

الاداء الوظيفي وعلاقته بجودة التدريس لمدراء المدارس ومدرسي التربية الرياضية في محافظة ديالى

أ.م.د محمد فاضل مصلح Mohamedfathel@yahoo.com

هند محمود معيوف jassem.w@yahoo.com

كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة ديالى

Keyword : Administrative Performance : الاداء الوظيفي

تاريخ استلام البحث : 2017/8/29

DOI :10.23813/FA/72/9

FA-2017012-72P-75

المخلص :

هدفت الدراسة الى التعرف على العلاقة بين الاداء الوظيفي لمدراء المدارس الثانوية بجودة التدريس لمدرسي التربية الرياضية ، اذ استعمل الباحثان المنهج الوصفي باسلوب العلاقات الارتباطية لملاءمته لطبيعة مشكلة البحث ، وقد اشتمل مجتمع البحث الاصلي على مدراء المدارس الثانوية ومدرسي التربية الرياضية في محافظة ديالى والبالغ عددهم الكلي (123) مديرا ومدرسا ، وكان المقياسان اللذان استعملتا في البحث هما مقياس الاداء الوظيفي للمدراء ومقياس جودة التدريس للمدرسين ، اذ قام الباحثان بتوزيع المقياسين على العينتان المتكونتان من (82) مديرا ومدرسا من مجتمع الاصل وتمكن الباحثان من التوصل الى ان الارتباط بين الاداء الوظيفي للمدراء وجودة التدريس للمدرسين هو ارتباط معنوي .

The Administrative Performance and its relation to the Goodness of Teaching for the headmasters and Teachers of Physical Education and Sport Science in Diyala Governorate

Asst.Prof. Mohammed Fadil Muslih, Ph.D

Hind Mahmood Mayof

**College of Physical Education and Sport Science
University of Diyala**

Abstract :

The study aims at identifying the relationship between the administrative performance of the headmaster and its relation to the goodness of teaching for the physical education teachers .

The population of the study includes the headmaster of the secondary school and the physical education teachers in Diyala governorate (123) headmaster and teachers. The two measurement scales that used in research are the administrative performance measurement scale and the goodness of teaching measurement scales for teachers. The two scales were distributed to the two samples which consist of (82) headmaster and teacher from the main population. The researchers conclude that there is incorporeal correlation between the two scales .

الفصل الاول

1- التعريف بالبحث

1-1 : المقدمة واهمية البحث :

ان تقدم الامم والشعوب يتأثر بشكل ظاهري من خلال التقدم العلمي والتقني وان هذا التقدم ينعكس على المستوى السياسي والدولي فيها ، ويعد علم الادارة من العلوم ذات الاهمية الكبرى التي اثرها واقعا على المجتمع وفي كافة المجالات والانشطة الرياضية المختلفة ، اذ لا بد من اللجوء اليها في معالجة المشكلات التي تواجه الافراد وفي كافة المجتمعات .

وقد اثار موضوع الاداء الوظيفي عناية الباحثين والمفكرين في حقل الادارة ، لان العامل البشري هو المحور الحقيقي له في المؤسسات الادارية ، كما انه يعد احد المؤشرات الدالة على مستوى كفاءة العاملين وبلوغهم مستوى الانجاز المطلوب على وفق الامكانيات المتاحة

، وقد كان اداء الفرد واهمية أجادته مبعث قلق دائم لمختلف التنظيمات لانه المحدد الاساس لاداء وسلوك المؤسسة كلها (عاشور:2005: ص25-26) .
والجودة كمفهوم في المجال التربوي والتعليمي تعني العملية التي يمكن من خلالها رفع مستوى القائمين بالتدريس والنظام والكلية في ضوء توقعات الطلاب من خلال عملية متقنة البناء لحل المشكلات، ويستطيع القائمون بالتدريس والطلاب تطوير جودة التعليم ، كذلك تعرف انها عملية تطبيق مجموعة من المعايير والمواصفات التعليمية والتربوية اللازمة لرفع مستوى جودة المنتج التعليمي بواسطة كل فرد من العاملين بالمؤسسات التعليمية، وفي جميع جوانب العمل التعليمي والتربوي في المؤسسة (لميا : 2009:ص5)
فقد اقر مؤتمر امستردام المنعقد في عام (2002) باحتياج البلدان الى مقاييس لجودة التدريس وفاعليته من اجل الاسراع في العمل لتحقيق اهداف التنمية في الالفية العشرين ، على ان تكون اطر العمل مرنة وذات ابعاد ارشادية تتلاءم مع خصوصيات كل بلد تعتمد على اطر توضيحية لطبيعة اداء تقديم الخدمات التعليمية ، فضلاً عن مواصفات المخرجات الفاعلة ، فالتحديات العالمية المعاصرة تحتم على المؤسسات الاقتصادية انتهاج الاسلوب العلمي الداعي في مواجهة هذه التحديات واستثمار الطاقات الانسانية الفاعلة في تقييم الاداء بمرونة اكثر كفاية وفاعلية من اكثر الجوانب الادارية الهادفة لإدارة الجودة ، والتي اصبحت الان وبفضل الكم الهائل من المعلومات وتقنيات الاتصال ، سمة مميزة لمعطيات الفكر الانساني الحديث ففي المجال التربوي يسعى القائمون عليه ومن خلال تطبيق ادارة الجودة في التدريس الى احداث تطوير نوعي لدورة العمل في الكليات ، وبما يتلاءم مع المستجدات التربوية والتعليمية والادارية ولمواكبة التطورات الساعية لتحقيق التميز في كافة العمليات التي تقوم بها المؤسسة التربوية .

