

## تقويم برامج التنمية المهنية المستدامة لأخصائى الرياضة للجميع

د/ يحيى مصطفى كمال محمد

مدرس بكلية التربية الرياضية للبنين جامعة حلوان

### مقدمة

اهتمت مصر بوضع استراتيجيات للتنمية المستدامة فى ضوء الخطة العالمية، وقد بدأت بدراسة الوضع الراهن والاطلاع على المبادرات الاقليمية والدولية، وكان من اهم ابعاد استراتيجية التنمية المستدامة، البعد الاجتماعى والذى يشمل محور التعليم والتدريب حيث يستهدف اتاحة التعليم والتدريب للجميع بجودة عالية دون تمييز، وفى اطار نظام مؤسسى، كفاء وعادل ومستدام ومرن، وان يكون مرتكزا على المتعلم والمتدرب القادر على التفكير والتمكن فنيا وتقنيا وتكنولوجيا، وان يساهم ايضا فى بناء الشخصية المتكاملة واطلاق امكانياتها الى اقصى مدى لمواطن معتر بذاته ومستتير ومبدع ومسئول، وقابل للتعددية يحترم الاختلاف، قادر على التعامل تنافسيا مع الكيانات الاقليمية والعالمية.

والتنمية المهنية المستدامة تعد عملية انسانية تستهدف الانسان وتعتمد على وتؤثر فيه وتتم فى اطار اجتماعى تكسب الفرد مجموعة من المهارات لاداء عمل معين، كما انها تعد عملية طويلة المدى تبدأ عقب التخرج وتستمر طوال سنوات العمل بالمهنة تتضافر فيها الجهود المادية والبشرية، كما انها عملية سلوكية تعنى تطويرا فى سلوك واداء الفرد، فضلا على انها عملية مركبة وتعنى ان الادوار المهنية المتوقعة تزداد تركيبيا وتعقيدا بشكل مطرد استجابة للمطالب والتوقعات المجتمعية، فضلا على انها مستمرة ومنفتحة من خلال تنمية المعارف بكل ما هو جديد فى مجال التخصص وتنمية القدرات على ادارة العمل باسلوب ديموقراطى. (٣٦ : ٥١٤) (٢٠ : ٦٣٢) (٢١ : ١١٢٧ - ١١٢٩)

وان اهم عناصر التنمية المهنية المستدامة نجد اكثرها شيوعا والتصاقا بمفهوم التنمية المهنية هو (التدريب **Training**) ، ويعتبر التدريب احد اهم الانشطة الضرورية التى تلعب دورا رئيسيا فى تنمية الموارد البشرية ورفع كفاءتها من خلال تنمية مهارات الفرد وتغيير اتجاهاته وتزويده بالمعلومات والمعارف لضمان تحقيق التوازن الحقيقى المنشود بين الاهداف التربوية من ناحية والنتائج التدريبية المحققة من ناحية اخرى. (١ : ٩٣) (٤٠ : ٢٥) (٣٢ : ٣٢٥)

ويتفق الباحثون على ان التدريب اثناء الخدمة احد العناصر المهمة فى مجال التنمية المستدامة، وهو اكثرها استخداما حاليا فى المجال، بل اصبح يمثل ضرورة حيوية للتنمية المهنية المستدامة فى جميع المهن، من خلال إعداد الكوادر البشرية وتأهيلهم، كما له أثر كبير فى إثراء المتدرب بالمعلومات الجديدة من خلال التعرف على الاساليب المتطورة فى العمل التربوى، وكجزءا من عملية متكاملة تستهدف تنمية

المتدرب مهنيا وعلميا وثقافيا او فى حلقات متواصلة ومستمرة حتى يكون قادرا على مسايرة المتغيرات المتسارعة فى العصر الحديث، وبالتالي فهى للمؤسسات التربوية اكثر ضرورة والحاحاً، لكونها مؤسسات تُعنى باعداد وتربية الانسان الذى يعد من عناصر التنمية الشاملة (٣ : ٤٨٨) (٩ : ٢٩٨) (٥٨ : ٥٧٠) (٣٠ : ٢٧٣) (٣٤ : ١٤)

ويتفق " محمد محمد الحماحمى (١٩٩٩)، محمد صبحى حسانين، امين انور الخولى (٢٠٠١) وآخرون على انه يمكن تحقيق التنمية المهنية للعاملين فى مجالات التربية البدنية والرياضة والترويح من خلال الاهتمام ببرامج التدريب اثناء الخدمة بغرض تنمية جوانبهم المعرفية والمهارية والسلوكية حتى يمكنهم بالقيام بكفاءة بالمهام التى تتطلبها طبيعة مهنتهم، كما يجب ان يكون هذا النوع من التدريب إجراء يتم منذ تخرجهم من المؤسسات التعليمية والتربوية، وان هذه العملية يجب ان تتميز بالاستمرارية لاجداث تغيير الذى يجب ان يطرأ على مهارات وتوقعات واتجاهات العاملين ولا يقتصر هذا الامر على مرحلة وظيفية معينة او فترة زمنية محددة، وخاصة مع ظهور مفاهيم تربوية وتعليمية جديدة فى الفكر التربوى المعاصر مثل التعليم مدى الحياة، والتعليم المستمر، والتنمية المهنية المستدامة. (٤٥ : ١٤٦، ١٤٨) (٤٤ : ٣١ - ٦١) (١٩ : ٥٠) (٣٢ : ٣٢٧)

### مشكلة البحث

ويرى الباحث انه بالرغم من اهمية التدريب فى الاستثمار البشرى، وكمدخل لتحقيق التنمية المهنية المستدامة، الا ان تقويم تلك البرامج التدريبية لم تحظ بالاهتمام المناسب بدراستها من قبل الباحثين، وان نتائج الدراسات التى اجريت فى هذا المجال قد اكدت على متابعة عملية التقويم لتلك البرامج التدريبية واستمراريتها للتعرف على ايجابياتها وسلبياتها وما تحتاج الية من تحسين وتطوير، وقد يتفق مع ذلك دراسات كلا من " وليد سامى (٢٠٠٤)(٥٨)، عبد الرحيم نياى (٢٠٠٥) (٢٧)، " احمد عبد الرحيم(٢٠١٠)(٦)، محمد الحماحمى ومحمد السمندى وحازم منصور(٢٠١١)(٤٩)، نهى القليوبى(٢٠١٢)(٥٦)، على صالح " (٢٠١٤)(٢٩)، بوضياف نوال (٢٠١٥)(١٤)، حبيبة صابر (٢٠١٦)(١٧)، ريم المغربى " (٢٠١٦)(٢٣) نسرين محمد، (٢٠١٧)(٥٥)، سهاد فرج (٢٠١٨)(٢٤)، على ان هناك بعض الصعوبات والمعوقات التى تحد من فاعلية البرامج التدريبية.

لذا يرى الباحث ان التنمية المهنية المستدامة لاختصاصى الرياضة للجميع هى عمليات تهدف الى تعديل مهارات ومواقف وسلوكيات اختصاصى الرياضة للجميع لتكون اكثر كفاءة وفعالية لمقابلة حاجات المجتمع وحاجاتهم الشخصية، فرغم ما يوجد من ترجمة للمصطلح **Profession Development** النمو المهنى او التنمية المهنية الا انه ثمة اختلافا كبيرا بين المصطلحين، فالنمو المهنى قد ياتى نموا طبيعيا

ذاتيا تدريجيا يستند على جهود اخصائى الرياضة للجميع كنوع من التعلم الذاتى والذى تتطلبه طبيعة المهنة، اما التنمية المهنية فهى عملية مؤسسية تقوم بها المراكز والوحدات المتخصصة بتقديم برامج تهدف الى تحقيق التنمية المهنية المستدامة لاختصاصى الرياضة للجميع بما يعكس فى النهاية على تحسين وتطوير المؤسسة.

### أهمية البحث

تكمن اهمية الدراسة الحالية فى انها ترصد الواقع الفعلى لبرامج التنمية المهنية والتدريب اثناء الخدمة لأخصائى الرياضة للجميع، ومدى الاستفادة من الدورات التدريبية وبالتالي تكشف نتائجها للمسؤولين وتبرز نقاط القوة بها لتدعيمها ونقاط الضعف والقصور لعلاجها وتحسينها، فضلا عن انها تزود هذه الدراسة فى توصياتها بأراء ومقترحات لتجويد البرامج وتفعيل ادوارها المتعددة ولا سيما ما يتعلق منها بأعداد وتأهيل اخصائى الرياضة للجميع سعيا لتحقيق التميز فى كفاياتهم الشخصية.

### هدف البحث

تهدف الدراسة الى تقييم برامج التنمية المهنية المستدامة لأخصائى الرياضة للجميع من خلال التعرف على دوافع التحاق المتدربين ببرامج التدريب ، ومدى استفادة المتدربين من تلك البرامج، فضلا عن الاسباب التى تحد من الاستفادة، بالاضافة الى التعرف على وسائل التدريب واساليب التقييم التى يتم استخدامها، فضلا عن آراء المتدربين نحو درجة الاستفادة من الدورات التدريبية المقدمة بالاتحاد المصرى للرياضة للجميع.

