

الفصل الثانى

٠/٢ الإطار النظرى والدراسات المرتبطة

١/٢ الإطار النظرى :

١/١/٢ مفهوم الإعلام .

٢/١/٢ أهمية الإعلام .

٣/١/٢ تصنيف الإعلاميين .

٤/١/٢ أهمية الإعلام الرياضى .

٥/١/٢ الإعداد المهنى .

٦/١/٢ الطموحات للتعليم .

٧/١/٢ دور وسائل الإعلام فى خدمة قضايا المجتمع .

٨/١/٢ التوصيف الوظيفى .

٩/١/٢ التوصيف الوظيفى للمناصب .

١٠/١/٢ مفهوم وأهمية تطوير الأداء .

٢/٢ الدراسات المرتبطة :

١/٢/٢ الدراسات المرتبطة الخاصة بالإعداد المهنى .

٢/٢/٢ الدراسات المرتبطة الخاصة بالتوصيف الوظيفى .

٣/٢/٢ مدى الاستفادة من الدراسات المرتبطة .

١/٢ الإطار النظري والدراسات المرتبطة :

١/٢ الإطار النظري :

١/١/٢ مفهوم الإعلام :

الإعلام كلمة إتسع مدلولها لدرجة أنه أصبح من الصعب تعريفها فهي تعنى لغوياً الإبلاغ أو الإخبار أما من الناحية العلمية النظرية فتعرف بإيجاز بأنها (كل أشكال وصور إرسال المعلومات من إنسان إلى إنسان أو من حيوان إلى حيوان أو من إنسان إلى آلة أو من آلة إلى آلة) . (١٩)

ويذكر حسام رفقى (١٩٨٠) إن الإعلام يعتبر بمثابة الإتصال بين مرسل (إعلامي) ومستقبل (الجمهور) عن طريق وسيلة إعلامية صحف - إذاعة - تليفزيون - وغيرها وتنتقل بواسطتها الرسالة الإعلامية من طرف إلى آخر . (٢٠)

ويعد الإعلام بصفة عامة منهجاً وعملية يقوم عليها هدف التنوير والتثقيف والإحاطة بالمعلومات الصادقة التي تنساب إلى عقول الأفراد ووجدانهم الجماعي فترفع من مستواهم وتدفعهم للعمل من أجل المصلحة العامة وتخلق فيما بينهم مناخاً صحياً يقظاً من الإنسجام والحركة النشطة . (٨)

٢/١/٢ أهمية الإعلام:

العملية الإعلامية هي في بعض جوانبها عملية تربوية كما أن العملية التربوية هي في بعض جوانبها عملية إعلامية فالتربية والإعلام توجد خصائص مشتركة بينهما كما أن الإعلام والتربية في أساسهما هما عملية اتصال فالإعلام يتم عبر وسائل الاتصال الجماهيرية العديدة وهي (الصحافة - الإذاعة - التليفزيون) ولقد تطورت وسائل الإعلام تطوراً مذهلاً حتى وصلت إلى ما انتهت إليه في عصرنا بفضل التقنية الحديثة حتى أطلق على عصرنا عصر الإعلام والاتصال الجماهيري أو أنه عصر ثورة الاتصالات. (١١)

والواقع أن الاتصال الجماهيري ليس إلا عملية اجتماعية تجرى في بيئة معينة مؤثرة فيها ومتأثرة بها ، وهناك تفاعل مستمر بين وسائل الاتصال وبين المجتمع فلا يمكن فهم الاتصال الجماهيري في بيئة معينة مالم تفهم هذه البيئة نفسها . كما أننا لا نستطيع أن نفهم المجتمع إلا بفحص أفكاره ومنتقاداته ومبادئه وتاريخه وفلسفته أي أن أنظمة الاتصال تتكامل تكاملاً تاماً مع إطار النظام السياسي والاجتماعي والإقتصادي العام . (٩)

والتلفزيون كوسيلة اتصال له دور هام فى المجال الرياضى نحو نشر الثقافة الرياضية بين أفراد المجتمع ومحو الأمية الرياضية وفى تدعيم وترسيخ القيم التربوية والاجتماعية وفى استثارة دافعية الأفراد نحو ممارسة الرياضة ولكن بالنظر لكيفية الاستفادة المثلى وكيفية تحقيق ذلك بأفضل الطرق وأدقها .

فيرى الباحث أنه يتوقف ذلك على القائمين على العمل فى البرامج الرياضية والمسؤولين عنه من إعداد وتقديم وإخراج حتى يمكن أن يحقق الهدف المحدد من قبل أسرة هذا البرنامج والمسؤولين عن الإعلام الرياضى فى التلفزيون المصرى .

ويشكل الإعلام بوسائله المتعددة المرئية والمسموعة والمقروءة عصب الحياة فى المجتمعات البشرية بصفته مصدراً رئيسياً فى بناء الحياة الاجتماعية للمواطن، وهو المرآة التي تعكس مدى ما توصلت إليه الأمم من رقي، والصوت المعبر عن مواقف الإنسان وتطلعاته وأمانيه .

وها نحن نعيش الآن فى عصر المعلوماتية والتطور التقني السريع الذي بات يشكل دلالة حضارية ووسيلة رئيسية لتدعيم التواصل بين الأفراد وبين المجتمع والدولة وبين المجتمع والعالم الخارجي .

فإذا كانت المعلوماتية ضرورية لأجهزة الدولة ومؤسساتها المختلفة فإنها وبلا شك حتمية للرياضة بحكم طبيعتها الجماهيرية ومهامها وأهدافها . ومن هنا جاءت أهمية الإعلام الرياضى حيث أصبح بمثابة حجر الأساس والدافع لتنمية المؤسسة الرياضية من جهة وإنعاش المناخ الرياضى من جهة أخرى. لذا فإن العمل على تطوير نظم الاتصالات والإعلام الرياضى يعد من الضروريات لتدعيم المناخ الرياضى . والارتقاء بالعمل الرقابي وإضافة الشفافية والموضوعية على الرياضة فى مصر بوجه عام .

إن الطفل الإنسانى منذ نعومة أظافره عندما يبلغ عامان يبدأ فى التفاعل مع الوسائل السمعية والبصرية والإعلامية ويستمر الأثر حتى خروجه إلى المعاش، أى أن الفرد يظل معرضاً للإعلام لفترة تصل إلى حوالى ٥٥ عاماً وهى عمره إذا أمد الله أجله ولذلك فإن الوسائل الإعلامية هى المصدر المؤثر الفعال والمستمر للمعلومات التى تغذى المخ البشرى وهنا تكمن المشكلة :

- هل هناك تنسيق قانونى وليس تنسيقاً شكلياً أو إختيارياً بين وزارات الثقافة والتربية والصحة والإعلام ؟
- هل هناك أهداف سلوكية حضارية تتضمنها الرسالة الإعلامية ؟
- هل هناك خطة إعلامية منتظمة تهدف بالدرجة الأولى إلى إستثمار طاقات الإنسان المصرى ؟

مما تقدم يتضح قيمة الواجبات التسع التى نادى بها السيد الرئيس محمد حسنى مبارك كأسس حضارية لدولة الإيمان والعلم والعمل والإنتاج والتصدير والمحبة والأمانة والإخلاص ، إن كل هذا يأتى من خلال إعلام واع قوى له أهداف وله خطط منظمة وفق لأصول المنهج العلمى لبناء الإنسان .

هل هناك خطة إعلامية مرنة لتحويل تلك الواجبات إلى برامج إعلامية تغذى المخ البشرى وتؤدى إلى دفعة حضارية ثقافية . (٤٥)

٣/١/٢ تصنيف الإعلاميين :

خلال السنوات القليلة الماضية تزايدت أعداد القنوات التلفازية والإذاعات والصحف والفضائيات .. لكن هذا التطور الكمي لم يكن مصحوباً بتطور نوعي كما كنا نأمل به ونتطلع إليه و نحلم به جميعاً .. وذلك لعدة أسباب منها ضعف الإمكانيات وقلة الدعم وضعف الإعلامى لدى كثير من العاملين فى الحقل الإعلامى العربى .

وعلى الرغم من التزايد الكبير والهائل فى أعداد وسائل الإعلام والإعلاميين إلا أن المتميزين ما زالوا قلة يمكن حصرها بسهولة فى عدة قنوات عربية، فما هي مواصفات الإعلامى الذى نحتاج إليه نحن العرب فى هذا العصر وما هي إهتماماته !؟

وبالإطلاع على آراء المتخصصين والخبراء فى الإعلام وتصنيفاتهم المختلفة للإعلاميين وجد الباحث أنه يمكن تصنيف الإعلاميين الموجودين على الساحة إلى خمسة أصناف:

الإعلامي الحرفي :

وهو الذي يمارس عمله بشكل روتيني وظيفي ، مثل باقي الموظفين من باقي التخصصات دون رغبة بالتميز والإبداع ، وهذا النوع لا يفهم أن للإعلام رسالة، وأمثال هؤلاء الروتينيين موجودين بكثرة في إعلامنا.

الإعلامي التبعي :

وهذا النوع من الإعلاميين لديه بعض المهنية وضبابية الرؤية . وهذا النوع هو أكثر الأنواع انتشارا في الوطن العربي وهمه الوحيد الدفاع عن الحكام وخلق الذرائع لكل ما يفعلونه ... وهذا النوع ابتليت بهم الأمة ، في حين الأمة تحتاج الى إعلاميين يثبتون على المبدأ والمحافظة على الهوية وصيانة المعتقدات ، مواجهة التغريب الذي تتعرض له مجتمعاتنا الإسلامية.

الإعلامي السام :

وهذا النوع من الإعلامي يعرف ماهية الرسالة الإعلامية لكنه يتغاضى عنها ويكون دائما تابعا للعلمانيين والغربيين والذين يتصيدون الأخطاء و كل سوء للتنقيص من شأن أى شئ جميل أو مفيد وهذا النوع دائما يقلب الحق باطلا والباطل حقا.

الإعلامي الفاضي :

وهذا النوع ازداد مؤخرا بشكل رهيب ومثير، وهذا النوع لا يعرف الرسالة الإعلامية وكل همه تحقيق الربح ولو على حساب الهوية الإسلامية والأخلاق والمعتقدات الإسلامية، في حين الأمة مليئة بالجراح والحروب تجده يعرض مثلا الأغاني الهابطة والمسلسلات والكاميرا الخافية .

الإعلامي المهني :

وهذا النوع النادر يعي أن للإعلام مهنة إنسانية ذات رسالة ويمنحه هذا الوعي الطموح والإرادة للتغيير لذا تجده دائما له القدرة على تطوير ذاته وتنمية إمكانياته.

فالإحساس والطموح الذي يشعر به هذا النوع النادر من المهنيين برسالته ووعيه بها يدفعه دائما للتطوير وإملاك كل ما من شأنه الإرتقاء بمهنته وبالتالي قدرته على أداء رسالته لذلك فهذا النوع مهموم بواقع أمته ومتالم لقضاياها.

لذلك هذا هو الإعلامي الذي نريد . فأفضل الإعلاميين هنا هو الإعلامي المهني، ومع ذلك لا أتمنى أن نفكر في منع الأنواع الأخرى ، فلكل مهتموه ، الأهم هو أن نثبت جدارة الإعلام الفعال، فالإعلامي المهني يعي رسالة الإعلام . وبالطبع يجب أن نعطي الكل حريته إلا بعض الإعلاميين الذين يسيئون إستغلال وظيفتهم، فجدارة إعلامنا لا تتحقق إلا عن طريق الإعلامي المهني الذي يعمل على تطوير نفسه باستمرار.

وعند تطبيق هذا على الإعلامي المتخصص في المجال الرياضي فلا بد أن يكون هذا الإعلامي النادر رائع وناجح جداً إن وجد .

فالأعلام رسالة سامية وذات مكانة مقدسة ولكن عندما يستخدمها الإنسان في خير البشرية ، وكل ما يجري في العالم اليوم من تحولات أساسه أصلاً قوة إعلامية تحرك هذه التغيرات والتي قد لا نعرف شي عنها إلا بوجود الإعلام.

ولذلك فإن الإعلامي وهو الشخص العامل في وسائل الإعلام يجب أن يتحلى بصفات ومهارات تؤهله للعمل الإعلامي ومن أهم هذه الصفات الصدق والدقة في نقل الأخبار والمعلومات كذلك التوازن في عرض الأحداث مع المسؤولية التامة لكل فكرة أو معلومة يجب نقلها ، فمن الأفضل للإعلامي أن تتجسد فيه هذه الخصائص حساً ومعنى إذا أراد ان يكون إعلامي بمعنى الكلمة . (١٠٧)

٤/١/٢ أهمية الإعلام الرياضي :

توجد قفزة نوعية في ساحة الإعلام الرياضي منذ يوليو عام ٢٠٠٠ تمثلت بازدياد أعداد الإعلاميين والصحفيين الرياضيين المنتمين الى إتحادات الإعلام والصحافة الرياضية وغزو قنوات وصحف رياضية متخصصة وملاحق يومية وأسبوعية للشارع والجمهور الرياضي بما أضاف مجالاً واسعاً للإبداع والنجاح في عملهم المهني فضلاً عن ولوج الكثير من العاملين لمختلف وسائل الإعلام المرئية والمسموعة بين معد ومحرر ومقدم برامج والتي أخذت تستقطب الكفاءات الشابة وأصحاب الخبرة في برامج رياضية متنوعة ومتميزة

شدت أنظار ومسامح الجمهور الرياضي نحو شاشاتها وأجهزة المذياع وأسهمت في تنوير الرياضيين من مسئولين وإداريين ولاعبين ببعض الأخطاء ودلتهم على سبل الارتقاء بالعمل الرياضي البناء في جلسات صريحة ومباشرة ! (١١٢)

ويرى الباحث أن الإعلام الرياضي جزء من مسيرة الأمم وسجل حافل بالإنجازات والمكاسب الرياضية للبلدان والشعوب من خلال المشاركة في الأنشطة الرياضية محليا وخارجيا، والصحافة الرياضية مجال جذب جماهير وهي نتاج إعلام رياضي متكامل تبثه وسائل الإعلام المختلفة من خلال الملاحق والصفحات اليومية وحسب زمن صدور المطبوعة والصحف اليومية والأسبوعية ذات الطابع الرياضي البحت أيضاً هناك برامج إذاعية يومية وبرامج تلفزيونية تدعم النشاط الرياضي من خلال تسليط الضوء عليه وبكل بساطة

لا يمكن التفرقة بين النشاط الرياضي ودوائر الضوء والتي من شأنها صناعة جمهور رياضي متذوق للفن الرياضي . فالإعلام الرياضي هو الجسر الذي يعبر من خلاله الجمهور إلى بعضهم البعض من خلال المنافسات الرياضية محليا وخارجيا.

