

تقويم واقع برامج التدريب أثناء الخدمة لمعلمي التربية الرياضية بجمهورية مصر العربية

د. عمرو يوسف محمود

معلم اول (أ) بوزارة
التربية والتعليم

ملخص البحث باللغة العربية

يهدف البحث في تقويم واقع برامج التدريب أثناء الخدمة لمعلمي التربية الرياضية التي نظمتها وزارة التربية والتعليم بجمهورية مصر العربية لتحديد إيجابيات وسلبيات هذه النوعية من البرامج ، وبلغت عينة الدراسة (١٨٧) من معلمي التربية الرياضية الذين شاركوا في الدورات التدريبية أثناء الخدمة التي أعدت لهم خلال العام الدراسي ٢٠١٣-٢٠١٤ ولقد تم اختيارهم بالطريقة العشوائية بواقع (١١٨) من الذكور وعدد (٦٩) من الإناث ، وذلك بخلاف (٥٠) من أفراد العينة التي تم الاستعانة بهم في اختبار صدق وثبات الاداة ، وقد استخدم الباحث ، بطاقة " تقويم برامج التدريب أثناء الخدمة " التي قام بتصميمها محمد الحماحي وقد توصل الي أهم المعوقات التي تحد من الاستفادة من تلك الدورات التدريبية هي : عدم الاستعداد الجيد من قبل وزارة التربية والتعليم لهذه الدورات التدريبية سواء فيما يرتبط بالتجهيزات او الموضوعات التي يجب تدريسها او المحاضرين الذين يقومون بالتدريس وكلها من المعوقات التي تحول دون الاستفادة من الدورات التدريبية ، فضلا عن اعتماد المحاضرين على وسيلة واحدة تعليمية او تدريبية في عرض الموضوعات .

المقدمة :

تعد مهنة تدريس التربية البدنية من أهم المجالات التعليمية والتربوية التي تهتم بها الدول بوجه عام والدولة المتقدمة بوجه خاص كما أن تحقيق أهداف المهنة يتوقف على العديد من المتغيرات والتي من أهمها مستوي الكفايات التعليمية والتربوية التي تتوافر للمعلم ، ومن ثم تمكنه من أداء عمله بإتقان والإسهام في تحقيق المرودود من عملية التدريس او التعليم .

ويؤكد مالكوم نولز Malcom Knowles على أن مستويات الكفاءة المهنية تتحدد بمقدار المعرفة الأساسية التي يستوعبها العاملين وبالقدرات المتخصصة المرتبطة بالأدوار والأعمال والمهام المطلوب أدائها ، وكذلك بالطابع الشخصي الذي يتم اصفاءه من جانب العاملين على الوظائف التي يقومون بشغلها . (١٥ : ٤٧٦)

ولذا يؤكد محمد الحماحي (١٩٩٩) على انه يجب الاهتمام بالتدريب أثناء الخدمة In Service Training لمعلمي التربية البدنية والرياضة بغرض تنمية جوانبهم المعرفية والمهارية والسلوكية حتي يمكنهم القيام بكفاءة بالمهام التي تتطلبها طبيعة مهنتهم ، كما يجب ان يكون هذا النوع من التدريب إجراء يتم منذ تخرجهم من المؤسسات التعليمية والتربوية التي تتولي عملية إعدادهم المهني ، ويستمر هذا الإجراء معهم طوال مدة خدمتهم ، ليشكل التربية المستديمة مدي الحياة . (١١ : ١٤٦)

وعن أهمية التدريب أثناء الخدمة يوضح عبد الرحمن توفيق (١٩٩٤) انه يعمل على تزويد المتدربين العاملين بالأساليب والخبرات والاتجاهات العلمية والعملية اللازمة لاستخدام المعارف التي سبق الحصول عليها أو الجديدة التي يتم تعلمها بغرض تقديم افضل أداء ممكن في الوظيفة التي يتم شغلها في الوقت الحاضر ، أو بغرض الإعداد للقيام بالمهام الوظيفية المستقبلية ، إلا أن ذلك لا يمكن أن يتحقق إلا من خلال تخطيط علمي للاحتياجات التدريبية لهؤلاء العاملين . (٦: ١٣٢)

ويشير كل من محمد صبحي حسانين وأمين الخولي (٢٠٠١) إلى أن توفير برامج الصقل أو التدريب أثناء الخدمة للمتخصص المهني إنما يتيح له فرص النمو والخبرة والإتقان والجودة في أداء عمله ، كما يلبي له احتياجاته التدريبية ويزوده بالعديد من الحلول النظرية والتطبيقية للمشكلات التي من المتوقع أن تطرأ على الواقع الميداني ، ومن ثم تنمية قدراته على مواجهتها والتغلب عليها . (٨ : ٦٢)

ويعد المعلم اهم دعائم النظام التربوي ، وانه لا يمكن لاي عملية تطويرية ان تكون ذات جدوي اذ اغفلت معايير اختياره واعداه او تقويمه ، اذ انه الدعامة الذي يعتمد عليه المجتمع في بناء وتربية اجياله . كما ان النجاح في مهنة التدريس يعتمد على ما يحدث من اعداد للمعلم قبل الخدمة واثاءها ، كما انه اثناء الخدمة تبرز مشكلات التحسين من الاداء وتقويمه وتطويره . (٨: ١٢٨)

ويؤكد وليم تربي (١٩٩٠) على ان جميع الدول تهتم باعداد المعلم وتاهيله وتدريبه ، وتسعي الى تمكينه من مواصلة ومتابعة التطور في ميادين العلوم المختلفة والمساهمة فيها واثرائها ، باعتباره محور نجاح العملية التربوية وتوجيه مسارها لتحقيق اهدافها . (١٢ : ٦٦)

ونظرا لأهمية التدريب أثناء الخدمة في مجال التربية البدنية والرياضة فان المهتمين بهذا المجال يؤكدون على ضرورة تطوير إعداد المعلمين وتدريبهم بشكل دوري ومستمر وفقا لبرامج تدريب تستند إلى نتائج احدث الدراسات العلمية التي أجريت في هذا المجال التربوي . (٤: ٨٤)

مشكلة البحث :

تتمثل مشكلة الدراسة في انه بالرغم من أهمية التدريب أثناء الخدمة لمعلمي التربية الرياضية ، إلا انه بالاطلاع على الدورات التدريبية لمعلمي التربية البدنية أثناء الخدمة خلال الثلاث اعوام الدراسية الاخيرة ٢٠١١ - ٢٠١٢ ، ٢٠١٢ - ٢٠١٣ ، ٢٠١٣ - ٢٠١٤ ، ٢٠١٤ بوزارة التربية والتعليم تبين انه نظرا لظروف الثورة التي قامت في ٢٥ يناير وما تبعها من احداث كان

لها تأثير سلبي على اقامة المزيد من الدورات التدريبية وقد بلغ عدد الدورات التدريبية خلال الثلاث سنوات الاخيرة (٨) دورات تدريبية ، علي الرغم من أهمية برامج التدريب أثناء الخدمة لمعلمي التربية الرياضية في تطوير مستوي كفاياتهم مما يؤدي إلى مسايرة أدائهم للاتجاهات التدريسية والتربوية المعاصرة ، ومن ثم الارتقاء بمستوي أدائهم وتحقيق أهداف مهنة التربية الرياضية وفقا لما هو مرجو من النواتج التعليمية والتربوية المراد إنجازها ، لذا يحاول الباحث تقويم واقع برامج التدريب أثناء الخدمة لمعلمي التربية الرياضية بهدف التعرف على ايجابياتها وسلبياتها وما تحتاج اليه من تحسين وتطوير .

