

معوقات برامج التدريب اثناء الخدمة لمعلمي الجنود بالقوات المسلحة

^١ محسن رمضان

^٢ محمد البلتاجي

^٣ محمد يسن محمد وافي

المقدمة ومشكلة البحث :

أن زيادة كفاءة استخدام العنصر البشري هي الأساس الذي تنطلق منه إستراتيجيات التنمية وسياسات النمو والتقدم ، وتعتبر التنمية البشرية محورا رئيسيا فى هذا الشأن لتحقيق دوران عجلة الإنتاج فى تلك الدول ، كما أنه يمكن من خلالها تحويل الطاقات البشرية من عبء ضاغط على الموارد المادية إلى طاقات قادرة على زيادة الإنتاج كما ونوعا .

ويشير محمد صبحي حسانين وأمين الخولي إلى أن التنمية البشرية تعد بمثابة تنمية للقدرات الإبداعية للإنسان من خلال تفجير الطاقات الكامنة وتوظيفها لسعادة الفرد والمجتمع ، كما أن تنمية البشر تعتبر أكثر فاعلية من تنمية الموارد المادية أو رأس المال العيني الذي لا يمكن أن يؤتي ثماره دون تفاعل إيجابي ومؤثر من الموارد البشرية ، وذلك لأن الإنسان يعد هو صانع الحضارة والتاريخ . (١٥ : ٥)

ويؤكد مالكوم نولز Malcom Knowles على أن مستويات الكفاءة المهنية تتحدد بمقدار المعرفة الأساسية التى يستوعبها العاملين وبالقدرات المتخصصة المرتبطة بالأدوار والأعمال والمهام المطلوب أدائها ، وكذلك بالطابع الشخصي الذى يتم اضافة من جانب العاملين على الوظائف التى يقومون بشغلها . (٢١ : ٤٧٦)

ويري عادل صالح أن التدريب يعد أحد الوسائل التى تستخدمها الإدارة من أجل تنمية وتطوير القدرات العلمية والسلوكية للعاملين بغرض تمهيد الطريق نحو نمو المنظمات وازدهارها ، ومن أجل مواجهة التغيرات التى تحدث على مستوى كل من بيئتها الداخلية والخارجية ، وأنه يجب لتحقيق فاعلية نظام التدريب توافر التكامل بين التدريب والإستراتيجيات الأخرى لإدارة الموارد البشرية بتلك المنظمات ، وذلك بغرض تحسين قدرات الأفراد وكفاءتهم الأنتاجية ، كما يوضح أن التدريب يركز على اكتساب معارف ومهارات جديدة من أجل إحداث التغيير فى سلوك العاملين

^١ استاذ دكتور بقسم المناهج وطرق التدريس بكلية التربية الرياضية للبنين جامعة حلوان

^٢ استاذ دكتور بقسم المناهج وطرق التدريس بكلية التربية الرياضية للبنين جامعة حلوان

^٣ ضابط بالقوات المسلحة المصرية

بالمنظمات وتحسين أدائهم في العمل ، ولذا فإنه يستخدم مصطلح التدريب كمرادف لمصطلح تنمية وتطوير العاملين . (٩ : ١٢٩ - ١٣٢)

ويعرف محمد عبد الغني وحسن هلال التدريب بأنه مجهود ونشاط منظم ومخطط لإكساب أو تعديل أو تطوير أو تغيير معارف ومهارات واتجاهات المستفيدين منه ، وذلك بغرض الوصول إلى أفضل صور للأداء الإنساني لتحقيق الأهداف المطلوبة . (١٦ : ٢٨)

ويعرف أسامة محمد عبد المنعم التدريب بأنه أحد أشكال التعليم الذي يهدف إلى تنمية قدرات الأفراد واتجاهاتهم ومهاراتهم المرتبطة بعملهم ، مما يؤدي إلى زيادة كفاءة وفاعلية الموارد البشرية العاملة بالمنظمات أو المؤسسات ، ومن ثم يؤدي إلى تحقيق أهدافها . (٤ : ٨٩)

كما يشير كل من محمد صبحي حسانين وأمين الخولي إلى أن توفير برامج الصقل أو التدريب أثناء الخدمة للمتخصص المهني إنما يتيح له فرص النمو والخبرة والإتقان والجودة في أداء عمله ، كما يلبي له احتياجاته التدريبية ويزوده بالعديد من الحلول النظرية والتطبيقية للمشكلات التي من المتوقع أن تطرأ على الواقع الميداني ، ومن ثم تنمية قدراته على مواجهتها والتغلب عليها . (١٥ : ٦٢) .

