

## برنامج تدريب إداري لتنمية المهارات القيادية

### للاعبين ذوي الإعاقة الحركية بالأندية الرياضية بمحافظة الإسكندرية

أ.د. / طارق محمد ندا

أ.د. / حسيني سيد أيوب

أ.د. / ايمن على عبدالحميد الشاعر

الباحث / عبدالحفيظ محمد إبراهيم أحمد

#### مقدمة ومشكلة البحث

مع إطلالة القرن الحادي والعشرون، وفي ظل التطورات المتسارعة التي تشهدها المنظمات والافراد والجماعات على حد سواء، تظهر الحاجة إلى لوجود قيادة حكيمة مبدعة قادرة على مواكبة تلك التغيرات ومن هنا تأتي الحاجة الملحة لإبراز المهارات القيادية وفق ما أشارت إليه العديد من الدراسات لأهمية التركيز على المهارات القيادية في العمل.

ولقد تزايدت أهمية القيادة في المجتمعات بصورة ملحوظة بسبب ما يهده العالم من تطورات في القرن الحادي والعشرين فقد أصبحنا نعيش في عالم شديد المنافسة لا مكان فيه إلا للقادرين في جميع المجالات، الأمر الذي استدعى ظهور مداخل وانماط جديدة للقيادة تساير المجتمع الجديد المتغير والمتجدد. ( ٥ ، ٣٢٣ )

تؤثر الإعاقة الحركية تأثيراً سلبياً في اتجاه الفرد وميوله وكثير ما توجى إلى زيادة حساسيته وشعوره بالنقص، وخاصة عندما يقارن حالته الجسدية أقرانه، وتصادف ذوي الإعاقة الحركية مشكلات انفعالية مثل: الخوف، العجز، الغيرة، او مشكلات خاصة بالمستقبل. ( ٦ ، ١٤٠ )

وإن سلوك المعاق حركيا وانفعالاته بتأثرنا من جهة بإعاقته الحركية، وما يدفعه الى البحث عن وسائل تخفيف من شعوره بالنقص والذنيوية ومن جه اخرى يتأثر سلوكه الاجتماعي مع الآخرين بدرجة أعاقته وطبيعتها، الامر الذي يدفعه إلى تغيير سلوكه الاجتماعي مع الآخرين لان تلك المشاعر تؤثر على ذوي الاعاقة الحركية، فتظهر ملامح الخوف والقلق، والإحباط في الأفق، وتنعكس نتائجها سلباً على علاقته مع زميلة، وخاصة الأسوياء إذا كانت نظرتهم إليه تتسم بالعجز والحاجة ( ٧ ، ٥ )

قد اتجهت أنظار العلم في السنوات الأخيرة الى ضرورة العناية والاهتمام بذوي الاحتياجات الخاصة بعد أن أكدت البحوث والدراسات التي أجريت عليهم أنهم يتمتعون بقدرات وإمكانيات واستعدادات لا تقل بأية حال من الاحوال عن الانسان العادي.

المعاقين ذهنيا فئة من فئات المجتمع التي تحتاج إلى مزيد من العناية والاهتمام، والواقع أن العناية بهؤلاء يعتبر من بين المؤشرات التي نستطيع أن نحكم بها على مدى تقدم المجتمع، وتختلف النظرة إلى الإعاقة من مجتمع لآخر، ومن ثقافة لأخرى.

ولهذا يجب أن تتضافر الجهود المبذولة لتخطيط وتنفيذ برامج البحث في كافة النواحي للإعاقاة الذهنية مع زيادة وتطوير خدمات ووسائل الإعداد والتأهيل لتهيئة الرفاهية الاجتماعية والاقتصادية لهذه الفئة.

ويشهد هذا العصر اهتماماً كبيراً بالأفراد المعاقين ذهنياً خاصة منذ الطفولة وذلك من خلال اهتمام المختصين بأعداد البرامج المتطورة لتحسين قدرات هذه الفئة التي تحتاج إلى مساعدة من جميع المحيطين بهم بما يؤدي إلى المشاركة في الأنشطة بنجاح وبالتالي تكيفهم واندماجهم مع المجتمع.

(١ : ٤٤)

تعد رعاية المعاقين من ذوى الاحتياجات الخاصة من المشكلات المهمة التي تواجه المجتمعات إذ لا يخلو مجتمع من المجتمعات من وجود نسبة لا يستهان بها من أفرادها، ومن يواجهون الحياة وقد أصيبوا بنوع أو أكثر من أنواع الإعاقاة التي تقلل من قدرتهم على القيام بأدوارهم في المجتمع على الوجه المقبول مقارنة بالأشخاص العاديين، كما صاحب وجودها تبايناً في وجهات نظر المجتمعات حيث لاقت هذه الفئة من ذوى الاحتياجات الخاصة الكثير من المعاملات التي اختلفت باختلاف فلسفة كل مجتمع من المجتمعات، فتدرجت المعاملة مع هذه الفئة من الازدراء والقسوة ومحاولة التخلص منهم إلى الإشفاق عليهم، والتوجه إلى رعايتهم تحقيقاً لمبدأ تكافؤ الفرص بين الأسوياء.

ففي بداية القرن الثامن عشر بدأت الرعاية المنظمة للمعاقين حيث أصبحت قضية تعليم المعاقين تحتل مكانة كبيرة على المستويين المحلى والعالمى، وأصبحت هناك اتجاهات تتزايد قوتها يوماً بعد يوم تتادى بضرورة أخذ هؤلاء الأطفال في الاعتبار للوقوف على أفضل الأساليب الملائمة للتعامل معهم، وضرورة تنوع هذه الأساليب وفقاً لنوع الإعاقات، واختلاف الفروق الفردية بين أفرادها.

ومن هذا المنطلق زاد الاهتمام برعاية المعاقين، وتأهيلهم حيث أنشئت المدارس ووضعت تشريعات تكفل للمعاقين بعض المزايا والحقوق التي تحقق لهم الاستقرار، كما تضافرت جهود العلماء في سبيل تأهيلهم وتنمية ما تبقى لديهم من قدرات.

(٢ : ١٩٩٩، ٤٨)

وحيث أن التدريب والموارد البشرية وتنميتها من الموضوعات المهمة لأي منظمة حيث أن العنصر البشرى هو المحرك الأساسى لموارد المنظمة وخاصة عندما يتمتع بمهارات وقدرات معرفيه تتناسب وطبيعة عمل المنظمة.

ولذلك يعد التدريب في عالم المجتمعات والمؤسسات المعاصرة هو أداة التنمية ووسيلتها كما أنها الأداة التي إذا أحسن استثمارها وتوظيفها تمكنت من تحقيق الكفاءة والكيفية في الانتاج.

لاحظ الباحث من خلال عمله بالأولمبياد الخاص المصري أن برنامج إعداد القادة من اللاعبين ليست له خطه بحثيه بطريقه علمية أو خطه يتم العمل بها على المستوى المحلى. مما دفع الباحث بالتفكير بوضع برنامج تدريبي مقترح لإعداد القادة من اللاعبين.

حيث يعتبر الأولمبياد الخاص المصري من أحد أهم منسقي برنامج إعداد القادة من اللاعبين.

### برنامج إعداد القادة من اللاعبين:

ومن خلال برامج إعداد القادة من اللاعبين، يتمكن لاعبو الأولمبياد الخاص من خوض هذه التحديات، حيث يسعون إلى إظهار قدراتهم في هذا الصدد. فكلما ازدادت درجة نضوج اللاعبين، كلما زادت رغبتهم في السعي إلى خوض تحديات جديدة والبحث عن وسائل يمكنهم من خلالها توظيف ما اكتسبوه من خبرات في مجال الحياة العامة والأولمبياد الخاص. ومن هذا المنطلق تمت صياغة مبادرات برامج إعداد القادة من اللاعبين، بحيث توفر تلك التحديات والفرص للاعبين الذين بلغوا حالة متقدمة من النضج، كما توفر مبادرات إعداد القادة من اللاعبين محكا ممتازا يستطيع اللاعبون من خلاله إظهار ما يتمتعون به من مواهب ومهارات لم يكن للحظها أحد من قبل. ومن مبادرات برنامج إعداد القادة من اللاعبين:

- اللاعبون كأعضاء في مجالس إدارة برامجهم الوطنية.

