

٠/٣ الإطار المرجعي والدراسات المرتبطة.

١/٣ الإطار المرجعي.

١/١/٣ نشأة وتكوين رعاية الشباب بالجامعات.

تؤكد الحقائق أن الشباب المصري يستلهم من النضال الوطني للشعب المصري أنقى التجارب في أثناء الاحتلال الأجنبي ومن أجل الاستقلال نادى شباب الطلاب إبان الاحتلال بتكوين جبهة وطنية لمواجهة سلطات الاحتلال في انتفاضة نوفمبر ١٩٣٥م ثم قامت اللجنة الطلابية المشتركة بإصدار الميثاق الوطني الطلابي في فبراير ١٩٤٦م من أجل الجلاء وقيام ثورة ٢٣ يوليو ١٩٥٢م أقامت الثورة هيئة التحرير، وفي عام ١٩٥٤م أنشئ المجلس الأعلى لرعاية الشباب والتربية الرياضية كهيئة مستقلة بالقانون رقم ١٩٧، وعندما أنشئ الاتحاد القومي عام ١٩٦٠م أنشئت به لجنة فنية دائمة لرعاية الشباب، وفي عام ١٩٦٢م تم تعيين أول وزير دولة للشباب بقرار جمهوري، ثم أنشئت أول وزارة مسؤولة عن الشباب عام ١٩٦٤م ولكنها ألغيت عام ١٩٦٥م وأخذ بنظام المجلس الأعلى لرعاية الشباب وقد أعيد إنشاء وزارة الشباب عقب حرب يونيو ١٩٦٧م وتحددت مسؤوليتها ولكن ألغيت عام ١٩٧١م، وأنشئ المجلس الأعلى للرياضة برئاسة وزير ثم أخذ بنظام المجلس الأعلى للشباب عام ١٩٧٢م ثم المجلس الأعلى للشباب والرياضة عام ١٩٧٣م برئاسة وزير ثم برئاسة نائب وزير عام ١٩٧٤م، ثم برئاسة وزير للحكم المحلي والتنظيمات الشعبية و الشباب عام ١٩٧٥م.

(٦٠ : ٣٤ ، ٣٥)

ولما كانت المرحلة الجامعية مرحلة تأهيل الشباب لتحمل المسؤولية وإعدادهم لتحقيق أهداف المجتمع سياسياً واجتماعياً واقتصادياً، فقد اهتمت الدولة بهذه المرحلة وذلك بأن صدر في يناير ١٩٥٦م قراراً من مديري الجامعات بإنشاء مراقبة عامة لرعاية الشباب في كل جامعة من جامعات الجمهورية العربية المتحدة آنذاك وتم تشكيل كل منها على النحو التالي:

أ- إدارة التربية الرياضية.

ب- إدارة التربية الاجتماعية.

ج- المكتب الإداري وشئون الإتحادات.

(٣٤ : ٧٤)

أما رعاية الشباب بالمعاهد العليا فيرجع إنشائها إلى عام ١٩٦١م مع إنشاء وزارة التعليم العالي حيث أنشئ أول قسم لرعاية الشباب وقد أختص بإدارة مختلف أنواع الأنشطة الرياضية

والعسكرية فى الكليات والمعاهد العليا. (١٤ : ١٩)

٢/١/٣ مفهوم وأهمية رعاية الشباب بالجامعة.

تعرف رعاية الشباب بأنها خدمات مهنية منظمة ذات صبغة وقائية وإيمائية وعلاجية تؤدى للشباب بغرض مساعدتهم كأفراد وجماعات للوصول إلى مستويات اجتماعية وجسمية وعقلية ونفسية سليمة تتفق مع أهداف المجتمع وتساهم فى بنائه وتطويره وحمايته. (٦٧ : ١٧) ويشير عبد الخالق علام (١٩٦٢م) إلى أن رعاية الشباب بأنها خدمات مهنية أو عمليات ومجهودات منظمة ذات صبغة وقائية وإنشائية وعلاجية تؤدى للشباب وتهدف إلى مساعدتهم كأفراد أو جماعات للوصول إلى حياة تسودها علاقات طيبة ومستويات اجتماعية تتماشى مع رغباتهم وإمكانياتهم وتتوافق مع مستويات وأمانى المجتمع الذى يعيشون فيه.

(٣٨ : ٩)

ويرى على أحمد على (١٩٧٠ م) بأن رعاية الشباب هى تلك الرعاية التى تمكن وتساعد الشباب على أن يحيا حياة ملؤها الحكمة والأمان والسعادة وكذلك استغلال إمكانياته وقدراته ودوافعه لتحقيق أكبر قدر من الفائدة للشباب والوطن الذى يعيش فيه هذا الشباب وكذلك مساعدة الشباب على أن يحيا حياة تسودها الصحة النفسية والهدوء النفسى. (٤٤ : ٦٨)

وتعرفها تيرمان هانم عدلى محمد (١٩٧٩م) بأنها مجموعة من الخدمات والأنشطة التى تتاح للشباب من خلال برامج مخططة تتناسب وتحدد تفاعل الشباب مع المجتمع بهدف التكافل الاجتماعى واستقرار الأفراد فى جميع النواحي للنهوض بهم وبأهداف المجتمع. (١٤ : ١٥) ويذكر عبد الخالق علام (١٩٦٢م) أن رعاية الشباب بالجامعة تعمل على توجيه نشاط الطلاب فيما يقومون به من سلوك أو علاقات من خلال لعبهم ومناقشاتهم وقراءاتهم ورحلاتهم وخدمة بيئتهم أى توجيه كافة العمليات التى يقوم بها الطلاب متأثراً بميوله ورغباته وقدراته وإمكانياته بحيث تتم هذه العمليات بصورة يرضى عنها المجتمع بعيدة عن الأهواء الشخصية الضارة. (٣٨ : ٨٤)

وتعرفها شكرية خليل ملوخية (١٩٨٨ م) أنها خدمات مهنية منظمة ذات صبغة وقائية و إنشائية وعلاجية تؤدى للشباب بغرض مساعداتهم كأفراد وجماعات للوصول إلى مستويات سليمة تتفق مع أهداف المجتمع وتساهم فى بنائه وتطويره وحمايته. (٣١ : ٤٣١) إن التعاريف السابقة متقاربة المعنى ومتفقة فى الهدف ولكنها تختلف فى الصياغة اللفظية حيث تجمع كلها على أن رعاية الشباب عمل يؤدى ويقدم فى صورة خدمات علاجية أو وقائية

أو إنشائية للشباب ليساعده على التعامل مع المجتمع لتحمل مسؤولياتهم تجاهه كل طبقاً لإمكانياته وقدراته وبما يتفق مع رغباتهم وميولهم.

ويذكر عبد الخالق علام (١٩٦٢م) أن رعاية الشباب بالجامعة تعمل على توجيه نشاط الطلاب فيما يقومون به من سلوك أو علاقات من خلال لعبهم ومناقشاتهم وقراراتهم وخدمة بيئتهم إلى توجيه كافة العمليات التي يقوم بها الطالب متأثراً بميوله ورغباته وقدراته وإمكاناته بحيث تتم هذه العمليات بصورة يرضى عنها المجتمع بعيدة عن هذه الأهواء الشخصية الضارة، ورعاية الشباب بالجامعة بأنشطتها المتنوعة تساهم مساهمة فعالة في توفير فرص النمو السليمة للطلاب حيث أن شخصية الفرد تتفاعل وتتأثر بالتجارب والظروف الاجتماعية التي يمر بها، وتعمل رعاية الشباب على توجيه جهودها في رعايته والعمل على تهيئة ظروف البيئة الجامعية لتتاح للطلاب فرص النمو السليم فإن خصائص الإنسان قابلة للتغيير والتشكيل ويمكن تميمتها من خلال ما يمر به الفرد من تجارب في حياته وعلاقاته بغيره، وتعمل رعاية الشباب على توجيه الجهود نحو إكساب الطالب خبرات ومميزات صالحة حيث أن الإنسان اجتماعي بطبعه يعيش داخل جماعة يتأثر بهم ويؤثر فيهم، وتعمل رعاية الشباب على توجيه هذه الجماعات واستخدامها كأداة للتأثير على الطالب لاكسابه مميزات المواطن الصالح، ونجد أن هذه الحقائق مجتمعة ترسم الطريق التي تتبعها رعاية الشباب وتحدد اتجاهاتها لتكون ذات أثر في الطالب وتبتعد بعن الاتجاهات الضارة المدمرة. (٣٨ : ٨٥، ٨٤)

ومن ثم يذكر عبد المنعم حسين شوقي (١٩٨٦م) أن رعاية الشباب بالجامعة تعمل

على:

- * إعداد الشباب ذهنياً ونفسياً واجتماعياً للمعيشة المتكاملة في مجتمعنا النامي.
- * توفير الفرص للطلاب حتى يتدربوا على المهارات اللازمة للحياة الديمقراطية.
- * مساعدة الطلاب على حل مشاكلهم الفردية والجماعية التي تعوقه عن الإسهام الكامل في الحياة الجامعية.
- * تدريب الطلاب على المهارات اللازمة لتكوين علاقات مهنية ناجحة مع بعضهم البعض.
- * وضع مستويات للسلوك الجماعي بين الطلاب والدعوة للتمسك لها.
- * مساعدة الطلاب على توسيع اهتماماتهم وتنويع هواياتهم ومهاراتهم الرياضية والفنية والثقافية.
- * تشجيع التطوع للخدمة العامة والرغبة في التضحية في سبيل الغير.
- * إسعاد الطلاب أثناء حياتهم وإعدادهم للاندماج الناجح في الحياة العامة بعد تخرجهم.

*تعزيز قيمة الولاء للجامعة ولكيانها وللمجتمع عامة.

(٤٠ : ١٥)

٣/١/٣ أخصائى رعاية الشباب بالجامعة ودوره فى العملية التربوية.

يعرف جون ديوى "التربية بأنها إعادة بناء الأحداث التى تكون حياة الأفراد حتى يصبح ما يشجعون من عوارض وأحداث وأغراض ذو معنى أكبر، ففى طريق التربية يصبح الأفراد أقدر على تنظيم اتجاه التجارب الجديدة وهذا يعنى أن الفرد يفكر تبعاً لخبراته السابقة، ويعنى أيضاً أن تربية الفرد تكون من كل شيء يفعله منذ الولادة حتى الموت، فالتربية هنا ظاهرة فالفرد يتعلم عن طريق الممارسة والتربية تحدث فى الفصل والمكتبة والملعب وصالة التدريب والرحلات والمنزل أى تحدث حيثما اجتمع الأفراد. (١٣ : ٣٠)

ويذكر عبد الخالق علام (١٩٦٢م) أن الشخصية ليست هبة فطرية ولكن تكتسب بالتربية السليمة ولذا يجب أن نفرق بين الطبيعة الأصلية التى يجيء بها الشاب (الفطرة) وبين الشخصية نفسها التى تعتبر نتاجاً للتفاعل الاجتماعى الذى يمر به الشباب منذ ولادته فى البيئة الاجتماعية التى يعيش فيها أى أن الشخصية تحددها عنصران أساسيان هما:

١- الطبيعة الأصلية وهى الاستعداد (القدرات الفطرية).

٢- التجارب والظروف الاجتماعية التى يعيش فيها.

