

تقنين مقياس المناخ الإداري لمدراء المدارس الثانوية من وجهة نظر مدرسي التربية الرياضية في المديرية العامة لتربية محافظة ديالى

م . اثير حارز عبدالله

ا. د ماجدة حميد كمبش

كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

جامعة ديالى

الكلمات المفتاحية : المناخ الإداري، مدرسي التربية الرياضية

مستخلص الرسالة

احتوى هذا الباب مقدمة البحث وأهميته : إذ تطرق الباحث إلى أهمية توافر المناخ الإداري المناسب بين مدير المدرسة ومدرس التربية الرياضية على نجاح العمل المشترك بينهما مما قد يدفع الحركة الرياضية المدرسية للأمام بوساطة الدروس والأنشطة والفعاليات والمشاركات الرسمية وغير الرسمية المعطاة للطلاب، والذي قد يرفد المؤسسات الرياضية في الدولة بخامات فاعله وواعده في المستقبل.

تتركز مشكلة البحث بوساطة خبرة الباحث الميدانية كونه مدرس التربية الرياضية داخل المحافظة بوساطة ملاحظته في وجود خلل في المناخ الإداري بين بعض المدراء والمدرسين في المدارس الثانوية في محافظة ديالى وبالتالي فإن غياب الروح المعنوية بين المدراء والمدرسين يجعل المناخ الإداري أكثر غموضاً وتوتراً ويمكن وصفه بالمناخ المشحون والذي لا يمكن تحقيق الأهداف وتطوير العملية التعليمية بشكل إيجابي كما يرى الباحث ان بعض المدراء لا يلبن حاجات المدرسين. مما يؤدي إلى شعورهم بعدم الاستقرار الوظيفي وانخفاض الروح المعنوية لديهم. ويهدف البحث إلى وتقنين مقياس المناخ الإداري لمدراء المدارس الثانوية ، التعرف على المناخ الإداري لمدراء المدارس الثانوية. مجالات البحث تضمن المجال البشري مدرسي التربية الرياضية في المديرية العامة لتربية محافظة ديالى المجال الزمني ، المدة الممتدة من 2022/2/28 - لغاية 2022/3/31، المجال المكاني المدارس الثانوية في محافظة ديالى. منهجية البحث وإجراءاته الميدانية استعمل الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي لحل مشكلة البحث بوصفه أكثر المناهج ملائمة للوصول إلى أهداف البحث، وتمثل مجتمع البحث على مدرسي التربية الرياضية في محافظة ديالى والبالغ عددهم (499) مدرساً، وقد اختار الباحث مجتمع البحث بصورة عمدية ، أما عينة البحث فقد تم اختيارها بصورة عشوائية إذ بلغ

عددها (135) توصل الباحث الى مجموعة من الاستنتاجات هي تقنين مقياس المناخ الإداري لمدرء المدارس الثانوية من وجهة نظر مدرسي التربية الرياضية في المديرية العامة لتربية محافظة ديالى، أما أهم التوصيات ضرورة ان يخضع مدرء المدارس لندوات ودورات تتعلق بالمناخ الإداري لتهيئة مناخ إيجابي لبيئة العمل.

Introduction to Research :

This chapter contains the introduction and importance of the research: The researcher touched on the importance of having an appropriate administrative climate between the school principal and the physical education teacher on the success of the joint work between them, which may push the school sports movement forward through lessons, activities, events, and formal and informal participations given to students, which may feed sports institutions In the state, it is an active and promising actor in the future.

Research problem :

The research problem is centered through the researcher's field experience as a physical education teacher within the governorate through his observation of an imbalance in the administrative climate between some principals and teachers in secondary schools in Diyala governorate. It is not possible to achieve the goals and develop the educational process in a positive way, as the researcher believes that some principals do not meet the needs of teachers. This leads to their feeling of job instability and low morale.

The research aims to Building an administrative climate scale for secondary school principals
Legalizing the administrative climate scale for secondary school principals
Identifying the administrative climate for secondary school principals.

