

يتوقف نجاح عملية التنمية الشاملة فى الدول على مدى كفاءة مواردها البشرية ، إلا أنه كثيراً ما تفشل عمليات التنمية الإقتصادية فى الدول النامية فى تحقيق العديد من أهدافها بنجاح ؛ بسبب عدم كفاءة أداء القوى البشرية فى تلك الدول ؛ وذلك فى ظل قول بيتر دراكر Peter Druker ( ١٩٧٤ م ) " أن المورد البشرى human resources يعد المصدر الرئيسى لنجاح وتقدم المنظمات أو المؤسسات إذ يقوم بعمليات التخطيط planning ، التنظيم organizing ، التوجيه directing ، الرقابة controlling ، وما إلى ذلك من عمليات ، ومن ثم نتائج الأعمال لا تتضح بدون هذا العنصر البشرى " . ( ١٣٦ : ٩ )

ويؤكد رفاعى محمد رفاعى ( ١٩٩٣ م ) على أن " مستوى كفاءة المنظمة أو المؤسسة وكذلك قدرتها على تحقيق أهدافها ؛ بل وقدرتها على تحقيق البقاء والإستقرار ؛ يتوقف فى المقام الأول على مواردها الإنسانية " . ( ٤٤ : ٤ )

ويؤكد فاروق محمود هلال ( ١٩٩٦ م ) على أن " التنمية الإدارية ؛ تعد أحد الأركان الأساسية البشرية بل وأهمها ؛ نظراً لوجودها فى جميع نواحي الحياة العلمية والعملية ؛ بهدف إيجاد وتنمية المهارات والقدرات والمعلومات ذات المفاهيم العميقة لكافة الوظائف بمختلف أنواعها ومستوياتها فى جميع قطاعات العمل " . ( ٨١ : ٢٤ ) ، وما يؤكد ذلك قول إبراهيم درويش ( ١٩٩٦ م ) " أنه لتحقيق التنمية الإدارية ضرورة التركيز على الإنسان بإعتباره القوة البشرية فى العملية الإدارية " .

( ١٤ : ٢ )

ويؤكد محمد صبحى حسانين ، أمين أنور الخولى ( ٢٠٠١ م ) على " أن التخطيط المرتبط بالتنمية البشرية يتصل إتصلاً وثيقاً بخطة الدولة بشكل عام وبالتخطيط التربوى بشكل خاص ؛ وذلك لأن التخطيط التربوى له إسهاماته الإيجابية فى التنمية الإجتماعية والإقتصادية بكل مظاهرها وأبعادها ، ويعبر مفهوم التخطيط التربوى عن الجهود المخططة لإعداد الأفراد وتدريبهم فى شتى مجالات وأنشطة المجتمع حتى يمكن أن يسهموا فى تحقيق خطط التنمية فى الدولة بإعتباره شكلاً من أشكال التخطيط للتنمية البشرية فى المجتمع ، وحيث أن كل خطة للتنمية تستدعى إعداد

القوى البشرية العاملة ، وتعد هذه وظيفة المدرسة ومركز التدريب ؛ كما تستدعى تهيئة فرص النمو لكل مستويات التدريب لأصحاب الإستعدادات ، والمهارات بحيث ترتقى بمستواهم لأعلى ، ولحمايتهم من الدخلاء فى سوق العمل ؛ لذا أصبح من الواجب وجود ترابط بين التعليم والتدريب وبين الهياكل الوظيفية فى المجتمع " . ( ٩٥ : ٣١ )

ويشير مفهوم مدنى عبد القادر علاقى ( ١٩٩٢ م ) إلى أنه من أهم دوافع الإهتمام بتوفير القيادات الإدارية وتطويرها هو ضمان مقابلة الإحتياجات الحاضرة والمستقبلية من الكفاءات الإدارية ، وضمان إستمرار نشاط وأعمال المنظمة أو عدم توقفها بسبب النقص فى تلك الكفاءات الإدارية ، وإرتباط نمو المنظمة فى الغالب بمقدار ما تملكه من موارد بشرية بما يتلاءم مع مستويات التكنولوجيا الحديثة ، ولمواجهة المنافسة الخارجية أو التغلب عليها بفضل الكفاءة الإدارية للعاملين بالمنظمة .

( ١٠٤ : ٤٣١ ، ٤٣٢ )

كما يشير مفهوم بيتر دراكر Peter Druker ( ١٩٧٤ م ) إلى أن الإدارة لا يمكنها إتخاذ قرارات مسئولة إلا من خلال الإختيار الجيد ، والتطوير المهنى ، والإدارى للأفراد العاملين الذين سوف يتولون مسئولية إدارة المنظمة فى الحاضر و المستقبل . ( ١٣٦ : ٤٢٠ ) ، ولذا يحدد دال Dale ( ١٩٨٠ م ) بقوله " أن إدارة الأفراد **personel management** هى مجموعة من الوظائف التى تتضمن التعيين **recruitment** ، والتوظيف **employment** ، والتنمية الإدارية ، والتخطيط للموارد البشرية ، وإدارة الخدمات والعلاقات وأعمال البحث العلمى فى مجال الأفراد " .