1-2 مشكلة البحث

أن مساهمة الأداء الوظيفي لمدرء المدارس هي ليس عملية عشوائية وليست عملية لتثبيت الأخطاء إنما هي عملية لبيان كافة المتطلبات المطلوبة لتحقيق الأهداف من خلال السياسات المستخدمة والخطط المستقبلية الرياضية وربطها بجودة التدريس وهذه تتلاءم مع أهداف الدولة ورفع مستوى الأداء الوظيفي وكذلك رفع جودة التدريس باعتماد كافة الأساليب الحديثة واتخاذ الوسائل والطرق الكفيلة بنجاح العملية الإدارية المستعملة في العمل الإداري وجودة التدريس .

ومن هنا تتجلى مشكلة البحث في قلة وجود دراسات سابقة لايجاد العلاقة بين الاداء الوظيفي للمدرء وجودة التدريس للمدرسين ، لذلك ارتأى الباحثان الى تبني مقياس الاداء الوظيفي ومقياس جودة التدريس .

1 - 3 اهداف البحث

(التعرف على العلاقة بين الاداء الوظيفي وجودة التدريس لمدرء المدارس ومدرسي التربية الرياضية) .

4-1 مجالات البحث

- 1- المجال البشري : مدراء المدارس الثانوية ومدرسي التربية الرياضية .
- 2- المجال الزمني : 2017/4/20 لغاية 2017/5/15
- 3- المجال المكاني : تربية محافظة ديالى .

5-1 تحديد المصطلحات :

1. الأداء الوظيفي :
- عرفه (النيمان ،2006) : قدرة الفرد على تحقيق اهداف الوظيفة التي يشغلها (النيمان :2006:ص37) .

2. جودة التدريس :

- عرفها (البيلاي ،2008) هي مجموعة من المعايير والاجراءات التي يهدف تبنيتها الى تحقيق اقصى درجة من الاهداف المتوخاة للمؤسسة والتحسين المتواصل للأداء وفقاً للأغراض المطلوبة والمواصفات المنشودة بأفضل طرق واقل جهد وتكلفة ممكنين (البيلاي :2008:ص12)

الفصل الثاني

1-2 الدراسات النظرية

1-1-2 الاداء الوظيفي

أن مفهوم الاداء الوظيفي يعتمد على الجهد ومقدار الاسهام الذي يقدمه الفرد في انجاز المهمة وهذا اسهام الجهد يكون على شكل طاقة فكرية او بدنية ، اما الامكانيات فتعني مقدار ما يتمتع به الشخص من صفات لغرض انجاز الوظيفة ، كما انها لا تتغير كثيراً في المدى الزمني القصير ولكنها تتغير في المدى الزمني الطويل(العاندي:2000:ص35).
ويعرف الاداء بأنه العلاقة بين الجهد والامكانيات وأدراك الادوار الواجب القيام بها وبالتالي يعد توصيف اداء الوظيفة بأنه نتيجة جهد الفرد المتأثر بامكانياته وسماته وإدراكه بشكل عام لطبيعة الدور الذي يقوم به فهو درجة تحقيق واتمام المهام المكونة للوظيفة ، ويعكس الكيفية التي يحقق بها الفرد متطلبات الوظيفة (الصامت : 2011 : ص28)

2-1-2 الجودة ومفهومها في التربية والتعليم :-

تعدد استعمال مصطلح الجودة ومدلولاته في الحيات اليومية فقد تستعمل للإشارة إلى ما هو ممتاز ويراها البعض الأخر متحققة في السلع والخدمات مرتفعة السعر وغائبة عن ماهو رخيص، وقد تستعمل لوصف السلع التي تحمل خصائص وصفات مرغوب فيها، او للدلالة على دقة أداء السلعة للوظيفة المشتراة لأجلها وقد يتوازي استعمالها مع منتجات دولة معينة (انتاج ياباني مثلا) او شركة معينة وهكذا فان الجودة تختلف كما يشار اليها باختلاف الأفراد. تعد الجودة من النظم الحديثة في الإدارة عامة وفي التعليم العام والعالي خاصة، التي

ظهرت في العالم وتعد من التطورات الحديثة في هذا المجال، وعلى الرغم من أن الجودة لها جذور موغلة بالقدم، إلا إن المصادر المتخصصة في هذا المجال، تذكر أن الجودة بوصفها فكرة موجودة منذ آلاف السنين ولكن بوصفها نظام متخصص لم تنشأ إلا حديثاً، وتحديدًا في عام (1900م) وذلك عندما نشأ مصطلح ضبط الجودة. (استيتية وسرحان : 2008:ص79)

