

العلاقات الإنسانية بين التوجيه الفني ومعلمات التربية الرياضية للمرحلة الابتدائية بمحافظة الإسكندرية

أ.م.د/ رشا عبد النعيم محمد عوض

م.د/ عبير أبو النجاه شكر

أستاذ مساعد بقسم العلوم التربوية والنفسية والاجتماعية

مدرس بقسم العلوم التربوية والنفسية والاجتماعية

كلية التربية الرياضية للبنات - جامعة الإسكندرية

كلية التربية الرياضية للبنات - جامعة الإسكندرية

مشكلة الدراسة وأهميتها:

أصبح التميز هدفاً قومياً لمجتمعات العصر الحديث ، فهو الركيزة الأساسية لتحقيق الأهداف الإستراتيجية لرؤية مصر 2030م فى تطوير التعليم ؛ وذلك من خلال المعلم باعتباره العنصر الإنتاجى الرئيسى والمحدد الأساسى لتحقيق أهداف التنمية المستدامة . مؤكدة على أهمية العنصر البشرى الذى يحتاج إلى تأهيل وتدريب فى المؤسسات التربوية والتعليمية على اختلاف مراحلها وهو ما يقع على عاتق التوجيه فى تفعيل وتطبيق النظام التربوي لمتابعة وتطوير آلية العمل من خلال المؤسسات التعليمية .

فالتعليم يسعى كما هو معلوم إلى بناء اتجاهات سليمة فى عقول النشء ورعايتها وتنميتها، وهذا يتطلب بذل الجهد ومضاعفة العمل والالتزام بالمسؤوليات وإزالة الحواجز والعقبات لتحقيق مخرجات تسهم فى بناء الوطن وتحقق أهداف الأمة وتحقيق التميز فى المنافسات الدولية.

والتعليم الحديث ليس تعليماً نظرياً ، وإنما يزاوج بين الجانب النظرى والعملى ، فهو يهتم بالنمو الكامل للتلميذ واكسابه الخبرات اللازمة له كمواطن مُنتج وهو مرحلة بناء الاطار الأساسى للشخصية الايجابية المنطلقة فى ثقة وإتزان نحو المستقبل بل كانت ولازالت تُمثل محوراً أساسياً من محاور الاهتمام فى برامج التجديد التربوى من أجل التنمية . كما أن هذه المرحلة هى الأساس الذى يعتمد عليه كل من يتلوها من مراحل النمو فى المستقبل فيتم إرساء الأساس الذى يقوم عليه بُنيان شخصية المواطن وما يتضمنه هذا البُنيان من قيم واتجاهات تُحدد نوعية وطريقة سلوكه فى مستقبل حياته ، وزرع شعوره بالفخر والاعتزاز بالنفس والولاء وحب الوطن . وخاصة مرحلة التعليم الابتدائى من أهم مراحل غرس القيم التربوية وبناء الإنسان بدنياً وعقلياً ونفسياً . (2: 34)

كما تحتل مرحلة التعليم الابتدائى مكان الصدارة بالنسبة لمرحل التعليم المختلفة ، نظراً لسعة حجم هذا التعليم . فهى تضم 14.4 مليون تلميذ بنسبة 54.7% من إجمالى المراحل التعليمية وهذا ما أقره الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء . النشرة الإحصائية للتعليم ما قبل الجامعي ، ٢٠١٧ / ٢٠١٨ ، مارس ٢٠١٩ ، ويُلاحظ تفوق معدل قيد الإناث مقارنة بالذكور . وهو ما دفع الباحثان لدراسة هذه المرحلة بوصفها مرحلة عامة أساسية ينبغى أن يحصل عليها كل أبناء الشعب ؛ لذا تُقدمه الدولة مجانية، كما يُعد الحد الأدنى الذى لا يمكن الاستغناء عنه لأنه يُجسد المضمون

المنطقي لمبدأ تكافؤ الفرص التعليمية ، فهو الأساس لتنشئة مواطن صالح قادر على مواجهة التحديات المستقبلية.(44 : 17)

ويشير نبيل سعد خليل (2009) أن لمعلم التربية الرياضية دور هام يتمثل في الأخذ بيد الأطفال ومعاونتهم لتشكيل حياة أفضل لهم من خلال الارتقاء بالإنسان. ولمعلم التربية الرياضية طبيعة مختلفة عن باقي المعلمين فهو شخصية ذو طبيعة جذابة بالنسبة للتلاميذ ، فعمله بعيد عن الجو الشكلي للفصل ، وينظر التلاميذ له كقدوة يُحتذى بها . (38 : 26)

ولقد نادى ناهد اسماعيل محمد (2005). على ضرورة تحسين أداء المعلم وتوجيهه وتدريبه على المستجدات المجتمعية والتكنولوجية باستمرار لتحسين جميع العوامل المؤثرة في الموقف التعليمي ، وهذا دور التوجيه الفني. كما أكد هدى شفيق (2007) أن هناك ضعف واضح في إعداد الموجهين فنياً وإدارياً ، وعدم رضا كل من الموجه والمعلم عن مهنته وقيمتها بالمجتمع. (37)(42) ونظراً لأن الموجه يعتبر قائد تربيوي وظيفته الرئيسية مساعدة المعلمين على النمو المهني والارتقاء بمستوياتهم معرفياً وتربوياً وتنمية قدراتهم وذواتهم وتحسين أدائهم الوظيفي وقيامهم بأعمالهم على الوجه المطلوب ، وتذليل العقبات التي تواجههم حيث ينعكس الأثر الإيجابي في التلميذ وإحداث تغييرات إيجابية في سلوكه وطريقة تفكيره نحو بيئته ومجتمعه ليكون أداة بناء وعنصر عطاء قادر على الرقي بنفسه ومجتمعه والدفاع عن عقيدته ووطنه.

ويرى جودت عزت عبدالهادي (2006)التوجيه الفني هو " نشاط علمي مُنظم تقوم به سلطات إشرافية على مستوى عالٍ من الخبرة بهدف تحسين العملية التعليمية ، ويُساعد في النمو المهني من خلال ما تقوم به تلك السلطات من الزيارات المستمرة للمعلمين وإعطائهم النصائح والتوجيهات التي تُساعدهم على تحسين أدائهم". (11 : 23)

بينما يذكر .(2010) Smith Karen أنه "عملية قيادية تسعى إلى توجيه المعلمين وتنسيق الجهود واستثمار الطاقات والقدرات لتحقيق الأهداف التربوية المرجوة ". (48 : 40)

ويشير عمر حسن مساد (2005) بأنه " عملية فنية يقوم بها تربويين مختصون بقصد النهوض بعملية التعليم والتعلم ، وما يتصل بهما بواسطة الإطلاع على ما يقوم به المعلمون من نشاطات ضمن الإمكانيات والوسائل المتوفرة لديهم ، ومن ثم الوقوف معهم ومساعدتهم على تحسين أدائهم ؛ ليستطيعوا التفاعل مع التلاميذ لتنمية مداركهم وتوجيههم إلى المشاركة الإيجابية في الحياة الإجتماعية" (31 : 17)

ومما سبق ترى الباحثتان أن التوجيه الفني يسعى لتحقيق جملة من الأهداف لعل من أبرزها مساعدة المعلم على :

تفهم أهداف المدرسة بصفة عامة وأهداف التربية الرياضية بصفة خاصة. خلق جو من التفاهم والتعاطف والإحترام المتبادل ، وتكوين علاقات إنسانية بين الموجه والمعلمة والإدارة المدرسية لتيسير عمل المعلمة.

الوقوف على أحدث الطرق التربوية والإستفادة منها فى تدريس التربية الرياضية ، ومداومة الإطلاع على كل ما هو جديد ، وتشجيعه على الإشتراك فى المؤتمرات والندوات التربوية وكل ما يُساعد على نموهن المهني.

إدراك مشكلات وحاجات التلاميذ إدراكاً واضحاً ووضع البرامج التربوية التى تُشبع ميولهم وإتجاهاتهم. فهم متطلبات وظيفتها والإيمان بها والإخلاص فى أدائها لأجل نمو وتوجيه التلاميذ للمشاركة الإيجابية فى بناء المجتمع .

ويوضح محمد صبيح الرشيدة (2009) أن التوجيه الفنى عملية تتصف بالخصائص التالية:

إنسانية تقوم على الثقة بين المعلم والموجه.

قيادية تتمثل فى قدرة الموجه على التأثير على المعلم من أجل تحسين عملية التعليم والتعلم وتحقيق الأهداف.

ديمقراطية فنية متخصصة منظمة.

مرنة متطورة لا تعتمد على أسلوب واحد وإنما أساليب متنوعة لتحقيق هدف تربوى محدد.

شاملة تهتم بتحسين جميع العوامل المؤثرة فى تحسين البيئة التعليمية وتطويرها.

تشخيصية لمعرفة نقاط الضعف والعمل على تحسينها وتقويتها. (33: 63)

وَبِنَاءً على ما سبق توصلت الباحثتان أنه لكي تتمكن الموجهة من القيام بأدوارها بفاعلية وكفاءة وحرفية عالية كان لابد أن تتوفر فيها العديد من الكفايات التي يمكن اكتسابها بطرق مختلفة أبرزها الدراسة العلمية، والتنمية المهنية، والتدريب المستمر، والخبرة المتنامية في العمل التربوي بالإضافة إلى اتصافها بالعديد من الخصال والتي منها التعاون الإيجابي والتفكير الجماعي، والبعد عن الأنانية وحب الذات، والمرونة والتكيف مع الظروف المتغيرة، والسعي نحو التجديد في الوسائل التوجيهية، وحب البحث والابتكار، والإبداع في العمل، والاهتمام بنقل الخبرات فيما بين المعلمات ورصد واقع التخصص في الميدان التعليمي وتحليله من أجل استثمار الإمكانيات والخبرات في تعزيز التميز والاستخدام الأفضل والأمثل لها. ليحققوا الأهداف المنشودة المتفق عليها فى ظل علاقات إنسانية جيدة فيما بينهم.

فالعلاقات الإنسانية هى ذلك النوع من علاقات العمل الذى يهتم بالنظر إلى المؤسسة التعليمية أو المدرسة كمجتمع بشري، يؤثر فيه ويحفز كل ما يمكن أن يستجيب له الفرد بإعتباره إنساناً، ونتيجة

لإشباع حاجاته النفسية والاجتماعية للوصول بالمعلم إلى أفضل النتائج فى ظل أفضل حالات التكيف والرضا الإجتماعى والنفسى والمادى. (2 : 151)

ويعرف أحمد إبراهيم أحمد (2008) نقلا عن Devis أن العلاقات الإنسانية " تقوم على التفاعلات بين الأفراد، حيث يتجمعون فى تشكيلات لتحقيق أهداف محددة، فهى فن وعلم تطبيقى ، يهتم بجعل الاشياء تعمل فى تناغم". (1: 34)

فى حين يرى عادل حسن الدسوقى (2003) العلاقات الإنسانية بأنها " تلك العلاقات التى تقوم على المعاملة الطيبة وتستند إلى الفضائل الأخلاقية والقيم الإنسانية السوية وتقوم على التبصير والاقناع". (13 : 23)

وتُعرف رافدة الحريرى (2007) العلاقات الإنسانية أنها" النتائج العام للموقف الاجتماعى الذى يوجد به الفرد ، ذلك النوع الذى ييسر نوعاً من العلاقة بين الفرد وغيره من الأفراد ، ويتيح لكل فرد أن يعرف نفسه ويعرف غيره ويدرك العلاقة بينه وبين الآخرين ويعمل على تحسينها". (14 : 72)

بينما ترى رانيا الجمال (2011) أن العلاقات الإنسانية "هى عملية تنشيط واقع الافراد فى مواقف معينة ، مع تحقيق توازن بين رضائهم النفسى، وتحقيق الأهداف المرغوبة ، ومن هنا يمكن أن نفهم بسهولة أن الهدف الرئيسى للعلاقات الإنسانية تدور حول التوفيق بين إرضاء المطالب البشرية والإنسانية وتحقيق أهداف المؤسسة التعليمية ". (15 : 17)

ويذكر أحمد بطاح وحسن الطعانى (2016) أن العلاقات الإنسانية فى المؤسسة التعليمية هى ذلك الجو الانفعالى الإيجابى المبنى على المعاملة الطيبة ، الأخلاق ، القيم ، الاحترام ، تقدير المسئولية ، التعاون ، المساواة ، العدل ، الصدق ، المحبة ، الامانة ، الالفة والتدريب المتمثل فى سلوك الموجه وتفاعله مع المعلمين لمنحهم الثقة والدافعية لتحقيق العمل التكاملى والأهداف التربوية المنشودة. (3: 29)

ومما سبق توصلت الباحثتان إلى أن معنى العلاقات الإنسانية يتلخص فى التالى :

- اهمية العنصر البشرى فى نجاح المؤسسات التربوية .
- تحقيق الاستقرار للمعلمات وتفهمهم من جميع النواحي النفسية والاجتماعية والاقتصادية.
- جعل المعلمين راضيين عن أعمالهم مع الحرص على التكامل والتعاون لتحقيق الكفاية الانتاجية.
- العمل فى إطار إجتماعى منظم وفى اتصال جيد ومنسق.
- المساهمة فى تحقيق أهداف المؤسسة التعليمية بفاعلية وبشكل أمثل.
- اشباع حاجات المعلمات المختلفة فى اطار جماعى .
- إثارة دوافع المعلمات وتنمية روح التعاون بينهم .

- تحفز العلاقات الإنسانية المعلمات على جودة الانتاجية. ولقد حدد كلاً من هادى مشعان (2006) ، محمد صبيح الرشيدة (2009) أهمية العلاقات الإنسانية فى المجال التربوى من خلال عدة أمور أهمها ما يلى:-

أن العلاقات الإنسانية تدفع المعلمين فى الحقل التربوى نحو الاداء الفعال والعمل المباشر تبعد الاضطرابات النفسية والحدق والتشاحن عن محيط العمل.

تخلق جو من المودة والآفة والتسامح بين المعلمين.

تضمن للمعلمين فى المجال التربوى الرضا الوظيفى عن أعمالهم.

يبتعد بها المعلمون عن الآلية والروتين فى العمل.

تساعد على رفع الروح المعنوية للمعلمين.

خلق نوعاً من الأنتماء إلى الحقل التربوى ومجالاته.

تعزز روح الديمقراطية والمساواة داخل المؤسسة التعليمية التربوية. (41: 78). (33: 128)

ولقد صنف اسماعيل محمد دياب (2001) التوجيه الفنى حسب مجال العلاقات الإنسانية إلى أربعة أقسام كالاتى:

التوجيه الديكتاتورى التفتيشى: وهو من أقدم أنواع التوجيه الفنى وأكثرها انتشاراً حيث يُمارسه عدد كبير من الموجهين على المعلمين ، وذلك من خلال الزيارات الصفية المفاجئة لهم.

التوجيه الديمقراطى : ويؤكد هذا النوع على احترام شخصية المعلم ، باعتباره فرداً تُتاح له حرية التفكير بطريقته الخاصة والاعتماد على نفسه وتحمل المسؤولية.

التوجيه الدبلوماسى : وهنا يُتيح الموجه لأفراد جماعته الفرص لعرض آرائهم وأفكارهم ليتعرف على شخصياتهم ورغباتهم حتى يُصبح على بينة من أمرهم.

التوجيه السلبى :وهذا النوع يعتمد على إعطاء الحرية المطلقة مما يؤدي إلى النجاح وعلى ذلك فالموجه يمنح كل من يعملون معه حرية محددة . (6: 43)

وترى الباحثتان أن البعض قد أساء فهم العلاقات الإنسانية ، حيث تم الخلط بين صفة " الإنسانية" و صفة " الشخصية" ؛ وذلك لإعتقادهم بأن العلاقات الانسانية معناها العلاقات الشخصية التى تقوم على الصداقة والمحسوبة وسابق المعرفة ، لكن الواقع أن العلاقات الإنسانية تقترن بالموضوعية بينما تقترن العلاقات الشخصية بالتحيز والتعصب .

فالإنسانى فى القيادة لا يتنافى مع القيادة الحازمة التى تتصف بالعدل والادراك والواقعية والدقة. وتعنى العلاقات الإنسانية إدارة العمل على أساس من الاحترام المتبادل بين القائد والمرؤوسين وتحقيق الأندماج والتآلف بين المدرسين وتفهم القائد لمشاكل مرؤوسيه والعمل على حلها .

وقد يكون مجال التعليم هو أكثر المجالات حاجة لهذه العلاقات حيث أن العلاقات الإنسانية التي تسود أفراد المجتمع التربوي لها أثر بالغ في نفوس المدرسين ، والإدارة المدرسية من أهم المجالات التي خاضتها العلاقات الإنسانية فالقائد الناجح هو الذى يستطيع كسب تقدير المدرسين ويستفيد بأحسن ما لديهم من قدرات عن طريق العلاقات الإنسانية التي تعطى سلطات غير رسمية تساعده على ممارسة القيادة الناجحة وتقبل المدرسين لتوجيهاته النابعة من مشاركتهم فى كافة خطوات العمل. (9: 64)

ويشير احمد ابراهيم احمد (2008) إلى أن الموجه يحتاج إلى مهارات تمكنه من فهم المعلم والعمل على نموه المهني والإنساني على النحو التالي:-

المهارات الذاتية: الصفات الجسمانية ، والقدرات العقلية ، والمبادأة أو الابتكار ، ضبط النفس .
المهارات الفنية: المعرفة المتخصصة نوع من فروع العلم والكفاءة فى إستخدام هذه المعرفة ، القدرة على تحمل المسؤولية ، الفهم العميق والشامل للأمور، الحزم ، الايمان بالهدف .
المهارات الإنسانية : الإستقامة وتكامل الشخصية ، الأمانة والإخلاص والخلق الطيب ، القدرة على التعامل مع الأفراد.

المهارات الذهنية: المهارات الادارية ،التخطيط ،الاتصال ، التعليم.(1: 89)
وللعلاقات الإنسانية عدة مستويات منها : المستوى (التنظيم) الرسمي ، والمستوى (التنظيم) غير الرسمي وفى كلتا الحالتين لا بد من وجود العلاقات الإنسانية التي تمثل العمود الفقري لجميع التعاملات بجميع مستوياتها :

التنظيم الرسمي: يقصد به تقسيم الأعمال إلى وحدات تنظيمية وتحديد السلطة والمسؤولية ، وإيجاد علاقات تنظيمية من أجل تحقيق أهداف المؤسسة التعليمية ، وتكون العلاقات الإنسانية فى ظل هذا النوع محكومة بحدود العمل وتنتهى بانتهاء ساعات العمل، وتحدده إدارة المدرسة.

التنظيم غير الرسمي: يقصد به شبكة العلاقات غير الرسمية التي تنشأ بين المدرسين بعضهم بعضاً فى مجال العمل ، وتمتد خارج نطاق العمل، فمثلاً تنشأ صداقات بين المدرسين فتجدهم يذهبون مع بعضهم لتناول الغذاء فى المطعم ، أو يتبادلون الزيارات والآراء والافكار ، وينشأ تلقائياً دون تدخل من إدارة المدرسة ، وللتنظيم غير الرسمي خصائص منها: المعايير غير المكتوبة ، وتبنى قيم وآراء ومعتقدات ، وتواجد التواصل بين المدرسين. (21: 90)

ونلاحظ أن تفعيل العلاقات الإنسانية يحتاج إلى النوعين (الرسمي، وغير الرسمي)؛ لأنها لا تقف عند حدود المدرسة فقط ، بل تتجاوز ذلك لتصل إلى العلاقات الاجتماعية بين المدرسين فى مناسباتهم المختلفة ؛ مما يوطد العلاقات بينهم ، ويزيد من الترابط والثقة المتبادلة .

وعندما تكون العلاقة بين الموجه والمعلم علاقة ود واحترام متبادل يؤدي ذلك إلى انتاج مثمر فى العمل ، ولقد وضح جودت عزت عبد الهادى (2006) أن أهم الطرق والأساليب التى توطد العلاقات الطيبة بين الموجه والمعلمين هى:

1. إتاحة الفرصة للمعلمين للتعبير عن وجهات النظر.
 2. مراعاة الفروق الفردية بين المعلمين فى القدرات الشخصية والظروف المختلفة.
 3. الاهتمام بالمشكلات الشخصية والعملية للمعلمين.
 4. توثيق الروابط بين الموجه والمعلمين ، وتشجيع المعلمين على العمل المنتج.
 5. كسب الثقة عن طريق العدل والانصاف وإشراك المعلمين فى تقويم أنفسهم.
 6. تقدير الموجه لجميع المعلمين واحترام آرائهم ومقترحاتهم وإشراكهم فى القرارات التى تتخذ داخل المدرسة.
 7. تشجيع العمل الجيد الذى يصدر من المعلمين ورفع معنوياتهم وتشجيع التجديد والابتكار بينهم.
 8. التعرف على مشاكل المعلمين والاشترك معهم فى إيجاد الحلول التى تعالج هذه المشكلات.
 9. أن يعمل الموجه على تحقيق الانسجام بين المعلمين وتوزيع المسئوليات عليهم بطريقة عادلة.
- (11: 227)

ويتفق العديد من الباحثين بأن مجال تنمية العلاقات الإنسانية بين المدرسين فى المدرسة يعتبر وظيفة من وظائف القائد التربوى، فالعلاقات الإنسانية تحقق ما يلى:

إرتفاع الانتاج والرقى بمستواه نتيجة تطبيق نظام المكافآت والحوافز.

إستقرار المدرسين والحد من النقل والاجازات.

الحد من الغياب عن العمل والتأخر فى الحضور إلى المدرسة عن الموعد المحدد.

تلاحم المدرسين وسيادة التعاون والتألف بينهم.

خلق روح التنافس الشريف بين المدرسين.

السعى إلى المبادرة والابتكار والتجديد.

تمتع المدرسين بالصحة النفسية وغياب القلق والتوتر النفسى.

العمل الدائم على تطوير الاعمال والبرامج. (4: 66) (8: 132) (22 : 197)

ويشير أحمد إبراهيم أحمد (2008) إن إضطراب العلاقة الإنسانية بين الموجه والمعلمين ، ترجع إلى الخلفية الخاصة للمعلمين والتجارب الماضية للموجه التربوى، وقلة وعيه ودرايته بمسئولياته وسلطاته ، ومسئوليات وسلطات المعلمين، وضعف قدرته على حل المشكلات العمل والمشكلات الشخصية لهم، إعطاء الموجه إهتماماً خاصاً ببعض المعلمين دون البعض الآخر، وجود معلمين من مستويات

اجتماعية واقتصادية متفاوتة إلى حد كبير، اختلاف يصعب معه وجود نوع من التآلف والتفاهم فيما بينهم، سيطرة الجانب المادى على عقول المعلمين، عدم رضا المعلم عن المهنة، القصور فى تأهيل الموجه للوظيفة يظهر بصورة واضحة فى افتقاره الشديد إلى المعلومات الادارية العلمية وخاصة فيما يتعلق بمفهوم العلاقات الإنسانية فى الادارة 0 (1: 210)

ولقد اتفق كل من على أحمد خالد (2005) ، عبدالمنعم محمد ، شاهيناز محمد (2005) ، Walsh, J.T (2005) ورافدة الحريرى (2006) على تصنيف أسس العلاقات الإنسانية إلى أربع عناصر أساسية وهم كالتالى :

الإيمان بقيمة الفرد :على القائد التربوى أن يؤمن بأن لكل فرد شخصية متميزة يجب احترامها وتقديرها، وأن الفرد العادي قادر إذا أتاحت له الفرصة أن يفكر تفكيراً موضوعياً منزهاً عن الاعتبارات الشخصية، وأنه قادر على الوصول إلى قرارات رشيدة ومعقولة قائمة على أسس علمية سليمة فيما يعترضه من مواقف أو من مشكلات.

المشاركة والتعاون :فالعامل الجماعي أجدى وأكثر قيمة من العمل الفردي، وحين يُتاح المناخ المناسب لجماعة لمناقشة موضوع معين أو أمر من الأمور أو يتم تبادل الرأي فيه، فإن قدرة الجماعة على فهم الموضوع وتحديد أبعاده وملابساته واتخاذ قرار بشأنه تكون أفضل مما لو ترك الأمر للاجتهادات الفردية نظراً لقصور إمكانيات وقدرات الفرد لوحده .لما في ذلك الشكل من العلاقة الاجتماعية من نشاط اجتماعي يُبنى على أساس من الإجماع والإتفاق في المصالح، الذي يتم في الأساس على دوافع عقلانية

العدل في المعاملة :ضرورة أن يتسبب مبدأ العدل والمساواة بين المعلمين، حيث من الواجب على الموجه التربوى أن يعامل جميع المعلمين معاملة تتسم بالمساواة والعدل بعيدة عن التحيز والمحاباة، وذلك على ضوء قدرات الأفراد وإمكانياتهم ومواهبهم، إيماناً بمبدأ الفروق الفردية .

