

دراسة تحليلية لبرامج التدريب أثناء الخدمة للعاملين بمجال الشباب والرياضة (دراسة مقارنة)

أ.م.د/حسين زايد راشد المكي¹

أستاذ مشارك بقسم التربية البدنية، والرياضية بكلية التربية الأساسية – الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت

م.د/أحمد محمد عبد المحسن أحمد²

مدرس دكتور بقسم الترويح الرياضي – كلية التربية الرياضية للبنين بجامعة حلوان

مقدمة :

لقد أصبحت التنمية والتدريب جزءاً مهماً في الحياة المعاصرة وفي كافة مجالات الحياة، ولذا فإن الدول المتقدمة تولي إهتماماً بالتنمية المستمرة ويُعتبر العنصر البشري هو المحو الأساسي للتنمية، ولذا يجب الإهتمام بهذا المجال التنموي بتدريبيه بفاعلية وإستمرار وتطبيق الأصول العلمية في برامج التدريب أثناء الخدمة، والإستفادة من نتائج الدراسات العلمية المرتبطة بهذا المجال التنموي، وذلك حتى يمكن تحقيق الأهداف المرجوة من برامج التدريب أثناء الخدمة وفقاً لإحتياجات المتدربين ووفقاً للموارد والإمكانات المتاحة.

ويشير يوسف أبو الحجاج (2010) إلى أن التدريب أثناء الخدمة هو مجموعة من الأفعال التي تسمح لأعضاء المنظمة أن يكونوا في حالة من الإستعداد والتأهب بشكل دائم ومتقدم من أجل القيام بأداء المهام والوظائف الحالية والمستقبلية بكفاءة. (31 : 215)

ويرى محمد عبد الغنى وحسن هلال (2003) أن التدريب أثناء الخدمة يتمثل في أنه نشاط يتم التخطيط له لتزويد أو تعديل أو تطوير معارف ومهارات وإتجاهات المستفيدين منه، وذلك بغرض الوصول إلى أفضل شكل للأداء الإنساني لتحقيق الأهداف المرجوه منه. (21 : 28)

وتشير عفاف صلاح حمدي (2005) إلى أن التدريب أثناء الخدمة يعمل على إعداد وتكوين قوة العمل ويرتبط ارتباطاً وثيقاً بالتعليم، كما أنه قد يصبح البديل الأمثل للتعليم في المستقبل، إذ أن آليات التدريب الحديثة تُمكن الفرد من الحصول على المعرفة في كل وقت بأسلوب ذاتي أو جماعي. (12 : 27)

ويؤكد خضير حمود وياسين الخرشة (2007) على أن التدريب أثناء الخدمة يُعد أحد السبل التي تقوم بتزويد الأفراد بمعارف ومهارات وقدرات وآراء لتمكينهم من تحقيق الأهداف وتحسين الأداء في العمل بطريقة تتميز بالإستمرارية. (7 : 125)

ويوضح سعيد عامر (2000) أن التدريب أثناء الخدمة يُعد عملية منظمة ومستمرة تهدف إلى إحداث تغيرات محددة منه ما هو سلوكي وفني وذهني، وذلك لمقابلة إحتياجات الأفراد التي يتطلبها أداء مهام العمل. (22 : 9)

ويؤكد نو (Noe) (1998) على أن التدريب الذكي يساعد الفرد على تنمية مملكة الذكاء (Intellectual Capital) التي تشمل معرفة المعلومة (تعرف ماذا؟) معرفة المهارة (تعرف كيف؟) معرفة التنظيم (تعرف لماذا؟) إستثارة الإبداع (تهتم لماذا؟)، مما يؤدي إلى تحقيق قيمة مضافة لكل من الفرد والمنظمة والمجتمع. (36 : 32)

ويرى عبد الفتاح دياب(1999) أن التدريب أثناء الخدمة يشير إلى مجموعة الأفعال التي تسمح لإعادة تأهيل الأفراد بأن يكونوا في حالة من الإستعداد والتأهب بشكل دائم ومتقدم من أجل أداء وظائفهم الحالية والمستقبلية في إطار المؤسسة التي يعملون بها. (11 : 189)

ويحتل التدريب أثناء الخدمة مكانه الرئيسية في عملية التنمية لأهميته في إستيعاب الانفجار المعرفي والمعلوماتي والإمام والإحاطة بما يتم إستحدثاته من معرفة في مجالات التخصص، وفي تطور أساليب وتقنيات تدفق المعلومات وتعدد قنوات الإتصال الجماهيرية وتطورها، وفي التوجه العلمي وتنوع وأساليبه ومناهجة البحثية، وفي تغيير الأدوار في سياقات العمل وصولاً إلى التقويم الناجح الفعال. (22: 65)

ويرى كل من عماد الدين حسن وحنفي سليمان ومحمد على الندري(1996) أن إستثمار موارد الدول وتنمية قدرتها يعتمد على الثروة البشرية المدربة على كافة نواحي الأداء حتى تحقق أهدافها، كما أن القدرات البشرية تحتاج لجهود تعليمية مستمرة ومتصلة حتى تتوافق مع الإحتياجات والمتغيرات الحديثة التي تتسم بالديناميكية والحركة والتحديث المستمر. (14: 91,92)

ويؤكد حسين كامل(1996) على أن كفاءة العنصر البشري هي المحور الأساسي في عملية التنمية والتقدم، ولذا تُعتبر التنمية البشرية محوراً رئيسياً في هذا الشأن، إذ تعمل على تحويل الطاقة البشرية إلى طاقة قادرة على زيادة الإنتاج كماً ونوعاً. (6 : 53)

ويشير أحمد سيد مصطفى(2010) إلى أن الإنسان الفعال هو الذي يكون متعدد المهارات والقادر على التعلم الدائم ويقبل إعادة التأهيل عدة مرات في حياة الوظيفة. (1 : 283)

ويرى زكي محمود هاشم(1998) أن القادة الأكفاء لا يظهرون فجأة أو عن طريق النمو التلقائي، ولكن عن طريق التدريب الواعي والمخطط. (8 : 88)

بينما يرى محمد الحماحمي أن أهمية التدريب أثناء الخدمة للعاملين في مجال الشباب والرياضة تتحدد فيما يلي: تنمية المعلومات المرتبطة بأحدث الطرق والأساليب، التعرف على عوامل الأمان والسلامة في ممارسة أوجه النشاط الرياضي، تنمية المهارات اللازمة لأداء أوجه النشاط وتطويرها وإتقانها وفقاً للأسس والمبادئ الحديثة للتعليم والتدريب، إعادة تدريب العاملين لمواكبة التغيير الذي يطراً على أساليب التعليم والتدريب في مجال الشباب والرياضة، مواكبة التطور الذي لحق بالمعدات أو الأجهزة أو الأدوات أو التجهيزات المرتبطة بالمجال الرياضي، معالجة بعض القصور لدى العاملين سواء في المعارف أو المهارات اللازمة لأداء العمل لمواجهة التغيرات الحديثة التي طرأت على مجال الشباب والرياضة بمستوى مناسب من الكفاءة، تشجيع التطوير الذاتي للعاملين في مجال الشباب، وذلك بغرض تأهيلهم للعمل بكفاءة لتحقيق متطلبات المهام والأعمال الموكولة إليهم بنجاح. (23 : 109,110)

بينما يرى جون كاولي(John Cowley)(1992) أن التدريب أثناء الخدمة له العديد من الأهمية التي تؤكد الحاجة إليه، ومن أهمها ما يلي: حاجة العاملين الجدد للتدريب الأولي الذي يمهدهم للدخول في الالتحاق بالمهنة أو العمل، تحسين أداء العاملين أو التعرف على بعض أوجه النشاط المستحدثة في المشروع من خلال برامج التدريب

المعدة لتحقيق ذلك، العمل على تزويد العاملين بالمهارات التي تتطلبها مهام عملهم وتحقيق التطوير الوظيفي لهم، الإستجابة لمشاكل الأداء في العمل من خلال السعي إلى تعويض النقص في الكفاءات لمواجهة المستحدثات و التغيرات.(34: 256، 257)

ويرى كمال درويش ووليد مرسي(2009) أن التدريب يحقق مزايا متعددة من أهمها: تزويد الأفراد بالمهارات والخبرات والإتجاهات التي تجعلهم يؤدون عملهم بقدر عالٍ من الكفاءة والفعالية من خلال الإفادة من أحدث والنظم والأدوات إتساع دائرة المعرفة مما يؤدي إلى زيادة مهارته في أداء مهامه. كما تسهم برامج التدريب في قبول التغيير والتجديد وبالتالي التطور والنمو. (16 : 142, 144)

