

الفصل الرابع

الترويج مهنة وريادة

مميزات ومشاكل العاملين في مجال الترويج

طبيعة الريادة

مبادئ الريادة

اهداف الريادة في الترويج

وظائف رائد الترويج

اهمية ومميزات الريادة في الترويج

خطورة الريادة في الترويج

القدرات المطلوبة لرائد الترويج

سمات شخصية الرائد

سمات شخصية رائد الترويج

اختيار الرواد

اختيار مشرفين المعسكرات

تدريب الرواد

تدريب مشرفين المعسكرات

تقييم الرواد

تقييم مشرفين المعسكرات

ادارة الافراد

مبادئ أساسية في ادارة الافراد

اعداد سياسات الافراد

التحليل الوظيفي

كفاءات العاملين

الاعداد الاكاديمي

اساليب التوظيف

الكتيبات الادارية الخاصة بالاندية

الطلقات الدراسية والمعاهد التعليمية المركزة للعاملين في مجال الترويج

محتوى علمى لبعض مقررات برنامج الدراسات العليا في كليات التربية الرياضية في جمهورية مصر العربية .

١ — فلسفة ومبادئ التربية الترويحية .

٣ — التربية في الخلاء .

٢ — التربية الترويحية .

٤ — تنظيم وادارة الاندية .

٥ — تنظيم وادارة المعسكرات .

الترويج مهنة وريادة

تنشأ معظم الحركات الاجتماعية عندما تظهر الحاجة اليها . فالتررويج حركة اجتماعية ظهرت نتيجة الحاجة الماسة الى شغل أوقات فراغ الشباب والكبار . وتستدعى هذه الحركة توفير خدمات ترويجية لأعضاء المجتمع وبالتالي فان توفير هذه الخدمات يتطلب رواد عاملين ومؤهلين للعمل في مجال الترويج . وهناك مجالات متعددة كالتررويج في الاندية ، والجمعيات التطوعية المتعددة ، ومراكز الشباب ، والساحات الشعبية ، وبيوت الشباب ، ومراكز المسنين والتررويج العلاجي في المستشفيات والتررويج من خلال قصور الثقافة والمكتبات والحدائق العامة والمنزهات ، والمناطق السياحية ، والشواطىء ، ومواقع المعسكرات ، والتررويج في الجيش ، وفي مؤسسات الاصلاح ، وفي السجون ، والتررويج للمعوقين في جمعيات المعوقين ، والتررويج في المدارس ، وفي الكليات والجامعات المختلفة .

هذه المجالات المتعددة تتطلب رواد مهنيين فطالما اعتمد مجال الترويج على الريادة التطوعية ، وحين الوقت لان تقوم الكليات المعنية سواء كليات التربية الرياضية او كليات الخدمة الاجتماعية باعداد رواد يعملون في المجال وبذلك تنمو وتتقدم مهنة الترويج .

ان حقيقة وجود مهنة الترويج تستدعى تقبل العامة لمفهوم الترويج واهميته وحاجة الافراد والجماعات للترويج — واذا اسلمنا انه من اجل أن تتقدم مهنة الترويج فهناك ضرورة لاعداد رواد يتمتعون بكفاءة عالية تكون حصيلة الاختيار السليم ، والتدريب المناسب ، ثم التقييم المستمر اثناء الوظيفة .

وهناك اركان اساسية تقوم على اساسها مهنة الترويج تلخص في :

اولا : تقبل المجتمع لمهنة الترويج .

ثانيا : توفر الحقائق والمعلومات التي تقوى من مكانة مهنة الترويج .

ثالثا : اعداد دراسات وابحاث في مجال الترويج .

رابعا : الاعداد الاكاديمي والمهني .

خامسا : ميثاق شرف المهنة .

سادسا : وجود منظمات مهنية خاصة بمجال الترويج .

أولا — تقبل المجتمع لمهنة الترويج :

تساعد عملية تقبل الترويج كخدمة حيوية انسانية للأفراد والمجتمعات في أن يأخذ هذا المجال مكانته المهنية بين المهن الأخرى . فإذا نظرنا الى مهنة الطب أو المحاماة فإن كل من الطبيب والمحامي يقدم خدمات معينة مباشرة للفرد ، فالطبيب يعمل على شفاء المريض والمحامي يدافع عن صاحب الحق أما رائد الترويج فالطريق يختلف قليلا ، فالترويج هي المهنة الوحيدة التي تهدف الى اسعاد البشر وتعليمهم من الحياة ، وكيفية استخدام وقت الفراغ من أجل حياة أكثر بهجة وأكثر اشراقا .

ثانيا — توفر الحقائق والمعلومات التي تقوى من مكانة المهنة :

تعتمد مهنة الترويج في حقائقها على معلومات من ميادين أخرى متعددة . فالترويج كمجال انساني يعتمد على سلوك الافراد والجماعات في أوقات فراغهم وبالتالي يعتمد على علوم انسانية متعددة كعلم النفس ، وعلم النفس الاجتماعي ، والادارة ، وعلم دراسة الانسان ، والعلاقات العامة ، والفلسفة والتاريخ . فإنا نجد أن رائد الترويج يحتاج الى دراسات في هذه المجالات الى جانب مجال تخصصهم من مجالات الترويج المتعددة .

ثالثا — اعداد دراسات وابحاث في مجال الترويج :

يعتمد الترويج على علوم انسانية متعددة كعلم النفس وعلم الاجتماع والتربية الرياضية كأساسيات لدراسة أنشطة شغل وقت الفراغ . وعادة ما يعتمد أي مجال حديث الوجود الى مجالات أخرى متقاربة ، وتساعد الابحاث في حل المشاكل المهنية في المجال . وإذا نظرنا الى التربية الترويجية فإنا نجد أنها مازالت حديثة العهد في معاهد التعليم العالي . وأن برنامج الدراسات العليا يساعد في تنمية البحث في مجال الترويج والبحث يعتبر من اساسيات التقدم لأي مهنة .

رابعا — الاعداد الأكاديمي والمهني :

تعتبر الولايات المتحدة الأمريكية رائدة العالم في مجال اعداد رواد الترويج ووضع مستويات للعاملين في هذا المجال .

ومهما تعددت المناهج الخاصة لاعداد رواد الترويج يجب أن تحقق ما يلي :

أولا : اثبات مكانة رائد الترويج ، واحترام المهن الأخرى لرائد الترويج .

ثانيا : الوصول الى المستويات الموضوعية محليا او عالميا والتي نتجت من المؤتمرات الدولية في مجال الترويج .

خامسا - ميثاق شرف المهنة :

يعبر ميثاق أى مهنة عن المبادئ التى يتبناها اعضاء المهنة عند ممارستهم للأعمال التى تتطلبها المهنة كذلك لتكوين علاقات سليمة تتناسب ومكانة المهنة . يحتوى ميثاق المهنة على بنود عديدة يجب ان يتبعها اعضاء المهنة الواحدة منها سلوكهم حتى لا يخلون بمظهر مهنتهم .

سادسا - الاتحادات المهنية الخاصة بمجال الترويج :

يعتبر الاتحاد الخاص بالمهنة العمود الفقرى للمهنة : فالاتحاد يعمل على تنمية مركز المهنة بين المهن الأخرى ، وتمثل أنشطة الاتحادات المهنية فى إقامة مؤتمرات محلية او دولية كذلك اعداد دورات تدريبية للعاملين ، وعمل اجتماعات لمناقشة المجالات المختلفة ، ووضع معايير ومستويات معينة للمجالات التخصصية فى المهنة .

مميزات ومشاكل العاملين فى مجال الترويج

مميزات العمل فى مجال الترويج :

يعتبر مجال الترويج من المجالات الحديثة نسبيا وبناء على ذلك فان الفرص عديدة ومتنوعة فى اختيار مجال التخصص سواء كان ترويج علاجى فى المستشفيات او ترويج فى الاندية او المؤسسات الترويجية كمراكز المسنين والمرافق الثقافية ، والمتاحف واركاز الاطفال ، والترويج فى المصانع ، وفى الجيش ، وفى مؤسسات الاصلاح والعقوبة ، والترويج المدرسى وفى الكليات والجامعات المختلفة .

تخلو مهنة الترويج من الروتين اليومى حيث انها تعتمد على التجديد والخلق والابتكار للأنشطة الترويجية المختلفة ، وتتوفر الفرص للعاملين فى هذا المجال لاثبات قدراتهم على الابتكار ، كذلك يشعر العامل فى هذا المجال بسعادة حين يسعد الآخرين من أطفال وشباب وكبار خاصة اذا كانوا من ذوى الاحتياجات الخاصة والمعوقين . فعادة ما تتضاعف سعادة الانسان حين يتمكن من اسعاد الآخرين ، فالترويج مجال ومهنة تخدم الانسانية .

من المشاكل التي تواجه العاملين في مجال الترويج :

اولا : عدم فهم ودراية العامة بماهية الترويج وأهميته .

ويتطلب ذلك أن يستغل العاملين الفرص لنشر الوعي الترويجي بين أعضاء المجتمعات التي يعملون فيها .

ثانيا : تمارس الأنشطة الترويجية في أوقات الفراغ خاصة في الاجازات والعطلات مما يستدعى عمل رواد الترويج في هذه الايام وبالتالي فالعاملين في مجال الترويج لا يستمتعون بالاجازات والعطلات كبقية الأفراد ويتفق ذلك مع العطلات الاسبوعية أو الاعياد أو العطلات الصيفية .

ثالثا : هناك مشكلة المرتبات فالاجور بالنسبة للعاملين في هذا المجال تعتبر رمزية ولا تناسب مع الجهد والوقت المبذول في العمل في المؤسسات الترويجية المختلفة .

طبيعة الريادة

الريادة ظاهرة طبيعية في حياة الجماعة . وهي عملية ديناميكية تنبع من تفاعل ثلاث عناصر أساسية وهي : رائد ، وجماعة ، وموقف اجتماعي . ويعتبر الرائد مهندس بشري ، يؤثر في أفكار وآراء تابعيه وبالتالي يغير من أنماط سلوكهم أثناء أوقات فراغهم وبذلك يمكننا أن نعتبر أن الريادة هي العلم أو الفن أو المهارة التي تمكن الانسان من التأثير في أفكار وخطط وتصرفات التابعين له من أجل غرض نبيل وهدف أصلي .

فالريادة علم لأنها تعتمد على حقائق ومعلومات قابلة للاختبار والملاحظة والقياس . كذلك فإن الريادة علم لأنها تعتمد على علوم اجتماعية أخرى ساعدت في وضع مبادئ وأسس وطرق للريادة وتمثل بعض هذه العلوم الاجتماعية في :

علم النفس : ويهتم بدراسة سلوك الانسان عامة ويساعد في ادارة الأفراد لمحاولة دراسة وتفهم الشخصية والصحة النفسية والاختبارات الخاصة بالاتجاهات وعملية التعلم ونظريات التعلم والحواجز ، والاشراف والتقييم .

علم النفس الاجتماعي : ويبحث في سلوك الفرد في الجماعة ، والعلاقة بين الفرد والمجتمع . ويعتبر علم قائم بذاته ويختلف عن علم النفس ، وعلم

الاجتماع . وقد اضاف الى المعلومات عن السلوك من خلال الدراسات
ديناميكية الجماعة واثرها على سلوك الفرد . . والقوى التى تنتج وتؤثر فى
التغير سواء فى الفرد او فى الجماعة .