ويؤكد بسيوني البرادعي على أنه يجب تقويم البرامج التدريبية لمعرفة مدى التغيير الذي حدث في المعارف والمهارات والقدرات السلوكية نتيجة المشاركة في هذه البرامج . (٦ : ٥١)
ويعد المعلم أحد أهم المدخلات البشرية للعملية التعليمية إن لم يكن أهمها على الإطلاق فهو العنصر الفعال والمؤثر في جميع مدخلات النظام التعليمي وفي تحقيق أهدافه على نحو أفضل وكفاءة عالية (٢ : ١٧) .

ولكي يقوم معلم الجنود برسالته خير قيام، لابد أن يُهيأ له الإعداد المناسب ليطلع بمسؤولياته، وهذا يتطلب إمداده بالبرامج والخبرات، وتقديم الفرص التي لا بد أن تهيأ له من خلال برامج موضوعة على أسس علمية، ذات أهداف تعليمية واضحة ومحددة، وأن تتاح له الفرصة لاستغلال كل قدراته وإمكاناته، لكي تحقق أهدافه حتى نصل إلى نتائج مرضية ومثمرة، وبذلك يكون قد أسهم بشكل جدي فيما هو منوط به، باعتباره أحد العوامل الهامة المؤثرة في الجنود الذين يقوم بتدريبهم وتأهيلهم التأهيل المناسب

وحيث أن لمعلم الجنود دوراً أساسياً في القوات المسلحة وذلك لتعدد اتصالاته القريبة بغالبية الجنود وتأثيره المباشر على سلوكهم، فإنه يعد أكثر المعلمين حاجة إلى أن يكون متوافقاً اجتماعياً وشخصياً ومهنياً، مع اتصافه بمجموعة الاتجاهات الإيجابية التربوية والسلوكية التي تعينه على القيام بدوره بنجاح. ومن هذا المنطلق من الواجب إعداد معلم الجنود ومن ثم تدريبه، فالتدريب هو إعداد وتأهيل الأفراد فنياً ومهنياً وإكسابهم إمكانيات ومهارات ترفع من قدراتهم الإنتاجية والتدريب بمفهومه العلمي يستهدف أساساً تحقيق النمو الذاتي المستمر للقائمين بعملية

التعليم في كافة المستويات لرفع مستوى الأداء والارتقاء بالمستوى العلمي والمهني والثقافي للمعلمين أنفسهم ما يحقق طموحهم واستقرارهم النفسي ورضاهم المهني تجاه عملهم، وإخلاصهم في أداء رسالتهم ومن هنا تبرز أهمية التدريب اثناء الخدمة باعتباره السبيل للنمو المهني وللحصول على مزيد من الخبرات الثقافية والاجتماعية وكل ما من شأنه رفع مستوي ادائهم . إن إعداد معلم الجنود ، يعني أن التعليم المستمر بالنسبة للمعلم جزء لا يتجزأ من عملية إعداده، وأن يستمر هذا الإعداد طيلة عمله بهدف الحصول على معرفة جديدة ؛ ليلحق بركب النمو والتطور ؛ والاطلاع على كل ما هو جديد ، ومن خلال تحليل الدراسات التي تناولت برامج التدريب اثناء الخدمة اظهرت نتائجها انه يوجد تاثير ايجابي على اداء القائمين بالتعليم كدراسة محمد الحماحي ومحمد السمودي وحازم منصور (٢٠١١) ، دراسة صبيح (٢٠٠٦) ودراسة رودولف Rudolph (٢٠٠٢) و نتائج دراسة عبد الرحمن سيار (٢٠٠٤) لذا يحاول الباحثون من خلال هذا البحث القاء الضوء على أهم معوقات برامج التدريب اثناء الخدمة التي تقابل معلمي الجنود.

هدف البحث:

يهدف البحث الى التعرف علي معوقات برامج التدريب اثناء الخدمة لمعلمي الجنود بالقوات

المسلحة المصرية

الدراسات السابقة

- قام حازم منصور (٢٠١٢)(٧) بدراسة بعنوان "برامج التدريب أثناء الخدمة وعلاقتها بالرضا الوظيفي لأخصائي الرياضة للجميع بمديريات الشباب والرياضة " والتي تهدف إلى ايجاد العلاقة بين برامج التدريب أثناء الخدمة والرضا الوظيفي لأخصائي الرياضة للجميع بمديريات الشباب والرياضة ، وقد استخدم الباحث مقياس للرضا الوظيفي من إعداده ، وتم تطبيقه بعد التأكد من صدقه وثباته على عينة عددها (٥٥٤) من أخصائي الرياضة للجميع ، وقد أسفرت نتائج الدراسة عن أهم ما يلي : تحديد الإحتياجات التدريبية المرتبطة بكل من المعرفة والمهارات المهنية والمهارات العامة والمنقوله لأخصائي الرياضة للجميع وفقا لطبيعة العمل الذي يؤديه

- قام كل من محمد الحماحي ومحمد السمودي وحازم منصور (٢٠١١) (١٤) بدراسة بعنوان " دراسة تحليلية لبرامج التدريب أثناء الخدمة لأخصائي الرياضة للجميع بمديريات الشباب والرياضة " وقد أسفرت الدراسة عن أهم النتائج التالية : تحددت أهم الإحتياجات التدريبية لإخصائي الرياضة للجميع في : تطوير المهارات التي تتطلبها طبيعة العمل ، التعرف على المستجدات في المجال ، كما تحددت أهم أنواع الإستفادة العائدة على المتدربين

في : زيادة حصيلة المعلومات ، القدرة على مواجهة التغيرات الحديثة في العمل ، زيادة القدرة على الابتكار، تنمية المهارات التي تتطلبها طبيعة العمل .

