

المراجع العلمية

أولا : المراجع العربية

ثانيا : المراجع الأجنبية

أولا : المراجع العربية :

- ١ ابراهيم عباس الحلبي (٢٠١٣) : تنمية الموارد البشرية وإستراتيجيات تخطيطها، دار الفكر العربى، القاهرة، مصر .
- ٢ أبو النجا أحمد عز الدين (٢٠٠٣) : الإمكانات فى التربية الرياضية، دار الأصدقاء للطباعة، المنصورة، مصر .
- ٣ أحمد حسين خليل (٢٠٠٦م) : تحليل وتحديد الإحتياجات التدريبية الإدارية للأخصائى الرياضى بأندية محافظة البحيرة ، رسالة ماجستير، غير منشورة، كلية التربية الرياضية للبنات، جامعة الأسكندرية .
- ٤ أحمد سيد مصطفى (٢٠٠٤م) : ادارة الموارد البشرية – الادارة العصرية لرأس المال الفكرى، المؤلف، القاهرة، مصر .
- ٥ _____ (٢٠٠٦) : إدارة الموارد البشرية المهارات المعاصرة فى إدراة البشر، مطابع دار الهندسة، القاهرة، مصر ،
- ٦ _____ (٢٠٠٨) : إدارة الموارد البشرية رؤية إستراتيجية معاصرة مطابع دار الهندسة، القاهرة، مصر .
- ٧ أحمد فتحى حسين (٢٠٠٣م) : "برامج تنمية إدارية للأخصائيين الرياضيين بالجامعات المصرية " رسالة ماجستير، غير منشورة، كلية التربية الرياضية للبنين، جامعة زقازيق .
- ٨ أحمد ماهر (٢٠٠٧) : إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعة، الاسكندرية، مصر.
- ٩ _____ (٢٠١٢) : إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعة، الأسكندرية، مصر .
- ١٠ _____ (٢٠٠٩) : إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعة، الإسكندرية، مصر.
- ١١ _____ (٢٠٠٦) : كيف تسيطر على صراعات العمل، الدار الجامعة، الأسكندرية، مصر.
- ١٢ _____ (٢٠١٢) : مبادئ الادارة بين العلم والمهارة، الدار الجامعة، الاسكندرية، مصر.
- ١٣ _____ (٢٠٠٤) : إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعة، الأسكندرية، مصر .
- ١٤ أحمد محمد أبو الحكم (٢٠٠٥) : تأثير برنامج مقترح للتنمية الإدارية على تحسين أداء الأخصائيين الرياضيين العاملين بمديرية السباب والرياضة بمحافظه ألبيا " رسالة ماجستير، غير منشورة، كلية التربية الرياضية، جامعة المنيا،
- ١٥ أحمد محمد أبوأليز (٢٠٠٨) : برنامج للتنمية الإدارية لأعضاء مجالس إدارة أفرع الإتحاد المصرى للكراتيه فى ضوء تحليل الوظيفة " رسالة دكتوراء، غير منشورة، كلية التربية الرياضية، جامعة أسيوط
- ١٦ أمال فاروق السيد (٢٠٠٤) : برامج تدريب إدارى مقترحة كأحدى أساليب تنمية الأخصائى الرياضى بإدارة رعاية الشباب – جامعة الأسكندرية، رسالة ماجستير، غير منشورة، كلية التربية الرياضية للبنات جامعة الأسكندرية .
- ١٧ أمال كمال حسن (٢٠٠٩) : التدريب والبرامج التدريبية وفعاليتها فى الفنادق لتطوير الموارد البشرية العاملة فيها (دراسة ميدانية لفندقى الشيراتون ومريديان فى بغداد)، بحث منشور، مجلة الإدارة والإقتصاد، الجامعة المستنصرية، العدد الرابع والسبعون.

- ١٨ أماني خضر شلتوت (٢٠٠٩) : تنمية الموارد البشرية كمدخل إستراتيجي لتعزيز الإستثمار في
العنصر البشري، رسالة ماجستير ، غير منشور ، كلية التجارة ،
الجامعة الإسلامية .
- ١٩ أمل عبد الرحمن السيد (٢٠٠٦) : إدارة الموارد البشرية، مطابع دار الهندسية، القاهرة، مصر .
- ٢٠ أمين أنور الخولي (٢٠٠٧) : المواطنة والرياضة بين الانتماء والاغتراب، ندوة اسهامات التربية
البدنية والرياضة في المواطنة الصالحة . كلية التربية البدنية
والرياضية، الرياض، مملكة العربية السعودية.
- ٢١ أمين عبد العزيز حسن (٢٠٠٣) : دور التدريب في تنمية الموارد البشرية، إدارة القرن الواحد
والعشرون، مركز وايد سيرفيس للإستشارات والتطوير الإداري،
القاهرة، مصر
- ٢٢ أمينة محمد كاظم (٢٠٠٤م) : بنوك الأسئلة في التعليم العالي، المؤتمر القومي السنوي
الحادي عشر (العربي الثالث)، الجزء الأول، القاهرة،
مطابع الشرطة للطباعة والنشر والتوزيع .
- ٢٣ ايمان محمد احمد (٢٠١٠م) : برنامج تدريب إداري مقترح للعاملين بالاتحاد المصري بجمهورية
مصر العربية ، مجلة كلية التربية الرياضية – جامعة المنصورة،
العدد الخامس عشر – سبتمبر.
- ٢٤ إيهاب عيسى المصري، طارق عبد
الرزوف محمد (٢٠١٣م) : الكفايات المهنية والمهارات التدريبية والتدريب، مؤسسة طيبة
للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر.
- ٢٥ باري كشواي (٢٠٠٦م) : ادارة الموارد البشرية ، ترجمة دار الفاروق للنشر والتوزيع، ط٣،
القاهرة، مصر.
- ٢٦ بدرية محمود محمد (٢٠٠٦م) : أثر التدريب على تطوير المهارات العاملين دراسة تطبيقية على
معهد علوم نظم المعلومات بجهاز الشرطة، رسالة ماجستير، غير
منشورة، المعهد القومي للإدارة العليا ، أكاديمية السادات للعلوم
الإدارية.
- ٢٧ بركات فرج محمد (٢٠٠٧م) : برنامج تنمية أدارية مقترح لإدارة الأزمات الرياضية بأندية
محافظة الأسكندرية ، رسالة ماجستير، غير منشور، كلية التربية
الرياضية للبنين، جامعة الأسكندرية .
- ٢٨ بسيوني محمد برادعي (٢٠٠٥) : تنمية مهارات تخطيط الموارد البشرية، إيتراك للطباعة والنشر
والتوزيع، القاهرة، مصر .
- ٢٩ بلال خلف السكارنة (٢٠٠٩) : التدريب الإداري، دار الوائل للنشر، ط١، عمان . الأردن .
- ٣٠ _____ (٢٠١٣) : التدريب الإداري ، دار الوائل للنشر والتوزيع ، ط٢، عمان
الأردن.
- ٣١ جاري دسلر (٢٠٠٣م) : ترجمة عبدالحسن عبدالمتعال محمد، ادارة الموارد البشرية،
دار المريخ للنشر، جدة .
- ٣٢ جمال محمد علي (٢٠٠٨م) : التنمية الإداري بين النظرية والتطبيق، داروائل للنشر، عمان،
الأردن .
- ٣٣ _____ (٢٠٠٤م) : " تقييم فاعلية برامج التنمية الأدارية لمستوى الإدارة الوسطى
بمديريات الشباب والرياضة " بحث منشور، مجلة أسبوط لعلوم
وفنون التربية الرياضية مجلة علمية متخصصة، العدد الثامن
عشر، الجزء الثاني مارس.

- ٣٤ جميل فيروز الرشيد (١٤٢٥هـ) : إعتبرات فى اللياقة البدنية، الإتحاد السعودى للتربية البدنية والرياضية، المجلة العلمية للتربية البدنية والرياضية، العدد الرابع، الرياض .
- ٣٥ حسن احمد الشافعى (٢٠٠٣م) : التخطيط للقوى العاملة " الموارد البشرية " فى المؤسسات الرياضية، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، الاسكندرية، مصر .
- ٣٦ حسن أحمد الطعانى (٢٠٠٢) : التدريب مفهومه وفعاليته، دار الشروق للنشر، عمان، الأردن .
- ٣٧ _____ (٢٠٠٧م) : التدريب الإدارى المعاصر، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الاردن .
- ٣٨ حنانصرالله (٢٠٠٥م) : مبادئ ادارة الوقت، دارالتقدم العلمى ، عمان، اردن (٢٠٠٥) .
- ٣٩ خالد عبد الرحمن الهيتى (٢٠٠٣) : إدارة الموارد البشرية، مدخل إستراتيجى، دار وائل للنشر للتوزيع، عمان، الأردن .
- ٤٠ الداوى الشيخ (٢٠٠٨م) : تحليل أثر التدريب والتحفيز على تنمية الموارد البشرية فى البلدان الإسلامية، مجلة الباحث، العدد ٦ .
- ٤١ رافيق بن مرسل (٢٠١١م) : الأساليب الحديثة للتنمية الإدارية بين حتمية التغير ومعوقات التطبيق دراسة حالة الجزائر ٢٠٠١ - ٢٠١١ ، سالة ماجستير، غير منشورة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري - تيزى وزو -
- ٤٢ راوية محمد حسن (٢٠٠٥م) : مدخل استراتيجى لتخطيط وتنمية الموارد البشرية، الدار الجامعة، الاسكندرية، مصر .
- ٤٣ راوية محمد حسن ومحمد سعيد سلطان (٢٠١١م) : إدارة الموارد البشرية ، دارالتعليم الجامعى، الأسكندرية، مصر.
- ٤٤ زيد منير عبودى (٢٠٠٩) : التخطيط والتطوير الإدارى، ط ١، الراية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن .
- ٤٥ سعاد نايف اليرنوطى (٢٠٠٥) : إدارة الموارد البشرية، داروائل للطباعة . عمان . أردن .
- ٤٦ سعدالدين خليل عبدالله (٢٠٠٧م) : ادارة المراكزالتدريب، مجموعة النيل العربية، القاهرة، مصر.
- ٤٧ سعود بن محمد النمر وآخرون (٢٠٠٦م) : الادارة العامة ، الاسس والوظائف ، مطابع الفرزدق التجارية، ط٥، الرياض .
- ٤٨ سعيد أنور سلطان (٢٠٠٣م) : إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، مصر .
- ٤٩ السعيد مبروك أبراهيم (٢٠١٢م) : تدريب وتنمية الموارد البشرية ، دار الوفاء لدنيا الطباعة النشر . الاسكندرية،مصر.
- ٥٠ سلطان محمودعلى (٢٠١٣م) : الادارة والتنظيم فى التربية الرياضية،دار الاسامة للنشر والتوزيع، عمان، الاردن .
- ٥١ سهيلة محمد عباس (٢٠٠٦م) : إدارة الموارد البشرية مدخل إستراتيجى، دار وائل للنشر، ط٢، عمان الأردن .
- ٥٢ سيد محمد جاد الرب (٢٠٠٩م) : إدارة الموائد البشرية مدخل إستراتيجى لتعظيم القدرات التنافسية،كلية التجارة بالإسماعلية، جامعة قناة السويس، مصر .
- ٥٣ صلاح الدين عبدالباقى (٢٠٠٠م) : أدارة الموارد البشرية من ناحية العلمية والعملية، دار الجامعة، الاسكندرية، مصر .

- ٥٤ صلاح الدين عبدالباقى وآخرون : إدارة الموارد البشرية، الناشر قسم الإدارة الاعمال كلية التجارة. جامعة الاسكندرية . (٢٠٠٧م)
- ٥٥ صلاح عباس (٢٠٠٦م) : تنمية مهارات مسئولى التدريب، مؤسسة شباب الجامعة، الاسكندرية، مصر .
- ٥٦ عادل رمضان الزياى (٢٠٠٦) : إدارة الموارد البشرية، مكتبة عين شمس، القاهرة، مصر .
- ٥٧ عاطف عبيد (٢٠٠٣م) : إدارة الأفراد من الناحية الت تطبيقية، المعهد القومى للإدارة العليا، ندوة، ٣-٤ أكتوبر .
- ٥٨ عامر خضير الكبيسى (٢٠٠٥م) : إدارة الموارد البشرية فى الخدمة المدنية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة ، مصر .
- ٥٩ _____ (٢٠١٠) : التدريب الإدارى والأمنى رؤية معاصرة للقرن الواحد والعشرين، مركز الدراسات والبحوث، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض .
- ٦٠ عبد الرحمن أحمد السيار (٢٠١٤م) : إدارة الموارد البشرية، مؤسسة عالم الرياضة ودار الوفاء لدنيا الطباعة، الأسكندرية، مصر .
- ٦١ عبد الحميد شرف (٢٠٠٢) : البرامج فى التربية الرياضية بين النظرية والتطبيق للأسوياء والمعاقين مركز كتاب للنشر ط٢، القاهرة، مصر .
- ٦٢ عبد الرحمن توفيق (٢٠٠٢م) : العملية التدريبية، مركز الخبرات المهنية للإدارة (بميك)، ط٢، القاهرة، مصر .
- ٦٣ عبد الرحمن توفيق (٢٠٠٧م) : التدريب أصول التدريب، مركز الخبرات المهنية للإدارة - بميك، القاهرة، مصر .
- ٦٤ عبد العزيز بن صقر الغامدى (٢٠٠٦م) : تنمية الموارد البشرية ومتطلبات التنمية المستدامة للأمن العربى، ورقة عمل مقدمة للملتقى العربى للتربية والتعليم، بيروت، لبنان.
- ٦٥ عبد الكريم دروش (٢٠٠٠) : نحو الإستراتيجية للموارد البشرية فى المؤسسات الشرطة، دار الفكر للشرطة مج ٩، عدد ٢ ، الشارقة .
- ٦٦ عبدالله حسين جوهر (٢٠١١) : إدارة الموارد البشرية (التنظيم، التدريب، السكرتارية)، مؤسسة الشباب للجامعة، أسكندرية، مصر .
- ٦٧ عبد المعطى محمد (٢٠٠٢م) : التدريب و تنمية الموارد البشرية الأسس والعمليات، دلى زهران، عمان ، الأردن .
- ٦٨ عفاف صلاح بن حمدى (٢٠٠٥م) : التدريب التربوى فى ضوء التحويلات المعاصرة، دار الفكر العربى، القاهرة، مصر .
- ٦٩ علاء الدين حمدى أحمد (٢٠٠١م) : إستراتيجية تسويق خدمات النشاط الرياضى، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، الاسكندرية، مصر .
- ٧٠ على السيد الشخيبى (٢٠٠٤) : المؤتمر القومى السنوى الحادى عشر (العربى الثالث)، الجزء الأول، مطابع الشرطة للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، مصر .
- ٧١ على حميد عبدالله (٢٠١١م) : برنامج تدريبى مقترح للرؤساء لأقسام الإدارية فى وزارات الدولة فى ضوء ألهاجات التدريبية من إدارة ألهودة ألهاملة، رسالة ماجستير، غير منشور .
- ٧٢ على سعد الغامدى (٢٠٠٢م) : المناشط والخدمات الطلابية فى الجامعات والمؤسسات التعليمية ط١، الإتحاد السعودى للتربية البدنية والرياضية، الرياض .