( ١٣٠ : ١٨٠ )

ويتلخص رأى حسين رمزى كاظم ( ١٩٩٤ م ) فى أن الحقبة الأخيرة من القرن العشرين شهدت تغيرات كبيرة فى المجالات السياسية ، والإقتصادية ، والإجتماعية سواء على المستوى القومى أو الإقليمى . وقد عبرت التحولات الواسعة التى حدثت عن تغير فى المذاهب الإقتصادية ، والعقائد السياسية ، والعادات الإجتماعية بدافع من محاولة الاستفادة من التجارب التى أسفرت عنها مسيرة الحياة فى الدول المختلفة ؛ لذا فقد تأكدت حاجة الدولة فى ضوء هذه المتغيرات السريعة والمتلاحقة إلى ضرورة تنمية ثرواتها البشرية من خلال التدريب الجيد لكافة مفردات قوة العمل وضرورة إعداد نظام متكامل للتدريب لكافة المستويات الوظيفية . ( ٤٠ : ٤ ، ٥ )

ويرى كل من نبيل الحسيني ، مدحت راغب ( ١٩٩٢ م ) أنه " من أهم عناصر التنمية الإدارية الإستشارات ، و البحوث ، والتدريب . ويعتبر التدريب واحداً من أهم الأنشطة الضرورية التي تلعب دوراً رئيسياً ومؤثراً في تنمية الموارد البشرية ورفع كفاءتها ؛ فالتدريب وسيلة علمية ، وعملية تهدف إلى رفع كفاءة العنصر البشري من خلال تنمية مهاراته ، وتغيير إتجاهاته ، وتزويده بالمعلومات لضمان تحقيق التوازن الحقيقي المنشود بين الأهداف التدريبية من ناحية ، والنتائج التدريبية المحققة من ناحية أخرى " . ( ١١٨ : ٣٥٤ )

ويوضح محمد صبحي حسانين ، أمين أنور الخولى ( ٢٠٠١ م ) أن التدريب أثناء الخدمة *in-service training* يطلق عليه أيضاً التعليم أثناء الخدمة ، ويقصد به " كافة العمليات ، والأنشطة ، والبرامج التي ينخرط فيها المهنيون بهدف التنمية المهنية ، ورفع كفاءتهم الشخصية ، والمهنية ، والإنتاجية بشكل عام ؛ وذلك أثناء تواجدهم بالخدمة ؛ ويفترض في هذا التدريب أن يستكمل الإعداد المهني ، والأكاديمي الذي تلقاه الفرد خلال دراسته الجامعية ، وحتى يتم تزويد الفرد المهني بأحدث الجوانب المهنية التي حدثت بعد تخرجه في سبيل مواجهة هذه الجوانب ، والمستحدثات ، وأيضاً في سبيل الإرتقاء بخدماته المهنية في المجتمع " . ( ٩٥ : ٦٣ )

كما يشير إتجاه عبد الرحمن توفيق ( ١٩٩٤ م ) إلى أن التدريب " يعمل على تزويد الفرد بالأساليب ، والخبرات ، والاتجاهات العلمية ، والعملية اللازمة لإستخدام المعارف والمهارات التي يمتلكها أو تلك التي يكتسبها ؛ وذلك بغرض تقديم أفضل أداء ممكن في وظيفته الحالية وإعداده للقيام بالمهام الوظيفية المستقبلية وفق مخطط علمي لإحتياجاته التدريبية . ( ٦٣ : ٦٤ )

ويتلخص رأى ألفين توفلر *Alfen Tofler* ( ١٩٩٠ م ) على أهمية التدريب كإستراتيجية من أجل البقاء ( ١٢ : ١٦ ، ١٧ ) ، كما أكد توفلر ( ١٩٩٠ م ) ما جاء برأى ميلر *Meller* ( ١٩٨٩ م ) ملخصاً ذلك في ضرورة وجود أساليب جديدة للتدريب المستمر الذي يساعد على عملية التكيف والإستجابة بشكل مناسب للتغيرات السريعة سمة من سمات هذا العصر . ( ١٢ : ٣٧٢ ، ٣٧٣ )

كما يوصي إتجاه مدحت محمد أبو النصر ( ١٩٩٥ م ) إلى ضرورة التأكيد على أهمية التدريب كإستثمار هام ، وضروري ، ومطلوب للعنصر البشري ، وكأداة من أدوات التنمية الإجتماعية ، والإقتصادية . ( ١٠٣ : ٢٧ )

