

دينامية الحراك المهني لدى معلمى التربية الرياضية (دراسة تحليلية)

* أ. د / عماد مصطفى العزباوي

** أ. م. د / عابر محمد سيد أحمد حسنين

* أستاذ طرق تدريس التربية الرياضية بقسم مناهج

وطرق تدريس التربية الرياضية بكلية التربية الرياضية

للبنين بالهرم - جامعة حلوان

** أستاذ مساعد بقسم مناهج وطرق تدريس التربية

الرياضية بكلية التربية الرياضية للبنين بالهرم - جامعة

حلوان

ملخص الدراسة

تهدف الدراسة إلى التعرف على مسار الحراك المهني الرأسي الذي يشير إلى التغيير في الوضع أو المركز الذي يشغله معلم التربية الرياضية خلال دورة حياتهم المهنية السابقة والحالية ويعبر عنه الفكر والممارسات الإدارية الموجهة والمنظمة للعمل واختصاصات العاملين هبوطاً أو صعوداً، وعن التغيير في الوظائف والممارسات المهنية وكذلك التعرف على مسار الحراك المهني الأفقى والذي يشير إلى التغيير في الممارسات العلمية والوظيفية بدلالة خصائص ومعايير الأداء المهني للعاملين التى تنبع من عضوية الجماعة المهنية من المعلمين.

وقد استخدم الباحثان المنهج الوصفي بإحدى أنماطه المسحية المستندة إلى أسلوب تحليل مضمون دراسة الحالة واستطلاعات رأى الخبراء، واختيرت عينة الدراسة بالطريقة العمدية المقصودة من قدامى معلمى التربية الرياضية وفقاً لعدد سنوات الخبرة والبالغ عددهم (١١٧) معلم (١٠٠) معلم " العينة الأساسية " (١٧) معلم " العينة الاستطلاعية ".

ومن أهم استنتاجات الدراسة جاءت دينامية الحراك المهني الرأسي والخاصة بالبعد الأول (الفكر والممارسات الإدارية الموجهة والمنظمة للعمل واختصاصات العاملين) في الاتجاه الحراكي الصاعد وفي الاتجاه الحراكي الهابط طبقاً للممارسات المهنية لمعلمى التربية الرياضية الدالة على ذلك.

كما جاءت دينامية الحراك المهني في الاتجاه الأفقى والخاصة بالبعد الثاني (خصائص ومعايير الأداء المهني للعاملين) في الاتجاه الأفقى الإيجابي "المتقدم" والاتجاه الأفقى السلبي "المتأخر" طبقاً للممارسات المهنية لمعلمى التربية الرياضية الدالة على ذلك. ومن أهم التوصيات:

الأخذ بنتائج الدراسة للكشف عن نقاط الضعف والقوة في الشق الإداري والفني للممارسات المهنية لمعلمى التربية الرياضية وإدراج ذلك في خطة وزارة التربية والتعليم نحو تأهيل معلمى التربية الرياضية من خلال برامج التدريب أثناء الخدمة ودعم إمكانات الرياضة المدرسية للنهوض بها نحو صورتها المأمولة.

مقدمة:

- مقدمة للرؤية البنيوية للدراسة:

أن مهنة التربية الرياضية جزء من النسيج الفكري والعلمي والثقافي والاجتماعي داخل المنظومة المهنية للدولة وقبولها داخل ثنايا هذا النسيج أو رفضها يتوقف علي مدى استجابتها ومقابلتها للمعايير المهنية القياسية، ومدى سعيها نحو تحقيق مقوماتها وتوطيد دعائمها .

كما يتوقف ذلك علي مدى تفهم العاملين لها والإلمام بأصولها والوعي بتطورها وما يكتب عنها من أفكار وآراء وما يطرح فيها من أدبيات وما يجري في مجالها من تجارب وأبحاث. مما يعكس ذلك مستوي إدراكهم لواقع النظام الذي ينتسبون إليه ومدى إستيعابهم لطبيعته الأكاديمية والعملية ونسبته إلى المعارف الإنسانية وموقعه بينهما تحديداً. ويعكس قدرتها التنافسية وتميز الخدمات والممارسات المهنية في الفكر والتطبيق .

ولما كان الحراك المهني مؤشراً لمستوي نمو أو ضعف الفئة الممثلة لأي مجتمع مهني، وتعكس مظاهره فكر وممارسات العاملين ومستوي نموهم المهني وطبيعة النظم والآليات الإدارية والفنية السائدة الموجهة والمنظمة لإختصاصات وأداء العاملين داخل السلم أو الهيكل الوظيفي، كما ينظر إليه كمؤشر عن الكيفية التي تحدد وتصف طبيعة المنتج المهني وتقدم صورة حقيقية عن مدى قوة أو ضعف مستوي الأداء والممارسات المهنية ومدى تقدم أو تخلف وضع الحاضر صعوداً أو هبوطاً.

وهو البعد الذي يتيح قراءة وتحليل مستوي تحرك الجماعة المهنية لأعلي أو لأدني في الحدود الزمنية أو داخل مرحلية السياق الوظيفي. والتي تمثل معطيات يمكن رصدها وتتبعها عن مقدار ونوع التمايز أو القصور المهني ، كما يمكن من خلاله الحكم علي جودة خصائص ومعايير الأداء المهني للعاملين .

ولهذا يقصد بالحراك المهني Career Mobility وفقاً لتعريف " توني واطسون Tony J. Watson " بأنه: سلسلة المراكز التي يمر بها الفرد في مهنة معينة خلال فترة حياة المهنية. (١٣ : ١٩)

كما يعني تغير يحدث من مهنة إلي أخرى أو ذات وحدود المهنة نفسها وما يصاحب ذلك من تغير في المكانة المهنية صعوداً أو هبوطاً. (١٠ : ٣٩٦)

كما ينظر إليه : بأنه حركة الجماعة المهنية نفسها أو حركة فرد معين يعمل بمهنة من المهن للمحافظة على هيبة هذه المهنة أو مكانتها، حيث يشير الحراك لأعلى لزيادة مكانة هذه المهنة وهيبته، ويشير الحراك لأسفل إلى فقدان هيبة هذه المهنة وضياعها. (٧ : ٦٣٠)

حدود مشكلة الدراسة:

أن التزامن مع عصر المعلوماتية قد فرض تغييراً محتملاً في طبيعة الأدوار الوظيفية والمهنية التي يقوم بها العاملين داخل المجتمعات المهنية، نظراً لتوقعات التغيير في مدخلات الوظائف والمهن بصفه عامة وبنية مهنة التربية الرياضية خاصة بإعتبارها إحدى مكونات المنظومة المهنية للدولة والنتائج المتوقعة منها. الأمر الذي يستدعي ضرورة البحث عن أدوار للعاملين تواكب تبعيات تطور المنظومة المهنية في ظل عصر العولمة وما أحدثه من تغيرات سياسية واقتصادية واجتماعية كونية لها آثارها المختلفة علي المدخلات القاعدية والتطويرية للمهن بشكل عام، ومهنة التعليم ومجالاتها بوجه خاص، فضلاً عن تأثيرها المباشر علي فلسفة وفكر مؤسسات الدولة واستخدام أدوات وآليات امتدت آثارها علي تقنيات وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات فائقة الجودة وعليه يجب أن يتحول شكل ومضمون العمل المهني وما يتبعه من أدوار وممارسات للمجتمع المهني تجعله قادراً علي التكيف مع المطالب والأفكار الجديدة والاعتراف بأننا نواجه منافسة إقليمية وعالمية في مختلف مناحي الحياة، وقد آن الأوان أن ندرك أن هذا التحول قد تأثرت به التخصصات والمهن النوعية ومنها التربية الرياضية باعتبارها محور هذا التوجه البحثي. وبالتالي يجب إعادة النظر في البناء المنظومي والتمموي للعاملين بها والتي تسير ممارساتهم في سياق تقليدي نمطي وإتباع آليات وأداءات أنتجت مخرجات متواضعة وضعيفة داخل ميادين وبيئات العمل المهني وانعكس ذلك بطبيعة الحال علي إضعاف قدرة هذا المجال في إحداث التنمية البشرية والمجتمعية المأمولة، ولذا يجب علينا الدفع بهما إلي شكل ومضمون تقدمي مواكب لكل ما هو مستحدث وحضاري في الرؤية والتناول.

وذلك لن يأتي إلا من خلال الكشف عن مشكلاتنا بصدق داخل مؤسساتنا ومجتمعنا المهني والتعامل مع قضايانا والتحديات التي نواجهها بالمنهجية العلمية واتساع زاوية الرؤية التعاملية معها ومن ثم تحديد الحاجات الملحة والضرورية التي يجب أن نعملها في هذا السبيل للتحرك نحو مستقبل أفضل للمجتمع المهني.

ويرى الباحثان من خلال تلك الرؤية ووجهة النظر أن معلمي التربية الرياضية يفتقدوا ولفترة زمنية طويلة من تقديم الخدمات البحثية والإرشادية المعاونة وخاصة في ذلك الاتجاه من التنمية المهنية وافتتاح آفاقها نحو مهام تدعو إلي صياغة أدوار مغايرة ومتجددة لهذه الفئة من المجتمع المهني يستطيعوا من خلالها مواكبة تطور مدخلات النظام المهني، وتمكينهم من امتلاك المهارات التربوية والمقومات المهنية وثيقة الصلة بتقنيات التدريس التخصصية وملاحقة كل ما فرضته ظروف ومتغيرات العصر.

ولذا يري الباحثان من خلال ذلك المدخل المفاهيمي أنه يمكن دراسة دينامية الحراك المهني لمعلمي التربية الرياضية بإعتبارها . مهنة تخصصية profession ذات مدخلات تتصف ممارستها ووظائفها وآليات التدرج بها بالنزعة المهنية التي تعني وصف طريقة الأداء أو السلوك في إطار المهنة أو التي تصف نوعية quality الممارسات في المهنة أو مجالات الأداء الوظيفي اللازمة للعاملين للقيام بعملهم ، فهي بمثابة عوامل تمكن من دراسة مستوي النمو المهني بدلالة مظاهر واتجاه الحراك ، ويتصل بذلك كل ما له علاقة مباشرة أو غير مباشرة بأسلوب أداء العاملين لمهام وظيفتهم وبواجباتهم المهنية المختلفة وما يرتبط بذلك من متطلبات متغيره ومتجددة . وتتطرق إلي محددات الممارسات المهنية المبنية علي الأداء performance based teacher ed في ضوء تحليل المهنة task analysis وتحليل الوظيفة job لكونها أداة منهجية لدراسة الظاهرة المبحوثة وتحديد مختلف المتغيرات الدالة عليها من خلال تقديم صياغات تقريرية تستوضح دراسة الحالة والمستوى المهني الحالي للعاملين عليها والتي يمكن أن يجري تحديدها مسبقاً للوقوف على جوانب الضعف ومن ثم وضع خطط التحسين ومسارات التصحيح المناسبة أو للوقوف على جوانب القوة والتفاكر نحو تدعيمها وزيادة انتاجيتها.

وقد أدي ذلك إلي تبني الباحثان مجموعة من المتغيرات لقياس دينامية الحراك المهني لدي معلمي التربية الرياضية، ووضعها في صورة صياغات تعبر عن طبيعة النظم والآليات الإدارية والفنية السائدة الموجهة والمنظمة لإختصاصات وأداء العاملين داخل السلم أو الهيكل الوظيفي، وكذلك تحديد الكيفية التي تحدد وتصف طبيعة المنتج المهني الذي يقوم به العاملين، كما تتجه المضامين التي تعبر عن دراسة دينامية الحراك إلي مستوي المعارف والاتجاهات والمهارات التي يعتقد أنها ضرورية للعاملين للقيام بدورهم وتعكس استجاباتهم من واقع مدلولات الرأي التي توضح الصورة الحقيقية عن مدي قوة أو ضعف مستوي الأداء والممارسات المهنية صعوداً أو هبوطاً.

كما قد تمكننا المعالجات الإستقرائية للدراسة من قراءة وتحليل مستوي تحرك الجماعة المهنية لأعلي أو لأدني في الحدود الزمنية أو داخل السياق الوظيفي. والتي تمثل معطيات عن مقدار ونوع التمايز أو القصور المهني، كما يمكن من خلاله الحكم علي جودة خصائص ومعايير الأداء المهني للعاملين.

الهدف من الدراسة :

تقوم الرؤية البنيوية للبحث علي تحقيق هدف عام يتجه نحو التعرف علي دينامية الحراك المهني لدى معلمى التربية الرياضية من خلال التطرق إلي الأهداف الضمنية التالية :

١- التعرف علي مسار الحراك المهني الرأسي والذي يشير إلي التغير في الوضع أو المركز الذي يشغله معلم التربية الرياضية خلال دورة حياتهم المهنية السابقة والحالية ويعبر عنه الفكر والممارسات الإدارية الموجه والمنظمة للعمل وإختصاصات العاملين هبوطاً أو صعوداً وعن التغير في الوظائف والممارسات المهنية.

٢- التعرف علي مسار الحراك المهني الأفقي والذي يشير إلي التغير في الممارسات العلمية والوظيفية بدلالة خصائص ومعايير الأداء المهني للعاملين التي تتبع من عضوية الجماعة المهنية من المعلمين.

تساؤلات الدراسة :

١- ما العوامل التي تحدد مسار الحراك المهني الرأسي الذي يشير إلي التغير في الوضع أو المركز الذي يشغله معلم التربية الرياضية خلال دورة حياتهم المهنية السابقة والحالية ويعبر عنه الفكر و الممارسات الإدارية الموجه والمنظمة للعمل وإختصاصات العاملين هبوطاً أو صعوداً وعن التغير في الوظائف والممارسات المهنية؟ .

٢- ما العوامل التي تحدد مسار الحراك الأفقي والذي يشير إلي التغير في الممارسات العلمية والوظيفية بدلالة خصائص ومعايير الأداء المهني للعاملين التي تتبع من عضوية الجماعة المهنية من المعلمين؟ .

المصطلحات المستخدمة في الدراسة:

الحراك المهني: Career Mobility

- هو حركة الجماعة المهنية نفسها أو حركة فرد معين يعمل بمهنة من المهن للمحافظة على هيبة هذه المهنة أو مكانتها، حيث يشير الحراك لأعلى لزيادة مكانة هذه المهنة وهيبته، ويشير الحراك لأسفل إلى فقدان هيبة هذه المهنة وضياعها. (٧ : ٦٣٠)
- وهو مقدار التماثل أو التباين بين الأجيال أو داخل الجيل الواحد فكلما زاد التباين في صعود مستوى الحراك لأعلى أشار ذلك إلى حدوث الحراك المهني بصورة واضحة داخل المجتمع المهني، والعكس صحيح، ومن خلال مسارات الصعود والهبوط يمكن التعرف علي دينامية الحراك المهني لأعضاء تلك المهنة. (١٢ : ٧١٥)

الحراك الرأسي: Vertical Mobility

حيث يشير إلي التغير في الوضع أو المركز الذي يشغله الفرد خلال دورة حياته المهنية. (١٠ : ٣٤٦)

كما يعني حركة الأفراد داخل النسق الاجتماعي إلى أعلى Up-ward أو إلى أسفل Down-ward فقد يكتسب الفرد خلال حركة مرتبة اجتماعية جديدة وقد يفقد مرتبة اجتماعية كان يتمتع بها. (٥ : ١٣٨)

وله أشكال متعددة مثل تغير المهنة وما يصاحبها من تغير في الوضع الاجتماعي والوظيفي، كما تعبر عن ظواهر النجاح أو الإخفاق المهني، كما أنه يعبر عن التغير الشامل والنوعي للمكانة الاجتماعية للجماعة المهنية هبوطاً أو صعوداً نتيجة للتغيرات التكنولوجية ونوعية الممارسات المهنية المصاحبة للحراك المهني. (٥ : ١٣٩)

الحراك الأفقي Horizontal Mobility

فيشير إلى الوظيفة التي يؤديها الفرد بصفته عضواً في حياة الجماعة في إطار المجال المكاني (المجتمع) والإطار الزمني الذي يتواجد فيه. (٥ : ٣٨١)

أو هو التغير في الوظائف التكنولوجية والاجتماعية التي تتبع من عضوية الجماعة المهنية. (٥ : ١٣٩)

وله بدوره أشكال متعددة مثل تغير نمط العمل داخل المهنة، أو التغير في الوظائف والأنشطة وتتابع الأجيال داخل المجتمع المهني أو التحركات المكانية المؤقتة والدائمة. (٥ : ١٣٩)

الدراسات المرجعية:

أولاً: الدراسات العربية:

١- أجرى محمد أحمد عبدالمحسن (٢٠٠٣) دراسة بعنوان " احتياجات مدرس التربية الرياضية من التدريب أثناء الخدمة " بهدف تحسين وتطوير العملية التعليمية وزيادة فعاليتها، والإسهام في حل مشاكلها من خلال التعرف على احتياجات معلمي التربية الرياضية من برامج التدريب أثناء الخدمة في المرحلة الإعدادية في محافظة الفيوم، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي، وكانت أهم النتائج أن هناك قصور واضح في عملية التخطيط للبرامج التدريبية التي تعقد لمعلمي التربية الرياضية أثناء الخدمة، وعدم وضوح أهداف البرامج التدريبية لمعلمي التربية الرياضية أثناء الخدمة، وندرة في الموضوعات التدريبية في البرامج التدريبية لمعلمي التربية الرياضية أثناء الخدمة (٦).