النمو المهني :فالعلمية التربوية بحاجة دائمة إلى النمو والتطوير والتحديث، والمعلم هو الذي يحقق ذلك عن طريق نموه وتفاعله واكتساب عادات سلوكية في مجال العلاقات الإنسانية تنمو بالخبرة والممارسة، بمعنى ضرورة تغذية العلاقات الإنسانية وفق التطورات والمستجدات التربوية المنشودة .

(26: 223) (29: 59) (49: 107) (13: 85)

وبعد إطلاع الباحثان إلى الدراسات السابقة التى تناولت موضوع التوجيه الفنى ، كدراسة محمد قاسم محمد (2018) (34) بعنوان تقويم دور الإشراف التربوى فى التربية الرياضية بالمرحلة الابتدائية بمحافظة كركوك جمهورية العراق ، وتوصلت لعدم إتفاق الموجهين مع المعلمين حول طرق التقويم والسلوكيات التى سوف تتم أثناء الزيارات التوجيهية ، ونادى بضرورة تبنى وزارة التربية بتأهيل دورى

للموجه والمعلم على حد سواء لتمكينهم من القيام بعملهم كما ينبغي لتحقيق الأهداف المرجوة منهم. وكذا توصل إبراهيم عيسى محمد (2008) (5) إلى ضعف الإعداد المهني للموجه وكذا تزايد العبء التوجيهي نتيجة تزايد عدد المدارس التي يُشرف عليها. كما أكدت دراسة محمود خليل القاسم (2007) (35) ضرورة تعديل قوانين الترقى للموجهين تتم بالكفاءة وليس الأقدمية ، عزوف الكثير من الموجهين التربويين عن حضور الدورات التدريبية التي تُنظمها الإدارة التربوية ، وإهمال مديري المدارس الإطلاع على تقارير الموجه التربوي وقلة عدد الزيارات التوجيهية وكذا تواضع إستخدام الموجهين للإتجاهات الحديثة في التوجيه . كما هدفت دراسة هدى شفيق مصطفى (2007) (42) إلى التعرف على أكثر الأساليب التربوية الفعالة في عملية التوجيه وتوصلت إلى الاجتماعات الفردية والجماعية أثناء الزيارات التوجيهية . وأكدت دراسة ناهد اسماعيل محمد (2005) (37) أنه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين تصورات المعلمين والموجهين في أسلوب التوجيه الفعال . في حين إقترح كلاً من Cuellar, C.A. (2006) (46). Edgeron, D.E., & Kritsonis , W.A. (2002) (45) ، أن أفضل الأساليب التوجيهية التربوية هو أسلوب التوجيه التشاركي الديمقراطي ، وضرورة تأسيس علاقات إنسانية تتسم بالمرونة والشورى والاستماع الجيد لمقترحات المعلمين . وعند الإطلاع على الدراسات التي تناولت موضوع العلاقات الإنسانية كدراسة أسماء أحمد حامد (2020) (7) بعنوان دور العلاقات الإنسانية للقيادات التربوية في تحقيق الرضا الوظيفي لمدرسي التربية الرياضية بالمرحلة الإعدادية بمحافظة البحيرة وتوصلت إلى أن النمط السائد لسلوك القيادات التربوية بمحافظة البحيرة هو الديمقراطي يليه الديكتاتوري ثم الفوضوي ، وأنه يوجد إرتباط إيجابي بين القيادة الديمقراطية والعلاقات الإنسانية وتحقيق شعور معلمات التربية الرياضية بالرضا الوظيفي . دراسة عثمان عثمان الحمصي (2018) (28) التي أوصت بضرورة إعداد برامج للعلاقات الإنسانية لها أهداف ووسائل لتحقيقها وتقوم على أسس ومبادئ محددة، وتكون لها إدارة خاصة. كما أكدت نتائج خالد عبدالبديع" (2016) (12) أن المناخ التنظيمي الإيجابي يساعد على ايجاد جو من التفاعل الاسرى داخل المدرسة ، مما يؤدي للارتقاء بالاداء الوظيفي للمدرس وتحقيق أهدافه التربوية.

وأوصى عبدالصبور عبدالعزيز عبدالصبور (2012) (24) بضرورة توفير مسئولين عن العلاقات الإنسانية داخل المدرسة . وكذا توصلت نتائج دراسة باسمه حلاوة (2012) (8) إلى ضرورة تدريب مديري المدارس الثانوية على إكتساب مهارات العلاقات الإنسانية لتحقيق الأهداف التربوية المرجوة. كما أثبتت "دراسة . Wei , change (2008) (50) أن المدرسين يكونون أكثر دافعية لتطبيق أهداف برنامج المدرسة عندما يعملون مع مديرين ذوي قدرة عالية من التفاهم ومهارات

السلوك القيادي الديمقراطي. وضرورة اهتمام المستويات العليا من الإدارة المدرسية بالعلاقات الإنسانية.

ولقد لاحظت الباحثتان أن أغلب الدراسات التي تعرضت لموضوع التوجيه الفني تناولته من ناحية الإعداد المهني للموجه ، التعرف على المشكلات التي تواجه الموجه أثناء عمله، أو تقويم عملية التوجيه الفني. بينما ركزت دراسات العلاقات الإنسانية على شقين رئيسيين أولهما بحثها كوسيلة لتحقيق غاية مثل الرضا الوظيفي ، دافعية المدرس نحو العمل ، الاداء المتميز، المناخ التنظيمي . وثانيهما التعرف على طبيعتها أما في المجال الصناعي بين الرؤساء والمؤسسين ،أو في المجال التربوي بين القيادات التربوية (المدير - نائب المدير - الوكيل) والمعلمين ، ولم يتعرض أحد للموجه التربوي المتخصص بتحقيق النمو الفني والمهني والأكاديمي للمعلم بشكل صريح ومباشر - وذلك في حدود علم الباحثتان - وهو ما دعاها لضرورة دراسة " العلاقات الإنسانية بين التوجيه الفني ومعلمات التربية الرياضية للمرحلة الابتدائية بمحافظة الإسكندرية " . وهذا ما دفعهما لإجراء هذه الدراسة.

أهمية الدراسة :

الأهمية العلمية :يُمكن لهذا الرصد والتحليل ثم المقارنة أن يُقدم اقتراحات لصانع القرار التربوي محاولاً التقريب بين وجهات نظر التوجيه الفني و معلمات التربية الرياضية بالمرحلة الابتدائية لضمان نجاح العملية التعليمية ولتحقيق الأهداف التربوية المنشودة وهو ما ينعكس بصورة مباشرة على التلاميذ والطلاب - فهم بناء المستقبل - ونواة المجتمع.

وترتكز الدراسة على الموجهات والمعلمات للمرحلة الابتدائية ؛ وذلك لكثرة أعدادهن مقارنة بالموجهين والمعلمين الذكور لتلك المرحلة ، وأثرهن التربوي والنفسي والاجتماعي على التلاميذ.

الأهمية العملية :

إنها دراسة تستهدف تزويد المؤسسات التعليمية (وزارة التربية والتعليم) بضرورة متابعة طبيعة العلاقات الإنسانية بين التوجيه الفني و المعلمات بصفة عامة ومجال التربية الرياضية بصفة خاصة لما لها من أثر كبير على تحسين ونمو المعلمات مهنيًا وإنسانيًا وأكاديميًا بما يترتب عليه من تحسين للعملية التعليمية في حد ذاتها ، وتحقيق الهدف الأسمى لأي مجتمع إنساني وهو خلق مواطن صالح متوافق نفسياً وبدنياً وعقلياً.

أهداف الدراسة :

تهدف الدراسة إلى التعرف على العلاقات الإنسانية بين التوجيه الفني ومعلمات التربية الرياضية للمرحلة الابتدائية بمحافظة الإسكندرية. من خلال التعرف على عناصر العلاقات الإنسانية الأربعة كالتالي :

1. وجود فروق دالة إحصائياً بين التوجيه الفني ومعلمات التربية الرياضية للمرحلة الابتدائية في تحقيق عنصر "الإيمان بقيمة الفرد".
2. وجود فروق دالة إحصائياً بين التوجيه الفني ومعلمات التربية الرياضية للمرحلة الابتدائية في تحقيق عنصر "المشاركة والتعاون" .
3. وجود فروق دالة إحصائياً بين التوجيه الفني ومعلمات التربية الرياضية للمرحلة الابتدائية في تحقيق عنصر "العدل في المعاملة" .
4. وجود فروق دالة إحصائياً بين التوجيه الفني ومعلمات التربية الرياضية للمرحلة الابتدائية في تحقيق عنصر "النمو المهني" .
5. وجود فروق دالة إحصائياً بين آراء الموجهات ومعلمات التربية الرياضية لطبيعة العلاقات الإنسانية بينهن .
6. إجراءات مقترحة لتفعيل طبيعة العلاقات الإنسانية بين التوجيه الفني و معلمات التربية الرياضية للمرحلة الابتدائية بمحافظة الإسكندرية .

تساؤلات الدراسة:

1. هل توجد فروق دالة إحصائياً بين التوجيه الفني ومعلمات التربية الرياضية للمرحلة الابتدائية في تحقيق عنصر "الإيمان بقيمة الفرد" ؟
2. هل توجد فروق دالة إحصائياً بين التوجيه الفني ومعلمات التربية الرياضية للمرحلة الابتدائية في تحقيق عنصر "المشاركة والتعاون" ؟
3. هل توجد فروق دالة إحصائياً بين التوجيه الفني ومعلمات التربية الرياضية للمرحلة الابتدائية في تحقيق عنصر "العدل في المعاملة" ؟
4. هل توجد فروق دالة إحصائياً بين التوجيه الفني ومعلمات التربية الرياضية للمرحلة الابتدائية في تحقيق عنصر "النمو المهني" ؟
5. هل توجد فروق دالة إحصائياً بين آراء الموجهات ومعلمات التربية الرياضية لطبيعة العلاقات الإنسانية بينهن ؟
6. ما الإجراءات المقترحة لتفعيل طبيعة العلاقات الإنسانية بين التوجيه الفني و معلمات التربية الرياضية للمرحلة الابتدائية بمحافظة الإسكندرية ؟

منهج الدراسة: تم استخدام المنهج الوصفي المسحي لمناسبته لطبيعة الدراسة
مجالات الدراسة :

المجال المكاني : المدارس الرسمية للمرحلة الابتدائية بالإدارات التعليمية (شرق - وسط - غرب -
المنتزه - الجمرك - العجمى - برج العرب - العامرية) لمحافظة الإسكندرية .

المجال الزماني : العام الدراسي (2020 / 2021)

المجال البشرى : موجّهات ومعلّمت التربية الرياضية للمرحلة الابتدائية بمحافظة الإسكندرية.
عينة الدراسة : انقسمت العينة إلى مجموعتان كالتالى :

المجموعة الأولى : معلّمت التربية الرياضية للمرحلة الابتدائية فى محافظة الإسكندرية بالإدارات
التعليمية (شرق - وسط - غرب - المنتزه - الجمرك - العجمى - برج العرب - العامرية) للعام
الدراسى (2020 / 2021)

وعدددهم (424) معلم ، مقسمين إلى (301) معلمة و (123) معلم . وتم اختيار عينة الدراسة
بالطريقة العشوائية من المعلّمت واستبعاد المعلمين الذكور ، وتحديد عينة الدراسة من خلال المعادلة
التالية :

$$n = \frac{x^2 NP(1 - P)}{D^2(N - 1) + X^2P(1 - P)}$$

$$= \frac{(1.96)^2 \times 301 \times 0.5 \times (1 - 0.5)}{(0.05)^2 \times (301 - 1) + (1.96)^2 \times 0.5 \times (1 - 0.5)} = 169$$

حيث أن:

n حجم العينة.

N حجم المجتمع.

D حد الخطأ المسموح به.

X القيمة الحرجة للتوزيع الطبيعي المعياري عند مستوى دلالة.

P احتمال تحقق الصفة المدروسة في المجتمع.

وعندما تكون P مجهولة يفضّل ثيمبسون أن تؤخذ $P=0.5$:

جدول (1) توزيع عينة الدراسة المجموعة الأولى (المعلّمت)

الإجمالى	الإدارات التعليمية								عينة الدراسة الأساسية العدد الكلى لمعلّمت التربية الرياضية بالمدارس الرسمية للمرحلة الابتدائية بإدارات الإسكندرية التعليمية عدد عينة الدراسة الأساسية
	المنتزه	شرق	وسط	غرب	الجمرك	العجمى	العامرية	برج العرب	
301	95	74	55	20	16	19	10	12	301
169	66	37	28	10	8	9	5	6	169

المجموعة الثانية: التوجيه الفني للتربية الرياضية في المرحلة الابتدائية بمحافظة الاسكندرية وعددهم الاجمالي (43) موجهاً وموجهة منقسمين إلى (34) موجهة (إناث) و (9) موجهين (ذكور). وتم اختيار عينة الدراسة بالطريقة العمدية لكل الموجهات نظراً لقلّة عدد المجتمع الكلي واستبعاد الموجهين.

تابع جدول (1) توزيع عينة الدراسة المجموعة الثانية (التوجيه الفني)

الإجمالي	الإدارات التعليمية							عينة الدراسة الأساسية
	المنزّه	شرق	وسط	غرب	الجمرك	العامرية	برج العرب	
34	7	3	4	4	6	4	2	موجهات التربية الرياضية للمرحلة الابتدائية بالمدارس الرسمية بإدارات الإسكندرية التعليمية
29	5	2	4	3	6	3	2	عدد عينة الدراسة الأساسية

جدول (2) توزيع عينة الدراسة

موجهات التربية الرياضية للمرحلة الابتدائية بالمدارس الرسمية بمحافظة الاسكندرية		معلمات التربية الرياضية للمرحلة الابتدائية بالمدارس الرسمية بمحافظة الاسكندرية		عينة الدراسة توزيع العينة
النسبة	العدد	النسبة	العدد	
%14.71	5	%14.79	25	عينة المعاملات العلمية
%85.29	29	%82.25	139	عينة تطبيق إستمارة الإستبيان
---	--	%2.96	5	الإستمارات غير المكتملة
%100	34	%100	169	إجمالي عدد عينة الدراسة

- أدوات جمع البيانات :

- إستبيان لإستطلاع رأى السادة الخبراء فى المحاور الأساسية لإستمارة الإستبيان "العلاقات الإنسانية بين التوجيه الفني ومعلمات التربية الرياضية للمرحلة الابتدائية بمحافظة الإسكندرية " للعام الدراسى (2020 / 2021). (مرفق 2)

- إستبيان لإستطلاع رأى السادة الخبراء لتحديد العبارات الخاصة بالمحاور الأساسية لإستمارة الاستبيان. (مرفق 3)

- خطوات بناء إستمارة الإستبيان :

إستخدمت الباحثان فى جمع بيانات الدراسة إستمارة إستبيان من تصميم الباحثان وقد إتبعتا الخطوات التالية فى إعدادها :

القراءات النظرية للمراجع العلمية والدراسات المرتبطة بموضوع الدراسة .
إقتراح المحاور لإستمارة الإستبيان .

عرض المحاور لإستمارة الإستبيان على السادة الخبراء .

إقتراح عدد من العبارات لكل محور من محاور الإستمارة،

عرض استمارة الاستبيان على السادة الخبراء .

صياغة الصورة النهائية لإستمارة الإستبيان .

- المعاملات العلمية لإستمارة الإستبيان :

أولاً : صدق إستمارة الإستبيان :

قامت الباحثتان بحساب معامل الصدق لإستمارة الإستبيان عن طريق كلٍ من الصدق المنطقي وصدق الإتساق الداخلي : أ - الصدق المنطقي :

إستخدمت الباحثتان الصدق المنطقي بعرض إستمارة الإستبيان على عدد (12) خبير من أعضاء هيئة التدريس عدد (1) اصول تربية بدنية ورياضة جامعة حلوان- عدد (2) اصول تربية من كلية التربية جامعة اسكندرية ، عدد(9) (مناهج وطرق تدريس- اجتماع رياضي - اصول تربية بدنية ورياضة - علم نفس رياضي) من كلية التربية الرياضية للبنات جامعة الاسكندرية .

وذلك بغرض التحقق من أن إستمارة الإستبيان تقيس بالفعل الهدف الذي وضعت من أجله ، وذلك فى الفترة من 10 / 8 / 2020 إلى 17 / 8 / 2020، وقد تفضلوا بإبداء الرأى إلى أن إنتهت إستمارة الإستبيان إلى صورتها الحالية . مرفق رقم (4) ، وقد إتبعت الباحثتان الخطوات التالية حيث قامتا بإقتراح المحاور الإفتراضية لإستمارة الإستبيان وعددها (4) محاور مرفق رقم (2) وجاء رأى السادة الخبراء حول مناسبة محاور الإستمارة كما يلي جدول (3) :

جدول (3) آراء الخبراء حول مناسبة محاور استمارة استبيان العلاقات الإنسانية بين التوجيه الفنى

ومعلمات التربية الرياضية للمرحلة الإبتدائية بمحافظة الإسكندرية ن = 12

المحور	(استمارة الإستبيان)	عدد الخبراء	النسبة المئوية
أولاً:	الإيمان بقيمة الفرد	12	100%
ثانياً:	المشاركة والتعاون	12	100%
ثالثاً:	العدل فى المعاملة	12	100%
رابعاً:	النمو المهني	12	100%

وقد أجمع الخبراء على أن جميع المحاور هامة جداً بنسبة 100% .

ثم قامت الباحثتان بصياغة مجموعة من العبارات لكل محور حيث بلغ عدد العبارات (70) عبارة تم عرضها على الخبراء لإبداء الرأى فيه .مرفق رقم (3) ، ثم تم إستبعاد العبارات التى إتفق الخبراء على عدم أهميتها وكذلك تعديل صياغة لبعض العبارات، وبذلك توصلنا إلى الشكل النهائى لإستمارة الإستبيان . مرفق رقم (4) ، ويوضح الجدول (4) العدد المبدئى للعبارات بكل محور وأرقام العبارات التى تم حذفهاوالتي بلغ عددها (5) عبارة والعدد النهائى للعبارات بكل محور ليصبح إجمالى عدد العبارات (66) عبارة .

جدول رقم (4)

التكرار والنسبة المئوية لاستطلاع رأى الخبراء فى عبارات الاستبيان ن=12

المحور	م	موافق		موافق وتحتاج تعديل		غير موافق		نقل
		%	ك	%	ك	%	ك	
أولاً " الإيمان بقيمة الفرد "	1							
	2	%92	11	%0	0	%8	1	0
	3	%83	10	%8	1	%8	1	0
	4	%25	3	%67	8	%8	1	0
	5	%75	9	%17	2	%8	1	0
	6	%0	0	%0	0	%100	12	0
	7	%83	10	%8	1	%8	1	0
	8	%17	2	%83	10	%0	0	0
	9	%92	11	%8	1	%0	0	0
	10	%67	8	%17	2	%17	2	0
	11	%92	11	%8	1	%0	0	0
	12	%75	9	%17	2	%8	1	0
	13	%25	3	%67	8	%8	1	0
	14	%17	2	%17	2	%67	8	0
	15	%92	11	%8	1	%0	0	0
	16	%100	12	%0	0	%0	0	0
	17	%92	11	%8	1	%0	0	0
	18	%83	10	%17	2	%17	2	0
	19	%25	3	%67	8	%8	1	0
	20	%100	12	%0	0	%0	0	0
	21	%83	10	%8	1	%8	1	0
ثانياً " المشاركة والتعاون "	22	%75	9	%17	2	%8	1	0
	23	%83	10	%8	1	%8	1	0
	24	%83	10	%8	1	%8	1	0
	25	%92	11	%8	1	%0	0	0
	26	%75	9	%17	2	%8	1	0
	27	%67	8	%25	3	%8	1	0
	28	%83	10	%8	1	%8	1	0
	29	%92	11	%8	1	%0	0	0
	30	0	12	0	0	0	0	0
	31	%83	10	%17	2	%0	0	0
	32	%25	3	%67	8	%8	1	0
	33	%75	9	%17	2	%8	1	0
	34	%83	10	%17	2	%0	0	0
	35	%75	9	%17	2	%8	1	0
	36	%92	11	%8	1	%0	0	0
ثالثاً " العدل في المعاملة "	37	%67	8	%17	2	%17	2	0
	38	%75	9	%8	1	%17	2	0
	39	%92	11	%8	1	%0	0	0
	40	%83	10	%8	1	%8	1	0
	41	%67	8	%25	3	%8	1	0
	42	%75	9	%17	2	%8	1	0
	43	%92	11	%0	0	%8	1	0
	44	%100	12	%0	0	%0	0	0

%0	0	%0	0	%0	0	%100	12	45
%0	0	%0	0	%0	0	%100	12	46
%0	0	%0	0	%8	1	%92	11	47
%0	0	%0	0	%17	2	%83	10	48
%0	0	%83	10	%8	1	%8	1	49
%0	0	%0	0	%8	1	%92	11	50
%0	0	%17	2	%17	2	%67	8	51
%0	0	%17	2	%8	1	%75	9	52
%0	0	%8	1	%8	1	%83	10	53
%0	0	%8	1	%8	1	%83	10	54
%0	0	%8	1	%8	1	%83	10	55
%0	0	%8	1	%17	2	%75	9	56
%0	0	%8	1	%8	1	%83	10	57
%0	0	%8	1	%8	1	%83	10	58
%0	0	%0	0	%8	1	%92	11	59
%0	0	%8	1	%17	2	%75	9	60
%0	0	%8	1	%25	3	%67	8	61
%0	0	%8	1	%8	1	%83	10	62
%0	0	%0	0	%8	1	%92	11	63
%0	0	%0	0	%0	0	%0	12	64
%0	0	%0	0	%17	2	%83	10	65
%0	0	%8	1	%67	8	%25	3	66
%0	0	%8	1	%17	2	%75	9	67
%0	0	%83	10	%8	1	%8	1	68
%0	0	%75	9	%17	2	%8	1	69
%0	0	%0	0	%8	1	%92	11	70

رابعاً " النمو المهني "

ثم قامت الباحثتان بإستبعاد العبارات التي إتفق الخبراء على عدم أهميتها وكذلك تعديل صياغة لبعض العبارات، وبذلك توصلتا الباحثتان إلى الشكل النهائي لإستمارة الإستبيان . مرفق رقم (4) . ويوضح الجدول (5) العدد المبدئي للعبارات بكل محور وأرقام العبارات التي تم إستبعادها والعدد النهائي للعبارات بكل محور .

جدول (5) العبارات المستبعدة والتي تم نقلها بكل محور محاور استمارة الاستبيان ن = 12

المحور	العدد المبدئي للعبارات	أرقام العبارات المستبعدة	عدد العبارات المستبعدة	أرقام العبارات المنقولة للمحور الرابع	عدد العبارات المنقولة	العدد النهائي للعبارات
الأول	21	14	1	12-6	2	18
الثاني	15	32	1	--	--	14
الثالث	16	49	1	--	--	15
الرابع	18	69-68	2	--	--	18
الإجمالي	70	5	5	2	2	65

في ضوء تلك التوجيهات والملاحظات تم إجراء التعديلات المطلوبة

جدول (6) العبارات التي تم إعادة صياغتها لعبارات الاستبيان ن = 12

رقم	رقم

المحور	العبارة	العبارات قبل الصياغة	العبارات بعد الصياغة
1	4	تُقدر الموجهة الكرامة الإنسانية عند تقديم أى إنتقاد أو توجيه	تُقدر الموجهة الكرامة الإنسانية عند تقديم أى إنتقاد أو توجيه أثناء زيارة التوجيه.
1	8	تحترم الموجهة وتُقدر آراء المعلمات ومقترحاتهم.	تحترم الموجهة وتُقدر آراء المعلمات ومقترحاتهم للتطوير فى منهاج التربية الرياضية للمرحلة الابتدائية..
1	13	تُشجع الموجهة المعلمات على تنوع طرق وأساليب التدريس .	تُحث الموجهة المعلمات على حرية تنوع طرق وأساليب التدريس كلاً حسب إمكانيات مدرسته و تلاميذه .
1	19	تساعدنى الموجهة فى التلائم والتكيف مع نفسى ومع زملاي داخل المدرسة .	تساعدنى الموجهة فى التلائم والتكيف مع الإدارة التربوية.
4	66	تُشجعالموجهة المعلمات على تنمية مهارات الإتصال والتواصل الصفى	تُحث الموجهة المعلمات على تنمية مهارات الإتصال والتواصل الصفى مع التلاميذ و القيادات التربوية وزملاء العمل

وتم عرض إستمارة الإستبيان على الخبراء مرة أخرى للتأكد من صلاحيتها للتطبيق بصورتها النهائية ، وكذا طريقة التصحيح (يتحقق - إلى حد ما - لا يتحقق) مرفق رقم (4) بناء على ما سبق تضمنت إستمارة الاستبيان بصورتها النهائية على (65 عبارة)

جدول (7)

الأوزان النسبية للاجابة على إستمارة استبيان العلاقات الإنسانية بين التوجيه الفنى ومعلمات التربية الرياضية للمرحلة الابتدائية بمحافظة الإسكندرية

الأراء	الأوزان	المتوسط المرجح	نسبة التحقق
يتحقق	3	من 2.34 الى 3	من 78% الى 100%
يتحقق الى حد ما	2	من 1.67 الى 2.33	من 55.67% الى 77.67%
لا يتحقق	1	من 1 الى 1.66	من 33.33% الى 55.33%

ثانياً: صدق الإتساق الداخلى :

تم اجراء الدراسة الإستطلاعية بهدف إيجاد المعاملات العلمية لاستمارة استبيان العلاقات الإنسانية بين التوجيه الفنى ومعلمات التربية الرياضية للمرحلة الابتدائية بمحافظة الإسكندرية وقد تمت فى الفترة من 2020/8/24 الى 2020/9/14 ، حيث تم إختيار عينة الدراسة الإستطلاعية بالطريقة العشوائية وقد بلغ قوامها (25) معلمة تربية رياضية للمرحلة الابتدائية - وهذه العينة خارج عينة الدراسة الأساسية - ، (5) موجهات - وهذا ضمن العينة الأساسية لصغر حجم العينة الكلية للموجهات - ، وذلك بغرض التعرف على صدق الاستبيان وذلك من خلال معامل الإتساق الداخلى بين العبارات والمجموع الكلى للمحور ومجموع الاستبيان ككل والجدول (8) يوضح قيم معامل الإتساق الداخلى للعبارات والإتساق الداخلى للاستبيان ككل .

