

المرفقات

- ١ . بيان بمراكز الشباب بمحافظة القاهرة
- ٢ . الاستمارة في صورتها الأولية
- ٣ . الاستمارة في صورتها النهائية
- ٤ . بيان بأسماء الخبراء
- ٥ . بعض مواد وبنود القانون و لوائح مراكز الشباب
- ٦ . استمارة تقييم المشرف الرياضى العام بمراكز الشباب

مرفق (۱)

بيان بمراكز شباب محافظة القاهرة

م	المركز	إدارة الشباب	م	المركز	إدارة الشباب
١	المنيل	مصر القديمة	٣٤	عين شمس الغربية	المطرية
٢	أبو السعود	"	٣٥	عرب الحصن	"
٣	عين الصيرة	"	٣٦	عزبة النخل	"
٤	النهضة	"	٣٧	حلمية الزيتون	عين شمس
٥	الزهراء	"	٣٨	منشية التحرير	"
٦	الفسطاط	"	٣٩	احمد عصمت	"
٧	حدائق القبة	حدائق القبة	٤٠	الجزيرة	حي غرب
٨	سراي القبة	الزيتون	٤١	بولاق	"
٩	الأميرية	"	٤٢	الحبانية	حي وسط
١٠	عابدين	عابدين	٤٣	الجمالية	"
١١	الازبكيه	"	٤٤	باب الشعرية	"
١٢	الزاوية الحمراء	الزاوية الحمراء	٤٥	الخالديين	"
١٣	الأمل	"	٤٦	روض الفرج	روض الفرج
١٤	الشراييه	الشراييه	٤٧	جزيرة بدران	"
١٥	السيدة زينب	السيدة زينب	٤٨	مبارك الحضري	"
١٦	زينبهم	"	٤٩	١٥ مايو	١٥ مايو
١٧	القلعة	الخليفة والمقطم	٥٠	التبين	"
١٨	الإمامين والتونسي	"	٥١	العروبة	مصر الجديدة
١٩	مبارك بالمواصلة	"	٥٢	الهياكستب	مصر الجديدة
٢٠	مبارك الإمام اللبثي	"	٥٣	منشية البكري	"
٢١	مبارك الاباجية	"	٥٤	طره الحيط	المعادي وطره
٢٢	مبارك السيدة نفيسة	"	٥٥	طره الأسمنت	"
٢٣	مبارك المقطم	"	٥٦	زهراء المعادي	"
٢٤	البيساتين	دار السلام والبيساتين	٥٧	منشأة ناصر	منشأة ناصر
٢٥	المعادي	"	٥٨	مدينة نصر	مدينة نصر
٢٦	المعادي الجديدة	"	٥٩	الحي العاشر	"
٢٧	الساحل	الساحل	٦٠	المستقبل بالقطامية	"
٢٨	حلوان الجديدة غرب	حلوان	٦١	السلام أول	السلام
٢٩	حلوان شرق	"	٦٢	السلام ثالث	"
٣٠	مخضة شرق حلوان	"	٦٣	النهضة	"
٣١	عرب كفر العلو	"	٦٤	السواح	الأميري
٣٢	المعصرة	"	٦٥	كفر الشرفا	المرج
٣٣	الوايلي	الوايلي	٦٦	مبارك المرج	"

مرفق (٢)
الاستمارة في صورتها الأولى

أولاً : استطلاع رأى السادة الخبراء في الحوار المقترحة لمعايير اختيار

القيادات بمراكز الشباب بمحافظة القاهرة

م	الحوار	التعريف	مناسب	غير مناسب	الاهم
١	التأهيل العلمي	ويقصد به درجة ونوع التأهيل المطلوب لإمكانية تنفيذ الواجبات والأعمال .			
٢	الخبرات	ويقصد بها المدة التي أمضاها المدير منذ بداية ممارسة الوظيفة حتى الآن .			
٣	التخطيط	هو تحديد الأهداف التي ترغب المنظمة في تحقيقها مع توفير الوسائل والبرامج اللازمة لتحقيق الأهداف .			
٤	التنظيم	يعنى التنظيم بشكل عام ، تجميع وتقسيم الأعمال وأوجه نشاط المشروع في وحدات إدارية وطبقاً لمبادئ وأسس معينه وتحديد خطوط المسؤولية والسلطة والعلاقات التنسيقية داخل المنظمة . وذلك بهدف إيجاد هيكل ذي فاعليه وكفاءه يمكن من خلاله أن تؤدي الأنشطة بسلاسة وفاعليه .			
٥	اتخاذ القرار	يقصد به اختيار بين بدائل لإيجاد حل لمشكله أو لمواجهة موقف أو محاولة تغيير حاله .			
٦	التوجيه	هو إصدار التوجيهات والإرشادات والتعليمات والأوامر الإدارية من جانب الرئيس أو المدير كل مدير في موقعه إلى معاونين والمرؤسين الذين يعملون تحت إشرافه المباشر			
٧	الرقابة	الرقابة في أي مشروع تشتمل على إكتشاف ما إذا كان كل شئ تم ويتم وفقاً للخطة الموضوعه والتعليمات الصادرة والمبادئ السارية ، وهى تهدف إلى الوقوف على نواحي الضعف والأخطاء ، ومن ثم العمل على علاجها ومنع تكرارها . وأن الرقابة تكون على كل شئ سواء كانت أعمالاً أو أشياء أو أفراد أو مواقف .			
٨	العلاقات	هي قدرة القائد على إقامة علاقات ودية مع الآخرين والتفاعل معهم ومراعاة مشاعرهم وحرصه على تماسك الجماعة وحل مشاكلهم وتقديم العون لهم .			
٩	التمنية الإدارية	هي تنمية وإكساب الأفراد العاملين بالمعلومات والمعارف والمهارات والقدرات التي تجعلهم أكثر كفاءه لأداء الأعمال الموكلة إليهم .			
١٠	سمات الشخصية	هي مجموعته الصفات التي يتميز بها القائد وتحدد أسلوب تعامله مع الأفراد المحيطون به وفي شتى المواقف .			

مدى كفاية الحوار الرأى كافيهِ تماماً () أرى إضافة ()

ثانيا : استمارة استطلاع رأى الأخصائي الرياضي في معايير اختيار
القيادات بمراكز الشباب محافظة القاهرة

ولا : التأهيل ل العلمى . . .

م	المحور	العبارات	نعم	إلى حد ما	لا
ا	التأهيل العلمى	١- حاصل على مؤهل جامعي . ٢- حاصل على مؤهل أعلى من الجامعي . ٣- حاصل على مؤهل أقل من الجامعي . *عبارات أخرى ترون أضافتها			
ب	نوع التأهيل	١- متخصص في المجال الرياضي . ٢- متخصص في إحدى المجالات الأخرى (طب - هندسة) *عبارات أخرى ترون أضافتها			

ثانيا : الخ برات ...

م	المحور	العبارات	نعم	إلى حد ما	لا
٢	الخبرات	١- سبق له ممارسة إحدى الألعاب الرياضية . ٢- سبق له العمل كإداري بإحدى الفرق الرياضية . ٣- يمارس إحدى الأنشطة الرياضية حاليا . ٤- مارس العمل كمدرّب رياضي بإحدى الهيئات الرياضية . ٥- مارس العمل كمشرف رياضي بإحدى الهيئات الرياضية . ٦- كان عضوا سابقا بإحدى اللجان الرياضية . ٧- سبق له العمل بإحدى الهيئات الرياضية . ٨- حاصل على دورات تدريبية في إدارة الرياضية . ٩- حاصل على دورات فنية في إحدى الألعاب الرياضية ١٠- لديه الإلمام بالوظائف ألا داريه . ١١- لا تقل خبرته عن سبعة سنوات في المجال الرياضي *عبارات أخرى ترون أضافتها ...			

ثالثا : التخطيط ... وينقسم إلى

أ الأهداف .ب السياسات ج الإجراءات . ج البرامج الزمنية و الموازنة .