ويؤكد ملخص رأى نظمي نصر الله ( ١٩٩٥ م ) على ضرورة توفير التدريب المناسب للأفراد للقيام بأعمالهم المحددة فى إطار منظومة الجودة للمؤسسة ؛ ومن ثم يجب على المؤسسات أن تكون لديها خطة تدريب واضحة يتم وضعها طبقاً لإحتياجات العمل الفعلية ، بما فى ذلك الإحتياجات التى تنشأ نتيجة للتطوير ، ومسايرة التقنيات الأكثر تقدماً ؛ أن تكون البرامج التدريبية محددة ، وتساير ، وتتكامل مع مهارات الأفراد التى يتم تحديدها وصقلها بالتدريب المستمر ؛ بهدف الوصول بكفاءة العمليات فى مختلف نواحى النشاط بالمؤسسة إلى أعلى كفاءة ممكنة . ( ١١٩ : ٤٦ )

كذلك حدد محمد الناشد ( ١٩٩٠ م ) فكره فى أن التدريب الإدارى يهدف إلى "إحداث تقدم رأسى فى السلم الوظيفى للإداريين الراغبين فى الترقية والتحرك الرأسى أو إلى تأكيد عملية التواءم الوظيفى المستمر لهم ، ويهدف إلى إحداث أى تقدم أفقى للذين يرغبون فى تغيير مهام وظائفهم أو ينبغي عليهم ذلك ( التحرك الأفقى ) ، موضحاً أن ذلك يحدث وفقاً لعدة مراحل تبدأ بالإعداد الإدارى preparation ، ثم بالتكوين الإدارى formation وتنتهى بالإتقان الإدارى perfectionment ."

( ١٣٨ : ٩١ )

ويتلخص رأى على السلمى ( ١٩٩١ م ) فى أن التدريب يمثل أهمية حيوية كعنصر أساسى فى عملية التنمية الإدارية نظراً لأنه يعد بمثابة خبرات منظمة تستخدم فى تنمية كل من المعرفة ، والمهارات ، والقدرات ، والإتجاهات لدى العاملين فى المنظمة ؛ كما يرى أن التدريب هو نشاط رئيسى يتميز بالإستمرارية ، وذلك لأنه يشمل المستويات الوظيفية المختلفة ، وملازم للتطور الوظيفى ، ويعد أداة لتعديل السلوك الوظيفى للعاملين ؛ ومن ثم فإن حدوثه يتكرر على مدى الحياة الوظيفية . ( ٣٥٥ : ٧٤ ) ، ويعضد ذلك ما نقله محمد الحماحمى ، سهير المهندس ( ١٩٩٩ م ) عن ماجريست بلونكسبى Margratet Blonksby ( ١٩٩٨ م ) بقولها أن "التدريب أثناء الخدمة يعد نمطاً فى التعليم يتم التخطيط له وفقاً لمنهج علمى وذلك حتى يمكن قياس فعاليته " . ( ٢٧٤ : ١٠١ ) ، ومن زاوية أخرى فقد نقل محمد الحماحمى ، سهير المهندس ( ١٩٩٩ م ) عن مدليمست Middlemist ( ١٩٨٣ م ) " أنه لكى يحقق برنامج التدريب أثناء الخدمة أهدافه بفاعلية فإنه يجب .

\* تحديد المتدربين المطلوب مشاركتهم فى البرنامج .

\* تحديد أهداف التدريب والحاجات التدريبية ؛ استخدام التحليل الوظيفى job analysis

والوصف الوظيفي **job description** .

\* تحديد مستوى البرنامج وأنشطته في ضوء المعايير الموضوعية.

\* تقويم النتائج التي تعبر عنها مخرجات البرنامج .

(٢٧٥ : ١٠١)

ويوضح ملخص رأى إبراهيم محمود ( ١٩٨٨ م ) فى أنه من نتائج التطورات التى أحدثتها الثورة العلمية فى مجال العلوم السلوكية ، وفى مجال نظريات التعليم ، والتعلم إنعكاسات جذرية من إستراتيجيات وطرق وأساليب وتقنيات التدريب الإدارى ، وذلك بغرض جعل التدريس أكثر فاعلية ومردوداً ؛ ولذا فقد أخذت المنظمة العربية للعلوم الإدارية على عاتقها نشر الفكر الإدارى ، والارتقاء بالتنمية الإدارية ، وطرح ما يستجد ويتلاءم من أساليب ، و تقنيات التدريب على مؤسسات وأجهزة التنمية الإدارية فى الوطن العربي . ( ٣٠١ : ٤ )

