

## دراسة تحليلية لبرامج التدريب أثناء الخدمة لأخصائي الرياضة للجميع بمديريات الشباب والرياضة

د. محمد محمد عبد الله الحماحمي \*

د. محمد كمال السنودي \*\*

م.م. حازم محمد يوسف منصور \*\*\*

تعد التنمية البشرية بمثابة تنمية للقدرات الإبداعية للإنسان من خلال تفجير الطاقات الكامنة، وتوظيفها لسعادة الفرد والمجتمع، ليس هذا فحسب بل إن تنمية البشر تعتبر أكثر فاعلية من تنمية الموارد المادية أو رأس المال العيني الذي لا يمكن أن يؤتى ثماره دون تفاعل إيجابي ومؤثر من الموارد البشرية، فالإنسان هو صانع الحضارة والتاريخ (٢١ : ٥).

وفى ضوء الحديث عن أهمية التنمية الشاملة وتحقيق أهداف المؤسسات المجتمعية وانعكاس ذلك على الرفاهية فى المجتمع، تبرز أهمية تنمية الموارد البشرية ورفع كفاءتهم للقيام بالأدوار الموكلة إليهم وتزويدهم بالقدرة على اتخاذ القرارات كل فى مكان عمله. وذلك عن طريق التعليم والتدريب المستمر، ومن ناحية أخرى فقد أدى الاتساع فى قواعد المعرفة وتنامى الاختصاصات وتنوعها إلى صعوبة الإلمام بالمهارات الدقيقة والمعلومات المتشعبة، مما يتطلب الاستعانة بذوى الاختصاص والخبرة عن طريق طلب الاستشارة (٢٩ : ٢٨).

ويرى كل من نبيل الحسينى ومدحت راغب (١٩٩٢) أن أهم عناصر التنمية هى الاستشارات والبحوث والتدريب، ويعتبر التدريب واحدا من أهم الأنشطة الضرورية التى تلعب دورا رئيسيا فى تنمية الموارد البشرية ورفع كفاءتها، فالتدريب وسيلة علمية وعملية تهدف إلى رفع كفاءة العنصر البشرى من خلال تنمية مهاراته وتغيير اتجاهاته وتزويده بالمعلومات والمعارف، وذلك لضمان تحقيق التوازن الحقيقى المنشود بين الأهداف التربوية من ناحية والنتائج التدريبية المحققة من ناحية أخرى (٢٤ : ٣٥٤).

ويؤكد "مالكولم نولز Malcolm Knowles" على أن مستويات الكفاءة المهنية تحدد بمقدار المعرفة الأساسية التى يستوعبها العاملون وبالقدرات المتخصصة المرتبطة بالأدوار

\* أستاذ متفرغ بقسم الترويج الرياضى بكلية التربية الرياضية للبنين بالقاهرة بجامعة حلوان.

\*\* أستاذ بقسم الترويج الرياضى بكلية التربية الرياضية بجامعة المنصورة .

\*\*\* مدرس مساعد بقسم الترويج الرياضى بكلية التربية الرياضية بجامعة المنصورة.

والأعمال والمهام المطلوب أدائها، وكذلك بالطابع الشخصي الذى يتم إضفاؤه من جانب العاملين فى الوظائف التى يشغلونها (٣٠ : ٤٧٦).

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 أجلها تدور عجلة الإنتاج، ويمكن تحويل هذه الطاقة البشرية بحيث تتحول من عبء ضاغط على الموارد المادية إلى طاقة قادرة على زيادة الإنتاج كما ونوعا (٧ : ٥٣).

ولقد أكدت اتفاقية العمل الدولية رقم ١٤٣ لسنة ١٩٧٥ بشأن تنمية الموارد البشرية والتي وقعت عليها مصر عام ١٩٨٤ على أهمية الربط بين التدريب والتوجيه المهني باعتبارهما المدخل الصحيح لتنفيذ أى إستراتيجية جادة لتنمية الموارد البشرية (٣ : ٢٤).

ويعد التعليم المستمر هو السبيل الأمثل لضمان الحدائة لمكافحة الجمود والتخلف عن ركب الحضارة المعاصرة، إذ أن نتائج الدراسات والبحوث والمستحدث فى مجال الرياضة للجميع والتأهيل الدراسى الجامعى يضع المتخصص المهني على الطريق الصحيح، مما يتطلب منه استكمال مسيرة التعليم والتدريب أثناء العمل أو الوظيفة، وذلك التوجه يَطلق عليه التدريب أثناء الخدمة أو الصقل (٢١ : ٦١).

وبمنظور اقتصادى آخر فالتعليم استثمار طويل المدى تصل قدرته إلى ما يقرب من عشرين عاما حتى يبدأ فى تحقيق العائد منه، فى حين أن التدريب الجيد المخطط يدر عائده فور الانتهاء منه، متمثلا فيما يكتسبه الأفراد من قدرات ومهارات جديدة تنعكس على إنتاجيته فى تطبيق من تدرب عليه لخدمة منشآته ومجتمعه معا (٨ : ١٣٩).

ويرى كل من محمد عبد الغنى وحسن هلال إلى أن التدريب أثناء الخدمة إنما يتمثل فى المعارف التى 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.

(٢٢ : ١٥)

ويؤكد عبد الرحمن توفيق على أنه يمكن التعبير عن الاحتياجات التدريبية بأنها أنواع التغييرات أو الإضافات المطلوب إدخالها على السلوك الوظيفى للفرد وأنماط أدائه ودرجة

كفاءته، من خلال التدريب، سواء كان ذلك مرتبطاً بالمعارف أو المهارات أو الاتجاهات، أو مرتبطاً بها جميعاً (١٢ : ١٠٦).

كما أن أهمية التدريب أثناء الخدمة ترجع إلى أنه 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 في الوظيفة التي يشغلها في الوقت الحاضر، أو بغرض الإعداد للقيام بالمهام الوظيفية المستقبلية، وإن ذلك لا يتحقق إلا من خلال التخطيط العملي للاحتياجات التدريبية لهؤلاء العاملين (١٢ : ١٣٢).

ويشير 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 مهام عمله، كما يلبي له احتياجاته التدريبية ويزوِّده بالعديد من الحلول النظرية والتطبيقية للمشكلات التي من المتوقع أن تطرأ على الواقع الميداني، ومن ثم تنمية قدراته على مواجهتها والتغلب عليها، كما أن التدريب أثناء الخدمة يعد استكمالاً للإعداد المهني الأكاديمي الذي تلقاه الفرد من بعد تخرجه، وذلك بغرض تزويده بما هو مستحدث في المهنة، حيث أن التطورات المتلاحقة في مجال كل من التربية البدنية والترويح تتسم بالتسارع الذي لا يستطيع الفرد المتخصص في المهنة ملاحقتها بمفرده (٢١ : ٦١، ٦٢).

كما أن المخططيين لبرامج التدريب أثناء الخدمة قد أولوا اهتماماً للتدريب العلاجي Remedial Training الذي تسعى برامجه إلى تصحيح القصور الملحوظ في المعلومات أو المهارات أو الاتجاهات لدى المتدربين، وكذلك اهتموا بالتدريب المتقدم Advanced Training الذي يرمى إلى تحسين أو زيادة أو تحديث المهارات وأنواع المعرفة المرتبطة بأداء مهام العمل (٢٦ : ١٣).

ويرى محمد الحماصي أن مفهوم الرياضة للجميع يجب أن يتحدد في كونها إحدى الظواهر الاجتماعية المعاصرة التي تهتم بالصحة وبالحالة البدنية للفرد وبطريقته في الحياة وبالدفاع عن ذاته ضد متغيرات المجتمع التقني، وتتضمن إتاحة الفرصة للجميع لممارسة مناشطها الحركية بأشكالها المختلفة بحرية كاملة، ووفقاً لميولهم ودوافعهم واستعداداتهم وقدراتهم، دون وضع أي اعتبارات للسن أو النوع أو العنصر أو للديانة أو المستوى المهاري، أو للمستوى التعليمي والثقافي، أو للمستوى الاجتماعي والاقتصادي، وذلك بهدف تحقيق حياة أفضل للفرد (١٦ : ٢٤).

ويلعب أخصائى الرياضة للجميع دوراً فى المشاركة لمواجهة مشكلة الجمود والخمول وقلّة الحركة بحيث تتاح لكل أفراد المجتمع على مختلف أعمارهم وجنسياتهم فرصة الممارسة الرياضية من المهد إلى اللحد بما يضمن تنشيط جسمهم وتحسين أجهزتهم الحيوية ووقايتها من أمراض العصر والأمراض الناتجة عن حياة الرفاهية.

ومن هذا المنطلق أدركت دول العالم أهمية تبنى فكرة الرياضة للجميع وتميبتها ورعايتها حتى تزدهر وتضم تحت لوائها الغالبية العظمى من المواطنين. ونتيجة لهذا أصبحت الممارسة الرياضية على مستوى العالم فى زيادة ملحوظة، حيث بلغ عدد الممارسين للمناشط الرياضية ما يقارب من بليون شخص بهدف تحقيق السعادة والصداقة والسلام (١٥ : ١٣).

وتتضاعف الحاجة إلى أخصائى الرياضة للجميع مع التزايد المطرد فى الإقبال على النشاط البدنى وتزايد الوعى بقيمة الترويح واستثمار وقت الفراغ فى مناشط تنمى الصحة واللياقة. ولقد تبنت مؤسسات الترويح التجارى وأصحاب المصالح التجارية ورجال الأعمال إلى هذا الإقبال، فتم افتتاح عدد كبير من المراكز الصحية والأندية الصحية سواء من خلال الفنادق أو القرى السياحية أو بشكل مستقل. وطبيعة هذا العمل تتطلب إماماً عريضاً 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 والرياضة للجميع (٢١ : ١١٧).

### مشكلة البحث

اثر التقدم العلمى والتكنولوجيا الحديثة على عمل المنظمات بوجه عام وعمل أخصائى الرياضة للجميع بوجه خاص مما يحتم ضرورة الاهتمام ببرامج التدريب أثناء الخدمة لأخصائى الرياضة للجميع للوقوف على أحدث المستجدات العلمية فى مجال الرياضة للجميع.

