

## الفصل الأول

### ٠/١ الإطار العام للبحث

١/١ مقدمة البحث.

٢/١ مشكلة البحث.

٣/١ أهمية البحث.

٤/١ أهداف البحث.

٥/١ تساؤلات البحث.

٦/١ المصطلحات المستخدمة في البحث.

## ١/١ الإطار العام للبحث :

### ١/١ مقدمة البحث :

برزت التنمية في الآونة الأخيرة كقضية حضارية شغلت همم العلماء والباحثين ورجال السياسة والاقتصاد والاجتماع والتربية بهدف فهم ظاهرة التخلف وتحليل مظاهر وأسباب التفاوت بين المجتمعات المتقدمة والنامية ، والإنسان باعتباره طاقة كامنة إذا ما أحسن الكشف عنها واستثمارها يصبح قوة فعالة وإذا ما وجهت هذه القوة توجيهاً صحيحاً أصبحت وسيلة لتحقيق غاية والمقصود بهذه الغاية هي التنمية التي تسعى الدول جاهدة للوصول إليها .

ولم يعد مفهوم تطبيق الجودة عنصراً من عناصر الرفاهية بل أصبح عصباً هاماً في عملية التطوير ، الأمر الذي أدى إلى استثارة اهتمام الدولة بشأن تطبيق فكر الجودة ، ومن ثم تعد الإدارة قضية خدمات وإنما قضية استثمار في القوى البشرية وإعدادها لتتلاقى طاقات الإنتاج والإبداع والابتكار الكامنة فيها ، ومن ثم أصبح وضع معايير ومقاييس الجودة لقياس أداء الأفراد داخل المنشأة هو الآلية للتقدم في ظل التنافس العالمي القائم على تميز الإنتاج واكتساب الأسواق ولكي تتحقق أهداف التنمية لابد من إعداد كوادر جديدة تستطيع أن تتألف مع التكنولوجيا وتطوعها . لأن قوة التكنولوجيا في إدارتها وليس في امتلاكها ويعنى ذلك أن التكنولوجيا ومن ثم الجودة هي فكر وأداء وحلول للمشكلات قبل أن تكون مجرد اقتناء معدات وإبهار مظهرى . ( ٧ : ٧ )

وتواجه المنظمات تغييرات مستمرة في مجال الأعمال وأبرز تلك التغييرات هي التطور التكنولوجي الهائل ، ونتيجة لتزايد المنافسة بين المنظمات المختلفة ظهر جلياً أهمية تنمية الكوادر الإدارية المؤهلة لمواكبة هذه التغييرات من خلال التدريب المستمر الهادف لتغيير مهارات ومعلومات واتجاهات المتدربين .

ويذكر محمد سعيد سلطان (١٩٩٦م) أن العنصر البشرى يعتبر المتغير المحورى فى كل المنظمات ، والذي بدوننه تفقد الأصول المادية قيمتها تماماً ، إذ أن أى منظمة تتكون من أفراد وبالتالي فالحصول عليهم وإعدادهم وتحضيرهم والمحافظة عليهم يعتبر نشاطاً ضرورياً لكي تستطيع المنظمة الوصول إلى غايتها ويصبح بالتالى من اللازم على أى منظمة أن تخطط وتقود وتقيم مواردها البشرية . ( ٨٠ : ٩ )

ويشير صلاح الدين عبد الباقي وعبد الغفار حنفي (١٩٩٨م) إلى أن عملية التدريب تعد أحد الأركان الأساسية للتنمية البشرية بل وأهمها نظراً لوجودها في جميع نواحي الحياة العلمية بهدف إيجاد وتنمية القدرات والمهارات والمعلومات ذات المفاهيم العميقة بكافة الوظائف بمختلف نوعياتها ومستوياتها في جميع قطاعات العمل . (٢٧١:٤١)

حيث يذكر باري كشواي (٢٠٠٣م) أن الهدف من هذه العملية يتمثل في المواقف الخاصة بالعمل في تطوير قدرات الأفراد وفي تلبية احتياجات الأفراد العاملين في المؤسسة في الوقت الحاضر وفي المستقبل . (١١٨:٢٢)