هدف البحث :

يتحدد هدف البحث في تقويم واقع برامج التدريب أثناء الخدمة لمعلمي التربية الرياضية التي نظمتها وزارة التربية والتعليم بجمهورية مصر العربية لتحديد إيجابيات وسلبيات هذه النوعية من البرامج .

الدراسات المرتبطة :

- دراسة عبد الرحمن سيار (٢٠٠٤) هدفت هذه الدراسة التعرف على أهداف التدريب أثناء الخدمة لمعلمي التربية الرياضية، وكذلك احتياجات المعلمين إلي البرامج التدريبية، أثناء الخدمة وأساليبه، على عينة عشوائية قوامها (١٣٠) من معلمي التربية الرياضية بمدارس التعليم العام بوزارة التربية والتعليم بمملكة البحرين، وكان من أهم ما توصلت إليه الدراسة من نتائج، هي أن يكون للتدريب أثناء الخدمة أهداف تتمثل في زيادة الخبرات المنظمة، والارتقاء بمستوى أداء المعلم من خلال تنمية المعرفة والمعلومات والمهارات والقدرات، وتحفيز المعلم إلى الأداء الجيد والتميز، وحول احتياجات المعلمين إلى مواد دراسية، أكدت الدراسة المواد النظرية والعملية في علوم التربية البدنية والرياضية. وحول أنواع التدريب توصلت الدراسة إلى أن التدريب المتقدم أثناء الخدمة، والتدريب من أجل التطوير والترقية حصلوا على نسب مئوية عالية. وحول المشكلات التي تواجه لتدريب أثناء الخدمة فقد تمثلت في التخطيط، وفي المحتوى، وفي الكفايات التعليمية، والتقدير، والحوافز، والتقويم.

- قام محمد عبد المحسن (٢٠٠٣) بدراسة علمية بعنوان : "احتياجات مدرس التربية الرياضية من التدريب أثناء الخدمة " بهدف تحديد الاحتياجات من برامج التدريب أثناء الخدمة ، وذلك على عينة مكونة من (٩٠) من المدرسين من الذكور والإناث ومن (١٣) موجهة من العاملين في مجال التربية البدنية بمحافظة الفيوم بجمهورية مصر العربية ، تم اختيارهم عشوائيا ، وقد استخدم الباحث الاستبيان كأداة لجمع بيانات دراسته ، وأشارت نتائج الدراسة إلى ضرورة مشاركة المدرسين في تحديد أهداف البرامج التدريبية المعدة لهم وذلك في ضوء احتياجاتهم التدريبية ومراعاة طبيعة التخصص في محتوى تلك البرامج والتأكيد على أهمية تنوع

الموضوعات والخبرات التي يتضمنها هذا المحتوي ، وكذلك التأكيد على أهمية تعدد وسائل التقويم التي يتم استخدامها في قياس مردود المشاركة في برامج التدريب أثناء الخدمة ، وذلك لتحديد مدي استفادة هؤلاء المدرسين من تلك البرامج التدريبية .

- دراسة قام بها فائق ابو حليمه (٢٠٠١) بعنوان : "تقويم البرنامج التدريبي أثناء الخدمة لمعلمي التربية الرياضية من وجهة نظر المعلمين المتدربين في الأردن " بهدف تقويم البرنامج المعد لذلك ، وقد طبقت الدراسة على عينة قوامها (٥١٥) من معلمي التربية الرياضية تم اختيارهم عشوائيا ، وقد استخدم الباحث الاستبيان كأداة لجمع بيانات دراسته ، ودلت النتائج على أهم ما يلي :

١- من إيجابيات البرنامج التدريبي ما يلي : توافر أماكن مناسبة للتدريب ، توافر وسائل الراحة الجسدية والنفسية للمتدربين ، توافر الأجهزة والمعدات اللازمة لتدريب المتدربين ، اتباع الأساليب اللازمة والمتنوعة لتقويم المتدربين من قبل المدربين ، والتي من أهمها التقويم الذاتي للمتدرب .

٢- من سلبيات البرنامج التدريبي ما يلي : عدم مناسبة الأهداف التي تم تحديدها للبرنامج لاحتياجات واهتمامات المتدربين ، عدم اختيار المحاضرين -المدربين - وفقا لمعايير علمية .

- قام بيركويتز Berkowitz (٢٠٠٠) بدراسة بعنوان : " اثر التدريب أثناء الخدمة على استخدام التكنولوجيا والاتجاهات نحو التربية البدنية لدي المعلمين " وذلك بهدف التعرف على مدي استخدام الوسائل التقنية الحديثة في عرض موضوعات البرنامج التدريبي للمتدربين وتقدير مردود البرنامج على اتجاهاتهم نحو التربية البدنية واستخدامهم لهذه الوسائل التعليمية في التحضير لدروسهم وكذلك في أثناء تدريسهم . ولقد طبقت الدراسة على عينة تشتمل على (١٣٣) معلما للتربية البدنية باستخدام الاستبيان كأداة لجمع بيانات الدراسة ، وقد أوضحت النتائج اهم ما يلي:

- ساعدت التقنيات التعليمية التي استخدمها المدربين في عرض موضوعات البرنامج التدريبي كالحاسوب الآلي والفيديو والافلام التعليمية والشفافيات في تقبل المتدربين - المعلمين - للمعلومات التي تم تقديمها لهم .

- تنمية اتجاهات إيجابية لدي المتدربين نحو استخدام التقنيات التعليمية الحديثة في عمليات التحضير للدروس والتدريس وتسجيل الخبرات التعليمية للطلاب.

- وفي دراسة قام بها كونكل Conkle (١٩٩٤) بعنوان : " تحليل اهتمامات معلمي التربية البدنية بالاباما Alabama واحتياجاتهم من برامج التدريب أثناء الخدمة " وذلك بهدف تقدير احتياجاتهم من برامج التدريب التي يرغبون في توافرها لتطوير أدائهم المهني ، وقد طبق استبيان لجمع بيانات الدراسة على عينة مكونة من (٢٦٥) معلم للتربية البدنية يقومون بالعمل في مدارس المرحلة الابتدائية ، وأوضحت النتائج أن توافق البرنامج التدريبي مع احتياجات

المعلمين يعد المطلب الرئيسي لهم حيث أن ذلك لا يتم مراعاته في اغلب الإدارات التعليمية التي تنظم هذه النوعية من البرامج ، كما أشارت النتائج إلى الاهتمام بالجانب التطبيقي أو العملي لمحتوي البرنامج ، وكذلك ضرورة استخدام أساليب متنوعة في تقديم الموضوعات أو المادة التدريبية للبرنامج كالحاسوب الآلي والأفلام التعليمية وورش العمل WorkShop والزيارات الميدانية وأسلوب حل المشكلات Problem Solving .