كما أن الطالب بكلية التربية الرياضية فى أثناء إعداده الاكاديمى والمهنى داخل الكلية قد لايتعرض بشكل مباشر لجميع البرامج التخصصية التى تؤهله لأداء جميع أعمال اخصائى الرياضة للجميع بمديرىات الشباب والرياضة، وذلك فى ظل التباين الواضح والأداء المتعدد فى طبيعة اخصائى الرياضة للجميع فى الكفايات المطلوبة له لتأدية مهام عمله بكفاءة. ويتفق ذلك مع نتائج دراسات كلا من محمد الحماحمى وسهير المهندس (١٩٩٩) محمد الحماحمى وعبد القادر البابطين (١٩٩٩) محمد سعد (٢٠٠٠) وليد سامى (٢٠٠٤) عبد الرحيم ذياب (٢٠٠٥) حسين فؤاد (٢٠٠٧) أحمد عبد الرحيم (٢٠١٠) على ضرورة الاهتمام عند تحديد الاحتياجات

التدريبية لبرامج التدريب أثناء الخدمة بدوافع التحاق المتدربين بها، ومدى استفادة المتدربين من تلك البرامج، والأسباب التي تحد من استفادة المتدربين من برامج التدريب، والاهتمام بوسائل التدريب وأساليب التقويم التي يتم استخدامها من قبل المحاضرين في البرنامج التدريبي، وآراء المتدربين نحو بعض متغيرات برامج التدريب أثناء الخدمة، لذا فقد قام الباحثان بإجراء دراستهما هذه لمعرفة واقع برامج التدريب أثناء الخدمة على أخصائي الرياضة للجميع بمديريات الشباب والرياضة لأهمية هذا الموضوع في مجال التنمية المهنية، ونظرا لعدم إجراء دراسة من قبل على مجتمع الدقهلية.

#### هدف البحث

يهدف البحث إلى تقويم برامج التدريب أثناء الخدمة لأخصائي الرياضة للجميع بمديريات الشباب والرياضة من خلال الإجابة على التساؤل التالي:

- ما الواقع الحالي لبرامج التدريب أثناء الخدمة لأخصائي الرياضة للجميع؟

#### 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 (١٤: ٢٩٦).

أخصائي الرياضة للجميع: (تعريف اجرائي) هو الفرد المسئول عن تنفيذ برامج الرياضة للجميع في مديريات الشباب والرياضة والأندية ومراكز الشباب والتي تهتم بالرياضة غير التنافسية لجميع الفئات العمرية والمستويات المهارية والاقتصادية والاجتماعية والتعليمية من الجنسين.

#### الدراسات المرتبطة

- قام فريق من الباحثين بالإدارة العامة للبحوث الرياضية بالإدارة المركزية للبحوث وإعداد القادة بوزارة الشباب (١٩٩٨) (٢) بدراسة بعنوان "دراسة ميدانية حول تأهيل الكوادر الرياضية" بهدف التعرف على الواقع الفعلي لعمليات التدريب والتأهيل للكوادر الرياضية ولقد طبقت الدراسة على أعضاء مجالس الإدارات والمسؤولين والعاملين بالهيئات الرياضية بالقطاع الأهلي، وبلغت عينة الدراسة من (٩٦٦) من العاملين بهذه الهيئات، منهم (٢٦٠) مبحوث يمثلون الاتحادات والمناطق الرياضية، (٢٣٢) يمثلون الأندية، (٤٧٤) يمثلون مراكز الشباب، واستخدم الباحثين المنهج الوصفي، وتم تطبيق استبانته مُعدة لهذا الغرض، ولقد أشارت النتائج بعد المعالجة الإحصائية إلى أهم ما يلي: أن تكون الأهداف التي تسعى الدورات التأهيلية إلى تحقيقها هي: إعداد وتأهيل القيادات الجديدة، تنمية المعارف والمعلومات، معالجة أوجه النقص

والقصور في العمل، تنمية وتحسين سلوكيات العاملين واتجاهاتهم، كما أشارت النتائج إلى الحاجة إلى توفير برامج ودورات تدريبية مكثفة للعاملين بهذه الهيئات تشتمل على كل من الجانب النظري والجانب التطبيقي، وكذلك الحاجة إلى تنظيم دورات تدريبية يراعى في اختيار محتواها من الموضوعات التدريبية أن يتناسب مع طبيعة التخصص المهني والمستوى العلمي للعاملين في هذه الهيئات الرياضية، واختيار أساليب لتقويم مدى استفادة المتدربين من هذه الدورات التدريبية تتسم بالموضوعية.

- قام كل من **محمد الحماحمي وسهير المهندس** (١٩٩٩) (١٨) بدراسة بعنوان "دراسة تحليلية لبرامج التدريب أثناء الخدمة في مجال الشباب والرياضة"، بهدف تحليل برامج التدريب أثناء الخدمة المعدة للتطوير الوظيفي للقادة العاملين في مجال الشباب والرياضة وبلغت عينة الدراسة (٢٠٩) من العاملين بالشباب والرياضة، واستخدم الباحثان المنهج الوصفي، وتم تطبيق بطاقة تقويم برامج التدريب أثناء الخدمة من تصميم **محمد الحماحمي**، وكانت أهم النتائج ما يلي: ضرورة الاهتمام عند تحديد الاحتياجات التدريبية لبرامج التدريب أثناء الخدمة بـ (تطوير المهارات، تنمية المعلومات، تحسين مستوى الأداء في العمل)، كما تحددت أنواع الاستفادة العائدة على المتدربين في (زيادة حصيلة المعلومات عن العمل، نمو المهارات التي تتطلبها الوظيفة، زيادة القدرة على حل المشكلات، صنع القرار، الرضا عن العمل)، كما أوضحت نتائج الدراسة أن أهم وسائل التدريب التي يتم استخدامها من قبل المحاضرين في عرض موضوعات البرنامج على المتدربين هي (السبورة، المحاضرة، حلقات النقاش، الشفافية).

- قام كل من **محمد الحماحمي وعبد القادر البابطين** (١٩٩٩) (١٩) بدراسة بعنوان "دراسة لبعض المتغيرات المرتبطة ببرامج التدريب أثناء الخدمة المقدمة من معهد إعداد القادة بالرئاسة العامة لرعاية الشباب بالمملكة العربية السعودية" بهدف تحليل برامج التدريب أثناء الخدمة المعدة للتطوير المهني للقادة والمتعاونين في مجالات العمل بالرئاسة العامة لرعاية الشباب بالمملكة العربية السعودية، وبلغت عينة الدراسة (١١٦) مبحوثاً، واستخدم الباحثان المنهج الوصفي، وتم تطبيق بطاقة تقويم برامج التدريب أثناء الخدمة من تصميم **محمد الحماحمي**، وكانت أهم النتائج ما يلي: ضرورة الاهتمام عند تحديد الاحتياجات التدريبية لبرامج التدريب أثناء الخدمة بـ (تطوير المهارات، تنمية المعلومات، تحسين مستوى الأداء في العمل)، وبالنسبة إلى أنواع الاستفادة العائدة على المتدربين هي (زيادة حصيلة المعلومات عن العمل، نمو المهارات التي تتطلبها الوظيفة وزيادة القدرة على حل المشكلات وصنع القرار والرضا عن

العمل) وأن أهم وسائل التدريب التي يتم استخدامها من قبل المحاضرين في عرض موضوعات البرنامج على المتدربين هي (السيورة، المحاضرة، حلقات النقاش، الشفافية).

- قام محمد سعد (٢٠٠٠) (٢٠) بدراسة بعنوان "دراسة لبعض العوامل المرتبطة ببرامج إعداد القادة أثناء الخدمة بالأكاديمية الأولمبية المصرية لإعداد القادة الرياضيين" بهدف تحليل برامج التدريب أثناء الخدمة المعدة للتطوير المهني للقادة العاملين في مجال الشباب والرياضة بجمهورية مصر العربية، وبلغت عينة الدراسة (١٦٠) من القادة، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، وتم تطبيق بطاقة تقويم برامج التدريب أثناء الخدمة من تصميم محمد الحامى، وكانت أهم النتائج ما يلي: ضرورة الاهتمام عند تحديد الاحتياجات التدريبية لبرامج التدريب أثناء الخدمة بـ (تطوير المهارات \_ تنمية المعلومات، تحسين مستوى الأداء في العمل)، أنواع الاستفادة العائدة على المتدربين هي (زيادة حصيلة المعلومات عن العمل، نمو المهارات التي تتطلبها الوظيفة وزيادة القدرة على حل المشكلات وصنع القرار والرضا عن العمل) وأهم وسائل التدريب التي يتم استخدامها من قبل المحاضرين في عرض موضوعات البرنامج على المتدربين هي (السيورة، المحاضرة، حلقات النقاش، الشفافية).

- قام كل من بيركويتز Berkowitz وريبيكا Rebecca (٢٠٠٠) (٢٨) بدراسة بعنوان "اثر التدريب أثناء الخدمة في استخدام التكنولوجيا والموقف منها لدى مدرسي التربية البدنية". بهدف التعرف على مدى نجاح استخدام التكنولوجيا الحديثة في تقديم موضوعات التدريب لمدرسي التربية البدنية أثناء خدمتهم، ومن ثم تحديد أثر هذا التدريب على موقف المدرسين منها واستخدامهم لوسائل التكنولوجيا المختلفة في التحضير والتدريس، واستخدم الباحثان المنهج الوصفي، وتم تطبيق استبانة معدة لهذا الغرض، وبلغت عينة البحث (١٣٣) مدرساً للتربية البدنية، وكانت أهم النتائج ما يلي: وسائل العرض التكنولوجية الحديثة التي تم استخدامها في عرض موضوعات برامج التدريب من قبل المتدربين كالحاسب الآلي وعرض الفيديو والشفافية والأفلام التعليمية قد ساعدت المدرسين على تقبل المعلومة المقدمة بشكل مبسط وسريع.

- قام محمد عبد المحسن (٢٠٠٣) (٢٣) 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 استبانة معدة لهذا الغرض، وبلغت العينة (٩٠) مدرساً ومدرسةً و(١٣) موجهةً من العاملين في المجال بمحافظة الفيوم، وكانت أهم النتائج ما يلي: ضرورة مشاركة

المدرسين فى تحديد أهداف البرامج التدريبية التى يتم تصميمها حتى تحقق لهم احتياجاتهم التدريبية، ومراعاة طبيعة التخصص فى محتوى تلك البرامج، والتأكيد على أهمية تعدد وسائل التفويم التى يتم استخدامها لتحديد مدى استفادة هؤلاء المدرسين من تلك البرامج التدريبية.