ويذكر علي السلمي (١٩٩٢) أنه يتعاضد الاهتمام في العالم أجمع بتطوير نظم وأساليب التعليم والتدريب لإعداد الطاقات والمهارات الإدارية القادرة على التعامل مع التكنولوجيات الجديدة . بل وتطويرها وذلك من خلال تصميم برامج للتنمية الإدارية على أحدث ما توصل إليه العلم والمعرفة . (١٣٥:٥٨)

ويعرف صلاح الدين عبد الباقي (٢٠٠٠) التنمية الإدارية على أنها نشاط مخطط ومستمر يهدف إلى تطوير السلوك الإداري وتطوير قدرات المدراء بالمنشأة من خلال المعارف والمهارات التي يكتسبونها عن طريق برامج التنمية الإدارية ، وتهدف هذه البرامج إلى تنمية المهارات القيادية لدى المدراء ، والقدرة على التفكير الخلاق وإتخاذ القرارات الصحيحة ، والتنمية الإدارية ليست قاصرة على مستوى الإدارة العليا في المنشأة بل تمتد لتشمل كافة المستويات الإدارية فهي تختص بتطوير الطاقات الإدارية لرجال الإدارة الحاليين إلى جانب تهيئة مدراء المستقبل وتسلحهم بالقدرات الإدارية التي تمكنهم من تولى المناصب القيادية في المستقبل . (٢٣٧:٤٠)

ويرى إبراهيم محمود عبد المقصود ، حسن أحمد الشافعي (٢٠٠٤) أن هناك أساليب للتنمية الإدارية منها عملية التنمية الإدارية للوظائف الإدارية القيادية ، دور المؤسسة في تحقيق التنمية الإدارية ، تنمية النظم كوسيلة لتحقيق التنمية الإدارية في العصر البشري (الحوافز المعنوية مع المادية) ثم التدريب ، وإذا كانت عملية التدريب من أهم متطلبات الأفراد، وعادة يخصص لها وحدة إدارية متخصصة في داخل إدارة الأفراد ، فالغرض الأساسي من التدريب هو أنه محور التنمية الإدارية . (٦٧:٤)

وقد أكد كل من نبيل الحسيني النجار، مدحت مصطفى راغب (١٩٩٤) على أن التعليم والتدريب والتطوير من أهم عناصر التنمية الإدارية ، ويعتبر التدريب واحد من الأنشطة

الضرورية التي تلعب دوراً رئيسياً ومؤثراً في تنمية الموارد البشرية ورفع مستوى كفاءتها ، فالتدريب وسيلة علمية وعملية تهدف إلى رفع كفاءة العنصر البشرى من خلال تنمية مهاراته وتغير اتجاهاته وتزويده بالمعلومات لضمان تحقيق التوازن بين الأهداف التدريبية والنتائج التدريبية . ( ٣٥٤ : ٩١ )

وفي هذا الصدد يذكر صلاح الشنوانى (١٩٩٩) أن من أهم الخطوات الواجب إتباعها عند وضع برامج التدريب والتنمية الإدارية تحليل الهيكل التنظيمى وأهداف المشروع ، تحليل الاحتياجات الإدارية ، تحليل الحاجات الفردية للمديرين ، تقييم تقدم الأفراد وتقييم برامج التنمية . ( ٤٢ : ١٦٦ )

ويذكر صلاح الدين عبد الباقي (٢٠٠٠) أن المنظمات والمؤسسات أصبحت توجه اهتماماً خاصاً لنشاط التدريب الإدارى حيث أشارت نتائج الأبحاث فى الدول الغربية لأهمية المفاهيم الخاصة بالتدريب والتنمية الإدارية فى السنوات المقبلة لتنمية الموارد البشرية ، فالتدريب يهدف إلى تغيير مهارات ومعلومات واتجاهات الأفراد بما يتواءم مع كل من متطلبات العمل والتغيرات البيئية المستمرة ، مما ينعكس على تطوير سلوكهم وتحسين أدائهم . ( ٤٠ : ٣٣ )

وفي هذا الصدد تشير راوية محمد حسن (١٩٩٨) أن التدريب هو عملية تعلم تتضمن اكتساب مهارات ومفاهيم وقواعد أو اتجاهات لزيادة وتحسين أداء تعلم الفرد وتقع المسئولية الأولى لتدريب الفرد الجديد بصفة عامة على المدير المباشر للفرد، وأن التدريب يُمثل أهمية كبيرة خاصة فى ظل التغيرات الاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية والحكومية ، والتي تؤثر بدرجة كبيرة على أهداف واستراتيجيات المنظمة ، ومن ناحية أخرى فإن هذه التغيرات يُمكن أن تؤدي إلى تقادم المهارات التي تم تعلمها فى وقت قصير ، أيضاً فإن التغيرات التنظيمية والتوسعات تزيد من حاجة الفرد لتحديث مهاراته واكتساب مهارات جديدة . ( ٣٢ : ١٦٧ )