فلا يمكن لأي قطاع من قطاعات الدولة أو المجتمع المدني أو غيرها ، أن يتقدم دون أن يتواكب معه النفس الإعلامي، فهو يطرح الصورة العامة لذلك ويقدم إنجازاته وتطوراته موضحا حيثيات خطة العام ، وهو بذلك يمثل الواجهة الخارجية له وينقل ما يدور في الداخل من سياسات وخطط تنموية ومشاريع إلى خارجه عن طريق القنوات الإعلامية المعروفة المسموعة والمرئية والمقروءة . وبما أن القطاع الرياضي الذي يعتبر من قطاعات الدولة المهمة ، فهو أيضا معني في أن يقدم إنجازاته وتطوراته الرياضية العالمية.. للإعلام الرياضي تأثير كبير في مسيرة وإتجاه الشكل العام للرياضة، لاسيما المصرية التي مرت بمراحل صعبة ومتذبذبة في تاريخها الطويل نتيجة السياسات الخاطئة للنظام ،ويمكن إسقاط هذا التذبذب على الإعلام الذي لم يغط الحدث الرياضي والحركة الرياضية بما فيه الكفاية ، وأيضاً لم يكن مبرزاً لمكانم الخلل في مفاصل القطاع، والأسباب تكون أحيانا متعددة وكثيراً ما يكون السبب معروف وظاهر جدا ولكن نغض أبصارنا من قول ذلك ومواجهة أنفسنا والمسئولين الأمر الذي يتحول فيه الإعلام إلى آلة طيعة بيد الذي يريد أن يتلاعب بالاتجاهات الرياضية والشبابية وفقا لرغباته ونزواته وأهوائه الشخصية التي تفتقر إلى الروح الرياضية والأخلاقية ، بل أنها مشبعة بروح تجعل من مسيرة الرياضة محطمة وعاجزة عن التقدم إلى الأمام بل تعيدها خطوات وخطوات إلى الوراء. (١١٠)

إن الإعلاميين الرياضيين سواءً أكانوا مراسلين أو نقاداً أو كتاب مقالات أو معلقين أو معدين في دول العالم يفخرون بما يتمتعون به من واقعية مخلصه ومتفانية بأهمية الدور الذي يعكسونه يومياً من أفكار وأمال وألام في عالم الرياضة وبمخاطبتهم يومياً لشريحة واسعة من محبي وعشاق الألعاب الرياضية بشكل عام والشباب بصفة خاصة. وينظر إلى الإعلامى الرياضي في تلك الدول كمثل أعلى للحكم المحايد والرأي النزيه كونهم يضعون نصب أعينهم الهدف الأسمى للرياضة وهو الإرتقاء بالإنسان كفرد وبالتالي الإرتقاء بالجماعات التي هي في الأخير ترتقي بهوية شعوبها من خلال المنافسات الرياضية العالمية.

وحيث أن الإعلام الرياضي لا يختلف في الأساسيات عن الرسالة الإعلامية العامة فإنها تنشأ وترعى وتسير بتوجيه ورعاية وزارة الإعلام في كل دولة من الدول كرابطة أو منظمة فرعية تابع للكيان الكبير في تلك الدولة (أى نقابة الإعلاميين) ولكن ماذا عن هوية الإعلام الرياضي المصرى؟ (١١٢)

وكان للثورة التكنولوجية تأثيرا كبيرا على تطور التلفزيون . وما يحدث فى هذا المجال الآن يمكن وصفه بأن كل أنظمة الإتصال التى عرفها الإنسان منذ بدء الخليقة أصبح بالإمكان جمعها معا فى نظام إلكترونى واحد يحركه الكمبيوتر. (٤ : ٢٣)

ويشهد حقل الإتصال تطورات سريعة ومتقدمة فى تكنولوجيا الإلكترونيات تشمل الدمج بين التلفزيون كما نعرفه حالياً مع الكمبيوتر والتليفون ليشكلوا معا ما يسمى بالتلفزيون التفاعلى **Interactive TV** . والواقع أن سرعة إنتشار المستحدثات التكنولوجية الخاصة بالتلفزيون يتوقف على عوامل كثيرة مثلما كان الحال مع التكنولوجيات الحديثة التى ظهرت فى نهاية القرن التاسع عشر .

ومن أبرز المستحدثات التكنولوجية التى ظهرت فى العقد الأخير من القرن العشرين ذات الصلة بالتلفزيون .. التلفزيون الكابلى **Cable TV** والألياف الضوئية **Fiber Optics** والأقمار الصناعية للإتصالات **Satellite Communication** والكمبيوتر بالإضافة إلى المستحدثات التى يتم تجربتها فى نهاية القرن مثل التلفزيون التفاعلى **Interactive TV** والحقيقة التمثيلية **Virtual reality** والتلفزيون فائق القدرة **High-definition TV** وتكنولوجيا الضغط الرقمى **Digital compression** . (١ : ٢٢٣)

الأمر الذى أصبحت فيه الفجوة تتسع بين الواقع الرياضى المتردي برجوازية الإعلام المزيف الذى يحاول تحسين الصورة ولا يستطيع .

مما يتطلب من الاعلامي وخصوصاً الرياضي الاستفادة من هذا الإنفتاح وتوظيف مبدأ الشفافية لمصلحة الإعلام وإبراز الحقيقة والابتعاد عن الأخطاء ، لأن الكلمة الواحدة قد يكون لها تأثير كبير في الأوساط العامة وتعتبر سلاحاً ذو حدين ، فأنها قد تقتل فكرة أو تعطل مسيرة أو تنسف إنجازاً أو أنها قد تدعم رأياً أو تعزز موقفاً أو تطور حالة.

فالعملية الإعلامية هي في بعض جوانبها عملية تربوية كما أن العملية التربوية هي في بعض جوانبها عملية إعلامية فالتربية والإعلام توجد خصائص مشتركة بينهما كما أن الإعلام والتربية أساسهما هو عملية إتصال . فالإتصال في الإعلام يتم عبر وسائل الإتصال الجماهيرية العديدة وهي (الصحافة - الإذاعة - التلفزيون) ولقد تطورت وسائل الإعلام تطوراً مذهلاً حتى وصلت إلى ما إنتهت إليه في عصرنا بفضل التقنية الحديثة حتى أطلق على عصرنا عصر الإعلام والإتصال الجماهيري أو أنه عصر ثورة الإتصالات . (١١ : ٣)

٥/١/٢ الإعداد المهني:

ويذكر أمين أنور الخولى (١٩٩٦) أن الإعداد المهني في التربية البدنية والرياضة هو عبارة عن العمليات التي من شأنها إعداد أفراد منوطين بالعمل في مختلف الوظائف والأعمال والمهام في مجال التربية البدنية والرياضة بحيث تكسب هذه العمليات هؤلاء الأفراد المعارف والمعلومات والمهارات والخبرات والإهتمامات والإتجاهات الضرورية التي تحول الفرد العادي إلى فرد مزاول للمهنة في المجال كمحترف وصاحب رسالة إجتماعية .

وهذه العمليات في مجملها تنمي الفهم الواعي بالتربية البدنية والرياضة كنظام له أهدافه وإسهاماته الأكاديمية والتربوية وأيضاً كمهنة لها أدوارها الإجتماعية التي تضعها في مصاف المهن التي تلقى التقدير من أبناء المجتمع . (١٣ : ٨٩)

فإعداد الفرد المهني في مجال التربية البدنية والرياضة يجب أن يتم من خلال برنامج تأهيل تربوي ، ومهني جيد يعتمد على وظائف المتخصصين في مجالات العمل المتاحة فعلاً في التربية البدنية والرياضة وذلك من خلال تحليل العمل لكل من هذه الوظائف المتاحة .

حيث يقدم برنامج الإعداد المهني في التربية البدنية والرياضة على مستوى مرحلة الدراسة الجامعية عدداً من المفاهيم والخبرات والكفايات والمعارف والمهارات فضلاً عن

تعميق الإهتمامات والإتجاهات الإيجابية نحو المهنة والنظام فى إطار يتسم بالشمول والتكامل فهذه النوعية من البرامج تقدم خبرات عامة محورية عن التربية البدنية والرياضة لمن ينخرط فى سلك العمل الرياضى بشكل عام . (١٣ : ١١١)

ومع تنوع برامج الإعداد المهنى لمتخصصى التربية البدنية والرياضية إلا أنها فى مجملها تؤكد على ثلاث مجالات هى :

١- الإعداد التربوى العام :

وتطلق عليه بعض المدارس : الدراسات الحرة أو الإعداد الثقافى والتربوى العام وهى مجموعة مقررات صممت بحيث تعمل على توسيع إستيعاب الفرد لمجال المعرفة المنظمة لتسمح له برؤية أكثر عمقا لمعان متصلة بمجالات إهتمامه وتعد الطالب لحياة عملية فاعلة كمهنى وكموطن فى المجتمع.

٢- الإعداد المهنى العام :

وتطلق عليه بعض المدارس : التربية المهنية أو المتطلبات المهنية المحورية وهى مجموعة مقررات تهدف إلى بناء الأسس المهنية وإكتساب الكفايات المهنية المتصلة بنظام التربية البدنية والرياضية وإستيعاب المفاهيم والمبادئ المتنوعة المتصلة بظاهرة حركة الإنسان .

٣- الإعداد المهنى التخصصى :

وتطلق عليه بعض المدارس الإعداد الأكاديمى التخصصى وهى مجموعة مقررات صممت لإعداد الطالب لتحمل المسئولية كمتخصص مهنى فى أحد المجالات الرئيسية للتربية البدنية والرياضية كمجال عمل وبؤرة إهتمام مهنى تخصصى .

فالإعداد المهنى والقائم على أسس علمية صحيحة فى التربية البدنية والرياضية يعمل على رفع مستوى الخريج فنيا وتربويا إلى أقصى حد ممكن فى مجال تخصصه كوظيفة أو عمل وذلك من خلال تنمية وتطوير قدراته وكفاياته الشخصية والمهنية حتى إذا تخرج يستطيع أن يقابل متطلبات العمل أو الوظيفة المنوط بها بكفاية وإقتدار ويحقق أهداف مهنته الإجتماعية والتربوية . (١٣ : ١١١-١١٥)

ويذكر (ستيفن بي هاينمان) أن التأثيرات العالمية تركت أثرها في العديد من أوجه الحياة اليومية , وبالتالي في إستراتيجيتنا للتغلب عليها . في السبعينات من القرن الماضي , على سبيل المثال , كان من الشائع الإعتماد على التمويل الحكومي لتنشيط النمو الإقتصادي . أما اليوم فتتفوق الإستثمارات الخاصة على المساعدات الأجنبية والإعانات الحكومية .

٦/١/٢ الطموحات للتعليم :

ترك التأثيرات العالمية أثرها في التعليم العالي أيضاً . اليوم تملك كل دولة تقريباً ثلاثة طموحات متعلقة بالتعليم العالي .

المطمح الأول : هو الطلب بتأمين مستويات أعلى من إتاحة الوصول إلى أعلى التعليم . النتيجة: لم تبقى إلا أجزاء قليلة جداً من العالم حيث يشكل مجال التعليم العالي التعليم للنخبة .

أما المطمح الثاني: لكل بلد فهو تحسين نوعية التعليم العالي . على إمتداد العقد الماضي وقعت ثورة في المعايير التي تساعد في تحديد نوعية أو جودة التعليم العالي . فالיום تتطلب نوعية التعليم العالي التحديث الإلكتروني في حصص الدراسة , وأيضاً في نواحي أخرى عديدة .

والأكثر من ذلك , هو التغيير في أسلوب التعليم في غرفة التدريس . لم يعد وقت الحصّة الدراسية مكرساً لتوفير المعلومات للطلاب . بدلاً من ذلك , أصبح مكرساً لتحليل المعلومات التي يتم إستيعابها قبل الدخول إلى غرفة التدريس . غيرت الإنترنت وأشكال أخرى من وسائل المعلومات الإلكترونية طبيعة المكتبة الأكاديمية . وتعززت نوعيتها . وقلت الضرورة لزيادة هيئة التدريس أو الطلاب إلى الموقع المادي للمكتبة . كان من المعتاد تعريف مكتبة جامعة من نوعية عالية إستناداً إلى عدد الكتب التي تحتويها . أما اليوم فتعرف المكتبة بالكمية التي تتيحها لإبلاغ المعلومات .

والفرق هائل . فتملك كل مكتبة جامعية عالية النوعية يتوفر لها ما يكفي من المال للإنتساب إلى " شبكات معلومات " حصرية تتشاطر من خلالها الموارد مع غيرها .

المطمح الثالث : المشترك لدى الجامعات في العالم هو رفع مستوى المساواة أي تقديم منح وزمالات دراسية إلى الطلاب المؤهلين من عائلات فقيرة أو من مناطق محرومة . تملك الكثير من جامعات الدرجة الأولى موارد كافية لتقديم منح دراسية إلى حوالى طالب واحد من بين كل ثلاثة طلاب , إضافة إلى ماقد يكون متوافراً من خلال الموارد الحكومية .

