

الفصل الاول

الإطار العام للدراسة

- مشكلة الدراسة وأهميته
- أهداف الدراسة
- تساؤلات الدراسة
- المصطلحات الدراسية

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

مشكلة الدراسة وأهميته: Problem of the study and its importance:

يعتبر التدريب الإدارى فى عصرنا الحاضر موضوعا أساسيا من الموضوعات ذات الأهمية الخاصة فى دراسة الإدارة نظرا لما له من ارتباط مباشر بالكفاية الإنتاجية لأى منظمة. فقد أصبح يحتل مكانة الصدارة فى أولويات عدد كبير من الدول الصناعية بشكل عام والدول النامية بوجه خاص، فهو أحد السبل المهمة لخلق جهاز صالح للدولة وسد العجز والقصور فى الكفايات الإدارية لتحمل أعباء التنمية الإقتصادية والإجتماعية فى هذه الدول. ويهدف التدريب الإدارى إلى تزويد المتدربين بالمعلومات والمهارات والأساليب المختلفة المتجددة عن طبيعة أعمالهم الموكولة لهم وتحسين وتطوير مهاراتهم وقدراتهم ومحاولة تغيير سلوكهم وإتجاهاتهم بشكل إيجابى، وبالتالي رفع مستوى الأداء والكفاءة الإنتاجية بما يعود بالنفع على المنظمة والأفراد العاملين بها. (٩٨ : ٣)

و يعتبر من الوسائل المستخدمة فى الإدارة للمؤسسة فى تنمية الموارد البشرية، وهو من الأنشطة الرئيسية فى أى مؤسسة، ويتعامل مع غيره من الأنشطة لتوفير قوى بشرية ملائمة كما وكيفاً وتنميتها وتوعيتها والمحافظة عليها بما يحقق أهداف المؤسسة، وبالتالي فهو لايشتمل فقط على تزويد العاملين بالمعارف والمهارات المهنية المتعلقة بوظائفهم ولكن أيضاً يتضمن تعويد الفرد على ممارسة سلوكيات معينة تتفق مع أهداف المنظمة والتدريب بهذا المفهوم لا يقتصر على تزويد العاملين الجدد بالمهارات والمعارف وأنماط السلوك ولكنه عملية مستمرة باستمرار وبقاء المنظمة، ومن هذا يكتسب التدريب أهميته فى أنه وسيلة التعليم مدى الحياة، والتدريب مفيد لكل من الفرد والمنظمة على إعتبار أنه يضيف إلى المنظمة قيمة جديدة من خلال إكتساب الأفراد لمهارات وقدرات وأفكار جديدة ومعرفة أوسع وأشمل فى مجال عملهم كما أنه يحقق للفرد مزيد من الأمان والاستقرار الوظيفى وينتج له فرص للترقية وشغل المناصب القيادية سواء فى داخل المنظمة أو خارجها. (١٠٣ : ٣)

بهذا الدور بكفاءة وفاعلية كان لزاماً عليها إهتمامها بأهم أصل من أصول الجامعة وهو العنصر البشرى. (١٢ : ٢١). فتمتد علاقة مستمرة ذات تأثير متبادل بين الفرد وعمله الذى يؤديه وهذه العلاقة تحتاج الى تنشيط وتجديد فهى إن تركت تدور فى نفس الدائرة بذات المستوى قد يترتب على ذلك تقادم معلومات ومهارات الفرد وعدم صلاحيتها وربما تقلصها وإنكماشها وعجزها عن مقابلة ما يستجد من تطورات كما أن الفرد ذاته يتجمد ويفقد مصداقيته ومن ثم يتقادم الطرفان. وهنا يبرز دور التدريب حيث يقدم المعارف الجديدة والمهارات الحديثة وإتجاهات المسيرة والمواكبة للفرد وذلك إتساقاً مع كل جديد، فى مكونات الدور من سبل وطرق أداء وتقنيات لم تكن متاحة من قبل. وعليه فإن التدريب يخدم الفرد الدور الذى يلعبه ويطور العلاقة بينهما ويرفع كفاءته ويزيد من فعاليته. وإذا إرتفعت كفاءة الفرد نمت وربت كفاءة المنظمة ككل ومن السهل بعد ذلك أن نتصور أن المجتمع ككل يمكن أن يثرى ويتطور ويتقدم من التدريب إذا يترتب عليه - التدريب - نضوج الثروة البشرية ورفقيها وإمتلاكها المقومات اللازمة لإستغلال الموارد المتاحة وتنميتها ورفع إنتاجيتها وبذلك يتوصل المجتمع فى المدى القصير والبعيد الى أهدافه المتنوعة التى يضمها هدف كبير ألا وهو تحقيق الرفاهية الإنسانية لكل أفراد المجتمع. (١٠٢ : ٣٠٧)