وينظر أحمد ماهر (١٩٩٥) إلى التدريب من منظور تخطيط وتنمية المسار الوظيفى بأنه زيادة مهارات الفرد وأيضاً معارفه واتجاهاته لكى يكون مناسب للوظيفة التى يشغلها أو وظيفة سيشغلها لاحقاً . ( ٣٠٥ : ١ )

وترى سُهيلة عباس ، على حسين (١٩٩٩) أنه ينصرف مفهوم التدريب إلى كونه الوسيلة التى من خلالها يتم إكتساب الأفراد العاملين المعارف والأفكار الضرورية لمزاولة العمل والقدرة على استخدام وسائل جديدة بأسلوب فعال أو إستخدام نفس الوسائل بطرق أكثر كفاءة ما يؤدي إلى تغيير سلوك واتجاهات الأفراد فى التصرف نحو الأفراد أو الأشياء أو المواقف بطريقه جديدة . ( ٣٨ : ١٠٧ )

التنمية الإدارية فى القطاع الجامعى يجب أن تكون عملية منظمة تمكن أعضاء هيئة التدريس من الأمام بالمعارف والمهارات الإدارية والمهنية اللازمة وتطبيقها فى مجال العمل داخل الكليات بما يتيح لهم الفكر المبدع والخلق وتكوين اتجاهات إيجابية نحو العمل وذلك بالتدريب والتعلم الذاتى والمستمر الذى يعتمد على استخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة فى الحياة بوجه عام وداخل مجال العمل الجامعى بوجه خاص .

ومن أهم برامج التنمية المهنية التى يجب على عضو هيئة التدريس الأمام بها والتفاعل معها برنامج إدارة الوقت والاجتماعات وبرنامج استخدام التكنولوجيا فى التدريس وبرنامج مهارات الاتصال والتواصل وكذلك برنامج أخلاقيات البحث العلمى وغيرها من برامج تنمية المهنية التى يوفرها مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس .

ويرى الباحث أن العنصر البشرى يعتبر من أهم عناصر الإنتاج ومحركها وموجهها وهو غاية كل تنمية وهدفها لتحقيق القدرة على التنافس محلياً أو عالمياً ، والتنمية البشرية هى عملية توسيع نطاق البدائل المتاحة أمام البشر وأهم هذه البدائل المتشعبة هى أن يحيا البشر حياة طويلة وخالية من العلل فى بيئة نامية متوازنة وأن يتعلموا و يتدربوا و يبحثوا و يبتكروا.

وهذا ما دعا الباحث إلى تحليل وتقويم بعض برامج مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس لدى كليات التربية الرياضية فى ضوء مردوداتها على مهاراتهم الوظيفية.

## ٢/١ مشكلة البحث :

يرى الباحث أن من أهم المرتكزات الأساسية التى ارتكزت عليها وحدة إدارة مشروعات تطوير التعليم الجامعى بالجامعات المصرية هو "مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس من أجل رفع مستوى كفاءتهم" ، والذى يعتبر من أهم المشروعات التى يمكن أن تسهم فى إحداث تغيير شامل للتنمية المهنية داخل مؤسسات التعليم العالى للارتقاء بها وبقدراتها التنافسية فى ظل نظم إدارة تحقيق الجودة الشاملة إذا ما أحسن تطبيقها بالأساليب والطرق الموضوعية .