الموارد المالية وتأثيرها على الإعداد المهني :

لكن هذه المطامح الثلاثة ، إذا أخذت سوية ، تكون مكلفة ولا يوجد إلا عدد قليل من الدول يمكنها تمويل كافة هذه المطامح الثلاثة من الموارد الحكومية بمفردها . فمع الزيادة في أعداد الطلاب والتوقعات المتصاعدة للتنوع والمساواة تصبح الموارد الحكومية غير كافية. من المحتمل أن تظل ندرة الموارد لدى الحكومات دائمة وهذا ما قد يولد معضلة محتملة . - كيف يستطيع التعليم العالي أن يمول أهدافه الذاتية والذي يشمل أهدافه التقليدية في خدمة الصالح العام ؟

تتعلق هذه المعضلة بكل من المؤسسات العامة والخاصة . فمثلاً ، في الولايات المتحدة تحصل الجامعات الرسمية على ما بين ١٥ إلى ٢٠ بالمئة فقط من ميزانياتها للمصاريف العادية من المجالس التشريعية في الولايات . وتكون الجامعة مسئولة عن جمع الأموال الباقية اللازمة مما يجعل الجامعات من النوعية العالية ، الرسمية والخاصة ، تتشابه في إدارة أهدافها وإستراتيجياتها . فتتوفر لكافة الجامعات أربع فئات من الخيارات التي يمكنها إعتادها لتأمين التمويل اللازم .

- تستطيع جمع الإيرادات من مصادر تقليدية (مثل زيادة رسوم التعليم ، فرض إيجارات على المرافق ، وتخفيض النفقات غير المباشرة) .
- تستطيع التنوع لإيجاد مصادر جديدة للإيرادات (مثل فرض حقوق نشر على الإختراعات ، أو الإستثمار في أسواق الأوراق المالية) .
- تستطيع تخصيص الموارد الجارية بكفاءة أكثر (مثلاً ، التحول من التمويل الإفرادى إلى التمويل الموحد (الجماعى) ، والتميز بين رواتب أعضاء هيئة التدريس) .
- تستطيع أن تلغى برامج أو خدمات فات عليها الزمن (مثلاً ، العلوم المنزلية) .

كافة هذه الخيارات مثيرة للجدل . فالجامعات العالية النوعية لا تنجح في جمع الموارد فحسب بل أيضاً في ترشيد إعادة توزيع الموارد التي جمعتها للمساعدة في الإحتفاظ بخدمتها للصالح العام، وبالطبع ، المؤسسات المختلفة في مدى نجاحها في تمويل أهدافها. البعض منها بطئ لأنها لم تدرك بعد أن على كافة الجامعات اليوم ، لكي تصبح ذات نوعية عالية ، أن تتولى شئونها المالية وإدارتها بنفسها .

فتحاول كافة الجامعات، سواء كان غرضها الأول التدريس، أو الأبحاث، أو الإعداد المهني، أن تؤثر على التماسك الإجتماعي في المجتمع من خلال آليتين: إحدى الآليتين تعمل من خلال منهجياتها وإحترافيتها في تدريس التاريخ، الثقافة العامة، البيولوجيا، الفيزياء، الهندسة، والأيكولوجيا. يتم تعيين الجامعات ذات النوعية العالية إستناداً إلى مدى إنفتاحها على الأدب العالمي والأدلة التي تؤكد تزويدها كافة الطلاب بحرية إختيار أكبر عدد ممكن من المواضيع الدراسية. فلا تقيد أي جامعة عظيمة حرية الوصول إلى المعلومات.

والآلية الثانية تعمل من خلال توفير الجامعة للمثال عن حسن السلوك وتبرز المعايير المهنية بوضوح. يشمل ذلك الدرجة التي تمنح فيها الجامعة بمكافأة الأداء الأكاديمي بصورة صادقة ومنصفة، الدرجة التي تعلن فيها هيئة التدريس والجهاز الإداري قواعد السلوك وتلتزم بها، والدرجة التي تثنى فيها النقاش المفتوح وتحترم الآراء المعارضة.

وعندما تتوسع الجامعة في إبراز هذه الخصائص كلما إزداد طلابها في إبرازهم كراسمال بشرى من خلال معارفهم ومهاراتهم، وكلما إزدادت مساهمتهم في الرأسمال الإجتماعي، نوع الرأسمال الذي يولد رغبة التضحية من أجل الصالح العام، كما من أجل التسامح تجاه وجهات نظر وآراء الآخرين وفهمها.

تكون الجامعات التي تظهر درجة عالية جداً من الرأسمال الإنساني والإجتماعي من نوعية عالية، وهذه هي الجامعات التي سوف تملك التأثير الأكثر إيجابية لتحقيق التماسك الإجتماعي للبلاد.

والخلاصة أن هناك "نموذجاً" ناجحاً بصورة متزايدة لنظام التعليم العالي ينطبق على كافة مناطق العالم. وهو النموذج الذي تتمكن من خلاله مؤسسات التعليم العالي بذاتها أن تمول تحقيق أهدافها والغرض الرئيسي لوجودها وهو إعداد مهني للطلاب لشغل وظائف محددة. ومن الواضح أكثر فأكثر أن للتعليم العالي دوراً فريداً ليلعبه في عملية التماسك الإجتماعي للدول، ولكنه قد يتمكن من لعب إما الدور السلبي من خلال تمثيله للسلوك غير المهني، أو الإيجابي عن طريق إلتزامه بمعايير السلوك الدولية. (١٠٥ : ١ - ٥)

٧/١/٢ دور وسائل الإعلام في خدمة قضايا المجتمع :

فوسائل الإعلام لها دور في خدمة قضايا المجتمع والتنمية وإحداث التغيير الإجتماعي وذلك من خلال تكنولوجيا أساليب التغيير الإجتماعي :

فالمطلوب من تكنولوجيا أساليب التغيير الإجتماعى أن تجيب بفاعلية عن أربعة أسئلة أساسية لتحقيق الوظائف التالية :

جدول (٢-١)
أسئلة تحقيق الوظائف

الوظيفة	الأسئلة
تحديد الشئ الملائم (المنتج الملائم)	ما الملائم بين الأفكار أو الممارسات الاجتماعية , وما الذى يبحث عنه الجمهور المستهدف ؟
تصميم الشئ الملائم	ما الذى يجعل الشئ الملائم جيداً من حيث الشكل؟
توصيل الشئ الملائم إلى الجمهور المستهدف	كيف يتم توصيل الشئ الملائم إلى الجمهور المستهدف؟
الدفاع عن الشئ الملائم	كيف ندافع عن الشئ الملائم فى حالة تعرضه للخطر؟

ولابد لنا هنا من توضيح موضوع التسويق الإجتماعى كمدخل أساسى للتطرق لدور وسائل الإعلام فى خدمة قضايا المجتمع والتنمية وإحداث التغيير الإجتماعى الذى يمثل جوهر التنمية الشاملة والتحديث , مستثمرين فى ذلك إمكانيات الإتصال بكافة مستوياته ووسائله وتقنياته , وذلك بغرض بلوغ أهداف مختلفة طبقاً للأهداف الرئيسية وهى أربعة أنواع رئيسية : التغيير المعرفى , التغيير فى الفعل , التغيير فى السلوك , التغيير فى القيم. (٦٩ : ٦٣)

ومن هنا يرى الباحث أنه لابد من توضيح موضوع التأثير والإقناع وطبيعة العملية الإقناعية وحدود العلاقة والتفاعل بين عناصر العملية الإتصالية , ثم التعديلات السلوكية التى تنتج عن الإتصال التفاعلى والمتمثلة فى ثلاثة أنواع رئيسية :

- الإقناع وعملية تكوين الإستجابات .
- الإقناع وعملية تدعيم الإستجابات .
- الإقناع وعملية تغيير الإستجابات .

وأيضاً توضيح لأهمية إستراتيجيات الرسالة الإقناعية والأساليب التكتيكية فى إعداد وإخراج الرسالة الإقناعية من خلال أسلوب التدرج فى الطلبات من الأصغر إلى الأكبر , أو أسلوب التدرج من الأكبر إلى الأصغر .

فتحديد القدرات الإقناعية لوسائل الإعلام مع التركيز على الوسائل السمعية بصرية نظراً لسعة إنتشارها وملاءمتها لمخاطبة القاعدة العريضة من السكان ، ومن يمثلون بشكل خاص الجمهور المستهدف لبرامج التنمية والتحديث .

وأيضاً الإهتمام بالجمهور والقابلية للإقناع والخصائص الأولية لأنواع الجماهير .

ومن هذا يظهر ويتضح الدور المهم والرئيسي للإعداد سواء فى تحقيق الأهداف أو فى تأثيره على الجمهور أو المجتمع .

ومن النقاط التى يرى الباحث أهميتها للإعداد فى البرامج ويجب ذكرها والحديث عنها هى الأفكار المستحدثة :

فالأفكار المستحدثة جوهر الإتصال التئوى ، الذى يستهدف تطوير فكر أفراد المجتمع وتكوين الإتجاهات الإيجابية نحو برامج التنمية للوصول إلى سلوكيات تتجرم السياسات .

مفهوم الفكرة المستحدثة :

يتمثل التعريف الموضوعى للفكرة المستحدثة فى أنها : أية أفكار أو سلوك أو شئ جديد نظراً لإختلافه - كيفياً ونوعياً - عن الأفكار أو السلوك أو الأشياء المتواجدة بالفعل . ومن هذا المنطلق فالفكرة المستحدثة هى فكرة أو ممارسة أو موضوع يدركه الفرد باعتباره جديداً ، وتبنى هذه الفكرة هو أحد مظاهر أسلوب الحياه المتغير . وهذا التبنى هو - فى معظم الأحوال - تغيير سلوكى أكثر مما هو تغير إتجاهى أو إدراكى ، كما أن تبنى الأفكار المستحدثة هو الإختبار الحقيقى لمعرفة ما إذا كان الفرد يقبل أسلوباً للحياة أكثر تعقيداً ومتقدماً تكنولوجياً وسريع التغير أو لا يقبله .

وترى كلاً من منى الحديدى ، سلوى إمام ٢٠٠٤م أن : عناصر إنتشار وتبنى الأفكار المستحدثة ، هناك أربعة عناصر أساسية ترتبط بموضوع إنتشار وتبنى الأفكار الجديدة :

- التجديد أو الإبتكار أو التكنولوجيا الجديدة ، أى الفكرة المستحدثة ذاتها .
- قنوات الإتصال .
- التركيب الإجتماعى للبيئة أو النسق الإجتماعى .

- الفترة الزمنية الضرورية للانتقال ، أو ما يطلق عليه عنصر الزمن .

وهذه العناصر الأربعة - هي بوجه عام - مشابهة لما ذكره ((كاتز)) عام ١٩٦١م باعتبارها لا غنى عنها لإنتشار وتبني الأفكار ، وهي :

- إقْتفاء آثار الفكرة الجديدة .
- الفترة الزمنية اللازمة للإنتشار .
- وسائل هذا الإنتشار .
- التركيب الإجتماعى الغالب على البيئة التى تظهر فيها الفكرة الجديدة .

(٦٩ : ١١٨ - ١١٩)

ومن ذلك يتضح أن الأفكار المستحدثة تمثل جوهر الإتصال التتموى وضرورة من ضروريات التحديث ، والذي يستلزم تطوير فكر أفراد المجتمع سعياً للوصول إلى السلوكيات المطلوبة التى تدعم التنمية وتحركها .

وأيضاً إتضح أهمية الفكرة المستحدثة ودور الإتصال الشخصى فى الوصول إلى الإقناع ، وأهمية الإستعانة بقيادات الرأى الرسمية أحياناً والشعبية أحياناً أخرى لما لكل منها من قدرات معينة فى الوصول إلى الجماهير والتأثير فى مناطق المعرفة والإتجاهات سعياً للوصول إلى مرحلة الممارسة والسلوك فى مجال التنمية ونشر الأفكار المستحدثة بما يتفق مع طبيعة العصر ومتغيراته.

ويرى الباحث أن دور الإعلام (المرئى) وخاصة الإعلام المحلى ودوره فى خدمة المجتمع المحلى ، الذى يستهدفه أساساً الإعلام المحلى عبر قنواته المختلفة ، مما يضاعف من فرص تعبيره عن البيئة المحلية بصدق وعمق ، ويوسع من فرص المشاركة الجماهيرية فى تحمل مسئوليات التنمية .

وأهمية التخطيط للبرامج لجميع القنوات المحلية والإقليمية والقومية فى تلك المحطات بما يتفق مع السياسات والبرامج التنموية وقضايا المجتمع القومية ، مراعين خصوصية البيئة المحلية ، ومسترشدين فى ذلك ببعض الممارسات الإعلامية فى دول أخرى متقدمة إعلامياً .

فلابد للقنوات التلفزيونية توضيح العلاقة بين مخرجات هذه القنوات الإتصالية وخدمة قطاعات محدودة من التركيبة السكانية للمجتمع , حيث تعد هذه البرامج خصيصاً لهم مراعين خصائصهم وإحتياجاتهم وأجندة إهتمامهم , والتركيز على البرامج الخاصة بالمرأة والأطفال والشباب وكبار السن للإهتمام بالطفولة على مستوى المجتمع المصرى وأيضاً المرأة لمساهمتها فى عمليات التنمية المستدامة , وأيضاً الشباب أمل الأمة وعماد المستقبل , وموقع تلك المشكلات والإهتمامات المتنوعة من الخطط الإعلامية لإتحاد الإذاعة والتليفزيون , مما يعاون الدارسين فى تقييم الممارسات السابقة وتحديد أولويات الإهتمام مستقبلاً على مستوى الإنتاج الإعلامى وتخطيط خريطة الإرسال بما يحقق إستثمار إمكانات الإذاعة والتليفزيون غير المحدودة فى تحقيق التنمية البشرية .

فترى ناهد رمزى ٢٠٠٤م أنه على الرغم أيضاً من أن الإتجاه العام يسير نحو محاولة التغلب على الصورة النمطية للمرأة والتقليل من التمييز بين الجنسين , فإن ذلك الإتجاه يسير ببطء شديد , ولعل ذلك لأسباب من أهمها :

(١) أنه على الرغم من وجود أعداد لا بأس بها من النساء فى موقع صناعة القرار الإعلامى - خاصة فى الإعلام المرئى والمسموع - فإن فرصتهن فى التعبير فرصة ضئيلة , حيث تضيع جهودهن وسط بعض المهيمين على تلك الوسائل من أصحاب الإتجاهات الرجعية , ومن المقاومين لحركة التغيير .