على الرغم من أن القرآن الكريم أشار إليها منذ آلاف السنين في آيات كثيرة ومنها قوله تعالى : {وأحسنوا إن الله يُحِبُّ الْمُحْسِنِينَ} وتشير بعض المصادر إلى أن تاريخ الجودة يعود إلى عام 1250 قبل الميلاد منذ أيام حكم رؤساء العشائر والملوك والفرعنة المصريين . كما ترجع مصادر أخرى ظهورها إلى عهد البابليين، إذ تضمنت قوانين مسلة حمورابي ما يشير إلى الجودة في العمل، في عدد من القوانين الخاصة بمختلف المهن وبعد أن بدأ التفكير في إتقان الصناعة والتي ظهرت لأول مرة في اليابان على يد ديمنج ، ظهرت عدة آراء وانتشرت في أمريكا وأوروبا في تحسين جودة الصناعة ، وأصبحت هناك سنين مرت بها فكرة الجودة ، تتطور هذه الفكرة عبر مراحل زمنية كل مدة لها تسميات (الترتوري وجويحان :2009:ص43) .

الجودة كمفهوم في المجال التربوي والتعليمي تعني العملية التي يمكن من خلالها رفع مستوى القائمين بالتدريس والنظام والكلية في ضوء توقعات الطلاب من خلال عملية متقنة البناء لحل المشكلات، ويستطيع القائمون بالتدريس والطلاب تطوير جودة التعليم (العاني واخرون :2002:ص29) .

والجودة في التعليم هي جملة الجهود المبذولة من قبل العاملين في مجال التعليم لرفع المنتج التعليمي وتحسينه بما يلائم رغبات المستفيدين وقدراتهم وسماتهم المختلفة (عطية :2008:ص111) .

2-2 دراسات سابقة

1- دراسة (الاحمد، 2010)

((جودة مخرجات التعليم الثانوي، دراسة مقارنة بين مخرجات التعليم الاهلي والتعليم الحكومي للبنات في منطقة القصيم)) .

هدفت الدراسة الى معرفة مستوى جودة مخرجات التعليم الخاص السعودي للمرحلة الثانوية مقارنة مع جودة مخرجات التعليم الحكومي الاساسي ، وتم الاعتماد على المعدل التراكمي الجامعي ومعدل المرحلة الثانوية كمتغيرين أساسيين لهذه الدراسة ، كما تم الاعتماد على الأسلوب التجريبي من خلال اختبار عينتين (50) طالبة من مخرجات التعليم الخاص و(50) طالبة من مخرجات التعليم الحكومي ، ومن أجل رفع مستوى صحة اختبارات هذه الدراسة تم استخدام nested design فتم تقسيم عينة التعليم الخاص إلى ثلاث فئات : فئة الطالبات الحاصلات على(85%)، وأعلى في الثانوية وفئة الحاصلات على(90%) وأعلى وفئة الحاصلات على(95%)، وتم سحب خمسين طالبة من خريجات التعليم الحكومي الأساسي لهن نفس خصائص الثلاث فئات. واستخدمت الدراسة أسلوب اختبار قبلي وبعدي

لكل عينة ولكل فئة (معدل المرحلة الثانوي مقارنة مع الأداء الجامعي) واختبار المقارنة بين فئات العينتين وبين العينتين بشكل كلي، وتوصلت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أداء الطلبة في المرحلة الثانوية والمرحلة الجامعية ، وهذه النتيجة تنطبق على التعليم الخاص والحكومي وفي المقارنة بين أداء الطالبات في المرحلة الجامعية فلم تتوصل الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الطالبات المتخرجات من التعليم الخاص والطالبات المتخرجات من التعليم الحكومي .

1- دراسة (المحنة ،2012)

((إدارة الأداء واثرها في الفاعلية التنظيمية))

دراسة ميدانية في مستشفى الحسين (ع) التعليمي -دائرة صحة كربلاء. هدفت الدراسة الى اختبار علاقة الارتباط والاثر بين إدارة الأداء والفاعلية التنظيمية في المنظمة المبحوثة. ومعرفة مدى تبني المنظمة المبحوثة لمفهوم إدارة الأداء وتوظيفها لتحقيق الفاعلية التنظيمية. تكونت عينة الدراسة من (100) شخصاً من رؤساء الأقسام الطبية ومدير والشعب والوحدات فضلا عن الاطباء الاختصاصيين والممارسين في مستشفى الحسين التعليمي التابعة لدائرة صحة كربلاء. استخدم الباحث المقابلات الشخصية والاستبانة كأدوات لجمع المعلومات. وتم استعمال (النسب المئوية، الوسط الحسابي، معامل ارتباط سبيرمان، الانحراف المعياري، معامل الانحدار البسيط، الاختبار التائي لعينتين مستقلتين. وقد وجدت الدراسة ان عمليات إدارة الأداء في المنظمة المبحوثة لها دور واضح في زيادة فاعليتها، وإن عملية تخطيط الأداء ودراسة المتغيرات البيئية الخاصة بالمنظمة المبحوثة تنعكس بشكل ايجابي في زيادة الفاعلية، بالرغم من تقدم إدارة الأداء، انها بمجملها كانت ضعيفة (المحنة، 2012).