٢- قام طارق محمد بدر الدين (٢٠٠٤) بدراسة بعنوان " دراسة تحليلية لبعض المشكلات المهنية لمعلمي التربية الرياضية بالمرحلة الابتدائية بمحافظة الإسماعيل ". بهدف تحليل أهم المشكلات المهنية لمعلمي التربية الرياضية بالمرحلة الابتدائية في محافظة

الإحساء بالمملكة العربية السعودية طبقاً لأهميتها النسبية، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، وكانت أهم النتائج عدم توافر الحوافز المادية والمعنوية لمعلم التربية الرياضية، عدم توافر دورات الصقل الخاصة بمعلم التربية الرياضية. (٢).

٣- أجرى تائر شكرى هارون (٢٠٠٧) دراسة بعنوان " دراسة مشكلات تأهيل معلمي التربية الرياضية في ضوء الحراك المهني بالجمهورية العربية السورية ". بهدف تحديد المشكلات التي تعيق تأهيل معلمي التربية الرياضية في ضوء الحراك المهني بالجمهورية العربية السورية، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، وكانت أهم النتائج عدم أخذ احتياجات المعلمين في الاعتبار عند إعداد البرامج والدورات التدريبية، نقص الأجهزة والتقنيات بما لا يفي بحاجات الدورات التدريبية، ونقص استخدام تكنولوجيا التعليم في برمجة البرامج التدريبية للمعلمين من قبل الإدارة التعليمية، وعدم استخدام المعلم للأساليب الحديثة في تدريس التربية الرياضية، وعدم وجود الحافز المادي لتحقيق النمو الذاتي للمعلمين، وعدم ارتباط نظام الترقية بالحصول على شهادات علمية متخصصة. (١)

٤- أجرى على بن سعد الغامدي (٢٠٠٥) دراسة بعنوان " دراسة تحليلية لل صعوبات التي تواجه الرياضة المدرسية في المملكة العربية السعودية. وهدفت هذه الدراسة إلى تحليل الوضع الراهن للرياضة المدرسية في المملكة العربية السعودية، مع وضع مقترحات للحلول المناسبة لتلك الصعوبات، كما أن هذه الدراسة تساعد العاملين والمؤثرين في العملية التعليمية ككل من مدير المدرسة، والمشرف التربوي، ومعلم التربية الرياضية على فهم واستيعاب تلك الصعوبات، وتحديد مواقفهم منها، وتم إجراء الدراسة على عينة (٣٠٠) معلم يعملون في أكثر من (٣٠٠ مدرسة)، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، وقد جاءت أهم النتائج: قلة وندرة دورات الصقل والتأهيل للمعلمين، وقلة زيارات المشرفين ومحدودية الاستفادة منهم، والنقص الكبير في الأجهزة والأدوات، وعدم كفاءة بعض معلمي التربية الرياضية، وعدم الاهتمام بالموهوبين والمتفوقين رياضياً، وعدم وجود التقدير والحافز لمن يعمل من معلمي التربية الرياضية (٣).

٥- أقام عمرو سلامة عبدالحكيم (٢٠٠٨) دراسة بعنوان " الجامعة والحراك المهني " (دراسة ميدانية لعينة من العاملين داخل الجامعة). بهدف دراسة وتحليل ظاهرة الحراك المهني بالتطبيق على عينة من العاملين داخل الجامعة من خلال التعرف على البناء التنظيمي للجامعة وفرص الحراك المهني ودراسة وتحليل الحراك المهني للعاملين في الجامعة داخل الجيل الواحد، والحراك المهني بين الأجيال، وقد استخدم الباحث المنهج

المسحى والمنهج المقارن، وقد استخدم الباحث أدوات جمع البيانات وهى: استمارة المقارنة وتحليل المضمون أو محتوى الوثائق والسجلات الموجودة بالجامعة وتحليل ومحتوى القوانين المعمول بها داخل الجامعة للتعرف على فرص الترقيات أو الحراك المهني الصاعد للعاملين داخل الجامعة.

وكانت أهم النتائج التى توصل إليها الباحث في هذه الدراسة:

- تختلف فرص الحراك المهني الصاعد أمام العاملين داخل الجامعة تبعاً لاختلاف المجموعات النوعية التى ينتمون إليها.
- ترجع ظاهرة الحراك المهني إلى عوامل بنائية وشخصية واجتماعية متفاعلة.
- كلما ارتفع المستوى الاجتماعي والاقتصادي لأسر العاملين داخل الجامعة زادت احتمالات فرص الحراك المهني الرأسي الصاعد لهؤلاء العاملين. (٤)

ثانياً: الدراسات الأجنبية:

١- قامت " جاكلين ألين كولنسون " Jacquelyn Allen Collinson (٢٠٠٠) بدراسة بعنوان " أسس الكفاءة المهنية للباحثين وأعضاء هيئة التدريس بالجامعة ". وقد استهدفت الدراسة التعرف على أسس الكفاءة المهنية للباحثين وأعضاء هيئة التدريس بالجامعات لتحقيق الحراك المهني بالجامعة، وقد استخدمت الباحثة منهج دراسة الحالة كوسيلة للمقابلة وأداة لجمع البيانات، ومن أهم النتائج التى توصلت إليها الباحثة في هذه الدراسة أن أهم أسس ومعايير الكفاءة المهنية لعضو هيئة التدريس بالجامعة هى الإلمام الشامل والدقيق بتخصص العضو والتدريب والإطلاع المستمر إجراء البحوث والدراسات والمشاركة الاجتماعية الإيجابية بمؤسسات وتنظيمات المجتمع وأن هذه الأسس بدورها تعد أهم محددات الترقى أو الحراك المهني لعضو هيئة التدريس بالجامعة. (٨)

٢- أجرى كلاً من جون روبرت وارن John Robert Warren و روبرت هوسر Robert M. Houser & جينيفر شريدن Jennifer T. Sheriden (٢٠٠٢) دراسة بعنوان "مؤثرات الحراك والتدرج المهني عبر دورة الحياة". بهدف تحديد السن كمتغير مستقل باعتباره عاملاً مهماً في التدرج والحراك الاجتماعي مع متغيرات تابعة كالتعليم والخلفية الأسرية والنوع والعمل والقدرة الإدراكية، وقد استخدم الباحثين المنهج الوصفي بأسلوب الدراسات المسحية الطويلة واشتملت عينة الدراسة على عينات عشوائية من الرجال والنساء من خريجي المدارس الثانوية العليا بولاية ويسكونسين الأمريكية على فترات زمنية مختلفة. (٩)

ومن أهم النتائج التي توصلوا إليها في هذه الدراسة أن الخلفية الأسرية تعد عاملاً مؤثراً في حراك الفرد وتزداد الأهمية ارتباطاً بمتغير التعليم مما يعدد فرص الحراك ويميزها، فالمكانة المهنية وتعدد المسارات المهنية عبر دورة الحياة المهنية (متغير السن) تتأثر بقوة بتلك المحددات حيث تلعب دوراً حاسماً في تحديد حراك الفرد ومن ثم مكانته الاجتماعية والاقتصادية.

٣- أجرى تيرنر Turner (٢٠٠٥) دراسة بعنوان " خصائص المعلم المبتدئ ومشكلاته". بهدف التعرف على خصائص المعلم حديث التخرج والتعرف على أهم المشكلات التي تعيق عملية النمو والتطور المهني لهذا المعلم، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، وكانت أهم النتائج أن المعلمون الذين لديهم مشكلات تتصل بالنظام التعليمي ليس لديهم القدرة على الإبداع والابتكار، وممارسة أدوارهم في مجال عملهم على الوجه الأكمل، وأن المعلمون الذين لديهم مشكلات إدارية كانت اتجاهاتهم أكثر سلبية نحو إدارة المدرسة أو نحو التوجه الفني. (١٤)

المنهج:

إجراءات الدراسة: (منهجية الدراسة):

لقد اتبع في هذه الدراسة المنهج الوصفي بإحدى أنماطه المسحية المستندة إلى :-

١- أسلوب تحليل المضمون المعتمد على التحليل الكيفي والرؤية البنيوية لما ورد

مرجعياً من خلال المصادر التالية :-

(أ) - الأدبيات التربوية المنشورة وما استعرضته من معلومات مرتبطة بالبنية التي يعول عليها الحراك المهني .

(ب) - ما توصلت إليه الدراسات والدوريات العلمية من نتائج مرتبطة بالإطار المفاهيمي والفلسفي والتصنيفي لظاهرة الحراك المهني.

(ج) - استقراء بعض الموضوعات والأطر المعرفية للنمو المهني، والمفاهيم المحركة للفكر والممارسات الإدارية السائدة في الأنظمة المهنية وطبيعة إختصاصات العاملين في مجال التربية الرياضية من منظور تقدمي في ضوء التوجه نحو معايير الجودة المهنية.

٢- مسح استطلاعات رأي الخبراء حول مضامين وصياغات افتراضية ذات مرجعية تقدم استجابات مباشرة حول جوانب وأبعاد دراسة ظاهرة الحراك المهني لدي معلمي التربية الرياضية. (مرفق رقم ١).

٣- دراسة الحالة من خلال وضع الفئة المستفيدة من التوجه البحثي للفحص من خلال قائمة مستخلصة للمحاور والعوامل الافتراضية لدراسة دينامية الحراك المهني .

مجتمع وعينة الدراسة:

لقد تمثل مجتمع الدراسة من معلمى التربية الرياضية بالمرحلة الإعدادية للبنين والبالغ عددهم (٢٢١) معلم من واقع التوصيف الإحصائى بمديرية التربية والتعليم بمحافظة الجيزة للعام الدراسي ٢٠١١/٢٠١٢م وممثلين عن (١٧) إدارة تعليمية بمحافظة الجيزة بنسب تواجد ومشاركة غير متساوية لمجتمع الدراسة داخل الإدارات التعليمية ومن خارج عينة الدراسة الأساسية.

وإختيرت من بينهم عينة الدراسة بالطريقة العمدية المقصودة من قدامى المعلمين وفقاً لعدد سنوات الخبرة والبالغ عددهم (١١٧) معلم، وقد تشكلت العينة وفقاً لتصنيف نوعية المشاركة في جانبين أحدهما تمثل في العينة الاستطلاعية المشاركة في تقنين المعاملات العلمية للإستبانة البحثية الفاحصة لدينامية الحراك المهني وبلغ قوامها العددي (١٧) معلم بواقع عدد (١) معلم ممثلاً عن كل إدارة تعليمية بغرض ضبط وتقنين متغيرات الحراك المهني، والأخرى تمثل العينة الأساسية الخاضعة للفحص الحركي والتي بلغ قوامها العددي (١٠٠) معلم .

(وسائل جمع البيانات):**قد اعتمدت الدراسة بشكل أساسي على أداة الاستبيان :**

تم تصميم استبياناً مستمد من بعض المصادر العلمية المرجعية والبحثية التي تناولت تصنيفات واتجاهات ظاهرة الحراك المهني والإطلاع علي مقاييس وقوائم تعرضت لأنماط الحراك عرضها وطورها باحثون آخرون وذلك بغرض اتساع الرؤية في تناول للتوجه البحثي ومتغيرات الدراسة، ووفقاً لذلك تم استعراض معالجة صياغية لأبعاد الحراك المهني وضمانياته مقرونة بموجهات ومعالجات تناول وسياقات صياغية تحدد مسار ومستوي الحراك، وانطلاقاً من ذلك تم تصميم استبيان يضم المتغيرات المرتبطة بذلك التوجه.

الخطوات الإجرائية للدراسة:**(١) - إعداد وتصميم الاستبيان من خلال إتباع مرحلية الاستعراض التالي :-**

(١/١)- قدم الاستبيان من خلال استعراض صياغة توضيحية تمهيدية تشرح المنطلقات الفكرية والملاح الرئيسية للبناء الصياغي لدراسة الممارسات المستهدفة الدالة علي دينامية الحراك المهني.

وكذلك نحو استعراض المحددات والمطالب البحثية المراد التوصل إليها. وعليه قدم مضمون الاستبيان من خلال استعراض محاور وأبعاد افتراضية تقابل المطالب البحثية

المستهدفة والمراد التوصل إليها وكيفية تسجيل استجابات الرأي نحو جوانب الفحص المطروحة لدراسة دينامية الحراك المهني لدى الفئة المستهدفة من المعلمين.

(٢/١) - صياغة الاستبيان في صورته المبدئية :-

من خلال استعراض محورين رئيسيين تضمن كل منهما عدد من الأبعاد

الفرعية المستهدفة لدراسة الحراك والتي عبر عنها تناول التالي :-

(أولاً):- تناول المفهوم الاصطلاحي للبعد الأول الذي يشير إلى الفكر والممارسات

الإدارية الموجهة والمنظمة للعمل وإختصاصات العاملين :-

والذي يقابل طبيعة دراسة مسار الحراك المهني الرأسي الذي يشير إلى طبيعة

التغير في الوضع أو المركز الذي يشغله المجموعة المهنية خلال دورة حياتهم المهنية

هبوطاً أو صعوداً ارتباطاً بمرجعية التغير في المكانة الوظيفية ونوعية الممارسات

المهنية في ضوء العلاقة بالخصائص النوعية للبنية الإدارية والتنظيمية للممارسات

المهنية وتنقسم إلى (٦) محاور فرعية يمكن فحصها من خلال:

أولاً: المناخ التنظيمي للعمل

ثانياً: النمط القيادي والإداري الموجه للعمل

ثالثاً: نظم المعلومات وأساليب الإتصال بالعاملين

رابعاً: نظام الحوافز والمكافآت

خامساً: تقييم الأداء الوظيفي

سادساً: نظم تدريب العاملين أثناء الخدمة

(ثانياً):- تناول المفهوم الاصطلاحي للبعد الثاني خصائص ومعايير الأداء المهني

للعاملين في الإطار الوظيفي للجماعة المهنية :-

والذي يقابل طبيعة دراسة مسار الحراك المهني الأفقي الذي يشير إلى نوعية

التغير والمنظور التطويري في الممارسات ونمط العمل داخل المهنة، أو التغير في

الوظائف والأنشطة ارتباطاً بمرجعية خصائص ومعايير جودة الأداء المهني.

كما تتطلب عرض الاستبيان علي خبراء التخصص وضع بعدى ومحاور الاستبيان

وبنوده من خلال طرح معايير لميزان التقدير ليناسب طبيعة استجابات رأي الخبراء نحو

مدي قبول أو رفض الصياغات المعبره عن التوجه البحثي وذلك من خلال طرح عباره

تساؤلية للخبير مضمونها هل تري سيادتكم أن تلك المحاور والابعاد مناسبة لدراسة

دينامية الحراك المهني لدى معلمى التربية الرياضية لتكون الإجابة بـ (بنعم أو لا). (مرفق رقم ٢)

(٣/١) - الإطار الصياغي لمضمون الاستبيان :-

جاء البناء المضاميني للاستبيان علي هيئة بنود صيغت لغوياً من واقع صياغات النفي أو التأكيد للإستدلال علي نوعية وكيفية الممارسات الخاصة بالفكر والممارسات الإدارية الموجه والمنظمة للعمل وإختصاصات العاملين المتعلقة بالبعد الأول. كما تم تناول صياغة بنود البعد الثاني علي هيئة عبارات تساؤلية وتقريرية تصف حال ونوع الممارسات المهنية والتكوين الكيفي لها علي هيئة حزم أو جملة تراكيبية للاتجاه الصياغي المعبر عن المضامين المطروحة وبشكل متداخل ومتتابع لكي يعطي معلومية ووضوح لنوعية وكيفية الممارسات المهنية بمنظور تكاملي بغرض تحقيق استجابته كلية من المفحوص عن المضمون الصياغي المدرج والذي يمثل طبيعة البعد البحثي الثاني المراد قياسه في الأداء والخصائص المهنية للمفحوصين

(٤/١) - (وضع ميزان تقدير الاستبيان) :-

تم تحديد ميزان التقدير للأبعاد والمضامين المطروحة في الاستبيان كمؤشر للاستدلال على استجابات الرأي حول فحص مساري الحراك المهني من واقع ميزان تقدير رباعي ولصالح ما يفيد مدي حدوث الممارسات الإدارية أو التنظيمية أو المهنية: من خلال وضع مؤشر صياغي استدلالى يعبر عن المدي القياسي الاستفهامي للممارسة (وهي تحدث بدرجة): (كبيرة) - (متوسطة) - (قليلة) - (معدومة) .

وقد حدد المعيار المستخدم في تصنيف درجة حدوث الممارسة من خلال تحويلها لتقديرات رقمية لاستجابات الرأي المسجلة نحو كل خانة من خانات ميزان تقدير الممارسات ولذا تم وضع مدلول تقديري لاتجاهات الرأي الأربعة من واقع ميزان تقدير من أعلى إلي أقل قيمة (٤-٣-٢-١) حيث تمثل الدرجة (٣، ٤) الاتجاه الإيجابي للاستجابات وتمثل الدرجة (١، ٢) الاتجاه السلبي للاستجابات وقد استخدم ذلك المعيار بغرض تحويل الاستجابات المعبرة عن الرأي من تقديرات معنوية إلي تقديرات رقمية للإدخال الإحصائي .