Research areas The human domain , physical education teachers in the General Directorate of Education in Diyala Governorate ,Time domain period extending from 28 / 2 / 2022 to 31 / 3 / 2022 , Spatial domain secondary schools in Diyala Governorate . ‘

Research Methodology and Field Procedures The researcher used the descriptive approach using methods (survey, and correlations) to solve the research problem as the most appropriate method to reach the objectives of the research. The research community was represented by (499) teachers of physical education in Diyala Governorate, and the

researcher chose the research community deliberately. The procedures for constructing the scale were clarified, as well as the research community and its sample. The tools used were presented, including the means of collecting information and the devices used.

Conclusions and Recommendations The researcher reached a set of conclusions, which are the construction of the administrative climate scale for secondary school principals from the point of view of physical education teachers in the General Directorate of Education in Diyala Governorate . The most important recommendations are to adopt the administrative climate scale for secondary school principals, as it is a tool to achieve the best level of administrative climate for secondary school principals .

1-المقدمة

إنَّ للتعليم أثرًا بارزًا في تطور وتقدم المجتمعات البشرية وللتعليم والتربية أثر كبير في تغيير سلوك الأفراد وتنشئتهم واكتسابهم القيم الملائمة للمجتمع الذي ينتمون إليه وتتولى المدرسة دورًا كبيرًا في النهوض بالمجتمع ولا سيما في العصر الحديث، فهي مؤسسة اجتماعية متعددة الوظائف أهمها الإعداد العلمي ولتنقيف والتوعية وتزويد المتعلمين لطرائق الحياة المقيدة في المجتمع ومصادرتها المنتقاة وهي أمور لم يعد من الممكن ان يحصل عليها الفرد الا بواسطة المدرسة التي يسودها مناخ إيجابي سليم يشعر الطلاب بارتياح بحضورهم اليها كما يشعر المدرسين بارتياح لتدريسهم بها.

ان العملية التربوية ذات أهمية بالغة في تحقيق أهداف الدولة والتي تعد الإدارة المدرسية أحد فروعها المهمة والتي تكمن أهميتها في التفاعل البشري الذي يقسم المدراء والمدرسين والطلاب وما يمكن ان يتحقق من التعاون بين هؤلاء الأفراد والتنسيق بين جهودهم المختلفة ما يتطلب ذلك من امتلاك المدير مهارات إنسانية وفنية وإدارية وتوافر مناخ إداري ملائم ومناسب لمدرسي التربية الرياضية داخل المدرسة.

يعد المناخ الإداري بنية العمل الداخلية بمختلف متغيراتها وخصائصها وتفاعلاتها، إذ ان هذا المناخ يؤدي أثرًا مهمًا في تحديد السلوك الأخلاقي والوظيفي للأفراد العاملين من ناحية تشكيل وتعديل وتغيير القيم والعادات والاتجاهات والسلوك ويختلف المناخ الإداري من مدرسة إلى أخرى وذلك باختلاف التجارب والقيم السائدة لدى العاملين والتي تؤثر بدورها على عاداتهم وسلوكهم.

ويشكل جو العمل والمناخ الذي يعيشه مدرس التربية الرياضية في المدرسة متغيراً فاعلاً في درجة ومستوى نجاح أداء هذه المدرسة، وفي شعور المدرسين عبر مكوناتها الفرعية المختلفة بالراحة والطمأنينة والثقة والرغبة في بذل أقصى جهودهم الممكنة في مساعيهم لإنجاز متطلبات أدوارهم.

وقد اخذت دراسة المناخ المدرسي " مكانها في البحث العلمي والتربوي منذ عقود سابقة، لما لها من ارتباط بفعالية المدرسة والتحصيل الدراسي، فالمناخ المدرسي يمثل قلب المدرسة وروحها، وجوهرها الذي يدفع المدرس والمدير وجميع العاملين للعمل بكل حماسة ونشاط وحيوية، ويعزز الشعور بالانتماء والاخلاص وتقدير وتحقيق الذات لدى جميع الاطراف في المدرسة.

