

احتياجات أخصائى النشاط الرياضى بجامعة المنصورة من التدريب أثناء الخدمة

*د. حازم محمد يوسف منصور

إن نجاح عملية التنمية الشاملة فى الدول يتوقف على مدى كفاءة مواردها البشرية، إلا انه كثيراً ما تفشل عمليات التنمية فى الدول النامية فى تحقيق العديد من أهدافها بنجاح بسبب عدم كفاءة أداء القوى البشرية فى تلك الدول، حيث أن الموارد البشرية تعد المصدر الرئيسى لنجاح وتقدم المنظمات أو المؤسسات، إذ تقوم الموارد البشرية بعمليات التخطيط، التنظيم، التوجيه، الرقابة، ومن ثم نتائج الأعمال لا تتضح بدون هذا العنصر البشرى (20 : 172).

وبذلك يتضح أن زيادة كفاءة استخدام العنصر البشرى هى الأساس الذى تنطلق من استراتيجيات التنمية وسياسات النمو والتقدم، وتعتبر التنمية البشرية محورا رئيسيا فى هذا الشأن لاسيما وان الدول النامية تتمتع بثروة بشرية هائلة بها، ومن اجلها تدور عجلة الإنتاج، ويمكن تحويل هذه الطاقة البشرية بحيث تتحول من عبء ضاغط على الموارد المادية إلى طاقة قادرة على زيادة الإنتاج كما ونوعا (4 : 53).

ويعتبر التدريب الوسيلة الأساسية لإدارة المؤسسة فى تنمية الموارد البشرية، وهو من الأنشطة الرئيسية فى أي مؤسسة، لتوفير قوى بشرية ملائمة كما وكيفا وتنميتها والمحافظة عليها بما يحقق أهداف المؤسسة (11 : 30).

ويشير محمد صبحي حسانين، وأمين الخولى إلى أن توفير برامج الصقل أو التدريب أثناء الخدمة للمتخصص المهنى إنما يتيح له فرص النمو والخبرة والإتقان والجودة فى أداء عمله، كما يلبي له احتياجاته التدريبية ويزوده بالعديد من الحلول النظرية والتطبيقية للمشكلات التى من المتوقع أن تطرأ على الواقع الميداني، ومن ثم تنمية قدراته على مواجهتها والتغلب عليها (12 : 61).

ويوضح محمد الحماحمى أن عملية تدريب الأفراد مكونة من مجموعة من أوجه النشاط التى تهدف إلى التأثير على مستوى قدرة ومستوى الدافعية للعاملين فى مختلف الوظائف. وان هذه العملية يجب أن تتميز بالاستمرارية لإحداث التغيير الذى يجب أن يطرأ على مهارات وتوقعات واتجاهات العاملين. وانه يمكن تحقيق التنمية المهنية للعاملين فى مجالات التربية

* مدرس بقسم الترويج الرياضى بكلية التربية الرياضية بجامعة المنصورة.

البدنية والرياضة والترويح من خلال الاهتمام ببرامج التدريب أثناء الخدمة التي تعمل على تحقيق العديد من الأهداف المرتبطة بهذه التنمية (9: 148).

ويرى كل من محمد عبد الغنى وحسن هلال أن التدريب أثناء الخدمة إنما يتمثل فى المعارف التي يتزود بها المتدرب، وفى استيعابه للأفكار الجديدة واستفادته منها فى مجال عمله، وتنمية مهاراته للارتقاء بمستوى ممارساته المهنية، وكذلك تتمثل فى التعرف على اتجاهات ورغبات وميول المتدرب نحو موضوع التدريب حتى يتم التعرف على احتياجاته التدريبية.

(13: 15).

كما أن أهمية التدريب أثناء الخدمة ترجع إلى انه يعمل على تزويد المتدربين العاملين بالأساليب والخبرات والاتجاهات العلمية والعملية اللازمة لاستخدام أنواع المعرفة التي سبق الحصول عليها أو المستحدث منها، وذلك بغرض تقديم أفضل أداء ممكن فى الوظيفة التي يشغلها فى الوقت الحاضر، أو بغرض الإعداد للقيام بالمهام الوظيفية المستقبلية، وان ذلك لا يتحقق إلا من خلال التخطيط العملى للاحتياجات التدريبية لهؤلاء العاملين (6 : 132).

وترى اللجنة القومية للتربية بالولايات المتحدة أن التدريب أثناء الخدمة هو : ذلك النمو الذى يحدث أثناء العمل فهو استمرار للتطور المهني قبل الخدمة خلال فترة الإعداد المهني، فالتدريب التربوي فى أثناء العمل عملية متواجدة داخل أي برنامج مخطط ومصمم لجعل المعلم أكثر فاعلية، وهذا النوع من التعليم يجب أن يكون جزءا أساسيا من أي برنامج دراسي.

(12 : 64).

كما أن تصميم برامج التدريب أثناء الخدمة يتطلب إتباع العديد من نتائج الدراسات العلمية الحديثة والمتطورة ؛ حتى يمكن أن تتوافر للبرامج المعايير العلمية التي تحقق لها النجاح فى بلوغ أهدافها. ويذكر وليم تربسي أن عدم إعطاء الاهتمام المناسب للاحتياجات التدريبية يؤدي إلى نتائج تتمثل فى انخفاض الروح ونقص فى الإنتاجية وارتفاع التكاليف نتيجة لزيادة معدل دوران العمل، وكذلك فإن البرامج التدريبية تم تصميمها فى كثير من المؤسسات بوجه خاص فى الدول النامية لمواجهة الاحتياجات الحالية، بينما تعطى الدول المتقدمة الأهمية إلى الاحتياجات المستقبلية. وفى جميع الأحوال لا تتم عملية التقييم ما لم يتم معرفة الاحتياجات التدريبية، والتي ينبغي أن يتم تأسيسها على استراتيجيات دورية ومنظمة وموضوعية، وإلا فالنشاط التدريبي وما يعقبه من تقويم لن يتمكن من تحقيق أهداف المؤسسة فى هذا المجال بالكيفية المرجوة.

(18: 75).

كما تمثل الاحتياجات التدريبية الأساس الذى يتم من خلاله تحديد وصياغة الأهداف التدريبية، إذ أن الأهداف هى التى تحدد المحتوى (المضمون) المناسب الذى سوف يتم العمل على نقله إلى المستهدفين بالتدريب لعلاج القصور لديهم، ولا يمكن الوصول إلى أهداف محددة ودقيقة للتدريب إلا من خلال توافر احتياجات واقعية ودقيقة أيضا، ويساهم ذلك بدوره أيضا فى اختيار المحتوى المناسب من حيث النوعية والحجم والعمق (التخصصي) (14: 18).

وتمثل دراسة الاحتياجات التدريبية تحديدا واضحا فى أسباب القصور فى الأداء العام أو أداء بعض الأفراد، وكثيرا ما يكون لدى الأفراد المعارف والاتجاهات اللازمة لتحقيق الأداء المستهدف، إلا انه قد توجد بعض المشكلات تمنع الأفراد من الممارسة مثل جمود بعض اللوائح والهيكل أو عدم توافر الأجهزة والمعدات المناسبة، ولذلك فان دراسة الاحتياجات لا تشمل الأفراد أو العاملين فى المنظمة فقط، ولكنها تشمل منظومة متكاملة تستهدف تحليل منظمة العمل (الوظيفة التى يشغلها) الفرد، ومع أن الهدف من هذا التحليل هو الوصول إلى القصور الحقيقي فى أداء الأفراد، إلا انه يوضح أيضا الأسباب الحقيقية للقصور، وما إذا كان التدريب هو الحل المناسب لمواجهة هذا القصور (14: 16).

وتتضاعف الحاجة إلى أخصائى النشاط الرياضى مع التزايد المطرد فى الإقبال على النشاط البدنى وتزايد الوعى بقيمة الترويح واستثمار وقت الفراغ فى مناشط تنمى الصحة واللياقة. ولقد تنبتهت مؤسسات الترويح التجارى وأصحاب المصالح التجارية ورجال الأعمال إلى هذا الإقبال، فتم افتتاح عدد كبير من المراكز الصحية والأندية الصحية، وطبيعة هذا العمل تتطلب إماماً عريضا بعدد من الخبرات الأساسية المرتبطة، فهى تحتاج إلى معلومات وخبرات فى مجال الإدارة (تخطيط وتصميم البرامج وتنفيذها) على مستوى جيد فى المجالات التى تتصل بالترويح البدنى (12 : 117).