المعاملات العلمية لاستبيان الحراك المهني (إجراءات التقنين):

(٢) - الدراسة الاستطلاعية :

وقد أجريت تلك الدراسة بغرض تحقيق الأهداف التالية :-

(١/٢) - تقنين الاستبيان :

تم إيجاد المعاملات العلمية للاستبيان بما اشتمله من صياغات ضمنية من خلال عدة إجراءات للتحقق من صدق وثبات الاستبيان وفيما يلي :

(١/١/٢) - (إقرار معامل صدق الاستبيان) :

(١/١/١/٢) (صدق المحكمين)

وذلك من خلال التحقق من صدق بنائه أو تكوينه من خلال صدق المحكمين واستجاباتهم لإقرار مدي مناسبة بعدي الدراسة ومحاورهما وبنودهم الفرعية ولتحقيق ذلك طرح الاستبيان للتطبيق علي (٩) محكمين (مرفق رقم ١)، وذلك خلال شهر أكتوبر ٢٠١٣م وفي الفترة من الأحد الموافق ٢٠/١٠/٢٠١٣م إلى الخميس الموافق ٣١/١٠/٢٠١٣م بغرض التحكيم وإيداء الرأي والحصول علي استجاباتهم نحو مدي مناسبة محاور وأبعاد دراسة دينامية الحراك المهني . من واقع الممارسات المهنية المدرجة ارتباطاً بوقعها الصياغي والتصنيفي المأخوذ من الأدبيات التربوية والجهود البحثية وإقرار صلاحية التداخلات الصياغية المقترحة وفقاً للسياق المعبر عن التوجه البحثي الحالي ووضوحها وسلامتها من حيث التراكيب اللغوية والضمنية المطروحة وفقاً للممارسات الافتراضية المقترحة كموجهات ولغة اتصال مهني بالمعلمين ، والحكم علي شموليتها وتغطيتها لكافة الجوانب والأبعاد القياسية الدالة علي دينامية الحراك بمساربه الرأسي والأفقي، وسلامة منطقية تسلسل استعراضها بالاستبيان، وقد تم ذلك الطرح للحصول علي الدرجات المعبرة عن استجابات آراء عينة التقنين عبر ميزان التقدير الثنائي المعبر عن توجهات الرأي. ومن واقع تلك الاستجابات تم حساب قيم الارتباط بين درجات الآراء المطروحة نحو الممارسات الدالة علي الحراك والمطروحة بالاستبيان، والجدول أرقام (١ - ٢ - ٣) توضح صدق بنائه وتكوينه، من واقع الإستجابات المعبرة عن تقديرات آراء الخبراء المطروحة .

حيث خلصت آراء العديد من الخبراء إلى بعض التوجيهات اللفظية المكتوبة والمدونة داخل متن الاستبانات المطروحة مفادها حذف بعض الصياغات الدالة علي النفي أو التأكيد لبعض الممارسات التي تناولت ذات المضمون لتكون العبارة غير مؤثرة في الاتجاه الإستجابي للمفحوصين بالسلب أو الإيجاب. كما أشارت توجهات الرأي نحو ضرورة تبسيط الاصطلاحات الصعبة التي صاغتها بعض العبارات لتتناسب لغة الاتصال المفاهيمي بالمفحوصين .

(٢/١/١/٢) (صدق الإتساق الداخلي): من خلال حساب معاملات الارتباط للقيم

الإحصائية لإستجابات عينة التقنين (العينة الاستطلاعية ١٧ معلم) حول متغيرات الدراسة. وكذلك معاملات الارتباط بين الدرجات المسجلة لكل بعد من البنود المتضمنة في كل محور رئيسي ومجموع درجاتهم الكلية في هذا المحور ثم إيجاد معاملات الارتباط البيئية بالنسبة للدرجات التي حصل عليها كل محور والدرجة المسجلة لبعدي الاستبيان ككل.

ووفقاً لذلك أصبحت الصورة النهائية للإستبيان متضمنة بعددين رئيسيين متضمنين بالتبعية (٦) محاور فرعية خاصة بالبعد الأول متضمنة (٥٥) بنداً منتماً وعدد (٢٤) بنداً منتماً خاصة بالبعد الثاني يتخللهما عبارات تساؤلية وتقريرية قياسية للمظاهر والممارسات الدالة علي

مسار ومستوي الحراك، وقد تم التعامل مع متغيرات دراسة ظاهرة الحراك المهني من خلال إتجاهين إحداهما يمثل الإتجاه الصاعد والذي يمثل جوانب القوة في الممارسات الإدارية والفنية والآخر الإتجاه الهابط تجاه نفس المتغيرات والذي يمثل نواحي الضعف عند التعامل الاستجابي لآراء عينة الدراسة الأساسية نحو المضامين المنتمية وكذلك عند تدوين وتحليل النتائج إحصائياً وتفسيرها وتتبعها في عرض دينامية الحراك المهني لمعلمي التربية الرياضية . (مرفق رقم ٣) عرض النتائج:

جدول (١)

معاملات الارتباط المحسوبة لمحاور وبنود البعد الأول الذي يشير إلى الفكر والممارسات الإدارية الموجهة والمنظمة للمعلم واختصاصات العاملين ن = ١٧

المحور السادس (نظم تدريب العاملين أثناء الخدمة)	المحور الخامس (تقييم الأداء الوظيفي)	المحور الرابع (نظام الحوافز والمكافآت)	المحور الثالث (نظم المعلومات وأساليب الاتصال)	المحور الثاني (النمط القيادي والإداري)	المحور الأول (المناخ التنظيمي للعمل)	المدلول الرقمي للبند
معامل الارتباط المسحوب	معامل الارتباط المسحوب	معامل الارتباط المسحوب	معامل الارتباط المسحوب	معامل الارتباط المسحوب	معامل الارتباط المسحوب	١
٠.٧٦٦	٠.٤٦٣	٠.٦٦٨	٠.٧٤٢	٠.٤٠٦	٠.٦٢٤	٢
٠.٦٤٣	٠.٦٠١	٠.٤٧٦	٠.٥٦٢	٠.٤٤٥	٠.٦٠٦	٣
٠.٧٧٨	٠.٥٢٦	٠.٦٥٢	٠.٥٣٢	٠.٧٤٧	٠.٧١٨	٤
٠.٧٦٢	٠.٤٨٩	٠.٧٧١	٠.٧١٥	٠.٦٩٩	٠.٨٠٧	٥
٠.٦٥٥	٠.٦٨٣	٠.٧٤٠	٠.٦٨٨	٠.٥٩٧	٠.٥٧٢	٦
٠.٧٨٦	٠.٥٥٠	٠.٦١٥	٠.٧٤٢	٠.٤٨٤	٠.٥٣٥	٧
٠.٧٣١	٠.٥٥١	٠.٥٩٤	٠.٦٢١	٠.٧٧١	٠.٧٧٩	٨
٠.٨٠٤	٠.٦٦٣	٠.٦٥٠	٠.٧٨٢	٠.٧٣٦	٠.٦٥٦	٩
٠.٧٦٧	٠.٥٩١	٠.٦٠٦	٠.٧٥٤			١٠
			٠.٦٦٧			١١
			٠.٥٠١			١٢
			٠.٥٦٠			

* قيمة " ر " الجدولية عند مستوى معنوية (٠.٠٥) = ١.٧٤٠

يشير جدول رقم (١) إلى معاملات الارتباط المحسوبة لبنود المحاور البحثية الستة المتعلقة بـ (المنافسة التنظيمية للعمل) تراوحت ما بين (٠.٥٣٥ - ٠.٧٧٩).

كما تراوحت معاملات الارتباط المتعلقة (بالمنافسة القيادية والإدارية) ما بين (٠.٤٠٦ - ٠.٧٧١)، وكذلك تراوحت قيم الارتباط الخاصة (بمنظم المعلومات وأساليب الاتصال) ما بين (٠.٥٠١، ٠.٧٨٢).

وجاءت قيم الارتباط (لنظام الحوافز والمكافآت) ما بين (٠.٤٧٦ - ٠.٧٧١) كما حقق المحور الخامس والخاص (بتقييم الأداء الوظيفي) إلى معاملات ارتباط تراوحت ما بين (٠.٤٦٣ - ٠.٦٨٣) ثم جاءت معاملات الارتباط متزاوية ما بين (٠.٦٤٣ - ٠.٨٠٤) وذلك تجاه المحور السادس والذي يشير إلى (نظم تدريب العاملين أثناء الخدمة).

وجاءت جميع المؤشرات الإحصائية للقيم المحسوبة لمختلف محاور وبنود الاستبيان والخاصة بالبعد الأول المتعلق (بالفكر والممارسات الإدارية الموجهة والمنظمة للعمل واختصاصات العاملين). عند مستوى دلالة إحصائية قدرها (٠.٠٥).

وبالتالي فإن جميع المحاور التي تمثل متغيرات الحراك المهني بينودها المنتمة متسقة اتساقاً داخلياً فيما بينها.

وهذه دلالة تؤكد مدى التطابق بين اتجاهات مضمون متغيرات الحراك التي تناولها البعد البحثي الأول.

جدول (٢)

معاملات الارتباط المحسوبة لبنود البعد الثاني والذي يشير إلى (خصائص ومعايير الأداء المهني للعاملين) $n = 17$

مستوى الدلالة	معامل الارتباط المحسوب	المدلول الرقمي للبند	مستوى الدلالة	معامل الارتباط المحسوب	المدلول الرقمي للبند
٠.٥٤٠	٠.٦٩٨	٢١	٠.٠٥	٠.٤٤٤	١
٠.٥٥٦	٠.٥٨٢	٢٢	٠.٠٥	٠.٦٥٢	٢
٠.٧٥٣	٠.٣٣٠	٢٣	٠.٠٥	٠.٥٦٤	٣
٠.٣٦١	٠.٦٠٣	٢٤	٠.٠٥	٠.٦٠٣	٤
٠.٤٩٣	٠.٥٦١	٢٥	٠.٠٥	٠.٤٣٨	٥
٠.٥٧٥	٠.٦٣١	٢٦	٠.٠٥	٠.٥٤٣	٦
٠.٧٠١	٠.٧٣٤	٢٧	٠.٠٥	٠.٦٩٥	٧
٠.٧٠٣	٠.٦٨٠	٢٨	٠.٠٥	٠.٧٩٩	٨
٠.٥٤٠	٠.٧٢٢	٢٩	٠.٠٥	٠.٥٩٥	٩
٠.٥٥٦	٠.٤٧٠	٣٠	٠.٠٥	٠.٧٤٤	١٠
٠.٧٥٣	٠.٦٧٢	٣١	٠.٠٥	٠.٧٦٣	١١
٠.٣٦١	٠.٦٩٧	٣٢	٠.٠٥	٠.٦٣٧	١٢
٠.٤٩٣	٠.٦٩٥	٣٣	٠.٠٥	٠.٥٢٤	١٣
٠.٥٧٥	٠.٥٤٠	٣٤	٠.٠٥	٠.٥٣٦	١٤
٠.٧٠١	٠.٥٥٦	٣٥	٠.٠٥	٠.٥٧٥	١٥
٠.٧٠٣	٠.٧٥٣	٣٦	٠.٠٥	٠.٤٧٨	١٦
٠.٥٤٠	٠.٣٦١	٣٧	٠.٠٥	٠.٥٧٩	١٧
٠.٥٥٦	٠.٤٩٣	٣٨	٠.٠٥	٠.٦٣٤	١٨
٠.٧٥٣	٠.٥٧٥	٣٩	٠.٠٥	٠.٥٣٣	١٩
٠.٣٦١	٠.٧٠١	٤٠	٠.٠٥	٠.٥٥٥	٢٠
٠.٤٩٣	٠.٧٠٣	٤١			

* قيمة " ر " الجدولية عند مستوى معنوية (٠.٠٥) = ١.٧٤٠

ويشير جدول رقم (٢) إلى معاملات الارتباط المحسوبة للقيم الإحصائية لبنود البعد الثاني والذي يشير إلى (خصائص ومعايير الأداء المهني للعاملين) حيث تراوحت قيم الارتباط ما بين (٠.٣٣٠ إلى ٠.٧٩٩) وعند مستوى دلالة قدره (٠.٠٥). وبالتالي فإن جميع البنود المنتمية للبعد الثاني متسقة اتساقاً داخلياً فيما بينها وهذه دلالة تؤكد مدى التطابق ووضوح المضمون الصياغي في استجابات المفحوصين تجاه المتغيرات المعبرة عن طبيعة الحراك المهني.

جدول (٣)

معاملات الارتباط المحسوبة لإجمالي المحاور ككل مع البعد الأول والذي يشير إلى الفكر والممارسات الإدارية الموجهة والمنظمة للعمل واختصاصات العاملين وكذلك معاملات ارتباط إجمالي البعد الثاني والذي يشير إلى خصائص ومعايير الأداء المهني للعاملين
ن = ١٧

معامل الارتباط	البناء التكويني لمعاملات الارتباط لمحاور البعد الأول
٠.٧٢٥	١- محور المناخ التنظيمي للعمل
٠.٧٤٦	٢- محور النمط القيادي والإداري
٠.٧٥٨	٣- محور نظم المعلومات وأساليب الاتصال
٠.٨٧٠	٤- محور نظام الحوافز والمكافآت
٠.٨١٦	٥- محور تقييم الأداء الوظيفي
٠.٩٠١	٦- نظم تدريب العاملين أثناء الخدمة
٠.٩٤٣	البناء التكويني لمعاملات الارتباط للبعد الثاني

* قيمة " ر " الجدولية عند مستوى معنوية (٠.٠٥) = ١.٧٤٠

ويتضح من الجدول رقم (٣) أن جميع قيم الارتباط المحسوبة لإجمالي البعد الأول والثاني مع الدرجة الكلية لمحاور وبنود استمارة الاستبيان تتراوح ما بين (٠.٧٢٥ إلى ٠.٩٤٣) وجاءت جميع القيم الإحصائية للارتباط حول البعدين عند مستوى دلالة قدرها (٠.٠٥). وبالتالي يكون قد تحقق الاتساق الداخلي الكلي لمتغيرات الاستبانة البحثية ومن ثم التأكيد على مدى ملائمة المضمون والمدلول الاستقرائي لدينامية الحراك المهني للمعلمين.

حساب معامل الثبات من واقع استجابات العينة الاستطلاعية:

جدول (٤)

مستوى الدلالة	القيمة	العينة	البيان
٠.٠٥	٠.٨٦٠	١٧	معامل الثبات " ألفا كرونباخ "

تم حساب معامل الثبات عن طريقة التجزئة النصفية من خلال معامل "ألفا كرونباخ" وكان معامل الثبات قدره (٠.٨٦٠) وهي درجة دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠.٠٥) مما يشير إلى أن الاستبانة تتمتع بدرجة ثبات عالٍ.

جدول رقم (٥)

حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والمدى وقيمة واتجاه " مؤشر " الحراك المهني للبنود المحور الأول الخاص (بالمناخ التنظيمي للعمل) للبعد الأول الذي يشير إلى (الفكر والممارسات الإدارية الموجهة والمنظمة للعمل واختصاصات العاملين) وفقاً لاستجابات عينة الدراسة الأساسية ن=١٠٠

المدلول الرقمي للبنود	المحور الأول (المناخ التنظيمي للعمل)		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المدى (أعلى قيمة، أقل قيمة) (قيمة)	قيمة الحراك	اتجاه ومؤشر الحراك
	البنود المنتمية						
١	- يحتفظ أفراد الإدارة العليا بسرية كافة المعلومات وقواعد إستخدامها دون تداولها بين العاملين في مواقع العمل الأخرى .		٣.٦٤٠	٠.٦١٧	٠.٥٨٠	١.١٤٠	هابط
٢	-تلتزم الإدارة باللوائح والقوانين الموضوعه بصرف النظر عن رضا العاملين بها.		٣.٥٣٠	٠.٦٨٨		١.٠٣٠	هابط
٣	-السلطة وحق إتخاذ القرار تتمركز في قمة الهيكل التنظيمي للإدارة دون النظر لمشاركة العاملين داخل ميادين العمل وخبراتهم وإلمامهم باحتياجات تنفيذ العمل ومشكلاته الملحة .		٣.٤٣٠	٠.٧٤٢		٠.٩٣٠	هابط
٤	-لا يسمح الهيكل التنظيمي للإدارة العليا بوجود فرق عمل تعمل على وضع الرؤية المستقبلية للخطط والبرامج وفقاً لمتطلبات الواقع التنفيذي .		٣.٣٠٠	٠.٨٧٠		٠.٨٠٠	هابط
٥	- قنوات الإتصال غالباً ما تحمل التعليمات والتوجيهات في إتجاه واحد من أعلى لأسفل .		٣.٣٩٠	٠.٧٩٠		٠.٨٩٠	هابط
٦	- يقتصر دور العاملين داخل مواقع العمل على تنفيذ التوجيهات والتعليمات الصادرة من رؤسائهم دون إبداء الرأي .		٣.١٧٠	٠.٨٠٥		٠.٦٧٠	هابط
٧	- لا تقوم الإدارة بالإعتناء بقدرات العاملين وتنمية الإبداعات والإبتكارات .		٣.١٠٠	٠.٨٨٢		٠.٦٠٠	هابط
٨	- لا تقوم الإدارة بمبادرات مستمرة لتعزيز جهود المتميزين .		٣.٠٦٠	٠.٩٠٨		٠.٥٦٠	هابط

يتضح من جدول رقم (٥) من واقع القيم الإحصائية بدلالة المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة المدى بين أعلى وأقل قيمة للبنود الثمانية التي عكست دينامية الحراك المهني نحو طبيعة المناخ التنظيمي للعمل أنها جميعها حققت قيم ذات دلالات إحصائية بمتوسطات حسابية (٣.٦٤٠ - ٣.٠٦٠) وانحرافات معيارية تراوحت بين (٠.٦١٧-٠.٩٠٨) وبمدى قدره (٠.٥٨٠) ويقيم حراك تراوحت بين (١.١٤٠ - ٠.٥٦٠) وجاءت هذه القيم لتعكس اتجاه ومؤشر الحراك بنسب إيجابية متفاوتة لاستجابات معلمي التربية الرياضية لتؤكد أن هناك جوانب قصور وضعف في البناء التكويني للمناخ التنظيمي للعمل وأنها لم تخرج جميعها عن مركزية هذا المناخ التنظيمي للعمل.

