

## معوقات تطبيق التدريب الإلكتروني أثناء الخدمة للعاملين بمجال الترويج بالمؤسسات الرياضية

د / محمد محمود النجار

### مقدمة ومشكلة البحث:

إن عصرنا الحالي يتسم بوجود مجموعة من التحديات التي تشير إلى وجود الكثير من الفجوات التي قد تؤدي إلى الضعف والقصور في مواجهه متطلبات التنمية خاصة في مجال التدريب في زمن يتطلب من كل تربوي أن يكون في تدريب دائم نظراً للتجدد المستمر للمعلومات، ومن أهم المبررات لاستخدام التدريب الإلكتروني عبر الانترنت؛ هو التفجر المعرفي والتقدم التكنولوجي، ثورة الاتصالات وسرعة نقل المعلومات الأوضال الديمغرافية ذات النمو المتسارل والتي تضغط على الموارد الطبيعية وعلى المؤسسات الخدمائية والتي منها التعليم، القصور في تكوين الكوادر التدريبية المؤهلة، وأخيراً عجز مؤسسات التدريب التقليدية عن تقديم فرص التدريب لفئات معينة من المجتمع مثل الأسباب الصحية والاقتصادية والسياسية. (23)

لقد أصبحت التنمية والتدريب جزءاً مهماً في الحياة المعاصرة وفي كافة مجالات الحياة، ولذا فإن الدول المتقدمة تولى إهتماماً بالتنمية المستمرة و يعتبر العنصر البشري هو المحو الأساسي للتنمية، ولذا يجب الإهتمام بهذا المجال التتموى بتدريبه بفاعلية واستمرار وتطبيق الأصول العلمية في برامج التدريب أثناء الخدمة، والإستفادة من نتائج الدراسات العلمية المرتبطة بهذا المجال التتموى، وذلك حتى يمكن تحقيق الأهداف المرجوة من برامج التدريب أثناء الخدمة وفقاً لإحتياجات المتدربين ووفقاً للموارد والإمكانات المتاحة. (7: 45)

يرى محمد الحماحمى انه يمكن تحقيق التنمية المهنية للعاملين في مجالات التربية البدنية والرياضية والترويج من خلال اهتمام ببرنامج التدريب اثناء الخدمة التي تعمل علي تحقيق العديد من الاهداف المرتبطة بهذه التنمية. (18: 98)

تؤكد تهاني عبد السلام (2001م) علي ان الاهتمام بالتنمية البشرية اصبح واجبا لمواكبة التطور والحرص على عدم اتساع الفجوه في المستوى العلمي والاقتصادي بين الدول المتقدمة والدول النامية اكثر مما عليه حاليا. (4: 88)

ويرى كمال درويش ووليد مرسي (2009م) أن التدريب يحقق مزايا متعددة من أهميا تزويد الأفراد بالمهارات والخبرات والإتجاهات التي تجعلهم يؤدون عملهم بقدر عالي من الكفاءة والفعالية من خلال الإفادة من أحدث والنظم والأدوات إتساع دائرة المعرفة مما يؤدي

إلى زيادة مهارته في أداء مهامه، كما تسهم برامج التدريب في قبول التغيير والتجديد وبالتالي التطور والنمو. (15 : 142)

ويؤكد **Noe Raymond** (1998م) على أن التدريب الذكي يساعد الفرد على تنمية مملكة الذكاء التي تشمل معرفة المعلومة (تعرف ماذا؟) معرفة المهارة (تعرف كيف؟) معرفة التنظيم (تعرف لماذا؟) إستثارة الإبداع (تهتم لماذا؟)، مما يؤدي إلى تحقيق قيمة مضافة لكل من الفرد والمنظمة والمجتمع. (30:121)

لقد اتجهت الكثير من الدول في الوقت الحالي على مستوى العالم في التوسع في استخدام التدريب الإلكتروني مع معلميه، والاستفادة من مخرجات تقنية المعلومات الحديثة وأدواتها في تدريب المعلمين، فمن خلال الاطلاع على أنشطة دولة كندا في هذا المجال، يعد التدريب الإلكتروني للعامل من الأساليب الشائعة الاستخدام في مختلف المقاطعات الكندية، والتي تهدف إلى تزويد العاملين بكل ما هو مستحدث في مجال التنمية المهنية، وأيضاً إكسابهم خبرات مهنية متجددة. (11 : 94-95)

ويمثل التدريب الإلكتروني أحد أشكال مواكبة المستجدات التكنولوجية والتقنية الراهنة فيما يرتبط بعملية التدريب، وأظهر سنجر وجيرنيو أن الاعتماد على الانترنت في عملية التدريب يسهم في تزايد معدلات إنجاز المتدرب، ويطور من اتجاهاته وشخصيته المهنية. (31 : 152)

إن التدريب الإلكتروني يسعى إلى توظيف تقنيات وتطبيقات الحوسبة والشبكة المعلوماتية وغيرها في دعم العملية التدريبية التي تتم في بيئات التدريب التقليدي التي تستند إلى وجود المتدربين في ذات المكان والزمان. (9 : 29)

ويعتبر مفهوم التدريب الإلكتروني مرادف للعديد من المفاهيم، منها التدريب على الخط ( **online training**)، التدريب الرقمي (**Digital training**)، التدريب المباشر على الخط، التدريب عن بعد (**Distance Training**)، أو التدريب عبر الشبكات (**Web based training**). (22 : 276)

تشير دراسة على الموسوي (2010م) بأن نشر التدريب الإلكتروني في المؤسسات الرياضية الحكومية والخاصة يعتبر أمراً في غاية الأهمية ولا بد من رسم الخطط المناسبة لمواكبة هذه التقنية، ومتابعة ما يستجد فيها من تقنيات مستقبلاً، وعلى المؤسسات التي ترغب في تبني التدريب الإلكتروني أن تخطط بصورة بعيدة المدى لتطبيقه، آخذةً بعين الاعتبار كافة المستلزمات والاحتياجات المطلوبة للتنفيذ والتكيف مع البيئة الرياضية. (13 : 51)

اهتمت العديد من المراجع والدراسات العلمية بمجال التدريب اثناء الخدمة او تنمية الموارد البشرية بالعنصر البشري باعتبارها محور العملية الادارية، وذلك بغرض تطوير اداه من خلال تزويده بالمعرفة والخبرات والاتجاهات والأساليب العلميه لتحقيق الاهداف المرجوة والمستقبلية وفقاً لمخطط علمي لاحتياجات

المتدربين، وبما يتمشى مع التخطيط للقوى العملية الذي يهتم بتقدير احتياجات المشروع افراد ذوى الكفاءة وفقاً لتبعية عملهم، وكذلك يهتم بتحديد الوسائل التي تحقق هذه الاحتياجات من خلال برنامج زمنية وسياسات مالية. (18: 100)

بينما يرى محمد الحماحي انا اهمية التدريب اثناء الخدمة للعاملين في مجال الشباب والرياضة تتحدث في تنمية المعلومات المرتبطة باحدث الطرق والاساليب التعرف على عوامل الامان والسلامة في ممارسة اوجة النشاط الرياضي، تنمية المهارات اللازمة لاداء اوجة النشاط وتطويرها واتقانها وفقاً للاساليب والمبادئ الحديثه للتعليم والتدريب اعاده تدريب العاملين لمواكبه التغيير الذي يطراً على اساليب التعليم والتدريب، في مجال الشباب والرياضة واجبه التطور الذي لحق بالمعدات او الاجهزة او الادوات او التجهيزات المرتبطة المجال الرياضي معالجة بعض القصور لدى العاملين سواء في المعارف او المهارات اللازمه لاداء العمل لمواجهة التغيرات الحديثه التي طرات على مجال الشباب والرياضة، في مستوى مناسب من الكفاءة تشجيع التطوير الذاتي للعاملين في مجال الترويج، وذلك بغرض تاهيلهم للعمل بكفاءة لتحقيق متطلبات المهام والاعمال الموكله اليهم بنجاح. (18: 109)

بينما يرى جون كارلى John Cowley (1992م) ان التدريب اثناء خدمه له العديد من الاهمية التي تؤكد الحاجه اليه، ومن اهمها ما يلي: حاجة العاملين للتدريب الاولى الذي يمهد لهم الدخول في الالتحاق بالمهنة او العمل، تحسين اداء العاملين او التعرف على بعض اوجة النشاط المستحدثه في المشروع من خلال برامج التدريب المعده لتحقيق ذلك، العمل على تثبيت العاملين بالمهارات التي تتطلبها مهام عملهم وتحقيق التطوير الوظيفي لهم، الاستجابة لمشاكل الاداء في العمل من خلال السعي الى تعويض النقص في الكفاءات لمواجهة المستحدثات والحاليا (28: 256)

كما تبين للباحث عدم توافر الإهتمام المناسب بتطبيق برامج التدريب الالكتروني أثناء الخدمة على العاملين في المجال الرياضي وفقاً لإحتياجاتهم التدريبية، كما تبين له وجود ندرة في الأبحاث والدراسات العملية التي تناولت تقويم برامج التدريب الالكتروني أثناء الخدمة للعاملين بمجال الترويج بالمؤسسات الرياضية والتي تحتاج إلى مزيد من الأهتمام بدراستها لتحسينها وتطويرها، ولذا فقد قام الباحث بدراسة تحليلية لبرامج التدريب الالكتروني أثناء الخدمة للعاملين بمجال الترويج بالمؤسسات الرياضية، ومعرفة مدى مناسبة برامج التدريب الالكتروني أثناء الخدمة لدوافع الملتهقين بتلك البرامج ومدى الإستفادة منها وأسباب الحد من الإستفادة منها، وكذلك التعرف على أهم الوسائل التدريبية الفعالة وأساليب التقويم المستخدمة في تنفيذ تلك البرامج والتساؤلات التي تدور حولها، وذلك لما له من أهمية في عملية التنمية والتطوير المنشود وفقاً للإتجاهات المعاصرة في مجال تنمية الموارد البشرية والتنمية المستدامة بغرض مواجيه التغيرات الحديثه التي تطراً متطلبات العمل في مجال الترويج بالمؤسسات الرياضية.