ونظراً لأهمية برامج التدريب أثناء الخدمة لأخصائى النشاط الرياضى فى تطوير مستوى كفاياتهم مما يؤدي إلى مسايرة أداؤهم للتقدم العلمى والتقنى الحادث والمتوقع حدوثه فى مجال الترويح ، ومن ثم الارتقاء بمستوى أداؤهم وتحقيق أهداف مهنة الترويح، حيث أن أخصائى النشاط الرياضى يعمل على التخطيط لسياسة الجماعة أو المؤسسة والتنظيم لأنشطة وبرامج الترويح الرياضى والتنسيق بين عمل الأفراد والإمكانات الموجودة للاستفادة منها والإشراف والتوجيه لتجميع ذوى المهارات وتوجيه الأفراد العاملين لتحقيق الهدف الموضوع الذى تم تحديده والتسجيل لبرامج معينة أو مصادر معينة سواء بشرية أو مادية أو أحداث معينة.

ولكى يتم مواكبة أخصائى النشاط الرياضى للاتجاهات والمعرفة والمهارة فانه يجب تجهيز وإعداد فرد مهنى متخصص، وذلك فى سبيل الارتقاء بخدماته المهنية فى المجتمع لذا يجب الاهتمام بالتدريب أثناء الخدمة حتى تتم التنمية المهنية ورفع كفاياته الشخصية والمهنية والإنتاجية بشكل عام وذلك أثناء تواجده فى الخدمة.

مشكلة البحث

فرضت التغييرات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والثقافية على الجامعات ضرورة التخطيط الإستراتيجى لتأهيل أخصائى النشاط الرياضى على مواجهة هذه التغييرات بفكر جديد يتجاوز حدود الواقع الحالى ويستشرف المستقبل بما يحمله فى طياته من تهديدات وفرص متاحة، بالإضافة إلى مواجهة زيادة الطلب على التعليم الجامعى.

وتمتاز الجامعة بأنها إحدى المؤسسات التربوية التى تضم الكثير من المناشط الترويحية الرياضية، مما يحتم أن تقابل كافة الميول والاتجاهات السائدة بين جموع الطلاب باختلاف تطلعاتهم وقدراتهم، كما أن التقدم العلمى أثر على عمل المنظمات بوجه عام وعمل أخصائى النشاط الرياضى بوجه خاص، مما يحتم ضرورة الاهتمام ببرامج التدريب أثناء الخدمة لأخصائى النشاط الرياضى من خلال التعرف على احتياجاتهم التدريبية للوقوف على أحدث المستجدات العلمية فى مجال الترويح الرياضى.

كما أن الطالب بكلية التربية الرياضية فى أثناء إعداده الأكاديمى والمهني داخل الكلية قد لا يتعرض بشكل مباشر لجميع البرامج التخصصية التى تؤهله لأداء جميع أعمال أخصائى النشاط الرياضى بجامعة المنصورة، وذلك فى ظل التباين الواضح والأداء المتعدد والكفايات المطلوبة له لتأدية مهام عمله بكفاءة، ويتفق ذلك مع نتائج دراسات كل من وليد سامى (2004) عبد الرحيم ذياب (2005) أحمد عبد الرحيم (2010) محمد الحماحمى ومحمد السنودى وحازم منصور (2011) على ضرورة الاهتمام عند تحديد الاحتياجات التدريبية لبرامج التدريب أثناء الخدمة بدوافع التحاق المتدربين بها، ومدى استفادة المتدربين من تلك البرامج، والأسباب التى تحد من استفادة المتدربين من برامج التدريب، والاهتمام بوسائل التدريب وأساليب التقويم التى يتم استخدامها من قبل المحاضرين فى البرنامج التدريبى، وآراء المتدربين نحو بعض متغيرات برامج التدريب أثناء الخدمة، لذا فقد قام الباحث بإجراء دراسته هذه للتعرف على احتياجات أخصائى النشاط الرياضى بجامعة المنصورة من التدريب أثناء الخدمة لأهمية هذا الموضوع فى مجال التنمية المهنية، ونظرا لعدم إجراء دراسة من قبل على مجتمع جامعة المنصورة.

هدف البحث

- يهدف البحث إلى التعرف على احتياجات أخصائي النشاط الرياضي بجامعة المنصورة من التدريب أثناء الخدمة من خلال الإجابة على التساؤلات التالية:
- ما احتياجاتك التدريبية من المعرفة والفهم المتعلقة بالعمل؟
 - ما احتياجاتك التدريبية من المهارات والقدرات المتعلقة بالعمل؟
 - ما احتياجاتك التدريبية من الاتجاهات المتعلقة بالعمل؟

تعريف بعض المصطلحات والمفاهيم المستخدمة في البحث

برامج التدريب أثناء الخدمة: هي الخبرات المنظمة التي تستخدم لتنمية وتعديل المعلومات والمهارات والاتجاهات التي يعتنقها العاملون بالمشروع (8: 296).

الاحتياجات التدريبية: يرى محمد الحماحمي أن الاحتياجات التدريبية هي أنواع التغييرات أو الإضافات المطلوب إدخالها على السلوك الوظيفي للفرد وعلى أسلوب أدائه عن طريق التدريب، سواء كان ذلك مرتبطاً بالمعارف أو المهارات أو الاتجاهات، أو مرتبطاً بكل ذلك (9 : 19).

أخصائي النشاط الرياضي: هو شخص يقوم بالإشراف أو التدريب للأنشطة الرياضية لشباب الجامعة للوصول بهم إلى الشخصية المتكاملة بدنياً ونفسياً واجتماعياً وصحياً، أو الوصول بهم إلى أعلى المستويات الرياضية وفقاً لقواعد تنظيمية محددة (تعريف إجرائي).

الدراسات المرتبطة

قام محمد عبد المحسن (2003) (15) بدراسة بعنوان "احتياجات مدرس التربية الرياضية من التدريب أثناء الخدمة" بهدف التعرف على احتياجات مدرسي التربية الرياضية في المرحلة الإعدادية بمحافظة الفيوم من برامج التدريب أثناء الخدمة، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، وطبق استبانته مُعدة لهذا الغرض، وبلغت العينة (90) مدرساً ومدرسةً و(13) موجهةً من العاملين في المجال بمحافظة الفيوم، وكانت أهم النتائج ما يلي: ضرورة مشاركة المدرسين في تحديد أهداف البرامج التدريبية التي يتم تصميمها حتى تحقق لهم احتياجاتهم التدريبية، ومراعاة طبيعة التخصص في محتوى تلك البرامج، والتأكيد على أهمية تعدد وسائل التقويم التي يتم استخدامها لتحديد مدى استفادة هؤلاء المدرسين من تلك البرامج التدريبية.

قام دافى كرستين آن (2004) (21) بدراسة بعنوان "تأثيرات التدريب أثناء الخدمة على معرفة المعلمين وممارستهم" بهدف اختبار تأثيرات التدريب أثناء الخدمة على مشاكل الطفولة وتأثيرها على المعرفة لدى المعلم واهتماماته، وعلى الممارسة داخل المدارس، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، وطبق استبانته مُعدة لهذا الغرض، وبلغت العينة (45) مدرساً من (4) مدارس

ابتدائية و(2) من المدارس التجريبية، وكانت أهم النتائج ما يلي: أظهر المعلمون معرفة بالمشاكل الأساسية للتلاميذ بعد الحصول على التدريب أثناء الخدمة.

قام **وليد سامي (2004)(17)** بدراسة بعنوان "دراسة تحليلية لبرامج التدريب أثناء الخدمة للعاملين بمجال الترويح بمديريات الشباب والرياضة". بهدف تحليل برامج التدريب أثناء الخدمة المُعدة للتطوير المهني للقادة والعاملين في مجال الترويح، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، وطبق قائمة لجمع البيانات، وبلغت العينة (395) من المتدربين بالبرنامج القومي للتدريب (دورة صقل)، وكانت أهم النتائج ما يلي: أنواع الاستفادة العائدة على المتدربين هي (زيادة حصيلة المعلومات عن العمل، نمو المهارات التي تتطلبها الوظيفة، زيادة القدرة على حل المشكلات، صنع القرار، الرضا عن العمل) وأهم وسائل التدريب التي يتم استخدامها من قبل المحاضرين في عرض موضوعات البرنامج على المتدربين هي (السيورة، المحاضرة، حلقات النقاش، الشفافية).