جدول رقم (٦)

حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والمدى وقيمة واتجاه " مؤشر " وقيم الحراك المهني لبند المحور الثاني الخاص (بالنمط القيادي والإداري) للبعد الأول الذي يشير إلى (الفكر والممارسات الإدارية الموجهة والمنظمة للعمل واختصاصات العاملين) وفقاً لاستجابات عينة الدراسة الأساسية ن=١٠٠

المدلول الرقمي للبند	المحور الثاني (النمط القيادي والإداري)		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المدى (أعلى قيمة، أقل قيمة)	قيمة الحراك	اتجاه ومؤشر الحراك
	البند المنتمى						
١	- يقوم العمل على تطبيق مبدأ الثواب والعقاب.		٠.٨٣٩	٣.٢٣٠	٠.٣٧٠	٠.٧٣٠	صاعد
٢	- يشارك المرؤوسين عند دراسة وإتخاذ القرارات.		١.٠٥٤	٢.٨٦٠		٠.٣٦٠	صاعد
٣	- يعتبر التقادم هو المعيار الأساس لترقية العاملين .		٠.٨٢٧	٣.٣٢٠		٠.٨٢٠	هابط
٤	- تتجنب الإدارة العليا إتخاذ القرارات الحيوية والمصيرية بدفعها للمرؤوسين لعدم تحمل مسؤولياتها.		٠.٨٨٦	٣.٢٧٠		٠.٧٧٠	هابط
٥	- يقوم العمل على تحقيق أهداف الإدارة بصرف النظر عن إشباع رغبات المرؤوسين .		٠.٨٢٠	٣.٢٩٠		٠.٧٩٠	هابط
٦	- يتم تقييم جهود المرؤوسين وفقاً لآراء الزملاء والخبرة الشخصية .		٠.٨٨٦	٢.٩٤٠		٠.٤٤٠	هابط
٧	- شعور الإدارة العليا بعدم الإرتياح بمشاركة المرؤوسين في إتخاذ القرار.		٠.٩٧٤	٢.٩٨٠		٠.٤٨٠	هابط
٨	- ترتبط عملية التقييم في إدارة العمل بمدى العلاقة بالرؤساء .		٠.٨٦١	٣.١٩٠		٠.٦٩٠	هابط

كما جاءت نتائج الجدول رقم (٦) لتؤكد على دلالات إحصائية تشخيصية من واقع

استجابات معلمي التربية الرياضية نحو طبيعة تكوين النمط القيادي والإداري والذي يمثل مكون المحور الثاني من البعد الأول من واقع معطيات وقيم إحصائية حول البند المنتمى للبناء التكويني للمحور الثاني بمتوسطات حسابية تراوحت بين (٣.٣٢٠ - ٢.٨٦٠) ومحقة انحرافات معيارية تراوحت بين (١.٠٨٤ - ٠.٨٢٠) وبمدى قدره (٠.٣٧٠) وقيم حراك عكست تراوحت بين (٠.٨٢٠ - ٠.٣٦٠) لتعكس اتجاه ومؤشر الحراك في الاتجاه الصاعد للممارسات التي يعبر عنها البند رقم (١، ٢) .

جدول رقم (٧)

حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والمدى وقيمة واتجاه " مؤشر " وقيم الحراك المهني لبند المحور الثالث الخاص (بنظم المعلومات وأساليب الاتصال) للبعد الأول الذي يشير إلى (الفكر والممارسات الإدارية الموجهة والمنظمة للعمل واختصاصات العاملين) وفقاً لاستجابات عينة الدراسة الأساسية ن=١٠٠

المدلول الرقمي للبند	المحور الثالث (نظم المعلومات وأساليب الاتصال) البند المنتميه	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المدى (أعلى قيمة، أقل قيمة)	قيمة الحراك	اتجاه ومؤشر الحراك
١	- مصادر الحصول على المعلومات غير محددة للعاملين .	٣.٠٣٠	٠.٩١٥	٠.٣٦٠	٠.٥٣٠	هابط
٢	- لا تنتشر تقارير توضح الإمكانيات المتاحة لإنجاز العمل الوظيفي .	٣.٢٨٠	٠.٦٨٣		٠.٧٨٠	هابط
٣	- عدم إستفادة العاملين من شبكة الإجتماعات والمؤتمرات بالفيديو كونفرانس.	٣.١٣٠	٠.٨٨٤		٠.٦٣٠	هابط
٤	- التقنيات المستخدمة لا تتناسب مع التطويرات التكنولوجية المتلاحقة في المجال المهني .	٣.٣٧٠	٠.٨٦١		٠.٨٧٠	هابط
٥	- عدم وجود قاعدة بيانات قادرة على الإيفاء بأي تساؤلات مطروحة .	٣.١٤٠	٠.٩٤٣		٠.٦٤٠	هابط
٦	- عدم وجود موقع مهني متخصص لتقديم المشورات وتداول المعلومات على شبكة الإنترنت والإستجابة لإستفسارات العاملين.	٣.١٠٠	٠.٨٧٠		٠.٦٠٠	هابط
٧	- لا يوجد بمواقع العمل كتب ومراجع حديثة تواكب أحدث المعلومات والنظريات العلمية في المجال المهني .	٣.٢٦٠	٠.٧٨٧		٠.٧٦٠	هابط
٨	- لا تعمل الإدارة العليا على نشر البيانات والمعلومات وتداولها بين العاملين .	٣.٢٢٠	٠.٧٧٣		٠.٧٢٠	هابط
٩	- لا يوجد بالإدارة العليا نظام لتحليل البيانات والمعلومات لإستخراج نتائج في صورة نماذج ورسومات وخرائط تفيد سير العمل وأساليب تطويره .	٣.١٠٠	٠.٧٩٨		٠.٦٠٠	هابط
١٠	- لا تتوفر المعلومات والبيانات التي تخص الموارد المالية الداعمة للعمل لدى جميع العاملين داخل ميادين العمل	٣.١٢٠	٠.٨٩١		٠.٦٢٠	هابط
١١	- لا يتم نشر وتداول الخطط والأنشطة الخاصة بمجالات العمل الوظيفي بين كافة العاملين باختلاف مواقع عملهم	٣.٠١٠	٠.٨٥٩		٠.٥١٠	هابط
١٢	- لا تتوفر بالإدارة العليا قنوات اتصال فعالة بالعاملين تساهم في نقل المعلومات بين الأقسام ومهامها النوعية	٣.١٩٠	٠.٦٩٢		٠.٦٩٠	هابط

وبنتبع مسار دينامية الحراك المهني تجاه ما جاء بالمحور الثالث من البعد الأول وفيما يتعلق بنظم المعلومات وأساليب الاتصال أظهرت النتائج أن هناك قصور في ممارسات هذا الاتجاه وتعبر عن دلالات من واقع معطيات إحصائية بدلالة استجابات عينة الدراسة حول بنود المحور الثالث في اتجاه الحراك الهابط وذلك عبر إثني عشر بنداً اتجهت نحو الآراء لتعبر عن عدم إتاحة تطبيق آليات نظم المعلومات وأساليب الاتصال، حيث جاءت المتوسطات الحسابية لتؤكد ذلك بنسب تراوحت بين (٣.٠٣٠-٣.٣٧٠) وبانحرافات معيارية تراوحت بين (٠.٥١٠-٠.٨٧٠) وبمدى قدره (٠.٣٦٠) وبقيم حراك تراوحت بين (٠.٥١٠-٠.٨٧٠) لتعكس اتجاه ومؤشر للحراك في الاتجاه الهابط لجميع البنود المنتميه لهذا المحور وهذا يعطى انعكاسات سلبية عديدة وقصور فادح في تلك الممارسات التي لم تحقق مردود فاعل تجاه منظومة العمل المهني نحو استخدام وتطبيق نظم المعلومات وأساليب الاتصال.

وهذا في غياب مصادر الحصول على المعلومات ومحددات استخدامها في إطار غياب مصادر النشر التي تعبر عن تقارير الإنجاز والإمكانات المتاحة للإنجاز الوظيفي وفي ظل غياب الرؤية التعاملية لتقنيات الاتصال الوظيفي والافتقار إليها، كما عبرت الاستجابات عن عدم وجود قواعد للبيانات التي تعتبر من الموجهات الرئيسية لدعم اتخاذ القرارات ومن ثم الافتقار إلى البنية المعلوماتية للبناء الوظيفي وما ترتب عليه من قصور في تكنولوجيا التواصل المعلوماتي في مختلف مصادر وقنوات الاتصال والافتقار إلى الدوريات والمراجع والنشرات المتخصصة وترتب على ذلك غياب منهجية التعامل المعلوماتي داخل ميادين العمل المختلفة مما يؤدي إلى غياب الفكر الموجه والمنظم للعمل عبر مصادر وأساليب الاتصال المتعارف عليها.

جدول رقم (٨)

حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والمدى وقيمة واتجاه " مؤشر " وقيم الحراك المهني لبنود المحور الرابع الخاص (بنظام الحوافز والمكافآت) للبعد الأول الذي يشير إلى (الفكر والممارسات الإدارية الموجهة والمنظمة للعمل واختصاصات العاملين) وفقاً لاستجابات عينة الدراسة الأساسية ن=١٠٠

المدلول الرقمي للبنود	المحور الرابع (نظام الحوافز والمكافآت)				البنود المنتمية
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المدى (أعلى قيمة، أقل قيمة)	قيمة الحراك ومؤشر الحراك	
١	٣.٤٢٠	٠.٧٤١	٠.٢٩٠	٠.٩٢٠	نظام الحوافز لم يطرأ عليه أي تعديلات تتلاءم مع متغيرات وأعباء العمل .
٢	٣.٣١٠	٠.٧٣٤		٠.٨١٠	تحدد قيمة الحوافز بنسبة من الراتب الأساسي وتمنح لجميع العاملين .
٣	٣.٥٦٠	٠.٦٢٥		١.٠٦٠	الحوافز تمنح وفقاً لأنظمة موضوعة من قبل الإدارة العليا بصرف النظر عن جهود العاملين .
٤	٣.٣١٠	٠.٧٧٥		٠.٨١٠	- هناك عدم وضوح وصعوبة في معرفة المعايير التي يتم على أساسها تحديد المكافآت الخاصة بالعاملين.
٥	٣.٤٣٠	٠.٧٥٦		٠.٩٣٠	- لا تتيح الإدارة للعاملين الإشتراك في تصميم نظم الحوافز .
٦	٣.٣٣٠	٠.٨٥٣		٠.٨٣٠	لا تمنح المكافآت لجميع العاملين بالإدارة وفقاً لقدراتهم وكفاءتهم في العمل
٧	٣.٢٨٠	٠.٨١٧		٠.٧٨٠	-لا تمنح الحوافز من الإدارة بناءً على مجهودات المبادرة والإبتكار .
٨	٣.٢٧٠	٠.٧٣٧		٠.٧٧٠	- لا يعتمد نظام الحوافز في الإدارة على إنجاز الأعمال .
٩	٣.٤٧٠	٠.٦٨٨		٠.٩٧٠	٠.٧٧٠

وبالتطرق إلى استجابات الرأي لدى عينة المفحوصين نحو المحور الرابع من البناء التكويني للبعد الأول والمتعلق بنظام الحوافز والمكافآت جاءت النتائج لتعرب عن وجود مستويات متدنية في البنود الدالة على تلك الأوجه التعاملية تجاه المعلمين من خلال نظم الإثابة والتعزيز المادي والمعنوي لتحقيق متوسطات حسابية لعدد تسعة بنود اتجهت جميعها نحو المسار الحراكي الهابط لتعطي دلالة إحصائية تراوت بين (٣.٥٦٠-٣.٢٧٠) وبقيم وانحرافات معيارية

تراوحت بين (٠.٨٥٣-٠.٦٢٥) وبمدى قدره (٠.٢٩٠) بقيم حراك تراوحت بين (١.٠٦٠ - ٠.٧٧٠) وتشير جميعها نحو الاتجاه الحراكي الهابط وتعبّر جميعها عن واقع لم يطرأ عليه أي تعديل في نظام الحوافز الذي يتلائم مع متغيرات وأعباء العمل والذي لا يتناسب مع مستوى المعيشة وبما يحفز على إنتاجية العمل ويعكس قيم متوازنة للتعامل مع الأجور والحوافز، وفي غياب تقدير نسب الحوافز وفقاً للجهود الميدانية والأعباء الوظيفية للمعلمين، كما أن نظام الحوافز والمكافآت الحالي يفتقر إلى تقدير الإبداعات والابتكارات ومعدلات إنجاز العمل لدى المعلمين.

جدول رقم (٩)

حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والمدى وقيمة واتجاه " مؤشر " وقيم الحراك المهني لبنود المحور الخامس الخاص (بتقييم الأداء الوظيفي) للبعد الأول الذي يشير إلى (الفكر والممارسات الإدارية الموجهة والمنظمة للعمل واختصاصات العاملين) وفقاً لاستجابات عينة الدراسة الأساسية ن=١٠٠

المدلول الرقمي للبند	المحور الخامس (تقييم الأداء الوظيفي)			
	البنود المنتمة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المدى (أعلى قيمة، أقل قيمة) (قيمة)
١	- يقاس الأداء بناءً على مدى تحقيق العاملين للأهداف المدرجة في خطة الإدارة.	٣.٠٥٠	٠.٩٤	٠.١١٠
٢	- يركز تقييم الأداء للعاملين بناءً على الالتزام وإتباع التعليمات والقوانين المنظمة للعمل.	٣.١٢٠	٠.٧٦٩	
٣	- يتم تقييم أداء العاملين وفقاً لمعايير غير موضوعية.	٣.٠٥٠	٠.٧٤٤	
٤	- هناك معايير موضوعية لتقييم الأداء لا تتلاءم مع متغيرات وظروف مواقع وميادين العمل.	٣.٠٥٠	٠.٨٥٧	
٥	- يقاس الأداء بناءً على التقارير التي ترسل من الجهات الرقابية المعنية.	٣.١١٠	٠.٩٧٣	
٦	- تقاس قدرات العاملين بناءً على مدى تقبل العلاقات فيما بينهم في العمل.	٣.٠٧٠	٠.٨٠٧	
٧	- توجد معايير علمية يبني عليها تقييم كفاءة أداء المرؤوسين.	٣.٠١٠	٠.٩٥٩	
٨	- لا يقيم أداء المرؤوسين بناءً على قدراتهم على الإبداع والابتكار.	٣.١٦٠	٠.٨٢٥	
٩	- لا تعمل الإدارة على وضع منظومة لتطوير معايير تقييم الأداء حتى تتناسب مع معايير الأداء القومية أو العالمية.	٣.١٤٠	٠.٧٣٩	

واستكمالاً لسياق استعراض النتائج بالإشارة إلى استجابات عينة البحث حول متغيرات المحور الخامس من ذات البعد والذي يشير إلى كفاءات تقييم الأداء الوظيفي يتضح أن القيم والمؤشرات الإحصائية الدالة على اتجاه الحراك المهني حولها قد حققت استجابات دالة على الحراك الصاعد حول البنود أرقام (١، ٢، ٥، ٦، ٧، ٩) حيث تراوحت قيم المتوسطات الحسابية بين (٣.٠١٠-٣.١٤٠) بإشارات وعبرت عنه بانحرافات معيارية تراوت بين

(٠.٩٧٣-٠.٧٣٩) بمدى قدرة (٠.١١٠) محققة قيم حراك صاعد تراوحت بين (٠.٦٤٠-٠.٥١٠).

بينما اتجهت الاستجابات الدالة على الحراك الهابط حول مضمون البنود أرقام (٣، ٤، ٨) حيث تراوحت قيم المتوسطات الحسابية بين (٣٠.١٦٠-٣٠.٥٠) بانحرافات معيارية تراوحت بين (٠.٨٢٥-٠.٧٤٤) بمدى قدره (٠.١١٠) ومحققة قيم حراك هابط تراوحت بين (٠.٦٦٠-٠.٥٥٠).

