

الفصل الرابع

٤/ عرض النتائج ومناقشتها

١/٤ عرض النتائج .

١/١/٤ عرض النتائج الخاصة بالعاملين في الاكاديمية.

٢/١/٤ عرض النتائج الخاصة بالقائمين علي التدريس في الاكاديمية .

٣/١/٤ عرض النتائج الخاصة بالدارسين في الاكاديمية .

٢/٤ مناقشة النتائج .

الفصل الرابع

عرض النتائج ومناقشتها

١/٤ عرض النتائج :

تحقيقاً لأهداف هذا البحث وفي إطار المعالجة الإحصائية التي اتبعتها الباحثة في تحليل البيانات ، يتم عرض النتائج مصفوفة على النحو التالي :

- عرض النتائج الخاصة بالعاملين في الأكاديمية وتوضحها الجداول من (٥) إلى (١٣) .

- عرض النتائج الخاصة بالفائزين على التدريس في الأكاديمية وتوضحها الجداول من (١٤) إلى (١٧) .

- عرض النتائج الخاصة بالدارسين في الأكاديمية ويوضحها الجدولان (١٨) إلى (١٩) .

- تقويم الأكاديمية الأولمبية للقادة الرياضيين في ضوء مناقشة النتائج .

١/١/٤ عرض النتائج الخاصة بالعاملين في الأكاديمية .

جدول (٥)

قيم كا^٢ لدراسة الفروق بين تكرارات إستجابات
العاملين بالأكاديمية حول أهداف الأكاديمية ن = ٣٠

البيان	التكرارات	نعم	إلى حد ما	لا	قيمة كا ^٢	
					المحسوبة	الجدولية عند ٠.٥
هل حققت الأكاديمية أهدافها الرئيسية التالية	ك	٢٥	٥	-	٣٥, -	دالة احصاء
الهدف الاول : اعداد وتأهيل المديرين والاداريين والحكام وفق احتياجات الأندية والاتحادات والهيئات الرياضية الأخرى ؟	%	٨٣, ٣٣	١٦, ٦٦	-		
الهدف الثاني : صقل وتدريب المديرين الاداريين الحاليين بغرض تنمية قدراتهم بالمعارف والخبرات الحديثة في مجالات عملهم ؟	ك	٢٢	٧	١	٢٣, ٤	دالة احصاء
	%	٧٣, ٣٣	٢٣, ٣٣	٣, ٣٣		
الهدف الثالث : تحديد مستويات ثابتة ومعترف بها لمهنة التدريب ولمجالات العمل الاداري في مصر ؟	ك	٣	١٣	١٤	٧, ٤	دالة احصاء
	%	١٠	٤٣, ٣٣	٤٦, ٦٦		
الهدف الرابع : نشر المعارف العلمية والخبرات العالمية الحديثة في مجالات التدريب والادارة ؟	ك	١٦	١٠	٤	٧, ٢	دالة احصاء
	%	٥٣, ٣٣	٣٣, ٣٣	١٣, ٣٣		
الهدف الخامس :معاونة الهيئات والمؤسسات الرياضية في الدول العربية والأفريقية الشقيقة في مجال اعداد المديرين والاداريين والحكام بناء علي طلبها ؟	ك	١٨	٩	٣	١١, ٤	دالة احصاء
	%	٦٠, ٠٠	٣٠, ٠٠	١٠, ٠٠		

قيمة كا^٢ الجدولية عند ٠.٠٥ = ٥,٩٩١

ويتضح من الجدول رقم (٥) الآتى :

- أن (٨٣,٣٣ %) من العاملين بالأكاديمية قد أجابوا بأن الهدف الأول " اعداد وتأهيل المدربين والاداريين والحكام وفق احتياجات الأندية والاتحادات والهيئات الرياضية الأخرى " يتم تحقيقه ، وكانت قيمة كاسدالة احصائيا عند مستوى الدلالة (٠,٠١) .

- أن (٧٣,٣٣ %) من العاملين بالأكاديمية قد أجابوا بأن الهدف الثانى " صقل وتدريب المدرسين والاداريين الحاليين بغرض تنمية قدراتهم وتزويدهم بالمعارف والخبرات الحديثة فى مجالات عملهم " يتم تحقيقه ، وكانت قيمة كاسدالة احصائيا عند مستوى الدلالة (٠,٠١) .

- أن (٤٦,٦٦ %) من العاملين بالأكاديمية قد أجابوا بأن الهدف الثالث " تحديد مستويات ثابتة ومعترف بها لمهنة التدريب ولمجالات العمل الادارى فى مصر " لا يتم تحقيقه ، وكانت قيمة كاسدالة احصائيا عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) .

- أن (٥٣,٣٣ %) من العاملين بالأكاديمية قد أجابوا بأن الهدف الرابع " نشر المعارف العلمية والخبرات العالمية الحديثة فى مجالات التدريب والادارة " يتم تحقيقه وكانت كاسدالة احصائيا عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) .

- أن (- ٥٠,٠ %) من العاملين بالأكاديمية قد أجابوا بأن الهدف الخامس " معاونة الهيئات والمؤسسات الرياضية فى الدول العربية والأفريقية الشقيقة فى مجال اعداد المدربين والاداريين والحكام بناء على طلبها " يتم تحقيقه ، وكانت قيمة كاسدالة احصائيا عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) .

جدول (٦)

قيم كا^٢ لدراسة الفروق بين تكرارات إستجابات
العاملين بالأكاديمية حول سياسات الأكاديمية ن = ٣٠

البيان		التكرارات		نعم	إلى حد ما	لا	قيمة كا ^٢	
		النسبة المئوية					المحسوبة	الجدولية عند ٠.٥
هل تسير الأعمال بالأكاديمية طبقا للسياسات التالية : حصر احتياجات الأندية والاتحادات الرياضية المختلفة من القادة الرياضيين ووضع الخطة اللازمة لتلبيتها ؟		ك	-	-	٣	٢٧	٤٣,٨	دالة احصائية
		%	-	-	١٠,٠٠	٩٠,٠٠		
اعداد وتنفيذ برامج دراسية متخصصة لاعداد وتأهيل القادة في المجال الرياضي ؟		ك	٣٠	-	-	-	٩٠	دالة احصائية
		%	١٠٠,٠٠	-	-	-		
تنظيم دورات لصقل وتدريب القادة الحاليين في المجال الرياضي ؟		ك	٣٠	-	-	-	٩٠	دالة احصائية
		%	١٠٠,٠٠	-	-	-		
تنظيم المؤتمرات والندوات وحلقات البحث حول موضوعات المجالات المختلفة التي تقوم بأعداد وصقل القادة الرياضيين فيها ؟		ك	٤	١٥	١١	١١	٦,٢	دالة احصائية
		%	١٣,٣٣	٦٠,٠٠	٣٦,٦٦	٣٦,٦٦		
تخصيص منح دراسية لأي من مديريات الشباب والرياضة للدراسة بالأكاديمية ؟		ك	-	-	-	٣٠	٩٠,٠٠	دالة احصائية
		%	-	-	-	١٠٠,٠٠		
تنظيم دراسات (خارج مقرها) وفي بعض المحافظات الأخرى ؟		ك	٣٠	-	-	-	٩٠,٠٠	دالة احصائية
		%	١٠٠,٠٠	-	-	-		
اصدار النشرات والدوريات العلمية المتعلقة بالميدانين المختلفة التي تقوم بأعداد وصقل القادة الرياضيين فيها ؟		ك	-	-	٣٠	٣٠	٩٠,٠٠	دالة احصائية
		%	-	-	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠		

قيمة كا^٢ الجدولية عند ٠.٠٥ = ٥,٩٩١

ويتضح من الجدول رقم (٦) الآتى :

- أن (-٩٠, %) من العاملين بالأكاديمية قد أجابوا بأن الأكاديمية لا تقوم بحصر احتياجات الأندية والاتحادات والهيئات الرياضية المختلفة من القادة الرياضيين بغرض تلبيةها ، وكانت قيمة كاسم دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (٠,٠١) .
- أن (-١٠٠, %) من العاملين بالأكاديمية قد أجابوا بأن الأكاديمية تقوم باعداد وتنفيذ برامج دراسية متخصصة لاعداد وتأهيل القادة فى المجال الرياضى ، وكانت قيمة كاسم دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (٠,٠١) .
- أن (-١٠٠, %) من العاملين بالأكاديمية قد أجابوا بأن الأكاديمية تقوم بتنظيم دورات لفصل وتدريب القادة الحاليين فى المجال الرياضى ، وكانت قيمة كاسم دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (٠,٠١) .
- أن (-٥٠, %) من العاملين بالأكاديمية قد أجابوا بأن الأكاديمية تقوم الى حد ما بتنظيم المؤتمرات والندوات وحلقات البحث حول الموضوعات المختلفة التى تقوم باعداد وصقل القادة الرياضيين فيها ، وكانت قيمة كاسم دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) .
- أن (-١٠٠, %) من العاملين بالأكاديمية قد أجابوا بأنه لا يتم تخصيص أية منح دراسية لائى من مديريات الشباب والرياضة بالمحافظات للدراسة بالأكاديمية ، وكانت قيمة كاسم دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (٠,٠١) .
- أن (-١٠٠, %) من العاملين بالأكاديمية قد أجابوا بأن الأكاديمية تقوم بتنظيم بعض الدراسات (خارج مقرها) وفى بعض المحافظات الاخرى ، وكانت قيمة كاسم دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (٠,٠١) .

- أن (-١٠٠٪) من العاملين بالأكاديمية قد أجابوا بأن الأكاديمية لا تقوم بإصدار أية نشرات أو دوريات علمية متعلقة بأى من الميادين المختلفة التى تقوم بأعداد ومقل القادة فيها ، وكانت قيمة كاس^٢ دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (٠,٠١) .

قيم كفاً لدراسة الفروق بين تكرارات استجابات
العاملين بالأكاديمية حول الاسكانات المتاحة ن = ٣٠

البيان	لتكرارات النسبة المئوية	نعم	إلى حد ما	لا	قيمة كفاً	
					المحسوبة	الجدولية عند ٠.٥
(أ) الامكانات البشرية :						
هل تضم الأكاديمية هيئة إدارية لها من الكفاءة والخبرة والتدريب ما يؤهلها لتحقيق أهدافها الرئيسية ؟	ك ٪	٢١ ٧٠,٠٠	٩ ٣٠,٠٠	- -	٢٢,٢	دالة احصائية
هل يتم اختيار أعضاء هيئة التدريس من بين أعلى مستويات التخصص والخبرة في المجالات المختلفة للتدريس في الأكاديمية ؟	ك ٪	١٠ ٣٣,٣٣	١٦ ٥٣,٣٣	٤ ١٣,٣٣	٧,٢	دالة احصائية
هل يتم اختيار الدارسين من بين أفضل العناصر المتقدمة للدراسة بالأكاديمية ؟	ك ٪	٦ ٢٠,٠٠	١٥ ٥٠,٠٠	٥ ١٦,٦٦	٤,٢	دالة احصائية
هل يكفي العدد الحالي من عمال المرافق والملاعب لتغطية كافة الأعمال والخدمات الموجودة بالأكاديمية	ك ٪	١٩ ٦٣,٣٣	٧ ٢٣,٣٣	٤ ١٣,٣٣	١٢,٦	دالة احصائية
(ب) الامكانات المادية :						
هل المقر الحالي للأكاديمية (هيئة استاد القاهرة) مناسب ؟	ك ٪	١٦ ٥٣,٣٣	٩ ٣٠,٠٠	٥ ١٦,٦٦	٦٢,٠٠	دالة احصائية
هل ترون أنه من الأفضل أن تستقل الأكاديمية في مقر خاص بها ؟	ك ٪	٣٠ ١٠٠,٠٠	- -	- -	٦٠,٠٠	دالة احصائية
هل رسوم الالتحاق بدراسات الأكاديمية منخفضة ؟	ك ٪	٢٢ ٧٣,٣٣	٨ ٢٦,٦٦	- -	٢٤,٨	دالة احصائية
هل رسوم الالتحاق بدراسات الأكاديمية مناسبة	ك ٪	٤ ١٣,٣٣	١١ ٣٦,٦٦	١٥ ٥٠,٠٠	٦,٢	دالة احصائية
هل رسوم الالتحاق بدراسات الأكاديمية مرتفعة ؟	ك ٪	- -	- -	٣٠ ١٠٠,٠٠	٦٠,٠٠	دالة احصائية
هل توفر الأكاديمية أجهزة وأدوات التدريب الرياضي (القانونية والمساعدة) المناسبة لعمليات اعداد وصل القادة في المجال الرياضي ؟	ك ٪	١٠ ٣٣,٣٣	١٦ ٥٣,٣٣	٤ ١٣,٣٣	٧,٢	دالة احصائية
هل توفر الأكاديمية الوسائل التعليمية (السمعية والبصرية) المناسبة لعمليات اعداد وصل القادة في المجال الرياضي ؟	ك ٪	٩ ٣٠,٠٠	١٧ ٥٦,٦٦	٤ ١٣,٣٣	٨,٦	دالة احصائية
هل تستخدم الأكاديمية تكنولوجيا التدريب والتعليم الحديثة في عمليات اعداد وصل القادة في المجال الرياضي ؟	ك ٪	٥ ١٦,٦٦	١٧ ٥٦,٦٦	٨ ٢٦,٦٦	٧,٨	دالة احصائية
هل توجد مكتبة بالأكاديمية ؟	ك ٪	- -	٧ ٢٣,٣٣	٢٣ ٧٦,٦٦	٢٧,٨	دالة احصائية

ويتضح من الجدول رقم (٧) الآتى :

- أن (-, ٧٠ %) من العاملين بالأكاديمية قد أجابوا بأن الأكاديمية تضم هيئة إدارية لها من الكفاءة والخبرة والتدريب ما يؤهلها لتحقيق أهدافها الرئيسية ، وكانت قيمة كاسم^٢ دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (٠,٠١) .

- أن (٥٣,٣٣ %) من العاملين بالأكاديمية قد أجابوا بأنه الى حد ما يتم اختيار أعضاء هيئة التدريس من بين أعلى مستويات التخصص والخبرة فى المجالات المختلفة للتدريس فى الأكاديمية ، وكانت قيمة كاسم^٢ دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) .

- أن (-, ٥٠ %) من العاملين بالأكاديمية قد أجابوا بأنه الى حد ما يتم اختيار الدارسين من بين أفضل العناصر المتقدمة للدراسة بالأكاديمية ، وكانت قيمة كاسم^٢ غير دالة احصائية

- أن (٦٣,٣٣ %) من العاملين بالأكاديمية قد أجابوا بأن العدد الحالى لعمال المرافق والملاعب يكفى لتغطية كافة الأعمال والخدمات الموجودة بالأكاديمية ، وكانت قيمة كاسم^٢ دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (٠,٠١) .

- أن (٥٣,٣٣ %) من العاملين بالأكاديمية قد أجابوا بأن المقر الحالى للأكاديمية (هيئة سناد القاهرة) مناسب ، وكانت قيمة كاسم^٢ دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) .

- أن (-, ١٠٠ %) من العاملين بالأكاديمية قد أجابوا بأنه من الأفضل أن تستقل الأكاديمية فى مقر خاص بها ، وكانت قيمة كاسم^٢ دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (٠,٠١) .

- أن (٧٣,٣٣ %) من العاملين بالأكاديمية قد أجابوا بأن رسوم الالتحاق بدراسات الأكاديمية منخفضة وكانت قيمة كاسم^٢ دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (٠,٠١) .

- أن (- , ٥٠ %) من العاملين بالأكاديمية قد أجابوا بأن رسوم الالتحاق بدراسات الأكاديمية غير مناسبة ، وكانت قيمة كاي^٢ دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (٠ , ٠٥) .
- أن (- , ١٠٠ %) من العاملين بالأكاديمية قد أجابوا بأن رسوم الالتحاق بدراسات الأكاديمية غير مرتفعة ، وكانت قيمة كاي^٢ دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (٠ , ٠١) .
- أن (٥٣ , ٣٣ %) من العاملين بالأكاديمية قد أجابوا بأن ماتوفره الأكاديمية من أجهزة وأدوات التدريب الرياضى (القانونية والمساعدة) الى حد ما مناسب لعمليات اعداد وصقل القادة فى المجال الرياضى ، وكانت قيمة كاي^٢ دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (٠ , ٠٥) .
- أن (٥٦ , ٦٦ %) من العاملين بالأكاديمية قد أجابوا بأن ماتوفره الأكاديمية حاليا من الوسائل التعليمية (السمعية والبصرية) الى حد ما مناسب لعمليات اعداد وصقل القادة فى المجال الرياضى ، وكانت قيمة كاي^٢ دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (٠ , ٠٥) .
- أن (٥٦ , ٦٦ %) من العاملين بالأكاديمية قد أجابوا بأن الأكاديمية الى حد ما تقوم باستخدام تكنولوجيا التدريب والتعليم الحديثة فى عمليات اعداد وصقل القادة فى المجال الرياضى ، وكانت قيمة كاي^٢ دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (٠ , ٠٥) .
- أن (٧٦ , ٦٦ %) من العاملين بالأكاديمية قد أجابوا بأن الأكاديمية لا يوجد بها مكتبة ، وكانت قيمة كاي^٢ دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (٠ , ٠١) .

قيم كا^٢ لدراسة الفروق بين تكرارات إستجابات
العاملين بالأكاديمية حول البرامج الدراسية ن = ٣٠

البيان	التكرارات	نعم	إلى حد ما	لا	قيمة كا ^٢	
					المحسوبة	الجدولية عند ٠.٠٥
هل هناك التزام من أعضاء هيئة التدريس بتدريس عدد الساعات المعتمدة في كل مادة من المواد الدراسية بالأكاديمية ؟	ك %	١٣ ٤٣,٣٣	١٧ ٥٦,٦٦	- -	١٥,٨	دالة احصائية
هل هناك مناهج دراسية معتمدة (محددة الاهداف والمحتوي العلمي والترابط) في جميع المواد الدراسية بالأكاديمية ؟	ك %	١٦ ٥٣,٣٣	٩ ٣٠,٠٠	٥ ١٦,٦٦	٦,٢	دالة احصائية
هل يتم تكليف أعضاء هيئة التدريس بتدريس هذه المناهج الدراسية المعتمدة ؟	ك %	٤ ١٣,٣٣	٧ ٢٣,٣٣	١٩ ٦٣,٣٣	١٢,٦	دالة احصائية
هل تؤيدون قيام المعيدون والمدرسون المساعدون بالتدريس في الأكاديمية ؟	ك %	١٠ ٣٣,٣٣	٤ ١٣,٣٣	١٦ ٥٣,٣٣	٧,٢	دالة احصائية
هل الأساليب المتبعة حاليا في تقويم الدارسين بالأكاديمية تعطينا صورة صادقة وموضوعية عن مستواهم الحقيقي ؟	ك %	- -	٩ ٣٠,٠٠	٢١ ٧٠,٠٠	٢٢,٢	دالة احصائية

قيمة كا^٢ الجدولية عند ٠.٠٥ = ٥,٩٩١

هذا ويتضح من الجدول رقم (٨) الآتى :

- أن (٥٦,٦٦ %) من العاملين بالأكاديمية قد أجابوا بأن هناك التزام الى حد ما من أعضاء هيئة التدريس بالأكاديمية بتدريس عدد الساعات المعتمدة فى كل مادة من المواد الدراسية المختلفة ، وكانت قيمة كا^٢ دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (٠,٠١) .

- أن (٥٣,٣٣ %) من العاملين بالأكاديمية قد أجابوا بأنه يوجد مناهج دراسية معتمدة (محددة الأهداف والمحتوى العلمى والترابط) فى جميع المواد الدراسية الموجودة فى الأكاديمية ، وكانت قيمة كا^٢ دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) .

- أن (٦٣,٣٣ %) من العاملين فى الأكاديمية قد أجابوا بأنه لا يتم تكليف أعضاء هيئة التدريس بالأكاديمية بتدريس أية مناهج دراسية معتمدة ، وكانت قيمة كا^٢ دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (٠,٠١) .

- أن (٥٣,٣٣ %) من العاملين بالأكاديمية قد أجابوا بأنهم لا يؤيدون قيام كل من المعيدون والمدرسون المساعدون بالتدريس فى الأكاديمية ، وكانت قيمة كا^٢ دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) .

- أن (٧٠, - %) من العاملين بالأكاديمية قد أجابوا بأن الأساليب المتبعة حاليا فى تقويم الدارسين بالأكاديمية لاتعطينا صورة صادقة وموضوعية عن مستواهم الحقيقى ، وكانت قيمة كا^٢ دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (٠,٠١) .

- ٧١ -

جدول (٩)

قيم كا^٢ لدراسة الفروق بين تكرارات إستجابات
العاملين بالأكاديمية حول التنظيم بالأكاديمية ن = ٣٠

البيان	لتكرارات النسبة المئوية	نعم	إلى حد ما	لا	قيمة كا ^٢	
					المحسوبة	الجدولية عند ٠.٥
(١) هل يوجد كل عضو من أعضاء الهيئة الادارية في المكان المناسب له ؟	ك ٪	١٠ ٣٣,٣٣	١٦ ٥٣,٣٣	٤ ١٣,٣٣	٧,٢	دالة احصائية
(٢) هل هناك خريطة تنظيمية تبين الهيكل التنظيمي العالي للأكاديمية ؟	ك ٪	٤ ١٣,٣٣	٧ ٢٣,٣٣	١٩ ٦٣,٣٣	١٢,٦	دالة احصائية
(٣) هل هناك دليل للتنظيم في الأكاديمية يبين ويعرف الوظائف الادارية المختلفة ، ومسئولياتها ، وسلطات القائمين عليها والعلاقات فيما بينها ؟	ك ٪	- -	٩ ٣٠,٠٠	٢١ ٧٠,٠٠	٢٢,٢	دالة احصائية
(٤) هل يفهم كل عضو من أعضاء الهيئة الادارية بالأكاديمية حدود عمله ، ومسئولياته ، وسلطاته ، وعلاقاته بالآخرين فهما واضحا ؟	ك ٪	١١ ٣٦,٦٦	١٥ ٥٠,٠٠	٤ ١٣,٣٣	٦,٢	دالة احصائية
(٥) هل توجد أية معايير موضوعية خاصة باختيار أعضاء هيئة التدريس بالأكاديمية ؟	ك ٪	٦ ٢٠,٠٠	٧ ٢٣,٣٣	١٧ ٥٦,٦٦	٧,٤	دالة احصائية
(٦) هل يوجد أي برنامج خاص بالاختيار أو التعيين (توصيف وظيفي) لشغل الوظائف الادارية الشاغرة بالأكاديمية ؟	ك ٪	- -	١٣ ٤٣,٣٣	١٧ ٥٦,٦٦	١٥,٨	دالة احصائية

قيمة كا^٢ الجدولية عند مستوي الدلالة (٠,٠٥) = (٥,٩٩١) .