م	المحور	العبارات	نعم	إلى حد ما	لا
أ	الأهداف	<p>١- قادر على وضع أهداف استراتيجية ومرحليه على أسس علميه .</p> <p>٢- أهدافه واقعية وقابله للتنفيذ .</p> <p>٣- أهدافه شاملة كل ألا نشاطه الرياضية .</p> <p>٤- أهدافه مقتصرة على نشاط رياضي معين .</p> <p>٥- يضع الأهداف بمشاركة المرؤوسين .</p> <p>٦- أهدافه تشمل جميع المراحل السنية .</p> <p>* عبارات أخرى ترون أضافتها ...</p>			
ب	السياسات	<p>١- يضع مجموعه من القواعد ألا داريه والفنية</p> <p>٢- المكتوبة لإدارة العمل بطريقه منظمه .</p> <p>٣- المرؤوسين على علم ودرتيه بكافة القواعد التي يضعها لسير العمل.</p> <p>٤- يراعى في القواعد التي يضعها الاستخدام الأمثل للعناصر البشرية والمادية.</p> <p>٥- القواعد التي يضعها مرنه ويمكن تنفيذها.</p> <p>* عبارات أخرى ترون أضافتها ...</p>			
ج	الإجراءات	<p>١- المرؤوسين على علم بالإجراءات المتبعة لإدارة النشاط الرياضي .</p> <p>٢- يهتم بتنفيذ المرؤوسين لما وضع من إجراءات .</p> <p>٣- الإجراءات التي يضعها سهلة التنفيذ .</p> <p>٤- ينفذ الخطة التي وضعها بمشاركة مرءوسيه .</p> <p>٥- يساعد مرءوسيه في تنفيذ الإجراءات التي وضعها .</p> <p>* عبارات أخرى ترون أضافتها ...</p>			
و	البرامج الزمنية	<p>١- يهتم بوضع برامج خطة النشاط الرياضي .</p> <p>٢- يحدد بداية ونهاية لجميع برامج خطة النشاط الرياضي</p> <p>٣- المرؤوسين على دراية وعلم بالبرامج الموضوعه بخطة النشاط الرياضي .</p> <p>٤- يدرس ما يستجد من برامج قبل إلحاقها بالخطة وتنفيذها</p>			

م	المحور	العبارات	نعم	الى حد ما	لا
د	الموازنة	<p>١ - على علم ودراية بالاعتمادات المالية المقررة للنشاط الرياضي . .</p> <p>٢ - يقترح مشروع الموازنة في ضوء الإمكانيات المتاحة لكل نشاط . .</p> <p>٣ - يتبع اللامركزية في توزيع الموازنة على ألا نشطه الرياضية . .</p> <p>٤ - يعتبر الموازنة وسيلة هامة لتنفيذ بنود الأعمال .</p> <p>٥ - قادر على وضع خطه مرنة لتنفيذ بنود الموازنة .</p> <p>٦ - قادر على وضع أولويات لتنفيذ بنود الموازنة .</p> <p>عبارات أخرى ترون أضافتها ...</p> <p>-</p>			

رابعاً : التنظيم ... وينقسم إلى

أ - السلطة . ب - المسئولية . ج - تقسيم العمل

م	المحور	العبارات	نعم	الى حد ما	لا
ا	المسئولية	<p>١ - هو المسئول عن تكوين علاقات منظمه وكافيه تربط بين المرؤوسين لإتجاز العمل .</p> <p>٢ - يحدد المسئولية بوضوح لجميع المرؤوسين (مشرف - مدرب - عامل)</p> <p>٣ - مسئولية تنظيم النشاط الرياضي نابعة منه وليس من المستويات الأعلى .</p> <p>٤ - يراعى في تحديد المسئوليات ما يتناسب مع قدرات وإمكانيات مرءوسيه .</p> <p>٥ - لا يعفى نفسه من المسئولية تجاه إدارة النشاط الرياضي .</p> <p>٦ - مسئولياته أقل من مرءوسيه نظير قيامه بمسئولية إدارة النشاط الرياضي .</p> <p>عبارات أخرى ترون أضافتها ...</p>			

م	المحور	العبارات	نعم	الى حد ما	لا
ب	تقسيم العمل	<p>١- يوزع العمل بطريقة عادله على مرءوسيه .</p> <p>٢- يكلف المرؤوسين بأعمال أخرى تؤثر على عملهم الأصلي .</p> <p>٣- يحدد الأعمال الرئيسية التي يقوم بها المرؤوسين في مجموعات متناسقا</p> <p>٤- يتبع الأساليب العلمية الحديثة في التنظيم ،</p> <p>٥- يوزع الأعمال الأداريه الإضافية على مرءوسيه بطريقة عادله .</p> <p>عبارات أخرى ترون أضافتها ...</p> <p>-</p>			
ج	السلطة	<p>١- يطالب مرءوسيه بإنجاز ما أسند إليهم من أعمال .</p> <p>٢- يحدد سلطة مرءوسيه على ألا نشطه سواء فنية أو إدارية .</p> <p>٣- يفوض السلطة لأحد مرءوسيه تبعاً للتسلسل الوظيفي .</p> <p>٤- يتبع ألا ولويه في تنظيم الأعمال اليومية وال أسبوعيه وما يستجد من أعمال .</p> <p>٦- يراعى العده والأولويات في توزيع الموارد المتاحة (مادية ، بشرية) على جميع ألا نشطه الرياضيه لتكون مناسبة وكافيه .</p> <p>٧- يفوض المسؤولية المتكافئة والمناسبة للمرؤوسين .</p> <p>٨- يراعى أن تسود ألا داره وحدة الأمر والغرض والهدف .</p> <p>عبارات أخرى ترون إضافتها ...</p> <p>-</p>			

خامسا : اتخاذ القرار ... وينقسم إلى

أ - اتخاذ القرار . ب - متابعة القرار .

م	اخور	العبارات	نعم	الى حد ما	لا
1	اتخاذ القرار	<p>لديه القدرة الفنية والإدارية لاتخاذ القرار . يتحمل مسؤولية القرار . يتخذ القرار بعد دراسة مقترحات المرؤوسين . يفوض سلطة اتخاذ القرار للمرؤوسين . يمكنه اتخاذ القرارات المناسبة دون الرجوع إلى الجهة الأعلى في حالة عدم وجود تعليمات خاصة . يميل إلى الحلول الوسطى عند اتخاذ القرار . يتترك للمرؤوسين مسؤولية اتخاذ القرارات خوفا من النتائج المستويات الأعلى هي المسؤولة عن اتخاذ القرارات لإدارة النشاط الرياضي . يتابع صدور القرار لضمان جدية التنفيذ . دقيق في تنظيم القرار . مرن في تنفيذ القرار . يتابع تنفيذ القرارات طبقا لأهميتها . لديه القدرة على إلغاء القرار الغير مناسب .</p> <p>عبارات أخرى ترون إضافتها -</p>			

سادسا : التوجيه ... وينقسم إلى

أ - القيادة . ب - الدافعية . ج - الاتصال .

م	المحور	العبارات	نعم	الى حد ما	لا
١	القيادة	١- قادر على اكتساب ثقة المرؤوسين لتحقيق الأهداف ٢- لديه قدرة التأثير في المرؤوسين للصالح العام . ٣- يقوم بالأعمال غير المألوفة والتي تتطلب قدرات خاصة ومخاطره محسوبة يفضل مصلحة الجماعة على مصلحته الشخصية . ٤- ماهر في التفاوض لمصلحة العمل . ٥- قادر على خلق أفكار جديدة صائبة . ٦- على علم ودراية بالإدارة العامة وإدارة الأعمال . عبارات أخرى ترون إضافتها . . .			
	الدافعية	١- يدفع المرؤوسين للعمل بروح الفريق . ٢- يثنى على المتميزين في الأداء أمام زملائهم . ٣- يعمل على تهيئة المناخ لإبراز مواهب المرؤوسين . ٤- يحرص على صرف مكافآت لمن يجيد من المرؤوسين ٥- يجيد وضع الحوافز لتحقيق الطموح الشخصي لاستمرارية التقدم ٦- يظهر تقديرا خاصا للمتميزين في العمل . ٧- يعتبر أن المكافأة المالية أفضل الأساليب لرفع الروح المعنوية للمرؤوسين يعتبر الإمكانيات المتوفرة عامل مساعد في تحفيز المرؤوسين على العمل . ٨- قادر على النقد البناء . عبارات أخرى ترون إضافتها			

م	المحور	العبارات	نعم	الى حد ما	لا
ج	الاتصال	<p>١- ماهر في الاتصال بالغير شفويا وكتابيا .</p> <p>٢- يستخدم الاتصال ذو الاتجاهين لتبادل الأفكار والمعلومات .</p> <p>٣- يحدد شبكة الاتصالات بمعنى من يتصل بمن .</p> <p>٤- يستخدم وسائل حديثه في عملية الاتصال .</p> <p>٥- يحاول أن تكون توجهاته عامه للجميع .</p> <p>٦- توجهاته يرسلها إلى الرؤوس المقصود مباشرة .</p> <p>٧- يلاحظ استجابة مرءوسيه لمضمون رسالته .</p> <p>٨- كلامه وألفاظه متفقه مع تعبيراته (الوجه) .</p> <p>٩- يعبر بوضوح تام عن إرشاداته وتعليماته .</p> <p>١٠- قادر على نقل آراء مرءوسيه والتعبير عنهم</p> <p>عبارات أخرى ترون إضافتها . . .</p> <p>-</p>			

سابعاً : الرقابة ... وينقسم إلى

أ - قياس الأداء . ب - المتابعة .