- قام وليد سامى (٢٠٠٤) (٢٥) بدراسة بعنوان "دراسة تحليلية لبرامج التدريب أثناء الخدمة للعاملين بمجال الترويج بمديريات الشباب والرياضة". بهدف تحليل برامج التدريب أثناء الخدمة المعدة للتطوير المهنى للقادة والعاملين فى مجال الترويج، واستخدم الباحث المنهج الوصفى، وطبق قائمة لجمع البيانات، وبلغت العينة (٣٩٥) من المتدربين بالبرنامج القومى للتدريب (دورة صقل)، وكانت أهم النتائج ما يلى: أنواع الاستفادة العائدة على المتدربين هي (زيادة حصيلة المعلومات عن العمل، نمو المهارات التى تتطلبها الوظيفة، زيادة القدرة على حل المشكلات، صنع القرار، الرضا عن العمل) وأهم وسائل التدريب التى يتم استخدامها من قبل المحاضرين فى عرض موضوعات البرنامج على المتدربين هي (السبورة، المحاضرة، حلقات النقاش، الشفافية).

- قام عبد الرحيم ذياب (٢٠٠٥) (١٣) بدراسة بعنوان "دراسة تحليلية لبرامج التدريب أثناء الخدمة لمعلمى التربية البدنية بدولة الكويت". بهدف تحليل آراء معلمى التربية البدنية المشاركين فى برامج التدريب أثناء الخدمة التى تنظمها لهم وزارة التربية بالكويت فيما يرتبط بالمنعيرات التى تشمل عليها أبعاد قائمة بطاقة تفويم برامج التدريب أثناء الخدمة لتحديد إيجابيات وسلبيات هذه النوعية من البرامج، واستخدم الباحث المنهج الوصفى، قام بتطبيق بطاقة تفويم برامج التدريب أثناء الخدمة من تصميم محمد الحماحمى، وقد بلغت العينة (٤٩٥) من المشاركين فى الدورات التدريبية للتربية البدنية أثناء الخدمة، وكانت أهم النتائج ما يلى: أنواع الاستفادة العائدة على المتدربين هي (زيادة حصيلة المعلومات عن العمل، نمو المهارات التى تتطلبها الوظيفة، زيادة القدرة على حل المشكلات، صنع القرار، الرضا عن العمل) وأهم وسائل التدريب التى يتم استخدامها من قبل المحاضرين فى عرض موضوعات البرنامج على المتدربين هي (السبورة، المحاضرة، حلقات النقاش، الشفافية).

- قامت سلوى عبد الباقي (٢٠٠٥) (٩) بدراسة بعنوان "أثر التدريب على الرضاء الوظيفى للعاملين بالمكتبة المركزية لجامعة القاهرة : دراسة نظرية تطبيقية". بهدف التعرف على اثر الاحتياجات التدريبية على الرضاء الوظيفى للعاملين بالمكتبة المركزية، من خلال دراسة اثر تصميم وتنفيذ البرامج التدريبية على الرضاء الوظيفى للعاملين والتعرف على أثر تقييم التدريب على الرضاء الوظيفى للعاملين بالمكتبة، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفى، وقامت



بتطبيق استبانته مُعدة لهذا الغرض، وبلغت عينة البحث (٤٦) ممن حضروا دورات و(٩٥) ممن لم يحصلوا على دورات، وكانت أهم النتائج وجود رضا وظيفي لدى المتخصصين في المكتبات الذين يعملون منذ فترة طويلة ولديهم الخبرة والمهارة، بينما لا يوجد رضا لدى من ليس لديهم خبرة طويلة ويتقاضون رواتب اقل.

- قام حسين فؤاد (٢٠٠٧) (٦) بدراسة بعنوان "احتياجات أخصائي الرياضة للجميع من التدريب أثناء الخدمة وفقا لطبيعة العمل". بهدف دراسة احتياجات أخصائي الرياضة للجميع من التدريب أثناء الخدمة وفقا لطبيعة العمل، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، قام بتطبيق قائمة للاحتياجات التدريبية من تصميمه لجمع بيانات دراسته، وبلغت العينة (٢١٩) من أخصائي رياضة للجميع، وأشارت أهم النتائج إلى أن أنواع الاستفادة العائدة على المتدربين هي (زيادة حصيلة المعلومات عن العمل بالرياضة للجميع، نمو المهارات التي تتطلبها الوظيفة، زيادة القدرة على حل المشكلات، صنع القرار، الرضا عن العمل).

- قام كل من البوليفيرو لوريان اوجن Arboliro-Louren- Allyn (٢٠٠٧) (٢٧) بدراسة بعنوان "التدريب أثناء الخدمة لمعلمي الفصل في حسن معاملة الطفل". بهدف التعرف على تأثير التدريب أثناء الخدمة لمعلمي الفصل في حسن معاملة الطفل، وأشارت أهم النتائج إلى أن المعلمين الدارسين ببرامج التدريب أثناء الخدمة قد أظهروا تحسنا في معاملتهم للأطفال وفي القدرة على التحكم.

- قام أحمد عبد الرحيم (٢٠١٠) (١) بدراسة بعنوان "برنامج مقترح للتدريب أثناء الخدمة للعاملين بمجال الترويج المائي" بهدف تحديد أهداف البرنامج المقترح وفقا للاحتياجات التدريبية للعاملين بمجال الترويج المائي، وتحديد كل من محتويات البرنامج، والمعايير والمهارات الواجب توافرها في المحاضرين، وأساليب تنفيذ البرنامج، وأساليب التقويم المستخدمة لتقدير مدى استفادة المتدربين من البرنامج، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، واستخدم الباحث استبانته مُعدة لهذا الغرض، وبلغت عينة الدراسة (١٦٠) من العاملين بإدارة النشاط الرياضي بالأندية والمنشآت السياحية، وكانت أهم النتائج ما يلي:

• يجب أن تتحدد أهداف البرنامج المقترح في: معالجة أوجه القصور في برنامج الإعداد المهني قبل الالتحاق بالعمل في مجال الترويج المائي، إكساب المتدربين المهارات اللازمة لأداء مهام العمل بكفاءة، تنمية المعلومات المرتبطة بأحدث الطرق والأساليب المستخدمة في المجال، تحسين مستوى الأداء للعاملين في 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 ضوءها بناء برامج الترويج المائى، مهارات الأمان والسلامة المرتبطة بالممارسة، كيفية استئثار 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.

## إجراءات الدراسة

استخدم الباحثان المنهج الوصفي لملاءمته لطبيعة الدراسة وكذلك المنهج الاحصائي الذي يتفق مع معالجة بيانات دراستهما التي تم جمعها من خلال بطاقة تقويم برامج التدريب أثناء الخدمة التي قام بتصميمها محمد الحماحمي واستخدمت من قبل في دراسة تحليلية لبرامج التدريب أثناء الخدمة في مجال الشباب والرياضة قام بإجرائها بالاشتراك مع سهير المهندس (١٩٩٩) وفي مجال إعداد القادة بالرئاسة العامة لرعاية الشباب بالمملكة العربية السعودية قام بإجرائها مع عبد القادر الباطين (١٩٩٩)، وكذلك تم استخدامها في دراسة عبد الرحيم ذياب (٢٠٠٥) في مجال التربية بدولة الكويت وذلك بعد التأكد من ثباتها.

### اختبار صدق البطاقة التقييمية

اختبر صدق بطاقة تقويم برامج التدريب أثناء الخدمة بالاعتماد على صدق المحتوى أو المضمون وذلك بعرض البطاقة وفقاً لأبعادها الستة التي تضمنتها على بعض الخبراء\*، وذلك لإبداء آرائهم في أبعاد القائمة وفي مفردات كل بعد منها، وذلك من حيث مناسبتها للبعد وارتباطها بالموضوع الذي يتم دراسته.

### ثبات البطاقة التقييمية

#### جدول (١)

قيمة معامل الثبات (ألفا) لأبعاد بطاقة تقويم برامج التدريب أثناء الخدمة

البعد	المؤهل العلمي	عدد المفردات	قيمة معامل ألفا **		
			محمد الحماحمي وسهير المهندس	محمد الحماحمي وعبد القادر الباطين	محمد سعد
الأول	دوافع التحاق المتدربين ببرامج التدريب.	١٨	٠,٩١	٠,٨٩	٠,٩
الثاني	استفادة المتدربين من برامج التدريب.	١٥	٠,٩١	٠,٩٠	٠,٨
الثالث	الأسباب التي تحد من استفادة المتدربين من برامج التدريب.	٢٧	٠,٩٢	٠,٨٩	٠,٨

\* أ.د./ كمال درويش، أ.د./ مسعد عويس، أ.د./ عايدة عبد العزيز، أ.د./ سهير المهندس، أ.د./ أمينة الشيكشي، أ.د./ سامية حسن.

\*\* دراسات قام بها كل من محمد الحماحمي وسهير المهندس، محمد الحماحمي وعبد القادر الباطين، محمد سعد ومشار إليها في الدراسات السابقة.

٠,٨٦	٠,٨٦	٠,٨٧	٠,٨٩	١٥	وسائل التدريب المستخدمة فى برامج التدريب.	الرابع
٠,٧٩	٠,٨٦	٠,٨٣	٠,٨٣	١٢	أساليب التقويم المستخدمة لتقدير مخرجات برنامج التدريب.	الخامس
٠,٧٧	٠,٧٧	٠,٧٠	٠,٧٨	١٣	آراء المتدربين نحو بعض متغيرات برنامج التدريب.	السادس

### جدول (٢)

توصيف عينة الدراسة وفقا للمؤهل العلمى (ن=٢٧٠)

م	المؤهل العلمى فى تخصص التربية البدنية والرياضة	المجموع	
		عدد	%
١	بكالوريوس.	١٩٠	%٧٠,٣٧
٢	ماجستير.	٦٥	%٢٤,٠٧
٣	دكتوراه.	١٥	%٥,٥٦
	المجموع	٢٧٠	%١٠٠

من الجدول (٢) يتضح أن عينة البحث اشتملت على عدد (١٩٠) أخصائى رياضة للجميع من ذوى المؤهل العالى فى مجال التربية البدنية والرياضة (درجة البكالوريوس) وذلك بنسبة مئوية قدرها (٧٠,٣٧%)، وعدد (٦٥) أخصائى رياضة للجميع من الحاصلين على درجة الماجستير بواقع (٢٤,٠٧%)، وعدد (١٥) أخصائى رياضة للجميع من الحاصلين على درجة الدكتوراه بواقع (٥,٥٦%) وذلك من إجمالى عدد أفراد العينة.