## أهمية البحث والحاجة اليه :

تنبثق أهمية هذا البحث من حيوية هذا الموضوع وهو تطبيق التدريب الإلكتروني أثناء الخدمة للعاملين بمجال الترويج بالمؤسسات الرياضية، بحثاً هو عبارة عن دراسة وصفية تحليلية لواقع التدريب الإلكتروني أثناء الخدمة للعاملين بمجال الترويج بالمؤسسات الرياضية، وتبرز أهمية هذا البحث والحاجة إليه، فيما يلي:-

### أولاً : الأهمية النظرية للبحث:

- تناولت الدراسة موضوع التدريب الإلكتروني أثناء الخدمة للعاملين بمجال الترويج بالمؤسسات الرياضية حيث إنها من الدراسات النادرة على حد علم الباحث في هذا المجال.
- يساعد التدريب الإلكتروني على مواجهة تحديات التي تواجهها الدولة خلال جائحة كورونا.
- قد تسهم هذه الدراسة في إثراء المكتبة التربوية وخاصة في ظل تذبذب الدراسات التي تناولت التدريب الإلكتروني أثناء الخدمة نظراً لكونه أحد العلوم الحديثة.
- قد تسهم الدراسة في فتح مجال لإجراء دراسات إضافية حول برنامج تطبيق التدريب الإلكتروني على جميع المستويات.

### ثانياً : الأهمية التطبيقية للبحث :

- المساعدة في تحسين أداء العاملين وجودة العمل.
- الشعور بالرضى الشخصي والإنجازات وتوسيع فرص العمل في المستقبل.
- زيادة الكفاءة الإنتاجية للمؤسسة, حيث تطوير مهارات الأفراد في أدائهم لأعمالهم يؤدي إلى رفع قدراتهم في أداء العمل وهذا يؤدي إلى رفع الكفاءة الإنتاجية للفرد والمؤسسة.
- رفع الروح المعنوية للعاملين وشعورهم بالانتماء للمؤسسة بعد رفع كفاءتهم في العمل .
- تحقيق أهداف المؤسسة العامة والفرعية بعد الاستخدام الأمثل للموارد والمصادر المتاحة.

### هدف البحث :

- يهدف البحث الى محاولة التعرف على معوقات تطبيق التدريب الإلكتروني أثناء الخدمة للعاملين بمجال الترويج بالمؤسسات الرياضية.

### تساؤلات البحث :

- ما هي معوقات تطبيق التدريب الإلكتروني أثناء الخدمة للعاملين بمجال الترويج بالمؤسسات الرياضية؟

## المصطلحات المستخدمة في البحث:-

### - المعوقات:

هي تلك العوامل التي تؤثر سلباً في استخدام وتطبيق التدريب الإلكتروني من قبل مركز التطوير التربوي بدائرة التربية والتعليم بغزة، والتي قد تكون مرتبطة بالنواحي (الإدارية والتقنية، البشرية، الثقافية، المادية، المالية، التعليمية). (24 : 23)

### - التدريب الإلكتروني:

عبارة عن كل الأنشطة والبرامج التدريبية التي تقدم للعامل من خلال توظيف الوسائل التكنولوجية والمعلوماتية والاتصالية المتاحة (مثل الحاسب الآلي، وشبكة الانترنت، والأقراص المدمجة، والبرمجيات التدريبية، والبريد الإلكتروني وغيرها) وذلك لتلبية الاحتياجات التدريبية لكل عامل يرغب في التدريب في أي وقت ومن أي مكان وفي أي تخصص، وتتم هذه الأنشطة بصورة منظمة ومخططة مسبقاً، بهدف رفع كفاءة أداء المعلم في مجال عمله. (14 : 263)

### - التدريب أثناء الخدمة:

عملية منظمة مستمرة محورها الفرد في مجمله، يهدف إلى أحداث تغيرات سلوكية وفنية وذهنية لمقابلة احتياجات محددة-حالية أو مستقبلية، يتطلبها الفرد والعمل الذي يؤديه والمنظمة التي يعمل فيها والمجتمع الكبير" الطعاني. (6 : 98)

### - الترويح :

هو نشاط وحالة وجدانية ونمط اجتماعي منظم، أو أنه أسلوب لاستعادة حيوية وقوي الفرد للعمل، أو أنه الاختيار الإرادي للخبرة في وقت الفراغ. (16 : 55)

أن الترويح يعد حالة انفعالية تنتاب الفرد نتيجة الإحساس بالوجود الطيب في الحياة وبالرضا، وأن الترويح يتصف بالمشاعر المرتبطة بالإجادة والإنجاز والإنعاش والقبول والقيمة الذاتية. (19 : 101)

### - المؤسسات (الهيئات) الرياضية :

تتمثل في وزارة الشباب والرياضة، اللجنة الاولمبية الوطنية، الاتحادات الرياضية العامة للألعاب الفردية والجماعية الاولمبية وغير الاولمبية، فروع الاتحادات بالمحافظات، الأندية الرياضية والاجتماعية، مراكز الشباب، المنشآت والصالات المغلقة والملاعب الرياضية، مراكز التدريب، المعسكرات الدائمة، مركز الطب الرياضي، قصر الشباب المراكز الثقافية للشباب" (1 : 279).

### الدراسات السابقة :

#### اولاً: الدراسات العربية :

1. دراسة أكرام شايب (2019م) بعنوان : دور التدريب الإلكتروني في تحسين الاداء الوظيفي للعاملين " دراسة ميدانية بمؤسسة كوندور إستهدفت معرفة مفهوم التدريب الإلكتروني والتطرق

الى الاداء الوظيفى وابرار دور التدريب الالكترونى فى تحسين الاداء الوظيفى للعاملين دراسة ميدانية بأحدى المؤسسات الصناعية بالجزائر مؤسسة كوندور، وتم استخدام المنهج الوصفى وبلغ عدد أفراد العينة (60) عامل طبق عليهم اسمارة الاستبيان كأداة لجمع البيانات من إعداد الباحث، وقد أظهرت النتائج انه لا يوجد علاقة ذات دلالة احصائية بين التدريب الالكترونى وتحسين الاداء الوظيفى بمؤسسة كوندور، وان المؤسسة المعنية بالدراسة تعتمد على التدريب الالكترونى كوسيلة لتطوير منتجاتها، وليس كاسلوب لتنمية ورفع كفاءة العنصر البشرى وتحسين اداء العاملين. (3)

2. دراسة محمد السيد إسماعيل (2016م) بعنوان : دور برامج التدريب أثناء الخدمة فى تنمية الكفايات المهنية لأخصائى الرياضة للجميع بمديريات الشباب والرياضة " إستهدفت معرفة دور برامج التدريب أثناء الخدمة فى تنمية الكفايات المهنية ، وبلغ عدد أفراد العينة (219) أخصائياً للرياضة للجميع من (8) مديريات للشباب والرياضة طبق عليهم مقياس الكفايات المهنية كأداة لجمع البيانات من إعداد الباحث، وقد أظهرت النتائج أهم الإحتياجات التدريبية لتحقيق الكفايات المعرفية والمهارية والمهنية لأخصائى الرياضة للجميع وهى: معرفة كل ماهو مستحدث في مجال الرياضة للجميع، القدرة علي تنفيذ مشروعات وبرامج الرياضة للجميع بكفاءة وفقاً للظروف المتاحة، القدرة علي إستخدام مشروعات وبرامج الرياضة للجميع في مواجهة العديد من المشكلات المجتمعية . (21)

3. دراسة حمد المطيري (2012م) بعنوان متطلبات التدريب الإلكتروني ومعوقاته بمراكز التدريب التربوي بمدينة الرياض من وجهة نظر المدربين" (المملكة العربية السعودية )، هدفت الدراسة للتعرف إلى متطلبات التدريب الإلكتروني ومعوقاته في مراكز التدريب التربوي بمدينة الرياض من وجهة نظر المدربين. وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وكانت أداة الدراسة المستخدمة هي الاستبانة من أجل جمع المعلومات والبيانات المتعلقة بالدراسة ، وقد بلغت عينة الدراسة (115) مدرباً في مراكز التدريب التربوي بمدينة الرياض تم اختيارهم بطريقة عشوائية، وكان من أهم نتائج الدراسة :

- وجود توافق بين أفراد العينة على متطلبات التدريب الإلكتروني الخاصة بالمدرّب والمتمثلة في إجابة تشغيل الحاسب الآلي وملحقاته وكذلك إتقان استخدام الانترنت في البحث عن المعلومات.
- وجود توافق بين أفراد العينة على معوقات التدريب الإلكتروني الإدارية والمتمثلة في (عدم اهتمام إدارة التدريب بتحضير المدربين إلكترونياً). (8)

4. دراسة على الحربي (2012م) بعنوان أثر تطبيق التدريب الإلكتروني على الأداء الوظيفي للعاملين بالتطبيق على شركة الاتصالات المتنقلة في المملكة العربية السعودية "، هدفت الدراسة للتعرف إلى طبيعة العلاقة بين التدريب الإلكتروني وفاعلية الأداء الوظيفي بالتطبيق على شركات

الاتصالات المتنقلة في المملكة العربية السعودية (شركة الاتصالات السعودية جوال, شركة اتحاد اتصالات موبيلي, شركة زين السعودية زين )، حيث تم دراسة العناصر التالية (تخفيض تكاليف العملية التدريبية، اختيار الزمان والمكان المناسب للعلمية التدريبية، الوصول للكفاءات التدريبية، إقبال المتدربين على التدريب، التحسين المستمر لأداء العملية التدريبية، التجاوب المستمر لحاجات المتدرب ومتطلباته بشكل فعال). وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي والمنهج التجريبي (التطبيقي)، وكان من أهم نتائج الدراسة:

