



مدى تطبيق جدارة المعارف لموجهى التربية الرياضية

أ. د/ محمد عبد العظيم شمس

أستاذ الادارة الرياضية ورئيس قسم أصول التربية الرياضية
كلية التربية الرياضية – جامعة مدينة السادات

الباحثة / هالة مهدى علي أبو الريش

مُعلم تربية رياضية بمدرسة الثانوية بنات بكوم حماده محافظة البحيرة.
باحثة بمرحلة الدكتوراه بقسم أصول التربية الرياضية كلية التربية الرياضية – جامعة مدينة السادات

أولاً: مشكلة البحث وأهميته:-

تعد عملية التربية والتعليم من المهن العظيمة التي تحمل رسالة كبيرة بين يدي رجالها على اختلاف مهامهم الميدانية ، وما كان تقدم الأمم ورفعتها وازدهارها إلا بعد أن أعطت التربية والتعليم اهتمامها الأكبر. تعتبر الأنشطة الطلابية في المدارس ضرورة تتطلبها الظروف التعليمية فهي من دلالات التقدم والازدهار ووقاية للتلاميذ من الامراض وتنمية الجوانب الشخصية الى جانب تحقيق المتعة لديهم وتساعدهم في الوصول الى الابداع ، وهي ضمن النظام التعليمي الذي يعد العمود الفقري لأي تنمية منشودة في أي بلد من بلدان العالم فقد أنفقت الدول والحكومات دعم سخياً على تمويل التعليم ، إلا أنه ومنذ منتصف السبعينات والثمانينات بدأت الحكومات في تخفيض نفقاتها التعليمية ، وتحاول إدارة أنظمتها التعليمية بأساليب أكثر فاعلية ، وأقل تكلفة ، ومن ثم فهناك علاقة بين التعليم والاقتصاد ، والتعليم والعمل ، والتعليم والدخل ، كما أن للتعليم دورة في الحياة الاقتصادية وهو ما يشير إلى الاتجاه الاقتصادي للتعليم ، حيث تهتم المدرسة بتدريب التلاميذ وإعدادهم اقتصادياً ، وتكوين الوعي والاتجاهات الاقتصادية لديهم ، خصوصاً في بواكير سنوات الدراسة .(٨: ٥٢)

إن التطور السريع والمستمر للتقنيات الحديثة لا يجعل إدارة الأفراد أسهل أو اقل أهمية بل على العكس فإن هذه الإدارة تصبح من خلال هذا التطور عاملاً حاسماً في نجاح المؤسسة أو إخفاقها. فقد أصبحت الدراسات في مجال الإدارة وعلى الأخص إدارة الأعمال في الآونة الأخيرة شغل الإنسان الشاغل فالحديث عنها والبحث عن حلول لمشاكلها لا يكاد يتوقف وتستوى في ذلك الدول المتقدمة والدول النامية ودول العالم الثالث. (٧: ٥٦)

ويذكر طه كامل رياض (٢٠٠٨م) (٤) وتعتبر المنظمات الحكومية الوسيلة الأساسية التي يقوم عليها تنفيذ ومتابعة خطط التنمية الشاملة، ولذلك فإن من واجبها مواكبة هذه المتغيرات والمستجدات من خلال الاستغلال الأمثل للموارد البشرية. فالأجهزة والمعدات والتكنولوجيا لن تجدي نفعا من غير





العنصر البشري الذي يعد الأساس والحاكم والمتحكم وحجر الزاوية في العملية الإنتاجية والإدارية، لأن نجاح المنظمة يتوقف عليه، وتتحقق فعاليتها من خلاله. وتكمن الإستجابة المناسبة في اختيار وتعيين الأفراد المناسبين في المؤسسات الحكومية وفق نظام الجدارة والاستحقاق ، بحيث يتم وضع الشخص المناسب في المكان المناسب .

وتتضح مشكلة البحث من خلال عمل الباحثة بمدرسة الثانوية بنات بمحافظة البحيرة و بالرغم من الجهود الإدارية المبذولة لتطوير وإصلاح الجهاز الإداري الحكومي بشكل عام ونظام الخدمة المدنية وإدارة الموارد البشرية بشكل خاص، إلا أن الواقع العملي يشير إلى وجود بعض الثغرات والعقبات الإدارية، ومن أهمها عملية إشغال المناصب الإدارية العليا مناصب المديرين والموجهين في الأجهزة الحكومية، والتي يشوبها الغموض والاجتهادات في بعض الأحيان، ذلك أن ضعف تطبيق معايير الجدارة أو عدم تطبيقها سيؤدي إلى إيجاد إدارات ضعيفة غير قادرة على مواكبة التطورات وتحسين جودة الخدمات واتخاذ القرارات العقلانية، وبالتالي فإن المصلحة العامة تقتضي ضرورة تطبيق معايير الجدارة على أرض الواقع من خلال وضع الشخص المناسب في المكان المناسب . هذا بالإضافة إلى الأهمية المتزايدة لموضوع الجدارة في إدارة الموارد البشرية وعلاقتها بالشفافية والديمقراطية وحقوق الإنسان ومبدأ تكافؤ الفرص الذي يلقي اهتماماً على كافة الأصعدة السياسية والاجتماعية والاقتصادية . ولذلك فإن مشكلة الدراسة تتمثل في الإجابة عن السؤال الذي يشير إلى مدى تطبيق معايير الجدارة في اختيار موجهات التربية الرياضية .