لذا فإنَّ المناخ المدرسي مرتبط بنمط العلاقات التي تسود أجواء المدرسة، والتي من شأنها ان تسهم في تحقيق الأهداف التي تتوخاها، نتيجة لعملية تفاعل الجهود البشرية فيها، وما يتوافر لديها من الموارد المتاحة، كما يتحدد المناخ المدرسي أيضاً بوساطة البعد القانوني الذي يحكم سير العمل، ومن خلال نمط التواصل والتفاعل السائد بين العاملين في أثناء سعيهم لممارسة ادوارهم لتحقيق الأهداف المرسومة، بالإضافة إلى اثر ذلك على التميز والإبداع في الأداء. حيث ان سلوك الفرد داخل المؤسسة يتأثر بشيئين متلازمين هما البيئة المحيطة سواء كانت داخلية أو خارجية وتجاه الفرد نحوه هذه البيئة وإدراكه لها،

ومما تقدم تبين للباحث أهمية توافر المناخ الإداري المناسب بين مدير المدرسة ومدرس التربية الرياضية على نجاح العمل المشترك بينهما مما قد يدفع الحركة الرياضية المدرسية للأمام بوساطة الدروس والأنشطة والفعاليات والمشاركات الرسمية وغير الرسمية المعطاة للطلاب. والذي قد يرفد المؤسسات الرياضية في الدولة بخامات فاعله وواعده في المستقبل. تتركز مشكلة البحث بوساطة خبرة الباحث الميدانية كونه مدرس التربية الرياضية داخل المحافظة بوساطة ملاحظته في وجود خلل في المناخ الإداري بين بعض المدراء والمدرسين في المدارس الثانوية في محافظة ديالى وبالتالي فإنَّ غياب الروح المعنوية بين المدراء والمدرسين يجعل المناخ الإداري أكثر غموضاً وتوترًا ويمكن وصفه بالمناخ المشحون والذي لا يمكن تحقيق الأهداف وتطوير العملية التعليمية بشكل إيجابي كما يرى الباحث ان بعض المدراء لا يلبون حاجات المدرسين مما يؤدي إلى شعورهم بعدم الاستقرار الوظيفي وانخفاض الروح المعنوية لديهم.

ويهدف البحث الحالي إلى تقنين مقياس المناخ الإداري لمدرّاء المدارس الثانوية من وجهة نظر مدرّسي التربية الرياضية في محافظة ديالى التعرف على المناخ الإداري لمدرّاء المدارس الثانوية، أما مجالات البحث فإشتملت على المجال البشري: مدرّسي التربية الرياضية في المديرية العامة لتربية محافظة ديالى. أما المجال الزمني: المدة الممتدة من 28-2-2022 - 31-3-2022، أما المجال المكاني المدارس الثانوية في محافظة ديالى.

2- منهج البحث وجراءته الميدانية:

1-2 منهج البحث:

استخدم الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي لحل مشكلة البحث بوصفه أكثر المناهج ملائمة للوصول إلى أهداف البحث، "فالمنهج الوصفي إجراء من أجل الحصول على الحقائق والبيانات مع تفسير لكيفية ارتباط هذه البيانات لمشكلة الدراسة" (سلامة:1980: 39).

2-2 مجتمع البحث وعيناته:

تمثل مجتمع البحث على أعضاء مدرّسو التربية الرياضية في محافظة ديالى والبالغ عددهم (499) إذ اختار الباحث عينة بلغت عددها (135) مدرّساً وبنسبة مئوية بلغت (51 %) من مجتمع الاصل استخدمت لغرض إجراءات تقنين المقياس ، والجدول (1) يبين ذلك.

الجدول (1)

يبين عدد مدرّسي التربية الرياضية في محافظة ديالى والعينات التي شملت بالدراسة

ت	مجتمع البحث	عينة الدراسة	النسب المئوية
1	499	265	53 %
2	العينة الاستطلاعية	10	4 %
3	عينة البناء	120	45 %
4	عينة التقنين	135	51 %
5	عينة التطبيق	135	51 %

2-3 وسائل تحليل البيانات:

- الاستبيان.
- فريق العمل المساعد .
- استمارات جمع البيانات وتفرغها.