إن تدريب العنصر البشرى ضرورة فى كل مكان و زمان بشكل مستمر متشياً مع التقدم الذى يحدث ومواكبة معها وإهتمام بكل من (الإدارات العليا وأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والجهاز الإدارى الذين لهم علاقة مباشرة بالنشاط الرياضى) من خلال تهيئه الأساليب والطرق والبرنامج التدريبى التى لابد من ان توافره داخل الجامعات بهدف رفع مستواهم وتنمية طاقتهم الإبداعية سعياً للتميز وإهتمام الجامعات بتنمية الموارد البشرية ضرورة حتمية.

(٧٧ : ١٥)

حيث يشير فريد النجار (٢٠٠٧) الى أن التنمية البشرية لا تتحقق بشكل منظومى إلا اذا تقدمت عملية التدريب والتنمية. وتهتم التنمية الإنسانية بثلاث أنواع من المهارات، مهارات التفكير الفعلى، مهارات التفكير والتصرفات السلوكية ومهارات الأداء اليدوى الحركى. (٨١ : ٣٠٥)

لذا فإن التدريب "هو كل عمل من شأنه يؤدي الى تزويد العاملين بالمعلومات الضرورية لضمان الإلمام بدقائق العمل وظروفه، أو خلق مهارات تنموية أو إدارية تحتاج اليها المنشأة أو تغيير وجهات النظر أو المعتقدات لدى الأفراد تغيراً من شأنه أن يؤثر بشكل إيجابي". (٥٧: ٢٢)

ومن هذا المفهوم فأنا ندرک أن التدريب هو "الإلية المناسبة التي تعطينا المستجدات المتلاحقة في عالمنا المعاصر التي يعتمد عليهما في وضع الخطط والسياسات الخاصة لتنمية". (٥: ٥٠)

يرى الباحث أن عملية التدريب مستمرة محورها الفرد فمهما كان المستوى التعليمي أو خبرة الفرد فهو في حاجة الى المزيد لتنمية مهاراته ومعلوماته وهو مايكسبه من خلال البرامج التدريبية ويستهدف الى تغييرات محددة.

وذلك من خلال : تزويد الفرد بالمعلومات وصقل قدرات الفرد وتنمية مهارات الفرد.

وقد برزت أهمية التدريب كوسيلة لتوفير العناصر العاملة اللازمة للمؤسسات التعليمية، وذلك نتيجة للحاجة المتزايدة لذوى الاختصاصات و المهارات العالية في مختلف المستويات الإدارية، ولهذا يحتل التدريب مكانة خاصة بين الأنشطة الإدارية الهادفة الى رفع الكفاءة الإنتاجية وتحسين أساليب العمل، وذلك من خلال أحداث تطوير في قدرات الأفراد وكفاياتهم وتغيير أنماط سلوكياتهم وإتجاهاتهم من الناحية المهنية والوظيفية. كما تتجلى أهمية التدريب في تطوير مديري المدارس والإرتقاء بهم في توفير القدرات والخبرات التي تمكنهم من النظرة الشمولية في أحداث التغيير والتخطيط وتطوير الفعاليات التنظيمية والتأثير على العلاقات والسلوك بين مجموعة العمل بما يؤدي الى تحقيق الأهداف المرجوة، وأن تأهيل القوى البشرية من القيادات التربوية أستثماراً للمستقبل ولا تقتصر هذه الظاهرة على المجتمعات النامية بل وفي المجتمعات المتقدمة.