- أن التدريب الإلكتروني يساعد في المحافظة على وقت وجهد المتدربين.
- التدريب الإلكتروني لا يحمل المنظمة أعباء إضافية مثل التنقلات.
- المنظمة لا تحتاج إلى أماكن أو قاعات مخصصة للتدريب.
- هناك علاقة تأثير إيجابية لمتغيرات التدريب الإلكتروني على زيادة فاعلية الاداء الوظيفي.(12)

5. دراسة نهى القليوبى (2012م) بعنوان تقويم برامج التدريب أثناء الخدمة للعاملين بمديريات الشباب والرياضة بجمهورية مصر العربية وفقاً لبعض المتغيرات" بهدف تقويم برامج التدريب التي يقدمها المجلس القومي للرياضة بمصر، وقد تم تطبيق قائمة التدريب أثناء الخدمة من إعداد آ.د.محمد الحماحمى على أفراد عينة البحث التي إشتملت على(142) من للعاملين بالمجلس القومي للرياضة. وقد توصلت الباحثة إلى أهم النتائج التالية: ضرورة تحديد إحتياجات للعاملين وفقاً لدوافع مشاركتهم فى برامج التدريب أثناء الخدمة، وجود فروق دالة إحصائياً بين إستجابات عينة البحث وفقاً لمتغيرات نوع الجنس وعدد سنوات الخبرة وعدد المشاركة فى الدورات التدريبية. (25)

6. دراسة محمد الحماحمى، محمد السموندى، حازم منصور(2011م) بعنوان : دراسة تحليلية لبرامج التدريب أثناء الخدمة لأخصائى الرياضة لجميع بمديريات الشباب والرياضة"، بهدف تقويم برامج التدريب أثناء الخدمة لأخصائى الرياضة لجميع بمديريات الشباب والرياضة من خلال معرفة الواقع الحالى لبرامج التدريب أثناء الخدمة لأخصائى الرياضة للجميع، واشتملت عينة الدراسة على(270) من العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة الدقهلية. ومن أهم النتائج التي توصلت اليها الدراسة أن برامج التدريب أثناء الخدمة تحقق أهم ما يلي : تطوير المهارات التي تتطلبها طبيعة العمل، زيادة حصيلة المعمومات، تنمية المهارات التي تتطلبها طبيعة العمل. (20)

7. ودراسة أحمد عبد الرحيم(2010م) بعنوان : برنامج مقترح للتدريب أثناء الخدمة للعاملين بمجال الترويج المائى" بهدف تحديد أهداف البرنامج المقترح وفقاً 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 إستفادة المتدربين من

البرنامج، وقد إشمطت عينة الدراسة على ( 160 ) من للعاملين بإدارة النشاط الرياضي بالأندية والمنشآت السياحية.

ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة ما يلي: يجب أن يتضمن محتوى البرنامج على العديد من الموضوعات المرتبطة بكل من: فلسفة الترويح المائي، العلاقة بين السياحة الرياضية والترويح المائي، أهم المعايير والمهارات الواجب توافرها في المحاضرين المشاركين في تنفيذ فعاليات البرنامج هي:

الخبرة العملية، القدرة على استخدام الوسائل التعليمية والتقنيات الحديثة في أثناء تنفيذ الوحدة التدريبية، أهم أساليب تنفيذ البرنامج تحددت وفقاً لما يلي: عروض الفيديو والأفلام التعليمية، أهم أساليب التقويم المقترحة للبرنامج هي: مشروع عمل فردي وجماعي، منح تقديرات للمتدربين على تفاعلهم في المناقشات وتقديمهم لأوراق دراسية مرتبطة بموضوعات الدراسة . (2)

### ثانياً : الدراسات الأجنبية:

1. قام كل من البوليفرو و لوريان آلن Arbolino , Lauren, Allyn (2007م) بدراسة بعنوان التدريب أثناء الخدمة لمعلمي الفصل في حسن معاملته الطفل و تهدف الدراسة علاقه التدريب اثناء الخدمة علي حسن معاملته الطفل، وتم استخدام المنهج الوصفي، وبلغت عينه (90) فرد وتم تطبيق استبانته معده لهذا الغرض، وأشارت اهم نتائج الى المعلمين الدارسين ببرامج التدريب اثناء الخدمة وفاه اظهروا تحصنا في معاملتهم للاطفال وفي قدره على التحكم. (25)

2. قام كاراجيوجي، ياسمينج، سيميو، ليويز Karagiogi, yiasemingm, Symeou, Loizos (2007م) بدراسة بعنوان حاجات حاجات تدريب المعلمين اثناء الخدمة في سايبيرس بهدف تقديم نتائج بحثيه تشخيص حاجات التدريب للمعلمين اثناء الخدمه في قبرص وتم استخدام المنهج الوصفي وبلغت العينه 102 فرد وتم تطبيق استبانته معده لهذا الغرض وكانت اهم النتائج ما يلي حدد النتائج مرجعيات المعلمين الى عوامل التنميه المهنيه مثل المحتوى مشاركته المعلم الفاعليه والتنظيم. (29)

3. اجري دافي كريستين آن Davis, Chirstine, Anne (2004م) بدراسة بعنوان تاثيرات التدريب اثناء الخدمة على معرفه المعلمين وممارستهم، بهدف اختبار التدريب اثناء الخدمة على مشاكل الطفوله وتاثيرها على معرفه لدى المعلم واهتماماته وعلى الممارسه داخل المدارس، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، وطبق استبانته معده لهذا الغرض، وبلغت العينه (45) مدرسا من (4) مدارس ابتدائيه و(2) من المدارس التجريبيه، وكانت اهم النتائج مايلي اظهر المعلمون معرفه المشاكل الاساسيه للتلاميذ بعد الحصول على التدريب اثناء الخدمة. (27)



أجراءات البحث :

- منهج البحث :

استخدم الباحث المنهج الوصفي متبعاً الأسلوب المسحي لملائمته لطبيعة وإجراءات البحث.

- مجتمع البحث :

يتمثل مجتمع البحث في العاملين بمجال الترويج والقائمين على تنفيذ الخدمات الترويجية في بعض

المؤسسات الرياضية بمحافظة الجيزة (مديرية الشباب والرياضة بالجيزة - نادي الصيد - نادي الزمالك -

نادي الجيزة - نادي 6 أكتوبر - م.ش الشيخ زايد - م.ش الجزيرة - م.ش امبابه )

- عينة البحث :

قام الباحث باختيار العينة بالطريقة العمدية من مجتمع البحث وبلغت حجم العينة (94) فرد، وتم

تقسيمها الى العينة الأساسية والتي بلغ حجمها (72) فرد بنسبة مئوية (76.60%) من عينة البحث،

حيث تم توزيع عدد (80) أستبيانه على أفراد عينة البحث وتم أسترجاع عدد (72) أستبيانه، كما بلغت

حجم العينة الاستطلاعية (22) فرد بنسبة مئوية (23.40%) من عينة البحث وتم اختيارهم من داخل

مجتمع البحث ومن خارج العينة الأساسية للدراسة، وجدول (1) يوضح توصيف العينة الأساسية

والإستطلاعية.

### جدول (1)

#### توصيف أفراد عينة البحث الأساسية والاستطلاعية

م	الاخصائيين	العينة الأساسية	العينة الاستطلاعية	الاجمالي	النسبة المئوية
1	مديرية الشباب والرياضة	10	3	13	13.83%
2	الاندية الرياضية	44	12	56	59.58%
3	مراكز الشباب	18	7	25	26.59%
	الاجمالي	72	22	94	100%

- أدوات جمع البيانات :

- الدراسات السابقة والمراجع العلمية.

- الملاحظة العلمية.

- المقابلة الشخصية.

- أستمارة الاستبيان :

هي أحد وسائل جمع البيانات الرئيسية في هذه الدراسة وقد قام الباحث إنطلاقاً من مشكلة البحث بتصميم

إستمارة إستطلاع الرأى معتمداً في بنائه على طبيعة الإجراءات التطبيقية للبحث والتي تمثلت في :

أولاً : تحديد المحاور الرئيسية لإستمارة الاستبيان.

ثانياً : تحديد العبارات المكونة لإستمارة الاستبيان وصياغتها.

ثالثاً : إعداد الاستبانة في صورتها الأولية والتي شملت (54) فقرة، موزعة على (7) محاور .  
 رابعاً : عرض المحاور والعبارات المقترحة على عدد(8) من الخبراء في مجال الإدارة والترويج والتدريب الالكتروني (مرفق 1)، كما ارتضى الباحث بنسبه (80%) للموافقة.  
 خامساً : بعد إجراء التعديلات التي أوصى بها الخبراء، تم حذف بعض العبارات ضمن المحاور وتعديل وصياغة العبارات أخرى، وقد بلغ عدد العبارات للاستبانة في صورتها النهائية (47) عبارة موزعة على (7) محاور .

- المعاملات العلمية لاستمارة الاستبيان :

أولاً : صدق المحتوى :

قام الباحث بعرض محاور وعبارات إستمارة إستطلاع الرأى على مجموعة من الخبراء بلغ عددهم (8) خبراء (مرفق 1)، وذلك لإستطلاع رأيهم العلمي حول مدى مناسبة المحاور والعبارات الموضوعية لكل محور وكذلك مدى مناسبة ميزان التقدير المقترح، بغرض حساب درجة إتفاقهم على المحاور والعبارات، وبهذا تحقق الباحث من صدق محتوى ومضمون محاور وعبارات الإستمارة وفقاً لآراء الخبراء . ويوضح ذلك فى جدولى رقم (2-3).