قام **عبد الرحيم ذياب (2005)(7)** بدراسة بعنوان "دراسة تحليلية لبرامج التدريب أثناء الخدمة لمعلمي التربية البدنية بدولة الكويت". بهدف تحليل آراء معلمي التربية البدنية المشاركين في برامج التدريب أثناء الخدمة التي تنظمها لهم وزارة التربية بالكويت فيما يرتبط بالمتغيرات التي تشتمل عليها أبعاد قائمة بطاقة تقويم برامج التدريب أثناء الخدمة لتحديد إيجابيات وسلبيات هذه النوعية من البرامج، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، قام بتطبيق بطاقة تقويم برامج التدريب أثناء الخدمة من تصميم **محمد الحماحمي**، وقد بلغت العينة (495) من المشاركين في الدورات التدريبية للتربية البدنية أثناء الخدمة، وكانت أهم النتائج ما يلي: أنواع الاستفادة العائدة على المتدربين هي (زيادة حصيلة المعلومات عن العمل، نمو المهارات التي تتطلبها الوظيفة، زيادة القدرة على حل المشكلات، صنع القرار، الرضا عن العمل) وأهم وسائل التدريب التي يتم استخدامها من قبل المحاضرين في عرض موضوعات البرنامج على المتدربين هي (السيورة، المحاضرة، حلقات النقاش، الشفافية).

قامت **منى سليمان (2006)(16)** بدراسة بعنوان " تصور مقترح لتدريب معلمي التربية الخاصة في ضوء احتياجاتهم التدريبية والاتجاهات التربوية الحديثة" بهدف التعرف على فلسفة التربية الخاصة وأهدافها واستراتيجياتها وكفايات معلم التربية الخاصة، التعرف على نظم وبرامج تدريب معلمي التربية الخاصة في ج.م.ع وتحليلها، توضيح أهم الاحتياجات التدريبية للمعلمين، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي، قامت بتطبيق قائمة للاحتياجات التدريبية من تصميمها لجمع بيانات دراستها، وبلغت العينة (420) معلما وموجه و(40) من أعضاء هيئة

التدريس، وأشارت أهم النتائج إلى أن مستوى التدريب المقدم لمعلم التربية الخاصة دون المستوى، معلمى التربية الخاصة على اختلاف تخصصاتهم بحاجة إلى التدريب على معظم ما تضمنته قائمة الاحتياجات التدريبية والتي جاءت مرتبة حسب رأى العينة.

قام حسين فؤاد (2007)(3) بدراسة بعنوان "احتياجات أخصائى الرياضة للجميع من التدريب أثناء الخدمة وفقا لطبيعة العمل". بهدف دراسة احتياجات أخصائى الرياضة للجميع من التدريب أثناء الخدمة وفقا لطبيعة العمل، واستخدم الباحث المنهج الوصفى، قام بتطبيق قائمة للاحتياجات التدريبية من تصميمه لجمع بيانات دراسته، وبلغت العينة (219) من أخصائى الرياضة للجميع، وأشارت أهم النتائج إلى أن أنواع الاستفادة العائدة على المتدربين هي (زيادة المعلومات وتنمية المهارات، متابعة التغيرات التى تطرأ على أساليب العمل، معالجة الإصابات التى يتعرض لها كبار السن أثناء الممارسة، توضيح الأساليب الحديثة فى تعلم المهارات الحركية، الاستفادة المثالية من الإمكانيات المتاحة، من أساليب وطرق التدريب العروض التوضيحية وورش العمل).

قام كل من البوليرو لوريان آلن (2007)(19) بدراسة بعنوان "التدريب أثناء الخدمة لمعلمى الفصل فى حسن معاملة الطفل". بهدف التعرف على تأثير التدريب أثناء الخدمة لمعلمى الفصل فى حسن معاملة الطفل، وتم استخدام المنهج الوصفى، وتم تطبيق استبانته مُعدة لهذا الغرض، وأشارت أهم النتائج إلى أن المعلمين الدارسين ببرامج التدريب أثناء الخدمة قد أظهروا تحسنا فى معاملتهم للأطفال وفى القدرة على التحكم.

قام كاراجيوجى، ياسمينج، سيميو، ليويوز(2007)(22) بدراسة بعنوان "حاجات تدريب المعلمين أثناء الخدمة فى سايبيراس" بهدف تقديم نتائج دراسة بحثية تشخص حاجات التدريب للمعلمين أثناء الخدمة فى قبرص، وتم استخدام المنهج الوصفى، وتم تطبيق استبانته مُعدة لهذا الغرض، وكانت أهم النتائج ما يلى: حددت النتائج مرجعيات المعلمين إلى عوامل التنمية المهنية مثل المحتوى، مشاركة المعلم، الفعالية والتنظيم.

قام أحمد عبد الرحيم(2010)(1) بدراسة بعنوان "برنامج مقترح للتدريب أثناء الخدمة للعاملين بمجال الترويج المائى" بهدف تحديد أهداف البرنامج المقترح وفقا للاحتياجات التدريبية للعاملين بمجال الترويج المائى، وتحديد كل من محتويات البرنامج، والمعايير والمهارات الواجب توافرها فى المحاضرين، وأساليب تنفيذ البرنامج، وأساليب التقويم المستخدمة لتقدير مدى استفادة المتدربين من البرنامج، واستخدم الباحث المنهج الوصفى، واستخدم الباحث استبانته مُعدة

لهذا الغرض، وبلغت عينة الدراسة (160) من العاملين بإدارة النشاط الرياضى بالأندية والمنشآت السياحية، وكانت أهم النتائج ما يلي:

• يجب أن تتحدد أهداف البرنامج المقترح فى: معالجة أوجه القصور فى برنامج الإعداد المهنى قبل الالتحاق بالعمل فى مجال الترويج المائى، إكساب المتدربين المهارات اللازمة لأداء مهام العمل بكفاءة، تنمية المعلومات المرتبطة بأحدث الطرق والأساليب المستخدمة فى المجال، تحسين مستوى الأداء للعاملين فى المجال.

• يجب أن تتضمن محتويات البرنامج العديد من الموضوعات المرتبطة بكل من: فلسفة الترويج المائى، العلاقة بين السياحة الرياضية والترويج المائى، مناشط الترويج المائى لجميع المراحل العمرية وفئات المجتمع، الأسس التى يتم فى ضوئها بناء برامج الترويج المائى، مهارات الأمان والسلامة المرتبطة بالممارسة، كيفية استثارة دافعية الأفراد للمشاركة فى برامج ومناشط الترويج المائى، كيفية التغلب على المشكلات والتحديات التى تواجه العاملين فى المجال، المستجدات من المعرفة والاتجاهات المرتبطة بالمجال.

• أن أهم المعايير والمهارات الواجب توافرها فى المحاضرين المشاركين فى تنفيذ فعاليات البرنامج هى: الخبرة العملية، القدرة على استخدام الوسائل التعليمية والتقنيات الحديثة فى أثناء تنفيذ الوحدة التدريبية، القدرة على إقامة علاقات إنسانية مع المتدربين، القدرة على تقويم نتائج العملية التدريبية بموضوعية.

• أهم أساليب تنفيذ البرنامج تحددت وفقا لما يلى: السبورة بجميع أنواعها، عروض الفيديو والأفلام التعليمية، شبكة المعلومات الدولية، حلقات النقاش، تمثيل الأدوار، ورش العمل، أسلوب حل المشكلات، الزيارات الميدانية، الخرائط التنظيمية، التعليم المبرمج، النماذج العملية، الشفافية، المحاضرة.

• أهم أساليب التقويم المقترحة للبرنامج هى: مشروع عمل فردى وجماعى، منح تقديرات للمتدربين على تفاعلهم فى المناقشات وتقديمهم لأوراق دراسية مرتبطة بموضوعات الدراسة والتدريب، اختبارات تحريرية وعملية، منح درجات للمتدربين وفقا لساعات حضورهم وانتظامهم فى فعاليات البرنامج.