علم الاجتماع : وهو من العلوم الاجتماعية ويعتمد على الملاحظة
المنظمة ويعتبر علم حديث لايزيد عمره عن خمسين عاما . ويفيد فى ادارة
الافراد .

علم دراسة الانسان : ويبحث فى دراسة الانسان منذ الخليقة وتطور
الانسان والمجتمعات والاختلافات بين أنظمة المجتمعات .

علم التاريخ : ويبحث فى تاريخ المجتمعات والعالم اجمع .

والريادة فن لانها تتطلب استخدام طرق معينة ، وكذلك فالريادة
تحتاج الى الاحساس بالجماعة ، كما تتطلب الخيال ، والابتكار والمبادأة .

والريادة فن لانها تحتاج الى احساس عاطفى من الرائد لمحاولة التأثير
على سلوك أعضاء جماعته .

والريادة فن لانها تحتاج الى مهارة فى بث الحماس وتشجيع أعضاء
الجماعة لبدء عمل جديد او تقبل فكرة جديدة .

والريادة فن لانها تعتمد على توصيل احساس او فكرة او سلوك معين

والريادة فن لانها تساعد كل عضو فى الجماعة وكذلك الرائد ان يكتشف
شخصيته واخلاقه .

مبادئ الريادة

١ — تعتبر الريادة عملية مستمرة من التأثير المتبادل بين الدور الذى
يلعبه الرائد ، وأعضاء الجماعة والموقف الاجتماعى الذى تتم فيه الريادة
وتلعب فيها عادات وتقاليد وأفكار وقيم الجماعة دور كبير ومهم اهميته
كأهمية الدور الذى يلعبه الرائد وشخصيته وأفكاره وقيمه وعاداته .

٢ — أن الريادة عملية تهدف الى تحقيق شيء ما قد يكون اكتساب
معلومة جديدة او تغيير فكر معين او تقبل رأى ما او تغيير نمط سلوك او
اكتساب مهارة معينة .

٣ — أن الرواد لا يولدون رواد بل من الممكن اعدادهم وتدريبهم لان يصبحوا رواد .

٤ — يتميز الرواد بما لديهم من فلسفة معينة ومحددة وواضحة يعيشون من اجلها ومن اجل تحقيقها .

اهداف الريادة في الترويح :

تهدف مهنة الترويح الى الرقى بالفرد من خلال استخدامه لوقت فراغه
فمهنة الترويح هى المهنة الوحيدة التى تهدف اولا وأخيرا الى اسعاد
الانسان ■

فما الذى يهدف اليه مدير النادى أو مدير المركز الثقافى أو مشرف
النشاط كالموسيقى مثلا أو التمثيل ؟ ان هدف الجميع هو السعادة الانسانية،
فاذا شعر الجميع بالسعادة والغبطة فاننا نجد أن البعض قد تعود تحمل
المسئولية أو كيفية التعامل مع الآخرين أو القدرة عن التعبير عن انفسهم
أو اجادة مهارة من المهارات المختلفة .

وظائف رائد الترويح :

تختلف وظيفة رائد الترويح باختلاف المواقف فمثلا هنا كالرواد الذين
يعملون مباشرة مع الاطفال والشباب والكبار ، ورواد اداريين ، يعملون فى
ادارة المؤسسة الترويحية ، وآخرون يشرفون على الانشطة أو يوجهون
رواد الذين يعملون مباشرة مع الاطفال أو الشباب أو الكبار .

فالوظائف تختلف من العمل فى المعسكرات عنها فى العمل فى الاندية أو
فى العمل فى اركان الاطفال أو فى قصور الثقافة أو فى مراكز المسنين أو
عند تدريس مهارة معينة .

وعادة مهما اختلفت مستويات الريادة أو اختلف الموقف الاجتماعى أو
اختلفت الجماعة فالرائد له وظائف عدة اهمها :

١ — التدريس .

٢ — بث الحماس فى اعضاء الجماعة .

٣ — التنظيم .

٤ — الارشاد .

٥ — التقييم .

أهمية ومميزات الريادة في الترويج :

- ١ — توفير الامن والسلامة في الانشطة الترويجية .
- ٢ — توفير فرص متكافئة للمستفيدين من البرنامج الترويجي لممارسة الانشطة .
- ٣ — تقديم أنشطة جديدة على المستفيدين حتى تتسع قاعدة الاختيار للأنشطة الترويجية ومساعدتهم على الاختيار السليم .
- ٤ — تدريس مهارات ترويجية والمساعدة في تنمية حاسة التذوق الجمالي .
- ٥ — تقديم الاعضاء ذوي الاهتمامات المشتركة بعضهم لبعض .
- ٦ — تنمية ظاهرة الريادة بين التابعين .
- ٧ — توفير البيئة الاجتماعية التي تساعد في تنمية الشخصية .

خطورة الريادة في الترويج :

يصبح رائد الترويج بحكم طبيعة عمله على علاقة وثيقة بأعضاء جماعته وتعمل شخصيته المرحية ومظهره الجذاب على ازدياد شعبيته وجذب أعضاء جماعته لما يقدمه من برامج وبالتالي تعمل على تقوية شعوره بذاته وبناء على ذلك فهناك نقاط يجب أن يتجنبها رائد الترويج يتلخص معظمها في :

- ١ — ألا يقود الأفراد بحماسة لتحقيق هدف شخصي ، فمثلا : نجد انه عند بث روح الحماس في الفريق للفوز في مباراة ما الى حد ان يتجاهل أعضاء الفريق السلوك القربوى الخاص بالمنافسة وينحصر الهدف اولا و اخيرا في الفوز على الفريق الآخر مما يعوض الرائد في فشله في اللعب مثلا وتمثيل ناديه في فريق والاشتراك في المباريات .
- ٢ — سوء استخدام السلطة .
- ٣ — عدم القدرة على توزيع المسؤوليات .
- ٤ — التحرك السريع نحو تحقيق الاهداف .
- ٥ — عدم القدرة على توصيل الانكار .

القدرات المطلوبة من رائد الترويج :

- ١ — القدرة على معرفة نفسه ومعرفة الآخرين .
- ٢ — القدرة على تحديد فلسفته في حياته وفي مجال مهنته .
- ٣ — القدرة على التخطيط والتنظيم .
- ٤ — القدرة على التشجيع وبث الحماس في أعضاء جماعته .
- ٥ — القدرة على العمل مع الجماعة .
- ٦ — القدرة على اصدار القرارات .
- ٧ — القدرة على الملاحظة والحساسية .
- ٨ — القدرة على الاتصال وتوصيل المعلومات والافكار .
- ٩ — القدرة على ان يقود ولا يقاد .

سمات الرائد

مع العلم ان الريادة قد عرفت عالميا بأنها ظاهرة انسانية في حياة الجماعة ، الا ان معظم الدراسات قد حاولت دراسة الرائد كفرد يتمتع او يمتلك بعض السمات ، وله مكانة مميزة .

وقد اعتبرت الوظيفة الريادية في انها علاقة عمل بين أعضاء الجماعة والتي فيها يتحصل على مكانة من خلال الاشتراك الايجابي والفعال من أجل معاونة جماعته لتحقيق اغراضهم .

وقد ذكر برنارد باس Bass في كتابه (٢) ان الريادة تشمل اعادة ترتيب او اعادة تنظيم لطريقة جديدة للتصرف ، وهي كذلك الحاجة الى تخطى مقاوم التغيير وقد ذكر باس في نفس المرجع ان الريادة تتحقق من خلال تهيئة السبل ، والوسائل للآخرين كي يحققوا اغراضهم واهدائهم . ويعنى ذلك ان تصرفات الرائد يجب ان توجه الى بث الحماس في نفوس الآخرين .

ان معظم الدراسات التي اهتمت بالريادة ، ركزت اهتماماتها على سمات معينة وصفات للرائد . وقد عبر Bass عن الراي القائل بأن الاستعداد الذي يتمثل في سمات الشخصية مثلا ما هو الا مفهوم يشمل تحليل واسع وعريض للتصرفات . وقد فسر الاستعدادات التي تختص بالتصرمات التي يمكن تقييمها من حيث مناسبتها لانجاز عمل او تحقيق هدف . وهناك

علاقات ايجابية بين الريادة الناجحة وبين بعض السمات الخاصة بالقدرات الكلامية أو اللفظية ، والذكاء ، والحكم ، والاصالة أو الابداع والتكيف قد سجلها Bass كنتائج لدراسته .

وهناك دراسات اهتمت بسمات شخصية الرائد واحد هذه الدراسات هي التي قام بها روس Ross (١٩)

وقد سجل روس السمات الشخصية التالية للرائد :

- (١) عوامل التكوين الجسماني مثل : الطول ، الوزن ، القامة ، الطاقة ، الصحة ، المظهر .
- (٢) الذكاء .
- (٣) الثقة بالنفس .
- (٤) الاجتماعية .
- (٥) الارادة ، المبادرة ، الاصرار ، الطموح .
- (٦) السيطرة .
- (٧) الاندفاعية ، التحدث واللباقة في الكلام ، المرح ، اللطف ، الحماس معبر ، اليقظة ، والاصالة والابداع .

وفي دراسة قام بها ستوجل Stogdill (٢١) عن سمات شخصية تتعلق بالريادة ، تم نشرها في مجلة علم النفس حاول عمل مسح شامل لكل الدراسات المتعلقة بعوامل شخصية تتعلق بالريادة . وقد تناولت الابحاث التي عمل لها Stogdill (٢١) مسح السمات الشخصية الآتية :

- ١ — العمر الزمني .
- ٢ — الطول .
- ٣ — الوزن .
- ٤ — البنية ، والطاقة ، والصحة .
- ٥ — المظهر .
- ٦ — الحكم واصدار القرارات .

- ٧ — الذكاء .
- ٨ — المعرفة .
- ٩ — الحكم واصدار القرارات .
- ١٠ — نفاذ البصرة .
- ١١ — الاصاله والابداع .
- ١٢ — التكيف .
- ١٣ — الانطوائيه — الانبساطيه .
- ١٤ — السيطرة .
- ١٥ — المبادأة ، والاصرار ، والحماس .
- ١٦ — المسئوليه .
- ١٧ — التألف ، والاقناع .
- ١٨ — الثقة بالنفس .
- ١٩ — ضبط الانفعال والتفاؤل .
- ٢٠ — التحكم فى العواطف .
- ٢١ — المركز الاجتماعى .
- ٢٢ — التحرك ، والنشاط الاجتماعى .
- ٢٣ — الانشطة الاجتماعيه الحيويه .
- ٢٤ — المهارات الاجتماعيه .
- ٢٥ — الشعبيه .
- ٢٦ — التعاون .

وقد ذكر ستوجل Stogdill (٢١) أن الحقائق التى عرضت فى هذه المجموعه من الدراسات تشير الى أنه اذا كان هناك عدد من السمات التى تميز الرائد ، فان نظام هذه السمات تتنوع بما تتطلبه المواقف المختلفه للريادة .

وقد سجل ستوجل Stogdill (٢١) الاستنتاجات الآتية :

(١) أن الشخص العادى الذى يتمتع بمركز الرائد يفوق العضو العادى فى جماعته فى المظاهر الآتية :

- ١ — الذكاء .
- ٢ — الثقافة .
- ٣ — الاعتماد على النفس فى تحمل المسئوليات .
- ٤ — النشاط والاشتراك الاجتماعى .
- ٥ — مركز اجتماعى واقتصادى .