ويوضح جمال محمد على(2008) أن التنمية البشرية تُعد ذات أهمية للإنسان من أجل الإرتقاء به، كما يعتبر العنصر البشري في الهيئات هو الأهم في عملية التنمية ورفع كفاءة تلك الهيئات، إذ أنه بدون الموارد البشرية المؤهلة لا يمكن الإستفادة المثالية من رأس المال والتكنولوجيا المتقدمة أو إدارتها بنجاح.(4 : 134)

وتؤكد تهاني عبد السلام(2001) على أن الاهتمام بالتنمية البشرية أصبح واجباً لمواكبة التطور والحرص على عدم إتساع الفجوة في المستوى العلمي والإقتصادي بين الدول المتقدمة والدول النامية أكثر مما عليه حالياً.(3 : 88)

مشكلة البحث :

بالرغم من أهمية التدريب أثناء الخدمة في التطور المهني ومواكبة التقدم في جميع مجالات العمل (بوجه عام) والعمل في مجال الرياضة للجميع (بوجه خاص) إلا أن نتائج دراسة وليد سامي وأمل فكرى(30) قد أشارت إلى أن برامج التدريب أثناء الخدمة تواجه العديد من التحديات والمعوقات

كما تبين للباحثين عدم توافر الإهتمام المناسب من المتخصصين في تصميم برامج التدريب أثناء الخدمة للعاملين في مجال الرياضة للجميع وفقاً لإحتياجاتهم التدريبية، كما تبين لهما وجود ندرة في الأبحاث والدراسات العلمية التي تناولت تقويم برامج التدريب أثناء الخدمة للعاملين بمجال الشباب والرياضة والتي تحتاج إلى مزيد من الأهتمام بدراساتها لتحسينها وتطويرها.ولذا فقد قام الباحثان بدراسة تحليلية لبرامج التدريب أثناء الخدمة للعاملين بمجال الشباب والرياضة بكل من دولتي مصر والكويت. و تتحدد مشكلة البحث في التعرف على مدى مناسبة برامج التدريب أثناء الخدمة لدوافع الملحقين بتلك البرامج ومدى الإستفادة منها و أسباب الحد من الإستفادة منها، وكذلك التعرف على أهم الوسائل التدريبية الفعالة وأساليب التقويم المستخدمة في تنفيذ تلك البرامج والتساؤلات التي تدور حولها، وذلك لما له من أهمية في عملية التنمية والتطوير المنشود وفقاً للإتجاهات المعاصرة في مجال تنمية الموارد البشرية والتنمية المستدامة بغرض مواجهه التغيرات الحديثة التي تطرأ متطلبات العمل في مجال الشباب والرياضة .

هدف الدراسة :

يهدف البحث إلى التعرف على برامج التدريب أثناء الخدمة المعدة للعاملين في مجال الشباب والرياضة

بدولتي مصر والكويت للتعرف على كل من: دوافع الملتحقين بها، مدى إستفادة المتدربين وأسباب الحد من الإستفادة المتدربين منها، أهم الوسائل التدريبية الفعالة وأساليب التقييم المستخدمة في تنفيذ البرامج والتساؤلات التي تدور حولها.

الدراسات المرتبطة :

دراسة محمد السيد إسماعيل (2016)(19) دراسة بعنوان " دور برامج التدريب أثناء الخدمة في تنمية الكفايات المهنية لأخصائي الرياضة للجميع بمدريات الشباب والرياضة " إستهدفت معرفة دور برامج التدريب أثناء الخدمة في تنمية الكفايات المهنية ، وبلغ عدد أفراد العينة(219) أخصائياً للرياضة للجميع من (8) مدريات للشباب والرياضة طبق عليهم مقياس الكفايات المهنية كأداة لجمع البيانات من إعداد الباحث، وقد أظهرت النتائج أهم الإحتياجات التدريبية لتحقيق الكفايات المعرفية والمهارية والمهنية لأخصائي الرياضة للجميع وهي: معرفة كل ما هو مستحدث في مجال الرياضة للجميع، القدرة علي تنفيذ مشروعات وبرامج الرياضة للجميع بكفاءة وفقاً للظروف المتاحة، القدرة علي إستخدام مشروعات وبرامج الرياضة للجميع في مواجهة العديد من المشكلات المجتمعية .

دراسة وليد أحمد سامي، أمل فكرى إبراهيم(2013)(30) بعنوان " فاعلية التقييم الوظيفي على مستوى أداء أخصائي الرياضة للجميع العاملين بالإدارة المركزية لبرامج التنمية الرياضية، التي تهدف إلى التعرف على معايير تقييم الأداء وأساليب التقييم والتغذية الراجعة والدرجة الوظيفية، والتعرف على الفروق بين عينة البحث وفقاً لمتغيرات نوع الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة، كما إستخدم الباحثان المنهج الوصفي، وتم إختيار عينة البحث بالطريقة العمدية بأجمالى(95)أخصائياً. ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة مايلي: أن معايير تقييم الأداء غير موضوعية، وجود مشكلات متعلقة بأنظمة تقييم الأداء الوظيفي تتعلق بإتباع الأساليب التقليدية في التقييم، البرامج التدريبية المقدمة لهم لا تستثير أهتمام المتدربين.

دراسة نهى القليوبى(2012)(28) بعنوان "تقييم برامج التدريب أثناء الخدمة للعاملين بمدريات الشباب والرياضة بجمهورية مصر العربية وفقاً لبعض المتغيرات" بهدف تقييم برامج التدريب التي يقدمها المجلس القومى للرياضة بمصر، وقد تم تطبيق قائمة التدريب أثناء الخدمة من إعداد آ.د. محمد الحماحمي على أفراد عينة البحث التي إشمئت على(142) من العاملين بالمجلس القومى للرياضة. وقد توصلت الباحثة إلى أهم النتائج التالية: ضرورة تحديد إحتياجات العاملين وفقاً لدوافع مشاركتهم في برامج التدريب أثناء الخدمة، وجود فروق دالة إحصائياً بين إستجابات عينة البحث وفقاً لمتغيرات نوع الجنس وعدد سنوات الخبرة وعدد المشاركة في الدورات التدريبية .

دراسة محمد الحماحمي، محمد السمنودي، حازم منصور(2011)(27) : بعنوان " دراسة تحليلية لبرامج التدريب أثناء الخدمة لأخصائي الرياضة للجميع بمدريات الشباب والرياضة"، بهدف تقييم برامج التدريب أثناء الخدمة لأخصائي الرياضة للجميع بمدريات الشباب والرياضة من خلال معرفة الواقع الحالى لبرامج التدريب أثناء الخدمة لأخصائي الرياضة للجميع، وإشمئت عينة الدراسة على(270) من العاملين بمديرية الشباب والرياضة

بمحافظة الدقهلية. ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن برامج التدريب أثناء الخدمة تحقق أهم ما يلي :

تطوير المهارات التي تتطلبها طبيعة العمل، زيادة حصيلة المعلومات، تنمية المهارات التي تتطلبها طبيعة العمل .

ودراسة أحمد عبد الرحيم(2010)(2) بعنوان " برنامج مقترح للتدريب أثناء الخدمة للعاملين بمجال الترويج المائي" بهدف تحديد أهداف البرنامج المقترح وفقاً للاحتياجات التدريبية للعاملين بمجال الترويج المائي وتحديد كل من محتويات البرنامج والمعايير والمهارات الواجب توافرها في المحاضرين وأساليب تنفيذ البرنامج وأساليب التقويم المستخدمة لتقدير مدى إستفادة المتدربين من البرنامج، وقد إشتملت عينة الدراسة على(160) من العاملين بإدارة النشاط الرياضي بالأندية والمنشآت السياحية. ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة ما يلي: يجب أن يتضمن محتوى البرنامج على العديد من الموضوعات المرتبطة بكل من: فلسفة الترويج المائي، العلاقة بين السياحة الرياضية والترويج المائي، أهم المعايير والمهارات الواجب توافرها في المحاضرين المشاركين في تنفيذ فعاليات البرنامج هي: الخبرة العملية، القدرة على استخدام الوسائل التعليمية والتقنيات الحديثة في أثناء تنفيذ الوحدة التدريبية، أهم أساليب تنفيذ البرنامج تحددت وفقاً لما يلي: عروض الفيديو والأفلام التعليمية، أهم أساليب التقويم المقترحة للبرنامج هي: مشروع عمل فردي وجماعي، منح تقديرات للمتدربين على تفاعلهم في المناقشات وتقديمهم لأوراق دراسية مرتبطة بموضوعات الدراسة .