- قام أحمد عبد الرحيم (٢٠١٠)(٣) بدراسة بعنوان "برنامج مقترح للتدريب أثناء الخدمة للعاملين بمجال الترويح المائي " بهدف تحديد أهداف البرنامج المقترح وفقا للإحتياجات التدريبية للعاملين بالمجال ، وتحديد كل من محتويات البرنامج والمعايير والمهارات وأساليب التقويم المستخدمة لتقدير مدي إستفادة المتدربين من البرنامج ، وقد طبق الباحث استبيان من إعداده- بعد التأكد من صدقه وثباته- على عينة مكونة من (١٦٠) من العاملين بإدارة النشاط الرياضي بالأندية والمنشآت السياحية ، وقد أسفرت الدراسة عن أهم النتائج التالية : يجب أن يتضمن البرنامج المقترح العديد من الموضوعات المرتبطة بكل من: فلسفة الترويح المائي ، العلاقة بين السياحة الرياضية والترويح المائي ، لمعالجة أوجه القصور في برنامج الإعداد المهني في مرحلة ما قبل الإلتحاق بالعمل في مجال الترويح المائي ، وأن أهم المعايير والمهارات الواجب توافرها في المحاضرين المشاركين في تنفيذ فعاليات البرنامج هي : الخبرة العملية ، القدرة على استخدام الوسائل التعليمية والتقنيات الحديثة في أثناء تنفيذ الوحدة التدريبية ، كما أن أهم أساليب التدريب المستخدمة في البرنامج تحددت في: السبورة بجميع أنواعها، عروض الفيديو والأفلام التعليمية ، كما تحددت أهم أساليب التقويم المقترحة للبرنامج في : مشروع عمل فردي وجماعي، منح تقديرات للمتدربين على تفاعلهم في المناقشات ، تقديم أوراق دراسية مرتبطة بموضوعات الدراسة والتدريب

- قام رودولف (Rudolph) (٢٠٠٢)(٢٢) بدراسة هدفت الى التعرف على اثر التدريب اثناء الخدمة على اتجاهات المعلمين وكفاءتهم حيث توصلت الدراسة الى نتائج عديدة كان من اهمها انه توجد فروق دالة احصائيا في اتجاهات المعلمين نحو مهنة التدريس تعزي الى برامج التدريب اثناء الخدمة لمصلحة المعلمين الذين التحقوا بدورات تدريبية اكثر من غيرهم ، كما اشارت النتائج الى التأثير الايجابي لهذه الدورات في فعالية المعلمين التدريسية .

- قام ستايلر Sattler (٢٠٠١) (٢٣) بدراسة هدفت الى معرفة المتطلبات الاساسية والاحتياجات التدريبية للمعلمين اثناء الخدمة من وجهة نظر المعلمين ومدارس المدارس وقد توصلت الي نتائج منها وجود فروق دال احصائيا بين اداء المعلمين والمدربين فيما يتعلق بالاحتياجات التدريبية للمعلمين اثناء الخدمة ، حيث اظهر مدرء المدارس اهتماما اكبر بضرورة تدريب المعلمين اثناء الخدمة

- قام اندرسون Andersson (٢٠٠٠) (٢٠) بدراسة هدفت الى معرفة تاثير مشاركة المعلمين في الدورات التدريبية اثناء الخدمة على ادائهم التدريسي ، وقد اسفرت النتائج ان

(٩٠%) من المعلمين اصبحو اكثر فاعلية فى ادائهم التدريسي ، كما اصبحو اكثر اهتماما واستخداما لطرق التدريس والانشطة التطبيقية التى تدربوا عليها .

اجراءات البحث :

منهج البحث : استخدم الباحثون المنهج الوصفي لملاءمته وطبيعة البحث
عينة البحث : تم اختيار عينة البحث بالطريقة العمدية من معلمي الجنود بالقوات المسلحة المسجلين بالدورات التدريبية التي تتعقد بمدرسة التربية الرياضية بالهايكستب والبالغ عددهم (٨٠) معلم ، وذلك خلال الدورات التي تم انعقادها خلال العام التدريبي للقوات المسلحة ٢٠٢٠/٢٠٢١ ، وقد بلغ عدد الدورات خلال هذه الفترة (٧) دورات تدريبية ، كما تم الاستعانة بعدد (٣٠) معلم من مجتمع البحث ومن خارج عينة البحث الاساسية لاجراء الدراسة الاستطلاعية للاستبيان بهدف حساب المعاملات العلمية (الصدق - الثبات) .