ثانياً: الأهمية العلمية والتطبيقية للبحث:

- الأهمية العلمية : تكمن أهمية البحث في انها محاولة جادة من الباحث لوضع حلول لمشاكل التعيين والاختيار ووضع القواعد والمعايير التي يتم من خلالها عملية الاختيار والتعيين لموجهي التربية الرياضية وهل تتم عملية اختيارهم علي أسس وقواعد تحكم عملية الاختيار أم يتم إختيارهم بطريقة تقليدية تقوم علي المحسوبية
- الأهمية التطبيقية : تقدم الباحثة مدى تطبيق جدارة المعارف والمهارات وكيفية وضع قواعد لعملية اختيار الموجهين

ثالثاً: أهداف البحث:

- يهدف البحث لدراسة الجدارات الوظيفية لدي موجهين التربية الرياضية والتعرف على :-
- ١- أهم المعارف الواجب توافرها في موجهات التربية الرياضية .
 - ٢- أهم المهارات الواجب توافرها في موجهات التربية الرياضية .





رابعاً: فروض البحث:

- ١- ماهي أهم المعارف الواجب توافرها في موجهاً التربية الرياضية؟
- ٢- ماهي أهم المهارات الواجب توافرها في موجهاً التربية الرياضية؟

خامساً: مصطلحات البحث:

الجدارات الوظيفية:-

هي الخصائص الشخصية (مثل المعارف والمهارات والانماط الذهنية والدوافع الكامنة وما شبهها) التي يكمن للفرد باستخدامها ان يحقق الاداء الناجح. (٣ : ٧)

الدراسات المرتبطة:

الدراسات العربية:

١- أجرى دراسة آمال شوقى محمد زين (٢٠١٨)(٢) "الجدارات الوظيفية كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الإستراتيجية وفعالية النشاط التدريبي -بالتطبيق على وزارة الزراعة وتهدف الدراسة للتعرف علي ماهية الجدارات الوظيفية وأهميتها وإستخدامتها وعلاقة القيادة الاستراتيجية بالجدارات الوظيفية ،وعلاقة الجدارات الوظيفية بالنشاط التدريبي والتعرف علي أهم العوامل المؤثرة والتي تحد من تحقيق فعالية التدريب بوزارة الزراعة وأهم ماتوصلت لة الدراسة إن اي موظف داخل مؤسسة يمكنه انجاز العمل من خلال ما يتلقاه من تحفيز سواء ان هذا تحفيز ماديا او معنويا وان استخدام استراتيجية التحفيز تساعد الموظف علي كسب الثقة في النفس وانجاز المهام المطلوبة منة بأقصى سرعه لإثبات جدارته في العمل.

الدراسات الاجنبية:

١- وقام (٢٠٠٣, Chapman and Webster) (١٠) بدراسة حول استخدام تكنولوجيا المعلومات في التوظيف والبحث وإجراءات الاختيار لوظائف المرشحين الشاغرة، وهدفت الدراسة إلى تقليل نفقات إجراء المقابلات والامتحانات وتقليل تدخل العنصر البشري في عملية التقييم وضمان الحيادية وزيادة كفاءة المقارنات بين المتقدمين باستخدام التكنولوجيا في التوظيف. وقد تم إرسال (٣٠٠٠) رسالة الكترونية إلى (١٢٥) منظمة سئلت عن الهدف من استخدام التكنولوجيا. وتبين أن الهدف يتمثل في الكفاءة في تقليل وقت تعبئة الشواغر، وتقليل نفقات الورق والتصوير، والمركزية في التعامل مع الجميع، وتوسيع الاستقطاب، وتسهيل الخدمات للمتقدمين. كما بينت الدراسة أن المنظمات التي تحمل توجهات طموحة كانت مع استخدام التكنولوجيا، أما المنظمات ذات





التوجهات الفردية فكانت حذرة في استخدام التكنولوجيا، كما تبين أن ثلث المستجيبين قالوا إن استخدام التكنولوجيا حقق لهم نجاح متوسطة.

إجراءات البحث

أولاً: منهج البحث

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي بأسلوب الدراسات المسحية وذلك لملاءمته مع طبيعة وإجراءات البحث ولتحقيق أهداف البحث.

ثانياً: مجتمع البحث

تم حصر مجتمع البحث من محافظات الجمهورية الممثلين في (٢٧) محافظة كما هو مدرج في موقع وزارة التربية والتعليم واشتمل مجتمع البحث علي (٥) محافظات وهي تمثل ٢٠٪ من العدد الكلي وبلغ عدد الإدارات التعليمية التي تم حصر مجتمع البحث منها وهم (١٤) إدارة تعليمية .

ثالثاً: عينة البحث

اشتملت عينة البحث علي (٣٠٠) من موجهي التربية الرياضية و (١٤٠٠) من معلمي التربية الرياضية داخل الإدارات التعليمية بالمحافظات (٥) وتم اختيارهم بالطريقة العشوائية حيث بلغت العينة الاستطلاعية (٦٠) وتم توزيعهم كما بالجدول (١)

جدول (١)

توصيف مجتمع وعينة البحث

م	اسم المحافظة	اسم الإدارة	إجمالي المجتمع الموجهي	إجمالي مجتمع المعلمين	عينة البحث	
					العينة الأساسية	العينة الاستطلاعية
١	البحيرة	كوم حمادة	١٥	٢٣٨	٢٥٣	١٢
		ايتاي البارود	١٨	١٩٥	٢١٣	٨
		مركز دمنهور	٢٦	٩٣	١١٩	٣
		الدلنجات	١٩	١٠٢	١٢١	٢
٢	الإسكندرية	المنتزه	٢٣	٧٨	١٠١	٤
		العامة	١٨	٦٨	٨٦	٦
٣	المنوفية	أشمون	٢٨	٩٣	١٢١	٣
		تلا	١٩	١٣٦	١٥٥	٤
		قويسنا	٢٤	٨٣	١٠٧	٤
٤	الغربية	شرق طنطا	١٩	٧٣	٩٢	٣
		السنطة	٢٩	٨٣	١١٢	٦
		غرب طنطا	٢٥	٨٨	١١٣	٢
٥	بنى سويف	بنى سويف	١٥	٤٠	٥٥	٢
		ديوان المديرية	٢٢	٣٠	٥٢	١
		إجمالي	٣٠٠	١٤٠٠	١٧٠٠	٦٠