ويتضح من الجدول رقم (٩) الآتى :

- أن (٥٣,٣٣٪) من العاملين بالأكاديمية قد أجابوا بأنه الى حد ما يوجد كل عضو من أعضاء الهيئة الادارية فى المكان المناسب له ، وكانت قيمة كاي^٢ دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) .
- أن (٦٣,٣٣٪) من العاملين بالأكاديمية قد أجابوا بأنه لاتوجد خريطة تنظيمية تبين الهيكل التنظيمى الحالى للأكاديمية ، وكانت قيمة كاي^٢ دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (٠,٠١) .
- أن (-,٧٠٪) من العاملين بالأكاديمية قد أجابوا بأنه لا يوجد دليل للتنظيم فى الأكاديمية يبين ويعرف الوظائف الادارية المختلفة ، مسئولياتها ، وسلطات القائمين عليها ،العلاقات فيما بينها ، وكانت قيمة كاي^٢ دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (٠,٠١) .
- أن (-,٥٠٪) من العاملين بالأكاديمية قد أجابوا بأنهم الى حد ما يفهمون حدود عملهم ، مسئولياتهم ، سلطاتهم ، علاقتهم بالآخرين ، ولكن ليس بوضوح ، وكانت قيمة كاي^٢ دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) .
- أن (٥٦,٦٦٪) من العاملين بالأكاديمية قد أجابوا بأنه لاتوجد أية مستويات موضوعية خاصة باختيار أعضاء هيئة التدريس فى الأكاديمية ، وكانت قيمة كاي^٢ دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) .
- أن (٥٦,٦٦٪) من العاملين بالأكاديمية قد أجابوا بأنه لاتوجد أية برامج خاصة بالاختيار أو التعيين (توصيف وظيفى) لشغل الوظائف الادارية الشاغرة بالأكاديمية ، وكانت قيمة كاي^٢ دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (٠,٠١) .

جدول (١٠)

قيم كا^٢ لدراسة الفروق بين تكرارات إستجابات
العاملين بالأكاديمية حول القيادة الإدارية (اختصاصات مدير الأكاديمية)
ن = ٣٠

البيان	التكرارات	نعم	إلى حد ما	لا	قيمة كا ^٢	
					المحسوبة	الجدول عند ٥
هل تقوم القيادة الادارية الحالية بتحقيق الاختصاصات التالية : (١) متابعة تنفيذ قرارات مجلس الادارة ؟	ك %	٢٤ ٨٠, -	٦ ٢٠, -	- -	١٦,٢	دالة احص
(٢) الاشراف عفي تنفيذ خطة العمل والبرامج الدراسية المعتمدة للأكاديمية في المواعيد المحددة وفقا للاتحة الأكاديمية؟	ك %	١٧ ٥٦,٦٦	١٣ ٤٣,٣٣	- -	١٥,٨	دالة احص
(٣) اعتماد صرف المرتبات وفواتير المشتريات علي اختلاف أنواعها وسائر المصروفات الجارية الاخرى حسب ما هو وارد بميزانية الأكاديمية وطبقا لاحكام اللاتحة المالية ؟	ك %	٣٠ ١٠٠, -	- -	- -	٦٠, -	دالة احص
(٤) تحضير مشروع الموازنة التقديرية عن السنة المالية المقبلة بالتعاون مع أمين الصندوق وتقديمه لمجلس ادارة الأكاديمية ؟	ك %	٣٠ ١٠٠, -	- -	- -	٦٠, -	دالة احص
(٥) متابعة سير العمل اليومي بالاكاديمية ؟	ك %	١٢ ٤٠, -	١٨ ٦٠, -	- -	١٦,٨	دالة احص
(٦) اقتراح تعيين الموظفين والعملا اللازمين للعمل بالأكاديمية ؟	ك %	٣٠ ١٠٠, -	- -	- -	٦٠, -	دالة احص
(٧) الاشراف علي الموظفين والعمال واقتراح اجورهم ومكافآتهم الشهرية ؟	ك %	١٧ ٥٦,٦٦	١٣ ٤٣,٣٣	- -	١٥,٨	دالة احص
(٨) اعداد تقرير سنوي شامل عن نتائج تنفيذ الخطة ومقترحات تطويرها وحالة الأكاديمية وأعمالها لعرضه علي مجلس الادارة .	ك %	٣٠ ١٠٠, -	- -	- -	٦٠, -	دالة احص
(٩) اقتراح الهيكل الوظيفي للأكاديمية واختصاصات الرخادات المكونه له ؟	ك %	٣٠ ١٠٠, -	- -	- -	٦٠, -	دالة احص
(١٠) هل ترون انه من الافضل ان يكون للأكاديمية مديرا متفرغا ؟	ك %	٢٥ ٨٣,٣٣	٥ ١٦,٦٦	- -	٣٥, -	دالة احص
(١١) هل ترون أنه من الأفضل أن يكون للأكاديمية جهازا اداريا متفرغ؟	ك %	٢٦ ٨٦,٦٦	٤ ١٣,٣٣	- -	٣٩,٢	دالة احص

قيمة كا^٢ الجدولية عند مستوي الدلالة (٠,٠٥) = (٥,٩٩١) .

ويتضح من الجدول رقم (١٠) الآتى :

- أن (-, ٨٠٪) من العاملين بالأكاديمية قد أجابوا بأن المدير الحالى للأكاديمية يقوم بمتابعة تنفيذ قرارات مجلس الادارة ، وكانت قيمة كاسدالة احصائيا عند مستوى الدلالة (٠,٠١) .

- أن (-, ٥٦,٦٦٪) من العاملين بالأكاديمية قد أجابوا بأن المدير الحالى للأكاديمية يقوم بالاشراف على خطة العمل والبرامج الدراسية المعتمدة للأكاديمية فى المواعيد المحددة وفقا للائحة الأكاديمية ، وكانت قيمة كاسدالة احصائيا عند مستوى الدلالة (٠,٠١) .

- أن (-, ١٠٠٪) من العاملين بالأكاديمية قد أجابوا بأن المدير الحالى للأكاديمية يقوم باعتماد وصرف المرتبات وفواتير المشتريات على اختلاف أنواعها وسائر المصروفات الجارية الأخرى ، حسب ماهو وارد بميزانية الأكاديمية وطبقا لأحكام اللائحة المالية ، وكانت قيمة كاسدالة احصائيا عند مستوى الدلالة (٠,٠١) .

- أن (-, ١٠٠٪) من العاملين بالأكاديمية قد أجابوا بأن المدير الحالى للأكاديمية يقوم بتحضير مشروع الموازنة التقديرية عن السنة المالية المقبلة بالتعاون مع أمين الصندوق ليتم تقديمه الى مجلس ادارة الأكاديمية ، وكانت قيمة كاسدالة احصائيا عند مستوى الدلالة (٠,٠١) .

- أن (-, ٦٠٪) من العاملين بالأكاديمية قد أجابوا بأن المدير الحالى للأكاديمية يقوم الى حد ما بمتابعة سير العمل اليومي بالأكاديمية ، وكانت قيمة كاسدالة احصائيا عند مستوى الدلالة (٠,٠١) .

- أن (-, ١٠٠٪) من العاملين بالأكاديمية قد أجابوا بأن المدير الحالى للأكاديمية يقوم باقتراح تعيين الموظفين والعمال اللازمين للعمل بالأكاديمية ، وكانت قيمة كاسدالة احصائيا عند مستوى الدلالة (٠,٠١) .

- أن (٥٦,٦٦٪) من العاملين بالأكاديمية قد أجابوا بأن المدير الحالي للأكاديمية يقوم بالاشراف على الموظفين والعمال واقترح أجورهم ومكافآتهم الشهرية وكانت قيمة كا^٢ دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (٠,٠١) .

- أن (-,١٠٠٪) من العاملين بالأكاديمية قد أجابوا بأن المدير الحالي يقوم باعداد تقرير سنوى شامل عن نتائج تنفيذ الخطة ومقترحات تطويرها وحالة الأكاديمية وأعمالها لعرضه على متجلس الادارة ، وكانت قيمة كا^٢ دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (٠,٠١) .

- أن (-,١٠٠٪) من العاملين بالأكاديمية قد أجابوا بأن المدير المالي للأكاديمية يقوم باقتراح الهيكل الوظيفى للأكاديمية وكذا اقتراح اختصاصات الوحدات المكونة له ، وكانت قيمة كا^٢ دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (٠,٠١) .

- أن (٨٣,٣٣٪) من العاملين بالأكاديمية قد أجابوا بأنه من الأفضل أن يكون للأكاديمية مديرا متفرغا ، وكانت قيمة كا^٢ دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (٠,٠١) .

- أن (٨٦,٦٦٪) من العاملين بالأكاديمية قد أجابوا بأنه من الأفضل أن يكون للأكاديمية جهازا اداريا متفرغا ، وكانت قيمة كا^٢ دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (٠,٠١) .

جدول (١١)

قيم كا^٢ لدراسة الفروق بين تكرارات إستجابات
العاملين بالأكاديمية حول الدافعية والحوافز ن = ٣٠

البيان	التكرارات	نعم	إلى حد ما	لا	قيمة كا ^٢	
					المحسوبة	الجدولية عند ٠.٥
(١) هل ترون أن الدافع الحقيقي من التحاق الغالبية العظمى من الدارسين بدراسات الأكاديمية هو تنمية قدراتهم والاستفادة بالمعارف والخبرات الحديثة في مجالات عملهم ؟	ك	٤	٧	١٩	١٢,٦	دالة احصائية
	%	١٣,٣٣	٢٣,٣٣	٦٣,٣٣		
(٢) هل ترون أن الدافع الحقيقي من التحاق الغالبية العظمى من الدارسين بدراسات الأكاديمية هو مجرد الحصول على الشهادة التي تمنحها الأكاديمية للخريجين ؟	ك	٢١	٦	٣	١٨,٦	دالة احصائية
	%	٧٠,٠	٢٠,٠	١٠,٠		
(٣) هل نظام المرتبات والمكافآت الشهري العالي الخاص بالعاملين في الأكاديمية مناسب ؟	ك	٦	١٧	٧	٧,٤	دالة احصائية
	%	٢٠,٠	٥٦,٦٦	٢٣,٣٣		
(٤) هل نظام الحوافز الحالي الخاص بالعاملين في الأكاديمية مناسب ؟	ك	٦	٢٤	-	٣١,٢	دالة احصائية
	%	٢٠,٠	٨٠,٠	-		
(٥) هل تقدم الأكاديمية حالياً إبه حوافز (مادية - معنوية) للمتفوقين دراسياً خلاف شهادة التخرج ؟	ك	-	-	٣٠	٦٠,٠	دالة احصائية
	%	-	-	١٠٠,٠		
(٦) هل يتم توفير الرعاية الطبية من علاج واسعافات للدارسين أثناء انتظام الدراسة بالأكاديمية ؟	ك	-	٧	٢٣	٢٧,٨	دالة احصائية
	%	-	٢٣,٣٣	٧٦,٦٦		
(٧) هل يتم توقيع الكشف الطبي الدوري على جميع الدارسين أثناء انتظام الدراسة بالأكاديمية ؟	ك	-	-	٣٠	٦٠,٠	دالة احصائية
	%	-	-	١٠٠,٠		
(٨) هل يتم التغذية المناسبة للدارسين بالأكاديمية ؟	ك	١٧	١٣	-	١٥,٨	دالة احصائية
	%	٥٦,٦٦	٤٣,٣٣	-		
(٩) هل يتم توفير الإقامة المناسبة للدارسين بالأكاديمية ؟	ك	٩	١٧	٤	٨,٦	دالة احصائية
	%	٣٠,٠	٥٦,٦٦	١٣,٣٣		
(١٠) هل يتم توفير عوامل الأمن والسلامة لجميع الدارسين بالأكاديمية ؟	ك	٣٠	-	-	٦٠	دالة احصائية
	%	١٠٠,٠	-	-		
(١١) هل يتم تنظيم أية برامج تروحية للدارسين بالأكاديمية ؟	ك	-	٥	٢٥	٣٥,٠	دالة احصائية
	%	-	١٦,٦٦	٨٣,٣٣		

قيمة كا^٢ الجدولية عند مستوي الدلالة (٠,٠٥) = (٥,٩٩١) .

ويتضح من الجدول رقم (١١) الآتى :

- أن (٦٣,٣٢٪) من العاملين بالأكاديمية قد أجابوا بأن الدافع الحقيقى من التحاق الغالبية العظمى من الدارسين بدراسات الأكاديمية ليس هو تنمية قدراتهم والاستزادة بالمعارف والخبرات الحديثة فى مجالات عملهم ، وكانت قيمة كا^٢ دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (٠,٠١) .

- أن (-, ٢٠٪) من العاملين بالأكاديمية قد أجابوا بأن الدافع الحقيقى من التحاق الغالبية العظمى من الدارسين بدراسات الأكاديمية هو مجرد الحصول على الشهادة التى تمنحها الأكاديمية للخريجين ، وكانت قيمة كا^٢ دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (٠,٠١) .

- أن (٥٦,٦٦٪) من العاملين بالأكاديمية قد أجابوا بأن نظام المرتبات والمكافآت الحالى الخاص بهم الى حد ما مناسب ، وكانت قيمة كا^٢ دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) .

- أن (-, ٨٠٪) من العاملين بالأكاديمية قد أجابوا بأن نظام الحوافز الحالى الخاص بهم الى حد ما مناسب وكانت قيمة كا^٢ دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (٠,٠١) .

- أن (-, ١٠٠٪) من العاملين بالأكاديمية قد أجابوا بأنه لا يوجد حاليا أى نظام حوافز (مادية - معنوية) للمتفوقين دراسيا خلاف شهادة التخرج ، وكانت قيمة كا^٢ دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (٠,٠١) .

- أن (٢٦,٦٦٪) من العاملين بالأكاديمية قد أجابوا بأنه لا يتم توفير أية رعاية طبية من علاج واسعافات للدارسين أثناء انتظام الدراسة بالأكاديمية ، وكانت قيمة كا^٢ دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (٠,٠١) .

- أن (-, ١٠٠٪) من العاملين بالأكاديمية قد أجابوا بأنه لا يتم توفير أى كشف طبي دورى على الدارسين أثناء انتظام الدراسة بالأكاديمية ، وكانت قيمة كا^٢ دالة احصائيا

عند مستوى الدلالة (٠,٠١) .

- أن (٥٦,٦٦٪) من العاملين بالأكاديمية قد أجابوا بأنه يتم توفير التغذية المناسبة للدارسين بالأكاديمية ، وكانت قيمة كا^٢ دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (٠,٠١) .

- أن (٥٦,٦٦٪) من العاملين بالأكاديمية قد أجابوا بأنه الى حد ما يتم توفير الاقامة المناسبة للدارسين بالأكاديمية ، وكانت قيمة كا^٢ دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) .

- أن (-,١٠٠٪) من العاملين بالأكاديمية قد أجابوا بأنه يتم توفير عوامل الأمن والسلامة الضرورية للدارسين بالأكاديمية ، وكانت قيمة كا^٢ دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (٠,٠١) .

- أن (٨٣,٣٣٪) من العاملين بالأكاديمية قد أجابوا بأنه لا يتم تنظيم أية برامج ترويجية للدارسين بالأكاديمية ، وكانت قيمة كا^٢ دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (٠,٠١) .

قيم كا^٢ لدراسة الفروق بين تكرارات إستجابات
العاملين بالأكاديمية حول الاتصال ن = ٣٠

البيان		التكرارات		نعم	إلى حد ما	لا	قيمة كا ^٢	
النسبة المئوية		المحسوبة					الجدولية عند ٠.٥	
هل تعلن الأكاديمية عن البرامج والأنشطة التي تنوي تقديمها وعن مواعيد تنفيذها علي المستفيد بصورة واضحة وتوقيت مناسب ؟	ك	١٥	٩	١٥	٩	٩	٤,٢	غير دالة احصائية
	%	٥٠, -	٣٠, -	٥٠, -	٣٠, -	٢٠, -		
هل يتم اتباع المنهج العلمي (تصميم استبيان - كتابة التقارير - وغيرها) في التعرف علي آراء ومشكلات كل من أعضاء هيئة التدريس والدارسين في الأكاديمية	ك	٣	١٣	٣	١٣	١٤	٧,٤	دالة احصائية
	%	١٠, -	٤٣,٣٣	١٠, -	٤٣,٣٣	٤٦,٦٦		
هل يعقد مدير الأكاديمية اجتماعات دورية مستمرة مع جميع الموظفين والعاملين بالأكاديمية ؟	ك	-	١٣	-	١٣	١٧	١٥,٨	دالة احصائية
	%	-	٤٤,٣٣	-	٤٤,٣٣	٥٦,٦٦		
هل تعقد اجتماعات مجلس الادارة في المواعيد المحددة لذلك (مرة كل شهر علي الاقل) ؟	ك	-	١١	-	١١	١٩	١٨,٢	دالة احصائية
	%	-	٣٦,٦٦	-	٣٦,٦٦	٦٣,٣٣		
هل يوجد أي اتصال أو تعاون بين الأكاديمية وأي من الأكاديميات أو المعاهد الأخرى المماثلة في الداخل أو الخارج ؟	ك	١١	١٣	١١	١٣	٦	٢,٦	دالة احصائية
	%	٣٦,٦٦	٤٣,٣٣	٣٦,٦٦	٤٣,٣٣	٢٠, -		
هل هناك أي تعاون أو اتصال رسمي بين الأكاديمية وأي من كليات التربية الرياضية ؟	ك	-	٧	-	٧	٢٣	٢٧,٨	دالة احصائية
	%	-	٢٣,٣٣	-	٢٣,٣٣	٧٦,٦٦		
هل يمكن لكليات التربية الرياضية أن تقوم بدور الأكاديمية في عمليات اعداد وصقل القادة في المجال الرياضي ؟	ك	٢٧	٣	٢٧	٣	-	٤٣,٨	دالة احصائية
	%	٩٠, -	١٠, -	٩٠, -	١٠, -	-		
هل تعمل الادارة الحالية علي ربط الدارسين بالأكاديمية بعد تخرجهم فيها ؟	ك	-	-	-	-	٣٠	٦٠, -	دالة احصائية
	%	-	-	-	-	١٠٠, -		

قيمة كا^٢ الجدولية عند ٠.٥ = ٥,٩٩١

ويتضح من الجدول رقم (١٢) الآتى :

- أن (- , ٥٠ %) من العاملين بالأكاديمية قد أجابوا بأن الأكاديمية تعلن عن البرامج والأنشطة التي تقدمها عن مواعيد تنفيذها للمستفيدين بصورة واضحة وتوقيت مناسب ، وكانت قيمة كا^٢ غير دالة احصائيا .

أن (٤٦ , ٦٦ %) من العاملين بالأكاديمية قد أجابوا بأنه لا يتم اتباع المنهج العلمى (تصميم استبيان - كتابة تقارير - غيرها) فى التعرف على آراء ومشكلات كل من أعضاء هيئة التدريس والدارسين فى الأكاديمية، وكانت قيمة كا^٢ دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (٠ , ٠٥) .

- أن (٥٦ , ٦٦ %) من العاملين بالأكاديمية قد أجابوا بأن المدير الحالى للأكاديمية لايعقد أية اجتماعات دورية مستمرة مع جميع الموظفين والعاملين بالأكاديمية ، وكانت قيمة كا^٢ احصائيا عند مستوى الدلالة (٠ , ٠١) .

- أن (٦٣ , ٣٣ %) من العاملين بالأكاديمية قد أجابوا بأن اجتماعات مجلس الادارة لاتعقد فى المواعيد المحددة لذلك (مرة كل شهر على الأقل) ، وكانت قيمة كا^٢ دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (٠ , ٠١) .

- أ (٤٣ , ٣٣ %) من العاملين بالأكاديمية قد أجابوا بأنه لا يوجد أى اتصال أو تعاون بين الأكاديمية وأى من الأكاديميات أو المعاهد الأخرى المعاشرة فى الداخل أو الخارج ، وكانت قيمة كا^٢ غير دالة احصائيا .

- أن (٢٦ , ٦٦ %) من العاملين بالأكاديمية قد أجابوا بأنه يوجد الى حد ما تعاون أو اتصال رسمى بين الأكاديمية وأى من كليات التربية الرياضية ، وكانت قيمة كا^٢ دالة

احصائيا عند مستوى الدلالة (٠ , ٠١) .

أن (- , ٩٠٪) من العاملين بالأكاديمية قد أجابوا بأنه يمكن لكليات التربية الرياضية أن تقوم بدور الأكاديمية فى عمليات اعداد وصقل القادة فى المجال الرياضى ، وكانت قيمة كا^٢ دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (٠,٠١) .

أن (- , ١٠٠٪) من العاملين بالأكاديمية قد أجابوا بأن الادارة الحالية للأكاديمية لاتعمل على ربط الدارسين بالأكاديمية بعد تخرجهم فيها ، وكانت قيمة كا^٢ دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (٠,٠١) .

جدول (١٣)

قيم كا^٢ لدراسة الفروق بين تكرارات إستجابات
العاملين بالأكاديمية حول الرقابة ن = ٣٠

البيان	التكرارات النسبة المئوية	نعم	إلى حد ما	لا	قيمة كا ^٢	
					المحسوبة	الجدولية عند ٠.٠٥
هل هناك أي اهتمام بتقويم الهيئة الادارية بالاكاديمية ؟	ك	٤	١٩	٧	١٢,٦	دالة احصائية
	%	١٣,٣٣	٦٣,٣٣	٢٣,٣٣		
هل هناك اي اهتمام بتقويم أعضاء هيئة التدريس بالاكاديمية ؟	ك	٤	٥	٢١	١٨,٢	دالة احصائية
	%	١٣,٣٣	١٦,٦٦	٧٠, -		
هل هناك أية رقابة علي الدارسين بعضهم ببعض داخل الاكاديمية ؟	ك	٩	١٦	٥	٦,٢	دالة احصائية
	%	٣٠, -	٥٣,٣٣	١٦,٦٦		
هل هناك نظام محاسبي يتأكد من أي الاعتمادات المالية تتفق فيما خصصت له ؟	ك	٣٠	-	-	٦٠, -	دالة احصائية
	%	١٠٠, -	-	-		
هل هناك نظام صيانة يتأكد من مدي كفاءة وصلاحية مساعدات التدريب والتعليم بالأكاديمية ؟	ك	١١	١٩	-	١٨,٢	دالة احصائية
	%	٣٦,٦٦	٦٣,٣٣	-		
هل هناك أية متابعة لعمليات تنفيذ المناهج الدراسية المعتمدة بالاكاديمية ؟	ك	-	٧	٢٣	٢٧,٨	دالة احصائية
	%	-	٢٣,٣٣	٧٦,٦٦		
هل هناك مراجعة مستمرة للمناهج الدراسية المعتمدة بالاكاديمية ؟	ك	-	٦	٢٤	١٦,٢	دالة احصائية
	%	-	٢٠, -	٨٠, -		
هل يتم تقويم الاساليب المتبعة حاليا في تقويم الدارسين بالاكاديمية ؟	ك	-	-	٣٠	٦٠, -	دالة احصائية
	%	-	-	١٠٠, -		
هل هناك مراجعة مستمرة لخريطة دليل التنظيم بالاكاديمية ؟	ك	-	٤	٢٦	٣٩,٢	دالة احصائية
	%	-	١٣,٣٣	٨٦,٦٦		
هل يقوم المدير الحالي بمتابعة سير العمل اليومي بالاكاديمية ؟	ك	٥	١٦	٩	٦,٢	دالة احصائية
	%	١٦,٦٦	٥٣,٣٣	٣٠, -		
هل يعطي نظام الرقابة الحالي جميع مجالات العمل والانشطة الموجودة في الاكاديمية ؟	ك	٥	٩	١٩	١٢,٢	دالة احصائية
	%	١٦,٦٦	٢٠, -	٦٣,٣٣		
هل هناك اية مناسبة لنشاط الدارسين بعد تخرجهم في الاكاديمية ؟	ك	-	٣	٢٧	٤٣,٨	دالة احصائية
	%	-	١٠, -	٩٠, -		
هل تسعى الادارة الحالية الي التعرف علي آراء ومشكلات الدارسين المتعلقة بنظام الدراسة في الاكاديمية ؟	ك	٤	١٦	١٠	٧,٢	دالة احصائية
	%	١٣,٣٣	٥٣,٣٣	٣٣,٣٣		
هل تسعى الادارة الحالية الي التعرف علي آراء ومشكلات أعضاء هيئة التدريس المتعلقة بنظام التدريس في الاكاديمية ؟	ك	٤	١٧	٩	٨,٦	دالة احصائية
	%	١٣,٣٣	٥٦,٦٦	٣٠, -		
هل يتم اتباع المنهج العلمي (تصميم استبيان - كتابة تقارير - غيرها) في التعرف علي آراء ومشكلات كل من أعضاء هيئة التدريس والدارسين في الاكاديمية ؟	ك	٢	٦	٢٢	٢٢,٤	دالة احصائية
	%	٦,٦٦	٢٠, -	٧٣,٣٣		

قيمة كا^٢ الجدولية عند ٠.٠٥ = ٥,٩٩١

يتضح من الجدول رقم (١٣) الآتى :

- أن (٦٣,٣٣٪) من العاملين بالأكاديمية قد أجابوا بأنه يوجد الى حد ما اهتمام بتقويم أعضاء الهيئة الادارية بالأكاديمية ، وكانت قيمة كا^٢ دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (٠,٠١) .