(٢) قد يبدو أحياناً أن تعيين نساء فى مواضع صنع القرار أسهل بكثير من تغيير الصورة النمطية السائدة عن المرأة فى وسائل الإعلام , ولعل ذلك ما يلاحظ من خلال وجود عدد لا بأس به من النساء فى بعض المؤسسات الإعلامية , ومع ذلك فوجودهن غير محسوس به , وإدراجهن لبعض المواد الإعلامية التى تدعم التمييز بين الجنسين أمر وارد .

(٣) لا توجد سياسة إعلامية واضحة تدعو إلى تحقيق مساواة كاملة بين الجنين , ومن الواضح أن الدولة لا تعمل على تأكيد ذلك الإتجاه , كما أنها لا تمارس نفوذاً أو تدعو إلى تنفيذ سياسات تساعد على تحقيق تغير فعلى فى إتجاه المساواة بين الجنسين أو تطبيق مبادئ حقوق الإنسان , وهى أمور يؤدى تطبيقها إلى التغيير الذى يساعد على التطور المجتمعى .

(٤) أنه على الرغم من إنتظار تكنولوجيا المعلومات والإتصالات , فإن عدد النساء المستخدمات لها قليل , حيث يمنعهن من ذلك عقبة اللغة , أو غياب البرامج التدريبية التى تمكن من إستخدام شبكات الإنترنت , وقد يمنع من ذلك أيضاً عدم توفر

الميزانيات المطلوبة أو الإرادة الكافية . ويعد ذلك مطلباً أساسياً , فالإطلاع على ما يحدث فى العالم يساعد على التطور فى إتجاه تقديم صورة متوازنة وغير نمطية , وخالية من التفرقة على أساس النوع بين الرجال والنساء .

وفى النهاية , فإن وسائل الإعلام تملك الكثير فى إحداث التغيير , ولابد من إستخدامها بفاعلية من قبل الرجل والمرأة على حد سواء ولصالحهما .. من هنا يجب تسخير الثورة الهائلة التى حدثت فى مجالى الإتصالات والتكنولوجيا , ويجب أن يتيسر وصول المرأة إلى مواردها من أجل أن يكون لها تأثير حقيقى فى السياسة العامة وفى المواقف الخاصة .

(٧٣ : ١٦٢-١٦٣)

ويتفق كلا من على محمد عبد الوهاب ١٩٩١م وصلاح الدين عبد الباقي ٢٠٠٠م وأحمد ماهر ١٩٩٥م على أن التوصيف الوظيفى هو النتيجة الملموسة لتحليل العمل وتظهر فى شكل تعريف تفصيلى مكتوب للوظيفة وهدفها وطبيعتها والمهام (أو الواجبات أو الإختصاصات أو المسئوليات) وظروف أداء العمل ومواصفات شاغل الوظيفة وهذه العناصر هى :

أولاً تعريف بالوظيفة :

يشمل اسم الوظيفة ومستواها التنظيمى والقسم والإدارة والقطاع التابع له ومستوى أو نطاق الأجر المحدد للوظيفة ومن الذى قام بإعداد التوصيف .

ثانياً ملخص عام للوظيفة :

عبارة عن سطرين إلى ثلاث سطور تعطى فكرة الوظيفة وهدفها وطبيعتها وما تستلزمه من متطلبات الأداء .

ثالثاً المسئوليات والواجبات :

تحديد للمسئوليات والواجبات الملقاة على عاتق شاغل الوظيفة وتحديد المهام والأنشطة التى تؤدى داخل الوظيفة وطرق الأداء .

رابعاً ظروف وبيئة العمل :

يتم تحديد الظروف الطبيعية أو المادية التي يمارس فيها العمل أو التي يتعرض لها شاغل الوظيفة .

خامساً مواصفات شاغل الوظيفة :

المؤهل العلمى وسنوات الخبرة والمهارات وإجتياز اختبارات معينة .

(٥٣ : ٧٤)، (٣٨ : ٤٥)

وتذكر موسوعة قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨م والقوانين المعدلة له :

على أن وصف الوظيفة هو البيان الذى يعرف الوظيفة والذى يظهر عوامل التقييم الداخلة فى تكوينها ويبرز مدى صعوبة واجباتها ومسئولياتها والحد الأدنى من مطالب التأهيل اللازمة لشغلها ويتضمن بصفة أساسية :

- أسم الوظيفة
 - الوصف العام
 - الواجبات والمسئوليات
 - الشروط الواجب توافرها لمن يشغل الوظيفة
- (٥٧ : ٨٢)

ويشير كمال نور الدين ١٩٩٢م إلى بعض القواعد الأساسية المتعلقة بتوصيف الوظائف وهى :

- موضوعية التوصيف :

والذى يعنى أن التوصيف يجب أن ينصب على المراكز الوظيفية نفسها لا على شاغلها أما القدرات الملائمة لإشغال كل وظيفة فتنبع من متطلبات أداء المهام المنوطة بها بكفاءة وفاعلية .

- واقعية التوصيف :

والذى يعنى أن التوصيف يجب ألا يتم من خلال إستعراض الإختصاصات المحددة لكل وظيفة فى النصوص الرسمية فحسب بل من خلال ما هو متبع فى الواقع كذلك فالأخذ بالنصوص الرسمية وحدها يجعل التوصيف نظرياً وبعيدا عن الحقائق .

- شمولية التوصيف :

والذى يعنى أن يتم توصيف كل المراكز الوظيفية فى المنظمة وليست الوظائف القيادية أو وظائف الكوادر فحسب . (٦٠ : ٩٧)

وينفق كلا من ريتشارد راي ١٩٩٤م وآخرون Richard ray, other على أن مفهوم التوصيف الوظيفى يتحدد فى محورين هما :

- (١) مواصفات القائم بالعمل .
- (٢) وصف العمل .

حيث يعبر المحور الأول عن وصفا مكتوبا للإحتياجات أو المؤهلات التى يجب أن تكون لدى الفرد لكى يؤدى دورا معينا فى التنظيم ، أما المحور الثانى فيشمل وصفا مكتوبا للمسئوليات المسجلة لوظيفة ما على خريطة التنظيم . (١٢٠ : ٥٦)

وتشير أمانى محمد عامر ١٩٩٥م إلى أن التوصيف الوظيفى بما يتضمنه من تحديد واجبات ومسئوليات كل وظيفة ومؤهلات وخبرات ومهارات كل فرد يمثل ركنا أساسيا فى قاعدة المعلومات الخاصة بإدارة الموارد البشرية الأمر الذى يشير إلى التحديات التنظيمية التى تواجه إدارة الموارد البشرية . (١٢ : ٥٢)

وتذكر راوية حسن ٢٠٠٤م أن التوصيف الوظيفى يركز على الوظيفة فهو يشرح أو يفسر ما هى الوظيفة وما هى الواجبات والمسئوليات وشروط العمل بصفة عامة أما التخصص الوظيفى فيركز على الخصائص المطلوبة لأداء الوظيفة حيث يصف المؤهلات التى يجب أن تتوفر فى الفرد الذى يؤدى العمل . (٢٧ : ٥٥)

ويؤكد كمال درويش ١٩٩٦م على أن توصيف المناصب الإدارية يعتبر من الأمور الهامة فى حياتنا المعاصرة وخصوصا فى المنظمات الكبيرة لأنه يحقق الأهداف التالية :

- الكتابة التفصيلية للمسئوليات والسلطات فى المنصب الإدارى يجب أن توضح الطريقة الحالية لتدفق العمل حيث يعتبر نقطة إنطلاق للتطوير والتحسين .
- وصف المناصب الإدارية هى خطوة ضرورية لتحديد مواصفات شاغل المنصب باعتبارها خطوة ضرورية لإختيار الشخص الملائم للمنصب .
- المناصب الإدارية إذا تمت بدقة تعتبر من الأدوات المهمة فى تقسيم أداء الشخص شاغل المنصب على إعتبار أن المسئوليات هى الأشياء المتوقعة منه حيث تعتبر معايير يتم الرقابة بموجبها .
- كتابة المسئوليات والسلطات الرئيسية للمناصب الإدارية المختلفة يجعل نشاط المنظمة كلها أكثر وضوحاً عن كتابتها وبالتالي احتمالات التعارض والإحتكاك تقل بين مختلف العاملين .
- توصيف المناصب الإدارية يجب أن يبين بشكل واضح كيف يتم نسج مختلف العمليات فى المنظمة الكبيرة وبدون هذه المسئوليات المكتوبة يصعب على الشخص معرفة دوره فى الإطار الكلى .
- كتابة مختلف المسئوليات والسلطات لكل منصب إدارى يجعل كل مدير عالماً بحدود سلطاته فى إتخاذ قراراته وبالتالي فهو يستطيع أن يعمل ويقرر دون تردد .
- وصف المناصب الإدارية بما تحويه من بيانات بمثابة مؤشرات يتم على أساسها تحديد الإجراءات وتحديد بدلات العمل أو بدلات التمثيل .

(٦٠ : ٢١٨ - ٢١٩)

ويذكر محمد عبد الغنى حسن هلال ١٩٩٥م أن أهداف المنظمات تتحقق من خلال تنمية المعارف وتعديل الإتجاهات وتغيير السلوك وزيادة قدرات الأداء . ونجاح الفرد فى العمل بروح الفريق فذلك يجعله مشاركاً فى صنع التنمية ومستفيداً منها , مما يؤدى فى النهاية إلى زيادة فاعلية وتحسين أداء الأعمال الحالية والسعى إلى تجويد الأداء المستقبلى , وبالتالي تحقيق مزيد من رفع مستوى كفاءة الأداء وزيادة المعدلات الإنتاجية .

ويتم بناء الفريق من خلال الدعوة لتفاعل أفراد المجموعة أو الإدارة أو الشركة مع بعضها فى الظروف المختلفة , وبصفة خاصة العادية منها , حيث يساعدهم ذلك على إتساع آفاقهم وزيادة طموحاتهم وإبراز قدراتهم الذاتية .. والتركيز على بناء الفريق هو أحد أساليب التنمية الإدارية والإستثمار الأفضل للموارد البشرية وتنظيم الناتج أو العائد منها , حيث يعتبر عملية إنتاجية من الجانب الإجتماعى ولها آثارها المباشرة وغير المباشرة على

إنتاج المنظمة أو الجماعة . وإعطاء الفرد فرصاً أوسع للشعور بالرضا والإحساس بالإنتماء والأمن والأمان مع من يعيش معهم ساعات وأيام وسنوات طويلة من عمره , ويعنى زيادة قدراته على الإبتكار والإبداع .

والإنسان كائن إجتماعى بطبيعته , ولا يستطيع أن يعيش بمفرده , وعليه أن يعيش فى جماعة ويعمل من خلال الفريق ويواجه الإختلاف فى القيم والعادات والنظم الإجتماعية والعلاقات المتشابكة المعقدة .

وتحقيق الأهداف الكبيرة يحتاج إلى أن يعمل الأفراد بتكامل وتناسب بل وتناغم , ولا يتأتى ذلك إلا من خلال الإلتصهار فى بوتقة الفريق بما تحمله من نظم وإجراءات وأهداف .

ويجتمع الناس بالفعل فى كل زمان ومكان لكى يقوموا بأعمال ويتخذوا قرارات فى شتى شئون حياتهم , ولكن الشئ الذى قد يخفى على الكثيرين منهم أن قراراتهم هذه تتأثر إلى حد بعيد بما يصدر عن الآخرين من إبتكار وآراء .

وأثبتت الدراسات فى ميدان علم النفس الإجتماعى أن أفضل الحلول للمشكلات تأتى عن طريق التعاون بين أفراد فريق أو مجموعة بشكل أسرع وأحسن بكثير عما إذا إنفرد كل شخص من هذا الفريق أو المجموعة ذاتها بالحل . (٦٥ : ٢٣ - ٢٨)

٨/١/٢ التوصيف الوظيفى:

يحدد " ريتشارد راى " وآخرون ١٩٩٤م مفهوم التوصيف الوظيفى فى محورين رئيسيين هما مواصفات القائم بالعمل ، ووصف العمل ، حيث يعبر المحور الأول عن وصفاً مكتوباً للإحتياجات أو المؤهلات التى يجب أن تكون لدى الفرد لكى يؤدي دوراً معيناً فى التنظيم . أما المحور الثانى فيشمل وصفاً مكتوباً للمسئوليات المسجلة لوظيفة ما على خريطة التنظيم. (١٢٠ : ٥٦)

ويذكر " على محمد عبد الوهاب " (١٩٩١) إن الإتجاه الحديث يضيف للتوصيف الوظيفى أبعاداً جديدة طبقاً لمدرسة الإدارة بالأهداف وهى الهدف ، وملخص للمهمة الأساسية ، ثم مجالات النتائج الرئيسية نقاط الوصول ، ثم أوجه النشاط المطلوبة لبلوغ هذه المجالات . (٥٣ : ٥٩ ، ٦٨)

ويذكر محمد شريف ٢٠٠٩م أنه عادة ما يتخذ نظام التوصيف الوظيفي فى دول العالم إحدى صورتين ، الأولى أن يتم وفق معيار شخصى ، والثانية يتم وفق معيار موضوعى ، والجدول التالى يوضح الفرق بين المعيارين .