- قام وايت White (١٩٨٩) بدراسة بعنوان : " احتياجات التدريب أثناء الخدمة لمعلمي التربية البدنية في مدارس South Carolina الحكومية التي تقوم بتعليم الطلاب المعاقين ، وذلك بهدف التعرف على احتياجات هؤلاء المعلمين من برامج التدريب أثناء الخدمة من خلال استخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات من (٩٠) معلم يمثلون عينة الدراسة ، وقد أسفرت النتائج عن أهم ما يلي :

- ضرورة توافر محاضرين من ذوي القدرات العلمية من المتخصصين في مجال التدريب لتقديم موضوعات برامج التدريب .

- ضرورة اختيار الموضوعات المقدمة بالبرامج التدريبية والمرتبطة بطبيعة الإعاقات وبالأجهزة التعويضية فيما يرتبط بالتزود بالمعرفة عن تركيب أجزائها وتطورها ، ومن ثم متابعة ما ادخل عليها من تعديلات .

إجراءات البحث :

منهج البحث

استخدم الباحث المنهج الوصفي لملاءمته لطبيعة الدراسة وبما يتفق مع الهدف منها ، كما استخدم الباحث المنهج الإحصائي المناسب لمعالجة بيانات الدراسة .

مجتمع البحث:

تمثل مجتمع البحث في معلمي التربية الرياضية الذين شاركوا في الدورات التدريبية التي نظمتها وزارة التربية والتعليم بجمهورية مصر العربية خلال العام الدراسي سي ٢٠١٤-٢٠١٥ والذين بلغ عددهم (٤٩٨) من بينهم (٣٦١) من الذكور وعدد (١٣٧) من الإناث مرفق (١) عينة البحث :

اشتملت عينة الدراسة على عدد (١٨٧) من معلمي التربية الرياضية الذين شاركوا في الدورات التدريبية أثناء الخدمة التي أعدت لهم خلال العام الدراسي ٢٠١٣-٢٠١٤ ولقد تم اختيارهم بالطريقة العشوائية بواقع (١١٨) من الذكور وعدد (٦٩) من الإناث ، وذلك بخلاف (٥٠) من أفراد العينة التي تم الاستعانة بهم في اختبار صدق وثبات الاداة .

أداة جمع البيانات :

استخدم الباحث بطاقة " تقويم برامج التدريب أثناء الخدمة " التي قام بتصميمها محمد الحامحي مرفق (٣) وتشتمل بطاقة تقويم برامج التدريب أثناء الخدمة على ستة أبعاد ، وهي :- البعد الأول : دوافع التحاق المتدربين ببرامج التدريب واشتمل على (١٨) عبارة ، البعد

الثاني : إستفادة المتدربين من البرنامج وتتضمن (١٥) عبارة ، البعد الثالث : أسباب الحد من الإستفادة من البرنامج وأحتوي على (٢٧) عبارة ، البعد الرابع : وسائل التدريب وشمل (١٥) عبارة ، البعد الخامس أساليب التقويم وتتضمن (١٢) عبارة ، البعد السادس : آراء المتدربين نحو بعض متغيرات برنامج التدريب وأحتوي على (١٣) عبارة ، وبذلك يكون مجموع مفردات القائمة (١٠٠) مفردة ، وذلك بخلاف البيانات الأولية المرتبطة بالمتدربين. وقد تحددت درجات ميزان التقدير وفقا لإستجابات المبحوثين على مفردات الأبعاد : (نعم) درجتان ، (إلى حدما) درجة واحدة ، (لا) صفر، بينما تحدد للبعد الخامس درجة واحدة للإستجابة بـ (نعم)، وصفر للإستجابة بـ (لا) .

١- الصدق :

- صدق الاتساق الداخلي : تم حساب صدق الاتساق الداخلي بحساب دلالة معامل الارتباط بين العبارة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي له باستخدام معامل ارتباط بيرسون Pearson. وجدول (١) يوضح ذلك.

جدول (١)

قيم معاملات الإرتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية لكل بعد في القائمة (ن=٥٠)

البعد الأول		البعد الثاني		البعد الثالث				البعد الرابع		البعد الخامس		البعد السادس	
ر	م	ر	م	ر	م	ر	م	ر	م	ر	م	ر	م
١	٠.٤٦٤	١	٠.٦٧٥	١٩	٠.٥٥١	١	٠.٣٨٠	١	٠.٤٥٢	١	٠.٥٥٣	١	٠.٥٥٣
٢	٠.٥٧٣	٢	٠.٤٨٢	٢٠	٠.٦٢٧	٢	٠.٦٠١	٢	٠.٤٢٦	٢	٠.٦٦٥	٢	٠.٦٦٥
٣	٠.٤٩٨	٣	٠.٣٧٥	٢١	٠.٤٦٣	٣	٠.٧٩٣	٣	٠.٤٨٩	٣	٠.٧٧٨	٣	٠.٧٧٨
٤	٠.٦٩٢	٤	٠.٧٠٢	٢٢	٠.٧٠١	٤	٠.٦٢٨	٤	٠.٤١٦	٤	٠.٥٠٦	٤	٠.٥٠٦
٥	٠.٦١٥	٥	٠.٧٠٥	٢٣	٠.٧١٧	٥	٠.٨٣٥	٥	٠.٧٣٧	٥	٠.٥٤٢	٥	٠.٥٤٢
٦	٠.٤٥٠	٦	٠.٤٠٨	٢٤	٠.٨٢١	٦	٠.٦٤٢	٦	٠.٤٦٤	٦	٠.٥٤٣	٦	٠.٥٤٣
٧	٠.٥٠٨	٧	٠.٦٦٧	٢٥	٠.٥٩٥	٧	٠.٧٠٠	٧	٠.٤٧٦	٧	٠.٤٥٨	٧	٠.٤٥٨
٨	٠.٥٤٧	٨	٠.٥٩٨	٢٦	٠.٦١٨	٨	٠.٦٤٩	٨	٠.٥٠١	٨	٠.٥٣٢	٨	٠.٥٣٢
٩	٠.٤٣٢	٩	٠.٤٥٦	٢٧	٠.٥٣٣	٩	٠.٧٠٣	٩	٠.٦٣٣	٩	٠.٦٧٨	٩	٠.٦٧٨
١٠	٠.٧٨٥	١٠	٠.٥٢٩			١٠	٠.٧٠٧	١٠	٠.٤٩٣	١٠	٠.٣٧١	١٠	٠.٣٧١
١١	٠.٣٥٢	١١	٠.٤٨٧			١١	٠.٥١٤	١١	٠.٤٨٢	١١	٠.٦٧٤	١١	٠.٦٧٤
١٢	٠.٤٠٨	١٢	٠.٥٩٧			١٢	٠.٧٢٦	١٢	٠.٣٩٧	١٢	٠.٤٤٣	١٢	٠.٤٤٣
١٣	٠.٥٧٨	١٣	٠.٥٧٢			١٣	٠.٥٧٦	١٣		١٣	٠.٥٤٦	١٣	٠.٥٤٦
١٤	٠.٦٥٥	١٤	٠.٤٦١			١٤	٠.٣٠٩	١٤					
١٥	٠.٥٩٣	١٥	٠.٣٢٣			١٥	٠.٤٩١	١٥					
١٦	٠.٦٣٩												
١٧	٠.٦٨٣												
١٨	٠.٥١٤												