- أن (-, ٢٠٪) من العاملين بالأكاديمية قد أجابوا بأنه لا يوجد أى اهتمام بتقويم أعضاء هيئة التدريس بالأكاديمية ، وكانت قيمة كا^٢ دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (٠,٠١) .

- أن (٥٣,٣٣٪) من العاملين بالأكاديمية قد أجابوا بأنه يوجد الى حد ما رقابة على علاقة الدارسين بعضهم ببعض داخل الأكاديمية . وكانت قيمة كا^٢ دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) .

- أن (-, ١٠٠٪) من العاملين بالأكاديمية قد أجابوا بأنه يوجد نظام محاسبى يتأكد من أن الاعتمادات المالية تتفق فيما خصصت له وكانت قيمة كا^٢ دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (٠,٠١) .

- أن (٦٣,٣٣٪) من العاملين بالأكاديمية قد أجابوا بأنه يوجد الى حد ما نظام الصيانة يتأكد من مدى كفاءة وصلاحية مساعدات التدريب والتعليم بالأكاديمية ، وكانت قيمة كا^٢ دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (٠,٠١) .

- أن (٧٦,٦٦٪) من العاملين بالأكاديمية قد أجابوا بأنه لا توجد أية متابعة لعمليات تنفيذ المناهج الدراسية المعتمدة بالأكاديمية ، وكانت قيمة كا^٢ دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (٠,٠١) .

- أن (-, ٨٠٪) من العاملين بالأكاديمية قد أجابوا بأنه لا توجد أية مراجعة للمناهج الدراسية المعتمدة بالأكاديمية ، وكانت قيمة كا^٢ احصائيا عند مستوى الدلالة (٠,٠١) .

- أن (- , ١٠٠٪) من العاملين بالأكاديمية قد أجابوا بأنه لا يتم تقويم الأساليب المتبعة حاليا في تقويم الدارسين بالأكاديمية وكانت قيمة كا^٢ دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (٠ , ٠١) .

- أن (٨٦ , ٦٦٪) من العاملين بالأكاديمية قد أجابوا بأنه لا توجد أية مراجعة مستمرة لخريطة ودليل التنظيم بالأكاديمية ، وكانت قيمة كا^٢ دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (٠ , ٠١) .

- أن (٥٣ , ٣٣٪) من العاملين بالأكاديمية قد أجابوا بأن المدير الحالي يقوم الى حد ما بمتابعة سير العمل اليومي بالأكاديمية ، وكانت قيمة كا^٢ دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (٠ , ٠٥) .

- أن (٦٣ , ٣٣٪) من العاملين بالأكاديمية قد أجابوا بأن نظام الرقابة الحالي لا يغطي جميع مجالات العمل والأنشطة الموجودة بالأكاديمية ، وكانت قيمة كا^٢ دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (٠ , ٠١) .

- أن (- , ٩٠٪) من العاملين بالأكاديمية قد أجابوا بأنه توجد أية متابعة لنشاط الخريجين بعد تخرجهم في الأكاديمية ، وكانت قيمة كا^٢ دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (٠ , ٠١) .

- أن (٥٣ , ٣٣٪) من العاملين بالأكاديمية قد أجابوا بأن الادارة الحالية الى حد ما تسعى الى التعرف على آراء ومشكلات الدارسين المتعلقة بنظام الدراسة في الأكاديمية وكانت قيمة كا^٢ دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (٠ , ٠٥) .

- أن (٥٦ , ٦٦٪) من العاملين بالأكاديمية قد أجابوا بأن الادارة الحالية الى حد ما

تسعى الى التعرف على آراء ومشكلات اعضاء هيئة التدريس المتعلقة بنظام التدريس فى الأكاديمية ، وكانت قيمة كا^٢ دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) .

- أن (٧٣,٣٣٪) من العاملين بالأكاديمية قد أجابوا بأنه لا يتم اتباع المنهج العلمى (تصميم استبيان - كتابة تقرير - غيرها) فى التعرف على آراء ومشكلات كل من أعضاء هيئة التدريس والدارسين بالأكاديمية ، وكانت قيمة كا^٢ دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (٠,٠١) .

٢/١/٤ عرض النتائج الخاصة بالقائمين على التدريس فى الأكاديمية :

جدول (١٤)

قيم كا^١ لدراسة الفروق بين تكرارات إستجابات
القائمين بالتدريس حول سياسة القبول بدراسات الأكاديمية
ن = ٣٠

البيان	لتكرارات النسبة النئوية	نعم	إلى حد ما	لا	قيمة كا ^٢	
					المحسوبة	الجدولية عند ٠.٥
هل سياسة القبول بدراسات الأكاديمية الحالية مناسبة؟	ك	-	١٣	١٧	١٥,٨٠	دالة احصاء
	%	-	٤٣,٣٣	٥٦,٦٦		
هل تحتاج سياسة القبول بدراسات الأكاديمية الحالية الى تعديل؟	ك	١٩	١١	-	١٨,٢	دالة احصاء
	%	٦٣,٣٣	٣٦,٦٦	-		
هل ترون أنه من الأفضل أن تتضمن شروط الأكاديمية الشروط التالية ؟ - الحصول علي مؤهل جامعي ؟	ك	١٧	٩	٤	٨,٦	دالة احصاء
	%	٥٦,٦٦	٣٠,٠٠	١٣,٣٣		
- اجتياز اختبارات لتحديد المستوي في مجال التخصص ؟	ك	٣٠	-	-	٦٠,٠٠	دالة احصاء
	%	١٠٠,٠٠	-	-		
- اجتياز الكشف الطبي الشامل ؟	ك	٣٠	-	-	٦٠,٠٠	دالة احصاء
	%	١٠٠,٠٠	-	-		
- اجتياز المقابلة الشخصية (كشف الهيئة) ؟	ك	٣٠	-	-	٦٠,٠٠	دالة احصاء
	%	١٠٠,٠٠	-	-		

قيمة كا^٢ الجدولية عند مستوي الدلالة (٠,٠٥) = (٥,٩٩١) .

ويتضح من الجدول رقم (١٤) الآتى :

- أن (٥٦,٦٦٪) من أعضاء هيئة التدريس قد أجابوا بأن سياسة القبول بدراسات الأكاديمية الحالية غير مناسبة وكانت قيمة كا^٢ دالة عند مستوى (٠,٠١) .
- أن (٦٣,٣٣٪) من أعضاء هيئة التدريس قد أجابوا بأن سياسة القبول بدراسات الأكاديمية الحالية تحتاج الى تعديل وكانت قيمة كا^٢ دالة احصائيا عند مستوى (٠,٠١) .
- أن (٥٦,٦٦٪) من أعضاء هيئة التدريس قد أجابوا بضرورة أن تتضمن شروط القبول بدراسات الأكاديمية الحصول على مؤهل جامعى وكانت قيمة كا^٢ دالة احصائيا عند مستوى (٠,٠٥) .
- أن (-,١٠٠٪) من أعضاء هيئة التدريس قد أجابوا بضرورة أن تتضمن شروط القبول بدراسات الأكاديمية اجتياز اختبارات لتحديد المستوى فى مجال التخصص ، وكانت قيمة كا^٢ دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (٠,٠١) .
- أن (-,١٠٠٪) من أعضاء هيئة التدريس قد أجابوا بضرورة أن تتضمن شروط القبول بدراسات الأكاديمية اجتياز الكشف الطبى الشامل ، وكانت قيمة كا^٢ دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (٠,٠١) .
- أن (-,١٠٠٪) من أعضاء هيئة التدريس قد أجابوا بضرورة أن تتضمن شروط القبول بدراسات الأكاديمية اجتياز كشف الهيئة ، وكانت قيمة كا^٢ دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (٠,٠١) .

قيم كا^٢ لدراسة الفروق بين تكرارات إستجابات
القائمين بالتدريس حول الاسكانات المتاحة ن = ٣٠

البيان	التكرارات		نعم	إلى حد ما	لا	قيمة كا ^٢	
	النسبة	ك				المحسوبة	الجدولية عند ٠,٥
هل تضم الاكاديمية هيئة ادارية لها من الكفاءة والخبرة والتدريب ما يؤهلها لتحقيق أهدافها الرئيسية ؟	ك ٪	١٧ ٥٦,٦٦	٧ ٢٣,٣٣	٦ ٢٠, -	٧,٤	دالة احصائية	
هل تسمح قدرات واستعدادات وامكانات دراسي الاكاديمية بالوصول بهم الي أعلى مستويات التخصصي والخبرة فني مجالات عملهم المختلفة ؟	ك ٪	٤ ١٣,٣٣	١٧ ٥٦,٦٦	٩ ٣٠, -	٨,٦	دالة احصائية	
هل المقر الحالي للأكاديمية (هيئة استاد القاهرة) مناسب ؟	ك ٪	١١ ٣٦,٦٦	١٥ ٥٠, -	٤ ١٣,٣٣	٦,٢	دالة احصائية	
هل ترون إنه من الافضل أن تستقل الأكاديمية في مقر خاص بها ؟	ك ٪	٣٠ ١٠٠, -	- -	- -	٦٠, -	دالة احصائية	
هل توفر الاكاديمية أجهزة وأدوات التدريب الرياضي والقانونية والمساعدة المناسبة لعمليات اعداد وصقل القادة في المجال الرياضي ؟	ك ٪	٤ ١٣,٣٣	٩ ٣٠, -	١٧ ٥٦,٦٦	٨,٦	دالة احصائية	
هل توفر الأكاديمية الوسائل التعليمية (السمعية والبصرية) المناسبة لعمليات اعداد وصقل القادة في المجال الرياض ؟	ك ٪	٤ ١٣,٣٣	١١ ٣٦,٦٦	١٥ ٥٠, -	٦,٢	دالة احصائية	
هل تستخدم الأكاديمية تكنولوجيا التدريب والتعليم الحديثة في عمليات اعداد وصقل القادة في المجال الرياضي ؟	ك ٪	- -	٩ ٣٠, -	٢١ ٧٠, -	٢٢,٢	دالة احصائية	
هل هناك ضرورة لوجود مكتبة بالأكاديمية ؟	ك ٪	٣٠ ١٠٠, -	- -	- -	٦٠, -	دالة احصائية	
هل تتوافر الشروط الفنية والصحية الخاصة بالاضاءة والتهوية داخل حجرات الدراسة بالأكاديمية ؟	ك ٪	- -	٩ ٣٠, -	٢١ ٧٠, -	٢٢,٢	دالة احصائية	

قيمة كا^٢ الجدولية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) = (٥,٩٩١)

ويتضح من الجدول رقم (١٥) الآتى :

- أن (٥٦,٦٦٪) من أعضاء هيئة التدريس قد أجابوا بأن الأكاديمية تضم هيئة إدارية لها من الكفاءة والخبرة والتدريب ما يؤهلها لتحقيق أهدافها الرئيسية ، وكانت قيمة كا^٢ دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) .

- أن (٥٦,٦٦٪) من أعضاء هيئة التدريس قد أجابوا بأن قدرات واستعدادات وامكانات دارسى الأكاديمية الى حد ما تسمح بالوصول بهم الى أعلى مستويات التخصص والخبرة فى مجالات عملهم المختلفة ، وكانت قيمة كا^٢ دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) .

- أن (-,٥٠٪) من أعضاء هيئة التدريس قد أجابوا بأن المقر الحالى للأكاديمية (هيئة ستاد القاهرة) الى حد ما مناسب ، وكانت قيمة كا^٢ دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) .

- أن (-,١٠٠٪) من أعضاء هيئة التدريس قد أجابوا بضرورة أن تستقل الأكاديمية فى مقر خاص بها ، وكانت قيمة كا^٢ دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (٠,٠١) .

- أن (٥٦,٦٦٪) من أعضاء التدريس قد أجابوا بأن الأكاديمية لاتوفر أدوات وأجهزة التدريب الرياضى (القانونية والمساعدة) المناسبة لعمليات اعداد وصلل القادة فى المجال الرياضى ، وكانت قيمة كا^٢ دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) .

- أن (-,٥٠٪) من أعضاء هيئة التدريس قد أجابوا بأن الأكاديمية لاتوفر الوسائل التعليمية (السمعية والبصرية) المناسبة لعمليات اعداد وصلل القادة فى المجال الرياضى ، وكانت قيمة كا^٢ دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) .

- أن (-,٢٠٪) من أعضاء هيئة التدريس قد أجابوا بأن الأكاديمية لاتستخدم تكنولوجيا التدريب والتعليم الحديثة فى عمليات اعداد وتأهيل وصلل وتدريب القادة فى المجال الرياضى ، وكانت قيمة كا^٢ دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (٠,٠١) .

أن (-, ١٠٠٪) من أعضاء هيئة التدريس قد أجابوا بضرورة وجود مكتبة بالأكاديمية ، وكانت قيمة كا^٢ دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (٠,٠١) .

أن (-, ٧٠٪) من أعضاء هيئة التدريس قد أجابوا بأنه لا تتوافر الشروط الفنية والصحية الخاصة بالازاءة والتهوية داخل حجرات الدراسة بالأكاديمية ، وكانت قيمة كا^٢ دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (٠,٠١) .

جدول (١٦)

قيم كا^٢ لدراسة الفروق بين تكرارات إستجابات
القائمين بالتدريس حول البرامج ن = ٣٠

البيان		التكرارات		نعم	إلى حد ما	لا	قيمة كا ^٢	
النسبة المئوية	ك	المحسوبة	الجدولية عند ٠.٥					
هل البرامج الدراسية التي تقدمها الأكاديمية تتناسب مع احتياجات المجال الرياضي في الوقت الراهن ؟	ك ٪	٢٥ ٨٣,٣٣	٥ ١٦,٦٦	- -	٣٥,٠- دالة احصائية			
هل يتم مراعاة طبيعة الدارس (ميوله - احتياجاته - استعداداته - قدراته) عند بناء البرامج الدراسية بالأكاديمية ؟	ك ٪	٩ ٣٠,٠-	١٣ ٤٣,٣٣	٨ ٢٦,٦٦	١,٤ دالة احصائية			
هل عدد الساعات المعتمدة للأدوات الدراسية الأساسية (من ٨٠-٣٢٦ ساعة) تكفي لاعداد وتأصيل القادة في المجال الرياضي ؟	ك ٪	٥ ١٦,٦٦	٨ ٢٦,٦٦	١٧ ٥٦,٦٦	٧,٨ دالة احصائية			
هل عدد الساعات المعتمدة للدورات الدراسية المتقدمة (من ٨٠-١٢٠ ساعة) تكفي لسقل وتدريب القادة الحاليين في المجال الرياضي ؟	ك ٪	٤ ١٣,٣٣	١١ ٣٦,٦٦	١٥ ٥٠,٠-	٦,٢ دالة احصائية			
هل يتم تكليف عضو هيئة التدريس بتدريس منهج معتمد (محدد الاهداف والمحتوي التعليمي والترابط) في المادة الدراسية التي يقوم بتدريسها ؟	ك ٪	٤ ١٣,٣٣	٧ ١٣,٣٣	١٩ ٦٣,٣٣	١٢,٦ دالة احصائية			
هل تؤيدون قيام المعيدون والمدرسون المساعدون بالتدريس في الأكاديمية ؟	ك ٪	٤ ١٣,٣٣	٥ ١٦,٦٦	٢١ ٧٠,٠-	١٨,٦ دالة احصائية			
هل الأساليب المتبعة حاليا في تقويم الدارسين بالأكاديمية تعطينا صورة صادقة وموضوعية عن مستواهم الحقيقي ؟	ك ٪	- -	١١ ٣٦,٦٦	١٩ ٦٣,٣٣	١٨,٢ دالة احصائية			

قيمة كا^٢ الجدولية عند ٠.٥ = ٥,٩٩١

ويتضح من الجدول رقم (١٦) الآتى :

- أن (٨٣,٣٣٪) من أعضاء هيئة التدريس قد أجابوا بأن البرامج الدراسية التى تقدمها الأكاديمية تتناسب مع احتياجات المجال الرياضى فى الوقت الراهن ، وكانت قيمة كا^٢ دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (٠,٠١) .

- أن (٤٣,٣٣٪) من أعضاء هيئة التدريس قد أجابوا بأنه الى حد ما يتم مراعاة طبيعة الدارس (ميوه - احتياجاته - استعداداته - قدراته) عند بناء البرامج الدراسية بالأكاديمية ، وكانت قيمة كا^٢ غير دالة احصائيا .

- أن (٥٦,٦٦٪) من أعضاء هيئة التدريس قد أجابوا بأن عدد الساعات المعتمدة للدورات الدراسية الأساسية (من ٨٠ - ٣٢٦ ساعة) لاتكفى لاعداد وتأهيل القادة فى المجال الرياضى ، وكانت قيمة كا^٢ دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) .

- أن (-, ٥٠٪) من أعضاء هيئة التدريس قد أجابوا بأن عدد الساعات المعتمدة للدورات الدراسية المتقدمة (من ٨٠ - ١٢٠ ساعة) لاتكفى لصقل وتدريب القادة فى المجال الرياضى ، وكانت قيمة كا^٢ دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) .

- أن (٦٣,٣٣٪) من أعضاء هيئة التدريس قد أجابوا بأنهم لا يكلفون بتدريس أية مناهج معتمدة (محددة الأهداف والمحتوى العلمى والترابط) فى المواد الدراسية التى يقومون بتدريسها فى الأكاديمية ، وكانت قيمة كا^٢ دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (٠,٠١) .

- أن (-, ٢٠٪) من أعضاء هيئة التدريس قد أجابوا بأنهم لا يؤيدون قيام كل من المعيدى والمدرسون المساعدون بالتدريس فى الأكاديمية ، وكانت قيمة كا^٢ دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (٠,٠١) .

أن (٦٣,٣٣ ٪) من أعضاء هيئة التدريس قد أجابوا بأن الأساليب المتبعة حاليا في تقويم الدارسين بالأكاديمية لاتعطينا مؤشرا صادقا وموضوعيا عن مستواهم الحقيقى وكانت قيمة χ^2 دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (٠,٠١) .

قيم كا^٢ لدراسة الفروق بين تكرارات إستجابات
القائمين بالتدريس حول التوجيه ن = ٣٠

البيان	التكرارات	نعم	إلبي حد ما	لا	قيمة كا ^٢	
					المحسوبة	الجدولية عند ٠.٥
اولا : القيادة : هل ترون أنه من الأفضل أن يكون للأكاديمية مديرا متفرغا	ك	٢٧	٠٣	-	٤٣,٨	دالة احصائيا
	%	٩٠, -	١٠, -	-		
هل ترون أنه من الأفضل ان يكون للأكاديمية جهازا اداريا منفردا ؟	ك	٢٩	١	-	٥٤,٢	دالة احصائيا
	%	٩٦,٦٦	٣,٣٣	-		
ثانيا : الدافعية : هل ترون أن الدافع الحقيقي من التحاق الغالبية العظمي من الدارسين بدراسات الأكاديمية هو تنمية قدراتهم والاستزادة بالمعارف والخبرات الحديثة في مجالات تخصصهم ؟	ك	٤	٩	١٧	٨,٦	دالة احصائيا
	%	١٣,٣٣	٣٠, -	٥٦,٦٦		
هل ترون أن الدافع الحقيقي من التحاق الغالبية العظمي من الدارسين بدراسات الأكاديمية هو مجرد الحصول على الشهادات التي تمنحها الأكاديمية للخريجين ؟	ك	٢٢	٨	-	٢٤,٨	دالة احصائيا
	%	٧٣,٣٣	٢٦,٦٦	-		
هل نظام الاجور والمكافآت الحالي الخاص بأصفاء هيئة التدريس في الأكاديمية مناسب ؟	ك	١٩	١١	-	١٨,٢	دالة احصائيا
	%	٦٣,٣٣	٣٦,٦٦	-		
هل ترون أنه من الأفضل وضع نظام حوافز (مادية - معنوية) للدارسين بالأكاديمية ؟	ك	٣٠	-	-	٦٠, -	دالة احصائيا
	%	١٠٠, -	-	-		
ثالثا : الاتصال : هل تسعى الادارة الحالية الي التعرف علي آراء ومشكلات أعضاء هيئة التدريس المتعلقة بنظام التدريس في الأكاديمية ؟	ك	-	٧	٢٣	٢٧,٨	دالة احصائيا
	%	-	٢٣,٣٣	٧٦,٦٦		
هل يتم اتباع المنهج العلمي (تصميم استبيان - كتابة تقارير - غيرها) في التعرف علي آراء ومشكلات أعضاء هيئة التدريس في الأكاديمية ؟	ك	-	-	٣٠	٦٠, -	دالة احصائيا
	%	-	-	١٠٠, -		
هل يمكن لكليات التربية الرياضية أن تقوم بعمليات اعداد وصقل القادة في المجال الرياضي ؟	ك	٣٠	-	-	٦٠, -	دالة احصائيا
	%	١٠٠, -	-	-		

قيمة كا^٢ الجدولية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) = (٥,٩٩١)

ويتضح من الجدول رقم (١٧) الآتي :

- أن (- , ٩٠) من أعضاء هيئة التدريس قد أجابوا بأنه من الأفضل أن يكون للأكاديمية مديرا متفرغا وكانت قيمة كا^٢ دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (٠ , ٠١) .
- أن (٩٦ , ٦٦ %) من أعضاء هيئة التدريس قد أجابوا بأنه من الأفضل أن يكون للأكاديمية جهازا إداريا متفرغا ، وكانت قيمة كا^٢ دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (٠ , ٠١) .
- أن (٥٦ , ٦٦ %) من أعضاء هيئة التدريس قد أجابوا بأنهم يرون أن الدافع الحقيقي من التحاق الغالبية العظمى من الدارسين بدراسات الأكاديمية ليس تنمية قدراتهم والاستزادة بالمعارف والخبرات الحديثة في مجال تخصصاتهم ، وكانت قيمة كا^٢ دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (٠ , ٠٥) .
- أن (٧٣ , ٣٣ %) من أعضاء هيئة التدريس قد أجابوا بأن الدافع الحقيقي من التحاق الغالبية العظمى من الدارسين بدراسات الأكاديمية هو مجرد الحصول على الشهادة التي تمنح للخريجين ، وكانت قيمة كا^٢ دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (٠ , ٠١) .
- أن (٦٣ , ٣٣ %) من أعضاء هيئة التدريس قد أجابوا بأن نظام الأجور والمكافآت الحالي الخاص بأعضاء هيئة التدريس في الأكاديمية مناسب ، وكانت قيمة كا^٢ دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (٠ , ٠١) .
- أن (- , ١٠٠ %) من أعضاء هيئة التدريس قد أجابوا بأنه من الأفضل وضع نظام حوافز (مادية - معنوية) للدارسين بالأكاديمية ، وكانت قيمة كا^٢ دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (٠ , ٠١) .
- أن (٧٦ , ٦٦ %) من أعضاء هيئة التدريس قد أجابوا بأن الإدارة الحالية لاتسعى الى التعرف على آرائهم ومشكلاتهم حول كل مايتصل بنظام التدريس في الأكاديمية وكانت قيمة كا^٢ دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (٠ , ٠١) .