المعيار الموضوعى	المعيار الشخصى
يعتمد على التماثل القائم بين صعوبة واجبات ومسئوليات الوظائف بما يكفل تحديد أجر واحد للوظائف ذات المستوى الواحد من الصعوبة .	يعتمد على تصنيف الأفراد وفقاً لمؤهلاتهم وخبراتهم وذلك بتحديد درجة مالية واحدة لجميع الأفراد المتماثلين فى المؤهل والأقدمية .
يتسم هذا المعيار بما يلى : ١- وجود درجة متقدمة من التخصص تسمح بتوفير الأفراد المؤهلين فعلياً لشغل الوظائف . ٢- وجود معدل مقبول للنمو الإقتصادى يسمح بالتوسع المستمر فى إنشاء الوظائف . ٣- لا يعطى الموظف أى ضمانات لبقائه فى منصبه طوال حياته العملية . ٤- يضمن تحقيق المساواة بين المواطنين أمام الوظائف العامة وإتاحة الفرصة لهم جميعاً . ٥- قدرة صاحب العمل على تغيير العامل فى أى وقت ، وقدرة العامل على تغيير صاحب العمل متى شاء .	يتسم هذا المعيار بما يلى : ١- تحدد الدرجة المالية للموظف نفسه لا للوظيفة . ٢- لا يشترط وجود علاقة بين نوع مؤهل الموظف والعمل الذى يكلف به . ٣- نقل الموظف إلى وظيفة أخرى لا تمنعه من إحتفاظه بدرجته المالية ، وترقيته إلى درجة مالية أعلى لا تتنافى مع ممارسته لنفس الوظيفة .
يطبق فى معظم الدول الأوربية والولايات المتحدة الأمريكية (فكرته تعود إلى أسلوب الشعب الأمريكى فى التفكير) .	يطبق فى معظم الدول العربية .

(٩٥ : ٢٢)

أهمية التوصيف الوظيفي :

يتفق كلاً من : سيد محمود الهوارى (٢٠٠٧) ، وكمال الدين عبد الرحمن درويش وآخرون (١٩٩٦) ، محمد كمال مصطفى السمنودى ونبيل عبد المطلب محمد عمر (د.ت) على أهمية التوصيف الوظيفي فيما يلى :

- (١) يوضح المسئوليات والسلطات للمناصب الإدارية المختلفة .
- (٢) يساعد كل مدير فى الإمام بحدود سلطاته فى إتخاذ القرارات .
- (٣) يساهم فى إختيار الفرد المناسب للمنصب ، وتحديد أجره .
- (٤) يساعد فى تقويم أداء شاغل المنصب .
- (٥) يساهم فى التنسيق بين مختلف العاملين .

(٣٥ : ٢٥٢)، (٦٠ : ٨٤)، (٦٧ : ٦١ - ٦٢)

بينما يرى نادر أحمد أبو شيخة (١٩٩٠) أهمية التوصيف الوظيفى فيما يلى :

- (١) تعريف الموظف بمكونات الوظيفة التى يشغلها ، ومساعدة المديرين فى الرقابة .
- (٢) تخطيط القوى العاملة والإستثمار الأفضل لها .
- (٣) الإختيار والتعيين والترقية والنقل وتقويم الأداء والتأديب .
- (٤) تحديد الإحتياجات التدريبية .
- (٥) التطوير التنظيمى .
- (٦) المسميات الوظيفية .
- (٧) الروح المعنوية للعاملين .

(٧١ : ١٥ - ١٧)

ويشير " سيد محمود الهوارى " ٢٠٠٧م إلى أن الخريطة التنظيمية تصور الهيكل التنظيمى بمناصبه المختلفة ولكنها لا توضح إختصاصات كل منصب كما لا توضح مختلف العلاقات بين المناصب ، إن كتابة وصف وظيفى لكل منصب **Position job Description** مسألة ضرورية للمنظمات الكبيرة . (٣٥ : ٢٥١)

ويذكر " كمال الدين عبد الرحمن درويش وآخرون (١٩٩٦) " أن توصيف المناصب الإدارية ضرورى فى المنظمات الكبيرة لأنه يحقق الأهداف التالية:

- (١) إن كتابة المسئوليات والسلطات الرئيسية للمناصب الإدارية المختلفة يجعل نشاط المنظمة كلها أكثر وضوحاً عند كتابتها وبالتالي فإن إحتتمالات التعارض والإحتكاك تقل بين مختلف العاملين .

- (٢) إن توصيف المناصب الإدارية يبين - بشكل واضح كيف يتم نسج مختلف العمليات في المنظمة الكبيرة ، وبدون هذه المسؤوليات المكتوبة يصعب على الشخص معرفة دوره في الإطار الكلى .
- (٣) إن كتابة مختلف المسؤوليات أو السلطات يعتبر من الأدوات الهامة لتعريف الرؤساء الجدد المنضمين للمنظمة .
- (٤) إن كتابة مختلف المسؤوليات أو السلطات لكل منصب إدارى يجعل كل مدير عالماً بحدود سلطاته فى إتخاذ القرارات .
- (٥) إن توصيف المناصب الإدارية- إذا تم بدقة - يعتبر من الأدوات المهمة فى تقييم أداء الشخص شاغل المنصب ، ذلك على إعتبار أن المسؤوليات هى الأشياء المتوقعة منه ، فهى معايير تتم الرقابة بموجبها .
- (٦) أن وصف المناصب الإدارية هى بما تحويه من بيانات بمثابة مؤشرات يتم على أساسها تحديد الأجر وتحديد بدلات العمل .
- (٧) إن الكتابة التفصيلية للمسؤوليات والسلطات فى المنصب الإدارى توضح الطريقة الحالية لتدفق العمل .
- (٨) إن وصف الوظائف الإدارية هى خطوة ضرورية لتحديد مواصفات شاغل المنصب بإعتبارها خطوة ضرورية لإختيار الشخص الملائم للمنصب .

(٦٠ : ٢١٨ ، ٢١٩)

ويشير " سيد محمود الهوارى " (١٩٩٨م) إلى عيوب التوصيف التقليدى للمناصب الإدارية ، بأن التوصيف التقليدى للمناصب الإدارية لا يفيد كثيراً فى تحقيق الأهداف منها ، فهناك عدة عيوب يكمن توجيهها للتوصيف التقليدى للمناصب هى :

١- عموميات تشترك فيها كل المناصب الإدارية :

فالتوصيف التقليدى ملىء بالعموميات ، والعموميات التى تشترك فيها كل المناصب الإدارية .

٢- وصف الوظائف على أساس الأنشطة التي يقوم بها شاغل المنصب وليس الأهداف المتوقعة منه :

وهذا العيب فى التوصيف التقليدى للوظائف هو أكثر خطورة وأعظم أثراً من العيب الأول ، وهو أن توصيف الوظائف يتم على أساس وصف مختلف أوجه النشاط التى يقوم بها شاغل المنصب ، ونظرة واحدة إلى أى وصف للوظائف أو إلى أى بطاقة وصف وظيفية كافية بإثبات ذلك . (٣١ : ٢٦ ، ٢٦١)

ويؤكد " سيد الهوارى " (١٩٩٨م) أيضاً على أهمية الإعتماد على النتائج فى التوصيف الوظيفى ، بأن بطاقات الوصف الوظيفى على أساس النتائج ، وهى ما سماها بطاقات فاعلية المناصب (فاعلية تحقيق النتائج) ، والتى صممها وإستخدمها فى كثير من الإستشارات الإدارية ، تحوى ما يأتى :

(١) الغرض الرئيسى من الوظيفة : بحيث يوضح رسالة Mission المنصب ، أنها مجموعة من النتائج يتم صياغتها بشكل عام .

(٢) مجالات النتائج الأساسية : Key result areas فهى النتائج المتوقعة من المنصب فمثلاً منصب مدير إنتاج متوقع منه : تحقيق (أ) كمية (ب) جودة معينة (ج) تكلفة معينة (د) مستوى كفاءة إنتاجية معينة (هـ) توقيت معايير الأداء (مقاييس النتائج) حيث يتم وضع لكل مجال نتيجة مجموعة من المعايير standards التى يتم قياس الأداء بها ، يمكن قياس الكمية بعدد الوحدات أو بقيمتها أو بنسبها ويمكن قياس الجودة بنسبة المفروضة أو نسبة المنتجات النهائية المعاد تشغيلها وتقاس الكفاءة الإنتاجية بنسبة العوادم وبعدهد ساعات تشغيل الطاقة وهكذا .

(٣) المعلومات المطلوبة للمتابعة : ولكى يعرف كل مدير (كلى منصب) درجة تقدمه نحو النتائج لابد وأن تكون هناك تغذية مرتدة Feedback تحوى المعلومات الملائمة المطلوبة للرقابة والموضوعة بشكل معين تكون مفيدة على أن يكون معروفاً توقيت وصولها وأقصى وقت لها .

(٤) التحسينات الأخرى المطلوبة لتحقيق الأهداف سواء أكانت فى شكل : موظفين جدد ، أم تدريب موظفين حاليين ، أم تغيير فى السياسات والإجراءات اللوائح وغيرها .

ثم يضيف " الهوارى " ٢٠٠٥م بأن " توم بيترز " ينصح بإعدام وصف الوظائف فليس فيه فائدة ، ونحن من أنصار هذا الرأي ، فلم يحدث فى تاريخنا الإستشارى أن قرأ شخص وصفه الوظيفى ، وبدلاً من وصف الوظائف فإن وجود رؤية مشتركة يحل هذا الأسلوب التقليدى . (١٦٣ : ٣٣)

ويتفق " كمال درويش وآخرون " (١٩٩٦م) على أهمية التوصيف الوظيفى فى الإجراءات التقييمية Evaluation Procedures كما يؤكد على أهمية التوصيف فى وضع مستويات للأداء Formulation Of Performance كى تجعل التقييم موضوعياً . (١٤٤ : ٦٠)

ويتناول "حسن أحمد الشافعى" (٢٠٠٣م) أهمية وأهداف الموارد البشرية فى المؤسسات المختلفة فيما يلى :

- تحديد نوع الوظائف اللازمة.
- التكيف المستمر مع التغيرات البيئية المحيطة "السياسية - الإقتصادية- التشريعية- الإجتماعية- الثقافية".
- تحقيق التوازن القطاعى فى العمالة بين قطاعات النشاط فى المؤسسة .
- التنبؤ بالمشكلات المختلفة فى هيكل العمل بتقسيماته المختلفة من حيث " السن - الجنس - التخصص " .
- وضع خطط وبرامج تدبير الإحتياجات البشرية لمقابلة معدلات التقاعد والنقل والترقية .
- الإسهام فى خفض تكلفة العمالة من خلال : إستخدام عدد مناسب كماً ونوعاً ، خفض معدل دوران العمالة .
- تحديد إحتياجات التدريب للعاملين الجدد . (٢١ : ٢١)

ويشير " سيد الهوارى " (٢٠٠٥م) إلى إختلاف منظمة القرن ال ٢١ إختلافاً جوهرياً عن منظمة القرن ٢٠ التى كانت فى مناخ فيه إستقرار نسبى ، فلقد تغيرت الدنيا وإنقلبت رأساً على عقب فى شكل موجات تصادمية عالمية محلية مستمرة ، وأصبح من الضرورى لمنظمة القرن ال ٢١ أن تعمل فى ظل منافسة عالمية ومحلية شرسة وتكنولوجيا متقدمة فى عصر المعلومات ، وفى عالم مضطرب ، ولذلك فإن منظمة القرن ٢١ لابد أن تكون قوية مرنة فى تنظيمها ونظمها وقادتها ومواردها البشرية بشكل لم يسبق له مثيل ،

وتتميز منظمة القرن الحادى والعشرون بهيكلها الغير تقليدى فهيكلاها التنظيمى مدمج مرن والصلاحيات قرب التنفيذ وربما تلغى العلاقات الرئاسية ويحل محلها فرق العمل المدارة ذاتياً . (٣٣ : ١٥٢)

ويذكر سيد الهوارى ٢٠٠٧م نحن نحتاج إلى قادة تحويليين قادرين على تحريك المنظمات الضعيفة فى عالم متغير متنافس ، قائد جديد بأفكار جديدة ومهارات جديدة من أجل إنجاز غير عادى فى عالم متغير متنافس . (٣٥ : ١٣٨ ، ١٣٩)

ويرى أسامة رشوان (٢٠٠٨م) أن مبدأ التوصيف الوظيفى على أساس النتائج أمر يناسب ظروف الوظيفة الواحدة فى أكثر من موقع داخل الهيكل التنظيمى ، لأن منهج التوصيف التقليدى للمناصب الإدارية هو منهج مبنى على وصف الأنشطة التى يقوم بها شاغل المنصب ، وأن هذا المنهج يسئ توجيه المديرين نحو الشكليات والدفن بعدم الاختصاص والجمود الحتمى ، وكل عيوب " النموذج البيروقراطى " كما أن كثيراً من الخلل التنظيمى راجع إلى وصف المناصب بهذا الأسلوب ، لذلك من الضرورى وصف المناصب الإدارية بطريقة فاعلة بحيث تحوى بطاقات المناصب (وتسمى بطاقات فعالية المناصب) مجالات النتائج الأساسية للوظيفة ومعايير قياسها والمعلومات اللازمة لها . (٧٧ : ٣٢)

والإعلام مجال فعال من مجالات الخدمة الإجتماعية والسياسية والإقتصادية ، ويتميز بقدرته على تشكيل رأى عام قادر على إستيعاب ما يحدث فى المجتمع المحلى والدولى من إحداث مختلفة لذلك تهتم الحكومة بالإعلام المصرى المرئى والمسموع وإعطائه الأولوية . (٧٦ : ١٥)

وقد إنطلق الإعلام المصرى فى مسيرة التطور منذ أكثر من خمسة وعشرين عاماً بأحدث نظم ووسائل تكنولوجيا الإتصال والمعلومات ، وكيانات إعلامية كبرى تتمثل فى : إتحاد الإذاعة والتليفزيون ، القمر الصناعى المصرى Nile Sat ، مدينة الإنتاج الإعلامى ، والمنطقة الإعلامية الحرة التى فتحت الطريق لدخول عصر إعلامى جديد . (١٠٦)

٩/١/٢ التوصيف الوظيفى للمناصب :

يجب توضيح مسئوليات وسلطات كل منصب ، لذا يجب وجود وصف وظيفى لكل منصب ويحتوى على :

- (١) تحديد المسئوليات المتصلة بكل منصب .
- (٢) تحديد السلطات الممنوحة للمنصب .
- (٣) العلاقات مع الرؤساء والمرؤوسين والزملاء .