### المصطلحات والمفاهيم العلمية المستخدمة

#### التنمية المهنية المستدامة Sustainable Professional Development

ويعرفها الباحث اجرائيا بانها مجموعة من البرامج والاساليب التى تقوم بها المؤسسة لاكساب اخصائى الرياضة للجميع مزيد من المعارف والمهارات والتقنيات المتصلة بممارسة ادواره المهنية لرفع مستوى ادائه بما يمكنه من اداء دوره بصورة جيدة والتكيف مع متغيرات العصر وتحدياته.

### الدراسات المرجعية

يعرض الباحث عددا من الدراسات السابقة التى تعرضت لجانب او اكثر من موضوع الدراسة الحالية، حتى يمكن الاستفادة من نتائجها وتوصياتها، لتكون مرجعيا للدراسة الحالية، وسيتم عرضها وفقا للترتيب الزمنى من الاحداث الى الاقدم وفقا فيما يلى :-

- تناول **Adrian V. Ely** (٢٠١٨) (٦٤) دراسة بعنوان "الابتكار من أجل الاستدامة": تقييم لأنشطة التعليم والتعلم في برامج الماجستير الدولية"، واستهدفت الدراسة التعرف على الدور المهم للتعلم التجريبي في برامج التعليم العالي المتعلقة بالاستدامة وتقييم عدد من أنشطة التعليم والتعلم (TLAs) التي يمكن استخدامها للاستفادة من هذا المنهج، وتم استخدام الاستبيانات التي أجريت على طلاب من مستوى الماجستير الدولي، كما أظهرت النتائج ان الاساليب التي تم استخدامها في التعلم التجريبي هي بما في ذلك الندوات، تبادل الأدوار، دراسة الحالة وجلسات تركزت على المشاركة والتأمل، كما أظهرت النتائج فائدة مناهج التعلم التجريبية في التعليم بعد التخرج من أجل التنمية المستدامة، وخاصة في توليد التعاطف والتفاهم مع وجهات نظر وأولويات الاستدامة المختلفة.
- قام فيصل فرج المطيري (٢٠١٤) (٣٧) بدراسة بعنوان " دور البرامج التدريبية فى تحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمى الكبار فى مدينة الرياض " وذلك من خلال التعرف واقع البرامج التدريبية المقدمة من وجهة نظر ومدى استفادتهم منها، وما التصور المستقبلى لتطوير هذه البرامج بما يخدم الحاجات الفعلية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفى، وتكون عينة البحث من (٤٠) معلما من معلمى الكبار بمدينة الرياض، وخلصت الدراسة الى نتائج منها ان الدورات التدريبية لا تتلائم مع حاجات المتدربين، وان الفترة الزمنية لكل دورة قصيرة لا تغطى الموضوعات التدريبية المتضمنة، وان بعض المدربين تنقصهم الخبرة والمهارة، وذلك لعدم اعتماد معايير خاصة لاختيارهم، وان البرامج التدريبية فى حاجة الى التطوير المستمر لمواكبة المستجدات .
- قامت " نهى سليمان القليوبى (٢٠١٢) (٥٦) دراسة بعنوان " تقويم برامج التدريب اثناء الخدمة للعاملين بمديريات الشباب والرياضة بجمهورية مصر العربية وفقا لبعض المتغيرات" بهدف تقويم برامج التدريب التي يقدمها المجلس القومى، وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفى على عينة عمدية من المشاركين، وقد توصلت الباحثة الى اهم النتائج منها تحديد احتياجات العاملين وفقا لدوافع مشاركتهم فى برامج التدريب اثناء الخدمة واهم اوجة استفادة المتدربين واسباب الحد من استفادتهم من المشاركة من تلك البرامج، كما توجد فروق دالة احصائيا بين استجابات عينة البحث وفقا لمتغيرات الجنس وعدد سنوات الخبرة، وعدد المشاركة فى الدورات التدريبية.

## اجراءات البحث

### منهج البحث

أستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي لملاءمته لتحقيق هدف البحث وطبيعة إجراءاته

## مجتمع البحث

تمثل مجتمع البحث في جميع اخصائى الرياضة للجميع الحاصلين على الدورات التأسيسية للرياضة للجميع والبالغ عددهم (٦٤٤) اخصائى

## عينة البحث

قام الباحث بأختيار العينة بالطريقة العمدية اشتملت على (١٣٠) فردا، من اخصائى الرياضة للجميع المستفيدين من برامج التدريب والحاصلين على الدورات التأسيسية التى يقدمها الاتحاد المصرى للرياضة للجميع، والتي تم عقدها فى محافظات القاهرة والاسكندرية والمنيا والمنصورة عام (٢٠١٧) ، (٢٠١٨)، ويوضح جدول (١) التوصيف الاحصائى لعينة البحث

جدول (١)

توصيف عينة البحث وفقاً لمتغيرات الجنس والمؤهل العلمى وعدد الدورات التدريبية (ن = ١٣٠)

المجموع			إناث	ذكور	المتغيرات
١٣٠			٣٧	٩٣	نوع الجنس
	دكتوراه	ماجستير	دبلوم	بكالوريوس	المؤهل العلمى
	٦٢	٢٧	٢	٣٩	
	اكتر من ١٠ دورات	٧ - ١٠ دورات	٣ - ٦ دورات	دورتان فأقل	عدد الدورات التدريبية
٦٣	١٨	٢٣	٢٦		

## اداة جمع البيانات

اعتمد الباحث على قائمة " تقويم برامج التدريب اثناء الخدمة " والتي قام بتصميمها " محمد محمد الحامى.

جدول (٢) محاور القائمة

م	المحاور	عدد العبارات
١.	دوافع الالتحاق ببرامج التدريب	١٨
٢.	الاستفادة من البرنامج	١٥
٣.	اسباب الحد من الاستفادة من البرنامج	٢٤
٤.	وسائل التدريب المستخدمة	١٣
٥.	اساليب التقويم	١٢
٦.	آراء المتدربين نحو متغيرات البرنامج	١٠
	المجموع	٩٢

## المعاملات العلمية

## صدق الاتساق الداخلى

قام الباحث بحساب معامل صدق الإتساق الداخلى حيث اجرى دراسة إستطلاعية على عينة تكونت من (٣٠) فردا، تم إختيارهم من داخل مجتمع البحث وخارج نطاق العينة الأساسية لحساب صدق الإتساق الداخلى كما هو موضح بجدول (٣):

جدول (٣) قيم معاملات الارتباط بين درجة كل مفردة والمجموع الكلى للمحور ن = ٣٠

المحور الاول	قيمة الارتباط	المحور الثاني	قيمة الارتباط	المحور الثالث	قيمة الارتباط	المحور الرابع	قيمة الارتباط	المحور الخامس	قيمة الارتباط	المحور السادس	قيمة الارتباط
١	.187	١	.600**	١	.660*	١	.٣١٠	١	.571**	١	.677**
٢	.373*	٢	.661**	٢	.552**	٢	.446*	٢	.883**	٢	.501**
٣	.438*	٣	.727**	٣	.551**	٣	.440	٣	.905**	٣	.569**
٤	.115	٤	.836**	٤	.174	٤	.478**	٤	.825**	٤	.718**
٥	.556**	٥	.719**	٥	.568**	٥	.620**	٥	.852**	٥	.549**
٦	.512**	٦	.769**	٦	.337	٦	.763**	٦	.715**	٦	.651*
٧	.556**	٧	.713**	٧	.754**	٧	.720**	٧	.797**	٧	.784**
٨	.341	٨	.649**	٨	.463*	٨	.610**	٨	.719**	٨	.626**
٩	.139	٩	.724**	٩	.728**	٩	.658**	٩	.817**	٩	.495**
١٠	.557**	١٠	.450*	١٠	.702**	١٠	.486**	١٠	.927**	١٠	.577**
١١	.661**	١١	.572**	١١	.535**	١١	.627**	١١	.068-		
١٢	.676**	١٢	.366*	١٢	.871**	١٢	.555**	١٢	.089-		
١٣	.709**	١٣	.757**	١٣	.569**	١٣	.304				
١٤	.634**	١٤	.689**	١٤	.404*						
١٥	.799**	١٥	.699**	١٥	.739**						
١٦	.605**	١٦		١٦	.750**						
١٧	.737**	١٧		١٧	.484**						
١٨	.491**	١٨		١٨	.365*						
				١٩	.747**						
				٢٠	.789**						
				٢١	.873**						
				٢٢	.632**						
				٢٣	.474**						
				٢٤	.549**						

قيمة الارتباط الجدولية (٠.٣٦١) عند مستوى (٠.٠٥)

يتضح من جدول (٣) أن جميع قيم معاملات الارتباط جاءت دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) مما يدل على اتساق كل عبارة مع المحور الذي تنتمي إليه وبالتالي صدق العبارات في التعبير عن هذا المحور، فيما عدا العبارات رقم (١ ، ٤ ، ٨ ، ٩) بالمحور الاول، والعبارات رقم (٤ ، ٦) بالمحور الثالث ، والعبارة رقم (١ ، ١٣) بالمحور الرابع، والعبارات رقم (١١ ، ١٢) بالمحور الخامس فهي غير دالة إحصائياً.