- ٧٣ : علي سعد محمد داود (٢٠١٣) : إدارة أداء الموارد البشرية، دار التعليم الجامعى للطباعة والنشر والتوزيع، الأسكندرية . مصر .
- ٧٤ : علي محمد ربابعة (٢٠٠٣م) : إدارة الموارد البشرية ، تخصص نظم المعلومات الادارية . دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان . الاردن .
- ٧٥ : _____ (٢٠٠٥م) : إدارة الموارد البشرية ، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن .
- ٧٦ : علي محمد عبدالوهاب وآخرون (٢٠٠١م) : إدارة الموارد البشرية ، الاكاديمية العربية للعلوم والتكنولوجيا، الاسكندرية،مصر .
- ٧٧ : _____ (٢٠٠٢م) : إدارة الموارد البشرية، مكتبة عين شمس، القاهرة، مصر .
- ٧٨ : عمار بن عيشى (٢٠١٢م) : إتجاهات التدريب وتقييم أداء الأفراد، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن .
- ٧٩ : عمر عبد الفتاح أحمد (٢٠٠٨م) : " التخطيط لتنمية الموارد البشرية بإدارة النشاط الرياضى لرعاية الشباب بجامعة طنطا " رسالة ماجستير، غير منشورة، كلية التربية الرياضية – جامعة طنطا .
- ٨٠ : غسان إبراهيم توفيق (٢٠٠٩) : دور التدريب الإدارى والأمنى فى تنمية الموارد البشرية بجهاز الأمن الوقائى الفلسطينى، رسالة ماجستير، غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، كلية الدراسات العليا، قسم العلوم الإدارية .
- ٨١ : فريد راغب النجار (٢٠٠٧م) : الادارة الاستراتيجية للموارد البشرية، الدار الجامعة، الاسكندرية، مصر .
- ٨٢ : فيصل موسى حسونة (٢٠٠٨) : إدارة الموارد البشرية، دار أسامة للنشر والتوزيع، ط١، عمان، الأردن .
- ٨٣ : _____ (٢٠١١) : إدارة الموارد البشرية، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن . : إدارة الموارد البشرية، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن .
- ٨٤ : كامل بربر (٢٠٠٨م) : إدارة الموارد البشرية إتجاهات وممارسات، دار منهل اللبنانى، بيروت، لبنان .
- ٨٥ : لعلى محمد بوكميش (٢٠١٢م) : مدخل إلى تنمية الموارد البشرية، دار ألراية للنشر والتوزيع، عمان،الأردن .
- ٨٦ : لوى هارت، ترجمة خالد العامرى (٢٠٠٧م) : وسائل التدريب الفعال ، دار الفاروق للإستشارات الثقافية، القاهرة، مصر .
- ٨٧ : منحت محمد أبو النصر (٢٠٠٧) : إدارة الموارد البشرية (الإتجاهات المعاصرة) مجمعة النيل العربية، القاهرة، مصر . (ص : ١٨١) .
- ٨٨ : مجدى عبدالمنعم الشيبينى (٢٠٠١م) : برنامج تنمية ادارية مقترح لتدريب العاملين بإدارة النشاط الرياضى بالاندية بمحافظة الاسكندرية، رسالة ماجستير، غير منشور، كلية التربية الرياضية بنات، جامعة الاسكندرية .
- ٨٩ : محمد ابراهيم شحاته (٢٠٠٤م) : مقالات متنوعة فى مجال الرياضى، المكتبة العربية للطباعة والنشر والتوزيع،الأسكندرية، مصر .
- ٩٠ : محمد أبو الفتوح عبد الحميد (٢٠٠٩) : تصميم برنامج تنمية إدارية مقترح لأخصائى النشاط الرياضى بمكاتب رعاية الشباب بالجامعة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية الرياضية للبنين، جامعة الأسكندرية .

- ٩١ محمد الصيرفي (٢٠٠٩م) : التدريب الإداري، تحديد الاحتياجات التدريبية وتصميم البرامج التدريبية، دار المناهج للنشر والتوزيع .
- ٩٢ محمد الصيرفي (٢٠٠٣) : إدارة الموارد البشرية، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان، الطبعة الأولى، ٢٠٠٣ م.
- ٩٣ محمد بن عبدالله بن محمد : ، تقييم دور العمالية التدريبية على مستوى كفاءة نظام أمانة عمان في ظل التغيرات البيئية المعاصرة، رسالة ماجستير، غير منشورة، كلية العلوم الإدارية ، أكاديمية السادات للعلوم الإدارية .
- ٩٤ محمد سويلم البسيوني، سعد أحمد الشلبي (٢٠٠٦م) : إستراتيجية تفعيل المشاركة في الأنشطة الطلابية بجامعة المنصورة، مطبعة جامعة المنصورة، المنصورة .
- ٩٥ محمد عبد الغنى حسن : دراسة الاحتياجات والتخطيط للتدريب، ط١، موسوعة التدريب، مصر الجديدة، مركز تطوير الأداء والتنمية، القاهرة، مصر . (٢٠٠٣)
- ٩٦ _____ (٢٠١٠م) : موسوعة التدريب، مركز تطوير وتنمية للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر .
- ٩٧ محمد عبد الفتاح ياغي (٢٠١٢) : التدريب الإداري بين النظرى والتطبيق، دار وائل للنشر، عمان، الأردن.
- ٩٨ محمد عبد الوهاب العثماوى (٢٠١٠م) : الادارة الاستراتيجية فى التنمية الموارد البشرية (فى ظل العولمة)، منشأة المعارف، الاسكندرية، مصر .
- ٩٩ محمد كمال ألسمنودى، نبيل عبد المطلب محمد (٢٠٠٣م) : الإدارة الرياضية، كلية التربية الرياضية، المنصورة، مصر .
- ١٠٠ محمد محمد إبراهيم (٢٠١٠) : إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الاسكندرية، مصر .
- ١٠١ محمد حافظ حجازى (٢٠٠٧م) : إدارة الموارد البشرية، دار الوفاء لندى الطباعة والنشر، الاسكندرية، مصر.
- ١٠٢ محمود عبد اللطيف موسى : الدافعية للتدريب الإداري فى ضوء التحديات العالمية والمحلية، الدار العالمية للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر . (٢٠٠٦م)
- ١٠٣ محمود أحمد عبد الفتاح (٢٠١٣م) : تصميم وتنفيذ وتقييم برامج التدريب، المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة، مصر .
- ١٠٤ مصطفى كامل جابر (٢٠٠٦م) : تصميم برنامج للتنمية الإدارية للأخصائيين الرياضيين بجامعة الأزهر فى ضوء متطلبات المهنة " رسالة ماجستير، غير منشورة، كلية التربية الرياضية، جامعة أسيوط .
- ١٠٥ مصطفى نجيب شاويش (٢٠٠٥) : إدارة الموارد البشرية، دار الشروق للنشر والتوزيع ، عمان، الأردن .
- ١٠٦ مكارم حلمى أبو هريرة وآخرون : مدخل التربية الرياضية، مركز الكتاب للنشر ط١ القاهرة، مصر . (٢٠٠٢م)
- ١٠٧ مها محمود محمد (٢٠١٤) : برامج مقترحة لتحسين أداء العاملين بإدارة النشاط الرياضى بالاندية بمحافظة الاسكندرية، رسالة ماجستير، غير منشورة، كلية التربية الرياضية، جامعة الاسكندرية .
- ١٠٨ نادر احمد ابوشيخة (٢٠٠١م) : ادارة المواد البشرية، دار النشر والتوزيع، الاردن.
- ١٠٩ نبيل حامد مرسى (٢٠١٠م) : فن الادارة الموارد البشرية فى المنظمات الحكومية والخاصة، المكتب العربى الحديث، الاسكندرية، مصر .

- ١١٠ نجم عبد الغزوى (٢٠٠٦م) : التدريب الإدارى ، دار اليازورى العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الاردن .
- ١١١ _____ (٢٠٠٩م) : جودة التدريب الإدارى ومتطلبات المواصفات الدولية الأيزو ١٠٠١٥، دار اليازورى العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن .
- ١١٢ نرمين أحمد كمال (٢٠٠٣م) : تأثير برنامج تنمية إدارية مقترح للأخصائى الرياضى بإدارة رعاية الشباب بجامعة طنطا، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية الرياضية، جامعة طنطا .
- ١١٣ نظمى شحادة وآخرون (٢٠٠٠م) : إدارة الموارد البشرية، دار صفاء للنشر والتوزيع ط ١ عمان، اردن .
- ١١٤ نهاج محمد عادل (٢٠٠٥) : تقويم الأنشطة الرياضية بمراكز الشباب القرى والمدن بمحافظة الدقهلية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية الرياضية للبنات، جامعة الأسكندرية .
- ١١٥ هاشم حمدى رضا (٢٠١٣م) : التدريب الإدارى المفاهيم والاساليب، دار الزايرة للنشر والتوزيع، عمان، الاردن .
- ١١٦ هانى محمود بنى مصطفى (٢٠٠٥م) : بناء برنامج تدريب لمديرى ومديرات المدارس الثانوية الحكومية لتطوير كفاياتهم الإدارية فى ضوء إحتياجاتهم التدريبية ، دار جرير للنشر، عمان، الأردن .
- ١١٧ هميمة إبراهيم ناصر، إيمان زكى إبراهيم (٢٠٠٢م) : برنامج تنمية إدارية مقترح للعاملين بالأنشطة الرياضية بالأندية الكبرى " بحث منشور ، مجلة نظريات وتطبيقات بكلية التربية الرياضية – جامعة الأسكندرية، العدد ٧ فبراير .
- ١١٨ هناء عبد الكريم التميمى، ماجد خليل خميس (٢٠٠٧م) : دراسة تحليلية للمعوقات التى تواجه الطلبة فى التطبيق العلمى فى كلية التربية الرياضية، مجلة علوم الرياضية، العدد (١)، كلية التربية الرياضية، جامعة ديالى ، العراق .
- ١١٩ وائل إسماعيل السيد (٢٠١١م) : برنامج تنمية إدارية للقائمين بتدريس التربية الرياضية غير المتخصصين بالمرحلة الابتدائية بمحافظة البحيرة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية الرياضية للبنين، جامعة الأسكندرية .
- ١٢٠ وائل محمد شحاته (٢٠١٤م) : نظام الكترونى مقترح لإدارة النشاط الرياضى بالمؤسسات الرياضية، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر ط ١، الأسكندرية، مصر .
- ١٢١ وجدى حامد حجازى (٢٠١٠م) : التدريب فى القرن الحادى والعشرين ، دار التعليم الجامعى، الاسكندرية، مصر .
- ١٢٢ يوسف حجيم الطائى وآخرون (٢٠٠٦) : إدارة الموارد البشرية، مدخل إستراتيجى متكامل، الوراق للنشر والتوزيع ط ١، عمان، الأردن .

ثانيا: المراجع الأجنبية

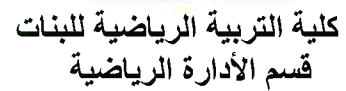
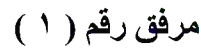
- 123 **Ba ldwin, Timothy T & other (2008)** : Developing management skill ,McGraw – Hill , new York
- 124 **Bahlandar .g. and snell s (2005)** : managing human resources, south – western, college publishin, p21.
- 125 **Boston (2004)** : Employee Training and development, Raymand A. Noe Mc Graw Hill p 63 .
- 126 **Breadwell, Julie & Claydon, Tim (2007)** : Human Resource management FT prentice Hall, Great Britian .
- 127 **Atwi, KB. Analoui, F. cusworth, J.W (2007)** : apaper submitted to leadership ,learning , institutes and puplic service ,Aconference for leader who shape and deliver learning and development aCCRA GHANA November 7009 , 2007.
- 128 **Certo, Samuel & Certo, Trevis** : Moder management 10ed New Jersy .
- 129 **Decenzo .David A. Robbins, Stephan P.** : Fundamentals of Human Resource management, 9th ed.(2007) .
- 130 **Dessler, Jerry (2007)** : Human Resource management , 9th Ed, floreda International university .
- 131 **Edwin,b. Flippo** : Personnel management, New York, 2003
- 132 **Frank yawson (2009)** : commonwealth ExEcutive Master of business Administr ation institute of distance Learning , KNUST May 2009.
- 133 **Goldsmith, Marshall (2006)** : Are leaders acting on their Training stratiege, HR Review mar Apr 2006 ,vol5, Issue3,pp3 – 31 .
- 134 **Hansson Bp (2006):** : Company – Based Determinants of Training and the Impact of Training on company performance personal Review , vol 36,no2, pp311- 331 .
- 135 **Hardeep sing (2012)** : Training and Development , a prominent Determinant for Improving HR productivity ,International conference ok management akd Education Inovation PEDR vol 37(2012) IAcsitprss singapora.
- 136 **Jackson, susane, & Schuler Ronalds** : Managing Human Resources through strategic partner ship 8th ed Canada (2003).
- 137 **Khanka, S.S(2008)** : Human Resource management, Assam India .
- 138 **Lan cunning (2002)** : Developing human industrial and comer cial training v. 34n .3.,p.2.
- 139 **Mathis, Robert & Jakson John H,(2003)** : Human Resource management South western. Usa.
- 140 **Zack .M (2003)** : strategic model for managing in bellectual Resources and capabilities , strategic management journal v13, n2, .

المرفقات

- ١ استثمار الإستبيان دراسة إستطلاعية (مقابلة شخصية مقننة) لتحديد محاور استثمار الإستبيان.
- ٢ أسماء السادة الخبراء المتخصصين لإبداء الرأى فى محاور وعبارات استثمار الاستبيان.
- ٣ جدول بأسماء المحاور .
- ٤ استثمار الإستبيان فى صورتها الأولية .
- ٥ استثمار الإستبيان فى صورتها النهائية .

مرفق (١)

استمارة الاستبيان دراسة استطلاعية (مقابلة مقننة) لتحديد
محاور استمارة الاستبيان



السيد الأستاذ /

مرفق لسيادتكم إستمارة إستبيان دراسة إستطلاعية خاصة بدراسة عنوانها :

برامج تدريب إدارى لتنمية الموارد البشرية لإختصاصيى التربية الرياضية ببعض جامعات إقليم

کوردستان – العراق

يرجو الباحث من سيادتكم التكرم بالإجابة على كافة تساؤلات إستمارة وإضافة ما ترونه مناسب ولم يذكر في هذا الإستبيان وإجابتم الدقيقة لها أهميتها في تحقيق هدف هذه الدراسة والحصول على نتائج فاعليتها .

