

دور التبرص التطبيقي في تطوير كفاءة التسيير من وجهة نظر مستشاري

الرياضة فرع اقتصاد وتسيير رياضي

¹فتيحة بركاس*

²سعيدة زرقاق

¹جامعة الجزائر 02 (الجزائر). bergas.fatiha@univ-alger2.dz

²جامعة الجزائر 02 (الجزائر). saida.zerkak@univ-alger2.dz

تاريخ الاستلام: 2021/08/23 : تاريخ المراجعة: 2021/10/10: تاريخ القبول: 2021/12/31

ملخص: هدفت هذه الدراسة إلى معرفة الدور الذي تلعبه المدرسة العليا لعلوم الرياضة وتكنولوجياها - دالي ابراهيم، الجزائر- في تكوين مستشاري الرياضة بفرعي التدريب والاقتصاد والتسيير الرياضي العاملين بقطاع الشباب والرياضة ومدى مساهمة التبرص التطبيقي في تطوير كفاءة التسيير من خلال نشاطهم ومزاولة وظائفهم كإطارات بالمؤسسات العاملة بها.

وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي للتحقق من فرضيات الدراسة، وتمثلت عينة البحث في (75) مستشارا للرياضة، كما اعتمدنا على الاستبيان كأداة لجمع المعطيات، ولعلاجها إحصائيا استخدمنا اختبار الفروق (ك²) واختبار فيشر. وتوصلنا بالنتيجة إلى أن التبرص التطبيقي يساهم حقيقة في تطوير كفاءة التسيير من وجهة نظر أفراد العينة نظرا للحجم الساعي المخصص له في مخطط التكوين، مع وجود فروق في استجابات المستشارين في بعض المتغيرات كالمؤهل العلمي للالتحاق بالتكوين، الأقدمية المهنية والمسؤولية في المركز.

الكلمات المفتاح: تكوين، تبرص تطبيقي، كفاءة التسيير، مستشاري الرياضة، مؤسسات قطاع الشباب والرياضة.

تصنيف JEL: I23 ; I29.

Abstract: The study aimed to find out the extent to which applied training contributes to the development of management efficiency from the point of view of sports consultants branch economics and sports management workers in the institutions of the youth and sports sector, and the descriptive analytical method was used to verify the hypotheses of the study, the sample of the study consisted of 75 consultants, and we relied on the questionnaire as a tool for collecting data, and to address it statistically we used the difference test (K²) and fisher test. We concluded that applied training really contributes to the development of management efficiency from the point of view of the study sample, with differences in the responses of consultants according to certain variables such as the scientific qualification to join training, professional seniority, and responsibility in the center.

Keywords: Applied Training, Management Efficiency, Sports Advisors, Economics and Sports Management Branch, Youth and Sports Sector Institutions.

Jel Classification Codes: I23 ; I29.

مقدمة

تسعى المؤسسات في الوقت الراهن إلى اعتلاء الصدارة ومقاومة المنافسة الشرسة في سوق العمل نظرا للتطور الاقتصادي والتكنولوجي وتغير القوانين خاصة في طرق وحجم تداول وامتلاك المعلومة، ومما لاشك فيه أن العنصر المتحكم في هذا التطور والفاعل فيه هو المورد البشري لذلك أصبحت المؤسسات توليه اهتماما بالغا من أجل تطويره والحفاظ عليه من خلال العديد من الاستراتيجيات والسبل، وأضحى التكوين هو الآلية الأكثر نجاعة في تمكين المؤسسة من الاستثمار في هذه الطاقة البشرية للحصول على الميزة التنافسية وتحقيق الريادة الاقتصادية والاجتماعية والمساهمة في تفعيل الاقتصاد الوطني واثمينه.

ومن أجل تحقيق تلك القفزة النوعية بات لزاما على المؤسسة مهما كانت طبيعة نشاطها اقتصادي أم خدماتي استقطاب طاقات ذات كفاءة حتى تتمكن من جلب القيمة المضافة والمحافظة على مكانتها في السوق باعتبارها نسقا مفتوحا ولتحقيق أهدافها المسطرة على المدى القريب والمتوسط والبعيد حيث يرى Mintzberg بأن الكفاءة هي: "القدرة على اختيار المسلك الذي يحقق أحسن نتيجة بتطبيق الموارد المتاحة، أي أن الكفاءة تعني الوصول بالمنظمة إلى أي هدف تسعى إليه" (نجاح، 2018، ص 4).

وحتى تتمكن من صناعة هذه الكفاءات وتأهيلها لابد من الاهتمام بالتكوين وتفعيله لاكتساب المهارة والكفاءة والاتجاه الايجابي والسلوك القويم نحو المؤسسة ونحو مركز العمل، فيرى عمر وصف عقيلي أن التكوين هو: "عمل مخطط يتكون من مجموعة من برامج مصممة من أجل تعليم الموارد البشرية كيف تؤدي أعمالها بمستوى عالي من الكفاءة، من خلال تطوير وتحسين أدائهم (عقيلي، 2005، ص 438).

ويعتبر التريص التطبيقي الخطوة الأولى لتجسيد مخطط التكوين ميدانيا إذ يصبح المترص أمام وضعيات عمل حقيقية، وتجنب الآثار السلبية وتفادي تخريج منتج تكوين غير قادر على التصدي لتلك الصعوبات وغير كفاء في إيجاد الحلول المناسبة.

وهذا ما أظهرته دراسة قام بها توفيق سامعي (2011) حول مدى تحقيق مؤسسات التكوين المهني في مدينة سطيف للكفايات المهنية لدى خريجي القطاع المكون. وزيان نصيرة (2014) من خلال الدراسة التي قامت بها حول واقع التكوين الجامعي الأولي ومدى استجابته لمهنة تدريس التربية البدنية والرياضة في الإكماليات الجزائرية، إلى جانب سعودي ملحة (2019) في دراسة لها حول التكوين الأولي وتطوير الكفاءات المهنية للمدرسين أظهرت من خلالها دور

التريص التطبيقي في تطوير كفاءات الطالب المترص في تخصص الفلسفة بالمدرسة العليا للأساتذة بوزريعة (سعودي، 2019، ص 381).