ويعتبر عضو هيئة التدريس بالجامعات من الموارد البشرية التى يجب الاهتمام بإعدادها وثقلها من خلال إعطاء أهمية قصوى لطرق التدريب والتنمية الإدارية بالتركيز على أنشطة إعادة التدريب والتعلم الذاتى والمستمر الذى يعتمد على التكنولوجيا المتقدمة،

والذى يحول فكر عضو هيئة التدريس إلى فكر معتمد على المعرفة والإبداع والابتكار والخلق والتي أصبحت تمثل الموارد الأساسية لتنمية الفرد والمنظمة على حد سواء فى الفترة الحديثة، وهذا لا يأتى إلا فى ظل تطبيق العديد من طرق التدريب الإدارى . (٩٢ : ٢٩٥ ، ٣٠٦)

ولقد أوصى المؤتمر الثامن لجامعة عين شمس (٢٠٠١) بالبدا الفعلى وبأسرع ما يمكن بتدريب أعضاء هيئة التدريس بالجامعات وبشكل جماعى ومكثف، على استخدام تكنولوجيا التدريس الحديثة مثل الوسائط المتعددة والفايقة، والتعليم الالكترونى بالإضافة إلى تطوير دورات إعداد المعلم الجامعى بحيث لا تصبح استجابته للائحة أو قانون وإنما تكون استجابته للحاجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بحيث تصبح دورات يكثر الإقبال عليها وليس الإحجام عنها، كما أوصى أيضاً بتشجيع مشاركة أعضاء هيئة التدريس فى المؤتمرات والندوات العلمية فى الداخل والخارج وتمويلها بهدف مساعدتهم فى تجديد معلوماتهم وتحسين أدائهم مما ينعكس على مستوى أداء الجامعة . (٣٤ : ٨)

ويرى الباحث أن عملية التدريب الإدارى المقدمة لأعضاء هيئة التدريس لابد وأن تطبق بالأسلوب العلمى ، وحتى يحقق التدريب الإدارى فاعليته لابد أن يكون كيان متكامل يتكون من أجزاء وعناصر متداخلة تكون بينها علاقات متبادلة من أجل أداء وظائف تكون محصلتها بمثابة الناتج الذى يحقق النظام كله ، والذى يمكن أن يتمثل فى ضرورة التكامل فى مدخلات التدريب من حيث الأفراد المطلوب تدريبهم ، الوظائف التى يشغلها المتدربون، والخبرات والمعارف والمعلومات المطلوب إكسابها للمتدربين ، وأنماط السلوك المطلوب ترغيب المتدربين فى إتباعها.

وقد قام الباحث بإجراء دراسة استطلاعية عن طريق المقابلة الشخصية المفتوحة مع بعض أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية الرياضية ببعض الجامعات المصرية وعددهم ٢٠ عشرون عضو للتعرف على آراء أعضاء هيئة التدريس فى عمليات التدريب الرسمى المقدمة من بعض برامج مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس فى ضوء التقدم العلمى والتكنولوجى السريع والانفجار المعرفى الهائل .

وقد أشارت نتائج هذه الدراسة الاستطلاعية إلى اتفاق أعضاء هيئة التدريس على وجود قصور فى عمليات التدريب الرسمى المقدمة لأعضاء هيئة التدريس داخل نطاق الجامعات المصرية وأن المؤسسات الجامعية الرياضية أصبحت غير قادرة على تقديم كل المعارف والمعلومات التى يحتاجها عضو هيئة التدريس بكليات التربية الرياضية فى حياته الوظيفية .

كما أوضحت المقابلة الشخصية المقننة أيضاً وجود قصور فى الطرق والأساليب المتبعة فى الدورات التدريبية مثل عدم وجود المباريات الإدارية والعصف الذهنى وأيضاً عدم وجود ورش العمل داخل قاعات المحاضرات فبالتالى لا يتم تطبيق ما تم دراسته نظرياً، وأوضحت أيضاً أن تلك البرامج تفتقر إلى ربط التربية الرياضية بالموضوعات المقدمة أى عدم وجود أمثلة تطبيقية (دراسة الحالة) على التخصص الدراسى .

بالإضافة إلى أن بعض أعضاء هيئة التدريس (المنفذين للبرامج) ليس لديهم الكفاءة فى توصيل المادة العلمية ولا توجد معايير لاختيار منفذى برامج التدريب بمشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس حيث أن تلك البرامج تحتاج لوجود خبراء متخصصين من قبل المسؤولين فى تحديد طرق التدريب الإدارى بأولوياتها ومستوياتها وفى اختيار الأساليب وكذلك خبرة تخصصية أيضاً فى تنفيذ البرامج التدريبية ومتابعة وتقييم فاعلية التدريب.