أهمية التدريب لا تقتصر على الفرد وحده باعتباره المستفيد إلول من العملية التدريبية، ولكن تمتد أهميته لتشمل الوظيفة والمنظمة باعتبار أن التدريب أداة للتغيير وتحقيق التطوير التنظيمي والفعالية الكلية للمنظمة وتصل فوائده الى المجتمع وتزداد أهميته بالنسبة للدول النامية وتلك هي الفلسفة الجديدة للتدريب. (٧٧: ١٨٠)

يمثل التدريب أهمية كبيرة خاصة في ظل التغيرات الاقتصادية والإجتماعية والتكنولوجية والحكومية والتي تؤثر بدرجة كبيرة على أهداف وإستراتيجيات المؤسسة ومن ناحية أخرى، فإن هذه التغيرات يمكن أن تؤدي الى تقدم المهارات التي تم تعلمها في وقت قصير.

كما يوضح (بالدوين وآخرون ٢٠٠٨) بأن أهمية التدريب يلعب دوراً أساسياً في حياة المنظمات المعاصرة من خلال مجموعة الأهداف التي يسعى الى تحقيقها والتي تتمثل بالآتي :

- تطور مهارات ومعارف العاملين في مجال عمل معين.
- رفع كفاءة وفعالية العاملين وبالتالي كفاءة وفعالية المنظمة من خلال تحقيق أهدافها المرسومة.
- يساعد التدريب على إكساب العاملين المهارات المطلوبة من أجل إشراكهم في عملية إتخاذ القرار.
- تزويد العاملين بالخبرات المطلوبة لمواكبة التطورات العلمية المتواصلة في مجال الإنتاج ومصنفات العمل المختلفة.
- جعل العاملين مؤهلين وقادرين على إستخدام المفاهيم الإدارية الحديثة مثل تحليل النظام السيبرنتكس وغيرها.
- إحداث الموازنة المطلوبة في المجال القوى العاملة خصوصاً وإن العديد من المنظمات أصبح إعداد موزنيها يتجاوز المئات مما يتطلب الدخول في دورات تدريبية مستمرة من أجل إحداث التوازن المطلوب في العمل.
- بناء راس المال الفكرى البشرى وإلجتماعى.
- تنمية وتطور المهارات القيادية وتشجيع روح الإبداع لدى المتدربين.

(١٢٤ : ٣٦٠)

كما يشير على محمد عبدالوهاب وآخرون (٢٠٠١) الى أهمية التدريب فيما يلى :

- تطوير الفرد : وذلك من خلال كافة النواحي والأداء، السلوك، العلاقات، وكذا الإتجاهات أى نظرة الفرد لوظيفة ومستويات أدائه والأهداف التى يطمح فى بلوغها.
- تطوير الوظيفة : حيث يزداد أنتاجيتها فى مقابل الوظائف الاجرى فتساعد على تنميتها وزيادة فعاليتها.
- تطوير جماعة العمل :ويتحقق ذلك عندما يطور الأفرادالذين يعملون فى فريق واحد، فتجد الجماعة تخطوا فى تناسق وفعالية نحو الأهداف المناط بها.
- تطوير الإدارات وإلاقسام : حيث ان هذه الإدارات والإقسام والوحدات تتكون من جماعات العمل وعندما تكون الأخيرة على المستوى المطلوب من المهارات والخبرات والمعلومات فأن الأولى تتقدم نحو أهداف النجاح.
- التطوير الكلى للمؤسسة : لاشك أن السلسلة السابقة اذا تمت بنجاح فأنها تساعد على زيادة الكفاءة والفعالية الكلية للمؤسسة. (٧٦: ٣٢٥-٣٢٦)

ويرى الباحث أن النشاط الرياضى فى جامعات إقليم كردستان يعانى من المشكلات إدارية وفنية تحتاج الى اختصاصيين على درجة عالية من الكفاءة الإدارية والفعالة فى الوصول لحل هذه المشاكل، ولا يأتى ذلك إلا من خلال وجود برامج تدريب إدارى متنوعة ومختلفة بتنوع المشكلات الموجودة والتى تساعدالاختصاصيى التربية الرياضية بالكليات والجامعات والنشاط الرياضى بالجامعات على مواجهة مثل هذه المشكلات.