- المدربون من اللاعبين.

- الحكام من اللاعبين.

- المتطوعون من اللاعبين.

- المتحدثون الرسميون من اللاعبين.

(٣: ١٢-١٤)

### أهمية البحث:

تكمن أهمية البحث في التقدم العلمي في التخطيط مما يساعد على تصميم برنامج تدريبي لأعداد القادة من اللاعبين ذوي الاحتياجات الخاصة بطريقة علمية وعلى أسس وضوابط علمية حديثه.

الأهمية العلمية (النظرية):

إثراء الجانب البحثي والمعرفي في هذا المجال في تصميم برنامج تدريبي لتنمية المهارات القيادية لذوي الإعاقة الحركية لأن هناك ندرة في الدراسات المتعلقة بهذا الجانب على يد علم الباحث، ويأمل الباحث في أن تكون دراسته إضافة علمية جديدة لحقل المعرفة العلمية، وأن تفتح آفاقاً جديدة للباحثين في هذا المجال.

الأهمية العلمية (التطبيقية)

أن هذه الدراسة يتم تطبيقها على فئة ذوي الاحتياجات الخاصة وهم ذوي الإعاقة الحركية، ولهم خوصيه في التعامل، ويأمل الباحث في أن تصل دراسته إلى نتائج وتوصيات تسهم في إفادة المسؤولين والمهتمين والأخصائيين، والعاملين في مجال الإعاقة الحركية بما يخدم تلك الفئة في الميادين كافة. تساهم نتائج الدراسة في تحسين المهارات القيادية لذوي الاحتياجات الخاصة وفق ما يتم تحديده من مقومات من وجهة نظرهم

## متغيرات البحث

المتغير المستقل: المهارات القيادية

المتغير التابع: برنامج التدريب الإداري

## هدف البحث:

يهدف البحث إلى إعداد برنامج تدريب إداري لتنمية المهارات القيادية للاعبين ذوي الاحتياجات الخاصة بالأندية الرياضية في محافظة الإسكندرية.

## فروض البحث:

١- توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات القياسات القبلية والبعديّة لعينة البحث التجريبية في تنمية المهارات القيادية للاعبين ذوي الاحتياجات الخاصة بالأندية الرياضية في محافظة الإسكندرية لصالح القياسات البعديّة.

٢- توجد نسب تحسن بين القياس البعديّة عن القبلية في تنمية المهارات القيادية للاعبين ذوي الاحتياجات الخاصة بالأندية الرياضية في محافظة الإسكندرية لصالح القياسات البعديّة.

## مصطلحات البحث

### برنامج تدريبي:

مجموعة من الموضوعات أو التعليمات التي ترتبط ارتباطاً وثيقاً بمجالٍ ما وترتّب وتنظّم مسبقاً وفقاً لهيكل معيّن تتّبع فيه القواعد التعليميّة.

(٣ : ١٢)

### التدريب الإداري:

هو الأداء الفعال الذي يساهم في زيادة المهارات الموارد البشرية المتاحة في أداء عمل معيّن وتنفيذ خطط وبرامج الأعمال الحالية والمستقبلية وذلك على أسس علمية وعملية تهدف إلى رفع كفاءه المنظمة وفعاليتها.

(٤ : ٩)

التعريف الأجراء: هو ما يساهم في زيادة وتحسين واكتساب خبرات غير مباشرة او مباشرة وذلك لتنمية وتحسين الاداء الإداري لفريق العمل.

### القيادة:

هي القدرة على التأثير في سلوك أفراد الجماعة وتنسيق جهودهم وتوجيههم لبلوغ الغايات المنشودة.

### المهارات القيادية:

هي مجموعة جديده ومتخصصة من المهارات التي تستند الى العقلية الصحيحة من خلال الاهتمام والتواصل مع الادخارين لتحقيق الأهداف المرجوة والتركيز على الأفراد وليس المهام.

(٩ ، ٢١٠)

التعريف الإجرائي: هي قدرة القائد على إحداث توافق بين أفراد الفريق وبيئة العمل سواء داخلية او خارجية بحيث يجعل هذا التوافق قوة دافعة لتحقيق اهداف الفريق.

### ذوي الاعاقة الحركية:

هم الذين يختلفون او ينحرفون عن الافراد الديني في النواحي الحسية والحركية غير قادرين على تحصيل أكبر عائد ممكن من استخدام مجهوداتهم العضوية إلى الحد الذي يحتاجون فيه إلى خدمات طبية، وتأهيلية، وتربوية، ونفسية، واجتماعية خاصة (٨, ٢٩)

تعريف إجرائي: هو قصور او صعوبة في تحريك جزء او أكثر في الجسم بحيث يكون غير قادر على الاعمال التي يكلف بها وتكون هذه الاعاقة قد تكون لأسباب طبيعية مثل الولادة بها او اسباب اخرى مثل الحوادث.

م	اسم الباحث	عنوان البحث	هدف البحث	العينه	المنهج	اهم النتائج
١	<u>خلود</u> (٢٠٢٢) (١٠)	<u>ثقافة العمل التطوعي لدى طلبة جامعة أم القرى وإسهامه بتنمية مهاراتهم القيادية</u>	التعرف على توافر ثقافة العمل التطوعي (المجالات الثقافية، المجالات الإدارية، المجالات الشرعية، المجالات الاجتماعية) لدى طلبة جامعة أم القرى، والكشف عن إسهام العمل التطوعي بتنمية المهارات القيادية (المهارات الفنية، المهارات التنظيمية، المهارات الفكرية، المهارات الإنسانية) لدى طلبة جامعة أم القرى، والكشف عن أبرز المعوقات التي تحول دون توافر ثقافة العمل التطوعي لدى طلبة جامعة أم القرى	(٦٠٠) طالب وظالبة	الوصفي	أولاً: جاءت درجة توافر ثقافة العمل التطوعي (المجالات الثقافية، المجالات الإدارية، المجالات الشرعية، المجالات الاجتماعية) لدى طلبة جامعة أم القرى بدرجة متوسطة بنسبة بلغت (٧٣٪). ثانياً: جاءت درجة إسهام العمل التطوعي بتنمية المهارات القيادية (المهارات الفنية، المهارات التنظيمية، المهارات الفكرية، المهارات الإنسانية) لدى طلبة جامعة أم القرى بدرجة كبيرة بلغت نسبتها (٨٥٪). ثالثاً: جاءت درجة أبرز المعوقات التي تحول دون توافر ثقافة العمل التطوعي لدى طلبة جامعة أم القرى بدرجة متوسطة بلغت نسبتها (٥٨٪).
٢	<u>محمد</u> (٢٠٢١) (١٢)	<u>نموذج مقترح لتنمية المهارات القيادية لدى معلمي التربية الرياضية بمحافظة أسوان في ضوء القيادة الاستراتيجية</u>	<u>نموذج مقترح لتنمية المهارات القيادية لدى معلمي التربية الرياضية بمحافظة أسوان في ضوء القيادة الاستراتيجية</u>	(١٠٤) معلم ومعلمة بإدارة	الوصفي	يتوافر درجة عالية من المهارات القيادية لدى معلمي التربية الرياضية وخاصة موجهي التربية الرياضية بمحافظة أسوان، وقد توجد علاقة ارتباطية جوهريّة بين

المهارات القيادية والقيادة الاستراتيجية، مما يحقق الهدف من المؤسسة التربوية.		أسوان التعليمية،		<b>بمحافظة أسوان في ضوء القيادة الاستراتيجية</b>		
وجاءت نتائج البحث مؤكدة على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية على مقياس الانتباه لصالح القياس البعدي. ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي رتب درجات أطفال المجموعتين في القياس لأبعاد مقياس الانتباه لصالح المجموعة التجريبية.	التجريبى	(٢٠) طفلاً وظفلة من نوي الإعاقة الفكرية البيسطة	عن فاعلية برنامج إرشادي في تحسين الانتباه لدى الأطفال ذوي الإعاقة الفكرية البسيطة. عُرِضَ الإطار النظري للبحث متضمن الإعاقة الفكرية، والانتباه.	<b>فاعلية برنامج إرشادي في تحسين الانتباه لدى الأطفال ذو الإعاقة الحركية البيسطة</b>	<b>شعبان (٢٠١٩) (١١)</b>	٣

## الاستفادة من الدراسات السابقة

أدى الاطلاع و تحليل تلك الدراسات الى الاستفادة في كثير من الخطوات الإجرائية في موضوع البحث و قد تمثلت في تحديد الخطوات المتبعة في إجراءات تنفيذ ، صياغه اهداف و تساؤلات البحث، تحديد المنهج ، اختيار العينة ، التعرف على كيفية تطبيق الدراسة الاستطلاعية ، كيفية استخدام المعالجات الإحصائية.

