

## دراسة تحليلية لمشكلات التدريب أثناء الخدمة لمصممي العروض الرياضية

د. سيد عبد الحميد علي

دكتوراه الترويح الرياضي

بكلية التربية الرياضية للبنين بالقاهرة

### المقدمة ومشكلة البحث

يشير مالكوم نولز Malcom Knowles (١٩٨٦) على أن مستويات الكفاءة المهنية تتحدد بمقدار المعرفة الأساسية التي يستوعبها العاملون وبالقدرات المتخصصة المرتبطة بالأدوار والأعمال والمهام المطلوب أدائها، وكذلك بالطابع الشخصي الذي يتم اصفاءه من جانب العاملين على الوظائف التي يقومون بشغلها. ( 19 : ٤٧٦ )

ويرى كل من محمد صبحي حسانين وأمين الخولي (٢٠٠١) إلى أن التنمية البشرية تعد بمثابة تنمية للقدرة الإبداعية للإنسان من خلال تفجير الطاقات الكامنة وتوظيفها لسعادة الفرد والمجتمع ، كما أن تنمية البشر تعتبر أكثر فاعلية من تنمية الموارد المادية أو رأس المال العيني الذي لا يمكن أن يؤدي ثماره دون تفاعل إيجابي ومؤثر من الموارد البشرية ، وذلك لأن الإنسان يعد هو صانع الحضارة والتاريخ . ( ١٣ : ٥ )  
ويعرف محمد عبد الغني وحسن هلال (٢٠٠١) التدريب بأنه مجهود ونشاط منظم ومخطط لإكساب أو تعديل وتطوير أو تغيير معارف ومهارات واتجاهات المستفيدين منه ، وذلك بغرض الوصول إلى أفضل صور للأداء الإنساني لتحقيق الأهداف المطلوبة . ( ٢٨ : ١٥ )

كما يرى باري كيشواي (٢٠٠٦) أن الإستعانة بعملية التدريب يؤدي إلى تحقيق نوع من التغيير في المعرفة أو المهارات أو الخبرات أو السلوك أو الاتجاه ، والذي من شأنه تعزيز كفاءة العاملين بالمؤسسات وتحسين مستوى أدائهم الوظيفي ، كما أنه يساعد العاملين والمستجدين على أن يألفوا المتطلبات المرتبطة بوظيفة ما وبالمتطلبات المرتبطة بكل من تلك المؤسسات . ( ٤ : ١٢٠ )

كما يشير 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 . ( 13 : ٦٢ )

ويؤكد بسيوني البرادعي (٢٠٠٥) على أنه يجب تقويم البرامج التدريبية لمعرفة مدى التغيير الذي حدث في المعارف والمهارات والقدرة السلوكية نتيجة المشاركة في هذه البرامج . ( ٥ : ٥١ )

ويرى الباحث انه لكي يقوم مصمم العروض الرياضية بعملهم على اكمل وجه، لابد أن يُهيأ لهم الإعداد المناسب ليقوم بمهامهم ومسؤولياتهم، وهذا يتطلب إمدادهم بالبرامج والخبرات، وتقديم الفرص التي لا بد أن تهيأ لهم من خلال برامج موضوعة على أسس علمية، ذات أهداف واضحة ومحددة، وأن تتاح له الفرصة لاستغلال كل قدراتهم وإمكاناتهم، بهدف الوصول إلى نتائج مرضية ومثمرة، وبذلك يكون قد أسهمت البرامج

بشكل جدي فيما هو منوط بها.. كما إن إعداد مصممي العروض الرياضية قبل الخدمة ( فترة الإعداد الأكاديمي ) لا يوفر لهم سوى الأساس الذي يساعدهم على البدء في ممارسة عملية التصميم والإعداد، وهي بالنسبة لهم نقطة البداية، وعليه فإن برنامج الإعداد أثناء الخدمة هو امتداد طبيعي للإعداد قبل الخدمة، ويعني هذا أن التعليم المستمر بالنسبة لمصممي العروض الرياضية جزء لا يتجزأ من عملية إعدادهم، وأن يستمر هذا الإعداد طيلة عملهم في المجال بهدف الحصول على معرفة جديدة، واكتساب ممارسات ضرورية وخبرات جديدة ليلحق بكل ما هو جديد فيه وليعوضوا ما فاتهم أثناء إعدادهم قبل الخدمة.