والطبيعة الأصلية يولد بها الشباب، وهى مرنة تنمى عن طريق ما يطرأ عليها بواسطة البيئة الاجتماعية ونتيجة التفاعل بين الطبيعة الأصلية والظروف الاجتماعية تتحدد شخصية الشباب، وهذه الشخصية قابلة للنمو، ويقصد بالنمو ما يطرأ على الشخصية من تطور وتغيير فى أنماط السلوك والقيم يتبناها الشباب، والاتجاهات التى تغلب على تصرفاته واستجاباته للمواقف المختلفة. (٣٨ : ٤٠ ، ٤١)

يشير كمال درويش، محمد الحماحمى (١٩٨٧م) أن الشخصية تنمو من خلال النشاط الذى يوفر الظروف وبعدها لاكتساب قيم وخبرات ومهارات ثقافية إنسانية وفى الوقت ذاته تخلق عملية تنمية الشخصية الظروف الذاتية لأنواع أخرى جيدة من النشاط، أو لمزيد من التنمية لتلك الأنشطة التى بدورها تدعم وتعمل لنمو الشخصية، لذا فإن الأنشطة البدنية، والاجتماعية، والثقافية، والفنية، ينبغى تعلمها وممارستها لتنمو فى ترابط وثيق مع الأنشطة التعليمية الأخرى. (٥١ : ٤٩)

كما يذكر كمال درويش، محمد الحماحمي (١٩٨٧م) أن البرامج الجامعية تنقسم

إلى:

١- برامج إجبارية:

وتتمثل في المواد الدراسية التي يحددها الجدول الدراسي لإكساب الطالب الخبرات الإجبارية والمنهجية والموضوعية لزيادة درجة ثقافته ونقل الثقافة من الأجداد والآباء.

٢- برامج اختيارية:

وتتمثل في الأنشطة التي يمارسها الطلاب في وقت الفراغ والترويح وهذه الأنشطة توفرها الجامعة لطلابها سواء داخل نطاقها أو خارجه ووفقاً لإمكاناتها بغرض تزويد الطلاب بالخبرات النافعة من خلال ممارستهم لهذه الأنشطة الاختيارية.

(٥١ : ٩٥)

وكما ورد بإصدارات المجلس الأعلى للشباب والرياضة (١٩٨٥م) إن الأنشطة الرياضية والثقافية والفنية والاجتماعية والعلمية جزء من العملية التربوية الشاملة على اعتبار أن التربية نظام شامل تتفاعل أجزاؤه مع بعضها البعض وتتكامل مع غيرها من النظم التي يشتمل عليها المجتمع ولذلك فمن الصعب أن ننظر إلى كل هذه الأنشطة نظرة صحيحة بمعزل عن المجتمع. ومن الممكن فهم الهدف من ممارسة هذه الأنشطة بإدراك صلاتها الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والسياسية التي تتبادل معها التأثيرات أخذاً وعطاءً وتأثيراً، وإن الشخصية الإنسانية شخصية متكاملة لها عواملها التكوينية والنفسية والاجتماعية والعقلية ويجب أن تقدم لهذه الشخصية العديد من الأنشطة التربوية والبدنية والثقافية والهدايات الفنية الحركية والمهارية الاجتماعية حتى يمكن تكوين هذه الشخصية تكويناً صحيحاً فمن الصعب أن يتم تقويم الشخصية الإنسانية من خلال منظور واحد كالتفوق في الدراسة فقط أو إجادة النشاط الرياضي فقط.

(٦ : ٤٩١)

يذكر عبد الخالق علام (١٩٦٢م) أن الشباب هم المحور الأساسي لكافة خدمات رعاية الشباب فهم مركز الاهتمام لكافة عمليات الرعاية التي تتم والفهم للشباب قد يقتصر على إدراك أكاديمي لأثر الحياة فيه ما لم تكن هناك قوة إنشائية لها القدرة على إخراج هذا الفهم إلى عالم الحياة والحركة، وهذه القوة الإنشائية هي عنصر التبصير والتوجيه في رعاية الشباب وبدونها تفقد الرعاية قدرتها على تنمية الشباب ويطلق على هذه القدرة اسم الريادة الذي يقوم بها الاختصاصي الرياضي المتخصص في العمل مع الشباب. (٣٨ : ٣٩)

كما يستطرد عبد الخالق علام (١٩٦٢م) أن العمل مع الشباب خدمة مهنية تقدم للأفراد لتعاونهم أفراد وجماعات للوصول إلى علاقات مرضية ومقاييس للحياة تتفق ورغباتهم الخاصة وتتفق مع رغبات وأهداف المجتمع وأبرزها يميز العمل مع الجماعة أنها عملية تقوم على روح الجماعة، والعمل مع الجماعة، ويستند ذلك على فلسفة تقوم دعائمها على ما يلي:

- ١- الإيمان بمبدأ الديمقراطية وتنمية الفرد وإمكانياته.
- ٢- إن مبدأ عملية نمو شخصية الفرد عملية ديناميكية لا تتم بغير حياة جماعية.
- ٣- إن الأفراد يمكن مساعداتهم على النمو وتغيير اتجاهاتهم عن طريق المشاركة فى نشاط اجتماعى ديمقراطى.
- ٤- إن العمل مع الجماعة جزء من عملية التربية يرمى المجتمع من ورائها إلى إيجاد آثار معينة فى الأفراد والاحتفاظ بتراث الحضارة وتعديل صورته.

ويتطلب العمل مع الجماعة توافر شروط معينة هي:

- ١- أن تكون العلاقات الاجتماعية موجهة وهادفة وإنشائية.
- ٢- أن يرمى النشاط إلى تحقيق هدف مزدوج هو نمو الفرد وتقدم المجتمع.
- ٣- أن يركز الاهتمام على الفرد ويتخذ من الجماعة أهم أداة لنمو الفرد وأن يقوم به الأخصائى تتوفر لديه الخبرة والكفاية المهنية.

(٣٨ : ٣١)

يذكر كمال درويش، محمد الحماحمى، سهير المهندس (١٩٩٠م) أن عمل الأخصائى برعاية الشباب عمل تربوى على درجة عالية من الأهمية والمسئولية، وفى كثير من الدول اعتبر عملاً اجتماعياً على درجة عالية من التأثير على المجتمع، وهذه القيمة العالية لعمل الأخصائى الرياضى تحتم الاهتمام به وتزويده بالامكانات ومنحه المكافآت والراتب المالى الذى يتناسب مع هذه الدرجة العالية من التأثير فى المجتمع لضمان رفع مستوى العاملين لهذه المسئولية. (٥٢ : ١٢٤)

ويذكر رجاء حجيلان المطيرى، أحمد عبد الله العلى (١٩٩٦م) أن عمل الأخصائى الرياضى برعاية الشباب له زاويتان الطالب والأخصائى، وعلى ضوء العلاقات والتفاعلات والاستجابات فى محيط العمل التى تتم بين هاتين الزاويتين تتحقق هذه العملية، وإذا كانت القيادة ذاتها ظاهرة طبيعية فى جميع أنواع الجماعات فإن الخدمة المهنية التى تقدم للطلاب من خلال أخصائى رعاية الشباب بالجامعة تختلف من دور القيادة كل الاختلاف، فإن الأخصائى هو

شخص مساعد أم معين يعمل مع الطلاب ويساعد بمهارته القيادية المهنية على نموهم ونضجهم واستغلال قدراتهم إلى أقصى طاقة ممكنة حيث يعمل على تنفيذ أنواع النشاط الذى يتضمنه البرنامج وتبعاً لميول وحاجات كل طالب حتى يحصل على الخبرة من خلال النشاط الذى يوفره البرنامج وتتوفر له المنفعة والابتهاج والنمو المتزن الذى ينشأ عن العلاقات الاجتماعية بين الطلاب بعضهم البعض وإقامة الفرصة للتعاون وتحقيق الذات بين زملائه فى فريق أو رحلة أو معسكر. (٢٥ : ٨٤)

يشير عبد الحميد بهجت فايد (١٩٨٦م) أن لحياة الشباب عموماً أوجه ثلاث واضحة المعالم رغم اندماجها تماماً، فالوجه الأول لحياة الشباب هو فرديته التى يتميز بها عن غيره، فكل فرد يأتى باستعدادات نفسية وبدنية واجتماعية وقدرات تختلف عن غيره والوجه الثانى هو عضويته فى جماعة فالطالب نتاج تفاعل اجتماعي عناصره الاستعداد والقدرات والدوافع الفطرية التى ولد بها وكذلك الظروف الاجتماعية والنفسية والصحية والاقتصادية التى تحيط به الجماعات لذا فإنه لا يمكن أن تنمو بدون تفاعله مع الجماعة التى يعيش فيها، والوجه الثالث هو اشتراكه فى مجتمع عام يؤثر فيه ويتأثر به وهذا المجتمع العام له أهدافه العامة وله نظمه الاجتماعية السائدة وله مشاكله وظروفه التى تنعكس على كل من يعيش فيه وقد فرضت هذه الأوجه الثلاث على المشتغلين بالعمل مع الشباب باستخدام طرق قيمة للعمل معهم كأفراد فى جماعة. (٣٦ : ٨٥)

يشير عصام بدوى، حليم المنيرى (١٩٩١م) أنه لكى يحقق الأخصائى الرياضى برعاية الشباب دوره التربوى، تجاه الشباب بالجامعة فإنه يجب أن يكون عالماً بواجباته وما يجب أن يتوفر فيه من مهارات، فمن واجباته فى العمل مع الشباب ما يلى:

- ١- أن يكون مثلاً للقدوة الحسنة خلال الأحداث والمواقف التى يمر بها مع الطلاب.
- ٢- إثارة الطلاب وحثهم على ممارسة النشاط والاشتراك فى المسابقات المختلفة.
- ٣- وضع خطة الأنشطة التى يتضمنها البرنامج مراعيًا اتجاهات وميول الطلاب.
- ٤- الاتصال المباشر بالطلاب والتقرب لهم فى مواقفهم خلال اليوم الدراسى لجذبهم لممارسة النشاط.

- ٥- العمل المستمر على زيادة قدراته المعرفية والمهنية فى مجال عمله والمجالات المختلفة التى يمكن أن تكون مرتبطة وتفيده فى عمله كأخصائى رياضى برعاية الشباب.
- ٦- الاهتمام بمواعيد العمل واعتبارها فى نفس أهمية أى ارتباطات أخرى.

- ٧- تشجيع الموهوبين فى مجال النشاط وإعطائهم الفرصة كاملة.
- ٨- مراعاة المرونة والفروق الفردية فى التعامل مع الطلاب.
- ٩- أن يكون على دراية بطرق التربية الحديثة.
- ١٠- أن يعمل لتشجيع روح الخلق والابتكار بين الطلاب وأن يخلص فى عمله للمجتمع.
- (٤٢ : ٥٠)

٤/١/٣ مفهوم الإدارة.

يذكر كمال حمدى أبو الخير (د.ت) إن الإنسان مدنى بطبعه واجتماعى بفطريته ولا يسهل عليه أن يعيش منفرداً عن غيره من الأحياء ولا يستطيع أن يحقق بجهده كل مطالبه فى الحياة، ولعل هذا هو الذى جعل الإنسان يحاول منذ فجر التاريخ البشرى أن يلجأ إلى منظمات متوالية لتحقيق أهدافه. فبدأ بالأسرة وانتقل إلى القبيلة ثم الدولة ثم منظمات أخرى، وهو يريد من ذلك أن يحقق تبادل المعونة بين أفرادها.

ومعنى هذا أن الإنسان لابد أن يتعاون مع غيره من البشر وهو فى تعاونه من أجل تحقيق أهدافه يحقق جهداً بشرياً، وهذا الجهد البشرى يتضمن لما يمكن أن يطلق عليه مقدياً فكرة الإدارة.