نَشْر سِيَادَتِكُمْ عَلٰی حَسَن تَعَاوَنُكُمْ ،،،،

الباحث
سیامند جلال حمد

بيانات عامة

الاسم : _____

أسم الجامعة :

اسم الكلية :

التحصيل الدراسي :

عدد سنوات الخبرة :

طبيعة العمل الذى تقوم به :

١ ماهى البرامج التدريبية التى التحقت بها ؟

[illegible]

- ما هي أهم أهداف النشاط الرياضي في المؤسسة الحكومية التي تخدم فيها ؟
-
-
-
-
- هل للنشاط الرياضي في جامعات إقليم كردستان يحقق كافة الاهداف للطلاب والعاملين؟ إذا كان الجواب ب (لا) ما هي الاسباب ؟
-
-
-
- هل إدارة النشاط الرياضي يحقق كافة الاهداف للطلاب بالجامعات ؟
- هل يوجد برامج تدريب إداري لتنمية الموارد البشرية لأختصاصي التربية الرياضية بجامعات إقليم كردستان – العراق ؟ في حالة الإجابة بنعم ماهي ؟
-
-
- هل يوجد مصممين لتصميم برامج التدريب الإداري لتنمية الموارد البشرية بالكلية أو الجامعة ؟
-
-
- هل التحقت بدورات تدريب إداري لتنمية الموارد البشرية في حياتك الوظيفية ؟
- في حالة أجابة بنعم :
- كم دورة أذكرها ؟
-
-
-
- هل ترغب أن تشترك ببرامج تدريب إداري لتنمية مهاراتك وقدراتك ومعارفك ومواهبك المستمرة باستمرار الحياة الوظيفية في الجامعة أو الكلية ؟

الباحث

مرفق (٢)

أسماء السادة الخبراء المتخصصين لإبداء الرأي فى محاور
وعبارات استمارة الاستبيان

مرفق (٢)

جدول بأسماء السادة الخبراء

م	إسم الخبير	إسم الجامعة	إسم الكلية	الوظيفة
١	أ.م. د. أحلام إبراهيم ويس	صلاح الدين	الإدارة والاقتصاد	أستاذ مساعد بقسم الإدارة الأعمال
٢	أ.د. حسن أحمد الشافعي	الأسكندرية	تربية رياضية بنات	أستاذ بقسم الإدارة الرياضية
٣	أ.م. د. خالد هادي الجاوشلي	صلاح الدين	الإدارة والاقتصاد	أستاذ مساعد بقسم الإدارة الأعمال
٤	أ.م.د. دنيا محمد عادل	الأسكندرية	تربية رياضية بنات	أستاذ مساعد بقسم الإدارة الرياضية
٥	أ.م. د. سماح احمد صلاح الدين	الأسكندرية	تربية رياضية بنات	أستاذ مساعد بقسم الإدارة الرياضية
٦	أ.د. سمير عبد الحميد على	الأسكندرية	تربية رياضية بنين	أستاذ الإدارة الرياضية ورئيس قسم الإدارة الرياضية والترويج
٧	أ.م.د. صابرين عطية مرسال	الأسكندرية	تربية رياضية بنين	أستاذ مساعد بقسم الإدارة الرياضية
٨	أ.د. عاصم محمد العشماوى	الأسكندرية	الأكاديمية العربية للعلوم والتكنولوجيا النقل البحرى سابقا	وكيل الأكاديمية العربية للعلوم والتكنولوجيا النقل البحرى سابقا
٩	أ.د. محمد محمد حسين ال ياسين			مستشار وزير التخطيط حكومة إقليم كردستان- العراق
١٠	أ.د. محمد عبد العزيز سلامة	الأسكندرية	تربية رياضية بنين	أستاذ بقسم الإدارة الرياضية
١١	أ.د. نازك مصطفى سنبل	الأسكندرية	تربية رياضية بنات	أستاذ بقسم الإدارة الرياضية
١٢	أ.د. هميمة إبراهيم حشيش	الأسكندرية	تربية رياضية بنات	أستاذ بقسم الإدارة الرياضية
١٣	أ.د. يحيى فكرى محمد المحروس	طنطا	تربية رياضية طنطا	أستاذ بقسم الإدارة الرياضية
١٤	أ.د. يسرية إبراهيم موسى	الأسكندرية	تربية رياضية بنات	أستاذ الإدارة الرياضية ورئيس قسم الإدارة الرياضية

تم ترتيب أسماء السادة الخبراء حسب حروف الأبجدية

مرفق (٣)

المحاور الاستبيان قبل الرأي السادة الخبراء

جدول مرفق رقم (٣)

جدول بأسماء المحاور

المحور	إسم المحور	أوافق	لا أوافق
١	الأول	اهداف النشاط الرياضى	
٢	الثانى	أهداف التدريب الإدارى	
٣	الثالث	المسؤولون عن تحديد الاحتياجات والبرامج التدريبية لإختصاصى التربية الرياضية .	
٤	الرابع	تحديد الاحتياجات التدريب .	
٥	الخامس	طرق وأساليب التدريب الإدارى .	
٦	السادس	الأدوات والوسائل التدريبية الإدارية .	
٧	السابع	مواصفات القاعات التدريب .	
٨	الثامن	البرامج التدريبية المطلوبة .	

مرفق (٤)

استمارة الاستبيان فى صورتها الأولى



مرفق رقم (٤)



كلية التربية الرياضية للبنات
قسم الادارة الرياضية

رأى السادة الخبراء

تحية طيبة زبعد

الأستاذ الدكتورالمحترم

يقوم الباحث بإجراء دراسة عوانها

" برامج تدريب إدارى لتنمية الموارد البشرية لإختصاصى التربية الرياضية ببعض
جامعات إقليم كردستان – العراق "

ويهدف الدراسة الى :

- تحليل أهداف النشاط الرياضى ببعض جامعات إقليم كردستان – العراق ؟
 - التعرف على برامج التدريب الادارى التى تطبق على أختصاصى التربية الرياضية ببعض جامعات إقليم كردستان – العراق .
 - تحليل الاحتياجات التدريبية للفئة المستهدفة .
 - تحديد برامج التدريب الادارى المفروض تطبيقها على الاختصاصى التربية الرياضية .
 - تصميم بعض برامج التدريب الادارى المقترحة .
- يرجوا الباحث بإبداء رأى سيادتكم بالحذف أو الإضافة أو الدمج أو التعديل بشأن المحاور والعبارات التى تشملها هذه الدراسة وكذلك ترتيب المحاور .
- تفضلوا بقبول خالص تقديرى على تعاونكم

الباحث

سيامند جلال حمد

Jalal.siamand@yahoo.com

٠٧٥٠٤٧٧٠٩٠٢ أربيل

٠١٢٠٦٨٠٧١٧٨ مصر

بيانات شخصية

١. الاسم : _____

٢. أسم الجامعة : _____

٣. اسم الكلية : _____

٤. طبيعة العمل (عنوان الوظيفة) : _____

م.ر. الجامعة	عميد	مدير عام	مدير	م.مدير	
تدريسي	باحث	معيد	مدرب ألعاب		

٦. طبيعة العمل :

أدارى	ميدانى		
-------	--------	--	--

٧. المؤهل العلمى

دكتورا	ماجستير	بكالوريوس	
--------	---------	-----------	--

٨. الجنس

ذكر	أنثى		
-----	------	--	--

٨. العمر (سنة)

٩. عدد السنوات الخدمة (سنة)

١٠. عدد السنوات الخدمة الادارية (سنة)

١١. الدرجة الوظيفية :

من ١ الى ٣ درجة	من ٤ الى ٦ درجة	من ٧ درجة فما فوق	
-----------------	-----------------	-------------------	--

١٣. البرنامج التى التحقت فيها فى المجال التدريب الادارى و التدريب الاخرى :

لم التحق بأية برنامج	برنامج واحد	برنامجين	
ثلاث برنامج	ثلاثة برنامج فأكثر		

١٤. الدورات التدريبية الادارية و الاخرى التى حصلت عليها :

اسم الدورات	تاريخ الحصول علي	الوظيفة أثناء التحاقك بالدورة التدريبية	زمن الدورة
..... 			

المحور الاول: أهداف النشاط الرياضى

م	العبارات	موافق	غير موافق	تعديل
١	هل هناك جهاز إدارى مسؤول عن ادارة النشاط الرياضى بجامعات اقليم كوردستان			
...	النشاط الرياضى الذى يطبق بالجامعة يحقق الاهداف التالية :			
٢	اعطاء الفرصة الطلاب لتنمية المهارات الرياضية التى لديهم .			
٣	تكوين شخصية الطلاب بصورة متكاملة .			
٤	اتاحة المجال المتاح للطلاب لتحسين الاداء فى الانشطة الرياضية المختلفة			
٥	تدعيم القيم الدينية والاخلاقية .			
٦	ينشر التربية الاجتماعية .			
٧	تنظيم الأنشطة الرياضية والاجتماعية			
٨	يستغل وقت الفراغ بطريقة بناءة .			
٩	تزيد الإلتزام للعمل فى جماعات .			
١٠	يسعى الى زيادة وتنمية الوعى بأهمية الثقافة الرياضية .			
١١	ينمى روح القيادة والريادة .			
١٢	ينمى روح المنافسة والطموح والنجاح			
١٣	ينمى الإستقلالية الشخصية			
١٤	يعطى فرصة مشاركة الطلاب فى تنفيذ برامج النشاط الرياضى .			
١٥	تنمى روح التعاون بين الطلاب والعاملين بإدارة النشاط الرياضى .			
١٦	تكتسب معلومات ذات قيمة للحياة العملية .			
١٧	يشارك اكبر قدر ممكن من الطلاب للانشطة الرياضية الداخلية والخارجية			
١٨	تتراعى الطلاب ذوى الاحتياجات الخاصة .			
١٩	كتسب عادات صحية سائبة .			

تابع للمحور الاول : اهداف النشاط الرياضي

تعدیل	غير موافق	موافق		
			هل ترى اضافة اهداف اخرى تذكر ؟	٢٠
			مدى تحقيق أهداف النشاط الرياضي بجامعةك	...
			هل أن اهداف النشاط الرياضي تتم تحقيقها ؟	٢١
			واضحة ومعلومة لطلاب .	٢٢
			واضحة لدى جميع الاختصاصين التربوية الرياضية والإداريين .	٢٣
			هل أن اهداف النشاط الرياضي يمكن تعديلها حسب التغيرات احتياجات المجتمعية والجامعية	٢٤

محور الثاني : أهداف التدريب الإداري

م	العبارات	موافق	غير موافق	تعديل
...	الأهداف المعرفية والمعلوماتية : تساهم البرامج التدريبية في :			
٢٥	تفعيل وتطوير سياسة ادارة النشاط الرياضي .			
٢٦	معرفة القوانين واللوائح الخاصة بادارة النشاط الرياضي .			
٢٧	معرفة الهيكل التنظيمي لادارة النشاط الرياضي .			
٢٨	تحديث معلومات عن إجراءات العمل في وظيفتك .			
٢٩	معرفة وتطوير أساليب القيادة المتبعة بادارة النشاط الرياضي .			
٣٠	إتاحة الفرصة لأدراج معلومات حديثة عند وضع خطط للنشاط الرياضي			
٣١	معرفة خطط المؤسسة ومشاكلها الادارية والبيئية			
٣٢	معرفة أساليب القيادة المتبعة .			
٣٣	زيادة معرفتك بأنماط الشخصية المختلفة للمرؤسين			
...	الأهداف المهارية : تساهم البرامج التدريبية في تنمية قدرتك على :			
٣٤	الحل الامثل للمشكلات اثناء تطبيق الخطط الوضوعة من قبل الادارة .			
٣٥	تنمية المهارات تحليل وتصميم العمل .			
٣٦	تحديد الاختيارات المناسبة قبل ان أن تقوم باتخاذ القرار			
٣٧	ادارة الندوات والاجتماعات			
٣٨	ادارة وتنظيم المباريات والمسابقات والدورات الرياضية .			
٣٩	تنمية المهارات القيادية والعمل مع جماعات .			
٤٠	تنمية قدراتك المهارية على إستخدام وسائل الاتصال الفعال .			
٤١	تنمية قدراتك المهارية على مواجهة الأزمات والكوارث .			
٤٢	تنمية قدراتك المهارية على مواجهة مشكلات الإدارية والفنية للعمل .			
٤٣	زيادة قدرتك على الاداء من خلال الإستخدام الامثل للوقت .			

تابع للمحور الثانى : اهداف التدريب الاداري

العبارات	موافق	غير موافق	تعديل
٤٤ تنمية قدراتك المهارية على إستخدام أساليب الرقابة الحديثة .			
٤٥ تنمية معلوماتك بما هو الاحث الخاصة بادرة النشاط الرياضى .			
٤٦ تبسيط الاجراءات المتبعة فى إستخدام الاجهزة الحديثة .			
... الاهداف السلوكية والاتجاهات :			
تساعدك برامج التدريب الأدارى على :			
٤٧ تنمية قدراتك على تطبيق اللوائح والقوانين الخاصة بادارتك .			
٤٨ زيادة ورفع روح المعنوية لك و للمجموعة .			
٤٩ تنمية الثقة بالنفس والآخرين			
٥٠ تنمية الانتماء للجامعة والوطن .			
٥١ تنمية قدراتك السلوكية للتعامل مع الرؤساء والزلاء .			
٥٢ تنمية روح العمل الجماعى .			
٥٣ تنمية الشعور والإحساس بالمسؤولية .			
٥٤ تنمية روح التفوق والابداع والابتكار .			
٥٥ زيادة المرونة والإستعداد ذهنى لتقبل افكار الآخرين			
٥٦ تنمية دوافع العمل والرضا الوظيفى			
٥٧ تنمية الإتجاهات الايجابية نحو المهنة .			
٥٨ زيادة قدرة على التقييم الذاتى .			

المحور الثالث: المسؤولون عن تحديد الإحتياجات والبرامج التدريبية لإختصاصى التربية الرياضية

العبارات	موافق	غير موافق	تعديل
... هناك جهاز ادارى مسؤول عن برامج التدريب الادارى فى الجامعة ؟			
٥٩ من مسؤول عن تحديد الإحتياجات التدريبية لأختصاصى التربية الرياضية بالجامعة ؟			
٦٠ مدير إدارة الموارد البشرية .			
٦١ مدير عام النشاط الرياضي .			
٦٢ اختصاصى التدريب بالمؤسسات الرياضية .			
٦٣ مدير ادارة النشاط الرياضي بجامعةك .			
٦٤ مستشار من خارج الجامعة .			
٦٥ خبير أختصاصى للتدريب الادارى .			
٦٦ مسئول آخر لم تذكر			
٦٧ من المسؤول عن وضع البرامج التدريبية التى تنفذ بالجامعة ؟			
٦٨ أساتذة متخصصين فى برامج التدريب الادارى			
٦٩ منظمات غير حكومية متخصصة فى برامج التدريب الادارى(محليا او اجنبيا			
٧٠ مديرية التدريب والتأهيل بالجامعة			
٧١ منظمات التابعة لليونسكو فرع إقليم كردستان – العراق			
٧٢ المتخصصون للتدريب الادارى فى كلية الادارة والاقتصاد			
٧٣ المتخصصون فى مجال تنمية الموارد البشرية			
٧٤ مسئول اخر لم يذكر :			

المحور الرابع: تحديد الاحتياجات التدريبية

تعديل	غير موافق	موافق	العبارات	
			الاحتياجات التدريبية للإدارات العليا :	...
			ماهى الاحتياجات التدريبية التى ترغب فى التدريب عليها ؟	
			أستخدام الادارة الالكترونية .	٧٥
			الاساليب العلمية لادارة المفاوضات	٧٦
			تهيئة وكتابة التقارير الخاصة بالنشاط الرياضى ومتابعتها	٧٧
			الإختبار الامثل للمشكلات التى تحدث بالنشاط الرياضى بالجامعة	٧٨
			كيفية التخطيط الاستراتيجى .	٧٩
			كيفية التخطيط للمسابقات والمهرجانات الرياضية بالجامعة .	٨٠
			كيفية تنظيم المسابقات والمهرجانات	٨١
			الاساليب العلمية والحازمة لاتخاذ القرارات .	٨٢
			تقييم الاداء ومكافأة الأنشطة عملا .	٨٣
			كيفية أحداث الموائمة بين المرووسين والبيئة الخارجية والداخلية .	٨٤
			التفكير الابداعى وادارة التغيير .	٨٥
			كيفية ادارة الذات والغير .	٨٦
			ضغوط العمل وأدارة الوقت .	٨٧
			القدرة على التطوير التنظيمى .	٨٨
			كيفية الاعداد خطة العمل .	٨٩
			مهام أخرى ترغب فى التدريب عليها .	٩٠
				
				
				

تابع للمحور الرابع : تحديد احتياجات التدريب

العبارات	موافق	غير موافق	تعديل
... الاحتياجات التدريبية للادارات الوسطى :			
ما هى الاحتياجات التدريبية التى ترغب فى التدريب عليها ؟			
٩١ العمل تحت توجيه رؤسائك .			
٩٢ الاشراف وتنفيذ ومتابعة الاعمال المتعلقة بالانشطة الرياضية فى الجامعة .			
٩٣ الالمام بالمعرفة الكاملة بميزانية النشاط الرياضى واشترك فى أعدادها .			
٩٤ القدرة على حل المشكلات وتذليل الصعاب الموجود بأدارتك .			
٩٥ الاشراف على تخطيط وتنظيم الدورات والمهرجانات الرياضية المختلفة .			
٩٦ إشراف على تنظيم السجلات والبطاقات التى تنظم العمل بإدارتك .			
٩٧ معرفة اللجان الموجودة بإدارة النشاط الرياضى فى حالة انتدابك لهم .			
٩٨ مناقشة المهام والواجبات من خلال جداول العمل .			
٩٩ كيفية أداء المهارات الاشرافية .			
١٠٠ القدرة على تنمية مهارة الإتصال الفعال .			
١٠١ كيفية التعامل مع المرؤسين .			
١٠٢ القدرة على إدارة الوقت بكفاءة وفعالية .			
١٠٣ كيفية إدارة الذات .			
١٠٤ القدرة على إدارة المفاوضات .			
١٠٥ مهام أخرى ترغب فى التدريب عليها .			
.....			
.....			
.....			