جدول رقم (١٠)

حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والمدى وقيمة واتجاه " مؤشر " وقيم الحراك المهني لبنود المحور السادس الخاص (بنظم تدريب العاملين أثناء الخدمة) للبعد الأول الذي يشير إلى (الفكر والممارسات الإدارية الموجهة والمنظمة للعمل واختصاصات العاملين) وفقاً لاستجابات عينة الدراسة الأساسية ن=١٠٠

المدلول الرقمي للبعد	المحور السادس (نظم تدريب العاملين أثناء الخدمة)		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المدى (أعلى قيمة، أقل قيمة) (قيمة)	قيمة الحراك	اتجاه ومؤشر الحراك
	البنود المنتمية						
١	تركز البرامج التدريبية المقدمة للعاملين على الجوانب الإدارية فقط للتقني الوظيفي والعاملين الجدد.		٣.٥٦٠	٠.٦٠٨	٠.٤٦٠	١.٠٦٠	هابط
٢	تشمل أنظمة التدريب على توفير محاضرات نظمية غير مستحدثة.		٣.١٨٠	٠.٧١٦		٠.٦٨٠	هابط
٣	لا تعقد جلسات تدريبية للعاملين بصفة مستمرة لمناقشة معوقات العمل الوظيفي طبقاً لمشكلات ومعوقات التنفيذ على أرض الواقع .		٤.٤١٠	٠.٦٨٣		٠.٩١٠	هابط
٤	خطة الإدارة لا تتضمن توفير البرامج التدريبية التخصصية أثناء الخدمة .		٣.٢٣٠	٠.٨١٥		٠.٧٣٠	هابط
٥	البرامج التدريبية المقدمة لا تعمل على التعرف على تكنولوجيا المعرفة الحديثة وكيفية توظيفها .		٣.١٠٠	٠.٨١٠		٠.٦٠٠	هابط
٦	البرامج التدريبية المقدمة لا تعمل على تنمية الفكر الابتكاري والقدرات الشخصية للأفراد.		٣.١٢٠	٠.٧٩٥		٠.٦٢٠	هابط
٧	لا تعقد دورات تدريبية للعاملين لرفع كفاءتهم الفنية ورفع مستوى أدائهم .		٣.٢١٠	٠.٨٢٠		٠.٧١٠	هابط
٨	- لا تعتمد الإدارة في إستراتيجياتها على تقديم التدريب والتعليم المستمر للعاملين .		٣.١١٠	٠.٧٧٧		٠.٦١٠	هابط
٩	- لا تعقد جلسات مناقشة لتبادل الأفكار وطرح الآراء في شكل ورش عمل للتعرف على بعض الأساليب الفنية والإدارية الحديثة أو التجارب والنماذج الفعالة للنهوض بالعمل .		٣.١٨٠	٠.٧٨٣		٠.٦٨٠	هابط

وبالتوصل إلى نتائج المحور السادس من البعد الأول والخاص (بالفكر والممارسات الإدارية الموجهة والمنظمة للعمل واختصاصات العاملين) والذي يشير إلى نظم تدريب العاملين أثناء الخدمة والذي يتم الشق الإداري من التناول البحثي ودينامية الحراك المهني لدى المعلمين نشير من واقع النتائج من واقع معطيات القيم الإحصائية نجد أن جميع بنود هذا المحور تتجه إلى الحراك الهابط وتفتقد إلى كيان النظام التدريبي أثناء الخدمة ولم تحقق الاستجابات أي

دلالات إيجابية نحو آليات هذا النظام حيث جاءت المتوسطات الحسابية لتبرز استجابات المعلمين نحو الاتجاه الهابط في الممارسات الدالة على نظم التدريب التي تراوحت بين (٣.٥٦٠ - ٣.١٠٠) بانحرافات معيارية تراوحت بين (٠.٨٢٠-٠.٦٠٨) وبمدى قدره (٠.٤٦٠) وقيم حراك نحو الاتجاه الهابط تراوحت بين (٠.٦٠٠-١.٦٠٠).

وهذا يعنى ويؤكد على أن البرامج التدريبية تركز على الجوانب الإدارية فقط كمتطلب للترقى الوظيفي وتغفل الجوانب الفنية والمهنية التي تشكل الأساس في الهوية التخصصية للمعلمين، كما أنه تتجه أنظمة التدريب على تقديم البرامج النمطية في حدود القوالب التقليدية وتفقد إلى الحداثة والتطوير، ومن ثم يتم التعامل مع أنظمة التدريب في غياب الاتجاه نحو الميزة التنافسية، وبالتالي التعامل السطحي للمناخ التدريبي، وفي إطار الرؤية التعاملية مع الإشكاليات والمعوقات التي تواجه العاملين داخل ميادين التطبيق نجد أنه لم يقدم النظام التدريبي سبل التنمية الواجبة والمتعلقة بعقد جلسات الاستماع لمناقشة التحديات التي تواجه المعلمين في العمل وتقديم أوجه الدعم والحلول لها، وفي ظل ذلك يتضح غياب تناول لخطط التحسين والتطوير، ولهذا يتعامل النظام التدريبي مع قضايا وموضوعات التدريب أثناء الخدمة في أضيق الحدود الفكرية والمعنوية.

مناقشة وتفسير النتائج:

أولاً: البعد البحثي الأول:

ويعكس اتجاه ومؤشر الحراك المهني بممارسات مهنية في الاتجاه الهابط والذي تعكس أوجه القصور في بيئة المناخ التنظيمي للعمل، لتعبر عن اتجاهات الممارسات السلبية تجاه المناخ التنظيمي للعمل وفي إطار عدم الممارسات التالية التي عبرت عنها البنود أرقام (١، ٢، ٣، ٤، ٥، ٦، ٧، ٨).

كما عكست الاستجابات دلالات في الاتجاه الهابط للبنود أرقام (٣، ٤، ٥، ٦، ٧، ٨). وبالإشارة إلى تلك النتائج الإحصائية يتضح ان هناك تضارب في مساري الحراك المهني صعوداً وهبوطاً وتعكس الممارسات المرتبطة بالنمط القيادي والإداري غياب الضوابط الحاكمة للترقى الوظيفي والاعتماد الكلي على الأقدمية المطلقة في اعتلاء الوظائف مما قد يؤدي إلى غياب معيار الكفاءة في العمل.

كما تبرز الاستجابات سلبية الإدارة في تحمل مسؤولياتها في اتخاذ القرارات المصيرية وتكتفي بسياسة الظل مع الاحتفاظ الكامل بالمناصب القيادية وحق السلطة والامتياز الوظيفي مع غياب الدور والمسؤوليات تجاه القرارات المصيرية، كما يعبر الاستقراء التحليلي لممارسات

النمط القيادي والإداري غياب الرؤية التعاملية تجاه رغبات المرؤوسين واحتياجاتهم تجاه العمل وكياناتهم الوظيفية.

كما تنتج العلاقات الوظيفية اتجاهات للتقييم تخضع للآراء والعلاقات الشخصية في غياب المعايير الموضوعية للتقييم ومدى العلاقة بالرؤساء.

ووفقاً لهذه الدلالات يكون قد حقق محور (تقييم الأداء الوظيفي) اتجاه نحو الحراك الصاعد والذي تعبر كميته بأن الأداء الوظيفي يقاس من خلال تحقيق المعلمين للأهداف المدرجة في إطار الخطة العامة للإدارة، كما تركز آليات التقييم على مدى التزام المعلمين وإتباعهم بالتعليمات والقوانين المنظمة للعمل وهذا يبرز أن هناك استقرار نسبي في انضباط بيئة العمل، كما أنه يخضع الأداء لأسلوب تقارير الجهات الرقابية وهذا يعنى أن هناك متابعة اعتيادية من السلطة العليا للرقابة على الأداء بصرف النظر عن وجود معايير معلنة لتقييم أداء المرؤوسين.

كما أنه من المؤشرات الإيجابية لدينامية الحراك الإيجابي في أداء قياس العاملين هو مدى تقبل العلاقات في محيط العمل وهذا يعزز تماسك الجماعة المهنية واستقرار العلاقات فيما بينهم، كما أفرزت اتجاهات إبداء الرأي أنه يوجد معايير عملية وسلوكية تشكل أساساً جوهرياً في تقييم المعلمين وإنتاجياتهم في العمل وهذا يتفق في مضمونه مع الطبيعة المهنية للتربية الرياضية وما تتميز به جموع المعلمين من المهارات الميدانية والكفايات الأدائية التي تشكل الأساس في البناء المهني للمعلمين وهذا ما يسهل معه تطبيق الضبط القياسي للمعايير العملية لتقييم أدائهم.

كما يتضح من ميزان تقدير الممارسات الدالة على تقييم الأداء الوظيفي أن الإدارة العامة للتربية الرياضية بوزارة التربية والتعليم تسعى وتطمح في وضع منظومة لتطوير معايير تقييم الأداء وذلك وفقاً للتوجهات القومية لمعايير الجودة والاعتماد، وهذا يبرز أن هناك محاولات لتحسين الظروف والمعاملات الوظيفية ورفع كفاءة أداء المعلمين.

كما أنه يتضح من نتائج ذات المحور أن الاستجابات قد أعطت مردود استجابي في

الاتجاه الهابط نحو تقييم ممارسات الأداء الوظيفي منها:

أن عمليات التقييم تتم بمحكات غير موضوعية وتخضع لوجهات النظر الشخصية والميول في العلاقات المهنية بصرف النظر عن معيار الكفاءة المهنية ولا توجد مظلة واضحة تتسم بالشفافية والمصادقية نحو مؤشرات ونواتج الكفاءة المهنية وأنها لا تتلائم مع منطقية

التعامل مع متغيرات وظروف ميادين العمل في ظل نقص التسهيلات والتدابير اللازمة لإنجاز العمل والتي هي جزء لا يتجزأ من معايير الحكم على إنجاز العمل الوظيفي وكفايته.

ولذا يتضح من النظام الحالي لتدريب المعلمين أنه يفتقد إلى الحداثة لذا لا يتعامل مع برامج توظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في التناول التدريبي وفي تنمية مهارات التفكير لدى المعلمين كما أنه لا يتيح صقل وتنمية القدرات الإبداعية والابتكارية في غياب منظومة تنمية القدرات والمهارات الفنية والوظيفية، وذلك لانعزال هذا النظام عن الفكر التقدمي في بناء الشخصية المهنية للمعلمين، كما أنه لم يحقق النظام التدريبي الحالي عقد الاتفاقيات العلمية المشتركة في برامج الدراسات العليا بالكليات المتخصصة.

واعتمد هذا النظام من واقع النتائج المشار إليها أنه يعتمد على الكيان التدريبي للقيادات الإدارية داخل النظام ويفتقد إلى الدعم التدريبي من قبل الكيانات والكوادر الأكاديمية الاحترافية، كما أنه لم يتيح هذا النظام التنوع في أساليب وأنشطة الاتصال التدريبي من خلال عقد ورش العمل النقاشية والتدريبية وإقامة الندوات والمؤتمرات العلمية والتي تتيح الفرصة لعرض الأفكار والنماذج وتبادل الخبرات الناجحة.

ومن هذه المنطلقات وغيرها لا بد من إعادة النظر في نظم تدريب المعلمين وأن تركز بنيتها على المعايير والبرامج الأكاديمية للنهوض والتحرك بها نحو صورتها المأمولة.

ومن واقع ما تقدم من عرض ومناقشة لنتائج البعد الأول ومحاوره التي تضمنها يكون قد تم تحقيق الهدف البحثي الأول من الدراسة والتوصل إلى الإجابة عن التساؤل البحثي المرتبط بالعوامل التي تحدد مسار ومؤشر الحراك المهني لمعلمي التربية الرياضية سواء هبوطاً أو صعوداً وبذلك قد تم استيضاح التغير الحادث في الوضع أو المركز الذي يشغله معلمي التربية الرياضية وفيما يتعلق بالفكر والممارسات الإدارية الموجهة والمنظمة للعمل واختصاصات العاملين ونوع ومستوى التغير في الوظائف والممارسات المهنية.

وقد أعطى ذلك استقراء وصورة تشخيصية للواقع الحالي للفكر والممارسات الإدارية الموجهة والمنظمة للعمل واختصاصات العاملين داخل منظومة العمل بالرياضة المدرسية.

جدول رقم (١١)

حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والمدى وقيمة واتجاه " مؤشر " وقيم الحراك المهني لبند البعد الثاني الخاص (بخصائص ومعايير الأداء المهني للعاملين) وفقاً لاستجابات عينة الدراسة الأساسية ن = ١٠٠

المدلول الرقمي للبند	البعد الثاني (خصائص ومعايير الأداء المهني للعاملين)			
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المدى (أعلى قيمة، أقل قيمة) (قيمة)	اتجاه وموشر الحراك
١	٢.٧٢٠	١.١٣٨	٠.٧٧٠	هابط
٢	٣.٠٨٠	٠.٧٨٧		صاعد
٣	٣.٠٨٠	٠.٨٠٠		صاعد
٤	٣.١٩٠	٠.٧٦١		هابط
٥	٣.٤٤٠	٠.٦٥٦		صاعد
٦	٣.١٥٠	٠.٧٠٢		صاعد
٧	٣.١١٠	٠.٧٣٧		صاعد
١/٨	٣.١٣٠	٠.٧٤٧		هابط
٢/٨	٣.٠٧٠	٠.٦٧١		هابط
٣/٨	٣.٠٠٠	٠.٧٩١	هابط	
٤/٨	٣.٠٩٠	٠.٧٥٣	هابط	
٩	٣.٣٤٠	٠.٧٤٢	٠.٧٧٠	هابط

تابع جدول رقم (١١)

حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والمدى وقيمة واتجاه " مؤشر " وقيم الحراك المهني لبنود البعد الثاني الخاص (بخصائص ومعايير الأداء المهني للعاملين) وفقاً لاستجابات عينة الدراسة الأساسية ن = ١٠٠

صاعد	٠.٥٩٠	٠.٨٤٢	٣.٠٩٠	- يوجد توثيق لكافة الأعمال والإنجازات وتوصيف لتقارير تنفيذ البرامج والأنشطة والمسابقات والنتائج والإحتفاظ المستندي الجيد للقواعد والإجراءات والشروط والمطلوبات والنشرات والتعميمات والتعديلات والتوصيات المنظمة لسير العمل وكافة المطبوعات الصادرة من الجهات الإشرافية والرقابية التي يستند إليها ويتابعها كل الأطراف المشاركين والمعنيين بالأمر	١٠
صاعد	٠.٧٣٠	٠.٨٦٣	٣.٢٣٠	- القيام بمختلف الأعمال الإدارية والمكتبية والمهام الإشرافية والريادية المطلوبة وإستطاعة أدائها في توقيتاتها المناسبة من اليوم الدراسي وعلي مدار الفصلين الدراسيين وفي ضوء كفاءة تخطيط وإدارة وتنظيم الوقت .	١١
				- يتم إنجاز الأعمال وإدارة المهام التدريسية في ضوء :	١٢
صاعد	٠.٨٢٠	٠.٧٦٤	٣.٣٢٠	- إستغلال وإدارة الوقت بين الأنشطة المختلفة بمراعاة تحديد وكتابة الأعمال المطلوبة وتحديد مواعيد إنجازها حسب أولويتها وأهميتها .	١/١٢
صاعد	٠.٦٨٠	٠.٦٨٧	٣.١٨٠	- الإلتزام بإنهاء الأعمال الموكلة في ضوء أزمة واقعية مناسبة وقيل البدء بأي أعمال جديدة والعمل علي إتمامها في الوقت المحدد لها بحيث لا تستغرق وقتاً إضافياً علي حساب إنجاز مهام أخرى .	٢/١٢
صاعد	٠.٨٣٠	٠.٦٦٨	٣.٣٣٠	- القدرة علي إيجاز وشمول ووضوح الشرح أو إصدار أية تعليمات شفوية والتركيز علي معدلات الممارسة الإيجابية والقدرة علي توظيف الوقت المخصص لتنفيذ الدرس لتحقيق الحد الأقصى من التعلم والممارسة والتدريب .	٣/١٢
هابط	٠.٧٧٠	٠.٦١٧	٣.٢٧٠	- الإلتزام بإنهاء الزمن المخصص لتدريس المنهج وتحضير وتنفيذ الحصص الدراسية والأنشطة التعليمية .	٤/١٢
				- إعداد سجلات النشاط بما يسمح بتدوين كافة البيانات والمعلومات لرصد الأداء التحصيلي المرتبط بالأنشطة التعليمية والتطبيقية علي أن تقدم السجلات العديد من الشواهد والادلة من بينها	١٣
صاعد	٠.٦٩٠	٠.٥٨١	٣.١٩٠	- مستوي تنوع الأنشطة والمعارف والمهارات والمسابقات ورصد المستويات والنتائج التي أحرزها الطلاب ، وتحتوي علي درجات إختباراتهم في عمليات التقويم وتعبر عن سير تقدمهم ونموهم وإنجازاتهم ومعارفهم وإتجاهاتهم وتتبع مستواهم خلال الفترة الدراسية المعينة .	١/١٣
هابط	٠.٤٩٠	٠.٧٨٥	٢.٩٩٠	- توفر قاعدة بيانات تقويمية تراكمية تعطي صورة واضحة عن سبل ومحكات تقييم الأداء التدريسي ككل وتحتوي علي معايير الحكم علي مستوي ونوعية وحالة وجوده الخطط والبرامج والأنشطة والتجهيزات والحاصلات.	٢/١٣
هابط	٠.٦٨٠	٠.٧٣٠	٣.١٨٠	- توفر قاعدة بيانات تقويمية تراكمية تعطي صورة واضحة عن سبل ومحكات تقييم الأداء التدريسي ككل وتحتوي علي معايير الحكم علي مستوي ونوعية وحالة وجوده الخطط والبرامج والأنشطة والتجهيزات والحاصلات.	٣/١٣
هابط	٠.٧٠٠	٠.٦٩٦	٣.٢٠٠	يتم تحديد وتحليل أبعاد المشكلات التعليمية والتربوية التي تعترض العملية التعليمية من حيث: تحري الأسباب الرئيسية والحقيقية المترتب عليها ظهورها وإملاك القدرة علي معرفة أعراضها وآثارها في محيط ظهورها .	١/١٤
هابط	٠.٦٧٠	٠.٦٩٧	٣.١٧٠	- التمكن من القيام بإجراء الدراسة التحليلية للمشكلة والنقاط الهامة الجوهرية التي بنيت عليها وتصنيف الحقائق ذات الصلة بها وإستقصاء المعلومات وتوفير البيانات المتصلة بالمشكلة من مصادر متعددة.	٢/١٤
هابط	٠.٧٦٠	٠.٨٢٤	٣.٢٦٠	البحث عن حلول وبدائل معالجة المشكلة القائمة مع الأخذ في الإعتبار الأحداث المستقبلية المترتبة علي تحديد الحلول البديلة المتاحة لمعالجة المشكلة والمفاضلة بينها وفقاً لسلامة ونفعية وفاعلية النتائج المتوقعة من القرار .	٣/١٤
هابط	٠.٦٩٠	٠.٨٣٧	٣.١٩٠	- تناقص التكلفة المخصصة لتنفيذ الحلول وملامنة للظروف والموارد المادية والبشرية المتاحة ومناسبة التوقيت المستغرق لتطبيق القرار أو الحل وتحديد مدي إستجابة الأفراد وتقبلهم لما سوف يتخذ في هذا الشأن	٤/١٤
هابط	٠.٥٥٠	٠.٨٣٣	٣.٠٥٠	- الإستعانة باستشارات وخبرات الهيئات الأكاديمية ومن يسند إليه سلطة إتخاذ القرار بما يضمن تحقيق فاعلية هذا القرار وقابليته للتنفيذ وضمن جودته في تقديم المعالجة وقبول كافة النتائج المترتبة عليه لما فيه الصالح لكافة عناصر العملية التعليمية والنظام التربوي المدرسي .	١٥
صاعد	٠.٦٨٠	٠.٧٣٠	٣.١٨٠	- هل يتم العمل في مناخ من العلاقات الطيبة مع أسرة المدرسة (مديرها ومدرسيها والعاملين بها) وتوطيد الزمالة والصلة ببقية زملاء من المدرسين ومشاركتهم الأحاديث والمناقشات الهادفة والمشروعات البناءة لصالح رسالة المدرسة والطلاب مع مواصلة الإطلاع للأحداث والموضوعات المحلية والعالمية والتطورات العلمية والتربوية والمقدرة علي الإستجابة لتطورات الحياة وما يحدث في المجتمع الإنساني من تغيرات وما يستجد فيه من إتجاهات معاصرة ؟	١٦