(ب) أن الصفات والمميزات والمهارات المتطلبة للرائد تحدد بدرجة كبيرة بما يتطلبه الموقف الذى من خلاله يمارس الرائد وظيفته .

وقد وجد أن العوامل الآتية لها علاقة ايجابية بالريادة :

- ١ — الاجتماعية .
- ٢ — المبادرة .
- ٣ — الاصرار .
- ٤ — معرفة كيفية انجاز الاعمال .
- ٥ — الثقة بالنفس .
- ٦ — اليقظة ، والبصيرة .
- ٧ — التعاون .
- ٨ — الشعبية .
- ٩ — التكيف والقدرة اللفظية .

وقد وجد أن هناك سمات معينة لها معاملات ارتباط عالية ، وهذه السمات هى : الإبداعية ، الشعبية ، الاجتماعية ، الحكم ، المغامرة ، الرغبة فى التفوق ، روح المرح ، التعاون ، الحيوية ، والقدرة الرياضية .

وهناك معاملات ارتباط منخفضة بين الريادة ، والمتغيرات الآتية : العمر الزمنى ، الطول ، الوزن ، القامة ، الطاقة ، المظهر ، السيطرة ، والتحكم فى الحالة النفسية .

وكان هناك تعارض في بعض سمات الشخصية وعلاقتها بالريادة مثلا كما في الانطوائية ، والاتباطية ، والاكتفاء الذاتى ، والتحكم في العواطف .

وقد قام براون وكوهين Brown and Cohn بدراسة واسعة في مجال الريادة في كتابهم (٥) حاولا في دراستهم اختيار الابحاث المنشورة التى لها اهمية في المظاهر المتعددة لموضوع الريادة بأكمله . وقد عرف الريادة على انها عملية التأثير في نشاط جماعة منظمة بغرض وضع الاهداف وتحقيق هذه الاهداف . وعرف الجماعة على انها تجمع لعدد من الانفراد ومجرد تجمعهم هذا يعتبر جزاء للانفراد ، ويعنى هذا التعريف أن الجماعة يصبح لها وجود كوسيلة لارضاء وتحقيق بعض الاغراض او الرغبات او تحديد بعض الاهداف ، او القيم الخاصة بأعضائها .

والريادة في هذا الحال عرفت بانها وظيفة الموقف الاجتماعى ووظيفة لشخصية الرائد وكذلك فهى وظيفة للائنات معا من خلال تفاعلها . واذا اردنا تحليل الريادة من خلال مفاهيم علم النفس الاجتماعى فهى وظيفة اجتماعية وليست فقط سمات شخصية يتمتع بها الفرد .

سمات رائد الترويج

لقد وجد أن سمات الشخصية المطلوبة لرائد الترويج تتفق مع سمات الشخصية المطلوبة للريادة عامة . وقد ناقش أحد الكتاب بعض الاسماء المتطلبة لرائد الترويج ، وتمثلت في الصحة ، الخيال ، الصداقة ، المرونة ، المغامرة ، التألف ، الحماس ، الجاذبية ، النضج والشخصية المبهجة .

وقد نشرت لجنة مستويات الريادة في الترويج معايير خاصة بالعاملين في مجال الترويج وقد وجدت أن المعايير الآتية مطلوبة عند اختيار الانفراد وهى :

- ١ — الاحساس بقيمة الانسان وكرامته .
- ٢ — تفهم رغبات واحتياجات البشر عموما .
- ٣ — التحقيق الذاتى والفهم للسعادة في الحياة ، وفن الحياة .
- ٤ — التمتع بروح المرح .
- ٥ — الرغبة في خدمة الآخرين .

- ٦ — الاهتمام بنمو الافراد من خلال التعبير الابتكارى والابداعى .
- ٧ — الاحساس بالآخرين والتعاطف نحوهم .
- ٨ — عقل واعى ومتفاهم .
- ٩ — القدرة على الريادة بطريقة ديمقراطية .
- ١٠ — الاعتقاد فى الحكم الذاتى ، والديمقراطية فى الترويج .
- ١١ — شخصية سارة ومحبوبة .
- ١٢ — القدرة التنظيمية .
- ١٣ — طاقة منتجة ومتحمسة .
- ١٤ — القدرة على التعامل مع الافراد .
- ١٥ — صحة جسمانية وعقلية .

اما Carlson (٧) فقد ذكر سمات مميزة لرائد الترويج تتلخص فى حبه للناس ، الحماس ، الادراك ، القدرة الذهنية ، المبادرة ، الخيال والبصيرة ، الثقة بالنفس ، روح المرح ، القدرة على التمثيل ، الاحساس بالوقت ، الاصرار ، المرونة ، العدل ، الاستقامة ، الصبر ، التفاؤل ، الحكم ، الاعتماد على النفس ، المسؤولية واخيرا ليس آخرها التألف .

اختيار ، تدريب ، تقييم الرواد

مجالات الادارة العامة ، والادارة التجارية ، والمعسكرات ، غنية بالمراجع التى تبحث فى الريادة خاصة معايير اختيار ، وتدريب وتقييم الرواد عموما ورواد المعسكرات خاصة .

اختيار الرواد :

لقد ذكر احد الكتاب فى مجال ادارة الافراد ان اكثر الطرق المستخدمة فى عملية اختيار الافراد هى المقابلة الشخصية وان فكرة المقابلة الشخصية تعالج بطرق مختلفة باختلاف الشخص الذى يقوم بالمقابلة الشخصية وانذى بدوره يستخدم طرق مختلفة باختلاف الافراد الذين يتلقون هذه المقابلة . وبالتالي فالمقابلة الشخصية تعتبر طريقة حاسمة ولو انها اذا اعتبرت وسيلة لتحديد السنوك الموظفين المتوقع مانها ليست ذات قيمة .

ولكن نجد أن البعض يفضل استخدام البيانات الشخصية التي تتعلق بحياة الشخص . وقد سجل كذلك أن البيانات الشخصية تعتبر أكثر المصادر وفرة لتهيئة الفرص لتوفير البيانات المتوقعة التي يمكن وضعها في الاعتبار مع المقاييس الخاصة بالقدرة على التفكير ، المهارات الحركية ، ومقاييس الشخصية من جهة الرغبات .

ويقال أن الغرض الرئيسى من اختيار الأفراد وتسكينهم هو توقع السلوك الوظيفى .

ويقال كذلك أنه إذا أردنا أن نتوقع سلوكيات الوظيفة ، فهناك ضرورة لفهم الوظائف ، ونظم أنماط السلوك الضرورية لانجاز الأعمال فى الوظيفة المعنية . وبناء على ذلك فقد اوصى بضرورة ملاحظة السلوك الوظيفى وتسجيله . وأن الدور الرئيسى للبيانات الخاصة بالتحليل الوظيفى يجب تكديده والاهتمام به كأساس اختيار ومقاييس وأداة تמיד للتوقع .

وفى مرجع آخر فإن التحليل الوظيفى قد وصف بأنه عملية تحديد المتطلبات والميزات النوعية ، وكذلك تحديد ما يجب أن يتوفر فى الأفراد العاطلين ، ثم وضع أساس المستويات الخاصة بعملية التوظيف والاختيار وأن الغرض من التحليل الوظيفى هو توفير الأعمال المتضمنة لكل وظيفة وليس الفهم وحده غاية هذه العملية بل إنها وسيلة الى نهايات متعددة فالمعلومات الخاصة بالوظيفة ومحتوياتها ، ومتطلبات الوظيفة لها اغراض متعددة واحد هذه الاغراض هو اختيار الاعضاء المرشحين للعمل .

ويتضمن التحليل الوظيفى ما يلى :

(١) عنوان الوظيفة ، والقسم المختص الذى تنتمى اليه هذه الوظيفة المعنية .

(٢) ملخص الوظيفة ، وقائمة الاعمال الرئيسية ، والادوات والامكانيات المطلوب استخدامها .

(٣) وصف للادوات المستخدمة .

(٤) علاقة هذه الوظيفة بالوظائف الاخرى والتي ترتبط بها الى حد ما .

(٥) المهارة ، الخبرة ، والى غير ذلك من الكفاءات الشخصية .

(٦) نوعية التدريب المطلوب لهذه الوظيفة والطرق الشائعة المستخدمة لتوفير ذلك النوع من التدريب .

أما من جهة غنية الاختبار الخاص بالمرشحين فينصح باستخدام المقابلة الشخصية أولاً ثم يتبعها اختبار يشمل : التحصيل ، الاستعداد ، الميل ، واختبارات الشخصية .

وفي دراسة كالهون Calhoun (٦) سجلت العوامل الآتية ووصفت بأنها عوامل هامة في عملية الاختيار وهذه العوامل هي :

الاسرة ، السمات الشخصية ، الاستيعاب ، الانفعالات ، وتنهم النفس . وقد عرف Calhoun (٦) التحليل الوظيفي بأنه عملية منظمة تختص بوظيفة معينة من أجل تحصيل وتسجيل معلومات خاصة بهذه الوظيفة . وقد أوضح أيضاً أن التحليل الوظيفي يوفر بيانات لتحديد مميزات الوظيفة . كذلك الكفاءات المطلوبة لهذه الوظيفة وذلك كله من أجل أغراض اختيار الاعضاء المرشحين لهذه الوظيفة .

وقد أوضح كالهون Calhoun (٦) استخدامات التحليل الوظيفي في الآتي :

١ — يعمل على تحديد نوعية المهارات والفتيات المطلوبة لهذه الوظيفة والتي يجب أن يختص بها العامل من أجل الفاعلية الأمثل للعمل . وبالتالي يساعد في توفير أداة قياس موضوعية عند استخدامها من أجل تحديد علاقة الموظف المرشح بالوظيفة المعينة .

٢ — يمكن استخدام التحليل الوظيفي كأساس عند تقييم الوظيفة .

أما من جهة مصادر التوظيف فقد نوقشت النقاط الآتية :

الموظفين الحاليين ، الموظفون السابقون ، أصدقاء الموظفين ، المدارس ، الهيئات ، المتقدمون للوظيفة ومن يرجع إليهم بالسؤال عن المرشح للوظيفة .

نصح كالهون Calhoon (٦) أن تكتيك الاختيار يشمل : المقابلات الشخصية ، الاختبارات ، الاختبار الطبى ، وسؤال الافراد الذين يرجع اليهم ولهم علاقة عمل بالمرشح المعين .

اختيار مشرفين المعسكرات

لقد وجد أن الكتابات الخاصة باختيار مشرفين المعسكرات ضعيفة وواهية للغاية .

ولقد أوضح ديموك Dimock (١٠) أن الافراد الذين يمثلون هيئة الاشراف في المعسكر هم اهم عامل مؤثر في تحديد نجاح المعسكر .

وقد ذكر أيضا أنه اذا لم يختار الافراد العاملين في المعسكرات على أسس ومبادئ معينة ، فسيكون هذا الاختيار غير كفء .

وقد أكد ديموك Dimock (١٠) أيضا أن هناك احتياج ضرورى للتركيز على عملية التوظيف والدقة في الاختيار ، ثم اعطاء التدريب المناسب هذا اذا اذا أردنا لبرنامج المعسكر أن ينجح . ومن أجل تحقيق ما سبق أوضح أهمية تكوين سياسات أفراد وتسجيلها .

أما التحليل الوظيفى فقد وصف بأنه أداة فعالة في اختيار رواد المعسكرات ، واثناء عملية التأهيل للوظيفة وكذلك في تحديد المسئوليات العامة والخاصة الواجبة على مشرف المعسكر . ثم علاقة المشرف ببقية أعضاء هيئة الاشراف في المعسكر وأخيرا يوفر التحليل الوظيفى خطوط محددة لعملية تقييم وظيفة المشرف .