### جدول (2)

النسبة المئوية لآراء الخبراء في محاور إستمارة الاستبيان (ن = 8)

م	المحاور	التكرار		النسبة المئوية	تعديل الصياغة
		مناسب	غير مناسب		
1	المعوقات التنفيذية	8	0	100%	
2	المعوقات التقنية	8	0	100%	
3	المعوقات البشرية	7	1	87.5%	
4	المعوقات الثقافية	7	1	87.5%	
5	المعوقات البنية التحتية	8	0	100%	
6	المعوقات المالية	8	0	100%	
7	المعوقات التعليمية	7	1	87.5%	

### جدول (3)

النسبة المئوية لآراء الخبراء نحو الصورة الأولية لعبارات الاستبيان المقترح (ن = 8)

العبارات										محاور
10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	رقم العبارة
8	8	8	6	8	5	8	7	8	8	تكراره
%100	%100	%100	%62.5	%100	%62.5	%100	%75	%100	%100	النسبة المئوية %
							13	12	11	رقم العبارة
							3	4	8	تكراره
							%37.5	%50	%100	النسبة المئوية %
			7	6	5	4	3	2	1	رقم العبارة

			7	7	7	7	8	2	3	تكراره النسبة المئوية %
			%75	%75	%75	%75	%100	%25	%37.5	
			7	6	5	4	3	2	1	رقم العبارة
			8	7	7	8	7	7	8	تكراره النسبة المئوية %
			%100	%75	%75	%100	%75	%75	%100	
	9	8	7	6	5	4	3	2	1	رقم العبارة
	8	4	7	8	7	8	7	8	6	تكراره النسبة المئوية %
	%100	%50	%75	%100	%75	%100	%75	%100	%62.5	
				6	5	4	3	2	1	رقم العبارة
				7	8	8	8	7	8	تكراره النسبة المئوية %
				%75	%100	%100	%100	%75	%100	
				6	5	4	3	2	1	رقم العبارة
				7	7	8	7	8	7	تكراره النسبة المئوية %
				%75	%75	%100	%75	%100	%75	
				6	5	4	3	2	1	رقم العبارة
				7	7	7	8	7	7	تكراره النسبة المئوية %
				%75	%75	%75	%100	%75	%75	

#### جدول (4)

#### توصيف استمارة الاستبيان بعد اجراء معامل صدق المحتوى

م	المحاور	عدد العبارات قبل اجراء صدق المحتوى	عدد العبارات بعد اجراء صدق المحتوى
1	المعوقات الادارية	13	9
2	المعوقات الفنية	7	5
3	المعوقات البشرية	7	7
4	المعوقات الثقافية	9	7
5	المعوقات المادية	6	6
6	المعوقات المالية	6	6
7	المعوقات التعليمية	6	7

#### ثانياً : صدق الإتساق الداخلي :

قام الباحث بإجراء دراسة إستطلاعية من خلال تطبيق إستمارة الاستبيان بعد رأي الخبراء على العينة الإستطلاعية التي بلغ قوامها (22) فرد والتي تم تحديدها مسبقاً، وذلك لحساب صدق الاتساق الداخلي عن طريق حساب معامل الارتباط بطريقة (بيرسون) بين عبارات كل محور والمجموع الكلي للمحور التي تدرج تحته العبارة، وتم إجراء التطبيق على العينة الإستطلاعية لإجراء صدق الإتساق الداخلي.

## جدول (5)

### معاملات الارتباط بين درجات عبارات محاور الاستبيان والدرجة الكلية للمحور (ن=22)

م	العبارات	معامل الارتباط
المحور الأول : المعوقات الادارية		
1-	وجود ضعف في التخطيط لعملية تطبيق التدريب الإلكتروني في البرامج الترويجية.	0.704
2-	بطئ الإدارة في منح ( إذن ) صلاحية للمدرب لكي يتحول إلى التدريب الإلكتروني.	0.371
3-	ضعف استخدام المدربين لنظام التدريب الإلكتروني في نشاطات التدريب المختلفة في مجال الترويج.	0.910
4-	الافتقار إلى تنفيذ السياسات والإدارة الاستراتيجية الملائمة لتطوير تكنولوجيا الترويج بالمؤسسات الرياضية.	0.448
5-	عجز الإدارة عن تطوير نظام تدريب إلكتروني يسمح باستقبال التغذية الراجعة من المتدربين.	0.823
6-	عجز في التعاون الكلي بين برنامج الترويج ومكتب نظم المعلومات ISO في تطوير وتنمية التدريب الإلكتروني.	0.904
7-	قلة المدربين أصحاب الكفايات المتخصصة في مجال تكنولوجيا الترويج الحديثة في برنامج الترويج.	0.933
8-	ضعف قدرة المسؤولين على تقييم الدورات التدريبية الإلكترونية.	0.816
9-	صعوبة تقييم مستوى رد الفعل لدى المشاركين في البرامج التدريبية الإلكترونية في مجال الترويج.	0.754
المحور الثاني : المعوقات الفنية		
10-	قلة وجود قاعات مجهزة للتدريب وكافية لاستخدامها في التدريب الإلكتروني.	0.745
11-	القصور في توفير الدعم الفني والإداري لصيانة معدات التدريب الإلكتروني.	0.874
12-	عجز في توفير برامج الحماية من الفيروسات والاختراق الإلكتروني.	0.625
13-	التغيرات الكبيرة في أنظمة تكنولوجيا المعلومات تحد من متابعة التدريب الإلكتروني لها والأخذ بها.	0.962
14-	الافتقار إلى توافر الخصوصية والسرية في حفظ البيانات والمعلومات ضمن تطبيقات التدريب الإلكتروني.	0.623
المحور الثالث : المعوقات البشرية		
15-	قلة عدد المدربين الخبراء في مجال التدريب الإلكتروني والبرامج الترويجية الإلكترونية..	0.712
16-	الحاجة الى المزيد من الوقت في تجهيز مدربين لاستخدام التدريب الإلكتروني.	0.471
17-	مقاومة القائمين على التدريب للتغيير نحو استخدام التكنولوجيا الإلكترونية رقميه.	0.912
18-	قلة الدافعية لدي العاملين نحو التدريب الإلكتروني.	0.748
19-	وجد ضعف لدي العاملين بالتطويرات التكنولوجية الحديثة في مجال الترويج.	0.873
20-	قلق وخوف القائمين على التدريب من استخدام تقنيات التكنولوجية الحديثة في مجال الترويج.	0.574
21-	قلة عدد الموظفين المختصين في متابعه صيانه معدات التدريب الإلكتروني .	0.933
المحور الرابع : المعوقات الثقافية		
22-	عدم قناعة إدارة التدريب بتبني استراتيجية التدريب الإلكتروني كجزء من برنامج تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بالخدمات الترويجية في المؤسسات الرياضية.	0.455
23-	قلة اهتمام إدارة المؤسسات الرياضية في بناء ونشر ثقافة التدريب الإلكتروني.	0.571
24-	صعوبة تحديد معايير ثابتة لتصادق على جودة المحتوى وهيكلية الدورات التدريبية الإلكترونية في الترويج.	0.942
25-	قصور في اتجاه إدارة المؤسسة الرياضية نحو توظيف التدريب الإلكتروني.	0.422
26-	صعوبة تطبيق ما تم تعلمه عملياً في بيئة العمل الحقيقية.	0.792
27-	ندرة اعتراف الجهات الرسمية بالشهادات التي تعطى عن طريق التعلم الإلكتروني.	0.765
28-	ضعف التوجيه والإرشاد حول استخدام الأجهزة والمعدات التكنولوجية بالطريقة الصحيحة.	0.847
المحور الخامس : المعوقات المادية		
29-	التذبذب في سرعه الانترنت وعجز في سرعه الحقيقه.	0.571
30-	العجز في التغطية الاعلامية للتدريب الإلكتروني للبرامج الترويجية.	0.755
31-	الانخفاض في سرعه الانترنت نقل(البيانات) في الشبكة بالمؤسسات الرياضية.	0.437
32-	صعوبه توافر الحواسيب المرتبطة بالانترنت في المؤسسات الرياضية. للاستخدام في التدريب.	0.744

0.872	صعوبة التواصل الإلكتروني مع المدربين والقائمين على التدريب.	33-
0.911	الانقطاع المقرر للخدمة التيار الكهربائي بمراكز التدريب.	34-
المحور السادس : المعوقات المالية		
0.786	العجز المالي المخصص لتطوير التدريب الإلكتروني في برامج الترويج لتدريب العاملين بالمؤسسات الرياضية.	35-
0.785	ندرة وجود مرافق محلية لتصنيع المعدات المطلوبة لعملية التدريب الإلكتروني.	36-
0.637	ارتفاع تكلفه تزويد خدمة الانترنت بمراكز التدريب.	37-
0.766	زيادة تكلفة التجهيزات و انتاج المواد التي تخص محتوى الترويج الإلكتروني وتحديثها.	38-
0.672	مضاعفة تكلفة تركيب المعدات التكنولوجية الترويجية.	39-
0.811	زيادة تكلفة الصيانة الدورية للأجهزة والمعدات ذات العلاقة بالتدريب الإلكتروني.	40-
المحور السابع : المعوقات التعليمية		
0.542	عدم ألفة الإداريين والمخططين بمفهوم تطبيق التدريب الإلكتروني.	41-
0.812	نقص التدريب الكافي في مجال تكنولوجيا الترويج للمدربين في المؤسسات الرياضية.	42-
0.452	معارضة أصحاب المصالح توظيف طريقة التدريب الإلكتروني.	43-
0.954	حرمان المتدرب من مشاركة المدرب بانفعالاته وملاحظة حركاته الجسدية.	44-
0.572	صعوبة التعبير عن فكر و آراء المتدربين.	45-
0.875	محدودية التدريب الإلكتروني لبعض الجوانب السمعية والتطبيقية (المهارية).	46-
0.457	ضعف قدرة المدربين على توظيف اليات التواصل الإلكتروني مع المتدربين.	47-

قيمة "ر" الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) = 0.413 عند درجة حرية (21)

يتضح من جدول (5) ان عبارات إستمارة الاستبيان بعد إجراء صدق الإتساق الداخلى أصبح (47) عبارة موزعة على محاور الإستمارة وبالتالي تكون الإستمارة على درجة عالية من الصدق وانه يصلح لقياس ما وضع من أجله.