### إجراءات البحث:

#### منهج البحث:

استخدم الباحث المنهج التجريبي باستخدام التصميم التجريبي لمجموعة تجريبية واحدة متبعا القياس القبلي والبعدي لمناسبته لطبيعة هذه الدراسة.

#### مجتمع البحث:

يتمثل مجتمع البحث على جميع طلاب الجامعة من ذوي الاحتياجات الخاصة (حركي) ولاعبين بالأندية الرياضية (سموحة -سبورتنج -الاتحاد -الاولمبي) بمحافظة الإسكندرية خلال الموسم الرياضي ٢٠٢٣/٢٠٢٤م والبالغ عددهم (٢٥) لاعب وبياناتهم كآتي:

- نادى سموحة الرياضي (٧) لاعب ذوي الاحتياجات الخاصة (حركي).
- نادى سبورتنج الرياضي (٦) لاعب ذوي الاحتياجات الخاصة (حركي).
- نادى الاتحاد الرياضي (٦) لاعب ذوي الاحتياجات الخاصة (حركي).
- نادى الاولمبي الرياضي (٦) لاعب ذوي الاحتياجات الخاصة (حركي).

#### عينة البحث:

تم اختيار عينة البحث بالطريقة العمدية وعددهم (٢٥) لاعب ذوي الاحتياجات الخاصة (حركي) للموسم الرياضي ٢٠٢٣/٢٠٢٤م وهم المسجلين بالأندية الرياضية بمحافظة الإسكندرية، تم سحب عدد (١٠) لاعبين لإجراء الدراسة الاستطلاعية، وبذلك تصبح عينة البحث الأساسية (١٥) لاعب ذوي الاحتياجات الخاصة (حركي).

#### أسباب اختيار عينة البحث:

- أن يكون عينة البحث من طلاب الجامعة ولاعبين بالأندية ومن ذوي الاحتياجات الخاصة (حركي).
- الباحث مسؤل عن نشاط العينة في الأندية الرياضية بمحافظة الإسكندرية.
- سهولة التواصل مع عينة البحث بسبب تواجه في الأندية كمدرّب.
- سهولة إخضاعهم لمقتضيات الضبط التجريبي لتقاربهم في نفس العمر الزمنى وكذلك المستوى الرياضي.



## تجانس عينة البحث:

للتأكد من وقوع أفراد عينة البحث تحت المنحنى الاعتمادي قام الباحث بإجراء التجانس لعينة البحث الكلية (الأساسية والاستطلاعية) في متغيرات النمو (السن - الطول - الوزن)، واستبيان المهارات القيادية والتي قد تكون لها تأثير على متغيرات البحث، كما يوضحه جدول (١).

### جدول (١)

تجانس عينة البحث الأساسية والاستطلاعية في جميع المتغيرات المختارة قيد البحث

ن = ٢٥

المتغيرات	وحدة القياس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسيط	معامل الالتواء
النمو	السن	٢١.١٠	٢.٦٨٩	٢٠.٢٤	٠.٩٦٠
	الطول	١٦٨.١٥	٢.٨٣٤	١٦٧.٥٠	٠.٦٨٨
	الوزن	٧٠.٨٠	٣.٤٦١	٧٠.٠٠	٠.٦٩٣
محاور المهارات القيادية	الاتصال	٣٣.٢٥	١.٩٨٦	٣٣.٠٠	٠.٣٧٨
	إدارة الوقت	٤٢.٥٠	٢.٢٢٣	٤٢.٠٠	٠.٦٧٥
	حل المشكلات	٢٨.٧٥	١.٥٣٤	٢٨.٥٠	٠.٤٨٩
	اتخاذ القرار	٣٦.٦٠	٢.١٤١	٣٦.٤٠	٠.٢٨٠
	العمل الجماعي	٣٥.٢٠	١.٨٧٩	٣٥.٠٠	٠.٣١٩
استبيان المهارات القيادية ككل	درجة	١٧٦.٣٠	٩.٧٦٣	١٧٥.١٠	٠.٣٦٩

يتضح من جدول (١) أن جميع قيم معاملات الالتواء لأفراد عينة البحث في معدلات النمو (السن - الطول - الوزن) واستبيان المهارات القيادية للاعبين ذوي الاحتياجات الخاصة "حركي" قيد البحث تراوحت ما بين (-٠.١٢٧ : ٠.٨٧٦) أي أنها تنحصر ما بين ( $\pm 3$ ) مما يشير إلى أن أفراد عينة البحث تمثل مجتمعاً اعتدالياً في هذه المتغيرات.

## أدوات جمع البيانات:

### (١) استبيان المهارات القيادية للاعبين ذوي الاحتياجات الخاصة (حركي) (ملحق):

قام الباحث بإجراء شامل للمراجع والدراسات النظرية العربية والأجنبية التي تناولت هذا الموضوع، كما تم إجراء مقابلات مع السادة الخبراء المتخصصين في مجال الإدارة الرياضية وذلك للتعرف على محاور المهارات القيادية للاعبين ذوي الاحتياجات الخاصة حيث حدد (٥) محاور لقياس استبيان المهارات القيادية للاعبين وهما:

المحور الأول: الاتصال ويتضمن (١١) عبارة

المحور الثاني: إدارة الوقت ويتضمن (١٣) عبارة

المحور الثالث: حل المشكلات ويتضمن (١٠) عبارات

المحور الرابع: اتخاذ القرار ويتضمن (١٢) عبارة

المحور الخامس: العمل الجماعي ويتضمن (١٣) عبارة

ثم قام الباحث بعرض هذه المحاور في استمارة استطلاع رأى (ملحق ١) على عدد (١٠) من السادة الخبراء في مجال الإدارة الرياضية (ملحق ٢) لمعرفة مدى ارتباطها بالمهارات القيادية، كما يوضحه جدول (٢).

### جدول (٢)

النسبة المئوية لاتفاق السادة الخبراء على محاور استبيان المهارات القيادية

ن = ١٠

المحاور	عدد الموافقين	النسبة المئوية
المحور الأول: الاتصال	١٠	٪١٠٠
المحور الثاني: إدارة الوقت	١٠	٪١٠٠
المحور الثالث: حل المشكلات	١٠	٪١٠٠
المحور الرابع: اتخاذ القرار	١٠	٪١٠٠
المحور الخامس: العمل الجماعي	٨	٪٨٠

يتضح من جدول (٢) اتفاق الخبراء على محاور استبيان المهارات القيادية، حيث تم الاتفاق على نسبة (٪٨٠) لقبول محاور الاستبيان.

ثم قام الباحث بتحديد مجموعة من العبارات والتي تقيس محاورها استبيان المهارات القيادية في صورته الأولية (ملحق ٣) على عدد (١٠) من السادة الخبراء في مجال الإدارة الرياضية، وذلك لتحديد النسبة المئوية لكل عبارة تدرج تحت هذا المحور، ويوضح جدول (٣) النسبة المئوية لاتفاق السادة الخبراء في تحديد عبارات المحاور، وقد ارتضى الباحث بالعبارات التي حصلت على نسبة ٪٧٠ فأكثر وفقاً لرأى السادة الخبراء.