- أن (- , ١٠٠ ٪) من أعضاء هيئة التدريس قد أجابوا أنه بالتالي لا يتم اتباع المنهج العلمي في التعرف على آرائهم ومشكلاتهم المتصلة بنظام التدريس فسي الأكاديمية وكانت قيمة كا^٢ دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (٠ , ٠١) .

- أن (- , ١٠٠ ٪) من أعضاء هيئة التدريس قد أجابوا بأنه يمكن للكلية التربية الرياضية أن تقوم بعمليات اعداد وصل الفادة في المجال الرياضي ، وكانت قيمة كا^٢ دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (٠ , ٠١) .

٣/١/٤ عرض النتائج الخاصة بالدارسين في الأكاديمية :

قيم كـ٢ لدراسة الفروق بين تكرارات إستجابات
الدارسين حول التخطيط بالأكاديمية ن = ٣٠

البيان	التكرارات النسبة المئوية	نعم	إلى حد ما	لا	قيمة كـ٢	
					المحسوبة	الجدولية عند ٠.٥
هل تضم الأكاديمية هيئة تدريس لها من الكفاءة والخبرة والتدريب ما يؤهلها لاعداد وصل القادة في المجال الرياضي ؟	ك ٪	١٧ ٥٦,٦٦	٩ ٣٠, -	٤ ١٣,٣٣	٨,٦	دالة احصائية
هل المقر الحلي للأكاديمية (هيئة استاذ القاهرة) مناسب ؟	ك ٪	٩ ٣٠, -	١٦ ٥٣,٣٣	٥ ١٦,٦٦	٦,٢	دالة احصائية
هل ترون أنه من الأفضل أن تستقل الأكاديمية في مقر خاص بها ؟	ك ٪	٣٠ ١٠٠, -	-	-	٦٠, -	دالة احصائية
هل رسوم الالتحاق بدراسات الأكاديمية منخفضة ؟	ك ٪	٩ ٣٠, -	١٥ ٥٠, -	٦ ٢٠, -	٤,٢	غير دالة احصائية
هل رسوم الالتحاق بدراسات الأكاديمية مناسبة ؟	ك ٪	٩ ٣٠, -	١٧ ٥٦,٦٦	٤ ١٣,٣٣	٨,٦	دالة احصائية
هل رسوم الالتحاق بدراسات الأكاديمية مرتفعة ؟	ك ٪	-	٣ ١٠, -	٢٧ ٩٠, -	٤٣,٨	دالة احصائية
هل ما يتم توفيره من أجهزة وأدوات التدريب الرياضي (القانونية والمساعدة) بالأكاديمية يكفي لاعدادك الاعداد المطلوب ؟	ك ٪	٤ ١٣,٣٣	٧ ٢٣,٣٣	١٩ ٦٣,٣٣	١٢,٦	دالة احصائية
هل الوسائل التعليمية (السمعية والبصرية) التي تستخدمها الأكاديمية في عمليات اعدادك مناسبة ؟	ك ٪	٥ ١٦,٦٦	٨ ٢٦,٦٦	١٧ ٥٦,٦٦	٧,٨	دالة احصائية
هل تستخدم الأكاديمية تكنولوجيا التدريب والتعليم الحديث في عمليات اعداد وصل القادة الرياضيين ؟	ك ٪	٣ ١٠, -	١٣ ٤٣,٣٣	١٤ ٤٦,٦٦	٧,٤	دالة احصائية
هل توجد مكتبة بالأكاديمية ؟	ك ٪	-	-	٣٠ ١٠٠, -	٦٠, -	دالة احصائية
هل يتم توفير الكتب والمراجع العلمية الخاصة بالمواد الدراسية المختلفة التي تدرس فيها بالأكاديمية ؟	ك ٪	-	-	١٧ ٥٦,٦٦	١٥,٨	دالة احصائية
هل تتوفر الشروط الفنية والصحية الخاصة بالاضاءة والتهوية داخل حجرات الدراسة بالأكاديمية ؟	ك ٪	٥ ١٦,٦٦	٩ ٢٠, -	١٩ ٦٣,٣٣	١٢,٢	دالة احصائية
هل تتوفر الشروط الفنية والصحية الخاصة بالاضاءة والتهوية والنظافة داخل اكن المبيت والاقامة بالأكاديمية	ك ٪	٣ ١٠, -	٩ ٣٠, -	١٨ ٦٠, -	١١,٤	دالة احصائية
هل عدد الساعات الدراسية المعتمدة للدورات الدراسية الاساسية (من ٨٠-٣٢٦ ساعة) تكفي لاعداد وتأهيل القادة في المجال الرياضي ؟	ك ٪	-	-	١٧ ٥٦,٦٦	١٥,٨	دالة احصائية
هل عدد الساعات الدراسية المعتمدة للدورات الدراسية المتقدمة (من ٨٠-١٢٠ ساعة) تكفي لصقل وتدريب القادة في المجال الرياضي ؟	ك ٪	٣ ١٠, -	١٨ ٦٠, -	٩ ٣٠, -	١١,٤	دالة احصائية
هل هناك التزام من أعضاء هيئة التدريس في الأكاديمية بتدريس عدد الساعات المعتمدة ؟	ك ٪	٥ ١٦,٦٦	١٩ ٦٣,٣٣	٦ ٢٠, -	١٢,٢	دالة احصائية
هل الأساليب المتبعة حاليا في تقديم الدارسين بالأكاديمية تعطينا صورة صادقة وموضوعية عن مستواهم الحقيقي ؟	ك ٪	-	٧ ٢٣,٣٣	٢٣ ٧٦,٦٦	٢٧,٨	دالة احصائية

ويتضح من الجدول رقم (١٨) الآتى :

- أن (٥٦,٦٦ %) من الدارسين قد أجابوا بأن الأكاديمية تضم هيئة تدريس لها من الكفاءة والخبرة والتدريب ما يؤهلها لاعداد وصقل القادة فى المجال الرياضى ، وكانت قيمة كا^٢ دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) .
- أن (٥٣,٣٣ %) من الدارسين قد أجابوا بأن المقر الحالى للأكاديمية (هيئة استاد القاهرة) الى حد ما مناسب ، وكانت قيمة كا^٢ دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) .
- أن (-, ١٠٠) من الدارسين قد أجابوا بأنهم يفضلون أن تستقل الأكاديمية فى مقر خاص بها ، وكانت قيمة كا^٢ دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (٠,٠١) .
- أن (-, ٥٠) من الدارسين قد أجابوا بأن رسوم الالتحاق بدراسات الأكاديمية الى حد ما منخفضة ، وكانت قيمة كا^٢ دالة احصائيا . .
- أن (٥٦,٦٦ %) من الدارسين قد أجابوا بأن رسوم الالتحاق بدراسات الأكاديمية الى حد ما مناسبة ، وكانت قيمة كا^٢ دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) .
- أن (-, ٩٠) من الدارسين قد أجابوا بأن رسوم الالتحاق بدراسات الأكاديمية غير مرتفعة ، وكانت قيمة كا^٢ دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (٠,٠١) .
- أن (٥٦,٦٦ %) من الدارسين قد آجابوا بأن ما يتم توفيره من أجهزة وأدوات التدريب الرياضى (القانونية والمساعدة) لايكفى لاعدادهم الاعداد المطلوب وكانت قيمة كا^٢ دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (٠,٠١) .
- أن (٥٦,٦٦ %) من الدارسين قد أجابوا بأن الوسائل التعليمية (السمعية والبصرية) التى تستعين بها الأكاديمية فى اعداد الدارسين غير مناسبة ، وكانت قيمة كا^٢ دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) .

- أن (٤٦,٦٦٪) من الدارسين قد أجابوا بأن الأكاديمية لا تستخدم تكنولوجيا التدريب والتعليم الحديثة في عمليات اعداد وصقل القادة الرياضيين ، وكانت قيمة كا^٢ دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) .

- أن (-, ١٠٠٪) من الدارسين قد أجابوا بأنه لا توجد مكتبة بالأكاديمية ، وكانت قيمة كا^٢ دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (٠,٠١) .

- أن (٥٦,٦٦٪) من الدارسين قد أجابوا بأنه لا يتم توفير الكتب والمراجع العلمية الخاصة بالمواد الدراسية المختلفة التي يدرسونها بالأكاديمية ، وكانت قيمة كا^٢ دالة عند مستوى الدلالة (٠,٠١) .

- أن (-, ٥٠٪) من الدارسين قد أجابوا بأنه لا تتوافر الشروط الفنية والصحية الخاصة بالاضاءة والتهوية داخل حجرات الدراسة بالأكاديمية ، وكانت قيمة كا^٢ دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (٠,٠١) .

- أن (-, ٦٠٪) من الدارسين قد أجابوا بأنه لا تتوافر الشروط الفنية والصحية الخاصة بالاضاءة والتهوية والنظافة داخل أماكن المبيت والاقامة في الأكاديمية ، وكانت قيمة كا^٢ سدالة احصائيا عند مستوى الدلالة (٠,٠١) .

- أن (٥٦,٦٦٪) من الدارسين قد أجابوا بأن عدد الساعات الدراسية المعتمدة للدورات الدراسية الأساسية (من ٨٠ - ٣٢٦ ساعة) لا تكفي لاعداد وتأصيل القادة في المجال الرياضي ، وكانت قيمة كا^٢ دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (٠,٠١) .

- أن (-, ٦٠٪) من الدارسين قد أجابوا بأن عدد الساعات الدراسية المعتمدة للدورات الدراسية المتقدمة (من ٨٠ - ١٢٠ ساعة) الى حد ما تكفي لصقل وتدريب القادة في المجال الرياضي ، وكانت قيمة كا^٢ دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (٠,٠١) .

قيم كفاً لدراسة الفروق بين تكرارات إستجابات
الدارسين حول التوجيه ن = ٣٠

قيمة كفاً		لا	إلى حد ما	نعم	التكرارات النسبة النسبة المئوية	البيان
الجدولية عند ٠.٥	المحسوبة					
دالة احصائية	٧,٤	٦	٧	١٧	ك	هل الدافع الحقيقي من التحاق الغالبية العظمى من الدارسين بدراسات الاكاديمية هو تنمية قدراتهم والاستزادة بالمعارف والخبرات الحديثة في مجالات تخصصاتهم ؟
		٢٠, -	٢٣, ٣٣	٥٦, ٦٦	%	
دالة احصائية	٣٥, -	-	٥	٢٥	ك	هل الدافع الحقيقي من التحاق الغالبية العظمى من الدارسين بدراسات الاكاديمية هو مجرد الحصول على الشهادة التي تمنحها الاكاديمية للخريجين ؟
		-	١٦, ٦٦	٨٣, ٣٣	%	
دالة احصائية	١٢, ٦	١٩	٤	٢٣, ٣٣	ك	هل كنت ستنضم للدراسة ببرامج الاكاديمية حتي اذا علمت انها لا تمنح شهادات الخريجين ؟
		٦٣, ٣٣	١٢, ٣٣	-	%	
دالة احصائية	٦٠, -	٣٠, -	-	-	ك	هل تقوم الاكاديمية اية حوافز (مادية - معنوية) للمتفوقين دراسيا خلاف شهادة التخرج ؟
		١٠٠, -	-	-	%	
دالة احصائية	٦٠, -	٣٠, -	-	-	ك	هل يتم توفير اية رعاية طبية من علاج او اسعافات للدارسين بالاكاديمية ؟
		١٠٠, -	-	-	%	
دالة احصائية	٦٠, -	٣٠, -	-	-	ك	هل يتم ترقيع اي كشف طبي دوري علي جميع الدارسين بالاكاديمية ؟
		١٠٠, -	-	-	%	
دالة احصائية	٣٩, ٢	٢٤, -	٦	٢	ك	هل ما يتم توفيره من تغذية يتناسب مع حجم ما يبذله الدارس من التخصصات العملية من مجهود ؟
		٨٠, -	٢٠, -	٢	%	
دالة احصائية	١١, ٤	١١	١٧	٦, ٦٦	ك	هل ما يتم توفيره من تغذية يتناسب مع حجم ما يبذله الدارس في التخصصات النظرية من مجهود ؟
		٣٦, ٦٦	٥٦, ٦٦	-	%	
دالة احصائية	١٨, ٢	١٩	١١	-	ك	هل اماكن المبيت والاقامة التي توفرها الاكاديمية للدارسين مناسبة ؟
		٦٣, ٣٣	٣٦, ٦٦	-	%	
دالة احصائية	٦, ٢	١١	١٥	٤	ك	هل يتم توفير عوامل الامن والسلامة للدارسين في الاكاديمية ؟
		٣٦, ٦٦	٥٠, -	١٣, ٣٣	%	
دالة احصائية	٦, ٢	٥	١٦	٩	ك	هل يمر الدارس بوقت فراغ كبير اثناء فترة دراسته بالاكاديمية ؟
		١٦, ٦٦	٥٣, ٣٣	٣٠, -	%	
دالة احصائية	٦٠, -	٣٠	-	-	ك	هل يتم تنظيم اية برامج ترويحية لشغل اوقات الفراغ التي قد يمر بها الدارسين اثناء فترة دراستهم بالاكاديمية ؟
		١٠٠, -	-	٤	%	
دالة احصائية	٧, ٢	٩٦	١٠	١٣, ٣٣	ك	هل تعلن الاكاديمية عن البرامج الدراسية وعن الانشطة التي تنوي تقديمها بصورة واضحة وفي التوقيت المناسب ؟
		٥٣, ٣٣	٣٣, ٣٣	-	%	
دالة احصائية	١٨, ٢	١٩	١١	-	ك	هل تسعى الادارة الحالية الي التعرف علي آراء ومشكلات الدارسين المتعلقة بنظام الدراسة في الاكاديمية ؟
		٦٣, ٣٣	٣٦, ٦٦	-	%	
دالة احصائية	٦٠, -	٣٠	-	-	ك	هل يتم اتباع المنهج العلمي (توزيع استبيان - عمل مقابلات شخصية - كتابة تقارير - غيرها) في التعرف علي آراء ومشكلات الدارسين المتعلقة بنظام الدراسة في الاكاديمية ؟
		١٠٠, -	-	-	%	
دالة احصائية	٦٠, -	٣٠	-	-	ك	هل تعمل الادارة الحالية علي ربط الدارسين بالاكاديمية بعد تخرجهم فيها ؟
		١٠٠, -	-	-	%	

ويتضح من الجدول رقم (١٩) الآتى :

- أن (٥٦,٦٦٪) من الدارسين قد أجابوا بأن الدافع الحقيقى من التحاق الغالبية العظمى من الدارسين بدراسات الأكاديمية هو تنمية قدراتهم والاستزادة بالمعارف والخبرات الحديثة فى مجالات تخصصاتهم ، وكانت قيمة كا^٢ دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) .

- أن (٨٣,٣٣٪) من الدارسين قد أجابوا بأن الدافع الحقيقى من التحاق الغالبية العظمى من الدارسين بدراسات الأكاديمية هو مجرد الحصول على الشهادات التى تمنح للخريجين ، وكانت قيمة كا^٢ احصائيا عند مستوى الدلالة (٠,٠١) .

- أن (٦٣,٣٣٪) من الدارسين قد أجابوا بأنهم كانوا سوف لاينضمون للدراسة بدراسات الأكاديمية اذا كانت لاتمنح أية شهادات للمتخرجين فيها ، وكانت قيمة كا^٢ دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (٠,٠١) .

- أن (-,١٠٠٪) من الدارسين قد أجابوا بأن الأكاديمية لاتقدم أية حوافز (مادية - معنوية) للمتفوقين دراسيا خلاف شهادة التخرج ، وكانت قيمة كا^٢ دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (٠,٠١) .

- أن (-,١٠٠٪) من الدارسين قد أجابوا بأنه لا يتم توفير أية رعاية طبية من علاج أو اسعافات لهم أثناء انتظام الدراسة بالأكاديمية ، وكانت قيمة كا^٢ دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (٠,٠١) .

- أن (-,١٠٠٪) من الدارسين قد أجابوا بأنه لا يتم توقيع أى كشف طبى دورى عليهم أثناء دراستهم بالأكاديمية ، وكانت قيمة كا^٢ دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (٠,٠١) .

- أن (- , ٨٠ %) من الدارسين قد أجابوا بأن ما يتم توفيره من تغذية لا يتناسب مع حجم ما يبذل في التخصصات العملية من مجهود ، وكانت قيمة كاي^٢ دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (٠ , ٠١) .

- أن (٥٦ , ٦٦ %) من الدارسين قد أجابوا بأن ما يتم توفيره من تغذية الى حد ما يتناسب مع حجم ما يبذل في التخصصات النظرية من مجهود ، وكانت قيمة كاي^٢ دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (٠ , ٠١) .

- أن (٦٣ , ٣٣ %) من الدارسين قد أجابوا بأن أماكن المبيت والافتاة التي توفرها الأكاديمية غير مناسبة ، وكانت قيمة كاي^٢ دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (٠ , ٠١) .

- أن (٥٠ , ٠ %) من الدارسين قد أجابوا بأنه الى حد ما يتم توفير عوامل الأمن والسلامة للدارسين في الأكاديمية ، وكانت قيمة كاي^٢ دالة احصائيا عند مستوى (٠ , ٠٥) .

- أن (٥٣ , ٣٣ %) من الدارسين قد أجابوا بأنهم يمرون الى حد ما بوقت فراغ كبير أثناء وجودهم للدراسة بالأكاديمية ، وكانت قيمة كاي^٢ دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (٠ , ٠٥) .

- أن (- , ١٠٠ %) من الدارسين قد أجابوا بأنه لا يتم تنظيم أية برامج ترويحية لشغل أوقات فراغ الدارسين بالأكاديمية ، وكانت قيمة كاي^٢ دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (٠ , ٠١) .

- أن (٥٣ , ٣٣ %) من الدارسين قد أجابوا بأن الأكاديمية تعلن عن الدورات الدراسية والأنشطة التي تقدمها وعن مواعيد تنفيذها لجميع فئات المستفيدين بصورة واضحة وتوقيت ملائم ، وكانت قيمة كاي^٢ دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (٠ , ٠٥) .

- أن (٦٣ - ٣٣ %) من الدارسين قد أجابوا بأن الادارة الحالية لاتسعى الى التعرف على آراء ومشكلات الدارسين حول كل ما يتصل بنظام الدراسة في الأكاديمية

وكانت قيمة كا^٢ دالة احصائيا عند مستوى الدلالة
٠ (٠,٠١)

- أن (-,١٠٠٪) من الدارسين قد أجابوا بأنه لا يتم اتباع المنهج العلمى (توزيع
استبيان - عمل مقابلات شخصية - كتابة تقارير - غيرها) فى التعرف على آراء ومشكلات
الدارسين حول كل مايتصل بنظام الدراسة فى الأكاديمية ، وكانت قيمة كا^٢ دالة
احصائيا عند مستوى الدلالة (٠,٠١) .

- أن (-,١٠٠٪) من الدارسين قد أجابوا بأن الادارة الحالية لاتعمل على ربط
الدارسين بالأكاديمية بعد تخرجهم فيها وكانت قيمة كا^٢ دالة احصائيا عند
مستوى الدلالة (٠,٠١) .

٢/٤ مناقشة النتائج :

فى ضوء النتائج التى تم التوصل اليها عن طريق تحليل البيانات احصائيا ، سيقوم الباحث بمناقشتها وتفسيرها فى ضوء الأهداف الخاصة بالبحث للتحقق منها .

أولا : التخطيط :

الأهداف والسياسات :

بدراسة الجدول رقم (٥) الخاص بأهداف الأكاديمية ، والجدول رقم (٦) الخاص بسياسة الأكاديمية فى تحقيق هذه الأهداف اتضح الآتى :

- اتفاق آراء العاملين فى الأكاديمية بنسبة (٨٣,٣٣٪) على أن الهدف الأول "اعداد وتأهيل المدربين والاداريين والحكام ، وفق احتياجات الأندية والاتحادات والهيئات الرياضية الأخرى" يتم تحقيقه .

وفىما يتعلق بالسياسات الموضوعة لتحقيق هذا الهدف اتضح الآتى :

- اتفاق آراء العاملين فى الأكاديمية بنسبة (٩٠٪) على أن السياسة الأولى "حصر احتياجات الأندية والاتحادات والهيئات الرياضية المختلفة من القادة الرياضيين لتلبيتها" لا يتم تحقيقها .

- اتفاق آراء العاملين فى الأكاديمية نسبته (١٠٠٪) على أن السياسة الثانية "اعداد وتنفيذ برامج دراسية متخصصة لاعداد وصقل القادة فى المجال الرياضى" يتم تحقيقها .

- ومن ذلك يتضح أن الأكاديمية تقوم بتحقيق الهدف الأول فى اعداد وتأهيل القادة الرياضيين ، من خلال ما تقدمه من دورات دراسية أساسية فى ذلك . ويرى الباحث أنه لتحقيق هذا الهدف لابد من التعرف على احتياجات الأندية والاتحادات والهيئات الرياضية المختلفة من القادة الرياضيين معرفة جيدة ، وذلك من أجل وضع خطة دقيقة وموضوعية لتقابل هذه الاحتياجات ، ويرى الباحث أنه نتيجة عدم قيام الأكاديمية بمعرفة وحصر هذه الاحتياجات ، يمكن القول بأن خطة الأكاديمية

فى اعداد وتأهيل القادة الرياضيين تعد نوعا من أنواع التنبؤ العشوائى غير المستند الى الحقائق الموضوعية . الأمر الذى قد يجعل الخطة تنجح مرة وتفشل مرات .

اتفاق آراء العاملين فى الأكاديمية بنسبة (٧٣,٣٣ ٪) على أن الهدف الثانى الخاص بـ " صقل وتدريب المدربين والاداريين الحاليين بغرض تنمية قدراتهم وتزويدهم بالمعارف والخبرات الحديثة فى مجالات عملهم " يتم تحقيقه .