وتعتبر الجامعة مؤسسة تعليمية هامة فى عالمنا المعاصر تعمل على النهوض بالشباب لمواجهة المتغيرات العالمية التى تعيش فيها ؛ كما تقع على عاتقه مسئولية إعداد القوى البشرية للمجتمع ، والمزودة بكافة الخبرات التى تؤهلها للنجاح فى حياتها العلمية ؛ فالجامعات المصرية مؤسسات تربوية تساعد على متابعة التنشئة التربوية السليمة للطلاب ، وهى المرحلة النهائية فى التعليم النظامى ويقع على عاتقها مسئولية إعداد الفرد للحياة ؛ وحيث يؤكد قول أمين أنور الخولى ( ١٩٩٦ م ) على أن " الرياضة الجامعية وقيمها تشكل المواطنة الصالحة من خلال تنمية شخصية الطالب الجامعى عبر قيم الكفاح والجدية والانتظام والتحصيل " . ( ١٨ : ١٥٩ )

إن ما ورد بإصدارات المجلس الأعلى للشباب والرياضة ( ١٩٧٧ م ) ( وزارة الشباب حالياً ) على أن مسئولية الجامعة ترتبط ارتباطاً وثيقاً بمشاكل الشباب فى أبعادها المتعددة ودورها يتعدى الجانب العلمى ، ليشمل الجوانب المتعددة لإحتياجات الطلاب الإجتماعية والثقافية والرياضية ، ويقع ذلك على كاهل الأجهزة والتنظيمات التى ينتمى إليها ويقوم على رعايتها مثل أجهزة رعاية الطلاب (رعاية الشباب حالياً ) بالجامعات المصرية التى تعمل على إستثمار طاقات الشباب وتوجيهها والإستفادة الكاملة منها إلى أقصى حد ممكن . ( ١٣ : ٨ )

ويوضح ما ورد بإستمارات التوصيف الوظيفى للأخصائيين الرياضيين بالجامعات المصرية أن الأخصائى الرياضى بالجامعة يلعب دوراً كبيراً فى تحقيق

المفاهيم المرتبطة بإعداد وتربية الطلاب الذين يمثلون شباب اليوم وعماد المستقبل ، ويقع على عاتق الأخصائيين الرياضيين بصفة عامة مسئولية تخطيط ، وتنظيم ، وتنفيذ ، ومتابعة البرامج الرياضية ؛ وذلك فى إطار مجموعة من الإختصاصات الفنية ، والإدارية التى تعمل على تحقيق أهداف هذه الأنشطة وتحقق هذه الأهداف إعتماًداً على مدى تفهم الأخصائى الرياضى لإختصاصاته ، وواجباته التى تقع على عاتقه .

( ٢٥ ) ، ( ٢٦ ) ، ( ٢٧ ) ، ( ٢٨ ) ، ( ٢٩ ) ، ( ٣٠ ) ، ( ٣١ ) ، ( ٣٢ )

وانطلاقاً من مدخل أن الجامعات المصرية لى تحقق أهدافها المرجوة ؛ لا بد من إهتمامها بالعنصر البشرى الذى يعتبر دعامة أساسية فى عمليات التنمية الشاملة فى مختلف المواقع والذى من خلاله يمكن التطوير فى أهداف ، وخطط النشاط الرياضى بالجامعات ؛ لذلك يجب أن يكون الأخصائى الرياضى ملماً بكل ما هو جديد وحديث فى مجال عمله من خلال التدريب لمواكبة تطورات العصر الذى يتصف بعصر إنفجار المعلومات فى هذه الفترة منذ بداية القرن الواحد والعشرين ( قرن التحديات ) ، الأمر الذى يتطلب بالضرورة إهتمام الإدارات العامة لرعاية الشباب بالجامعات المصرية وخاصة إدارات النشاط الرياضى بتنمية الأخصائى الرياضى من خلال برامج التنمية الإدارية المستمرة فى ضوء تحديد إحتياجاتهم التدريبية .

لذلك يحاول الباحث تصميم برامج مقترحة للتنمية الإدارية للأخصائيين الرياضيين بالجامعات المصرية بكافة فئاتهم ( قيد البحث ) كعنصر بشرى هام ومؤثر بالإدارة العامة لرعاية الشباب بغرض زيادة كفاءتهم ومعدلات أدائهم فى ضوء تحديد إحتياجاتهم التدريبية من خلال تحليل وظيفة الأخصائى الرياضى بالجامعات المصرية .