أدوات جمع البيانات : اعتمد الباحثون على الاستبيان كأداة لجمع البيانات وذلك بإتباع الخطوات التالية : تحليل المتاح من المراجع والدراسات العلمية المتخصصة فى مجال التدريب اثناء الخدمة ، بهدف التوصل إلى مجموعة من المعلومات العلمية المرتبطة بموضوع البحث ، وتحديد المحاور والعبارات المناسبة لها ، وفى ضوء ذلك تم تحديد عدد (٤) محاور وهي (المحور الأول المعوقات المرتبطة باهداف البرنامج التدريبي- المحور الثاني المعوقات المرتبطة بمحتوي البرنامج التدريبي - المحور الثالث المعوقات المرتبطة بالمدرسين- المحور الرابع المعوقات المرتبطة بالتقويم) وتم عرض هذه المحاور على مجموعة من المتخصصين فى مجال طرق التدريس وعددهم (٥) خبراء وقد حصلت جميع هذه المحاور على نسبة مئوية بلغت (١٠٠%) ، وفى ضوء ذلك تم صياغة عدد(٤٢) عبارة ، كما تم تحديد ميزان تقدير ثلاثي التدرج (نعم (٣ درجة) ، الى حد ما (٢ درجة) ، لا (١ درجة).

١.الصدق :

أ- صدق المحتوى : تم عرض اداة جمع البيانات على عدد (٥) من الخبراء فى مجال طرق التدريس بكلية التربية الرياضية بجامعة حلوان لاستطلاع رأيهم فى مدى مناسبة العبارات ، وبناء على مقابلة الخبراء فقد اقر الخبراء جميع المحاور والعبارات.

ب- صدق الاتساق الداخلى : تم حساب صدق الاتساق الداخلى بحساب دلالة معامل الارتباط بين العبارة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي له باستخدام معامل ارتباط بيرسون Pearson.

جدول (١) قيم معامل الارتباط بين العبارة والدرجة للاستبيان (ن=٣٠)

رقم	قيمة ر	م	قيمة ر
١	٠,٣٨٤	١٠	٠,٥٢٥
٢	٠,٧٥٥	١١	٠,٦٩٦

٠,٥٩٥	١٢	٠,٦٨٩	٣
٠,٤٩٠	١٣	٠,٥٨٤	٤
٠,١٥٢	١٤	٠,٤٦٠	٥
٠,٦٨٥	١٥	٠,٥٠٣	٦
٠,٥٣٨	١٦	٠,٦٠٥	٧
٠,٦٩٧	١٧	٠,٧٤٠	٨
		٠,٥٥٥	٩

قيمة ر الجدولية عند مستوي (٠,٠٥) = (٠,٣٦١).

يتضح من جدول (١) أن قيمة الارتباط بين عبارات الاستبيان والدرجة الكلية جاءت جميعها دالة احصائياً عند مستوي (٠,٠٥) مما يدل على ان الاستبيان على درجة مقبولة من الصدق.

- الثبات : الثبات Reability : قام الباحث بحساب ثبات القائمة باستخدام التجزئة النصفية عن طريق "معامل ألفا Alpha" للثبات وفقاً لتعديل كرونباخ Cronbach، وقد دلت قيم معاملات الثبات على أن جميع أبعاد الاستبيان على درجة مقبولة من الثبات، وذلك كما هو موضح بالجدول (٢).

جدول (٢)

قيم معامل ألفا Alpha لكل محور من محاور الاستبيان (ن=٣٠)

المحور	مسمى المحور	قيمة معامل ألفا Alpha
الأول	المحور الأول المعوقات المرتبطة باهداف البرنامج التدريبي	٠,٧٥١
الثاني	المحور الثاني المعوقات المرتبطة بمحتوي البرنامج التدريبي	٠,٨٢٢
الثالث	المحور الثالث المعوقات المرتبطة بالمدرسين	٠,٧٤٥
الرابع	المحور الرابع المعوقات المرتبطة بالتقويم)	٠,٧٨٣
	الثبات الكلي للاستبيان	٠,٨١٠

قيمة ر" الجدولية عند درجة حرية (٣٨) ومستوى (٠,٠٥) = (٠,٢٨٨)

يتضح من جدول رقم (٣) أن قيم المعاملات للثبات بطريقة " ألفا " تتراوح بين (٠,٧٤٥ ، ٠,٨٢٢) وذلك يُشير إلى أن الاستبيان على درجة مقبولة من الثبات.