تابع للمحور الرابع : إحتياجات التدريب الإدارى

م	العبارات	موافق	غير موافق	تعديل
...	الإحتياجات التدريبية للإدارات التنفيذية : ماهى الإحتياجات التدريبية التى ترغب فى التدرّب عليها :			
١٠٦	التعامل مع الرؤساء والزملاء فى العمل .			
١٠٧	تنظيم و تنفيذ البطولات والدوريات والمهرجانات الرياضية فى الجامعة .			
١٠٨	كيفية تشكيل وتهيئة المنتخبات الرياضية المختلفة .			
١٠٩	نشر وعى الثقافة الرياضية لدى الطلاب .			
١١٠	تنظيم وأعداد الهويات والسجلات والبطاقات المرتبطة بالنشاط الرياضى			
١١١	كيفية الاهتمام بالنشاط وبطولات داخليا وخارجيا .			
١١٢	تعامل مع المجال الوظيفى وماهيته ، والمحتوى .			
١١٣	كيفية تقييم أداء الذات .			
١١٤	القدرة على الإتصال الفعال .			
١١٥	كيفية أعداد وكتابة التقارير .			
١١٦	كيفية تبسيط الإجراءات وطرق العمل .			
١١٧	القدرة على إدارة الذات .			
١١٨	كيفية إدارة الوقت بالكفاءة والفعالية .			
١١٩	التعامل مع الرؤساء والمؤسسين بالأساليب الديمقراطية .			
١٢٠	تنظيم إسترجاع المعلومات بالدقة وحسن التخطيط			
١٢١	القدرة على التطوير التنظيمى			
١٢٢	الإشراف على إنشاء المنشآت الرياضية وتزويدها بالإمكانات وتقدير إحتياجاتها			
١٢٣	إحتياجات اخرى تذكر			

تابع للمحور الرابع : تحديد الاحتياجات التدريبية

العبارات	موافق	غير موافق	تعديل
... هل ترى من وجهة نظرك ان هناك معوقات بادارة النشاط الرياضى التى تؤدى الى عدم تحديد الاحتياجات التدريبية نصاصى التربية الرياضية ترجع الى ؟			
١٢٤ الاهتمام بالعدد وليس بالنوع (بالكم والكيف)			
١٢٥ اعطاء مهام التدريب الادارى لغير التخصصين بالمجال الإدارى .			
١٢٦ عدم كفاية الوقت لأجراء البرامج التدريبية .			
١٢٧ عدم توفر الموارد المالية الكافية لبرامج التدريب			
١٢٨ عدم إهتمام الافراد العاملين بالإدارة بأهمية التدريب الادارى .			
١٢٩ أختلاف التخصصات بين مستويات الادارية المختلفة .			
١٣٠ عدم توفر الامكانات المادية يتناسب مع أهمية عملية التدريبية .			
١٣١ قلة الاجهزة الحديثة والمتطورة لإجراء العملية التدريبية .			
١٣٢ عدم توفر القاعات الدراسية المجهزة بما يحتاج اليها للتدريب .			
١٣٣ عدم وجود (وحدة التدريب) ضمن هيكل التنظيمى فى كثير من المؤسسات جامعات .			
١٣٤ تنظيم الدورات التدريبية من قبل المنظمات غير حكومية .			
١٣٥ معوقات اخرى تذكر			

المحور الخامس : الطرق وأساليب التدريبية الادارية

العبارات	موافق	غير موافق	تعديل
ما هي طرق التدريب الادارى التى ترغب فى الالتحاق بها ؟			
١٣٦ المناقشات الجماعية			
١٣٧ التدريب الاختصاصى أثناء العمل			
١٣٨ المباريات الادارية			
١٣٩ النقل الاختصاصى لأداء الاعمال الأخرى			
١٤٠ المحاضرات			
١٤١ الندوات والمؤتمرات			
١٤٢ دراسة الحالات			
١٤٣ سلسلة القرارات			
١٤٥ تدريب الحساسية			
١٤٦ نمذجة السلوك			
١٤٧ تمثيل الادوار			
١٤٨ العصف الذهنى			
١٤٩ التدريب العملى			
١٥٠ الوقائع الحرجة			
١٥١ تكليف الاختصاصى بأعمال ذات مستويات أعلى			
١٥٢ التوسيع الوظيفى			
١٥٣ التدريب الوظيفى المبرمج			
١٥٤ التدوير الوظيفى			
١٥٥ طرق أخرى تذكر			
.....			
.....			
.....			

المحور السادس : الادوات والوسائل التدريبية الادارية

العبارات	موافق	غير موافق	تعديل
... ماهى الوسائل التدريبية التى ترغب أن تستخدم فى الدورات التدريب الإدارى ؟ الوسائل التدريبية :			
١٥٦ إستخدام الحاسوب فى التدريب			
١٥٧ جهاز عرض الشفافيات			
١٥٨ العاكس الخلفى			
١٥٩ جهاز عرض الشرائح			
١٦٠ أفلام سينمائية			
١٦١ أدوات إذاعية			
١٦٢ الوسائط التعليمية المتعددة			
١٦٣ رسوم بيانية			
١٦٤ جهاز شاشة العرض البلورى السائل			
١٦٥ الصور			
١٦٦ الأنترنت			
١٦٧ الإعلانات			
١٦٨ التسجيلات الصوتية			
١٦٩ التعليم الالكترونى			
١٧٠ جهاز عرض الصور المعتمة			
١٧١ التلفزيون والفيديو			
١٧٢ اللوحة الكهربائية			
١٧٣ اللوحة الوبرية			
١٧٤ اللوحة المغناطيسية			

تابع المحور السادس : الادوات والوسائل التدريبية الادارية

	العبارات	موافق	غير موافق	تعديل
١٧٥	لوحة المعلومات أو اللوحة الاخبارية			
١٧٦	اللوحة التخطيطية			
١٧٧	اللوحة الابيض			
١٧٨	السبورة الالكترونية			
١٧٩	التعليم من البعد			

المحور السابع : مواصفات قاعات التدريب

	العبارات	موافق	غير موافق	تعديل
...	هل المواصفات الاتية توفرت في قاعات التدريب أثناء اجتيازك للدورات التدريبية ؟			
١٨٠	قاعات التدريب مناسبة من حيث : التأثير التهوية الاضاءة الالوان			
١٨١	مصممة داخليا بالمواد العازلة للأصوات .			
١٨٢	توفر الاجهزة والادوات الحديثة الضرورية لعملية التدريب .			
١٨٣	توفر نظام صوتي حديث وموزعة بشكل علمي .			
١٨٤	توفر العدد المطلوب من المقاعد .			
١٨٥	المنطقة الهادئة البعيدة عن الاصوات .			
١٨٦	مصممة ومجهزة بالنظام الأمني متطور للسلامة العامة .			
١٨٧	مساحة القاعة للتدريب المناسب .			
١٨٨	عدد القاعات مناسبة .			
١٨٩	تصميم مقاعد الجلوس ▪ دائري ▪ مربع ناقص ضلع ▪ مستطيل ناقص ضلع ▪ موزعة على المجاميع ▪ قاعات دراسية كلاسيكية			

المحور الثامن: البرامج التدريبية المطلوبة

العبارات	موافق	غير موافق	تعديل
... هل البرامج التدريبية التي التحقت بها :			
١٩٠ مخصصة لاختصاصى التربية الرياضية فقط			
١٩١ مخصصة للاختصاصات الأخرى .			
معايير (الشروط) الترشيح لحضور البرامج التدريبية هل يتم ترشيح إختصاصى التربية الرياضية لحضور البرامج التدريبية بناء على :			
١٩٢ تحديد عدد معين من كل المستويات الإدارية لإختصاصى التربية الرياضية .			
١٩٣ أختيار من يحتاج الى التدريب .			
١٩٤ حسب الدرجات الوظيفية .			
١٩٥ المؤهل العلمى .			
١٩٦ التخصص العلمى الادارى .			
١٩٧ بناء على تقرير المشرفين الاداريين .			
١٩٨ بناء على شكر وتقدير الادارات العليا .			
١٩٩ بناء على أوامر الادارات العليا .			
٢٠٠ عدد سنوات الخدمة الوظيفية .			
٢٠١ عدد سنوات الخبرة الادارية .			
٢٠٢ بناء على تقرير الكفاءة .			
٢٠٣ عدد الدورات التدريبية التى اجتازها .			

تابع المحور الثامن : البرامج التدريبية المطلوبة

العبارات	موافق	غير موافق	تعديل
ماهى برامج التدريب الادارى التى ترغب فى الالتحاق بها ؟ برامج التدريب الادارى :			
٢٠٤ القيادة الفعالة للمنراء .			
٢٠٥ الاساليب الحديثة فى إدارة الافراد			
٢٠٦ تنفيذ المهارات الادارية للمنراء الجدد			
٢٠٧ تصميم نظم الحوافز			
٢٠٨ تنمية المهارات الاشرافية للمنراء .			
٢٠٩ تنمية مهارات الاتصال الفعال			
٢١٠ تنمية الأساليب الحديثة فى الإدارة التنفيذية .			
٢١١ الاساليب الحديثة فى تقييم أداء العاملين			
٢١٢ أعداد القيادة الادارية.			
٢١٣ الاتجاهات الحديثة فى العلاقات العامة			
٢١٤ الاساليب الحديثة فى التخطيط والمتابعة .			
٢١٥ إعداد وتطوير الهياكل التنظيمية والوظيفية .			
٢١٦ الاساليب الحديثة فى اتخاذ القرارات .			
٢١٧ المهارات فن كتابة التقارير والرسائل .			
٢١٨ مهارات ادارة الازمات والكوارث			
٢١٩ تنمية مهارات العمل كفريق .			
٢٢٠ مهارات التعامل مع الاخرين .			
٢٢١ المهارات الادارية والسلوكية للمشرفين .			
٢٢٢ مهارات إدارة التفاوض .			
٢٢٣ مهارات تنظيم وأدارة الوقت.			

تابع المحور الثامن : البرامج التدريبية المطلوبة

العبارات	موافق	غير موافق	تعديل
المهارات الفكرية والابداعية للمراء .			
٢٤			
مهارات الاشراف والتوجيه .			
٢٢٥			
إدارة الذات .			
٢٢٦			
الادارة الالكترونية			
٢٢٧			
ادارة التغير والتطوير			
٢٢٨			
ادارة بالأهداف			
٢٢٩			
ادارة التخطيط الاستراتيجى			
٢٣٠			
برامج تدريبية أخرى ترغب فى التحاق بها .			
.....			
.....			
.....			
٢٣١			

تابع للمحور الثامن : البرامج التدريبية المطلوبة

العبارات	موافق	غير موافق	تعديل
هل يؤثر الاشتراك في البرامج التدريبية على تطوير معايير الاداء الوظيفي لأختصاصى التربية الرياضية ؟			...
أداء العمل بصورة عامة			٣٢
أستغلال وقت العمل بالصورة المثلى			٢٣٣
الالتزام بمواعيد العمل الرسمية			٢٣٤
تطوير وتحسين المعلومات المتعلقة بالوظيفة			٢٣٥
تنمية مهاراتك الادارية .			٢٣٦
توطيد العلاقات الانسانية فى العمل			٢٣٧
القدرة على أداء العمل المطلوب بالدقة الكافية			٢٣٨
تعمل على زيادة الرضا الوظيفي لأختصاصى التربية الرياضية			٢٣٩
يزيد من قدراته على الابتكار والابداع			٢٤٠
حل المشكلات التى تواجهك بالطريقة المثلى			٢٤١
القدرة على إتخاذ القرارات الصائبة			٢٤٢
القدرة على استخدام الاساليب العلمية فى صنع واتخاذ القرار			٢٤٣
القدرة على تنمية المهارات السلوكية			٢٤٤
مهارات التعامل مع الرؤساء والمرؤسين			٢٤٥

تابع للمحور الثامن : البرامج التدريبية المطلوبة

تعديل	غير موافق	موافق	العبارات	
			هل تحقق برامج التدريب الادارى المزايا التالية ؟ مميزات الالتحاق ببرامج التدريب الادارى :	...
			زيادة وتطوير المهارات والمعارف والسلوكيات الادارية	٢٤٦
			تولى مناصب قيادية مناسبة	٢٤٧
			الترقية الى وظائف ادارية أعلى	٢٤٨
			الحصول على مكافئة مالية اضافية	٢٤٩
			الالتزام باللوائح والقوانين الوظيفية	٢٥٠
			تطوير أساليب العمل والبعد عن العمل الروتيني	٢٥١
			حصول على شهادة تدريبية توضع فى ملف الخدمة	٢٥٢
			الوقوف على التطورات الحديثة فى مجال العمل الادارى	٢٥٣
			هل هناك مميزات تذكر	٢٥٤

تابع للمحور الثامن : البرامج التدريبية المطلوبة

تعديل	غير موافق	موافق	العبارات	
			ما مدى إهتمام إدارة النشاط الرياضى بجامعات إقليم كردستان – العراق ببرامج التدريب الادارى ؟	٢٥٥
			السبب فى عدم وجود الإهتمام ببرامج التدريب الإدارى يرجع الى :	
			عدم وجود ميزانية محددة لبرامج التدريب .	٢٥٦
			عدم الايمان بأهمية التدريب والتنمية الادارية .	٢٥٧
			عدم إهتمام المسؤولين بأهمية برامج التدريب والتدريب الادارى .	٢٥٨
			عدم وجود متخصصين لوضع برامج تدريب وتدريب الادارى .	٢٥٩
			عدم رغبة إختصاصى التربية الرياضية بادارة النشاط الرياضى فى يد المعلومات والالتحاق بمثل هذه البرامج .	٢٦٠

مرفق (٥)

استمارة الاستبيان فى صورتها النهائية



مرفق (٥)



كلية التربية الرياضية للبنات
قسم الادارة الرياضية

إستمارة إستبيان

السيد الاستاذ المحترم
يطيب لى أن أهديكم خالص تحياتى وتقديرى متمنيا لكم دوام الصحة والعافية وأود أحاطتكم علما بأننى أقوم بإجراء
دراسة علمية للحصول على درجة (ماجستير) فى الادارة الرياضية بعنوان :

" برامج تدريب إدارى لتنمية الموارد البشرية لإختصاصى التربية الرياضية ببعض جامعات إقليم
كوردستان – العراق "

ولتحقيق أهداف الدراسة تم تصميم إستمارة الإستبيان للتعرف على وجهة نظركم كونكم ذوى علاقة مباشرة بموضوع
الدراسة وفى هذا المقام يسرنى وضع إستمارة الإستبيان بين أيديكم أملا التكرم بالإجابة على ما جاء فيها بما يتناسب
ورأيكم الشخصى مع الترحيب بأى مقترحات أو آراء تزونها مناسبة حيث سيكون لإجاباتكم وأرائكم الأثر الفعال على
صدق نتائج الدراسة .