م	المحور	العبارات	نعم	الى حد ما	لا
ا	قياس الأداء	<p>١- يراعى العدالة في تقييم أداء المرؤوسين .</p> <p>٢- يتبع الأساليب العلمية لتقييم الأداء وفق الأداء والمعايير الموضوعه.</p> <p>٣- يكشف الأخطاء والسلبيات ويعمل على تلافيتها .</p> <p>٤- أسلوبه في الرقابة يعمل على تصحيح الأخطاء وعدم تصيدها .</p> <p>٥- يعتمد على أسلوب كتابة التقارير الدورية في قياس الأداء</p> <p>٦- يقوم بتقييم الأعمال فور الانتهاء منها .</p> <p>٧- يتبع أسلوب التفتيش المفاجئ لتقييم الأعمال .</p> <p>عبارات أخرى ترون إضافتها ...</p>			
ب	المتابعة	<p>١- يتعامل بحزم مع المرؤوسين الذين يخطئون في العمل .</p> <p>٢- يستخدم أسلوب التوجيه والإرشاد لتصحيح الأخطاء والانحرافات .</p> <p>٣- يستخدم أسلوب الثواب والعقاب لتصحيح الأخطاء</p> <p>٤- يستفاد من الأخطاء السابقة في عدم الوقوع فيها مره أخرى .</p> <p>٥- يصحح الانحرافات فور التعرف عليها .</p> <p>٦- يتأكد من تنفيذ الواجبات والمسؤوليات على الوجه الأكمل .</p> <p>٧- يتابع ما وضع من سياسات وقرارات .</p> <p>٨- يتأكد من إزالة الانحرافات طبقاً لتعليماته .</p> <p>عبارات أخرى ترون إضافتها ...</p>			

ثامنا : العلاقات ... وينقسم إلى

أ - علاقات إنسانية . ب - علاقات إجماعية .

م	المحور	العبارات	نعم	الى حد ما	لا
أ	علاقات إنسانية	<p>١- يقوم بحل مشاكل المرؤوسين بالطرق الودية .</p> <p>٢- يعمل على ربط المرؤوسين بعضهم ببعض .</p> <p>٣- كثير الأصدقاء ويمكنه عمل علاقات مع الآخرين بسهولة</p> <p>٤- يميل إلى مخالطة الآخرين والاحتكاك والعمل معهم .</p> <p>٥- قادر على إصدار أحكام في المواقف الإجماعية من خلال خبراته السابقة .</p> <p>٦- قادر على التعامل مع المرؤوسين (مشرف -مدرب).</p> <p>٧- يهتم بعقد الاجتماعات كوسيلة للترابط والعلاقات الطيبة</p> <p>عبارات أخرى ترون إضافتها</p> <p>-</p>			
ب	علاقات اجتماعية	<p>١- يتسم بالمجاملة في المناسبات المختلفة مع العاملين .</p> <p>٢- تتميز تصرفاته بالأخلاق الحميدة مع المرؤوسين .</p> <p>٣- لديه القدرة على التحدث بلباقة وبطريقه جذابة في شتى المواقف والمجاملات .</p> <p>٤- يتجنب إحراج أي مرؤوس أمام زملائه .</p> <p>٥- يهتم بسرعة استعادة مرؤوسيه لثقتهم بأنفسهم .</p> <p>٦- يتعامل مع الآخرين كأخ أكبر لهم .</p> <p>٧- يحرص أن تكون علاقاته مع المرؤوسين طيبة خارج العمل.</p> <p>٩- يقدم خدمات شخصيه للمرؤوسين لمن يحتاج إلى ذلك .</p> <p>١٠- يعرف مبادئ العلاقات الإنسانية .</p> <p>عبارات أخرى ترون إضافتها</p> <p>-</p>			

تاسعا : التنمية الإدارية ...

م	المحور	العبارات	نعم	الى حد ما	لا
٩	التنمية الإدارية	<p>١- يعمل على تطوير الأداء للمرؤوسين .</p> <p>٢- يتيح فرص البحث والدراسة للمرؤوسين .</p> <p>٣- يتصل بالهيئات التعليمية لتنمية الكوادر من المرؤوسين فنيا وإداريا .</p> <p>٤- يهتم بتنمية معلوماته ومعلومات مرؤوسيه في المجال الرياضي والمجالات الأخرى .</p> <p>٥- يهتم بحضور الندوات والمؤتمرات العلمية المتخصصة في المجال .</p> <p>٦- يحرص على اقتناء كل ما هو جديد، لتنمية المهارات والتدريب، عليها .</p> <p>٧- يحرص على استخدام أحدث الوسائل في الإدارة .</p> <p>٨- قادر على تدريب مرؤوسيه وإكسابهم الخبرات</p> <p>عبارات أخرى ترون إضافتها</p> <p>-</p>			

عاشرا؛ السمات الشخصية

م	المحور	العبارات	نعم	الى حد ما	لا
١٠	السمات الشخصية	<p>١- متمسك بالقيم الأخلاقية الحميدة .</p> <p>٢- يمثل مرءوسيه أمام القيادات الأعلى .</p> <p>٣- ذو فكر صائب .</p> <p>٤- واثق من نفسه .</p> <p>٥- طموح في العمل .</p> <p>٦- يتحمل الضغوط النفسية .</p> <p>٧- مبتكر ومبدع في عمله .</p> <p>٨- يبادر بتنفيذ الأعمال .</p> <p>٩- قادر على تكوين علاقات اجتماعيه وإنسانية جديده</p> <p>١٠- علاقاته جيده مع أغلب المرؤوسين .</p> <p>١١- يؤثر في الآخرين تأثير إيجابي .</p> <p>١٢- قادر على اتخاذ قرارات .</p> <p>١٣- ثابت انفعاليا .</p> <p>١٤- حازم مع مرءوسيه .</p> <p>١٥- ذكي اجتماعيا .</p> <p>١٦- متعاطف مع مرءوسيه .</p> <p>عبارات أخرى ترون إضافتها ...</p> <p>-</p>			

مرفق (٣)

الاستمارة في صورتها النهائية

استمارة استطلاع رأى الأخصائي الرياضي
في معايير اختيار القيادات بمراكز الشباب بمحافظة القاهرة

الأخ الفاضل /

تحية طيبة وبعد ...

تقوم الباحثة بأجراء دراسة بعنوان (معايير اختيار القيادات بمراكز الشباب بمحافظة القاهرة) بهدف التعرف على معايير اختيار المشرف الرياضي العام من قبل مجلس الإدارة واستطلاع رأى الأخصائي الرياضي في صفات وأفعال وسلوك المشرف الرياضي العام تجاه العمل والعاملين .
تمثل العبارات التالية مجموعة من صفات وأفعال وسلوك المشرف الرياضي العام بالمركز وكل ما أتمناه منك ...

أولاً : ملئ البيانات الخاصة بك ...

الاسم (ثلاثي) :	الهيئة التابع لها :
المؤهل الدراسي :	تاريخ التخرج :
الوظيفة :	عدد سنوات العمل :
مؤهلات أخرى :	التليفون :

ثانياً : أن تتبع التعليمات الآتية عند الإجابة على العبارات ...

١١ - اقرأ كل عبارة بدقة .