* قيمة "ر" الجدولية عند مستوى (٠.٠٥) = ٠.٢٨٨

يتضح من جدول (١) أن قيم معاملات الإرتباط لعبارات أبعاد القائمة جميعها دالة احصائيا، وذلك عند مستوي (٠.٠٥) مما يدل على أن القائمة على درجة مقبولة من الصدق .

جدول (٣)

ثبات أبعاد بطاقة تقويم برامج التدريب أثناء الخدمة (ن=٥٠)

Alpha قيم معامل	عدد العبارات	مسمى البعد	البعد
٠.٧٦١	١٨	دوافع التحاق المتدربين ببرامج التدريب	الأول
٠.٨٦٠	١٥	استفادة المتدربين من برنامج التدريب	الثاني
٠.٨١٤	٢٧	الأسباب التي تحد من استفادة المتدربين من برنامج التدريب	الثالث
٠.٧٤٥	١٥	وسائل التدريب المستخدمة في برنامج التدريب	الرابع
٠.٧١١	١٢	أساليب التقويم المستخدمة لتقدير مخرجات برنامج التدريب	الخامس
٠.٧٩٣	١٣	آراء المتدربين نحو بعض العوامل التنظيمية لبرنامج التدريب	السادس
	١٠٠	المجموع	

يتضح من جدول (٣) أن قيم المعاملات للثبات بطريقة " الفا " تتراوح بين (٠.٧١١)،

(٠.٨٦٠) مما يؤكد على أن القائمة على درجة مقبولة من الثبات

تطبيق البحث : قام الباحث بتطبيق البحث على العينة الأساسية خلال الفترة من ٢/١٠ حتى

٢٠١٤/٣/٥ ، وبعد الانتهاء من التطبيق قام الباحث بتفريغ النتائج بهدف معالجتها احصائياً .

عرض ومناقشة نتائج البحث :

جدول (٤)

التكرارات والنسب المئوية و (٢٤) لعبارات البعد الأول " دوافع الإلتحاق بالبرنامج " (ن=١٨٧)

م	المفردات	التكرارات			مجموع الدرجات المقدر	%	٢٤
		لا	إلى حد ما	نعم			
١	تطوير مهاراتي التي تتطلبها طبيعة عملي	7	35	145	86.9	170.8	
٢	تنمية معلوماتي التي تتطلبها وظيفتي الحالية	9	31	147	86.9	176.5	
٣	تنمية اتجاهاتي السلوكية نحو العمل	29	48	110	71.7	57.6	
٤	معالجة بعض أوجه القصور في أدائي للعمل	31	52	104	69.5	45.3	
٥	التغلب على الكثير من المشكلات التي تواجهني في العمل	33	55	99	67.6	36.3	
٦	التعرف على المستجدات في مجال عملي	25	31	131	78.3	113.8	
٧	التدريب على بعض الأجهزة الحديثة التي يتطلبها العمل	116	32	39	29.4	69.7	
٨	التكيف مع نظام أو برامج العمل الحديثة	29	110	48	55.1	57.6	
٩	مواجهة التغيرات التي تطرأ على أساليب العمل	28	45	114	73.0	66.6	
١٠	تحسين مستوي أدائي في العمل	19	35	133	80.5	122.3	
١١	الحصول على ترقية في مجال العمل	117	41	29	26.5	73.1	
١٢	الحصول على علاوة اضافية في الراتب	116	43	28	26.5	71.2	

جدول (٤)

التكرارات والنسب المئوية و (٢٤) لعبارات البعد الأول " دوافع الإلتحاق بالبرنامج " (ن=١٨٧)

م	المفردات	التكرارات			مجموع الدرجات المقدر	%	٢٤
		لا	إلى حد ما	نعم			
١٣	التمتع بمزايا أثناء مدة التدريب	109	40	38	31.0	52.5	
١٤	تحديث معلوماتي للانتقال إلى وظيفة جديدة	89	54	44	38.0	17.9	
١٥	التزود بمهارات جديدة تتطلبها وظيفتي الجديدة	6	30	151	88.8	193.9	
١٦	التأقلم مع نظام العمل	41	46	100	65.8	34.4	
١٧	عدم اجباري من قبل الإدارة على ترك العمل لعدم مشاركتي من قبل في برامج التدريب أثناء الخدمة	18	40	129	79.6	110.9	
١٨	الابتعاد عن جو العمل الروتيني طول مدة المشاركة في برنامج التدريب أثناء الخدمة	87	45	55	41.4	15.5	

يتضح من جدول (٤) أن استجابات أفراد عينة البحث على عبارات البعد الأول قد تراوحت درجاتها ما بين (٨٨.٨% - ٢٠.٣%) ، وأن العبارات التالية قد حصلت على أكثر من (٨٠%) من استجابات هؤلاء المتدربين وهي : التزود بمهارات جديدة تتطلبها وظيفتي الجديدة ، تطوير مهاراتي التي تتطلبها طبيعة عملي ، تنمية معلوماتي التي تتطلبها وظيفتي الحالية ، كما جاءت قيمة كا ٢ دالة في اتجاه الاجابة بـ (نعم) في هذه العبارات .. ويرى الباحث أن ذلك يرجع إلى أن المعلمين لديهم دافع لتطوير مستوي أدائهم المهني من خلال تنمية المعلومات والتزود بالمهارات والتعرف على المستجدات في المجال ، وهذا يتفق مع رأي كل من محمد عبد الغني وحسن هلال في أن التدريب أثناء الخدمة يثري المعلومات ويولد أفكارا يستوعبها المتدرب بشكل عميق ، كما ينمي المهارات التي تزود قدرة المتدربين على اكتساب وسائل جديدة واستخدام الوسائل المتاحة بطريقة أكثر فاعلية . (٩ : ١٥) ، كما أن بسيوني البرادعي يرى أن من أهم أهداف التدريب اكتساب المهارات وتحسين الأداء وزيادة الكفاءة في العمل (٢ : ٤٧) بينما حصلت العبارات التالية على أقل من (٦٠%) من الدرجات المقدره لكل منها ، وأهمها : الابتعاد عن جو العمل الروتيني طول مدة المشاركة في برنامج التدريب أثناء الخدمة ، التدريب على بعض الأجهزة الحديثة التي يتطلبها العمل ، الحصول على علاوة اضافية في الراتب ، التمتع بمزايا أثناء مدة التدريب ، تحديث معلوماتي للانتقال إلى وظيفة جديدة ويرى الباحث أن ذلك قد يرجع إلى قلة اهتمامهم ومتابعتهم لهذا الجانب في العملية التربوية ، فضلاً عن قلة الدورات التدريبية التي تنمي كفاياتهم ، لهذا أصبحت الحاجة الى مثل هذه الدورات والبرامج والتي تعدمن الضروريات القصوى لتطوير معلمي التربية الرياضية .