وفىما يتعلق بالسياسات الموضوعية لتحقيق هذا الهدف اتضح الآتى :

* اتفاق آراء العاملين فى الأكاديمية بنسبة (- , ١٠٠ ٪) على أن السياسة الخاصة بتحقيق هذا الهدف وهى " تنظيم دورات لصقل وتدريب القادة الحاليين فى المجال الرياضى " يتم تحقيقها .

* ومن ذلك يتضح أن الأكاديمية تقوم بتحقيق الهدف الثانى فى صقل وتدريب القادة الرياضيين ، وذلك من خلال تنظيمها للدورات الدراسية المتقدمة والمتخصصة الا أن الباحث يرى أن هذا الهدف لا يتم تحقيقه على النحو المشار اليه ، حيث أنه لتحقيق هذا الهدف لابد من التعرف على أعداد ونوعيات المدربين والاداريين الحاليين معرفة جيدة ، عن طريق القيام بحصر وتجميع البيانات الخاصة بهم ، وتحديد مستوياتهم ، وذلك بالتعاون مع الجهات المختصة ، ومن ثم وضع الخطة المناسبة التى تغطى هذه الاحتياجات ، وذلك وفق جداول زمنية محددة .

* اتفاق آراء العاملين فى الأكاديمية بنسبة (٤٦,٦٦ ٪) على أن الهدف الثالث الخاص بـ " تحديد مستويات ثابتة ومُعترف بها لمهنة التدريب ولمجالات العمل الادارى فى مصر " لا يتم تحقيقه .

* ويرجع الباحث السبب فى ذلك الى أنه لا توجد سياسة واضحة يمكن الاسترشاد بها فى تحقيق هذا الهدف . وذلك على الرغم من أهميته .

* ويقترح الباحث السياسة الآتية فى تحقيق هذا الهدف :

أولاً : تحديد مستويات ثابتة ومتدرجة للعمل فى مهنة التدريب والادارة الرياضية .

وذلك وفق شروط ومتطلبات محددة لكل مستوى من هذه المستويات .

ثانياً : حصر وتجميع البيانات عن المدربين والاداريين العاملين حالياً . بهدف تقييم أوضاعهم وتحديد مستوياتهم المهنية . وذلك بالتعاون مع الجهات المختصة .

ثالثاً : تنظيم برامج دراسية ملائمة لاعداد وتأهيل المدربين والاداريين الجدد ، ولصقل وتدريب المدربين والاداريين الحاليين ، وذلك وفق المستويات التى سيتم تقييمها .

رابعاً : العمل على استصدار قرارات ملزمة من الجهات المختصة بقصر العمل فى مجال التدريب والادارة الرياضية على الذين تتوافر فيهم الشروط المحددة فى هذه الخطة ووفقاً لترخيص معتمد من الأكاديمية والجهة المختصة .

- اتفاق آراء العاملين فى الأكاديمية بنسبة (٥٣,٣٣ ٪) على أن الهدف الرابع الخاص بـ " نشر المعارف العلمية والخبرات العالمية الحديثة فى مجالات التدريب والادارة " يتم تحقيقه .

وفىما يتعلق بالسياسات الموضوعة لتحقيق هذا الهدف ، اتضح الآتى :

- اتفاق آراء العاملين فى الأكاديمية بنسبة (- , ٥٠ ٪) على أن السياسة الأولى الموضوعة لتحقيق الهدف الرابع . والخاصة بـ " تنظيم المؤتمرات ، والندوات ، وحلقات البحث ، حول موضوعات المجالات المختلفة التى تقوم باعداد وصقل القادة الرياضيين فيها " ، لا يتم تحقيقها .

- اتفاق فى آراء العاملين فى الأكاديمية بنسبة (- , ١٠٠ ٪) على أن السياسة الثابتة الموضوعة لتحقيق الهدف الرابع ، والخاصة بـ " تخصيص منح دراسية لمدىريات الشباب والرياضة بالمحافظات للدراسة فى الأكاديمية " لا يتم تحقيقها .

- اتفاق فى آراء العاملين فى الأكاديمية نسبته (- , ١٠٠ ٪) على أن السياسة الثالثة الموضوعة لتحقيق الهدف الرابع . والخاصة بـ " تنظيم بعض الدراسات خارج مقر الأكاديمية وفى بعض المحافظات الأخرى " يتم تحقيقها .

- اتفاق فى آراء العاملين فى الأكاديمية نسبته (- , ١٠٠) على أن السياسة الرابعة الموضوعة لتحقيق الهدف الرابع ، والخاصة بـ " اصدار النشرات والدوريات العلمية المتعلقة بالميادين المختلفة التى تقوم باعداد وصلل القادة الرياضيين فيها " لا يتم تحقيقها .

- ومن ذلك يتضح ، أن الأكاديمية تعتمد فى تحقيق هذا الهدف على الدورات الدراسية التى تقدمها فى اعداد وتأهيل وصلل وتدريب القادة الرياضيين فى التخصصات المختلفة . وعلى تنظيم بعض الندوات الدراسية خارج مقرها - فى بعض المحافظات الأخرى .

- ومما سبق يتضح أن الهدف الرابع بهذه الطريقة لايتفق مع السياسات الموضوعة لتحقيقه .

- ويرى الباحث أن نشر المعارف العلمية والخبرات العالمية الحديثة فى المجالات المختلفة عن طريق مانقدمه الأكاديمية من دورات دراسية يعتبر قاصرا على القادرين على الانضمام الى الدورات الدراسية المختلفة التى تقدمها الأكاديمية ، كما أنه محدود بالمكان والزمان الذى يتواجد فيه الفرد (الدارس) داخل الأكاديمية ، الأمر الذى يجعله بعد تخرجه بعيدا عن التطورات الحادثة فى مجال تخصصه . لذلك يرى الباحث ضرورة تخصيص منح دراسية للمتفوقين والموهبين من القادة الرياضيين ، فى الأكاديمية ، والقيام بتنظيم المؤتمرات والندوات وحلقات البحث حول موضوعات المجالات المختلفة التى تقوم باعداد وصلل القادة الرياضيين فيها . كما ينادى الباحث بضرورة أن تقوم الأكاديمية باستصدار النشرات ، والدوريات العلمية المتعلقة بالميادين المختلفة التى تقوم باعداد وصلل القادة الرياضيين فيها .

- اتفاق آراء العاملين فى الأكاديمية بنسبة (- , ٦٠ ٪) على أن الهدف الخامس الخاص بـ " معاونة الهيئات والمؤسسات الرياضية فى الدول العربية والأفريقية الشقيقة

فى مجال اعداد المدربين والاداريين والحكام بناء على طلبها " يتم تحقيقه .

ولاتوجد سياسة واضحة يمكن اتباعها لتحقيق هذا الهدف .

- ويرى الباحث أنه لتحقيق هذا الهدف ، على الأكاديمية أن تقوم بالاتصال بهذه المؤسسات والهيئات فى الدول العربية والأفريقية وحصر وتحديد احتياجاتهم من القادة الرياضيين ، فى التخصصات المختلفة ، بهدف وضع خطة موضوعية وفق جداول زمنية محددة لتلبية هذه الاحتياجات .

وبدراسة الجدول رقم (١٤) الخاص بسياسة القبول بدراسات الأكاديمية ، اتضح الآتى :

- اتفاق فى آراء أعضاء هيئة التدريس فى الأكاديمية بلغت نسبته (٥٦,٦٦ %) . على أن سياسة القبول بدراسات الأكاديمية الحالية غير مناسبة ، ويرى (٦٣,٣٣ %) منهم (أعضاء هيئة التدريس فى الأكاديمية) أنها تحتاج الى تعديل ، ويرون أنه من الأفضل أن تتضمن شروط القبول بدراسات الأكاديمية ، الشروط التالية :

- * الحصول على مؤهل جامعى (عال) .
- * اختبارات لتحديد مستوى الطالب فى مجال تخصصه .
- * كشف طبي شامل .
- * مقابلة شخصية (كشف هيئة) .

- ويرى الباحث أن عمليات اعداد وصقل القادة فى المجال الرياضى يجب أن تبدأ باختيار (انتقاء) أفضل العناصر المتقدمة للدراسة ببرامج الأكاديمية ، فى التخصصات الرياضية المختلفة ، حيث أن الجهد والوقت والمال المبذولين فى اعداد وصقل القادة الرياضيين اذ لم يجدوا من يستحقهم من العناصر التى تصلح للقيادة فى المجال الرياضى ، فلا أمل فى حدوث أى نهضة رياضية .

- ويشير الباحث هنا الى أن الافراد يختطفون في استعداداتهم وقدراتهم وامكاناتهم ، التي تؤهلهم للوصول الى أعلى مستويات القيادة في مجال التخصص ، لذلك يجب أن تتجه الأكاديمية الى وضع وتحديد مواصفات (معايير) أكثر موضوعية ودقة . والتي يمكن على أساسها اختيار القادة الرياضيين في التخصصات المختلفة بطريقة سليمة طبقا للأسس العلمية ، هذا الاختيار الذي يسهم بصورة فعالة في تحقيق النمو والتفوق المهني في شتى المجالات التي تقوم الأكاديمية باعداد وصقل القادة الرياضيين فيها ، ويرى الباحث أنه لتحقيق الهدف الخاص باعداد وتأهيل ، وصقل وتدريب القادة في المجال الرياضي بأكبر قدر من الكفاءة والفاعلية ، لابد من اتباع الاسلوب العلمى في الانتقاء السليم للأفراد (القادة الرياضيين مستقبلا) .

وذلك بهدف اعدادهم وصقلهم والوصول بهم الى أعلى مستويات القيادة التي تسمح بها استعداداتهم وقدراتهم وامكاناتهم وذلك في المجالات المختلفة التي يتخصص فيها الأفراد " القادة الرياضيين مستقبلا " .

الامكانات المتاحة :

- بدراسة الجداول رقم (٧) ، (١٥) ، (١٨) يتضح الآتى :

أ - الامكانات البشرية :

- اتفقت آراء كل من العاملين وأعضاء هيئة التدريس والدارسين بالأكاديمية بنسبة تراوحت ما بين (٥٦,٦٦ % -- ٧٠ %) على أن الأكاديمية تضم هيئة ادارية لها من الكفاءة والخبرة ما يؤهلوا لتحقيق أهدافها الرئيسية بنجاح .

- كما اتفقت آراء العاملين فى الأكاديمية بنسبة (٥٣,٣٣ %) على أنه الى حد ما يتم اختيار أعضاء هيئة التدريس من بين أعلى مستويات سالتخصص والخبرة فى المجالات المختلفة التي تقوم باعداد وصقل القادة الرياضيين فيها .

- وقد اتفقت آراء العاملين فى الأكاديمية بنسبة (٥٠ % -) وأعضاء هيئة التدريس بنسبة (٥٦,٦٦ %) على أنه لا يوجد اهتمام بعملنيات انتقاء الأفراد (القادة)

من بين أفضل العناصر المتقدمة للالتحاق بدراسات الأكاديمية ، والدليل على ذلك ، اتفاق آراء أعضاء هيئة التدريس في الأكاديمية على أن قدرات واستعدادات وامكانيات الغالبية العظمى من الدارسين لاتسمح بالوصول بهم الى أعلى مستويات التخصص والخبرة في مجالات عملهم المختلفة .

- وفيما يتصل بمدى كفاية العدد الحالى من عمال المرافق والملاعب لتغطية حجم الأعمال والخدمات الموجودة بالأكاديمية ، فقد أجمع (٦٣,٣٣ ٪) من العاملين في الأكاديمية على أنه يكفى .

- ومن استقراء ماسبق يمكن القول بأن الامكانيات البشرية المتاحة حاليا تفى باحتياجات الأكاديمية ، ويرى الباحث ضرورة العمل على وضع معايير أو توصيف محدد لاختيار كل من عضو هيئة التدريس والدارس في الأكاديمية الأمر الذى يؤدى الى كفاءة تحقيق الاهداف الرئيسية للأكاديمية .

ب - الامكانيات المادية :

- اتفقت آراء كل من العاملين وأعضاء هيئة التدريس والدارسين بنسبة تتراوح ما بين (٥٣,٣٣ ٪ - ٥٦,٦٦) على أن المقر الحالى للأكاديمية (هيئة سناد القاهرة) مناسب على اعتبار أنه أكبر منشأة رياضية فى جمهورية مصر العربية ويتوافر فيها جميع الامكانيات المادية من ملاعب وصالات ومرافق وغيرها ، والامكانيات البشرية التى تقوم على ضرورة وصيانة هذه المنشأة الضخمة .

الا أنهم قد أجمعوا فى رأى بنسبة (- ١٠٠ ٪) على أنه من الأفضل أن تستقل الأكاديمية فى مقر خاص بها ، حيث أن هيئة سناد القاهرة لها خططها وبرامجها وجداولها الزمنية التى يمكن أن تتعارض مع مشيلاتها فى الأكاديمية ، الأمر الذى قد يعوق الأكاديمية فى تنفيذها لبرامجها وأنشطتها ، لذلك يرى الباحث أنه من الأهمية بمكان ، استقلال الأكاديمية فى مقر خاص بها .

- وقد اتفقت آراء العاملين فى الأكاديمية بنسبة (٢٣,٣٣ ٪) على أن رسوم الالتحاق بدراسات الأكاديمية تعتبر منخفضة بالنسبة لما يقدم لهم من رعاية

وخدمات ، ويرى الدارسين فى الأكاديمية أنها الى حد ما مناسبة ، ويتفق الباحث فى رأى مع العاملين فى الأكاديمية على أن رسوم الالتحاق بدراسات الأكاديمية منخفضة ، حيث أن رسوم الالتحاق خمسون جنيها ، تتضمن الإقامة والتغذية والخدمات الأخرى لفترات زمنية قد تزيد مدتها فى بعض الدراسات عن الثلاثة أسابيع ، وحيث أن رسوم الالتحاق بدراسات الأكاديمية منخفضة ، فإن مستوى الإقامة والتغذية والخدمات الأخرى التى تقدم للدارسين سيكون منخفضا ، لذلك فقد جاءت استجابات الدارسين على هذا السؤال أنها (رسوم الالتحاق) الى حد ما مناسبة .

- كما اتفقت آراء كل من العاملين وأعضاء هيئة التدريس والدارسين فى الأكاديمية بنسبة تراوحت ما بين (٥٣,٣٣ ٪ - ٥٦,٦٦ ٪) على أن مساعدات التدريب والتعليم المتوفرة حاليا فى الأكاديمية الى حد ما مناسبة .

- ويرى الباحث أنه لا يمكن تنفيذ أى برنامج على نحو مرضي مهما بلغت جودة بناءه وتصحيحه ما لم تتوفر له الامكانيات المناسبة كما ونوعا . وتعد الامكانيات المادية عامة ومساعدات التدريب والتعليم خاصة هى الوسيط الذى من خلاله يمكن اكساب الفرد (الدارس) جميع المعارف والخبرات الخاصة باعدادة أو صفه فى أى من المجالات الرياضية المختلفة . وكلما توافرت مساعدات التدريب والتعليم وقابلت احتياجات كل من أعضاء هيئة التدريس ، والدارسين . كلما أثر ذلك ايجابيا على كفاءة وفاعلية عمليات الاعداد والصفل التى تقوم بها الأكاديمية .

- وقد اتفقت آراء العاملين فى الأكاديمية بنسبة (٥٦,٦٦ ٪) على أن الأكاديمية الى حد ما تستخدم تكنولوجيا التدريب والتعليم الحديثة فى عمليات اعداد وتأهيل وصل وتدريب القادة فى المجال الرياضى .

- بينما اتفقت آراء كل من أعضاء هيئة التدريس والدارسين فى الأكاديمية بنسبة تراوحت ما بين (٤٦,٦٦ ٪ - ٧٠,٠ ٪) على أن هذه التكنولوجيا لا يتم توفيرها فى الأكاديمية

- ويرى الباحث أن " التكنولوجيا هى فن تطبيق واستخدام العلم والمعرفة بهدف زيادة قدرات الانسان على تحقيق أهدافه ، عن طريق اكسابه مجموعة من المعارف ، والخبرات ،

والمهارات المرتبطة بمجال تخصصه .

ويرتبط مفهوم التكنولوجيا بكل من الجانبين التاليين :

١ - مواكبة التطور الآلى .

٢ - مواكبة التقدم المعرفى .

(٣ : ١٩٠) ، (٣٩ : ١)

* - مواكبة التطور الآلى الحادث فى المجال الرياضى :

أى استخدام أحدث الأجهزة ، والأدوات (الآلات) التدريسية والتعليمية فى مجال اعداد وصلل القادة فى المجال الرياضى .

* مواكبة التقدم المعرفى الحادث فى المجال الرياضى :

على الأكاديمية أن تعمل على تطوير واستحداث الأسلوب المتبع حاليا فى عمليات اعداد وصلل القادة فى المجال الرياضى ، والعمل على اكسابهم أحدث المعارف العلمية والخبرات العالمية فى مجالات تخصصاتهم المختلفة ، وذلك عن طريق العمل على تطوير البرامج الدراسية المختلفة وماتحتويه من مناهج دراسية ، بما يحقق مسايرة التقدم العلمى والمعرفى الحالى الحادث فى المجال الرياضى .

- ويؤكد كل من العاملين والدارسين فى الأكاديمية بنسبة تتراوح ما بين (٧٦,٦٦ ٪ - ١٠٠,٠ ٪) على أنه لا تتوافر مكتبة فى الأكاديمية .

- ويرى أعضاء هيئة التدريس فى الأكاديمية بنسبة (١٠٠,٠ ٪) على ضرورة أن توفر الأكاديمية مكتبة للدارسين ويتفق الباحث مع هذا الرأى للأسباب التالية :

- أن الأكاديمية تهدف الى نشر المعارف العلمية والخبرات العالمية الحديثة فى مجالات اعداد وصلل القادة المختلفة .

- كما تهدف الأكاديمية الى تنمية اسلوب العمل بالمراجع والكتب والأبحاث فى مجال التطبيق التخصصى .

- وتهدف الأكاديمية الى رفع المستوى الثقافى للقادة الرياضيين كل فى مجال تخصصه .
- وأنه لتحقيق هذه الأهداف لابد من تنمية القدرة على الاطلاع المستمر لدى الدارسين والاستقلال الذى يتضح فى الاعتماد على النفس ، فى التعليم والبحث ، وتنمية ما يطلق عليه اسم "التعليم الذاتى" لدى جميع الدارسين .
- الأمر الذى يجعل المكتبة هى محور الدراسة فى الأكاديمية لكل من الدارسين وأعضاء هيئة التدريس على السواء ، لاسيما وأن طرق التدريس الحديثة المتبعة فى عمليات اعداد وصلل القادة الرياضيين ، تتطلب ضرورة استخدام الدارسين للمكتبة ، لذلك يرى الباحث ضرورة العمل على توفير مكتبة ، مزودة بأحدث المراجع التى تخدم التخصصات المختلفة التى تقوم باعداد وصلل القادة الرياضيين فيها .
- وقد أجمع (٥٦,٦٦ ٪) من الدارسين فى الأكاديمية على أن الأكاديمية لا توفر الكتب والمراجع العلمية التى تخدم المواد الدراسية المختلفة بطريقة مباشرة .
- تعتبر الكتب والمراجع العلمية من أهم الوسائل التعليمية التى تلعب دورا فعالا ورئيسيا فى عمليات اعداد وصلل القادة فى المجال الرياضى نظرا للاعتبارات التالية :
- توفر الأساس المادى المحسوس للتفكير الادراكى .
- اثارة النشاط العقلى للدارسين .
- تعمل على تثبيت خبرات الدارسين واطالة أثرها .
- توفر خبرات واقعية حقيقية تثير النشاط ذهنى للدارسين .
- تساعد على التفكير المتسق المتسلسل .
- تسهم فى نمو المفاهيم ومن ثم تزويد الدارسين بالمصطلحات الخاصة المتعلقة بمجال التخصص .
- توفر خبرات متنوعة يصعب الحصول عليها بالطرق الأخرى .
- اشباع حبهم (الدارسين) الطبيعى للاطلاع وتحررهم من القيود .

- وقد أجمع الدارسين بنسبة (- ٦٠ ٪) على أن الشروط الفنية والصحية الخاصة بالاضاءة والتهوية داخل أماكن المبيت والاقامة بالأكاديمية غير متوفرة .

- ويرى الباحث أن توافر الشروط الفنية والصحية في أماكن المبيت والاقامة من أهم العوامل التي تؤثر في صحة وسلامة الدارسين ، على اعتبار أنهم يقضون أطول فترة زمنية داخلها . وينعكس هذا التأثير بدرجة كبيرة على صحتهم البدنية والنفسية والعقلية والاجتماعية ، بل وعلى جميع أمور حياتهم ، من آدائهم للنشاط ودرجة بذلهم الجهد وأيضاً مستوى تحصيلهم . ويرى الباحث أن هناك شروط فنية وصحية يجب أن تتوفر في أماكن المبيت والاقامة ، منها :

- التهوية الجيدة ، الاضاءة المناسبة ، والتدفئة الضرورية ، بمعنى أن يكون بالمسكن فتحات تساعد على التهوية ودخول الشمس للاضاءة والتدفئة ، كما يجب ألا تهمل توافر الشروط الصحية في المراض والحمام بحيث يتماشى مع المعايير المقررة في هذا الشأن

- البعد عن الضوضاء ، وتوفير جو مناسب من الهدوء خصوصاً في حجرات النوم ، وأيضاً في حجرات الاستذكار .

- توفير مستلزمات النظافة والراحة للدارسين ، وكل مايدخل السعادة عليهم ، والوقاية من أخطار الحريق والحوادث والكهرباء . . . وغيرها .

(١٤ : ٦٢ - ٦٣) .

- ويرى الباحث أن السبب الحقيقي في أن الشروط الفنية والصحية الخاصة بالاضاءة والتهوية غير متوفرة داخل أماكن المبيت والاقامة بالأكاديمية . هو أن منشآت هيئة ستاد القاهرة لم تخصص لهذا الهدف (اعداد وصلل القادة في المجال الرياضي) .

- وقد اتفقت آراء كل من أعضاء هيئة التدريس والدارسين في الأكاديمية بنسبة تراوحت ما بين (٦٣,٣٣ ٪ - ٧٠,٠ ٪) على أن الشروط الفنية والصحية الخاصة بالاضاءة والتهوية لا تتوفر داخل حجرات الدراسة بالأكاديمية .

- يرى الباحث أن حجرة الدراسة هي أكثر الأماكن استخداماً في الأكاديمية ، كما تعد حجرة الدراسة بالأكاديمية ، كما تعد حجرة الدراسة بالأكاديمية من أهم مدخلات عمليات اعداد وصلل القادة في المجال الرياضي حيث أنه المكان الذي تمارس فيه عمليات التعليم والتعلم والمكان الذي تتفاعل فيه كل مدخلات العملية التعليمية (عضو هيئة التدريس - المناهج - الدارس) من أجل تحقيق أهداف الأكاديمية في مجال اعداد وصلل القادة الرياضيين .

- ويرى الباحث أن السبب الحقيقي من عدم توافر الشروط الفنية والصحية ، الخاصة بالازاءة والتهوية داخل حجرات الدراسة بالأكاديمية ، هو أن منشآت هيئة ستاد القاهرة لم تخصص لهذا الغرض .