جدول (٤) العبارات المستبعدة من القائمة

المحور	رقم العبارة	العبارة	قيمة (ر)
الاول	١	تطوير مهارتي التي تتطلبها طبيعة عملي	.187
	٤	تحسين مستوى ادائي في العمل	.115
	٨	الحصول على مزايا مالية أثناء مدة التدريب	.341
	٩	التعرف على المستحدث في مجال عملي	.139
الثالث	٤	عدم إهتمام البرنامج بالجانب التطبيقي وإهتمامه بالجانب النظري	.174
	٦	عدم مناسبة مواعيد التدريب وظروف العمل	.337
الرابع	١	الشفافيات	.310
	١٣	عرض الرسومات والصور والاشكال البيانية	.304
الخامس	١١	يتم التقويم وفقاً لساعات الحضور التي يحرص الدارس عليها للانتظام في برنامج التدريب	.068
	١٢	لا يتم التقويم	.089

قيمة الارتباط الجدولية (٠.٣٦١) عند مستوى (٠.٠٥)

يتضح من جدول (٤) العبارات التي لم يتوافر لها الاتساق الداخلي ، حيث بلغ عدد عبارات القائمة في صورتها النهائية على (٨٣) عبارة كما هو موضح في جدول (٥).

جدول (٥) محاور القائمة في صورتها النهائية

م	المحاور	عدد العبارات
الأول	دوافع الالتحاق ببرامج التدريب	١٤
الثاني	الاستفادة من البرنامج	١٥
الثالث	اسباب الحد من الاستفادة من البرنامج	٢٢
الرابع	وسائل التدريب المستخدمة	١١
الخامس	اساليب التقويم	١٠
السادس	آراء المتدربين نحو متغيرات البرنامج	١٠
المجموع		٨٣

جدول (٦) قيم معاملات الارتباط بين درجة كل محور والمجموع الكلي للمحاور  $n = 30$ 

م	المحور	قيمة الارتباط
الأول	دوافع الالتحاق ببرامج التدريب	.516**
الثاني	الاستفادة من البرنامج	.531**
الثالث	اسباب الحد من الاستفادة من البرنامج	.711**
الرابع	وسائل التدريب المستخدمة	.683**
الخامس	اساليب التقويم	.791**
السادس	آراء المتدربين نحو متغيرات البرنامج	.554**

قيمة الارتباط الجدولية (٠.٣٦١) عند مستوى (٠.٠٥)

يتضح من جدول (٦) أن جميع قيم معاملات الارتباط لمحاور القائمة " قد تراوحت بين (٠.٥١٦)، وهي دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥)، مما يدل على اتساق كل محور مع المجموع الكلي للمحاور. الثبات.

قام الباحث بحساب الثبات باستخدام التجزئة النصفية عن طريق "معامل ألفا Alpha" للثبات

جدول (٧) قيمة معامل ألفا Alpha لمحاور القائمة

م	المحور	قيمة معامل ألفا Alpha
الأول	دوافع الالتحاق ببرامج التدريب	٠.٨٥٦
الثاني	الاستفادة من البرنامج	٠.٩٠٣
الثالث	اسباب الحد من الاستفادة من البرنامج	٠.٩٠٢
الرابع	وسائل التدريب المستخدمة	٠.٨٠٣
الخامس	اساليب التقويم	٠.٩٤٥
السادس	آراء المتدربين نحو متغيرات البرنامج	٠.٨١٩

يتضح من جدول (٧) أن قيم المعاملات للثبات بطريقة " ألفا " تتراوح بين (٠.٨٠٣، ٠.٩٤٥) وذلك يؤكد على أن القائمة على درجة عالية من الثبات.

## التطبيق الميداني للبحث

قام الباحث بتطبيق القائمة في صورتها النهائية على العينة قيد البحث من المستفيدين من الدورات التأسيسية للاتحاد المصري للرياضة للجميع، فضلا عن تم تصميم قائمة الكترونية عن طريق تطبيق Google Drive، لتوظيف التكنولوجيا ولإمكانية التواصل مع افراد العينة، من خلال الروابط " <https://goo.gl/forms/x69oGZVSydFDVNJD2> "، وقد تم تفرغ البيانات في كشوف الحاسب الآلي لمعالجتها إحصائياً بواسطة برنامج SPSS، لأستخلاص النتائج.

## عرض وتفسير ومناقشة النتائج

جدول (٨) التكرارات والنسب المئوية وقيمة و٢١ لاستجابات عينة البحث على المحور الاول " دوافع الالتحاق ببرامج التدريب " (ن=١٣٠)

م	نعم		لا		المجموع التقديري	الوزن النسبي	الترتيب	كا
	ك	%	ك	%				
١.	100	76.9	30	23.1	360.00	92.31	2	37.692
٢.	89	68.5	40	30.8	348.00	89.23	4	89.738
٣.	79	60.8	33	25.4	321.00	82.31	٩	46.631
٤.	54	41.5	33	25.4	271.00	69.49	١٣	5.692
٥.	31	23.8	28	21.5	220.00	56.41	١٤	26.600
٦.	52	40.0	40	30.8	274.00	70.26	١٢	2.646
٧.	87	66.9	37	28.5	341.00	87.44	5	77.092
٨.	101	77.7	27	20.8	359.00	92.05	3	122.323
٩.	77	59.2	49	37.7	333.00	85.38	٨	62.600
١٠.	109	83.8	16	12.3	364.00	93.33	1	150.662
١١.	77	59.2	31	23.8	315.00	80.77	١٠	40.169
١٢.	62	47.7	47	36.2	301.00	77.18	١١	19.862
١٣.	80	61.5	48	36.9	338.00	86.67	٧	70.954
١٤.	83	63.8	45	34.6	341.00	87.44	5 مكرر	75.800

قيمة كا ٢١ الجدولية عند مستوى ٠.٠٥ = (٥.٩٩)

يتضح من الجدول (٨) أن النسب المئوية لاستجابات أفراد عينة البحث على المحور الاول " دوافع الالتحاق ببرامج التدريب "، قد تراوحت ما بين (٥٦.٤١ %، ٩٣.٣٣ %)، وان العبارات التي قد حصلت على (٧٥ %) فأكثر من استجابات المتدربين هي " التزود بمهارات جديدة تتطلبها وظيفتي الجديدة، تنمية معلوماتي التي تتطلبها وظيفتي الحالية، للتكيف مع نظم أو برامج العمل الحديثة، تنمية اتجاهاتي السلوكية نحو العمل، التدريب على بعض الأجهزة الحديثة التي يتطلبها عملي، لمواجهة التغيرات التي تطرأ على أساليب العمل، للتغلب على الكثير من المشكلات التي تواجهني في العمل، ومعالجة بعض أوجه القصور في أدائي للعمل، والحصول على ترقية في مجال العمل، تحديث معلوماتي للانتقال إلى وظيفة جديدة، كما جاءت قيمة كا<sup>٢</sup> دالة لصالح درجة الاستجابة ب (نعم) لجميع العبارات.

ويرى الباحث ان ذلك قد يرجع الى ان دوافع المتدربين للالتحاق فى برامج التدريب هى لتطوير ادائهم المهني من خلال التزود بمهارات جديدة وتنمية المعلومات والتدريب على الاجهزة والادوات وذلك للتكيف مع نظم واساليب العمل الحديثة، فضلا عن مواجهة التغيرات والتغلب على المشكلات، بالاضافة الى الحصول على ترقيات فى التدرج الوظيفي ومجال العمل.

كما وتتفق هذه النتائج مع دراسة " حازم محمد يوسف (٢٠١٣) " حيث يرى ان ادراك افراد العينة بأنهم فى حاجة الى التدريب حتى يمكنهم التعرف على المستجدات فى مجال العمل، وقناعتهم بضرورة التزود بالمعارف والمعلومات الحديثة التى تتناسب مع الواقع الفعلى لطبيعة العمل حتى يتم معالجة اوجه القصور فى اداء العمل، فضلا عن تعلم طرق جديدة تزيد من كفاءة العمل المطلوب، بالاضافة الى التكيف مع نظام او برامج العمل الحديثة. (١٦ : ٣٤٣ ، ٣٤٧ )

ويرى " عمرو يوسف محمود (٢٠١٥) " ، أن المتدربين لديهم دافع لتطوير مستوى ادائهم المهني من خلال التزود بمهارات جديدة تتطلبها الوظيفة، وتطوير المهارت التى تتطلبها طبيعة العمل، فضلا عن تنمية المعلومات. ( ٣١ : ٣٦٦ )

كما وتتفق نتائج دراسة " غادة محمد العكول (٢٠١٧) " على ان التدريب اثناء الخدمة يمكن المتدربين من الاطلاع على كل ما هو جديد فى مجال اداء المهنة، وزيادة نموهم المهني وتنمية كفاءتهم من خلال تطبيق مبدا الاستمرارية والمرور بخبرات، وزيادة عملية التنقيف الذاتى، واكسابهم خبرات العمل الجماعى التعاونى، واختبار ممارسات علمية جديدة. ( ٣٣ : ٢٦٧ )

جدول (٩) التكرارات والنسب المئوية وقيمة كا لاستجابات عينة البحث على عبارات المحور الثانى " الاستفادة من البرنامج " (ن=١٣٠)