وقد أضاف Dimock (١٠) أنه إلى جانب السمات والميزات الشخصية التى يحتاجها مشرف المعسكر هناك ضرورة لمعرفة وتذوق حياة الخلاء . وفى مكان آخر من نفس المرجع أكد أن المهارات الاساسية المطلوبة في المعسكرات لا أهمية لها اذا كان المشرف لا يحب حياة الخلاء والمعيشة فى الأماكن الخلوية .

وفى مرجع آخر ليتشل V. Mitchel (١٦) شرحت أن المشرف الناجح يتمتع بالسمات الآتية :

١ — حب الناس .

٢ — حب الخلاء وحياة الخلاء .

- ٣ — يتمتع بالحيوية والروح الشابة والنضج في اصدار القرارات .
- ٤ — يتقن مهارات المعسكرات .
- ٥ — الاصرار .
- ٦ — النضج العاطفى .
- ٧ — يتمتع بحالة صحية جيدة .

وقد اتفق Dimock مع هذه القائمة السابقة وأضاف عليها العمر الزمنى والذي نصح بأن لا يقل عن عشرون عاما ، انه « يقع على عاتق هيئة الاشراف على المعسكرات نجاح أو فشل المعسكر ، سواء من جانب البرنامج أو من جانب الناحية المالية » وانه يجب على مشرف المعسكر المتخصص فى تدريس مهارة معينة أن يتمتع بالفهم ، والخبرة لمعرفة كيفية ارشاد الاعضاء المستفيدين من المعسكر لربط رغباتهم والتوفيق بينها وبين رغبات الجماعة وأن تقودهم الى توسيع قاعدة رغباتهم .

ان اختيار الافراد العاملين فى المعسكرات يجب ان يتصف بالدقة وأن تراعى المميزات الشخصية تهما كما تراعى الخلفية الاكاديمية ثم المهارات التى تحتاجها الوظيفة المعينة .

تشتمل الريادة على ثلاث عوامل : أولا : القدرة على تفهم والتجاوب لاحتياجات ورغبات الجماعة ، ثانيا : القدرة على مساعدة الجماعة الجماعة أن تعبر عن رغباتها بطريقة هادئة وتقديمية ، ثالثا : القدرة على شد انتباه الجماعة وتركيز هذا الانتباه نحو الرائد .

يعتبر الوصف الوظيفى جزء من سياسات الافراد الخاصة بالمعسكر . ويشتمل على الاجزاء الآتية :

- (١) عنوان الوظيفة .
- (٢) من تتبع هذه الوظيفة فى المسؤولية .
- (٣) المسؤوليات والواجبات العامة .
- (٤) الواجبات التخصصية .
- (٥) كفاءات .
- (٦) علاقة الوظيفة بغيرها من الوظائف .

وقد عرف الرائد الفعال بأنه « الشخص الذي يتمكن من أن يحث الاعضاء على الاشتراك في العمل وأن يعاونهم على أن يندمجوا ويتعاونوا حتى أن يعمل كل عضو على حده لأعلى مستوى تمكنه إمكانياته » .

وقد ذكر مكتب تدريب الافراد بجمعية الشبان المسيحيين ان السمات الشخصية ، والخلفية الاكاديمية ، والخبرة يمثلون ثلاث اجزاء رئيسية مميزة للرائد في برنامج الجمعية .

اما من جهة توظيف مشرفي المعسكرات فقد اتفق عدد من المراجع على الطرق الآتية .

١ — الكليات والجامعات : ترسل خطابات الى الجامعات والكليات والتي تختص بمجالات التربية والترويح والعمل مع الجماعات ويرفق بهذه الخطابات طلبات التحاق للعمل تختص الوظائف الموجودة والكفاءات المطلوبة لكل وظيفة .

٢ — مكاتب توظيف خاصة بالمعسكرات .

٣ — الاعلانات : كما في الجرائد والمجلات .

٤ — الاتصال الشخصي .

٥ — موظفي المنظمة التابع لها المعسكر .

وقد ايد Dimock (١٠) استخدام طلبات الالتحاق والاختبارات الشخصية ، والسؤال على العضو المرشح من خلال انفراد عمل معهم العضو قبل ترشيحه للوظيفة المعينة .

واتفق العديد من الكتاب على أن الكفاءات الخاصة بمشرف المعسكر يمكن ادماجها في ثلاث : الشخصية ، الخلفية الاكاديمية ، والخبرة .

تدريب الرواد

تدريب الرواد : اجمعت مراجع ادارة الاعمال على أن الرواد لا يولدون رواد بل يدربون حتى يصبحوا رواد . فقد ذكر باس Basla (٢) في كتابه أن اهداف تدريب الرواد هي :

(١) زيادة القدرة على حل مشاكل التابعين .

(٢) تأكيد نجاح الفرد كرائد من خلال اعطائه الفرص للتدريب على الريادة ومعرفة تأثير هذه المحاولات .

(٣) لتنمية الحماس كمتابعة المواقف الريادية .

وقد ناقش باس Bass (٢) التدريب من خلال دراسة الحالة ، أداء الادوار ، المؤتمرات ، الاجتماعات ، والتدريب على الحساسية .

عرف كوهن وبراون Cohn and Brown (٨) « أداء الادوار » بأنه تمثيلية مبسطة يمثل فيها شخصان أو أكثر موقف معين يعالج مشكلة أو فكرة تخص الجماعة . ومن مميزات طريقة أداء الادوار انها يمكن ان تعطى معلومات عن السلوك الانساني ، والعلاقات الانسانية والتي لا يمكن التوصل اليها من خلال طرق التدريب التقليدية وقد أوضح الكاتبان في نفس المرجع انه اذا استخدمت طريقة أداء الادوار بطريقة جيدة ولها أغراض محددة فانها تنفذ في التحليل ، وفحص ، وتشخيص المشكلة المطلوب حلها .

اما التدريب على الحساسية فقد ناقشه الكاتبان في المرجع السابق وقالوا ان التدريب على الحساسية هو « تدريب أحاسيس » تماما كما هو تدريب على مضمون معين . ويتعلم المشتركون أن يتعاملوا ليس فقط حالتهم الخاصة ونماذج من المواقف التي يقابلونها أثناء عملهم ، بل أيضا تحليل لردود أفعالهم وأحاسيسهم نحو المواقف التي يمرون بها في أثناء التدريب .

وعامة فالتقييم الذاتي يمثل نتيجة سابقة لهذا النوع من التدريب والذي بالتالي يؤدي الى الثقة بالنفس والاطمئنان .

ان المهارات يمكن ان يتعلمها الفرد في احسن صورة اذا ما اعطيت وعرضت بنماذج من شخص ما يجيد هذه المهارات ويجيد عرضها حتى لو كانت المهارة بسيطة للغاية مثل نصب الخيمة .

وبرامج التدريب تشتمل على : برمجة ، طرق توصيل المعلومة ، معرفة كيفية الاداء ، سواء المعلومات الفنية وتفهم التدريب كذلك المستويات التي يمكن من خلالها قياس النتائج التي حصلنا عليها مقابل البرنامج المخطط ، واخيرا وليس آخرا الادارة التي تعمل على

تنسيق كل هذه المظاهر والانشطة ، وتجعل المشاكل فى ادى حد لها ،
وتثبت الحماس فى نفوس الاعضاء المشتركين .

ان برنامج التدريب الفعال هو نتاج التكيف الحكيم للمبادئ الاساسية
الخاصة بالاشراف والادارة .

تدريب رواد المعسكرات :

لقد عرفت اليس دراوت Alice Drough (١٢) الاغراض العريضة
لتدريب الرواد بقولها : ان تفهم فلسفة المعسكرات ، ولماذا نعسكر . تفهم
مسئوليات وكفاءات الرواد ، تفهم مبادئ العمل مع الجماعات ، تفهم المشاكل
الصحية فى المعسكرات وعلى الاخص مبادئ للصحة النفسية . كذلك ويجب
ان يشمل تدريب الرواد على الاتجاه المهنى نحو وظيفة مشرف المعسكر .

ثم تابعت دراوت (١٢) شرحها للارغاض المحددة الممكن اعتبارها عند
تدريب رواد المعسكرات بقولها : العمل على ايجاد علاقات بين برنامج المعسكر،
واغراض المعسكر ، تفهم القواعد واللوائح الخاصة بالمعسكر ودواعى وجود
هذه اللوائح ، تفهم الجداول الزمنية للمعسكر ، وتنظيم المعسكر ، وادارة
المعسكر ، واهم من ذلك كله الروح العاطفية التى تسود بين المشرفين
بعضهم وبعض .

يعتبر مشرف المعسكر مفتاح نجاح برنامج المعسكر . وهناك ستة
عناصر لاختيار وتدريب مشرفين المعسكرات كالاتى :

١ - يجب على مشرف المعسكر ان يكون شخص ذو خلفية تربوية
سليمة ، مهمل حسن للثقافة الحديثة ، وان يتمتع بصحة جيدة ، واخلاق
حميدة ، وقدرات فى مجال او اكثر من مجالات متخصصة .

٢ - يجب على مشرف المعسكر ان يكون متمتعاً بفلسفة عن
المعسكرات ، ويحتاج ان ينظر الى المعسكرات من الوجهة التربوية متمثلة
فى ممارسة من الحياة الديموقراطية ، باغراض واضحة واهداف يمكن
تحقيقها .

٣ - يجب على مشرف المعسكر ان يتعرف على « تكنيك » الصحة
النفسية ، وان يكون بمثابة اخصائى اجتماعى وفوق ذلك يكون معلماً .
ويجب عليه ان يعرف الكثير عن طرق « دراسة الحالة حتى يقدر مدى

الحاجة للتعرف على معلومات خاصة باهتمامات وقدرات والصحة العامة ،
والخلفية الاسرية للأطفال الذين سيتعامل معهم وأن يكون مسئول عنهم
حتى يتمكن من مساعدتهم وارشادهم .

٤ — يجب على مشرف المعسكر ان يلم الماما كبيرا بطرق العمل
مع الجماعة .

٥ — يحتاج مشرف المعسكر ان يكون واسع الانق ويتفهم الضبط
النفسي الذى ينمو من خلال الجهود والاعمال ذات القيمة والتي فيها يتعرف
على حقوقه ويؤدى واجباته ويحترم حقوق الآخرين .

٦ — وأخيرا يجب على مشرف المعسكر ان يتفهم الخبرات التعليمية
وكيفية تنظيمها في المنهاج ، ويوضح ذلك أهمية تدريب المشرفين للمعسكرات
في كونهم يقومون بالتدريس للمهارات والانشطة في أوقات معينة في برنامج
المعسكر .

وقد اوصى ديموك Dimock (١٠) بأن هناك عدة طرق للتدريب
والاشراف على رواد المعسكرات تتمثل في :

(١) تدريب قبل بدء تشغيل المعسكر .

(٢) الملاحظة الاشرافية .

(٣) المؤتمر الاشرافى .

(٤) اجتماعات الرواد .

(٥) مشرفين تحت التمرين .

(٦) التقييم المنتظم .

ثم اوضح أن هناك موضوعات يجب ان تشملها برامج التدريب لرواد
المعسكرات وتشمل :

١ — أغراض ، وتنظيمات ، وسياسات ، وتقاليده ، وقواعد ولوائح
المعسكر .