البرامج :

وبدراسة الجداول رقم (٨) ، (١٦) ، (١٨) الخاصة بالبرامج والتي تقدمها الأكاديمية في اعداد وصلل القادة في المجال الرياضي اتضح الآتي :

اتفاق آراء أعضاء هيئة التدريس في الأكاديمية بنسبة (٨٣,٣٣ ٪) على أن البرامج التي تقدمها الأكاديمية في اعداد وصلل القادة الرياضيين تتناسب مع احتياجات المجال الرياضي في الوقت الراهن ، وهنا يود الباحث أن يشير الى أن الأكاديمية منذ تاريخ انشائها الى الآن ، وهي تسعى الى تطوير برامجها باستمرار من حيث التنوع في التخصصات التي تنتهجها في اعداد وصلل القادة الرياضيين . فبعد أن كانت برامجها قاصرة على اعداد القادة الرياضيين في مجالات التدريب ، والادارة والتحكم ، أصبحت الآن تتضمن اعداد القادة الرياضيين في مجال الرعاية الصحية والعلاج ، والمجال الأولمبي ، هذا بالإضافة الى المفروض تقديمه من ندوات ومؤتمرات علمية متعلقة بالميادين المختلفة التي تقوم باعداد وصلل القادة الرياضيين فيها . وذلك بغرض مواكبة التطور العلمي الحادث في المجال الرياضي في الوقت الراهن .

- اتفاق آراء أعضاء هيئة التدريس في الأكاديمية بنسبة (٤٣,٣٣ ٪) على أنه الى حد ما يتم مراعاة طبيعة الدارس (موله - احتياجاته - استعداداته - قدراته) عند بناء البرامج الدراسية الموجودة في الأكاديمية .

ويرى الباحث أنه نظرا لعدم تكليف عضو هيئة التدريس بتدريس منهج معين محدد الأهداف ، والمحتوى العلمى ، والترابط فانه يقوم باختيار وتدريس مجموعة من الموضوعات التى تتناسب مع (ميولهم - احتياجاتهم - استعداداتهم - قدراتهم) .

- وقد اتفقت آراء كل من أعضاء هيئة التدريس والدارسين في الأكاديمية بنسبة (٥٦,٦٦ ٪) على أن عدد الساعات المعتمدة للدورات الدراسية الأساسية (من ٨٠ - ٣٢٦ ساعة) لا تكفى لاعداد وتأهيل القادة في المجال الرياضى .

- كما اتفقت آراء أعضاء هيئة التدريس بنسبة (٥٠,٠ ٪) على أن عدد الساعات المعتمدة للدورات الدراسية المتقدمة (من ٨٠ - ١٢٠ ساعة) لا تكفى لصفى وتدريب القادة الحاليين في المجال الرياضى .

- بينما اتفقت آراء الدارسين في الأكاديمية بنسبة (٦٠,٠ ٪) على عدد الساعات الدراسية المعتمدة للدورات الدراسية المتقدمة (من ٨٠ - ١٢٠ ساعة) الى حد ما تكفى لصفى وتدريب القادة في المجال الرياضى . ويرى الباحث أنه في كلتا الحالتين نجد أن عدد الساعات الدراسية المعتمدة لكل من الدورات الدراسية الأساسية والمتقدمة غير كافى لاعداد وتأهيل و صفى وتدريب القادة في المجال الرياضى .

- ويسؤال الدارسين والعاملين في الأكاديمية " هل هناك التزام من أعضاء هيئة التدريس بتدريس عدد الساعات المعتمدة في مادتهم الدراسية " . اتفقت آرائهم بنسبة تراوحت ما بين (٥٦,٦٦ ٪ - ٦٣,٣٣ ٪) على أنهم الى حد ما يلتزمون بتدريس عدد الساعات المعتمدة ، وهذا دليل على أنهم غير ملتزمون بمواعيد التدريس على النحو المفروض ، وذلك يرجعه الباحث لعدم وجود رقابة ومتابعة لأعضاء هيئة التدريس بالأكاديمية . هذا بالإضافة لضعف الأجور التى يحصل عليها عضو هيئة التدريس .

- اتفقت آراء العاملين في الأكاديمية بنسبة (٥٣,٣٣ %) على أنه توجد مناهج دراسية (محددة الأهداف والمحتوى العلمى والترابط) في جميع المواد الدراسية بالأكاديمية .

- كما اتفقت آراء أعضاء هيئة التدريس في الأكاديمية بنسبة (٦٣,٣٣ %) على أنه لا يتم تكليفهم بتدريس أية مناهج معتمدة (محددة الأهداف ، والمحتوى العلمى والترابط) في المواد الدراسية التي يقومون بتدريسها .

ومن خلال قيام الباحث بمسح وثائق وسجلات الأكاديمية اتضح أن مناهج الأكاديمية منذ تاريخ الانشاء ١٨ فبراير عام ١٩٧٨ لم يتم تغييرها الى الآن .
حتى أن هناك بعض المواد الدراسية مثل (الميكانيكا الحيوية) والتي كانت تدرس ضمن برامج الأكاديمية في اعداد وصل المدرسين ، أصبحت الآن غير مدرجة ضمن المواد الدراسية التي تحتويها برامج اعداد وصل المدرسين الرياضيين ، مع العلم بأهمية هذه المادة في اعداد وصل المدرب في المجال الرياضى .

- واتفقت آراء كل من العاملين وأعضاء هيئة التدريس في الأكاديمية بنسبة تراوحت ما بين (٥٣,٣٣ % - ٧٠,٠ %) على أنهم لا يؤيدون قيام كل من المعيدون والمدرسون المساعدون بالتدريس في الأكاديمية .

- ويرى الباحث أن السبب في ذلك قد يرجع الى أن طبيعة اعدادهم وتدريبهم لاتسمح لهم بالقيام بهذه المهمة ، كما أن عضو الخبرة والمهارة في التدريس غير متوافر . الأمر الذى قد يؤدي الى ضعف عمليات اعداد وصل القادة الرياضيين ، التي تقوم بها الأكاديمية .

- وقد اتفقت آراء كل من العاملين وأعضاء هيئة التدريس والدارسين في الأكاديمية بنسبة تراوحت ما بين (٦٣,٣٣ % - ٧٦,٦٦ %) على أن الأساليب المتبعة حاليا في تقويم الدارسين في الأكاديمية لاتعطينا صورة صادقة وموضوعية عن مستواهم الحقيقى .
وقد يرجع السبب الى وجود حالات غش بدرجة كبيرة في الامتحانات النظرية .

ويجب هنا أن نؤكد أن عملية التقويم هي عملية مستمرة وجزء مكمّل لعمليات اعداد وتأهيل وصقل وتدريب القادة في المجال الرياضي . وأن القياس التحصيلي في نهاية كل دورة دراسية يجب ألا تستخدم للنجاح والرسوب فحسب انما يستخدم لتخطيط العمل للعام القادم ، ولتشخيص المعوقات ، حتى يمكن علاجها ، ولعل من أهم أساليب التقويم الصادقة والموضوعية ، هي كتابة التقارير عن مدى تقدم الدارس حتى يمكن الاطلاع عليها من جانب المدرسين والدارسين وإدارة الأكاديمية ، حتى يمكن الاستفادة مستقبلا من المعلومات والبيانات التي يشملها هذا التقرير ، بما يساعد على تشخيص حالة الدارس وبالتالي تحديد نقاط القوة والضعف ، الأمر الذي يوجب توجيه النصح والعمل على علاج نقاط الضعف ، والوصول بالدارس الى أعلى مستوى ممكن تسمح به استعداداته وقدراته وامكانياته في مجال تخصصه .

ثانياً : التنظيم :

وبدراسة الجدول رقم (٩) الخاص بالتنظيم في الأكاديمية فقد اتضح الآتي :

- اتفقت آراء العاملين في الأكاديمية بنسبة (٥٣,٣٣ ٪) على أن الرجل المناسب الى حد ما يوجد في المكان المناسب .

ويرى الباحث أن التنظيم كوظيفة من وظائف المدير تنطوي على تحديد الأنشطة المطلوب انجازها لتحقيق الأهداف ، وتحديد الأفراد الذين سيقومون بتنفيذ هذه الأنشطة بحيث يتم اسناد النشاط المعين الى الشخص الذي تتواءم قدراته ومهاراته ومؤهلاته مع متطلبات هذا النشاط . ومن ثم لابد من وجود مواصفات معينة يجب أن تتوفر في الأشخاص (العاملين) لتحديد بطبيعة النشاط الذي يقوم به .

- اتفقت آراء العاملين في الأكاديمية بنسبة (٦٣,٣٣ ٪) على أنه لا توجد أية خريطة تنظيمية تبين الهيكل التنظيمي الحالي للأكاديمية ، ومن المعروف أن الخرائط التنظيمية تفيد في عملية انشاء وظائف أو مهام جديدة ووضعها في المكان المناسب لها تنظيمياً كما تفيد في ضم المهام أو الواجبات المتشابهة الى بعضها ، وباختصار تفيد الخرائط

التنظيمية فى كل الأمور المتعلقة بأعادة التنظيم والتخطيط الادارى . أن اشتراك الرؤساء المسئولين عن اعداد الخرائط التنظيمية وتوصيف الوظائف يتيح لهم فرصة التفكير موضوعيا فى الترتيبات والأوضاع التنظيمية القائمة . والنظر إليها من وجهة نظر الناقد وتعمق يفيد فى استحداث تحسينات أو تعديلات مفيدة .

هذا وتستخدم الخرائط التنظيمية فى اعداد البرامج التدريبية لتعريف العاملين الجدد بموقعهم فى التنظيم العام للأكاديمية التى التحقوا بها ، ولشرح المهام المختلفة التى تضطلع بها وحدات الأكاديمية .

أما بالنسبة للمدير الجديد فان دراسته للخريطة التنظيمية سوف يساعده فى التعرف على المهام الأساسية للوحدة التى يرأسها ، وعلاقاتها بغيرها من الوحدات وكيفية تقسيم العمل فى الأكاديمية .

كما يكشف تحليل الخرائط التنظيمية عن العلاقات غير السليمة ، والتداخل والازدواج بين المهام المختلفة ، كما تشير الخرائط الى مدى ونوع المساهمة التى تقدمها الوحدات المختلفة فى تحقيق أهداف الأكاديمية هذا بالإضافة الى توضيح نطاق الاشراف ، والمساهمة الفعالة فى التعرف على المشكلات التنظيمية ، كما أنها تساعد على ارساء أسس المسائلة والمحاسبة " الرقابة " ، وتجسيد صورة لأوضاع الأكاديمية .

- كما اتفقت آراء العاملين فى الأكاديمية بنسبة (٧٠ ٪) على أنه لا يوجد دليل للتنظيم فى الأكاديمية .

ومن المعروف أن دليل التنظيم يعد من الوسائل المساعدة للتنظيم وهو عبارة عن كتيب أو دليل يحدد بالتفصيل الوظائف المختلفة ويتضمن أحيانا توصيف الوظائف وهيكل المرتبات والعلاقات ، وبصفة عامة يوضح الدليل التنظيمى النقاط الأساسية التالية :

- الأهداف العامة للأكاديمية .

- سياسات الأكاديمية الأساسية والوظيفية المتعلقة بمختلف أوجه النشاط .

- التقسيمات التنظيمية الرئيسية والفرعية للأكاديمية وأهداف واختصاصات كل تقسيم فيها .
 - الوظائف الموجودة بكل تقسيم تنظيمي رئيسي أو فرعي .
 - وصف كامل لكل وظيفة بالأكاديمية يوضح أبعادها من الواجبات والمسئوليات والشروط الواجب توافرها في شاغلها .
 - حجم القوى العاملة بكل تقسيم تنظيمي وفقا لمعدلات الأداء المقررة .
 - أساليب واجراءات العمل في مختلف التقسيمات التنظيمية بالأكاديمية .
- هذا ويتضح مما سبق أن دليل التنظيم الإداري وسيلة رقابية فعالة يمكن بواسطتها مراقبة تحقيق مختلف الأقسام لأهدافها ، وكذلك التأكد من تحمل كل موظف لمسئوليته الواقعة على عاتقه والتي يتضمنها وصف وظيفته .
- وأكد (- ٥٠ ٪) من العاملين في الأكاديمية أنهم الى حد ما يفهمون حدود عملهم ومسئولياتهم ، وسلطاتهم وعلاقتهم ، وذلك دليل على عدم وضوحها .
 - ويرجع الباحث السبب في ذلك الى عدم وجود خريطة تنظيمية ودليل للتنظيم في الأكاديمية . وأن العاملين يقومون بتنفيذ ما يطلب منهم .
 - وافقت آراء (٥٦,٦٦ ٪) من العاملين في الأكاديمية على أنه لا توجد مستويات موضوعية خاصة باختيار أعضاء هيئة التدريس في الأكاديمية .
 - كما اتفقت آرائهم على أنه لا يوجد أى برنامج خاص بالاختيار أو التعيين (توصيف وظيفي) لشغل الوظائف الادارية الشاغرة بالأكاديمية .
 - ويرى الباحث أن عدم وجود مستويات موضوعية وتوصيف وظيفي لاختيار كل من أعضاء هيئة التدريس والموظفين والعاملين في الأكاديمية ، قد يؤدي الى البعد عن الموضوعية (التحيز) في اختيار العناصر التي تصلح للعمل في الأكاديمية ، الأمر الذي قد يؤدي الى عدم تحقيق الأهداف على النحو المطلوب ، وعدم وجود الرجل المناسب في المكان المناسب .

ثالث : التوجيه :

القيادة : مدير الأكاديمية :

- وبدراسة الجدول رقم (١٠) الخاص باختصاصات مدير الأكاديمية فقد تبين الآتى :
- أن مدير الأكاديمية يقوم مباشرة بجميع اختصاصاته الا نسبة تراوحت مابين (٨٣,٢٢ ٪ - ٩٠,٠ ٪) من العاملين وأعضاء هيئة التدريس فى الأكاديمية يرون أنه من الأفضل أن يكون للأكاديمية مديرا متفرغا .

- كما أن نسبة تراوحت مابين (٨٦,٦٦ ٪ - ٩٦,٦٦ ٪) منهم يرون أنه من الأفضل أن يكون للأكاديمية جهازا اداريا متفرغا .

وما سبق يتضح أن هناك اتفاق واضح على ضرورة وجود مدير متفرغ ، وكذلك جهازا اداريا متفرغا وذلك دليل على أن طبيعة وحجم الأعمال الموجودة فى الأكاديمية تحتاج الى ذلك .

وبود الباحث هنا أن يشير الى أهمية وظائف القيادة :

- ١ - التخطيط : ويقصد به تحديد الأهداف ورسم السياسات وبناء البرامج فى ضوء الاحتمالات المستقبلية ويتطلب ذلك من القائد سعة الأفق وبعد النظر وحسن الاختيار من بين البدائل المحتملة ووضع الخطة التى تكفل تحقيق الأهداف .

- ٢ - التنظيم : وهو الجمع بين مختلف الوسائل المادية والبشرية المتعاونة فى تحقيق الهدف المشترك وترتيبها أحسن ترتيب ممكن ، وتحديد مسئولياتهم وسلطاتهم بصورة دقيقة وتحفيزهم للعمل .

- ٣ - التوجيه : وهو نشاط القائد المستمر والمتعلق بإرشاد المرؤوسين لتنفيذ الأعمال الموكلة اليهم ومتابعة تنفيذها على الوجه المطلوب وتوجيههم نحو العمل الصحيح ومنع السلوك الذى يسيء الى المنظمة .

٤ - التنسيق : بين الوحدات المختلفة وأعضاء التنظيم وتوجيه جميع الأغراض الفردية والجماعية في التنظيم نحو تحقيق أهداف التنظيم بأعلى قدر من الكفاية والفاعلية والعمل بصفة مستمرة على تلافى التناقضات بين الحاجات المختلفة بما يحقق مصالح الجميع كل ذلك في جو من المشاركة التي تتيح للجميع أن يعبروا عن آرائهم وأن يسهموا بجهودهم في تحقيق الأهداف .

٥ - الرقابة : أن يهتم القائد " بالرقابة على تنظيمه وسرعة إيجاد الحلول لما قد يحدث من خلافات ومنازعات والتصدى بحزم لما يحدث من مشاكل قد تعوق تحقيق أهداف التنظيم .

٦ - شئون الموظفين : أن يهتم القائد بكل ما يتصل بتعيين الموظفين الذين يعملون تحت رئاسته ويهتم بتدريبهم سواء أثناء العمل أو ترشيحهم للتدريب في مراكز التدريب المتخصصة وترقيتهم ونقلهم وتأديبهم ... الخ .

٧ - اتخاذ القرارات : أن يهتم القائد باتخاذ القرارات المختلفة سواء كانت قرارات تتعلق بالأهداف أو تنفيذها وبناء استراتيجية التغيير في التنظيم وتهيئة المناخ لقبولها .

٨ - الاتصالات : أن يهتم القائد بإقامة اتصالات متعددة وشاملة لكل من وحدات التنظيم ، فالقيادة الادارية ينبغي أن تهتم بالاتصال من أعلى الى أسفل لنقل البيانات أو المعلومات اللازمة لانجاز العمل والعكس ، وقد يأخذ نظام الاتصال الاتجاه الأفقى ويجب على القائد الادارى أن يقوم بالاتصال مع المنظمات الأخرى المتشابهة أو التي تتصل أهدافها بأهداف منظمته .

٩ - العلاقات العامة : أن يهتم القائد بإقامة علاقات طيبة متبادلة بين منظمته والجمهور بوجه عام وبناء سمعة طيبة والقيام بمعاونة الجماعة التي تعمل تحت رئاسته وتمثيل الجماعة رسمياً والتعبير عنها أمام الغير .

١٠- النشاط العالي : القائد الادارى مسئول أن يؤدي واجباته فى حدود مايسمح له من اعتمادات لذلك يتطلب منه أن يحسن التصرف فى تلك الاعتمادات وأن يحدد بدقة أوجه صرفها .

١١- الشورى : أن يبنى القائد اسلوب ممارسته للقيادة على أساس من المشاركة ، وأن يبتعد عن الاسلوب الاستبدادى ، وسلطة الجزاء بقدر الامكان كما يجب عدم تركيز السلطة فى يده والعمل على تفويض أكبر قدر منها ، وعليه أن يدرك البواعث الانسانية ، ويوجهها وفق قيم التنظيم .

(٢ : ١١٦) (٢٢ : ٣٨٨ - ٣٩٠)

الدافعية والأجور والحوافز :

- ومن دراسة الجداول رقم (١١) ، (١٢) ، (١٩) الخاصة بالدافعية والأجور والحوافز . اتضح الآتى :

- أكدت نسبة تراوحت ما بين (٥٦,٦٦ ٪ - ٦٣,٣٣ ٪) من استجابات أعضاء هيئة التدريس والعاملين فى الأكاديمية أن الدافع الحقيقى من التحاق الغالبية العظمى من الدارسين بدراسات الأكاديمية ليس هو تنمية قدراتهم والاستزادة بالمعارف والخبرات الحديثة فى مجالات عملهم . انما الدافع الحقيقى وراء التحاقهم بدراسات الأكاديمية . هو مجرد الحصول على الشهادة التى تمنحها الاكاديمية للخريجين .

- كما جاءت استجابات (- , ٧٠ ٪ - ٧٣,٣٣ ٪) من العاملين وأعضاء هيئة التدريس فى الأكاديمية ، هو مجرد الحصول على الشهادات التى تمنحها الأكاديمية للخريجين ويسؤال الدارسين عن دوافع الالتحاق بدراسات الأكاديمية جاء الدافع الأول هو الحصول على الشهادات التى تمنحها الأكاديمية للخريجين ، حيث أتفقت آرائهم بنسبة (١٣,٣٣ ٪) على ذلك .

ثم جاء الدافع الثانى من التحاق الغالبية العظمى من الدارسين بدراسات الأكاديمية ، هو تنمية قدراتهم والاستزادة بالمعارف والخبرات الحديثة

فى مجالات تخصصاتهم ، حيث اتفقت آرائهم بنسبة (٥٦,٦٦ ٪) على ذلك .

- ورغبة من الباحث فى أن يتأكد من صدق استجاباتهم على ماسبق ، سألهم السؤال التالى :

هل كنت ستتضم للدراسة بدراسات الأكاديمية حتى اذا علمت أنها لاتضع أية شهادات للخريجين ؟

وكانت الاجابة هى اتفاق فى آراء (٦٣,٣٣ ٪) من دارسى الأكاديمية - وهم أغلبية - على رفضهم التام للانضمام بدراسات الأكاديمية فى حالة عدم منحها شهادات التخرج المعتمدة للخريجين .

- ومن ذلك يتضح أن الدافع الحقيقى من التحاق الغالبية العظمى من الدارسين بدراسات الأكاديمية هو الحصول على الشهادة التى تمنحها الأكاديمية للخريجين ، وقد يكون ذلك بغرض الاشتراك فى نقابة المهن الرياضية ، أو السفر للعمل فى الخارج ، أو زيادة المرتب الذى يحصل عليه من جهة العمل التابع لها ... الخ .

- ويرى الباحث أن السبب الحقيقى فى تشكيل دوافع الأفراد (الدارسين) على هذا النحو قد يرجع لعدم وجود حوافز . حيث أن (الحافز هو ذلك الموقف الخارجى ، الموجود فى البيئة الخارجية " حافز اجتماعى أو معنى أو مادية مثلا " يستجيب له الدافع ، و " الدافع هو القوى الداخلية التى تشير الفرد وتوجهه نحو تحقيق هدف معين ") .

(٢٠٤ : ٢٠)

- ويرى الباحث أنه لاستثارة دوافع الدارسين نحو اتجاه معين مرغوب فيه ، لابد من وضع حوافز مختارة بدقة لاستثارة هذه الدوافع نحو الاتجاه المطلوب . وحيث أن هذه الدوافع مرتبطة بالدارس ، كان على الأكاديمية أن تقوم بتحليل نوعيات الدارسين وتصنيفها ، والتعرف على حاجاتهم ، ونمط استجاباتهم ، والمنافع التى يسعون اليها

والهدف من الالتحاق ببرامج الأكاديمية ، والخدمات التي يتوقعونها من الأكاديمية واستعداداتهم وقدراتهم ، وثقافتهم ، وخبراتهم ، وميولهم واتجاهاتهم ... الخ .

- وفيما يتصل بنظام الأجور والمكافآت الحالي الخاص بالعاملين في الأكاديمية فقد اتفقت آراء (٥٦,٦٦ ٪) منهم على أنها الى حد ما مناسبة ، ولكن ليس بالدرجة الكافية .

- كما اتفقت آراء أعضاء هيئة التدريس في الأكاديمية بنسبة (٦٣,٣٣ ٪) على أن نظام الأجور والمرتبات الحالي لا يتناسب مع ما يبذلونه من مجهود في عمليات اعداد وصلل القادة في المجال الرياضى ، ولا يتناسب على الإطلاق في حالة تنظيم الأكاديمية لبعض الدورات الدراسية خارج مقرها - في بعض المحافظات الأخرى .