٢ - لا تفكر طويلاً في الإجابة بل سجل أول استجابة ترد على خاطرك بعد قراءة العبارة مباشرة

٣ - توجد ثلاثة مستويات للإجابة أمام كل عبارة (نعم - إلى حد ما - لا) والمطلوب أن تضع علامة

() أمام العبارة التي تراها تنطبق على صفات وسلوك المشرف الرياضي العام تجاه الأعمال المنوط بها وتجاه العاملين معه بالمركز .

٤ - لا يوجد زمن محدد للإجابة .

٥ - لا تترك أي عبارة دون الإجابة عليها .

هذه الاستمارة لاستطلاع رأيك وسوف تنال آرائك التقدير التام علماً بأن كل البيانات الواردة في هذه الاستمارة سوف تكون سرية ولن تستخدم لأي غرض غير البحث العلمي فقط .
وشكراً لحسن تعاونكم معنا .

الباحثة

إيمان نزيه الليثي

الأخصائية الرياضية بجهاز الرياضة

وزارة الشباب

م	العــــــــارة	نعم	إلى حد ما	لا
	<u>أولاً :- التخطيط</u>			
١	قادر على وضع أهداف إستراتيجية ومرحلية على أسس علميه .			
٢	أهدافه واقعية وقابلة للتنفيذ .			
٣	أهدافه شاملة كل الأنشطة الرياضية .			
٤	أهدافه مقتصرة على نشاط رياضي معين .			
٥	يضع الأهداف بمشاركة المرؤوسين .			
٦	يضع الأهداف بمشاركة المرؤوسين .			
٧	يضع مجموعة من القواعد الإدارية المكتوبة لإدارة العمل بطريقة منظمة .			
٨	المرؤوسين على علم ودراية بكافة القواعد التي يضعها لسير العمل .			
٩	يراعي في القواعد التي يضعها الاستخدام الأمثل للعناصر البشرية المادية .			
١٠	القواعد التي يضعها مرنة ويمكن تنفيذها .			
١١	المرؤوسين على علم بالإجراءات المتبعة لإدارة النشاط الرياضي .			
١٢	يهتم بتنفيذ المرؤوسين لما وضع لهم من إجراءات .			
١٣	الإجراءات التي يضعها سهلة التنفيذ .			
١٤	ينفذ الخطة التي وضعها بمشاركة مرءوسيه .			
١٥	يساعد مرءوسيه في تنفيذ الإجراءات التي وضعها .			
١٦	يهتم بوضع برامج خطة النشاط الرياضي .			
١٧	يحدد بداية ونهاية لجميع برامج خطة النشاط الرياضي .			
١٨	المرؤوسين على دراية وعلم بالبرامج الموضوعه بخطة النشاط الرياضي .			
١٩	يدرس ما يستجد من برامج قبل إلحاقها بالخطة وتنفيذها .			
٢٠	على علم ودراية بالأنشطة الرياضية المختلفة .			
٢١	يضع البرامج في ضوء احتياجات كل مرحلة سنية .			
٢٢	على علم ودراية بالاعتمادات المالية المقررة للنشاط الرياضي .			
٢٣	يقترح مشروع الموازنة في ضوء الإمكانيات المتاحة لكل نشاط .			
٢٤	يتبع اللامركزية في توزيع الموازنة على الأنشطة الرياضية .			
٢٥	يعتبر الموازنة وسيلة هامة لتنفيذ بنود الأعمال .			
٢٦	قادر على وضع خطة مرنة لتنفيذ بنود الموازنة .			
٢٧	يعمل على إيجاد وسائل متنوعة للتمويل الذاتي في ضوء القانون .			

م	العبارة	نعم	إلى حد ما	لا
٢٨	قادر على وضع أولويات لتنفيذ بنود الموازنة •			
٢٩	يتحمل مسؤولية القرار •			
٣٠	يتحمل مسؤولية القرار •			
٣١	يتخذ القرار بعد دراسة مقترحات المرؤوسين •			
٣٢	يفوض سلطة اتخاذ القرار للمرؤوسين •			
٣٣	يمكنه اتخاذ القرارات المناسبة دون الرجوع إلى الجهة الأعلى في حالة عدم وجود تعليمات خاصة •			
٣٤	يميل إلى الحلول الوسطى عند اتخاذ القرار •			
٣٥	يترك للمرؤوسين مسؤولية اتخاذ القرارات خوفا من النتائج •			
٣٦	المستويات الأعلى هي المسؤولة عن اتخاذ القرارات لإدارة النشاط الرياضي •			
٣٧	يتابع صدور القرار لضمان جدية التنفيذ •			
٣٨	دقيق في تنفيذ القرار •			
٣٩	مرن في تنفيذ القرار •			
٤٠	يتابع تنفيذ القرارات طبقا لأهميتها •			
٤١	لديه القدرة على إلغاء القرار الغير مناسب •			
	ثانياً :- التنظيم			
٤٢	يطلب مرءوسيه بإنجاز ما أسند إليهم من أعمال •			
٤٣	يحدد سلطة مرءوسيه الإدارية على الأنشطة •			
٤٤	يحدد سلطة مرءوسيه الفنية على الأنشطة •			
٤٥	يفوض السلطة لأحد مرءوسيه تبعاً للتسلسل الوظيفي •			
٤٦	يتبع الأولوية في تنظيم الأعمال اليومية والأسبوعية وما يستجد من أعمال •			
٤٧	يراعى العدالة والأولويات في توزيع الموارد المتاحة (مادية ، بشرية) على جميع الأنشطة الرياضية لتكون مناسبة وكافية •			
٤٨	يفوض المسؤولية المناسبة للمرؤوسين •			
٤٩	يراعى أن تسود الإدارة وحدة الأمر •			
٥٠	يراعى أن تسود الإدارة وحدة الهدف •			
٥١	هو المسؤول عن تكوين علاقات منظمه تربط بين المرؤوسين لإنجاز العمل •			

م	العبارة	نعم	إلى حد ما	لا
٥٢	يحدد المسؤولية بوضوح لجميع المرؤوسين (مشرف -مدرب - عامل) .			
٥٣	مسؤولية تنظيم النشاط الرياضي تابعة منه وليس من المستويات الأعلى .			
٥٤	يراعى في تحديد المسؤوليات ما يتناسب مع قدرات مرءوسيه .			
٥٥	لا يعفى نفسه من المسؤولية تجاه إدارة النشاط الرياضي .			
٥٦	مسؤولياته أقل من مرءوسيه نظير قيامه بمسؤولية إدارة النشاط الرياضي .			
٥٧	يوزع العمل بطريقة عادله على مرءوسيه .			
٥٨	يكلف المرؤوسين بأعمال أخرى لا تؤثر على عملهم الأصلي .			
٥٩	يحدد الأعمال الرئيسية التي يقوم بها المرؤوسين في مجموعات متناسقة .			
٦٠	يتبع الأساليب العلمية الحديثة في التنظيم .			
٦١	يوزع الأعمال الإدارية الإضافية على مرءوسيه بطريقة عادله .			
٦٢	حاصل على مؤهل جامعي .			
٦٣	حاصل على مؤهل أعلى من الجامعي .			
٦٤	حاصل على مؤهل أقل من الجامعي .			
٦٥	متخصص في المجال الرياضي .			
٦٦	متخصص في إحدى المجالات الأخرى (طب - هندسة -) .			
٦٧	سبق له ممارسة إحدى الألعاب الرياضية .			
٦٨	سبق له العمل كإداري بإحدى الفرق الرياضية .			
٦٩	مارس العمل كمدرّب رياضي بإحدى الهيئات الرياضية .			
٧٠	مارس العمل كمشرف رياضي بإحدى الهيئات الرياضية .			
٧١	كان عضوا سابقا بإحدى اللجان الرياضية .			
٧٢	حاصل على دورات تدريبية في الإدارة الرياضية .			
٧٣	حاصل على دورات فنية في إحدى الألعاب الرياضية .			
٧٤	لديه الإلمام بالوظائف الإدارية .			
٧٥	لا تقل خبرته عن ستة سنوات في المجال الرياضي .			
٧٦	يقوم بحل مشاكل المرؤوسين بالطرق الودية .			
٧٧	يعمل على ربط المرؤوسين بعضهم ببعض .			
٧٨	يميل إلى مخالطة الآخرين والاحتكاك والعمل معهم .			
٧٩	كثير الأصدقاء ويمكنه عمل علاقات مع الآخرين بسهولة .			