### جدول (٣)

توصيف عينة الدراسة وفقا لعدد مرات المشاركة فى برامج التدريب أثناء الخدمة (ن=٢٧٠)

م	مرات المشاركة	المجموع	
		عدد	%
١	مرة واحدة.	٦٦	%٢٤,٤٤
٢	مرتان.	١٢٣	%٤٥,٥٦
٣	ثلاث مرات.	٧٠	%٢٥,٩٦
٤	أكثر من ثلاث مرات.	١١	%٤,٠٧
	المجموع	٢٧٠	%١٠٠

من الجدول (٣) يتضح أن عينة البحث اشتملت على عدد (٦٦) من أخصائى الرياضة للجميع الذين شاركوا فى برامج التدريب أثناء الخدمة لمرة واحدة، وهم يمثلون (٢٤,٤٤%)، وعدد (١٢٣) من أخصائى الرياضة للجميع شاركوا فى برامج التدريب أثناء الخدمة لمرتين بواقع (٤٥,٥٦%)، وعدد (٧٠) من أخصائى الرياضة للجميع شاركوا فى برامج التدريب أثناء الخدمة لثلاث مرات بواقع (٢٥,٩٦%) وعدد (١١) من أخصائى الرياضة للجميع شاركوا فى

برامج التدريب أثناء الخدمة لأكثر من ثلاث مرات بواقع نسبة مئوية (٤,٠٧%)، وذلك من إجمالي عدد أفراد العينة.

جدول (٤) توصيف عينة الدراسة وفقاً للتفرغ للدراسة ببرامج التدريب أثناء الخدمة (ن=٢٧٠)

م	التفرغ للدراسة	المجموع	
		عدد	%
١	متفرغ للدراسة.	٢١٦	٨٠,٠٠%
٢	غير متفرغ للدراسة.	٥٤	٢٠,٠٠%
	المجموع	٢٧٠	١٠٠%

من الجدول (٤) يتضح أن عينة البحث اشتملت على عدد (٢١٦) من أخصائي الرياضة لجميع متفرغين لحضور برامج التدريب أثناء الخدمة، وهم يمثلون (٨٠,٠٠%) من إجمالي عدد أفراد عينة الدراسة، وعدد (٥٤) من غير المتفرغين لحضور تلك البرامج وهم يمثلون (٢٠,٠٠%) من العدد الإجمالي لأفراد عينة الدراسة.

جدول (٥) الأهمية النسبية لدوافع التحاق المتدربين ببرامج التدريب أثناء الخدمة

م	دوافع الالتحاق بالبرنامج	نعم	لا	الدرجة العظمى	%	الترتيب
١	تطوير مهاراتي التي تتطلبها طبيعة عملي.	١٢٤	١١٨	٢٩	٧٨.٦	١
٢	تنمية معلوماتي التي تتطلبها وظيفتي الحالية.	٧٤	١١٨	٧٨	٦٦,٢	٩
٣	تنمية اتجاهاتي السلوكية نحو العمل.	٧٦	١٢١	٧٣	٦٧.٠٤	٧
٤	معالجة بعض أوجه القصور في أدائي العمل.	٨٣	١١٩	٦٨	٦٨.٥	٣
٥	التغلب على الكثير من المشكلات التي تواجهني في العمل.	٧١	١٢٢	٧٧	٦٥.٩	١٠
٦	التعرف على المستجدات في مجال عملي.	٧٨	١٣٠	٦٢	٦٨,٦٤	٢
٧	التدريب على بعض الأجهزة الحديثة التي يتطلبها العمل.	٧٢	١٢٥	٧٣	٦٦.٥	٨
٨	التكيف مع نظام أو برامج العمل الحديثة.	٧٣	١٢٨	٦٩	٦٧.٢	٦
٩	مواجهة التغيرات التي تطرأ على أساليب العمل.	٧٠	١١٧	٨٣	٦٥.١	١٣
١٠	تحسين مستوى أدائي في العمل.	٧٧	١٢٧	٦٦	٦٨.٠٢	٤
١١	الحصول على ترقية في مجال العمل.	٦٩	١١٦	٨٥	٦٤.٧	١٤
١٢	الحصول على علاوة إضافية إلى الراتب.	٦٧	١٢٨	٧٥	٦٥.٧	١١ مكرر
١٣	التمتع بمزايا أثناء التدريب.	٥٥	١٢٠	٩٥	٦١.٧	١٥
١٤	تحديث معلوماتي للانتقال إلى وظيفة جديدة.	٥٠	١٢٤	٩٦	٦٠,٩٨	١٦
١٥	التزود بمهارات جديدة تتطلبها وظيفتي الجديدة.	٧٥	١٢٤	٧١	٦٧,٢	٦ مكرر
١٦	التأقلم مع نظام العمل.	٧٧	١٢١	٧٢	٦٧,٣	٥
١٧	عدم اجباري من قبل الإدارة على ترك العمل لعدم مشاركتي من قبل في برامج التدريب أثناء الخدمة.	٦٧	١٢٨	٧٥	٦٥.٧	١١
١٨	الابتعاد عن جو العمل الروتيني طوال مدة المشاركة في برنامج التدريب أثناء الخدمة.	٦٤	١٣١	٧٥	٦٥,٣٠	١٢

يتضح من الجدول (٥) حصول العشرة دوافع الأولى لاشتراك المتدربين في برامج التدريب أثناء الخدمة على درجات تتراوح نسبتها المئوية بين (٧٨,٦% - ٦٥,٩%) من الدرجات العظمى\* لهذه الاستجابات، وهى تطوير المهارات، التعرف على المستجدات فى المجال، معالجة أوجه القصور فى العمل، تحسين مستوى الأداء فى العمل، التأقلم مع نظام العمل، التكيف مع نظم أو برامج العمل الحديثة، التزود بمهارات جديدة تتطلبها الوظيفة الجديدة، تنمية الاتجاهات السلوكية نحو العمل، التدريب على بعض الأجهزة الحديثة التى تتطلبها العمل، تنمية المعلومات التى تتطلبها الوظيفة الحالية، التغلب على الكثير من المشكلات فى أثناء العمل. ويرى الباحثان أن تلك الدوافع تعد من أهم الاحتياجات التدريبية أثناء الخدمة وتتفق مع مفهوم وأهداف برامج التدريب أثناء الخدمة لكونها خبرات منظمة يتم استخدامها فى تنمية كل من المعرفة والمعلومات والمهارات والقدرات والاتجاهات السلوكية للمتدربين نحو العمل، وإعادة تدريب العاملين لمواكبة التغير الذى طرأ على أساليب العمل والتطور الذى لحق بالأجهزة المستخدمة فى بيئة العمل فى ضوء التغيرات التقنية أو تلك التى تطرأ على إجراءات وأساليب أو سوق العمل، أو ما تتطلبه المهام أو المتطلبات التى تستدعيها الوظائف الجديدة. كما انه يجب على برامج التدريب أثناء الخدمة أن تحقق الأهداف المرجوة منها، والتى من أهمها تزويد المتدربين بالمعارف والمهارات والقدرات التى يكونوا فى حاجة إليها لتحسين أو تطوير أدائهم وفقاً لطبيعة عملهم.

كما أن هذه النتائج تتفق مع نتائج دراسة محمد الحماحى وسهير المهندس (١٩٩٩)، ومحمد الحماحى وعبد القادر البابطين (١٩٩٩)، ومحمد سعد (٢٠٠٠)، واحمد عبد الرحيم (٢٠١٠) فيما يرتبط بتحديد الاحتياجات التدريبية لاختصاصى الرياضة للجميع بمديريات الشباب والرياضة والتى تعبر عنها دوافع مشاركتهم فى البرامج التدريبية (١٨)(١٩)(٢٠)(١).

\* الدرجة العظمى هى حاصل ضرب قيمة أعلى استجابة فى ميزان التقدير (نعم - إلى حد ما - لا) والتى تمنح الدرجات التالية وفقاً للترتيب التالى (٣، ٢، ١) × عدد أفراد العينة، أى ٣ × ٢٧٠ = ٨١٠ درجة وذلك فى كل بعد فيما عدا البعد الخامس.

## جدول (٦)

الأهمية النسبية لاستفادة المتدربين من برامج التدريب أثناء الخدمة

م	الاستفادة من البرنامج	نعم	لا	الدرجة العظمى	%	الترتيب
١	زادت معلوماتي في مجال عملي.	١١٩	٤٤	٦٠٣	٧٤,٤	١
٢	نمت مهاراتي التي تتطلبها طبيعة العمل.	١٢٨	٦٩	٥٤٤	٦٧,٢	٤
٣	أصبحت قادرا على حل المشكلات التي تواجهني في العمل.	١٣١	٧٠	٥٣٩	٦٦,٥٤	٦
٤	تم معالجة أوجه القصور التي كنت أعاني منها في عملي.	١٣٤	٥٧	٤٧٢	٥٨,٣	١٢
٥	أصبحت قادرا على مواجهة التغيرات الحديثة في العمل.	١٢٧	٦٨	٥٤٧	٦٧,٥٣	٢
٦	زادت معرفتي بتشغيل الأجهزة الحديثة التي يتطلبها عملي.	١٣٠	٦٨	٥٤٤	٦٧,٢	٤ مكرر
٧	حدث تحسن واضح في أدائي للعمل.	١٣٧	٦٩	٥٣٥	٦٦,٠٥	٨
٨	قل الفاقد في ساعات عملي.	١٢٧	٨٠	٥٢٣	٦٤,٦	١٠
٩	التحقت بوظيفة جديدة.	١٢٥	٧٧	٥٣١	٦٥,٦	٩
١٠	تمت ترقيةي إلى الوظيفة الأعلى.	١١٧	٩٥	٥٠٣	٦٢,١	١١
١١	زاد انتاجي في العمل.	١٤١	٦٦	٥٢٧	٦٦,٣	٧
١٢	تحسنت علاقتي بزملائي في العمل.	١٢٣	٧٣	٥٤١	٦٦,٨	٥
١٣	زادت قدرتي في صنع القرار.	١١٧	٧٧	٥٣٩	٦٦,٥٤	٦ مكرر
١٤	زادت قدرتي على الابتكار في مجال عملي.	١٣٢	٦٦	٥٤٦	٦٧,٤١	٣
١٥	تحقق لي الرضا عن العمل.	١٢٩	٧٠	٥٤١	٦٦,٨	٥ مكرر

يتضح من جدول (٦) إقرار المتدربين لاستفادتهم من برامج التدريب التي التحقوا بها، وذلك فيما يرتبط بزيادة حصيلة المعلومات، القدرة على مواجهة التغيرات الحديثة في العمل، زيادة القدرة على الابتكار، تنمية المهارات التي تتطلبها طبيعة العمل، زيادة المعرفة بتشغيل الأجهزة الحديثة التي يتطلبها العمل، تحسن العلاقة مع الزملاء، تحقيق الرضا الوظيفي، القدرة على حل المشكلات، القدرة على صنع القرار، وقد حصلت هذه الأنواع من الاستفادة أو من مخرجات أو نواتج البرامج التدريبية على درجات تتراوح نسبتها المئوية ما بين (٧٤,٤% - ٦٦,٥٤%) من الدرجات العظمى لهذه الاستجابات.