### ثالثاً : الثبات :

لحساب ثبات إستمارة الاستبيان تم إستخدام طريقة إعادة الإختبار حيث تم تطبيق الإستمارة على عينة الدراسة الإستطلاعية وإعادة التطبيق بعد عشرة أيام وإيجاد معاملات الإرتباط بين التطبيق الأول والثاني ومعاملات الثبات بإستخدام معاملات ثبات الفا كرونباخ لمحاور إستمارة إستطلاع الرأى ويوضحه جدول (6) الآتي :

### جدول (6)

معاملات الثبات بإستخدام معاملات ثبات الفا كرونباخ لمحاور إستمارة الاستبيان (ن = 22)

م	المحاور	عدد العبارات	معامل ثبات الفا كرونباخ
1	المعوقات الادارية	9	0.786
2	المعوقات الفنية	5	0.823
3	المعوقات البشرية	7	0.974
4	المعوقات الثقافية	7	0.854
5	المعوقات المادية	6	0.786
6	المعوقات المالية	6	0.678
7	المعوقات التعليمية	7	0.598
	الاجمالي	47	0.785

قيمة "ر" الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) = 0.413 عند درجة حرية (21)

يتضح من جدول (6) ان إستمارة الاستبيان لمعوقات تطبيق التدريب الالكتروني أثناء الخدمة للعاملين بمجال الترويج بالمؤسسات الرياضية في صورته النهائية مرفق (3) يشتمل على (47) عبارة جميعها على درجة عالية من الصدق والثبات، تؤكد الثقة في النتائج التي يمكن الحصول عليها عند تطبيقه على عينة الدراسة الأساسية.

#### - التجربة الأساسية :

بعد تحديد مشكله البحث واهدافه وتساؤله واختيار عينه البحث وفقا لشروط اختيار عينه البحث قام الباحث بالاتي:

- 1- تطبيق استماره الاستبيان في الفتره من 2020/5/2م الى 2020/9/14م.
- 2- تفرغ النتائج في الفتره من 2020/9/20م الى 2020/9/30م.
- 3- المعالجه الاحصائيه للبيانات المجمعه حيث استخدام البرنامج الاحصائي Spss.
- 4- تفسير النتائج.

#### - - المعالجات الإحصائية :

استخدم الباحث المعالجات الإحصائية الملائمة لطبيعة بيانات البحث وذلك من خلال البرنامج الاحصائي SPSS وهي:

- التكرارات والنسب المئوية - المتوسط الحسابي - الانحراف المعياري - معامل الارتباط - الوسط المرجح - - الوزن المئوي - كا2.

ولقد ارتضت الباحثة مستوى ( 0.05 ) لقبول وتفسير نتائج البحث، كما ارتضت الباحثة قبول النتائج التي تتجاوز نسبه (80%) ، كما اشتعان الباحث بميزان تقدير ثلاثي.

#### عرض النتائج ومناقشتها وتفسيرها :

تحقيقاً لهدف البحث ووصولاً للإجابة على تساؤله وفي حدود ما توصل اليه الباحث من بيانات من خلال المنهج المستخدم وعينة البحث وادوات جمع البيانات المختارة والتحليل الاحصائي المستخدم يعرض الباحث تساؤل البحث ومناقشتها.

ويتبنى الباحث المقياس الخماسي (ليكرت) نفسه للدلالة على لمعوقات تطبيق التدريب الالكتروني أثناء الخدمة للعاملين بمجال الترويج بالمؤسسات الرياضية، والجدول رقم (7) يوضح مستوى الاستجابة.

#### جدول (7)

#### مستوى الاستجابة لعبارات إستمارة الاستبيان

طول الخلية	الوزن النسبي المقابل له	درجة التوافر
1.8 - 1	20% - 36%	قليلة جداً
أكبر من 1.8 – 2.6	أكبر من 36% - 52%	قليلة
أكبر من 2.6 – 3.4	أكبر من 52% - 68%	متوسطة
أكبر من 3.4 – 4.2	أكبر من 68% - 84%	كبيرة

كبير من 4.2 – 5	اكبر من 84% - 100%	كبيرة جداً
-----------------	--------------------	------------

للإجابة عن تساؤل البحث الذي ينص على ما هي معوقات تطبيق التدريب الإلكتروني أثناء الخدمة للعاملين بمجال الترويج بالمؤسسات الرياضية؟

### جدول (8)

التكرارات والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي لآراء العينة بالنسبة لعبارات المحور الأول (المعوقات الإدارية) ن = 72

الترتيب	الوزن المئوي %	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	التكرارات					العبارات	م
				مرتفعة جداً	مرتفعة	متوسطة	متدنية	متدنية جداً		
1	69%	0.842	3.45	8	11	32	8	13	وجود ضعف في التخطيط لعملية تطبيق التدريب الإلكتروني في البرامج الترويجية.	1
5	65%	0.859	3.26	9	10	35	11	7	بطئ الإدارة في منح (إذن) صلاحية للمدرب لكي يتحول إلى التدريب الإلكتروني.	2
3	66%	0.906	3.30	4	8	38	12	10	ضعف استخدام المدربين لنظام التدريب الإلكتروني في نشاطات التدريب المختلفة في مجال الترويج.	3
2	67%	0.908	3.33	5	7	37	9	14	الافتقار إلى تنفيذ السياسات والإدارة الاستراتيجية الملائمة لتطوير تكنولوجيا الترويج بالمؤسسات الرياضية.	4
4	65%	0.910	3.27	7	10	34	13	8	عجز الإدارة عن تطوير نظام تدريب إلكتروني يسمح باستقبال التغذية الراجعة من المتدربين.	5
7	63%	0.978	3.17	4	7	36	14	11	عجز في التعاون الكلي بين برنامج الترويج ومكتب نظم المعلومات ISO في تطوير وتنمية التدريب الإلكتروني.	6
6	64%	0.980	3.18	3	9	33	15	12	قلة المدربين أصحاب الكفايات المتخصصة في مجال تكنولوجيا الترويج الحديثة في برنامج الترويج.	7
8	63%	0.876	3.14	8	9	35	12	8	ضعف قدرة المسؤولين على تقييم الدورات التدريبية الإلكترونية.	8
9	62%	0.984	3.12	5	8	37	11	11	صعوبة تقييم مستوى رد الفعل لدى المشاركين في البرامج التدريبية الإلكترونية في مجال الترويج.	9
				الإجمالي						
	65%	0.658	3.25							

يتضح من الجدول رقم (8) أن جميع المتوسطات الحسابية لعبارات المحور الأول " المعوقات الإدارية " تتحصر بين (3.12 – 3.45) حيث بلغ المتوسط الحسابي للمحور الأول ككل (3.25) وبوزن نسبي (65 %) وهذا يعني أنه حصل على درجة متوسطة وذلك حسب جدول مستوى الاستجابة لعبارات إستمارة الاستبيان.

### جدول (9)

التكرارات والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي لآراء العينة بالنسبة لعبارات المحور الثاني (المعوقات الفنية) ن = 72

الترتيب	الوزن المئوي %	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابة					العبارات	م
				متدنية جدا	متدنية	متوسطة	مرتفعة	مرتفعة جدا		
1	%68.6	1.069	3.43	3	9	33	15	12	قلة وجود قاعات مجهزة للتدريب وكافية لاستخدامها في التدريب الإلكتروني.	1
2	%68.4	1.013	3.42	7	10	34	13	8	القصور في توفير الدعم الفني والإداري لصيانة معدات التدريب الإلكتروني.	2
3	%64.9	1.033	3.24	4	8	38	12	10	عجز في توفير برامج الحماية من الفيروسات والاختراق الإلكتروني.	3
4	%62.6	0.984	3.15	8	11	32	8	13	التغيرات الكبيرة في أنظمة تكنولوجيا المعلومات تحد من متابعة التدريب الإلكتروني لها والأخذ بها.	4
4	%62.6	1.023	3.13	9	10	35	11	7	الافتقار إلى توافر الخصوصية والسرية في حفظ البيانات والمعلومات ضمن تطبيقات التدريب الإلكتروني.	5
				<b>الإجمالي</b>						
	%65.4	<b>0.790</b>	<b>3.27</b>							

يتضح من الجدول رقم (9) أن جميع المتوسطات الحسابية لعبارات المحور الثاني " المعوقات الفنية " تتحصر بين (3.13 - 3.43) حيث بلغ المتوسط الحسابي للمحور الثاني ككل (3.27) وبوزن نسبي (65.4%) وهذا يعني أنه حصل على درجة متوسطة وذلك حسب جدول مستوى الاستجابة لعبارات إستمارة الاستبيان.

### جدول (10)

التكرارات والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي لآراء العينة بالنسبة لعبارات المحور الثالث (المعوقات البشرية) ن = 72

الترتيب	الوزن المئوي %	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابة					العبارات	م
				متدنية جدا	متدنية	متوسطة	مرتفعة	مرتفعة جدا		
3	%69	0.910	3.45	7	11	33	12	9	قلة عدد المدربين الخبراء في مجال التدريب الإلكتروني والبرامج الترويجية الالكترونية..	1
1	%70	0.948	3.51	6	10	35	13	8	الحاجة الى المزيد من الوقت في تجهيز مدربين لاستخدام التدريب الإلكتروني.	2
4	%68	0.939	3.41	6	8	37	11	10	مقاومه القائمين على التدريب للتغيير نحو استخدام التكنولوجيا الإلكترونيه الرقمييه.	3
2	%69	0.960	3.47	5	10	34	14	9	قله الدفعيه لدي العاملين نحو التدريب الإلكتروني.	4
5	%68	0.909	3.39	5	11	36	15	5	وجد ضعف لدي العاملين بالتطويرات التكنولوجيه الحديثه في مجال الترويج.	5
6	%67	0.946	3.35	8	11	32	8	13	قلق وخوف القائمين على التدريب من استخدام تقنيات التكنولوجيه الحديثه فى مجال الترويج.	6
6	%67	0.981	3.33	7	12	31	13	9	قلة عدد الموظفين المختصين في متابعه صيانه معدات التدريب الإلكتروني .	7
				<b>الإجمالي</b>						
	%68	<b>0.667</b>	<b>3.42</b>							



يتضح من الجدول رقم (10) أن جميع المتوسطات الحسابية لعبارات المحور الثالث " المعوقات البشرية " تتحصر بين (3.33 - 3.51) حيث بلغ المتوسط الحسابي للمحور الثالث ككل (3.42) وبوزن نسبي (68%) وهذا يعني أنه حصل على درجة متوسطة وذلك حسب جدول مستوى الاستجابة لعبارات إستمارة الاستبيان.