ولما كانت برامج مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس هى إحدى المحددات الأساسية فى تحقيق الحياة المتوازنة لأعضاء هيئة التدريس وأنه يجب العمل على تخطيط وتنظيم وتنفيذ وتقييم برامج التنمية المهنية بحيث تتناسب مع احتياجات ورغبات وإمكانات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات ، فإن البحث الحالى قد يفيد فى الوصول إلى تقييم بعض برامج مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس من خلال تحديد مدى فاعليتها واستفادة أعضاء هيئة التدريس منها وكذلك إبراز نواحي القوة فيها وعلاج أوجه القصور والخروج بتوصيات مناسبة حتى تحقق هذا البرنامج الأهداف التى وضعت من أجلها وهذا يساعد فى إعداد عضو هيئة التدريس الصالح الذى يقوم بدور إيجابى وفعال نحو المجتمع والوطن .

### ٣/١ أهمية البحث :

يُعد التقييم جزءاً أساسياً فى العملية التدريبية السليمة وهو عنصر مهم لأي جهد تنموى أو تدريبي وهو الطريقة الوحيدة لتحديد مدى نجاح الجهود المبذولة فى التدريب والتعرف على مدى تحقيق النتائج المطلوبة، ويجرى التقييم على الأهداف الآتية:

- (١) مدى فعالية البرنامج التدريبي فى تحقيق الاحتياجات التدريبية للمتدربين .
- (٢) التعرف على كفاءة البرنامج من حيث المحتوى، الأسلوب، المدربين، الوسائل التدريبية، الخدمات المساعدة .

(٣) التعرف على نواحي القوة والضعف فى البرامج التدريبية حتى يمكن التغلب على نقاط الضعف ودعم نواحي القوة وجعلها مفيدة فى المستقبل بقدر الإمكان وليس مجرد الحكم عليها بالنجاح أو الفشل .  
(٢٣٠:٢٠)

ويذكر سعيديس عامر (١٩٩٨) أن التقويم من أهم عناصر العملية التدريبية والتقييم هو إعطاء الشئ قيمة وهو ينطوى على النقد وإبراز الإيجابيات والسلبيات ، أما التقويم فهو الإصلاح وهو عملية لاحقة للتقييم ، وهناك تقييم سابق للتدريب يتمثل فى تحديد الاحتياجات التدريبية للمتدربين والتي تبني أساسا على تقارير الأداء ، وهناك تقييم لاحق للتدريب يتمثل فى تقييم المتدربين عن طريق الاختبارات والتطبيقات والتجارب وغير ذلك من الأساليب ، والتقييم يأتى مباشرة أى أثناء التدريب وفى نهايته مباشرة عن طريق الاختبارات ، كما يأتى لاحقا بعد التدريب بفترة قد تصل إلى سنة شهور وهو ما يسمى متابعة آثار التدريب وتقييم مدى انتقال التدريب إلى بيئة العمل . (٥٠،٩٤:٣٧)

ويشير صلاح الدين عبد الباقي (٢٠٠٠) أن فعالية التدريب لا تتحقق بحسن التخطيط فقط وإنما تعتمد على دقة التنفيذ ومن ثم لا بد من القيام بتقييم النشاط التدريبى بشكل عام فى المنشأة، وتعتبر مشكلة تقييم التدريب وقياس فعاليته من أهم المشاكل التى تواجه الممارسين لهذه الوظيفة ، وتتحقق فاعلية التدريب إذا توفرت عوامل مثل الدافع الفردى على التدريب ، وجود بيئة العمل المناسبة، وأن يتم تنفيذ البرامج بكفاءة ، ولكى تتحقق فاعلية التدريب لا بد من ارتباط التدريب بحاجة فعلية لدى الفرد ، اقتناع الفرد بجدوى التدريب ، اقتناع المتدرب بحاجته إلى التدريب وتحمسه للمشاركة فى العملية التدريبية ، اقتناع إدارة المنشأة بأهمية التدريب ، تهيئة الظروف المناسبة لتطبيق ما تم التدريب عليه . (٤٠ : ٢٣١ - ٢٣٤)

ويفيد تقويم برامج التدريب فى التقييم الذاتى فى الإدارات وأجهزة التدريب والقائمين على إدارة هذه الأجهزة فتحسن الأداء والإنتاجية وشعور الدارسين بالاستفادة قد يكون دليلاً قوياً على فاعلية إدارات أجهزة التدريب والقائمين على إدارتها. (٣٥٥:٣)

ويرى الباحث أن تقويم كفاءة التدريب الإدارى جزءاً من أنظمة التدريب الإدارى وتبرز أهمية ذلك بسبب لأنه يوضح لنا ما إذا كانت أنظمة وخطط التدريب الإدارى الحالية ناجحة أم لا، وبالتالي يحكم بصورة مسبقة على ما إذا كانت نفس الأنظمة والبرامج ستنتج مستقبلاً أم لا . .