عرض النتائج ومناقشتها :

جدول (٣)

التكرارات والنسب المئوية وكما ٢ لاستجابات عينة البحث على المعوقات التي تحد من الاستفادة من البرنامج (ن=٨٠)

م	العبارات	نعم		الي حد ما		لا		مجموع الدرجات المقدره	%	٢كا
		ك	%	ك	%	ك	%			
	المحور الأول المعوقات المرتبطة باهداف البرنامج التدريبي									
١	المعلومات التي يقدمها البرنامج ليست حديثة	١٧	٢١,٣	٤١	٥١,٣	٢٢	٢٧,٥	١٦٥	٦٨,٨	٧,٨
٢	اهداف البرنامج التدريبي غير واضحة	١٥	١٨,٨	٢٣	٢٨,٨	٤٢	٥٢,٥	١٨٧	٧٧,٩	٨,٩
٣	لا ترتبط اهداف البرنامج التدريبي باحتياجاتي	١٧	٢١,٣	٢٤	٣٠,٠	٣٩	٤٨,٨	١٨٢	٧٥,٨	٥,٨
٤	عدم اهتمام البرنامج بالجانب التطبيقي	١٧	٢١,٣	٢٥	٣١,٣	٣٨	٤٧,٥	١٨١	٧٥,٤	٤,٩
	المحور الثاني المعوقات المرتبطة بمحتوي البرنامج التدريبي									
٥	عدم مناسبة محتوى البرنامج لاحتياجات المتدربين	١٧	٢١,٣	٣٧	٤٦,٣	٢٦	٣٢,٥	١٦٩	٧٠,٤	٤,١
٦	مستوي المهارات متقدم جدا ويفوق قدراتي على التعلم	١٣	١٦,٣	٢٧	٣٣,٨	٤٠	٥٠,٠	١٨٧	٧٧,٩	٦,٨
٧	المهارات المقدمة من البرنامج كثيرة ولا تتناسب مع وقت التدريب عليها	٨	١٠,٠	٣٠	٣٧,٥	٤٢	٥٢,٥	١٩٤	٨٠,٨	٨,٩
	المحور الثالث المعوقات المرتبطة بالمدرسين									
٨	المدرسون يعالجون الموضوعات بطرق أكاديمية بعيدة عن الواقع العملي	١٢	١٥,٠	٢٥	٣١,٣	٤٣	٥٣,٨	١٩١	٧٩,٦	١٠,١
٩	عدم قدرة المدرسين على توصيل المعلومات الى المتدربين	٩	١١,٣	٢٧	٣٣,٨	٤٤	٥٥,٠	١٩٥	٨١,٣	١١,٤

١٠	عدم اهتمام المدربين بتحفيز المتدربين للمشاركة بفعالية في موضوعات التدريب	٧	٨,٨	٤٥	٥٦,٣	٢٨	٣٥,٠	١٨١	٧٥,٤	١٢,٧
١١	عدم التخصص الدقيق للمدربين في الموضوعات التي يقدمونها	٨	١٠,٠	٢٦	٣٢,٥	٤٦	٥٧,٥	١٩٨	٨٢,٥	١٤,١
12	اعتماد المدربين على وسيلة واحدة في عرض موضوعات او محتويات البرنامج	٩	١١,٣	٢٧	٣٣,٨	٤٤	٥٥,٠	١٩٥	٨١,٣	١١,٤
	المحور الرابع المعوقات المرتبطة بالتقويم)									
١٣	لا يوجد برنامج واضح للتقويم	١٦	٢٠,٠	٢٢	٢٧,٥	٤٢	٥٢,٥	١٨٦	٧٧,٥	٨,٩
١٤	لا توجد وسائل تقويم موضوعية في عملية التقويم	١٢	١٥,٠	٢٥	٣١,٣	٤٣	٥٣,٨	١٩١	٧٩,٦	١٠,١
١٥	توجد مجاملة في تقويم المدربين	١٠	١٢,٥	٢٦	٣٢,٥	٤٤	٥٥,٠	١٩٤	٨٠,٨	١١,٤
١٦	لا توجد متابعة ميدانية للتأكد من انتقال اثر التدريب	٨	١٠,٠	٢٧	٣٣,٨	٤٥	٥٦,٣	١٩٧	٨٢,١	١٢,٧
١٧	لا يشمل التقويم على جميع عناصر البرنامج التدريبي	١٠	١٢,٥	٢٤	٣٠,٠	٤٦	٥٧,٥	١٩٦	٨١,٧	١٤,١