الفصل الثالث

3- منهجية البحث واجراءاته الميدانية :-

3-1 منهج البحث :

ان طبيعة المشكلة المراد بحثها هي التي تحدد طبيعة المنهج ، وقد استعمل الباحثان المنهج الوصفي بأسلوب العلاقات الارتباطية لملاءمته لطبيعة المشكلة .

3-2 مجتمع البحث وعيناته :

يتمثل مجتمع البحث الاصلي بمدراء المدارس الثانوية ومدرسي التربية الرياضية والبالغ عددهم (123) مديراً ومدرساً ، اما عينة البحث تم اختيارها بالطريقة العشوائية من مجتمع البحث اذ بلغت (82) مديراً ومدرساً موزعين على (مديرية بعقوبة ، مديرية تربية الخالص ، مديرية تربية بلدروز) والجدول رقم (1) يبين حجم العينات المستخدمة في البحث .

جدول رقم (1) النسبة المئوية لمجتمع الاصل وعينة البحث والتجربة الرئيسية والاستطلاعية

ت	مجتمع البحث والقيمة المستخدمة بالبحث	العدد	النسبة المئوية
1	مجتمع الاصل مدرء المدارس الثانوية ومدرسي التربية الرياضية في محافظة ديالى	123	%100
2	عينة البحث بعض مديري ومدرسي التربية الرياضية لمديريات (بعقوبة ، الخالص ، بلدروز)	82	%66,6
3	التجربة الاستطلاعية	10	%8,13
4	التجربة الرئيسية	72	%58,5

3-3 أدوات جمع البيانات

اعتمد الباحثان في الحصول على البيانات المتعلقة بهذا البحث على مجموعة من الوسائل ، وهي ادوات الباحث التي يستطيع بموجبها جمع البيانات وحل المشكلة لتحقيق هدف البحث وهي (المقابلات الشخصية – المصادر العربية والاجنبية – الزيارات الميدانية – استمارة لجمع البيانات – تحليل المراجع والدراسات السابقة – شبكة المعلومات الدولية (INTERNET) – مقياس الاداء الوظيفي - مقياس جودة التدريس – حاسبة نوع (DELL) .

3-4 خطوات اجراء البحث الميدانية :

قام الباحثان بأجراء مسح ميداني على الدراسات السابقة والكتب والمراجع العلمية التي لها علاقة بنوع الدراسة الحالية في الاداء الوظيفي وعلاقته بجودة التدريس وقد اضفت هذه الخطوة في تحديد عوامل البحث . وهذا ما ساعد الباحثان على الاستعانة بمقياس الاداء الوظيفي ومقياس جودة التدريس . وقد اجرى الباحثان معامل الصدق والثبات للمقياس من اجل الحصول على صدق وثبات عاليين . وكما يلي :-

3-4-1 مقياس الاداء الوظيفي

استخدم الباحثان مقياس الاداء الوظيفي الذي قامت ببنائه (شذى عبد الحافظ-2016) على مشرفي التربية الرياضية . الذي تم عرضه على مجموعة من الخبراء ذوي الخبرة والاختصاص في مجال علم النفس الرياضي ملحق (1)، وقد تم تحديد ملاءمة هذا المقياس للدراسة الحالية. وقد تضمن المقياس استبيان يتكون من (28) فقرة تتعلق بالأداء الوظيفي ملحق رقم(2) ، وتضمن المقياس على بدائل الاجابة وهي (اتفق بشدة ، اتفق ، محايد ، لا اتفق ، لا اتفق بشدة) . وتمثل مفتاح المقياس بإعطاء القيم (1،2،3،4،5) ، وكانت اعلى درجة يحصل عليها المجيب (140) واقل درجة يحصل عليها المجيب (28) .

3-4-2 مقياس جودة التدريس

قام الباحثان باستخدام جودة التدريس الذي قامت ببنائه (هند محمود معيوف – 2017) على مدرسي التربية الرياضية في محافظة ديالى وقد جرى له صدق وثبات وقام بعرضه على مجموعة من الخبراء من ذوي الاختصاص في مجال علم النفس وطرائق تدريس ويتكون المقياس من استمارة استبيان تتكون من (54) فقرة تتعلق بجودة التدريس ملحق رقم (3). وكان مفتاح الاجابة خماسي هو (وافق بدرجة كبيرة جداً ، وافق بدرجة كبيرة ، وافق بدرجة متوسطة ، وافق بدرجة قليلة ، لا وافق) وتمثل مفتاح المقياس بإعطاء القيم (5،4،3،2،1) للبدائل وكانت اعلى درجة يحصل عليها المجيب (270) واقل درجة يحصل عليها المجيب (54).

3-5 التجربة الاستطلاعية

تم اجراء التجربة الاستطلاعية بتاريخ 2017/3/13 على عينة مكونة من (10) مدير ومدرساً من عينة البحث وضمن مجتمع البحث .