جدول (8)

معامل الاتساق الداخلى بين العبارة والمجموع الكلى للمحور والاستبيان للمعلمات ن=25

المحور	م	معامل الاتساق الداخلي للعبارة مع المجموع الكلي للاستبيان	م	معامل الاتساق الداخلي للعبارة مع المجموع الكلي للاستبيان	المحور
أولاً " الإيمان بقيمة الفرد "	1	**0.448	33	**0.690	ثالثاً " العدل في المعاملة "
	2	**0.632	34	**0.564	
	3	**0.637	35	**0.609	
	4	**0.683	36	**0.712	
	5	**0.540	37	**0.671	
	6	**0.465	38	**0.389	
	7	**0.608	39	**0.706	
	8	**0.726	40	**0.626	
	9	**0.533	41	**0.634	
	10	**0.702	42	**0.608	
	11	**0.632	43	**0.489	
	12	*0.373	44	**0.545	
	13	**0.720	45	**0.674	
	14	**0.681	46	**0.645	
	15	**0.643	47	**0.615	
ثانياً " المشاركة والتعاون "	16	**0.652	48	**0.695	رابعاً " النمو المهني "
	17	**0.553	49	**0.610	
	18	**0.572	50	**0.641	
	19	**0.734	51	**0.533	
	20	**0.730	52	**0.679	
	21	**0.698	53	**0.677	
	22	**0.712	54	**0.689	
	23	**0.650	55	**0.576	
	24	**0.689	56	**0.551	
	25	**0.585	57	*0.396	
	26	**0.727	58	**0.457	
	27	**0.748	59	**0.613	
	28	**0.645	60	**0.600	
	29	**0.524	61	**0.642	
	30	**0.628	62	**0.481	
	31	**0.730	63	**0.382	
	32	**0.681	64	**0.584	
		65	**0.706		

** معنوى عند مستوى $0.01 = 0.379$ * معنوى عند مستوى $0.05 = 0.273$

تابع / جدول (8)

معامل الاتساق الداخلي بين العبارة والمجموع الكلي للمحور والاستبيان للموجهات ن = 5

المحور	م	معامل الاتساق الداخلي للعبارة مع المجموع الكلي للبعد	معامل الاتساق الداخلي للعبارة مع المجموع الكلي للاستبيان	المحور	م	معامل الاتساق الداخلي للعبارة مع المجموع الكلي للاستبيان	معامل الاتساق الداخلي للعبارة مع المجموع الكلي للبعد
أولاً " الإيمان بقيمة الفرد "	1	**0.605	**0.524	ثالثاً " العدل في المعاملة "	33	**0.621	**0.475
	2	**0.455	**0.411		34	**0.712	**0.695
	3	**0.577	**0.520		35	**0.650	**0.610
	4	**0.441	*0.329		36	**0.689	**0.641
	5	**0.673	**0.628		37	**0.585	**0.533
	6	**0.596	**0.588		38	**0.727	**0.679
	7	**0.572	**0.536		39	**0.748	**0.677
	8	**0.676	**0.654		40	**0.681	**0.448
	9	**0.570	**0.582		41	**0.643	**0.632
	10	*0.332	*0.316		42	**0.652	**0.637
	11	**0.524	**0.469		43	**0.553	**0.683
	12	**0.628	**0.593		44	**0.572	**0.540
	13	**0.730	**0.640		45	**0.734	**0.689
	14	**0.681	**0.577		46	**0.730	**0.585
	15	**0.742	**0.388		47	**0.698	**0.727
ثانياً " المشاركة والتعاون "	16	**0.605	**0.545	رابعاً " النمو المهني "	48	**0.712	**0.748
	17	**0.640	**0.687		49	**0.650	**0.634
	18	**0.730	**0.590		50	**0.689	**0.522
	19	**0.681	**0.448		51	**0.585	**0.653
	20	*0.373	**0.632		52	**0.727	**0.641
	21	**0.457	**0.637		53	**0.748	**0.726
	22	**0.613	**0.683		54	**0.645	**0.768
	23	**0.600	**0.540		55	**0.794	**0.775
	24	**0.642	**0.465		56	**0.634	**0.727
	25	**0.481	**0.608		57	**0.522	**0.748
26	**0.382	**0.726	58	**0.653	**0.645		
27	**0.584	**0.533	59	**0.641	**0.794		
28	**0.706	**0.702	60	**0.726	**0.634		
29	**0.537	**0.632	61	**0.768	**0.793		
30	**0.634	**0.642	62	**0.775	**0.631		
31	**0.649	**0.665	63	*0.396	**0.772		
32	**0.566	**0.634	64	*0.413	**0.641		
			65	**0.722	**0.539		

* معنوى عند مستوى 0.01 = 0.498 * معنوى عند مستوى 0.05 = 0.365

جدول (9)

معامل الاتساق الداخلي بين المجموع الكلي للمحور والاستبيان للمعلمات ن=25

المحاور	عدد العبارات	استمارة الاستبيان ككل
الإيمان بقيمة الفرد	18	**0.934
المشاركة والتعاون	14	**0.918
العدل في المعاملة	15	**0.936
النمو المهني	18	**0.928

** معنوى عند مستوى 0.01 = 0.379 * معنوى عند مستوى 0.05 = 0.273

تابع / جدول (9)

معامل الاتساق الداخلي بين المجموع الكلي للمحور والاستبيان للموجهات ن=5

المحاور	عدد العبارات	استمارة الاستبيان ككل
الإيمان بقيمة الفرد	18	**0.954
المشاركة والتعاون	14	**0.929
العدل في المعاملة	15	**0.925
النمو المهني	18	**0.943

** معنوى عند مستوى 0.01 = 0.498 * معنوى عند مستوى 0.05 = 0.365

يتضح من الجداول (8،9) و الخاص بمعامل الاتساق الداخلي ، أن قيم معامل الاتساق الداخلي بين الأبعاد والمجموع الكلي للاستبيان أكبر من قيمة معامل الارتباط الجدولية عند مستوى 0.01 ، وهذه القيم معنوية عند مستوى 0.01 مما يدل على الاتساق الداخلي (الصدق الاحصائي) بين الأبعاد والمجموع الكلي للاستبيان.

ثانياً / الثبات

للتأكد من ثبات الاستبيان قامت الباحثتان بإستخدام معامل (ألفا كرونباخ) ومعامل سبيرمان براون للمحاور والاستبيان . كما هو موضح بجدول (10)

جدول (10) معامل ألفا كرونباخ ومعامل سبيرمان براون للمحاور والاستبيان (معاملات الثبات)

للمعلمات ن = 25

المحاور	معامل الفا لكرونباخ للبعد	معامل سبيرمان براون للبعد	معامل الفا لكرونباخ للاستبيان ككل	معامل سبيرمان براون للاستبيان ككل
الإيمان بقيمة الفرد	**0.876	**0.911	**0.959	**0.965
المشاركة والتعاون	**0.912	**0.912		
العدل في المعاملة	**0.892	**0.903		
النمو المهني	**0.919	**0.895		

** معنوى عند مستوى 0.01 = 0.379 * معنوى عند مستوى 0.05 = 0.273

تابع / جدول (10)

معامل ألفا كرونباخ ومعامل سبيرمان براون للمحاور والاستبيان (معاملات الثبات) للموجهات ن =

5

المحاور	معامل الفا لكرونباخ للبعد	معامل سبيرمان براون للبعد	معامل الفا لكرونباخ للاستبيان ككل	معامل سبيرمان براون للاستبيان ككل
الإيمان بقيمة الفرد	**0.876	**0.943	**0.967	**0.974
المشاركة والتعاون	**0.912	**0.937		
العدل فى المعاملة	**0.892	**0.933		
النمو المهني	**0.919	**0.911		

** معنوى عند مستوى 0.01 = 0.498 * معنوى عند مستوى 0.05 = 0.365

يتضح من جداول (10) و الخاص بمعامل ألفا كرونباخ ومعامل سبيرمان براون للأبعاد والاستبيان أن قيم معامل الفا كرونباخ بلغت 0.959 - 0.967 وهذه القيمة تشير إلى ثبات الاستبيان، كما يتضح أن قيم معامل سبيرمان براون بلغت 0.965 - 0.974 وهذه القيمة تؤكد على ثبات الاستبيان.

الدراسة الأساسية:-

تم تطبيق الاستبيان بعد إعداده بصورته النهائية والتي تكونت من (65) عبارة ، وتم التطبيق على: - معلمات التربية الرياضية للمرحلة الابتدائية بالمدارس الحكومي بمحافظة الإسكندرية ، وبلغ عددهم الاجمالي (139) معلمة .

- موجهات التربية الرياضية للمرحلة الابتدائية بالمدارس الحكومي بمحافظة الإسكندرية ، وبلغ عددهم الاجمالي (29) موجهة . فى الفترة من 2020/9/22 وحتى 2020/10/20 حيث قامت الباحثتان بمقابلة كل من المعلمات والموجهات لكل مدرسة لتوضيح أهداف الدراسة وجمع البيانات، ثم وزعت الإستمارة على أفراد العينة ، بعد أن تم تقديم شرح وافيا عن الأداة وكيفية الإجابة عنها ، والهدف من الدراسة مع التأكد على سرية المعلومات ، وإستخدامها لأغراض البحث العلمى . وتم تطبيق الاستبيان فى وجود أحد الباحثتان وذلك للإجابة على أى إستفسار والتأكد من أنهم قد أجابوا على جميع العبارات الخاصة بالاستبيان .

المعالجات الإحصائية :

تم اجراء المعالجات الاحصائية باستخدام برنامج Microsoft Excel 2010 SPSS Version , وذلك عند مستوى دلالة (احتمالية خطأ) 0.05 يقابلها مستوى ثقة (0.95) وهى كالتالى :-

معامل الارتباط البسيط Pearson Correlation

معامل ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha

معامل سبيرمان برون Spearman-Brown Coefficient

النسبة المئوية percentage%

مربع كاي Chi Square

المتوسط الحسابي Mean.

الانحراف المعياري Stander Deviation

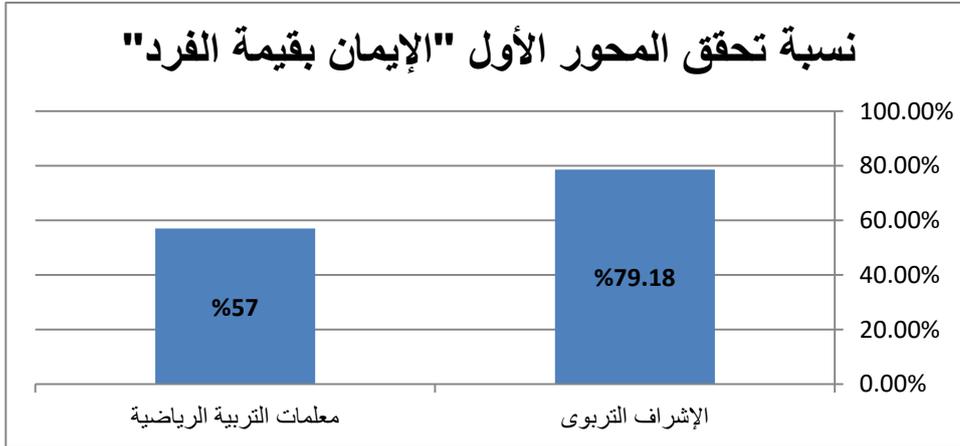
عرض ومناقشة النتائج

وستتم الاجابة على التساؤل الأول وهو " هل توجد فروق دالة إحصائياً بين التوجيه الفني ومعلمات التربية الرياضية للمرحلة الابتدائية فى تحقيق عنصر " الإيمان بقيمة الفرد" ؟ " من خلال عرض الجداول (11 ، 16) مرفق (5) ، ومناقشة الجدول (21) والشكل (3) جدول (21) دلالة الفروق بين التوجيه الفني ومعلمات التربية الرياضية للمرحلة الابتدائية فى تحقيق عنصر " الإيمان بقيمة الفرد"

م	العبارة	نسبة التحقق %		مربع كاي	متوسط النسبة بين الفئتان	الترتيب
		الموجها ت ن = 29	المعلمات ن = 139			
1	تبتعد الموجهة عن الروتين والبيروقراطية الموحدة أثناء الزيارات التوجيهية للمعلمات داخل المدرسة .	79.31	46.8	8.38	63.06	13
2	تشجع الموجهة المعلمات على الإبداع فى تنفيذ برنامج التربية الرياضية.	80.46	36.0	16.9	58.23	16
3	تقدم الموجهة إلينا نصائح وتوجيهات فردية فى الجوانب التربوية والتدريسية .	81.61	46.8	9.44	64.21	11
4	تقدر الموجهة الكرامة الإنسانية عند تقديم أى إنتقاد أو توجيه أثناء زيارة التوجيه.	89.66	73.4	1.62	81.53	2
5	تكافى الموجهة على الأعمال الإبداعية للمعلمات المتميزات .	68.97	34.5	11.5	51.74	18
6	تؤمن بالفروق الفردية بين المعلمات .	82.76	76.5	0.25	79.63	5
7	تحترم الموجهة وتقدر آراء المعلمات ومقترحاتهم للتطوير فى منهاج التربية الرياضية للمرحلة الابتدائية..	86.21	48.2	10.8	67.21	9
8	تتعامل الموجهة بمرونة مع المعلمات وتترك لهم حرية تنفيذ أنشطة منهاج التربية الرياضية.	82.76	62.6	2.80	72.68	8
9	تقدر الموجهة الظروف الصحية والشخصية لكل معلمة على حدى .	90.80	67.1	3.56	78.95	6
10	توجد علاقة صداقة ودية بين الموجهة والمعلمات.	79.31	80.6	0.01	79.96	4
11	تبحث الموجهة المعلمات على حرية تنوع طرق وأساليب التدريس كلاً حسب إمكانات مدرسته و تلاميذه .	82.76	35.3	19.1	59.03	15
12	تستمع الموجهة جيداً للمشاكل المدرسية والتربوية التى تواجه كل معلمة أثناء الزيارات التوجيهية .	82.81	62.6	2.80	72.96	7
13	تشجعنا الموجهة على تقديم حلول بديلة للمشاكل التى تواجهنا فى تنفيذ حصص التربية الرياضية.	72.41	48.4	4.77	60.41	14
14	تتواصل الموجهة مع المعلمات فى غير أوقات العمل الرسمية .	85.06	75.5	0.57	80.28	3
15	تبحث المعلمات على إبداء رأيهن فى برنامج التربية الرياضية باستمرار.	67.82	35.7	9.96	51.76	17
16	تساعد الموجهة المعلمات فى التلائم والتكيف مع نفسى ومع زملائي داخل المدرسة .الإدارة التربوية	78.16	50.6	5.90	64.38	10

1	81.73	0.27	78.4	85.06	تحترم الموجهة شخصيتنا وقدراتنا داخل وخارج الملعب وترفع من روحنا المعنوية .	17
12	63.71	5.56	50.4	77.01	تعرف الموجهة مدى إهتمامات المعلمات وميولهن نحو الانشطة الرياضية المختلفة.	18
---	68.09	3.61	57.0	79.18	المجموع الكلى للمحور الأول	

شكل رقم (3) يوضح الرسم البياني لنسب تحقق المحور الأول " الإيمان بقيمة الفرد" بين التوجيه الفني ومعلمات التربية الرياضية للمرحلة الابتدائية



يتضح من الجدول السابق والشكل رقم (3) إجماع أفراد عينة الدراسة على أهمية المحور الأول " الإيمان بقيمة الإنسان" ؛ حيث تراوحت متوسط نسبة التحقق بين الفئتان ما بين (81.73 - 51.74) مما يدل على إحساس أفراد العينة بأهمية ودور "الإيمان بقيمة الفرد" في نجاح وتحسين العلاقات الإنسانية بين التوجيه الفني ومعلمات التربية الرياضية للمرحلة الابتدائية بمحافظة الإسكندرية. وفي ضوء ما سبق يُمكننا إستنتاج أربع ملاحظات رئيسية كالآتي:

أولاً : نلاحظ أن هناك تفاوت في نسب التحقق بالنسبة للتوجيه التربوي نلاحظ ارتفاع النسب حيث تراوحت ما بين (90.80 : 67.82) . وتُعزو الباحثان هذه النتيجة إلى أنه كلما بعدت الفئة عن واقع التنفيذ الفعلي وكانت أقرب لمراكز القيادة العليا كانت إستجاباتهم تميل للمثالية أكثر من كونها واقعية ، بينما تراوحت نسب التحقق بالنسبة للمعلمات ما بين (80.6:34.5) . ونرجع ذلك لمعايشتهم لواقع ، وكما أنهم أكثر إحتكاكاً بطبيعة المشكلات التي تعج بها مدارسنا الحكومية ، لذا جاءت إستجاباتهم أقل إتفاقاً مقارنة بفئة التوجيه الفني. وهذا ما أكدته نتائج دراسات كُتِل من نشأت فضل محمود (2000)(39) ، ميازخليل الصباغ (2000) (36) و صدام زيدان العبد (2014)(20) من التفاوت الكبير بين إستجابات المسؤولين الإداريين والقادة التربويين عن إستجابات المعلمين ؛ وذلك لوجودهم بموقع واضع الخطط واللوائح التربوية والإدارية من وجهة نظرهم بمفردهم بعيداً عن الواقع التنفيذي. وشعورهم بأن الفشل في تنفيذ الخطط ناجم عن تقصير المعلمين للتطبيق الدقيق لما وضعوه . ومن هنا يأتي هذا التفاوت الكبير بين الإستجابات.

ثانياً : نلاحظ أن أفراد عينة الدراسة (التوجيه - المعلمات) قد أولت بعض العبارات نسب تحقق مرتفعة تجاوزت 75% بالترتيب الآتي:

حققت العبارة رقم 17- تحترم شخصيتنا وقدراتنا داخل وخارج الملعب وترفع من روحنا المعنوية . أعلى نسبة تحقق بلغت (81.73%) . ثم تلتها العبارة رقم 4- تُقدر الكرامة الإنسانية عند تقديم أى إنتقاد أو توجيه أثناء زيارة التوجيه. بنسبة تحقق (81.53%) ونُرجع تقدم تلك العبارتان إلى أن إحترام وتقدير الفرد من أهم متطلبات العمل الإنساني ولتجويد العلاقات بين الأفراد ولمد أواصر التواصل الإنساني . وهذا ما أكدته بونوة محمد على (2016) (10) على أهمية الإحترام المتبادل بين القادة التربويين والمعلمين لتجويد العلاقات الإنسانية بين المعلم والموجه التربوي . وكذا أقر عبد الناصر شماطة (2011)(25) على الموجه التربوي أن يُشعرالمعلم بأنه موضع تقدير واحترام بما يؤدي للتكيف مع الآخرين والبعد عن التناقض معهم بشكل يُمكن الموجه من توجيه المعلم فنياً ومهنياً وتربوياً بشكل لائق وبأسلوب راقٍ يُحافظ له على كرامته أمام زملائه وتلاميذه. وبما يُحقق أهداف العملية التعليمية المرجوة لتلك المرحلة السنوية.

وأوضح (Roman brigantti (2004) (47) أن الكرامة الإنسانية تعنى تقدير الفرد ككل بجميع طاقاته وقدراته ، دون التركيز على جانب واحد ، وإن الكرامة الإنسانية ليست منحة من المدرسة تكافئ بها المعلمات ، إنما هي حق كل إنسان بصفة عامة . وكل مُعلم بصفة خاصة. وهي السبب الرئيسي فى تحقيق الرضا الوظيفي للمعلمين.

ويشير (Walsh,J.T.(2005) (49) أن الموجه التربوي يُعد بمثابة حجر الزاوية للعملية الادارية داخل المدرسة والتي تعد أساس نجاح العملية التعليمية، ولذلك فإذا كان الموجه يعمل فى ضوء شبكة من العلاقات الإنسانية الطيبة مع جميع المعلمين فى المدرسة، فيصبح لهم بمثابة مرشد وموجه وقدوة حسنة ، وهذا ينعكس على أداء المعلمين وعلاقاتهم ببعضهم البعض بما يُشعرهم بأهمية دورهم فى المجتمع.

فى حين حصدت العبارة رقم 14- تتواصل مع المعلمات فى غير أوقات العمل الرسمية .الترتيب الثالث بنسبة تحقق بلغت(80.28% -) ، والعبارة رقم 10- توجد علاقة صداقة ودية بين الموجهة والمعلمات. الترتيب الرابع بنسبة تحقق بلغت (79.96%) . ومن الملاحظ لتلك العبارتان أنهما يُركزان على مبدأ الصداقة والتواصل بين الموجهة والمعلمة . ويتفق هذا مع ما أكدته رافدة الحريرى(2007)(14) أن القائد الداعم هو الذى يهتم بالتواصل وبناء الصداقة مع المعلمين والإدارة التربوية بشكل شخصي خارج إطار العمل وأوقات الدراسة . ويُبدى إهتماماً برفاهيتهم وسلامتهم

، يخلق مناخ داعم عاطفياً. ويدعم الحالة المعنوية عندما يقوم المعلمين بأداء مهام غير مرضية ، ومحبطة ، وذلك لزيادة ثقتهم بأنفسهم.

وأيضاً حدد محمد صبيح الرشيدة (2009)(33) أن اهم سمة للموجهين الناجحين هي كفاءة الموجه في بناء علاقات إنسانية طيبة مع المعلمين وسلوكه الجيد في التعامل معهم ، وتتطلب هذه المهارة أن يكون الموجه قادر على بناء علاقات طيبة مع المعلم ، وفهمه لمشاعر المدرسين ودعم أفكارهم وتقتهم به ، وتقبله لاقتراحاتهم وانتقاداتهم البناءة ، وإفراح المجال لتلبية طلباتهم وإشباع حاجاتهم ، فنجاح المدرسة في تحقيق أهدافها يعتمد في الغالب على طبيعة العلاقات الإنسانية السائدة بين المعلمين والإدارة التربوية.

كما أقرت نتائج دراسة أحمد إبراهيم (2008)(1) أن الموجه الذي يتواصل مع المعلمين بغير أوقات العمل الرسمية .وتكون بينهم علاقة صداقة ودية . هو الأكثر إنتاجية وتحقيقاً للأهداف التربوية المرجوة منه. .

ويذكر عثمان عثمان (2018)(28) أن الروح المعنوية تعتمد على العلاقات الإنسانية الطيبة للمعلمين وشعورهم نحو بعضهم البعض ، وشعورهم نحو التوجيه الفني ، فإذا أحس المعلم بأن الموجه يؤيده ويزكي ما يقوم به من أعمال ، وأنه على دراية بما يحيط به في المدرسة فإن هذا يزيد من إنتاجه. وأوصت رحاب جابر (2018)(16) بأن إهتمام القائد بإقامة علاقات إنسانية جيدة بينه وبين المدرسين ، من خلال زيارتهم في غير أوقات العمل الرسمية ومشاركتهم في المناسبات ، ومراعاة ظروفهم الشخصية ، بشرط الا تتعارض مع أهداف العمل ، وألا تكون هناك مجاملات للمعلمين بتلبية مطالبهم على حساب العمل.