يتضح من جدول (٣) والخاص باستجابات عينة البحث على " المحور الأول المعوقات المرتبطة باهداف البرنامج التدريبي " ان النسب المئوية قد تراوحت ما بين (٦٨,٨ % ، ٧٧,٩ %) ، ويرى الباحثون ان اغلب الدورات التدريبية لا يتم فيها اطلاعهم على اهداف التدريب حيث ان معظم هذه الدورات موضوعة مسبقا و اغلب هذه الدورات لا تتوافق مع احتياجاتهم ولا يتم اجراء استطلاع راي لمعلمي الجنود تهدف الى تحديد تلك الاحتياجات التدريبية حيث يرى محمد عبد الغني وحسن هلال أن الاحتياجات التدريبية هي مجموعة التغيرات المطلوب إحداثها في معارف ومعلومات ومهارات واتجاهات الفرد بهدف إعدادة وتهيئته وجعله محققا للأداء الذي يتطلبه عمله بدرجة محددة من الجودة والإتقان.(١٦ : ٢١) ، كما تمثل الإحتياجات التدريبية الأساس الذي يتم من خلاله تحديد وصياغة الأهداف التدريبية والتي في ضوءها يتم تحديد المحتوي - المضمون - المناسب الذي سوف يتم العمل على نقله إلى المستهدفين بالتدريب لعلاج نواحي القصور في أدائهم ، وأنه يجب توافراحتياجات واقعية يتم في ضوءها إختيار المحتوي المناسب من حيث النوع والكم والعمق - التخصص - لبلوغ الأهداف المحددة بدقة للتدريب (١٤ : ١٨) .

كما يتضح يتضح من جدول (٣) والخاص باستجابات عينة البحث على " المحور الثاني المعوقات المرتبطة بمحتوي البرنامج التدريبي " ان النسب المئوية قد تراوحت ما بين (٧٠,٤ % ، ٨٠,٨ %) ، ويرى الباحثون ان محتوى البرامج التدريبية تحتاج الى اعادة النظر

فيها بحيث تواكب التغيرات الحديثة ، حيث يفتقد محتوى البرامج الى الترابط وعدم الاتصال فيما بينها مما لا يحقق الاستفادة اللازمة من البرنامج ، ويرى محمد الحماحي أن التدريب أثناء الخدمة للعاملين بمجال التربية البدنية يؤكد على تنمية المعلومات والمهارات كما يهدف إلى معالجة بعض أوجه القصور المرتبطة بالمعارف أو المهارات اللازمة لأداء العمل بمستوي مناسب من الكفاءة لدي العاملين ، مما يؤدي إلى مواجهة التغيرات الحديثة التي تطرأ على مجال العمل ، وتنمية اتجاهات المتدربين وفقا لأحدث التطورات المعاصرة في مجال العمل . (١٣ : ١٤٨ - ١٥٢). وكذلك يشير عرفات عبد السميع سليمان (١٩٩١) الى ان الهدف من التدريب اثناء الخدمة يتحدد في الارتقاء بمستوي المعلمين الى اقصى حد ممكن من خلال تزويدهم بالمعارف والمعلومات والمهارات والاتجاهات الايجابية التي تؤدي الى قيامهم بمهام عملهم وفقا لما هو مرجو . (١١ : ١١٧)

كما يتضح يتضح من جدول (٣) والخاص باستجابات عينة البحث على " المحور الثالث المعوقات المرتبطة بالمدرسين " ان النسب المئوية قد تراوحت ما بين (٧٥,٤ % ، ٨٢,٥ %) ، ويرى الباحثون ان غالبية المدرسين يستعينوا بوسائل تدريب تقليدية دون غيرها مثل ، مما يدل على عدم اهتمامهم بتنوع أساليب التدريب ، مما لا يساعد على توصيل المعلومة معلمي الجنود بطريقة جذابه ، ويؤثر بصورة كبيرة على تحفيز الدارسين للمشاركة بفاعلية في موضوعات التدريب يث يرى محمد الحماحي (١٩٩٩) انه يجب مراعاة عدم استخدام اسلوب واحد دون غيره من الاساليب التدريبية ، بل يجب استخدام اكثر من اسلوب لزيادة فعالية التدريب ، الا انه يوجد العديد من العوامل التي تؤثر في اختيار الاساليب التدريبية والتي من بينها مناسبة الوقت المخصص لتنفيذ البرنامج . (١٣ : ٥٨ ، ٥٩)

كما يشير كل من محمد صبحي حسانين وامين الخولي (٢٠٠١) ان الاسلوب التقليدي التي يستخدمه المحاضرون في برامج التدريب على المستويين النظري او التطبيقي انما يعد من المشكلات التي تواجه التدريب اثناء الخدمة . (١٥ : ٩٥)