ومن هذا المنطلق فانه من الواجب إعداد مصممي العروض الرياضية ومن ثم تدريبهم، فالتدريب هو إعداد وتأهيل الأفراد فنياً ومهنيًا وإكسابهم إمكانيات ومهارات ترفع من قدراتهم الإنتاجية والتدريب بمفهومه العلمي يستهدف أساساً تحقيق النمو الذاتي المستمر في كافة المستويات لرفع مستوى الأداء والارتقاء بالمستوى العلمي والمهني والثقافي لهم ما يحقق طموحهم واستقرارهم النفسي ورضاهم المهني تجاه عملهم، وإخلاصهم في أداء رسالتهم

ومن هنا تبرز أهمية التدريب أثناء الخدمة باعتباره السبيل للنمو المهني وللحصول على مزيد من الخبرات وكل ما من شأنه رفع مستوي ادائهم .، وعليه فإن برنامج الإعداد أثناء الخدمة هو امتداد طبيعي للإعداد قبل الخدمة، ويعني هذا أن التعليم المستمر بالنسبة للمصمم جزء لا يتجزأ من عملية إعداده، وأن يستمر هذا الإعداد طيلة عمله في المجال بهدف الحصول على معرفة جديدة ؛ ليلحق بركب النمو والتطور ؛ وليعوض ما فاتته أثناء إعداده قبل الخدمة ، ومن خلال تحليل الدراسات التي تناولت برامج التدريب أثناء الخدمة اظهرت نتائجها انه يوجد تأثير ايجابي على اداء المتدربين كدراسة محمد الحماحي ومحمد السمودي وحازم منصور (٢٠١١) ، دراسة صبيح ( ٢٠٠٦ ) ودراسة رودولف Rudolph (٢٠٠٢) بينما اشارت نتائج دراسة عبد الرحمن سيار (٢٠٠٤) ان برامج التدريب ليست على المستوي المطلوب ، وان الاستفادة من البرامج ليست بالقدر المطلوب ، وعلى الرغم من اهتمام وزارة الشباباقامة العديد من دورات التدريب أثناء الخدمة الا انه يوجد العديد من المشكلات التي تقابل مصممي العروض الرياضية لذا يحاول الباحث من خلال هذا البحث التعرف على اهم المشكلات التي تواجه مصممي العروض الرياضية من برامج التدريب أثناء الخدمة .

#### هدف البحث :

يهدف البحث إلى التعرف على اهم مشكلات التدريب أثناء الخدمة لمصممي العروض الرياضية والمرتبطة بكل من " الاهداف - المحتوي - المدربون - المتدربون - مكان التدريب - التقويم".  
الدراسات السابقة

- قام كل من محمد الحماحي ومحمد السمودي وحازم منصور (٢٠١١) (١٢) بدراسة بعنوان " دراسة تحليلية لبرامج التدريب أثناء الخدمة لأخصائي الرياضة للجميع بمديريات الشباب والرياضة " وقد أسفرت الدراسة عن أهم النتائج التالية : تحددت أهم الإحتياجات التدريبية لإخصائي الرياضة للجميع في : تطوير المهارات التي تتطلبها طبيعة العمل ، التعرف على المستجدات في المجال ، كما تحددت أهم أنواع الاستفادة

- العائدة على المتدربين في : زيادة حصيلة المعلومات ، القدرة على مواجهة التغيرات الحديثة في العمل ، زيادة القدرة على الابتكار، تنمية المهارات التي تتطلبها طبيعة العمل .
- قام فتحي أحمد صبيح (٢٠٠٦) (١٠) بدراسة هدفت الى اثر التدريب اثناء الخدمة على المناهج الفلسطينية الحديثة لمعلمي المرحلة الاساسية بوزارة التربية والتعليم بمحافظة غزة ، وتوصل الى ان خطط التدريب غير واضحة ولا يؤخذ برأي المتدربين فيها ولا تبني على حاجات المتدربين ، كما ان اهداف الدورات غير واضحة وغير معلنة وغير محددة ، كما ان الفائدة التي حصل عليها المتدربون غير كافية.
- دراسة عبد الرحمن سيار (٢٠٠٤) (٨) هدفت هذه الدراسة التعرف على أهداف التدريب أثناء الخدمة لمعلمي التربية الرياضية، 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.
- قام محمد عبد المحسن (٢٠٠٣) (١٦) بدراسة علمية بعنوان : "احتياجات مدرس التربية الرياضية من التدريب أثناء الخدمة" ، 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 المحتوى .
- قام رودولف Rudolph (٢٠٠٢) (٢٠) بدراسة هدفت الى التعرف على اثر التدريب اثناء الخدمة على اتجاهات المتدربين وكفاءتهم حيث توصلت الدراسة الى نتائج عديدة كان من اهمها انه توجد فروق دالة احصائيا في اتجاهات المتدربين نحو مهنة التدريس تعزي الى برامج التدريب اثناء الخدمة لمصلحة المتدربين الذين التحقوا بدورات تدريبية اكثر من غيرهم ، كما اشارت النتائج الى التأثير الايجابي لهذه الدورات في فعالية المتدربين التدريسية .
- قام ستايلر Sattler (٢٠٠١) (٢١) بدراسة هدفت الى معرفة المتطلبات الاساسية والاحتياجات التدريبية للمعلمين اثناء الخدمة من وجهة نظر المتدربين ومديري المدارس وقد توصلت الي نتائج منها وجود فروق دال احصائيا بين اداء المتدربين والمدرسين فيما يتعلق بالاحتياجات التدريبية للمعلمين اثناء الخدمة ، حيث اظهر مدرء المدارس اهتماما اكبر بضرورة تدريب المتدربين اثناء الخدمة
- قام اندرسون Andersson (٢٠٠٠) (١٨) بدراسة هدفت الى معرفة تاثير مشاركة المتدربين في الدورات التدريبية اثناء الخدمة على ادائهم التدريسي ، وقد اسفرت النتائج ان (٩٠%) من المتدربين اصبحو اكثر فاعلية في ادائهم التدريسي ، كما اصبحو اكثر اهتماما واستخداما لطرق التدريس والانشطة التطبيقية التي تدربوا عليها .