٢ — أغراض البرنامج ، ومصادره ، وسجلات الانشطة .

٣ — المستفيدين من المعسكر : احتياجاتهم ، وكل ما هو متوفر من
بيانات خاصة بهم وطرق اشباع احتياجاتهم .

٤ - المقاييس والظروف والاحوال الصحية والامن والسلامة في المعسكر . ومسئوليات المشرف تجاه النواحي الصحية .

٥ - تنظيم هيئة الاشراف ، وعلاقاتهم ، وحقوقهم .

٦ - مهارات خاصة بالمعسكرات ، وتدريب هذه المهارات ، من تجديد وسباحة وشراع وفنون يدوية ... الخ .

كذلك يعتبر ديموك (١٠) ان حضور المؤتمرات والاجتماعات المهنية والاشتراك في العلاقات الدراسية والدورات التدريبية من المجالات الهامة التي تشملها برامج تدريب الرواد .

تقييم الرواد :

تؤكد معظم البيانات ان التقييم لا يعتبر غاية في حد ذاته بل وسيلة للتقدم والرقى بالعاملين وبالمهن .

وقد وصف أحد الرواد التقييم كالآتي :

« ... التقييم وسيلة لان يجعلنا نعتبر بدقة اغراضنا ، وسيلة لان تتيح لنا الفرص لتوزيع الجزاء بطريقة اكثر عدالة .

يعتقد باس Bass (٢) ان معظم الجهود والمحاولات الخاصة بقياس اداء الرواد تؤدي بطرق غير موضوعية مثل دراسة الحالة ومقياس الشعبية (سوسيومترك) وفترة التوظيف الاولى (فترة الاختبار) ، وفي نفس الدراسة يذكر باس (٢) ان ميزان التقدير وقائمة فقرات تقييم ذاتي من الطرق الشائعة الاستخدام في الوقت الحاضر في تقييم الرواد وفي دراسة Brown and Cohn (The Study of Leadership) شرحا بوعان من المعايير الممكن استخدامها عند تقييم الرواد ، وتمثل هذه المعايير في تقييم الرواد أولا من جهة نتائج عملهم مع الجماعة ، وثانيا تركيز على الفرد الرائد .

ان التقييم يجب ان يوضح صورة عامة وشاملة عن الموظف وتبدأ من البيانات الاساسية الموجودة في الوصف الوظيفي . ومسئوليات المتطلبة في الوظيفة المعنية ، ومستويات الاداء للاعمال المختلفة الخاصة بالوظيفة ويقال انه ترجع اهمية تقييم الموظفين الى تنمية ذاتية للموظفين . كذلك فان التقييم من خلال قوائم التقدير توفر اداء قياس .

تقييم رواد المعسكرات :

لم يكتب الا القليل عن تقييم مشرفي المعسكرات وماهو متبع في التقييم لرواد المعسكرات على هيئة استمارة تقييم مستخدمة ميزان تقدير . وتشتمل على بيانات خاصة ، للصفات الشخصية ، واداء وظيفي للمشرف ، وطرق تعامل الرائد مع المستفيدين من المعسكر .

وقد اوضح ديموك (١٠) ان الملاحظة الاشرافية تعد وسيلة للحصول على (المعلومات) او البيانات الخاصة بالمجموعة التي يعمل معها الرائد وعن الرائد نفسه كذلك .

كذلك هناك طريقة التقييم الذاتي وتعتبر احدى طرق تقييم الرواد في المعسكرات .

ادارة الافراد في مجال الترويج

هناك ضرورة حتمية لرسم سياسات الافراد العاملين في مجال الترويج من اجل جذب وبقاء الكفاءات التي هي اساس نجاح المؤسسة الترويجية . وبالإضافة الى ان هناك مهمة جذب الشباب للعمل في مهنة الترويج كمجال يخدم الافراد والجماعات . وبناء على ذلك وجب علينا ان نوجد الوظائف التي فيها التحدي للعمل والبناء ، وغرس الرقى والتقدم . والمرتبات المناسبة ، وظروف العمل التي تتناسب مع العاملين .

عوامل لها اهميتها تخص العاملين في مجال الترويج :

هناك ظروف وعوامل تؤثر على قدرة المسؤولين في مجال الترويج في عملية اختيار والابقاء على الرواد الكفاء وتمثل في الآتي :

- ١ — تفسير الفرص الوظيفية من خلال برنامج توظيف .
- ٢ — تقديم خطة التصنيف الوظيفي في مجال الترويج .
- ٣ — اتباع خطوات سليمة عند اختيار العاملين .
- ٤ — القدرة على دفع مرتبات تتناسب والمسئوليات والاعمال المطلوب انجازها .
- ٥ — توفير فرص اضافية للعمل الدائم في المؤسسات الترويجية وليس العمل المؤقت والذي يمثل جزء من الوقت او يكون اثناء العطلات والاجازة الصيفية فقط .

- ٦ — اعداد خطة للاشراف المستمر ، والتقييم الدورى للعاملين .
- ٧ — تهيئة فرص النمو والتقدم المهنى للعاملين فى المجال .
- ٨ — توفير ظروف عمل مناسبة وحوافز مادية وأدبية .
- ٩ — صرف تعويضات مناسبة عند الاصابة اثناء العمل ، وكذلك توفير مرتبات مناسبة بعد الانتهاء من الخدمة .
- ١٠ — اعداد برامج تدريب اثناء الوظيفة .

خطة تصنيف الوظائف :

تساعد خطة تصنيف الوظائف فى مهنة الترويج على ادارة شئون الامراء بطريقة عادلة وسليمة ، ان تصنيف الوظائف ما هى الا طريقة تحديد ووصف الانواع الوظيفية المختلفة فى أى مؤسسة ثم بعد ذلك تجميع الوظائف المتشابهة تحت اسم وظيفة واحدة معينة . اما الوصف الوظيفى فيعرف بأنه تحديد الواجبات والمسئوليات ، والكفاءات المتطلبة لوظيفة معينة . تشمل خطة التصنيف كل التقسيمات التى سبق تصنيفها مع الاجراءات الخاصة للمحافظة على الخطة والمحددات او التوصيفات لكل التصنيفات الوظيفية .

توظيف الرواد وتعزيز المهنة بالعاملين :

تعتبر عملية البحث عن العناصر ذات الكفاءة من أهم مشاكل مهنة الترويج حتى ننهض بهذا المجال الذى مازال يعتمد فى معظم الاحيان على رواد متطوعين .

اختيار العاملين :

اختبار المرشحين للوظائف فى مهنة الترويج .

الاختبارات : الاختبار الكامل ويشمل :

- ١ — تقييم الخلفية الاكاديمية والخبرة لدى المرشح للوظيفة .
- ٢ — اختيار الكفاءات الشخصية ومناسبة المرشح للوظيفة عن طريق اختبار شفهى موضوع من أجل ان يوضح توقعات النجاح فى الوظيفة .

٣ — اختبار للكفاءة المهنية ويمكن أن يكون اختبار تحريريا ، واختبار أداء وظيفي أو الاثنين معا .

٤ — كشف طبي ، وفي معظم الاحيان اختبار صحي .

٥ — تعتبر فترة التعمين تحت الملاحظة جزء من عملية الاختبار .

مبادئ أساسية في إدارة الأفراد

يشمل هذا الجزء عدة جوانب خاصة بالانفراد العاملين في الاندية منها اختيار العاملين وتصنيف الوظائف والتحليل الوظيفي وتدريب الرواد وتنظيمهم وتقييمهم فمثلا عند اختيار الافراد هناك ضرورة ماسة الى وجود فلسفة محددة لاختيار وإدارة الافراد العاملين في النادي .

مبادئ أساسية :

هناك ضرورة لوجود مبادئ أساسية لاختيار العاملين في الاندية حتى لا يكون الاختيار سطحيا . والافراد العاملين في النادي يمثلون أكثر العوامل تأثيرا في نجاح العمل في النادي وبناء على ذلك فيجب على مدير النادي ان يعد اعدادا « مهنيا » يتناسب ووظائفه الحيوية ويتطلب ذلك :

١ — سياسات افراد محددة تصقل ويتم تطويرها خلال السنوات .

٢ — تحليل وظيفي لكل الوظائف المطلوبة في النادي وينتج التحليل الوظيفي من خلال أهداف وأغراض النادي .

٣ — تهيئة ظروف عمل تشجع الريادة الكفاء على العمل في الاندية والاستمرار في العمل .

اعداد سياسات الافراد :

تتحدد نوعية الافراد العاملين في النادي باختلاف الغرض الذي انشئ من اجله وتعتبر كفاءة العاملين ومؤهلاتهم الوسيلة الهامة للتحرك نحو تحقيق الاهداف والاغراض .

وبناء على ذلك فان تحديد أهداف وأغراض النادي أساس لتحديد سياسات الافراد التي هي من مسؤوليات مدير النادي والهيئة التابع لها .

وسياسات الافراد ماهى الا معلومات مدونة تختص بالكفاءات والمستويات والتعويضات والوصف الوظيفى والتحليل الوظيفى والظروف المحيطة بالعمل وطرق التقييم . وهناك ضرورة لان يتحصل كل فرد فى النادى على صورة من سياسات الافراد .

التحليل الوظيفى :

يشتمل التحليل الوظيفى على البيانات الآتية :

١ — اسم الوظيفة المطلوبة .

٢ — المسئول الذى تتبعه هذه الوظيفة .

٣ — المسئوليات المحددة لهذه الوظيفة .

٤ — الكفاءات الشخصية المطلوبة .

٥ — الاعداد الاكاديمى .

٦ — الخبرات والمهارات المهنية .

٧ — الراتب الشهرى .

ويجب ان يتوفر هذا التحليل الوظيفى لجميع الوظائف المتوفرة فى النادى .

كفاءات الافراد العاملين :

تنحصر اهمية الرواد فى الاندية فى الآتى :

١ — لانهم يحتكون احتكاكا مباشرا وغير مباشرا مع الاعضاء فى النادى .

٢ — لانهم يعملون بدون اشراف دائم ومباشر .

٣ — لان قيمة الخبرة فى النادى تنتقل بطريق النموذج والمثل الذى يعطيه الرائد .

هناك اعداد اكايمى مطلوب يتمثل فى :

١ — دراسات فى مجالات مثل مجال الخدمة الاجتماعية والتربية او التربية الرياضية .

٢ — دراسات في مجال الريادة والعمل مع الجماعات .

٣ — دراسات في مجال العلاقات العامة .

٤ — دراسات في مجال الادارة العامة وادارة الافراد .

ومن الواجب ان تكون هناك قاعدة عريضة للاختيار وهناك مبدأ للاختيار يتمثل في انه لا يتوفر الاختيار الا اذا توفرت فرص اختيار .

والاساليب الواجب اتباعها في عملية الاختيار بعد الاعلان عن الوظيفة المعنية تتمثل في :

١ — طلبات الالتحاق المكتوبة والموقعة من طالب الوظيفة .

٢ — الاختبارات :

(أ) خاصة بالشخصية .

(ب) خاصة بالمعلومات والخلفية الاكاديمية .

(ج) خاصة بالخبرة في المجال .

(د) اختبارات طبية .

٣ — المقابلة الشخصية .

٤ — عقود العمل .

٥ — الخطابات الشخصية .