### جدول (11)

التكرارات والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي لآراء العينة بالنسبة لعبارات المحور الرابع (المعوقات الثقافية) ن = 72

الترتيب	الوزن المئوي %	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابة					العبارات	م
				مرتفعة جداً	مرتفعة	متوسطة	متدنية	متدنية جداً		
6	65.1%	0.952	3.23	10	11	32	11	8	عدم قناعة إدارة التدريب بتبني استراتيجية التدريب الإلكتروني كجزء من برنامج تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بالخدمات التربوية في المؤسسات الرياضية.	1
7	63.2%	0.867	3.17	7	11	35	11	9	قلة اهتمام إدارة المؤسسات الرياضية في بناء ونشر ثقافة التدريب الإلكتروني.	2
5	65.4%	0.877	3.24	10	12	38	12	4	صعوبة تحديد معايير ثابتة لتصادق على جودة المحتوى وهيكلية الدورات التدريبية الإلكترونية في الترويج.	3
4	66.1%	0.941	3.30	14	9	37	9	5	قصور في اتجاه إدارة المؤسسة الرياضية نحو توظيف التدريب الإلكتروني.	4
3	67.2%	1.017	3.37	8	13	34	13	7	صعوبة تطبيق ما تم تعلمه عملياً في بيئة العمل الحقيقية.	5
2	69%	0.945	3.46	11	14	36	14	4	ندرة اعتراف الجهات الرسمية بالشهادات التي تعطي عن طريق التعلم الإلكتروني.	6
1	73.1%	1.027	3.65	10	12	33	12	6	ضعف التوجيه والإرشاد حول استخدام الأجهزة والمعدات التكنولوجية بالطريقة الصحيحة.	7
				الإجمالي						
	67.2%	0.651	3.36							

يتضح من الجدول رقم (11) أن جميع المتوسطات الحسابية لعبارات المحور الرابع (المعوقات الثقافية) تتحصر بين (3.17 - 3.65) حيث بلغ المتوسط الحسابي للمحور الرابع ككل (3.36) وبوزن نسبي (67.2%) وهذا يعني أنه حصل على درجة متوسطة وذلك حسب جدول مستوى الاستجابة لعبارات إستمارة الاستبيان.

### جدول (12)

التكرارات والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي لآراء العينة بالنسبة لعبارات المحور الخامس (المعوقات المادية) ن = 72

الترتيب	الوزن المئوي %	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابة					العبارات	م
				مرتفعة جداً	مرتفعة	متوسطة	متدنية	متدنية جداً		
1	80%	0.912	3.99	16	34	10	8	4	التذبذب في سرعه الانترنت وعجز في السرعه الحقيقيه.	1

2	%76	0.974	3.81	5	6	11	29	21	العجز في التغطية الاعلامية للتدريب الإلكتروني للبرامج الترويجية.	2	
5	%68	1.071	3.40	3	7	12	31	19	الانخفاض في سرعه الانترنت نقل(البيانات) في الشبكة بالمؤسسات الرياضية.	3	
6	%66	1.114	3.32	4	6	14	30	18	صعوبه توافر الحواسيب المرتبطة بالانترنت في المؤسسات الرياضية. للاستخدام في التدريب.	4	
4	%69	1.110	3.45	6	9	13	32	12	صعوبه التواصل الإلكتروني مع المدربين والقائمين على التدريب.	5	
3	%72	1.071	3.60	5	7	12	33	15	الانقطاع المقرر للخدمة التيار الكهربائي بمراكز التدريب.	6	
			<b>3.60</b>	<b>الاجمالي</b>					<b>0.717</b>	<b>%72</b>	

يتضح من الجدول رقم (12) أن جميع المتوسطات الحسابية لعبارات المحور الخامس (المعوقات المادية) تنحصر بين (3.22 - 3.99) حيث بلغ المتوسط الحسابي للمحور الخامس ككل (3.60) وبوزن نسبي (72%) وهذا يعني أنه حصل على درجة كبيرة وذلك حسب جدول مستوى الاستجابة لعبارات إستمارة الاستبيان.

### جدول (13)

التكرارات والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي لأراء العينة بالنسبة لعبارات المحور السادس (المعوقات المالية) ن = 72

الترتيب	الوزن المئوي %	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابة					العبارات	م	
				مرتفعة جداً	مرتفعة	متوسطة	متدنية	متدنية جداً			
1	%74	0.940	3.68	5	10	13	12	32	العجز المالي المخصص لتطوير التدريب الإلكتروني في برامج الترويج لتدريب العاملين بالمؤسسات الرياضية.	1	
2	%73	0.974	3.66	4	8	11	19	30	ندرة وجود مرافق محلية لتصنيع المعدات المطلوبة لعملية التدريب الإلكتروني.	2	
6	%65	0.977	3.27	5	9	14	29	15	ارتفاع تكلفه تزويد خدمه الانترنت بمراكز التدريب.	3	
5	%69	0.900	3.46	3	8	12	33	16	زيادة تكلفة التجهيزات ونتاج المواد التي تخص محتوى الترويج الإلكتروني وتحديثها.	4	
3	%70	0.928	3.52	4	9	9	30	20	مضاعفة تكلفة تركيب المعدات التكنولوجية الترويجية.	5	
4	%70	0.906	3.48	4	8	10	34	16	زيادة تكلفة الصيانة الدورية للأجهزة والمعدات ذات العلاقة بالتدريب الإلكتروني.	6	
			<b>3.51</b>	<b>الاجمالي</b>					<b>0.744</b>	<b>%70</b>	

يتضح من الجدول رقم (13) أن جميع المتوسطات الحسابية لعبارات المحور السادس (المعوقات المالية) تنحصر بين (3.27 - 3.68) حيث بلغ المتوسط الحسابي للمحور السادس ككل (3.51) وبوزن نسبي (70%) وهذا يعني أنه حصل على درجة كبيرة وذلك حسب جدول مستوى الاستجابة لعبارات إستمارة الاستبيان.

### جدول (14)

التكرارات والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي لآراء العينة بالنسبة لعبارات المحور السابع (المعوقات التعليمية) ن = 72

الترتيب	الوزن المئوي %	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابة					العبارات	م
				متدنية جدا	متدنية	متوسطة	مرتفعة	مرتفعة جداً		
2	%70.2	0.888	3.48	4	8	38	12	10	عدم ألفة الإداريين والمخططين بمفهوم تطبيق التدريب الإلكتروني.	1
1	%70.4	0.862	3.50	5	7	37	9	14	نقص التدريب الكافي في مجال تكنولوجيا الترويج للمدربين في المؤسسات الرياضية.	2
4	%65	0.941	3.26	7	10	34	13	8	معارضة أصحاب المصالح توظيف طريقة التدريب الإلكتروني.	3
6	%64.2	0.927	3.26	4	7	36	14	11	حرمان المتدرب من مشاركة المدرب بانفعالاته وملاحظة حركاته الجسدية.	4
5	%64.3	0.939	3.25	3	9	33	15	12	صعوبة التعبير عن فكر وآراء المتدربين.	5
3	%66	0.941	3.32	8	11	32	8	13	محدودية التدريب الإلكتروني لبعض الجوانب السمعية والتطبيقية (المهارية).	6
7	%64	0.940	3.21	9	10	35	11	7	ضعف قدرة المدربين على توظيف آليات التواصل الإلكتروني مع المتدربين.	7
	%66	<b>0.697</b>	<b>3.31</b>	<b>الاجمالي</b>						

يتضح من الجدول رقم (14) أن جميع المتوسطات الحسابية لعبارات المحور السابع (المعوقات التعليمية) تتحصر بين (3.20 - 4.50) حيث بلغ المتوسط الحسابي للمحور السابع ككل (3.31) وبوزن نسبي (66%) وهذا يعني أنه حصل على درجة متوسطة وذلك حسب جدول مستوى الاستجابة لعبارات إستمارة الاستبيان.

### جدول (15)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي لآراء العينة بالنسبة لمحاور استمارة الاستبيان ككل ن = 72

الترتيب	الوزن المئوي %	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المحاور	م
7	%65.8	0.658	3.25	المعوقات الادارية	1
6	%65.6	0.790	3.27	المعوقات الفنية	2
3	%68.7	0.667	3.42	المعوقات البشرية	3
4	%67.5	0.651	3.34	المعوقات الثقافية	4
1	%72.6	0.717	3.60	المعوقات المادية	5
2	%70.5	0.744	3.51	المعوقات المالية	6
5	%66.8	0.697	3.31	المعوقات التعليمية	7
	<b>%68.2</b>	<b>0.526</b>	<b>3.38</b>	<b>الاجمالي</b>	

يتضح من الجدول رقم (15) أن جميع المتوسطات الحسابية لمحاور استمارة الاستبيان تنحصر بين (3.25 - 3.60) حيث بلغ المتوسط الحسابي للمحاور ككل (3.38) وبوزن نسبي (68.2%) وهذا مما يعني وجود معوقات لتطبيق التدريب الإلكتروني في أثناء الخدمة للعاملين بمجال الترويج بالمؤسسات الرياضية بشكل كبير بنسبة تأييد (68.2%) من أفراد العينة الأساسية للبحث وذلك حسب جدول مستوى الاستجابة لعبارات إستمارة الاستبيان.