قفزت فى الأونة الأخيرة مصطلحات عديدة أصبحت من السمات المميزة للعصر مثل :العولمة، التنمية المستدامة، التنمية البشرية، تنمية المهارات،.... وكلها من متطلبات الوصول بالشعوب الى الرفاهية الإقتصادية عن طريق العمل وترشيد إستخدام الموارد المتاحة بأقصى درجات الكفاءة... ولما كانت الموارد البشرية هى من أهم الموارد المتاحة كان من الضرورى التركيز على كيفية تحديد وتنمية وتعظيم قيمة هذه الموارد الهامة والتخطيط لإستخدامها الأمثل لتحقيق أهداف المواطنين فى أية دولة من معطيات الرفاهية الإقتصادية.

تتكون المجتمعات من أفراد لهم ميول وقدرات ومهارات طبيعية، وميول وقدرات ومهارات مكتسبة سواء بالتعلم أو بالخبرة والممارسة الفعلية وسواء هذه القدرات والإمكانات مرتكزة فى تكوين الشخصية للفرد أو مكتسبة، كان من اللازم وفق الفكر الإدارى والاقتصادى المعاصر تحديد مقدار هذه الإمكانيات ونوعيتها وحدود إمكانية الإستفادة منها وهنا لا يكون الإستثمار والإستغلال لهذه الإمكانيات قد وصل أو حتى أقرب من الإستغلال الأمثل لهذه القدرات والمهارات والإمكانيات كان لابد من دخول عامل هام وضرورى هو عامل التدريب ورفع وتنمية هذه المهارات كل على حده ولذلك لابد من :

- تحديد وحصر مهارات الأفراد.
- تقدير ما يتميز به الفرد من مهارات ووضع ترتيب لها من حيث الأهمية.
- التركيز على القدرات والمهارات التى يتميز بها الفرد أكثر من غيره.
- وضع برامج تدريبية مناسبة لتنمية المهارات الهامة والواضحة لدى الفرد.
- متابعة تطور المهارات الأخرى التالية فى الأهمية لدى الفرد.
- وضع البرامج التدريبية اللازمة لأستمرار نمو المهارات لديه.

حيث يشير صلاح الدين عبد الباقي (٢٠٠٠) أنه هنا يصبح الفرد قوة فاعلة + قوة أحتياطية تحت الطلب – بإستغلال وتنمية ما يستفاد منه من مهاراته حاليا – وتطوير وتنمية الكامن لديه من مهارات وقدرات يمكن الإستعانة بها وقت الحاجة. (٥٣ : ٦٠٥)

ويرى الباحث بان جامعات إقليم كردستان بحاجة ماسة الى رفع المستوى أداء الاختصاصيى التربية الرياضية بكافة مستوياتها الإدارية من أجل زيادة مهاراتهم المعرفية والسلوكية والإدارية والبيئية لخلق الإبداع ومواجهة المشكلات والتطور العصر والتغلب عليها الأمر الذى يتطلب من المسؤولين فى الحكومة والجامعات الإهتمام بعملية

التدريب الإداري وإعتبارها النشاط الإداري يجب أن يخطط له بأسلوب علمي صحيح لما له من أهمية في زيادة معدلات الفرد في أداء عمله.