- جهاز كمبيوتر نوع (hp.core.i5) LAP TOP
- حاسبة يدوية نوع (SHARP-E1-531)
- الوسائل الإحصائية.

2-4 وسائل جمع المعلومات:

- المقابلات الشخصية.
- المصادر والمراجع العلمية.
- الدراسات والبحوث المرتبطة.

2-5 إجراءات تقنين مقياس المناخ الإداري:

2-5-1 التجربة الاستطلاعية لمقياس المناخ الإداري:

تم إجراء التجربة الاستطلاعية على عينة قوامها (10) مدرسين ، تم اختيارهم بصورة عشوائية بتاريخ (2022/01/05) ولغاية (2022/01/10)، وتعد التجربة الاستطلاعية طريقة لاستكشاف مدى ملائمة أداة البحث المصممة وهو اختبارها قبل تنفيذها أي إجراء تجربة استكشافية (استطلاعية) للثبوت من مشكلاتها (دومنيك:1997: 184) وكان الغرض من التجربة الاستطلاعية هو:

- 1- التأكد من مدى وضوح تعليمات المقياس.
- 2- التأكد من وضوح فقرات المقياس وعدم وجود أخطاء فيها.
- 3- التعرف على مدى تفهم عينة البحث لاستمارة الاستبانة (المقياس).
- 4- تشخيص المعوقات والسلبيات التي قد تحدث في أثناء التجربة الرئيسية.
- 5- التأكد من واجبات فريق العمل المساعد وكيفية تنظيم عمل ملء الاستمارة وتوزيعها.

2-5-2 تطبيق المقياس:

طبق مقياس المناخ الإداري المكون من (42) عبارة، على أفراد عينة التقنين وكانت الإجابة على استمارة المقياس مباشرة من (2022/02/28 إلى 2022/03/31)، واطلع الأفراد على تعليمات المقياس وكيفية الإجابة عنه قبل البدء بالإجابة وبعدها يبدؤون بالإجابة ويتراوح زمن الإجابة على فقرات المقياس بين (15-25) دقيقة.

2-1 اشتقاق المعايير (القيمة التائية):

إنّ تفسير الدرجة التي يحصل عليها الأفراد تُعدُّ المرحلة الأخيرة من مراحل تقنين المقياس، فمن الضروري الحصول على مؤشرات تفسر الدرجة على المقياس وتوضح مصادر الخطأ فيها، ولكي نتمكن من الحكم على نتائج المقياس لابد أن يكون ذلك في ضوء معايير معينة بحيث تسمح هذه المعايير بمقارنة نتيجة الفرد بنتائج غيره من الأفراد في المستوى نفسه.

ويوضح (حسين: 2008: 138) أن تشتق المعايير من عينة التقنين التي تمثل المجتمع الأصلي المدروس فتكون الدرجات المحولة للدرجات الخام لأفراد هذه العينة مصدراً للمعايير، والمعايير هي قيم إحصائية رقمية تصف وتحدد مستويات الأداء على الاختبار وهي جزء أساس من عملية إعداد وتقنين الاختبار، ويفضل استخدام عينات كبيرة من الدرجات الخام من أجل بناء مستويات معيارية نستطيع استخدامها لمقارنة أي درجة خام يمكن الحصول عليها من نفس المجتمع، وتكمن أهمية تحويل الدرجات الخام إلى درجات معيارية بالآتي:

- تحدد الوضع النسبي للفرد في العينة المعيارية كما تحدد مستواه.
- تقويم أداء الفرد في ضوء أداء الآخرين.
- تصبح مقاييس للمقارنة سواء بين الأفراد أو بين الاختبارات وتعني مقارنة أداء فرد مع فرد آخر.
- تحدد مدى التقدم في التحصيل في مختلف الجوانب.