جدول (٥) التكرارات والنسب المئوية و(٢٤) لعبارات البعد الثاني " الإستفادة من البرنامج " (ن=١٨٧)

م	المفردات	التكرارات			مجموع الدرجات المقدره	%	٢٤
		لا	إلى حد ما	نعم			
١	زادت معلوماتي في مجال عملي	37	40	110	260	69.5	54.8
٢	نمت مهاراتي التي تتطلبها طبيعة العمل	36	51	100	251	67.1	36.0
٣	أصبحت قادرا على حل المشكلات التي كنت أعاني منها في عملي	28	48	111	270	72.2	60.2
٤	تم معالجة أوجه القصور التي كنت أعاني منها في عملي	27	56	104	264	70.6	48.6
٥	أصبحت قادرا على مواجهة التغيرات الحديثة في العمل	22	43	122	287	76.7	89.3
٦	زادت معرفتي بتشغيل الأجهزة الحديثة في العمل	24	48	115	278	74.3	71.4
٧	حدث تحسن واضح في أدائي للعمل	19	38	130	298	79.7	113.1
٨	قل الفاقد في ساعات عملي	36	40	111	262	70.1	57.2
٩	التحقت بوظيفة جديدة	37	50	100	250	66.8	35.5
١٠	تمت ترقيتي إلى الوظيفة الأعلى	33	51	103	257	68.7	42.4
١١	زاد إنتاجي في العمل	23	49	115	279	74.6	72.2
١٢	تحسنت علاقتي بزملائي في العمل	26	35	126	287	76.7	98.2
١٣	زادت قدرتي على صنع القرار	26	29	132	293	78.3	116.9
١٤	زادت قدرتي على الابتكار في مجال عملي	12	36	139	314	84.0	146.1
١٥	تحقق لي الرضا عن العمل	27	35	125	285	76.2	95.1

يتضح من جدول (٥) أن استجابات أفراد عينة البحث على عبارات البعد الثاني قد تراوحت درجاتها المقدرة ما بين (٨٤ % ، ٦٧.١%) وأن العبارة التالية قد حصلت على أكثر من (٨٠%) من استجابات هؤلاء المتدربين ، وهي : زادت قدرتي على الابتكار في مجال عملي. كما جاءت قيمة كا ٢ دالة في اتجاه الاجابة بـ (نعم) ويرى الباحث أن من أهم أهداف التدريب أثناء الخدمة تحسين مستوى الأداء من قبل العاملين بالمنظمات والمؤسسات ومن ثم معالجة بعض اوجه القصور في أداء العمل ، ويشير إلى ذلك رفاعي محمد رفاعي إذ يرى أن التدريب يكون واجبا عند ظهور بعض المؤشرات التي تدل على وجود بعض نواحي القصور في المعارف والمهارات اللازمة لممارسة العمل بمستوي مناسب من الكفاءة أو يكون بغرض الترقية إلى مناصب اعلي مما يستوجب تحديد نوعية المهارات والمعارف والجوانب السلوكية الضرورية للوظيفة أو المنصب الجديد . (٣ : ١٣١ ، ١٣٢) إذ تُسهم المعلومات الجديدة في تحديد طبيعة المشكلة والبحث عن طرق مناسبة وغير تقليدية لحلها أو مواجهتها ، اهتمام المادة التدريبية والاساليب المستخدمة في تقديمها بزيادة قدره المتدربين على حل المشكلات وقدرتهم على الابتكار . ويؤكد على ذلك وليم تريسي (١٩٩٠) إذ يرى الى انه يجب ان تركز برامج التدريب على المشكلات التي يمكن ايجاد حلول لها ، وذلك من خلال معالجة اوجه القصور في المعارف والمهارات والاتجاهات والاهتمام بالتدريب على حل المشكلات الابداعي Solving Training Creative Problem من خلال الاهتمام بتزويد هؤلاء المتدربين بالخبرات والاساليب المرتبطة بعملية توليد الافكار Brainstorming (١٢) (٢٣، ١٤:

جدول (٦)
التكرارات والنسب المئوية و (٢٤) لعبارات البعد الثالث " أسباب الحد من الإستفادة من البرنامج "
(ن=١٨٧)

م	المفردات	التكرارات			مجموع الدرجات المقدرة	%	٢٤
		نعم	إلى حد ما	لا			
١	محتوي البرنامج لا يناسب مهام عملي	15	43	129	19.5	113.3	
٢	المعلومات التي يقدمها البرنامج ليست حديثة	16	46	125	20.9	101.8	
٣	عدم اهتمام البرنامج بالجانب التطبيقي	30	92	65	40.6	31.0	
٤	مستوي المهارات متقدم جدا ويفوق قدراتي على التعلم	13	45	129	19.0	115.2	
٥	عدم مناسبة محتوى البرنامج لاحتياجات الدارسين	43	53	91	37.2	20.6	

تابع جدول (٦)
التكرارات والنسب المئوية و (٢٤) لعبارات البعد الثالث " أسباب الحد من الاستفادة من البرنامج "
(ن=١٨٧)

م	المفردات	التكرارات			مجموع الدرجات المقدره	%	٢٤
		لا	إلى حد ما	نعم			
٦	المهارات المقدمة من البرنامج كثيرة ولاتناسب مع وقت التدريب عليها	87	48	52	40.6	14.8	
٧	عدم مناسبة مواعيد التدريب لظروف العمل	129	45	13	19.0	115.2	
٨	المحاضرون " المدربين " يعالجون الموضوعات بطرق أكاديمية بعيدة عن الواقع العملي	93	51	43	36.6	23.2	
٩	عدم قدرة المحاضرين على توصيل المعلومات إلى الدارسين	134	35	18	19.0	126.0	
١٠	عدم اهتمام المتدربين بتحفيز الدارسين للمشاركة بفعالية في موضوعات التدريب	28	37	122	24.9	86.4	
١١	عدم التخصص الدقيق للمدربين في الموضوعات التي يقدمونها	30	39	118	26.5	75.3	
١٢	اعتماد المدربين على وسيلة واحدة في عرض موضوعات أو محتويات البرنامج	30	40	117	26.7	72.8	
١٣	عدم التزامي بالحضور في البرنامج	11	39	137	16.3	140.5	
١٤	ليس لدي الرغبة في النمو مهنيًا	16	38	133	18.7	124.1	
١٥	لم احرص بجديّة على الاستفادة من البرنامج	22	43	122	23.3	89.3	
١٦	لم اتمكن من التجاوب مع أحداث برنامج التدريب	20	29	138	18.4	138.5	
١٧	لم يكن لدي الرغبة في الإلتحاق ببرنامج التدريب	19	43	125	21.7	99.2	
١٨	الافتناع باتني لست في حاجة إلى المشاركة في برامج التدريب	20	32	135	19.3	128.3	