يتضح من جدول (١) أن إجمالي عينة البحث قد بلغت (١٧٦٠) من موجهي ومعلمي التربية الرياضية وذلك بواقع (١٧٠٠) كعينة أساسية، حيث بلغت إدارة كوم حمادة التعليمية (٢٥٣) موجهها ومعلمها، و(٢١٣) موجهها ومعلمها من إدارة إيتاي البارود التعليمية، و(١١٩) موجهها ومعلمها من إدارة مركز دمنهور التعليمية، و(١٢١) موجهها ومعلمها من إدارة الدلنجات التعليمية، و(١٠١) موجهها ومعلمها من إدارة المنتزه التعليمية بمحافظة الإسكندرية، (٨٦) موجهها ومعلمها من إدارة العامرية التعليمية بمحافظة الإسكندرية، و(١٢١) موجهها ومعلمها من إدارة أشمون التعليمية بمحافظة المنوفية، و(١٥٥) موجهها ومعلمها من إدارة تلا التعليمية بمحافظة المنوفية، و(١٠٧) موجهها ومعلمها من إدارة قويسنا التعليمية، و(٩٢) موجهها ومعلمها من إدارة شرق طنطا بمحافظة الغربية، و(١١٢) موجهها ومعلمها من إدارة السنطة التعليمية بمحافظة الغربية، و(١١٣) موجهها ومعلمها من إدارة غرب طنطا التعليمية بمحافظة الغربية، و(٥٥) موجهها ومعلمها من إدارة بنى سويف التعليمية بمحافظة بنى سويف، و(٥٢) موجهها ومعلمها بإدارة ديوان المديرية التعليمية بمحافظة بنى سويف .

رابعاً: أدوات جمع البيانات

إستخدمت الباحثة في جمع البيانات والمعلومات الخاصة بالبحث الوسائل التالية :

- تحليل المراجع والدراسات السابقة
- الاستبيان

تحليل المراجع والدراسات السابقة :

حيث قامت الباحثة بالاطلاع على المراجع والدراسات السابقة المتعلقة بموضوع البحث والتي تناولت وضع نموذج مقترح للجدارات الوظيفية لموجهي التربية الرياضية وقد استفادت الباحثة من المراجع والدراسات السابقة في جمع البيانات الخاصة بالبحث وفي إعداد الاستبيان وجميع إجراءات البحث.

الاستبيان :

تحديد محاور الاستبيان :

قامت الباحثة بإعداد إستمارة الاستبيان تضم المحاور المقترحة وعرضها على السادة الخبراء حيث أبدوا الرأي بالموافقة عليها بالإجماع ، وتم عمل النسبة المئوية لكل محور من المحاور كما هو موضح بالجدول (٢) والجدول (٣)

جدول (٢)

النسبة المئوية لآراء الخبراء حول مناسبة محاور الإستبيان





م	المحاور	التكرار	النسبة المئوية
١	محور جدارة المعرفة	٥	١٠٠%

وقد ارتضت الباحثة نسبة (٨٠٪) فأكثر من إجمالي آراء الخبراء لقبول محاور الاستبيان حيث جاء المحور الأول (جدارة المعرفة) بموافقة (٥) من الخبراء على هذا المحور ونسبته المئوية (١٠٠٪) ، والمحور الثاني وهو (جدارة المهارات) بموافقة (٥) من الخبراء على هذا المحور ونسبته المئوية (١٠٠٪) .

تحديد العبارات الخاصة بمحاور إستمارة الاستبيان وصياغتها اللفظية :

قامت الباحثة بصياغة العبارات الخاصة بكل محور من محاور الإستبيان وذلك من خلال المسح المرجعي للدراسات السابقة والمقابلات الشخصية لبعض موجي التربية الرياضية من مختلف الادارات وقد تم عرض الاستبيان الأول في صورته الأولية على عدد (٥) خبراء من أساتذة كلية التربية الرياضية بجامعة بجماعات مختلفة وذلك لإبداء الرأي في :

١- مدى مناسبة العبارات المقترحة أسفل كل محور .

٢- إعادة صياغة أو تعديل في العبارات .

٣- مدى مناسب ميزان التقدير المقترح لموضوع الدراسة .

وبعد تفرغ البيانات الخاصة بعبارات الإستبيان المعروضة على الخبراء تم عمل النسبة المئوية للوصول إلى عدد العبارات في صورتها وشكلها النهائي كما هو موضح بالجدول (٢) والجدول (٤)

جدول (٤)

النسبة المئوية لاتفاق آراء السادة الخبراء على عبارات محاور إستمارة الاستبيان

ن=٥

م	العبارات	التكرار	نسبة الموافقة%
المحور الأول: جدارة المعرفة			
١	القدرة علي إقتراح خطط للتعامل مع المعلمين	٥	١٠٠%
٢	القدرة علي تحديد الإحتياجات الفنية للتطوير المهني المستدام للمعلمين	٥	١٠٠%
٣	القدرة علي إستخدام استراتيجيات تحفيز المعلمين علي العمل	٥	١٠٠%
٤	القدرة علي تقويم الخطط التربوية	٥	١٠٠%
٥	القدرة علي إستخدام نماذج التقويم الذاتي في تطوير الممارسات الإدارية	٥	١٠٠%
٦	القدرة علي تطوير الثقة الذاتية لدى المعلمين لتعبير عن حاجتهم	٥	١٠٠%
٧	القدرة علي مشاركة المعلمين في إتخاذ القرارات المناسبة في العمل	٥	١٠٠%
٨	القدرة علي إتخاذ القرارات في ضوء نتائج التقويم	٥	١٠٠%
٩	القدرة علي إستخدام الأساليب الحديثة في الإشراف علي العمل	٥	١٠٠%