قام محمد الحماحمى ومحمد السمنودى وحازم منصور (2011) (10) بدراسة بعنوان "دراسة تحليلية لبرامج التدريب أثناء الخدمة لأخصائى الرياضة للجميع بمديريات الشباب والرياضة" بهدف تقويم برامج التدريب أثناء الخدمة لأخصائى الرياضة للجميع بمديريات

الشباب والرياضة، واستخدم الباحثين المنهج الوصفي، وتم تطبيق بطاقة تقويم برامج التدريب أثناء الخدمة من تصميم محمد الحماحمي، وبلغت عينة الدراسة (270) من اخصائى رياضة للجميع بمديريات الشباب والرياضة، وكانت أهم النتائج ما يلى:

- أهم الاحتياجات التدريبية لاختصاصى الرياضة للجميع بمديريات الشباب والرياضة من الدورات التدريبية التى يلتحقون بها هى: تطوير المهارات التى تتطلبها طبيعة العمل، التعرف على المستجدات فى المجال، معالجة أوجه القصور فى العمل، تحسين مستوى الأداء فى العمل.
- أهم أنواع الاستفادة العائدة على هؤلاء الأخصائيين من مشاركتهم فى هذه الدورات التدريبية هى: زيادة حصيلة المعلومات، القدرة على مواجهة التغيرات الحديثة فى العمل، زيادة القدرة على الابتكار، تنمية المهارات التى تتطلبها طبيعة العمل.
- أهم المعوقات التى تحد من الاستفادة من تلك الدورات التدريبية هى: اعتماد المدربين على وسيلة واحدة فى عرض موضوعات البرنامج، عدم اهتمام البرنامج بالجانب التطبيقي، المحاضرون (المدربون) يعالجون الموضوعات بطرق أكاديمية بعيدة عن الواقع العملي، المعلومات التى يقدمها البرنامج ليست حديثة.
- أهم وسائل التدريب التى يتم استخدامها من قبل المحاضرين فى عرض المادة التدريبية أو موضوعات التدريب هى: المحاضرة، السبورة، حلقات النقاش، النماذج أو التطبيقات العملية.
- أهم وسائل التقويم التى يتم استخدامها من قبل إدارة الدورات التدريبية لأخصائى الرياضة للجميع هى: أسلوب عقد اختبار تحريري للمتدربين فى نهاية فترة برنامج التدريب، منح تقديرات على مناقشة الدارسين مع المدربين حول موضوعات البرنامج.
- آراء المتدربين فى بعض المتغيرات المرتبطة بالبرامج التدريبية المقدمة لهم من إدارة البرامج التدريبية هى: البرنامج حقق توقعات المتدربين منه، وإن أهداف البرنامج كانت واضحة للمتدربين، وإن المتدربين يرحبون بالاشتراك فى برامج التدريب أثناء الخدمة مرة أخرى، وإن توقيت بداية البرنامج كان مناسباً، وأنه يوجد تفاعل بين المتدربين والمحاضرين المشاركين فى تلك الدورات التدريبية، ومناسبة مستوى الدراسة لمستوى خبراتهم السابقة. بينما أقر المتدربون بأن الإدارة لم تهتم بحل المشكلات التى كانت تواجههم فى أثناء مشاركتهم فى البرنامج، أساليب التدريب لم تكن مناسبة لعرض موضوعات البرنامج.

قام حازم منصور (2012) (2) بدراسة بعنوان "برامج التدريب أثناء الخدمة وعلاقتها بالرضا الوظيفي لأخصائي الرياضة للجميع بمديريات الشباب والرياضة". بهدف إيجاد العلاقة بين برامج التدريب أثناء الخدمة والرضا الوظيفي لأخصائي الرياضة للجميع بمديريات الشباب والرياضة، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، وقام بتطبيق مقياس الرضا الوظيفي من تصميمه، وبلغت العينة (554) أخصائي رياضة للجميع، وأشارت أهم النتائج إلى أن:

• أهم الاحتياجات التدريبية فيما يرتبط المعرفة والمعلومات المرتبطة بطبيعة العمل هي: معرفة المستحدث في المجال، معرفة الاتجاهات الحديثة في مجال إدارة الرياضة للجميع، تحليل واقع مؤسسات الرياضة للجميع بالمجتمع من خلال تحليل البيئة الداخلية والخارجية الخاصة بتلك المؤسسات، تنمية المعلومات التي تتطلبها طبيعة العمل.

• أهم الاحتياجات التدريبية فيما يرتبط المهارات المرتبطة بطبيعة العمل هي: أهم الكفايات المهنية التي تتطلبها طبيعة العمل هي التخطيط لبرامج الرياضة للجميع، تطوير المهارات التي تتطلبها طبيعة العمل لتحقيق أهداف برامج الرياضة للجميع، التدريب على مهارات إجراء البحوث في مجال الرياضة للجميع.

• أهم الاحتياجات التدريبية من المهارات العامة والمنقولة المرتبطة بطبيعة العمل هي: العمل على الاستمرار في التعلم مدي الحياة للتزود بالعديد من أنواع المعرفة والمهارات والاتجاهات الحديثة في مجال الرياضة للجميع.

إجراءات الدراسة

استخدم الباحث المنهج الوصفي لملاءمته لطبيعة الدراسة، وكذلك المنهج الإحصائي الذي يتفق مع معالجة بيانات دراسته التي تم جمعها من خلال قائمة للاحتياجات التدريبية لأخصائي النشاط الرياضي.

اختبار صدق قائمة الاحتياجات التدريبية

للتحقق من مدى ملائمة مفردات قائمة الاحتياجات التدريبية لأخصائي النشاط الرياضي، قام الباحث بتطبيق قائمة الاحتياجات التدريبية على عينة استطلاعية قوامها (25) من أخصائي النشاط الرياضي من داخل المجتمع ومن خارج عينة البحث.

استخدم الباحث صدق الاتساق الداخلي لحساب صدق مفردات وأبعاد قائمة الاحتياجات التدريبية من خلال إيجاد معامل الارتباط البسيط لبيرسون Person بين المفردات المنتمية لكل

بعد، وذلك من خلال إيجاد معامل الارتباط بين كل مفردة والدرجة الكلية للبعد، وكذلك بين الدرجة الكلية لكل بعد ومجموع درجات القائمة كما هو موضح بجدول (1)

جدول (1)

قيم الارتباط بين المفردات وأبعاد قائمة الاحتياجات التدريبية قيد البحث (ن=25)

قيم معامل الارتباط		المفردة	قيم معامل الارتباط		المفردة	قيم معامل الارتباط		المفردة
القائمة	البعد3		القائمة	البعد2		القائمة	البعد1	
0.410	0.429	1	0.677	0.485	1	0.654	0.624	1
0.495	0.520	2	0.588	0.426	2	0.466	0.534	2
0.678	0.517	3	0.499	0.623	3	0.456	0.632	3
0.477	0.522	4	0.413	0.519	4	0.546	0.536	4
0.397	0.435	5	0.579	0.636	5	0.462	0.622	5
0.456	0.435	6	0.470	0.499	6	0.526	0.455	6
0.536	0.510	7	0.457	0.410	7	0.411	0.599	7
0.546	0.456	8	0.671	0.633	8	0.456	0.445	8
0.688	0.423	9	0.438	0.558	9	0.678	0.477	9
0.518	0.560	10	0.421	0.416	10	0.564	0.524	10
0.642	0.526	11	0.590	0.623	11	0.543	0.581	11
0.677	0.488	12	0.522	0.420	12	0.432	0.431	12
0.465	0.436	13	0.587	0.475	13	0.511	0.599	13
0.390	0.500	14	0.423	0.501	14	0.450	0.558	14
0.711	0.568	15	0.529	0.666	15	0.533	0.429	15
0.561	0.594	16				0.410	0.657	16

قيمة (ر) الجدولية عند مستوى دلالة إحصائية (0.05) = (0.388)

من الجدول (1) يتضح وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً عند مستوى دلالة إحصائية (0.05) بين المفردات والأبعاد المنتمية لها، وبذلك يمكن الاستناد إلى صدق الاتساق الداخلي بين مفردات القائمة ودرجة البعد التي تنتمي إليها.