#### إجراءات البحث

- منهج البحث : استخدم الباحث المنهج الوصفي بطريقة المسح لملائمته وطبيعة البحث .
- عينة البحث : تم اختيار العينة بالطريقة العمدية من مصممي العروض الرياضية ممثلين لكافة محافظات

جمهورية مصر العربية اثناء مشاركتهم في فعاليات الدورة التدريبية التي قامت بتنظيمها وزارة الشباب بالمركز الاولمبي بالمعادي وقد بلغ حجم العينة (٦١) فردا .

، كما تم الاستعانة بعدد (٢٥) فردا لحساب المعاملات العلمية (الصدق - الثبات) .

**أدوات جمع البيانات:** اعتمد الباحث في حصوله على بيانات بحثة علي استبيان من تصميم ( اشرف محمد صالح ) والتي اشتملت علي (٦) محاور وهي(المحور الأول المشكلات المرتبطة باهداف البرنامج التدريبي- المحور الثانيالمشكلات المرتبطة بمحتوي البرنامج التدريبي - المحور الثالثالمشكلات المرتبطة بالمدرسين- المحور الرابع المشكلات المرتبطة بالمتدربين - المحور الخامس المشكلات المرتبطة بمكان التدريب - المحور السادس المشكلات المرتبطة بالتقويم) واشتملت علي عدد(٤٢) عبارة ، بميزان تقدير خماسي التدرج (أوافق بدرجة كبيرة جدا (٥ درجة) ، أوافق بدرجة كبيرة (٤ درجة) ، أوافق بدرجة متوسطة (٣ درجة) ، أوافق بدرجة قليلة (٢ درجة) ، أوافق بدرجة قليلة جدا (١ درجة).

١. الصدق :

ب- **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 معامل الارتباط بين العبارة والدرجة الكلية لكل محور من محاور الاستبيان (ن=٢٥)

م	الأول	الثاني	الثالث	الرابع	الخامس	السادس
قيمة ر	قيمة ر	قيمة ر	قيمة ر	قيمة ر	قيمة ر	قيمة ر
١	٠,٦٦١	٠,٧٠٤	٠,٦٦٢	٠,٥٧٨	٠,٧٩٨	٠,٧٩٢
٢	٠,٧٥٩	٠,٦٣٤	٠,٥٧١	٠,٦١٠	٠,٧٤٩	٠,٧٥٣
٣	٠,٥٤١	٠,٧١٥	٠,٧٧٥	٠,٧٢٠	٠,٥٨٣	٠,٨١٢
٤	٠,٦٢١	٠,٦٢٤	٠,٦٣٠	٠,٥٠٦	٠,٦٨٩	٠,٧٦٣
٥	٠,٨٧٠	٠,٨١٠	٠,٥٣٨	٠,٦٤٣	٠,٥٧٨	٠,٦٥٦
٦	٠,٧٠٠	٠,٧٦٨	٠,٧٠٩	٠,٧١٢	٠,٨٩٤	٠,٦٦٢
		٠,٧٢٤		٠,٧٣٤	٠,٧٠٨	
		٠,٧٩٦			٠,٦٩١	
		٠,٦٨٦				

قيمة ر الجدولية عند مستوي (٠,٠٥) = (٠,٣٩٦).

يتضح من جدول ( ١ ) أن قيمة الارتباط بين عبارات كل محور من محاور الاستبيان والدرجة الكلية

لكل محور دالة احصائيا عند مستوي (٠,٠٥) مما يدل على ان الاستبيان على درجة مقبولة من الصدق .