#### ٢/١ مشكلة البحث .

تحدد بطاقات التوصيف الوظيفى للعاملين ببعض الجامعات المصرية ؛ أن الأخصائى الرياضى يعد الأداة البشرية المناط بها تنفيذ ورعاية النشاط الرياضى داخل الجامعات بكل صورها ، حيث تقع هذه الوظيفة بالإدارة العامة لرعاية الشباب ، وتختص هذه الوظيفة بالأنشطة الرياضية ، ويهتم شاغل هذه الوظيفة بشكل عام بتنظيم المسابقات والبطولات على مستوى الجامعة أو الكليات التابعة لها وكذلك إعداد وتجهيز الملاعب والمنشآت وما يلزمها من أدوات ، ومعدات رياضية والإشراف على الملاعب ، وصالات التدريب ، والمراكز الرياضية وإعداد البرامج الرياضية ، وإجراء ممارسات الشراء ، وصيانة الأجهزة والأدوات ، وإختيار المدربين المتخصصين

لمختلف الأنشطة ، والإشراف على فرق الجامعات ، والكليات والقيام بالإسعافات الأولية وإستقبال إصابات الملاعب والتعامل معها ، والإشراف على التغذية والمشروبات من حيث الصلاحية والميزانية والتعاقد ، والإشراف على تسكين الطلاب عند السفر ، وكذلك إعداد السجلات ، والملفات لتسهيل متابعة النشاط محددة بذلك إختصاصاته الوظيفية ؛ كما تشترط بطاقات التوصيف الوظيفي فى شاغل وظيفة الأخصائى الرياضى بالجامعات المصرية أن يكون حاصلاً على بكالوريوس التربية الرياضية .

( ٢٥ ) ، ( ٢٦ ) ، ( ٢٧ ) ، ( ٢٨ ) ، ( ٢٩ ) ، ( ٣٠ ) ، ( ٣١ ) ، ( ٣٢ )  
 أن الطالب بكلية التربية الرياضية فى أثناء إعداده الأكاديمى والمهنى داخل الكلية قد لا يتعرض بشكل مباشر لجميع البرامج التخصصية التى تؤهله لأداء جميع أعمال الأخصائى الرياضى بالجامعات المصرية بالكفاءة والفعالية المطلوبة ، وخاصة فى ظل التباين الواضح والأداء المتعدد فى طبيعة عمل الأخصائى الرياضى بالجامعة ، وأيضاً فى الكفايات المطلوبة له . وفى هذا الصدد يشير أحمد المهدي عبد الحليم ( ١٩٩٠م ) بقوله " أنه نتيجة المتغيرات الفاعلة فى عالم اليوم ، صارت أنظمة التعليم فى العالم كله عاجزة عن الإستجابة لحاجات الأفراد والشعوب " ( ٥ ) ، وكذلك يؤكد شبل بدران ( د . ت ) على " ضعف التأهيل المهنى داخل الكليات؛ مما زاد من حدة العزلة بين الإعداد الجامعى ومجالات العمل ؛ مما أدى لمشكلة تتعاضم يوم بعد يوم ، وهى عدم قدرة خريجى الجامعة على الإلتحاق بالعمل الذى أعدوا له والوفاء بمتطلباته بعد التخرج مباشرة " . ( ٤٩ )

ويوصى محمد نبيل نوفل ( ١٩٩٧م ) فى دراسته عن الإنفجار المعرفى بضرورة قيام الفرد بإستمرار البحث عن المعارف المتصلة بطبيعة عمله المتغير لإكتساب المهارات الجديدة حتى يصبح قادراً على التكيف مع كل مستحدث وجديد ؛ وكذلك القدرة على التحصيل ، والإستيعاب ، فلقد ترتب على زيادة حجم المعرفة بصورة مضطردة أن أصبح من الصعب بل من المستحيل أن يستوعبها الفرد أثناء سنوات إعداده فى المراحل التعليمية المختلفة . ( ١٠٢ : ٥ ) ولذا يؤكد جبرائيل بشارة ( ١٩٨٤م ) على أن " انعزال المهنى عن تطور وأساليب وتقنيات تدفق المعلومات وتعدد قنوات الإتصال الجماهيرية وتطورها يعد درياً من التخلف والرجعية ، ويشير لأهمية التعليم المستمر ( التربية المستديمة ) وزيادة الحاجة إليها فى برامج

التدريب أثناء الخدمة " . ( ٣٣ ) ، كما يؤكد ملخص رأى عبد الله عبد الدائم (١٩٩٨م) على أن الدعوة إلى الأخذ بمبادئ جديدة في صياغة النظام التربوى ، وتسيدة من خلال عدة منطلقات منها التربية المستمرة طوال الحياة والربط بين ما يعرف بالتعليم النظامى واللائظامى . ( ٦٧ )