علما بان المعلومات و البيانات التى سيتم الحصول عليها منكم لا تكون الا لاجراض البحث العلمى فقط ، ووأظن وأنا
على الثقة بأنكم لن تنخروا جهدا فى سبيل إثراء البحث العلمى .
ملاحظة : ضع علامة (√) أمام كل عبارة تتفق مع رأيكم
تفضلوا بقبول خالص شكرى وتقديرى على تعاونكم

الباحث

سيامند جلال حمد

Jalal.siamand@yahoo.com

٠٧٥٠٤٧٧٠٩٠٢ أرييل

٠١٢٠٦٨٠٧١٧٨ مصر

بيانات شخصية

١. الاسم : _____
٢. أسم الجامعة : _____
٣. اسم الكلية : _____
٤. طبيعة العمل (عنوان الوظيفة) : _____

م.ر.الجامعة	عميد	مدير عام	مدير	م.مدير
تدريسي	باحث	معيد	مدرب ألعاب	

٥. طبيعة العمل :

أدارى	ميدانى
-------	--------

٦. المؤهل العلمى

دكتورا	ماجستير	بكالوريوس
--------	---------	-----------

٧. الجنس :

ذكر	أنثى
-----	------

٨. العمر (سنة)

٩. عدد السنوات الخدمة (سنة)

١٠. عدد السنوات الخدمة الادارية (سنة)

١١. الدرجة الوظيفية :

من ١ الى ٣ درجة	من ٤ الى ٦ درجة	من ٧ درجة فما فوق
-----------------	-----------------	-------------------

١٢. البرنامج التى التحقت فيها فى المجال التدريب الادارى و التدريب الاخرى :

لم التحق بأية برنامج	برنامج واحد	برنامجين
ثلاث برنامج	ثلاثة برنامج فأكثر	

١٤. الدورات التدريبية الادارية و الاخرى التى حصلت عليها :

اسم الدورات	تاريخ الحصول	الوظيفة أثناء التحاقك بالدورة التدريبية	زمن الدورة
..... 			

المحور الاول : أهداف النشاط الرياضي

م	العبارات	نعم	الى حتما	لا
١	هل هناك جهاز إدارى مسؤول عن ادارة النشاط الرياضى بجامعات اقليم – كردستان ؟			
...	النشاط الرياضى الذى يطبق بالجامعة يحقق الاهداف التالية :			
٢	إتاحة الفرصة للطلاب لتنمية المهارات الرياضية التى لديهم .			
٣	تكوين شخصية الطلاب بصورة متكاملة .			
٤	اتاحة المجال المتاح للطلاب لتحسين الاداء فى الانشطة الرياضية المختلفة .			
٥	تدعيم القيم الدينية والاخلاقية .			
٦	تعزيز نشر قواعد التربية الإجتماعية واضحة ومعلومة للطلاب .			
٧	تنظيم الأنشطة الرياضية والاجتماعية			
٨	يستغل وقت الفراغ بطريقة بناءة .			
٩	تزيد الإلتواء للعمل فى جماعات .			
١٠	يسعى الى زيادة وتنمية الوعى بأهمية الثقافة الرياضية .			
١١	ينمى روح القيادة والريادة .			
١٢	ينمى روح المنافسة الشريفة والطموح والنجاح .			
١٣	ينمى الإستقلالية الشخصية			
١٤	يعطى فرصة مشاركة الطلاب فى تنفيذ برامج النشاط الرياضى .			
١٥	تنمى روح التعاون بين الطلاب والعاملين بإدارة النشاط الرياضى .			
١٦	تكتسب معلومات ذات قيمة للحياة العملية .			
١٧	يشارك اكبر قدر ممكن من الطلاب للانشطة الرياضية الداخلية والخارجية .			
١٨	تتراعى الطلاب ذوى الاحتياجات الخاصة .			
١٩	تكتسب عادات صحية سليمة .			

تابع للمحور الاول : اهداف النشاط الرياضي

م	العبارات	نعم	الى حتما	لا
...	مدى تحقيق أهداف النشاط الرياضي بجامعةك			
٢٠	هل أن اهداف النشاط الرياضي تتم تحقيقها ؟			
٢١	واضحة ومعلومة للطلاب .			
٢٢	واضحة لدى جميع الاختصاصين التربوية الرياضية والإداريين .			
٢٣	هل أن اهداف النشاط الرياضي يمكن تعديلها حسب التغيرات احتياجات المجتمعية والجامعية .			

محور الثاني : أهداف التدريب الإداري

م	العبارات	نعم	الى حتما	لا
...	الأهداف المعرفية والمعلوماتية : تساهم البرامج التدريبية في :			
٢٤	تفعيل وتطوير سياسة ادارة النشاط الرياضي .			
٢٥	معرفة القوانين واللوائح الخاصة بادرة النشاط الرياضي .			
٢٦	معرفة الهيكل التنظيمي لادارة النشاط الرياضي .			
٢٧	يجدد معلومات المرتبطة بتطبيق إجراءات العمل بإدارتك .			
٢٨	معرفة وتطوير أساليب القيادة المتبعة بادرة النشاط الرياضي .			
٢٩	إتاحة الفرصة لادراج معلومات حديثة عند وضع خطط للنشاط الرياضي			

٣٠	معرفة خطط المؤسسة ومشاكلها الادارية والبيئية .			
٣١	تطوير أساليب القيادة المتبعة .			
٣٢	زيادة معرفتك بأنماط الشخصية المختلفة للمرؤسين			
...	الأهداف المهارية : تساهم البرامج التدريبية في تنمية قدرتك على :			
٣٣	الحل الامثل للمشكلات اثناء تطبيق الخطط الوضوعة من قبل الادارة .			
٣٤	تنمية مهاراتك فى التحليل والتصميم بالعمل .			
٣٥	تحديد الاختيارات المناسبة قبل ان أن تقوم باتخاذ القرار			
٣٦	ادارة الندوات والاجتماعات .			
٣٧	ادارة وتنظيم المباريات والمسابقات والدورات الرياضية .			
٣٨	تنمية المهارات القيادية والعمل مع جماعات .			
٣٩	تنمية قدراتك المهارية على إستخدام وسائل الاتصال الفعال .			
٤٠	تنمية قدراتك المهارية على مواجهة الأزمات والكوارث .			
٤١	تنمية قدراتك المهارية على مواجهة مشكلات الإدارية والفنية للعمل .			
٤٢	زيادة قدرتك على الاداء من خلال الإستخدام الامثل للوقت .			

تابع للمحور الثانى : اهداف التدريب الاداري

لا	الى حدا	نعم	العبارات	
			تنمية قدراتك المهارية على إستخدام أساليب الرقابة الحديثة .	٤٣
			تحديث المعلومات اللازمة لإدارة النشاط الرياضى .	٤٤
			تبسيط الاجراءات المتبعة فى إستخدام الاجهزة الحديثة .	٤٥
			الاهداف السلوكية والاتجاهات : تساعدك برامج التدريب الإدارى على :	...
			تنمية قدراتك على تطبيق اللوائح والقوانين الخاصة بادارتك .	٤٦
			زيادة ورفع روح المعنوية لك و للمجموعة .	٤٧
			تنمية روح الثقة بالنفس والآخرين	٤٨
			تنمية الانتماء للجامعة والوطن .	٤٩
			تنمية قدراتك السلوكية للتعامل مع الرؤساء والمرؤوسين .	٥٠
			تنمية روح العمل الجماعى .	٥١
			تنمية الشعور والإحساس بالمسؤولية .	٥٢
			تنمية روح التفوق والابداع والابتكار	٥٣
			زيادة المرونة والإستعداد ذهنى لتقبل افكار الآخرين	٥٤
			تنمية دوافع العمل والرضا الوظيفى	٥٥
			تنمية الإتجاهات الايجابية نحو المهنة .	٥٦
			زيادة القدرة على تقييم الذات بالشجاعة	٥٧

المحور الثالث : المسؤولون عن تحديد الاحتياجات والبرامج التدريبية لإختصاصى التربية الرياضية

لا	الى حدا	نعم	العبــــــــارات	
			هل هناك جهاز ادارى مسؤول عن برامج التدريب الادارى فى الجامعة ؟	٥٨
			من مسؤول عن تحديد الاحتياجات التدريبية لأختصاصى التربية الرياضية بالجامعة ؟	...
			مدير إدارة الموارد البشرية .	٥٩
			مدير عام النشاط الرياضي .	٦٠
			اخصاصى التدريب بالمؤسسات الرياضية .	٦١
			مدير ادارة النشاط الرياضي بجامعتك .	٦٢
			مستشار فى التدريب الإدارى من خارج الجامعة .	٦٣
			خبير أختصاصى للتدريب الادارى .	٦٤
			من المسؤول عن وضع البرامج التدريبية التى تنفذ بالجامعة ؟	
			أساتذة متخصصين فى برامج التدريب الادارى	٦٥
			منظمات غير حكومية متخصصة فى برامج التدريب الادارى(محليا او اجنبيا	٦٦
			متخصص التدريب والتأهيل بالجامعة	٦٧
			منظمات التابعة لليونسكو فرع إقليم كردستان – العراق	٦٨
			المختصون للتدريب الادارى فى مجال الإدارة الرياضية	٦٩
			المختصون فى مجال تنمية الموارد البشرية	٧٠

المحور الرابع :تحديد الاحتياجات التدريبية

لا	الى حدما	نعم	العبارات	
			... الاحتياجات التدريبية للادارات العليا : ماهى الاحتياجات التدريبية التى ترغب فى التدريب عليها ؟	
			٧١ استخدام الادارة الالكترونية .	
			٧٢ الاساليب العلمية لادارة المفاوضات	
			٧٣ تهيئة وكتابة التقارير الخاصة بالنشاط الرياضى ومتابعتها	
			٧٤ الاختيار الامثل للمشكلات التى تحدث بالنشاط الرياضى بالجامعة	
			٧٥ كيفية التخطيط الاستراتيجى لادارة النشاط الرياضى بالجامعة .	
			٧٦ كيفية التخطيط للمسابقات والمهرجانات الرياضية بالجامعة .	
			٧٧ كيفية تنظيم المسابقات والمهرجانات الرياضية بالجامعة .	
			٧٨ الاساليب العلمية والحازمة لاتخاذ القرارات .	
			٧٩ تقييم الاداء ومكافأة الأنشطة عملا .	
			٨٠ كيفية أحداث الموائمة بين المروسين والبيئة الخارجية والداخلية .	
			٨١ التفكير الابداعى وادارة التغيير .	
			٨٢ كيفية ادارة الذات والغير .	
			٨٣ ضغوط العمل وأدارة الوقت .	
			٨٤ القدرة على التطوير التنظيمى .	
			٨٥ كيفية الاعداد خطة العمل .	

تابع للمحور الرابع : تحديد احتياجات التدريب

لا	الى حدما	نعم	العبارات	
			الاحتياجات التدريبية للادارات الوسطى :	...
			ما هى الاحتياجات التدريبية التى ترغب فى التدرّب عليها ؟	
			العمل تحت توجيه رؤسائك .	٨٦
			الاشراف وتنفيذ ومتابعة الاعمال المتعلقة بالانشطة الرياضية فى الجامعة .	٨٧
			الالمام بالمعرفة الكاملة بميزانية النشاط الرياضى واشترائك فى أعدادها .	٨٨
			القدرة على حل المشكلات وتذليل الصعاب الموجود بأدارتك .	٨٩
			الاشراف على تخطيط وتنظيم الدورات والمهرجانات الرياضية المختلفة .	٩٠
			إشراف على تنظيم السجلات والبطاقات التى تنظم العمل بإدارتك .	٩١
			معرفة اللجان الموجودة بأدارة النشاط الرياضى فى حالة انتدابك لهم .	٩٢
			مناقشة المهام والواجبات من خلال جداول العمل .	٩٣
			كيفية أداء المهارات الاشرافية .	٩٤
			معلومات كافية عن مهارات الإتصال والإعلام .	٩٥
			كيفية التعامل مع المرؤسين .	٩٦
			القدرة على إدارة الوقت بكفاءة وفعالية .	٩٧
			كيفية تقييم إدارة الذات والغير .	٩٨
			القدرة على إدارة المفاوضات .	١٠٠

تابع للمحور الرابع : إحتياجات التدريب الإدارى

م	العبارات	نعم	الى حدما	لا
...	الإحتياجات التدريبية للإدارات التنفيذية : ماهى الإحتياجات التدريبية التى ترغب فى التدرّب عليها :			
١٠١	التعامل مع الرؤساء والزعماء فى العمل .			
١٠٢	تنظيم و تنفيذ البطولات والدوريات والمهرجانات الرياضية فى الجامعة .			
١٠٣	كيفية تشكيل وتهيئة المنتخبات الرياضية المختلفة .			
١٠٤	نشر وعى الثقافة الرياضية لدى الطلاب .			
١٠٥	تنظيم وأعداد الهويات والسجلات والبطاقات المرتبطة بالنشاط الرياضى			
١٠٦	كيفية الاهتمام بالنشاط و بطولات داخليا وخارجيا .			
١٠٧	تعامل مع المجال الوظيفى وماهيته ، والمحتوى .			
١٠٨	كيفية تقييم أداء الذات .			
١٠٩	القدرة على الإتصال الفعال			
١١٠	كيفية أعداد وكتابة التقارير			
١١١	كيفية تبسيط الإجراءات وطرق العمل			
١١٢	القدرة على إدارة الذات			
١١٣	كيفية إدارة الوقت بالكفاءة والفعالية			
١١٤	التعامل مع الرؤساء والمؤسسين بالاساليب الديمقراطية .			
١١٥	تنظيم إسترجاع المعلومات بالدقة وحسن التخطيط			

تابع للمحور الرابع : تحديد الاحتياجات التدريبية

لا	الى حدما	نعم	العبارات	
			هل ترى من وجهة نظرك ان هناك معوقات بادارة النشاط الرياضى التى تؤدى الى عدم تحديد الاحتياجات التدريبية نصاى التربية الرياضية ترجع الى ؟	...
			الاهتمام بالعدد وليس بالنوع (بالكم والكيف)	١١٦
			اعطاء مهام التدريب الادارى لغير المتخصصين بالمجال الإدارى .	١١٧
			عدم كفاية الوقت لأجراء البرامج التدريبية .	١١٨
			عدم توفر الموارد المالية الكافية لبرامج التدريب	١١٩
			عدم إهتمام الافراد العاملين بالإدارة بأهمية التدريب الادارى .	١٢٠
			أختلاف التخصصات بين مستويات الادارية المختلفة .	١٢١
			عدم توفر الامكانيات المادية يتناسب مع أهمية عملية التدريبية .	١٢٢
			قلة الاجهزة الحديثة والمتطورة لإجراء العملية التدريبية .	١٢٣
			عدم توفر القاعات الدراسية المجهزة بما يحتاج اليها للتدريب .	١٢٤
			عدم وجود متخصصين لتصميم البرامج التدريبية .	١٢٥
			عدم وجود (وحدة التدريب) ضمن هيكل التنظيمى فى كثير من المؤسسات جامعات .	١٢٦
			عدم وجود متخصصين لتصميم البرامج التدريبية .	١٢٧