جدول (٣)

النسبة المئوية لاتفاق الخبراء حول تحديد محاور وعبارات استبيان المهارات القيادية

ن = ١٠

م	العبارات	عدد الموافقين	النسبة المئوية
<b>المحور الأول: الاتصال</b>			
١	انظر للشخص الذي أتحدث إليه.	١٠	٪١٠٠
٢	ابتعد عن كلمه أنا أثناء الحديث.	١٠	٪١٠٠
٣	أركز على الكلمات المهمة في الحديث.	١٠	٪١٠٠
٤	أبتعد عن الكلمات التي تحمل أكثر من معنى.	١٠	٪١٠٠
٥	أقاطع الآخرين عندما يتحدثون.	١٠	٪١٠٠
٦	أحدد هدفي من الاتصال بالآخرين.	٩	٪٩٠
٧	أتحدث بصوت واضح	١٠	٪١٠٠
٨	ابتعد عن استخدام الكلمات الغامضة.	٨	٪٨٠
٩	أتكلم بصوت منخفض عند التحدث مع الآخرين.	١٠	٪١٠٠
١٠	أؤكد من أن الفكرة قد وصلت بشكل صحيح.	١٠	٪١٠٠
١١	استخدم كلمات واضحة ودقيقه.	١٠	٪١٠٠
<b>المحور الثاني: إدارة الوقت</b>			
١	أؤجل أعماله من حين لآخر.	٨	٪٨٠
٢	اشعر بان وقتي يضيع منى.	١٠	٪١٠٠
٣	أنجز مهامه في الوقت المناسب.	١٠	٪١٠٠
٤	أركز على المهم في أعماله	٩	٪٩٠
٥	اجلس ساعات طويلة أمام (التلفزيون - الانترنت).	١٠	٪١٠٠
٦	أقوم بتحديد هدف لي وأعمل على تحقيقه.	٩	٪٩٠
٧	اخبط لما سأقوم به يوميا.	١٠	٪١٠٠
٨	أضع مفكره وقلم في جيبى لأتذكر مواعيدي.	٩	٪٩٠
٩	اجعل مكتبي مرتب ونظيف.	١٠	٪١٠٠
١٠	استخدم وسيله لتذكرني بالوقت (الساعة - الهاتف).	٨	٪٨٠
١١	استغل الأوقات الضائعة في أشياء مفيدة لتنميه قدراتي.	١٠	٪١٠٠
١٢	أصل إلى وجهتي قبل الميعاد.	١٠	٪١٠٠
١٣	أحاول التقليل من ساعات النوم.	٩	٪٩٠
<b>المحور الثالث: حل المشكلات</b>			

م	العبارات	عدد الموافقين	النسبة المئوية
١	احدد طبيعة المشكلة التي تواجهن بالضبط.	١٠	%١٠٠
٢	اجمع معلومات كافيته حول المشكلة.	١٠	%١٠٠
٣	عندما تواجهن مشكلة أوجل حلها.	١٠	%١٠٠
٤	اجتهد في حل أي مشكلته واختار الحل الأفضل.	١٠	%١٠٠
٥	عندما اتخذ القرار حل المشكلة أتابع تنفيذه.	٩	%٩٠
٦	لا أستطيع وضع بدائل لحل مشكلاتي.	١٠	%١٠٠
٧	أفكر في بدائل وحلول مرضية لمشكلاتي.	٩	%٩٠
٨	أستطيع أن أقيم توجهي للمشكلة إيجاب سلمي.	١٠	%١٠٠
٩	عندما تعيقني مشكلته اترك الأمور تسير كما هي.	٧	%٧٠
١٠	لا استفيد من أخطاء غيري في حل المشكلات.	١٠	%١٠٠

#### المحور الرابع: اتخاذ القرار

١	أبتعد عن الحلول التي لا تكون واقعية.	١٠	%١٠٠
٢	أتجنب معالجة المشاكل التي تواجهني.	٨	%٨٠
٣	أقرر الأنشطة التي تناسبني لأشارك بها.	٩	%٩٠
٤	اختار احتياجاتي اليومية بنفسني.	١٠	%١٠٠
٥	أجمع المعلومات عن المشكلة قبل اتخاذ القرار.	١٠	%١٠٠
٦	أوافق زميلي رأيه حتى لا يغضب.	١٠	%١٠٠
٧	أخذ رأي الآخرين عندما اتخذ أي قرار يخصني.	٨	%٨٠
٨	أتردد في اتخاذ القرار.	١٠	%١٠٠
٩	أبتعد عن مجاملة الآخرين عند اتخاذ القرار.	٨	%٨٠
١٠	أدرس مخاطر اتخاذ أي قرار في حياتي.	٩	%٩٠
١١	أحدد الهدف من اتخاذ القرار.	١٠	%١٠٠
١٢	اختار القرار الذي يلبي احتياجاتي.	٨	%٨٠

#### المحور الخامس: العمل الجماعي

١	أشارك في الأنشطة الاجتماعية.	١٠	%١٠٠
٢	أشارك في الأنشطة الترفيهيه.	٨	%٨٠
٣	أحب أن أساعد الآخرين.	٩	%٩٠
٤	انتمى إلى أحد الأنشطة الطلابية.	١٠	%١٠٠
٥	اذهب مع أصدقائي في الرحلات.	٨	%٨٠
٦	احترم رأي الجماعة.	١٠	%١٠٠
٧	ألبي دعوات الآخرين.	٨	%٨٠

م	العبارات	عدد الموافقين	النسبة المئوية
٨	أحب أن أعمل ضمن مجموعات.	٩	%٩٠
٩	أقوم باختيار أعضاء الفريق.	١٠	%١٠٠
١٠	أستطيع أن أؤثر في الآخرين.	١٠	%١٠٠
١١	أتابع زملائي عند تنفيذ النشاط.	٨	%٨٠
١٢	أبتادل الخبرات من خلال الفريق.	٩	%٩٠
١٣	أتعاون مع زملائي لإنجاز مهام الفريق.	١٠	%١٠٠

يتضح من جدول (٣) أن نسبة آراء الخبراء قد أشارت إلى قبول العبارات المقترحة تحت محاور المهارات القيادية حيث تراوحت نسبة الموافقة ما بين (٧٠٪ - ١٠٠٪) وبذلك يصبح استبيان المهارات القيادية مشتملا على عدد (٥٩) عبارة موزعة على (٥) محاور.

## (٢) الدراسة الاستطلاعية:

تم إجراء الدراسة الاستطلاعية خلال الفترة من ٢/٢ إلى ٢٠٢٢/٣/١م على عينة مكونة من (١٠) لاعبين من ذوي الاحتياجات الخاصة (حركي)، من مجتمع البحث وخارج العينة الأساسية، وذلك بغرض:

- تدريب المساعدين على كيفية تطبيق الاستبيان وتفريغ النتائج.
- التعرف على الصعوبات التي قد تواجه الباحث أثناء إجراء الدراسة الأساسية وإيجاد الحلول لها.
- حساب المعاملات العلمية المستخدمة (الصدق - الثبات).

## المعاملات العلمية لاستبيان المهارات القيادية:

### أولاً: حساب الصدق:

#### أصدق الحكمين:

قام الباحث بعرض الاستبيان في صورتها الثانية (ملحق ٣) على عدد (١٠) من السادة الحكمين وذلك في الفترة من ٣/٣ إلى ٢٠٢٢/٣/١٥م وقد أسفرت النتائج عن قبول المحاور بعبارتها.

#### بصدق الاتساق الداخلي:

قام الباحث بحساب الصدق على أفراد العينة الاستطلاعية الذي يبلغ عددها (١٠) لاعبين من ذوي الاحتياجات الخاصة (حركي)، من مجتمع البحث وخارج العينة الأساسية عن طريق صدق الاتساق الداخلي، وذلك بحساب معامل الارتباط بين كل عبارة داخل المحور والدرجة الكلية للمحور في استبيان المهارات القيادية قيد البحث، وذلك في الفترة من ٣/٢٠ إلى ٢٠٢٣/٣/٢٥م، كما يوضحه الجدولين أرقام (٤)، (٥).