3-6 صدق المقياسين

يعكس هذا الصدق مدى انسجام فقرات المقياس مع موضوعه ومفاهيمه ، اي مدى قياس الاستبيان لما وضع من اجله ويشير (ايبل، Eabl) الا ان عرض الفقرات على مجموعة من المحكمين للحكم على صلاحيته في قياس الخاصية المراد قياسها تعد افضل طريقة في استخراج الصدق (Eabl,1972,p556). كما يعد الاختبار صادقاً اذ تم عرضه على عدد من المختصين او الخبراء في المجال الذي يقيسه الاختبار وحكمه بانه يقيس ما وضع لقياسه بكفاءة (الزويد وعليان :1992:ص184) .

وقد تم عرض الاستبيان على عدد من المختصين بعلم النفس الرياضي والادارة الرياضية وطرائق التدريس بصيغته الاصلية والمعدلة . وطلب منهم ابداء آرائهم وملاحظاتهم حول مدى صلاحية الفقرات له بالإضافة او التعديل ما يروونه مناسباً وقد ابدى الخبراء ملاحظاتهم وآرائهم والتي اسفرت عن ملاحظات قيمة اقتضت الضرورة الى تعديل بعض الفقرات وحذف البعض الاخر . وقد اخذ الباحثان نسبة اتفاق الخبراء على (75%) من نسبة التعديل . اذ يشير (بلوم) على الباحث الحصول على نسبة اتفاق (75%) من اراء المحكمين في قياس صدق الاختبار . لذا اصبح المقياس من الاداء الوظيفي يتكون من (28) فقرة بصيغته النهائية . اما مقياس جودة التدريس فأصبح يتكون من (54) فقرة بصيغته النهائية أيضاً .

3-7 ثبات المقياسين :

يعرف معامل ثبات الاختبار بانه عبارة عن وجود معامل ارتباط بين نتائج الاختبار اذا ما اعيد اكثر من مرة على العينة نفسها . او انه الاتساق في النتائج او الاستقرار في الاجابة عن المقياس (الزوبعي واخرون:1981:126) .

لذا تم الحصول على معامل ثبات الاختبار بطريقة التجزئة النصفية. ومن ثم اجراء معاملة سبيرمان براون التصحيحية للتحقق من الثبات ككل وكانت قيمة الثبات (0,85) وهي نسبة ثبات عالية يمكن الاستعانة بها .

3-8 التجربة الرئيسية :

اجريت التجربة بتاريخ 4/20 ولغاية 2017/5/15 وتم توزيع استمارات المقياسين على عينة البحث والبالغ عددهم (82) مديرا ومدرسا . اما عدد الاستمارات التي تم توزيعها (164) استمارة حيث قسمت بالتساوي (82) اداء وظيفي للمدراء و(82) استمارة جودة تدريس للمدرسين ، اما عدد الاستمارات التي اهلتم والتي لم ترد فكانت (6) استمارات من المقياسين بالتساوي . لتصبح عدد الاستمارات الواردة (158) استمارة حيث قسمت على (79) للمدراء و (79) للمدرسين من المقياسين وبالتساوي وكانت الاستمارات مكتملة الاجابة .

3-9 الوسائل الاحصائية :

تم استخدام البرنامج الاحصائي (SPSS) .

الفصل الرابع

4- عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها :

4-1 الوصف الاحصائي لمتغيرات البحث :

جدول (2)

يبين الاوساط الحسابية والوسيط والانحرافات المعيارية لمتغيرات البحث

الانحراف المعياري	الوسيط	الوسط الحسابي	
5,312	65,01	63,784	الاداء الوظيفي
5,241	78,00	76,665	جودة التدريس

يبين الجدول (2) ان الوسط الحسابي للاداء الوظيفي بلغ (63,784) في حين بلغ الوسط الحسابي لجودة التدريس (76,665) ، اما الوسيط للاداء الوظيفي بلغ (65,01) في حين بلغ الوسيط لجودة التدريس (78,00) وبلغ الانحراف المعياري للاداء الوظيفي (5,312) في حين بلغ الانحراف المعياري لجودة التدريس (5,241) . من الجدول السابق يتبين أن الوسط الحسابي لجودة التدريس كان اعلى من الاداء الوظيفي وهذا يدل على ان جودة التدريس تتأثر بالاداء الوظيفي .

جدول رقم (3) يبين معامل الالتواء والتفطح والخطأ المعياري

الخطأ المعياري	التفطح	معامل الالتواء	
0,761	1,033	0,281	الاداء الوظيفي
0,721	0,586	0,404	جودة التدريس

ومن خلال النظر الى الجدول اعلاه وعرض المتغيرات والمعالجات الاحصائية تبين ان معامل الالتواء للأداء الوظيفي وجودة التدريس تراوحت بين (+1، -1) اذ تلاحظ ان اختبار الاداء الوظيفي قد كان معامل الالتواء (0,281) وهو ما يدل على ملائمة للعينة . كذلك الحال بالنسبة لجودة التدريس اذ بلغت معاملات الالتواء له (0,404) . اما التفطح في الاداء الوظيفي فبلغ (1,033) وجودة التدريس بلغ (0,586) في حين بلغ الخطأ المعياري للأداء الوظيفي (0,761) اما الخطأ المعياري لجودة التدريس فبلغ (0,271) .