بينما حصدت العبارتان رقم 6- تؤمن الموجهة بالفروق الفردية بين المعلمات . الترتيب الخامس بنسبة تحقق بلغت (79.63%) ، والعبارة رقم 9- تُقدر الموجهة الظروف الصحية والشخصية لكل معلمة على حدى . الترتيب السادس بنسبة (78.95%). والعبارة رقم 8- تتعامل بمرونة مع المعلمات وتترك لهم حرية تنفيذ أنشطة منهاج التربية الرياضية. بنسبة(72.68%) وعند تحليلنا لتلك العبارتان نجد أنهم يرتكزان على مبدأ مراعاة الفروق الفردية . فهي ظاهرة عامة في جميع الكائنات ، وهي سنة من سنن الله في خلقه. وهذا الاختلاف والتمايز بين الأفراد يُعطى معنى وتكامل للبشرية أجمع . لذا فهناك علاقة بين مراعاة الفروق الفردية بين المعلمين وطبيعة العلاقات السائدة بالمدرسة . وتجاهلها يُحتم على المدرسة الإنغماس في مشكلات عديدة وهدامة للعلاقات الاجتماعية داخل المدرسة ، بينما مُراعاتها يُسهم بصورة واضحة في تفعيل العلاقات الإنسانية بين العاملين بالمدرسة ، بما يزيد من إنتاجيتها. وتتفق هذه النتائج مع ما أكدته نتائج دراسة عبدالمنعم محمد ،

شاهيناز محمد (2005) (26)، حيث أشارا إلى دور مراعاة الاختلاف والمرونة بين الموجه والمعلم في تحسين عملية التواصل ودعم العلاقات الإنسانية بينهم ، حيث يتضمن ذلك مساعدة الغير وتقدير الظروف الطارئة للزملاء.(عبدالمنعم محمد ، شاهيناز محمد . 2005.ص908) وكذلك أوصى صلاح الشنواني (1992)(21) بأن على الموجه مراعاة الفروق الفردية بين المعلمين، وإحداث التوازن والتكامل بين معلمى المدرسة الواحدة لتحقيق أهداف المدرسة ، مما يُحقق المعنى المثالى للعلاقات الإنسانية.

ويشير .(2010) Smith Karen (48) إلى أهمية توافر المرونة لدى الموجه ، حيث أن المرونة تعزز ثقة المعلمين فيه ، مما يزيد من قابليتهم للأفضل ، لأن التغيير يقابل في الغالب بالرفض من قبلهم ، كذلك قد أضاف إلى أن المرونة من اهم مؤشرات القدرة على التكيف مع الآخرين ، لذا فإن ممارسة المرونة تعزز من الأجواء الاجتماعية للمدرسة. وذكرت رافدة الحيرى (2007)(14) أن الموجه الذى يراعى مشاعر المعلمين ويشجعهم ويدعم أفكارهم بصورة متكررة ، كلاً على حدى وبشكل فردى وخاص ومراعاة إختلافهم يُحسن معنوية المعلمين ويزيد من إنتاجيتهم.

وتوصلت رشا عبد النعيم (2019)(19) أن المعلمين دائماً يحتاجون الى تقديرهم والاعتراف بقيمة إنجازاتهم وفى نفس الوقت يرتفع مستوى أدائهم . كما أن الحوافز المعنوية تزيد من إحساس المعلم بمكانته أو مدى أهمية إنجازاته. ويزداد شعوره بالرضا الوظيفى عن مهنته.

ثالثاً : نلاحظ إنخفاض نسبي فى إجمالى نسب تحقق العبارات الخاصة بالإبداع والتنوع فى إستجابات المعلمات عن الموجهات - للعبارات أرقام (2-5-7-11-18) كالتالى على التوالى: تُشجعنا على الإبداع فى تنفيذ برنامج التربية الرياضية.(58.23%) -5 تُكافئ على الأعمال الإبداعية للمعلمات المتميزات .(51.74%) -7 تحترم وتُقدر آراء المعلمات ومقترحاتهم للتطوير فى منهاج التربية الرياضية للمرحلة الابتدائية.(67.21%). -11 تُحث المعلمات على حرية تنوع طرق وأساليب التدريس كلاً حسب إمكانات مدرسته و تلاميذه (59.03%).-18 تعرف مدى إهتمامات المعلمات وميولهن نحو الانشطة الرياضية المختلفة.(63.09%)

وُعزى إنخفاض نسبة التحقق إلى القصور الواضح فى دور الموجه التربوى ، وعدم الاستماع للمعلمين ومقترحاتهم لتنفيذ منهاج التربية الرياضية ، وقلة الوعى بأهمية مهارات الاستماع ودورها فى دعم وتطوير البيئة المدرسية. ولقد أثبتت نتائج دراسة دلال فتحى عيد (2009) أنه بدون مهارات الاستماع أصبحت عملية التواصل مبتورة ، مما يؤثر سلبياً على العلاقات الإنسانية بين العاملين بالحقل التربوى.

وكذا نظراً لضيق وقت زيارة الموجه للمعلم. وتتفق هذه النسب مع ما توصلت إليه نتائج دراسات كل من رجب السيد إبراهيم (2008)(17) ، عيبر أبو النجاه (2010)(27)، محمد قاسم محمد (2018)(34) ورشا عبد النعيم ورحمة جمال (2019)(18) و يرجع ذلك لعدة أسباب يُمكن تلخيصها فى التالى :

زيادة نصاب الموجه من المدارس والمعلمين بشكل لا يسمح له بالمتابعة الجيدة. ضعف كفاية معايير اختيار الموجه التربوى لممارسة عمله.

ترقية المعلمين بالأقدمية وعدم الأخذ بعين الاعتبار للتقرير الفنى للمعلم الذى يكتبه الموجه التربوى سنوياً.

إنخفاض فى الدعم المادى من الجهات الرسمية الحكومية للوسائل والأدوات المطلوبة لتنفيذ منهاج التربية الرياضية.

شروط التعيين والترقى للموجه التربوى قائم على الأقدمية بغض النظر عن الكفاءة.

ضعف مرتبات العاملين بمجال التعليم بالمدارس الحكومية بصفة عامة ومعلمات التربية الرياضية بصفة خاصة.

عدم تناسب معدلات الأدوات والأجهزة الرياضية من حيث العدد والنوع مع متطلبات ممارسة النشاط الرياضى المدرسى وعدد الطلاب.

عدم توافر أدوات وأجهزة بديلة لسد العجز فى الأدوات والأجهزة الرياضية .

عدم توافر أماكن صالحة لحفظ وتخزين الأدوات والأجهزة الرياضية .

الميزانية المخصصة للنشاط الرياضى المدرسى لا تكفى لمواجهة متطلبات النشاط الرياضى؛ وذلك يرجع لإرتفاع الأسعار الخاصة بأدوات ومستلزمات النشاط الرياضى علماً بأن رسوم النشاط محددة منذ سنين طويلة فقد خلالها الجنيه المصرى الكثير من قيمته.

رابعاً: نلاحظ إنخفاض شديد فى نسب تحقق العبارات الخاصة بالمتابعة والتقييم فى إستجابات المعلمات عن الموجهات - للعبارات أرقام (1-3-12-13-15-16) كالتالى على التوالى:

تبتعد عن الروتين والبيروقراطية الموحدة أثناء الزيارات التوجيهية للمعلمات داخل المدرسة . 3- تقدم إلينا نصائح وتوجيهات فردية فى الجوانب التربوية والتدريسية . 12- تستمع جيداً للمشاكل المدرسية والتربوية التى تواجه كل معلمة أثناء الزيارات التوجيهية . 13- تُشجعنا على تقديم حلول بديلة للمشاكل التى تواجهنا فى تنفيذ حصص التربية الرياضية. 15- تُحث المعلمات على إبداء رأيهن فى برنامج التربية الرياضية باستمرار . 16- تساعدنى فى التلائم والتكيف مع الإدارة التربوية داخل المدرسة .. وتُرجع هذا إلى أن هناك قصور فى أداء الموجه التربوى لمهامه الميدانية . و يتفق

هذا مع نتائج دراسة محمد قاسم (2018)(34) أن التوجيه الفني لا يعمل على تقييم المعلمين للتعرف على نقاط القوة والضعف ، وأما أصبح عمل روتيني وشكلى يخلو من الهدف الرئيسى لعملية التوجيه ألا وهى تصحيح وتقويم العملية التدريسية والتربوية.

كما توصلت أسماء أحمد حامد (2020) (7) إلى أن هناك مؤشرات تعوق كل من الموجه والمعلم من إبداء رأيهم بمنهاج التربية الرياضية الذى تم وضعه من قبل الخبراء التربويين ، وكذا ما تم وضعه مسبقاً من خطط شهرية ونصف سنوية وسنوية ، يصعب تعديلها أو تغييرها.

ولقد أشارت رافدة الحريرى (2006)(13) بأنه قبل بدء العام الدراسي يقوم الموجه التربوى بتوزيع الجدول الدراسي ، وتحديد مواعيد الزيارات الميدانية ، وكذا فى النصف الأول من العام الدراسي (الزيارة الفنية الأولى التوجيهية - الزيارة الفنية الثانية متابعة وتوجيه وتقويم فى النصف الأخير من العام الدراسي) وهذا ما أظهرته نتائج دراسة ناهد اسماعيل (2005)(37) حيث أقرت بالتحديد المسبق للزيارات التوجيهية وضيق الوقت لكل مدرسة على حدى بكل مدرسة ، مما يضطر الموجه لقضاء الوقت مع المعلم الأقدم ومناقشة ملاحظاته وآراءه حول باقى زملائه.

وتتفق هذه النسب مع ما توصلت إليه نتائج دراسات كل من إسماعيل دياب (2001)(6) ، هدى شفيق (2007) (42) و محمد قاسم محمد (2018) ويرجع ذلك لعدة أسباب يمكن تلخيصها فى التالى :

اختصار دور الموجه داخل المدرسة على الزيارات الصفية، وإهمال متابعة الجوانب الأخرى.

قصور نظام التقويم الذى يتلعه الموجه عند كتابة التقرير السنوى الشامل للمعلم على متابعة الأعمال التحريرية ، وإهمال الجانب التطبيقي.

فقدان درس التربية الرياضية لموقعه فى الجدول الدراسي .

إنكماش حجم المساحات المخصصة للملاعب والأنشطة الرياضية بالمدارس، بالرغم من الزيادة المضطردة فى أعداد الطلبة وتكدس الفصول .

عدم صلاحية أرضية الملعب فى معظم المدارس فقد تكون خرسانية أو بلاط ، وكذلك عدم خلوها من العوائق مما يؤدى إلى تعرض الطلاب للإصابات .

ومما سبق يُمكننا القول أن العلاقات الإنسانية الفعالة تعنى دائماً الإيمان بقيمة الفرد . بمعنى تحقيق التوازن بين إشباع حاجات المعلمات من ناحية ، وتحقيق أهداف المدرسة من ناحية أخرى ، مما يؤدى الى زيادة إحساس المعلمات بالتقدير من الإدارة التربوية ، فالعناية بالعنصر البشرى الانسانى يعد دعامة من الدعائم الأولى للانتاجية المرتفعة ، إذ يبذلون ما فى وسعهم مما يؤدى الى زيادة الإنتاجية ، أى تحقيق أكبر قدر من الأهداف التربوية. وضرورة أن يكون التوجيه الفني مبنى على أسس وقواعد ثابتة ومؤشرات واضحة لها إجراءات تفصيلية محددة . كما أن الإفراط فى التوجيه

يؤدى إلى السلبية فى العمل ويُقلل من روح الإبتكار والتحفيز ويحول دون تنمية المعلمات فى إتجاه القيادة وتحمل المسؤولية.

وكذا نجاح الموجه التربوى فى إجراء عملية التوجيه يتوقف عندما يجعل عملية التوجيه متغيرة وبشكل موضوعى مع مراعاة عدم جريانها وفق سياق واحد محدد لكل المعلمات وبأسلوب متكرر؛ وذلك لإبعاد الملل والضجر عن المعلمين وتحفيزهم للإبداع بعملهم والشعور بالتقدير والمسئولية يُحسمهم للتعرف على نقاط الضعف والقوة فيهن وكذا تكوين رأيهن الخاص بمنهاج التربية الرياضية للمرحلة الابتدائية ليحاولو تحسينه وطرقه بأساليب بسيطة وتحقق نفس الهدف . ف التوجيه الفنى عملية قيادية بين طرفين إحداهما الموجه والآخر المعلم . فهى علاقة إنسانية وكلما كانت العلاقة الإنسانية يسودها إحترام قيمة الفرد وتقديره - ومراعاة الفروق الفردية بينهم كانت هذه العلاقة الطيبة مُحققة للأهداف التربوية المرجوة وأمكننا من تطوير العملية التعليمية.

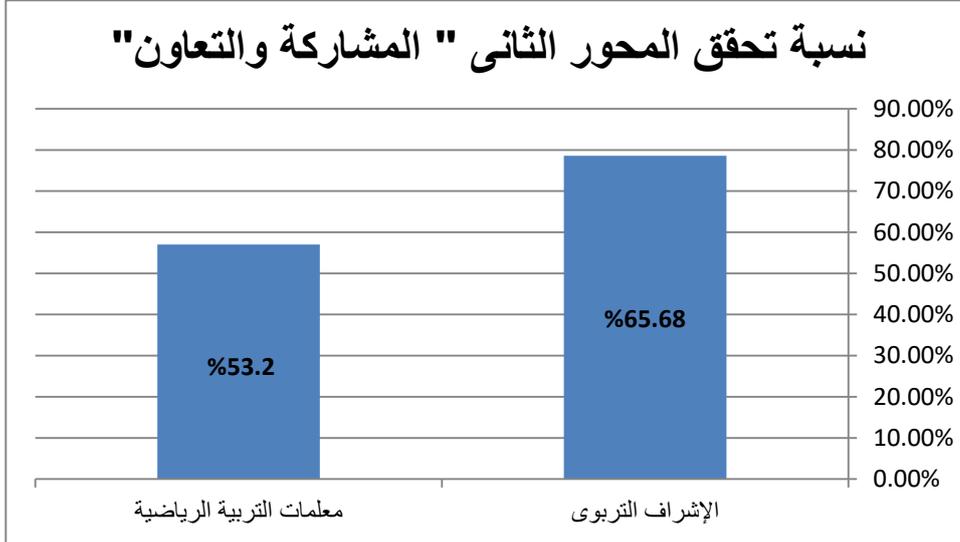
الإجابة على التساؤل الثانى : " هل توجد فروق دالة إحصائياً بين التوجيه الفنى ومعلمات التربية الرياضية للمرحلة الابتدائية فى تحقيق عنصر " المشاركة والتعاون " ؟" من خلال عرض الجداول (12 ، 17) مرفق (5) ، ومناقشة الجدول (22) والشكل (4)

جدول (22) دلالة الفروق بين التوجيه الفنى ومعلمات التربية الرياضية للمرحلة الابتدائية فى تحقيق عنصر " المشاركة والتعاون "

م	العبارة	نسبة التحقق		مربع كاي	متوسط النسبة بين الفئتان	الترتيب
		الموجّهات ن=29	المعلمات ن=139			
1	تتبادل الموجهة الخبرات التربوية والتعليمية مع المعلمات.	60.92	48.7	1.37	54.81	11
2	تشجع الموجهة المعلمات الجدد وتساعدهم فى إنجاز المهام.	74.71	47.0	6.31	60.86	6
3	تحت الموجهة المعلمات على التعاون فيما بينهم من أجل تحقيق الأهداف التربوية..	80.46	60.9	2.70	70.68	1
4	تخلق الموجهة جو من الحب والتسامح بين المعلمات.	63.22	52.3	1.04	57.76	9
5	تحت الموجهة المعلمات على التعاون فى تقويم العملية التعليمية تقويماً شاملاً .	79.31	48.4	7.46	63.86	5
6	تخلق الموجهة نوع من الإلتزام بين المعلمات للمدرسة والمهنة.	60.92	39.8	4.42	50.36	12
7	تؤمن الموجهة بالعمل الجماعى وقدرته على تحقيق الأهداف التربوية المنشودة بأفضل النتائج .	73.56	66.2	0.39	69.88	2
8	تسعى الموجهة لإنهاء التشاحن بين المعلمات فى محيط العمل بالمدرسة	66.67	52.3	1.74	59.49	8
9	تُرشد الموجهة المعلمات إلى العمل بروح الفريق الواحد وتبادل الخبرات فيما بينهم.	67.82	60.0	0.48	63.91	4
10	تُشرك الموجهة لمعلمات فى نقاش جماعى لحل المشاكل المدرسية التى تُعيق تنفيذ المنهاج.	59.77	61.9	0.04	60.84	7
11	تطلب الموجهة من المعلمات مساعدة زميلاتهن الجدد بالمدرسة وتقديم الدعم والإرشاد لهن.	63.22	68.3	0.20	65.76	3
12	تشارك الموجهة مع المعلمات فى تقييم مستوى أداء التلاميذ البدنى والمهارى.	48.28	48.2	0.00	48.24	14
13	.تنظم الموجهة حلقات بحث لمناقشة مشكلة عدم توافر أدوات وأجهزة رياضية كافية لعدد التلاميذ.	64.37	47.7	2.47	56.04	10
14	تُشارك الموجهة المعلمات فى تفسير نتائج الاختبارات البدنية	56.32	42.7	1.88	49.51	13

					والمهارية وتحليلها.
--	59.44	1.32	53.2	65.68	المجموع الكلي

شكل رقم (4) يوضح دلالة الفروق بين التوجيه الفني ومعلمات التربية الرياضية للمرحلة الابتدائية في تحقيق عنصر " المشاركة والتعاون "



يتضح من الجدول السابق والشكل رقم (4) إجماع أفراد عينة الدراسة على أهمية المحور الثاني " المشاركة والتعاون "؛ حيث تراوحت متوسط نسبة التحقق بين الفئتان ما بين (48.24 - 70.68) مما يدل على إحساس أفراد العينة إلى حد ما بأهمية "المشاركة والتعاون" في نجاح وتحسين العلاقات الإنسانية بين التوجيه الفني ومعلمات التربية الرياضية للمرحلة الابتدائية بمحافظة الإسكندرية. وفي ضوء ما سبق يُمكننا إستنتاج ثلاث ملاحظات رئيسية كالتالي:

أولاً : نلاحظ الإرتفاع النسبي في إجمالي نسب التحقق بين الفئتان للعبارات أرقام (1- تحت المعلمات على التعاون فيما بينهم من أجل تحقيق الأهداف التربوية. بنسبة (70.68%) - 7- تؤمن بالعمل الجماعي وقدرته على تحقيق الأهداف التربوية المنشودة بأفضل النتائج. بنسبة (69.88%) - 11- تطلب من المعلمات مساعدة زميلاتهن الجدد بالمدرسة وتقديم الدعم والإرشاد لهن. بنسبة (65.76%) - 9- تُرشد المعلمات إلى العمل بروح الفريق الواحد وتبادل الخبرات فيما بينهم بنسبة (63.91%) - 5- تحت المعلمات على التعاون في تقويم العملية التعليمية تقويماً شاملاً. بنسبة (63.86%) - 2- تشجع المعلمات الجدد وتساعدهم في إنجاز المهام. بنسبة (60.86%) - 10- تُشرك المعلمات في نقاش جماعي لحل المشاكل المدرسية التي تُعيق تنفيذ المنهاج. بنسبة (60.84%) - 8- تسعى لإنهاء التشاحن بين المعلمات في محيط العمل بالمدرسة. بنسبة (59.49%) - 4- خلق جو من الحب والتسامح بين المعلمات. بنسبة (57.76%)

وعند تحليلنا لتلك العبارات نجد أن هدفها النهائي هو تنفيذ المنهاج - سواء تحقق ذلك من خلال التعاون ، مساعدة الزملاء - فريق العمل - إنهاء التشاحن - وهو ما جعل العبارات تحقق هذه النسب

فهو الهدف المشترك بين المعلمات و التوجيه الفنى وهو تنفيذ الخطة السنوية لمنهاج المرحلة الابتدائية. ويتفق هذا مع ما أثبتته ابراهيم عيسى(2008)(5) و ناهد اسماعيل (2005)(37) ينصب تركيز القائد التربوى فى العمل على تحقيق الأهداف التربوية المنشودة وتنفيذ المنهاج ، ولا يهتم إلا بتحقيق الخطة الشهرية والنصف سنوى والسنوية ؛ لإنهم سيحاسبوا عليه من رؤسائهم الأعلى. لذا يهتم بتحقيق الوئام والتعاون والإنسجام بين أراد العمل . بحيث يتأكد من أنهم يقومون بالعمل بشكل صحيح.

ويتفق هذا مع ما أكده أحمد اسماعيل حجي(2005) أن القائد الديمقراطي دائما يسعى إلى ضرورة مشاركة كل فرد من أفراد الجماعة فى تحديد أهدافها ، وتوزيع المسئوليات على الافراد ولا يميل إلى تركيز السلطة فى يده، كما يؤكد على تشجيع العلاقات الودية بين أفراد الجماعة لتحقيق أهدافها على أن يكون هو فى موقف الموجه لنشاط الجماعة.(أحمد اسماعيل 2005.ص233) وأقر جودت عزت(2006) أن الموجه التربوى يتيح للمعلمات المشاركة فى إتخاذ القرارات وإستشارتهم لابداء آرائهم ، كما يسهم فى تحقيق رضا الأفراد عن العمل ورفع معنوياتهم.(11: 124) كما أكدت دراسة (2002) Cuellar, C.A. (45) أهمية منح المعلمات بالمدرسة فرصة الإشتراك فى صنع القرارات المدرسية لدعم التواصل بينهم ، وتحفيزهم للاشتراك فى جميع المهام المدرسية وأنشطتها، مما يغرس فيهم الشعور بالمسئولية الجماعية ، ولذلك دوره الفعال فى تحسين العلاقات الإنسانية داخل المدرسة.

ونستخلص مما سبق أن هناك علاقة هادفة إيجابية إنسانية يسودها الحب والاحترام مدعمة بالعمل لتحقيق الهدف ، تقوم على المحبة والتسامح ، والأخذ بيد المدرسات الجدد وتشجيعهم على العمل ، والتعاون معهم وإعطائهم الخبرة والارشاد والتوجيه، ومواصلة الحوار البناء لنقل الخبرات التعليمية فيما بينهم، ومساعدة الموجهة للمعلمات وتقبل التوجيهات مع حل مشاكلهم ، وهى علاقة وثيقة بين طبيعة العلاقات الإنسانية السائدة بالمدرسة و تحقيق أهدافها التربوية ، فالعلاقات الإنسانية الطيبة تضمن تحقيق أهداف المدرسة ، لذا فعلى الموجهات والمعلمات فى المدرسة أن يبذلوا قصارى جهدهم فى تحقيق العلاقات الإنسانية الطيبة داخل المدرسة ،وهذا ما يضمن لنا تحقيق الأهداف التربوية المنشودة فى المدرسة والمجتمع على حد سواء .

ثانياً : تلاحظ الإنخفاض النسبى فى إجمالى نسب التحقق بين الفئتان حيث بالكاد تعدت النسبة (50%) للعبارات أرقام (13- تنظم حلقات بحث لمناقشة مشكلة عدم توافر أدوات وأجهزة رياضية كافية لعدد التلاميذ. بنسبة (56.04%) - 1- تتبادل الخبرات التربوية والتعليمية مع المعلمات بنسبة (54.81%) - 6- تخلق نوع من الإنتماء بين المعلمات للمدرسة والمهنة. بنسبة

(50.36%) . وتُلاحظ من هذه العبارات أنها خاصة بفكرة المناقشة والمشاركة في وضع حلول ومقترحات وتُعزى هذه النتيجة لطبيعة القيادة الديكتاتورية التي يتصف بها أغلب القادة التربويين كما أثبتتها نتائج دراسات كُُل من نشأت فضل (2000) وأسماء حامد (2020) تفوق نسبة النمط الديكتاتوري على النمط الديمقراطي وفي النهاية النمط الفوضوي.

وتتفق الباحثان مع ما أشار اليه (Wei , change (2008) (50) أن القائد الديكتاتوري هو شخص شديد التمسك بالنظام ويهتم بصورة أساسية عند اتصاله بالآخرين على التعليمات والأوامر ، وفلسفته وطريقته في القيادة لا تتيح الإقـدر ضئيل للمرؤوسين للاستفسار عن التعليمات والمشاركة في عملية صنع القرار ، كما أن الأفراد بالنسبة له شيئاً يمكن تطويره.