تابع جدول رقم (١١)

حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والمدى وقيمة واتجاه " مؤشر " وقيم الحراك المهني لبنود البعد الثاني الخاص (بخصائص ومعايير الأداء المهني للعاملين) وفقاً لاستجابات عينة الدراسة الأساسية ن = ١٠٠

١٧	٠.٧٩٠	٠.٧٠١	٣.٢٩٠	- يتم العمل من خلال الشعور بالمسئولية وعدم التواني والتفريط في القيام بالواجبات المهنية ومهام العمل وما يستجد فيه من اتجاهات معاصرة مع امكانية التجديد والابداع والابتكار	صاعد
١٨	٠.٩٦٠	٠.٦٧٣	٣.٤٦٠	- يتيح مناخ العمل مراعاة آداب وأخلاقيات المهنة وإحترام تقاليدها والالتزام بقيمتها والإيمان الكامل بها والإحساس بالمسئولية تجاهها والتحمس لها والتعاون مع الزملاء والعمل على تنمية الروابط الفكرية وتأكيد الهوية التخصصية والمساهمة في برامج العمل النقابي والنمو المهني المستمر.	صاعد
١٩	٠.٥٩٠	٠.٨٦٦	٣.٠٩٠	- مدي توفر المناخ الديمقراطي في العمل الذي يتيح تبادل الرأي وقبول الآخر والتقدير المتبادل وحسن الاستماع للأراء والاستجابة للميول والرغبات والحقوق والمطالب المشروعة وتنمية الاتجاهات والعلاقات السليمة وتقديم كافة الأنشطة التنموية .	صاعد
١/٢٠	٠.٥٣٠	٠.٨٨١	٣.٠٣٠	يتيح العمل العلاقات الانسانية والتربوية : يتم السماح في محيط العمل بالتعبير الواضح عن الرأي	صاعد
٢/٢٠	٠.٩٩٠	٠.٦٧٤	٤.٤٩٠	- تقبل مشاعر الآخرين والإطراء علي المتفوقين منهم وتشجيعهم علي المبادرة الذاتية وتمكينهم من الاختيار. - الصدق في الوعود والتعاطف مع مشكلات الآخرين وتفهمها والسعي وراء تقديم خدمات النصح والإرشاد والمساعدات والحلول اللازمة لها وأن يبعث في الجميع الشعور بروح العمل الجماعي ويقوي الإلتزام وحب المجتمع التعليمي والإنساني بوجه عام .	صاعد
٣/٢٠	٠.٩٢٠	٠.٦٩٩	٣.٤٢٠	- السعي دوماً لكسب ثقة الأفراد والإستماع إليهم جيداً وإحترام كيانهم وتفهم طبيعة دورهم بما يحقق نواتج أفضل في التعامل معهم.	صاعد
٤/٢٠	٠.٩٢٠	٠.٧١٣	٤.٤٢٠	- الإتجاه نحو العطف علي الآخرين وتقديم المساعدة وإشعارهم بالطمأنينة وروح الأخوة وزيادة الثقة بالنفس.	صاعد
٢١	٠.٧٠٠	٠.٨٠٤	٣.٢٠٠	يتم المساهمة في خلق علاقات طيبة بين المدرسة والبيئة عن طريق الإلمام بمصادر المعلومات عن المجتمع المحلي والإسهام في بعض مشروعات الخدمة العامة وتقديم الخدمات المعاونة التنموية وتنظيم وعقد محاضرات وندوات تثقيفية لخلق أدوار جديدة وجعل المدرسة مركز إشعاع حضاري وثقافي لخدمة المجتمع وتنمية البيئة.	صاعد
٢٢				تتيح ظروف العمل تحسين إنتاجية تدريس المنهج الدراسي بما يحقق:-	
١/٢١	٠.٦١٠	٠.٨٠٣	٣.١١٠	السعي وراء معالجة وتعديل ما يحتويه من مضمون وما يعترضه من قصور بما يتناسب مع الواقع المدرسي.	صاعد
٢/٢٢	٠.٦١٠	٠.٦٨٠	٣.١١٠	بما يقابل تنوع متطلبات وإمكانيات البيئات المدرسية ومقابلة الإحتياجات الهامة والضرورية للطلاب من الممارسة الرياضية وفقاً لخصائص المرحلة السنوية ومراعاة التفاوت في الميول والإستعدادات والقدرات.	هابط
٣/٢٢	٠.٧٤٠	٠.٧٩٣	٣.٢٤٠	بما يسهم في إتباع طرق وأساليب تدريس تتناسب مع كثافة الطلاب داخل بيئة الصف وتتناسب مع المساحات المخصصة للممارسة والأدوات المتاحة داخل البيئة المدرسية .	هابط
٤/٢٢	٠.٦٨٠	٠.٧٥٧	٣.١٨٠	إمكانية زيادة النزعة والتفكير الإبتكاري والإبداعي في التناول الإخراجي للمواقف والأنشطة التعليمية وتطبيقاتها والسعي الدائم نحو تقليل الفاقد من الوقت الضائع من الدرس والإعتماد علي المشاركة في المعلومات والتدريس التعاوني وتشجيع الإدارة والتعلم الذاتي بين الطلاب	هابط
٢٣	٠.٩٤٠	٠.٧١٥	٣.٤٤٠	توجد سياسة واضحة للكشف عن الإستعدادات والمواهب الرياضية وصقلها ورعايتها وتنميتها وتوجيهها إلى أنواع النشاط المناسب والذي يرضي الطموحات ويتوافق في ذات الوقت مع الإستعدادات والقدرات والإمكانيات والسعي الدائم وراء توليد مستويات رياضية مقبولة من القطاع المدرسي للقطاع البطولي للرياضة المصرية	صاعد
٢٤	٠.٨٥٠	٠.٧٣٠	٣.٣٥٠	-توجد سياسة واضحة وجيدة لتقويم عناصر المنهج الدراسي والمستوي التحصيلي لمشاركة الطلاب وإمتلاك معايير قياس أداؤهم ووجود إختبارات مناسبة تحقق قياس واقعي يعطي نتائج تعكس الصورة الحقيقية للأداء الحالي للعملية التعليمية وتقدير المستوي وتعطي دلالات تشخيصية تحدد إحتياجات التحسين والتطوير.	هابط

ثانياً: البعد البحثي الثاني:

والذي يشير إلى خصائص ومعايير الأداء المهني للعاملين من واقع الجدول رقم (١٠) الذي يوضح واقع القيم الإحصائية بدلالة المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة المدى بين أعلى وأقل قيمة لبنوده الضمنية وعددها (٢٤) بنداً والتي تمثل الشق الفني للحراك المهني لمعلمي التربية الرياضية.

ولقد اتجهت قيم الحراك لتعبر عن شقين إحداهما يمثل المستوى المتقدم في تحقيق الممارسات الفنية والمهنية ويعبر عن الاتجاه الإيجابي للحراك ويشكل اتجاه القوة في أداء المعلمين واشتمل على عدد (١٤) بنداً مستقلاً) بمدلول أرقام (٢-٣-٥-٦-٧-١٠-١١-١٦-١٧-١٨-١٩-٢١-٢٢-٢٣) وعلى عدد (٨) بنود فرعية ضمنية) بمدلول أرقام مستقلة بدلالة (١٢-١٣-٢٠) محققة متوسطات حسابية في الاتجاه الإيجابي تتراوح بين (٣.٠٣٠-٣.٤٩٠) وبانحرافات معيارية تراوحت بين (٠.٥٨١-٠.٨٨١) وبمدى قدره (٠.٧٧٠) ويقم حراك أفقي نحو الاتجاه المتقدم تراوحت بين (٠.٥٣٠-٠.٩٩٠).

كما عبرت قيم الحراك عن اتجاه حراكي متأخر في بعض الممارسات الفنية والمهنية ويعبر عن الاتجاه السلبي للحراك ويشكل نقاط الضعف في أداء وممارسات المعلمين واشتمل على عدد (٥) بنود مستقلة) بمدلول أرقام (١-٤-٩-١٥-٢٤) وعلى عدد (١٤) بنداً فرعياً ضمناً) بمدلول أرقام مستقلة بدلالة (٨-١٢-١٣-١٤-٢٢) محققة متوسطات حسابية في الاتجاه السلبي تتراوح بين (٢.٧٢٠-٣.٣٥٠) وبانحرافات معيارية تراوحت بين (١.١٣٨-٠.٦١٧) وبمدى قدرة (٠.٧٧٠) وبقيم حراك أفقي نحو الاتجاه المتأخر تراوحت بين (٠.٨٥٠-٠.٢٢٠).

وحيث عبرت اتجاهات رأي المعلمين أن هناك ممارسات إيجابية تعكس المسار الحراكي في الاتجاه الصاعد ونحو الممارسات التالية:

أنهم يعملون في إطار تدريسي تنموي وشمولي يتضمن العديد من الأنشطة التعليمية والتطبيقية ويستهدف تحقيق مستوى ارتقائي للفئات المستهدفة ويحقق في ذات الوقت نتائج تعلم إيجابية متضمناً تنمية المعارف والمهارات والارتقاء بمستوى الممارسات والأنشطة بند رقم (٢)، كما أنه تتجه الممارسات التدريبية وفقاً لتنظيمها السيكولوجي والمنطقي لمعايير الاختيار ومتطلبات المرحلة السنية كما أنها تتفق مع المعايير العلمية والمفهوم التقدمي في ضوء مستحدثات التطبيق بند رقم (٣، ٥، ٦).

كما أنها جاءت محققة مستوى إيجابي نحو تطبيق الممارسات الإدارية الميدانية في إطار من التعاون والتفاهم متبعاً في ذلك الأسلوب التربوي ومعاييرهم مع التزام الجميع بالقوانين واللوائح التي تحدد طبيعة العمل وكافة مجريات الأمور وذلك نظراً لوجود خبرات ميدانية لدى قطاع عريض من المعلمين وهذا يتفق مع طبيعة العمل بند رقم (٧).

وبنتبع الاتجاه الحراكي الصاعد أنه يتميز الأداء بالسيطرة على المواقف التعليمية ومواجهة الظروف الطارئة والحفاظ الدائم على بيئة العمل الإيجابية والمساهمة الفعالة في حل المشكلات والمواقف التعليمية بند رقم (٥).

كما تؤكد الاستجابات أن هناك قواعد فعالة لإدارة وتنظيم العمل التدريسي ويوجد هناك تعليمات وأحكام صافية تحدث وتسهم في استقرار بيئات العمل كما أنه يتوفر لديهم الإجراءات التشخيصية والعلاجية لبيئة الصف واستقرارها. بند رقم (٦).

وأن هناك ممارسات إيجابية نحو وجود آليات فاعلة لعمليات التوثيق وتوصيف تقارير الإنجاز نحو البرامج والأنشطة والمسابقات والنتائج مع وجود نظام للاحتفاظ المستندي لكافة القواعد والإجراءات والشروط والمتطلبات المنظمة لسير العمل ومن خلال إنتاج المطبوعات والنشرات والتوصيات والتي يستند إليها جميع المعلمين ويتابعها أفراد الإدارة العليا. بند رقم (١٠).

كما جاء الاتجاه الإيجابي للحراك مؤكداً على قيام معلمي التربية الرياضية بمختلف الأعمال الإدارية والمكتبية والمهام الإشرافية والريادية المطلوبة وإستطاعة أدائها في توقيتاتها المناسبة من اليوم الدراسي وعلي مدار الفصلين الدراسيين وفي ضوء كفاءة تخطيط وإدارة وتنظيم الوقت (بند رقم ١١)، وكذلك يتم إنجاز الأعمال والمهام وفقاً لتوقيتاتها المناسبة ومواعيد وأولويات إنجازها ووفقاً لأهميتها (بند رقم ١٢/١).

وتأتي الممارسات المهنية للمعلمين لتحقيق معدل الأداء مناسب لإنجاز المهام بشكل متوازن في معدلات إنجازها. (بند رقم ١٢/٢).

كما ارتبط أدائهم بالالتزام بالآزمنة المخصصة لتدريس الحصص الدراسية والأنشطة التعليمية (بند رقم ١٢/٣).

كما يتضح من مؤشرات الأداء الذي يقوم به المعلمين بوجود تنوع في الأنشطة والمعارف والمسابقات ورصد نتائجها من خلال الاختبارات المستخدمة في عملية التقييم وأن لديهم مؤشرات عن نمو التلاميذ وإنجازاتهم مما يتيح لهم تتبع مستوياتهم خلال الفترة الدراسية (بند رقم ١٣/١).

كما أنه أكدت آراء المعلمين أن مناخ العمل يتم في إطار من العلاقات الطيبة مع المجتمع المدرسي والمشاركات الإيجابية في المشروعات البناءة لصالح رسالة المدرسة والطلاب مع مواصلة الإطلاع على ما يحدث في المجتمع المهني. (بند رقم ١٦).

كما يسفر الاتجاه الإيجابي لممارسات المعلمين أنهم يحرصون أن يتيح مناخ العمل مراعاة آداب وأخلاقيات المهنة وإحترام تقاليدها والإلتزام بقيمها والإيمان الكامل بها والإحساس بالمسئولية تجاهها والتحمس لها والتعاون مع الزملاء والعمل علي تنمية الروابط الفكرية وتأكيد الهوية التخصصية والمساهمة في برامج العمل النقابي والنمو المهني المستمر (بند رقم ١٨).

وكذلك يتم العمل في مناخ ديمقراطي يتيح الفرصة لإقامة علاقات وأنشطة تنموية وتربوية وتنمية اتجاهات إيجابية تتفق مع الميول والرغبات الخاصة بالمتعلمين في إطار من التقدير المتبادل. (بند رقم ١٩).

وتأتي الآراء مؤكدة على نفس السياق الإيجابي الذي يتيح التعبير عن الرأي في محيط العمل وتقبل مشاعر العاملين وتشجيع المبادرات الذاتية والصدق في العلاقات والسعي وراء حل المشكلات وتقديم خدمات النصح والإرشاد مما يتسم في النهاية بروح العمل الجماعي والانتماء

وتقوية الروابط المهنية، بما يحقق ثقة الآخرين ونواتج أفضل في العلاقات ويسود مناخ العمل العام روح الأخوة. (بند رقم ١/٢٠، ٢/٢٠، ٣/٢٠، ٤/٣٠).