وبعدها تأتي عملية تحديد مواصفات شاغل كل منصب وتحتوى على :

- (١) الصفات الشخصية .
- (٢) المؤهلات العلمية .
- (٣) الخبرة العملية .
- (٤) الدورات التدريبية .

(٦٠ : ٨٣)

ويرى الباحث أن مبدأ التوصيف الوظيفى لابد وأن يراعى وبدقة متطلبات المنصب وإحتياجاته ومسئوليته فالكثير من الخلل الوظيفى وشغل الوظائف لأفراد غير مؤهلين أو مناسبين لشغل تلك المناصب هو راجع إلى وصف المناصب بأسلوب تقليدى غير مبنى على أسس ومعايير ومعلومات علمية .

كما يؤكد الباحث على أن التوصيف الوظيفى يوضح الأسلوب والمعيار الذى يمكن التقييم من خلاله ، وضرورة دراسة وتمحيص هذا التوصيف كل فترة زمنية لما يواجه المجتمع من متغيرات فى البيئة الداخلية والخارجية فمن الممكن جداً أن يحدث تغيير فى الإحتياجات أو المسئوليات أو المتطلبات وبالتالي تتغير نتيجة لذلك الشروط فى شاغل الوظيفة تبعاً لذلك وهذا يجب أن يوضع أمام المسئولين وذلك لأهمية التوصيف وخطورته فى شغل الأفراد المناسبين للوظائف

ويتفق الباحث مع مفهوم نادر أحمد أبو شيخة (١٩٩٠) الذى يقسم التوصيف إلى:

- (١) تحديد إسم الوظيفة : هى الوحدة الأساسية للعمل فى الهيكل التنظيمى ، وهى مجموعة من الواجبات والمسئوليات التى يجب أن يؤديها شخص واحد تتوافر لديه شروط التأهيل المحددة لشغل هذه الوظيفة .
- (٢) وصف الوظيفة : وهو يعبر عن العمل الذى يقوم به الموظف ونوعه ، وكيف ولماذا يؤديه وما هو الهدف من العمل الذى يقوم به ، وأيضاً المبادئ والأخلاقيات التى تحكم سير العمل التى تكون مكتوبة أو ضمنية متعارف عليها فى محيط العمل .
- (٣) الواجبات والمسئوليات : تمثل الواجبات تكاليفات تؤدي بصفة دائمة أو دورية ، أما المسئوليات فهى أداء واجبات محددة طبقاً لنظم موضوعة . وتتصف الواجبات والمسئوليات بصفتين هما :
أ- أن يؤديا بصفة منتظمة .

ب- التفويض فيهما من سلطة ذات إختصاص .

(٤) مواصفات الوظيفة : وهى الحد الأدنى من الشروط الواجب توافرها فى شاغل الوظيفة وتتمثل فى نوع ومستوى التأهيل العلمى المطلوب ، والخبرة النوعية والزمنية اللازمة والتدريب المطلوب لشغل الوظيفة ، والقدرات والمهارات الضرورية لممارستها وأى شروط أخرى لازمة . (٧١ : ١١ - ١٢)

وتشير "عايدة خطاب" (٢٠٠٣م) إلى أن الدور الإستراتيجى لإدارة الموارد البشرية يحقق التكامل والتنسيق والتفاعل المستمر مع إستراتيجية المنظمة فى المجالات التالية:

- إستراتيجية الموارد البشرية والإستراتيجيات الوظيفية الأخرى كالإنتاج والخدمات والتسويق والتمويل .
- أجزاء إستراتيجية الموارد البشرية كتخطيط القوى العاملة والتدريب والأجور والمكافآت والحوافز والخدمات وغيرها .

كما أن هناك تفاعلات مستمرة بين الإستراتيجية العامة للمنظمة وإستراتيجية الموارد البشرية فإن نظام الموارد البشرية يؤثر فى نفس الوقت فى تصميم الإستراتيجية العامة للمنظمة ، فهناك تفاعل مستمر من الكل إلى الجزء ، ثم من الجزء إلى الكل مرة أخرى .. وهكذا .

وقد تؤدى الظروف البيئية المحيطة إلى تغيير إستراتيجية المنظمة أو بعض أجزائها ، مما يقتضى أيضاً تغيير إستراتيجية الموارد البشرية أو بعض أجزائها. (٤١ : ٦٥)

ويحدد كلاً من عادل حرحوش صالح وآخرون (٢٠٠٦) ، Richard,Ray and Others (١٩٩٤) مفهوم التوصيف الوظيفى فى محورين أساسيين هما مواصفات القائم بالعمل ، وصف العمل . (٤٠ : ٤٠) ، (١٢٠ : ٦٥)

ويعرفه محمد متولى عفيفى (١٩٩٨) بأنه ذلك النموذج الذى يتضمن تحديد واجبات ومسئوليات الوظيفة وتحديد الموصفات التى يجب توافرها فى شاغلها . (٩٦ : ٩)

وتذكر أمانى محمد عامر (١٩٩٤) أن التوصيف الوظيفى يتضمن تحديد واجبات ومسئوليات كل وظيفة ، ومؤهلات وخبرات ومهارات كل فرد بالمنظمة . (١٢ : ٢١)

ويشير " حسين الدورى " (بدون) إلى أهمية طرح التساؤلات الآتية عن الموارد البشرية بالمنظمة :

- (١) هل أعداد الموظفين الحاليين كافية للأعمال المطلوبة ؟
- (٢) هل يتناسب تأهيل هؤلاء الموظفين مع طبيعة أعمالهم ؟
- (٣) مانسبة العمالة الأجنبية إلى العمالة الإجمالية ؟
- (٤) ماهى نوعية الوظائف التى تشغلها العمالة الأجنبية ؟
- (٥) هل تتناسب الأجور والمكافآت مع حجم العمل المطلوب من كل وظيفة ؟
- (٦) هل تتوافر نظم لحفز العاملين على زيادة جهودهم وتطوير أدائهم ؟

(٢٤ : ٣٣)

فوائد تقييم الأداء :

تعتبر معدلات الأداء من وجهة نظر الرقابة الإدارية مفيدة فى إظهار فاعلية العمليات وإلقاء الأضواء على مواطن المشكلات التى هى بحاجة إلى إجراء تصحيحى ومن ذلك :

- أ- الإستخدام الغير السليم للأفراد .
- ب- التوزيع غير السليم للعمل .
- ج- الإجراءات غير الملائمة .
- د- التشغيل غير الكافى للمعدات .

(١٥ : ٣ ، ٥)

١٠/١/٢ مفهوم وأهمية تطوير الأداء :

يطلق مصطلح " المورد الإستراتيجى " على أهم أصول أى منظمة ، وهو ذلك المورد الذى يصعب على أى منظمة أخرى أن تقوم بنسخه أو تقليده فى عصر أصبح فيه من السهل على أى منظمة نسخ وتقليد جميع برامج العمل والآلات والتكنولوجيا المستخدمة فى الإنتاج داخل أى منظمة أخرى ، عدا العنصر البشرى حيث تختلف بصمة كل إنسان عن غيره ، فالبشر هم المورد الوحيد غير للتقليد أو النسخ . (٢٦ : ١٢)

وتطوير أداء العامل هو كيفية زيادة رصيده من المهارات والمعارف للحصول على مستوى أداء أعلى ، أى هو عملية الإستثمار - مضمونة العائد - فى العنصر البشرى لزيادة دخله من المهارات والمعارف مستقبلاً بما يعود بالفائدة على كلاً من العامل والمنظمة.

وفى عالم أصبح فيه التغيير ضرورة حتمية ، مما يجعل لدى المنظمات مسئوليات ومهام كثيرة فى محاولة الحفاظ على مكانتها ومركزها التنافسى ؛ لذا سوف يمكن الإعتماد على الذات وتنمية الأداء الشخصى هما مفتاح النجاح فى عملية تطوير أداء العاملين لمهاراتهم ومعارفهم وقدراتهم . (١١٧)

ومن الصعب أن تتفق الآراء بين المنظمة والعاملين إلى تحديد مفهوم لمستوى الأداء المناسب ، فالعاملون يؤدون المطلوب ويؤدى هذا الأداء إلى درجة من الإقناع بأن ما يفعله العاملون هو الأداء المناسب ويمكن أن تكون نظرة المنظمة - أو الرؤساء - مختلفة ، هذا الاختلاف قد ينتج لعدم وضوح المعايير والمقاييس التى تحدد الأداء المناسب لكى تتم إدارته .

ويرى الباحث أنه لكى يصل الإنسان إلى قمة الأداء عليه أن ينجح أولاً فى إدارة ذاته ومن ثم قيادة الآخرين وإدارتهم ويتحقق ذلك من خلال خمس نقاط هامة تعتبر بمثابة مبادئ أساسية لإدارة الذات وهى : (وضوح الرؤية ، الإلتزام ، وضع إستراتيجية ثابتة ، المبادرة ، الثقة بالنفس) .

ومن أجل تحقيق هدف المنظمة للوصول إلى الأداء الأفضل، تبدو الأبعاد التالية لمفهوم الأداء:

(١) المستوى المطلوب للأداء .

(٢) المستوى الفعلى للأداء .

(٣) فجوة الأداء (المأزق) .

(٤) تحسين الأداء ... هدف إستراتيجى للإدارة . (٥٢ : ٣٧ ، ٣٨)

غير أن قياس الأداء بشكل دقيق فى القطاع الحكومى يكتنفه كثير من الغموض وعدم الدقة ، نظراً لعدم وجود معايير محددة يمكن الإعتماد عليها فى القياس ، خصوصاً فى مجال الخدمات ، ومن الضرورى أن تشهد السنوات القادمة إهتماماً ملحوظاً بتحسين مستوى الإنتاجية والخدمية وإدارة أدائها فى هذه المؤسسات إنطلاقاً من مفهوم أن هذه المؤسسات تمثل أدوات رئيسية فى تحقيق خطط التنمية . (١١٧ : ١١٣)

تطوير الأداء وإدارة الأداء :

وضع عبد الحكم أحمد الخزامى ٢٠٠٣م عدة مبادئ لتطوير الأداء منها : إعتناق التحسين ، و استخدام فرق العمل ، والتركيز على ما يقوم به الأفراد وليس ما يملكونه من سلطة ، والتأكد من أن كل فرد يعطى إهتماماً مستمراً إلى نتائج الأداء المترتبة على جهوده ، وجعل نتائج الأداء الهدف الأساسى . وأيضاً أبرز أساليب إدارة الأداء الحديثة ، وهى مجال تجربة تمكين العاملين Empowerment ، ومجال إعادة Reengineering (وإعادة الهيكلة Restructuring) ومجال الهندسة القيمة Engineering Value ، ومجال إدارة الجودة الشاملة Total Quality Management (TQM)، ومجال التفوق المقارن Benchmarking . (٤٢)

وقد ركزت " مؤسسة مكجرو - هيل " فى كتابها " تحسين العملية " على الربط بين جهود المنظمة للتحسين و خطة العمل ، و هندسة كل جهود التحسين ، والحاجة إلى التطوير المستمر من خلال استخدام فرق العمل ومنهجية تحسين الأداء ، وأهمية الابتكار الذى يسمح للفرد بالتميز . (٧٨ : ٥٨)

٢/٢ الدراسات المرتبطة :

لما كانت هذه الدراسة الأولى من نوعها فى مجال الإعلام الرياضى التليفزيونى فى جمهورية مصر العربية ، والتي تناولت الإعداد المهنى والتوصيف الوظيفى معاً لمعد البرامج الرياضية ، لذلك صعب الحصول على دراسات مشابهة ، وقد قام الباحث بمراجعة معظم الدراسات والأبحاث التى لها علاقة أو مرتبطة بالدراسة الحالية ، ثم قام بانتقاء الدراسات العربية والأجنبية خلال العشر سنوات السابقة فقط والتي تناولت موضوعات مرتبطة بمتغيرات البحث الحالى ويقوم الباحث فى هذا الفصل بعرض الدراسات المرتبطة التى تمت حول موضوع البحث سواء كانت مباشرة أو غير مباشرة ، وقد رأى الباحث أن تتم صورة العرض لتلك الدراسات بهذه الصورة لإلقاء الضوء على أهم نتائج هذه الدراسات ومقارنة نتائجها مع نتائج الدراسة الحالية . ويشمل وصف كل دراسة فى هذا الفصل على عرض مختصر للدراسة والهدف منها ووصف مختصر للعينة والأدوات المستخدمة وأهم النتائج التى لها علاقة بموضوع الدراسة الحالية .