حصل محور " المعوقات المادية " على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.60)، وبوزن نسبي (72.6%)، وبدرجة كبيرة. ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى الانقطاع المتكرر لخدمة الإنترنت في بعض فترات الذروة، مقارنة العاملين بسرعة الإنترنت في بيوتهم مع السرعة في العمل والذي يشمل ضغوطات وأجهزة أكثر من شبكات البيوت، عدم توافر قاعات التدريب الإلكتروني مجهزة لبعض المؤسسات الرياضية وعدم استخدام تقنيات الربط مثل (الألياف البصرية) Fiber Optic بين المؤسسات الرياضية وبعضها لبعض مع أنها أكثر أماناً وأكثر سرعة وأقل انقطاع من التقنيات الأخرى.

وتتفق نتيجة هذا المحور جزئياً مع نتيجة دراسة كل من حمد المطيري (2012م) (8)، دافي كريستين آن Davis, Chirstine, Anne (2004م) (27) على محدودية توافر أجهزة الحاسوب المتصلة بالإنترنت، مع ضعف في سرعة الإنترنت.

كما حصل محور " المعوقات المالية" على المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.51)، وبوزن نسبي (70.5%)، وبدرجة كبيرة. ويرجع الباحث هذه النتيجة إلى الأزمة المالية التي تعاني منها المؤسسات الرياضية خلال جائحة الكورونا مما يجعلها تصرف النظر عن دعم مثل هذه البرامج وتوجهها نحو البرامج الأكثر أهمية من وجهه نظرها، التكلفة العالية التي ستدفع مقابل زيادة سرعة خدمة الانترنت لتمكن مراكز التدريب بعملها، يتطلب تطبيق التدريب الإلكتروني داخل مؤسسات الرياضية إلى زيادة عدد أجهزة حاسوب، طابعة، ماسح ضوئي، شبكات داخل هذه المؤسسات للحصول على خدمة التدريب الإلكتروني، وزيادة الموارد البشرية العاملة في مجال تركيب وصيانة الأجهزة والمعدات ذات العلاقة بالتدريب الإلكتروني.

وتتفق نتيجة هذا المحور مع نتيجة دراسة كل من على الحربي (2012م) (12)، البوليرو و لوريان آلن Arbolino , Lauren, Allyn (2007م) (26) على الأزمة المالية التي تعاني منها المؤسسات الرياضية والتكلفة العالية التي ستدفع مقابل زيادة سرعة خدمة الانترنت.

وحصل محور " المعوقات البشرية " على المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (3.42)، وبوزن نسبي (68%)، وبدرجة متوسطة. ويرجع الباحث هذه النتيجة إلى مقاومة التغيير للقائمين على التدريب نحو استخدام وتطبيق التدريب الإلكتروني، قلة عدد المتخصصين والخبراء في مجال التدريب الإلكتروني وذلك

بسبب عدم وضع التدريب الإلكتروني ضمن أولويات المؤسسات الرياضية، ضعف الكادر البشري المستهدف لعملية التدريب الإلكتروني في استخدامه للتكنولوجيا الحديثة وتقنيات الانترنت.

وتتفق نتيجة هذا المحور مع نتيجة دراسة كل من وليد سامي (2000م) (26)، كاراجيوجي، ياسمينج، سيميو، ليويز Karagiogi, yiasemingm, Symeou, Loizos (2007م) (30) على قلة الدافعية لدى المتدربين والناج عن زيادة الأعباء الوظيفية داخل المؤسسات الرياضية وشعورهم بعدم الجدوى من التدريب بشكل عام.

كما حصل محور " المعوقات الثقافية " على المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (3.34)، وبوزن نسبي (67%)، وبدرجة متوسطة. ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى وجود قناعة وثقافة لدى القائمين على التدريب بأن التدريب التقليدي والمواجهة بين المدرب والمتدرب يعطي نتائج أفضل من التدريب الإلكتروني عن بعد، مازالت المؤسسات الرياضية تعاني من قصور في نشر ثقافة التدريب الإلكتروني وذلك لعدم وجود متطلبات التدريب الإلكتروني، هناك ضعف في تقبل الكادر البشري (المتدربين) لثقافة تلقي التدريب بشكل الكتروني وذلك لقناعتهم بعدم جدوى الحصول على خبرات ومهارات تفيدهم في حياتهم العملية.

وتتفق نتيجة هذا المحور مع نتيجة دراسة كل من محمد السيد إسماعيل (2016م) (21)، حسين فؤاد (2007م) (7) على أن المؤسسات الرياضية تعاني من قصور في نشر ثقافة التدريب الإلكتروني وذلك لعدم وجود متطلبات التدريب الإلكتروني.

كما حصل محور " المعوقات التعليمية " على المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي (3.31)، وبوزن نسبي (66%)، وبدرجة متوسطة. ويرجع الباحث هذه النتيجة إلى ان يحد التدريب الإلكتروني من التعبير عن الأفكار والآراء الخاصة بالمتدربين ومناقشتها مع المدربين والتعرف إلى آرائهم وأفكارهم بالرغم من استخدام المنتديات والمواقع الإلكترونية المختلفة في مناقشة وإدارة الحوار، تكس المادة العلمية وقلة أخذها بعين الاعتبار لحاجات وآراء المتدربين وتوزيعها على الحلقات التدريبية بشكل يناسب الجميع، التدريب الإلكتروني لا تحدث فيه مشاركة مباشرة (وجهاً لوجه) بين المتدرب والمدرّب مما يؤدي إلى حرمان المتدرب من ملاحظة انفعالات وحركات المدرّب (الخبير) والتي قد يكون لها الأثر في أهمية التدريب.

وتتفق نتيجة هذا المحور مع نتيجة دراسة كل من حمد المطيري (2012م) (8)، دافي كريستين أن Davis, Chirstine, Anne (2004م) (27) على أن التدريب الإلكتروني لا تحدث فيه مشاركة مباشرة (وجهاً لوجه) بين المتدرب والمدرّب مما يؤدي إلى حرمان المتدرب من ملاحظة انفعالات وحركات المدرّب (الخبير) والتي قد يكون لها الأثر في أهمية التدريب.

كما حصل محور " المعوقات الفنية " على المرتبة السادسة بمتوسط حسابي (3.27)، وبوزن نسبي (65%)، وبدرجة متوسطة. ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى هناك ضعف ملحوظ في استخدام برامج الحماية من الفيروسات والاختراق الإلكتروني وهذا يحتاج إلى تكلفة مادية كبيرة من أجل معالجة ذلك الأمر. قلة قاعات التدريب المجهزة بالمعدات المطلوبة لتنفيذ وتطبيق التدريب الإلكتروني، التغيير السريع في عالم التقنيات والتكنولوجيا يحتاج إلى تحديث مستمر في الخدمات التقنية والتي يتم استخدامها مما يعني الحاجة إلى تمويل بشكل كبير ودائم.

وتتفق نتيجة هذا المحور مع نتيجة دراسة كل من نهى القليوبي (2012م) (25)، كاراجيوجي، ياسمينج، سيميو، ليويز Karagiogi, yiasemingm, Symeou, Loizos (2007م) (29) على هناك ضعف ملحوظ في استخدام برامج الحماية من الفيروسات والاختراق الإلكتروني، التغيير السريع في عالم التقنيات والتكنولوجيا يحتاج إلى تحديث مستمر في الخدمات التقنية.

كما حصل محور " المعوقات الإدارية " على المرتبة السابعة بمتوسط حسابي (3.25)، وبوزن نسبي (65%)، وبدرجة متوسطة. ويرجع الباحث هذه النتيجة إلى ان لم تضع المؤسسات الرياضية موضوع تطبيق التدريب الإلكتروني على سلم أولوياتها لذلك فهي لم تخطط لعملية تطبيقه، هناك ضعف في تنفيذ المؤسسات الرياضية السياسات الخاصة بالتطوير التكنولوجي وتفعيله واستخدامه في التدريب الإلكتروني بالرغم من اهتمامها بتوفير المعدات التقنية في مؤسساتها الرياضية، هناك ضعف في العلاقة والتعاون بين البرامج المختلفة للمؤسسات الرياضية ومكتب نظم المعلومات من أجل تطبيق التدريب الإلكتروني.

وتتفق نتيجة هذا المحور مع نتيجة دراسة كل من حمد المطيري (2012م) (8)، محمد الحماحمي، محمد السمنودي، حازم منصور (2011م) (20) على وجود توافق بين أفراد العينة على معوقات التدريب الإلكتروني الإدارية والمتمثلة في (عدم اهتمام إدارة التدريب بتحضير المتدربين إلكترونياً).

ويتفق ماسبق مع كلا من محمد الحماحمي (1999م)، صبحى حسنانين وأمين الخولى (2001م) أن تحديد المعوقات والمشكلات التي تواجه برامج التدريب أثناء الخدمة له بالغ الاثر في معرفة ما يعيق تحقيق أهداف برامج التدريب أثناء الخدمة، ولذلك من الالهية اكتشاف المشكلات المتعلقة بالتدريب الإلكتروني أثناء الخدمة والعمل على تقديم الحلول الواقعية التي تساعد على تلاشي كل المعوقات.

(17: 8) (10: 131)

ويوضح جمال محمد على (2008م) أن التنمية البشرية تعد ذات أهمية للإنسان من أجل الإرتقاء به، كما يعتبر العنصر البشرى في الهيئات هو الأهم في عملية التنمية ورفع كفاءة تلك الهيئات، أذ أنه

بدون الموارد البشرية المؤهلة لا يمكن الإستفادة المثالية من رأس المال والتكنولوجيا المتقدمة وإدارتها بنجاح. (5 : 134)

ومن خلال ماسبق عرضه من تفسير ومناقشة يتم الاجابة على تساؤل البحث الذى ينص على معرفة معوقات تطبيق التدريب الالكترونى أثناء الخدمة للعاملين بمجال الترويج بالمؤسسات الرياضية.