— تشمل طلبات الالتحاق بيانات يملأها العضو المتقدم للوظيفة المعنية وفيها : السن ، الاعداد التربوي ، خبرة المتقدم في العمل في المؤسسات الترويحية والقرارات الخاصة التي تتمتع بها واسماء افراد يرجع اليهم وتعتبر اداة فعالة في تقييم المرشحين وكذلك هناك ضرورة لتوفير بيانات خاصة بمسئوليات وحقوق وواجبات وظروف العمل لمن يتقدم لشغل هذه الوظيفة .

ان الريادة التي تتمتع بروح معنوية عالية ووضوح في الرؤية لاغراض واهداف النادى وتتمتع بروح وبكفاءات شخصية تؤثر في حيويتها الى جانب الاعداد الاكاديمي والمهني هي اساس نجاح العمل في الاندية .

عوامل لها أهميتها لتعزيز العاملين في الاندية والمؤسسات
الترويحية :

١ - الاعلان عن والتوعية للفرص الوظيفية المختلفة المتوفرة في
الاندية .

٢ - اعداد خطة تصنيف الوظائف في النادي .

٣ - اتباع خطوات مناسبة لاختيار العاملين .

٤ - القدرة على دفع مرتبات تتناسب والاعداد والمسئوليات
الخاصة بالوظيفة المعنية .

٥ - تهيئة الفرص لان تكون هذه الوظائف طوال العام وليست في
فصول معينة من السنة .

٦ - ضمان استقطاب افراد عاملين كفاء .

٧ - سياسات محددة تدفع بعجلة التقدم في المؤسسة .

٨ - سياسات ضمان ظروف عمل مناسبة وحوافز للعاملين .

٩ - الاشراف المناسب لضمان دخل ثابت وكاف بعد انتهاء الخدمة
بالتقاعد .

استقطاب افراد عاملين في المؤسسات الترويحية .

هناك طرق متعددة لعملية تشجيع الافراد للعمل بالاندية والمؤسسات
الترويحية ويتمثل بعضها في :

١ - حملات الارشاد في المرحلة الثانوية من اجل توعية الطلبة
لمجالات الحراسة الاخرى . ومزايا هذه المجالات للافراد العاملين بها .

٢ - اعطاء مناهج خاصة بالريادة على مستوى المرحلة الثانوية .

٣ - نشر بعض المقالات الموضحة للمزايا الممكن الحصول عليها
من خلال العمل في الاندية والمؤسسات الترويحية .

٤ - خلق وظائف في فصل الصيف مثل وظيفة مساعد رائد من طلبة
المرحلة الثانوية حتى تزدهر الاهتمامات وتصل المهارات .

٥ - توفير فرص للمنح الدراسية في مجال ادارة المؤسسات الترويحية

٦ - تنمية الوعي الترويحي في المجتمع واهمية الترويج وضرورة
توظيف رواد اكثا للعمل في هذا المجال وأن تكون أجورهم مناسبة .

خطة تصنيف الوظائف :

ان خطة تصنيف الوظائف تعمل على تسهيل ادارة الامور الخاصة بالامراد بطريقة فعالة . وتصنيف الوظيفة يعنى بانه طريقة لتحديد ووصف الاعمال المختلفة فى منظمة أو مؤسسة ثم بعد ذلك تجبىع الوظائف المتشابهة معانحت اسم وظائف معينة .

والوصف الوظيفى يشمل الواجبات ، المسئوليات ، الكفاءات المتطلبة لوظيفة معينة ، وفيه :

- ١ — اسم الوظيفة .
- ٢ — كلمة عامة عن الاعمال المحددة لهذه الوظيفة .
- ٣ — توعية الاشراف .
- ٤ — الواجبات المحددة .
- ٥ — كفاءات مطلوبة للوظيفة .

الكتيبات الادارية الخاصة بالاندية

عبارة عن مطبوعات فى صورة كتيبات صغيرة للاستخدام الارشادى للامراد العاملين تحت اشراف مدير النادى من الوجهة التنفيذية والفرض من الكتيب الادارى هو تفهم القواعد واللوائح ، والسياسات الخاصة بالنادى .

محتويات الكتيب الادارى :

- ١ — الفرض من النادى .
- ٢ — الخريطة التنظيمية للعاملين .
- ٣ — الناحية الوظيفية .
- ٤ — نظام العمل .
- ٥ — السجلات والتقارير .
- ٦ — تعليمات عامة : التحليل الوظيفى — الواجبات — ساعات العمل ونظام المرتبات — انماط سلوك العاملين — التقارير — الاصابات — الاجازات المرضية — تخزين الادوات — صيانة الادوات — العلاقات بين العاملين — ميثاق شرف العاملين — الصيانة .

الكتيبات الادارية ما هى الا مجموعة متكاملة من القواعد واللوائح قد تم اعدادها اعدادا وانيا وصريحا وتم طبعها كى يستعين بها المسئولون عن التنفيذ فى المؤسسة . وفى مضمونها اجابات لتساؤلات العاملين ، وللمواقف التى يمكن أن يواجهوها . كذلك تحوى ارشادات وتعليمات للأفراد الذين هم دون المستوى التنفيذى .

وقد أجمع العاملون فى مجال الترويج أن الكتيبات الادارية ماهى الا مطبوعات فى صورة كتيبات صغيرة للاستخدام الارشادى للأفراد العاملين تحت اشراف المسئولين عن المؤسسة الترويجية من الوجة التنفيذية .

انه لمن المحال ان يجلس المدير التنفيذى لشرح للموظفين التابعين له والذين يتبعونه فى يتبعونه فى المسئولية ، وسياسات الافراد فى المؤسسة او الخطوات المتبعة ، واللوائح والارشادات التى قد يحتاجها أثناء ادائه لوظيفته . ليس من أجل عدم ضياع الوقت اولا ولكن من المنطق أن تعد هذه التعليمات فى صورة كتابية متوفرة لكل فرد يعمل فى المؤسسة . وتبعا لذلك فانه من المتوقع أن يفهم الموظف ما يهمله من مضمون الكتيب الادارى والذي يختص بالوظيفة المعين لها .

ويتفق البعض فى انه من الضرورى أن يعد كتيب منفرد خاص بكل وظيفة معينة سواء أكان مدير ناد ، أو مشرف جماعة أو اخصائى نشاط أو مشرف تفضية أو مشرف صحى .

محتويات عامة للكتيبات الادارية

اولا — الفرض من الكتيبات الادارية :

تختلف اغراض الكتيبات باختلاف المؤسسات التى تستخدمها فمثلا الكتيبات الادارية فى الاندية ليست بمثل الكتيبات الادارية فى اركان الاطفال، مراكز الشباب ، المعسكرات وحتى اذا نظرنا الى المؤسسة الواحدة فان الكتيبات الادارية الخاصة بقسم الصيانة مثلا تختلف عن الكتيبات الادارية لقسم الشؤون الصحية وهكذا .

فالغرض من الكتيبات الادارية فى الاندية هو تنمية تفهم ، القواعد ، واللوائح والسياسات الخاصة بالنادى . فمثلا قد يحوى الكتيب مواعيد الانشطة المقدمة فى برنامج النادى .

ثانياً — الخريطة التنظيمية للعاملين :

يجب أن تكون الخريطة التنظيمية للعاملين ضمن البيانات التي تحويها الكتيبات الادارية . فان على كل فرد يعمل في النادي أن يعرف أين مكانه من بقية الامراد العاملين في النادي ، كذلك فالخريطة التنظيمية تحدد تدرج خط السلطة .

بعض الكتيبات الادارية تشمل موجز عن تاريخ النادي أو الهيئة التابع لها المؤسسة الترويحية حتى تعطى الفرصة للأفراد العاملين من أن تكون لديهم خلفية عن المنظمة التي ينتمون اليها وعلى الاخص النادي الذي يعملون فيه . ولهذا دوره الهام في تنمية العلاقات العامة .

ثالثاً — الناحية الوظيفية :

يشمل هذا القسم فلسفة المنظمة أو المؤسسة ومنها اغراض المؤسسة وكيفية تحقيق هذه الاغراض . ويهتم هذا الجزء بعملية تفهم العامة لاهداف واغراض المؤسسة من أجل ايجاد وعى ترويحى وخاصة لحركة الترويح كاسلوب التربية الترويحية أو التربية لوقت الفراغ .

رابعاً — نظام العمل :

يشمل هذا الجزء من الكتيب الادارى البيانات الآتية :

- ١ — الوصف الوظيفى .
- ٢ — ساعات العمل .
- ٣ — ظروف المرض .
- ٤ — الاجازات .
- ٥ — امتيازات الوظيفة .
- ٦ — الاعياد والمناسبات .
- ٧ — الايقاف عن العمل والاستغناء .

خامساً — السجلات والتقارير :

هناك تقارير عدة يجب أن تحفظ من أجل تقدم العمل في المؤسسة الترويحية منها ماهو معبر عن الاحتياجات المطلوبة ، أو ما يؤيد الصنف أو ما يفسر الخدمات التي يقدمها النادي . ان اهم مبدأ للعمل بالسجلات والتقارير

هو ان تكون هذه السجلات والتقارير صادقة وتعبر عن واقع العمل والا فان عملية كتابة هذه التقارير وحفظ السجلات تصبح عديمة الاهمية بل وضارة لمصلحة العمل ، والعاملين ، والمجتمع الذى يخدمه هذا النادى .
يجب ان تكون السجلات والتقارير مطبوعة وتملا فيها البيانات المطلوبة بطريقة مبسطة وواضحة ويكون فيها اقل نسبة من الكتابة لمن يقوم بملئها .

سادسا - تعليمات عامة :

- ١ - التحليل الوظيفى .
- ٢ - المسئوليات .
- ٣ - ساعات العمل ، ونظام المرتبات .
- ٤ - (أ) أنماط سلوك الافراد العاملين .
(ب) التقارير .
(ج) الاصابات والحوادث .
(د) السلوك السيئ من الاعضاء المشتركين فى النادى .
(هـ) استخدام الامكانيات المتوفرة .
(و) الاجازات المرضية .
(ز) تخزين الادوات .
(ح) صيانة الادوات .
(ط) رحلات اليوم الواحد .
- ٥ - ميثاق شرف العاملين ، والعلاقات العامة .

٦ - الصيانة :

- (١) واجبات العاملين فى المؤسسة نحو صيانة مايخصهم من اجهزة وادوات .
- (ب) النواحي القانونية بالنسبة لاستخدام الادوات .
- (ج) استخدامات ادوات الصيانة .

الحلقات الدراسية والمعاهد التعليمية المركزة للعاملين في مجال الترويج

ان قدرتنا على ان نعلم الاجيال من بعدنا تقف عاجزة اذا لم نتمكن من مساعدة شبابنا في ان يسعى للبحث عن جريته الذاتية وارادته الشخصية في التعلم لان الحلقات الدراسية هي احدى الوسائل الابتكارية التي تنظم من اجل تهيئة الفرص لذلك المستوى الراقى من التعليم من ان يجد له مكانا من اجل التطور والتقدم والنمو في المعرفة فالحلقات الدراسية هي خبرة مفيدة ومشوقة للمتعلم والمعلم معا عادة لا يشترك في الحلقات الدراسية الا البالغين فقط الذين سبق لهم العمل في الموضوع المدروس .