وتأتى الفاعليات الإيجابية في الممارسات المهنية للعاملين لتحقيق مستوى مرضي في علاقات التنسيق بين المجتمع المدرسي والبيئة المحيطة وتقديم الخدمات التنموية من مشروعات خدمة عامة وتقديم أنشطة تنموية تدفع مستوى ثقافة الأفراد المجتمع. (بند رقم ٢١)

كما يسعى المعلمين إلى تحسين إنتاجية تدريس المنهج وفقاً لاحتياجات الطلاب وخصائص مرحلتهم السنية ويراعى في ذلك الميول والاستعدادات والقدرات. (بند رقم ٢٢)

وبتتبع الاتجاه الإيجابي في الممارسات المهنية يتضح وجود سياسات تكشف عن الاستعدادات والمواهب الرياضية لدى الطلاب وخطط التنمية اللازمة مع تقديم كافة سبل الدعم الفني والسعي الدائم وراء توليد مستويات رياضية مقبولة لقطاع البطولة. (بند رقم ٢٣)

وفى الاتجاه التفسيري الذي يشير إلى المسار الحراكي في الاتجاه الهابط والذي يشكل نقاط الضعف في الأداء المهني للمعلمين جاءت هذه الممارسات لتعبر عن:

أنه لا يتاح للمعلمين المشاركة في عمليات تطوير وتطوير المناهج والأنشطة الدراسية وتوظيفها واقتراح المناسب من طرق وأساليب التدريس والمساعدات التعليمية التي تتلائم مع واقع البيئة المدرسية ومتطلبات واحتياجات التلاميذ. (بند رقم ١).

كما أنه لم تتطرق الممارسات المهنية إلى بناء خطة لتوجيه التلاميذ من واقع الفهم والدراسة الجدية لظروفهم ونموهم ومراعاة ما بينهم من فروق وإدراك نواحي تفوقهم وضعفهم كما أنها لا تحقق الملاحظة المستمرة والاتصال الدائم بهم وأيضاً لا تتيح طبيعة العمل اكتشاف حالات صعوبات التعلم وتهيئة المواقف التربوية اللازمة. (بند رقم ٤)

وتأتى الممارسات المهنية في غياب إدارة التدريس في ضوء مفهوم الجودة الشاملة مما يترتب عليه جوانب قصور في تأدية العمل التدريسي وتطبيق المشاركة التعاونية في إنجاز المهام التعليمية وتطبيقاتها في غياب الإدارة الذاتية وفرق العمل وفي غياب شمولية مجالات عملية التدريس، وهذا مما لا يتيح التحسن المستمر في طرق وأساليب التدريس وهذا يؤدي بدوره إلى عدم التخطيط والتنظيم للأنشطة التعليمية، وفقدان مقومات العمل التربوي الصحيح ويعكس ذلك على الوفاء باحتياجات التلاميذ من المعارف والمعلومات واعتماد الرقابة السلوكية والتقييم الذاتي في أداء العمل المهني وكذلك لا تستطيع أن تحقق الميزة التنافسية نحو تميز الخدمات التعليمية. (بنود ١/٨، ٢/٨، ٣/٨، ٤/٨).

كما أشارت استجابات المعلمين تجاه خصائص ومعايير الأداء المهني للعاملين أن هناك افتقار نحو الإجابة في مادة التخصص والإمام بطبيعتها وأصولها العلمية في غياب الوعي بتطورها والإمام بالجديد والمستحدث منها ويفسر ذلك أن هناك انغلاق في جوانب الاتصال المعرفي بين المعلمين والاتجاهات التربوية الحديثة وانقطاع حلقة الاتصال بين برامج الدراسات العليا والتنمية المهنية أثناء الخدمة. (بند رقم ٩)

كما أشارت النتائج في الجانب الخاص بإنجاز الأعمال والمهام الوظيفية الخاصة بالمعلمين أن هناك عدم تمكن في توظيف العلاقات بين النظرية والتطبيق في غياب إدارة وقت التدريس نحو التعليم والممارسة والتدريب. (بند رقم ٤/١٢)

كما أظهرت آراء المعلمين عدم توافر قاعدة بيانات لتقييم الأداء المدرسي والتدريسي في غياب معايير الحكم على مستوى ونوعية وحالة التجهيزات والمخرجات التعليمية، كما أنها لا تحتوى سجلات العمل على البيانات والمعلومات الكافية التي يمكن اللجوء إليها والاعتماد عليها من خلال وسائل وأساليب الاتصال التكنولوجي. (بند رقمي ٢/١٣، ٣/١٣).

وبتتبع الاتجاه الحراك الهابط في تناول الممارسة المهنية الخاصة بتحديد وتحليل أبعاد المشكلات التعليمية والتربوية يتبين لنا: عدم تحري الأسباب الرئيسية والحقيقية لأبعاد هذه المشكلات ومعرفة أعراضها وآثارها في محيط ظهورها، كما تدل الاستجابات أنه لا توجد دراسات تحليلية للمشكلات المهنية والتعامل معها وفقاً للمنهجية العلمية السليمة أو البحث عن حلول وبدائل معالجتها وفقاً لسلامة وفعالية النتائج والقرارات المبنية عليها.

وكذلك لا تحقق الحلول المتبعة للمشكلات المهنية عدم الملائمة للظروف والموارد المالية والبشرية المتاحة. بنود أرقام (١/١٤، ٢/١٤، ٣*١٤، ٤/١٤).

كما أنه لم تحقق الممارسات المهنية للمعلمين مؤشرات إيجابية نحو الاستعانة بالاستشارات وخبرات الهيئات الأكاديمية في اتخاذ قرارات التطوير نحو العملية التعليمية والنظام التربوي المدرسي. (بند رقم ١٥)

كما لا يتاح للمعلمين تحسين إنتاجية تدريس المنهج الدراسي وبما يتوافق مع تنوع متطلبات وإمكانات البيئة المدرسية وبما يقابل الاحتياجات الهامة والضرورية للتلاميذ من الممارسة الرياضية المناسبة لخصائص المرحلة السنية ومراعاة التفاوت في الميول والاستعدادات والقدرات وهذا يدل على أن المعلمين يتعاملون مع ثوابت منهجية صادرة من الجهات الإدارية العليا وينحصر دورهم في العمليات التنفيذية دون إبداء أي مقترحات للتطوير في هذا الاتجاه.

كما أن إنتاجية التدريس تفتقد إلى الطرق والأساليب التي تتناسب مع كثافة التلاميذ داخل بيئة الصف كما أنها لا تتناسب مع المساحات المخصصة للممارسة والأدوات المتاحة.

كما أنه هذه الإنتاجية تفتقد إلى مهارات التفكير الابتكاري والإبداعي في إخراج المواقف والأنشطة التعليمية وتطبيقاتها، كما أنها تفتقد إلى مهارات ضبط واستغلال الوقت الضائع في إخراج وتنفيذ الدرس ولا يوجد مشاركة في المعلومات والتدريس التعاوني وتوجيه الطلاب نحو التعلم الذاتي. (بنود أرقام ٢/٢٢، ٣/٢٢، ٤/٢٢).

كما أفرزت النتائج دلالات هامة مفادها أنه لا يوجد سياسة واضحة لتقويم عناصر المنهج الدراسي والمستوى التحصيلي للتلاميذ يعكس الصورة الحقيقية للأداء الحالي للعملية التعليمية الذي يتسق مع البنية النوعية للمقرر الدراسي ووفقاً لقدرات ونضج التلاميذ. (بند رقم ٢٤).

ومن واقع ما تقدم من عرضه ومناقشته لنتائج البند الثاني وبنوده يكون قد تكون تحقيق الهدف البحثي من الدراسة والتوصل إلى إجابة على التساؤل البحثي المرتبط بالعوامل التي تحدد مسار ومؤشر الحراك المهني الأفقي في الاتجاه الإيجابي المتقدم الدال على نقاط القوة أو نحو الاتجاه السلبي المتأخر الدال على نقاط الضعف وفيما يتعلق بخصائص ومعايير الأداء المهني للتلميذ.

وتتفق نتائج الدراسة في بعض متغيرات الحراك المهني في " الاتجاه الهابط " لبعدي الدراسة مع العديد من نتائج الجهود البحثية التي تناولت الاستقرار التحليلي للحراك المهني لمعلمي التربية الرياضية، مع ما توصلت إليه نتائج دراسات طارق محمد بدر الدين (٢٠٠٤) (٢)، نائر شكري هارون (٢٠٠٧) (١)، عمرو سلامة عبدالحكيم (٢٠٠٨) (٤)، علي بن سعد الغامدي (٢٠٠٥) (٣)، محمد أحمد عبد المحسن (٢٠٠٣) (٦)، جاكلين الين كولنيسون (٢٠٠٠) (٨)، جون روبروت وارين (٢٠٠٢) (٩)، تيرنر (٢٠٠٥) (١٤).

أن هناك اتفاق حول اتجاهي الحراك المهني لمعلمي التربية الرياضية سواء أكان في الاتجاه الهابط أو الصاعد حيث أتفقت تلك الدراسات أن جوانب الإخفاق في الممارسات المهنية (الفنية والإدارية) جاءت على نحو يؤكد أن هناك نقاط ضعف ترتبط بالجهات الإدارية وأخرى تتصل بضعف ممارسة المعلمين وفقاً للجوانب التالية:

أنه لا تؤخذ الاحتياجات التدريبية للمعلمين في الاعتبار في البرامج الموجهة إليهم، كما أنه يوجد قصور في تخطيط البرامج وعدم وضوح الرؤية في عملية التخطيط لها، وغياب التعامل التكنولوجي في الممارسات التدريسية للمعلمين والافتقار إلى الوسائل التقنية للاتصال التعليمي والإداري، كما أنه لا يوجد اتصال بين المعلمين وبرامج الدراسات العليا نظراً لعدم أهميتها في الترقى الوظيفي.

ومن ثم تتفق نتائج تلك الدراسات مع الدراسة الحالية إلى وجود افتقار ونقص فادح في الحوافز المادية وفقدان الدافع للإنجاز المهني والإداري.

كما أن النظام الإداري لا يتيح فرص الإبداع والابتكار للمعلمين وأن هناك العديد من المشكلات داخل ميادين العمل والتطبيق عكست بدورها سلبية الأدوار والمسئوليات داخل الحياة المدرسية، كما تفتقد بيئة العمل إلى وجود قواعد بيانات ومراجع تيسر القيام بالمهام الوظيفية للمعلمين مع القصور الفادح للإمكانيات المالية لدعم الأنشطة المدرسية.

كما قد اتفقت بعض الدراسات عن وجود اتجاه حراكي إيجابي نحو الممارسات المهنية للمعلمين فيما يتعلق بخبرات التعامل مع العمل الميداني ووجود روابط مهنية مشتركة بين المعلمين والمشاركة التعاونية فيما بينهم وامتلاكهم لقدرات إنجاز العمل في غياب الإمكانيات وقلة الدعم الكافي وأشارت أن هناك العديد من المسابقات الرياضية داخل الحياة المدرسية في غياب قلة مقومات التنفيذ وأن هناك علاقات تشاركية ناجحة بين المدرسة والبيئة المحيطة ووجود مناخ ديمقراطي تعاوني بين الجميع داخل الحياة المدرسية.

الاستخلاصات والتطبيقات:

استنتاجات الدراسة:

جاءت الاستنتاجات من خلال استعراض اتجاهي الحراك المهني الرأسي "الصاعد والهابط" والذي يتعلق بالبعد الأول (الفكر والممارسات الإدارية الموجهة والمنظمة للعمل واختصاصات العاملين) وجاءت دينامية الحراك المهني على النحو التالي:

(أ) فيما يتعلق بالممارسات الدالة على الاتجاه الحراكي الصاعد:

جاءت متمثلة في الممارسات التالية:

- يقوم العمل على تطبيق مبدأ الثواب والعقاب.
- يشارك المرؤوسين عند دراسة وإتخاذ القرارات.
- يقاس الأداء بناءً على مدى تحقيق العاملين للأهداف المدرجة في خطة الإدارة.
- يركز تقييم الأداء للعاملين بناءً على الإلتزام وإتباع التعليمات والقوانين المنظمة للعمل.
- يقاس الأداء بناءً على التقارير التي ترسل من الجهات الرقابية المعنية .
- تقاس قدرات العاملين بناءً على مدى تقبل العلاقات فيما بينهم في العمل.
- توجد معايير علمية يبنى عليها تقييم كفاءة أداء المرؤوسين .
- لا تعمل الإدارة على وضع منظومة لتطوير معايير تقييم الأداء حتى تتناسب مع معايير الأداء القومية أو العالمية .

(ب) فيما يتعلق بالممارسات الدالة على الاتجاه الهابط:

جاءت متمثلة في الممارسات التالية:

- نظام الحوافز لم يطرأ عليه أي تعديلات تتلاءم مع متغيرات وأعباء العمل.
- تحدد قيمة الحوافز بنسبة من الراتب الأساسي وتمنح لجميع العاملين .
- الحوافز تمنح وفقاً لأنظمة موضوعة من قبل الإدارة العليا بصرف النظر عن جهود العاملين.
- هناك عدم وضوح وصعوبة في معرفة المعايير التي يتم على أساسها تحديد المكافآت الخاصة بالعاملين.
- لا تتيح الإدارة للعاملين الإشتراك في تصميم نظم الحوافز .
- لا تمنح المكافآت لجميع العاملين بالإدارة وفقاً لقدراتهم وكفاءتهم في العمل.
- لا تمنح الحوافز من الإدارة بناءً على مجهودات المبادرة والإبتكار .
- لا يعتمد نظام الحوافز في الإدارة على إنجاز الأعمال .
- قلة أجور ومرتببات العاملين تؤدي إلى إهمالهم لأعمالهم .
- يتم تقييم أداء العاملين وفقاً لمعايير غير موضوعية.
- هناك معايير موضوعة لتقييم الأداء لا تتلاءم مع متغيرات وظروف مواقع وميادين العمل .
- لا يقيم أداء المرؤوسين بناءً على قدراتهم على الإبداع والإبتكار .

- تركيز البرامج التدريبية المقدمة للعاملين علي الجوانب الإدارية فقط للتقني الوظيفي والعاملين الجدد .
- تشمل أنظمة التدريب على توفير محاضرات نظمية غير مستحدثة .
- لا تعقد جلسات تدريبية للعاملين بصفة مستمرة لمناقشة معوقات العمل الوظيفي طبقاً لمشكلات ومعوقات التنفيذ علي أرض الواقع .
- خطة الإدارة لا تتضمن توفير البرامج التدريبية التخصصية أثناء الخدمة .
- البرامج التدريبية المقدمة لا تعمل على التعرف على تكنولوجيا المعرفة الحديثة وكيفية توظيفها .
- البرامج التدريبية المقدمة لا تعمل على تنمية الفكر الإبتكارى والقدرات الشخصية للأفراد .
- لا تعقد دورات تدريبية للعاملين لرفع كفاءتهم الفنية ورفع مستوى أدائهم .
- لا تعتمد الإدارة في إستراتيجياتها على تقديم التدريب والتعليم المستمر للعاملين .
- لا تعقد جلسات مناقشة لتبادل الأفكار وطرح الآراء في شكل ورش عمل للتعرف على بعض الأساليب الفنية والإدارية الحديثة أو التجارب والنماذج الفعالة للنهوض بالعمل .

ثانياً: جاءت استنتاجات البعد الثاني الذي يشير إلى (خصائص ومعايير الأداء المهني للعاملين)

وجاءت دينامية الحراك المهني في الاتجاه الأفقي على النحو التالي:

(أ) فيما يتعلق بالممارسات الدالة على الاتجاه الإيجابي المتقدم جاءت متمثلة في الممارسات التالية:

- الاسهام في جعل التدريس تنموي إرتقائي لمستوي المتعلم وشمولي متنوع يحمل العديد من الأنشطة التعليمية والتطبيقية ومستهدف نحو ما يجب إكسابه للتلاميذ ومحقق إستفادة من نواتج تعلم وما يتم التطرق إليه من نشاطات وموجهاً نحو ما يجب إتقانه من معارف ومعلومات ومهارات وسلوكيات.
- القيام بمهام التدريس وفقاً لمنطقية عرض وتناول المادة التعليمية والأهمية النسبية للمحتوي وفقاً لمعايير الإختيار والمتطلبات النوعية للمرحلة التعليمية ومستمداً من الأسانيد العلمية والمرجعيات وأدبيات المادة ومتجدداً وفقاً لكل ما هو مستحدث وتقدمي في المفهوم والتطبيق.
- حسن التصرف للحفاظ علي بيئة عمل إيجابية هادفة والسيطرة علي المواقف التعليمية ومواجهة الظروف الطارئة غير المتوقعة في العمل بكفاءة وحزم، وإصدار الأحكام وإتخاذ القرارات وتوفير بدائل من الحلول المنطقية لمعالجة القضايا والمشكلات التي تواجه الطلاب والمواقف التعليمية المختلفة.
- يوجد قواعد فعالة لإدارة وتنظيم سير العملية التعليمية وتجنب بيئة الصف العوامل التي قد تؤدي إلي إحداث سلوكيات غير مرغوب فيها وإستئصال أسباب مثل هذا السلوكيات قبل أن تقع، ومقابلة التصرفات المزعجة بهدوء وحكمة والتعامل معها

بأسانيد تربوية وخلقية، وإستخدام كافة الإجراءات التشخيصية والعلاجية بكفاءة والسعي وراء خلق جو من التفاعل الإيجابي مع الطلاب من خلال بيئة تعليمية خالية من الإزعاج.