ولقد نقل محمد صبحى حسائين ، أمين أنور الخولى ( ٢٠٠١م ) عن التقرير التربوى الأمريكى الشهير ( أمة فى خطر ) ما ورد به " أننا فى عالم تتعرض فيه ظروف العمل للتغير بشكل متسارع ودائم ، مما يعرض أعداداً متزايدة لمخاطر وظروف هذا التغير ، لذا كان من الضرورى أن يعمل الإصلاح التربوى على أن يركز جهده على خلق مجتمع دائم التعلم " . ( ٩٥ : ٦١ )

وفى دراسة مها محمد الصغير ( ١٩٩٦ م ) عن الثقافة الإدارية لدى المديرين فى مجال التربية البدنية والرياضة بالإسكندرية ، إتضح أن ٦٢% من عينة الدراسة ترى أن النجاح فى العمل الإدارى يعتمد على التدريب المستمر ، وعن المصادر الثقافية للمديرين ولقد إحتلت برامج التدريب والمؤتمرات المراتب الأخيرة بعدم تشكيلاها أى إهتمام وفقاً لآراء عينة البحث التى بلغت عدد ١٤٣ فرداً ، مما يبرز التباين بين إحتياجات المديرين فى مجال التربية البدنية والرياضة للتدريب المستمر بالرغم من أنه لا يشكل أى إهتمام كمصدر من مصادر الثقافة للمديرين . ( ١١٣ )

ولكى يتم علاج القصور فى الإعداد الأكاديمى ، والمهنى للأخصائيين الرياضيين بالجامعات المصرية فى أثناء دراستهم بكليات التربية الرياضية فى المرحلة الجامعية ، ولتزويد الأخصائي الرياضى بالجامعات المصرية بالمهارات ، والقدرات ، والكفاءات اللازمة له ليتسنى له الوفاء بمتطلبات وظيفته بعد تخرجه ، فنجد أن الأخصائيين الرياضيين قد يكونون فى أمس الحاجة للحصول على برامج تنمية إدارية لتدريبهم فى ضوء إحتياجاتهم التدريبية المتباينة ؛ حيث أنه قد تختلف الإحتياجات التدريبية باختلاف عدة متغيرات منها موقع العمل أو الدرجة الوظيفية أو النوع طبقاً لما يلي :

\* موقع العمل .

نجد أن الأخصائي الرياضى يقوم بعمله داخل الجامعة فى عدة مواقع مختلفة منها إدارة النشاط الرياضى بالجامعة أو أقسام رعاية الشباب بالكليات أو بالإدارات المختلفة بالإدارة العامة لرعاية الطلاب بالجامعات التى منها : إدارة الجواله والخدمة

العامة أو إدارة الأسر الطلابية أو العمل بالوحدات الرياضية ذات الطابع الخاص التى منها : الصالات المغطاة ، ووحدات اللياقة البدنية ، والساونا ، وحمامات السباحة ، وملاعب التنس وما إلى ذلك من الوحدات ذات الطابع الخاص ، وبذلك قد تختلف الإحتياجات التدريبية للأخصائيين الرياضيين تبعاً لإختلاف موقع العمل .

**\* الدرجة الوظيفية .**

قد تختلف الإحتياجات التدريبية تبعاً للدرجة الوظيفية ( الدرجة الأولى ، الدرجة الثانية ، الدرجة الثالثة ) التى يمثلهم الأخصائى الرياضى الأول ، الأخصائى الرياضى الثانى ، الأخصائى الرياضى الثالث ، حيث تختلف طبيعة عمل كل منهم ، وبالتالي تختلف الواجبات ، والسلطات ، والمسئوليات ، والعلاقات ومن ثم تختلف الإحتياجات التدريبية .

**\* النوع .**

قد تختلف الإحتياجات التدريبية بإختلاف النوع ( الأخصائى الرياضى ، الأخصائية الرياضية ) حيث أن التعامل مع الطلاب ونوعية الأنشطة الموجهة لهم قد يختلف عن التعامل مع الطالبات ونوعية الأنشطة الموجهة لهن .

لذلك يهتم هذا البحث بمحاولة علاج القصور فى الإعداد الأكاديمى أو المهنى للأخصائيين الرياضيين بالجامعات المصرية فى أثناء دراستهم الجامعية داخل كليات التربية الرياضية ومحاولة تحسين النتائج من العملية التعليمية بالجامعة ، وذلك بإعداد برامج تنمية إدارية مقترحة للأخصائيين الرياضيين بالجامعات المصرية كأحد المتطلبات البشرية الهامة بالجامعات .