٢- **الثبات:** قام الباحث بحساب ثبات الاستبيان عن طريق "معامل ألفا Alpha" للثبات وفقا لتعديل

كرونباخ Cronbach وجدول (٢) يوضح ذلك

جدول (٢) قيم معامل ألفا Alpha لمحاور الاستبيان (ن=٢٥)

المحور	عنوان المحور	قيم معامل ألفا
الأول	المشكلات المرتبطة باهداف البرنامج التدريبي	٠,٨٩١
الثاني	المشكلات المرتبطة بمحتوي البرنامج التدريبي	٠,٩١٠
الثالث	المشكلات المرتبطة بالمدرسين	٠,٨٨٩
الرابع	المشكلات المرتبطة بالمتدربين	٠,٩٢٣
الخامس	المشكلات المرتبطة بمكان التدريب	٠,٨٩٣
السادس	المشكلات المرتبطة بالتقويم	٠,٨٧٦

قيمة ( ر ) الجدولية عند مستوي (٠,٠٥) = (٠,٣٩٦).

يتضح من جدول (٢) أن قيم المعاملات للثبات بطريقة " الفا " تتراوح بين (٠,٩٢٣ ، ٠,٨٧٦) مما يؤكد على أن الاستبيان على درجة مقبولة من الثبات  
تطبيق البحث : قام الباحث بتطبيق البحث على العينة الاساسية خلال الفترة من ٧/٥ حتى ٢٠١٦/٨/١٢ ، وبعد الانتهاء من التطبيق قام الباحث بتفريغ النتائج بهدف معالجتها احصائيا .  
عرض ومناقشة النتائج:

جدول (٣) التكرارات والاهمية النسبية لعبارات المحور الاول (المشكلات المرتبطة باهداف البرنامج التدريبي) (ن=٦١)

م	العبارات	التكرارات					المجموع	%
		موافق بدرجة كبيرة جدا	موافق بدرجة كبيرة	موافق بدرجة متوسطة	موافق بدرجة قليلة	موافق بدرجة قليلة جدا		
١	اهداف البرنامج التدريبي لا تنبثق من حاجات المتدربين	٢١	٢٨	٩	٣	٠	٢٥٠	٨٢,٠
٢	اهداف البرنامج التدريبي غير واضحة للمتدربين	٢٥	١٧	١١	٤	٤	٢٣٨	٧٨,٠
٣	لا ترتبط اهداف البرنامج التدريبي باهداف المرحلة السنوية	١٧	١٥	٢٢	٣	٤	٢٢١	٧٢,٥
٤	لا تشعب اهداف البرنامج التدريبي احتياجات المتدربين	١٥	١٨	٢٤	٤	٠	٢٢٧	٧٤,٤
٥	اهداف البرنامج التدريبي لا ترتبط بمشكلات المراحل السنوية	١٣	١٤	٢٥	٧	٢	٢١٢	٦٩,٥
٦	لا ترتبط اهداف البرنامج التدريبي بمشكلات البيئة المحيطة بالحدث الرياضي	١٥	١٥	٢٤	٧	٠	٢٢١	٧٢,٥

يتضح من الجدول (٣) أن النسب المئوية للمحور الاول المشكلات المرتبطة باهداف البرنامج التدريبي قد تراوحت ما بين (٦٩,٥% - ٨٢%) من الدرجة العظمي لهذه الاستجابات، وان اهم المشكلات تحددت في ان اهداف البرنامج التدريبي لا تنبثق من حاجات المتدربين ، اهداف البرنامج التدريبي غير واضحة للمتدربين ، لا تشعب اهداف البرنامج التدريبي احتياجات المتدربين ، لا ترتبط اهداف البرنامج التدريبي بمشكلات بالبيئة المحيطة بالحدث الرياضي، لا ترتبط اهداف البرنامج التدريبي باهداف المرحلة السنوية، ويرى الباحث ان اغلب الدورات التدريبية لا يتم فيها اطلاعهم على اهداف التدريب حيث ان معظم هذه الدورات موضوعة ضمن برنامج من قبل الوزارة مسبقا واغلب هذه الدورات لا تتوافق مع احتياجاتهم ولا يتم اجراء استطلاع راي للمتدربين تهدف الى تحديد تلك الاحتياجات التدريبية حيث يرى محمد عبد الغني وحسن هلال أن الاحتياجات التدريبية هي مجموعة التغيرات المطلوب إحداثها في معارف ومعلومات ومهارات واتجاهات الفرد بهدف إعداده وتهيئته وجعله محققا للأداء الذي يتطلبه عمله بدرجة محددة من الجودة والإنقان.(١٤ : ٢١) ، كما تمثل الإحتياجات التدريبية الأساس الذي يتم من خلاله تحديد وصياغة الأهداف التدريبية والتنفي ضوئها يتم تحديد المحتوى - المضمون - المناسب الذي سوف يتم العمل على نقله إلى المستهدفين بالتدريب لعلاج نواح القصور في أدائهم ، وأنه يجب توافراحتياجات واقعية يتم في ضوئها اختيار المحتوى المناسب من حيث النوع والكم والعمق - التخصص -

لبلوغ الأهداف المحددة بدقة للتدريب (١٤ : ١٨) .