من هذا المنطلق، نحاول معرفة مدى مساهمة التريص التطبيقي في تطوير كفاءة التسيير من وجهة نظر مستشاري الرياضة فرع تسيير واقتصاد رياضي على وجه الخصوص من خلال الإجابة على التساؤل التالي:

هل تتوافق حصص التريص الميداني مع المهام المسطرة للمنصب من وجهة نظر مستشاري الرياضة فرع اقتصاد وتسيير رياضي؟ وهل هناك فروق في استجابات المستشارين وفقا لبعض المتغيرات (المؤهل العلمي للالتحاق بالتكوين، الأقدمية المهنية، المسؤولية في المركز)؟ وكإجابة مؤقتة ومحتملة للتساؤل المطروح في هذا البحث نفترض ما يلي:

1. تتوافق حصص التريص الميداني مع المهام المسطرة من وجهة نظر مستشاري الرياضة فرع اقتصاد وتسيير رياضي.

2. توجد فروق في استجابات المستشارين وفقا لبعض المتغيرات (المؤهل العلمي للالتحاق بالتكوين، الأقدمية المهنية، المسؤولية في المركز).

أ. الجانب النظري

1. مفهوم الكفاءة

مفهوم الكفاءة اصطلاحاً: تنوعت تعاريف الكفاءة بين الباحثين والمختصين في المجال لتنوع أبعادها وأنواعها وتنوع وجهات نظر العاملين عليها والباحثين فيها حيث يعرفها Boyer (2009) حسب أحد اختصاصي ومستشاري إدارة وتنمية الكفاءات وهو (Le Bortef) بأنها: "القدرة على تعبئة ومزج وتنسيق الموارد في إطار عملية محددة، بغرض بلوغ نتيجة محددة وتكون معترفاً بها وقابلة للتقييم، كما يمكن أن تكون فردية أو جماعية" (كشاط و برباش، 2017، ص 300). ويرى إكزافي روجيرس حسب قرين زموش، (2012، ص 10).

ويعرفها G. Parmentier من جهته حسب نادي التنمية والكفاءة يجمع مختلف مسؤولي التكوين لكبريات المؤسسات المنتسبين إلى GARF يرون بأن "مصطلح الكفاءة أبعد من أن يعرف بطريقة متسقة ومستقرة" لذلك أصبحت الكفاءة تعرف على أنها "مجموع المعارف باختلاف طبيعتها، السلوكيات، المنظمة والمحددة وفقاً للأهداف في وضعيات العمل" (Parmentier, 2007, p. 13).

ويشير أندري جيث (GUITET André, 1994, P11) المختص في المجال المهني إلى أن مفهوم الكفاءة يقصد به "تطبيق المعرفة (Savoir) والمعرفة الأدائية (Savoir-faire) ومعرفة حسن التصرف (Savoir-être) قصد تحقيق نشاط عملي، بحيث تنتج الكفاءة عن الخبرة المهنية والممارسة اليومية. كما يمكن ملاحظة الكفاءة الموضوعية انطلاقاً من منصب عمل، حيث

يمكن تثبيتها من خلال الأداء المهني". ويؤكد هذا على أنه لا يمكن تحليل واقع الكفاءة إلا من خلال الفعل (Action) اليومي الذي يستعملها الفرد لتحقيق نشاط ما في موقف معين أو لتحقيق هدف معين كحل مشكل (بوكرمة أغلال، 2007، ص 92).

مفهوم الكفاءة إجرائيا: هي قدرة المتكون على ترجمة المهام المسطرة في شكل أداء فعال.

2. مفهوم التكوين

مفهوم التكوين اصطلاحيا: التكوين هو "تلك الجهود الهادفة إلى تزويد الموظف بالمعلومات والمعارف تكسبه مهارة في أداء عمله أو تنمية وتطوير ما لديه من مهارات ومعارف وخبرات مما يزيد من كفاءته في أداء عمله الحالي، أو أداء أعمال ذات مستوى أعلى في المستقبل" (هاشم، 1989، 255). ويعرفه فرج عبد القادر طه (2001): "تعليم منظم ومحدد ومبرمج لإكساب المتدرب عادات ومهارات وقدرات على أداء معين، أو رفع كفاءته فيه ويتم عادة في مؤسسات أو مراكز خاصة للتكوين كما تحدد له عادة دورات تكوينية تستغرق كل منها وقتا محددًا وتشتراط الالتحاق بها شروطا معينة، وتشرف عليها هيئات محددة ويقوم بالتكوين فيها اختصاصيون في التكوين ومسؤولون عنه (فرج، 2001، ص 3).

ويعرف من جانب آخر على أنه عملية تعليم وتعلم تمكن الفرد من إتقان مهنته والتكيف مع ظروف عمله في أقصر وقت ممكن وبأقل جهد، من خلال إكسابه مهارات ومعارف من أجل إحداث تغيير في سلوكه وتحسين أدائه (شيباني، 2010، ص 30).

وعلى هذا الأساس فمفهوم التكوين ينصرف إلى كونه الوسيلة التي من خلالها يتم إكساب الأفراد العاملين المعارف والأفكار الضرورية لمزاولة العمل والقدرة على استخدام وسائل جديدة بأسلوب فعال أو استخدام نفس الوسائل بطرق أكثر كفاءة مما يؤدي إلى تغيير سلوك واتجاهات الأفراد أو الأشياء والمواقف بطريقة جديدة (مدوري، 2011، ص 112).

مفهوم التكوين إجرائيا: هو عملية تزويد المتكونين بالمعارف النظرية والتطبيقية التي تهيئهم لأداء المهام المسطرة بكفاءة وفعالية.