ثبات قائمة الاحتياجات التدريبية

جدول (2)

قيمة معامل الثبات (ألفا) لأبعاد قائمة الاحتياجات التدريبية (ن=25)

البعد	مسمى البعد	عدد المفردات	قيمة معامل ألفا
الأول	الاحتياجات التدريبية من المعرفة والفهم المتعلقة بالعمل	16	0.92
الثاني	الاحتياجات التدريبية من المهارات والقدرات المتعلقة بالعمل	15	0.90
الثالث	الاحتياجات التدريبية من الاتجاهات المتعلقة بالعمل	16	0.88

جدول (3)

بيان عددي ونسبي بعينة البحث من أخصائي النشاط الرياضي

بجامعة المنصورة وفقاً لعدد سنوات الخبرة (ن=158)

م	سنوات الخبرة	المجموع	
		عدد	النسبة المئوية بالنسبة لعينة البحث
1	أقل من 5 سنوات.	53	33.55%
2	5 سنوات وأقل من 10 سنوات.	77	48.73%
3	10 سنوات فأكثر.	28	17.72%
	المجموع	158	100%

يتضح من الجدول (3) أن عينة البحث اشتملت على عدد (53) من أخصائي النشاط الرياضي لا تتعدى سنوات خبرتهم في مجال الترويج الرياضي (5) سنوات وذلك بواقع نسبة مئوية قدرها (33.55%)، وعدد (77) أخصائياً بلغ عدد سنوات خبرتهم في مجال الترويج الرياضي (5) سنوات وأقل من (10) سنوات بواقع نسبة مئوية قدرها (48.73%)، وعدد (28) أخصائياً بلغ عدد سنوات خبرتهم في مجال الترويج الرياضي (10) سنوات فأكثر بواقع نسبة مئوية قدرها (17.72%).

جدول (4) بيان عددي ونسبي بعينة البحث من أخصائي النشاط الرياضي

بجامعة المنصورة وفقاً لنوع الجنس (ن=158)

م	نوع الجنس	المجموع	
		عدد	%
1	ذكر.	126	79.75%
2	أنثى.	32	20.25%
	المجموع	158	100%

يتضح من الجدول (4) أن عينة البحث اشتملت على عدد (126) من أخصائى نشاط رياضى من الذكور، وذلك بنسبة مئوية قدرها (79.75%)، وعدد (32) من الإناث، بواقع نسبة مئوية قدرها (20.25%) وذلك من إجمالي عدد أفراد العينة.

جدول (5)

الأهمية النسبية (كا2) لاحتياجات أخصائى النشاط الرياضى من المعرفة والفهم المتعلق بالعمل

م	احتياجات المعرفة والفهم	نعم	لا	إلى حد ما	لا	الدرجة العظمى	%	الترتيب	كا2
1.	معرفة الأساليب الحديثة لتحفيز طلاب الجامعة للمشاركة فى أنشطة الترويج الرياضى	100	52	6	410	86.51	3	83.899	
2.	التعرف على احتياجات طلاب الجامعة من أنشطة الترويج الرياضى	103	50	5	414	87.34	2	93.430	
3.	فهم كيفية التأقلم مع نظام العمل	89	42	27	378	79.75	7	42.127	
4.	تنمية الجانب المعرفى (المعلومات، القدرات المعرفية) للمشاركين فى برامج الترويج الرياضى	104	52	2	418	88.18	1	98.785	
5.	معرفة جميع الأنشطة التى يمكن أن يحويها برنامج الترويج الرياضى	45	15	98	263	55.50	10	65.783	
6.	فهم كيفية إعداد الميزانية وتسوية السلف الخاصة بأنشطة الترويج الرياضى	84	43	31	369	77.85	8	29.329	
7.	معرفة كيفية الاستفادة من الإمكانيات والتسهيلات لأقصى حد ممكن	97	46	15	398	83.97	5	65.101	
8.	معرفة كيفية تصنيف الأفراد تبعاً للفروق الفردية وتقديم أنشطة تناسب كل فئة من برامج الترويج الرياضى	99	54	5	410	86.51	3 مكرر	83.937	

تابع جدول (5)

الأهمية النسبية (كا2) لاحتياجات أخصائى النشاط الرياضى من المعرفة والفهم المتعلق بالعمل

م	احتياجات المعرفة والفهم	نعم	إلى حد ما	لا	الدرجة العظمى	%	الترتيب	كا2
9	فهم كيفية قياس مخرجات برامج الترويج الرياضى ومطابقتها بالأهداف الموضوعه	96	47	15	397	83.81	6	66.316
10	التعرف على أساليب مواجهة المشكلات من خلال عرض مشكلات والتعرف على طرق علاجها	95	49	14	397	83.81	6 مكرر	62.671
11	التعرف على احتياجات برامج الترويج الرياضى من الإمكانيات والتجهيزات	98	50	10	404	85.23	4	73.722
12	فهم دور الترويج الرياضى فى تنمية الصحة البدنية والعقلية والاجتماعية والنفسية	33	12	113	236	49.79	12	107.861
13	فهم علاقة الترويج الرياضى بالعلوم الأخرى	35	13	110	241	50.84	11	98.215
14	التعرف على طرق الدمج بين المعاقين والأسوياء فى مناشط الترويج الرياضى	96	48	14	398	83.97	5 مكرر	64.456
15	التعرف على التشريعات والقوانين المنظمة للعمل	85	41	32	369	77.85	8 مكرر	30.544
16	معرفة أساليب التعلم الذاتى	71	34	53	334	70.50	9	13.000

قيمة (كا2) الجدولية عند (0.05) = (5.991)

يتضح من جدول (5) وجود علاقة ذات دلالة إحصائية لصالح الاختيار (نعم) فى جميع المفردات فيما عدا المفردات (5، 12، 13) لصالح الاختيار (لا) كما أن أهم احتياجات أخصائى النشاط الرياضى من المعرفة والفهم المتعلقة بالعمل والتي تزيد نسبتها المئوية عن (85.00%) من الدرجات العظمى* لهذه الاستجابات هي: تنمية الجانب المعرفى (المعلومات، القدرات المعرفية) للمشاركين فى برامج الترويج الرياضى، التعرف على احتياجات طلاب الجامعة من أنشطة الترويج الرياضى، معرفة الأساليب الحديثة لتحفيز طلاب الجامعة للمشاركة فى أنشطة الترويج الرياضى، معرفة كيفية تصنيف الأفراد تبعاً للفروق الفردية وتقديم أنشطة

* الدرجة العظمى هي حاصل ضرب قيمة أعلى استجابة فى ميزان التقدير (نعم - إلى حد ما - لا) والتي تمنح الدرجات التالية وفقاً للترتيب التالى (3، 2، 1) × عدد أفراد العينة، أى $474 = 158 \times 3$ درجة وذلك فى كل بعد.

تناسب كل فئة من برامج الترويج الرياضى، التعرف على احتياجات برامج الترويج الرياضى من الإمكانيات والتجهيزات.

ويرى الباحث أن ذلك يرجع إلى إدراك أفراد العينة بأنهم فى حاجة إلى التدريب حتى يمكنهم التعرف على المستجدات فى مجال العمل، وقناعتهم بضرورة التزود بالمعارف والمعلومات الحديثة التى تتناسب مع الواقع الفعلى لطبيعة العمل حتى يتم معالجة أوجه القصور فى أداء العمل وبالتالي القدرة على تصنيف طلاب الجامعة تبعاً للفروق الفردية وتحديد متطلبات الترويج الرياضى من التجهيزات والإمكانيات وتحديد احتياجات طلاب الجامعة من مناشط الترويج الرياضى كما يساعد التعرف على أساليب مواجهة المشكلات على مطابقة مخرجات برامج الترويج الرياضى بالأهداف الموضوعية لها.

ويشير وليم تريسي إلى انه يجب على برامج التدريب أثناء الخدمة الاهتمام بتوفير الفرص المتعددة الأغراض للمتدربين لتطبيق المعلومات والمهارات الجديدة التى يتم تعليمها ضمن محتوى البرنامج التدريبى (18 : 15).

كما يؤكد صلاح الشوانى على أن التدريب أثناء الخدمة يعد عملية منظمة يكون محورها الرئيسى هو المتدرب، والتى يكون الهدف منها هو إحداث تغيرات ذهنية وفنية وسلوكية لتلبية احتياجاته وبما يتمشى مع العمل الذى يؤديه فى المنظمة أو المؤسسة التى يعمل بها (5 : 121). بينما احتياجات أخصائى النشاط الرياضى من المعرفة والفهم المتعلقة بالعمل والتى جاءت لصالح الاختيار (لا) هى: معرفة جميع الأنشطة التى يمكن أن يحويها برنامج الترويج الرياضى، فهم دور الترويج الرياضى فى تنمية الصحة البدنية والعقلية والاجتماعية والنفسية، فهم علاقة الترويج الرياضى بالعلوم الأخرى.