(٥٠ : ٢٦)

ويرى على السلمى (د.ت) أن الإدارة تعد ضرورة حتمية لإنجاز العمل بشكل جماعى والتعاون والتنسيق بين مختلف وظائف العمل، وهذا يعنى أن مهنة الإدارة فى أى تنظيم تتعلق بتحقيق الاستخدام الفعال للموارد البشرية المتاحة للوصول إلى أهداف معينة بأحسن كفاءة ممكنة عن طريق قيادة وتوجيه الأفراد وتحفيزهم نحو الهدف المحدد مع مراعات الاعتبارات الاقتصادية فى الأداء وترشيد الاستفادة من الموارد المتاحة وبالتالي فإن الإدارة تتفاعل مع الأفراد ومن ثم فإنه لا توجد إدارة بدون أفراد تابعين تقودهم وتوجه جهودهم نحو الأهداف المشتركة، ومن ثم فإن الإدارة هى النشاط الخاص بالاستخدام الرشيد لجهود الغير لتحقيق الأهداف المحددة بأعلى كفاءة ممكنة. (٤٦ : ٧، ٨)

اختلف الكتاب والمفكرون والباحثون فيما أورده كل منهم فى تحديده لمفهوم الإدارة مما يدل على عدم وجود اتفاق تام حول مفهوم الإدارة والتي نعرضها فى الجدول (رقم ١)

جدول (١)
عرض آراء المفكرين لمفهوم الإدارة

المرجع	المضمون	الاسم	رقم
(٢٠ : ٣٠)	سلسلة من اتخاذ القرارات التي تحكم تعريفات الأفراد في استخدامهم والبشرية لتحقيق أهداف محددة على أحسن وجه.	سيد الهوارى	١
(٣ : ٥)	عملية توجيه وقيادة للجهود البشرية فى أية مؤسسة لتحقيق هدف معين.	حسن توفيق	٢
(٩ : ٤)	إن الإدارة فن لا يمكن أن يستقر فى حالة سكون بل هو فى حالة حركة دائمة إذ انه يقتضى تهيئة الموارد الإنسانى والطبيعية والمالية وغيرها من الموارد المتوفرة والعمل على الاستفادة منها لأقصى درجة من اجل تحقيق الهدف الموضوع.	السيد شلتوت، حسن معوض	٣
(٨ : ٥٢)	التنبؤ والتخطيط والتنظيم وإصدار الأوامر والتنسيق والرقابة.	هنرى فايول Henry Fayol	٤
(٨ : ٥٢)	نوع من الجهد البشرى المتعاون الذى يتميز بدرجة عالية من الرشد.	دوايت DWIGHT	٥
(٨ : ٥٢)	مرحلة اتخاذ القرارات والمراقبة على أعمال القوى الإنسانية بقصد تحقيق الأهداف السابق تقديرها.	ستايلى فاين Stanley Vanie	٦
(٨ : ٥٢)	ذلك الإصلاح الذى يطلق على الوجية والرقابة ودفع القوى العاملة إلى العمل فى المنشأة، وذلك العنصر الذى يقوم بتطويرها وتنسيقها وتوجيهها والإبقاء على كل ظاهرة فى مكانها وهذا النصر الشخصى لا يمكن استبداله بعنصر آخر يحل محله.	هيجتون Hoyghton	٧

تابع جدول (١) عرض لآراء المفكرين لمفهوم الإدارة

المرجع	المضمون	الاسم	٥
(٨ : ٥٢)	فن توجيه النشاط الإنساني.	فروست Frost	٨
(٨ : ٥٢)	فن يتحدد في توجيه وتنسيق ورقابة عدد من الأفراد لإنجاز عملية محددة أو تحقيق هدف معلوم.	هوايت White	٩
(٨ : ٥٢)	تنسيق أعمال المشروع وتنظيمها وكذلك تحديد الأعمال والرقابة النهائية على مديري التنفيذ.	دافـز DAVIS	١٠

يشير كمال درويش، محمد الحماحمي (١٩٨٧ م) أن الإدارة نشاط ذهني يتعلق بتنفيذ الأعمال بواسطة أشخاص آخرين وعلى هذا فالإدارة في حد ذاتها ليست تنفيذاً للأعمال وإنما اتخاذ قرارات فيما يجب أن يتم بواسطة أشخاص آخرين، واتخاذ القرارات مرتبط بكل عنصر من عناصر الإدارة - التخطيط - التنظيم - التوجيه - الرقابة وبذلك يمكن تقسيم النشاط الإداري إلى عناصره الآتية:

- ١- تحديد الأهداف المطلوب تحقيقها بالمجهود الجماعي.
- ٢- رسم السياسات وهي مجموعة من القواعد التي ترشد المرؤوسين في إتمام أعمالهم.
- ٣- تقدير احتياجات المشرع من الناحية المادية والبشرية.
- ٤- إقرار الإجراءات وهي الخطوة التفصيلية التي تتبع في تنفيذ مختلف العمليات.
- ٥- وضع برامج زمنية تبين الأعمال المطلوب القيام بها.
- ٦- تصميم الهيكل التنظيمي وتحديد المسؤوليات والواجبات وإعطاء السلطة المناسبة لإتمام هذه الواجبات.
- ٧- تنمية التهيئة الإدارية وذلك بوضع المسؤولين لكل في منصبه.
- ٨- الاتصال بالمرؤوسين والالتزام بمفاهيم القيادة.
- ٩- رفع الحالة المعنوية للمرؤوسين والالتزام بمفاهيم القيادة.
- ١٠- تحديد المعايير الرقابية لتقويم الأعمال والتأكد من أنها مطابقة للأعمال التي تقرر إقامتها.
- ١١- دراسة أسباب إنحرافات التنفيذ عن التخطيط، والعمل على تصميمها.

٥/١/٣ الإدارة فى المجال الرياضى.

يشير عصام بدوى، حليم المنيرى (١٩٩١م) أن الإدارة الرياضية تتفق مع الإدارة العامة فى الخطوات الرئيسية لأسلوب العمل فى كل منهما، فالإدارة الرياضية تشترك مع الإدارة العامة فى عمليات التخطيط والتنظيم والتوجيه والمتابعة والتقويم واتخاذ القرار ووضع اللوائح والقوانين التى تنظم العمل فى كل منها ويعنى هذا أن الإدارة الرياضية تتفق مع الإدارة العامة فى الإطار العام للعملية الإدارية فقط أما فيما يتعلق بالتفاصيل فإن الإدارة الرياضية تستمد من طبيعة مجالات التربية الرياضية التى تقوم الإدارة بتحقيق أهدافها، فالعمل داخل الإتحادات والهيئات الرياضية يختلف عن طبيعة العمل فى المؤسسات الصناعية والتجارية.

(٤٢ : ٢٠٩)

ويذكر كمال حمدى أبو الخير (د.ت) أن العاملون فى مجال التربية الرياضية اجتهدوا فى الاستعانة بالأسلوب العلمى فى إدارتها، ومعالجة أمورها وحل مشكلاتها وتنظيم أنشطتها والإدارة الواعية الرشيدة هى التى تثبت فى نفوس الأفراد الأهداف التى تتولاها من البرنامج الرياضى وتعمل لها دون غيرها فى كل وقت وليس من المنطق أن يوكل لغير المؤهلين ولغير المتخصصين وضع البرامج الرياضية أو تقويمها. كما أنه ليس من الحكمة أن يوكل تنفيذ البرنامج الجيد إلى فئة لا تؤمن بأهداف التربية الرياضية أو تدرك أسس التنظيم فى المجال الرياضى. (٥٠ : ٤)

ويشير عصام بدوى، حليم المنيرى (١٩٩١م) إلى أنه بمراجعة خريطة الهيئات الرياضية وخاصة فى التاريخ المعاصر ويكشف عن نجاح البعض وفشل البعض الآخر منها وأسباب النجاح والفشل لا يتمثل فى قصور تمويل أو مساندة جماهيرية أو قصور إعلامى أو نقص فى مواهب الممارسين للأنشطة، ولكنها تتمثل فى إدارة واعية قادرة تنهج الأسلوب العلمى وإدارة أخرى ربما تكون واعية وقادرة ولكنها تعمل بعشوائية. (٤٢ : ٣١٢)

٦/١/٣ عناصر العمل الإدارى فى المجال الرياضى.

يشير عصام بدوى، حليم المنيرى (١٩٩١م) أن العمل الإدارى فى المجال الرياضى يقوم على خمس عناصر رئيسية يمكن تحديدها فى الآتى:

١/٦/١/٣ البرامج :

وهى التى يضعها متخصصون فى المجالات الرياضية المتعددة شاملة الرياضة للأسوياء ورياضة المعاقين والموهوبين.

٢/٦/١/٣ المستفيدون :

وهم الأشخاص الذين يقدم لهم البرنامج ويحدد نوعياتهم وفئاتهم وفقاً للمراحل العمرية أو وفقاً لسن البداية لكل لعبة من اللعاب، وأيضاً وفقاً لنتائج اختبارات الانتقاء التي تجرى عليهم.

٣/٦/١/٣ القادة :

ويشمل هذا العنصر جميع قيادات العمل الرياضى من قادة طبيعيين أو متطوعين أو مهنيين ومدى ما يسند إلى كل منهم وفقاً لقدراته ومؤهلاته وخبراته.

٤/٦/١/٣ المنشآت :

ويشمل هذا العنصر جميع المنشآت الرياضية والأجهزة والأدوات التي يحتاجها التنفيذ وما يدخل على هذه المنشآت والأجهزة من تطوير واستحداث وتوفير عامل الأمن والسلامة للممارسين.

٥/٦/١/٣ الميزانيات :

إن الميزانيات هي التي تسبب النجاح وهي أيضاً التي تسبب الفشل فى بعض الأحيان لذلك فإنه من الواجب أن تحدد الميزانيات وفقاً لمصدرها وقواعد صرفها، وإن كل مبلغ يصرف لابد وأن يكون له مردود واضح يعبر عن تنفيذ جزء من الخطة الموضوعية و إلا أصبحنا بعيدين كل البعد عن العمل الموضوعى.

(٤٢ : ١٥)

٧/١/٣ الصفات العامة للإداريين.

يذكر سيد محمود الهوارى (١٩٨٧م) أن من الضرورى توافر صفات عامة للإداريين بالإضافة إلى قدرات إدارية وقدرات فنية لشاغل منصب إدارى معين يمكن أن يؤدي عمله على أكمل وجه، وفيما يلي تلخيص لهذه الصفات :

- ١- الصحة الجيدة، والخلو من الأمراض التي تؤثر بشكل ملحوظ على أداء العمل الإدارى، الذى يتطلب الإشراف وحل المشاكل والتفكير المستمر.
- ٢- الحيوية، أى القدرة على النشاط الظاهر بعكس الخمول والكسل.
- ٣- الذكاء، أى القدرة على ربط الأشياء التى تبدو غير مترابطة لأول وهلة.
- ٤- عقل علمى (اتجاه علمى للعقل فالإدارى يقابل مشاكل كثيرة تتطلب قدرة تحليلية وقدرة على إحداث توازن وقدرة على إيجاد الأمن باستمرار.
- ٥- الابتكار فى حل المشاكل بطريقة جيدة وتحقيق توازن للمصالح المختلفة.

- ٦- قوة الإقناع أى القدرة على شرح الأساليب والحجج المقنعة.
- ٧- الحزم وعدم التردد فى إتخاذ القرار.
- ٨- المبادرة أى القدرة على التفكير والتصرف وعدم الاعتماد على الآخرين.
- ٩- الرغبة فى التعاون مع الآخرين وحب طبيعى للناس.
- ١٠- حسن التصرف، أى القدرة على الاتجاه السليم فيما يجب عمله أو قوله.
- ١١- المرونة، أى القدرة على تكيف نفسه طبقاً للظروف والتغيرات.
- ١٢- تشجيع القيم والأخلاق الحميدة، والعدالة، والصدق، والشجاعة، والإخلاص، والتواضع.
- ١٣- الإيمان بالله والالتزام بالتعاليم السماوية.

(٣٠ : ٤٥٦ - ٤٥٩)

٨/١/٣ الصفات التى يجب توافرها فى الإدارى (الأخصائى الرياضى).

يذكر عبد الحميد شرف (١٩٩٠م) أنه يجب أن تتوافر الصفات التالية فى الأخصائى

الرياضى الإدارى:

١/٨/١/٣ صفات جسمية.

إن المدير فى مجال التربية الرياضية يمثل نموذجاً يحتذى به ولذلك يجب أن يكون الإدارى الرياضى صحيح القوام، سليم البنية، حسن المظهر، يتمتع بلياقة بدنية عالية حتى يستطيع أداء عمله بدقة وكفاءة وفى نفس الوقت يتمتع باحترام الآخرين.

٢/٨/١/٣ سمات عقلية ونفسية.