م	نعم		المجموع التقديرى	لا		%	الترتيب	كا
	ك	%		ك	%			
73	56.2	57	333.00	0	0	85.38	٤	1.969
79	60.8	48	336.00	2.3	3	86.15	٣	67.400
69	53.1	50	318.00	8.5	11	81.54	٨	40.354
57	43.8	62	306.00	8.5	11	78.46	١٠	36.477
50	38.5	72	302.00	6.2	8	77.44	١١	48.800
77	59.2	49	333.00	3.1	4	85.38	٤ مكرر	62.600
87	66.9	38	342.00	3.8	5	87.69	٢	78.569
43	33.1	63	279.00	18.5	24	71.54	١٣	17.554
40	30.8	74	284.00	12.3	16	72.82	١٢	39.200
70	53.8	55	325.00	3.8	5	83.33	٦	53.462
90	69.2	36	346.00	3.1	4	88.72	١	87.200
66	50.8	13	275.00	39.2	51	70.51	١٤	34.446
37	28.5	21	225.00	55.4	72	57.69	١٥	31.400
61	46.9	64	316.00	3.8	5	81.03	٩	50.969
75	57.7	44	324.00	8.5	11	83.08	٧	47.277

قيمة كا<sup>٢</sup> الجدولية عند مستوى ٠.٠٥ = (٥.٩٩)

يتضح من الجدول (٩) أن النسب المئوية لاستجابات أفراد عينة البحث على عبارات المحور الثاني " الاستفادة من البرنامج "، قد تراوحت ما بين (٥٧.٦٩%، ٨٨.٧٢%)، وان العبارات التي قد حصلت على (٧٥%) فأكثر من استجابات المتدربين على اوجه الاستفادة هي " تحسنت علاقتي بزملائي في العمل، حدث تحسن واضح في أدائي للعمل، نمت مهاراتي الوظيفية، زادت قدرتي على الإبتكار في مجال عملي، زادت معلوماتي عن عملي"، زادت قدرتي على صنع القرار، زادة معرفتي بتشغيل الأجهزة التي ترتبط بمجال عملي، زاد إنتاجي في العمل، أصبحت قادراً على مواجهة التغيرات الحديثة في العمل، تحقق لي الرضا عن العمل، أصبحت قادراً على حل المشكلات التي تواجهني في العمل، كما جاءت قيمة كا<sup>٢</sup> دالة لصالح درجة الاستجابة بـ (نعم) لجميع العبارات، معادا العبارات رقم (٤، ٥، ١٤) حيث جاءت دالة لصالح الاستجابة (الى حد ما).

ويرى الباحث ان عبارات هذا المحور جاءت ذات دلالة إحصائية، وهذا يعنى ان الدورات التدريبية اضافت زيادة معرفية لدى اخصائى الرياضة للجميع حيث اسهمت التحسين الواضح فى اداء العمل والمهارات الوظيفية فضلا عن زيادة القدرة على الابتكار بالاضافة الى تنمية المعلومات والتي تعد هدفا من اهداف برامج التدريب اثناء الخدمة، والقدرة على اتخاذ القرار بناء على معلومات موضوعية واسلوب علمى، لمواجهة التغيرات والمستحدثات على اساليب العمل الجديدة.

كما وتتفق مع نتائج دراسة كلا من " مرفت محمد الطوانسى، مرفت محمد سالم، نجوى سليمان بيومى (2010) "، حيث تشير الى ان مدى تحقق اهداف الدورات التدريبية ومدى الاستفادة منها، وان الدورات التدريبية اضافت زيادة معرفية لدى معلمى التربية البدنية، وايضا تسهم فى تنمية المهارات المهنية، والتعرف على الجديد فى مجال التخصص. (٥٢ : ٤١٦)

كما وتشير نتائج دراسة " فيصل فرج المطيرى (٢٠١٤) " من خلال تقدير المتدربين للنمو المهني الذي تحقق حيث اكد ٥٠% من عينة الدراسة على ان هذه البرامج ساعدت على نموهم المهني واكسابهم مهارات خاصة فى مجال عملهم ولكن هناك صعوبات تعيقهم فى تطبيق ما اكتسبوا فى مجال العمل، منها عدم توفر الامكانيات فى بعض اماكن التدريب فضلا عن عدم تشجيع الادارة. (٣٧ : ٩١١)

كما تتفق نتائج دراسة " غادة محمد العكول (٢٠١٧) " على ان رغبة المتدربات فى الاستفادة من كل ما يقدم لهن فى هذه الدورات، يعتبر مؤشر على ان البرامج التدريبية توفر متطلبات التنمية المهنية التي يرغب الوصول اليها، كما تظهر حرص المدربين على تقديم افضل الطرق والوسائل لاىصال الفائدة للمتدربين. (٣٣ : ٢٦٢)

جدول (١٠) التكرارات والنسب المئوية وقيمة كا<sup>٢</sup> لاستجابات عينة البحث على عبارات المحور الثالث " اسباب الحد من الاستفادة من البرنامج " (ن=١٣٠)

م	نعم		لا		المجموع التقديري	%	الترتيب	كا <sup>٢</sup>
	ك	%	ك	%				
	45	34.6	60	46.2	280.00	٧١.٧٩	4	14.231
	59	45.4	61	46.9	309.00	٧٩.٢٣	1	38.508
	36	27.7	73	56.2	275.00	٧٠.٥١	7	33.062
	59	45.4	58	44.6	306.00	٧٨.٤٦	2	31.862
	41	31.5	33	25.4	245.00	٦٢.٨٢	١٤	6.292
	38	29.2	64	49.2	270.00	٦٩.٢٣	١٠	15.938
	26	20.0	40	30.8	222.00	٥٦.٩٢	٢٢	17.046
	53	40.8	54	41.5	290.00	٧٤.٣٦	3	14.323
	21	16.2	73	56.2	245.00	٦٢.٨٢	١٤ مكرر	33.062
	38	29.2	65	50.0	271.00	٦٩.٤٩	٩	17.646
	37	28.5	33	25.4	237.00	٦٠.٧٧	١٧	9.800
	25	19.2	52	40.0	232.00	٥٩.٤٩	١٩	11.646
	27	20.8	63	48.5	247.00	٦٣.٣٣	١٣	15.338
	35	26.9	70	53.8	270.00	٦٩.٢٣	١٠ مكرر	25.769
	50	38.5	47	36.2	277.00	٧١.٠٣	5	3.800
	32	24.6	35	26.9	229.00	٥٨.٧٢	٢٠	13.492
	42	32.3	62	47.7	276.00	٧٠.٧٧	6	15.015
	32	24.6	61	46.9	255.00	٦٥.٣٨	١٢	11.092
	38	29.2	69	53.1	275.00	٧٠.٥١	7 مكرر	25.400
	30	23.1	35	26.9	225.00	٥٧.٦٩	٢١	16.538
	33	25.4	41	31.5	237.00	٦٠.٧٧	١٧ مكرر	6.292
	31	23.8	53	40.8	245.00	٦٢.٨٢	١٤ مكرر	5.831

قيمة كا<sup>٢</sup> الجدولية عند مستوى ٠.٠٥ = (٥.٩٩)،

يتضح من الجدول (١٠) أن النسب المئوية لاستجابات أفراد عينة البحث على عبارات المحور الثالث " اسباب الحد من الاستفادة من البرنامج "، قد تراوحت ما بين (٥٦.٩٢%، ٧٩.٢٣%)، وان العبارات التي قد حصلت على (٧٥%) فأكثر من استجابات المتدربين على اسباب الحد من الاستفادة هي " مدة البرنامج غير كافية لتحقيق الإستفادة المرجوة، والمهارات التي يتم التدريب عليها كثيرة ولا تتناسب مع وقت التدريب ، وان المحاضرون يعالجون الموضوعات بطرق أكاديمية بحتة بعيدة عن الواقع العملي ، فضلا عن محتوى البرنامج لا يناسب مهام عملي، وعدم إهتمام الإدارة بحل المشاكل التي تواجه الدارسين أثناء تدريبهم ، ولا يتم توفير المصادر العلمية (المراجع) قبل بداية البرنامج أو في بدايته، وان المعلومات التي يقدمها البرنامج ليست حديثة بل هي معلومات قديمة أو مكررة، عدم مناسبة محتوى البرنامج لاحتياجات الدارسين.

ويرى الباحث ان من اهم اسباب الحد من الاستفادة من البرنامج التدريبي قد يرجع الى عدم التخطيط الجيد لمحتوى البرنامج وعدم مراعاة للوقت المتاح للتنفيذ فضلا عن عدم اطلاع المتدربين عليه مسبقا وأخذ

رأيهم، فضلا عن عدم مراعاة التوازن بين الجانبين النظرى والتطبيقي، بالإضافة الى عدم اهتمام المحاضرين بأستخدام الاسلوب التدريبي المناسب لنقل المادة التدريبية الى المتدربين بطريقة تحقق النتائج المرغوبة، وقد يكون ذلك ناتجا عن عدم مناسبة الوقت المخصص لتنفيذ البرنامج التدريبي.