جدول رقم (4) يبين معاملات الارتباط بين الاداء الوظيفي وجودة التدريس لدى افراد عينة البحث

الارتباط	نسبة الخطأ	قيمة ر الجدولية	قيمة ر المحتسبة	
معنوي	0,00	0,281	0,750	الاداء الوظيفي
				جودة التدريس

يبين الجدول رقم (4) ومن خلال معالجة الباحثان للبيانات عن طريق استخدام قانون معامل الارتباط (بيرسون) . اذ تبين لنا ان معامل الارتباط بين المتغيرين الاداء الوظيفي وجودة التدريس بلغ (0,750) وهو اكبر من قيمة ر- الجدولية البالغة (0,281) تحت درجة حرية (82-2) وعند مستوى دلالة (0,05) وبنسبة خطأ (0,00) مما يدل على معنوي الاختبار .

المناقشة :

ويعزو الباحثان الى ان العمليات الاحصائية ومعاملات الارتباط للمقياسين (الاداء الوظيفي ، جودة التدريس) الى ان العلاقة بين المقياسان هي علاقة ارتباط معنوية اذ تبين ان الاداء الوظيفي لمدراء المدارس له تاثير على جودة التدريس اذ ان الوسط الحسابي لجودة التدريس كان اكبر من الوسط الحسابي للأداء الوظيفي ، وهذا ان دل على شيء فيدل على ان المدرس يتأثر بصورة مباشرة بالمدير وطريقة ادائه الوظيفي اذ ان هذا التأثير يكون واضحا على مستوى جودة تدريس المدرس وعلى طريقة تدريسه . ويرى الباحثان ان تقدير كفاءة اداء الفرد يرتكز على امرين :

الاول: ويتمثل في قياس مدى كفاءة الفرد في اداء العامل لعمله ، اي واجباته ومسؤولياته الوظيفية.

والثاني : يتمثل في صفات الفرد الشخصية ومدى ارتباطها ، او اثارها على مستوى ادائه لعمله ويدخل في هذا المعنى الاخير امكاني الاعتماد على المدير وتفكيره العلمي والعملية المتزن والاستعداد الشخصي له .
ومن الطبيعي ان يتفاوت الاداء بين الافراد تبعا للفروق الفردية بينهم ، لذا فان المصلحة العامة لأي مؤسسة تقتضي ان يعهد بوظائفها الى الاكفاء من الموظفين والقادرين على تحمل مسؤولياتهم وواجباتهم الوظيفية الحالية والمستقبلية من اجل الارتقاء بمستويات الاداء (بو عطيط : 2009 : 79).

الفصل الخامس

5- الاستنتاجات والتوصيات

5-1 الاستنتاجات

1- ان للأداء الوظيفي لمدراء المدارس له فاعلية في التأثير على جودة التدريس لمدرسي التربية الرياضية .

5-2 التوصيات

- 1- اقامة ندوات ومؤتمرات لتطوير وتحديث جودة التدريس لمدرسي التربية البدنية وعلوم الرياضة .
- 2- ضرورة عناية وزارة التربية ومديرياتها بتوفير الوسائل التعليمية لمدرسي التربية البدنية وعلوم الرياضة من اجل ايصال وايضاح جميع الالعاب الرياضية للطلبة.

المصادر :

- القران الكريم
- ابراهيم عبد الكريم الحسين، من المدرسة التقليدية الى المدرسة الجودة، مجلة الجمعية السعودية للعلوم التربوية تحت عنوان الجودة في التعليم العام، 2007 .
- جلال الدين بو عطيط ؛ الاتصال التنظيمي وعلاقته بالاداء الوظيفي ، دراسة ميدانية على العمال المنفذين بمؤسسة سبونلغاز عناية ، رسالة ماجستير ، كلية العلوم الانسانية ، جامعة منتسوري ، القسطنطينية ، 2009 .
- خليل ابراهيم العاني واخرون ؛ ادارة الجودة الشاملة ومتطلبات الازو، مطبعة الاشقر ، العراق ، 2002 .
- دلال ملحس استيتية، عمر موسى سرحان: التجديدات التربوية، الأردن، عمان: دار وائل للنشر والتوزيع، 2008..
- عبد الله عبد الرحمن النيمان ؛ الرقابة الادارية وعلاقتها بالاداء الوظيفي في الاجهزة الامنية ، رسالة ماجستير منشورة ، كلية العلوم الادارية ، أكاديمية نايف للعلوم الأمنية ، 2006.

- كمال علوان محسين العاندي؛ اثر الحوافز على الاداء في المنشآت العامة للصناعات القطنية في العراق ، رسالة ماجستير ، الاردن ، 2000.
- لميا محمد احمد ، نظم الجودة ومتطلبات تسويق الخدمات التعليمية ، ، المكتبة العصرية للنشر، مصر، القاهرة، 2009.
- محسن علي عطية ؛ الجودة الشاملة للمنهج ، دار المناهج للنشر ، عمان ، 2008 .
- محمد عوض الترتوري واغادير عرفات جويحان ؛ ادارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي والمكتبات ومراكز المعلومات ، ط2 ، عمان : دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ، 2009 .
- ناصر بن علي الصامل؛ تنمية المهارات القيادية للعاملين وعلاقتها بالاداء الوظيفي في مجلس الشورى السعودي ، رسالة ماجستير جامعة نايف ، الرياض، 2011.