3. مفهوم التربص التطبيقي

مفهوم التربص التطبيقي اصطلاحيا: حسب عشاش (2018) التربص التطبيقي هو إعداد مهني أو نشاط تعليمي وتدريب مخطط، يهدف إلى إكساب الطالب المعلومات والمهارات والاتجاهات المهنية اللازمة لهيئته للحياة العملية، وذلك من خلال النشاطات المختلفة التي يقوم بها أثناء هذه الفترة من التكوين (عشاش، 2018، ص 123).

وحسب مداح (1998) فإن التربص هو العملية التي تتم من خلال الممارسة الميدانية وتستخدم فيها أسس متعددة، مستهدفة بذلك مساعدة الممارس على استيعاب المعارف

وتزويده بالخبرات الميدانية وإكسابه المهارات الفنية وتعديل سماته الشخصية، بما يؤدي إلى نموه المهني عن طريق ربط الجانب النظري بالجانب التطبيقي من خلال الالتزام بمنهج تدريبي يطبق في مؤسسات وإشراف مهني (سعودي، 2019، ص 123).

من جانب آخر يعرف التريص في المجال التربوي، بالفترة الزمنية العملية التي يقضيها الطالب المتريص المقبل على التخرج، في إحدى المؤسسات التي يوجه إليها، من قبل إدارة الجامعة أو التي يختارها بذاته، وذلك بغرض اكتساب الخبرات والمهارات اللازمة، فهو تدريب مهني للطالب المتريص، يساعده في الربط والتقارب بين الجانب النظري والجانب التطبيقي في المؤسسة، من أجل اكتساب خبرة أولية تمهد له الطريق ليكون مستعداً للاندماج في عالم الشغل مستقبلاً، وتنمو لديه روح التواصل الجماعي وبناء ذهنية فريق العمل، عندما يحصل على شهادة جامعية (سعودي، 2019، ص 122).

مفهوم التريص التطبيقي إجرائياً: هو نقل المعارف النظرية المكتسبة إلى الميدان باستغلال المهارات والاستعدادات والاتجاهات التي كونها المستشار الرياضي المتكون لمدة خمس (05) سنوات على مستوى المدرسة والهيئات الرياضية.

II- الطريقة والأدوات

المنهج المتبع: لكون بحثنا متعلق بالكشف عن دور التريص التطبيقي في تطوير كفاءة التسيير من وجهة نظر مستشاري الرياضة، كان لزاماً علينا أن نستخدم المنهج الوصفي التحليلي لأنه الأنسب كونه يعتمد على جمع البيانات والحقائق وتصنيفها وتبويبها، بالإضافة إلى تحليلها تحليلًا دقيقًا باستخدام العديد من الأدوات بهدف الحصول على الاستنتاجات ذات الدلالة ثم الوصول إلى التعميمات بشأن الظاهرة المدروسة.

مجتمع البحث: بما أن بحثنا يتمحور حول تكوين الموارد البشرية لقطاع الشباب والرياضة، ونظراً للدور الذي يلعبه التريص التطبيقي في هذا التكوين من تطوير للكفاءات كما جاء في الجانب النظري. فقد توجب علينا من أجل جمع البيانات واختبار الفرضيات تسليط الضوء على مستشاري الرياضة فرع اقتصاد وتسيير رياضي العاملين في المؤسسات الرياضية على المستوى الوطني والبالغ عددهم 228 مستشاراً. بما فهم الحاملين لشهادة البكالوريا والحاملين لشهادة الليسانس في التربية البدنية والرياضية على اختلاف مناصبهم وسنوات خبرتهم.

عينة البحث: تمثلت عينة البحث في مستشاري الرياضة الذين تلقوا تكوينهم في المدرسة العليا في علوم الرياضة وتكنولوجياها. ومن أجل الوصول إلى نتائج أكثر دقة وموضوعية ومطابقة للواقع قمنا باختيار عينة البحث بطريقة قصدية، وشملت مستشاري الرياضة

فرع اقتصاد وتسيير رياضي ولم نخص العينة بأي خصائص أو مميزات، وكان حجم العينة (75) مستشارا موزعين على النحو التالي:

الجدول رقم (01): يوضح توزيع عينة البحث حسب المؤهل العلمي

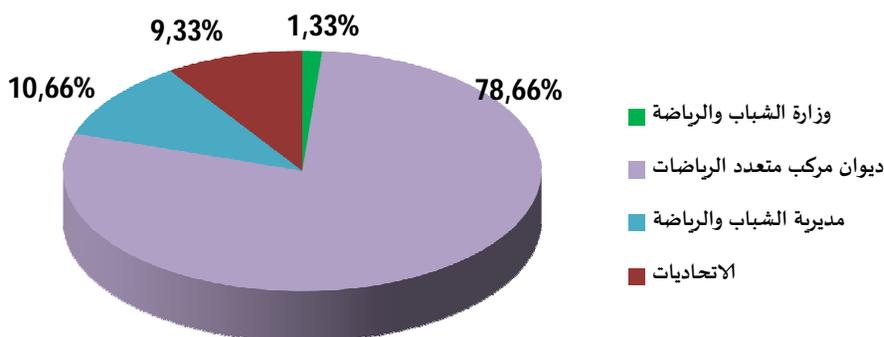
المؤهل العلمي	التكرارات	النسب المئوية (%)
بكالوريا 5+	63	84
ليسانس ت.ب.ر. 2+	12	16
المجموع	75	100

الجدول رقم (02): يوضح توزيع عينة البحث حسب الأقدمية في المركز

الأقدمية في المركز	التكرارات	النسب المئوية (%)
أقل من 5 سنوات	36	48
5 سنوات فأكثر	39	52
المجموع	75	100

يتضمن الرسم البياني رقم (01) توزيع عينة بحثنا حسب مؤسسات التعيين التابعة لقطاع الشباب والرياضة.