**وتنحصر مشكلة البحث فى التساؤل الآتى :**

كيف يتسنى لنا وضع برامج مقترحة للتنمية الإدارية للأخصائيين الرياضيين بالجامعات المصرية ؛ تعمل على علاج القصور الذى قد يكون فى الإعداد المهنى والأكاديمى بكليات التربية الرياضية وتشبع الإحتياجات التدريبية الفعلية لكل فئة من فئات الأخصائيين الرياضيين ( قيد البحث ) ؟

**٢/١ أهمية البحث والحاجة إليه .**

تتبع أهمية البحث فى كونه يهتم بتصميم برامج مقترحة للتنمية الإدارية للأخصائيين الرياضيين بالجامعات المصرية من خلال ما يلي :

\* التعرف على محتوى برامج التنمية الإدارية القائمة بالفعل وعلى نقاط القوة ودعمها

ونقاط القصور ومحاولة علاجها .

\* تصميم إستقصاء تحليل وظيفة الأخصائى الرياضى بالجامعات المصرية حتى يتم تحليل الوظيفة بشكل موضوعى حيث أنه فى حدود علم الباحث وفى ضوء ما توصل إليه لم يتم تصميم إستقصاء تحليل الوظيفة للأخصائى الرياضى بالجامعات المصرية من قبل .

\* إستخدام إستقصاء تحليل الوظيفة الحالى للأخصائى الرياضى بالجامعات المصرية - من تصميم الباحث - فى تحديد الإحتياجات التدريبية للأخصائىين الرياضيين بالجامعات المصرية .

\* الإهتمام بتحديد الإحتياجات التدريبية للأخصائىين الرياضيين لكل فئة على حدى وفقاً لمتغيرات ( الدرجة الوظيفية ، موقع العمل ، النوع ) .

\* تصميم برامج للتنمية الإدارية للأخصائىين الرياضيين بالجامعات المصرية ( لكل فئة على حدى ) بحيث تشبع البرامج الإحتياجات التدريبية الفعلية للأخصائىين الرياضيين وفقاً للمتغيرات قيد البحث .

\* علاج القصور فى الإعداد الأكاديمى والمهني الموجه للأخصائىين الرياضيين بالجامعات المصرية أثناء دراستهم الجامعية بكليات التربية الرياضية من خلال برامج التنمية الإدارية المقترحة .

#### ٤/١ هدف البحث .

يهدف البحث إلى تصميم برامج مقترحة للتنمية الإدارية للأخصائىين الرياضيين بالجامعات المصرية فى ضوء الإحتياجات التدريبية لكل فئة من الفئات ( قيد البحث ) الناتجة عن تحليل الوظيفة من خلال ما يلى :

١- التعرف على محتويات برامج التنمية الإدارية الحالية للأخصائىين الرياضيين بالجامعات المصرية .

٢- التعرف على الإحتياجات التدريبية للأخصائىين الرياضيين بالجامعات المصرية وفقاً لمتغيرات الدرجة الوظيفية ، وموقع العمل ، والنوع .

٣- تصميم برامج مقترحة للتنمية الإدارية للأخصائىين الرياضيين بالجامعات المصرية لكل فئة من الفئات ( قيد البحث ) .

### ٥/١ فروض البحث .

- ١- برامج التنمية الإدارية الحالية للأخصائيين الرياضيين بالجامعات المصرية قد لا تحقق ما وضعت من أجله .
- ٢- يوجد تباين فى الإحتياجات التدريبية للأخصائيين الرياضيين بالجامعات المصرية فى المتغيرات قيد البحث .
- ٣- الأخصائيون الرياضيون بالجامعات المصرية فى حاجة إلى تصميم برامج للتنمية الإدارية تشبع إحتياجاتهم التدريبية الفعلية وتحقق ما وضعت من أجله .

### ٦/١ تعاريف البحث .

تعتمد الباحث إستخدام تعاريف إجرائية لكى تتلاءم مع طبيعة البحث وهذه التعاريف هى :

#### ١/٦/١ برامج التنمية الإدارية .

" هى مهارات ومعارف ومعلومات معدة بأسلوب أكاديمي وفق خطة زمنية محددة تهدف إلى تنمية كفاية الأداء للأخصائيين الرياضيين بالجامعات المصرية وتشبع إحتياجاتهم التدريبية " .

#### ٢/٦/١ التنمية الإدارية .

" هى عملية مستمرة للموظفين داخل الهيكل الإدارى وتشمل الإستشارات والبحوث والتدريب وتهدف إلى تنمية الكفاءات والقدرات والمهارات والمعارف لزيادة فعالية أداء الموظف لوظيفته الحالية ، وإعداده لشغل مناصب أعلى عند ترقبته " .

#### ٣/٦/١ الأخصائى الرياضى بالجامعات المصرية .

" هو ذلك الفرد المناط به الإشراف على كافة الأنشطة الرياضية بالجامعات المصرية وكلياتها التابعة لها ، وتقع هذه الوظيفة بالمجموعة النوعية لوظائف الخدمات الإجتماعية بمجموعة الوظائف التخصصية ، ويشترط فى شاغلوا هذه الوظيفة أن يكون حاصل على بكالوريوس التربية الرياضية " .