كما يتضح يتضح من جدول (٣) والخاص باستجابات عينة البحث على " المحور الرابع المعوقات المرتبطة بالتقويم " ان النسب المئوية قد تراوحت ما بين (٧٧,٥ % ، ٨٢,١ %) ، ويرى الباحثون ان ذلك قد يرجع إلى اهتمام إدارة البرامج بتقويم البرامج التدريبية لمعرفة مدي التغير الذي يطرأ على المعارف والمهارات والقدرات السلوكية لمعلمي الجنود نتيجة مشاركتهم في البرنامج . ويؤكد بسيوني البرادعي على أنه يجب تقويم مدي تفاعل المتدربين ومدي استفادتهم من البرنامج التدريبي وتحديد مدي التغير الحادث في سلوكياتهم ، وكذلك تحديد مدي تأثير البرنامج التدريبي على أهداف المؤسسة من خلال قياس جودة الأداء والرضا الوظيفي للعاملين (المتدربين) . (٦ : ٥١)

، ٥٢) ، كما أن أبراهيم درويش يشير إلى أن الإفتقار إلى التقويم المبني على أسس علمية يُعد من أبرز المشكلات التي تواجه التدريب (١ : ١١١ ، ١١٢)
أولاً: الاستنتاجات :

في ضوء نتائج البحث وفي حدود العينة التي طبقت عليها أداة جمع البيانات فإن الباحثون استخلصوا أهم الاستنتاجات التالية والمرتبطة بالصعوبات التي تحد من الاستفادة من البرنامج وهي :

- المعلومات التي يقدمها البرنامج ليست حديثة
- عدم مناسبة محتوى البرنامج لاحتياجات المتدربين
- عدم اهتمام المدربين بتحفيز المتدربين للمشاركة بفعالية في موضوعات التدريب
- المهارات المقدمة من البرنامج كثيرة ولا تتناسب مع وقت التدريب عليها

ثانياً: التوصيات:

- في ضوء استنتاجات هذا البحث يقترح الباحثون التوصيات التالية:
- ضرورة أن تتضمن برامج التدريب أثناء الخدمة لمعلمي الجنود موضوعاً يتم تدريسه في بداية كل برنامج لتوضيح أهمية التنمية المهنية في تطوير مستوي الأداء في العمل لتحقيق متطلبات العمل ولمواكلة المستجدات في المجال من معارف ومهارات متقدمة .
 - يجب على المسؤولين عن تخطيط برامج التدريب أثناء الخدمة - الدورات التدريبية - بمراعاة التوازن بين كل من الجانب النظري والجانب التطبيقي في اختيارهم للمحتوي ، وذلك بغرض توفير الفرص المتعددة للمتدربين لتطبيق المعلومات والمهارات التي تم تعليمها والتدريب عليها أثناء تنفيذ البرنامج ، مع مراعاة أن تكون مدة البرنامج تسمح بالإهتمام بالجزء التطبيقي من البرنامج .
 - مراعاة التنوع في كل من وسائل التدريب لتحقيق الفائدة المرجوة من استخدامها في تفعيل عملية التدريس أو التدريب ، حتي يتحقق التفاعل الايجابي بين المحاضرين " المدربين " والعاملين " المتدربين " ، مع الإهتمام بوسائل التدريب التي تتضمن النماذج والتطبيقات العملية وتمثيل الأدوار role play والعروض التقديمية power point والإحصائيات المرتبطة بموضوعات التدريب والمدعمة لها .
 - يجب اهتمام المسؤولين عن إدارة برامج التدريب أثناء الخدمة بإيجاد حلول للمشكلات التي تواجه المتدربين أثناء دراستهم أو تدريبهم ، كما يجب على المسؤولين الإهتمام بتوفير المصادر العلمية المرتبطة بالموضوعات التدريبية للدارسين حتي يمكنهم متابعة واستيعاب ما يتم تدريسه لهم من موضوعات نظرية أو تطبيقات عملية .

المراجع :