ويرى الباحثان أن استجابات المتدربين تدل على أن برامج التدريب أثناء الخدمة التي تم تنفيذها لإخصائي الرياضة للجميع قد أكدت على تنمية كل من الجانب المعرفي والمهاري للمتدربين مما أدى إلى زيادة القدرة على صنع القرار وتحقيق الرضا الوظيفي، ويؤكد ولیم تريسي على أنه يجب على برامج التدريب أثناء الخدمة الاهتمام بتوفير الفرص المتعددة

الأغراض للمتدربين لتطبيق المعلومات والمهارات الجديدة التي يتم تعليمها ضمن محتوى البرنامج التدريبي (٢٦ : ١٥)، ويؤكد سيد جاد الرب وعوض الحداد على أن برامج التدريب أثناء الخدمة تؤدي إلى تحقيق الرضا الوظيفي Job Satisfaction للعاملين، ويكون ذلك ناتجا عن تطوير مستوى أداء العاملين وزيادة قدرتهم على حل المشكلات بطرق إبداعية، ومن ثم يتولد هذا الإحساس بالرضا عن إحساس هؤلاء العاملين بأنهم يؤدون مهام عملهم بشكل مميز (١٠ : ٢٦٦) كما يؤكد صلاح الشنواني على أن التدريب أثناء الخدمة يعد عملية منظمة يكون محورها الرئيسي هو المتدرب، والتي يكون الهدف منها هو إحداث تغيرات ذهنية وفنية وسلوكية لتلبية احتياجاته وبما يتمشى مع العمل الذي يؤديه في المنظمة أو المؤسسة التي يعمل بها (١١ : ١٢١).

وهذا يتفق مع نتائج دراسة محمد الحماحي وسهير المهندس (١٩٩٩)، ومحمد الحماحي وعبد القادر الباطين (١٩٩٩)، ومحمد سعد (٢٠٠٠) فيما يرتبط بمدى استفادة المتدربين من برامج التدريب التي التحقوا بها (١٨) (١٩) (٢٠).

#### جدول (٧)

الأهمية النسبية لأسباب الحد من الاستفادة من برامج التدريب أثناء الخدمة وفقا لرأى المتدربين

م	أسباب الحد من الاستفادة من البرنامج	نعم	إلى حد ما	لا	الدرجة العظمى	%	الترتيب
١	محتوى البرنامج لا يناسب مهام عملي.	٦١	١٢٨	٧١	٥٣٠	٦٥,٤	٨
٢	المعلومات التي يقدمها البرنامج ليست حديثة.	٧٥	١٣٠	٦٥	٥٥٠	٦٧,٩	٤
٣	عدم اهتمام البرنامج بالجانب التطبيقي.	٨٠	١٣٩	٥١	٥٦٩	٧٠,٢	٢
٤	مستوى المهارات متقدم جدا ويفوق قدراتي على التعلم.	٥٣	١٤٠	٧٧	٥١٦	٦٣,٧	١٥
٥	عدم مناسبة محتوى البرنامج لاحتياجات الدارسين.	٦١	١٤١	٦٨	٥٣٣	٦٥,٨	٦
٦	المهارات المقدمة من البرنامج كثيرة ولا تتناسب مع وقت التدريب عليها.	٦٦	١٣٦	٦٨	٥٣٨	٦٦,٤	٥
٧	عدم مناسبة مواعيد التدريب لظروف العمل.	٦٢	١٣٢	٧٦	٥٢٦	٦٤,٩	١٠
٨	المحاضرون (المدرسون) يعالجون الموضوعات بطرق أكاديمية بعيدة عن الواقع العملي.	٨٠	١٢٣	٦٧	٥٥٣	٦٨,٣	٣
٩	عدم قدرة المحاضرين على توصيل المعلومات إلى الدارسين.	٥٧	١٣٤	٧٩	٥١٨	٦٣,٩٥	١٤
١٠	عدم اهتمام المتدربين بتحفيز الدارسين للمشاركة بفاعلية في موضوعات التدريب.	٦٥	١٢٧	٧٨	٥٢٧	٦٥,١	٩
١١	عدم التخصص الدقيق للمدربين في الموضوعات التي يقدمونها.	٧١	١٢٠	٧٩	٥٣٢	٦٥,٧	٧
١٢	اعتماد المدربين على وسيلة واحدة في عرض موضوعات أو محتويات البرنامج.	٩٨	١٢٠	٥٢	٥٨٦	٧٢,٣٤	١
١٣	عدم التزامي بالحضور في البرنامج.	٦٦	١٣٤	٦٠	٥٢٦	٦٤,٩	١٠ مكرر



١٨	٦٣,٢	٥١٢	٨٥	١٢٨	٥٧	ليس لدى الرغبة فى النمو مهنيًا.
١٩	٦٢,٦	٥٠٧	٨٩	١٢٩	٥٦	لم أحرص بجدية على الاستفادة من البرنامج.
١٧	٦٣,٥	٥١٤	٩٠	١١٦	٦٤	لم أتمكن من التجاوب مع أحداث برنامج التدريب.
٩ مكرر	٦٥,١	٥٢٧	٨١	١٢١	٦٨	لم يكن لدى الرغبة فى الالتحاق ببرنامج التدريب.
٢٢	٦٠,٩٩	٤٩٤	١٠١	١١٤	٥٥	الاقتناع باننى لست فى حاجة إلى المشاركة فى برامج التدريب.
٢١	٦١,٧٣	٥٠٠	٩٢	١٢٦	٥٢	ليس لدى تطلع للتعرف على كل ما هو مستحدث أو متطور فى مجال عملى.
٢٠	٦٢,٢	٥٠٤	٨٨	١٣٠	٥٢	الوسائل التعليمية غير متوافرة.
١١	٦٤,٨	٥٢٥	٧٩	١٢٧	٦٤	الخدمات غير كافية.
١٦	٦٣,٦	٥١٥	٨٠	١٣٥	٥٥	التأثيث والتجهيزات غير مناسبة.
١٥ مكرر	٦٣,٧	٥١٦	٨٩	١١٦	٦٥	المقاعد غير مريحة.
١١ مكرر	٦٤,٨	٥٢٥	٧٦	١٣٣	٦١	الإضاءة غير كافية.
١٢	٦٤,٧	٥٢٤	٧٨	١٣٠	٦٢	النهوية غير جيدة.
١٣	٦٤,٢	٥٢٠	٧٧	١٣٦	٥٧	الضوضاء مزعجة.
٢٣	٥٨,٨	٤٧٦	١٠١	١٣٢	٣٧	المكان غير مناسب.

يشير الجدول (٧) إلى أن أكثر الأسباب التى تحد من استفادة المتدربين من برامج التدريب أثناء الخدمة هى تلك التى حصلت على درجات تزيد نسبتها المئوية (٦٥,٥%) من الدرجات العظمى المقدره لها، والتى تراوحت ما بين (٧٢,٣٤% - ٦٥,٨%) وهى وفقا للترتيب التالى: اعتماد المدربين على وسيلة واحدة فى عرض موضوعات البرنامج (٧٢,٣٤%)، عدم اهتمام البرنامج بالجانب التطبيقى (٧٠,٢%)، المحاضرون (المدربون) يعالجون الموضوعات بطرق أكاديمية بعيدة عن الواقع العملى (٦٨,٣%)، المعلومات التى يقدمها البرنامج ليست حديثة (٦٧,٩%)، المهارات المقدمة من البرنامج كثيرة ولا تتناسب مع وقت التدريب عليها (٦٦,٤%)، عدم مناسبة محتوى البرنامج لاحتياجات الدارسين (٦٥,٨%).

ويرى الباحثان أن اهتمام المحاضرين باستخدام الأسلوب التدريبي المناسب لنقل المادة التدريبية من المدرب إلى المتدربين بطريقة تحقق النتائج المرغوبة، وقد يكون ذلك ناتجا عن عدم مناسبة الوقت المخصص لتنفيذ البرنامج التدريبي، وعن عدم توافر التسهيلات التدريبية التى تمهد لنجاح البرنامج.

وقد يرجع عدم الاهتمام بالجانب التطبيقى فى برامج التدريب أثناء الخدمة إلى أن الوقت المخصص لتنفيذ محتوى البرنامج يكون غير كاف، مما يؤدي إلى الاهتمام بالجانب النظرى وإغفال الاهتمام بالجانب التطبيقى، مما يؤدي إلى عدم توافر مبدأ التوازن بين الجانبين النظرى

والتطبيقات في البرنامج، كما يترتب على ذلك معالجة المحاضرون الموضوعات التي يشمل عليها البرنامج التدريبي بطرق أكاديمية بعيدة عن الواقع العملي.

ويؤكد على ذلك محمد الحماحي (١٩٩٩) إذ يرى أنه يجب مراعاة عدم استخدام أسلوب واحد دون غيره من الأساليب التدريبية، بل يجب استخدام أكثر من أسلوب لزيادة فعالية التدريب، إلا أنه يوجد العديد من العوامل التي تؤثر في اختيار الأساليب التدريبية والتي من بينها مناسبة الوقت المخصص لتنفيذ البرنامج (١٧ : ٥٨ ، ٥٩).

كما أن هذه النتائج تتفق مع نتائج دراسة محمد الحماحي وسهير المهندس (١٩٩٩)، ومحمد الحماحي وعبد القادر البابطين (١٩٩٩)، ومحمد سعد (٢٠٠٠)، وعبد الرحيم ذياب (٢٠٠٥) فيما يرتبط بتحديد الأسباب التي تحد من استفادة اخصائي الرياضة للجميع من برامج التدريب أثناء الخدمة (١٨)(١٩)(٢٠)(١٣).