وهكذا يحتاج الأفراد إلى المقاييس المعيارية حتى يمكنهم من تقويم الأفراد في نهاية الموسم التدريبي بغرض تحديد مستوى كل فرد في جميع الاختبارات التي تطبق عليه، أما أنواع المعايير التي تشتق في المقاييس النفسية متعددة منها الدرجات المعيارية، والدرجة المعدلة التائية (T)، (Score)، والدرجة الموزونة، والدرجة التساعية، والرتبة المئينية، وفي المقياس الحالي اشتقت معايير الدرجة التائية للدرجات الخام لمقياس المناخ الإداري لمدراء المدارس الثانوية.

الجدول (2)

يُبيّن الدرجات الخام وتكراراتها والتكرار النسبي المئوي والتكرار التراكمي والدرجة الزائنية والدرجة التائنية.

الدرجات الخام	التكرارات	النسبة المئوية	التكرار التراكمي	الزائنية	التائنية
73	1	.4	.7	-2.94	20.6
81	2	.7	2.2	-2.60	24
85	1	.4	3.0	-2.43	25.7
87	1	.4	3.7	-2.34	26.6
91	1	.4	4.4	-2.21	27.9
93	1	.4	5.2	-2.09	29.1
96	1	.4	5.9	-1.96	30.4
104	1	.4	6.7	-1.62	33.8
107	1	.4	7.4	-1.49	35.1
110	1	.4	8.1	-1.36	36.4
115	1	.4	8.9	-1.15	38.5
116	1	.4	9.6	-1.11	38.9
119	4	1.5	12.6	-0.98	40.2
120	4	1.5	15.6	-0.93	40.7
122	3	1.1	17.8	-0.85	41.5
123	1	.4	18.5	-0.81	41.9
124	2	.7	20.0	-0.76	42.4
125	2	.7	21.5	-0.72	42.8
127	1	.4	22.2	-0.64	43.6
128	1	.4	23.0	-0.59	44.1
129	1	.4	23.7	-0.55	44.5
130	2	.7	25.2	-0.51	44.9
131	2	.7	26.7	-0.46	45.4
132	2	.7	28.1	-0.42	45.8
133	4	1.5	31.1	-0.38	46.2
134	3	1.1	33.3	-0.34	46.6
135	3	1.1	35.6	-0.29	47.1

الدرجات الخام	التكرارات	النسبة المئوية	التكرار التراكمي	الزائفة	التائية
136	1	.4	36.3	-0.25	47.5
137	2	.7	37.8	-0.21	47.9
138	4	1.5	40.7	-0.17	48.3
139	1	.4	41.5	-0.12	48.8
140	1	.4	42.2	-0.08	49.2
141	6	2.2	46.7	-0.04	49.6
142	8	3.0	52.6	0.00	50
145	2	.7	54.1	0.12	51.2
146	5	1.9	57.8	0.17	51.7
147	7	2.6	63.0	0.21	52.1
148	4	1.5	65.9	0.25	52.5
149	3	1.1	68.1	0.29	52.9
151	3	1.1	70.4	0.38	53.8
152	3	1.1	72.6	0.42	54.2
153	2	.7	74.1	0.46	54.6
154	3	1.1	76.3	0.51	55.1
157	1	.4	77.0	0.64	56.4
158	1	.4	77.8	0.68	56.8
159	2	.7	79.3	0.72	57.2
160	1	.4	80.0	0.76	57.6
164	4	1.5	83.0	0.93	59.3
165	1	.4	83.7	0.98	59.8
166	2	.7	85.2	1.02	60.2
167	3	1.1	87.4	1.06	60.6
168	3	1.1	89.6	1.11	61.1
169	2	.7	91.1	1.15	61.5
171	1	.4	91.9	1.23	62.3
173	2	.7	93.3	1.32	63.2
178	2	.7	94.8	1.53	65.3
180	1	.4	95.6	1.62	66.2