دراسة حسين فؤاد(2007)(5) بعنوان " إحتياجات أخصائي الرياضة للجميع من التدريب أثناء الخدمة وفقاً لطبيعة العمل " وهدفت إلى دراسة إحتياجات أخصائي الرياضة للجميع من التدريب أثناء الخدمة وفقاً لطبيعة العمل، وإشتملت عينة البحث على(219) من المتدربين بالبرنامج القومي للتدريب(دورة صقل). ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة ما يلي: أنواع الاستفادة العائدة على المتدربين هي: زيادة حصيلة المعلومات عن العمل بالرياضة للجميع، نمو المهارات التي تتطلبها الوظيفة، زيادة القدرة على حل المشكلات وصنع القرارات، الرضا عن العمل.

ودراسة وليد سامي(2004)(29) بعنوان "دراسة تحليلية لبرامج التدريب أثناء الخدمة للعاملين بمجال الترويج بمديريات الشباب والرياضة" بهدف تحليل برامج التدريب أثناء الخدمة المعدة للتطوير المهني للقادة والعاملين في مجال الترويج، وإشتملت عينة البحث على(395) من المتدربين بالبرنامج القومي للتدريب(دورة صقل). ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة ما يلي: زيادة حصيلة المعلومات ونمو المهارات التي تتطلبها الوظيفة، زيادة القدرة على حل المشكلات وصنع القرار، الرضا عن العمل، ومن أهم وسائل التدريب التي يتم استخدامها من قبل المحاضرين في عرض موضوعات البرنامج على المتدربين هي: السبورة والمحاضرة وحلقات النقاش والشفافيات.

دراسة محمد سعد(2000)(20) بعنوان " دراسة لبعض العوامل المرتبطة ببرامج إعداد القادة أثناء الخدمة بالأكاديمية الأولمبية المصرية لإعداد القادة الرياضيين" بهدف تحليل برامج التدريب أثناء الخدمة المعدة للتطوير المهني للقادة العاملين في مجال الشباب والرياضة بجمهورية مصر العربية، وإشتملت عينة البحث على(160) من القادة بالأكاديمية الأولمبية المصرية لإعداد القادة الرياضيين. ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة ما يلي: ضرورة

الإهتمام بتحديد الإحتياجات التدريبية لبرامج التدريب أثناء الخدمة، زيادة حصيلة المعلومات عن العمل والمهارات التي تتطلبها الوظيفة ، زيادة القدرة على حل المشكلات وصنع القرار، الرضا عن العمل، ومن أهم وسائل التدريب التي يتم إستخدامها من قبل المحاضرين في عرض موضوعات البرنامج على المتدربين هي السبورة والمحاضرة وحلقات النقاش والشفافيات .

دراسة محمد الحماحى وعبد القادر الباطين(1999)(25) بعنوان " دراسة لبعض المتغيرات المرتبطة ببرامج التدريب أثناء الخدمة المقدمة من معهد إعداد القادة بالرئاسة العامة لرعاية الشباب بالمملكة العربية السعودية" بهدف إجراء دراسة تحليلية لبرامج التدريب أثناء الخدمة المعدة للتطوير المهني للقادة والعاملين في مجالات العمل بالرئاسة العامة لرعاية الشباب بالمملكة العربية السعودية . وقد تم تطبيق عليهم قائمة التدريب أثناء الخدمة من إعداد آ.د. محمد الحماحى. ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة ما يلي: ضرورة الإهتمام عند تحديد الإحتياجات التدريبية لبرامج التدريب أثناء الخدمة بما يلي: تطوير المهارات، تنمية المعلومات، تحسين مستوى الأداء في العمل. كما تم تحديد أنواع الاستفادة العائدة على المتدربين من برامج التدريب أثناء الخدمة وفقاً لما يلي: زيادة حصيلة المعلومات عن العمل، نمو المهارات التي تتطلبها الوظيفة، زيادة القدرة على حل المشكلات وصنع القرار، الرضا عن العمل، وأن أهم وسائل التدريب التي يتم إستخدامها من قبل المحاضرين في عرض موضوعات البرنامج على المتدربين هي السبورة والمحاضرة وحلقات النقاش والشفافيات.

دراسة محمد الحماحى وسهير المهندس(1999)(26) بعنوان " دراسة تحليلية لبرامج التدريب أثناء الخدمة في مجال الشباب والرياضة" بهدف تحليل برامج التدريب أثناء الخدمة المعدة للتطوير الوظيفي للقادة العاملين في مجال الشباب والرياضة، لقد إشمئت عينة البحث على(140) من العاملين بالشباب والرياضة و(69) من الأخصائيين العاملين بمجال الشباب والرياضة النشاط، وقد تم تطبيق عليهم قائمة التدريب أثناء الخدمة من إعداد آ.د.محمد الحماحى. ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة الإهتمام بالإحتياجات التدريبية لبرامج التدريب أثناء الخدمة و الإهتمام بتطوير المهارات وتنمية المعلومات وتحسين مستوى الأداء في العمل.

إجراءات البحث :

منهج البحث: إستخدم الباحثان المنهج الوصفي لتحقيق الهدف من البحث الذي يتحدد في تحليل برامج التدريب أثناء الخدمة للعاملين بمجال الشباب والرياضة في كل من مصر والكويت ، وذلك لمناسبتة لطبيعة البحث .
مجتمع البحث: يتمثل مجتمع البحث في العاملين في مجال الشباب والرياضة في كل من مصر والكويت.
عينة البحث: قام الباحثان بإختيار عينة البحث بالطريقة العمدية، وقد بلغ إجمالي العينة الأساسية(177) من العاملين في مجال الشباب والرياضة في كل من مصر والكويت ، كما إستعان الباحثان بعدد(50) من العاملين في مجال الشباب والرياضة كعينة تقنينية لإختبار صدق وثبات البطاقة المستخدمة لجمع بيانات، وذلك كما هو موضح بجدول(1).

جدول (1): توصيف عينة البحث

مجتمع البحث		العينة الأساسية		عينة تقنين أداة جمع البيانات	
العدد	%	العدد	%	العدد	%
109	61.6%	25	50%	مصر	
68	38.4%	25	50%	الكويت	
177	100%	50	100%	الإجمالي	

أدوات جمع البيانات :

إستخدم الباحثان " بطاقة تقويم " برامج التدريب أثناء الخدمة" من إعداد آدمحمد الحماحي والمكونة من ستة أبعاد: البعد الأول " دوافع الإلتحاق بالبرنامج " ويشمل (18) مفردة، البعد الثاني " الإستفادة من البرنامج " ويتضمن (15) مفردة ، البعد الثالث" أسباب الحد من الإستفادة من البرنامج " ويشتمل على (27) مفردة ، البعد الرابع " وسائل التدريب " ويحتوى على (15) مفردة، البعد الخامس " أساليب التقويم " ويشمل (12) مفردة ، البعد السادس" التساؤلات حول البرنامج " ويتضمن (13) مفردة.

المعاملات العلمية :

قام الباحثان بإختبار صدق البطاقة المستخدمة فى تحليل برامج التدريب أثناء الخدمة من خلال التحقق من صدق الإتساق الداخلى بإستخدام معامل إرتباط بيرسون (Pearson) عن طريق إيجاد الإرتباط الثنائى بين درجة كل مفردة والدرجة الكلية للبُعد الذي تنتمي إليه، وجدول (2) يوضح ذلك.

جدول (2) : قيم معاملات الإرتباط بين درجة كل مفردة والدرجة الكلية لكل بُعد فى "بطاقة تقويم برامج التدريب أثناء الخدمة" (ن=50)

البُعد الأول		البُعد الثاني		البُعد الثالث		البُعد الرابع		البُعد الخامس		البُعد السادس	
ر	م	ر	م	ر	م	ر	م	ر	م	ر	م
0.634	1	0.683	1	0.884	1	0.499	19	0.748	1	0.717	1
0.619	2	0.708	2	0.629	2	0.509	20	0.647	2	0.821	2
0.567	3	0.582	3	0.655	3	0.551	21	0.455	3	0.895	3
0.525	4	0.669	4	0.632	4	0.613	22	0.527	4	0.618	4
0.742	5	0.680	5	0.615	5	0.576	23	0.489	5	0.660	5
0.795	6	0.903	6	0.694	6	0.634	24	0.892	6	0.791	6
0.764	7	0.603	7	0.430	7	0.618	25	0.859	7	0.768	7
0.675	8	0.775	8	0.454	8	0.698	26	0.825	8	0.651	8
0.531	9	0.638	9	0.565	9	0.586	27	0.473	9	0.739	9
0.793	10	0.891	10	0.447	10			0.571	10	0.729	10
0.464	11	0.757	11	0.814	11			0.581	11	0.546	11
0.568	12	0.711	12	0.452	12			0.528	12	0.499	12
0.794	13	0.627	13	0.896	13			0.679	13		
0.605	14	0.847	14	0.801	14			0.489	14		
0.601	15	0.415	15	0.814	15			0.557	15		