#### جدول (٨)

استجابات المتدربين حول استخدام المدربين لوسائل التدريب في عرض محتوى البرنامج

م	وسائل التدريب	نعم	إلى حد ما	لا	الدرجة العظمى	%	الترتيب
١	المحاضرة	١١٦	١٢٩	٢٥	٦٣١	٧٧,٩	١
٢	حلقات النقاش	٦٨	١٣١	٧١	٥٣٧	٦٦,٣	٣
٣	السبورة	٧٩	١٢٥	٦٦	٥٥٣	٦٨,٣	٢
٤	التسجيل الصوتي	٤٦	١٣٨	٨٦	٥٠٠	٦١,٧	١٣
٥	الأفلام السينمائية	٤١	١٢٩	١٠٠	٤٨١	٥٩,٤	١٤
٦	عرض الفيديو	٥٣	١٣٣	٨٤	٥٠٩	٦٢,٨	١٠
٧	الشفافيات	٦٥	١٣٢	٧٣	٥٣٢	٦٥,٧	٦
٨	الشرائح الفليمية ( Slides )	٥٢	١٢٧	٩١	٥٠١	٦١,٩	١٢
٩	النماذج أو التطبيقات العملية	٦٥	١٣٥	٧٠	٥٣٥	٦٦,٠٤	٤
١٠	الزيارات الميدانية	٥١	١٣٤	٨٥	٥٠٦	٦٢,٥	١١
١١	تمثيل الأدوار	٥٨	١٣٢	٨٠	٥١٨	٦٣,٩	٩
١٢	عرض الأبحاث والدراسات العلمية المدعمة لموضوعات التدريب	٦٧	١٣٠	٧٣	٥٣٤	٦٥,٩	٥
١٣	عرض الإحصائيات المرتبطة بموضوعات التدريب	٦٠	١٣٨	٧٢	٥٢٨	٦٥,٢	٨
١٤	عرض الرسومات والصور الموضحة لموضوعات التدريب	٦٤	١٣٢	٧٤	٥٣٠	٦٥,٤	٧
١٥	عرض الأشكال البيانية لنتائج التجارب أو الدراسات التي تناولت موضوعات التدريب	٥٦	١٣٦	٨٧	٥١٨	٦٣,٩	٩ مكرر

يتبين من الجدول (٨) أن أكثر وسائل أو أساليب التدريب المستخدمة من المدربين والتي حصلت على أكثر من (٦٥%) من الدرجة العظمى لاستجابات المتدربين كانت على النحو التالي: المحاضرة (٧٧,٩%)، السبورة (٦٨,٣%)، حلقات النقاش (٦٦,٣%)، النماذج أو التطبيقات العملية (٦٦,٠٤%).

ويرى الباحثان أن أسلوب المحاضرة من أكثر الأساليب استخداماً من قبل المتدربين في العملية التعليمية أو التدريبية التي تهدف إلى نقل المعلومات أو المعارف من طرف واحد - المحاضر - إلى مجموعة من المتعلمين أو المتدربين. كما يتفق مع رأى محمد الحماحمى فى أن المحاضرة تُعد إحدى الطرق التقليدية فى التدريب وأكثرها شيوعاً فى الاستخدام. وتفيد المحاضرة كأسلوب من أساليب التدريب فى عرض الحقائق ونقل المعلومات والمفاهيم المرتبطة بموضوع التدريب على عدد كبير من المتدربين فى توقيت واحد، دون المشاركة فى النقاش. وتتميز المحاضرة عن غيرها من أساليب التدريب الأخرى بأنها توفر السلاسة والسرعة فى توصيل المعلومة والخبرات والتوجيهات وتوضيح الاتجاهات والآراء، وذلك من المحاضر (المدرّب) إلى المستمعين (المتدربين) (١٧ : ٣٨).

كما يرى محمد الحماحمى أن حلقات النقاش تعد من أساليب المناقشات التي تتميز بمنح الفرص للمتدربين للتعبير عن آرائهم وعن اتجاهاتهم نحو الموضوع المطروح للمناقشة، وكذلك الاستماع إلى آراء الخبراء والمتخصصين من ذوى الخبرة فى موضوع النقاش والتعرف على آرائهم (١٧ : ٤٣).

وكذلك يرى جوده سعادته ومحمد عبدالله أنه يجب على المحاضر لزيادة فعالية المحاضرة أن يهتم بالتخطيط للمحاضرة، وان يركز على إمكانية استخدام الشفافيّات والأفلام الثابتة أو المتحركة أو الكتابة على السبورة، وذلك لجذب انتباه المتدربين وتركيزهم فى مضمونها والحرص على متابعة فعاليتها والمشاركة الايجابية فيها (٥ : ٤١٥).

كما يؤكد محمد الحماحمى أنه يجب استخدام العديد من الوسائل التوضيحية فى عرض موضوع المحاضرة لجذب انتباه المتدربين وبغرض تشويقهم للعملية التعليمية أو التدريبية، وذلك كاستخدام الشفافيّات الملونة أو غير الملونة، الشرائح الفيلمية، العروض التقديمية، كما أنه يجب تخصيص جزء من وقت المحاضرة لتلقى التساؤلات التي تدور حول موضوع المحاضرة، وذلك من قبل المتدربين والإجابة عليها من قبل المحاضرين (١٧ : ٣٨ ، ٣٩).

وتتفق هذه النتائج مع دراسة محمد الحماحمى وسهير المهندس (١٩٩٩)، ومحمد الحماحمى وعبد القادر البابطين (١٩٩٩)، ومحمد سعد (٢٠٠٠)، وعبد الرحيم زياب (٢٠٠٥)،

أحمد عبد الرحيم (٢٠١٠)، فيما يرتبط بأساليب أو وسائل التدريب المستخدمة من قبل المتدربين في عرض موضوعات برامج التدريب أثناء الخدمة لاختصاصى الرياضة للجميع بمديريات الشباب والرياضة (١٨)(١٩)(٢٠)(١٣)(١).

### جدول (٩)

استجابات المتدربين حول أساليب التقويم المستخدمة في تقويم استفادتهم من البرنامج

م	أساليب التقويم	نعم	لا	الدرجة العظمى	%	الترتيب
١.	عقد اختبار تحريرى فى نهاية فترة برنامج التدريب.	١٦٧	١٠٢	٦٠٣	٧٤,٤	١
٢.	إجراء اختبار شفوى فى نهاية فترة التدريب.	١١٠	١٦٠	٤٩٠	٦٠,٥	١١
٣.	عقد اختبار تحريرى وآخر شفوى فى نهاية فترة البرنامج.	١١٦	١٥٤	٥٠٢	٦١,٩٨	١٠
٤.	إعطاء درجة أو تقدير للأوراق الدراسية المقدمة من المتدربين.	١٢٥	١٤٥	٥٢٠	٦٤,٢	٧
٥.	منح تقديرات على مناقشة الدارسين مع المدربين حول موضوعات البرنامج.	١٦٢	١٠٨	٥٩٤	٧٣,٣	٢
٦.	تقويم مشروعات عمل ترتبط بموضوعات البرنامج يشارك المتدربون فى تقديمه.	١٣١	١٣٩	٥٣٢	٦٥,٧	٦
٧.	إجراء اختبار عملى فى نهاية فترة البرنامج.	١٤٢	١٢٨	٥٥٤	٦٨,٤	٣
٨.	عقد اختبار عملى وآخر تحريرى فى نهاية فترة البرنامج.	١٢٢	١٤٨	٥١٤	٦٣,٥	٨
٩.	عقد اختبار عملى وآخر شفوى فى نهاية فترة البرنامج.	١٣٣	١٣٧	٥٣٦	٦٦,٢	٥
١٠.	عقد اختبارات عملية وتحريرية وشفوية فى نهاية فترة التدريب.	١١٩	١٥١	٥٠٨	٦٢,٧	٩
١١.	يتم التقويم وفقا لساعات الحضور التى يحرص المتدرب عليها للانتظام فى البرنامج.	١٣٤	١٣٦	٥٣٨	٦٦,٤	٤
١٢.	لا يوجد تقويم لمخرجات (نتائج) البرنامج.	١٠٢	١٦٨	٤٧٤	٥٨,٥	١٢

يتضح من جدول (٩) أن أسلوب عقد اختبار تحريرى للمتدربين فى نهاية فترة برنامج التدريب، منح تقديرات على مناقشة الدارسين مع المدربين حول موضوعات البرنامج، إجراء اختبار عملى فى نهاية فترة برنامج التدريب، يتم التقويم وفقا لساعات الحضور التى يحرص المتدرب عليها للانتظام فى البرنامج، عقد اختبار عملى وآخر شفوى فى نهاية فترة البرنامج، قد حصل على (٧٤,٤% - ٦٦,٢%) من الدرجات العظمى \* لاستجابات المتدربين.

\* الدرجة العظمى هى حاصل ضرب قيمة أعلى استجابة فى ميزان التقدير (نعم - لا) والتى تمنح الدرجات التالية وفقا للترتيب التالى (٣ ، ١) × عدد أفراد العينة، أى ٢٧٠ × ٣ = ٨١٠.

ويرى الباحثان أن الإدارة المسؤولة عن إدارة البرامج التدريبية بمديريات الشباب والرياضة لاهتمت جدياً بتقويم مشروعات العمل التي ترتبط بموضوعات البرنامج والتي يقوم المتدربون بتقديمها، أو بتقدير الأوراق الدراسية المقدمة منهم، أو بتقويم المخرجات (نتائج) البرنامج، بالرغم من تأكيد المهتمين بالعملية التدريبية على أن تقويم الأداء والتدريب يساعدان على تنمية العاملين من خلال إكسابهم معارف ومهارات وقدرات سلوكية جديدة، تؤدي بدورها إلى مساعدتهم على القيام بالواجبات والمهام المستقبلية (٤ : ١٨).

وتتفق تلك النتائج مع نتائج دراسة كلا من محمد الحماحى وسهير المهندس (١٩٩٩)، ومحمد الحماحى وعبد القادر البابطين (١٩٩٩)، ومحمد سعد (٢٠٠٠)، وعبد الرحيم ذياب (٢٠٠٥)، احمد عبد الرحيم (٢٠١٠)، فيما يرتبط بأساليب التقويم المستخدمة من قبل المدربين فى تقويم مدى تقدم المتدربين فى برامج التدريب أثناء الخدمة لاختصاصى الرياضة للجميع بمديريات الشباب والرياضة (١٨)(١٩)(٢٠)(١٣)(١).