وتتفق مع ما سبق نتائج دراسة " فاطمة عبد المنعم معوض (٢٠١٣) "، على ان من المعوقات التي تواجه البرامج التدريبية، منها كثرة الاعباء وصعوبة التفرغ، وعدم اختيار وقت البرنامج التدريبي بما يتناسب مع ظروف العمل، فضلا عن ضعف التوازن بين الجوانب النظرية والتطبيقية فى البرامج المقدمة، وضعف تطوير البرامج التدريبية وفق معايير الجودة، وقصور البرامج التدريبية عن مواكبة المستجدات العلمية والمهنية، فضلا عن ضعف مناسبة البرامج مع الاحتياجات الفعلية، وضعف كفاية المدة الزمنية المحددة للبرنامج التدريبي مع محتواه العلمى . (٣٤ : ٨٩)

كما وتشير نتائج دراسة " ابراهيم حسين ابراهيم (٢٠١٤) "، الى اهم النقاط السلبية مرتبطة بعدم توفير قاعدة بيانات عن العاملين بالمؤسسات المعنية، وضعف عملية التطوير والتحسين فى جودة الخدمات، كذلك ضعف عقد دورات تدريبية لصقل العاملين فى مجال الرياضة للجميع. (٢ : ٢٦)

كما اشارت نتائج دراسة " عاكف عبد الله الخطيب (٢٠١٥) "، ان معرفة المتدربين بالاهداف العامة والمتعلقة بالتخطيط وان يكون هناك اتساق بين البرامج التدريبية وحاجات المتدربين وتنبثق من احتياجاتهم باجراء استطلاعات ومسوحات لتحديد الاحتياجات التدريبية ووضع اهداف ومحتوى البرامج التدريبية، ومن الاهمية ان يعرض البرنامج التدريبي وي طرح النقاش ويكون واضحا ومحددا مسبقا وذلك بأخذ آرائهم واطلاعهم عليه. (٢٦ : ٤٩)

جدول (١١) التكرارات والنسب المئوية وكا ٢ لاستجابات عينة البحث على عبارات المحور الرابع " وسائل التدريب المستخدمة " (ن=١٣٠)

م	نعم		لا		المجموع التقديرى	%	الترتيب	كا
	ك	%	ك	%				
	99	76.2	28	21.5	356.00	٩١.٢٨	١	114.477
	90	69.2	23	17.7	333.00	٨٥.٣٨	٢	75.800
	42	32.3	31	23.8	245.00	٦٢.٨٢	١٠	7.862
	55	42.3	34	26.2	274.00	٧٠.٢٦	٩	5.277
	82	63.1	30	23.1	324.00	٨٣.٠٨	٣	53.415
	60	46.2	33	25.4	283.00	٧٢.٥٦	٨	9.800
	63	48.5	42	32.3	298.00	٧٦.٤١	٥	16.723
	37	28.5	32	24.6	236.00	٦٠.٥١	١١	11.092
	58	44.6	51	39.2	297.00	٧٦.١٥	٦	17.831
	52	40.0	54	41.5	288.00	٧٣.٨٥	٧	12.985
	63	48.5	59	45.4	315.00	٨٠.٧٧	٤	43.400

قيمة كا ٢ الجدولية عند مستوى ٠.٠٥ = (٥.٩٩)،

يتضح من الجدول (11) أن النسب المئوية لاستجابات أفراد عينة البحث على عبارات المحور الرابع " وسائل التدريب المستخدمة "، قد تراوحت ما بين (٦٠.٥١%، ٩١.٢٨%)، وان العبارات التي قد حصلت على (٧٥%) فأكثر من استجابات المتدربين على وسائل التدريب المستخدمة هي ". حلقات النقاش، والسيورة، وعرض الفيديو، وعرض الابحاث والدراسات العملية، الشرائح الفيلمية (Slides)، والمحاضرة، والنماذج العلمية، وقد جاءت قيمة (٢كا) دالة لصالح الاستجابة ب (نعم)

ويرى الباحث أن وسائل التدريب المستخدمة قد تنوعت لأتاحة قدر من المساحة للدارسين في التعبير عن فكرهم وتوجهاتهم الفكرية في اطار من الموضوعية والديموقراطية والاستفادة من الخبرات التربوية للمحاضرين، أن الاساليب المستخدمة تمثل أهمية بالغة في تنفيذ ونجاح أية برنامج تدريبي، حيث أنها تمد المشاركين بالمادة العلمية، وتشجعهم على تقبل وممارسة المهارات التي يسعى البرنامج إلى تقديمها، فلا بد أن تتميز بالقدرة على استثارة دافعية الممارسين، فضلا عن تنوعها لتتلاءم مع خصائص الممارسين، بالإضافة إلى تميزها بالبساطة والجودة في الأداء حتى يتم تقبلها، مع ضرورة الاستفادة من وسائل التكنولوجيا الحديثة لتفعيل العملية التعليمية.

ويتفق كل من " محمد صبحي حسانين، امين انور الخولى ٢٠٠١ "، على أن البرنامج الذي يتجاهل الخبرات التطبيقية والعملية محكوم عليه بالفشل لأن هذه الخبرات جزء أصيل من طبيعة العمل المهني في صقل التربية البدنية والرياضة والترويح، وعلى مصمم البرنامج أن يضمنها ما لا يقل على ثلث مساحة البرنامج الاجمالي. (٤٤ : ٤٦)

جدول (١٢) التكرارات والنسب المئوية و٢كا لاستجابات عينة البحث على عبارات المحور الخامس " اساليب تقويم " (ن=١٣٠)

٢كا	الترتيب	%	المجموع التقديري	لا		نعم		م
				%	ك	%	ك	
56.892	1	91.54	238.00	16.9	22	83.1	108	١
4.431	9	70.38	183.00	59.2	77	40.8	53	٢
.492	8	73.46	191.00	53.1	69	46.9	61	٣
1.508	4	77.69	202.00	44.6	58	55.4	72	٤
3.077	2	78.85	205.00	42.3	55	57.7	75	٥
2.492	3	78.46	204.00	43.1	56	56.9	74	٦
.123	6	75.77	197.00	48.5	63	51.5	67	٧
.492	5	76.54	199.00	46.9	61	53.1	69	٨
6.923	10	69.23	180.00	61.5	80	38.5	50	٩
.031	7	75.38	196.00	50.8	66	49.2	64	١٠

قيمة ٢كا الجدولية عند مستوى ٠.٠٥ = (٣.٨٤)،

يتضح من الجدول (12) أن النسب المئوية لاستجابات أفراد عينة البحث على عبارات المحور الخامس " اساليب تقويم "، قد تراوحت ما بين (٦٩.٢٣%، ٩١.٥٤%)، وان العبارات التي قد حصلت

على (٧٥%) فأكثر من استجابات المتدربين على وسائل اساليب التقييم هي". عقد اختبار تحريري في نهاية فترة برنامج التدريب، منح تقديرات للدارسين على مناقشاتهم مع المحاضرين حول موضوعات البرنامج ، اعطاء درجة للأوراق الدراسية التي يقدمها الدارسون ، عقد اختبار عملي وآخر تحريري في نهاية فترة البرنامج ، عقد اختبار عملي في نهاية فترة برنامج التدريب، عقد اختبارات عملية وتحريرية وشفوية في نهاية فترة برنامج التدريب، وقد جاءت قيمة (٢١) دالة احصائيا لصالح الاستجابة بـ(نعم) معادا العبارة رقم (١٠) وفقد جاءت لصالح الاستجابة بـ (الى حد ما).

كما اشارت نتائج دراسة " محمود عبد الرحمن الحديدي (٢٠١٤) "، الى قيم فقرات مجال التقييم والتي تنص على اشتمل التقييم على تطبيق عملي وتحليل محتوى المادة التدريبية احتلت المرتبة الاولى ودرجة تقدير عالية، بينما احتلت الفقرة استخدم التقييم القبلي للمتدربين قبل بدء البرنامج المقترح المرتبة الاخيرة ودرجة تقدير متوسطة. (٥١ : ٨٥)

كما اشارت نتائج دراسة " نبيلة بلعيد سعد (٢٠١٦) "، الى استجابات افراد العينة جاءت متباينة حيث تحصلت الفقرة تقويم البرامج التدريبية في ضوء اهداف التعلم، وتقديم الحوافز لأثارة دافعية المتعلمين للتدريب على نسب عالية، فضلا عن اجراء الاختبارات لمعرفة مدى اكتساب المتدربين للمعارف والمهارات، تدل على ان تقويم برامج التدريب يتم وفق اهداف حددت مسبقا والحرص على تقديم حوافز مادية من اجل السعي لتحسين واقبال المتدربين على عملية التدريب والاستمرار في المشاركة. (٥٤ : ٥٣)

جدول (١٣) التكرارات والنسب المئوية و٢١ لاستجابات عينة البحث على عبارات المحور السادس " آراء المتدربين نحو البرنامج " (ن=١٣٠)

م	نعم		الى حد ما		لا		المجموع التقديري	%	الترتيب	٢١
	ك	%	ك	%	ك	%				
١	67	51.5	56	43.1	7	5.4	320.00	٨٢.٠٥	٥	47.092
٢	93	71.5	30	23.1	7	5.4	346.00	٨٨.٧٢	١	91.492
٣	41	31.5	60	46.2	29	22.3	272.00	٦٩.٧٤	١٠	11.277
٤	34	26.2	91	70.0	5	3.8	289.00	٧٤.١٠	٩	88.354
٥	67	51.5	59	45.4	4	3.1	323.00	٨٢.٨٢	٤	54.292
٦	53	40.8	65	50.0	12	9.2	301.00	٧٧.١٨	٧	35.646
٧	52	40.0	72	55.4	6	4.6	306.00	٧٨.٤٦	٦	52.862
٨	70	53.8	60	46.2	0	0	330.00	٨٤.٦٢	٢	١٠.769
٩	72	55.4	55	42.3	3	2.3	329.00	٨٤.٣٦	٣	59.646
١٠	56	43.1	50	38.5	24	18.5	292.00	٧٤.٨٧	٨	13.354