المصادر الاجنبية

1-Eble,R,Essential oy educayional measurement 2nd edition,newYork , prentice – Hill,1972.

ملحق (1)

اسماء السادة الخبراء والمختصين الذين تم عرض استمارة المحاور عليهم

ت	اسم الخبير	اللقب العلمي	الاختصاص	مكان العمل
1	نصير قاسم خلف	استاذ	ادارة وتنظيم	جامعة ديالى/كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
2	صلاح وهاب الكندي	استاذ	ادارة وتنظيم	جامعة بغداد/كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
3	عبد الرحمن ناصر راشد	استاذ	اختبارات وقياس	جامعة ديالى/كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
4	بشرى عناد مبارك	استاذ	علم النفس	جامعة ديالى/ كلية التربية الاساسية
5	كامل عبود حسين	استاذ مساعد	علم النفس الرياضي	جامعة ديالى/كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
6	عثمان محمود شحاذة	استاذ مساعد	ادارة وتنظيم	جامعة ديالى/كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

ملحق (2) مقياس الاداء الوظيفي

1- مجال المهارات الادارية

ت	الفقرات	اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق بشدة
1	قدرة المدير على تحمل مسؤولية الاعباء اليومية للعمل					
2	يمتلك شخصية قوية ومؤثرة وفعالة					
3	يحفز مدرسي التربية الرياضية لدى واجباتهم بهمة ونشاط					
4	ينمي روح المبادرة والابداع لدى مدرسي التربية الرياضية					
5	يستخدم الاسلوب القيادي المناسب للموقف المناسب					
6	يحرص على تطبيق الانظمة والقوانين					
7	يعطي كل ما يستحقه عمله من جهد ووقت					

2- مجال التقويم التربوي

ت	الفقرات	اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق بشدة
8	يبصر المدير مدرس التربية الرياضية بدرجة التقويم السنوي					
9	يلم بالمعايير التربوية في التقويم					
10	يتبع الدقة والموضوعية والمنهجية في عملية التقويم					
11	يوظف التقويم في تطوير العملية التربوية					
12	يعالج حالات الضعف في اداء مدرسي التربية الرياضية في المدارس					

3- مجال التخطيط

ت	الفقرات	اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا اتفق بشدة	لا اتفق بشدة
13	يتابع المدير باهتمام ما لم يتم تنفيذه من خطته					
14	يتابع باهتمام ما لم يتم تنفيذه من خطة مدرس التربية الرياضية					
15	يعمل على تحديد احتياجات المدرسة من مدرسين التربية الرياضية ومستلزمات رياضية					
16	يحدد خطط بديلة في حالة الطوارئ					
17	يحرص على تنفيذ العمل وفق لخطط شاملة ومتكاملة					

4- مجال المهارات الفنية (المهني)

ت	الفقرات	اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا اتفق بشدة	لا اتفق بشدة
18	يطلع المدير على تنظيم جداول حصص درس التربية الرياضية في المدارس					
19	اشراف ومتابعة مستمرة من قبله لمدرسي التربية الرياضية					
20	يعقد اجتماعات دورية للمدرسين للارتقاء للعملية التعليمية					
21	لديه القدرة على ابتكار واختراع اساليب جديدة تستخدم في مجال اختصاص التربية الرياضية					
22	يتهم بالمدرسين الجدد بادخالهم دورات تطويرية					
23	يشرف على تعديل منهج التربية الرياضية وكيفية تنفيذه					

5- المجال في اتخاذ القرار

ت	الفقرات	اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا اتفق بشدة
24	يتصف المدير برؤى مستقبلية في اتخاذ القرار				
25	يتردد باتخاذ القرارات الحاسمة				
26	يحرص على عدم التراجع عند اتخاذ القرار				
27	تعالج قرارات المدير اغلب مشكلات مدرسي التربية الرياضية				
28	يحاسب المدرسين عند التلكؤ في تنفيذ القرارات				

ملحق (3)

مقياس جودة التدريس

1- مجال القيم التربوية

ت	الفقرات	أوافق بدرجة كبيرة جدا	أوافق بدرجة كبيرة	أوافق بدرجة متوسطة	أوافق بدرجة قليلة	لا أوافق
1	يمتلك مدرسي التربية الرياضية القيم الأخلاقية التي تنسجم مع أهداف المدرسة .					
2	يعمل على رفع القيم الإنسانية والأخلاقية في نفوس الطلبة .					
3	يمتلك القيم التربوية والأخلاقية .					
4	يعمل على بث روح التعاون بين الطلبة .					
5	يلتزم بمسؤوليته الاجتماعية والتربوية .					
6	يتيح للطلبة فرصة إيصال آرائهم اليه .					
7	قدرته على استثمار فترة وجوده في المدرسة بصورة ايجابية لخدمة المدرسة والطلاب .					
8	يؤكد على العمل الجماعي بدلاً من العمل الفردي داخل وخارج المدرسة .					
9	له القدرة على خلق روح التعاون والانسجام بين الطلاب					
	2- مجال التفكير الابداعي					
1	يمتلك معرفة علمية عالية .					
2	له القدرة على التفكير والابداع في مجال عمله .					
3	يعمل على تطوير افكاره في مجال اختصاصه .					
4	يبتكر طرق جديدة لاجراء الدرس .					
5	لديه القدرة على تغيير جو الدرس بصورة سريعة الى جو تنافسي					