تابع جدول (٦)
التكرارات والنسب المئوية و (٢٤) لعبارات البعد الثالث " أسباب الحد من الاستفادة من البرنامج "
(ن=١٨٧)

م	المفردات	التكرارات			مجموع الدرجات المقدره	%	٢٤
		لا	إلى حد ما	نعم			
١٩	ليس لدي تطلع للتعرف على كل ما هو مستحدث أو متطور في مجال عملي	19	49	119	23.3	84.5	
٢٠	الوسائل التعليمية غير متوافرة	30	43	114	27.5	65.6	
٢١	الخدمات غير كافية	22	45	120	23.8	84.3	
٢٢	التأثيث والتجهيزات غير مناسبة	20	36	131	20.3	115.6	
٢٣	المقاعد غير مريحة	19	33	135	19.0	128.7	
٢٤	الإضاءة غير كافية	22	45	120	23.8	84.3	
٢٥	التهوية غير جيدة	18	39	130	20.1	113.8	
٢٦	الضوضاء مزعجة	23	29	135	20.1	127.4	
٢٧	المكان غير مناسب	22	32	133	20.3	121.0	

يتضح من الجدول (٦) أن استجابات أفراد عينة البحث على عبارات البعد الثالث قد تراوحت درجاتها المقدره ما بين (٢٧.٥% ، ١٦.٣%) وكذلك تدل النتائج على انه يوجد الكثير من المعوقات التي تحد من الاستفادة من البرنامج ويرى الباحث ان ذلك يرجع الي عدم الاستعداد الجيد من قبل وزارة التربية والتعليم لهذه الدورات التدريبية سواء فيما يرتبط بالتجهيزات او الموضوعات التي يجب تدريسها او المحاضرين الذين يقومون بالتدريس وكلها من المعوقات التي تحول دون الاستفادة من الدورات التدريبية ، فضلا عن اعتماد المحاضرين على وسيلة واحدة تعليمية او تدريبية في عرض الموضوعات ، حيث يشير كل من محمد صبحي حسانين وامين الخولي (٢٠٠١) ان الاسلوب التقليدي التي يستخدمه المحاضرون في برامج التدريب على المستويين النظري او التطبيقي انما يعد من المشكلات التي تواجه التدريب اثناء الخدمة

(٨ : ٩٥) كما ان تركيز البرنامج التدريبي على الجانب النظري دون الاهتمام الكاف بالجانب لتطبيقي لما يتم التدريب عليه ، وقد يرجع ذلك الى عدم مراعاة التوازن بين الجانبين النظري والتطبيقي ، او لعدم مناسبة المدة المقررة لتنفيذ البرنامج مما يؤدي الى اغفال عملية التطبيق وتركيز المحاضرين على التذليل النظري عن بعض النماذج التطبيقية وكذلك لعدم تنفيذ برامج التدريب اثناء الخدمة على راس العمل - في موقع العمل - ولاهمية الجانب التطبيقي ، يشير وليم تريسي (١٩٩٠) الى انه يجب ان تهتم برامج التدريب اثناء الخدمة باتاحة الفرص المتعددة للمتدربين لتطبيق المعلومات والمهارات الجديدة التي يتم تعليمها (١٢ : ١٥)

جدول (٧) التكرارات والنسب المئوية و(٢٤) لعبارات البعد الرابع " وسائل التدريب " (ن=١٨٧)

م	المفردات	التكرارات			مجموع الدرجات المقدر	%	٢٤
		نعم	الى حد ما	لا			
١	المحاضرة	140	29	18	309	82.6	146.2
٢	حلقات النقاش	119	41	27	279	74.6	78.9
٣	السيورة	125	45	17	295	78.9	100.8
٤	التسجيل الصوتي	16	46	125	78	20.9	101.8
٥	الافلام السينمائية	17	45	125	79	21.1	100.8
٦	عرض الفيديو	22	48	117	92	24.6	77.4
٧	الشفافيات	38	48	101	124	33.2	36.8
٨	الشرائح الفيلمية " Slides "	42	46	99	130	34.8	32.5
٩	النماذج أو التطبيقات العملية	27	40	120	94	25.1	81.4
١٠	الزيارات الميدانية	38	44	105	120	32.1	44.1
١١	تمثيل الأدوار	39	46	102	124	33.2	38.3
١٢	عرض الأبحاث والدراسات العلمية المدعمة لموضوعات التدريب	50	51	86	151	40.4	13.5
١٣	عرض الإحصائيات المرتبطة بموضوع التدريب	47	45	95	139	37.2	25.7
١٤	عرض الرسومات والصور الموضحة لموضوعات التدريب	46	45	96	137	36.6	27.3
١٥	عرض الأشكال البيانية لنتائج التجارب أو الدراسات التي تناولت موضوعات التدريب	49	50	88	148	39.6	15.9

يتضح من جدول (٧) أن استجابات أفراد عينة البحث على عبارات البعد الرابع قد تراوحت ما بين (٨٢.٦ % ، ٢٠.٩ %) وأن أكثر وسائل التدريب استخداماً من قبل المحاضرين هي : المحاضرة ، السيورة ، حلقات النقاش ، وقد أكد على ذلك قيمة (كأ) ، ويرى الباحث أن ذلك يرجع ويرى الباحث ان ذلك قد يرجع الى : عدم اهتمام الادارة المسؤولة عن تنظيم الدورات التدريبية بتوفير العديد من هذه الوسائل التدريبية كالأفلام السينمائية او اجهزة الفيديو . عدم توافر الوقت للربط بين الجانب النظري والعملية او التطبيقي وذلك خلال المدة المقررة للبرنامج ككل او لكل موضوع على حده ، كما ان ذلك يرتبط ايضا بالزيارات الميدانية . عدم التاكيد في اثناء عرض موضوعات التدريب على عرض نتائج الدراسات العلمية المرتبطة بهذه الدراسات .