م	المفردات	التكرارات			مجموع الدرجات المقدر	%	قيمة (كا ²)
		نعم	إلى حد	لا			
7	التدريب على بعض الأجهزة الحديثة التي يتطلبها العمل	24	42	111	90	25.4	71.5
8	التكيف مع نظام أو برامج العمل الحديثة	42	90	45	174	49.2	24.5
9	مواجهة التغيرات التي تطرأ على أساليب العمل	89	50	38	228	64.4	24.1
10	تحسين مستوي أدائي في العمل	113	47	17	273	77.1	81.8
11	الحصول على ترقية في مجال العمل	20	45	112	85	24.0	76.7
12	الحصول على علاوة إضافية في الراتب	22	49	106	93	26.3	62.3
13	التمتع بمزايا أثناء مدة التدريب	28	46	103	102	28.8	52.0
14	تحديث معلوماتي للانتقال إلى وظيفة جديدة	38	54	85	130	36.7	19.4
15	التزود بمهارات جديدة تتطلبها وظيفتي الجديدة	132	34	11	298	84.2	140.0
16	التأقلم مع نظام العمل	94	52	31	240	67.8	34.9
17	عدم إجباري من قبل الإدارة على ترك العمل لعدم مشاركتي من قبل في برامج التدريب أثناء الخدمة	32	46	99	110	31.1	42.3
18	الإبتعاد عن جو العمل الروتيني طول مدة المشاركة في برنامج التدريب أثناء الخدمة	43	48	86	134	37.9	18.7

*قيمة "كا²" = (5.99)

يتضح من جدول (4) أن إستجابات أفراد عينة البحث على مفردات البُعد الأول قد تراوحت درجاتها المقدر ما بين (24.0% إلى 85.6%) من درجاتها العظمى، كما جاءت قيمة (كا²) جميعاً دالة إحصائياً عند مستوى (0.05) على جميع مفردات البُعد الأول.

كما يتضح من جدول (4) أن إستجابات عينة البحث جاءت دالة إحصائياً وفقاً لقيمه (كا²) لصالح الإستجابة بـ (نعم) ، وذلك للمفردات التالية: تطوير المهارات التي تتطلبها طبيعة العمل، تنمية المعلومات التي تتطلبها الوظيفة الحالية، تنمية الإتجاهات السلوكية نحو العمل، معالجة بعض أوجه القصور في أداء العمل، التغلب على الكثير من المشكلات التي تواجه الأداء في العمل، التعرف على المستجدات في مجال العمل، مواجهة التغيرات التي تطرأ على أساليب العمل، تحسين مستوي الأداء في العمل، التزود بمهارات جديدة تتطلبها الوظيفة الجديدة، التأقلم مع نظام العمل.

كما جاءت قيمه (كا²) دالة إحصائياً لصالح الإستجابة بـ (الى حد ما) وذلك للمفردة التي تنص على " التكيف مع نظام أو برامج العمل الحديثة".

بينما جاءت قيمه (كا²) دالة لصالح الإستجابة بـ (لا) للمفردات التالية: التدريب على بعض الأجهزة الحديثة التي يتطلبها العمل، الحصول على ترقية في مجال العمل، الحصول على علاوة إضافية في الراتب، التمتع بمزايا أثناء مدة التدريب، تحديث المعلومات للانتقال إلى وظيفة جديدة، عدم الإجبار من قبل الإدارة على ترك العمل لعدم المشاركة من قبل في برامج التدريب أثناء الخدمة، الإبتعاد عن جو العمل الروتيني طول مدة المشاركة في برنامج التدر

يب أثناء الخدمة.

ويرى الباحثان أن ذلك قد يرجع إلى:

- حرص المتدربين في كل من مصر والكويت نحو تطوير أدائهم المهني الذي يتطلب التعرف على المستجدات في مجال المعرفة والمعلومات وتنمية المهارات والقدرات والإتجاهات السلوكية التي تتطلبها طبيعة مهام العمل.

- تأكيد المتدربين المشاركين في برامج التدريب أثناء الخدمة على أهمية الدوافع المرتبطة بالتطوير المهني أكثر من الدوافع المرتبطة بالعامل الشخصي كالحصول على ترقية في مجال العمل أو الحصول على علاوة إضافية في الراتب أو التمتع بمزايا أثناء مدة التدريب، أو الخوف من الإكراه من قبل الإدارة على ترك العمل لعدم المشاركة من قبل في برامج التدريب أثناء الخدمة أو الإبتعاد عن جو العمل الروتيني طول مدة المشاركة في برنامج التدريب أثناء الخدمة.

وتتفق تلك النتائج مع نتائج دراسات كل من: محمد إسماعيل (2016) (19)، محمد الحماحمي ، محمد السمودي ، حازم منصور (2011) (26) ، عفاف عبد الله (2009) (13)، حسين فؤاد (2007) (5)، فائق أبو حليلة (2001) (15)، محمد الحماحمي وسهير المهندس (1999) ، محمد الحماحمي وعبد القادر البابطين (1999) (25) ، محمد الحماحمي (1995) (24).

جدول (5) : التكرارات وقيمة (كا²) لمفردات البعد الثاني "الإستفادة من البرنامج" (ن=177)

م	المفردات	التكرارات			مجموع الدرجات المقدره	%	قيمة (كا ²)
		نعم	إلى حد لا	لا			
1	زادت معلوماتي في مجال عملي	89	50	38	228	64.4	24.1
2	نمت مهاراتي التي تتطلبها طبيعة العمل	85	53	39	223	63.0	18.8
3	أصبحت قادرا على حل المشكلات التي كنت أعاني منها في عملي	101	52	24	254	71.8	51.5
4	تم معالجة أوجه القصور التي كنت أعاني منها في عملي	99	53	25	251	70.9	47.3
5	أصبحت قادراً على مواجهة التغيرات الحديثة في العمل	86	60	31	232	65.5	25.7
6	زادت معرفتي بتشغيل الأجهزة الحديثة في العمل	93	55	29	241	68.1	35.1
7	حدث تحسن واضح في أدائي للعمل	118	42	17	278	78.5	93.8
8	قل الفاقد في ساعات عملي	103	55	19	261	73.7	60.2

تابع / جدول (5) : التكرارات وقيمة (كا²) لمفردات البعد الثاني "الإستفادة من البرنامج" (ن=177)

م	المفردات	التكرارات			مجموع الدرجات المقدره	%	قيمة (كا ²)
		نعم	إلى حد لا	لا			
9	التحقت بوظيفة جديدة	82	58	37	222	62.7	17.2
10	نمت ترقيتي إلى الوظيفة الأعلى	92	57	28	241	68.1	34.8
11	زاد إنتاجي في العمل	104	50	23	258	72.9	57.7
12	تحسنت علاقتي بنمائي في العمل	98	54	25	250	70.6	45.8

50.5	71.8	254	19	62	96	زادت قدرتي على صنع القرار	13
67.8	75.1	266	12	64	101	زادت قدرتي على الإبتكار في مجال عملي	14
59.0	73.4	260	20	54	103	تحقق لي الرضا عن العمل	15

*قيمة "كا2" = (5.99)

يتضح من جدول (5) أن إستجابات أفراد عينة البحث على مفردات البُعد الثاني قد تراوحت درجاتها المقدره ما بين (62.7%، 78.5%) من درجاتها العظمى، كما جاءت قيم(كا2) جميعاً دالة إحصائياً عند مستوى(0.05) على جميع مفردات البُعد الثاني. كما يتضح من جدول (5) أن إستجابات عينة البحث جاءت داله إحصائياً وفقاً لقيمه(كا2) لصالح الإستجابة ب.(نعم).

ويرى الباحثان أن ذلك قد يرجع إلى:

- أن برنامج التدريب أثناء الخدمة قد تم المراعاة في تصميمه تحديد الإحتياجات التدريبية، ومن ثم تم تحديد أنواع المعرفة والمهارات والإتجاهات التي يكون المتدربين في حاجة إليها لأداء مهام عملهم بكفاءة أو لمعالجة أوجه القصور التي يعانون منها خلال أدائهم للعمل.

- إرتباط موضوعات التدريب بتحقيق إحتياجات المتدربين من المستحدثات التي طرأت على مجال العمل والتي يكون المتدربين في حاجة إلى التزود بها للتمكن من تطوير أدائهم المهني.