وترجع أهمية البحث الحالى إلى الدور الهام الذى تقوم به الجامعة نحو المجتمع المحيط بها من خلال أعضاء هيئة التدريس بها واستثمار طاقاتهم البشرية لبناء الشخصية المتكاملة للنهوض بالمجتمع والمشاركة فى كل خطط التنمية الشاملة ، ولا بد أن تكتمل منظومة التدريب بمقارنة المخرجات الناتجة من برامج مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالأهداف المحددة مسبقاً وبيان الانحراف وتعديله بصفة مستمرة .

وكليات التربية الرياضية بجمهورية مصر العربية كانت تعد خريجيها للعمل كمعلمين فقط ، ثم تطورت اللوائح الداخلية لهذه الكليات وتعددت التخصصات وأصبحت تخرج المعلم والإدارى والمدرّب ورائد الترويج إيماناً منها بان سوق العمل أصبح يتطلب هؤلاء المتخصصين سواء داخل الجامعة أو فى المؤسسات المجتمعية الأخرى ، الأمر الذى يتطلب ضرورة الاهتمام بإعداد وتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس داخل كليات التربية الرياضية وذلك بإعداد برامج التنمية المهنية المناسبة لإكسابهم المهارات والمفاهيم والقواعد التى تساعدهم على تحسين أدائهم الوظيفي فى ظل ثورة المعلومات التى تجتاح العالم حالياً .

الأمر الذى يستدعى ضرورة تقويم بعض برامج مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس لدى كليات التربية الرياضية فى ضوء مردوداتها على مهاراتهم الوظيفية .

#### ٤/١ أهداف البحث:

يهدف البحث إلى تقويم بعض برامج مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية الرياضية والتعرف على مردوداتها على أداء اتهم الوظيفية فى ضوء الاختصاصات الوظيفية لكل منهم وذلك من خلال :

- ١ . تحديد المعارف والمعلومات التى اكتسبها عضو هيئة التدريس من البرنامج .
- ٢ . المهارات والقدرات التى اكتسبها عضو هيئة التدريس من البرنامج .
- ٣ . الاتجاهات التى يمكن أن يكتسبها عضو هيئة التدريس من البرنامج .
- ٤ . التأكد من أن البرامج موضوعة وفقاً للاحتياجات التدريبية .
- ٥ . تقييم وحدة مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس .
- ٦ . صياغة مقترحات جديدة لتطوير مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس .

## ١/٥ تساؤلات البحث:

١. ما هي مردودات برنامج إدارة الوقت والاجتماعات فى تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بكلّيات التربية الرياضية ؟
٢. ما هي مردودات برنامج مهارات الاتصال والتواصل فى تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بكلّيات التربية الرياضية ؟
٣. ما هي مردودات برنامج استخدام التكنولوجيا فى التدريس فى تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بكلّيات التربية الرياضية ؟
٤. ما هي مردودات برنامج أخلاقيات البحث العلمى فى تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بكلّيات التربية الرياضية ؟
٥. هل تقوم وحدة مشروع فى تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بدورها فى تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس ؟
٦. ما هي المقترحات التى يمكن من خلالها تطوير مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس ؟

## ١/٦ المصطلحات المستخدمة فى البحث:

### ١/٦/١ مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات (FLDP):

هو أحد مشروعات تطوير التعليم العالى المتفق عليها فى اتفاقية القرض الموقعة مع البنك الدولى للإنشاء والتعمير رقم EGT ٤٦٥٨ بتاريخ ٢٣ إبريل ٢٠٠٢ ، ويهدف إلى تحسين القدرات المؤسسية والمهنية لمؤسسات التعليم العالى من خلال تنمية وتحديث المهارات الأكاديمية والقيادية للموارد البشرية بهذه المؤسسات . ( ٩٧ : ٥ )