جدول (٤) التكرارات والاهمية النسبية لعبارات المحور الثاني (المشكلات المرتبطة بمحتوي البرنامج التدريبي) (ن=٦١)

م	العبارات	التكرارات					المجموع	%
		موافق بدرجة كبيرة جدا	موافق بدرجة كبيرة	موافق بدرجة متوسطة	موافق بدرجة قليلة	موافق بدرجة قليلة جدا		
١	محتوي البرنامج لا يناسب مهام عملي	٢٠	١٩	١٥	٦	١	٢٣٤	٧٦,٧
٢	المعلومات التي يقدمها البرنامج ليست حديثة	١٥	١٣	٢٠	٧	٦	٢٠٧	٦٧,٩
٣	عدم اهتمام البرنامج بالجانب التطبيقي	١٦	١٧	٢١	٣	٤	٢٢١	٧٢,٥
٤	مستوي المهارات متقدم جدا ويفوق قدراتي على التعلم	١٢	٩	٢٠	١٥	٥	١٩١	٦٢,٦
٥	عدم مناسبة محتوى البرنامج لاحتياجات الدارسين	١٩	١٧	٢١	٣	١	٢٣٣	٧٦,٤
٦	المهارات المقدمة من البرنامج كثيرة ولاتناسب مع وقت التدريب عليها	١٣	١٥	٢١	٨	٤	٢٠٨	٦٨,٢
٧	محتوي البرنامج لا يتناسب مع الاهداف الموضوعية	١٩	٢٢	١٧	٢	١	٢٣٩	٧٨,٤
٨	المحتوي لا يراعي التكامل بين الموضوعات التدريبية	١٥	١٧	٢٠	٤	٥	٢١٦	٧٠,٨
٩	لا تشتمل محتويات البرنامج التدريبي من اهداف المرحلة التعليمية	١٧	١٨	١٩	٥	٢	٢٢٦	٧٤,١

يتضح من الجدول (٤) أن النسب المئوية للمحور الثاني المشكلات المرتبطة بمحتوي البرنامج التدريبي قد تراوحت ما بين (٦٢,٦% - ٧٨,٤%) من الدرجة العظمى لهذه الاستجابات، وان اهم المشكلات تحددت في عدم مناسبة محتوى البرنامج لاحتياجات الدارسين ، محتوى البرنامج لا يناسب مهام عملي ، محتوى البرنامج لا يتناسب مع الاهداف الموضوعية ، لا تشتمل محتويات البرنامج التدريبي من اهداف المرحلة التعليمية ، عدم اهتمام البرنامج بالجانب التطبيقي ، ويرى الباحث ان محتوى البرامج التدريبية تحتاج الى اعادة النظر فيها بحيث تواكب التغيرات الحديثة وتتناسب مع الواقع التعليمي ، حيث يفتقد محتوى البرامج الى الترابط وعدم الاتصال فيما بينها مما لا يحقق الاستفادة اللازمة من البرنامج ، ويرى محمد الحمامي أن التدريب أثناء الخدمة للعاملين بمجال التربية البدنية يؤكد على تنمية المعلومات والمهارات كما يهدف إلى معالجة بعض أوجه القصور المرتبطة بالمعارف أو المهارات اللازمة لأداء العمل بمستوي مناسب من الكفاءة لدي العاملين ، مما يؤدي إلى مواجهة التغيرات الحديثة التي تطرأ على مجال العمل ، وتنمية اتجاهات المتدربين وفقا لأحدث التطورات المعاصرة في مجال العمل . (١١ : ١٤٨ - ١٥٢). وكذلك يشير كل من عرفات عبد السميع سليمان (١٩٩١) الى ان الهدف من التدريب اثناء الخدمة يتحدد في الارتقاء بمستوي المتدربين الى اقصى حد ممكن من خلال تزويدهم بالمعارف والمعلومات والمهارات والاتجاهات الايجابية التي تؤدي الى قيامهم بمهام عملهم وفقا لما هو مرجو . (٩ : ١١٧)

جدول (٥) التكرارات والاهمية النسبية لعبارات المحور الثالث (المشكلات المرتبطة بالمدرسين) (ن=٦١)

م	العبارات	التكرارات					المجموع	%
		موافق بدرجة كبيرة جدا	موافق بدرجة كبيرة	موافق بدرجة متوسطة	موافق بدرجة قليلة	موافق بدرجة قليلة جدا		
١	المدرسون يعالجون الموضوعات بطرق أكاديمية بعيدة عن الواقع العملي	٢٢	١٨	١٥	٥	١	٢٣٨	٧٨,٠
٢	عدم قدرة المدرسين على توصيل المعلومات إلى الدارسين	١١	١٢	٢٠	١٠	٨	١٩١	٦٢,٦
٣	عدم اهتمام المدرسين بتحفيز الدارسين للمشاركة بفعالية في موضوعات التدريب	١٧	١٨	٢١	٤	١	٢٢٩	٧٥,١
٤	عدم التخصص الدقيق للمدرسين في الموضوعات التي يقدمونها	١٢	١٥	٢٥	٥	٤	٢٠٩	٦٨,٥
٥	اعتماد المدرسين على وسيلة واحدة في عرض موضوعات أو محتويات البرنامج	١٦	١٧	٢٤	٤	٠	٢٢٨	٧٤,٨
٦	عدم الالتزام بميعاد المحاضرات	١٠	١١	١٧	١٥	٨	١٨٣	٦٠,٠