- يوجد أساليب فعالة للسياسة الإدارية والميدانية وفقاً للمعايير المعمول بها داخل المجتمع التعليمي والإهتمام بواجبات ومهام العمل والسعي الدائم لترقيته والإلتزام بالقوانين واللوائح والأنظمة الموضوعية التي تحدد وتنظم كافة مجريات الأمور.
- يوجد توثيق لكافة الأعمال والإنجازات وتوصيف لتقارير تنفيذ البرامج والأنشطة والمسابقات والنتائج والإحتفاظ المستندي الجيد للقواعد والإجراءات والشروط والمتطلبات والنشرات والتعميمات والتعديلات والتوصيات المنظمة لسير العمل وكافة المطبوعات الصادرة من الجهات الإشرافية والرقابية التي يستند إليها ويتابعها كل الأطراف المشاركين والمعنيين بالأمر.
- القيام بمختلف الأعمال الإدارية والمكتبية والمهام الإشرافية والريادية المطلوبة وإستطاعة أدائها في توقيتاتها المناسبة من اليوم الدراسي وعلي مدار الفصلين الدراسيين وفي ضوء كفاءة تخطيط وإدارة وتنظيم الوقت.
- يتم إنجاز الأعمال وإدارة المهام التدريسية في ضوء:
- إستغلال وإدارة الوقت بين الأنشطة المختلفة بمراعاة تحديد وكتابة الأعمال المطلوبة وتحديد مواعيد إنجازها حسب أولويتها وأهميتها .
- الإلتزام بإنهاء الزمن المخصص لتدريس المنهج وتحضير وتنفيذ الحصص الدراسية والأنشطة التعليمية.
- إعداد سجلات النشاط بما يسمح بتدوين كافة البيانات والمعلومات لرصد الأداء التحصيلي المرتبط بالأنشطة التعليمية والتطبيقية علي أن تقدم السجلات العديد من الشواهد والادلة من بينها:
- يتم العمل في مناخ من العلاقات الطيبة مع أسرة المدرسة (مديرها ومدرسيها والعاملين بها) وتوطيد الزمالة والصلة ببقية الزملاء من المدرسين ومشاركتهم الأحاديث والمناقشات الهادفة والمشروعات البناءة لصالح رسالة المدرسة والطلاب مع مواصلة الإطلاع للأحداث والموضوعات المحلية والعالمية والتطورات العلمية والتربوية والمقدرة علي الإستجابة لتطورات الحياة وما يحدث في المجتمع الإنساني من تغيرات وما يستجد فيه من إتجاهات معاصرة.
- يتم العمل من خلال الشعور بالمسئولية وعدم التواني والتفريط في القيام بالواجبات المهنية ومهام العمل وما يستجد فيه من إتجاهات معاصرة مع امكانية التجديد والابداع والابتكار.
- يتيح مناخ العمل مراعاة آداب وأخلاقيات المهنة وإحترام تقاليدنا والإلتزام بقيمها والإيمان الكامل بها والإحساس بالمسئولية تجاهها والتحمس لها والتعاون مع الزملاء والعمل علي تنمية الروابط الفكرية وتأكيد الهوية التخصصية والمساهمة في

- برامج العمل النقابي والنمو المهني المستمر.
- مدي توفر المناخ الديمقراطي في العمل الذي يتيح تبادل الراي وقبول الاخر والتقدير المتبادل وحسن الاستماع للأراء والاستجابة للميول والرغبات والحقوق والمطالب المشروعة وتنمية الاتجاهات والعلاقات السليمة وتقديم كافة الأنشطة التنموية.
 - يتيح العمل العلاقات الانسانية والتربوية: يتم السماح في محيط العمل بالتعبير الواضح عن الراي.
 - تقبل مشاعر الآخرين والإطراء علي المتفوقين منهم وتشجيعهم علي المبادرة الذاتية وتمكينهم من الإختيار.
 - الصدق في الوعود والتعاطف مع مشكلات الآخرين وتفهمها والسعي وراء تقديم خدمات النصح والإرشاد والمساعدات والحلول اللازمة لها وأن يبعث في الجميع الشعور بروح العمل الجماعي ويقوي الإلتفاء وحب المجتمع التعليمي والإنساني بوجه عام.
 - السعي دوماً لكسب ثقة الأفراد والإستماع إليهم جيداً وإحترام كيانهم وتفهم طبيعة دورهم بما يحقق نواتج أفضل في التعامل معهم
 - الإتجاه نحو العطف علي الآخرين وتقديم المساعدة وإشعارهم بالطمأنينة وروح الأخوة وزيادة الثقة بالنفس.
 - يتم المساهمة في خلق علاقات طيبة بين المدرسة والبيئة عن طريق الإلمام بمصادر المعلومات عن المجتمع المحلي والإسهام في بعض مشروعات الخدمة العامة وتقديم الخدمات المعاونة التنموية من إقامة معسكرات وتقديم برامج نشاط موجهة لرفع مستوي الأفراد وإستثمار أوقات الفراغ من أجل خدمة أولياء الأمور وأهالي المنطقة أو تنظيم وعقد محاضرات وندوات حول موضوعات هامة أو مناقشة قضايا ملحة وذلك لخلق أدوار جديدة للمعلم داخل المنظومة التربوية وجعل المدرسة مركز إشعاع حضاري وثقافي لخدمة المجتمع وتنمية البيئة.
 - يتاح الفرصة لديك لتحسين إنتاجية تدريس المنهج الدراسي بما يحقق السعي وراء معالجة وتعديل ما يحتويه من مضمون وما يعترضه من قصور بما يتناسب مع الواقع المدرسي
 - توجد سياسة واضحة للكشف عن الإستعدادات والمواهب الرياضية وصقلها ورعايتها وتنميتها وتوجيهها إلى أنواع النشاط المناسب والذي يرضي الطموحات ويتوافق في ذات الوقت مع الإستعدادات والقدرات والإمكانات والسعي الدائم وراء توليد مستويات رياضية مقبولة من القطاع المدرسي للقطاع البطولي للرياضة المصرية.
- (ب) فيما يتعلق بالممارسات الدالة على الاتجاه السلبي المتأخر جاءت متمثلة في الممارسات التالية:

- يتاح الإسهام في تطوير وتطوير المناهج والأنشطة الدراسية والبحث عن كيفية توظيفها وإقتراح المناسب من طرق تدريس ومساعدات تعليم بما يتلاءم مع واقع البيئة المدرسية ومتطلبات وإحتياجات الفئات المستفيدة داخل المدرسة وخارجها.
- يتم العمل التدريسي بناءً على خطة لتوجيه التلاميذ من واقع الفهم الجيدة لنموهم وأحوالهم الدراسية ومراعاة ما بينهم من فروق وإدراك نواحي تفوقهم ونواحي ضعفهم والإتصال الدائم بهم والإهتمام المدروس والمنظم والسعي وراء تهيئة الموافق لإدماجهم مع أقرانهم في جو إجتماعي ونفسي إيجابي.
- يتم إدارة التدريس في ضوء مفهوم الجودة الشاملة التي تقتضي:
- تأدية العمل التدريسي من بدايته إلي نهايته بطريقة مدروسة وصحيحة تسهم في تجنب وقوع الأخطاء وتلافيتها مع توفير أفكار جديدة ومعلومات حديثة وتطبيق المشاركة التعاونية المستمرة في إنجاز المهام التعليمية وتطبيقاتها والتأكيد على العمل الفرقي الجمعي وتقتضي بشمولية أركان عملية التدريس.
- التحسن المستمر في طرق وأساليب التدريس المتبعة وفقاً لمتطلبات الأنشطة المقررة والقيام بتخطيط وتنظيم وتحليل تلك الأنشطة وتحقيق الترابط والتكامل في تصميم مواقف تدريسها وتنفيذها وبما يؤدي إلي إحداث تغيير فكري وسلوكي لدي التلاميذ بما يتوافق مع مقومات العمل التدريسي والتربوي.
- الوفاء بمتطلبات تنفيذ الأنشطة المنهجية وإحتياجات تنمية ورفع قدرات ومهارات التلاميذ وإعتماد الرقابة السلوكية والتقييم الذاتي في أداء العمل .
- تحقيق ممارسات تعكس الإجادة في مادة التخصص والإلمام بطبيعتها وأصولها العلمية من حيث محتواها وما تشتمل عليه من تفاصيل وفروع وإستيعابها وتفهم إستراتيجياتها ومناهجها وطرائقها وأساليبها ووسائلها والوعي بتطورها والإلمام بالجديد والحديث وكل ما يثري فكر المعلم ويزيد من خبراته.
- الإلتزام بإنهاء الزمن المخصص لتدريس المنهج وتحضير وتنفيذ الحصص الدراسية والأنشطة التعليمية.
- توفر قاعدة بيانات تقويمية تراكمية تعطي صورة واضحة عن سبل ومحكات تقييم الأداء التدريسي ككل وتحتوي على معايير الحكم على مستوي ونوعية وحالة وجودة الخطط والبرامج والأنشطة والتجهيزات والحصائل.
- توفر قاعدة بيانات تقويمية تراكمية تعطي صورة واضحة عن سبل ومحكات تقييم الأداء التدريسي ككل وتحتوي على معايير الحكم على مستوي ونوعية وحالة وجودة الخطط والبرامج والأنشطة والتجهيزات والحصائل.
- يتم تحديد وتحليل أبعاد المشكلات التعليمية والتربوية التي تعترض العملية التعليمية من حيث:
- تحري الأسباب الرئيسية والحقيقية المترتب عليها ظهورها وإملاك القدرة على معرفة أعراضها وآثارها في محيط ظهورها.

- التمكن من القيام بإجراء الدراسة التحليلية للمشكلة والنقاط الهامة الجوهرية التي بنيت عليها وتصنيف الحقائق ذات الصلة بها وإستقصاء المعلومات وتوفير البيانات المتصلة بالمشكلة من مصادر متعددة.
- البحث عن حلول وبدائل معالجة المشكلة القائمة مع الأخذ في الإعتبار الأحداث المستقبلية المترتبة علي تحديد الحلول البديلة المتاحة لمعالجة المشكلة والمفاضلة بينها وفقاً لسلامة وفعالية وفاعلية النتائج المتوقعة من القرار.
- تناقص التكلفة المخصصة لتنفيذ الحلول وملائمة للظروف والموارد المادية والبشرية المتاحة ومناسبة التوقيت المستغرق لتطبيق القرار أو الحل وتحديد مدى إستجابة الأفراد وتقبلهم لما سوف يتخذ في هذا الشأن.
- الإستعانة بإستشارات وخبرات الهيئات الأكاديمية ومن يسند إليه سلطة إتخاذ القرار بما يضمن تحقيق فاعلية هذا القرار وقابليته للتنفيذ وضمان جودته في تقديم المعالجة وقبول كافة النتائج المترتبة عليه لما فيه الصالح لكافة عناصر العملية التعليمية والنظام التربوي المدرسي.
- بما يقابل تنوع متطلبات وإمكانات البيئات المدرسية ومقابلة الإحتياجات الهامة والضرورية للطلاب من الممارسة الرياضية وفقاً لخصائص المرحلة السنوية ومراعاة التفاوت في الميول والإستعدادات والقدرات.
- بما يسهم في إتباع طرق وأساليب تدريس تتناسب مع كثافة الطلاب داخل بيئة الصف وتتناسب مع المساحات المخصصة للممارسة والأدوات المتاحة داخل البيئة المدرسية .
- إمكانية زيادة النزعة والتفكير الإبتكاري والإبداعي في التناول الإخراجي للمواقف والأنشطة التعليمية وتطبيقاتها والسعي الدائم نحو تقليل الفاقد من الوقت الضائع من الدرس والإعتماد علي المشاركة في المعلومات والتدريس التعاوني وتشجيع الإدارة والتعلم الذاتي بين الطلاب.
- توجد سياسة واضحة وجيدة لتقويم عناصر المنهج الدراسي والمستوي التحصيلي لمشاركة الطلاب وإمتلاك معايير قياس أدائهم ووجود إختبارات مناسبة تحقق قياس واقعي يعطي نتائج تعكس الصورة الحقيقية للأداء الحالي للعملية التعليمية وتقدير المستوي وتعطي دلالات تشخيصية تحدد إحتياجات التحسين والتطوير.

توصيات الدراسة:

- (١) الأخذ بنتائج الدراسة للكشف عن نقاط الضعف والقوة في الشق الإداري والفني للممارسات المهنية للمعلمين وإدراج ذلك في خطة وزارة التربية والتعليم نحو تأهيل المعلمين من خلال برامج التدريب أثناء الخدمة ودعم إمكانات الرياضة المدرسية للنهوض بها نحو صورتها المأمولة.
- (٢) ضرورة إتباع النظم الإدارية التي تتعامل مع المناخ التنظيمي للعمل والنمط القيادي ونظم المعلومات وأساليب الاتصال ونظام الحوافز والمكافآت وأساليب تقييم الأداء

الوظيفي ونظم تدريب العاملين أثناء الخدمة في إطار ثقافة ومعايير الجودة التي تتفق مع اتجاهات التحديث وخطط التطوير الجادة التي تمكن جميع الأطراف من تحقيق الميزة التنافسية في كافة التوجهات الفكرية والممارسات الإدارية الموجهة والمنظمة للعمل واختصاصات العاملين في مجال التربية الرياضية المدرسية ودون ذلك يتم الأداء المهني في اتجاهات غير متسقة وبممارسات عشوائية لا تتفق مع المعايير العلمية والمهنية في صورتها الحضارية.

(٣) على السلطات التعليمية ومتخذي القرار سرعة التحرك لإعادة تأهيل منظومة العمل الإدارية والفنية بالرياضة المدرسية.

(٤) أهمية ضخ موارد مالية مقبولة لتحقيق الدعم للموارد البشرية والمادية لرفع كفاءة التجهيزات والإمكانات الداعمة للرياضة المدرسية.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية:

١. ثائر شكري هارون (٢٠٠٧): دراسة مشكلات تأهيل معلمي التربية الرياضية في ضوء الحراك المهني بالجمهورية العربية السورية، رسالة ماجستير، كلية التربية الرياضية للبنين، جامعة حلوان.
٢. طارق محمد بدر الدين (٢٠٠٤): دراسة تحليلية لبعض المشكلات المهنية لمعلمي التربية الرياضية بالمرحلة الابتدائية بمحافظة الإحساء، مجلة كلية التربية البدنية والرياضية، العدد (١٩)، جامعة الإسكندرية.
٣. على بن سعد الغامدي (٢٠٠٥): دراسة تحليلية لل صعوبات التي تواجه الرياضة المدرسية في المملكة العربية السعودية، المجلة العلمية للتربية البدنية والرياضية، العدد الرابع والأربعون، كلية التربية الرياضية للبنين بالهرم، جامعة حلوان.
٤. عمرو سلامة عبدالحكيم (٢٠٠٨): " الجامعة والحراك المهني " (دراسة ميدانية لعينة من العاملين داخل الجامعة)، رسالة دكتوراه، كلية الآداب قسم الاجتماع، جامعة بني سويف.
٥. كمال عبدالحמיד الزيات (٢٠٠٦): علم الاجتماع المهني - مدخل نظري، مكتبة نهضة الشرق، القاهرة.
٦. محمد أحمد عبدالمحسن (٢٠٠٣): احتياجات مدرس التربية الرياضية من التدريب أثناء الخدمة، رسالة ماجستير، كلية التربية الرياضية للبنين، جامعة حلوان.
٧. محمد الجوهرى (٢٠٠١): موسوعة علم الاجتماع، ط١، جامعة حلوان، القاهرة.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

8. Jacquelyn Allen Collinson (2000): **Social Science Contract Researchers in Higher Education, Perceptions of Graft Knowledge, Work Employment and Society Review**, Vol 14, No.1, May.
9. John Robert Warren, Robert M. Houser and Jennifer T. Sheriden (2002): **Occupational Stratification Across the Life Course, Evidence from the Wisconsin Longitudinal Study**, Vol 67, No.3, July.
10. Julia Evetts (2003): **The Sociological Analysis of Professionalism Occupational Change in the Modern World, Internayional Sociology**, Vol 18, No2, June.
11. Pitirim A. Sorokin (2009): **Social and Cultural Mobitliy**, Glencoe, Illinios, the Free Press.
12. Richard Lampard (2005): **Parent's Occupations and their Children Occupations Attainment, Sociology, the Journal of the British Sociological Association**, Vol. 22, No.4, November.
13. Tony J. Waston (2003): **The Social Science Encyclopedia**, London, Boston.
14. Turner, J.E. (2005): **The Problems of the first teachers in the Beginning of their Practice Teaching**, d, a, I, Vol 41, No. 05, November.