يجب أن يتمتع المدير بصحة عقلية عالية حيث أن العمليات العقلية العليا من قدرة على الفهم والإدراك والتصور والتفكير كلها مطلوبة لاتخاذ قرار سليم، وهذا يجب أن يكون له القدرة على ضبط النفس فى كل المواقف وأن يكون هادئ الطبع ذو شخصية قيادية مرحة يتمتع بالاتزان الانفعالى عطوفاً كريم الخلق على درجة عالية من الروح الرياضية.

٣/٨/١/٣ صفات تربوية.

تكتسب وظيفة أى مدير أهميتها فى كونه عملية تربوية لمن يديرهم حيث أنه يتفاعل مع أفراد لكل منهم خصائصه ورغباته وميوله فيجب أن يتمتع بروح الأب والأخ الأكبر وأن يكون متعاوناً قادراً على تحمل المسئولية ذو ثقافة عامة على تعمقه فى تخصصه وأن يكون ملماً بعلوم التربية وفن التعامل مع الآخرين قادراً على نقل خبراته للآخرين بأسلوب مقبول لن يمكنه من تنفيذ الأعمال من خلال آخرين إلا إذا كان يتمتع بصفات تربوية عالية.

٤/٨/١/٣ صفات فنية.

وهذه الصفات متعلقة بالعمل الذي يريده فيجب أن يكون ذو تأهيل مهني عالى فى تخصصه، فمدير أى مؤسسة رياضية يفضل أن يكون خريج كلية التربية الرياضية علاوة على القدرات الإدارية اللازم توافرها فيه، فكلما كان المدير ذو تأهيل عال فى تخصصه كلما كان ذلك دافعاً لاحترام قراراته لأنها سوف تكون غالباً قرارات رشيدة فى كثير من الأحيان ويجب عليه الإطلاع المستمر على كل جديد يظهر فى مجال تخصصه، والاشتراك فى جميع الجمعيات والهيئات المهنية وحضوره دورات الصقل التى تجعله دائماً على مستوى العصر ومثل هذه الأمور تعمق فنية الإدارة بجانب أن الإدارة علم يعتمد على مجموعة من القواعد والمبادئ والنظريات العلمية فهى أيضاً فن يقوم على استخدام المهارة البشرية فن تطبيق المبادئ والنظريات العلمية ولا بد ممن يمارس الإدارة أن يتمتع بخاصية الموهبة فى الإدارة، فلو كان المدير على مستوى تخصصى رفيع، ويتمتع بموهبة وفن الإدارة أفضل لتحقيق أهداف ما يدار.

٥/٨/١/٣ صفات تتعلق بالخبرة.

قد يكون الاتجاه فى التربية الرياضية والإدارة قائم فى هذا العصر على ما يشمل ما يسمى بفلسفة الخبرة، والخبرة نشاط يؤدي إلى التغيير وهى مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بالنتائج، والخبرة تفاعل بين الكائن الحى والبيئة التى يعيش فيها، والخبرة نوعان خبرة مباشرة وهى التى يكتسبها الفرد بنفسه وبمعرفة، وخبرة غير مباشرة وهى ذلك النوع من الخبرات التى تصل إلينا عبر التاريخ الطويل للحضارة.

(٣٧ : ٣٣ - ٣٥)

٩/١/٣ أهمية دراسة الأخصائى الرياضى للإدارة.

يشير تشارلز بيوتشر Charles. A. Bucher (١٩٦٤ م) أن دراسة الإدارة لمن الأهمية للإدارى الرياضى لأنها تعينه على تفهمه للأسس العامة التى يجب عليه الإلمام بها تماماً وهى:

- ١- معرفة النظام المتبع فى إدارة الهيئة الرياضية.
- ٢- إن تفهم الإدارى الرياضى لروح الإدارة وعناصرها عامة والإدارة الرياضية خاصة يساعده على تحسين الأداء.
- ٣- تفهم الإدارة يساعد على تنمية العلاقات الإنسانية.
- ٤- المساعدة فى الاختيار حيث أن دراسة الإدارة تساعد الفرد على تقدير ما إذا كان سيأخذها

مجالاً لعمله أو يمتهن بمهنة أخرى (التدريب، التدريس).

(١٣ : ٢٣ - ٢٤)

١٠/١/٣ القيادة.

يشير عبد الحميد بهجت فايد (١٩٨٦م) أن القيادة هي القدرة على تحريك الآخرين وتوجيه جهودهم نحو الأهداف وهذا يعنى التأثير على الآخرين وتطويعهم ليقبلوا الأدوار المحددة لهم وأن العمل يمكن أن يسير بمعدلات بطيئة أو رعاية فى ظل نظم متوارثة ذو مناخ يسوده عدم الرغبة فى التجديد وتنتقل المنظمة من يوم ليوم فى حالة من التراخى، وقد يتبدل كل ذلك إلى حالة من التوهج تنطق فيها القدرات الكامنة بروح كلها حماس وأمل وطرق عمل مبتكرة مما يعنى أن هناك قيادة جديدة لديها المقدرة على إنكاء الروح المعنوية، وتكتمل الجهود البشرية وتحريكها صوب نوع جديد من الأهداف، وكل منظمة أو هيئة تربوية أهداف رئيسية محددة يمكن فى ضوئها تخطيط العمل وتنظيمه وتحدد هذه الأهداف نوعية العمل الذى يقوم به كل فرد أو جماعة من الأفراد، ومن ثم برزت أهمية القيادة فى التعاون وتضافر الجهود وبين الأفراد وبعضهم وبين الجماعات وبعضها وذلك بغرض تحقيق الأهداف (٣٦ : ١٦٧، ١٦٨).

ويشير كمال درويش وآخرون (١٩٩٠م) انه بالرغم من تداول مصطلح القيادة فى العصر الحديث إلا أنه ينقص دقة التحديد إذ ترتبط القيادة بنوع العمل أو الوظيفة وخصائصها أو تقترب بطبيعة الفرد القائد مع أفراد المجتمع ويمارس التوجيه الفعال فى ضوء فهم طبيعة السلوك البشرى وذلك من خلال عملية القيادة التى تسهم بتوفير البيئة المناسبة للعمل Work Environment التى تسهم فى إطلاق القدرة الإبداعية Creative Power للعاملين وبما يحقق أهداف المشروع. (٥٢ : ١٦٧)

وقد ورد فى القيادة Leadership تعريفات كثيرة منها.

جدول (٣)

عرض لبعض المفاهيم فى القيادة

الاسم	التعريف
تيد Tead	القدرة على التأثير الشخصى فى الجماعة لكى تتعاون لتحقيق الهدف المراد بلوغه.

تابع جدول (٣)
عرض لبعض المفاهيم فى القيادة

التعريف	الاسم
عملية التأثير على نشاط مجموعة منظمة فى تحديدها للأهداف وفى العمل على تحقيق تلك الأهداف.	كيل لازر Kelly – Lazer
العملية التى يتم من خلالها التأثير على جماعة منظمة لتحقيق أهداف مشتركة.	ستو جدل Stogdill
عملية نفسية لتوجيه التابعين.	براون Browen
القدرة على التأثير على الشخص من خلال الاتصال بأشخاص وتوجيههم نحو تحقيق الهدف.	كونتز – أودنل Koontz – O'Donell
أنها تعبر عن علاقة بين أشخاص لهم درجات ورغبات وشخص يعنى بحاجاتهم ورغباتهم ويعمل على تخصيصها بتوجيه جهودهم.	سيد محمود الهوارى
عملية التأثير فى نشاط الأفراد والجماعات وتوجيه نشاطهم نحو تحقيق الغاية التى يسعون إليها.	على السلمى
عملية تأثير متبادلة بين القائد والتابعين له حيث يكون ذلك التأثير متوازناً فيما بينهم.	مصطفى صبحى

(٥١ : ١٦٨ ، ١٦٩)

١١/١/٣ القيادة فى المجال الرياضى.

يذكر عصام بدوى، حليم المنيرى (١٩٩١م) أن العنصر البشرى المسئول عن مباشرة التعامل فى مواقف وخبرات التربية فى مجال رعاية الشباب هو القائد المباشر لتنظيم وإدارة النشاط الرياضى كخبرة مؤثرة فى تعديل وتطوير كيان المشاركين فى مواقف هذا النشاط، والقائد فى مجال رعاية الشباب هو الذى يقوم بتخطيط وتنظيم وإدارة الأنشطة المختلفة، وتقع عليه مسئولية تحقيق الهدف من ممارسة الأنشطة باستخدام الإمكانيات المادية والبشرية المتاحة أفضل استخدام ممكن، ويوجد ثلاثة أنواع من القيادة فى المجال الرياضى هى :

١/١١/١/٣ القائد المتطوع.

هو الشخص الذى لديه من الوقت والرغبة والاستعداد ما يدفعه إلى التطوع للعمل فى المؤسسات والهيئات الرياضية وغالباً ما يكون لدى هذا الشخص مهارة عملية لتولى نشاط معين.

٢/١١/١/٣ القائد الطبيعى.

وهو القائد الذى تنتخبه الجماعة من بين أعضائها لى يتولى مباشرة قيادتها على العمل فى المؤسسات والهيئات الرياضية. والقيادة المهنية هى قيادة تربوية تلعب دوراً جوهرياً من خلال الهيئة التى يعمل بها على مساعدة الشباب وإشباع احتياجاته ونمو مواهبه ومهاراته وتعديل سلوكه واتجاهاته بحيث تؤدى فى النهاية إلى إعداد المواطن السوى الصالح، وهى قيادة لا يمكن الاستغناء عنها فى المجال الرياضى طالما أنه مجال تربوى كمجال دور ورسالة المدرسة والمنزل، ويعد القائد المهنى لى يكون صالحاً للعمل فى المجال الرياضى عن طريق محاور رئيسية.

١/٣/١١/١/٣

تعليمه مجموعة من العلوم والمعارف اللازمة للتعامل مع مجتمع الرياضيين وهى مجموعة العلوم الإنسانية مثل (علم النفس، علم الاجتماع، الإدارة الرياضية).

٢/٣/١١/١/٣

تعليمه مجموعة من العلوم المهنية اللازمة له فى مجال تخصصه مثل (التدريب الرياضى، قوانين الألعاب، طرق تنظيم وإخراج الدورات الرياضية).

٣/٣/١١/١/٣

اكسابه مجموعة من المهارات التى تمكنه من العمل مع الشباب ويرى البعض أن القائد المهنى لابد أن يتقاضى أجراً أو راتباً نظير عمله من الشروط الأساسية.

(٤٢ : ٢١٣ - ٢١٥)

١٣/١/٣ التقويم.

يعرف جابر عبد الحميد (١٩٧٨ م) التقويم بأنه " تحديد الوضع الراهن أو الحالة الراهنة لموضوع التقويم وذلك بمقارنة هذا الوضع أو الحالة بمجموعة من المعايير أو المحكات ". (١٥ : ٦)

وكما ورد بمرجع محمد صبحى حسائين (١٩٧٩م) عرفه فؤاد حطب وسيد عثمان بأنه "إصدار حكم على مدى تحقيق الأهداف المنشودة على النحو الذى تتحدد به تلك الأهداف ويتضمن ذلك دراسة الآثار التى تحدثها بعض العوامل والظروف فى سبيل الوصول إلى تلك الأهداف أو تعطيلها". (٥٥ : ٥٤)

ونقلا عن محمد صبحى حسائين (١٩٧٩م) عرفه راندلوف ديستر Randlof Dester بأنه "الحكم على قيمة أداء معينة أو عمل معين أو انه شيء معين عن طريق مقارنته بمجموعة من الأهداف والمعايير التى يعتقد أنه مرغوب فيها". (٥٥ : ٦)

١/١٣/١/٣ أنواع التقويم.

يشير محمد صبحى حسائين (١٩٧٩ م) إلى أنه يوجد نوعين من التقويم:

١/١/١٣/١/٣ التقويم الموضوعى.

ويتطلب الوصول إلى أحكام موضوعية بإستخدام المعايير أو المستويات أو المحكمات المقننة لتقدير القيمة.