قيمة كا ٢١ الجدولية عند مستوى ٠.٠٥ = (٥.٩٩)

يتضح من الجدول (١٣) أن النسب المئوية لاستجابات أفراد عينة البحث على عبارات المحور السادس " آراء المتدربين نحو البرنامج "، قد تراوحت ما بين (٦٩.٧٤%، ٨٨.٧٢%)، وان العبارات التي قد حصلت على (٧٥%) فأكثر من استجابات المتدربين هي". هل ترحب مرة أخرى بالإشتراك في

برامج التدريب أثناء الخدمة ، هل كان هناك تفاعل بين الدارسين والمحاضرين المشاركين في برنامج التدريب، هل أهداف البرنامج كانت واضحة للدارسين، هل مستوى الدراسة كان مناسباً لمستوى خبراتك، هل حدث تغير في أدائك الوظيفي نتيجة لإلتحاقك بالبرنامج التدريبي، هل كان هناك تكامل بين موضوعات البرنامج، وقد جاءت قيمة (٢٤) دالة احصائيا لصالح الاستجابة ب (نعم) معادا العبارات رقم (٦ ، ٧ ) فقد جاءت لصالح الاستجابة ب (الى حد ما)

ويشير الباحث الى اهم آراء المتدربين على البرنامج التدريبي هو زيادة الاهتمام بالتدريب العملي وتوظيف اساليب التكنولوجيا ونظم الادارة الحديثة، فضلا عن بعض المجالات التي تحتاج الى دراستها كالتغذية والفسولوجيا، والتدليك، وادارة الاحداث الرياضية والمهرجانات، فضلا عن دراسة النماذج وتجارب الدول فى الرياضة للجميع، وكيفية بناء وحدات الممارسة الرياضية، واسس التخطيط الفعال ، ومهارات ادارة الوقت والاجتماعات والتواصل مع المستفيدين، بالاضافة الى دراسة المشكلات والتحديات التي تواجه الحياة العملية، فضلا عن الاستعانة بأساليب التدريس الحديثة والوسائل التكنولوجية.

ويشير " وليد احمد سامي (٢٠١٠)"، الى اهم العبارات بمحور سياسات التدريب جاءت سهولة اجراءات الالتحاق بالبرامج والانشطة التدريبية وان المحتوى التدريبي يتوافق مع الاحتياجات الفعلية، فضلا عن المشاركة الفعلية فى وضع سياسات واهداف البرامج التدريبية. (٥٩ : ٥٨٠ ) وترى " نهى سليمان القليوبى (٢٠١٢) "، ان المخططين لبرامج التدريب يهتمون باحتياجات المتدربين من الجانب المعرفى والمهارى، كما يهتمون باختيار المحاضرين والخدمات التعليمية المناسبة، بينما لا يهتمون بالقدر المناسب بالجزء التطبيقي لما يتم تعلمه من مهارات. (٥٦ : ٦٩٧ )

### الاستنتاجات

فى ضوء نتائج البحث وفى اطار العينة والمعالجة الاحصائية توصل الباحث الى اهم الاستنتاجات التالية :-

**اولا :** تحددت اهم دوافع الالتحاق ببرامج التنمية المهنية المستدامة فى التزود بمهارات جديدة تتطلبها الوظيفة، وتنمية المعلومات ، وللتكيف مع نظم أو برامج العمل الحديثة، بالاضافة الى مواجهة التغيرات التي تطرأ على أساليب العمل، ومعالجة بعض أوجه القصور في العمل.

**ثانيا :** تحددت اهم اوجه الاستفادة من برامج التنمية المهنية المستدامة فى تحسن العلاقة بزملاء العمل ، وحدث تحسن واضح فى الاداء، فضلا عن نمو المهارات الوظيفية، والقدرة على الإبتكار فى المجال ، والمعرفة بتشغيل الأجهزة التي ترتبط بمجال العمل ، بالاضافة الى الزيادة فى إنتاجية العمل، بالاضافة الى تحقيق الرضا عن العمل.

**ثالثا :** تحددت اهم اسباب الحد من الاستفادة من برامج التنمية المهنية المستدامة هي، ان مدة البرنامج غير كافية لتحقيق الإستفادة المرجوة، وان المهارات التي يتم التدريب عليها كثيرة ولا تتناسب مع وقت التدريب ، فضلا عن ان المحاضرون يعالجون الموضوعات بطرق أكاديمية بحثه بعيدة عن الواقع العملي ، وعدم إهتمام الإدارة بحل المشاكل التي تواجه الدارسين أثناء تدريبهم.

**رابعا :** تحددت اهم وسائل التدريب المستخدمة فى برامج التنمية المهنية المستدامة فى حلقات النقاش، والسبورة، وعرض الفيديو، وعرض الابحاث والدراسات العملية، الشرائح الفيلمية (Slides)، والمحاضرة، والنماذج العلمية.

**خامسا :** تحددت اهم اساليب تقويم برامج التنمية المهنية، هي عقد اختبار تحريري في نهاية فترة برنامج التدريب، منح تقديرات للدارسين على مناقشاتهم مع المحاضرين حول موضوعات البرنامج ، واعطاء درجة للأوراق الدراسية، عقد اختبار عملي وآخر تحريري في نهاية فترة البرنامج.

## التوصيات

- فى ضوء ما اسفرت عنه نتائج البحث وفى اطار العينة يوصى الباحث بأهم ما يلى :-
- اعتبار برامج التنمية المهنية معيارا اساسيا لاستمرار اخصائى الرياضة للجميع فى العمل، ووضع كمنظلم اساسى فى الترقية.
  - دراسة الحاجات التدريبية قبل التخطيط لبرامج التنمية المهنية المستدامة، بحيث تكون واقعية مرتبطة بمتغيرات سوق العمل، فضلا عن اشراك المستفدين فى عمليات التخطيط والتصميم والتنفيذ والتقييم.
  - مراعاة التوازن بين كل من الجانب النظرى والجانب التطبيقى والتدريب عليها اثناء تنفيذ البرنامج، مع مراعاة كفاية الوقت المخصص للبرنامج والتوقيت المناسب لتنفيذه، وان يكون بشكل مستمر ومتواصل، والعمل على توفير حوافز مادية ومعنوية للمشاركين.
  - وضع معايير علمية لتقييم فاعلية البرامج والتنوع فى ادوات التقييم، وقياس اثر التدريب لكل برنامج تدريبي من خلال المؤسسات المستفيدة للحصول على التغذية الراجعة.

## قائمة المراجع

١. ابراهيم حسين ابراهيم (٢٠٠٧) : برنامج مقترح لتدريب وصقل الاخصائى الترويجى فى ضوء متطلبات العمل المهني، المؤتمر العلمى الثانى " التدريب الميدانى بكليات التربية الرياضية فى ضوء مشروع ضمان الجودة والاعتماد فى التعليم، كلية التربية الرياضية للبنين، جامعة الزقازيق، مصر
٢. ابراهيم حسين ابراهيم (٢٠١٤) : نموذج مقترح لتقييم أنشطة الرياضة للجميع بوزارة الدولة للرياضة بجمهورية مصر العربية،

- المجلة العلمية للتربية البدنية والرياضة، ع ٧٢، كلية التربية الرياضية للبنين، جامعة حلوان
٣. ابراهيم صابر قاسم (٢٠١٣): تصميم بعض الحقائب التدريبية التربوية في ضوء الاحتياجات التدريبية والمعايير العالمية لمعلمي التعليم الصناعي لتنمية الكفايات المهنية والاتجاه نحو التدريب أثناء الخدمة واثرا على كل من تحصيل الطلاب ومهاراتهم العملية، مجلة التربية، ع ١٥٥، ج ٢، كلية التربية، جامعة الازهر
٤. أحمد حلمي قورة (٢٠١٦): تقنين مقياس دوافع ممارسة الأنشطة الترويحية"، المجلة العلمية لعلوم التربية البدنية والرياضة، العدد (٧٦) الجزء (٢) كلية التربية الرياضية، جامعة حلوان،
٥. احمد طه حلمي (٢٠١٥): دراسة تحليلية للتوجهات الفلسفية المعاصرة في مجال الرياضة للجميع، رسالة دكتوراه، كلية التربية الرياضية للبنين، جامعة حلوان.
٦. احمد عبد الرحيم حلوة (٢٠١٠): " برنامج مقترح للتدريب أثناء الخدمة للعاملين بمجال الترويح المائي"، رسالة ماجستير، غير منشورة، مكتبة كلية التربية الرياضية للبنين، جامعة حلوان
٧. احمد محمود الزنغلي (٢٠١٠): التخطيط الاستراتيجي للتعليم الجامعي، ودورة في تلبية متطلبات التنمية المستدامة، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة
٨. احمد ناصر الكنانى، فاتن عبد الله البريكان وآخرون (٢٠٠١): مدى الاستفادة من الدورات التدريبية المقدمة لعضوات هيئة التدريس في تطوير العملية التعليمية بجامعة الملك عبد العزيز، مجلة دراسات تربوية ونفسية، ع ٧١، كلية التربية، جامعة الزقازيق
٩. اسامة محمد السيد، عباس حلمي الجمل (٢٠١٦): التدريب والتنمية المهنية المستدامة، العلم والايمان للنشر والتوزيع، مصر
١٠. اشرف محمد صالح (٢٠١٥): دراسة تحليلية لمشكلات التدريب أثناء الخدمة لمعلمي التربية الرياضية بالمرحلة الاعدادية، مجلة اسبوط لعلوم وفنون التربية الرياضية، ع ٤٠، ج ٣، كلية التربية الرياضية، جامعة اسبوط
١١. امل جميل يوسف، محمد محمد عبد السلام (٢٠٠٩): دراسة تحليلية للقيم التنظيمية بمراكز الشباب وتأثيرها على كفاءة اداء اخصائى الترويح، مجلة اسبوط لعلوم وفنون التربية الرياضية، ع ٢٩، ج ٢، مصر
١٢. باسم محمد تهاى (٢٠١٣): الكفايات المهنية لاختصاصى الترويح الرياضى للعاملين مجال ذوى الاعاقة، المجلة العلمية للتربية البدنية والرياضة، ع ٦٧ يناير، القاهرة
١٣. بدر فراج الشمري (٢٠١٣): تطوير نظام التنمية المهنية لمعلمي التربية البدنية للتلاميذ ذوى الاحتياجات الخاصة بالمرحلة المتوسطة بدولة الكويت، المجلة العلمية للتربية البدنية وعلوم الرياضة، ع ٦٨، كلية التربية الرياضية للبنين، جامعة حلوان
١٤. بوضياف نوال، ابن خورور خير الدين (٢٠١٥): درجة توفر آليات التنمية المهنية المستدامة لمديري المدارس الابتدائية بمدينة المسيلة - الجزائر من وجهة نظرهم، جرش للبحوث والدراسات، مج ١٦، ع ١، جامعة جرش
١٥. جبر محمد عبد الله (٢٠١٥): الكفايات التدريسية اللازمة لمعلم مرحلة التعليم الاساسى فى ضوء مفهوم التنمية المهنية المستدامة من وجهة نظر المشرفين بمحافظة ذمار - الجمهورية اليمنية، جرش للبحوث والدراسات، مج ١٦، ع ١، جامعة جرش
١٦. حازم محمد يوسف (٢٠١٣): احتياجات اخصائى النشاط الرياضى بجامعة المنصورة من التدريب أثناء الخدمة، المجلة