ماهية الحلقات الدراسية :

عبارة عن سلسلة اجتماعات عادة ما تكون اربعة الى ستة اجتماعات وكل اجتماع يستمر حوالى ساعتين تقريبا . يتركز الاهتمام في هذه الاجتماعات على دراسات فردية من خلال الجماعة وهناك رائد استشارى لكل جماعة . وتعتبر احتياجات الاعضاء اساس اختيار المشكلة او الموضوع المدرج للدراسة والبحث . كذلك تتميز الحلقات الدراسية بحرية المناقشة وتبادل وجهات النظر وبالتطبيق العملى لاختلاف الاساليب وتتميز هذه الطريقة بأن كل عضو يحاول ان يدرس أو يحل مشكلة بمعاونة الجماعة والرائد الاستشارى ويترك الحلقة الدراسية بخطة تفيدبة يعتد العضو في قرارة نفسه انها مناسبة للمشكلة التي حاول دراستها وايجاد حل لها .

اما المعاهد التعليمية المركزة :

فهى عبارة عن عدة اجتماعات تدريبية ، عادة ماتعقد في فترة من يوم الى ثلاثة ايام والفرصة متاحة بل واجبة لعرض بيانات حديثة في المجال اى تشجيع لعمل ابحاث معينة او الاثنين معا وتعتبر الحلقات الدراسية والمعاهد التعليمية المركزة من الطرق الشائعة الاستعمال لتدريب الموظفين العاملين في مجال الترويج .

توفر الحلقات الدراسية والمعاهد التعليمية المركزة بيئة تعليمية مركزة من حيث المادة والمعرفة التي تدرس في المجال ، كذلك فهى مركزة من حيث المدة التي تستغرقها هذه الحلقات الدراسية والمعاهد التعليمية . وتتصف الخبرة التعليمية بالاستمرارية وعدم الانقطاع من بداية النهج

حتى نهايته وهناك مميزات عديدة لذلك النوع من التعليم المركز سواء للمدرسين أو العاملين في المؤسسات أو الموظفين في الشركات الصناعية أو العاملين في مجال الترويج .

ان ادارة الحلقات الدراسية والمعاهد التعليمية المركزة ليست بالسهولة . فهناك افتقار في الرواد ذوى المهارة في التخطيط والتنظيم وتنفيذ الحلقات الدراسية والمعاهد التعليمية المركزة .

والغرض من هذا العرض القادم هو مساعدة القائمين على تنفيذ الحلقات الدراسية والمعاهد التعليمية الموجزة في تنمية سعة البصيرة ، والمهارة في ادارة الحلقات الدراسية والمعاهد التعليمية الموجزة التى تعتبر طرق تدريب اثناء الوظيفة .

القيم الانسانية وطريقة الحلقات الدراسية :

ان فاعلية طريقة الحلقات الدراسية التى أصبحت شائعة الاستعمال اينما كانت هناك تجمعات بشرية يرجع الى انها تتميز بمقابلة بعض الاحتياجات الانسانية . وهذا فى حد ذاته دليل على أن هذه الطريقة أصبحت شائعة الاستعمال .

وسنناقش الآن بعض التساؤلات الخاصة بهذه الطريقة وماهى تلك القيم الانسانية المتوفرة فيها وكيف تخلق الحلقات الدراسية كطريقة فنية جو من التعاون فى العمل الجماعى الذى ينمى ويرقى العلاقات الانسانية .

ماهى الحلقة الدراسية ؟ :

بطريقة مبسطة ان الحلقة الدراسية اجتماع لافراد وفيه :

- ١ — يعمل الافراد معا فى مجموعات صغيرة .
- ٢ — الشئ الذى يعملون فيه نابع من الافراد المتواجدين .

والسبب وراء المجموعات الصغيرة هو اعطاء الفرص لكل عضو لان يشترك فى العمل ، والا يكون فى موقف المستمع فقط .

عادة اذا ما اجتمع عدد من الافراد فى فصل ما لدراسة موضوع معين او للمناقشة فان الجميع يتوقع أن يكون هناك محاضر مثلا أعد الموضوع الذى ستكون المحاضرة حوله ، أو ما هو الشئ الذى ستعلمه الجماعة فى

الفصل ، وبعد ذلك يدرس المدرس أو يحاضر المحاضر بالاستعانة بالمراجع المختلفة أو بدونها وبذلك نجد أن الافراد الذين جاءوا ليتعلموا لا يقولون شيئا ، أو ليست لديهم الفرصة لان يقولوا شيئا يخص من يتعلمون . فانهم يأخذون مايعطى لهم أو يحاولون أن يستوعبوا مايدرس اهم أو لا يتمكنوا من ذلك بتاتا وعادة ماتكون النتيجة انهم لا يحصلوا شيئا . والمحاضر لايدرى ذلك . فهم تابعون في امالكهم في مواقف معزولين الواحد منهم عن الآخر ، في الفكر والاتجاه والرأى . وقال قائل في ذلك ان المحاضر هو الشخص الذى يتكلم في نوم الآخرين ومعظم النائمين ليست جفونهم مغلقة . فقد مل الافراد حضور اجتماعات يعملون فيها كأوعية خاوية تملأ بما يختاره لهم آخرون . وكان هذا هو سر نجاح طريقة الحلقات الدراسية التى أساسها هو الاشتراك الإيجابى من الاعضاء واحترام آرائهم المختلفة وعدم شعبية طريقة الاجتماعات كطريقة للتدريب والتعليم فالاقبال للاشتراك في الحلقات الدراسية اكبر كثيرا من حضور الاجتماعات .

ان العاملين في مجال التدريب اثناء الوظيفة للرواد في الترويج أو للمدرسين في المدارس أو للموظفين في الهيئات أو العاملين في الشركات يستخدمون طريقة الحلقات الدراسية كاحدى الطرق المستخدمة في البرامج التدريبية .

نقاط هامة عند الاعداد للحلقات الدراسية أو المعاهد التعليمية الموجزة من جانب المشتركين :

- اولا : الاشتراك في التخطيط للانشطة قبل انعقاد الحلقة الدراسية .
- ثانيا : تجميع بيانات تخص المشاكل المطلوب دراستها من جانب المشتركين .
- ثالثا : يجب أن توضع في الاعتبار توقعات الاعضاء المشتركين بخصوص نجاح أو فشل الحلقات الدراسية أو المعاهد التعليمية .

الحلقات الدراسية عمليات تدريبية

ان الحلقات الدراسية والمعاهد التعليمية الموجزة ماهى الا طرق تدريب الموظفين اثناء الوظيفة من أجل مستوى أداء وظيفى « أحسن » فالهدف الرئيسى وهو ما يأمل أن يصل اليه كل الاعضاء المشتركين في الحلقات الدراسية يتمثل في الارتقاء بمستوى الاداء الوظيفى . وسنحاول ان نضع الخطوات الخاصة بالحلقات الدراسية التدريبية .

المظهر الاول : الاستعداد لمواجهة التغيير :

١ — تهيئة الجو الذى يشعر فيه الاعضاء بحرية التعبير عن آرائهم ومناقشة مشاكلهم المهنية ، والمواقف الوظيفية التى يحتاجون فيها الى معونة .

ويتحقق ذلك من خلال الاستماع للأفكار والآراء والاقتراحات من كل عضو من الاعضاء المشتركين من خلال تنمية الشعور بين الاعضاء بأن لكل منهم رأى يؤخذ فى الاعتبار تجاه الحلقة الدراسية .

٢ — تنمية الاحساس بالمشاركة نحو المشاكل الشائعة التى تواجه المشتركين فى الحلقة الدراسية او المعاهد التعليمية الموجزة وتهيئة جو من الاحترام المتبادل والفهم بين الاعضاء والذى فيه يشعر كل عضو برغبة الآخر فى تقديم المساعدة .

٣ — تنمية الاحساس بتوقع تغييرات من خلال الخبرات المتعددة اثناء الحلقات الدراسية للاعضاء المشتركين .

٤ — تعديل البرنامج التدريبى بحيث يقابل احتياجات الاعضاء المشتركين ورغباتهم فى المجموعة المعينة التى يساهمون فى العمل فيها .

٥ — تنمية طريقة حل المشكلات والتأهيل لهذه الطريقة خاصة عند مقابلة المعوقات الريادية .

المظهر الثانى : احداث التغيير :

٦ — العمل على توضيح اهداف التدريب وما يرغب الاعضاء فى تحقيقه من خلال الدراسة والمناقشة والممارسة الفعلية ويتأتى ذلك من خلال اشراك الاعضاء فى تحديد الاهداف .

٧ — محاولة فهم المسببات التى تجعل مستوى اداء الرواد كما هو عليه اثناء التدريب والعوامل التى تجعلهم يرغبون فى التغيير والعوائق التى تمنع حدوث التغيير .

٨ — تعديل الوسائل التى تسمح للرواد اثناء التدريب بالتقدم فى مستوى الاداء .

٩ - ممارسة مهارات جديدة وتحليل المواقف الريادية المختلفة التي يحتاجها العضو المشترك .

المظهر الثالث : نقل التغيير لموقع العمل :

١٠ - ربط التدريب للمواقف الحقيقية التي يمكن للعضو أن يستفيد بالتدريب بها ■

١١ - تهيئة الفرص لتطبيق ما تم دراسته في الحلقات الدراسية ومدى ارتباطه بالوظيفة التي يمارسها العضو .

سنحاول في الجزء القادم تقديم محتوى علمي لمقررات برنامج الدراسات العليا .

محتوى علمي لمنهج فلسفة ومبادئ التربية الترويحية

هدف المنهج : تهدف هذه المادة الى تفهم ودراسة الاسس الفلسفية للترويح والتربية الترويحية ومحاولة تكوين فلسفة ذاتية في هذا المجال ، كذلك بث الحماس للاتجاه نحو الدراسات الفلسفية في مجال الترويح والتربية الترويحية ويمكن تحقيق ذلك من خلال :

١ - دراسة فلسفة التربية الترويحية .

٢ - تحليل الاسس الفلسفية للتربية الترويحية .

٣ - دراسة الآراء الفلسفية لعدد من الرواد الذين لهم تأثير على التربية الترويحية .

٤ - التعرف على المشاكل البحثية الفلسفية في مجال الترويح والتربية الترويحية .

اجزاء المنهج

اولا : التأهيل لمجال الفلسفة .

ثانيا : تطور تاريخي ومقارنة للمذاهب الفلسفية .

ثالثا : القرن العشرين .

رابعا : مكانة التربية الترويحية من المذاهب الفلسفية المختلفة .

خامسا : الدراسات الفلسفية في الترويح والتربية الترويحية .

أولا — التأهيل لمجال الفلسفة :

ماهية الفلسفة — نشأتها — نبذة تاريخية — أهدافها — طرق ممارسة الفلسفة والعلم — الفلسفة والفن — الفلسفة والدين — الفلسفة والتربية — فروع الفلسفة .

ثانيا — تطور تاريخي ومقارنة للمذاهب الفلسفية :

١ — المثالية :

المضمون — التطور التاريخي .

افلاطون — رينيه دى كارتيه — جورج بيركلى — ايمانويل كانت — رينيه دى كارتيه — جورج هيجل .

٢ — الواقعية :

المضمون — التطور التاريخي .

ارسطو — جون لوك — ويليام جيمس — ايمانويل كانت .

٣ — العملية :

المضمون — التطور التاريخي .

هيراقليتس — فرنسيس بيكون — جون لوك — ويليام جيمس — تشارلز بيرس — جون ديوى .

ثالثا — القرن العشرين .

رابعا : — المذهب الطبيعي والتربية — المذهب الطبيعي والتربية الترويحية .

— المذهب التجريبي والتربية — المذهب التجريبي والتربية الترويحية .