٣/١/١٣/١/٣ التقويم الذاتى

ويعتمد على إصدار الأحكام على معايير ودون الارتباط بأى مقاييس موضوعية.

(٥٥ : ٥)

٣/١٣/١/٣ الأسس التى يبنى عليها التقويم :

يشير جابر عبد الحميد (١٩٨٧ م) أن هناك بعض الأسس التى يبنى عليها التقويم.

١/٣/١٣/١/٣

أن يبنى التقويم على أساس علمى فالأسلوب العلمى يمتاز على غيره من الأساليب بأنه ينشد دائماً الدليل والبرهان وذلك على أساس علمى فالأسلوب العلمى يمتاز على غيره من الأساليب بأنه ينشد دائماً الدليل والبرهان وذلك فإنه يستخدم الأساليب الموضوعية الدقيقة والشاملة الوافية وتنظيم نتائجها وتستخدم هذه النتائج فى إصدار الأحكام، أى يجب أن تتوفر فى أدواته الصدق والثبات والموضوعية.

٣/٣/١٣/١/٣

أن يكون التقويم شاملاً لكل جوانب شخصية الفرد العقلية والخلقية والاجتماعية والسلوكية والعلمية.

٣/٢/١٢/١/٢

أن يكون التقويم مستمر يسير جنياً إلى جنب مع عملية التعليم.

٤/٢/١٢/١/٢

أن يرتبط التقويم بالأهداف ويتفق معها.

٥/٢/١٢/١/٢

أن يبنى التقويم بطريقة ديمقراطية أى تكون عملية التقويم مشتركة بين الطالب والمدرس وبين المدرس والموجه.

٦/٢/١٢/١/٢

أن يكون التقويم مسئولية جميع المشتركين فى عملية التربية والتعليم مثل المدرس والمدرس الأول ومدير إدارة المعلمين والموجه وأولياء الأمور بل والطالب نفسه.

(١٥ : ٦)

ويشير محمد حسن علاوى، نصر الدين رضوان (١٩٨٨ م) إن عملية التقويم عملية تهدف إلى التحقيق من مستوى أى ظاهرة وعلاقة ذلك المسئول بالنسبة لبعض المستويات الأخرى (معايير التقويم) وذلك من أجل إصدار حكم أو قرار على الظاهرة أو تقدير الشيء موضوع التقييم كما أن التقويم يضع معايير محددة يمكن استخدامها للحكم على درجات المقارنة فإذا اقتربت الدرجة من المستوى المحدد أمكن التنبؤ بالنجاح من عدمه. (٥٤ : ٢٨)

ونقلا عن جابر عبد الحميد جابر (١٩٧٨ م) يشير بومجانتير Baumgartner إلى أن التقويم هو العملية التى تستخدم المقاييس وغرض المقاييس جمع البيانات وفى عملية التقويم تفسر هذه البيانات لتحديد مستويات حين يمكن اتخاذ القرار. (١٥ : ٢٨)

ويذكر محمد حسن علاوى، نصر الدين رضوان (١٩٨٨ م) أن المقياس إلى تلك الإجراءات المقننة والموضوعية التى تكون نتائجها قابلة للمعالجة الإحصائية، ويعتبر المقياس من الوسائل الهامة التى تمد المربى الرياضى بالمعارف والمعلومات التى يحتاج إليها والتى تساعده فى توجيه وإرشاد الفرد الرياضى (الأخصائى الرياضى)، كما أنه تساعد الفرد على تفهم إمكانياته الذاتية من قدرات واستعدادات ومهارات وسمات وصفات وغيرها، وأن يحاول استثمار هذه الإمكانيات بصورة تسهم فى بلوغه أقصى ما يمكن من نمو متكامل فى الشخصية.

(٥٤ : ٤٧)

١٣/١/٣ خطوات بناء المقياس.

يذكر محمد حسن علاوى، نصر الدين رضوان (١٩٨٨ م) أن المقاييس والاختبارات تمر بعدة مراحل يجب إتباعها عند بنائها وهى :

١/١٣/١/٣

تحديد الغرض من الاختبار أو المقياس هى الخطوة الأولى فى بناء المقياس حيث أن من المهم أن يعرف الباحث الاستخدام الرئيسى لنتائج الاختبار.

٢/١٣/١/٣

يأتى بعد ذلك تحديد الظاهرة المطلوب قياسها فينبغى تحديد السمة أو الصفة أو القدرة أو المهارة المطلوب قياسها تحديداً دقيقاً وأن يكون مفهومها وحدودها واضحين تماماً.

٣/١٣/١/٣

يبدأ الباحث بعد ذلك فى تحليل الظاهرة لتحديد المكونات الأساسية والعوامل أو المهارات الخاصة التى تتضمنها الظاهرة المطلوب قياسها وينبغى أن تكون المكونات الأساسية للظاهرة بسيطة أى تحليلها إلى ما هو أبسط منها وتشكل فى مجموعها الظاهرة المطلوب قياسها بدرجة كبيرة قد يتم التحليل عن طريق الخبرة الشخصية أو الرجوع إلى المراجع والأبحاث المتخصصة فى مجال هذه الظاهرة أو استطلاع آراء الخبراء فى المجال.

يلى ذلك حساب الأهمية النسبية لكل عنصر من العناصر التى تشكل الظاهرة ككل لتحديد مقررات الاختبارات المعرفية والنفسية عن طريق توزيع أعداد المفردات الخاصة بالاختبارات وفقاً للأهمية النسبية لكل مكونة.

٤/١٣/١/٣

بعد تحديد المكونات الأساسية وأهميتها النسبية تحديداً علمياً يقوم الباحث بتحديد وحدات الاختبار التى تقيس كل مكونه على حده مع ملاحظة أن تقيس الوحدات الخاصة بكل مكونه فى مجموع جميع الصفات النوعية الخاصة بالمكونة والمطلوب اختبارها.

٥/١٣/١/٣

الاختبار النهائى لوحدات الاختبار عن طريق تحديد صدق وثبات وموضوعية كل وحدة من وحدات الاختبارات المختارة وكتابة فى ضوء هذا الإجراء يمكن اختبار الوحدات النهائية التى سيتم استخدامها وذلك بعد استبعاد الوحدات غير الصادقة وغير الثابتة كما تستبعد الوحدات المكررة وهى وحدات الاختبار التى ترتبط مع الخاصية المقاسه بمعاملات ارتباط واحدة تقريباً،

أى عدم وجود أى تأثير من وحدات الاختبار التى نقيس المكون الواحد.

٦/١٣/١/٣

بعد الاختبار النهائى لوحدة الاختبار يتم إعداد الإجراءات الفعلية الخاصة بتطبيق كل وحدة من وحدات الاختبارات التى تم تحديدها وتتضمن هذه الإجراءات شروط تطبيق الوحدات وطرق حساب الدرجات والأدوات المستخدمة وعدد المحاولات وترتيب وتنفيذ الوحدات وغيرها من الشروط، وتتم هذه الخطوة كتابة مع ملاحظة أن تتميز تعليمات وشروط التنفيذ بالسهولة والوضوح حتى يمكن الالتزام بها دون حدوث أى اختلاف يمكن أن يؤثر على النتائج.

٧/١٣/١/٣

تأتى بعد ذلك مرحلة حساب المعاملات العلمية للاختبار عن طريق حساب ثبات كل وحدة من وحدات الاختبار المقترحة علمياً وذلك عن طريق حساب معامل الثبات نقوم بإجراء صدق الوحدات باستخدام أكثر من طريقة واحدة لحساب صدق الاختبار لأنه يعطى نتائج أكثر دقة، وفى ضوء النتائج العلمية لحساب الثبات والموضوعية والصدق يمكن استبدالها بوحدة أخرى حيث يتم حساب ثبات وموضوعية وصدق هذه الوحدة بنفس الطريقة وفقاً للخطوات السابقة.

٨/١٣/١/٣

إعداد الشروط والتعليمات النهائية للاختبار ومراجعة الإجراءات العلمية المكتوبة الخاصة بتطبيق كل وحدة من الوحدات ويتم ذلك فى ضوء نتائج تطبيق الوحدات استطلاعياً على عينة استطلاعية تمثل المجتمع الأصلي تمثيلاً حقيقياً وعلى ذلك يتم تحديد الإجراءات اللازمة للتنفيذ النهائى.

٩/١٣/١/٣

تطبيق الاختبار وإعداد المعايير وهى آخر مرحلة فى بناء المقياس أو الاختبار حيث التطبيق النهائى لوحدة الاختبار على العينة الرئيسية (التجربة الأساسية) وفى ضوء هذا التطبيق يتم إعداد المعايير للوحدات التى يتضمنها المقياس والتى يكشف عنها التحليل الاحصائى.

(٥٤ : ٨٨ - ٩٠)

١٤/١/٣ الكفاية.

يفرق المعجم الوسيط بين كلمتى كفاءة، وكفاية. فالكفاءة تعنى الند والنظير أى المساواة

والمماثلة، وفي القرآن الكريم بسم الله الرحمن الرحيم " ولم يكن له كفواً أحد " صدق الله العظيم، أى ليس لله عز وجل مثل أو نظير وأيضاً المماثلة فى القوة والشرف ومن الكفاءة فى الزواج أن يكون الرجل مساوياً للمرأة فى حسبها ولونها، أى أن الكفاءة تعنى قدرة الفرد على أداء مهامه بمستوى معين من الإتقان فإن هذا المستوى هو مستوى الجدارة أى الحد الأقصى من الأداء، ومن ثم فإن الأخصائى الكفاء هو الذى تتطابق صفاته مع نموذج مثالى يستطيع القيام بما يسند إليه من مهام.

أما الكفاية فيعرفها المعجم الوسيط كالتالى: (كفاه الشيء كفاية أى استثنى به عن غيره فهو كافٍ و (اكتفى) بالشيء أى استغنى به وقنع واكتفى بالأمر، أى كفا به و (الكفاء) ما تكون به (الكفاية - فمثلاً نقول هذا الرجل كفاء من رجل ومن ثم فإن الكفاية هى الحد الأدنى الذى ينبغى توفيره فى شيء كشرط لقبوله. (٧٩٣ : ٩)

أما قاموس ويبستر Webster فيرد التعريف التالى لكلمة كفاية:

إن تحقيق الكفاية معناه توفير الاحتياجات والوسائل التى من شأنها مواجهة الضرورات وأساليب الحياة الملائمة.

وإن الكفاية تنسب لأفراد عندهم سمات معينة من أهمها اكتساب القدرة التى تكفى لأداء عمل ما، وأن يتوفر لديه من الطاقة ما يسمح له بالأداء أو التصرف بطريقة معينة فى وقت معين. (٧٩ : ٤٦٣)

وفى ضوء التعريفين السابقين نجد أن الكفاية والكفاءة مستويان أحدهما يمثل الحد الأدنى (الكفاية) والآخر يمثل الحد الأقصى (الكفاءة) وقد اقتصر الباحث على استخدام مصطلح الكفاية ويعنى به مجموعة الصفات التى لا يستطيع الأخصائى الرياضى بدونها أن يؤدي واجبه ومن ثم يعتبر توفرها لديه شرطاً لإنجازه هذا الواجب، فإن ارتفع فى مستوى أدائها وتفوق عن غيره صارت لديه كفاءة.

وهناك بعض المفاهيم المرتبطة بمفهوم الكفاية يتم عرضها فى إيجاز للتفريق بينها وبين الكفاية وهى الأداء، والمهارة، التفوق ويذكر رشدى لبيب أن من الخطأ استخدام كلمة أداء محل كلمة كفاية ويرى أن الأداء هو الناتج السلوكى الحاصل الذى حققه البرنامج بالفعل كما تظهره عملية التقويم.

أما الكفاية فهى مجمل السلوك الذى يتضمن المعارف والمهارات والاتجاهات والقيم التى يجب أن يظهرها المتعلم فى نهاية البرنامج.