وتشير رافدة الحري (2006) أن النمط الديكتاتوري يتصف بالفردية في إتخاذ القرارات وعدم إحترام آراء الآخرين ، وعدم إشراكهم فيما يتخذه من قرارات ، تعليمات ، أوامر ، إجتماعاته بالمرؤوسين قصيرة ومقتصرة على إعطاء الأوامر والتعليمات. (13 : 126)

ويذكر صلاح الشنواني (1992) أن سلوك القادة ذوي الميول الديكتاتورية يتدرج في شدته بين نقطتين يمثل إحداهما السلوك الديكتاتوري المتسلط أو المتحكم ، والسلوك الديكتاتوري الصالح أو الخير وهذا التصنيف لانماط السلوك الديكتاتوري لا يعنى أن كلا منهم منفصل عن الآخر وإنما يتدخل بشكل يصعب أن تضع حدود فاصلة بينهم. (21 : ص. 56)

وفي هذا الصدد يؤكد نبيل سعد خليل (2009) أنه لا بد للقائد من إشراك المدرسين في وضع الخطط فإنه يزيد من تحملهم للمسئولية ، والاشتراك في وضع السياسات وإتخاذ القرارات ، وجود معايير موضوعية لتقويم المدرسين الذي يخلق الطمأنينة والراحة حيث يشعر المدرسون بأن التقويم لا يهدف إلى تصيد الأخطاء ، بل يساعدهم على تحسين أدائهم ، ويجعلهم أكثر التزاماً بالعمل والقواعد التي تحكم هذا العمل. (38 : 174)

ويؤكد كلاً من احمد بطاح وحسن الطعاني (2016) (ص 77) وهادي مشعان (2006) أنه يجب على التوجيه الفني أن يُساعد المعلمين على حل المشكلات داخل المدرسة ، والتعرف على الأخطاء ، والعمل على تقادى تكرارها. من خلال إتاحة الفرصة للمعلمين في المشاركة في إتخاذ القرارات وإستئثارهم لإبداء آرائهم ، ويتيح لهم المجال لمناقشة كافة الموضوعات التي يتم دراستها، ويكون إتخاذ القرارات النهائي هو ناتج تلك المناقشات ووفقاً لرأى الأغلبية ، وذلك يساهم في تحقيق رضا للمعلمين عن العمل ورفع معنوياتهم بما يساهم في تحقيق أهداف العمل التربوي. (3:98) (41 : 174) ثالثاً : تُلاحظ الإنخفاض لأقل من نسبة (50%) في إجمالي نسب التحقق بين الفئتان للعبارتين أرقام (14- تُشارك المعلمات في تفسير نتائج الاختبارات البدنية والمهارية وتحليلها. بنسبة

(49.51%) - 12 - تشترك مع المعلمات فى تقييم مستوى أداء التلاميذ البدنى والمهارى. بنسبة (48.24%) وتُعزو الباحثان هذه النتيجة الى سببان رئيسيان هما كالتالى :

السبب الأول بالنسبة للتوجيه التربوى : عدم قيام التوجيه الفنى بطريقة جيدة بتلبية إحتياجات معلمات التربية الرياضية من خلال جمع المعلومات والبيانات الوافية عن المعلمات وكفاياتهم والمنهاج الدراسي . ومساعدة المعلمات على تقويم أعمال التلاميذ وعلى تقييم نفسه لمعرفة جوانب قوته فيعززها ، وجوانب الضعف فيعمل على معالجتها . وهو ما أشارت إليه رافدة الحريرى (2006) (13) و عثمان عثمان(2018)(28) إذ أكدوا على أهمية التقويم فى المساعدة لتحديد مسار حدوث التعلم وإعداد البرامج العلاجية للتلاميذ والمعلمين ، وهذا يؤكد الوظيفة التشخيصية العلاجية للتقويم التربوى مما يؤدي إلى تحفيز المعلم على نقد نفسه لتطوير البرامج وإيجاد الحلول والبدائل للصعوبات والعوائق وتعزيز مواطن القوة.

وتتفق هذه النسب المنخفضة مع ما توصلت إليه دراسة محمود خليل (2007) (35) من النتائج التى أكدت على وجود العديد من المشكلات التى تواجه الموجه التربوى ؛ ترجع لكثرة عدد المدارس التى يُشرف عليها . وزيادة نصاب الموجهين من المعلمين الذين يُشرفون عليهم ، وبالتالي قد يعجز الموجه التربوى على مساعدة المعلم والإشتراك معه فى تقويم أعمال التلاميذ بشكل كبير .

السبب الثانى بالنسبة للمعلمات : قيام المعلمات بالحد الأدنى من مهامهم الوظيفية والتى يُسألوا عليها من التوجيه التربوى وإدارة المدرسة ، فى حين أنها تقاعست عن قيامها بدورها التربوى والتعليمى ، ولقد أتفق ذلك مع العديد من الدراسات الأكاديمية التى اهتمت بمعلم التربية الرياضية ودوره التربوى ومنها على سبيل المثال لا الحصر ناهد اسماعيل (2005)(37)، هدى شفيق(2007)(42) ، وعبير أبو النجاه شكر (2010)(27) ، محمد قاسم (2018)(34) و رشا عبد النعيم محمد (2019) التى توصلت للنتائج التالية :

زيادة نصاب المعلم ؛ نظراً للعجز الشديد فى عدد معلمى التربية الرياضية وخاصة بالمرحلة الابتدائية وذلك راجع لنظام الترقى وعدم وجود تعيينات جديدة لسد العجز .

تكس فصول المرحلة الابتدائية بأكثر من 90 تلميذ وتلميذة بالفصل الواحد .

عدم وضع اختبارات مهارية للتعرف على مستوى التلاميذ.

عدم مراعاة الفروق الفردية بين التلاميذ ؛ لتقديم أنشطة وتدريبات متنوعة القوة والسرعة ورياضات مختلفة.

عدم قيام كثير من المعلمين باعطاء التلاميذ بعض من التمرينات العلاجية التى تُساعد فى علاج انحرافات وتشوهات قوام التلاميذ.

الفترة الزمنية المخصصة لتنفيذ النشاط الرياضي المدرسي غير كافية لممارسة الأنشطة الرياضية .
عدم ايمان الادارة المدرسية بأهمية الرياضة المدرسية ، فيتم أخذ حصص التربية الرياضية لصالح
المواد النظرية الأخرى .

تنازل معلم التربية الرياضية عن القيام بدوره التربوي والتوعوي والتعليمي لشعوره بعدم التقدير المادي
والمعنوي مقارنةً بمعلمي المواد الأخرى - سواء كان ذلك من الادارة أو التلاميذ أو أولياء الأمور .
فنجد أن هناك إتفاق ضمنى بين كُلاً من الموجهات ومعلمات التربية الرياضية على تحقيق الهدف
التربوي وتنفيذ منهاج التربية الرياضية حتى لا يُسألوا من رؤسائهم فى الإدارة التربوية عن تنفيذ
الخطط السنوية الموضوعة من قبل الإدارة التربوية . وشعورهم بأنهم غير مشتركين فى القرار وبناءً
عليه غير مسئولين عن نتائجه.

ونستخلص مما سبق أن التوجيه الفنى عملية تعاونية تهدف أساساً إلى خلق جو أفضل للتعليم والتعليم
من خلال العمل بروح الفريق والإحترام المتبادل ، والمشاركة فى العلاقات الاجتماعية وجعلها لا تقف
عند حدود المدرسة بل تتجاوز ذلك لتصل علاقتهم إلى خارج أسوار المدرسة والمشاركة فى المناسبات
الاجتماعية المختلفة ، ولهذا أثر إيجابى فى طبيعة العلاقات الانسانية بينهم ، مما يساهم فى تحقيق
الأهداف التربوية وتطوير المنهاج و مناقشة طرق تنفيذه فى مناخ يسوده الود والاحترام المتبادل
والمشاركة الفعالة.

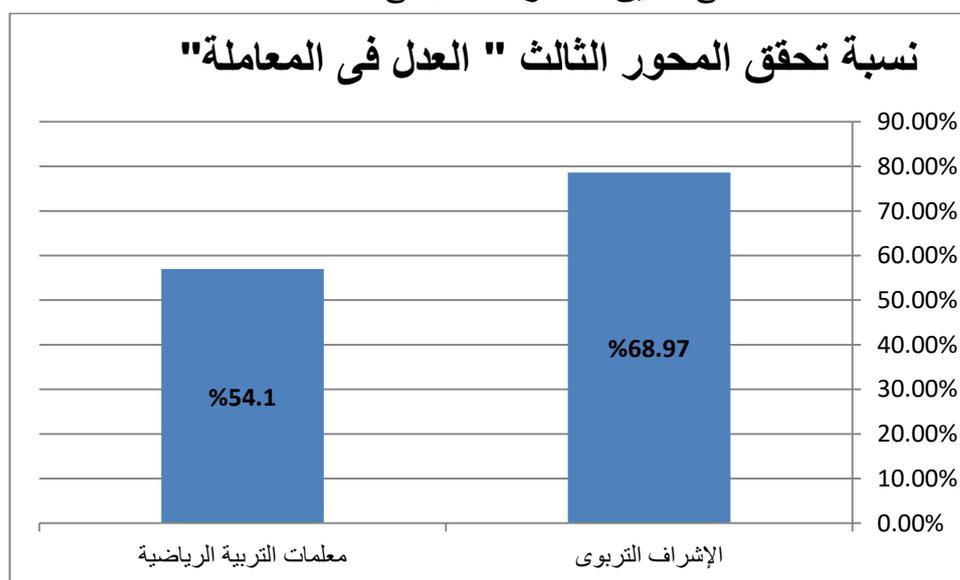
الإجابة على التساؤل الثالث : " هل توجد فروق دالة إحصائياً بين التوجيه الفنى ومعلمات التربية
الرياضية للمرحلة الإبتدائية فى تحقيق عنصر " العدل فى المعاملة " من خلال عرض الجداول (13)،
(18) مرفق (5) ، ومناقشة الجدول (23) والشكل (5)

جدول (23) دلالة الفروق بين التوجيه الفنى ومعلمات التربية الرياضية للمرحلة الإبتدائية فى تحقيق
عنصر " العدل فى المعاملة "

م	العبارة	نسبة التحقق		متوسط النسب بين الفئتان	الترتيب
		الموجهات ن=29	المعلمات ن=139		
1	تتعامل الموجهة مع جميع المعلمات بالعدل والمساواة بعيداً عن المحاباة والتحيز.	90.80	57.8	74.30	4
2	تُراعى الموجهة المرونة عند تطبيق اللوائح والقوانين التى تحكم سير العمل التربوي.	77.01	48.0	62.51	7
3	تُحدد الموجهة نقاط القوة ونقاط الضعف التى تحتاج إلى تحسين أداء معلمات التربية الرياضي.	49.43	37.4	43.42	12
4	تتابع الموجهة مدى تحقيق سير المعلمة لأهداف المنهاج بصفة دورية.	91.95	64.3	83.13	2

5	تستخدم الموجهة أساليب إشرافية متعددة لتحسين أداء المعلمات ورفع كفاءتهن.	54.02	47.2	0.45	50.61	10
6	توزع الموجهة الخطة السنوية الفصلية لمنهاج التربية الرياضية على المعلمات في بداية العام الدراسي.	91.95	67.2	1.28	84.58	1
7	تقيم الموجهة الأنشطة الداخلية والخارجية للتربية الرياضية بالمدرسة.	88.51	40.8	17.63	64.66	6
8	تقوم الموجهة أداء المعلمات تقويم شامل للإجازات والمهام المطلوبة من المعلمات.	85.06	68.2	0.29	81.63	3
9	تتابع الموجهة تنفيذ خطط الأنشطة الرياضية اللاصفية.	49.43	56.1	0.42	52.77	8
10	تقدر الموجهة جهود المعلمات المتميزات والمبادرات بعدالة ونزاهة	54.02	47.2	0.45	50.61	10
11	ترسيخ مبدأ تكافؤ الفرص بين المعلمات بالمدرسة في توزيع الأدوار والمهام.	81.61	63.5	2.25	72.56	5
12	تدريب المعلمات على التقويم الذاتي لرفع مستوى أدائهن الوظيفي.	49.43	40.3	0.93	44.87	11
13	تهتم الموجهة بدراسة نتائج التقويم الذاتي للمعلمات لمتابعة تحسنهن.	43.68	39.8	0.18	41.74	14
14	تناقش الموجهة المعلمات في التقارير الفنية التي تقدمها عنهن سنوياً.	43.68	40.5	0.12	42.09	13
15	تقيم الموجهة المعلمات بغرض التعرف على نقاط القوة والضعف	62.07	40.0	4.75	51.04	9
	المجموع	68.97	54.1	1.80	61.54	---

شكل رقم (5) يوضح دلالة الفروق بين التوجيه الفني ومعلمات التربية الرياضية للمرحلة الابتدائية في تحقيق عنصر " العدل في المعاملة "



يتضح من الجدول السابق والشكل رقم (5) إجماع أفراد عينة الدراسة على أهمية المحور الثالث "العدل في المعاملة" ؛ وصلت نسبة التحقق للتوجيه التربوي (68.97%) وللمعلمات (54.1%) مما يدل على إحساس أفراد العينة إلى حد ما بأهمية " العدل في المعاملة " في طبيعة العلاقات

الإنسانية بين التوجيه الفني ومعلمات التربية الرياضية للمرحلة الابتدائية بمحافظة الإسكندرية. وفي ضوء ما سبق يُمكننا إستنتاج خمسة ملاحظات رئيسية كالآتي:

أولاً: نلاحظ التفاوت الشديد في نسب التحقق بين التوجيه الفني ومعلمات التربية الرياضية بشكل ملحوظ وتُرجع الباحثان هذا التفاوت لما سبق وذكرناه في التساؤل الأول من ذهاب أراء القادة والمسؤولين للمثالية في الأستجابة عن أدائهم بعيداً عن أرض الواقع ، في حين تكون إستجابة الفئة التنفيذية (المعلمات) صادمة ومنخفضة بشكل ملحوظ . وهذا هو أهمية دراستنا في تقريب وجهات النظر بين الطرفين وتهم أسباب إختلاف وجهات نظرهم بغرض التصحيح والتوجيه للوضع الحالي، لتحقيق الهدف المنشود للتربية الرياضية في المرحلة الابتدائية.

ثانياً: نلاحظ الإرتفاع الشديد في إجمالي نسب التحقق للتوجيه التربوي للعبارات أرقام (6)- توزع الخطة السنوية الفصلية لمنهاج التربية الرياضية على المعلمات في بداية العام الدراسي. بنسبة (91.95%) - 4- تتابع مدى تحقيق سير المعلمة لأهداف المنهاج بصفة دورية. بنسبة (91.95%) - 1- تتعامل مع جميع المعلمات بالعدل والمساواة بعيداً عن المحاباة والتحيز. بنسبة (90.80%) - 7- تُقيم الأنشطة الداخلية والخارجية للتربية الرياضية بالمدرسة. بنسبة (88.51%) - 8- تقويم أداء المعلمات تقويم شامل للإنجازات والمهام المطلوبة من المعلمات. بنسبة (85.06%) - 11- ترسيخ مبدأ تكافؤ الفرص بين المعلمات بالمدرسة في توزيع الأدوار والمهام. بنسبة (81.61%) - 2- مراعاة المرونة عند تطبيق اللوائح والقوانين التي تحكم سير العمل التربوي. بنسبة (77.01%) وتُرجع الباحثان هذا الإرتفاع الشديد في إستجابات الموجهات راجع لأن هذه العبارات تُناقش أسلوب التوجيه الرقابي في تنفيذ المنهاج . وبطبيعة الحال يرى القائمين عليه بأنهم عادلون ، وكذا طريقة تقييمها وخصائص وسمات التوجيه الخاص بهم . فكلما يري نفسه دوماً يفعل أفضل السبل في الرقابة التوجيهية. . وهذا ما أثبتته نتائج دراسة كُمل من ابراهيم عيسى(2008)(5)، نورة أحمد المشعل(2006)(40) و محمد قاسم محمد (2018)(34). أن التوجيه الفني يرى أن وضع خطة سنوية موحدة بينهم في التقويم والرقابة على معلمى المرحلة التعليمية الواحدة - هو الأسلوب العادل في متابعة وتقويم معلمات التربية الرياضية- ؛ ويرجع ذلك إلى إلتزام الموجه التربوي برسم وتنفيذ خطة المنهاج السنوية متضمنة ثلاث مستويات : الخطة الفصلية - الخطة الشهرية - الخطة الأسبوعية. مع وضع جداول زمنية تتناسب مع نوعية الأهداف والنشاطات التوجيهية والإمكانات المتوفرة ، وأنشطة تقويمية مبنية على دلالة الأهداف . وهذه الخطة شبه ثابتة لجميع المدارس المسئول عنها الموجهة . بغض النظر عن أى متغيرات مجتمعية في مدخلات

العملية التعليمية (المعلمات - التلاميذ - الموقع الجغرافي للمدرسة - إمكاناتها المادية من أجهزة وأدوات رياضية) .

ولقد أشارت دراسة نشأت فضل محمود(2000)(39) إلى ضرورة إستعمال نمط إشرافى محدد وواحد فى التعامل مع المعلمات جميعهم بغض النظر عن أى إختلافات (دين- نوع - خبرة - ثقافة - دراسة) ؛ حتى يشعر الجميع بالعدالة والمساواة وعدم التمييز ، ومن ثم يُمكن تعزيز مستوى الرضا الوظيفى لديهم فينعكس بدوره على طبيعة العلاقات الإنسانية بين التوجيه الفنى والمعلمات من ناحية ومن ناحية أخرى بين المعلمات بعضهن ببعض .

كما أكدت رافدة الحريرى (2006) على ضرورة توفير مبدأ تكافؤ الفرص والموضوعية فى توزيع المهام والأعباء المدرسية - بقدر المستطاع- والبعد عن المحاباة والعلاقات الشخصية التى تأتى على حساب تعطيل المصلحة العامة للمؤسسة، حتى يُمكننا من الإرتقاء بالأداء التدريسى وزيادة جودته.(13: 217)

ويشير Edgeron, D.E., & Kritsonis , W.A.(2006) (46) إلى ضرورة وأهمية المرونة فى تطبيق اللوائح والقوانين لتحسين العلاقات الإنسانية بين المعلمين، كما أشار إلى أن تطبيق المرونة من قبل القائد تتطلب منه معرفة بديناميات الجماعة - المرؤسين- حتى يتمكن من تقييم المواقف ويحدد درجة المرونة المطلوبة . ونادى بضرورة الفهم الصحيح لمفهوم المرونة بأنها ليست مرادف للمحاباة والتحيز والمزاجية ، بل هى فهماً حقيقياً للآخرين وظروفهم والتعامل معهم ومشاركتهم وتقديم حلول بديلة ممكنة تتوافق مع ظروفه ولا تخل بدوره فى العمل بشكل عادل مع جميع زملائه. وهذا ما يُحببهم فى العمل ويّزيد من إنجازاتهم.

ثالثاً : نُلاحظ أن بعض إستجابات التوجيه الفنى بالكاد حققت نسب تعدت 50% ومنها العبارات أرقام (15) - يتم تقييم المعلمات بغرض التعرف على نقاط القوة والضعف. بنسبة (62.07 %) - 5. - إستخدام أساليب إشرافية متعددة لتحسين أداء المعلمات ورفع كفاءتهن. بنسبة (54.02 %) - 10 - تُقدر الموجهة جهود المعلمات المتميزات والمبدعات بعدالة ونزاهة بنسبة (54.02 %) (ونُرجع تردى هذه النسب لأنها تُناقش الغرض من التقييم السنوى هل هو علاجى تصحيحي أم هو أمر روتينى بغرض إستيفاء التقارير السنوية ومما أظهرته نتائج الدراسة أن التوجيه الفنى لا يعمل على تقييم المعلمات للتعرف على نقاط القوة والضعف ، وإنما أصبح عملاً روتينياً ، وهذا ما أكده أحمد بطاح وحسن الطعانى (2016) أن الهدف الرئيسى للموجه هو متابعة الأعمال التحريرية وكتابة التقارير الفنية السنوية للمعلمات . (3: 21)

وهذا ما أثبتته نتائج دراسة عمر حسن (2005) (31)، رجب إبراهيم (2008) (17) و رشا عبد النعيم محمد (2019) تقاس التوجيه الفني عن أداء دوره الرقابي والعلاجي للمعلم إيمانهم بنقص الإمكانيات المادية والمعنوية الموجهة للمدارس الحكومية . وكذا قلة حيلة المعلم في تطبيق الأهداف التربوية للمنهج الناجم عن شعوره بالتهميش وعدم التقدير من المجتمع .

وكذا أضاف أحمد اسماعيل حجي (2005) أن العائد المادي الذي يحصل عليه المدرس قليل جداً ولا يكفي لكفالة حياة كريمة للمدرس ، مما يجعل المدرس يستشعر الحرج . حيث إنه إن لم يكن كافياً لمواجهة مستلزمات الحياة بطريقة كريمة أدى ذلك إلى إرهاق المعلم وخفض مستواه المادي عن الحد المعقول، وينتشر الإهمال، فلا يؤدي المعلم عمله على النحو اللائق، ويسود التكاسل فيدخل بجهد أو يدخره للقيام بعمل إضافي يدر له ما يساعده على مواجهة أعباء المعيشة . (2 : 100)

رابعاً : نلاحظ أن إستجابة بعض عبارات التوجيه الفني حققت أقل من 50% ، للعبارات أرقام

3- تُحدد نقاط القوة ونقاط الضعف التي تحتاج إلى تحسين أداء معلمات التربية الرياضي. -9- تُتابع تنفيذ خطط الأنشطة الرياضية اللاصفية. 12- تدريب المعلمات على التقويم الذاتي لرفع مستوى أدائهن الوظيفي. بنسبة (49.43%) -13- تهتم بدراسة نتائج التقويم الذاتي للمعلمات لمتابعة تحسنهن. -14- تُناقش المعلمات في التقارير الفنية التي تُقدمها عنهم سنوياً. بنسبة (43.68%) وتغزو الباحثان هذه النتيجة إلى عدم إهتمام الموجه التربوي بالقدر الكافي بالمشاركة في تطوير نظام فعال للمتابعة والتقويم لتحسين أداء معلمات التربية الرياضية ، وإرشادهن لكيفية الإستفادة من نتائج التقويم والمشاركة في دعم خطط تطوير التربية الرياضية بالمدرسة ، ومساعدة المعلمات على تقويم أعمال التلاميذ . يتفق هذا مع ما أثبتته نتائج دراسات خال عبد البديع (2016) (12) ومحمد قاسم محمد (2018) (34) إنصب عمل الموجه التربوي على إستيفاء الأعمال التحريرية ولتأكيد التنفيذ الشكلي لخطة منهاج التربية الرياضية والتوقيت الزمني الموضوع من قبله في أول العام الدراسي ؛ وإيمانه بقلة موارد المدارس الحكومية وإيجاد الأعذار لتقاسم المعلم عن أداء واجبه.

خامساً : نلاحظ الإنخفاض الشديد في نسب تحقق إستجابات المعلمات حيث تراوحت ما بين (2.68% - 37.4%) ونجد تحقق العبارات أرقام (1-4-6-8-9-11) بنسب تكاد تعدت 50% ونُرجع هذه النتيجة

أن هذه العبارات لا تخص بشكل رئيسي تنفيذ حصة التربية الرياضية وإنما هو خاص بإجراءات إدارية للمعلمة والتوجيه التربوي. ونجد أن باقي العبارات تحققت بنسب أقل من 50% ونرجع ذلك لعدم قيام معلمات التربية الرياضية بدورهم الفني والتربوي لتدني نظرة المجتمع وهذا ما أثبتته نتائج

دراسة عبير أبو النجاه (2010) (27) و رشا عبد النعيم (2019) (19) حيث توصلنا للنتائج التالية :

عدم اتاحة الفرصة لكل تلميذ للإشتراك في مباريات النشاط الخارجى وقصوره فقط على التلاميذ الممارسين للرياضة منذ صغرهم بأندية رياضية خارجية ومحققين بطولات مع أنديةهم ، فهم لا يتولون حتى تدريبهم وتأهيلهم للإشتراك بدورى المدارس .

لا يهتم معلم التربية الرياضية باستخدام الوسائل التعليمية أثناء شرح المهارات الجديدة .

عدم توافر الامكانات المادية الكافية لممارسة تلاميذ الفصل الواحد حصة تربية رياضية .

عدم اهتمام ادارة المدرسة بحصة التربية الرياضية وتوفير الوسائل التكنولوجية لها.

عدم توافر كتب خاصة بالرياضة وأهميتها وفوائدها على الطفل فى مكتبة المدرسة على الرغم من توافر قصص وروايات ولكن لا يوجد من يهتم بمجال الرياضة .

عدم رغبة المعلم فى الاستزادة فى العلم والاطلاع على أحدث ما نُشر من أبحاث وكتب فى مجاله .

وأوصت أسماء محمد حامد (2020) (7) أنه لاغنى عن الدور الرقابى للقيادات التربوية من خلال

تحرى الدقة والموضوعية والعدل والبعد عن التعسف والمحسوبية التى تمثل الآفة التى تأكل ثمار

العلاقات الانسانية بين العاملين بالمدرسة ، بحيث لا يتمحور دور القائد على تصيد الأخطاء بل

عليه العمل بالنصح والإرشاد والتوجيه حتى يُمكن تحقيق التوازن بين المصلحة العامة للعمل

والمصلحة الشخصية للمعلمات ، بما يُسهم فى تعزيز العلاقات الإنسانية بين العاملين بالمدرسة.

وهناك العديد من الأخلاق المهنية التى على العاملين بالحقل التربوى التحلى بها ومنها : الأمانة -

الصدق - العدل - التواضع - السماحة - النصح - الصبر - التواضع . التى تُعد من أهم

أخلاقيات المهنة التربوية والتى تُمثل أهم مكونات الميثاق الأخلاقى للمهنة ، ومن الملاحظ أنها

متطلبات رئيسية للعلاقات الإنسانية الطيبة القائمة بين الموجهة والمعلمة.