الدرجات الخام	التكرارات	النسبة المئوية	التكرار التراكمي	الزائفة	التائية
183	1	.4	96.3	1.75	67.5
185	1	.4	97.0	1.83	68.3
191	1	.4	97.8	2.02	70.9
194	1	.4	98.5	2.22	72.2
196	1	.4	99.3	2.30	73
200	1	.4	100.0	2.47	74.7
المجموع	135	100			
الوسط الحسابي	142				
الانحراف المعياري	23.42				

5-2 تحديد مستويات معيارية لمقياس المناخ الإداري:

من أجل استكمال الهدف الثالث من البحث تم وضع مستويات لمقياس المناخ الإداري لمدراء المدارس الثانوية من وجهة نظر مدرسي التربية الرياضية حيث استخدم الباحث التوزيع الطبيعي على أساس النسبة المئوية إذ تم عن طريق تحديد الدرجة الأولى التي حصل عليها الفرد جراء أجابته على مفردات المقياس إذ تبلغ ادنى قيمة يمكن الحصول عليها تبلغ (20,6) درجة معيارية أما اعلى درجة يمكن الحصول عليها تبلغ (74,7) درجة معيارية وبذلك يتضح أنّ درجات استجابة أي فرد على عبارات المقياس ستتحصر بين الدرجتين.

الجدول (3)

يبين المستويات لعينة التقنين

الدرجة المعيارية (المعدلة)	المعايير (المستويات)	التكرارات	النسبة المئوية
20.6-29.1	ضعيف جدًا	7	5.18%
30.4-38.9	ضعيف	6	4.44%
40.2-49.6	مقبول	50	37.037%
50-59.8	متوسط	50	37.037%

60.2-68.3	جيد	18	13.333%
74.4-70.9	جيد جدًا	4	2.96%
المجموع		135	100%

بوساطة الجدول (2) يتبين أن أعلى تكرار متحقق للعينة على مقياس المناخ الإداري للمستوى الأول، وهو (المتوسط)، فقد حصل على (50) تكرارًا بنسبة مئوية مقدارها (37.037)، والمستوى الثاني هو (مقبول) على الترتيب الثاني ب(50) تكرارًا بنسبة مئوية مقدارها (37,037)، والمستوى الثالث هو (جيد) وحصل على (18) تكرارًا بنسبة مئوية مقدارها (13,333%)، والمستوى الرابع (ضعيف جدًا) حصل على (7) تكرارًا بنسبة مئوية مقدارها (5,185%)، والمستوى الخامس (ضعيف) فحصل على (6) تكرارات بنسبة (4,444%)، أما المستوى السادس وهو الأخير (جيد جدًا)، فحصل على (4) من التكرارات بنسبة مئوية مقدارها (2,96%)، وهذا يشير إلى أن قيم مستوى المناخ الإداري لمدراء المدارس الثانوية كانت بين المتوسط والمقبول، ويعزو الباحث هذا التباين في المستويات إلى أن بيئة العمل الداخلية في مختلف متغيراتها وخصائصها تؤثر في أداء عمل مدراء المدارس الثانوي، ويرى الباحث أن المناخ الإداري يؤدي دورًا فاعلاً في ترصين السلوك الأخلاقي والوظيفي للمدرسين من ناحية تعديل وتغيير القيم والعادات والسلوك ويمكن القول إن المناخ الإداري يمثل شخصية المدير لكل أبعاده ومن شأنه تهيئة أجواء عمل ترصن سبل الثبات والاستقرار للمدرسين. إذ إن الأفراد في البيئة التنظيمية الفاعلة يشعرون بأهمية في العمل وقدرتهم على المشاركة في اتخاذ القرار والإسهام في رسم السياسات والخطط ويسود الشعور بالثقة بين المدير والأفراد(حمود:2002:166).