م	العبارات	التكرار	نسبة الموافقة %
١٠	القدرة علي الفهم المتعمق لمجالات العمل المختلفة	٥	%١٠٠
١١	القدرة علي توظيف نتائج التقويم في تطوير العمل	٥	%١٠٠
١٢	القدرة علي تقديم أساليب جديدة تفيد العمل خلال فترات زمنية قصيرة	٥	%١٠٠
١٣	القدرة علي تحديد الإحتياجات اللازمة للعمل	٥	%١٠٠
١٤	القدرة علي وضع الأهداف الإستراتيجية لصالح العمل	٥	%١٠٠
١٥	القدرة علي قراءة الموضوعات العلمية لكسب مزيد من الفهم	٥	%١٠٠
١٦	قدرة الحصول علي مصادر علمية متنوعة عن عملك	٥	%١٠٠
١٧	القدرة علي وضع المزيد من الفرضيات عندما توجه موقفا غامضا	٥	%١٠٠
١٨	القدرة علي معرفة مادة التخصص والاستمرار علي توسيع وتعزيز هذه المعرفة	٥	%١٠٠
١٩	القدرة علي المعرفة التربوية الشاملة لكل القضايا المتعلقة بالتوجيه التربوي	٥	%١٠٠
٢٠	القدرة علي تحسس المشكلات التي يفرزها الموقف التعليمي والتفكير في حلها	٥	%١٠٠
٢١	القدرة علي تجريب أساليب تربوية مستحدثة ومتابعة نتائجها	٥	%١٠٠

ومن خلال عرض عبارات الاستبيان على الخبراء تم عمل النسبة المئوية للمحور حتى يتم التوصل إلى عدد العبارات في صورتها وشكلها النهائي. وقد أرتضت الباحثة نسبة (٨٠٪) فأكثر من إجمالي آراء الخبراء لقبول عبارات الاستبيان.

ومن خلال نتائج جدول (٣) وجدول (٤) ومن خلال عمل النسبة المئوية لآراء الخبراء حول عبارات الاستبيان التي قامت الباحثة بإجراء التعديلات التي أسفرت عنها نتيجة إستطلاع رأي الخبراء وأصبحت الإستمارة في صورتها النهائية تحتوي على (٢١) عبارة ، كما هو موضح بالجدول التالي(٥)

جدول (٤)

عدد العبارات النهائية بعد إستطلاع رأي الخبراء للإستبيان

المحاور	عدد العبارات في صورتها الأولية	أرقام العبارات في صورتها الأولية	العبارات المستبعدة		العبارات المضافة		عدد العبارات في صورتها النهائية	أرقام العبارات في صورتها النهائية
			العدد	رقم العبارة	العدد	رقم العبارة		
محور جدارة المعرفة	١٩	١٩ : ١	-	-	٢	١٨، ١٩	٢١	٢١ : ١
الإجمالي	١٩	-	-	-	٢	-	١٩	-

ويتضح من جدول (٤) أن عدد العبارات النهائية بعد استطلاع رأي الخبراء للاستبيان هي (١٩) عبارة حيث أن المحور (جدارة المعرفة) عدد العبارات في صورتها الأولية (١٩) عبارة وأرقام





العبارات في صورتها الأولية (١٩:١) ولم يتم استبعاد عبارات من عبارات المحور و تم إضافة عبارات (١٨، ١٩) على عبارات المحور وعدد العبارات في صورتها النهائية (٢١) وأرقامها في صورتها النهائية (٢١:١)

خامسا : المعاملات العلمية لإستمارة الإستبيان :

١- حساب صدق الإستبيان :

قامت الباحثة بحساب الصدق من الإتجاه الوصفي كما قامت بحسابه من الاتجاه الإحصائي وذلك على النحو التالي :

أ- الصدق الوصفي للإستبيان وتم عن طريق :

صدق المحكمين : حيث قامت الباحثة بعرض أبعاد محاور وعبارات الاستبيان والتي بلغت (٢) محاور ، (٤٨) عبارة على السادة الخبراء ووضعت الباحثة محكا أساسيا لاختيار صلاحية العبارة وكذلك صلاحية المحور عن طريق المحددات التالية :

١. مدى مناسبة المحاور المقترحة لموضوع البحث .
٢. مدى مناسبة العبارات المقترحة أسفل كل محور .
٣. حذف أو صياغة أي عبارة بناء على رأى السادة المحكمين .
٤. مدى مناسبة ميزان التقدير المقترح لموضوع الدراسة .

المعاملات العلمية للاستبيان .

– صدق الاتساق الداخلي للاستبيان .

قامت الباحثة بحساب قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات الاستبيان والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه وذلك بتطبيقه على عينة الدراسة الاستطلاعية التي قوامها (٦٠) من عينة البحث ومن غير العينة الأساسية للبحث ، وجداول (٥) ، (٦) توضح ذلك .