وفى حدود علم الباحث وما توصل إليه من أبحاث سابقة لها علاقة بالبحث أمكن التوصل إلى :

١/٢/٢ الدراسات المرتبطة الخاصة بالإعداد المهني :

الدراسات العربية :

مدى استفادة الباحث	أهم النتائج	الإجراءات	اسم البحث	الباحث
إستفاد الباحث من هذه الدراسة كثيراً سواء من طريقة تناول هذه الدراسة لدور الإعداد المهني أو من طرق جمع البيانات وأيضاً من نتائج هذه الدراسة إستفادة عظيمة .	وقد أسفرت أهم نتائج البحث على ما يلي : اتفق أفراد العينة (طلاب ومعلمين) أن مقرر علم النفس التربوي والأصول العامة للتربية تكسب بعض الكفايات ، متمثلة فى الكفايات الشخصية والمهنية وكفايات التفاعل الإجتماعى وأقل المقررات التربوية إكساباً للكفايات الواجب توافرها لدى معلم التربية الرياضية مقرر الأسس العامة للمناهج .	بهدف التعرف على دور الإعداد المهني فى إكساب بعض الكفايات الواجب توافرها لدى معلم التربية الرياضية وقد إستخدمت الباحثة المنهج الوصفي المسحي لملاءمته لطبيعة البحث وقامت بتصميم الأدوات التالية : أ - تصميم قائمة الكفايات الواجب توافرها لدى معلم التربية الرياضية. ب - تصميم إستمارة إستبيان للتعرف على رأى عينة البحث فى مدى تحقيق الإعداد المهني . ج - تصميم إستمارة للتعرف على عينة البحث فى مدى تحقيق	" الإعداد المهني " لطلاب كلية التربية - جامعة قطر - ودوره فى إكسابهم بعض الكفايات الواجب توافرها لدى معلم التربية الرياضية	أنيسة على محمد ١٩٩٦م (٨٢)

مدى استفادة الباحث	أهم النتائج	الإجراءات	اسم البحث	الباحث
استفاد الباحث من هذه الدراسة أنها قامت أولاً وأخيراً على دور المقررات التربوية الدراسية في الإعداد المهني وهو هدف رئيسي للباحث في دراسته من خلال الإعداد المهني .	وقد أسفرت أهم نتائج هذه الدراسة على التالي: ١- أسس المنهج : تفوق الطلاب على المعلمين في الإعداد المهني من حيث مراعاة الأسس السيكلوجية للمراحل السنوية المختلفة عند وضع برنامج لكل مرحلة من حيث احتياجات التلاميذ . ٢- أهداف المنهج : تفوق المعلمين على الطلاب في الإعداد المهني من حيث إدراك الأهداف الخاصة بالتربية الرياضية . ٣- طرق أساليب التدريس : تفوق الطلاب على المعلمين في الإعداد المهني لاستخدام طرق التدريس من	الإعداد المهني الحالي للكفايات الواجب توافرها لدى معلم التربية الرياضية. بهدف التعرف على دور بعض المقررات الدراسية (المناهج وعلم النفس) في الإعداد المهني لمعلم التربية الرياضية وقد اشتملت عينة الدراسة على (٢٠٠) طالب من دفعة الصف الرابع بكلية التربية الرياضية للبنين بجامعة الإسكندرية وكذلك (٢٥٠) معلماً بإدارات إسكندرية التعليمية الست . وقد أستخدم الباحث الاستبيان كأداة من أدوات جمع البيانات.	" دور بعض المقررات التربوية في الإعداد المهني لمعلم التربية الرياضية "	مصطفى عبد الحميد م ١٩٩٣ (٩٧)

مدى استفادة الباحث	أهم النتائج	الإجراءات	اسم البحث	الباحث
	<p>كفاية واحدة وممتاز في (٥) كفايات .</p>	<p>أيضا إلى التعرف على فاعلية البرنامج التربوي فى تنمية بعض الكفايات التدريسية لهم ويركز البحث على إعداد المعلم بكلية التربية بجامعة الإسكندرية وفق النظام التتابعى وذلك للوقوف على الجوانب الإيجابية والسلبية التى تحول دون تحقيق الأهداف الخاصة بهذا الإعداد وقد شملت الدراسة المتحقيين بالبرنامج التربوى من طلاب الدبلوم العام بكلية التربية جامعة الإسكندرية ولقد إستخدم فى الدراسة أداتين لجمع البيانات هما :</p> <p>أ- إستبيان موجه إلى الطلاب لتقويم البرنامج التربوى للدبلوم</p>		

مدى استفادة الباحث	أهم النتائج	الإجراءات	اسم البحث	الباحث
<p>- استفاد الباحث من هذه الدراسة أنها عن الإعداد المهني وهو أساس دراسة الباحث .</p> <p>- وأيضاً استفاد الباحث جيداً من النتائج لهذه الدراسة وهى من أهم أهداف دراسته .</p>	<p>وقد أسفرت أهم نتائج البحث على :-</p> <p>- أن هناك ارتباطاً طردياً بين ترتيب مواد الدراسة بالكلية وأهميتها فى نظر الأخصائيين الرياضيين .</p> <p>- أن هناك مواد دراسية لا تسهم فى إعداد الأخصائى الرياضى لمهنته .</p> <p>- أن هناك حاجة لتنظيم دراسات تدريبية للأخصائى الرياضى فى بعض المواد الدراسية .</p>	<p>العام فى التربية بغرض جمع البيانات الخاصة بالواقع الحالى للبرنامج التربوى للدبلوم العام ب- بطاقة ملاحظة تضمنت أربع كفايات تدريبية رئيسية هى :</p> <p>الكفاية العلمية - الكفاية المهنية - الكفاية المظهرية - كفايات التفاعل اللفظى .</p> <p>تهدف بيان دور كلية التربية الرياضية بنين بالإسكندرية فى الإعداد المهني للأخصائى وذلك من خلال عدة تساؤلات أهمها:</p> <p>أ- ماهى متطلبات مهنة الأخصائى الرياضى؟ وما هى المواد الدراسية التى تعمل على تحقيق هذه المتطلبات؟</p> <p>ب- مامدى الارتباط بين هذه المواد الدراسية والمتطلبات المهنية لعمل الأخصائى</p>	<p>"تحليل المناهج الدراسية بكلية التربية الرياضية بأبى قير ودورها فى الإعداد المهني للأخصائى الرياضى"</p>	<p>سالم سيويان م ١٩٨٤ (٨٨)</p>

مدى استفادة الباحث	أهم النتائج	الإجراءات	اسم البحث	الباحث
استفاد الباحث من هذه الدراسة أنها في مجال الإعداد وأيضاً تم الاستفادة من تساؤلات هذه الدراسة في أهمية معرفة المعايير التي يمكن في ضوءها الحكم على برامج الإعداد المهني.	وقد أسفرت أهم نتائج الدراسة على تباين الأداء في أهداف المنهج ومضمونه ففهم من رأى أنها مناسبة وواقعية ورأى البعض الآخر أنها غير متكاملة وغير واضحة وتحتاج إلى توضيح وتحديد وأن هناك بعض المقررات يجب حذفها وإضافة مقررات أخرى وأن المواد التخصصية غير كافية بجانب الزيادة في المواد	الرياضي؟ ولإجابة على هذه التساؤلات صمم الباحث إستمارة إستبيان كأداة لجمع البيانات تم تطبيقها على عدد ٨٧ من الأخصائيين الرياضيين ممن يعملون بالجامعات والشركات والقنوات المسلحة بالإضافة لمراكز الشباب والأندية .	"تطوير برامج الإعداد المهني لمعلم المواد الإجتماعية للمرحلتين المتوسطة والثانوية بدولة الكويت"	يوسف جعفر سعادة ١٩٨٤م (١٠١)

مدى استنادة الباحث	أهم النتائج	الإجراءات	اسم البحث	الباحث
<p>- استفاد الباحث من هذه الدراسة أن موضوعها عن مدى تحقيق المناهج الدراسية بالكلية للأهداف وهو ما يؤكد الباحث في أهمية ذلك فسي إعداد المهني.</p>	<p>المساعدة التي يجب التقليل منها .</p> <p>فد أسفرت أهم نتائج البحث على:-</p> <p>- أن المواد العملية تتفق ومستوى وقدرات الطالبات ونموهن ومراعاة الخبرات السابقة لهن.</p> <p>- هناك ارتباط بين الخبرات التي تكتسبها الطالبة داخل الكلية وخبراتها</p>	<p>المعلم ؟</p> <p>٣- ما هي الصورة المقترحة لبرامج إعداد معلم المواد الإجتماعية ؟</p> <p>وقد تم تطبيق هذه الدراسة على عينة من معلمى المواد الإجتماعية بالمرحلتين المتوسطة والثانوية وكذلك خبراء التربية والموجهين في مجال المواد الإجتماعية وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي لمناسبته لطبيعة الدراسة . وقد قام الباحث بتصميم إستمارتين لتطبيقها على العينة كأداة لجمع البيانات .</p>	<p>مدى تحقيق مناهج كلية التربية الرياضية بنين للأهداف التربوية."</p>	<p>هدية محمود الكاشف م ١٩٨٣ (٩٩)</p>

مدى استفادة الباحث	أهم النتائج	الإجراءات	اسم البحث	الباحث
<p>مدى استفادة الباحث - وأيضاً استفاد الباحث من التوصيات لهذه الدراسة . والتي كانت عوناً له في فتح مجال واسع للتفكير والتعمق .</p>	<p>خارج الكلية وأن دراستها لهذه المواد تساعدها على فهم مواقف الحياة ومشكلاتها . - أن الطالبة لا تشترك في تحديد الأهداف التعليمية وكذلك لا تشترك في عملية التقويم ولا يتم تدريسها على التقيد الذاتي وهذا يوضح أن الطالب ليس لها دور فعال في وضع المنهج الذي تقوم بدراسته.</p>	<p>الثالث ، ١٥٠ طالبة بالصف الرابع ، وقد قامت الباحثة بتصميم إستمارتى استبيان خاصة بـ : أ - استبيان للطالبات لمعرفة مدى تحقيق المنهج للأهداف التربوية . ب - استبيان لأعضاء هيئة التدريس لمعرفة مدى تحقيق المنهج للأهداف التربوية .</p>	<p>"دراسة بعض الخصائص المهنية لمدرسى التربية الرياضية للمدارس الإعدادية والثانوية بنين "</p>	<p>محسن حمص ١٩٨٢ م (٩٢)</p>
<p>إستفاد الباحث من هذه الدراسة فى أنها تعنى بالإعداد المهني وهو جزء رئيسى فى موضوع دراسة الباحث وأيضاً إستفاد الباحث من النتائج لهذه الدراسة وعلى سبيل المثال وليس الحصر فى الإستنتاج الثالث له وجد الباحث الإستنتاج الثالث منه فى</p>	<p>وتمثلت أهم نتائج البحث فى : ١- إيجابية تأثير الطلاب بالأسس التربوية والأسس المستمدة من العلوم الإنسانية والطبيعية والتخصصية المهنية . ٢- إيجابية تأثير المدرسين بأسس العلوم المهنية التخصصية فيما عدا أسس التدريب الرياضى وإهمال</p>	<p>بهدف إكتشاف بعض أسس الإعداد المهني المتكامل لمدرسى التربية الرياضية من خلال : - التعرف على مدى إعداد طلاب كليات التربية الرياضية ومدرسى المدارس من خلال التوجيه الفنى والدراسات التجديدية بهذه الخصائص . - التعرف على مدى إستمرارية</p>		

مدى استفادة الباحث	أهم النتائج	الإجراءات	اسم الباحث	الباحث
ضرورة التكامل بين الإعداد المهنية وإستمترارية التنمية المهنية .	التركيز على الجانبين المعرفي والإدفعالي في دراسة أغراض التربية الرياضية . ٣- عدم تكامل الإعداد المهني للمدرسين وأيضاً عدم إستمترارية التنمية المهنية لهم .	التفاعل مع هذه الخصائص من خلال عمليات الإعداد . وقد استخدم الباحث الأساليب بالمقابلة الشخصية لعينة البحث والتي تكونت من طلاب الصف الرابع بكلتي أبو قير والهرم وبعض أعضاء هيئة التدريس بها وكذلك بعض موجهي ومدرسي التربية الرياضية لبعض عواصم محافظات الجمهورية متبعاً المنهج المسحي الوصفي لملاءمته لطبيعة البحث .		

٢/٢/٢ الدراسات المرجعية الخاصة بالتوصيف الوظيفي :

أولاً : الدراسات العربية :

مدى استفادة الباحث	أهم النتائج	الإجراءات	اسم البحث	الباحث
استفاد الباحث من موضوع هذه الدراسة ونتائجها وكانت عوناً للباحث في توضيح بعض النقاط الخاصة بالتوصيف الوظيفي وتصميم محاور وعبارات الاستبيان الخاص بالدراسة الحالية وأيضاً في توصياته وأيضاً في إعداد محتوى الإطار النظري والاستفادة من كيفية مناقشة وتفسير النتائج والاستفادة من صياغة الإستنتاجات والتوصيات.	وقد أظهرت الدراسة النتائج التالية:- ١- الرسالة والأهداف المقترحة لإدارة البرامج الرياضية. ٢- الإختصاصات المقترحة لإدارة البرامج الرياضية . ٣- الهيكل التنظيمي المقترح لشاغلي وظائف إدارة البرامج الرياضية . ٤- التوصيف الوظيفي المقترح لشاغلي وظائف إدارة البرامج الرياضية . ٥- نظم وإجراءات العمل المقترحة لإدارة البرامج الرياضية (قبل العمل - أثناء العمل - بعد العمل) .	تهدف هذه الدراسة إلى : وضع تنظيم إعلامي مقترح لإدارة البرامج الرياضية بقوات قطاع التلفزيون المصري . إستخدام الباحث المنهج الوصفي المسحي لمناسبته لهذه الدراسة . إشتمل مجتمع البحث على جميع العاملين بالبرامج الرياضية (معد برامج ، مقدم برامج ، مخرج) بقتوات التلفزيون المختلفة بأسلوب الحصر الشامل . إستخدم الباحث لجمع البيانات : إستمارة الإستبيان والمقابلات الشخصية والإطلاع على المراجع والرسائل العلمية .	تنظيم إعلامي مقترح لإدارة البرامج الرياضية - بالقتاة الخامسة - التلفزيون مصري . (٩٥)	محمد شريف مرسى محمد الششربيني يوسف ، م ٢٠٠٩ (٩٥)

مدى استفادة الباحث	أهم النتائج	الإجراءات	اسم الباحث	الباحث
<p>استفاد الباحث من موضوع هذه الدراسة ونتائجها وكانت عوناً للباحث في توضيح بعض النقاط الخاصة بالتوصيف الوظيفي وأيضاً في توصياته وتصميم محاور وعبارات الاستبيان الخاص بالدراسة الحالية وتحديد أساليب المعالجة الإحصائية .</p>	<p>وقد أظهرت الدراسة النتائج التالية:- ١- تم التوصل لأهداف رعاية الشباب. ٢- هيكل تنظيمي مقترح لرعاية الشباب . ٣- التوصيف الوظيفي لشاغلي المستويات الإدارية الثلاثة لرعاية الشباب بالمجلس الأعلى للجامعات .</p>	<p>تهدف هذه الدراسة إلى : ١- وضع هيكل تنظيمي مقترح لرعاية الشباب بالمجلس الأعلى للجامعات. ٢- وضع التوصيف الوظيفي لشاغلي المستويات الإدارية الثلاثة لرعاية الشباب بالمجلس الأعلى للجامعات . وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي لملاءمته لهذه الدراسة . وكاتت عينة الدراسة : رئيس وأمين المجلس الأعلى للجامعات ، رؤساء ونواب الجامعات ، جميع مديري الإدارات العامة لرعاية الشباب بالجامعات ، الأخصائيين وعددهم (٦٧٠) . وإستخدم الاستبيان في جمع</p>	<p>هيكل تنظيمي مقترح لرعاية الشباب بالمجلس الأعلى للجامعات في جمهورية مصر العربية.</p>	<p>محمد إبراهيم نصر شراقي ، . ٢٠٠٧ م (٩١)</p>