#### جدول (١٠)

استجابات المتدربين حول بعض التساؤلات المرتبطة ببرنامج التدريب أثناء الخدمة

م	التساؤلات	نعم	إلى حد ما	لا	الدرجة العظمى	%	الترتيب
١	هل حقق البرنامج توقعاتك منه؟	155	93	22	673	83.1	1
٢	هل أهداف البرنامج كانت واضحة للمتدربين؟	88	125	57	571	70.5	2
٣	هل توفيت بداية برنامج التدريب كان مناسباً؟	٦٤	١٢٠	٨٦	٥١٨	٦٣,٩٥	٤مكرر
٤	هل كان يتم تحديد أو توفير المصادر العلمية (المراجع) قبل بداية البرنامج بوقت كاف؟	66	124	70	٥١٦	٦٣,٧	٦
٥	هل مستوى الدراسة كان مناسباً لمستوى خبراتك السابقة؟	٦٢	١٢٣	٨٥	٥١٧	٦٣,٨	٥
٦	هل كان يوجد تكامل بين موضوعات البرنامج؟	٥٤	١٢٨	٨٨	٥٠٦	٦٢,٥	٨
٧	هل توزيع الساعات التدريبية على أيام البرنامج كان مناسباً؟	٥٣	١٢٧	٩٠	٥٠٣	٦٢,١	٩
٨	هل كانت أساليب التدريب مناسبة لموضوعات البرنامج؟	٤٩	١٢٨	٩٣	٤٩٦	٦١,٢	١١
٩	هل كان هناك تفاعل بين الدارسين والمحاضرين المشاركين فى برنامج التدريب؟	٥٧	١٣٤	٧٩	٥١٨	٦٣,٩٥	٤
١٠	هل كانت وسائل التقويم مناسبة للحكم على مدى استفادة الدارسين من برنامج التدريب؟	٦٤	١٢٣	٨٣	٥١٥	٦٣,٦	٧

١١	٦١,٢	٤٩٦	٩٤	١٢٦	٥٠	هل كانت الإدارة مهتمة بحل المشاكل التي تواجه المتدربين في أثناء مشاركتهم في البرنامج؟
١٢	٦١,٩٩	٥٠٢	٩٣	١٢٢	٥٥	هل مدة البرنامج كانت كافية لتحقيق الاستفادة الكاملة منه؟
١٣	٦٧,٨	٥٤٩	٦١	١٣٩	٧٠	هل ترحب مرة أخرى بالاشتراك في برنامج التدريب أثناء الخدمة؟

يتضح من الجدول (١٠) أن البرنامج حقق توقعات المتدربين منه، وأن أهداف البرنامج كانت واضحة للمتدربين، وأن المتدربين يرحبون بالاشتراك في برامج التدريب أثناء الخدمة مرة أخرى، وأن توقيت بداية البرنامج كان مناسباً، وأنه يوجد تفاعل بين المتدربين والمحاضرين المشاركين في تلك الدورات التدريبية، ومناسبة مستوى الدراسة لمستوى خبراتهم السابقة، وقد حصلت هذه الاستجابات على (٦٣,٨%) فأكثر من الدرجة العظمى المقررة لها.

بينما أقر المتدربون بأن الإدارة لم تهتم بحل المشكلات التي كانت تواجههم في أثناء مشاركتهم في البرنامج، أساليب التدريب لم تكن مناسبة لعرض موضوعات البرنامج.

ويرى الباحثان أن تلك الاستجابات تشير إلى مراعاة إدارة البرامج التدريبية بمديرية الشباب والرياضة للعديد من المعايير العلمية لتصميم برامج التدريب أثناء الخدمة، ويتفق ذلك مع رأى محمد صبحى حساين وأمين الخولى إلى ضرورة مراعاة الاعتبارات الآتية عند تخطيط وبناء برامج التدريب أثناء الخدمة: (٢١ : ٦٩ ، ٧٠)

- وضع وصياغة فلسفة واضحة من خلال أهداف مناسبة لمسئوليات وإمكانات المتدربين بما يتماشى مع فلسفة وخطط الدولة.
- حصر الإمكانيات والتسهيلات الرياضية والترفيهية، خامات التعلم، أجهزة العرض، عدد المشتركين في برامج التدريب أثناء الخدمة من المتدربين وكذلك التمويل المناسب ومصادره.
- وضع إستراتيجية على المستوى قصير المدى وآخر طويل المدى وبصنف البرامج وبوضع بترتيب أولوياته.
- يتم تصنيف البرامج بالاستعانة بالخبراء الأكاديميين والمتخصصين في الفرع المهني للدورة التدريبية، على أن يستعان في ذلك بالبرامج والأفكار المقارنة في الدورات السابقة.

- إعداد دليل للمدرب وللمتدرب يطبع ويتداول قبل بدأ الدورة التدريبية لكل متدرب، حيث تتيح له أفضل تصوّر ممكن لتلك الدورة التدريبية من حيث الموضوعات وطبيعتها ومتطلباتها ومواقفها، كذلك أماكن المحاضرات والتدريبات العملية.
- إعداد الاختبارات المبدئية والنهائية بالتعاون مع هيئة تدريس البرنامج.

ويتفق ذلك مع نتائج دراسة كلا من محمد الحماحمى وسهير المهندس (١٩٩٩)، ومحمد الحماحمى وعبد القادر الباطين (١٩٩٩)، ومحمد سعد (٢٠٠٠)، وعبد الرحيم نياض (٢٠٠٥)، أحمد عبد الرحيم (٢٠١٠)، فيما يرتبط بتخطيط وبناء برامج التدريب أثناء الخدمة لاختصاصى الرياضة للجميع بمدىريات الشباب والرياضة (١٨)(١٩)(٢٠)(١٣)(١).

### استنتاجات الدراسة

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

أولاً: أهم الاحتياجات التدريبية لاختصاصى الرياضة للجميع بمدىريات 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، التأقلم مع نظام العمل، التكيف مع نظم أو برامج العمل الحديثة، التزود بمهارات جديدة تتطلبها الوظيفة الجديدة، تنمية الاتجاهات السلوكية نحو العمل، التدريب على بعض الأجهزة الحديثة التى يتطلبها العمل، تنمية المعلومات التى تتطلبها الوظيفة الحالية، التغلب على الكثير من المشكلات أثناء العمل.

ثانياً: أهم أنواع الاستفادة العائدة على هؤلاء الاختصاصيين 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، زيادة المعرفة بتشغيل الأجهزة الحديثة التى يتطلبها العمل، تحسن العلاقة مع الزملاء، تحقيق الرضا الوظيفى، القدرة على حل المشكلات، القدرة على صنع القرار.

ثالثاً: أهم المعوقات التى تحد من الاستفادة من تلك الدورات التدريبية هى: اعتماد المدربين على وسيلة واحدة فى عرض موضوعات البرنامج، عدم اهتمام البرنامج بالجانب التطبيقى، المحاضرون (المدرّبون) يعالجون الموضوعات بطرق أكاديمية بعيدة عن الواقع العملى،

المعلومات التي يقدمها البرنامج ليست حديثة، المهارات المقدمة من البرنامج كثيرة ولا تتناسب مع وقت التدريب عليها، عدم مناسبة محتوى البرنامج لاحتياجات الدارسين.

رابعاً: أهم وسائل التدريب التي يتم استخدامها من قبل المحاضرين في عرض المادة التدريبية أو موضوعات التدريب هي: المحاضرة، السبورة، حلقات النقاش، النماذج أو التطبيقات العملية.

خامساً: أهم وسائل التقويم التي يتم استخدامها من قبل إدارة الدورات التدريبية لأخصائي الرياضة للجميع هي: أسلوب عقد اختبار تحريري للمتدربين في نهاية فترة برنامج التدريب، منح تقديرات على مناقشة الدارسين مع المدربين حول موضوعات البرنامج، إجراء اختبار عملي في نهاية فترة برنامج التدريب، يتم التقويم وفقاً لساعات الحضور التي يحرص المتدرب عليها للانتظام في البرنامج، عقد اختبار عملي وآخر شفوي في نهاية فترة البرنامج.

سادساً: آراء المتدربين في بعض المتغيرات المرتبطة بالبرامج التدريبية المقدمة لهم من إدارة البرامج التدريبية هي: البرنامج حقق توقعات المتدربين منه، وإن أهداف البرنامج كانت واضحة للمتدربين، وإن المتدربين يرحبون بالاشتراك في برامج التدريب أثناء الخدمة مرة أخرى، وإن توقيت بداية البرنامج كان مناسباً، وأنه يوجد تفاعل بين المتدربين والمحاضرين المشاركين في تلك الدورات التدريبية، ومناسبة مستوى الدراسة لمستوى خبراتهم السابقة. بينما أقر المتدربون بأن الإدارة لم تهتم بحل المشكلات التي كانت تواجههم في أثناء مشاركتهم في البرنامج، أساليب التدريب لم تكن مناسبة لعرض موضوعات البرنامج.



## توصيات الدراسة

فى ضوء نتائج الدراسة وفى إطار العينة التى أجرى عليها تطبيق الدراسة فإن الباحثين يوصيان بأهم ما يلى:

- ضرورة مراعاة المسئولين عن التخطيط للدورات التدريبية بتحديد الاحتياجات التدريبية لاختصاصى الرياضة للجميع وذلك بغرض الإعداد للقيام بمهام وظيفة مستقبلية حتى يمكن مواكبة التغير الذى يطرأ على أساليب العمل وبيئة العمل، والاستجابة لمشاكل الأداء فى العمل من خلال السعى إلى تصحيح النقص فى الكفاءات المتاحة لمواجهة التغيرات الطارئة والمستقبلية فى العمل الوظيفى.
- التأكيد على ربط النظريات بالجانب التطبيقى لتنمية المهارات والممارسات العملية مما يساعد على التفكير الابتكارى، والقدرة على صنع القرار، وذلك من خلال قيام المدرب بدور المدرب عن طريق تقسيم المتدربين إلى مجموعات يتكون كل منها من فردين يطلب من كل منهما القيام بأداء دور المدرب والمتدرب بشكل تبادلى بغرض التدريب على ما تعلموه، الأداء فى شكل فريق.
- التأكيد على ضرورة التتبع فى أساليب التدريب والعمل على توفيرها مع مراعاة ارتباط ذلك بالأهداف المرجوة وبخبرة المدربين والمتدربين وبالوقت المخصص لتقديم موضوع التدريب.
- مراعاة مناسبة مدة البرامج التدريبية مع الوقت المقرر لتعليمها أو التدريب عليها، وتوفير المحاضرين الذين يعالجون الموضوعات بطريقة تعالج الموضوعات بطريقة تتفق مع الواقع العملى.
- التأكيد على حرص الإدارة المسئولة عن تنفيذ ومتابعة البرنامج على تذليل وحل المشكلات التى تواجه المتدربين خلال فترة تدريبهم.