المحور الخامس : الطرق وأساليب التدريبية الادارية

لا	الى حتما	نعم	العبارات	
			ما هي طرق التدريب الادارى التى ترغب فى الالتحاق بها ؟	...
			المناقشات الجماعية	١٢٨
			التدريب الاختصاصى إنشاء العمل	١٢٩
			المباريات الادارية	١٣٠
			النقل الاختصاصى لأداء الاعمال الأخرى	١٣١
			المحاضرات	١٣٢
			الندوات والمؤتمرات	١٣٣
			دراسة الحالات	١٣٤
			سلسلة القرارات	١٣٥
			تدريب الحساسية	١٣٦
			نمذجة السلوك	١٣٧
			تمثيل الادوار	١٣٨
			العصف الذهنى	١٣٩
			التدريب العملى	١٤٠
			الوقائع الحرجة	١٤١
			تكليف الاختصاصى بأعمال ذات مستويات أعلى	١٤٢
			التوسيع الوظيفى	١٤٣
			التدريب الوظيفى المبرمج	١٤٤
			التدوير الوظيفى	١٤٥

المحور السادس : الادوات والوسائل التدريبية الادارية

لا	الى حدا	نعم	العبارات	
			ماهى الوسائل التدريبية التى ترغب أن تستخدم فى الدورات التدريب الإدارى ؟ الوسائل التدريبية :	...
			إستخدام الحاسوب فى التدريب	١٤٦
			جهاز عرض الشفافيات	١٤٧
			العاكس الخلفى	١٤٨
			جهاز عرض الشرائح	١٤٩
			أفلام سينمائية	١٥٠
			أدوات إذاعية	١٥١
			الوسائط التعليمية المتعددة	١٥٢
			رسوم بيانية	١٥٣
			جهاز شاشة العرض البلورى السائل	١٥٤
			الصور	١٥٥
			الأنترنت	١٥٦
			الإعلانات	١٥٧
			التسجيلات الصوتية	١٥٨
			التعليم الالكترونى	١٥٩
			جهاز عرض الصور المعتمة	١٦٠
			التلفزيون والفيديو	١٦١
			اللوحة الكهزبائية	١٦٢
			اللوحة الوبرية	١٦٣
			اللوحة المغناطيسية	١٦٤

تابع المحور السادس : الادوات والوسائل التدريبية الادارية

لا	الى حدا	نعم	العبارات	
			لوحة المعلومات أو اللوحة الاخبارية	١٦٥
			اللوحة التخطيطية	١٦٦
			اللوحة الابيض	١٦٧
			السبورة الالكترونية	١٦٨
			التعليم من البعد	١٦٩
			الأقمار الصناعية	١٧٠

المحور السابع : مواصفات قاعات التدريب

لا	الى حد ما	نعم	العبارات	
			هل المواصفات الآتية توفرت فى قاعات التدريب أثناء اجتيازك للدورات التدريبية ؟	...
			قاعات التدريب مناسبة من حيث : التأثير التهوية الاضاءة الالوان	١٧١
			مصممة داخليا بالمواد العازلة للأصوات .	١٧٢
			توفر الاجهزة والادوات الحديثة الضرورية لعملية التدريب .	١٧٣
			توفر نظام صوتى حديث وموزعة بشكل علمى .	١٧٤
			توفر العدد المطلوب من المقاعد .	١٧٥
			المنطقة الهادئة البعيدة عن الاصوات .	١٧٦
			مصممة ومجهزة بالنظام الأمنى متطور للسلامة العامة .	١٧٧
			مساحة القاعة للتدريب المناسب .	١٧٨
			عدد القاعات مناسبة .	١٧٩
			تصميم مقاعد الجلوس ▪ دائرى ▪ مربع ناقص ضلع ▪ مستطيل ناقص ضلع ▪ موزعة على المجاميع ▪ قاعات دراسية كلاسيكية	١٨٠

المحور الثامن : البرامج التدريبية المطلوبة

لا	الى حدا	نعم	العبارات
			هل البرامج التدريبية التي التحقت بها :
١٨١			مخصصة لاختصاصى التربية الرياضية فقط
١٨٢			مخصصة للاختصاصات الأخرى .
....			معايير (الشروط) الترشيح لحضور البرامج التدريبية هل يتم ترشيح إختصاصى التربية الرياضية لحضور البرامج التدريبية بناء على :
١٨٣			تحديد عدد معين من كل المستويات الإدارية لإختصاصى التربية الرياضية .
١٨٤			أختيار من يحتاج الى التدريب .
١٨٥			حسب الدرجات الوظيفية .
١٨٦			المؤهــــــــــــل العلمى .
١٨٧			التخصص العلمى الإدارى .
١٨٨			بناء على تقرير المشرفين الإداريين .
١٨٩			بناء على شكر وتقدير الادارات العليا .
١٩٠			بناء على أوامر الادارات العليا .
١٩١			عدد سنوات الخدمة الوظيفية .
١٩٢			عدد سنوات الخبرة الادارية .
١٩٣			بناء على تقرير الكفاءة .
١٩٤			عدد الدورات التدريبية التى اجتازها .

تابع المحور الثامن : البرامج التدريبية المطلوبة

لا	الى حدا	نعم	العبارات	
			ماهى برامج التدريب الادارى التى ترغب فى الالتحاق بها ؟	...
			برامج التدريب الادارى :	
			القيادة الفعالة لمديرى الإدارات .	١٩٥
			الاساليب الحديثة فى إدارة الافراد	١٩٦
			تنفيذ المهارات الادارية للمدراء الجدد	١٩٧
			تصميم نظم الحوافز	١٩٨
			تنمية المهارات الاشرافية للمدراء .	١٩٩
			تنمية مهارات الاتصال الفعال	٢٠٠
			تنمية الأساليب الحديثة فى الإدارة التنفيذية .	٢٠١
			الاساليب الحديثة فى تقييم أداء العاملين	٢٠٢
			أعداد القيادة الادارية .	٢٠٣
			الاتجاهات الحديثة فى العلاقات العامة	٢٠٤
			الاساليب الحديثة فى التخطيط والمتابعة .	٢٠٥
			إعداد وتطوير الهياكل التنظيمية والوظيفية .	٢٠٦
			الاساليب الحديثة فى اتخاذ القرارات .	٢٠٧
			المهارات فن كتابة التقارير والرسائل .	٢٠٨
			مهارات ادارة الازمات والكوارث	٢٠٩
			تنمية مهارات العمل كفريق .	٢١٠
			مهارات التعامل مع الاخرين .	٢١١
			المهارات الادارية والسلوكية للمشرفين .	٢١٢
			مهارات إدارة التفاوض .	٢١٣
			مهارات تنظيم وإدارة الوقت.	٢١٤

تابع المحور الثامن : البرامج التدريبية المطلوبة

لا	الى حد ما	نعم	العبارات	
			المهارات الفكرية والابداعية للمدراء .	٢١٥
			مهارات الاشراف والتوجيه .	٢١٦
			إدارة الذات .	٢١٧
			الادارة الالكترونية	٢١٨
			ادارة التغير والتطوير	٢١٩
			ادارة بالأهداف	٢٢٠
			ادارة التخطيط الاستراتيجي	٢٢١

تابع للمحور الثامن : البرامج التدريبية المطلوبة

العبارات	نعم	الى حدما	لا
... هل يؤثر الاشتراك فى البرامج التدريبية على تطوير معايير الاداء الوظيفى لأختصاصى التربية الرياضية ؟			
٢٢٢ أداء العمل بصورة عامة			
٢٢٣ أستغلال وقت العمل بالصورة المثلى			
٢٢٤ الالتزام بمواعيد العمل الرسمية			
٢٢٥ تطوير وتحسين المعلومات المتعلقة بالوظيفة			
٢٢٦ تنمية مهاراتك الادارية والفنية			
٢٢٧ توطيد العلاقات الانسانية فى العمل			
٢٢٨ القدرة على أداء العمل المطلوب بالدقة الكافية			
٢٢٩ تعمل على زيادة الرضا الوظيفى لأختصاصى التربية الرياضية			
٢٣٠ يزيد من قنراته على الابتكار والابداع			
٢٣١ حل المشكلات التى تواجهك بالطريقة المثلى			
٢٣٢ القدرة على إتخاذ القرارات الصائبة			
٢٣٣ القدرة على استخدام الاساليب العلمية فى صنع واتخاذ القرار			
٢٣٤ القدرة على تنمية المهارات السلوكية			
٢٣٥ مهارات التعامل مع الرؤساء والمرؤسين			

تابع للمحور الثامن : البرامج التدريبية المطلوبة

لا	الى حدا	نعم	العبارات	
			هل تحقق برامج التدريب الادارى المزايا التالية ؟ مميزات الالتحاق ببرامج التدريب الادارى :	...
			زيادة وتطوير المهارات والمعارف والسلوكيات الادارية	٢٣٦
			تولى مناصب قيادية مناسبة	٢٣٧
			الترقية الى وظائف ادارية أعلى	٢٣٨
			الحصول على مكافئة مالية اضافية	٢٣٩
			الالتزام باللوائح والقوانين الوظيفية	٢٤٠
			تطوير أساليب العمل والبعد عن العمل الروتيني	٢٤١
			حصول على شهادة تدريبية توضع فى ملف الخدمة	٢٤٢
			الوقوف على التطورات الحديثة فى مجال العمل الادارى	٢٤٣

تابع للمحور الثامن : البرامج التدريبية المطلوبة

لا	الى حدا	نعم	العبارات	
			ما مدى إهتمام إدارة النشاط الرياضى بجامعات إقليم كردستان – العراق ببرامج التدريب الادارى ؟	٢٤٤
			السبب فى عدم وجود الإهتمام ببرامج التدريب الإدارى يرجع الى :	...
			عدم وجود ميزانية محددة لبرامج التدريب .	٢٤٥
			عدم الايمان بأهمية التدريب والتنمية الادارية .	٢٤٦
			عدم إهتمام المسؤولين بأهمية برامج التدريب والتدريب الادارى .	٢٤٧
			عدم وجود متخصصين لوضع برامج تدريب وتدريب الادارى .	٢٤٨
			عدم رغبة إختصاصيى التربية الرياضية بادارة النشاط الرياضى فى يد المعلومات والالتحاق بمثل هذه البرامج .	٢٤٩

ملخص البحث

- ملخص البحث باللغة العربية
- مستخلص البحث باللغة العربية
- مستخلص البحث باللغة الانجليزية
- ملخص البحث باللغة الانجليزية

ملخص الرسالة باللغة العربية

برامج تدريب إدارى لتنمية الموارد البشرية لإختصاصى التربية الرياضية بعض جامعات إقليم كردستان- العراق

دراسة مقدم من: سيامند جلال حمد

مشكلة الدراسة وأهميته:

يعتبر التدريب الإدارى فى عصرنا الحاضر موضوعا أساسيا من الموضوعات ذات الأهمية الخاصة فى دراسة الإدارة نظرا لما له من ارتباط مباشر بالكفاية الإنتاجية لأى منظمة. فقد أصبح يحتل مكانة الصدارة فى أولويات عدد كبير من الدول الصناعية بشكل عام والدول النامية بوجه خاص، فهو أحد السبل المهمة لخلق جهاز صالح للدولة وسد العجز والقصور فى الكفايات الإدارية لتحمل أعباء التنمية الاقتصادية والاجتماعية فى هذه الدول . ويهدف التدريب الإدارى الى تزويد المتدربين بالمعلومات والمهارات والأساليب المختلفة المتجددة عن طبيعة أعمالهم الموكولة لهم وتحسين وتطوير مهاراتهم وقدراتهم ومحاولة تغيير سلوكهم واتجاهاتهم بشكل إيجابى، وبالتالي رفع مستوى الأداء والكفاءة الإنتاجية بما يعود بالنفع على المنظمة وأفراد العاملين بها.

وهكذا يعتبر من الوسائل المستخدمة فى الادارة للمؤسسة فى تنمية الموارد البشرية، وهو من الانشطة الرئيسية فى أى مؤسسة، ويتعامل مع غيره من الانشطة لتوفير قوى بشرية ملائمة كما وكيفا وتنميتها وتوعيبها والمحافظة عليها بما يحقق أهداف المؤسسة، وبالتالي فهو لايشتمل فقط على تزويد العاملين بالمعارف والمهارات المهنية المتعلقة بوظائفهم ولكن أيضا يتضمن تعويد العامل على ممارسة سلوكيات معينة تتفق مع أهداف المنظمة والتدريب بهذا المفهوم لا يقتصر على تزويد العاملين الجدد بالمهارات والمعارف وأنماط السلوك ولكنه عملية مستمرة باستمرار وبقاء المنظمة، ومن هذا يكتسب التدريب أهميته فى أنه وسيلة التعليم مدى الحياة، والتدريب مفيد لكل من الفرد والمنظمة على اعتبار أنه يضيف الى المنظمة قيمة جديدة من خلال اكتساب الافراد لمهارات وقدرات وأفكار جديدة ومعرفة أوسع وأشمل فى مجال عملهم، كما أنه يحقق للفرد مزيد من الامان والاستقرار الوظيفى وبيئته له فرص للترقية وشغل المناصب القيادية سواء فى داخل المنظمة أو خارجها.

وفى إطار الدور الحيوى للجامعات فى بناء وتطوير وتقديم المجتمع، وكذلك التحديات التى تواجهها فى القيام بهذا الدور بكفاءة وفاعلية، كان لزاماً عليها اهتمامها بأهم أصل من أصول الجامعة وهو العنصر البشرى. ثمة علاقة مستمرة ذات تأثير متبادل بين الفرد وعمله الذى يؤديه وهذه العلاقة تحتاج الى تنشيط وتجديد فهى ان تركت تدور فى نفس الدائرة، بذات المستوى قد يترتب على ذلك تقادم معلومات ومهارات الفرد وعدم صلاحيتها و ربما تقلصلها وأنكماشها وعجزها عن مقابلة ما يستجد من تطورات كما أن الفرد ذاته يتجمد ويفقد مصداقيته ومن ثم، يتقادم الطرفان . وهنا يبرز الدور التدريب حيث يقدم المعارف الجديدة، والمهارات الحديثة، واتجاهات المسيرة والمواكبة، للفرد، وذلك أتساقا مع كل جديد، فى مكونات الدور من سبل وطرق أداء وتقنيات، لم تكن متاحة من قبل . وعليه فإن التدريب يخدم الفرد والدور الذى يلعبه، ويطور العلاقة بينهما ويرفع كفاءته ويزيد من فعاليته. وإذا ارتفعت كفاءة الفرد، نمت وربت كفاءة المنظمة ككل ومن السهل وبعد ذلك أن نتصور أن المجتمع ككل يمكن أن يثرى ويتطور ويتقدم من التدريب، اذ يترتب عليه - التدريب - نضوج الثروة البشرية ورفقيها وأمتلاكها المقومات اللازمة لاستغلال الموارد المتاحة وتنميتها ورفع انتاجيتها، وبذلك يتوصل المجتمع فى المدى القصير، والبعيد الى أهدافه المتنوعة، التى يضمها هدف كبير، ألا وهو تحقيق الرفاهية الانسانية لكل أفراد المجتمع.