وذلك يتفق مع كل من الدراسات التالية: محمد إسماعيل(2016)(19)، بروس هول وكورنتي

كاميل(Hull&Courtney&Kimmel)(2016)(32)، نهى القليوبي(2012)(28)،

لورينز(Laurenz)(1991)(35)، محمد الحماحمي، محمد السمودي، حازم منصور(2011)(27)، أحمد عبد

الرحيم(2010)(2)، محمد الحماحمي وعبد القادر البابطين(1999)(25)، محمد الحماحمي وسهيير

المهندس(1999) (26).

جدول (6) : التكرارات وقيمة (كا²) لمفردات البُعد الثالث " أسباب الحد من الإستفادة من البرنامج" (ن=177)

م	المفردات	التكرارات			مجموع الدرجات المقدره	%	قيمة (كا ²)
		نعم	إلى حد ما	لا			
1	محتوي البرنامج لا يناسب مهام عملي	51	93	33	237	66.9	32.1
2	المعلومات التي يقدمها البرنامج ليست حديثة	48	95	34	238	67.2	34.6
3	عدم اهتمام البرنامج بالجانب التطبيقي	84	37	56	158	44.6	18.9
4	مستوي المهارات متقدم جداً ويفوق قدراتي على التعلم	43	99	35	241	68.1	41.2
5	عدم مناسبة محتوى البرنامج لإحتياجات الدارسين	52	67	58	186	52.5	1.9
6	المهارات المقدمة من البرنامج كثيرة ولاتناسب مع وقت التدريب عليها	51	79	47	209	59.0	10.3
7	عدم مناسبة مواعيد التدريب لظروف العمل	52	104	21	260	73.4	59.6
8	المحاضرون " المدربون " يعالجون الموضوعات بطرق أكاديمية بعيدة عن الواقع العملي	51	77	49	205	57.9	8.3
9	عدم قدرة المحاضرين على توصيل المعلومات إلى الدارسين	42	109	26	260	73.4	65.7
10	عدم اهتمام المتدربين بتحفيظ الدارسين للمشاركة بفعالية في موضوعات التدريب	49	87	41	223	63.0	20.5
11	عدم التخصص الدقيق للمدربين في الموضوعات التي يقدمونها	49	86	42	221	62.4	18.9

20.2	62.7	222	42	87	48	اعتماد المدربين على وسيلة واحدة في عرض موضوعات أو محتويات البرنامج	12
72.1	73.7	261	28	112	37	عدم التزامي بالحضور في البرنامج	13
66.8	72.9	258	29	110	38	ليس لدي الرغبة في النمو مهنيا	14
22.8	64.1	227	38	88	51	لم احرص بجدية على الإستفادة من البرنامج	15
71.5	72.9	258	31	112	34	لم اتمكن من التجاوب مع أحداث برنامج التدريب	16
29.1	65.8	233	36	92	49	لم يكن لدي الرغبة في الإلتحاق ببرنامج التدريب	17
67.2	73.2	259	28	110	39	الافتتاح بأنني لست في حاجة إلى المشاركة في برامج التدريب	18
34.2	67.5	239	32	94	51	ليس لدي تطلع للتعرف على كل ما هو مستحدث أو متطور في مجال عملي	19
22.1	63.6	225	40	88	49	الوسائل التعليمية غير متوافرة	20
36.4	68.4	242	29	94	54	الخدمات غير كافية	21
72.1	73.7	261	28	112	37	التأثيث والتجهيزات غير مناسبة	22
67.6	73.4	260	27	110	40	المقاعد غير مريحة	23
33.5	66.4	235	37	95	45	الإضاءة غير كافية	24
29.7	66.7	236	31	90	56	التهوية غير جيدة	25
7.5	63.3	224	41	88	48	الضوضاء مزعجة	26
10.6	65.5	232	35	90	52	المكان غير مناسب	27

*قيمة (كا) = (5.99)

يتضح من جدول (6) أن إستجابات أفراد عينة البحث على مفردات البُعد الثالث قد تراوحت درجاتها المقدره ما بين (44.6% ، 73.7%) من درجاتها العظمى، كما جاءت قيم (كا) دالة إحصائياً عند مستوى (0.05) على جميع مفردات البُعد الثالث "أسباب الحد من الإستفادة من البرنامج" كما يتضح من جدول (6) أن استجابات عينة البحث على المفردة التي تنص على "عدم إهتمام البرنامج بالجانب التطبيقي" جاءت داله إحصائياً وفقاً لقيمه (كا) (2) لصالح الإستجابة ب(نعم) ، بينما جاءت دالة إحصائياً لصالح الإستجابة ب (إلى حد ما) للمفردات الأخرى المرتبطة بأسباب الحد من الإستفادة من برامج التدريب أثناء الخدمة . ويرى الباحثان أن ذلك قد يرجع إلى:

- وجود قصور في برامج التدريب أثناء الخدمة التي تقدم للمتدربين في الجانب التطبيقي، مما يشير إلى إهتمام تلك البرامج بالجانب النظري أكثر من الجانب التطبيقي.
 - عدم تمكن المدربين (المحاضرين) بطريقة تتصف بالكفاءة والفاعلية من التخصص الدقيق بموضوعات برامج التدريب، ومن ثم بالدراسات العلمية والتجارب العملية المرتبطة بمجال التخصص العلمي والمهني.
 - عدم إهتمام المدربين (المحاضرين) بتنوع إستخدام التقنيات والوسائل التعليمية والتدريبية الحديثة في عرض موضوعات التدريب، وكذلك عدم إهتمامهم بإستثارة دافعية المتدربين للتعلم.
 - عدم إهتمام المسؤولين عن تنفيذ برامج التدريب أثناء الخدمة بتوفير المنشآت والمكانات والتجهيزات المناسبة التي تتطلبها تلك البرامج لتحقيق بنجاح الأهداف المرجوة منها.
- وذلك يتفق مع كل من دراسة : محمد إسماعيل (2016)(19)، مكي صافي(2014)(17) ، عادل

ن(2003)(10) ، فائق أبو حليلة(2001)(15)، كونكل(Conkle)(1997)(33).

جدول (7) : التكرارات وقيمة (كا²) لمفردات البُعد الرابع " وسائل التدريب"(ن=177)

م	المفردات	التكرارات			مجموع الدرجات المقدره	%	قيمة (كا ²)
		لا	إلى حد ما	نعم			
1	المحاضرة	0	35	142	90.1	185.5	
2	حلقات النقاش	18	37	122	79.4	104.0	
3	السيبورة	12	44	121	80.8	106.4	
4	التسجيل الصوتي	108	57	12	22.9	78.2	
5	الأفلام السينمائية	122	51	4	16.7	119.6	
6	عرض الفيديو	117	47	13	20.6	95.3	
7	الشفافيات	119	42	16	20.9	97.3	
8	الشرائح الفيلمية " Slides "	115	44	18	22.6	85.5	
9	النماذج أو التطبيقات العملية	71	55	51	44.4	3.8	
10	الزيارات الميدانية	92	47	38	34.7	28.4	
11	تمثيل الأدوار	89	46	42	36.7	23.0	
12	عرض الأبحاث والدراسات العلمية المدعمة لموضوعات التدريب	84	52	41	37.9	16.9	
13	عرض الإحصائيات المرتبطة بموضوع التدريب	88	46	43	37.3	21.5	
14	عرض الرسومات والصور الموضحة لموضوعات التدريب	82	55	40	38.1	15.4	
15	عرض الأشكال البيانية لنتائج التجارب أو الدراسات التي تناولت موضوعات التدريب	92	39	46	37.0	28.1	

*قيمة(كا²)=(5.99)

يتضح من جدول(7) أن إستجابات أفراد عينة البحث على مفردات البُعد الرابع قد تراوحت ما بين(16.7% ، 90.1%) من درجاتها العظمى، كما جاءت قيم(كا²) جميعاً دالة إحصائياً عند مستوى(0.05) على جميع مفردات البُعد الرابع .

كما يتضح من جدول (7) أن إستجابات عينة البحث جاءت بـ (بنعم) وفقاً لقيمه(كا²) على إستخدام المدرسين لوسائل عرض موضوعات برامج التدريب التالية: المحاضرة، حلقات النقاش،السيبورة. كما يتضح أن إستجابات عينة البحث جاءت دالة إحصائياً وفقاً لقيمة(كا²) لصالح إستجابة بـ (لا) على كل من المفردات الأخرى المرتبطة بوسائل التدريب التي يستخدمها المدربون .

ويرى الباحثان أن ذلك قد يرجع إلى: عدم إهتمام المسؤولين عن تنفيذ برامج التدريب أثناء الخدمة بتوفير التقنيات والوسائل التعليمية والتدريبية الحديثة لعرض موضوعات التدريب التي تتطلبها تلك البرامج لتحقيق أهدافها بنجاح ، أو عدم رغبة أو مقدرة المحاضرين في إستخدامها .