ونقلا عن حامد احمد رمضان (٢٠٠١م) يعرف رشدى لبيب المهارة "بأنها قدرة الفرد على القيام بعمل بدرجة من السرعة والإتقان مع الاقتصاد فى الوقت والجهد". (١٧ : ٣٣)
 ويشير حامد احمد رمضان (٢٠٠١م) أن الكفاية تختلف عن التفوق أو الامتياز سواء من جهة الطابع أو جهة المستوى، فالكفاية هى حالة الأداء، أو الإنجاز المناسب لمهمة معينة وهى ليست تفصيلية بوجه العموم، فالمرء يكون ذا كفاية أولاً يكون بالنسبة إلى أنجاز ما ينبغى تحقيقه وليس بالنسبة إلى ما يؤدي آخرون، أما التفوق هو حالة إنجاز مطلقة والمستوى الأرفع من التجلية الذى تبلغه أقلية صغيرة بالنسبة إلى أكثرية أخرى. (١٧ : ٣٤)
 ولقد تعددت تصرفات الكفاية وربما يرجع هذا إلى اختلاف الدراسات والبحوث، فكل باحث يحدد التعريف الذى يناسب دراسته، فالذين ركزوا على جانب القدرة أو الأداء فيعتبرون أن الكفاية هى القدرة على أداء شيء معين.

يذكر بوفام Popham (١٩٧٥م) "أن الكفاية فى القيام بعمل ما بمستوى معين من الأداء وهذا التعريف قاصر لأنه يغفل مكونات الكفاية ومظهرها ومستوى أدائها وموضوعها".
 (٣٩ : ٧٩)

ويعرفها بريتل سيادى Sady (١٩٧٧م) بأنها مستوى الإنجاز الضرورى للمواطنين كى يشتغلوا فى مجتمع هو مجتمعهم. (٤٥٩ : ٨٠)
 ونقلا عن حامد احمد رمضان (٢٠٠١م) يعرف بوريش Borich الكفاية بأنها "هى القدرة على تحويل إجراءات التدريس إلى سلوك يظهر عند التلميذ". (١٧ : ١٨)

ونقلا عن حامد احمد رمضان (٢٠٠١م) يرى ستانلى Stanly أن الكفاية هى "مجموعة من المعارف والمهارات والاتجاهات اللازمة لعملية التعلم". (١٧ : ١٨)
 ويعرف كوبر فيد Cooper (١٩٧٣م) الكفاية بأنها مجموعة الاتجاهات وأشكال الفهم والمهارات وأنواع السلوك التى تساعد على النمو العقلى والاجتماعى والجسمى للتلاميذ".
 (٦٩ : ٩٩)

ونقلا عن ديفد برات deved pratt (١٩٨٠م) أورد جود Good فى القاموس التربوى عدة تعريفات وظيفية ومهنية وخاصة واقتصادية اختار منها الباحث التعريف المهنى العام وهو " تلك المهارات والاتجاهات التى يحتاج إليها جميع العاملين بغض النظر عن مهنتهم وأعمالهم الخاصة ". (٧٠ : ١٢١)

ومن التعاريف الهامة للكفاية تعريف كوبر Cooper (١٩٧٣م) حيث حدد ثلاثة أنواع

من كفايات المعلم وهذه الأنواع :

١- كفايات المعرفة Cognitive Competencies

وهي التي تعين المفاهيم الإدراكية التي يتوقع من المعلم أن يظهرها مثل ما الشيء الذي يجب أن يعرفه المعلم من أجل أن يكون فعالاً في تعليم التلاميذ ؟ هذا يتطلب دراسة علاقة كفاية المعرفة العملية. يتعلم التلاميذ بمعنى هل ستساعد المعلومة المعلم ليكون أكثر فعالية ؟ وهل ستسمح للمعلم القيام بصياغة أفضل بخصوص تعليمه وهل ستدعوا المعلم كي يفهم على نحو أفضل لماذا يعلم ؟ إضافة إلى كيفية التعليم ؟

٢- كفاية الأداء Performance Competencies

وتقوم على أنه لا بد أن يكون المعلم فعالاً في تعليمه للتلاميذ وعلى القائمين بتدريب المعلم أن يكونوا مدركين للعلاقة بين سلوك المعلم والتأثير الذي يحدثه ذلك السلوك أو الموقف على نحو التلاميذ وتأثير الإيجابية على المدى البعيد ويجب أن تشمل كفايات الأداء على القدرة على توجيه أسئلة ذات طابع متقن.

٣- كفايات التسلسل المتعاقب.

ويقصد بذلك التأثير الذي يخلقه المعلم في سلوك التلاميذ وهي المحصلات التي يتوقع من المعلم أن يحددها في النمو العقلي والعاطفي للتلاميذ وفي هذه الكفاية يكون التركيز على العلاقة بين سلوك المعلم، ومحصلات التلميذ والتي تعد مؤشرات حقيقية عن فاعلية التعليم.

(٦٩ : ١٨ - ٢٠)

وقد صنف كلاً من بورش Borich وهال Hall (١٩٦١م) الكفايات إلى خمس أنواع :

١- كفايات معرفية

وهذا الجانب يتعلق بالحقائق والعمليات المعرفية وهي الجزء الذي يجب أن يعرفه المعلم ليكون فعالاً في تعليم التلاميذ وتنقسم الكفايات المعرفية إلى (كفايات طرق التدريس، كفايات المحتوى) وبالنسبة للأخصائى الرياضى فإن كفايات طرق التدريس تتمثل في ضرورة معرفة كيف يدير النشاط وتخطيط البرامج أما كفايات المحتوى متمثلة في معرفته لقوانين الألعاب، ومقاسات الأجهزة ومعرفته بمراحل النمو.

٢- الكفايات الذاتية.

ويتضمن هذا الجانب مجموعة المهارات البدنية التي تظهر في سلوك الفرد عند أدائه لشيء معين والتأثير الذي يحدثه ويعتمد أداء هذه المهارات على ما حصله الفرد سابقاً من

الكفايات المعرفية، وبالنسبة للأخصائى الرياضى تظهر الكفايات البدنية فى السلوك الذى يتبعه الأخصائى فى التعامل مع الشباب وطريقة تنظيمه للبرامج والأنشطة.

٣- الكفايات الوجدانية.

وتشير إلى آراء الفرد واستعداداته وميوله واتجاهاته وقيمة ومعتقداته وسلوكه الوجدانى وتلك تعطى دلالات واضحة تشير إلى تقبل الفرد لذاته وتقبله لمهنته وشعوره بالرضا الوظيفى وتجمع البحوث على صعوبة تحديد هذه الكفايات صعوبة تقويمها مما يوضح السبب فى احتواء برامج إعداد المعلم على عدداً محدداً من هذه الكفايات.

٤- الكفايات الاستقصائية.

تشمل على الأنشطة التى يقوم بها المعلم للتصرف على النواحي المتصلة فهى عملية إعداد المعلم على سبيل المثال التربية العملية لطلبة كلية التربية الرياضية والدورات التدريبية التى يحصل عليها الأخصائى الرياضى لصقله.

٥- الكفايات الناتجية.

تمثل المستوى النهائى للكفاية وهى تحدد ما إذا كان التخصص قد نجح فى أداء عمله وتشير إلى محصلة نواتج التعليم التى يحققها المعلم لدى تلاميذه باستخدام الكفايات المعرفية والأدائية، ويمكن قياس الكفايات الناتجية عن طريق اختيار التحصيل المقننة لمحتوى المنهج ومن خلال سلوك التلاميذ داخل الفصل.

(٧٣ : ٧ ، ٨)

١/١٤/١/٣ مصادر اشتقاق الكفايات.

تختلف مصادر اشتقاق الكفايات باختلاف الدراسات فقد يلجأ الباحثين إلى تحليل مهام المعلم وأدواره وقد يلجأ البعض إلى توجيه الاستبيانات إلى المتخصصين وربما إلى المتعلمين أنفسهم ويلجأ آخريين إلى اشتقاق الكفايات من طبيعة المادة أو أهداف تدريسها أو عن طريق تحديد احتياجات المعلمين كأساس لكفايات المعلمين وربما يلجأ البعض إلى الدراسات السابقة ويعتبرونها مصدر أساسى فى تحديد الكفايات.

وفيما يلى حصر لبعض لمصادر اشتقاق الكفايات :

١- تحليل العمل ويقصد بذلك الوصف الدقيق لادوار الأخصائيين ثم ترجمة هذا الوصف إلى كفايات يتدرب عليها.

٢- دراسة حاجات ومتطلبات المجتمع من الخريجين مع تحديد مهام وظائفهم فى المجتمع

وترجمته إلى كفايات.

- ٣- الإطلاع على قوائم الكفايات السابق تحديدها والإطلاع على الدراسات السابقة لها.
 - ٤- التصور النظرى للعمل والتحليل المنطقى لأبعاد هذا التصور وفى هذا الأسلوب يبدأ الباحث بوضع مجموعة من المقترحات حول المهنة وما ينبغى أن يكون عليه القائم بالعمل ومنها يحدد الكفايات المطلوبة.
 - ٥- ملاحظة الأداء النموذجى للعاملين المشهود لهم بالكفاءة فى مواقع عملهم.
 - ٦- استطلاع آراء الخبراء والمتخصصين المهتمين بالمجال المطلوب تحديد الكفاية فيه.
- (٢٧ : ٤٤،٤٣)

٢/٣ الدراسات المتبصرة ٧/٢/٣ الدراسات المتبصرة بناء المقياس

جدول (٣) دراسات تناولت بناء المقياس

١/١/٢/٢ سحر عبد العزيز محمد (١٩٩٧ م) " بناء مقياس لتقويم الأداء المهني للأخصائي الرياضي بمراكز الشباب " : (٢٧)

أهم النتائج والتوصيات التي توصل إليها الباحث والمرتبطة بالبحث الحالي	الإجراءات	الهدف
<p>النتائج :</p> <ul style="list-style-type: none"> - بناء مقياس لتقويم الأداء المهني للأخصائي الرياضي بمراكز الشباب. - بناء معيار لتقويم الأخصائي الرياضي. <p>التوصيات :</p> <ul style="list-style-type: none"> - استخدام المقياس المستخلص من الدراسة في تقويم أداء الأخصائي الرياضي بمراكز الشباب. - استخدام المعيار المستخلص من الدراسة عند عمل تقارير الكفاية السنوية للأخصائي الرياضي. 	<p>المنهج :</p> <ul style="list-style-type: none"> - الوصفي (الأسلوب المسحي) <p>العينة :</p> <ul style="list-style-type: none"> - ١٥ خبيراً أكاديمي. - ٦٠ مدير. - مركز الشباب. - ١٨ أخصائي رياضي. <p>أدوات جمع البيانات :</p> <ul style="list-style-type: none"> - المقابلة الشخصية - تحليل الوثائق - الاستبيان 	<p>بناء مقياس لتقويم الأداء المهني للأخصائي الرياضي بمراكز الشباب.</p>

تابع جدول (٣) دراسات تناولت بناء المقياس

٢/١/٢/٢ هدى ضياء الدين محمد (١٩٨٤م) "بناء مقياس لاتجاهات سيدات الأندية نحو ممارسة النشاط الرياضي": (٢٦)

أهم النتائج والتوصيات التي توصل إليها الباحث والمربطة بالبحث الحالي	الإجراءات	الهدف
<p>النتائج :</p> <ul style="list-style-type: none"> - بناء مقياس لتقدير اتجاهات السيدات ممن يتراوح أعمارهن ٢٥ - ٣٠ سنة نحو ممارسة النشاط الرياضي. 	<p>المنهج :</p> <ul style="list-style-type: none"> - التجريبي. العينة : - ١٤٠ سيدة بباد سموحة الرياضي <p>أدوات جمع البيانات :</p> <ul style="list-style-type: none"> - مقياس الاتجاهات عن ممارسة النشاط الرياضي من إعداد الباحث. 	<p>بناء مقياس يحدد اتجاهات سيدات الأندية نحو ممارسة النشاط الرياضي وتجربة هذا المقياس ليصبح صالحاً للاستخدام في المجالات المرتبطة به.</p>