م	العبارة	نعم	إلى حد ما	لا
٨٠	قادر على إصدار أحكام في الحالات الاجتماعية من خلال خبراته السابقة .			
٨١	قادر على التعامل مع الرؤوسين (مشرف - مدرب - عامل) .			
٨٢	يهتم بعقد الاجتماعات كوسيلة للتربط والعلاقات الطيبة .			
٨٣	يتسم بالجمالة في المناسبات المختلفة مع العاملين .			
٨٤	تتميز تصرفاته بالأخلاق الحميدة مع الرؤوسين .			
٨٥	لديه القدرة على التحدث بلباقة وبطريقه جذابة في شتى المواقف والجمالات .			
٨٦	يتجنب إحراج أي مرؤوس أمام زملائه .			
٨٧	يهتم بسرعة استعادة مرءوسيه لثقتهم بأنفسهم .			
٨٨	ستعامل مع الآخرين كأخ أكبر لهم .			
٨٩	يحرص أن تكون علاقاته مع الرؤوسين طيبة خارج العمل .			
٩٠	يقدم خدمات شخصيه للمرؤوسين لمن يحتاج إلى ذلك .			
٩١	يعرف مبادئ العلاقات الإنسانية (الحب-الولاء-الإنتماء-القيم)			
٩٢	يعمل على تطوير الأداء للمرؤوسين .			
٩٣	يتيح فرص البحث والدراسة للمرؤوسين .			
٩٤	يتصل باهينات التعليمية لتنمية الكوادر من الرؤوسين فنيا وإداريا .			
٩٥	يهتم بتنمية معلوماته ومعلومات مرءوسيه في المجال الرياضي والمجالات الأخرى			
٩٦	يهتم بحضور الندوات والمؤتمرات العلمية المتخصصة في المجال .			
٩٧	يحرص على اقتناء كل ما هو حديث لتنمية المهارات والتدريب عليها .			
٩٨	يحرص على استخدام أحدث الوسائل في الإدارة .			
٩٩	قادر على تدريب مرءوسيه وإكسابهم الخبرات .			
	ثالثا :- التوجيه			
١٠٠	قادر على توجيه الرؤوسين .			
١٠١	قادر على اكتساب ثقة الرؤوسين لتحقيق الأهداف .			
١٠٢	لديه قدرة التأثير في الرؤوسين للصالح العام .			
١٠٣	يقوم بالأعمال غير المألوفة .			

م	العبارة	نعم	إلى حد ما	لا
١٠٤	يفضل مصلحة الجماعة على مصلحته الشخصية •			
١٠٥	ماهر في التفاوض لمصلحة العمل •			
١٠٦	قادر على خلق أفكار جديدة صائبة •			
١٠٧	على علم ودراية بأعمال الإدارة •			
١٠٨	يدفع المرؤوسين للعمل بروح الفريق •			
١٠٩	ينحى على المتميزين في الأداء أمام زملائهم •			
١١٠	يعمل على قئبة المناخ لإبراز مواهب المرؤوسين •			
١١١	يحرص على صرف مكافآت لمن يجيد من المرؤوسين •			
١١٢	يجيد وضع الحوافز المادية لتحقيق الطموح الشخصي لاستمرارية التقدم •			
١١٣	يظهر تقديرا خاصا للمتميزين في العمل •			
١١٤	يعتبر أن المكافأة المالية أفضل الأساليب لرفع الروح المعنوية للمرؤوسين •			
١١٥	يعتبر الإمكانيات المتوفرة عامل مساعد في تحفيز المرؤوسين على العمل •			
١١٦	قادر على النقد البناء •			
١١٧	ماهر في الاستماع للغير وتجميع المعلومات •			
١١٨	ماهر في الاتصال بالغير شفها وكتابيا •			
١١٩	يستخدم الاتصال ذو الاتجاهين لتبادل الأفكار والمعلومات •			
١٢٠	يحدد شبكة الاتصالات بين المرؤوسين (بمعنى من يتصل بمن) •			
١٢١	يستخدم وسائل حديثه في عملية الاتصال •			
١٢٢	يحاول أن تكون توجهاته عامة للجميع •			
١٢٣	توجهاته يرسلها إلى المرؤوس المقصود مباشرة •			
١٢٤	يلاحظ استجابة مرءوسيه لمضمون رسالته •			
١٢٥	كلامه وألفاظه متفقة مع تعبيراته (الوجه) •			
١٢٦	عبر بوضوح تام عن إرشاداته وتعليماته •			
١٢٧	قادر على نقل آراء مرءوسيه والتعبير عنهم •			
١٢٨	متمسك بالقيم الأخلاقية الحميدة •			
١٢٩	يمثل مرءوسيه أمام القيادات الأعلى •			
١٣٠	ذو فكر صائب •			
١٣١	واثق من نفسه •			

م	العبارة	نعم	إلى حد ما	لا
١٣٢	• طموح في العمل			
١٣٣	• يتحمل الضغوط النفسية			
١٣٤	• مبتكر ومبدع في عمله			
١٣٥	• يبادر بتنفيذ الأعمال			
١٣٦	• قادر على تكوين علاقات جديدة			
١٣٧	• علاقاته جيدة مع أغلب الرؤوسين			
١٣٨	• يؤثر في الآخرين تأثيراً إيجابياً			
١٣٩	• قادر على اتخاذ قرارات			
١٤٠	• ثابت انفعالياً			
١٤١	• حازم مع مرءوسيه			
١٤٢	• ذكي اجتماعياً			
١٤٣	• متعاطف مع مرءوسيه			
رابعاً :- الرقابة				
١٤٤	• يراعى العدالة في تقييم أداء الرؤوسين			
١٤٥	• يتبع الأساليب العلمية لتقييم الأداء وفق الأداء والمعايير الموضوعية			
١٤٦	• يكشف الأخطاء والسلبيات ويعمل على تلافئها			
١٤٧	• أسلوبه في الرقابة يعمل على تصحيح الأخطاء وعدم تصيدها			
١٤٨	• يعتمد على أسلوب كتابة التقارير الدورية في قياس الأداء			
١٤٩	• يقوم بتقييم الأعمال فور الانتهاء منها			
١٥٠	• يتبع أسلوب التفتيش المفاجئ لتقييم الأعمال			
١٥١	• يتعامل بحزم مع الرؤوسين الذين يخطئون في العمل			
١٥٢	• يستخدم أسلوب التوجيه والإرشاد لتصحيح الأخطاء والانحرافات			
١٥٣	• يستخدم أسلوب الثواب والعقاب لتصحيح الأخطاء			
١٥٤	• يستفيد من الأخطاء السابقة في عدم الوقوع فيها مرة أخرى			
١٥٥	• يصحح الانحرافات فور التعرف عليها			
١٥٦	• يتأكد من تنفيذ الواجبات والمسؤوليات على الوجه الأكمل			
١٥٧	• يتابع ما وضع من سياسات وقرارات			
١٥٨	• يتأكد من إزالة الانحرافات طبقاً لتوجيهاته			

مرفق (٤)
بيان بأسماء الخبراء و الدرجة العلمية

بيان بأسماء الخبراء و الدرجة العلمية

الاسم	الدرجة العلمية	م
د.ا / ابتهاج عبد الرحمن	أستاذة الإدارة العامة بكلية التجارة - جامعة القاهرة	١
د.ا / إسماعيل حامد	الأستاذ بقسم المنازلان بالهرم	٢
د.ا / بلانش سلامة	الأستاذة بقسم طرق التدريس والتدريب والتربية العملية بالجزيرة	٣
د.ا / حسين السمري	الأستاذ بقسم الإدارة الرياضية بالهرم	٤
د.ا / نادية هاشم	أستاذة ورئيسة قسم طرق التدريس والتدريب والتربية العملية بالجزيرة	٥
د.ا / كمال درويش	أستاذ الإدارة الرياضية بالهرم	٦
د.ا / ليلى ذهران	الأستاذة بقسم الترويج الرياض بالهرم	٧
م.ا / ليلى عثمان	الأستاذة بقسم طرق التدريس والتدريب والتربية العملية بالجزيرة	٨
د.ا / منى عبد الحكيم	الأستاذة بقسم علم النفس الرياضى بالهرم	٩
١ / طلعت جنيدي	وكيل وزارة أول - رئيس قطاع الرياضة	١٠
١ / محمد عبد العال	وكيل وزارة أول - رئيس قطاع الشباب	١١
د / على حسن السعدني	وكيل الوزارة - رئيس الإدارة العامة للبطولة	١٢