مؤسسات التعيين



الرسم البياني رقم (01): يوضح توزيع عينة البحث حسب مؤسسات التعيين

الجدول رقم (03): يوضح توزيع عينة البحث حسب المسؤولية في مركز العمل

النسب المئوية (%)	التكرارات	المسؤولية في مركز العمل
70,7	53	مركز العمل بمسؤولية
29,3	22	مركز العمل بدون مسؤولية
100	75	المجموع

أدوات جمع المعطيات: نظرا لما يستوجبه موضوع بحثنا، تم جمع المعطيات المتعلقة بميدان البحث، ومعطيات متعلقة بالتربص التطبيقي وتكوين مستشاري الرياضة بالمدرسة العليا لعلوم الرياضة وتكنولوجياها، هذا من جهة، ومن جهة أخرى استوجب البحث الحصول على معطيات حول مهام ونشاط مستشاري الرياضة وكفاءة التسيير لديهم، ولهذا اعتمدنا على الاستبيان لجمع المعطيات التي تساعدنا في فهم دور التربص التطبيقي في تطوير كفاءة التسيير من وجهة نظر مستشاري الرياضة.

صدق وثبات أداة البحث: قمنا للتأكد من الصدق الظاهري لأداة الدراسة بعرضها على مجموعة من المحكمين وهم أساتذة متخصصين في علم نفس العمل والتنظيم، حيث تم إعطاء ملاحظات حول بعض العبارات وتمت مناقشة هذه الملاحظات وتم تعديله ليتم إخراج الاستبيان في صورته النهائية القابلة للتطبيق.

كما اعتمدنا لقياس ثبات الأداة على طريقة التجزئة النصفية، والتي بينت أن معامل الثبات قدر بـ (0.69).

وقد تم توزيع (95) استبيانا عن طريق وسائل التواصل الاجتماعي والبريد الإلكتروني الخاص بأفراد العينة نظرا لظروف الحجر الصحي المفروض إثر جائحة كورونا. فيما تم استرجاع (75) استبيانا، أي ما يعادل (74,95%) وكلها مقبولة ولم يتم إلغاء ولا واحد منها. أساليب المعالجة الإحصائية: تم الاعتماد على التقنيات الإحصائية التالية:

- التكرارات والنسب المئوية
- اختبار كاي²
- اختبار فيشر

علما أن التحليل الإحصائي تم عن طريق رزنامة "SPSS22".

||- النتائج ومناقشتها

عرض وتحليل نتائج توافق حصص التريص الميداني مع المهام المسطرة خلال التريص نصت الفرضية على أن هناك توافق بين حصص التريص الميداني مع المهام المسطرة للمنصب من وجهة نظر المستشارين، وتم اختبار هذه الفرضية من خلال:

● تعقد النشاط خلال التريص

الجدول رقم (04): بين نتائج تعقد النشاط الذي يقوم به المتريص خلال حصص

التريص

مستوى الدلالة	فيشر	%	التكرار	الإجابة
0,001	36,67	1,33	1	دائما
		5,33	4	غالبا
		30,66	23	أحيانا
		36	27	نادرا
		26,66	20	أبدا
		100	75	المجموع

لمعرفة مدى تعقد النشاط الذي يقوم به المتريص خلال حصص التريص، تم استخدام اختبار الفروق فيشر والذي قدرت قيمته بـ (36,37) وهي قيمة دالة عند مستوى (0,001 = α)، أي أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات المشاركين جاءت أغلبها نادرا ما شعروا بتعقد النشاط بنسبة 36%، ثم تليها إجابات أحيانا بنسبة 30,66%، لتأتي في الأخير إجابات دائما بنسبة 1,33% شعروا بتعقد النشاط الذي يقومون به.

● تناسب نشاط المتريص وقدراته

الجدول رقم (05): بين نتائج تناسب نشاط المتريص وقدراته

مستوى الدلالة	كا ²	%	التكرار	الإجابة
0,001	37,73	37,3	28	دائما
		36	27	غالبا
		16	12	أحيانا
		4	3	نادرا
		6,7	5	أبدا
		100	75	المجموع

لمعرفة مدى تناسب النشاط الذي يقوم به المتريص خلال حصص التريص مع قدراته، تم استخدام اختبار الفروق (χ^2) والذي قدرت قيمته بـ (37,73) وهي قيمة دالة عند مستوى ($\alpha = 0,001$) ، أي أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات المشاركين جاءت أغلبها دائما ما يعتقدون بأن النشاط الذي يزاولونه يتناسب مع قدراتهم، ثم تلتها إجابات غالبا، في حين 4% من المستشارين فقط يعتقدون أن نشاطهم لا يتناسب مع قدراتهم.

• صعوبة فهم المتريص للمهام

الجدول رقم (06): بين نتائج صعوبة فهم المتريص للمهام

مستوى الدلالة	فيشر	%	التكرار	الإجابة
0,001	39,6	1,3	1	دائما
		5,3	4	غالبا
		25,3	19	أحيانا
		40	30	نادرا
		28	21	أبدا
		100	75	المجموع

لمعرفة مدى الصعوبة التي تواجه المستشار المتريص في فهم المهام الموكلة إليه، تم استخدام اختبار الفروق فيشر والذي قدرت قيمته بـ (39,6) وهي قيمة دالة عند مستوى ($\alpha = 0,001$) ، أي أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات المشاركين جاءت أغلبها لصالح نادرا ما يجدون صعوبة في فهم المهام الموكلة إليهم بنسبة 40%، ثم ما يعادل 28% من المشاركين كانت إجاباتهم أبدا، في حين 1,3% من المستشارين فقط دائما ما يجدون صعوبة في فهم المهام الموكلة إليهم.