جدول (٥)

م	العبارات	معامل الارتباط
١	القدرة علي إقتراح خطط للتعامل مع المعلمين	0.865
٢	القدرة علي تحديد الإحتياجات الفنية للتطوير المهني المستدام للمعلمين	0.889
٣	القدرة علي إستخدام إستراتيجيات تحفيز المعلمين علي العمل	0.893
٤	القدرة علي تقويم الخطط التربوية	0.894
٥	القدرة علي إستخدام نماذج التقويم الذاتي في تطوير الممارسات الإدارية	0.879
٦	القدرة علي تطوير الثقة الذاتية لدى المعلمين لتعبير عن حاجتهم	0.896
٧	القدرة علي مشاركة المعلمين في إتخاذ القرارات المناسبة في العمل	0.871
٨	القدرة علي إتخاذ القرارات في ضوء نتائج التقويم	0.884





0.865	القدرة علي إستخدام الأساليب الحديثة في الإشراف علي العمل	٩
0.889	القدرة علي الفهم المتعمق لمجالات العمل المختلفة	١٠
0.882	القدرة علي توظيف نتائج التقويم في تطوير العمل	١١
0.905	القدرة علي تقديم أساليب جديدة تفيد العمل خلال فترات زمنية قصيرة	١٢
0.896	القدرة علي تحديد الإحتياجات اللازمة للعمل	١٣
0.907	القدرة علي وضع الأهداف الإستراتيجية لصالح العمل	١٤
0.893	القدرة علي قراءة الموضوعات العلمية لكسب مزيد من الفهم	١٥
0.924	قدرة الحصول علي مصادر علمية متنوعة عن عملك	١٦
0.858	القدرة علي وضع المزيد من الفرضيات عندما توجه موقفا غامضا	١٧
0.871	القدرة علي معرفة مادة التخصص والاستمرار علي توسيع وتعزيز هذة المعرفة	١٨
0.932	القدرة علي المعرفة التربوية الشاملة لكل القضايا المتعلقة بالتوجيه التربوي	١٩
0.875	القدرة علي تحسس المشكلات التي يفرزها الموقف التعليمي والتفكير في حلها	٢٠
0.847	القدرة علي تجريب أساليب تربوية مستحدثة ومتابعة نتائجها	٢١

قيمة "ر" الجدولية عند درجة حرية ٥٨ ومستوى ٠,٠٥ = ٠,٢٥٤

يتضح من جدول (٥) معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات الاستبيان والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه ، ويتضح أن جميع قيم معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى معنوية ٠,٠٥ ، مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي للاستبيان .

جدول (٧)

معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات الاستبيان والدرجة الكلية للاستبيان
(المحور الأول - جدارة المعرفة)

٦٠ = ن

م	العبارات	معامل الارتباط
١	القدرة علي إقتراح خطط للتعامل مع المعلمين	0.728
٢	القدرة علي تحديد الإحتياجات الفنية للتطوير المهني المستدام للمعلمين	0.676
٣	القدرة علي إستخدام استراتيجيات تحفيز المعلمين علي العمل	0.659
٤	القدرة علي تقويم الخطط التربوية	0.683
٥	القدرة علي إستخدام نماذج التقويم الذاتي في تطوير الممارسات الإدارية	0.654
٦	القدرة علي تطوير الثقة الذاتية لدى المعلمين لتعبير عن حاجتهم	0.667
٧	القدرة علي مشاركة المعلمين في إتخاذ القرارات المناسبة في العمل	0.712
٨	القدرة علي إتخاذ القرارات في ضوء نتائج التقويم	0.721
٩	القدرة علي إستخدام الأساليب الحديثة في الإشراف علي العمل	0.725
١٠	القدرة علي الفهم المتعمق لمجالات العمل المختلفة	0.787
١١	القدرة علي توظيف نتائج التقويم في تطوير العمل	0.756
١٢	القدرة علي تقديم أساليب جديدة تفيد العمل خلال فترات زمنية قصيرة	0.730
١٣	القدرة علي تحديد الإحتياجات اللازمة للعمل	0.691
١٤	القدرة علي وضع الأهداف الإستراتيجية لصالح العمل	0.753
١٥	القدرة علي قراءة الموضوعات العلمية لكسب مزيد من الفهم	0.714
١٦	قدرة الحصول علي مصادر علمية متنوعة عن عملك	0.759
١٧	القدرة علي وضع المزيد من الفرضيات عندما توجه موقفا غامضا	0.714
١٨	القدرة علي معرفة مادة التخصص والاستمرار علي توسيع وتعزيز هذة المعرفة	0.761





١٩	القدرة على المعرفة التربوية الشاملة لكل القضايا المتعلقة بالتوجيه التربوي	0.735
٢٠	القدرة على تحسس المشكلات التي يفرزها الموقف التعليمي والتفكير في حلها	0.738
٢١	القدرة على تجريب أساليب تربوية مستحدثة ومتابعة نتائجها	0.731

قيمة "ر" الجدولية عند درجة حرية ٥٨ ومستوى ٠,٠٥ = ٠,٢٥٤

يتضح من جدول (٧) معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات الأستبيان والدرجة الكلية للأستبيان ، ويتضح أن جميع قيم معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى معنوية ٠.٠٥ ، مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي للأستبيان .

جدول (٩)

معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل بعد من محاور الاستبيان والدرجة الكلية للاستبيان ككل

ن = ٦٠

م	المحاور	معامل الارتباط
١	جدارة المعرفة	0.804

قيمة "ر" الجدولية عند درجة حرية ٥٨ ومستوى ٠,٠٥ = ٠,٢٥٤

يتضح من جدول (٩) معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل بعد من أبعاد الأستبيان والدرجة الكلية للأستبيان ككل ، ويتضح أن جميع قيم معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى معنوية ٠.٠٥ ، مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي للأستبيان ككل .

ثبات الاستبيان .

أ- ثبات الأستبيان باستخدام التجزئة النصفية .

قامت الباحثة باستخدام طريقة التجزئة النصفية عن طريق إيجاد معاملات الارتباط بين العبارات الفردية والعبارات الزوجية لمحاور الأستبيان ، حيث تم تطبيق الأستبيان علي عينة الدراسة الاستطلاعية التي قوامها (٦٠) من عينة البحث ومن غير العينة الأساسية للبحث ، وجدول (١٠) يوضح ذلك .