وتفق تلك النتائج مع نتائج كل من دراسة : بروس هول وكورنتي

كاميل(Hull&Courtney&Kimmel&)(2016)(32) ، مكي محمد صافي(2014)(17)، أحمد عبد

الرحيم)

(2010) (2) ، وليد سامي (2004) (29)، بيركويتز وريببكا (Berkowitz & Rebeca) (2000) (37)، محمد الحماحمي وعبد القادر الباطين (1999) (25).

جدول (8) : التكرارات وقيمة (كا²) لمفردات البعد الخامس " أساليب التقويم " (ن=177)

م	المفردات	التكرارات		مجموع الدرجات المقدره	%	قيمة (كا ²)
		لا	نعم			
1	عقد اختبار تحريري في نهاية فترة برنامج التدريب	108	69	69	39.0	8.6
2	إجراء اختبار شفوي في نهاية فترة البرنامج	116	61	61	34.5	17.1
3	عقد اختبار تحريري و آخر شفوي في نهاية فترة البرنامج	117	60	60	33.9	18.4
4	أعطاء درجة أو تقدير للأوراق الدراسية المقدمة من المتدربين	98	79	79	44.6	2.0
5	منح تقديرات على مناقشة الدارسين مع المدربين حول موضوعات البرنامج	95	82	82	46.3	1.0
6	تقديم مشروعات عمل ترتبط بموضوعات البرنامج يشارك المتدربون في تقديمه	126	51	51	28.8	31.8
7	إجراء اختبار عملي في نهاية فترة البرنامج	122	55	55	31.1	25.4
8	عقد اختبار عملي وآخر تحريري في نهاية فترة البرنامج	109	68	68	38.4	9.5
9	عقد اختبار عملي وآخر شفوي في نهاية فترة البرنامج	106	71	71	40.1	6.9
10	عقد اختبارات عملية وتحريرية وشفوية في نهاية فترة التدريب	114	63	63	35.6	14.7
11	يتم التقويم وفقاً لساعات الحضور التي يحرص المتدرب عليها للأنظام في البرنامج	65	112	112	63.3	12.5
12	لا يوجد تقويم لمخرجات " نتائج " البرنامج	118	59	59	33.3	19.7

*قيمة (كا²) = (5.99)

يتضح من جدول (8) أن إستجابات أفراد عينة البحث على مفردات البُعد الخامس قد تراوحت ما بين (28.8%، 63.3%) من درجاتها العظمى، كما جاءت قيم (كا²) جميعاً دالة إحصائياً عند مستوى (0.05) على جميع مفردات البُعد الخامس. كما يتضح من جدول (8) أن إستجابات عينة البحث جاءت دالة إحصائياً وفقاً لقيمه (كا²) لصالح الإستجابة ب (نعم)، وذلك للمفردة التالية: يتم التقويم وفقاً لساعات الحضور التي يحرص المتدرب عليها للأنظام في البرنامج، بينما جاءت (كا²) دالة إحصائياً لصالح إستجابة ب (لا) على جميع المفردات الأخرى المرتبطة بأساليب تقويم المتدربين .

ويرى الباحثان أن ذلك قد يرجع إلى: عدم إهتمام المسؤولين عن تنفيذ برامج التدريب أثناء الخدمة بتنوع أساليب التقويم لتقدير المخرجات التعليمية والتدريبية للمتدربين، وأنهم يعتمدون على تقويم المتدربين وفقاً لساعات الحضور التي يحرص المتدرب عليها للأنظام في البرنامج.

وذلك يتفق مع نتائج كل من الدراسات التالية: مكي صافي (2014) (17)، وليد سامي ، أمل فكرى (2013) (30) ، محمد عبد المحسن (2003) (18) ، محمد الحماحمي (1995) (24).

جدول (9) : التكرارات وقيمة (كا²) لمفردات البُعد السادس " التساؤلات حول البرنامج " (ن=177)

م	المفردات	التكرارات	مجموع	%	قيمة (كا ²)
---	----------	-----------	-------	---	-------------------------

		الدرجات المقدرة	لا	إلى حد ما	نعم	
1	هل حقق البرنامج توقعاتك منه ؟	76.6	16	51	110	76.5
2	هل أهداف البرنامج كانت واضحة للمتدربين ؟	68.9	27	56	94	38.3
3	هل توقيت بداية برنامج التدريب كان مناسباً؟	68.6	25	61	91	37.0
4	هل كان يتم تحديد أو توفير المصادر العلمية " المراجع " قبل بداية البرنامج بوقت كاف ؟	50.6	52	71	54	3.7
5	هل مستوي الدراسة كان مناسباً لمستوي خبراتك السابقة ؟	65.5	33	56	88	25.9
6	هل كان يوجد تكامل بين موضوعات البرنامج ؟	64.1	34	59	84	21.2
7	هل توزيع الساعات التدريبية على ايام البرنامج كان مناسباً ؟	65.3	33	57	87	24.8
8	هل كانت أساليب التدريب مناسبة لموضوعات البرنامج ؟	69.5	22	64	91	41.0
9	هل كان يوجد تفاعل بين الدارسين والمحاضرين المشاركين في برنامج التدريب ؟	55.1	39	81	57	15.1
10	هل كانت وسائل التقويم مناسبة للحكم على مدي استفادة الدارسين من برنامج التدريب ؟	60.7	41	57	79	12.3
11	هل كانت الإدارة مهتمة بحل المشاكل التي تواجه المتدربين في أثناء مشاركتهم في البرنامج ؟	39.3	80	55	42	12.6
12	هل مدة البرنامج كانت كافية لتحقيق الإستفادة الكاملة ؟	39.5	76	62	39	11.8
13	هل ترحب مرة أخرى بالاشتراك في برنامج التدريب أثناء الخدمة ؟	64.1	32	63	82	21.6

*قيمة (كا) = (5.99)

يتضح من جدول (9) أن إستجابات أفراد عينة البحث على مفردات البُعد السادس قد تراوحت ما بين (39.3% , 76.6%) من درجاتها العظمى، كما جاءت قيم (كا) جميعاً دالة إحصائياً عند مستوى (0.05) على جميع مفردات البُعد السادس.

كما يتضح من جدول (9) أن إستجابات عينة البحث جاءت دالة إحصائياً وفقاً لقيمه (كا) لصالح إستجابة ب(نعم)، وذلك للمفردات التالية : هل حقق البرنامج توقعاتك منه؟ هل أهداف البرنامج كانت واضحة للمتدربين؟ هل توقيت بداية برنامج التدريب كان مناسباً؟ هل مستوي الدراسة كان مناسباً لمستوي خبراتك السابقة؟ هل كان يوجد تكامل بين موضوعات البرنامج؟ هل توزيع الساعات التدريبية على أيام البرنامج كان مناسباً؟ هل كانت أساليب التدريب مناسبة لموضوعات البرنامج؟ هل كانت وسائل التقويم مناسبة للحكم على مدي إستفادة الدارسين من برنامج التدريب؟ هل ترحب مرة أخرى بالإشتراك في برنامج التدريب أثناء الخدمة؟

كما جاءت إستجابات عينة البحث جاءت داله إحصائياً وفقاً لقيمة(كا) لصالح الإستجابة ب (إلى حد ما)، وذلك للمفردات التالية: هل كان يتم تحديد أو توفير المصادر العلمية " المراجع " قبل بداية البرنامج بوقت كاف؟ هل كان يوجد تفاعل بين الدارسين والمحاضرين المشاركين في برنامج التدريب؟

كما جاءت إستجابات عينة البحث جاءت داله إحصائياً وفقاً لقيمه (كا) لصالح الإستجابة ب (لا) ، وذلك للمفردات التالية: هل كانت الإدارة مهتمة بحل المشاكل التي تواجه المتدربين في أثناء مشاركتهم في البرنامج؟ هل مدة البرنامج كانت كافية لتحقيق الإستفادة الكاملة؟

ويرى الباحثان أن ذلك قد يرجع إلى عدم إهتمام المسؤولين عن تنفيذ برامج التدريب أثناء الخدمة ببعض

الجوانب

التنظيمية كتوفير المصادر العلمية " المراجع " قبل بداية البرنامج بوقت كاف، وتحديد مدة البرنامج التي تتناسب مع أهداف تلك البرامج وما تتطلبه من محتوى علمي وتدريبى لتحقيق الإستفادة الكاملة منه , وكذلك عدم إهتمامهم ببعض الجوانب الإدارية المرتبطة بحل المشاكل التي تواجه المتدربين فى أثناء مشاركتهم فى البرنامج .