وتعتبر التنمية البشرية بمثابة تنمية للقدرات الابداعية للإنسان من حيث تجبير الطاقات الكامنة وتوظيفها لسعادة الفرد والمجتمع بل ان تنمية البشر تعتبر أكثر فعالية من تنمية الموارد المادية أو رأس المال العيى الذى لا يؤتى ثماره دون تفاعله مع الموارد البشرية أو رأس المال البشرى فالإنسان هو صانع الحضارة، وهو صانع التاريخ وسيبقى الإنسان صانعا للمستقبل الى الأبد .

ان تدريب العنصر البشرى ضرورة فى كل مكان و زمان بشكل مستمر متشبا مع التقدم الذى تحدث ومواكبة معها و الاهتمام بكل من (الادارات العليا وأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونه والجهاز الإدارى الذين لهم علاقة

مباشرة بالنشاط الرياضى من خلال تهيئه الأساليب والطرق والبرنامج التدريبي التى لابد من ان توافره داخل الجامعات بهدف رفع مستواهم وتنمية طاقتهم الإبداعية سعياً للتميز واهتمام الجامعات بالتنمية الموارد البشرية ضرورة حتمية).

ويرى الباحث أن النشاط الرياضى فى جامعات اقليم كردستان يعانى من المشكلات الادارية وفنية تحتاج الى اختصاصيين على درجة عالية من الكفاءة الادارية والفعالية فى الوصول لحل هذه المشاكل، ولا يأتى ذلك الا من خلال وجود برامج تدريب ادارى متنوعة ومختلفة بتنوع المشكلات الموجودة والتى تساعد الاختصاصى التربية الرياضية بالكليات والجامعات والنشاط الرياضى بالجامعات على مواجهة مثل هذه المشكلات .

أختلف الكتاب والباحثون حول تعريف التدريب عموماً والتدريب الادارى خاصة، ولكن تعريفاتهم جميعاً تتفق فى أنها تشير الى التغيير أو التحسين أو التطوير الذى يحدث للمتدرب ليقوم بالاعمال والادوار المطلوبة منه بكفاءة وفعالية أفضل وبما يساهم فى تحقيق أهدافه وأهداف المنظمة التى يعمل بها والمجتمع الذى يعيش فيه .

ويستخلص الباحث من التعريفات السابقة أن التدريب وسيلة لتحقيق غاية محددة، فهو نشاط متجدد ومخطط ومستمر يعمل على نقل الفرد الى وضع يجعله أكثر فاعلية للقيام بمهام وواجبات دوره الوظيفى عن طريق تزويده بالمعارف والمهارات لتطوير قدراته وتغيير سلوكياته، وتعديل اتجاهاته لمواجهة احتياجات حالية أو مستقبلية، وتقاس فعاليته بقدر ما يمكن تطبيقه مما تقدمه برامجه لصالح الفرد والمنظمة والمجتمع .

قفزت فى الآونة الأخيرة مصطلحات عديدة أصبحت من السمات المميزة للعصر مثل: العولمة، التنمية المستدامة، التنمية البشرية، تنمية المهارات،... وكلها من متطلبات الوصول بالشعوب الى الرفاهية الاقتصادية عن طريق العمل وترشيد استخدام الموارد المتاحة بأقصى درجات الكفاءة ... ولما كانت الموارد البشرية هى من أهم الموارد المتاحة كان من الضروري التركيز على كيفية تحديد وتنمية وتعظيم قيمة هذه الموارد الهامة والتخطيط لاستخدامها الأمثل لتحقيق أهداف المواطنين فى أية دولة من معطيات الرفاهية الاقتصادية .

والمجتمعات بالطبع تتكون من أفراد لهم ميول وقدرات ومهارات طبيعية، وميول وقدرات ومهارات مكتسبة سواء بالتعلم أو بالخبرة والممارسة الفعلية وسواء هذه القدرات والأمكانات مرتكزة فى تكوين الشخصية للفرد أو مكتسبة كان من اللازم وفق الفكر الادارى والاقتصادى المعاصر تحديد مقدار هذه الامكانيات ونوعيتها وحدود أماكن الاستفادة منها وهنا لا يكون الاستثمار والاستغلال لهذه الامكانيات قد وصل أو حتى أقترب من الاستغلال الأمثل لهذه القدرات والمهارات والامكانيات كان لابد من دخول عامل هام وضرورى هو عامل التدريب ورفع وتنمية هذه المهارات كل على حده ولذلك لابد من :

يعرف السعيد مبرك إبراهيم التدريب الادارى (٢٠١٢) يعتبر التدريب الادارى فى عصرنا الحاضر موضوعاً أساسياً من موضوعات الادارة نظراً لما له من الارتباط مباشر بالكفاءة الانتاجية وتنمية الموارد البشرية . وقد أصبح التدريب يحتل مكانة الصدارة فى أولويات عدد كبير من دول العالم المتقدمة والنامية على السواء، باعتباره أحد السبل المهمة لتكوين جهاز ادارى كفء، وسد العجز والقصور فى الكفاءات الادارية لتحمل أعباء التنمية الاقتصادية والاجتماعية فى هذه الدول، ويهدف التدريب الادارى الى تزويد المتدربين بالمعلومات والمهارات والأساليب المختلفة المتجددة عن طبيعة أعمالهم الموكولة لهم وتحسين وتطوير مهاراتهم وقدراتهم، ومحاولة تغيير سلوكهم واتجاههم بشكل إيجابى، وبالتالي رفع مستوى الاداء والكفاءة الانتاجية.

ويرى الباحث بان الجامعات بحاجة ماسة الى رفع المستوى أداء الاختصاصى التربية الرياضية بكفاءة مستوايتها الادارية من أجل زيادة مهاراتهم المعرفية والسلوكية والادارية والبيئية لخلق الابداع ومواجهة المشكلات والتطور العصر والتغلب عليها الأمر الذى يتطلب المسؤولين من الحكومة والجامعات الاهتمام بعملية التدريب الادارى وأعتبرها النشاط الادارى يجب أن يخطط له بأسلوب علمى صحيح لما له من أهمية فى زيادة معدلات الفرد فى أداء عمله قام الباحث ب (برامج تدريب ادارى مقترحة لتنمية الموارد البشرية لأختصاصى التربية الرياضية ببعض جامعات إقليم كردستان جمهورية العراق) وذلك لاسباب التالية :

- التدريب الادارى عملية مستمرة لا تتوقف مدى الحياة العملية والوظيفية .
- عدم وجود وحدة التدريب والتدريب الإدارى أو التنمية الإدارية .
- عدم وجود برامج تدريب وتنمية إدارية مفعلة .
- عدم وجود برامج تدريب وتدريب إدارى مصممة بالأسلوب العلمى .

- التدريب منظومة متكاملة تستهدف تحسين القدرات و المهارات الإدارية والمنظومة والمعرفية والسلوكية والبيئة
- التدريب وسيلة فعالة لرفع مستوى الكفاءة الفرد ويجب أن يشمل جميع المستويات الإدارية .
- التدريب مهنة مستقلة تحتاج الى التخصص والاحتراف والإبداع والتجديد المستمرين .
- الاختصاصي التربية الرياضية فى حاجة شديدة الى أن يتم اعادة تثقيفهم وتدريبهم اداريا .
- الجامعات بحاجة الى تحديث الادارات الرياضية من خلال اهتمام بتصميم وتنفيذ العديد من البرامج .
- برامج التدريب الإدارى لتنمية الموارد البشرية نوع من الاستثمار البشرى طويل الاجل الذى لا يؤتى ثماره الا بعد مدة من اجراءه .
- عدم وجود برامج تدريب أدارى مصمم لاختصاصي التربية الرياضية فى جامعات اقليم – العراق .
- برامج يتم وضعها وتنفيذها من خلال الطريقة غير العلمية .
- وجود قصور فى هذه الدورات والبرامج
- عدم وضعها بالاسلوب العلمى الصحيح .
- لاتوضع برامج تدريب ادارى وفقا لاحتياجات الاختصاصي التربية الرياضية بالادارات .
- لا يوجد متخصصين لوضع مثل هذه البرامج .
- كما أكدت الابحاث العلمية على أهمية وجود برامج التدريب الإدارى للمنظمات والمؤسسات العامة والرياضية خاصة والجامعات.

من خلال عمل الباحث كأختصاصي التربية الرياضية وإطلاع وبحكم مسيرته الوظيفية فى مؤسسات الرياضية وفى المناصب الادارية واللجان المناطة له لاحظت بأن الاختصاصي التربية الرياضية ليس لديهم دراية ومعلومات علمية المطلوبة عن إدارة الرياضية ولهم مفاهيم غير واضحة عن إدارة الرياضية لأنه لا توجد دراسة أختصاصية حول الادارة الرياضية فى الجامعات والمعاهد التى تدرس فيها التربية الرياضية ومن وجهة نظره تبين ليس لديهم فكرة او معرفة بما يدور حول التقدم العلمى فى مجال تنمية الموارد البشرية خاصة التدريب الإدارى التى تقوم الادارة فى المجال الرياضى لذا تبين تهميتهم خلال تدريب الإدارى هو حل الامثل لمواكبة حياتهم الادارية .

اهداف البحث :

- تحليل أهداف النشاط الرياضى ببعض جامعات إقليم كردستان – العراق .
- التعرف على برامج التدريب الإدارى التى تطبق على أختصاصي التربية الرياضية ببعض جامعات إقليم كردستان – العراق .
- تحليل الاحتياجات التدريبية للفئة المستهدفة .
- تحديد برامج التدريب الإدارى المفروض تطبيقها على الاختصاصي التربية الرياضية
- تصميم بعض برامج التدريب الإدارى المقترحة .

تساؤلات البحث:

- ما هي اهداف النشاط الرياضى فى جامعات إقليم كردستان – العراق ؟
- ما هي برامج التدريب الادارى التى تطبق على إختصاصى التربية الرياضية ببعض جامعات إقليم كردستان – العراق ؟
- هل يتم تحليل الاحتياجات التدريبية للبرامج التدريبية ؟
- ماهى برامج التدريب الادارى المفروض تطبيقها على الإختصاصى التربية الرياضية ؟
- كيف يتم تصميم بعض برامج التدريب الإدارى المقترحة ؟

منهجية الدراسة:

ان منهج البحث العلمى الذى أتبعه الباحث هو المنهج الوصفى بأسلوب المسح لجمع البيانات .

مجتمع وعينة الدراسة :

يمثل مجتمع الدراسة الإختصاصى التربية الرياضية ببعض جامعات إقليم كردستان وتم إختيار عينة الدراسة بالطريقة العمدية العشوائية من الإختصاصى التربية الرياضية (٣٠٦) إختصاصى تم إختيار عدد (١٧) إختصاصى للدراسة الإستطلاعية و (١٥٣) إختصاصى للدراسة الأساسية .

مجالات الدراسة :

- المجال البشرى: الإختصاصى التربية الرياضية بجامعات إقليم كردستان – العراق .
- المجال الزمنى: أجريت الدراسة الاستطلاعية فى الفترة الزمنية من (٣ / ٢ / ٢٠١٣ حتى ١٨ / ٢ / ٢٠١٣) تم تطبيق الدراسة الميدانية الأساسية فى فترة الزمنية من (١٠ / ٦ / ٢٠١٣) الى (١٠ / ٩ / ٢٠١٣) .
- المجال المكانى: جامعات إقليم كردستان – العراق، جامعة صلاح الدين، جامعة هه ولىزى الطبية، جامعة السليمانية، جامعة دهوك، جامعة كويّة، جامعة سوران، جامعة رابرين .

■ أدوات جمع البيانات:

- ١ . المقابلة الشخصية المقننة .
 - ٢ . تحليل البيانات الشخصية .
 - ٣ . أستمارة الاستبيان .
- طريقة تصحيح الاستبيان .
- (نعم) وتقدر لها ثلاث درجات .
 - (الى حد ما) وتقدر لها درجتان .
 - (لا) وتقدر لها درجة واحدة
- المعاملات العلمية لأستمارة الاستبيان :
- الصندق إستمارة الاستبيان
- تم إيجاد حساب صندق الاستبيان من خلال كل من صندق المحتوى وصندق المحكمين وصندق الإتساق الداخلى .
- ثبات إستمارة الاستبيان

تم إيجاد ثبات إستمارة الاستبيان من خلال تطبيق الاستبيان وإعادة تطبيقه بفارق زمنى (١٥) يوما عن تطبيق الأول على العبارات المحاور وإيجاد معامل الارتباط بين تطبيقين وكذلك إيجاد الثبات بإستخدام معامل الفاكرونباخ للثبات .

وبذلك أصبحت المحاور الإستبيان برامج تدريب إدارى لتنمية الموارد البشرية لإختصاصيى التربية الرياضية ببعض جامعات إقليم كردستان العراق فى صورتها النهائية كالآتى :

- المحور الأول : أهداف النشاط الرياضى .
- المحور الثانى : أهداف التدريب الإدارى .
- المحور الثالث : المسؤولون عن تحديد الإحتياجات والبرامج التدريبية .
- المحور الرابع : تحديد الإحتياجات التدريبية .
- المحور الخامس : الطرق وأساليب التدريبية الإدارية .
- المحور السادس : الأدوات والوسائل التدريبية الإدارية .
- المحور السابع : مواصفات قاعات التدريب .
- المحور الثامن : البرامج التدريبية الإدارية .

التطبيق النهائى للإستبيان :

بعد التأكد من توافر كافة الشروط الإدارية والعلمية تم تطبيق أستبيان برامج تدريب إدارى لتنمية الموارد البشرية لإختصاصيى التربية الرياضية ببعض جامعات إقليم كردستان فى صورته النهائية، على عينة البحث (ن = ١٥٣) وذلك وفق الشروط الموضوعية لإختيار العينة فى الفترة من ١٠ / ٦ / ٢٠١٣ م حتى ١٠ / ٩ / ٢٠١٣ م مع مراعاة الآتى :

- تطبيق الإستبيان بصورة فردية .
- التكد على أفراد عينة الدراسة بأهمية إستجاباتهم وضرورة الإجابة على جميع المحاور والعبارات وعدم إختيار أكثر من إجابة للعباراة الواحدة .
- تراوحت جلسات التطبيق من ٢٥ الى ٣٠ د بعد قراءة التعليمات على أفراد العينة مع مراعاة توافر عدد كاف من الأقلام والضرف والإستمارات .
- قام الباحث بتوضيح وشرح الهدف من الدراسة عند توزيع الإستمارة على عينة الدراسة للإجابة على العبارات بعناية ودقة .
- قام الباحث بمراجعة كل إستمارة فور إستلامها بغرض إستكمال أى نقص فى البيانات المطلوبة فى الحال .

تفريغ البيانات من الإستمارة :

بعد إنتهاء من تطبيق إستبيان برامج تدريب الإدارى لتنمية الموارد البشرية لإختصاصيى التربية الرياضية ببعض جامعات إقليم كردستان العراق فى صورتها النهائية على عينة الدراسة الأساسية قام الباحث بجمع هذه الإستمارات وتم تفريغ البيانات فى كشوف وتم معالجات أحصائية ببرامج spss الأحصائية وقد تم عمل التحليل الأحصائى لهذه البيانات بما يتمشى مع هدف الدراسة .

المعالجات الأحصائية :

أستخدام الباحث المعالجات الأحصائية التالية:

- التكرار والنسبة المئوية.
- المتوسط الحسابي .
- الوزن النسبي .
- معامل الارتباط
- اختبار كا^٢
- معامل الثبات (الفاكرونباخ)

مستخلص الرسالة باللغة العربية

عنوان الدراسة : برامج تدريب إداري لتنمية الموارد البشرية لإختصاصيي التربية الرياضية ببعض جامعات إقليم كردستان العراق .