- العلمية للتربية البدنية وعلوم الرياضة، ع ٦٩، كلية التربية الرياضية للبنين، جامعة حلوان
١٧. حبيبة محمد صابر " (٢٠١٦) :تصور مقترح للتنمية المهنية المستدامة لموجهات رياض الأطفال فى ضوء معايير الجودة، رسالة ماجستير، كلية التربية للطفولة المبكرة، جامعة القاهرة.
١٨. حسين فؤاد جاب الله (٢٠٠٧) : " احتياجات اخصائى الرياضة للجميع من التدريب أثناء الخدمة وفقاً لطبيعة العمل "، رسالة دكتوراه، غير منشورة، مكتبة كلية التربية الرياضية للبنين ، جامعة حلوان
١٩. خليفة عبد السميع خليفة (٢٠٠٥) : التنمية المهنية للمعلم العربى " مفهوما - اهدافها - اسسها ومبادئها - اساليبها" المؤتمر العلمى السادس لكلية التربية بالفيوم، مج ٢ ، مصر
٢٠. دينا عادل زكى (٢٠١٠) : مهارات التعلم الذاتى واثراها فى التنمية المهنية المستدامة لمعلم التربية الفنية، المؤتمر العلمى الثالث كلية العلوم التربوية، جامعة جرش الاهلية
٢١. رضا ابراهيم المليجى (٢٠١٠) : التنمية المهنية المستدامة لاجزاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية فى ضوء احتياجاتهم التدريبيه، المؤتمر الدولى الخامس مستقبل اصلاح التعليم العربى لمجتمع المعرفة تجارب- معايير - ورؤى، ج ٢ ، القاهرة
٢٢. رؤية مصر ٢٠٣٠ : استراتيجيه التنمية المستدامة، مصر ٢٠٣٠ ، الغاية، المحاور الرئيسية، الاهداف، مؤشرات القياس، وزارة التخطيط والمتابعة والاصلاح الادارى، جمهورية مصر العربية
٢٣. ريم على المغربى (٢٠١٦): أثر التنمية المهنية (التدريب) أثناء الخدمة للمعلم على دافعية الاكاديمية المهنية (دافعية الانجاز) فى الاردن، المجلة الدولية التربوية المتخصصة، مج ٥، ع ١٠، المجموعة الدولية للاستشارات والتدريب، الاردن
٢٤. سهاد جواد فرج (٢٠١٨) : التنمية المهنية لمعلمى التربية الفنية فى ضوء مؤشرات التنمية المستدامة، مجلة الاداب، ع ١٢٥، كلية الاداب، جامعة بغداد، العراق
٢٥. ظافر احمد مصلح (٢٠١٧) : الكفايات التكنولوجية اللازمة للقيادات الاكاديمية بجامعة المجمعة فى ظل مستحدثات ثورة المعلومات والاتصال، مجلة كلية التربية، ع ١٧٣ ، ج ١ ، جامعة الازهر، مصر
٢٦. عاكف عبد الله الخطيب (٢٠١٥): "تقييم برامج التدريب المهنى لمعلمى الطلبة ذوى صعوبات التعلم أثناء الخدمة فى مملكة البحرين من وجهه نظرهم، مجلة الاكاديمية للدراسات الاجتماعية والانسانية، ع ١٣ ، كلية العلوم التربوية، جامعة ال البيت ، الاردن
٢٧. عبد الرحيم ذياب (٢٠٠٥) : دراسة تحليلية لبرامج التدريب اثناء الخدمة لمعلمى التربية البدنية بدولة الكويت، مجلة بحوث التربية الشاملة، مج ١، كلية التربية الرياضية للبنات، جامعة الزقازيق
٢٨. على عبد الله حسين (٢٠١٨) : برنامج مقترح للتنمية المهنية لمعلمى التربية الرياضية أثناء الخدمة بالأزهر الشريف، رسالة دكتوراه، كلية التربية الرياضية، جامعة بنى سويف.
٢٩. على محمود صالح (٢٠١٤) : بحوث التنمية المستدامة بين النظرية والتطبيق، مجلة الزرقاء للبحوث والدراسات الانسانية، مج ١٤، ع ٢ ، الاردن
٣٠. على معجب الشهرانى (٢٠١١) : تصور مقترح لانشاء مركز وطنى للتنمية المهنية للمعلمين فى المملكة العربية السعودية فى ضوء فلسفة التعليم المستمر، مجلة رابطة التربية الحديثة، مج ٤ ، ع ١١، رابطة التربية الحديثة، السعودية

٣١. عمرو يوسف محمود (٢٠١٥) : تقويم واقع برامج التدريب اثناء الخدمة لمعلمى التربية الرياضية بجمهورية مصر العربية،  
المجلة العلمية للتربية البدنية وعلوم الرياضة، ع ٧٥، كلية التربية الرياضية للبنين، جامعة حلوان
٣٢. عيد صقر الهيم، نايف نافع الحري، منال حمدي الديحاني (٢٠١٦) : التنمية المهنية للمعلمين أثناء الخدمة بدولة الكويت  
فى ضوء التوجهات المعاصرة، مجلة الثقافة والتنمية، ع ١٠٠، مصر
٣٣. غادة محمد العكول (٢٠١٧) : اتجاهات معلمات رياض الاطفال نحو البرامج التدريبية المقدمة لهن اثناء الخدمة، مجلة  
المنارة للبحوث والدراسات، مج ٢٣، ع ٤، جامعة ال البيت، الاردن
٣٤. فاطمة عبد المنعم معوض (٢٠١٣) : تطوير البرامج التدريبية المقدمة لاعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم فى ضوء بعض  
التجارب العالمية، مجلة كلية التربية، ع ٣٧، ج ٣، كلية التربية، جامعة عين شمس
٣٥. فاطمة محمد سالم (٢٠١٠): واقع تطبيق برامج التنمية المهنية المستدامة فى ضوء معايير الجودة الشاملة من وجهة نظر  
مديرى المدارس ومساعدتهم بسلطنة عمان، رسالة ماجستير، الاردن
٣٦. فوزى الشربيني (٢٠٠٥) : التنمية المهنية المستدامة لمعلم الجغرافيا لمواجهة تحديات القرن الحادى والعشرين، المؤتمر  
العلمى السادس لكلية التربية بالفيوم، كلية التربية، جامعة القاهرة
٣٧. فيصل فرج المطيرى (٢٠١٤) : دور البرامج التدريبية فى تحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمى الكبار فى مدينة الرياض،  
مجلة التربية، ع ١٥٩، ج ١، كلية التربية، جامعة الازهر
٣٨. كمال الدين درويش : أخصائى الرياضة للجميع، المجلس الأعلى للشباب والرياضة قطاع إعداد القادة، سلسلة المناهج  
النمطية، القاهرة، ١٩٩٥م
٣٩. لمياء محمد ابراهيم (٢٠١٤) : التنمية المهنية المستدامة لاساتذ المناهج بكليات التربية الرياضية داخل جمهورية مصر  
العربية، المجلة العلمية للتربية البدنية والرياضة، مصر
٤٠. ماهر احمد حسن (٢٠١١) : الاعتماد المهني وعلاقتة بالتنمية المهنية المستدامة للمعلم فى عصر التدفق المعرفى، مجلة  
كلية التربية بأسسوط، مج ٢٧، ع ٢، مصر
٤١. مجدى على حسين (٢٠١٣) : التدريب الالكترونى للمعلمين أثناء الخدمة فى ضوء نموذج المدارس الذكية كأحد نماذج  
التجديد التربوى فى التعليم قبل الجامعى دراسة مستقبلية، مجلة دراسات عربية فى التربية وعلم النفس، ع ٣٤، ج ٤،  
رابطة التربويين العرب
٤٢. محمد السيد اسماعيل (٢٠١٦) : دور برامج التدريب اثناء الخدمة فى تنمية الكفايات المهنية لأخصائى الرياضة للجميع  
بمديريات الشباب والرياضة، رسالة دكتوراة، كلية التربية الرياضية للبنين، جامعة حلوان
٤٣. محمد سعد الدين السيد (٢٠٠٠) : دراسة لبعض العوامل المرتبطة ببرامج اعداد القادة اثناء الخدمة بالاكاديمية الاولمبية  
المصرية لاعداد القادة الرياضيين، مجلة بحوث التربية الشاملة، المجلد (٢)، كلية التربية الرياضية للبنات، جامعة  
الزقازيق.
٤٤. محمد صبحى حسانين، امين انور الخولى (٢٠٠١) : برامج الصقل والتدريب اثناء الخدمة للعاملين فى التربية البدنية  
والرياضة والترويج والادارة الرياضية والطب الرياضى والاعلام الرياضى والعلاقات العامة والرياضة للجميع، القاهرة، دار  
الفكر العربى