١. إبراهيم درويش (١٩٩٥): دراسة الإدارة العامة . القاهرة ، دار النهضة العربية ،
٢. أبو النجا أحمد عز الدين (٢٠٠١): "معلم التربية الرياضية"، مكتبة شجرة الدر، المنصورة.
٣. أسامة محمد عبد المنعم (٢٠٠٠): إدارة الموارد البشرية . القاهرة ، مطابع الدار الهندسية.
٤. باري كيشواي (٢٠٠٦) : إدارة الموارد البشرية : إعداد قسم الترجمة بدار الفاروق ، الطبعة العربية الثانية ، القاهرة ، دار الفاروق للنشر والتوزيع .
٥. بسيوني البرادعي (٢٠٠٥) : تنمية مهارات تخطيط الموارد البشرية " دليل عملي" القاهرة ، ايتراك للنشر والتوزيع .
٦. سيد جاب الرب ، عوض الحداد (٢٠٠١) : أساسيات ادارة الموارد البشرية . الإسماعيلية ، جامعة قناة السويس.
٧. عادل صالح ، مؤيد السالم (٢٠٠٩) : إدارة الموارد البشرية " مدخل استراتيجي " ، الطبعة الثالثة ، الأردن ، أريد ، عالم الكتاب الحديث للنشر والتوزيع .
٨. عبد الرحمن أحمد السيار (٢٠٠٤): "واقع التدريب أثناء الخدمة لمعلمي التربية الرياضية في مملكة البحرين"، مجلة العلوم التربوية والنفسية، جامعة البحرين، المجلد (٥)، العدد (٤).
٩. عرفات عبد العزيز سليمان (١٩٩١) ، "المعلم والتربية - دراسة تحليلية مقارنة لطبيعة المهنة"، القاهرة ، الأنجلو المصرية .
١٠. فتحي احمد صبيح (٢٠٠٦) : التدريب اثناء الخدمة على المناهج الفلسطينية الحديثة لمعلمي المرحلة الاساسية بوزارة التربية والتعليم بمحافظات غزة ، المؤتمر العلمي الاول لكلية التربية ، التجربة الفلسطينية في اعداد المناهج ، الواقع والتطلعات ، جامعة الازهر ، غزة .
١١. محمد الحماحي (١٩٩٩) : التدريب أثناء الخدمة فى المجال التربوي " التعليم - التربية البدنية " . القاهرة ، مركز الكتاب للنشر .
١٢. محمد الحماحي ، محمد السمودي ، حازم منصور (٢٠١١) : دراسة تحليلية لبرامج التدريب أثناء الخدمة لاختصاصي الرياضة للجميع بمديريات الشباب والرياضة " .المجلة العلمية للتربية البدنية والرياضة ، الجزء الثاني، العدد (٦٣) ، ، كلية التربية الرياضية للبنين ، جامعة حلوان ، يونيو .
١٣. محمد صبحي حسنين ، أمين الخولي (٢٠٠١) : برامج الصقل والتدريب أثناء الخدمة للعاملين فى التربية الرياضية والترويج والإدارة الرياضية والإعلام الرياضي والرياضة للجميع . القاهرة ، دار الفكر العربي .
١٤. محمد عبد الغني ، حسن هلال (٢٠٠٣) : دراسة الإحتياجات والتخطيط للتدريب . القاهرة ، مركز تطوير الأداء والتنمية .
١٥. محمد عبد الغني، حسن هلال (٢٠٠١) :التدريب " الأسس والمبادئ" . القاهرة ، مركز تطوير الأداء والتنمية .

١٦. محمد عبد المحسن (٢٠٠٣) : احتياجات مدرس التربية الرياضية من التدريب أثناء الخدمة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، مكتبة كلية التربية الرياضية للبنين بجامعة حلوان ، القاهرة .

١٧. ياسر عريبات (٢٠٠٨) : المفاهيم الإدارية الحديثة ، الأردن ، دار يافا العلمية للنشر والتوزيع

18.Andersson , N (2000) Partcpatory approches yo teacher training” . Jour. Of Res. In Iner , V. 72 , N . 3

19.Malcom Knowles : the practice of Education.2nd ed, Chicago , Stone Library education , 1986.

20.Rudolph , A . A (2002) “ The effects of role – play as a method in classroom management courses on inservice teachers’ attitudes and effectiveness” . ERIC , No .AAC3055344

21.Stattler , M.J (2001) “ A Study of inservice training needs of teachers” . Dissr. Abstr. Science Teaching , V. 11 , N . 2 pp 144- 166

ملخص البحث باللغة العربية

معوقات برامج التدريب اثناء الخدمة لمعلمي الجنود بالقوات المسلحة

يهدف البحث الي التعرف علي معوقات برامج التدريب اثناء الخدمة لمعلمي الجنود بالقوات المسلحة ، وقد استخدم الباحثون المنهج الوصفي علي عينة من معلمي الجنود بالقوات المسلحة المسجلين بالدورات التدريبية التي تتعقد بمدرسة التربية الرياضية بالهايكستب والبالغ عددهم (٨٠) معلم ، وذلك خلال الدورات التي تم انعقادها خلال العام التدريبي للقوات المسلحة ٢٠٢٠/٢٠٢١ ، وقد استخدم الباحثون الاستبيان كاداة للحصول علي بيانات البحث ، وقد توصل الباحثون الي اعتماد المدربين على وسيلة واحدة في عرض موضوعات او محتويات البرنامج ، المهارات المقدمة من البرنامج كثيرة ولا تتناسب مع وقت التدريب عليها ، المعلومات التي يقدمها البرنامج ليست حديثة

Obstacles to in-service training programs for soldiers' teachers in the armed forces

The research aims to identify the obstacles of in-service training programs for the teachers of soldiers in the armed forces. The researchers used the descriptive approach on a sample of teachers of soldiers in the armed forces who are registered in the training courses held at the Physical Education School in Hikestep, and their number is (80) teachers, during the courses that were held during The training year of the armed forces 2020/2021, and the researchers used the questionnaire as a tool to obtain research data, and the researchers found that the trainers depended on one method in presenting the topics or contents of the program. Not recent