وَبُنَاءً عليه نجد إنخفاض عام فى نسب التحقق لمحور العدل فى المعاملة، وهو العنصر الثالث

والموضح لطبيعة العلاقات الإنسانية بين التوجيه الفنى ومعلمات التربية الرياضية للمرحلة الابتدائية

. وهذا يؤكد على إختصار دور التوجيه الفنى داخل المدرسة غالباً على الزيارات الصفية وإهمال

الجوانب الأخرى ، وقصور نظام التقويم الذى تتبعه الموجهة عند التقويم الشامل للمعلمة لتركيزها

على متابعة الأعمال التحريرية وإهمال الجانب التطبيقى ، وزيادة نصاب الموجهة من المدارس بشكل

لا يسمح لها بالمتابعة الجيدة .

بالإضافة لقلة إلمام الموجهات التربويات بطبيعة الدور الذى ينبغى ممارسته لإنجاز مهامهم

التوجيهية ، وضعف كفاية معايير إختيار الموجه التربوى لممارسة عمله الفنى التخصصي . وهو ما

أكدته نتائج دراسة هدى شفيق (2007) (42) التي أوضحت ضرورة تقويم أساليب التوجيه الفني في التربية الرياضية في المراحل الدراسية الأساسية.

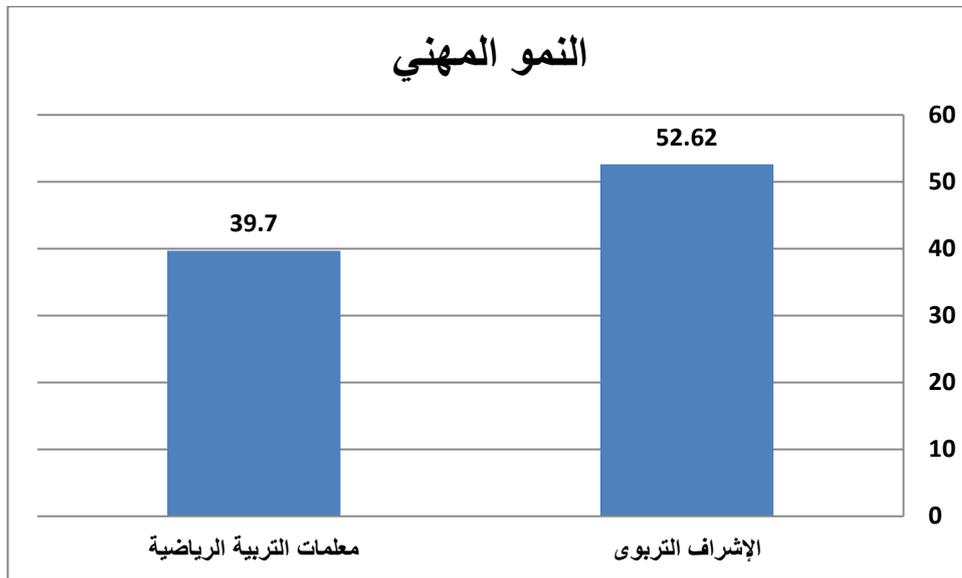
الاجابة على التساؤل الرابع وهو " هل توجد فروق دالة إحصائياً بين التوجيه الفني ومعلمات التربية الرياضية للمرحلة الابتدائية في تحقيق عنصر " النمو المهني " ؟ " من خلال عرض الجداول (14،19) مرفق (5) ، ومناقشة الجدول (24) والشكل (6)

جدول (24) دلالة الفروق بين التوجيه الفني ومعلمات التربية الرياضية للمرحلة الابتدائية في تحقيق عنصر " النمو المهني "

م	العبارة	نسبة التحقق		مربع كاي	متوسط النسبة بين الفئتان	الترتيب
		الموجّهات ن=29	المعلمات ن=139			
1	تُساعد الموجهة المعلمات في فهم وظيفتهن والإيمان بها والإخلاص لها.	52.87	37.9	2.47	45.39	6
2	تتابع الموجهة تحضير المعلمات لدروسهن بشكل علمي تربوي.	83.91	42.2	13.80	63.06	1
3	تُرشد الموجهة المعلمات إلى الأنماط المختلفة في تنظيم البيئة التعليمية ، وتشجيعهم على تطبيقها بما يُحقق الأفضل.	51.72	46.3	0.30	49.01	3
4	تمد الموجهة المعلمات بكل ما هو جديد في أنشطة ومهارات بالتربية الرياضية.	52.87	38.4	2.29	45.64	5
5	تُحث الموجهة المعلمات على تنمية مهارات الإتصال والتواصل الصفي مع التلاميذ و القيادات التربوية وزملاء العمل.	51.72	46.3	0.30	49.01	3
6	تُدعم الموجهة المعلمين لحضور الندوات والمؤتمرات في مجال التربية والتربية الرياضية.	44.83	35.5	1.08	40.17	12
7	تُعَد الموجهة دورات الصقل والتدريب للمعلمات في قوانين الألعاب والتحكيم.	45.98	34.1	1.76	40.04	13
8	تنظم الموجهة دورات تدريبية لإكساب المعلمات إستراتيجيات التدريب الحديثة.	55.17	34.5	4.76	44.84	8
9	توجه الموجهة المعلمات إلى التجريب والدراسة في تطوير أنشطة التربية الرياضية.	39.08	39.6	0.00	39.34	14
10	ترصد الموجهة حاجات المعلمات المهنية والتربوية لعقد دورات تدريبية لهن.	47.13	36.7	1.30	41.92	10
11	تعقد الموجهة ورش عمل لتنمية مهارات معلمى التربية الرياضية في توظيف استراتيجيات التدريس.	43.68	38.4	0.34	41.04	11
12	تُرشد الموجهة المعلمات على أهمية إستخدام التكنولوجيا في تدريب مهارات أنشطة التربية الرياضية.	40.23	34.1	0.51	37.17	16
13	تنظم الموجهة دورات لمشاهدة دروس نموذجية باستخدام الكمبيوتر للمعلمات.	39.08	35.7	0.15	37.39	15
14	تضع الموجهة خطة زمنية لتنفيذ	70.11	43.6	6.18	56.86	2

					مهارات أنشطة التربية الرياضية. تنظم الموجهة حلقات بحث لتطوير برامج الأنشطة الرياضية بالإدارة التعليمية.	
9	44.19	3.41	35.5	52.87		15
4	48.82	0.02	48.2	49.43	تقدم الموجهة مقترحات جديدة لخدمة وتطوير برامج التربية الرياضية.	16
14	39.34	0.00	39.6	39.08	تختبر الموجهة معلوماتنا البدنية والصحية في التربية الرياضية بصورة دورية حتى تصححها وتحسنها .	17
7	44.87	0.93	40.3	49.43	تستمر الموجهة في تحسين أداء المعلمات البدني والفني دائما في درس التربية الرياضية.	18
---	46.16	1.81	39.7	52.62	المجموع	

شكل رقم (6) يوضح دلالة الفروق بين التوجيه الفني ومعلمات التربية الرياضية للمرحلة الابتدائية في تحقيق عنصر " النمو المهني "



يتضح من الجدول السابق والشكل رقم (6) إجماع أفراد عينة الدراسة على ضعف نسب تحقق المحور الرابع "النمو المهني" ؛ حيث وصلت نسبة التحقق للتوجيه التربوي (52.62%) وللمعلمات (39.7%) مما يدل على ضعف تحقق "النمو المهني" في طبيعة العلاقات الإنسانية بين التوجيه الفني ومعلمات التربية الرياضية للمرحلة الابتدائية بمحافظة الإسكندرية. وفي ضوء ما سبق يمكننا إستنتاج الآتي:

أولاً : نلاحظ تحقق عبارتان فقط نسبة بالكاد تعدت 50% وهما (2) -تتابع تحضير المعلمات لدروسهن بشكل علمي تربوي. بنسبة (63.06%) - 14- تضع خطة زمنية لتنفيذ مهارات أنشطة التربية الرياضية. بنسبة (56.86%) (وترجع الباحثان هذه النتيجة لما سبق وذكرناه عن إهتمام الموجهة بمتابعة تنفيذ الخطة الزمنية الموضوعة للمنهاج. والأعمال التحريرية بعيداً عن متابعة الجانب التطبيقي.

ثانياً : نلاحظ إتفاق أفراد العينة على الإنخفاض الشديد فى نسب التحقق للفئتان بشكل ملحوظ ، حيث حققت باقى العبارات نسب تحقق أقل من 50% . ونُعزى هذه النتيجة إلى عدم إهتمام الموجهة بالمشاركة فى تطوير نظام فعال للمتابعة والتقييم لتحسين أداء معلمات التربية الرياضية . وهو ما أشار إليه محمود خليل (2007)(35) إلى ضرورة وضع نظام لتطوير التوجيه الفنى والتي كانت من أبرز التطورات المقترحة من وجهة نظر موجهى المرحلة ومعلميها ، وضع معايير محددة لإختيار الموجهيين التربويين ، وأخذ رأى الموجه التربوى فى التعيين والنقل والترقية للمعلمين ، وإعطاء صلاحيات أوسع للموجه والأخذ بتوصياته ومقترحاته . وهو ما أكدته نتائج دراسة ناهد اسماعيل (2005) (37) التي أشارت إلى تطوير التوجيه الفنى فى ضوء الإتجاهات الحديثة ؛ وذلك لتطوير ومتابعة تقويم منظومة الرياضة المدرسية.

وهذا يتفق مع نتائج محمد قاسم (2018) (34) عند تحليله لدور ومهام وواجبات رئيس قسم التوجيه الفنى عند إعداد خطة قسم التوجيه الفنى ، ومعاون المدير العام للشؤون الفنية فى مديرية التربية والتعليم. وتوصل لعدم إهتمام الموجه التربوى بمتابعة المشكلات التي تُعوق تنفيذ أنشطة التربية الرياضية. وأيضاً وجود قصور فى أداء الموجه التربوى للمهام المنوطة بها. وهذا يحتاج إلى تطوير المستوى المعرفي والمهارات الفنية ومتابعة الموجهيين التربويين ميدانياً وحضور بعض من الاجتماعات التي يعقدونها ، ومتابعة توصيات التوجيه الفنى الواردة ومتابعة تقارير الزيارات التوجيهية ، والتنسيق مع الأقسام الأخرى فى تنفيذ دورات التدريب ، ومتابعة الإدارة العامة للتوجيه والتأهيل التربوى

وكما سبق وأشرنا إلى المؤشرات التي تعوق أداء الموجه التربوى من حيث عدد المدارس التي يُشرف عليها ومرآحتها ، وتوزيعها الجغرافى ، ونوعية البيئات المدرسية التي يُشرف عليها ومدى إنسجام إدارتها ومعلميها ، إعداد المعلمين ومؤهلاتهم وسنوات خبراتهم. وكذا منهاج التربية الرياضية التي يُشرف على تنفيذها والتعديلات الحادث عليها والظروف الاجتماعية والاقتصادية فى البيئة المحلية للمدارس التي يُشرف عليها ، تعزيز الأداء الوظيفى ، والتقنيات والإمكانات المادية المتوفرة فى المدارس.

كما أوضحت رافدة الحريري (2006) أن الموجه التربوي يجب أن يتصف بالقدرة على ضبط النفس والسيطرة الذاتية والتمتع بعقلية منظمة تؤمن بالأسلوب العلمى فى التفكير بالنظرة الموضوعية للأمور وفهم إتجاهات الجماعة وتقديم المساعدات والخدمات لها ، وحل المشكلات وتحقيق الرضا لجميع المعلمات ، والإيمان بقيمة الفرد والنزعة الإنسانية ، والإيمان برسالة التوجيه الفنى والفنى وفلسفته مع

وجود رغبة أكيدة في العمل ، وتنظيم التعاون بين أفراد الجماعة ، والقدرة على الابتكار والتجديد ، وأن يكون مُلمّاً بجوانب العمل واللوائح وبالخطة الزمنية. (13: 188)

وهذا يعنى إهمال الموجه التربوى فى إرشاد المعلمات إلى الأنماط المختلفة من تنظيم البيئة التعليمية الصفية وتشجيعهم على تطبيقها بما يُحقق تعليم أفضل . ومتابعة المعلمات ومعرفة إحتياجاتهن لدورات فنية أو تثقيفية وتربوية

ونستخلص مما سبق أن هناك قصور فى لإشراف التربوى فى التربية الرياضية بالمرحلة الإبتدائية ؛ ويرجع ذلك للأسباب التالية :

تركيز الموجهة على النواحي الشكلية فى عملية التوجيه ، وإهمال الجانب التطبيقي.

قلة الفرصة المتاحة لتحقيق " النمو المهني" للمعلمات بالمدارس سواء عن تزويدهم بالخبرات الجديدة فى مجال التدريس أو المادة الدراسية أو الإستفادة من إمكانات مؤسسات البيئة المحيطة .

ضعف الوعي لدى بعض الموجهات بطبيعة عملهن التوجيهي.

قلة الدورات التدريبية ، وضعف التوجيهات الفنية التى تقدمها بعض الموجهات وإفتقارهن إلى الخبرة معظم الزيارات الميدانية التى تقوم بها الموجهات تخلو من التوجيهات البناءة .

عملية التوجيه تتم بشكل فردي من قبل الموجهة مما لا يُتيح الفرصة للمعلمات لمناقشة التقارير الفنية وإبداء وجهة نظرهن ، وبالتالي لا يكون لهن الحق فى تعديله إلى الأفضل السنوات المقبلة.

عدم مناسبة عدد الموجهات لعدد المعلمات ولعدد المدارس أيضاً.

عدم وجود أماكن مناسبة لإجتماعاتهنى ، وقلة الوسائل التكنولوجية الحديثة بالمدارس الحكومية.

ضعف الحوافز المالية المقدمة للموجهات ، والتى لا تتناسب وسائل الإنتقال المناسبة الأدمية للقيام بزيارة التوجيه.

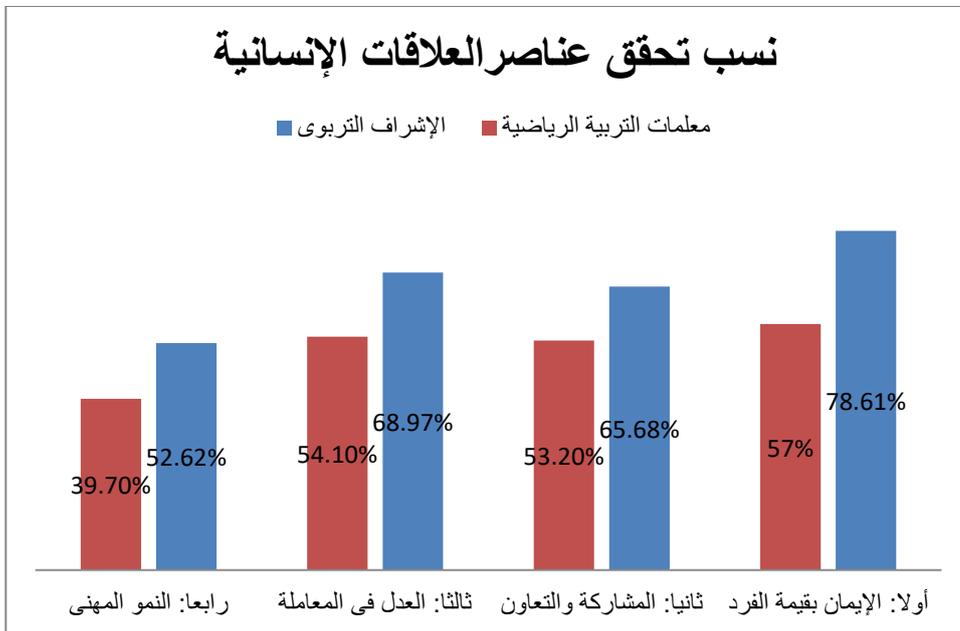
ضعف التعاون الإدارى والتربوى مع الموجهة والإدارة المدرسية والمعلمات ؛ مما أدى لعدم تحقيق أهداف التوجيه الفنى بالصورة الملائمة.

الاجابة على التساؤل الرابع وهو " هل توجد فروق دالة إحصائياً بين التوجيه الفنى ومعلمات التربية الرياضية للمرحلة الإبتدائية لطبيعة العلاقات الإنسانية بينهم؟ من خلال عرض الجداول (15،20) مرفق (5) ، ومناقشة الجدول (25) والشكل (7)

جدول (25) دلالة الفروق بين التوجيه الفني ومعلمات التربية الرياضية للمرحلة الابتدائية فى تحقيق عناصر العلاقات الإنسانية بمحافظة الاسكندرية

م	العبرة	نسبة التحقق		مربع كاي	متوسط النسبة بين الفئتان	الترتيب
		الموجهات ن=29	المعلمات ن=139			
1	أولاً: الإيمان بقيمة الفرد	78.61	57	3.44	67.81	الأول
2	ثانياً: المشاركة والتعاون	65.68	53.2	1.31	59.44	الثالث
3	ثالثاً: العدل فى المعاملة	68.97	54.1	1.80	61.54	الثانى
4	رابعاً: النمو المهنى	52.62	39.7	1.81	46.16	الرابع
--	العلاقات الإنسانية	64.67	50.5	1.74	57.59	--

شكل رقم (7) يوضح دلالة الفروق بين التوجيه الفني ومعلمات التربية الرياضية للمرحلة الابتدائية فى تحقيق عنصر لطبيعة العلاقات الإنسانية بينهم



يتضح من الجدول السابق والشكل رقم (7) إجماع أفراد عينة الدراسة (الموجهات والمعلمات) على أن أعلى نسب تحقق كانت لعنصر "الإيمان بقيمة الإنسان"، وتُرجع ذلك أن أكثر معلمى التربية الرياضية يتمتعون باستعدادات طبيعية ومميزات تفوق مستوى عملهم، الناجم عن دراستهم الأكاديمية التى تعمل على تربية الشخصية الكاملة نفسياً وتربوياً وعقلياً وبدنياً وإجتماعياً. وهذا ما أكدته الكتابات الأكاديمية التى تناولت مناهج ودراسة كليات التربية الرياضية منها: أحمد حجي (2005) (2)، عمر صالح (2010) (30)، عيبر أبو النجاه (2010) (27)، أسماء محمد حامد (2020) (7) الذين أجمعوا تميز وتفرد معلمى التربية الرياضية عن باقى معلمى الأنشطة الأخرى (كالزراعة - الرسم - الموسيقى....) فى النواحي البدنية والحركية والمهارية، فى حين تميزه عن معلمى المواد النظرية الأخرى (كالعربى - الرياضيات - الدراسات.....) فى النواحي الشخصية

النفسية والاجتماعية والبدنية والحركية. في حين أثبتت الدراسات العجز الشديد في متابعة تخصصه العلمي والأكاديمي والإستزادة بمعرفة كل ما هو جديد من أساليب فنية وقوانين ونظريات علمية حديثة. وهذا ما يفسر لنا هذا الإرتفاع في نسب التحقق لهذين العنصران فكلاهما خريجي كلية التربية الرياضية مما يجعلهم يشعرون بتفوقهم في النواحي الإنسانية وإحترام قيمة الفرد والحفاظ على كرامته .

تلاها في نسبة التحقق للفتان هو عنصر " العدل في المعاملة " وكما سبق وأوضحنا إن الموجهات يتفقون على وجود عوامل مَعوقة لعمل المعلمة أثناء تنفيذ المنهاج الموضوع من قبل السلطة الإدارية العليا التي لم يؤخذ برأيها فيه هي أو المعلمة. منها طبيعة المناهج الدراسية بعيدة الواقع عن التنفيذ في أغلب المدارس الإبتدائية الحكومية ، ضعف القدرة على معالجة الشؤون الإدارية لتوفير الأجهزة والإمكانات الرياضية المناسبة لضمان وسلامة التلاميذ أثناء تنفيذ الحصص المدرسية، هبوط مستوى التأمين الصحي وإنخفاض الموارد المالية . وهذه المعوقات أو بعضها تقف حائلاً دون تمكنهم من إستثمار مهاراتهم وإستعداداتهم الطبيعية لذلك ، فإن هذه العوامل والتغلب عليها من خلال دراسة المواقف وحصر الإمكانات وإعداد الوسائل اللازمة للتنفيذ ومدعم بكل ما هو جديد في مجال عملهم ، وبذل الجهود في مساعدتهم لرفع مستواهم الفني وخبراتهم ومهاراتهم والتي بدورها ستعمل على تحقيق أحسن النتائج بأحدث الطرق للوصول لمستوى أفضل. وهذا ما توصلت له نتائج ناهد اسماعيل (2005)(37) شعور موجهي التربية الرياضية بالخوف من سخط المعلمين عليهم لقيامهم بدورهم الرقابي ، لمعروفتهم وتأكيدهم التام من إنخفاض شعور معلمى التربية الرياضية بعدم الرضا الوظيفي عن مهنتهم الناجم من نظرة المجتمع السلبية عنهم ، وضعف المرتبات . بالإضافة إلى فقر الموارد والإمكانات المادية من الإدارة التربوية المخصصة للتربية الرياضية بالمدارس. والتي إذا توافرت أمكن من تحقق الرقابة و التوجيه التعليمي بنجاح ، من خلال تحرى الموضوعية والعدالة ، والبعد عن التحيز والمحاباة.

ثم جاءت في المرحلة الثالثة لنسبة التحقق كانت لعنصر " المشاركة والتعاون" التي بالكاد تعدت نسبة 50% وتُرجع الباحثان هذه النتيجة لعدم مشاركة الموجهات ولا المعلمات في القرارات الفنية والإدارية للمنهاج ، وهذا ما جعلهم لا يهتمون بإبداء الآراء والمقترحات الخاصة بتنفيذ وتطوير المنهاج . وهذا ما أثبتته نتائج كل عمر حسن (2005) (31) ، رجب إبراهيم (2008) (17)، رشا عبد النعيم محمد (2019) ووزارة التربية والتعليم (2020) (44) كعدم إشراك المدرسين في القرارات التربوية سواء داخل المدرسة أو على مستوى الوزارة، إذ يعتقد المعلم أن آراءه غير مهمة ولا تؤخذ بعين الاعتبار، لذلك يقترح العديد من الباحثين ان تتم استشارة المعلمين الميدانيين في القرارات الحديثة أو المستحدثة

لأنهم أساس العمل الميداني، ندرة تشجيع الكفاءات وهو إحساس غير موجود ليس فقط عند المعلمين، وإنما لدى كل العاملين في مؤسسات الدولة، وذلك جاء نتيجة تدخل المحسوبة والواسطة والفساد الذي أصبح السمة الأساسية لاختيار أغلب الوظائف العليا، بل ان هناك معلمين مضى على عملهم قرابة ال 25 سنة ولم يحصلوا على تقدير الامتياز رغم استحقاقهم، وذلك لأنهم غير محسوبين على الرؤساء، وهذا بدوره يدخل المعلم في دائرة الشك وعدم الرضا عن الوظيفة التي يؤديها، وهنا يأتي دور القائمين على التربية في مراقبة المسؤولين وفتح أبواب الشكاوى والاعتراضات بكل وضوح ومصداقية أمام المعلمين، والأهم من ذلك ايجاد السبل والطرق الكفيلة بتشجيع العاملين في التربية بناء على كفاءاتهم واجتهادهم لا العكس. تقع مهنة التدريس في قاع المهن في مصر، وهو الواقع الذي يعيشه المعلمون، لأن المجتمع وصل الى قناعة بأن لا هيبة للمعلم، وان وظيفته هي تدريس التلاميذ فقط وليس أكثر من ذلك، وهذا الوضع تسببت فيه وزارة التربية والتعليم لأنها لم تقم بالارتقاء بوظيفة المعلم ولو على مستوى الإعلام، الذي من المفترض ان يقوم بإعداد برامج مجتمعية تهدف الى احترام مهنة التدريس ورفض المساس بالعاملين بها، وهذا ليس بكثير في ظل وجود بعض الدول تقوم فيها وزارة التربية والتعليم التي تقدر مهنة التدريس وتكفل لها احترامها وتقديرها في الدولة.

كما أضافت هدى شفيق (2007)(42) ومحمود خليل القاسم (2007)(35) قصور أداء الموجه التربوي في الآتي:

قلة عدد اللقاءات الدورية بين الموجهين والإدارة العليا، وكذا بين الموجهين والمعلمين .
 قلة عدد الزيارات التوجيهية المخطط لها في الإدارة التربوية للموجهين .
 عدم إهتمام الموجه التربوي بتقديم مقترحات جديدة للمعلمين لخدمة وتطوير برامج التربية الرياضية.
 إهمال برامج التدريب للموجهيين التربويين المقدمة من إدارة التوجيه الفني العامة..
 قلة تقديم حوافز تشجيعية لموجهي التربية الرياضية .
 إهمال مديري المدارس الإطلاع على تقارير الموجه التربوي.
 قلة المستلزمات الرياضية بالمدرسة، وتخصيص حصة واحدة أسبوعياً للتربية الرياضية بالمرحلة الابتدائية.