تابع جدول رقم (٣) دراسات تناولت بناء المقياس

Bernard (١٩٨١م) "بناء مقياس لتقييم اتجاهات الطلاب المعلمين أداء الصفات المميزة لحركة المعلم على أسس الكفايات".
٣/١/٢ / ٢

(٢٨)

أهم النتائج والتوصيات التي توصل إليها الباحث والمرتبطة بالبحث الحالي	الإجراءات	الهدف
<p>النتائج :</p> <ul style="list-style-type: none"> - أظهر الطلاب الخاضعين لبرنامج الكفايات اتجاهها إيجابياً أكبر من الطلاب الذين أنها دراستهم في ظل البرنامج التقليدي. - الطلاب الذين لم يتلقوا برامج إعداد على أساس الكفايات قد اكتسبوا اتجاهات متباينة تجاه الأعداد على أساس الكفايات. 	<p>المنهج :</p> <ul style="list-style-type: none"> - الوصفي باستخدام تحليل النظم - اليمينة : - ٨٤ طالب من برنامج إعداد المعلم على أساس الكفايات. - ٩١ طالب من البرنامج التقليدي. <p>أدوات جمع البيانات :</p> <ul style="list-style-type: none"> - الاستبيان 	<p>إعداد مقياس لتقويم اتجاهات الطلاب المعلمين تجاه المبادئ والصفات المميزة لحركة إعداد المعلم على أساس الكفايات وتطور النمو المهني التعليمي من خلال تحليل النظم.</p>

تابع جدول (٣) دراسات تناولت بناء المقياس

٤/١/٢/٢ مها على سويلم (١٩٨٩ م) "بناء مقياس لتقويم الأداء المهني لمعلمة التربية الرياضية". (٦٤)

أهم النتائج والتوصيات التي توصل إليها الباحث والمرتبطة بالبحث الحالي	الإجراءات	الاهداف
<p>النتائج :</p> <ul style="list-style-type: none">- بناء مقياس لتقويم الأداء المهني لمعلمة التربية الرياضية من خلال محاور الشخصية - الإعداد المهني والعلاقات الاجتماعية - أخذ كفايات المهنة استغلال الإمكانيات المتاحة.	<p>المنهج :</p> <ul style="list-style-type: none">- الوصفي. <p>العينة :</p> <ul style="list-style-type: none">- ٥٠ موجه وموجهة من القاهرة والجيزة .- ٣٠ خبير من أساتذة التربية الرياضية. <p>أدوات جمع البيانات :</p> <ul style="list-style-type: none">- المقابلة الشخصية + الاستبيان.	<p>بناء مقياس لتقويم الأداء المهني لمعلمة التربية الرياضية لتتم تقويم المعلمة تقويم موضوعي من قبيل الموجهة بعيداً عن الذاتية والموامل الشخصية.</p>

تابع جدول (٣) دراسات تناولت بناء المقياس

٥صفاف/١/٢/٢ عبد المنعم درويش (٢٠٠١ م) "بناء مقياس المهارات الإدارية لطلاب كلية التربية الرياضية جامعة الإسكندرية". (٤٣)

أهم النتائج والتوصيات التي توصل إليها الباحث والمرتبطة بالبحث الحالي	الإجراءات	الهدف
<p>النتائج :</p> <ul style="list-style-type: none"> - بناء مقياس في مجال الإدارة الرياضية والذي يهدف التعرف على المهارات الإدارية للطلاب. 	<p>المنهج :</p> <ul style="list-style-type: none"> - الوصفي. - العينة : - ٣٠٠ طالب وطالبة من كليتي التربية الرياضية بالإسكندرية . - ١٥ خبير من أساتذة التربية الرياضية. <p>أدوات جمع البيانات :</p> <ul style="list-style-type: none"> - المقابلة الشخصية + الاستبيان. 	<p>التعرف على المهارات الإدارية لدى طلاب كليتي التربية الرياضية بجامعة الإسكندرية وتقديم مقياساً فني مجال الإدارة الرياضية.</p>

تابع جدول (٣) دراسات تناولت بناء المقياس

٦/١/٢/٢ عز الدين على راضي ٢٠٠٤م "بناء مقياس لإدارة الوقت في البطولات الرياضية على المستوى الدولي". (٤١)

أهم النتائج والتوصيات التي توصل إليها الباحث والمرتبطة بالبحث الحالي	الإجراءات	الهدف
<p>النتائج :</p> <ul style="list-style-type: none"> - بناء مقياس لإدارة الوقت في البطولات الرياضية على المستوى الدولي. - تبنى المقياس مفهوم الوقت كمدخل لمعالجة الجوانب الإدارية. - يصنف المقياس بالنسبة للمهارات الإدارية بأنه يتعامل مع المهارات الفنية. 	<p>المنهج :</p> <ul style="list-style-type: none"> - الوصفي. <p>العينة :</p> <ul style="list-style-type: none"> - ٥٠ مدرب بجامعة سيملويز. - ٢٢ استاذ بجامعة سيملويز. <p>أدوات جمع البيانات :</p> <ul style="list-style-type: none"> - المقابلة الشخصية + الاستبيان. 	<p>بناء مقياس لإدارة الوقت في البطولات الرياضية على المستوى الدولي.</p>

٢/٢/٣ دراسات تناوكت الكفايات والخصائص المهنية

جدول رقم (٤) دراسات تناوكت الكفايات والخصائص المهنية

١/٢/٢/٢ صلاح شلبي محمد (٢٠١٩م) "تحديد بعض عناصر الكفاية لأخصائي رعاية الشباب ببعض الجامعات المصرية". (٤٩)

أهم النتائج والتوصيات التي توصل إليها الباحث والمرتبطة بالبحث الحالي	الإجراءات	الهدف
<p>النتائج :</p> <ul style="list-style-type: none"> - استخلاص أربعة كفايات أساسية هي : <ul style="list-style-type: none"> * بدنية * عقلية * نفسية * اجتماعية مهنية <p>وتشمل كل كفاية مجموعة من الكفايات الفرعية اللازمة للأخصائي الرياضي.</p>	<p>المنهج :</p> <ul style="list-style-type: none"> - الوصفي. <p>العينة :</p> <ul style="list-style-type: none"> - ٨٠ من مديري عموم إدارات رعاية الشباب . <p>أدوات جمع البيانات :</p> <ul style="list-style-type: none"> - الاستبيان + المقابلة الشخصية. 	<p>تحديد بعض عناصر الكفاية اللازمة لأخصائي رعاية الشباب بالجامعة للقيام بعمله على أكمل وجه.</p>

تابع جدول (٤) دراسات تناولت الكفايات والخصائص المهنية

٢/٢/٢٠٢٠ سهيلة أبو السميد (١٩٨٥م) "إعداد برنامج تنمية الكفايات التربوية لأعضاء التدريس في كليات المجتمع والكليات المتوسطة لإعداد المعلمين في الأردن". (٢٩)

أهم النتائج والتوصيات التي توصل إليها الباحث والمرتبطة بالبحث الحالي	الإجراءات	الهدف
<p>النتائج:</p> <ul style="list-style-type: none"> - التوصل إلى برنامج لتنمية الكفايات التربوية لأعضاء هيئة التدريس. - وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى أداء المدرسين للكفايات قبل تنفيذ المعلم وبعده. 	<p>المنهج:</p> <ul style="list-style-type: none"> - الوصفي. <p>العينة:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ١٥ عضو هيئة تدريس. <p>أدوات جمع البيانات:</p> <ul style="list-style-type: none"> - الإستبيان + المقابلة الشخصية. 	<p>إعداد برنامج لتنمية الكفايات التربوية لأعضاء هيئة التدريس في الكليات المتوسطة لإعداد المعلمين في الأردن.</p>

تابع جدول (٤) دراسات تناولت الكفايات وأخصائى المهنة

Zalowski (٢٠١٩) تحديد وتحليل الأهمية النسبية للكفايات التعليمية لمعلمى بعض المواد الأكاديمية بالمدرسة الثانوية". (٧٦)

أهم النتائج والتوصيات التي توصل إليها الباحث والمرتبطة بالبحث الحالي	الإجراءات	الهدف
<p>النتائج :</p> <ul style="list-style-type: none"> - اجمع المعلمون في مختلف التخصصات على أهمية الكفايات المتصلة بتنظيم خطوط الدروس اليومية ومراجعة الفروق الفردية وتكوين علاقات حسنة مع التلاميذ. 	<p>المنهج :</p> <ul style="list-style-type: none"> - الوصفى. - العينة : - ٢٦٤ معلم مواد اجتماعية ورياضيات وعلوم . أدوات جمع البيانات : - الاستبيان 	<p>تحديد وتحليل الأهمية النسبية للكفايات التعليمية لمعلمى بعض المواد الأكاديمية بالمدرسة الثانوية.</p>

تابع جدول (٤) دراسات تناولت الكفايات والخصائص المهنية

٤/٢/٢٢ المركز القومي للبحوث التربوية (١٩٨٨م) "دراسة لتشخيص الكفايات الأدائية لدى معلمى المواد الاختيارية فى الحلقة الثانية من التعليم الأساسى". (٨)

أهم النتائج والتوصيات التي توصل إليها الباحث والمرتبطة بالبحث الحالي	الإجراءات	الهدف
<p>النتائج :</p> <ul style="list-style-type: none"> - لا توجد فروق دالة إحصائية بين أفراد العينة ممن لديهم خبرة أقل من ١٠ سنوات وممن لديهم خبرة من ١٠ - ٢٠ سنة. - هناك قصور فى التدريب العملي للمعلمين أثناء الخدمة ولاسيما فى مجال الكفايات الأتائية. - تقويم المعلم أثناء الخدمة لا يهتم بمجال تقويم الكفايات الأتائية وإنما يقتصر على تقرير المعلم فقط. 	<p>المنهج :</p> <ul style="list-style-type: none"> - الوصفى. العينة : - ١١١ معلماً منهم : * ٦١ بمحافظة القاهرة * ٥٠ بمحافظة الجيزة <p>أدوات جمع البيانات :</p> <ul style="list-style-type: none"> - الاستبيان + المقابلة الشخصية. 	<p>تشخيص بعض الكفايات الأدائية لدى معلمى المواد الاجتماعية فى الحلقة الثانية من التعليم الأساسى لمعرفة نواحي القوة والضعف فى أداء معلمى هذه المرحلة.</p>

تابع جدول (٤) دراسات تناولت الكفايات والخصائص المهنية

تاريخ جدول (٤) دراسات تناولت الكفايات والخصائص المهنية (١) "الكفايات التعليمية لدى مدرسي التربية الرياضية بدور المعلمات". (١٩٨٨م) ٢/٢/٢٥ ابتهاج محمود طلبة

أهم النتائج والتوصيات التي توصل إليها الباحث والمرتبطة بالبحث الحالي	الإجراءات	الهدف
<p>النتائج :</p> <ul style="list-style-type: none"> - اختلاف درجات الكفايات التعليمية الأساسية فسي نجاح مدرسة التربية الرياضية بدار المعلمات وإمكانية توافر الكفايات التعليمية لدى مدرسات التربية الرياضية في مراحل التعليم المختلفة. 	<p>المنهج :</p> <ul style="list-style-type: none"> - الوصفي. - العينة : - ١٣١ مدرسة تربية رياضية. <p>أدوات جمع البيانات :</p> <ul style="list-style-type: none"> - تحليل الوثائق. - الاستبيان. 	<p>التعرف على الكفايات التعليمية اللازمة لنجاح مدرسة التربية الرياضية المعلمات. بدور المعلمات.</p>

تابع جدول (٤) دراسات تناولت الكفايات والخصائص المهنية

٢/٢/٢٠٢٠ جارجيو لا Gargiula ، ريتشارد Richard ، فريدل Fredl (١٩٧٩ م) "كفايات معلمي التربية الخاصة بالمرحلة الابتدائية". (٧٤)