جدول (٤)

صدق الاتساق الداخلي لمحاوور وعبارات استبيان المهارات القيادية

ن = ١٠

معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م
المحور الأول: الاتصال											
*.٠.٦٦٠	١١	*.٠.٤٥٥	٩	*.٠.٥٦٢	٧	*.٠.٦٧١	٥	*.٠.٥٨٣	٣	*.٠.٦٢٥	١
		*.٠.٥٢٦	١٠	*.٠.٦٣٠	٨	*.٠.٦١٤	٦	*.٠.٦٤٥	٤	*.٠.٦٤٧	٢
المحور الثاني: إدارة الوقت											
		*.٠.٦١٢	١٣	*.٠.٤٢٧	١٠	*.٠.٦٠٦	٧	*.٠.٦٤٣	٤	*.٠.٥٦١	١
				*.٠.٦٣٣	١١	*.٠.٥٤٧	٨	*.٠.٥٨٤	٥	*.٠.٥٧٣	٢
				*.٠.٥٣٩	١٢	*.٠.٦٥٠	٩	*.٠.٥٧٢	٦	*.٠.٥٩٩	٣
المحور الثالث: حل المشكلات											
		*.٠.٦٤٣	٩	*.٠.٥٦٧	٧	*.٠.٦١١	٥	*.٠.٥٢١	٣	*.٠.٥٠٣	١
		*.٠.٥٦٣	١٠	*.٠.٥٦٩	٨	*.٠.٤٩١	٦	*.٠.٥٤٨	٤	*.٠.٤٣٦	٢
المحور الرابع: اتخاذ القرار											
*.٠.٥٠٨	١١	*.٠.٥١٩	٩	*.٠.٦١٥	٧	*.٠.٦٢٠	٥	*.٠.٦٢١	٣	*.٠.٥٧٨	١
*.٠.٦٣٢	١٢	*.٠.٥٠٥	١٠	*.٠.٥٢٩	٨	*.٠.٤٧٨	٦	*.٠.٤٩٤	٤	*.٠.٥٤٩	٢
المحور الخامس: العمل الجماعي											
		*.٠.٦٣٢	١٣	*.٠.٥٦٧	١٠	*.٠.٤٣٦	٧	*.٠.٤٨٨	٤	*.٠.٤٢٢	١
				*.٠.٦١٤	١١	*.٠.٦٥٤	٨	*.٠.٦٢٧	٥	*.٠.٤٦٣	٢
				*.٠.٦٢٥	١٢	*.٠.٥٢٨	٩	*.٠.٤٨٧	٦	*.٠.٥١٩	٣

قيمة "ر" الجدولية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ = ٠,٣٢٥

\* دال عند مستوى ٠,٠٥

يتضح من جدول (٤) أن معاملات الارتباط بين كل عبارة والدرجة الكلية للمحور دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠٥، مما يدل على صدق المقياس فيما وضع من أجله.

### جدول (٥)

معامل الارتباط بين محاور استبيان المهارات القيادية والدرجة الكلية للاستبيان

ن = ١٠

معامل الارتباط	وحدة القياس	المتغيرات	
*٠.٧١٠	درجة	الاتصال	محاور المهارات القيادية
*٠.٦٨١	درجة	إدارة الوقت	
*٠.٧٢٢	درجة	حل المشكلات	
*٠.٦٥٢	درجة	اتخاذ القرار	
*٠.٦١٩	درجة	العمل الجماعي	
*٠.٦٩٨	درجة	استبيان المهارات القيادية ككل	

قيمة "ر" الجدولية عند مستوى معنوية  $0,05 = 0,325$  \* دال عند مستوى  $0,05$

يتضح من جدول (٥) أن معاملات الارتباط بين كل محور والدرجة الكلية للاستبيان دالة إحصائية عند مستوى  $0,05$ ، وهذا يدل على أن المحاور مرتبطة باستبيان المهارات القيادية ككل.

### ثانياً: حساب الثبات:

تم إجراء الثبات لمحاور استبيان المهارات القيادية على عينة الدراسة الاستطلاعية وعددها (١٠) لاعبين من ذوي الاحتياجات الخاصة (حركي)، وذلك باستخدام طريقة تطبيق الاختبار ثم إعادة تطبيقه Test - Retest تحت نفس شروط التطبيق الأول، وذلك في الفترة من  $3/25$  إلى  $3/28$  /  $3/22$ م، وتم حساب معامل الارتباط بين التطبيقين، كما يوضحه جدول (٦).

### جدول (٦)

معامل الثبات بين التطبيق الأول والثاني لمحاور استبيان المهارات القيادية

ن = ١٠

معامل الارتباط	التطبيق الثاني		التطبيق الأول		وحدة القياس	المتغيرات	
	$\pm 2$ ع	س <sub>٢</sub>	$\pm 1$ ع	س <sub>١</sub>			
*٠,٧٣٢	١,٩٨٣	٣٣,٢٠	١,٨٦٤	٣٣,٠٥	درجة	الاتصال	محاور المهارات القيادية
*٠,٦٨٩	٢,٢٢١	٤٢,٤٠	٢,٢٤٠	٤٢,١٥	درجة	إدارة الوقت	
*٠,٦٩١	١,٥٣٢	٢٨,٧٠	١,٤٦٢	٢٨,٥٥	درجة	حل المشكلات	
*٠,٥٧٦	٢,١٤٠	٣٦,٥٠	٢,١٣٨	٣٦,٣٥	درجة	اتخاذ القرار	
*٠,٧٣٦	١,٨٧٦	٣٥,١٥	١,٨٦٣	٣٥,٠٠	درجة	العمل الجماعي	
*٠,٧٦٩	٩,٧٦٣	١٧٦,٣٠	٩,٥٦٧	١٧٥,١٠	درجة	استبيان المهارات القيادية ككل	

قيمة "ر" الجدولية عند مستوى معنوية  $0,05 = 0,325$  \* دال عند مستوى  $0,05$

يتضح من جدول (٦) وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠٥ بين التطبيقين في اختبار استبيان المهارات القيادية، مما يدل على ثبات الاختبار في قياس ما وضع من أجله. كما تم حساب معامل ثبات استبيان المهارات القيادية على أفراد العينة الاستطلاعية الذي يبلغ عددها (١٠) لاعبين من ذوي الاحتياجات الخاصة (حركي)، من مجتمع البحث وخارج العينة الأساسية، وذلك بتطبيق معامل ألفا كرونباخ's Coefficient Alpha Cronbach's، كما يوضحه جدول (٧).

### جدول (٧)

#### ثبات استبيان المهارات القيادية بتطبيق معامل ألفا كرونباخ

ن = ١٠

المتغيرات	وحدة القياس	معامل الثبات
محاور المهارات القيادية	الاتصال	*٠.٦٣٨
	إدارة الوقت	*٠.٦١٧
	حل المشكلات	*٠.٦٢٣
	اتخاذ القرار	*٠.٦٣٥
	العمل الجماعي	*٠.٦٤٧
استبيان المهارات القيادية ككل		*٠.٦٩٨

قيمة "ر" الجدولية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ = ٠,٣٢٥  
\* دال عند مستوى ٠,٠٥

يتضح من جدول (٧) أن معامل الثابت بتطبيق معامل ألفا كرونباخ قد حققه قيمة قدرها (٠.٦٣٨) للمحور الأول - ٠.٦١٧ للمحور الثاني - ٠.٦٢٣ للمحور الثالث - ٠.٦٣٥ للمحور الرابع - ٠.٦٤٧ للمحور الخامس)، بينما حقق الاستبيان ككل ٠.٦٩٨، وهذه يدل على أن استبيان المهارات القيادية على قدر من الثبات يوثق به.

ثم قام الباحث بحساب ثبات استبيان المهارات القيادية باستخدام التجزئة النصفية (Split-Half) عن طريق تجزئة عبارات كل محور وعبارات الاستبيان ككل (العبارات الفردية - العبارات الزوجية) وإيجاد معامل الارتباط بين الجزأين، كما يوضحه جدول (٨).