يتضح من الجدول (٥) أن النسب المئوية للمحور الثالث المشكلات المرتبطة بالمدرسين قد تراوحت ما بين (٦٠ - ٧٨%) من الدرجة العظمى لهذه الاستجابات، وإن أهم المشكلات تحددت في عدم اهتمام المدرسين بتحفيز الدارسين للمشاركة بفعالية في موضوعات التدريب، اعتماد المدرسين على وسيلة واحدة في عرض موضوعات أو محتويات البرنامج، المدرسون يعالجون الموضوعات بطرق أكاديمية بعيدة عن الواقع العملي، ويرى الباحث أن غالبية المدرسين يستعينوا بوسائل تدريب تقليدية دون غيرها مثل، مما يدل على عدم اهتمامهم بتنوع أساليب التدريب، مما لا يساعد على توصيل المعلومة للدارسين بطريقة جذابة، ويؤثر بصورة كبيرة على تحفيز الدارسين للمشاركة بفعالية في موضوعات التدريب حيث يرى محمد الحماحمي (١٩٩٩) أنه يجب مراعاة عدم استخدام أسلوب واحد دون غيره من الأساليب التدريسية، بل يجب استخدام أكثر من أسلوب لزيادة فعالية التدريب، إلا أنه يوجد العديد من العوامل التي تؤثر في اختيار الأساليب التدريسية والتي من بينها مناسبة الوقت المخصص لتنفيذ البرنامج. (١١: ٥٨، ٥٩)

جدول (٦) التكرارات والاهمية النسبية لعبارات المحور الرابع (المشكلات المرتبطة بالمتدربين) (ن=٦١)

م	العبارات	التكرارات					المجموع	%
		موافق بدرجة كبيرة جدا	موافق بدرجة كبيرة	موافق بدرجة متوسطة	موافق بدرجة قليلة	موافق بدرجة قليلة جدا		
١	عدم التزامي بالحضور في البرنامج	١٣	١٨	٢١	٤	٥	٢١٣	٦٩,٨
٢	ليس لدي الرغبة في النمو مهنيا	١٠	١٥	٢٥	١٠	١	٢٠٦	٦٧,٥
٣	لم احرص بجدية على الإستفادة من البرنامج	١٨	١٥	٢٤	٤	٠	٢٣٠	٧٥,٤
٤	لم اتمكن من التجاوب مع أحداث برنامج التدريب	١٣	١٤	٢٤	٥	٥	٢٠٨	٦٨,٢
٥	لم يكن لدي الرغبة فالإلتحاق ببرنامج التدريب	١٨	١٧	٢١	٥	٠	٢٣١	٧٥,٧
٦	الاقناع بأنني لست في حاجة إلى المشاركة في برامج التدريب	١١	١٧	٢٤	٥	٤	٢٠٩	٦٨,٥

٧	ليس لدي تطلع للتعرف على كل ما هو مستحدث أو منطور في مجال عملي	٥	٨	١٧	٢٢	٩	١٦١	٥٢,٨
---	---	---	---	----	----	---	-----	------

يتضح من الجدول (٦) أن النسب المئوية للمحور الرابع المشكلات المرتبطة بالمتدربين قد تراوحت ما بين (٥٢,٨% - ٧٥,٧%) من الدرجة العظمي لهذه الاستجابات، وان اهم المشكلات تحددت في لم احرص بجدية على الاستفادة من البرنامج، لم يكن لدي الرغبة فبالإلتحاق ببرنامج التدريب، ويرى الباحث ان غالبية المتدربين ليس لديهم القناعة بالدورات التدريبية ، كما ان قلة الاستفادة من البرامج التدريبية كما يرى المتدربين يكون له تأثير سلبي في التجاوب والالتزام بالحضور ، ان عدم مناسبة الوقت المخصص للدورات التدريبية للتربية البدنية قد يرجع الى اهتمام المسؤولين عن التخطيط لهذه الدورات التدريبية يهتمون بكم الموضوعات ووجه النشاط التي يرون اهمية تدريب المتدربين عليها مما يؤدي الى عدم الاستفادة الكاملة منها ، ومن ثم يعد عامل الوقت غير الكافي من اهم الاسباب التي تحد من استفادة هؤلاء المتدربين مما يقدم لهم . كما ان المحاضرين قد يضطرون التركيز على الجانب النظري دون الاهتمام الكافي بالجانب التطبيقي ، ومن ثم يتجهون الى معالجة موضوعات تلك الدورات التدريبية بطريقة اكااديمية. ويؤكد عرفات عبد العزيز سليمان (١٩٩١) ان اهم المعايير التي يجب توافرها في المحاضرة هي حث المتدربين على ادارة الحوار والقدرة على تحليل المشكلات. (٩ : ١١٨)