• تلقي المتريص لشرح المهام من طرف المؤطر مسبقا

الجدول رقم (07): بين نتائج تلقي المتريص لشرح المهام من طرف المؤطر مسبقا

مستوى الدلالة	χ^2	%	التكرار	الإجابة
0,001	17,73	24	18	دائما
		25,33	19	غالبا
		32	24	أحيانا
		14,67	11	نادرا
		4	3	أبدا
		100	75	المجموع

لمعرفة مدى تلقي المتريص شرحا للمهام الموكلة إليه قبل مباشرة النشاط أثناء حصص التريص الميداني من طرف المؤطر، تم استخدام اختبار الفروق (كا²) والذي قدرت قيمته بـ (17,73) وهي قيمة دالة عند مستوى ($\alpha = 0,001$)، أي أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات المشاركين جاءت أغلبها أحيانا ما يتلقون شرحا للمهام من طرف المؤطر، ثم تليها إجابات غالباً، في حين 4% من المستشارين فقط صرحوا بأنهم لا يتلقون شرحاً للمهام.

- صعوبة فهم المتريص للغة المؤطر والتواصل معه عند شرحه للمهام
- الجدول رقم (08): يبين نتائج صعوبة فهم المتريص للغة المؤطر والتواصل معه عند شرحه

للمهام

مستوى الدلالة	كا ²	%	التكرار	الإجابة
0,001	38,8	4	3	دائماً
		5,3	4	غالباً
		17,3	13	أحيانا
		37,3	28	نادراً
		36	27	أبداً
		100	75	المجموع

لمعرفة مدى الصعوبة التي تواجه المستشار المتريص في فهم لغة المؤطر والتواصل معه عند شرحه للمهام، تم استخدام اختبار الفروق (كا²) والذي قدرت قيمته بـ (38,8) وهي قيمة دالة عند مستوى ($\alpha = 0,001$) أي أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات المشاركين جاءت لصالح المستشارين الذين نادراً ما يجدون صعوبة في فهم لغة المؤطر والتواصل معه عند شرحه للمهام خلال التريص بنسبة 37,3%، ثم ما يعادل 36% من المشاركين كانت إجاباتهم أبداً، في حين 4% من المستشارين فقط دائماً ما يجدون صعوبة في فهم لغة المؤطر والتواصل معه عند شرحه للمهام.

• توتر علاقة المتريص بالمؤطر

الجدول رقم (09): بين نتائج توتر العلاقة بين المتريص والمؤطر

مستوى الدلالة	فيشر	%	التكرار	الإجابة
0,001	33,47	2,7	2	دائما
		9,3	7	غالبا
		22,7	17	أحيانا
		24	18	نادرا
		41,3	31	أبدا
		100	75	المجموع

لمعرفة مدى التوتر الذي يسود علاقة المستشار المتريص بالمؤطر خلال التريص، تم استخدام اختبار الفروق فيشر والذي قدرت قيمته بـ (33,47) وهي قيمة دالة عند مستوى (0,001) = α ، أي أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات المشاركين والتي جاءت لصالح المستجيبين بعدم توتر العلاقة بينهم وبين المؤطرين خلال التريص، والذين قدرت نسبتهم بـ 41,3%.

• تطابق نشاط المتريص مع المهام الموكلة إليه

الجدول رقم (10): بين نتائج تطابق نشاط المتريص مع المهام الموكلة إليه

مستوى الدلالة	كا ²	%	التكرار	الإجابة
0,001	38	21,33	16	دائما
		45,33	34	غالبا
		20	15	أحيانا
		9,33	7	نادرا
		4	3	أبدا
		100	75	المجموع

لمعرفة مدى تطابق نشاط المستشار المتريص مع المهام الموكلة إليه، تم استخدام اختبار الفروق (كا²) والذي قدرت قيمته بـ (38) وهي قيمة دالة عند مستوى (0,001) = α أي أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات المشاركين، جاءت تلك الفروق لصالح المستشارين الذين استجابوا بغالبا ما يتطابق نشاطهم مع المهام الموكلة إليهم وقد عدوا عن ذلك بنسبة 45,33%، ثم في المرتبة الثانية 21,33% من المشاركين كانت إجاباتهم دائما، أما

المتريصين الذين لا يعتقدون بوجود تطابق بين نشاطهم والمهام الموكلة إليهم فأجابوا بأبدا وذلك بنسبة 4% فقط.

• ضرورة تعديل المهام المسطرة للمتريص

الجدول رقم (11): يبين نتائج ضرورة تعديل المهام المسطرة للمتريص

مستوى الدلالة	كا ²	%	التكرار	الإجابة
0,001	29,2	17,3	13	دائما
		13,3	10	غالبا
		44	33	أحيانا
		17,3	13	نادرا
		8	6	أبدا
		100	75	المجموع

بالنسبة لاستجابات المستشارين لضرورة تعديل المهام المسطرة للمتريص للمستشار، جاءت النتائج كما تتوضح في الجدول (11) أعلاه، وقد تبين من خلال استخدام اختبار الفروق (كا²) والذي قدرت قيمته بـ (29,2) وهي قيمة دالة عند مستوى (α = 0,001) أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات المشاركين، وكانت لصالح المستشارين الذين أحيانا ما يرون ضرورة تعديل المهام المسطرة وكانت نسبتهم 44%، فيما تعادل من أجابوا بدائما ونادرا بنسبة 17,3% من المشاركين، في حين أن 8% من المستشارين فقط كانت إجابتهم بأبدا أي لا يرون بضرورة تعديل المهام المسطرة لهم.

• صعوبة فهم النظام المعمول به في المؤسسة المستقبلية للتريص

الجدول رقم (12): يبين نتائج صعوبة فهم النظام المعمول به في المؤسسة المستقبلية

للتريص

مستوى الدلالة	كا ²	%	التكرار	الإجابة
0,001	18	12	9	دائما
		6,7	5	غالبا
		24	18	أحيانا
		22,7	17	نادرا
		34,7	26	أبدا
		100	75	المجموع

يوضح الجدول أعلاه النتائج المتعلقة باستجابات المستشارين حول الصعوبة التي تواجه المستشار المترص في فهم النظام المعمول به في المؤسسة المستقبلية له، وقد تبين من خلال استخدام اختبار الفروق (كا²) والذي قدرت قيمته بـ (18) وهي قيمة دالة عند مستوى ($\alpha = 0,001$) أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات المشاركين جاءت لصالح المستشارين الذين لا يجدون صعوبة في فهم نظام المؤسسة التي يزاولون بها التريص بنسبة 34,7%، بالمقابل أجاب 6,7% من المستشارين فقط بغالبا ما يجدون صعوبة في فهم النظام المعمول به في مؤسسة تريصهم.