### الاستنتاجات والتوصيات

#### أولاً : الاستنتاجات:

- 1- حصل المحور الاول (المعوقات الادارية) على المرتبة السابعة بدرجة متوسطة بمتوسط حسابى (3.25) ووزن نسبى (65%).
- 2- حصل المحور الثانى (المعوقات الفنية) على المرتبة السادسة بدرجة متوسطة بمتوسط حسابى (3.27) ووزن نسبى (65%).
- 3- حصل المحور السابع (المعوقات التعليمية) على المرتبة الخامسة بدرجة متوسطة بمتوسط حسابى (3.31) ووزن نسبى (66%).
- 4- حصل المحور الرابع (المعوقات الثقافية) على المرتبة الرابعة بدرجة متوسطة بمتوسط حسابى (3.34) ووزن نسبى (67%).
- 5- حصل المحور الثالث (المعوقات البشرية) على المرتبة الثالثة بدرجة متوسطة بمتوسط حسابى (3.42) ووزن نسبى (68%).
- 6- حصل المحور السادس (المعوقات المالية) على المرتبة الثانية بدرجة كبيرة بمتوسط حسابى (3.51) ووزن نسبى (70%).
- 7- حصل المحور الخامس (المعوقات المادية) على المرتبة الاولى بدرجة كبيرة بمتوسط حسابى (3.60) ووزن نسبى (72%).

#### ثانياً : التوصيات:

في ضوء النتائج والبيانات التي توصل إليها الباحث وبناء على الاستنتاجات يوصي الباحث بما

يلي :

1. جعل التدريب الإلكتروني ضمن الخطة الاستراتيجية فى مجال الترويج داخل المؤسسات الرياضية وإعطائه الأهمية والأولوية لتتناسب مع متطلبات التطور التكنولوجي.
2. الحاجة الماسة إلى توفير قاعات مجهزة بالاحتياجات اللازمة لتنفيذ عملية التدريب الإلكتروني، بحيث تشمل الأجهزة الحديثة والمطورة.
3. الاستعانة بالخبراء والمختصين في مجال تصميم ونتاج البرمجيات التدريبية واعتمادهم كجهة مسؤولة عن ملف التدريب العاملين بمجال الترويج.

4. زيادة المخصصات المالية لتطوير عملية التدريب الإلكتروني وذلك وفق خطة استراتيجية مالية يتم من خلالها تطوير عملية التدريب والرقى بها.
5. اهتمام وزارة الشباب والرياضة في بناء ونشر ثقافة التدريب الإلكتروني والعمل على زيادة التوعية لدى العاملين بمجال الترويج بأهمية التدريب الإلكتروني.
6. تلقي المدربين دورات تدريبية في مراكز عالمية لزيادة كفاءتهم وتطوير قدراتهم التدريبية ونقل الخبرات العالمية إلى البيئة المحلية بما ينعكس ايجابياً على المتدربين.
7. التوسع في استخدام تقنيات حديثة في الشبكات مثل الألياف الضوئية بالمؤسسات الرياضية وذلك من أجل زيادة سرعة الانترنت, وبالتالي تسهل عملية تطبيق التدريب الإلكتروني.
8. استفادة المتدربين من التدريب الإلكتروني في تغيير أنماط الانشطة الترويحية التقليدية والانتقال لاستخدام أساليب ترويج متميزة.



## قائمة المراجع

أولاً : المراجع العربية :

- 1- إبراهيم علي صالح : استراتيجيات التسويق الرياضي وأثرها في تطوير أداء المؤسسات الرياضية، جامعة عبدالحميد بن باديس، معهد التربية البدنية والرياضية، 2019م.
- 2- أحمد عبد الرحيم حلوة : برنامج مقترح للتدريب أثناء الخدمة للعاملين بمجال الترويح المائي. رسالة ماجستير، غير منشورة، مكتبة كلية التربية الرياضية للبنين ، جامعة حلوان ، 2010 م.
- 3- أكرام شايب (2019م) : دور التدريب الإلكتروني في تحسين الاداء الوظيفي للعاملين" دراسة ميدانية بمؤسسة كوندور، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة محمد بوضياف، الجزائر.
- 4- تهناني عبد السلام : الترويح والتربية الترويحية، القاهرة، دار الفكر العربي، 2001 م.
- 5- جمال محمد على : التنمية الإدارية فى الإدارة الرياضية والإدارة العامة. القاهرة ، مركز الكتاب للنشر، 2008 م .
- 6- حسن الطعاني: التدريب مفهومه وفعاليتيه وبناء البرامج التدريبية وتقييمها، عمان، دار الشروق، 2002م.
- 7- حسين زايد راشد، أحمد محمد عبد المحسن : دراسة تحليلية لبرامج التدريب أثناء الخدمة لمعاملين بمجال الشباب والرياضة (دراسة مقارنة)، 2019م.
- 8- حمد بن محيا المطيري : " متطلبات التدريب الإلكتروني و معوقاته بمراكز التدريب التربوي بمدينة الرياض من وجهة نظر المدربين". دراسة ماجستير غير منشورة، كلية التربية بجامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية، 2012م.
- 9- خضر الطيبي : التخطيط الإلكتروني من منظور تجاري وفني وإداري، عمان، دار الحامد للنشر والتوزيع، 2008م.
- 10- صبحى حسنانين وأمين الخولى : برامج الصقل والتدريب أثناء الخدمة للعاملين في التربية البدنية والرياضة والترويح والادارة الرياضية والطب الرياضي والإعلام الرياضى والعلاقات العامة للجميع. القاهرة، دار الفكر العربي، 2001م.
- 11- طارق العاني، على التميمي وسمير السامرائي : الشراكة بين مؤسسات التعليم والتدريب المهني وسوق العمل، ط 1، المركز العربية لتنمية والموارد البشرية، القاهرة، 2003م.
- 12- على الحربي : أثر تطبيق التدريب الإلكتروني على الأداء الوظيفي للعاملين بالتطبيق على شركة الاتصالات المتنقلة في المملكة العربية السعودية. مجلة جامعة الملك سعود ، المملكة العربية السعودية، 2012م.

- 13- على الموسوي : التدريب الإلكتروني وتطبيقاته في تطوير الموارد البشرية في قطال التعليم في دول الخليج العربي. مشاركة مقدمة إلى " الندوة الأولى في تطبيقات تقنية المعلومات والاتصالات في التعليم والتدريب جامعة الملك سعود، كلية التربية قسم تقنيات التعليم ، السعودية، 2010م.
- 14- عماد وهبة : فلسفة التدريب الإلكتروني ومتطلباته كمدخل للتنمية المهنية المستدامة لمعلمي التعليم الثانوي العام(دراسة تحليلية ميدانية)، المجلة العلمية لكلية التربية بجامعة أسيوط، 2017م.
- 15- كمال درويش، وليد مرسي : إدارة الموارد البشرية في المجال الرياضي. القاهرة، دار النهضة العربية، 2009م.
- 16- كمال عبد الرحمن درويش ، محمد محمد الحماحمي : رؤية عصرية للترويج وأوقات الفراغ، مركز الكتاب للنشر، القاهرة، 1997م.
- 17- محمد الحماحمي : التدريب أثناء الخدعة في المجال التربوي التعليم - التربية البدنية، القاهرة، مركز الكتاب والنشر، 1999م.
- 18- محمد محمد الحماحمي: الترويج المائي الفلسفة والتسويق، مركز الكتاب والنشر، طبعة أولى، 2004م.
- 19- محمد محمد الحماحمي ، عايدة عبد العزيز : الترويج بين النظرية والتطبيق، ط3، مركز الكتاب للنشر، القاهرة، 2001م.
- 20- محمد الحماحمي ، محمد السمودي ، حازم منصور : دراسة تحليلية لبرامج التدريب أثناء الخدمة لأخصائي الرياضة لجميع بمديريات الشباب والرياضة، المجلة العلمية للتربية البدنية والرياضة. العدد ( 63 ) الجزء الثاني، مكتبة كلية التربية الرياضية للبنين ، جامعة حلوان ، 2011 م.
- 21- محمد السيد إسماعيل : دور برامج التدريب أثناء الخدمة في تنمية الكفايات المهنية لأخصائي الرياضة للجميع بمديريات الشباب والرياضة. رسالة دكتوراه ، كلية التربية الرياضية للبنين ، جامعة حلوان، 2016م.
- 22- محمد الهادي : التعليم الإلكتروني عبر شبكة الإنترنت، القاهرة، الدار المصرية اللبنانية، 2005م.
- 23- المنتدى العربي لإدارة الموارد البشرية 2012م استرجع بتاريخ 2012/12/25م من خلال الموقع : <http://www.hrdiscussion.com/hr49443.html>
- 24- ناهض حسن العطار: معوقات تطبيق التدريب الإلكتروني أثناء الخدمة بمدارس وكالة الغوث في محافظات غزة، وسبل التغلب عليها، الجامعة الإسلامية - غزة، 2015م.
- 25- نهى القليوبي: تقويم برامج التدريب أثناء الخدمة للعاملين بمديريات الشباب والرياضة بجمهورية مصر العربية وفقاً لبعض المتغيرات. المجلة العلمية للتربية البدنية وعلوم الرياضة ، العدد(66) كلية التربية الرياضية للبنين ، جامعة حلوان، 2012 م.

ثانياً : المراجع الاجنبية :

- 26- Arbolino, Lauren, Allyn :(2007), 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.
- 27- Davis, Christine,Anne:(2004), 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.
- 28- John Cowley: :(1992) Personal Management In Libraries. London Bingley.
- 29- Karagiogi, Yiasemingm, Symeou Loizos:(2007), Teachers In-Service Training Needs In Cyprus, European Journal Of Teacher Education, V30
- 30- Noe, Raymond: :(1998) Employee Training and Development. Irwin, McGraw-Hill, Mich.
- 31- Sanger, M. and GreenBowe, T (2001). Addressing student misconceptions concerning electorn flow in electrolyte solutions withinstruction including computer animations and conceptual change strategies, International Journal of Science Education.22(5), 521