أهم النتائج والتوصيات التي توصل إليها الباحث والمرتبطة بالبحث الحالي	الإجراءات	الهدف
<p>النتائج :</p> <p>توصلت الدراسة إلى أن أكثر ما يحتاج إليه المعلمون في هذه المرحلة من كفايات هو :</p> <ul style="list-style-type: none">- كفايات متعلقة بإثارة الدافعية.- كفايات متعلقة بكيفية الاستفادة من الوسائل السمعية والبصرية.- كفايات متعلقة بالقدرة على حفظ النظام داخل الفصل.- كفايات متعلقة بمساعدة التلاميذ على الانضباط الذاتي.	<p>المنهج :</p> <ul style="list-style-type: none">- الوصفي. <p>العينة :</p> <ul style="list-style-type: none">- ٢٠ خبير أكاديمي.- ١٢٠ مدرس بالمرحلة الابتدائية. <p>أدوات جمع البيانات :</p> <ul style="list-style-type: none">- الاستبيان.- المقابلة الشخصية.	<p>تحديد مجالات الكفايات اللازمة لمعلمي المرحلة الابتدائية والكفايات الفردية التي يشملها كل مجال.</p>

٣/٣/٣ دراسات تناولت الأخصائى الرياضى ورعاية الشباب بالجامعات

جدول (٥) دراسات تناولت الأخصائى الرياضى ورعاية الشباب بالجامعات

١/٣/٢/٢ احمد فتحى حسين الأندى (٢٠٠٣م) "برنامج تنمية إدارية للأخصائىين الرياضيين بالجامعات المصرية". (٢)

أهم النتائج والتوصيات التى توصل إليها الباحث والمرتبطة بالبحث الداخلى	الإجراءات	الهدف
<p>النتائج:</p> <ul style="list-style-type: none"> - توجد فروق دالة جوهرية بين الأخصائىين الرياضيين بالدرجة الأولى والثانية والثالثة فى كافة محاور استقصاء تحليل الوظيفة. - اهتمام الأخصائىين الرياضيين بالدرجات الثالثة منصب على الأعمال الفنية والتقنية. - تمتع الأخصائىون الرياضيون بالدرجة الثالثة بالحماس والطموح المصحوب بقلّة الخبرة والتهور وعدم الفهم الأمثال لمتطلبات الوظيفة. <p>التوصيات:</p> <p>تعديل استمارات تقييم الأداء للأخصائىين الرياضيين بالجامعات المصرية بحيث تتناسب مع عملهم التخصصى المميز.</p>	<p>المنهج:</p> <ul style="list-style-type: none"> - الوصفى بأسلوب تحليل الوظيفة. <p>العينة:</p> <ul style="list-style-type: none"> - عينة الجامعات وشملت عدد ٨ جامعات مصرية. - ٣٦٠ أخصائى رياضى بالجامعات. <p>أدوات جمع البيانات:</p> <ul style="list-style-type: none"> - الملاحظة. - المقابلة. - تحليل الوثائق. - استطلاع رأى مفتوح. - استقصاء وتحليل وظيفة الأخصائى الرياضى بالجامعات المصرية من تصميم الباحث. 	<p>تصميم برامج مقترحة للتنمية الإدارية للأخصائىين الرياضيين بالجامعات المصرية فى ضوء احتياجاتهم التربوية لكل فئة من الفئات قيد البحث الناتجة عن تحليل الوظيفة.</p>

تابع جدول (٥) دراسات تناولت الأخصائى الرياضى ورعاية الشباب بالجامعات

٢/٣/٢٠٢٠ إيفلين نصيف مكارى (١٩٨٨م) دراسة تحليلية لبرامج رعاية الشباب بجامعة المنيا". (١١)

أهم النتائج والتوصيات التي توصل إليها الباحث والمرتبطة بالبحث الحالى	الإجراءات	الهدف
<p>النتائج :</p> <ul style="list-style-type: none">- وجود قصور فى الإمكانيات البشرية والمادية ومستوى البرامج.التوصيات :- إعادة النظر فى المؤهل الدراسى للعاملين بأقسام رعاية الشباب وذلك بتعيين مؤهلات تتناسب والاحتياجات المطلوبة.- إعداد تقارير كفاية أداء موضوعية للأخصائى الرياضى لتبنى الوقوف على نقاط القوة والضعف.	<p>المنهج :</p> <ul style="list-style-type: none">- الوصفى.العينة :- ٤٥ مدير وأخصائى رياضى بجامعة المنيا.- ٣٩٠ طالب بجامعة المنيا. <p>أدوات جمع البيانات :</p> <ul style="list-style-type: none">- الاستبيان.	<p>تحليل برامج رعاية الشباب بجامعة المنيا للتعرف على أوجه القصور وأوجه القوة لهذه البرامج.</p>

تابع جدول (٥) دراسات تناولت الأخصائى الرياضى ورعاية الشباب بالجامعات

٣/٣/٢/٢ حسين شاكر (١٩٩٦م) "الرياضة فى الجامعات المصرية". (١٩)

أهم النتائج والتوصيات التي توصل إليها الباحث والمرتبطة بالبحث الحالي	الإجراءات	الهدف
<p>النتائج :</p> <ul style="list-style-type: none"> - عدم تناسب عدد المشرفين الرياضيين على أعداد الطلاب فى كليات الجامعة. التوصيات : - تنظيم برامج دراسية سنوية لرفع مستوى المشرفين علمياً وعملياً وفتح باب التأهيل للراغبين منهم فى الدراسات العلمية المتقدمة. 	<p>المنهج :</p> <ul style="list-style-type: none"> - الوصفى. العينة : - ٥٠٦ طالب . - ٢٨٩ قادة ومشرفين رياضيين . أدوات جمع البيانات : - الاستبيان . - المقابلة الشخصية . 	<p>إجراء مقارنة بين النشاط الرياضى فى الجامعات المصرية والأندية الرياضية فى جامعات أخرى .</p>

جدول (٥) دراسات تناولت الأخصائيين الرياضيين ورعاية الشباب بالجامعات
 ٤/٣/٢٠٢٠ تيرمان هلم عدلى (٢٠١٩م) "تقويم النشاط الخارجى بكلية التربية الرياضية بجامعة حلوان". (١٤)

أهم النتائج والتوصيات التي توصل إليها الباحث والمرتبطة بالبحث الحالي	الإجراءات	الهدف
<p>النتائج :</p> <ul style="list-style-type: none"> - عدم وضوح مفهوم أهداف رعاية الشباب والأنشطة في أذهان المشرفين والطلاب. - ضعف مستوى كفاءة المشرفين مما أثر على مستوى أدائهم في تنفيذ النشاط. <p>التوصيات :</p> <ul style="list-style-type: none"> - عمل برامج تقويم للأخصائيين بقسم رعاية الشباب. - عمل دورات تدريبية للمشرفين التي تجمل مسنهم مشرفين متخصصين في مجال عملهم. 	<p>المنهج :</p> <ul style="list-style-type: none"> - الوصفي. <p>العينة :</p> <ul style="list-style-type: none"> - ١١ مشرفاً بكلية التربية الرياضية بالجزيرة والهرم. - ٦٦ طالب من اتحاد الكليات. - ٤٥ طالب. - ٢١ طالبة. <p>أدوات جمع البيانات :</p> <ul style="list-style-type: none"> - الاستبيان. 	<p>التعرف على:</p> <ul style="list-style-type: none"> - مفهوم رعاية الشباب وأهدافها لدى كل العاملين والطلاب. - أهداف مختلف الأنشطة التي يمارسها الطلاب. - اختصاصات العاملين برعاية الشباب ومؤهلاتهم ومدى كفاءتهم لممارسة عملهم في هذا المجال.

٣/٢ التعليق على الدراسات المرتبطة**١/٣/٢ من حيث الهدف**

لقد تباينت الأهداف فى الدراسات المرتبطة بالبحث الحالى إلا أنها دارت حول الأهداف الآتية:

- ١- بناء مقياس لتقويم الأداء المهنى أو لتحديد الاتجاهات أو لإدارة الوقت.
- ٢- تحديد بعض عناصر الكفاية اللازمة للأخصائى الرياضى بالجامعات وأهميتها النسبية.
- ٣- إعداد برامج لتنمية الكفايات التربوية.
- ٤- تصميم برامج تنمية إدارية للأخصائين الرياضيين.
- ٥- التعرف على أهمية رعاية الشباب واختصاص العاملين.
- ٦- التعرف على مدى قصور رعاية الشباب فى تحقيق أهدافها.
- ٧- حصر المشكلات التى تواجه الأخصائين الرياضيين بالجامعات.

ولقد استفاد الباحث من هذا فى التعرف على أسلوب بناء المقياس والتعرف على أسباب القصور فى رعاية الشباب بالجامعة.

٢/٣/٢ من حيث الإجراءات**١/٢/٣/٢ من حيث المنهج**

استخدمت كل الدراسات المنهج الوصفى باستثناء دراسة هدى ضياء الدين (١٩٨٤م)

استخدمت المنهج التجريبي. (٦٦)

وقد استفاد الباحث واختار المنهج الوصفى لملاءمته لهذا البحث.

٢/٣/٣/٢ من حيث العينة

تم استخدام عينات من الأخصائين الرياضيين وأعضاء هيئة التدريس والطلاب والخبراء التنفيذيين والأكاديميين بالجامعات المصرية.

ولقد استفاد الباحث من ذلك فى اختيار عينة البحث بما يتلاءم مع طبيعته.

٣/٢/٣/٢ من حيث أدوات جمع البيانات.

تم استخدام أدوات متعددة من أدوات جمع البيانات كما يلى:

- ١- الاستبيان
- ٢- المقابلة
- ٣- الملاحظة
- ٤- استطلاع رأى
- ٥- تحليل الوثائق

وهو ما أفاد الباحث باختيار أدوات جمع البيانات للبحث.

٤/٣/٣/٢ من حيث المعالجات الإحصائية

وقد تبينت المعالجات الإحصائية وفقا لطبيعة كل بحث وقد دارت حول الآتى:

- ١- مقاييس النزعة المركزية
- ٢- الانحراف المعياري
- ٣- اختبار (ت)
- ٤- تحليل التباين
- ٥- معامل الاختلاف
- ٦- كا ٢
- ٧- التحليل العاملى

ولقد اختار الباحث المعالجات الإحصائية التى تناسب طبيعة البحث.

٣/٣/٣ من حيث النتائج والتوصيات

١/٣/٣/٣ من حيث النتائج

لقد أكدت النتائج على ما يلى:

- ١- ضعف مستوى كفاءة المشرفين مما أثر على مستوى الأداء.
 - ٢- وجود نقص فى الامكانيات البشرية.
 - ٣- تمتع الأخصائيين الرياضيين بالدرجة الثالثة بالحماس والطموح المصحوب بقلّة الخبرة.
 - ٤- تحديد بعض الكفايات اللازمة للأخصائيين الرياضيين مع اختلاف أهميتها.
 - ٥- عدم وضوح اختصاصات، وسلطات، ومسؤوليات العاملين برعاية الشباب بالجامعات.
 - ٦- تصميم برامج تدريبه منفصلة للدرجة الأولى والثانية والثالثة.
- وهذا ما أفاد الباحث لمحاولة علاج بعض هذه المشكلات من خلال بناء مقياس لكفاية أداء الأخصائيين الرياضيين بالدرجة الثالثة بالجامعات المصرية بهدف معرفة نقاط القوة والضعف فى الأداء.

٢/٣/٣/٣ من حيث التوصيات

لقد أوصت بعض الأبحاث بما يلى:

- ١- استخدام بعض المقاييس المستخلصة فى تقويم الأداء وعند عمل تقارير الكفاية السنوية.
- ٢- تعديل استمارات تقييم الأداء للأخصائيين الرياضيين بالجامعات بحيث تتناسب مع عملهم التخصصى المميز.
- ٣- إعداد تقارير كفاية أداء للأخصائيين الرياضيين لتبنى الوقوف على نقاط القوة والضعف.
- ٤- عمل برامج تقويم للأخصائيين الرياضيين بقسم رعاية الشباب.