• صعوبة تطبيق النظام المعمول به في المؤسسة المستقبلية للمترص

الجدول رقم (13): بين نتائج صعوبة تطبيق النظام المعمول به في المؤسسة المستقبلية للمترص

مستوى الدلالة	كا ²	%	التكرار	الإجابة
0,001	19,06	6,7	5	دائما
		10,7	8	غالبا
		28	21	أحيانا
		21,3	16	نادرا
		33,3	25	أبدا
		100	75	المجموع

وفيما يخص مدى الصعوبة التي تواجه المستشار المترص في تطبيق النظام المعمول به في المؤسسة المستقبلية له، نعرض نتائجه في الجدول أعلاه، والذي يبين أيضا من خلال استخدام اختبار الفروق (كا²) والذي قدرت قيمته بـ (19,06) وهي قيمة دالة عند مستوى ($\alpha = 0,001$) أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات المشاركين، وهي فروق لصالح المستشارين الذين لا يجدون صعوبة في تطبيق نظام المؤسسة التي يزاولون بها التريص بنسبة 33,3%، بالمقابل أجاب 6,7% من المستشارين فقط بدائما ما يجدون صعوبة في تطبيق هذا النظام.

عرض وتحليل نتائج الفروق في استجابات المشاركين حسب المؤهل العلمي للالتحاق بالتكوين، الأقدمية، والمسؤولية في المركز.

ولمعرفة إذا ما وردت فروق في استجابات المستشارين لتوافق حصص التريص الميداني مع المهام المسطرة للمنصب خلال التريص، وذلك حسب بعض المتغيرات كالمؤهل العلمي، الأقدمية في المركز والمسؤولية في المركز، بين لنا التحليل الإحصائي المعتمد على اختبار (كا²) واختبار فيشر، أنه لا توجد فروقا دالة إحصائية ما عدا في ما يخص:

- الفروق في فهم المهام الموكلة حسب الأقدمية في المركز
الجدول رقم (14): بين الفروق في فهم المهام الموكلة حسب الأقدمية في المركز

		الأقدمية في المركز		
مستوى الدلالة	اختبار فيشر	5 سنوات فأكثر	أقل من 5 سنوات	الاستجابة
0,05	9,71	1	0	دائما
		1	3	غالبا
		10	9	أحيانا
		11	19	نادرا
		16	5	أبدا
		39	36	المجموع

لمعرفة إذا ما وجدت فروق في استجابات المستشارين حول الصعوبة في فهم المهام الموكلة إليهم حسب الأقدمية في المركز، اعتمدنا اختبار الفروق الذي تظهر نتائجه في الجدول أعلاه، حيث قدرت قيمة الفروق بـ (9,71)، وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$)، أي أنه توجد فروق في استجابات المستشارين حسب الأقدمية في المركز، وجاءت الفروق لصالح المستشارين الذين لديهم أقل من 5 سنوات أقدمية في المركز والذين أجابوا بنادرا ما يجدون صعوبة في فهم المهام الموكلة إليهم.

- الفروق في تطابق النشاط المنجز والمهام الموكلة للمستشارين

كما تبين من خلال التحليل الإحصائي الذي نعرض نتائجه في الجدول أدناه أن هناك فروقا فيما يخص استجابات المشاركين حول تطابق النشاط المنجز والمهام الموكلة إليهم، وذلك حسب الأقدمية في المركز وقد قدرت قيمة الفروق اعتمادا على اختبار فيشر بـ (10,94) وهي دالة إحصائيا عند مستوى ($\alpha = 0,05$) والفروق كانت لصالح فئة المستشارين الذين تقل أقدميتهم عن خمس سنوات، والذين نادرا ما يتطابق نشاطهم المنجز مع المهام الموكلة إليهم.

الجدول رقم (15): بين الفروق في تطابق النشاط المنجز والمهام الموكلة للمستشارين

مستوى الدلالة	اختبار فيشر	الأقدمية في المركز		الاستجابة
		5 سنوات فأكثر	أقل من 5 سنوات	
0,05	10,94	2	1	دائما
		4	3	غالبا
		13	2	أحيانا
		13	21	نادرا
		7	9	أبدا
		39	36	المجموع

- الفروق في فهم وتطبيق النظام المعمول به في المؤسسة المستقبلية للتريص ووردت فروقا أيضا في ما يخص استجابات المستشارين حول الصعوبة في فهم وتطبيق النظام المعمول به في المؤسسة المستقبلية للتريص وذلك حسب مستوى المسؤولية في المركز، وقد قدرت قيمة الفروق باستخدام اختبار فيشر بـ (12,02) وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى $(\alpha = 0,05)$ ، وكانت الفروق لصالح المستشارين الذين لديهم مسؤولية في المركز والذين جاءت إجاباتهم بأبدا أي لا يجدون صعوبة في فهم وتطبيق النظام المعمول به في المؤسسة المستقبلية للتريص.

الجدول رقم (16): بين الفروق في فهم وتطبيق النظام المعمول به في المؤسسة

المستقبلية للتريص

مستوى الدلالة	اختبار فيشر	المسؤولية في المركز		الاستجابة
		بدون مسؤولية	بمسؤولية	
0,05	12,02	5	4	دائما
		0	5	غالبا
		2	16	أحيانا
		9	8	نادرا
		2	20	أبدا
		22	53	المجموع

بعد عرض وتحليل نتائج إجابات المشاركين والتي جاءت في معظمها دالة إحصائياً، وهذا ما يجعلنا نقول أن التربص التطبيقي يساهم حقيقة في تطوير كفاءة التسيير من وجهة نظر مستشاري الرياضة فرع اقتصاد وتسيير رياضي. كما أن هناك توافق بين نشاطات المتربص مع المهام المسطرة للمنصب خلال حصص التربص التطبيقي من وجهة نظر المستشارين، وأن هناك فروق في استجابات المستشارين وفقاً للأقدمية، والمسؤولية في المركز. في حين لم تظهر فروق في استجابات المستشارين وفقاً للمؤهل العلمي.