جدول (٧) التكرارات والاهمية النسبية لعبارات المحور الخامس (المشكلات المرتبطة بمكان التدريب) (ن=٦١)

م	العبارات	التكرارات					المجموع	%
		موافق بدرجة كبيرة جدا	موافق بدرجة كبيرة	موافق بدرجة متوسطة	موافق بدرجة قليلة	موافق بدرجة قليلة جدا		
١	الوسائل التعليمية غير متوافرة	٧	١٥	٢١	٧	١١	١٨٣	٦٠,٠
٢	الخدمات غير كافية	١٥	١٩	٢٣	٣	١	٢٢٧	٧٤,٤
٣	التأثير والتجهيزات غير مناسبة	١٥	٢٠	٢١	٤	١	٢٢٧	٧٤,٤
٤	المقاعد غير مريحة	١٤	١٣	١٩	٨	٧	٢٠٢	٦٦,٢
٥	الإضاءة غير كافية	١٢	١٠	٢١	١٢	٦	١٩٣	٦٣,٣
٦	التهوية غير جيدة	١٠	١١	٢٣	٩	٨	١٨٩	٦٢,٠
٧	الضوضاء مزعجة	٨	٨	٢٤	١١	١٠	١٧٦	٥٧,٧
٨	المكان غير مناسب	١٦	١٥	٢٠	١٠	٠	٢٢٠	٧٢,١

يتضح من الجدول (٧) أن النسب المئوية للمحور الخامس المشكلات المرتبطة بمكان التدريب قد تراوحت ما بين (٥٧,٧% - ٧٤,٤%) من الدرجة العظمي لهذه الاستجابات وان اهم المشكلات تحددت في التأثير والتجهيزات غير مناسبة، الخدمات غير كافية، المكان غير مناسب ، ويرى الباحث ان معظم الدورات تتم في اماكن تفقر الى التجهيز والتأثير المناسب والاجهزة والتقنيات التربوية والمراجع العلمية المتخصصة مما يكون له تأثير سلبي سواء على المدربين من خلال استخدام وسائل تدريب حديثة او المتدربين من خلال التجاوب اثناء المحاضرات . حيث يشير ياسر عريبات إلى أن تحسين ظروف ومناخ العمل من خلال توفير وسائل الراحة والأمان والإضاءة والتهوية الجيدة وتخفيض الضوضاء اثناء اشتراك العاملين في الدورات التدريبية ، انما يولد شعورا بالرضا ويساعد في تطوير مهاراتهم وتحسين أدائهم (١٧ : ٢٠٨).



جدول (٨) التكرارات والاهمية النسبية لعبارات المحور السادس (المشكلات المرتبطة بالتقويم) (ن=٦١)

م	العبارات	التكرارات					المجموع	%
		موافق بدرجة قليلة جدا	موافق بدرجة قليلة	موافق بدرجة متوسطة	موافق بدرجة كبيرة	موافق بدرجة كبيرة جدا		
١	لا يوجد برنامج واضح للتقويم	٧	١١	٢٤	١٠	٩	١٨٦	٦١,٠
٢	لا توجد وسائل تقويم موضوعية في عملية التقويم	٥	٧	٢٥	١٤	١٠	٢٠٠	٦٥,٦
٣	توجد مجاملة في تقويم المدربين	٥	٧	٢٣	١٤	١٢	٢٠٤	٦٦,٩
٤	فقرات استبيان التقويم غير واضحة	٨	٧	٢١	١١	١٤	١٩٩	٦٥,٢
٥	لا توجد متابعة ميدانية للتأكد من انتقال اثر التدريب	١	٤	١٩	١٩	١٨	٢٣٢	٧٦,١
٦	لا يشمل التقويم على جميع عناصر البرنامج التدريبي	٤	٥	٢٠	١٧	١٥	٢١٧	٧١,١

يتضح من الجدول (٨) أن النسب المئوية للمحور الخامس المشكلات المرتبطة بالتقويم قد تراوحت ما بين (٦١) % - (٧٦,١%) من الدرجة العظمي لهذه الاستجابات وان اهم المشكلات تحددت في لا توجد متابعة ميدانية للتأكد من انتقال اثر التدريب، ويرى الباحث ذلك قد يرجع إلى عدم اهتمام إدارة البرامج بتقويم البرامج التدريبية لمعرفة مدي التغير الذي يطرأ على المعارف والمهارات والقدرات السلوكية للمتدربين نتيجة مشاركتهم في البرنامج . ويؤكد بسيوني البرادعي على أنه يجب تقويم مدي تفاعل المتدربين ومدي استفادتهم من البرنامج التدريبي وتحديد مدي التغير الحادث في سلوكياتهم ، وكذلك تحديد مدي تأثير البرنامج التدريبي على أهداف المؤسسة من خلال قياس جودة الأداء والرضا الوظيفي للعاملين ( المتدربين ) . ( ٥ : 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 )