- ويرى الباحث أن ذلك قد يؤدي الى عدم التزام أعضاء هيئة التدريس بتدريس عدد الساعات المعتمدة ، وقد يؤدي ذلك أيضا الى عدم فاعليتهم في عمليات اعداد وصلل القادة الرياضيين ، الأمر الذى قد يؤدي الى ضعف مستوى خريجي الأكاديمية ، ويرى الباحث أن السبب الجوهرى في ضعف مستوى أجور ومكافآت العاملين وأعضاء هيئة التدريس في الأكاديمية قد يرجع الى ضعف الميزانية السنوية التى تخصص للأكاديمية ضمن ميزانية اللجنة الأولمبية المصرية .

- وفيما يتصل بنظام الحوافز ، فقد اتفقت آراء العاملين في الأكاديمية بنسبة (- ٨٠ ٪) على أن نظام الحوافز الحالي الخاص بهم الى حد ما مناسب .

- كما أكد (- ١٠٠ ٪) من الدارسين وأعضاء هيئة التدريس في الأكاديمية على أنه لا يوجد أى نظام حوافز (مادية - معنوية) للمتفوقين دراسيا خلاف شهادة التخرج .

ويرى (- ١٠٠ ٪) من أعضاء هيئة التدريس في الأكاديمية بضرورة توفير نظام حوافز (مادية - معنوية) للمتفوقين دراسيا بالأكاديمية . ويتفق الباحث فى الرأى مع أعضاء هيئة التدريس فيما يتصل بضرورة توفير نظام حوافز للمتفوقين دراسيا فى

الأكاديمية . ويرى الباحث أنه بغياب الحوافز تقل رغبة الأفراد على العمل والانجاز والتفوق . كما يرى الباحث أن عدم وجود نظام حوافز قد يرجع الى عدم الوثوق فى دقة وموضوعية ، وصدق الأساليب المتبعة حاليا فى تقويم الدارسين بالأكاديمية .

- وقد اتفقت آراء كل من العاملين والدارسين فى الأكاديمية بنسبة تراوحت ما بين (٧٦,٦٦ ٪ - ١٠٠ ٪) على أنه لا يتم توفير أية رعاية طبية من علاج واسعافات للدارسين أثناء انتظام الدراسة فى الأكاديمية ، الأمر الذى قد يؤدى الى شعور الدارس بالقلق ، والخوف من المرضى أثناء وجودهم بالقسم الداخلى ، وأيضا الخوف من الاصابة أثناء تعليمهم لبعض المهارات أو تدريبهم عليها ، خصوصا فى المحاضرات العملية ، الأمر الذى قد يؤدى الى التعليم الخاطىء لبعض المهارات ، مما يؤثر على كفاءة وفاعلية عمليات اعداد وصلل القادة فى المجال الرياضى ، ويرى الباحث أن وجود طبيب فى الأكاديمية ووجود عيادة مجهزة أمر ضرورى للغاية ، وذلك حيث أنه عند البدء فى عمليات اعداد وتدريب القادة الرياضيين فى التخصصات العملية ، يتطلب الأمر تعليم بعض المهارات كنموذج لكيفية القيام بتعليم المهارات المختلفة . وأن ذلك يجعل من القادة الرياضيين لاعبين ، يمرون بنفس المراحل التى يمر بها المتعلم أثناء تعلمه للمهارة الحركية . وفى مرحلة اكتساب التوافق الأولى للمهارة الحركية ، نجد أن أهم ما يميزها الآتى :

- الزيادة المفرطة فى بذل الجهد مع الارتباط بقللة وجودة النوع .

- سرعة حدوث التعب .

- افتقار المهارة الحركية للدقة المطلوبة .

- تتصف الحركات بكبر حجمها بما يزيد عن القدر المطلوب .

- تميزها بالزيادة فى السرعة وفجائية الحركة .

هذا بالنسبة لتعليم المهارات ، أما بالنسبة لتدريب المهارات أو صقلها وتطويرها فقد يتعرض المتعلم (القائد الى اصابات من نوع آخر تتدرج فى الخطورة تبعا لموقف التدريب .

- اتفقت آراء كل من الدارسين والعاملين فى الأكاديمية بنسبة (١٠٠ ٪) على أنه لا يتم توقيع الكشف الطبى الدورى على الدارسين فى الأكاديمية . ويرى الباحث أنه من الضرورى القيام بعمل كشف طبى دورى شامل على جميع الدارسين فى الأكاديمية بغرض التأكد من سلامة وصحة الدارسين فى الأكاديمية ، ويعتبر الفحص الطبى الدورى من العوامل التى تساعد الأكاديمية فى تحقيقها لأهدافها المتعلقة بأعداد وصل القادة الرياضيين وتوجيههم بما يتفق وامكانياتهم الصحية .

- ويرى الباحث أن الكشف الطبى الدورى يفضل أن يجرى فى بداية كل دراسة ، كأحد شروط الالتحاق بدراسات الأكاديمية . كما يجرى كلما دعت الضرورة الى ذلك حفاظا على صحة الدارسين فى الأكاديمية .

- ويجب أن يتناول هذا الكشف الطبى الفرد من جميع جوانبه البدنية ، والعقلية والنفسية .

- هذا ويمكن للأكاديمية الاستفادة من نتائج تطبيق الكشف الطبى الدورى الشامل على الدارسين فى النواحي التالية :

- تحديد أوجه النشاط والمواد الدراسية التى يتكون منها البرنامج .

- تحديد المحتوى العلمى النظرى والعملى لكل مادة من المواد الدراسية التى يشتمل عليها البرنامج العام .

- تحديد الامكانات البشرية والمادية .

- تحديد الأهداف .

- تحديد طريقة التقويم .

- وقد اتفقت آراء الدارسين فى الأكاديمية بنسبة (٥٦,٦٦ ٪) على أن التغذية الى حد ما مناسبة ، ولكن دارسو التخصصات العملية يرون أنها غير مناسبة بالمقارنة بما يبذلونه من نشاط بدنى فى المحاضرات العملية . ويرى الباحث أن الحصة الغذائية طول فترة اعداد وتدريب الدارسين فى الأكاديمية ذات أهمية قصوى ، و ذلك لأنها تعد الجسم بالطاقة اللازمة لبذل المجهود أثناء فترة الاعداد والتدريب كما أنها تساعد على بلوغ مستوى جيد فى الاعداد والتدريب ، وكذلك نعوض الجسم عما يفقده من طاقة .

- وقد أشار شورت (Short) بأنه لكل نشاط رياضى أو لعبة رياضية تغذية تتناسب مع هذا النشاط وما يتطلبه من جهد ، وتختلف السرعات الحرارية للوجبات من لعبة الى أخرى ولا يمكن تعميم القيمة السعيرة التى يحتاج اليها الأفراد فى مختلف الأنشطة والالعاب .

(٢٧ : ٥٠)

- وقد اتفقت آراء العاملين فى الأكاديمية بنسبة (٥٦,٦٦ ٪) على أنه يتم توفير التغذية المناسبة للدارسين فى الأكاديمية ويرى العاملين فى الأكاديمية أن رسوم الالتحاق المنخفضة التى تحصل من الدارسين بالأكاديمية لاتسمح بأكثر من ذلك . ويضيفون أن الوجبات الغذائية التى تقدم لهم لاتتناسب على الإطلاق مع رسم الالتحاق الذى يحصل منهم .

ويتفق الباحث فى رأى مع العاملين فى الأكاديمية على أنه كلما ارتفعت رسوم الالتحاق بدراسات الأكاديمية كلما ارتفع مستوى الخدمات ومنها التغذية التى تقدم للدارسين فى الأكاديمية .

- واتفقت آراء الدارسين فى الأكاديمية بنسبة (٦٣,٣٣ ٪) على أن الأماكن الحالية التى يتم توفيرها لمبيت وإقامة الدارسين غير مناسبة ، ويرى (٥٦,٦٦ ٪) من العاملين فى الأكاديمية أنها الى حد ما مناسبة ، ويرى الباحث أن عدم مناسبة أماكن المبيت والإقامة الحالية الخاصة بالدارسين فى الأكاديمية قد يرجع الى

انخفاض رسم الالتحاق بدراسات الأكاديمية مما يؤثر على انخفاض مستوى الخدمات التي تقدم للدارسين أو قد يرجع الى أن المنشآت في هيئة سناد القاهرة لم تعد أو تصمم لتحقيق هذا الفرض (مبيت وإقامة الأفراد) .

- وفيما يتصل بعوامل الأمن والسلامة ، فقد اتفقت آراء (- ، ٥٠ ٪) من الدارسين في الأكاديمية ، وأنها الى حد ما متوفرة ، واتفقت آراء (٣٦ ، ٦٦ ٪) منهم على أنها غير متوفرة . ويرى الباحث أن عدم توافر عوامل الأمن والسلامة قد يرجع الى التالي :

- عدم وجود طبيب .

- عدم وجود عيادة طبية مجهزة .

- عدم وجود وأخصائي اجتماعي .

- عدم وجود متابعة مستمرة ودقيقة لعلاقات الدارسين بعضهم البعض ، بدليل حدوث بعض حالات السرقة بين الدارسين في القسم الداخلي ، وحدث الكثير من حالات الغش في اختبارات التقويم النظرية التي تعتمد في نهاية كل دراسة

- وقد اتفقت آراء الدارسين في الأكاديمية بنسبة (٥٣ ، ٣٣ ٪) على أنهم يعرفون الى حد ما بوقت فراغ كبير خصوصا المقيمين في القسم الداخلي .

وأكدت آراء كل من العاملين في الأكاديمية بنسبة (٨٣ ، ٣٣ ٪) والدارسين بنسبة (- ، ١٠٠ ٪) على عدم قيام الأكاديمية بتنظيم أية برامج ترويحية لشغل أوقات الفراغ التي قد يمر بها الدارس أثناء وجوده للدراسة في الأكاديمية .

- وهناك مفهوم تربوي تقدمي للترويح يعتبر أن تأثيره ينطبق على الكبار كما ينطبق على الصغار ، فكل فرد يستمر في التعليم طوال حياته سواء عن طريق عمله ، أو دراسته أو وقت فراغه ، هذا ويبرز الدور التربوي الخاص بشغل أوقات الفراغ في توفير الحرية للتوجيه النفسي والتجريب وتوسيع مداركات الفرد وزيادة كفاءته البدنية ، العقلية ، النفسية ، الاجتماعية ، تبعا لاختيار نوع النشاط الترويحي .

- وترجع أهمية الأنشطة الترويحية الى أنها تساهم فى زيادة قدرة الفرد "الدارس" على اكتساب المعارف العلمية والخبرات العالمية والمهارات المختلفة التى تقدم له ضمن خطة الاعداد أو الصقل . هذا بالإضافة الى أنها تهىء الفرص للإبداع والابتكار فى مجال التخصص .

- ويرى الباحث أن اهتمام الأكاديمية ينصب على تدريس المواد الدراسية المختلفة ، خاصة المواد التى يمتحن فيها الدارس فى نهاية الدورة الدراسية . أما الأنشطة التى تقع خارج نطاق هذه المواد الدراسية فيقل الاهتمام بها ، وبالتالى لاتوجد لها أية خطة ثابتة أو نظام معين .

- ويرى الباحث أنه من الأفضل أن تتضمن برامج اعداد وصقل القادة فى الأكاديمية .

برامج إجبارية :

تتمثل فى المواد الدراسية التى يحددها منهاج الدراسة الموضوع بغرض اكساب الدارس مجموعة المعارف والخبرات والمهارات الاجبارية ، المنهجية الموضوعة لاعداده وصقله فى مجال تخصصه .

برامج اختيارية :

وهى تتمثل فى ممارسة الدارسين لألوان من الأنشطة المختلفة (رياضية - فنية - ثقافية - غيرها) التى يقومون باختيارها بهدف قضاء أوقات الفراغ والترويح . ومن ثم يجب على الأكاديمية توفير ألوان متعددة من الأنشطة لدارسيها سواء داخل نطاقها أو خارجه ، وذلك وفقاً لمكاناتها ، بغرض تزويد الدارسين بالخبرات النافعة من خلال ممارستها لهذه الأنشطة الاختيارية .

الاتصال :

وبدراسة الجداول رقم (١٢) ، (١٧) ، (١٩) الخاصة باتصالات الأكاديمية فقد اتضح الآتى :

- اتفاق آراء الدارسين فى الأكاديمية بنسبة (٥٣,٣٣ %) على أن الأكاديمية لاتعلن عن برامجها الدراسية وكذلك عن جداول تنفيذها الزمنية ، بالصورة الواضحة والتوقيت المناسب .

هذا ويمكن تعريف الاعلان بأنه :

" كافة الجهود الاتصالية والاعلامية غير الشخصية المدفوعة الأجر والتي تنشر أو تعرض أو تذاع من خلال أحد وسائل الاتصال أو مجموعة منها ، وتظهر من خلالها شخصية المعلن بهدف تعريف جمهور معين بمعلومات معينة وحثه على القيام بسلوك محدد ."
(٨ : ٤٠)

- وما سبق يتضح أن الاعلان " عملية اتصال " تستهدف نقل المعلومات والبيانات من المعلن الى جمهور معين من المستفيدين عن الخدمات التي يقدمها بهدف احداث تغيير فى سلوك هؤلاء المستفيدين وجعلهم أكثر قبولا وطلبا على هذه الخدمات المعلن عنها .

- والاعلان بهذا يمثل عملية اتصال متكاملة فتكون من العناصر التالية :

المعلن .. المرسل أو القائم بالاتصال الاعلانى . جمهور المستفيدين ... المستقبل .
المعلومات والبيانات عن الخدمة أو السلعة ... الرسالة . وسائل الاعلان المستخدمة ..
وسائل الاتصال الاعلانى .

(٢٠ : ٢٤)

وبرى الباحث أن النشاط الاعلانى لاينتهى بمجرد ارسال المعلومات ، ولكن الأهم من ذلك أن تصل للمستفيدين المعانى المستهدف ارسالها ، بمعنى آخر فالمستفيد يجب أن يدرك الرسالة الاعلانية بما تتضمنه من مزايا خدمية تدفعه لطلب الخدمة ادراكا ايجابيا .

وبدراسة النموذج السيكلوجى لعملية الاتصال الاعلانى نجد أن الاعلان - كعملية اتصال - يهدف الى تحويل عملية الادراك الى التعريف بالخدمة المعلن عنها ، فالتأثير فى اتجاهات المستفيدين المستهدفين ، ومن ثم اقتناعهم بخصائص الخدمات ومزاياها والوصول الى الاستجابة المطلوبة ، مع الأخذ فى الاعتبار طبيعة الحاجات والرغبات والدوافع الخاصة بالمستفيدين . كما يجب على المعلن معرفة المعلومات المرتدة ، أو رجوع الصدى الخاص بتأثير الاعلان على جمهور المستفيدين المحتملين . كذلك يجب على المعلن " الأكاديمية " تحديد جمهور الاعلان تحديدا دقيقا وشاملا وسابقا قبل أى خطوة من خطوات تنفيذ الأنشطة الاعلانية ، والجمهور الذى تسعى الأكاديمية الى جذبته والتأثير فيه هو الاتحادات ، الأندية ، الهيئات ، المؤسسات الرياضية فى مصر ، والدول العربية والأفريقية الشقيقة ، اذ يتوقف على هذا التحديد الصحيح لجمهور الاعلان اختيار العناصر الأساسية لعملية الاتصال الاعلانى من وسائل اعلانية أو حجم الاعلان وموقعه ومدى استمراره فى أى وسيلة من هذه الوسائل ، أو الرسائل الاعلانية بما تتضمنه من صور ورسوم وعناوين ونصوص اعلانية ... وغيرها .

ويمكن تحديد دور الاتصال الاعلانى فى تنشيط الخدمات التى تقدمها الأكاديمية كما يلى :

- اضاء القيمة والأهمية بتصوير الفائدة المباشرة التى تعود على الدارس نتيجة التحاقه بالأكاديمية .

- التأكيد على جوانب التميز ، والانفراد التى تتسم بها الأكاديمية عن غيرها من الجهات الأخرى المنافسة .

- استمرار الاتصال الاعلانى باستخدام العديد من الوسائل والأساليب لاقتناع الجمهور بأهمية الدور الذى تلعبه الأكاديمية فى مجال اعداد وصقل القادة الرياضيين .

- التركيز على بناء صورة ذهنية ايجابية عن الأكاديمية نظرا لأهمية الارتباط الوثيق بين ما تقدمه الأكاديمية من خدمات وشخصية المنشأة التى تقدمها .

- التأكيد على تنوع مستويات الخدمة (البرامج والأنشطة) التي تقدمها الأكاديمية .
- ويرى الباحث أن وسائل الاتصال الاعلاني متعددة ومتنوعة ، ويمكن القول بأن الاتصال الاعلاني باستخدام الوسائل والقنوات الاعلانية المتعددة يكون أكثر فاعلية وتأثيراً من استخدام وسيلة اعلانية واحدة .
ومن هذه الوسائل الاعلانية :
 - اعلانات الصحف (الجرائد والمجلات) .
 - الراديو .
 - التلفزيون .
 - السينما .
 - اعلانات الطرق .
 - الاعلان بالبريد المباشر .
- ويرى الباحث أن أنسب الطرق التي يجب أن تتبعها الأكاديمية للاعلان عن برامجها الدراسية وجداول تنفيذها الزمنية ، هي استخدام اعلانات الصحف " الجرائد والمجلات " .
نظرا للاعتبارات التالية :
- ١ - المرونة الجغرافية في اختيار الجهات المستهدف التأثير عليها اعلانيا سواء في الداخل أو الخارج .
- ٢ - الجرائد أسرع وأسهل الوسائل الاعلانية في نقل الرسائل الاعلانية من المعلنين الى المستفيدين .
- ٣ - نظرا لصدور الجرائد يوميا ، فهي تسمح للقائم بالاتصال الاعلاني بإمكانية التحرك السريع لمقابلة التغيرات أو الفرص المناخية ، فضلا عن فاعليتها في عملية النشر المتكرر للاعلان خلال فترة زمنية محدودة .

٤ - يمكن للقائم بالاتصال الاعلاني أن ينظم الجداول التنفيذية للاعلانات الصحفية أو يعدل فيها بطريقة أكثر مرونة وفاعلية من أى وسيلة أخرى ، اذ يمكن اجراء الاتصالات العاجلة بالمستفيدين ، فضلا عن امكانية تعديل الاعلان أو تغيير شكله ومضمونه أو موقع النشر قبل صدور الصحيفة بيوم واحد .

٥ - الاعلان فى الجريدة مكتوب وملموس للقارئ ويمكن أن يساعد ذلك فى اثارة اهتمام القارئ بمضمون الاعلان ، أو أن يعدون منه بعض البيانات الهامة كعنوان المعلن أو رقم التليفون أو تدريس برامج الدراسة وجداول التنفيذ وغير ذلك من البيانات الأخرى .

٦ - أن قراءة الصحيفة "عادة يومية" تمكن القائم بالاتصال الاعلاني من تكرار واستمرار عرض الفكرة الاعلانية بشكل أكثر فاعلية ، وفى بعض الأحيان قد تقع عين القارئ على الاعلان عدة مرات حسب عدد مرات تصفحه لها وفقا لموقع الاعلان ومدى مجاورته لمادة تحريرية تحظى باهتمام القارئ .

٧ - جميع قراء الجريدة يعرفون القراءة والكتابة ، ومعظمهم من المثقفين الذين يسهل اقتناعهم بالحجة والمنطق وهو مايسير على القائم بالاتصال الاعلاني تقديم البيانات والمعلومات التفصيلية الخاصة بالخدمات التى تقدمها الأكاديمية .

٨ - امكانية نشر الاعلان الواحد بطرق مختلفة أو تصميمات أو مضامين خاصة بما يتناسب والظروف الخاصة بكل منطقة من حيث التوزيع واتساع السوق ، حيث يمكن أن يصور فى العدد الواحد عدة نماذج للاعلان وفقا للجمهور المستهدف فى كل منطقة جغرافية .

(١٧ : ٥٤-٥٥)

اتفقت آراء كل من الدارسين بنسبة (٦٣,٣٣ ٪) وآراء أعضاء هيئة التدريس بنسبة (٧٦,٦٦ ٪) على أن الأكاديمية لاتسعى الى التعرف على آراء ، ومشكلات ومقترحات كل منهم حول كل مايتصل بنظام الدراسة والتدريس فى الأكاديمية ، والدليل على ذلك

اتفاق آراء كل منهم بنسبة (- ١٠٠ ٪) على عدم قيام الأكاديمية باتباع المنهج العلمى (تصميم استبيان - عمل مقابلات شخصية - غيرها) فى التعرف على آرائهم ، ومشكلاتهم ومقترحاتهم حول كل مايتصل بنظام الدراسة والتدريس فى الأكاديمية

- ويرى الباحث أن الاستبيان (الاستفتاء) يعتبر أنسب الطرق العلمية فى التعرف على واستقراء آراء ومشكلات واقتراحات كل من الدارسين وأعضاء هيئة التدريس حول كل مايتصل بنظام الدراسة والتدريس فى الأكاديمية . نظرا لأنه يعتبر من أهم وسائل قياس الرأى العام ، وبخاصة تلك الآراء التى تصل الى درجة كبيرة من الاستقرار ، بحيث يكون الاختلاف فى الآراء واضحا للجميع ، وذلك عند عرض أسئلة الاستبيان عليهم .

(٣١ : ١٢٢)

- ويرى الباحث أنه بمعرفة آراء ومشكلات واقتراحات كل من الدارسين وأعضاء هيئة التدريس حول كل مايتصل بنظام الدراسة والتدريس فى الأكاديمية ، يمكن تقسيم نظام الادارة الحالى (التخطيط - التنظيم - التوجيه - الرقابة) والعمل على اكتشاف جوانب الضعف لعلاجها .

واكتشاف جوانب القوة والحفاظ عليها . بما يتناسب مع تحقيق أهداف الأكاديمية بأكبر قدر من الكفاية والفاعلية .

- ويرى الباحث أن عدم قيام الأكاديمية بأى نشاط يهدف الى معرفة آراء ومشكلات واقتراحات كل من الدارسين وأعضاء هيئة التدريس حول كل مايتصل بنظام التدريس والدراسة فى الأكاديمية يعزى الى عدم وجود جهاز ادارى متفرغ بالأكاديمية .

- وقد اتفقت آراء العاملين فى الأكاديمية بنسبة (٥٦,٦٦ ٪) على أن المدير الحالى لايعتد أية اجتماعات دورية مع العاملين فى الأكاديمية .

- ويرى الباحث أن من أهم مميزات الاجتماعات بوجه عام ماأتى :

- تهى الفرصة للتنسيق بين أفكار المدير والعاملين . ويحاول كل عضو فيها اثبات وجوده ، بأن يبدى رأيه فى الموضوع المعروض من وجهة نظر الادارة التى يمثلها وبذلك فهى تدفع كل عضو فيها الى التفكير .

- تبادل الآراء بين الأعضاء ، يساعد على بحث المشكلة المعروضة من كافة جوانبها وعلى اقتراح التوصية السليمة أو اتخاذ القرار الراشد لعلاجها . والواقع أن المناقشة التى تتم داخل الاجتماع ، فى حد ذاتها تساعد على اثارة العديد من النقاط التى يعتبرها البعض ثانوية ، وهى فى حقيقة الأمر جوهرية .

- أن مجرد الاشتراك فى عملية المناقشة التى تتم داخل هذه الاجتماعات ترفع من الروح المعنوية لأعضائها ، وترفع من شعورهم بالانتماء للمنظمة وتزيد من احترامهم لأنفسهم ومن شعورهم بأهميتهم فى التنظيم .