وقد توافقت هذه النتائج مع دراسة سعودي ملحة (2019) حيث أثبتت أن المدرس المرافق يساهم في مساعدة المتربص على تكوين تصور وظيفي حول فعل التدريس (سعودي، 2019، ص 350)، وهو ما يقابله في دراستنا حول قيام المؤطر بشرح المهام للمستشار المتربص قبل الانطلاق فيها.

كما توافقت أيضاً نتائج بحثنا مع دراسة بروسي عماد الدين (2019) حول مساهمة التربص الميداني في تحسين الكفاءة التدريسية لطلبة السنة الثانية ماستر جامعي، من وجهة نظر طلبة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، حيث أثبتت أن التربص الميداني يساهم في مساعدة الطلبة على تنظيم عمل التلاميذ، بالتالي يساعدهم على أداء المهام الموكلة إليهم من خلال تنظيم عمل التلاميذ (بروسي، 2019، ص 30).

في حين اختلفت النتائج مع ما جاءت به دراسة محمد أحمد شاهين (2009)، حول مشكلات التطبيق الميداني لمقرر التربية العملية في جامعة القدس المفتوحة من وجهة نظر الدارسين، فقد أظهرت أن معظم المشكلات تقع ضمن المجال الذي يتعلّق بدور المشرف الأكاديمي الذي يتابع الدارس في أثناء التطبيق العملي، وعدم كفاية التغذية التي يقدمها للدارس لتطوير أدائه أثناء التدريب، كما تضمنت نتائج هذه الدراسة دائماً إشارة واضحة إلى النقص في التواصل الفاعل بين المشرف الأكاديمي والمعلم المتعاون (شاهين، 2010، ص 64). على عكس ما أوضحه بحثنا فيما يخص علاقة المتربصين بالمؤطرين، حيث لم ترد مشكلات في شرح المؤطرين للمهام ولم يجدوا صعوبة في التواصل معهم، وعموماً العلاقة بينهم لا يسودها توتر حسب ما صرح به المستشارون، حيث أظهرت إجابات المشاركين حول المحور الأول من الاستبيان في بحثنا أن علاقة المستشار المتربص تشير إلى التفاعل الإيجابي في التواصل والشرح المسبق للمهام، من جانب آخر أظهرت نفس الدراسة على أنه توجد مشاكل متعلقة بغموض الواجبات الموكلة للدارس المتدرب أثناء التدريب ترتبط بدور المشرف الأكاديمي وخطة التدريس بشكل وثيق وهو ما يتنافى مع إجابات المستشارين

المتربصين في دراستنا حين أجاز معظمهم بعدم شعورهم بالتعقيد في فهم المهام الموكلة إليهم وتوافقها مع قدراتهم.

فما يزيد من أهمية التربص الميداني لدى مستشاري الرياضة أفراد عينة بحثنا وتمكينهم من تحقيق هذا التوافق بين نشاطهم ومهامهم المسطرة، يمكن إرجاعه إلى الحجم الساعي المخصص لهذا التربص والمقدر حسب مخطط الدراسة السنوي بـ 420 ساعة سنويا كما هو منصوص عليه في القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 30 أبريل 2013 المحدد لكيفيات تنظيم التكوين المتخصص للالتحاق ببعض الرتب المنتمية للأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بالشباب والرياضة، وهو حجم كافي للمستشار المتربص حتى يتمكن من التوفيق بين النشاط والمهمة المسطرة الموكلة إليه؛ في حين نجد وزارة التعليم العالي والبحث العلمي تخصص للمعاهد الخاصة بتكوين أساتذة التعليم الثانوي في نشاطات التربية البدنية والرياضية ما يعادل 182 ساعة تربص سنويا فقط؛ وهو ما أسفرت عنه نتائج دراسة بروسي عماد الدين (2019) حول مساهمة التربص الميداني في تحسين الكفاءة التدريسية لطلبة السنة الثانية ماستر جامعي من وجهة نظر طلبة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، حيث أظهرت أن فترة التربص الميداني كافية لإكساب الطلبة الأساليب الحديثة للتدريس (بروسي، 2019، ص 31).

١٧- الخلاصة

من خلال المعطيات النظرية والتطبيقية وبناء على النتائج التي أسفرت عنها الدراسة والتي توصلنا من خلالها إلى إبراز دور التربص التطبيقي والذي يعد دعامة أساسية وركيزة للتكوين القاعدي في أي تخصص كان لاسيما في مؤسسات التكوين العالي تحت وصاية وزارة الشباب والرياضة من أجل تطوير كفاءة التسيير من وجهة نظر مستشاري الرياضة العاملين في المؤسسات التابعة لقطاع الشباب والرياضة نستنتج ما يلي:

- تتوافق حصص التربص الميداني التي يقوم بها المتربص مع متطلبات المنصب من وجهة نظر مستشاري الرياضة فرع اقتصاد وتسيير رياضي.
- التكوين المتخصص ينتج عنه مستشارين رياضيين على مستوى من الكفاءة لديهم رصيد معرفي نظري وعملي يمكنهم من الالتحاق المباشر بمراكز عملهم كإطارات لدى الدولة.
- محتوى برامج التكوين يلبي احتياجات منصب مستشار الرياضة فرع اقتصاد وتسيير رياضي إلا أن الخلل يكمن في تنظيم التربص الميداني الذي يعرف عدة نقائص نتطرق إليها في الاقتراحات.