وجاء في المرتبة الأخيرة لنسب التحقق لعنصر " النمو المهني" بنسب متواضعة جداً، ونرجع ذلك لما سبق وذكرنا المؤشرات التي تعوق أداء الموجه التربوي، لذا أوصى محمد صبيح الرشادة (2009) بإحتياج الموجه التربوي إلى متابعة الأساليب العلمية لتصحيح أخطاء المعلمين دون الإساءة لهم، مع تنظيم ندوات وحلقات بحثية لتطوير برامج المنهاج، وعقد ورش عمل لتنمية مهارات معلمى التربية الرياضية فى توظيف إستراتيجيات التدريس، وإقامة دروس تعليمية، وبتنظيم دورات تدريبية

فى مجال التكنولوجيا ،وعقد دورات تدريبية من قبل المتخصصين فى مجال التوجيه الفنى لتقويم المعلمين على فترات مستمرة ، وتبنى أساليب علمية متطورة لتصحيح أخطاء المعلمين التى تحول دون تحقيق الأهداف المرسومة والموارد الوصول إليه ؛ وذلك دون الإساءة لشخصية المعلم التربوى.(33: 97)

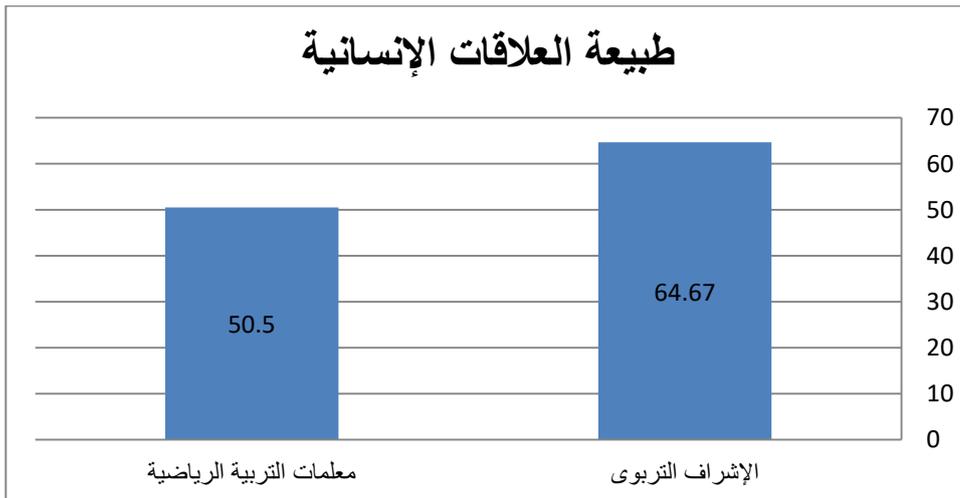
ولقد أوصت العديد من الدراسات الأكاديمية فى مجال التوجيه الفنى ، أنه يجب أن يكون هناك علاقة هادفة إيجابية إنسانية يسودها الحب والاحترام مدعمة بالعمل لتحقيق الهدف ، تقوم على المحبة والتسامح ، والأخذ بيد المعلمات الجدد وتشجيعهم على العمل ، والتعاون معهم وإعطائهم الخبرة والارشاد والتوجيه، ومواصلة الحوار البناء لنقل الخبرات التعليمية فيما بينهم، ومساعدة الموجهة للمعلمات وتقبُّل التوجيهات لحل مشاكلهم ، وهى علاقة وثيقة للعلاقات الإنسانية السائدة بالمدرسة و تحقيق أهدافها التربوية ، فالعلاقات الإنسانية الطيبة تضمن تحقيق أهداف المدرسة ، لذا فعلى الموجهات والمعلمات فى المدرسة أن يبذلوا قصارى جهدهم فى تحقيق العلاقات الإنسانية الطيبة داخل المدرسة.

كما توصل كل من فؤاد العاجز وجميل نشوان (2004)(32) ، عمر صالح (2010)(30) و رشاعبد النعيم ورحمة جمال (2019)(18) إلى معاناة نسبة كبيرة من المعلمين والمعلمات من عدم الرضا عن المهنة التى يعملون بها، بل وصل البعض منهم إلى درجة فقدان الثقة بوزارة التربية وبكل ما يتعلق بالمؤسسة التربوية . وهذا الشعور بعدم الرضا لم يأت من فراغ، وإنما هو نتاج سنوات عديدة من الإحباط والجمود الوظيفي. المشكلة الكبيرة أن نسبة كبيرة من المعلمين والمعلمات وصلوا إلى قناعة بأن التدريس هي مهنة تبدأ من السابعة والنصف وتنتهي عند الواحدة والنصف، وبالتالي فإن حدود اهتمام المعلمين بالعملية التعليمية والتربوية تكمن في هذه الساعات الست لا أكثر ولا أقل. ولقد أظهرت نتائج (2004) Roman brigantti (47) وجود علاقة سلبية دالة بين حاجات المعلمين ومستوى الرضا الوظيفي لديهم ، حيث كلما ارتفعت حاجات المعلمين قل مستوى الرضا الوظيفي ، كما أظهرت النتائج أن متغيرات عدم الضبط المدرسي ، وقلة التعاون ، وقلة اهتمام ألموجه التربوى ، وضعف الادارة وانخفاض المكانة الاجتماعية ، كلها عوامل ساعدت على انخفاض مستوى الرضا الوظيفي .

وكذا دراسترشا عبد النعيم ورحمة جمال (2019)(18)التى تناولت دراسة الصورة الذهنية لمعلم التربية الرياضية ، وتوصلتا الى أن الصحف العربية - موضع الدراسة - قدمت المعلم بسمات سلبية أكثر من كونها ايجابيات ، ويرجع ذلك للأوضاع السيئة للمعلم وما ترتب عليها من تصرفات وسلوكيات سيئة من المعلم والتلاميذ نتيجة لتأثير هذه الأوضاع على رضا المعلم عن مهنته وهو ما

ينعكس على أدائه في العملية التعليمية وفي تعاملاته مع الآخرين ، وهو ما تعكسه الصحف حيث أنها مرآة المجتمع.

كما أقرت دراسة عثمان عثمان (2018)(28) أن التلفزيون يأتي في مقدمة وسائل الاعلام التي يتأثر بها المشاهدين ، كما أن الصورة الدرامية المقدمة عن المعلم المصري حالياً لها دور في تكوين صورة ذهنية سلبية عنه ، قد تُخالف الواقع في بعض جوانبه نتيجة للطرح الدرامي الذي يُبالغ في إصاق السمات الشخصية السلبية مثل " مدرسة المشاغبين " ، والمستوى الأكاديمي المتدني للمعلم خاصة في الدراما الكوميديية ، وندرة مصاقية الدراما في تجسيد شخصية المعلم المصري ، وضعف قدرتها على رسم صورة ذهنية مثالية في أذهان الجماهير ، والصورة المقدمة عن المعلم لا تدفع كثير من أولياء الأمور إلى توجيه أبنائهم لمهنة التدريس لغياب المعلم التلفزيوني القدوة . وكذا أثبتت دراسة نشأت فضل (2000)(39) أن هناك تباين في مكانة المعلم وفقاً لتخصصه داخل المدرسة ، حيث حظى معلم العلوم على المكانة الأولى يليه معلم الرياضيات ، بينما حظى معلمو النشاط بالمراكز الدنيا ، وأيضاً حظيت مكانة المعلم بين المهن الأخرى في المجتمع المصري حصلت على المركز الثامن بينما كان الترتيب الأول للطبيب ، وهذا ليس تقيلاً من شأنهم ولكنهم شغلوا مركز في المجتمع أكبر مما ينبغي - أعلى قيمة وشأن وتقديراً في المجتمع من المعلم - مربّي الأجيال وصانع نهضة الأمم- وغيرها من الفئات التي تقوم عليها نهضة الدول وتطورها التكنولوجي . ويبقى المعلم بسلبياته وإيجابياته هو أساس المهن الأخرى في المجتمع ، وصانع الأجيال ، وباني الحضارات ومحقق المعجزات . فبدونه لا يمكن أن تتحقق التنمية في المجتمع ، فتحقيق النهضة يحتاج الى إطارات متعددة ، وهذه الاطارات لا يمكن أن تتحقق إلا من خلال المعلم .



شكل رقم (8) يوضح نسب تحقق العلاقات الإنسانية بين التوجيه الفني ومعلمات التربية الرياضية للمرحلة الابتدائية بمحافظة الاسكندرية

يتضح من الجدول السابق والشكل رقم (8) إجماع أفراد عينة الدراسة على ضعف نسب تحقق طبيعة العلاقات الإنسانية ؛ حيث بالكاد تعدت النسبة (50%) ، كما نرى من الشكل () ؛ حيث وصلت نسبة التحقق للتوجيه التربوي (64.67%) ولمعلمات التربية الرياضية (50.5%) مما يدل على ضعف تحقق ووثُرُجُع الباحثان هذه النسب الضعيفة لطبيعة النمط القيادي والإداري للموجهات الذى يتسم بالفوضوية ؛ حيث ترى أن معلمة التربية الرياضية لا تحتاج إلى توجيه وإرشاد لتنفيذ المنهاج التربوي، وأنها تستطيع إتخاذ القرارات المناسبة وتأديه أعمالها وواجباتها من غير توجيه وتقويم ،ومن هنا فإنها تقوم بتفويض كافة سلطاتها إلى مرؤوسيهيها ، وبالتنازل الكامل عن حقها فى التوجيه والرقابة والتقويم العلاجى والتصحيحى ، كما أنها لا تستطيع السيطرة على مرؤوسيهيها ، وتترك لهن كامل الحرية فى عمل ما يرونه مناسباً دون أى تدخل ، مما يزيد من إصدار القرارات العشوائية التى تساعد على تدهور المؤسسة التعليمية ، ويقلل من فاعليتها. ويلاحظ أن الموجهة تتخذ موقفاً سلبياً . فلا تشجع الأعمال الممتازة ولا تنتقد الأعمال الخاطئة فتأثيره التوجيهى غير ملموس مطلقاً. وهذا يتفق مع نتائج دراسات (2004) Roman brigantti (47) & أحمد بطاح وحسن الطعانى(2016)(3) أن القائد التربوى الفوضوى يترك الحرية للمدرسين فى إختياراتهم المتعلقة بممارسة العمل دون الرجوع للقائد، وفيها العلاقة بين القائد والعاملين معه حيادية ويمارس أقل حد من التدخل، فالمناخ الفوضوى ثقل فيه الضوابط كما يتضف فيه القائد بضعف الشخصية والتذبذب فى اتخاذ القرارات.

ولقد أشارت باسمة محمد(2012)(8) ومحمد قاسم محمد(2018) (34) أن القائد التربوى الذى يتسم بالنمط الفوضوى فى إدارته ومتابعته للعاملين بالمدرسة ، هو فى الغالب مرؤوس من رؤساء له لم يستطع فهم أسباب العمل المناط له والغرض التربوى والسياسى بعيد المدى له - وذلك لأن السياسة التعليمية بأى دولة هى من أساسيات الأمن القومى ، ويكون لها أهداف طويلة المدى يندرج منها أهداف مرحلية وأخرى فرعية ، وكذلك لها إجراءات تنفيذية عامة ومفصلة - وما يتم تبليغه للموجه التربوى هى أهداف فرعية مُندرجة من مرحلية المُندرجة من أهداف عامة من مدير التوجيه للمرحلة الخاصة به الذى تلقاها من معاون المدير العام للشؤون الفنية ، والذى تلقاه من رئيس قسم التوجيه الفنى ، وهكذا حتى يصل بنا الحال للوزير المختص . ومن هنا يأتى عدم فهم التصور العام للسياسة التربوية المنشودة ويتبعه عدم فهم الهدف العام . فيجعل الموجه التربوى لا يستطيع تقويم وتوجيه المعلم الذى يقوم بالتطبيق والتنفيذ الفعلى للسياسة التعليمية. وهو ما يُفسر لنا تلك النسبة المتدنية من التحقق . لذا يجب اهتمام المسؤولين عن التوجيه الفنى فى التوجيه العام على كافة الأعمال التربوية والإدارية والفنية للموجه التربوى وتوزيع العمل عليهم وتزويدهم بالتوجهات اللازمة بما يضمن سلامة الأداء

والإرتقاء بمستوى التربية الرياضية بالمدارس الابتدائية ، بالإضافة إلى اهتمامهم بالإطلاع على كل ما هو جديد من النظم والسياسات والقرارات والتعاليم الصادرة من الجهات الرسمية ودراستها مع المسؤولين ومناقشة مقترحات الفئة التنفيذية والأخذ برأيهم والاستماع لمشاكلهم أثناء تنفيذ المنهاج ومحاولة وضع حلول بديلة و مشاركتهم فى وضع السياسات العامة الصادرة من الجهات الإدارية العليا .

وهذا ما أشار إليه هادى مشعان (2006)(41) أن التوجيه الفنى عملية تفاعل مُنظمة تسعى إلى إحداث تغييرات إيجابية فى سلوك المعلمين وممارساتهم وإتجاهاتهم لتعميق رسالة المدرسة وتحسين أدائها وتمكينها من بلوغ الهدف المنشود . كما أنه عملية فنية وقيادية وإنسانية وتعاونية يقوم بها تربويين مختصون بقصد النهوض بعمليات التعليم والتعلم وما يتصل بها بواسطة الإطلاع على ما يقوم به المعلمون من نشاطات ضمن الإمكانيات والوسائل المتوفرة لديهم ، ومن ثم الوقوف معهم ومساعدتهم على تحسين أدائهم بحيث يستطيعون التفاعل مع التلاميذ لتنمية مداركهم وتوجيههم إلى المشاركة الإيجابية فى الحياة الاجتماعية وحل مشكلاتهم وتزويدهم بالمستجدات التربوية .

ولقد أشارت رافدة الحريرى (2006) أنه يجب إشراك الموجهين التربويين فى رسم السياسة التعليمية ووضع أهداف وقواعد المنهاج مع الإدارة العليا، فهو الشخص المسؤل عن تقويم وتوجيه المعلم المنفذ لهذا المنهاج بخطة تعليمية مرحلية وضعها الموجه له . ويتابع تنفيذها على أرض الواقع بما يسمح له بالتعرف على معوقات تنفيذه والمشكلات التى يواجهها المعلم مع تلاميذه ، فيستطيع تغيير السياسة الموضوعية وأجراء التصحيحات المناسبة التى يراها وتخدم تحقيق أهداف المنهاج على أرض الواقع. (13: 56)

فالعلاقات الإنسانية تتحكم فى العملية الإنتاجية للمؤسسة التعليمية ، حيث أن العلاقات الإنسانية الفعالة تعنى دائماً الإيمان بقيمة الفرد ، مما يؤدى لتحقيق التوازن بين إشباع حاجات المعلم من ناحية ، وتحقيق أهداف المدرسة من ناحية أخرى ، مما يؤدى الى زيادة إحساسهن بالإنتماء والولاء للمدرسة ، التى يعملون بها ، والحرص على مصلحتها ومصلحة العملية التعليمية والتربوية ، فاهتمام الادارة المدرسية بهم وإشراكهم فى القرارات الإدارية ومناقشة آرائهم فى الخطط والسياسات التعليمية ، بما يجعلهم فى حالة رضا فى عملهم ، والتقويم والرقابة العادلة والحيادية ، بما ينعكس على إنتاجيتهم وعلى علاقتهم بتلاميذهم وعلاقتهم ببعضهم البعض، وتحقيق النمو المهنى للمعلمات وتطويرهم فنياً وأكاديمياً وتكنولوجياً. فالعناية بالعنصر البشرى الانسانى يعد دعامة من الدعائم الاولى للانتاجية المرتفعة، لذا فالعلاقات الإنسانية الطيبة فى المدرسة تجعل المعلمات والموجهات يقبلون على العمل

بحماس وجدية، إذ يبذلون ما فى وسعهم مما يؤدي الى تجويد العملية التعليمية ، أى تحقيق أكبر قدر من الأهداف التربوية المنشودة.

ولقد أكدت وزارة التربية والتعليم (2009) أن دور الموجهة من الادوار الهامة والتي تتطلب مجموعة من الكفاءات يجب توافرها فى من يقوم بهذا الدور، ومن اهمها : مشاركة المدرسين فى عملية اتخاذ القرارات المدرسية ، والبعد عن المحاباة والتحيز، وتوزيع الادوار والمسئوليات، ومحاولة وضع الحلول للمشكلات المدرسية داخليا افضل من تصعيدها ، وتشجيع روح التعاون والمودة والثقة المتبادلة ، والتفاعل الايجابى مع الادارات ، وتشجيع القدرات الابداعية بين المدرسين ، لذا فكل هذه المتطلبات تجعل من وظيفة الموجه دورًا فعال في ترسيخ مبادئ العلاقات الإنسانية الطيبة بين جميع المدرسين فى المدرسة ، والتي تعد من اهم مؤشرات الحكم على نجاحه. وإن نجاح الموجه فى تحقيق أهداف المدرسة رهين بعلاقته بالمدرسين ، ولذا فإن نوعيه علاقة الموجه بالمدرسين تؤثر على العمل المدرسى، والعلاقات السيئة بينه وبين المدرسين تعمل على عدم الشعور بالرضا ، وتتحول المدرسة إلى أحزاب بعضها فى صف الموجه وبعضها يتملقه خوفا منه ، وبعضها الآخر ضده ، وفى ظل هذا المناخ السئ تتبع معوقات العمل، ولذلك فإن تدعيم العلاقات الإنسانية داخل المدرسة تعد من اهم واجبات الموجه ، والتي ستمكنه من رفع مستوى الشعور بالرضا لدى المدرسين. (43: 343)

كما ترى Edgerson (2006) (46) أن هناك العديد من الدراسات تشير إلى الدور الفعال الذى يقوم به الموجه فى تحسين وتجويد القيادة المدرسية وتأسيس علاقة طيبة بين المدرسين بدلا من الاساليب الادارية التقليدية والتسلطية ، لما للقيادة الديمقراطية من دور فعال فى تحقيق التعاون المتبادل ، والعمل بروح الفريق.

وحتى يمكن تعظيم أثر العلاقات الإنسانية فى العمل الادارى ، فتأتى من خلال ممارسة الموجه لعمله كقائد اكثر من ممارسته كإدارى ، فكلما كان دورة قيادياً كانت النتائج افضل ، خاصة ان المناخ يهتم بالعلاقات الإنسانية ، حيث أن الدور القيادى يختلف عن الدور الادارى التقليدى ، فالاول يعنى القدرة على جعل الفرد يعمل ما تريد منه أن يعمل عندما تشاء ان تنفذ عمل بطريقة تبتغيها أنت ويكون هو راغب لعمل ذلك وبأفضل مستوى.

لذا يتوقف نجاح العلاقات الإنسانية فى المؤسسة التعليمية التربوية على تحقيق التوازن بين تحقيق الأهداف وإشباع دوافع الافراد للعمل وإشباع حاجاتهم ، وينبغى على المنظومة التربوية توفير ظروف أفضل للمدرسين ، أى مناخ جيد يسوده الود والتواصل والتأزر والرضا ، حتى تتمكن المؤسسة التعليمية من تحقيق ما ترمى اليه من أهداف. (1: 125)

وأكدت نتائج دراسة . (Wei , change (2008) (50) على اهمية القيادة الديمقراطية فى المدرسة التى تقوم على تحفيز المدرسين على العمل مما يساعد على خلق جو من الثقة والاحترام المتبادل بينهم ،مما يسهم فى زيادة درجة رضاهم الوظيفى ، وتمهيد سبل تكوين العلاقات الإنسانية داخل المدرسة.

كما أشارت دراسة مياز خليل الصباغ (2000) (36) إلى اهمية تبادل الخبرات بين المدرسين بالمدرسة ، حيث نقل الخبرات من الموجه إلى المدرسين مثلاً أثناء زيارته للمدرسين فى فصولهم ، فإذا وجد اساليب جديدة وافكاراً ومهارات مميزة ينقل ما شاهده الى معلمين آخرين ، ويحدث تبادل فى المعرفة وإكتساب أساليب جديدة فى التدريس ، مما يدعم عملية التواصل بينهم ، وينعكس ذلك بدوره على طبيعة العلاقات الإنسانية بينهم .

الإجابة على التساؤل السادس والأخير وهو : " ما الإجراءات المقترحة لتفعيل العلاقات الإنسانية بين التوجيه الفنى و معلمات التربية الرياضية للمرحلة الابتدائية بمحافظة الإسكندرية من خلال عرض ومناقشة نتائج الدراسة الميدانية ، لوضع إجراءات مقترحة من أجل تفعيل العلاقات الإنسانية بين التوجيه الفنى و معلمات التربية الرياضية للمرحلة الابتدائية بمحافظة الإسكندرية ، تلافياً لتكرار ما ورد من نتائج ولعلاج بعض جوانب الضعف والتى تؤثر سلباً على العلاقات الإنسانية بين الموجهة ومعلمة التربية الرياضية ، بما ينعكس على دورها فى تحقيق أهداف منهاج التربية الرياضية ، خاصة فى ظل ما تُعانيه المدارس الابتدائية الحكومية من معوقات تحول دون تفعيل العلاقات الإنسانية بها وهى كالتالى:

أولاً إجراءات مقترحة لتفعيل عنصر الإيمان بقيمة الفرد ، ومنها ما يلى :

إحترام الموجهة للمعلمة والحفاظ على كرامتها ، وتقدير آرائها .

تقدير المعلمات المتميزات والمبدعات معنوياً ومادياً .

تدعيم قيم التسامح والمحبة بين الهيئة التدريسية من معلمات وإشراف تربوى وإدارة مدرسية.

فض النزاع بين العاملين بالمدرسة بالتفاوض والتنازل للأطراف المتنازعة.

توفير مناخ ديمقراطى بين التوجيه الفنى والإدارة المدرسية والمعلمات.

توفير بعض الحوافز المادية لتشجيع الموجهات والمعلمات المتميزات.

تفعيل لوحة الإعلانات بكل مدرسة لمعرفة المناسبات الخاصة السعيدة والحزينة على السواء ، لدعم العلاقات الإنسانية بين المعلمات والإدارة التربوية.

إستثمار قدرات المعلمات ، وتوجيهن لما يستطعن تنفيذه من المنهاج.

حث الموجهة للإدارة المدرسية على الإهتمام بحصص التربية الرياضية كباقي المواد النظرية.

مراعاة الفروق الفردية والشخصية للمعلمات فى توزيع الخطة السنوية للمنهاج.
تشجيع مبادرة المعلمات لإبداء أفكارهن الخاصة بتطوير المنهاج.
ثانياً / إجراءات مقترحة لتفعيل عنصر المشاركة والتعاون ، ومنها ما يلى :

مشاركة الموجهة فى اختيار وترقية معلمة التربية الرياضية.
مشاركة كل من الموجه والمعلم فى وضع وتطوير خطة منهاج التربية الرياضية للمرحلة الابتدائية.
عقد لقاءات ودية وإجتماعات رسمية بصفة دورية لمناقشة تنفيذ منهاج التربية الرياضية.
تدريب الموجهين والمعلمين على آليات الحوار البناء .
تشكيل لجان مدرسية لتشجيع المعلمات على العمل بروح الفريق.
إعداد دورات تدريبية للمعلمات بالمدرسة لتنمية مهاراتهم فى الإستماع ، وتقبل الرأى الآخر.
عقد إجتماعات بالمدرسة لتحديد المشكلات المدرسية والعمل على إيجاد حلول بديلة لها .
تقوية الروابط الاجتماعية بين المعلمات والموجهات.
وضع سياسة رقابية محددة وواضحة فى التوجيه الفنى لجميع المعلمات بكل مدرسة على حدى ،
نظراً للظروف الخاصة بكل مدرسة.
تهيئة المعلمات الجدد من قبل المعلمات القدامى، ومتابعة الموجهة لذلك باستمرار.
تفعيل الاحتفالات بالمناسبات العامة الوطنية داخل المدرسة.
إشراك المعلمات فى أوراق عمل تجمع بين أفكارهن للتقريب بين وجهات نظرهن . وطرق تنفيذهن
للخطة الدراسية.

ثالثاً / إجراءات مقترحة لتفعيل عنصر العدل فى المعاملة ، ومنها ما يلى :

مراعاة المرونة عند تطبيق اللوائح والقوانين التى تحكم سير العملية التوجيهية.
مراعاة الموضوعية فى توزيع الجوائز والمكافآت.
تحرى صلة القرابة للموجهات وبعدهن عن الإدارات التى يكون لها بها أقارب.
توزيع الخطة الأسبوعية والسنوية على المعلمات بشفافية ووضوح.
تفعيل فكرة صندوق الشكاوى والمقترحات بكل مدرسة .
مناقشة الموجهة للتقرير الفنى الذى تضعه لكل معلمة بصفة فردية ؛ حتى يحدث التطوير والتجويد
فى الأداء الفنى والمهارى لتلك المعلمة .
وضع ميثاق أخلاقى للموجهات التربويات للتربية الرياضية.
تكون الموجهة القدوة الحسنة والمثل الأعلى للمعلمة.
تحقيق الدور الرقابى للموجهات اعتماداً على الموضوعية.