### ١/٦/٢ اللجنة القومية لإدارة مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات (FLDPC):

وهى اللجنة المنشأة بموجب القرار الوزارى رقم ١٥٢٩ بتاريخ ٣٠ نوفمبر ٢٠٠٣ والمנוط بها إدارة المشروع . ( ٩٧ : ٥ )

**٣/٦/١ مدير مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات (FLDP):**

هو المدير المسئول عن إدارة مشروع تنمية أعضاء هيئة التدريس والقيادات والمعين وفقاً لقرار وزير التعليم العالى رقم ٢١٢٣ بتاريخ ٣٠ نوفمبر ٢٠٠٣. (٩٧ : ٥)

**٤/٦/١ وحدة إدارة مشروعات التعليم العالى (PMU):**

وهى الوحدة التابعة لوزارة التعليم العالى والمنشأة طبقاً لقرار وزير التعليم العالى رقم ٣٠٠ بتاريخ ١٣/٣/٢٠٠٣ لإدارة مشروعات التطوير الممولة من قرض البنك الدولى. (٩٧ : ٥)

**٥/٦/١ وحدة إدارة مشروعات التطوير بالجامعة (UPMU):**

وهى الوحدة التى تم إنشاؤها بكل جامعة من الجامعات المصرية لإدارة مشروعات التطوير بها. (٩٧ : ٥)

**٦/٦/١ مفوض المشروع:**

هو المفوض من قبل الجامعة والذى وقع على عقد المشروع والذى تتحدد مسئوليته طبقاً لما ورد ببند العقد فى المادة الخامسة والمادة السادسة. (٩٧ : ٦)

**٧/٦/١ فريق إدارة مركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات بالجامعة:**

هو أعضاء فريق العمل الذين تم اختيارهم من قبل إدارة الجامعة والمسئولين عن إدارة مركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات بالجامعة. عدد فريق الإدارة يجب أن يكون كافياً لأداء الأعمال المطلوبة والتى تتوقف على عدد الورش التدريبية المتوقع تنفيذها خلال هذه الدورة. (٩٧ : ٦)

**٨/٦/١ مشرف تنفيذى:**

هو عضو هيئة التدريس الذى يتولى الإشراف على ورشة تدريبية ضماناً لحسن التنفيذ وهو مسئول أمام إدارة المشروع بالجامعة وإدارة الجامعة عن التأكد من سير الورشة حسب الخطة ومتابعة حضور المشاركين والاتصال بالمدرسين واستيفاء نماذج تقويم الورشة. (٩٧ : ٦)

**٩/٦/١ البرنامج التدريبي:**

بيان يحدد التفاصيل والآليات التي تلبي حاجة تدريبية محددة من معارف، مهارات واتجاهات (مسمى البرنامج - الأهداف - المشاركون - المحتويات - المدة - المكان - المدربون - المادة العلمية - الموازنة - أساليب التدريب - المعينات والأجهزة اللازمة - نماذج التقييم - عدد الدورات ..... ) مثال : برنامج مهارات العرض الفعال . ( ٩٧ : ٦ )

**١٠/٦/١ ورشة تدريبية:**

إحدى مرات تكرار البرنامج التدريبي وذلك لمشاركين مختلفين وفي تاريخ محدد لنفس محتوى البرنامج التدريبي (برنامج العرض الفعال يتكرر تنفيذه ٦ مرات أى ٦ دورات في توقيتات مختلفة) . ( ٩٧ : ٦ )

**١١/٦/١ المدرب الأكاديمي (Faculty Developer):**

من اجتاز دور تدريب المدربين فى مهارات التدريب الأساسية بالإضافة إلى اجتياز دورة تدريب المدربين فى البرنامج التدريبي المحدد، ويشترط أن يقوم بالتدريب فى كليات القطاع الذى ينتمى إليه المدرب الأكاديمي . ( ٩٧ : ٦ )

**١٢/٦/١ التدريب (Training):**

هو النشاط الذى يبذل بهدف تزويد المتدربين بالمعارف والمهارات اللازمة لتنميتهم وصقل خبراتهم لرفع مستوى الأداء وتغيير سلوكهم واتجاهاتهم واهتماماتهم فى الاتجاه المرغوب لصالح الفرد والمؤسسة والمجتمع . ( ٩٧ : ٦ )