#### الاستنتاجات:

في ضوء نتائج البحث وفي إطار العينة التي تم تطبيق عليها أداة جمع البيانات ، فان الباحث قد توصل إلى أهم الاستنتاجات التالية:

- تحددت أهم المشكلات المرتبطة بأهداف البرنامج في " اهداف البرنامج التدريبي لا تتبثق من حاجات المتدربين ، اهداف البرنامج التدريبي غير واضحة للمتدربين ، لا تشبع اهداف البرنامج التدريبي احتياجات المتدربين ، لا ترتبط اهداف البرنامج التدريبي بمشكلات البيئة المحيطة بالحدث الرياضي ، لا ترتبط اهداف البرنامج التدريبي بأهداف المرحلة السنية "
- تحددت أهم المشكلات المرتبطة بمحتوي البرنامج في " عدم مناسبة محتوى البرنامج لاحتياجات المتدربين ، محتوى البرنامج لا يناسب مهام عملي ، محتوى البرنامج لا يتناسب مع الاهداف الموضوعية ، لا تشتق محتويات البرنامج التدريبي من اهداف المرحلة التعليمية ، عدم اهتمام البرنامج بالجانب التطبيقي " .
- تحددت أهم المشكلات المرتبطة بالمدرسين في " عدم اهتمام المدرسين بتحفيز الدارسين للمشاركة بفعالية في موضوعات التدريب ، اعتماد المدرسين على وسيلة واحدة في عرض موضوعات أو محتويات

- البرنامج ، المدربون يعالجون الموضوعات بطرق أكاديمية بعيدة عن الواقع العملي " .
- تحددت أهم المشكلات المرتبطة بالمتدربين في " لم احرص بجدية على الإستفادة من البرنامج ، لم يكن لدي الرغبة في الالتحاق ببرنامج التدريب " .
- تحددت أهم المشكلات المرتبطة بمكان التدريب في " التأثيث والتجهيزات غير مناسبة ، الخدمات غير كافية ، المكان غير مناسب" .
- تحددت أهم المشكلات المرتبطة بالتقويم في " لا توجد متابعة ميدانية للتأكد من انتقال اثر التدريب" .

**التوصيات:** في ضوء النتائج التي تم توصل إليها يوصي الباحث بما يلي :

- يجب على المسؤولين عن تخطيط برامج التدريب أثناء الخدمة - الدورات التدريبية - بوزارة الشباب بمراعاة التوازن بين كل من الجانب النظري والجانب التطبيقي في اختيارهم للمحتوي ، وذلك بغرض توفير الفرص المتعددة للمتدربين لتطبيق المعلومات والمهارات التي تم تعليمها والتدريب عليها أثناء تنفيذ البرنامج ، مع مراعاة أن تكون مدة البرنامج تسمح بالإهتمام بالجزء التطبيقي من البرنامج .
- يجب اهتمام المسؤولين عن إدارة برامج التدريب أثناء الخدمة بإيجاد حلول للمشكلات التي تواجه المتدربين أثناء دراستهم أو تدريبهم ، كما يجب على المسؤولين الإهتمام بتوفير المصادر العلمية المرتبطة بالموضوعات التدريبية للدارسين حتي يمكنهم متابعة واستيعاب ما يتم تدريسه لهم من موضوعات نظرية أو تطبيقات عملية .

## قائمة المراجع :

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

والتنمية .

- ١٦- محمد عبد المحسن (٢٠٠٣) : احتياجات مدرس التربية الرياضية من التدريب أثناء الخدمة، رسالة ماجستير غير منشورة ، مكتبة كلية التربية الرياضية للبنين بجامعة حلوان ، القاهرة
- ١٧- ياسر عريبات (٢٠٠٨) : المفاهيم الإدارية الحديثة ، الأردن ، دار يافا العلمية للنشر والتوزيع
- 18- Andersson , N ( 2000) "Partcpatoryapprochesyo teacher training" . Jour. Of Res. In Iner , V. 72 , N . 3
- 19- Malcom Knowles : the practice of Education. 2<sup>nd</sup>ed, Chicago , Stone Library education , 1986.
- 20- Rudolph , A . A (2002) " The effects of role – play as a method in classroom management courses on inservice teachers' attitudes and effectiveness" . ERIC , No .AAC3055344
- 21- Stattler , M.J (2001) " A Study of inservice training needs of teachers" . Dissr. Abstr. Science Teaching , V. 11 , N . 2 pp 144- 166