كتابة تقارير عن المشكلات التي تواجه تنفيذ المعلمة لمنهاج التربية الرياضية ، ورفعها للجهات الإدارية العليا.

رابعاً / إجراءات مقترحة لتفعيل عنصر النمو المهني ، ومنها ما يلي :
الإطلاع الواسع وتبادل الخبرات للقضاء على الصعوبات والمشاكل التي تواجه الموجه التربوي .
تدريب الموجهة للمعلمات على التغلب على المشكلات التي تُعيق تنفيذ برنامج التربية الرياضية ،
بوسائل بديلة فيها فكر خلاق وجديد.

دعم المعلمات وحثهن على الإستزادة الأكاديمية ، وتقديم المعرفة لهن .
تنظيم دورات تدريبية ذات موضوعات هامة للموجه التربوي وللمعلمات التربية الرياضية .
تزويد المعلمات بأفضل طرق التدريس الحديثة حسب الحاجة ومتطلبات الموقف التعليمي .
إكتشاف إستعدادات وقدرات المعلمات لتعزيزها والإستفادة منها .
تنظيم دروس مشاهدة لحصص التربية الرياضية بأسلوب علمي وشرح الأساليب الحديثة المستخدمة
للمعلمات فى لقاء مرة شهرياً لجميع المعلمات بالمدارس المسئولة عنها الموجهة .
التواصل المستمر بكليات التربية الرياضية لمعرفة كل ما هو جديد فيما يخص منهج التربية الرياضية
وتدريبه .

إستخدام شبكة الإنترنت فى إعلام المعلمات بال نشرات التربوية والكتب الجديدة والمواقع التربوية
المتخصصة .

تُشارك الموجهة المعلمة فى تقييم تلاميذها ، ووضع خطة لمعالجة نقاط الضعف فى أداء التلاميذ
البدني والحركي . وتعزيز نقاط القوة .

وأخيراً / إجراءات مقترحة لتفعيل العلاقات الإنسانية بين التوجيه الفني ومعلمات التربية الرياضية
للمرحلة الابتدائية ، من قبل وزارة التربية والتعليم والتوجيه الفني للتربية الرياضية . ومنها ما يلي :
تزويد الموجهات بدليل عمل يتضمن أفضل الأساليب الرقابية والتوجيهية للتعامل مع معلمات التربية
الرياضية .

تأكيد المسئولين على الموجهات أثناء الزيارات التوجيهية بضرورة التعامل مع المعلمات بطرق تحترم
شخصياتهن وآرائهن فى مناخ يسوده الأمن والطمأنينة والثقة المتبادلة .

عقد دورات تدريبية للإشراف التربوي من اجل تحسين خبراتهم ومعلوماتهم في مجال العلاقات
الانسانية فى القيادة التربوية .

تزويد المعلمات بأهمية العلاقات الانسانية ونظرياتها وخصائصها التي تزيد من فاعليتها اثناء
تأهيلهم المهني .

توقف ترقية الموجهات والمعلمات على حصولهن على عدد من الدورات الخاصة بتنمية العلاقات الإنسانية بين الهيئة المدرسية.

تنظيم لقاءات دورية على مستوى المناطق ابلتعليمية ، يشترك فيها خبراء فى التربية -التربية الرياضية والإدارة التربوية يحضرها كل موجهى ومعلمى التربية الرياضية ؛ لتوضيح العلاقات المطلوبة بين الطرفين لإنجاح التربوية من جوانبها المختلفة.

مُطالبة الموجهات بعقد جلسات مصارحة (نقد للمعلمة - نقد ذاتى)بينهم وبين المعلمات ، بشكل دورى أو من خلال الزيارات التوجيهية ، لمناقشة الأمور الإيجابية والسلبية بين التوجيه والمعلمات ، والأخذ بها بروح الإحترام وابلتعاون والمصلحة العامة.

وضع استراتيجية للإعلام العربي والمصرى (المرئى - المقروء - المسموع) لتحسين صورة المعلم بصفة عامة ومعلم التربية الرياضية بصفة خاصة وحفظ كرامته .

إعادة النظر فى مقررات المناهج الدراسية لجميع المراحل العمرية ومراعاة وضع دروس تُحث على احترام وحب المعلم وتقديره . وأهمية الرياضة وفوائدها الصحية والتربوية.

توجيه نظر وزارتى التربية والتعليم ووزارة الشباب والرياضة الى مراعاة (حقوق معلم التربية الرياضية المهنية) وكذلك متابعة المعلم والتزامه بتنفيذ واجباته تجاه المتعلمين، ومعاقبة المقصرين.

اهتمام كليات التربية الرياضية بتخريج كوادر واثقة فى نفسها ومحبة ومؤمنة بالمهنة ودورها التربوى .ودورها العظيم فى تربية مواطن صالح. ومؤمنة بدورها العظيم فى غرس القيم التربوية بصفة عامة والانتماء الوطنى بصفة خاصة لأجيال المستقبل .

اهتمام الوزارات المعنية بالرياضة المدرسية والاهتمام بمتابعة دورى المدارس وإذاعته على القنوات المحلية .

تطوير المناهج التربوية وتفعيلها بقصص الأبطال والعلماء بكافة المجالات بما يُحقق تعزيز الانتماء الوطنى .

اهتمام التوجيه الرياضى بمتابعة الاحتفالات الرياضية التى تُقيمها المدارس فى المناسبات الوطنية.

وضع خطة استراتيجية من قبل الدولة لتحسين أوضاع المدرسين المالية بشكل عاجل حتى يحفظ لهم العيش بكرامة مما يؤدى لشعورهم بالرضا الوظيفى الذى يُساهم بدوره فى اعداد مواطن صالح يشعر بالحب ويعتز بانتماءه لوطنه.

وتوصلت الدراسة للاستنتاجات التالية :

1. وجود فروق دالة إحصائياً بين التوجيه الفني ومعلمات التربية الرياضية للمرحلة الابتدائية في تحقيق عنصر " الإيمان بقيمة الفرد". لصالح التوجيه الفني بنسبة (78.61%) ، ولمعلمات التربية الرياضية بنسبة (57%).
2. وجود فروق دالة إحصائياً بين التوجيه الفني ومعلمات التربية الرياضية للمرحلة الابتدائية في تحقيق عنصر " المشاركة والتعاون " . لصالح التوجيه الفني بنسبة (65.68%) ، ولمعلمات التربية الرياضية بنسبة (53.20%).
3. وجود فروق دالة إحصائياً بين التوجيه الفني ومعلمات التربية الرياضية للمرحلة الابتدائية في تحقيق عنصر " العدل في المعاملة " . لصالح التوجيه الفني بنسبة (68.97%) ، ولمعلمات التربية الرياضية بنسبة (54.10%).
4. وجود فروق دالة إحصائياً بين التوجيه الفني ومعلمات التربية الرياضية للمرحلة الابتدائية في تحقيق عنصر " النمو المهني". لصالح التوجيه الفني بنسبة (52.62%) ، ولمعلمات التربية الرياضية بنسبة (39.70%).
5. تحقق العلاقات الإنسانية بين التوجيه الفني ومعلمات التربية الرياضية بالمرحلة الابتدائية للمدارس الرسمية بمحافظة الاسكندرية ، بدرجة مرتفعة نسبياً بالكاد تخطت نسبة (50%) لصالح التوجيه الفني بنسبة (64.67%) . ولصالح المعلمات بنسبة (50.5%).

في ضوء ما سبق تُقدم الباحثتان بعض التوصيات التربوية الآتية :

1. اهتمام الادارة العليا بالتوجيه الرياضى والتعزيز الإدارى للقيادات التربوية من خلال تصميم برامج تدريبية تسهم فى تطوير الاداء وتحقيق الاهداف المرجوة.
2. إهتمام المستويات الادارية العليا بالعلاقات الانسانية بين مديرى المدارس والمدرس والتلميذ والايمان بدورها فى تحقيق الاهداف التربوية للمدرسة وتنمية الافكار الابداعية بينهم لخلق المنافسة الشريفة.
3. الاهتمام بالجانب الانسانى والاجتماعى فى برامج إعداد وتأهيل المعلمة لتكون شخصية متميزة قادرة على التفاعل البناء مع المستويات الادارية المختلفة فى العمل.
4. تصميم ميثاق أخلاقى لإدارة توجيه التربية الرياضية يحدد ويوضح من خلاله كيفية الارتقاء بالقيم والمبادئ الديمقراطية والعلاقات الانسانية للجميع من إدارة عليا ومعلمي بالمستويات الادارية المختلفة.

5. وضع آلية لتفعيل الشكاوى للتعرف على أسباب عدم الرضا والتي تنعكس على سلوكيات المعلمات وتتيح الفرصة لهن للتعبير عن آرائهن.
6. تصميم ووضع نظام لربط الحوافز والجزاءات بمستوى الأداء لكل من موجهى ومعلمى التربية الرياضية بالمستويات الادارية المختلفة.
7. تكامل كافة مؤسسات المجتمع المدنى (كالجامعات - الاعلام بأنواعه - دور العبادة - نقابتي المعلمين والمهن الرياضية - المجلس القومى للرياضة - كليات التربية الرياضية) لتحسين صورة المعلم وجعله قدوة ومثل أعلى يُحتذى به .

المراجع

أولاً / المراجع العربية

1. أحمد ابراهيم احمد (2008) . العلاقات الإنسانية فى الادارة المدرسية ، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر ، الاسكندرية.
2. أحمد اسماعيل حجي (2005). الادارة التعليمية والادارة المدرسية، دار الفكر العربى ، القاهرة.
3. أحمد بطاح ، حسن الطعانى (2016) . الادارة التربوية رؤية معاصرة ، دار الفكر، عمان.
4. إبراهيم أحمد السيد (2007). تطوير كفايات القيادات المدرسية بالتعليم الثانوى العام بمصر فى ضوء بعض مؤشرات الجودة ،مجلة التربية ،جامعة الأزهر ، كلية التربية ، ع 133، الجزء الأول ، يونيو ، ص1-69.
5. إبراهيم عيسى محمد (2008) . مشكلات التوجيه الفنى للتربية الرياضية للمرحلة الإعدادية بنين بمحافظة القليوبية ، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية الرياضية للبنين ، جامعة بنها.
6. إسماعيل محمد دياب (2001). الادارة المدرسية ، دار الجامعة الجديدة للنشر ، الاسكندرية.
7. أسماء محمد حامد (2020). دور العلاقات الإنسانية للقيادات التربوية فى تحقيق الرضا الوظيفى لمدرسي التربية الرياضية بالمرحلة الإعدادية بمحافظة البحيرة ، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية الرياضية للبنات، جامعة الاسكندرية.
8. باسمه محمد حلاوة (2012) . العلاقات الإنسانية بين المديرين والمدرسين كما يراها مدرسو التعليم الثانوى ، مجلة جامعة دمشق - المجلد 28 - العدد الرابع .
9. باهر محمود حاتم (2018). أنماط القيادة المدرسية وأثرها على التنظيم غير المدرسى ، دراسة ميدانية بمدارس الثانوى العام ، رسالة ماجستير غير منشورة ،محافظة الاسكندرية.

10. بونوة محمد على (2016). العلاقات الإنسانية وأثرها على الرضا الوظيفي ، رسالة دكتوراه - كلية العلوم الانسانية والاجتماعية - جامعة محمد خيضر بسكرة - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.
11. جودت عزت عبدالهادي (2006). الاشراف التربوي مفاهيمه وأساليبه ، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان.
12. خالد عبدالبديع عبداللطيف الدقلة (2016). المناخ التنظيمي وعلاقته بالاداء الوظيفي لمدرسي التربية الرياضية بالمدارس الاعدادية بمحافظة البحيرة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية الرياضية للبنين، جامعة الاسكندرية.
13. رافدة الحريري (2006). الاشراف التربوي واقعه وافاقه المستقبلية ، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان، الاردن.
14. رافدة عمر الحريري (2007). اعدادات القيادات الادارية لمدارس المستقبل في ضوء الجودة الشاملة، دار الفكر للنشر والتوزيع ، عمان.
15. رانيا الجمال (2011). الادارة والعلاقات الإنسانية في الالفية الثالثة، دار الجامعة الحديثة ، الاسكندرية.
16. رحاب جابر حافظ (2018). أساليب التأثير القيادي لدى مديري المدارس الابتدائية بمحافظة الاسكندرية كما يدركها المعلمون، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية ، جامعة الاسكندرية.
17. رجب السيد إبراهيم طلبة (2008). دراسة مقارنة بين المناخ المدرسي في المدارس الحكومية والمدارس الخاصة وأثره على العملية التعليمية في المرحلة الابتدائية بمحافظة المنوفية ، رسالة ماجستير ، معهد الدراسات التربوية ، جامعه القاهرة.
18. رشا عبد النعيم محمد عوض/ رحمة جمال محمد صبحي (2019) : دراسة مقارنة للصورة الذهنية لمعلمة التربية الرياضية في مراحل التعليم ما قبل الجامعي بمحافظة الاسكندرية ، المجلة العلمية لعلوم وفنون الرياضة - كلية التربية الرياضية للبنات - جامعة حلوان
19. رشا عبد النعيم محمد عوض (2019) : الرضا الوظيفي لمدرسات التربية الرياضية ودوره في غرس الانتماء الوطنى لتلاميذ المرحلة الابتدائية بمحافظة الاسكندرية ، المجلة العلمية لعلوم وفنون الرياضة - كلية التربية الرياضية للبنات - جامعة حلوان

20. صدام زيدان العبد (2014). الاداء الادارى وعلاقته بالرضا الوظيفى لدى المدرسين بمديرية النشاط الرياضى بمحافظة ديالى بجمهورية العراق، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية الرياضية بنات، جامعة الاسكندرية.
21. صلاح الشنوانى (1992). إدارة الافراد والعلاقات الإنسانية، مؤسسة شباب الجامعة، الاسكندرية.
22. صمراء دحمانى (2017). العلاقات الإنسانية فى المؤسسة التعليمية ، مجلة علوم الانسان والمجتمع - العدد 23 - جامعة محمد خيضره بسكرة - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.
23. عادل حسن الدسوقى (2003). العلاقات الإنسانية وادارة الافراد ، دار الجامعات المصرية، القاهرة .
24. عبدالصبور عبدالعزيز عبدالصبور (2012). دور العلاقات الإنسانية بالمدرسة الابتدائية فى تحقيق أهدافها التربوية على ضوء خبرات بعض الدول " دراسة ميدانية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة المنيا.
25. عبدالناصر شماطة (2011). أوضاع المدرس ورضاه الوظيفى عن مهنة التعليم ، المكتب العربى الحديث، الاسكندرية.
26. عبدالمنعم محمد ، شاهيناز محمد (2005) . مكونات العلاقات الإنسانية لدى عينة من طالبات كليات التربية ومدى ارتباطها بمتطلبات الاعتماد وضمان جودة برامج تكوينهن كمدرسات للأطفال، المؤتمر السنوى (13) ،الاعتماد وضمان جودة المؤسسات التعليمية ، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والادارة التعليمية بالاشتراك مع كلية التربية ببنى سويف ، جامعة القاهرة ، الفترة من 24-25 يناير 2005 ، ص 887-948.
27. عبير أبو النجاه عبدالحليم (2010) : فاعلية أهداف التربية البدنية والرياضية بالتعليم الأساسى لتحقيق التنمية البشرية ، رسالة ماجستير غير منشورة كلية التربية الرياضية للبنات.
28. عثمان عثمان الحمصى . (2018). " تصور مقترح لتطوير أداء معلمى التربية الرياضية فى ضوء المعايير المهنية للمعلمين" ، رسالة ماجستير ، جامعة العلوم التطبيقية . غزة بفلسطين .
29. على احمد خالد (2005).الاسس النظرية والتطبيقية للعلاقات الإنسانية ، مكتبة عين شمس، القاهرة.

30. عمر صالح سعيد على الكندى (2010). التنمية البشرية وتأثرها بالرضا الوظيفي لدى المدرسين في المجال الرياضي بدولة الامارات العربية المتحدة، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية الرياضية للبنين، جامعة الاسكندرية.
31. عمر حسن مساد (2005). الادارة المدرسية ودورها في الاشراف التربوي، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان.
32. فؤاد العاجز ،جميل نشوان (2004). عوامل الرضا فاعلية أداء المدرسين بمدارس وكالة الغوث الدولية بغزة ، بحث مقدم إلى المؤتمر التربوي الاول، كلية التربية ، الجامعة الاسلامية.
33. محمد صبيح الرشيدة (2009). مهارات فى الادارة والقيادة والاشراف التربوى ، دار وائل للنشر، عمان.
34. محمد قاسم محمد (2018) : تقويم دور الإشراف التربوي فى التربية الرياضية بالمرحلة الإبتدائية بمحافظة كركوك جمهورية العراق ، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية الرياضية للبنات، جامعة الاسكندرية.
35. محمود خليل القاسم (2007) . واقع الإشراف التربوي فى قطاع غزة فى مجال تنمية كفايات المعلمين ، رسالة ماجستير - الجامعة الاسلامية - غزة - فلسطين.
36. مياز خليل الصباغ (2000). دور مديرة المدرسة الثانوية فى النمو المهني للمدرسات العاملات معها فى المدرسة فى مدينة الرياض ،مجلة التربية ،جامعة الأزهر، كلية التربية ، ع93، أكتوبر.
37. ناهد اسماعيل محمد (2005). تقويم الكفاءة الإدائية لموجهات التربية الرياضية للمرحلة الإعدادية - رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية الرياضية للبنات، جامعة حلوان.
38. نبيل سعد خليل (2009). الادارة المدرسية الحديثة فى ضوء الفكر الادارى الحديث، دار الفجر للنشر والتوزيع ، القاهرة.
39. نشأت فضل محمود (2000). النمط القيادى السائد فى مدارس التعليم العام وعلاقته بالالتزام التنظيمى للمدرسين، مجلة التربية ، جامعة الأزهر ، كلية التربية، ع93، ص 196-255.
40. نورة احمد المشعل (2006). الانماط القيادية لدى المديرات فى المرحلة الابتدائية للبنات فى مدينة الرياض وعلاقتها بالرضا الوظيفي للمدرسات، رسالة ماجستير غير منشورة.
41. هادى مشعان ربيع (2006). الادارة المدرسية والاشراف التربوى الحديث ، مكتبة المجتمع العربى للنشر والتوزيع، عمان.

42. هدى شفيق (2007): تقويم بعض أساليب التوجيه الفني فى التربية الرياضية للحلقة الثانية من التعليم الأساسى بالغبرية - رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية الرياضية للبنين، جامعة الاسكندرية.

43. وزارة التربية والتعليم (2009). إحصاء ادارة المدرسة الإبتدائية ،البنك الدولى ، وحدة التخطيط والمتابعة، مشروع تحسين التعليم الأساسى

44. وزارة التربية والتعليم (2020). الاتجاهات المعاصرة فى ادارة المدرسة الإبتدائية ،البنك الدولى ، وحدة التخطيط والمتابعة، مشروع تحسين التعليم الأساسى.

ثانياً / المراجع الأجنبية

45. Cuellar, C.A. (2002). The Effects of Principal leadership style Change and Teacher, From proquest digital dissertstion .

46. Edgeron, D.E., & Kritsonis , W.A.(2006). The Critical Role of the Teacher – Principal in the Improvement of student Achievement in public schools of the United states . (Student Research) .Electronic Journal of student Research, 3, 40-78..

47. Roman brigantti (2004). An Evaluation of Job Satisfaction of Public Schools Physical Educators in Puerto Rico, DSM, United States sports academy.

48. Smith Karen (2010). An Identification of those Personal and Professional Variables which contribute to Teacher stress and Job Satisfaction ,Master , Kean University.

49. Walsh, J.T (2005). The nature of principal- teacher relationships, North Carolina, elementary school of distinction. Unpublished Doctor education East Carolina University.

50. Wei , change (2008) . Job satisfaction and career persistence of beginning Teacher international. Vol 22pp:55-56.

ملخص البحث

العلاقات الإنسانية بين التوجيه الفني ومعلمات التربية الرياضية للمرحلة الابتدائية بمحافظة الإسكندرية

أ.م.د/ رشا عبد النعيم محمد عوض

م.د/ عبير أبو النجاه شكر

تهدف الدراسة إلى التعرف على العلاقات الإنسانية بين التوجيه الفني ومعلمات التربية الرياضية للمرحلة الابتدائية بمحافظة الإسكندرية. من خلال التعرف على عناصر العلاقات الإنسانية الأربعة (الإيمان بقيمة الفرد - المشاركة والتعاون - العدل في المعاملة - النمو المهني) ووضع إجراءات لتفعيل العلاقات الإنسانية بين التوجيه الفني ومعلمات التربية الرياضية، تم استخدام المنهج الوصفي المسحي. وإستخدما الباحثان إستمارة إستبيان. وتم إختيار العينة بالطريقة العمدية للموجهات، واختيار عينة عشوائية لمعلمات التربية الرياضية للمرحلة الابتدائية بالإدارات السبعة لمحافظة الاسكندرية، وتوصلتا الباحثتان للنتائج التالية: وجود فروق دالة إحصائياً بين التوجيه الفني ومعلمات التربية الرياضية للمرحلة الابتدائية في تحقيق عنصر "الإيمان بقيمة الفرد". لصالح التوجيه الفني بنسبة (78.61%)، ولمعلمات التربية الرياضية بنسبة (57%). وتحقيق عنصر "المشاركة والتعاون" لصالح التوجيه الفني بنسبة (65.68%)، ولمعلمات التربية الرياضية بنسبة (53.20%). وتحقيق عنصر "العدل في المعاملة" لصالح التوجيه الفني بنسبة (68.97%)، ولمعلمات التربية الرياضية بنسبة (54.10%). وإنخفاض نسبة تحقيق عنصر "النمو المهني" لصالح التوجيه الفني بنسبة (52.62%)، ولمعلمات التربية الرياضية بنسبة (39.70%). وتحقق العلاقات الإنسانية بين التوجيه الفني ومعلمات التربية الرياضية بالمرحلة الابتدائية للمدارس الرسمية بمحافظة الاسكندرية، بدرجة مرتفعة نسبياً بالكاد تخطت نسبة (50%) لصالح التوجيه الفني بنسبة (64.67%). ولصالح المعلمات بنسبة (50.5%). وأوصت الدراسة ب تصميم ميثاق اخلاقي بأدارة توجيه التربية الرياضية يحدد ويوضح من خلاله كيفية الارتقاء بالقيم والمبادئ الديمقراطية والعلاقات الإنسانية للجميع من إدارة عليا ونظار والمدرسين بالمستويات الادارية المختلفة. ووضع آلية لتفعيل الشكاوى للتعرف على اسباب عدم الرضا والتي تنعكس على سلوكيات المدرسين وتتيح الفرصة لهم للتعبير عن آرائهم. وتصميم ووضع نظام لربط الحوافز والجزاءات بمستوى الاداء لكل من ناظر ومدرسى المدرسة بالمستويات الادارية المختلفة.

Abstract**Human relations between technical guidance and physical education teachers for the stage elementary school in Alexandria****Dr. Rasha Abdel Naeim Mohamed Awad****Dr. Abeer Abul-Nagah Shukr**

The aim of the study is to identify the human relations between technical guidance and physical education teachers for the primary stage in Alexandria Governorate. By identifying the four elements of human relations (belief in the value of the individual - participation and cooperation - fair treatment - professional growth) and developing procedures to activate human relations between technical guidance and physical education teachers, the descriptive survey method was used. The two researchers used a questionnaire. The sample was chosen by the intentional method of directives, and a random sample of physical education teachers for the primary stage was selected in the seven departments of Alexandria Governorate. (78.61%), and for physical education teachers (57%). Achieving the "participation and cooperation" element. In favor of technical guidance by (65.68%), and for physical education teachers by (53.20%). Achieving the element of "fairness in treatment". In favor of technical guidance by (68.97%), and for physical education teachers by (54.10%). And the low percentage of achieving the "professional growth" component. In favor of technical guidance by (52.62%), and for physical education teachers by (39.70%). The human relations between technical guidance and physical education teachers at the primary stage of public schools in Alexandria governorate achieved a relatively high degree that barely exceeded (50%) in favor of technical guidance (64.67%). And in favor of the parameters by (50.5%). The study provided the design of an ethical charter in the Department of Physical Education Guidance that defines and clarifies how to promote democratic values and principles and human relations for all, including senior management, principals, and teachers at different administrative levels. Establishing a mechanism to activate complaints to identify the causes of dissatisfaction, which are reflected in the behavior of teachers and provide them with an opportunity to express their opinions. Designing and setting up a system to link incentives and penalties to the performance level of each of the school principals and teachers at the different administrative levels.