					6 له القدرة على تطوير الابداع الفكري بين الطلاب .
					7 يهتم بتطوير المهارات لدى الطلبة للمشاركة في المسابقات المدرسية .
					8 له القدرة على ايجاد طرق لاكتشاف المواهب بين الطلاب .
					9 يتمتع بقدرة عالية في خلق روح المنافسة بين الطلاب .
					10 له تأثير كبير في نفوس الطلاب على تقديم ما هو افضل .
					11 يعمل على تحفيز الطلبة المبدعين .
	لا	اوافق	اوافق	اوافق	3- مجال التقييم الاداري
	اوافق	بدرجة قليلة	بدرجة متوسطة	بدرجة كبيرة	كبيرة جدا
					1 يلتزم المدرس بتنفيذ الاوامر الادارية من قبل الادارة المدرسية
					2 يقدم برامج تعليمية وتدريبية متميزة .
					3 يلتزم بتحقيق رسالة المدرسة .
					4 يعمل على انجاز المنهج وبكل تفوق .
					5 يساعد ادارة المدرسة على اكمال واجباتها .
					6 يتميز بتقدير وسمعة طيبة بين الهيئات التدريسية .
					7 له القدرة على تحقيق الاتصال الخارجي لانجاز اعمال المدرسة.
					8 يعمل على رفع مستوى ادارة المدرسة من خلال المشاركات الخارجية .
					9 له قدرة عالية في ادارة أنشطة المدرسة .
					10 يساعد ادارة المدرسة في اعمالها اليومية .
	لا	اوافق	اوافق	اوافق	4- مجال التطورات العلمية والفكرية
	اوافق	بدرجة قليلة	بدرجة متوسطة	بدرجة كبيرة	كبيرة جدا
					1 تتوفر لدى مدرس الرياضة مهارات البحث العلمي .
					2 يوفر برامج تعليمية متميزة .
					3 لديه القدرة على توضيح رسالته للمجتمع .
					4 يقوم بوضع رؤية مستقبلية واضحة لدرس التربية الرياضية تراعي التغييرات والمستجدات .
					5 يحرص على المشاركة في النشاطات والمسابقات الرياضية .
					6 يعمل على مواكبة التطورات العلمية في مجال اختصاصه .
					7 له القدرة على تحديث وسائل التعليم من خلال التطورات .
					8 يعمل على تطوير مهارات الطلبة وفق الاسس العلمية الحديثة
					9 يمتلك مرونة عالية في تجزئة المادة العلمية لتقليل الفروق الفردية .
	لا	اوافق	اوافق	اوافق	5- مجال اساليب التدريس
	اوافق	بدرجة قليلة	بدرجة متوسطة	بدرجة كبيرة	كبيرة جدا
					1 يقوم باستخدام اسلوب التدريس المباشر .
					2 يقوم بأشراك الطلاب في عملية التعلم والتعليم .
					3 يستخدم التغذية الراجعة لمراعاة اختلاف مستوى الفروق الفردية للطلاب .

					4	يمتلك القدرة على ايصال المادة العلمية وفق الاساليب التدريسية الحديثة .
					5	لديه القدرة على شرح وعرض المهارات بشكل مفهوم .
					6	يقدم الاسلوب الحماسي بين الطلاب لما له من أثر كبير في نمو تحيل الطلاب .
					7	يستخدم اسلوب التنافس الفردي بين الطلاب .
					8	يحرص على تقديم الجوائز للطلبة المتميزين لديه .
						6- مجال الوسائل التعليمية
لا	اوافق	اوافق	اوافق	اوافق		
اوافق	بدرجة قليلة	بدرجة متوسطة	بدرجة كبيرة	بدرجة كبيرة جدا		
					1	يستخدم الوسائل التعليمية لانها توفر خبرات حسية كأساس للتفكير السليم .
					2	يقوم باستخدام هذه الوسائل لانها تزيد من اهتمام الطلاب وتدفعهم للتعلم الذاتي .
					3	تعمل الوسائل التعليمية على تجزئة المهارة مما يساعد الطالب في سرعة الاستجابة .
					4	تساعد الوسائل التعليمية المدرس في اختزال عامل الوقت والجهد .
					5	يستخدم الوسائل التعليمية لانها توفر للطلاب خبرات يتعذر مشاهدتها في الواقع .
					6	تساعد هذه الوسائل في إضافة أبعاد ومؤثرات خاصة تساعد في توسيع خبرات الطالب .
					7	تساعد الوسائل التعليمية في تقارب الفروق الفردية بين الطلاب
					8	تعمل الوسائل التعليمية في أبعاد عامل الملل للطلاب