— المذهب الواقعي والتربية الترويحية .

— المذهب المثالي والتربية الترويحية .

خامسا : نماذج لبعض الموضوعات الفلسفية والممكن معالجتها كدراسات فلسفية :

محتوى علمى لتهج « التربية الترويحىة » لبرنامج دبلوم الدراسات العليا

تهدف هذه المادة الى اعداد طلبة وطالبات دبلوم الدراسات العليا فى التربية الرياضىة لدراسة وتفهم الاسس الفلسفىة للترويح والتربية الترويحىة . ومن خلال هذا التفهم يكون الطالب فلسفة ذاتىة فى هذا المجال . كذلك حث طلبة دبلوم الدراسات العليا على البحث فى مجال الترويح كجمال حيوى للتربية الرياضىة .

ويمكن تحقيق الهدف السابق من خلال :

- ١ - دراسة فلسفة الترويح والتربية الترويحىة .
- ٢ - القدرة على تصميم ووضع وتحليل وتفسير أبحاث فى مجال الترويح .
- ٣ - التعرف على مشاكل للدراسة والبحث فى الترويح والتربية الترويحىة .
- ٤ - حصر دراسة المشاكل التطبيقىة فى مجال الترويح .

موضوعات خاصة بفلسفة الترويح والتربية الترويحىة

- ١ - الحياة تاتى اولا .
- ٢ - العمل والفراغ ، الحياة عمل وفراغ .
- ٣ - الفراغ مشكلة عصر العلم .
- ٥ - الترويح والدين .
- ٤ - اللعب ، السعادة ، الرفاهية .
- ٦ - الترويح والفن .
- ٧ - الترويح والشخصية .
- ٨ - الترويح والصحة .
- ٩ - الفراغ والمشاكل الاجتماعىة .

- ١٠ - الفراغ أساس الحرية .
- ١١ - الفراغ فرصة للتعليم .
- ١٢ - الفراغ حاجة انسانية .
- ١٣ - الترويح طريق للحياة .
- ١٤ - المذهب الطبيعي والتربية الترويحية .
- ١٥ - المذهب التجريبي والتربية الترويحية .
- ١٦ - المذهب المثالي والتربية الترويحية .
- ١٧ - المذهب الواقعي والتربية الترويحية .

بعض المؤسسات الترويحية في المجتمع :

- جمعيات الشبان والشابات المسلمين والمسلمات .
- جمعيات الشبان والشابات المسيحيين والمسيحيات .
- جمعية الكشافة - المجلس الاعلى للكشافة - جمعية المرشدين .
- القصور الثقافية ، المتاحف .
- الاندية الرياضية - اندية الهيئات .
- اندية لها اغراض خاصة - مراكز الشباب .
- جمعية المسنين - المكتبات العامة .
- جمعية المعوقين - جمعية بيوت الشباب .
- رعاية الشباب - (المجلس الاعلى لرعاية الشباب) .
- مركز الفنون بمحرم بك - المجلس الاعلى للفنون والآداب - المناطق الاثرية - ادارة البحوث بمصلحة السياحة .
- الجمعيات التطوعية الاجتماعية « اصدقاء الدرن - تحسين الصحة - اصدقاء الفتاة - المكتوفين - اصدقاء مرضى الجذام » .

مجالات البحث والدراسة

- الفلسفة - تنظيم وادارة الهيئات - القياس والتقييم - البرامج الترويحية - الريادة - الادارة - المهنة واعداد العاملين - الامكانيات .

محتوى علمى مقترح لمنهج التربية فى الخلاء

تهدف هذه المادة الى اعداد طلبة وطالبات دبلوم الدراسات العليا فى التربية الرياضية لحراسة وتفهم الاسس الفلسفية للتربية فى الخلاء وماهية الطرق المستخدمة فى التربية فى الخلاء ، والقيم المتوفرة فيها ، هذا الى جانب التعرف على برامج التربية فى الخلاء ، مع الاهتمام بالمعسكرات المدرسية حيث ان معظم دارسى الدبلوم فى التربية الرياضية مدرسات تربية رياضية فى مراحل التعليم المختلفة .

ويقترح ان تكون المادة : اختيارية ، وان يكون الزمن المقرر : ساعتان اسبوعيا .

ويمكن تحقيق ذلك من خلال :

- ١ — دراسة فلسفة التربية فى الخلاء .
- ٢ — التعرف على مشاكل فى التربية الترويحوية لادراسة والبحث .

وفيما يلى المحتوى العلمى المقترح :

اولا — التربية فى عالم متغير :

- التربية والمجتمع — فلسفات التربية .
- محور التربية اليوم — الحاجة الى الواقعية فى التربية .
- الاحتياجات التربوية للمجتمعات النامية فى عالم متغير .

ثانيا — التربية فى الخلاء طريقة تعليمية :

- اعداد المدرس .
- الطرق المستخدمة : الملاحظة — التساؤل — الربط — التأمل — التجربة الابتكارية .

ثالثا — القيم الميزة فى التربية فى الخلاء :

- القيم الديمقراطية وحباء الجماعة .
- التربية لحفظ وصيانة المصادر الطبيعية .

— التربية الصحية في الخلاء .

— التربية لوقت الفراغ .

رابعاً — العملية التعليمية والتربية في الخلاء :

— طبيعة التعلم — خصائص النمو البشري والتعلم .

— التربية في الخلاء لاثراء محتوى المنهج .

خامساً — التربية في الخلاء في المدارس والكلديات :

— الاستكشاف والرحلات الميدانية .

— المشروعات الخاصة .

— أنشطة وخبرات تتضمنها المناهج الدراسية المقررة .

سادساً — برامج التربية في الخلاء :

— الرحلات المدرسية .

— حدائق المدارس .

— مناطق خاصة بالمدارس (مزارع — بحيرات مناطق صحراوية
أو جبلية) .

— المعسكرات المدرسية .

سابعاً — المعسكرات المدرسية :

— فلسفة المعسكرات المدرسية .

— تنظيم وإدارة المعسكرات المدرسية .

محتوى علمى لمنهج تنظيم وإدارة الاندية

هدف المنهج :

اعداد اداريين — مشرفين — تربويين — باحثين في مجال ادارة
الاندية كمؤسسات ترويحية ولتحقيق هذا الهدف هناك ضرورة لتنمية

مهارات في :

١ — دراسة وتفهم فلسفة الاندية كمؤسسات ترويحية .

٢ — دراسة وتفهم أسس تنظيم وإدارة الاندية .

- ٣ — دراسة المشكل للتطبيقية المهنية في مجال ادارة الاندية .
٤ — القدرة على تصميم ووضع وتحليل وتفسير أبحاث في مجال المؤسسات الترويحية .

اجزاء المنهج :

- اولا : فلسفة الاندية كمؤسسات ترويحية .
ثانيا : الموقع والمباني والاجهزة والادوات .
ثالثا : ادارة الافراد .
رابعا : اساليب ادارية .
خامسا : البرامج .
سادسا : الصحة والامن والسلامة .
سابعا : الصيانة .
ثامنا : البحث .

اولا — فلسفة المؤسسات الترويحية :

الحاجة الى المؤسسات الترويحية :

هناك عوامل مؤثرة في التغيير الاجتماعى وتدعو الى ازدياد الحاجة الى ممارسة أنشطة ترويحية من خلال الاندية كمؤسسات ترويحية وتتلخص في :

- (١) التحضر والتمهين .
- (٢) سرعة توقيت الحياة العصرية .
- (٣) الآلية والميكنة .
- (٤) نمط الحياة الحديثة .
- (٥) التجريدية والبعد عن حقيقة وجوه الاشياء .

احتياجات انسان العصر :

- (١) الحاجة الى الحياة الابتكارية .
- (٢) الحاجة الى اللياقة البدنية والذهنية .

(٣) الحاجة الى العودة الى الطبيعة وحياة الخلاء .

(٤) الحاجة الى الشعور بالسعادة الوجدانية والروحية .

الاندية كمؤسسات ترويجية :

— تعريفها — دواعى وجودها — مميزات متوفرة فى الاندية —
مفاهيم خاطئة — انواع الاندية — عضويتها — مستويات الاشتراك فى
نشاط الاندية .

— تاريخ الاندية فى مصر .

— وظائف الادارة فى الاندية — مبادئ التنظيم .

ثانياً — الموقع والمبنى والجهزة والادوات :

- الاغراض تؤثر فى التخطيط .
- اغراض تخطيط المنطقة الترويجية .
- قواعد استخدام المناطق والامكانات .
- مساحة الموقع والمستويات المطلوبة .
- الاقسام المكونة .
- الاضاءة ، نوعية الارضية ، السياج ، الشكل العام .
- صيانة الموقع والامكانات .

الجهزة والادوات :

- تصنيف الاجهزة والادوات .
- مستويات .
- تخزين الادوات واستخدامها .
- عمل قوائم جرد للاجهزة والادوات (عملية الجرد) .
- قواعد استخدام المناطق والامكانات .

ثالثا — ادارة الافراد :

- الريادة وطبيعتها — مستوياتها — أنواعها ، طرقها ، خطورتها .
- أهمية الريادة في المؤسسات الترويحية — مستويات الافراد .
- خطوات اختيار وتوظيف الرواد .
- عوامل لها أهميتها في اختيار وتوظيف الرواد .
- مشاكل الاختيار — معايير اختيار العاملين
- توظيف الرواد وتعزيز المهنة بالعاملين — خطة تصنيف الوظائف .
- تدريب الرواد — السلطات الادارية
- سياسات الافراد — تنظيم العاملين
- سجلات الافراد — الرواد المتطوعين
- الرواد تحت التدريب — تقييم الرواد
- مدير النادي

رابعا — بعض الاساليب الادارية :

- السياسات — اعداد الميزانية
- السجلات والتقارير والابحاث — العلاقات العامة
- الكتيبات الادارية — بعض المشاكل الادارية

خامسا — البرنامج :

- تخطيط البرنامج:
- أهمية التخطيط — عوامل مؤثرة — مبادئ اساسية في التخطيط
- تصنيف الأنشطة :
- رياضات والالعاب وتمرينات
- فنون يدوية .
- موسيقى .
- تمثيل .

- تعبیر حرکى .
- ترویج اجتماعى .
- ترویج فى الخلاء .
- هوايات .
- ألعاب خفيفة وألعاب المائدة .
- أحداث خاصة .
- خدمات للمجتمع .

تنظيم البرنامج :

تبعاً لنوعية البرامج : يومية — أسبوعية — تبعاً لفصول السنة .

سادساً — الصحة والأمان والسلامة :

- المنطقة — الامكانات — الاجهزة والادوات .
- الاعضاء المستفيدين باختلاف مستويات اشتراكهم .
- المشرفون وكفاءتهم وخطورة الريادة فى الاندية .

سابعاً — الصيانة :

- واجبات العاملين فى النادى نحو صيانة ما يخصهم من أجهزة وادوات .
- النواحى القانونية بالنسبة لاستخدام الادوات .
- استخدامات أدوات الصيانة .

ثامناً — مجالات البحث فى إدارة الاندية :

- دراسات عن المفاهيم الخاصة بمجال الإدارة فى الاندية .
- تنظيم وإدارة الاندية بمختلف أنواعها .
- البرامج ، ودراسات فى اتجاهات المشتركين نحو البرامج المقدمة .
- الريادة وأعداد العاملين ودراسات فى توقعات النجاح فى الوظيفة .
- القياس والتقييم .