مرفق (٥)

بعض مواد و بنود القانون و لوائح مراكز الشباب

بعض مواد وبنود القانون و لوائح مراكز الشباب

قانون الهيئات للشباب والرياضة ولوائحه القانون رقم ٧٧ لسنة ١٩٩٥ بإصدار قانون

لهيئات المعدل بالقانون رقم ٥١ لسنة ١٩٧٨ والمذكرة الإيضاحية الخاصة به على مايلي :

مادة (٤٣)

على مجلس إدارة الهيئة أن يراعى عند اختيار المدير أو السكرتير المتفرغ والمشرفين على النشاط الرياضي والاجتماعي أن تتوافر فيهم الشروط والصلاحيات التي تحددها الجهة الإدارية المركزية . (٢٧ - ١٩)

مادة (٩٨)

يعتبر مركز شباب في تطبيق أحكام هذا القانون كل هيئة مجهزة بالمباني والإمكانات تقيمها الدولة أو المجالس المحلية أو الأفراد منفردين أو متعاونين في المدن أو القرى بقصد تنمية الشباب في مراحل العمر المختلفة واستثمار أوقات فراغهما في ممارسة الأنشطة الروحية والاجتماعية والرياضية والقومية ، وما يتصل بها تحت إشراف قيادة متخصصة . (٢٧ - ٤٣)

مادة رقم (٩٩)

تتخذ مراكز الشباب صوراً مختلفة حسب البيئة التي ينشأ بها ونوع الخدمة التي تؤديها وطبيعة المستفيدين منها ويخضع كل نوع من هذه المراكز في تنظيمه وإدارته للائحة خاصة تعتمد من الوزير المختص تتضمن تحديد اختصاصات المركز وطريقة إدارته وتمويل وكيفية تشكيل مجلس إدارته وانتخاب أعضائه وطريقة إسقاط العضوية أو طريقة الرقابة عليه وغير ذلك من الأحكام التنظيمية ، كما تبين اللائحة الشروط والصلاحيات الواجب توافرها في القادة العاملين بالمركز . (٢٧ - ٤٣)

مادة رقم (١٠٠)

تختص مراكز الشباب على ما يلي :

١. إعداد الشباب إعداداً سليماً من النواحي الخلقية والقومية والرياضية والاجتماعية والروحية ، وتدريبهم على تحمل المسؤولية في المجتمع الذي نعيش فيه .
٢. تدريب الشباب وتزويده بالمهارات المختلفة .

٣. تنظيم واستثمار وقت فراغ الشباب بالبرامج التي تنمي شخصيته وتستغل طاقاته وتساعد على تنشئته صالحة .

٤. وضع وتنفيذ البرامج الخاصة بالمهرجانات والأعياد والمؤتمرات المحلية والمسابقات الرياضية ومسابقات الهوايات في المجال المحلي .

وللوزير المختص أن يضيف أهدافا أخرى في اللوائح الخاصة بالمراكز حسب نوع كل منها .

(٢٧ - ٤٣)

وتنص لائحة النظام الأساسي للأندية ومراكز الشباب الصادرة بقرار رئيس المجلس الأعلى للشباب والرياضة رقم ٤٧٠ لسنة ١٩٩٢ مادة على مالي :

مادة (٦٢) بند (٣)

وتتضمن أحكام إجراءات تعيين المشرفين على النشاط الرياضي بالمركز ومدى العلاقة بينهم وبين مجلس الإدارة واختصاصاتهم الإدارية والمالية والفنية والشروط والصلاحيات التي يجب أن تتوفر في حدود القواعد والمبادئ والأسس التي تضعها الجهة الإدارية وكذلك تنظيم النشاط الرياضي بصورة متنوعة في حدود السياسة التخطيطية العامة التي يضعها المجلس الأعلى للشباب

والرياضة " (٢٨ - ٨١)

وتنص لائحة النظام الأساسي لمراكز الشباب الصادرة بقرار وزير الشباب رقم ٨٨٢

لسنة ٢٠٠٢ على مالي :

مادة (٣)

يباشر المركز اختصاصاته في إطار السياسة العامة للدولة والتخطيط الذي تضعه الجهة

الإدارية المركزية . (٢٨ - ٧)

مادة (٤٧)

يتولى شئون المركز مجلس إدارة يشكل من :

أولا : -

- رئيس
- نائب رئيس

• أمين صندوق

• ثلاثة أعضاء على أن يكون من بينهم اثنان على الأقل من الشباب تحت سن ٣٠

سنة عند فتح باب الترشيح .

ويتم انتخابهم جميعا بمعرفة الجمعية العمومية بالطريق السرى المباشر ، وإذا لم يرشح أحد عن الشباب يصدر الوزير المختص قرارا باستكمال العدد .

ثانيا : -

ثلاثة أعضاء من ذوى الخبرة يصدر بتعيينهم قرارا من الوزير المختص على أن يكون من بينهم امرأة إذا لم تسفر عملية الانتخابات عن فوز إحداهن ، ويكون هؤلاء الأعضاء كافة حقوق العضوية .

يشترط في الأعضاء المعينين الثلاثة أن يكونوا من بينهم القيادات الإشرافية المتخصصة العاملة في إحدى الجهات المحلية الآتية (التعليم / الصحة / الثقافة / الإعلام / الأوقاف والأزهر / الزراعة / الشؤون الاجتماعية) ، ويكون جميع أعضاء المجلس مسئولين بالتضامن عن كافة أعماله طبقا للقانون واللوائح المنظمة له . (٢٨ - ٤٦ : ٤٧)

مادة (٤٨)

يباشر مجلس الإدارة الاختصاصات والمسئوليات الآتية :

١ . تولى شئون المركز ووضع النظم واللوائح اللازمة لتنظيم شئونه من النواحي المالية والإدارية والفنية وإصدار التعليمات والقرارات التى تضمن حسن سير العمل بالمركز ومراقبة تنفيذها ، ومع عدم الإخلال بالمسئولية الجنائية ، يكون كل عضو من أعضاء مجلس الإدارة والمدير والجهاز الإداري للمركز مسئولاً عن القرارات التى يصدرها إذا كان من شأنها الإضرار بمصالح المركز أو أمواله .

٢ . توفير الفرص للأعضاء لتأدية نشاطهم الرياضى والاجتماعي على أكمل وجه وتنفيذ الخطة المقررة والعناية بتنظيم نشاط أبناء المركز وتوجيههم وإقامة المسابقات بينهم وغير ذلك من الأمور التى تساعد على تكوينهم تكويناً صالحاً فى النواحي الرياضية والاجتماعية والثقافية والوطنية .

٣ . البت فى طلبات العضوية .

٤. بحث الشكاوى التي تقدم من الأعضاء أو ضدهم والفصل فيها وتوقيع الجزاءات طبقاً للوائح التي تعد لهذا الغرض في حدود أحكام هذا النظام .
 ٥. تكوين اللجان الدائمة أو المؤقتة لبحث وتنظيم شئون المركز المتنوعة من بين أعضاء المركز وأعضاء مجلس الإدارة ويجوز الاستعانة في ذلك بخبراء من خارج المركز .
 ٦. اعتماد قرارات المكتب التنفيذي .
 ٧. الموافقة على العقود والاتفاقات التي تبرم باسم المركز واختيار المصرف أو مكتب البريد الذي توضع فيه أموال المركز .
 ٨. دعوة الجمعية العمومية العادية وغير العادية وتنفيذ قراراتها .
 ٩. وضع التقرير السنوي لنواحي الأنشطة المتنوعة للمركز وعرضه على الجمعية العمومية ، واعداد الميزانية والحساب الختامي عن السنة المالية المنتهية ووضع مشروع الميزانية للسنة المالية المقبلة تمهيداً لعرضها على الجمعية العمومية .
 ١٠. تعيين العاملين والمتخصصين في الشئون الشبابية والرياضية بالمركز وتحديد مرتباتهم ومكافئتهم واتخاذ الإجراءات التأديبية قبلهم طبقاً لأحكام اللائحة التي تعد لهذا الغرض .
 ١١. البت في استقالة أعضاء المجلس .
 ١٢. تعيين المدير المتفرغ للمركز باجر تحدده الجمعية العمومية بالاتفاق مع الجهة الإدارية المختصة وفي حالة عدم تعيين مجلس الإدارة لمدير متفرغ تتولى الجهة الإدارية المختصة نذب أحد العاملين بها أو من إحدى الجهات الحكومية الأخرى للقيام بعمل المدير المتفرغ بالمركز نظير مكافئة يتم تحديدها بالاتفاق مع الجهة الإدارية المختصة .
 ١٣. الموافقة على مشروع الخطة السنوية المقدمة من مدير المركز لرعاية جميع المراحل السنوية من كافة النواحي في إطار السياسات والتوجيهات التي تضعها الجهة الإدارية المركزية والجهة الإدارية المختصة .
 ١٤. تقسيم الأعضاء حسب المراحل السنوية الى اسر وجماعات نشاط وتشكيل مجلس لكل مرحلة سنوية . (٢٨ - ٤٨ : ٥١)
- مادة (٤٩)