ويرى الباحث أن ذلك يرجع إلى إدراك أخصائى النشاط الرياضى لطبيعة الأنشطة التى يمكن أن يحويها برنامج الترويج الرياضى ودور الترويج الرياضى فى تنمية الصحة البدنية والعقلية والاجتماعية والنفسية وعلاقة الترويج الرياضى بالعلوم الأخرى حيث أن تلك المعلومات قد تلقاها أثناء دراسته الأكاديمية بالكلية وبالتالي هو فى حاجة لمعرفة المستجدات فى المجال الذى يعمل به.

وهذا يتفق مع نتائج دراسة وليد سامى (2004)، عبد الرحيم ذياب (2005)، منى سليمان (2006)، حسين فؤاد (2007)، وحازم منصور (2012)، فيما يرتبط باحتياجات أخصائى النشاط الرياضى من المعرفة والفهم المتعلق بالعمل (17)(7)(16)(3)(2).

جدول (6)

الأهمية النسبية (كا2) لاحتياجات أخصائى النشاط الرياضى من المهارات والقدرات المتعلقة بالعمل

م	الاحتياجات من المهارات والقدرات	نعم	إلى حد ما	لا	الدرجة العظمى	%	الترتيب	كا
1.	القدرة على تحليل واقع مؤسسات الترويج الرياضى بالمجتمع من خلال تحليل البيئة الداخلية والخارجية الخاصة بتلك المؤسسات	95	49	14	397	83.75	5	62.671
2.	القدرة على مراعاة وسائل الأمان والسلامة الواجب إتباعها خلال ممارسة برامج الترويج الرياضى	100	50	8	408	86.10	2	84.089
3.	القدرة على توفير أوجه نشاط بديلة إلى جانب الأوجه الأخرى التى يشتمل عليها برنامج الترويج الرياضى	99	49	10	405	85.44	3	75.582
4.	القدرة على تنفيذ خطط ومشروعات برامج الترويج الرياضى	98	49	11	403	85.02	4	72.241
5.	القدرة على التدريب على مهارات إجراء البحوث فى مجال الترويج الرياضى	45	15	98	263	55.50	11	61.380
6.	القدرة على التعبير عن الأفكار بوضوح	78	45	35	359	75.74	8	22.646
7.	القدرة على التخطيط للعديد من برامج الترويج الرياضى	99	52	7	408	86.10	2 مكرر	80.367
8.	القدرة على المساهمة فى إعداد مشروع اللياقة البدنية للجميع	52	36	70	298	62.87	10	10.987
9.	القدرة على تنظيم (الاحتفالات والعروض والمهرجانات الرياضية)	83	46	29	370	78.05	7	28.949
10.	القدرة على إنجاز العمل المكلف به بنجاح	97	51	10	403	85.02	4 مكرر	71.937
11.	القدرة على استخدام التطبيقات التكنولوجية فى برامج الترويج الرياضى	68	42	48	336	70.89	9	7.038
12.	القدرة على الابتكار والإبداع فى مجال أنشطة الترويج الرياضى	101	52	5	412	86.92	1	87.506
13.	القدرة على الاستغلال الأمثل لوقت العمل	94	51	13	397	83.75	5 مكرر	62.367
14.	القدرة على المساهمة فى إعداد وتطوير الرؤية والرسالة والأهداف الاستراتيجية للمؤسسة الترويجية التى اعمل بها	87	43	28	375	79.11	6	37.987
15.	القدرة على إصدار نشرات إعلامية عن برامج الترويج الرياضى	29	15	114	231	48.73	12	109.00

قيمة (كا2) الجدولية عند (0.05) = (5.991)

يشير الجدول (6) وجود علاقة ذات دلالة إحصائية لصالح الاختيار (نعم) فى جميع المفردات فيما عدا العبارات (5، 8، 15) لصالح الاختيار (لا) كما أن أهم احتياجات أخصائى النشاط الرياضى من المهارات والقدرات المتعلقة بالعمل والتي تزيد نسبتها المئوية عن (85.00%) من الدرجات العظمى لهذه الاستجابات هى: القدرة على الابتكار والإبداع فى مجال أنشطة الترويج الرياضى، القدرة على مراعاة وسائل الأمان والسلامة الواجب إتباعها خلال ممارسة برامج الترويج الرياضى، القدرة على التخطيط للعديد من برامج الترويج الرياضى، القدرة على توفير أوجه نشاط بديلة إلى جانب الأوجه الأخرى التى يشتمل عليها برنامج الترويج الرياضى، القدرة على تنفيذ خطط ومشروعات برامج الترويج الرياضى، القدرة على إنجاز العمل المكلف به بنجاح.

ويرى الباحث أن ذلك يرجع إلى قناعة أخصائى النشاط الرياضى بضرورة التزود بالمهارات والقدرات حتى يتم التخطيط لبرامج الترويج الرياضى وتوفير عوامل الأمان والسلامة لطلاب الجامعة أثناء ممارسة مناشط الترويج، كما أن إمام أخصائى النشاط الرياضى بالمهارات والقدرات المتعلقة بعمله تساعده على تنفيذ خطط ومشروعات الترويج الرياضى، واستخدام تلك المهارات فى الواقع العملى من خلال تحليل البيئة الداخلية والخارجية الخاصة بمؤسسات الترويج الرياضى مما يساعد على استغلال وقت العمل الاستغلال الأمثل لإنجاز العمل المطلوب.

ويؤكد محمد عبد الغنى وحسن هلال على أن التأثير فى المهارات يشمل درجات متفاوتة ابتداء من إكساب مهارات جديدة وحتى تعديل أو تغيير بعض المهارات السابقة التى لم تعد صالحة أو كافية لتحقيق الأداء المطلوب من حيث المستوى والجودة (14 : 21).

ويرى محمد الحماحمى أن اختيار محتوى البرنامج يتم فيه تحديد المعارف والمهارات والاتجاهات اللازمة لتحقيق الأهداف التى تم تحديدها فى ضوء الاحتياجات التدريبية مع مراعاة تتابع Sequence موضوعات هذا المحتوى، وقد يكون ذلك وفقا للترتيب حسب تسلسل الأداء الوظيفى، أو الترتيب المنطقي، أو الترتيب وفقا للمشكلات المطلوب التركيز عليها (9 : 71).

بينما احتياجات أخصائى النشاط الرياضى من المهارات والقدرات المتعلقة بالعمل والتي جاءت لصالح الاختيار (لا) هى: القدرة على التدريب على مهارات إجراء البحوث فى مجال الترويج الرياضى، القدرة على المساهمة فى إعداد مشروع اللياقة البدنية للجميع، القدرة على إصدار نشرات إعلامية عن برامج الترويج الرياضى.

ويرى الباحث أن ذلك يرجع إلى وعى أفراد عينة الدراسة بحقيقة التحولات المعاصرة واحتياجاتهم الفعلية من برامج التدريب أثناء الخدمة والتي تساعدهم على مواجهة التحديات المختلفة لبرامج الترويج الرياضى بما يحقق القدرة على إنجاز العمل المكلف به بنجاح. كما أن هذه النتائج تتفق مع نتائج دراسة محمد عبد المحسن (2003)، حسين فؤاد (2007)، احمد عبد الرحيم (2010)، حازم منصور (2012)، فيما يرتبط بالمهارات والقدرات المتعلقة بعمل أخصائى النشاط الرياضى (15)(3)(1)(2).