جدول (١٠)

معاملات الارتباط بين العبارات الفردية والعبارات الزوجية لمحاور الاستبيان

ن = ٦٠

م	المحاور	العبارات الفردية		العبارات الزوجية	
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
١	جدارة المعرفة	20.050	8.352	18.300	8.075

قيمة "ر" الجدولية عند درجة حرية ٥٨ ومستوى ٠,٠٥ = ٠,٢٥٤





يتضح من جدول (١٠) معاملات الارتباط بين العبارات الفردية والعبارات الزوجية لمحاور الأستبيان ، ويتضح أن جميع قيم معاملات الارتباط دالة إحصائيا عند مستوى معنوية ٠.٠٥ ، مما يشير إلى ثبات الأستبيان .

ب- ثبات الأستبيان باستخدام معامل ألفا كرونباخ .

قامت الباحثة باستخدام معامل ألفا كرونباخ لإيجاد ثبات محاور الأستبيان عن طريق إيجاد معاملات الارتباط بين الأجزاء المتعددة لمحاور الأستبيان ، جدول (١١) يوضح ذلك .

جدول (١١)

معاملات ألفا كرونباخ لمحاور الأستبيان

م	المحاور	عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ
١	جدارة المعرفة	21	0.821

* دال إحصائيا عند مستوى معنوية ٠,٠٥

يتضح من جدول (١١) قيم معاملات ألفا كرونباخ لمحاور الاستبيان ، ويتضح أن جميع قيم المعاملات دالة إحصائيا عند مستوى معنوية ٠.٠٥ وذو معامل ثبات عالي ، مما يشير إلى ثبات محاور الأستبيان .

المعالجات الإحصائية .

قامت الباحثة بعد جمع وتسجيل البيانات الخاصة بالبحث بإجراء المعالجات الإحصائية المناسبة لتحقيق الأهداف والإجابة علي تساؤلات البحث باستخدام القوانين الإحصائية وكذلك الحاسب الآلي باستخدام البرنامج الإحصائي "SPSS" وتم حساب ما يلي :

Mean.	المتوسط الحسابي .
Standard Deviation.	الانحراف المعياري .
Correlation (person)	معامل الارتباط البسيط (بيرسون) .
Cronbachs Alpha	معامل الفا كرونباخ .
Chi – Square	اختبار دلالة الفروق "كا ^٢ ".
Percentage.	النسبة المئوية .





عرض ومناقشة النتائج

أولاً: إعتدالية عينة البحث في متغيرات السن والخبرة التدريسية ومحاور الأستبيان قيد البحث : قامت الباحثة بحساب معامل الالتواء بدلالة كل من المتوسط الحسابي والوسيط والانحراف المعياري لعينة البحث في متغيرات السن والخبرة التدريسية ومحاور الأستبيان (جدارة المعرفة ، جدارة المهارات (الإدارية - والوظيفية - والإنسانية) ، كما يتضح في جدول (١٢) .

جدول (١٢)

إعتدالية عينة البحث في متغيرات السن والخبرة التدريسية ومحاور الأستبيان قيد البحث

ن = ١٧٠٠

م	المتغيرات	وحدة القياس	المتوسط الحسابي	الوسيط	الانحراف المعياري	معامل الالتواء
١	السن	سنة	41.609	45.300	11.768	0.941 -
٢	الخبرة التدريسية	سنة	20.606	23.150	8.912	0.856 -
٣	جدارة المعرفة	درجة	35.741	29.000	16.516	1.224

يتضح من جدول (١٢) أن جميع قيم معاملات الالتواء لأفراد عينة البحث الكلية تراوحت بين (- ٩٤١.٠ : ١,٢٢٤) وقد انحصرت هذه القيم ما بين (± ٣) ، مما يشير إلى وقوع عينة البحث الكلية داخل المنحنى الاعتدالي لهذه المتغيرات ، وهذا يدل على تجانس أفراد العينة في هذه المتغيرات .



مجلة نظريات وتطبيقات التربية البدنية وعلوم الرياضة

جدول (١٣)

التكرارات والنسب المنوية والوزن النسبي والأهمية النسبية ومربع كا^٢
لأراء العينة بالنسبة لعبارات (المحور الأول - جدارة المعرفة)