### جدول (٨)

معامل ثبات استبيان المهارات القيادية باستخدام التجزئة النصفية

ن = ١٠

معامل الثبات	العبارات الزوجية		العبارات الفردية		وحدة القياس	المتغيرات	محاوير المهارات القيادية
	± ع <sup>٢</sup>	س <sup>٢</sup>	± ع <sup>١</sup>	س <sup>١</sup>			
*٠.٧٦٨	٠.٩٩٢	١٦.٦٠	٠.٩٣٢	١٦.٥٠	درجة	الاتصال	
*٠.٨٠٤	١.١١٠	٢١.٢٠	١.١٢٠	٢١.٠٧	درجة	إدارة الوقت	
*٠.٨١٢	٠.٧٦٦	١٤.٣٥	٠.٧٣١	١٤.٢٧	درجة	حل المشكلات	
*٠.٧٩٣	١.٠٧٠	١٨.٢٥	١.٠٦٩	١٨.١٧	درجة	اتخاذ القرار	
*٠.٧٦٦	٠.٩٣٠	١٧.٥٨	٠.٩٣٢	١٧.٥٠	درجة	العمل الجماعي	
*٠.٧٨٩	٤.٨٦٨	٨٧.٩٨	٤.٧٨٤	٨٧.٥١	درجة	استبيان المهارات القيادية ككل	

قيمة "ر" الجدولية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ = ٠,٣٢٥  
\* دال عند مستوى ٠,٠٥

يتضح من جدول (٨) أن قيمة معامل الارتباط بين العبارات الفردية والزوجية لمحاوير الاستبيان دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠٥ حيث تراوحت ما بين (٠,٧٦٦، ٠,٨١٢)، مما يدل على أن استبيان المهارات القيادية يتميز بدرجة كبيرة من الاستقرار والثبات.

وبعد أن قام الباحث بحساب المعاملات العلمية (الصدق - الثبات) لاستبيان المهارات القيادية أصبح في صورته النهائية جاهز للتطبيق على عينة البحث الأساسية حيث اشتملت عباراته على عدد (٥٩) عبارة موزعة على (٥) محاور، ويتم الإجابة على عبارات الاستبيان من خلال ميزان خماسي (دائماً - كثيراً - أحياناً - نادراً - أبداً) (ملحق ٤).

### تطبيق الدراسة الأساسية:

### المعالجات الإحصائية:

استخدمت الباحثة حزمة البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية (SPSS) والذي يشتمل على المعالجات التالية:

- المتوسط الحسابي.
- معامل الارتباط.
- نسب التحسن.
- الوسيط.
- النسبة المئوية.
- الانحراف المعياري.
- اختبار "ت".

**عرض النتائج ومناقشتها:**

**جدول (٩)**

دلالة الفروق الإحصائية بين متوسطات القياسات القبلي والبعدي لعينة البحث التجريبية في المهارات القيادية قيد البحث

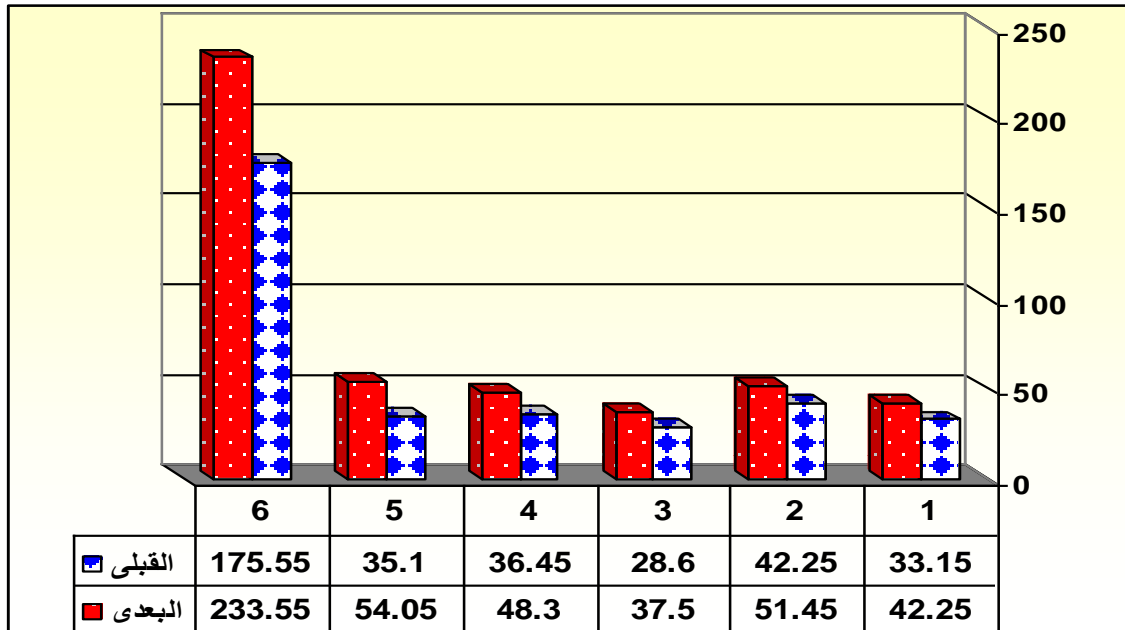
ن = ١٥

المتغيرات	وحدة القياس	القياس القبلي		القياس البعدي		قيمة "ت" المحسوبة
		س <sub>١</sub>	ع <sub>١</sub> ±	س <sub>٢</sub>	ع <sub>٢</sub> ±	
محاور المهارات القيادية	الاتصال	٣٣.١٥	١.٨٦٧	٤٢.٢٥	٢.٩٨٦	*٩.٦٦٩
	إدارة الوقت	٤٢.٢٥	٢.٢٥٣	٥١.٤٥	٣.٤٢٠	*٨.٤٠٥
	حل المشكلات	٢٨.٦٠	١.٤٦٥	٣٧.٥٠	٢.٦٣١	*١١.٠٥٨
	اتخاذ القرار	٣٦.٤٥	٢.١٤٢	٤٨.٣٠	٣.٢٣٧	*١١.٤٢٣
	العمل الجماعي	٣٥.١٠	١.٨٦٤	٥٤.٠٥	٢.٨٩٣	*٢٠.٦٠٣
استبيان المهارات القيادية ككل	درجة	١٧٥.٥٥	٩.٥٩١	٢٣٣.٥٥	١٥.١٦٧	*١٠.٠٠٨

قيمة "ت" الجدولية عند مستوى ٠.٠٥ = ٢.٠٦٤

\* دال عند مستوى ٠.٠٥

يتضح من جدول (٩) وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى ٠.٠٥ بين القياسات القبلي والبعدي لعينة البحث التجريبية في المهارات القيادية قيد البحث لصالح القياسات البعدي.