## قائمة المراجع

١. أحمد عبد الرحيم : برنامج مقترح للتدريب أثناء الخدمة للعاملين بمجال الترويح المائى. رسالة ماجستير فى التربية البدنية والرياضة، مكتبة كلية التربية للبنين بجامعة حلوان، القاهرة، ٢٠١٠م.
٢. الإدارة العامة للبحوث الرياضية : دراسة ميدانية حول تأهيل الكوادر الرياضية. القاهرة، وزارة الشباب، الإدارة المركزية للبحوث وإعداد القادة، ٢٠٠٢م.
٣. الهام عبد الحميد، كمال مغيث : التعليم وحقوق الإنسان فى مصر. القاهرة، مركز الدراسات والمعلومات القانونية لحقوق الإنسان، ١٩٩٧م.
٤. بسيونى البرادعى : تنمية مهارات تخطيط الموارد البشرية. سلسلة تنمية المهارات، القاهرة، ايتراك للنشر والتوزيع، ٢٠٠٥م.
٥. جوده سعاده، محمد عبد الله : المنهج المدرسى فى القرن الحادى والعشرون. الكويت، دار الفلاح للنشر والتوزيع، ١٩٩٧م.
٦. حسين فؤاد : احتياجات اخصائى الرياضة للجميع من التدريب أثناء الخدمة وفقا لطبيعة العمل. رسالة دكتوراه، مكتبة كلية التربية الرياضية للبنين، جامعة حلوان، ٢٠٠٧م.
٧. حسين كامل : التعليم والتنمية البشرية. القاهرة، وزارة التربية والتعليم، قطاع الكتب، ١٩٩٦م.
٨. رفعت جاب الله : إدارة الموارد البشرية. القاهرة، دار الكتاب الجامعى، ٢٠٠٠م.
٩. سلوى عبد الباقي : اثر التدريب على الرضا الوظيفى للعاملين بالمكتبة المركزية لجامعة القاهرة دراسة نظرية تطبيقية. رسالة ماجستير، مكتبة كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، جامعة القاهرة، ٢٠٠٥م.

١٠. سيد جاد الرب، عوض الحداد : أساسيات إدارة الموارد البشرية. الاسماعلية، جامعة قناة السويس، ٢٠٠١م.
١١. صلاح الشنواني : إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية. الطبعة الثالثة، القاهرة، دار الجامعة للطباعة والنشر، ٢٠٠١م.
١٢. عبد الرحمن توفيق : التدريب: العملية التدريبية، موسوعة التدريب والتنمية البشرية. القاهرة، مركز الخبرات المهنية للإدارة، ١٩٩٤م.
١٣. عبد الرحيم ذياب : 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، ٢٠٠٥م.
١٤. على السلمى : إدارة الموارد البشرية. القاهرة، مكتبة غريب، ١٩٩٢م.
١٥. كمال درويش : أخصائى الرياضة للجميع. سلسلة المناهج الرياضية، المجلس الأعلى للشباب والرياضة. قطاع إعداد القادة، القاهرة، ١٩٩٥م.
١٦. محمد الحماحمى : الرياضة للجميع" الفلسفة والتطبيق". القاهرة، مركز الكتاب للنشر، ١٩٩٧م.
١٧. : التدريب أثناء الخدمة فى المجال التربوى التعليم- التربية البدنية. القاهرة، مركز الكتاب للنشر، ١٩٩٩م.
١٨. محمد الحماحمى، سهير المهندس : دراسة تحليلية لبرامج التدريب أثناء الخدمة فى مجال الشباب والرياضة. بحث منشور، فى مجلد المؤتمر العلمى الدولى للتربية البدنية والرياضة بين النظرية والتطبيق، المؤتمر الحادى عشر الذى نظمتة كلية التربية الرياضية للبنين، بجامعة حلوان، ١٩٩٩م.

١٩. محمد الحماحمى، عبد القادر البابطين : دراسة لبعض المتغيرات المرتبطة ببرامج التدريب أثناء الخدمة المقدمة من معهد إعداد القادة بالرئاسة العامة لرعاية الشباب بالمملكة العربية السعودية. مجلة علوم الرياضة التى تصدرها كلية التربية الرياضية بجامعة المنيا، المجلد الحادى عشر، العدد (٢٥) سبتمبر ١٩٩٩م.
٢٠. محمد سعد : دراسة لبعض العوامل المرتبطة ببرامج إعداد القادة أثناء الخدمة بالأكاديمية الاوليمبية المصرية لإعداد القادة الرياضيين. مجلة بحوث التربية الشاملة التى تصدرها ، كلية التربية الرياضية للبنات، جامعة الزقازيق المجلد الثانى، النصف الأول، ٢٠٠٠م.
٢١. محمد صبحى حسانين، أمين الخولى : برامج الصقل والتدريب أثناء الخدمة للعاملين فى التربية البدنية والرياضة والترويج والإدارة الرياضية والطب الرياضى والإعلام الرياضى والعلاقات العامة والرياضة للجميع. القاهرة، دار الفكر العربى، ٢٠٠١م.
٢٢. محمد عبد الغنى، حسن هلال : التدريب الأسس والمبادئ. القاهرة، مركز تطوير الأداء والتنمية، ٢٠٠١م.
٢٣. محمد عبد المحسن : إحتياجات مدرس التربية الرياضية من التدريب أثناء الخدمة. رسالة ماجستير، مكتبة كلية التربية الرياضية للبنين، جامعة الإسكندرية، ٢٠٠٣م.
٢٤. نبيل الحسينى، مدحت راغب : إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية. القاهرة، الشركة العربية للنشر والتوزيع، ١٩٩٢م.
٢٥. وليد سامى : دراسة تحليلية لبرامج التدريب أثناء الخدمة للعاملين بمجال الترويج بمديريات الشباب والرياضة. رسالة دكتوراه، مكتبة كلية التربية الرياضية للبنين، جامعة حلوان، ٢٠٠٤م.

: تصميم نظم التدريب والتطوير: ترجمة سعد

الجبالى، المملكة العربية السعودية، الإدارة العامة

للبحوث بمعهد الإدارة العامة، ١٩٩٠م.

27. 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.
28. Berkowitz , Rebecca : Effects Of In Service Training On Education Teachers; Ph.D; The – Ohio – State-University; Pg.208-209. 2000.
29. Jossey – Bass Inc : Publishers, Training And Development In Organizations, San Francisco, Oxford, 2004.
30. Malkom Knowls : The Practice Eduction; Citedin Elizabeth, Library Education Continuing Professional Education Service, 2nd Edition, Chicago, LAL, 1986.

## ملخص البحث

# دراسة تحليلية لبرامج التدريب أثناء الخدمة لأخصائي الرياضة للجميع بمديريات الشباب والرياضة

د. محمد محمد عبد الله الحماحمى \*

د. محمد كمال السنودي \*\*

م.م. حازم محمد يوسف منصور \*\*\*

قام الباحثان بدراسة بعنوان "دراسة تحليلية لبرامج التدريب أثناء الخدمة لأخصائي الرياضة للجميع بمديريات الشباب والرياضة" بهدف تقييم برامج التدريب أثناء الخدمة لأخصائي الرياضة للجميع بمديريات الشباب والرياضة من خلال الإجابة على التساؤل ما الواقع الحالي لبرامج التدريب أثناء الخدمة لأخصائي الرياضة للجميع؟ واستخدم الباحثان المنهج الوصفي واستخدما بطاقة تقييم برامج التدريب أثناء الخدمة التي قام بتصميمها محمد الحماحمى لجمع البيانات وتم تطبيق الدراسة على عينة بلغت (٢٧٠) أخصائي رياضة للجميع وكانت أهم النتائج بالنسبة للبعد الأول تطوير المهارات التي تتطلبها طبيعة العمل، البعد الثاني هي زيادة حصيلة المعلومات، البعد الثالث اعتماد المدربين على وسيلة واحدة في عرض موضوعات البرنامج البعد الرابع هي المحاضرة، البعد الخامس أسلوب عقد اختبار تحريري للمتدربين في نهاية فترة برنامج التدريب، البعد السادس البرنامج حقق توقعات المتدربين منه، وكانت أهم التوصيات ضرورة مراعاة المسؤولين عن التخطيط للدورات التدريبية بتحديد الاحتياجات التدريبية لأخصائي الرياضة للجميع، التأكيد على ربط النظريات بالجانب التطبيقي، مراعاة مناسبة مدة البرامج التدريبية مع الوقت المقرر لتعليمها أو التدريب عليها.

---

\* أستاذ متفرغ بقسم الترويح الرياضي بكلية التربية الرياضية للبنين بالقاهرة بجامعة حلوان.

\*\* أستاذ بقسم الترويح الرياضي بكلية التربية الرياضية بجامعة المنصورة .

\*\*\* مدرس مساعد بقسم الترويح الرياضي بكلية التربية الرياضية بجامعة المنصورة.

## **Research Summary**

### **Analysis of In- service training programs for sports for all specialist in directorates of Youth and Sports**

The researchers did a study entitled "Analysis of In- service training programs for sports for all specialist in directorates of Youth and Sports" in order to evaluate in-service training programs for sports for all specialist in directorates of Youth and Sports through the answering the question of what is the current reality of in-service training programs for Sports for All Specialist? the researchers used the descriptive method and evolution in-service training programs card which was designed by Mohammed Elhamahmy to collect data. The study was applied on a sample of (270) sport for all Specialist and the most important results for the first dimension was the development of skills required by the nature of the work, for the second dimension was the increase of the information, for the third dimension was trainers adopting one way to view the program topics, for the fourth dimension was the lecturing, for the fifth dimension was the method of holding a written test for the trainees at the end of the training program, and for the sixth dimension was the program had fulfilled the trainees expectations of it, and the most important recommendations were people in charge should take into account planning for training courses identifying training needs of sport for all Specialist, emphasizing on linking theory to applied side, taking into account an appropriate duration of training programs with the scheduled time for education or training.