ن = ١٧٠٠

م	العبارات	موافق بشدة		موافق		غير موافق بشدة		الوزن النسبي	الأهمية النسبية	قيمة كا ^٢	الترتي ب
		النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار				
١	القدرة علي إقترح خطط للتعامل مع المعلمين	26.294	447	49.647	844	15.471	263	4992	73.412	659.129	10
٢	القدرة علي تحديد الإحتياجات الفنية للتطوير المهني المستدام للمعلمين	20.118	342	23.412	398	21.059	358	3880	57.059	102.202	12
٣	القدرة علي إستخدام استراتيجيات تحفيز المعلمين علي العمل	70.000	1190	23.471	399	3.529	60	6128	90.118	2021.181	1
٤	القدرة علي تقويم الخطط التربوية	39.706	675	18.529	315	17.941	305	4660	68.529	210.353	4
٥	القدرة علي إستخدام نماذج التقويم الذاتي في تطوير الممارسات الإدارية	17.294	294	11.588	197	27.412	466	3442	50.618	404.588	16
٦	القدرة علي تطوير الثقة الذاتية لدى المعلمين لتعبير عن حاجتهم	18.588	316	16.000	272	53.176	904	4096	60.235	733.694	14
٧	القدرة علي مشاركة المعلمين في إتخاذ القرارات المناسبة في العمل	15.941	271	6.824	116	18.176	309	3054	44.912	1100.927	18
٨	القدرة علي إتخاذ القرارات في ضوء نتائج التقويم	5.765	98	8.412	143	70.706	1202	3482	51.206	1925.661	21
٩	القدرة علي إستخدام الأساليب الحديثة في الإشراف علي العمل	16.882	287	5.824	99	65.471	1113	3872	56.941	1526.682	17
١٠	القدرة علي الفهم المتعمق لمجالات العمل المختلفة	40.941	696	17.353	295	14.941	254	4632	68.118	283.487	2
١١	القدرة علي توظيف نتائج التقويم في تطوير العمل	17.529	298	8.824	150	14.235	242	3136	46.118	1099.925	15
١٢	القدرة علي تقويم أساليب جديدة تعيد العمل خلال فترات زمنية قصيرة	23.000	391	44.294	753	17.588	299	4678	68.794	359.624	11
١٣	القدرة علي تحديد الإحتياجات اللازمة للعمل	40.706	692	23.294	396	15.176	258	4826	70.971	247.200	3
١٤	القدرة علي وضع الأهداف الإستراتيجية لصالح العمل	19.706	335	26.529	451	26.765	455	4062	59.735	25.487	13
١٥	القدرة علي قراءة الموضوعات العلمية لكسب مزيد من الفهم	15.118	257	26.706	454	37.824	643	4022	59.147	194.894	19
١٦	قدرة الحصول علي مصادر علمية متنوعة عن عمك	36.647	623	27.471	467	21.706	369	4872	71.647	183.435	5
١٧	القدرة علي وضع المزيد من الفرضيات عندما توجه موقفا غامضا	13.471	229	38.059	647	24.765	421	4102	60.324	207.529	20
١٨	القدرة علي معرفة مادة التخصص والاستمرار علي توسيع وتعزيز هذه المعرفة	28.529	485	26.706	454	20.882	355	4418	64.971	22.828	8
١٩	القدرة علي المعرفة التربوية الشاملة لكل القضايا المتعلقة بالتوجيه التربوي	36.118	614	39.529	672	12.118	206	5092	74.882	451.247	6
٢٠	القدرة علي تحسس المشكلات التي يفرزها الموقف التعليمي والتفكير في حلها	30.353	516	27.235	463	18.471	314	4488	66.000	52.635	7
٢١	القدرة علي تجريب أساليب تربوية مستحدثة ومتابعة نتائجها	26.588	452	31.647	538	18.118	308	4440	65.294	65.214	9

قيمة كا^٢ الحرجة عند درجات حرية (٣) ومستوي دلالة (٠,٠٥) = ٧,٨١٥



يتضح من نتائج جدول (١٣) قيمة كا ٢١ المحسوبة لاستجابات أفراد عينة البحث لعبارات (المحور الأول - جدارة المعرفة) وهي عبارات جميعها دالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) حيث تراوحت قيمة كا ٢١ المحسوبة بين (٢٢.٨٢٨ : ٢٠٢١.١٨١) ، كما تراوحت النسبة المئوية للاستجابة ب (موافق بشدة) ما بين (٥.٧٦٥% : ٧٠.٠٠٠%) ، وتراوحت النسبة المئوية للاستجابة ب (موافق) ما بين (٥.٨٢٤% : ٤٩.٦٤٧%) ، وتراوحت النسبة المئوية للاستجابة ب (غير موافق) ما بين (٣.٥٢٩% : ٧٠.٧٠٦%) ، وتراوحت النسبة المئوية للاستجابة ب (غير موافق بشدة) ما بين (٣.٠٠٠% : ٥٩.٤١٢%) ، كما تراوحت الأهمية النسبية لآراء عينة البحث في عبارات البعد ما بين (٤٤.٩١٢% : ٩٠.١١٨%) .

مناقشة نتائج البحث:

ويوضح الجدول النسب المئوية لإستجابات عينة البحث في العبارة (١) وهي (٧٠%) هي نسبة مرتفعة ، وقد اشاره العبارة إلي قدرة موجهي التربية الرياضية علي استخدام استراتيجيات تحفيز المعلمين علي العمل وإدراكهم علي اهمية استخدام هذه الاستراتيجيات للوصول بالمعلم إلي النتائج والاهداف المطلوبة من خلال تحفيزهم ، وتغزو الباحثة إلي مدى أهمية استخدام استراتيجيات التحفيز علي العمل وتشجيع المعلم علي قيامة بالمهام المطلوبة .

وتؤكد دراسة " فؤاد عبدالهادي إبراهيم العزون (٢٠٠٦) (٦) " لأهمية توفير جميع الاحتياجات الموظف داخل المؤسسة من احتياجات فنية وتدريبية تجعله أكثر دراية بجوانب وظيفته وتوفير جميع احتياجاته من المعلومات التي يحتاجها والادوات اللازمة التي تساعد علي تحقيق افضل النتائج وإشارات العبارتان (٥ ، ٦) قدرة موجهي التربية الرياضية علي الحصول علي مصادر متنوعة عن عملة وقدرته علي المعرفة التربوية الشاملة لكل القضايا المتعلقة بالتوجيه التربوي وتغزو الباحثة ذلك ان يكون موجهي التربية الرياضية مولم بجميع الجوانب الخاصة بمادته والإطلاع الدائم لكل ما هو جديد في مجال عملة وكيفية حصوله علي المصادر الخاصة بمادته وترى " محمد فايز الدلابيح (٢٠٠٠) (٤) " يجب علي المؤسسات توفير مصادر علمية لكل وظيفية تمكن الموظف من اللجوء إليها للحصول علي المعلومات اللازمة عن وظيفته وعمل دورات تدريبية لتدريب الموظف علي مواجهه مشكلات عملة وكيفية حلها وتزويد بالمعلومات اللازمة في جميع اختصاصات المهنة المكلف بيها .