وذلك يتفق مع نتائج الدراسات التالية: محمد إسماعيل (2016)(19) , مكي صافي " (2014)(17).

جدول (10) : دلالة الفروق فى إستجابات المتدربين على أبعاد بطاقة تقويم برامج التدريب أثناء الخدمة بكل من جمهورية مصر العربية ودولة الكويت

م	الأبعاد	مصر (ن=109)		الكويت (ن=68)		قيمة (ت)	الدلالة
		ع	م	ع	م		
1	دوافع الإلتحاق بالبرنامج	20.444	11.191	19.173	10.396	0.757	غير دال
2	الإستفادة من البرنامج	18.898	9.575	22.361	8.595	2.467	دال
3	أسباب الحد من الإستفادة من البرنامج	27.706	17.375	21.073	17.130	2.484	دال
4	وسائل التدريب	14.247	8.576	12.676	8.454	1.192	غير دال
5	أساليب التقويم	4.908	5.337	4.338	5.239	0.696	غير دال
6	التساؤلات حول البرنامج	16.935	8.691	13.867	9.546	2.199	دال

قيمة (ت) عند مستوي (0.05) = (1.960)

يتضح من جدول (10) أن قيمة (ت) جاءت دالة إحصائياً عند مستوي (0.05) فى البُعد الثاني (الإستفادة

من البرنامج) لصالح الكويت ، بينما جاءت قيمة (ت) جاءت دالة إحصائياً عند

مستوي (0.05) فى البُعد الثالث (أسباب الحد من البرنامج) و البُعد السادس (تساؤلات حول البرنامج) لصالح

مصر فى كل من مصر العربية والكويت، لصالح عينة الكويت. فى حين أن قيمة (ت) جاءت غير دالة إحصائياً

عند مستوي (0.05) فى إستجابات أفراد عينة البحث فى كل مصر والكويت على الأبعاد الأخرى من

بطاقة تقويم برامج التدريب أثناء الخدمة وهى البُعد الأول (دوافع الإلتحاق بالبرنامج) , البُعد الرابع (وسائل التدريب) ,

البُعد الخامس (أساليب التقويم)

ويرى الباحثان أن ذلك قد يرجع إلى أن

- المسؤولين عن التخطيط لبرامج التدريب أثناء الخدمة فى مجال الشباب والرياضة بالكويت يهتمون

بتطبيق كل ما هو مستحدث فى إعداد برامج التدريب أثناء الخدمة ووفقاً للإحتياجات التدريبية

للمتدربين.

- دوافع مشاركة المتدربين فى برامج التدريب أثناء الخدمة تكون بغرض تطوير أدائهم المهني فى كل

من مصر والكويت،

- وسائل التدريب التي يعتمد عليها المحاضرون فى عرض موضوعات البرنامج وأساليب التقويم التي يتم

الإعتماد عليها فى تقدير الدارسين لا يختلف إستخدامها فى برامج التدريب أثناء الخدمة فى كل من

مصر والكويت نظراً لإعتماد المسؤولين على تقويم المتدربين (الدارسين) وفقاً لساعات الحضور التي

يحرص المتدرب عليها للإنتظام فى البرنامج.

الإستنتاج

ت: فى ضوء هدف البحث وفى إطار المنهج العلمى المُستخدم وفى نطاق عينة البحث والتحليل الإحصائى وعرض النتائج ومناقشتها تم التوصل إلى إستنتاجات التالية :

- أهم دوافع إلحاق المتدربين ببرنامج التدريب أثناء الخدمة هى: تطوير المهارات التى تتطلبها طبيعة العمل، تنمية المعلومات التى تتطلبها الوظيفة الحالية، تنمية الإتجاهات السلوكية نحو العمل، معالجة بعض أوجه القصور فى أداء للعمل، التغلب على الكثير من المشكلات التى يتم مواجهتها فى العمل، التعرف على المستجدات فى مجال العمل، مواجهة التغيرات التى تطرأ على أساليب العمل، تحسين مستوى الأداء فى العمل، التزود بمهارات جديدة تتطلبها الوظيفة الجديدة، التأقلم مع نظام العمل.

- أهم أوجه الإستفادة من برامج التدريب أثناء الخدمة هى: زيادة المعلومات فى مجال العمل، تنمية المهارات التى تتطلبها طبيعة العمل، القدرة على حل المشكلات التى تواجه العمل، معالجة أوجه القصور فى أداء مهام العمل، زيادة القدرة على مواجهة التغيرات الحديثة التى تطرأ على العمل، زيادة المعرفة بتشغيل الأجهزة الحديثة فى العمل، تحسن واضح فى أداء مهام العمل، تقليل الفاقد فى ساعات العمل، الإلتحاق بوظيفة جديدة، الترقية إلى الوظيفة الأعلى، زيادة الأنتاج فى العمل، تحسن العلاقات بالزملاء فى العمل، زيادة القدرة على صنع القرار، زيادة القدرة على الإبتكار فى مجال العمل، تحقيق الرضا عن العمل.

-أهم أسباب الحد من الإستفادة من البرنامج هى: عدم إهتمام البرنامج بالجانب التطبيقي، عدم مناسبة مواعيد التدريب لظروف العمل، عدم قدرة المحاضرين على توصيل المعلومات إلى الدارسين، عدم إهتمام المدربين بتحفيز الدارسين للمشاركة بفعالية فى موضوعات التدريب، عدم التخصص الدقيق للمدربين (المحاضرين) فى الموضوعات التى يقدمونها، إعتداد المدربين على وسيلة واحدة فى عرض موضوعات أو محتويات البرنامج، عدم توافر الوسائل التعليمية .

- أهم وسائل التدريب التى يعتمد عليها المحاضرون فى عرض موضوعات برامج التدريب أثناء الخدمة هى: المحاضرة وحلقات النقاش والسبورة. بينما لا يهتم المحاضرون بإستخدام فى عرض موضوعات برامج التدريب أثناء الخدمة الوسائل التالية : التسجيل الصوتي، الأفلام السينمائية، عرض الفيديو، الشفافيات، الشرائح الفيلمية، الزيارات الميدانية، تمثيل الأدوار، عرض الأبحاث والدراسات العلمية المدعمة لموضوعات التدريب، عرض الإحصائيات المرتبطة بموضوع التدريب، عرض الرسومات والصور الموضحة لموضوعات التدريب، عرض الأشكال البيانية لنتائج التجارب أو الدراسات التى تناولت موضوعات التدريب.

- تقتصر أساليب التقويم التى تعتمد عليها الادارة فى تقدير المخرجات التعليمية والتدريبية للمتدربين (الدارسين) على التقويم وفقاً لساعات الحضور التى يحرص المتدرب عليها للأنتظام فى البرنامج.

- أهم أراء المتدربين فى برامج التدريب أثناء الخدمة تتحدد فى أنها : تحقق توقعات المتدربين منه , وضوح أهداف البرنامج للمتدربين، مناسبة توقيت بداية برنامج التدريب، مناسبة مستوى الدراسة لمستوي الخبرات السابقة للمتدربين، وجود تكامل بين موضوعات البرنامج، مناسبة توزيع الساعات التدريبية على أيام البرنامج، مناسبة أساليب التدريب

موضوعات البرنامج.

التوصيات: يقوم الباحثان في ضوء ماتم التوصل إليه من إستنتاجات بصياغة التوصيات التالية:

- ضرورة إهتمام برامج التدريب أثناء الخدمة بالجانب التطبيقي لما يدرسه المتدربين من معلومات ومعرفة مرتبطة بمهام العمل بمجال الشباب والرياضة.
- التأكيد على ضرورة إختيار المدربين (المحاضرين) الذين سوف يقومون بتدريب المتدربين (الاخصائين العاملين في مجال الشباب والرياضة) وفقاً لإلمامهم بمعطيات التطور العلمي في مجال التخصص ووفقاً لخبراتهم العلمية في هذا المجال, إلى جانب تمكنهم من إستخدام التقنيات والوسائل التعليمية في عرض موضوعات البرنامج.
- إهتمام المسؤولين عن إعداد وتنفيذ برامج التدريب أثناء الخدمة للاخصائين العاملين بمجال الشباب والرياضة بضرورة إختيار مكان التدريب الذي يجب أن يتناسب مع مسمى برنامج التدريب أثناء الخدمة مع مراعاة أن يتوافر به الإمكانيات والتجهيزات التي توفر بيئة تعليمية مناسبة للمتدربين.
- يجب تحديد مستويات الأداء في برامج التدريب أثناء الخدمة , وكذلك تنوع وسائل القياس والتقييم التي يتم إستخدامها لتقرير مدى فاعلية البرنامج في تحقيق أهدافه .