دراسة مقدم من: سيامند جلال حمد

يهدف الدراسة : تحليل الإحتياجات التدريبية وتصميم برامج التدريب الإداري للفئة المستهدفة .

منهج الدراسة : إستخدم الباحث المنهج الوصفي

مجتمع وعينة البحث: تم إختيار الإختصاصيي التربية الرياضية ببعض جامعات إقليم كردستان بطريقتي العشوائية وتم أختيار (١٧) إختصاصيي للدراسة الإستطلاعية و (١٥٣) إختصاصيي للدراسة الأساسية .

أدوات جمع البيانات: أستبيان، مقابلة شخصية مقننة

أهم النتائج : عدم وضوح إختصاص الإدارة الرياضية، وجود نقص من الإختصاصيي الإدارة الرياضية في جامعات إقليم كردستان، عدم وجود المختصين لتحديد الإحتياجات التدريبية وتصميم البرامج التدريبية الإدارية، عدم تحقيق أهداف النشاط الرياضي، وعدم وضوح أهداف التدريب الإداري ووجود معوقات وشروط الترشيح لإشتراك بالبرامج التدريبية، الإطلاع على كافة أهداف وطرق ووسائل وأساليب وأحتياجات والبرامج التدريب الإداري، ويعتبر من أهم عناصر التقدم للإداري الرياضي في جامعات . عدم وضوح مفهوم واضح عن التدريب الإداري لدى عينة الدراسة وعدم وجود إدارة مخصصة لإشراف وتحديد الإحتياجات التدريبية، وعدم وجود مصممين مختصين للتدريب الإداري وعدم وضوح طرق وأساليب التدريب الإداري لدى عينة الدراسة، عدم إهتمام إقليم كردستان بالتدريب الإداري ولديهم قناعة الإشتراك بالبرامج التدريبية يعمل على الإرتقاء للأداء والمستوى الإداري .

SUMMARY

Study Title: "proposed management training programs for human resource development for physical education specialist with some universities Kurdistan Region . Iraq

Study Submitted by: Simand Jalal Hamad

Problem of the study and its importance:

Training is administrative in present-day central theme of issues of particular importance in the study of management because of its direct correlation sufficiency productivity of any organization. It has become occupies a leading position in the priorities of a large number of industrial countries in general and developing countries in particular, is one important way to create a state fit for filling the gaps and deficiencies in management skills to bear the burden of economic and social development in these countries. The aim of management training is to provide trainees with information and skills and different styles of renewable nature of their work entrusted to them and to improve and develop their skills and abilities and try to change their behavior and attitudes are positive, and thus raise the level of performance and production efficiency for the benefit of the organization and members of its staff.

Thus is one of the means used in the administration of the institution in the development of human resources, one of the main activities in any institution, and deals with other activities to provide manpower adequate quantity and quality, development and compensated and maintained in order to achieve the goals of the institution, and therefore it is to Aastml only to provide workers with knowledge and skills professional related to their jobs, but also includes accustom Group to exercise certain behaviors are consistent with the objectives of the organization and training of this concept is not limited to providing new employees with the skills, knowledge and patterns of behavior, but an ongoing process continuously and stay organized, and this is gaining training is important in that it means lifelong education, and training useful for each of the individual and the organization on the grounds that it adds to the organization a new value through the acquisition by individuals of skills, abilities and new ideas and knowledge of a wider and more comprehensive in their field, as it serves the individual more safety and job stability and allows him opportunities for promotion and leadership positions both inside and outside the Organization.

In the framework of the vital role of universities in building, development and progress of society, as well as the challenges they faced in doing this role efficiently and effectively, had to interest the most important asset of the university which is the human element. There is an ongoing relationship with a T. mutual influence between the individual and his work, which played and this relationship needs to revitalize and renew is that the left spin in the same circle, the same level may consequent aging of information and the skills of the individual and the lack of suitability and perhaps Tqsalha and shrinking, and their inability to interview of developments that the individual is the same as it freezes and loses its credibility and then, the two parties become obsolete. Here, the role offers training where new knowledge, skills and modern, and trends of appeasement

and coping, per capita, in line with the all-new, the components of the role of the ways and methods of performance and technology, were not available before. Accordingly, the training served Alferdwaldoralzy play, and develop the relationship between them and raises Kfatha and increases Falitha. If increased efficiency of the individual, grown and fondle the efficiency of the organization as a whole and it is easy then to imagine that society as a whole can become rich and develops and progresses from training, as it entails - Training - maturation human wealth and advancement and possess the necessary ingredients to exploit the available resources and development and raise productivity, and thus reach cases a meeting in the short term, and Baidaly objectives diverse, comprising the big goal, but the Hothakik welfare humanitarian Per Avradalmojtma.

And considers human development as the development of the capacities of creativity to humans in terms of the bombing of the potential and employ them for the happiness of the individual and the community, but that the development of human beings are considered more effective than the development of material resources or capital Aini, who for Aaaty off without interaction with the human resources or human capital man is the maker of civilization, a maker of history and will remain a man-maker's future forever.

That the training of the human element Dharaureth in every place and time on an ongoing basis in line with the progress that occur and keep up with them and interest in all of (the senior managements and faculty members and teaching assistants and administrative apparatus who have a direct relationship Involved in sports through the creation of methods, techniques and training program, which must be availability within universities in order to raise their level of energy and the development of creative pursuit of excellence and attention of university human resources development imperative.

Seeks universities in the framework of the strategic plan for the development of education and to ensure quality performance to improve institutions and obtain accreditation, and requires institutions after gaining accreditation programs for training, managing and development effort for the continued development of specialist physical education .oukd varied concepts, which dealt with training as attempts by the administration to the events of expressions intended to modify the behavior and attitudes of individual style, which taken to another style administration thinks it is more a link to the objectives of the organization. and the researcher believes that sports activity in universities Kurdistan region suffers from problems administrative and technical needs of specialists on a high degree of administrative efficiency and effectiveness in reaching solve these problems, and does not come only through the existence of training programs for administrative diverse and different diversity of problems in which Tsaaadalachtsasy physical education colleges, universities and sports activity in universities to cope with such problems.

I disagree writers and researchers on the definition of training in general and administrative training in particular, but their definitions are all consistent in that it refers to the change or improvement or development, which happens to intern for the business and the roles required of it efficiently and effectively better and will contribute in achieving the goals and objectives of the organization, which works out and the society in which they live.

And draws a researcher from previous definitions that training is a way to achieve a very specific, it Activity renewed and scheme and continuously working to transfer the

individual to put it more efficient to do the tasks and duties of his job by providing the knowledge and skills to develop their abilities and change behaviors, and modify trends to meet the needs of current Oomstaqbilh, and measured its effectiveness as far as can be applied to offer its programs for the benefit of the individual and the organization and the community.

I jumped in recent terms has become many of the hallmarks of the era, such as globalization, sustainable development, human development, skill development, all of the requirements for access to the peoples economic welfare through work and rationalizing the use of available resources with the utmost efficiency and what ... the human resource is one of the most important resources available it was necessary to focus on how to identify, develop and maximize the value of these important resources and planning for the optimal use to achieve the objectives of citizens in any state of economic well-being data.

And communities, of course, is composed of individuals who have tendencies, abilities and skills are normal, tendencies, abilities, and skills acquired either learning or experience and practice, and both of these capacities and capabilities based in the formation of an individual's personal Oomkzbh was necessary in accordance with the management thought and economic contemporary determine the amount of these possibilities, quality and limits of making use of them and here is not the investment and exploitation of these possibilities has reached or even approached the optimum utilization of these abilities and skills and capabilities had to be entering an important factor and is a factor necessary training and upgrading and development of these skills on an individual basis but it has to be:

Happy blessed Abraham knows Administrative Training (2012) is considered the training of administrative Alhadharmoduaa our key themes of the administration because of its direct link sufficiency productivity and human resource development. It has become the training occupies a leading position in the priorities of a large number of countries around the world, developed and developing alike, as one important way to configure your Administrative efficient, filling the gaps and Algosorvy managerial competencies to bear the burden of economic and social development in these countries, and aims administrative training to provide trainees with information and skills and styles various renewable nature of their work entrusted to them and to improve and develop their skills and abilities, and try to change their behavior and their attitude is a positive, and thus raise the level of performance, efficiency and productivity.

The researcher believes that universities urgently need to raise the level of performance Alachtsasiy Physical Education all Mstwightha administrative order to increase their cognitive and behavioral, administrative and environmental creativity to create and face the problems and development of the times and to overcome them which requires officials from the government and universities paying attention to management training and mind administrative activity must be planned true to a scientific approach because of its importance in increasing the rates of the individual in the performance of the currency, the researcher (b Administrative proposed training programs for human resource development specialist for physical education in some universities in the territory of the Republic of Iraq Christan) for the following reasons:

- Administrative training is an ongoing process does not stop lifelong process and functional.
- Lack of unit training, management training or management development.
- Lack of training programs and management development is On.
- Lack of training programs and management training designed scientific method.
- Integrated training system aimed at improving the capacity and Oualemharrat and administrative system and the cognitive, behavioral and environmental
- Training and effective way to raise the level of competency of the individual and must include all administrative levels.
- Training profession need to be independent of specialization and professionalism, creativity and continuous innovation.
- Alachtsasiy Physical Education in serious need to be re-educate them and train them administratively.
- Universities need to modernize the sports departments of the attention during the design and implementation of many programs.
- Administrative training programs for human resources development type of human long-term investment, which does not come to fruition for longer than scheduled,.
- Lack of management training programs designed for physical education specialists in the province of universities - Iraq.
- Programs are Dahaa and implemented through non-scientific way.
- Presence palaces in these courses and programs
- Not laid the proper scientific method.
- Atoda for administrative and training programs according to the needs Alachtsasiy Physical Education administrations.
- No Mt_khasaan to develop such programs.
- Aalabhat also stressed the importance of scientific and administrative training programs exist for organizations, public institutions and private sports and universities.

Through the work of the researcher as a specialist physical education and informed by virtue of his career in the institutions of sports and managerial positions and committees assigned to him, I realized that specialist physical education do not have the knowledge and scientific information required for the management of sports and their concepts are not clear on the management of sports because there is no study specialist about sports management in universities and institutes that taught the physical education from the point of view showing they have no idea or knowledge of what goes on scientific advances in the field of development Almwadalepeshria special administrative training, which is the administration in the sports field, so showing their development through management training is the perfect solution to keep up with their administrative.

Research Aims:

- Analysis of the objectives of the sports activity in some universities in the Kurdistan Region - Iraq?
- Identify the management training programs, which apply to physical education specialists with some universities in the Kurdistan Region - Iraq.
- Analyze the training needs of the target group.
- Identify training programs should be applied to the administrative specialist Physical Education .
- Design some administrative training programs proposed.

Research questions:

- What are the objectives of sports activity in universities in the Kurdistan Region - Iraq?
- What are the training programs, which apply to the Administrative Specialist Physical Education, some universities in the Kurdistan Region - Iraq?
- Are the training needs analysis for training programs?
- What are the training programs should be applied to the administrative specialist physical education?
- How is the design of some of the proposed administrative training programs?

Methodology of the study:

The methodology of scientific research followed by the researcher is descriptive method style screening of all data.

Society and the study sample:

Represents a study population of Physical Education Alachtsasiy some universities Kurdistan Region were selected sample of random way intentional Alachtsasiy Physical Education (306) specialists were selected number (17) specialists to study and reconnaissance (153) specialist to study basic.

Areas of study:

- The human sphere: Physical Education specialist universities Kurdistan Region - Iraq.
- The time domain: exploratory study was conducted in the period of time from (03/02/2013 until 02/18/2103) has been applied in the field study the basic period of time (10/06/2013) to (10/09/2013).
- Spatial domain: Universities of the Kurdistan region - Iraq, Salahaddin University, University Hawler Medical, University of Sulaimaniyah, Dohuk University, the University of Koya, Soran University, University Rapran.

Collection tools Aalbeanat:

- Personal interview inhalers.
- analysis of personal data.
- Questionnaire.

Correction method questionnaire.

- (Yes) and appreciates her three degrees.
- (to some extent) and estimated her two degrees.
- (not) and estimated to have one degree

Transactions scientific questionnaire:

- Honesty questionnaire form

Account has been found sincerity questionnaire through all of the sincerity of the content and sincerity of arbitrators and sincerity of internal consistency.

- Stability questionnaire form

Stability has been found questionnaire form through the application of the questionnaire and re-applied with a time lag (15) days from the application of the first phrases axes and finding correlation coefficient between the two applications, as well as finding consistency using coefficient Alvakronbach for stability.

Thus becoming axes questionnaire administrative training programs for human resource development for physical education specialists with some universities in the Kurdistan region of Iraq in its final form as follows:

- The first axis: the goals of sports activity.
- second axis: the goals of management training.
- third axis: responsible for identifying needs and training programs.
- fourth axis: identify training needs.
- fifth axis: the ways and methods of administrative training.
- Sixth Axis: tools and training administrative means.
- axis Alsba: wheel training rooms.
- axis VIII: administrative training programs.

Application for the final questionnaire:

After confirming the availability of all the conditions of administrative and scientific been applied Questionnaire training programs Managing Human Resources Development Specialist Physical Education with some universities in the Kurdistan Region in its final form, the research sample (n = 153) and in accordance with the conditions laid down for Akhttiaralaana in the period from 06.10.2013 AD even 9/10/2013 m, taking into account the following:

- Application questionnaire individually.
- Altkd members Eith study of the importance of their responses and the need to answer all the themes and phrases and lack of choice for more than his proposal for a single phrase.
- application sessions ranged from 25 to 30 d after reading the instructions on the sample taking into account the availability of a sufficient number of pens, and the forms of exchange.
- the researcher to clarify and explain the objective of the study when the distribution form the study sample to answer phrases carefully.
- The researcher reviewing each form immediately upon receipt in order to complete any deficiency in the required data in the case.

Dump the data from the form:

After completion of the application questionnaire training programs for administrative human resources development for specialists of Physical Education, some universities Kurdistan Region of Iraq in its final form on a sample study of basic researcher has collected these forms were unloading the data in the statements were processors statistical programs spss statistical have been the work of statistical analysis of these data, including consistent with the objective of the study.

Statistical treatments:

Use the following statistical researcher Almagat:

- repetition and percentage.
- SMA.
- relative weight.
- Test Ca_2
- reliability coefficient (Alvakronbach)

Conclusions of the study:

Recommendations of the study:

Abstract

Study Title: "proposed management training programs for human resource development for physical education specialist with some universities Kurdistan Region . Iraq"

Study Submitted by: Simand Jalal Hamad

Aims of the study: Training needs analysis and design management training programs for the target group.

Methodology of the study: The researcher used the descriptive method

Community and the research sample: Was chosen Alachtsasiy Physical Education some universities territory Kordsta n random manner were selected (17) specialists to study and reconnaissance (153) specialist to study basic

Data collection tools: The questionnaire, a personal interview codified

The most important results. Blurred specialty sports management, and a lack of Alachtsasiy sports management in the universities of the Kurdistan Region, the absence who are experienced to identify training needs and design training programs management, failure to achieve the objectives of the sports activity, and lack of clarity of the objectives of the management training and the presence of obstacles and conditions of the nomination for the participation in training programs, access to all objectives and ways and means and methods, and the needs and programs management training, and is one of the most important elements of the progress of the administrative sports universities .adm clarity clear concept for management training among a sample study and the lack of management dedicated to the supervision and identify training needs, and the lack of designers Mokhtsaan for management training and lack of clarity of the ways and methods of management training among a sample study, the lack of interest in the Kurdistan Region of administrative training and they have convinced Subscribe training programs working on upgrading the performance and managerial level.