مدة مجلس الإدارة أربعة سنوات من تاريخ انتخابه . (٢٨ - ٥١)

مرفق (٦)

استمارة تقييم المشرف الرياضى العام
بمراكز الشباب

استمارة تقييم المشرف الرياضى العام بمراكز الشباب

الدرجة ٣٠

أولاً : - المؤهل

- | | |
|------|------------------------------------|
| ٣٠ / | ١ - حاصل على دكتوراه . |
| ٢٠ / | ٢ - حاصل على ماجستير . |
| ١٥ / | ٣ - حاصل على مؤهل عالي . |
| ١٠ / | ٤ - حاصل على مؤهل فوق المتوسط . |
| ٥ / | ٥ - حاصل على مؤهل أقل من المتوسط . |

الدرجة ٣٠

ثانياً : - الدراسات التخصصية والمرتبطة

- | | |
|------|--|
| ١٠ / | ١ - من خريجي كلية التربية الرياضية . |
| ٥ / | ٢ - من خريجي الكليات الأخرى . |
| ٥ / | ٣ - حاصل على دورات في الإدارة العامة .
(الأفراد - الوقت - المنشآت - الأزمات - التنمية الإدارية) . |
| ٥ / | ٤ - عدد سنوات العمل شفى المجال . |
| ٥ / | ٥ - المناصب التي تدرج فيها . |

الدرجة ٤

ثالثاً : - تقييمه في نهاية فترة الاختبار من حيث

- | | |
|------|---------|
| ١٠ / | التخطيط |
| ١٠ / | التظيم |
| ١٠ / | التوجيه |
| ١٠ / | الرقابة |

*الدرجة ١٠٠

*الدرجة النهائية

ملخص البحث

- الملخص باللغة العربية
- الملخص باللغة الإنجليزية

الملخص باللغة العربية

*مقدمة البحث

يشهد العالم في الوقت الحاضر تقدما علميا وتكنولوجيا كبيرا نتج عنه انتشار الوعي الثقافي والحضاري بين الناس ، على اختلاف بيئاتهم مما كان له الأثر الكبير على كافة جوانب الحياة ولقد تأثرت مصر بهذا التقدم في جميع الميادين والذي شمل جوانب الحياة المختلفة ويعد ميدان الشباب أحد هذه الميادين التي تأثرت بهذا التقدم .

ولقد أصبحت القيادات ألا داريه لهذه الهيئات هي المسئولة عن ملاحقة هذا التقدم السريع والتغير والتكيف معه وخاصة الدول النامية ولهذا كان على القيادات ألا داريه أن تكون على مستوى من المسئولية وأن تتوفر لها مقومات فعاليتها سواء كانت سمات شخصية أو إدارية .

فالقيادات الواعية يمكنها التأثير على الأفراد في إطار الجامعة وذلك من خلال استشارة دوافعهم للعمل ، ولذا تعد القيادة من أهم مظاهر التفاعل الاجتماعي .

ويخضع العمل الإداري في المجال الرياضي لعدة أسس يستطيع من خلالها تحقيق أهدافه وأذ لم يكن القائمون على هذا العمل متفهمون تماما لدورهم أصبحت هناك صعوبة في تنفيذ ما يوكل إليهم من أعمال وبالتالي تعثروا في تحقيق الأهداف .

وتمشيا مع المبادئ العامة للإدارة العلمية فإنه طالما توجد جماعة لها أهداف معين فلا بد أن يكون لها قائد يقودها فعليهم أن يختاروا من بينهم قائد لتسير الجماعة ومن ثم فالقيادة ضرورية إذ ما روعي فيها :

- اختيار القائد المناسب في المكان المناسب .
- أن يكون له القدرة على تنمية صف ثان .
- وجود معايير موضوعية لعملية الاختيار .
- التأهيل العلمي .
- الإعداد الإداري .
- المواصفات السلوكية والشخصية .

*مشكلة البحث وأهمية: -

تعتبر مراكز الشباب هي إحدى المؤسسات التي يمكن أن تسهم في بناء واستثمار الطاقات البشرية كما أنها تعمل على تربية الشباب واستغلال وقت فراغهم في نشاط مثمر تحت إشراف القيادات الواعية .

ويعتبر المشرف الرياضي العام من ضمن القادة والذي يقع على عاتقه إدارة النشاط الرياضي من الناحية المادية والبشرية لتحقيق أهداف النشاط الرياضي وبالتالي أهداف المركز ومن ثم الارتقاء بمستوى العمل والعاملون .

وقد لاحظت الباحثة من خلال عملها بمراكز الشباب كونها أخصائية رياضية بمديرية الشباب والرياضة عدم وجود معايير لاختيار المشرف الرياضي العام من قبل مجلس الإدارة ولأن مراكز الشباب لا يمكنها تحقيق أهدافها إلا في ظل قيادات مدربة تتوافر فيها القدرات والصفات اللازمة للعمل مع الشباب والعاملين والجهات المختصة المتصلة بها لذا يظهر أهمية اختيار القادة الرياضيين حيث يقع عليهم العديد من المهام والمسؤوليات منها تحديد الأهداف على مختلف أوجه النشاط الرياضي وقياس نتيجة الأداء .

كما لاحظت الباحثة أن الرؤساء والإداريين يفتقرون غالباً إلى التأهيل اللازم لتولى القيادات الإدارية وقد يرجع ذلك إلى عدم وجود المعايير التي قد نلقى الضوء عليها في هذا البحث من كل ذلك جاءت فكرة الدراسة لهذه الظاهر للتعرف على الواقع الإداري بمراكز الشباب .

*هدف البحث : -

يهدف البحث إلى إيجاد معايير لاختيار الإشراف الرياضي العام من قبل مجلس الإدارة بمراكز الشباب .

*تساؤلات البحث :-

- ما هي المعايير التي يتم على أساسها اختيار الأخصائي الرياضي من قبل الجهات المعنية ؟
- هل هناك معايير يتم على أساسها اختيار الإشراف الرياضي العام من قبل مجلس الإدارة ؟
- هل الجمع بين المشرف الرياضي العام والأخصائي فعال ؟
- هل أعداد الأخصائيين الرياضي غير كافي ؟
- ما هي المعوقات الناجمة عن أثر اختيار المشرف الرياضي الغير مؤهل من قبل مجلس الإدارة ؟

*منهج البحث

استخدمت الباحثة الطريقة المسحية كأحدى طرق المنهج الوصفي نظرا لملاءمتها لطبيعة البحث .

*مجتمع البحث

- مراكز الشباب بمحافظة القاهرة وعددها (٦٦) مركز شباب طبقا للإحصائيات التي تم الحصول عليها من الإدارة العامة لمراكز الشباب بوزارة الشباب .
- وقد تم استبعاد عدد (٤٠) مركز شباب للأسباب التالية :
- ١ . عدد (٢٩) مركز شباب لعدم وجود مشرف رياضي عام بهذه المراكز .
 - ٢ . عدد (٣) مراكز شباب المشرف الرياضي العام غير متخصص في التربية الرياضية .
 - ٣ . مركز شباب كفر العلو لأنه مشهر جديد ولا يوجد به أخصائيين رياضيين .
 - ٤ . مركز شباب زهراء المعادى لأنه تحت الإنشاء .
 - ٥ . مركز شباب المعصرة لأنه تحت الإنشاء .
 - ٦ . مركز شباب طره الأسمت لإيقاف النشاط به لعدم اكتمال المرافق بها .
 - ٧ . مركز شباب القطاميه لعدم وجود أخصائيين ويدر النشاط مؤهلات متوسطة .
 - ٨ . مركز شباب النهضة لأنه مغلق لوجود نزاع قضائي .
 - ٩ . مركز شباب مبارك بالمرج لعدم وجود أخصائيين ومشرف عام للنشاط الرياضي .
 - ١٠ . مركز شباب كفر الشرفا لعدم وجود أخصائيين .