- ان شرح المشكلة للأعضاء فى الاجتماع ، فيه توفير فى الوقت عما اذا شرحت لكل عضو من أعضائها على حدى .

- ان الاشتراك فى مناقشة المشكلة واقتراح التوصيات يدفع المديرين الى تنفيذها بتفهم وحرص وأمانة ذلك لاقتناعهم بها من ناحية ، ولأنها من صنعهم من ناحية أخرى .

- ان الاجتماع فى حد ذاته له قيمة تعليمية كبيرة فى المدى الطويل للأعضاء ذو الخبرة القصيرة ، ذلك لأنهم يحصلون على خبرة الأعضاء الأكثر منهم تجربة ، ويحاطون علما بجميع المشكلات الرئيسية التى تعانى منها المنظمة . كما تنمى فيهم القدرة على التفكير الصحيح والمناقشة الجماعية . وكاسلوب تعليمى يمكن لرئيسها أن يعهد ببعض المشاكل المعروضة فى الاجتماع على أحد الأعضاء ، لبحثها وتحليلها وعرض ماتوصل اليه من اقتراحات وتوصيات على جميع الأعضاء فى الاجتماع كبداية لمناقشة فعالة بينهم .

- يلجأ إليها كبار المديرين لمساعدتهم على اتخاذ القرار الرشيد بشأن بعض المشاكل المعقدة ، كما أنها تعتبر أسلوباً جيداً في الاتصال بين المدير والعاملين في الأكاديمية ، فإن كثرة النقائهم مع بعضهم البعض يساعد على تألف أفكارهم والتفكير بطريقة موضوعية .

(٢٢ : ٢٠٩)

- ويرى الباحث أن السبب في عدم عقد أية اجتماعات دورية مع الأعضاء العاملين في الأكاديمية هو عدم تفرغ المدير الحالي للأكاديمية .

- وقد اتفقت آراء العاملين في الأكاديمية بنسبة (٦٣ ، ٢٣ %) على أن اجتماعات مجلس الإدارة لاتعقد في مواعيد المحددة (مرة كل شهر على الأقل) . كما جاء في اللائحة الادارية الداخلية للأكاديمية .

- ويرى الباحث أن السبب قد يرجع الى أحد الجوانب التالية :

- عدم الفهم الكامل لحقيقة الدور الذي يقوم به المجلس ، وأنه الهيئة التي تقوم بمهمة تحديد الأهداف ، وتصميم الهيكل التنظيمي ، ووضع السياسات العامة الطويلة المدى واحكام أنظمة الضبط والرقابة على مختلف أوجه النشاط ، وقياس نتيجة أداء الأعمال الخ ، وكل هذا يتطلب توافر الكفايات القادرة على تفهم أداء مختلف أوجه النشاط في الأكاديمية .

- عدم وجود مصالح مالية لأعضاء مجلس الإدارة في الأكاديمية .

- انشغال أعضاء مجلس الإدارة بالعمل في مجالات شتى الأمر الذي يؤدي الى عدم تركيز جهودهم في العمل على تحقيق أهداف الأكاديمية ، ويرى الباحث أنه يجب أن يكون لديهم الوقت الكافي الذي يسمح بحضور الجلسات ودراسة جداول الأعمال .

- قد تكون قيمة المكافأة التي تمنح لعضو مجلس الإدارة مقابل حضور الجلسة الواحدة غير كافية .

- عدم وجود المصالح الكافية لعضو مجلس الادارة والتي تؤكد على انتظام حضوره للاجتماعات ، والتقدير التام لمشكلات الأكاديمية .

- عدم تفرغ رئيس مجلس ادارة الأكاديمية .

(٢٦ : ٤٥٢)

- اتفقت آراء العاملين في الأكاديمية بنسبة (٤٣,٣٣ ٪) على أنه يوجد الى حد ما اتصال بين الأكاديمية والأكاديمية الأولمبية الدولية باليونان عن طريق ايفاد بعض الأفراد (غير الدارسين) في بعثات للدراسة بها . ويرى الباحث أنه يجب على الأكاديمية أن تتطلع الى الأكاديميات والمعاهد المماثلة في الدول التي قطعت شوطا بعيدا على طريق المدنية والتقدم في مجال اعداد وصل القادة في المجال الرياضي حتى تتمكن من الاستفادة من خبراتها في هذا المجال بما يحقق الارتفاع بمستوى اعداد وصل القادة الرياضيين الذي يترتب عليه ارتفاع المستوى الرياضي في مصر .

- كما اتفقت آراء العاملين في الأكاديمية بنسبة (٧٦,٦٦ ٪) على أنه لا يوجد أى اتصال أو تعارف رسمى بين الأكاديمية وكلليات التربية الرياضية مع العلم بأن كلليات التربية الرياضية تعتبر أكبر الجهات العلمية المتخصصة في مجال التربية الرياضية والرياضة في مصر كما أنها تضم أكبر الكفاءات والخبرات العلمية في شتى المجالات العملية والنظرية والتي تستعين بها الأكاديمية في معظم الأحيان ، ولكن بشكل غير رسمى .

- ويرى الباحث أنه يمكن الاستعانة بكلليات التربية الرياضية في وضع برامج اعداد وصل القادة الرياضيين بالطريقة العلمية وأيضاً ترشيح أفضل العناصر القادرة على تحقيق هذه البرامج .

- كما يرى الباحث أن الوضع الطبيعي للأكاديمية الأولمبية لاعداد القادة الرياضيين هو أن تحتويها كلليات التربية الرياضية ، نظرا لاعتبارات كثيرة منها :

- توافر الامكانيات البشرية والمادية .

- القدرة على وضع برامج متخصصة ، والعمل بالاسلوب العلمى

- توافر القيادات المتفرغة .

- وبسؤال كل من العاملين وأعضاء هيئة التدريس فى الأكاديمية عن مدى امكانية وقدرة كليات التربية الرياضية فى أن تقوم بدور الأكاديمية فى مجال اعداد وتأهيل وصقل وتدريب القادرة فى المجال الرياضى اتفقت آرائهم بنسبة تراوحت ما بين (- , ٩٠ ٪ - ١٠٠ ٪) على أنها يمكن أن تقوم بهذا الدور بكفاءة وفاعلية . ويتفق الباحث معهم فى هذا الرأى .

- كما اتفقت آراء كل من العاملين والدارسين فى الأكاديمية بنسبة (١٠٠ , ٠ ٪) على أن الأكاديمية لاتعمل على ربط الدارسين بها وذلك بعد تخرجهم فيها .

- ويرى الباحث أنه من الأفضل ألا تنقطع علاقة الدارس بالأكاديمية بعد تخرجه فيها ويجب أن تعمل الأكاديمية على اكسابهم المعارف العلمية والخبرات العالمية حتى بعد تخرجهم عن طريق اصدار النشرات والدوريات العلمية المتعلقة بالمبادئ المختلفة ، وحتى لايتوقف نمو الدارس فى مجال تخصصه على ما اكتسبه من معارف وخبرات أثناء فترة دراسته فى الأكاديمية . كما يمكن دعوة الخريجين لحضور المؤتمرات والندوات وحلقات البحث المتعلقة بالتخصصات المختلفة . والعمل على تنظيم دورات دراسية تشييطية فى التخصصات المختلفة وحثهم على الاشتراك فيها للاستزادة والتعرف على كل ما هو جديد ومتطور فى مجال التخصص . كما أنه يمكن أن تتيح الأكاديمية للخريج فرصة أن يلجأ اليها فى حالة مواجهته لاحد المشكلات المتعلقة بمجال تخصصه والتي يصعب عليه علاجها بمفرده (تقديم النصح والمشورة) .

رابعاً : الرقابة :

وبدراسة الجدول رقم (١٣) الخاص بالرقابة فى الأكاديمية فقد اتضح
الآتى :

- اتفقت آراء العاملين فى الأكاديمية بنسبة (٦٣,٣٣ ٪) على أنه الى حد ما يوجد
اهتمام بتقويم أعضاء الهيئة الادارية فى الأكاديمية ، واتفقت آرائهم أيضا بنسبة
(- ٧٠ ٪) على أنه لا يوجد أى اهتمام بتقويم أعضاء هيئة التدريس فى الأكاديمية
ويرجع الباحث السبب فى ذلك الى الآتى :

- عدم وجود منهج محدد الاهداف والمحتوى العلمى والترابط فى المواد التى
يقومون بتدريسها .

- عدم وجود شخص مسؤول عن الرقابة على أعضاء هيئة التدريس فى الأكاديمية .

- عدم تفرغ المدير الحالى للأكاديمية للقيام بأعمال الرقابة .

عدم وجود معايير رقابية موضوعية وصادقة يمكن من خلالها التأكد من أن الأعمال
والأنشطة والبرامج يتم تحقيقها وفقا لما كان مخطط لها .

- وقد اتفقت آراء العاملين فى الأكاديمية بنسبة (٥٣,٣٣ ٪) على أنه الى حد ما
توجد رقابة على علاقة الدارسين بعضهم ببعض داخل الأكاديمية . ويرى الباحث أنه
لابد من العمل على احكام نظام الرقابة على الدارسين داخل الأكاديمية من جميع
النواحى الصحية والأمنية والاجتماعية والنفسية والعقلية ، حيث اتضح من خلال قيام
الباحث بالعديد من المقابلات الشخصية ، ومن واقع استجابات عينة الدارسين على
أسئلة الاستبيان أنه يمكن لأى شخص أن يلتحق بدراسات الأكاديمية حيث أن ادارة
الأكاديمية تتعامل مع "استمارة التحاق" فقط .

- حدوث بعض حوادث السرقة داخل أماكن المبيت والاقامة فى الأكاديمية .

- عدم التأكد من الحالة الصحية للدارس قبل التحاقه بدراسات الأكاديمية ، الأمر الذى قد يعرض الدارسين لبعض الأمراض التى قد تكون خطيرة فى حالة وجود شخص حامل للمرض .

- اتفقت آراء العاملين فى الأكاديمية بنسبة (- ١٠٠ ٪) على وجود نظام محاسبى يتأكد من أن الاعتمادات المالية تتفق فيما خصصت له .

- وأن (- ٦٣ ٪) من العاملين فى الأكاديمية اتفقت آرائهم على أن نظام صيانة مساعدات التدريب والتعليم الحالى الخاص بأدوات وأجهزة الأكاديمية الى حد ما مناسب . بدليل وجود بعض الأجهزة والأدوات التى لاتعمل " تحتاج الى صيانة " داخل الأكاديمية ، هذا فضلا عن عدم كفايتها ، وعدم متابعة أحدث التطورات التكنولوجية الحديثة الحادثة فى مجال الأجهزة والأدوات التدريبية والتعليمية (التدريب والتعليم الحديثة) التى تزيد من كفاءة وفاعلية عمليات اعداد وصل القادة فى المجال الرياضى .

- وقد ظهر اتفاق واضح فى آراء العاملين فى الأكاديمية بلغت نسبة (٧٦,٦٦ ٪) على أنه لاتوجد أية متابعة لعمليات تنفيذ المناهج الدراسية فى الأكاديمية . ويرجع السبب فى ذلك الى عدم تكليف عضو هيئة التدريس بتدريس منهج واضح محدد الأهداف والمحتوى العلمى والترابط فى المادة التى يقومون بتدريسها .

- والدليل على ذلك هو اتفاق (- ٨٠ ٪) من العاملين فى الأكاديمية على أنه لاتوجد أية مراجعة للمناهج الدراسية المعتمدة فى الأكاديمية ، ومن خلال قيام الباحث بمسح الوثائق والسجلات الموجودة فى الأكاديمية ، تبين أنه منذ عام ١٩٨٣ لم يتم تطويرها بالرغم من قيام الأكاديمية بمحاولات متكررة لتطوير برامجها ومناهجها الدراسية أقربها سنة ١٩٩٠ . ولكن نظرا لعدم الجدية فى هذه المحاولات لم يتم التطوير المطلوب ، حتى أنه حاليا تترك الحرية لعضو هيئة التدريس فى اختيار أهداف المنهج الذى يقوم بتدريسه وتحديد محتواه وترابطه بالشكل الذى يراه مناسباً . كما قد يعرض الدارس

لتكرار دراسة نفس المنهج أو بعض موضوعاته فى الدورات الأخرى الأكثر تقدما وذلك فى حالة تغيير عضو هيئة التدريس . .

- وقد اتفقت آراء العاملين فى الأكاديمية بنسبة (١٠٠٪) على أنه لا يتم تقويم الأساليب المتبعة حاليا فى تقويم الدارسين فى الأكاديمية ، بالرغم من اتفاق آراء كل من أعضاء هيئة التدريس والدارسين فى الأكاديمية على أنها غير صادقة وموضوعية هذا فضلا عن عدم دقتها . وذلك يرجع لعدم توافر الامكانيات المادية " أجهزة وأدوات التدريب والتعليم) المناسبة ، وعدم مراعاة الدقة والحزم فى الرقابة على الدارسين أثناء آدائهم للامتحانات النظرية ، كما أن الدارس يكلف بتقديم أبحاث محددة ، والتي تدخل ضمن اطار تقويمه ، وكما هو معروف أن اعداد مثل هذه الأبحاث يتطلب مراجع وبالتالي مكتبة وذلك ما لا توفره الأكاديمية لدارسيها .

- وقد اتفقت آراء العاملين فى الأكاديمية بنسبة (٨٦,٦٦٪) على أنه لا توجد أى مراجعة من أى نوع على خريطة ودليل التنظيم فى الأكاديمية . ومن خلال مسح الوثائق والسجلات الموجودة فى الأكاديمية لم يعثر الباحث على أى خريطة أو دليل للتنظيم يوضحان ويعرفان المستويات والوظائف الادارية المختلفة ، مسئولياتها ، سلطات القائمة عليها ، والعلاقات فيما بينها داخل الأكاديمية .

- وقد اتفقت آرائهم بنسبة (٥٣,٢٢٪) على أن المدير الحالى الى حد ما يقوم بمتابعة سير العمل اليومى فى الأكاديمية وأكد (-,٣٠٪) منهم على أنه لا يقوم بمتابعة سير العمل اليومى ، بينما أكد (١٦,٦٦٪) منهم فقط على أنه يقوم بمتابعة سير العمل اليومى فى الأكاديمية . ومن خلال التحاق الباحث بدورتان فى التدريب والادارة وتعايشه فى الأكاديمية فترة كبيرة ، فقد لاحظ أن المدير غير متواجد بشكل مشير للدهشة ويرجع الباحث ذلك لانشغاله بالعديد من المناصب ، وبالتالي عدم تفرغه واهتمامه بمتابعة سير العمل اليومى فى الأكاديمية .

ويرجع الباحث السبب فى ذلك الى عدم مناسبة نظام المعلومات الحالى المسؤول عن توفير المعلومات المناسبة وامدادها للأفراد المناسبين فى الوقت المناسب والتكلفة المناسبة .

وترجع أهمية نظام المعلومات الى النواحي التالية :

١ - يعاون نظام المعلومات فى توفير البيانات عن المتغيرات الخارجية المتعلقة بالظروف الاقتصادية والاجتماعية بصفة عامة والبيانات الخاصة بظروف العرض والطلب وحالة المنافسة وعناصرها بما يؤدى الى تحديد المتغيرات الرئيسية المؤثرة فى الطلب ، ووضع الافتراضات التى يقوم عليها تقدير الطلب فى الفترة المقبلة ، كما أنه يقدم المعلومات التفصيلية عن الامكانات الداخلية للمنشأة بشكل يؤدى الى وضع الخطط المختلفة للمشروع على أسس سليمة .

٢ - يسهل من مهمة التنسيق بين الخطط المختلفة التى تقدمها المنشأة والترجمة الفورية لها على شكل برامج عمل وميزانيات للوقت والتكلفة عن طريق توفير المعلومات التفصيلية عن مقدار وحجم الطلب الكلى ، والعوامل الرئيسية الحاكمة للخطط الخاصة بالبرامج والأنشطة المختلفة ، والعلاقات القيادية بين الأنشطة الرئيسية والفرعية للمنشأة ، والعوامل الرئيسية فى عمليات الاعداد والصل ، والامكانات المتاحة حالياً وخلال فترة تنفيذ الخطة .

٣ - برمجة القواعد والأسس والمعايير التى شعر بها المديرين عند اتخاذ القرارات بما يؤدى الى سرعة وجودة القرارات الصادرة ، بجانب توفير البيانات التى تسهل عملية تقييم نتائج تنفيذها بما يسهم فى تحسين عملية اتخاذ القرارات فى المنشأة .

٤ - توفير المعلومات المتعلقة بالأجل الطويل بما يعاون المنشأة فى وضع الاستراتيجيات فى مجالات العمل المختلفة على أسس علمية سليمة . وتزويد الادارة بالتغيرات المتوقعة فى العوامل الرئيسية والتى تتطلب تطوير أو تعديل فى الاستراتيجيات

المختلفة بما يؤدي الى تعظيم النتائج وتحقيق الاستمرارية والنمو والازدهار للمنشأة في حقل الأعمال . بالإضافة الى توفير المعلومات التي تساعد في ضبط مسارات الخطط الموضوعية بما يتلائم مع الاستراتيجية العامة للمنشأة .

٥ - يؤدي توفير البيانات الدقيقة للإدارة على نتائج الأداء في الماضي والحاضر واتجاهات المستقبل الى امكانية استخدامها للأساليب المتطورة في التنبؤ بما يقلل مخاطر عدم التأكد المرتبطة بالمستقبل الى أقل حد ممكن .

٦ - يساعد وجود نظام متطور للمعلومات على التسجيل الدقيق للأداء في كافة مجالات العمل المختلفة ، مع برمجة المعايير الرقابية المناسبة مما يؤدي الى سهولة وفاعلية عملية التقييم التي تمثل جوهر عملية الرقابة .

٧ - يسهل من تحديد الانحرافات وتحليلها وتقديم نتائج التحليل الى مراكز المسؤولية في التنظيم في الوقت المناسب مما يعاون في تصحيح مسارات التخطيط أو التنفيذ بأسرع ما يمكن وبأقل تكلفة ممكنة نظرا لعدم تفاقم الأخطاء وآثارها السلبية على الأداء والمنفذين .

٨ - تقديم المزيد من المعلومات والبيانات للمديرين والمسؤولين عن الأنشطة والبرامج المختلفة في المنشأة ، وعن خصائص وطبيعة المتغيرات المسببة للمشكلات التي تعوق التنفيذ طبقا للخطط الموضوعية بما يعاونهم في اصدار القرارات المناسبة للعلاج وبالسرية المطلوبة .

٩ - يدعم فكرة المتابعة الفورية عن طريق تقديم التقارير اليومية عن موقف الأداء الفعلي في البرامج والأنشطة المختلفة ومشاكل التعامل مع العملاء " الدارسين " ومقترحات التغلب عليها ومعدلات أداء العاملين والمعوقات التي تحد من كفاءة وفاعلية آدائهم .

١٠- يوفر البيانات غير الكمية أو المالية والتي تعاون على قياس درجة رضا العملاء العاملين عن المنشأة وسياساتها وأنظمة العمل بها بما يسهم ذلك في التطوير والتحسين الذي يدعم مركزها التنافسي في السوق ويجعلها منطقة جذب للكفاءات التي تؤدي الى تطوير أساليب العمل بها ، وتحقيق الاستقرار لقوة العمالة ، كما يعاون في توفير المعلومات عن الآثار النفسية التي تحدثها بعض القرارات التي تتخذها الادارة مما يجعلها تتخذ الأساليب المناسبة للحد من آثارها السلبية أو تجاوزها ما أمكن ذلك بما يخلق اتجاهات مؤيدة من العاملين قبل الادارة .

(١٢ : ١٢٠ - ١٢٣)

- وقد اتفقت آراء العاملين في الأكاديمية بنسبة (٩٠,٠٪) على أنه لا توجد أية متابعة لنشاط الخريجين بعد تخرجهم في الأكاديمية ، ويرى الباحث أن صلة الدارس بالأكاديمية تنتهي بمجرد حصوله على شهادة التخرج فيها .

- وقد اتفقت آراء العاملين في الأكاديمية بنسبة تراوحت ما بين (٥٣,٣٣٪ - ٥٦,٦٦٪) على أن الأكاديمية الى حد ما تسعى الى التعرف على آراء ومشكلات واقتراحات كل من الدارسين وأعضاء هيئة التدريس في الأكاديمية ، وقد اتفقت آرائهم بنسبة (٧٣,٣٣٪) على أنها لا تتبع أى منهج في التعرف على آرائهم ، ومشكلاتهم ، واقتراحاتهم حول كل ما يتعلق بنظام الدراسة والتدريس في الأكاديمية ، ومن ذلك يتضح أن الأكاديمية لا تسعى لتقييم برامجها وأنشطتها والخدمات التي تقدمها لكل من الدارس وعضو هيئة التدريس في الأكاديمية . ويرى الباحث أن للتقويم أهمية تتضح فيما يلي :

١ - التقويم هو الوسيلة الهامة لمعرفة مدى التقدم الذي يحرزه الفرد أو الجماعة نحو تحقيق الأهداف المرجوة .

٢ - يساعد على تحقيق المواقف والظروف التي تعيش فيها العملية التعليمية وبالتالي يساعد على اتخاذ الخطوات اللازمة لتحسينها .

٣ - يساعد على معرفة نواحي القوة والضعف ومن ثم اكتشاف الاحتياجات اللازمة والعمل على تلبيتها بما يحقق الوصول الى الأهداف المرجوة .

٤ - يسهم في الحصول على الأدلة اللازمة " معايير التقويم " التي يمكن عن طريقها الحكم على الأشياء .

٥ - عن طريق التقويم للأوضاع في الماضي والحاضر ، يمكن التنبؤ بالمستقبل .

(٢٤ : ٢٣٠)

وبهذا نرى أن عملية التقويم ليست غاية في حد ذاتها بل هي وسيلة لادراك نواحي القوة لتشجيعها والاستزادة فيها والوقوف على نواحي الضعف لعلاجها .

ومن ذلك يرى الباحث أن نجاح عملية التقويم في الأكاديمية تتوقف على الآتي :

١ - وجود أجهزة للمتابعة في كل مستوى من المستويات الادارية والمتابعة تشمل كافة الجهود والأنشطة المستمرة والمنتظمة للحصول على المعلومات الصحيحة والدقيقة عن تقدم التنفيذ ومقارنته بالمعدلات المستهدفة طبقا للخطة الموضوعة .

(٢٢ : ٤٤٩)

٢ - تحديد المعايير أو المقاييس التي يتم في ضوءها عمليات التقويم . هذا ويعتبر المعيار هو كمية أو مستوى جودة ، أو مقياس للسلوك أو شكل من أشكال النتائج المرغوب في تحقيقها .

(٣٤ : ٤٤٨)

٣ - وجود نظام للمعلومات يؤدي مجموعة الوظائف والعمليات التالية :

* تحديد نوعية البيانات اللازمة للنظام .

* جمع وتسجيل البيانات .

- ١٤٢ -

- * مراجعة البيانات .
- * تحليل البيانات .
- * حفظ المعلومات وتحديثها .
- * توصيل المعلومات الى مراكز اتخاذ القرار .

(١٢ : ١٤٢)