جدول (٨)
التكرارات والنسب المئوية و (٢٤) لعبارات البعد الخامس " أساليب التقويم " (ن=١٨٧)

م	المفردات	التكرارات		مجموع الدرجات المقدره	%	٢٤
		لا	نعم			
١	عقد اختبار تحريري في نهاية فترة برنامج التدريب	148	39	39	20.9	63.5
٢	اجراء اختبار شفوي في نهاية فترة البرنامج	150	37	37	19.8	68.3
٣	عقد اختبار تحريري واخر شفوي في نهاية فترة البرنامج	138	49	49	26.2	42.4
٤	اعطاء درجة أو تقدير للأوراق الدراسية المقدمة من المتدربين	136	51	51	27.3	38.6
٥	منح تقديرات على مناقشة الدارسين مع المدربين حول موضوعات البرنامج	138	49	49	26.2	42.4
٦	تقديم مشروعات عمل ترتبط بموضوعات البرنامج يشارك المتدربون في تقديمه	140	47	47	25.1	46.3
٧	اجراء اختبار عملي في نهاية فترة البرنامج	139	48	48	25.7	44.3
٨	عقد اختبار عملي وآخر تحريري في نهاية فترة البرنامج	137	50	50	26.7	40.5
٩	عقد اختبار عملي وآخر شفوي في نهاية فترة البرنامج	131	56	56	29.9	30.1
١٠	عقد اختبارات عملية وتحريرية وشفوية في نهاية فترة التدريب	131	56	56	29.9	30.1
١١	يتم التقويم وفقا لساعات الحضور التي يحرص المتدرب عليها للانتظام في البرنامج	51	136	136	72.7	38.6
١٢	لا يوجد تقويم لمخرجات " نتائج " البرنامج	131	56	56	29.9	30.1

يتضح من جدول (٨) أن استجابات أفراد عينة البحث على عبارات البعد الخامس قد تراوحت ما بين (٧٢.٧ % ، ١٩.٨ %) وأن أكثر أساليب التقويم استخداما من قبل المحاضرين هي : يتم التقويم وفقا لساعات الحضور التي يحرص المتدرب عليها للانتظام في البرنامج ، ويرى الباحث أن ذلك قد يرجع إلى عدم اهتمام إدارة البرامج بتقويم البرامج التدريبية لمعرفة مدى التغيير الذي يطرأ على المعارف والمهارات والقدرات السلوكية للمتدربين نتيجة مشاركتهم في البرنامج. ويؤكد بسيوني البرادعي على أنه يجب تقويم مدى تفاعل المتدربين ومدى استفادتهم من البرنامج التدريبي وتحديد مدى التغيير الحادث في سلوكياتهم ، وكذلك تحديد مدى تأثير البرنامج التدريبي على أهداف المنظمة من خلال قياس جودة الأداء والرضا الوظيفي للعاملين (المتدربين) . (٢ : ٥١ ، ٥٢) ، كما أن أبراهيم درويش يشير إلى أن الإفتقار إلى التقويم المبني على أسس علمية يُعد من أبرز المشكلات التي تواجه التدريب (١ : ١١١ ، ١١٢)

جدول (٩)

التكرارات والنسب المئوية و(٢٤) لمفردات البعد السادس " التساؤلات حول البرنامج " (ن=١٨٧)

م	المفردات	التكرارات			مجموع الدرجات المقدره	%	٢٤
		لا	إلى حد ما	نعم			
١	هل حقق البرنامج توقعاتك منه ؟	29	40	118	52.9	75.6	
٢	هل أهداف البرنامج كانت واضحة للمتدربين ؟	23	38	126	54.0	99.4	
٣	هل توفيت بداية برنامج التدريب كان مناسباً؟	17	39	131	55.9	117.4	
٤	هل كان يتم تحديد أو توفير المصادر العلمية " المراجع " قبل بداية البرنامج بوقت كاف ؟	55	87	45	58.6	15.5	
٥	هل مستوي الدراسة كان مناسباً لمستوي خبراتك السابقة ؟	10	42	135	58.6	135.4	
٦	هل كان يوجد تكامل بين موضوعات البرنامج ؟	18	54	115	59.6	77.2	
٧	هل توزيع الساعات التدريبية على ايام البرنامج كان مناسباً ؟	28	49	110	55.6	58.2	
٨	هل كانت أساليب التدريب مناسبة لموضوعات البرنامج ؟	10	41	136	58.3	138.4	
٩	هل كان يوجد تفاعل بين الدارسين والمحاضرين المشاركين في برنامج التدريب ؟	51	91	45	60.7	20.1	
١٠	هل كانت وسائل التقويم مناسبة للحكم على مدي استفادة الدارسين من برنامج التدريب ؟	38	49	100	52.9	35.1	
١١	هل كانت الإدارة مهتمة بحل المشاكل التي تواجه المتدربين في أثناء مشاركتهم في البرنامج ؟	81	51	55	42.0	8.5	
١٢	هل مدة البرنامج كانت كافية لتحقيق الإستفادة الكاملة ؟	92	41	54	36.4	22.5	
١٣	هل ترحب مرة أخرى بالاشتراك في برنامج التدريب أثناء الخدمة ؟	33	52	102	55.1	40.8	

يتضح من جدول (٩) أن استجابات أفراد عينة البحث على عبارات البعد السادس قد تراوحت ما بين (٦٠.٧% - ٣٦.٤%) ويرى الباحث ان البرامج التدريبية التي تعقدتها وزارة التربية والتعليم لم تراعي العديد من الاعتبارات التخطيطية والتنظيمية ، وذلك فيما يرتبط بتحديد التوقيت المناسب لبدء الدورات التدريبية للمعلمين ، وتوزيع عدد الساعات التدريبية على ايام البرنامج . مراعاة اهم المعايير العلمية في اختيار المدربين - المحاضرين - وذلك فيما يرتبط بالخبرة ومجال التخصص وبالقدرة على تحفيز وتوجيه وارشاد المتدربين ، وهذا ادي الى عدم اشباع المتدربين من معلمي التربية الرياضية للجانب النظري والتطبيقي وعدم احساسهم بالاستفادة المطلوبة من حضورهم لهذه الدورات ، حيث يشير عبد الرحمن توفيق (١٩٩٤) انه عند تصميم برامج التدريب اثناء الخدمة مراعاة ما يلي : (٦ : ٢٤٤) تحديد اهداف وموضوعات البرنامج في ضوء احتياجات المتدربين ، تسلسل وتتابع الموضوعات والمواد التدريبية التي يتم استخدامها في تحقيق الاهداف المرجوه ، تحديد الوقت اللازم لتدريس كل موضوع او تحقيق كل هدف ، مما يؤدي الى توزيع زمن التدريب بطريقة مناسبة على موضوعات التدريب .

الاستنتاجات :

فى ضوء نتائج البحث وفى إطار العينة التى طبق عليها أداة جمع البيانات " بطاقة تقويم برامج التدريب أثناء الخدمة" وفى ضوء المعالجة الإحصائية للبيانات، توصل الباحث إلى أهم الإستنتاجات التالية :

١- أهم دوافع الالتحاق بالدورات التدريبية لمعلمي التربية البدنية التزود بمهارات جديدة تتطلبها وظيفتي الجديدة ، تطوير مهاراتي التى تتطلبها طبيعة عملي ، تنمية معلوماتي التى تتطلبها وظيفتي الحالية .