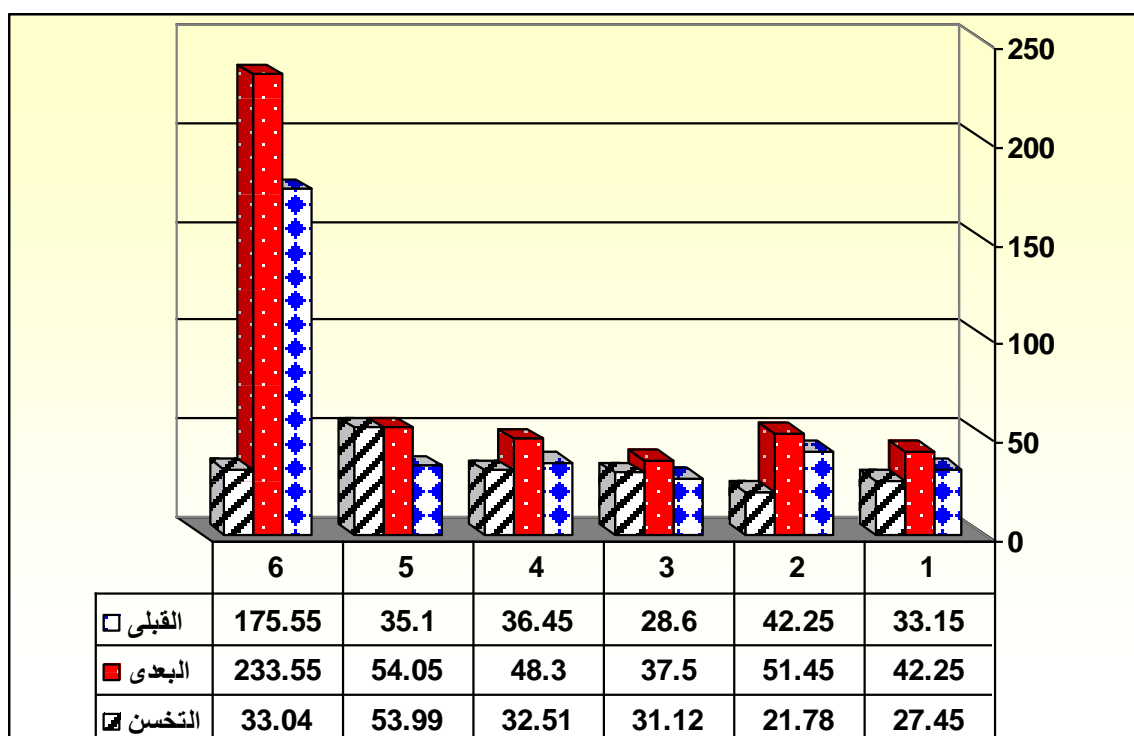
شكل (٤): القياسات القبلي والبعدي لعينة البحث التجريبية في المهارات القيادية

جدول (١٠)

نسب التحسن بين القياسات البعدية عن القبلية لعينة البحث التجريبية  
في المهارات القيادية قيد البحث

نسب التحسن %	التجريبية		المتغيرات
	القياس البعدى	القياس القبلى	
٢٧.٤٥	٤٢.٢٥	٣٣.١٥	الاتصال
٢١.٧٨	٥١.٤٥	٤٢.٢٥	إدارة الوقت
٣١.١٢	٣٧.٥٠	٢٨.٦٠	حل المشكلات
٣٢.٥١	٤٨.٣٠	٣٦.٤٥	اتخاذ القرار
٥٣.٩٩	٥٤.٠٥	٣٥.١٠	العمل الجماعى
٣٣.٠٤	٢٣٣.٥٥	١٧٥.٥٥	استبيان المهارات القيادية ككل

يتضح من جدول (١٠) وجود نسب تحسن بين القياسات البعدية عن القبلية لعينة البحث التجريبية في المهارات القيادية قيد البحث لصالح القياسات البعدية.



شكل (٥)

نسب التحسن بين القياسات البعدية عن القبلية لعينة البحث التجريبية  
في المهارات القيادية

من الجداول السابقة نرى انه البرنامج قد حقق نسب تحسن من خلال المحاور المختلفة قيد البحث وكانت بالترتيب التالي:

العمل الجماعي: حيث حقق نسبة تحسن لمهارة العمل الجماعي اعلى نسبة تحسن وكانت بنسبة ٥٣.٩٩% ومما يثبت أيضا عند قياس المهارة عند قيمة "ت" المحسوبة حيث وصلت ل ٢٠.٦٠٣ عند قيمة "ت" الجدولية عند مستوى  $0.05 = 20.64$  و ذلك لمصلحة القياس البعدي. كما تتفق مع ما أشار عليه خلود والصويان (٢٠١٧) و خليل (٢٠١٧) الى أهمية العمل الجماعي ودوره في تنمية المهارات القيادية كأحد اهم المهارات التي يجب تنميتها في افراد قيد البحث.

ويرجع الباحث الى ان الفرق بين القياس القبلي والبعدي لصالح العينة بهذه النسبة وذلك لاحتواء البرنامج على كثير من المهارات والمعلومات التي تركز على العمل الجماعي بأشكال مختلفة وسهولة استيعابها.

اتخاذ القرار: حيث حقق نسبة تحسن لمهارة اتخاذ القرار ثاني اعلى نسبة تحسن وكانت بنسبة ٣٢.٥١% ومما يثبت أيضا عند قياس المهارة عند قيمة "ت" المحسوبة حيث وصلت ل ١١.٤٢٣ عند قيمة "ت" الجدولية عند مستوى  $0.05 = 20.64$  وذلك لمصلحة القياس البعدي. وهو ما يتفق مع مما أشار اليه كلا من محمد (٢٠٢١) وتسليم (٢٠١٨) على ان اتخاذ القرار من أحد الاستراتيجيات المهم كواحدة من المهارات القيادية والتأكيد على تنميتها.

ويرجع الباحث الى ان الفرق بين القياس القبلي والبعدي لصالح العينة وهذا لان البرنامج يحتوي على مجموعه من المواقف التفاعلية التي من خلال لها يمكن للاعب قيد البحث القدرة على اتخاذ القرارات بها ولذلك يكون ليه الحرية في اختبار اشكال وأنواع جديده من المواقف.

حل المشكلات: حيث حقق نسبة تحسن لمهارة العمل الجماعي اعلى نسبة تحسن وكانت بنسبة ٣١.١٢% ومما يثبت أيضا عند قياس المهارة عند قيمة "ت" المحسوبة حيث وصلت ل ٩.٦٦٩ عند قيمة "ت" الجدولية عند مستوى  $0.05 = 20.64$  وذلك لمصلحة القياس البعدي. كما تتفق مع ما تشير اليه دراسة الرحيلي (٢٠١٧) ودراسة الحلیمی (٢٠١٧) عن دور إدارة وحل المشكلات وبين المعوقات والتي هي من المهارات القيادية التي يكون فيها ضرورة وذلك لتحقيق الأهداف المرجو منها وتحقيقها.

ويرجع الباحث الى ان هذه النسبة الى ان البرنامج التدريبي قد اضافه اليه في المحتوى بعض المشكلات وعرض اشكال كثيره من المشكلات وطرق لعرض حلها وذلك حتى يمكن اختيار ما يناسب الموقف كما وضح طريقه العلمية الصحيحة التي يمكن بها حل أي مشكله من خلال بعض الخطوات العلمية

الاتصال: حيث حقق نسبة تحسن لمهارة العمل الجماعي اعلى نسبة تحسن وكانت بنسبة ٢٧.٤٥% ومما يثبت أيضا عند قياس المهارة عند قيمة "ت" المحسوبة حيث وصلت ل ٩.٦٦٩ عند قيمة "ت" الجدولية

عند مستوى  $0.05 = 0.064$  وذلك لمصلحة القياس البعدي. وهذا ما اتفق عليه كلا من دراسة خلود ((٢٠٢٢)) ودراسة شعبان (٢٠١٩) ودراسة سليم (٢٠١٥) ان مهارة الاتصال من المهارات المهمة والتي لها دور في سرعه ودقة اتخاذ القرارات او حل المشكلات وهذا لان سرعه المعلومات ودقتها هي الهدف الأساسي من نجاح المهارات.

ويرجع الباحث الى ان هذا لوجود محتوى البرنامج الذي يوضح أنواع الاتصال وأشكاله وكيفية الاستفادة منها في المواقف المختلفة وأحدث الطرق العلمية.

إدارة الوقت: حيث حقق نسبة تحسن لمهارة العمل الجماعي اعلى نسبة تحسن وكانت بنسبة  $21.78\%$  ومما يثبت أيضا عند قياس المهارة عند قيمة "ت" المحسوبة حيث وصلت ل  $8.405$  عند قيمة "ت" الجدولية عند مستوى  $0.05 = 0.064$  وذلك لمصلحة القياس البعدي. كما اتفق كلا من دراسة تانج (٢٠١٣) دراسة مها (٢٠١٤) دراسة صويان (٢٠١٧) على ان الوقت مهم كنوع من المهارات القيادية التي تحدد أوقات العمل وأوقات الفراغ في العملية القيادية للفريق العمل وتحديد كل فرد مهامه وفي وقتها. ويرجع الباحث ان هذا لاستخدام اشكال وأنماط في أسلوب اداره الوقت من خلال المحتوى البرنامج والتي يمكن من خلالها للاعب اكتساب مهارة تنظيم جدول عمله وذلك لتنفيذ مهامه بكفاءة عالية في اقل زمن ممكن.