جدول (7) الأهمية النسبية (كا2) لاحتياجات أخصائى النشاط الرياضى من الاتجاهات المتعلقة بالعمل

م	الاتجاهات المتعلقة بالعمل	نعم	إلى حد ما	لا	الدرجة العظمى	%	الترتيب	كا2
1.	زيادة الكفاءة الإنتاجية فى العمل	100	53	5	411	86.71	1	85.684
2.	وضع معايير موضوعية لمتابعة طلاب الجامعة أثناء ممارسة أنشطة الترويج الرياضى	33	15	110	239	50.42	15	96.696
3.	الاستفادة من التقدم التقنى السائد فى المجتمع عند وضع برامج الترويج الرياضى.	80	37	41	355	74.89	8	21.430
4.	إستثارة دافعية طلاب الجامعة لتعلم مهارات جديدة فى برامج الترويج الرياضى	42	18	98	260	54.65	14	64.000
5.	توجيه وإرشاد طلاب الجامعة أثناء ممارستهم برامج الترويج الرياضى	70	30	58	328	69.21	11	16.000
6.	تعلم طرق جديدة تزيد من كفاءة العمل المطلوب منى القيام به	97	53	8	405	85.44	3	75.203
7.	التكيف مع نظام أو برامج العمل الحديثة	96	53	9	403	85.02	4	71.861
8.	مواجهة التغيرات التى تطرأ على أساليب العمل	98	53	7	407	85.66	2	78.620
9.	تطوير خطط العمل	88	45	25	279	79.96	7	39.354
10.	القدرة على تحليل نواحي القوة والضعف الخاصة ببرامج الترويج الرياضى	80	33	45	351	74.65	9	24.468
11.	القدرة على تحديد الفرص والتهديدات التى تحيط ببرامج الترويج الرياضى	72	32	54	334	70.50	10	15.241
12.	الاستفادة من عملية التقويم فى التخطيط لبرامج جديدة للترويج الرياضى	66	30	62	320	67.51	12	14.785
13.	تجريب أساليب متطورة فى التدريب على تنفيذ برامج الترويج الرياضى	46	34	78	284	59.91	13	19.646
14.	استيعاب تجارب الدول فى مجال الارتقاء بالترويج الرياضى	94	50	14	396	83.54	5	60.962
15.	تقريب الفجوة بين النظرية والتطبيق	93	44	21	388	81.86	6	51.354
16.	المشاركة فى مشروعات العمل الجماعية	66	30	62	320	67.51	12 مكرر	14.975

قيمة (كا2) الجدولية عند (0.05) = (5.991)

يتبين من الجدول (7) وجود علاقة ذات دلالة إحصائية لصالح الاختيار (نعم) في جميع العبارات فيما عدا المفردات (2، 4، 13) لصالح الاختيار (لا) كما أن احتياجات أخصائي النشاط الرياضي من الاتجاهات المتعلقة بالعمل والتي حصلت على أكثر من (85.00%) من الدرجة العظمى لاستجابات المتدربين كانت على النحو التالي: زيادة الكفاءة الإنتاجية في العمل، مواجهة التغيرات التي تطرأ على أساليب العمل، تعلم طرق جديدة تزيد من كفاءة العمل المطلوب منى القيام به، التكيف مع نظام أو برامج العمل الحديثة.

ويرى الباحث أن إدراك أخصائي النشاط الرياضي بحقيقة التحولات المعاصرة واحتياجاتهم الفعلية من برامج تدريبية تساعدهم على امتلاك الاتجاهات الحديثة في مجال الترويج الرياضي حتى يتم مواجهة التغيرات التي تطرأ على أساليب العمل وتوظيف ذلك في تصميم برامج الترويج الرياضي الأمر الذي يؤدي إلى تهيئة بيئة الممارسة والإجراءات الخاصة بمعالجة الإصابات ذات العلاقة بممارسة مناشط الترويج الرياضي وكيفية مواجهة المواقف الغير متوقعة أثناء ممارسة طلاب الجامعة مناشط الترويج الرياضي واستيعاب تجارب الدول للارتقاء بمجال الترويج الرياضي وتنمية الاتجاهات الايجابية نحو مهنة الترويج الرياضي مما يساعد على التعرف على أساليب ضبط السلوك حتى يتم تحقيق أهداف برامج الترويج الرياضي وتقريب الفجوة بين النظرية والتطبيق.

ويؤكد محمد عبد الغنى وحسن هلال على أن التأثير في الاتجاهات يشمل إكساب اتجاهات جديدة أو تطوير وتعديل الاتجاهات السابقة أو تغييرها بما يتناسب مع متطلبات الأداء الجديد. (14 : 21).

ويشير محمد الحماحمى إلى أن من أسباب الحاجة للتدريب تهيئة العاملين للتكيف مع بعض أنواع التطوير أو التجديدات المتوقعة وذلك كما في حالة تخطيط المؤسسة لتطوير نظم العمل بها، أو التجديد في أساليب العمل والإنتاج، أو استحداث منتجات أو خدمات جديدة. ويكون الهدف من هذا النوع من التدريب هو تفادى حدوث مشكلات في المستقبل بسبب التغيرات والتجديدات المتوقعة (9 : 18).

بينما احتياجات أخصائي النشاط الرياضي من الاتجاهات المتعلقة بالعمل والتي جاءت لصالح الاختيار (لا) هي: وضع معايير موضوعية لمتابعة طلاب الجامعة أثناء ممارسة أنشطة الترويج الرياضي، استثارة دافعية طلاب الجامعة لتعلم مهارات جديدة في برامج الترويج الرياضي، المشاركة في مشروعات العمل الجماعية.

ويرى الباحث أن ذلك يرجع إلى امتلاك أفراد عينة الدراسة الكفاءات لمتابعة الطلاب أثناء ممارسة أنشطة الترويح الرياضى كذلك كيف يمكنهم استثارة طلاب الجامعة للمشاركة وتعلم مهارات جديدة فى برامج الترويح الرياضى.

وتتفق هذه النتائج مع دراسة محمد عبد المحسن(2003)، وليد سامى (2004)، عبد الرحيم ذياب (2005)، حسين فؤاد (2007)، فيما يرتبط باحتياجات أخصائى النشاط الرياضى من الاتجاهات المتعلقة بالعمل (15)(17)(7)(3).

استنتاجات الدراسة

فى ضوء نتائج الدراسة وحدود المجتمع الذى أجريت عليه وفى إطار العينة التى طبقت عليها أداة جمع البيانات، فإن الباحث قد توصل إلى أهم الاستنتاجات التالية:

أولاً: أهم احتياجات أخصائى النشاط الرياضى من التدريب أثناء الخدمة والمرتبطة بالمعرفة والفهم المتعلقة بالعمل هى: تنمية الجانب المعرفى (المعلومات، القدرات المعرفية) للمشاركين فى برامج الترويح الرياضى، التعرف على احتياجات طلاب الجامعة من أنشطة الترويح الرياضى، معرفة الأساليب الحديثة لتحفيز طلاب الجامعة للمشاركة فى أنشطة الترويح الرياضى، معرفة كيفية تصنيف الأفراد تبعاً للفروق الفردية وتقديم أنشطة تناسب كل فئة من برامج الترويح الرياضى، التعرف على احتياجات برامج الترويح الرياضى من الإمكانيات والتجهيزات.

ثانياً: أهم احتياجات أخصائى النشاط الرياضى من التدريب أثناء الخدمة والمرتبطة بالمهارة والقدرات المتعلقة بالعمل هى: القدرة على الابتكار والإبداع فى مجال أنشطة الترويح الرياضى، القدرة على مراعاة وسائل الأمان والسلامة الواجب إتباعها خلال ممارسة برامج الترويح الرياضى، القدرة على التخطيط للعديد من برامج الترويح الرياضى، القدرة على توفير أوجه نشاط بديلة إلى جانب الأوجه الأخرى التى يشتمل عليها برنامج الترويح الرياضى، القدرة على تنفيذ خطط ومشروعات برامج الترويح الرياضى، القدرة على إنجاز العمل المكلف به بنجاح.

ثالثاً: أهم احتياجات أخصائى النشاط الرياضى من التدريب أثناء الخدمة والمرتبطة بالاتجاهات المتعلقة بالعمل هى: زيادة الكفاءة الإنتاجية فى العمل، مواجهة التغيرات التى تطرأ على أساليب العمل، تعلم طرق جديدة تزيد من كفاءة العمل المطلوب منى القيام به، التكيف مع نظام أو برامج العمل الحديثة.