4- الخاتمة

في ضوء أهداف الدراسة وفي إطار المنهج العلمي المستخدم ومن خلال البيانات والمعلومات من عينة الدراسة وعبر مناقشة النتائج توصل الباحث إلى تقنين مقياس المناخ الإداري لمدراء المدارس الثانوية وإيضاً إلى إيجاد مستويات معيارية للمناخ الإداري مكون من (6) مستويات ذات (42) عبارة اشتملت على المكونات الرئيسية للمقياس بحيث تم إيجاد الدرجات الزائدية بوصفها معياراً لمقياس المناخ الإداري. واوصى الباحث باعتماد هذا المقياس وسيلة علمية لقياس مستوى المناخ الإداري لمدراء المدارس الثانوية.

المصادر والمراجع :

- حمد علي عبدالله؛ تأثير المناخ الإداري على الأداء الوظيفي للعاملين دراسة ميدانية على إدارة شؤون الجنسية والجوازات في وزارة الداخلية لمملكة البحرين: (رسالة ماجستير منشورة، كلية العلوم الإدارية، جامعة العلوم التطبيقية، مملكة البحرين، 2014) ص60.
- إبراهيم أحمد سلامة؛ الاختبارات والقياس في التربية البدنية: (مصر، دار المعارف، 1980) ص39.
- روجر ويمر وجوزيف دومنيك؛ مقدمة في أسس البحث العلمي - مناهج البحث العلمي، ترجمة: صالح خليل أبو إصبع، ط6: (عمّان، دار آرام للدراسات والنشر والتوزيع، 1997) ص184.
- كامل عبود حسين؛ بناء وتقنين مقياس الاغتراب للرياضيين: (أطروحة دكتوراه، جامعة بغداد، كلية التربية الرياضية، 2008) ص138.
- خضير كاظم حمود؛ السلوك التنظيمي: (عمّان، دار الصف للنشر والتوزيع، 2002) ص166.

الملاحق

ملحق رقم (1) مقياس المناخ الإداري لمدراء المدارس الثانوية بصيغته النهائية الموزع على عينة التقنين

السادة مدرسو التربية الرياضية المحترمون
تحية طيبة

يروم الباحث إنجاز دراسة بعنوان (المناخ الإداري لمدراء المدارس الثانوية من وجهة نظر مدرسو التربية الرياضية في المديرية العامة لتربية محافظة ديالى) لنيل درجة الماجستير في علوم التربية الرياضية. راجين تخصيص جزءٍ من وقتكم الثمين للإجابة على فقرات المقياس وذلك بوضع علامة (✓) أمام الخيار الذي يعبر عن وجهة نظركم الصحيحة.

وبوصفكم جزءٍ مهم في العملية التربوية نضع بين أيديكم الكريمة هذا المقياس الذي له علاقة مباشرة بمجال عملكم. راجين قراءة فقرات المقياس بتمعن والإجابة عنها بأمانة وموضوعية، بحسب ما ترونه مناسباً مع الظروف الحقيقية لواقع مدارسكم. مؤكدين أن نجاح هذه الدراسة مرهون بدرجة

استجابتكم وبما يتمثل فيها من دقة وموضوعية. وأن هذه الدراسة لا تستهدف تشخيص نقاط القوة والضعف في الإدارة بقدر ما تستعمل لأغراض البحث العلمي حصراً، لذا لا داعي لذكر الاسم، كما يرجى عدم ترك أية فقرة دون إجابة، وبهذه الإجابة تسدون خدمة جليلة للباحث تستوجب الشكر الجزيل والموفيقية الدائمة لكم

والله الموفق.