قائمة المراجع العلمية:

- 1- أحمد سيد مصطفى: إدارة الموارد البشرية الأصول والمهارات المعاصرة. ط3، القاهرة، دار النهضة العربية، 2010م.
- 2- أحمد عبد الرحيم حلوة: برنامج مقترح للتدريب أثناء الخدمة للعاملين بمجال الترويج المائي. رسالة ماجستير، غير منشورة، مكتبة كلية التربية الرياضية للبنين ، جامعة حلوان ، 2010م.
- 3- تهاني عبد السلام : الترويج والتربية الترويحية، القاهرة، دار الفكر العربي، 2001م.
- 4- جمال محمد على : التنمية الإدارية في الإدارة الرياضية والإدارة العامة. القاهرة ، مركز الكتاب للنشر، 2008م .
- 5- حسين فؤاد جاب الله: إحتياجات أخصائي الرياضة للجميع من التدريب أثناء الخدمة وفقاً لطبيعة العمل. رسالة دكتوراه، غير منشورة ، مكتبة كلية التربية الرياضية للبنين ، جامعة حلوان، 2007م.
- 6- حسين كامل: التعليم والتنمية البشرية. القاهرة ، وزارة التربية والتعليم، قطاع الكتب ، 1996م.
- 7- خضير حمود وياسين الخرشة: إدارة الموارد البشرية. عمان، الأردن، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، 2007م.
- 8- زكي محمود هاشم: إدارة الأفراد والعلاقات العامة. ط3، القاهرة، مكتبة عين شمس، 1998م.
- 9- سعيد عامر: سلسلة التميز الإداري"تحديد الإحتياجات التدريبية. القاهرة، مركز التميز لعلوم الإدارة والحاسب، 2000م.
- 10- عادل حسن سيد:خطة مقترحة لتأهيل وتدريب الأخصائي الرياضي بقطاع الشباب والرياضة بجمهورية مصر

العربية في ظل العولمة. مجلة أسبوت لعلوم وفنون الرياضة، العدد السادس عشر، كلية التربية الرياضية، جامعة أسيوط، 2003م.

11- عبد الفتاح دياب: إدارة الموارد البشرية. كلية التجارة، جامعة القاهرة، 1999م.

12- عفاف حمدي: التدريب التربوي في ضوء التحولات المعاصرة. القاهرة، دار الفكر العربي، 2005م.

13- عفاف عبد الله: تطوير منظومة التدريب أثناء الخدمة في ضوء متطلبات التنمية التكنولوجية. رسالة ماجستير غير منشورة، مكتبة كلية التربية بدمياط، جامعة المنصورة، 2009م.

تابع قائمة المراجع العلمية :

14- عماد الدين حسن، حنفي سليمان، محمد الندي: مفاهيم أساسية في إدارة الموارد البشرية وتخطيط القوى العاملة. القاهرة، مطبعة نور الإيمان، 1996م.

15- فائق أبو حليلة: تقويم البرنامج التدريبي أثناء الخدمة لمعلمي التربية الرياضية من وجهة نظر المعلمين المتدربين في الأردن. المؤتمر العلمي "الرياضة والعولمة"، المجلد الثالث، كلية التربية الرياضية للبنين، جامعة حلوان، القاهرة، 2001م.

16- كمال درويش، وليد مرسى: إدارة الموارد البشرية في المجال الرياضي. القاهرة، دار النهضة العربية، 2009م.

17- مكي صافي: تقويم برامج التدريب أثناء الخدمة لدى مدرسي التربية الرياضية في جمهورية العراق. رسالة ماجستير غير منشورة، مكتبة كلية التربية الرياضية للبنين، جامعة حلوان، 2014م.

18- محمد عبد المحسن: إحتياجات مدرس التربية الرياضية من التدريب أثناء الخدمة. رسالة ماجستير غير منشورة، مكتبة كلية التربية الرياضية للبنين، جامعة حلوان، 2003م.

19- محمد إسماعيل : دور برامج التدريب أثناء الخدمة في تنمية الكفايات المهنية لأخصائى الرياضة للجميع بمديريات الشباب والرياضة. رسالة دكتوراه، كلية التربية الرياضية للبنين، جامعة حلوان، 2016م.

20- محمد سعد الدين: دراسة لبعض العوامل المرتبطة ببرامج إعداد القادة أثناء الخدمة بالأكاديمية الاولمبية المصرية لإعداد القادة الرياضيين. مجلة بحوث التربية الشاملة، المجلد (2)، كلية التربية الرياضية للبنات، جامعة الزقازيق، 2000م.

21- محمد عبد الغنى، حسن هلال : دراسة الإتجاهات والتخطيط للتدريب. القاهرة، مركز تطوير الأداء والتنمية، 2003م.

22- محمد صبحى حسانين، أمين الخولى : برامج صقل والتدريب أثناء الخدمة للعاملين فى التربية الرياضية والترويج والإدارة الرياضية والأعلام الرياضى والرياضة للجميع. القاهرة، دار الفكر العربى، 2001م.

23- محمد الحماحمي : الترويج المائى الفلسفة والتسويق. ط3، القاهرة، مركز الكتاب للنشر، 2009م.

24- محمد الحماحمي : التدريب أثناء الخدمة لمعلمى التربية الرياضية وفقاً لبرامج المعلمين المبنية على الكفاءة فى ضوء مفهوم التنمية البشرية، المؤتمر العلمى الدولى (التنمية البشرية وإقتصاديات الرياضة).

المجلد الثالث ، بحث منشور، كلية التربية الرياضية للبنين، جامعة حلوان ، 1995م.

25- محمد الحماحي ، عبد القادر بطاطين : دراسة لبعض المتغيرات المرتبطة ببرامج التدريب أثناء الخدمة المقدمة من معهد إعداد القادة بالرئاسة العامة لرعاية الشباب بالمملكة العربية السعودية. مجلة علوم الرياضة ، كلية التربية الرياضية ، جامعة المنيا، 1999م.

تابع قائمة المراجع العلمية :

26- محمد الحماحي ، سهير المهندس: دراسة تحليلية لبرامج التدريب أثناء الخدمة في مجال الشباب والرياضة. بحث منشور، المؤتمر العلمي الدولي للتربية البدنية والرياضة بين النظرية والتطبيق، المؤتمر الحادي عشر، مكتبة كلية التربية الرياضية للبنين، جامعة حلوان، 1999م.

27- محمد الحماحي ، محمد السموندي ، حازم منصور : دراسة تحليلية لبرامج التدريب أثناء الخدمة لأخصائي الرياضة للجميع بمديريات الشباب والرياضة، المجلة العلمية للتربية البدنية والرياضة. العدد (63) الجزء الثاني، مكتبة كلية التربية الرياضية للبنين، جامعة حلوان، 2011م.

28- نهى القليوبى : تقويم برامج التدريب أثناء الخدمة للعاملين بمديريات الشباب والرياضة بجمهورية مصر العربية وفقاً لبعض المتغيرات. المجلة العلمية للتربية البدنية وعلوم الرياضة ، العدد (66)، كلية التربية الرياضية للبنين، جامعة حلوان، 2012م.

29- وليد سامى: دراسة تحليلية لبرامج التدريب أثناء الخدمة للعاملين مجال الترويج بمديريات الشباب والرياضة. رسالة دكتوراه ، كلية التربية الرياضية للبنين، جامعة حلوان ، 2004م.

30- وليد سامى، أمل فكرى إبراهيم : فاعلية التقييم الوظيفى على مستوى أداء أخصائى الرياضة للجميع العاملين بالإدارة المركزية لبرامج التنمية الرياضية. مجلة أسبوت لعلوم وفنون التربية الرياضية، عدد (36) ، الجزء الثالث ، مصر، 2013م.

31- يوسف أبو الحجاج : فنون ومهارات إدارة وتنمية الموارد البشرية. القاهرة ، دار الوليد ، 2010 م .

32- Bruce Hull, Courtney Kimmel, David Robertson, Michael Mortimer : International field experiences promote professional development for sustainability leaders. International Journal of Sustainability in Higher Education, Vol.17, Issue: 1, 2016.

33- Conkal, Martin : Analysis of Alabama Physical Education Teaching Concerns In Service Needs. and Preferred In Service Program, Features, D.A.I., Vol.55, 1997.

34- John Cowley: Personal Management In Libraries. London Bingley, 1992.

35- Laurenz : Evaluation of Teacher In Service Training Programs in physical science.

since education,Vol.71,No.2,1991.

- 36- Noe, Raymond: Employee Training and Development. Irwin, McGraw-Hill, Mich.1998.
- 37- Rebecca, Berkowitz: Effects of in Service Training on Education Teachers. ph.D, The Ohio State University, 2000.