#### ٤/٦/١ الإحتياجات التدريبية للأخصائيين الرياضيين بالجامعات المصرية .

"هى كل المعارف و المهارات و القدرات التى يحتاج الأخصائى الرياضى بالجامعات المصرية إلى التدريب عليها لسد نقص أو فجوة فى إعداده الأكاديمى و المهنى بكليات التربية الرياضية أثناء دراسته الجامعية أو لمواكبة التطور الحادث فى مجال التخصص من خلال برامج التنمية الإدارية " .

**٥/٦/١ التدريب .**

" هو أحد عمليات التنمية الإدارية المنظمة ، والمستمرة التي تهدف إلى إحداث تعديل في سلوك الفرد وتعمل على تنمية مهاراته الإدارية ، والمهنية ، والفنية ، والإنفعالية ، والذهنية ؛ وتهدف إلى أداء الأعمال بالطريقة المثلى " .

**٦/٦/١ تحليل الوظيفة .**

" هو جمع كافة البيانات المتعلقة بوظيفة ما بغرض تبويبها وتحليلها للتعرف على أبعادها المختلفة وظروف العمل المحيطة بها ومتطلبات شغلها والترقى فيها " .

**٧/٦/١ موقع العمل .**

" هو الإدارة أو الوحدة التي يعمل بها الأخصائى الرياضى بالجامعات المصرية التابعة للإدارة العامة لرعاية الشباب مثل : إدارة النشاط الرياضى ، إدارات وأقسام رعاية الشباب بكليات الجامعة ، الوحدات الرياضية ذات الطابع الخاص " .

**١/٧/٦/١ إدارة النشاط الرياضى بالجامعة .**

" هى الإدارة المسؤولة عن إعداد الخطط والبرامج للنشاط الرياضى بالجامعة ومتابعتها ، وهى تابعة تنظيمياً إلى الإدارة العامة لرعاية الشباب بالجامعة ، ومناطق بها الإشراف على النشاط الرياضى بالجامعة والكليات التابعة لها ، والوحدات الرياضية ذات الطابع الخاص " .

**٢/٧/٦/١ إدارات وأقسام ورعاية الشباب بكليات الجامعة .**

" هى الإدارات والأقسام المسؤولة عن تنفيذ خطط النشاط المخطط لها سلفاً من قبل الإدارة العامة لرعاية الشباب بالجامعة ، وهى تابعة تنظيمياً لوكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب وفتحياً للإدارة العامة لرعاية الشباب بالجامعة ومناطق بها الإشراف على الأنشطة الرياضية والثقافية والفنية والاجتماعية والجوالة وكذلك أنشطة اتحاد الطلاب " .

**٣/٧/٦/١ الوحدات الرياضية ذات الطابع الخاص .**

" هى وحدات رياضية تهدف إلى خدمة النشاط الرياضى بالجامعة وكذلك خدمة المجتمع المحيط مقابل رسوم انتفاع تحدد وفقاً للائحة خاصة بكل وحدة وتتكون هذه الوحدات - على سبيل المثال - من وحدة الملاعب ، الصالات المغطاة ، حمامات السباحة ، وحدات وملاعب التنس ، وحدات الاسكواش ، وحدات اللياقة البدنية .. الخ " .  
وهناك بعض الجامعات خصصت بالهيكل التنظيمى موقع لهذه الوحدات مثل جامعة القاهرة والتي أنشأت وحدة المنشآت الرياضية كوحدة تابعة لإدارة النشاط

الرياضى بالجامعة ، وبعض الجامعات الأخرى جعلت تبعية هذه الوحدات للمدير العام مباشرة مع إعتقاد لائحة تنظيمية ومالية وهيكل إدارى لكل وحدة على حدة .

#### ٨/٦/١ الدرجة الوظيفية .

" هى مستوى معين من المسئولية والمتطلبات الوظيفية تلتقى فيها وظائف متعددة ومختلفة فى طبيعة العمل ، ولكنها متماثلة فى درجة الصعوبة ومستوى المسئولية ومتطلبات التأهيل ومعدلات الأجور " .

وهى تتمثل فى هذا البحث فى (الدرجة الأولى ، الدرجة الثانية ، الدرجة الثالثة) ، ويمثلها ( الأخصائى الرياضى الأول ، الأخصائى الرياضى الثانى ، الأخصائى الرياضى الثالث ) .

#### ٩/٦/١ النوع .

" يقصد به فى هذا البحث الذكور والإناث من الأخصائيين الرياضيين بالجامعات المصرية " .