- التدريب الإداري عملية مستمرة لا تتوقف مدى الحياة العملية والوظيفية.
- عدم وجود وحدة التدريب والتدريب الإداري أو التنمية الإدارية.
- عدم وجود برامج تدريب وتنمية إدارية مفعلة.
- عدم وجود برامج تدريب وتدريب إداري مصممة بالأسلوب العلمي.
- التدريب منظومة متكاملة تستهدف تحسين القدرات والمهارات الإدارية والمنظومة والمعرفية والسلوكية والبيئة
- التدريب وسيلة فعالة لرفع مستوى الكفاءة الفرد ويجب أن يشمل جميع المستويات الإدارية.
- التدريب مهنة مستقلة تحتاج الى التخصص والإحتراف والإبداع والتجديد المستمرين.
- أن إختصاصي التربية الرياضية في حاجة شديدة الى أن يتم اعادة تثقيفهم وتدريبهم اداريا.
- أن الجامعات بحاجة الى تحديث الإدارات الرياضية من خلال إهتمام بتصميم وتنفيذ العديد من البرامج.
- أن برامج التدريب الإداري لتنمية الموارد البشرية نوع من الإستثمار البشري طويل الأجل الذي لا يؤتى ثماره إلا بعد مدة من إجراءه.
- عدم وجود برامج تدريب إداري مصمم لإختصاصي التربية الرياضية في جامعات إقليم – العراق.
- أن برامج يتم وضعها وتنفيذها بطريقة غير علمية.
- وجود قصور في هذه الدورات والبرامج
- لاتوضع برامج تدريب إداري وفقا لإحتياجات إختصاصي التربية الرياضية بالإدارات.
- لا يوجد متخصصين لوضع مثل هذه البرامج.
- كما أكدت الأبحاث العلمية على أهمية وجود برامج التدريب الإداري للمنظمات والمؤسسات العامة والرياضية خاصة والجامعات.

من خلال عمل الباحث كإختصاصي التربية الرياضية وإطلاعهم وبحكم مسيرته الوظيفية في مؤسسات الرياضية وفي المناصب الإدارية واللجان المناطة له لاحظ بأن إختصاصي التربية الرياضية ليس لديهم دراية ومعلومات علمية المطلوبة عن إدارة الرياضية ولهم مفاهيم غير واضحة متخصصة عن الإدارة في المجال الرياضي لذا كان من الضروري تنميتهم من خلال البرامج تدريب الإداري، حيث مثل هذه البرامج التدريبية الحل الأمثل لرفع كفاءة و فاعلية العاملين في المجال الإدارة الرياضية أو رفع كفاءة إختصاصي التربية الرياضية بالجامعات في إقليم كردستان - العراق.

أهداف الدراسة : Objectives of the study

- تحليل أهداف النشاط الرياضي ببعض جامعات إقليم كردستان – العراق.
- التعرف على برامج التدريب الإداري التي تطبق على إختصاصي التربية الرياضية ببعض جامعات إقليم كردستان – العراق.
- تحليل الإحتياجات التدريبية للفئة المستهدفة.
- تحديد برامج التدريب الإداري المفروض تطبيقها على الإختصاصي التربية الرياضية
- تصميم بعض برامج التدريب الإداري المقترحة.

تساؤلات الدراسة : Questions of the study

- ما هي أهداف النشاط الرياضي في جامعات إقليم كردستان – العراق ؟
- ما هي برامج التدريب الإداري التي تطبق على إختصاصيي التربية الرياضية ببعض جامعات إقليم كردستان – العراق ؟
- هل يتم تحليل الإحتياجات التدريبية للبرامج التدريبية ؟
- ما هي برامج التدريب الإداري المفروض تطبيقها على الإختصاصيي التربية الرياضية ؟
- كيف يتم تصميم بعض برامج التدريب الإداري المقترحة ؟

تعريف إجرائي : Procedurally definition

الإختصاصيي التربية الرياضية Alachtsasiy Physical Education :

هو فرد له المعرفة والفهم الأساسية التاريخية والفلسفية والتربوية والإجتماعية والنفسية للتربية الرياضية المرتبطة بالجوانب الحيوية والصحية والدروس النظرية للرياضات الفردية والإجماعية المختلفة وأسس البحث العلمي وطرق القياس والتقويم في التربية الرياضية. وهم حاصلو المؤهلات (دكتورا، ماجستير، بكالوريوس) من إحدى كليات التربية الرياضية العراقية والعربية أو الأجنبية المعترف بها من قبل الوزارات المعنية.