٢- أهم أنواع الاستفادة العائدة على هؤلاء المعلمين من مشاركتهم فى هذه الدورات التدريبية هي زادت قدرتي على الابتكار فى مجال عملي، الا انه يوجد العديد من نواحي القصور فى المعارف والمهارات والاتجاهات التى يحصل عليها المعلمين .

٣- أهم المعوقات التى تحد من الاستفادة من تلك الدورات التدريبية هي : عدم الاستعداد الجيد من قبل وزارة التربية والتعليم لهذه الدورات التدريبية سواء فيما يرتبط بالتجهيزات او الموضوعات التى يجب تدريسها او المحاضرين الذين يقومون بالتدريس وكلها من المعوقات التى تحول دون الاستفادة من الدورات التدريبية ، فضلا عن اعتماد المحاضرين على وسيلة واحدة تعليمية او تدريبية فى عرض الموضوعات .

٤- أهم وسائل التدريب التى يتم استخدامها من قبل المحاضرين فى عرض المادة التدريبية أو موضوعات التدريب هي : المحاضرة ، السبورة ، حلقات النقاش.

٥- أهم أساليب التقويم التى يتم استخدامها من قبل إدارة الدورات التدريبية لمعلمي التربية البدنية هي : يتم التقويم وفقا لساعات الحضور التى يحرص المتدرب عليها للأنظام فى البرنامج

٦- لم تراعي وزارة التربية والتعليم العديد من الاعتبارات التخطيطية والتنظيمية ، وذلك فيما يرتبط بتحديد التوقيت المناسب لبدء الدورات التدريبية للمعلمين ، وبتوزيع عدد الساعات التدريبية على ايام البرنامج . مراعاة اهم المعايير العلمية فى اختيار المدربين - المحاضرين - وذلك فيما يرتبط بالخبرة ومجال التخصص وبالقدرة على تحفيز وتوجيه وارشاد المتدربين

التوصيات:

فى ضوء نتائج الدراسة وفى إطار العينة التى اجري عليها تطبيق الدراسة فان الباحث يوصي بأهم ما يلي :

- ضرورة مراعاة المسؤولين عن التخطيط للدورات التدريبية بوزارة التربية والتعليم لاحتياجات معلمي التربية الرياضية حتى يزداد فعالية تحقيق الأهداف المرجوة من هذه الدورات .
- التأكيد على ربط الجانب النظري بالجانب التطبيقي لتنمية كفايات معلمي التربية الرياضية وذلك وفقا للأسس والمعايير العلمية في مجال التدريس.
- مراعاة التنوع في استخدام الأساليب والوسائل التدريبية في تنفيذ محتوى الدورات التدريبية والعمل على توفيرها من قبل القائمين على ادارة هذه الدورات .
- الاهتمام بالتنوع في أساليب التقويم لتحديد مدي استفادة المتدربين من البرامج التدريبية المعدة لهم - تقويم المخرجات - وذلك من خلال عقد اختبارات للمتدربين في نهاية مدة البرنامج ، أو تقديم المتدربين مشروعات عمل ترتبط بموضوعات التدريب .

قائمة المراجع

١. ابراهيم درويش : دراسة الإدارة العامة ، القاهرة ، دار النهضة العربية ، ١٩٩٥ .
٢. بسيوني البرادعي : تنمية مهارات تخطيط الموارد البشرية " دليل عملي " ، القاهرة ، ايتراك للنشر والتوزيع ، ٢٠٠٥ .
٣. رفاعي محمد رفاعي : إدارة الأفراد . القاهرة ، دار الهانى للطباعة ، ١٩٩٣ .
٤. عادل صالح ، مؤيد السالم (٢٠٠٩) : إدارة الموارد البشرية " مدخل استراتيجي " ، الطبعة الثالثة ، الأردن ، أريد ، عالم الكتاب الحديث للنشر والتوزيع .
٥. عبد الرحمن أحمد السيار (٢٠٠٤) : " واقع التدريب أثناء الخدمة لمعلمي التربية الرياضية في مملكة البحرين "، مجلة العلوم التربوية والنفسية، جامعة البحرين، المجلد (٥)، العدد (٤).
٦. عبد الرحمن توفيق : التدريب : الأصول والمبادئ العلمية : موسوعة التدريب والتنمية البشرية . القاهرة ، مركز الخبرات المهنية للإدارة ، ١٩٩٤ .
٧. فائق أبو حليلة : تقويم البرنامج التدريبي أثناء الخدمة لمعلمي التربية الرياضية من وجهة نظر المعلمين المتدربين في الأردن . المؤتمر العلمي الدولي " الرياضة والعولمة " الذي نظمته كلية التربية الرياضية للبنين بجامعة حلوان في الفترة من ٥-٦ أبريل ٢٠٠١ ، المجلد الثاني للمؤتمر .

٨. محمد صبحي حسانين ، أمين الخولي : برامج الصقل والتدريب أثناء الخدمة للعاملين في التربية الرياضية والترويح والإدارة الرياضية والإعلام الرياضي والرياضة للجميع . القاهرة ، دار الفكر العربي ، ٢٠٠١ .
٩. محمد عبد الغني ، حسن هلال : دراسة الاحتياجات والتخطيط للتدريب ، القاهرة ، مركز تطوير الأداء والتنمية ، ٢٠٠٣ .
١٠. محمد عبد المحسن: احتياجات مدرس التربية الرياضية من التدريب أثناء الخدمة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، مكتبة كلية التربية الرياضية للبنين بجامعة حلوان ، القاهرة ، ٢٠٠٣ .
١١. محمد محمد الحماحي : التدريب أثناء الخدمة في المجال التربوي : التعليم - التربية البدنية . القاهرة ، مركز الكتاب للنشر ، ١٩٩٩ .
١٢. وليم تربسي : تصميم نظم التدريب والتطوير : ترجمة سعد الجبالي ، المملكة العربية السعودية ، معهد الإدارة العامة ، الإدارة العامة للبحوث ، ١٩٩٠ .
13. Berkowitz , Rebecca : Effects of in service training on technology practices and attitudes of physical education teachers , Ph.D , the – Ohio- State – University, 2000.
14. Conkle ,Martin : Analysis of Albama Physical Education Teaching Concerns , In Service Needs And Preferred In Service Program Features .& A.L. ,Volume 55 ,No 9, 1994
15. Malcom Knowles : the practice of Education , Containing professional education , in ALA World encyclopedia of library and information re services .2nd ed, Chicago, ALA , cited in Elizabeth , stone : Library education , 1986.
16. White ,Charles : The In Service Needs of South Carolina Public School Physical Educators Providing Instruction to Handicapped Students Colombia , University of Missouri ,1989.