ومن خلال ما سبق والجدول رقم ٩ يتضح انه تم استيفاء شرط الفرض الأول حيث توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات القياسات القبليه والبعديه لعينة البحث في تنمية المهارات القيادية للاعبين لصالح القياسات البعدي.

كما يتضح أيضا ما سبق و الجدول رقم ١٠ عن نسب التحسن للمهارات القيادية حيث تأتي نسبة التحسن لمهارة العمل الجماعي في المركز الأول بنسبة  $53.99\%$  وفي المركز الثاني مهارة اتخاذ القرار بنسبة  $32.51\%$  و المركز الثالث مهارة حل المشكلات بنسبة  $31.12\%$  والرابع مهارة الاتصال بنسبة  $27.45\%$  و في المركز الخامس مهارة إدارة الوقت بنسبة  $21.78\%$  بأجمالي متوسط المهارات القيادية  $33.04\%$  نسبة تحسن وإتقان العينة للمهارات القيادية قيد البحث و هذا ما يحقق الفرض الثاني للبحث بوجود نسب تحسن بين القياس البعديه عن القبليه في تنمية المهارات القيادية لعينة البحث لصالح القياسات البعديه.

### أولاً: الاستخلاصات

١- الاستخلاصات الخاصة باستجابات افراد عينة البحث المختارة لعبارات محور الاتصال: قد جاءت الاستجابة بالموافقة من خلال أفراد العينة بعد البرنامج التدريبي الإداري على مدى أهمية الاتصال واستخدام الطرق الحديثة في الاتصال والتواصل بين أفراد المجموعة.

- ٢- الاستخلاصات الخاصة باستجابات أفراد عينة البحث المختارة لعبارات محور إدارة الوقت: قد جاءت الاستجابة بالموافقة من خلال أفراد العينة بعد البرنامج التدريبي الإداري على مدى أهمية وكيفية إدارة الوقت واستخدام وقت الفراغ وتنظيمه لما يمكن أن يؤثر على المجموعة.
- ٣- الإستخلاصات الخاصة باستجابات أفراد عينة البحث المختارة لعبارات محور حل المشكلات: قد جاءت الاستجابة بالموافقة من خلال أفراد العينة بعد البرنامج الإداري على القدرة على حل المشكلات من خلال البحث في أسباب المشكلة وكيفية إيجاد هذه الأسباب في أسرع وقت وكيفية التعامل مع المشكلات بأقل الخسائر الممكنة.
- ٤- الاستخلاصات الخاصة باستجابات أفراد عينة البحث المختارة لعبارات محور اتخاذ القرار: قد جاءت الاستجابة بالموافقة من خلال أفراد العينة بعد البرنامج التدريبي الإداري على مدى أهمية القرارات التي يتم اتخاذها ومتى يتم اتخاذ هذه القرارات وكيفية الاستفادة من القرارات في دعم الفريق وتحقيق الأهداف المرجوة من قائد الفريق.
- ٥- الاستخلاصات الخاصة باستجابات أفراد عينة البحث المختارة لعبارات محور العمل الجماعي: قد جاءت الاستجابة بالموافقة من خلال أفراد العينة بعد البرنامج التدريبي الإداري على مدى أهمية العمل الجماعي والقدرة على استغلال الصفات الشخصية لكل فرد في الفريق حيث يمكن لقائد الفريق الاستفادة المثلى من الفريق من خلال معرفته نقاط ضعف وقوه كل شخص في الفريق والعمل عليها.

### ثانياً: التوصيات:

- ١- وضع برامج تدريب على المهارات القيادية في المراحل الدراسية المختلفة.
- ٢- الاهتمام بالمهارات القيادية بشكل أشمل وأكبر من خلال وضعها من خلال منهج طويل الأمد لزرع الشخصية القيادية منذ الطفولة.
- ٣- التركيز على مهارات قيادية بما يتناسب مع الفئات العمرية والسنه.
- ٤- تعزيز مهارة التواصل كمهارة أساسيه من المهارات القيادية.
- ٥- مهارة إدارة الوقت وحل المشكلات تعتبر من المهارات الفعالة في استخدام اليومى لتلبية الاحتياجات الخاصة بالشخص.
- ٦- يفضل تطبيق البرنامج على فئات أخرى غير ذوي الاحتياجات الخاصة الحركية.
- ٧- يفضل تطبيق البرنامج على فئات مثل الاعاقات الذهنية القابلة للتعلم.

## المراجع

- ١- أحمد جابر أحمد، بهاء الدين جلال (٢٠١٠): دليل مدرس التربية الخاصة لتخطيط البرنامج وطرق التدريس للأفراد المعاقين ذهنيًا، دار العلوم للنشر، القاهرة، ٢٠١٠م.
  - ٢- محمد علي كامل (٢٠٠٢): المرجع الشامل للتدريبات العملية لتأهيل الأطفال المعاقين ذهنيًا، القاهرة، دار الطلائع للنشر والتوزيع والتصدير.
  - ٣- الأولمبياد الخاص المصري: دليل برنامج إعداد القادة من اللاعبين، القاهرة، ٢٠١٢م.
  - ٤- رانيا صبحي محمد: تقويم برامج التربية الرياضية بمدارس التربية الفكرية من حيث اللياقة البدنية وبعض القدرات الحركية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة حلوان، ١٩٩٨م.
  - ٥- الدو سري. صالح (٢٠١٦) تطوير أداء القيادات الإدارية بكليات جامعة شقراء مدخر القيادات الريادية، مجلة كلية التربية الرياضية، مج ٦٣، ٣٤، جامعة طنطا، مصر
  - ٦- أبو فخرى، غسان (٢٠٠٨): التربية الخاصة للأطفال المعاقين، منشورات جامعة دمشق، الطبعة الثالثة، دمشق، سوريا.
  - ٧- عبد اللطيف إدار (٢٠١١): العلاقة بين المدعم الاجتماعي وحالة الخجل لدى المذكور المعوقين حركياً، مجلة جامعة دمشق، مجلد ٢٣، العدد ٢، سوريا
  - ٨- ابومصطفى. نظمي (٢٠٠٠) مدخل ألى التربية الخاصة، مكتبة القاديسية، خان يونس، فلسطين.
  - ٩- الحدراوى، رافد، محمد، جلال (٢٠٢٠) إستثمارات القيادة الناعمة لتحقيق التطوير التنظيمي، دراسة تحليلية لأراء عينة من تتسبى المعهد التقنى فى ال سليمانية. مجلة الجامعة الاسلامية للدراسات الاقتصادية والادارية. العراق.
  - ١٠- إلوسف، خلود بنت سعد بن عبدالعزيز (٢٠٢٢): ثقافة العمل التطوعي لدى طلبة جامعة أم القرى وإسهامه بتنمية مهاراتهم القيادية، مجلة كلية التربية، مج (٣٨)، عدد (١٠)، جامعة أسيوط.
  - ١١- إسماعيل، شعبان سعد أبو الفتوح (٢٠١٩): فاعلية برنامج إرشادي في تحسين الإنتباه لدى الأطفال ذوو الإعاقة الحركية البسيطة المجلة الدولية لعلوم وتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة، عدد (١٣)، الأكاديمية العربية للعلوم الإنسانية والتطبيقية.
  - ١٢- محمد حسن حفى (٢٠٢١): نموذج مقترح لتنمية المهارات القيادية لدى معلمى التربية الرياضية بمحافظة أسوان في ضوء القيادة الإستراتيجية، المجلة العلمية لعلوم التربية البدنية و الرياضية المتخصصة، المجلد ١٠، العدد ٨
- 13-87-Niqap, Muhamed; and et al., (2015): **Perception Based Principal Leadership Measurement: Does It Work Pakistan?** International Education Studies, V.8, No.4.
- 14- Tango, Ngang, (2013): **Leadership soft skills of deans in three Malaysian Public Universities**, School of Educational Studies, University Sains Malaysia, Minden Malaysia.