اقتراحات

بناء على النتائج التي تم التوصل إليها ضمن هذا الدراسة، يمكن تقديم بعض الاقتراحات والتي يمكن العمل بها والاستفادة منها في تحسين تنظيم التربص الميداني لمستشاري الرياضة فرع اقتصاد وتسيير الرياضي من أجل الرفع من كفاءة التسيير لديهم في مراكز عملهم، ونوجز أهمها فيما يلي:

- ✓ اعتماد حصص نظرية خاصة بالتربص الميداني تدعم الرصيد المعرفي للمستشار المتربص خلال سنوات التكوين.
- ✓ تكليف أساتذة مختصين في علم اجتماع العمل أو تسيير الموارد البشرية أو الحقوق بتأطير المستشارين خلال تربصهم الميداني نظرا لتوافق مجال تخصصهم مع احتياجات المتربص في الميدان.
- ✓ استحداث كراس التربص الميداني لتوحيد التوجيهات ومنهجية تحضير تقرير التربص الميداني.
- ✓ الاعتماد على التقييم المشترك بين الأستاذ المشرف بالمدرسة والمؤطر في المؤسسة المستقبلية للمستشار المتربص.
- ✓ التنسيق المستمر والمتابعة المستمرة بين المدرسة العليا لعلوم الرياضة وتكنولوجياتها والمؤسسات المستقبلية للمستشارين المتربصين من خلال التقارير الدورية وعدم الاكتفاء بتقرير نهاية التربص.

- الإحالات والمراجع

1. أنيس كشاط، و توفيق برباش. (ديسمبر، 2017). التحول من الكفاءة الفردية إلى الكفاءة الجماعية ضمن الممارسات الحديثة لإدارة الموارد البشرية. مجلة وحدة البحث في إدارة وتنمية الموارد البشرية، 08 (02). ص 300
2. عماد الدين بروسي. (2019). مساهمة التريص الميداني في تحسين الكفاءة التدريسية لطلبة السنة الثانية ماستر جامعي من وجهة نظر طلبة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية. ورقلة، جامعة قاصدي مرباح معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية. ص 31.
3. توفيق سامعي. (2011). مدى تحقيق مؤسسات التكوين المهني في مدينة سطيف للكفايات المهنية لدى خريجي القطاع المكون. سطيف، قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا، الجزائر. ص 316.
4. رشيدة قرين زموش. (2012). درجة توافر مطالب النمو الاجتماعي لتلميذ السنة الخامسة ابتدائي في مناهج التربية البدنية والرياضية المطور في ظل المقاربة بالكفاءات واتجاهات المعلمين نحو المادة، مقاربة فلسفية تربوية. الجزائر، جامعة الجزائر 03، معهد التربية البدنية والرياضية. ص 10.
5. زكي محمود هاشم. (1989). إدارة الموارد البشرية. الكويت: وكالة المطبوعات. ص 255.
6. عائشة نجاح. (2018). محاضرات في مقياس إدارة الكفاءات. تيارت، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير. ص 4.
7. عبد القادر طه فرج. (2001). علم النفس الصناعي والتنظيمي. القاهرة، مصر: دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع. ص 3.
8. عمرو صف عقيلي. (2005). إدارة الموارد البشرية المعاصرة. عمان: دار وائل للنشر. ص 438.
9. فاطمة الزهراء بوكرمة أغلال. (2007). التصورات المختلفة لمفهوم الكفاءة. حوليات جامعة قالمة للعلوم الإجتماعية والإنسانية (01). ص 92.
10. فوزية شيباني. (2010). دور البرامج التكوينية في إحداث التغيير في السلوك التنظيمي دراسة ميدانية بوحدة من وحدات قطاع الأمن بأم البواقي. قسنطينة، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، الجزائر: جامعة منتوري قسنطينة. ص 30.

11. ملحة سعودي. (2019). التكوين الأولي وتطوير الكفاءات المهنية للمدرس دور التربص في تطوير كفاءات الطالب المتربص -تخصص فلسفة- بالمدرسة العليا للأساتذة بوزريعة. الجزائر، كلية العلوم الاجتماعية -قسم علم النفس. ص 381.
12. نصيرة زيان. (03, 2014). واقع التكوين الأولي ومدى استجابته لمتطلبات مهنة تدريس التربية البدنية والرياضية في الإكماليات الجزائرية. مجلة علوم وممارسات الأنشطة البدنية والرياضية والفنية (05). ص 56.
13. نور الدين مدوري. (2011). الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية في ظل التغيرات التكنولوجية. تلمسان، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية جامعة أبي بكر بلقايد. ص 112.
14. نورين عشاش. (15, 11, 2018). واقع التكوين الجامعي والتربص الميداني للطلبة في العلوم الإنسانية والاجتماعية. المجلة المغربية للدراسات التاريخية والاجتماعية ، 09 (عدد خاص). ص 123.
15. القانون رقم 05-13 المؤرخ في 14 رمضان عام 1434 الموافق 23 جويلية 2013، يتعلق بتنظيم الأنشطة البدنية والرياضية وتطويرها.
16. المرسوم التنفيذي رقم 07-10 المؤرخ في 21 محرم عام 1431 الموافق 7 جانفي سنة 2010، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بالشباب والرياضة.
17. المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المؤرخ في 3 جمادى الثانية عام 1433 الموافق 25 أفريل 2012، يحدد كفاءات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجراءها.
18. قرار وزاري رقم 073 مؤرخ في 08 أوت 2019 يتضمن إنشاء الأقسام المكونة للمدرسة العليا لعلوم الرياضة وتكنولوجياها لدالي ابراهيم.
19. القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 30 أفريل 2013 المحدد لكفاءات تنظيم التكوين المتخصص للالتحاق ببعض الرتب المنتمية للأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بالشباب والرياضة.
20. Parmentier, C. (2007). L'essentiel de la formation. préparer, animer, évaluer. Paris: EYROLL Edition d'organisation. P 13.