مدى استفادة الباحث	أهم النتائج	الإجراءات	اسم البحث	الباحث
استفاد الباحث من موضوع هذه الدراسة ونتائجها وكانت عوناً للباحث فى توضيح بعض النقاط الخاصة بالتوصيف الوظيفى وأيضاً فى توصياته .	وقد أظهرت الدراسة النتائج التالية:- ١- وضع أهداف الإتحاد الليبى لكرة السلة. ٢- أهمية وضع هيكل تنظيمى لكرة واضح للإتحاد الليبى لكرة السلة. ٣- أهمية وجود توصيف فنى وظيفى للجانب الفنى للإتحاد الليبى لكرة السلة .	البيانات. تهدف هذه الدراسة إلى : وضع تصور مقترح للتوصيف الفنى الوظيفى لبعض لجان الإتحاد الليبى لكرة السلة وقد استخدم الباحث المنهج الوصفى المسحى على عينة عمدية من القيادات العليا باللجنة الأولمبية ، الخبراء والمهتمين ، أعضاء الإتحاد العام واللجان المعاونة ، وقد استخدم الإستبيان والمقابلة الشخصية كوسيلة لجمع البيانات .	التوصيف الوظيفى للمعلق الرياضى التليفزيونى	عطا حسن عبد الرحيم ، محمد متولى عفيفى . ٢٠٠٣م (١٠٤)
استفاد الباحث من موضوع هذه الدراسة ونتائجها وكانت عوناً للباحث فى توضيح بعض النقاط الخاصة بالتوصيف الوظيفى وأيضاً فى توصياته .	وقد أظهرت الدراسة النتائج التالية: ١- تم تحديد الواجبات الوظيفية للمعلق الرياضى التليفزيونى فى: - واجبات قبل بدء المنافسة .	تهدف هذه الدراسة إلى : ١- دراسة الأعمال والواجبات والمسئوليات المطلوبة لأداء التعليق . ٢- وضع تصور لمواصفات	التوصيف الوظيفى للمعلق الرياضى التليفزيونى	عطا حسن عبد الرحيم ، محمد متولى عفيفى . ٢٠٠٣م (١٠٤)

مدى استفاضة الباحث	أهم النتائج	الإجراءات	اسم البحث	الباحث
<ul style="list-style-type: none"> - واجبات أثناء المنافسة . - واجبات عند نهاية المنافسة . ٢- تم تحديد المتطلبات الأكاديمية للمعلق الرياضى التليفزيونى . ٣- تم تحديد المتطلبات الذهنية للمعلق الرياضى التليفزيونى . ٤- تم تحديد المتطلبات النفسية للمعلق الرياضى التليفزيونى . 	<p>المعلق الرياضى بالتليفزيون من حيث (المؤهل العلمى ، سنوات الخبرة ، المهارات ، المواصفات الخاصة) .</p> <p>٣- اقتراح للتوصيف الوظيفى للمعلق الرياضى التليفزيونى مشتملاً على واجبات ومسئوليات هذه الوظيفة (التعليق) ومواصفات شـغـاغل الوظيفة(المعلق) .</p> <p>وقد إستخدم المنهج الوصفى. كما إستتمت عينة الدراسة على(٩)أساتذة من التربية الرياضية،(٩) من كلية الإعلام ،(٩) صحفيين ،(٩) إعلاميين ،(٩)معلقين .</p> <p>وقد إستخدم الباحث الإستبيان والمقابلة الشخصية كوسيلة لجمع البيانات.</p>			

مدى استفادة الباحث	أهم النتائج	الإجراءات	اسم البحث	الباحث
<p>استفاد الباحث من موضوع هذه الدراسة ونتائجها وكانت عوناً للباحث فى توضيح بعض النقاط الخاصة بالتوصيف الوظيفى وأيضاً فى توصياته وأيضاً فى إعداد محتوى الإطار النظرى.</p>	<p>وقد أظهرت الدراسة النتائج التالية:- ١- أهمية وجود توصيف وظيفى للعاملين بالجهازين الفنى والإدارى ٢- يجب أن يعرف كل فرد بالجهازين الفنى والإدارى واجباته ومسئوليته .</p>	<p>تهدف هذه الدراسة إلى : ١- التعرف على التوصيف الوظيفى للعاملين بالجهازين الفنى والإدارى لكرة السلة ويتضمن المؤهلات والواجبات والمسؤوليات. ٢- التعرف على واجبات ومسئوليات واختصاصات العاملين بالجهازين الفنى والإدارى لكرة السلة . وقد استخدم الباحث المنهج الوصفى المسحى لملاءمته لهذه الدراسة . وكانت عينة الدراسة عينة عمدية من : المديرين الفنيين ، المدرسين ، حكام كرة السلة الدوليين ،</p>	<p>التوصيف الوظيفى للعاملين بالجهازين الفنى والإدارى لكرة السلة .</p>	<p>محمد جمال الدين الكنزة ، ٢٠٠٠م (٩٣)</p>

مدى استفادة الباحث	أهم النتائج	الإجراءات	اسم البحث	الباحث
استفاد الباحث من هذه الدراسة كثيراً أولاً لتدرة الدراسات عن التوظيف الوظيفي . ثانياً الاستفادة من نتائج الدراسة في كيفية وضع التوظيف الوظيفي .	وقد أسفرت أهم نتائج هذه الدراسة إلى وضع توصيف وظيفي للعاملين في مراكز الشباب المطورة وضرورة تحديد الواجبات والمسئوليات وذلك لتوظيفة المشرف الرياضي ، المدرب الرياضي ، مشرف الكشافة، منقذ السباحة، المشرف الثقافي ، المشرف الإجتماعي ، مدرب الموسيقى ، مدرب الفنون التشكيلية ، أمين المكتبة .	وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي لأملاءمه لطبيعة البحث الإعلائي ، عينة عشوائية من لاعبي الأندية . وإستخدام الإستبيان والمقابلة الشخصية في جمع البيانات.	"دراسة التوصيف الوظيفي للعاملين بمراكز الشباب المطورة بجمهورية مصر العربية"	محمد متولى عفيفى ١٩٩٨م (٩٦)
استفاد الباحث من هذه الدراسة أنه عند تفسير نتائج هذه الدراسة أستطاع الباحث أن يصل منها ما يفيد عناصر مهمة لا بد من وضعها	وقد أسفرت أهم نتائج هذه الدراسة إلى عدم تحقيق التوجيه الفني الحالى لمعظم أهدافه بصورة كافية ، وعدم وجود	بهدف دراسة دور التوجيه الفني فى تحقيق كفاية معلم التربية الرياضية بالمرحلة الإعدادية والثانوية وقد استخدمت الباحثة	" دور التوجيه الفني فى تحقيق كفاية معلم التربية الرياضية"	إيمان سالم محمد محفوظ ١٩٩١م (٩٣)

مدى استفادة الباحث	أهم النتائج	الإجراءات	اسم البحث	الباحث
<p>أمام أعيننا والتركيز عليها لأهميتها رغم عدم وضوحها بصورة كاملة مثال أنه لا بد أن يكون المسئولون عن التأهيل هم على مستوى عال جداً من التمكن والإجادة ففى التخصص وذلك حتى يمكن أن يحقق الإعداد المهني والتأهيل هدفه .</p>	<p>أهداف واضحة ومحددة بالنسبة للموجهين والمعلمين ، وأن أكثر أساليب التوجيه الفني إستخداما فى مجال التربية الرياضية هو أسلوب الزيارة المفاجئة والزيارة المتفق عليها . وأكثر المشكلات التى تعوق عملية التوجيه الفني تبعاً لآراء الموجهين هى نقص الأدوات والوسائل التعليمية ، والقصور فى دراسات الصقل للخريجين ، وإتفاق عينة المعلمين والمعلمات على عدم شعورهم بالخوف والرهبة عند زيارة الموجه .</p>	<p>المنهج الوصفي لملاءمته لطبيعة البحث .</p>		

ثانياً : الدراسات الأجنبية :

مدى استفادة الباحث	أهم النتائج	الإجراءات	اسم البحث	الباحث
إستفاد الباحث من موضوع هذه الدراسة ونتائجها وكانت عوناً للباحث في توضيح بعض النقاط الخاصصة بالتوصيف الوظيفي وأيضاً في توصياته .	وقد أظهرت الدراسة النتائج التالية: ١- التغير التكنولوجي بصاحبه إعادة تصميم الوظيفة . ٢- تحديد طرق تغير الخبرات التكنولوجية مع إعادة تصميم الوظيفة بشروط جودة الحياة العملية .	تهدف هذه الدراسة إلى : التعرف على التغير التكنولوجي وإعادة تصميم الوظيفة ، وتطبيق الجودة في الحياة العملية . وقد إستخدمت الباحثة المنهج الوصفي على عينة من (٣٢) مقابلة موضوعية مع الصحفيين والكتاب وقد إستخدمت الإستبيان كوسيلة لجمع البيانات .	التغير التكنولوجي وإعادة تصميم الوظيفة ، تطبيقاً في الجودة في الحياة العملية .	رينتالا مينيا جوهانا . ٢٠٠٥م (١٢٢)
إستفاد الباحث من نتائج هذه الدراسة في ضرورة تحديد المتطلبات التي يجب تحديدها في التوصيف الوظيفي لشغل تلك الوظيفة .	وقد أسفرت أهم نتائج هذه الصفات أن يكون لديه قدر كبير من المعارف والمعلومات في المادة ولديه ثقة كبيرة بنفسه ولديه القدرة على تدريس المهارات ولديه قدر كبير من الأخلاق ويتمتع بقوام رياضي جيد ويمتلك روح المرحة .	بهدف التعرف على الصفات الواجب توافرها في مدرس التربية البدنية حديث التخرج	"دراسة تحليل عمل مدرس التربية البدنية حديث التخرج من حيث المتطلبات الهامة لوظيفته"	نورباك ويتساي Norback S.S,Wafay ١٩٩٤م (١١٨)

مدى استفادة الباحث	أهم النتائج	الإجراءات	اسم البحث	الباحث
استفاد الباحث من نتائج هذه الدراسة في تأكيد رأيه في توضيح ضرورة وجود توصيف وظيفي محدد وواضح ودقيق لمعد البرامج الرياضية .	وقد أسفرت أهم النتائج للدراسة على أن مدرس التربية الرياضية يشبه المدرب أكثر منه كمدرس مادة كما أن مدرس التربية البدنية ليس لديه فرصة للترقى لذلك فهم محبطون .	يهدف التعرف على مدى كفاية التربية الرياضية في التدريب وفقاً لإجازة المتطلبات الأساسية في التدريس كذلك التعرف على موقعه الوظيفي كمدرس تربية بدنية بالمدرسة وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي لملاءمته لطبيعة الدراسة.	" دور مدرس التربية الرياضية وحاجته للتقويم والتوصيف الوظيفي "	باترسون Paterson ١٩٩٠م G.B (١١٩)
استفاد الباحث من موضوع هذه الدراسة ونتائجها وكانت عوناً للباحث في توضيح بعض النقاط الخاصة بالإعداد المهني وأيضاً فسي توصياته .	وقد أظهرت الدراسة النتائج التالية: أ - هناك فروق معنوية بين برامج تقييم الطلاب وبين سلوكيات المعلمين . ب - نتائج دراسات الطلاب الذين خضعوا للتدريس من قبل معلمين مهنيين أفضل من نتائج دراسات الطلاب الذين درس لهم من قبل معلمين غير مهنيين. ج - الطلاب الذين درس لهم من قبل معلمين حاصلين على درجة الماجستير لم تكن سلوكياتهم ترقى للطلاب الذين درس لهم من قبل معلمين مهنيين.	تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على تأثير إختبارات الإعداد المهني على سلوكيات الطلاب والمعلمين بجامعة جنوب فرجينيا باستخدام إجراءات الملاحظة وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي لملاءمته لطبيعة البحث كما اشتملت عينة الدراسة على عدد (٨) طلاب، (١١) معلم، (١٠) خريجين. وقد استعان الباحث ببرنامج ملاحظة من إعداد (بهمن وآخرون) المعد في عام (١٩٨٧م) كأداة لجمع البيانات.	تسببات إختبارات الإعداد المهني على سلوكيات الطلاب والمعلمين بجامعة جنوب فرجينيا	كول راي تسي Cool Ray T ١٩٨٧م (١١٦)

٣/٢/٢ مدى الاستفادة من الدراسات المرتبطة:

فى ضوء ما قام به الباحث من الإطلاع على الدراسات المرتبطة ، ومن خلال العرض السابق تمثلت استفادة الباحث من الدراسات المرتبطة فى الآتى :

- (١) إعداد محتوى الإطار النظرى .
- (٢) تحديد المنهج المستخدم وطريقة اختيار العينة .
- (٣) تحديد أدوات جمع البيانات .
- (٤) تصميم محاور وعبارات الاستبيان الخاص بالدراسة الحالية .
- (٥) تحديد أساليب المعالجة الإحصائية .
- (٦) الاستفادة من كيفية مناقشة وتفسير النتائج .
- (٧) الاستفادة من صياغة الإستنتاجات والتوصيات .
- (٨) من خلال التحليل والدراسة لاحظ الباحث أن الدراسات السابقة لم تتناول موضوع الدراسة الحالية وللأمانة العلمية تم تناول جزء منها بطريق غير مباشر وهو التوصيف الوظيفى .