٤٥. محمد محمد الحماحمي (١٩٩٩) : التدريب اثناء الخدمة فى المجال التربوى التعليم - التربية البدنية، مركز الكتاب للنشر، القاهرة
٤٦. محمد محمد الحماحمي (٢٠٠٩) : الترويج المائى " الفلسفة والتسويق"، مركز الكتاب للنشر، ط٣ القاهرة
٤٧. محمد محمد الحماحمي، سهير المهندس (١٩٩٩) : دراسة تحليلية لبرامج التدريب اثناء الخدمة فى مجال الشباب والرياضة، المؤتمر الدولى للتربية البدنية والرياضة بين النظرية والتطبيق، كلية التربية الرياضية للبنين، جامعة حلوان
٤٨. محمد محمد الحماحمي، عبد القادر عبد الوهاب البابطين (١٩٩٩) : دراسة لبعض المتغيرات المرتبطة ببرامج التدريب اثناء الخدمة المقدمة من معهد اعداد القادة بالرئاسة العامة لرعاية الشباب بالمملكة العربية السعودية، مجلة علوم الرياضة ، المجلد (١١)، كلية التربية الرياضية ، جامعة المنيا
٤٩. محمد محمد الحماحمي، محمد السنودى، حازم منصور (٢٠١١) : "دراسة تحليلية لبرامج التدريب أثناء الخدمة لأخصائى الرياضة للجميع بمديريات الشباب والرياضة"،المجلة العلمية للتربية البدنية والرياضة، العدد ٦٣، الجزء الثانى، كلية التربية الرياضية للبنين، جامعة حلوان
٥٠. محمد محمد الحماحمي (١٩٩٩) : التدريب أثناء الخدمة في المجال التربوي، مركز الكتاب للنشر، القاهرة
٥١. محمود عبد الرحمن الحديدى (٢٠١٤): تقويم البرنامج التدريبي لمعلمى التربية الرياضية فى اثناء الخدمة فى مديرية التربية والتعليم فى لواء الجامعة محافظة عمان من وجهة نظرهم، مجلة مؤتة للبحوث والدراسات، سلسلة العلوم الانسانية والاجتماعية، ع ٢، جامعة مؤتة، عمان
٥٢. مرفت محمد الطوانسى، مرفت محمد سالم، نجوى سليمان بيومى (٢٠١٠) : تقويم برامج التدريب اثناء الخدمة فى ضوء معايير الجودة لدى معلمى التربية الرياضية بسلطنة عمان، المؤتمر العلمى الدولى الثالث عشر، مج ٢، كلية التربية الرياضية، جامعة حلوان
٥٣. نادية حسين يونس (٢٠١٧) : ابعاد التنمية المستدامة عند مدرسى علم الاحياء للمرحلة الاعدادية وعلاقتها بالوعى الاخلاقى لطلبتهم، المؤتمر الدولى الثالث لكلية التربية جامعة ٦ اكتوبر بعنوان : مستقبل اعداد المعلم وتميمتة فى الوطن العربى - مصر
٥٤. نبيلة بلعيد سعد (٢٠١٦)، التنمية المهنية للمعلمين بمرحلة التعليم الاساسى فى اثناء الخدمة بليبيا لمواكبة متغيرات العصر : تصور مقترح، مجلة الجامعة الاسمرية الاسلامية، ع ٢٦، الجامعة السمرية للعلوم الاسلامية
٥٥. نسرين صالح محمد، تهانى حمود جابر (٢٠١٧) : تطوير برامج الانماء المهنى للمعلمين بسلطنة عمان فى ضوء متطلبات التنمية المستدامة، مجلة التربية، ع ١٧٤، ج ١، كلية التربية ، جامعة الازهر
٥٦. نهى سليمان القليوبى (٢٠١٢) : تقويم برامج التدريب اثناء الخدمة للعاملين بمديريات الشباب والرياضة بجمهورية مصر العربية وفقا لبعض المتغيرات، المجلة العلمية للتربية البدنية وعلوم الرياضة، ع ٦٦، كلية التربية الرياضية للبنين، جامعة حلوان
٥٧. هالة مختار الوحش (٢٠١٥) " متطلبات التنمية المهنية المستدامة لاعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة بيشة من وجهة نظرهم، مجلة البحث العلمى فى التربية، ع ١٦، ج ٤، مصر
٥٨. وليد احمد سامى (٢٠٠٤) : دراسة تحليلية لبرامج التدريب اثناء الخدمة للعاملين مجال الترويج بمديريات الشباب والرياضة،

رسالة دكتوراه ، كلية التربية الرياضية للبنين، جامعة حلوان

٥٩. وليد احمد سامى (٢٠١٠) : دراسة تحليلية للعوامل المؤثرة على دافعية التدريب اثناء الخدمة، المجلة العلمية للتربية البدنية وعلوم الرياضة، ع ٦١ ، كلية التربية الرياضية للبنين، جامعة حلوان

٦٠. وليد احمد سامى، امل فكرى ابراهيم (٢٠١٣) : فاعلية التقييم الوظيفى على مستوى اداء أخصائى الرياضة للجميع العاملين بالادارة المركزية لبرامج التنمية الرياضية، مجلة اسبوط لعلوم وفنون التربية الرياضية، ع ٣٦، ج ٣ ، مصر

٦١. يحيى محمد الجيوشى (٢٠١٦) ، رؤية منهجية لاستخدام الرياضة للجميع كمدخل لتحقيق التنمية المستدامة فى المجتمع المصرى، المجلة العلمية للتربية البدنية والرياضة، ع ٧٦، كلية التربية الرياضية للبنين، جامعة حلوان، مصر

٦٢. يحيى مصطفى كمال (٢٠١٥) : رؤية مقترحة لتطوير برنامج ماجستير التربية البدنية والرياضة تخصص ترويح رياضى فى ضوء معايير الجودة، رسالة دكتوراه، كلية التربية الرياضية للبنين، جامعة حلوان.

٦٣. يوسف الراشد (٢٠١٢) : التنمية المهنية المستدامة للعاملين فى مؤسسات المجتمع الاهلى السعودى بالمنطقة الشرقية فى ضوء احتياجاتهم المهنية " تصور مقترح "، مجلة رابطة التربية الحديثة، مج ٥ ، ع ١٦ ، مصر

64. Adrian V. Ely, (2018) Experiential learning in “innovation for sustainability”: An evaluation of teaching and learning activities (TLAs) in an international masters course, International Journal of Sustainability in Higher Education, Vol. 19 Issue: 7

65. Aml Gamil Youssef, Mohamed Abd El salaam (2011) : Professional Development Of Specialist in sports For All ( Recent Graduates ) In Light Of Labor Market Requirement, World journal of sports sciences, 1127, Vol. 6, N.2

66. Bruce Hull .R, Courtney Kimmel , David P Robertson , Michael Mortimer (2016) ; International field experiences promote professional development for sustainability leaders, International Journal of Sustainability in Higher Education, Volume: 17 Issue: 1

67. Fatima, Kaneez. (2017) ; A Study of In-Service Professional Development Training of Principals for Early Childhood Education in Illinois, Northern Illinois University, ProQuest Dissertations Publishing

68. Ingrid Mulà , Daniella Tilbury , (2017) ; Catalysing Change in Higher Education for Sustainable Development: A review of professional development initiatives for university educators, International Journal of Sustainability in Higher Education, Volume: 18 Issue: 5,

69. Lim Khong Chiu (2009) : University Students Attitude ,Self- Efficacy and Motivation Regarding Leisure Time Physical Participation , Journal Pendidik dan Pendidikan, Jil

70. Qudsia Kalsoom, Afifa Khanam, Uzma Quraishi, (2017) "Sustainability consciousness of pre-service teachers in Pakistan", International Journal of Sustainability in Higher Education, Vol. 18 Issue: 7