توصيات الدراسة

في ضوء نتائج الدراسة وفي إطار العينة التي أجري عليها تطبيق الدراسة فإن الباحث يوصي بأهم ما يلي:

- ضرورة مراعاة المسؤولين عن التخطيط للدورات التدريبية بتحديد احتياجات أخصائي النشاط الرياضي من المعرفة والفهم والمهارات والقدرات والاتجاهات المتعلقة بالعمل، وذلك لمعرفة المستجدات في المجال الذي يعمل به، والتدريب على مهارات إجراء البحوث في مجال الترويج الرياضي، تعلم طرق جديدة تزيد من كفاءة العمل المطلوب منه القيام به.
- ضرورة مراعاة المسؤولين عن التخطيط للدورات التدريبية بتحديد الاحتياجات التدريبية لأخصائي النشاط الرياضي وذلك بغرض الإعداد للقيام بمهام وظيفة مستقبلية حتى يمكن مواكبة التغير الذي يطرأ على أساليب العمل وبيئة العمل.
- تعزيز مبدأ التعلم مدى الحياة ويتمثل ذلك في تحديد البرامج التدريبية وتطويرها مع إمكانية جعلها في مراحل بسيطة وأخرى متقدمة التي تتماشى مع احتياجات أخصائي النشاط الرياضي حتى يتسنى لهم الارتقاء بمهنة الترويج الرياضي.
- تقديم برامج تدريبية توضح كيفية إدارة المنشأة الترويجية وكيفية رسم سياسة العمل بها.
- التنسيق والتعاون بين كلية التربية الرياضية وإدارة النشاط الرياضي بالجامعة لربط الإعداد قبل الخدمة مع برامج التدريب أثناء الخدمة لتحديد الاحتياجات الفعلية من الموضوعات.
- التأكيد على حرص الإدارة المسؤولة عن تنفيذ ومتابعة البرنامج على تذليل وحل المشكلات التي تواجه أخصائي النشاط الرياضي خلال فترة تدريبهم.

قائمة المراجع

1. أحمد عبد الرحيم : برنامج مقترح للتدريب أثناء الخدمة للعاملين بمجال الترويج المائي. رسالة ماجستير فى التربية البدنية والرياضة، مكتبة كلية التربية للبنين بجامعة حلوان، القاهرة، 2010م.
2. حازم منصور : برامج التدريب أثناء الخدمة وعلاقتها بالرضا الوظيفي لأخصائي الرياضة للجميع بمديريات الشباب والرياضة. رسالة دكتوراه، مكتبة كلية التربية الرياضية، جامعة المنصورة، 2012م.
3. حسين فؤاد : احتياجات أخصائي الرياضة للجميع من التدريب أثناء الخدمة وفقا لطبيعة العمل. رسالة دكتوراه، مكتبة كلية التربية الرياضية للبنين، جامعة حلوان، 2007م.
4. حسين كامل : التعليم والتنمية البشرية. القاهرة، وزارة التربية والتعليم، قطاع الكتب، 1996م.
5. صلاح الشنواني : إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية. الطبعة الثالثة، القاهرة، دار الجامعة للطباعة والنشر، 2001م.
6. عبد الرحمن توفيق : التدريب: العملية التدريبية، موسوعة التدريب والتنمية البشرية. القاهرة، مركز الخبرات المهنية للإدارة، 1994م.
7. عبد الرحيم نياض : دراسة تحليلية لبرامج التدريب أثناء الخدمة لمعلمي التربية البدنية بدولة الكويت. مجلة بحوث التربية الشاملة التي تصدرها ، كلية التربية الرياضية للبنات، جامعة الزقازيق، العدد الأول، النصف الأول، 2005م.
8. على السلمى : إدارة الموارد البشرية. القاهرة، مكتبة غريب، 1992م.
9. محمد الحماحمي : التدريب أثناء الخدمة فى المجال التربوى التعليم- التربية البدنية. القاهرة، مركز الكتاب للنشر، 1999م.
10. محمد الحماحمي، محمد السمودى، حازم منصور : "دراسة تحليلية لبرامج التدريب أثناء الخدمة لأخصائي الرياضة للجميع بمديريات الشباب والرياضة"، المجلة العلمية للتربية البدنية والرياضة، العدد 63، الجزء الثانى، كلية التربية الرياضية للبنين، جامعة حلوان، يونيو 2011م.

11. محمود الخطيب : إدارة الموارد البشرية، ط2، القاهرة، مكتبة عين شمس، 2004م.
12. محمد صبحى : برامج الصقل والتدريب أثناء الخدمة للعاملين فى التربية البدنية والريضة والترويح والإدارة الرياضية والطب الرياضى والى الخولى حسانين ، أمين الخولى والإعلام الرياضى والعلاقات العامة والريضة للجميع. القاهرة، دار الفكر العربى، 2001م.
13. محمد عبد الغنى، : التدريب الأسس والمبادئ. القاهرة، مركز تطوير الأداء و التنمية، 2001م. حسن هلال
14. محمد عبد الغنى، : دراسة الاحتياجات والتخطيط للتدريب، القاهرة، مركز تطوير الأداء و التنمية، 2003م. حسن هلال
15. محمد عبد المحسن : إحتياجات مدرس التربية الرياضية من التدريب أثناء الخدمة. رسالة ماجستير، مكتبة كلية التربية الرياضية للبنين، جامعة الإسكندرية، 2003م.
16. منى سليمان : تصور مقترح لتدريب معلمى التربية الخاصة فى ضوء إحتياجاتهم التدريبية والاتجاهات التربوية الحديثة، رسالة دكتوراه، مكتبة الرسائل، كلية التربية بدمياط، جامعة المنصورة، 2006م.
17. وليد سامى : دراسة تحليلية لبرامج التدريب أثناء الخدمة للعاملين بمجال الترويح بمديريات الشباب والرياضة. رسالة دكتوراه، مكتبة كلية التربية الرياضية للبنين، جامعة حلوان، 2004م.
18. وليم تريسى : تصميم نظم التدريب والتطوير: ترجمة سعد الجبالى، المملكة العربية السعودية، الإدارة العامة للبحوث بمعهد الإدارة العامة، 1990م.

19. Arbolino, Lauren, Allyn : In-Service Training on Child Abuse for Classroom Teachers What is The Effectiveness of Mandated Training? Phd, Dissertation – Abstracts – International – Section, Syracuse u., us, vol 67, 2007.

20. Carry –L cooper : Developing Social Skills Training; For The Association Of Teacher Of Management” San Francisco, Oxford, 1999.
21. Davis, Christine, Anne : Effects Of In-Service Training On Teachers’ Knowledge And Practices Regarding Identifying And Making Focus Of Concern Students Exhibiting: Internalizing Problems, Phd, University Of Oregon, 2004.
22. Karagiogi, Yiaseming, Symeou, Loizos : Teachers In-Service Training Needs In Cyprus, European Journal Of Teacher Education, V30, May 2007.

احتياجات أخصائي النشاط الرياضي بجامعة المنصورة من التدريب أثناء الخدمة

*د. حازم محمد يوسف منصور

قام الباحث بدراسة بعنوان " احتياجات أخصائي النشاط الرياضي بجامعة المنصورة من التدريب أثناء الخدمة " بهدف التعرف على احتياجات أخصائي النشاط الرياضي من التدريب أثناء الخدمة، واستخدم الباحث المنهج الوصفي وتم تطبيق قائمة للاحتياجات التدريبية من تصميم الباحث لجمع البيانات وتم تطبيق الدراسة على عينة بلغت (158) من أخصائي النشاط الرياضي بجامعة المنصورة وكانت أهم النتائج بالنسبة البعد الأول تنمية الجانب المعرفي (المعلومات، القدرات المعرفية) للمشاركين في برامج الترويج الرياضي، البعد الثاني القدرة على الابتكار والإبداع في مجال أنشطة الترويج الرياضي، البعد الثالث زيادة الكفاءة الإنتاجية في العمل، وكانت أهم التوصيات ضرورة مراعاة المسؤولين عن التخطيط للدورات التدريبية بتحديد احتياجات أخصائي النشاط الرياضي، تعزيز مبدأ التعلم مدى الحياة، تذليل وحل المشكلات التي تواجه أخصائي النشاط الرياضي خلال فترة تدريبهم.

* مدرس بقسم الترويج الرياضي بكلية التربية الرياضية بجامعة المنصورة.

Research Summary

Specialist sports activity needs of Mansoura University in-service training

The researcher study entitled "The needs of the Specialist sports activity , Mansoura University of in-service training " in order to identify the needs of the specialist sports activity of in-service training , the researcher used the descriptive method was applied to a list of the training needs of the design researcher to collect data was applied to the study on a sample of (158) of Specialist sports activity at Mansoura University and was the most important results for the first dimension of the development side of cognitive (information, cognitive abilities) for participants in the programs of recreation sports , the second dimension of the capacity for innovation and creativity in the field of activities, recreation sports , the third dimension to increase production efficiency at work, and the most important recommendations need to take into account those responsible for the planning of training sessions identifying the needs of specialist sports activity , strengthening the principle of lifelong learning , to overcome and solve the problems facing Specialist sports activity during the period of their training.