المجال الأول : الشخصية القيادية						
ت	الفقرات	درجة جداً	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة قليلة	درجة
1	يكون عادلاً في تقييم الهيئات التدريسية .					
2	تتميز إدارة المدير بالمتابعة المستمرة اثناء الدوام .					
3	يلبي المدير متطلبات الوظيفة بكل تفاصيلها لتحقيق اهدافها .					
4	تمتاز علاقتي بالمتانة مع ادارة المدرسة .					
5	تلتزم ادارة المدرسة بتطبيق كل المناهج حسب الجدول المعد من قبل ادارتها					
6	يبدي المدير العناية بالأمور الشكالية التي تحدث بيننا في العمل .					
7	يشجع المدرسين على طرح المشاريع والافكار الابداعية لصالح المدرسة .					
8	عدم قدرة المدير على حل المشاكل التي تواجه مدرس التربية الرياضية .					
9	تعتمد سياسة المدير في تقوية الدروس الاساسية على حساب درس التربية الرياضية .					
المجال الثاني : الفلسفة الادارية للمدير						
1	يعتمد اسلوب الادارة الحديثة في ادارة الموارد المدرسية .					
2	يتميز بمهارات ادارية ترتقي بمستوى التعليم في الاداء الاداري .					
3	يعمل المدير على تطوير اهداف المدرسة باستمرار .					
4	يوجد قبول لفلسفة المدير وتفهمه من قبل المدرسين .					
5	يحرص المدير على صياغة فلسفة قابلة للقياس والتقويم في اداء الهيئات التدريسية .					
6	يسهم المدير في تحقيق متطلبات درس التربية الرياضية .					
7	ينمي المدير ثقافة العمل الجماعي بين التدريسيين.					
المجال الثالث : القيم التربوية						

					يتحلى مدير المدرسة القيم التربوية والاخلاقية التي تتناسب مع أهداف المدرسة .	1
					يعمل المدير على رفع مستوى القيم الانسانية للهيئات التدريسية .	2
					يعمل المدير على أشاعه روح التعاون بين المدرسين والطلبة .	3
					تعطي ادارة المدرسة فرصة للهيئات التدريسية والطلبة .	4
					يكون قادراً على استثمار أوقات وجوده بصورة ايجابية لخدمة المدرسة .	5
					يحرص على متابعة العمل وفق متطلبات المنهج الدراسي بكل تفاصيله .	6
					تعمل ادارة المدرسة في بعض الاحيان على تقديم دروس أخرى على حساب التربية الرياضية .	7
					يعمل على تنمية القيم الانسانية للهيئات التدريسية .	8
المجال الرابع : التنظيم الاداري						
					يعمل المدير على تطبيق القوانين والسياسات المدرسية .	1
					تتميز ادارة المدرسة بوضع تنظيم اداري ينسجم مع اداء العمل .	2
					تعمل ادارة المدرسة على وضع خطط تنظيمية في المناهج الدراسية .	3
					يعتمد التخطيط التربوي بشكل سليم .	4
					يبرمج الاعمال المدرسية بخطة زمنية قابلة للتنفيذ .	5
					يتابع الخطط بصورة مستمرة لتحقيق الاهداف التربوية .	6
					يراعي التخصص بدقة عند تقييم العمل وتنظيمه	7
					توفر ادارة المدرسة الوسائل التوضيحية في ادارة الدرس لتحقيق اهداف المنهج .	8
					تتميز ادارة المدرسة بالاتصال الخارجي بتوفير المستلزمات الدراسية .	9
					تعتمد ادارة المدرسة في تنظيمها الاداري على المجاملة والتميز بين الهيئات التدريسية .	10
المجال الخامس : تحمل المسؤولية						
					يشجع المدير المدرسين على تحمل المسؤولية في تنفيذ الواجبات.	1
					تعتمد سياسة الإدارة على متابعة تنفيذ متطلبات الدرس .	2
					يُمكن المدرسين من انجاز مهامهم دون الرجوع اليه .	3



الرقم الدولي: ISSN-e: 2710 - 5016
ISSN: 2074 - 6032

مجلة علوم الرياضة

المجلد الرابع عشر

العدد 52

					تتم محاسبة المدرسين في ضوء الصلاحيات الممنوحة له .	4
					يبذل المدير جهداً كبيراً لغرض ثقافة تحمل المسؤولية لدى المدرسين .	5
					تتبنى إدارة المدرسة تحمل السياسة التضامنية في تطبيق المناهج الدراسية .	6
					تتحمل إدارة المدرسة المسؤولية عن عدم متابعتها للهيئات التدريسية .	7
					تعمل إدارة المدرسة على تطبيق الاداء وفق متطلبات الجودة في انجاز العمل .	8

مجلة علوم الرياضة