وتؤكد دراسة " نائل عبدالحافظ العواملة، (٩)(١٩٩٥) التي توصلت نتائجها إلى أن التوجيه عملية تعاونية في مراحلها المختلفة من (تخطيط، وتنسيق، وتقويم، ومتابعة) وهي ترحب باختلاف وجهات النظر، وتعمل علي مواجهة المشكلات التربوية وإيجاد حلول مناسبة .
وأكدت دراسة نائل عبدالحافظ العواملة، (٩)(١٩٩٥) " أن عملية التوجيه التربوي عملية تهدف إلي بناء التوجيه الذاتي لدى المعلمين وهي تحترم الفروق الفردية بين المعلمين وتقدرها فتقبل المعلم الضعيف أو المتزمر كما تقبل المعلم المبدع النشط
وأكدت الدراسة عبدالله العزاز (٥) (٢٠٠١) دراسة تحليلية هدفت للكشف عن مبدأ الجدارة في اختيار الموظفين للوظائف العامة، وإلى تطوير سياسات وأساليب الاختيار والتعيين
وتعزو الباحثة انه يجب ان يتوفر لدى موجهي التربية الرياضية القدرة علي إعداد خطة إشرافية ع المدى الطويل .

وأكدت دراسة فؤاد عبدالهادي إبراهيم العزون (٦)(٢٠٠٦) "تمودج مقترح لتنمية مهارة المديرين في التعامل مع المنظمات الدولية مع تطبيق علي قطاع التعاون الدولي بوزارة الخارجية" وقد استهدف هذا البحث قياس العوامل المؤثرة علي فعالية المدير عن طريق تشخيص الوضع الحالي والتعرف علي العوامل التي تحد من أدائه الوظيفي، وقد أوصي الباحث بضرورة العمل على تنمية مهارات المدير الدولي للتعامل مع المنظمات الدولية . وقد أوصي الباحث بضرورة العمل علي تنمية مهارات المدير للتعامل مع تفكيرهم لإكسابهم القدرة علي التعامل مع المنظمات ، وأوضح الباحث إمكانية تحقيق ذلك من خلال التدريب بنوعيه :قصير المدى ، وطويل المدى

الإستنتاجات والتوصيات

أولاً: الإستنتاجات :

في ضوء أهداف البحث وفي إطار المنهج العلمي المستخدم وما إستعانت به الباحثة من أدوات لجمع البيانات ، وما إتبعته من إجراءات ، وكذلك من خلال التحليل الإحصائي للبيانات وعرضها وتفسير نتائجها تمكنت الباحثة من معرفة أهمية الجدارات الوظيفية في اختيار موجهي التربية الرياضية وكانت النتائج المستخلصة كما يلي :

- القدرة علي إقتراح خطط للتعامل مع المعلمين جاءت بنسبة منخفضة
- القدرة علي تحديد الإحتياجات الفنية للتطوير المهني المستدام للمعلمين جاءت بنسبة منخفضة
- القدرة علي إستخدام استراتيجيات تحفيز المعلمين علي العمل جاءت بنسبة متوسطة .
- القدرة علي رسم السياسات العامة جاءت بنسبة منخفضة





ثانيا : التوصيات :-

- يجب ان يتم إستخدام نماذج التقويم الذاتى في تطوير الممارسات الإدارية
- يجب ان يتم تطوير الثقة الذاتية لدى المعلمين لتعبير عن حاجتهم
- يجب ان يتم مشاركة المعلمين في إتخاذ القرارات المناسبة في العمل.
- يجب ان يتم مساعدة المعلمين علي تصميم خطط سنوية ويومية

المراجع:

أولا : المراجعة العربية :

- ١- أدهم محمد محمود يوسف (٢٠١٥) "دور نماذج الجدارة في إدارة التعليم قبل الجامعى" - بحوث ومقالات ،جامعة بور سعيد ،كلية التجارة
- ٢- آمال شوقى محمد زين (٢٠١٨) "الجدارات الوظيفية كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الاستراتيجية وفعالية النشاط التدريبي -بالتطبيق علي وزارة الزراعة" رسالة دكتوراة -جامعة عين شمس -كلية تجارة
- ٣- صلاح محمد سالم أبو زيد(٢٠١٥) "العلاقة بين مكونات رأس المال لفكرى وتحسين جدارات الموارد البشرية" دراسة ميدانية على وزارة الإسكان والمرافق بليبيا، رسالة ماجستير ،جامعة عين شمس، كلية التجارة
- ٤- طه كامل رياض (٢٠٠٩): نموذج الجدارة الوظيفية ،وضع القياسات وتخطيط السياسات ، واستخدام الأدوات ،رسالة ماجستير غير منشورة ،كلية التجارة جامعه قناة السويس
- ٥- عبدالله العزاز (٢٠٠١) "طرق البحث في الإدارة" مطابع جامعة الملك مسعود، الرياض، المملكة العربية السعودية
- ٦- فؤاد عبدالهادى إبراهيم العزومى (٢٠٠٦) "نموذج مقترح لتنمية مهارات المديرين في التعامل مع المنظمات الدولية مع التطبيق علي قطاع التعاون الدولى بوزارة الخارجية" رسالة ماجستير غير منشورة ،جامعة عين شمس، كلية التجارة.
- ٧- محمد فايز الدلابيح (٢٠٠٠) "الاختيار والتعيين في المناصب الإدارية العليا فى أجهزة الخدمة المدنية خلال الفترة ١٩٨٨-١٩٩٩، رسالة ماجستير غير منشورة ،جامعة آل البيت ،الأردن
- ٨- محمود محمد أبو دلبوح ٢٠٠٣ "اتجاهات موظفى الحكومة نحو سياسات اختيار وتعيين القيادات الإدارية العليا فى الأردن ، رسالة ماجستير غير منشور ،جامعة آل البيت ،الأردن





٩- نائل عبد الحافظ العواملة (١٩٩٥) "تخطيط المساق الوظيفي للمديرين في الوزارات والدوائر المركزية في الأردن ، مؤتمة للبحوث والدراسات ، مجلد ١٠ ، العدد ٦ ، ص ٥١-٨٣

ثانيا : المراجع الاجنبية :

10- **Chapman and Webster:** A Developmental Model for the Defining and Measuring Competence in Professional Psychology June 2003