وقد اصبح إجمالي عدد مراكز الشباب التي تم تطبيق استمارة الاستبيان عليها (٢٦)
مركز سبب يوجد بهم مشرف رياضي عام للنشاط الرياضي متخصص ومعين من قبل مديرية
الشباب والرياضة بمحافظة القاهرة .

*عينة البحث

تم اختيار العينة بالطريقة العمدية من الأخصائيين المعينين من قبل مديرية الشباب والرياضة
بمحافظة القاهرة وقد بلغ عددهم (١٠٥) أخصائي رياضي .
وقد تم اختيارهم بحيث لا تقل خبراتهم في العمل عن سنة إلى عشرة سنوات في مجال
العمل بمراكز الشباب .

*أدوات جمع البيانات

(المقابلة الشخصية - المراجع العلمية - الاستبيان)

*المعالجة الإحصائية

الأسلوب الإحصائي المستخدم في الدراسة تمايلي :
(الوسط الحسابي - الانحراف المعياري - معامل الالتواء - النسبة المئوية - كا) .

*الاستنتاجات

في ضوء أهداف البحث واستنتاجا من المعالجة الإحصائية وتحليل النتائج وفي حدود عينة
البحث توصلت الباحثة إلى مجموعة من المعايير لاختيار المشرف الرياضي العام وذلك من خلال
الوظائف الإدارية كما يلي :

أولا : التخطيط

- القدرة على وضع أهداف استراتيجية مع مراعاة المعايير العلمية للأهداف .
- القدرة على وضع مجموعة من القواعد الإدارية المرنة لتسير العمل على إن تكون
مكتوبة وبمشاركة المرءوسين .

- التعاون مع الرؤساء والمرؤوسين لتنفيذ الخطط والبرامج لتحقيق أهداف مراكز الشباب
- القدرة على وضع برامج شاملة وقابلة للتنفيذ
- القدرة على وضع الموازنات للأنشطة مع عدم المركزية
- القدرة على اتخاذ القرارات وتحمل المسؤولية لإنجاز الأعمال بكفاءة
- القدرة على متابعة تنفيذ القرارات التي صدرت لضمان جدية العمل

ثانيا : التنظيم

- الحصول على بكالوريوس تربية رياضية لمناسبته وطبيعة العمل
- الحصول على دورات تخصصية في المجال
- الحصول على خبرات متعددة في المجال ولا تقل عن ستة سنوات
- القدرة على تحديد السلطات والمسئوليات للمرؤوسين بصورة واضحة وبما يتناسب مع قدراتهم
- العدالة في توزيع الأعمال على المرؤوسين
- قادر على تكوين علاقات اجتماعية مع الآخرين والتعامل معهم بكفاءة
- ذو شخصية قوية ومرنة
- قادر على تطوير العمل الفني والإداري
- يدفع المرؤوسين للبحث والدراسة وتنمية قدراتهم

ثالثا : التوجيه

- القدرة على التأثير في الآخرين لتحقيق الأهداف
- القدرة على الاتصال بالغير شفها وكتابيا
- يستخدم احدث الوسائل في عملية الاتصال
- القدرة على الإبداع والابتكار والمبادرة والعمل بروح الفريق
- قادر على رفع الروح المعنوية للمرؤوسين
- قادر على وضع الحوافز المادية وبعدالة

رابعاً : الرقابة

- القدرة على وضع معايير لقياس الأداء وما تحقق من أهداف
- القدرة على التوجيه والإرشاد وعدم تصيد الأخطاء
- القدرة على النقد البناء

خامساً : ملاحظات الباحثة على مراكز الشباب

- عدم الالتزام بما جاء بلائحة النظام الأساسي لمراكز الشباب (التوصيف الوظيفي)
- عدم وجود هيكل تنظيمي لمراكز الشباب معتمد من الجهات الإدارية حتى الآن
- ٢٠٠٢
- قلة الأخصائيين الرياضيين بمراكز الشباب بمحافظة القاهرة
- إدارة المؤهلات الأقل من المتوسط لإدارة النشاط الرياضي
- تواجد بعض مراكز الشباب في أماكن يصعب الوصول إليها
- عدم وجود لوائح بمراكز الشباب تحكم سير العمل

* توصيات البحث

أولاً : التخطيط

- المعرفة بعلم الإدارة
- المعرفة والإلمام بعلوم الإدارة (الأفراد - الوقت - المنشآت - الأزمات - التنمية الإدارية - الجودة)

ثانيا : التنظيم

- وضع مقترح للهيكل التنظيمي بمراكز الشباب موضح عليه موقع المشرف الرياضى العام كما هو موضح بالشكل رقم (٢)
- إدراج مسمى المشرف الرياضي العام (مدير إدارة النشاط الرياضي) ضمن الهيكل التنظيمي .
- الالتزام بما جاء بلائحة النظام الأساسي لمراكز الشباب (التوصيف الوظيفي)
- توفير المشرف الرياضي العام بكافة مراكز الشباب لما فيه صالح العمل والعاملين
- شرط التخصص في المجال الرياضي .
- ألا تقل الخبرة عن ستة سنوات في المجال .

ثالثا : التوجيه

- إجراء مقابلة شخصية مع المتقدم لشغل هذا المنصب وعرض موقف عليه وتقييمه موضوعيا من خلال لجنة المقابلة بحيث يحتوى الموقف على قدراته في (القيادة - الدافعية للمرءوسين - الاتصال بالمرءوسين - صفات الشخصية) .

رابعا : الرقابة

- إجراء مقابلة شخصية مع المتقدم لشغل هذا المنصب وعرض موقف عليه وتقييمه موضوعيا من خلال لجنة المقابلة بحيث يحتوى الموقف على قدراته في (قياس الأداء - المتابعة) .

خامس :توصيات مقترحة على مراكز الشباب

- ملئ الاستمارة المقترحة من الباحثة عند التقدم لشغل منصب المشرف الرياضي العام والاحتفاظ بها ضمن مستنداته (مرفق ٦) •
 - توزيع الأخصائيين الرياضيين بما يتناسب مع الإمكانيات وعدد الممارسين وحجم النشاط بالمركز •
 - جذب الأخصائيين الرياضيين للعمل بمراكز الشباب برفع الرواتب والخوافر •
 - ألا يقل عدد الأخصائيين بمراكز الشباب عن (٣) أخصائيين •
 - توفير الأخصائيين الرياضيين لمراكز الشباب مع افتتاحها •
 - الدقة في تدوين البيانات الخاصة بالعاملين بمراكز الشباب بالجهات الإدارية وعدم التعميم (عاملون بالمركز) •
 - تيسير الوصول إلى المراكز المنشأة حديثا •
 - المتابعة الدورية لسجلات العاملين بمراكز الشباب للتعرف على اوجه القصور في العمالة ومحاولة تلافيتها •
 - المعرفة بعلم القانون من خلال تدريسه بكليات التربية الرياضية •
 - المعرفة بقانون الهيئات (مراكز الشباب / الأندية / الاتحادات الرياضية) •
 - إعداد خريجي كليات التربية الرياضية من الناحية الإدارية بوضع البرامج الخاصة بذلك
- (الإدارة وعلوم الإدارة / الدراسات الميدانية لمراكز الشباب والأندية والاتحادات)
- إعداد لائحة لكل مركز شباب من خلال مجلس الإدارة وفقا لأحكام القانون •

Helwan University
Faculty of sportive education for girls in Cairo
Department of methods of teaching, training & practical
education

Criteria for the Selection of Leadership in Youth
Centers at Cairo Governorate

Prepared By

Eman Nazih Hamed Mohammed El-leissy

Sportive specialist at the ministry of youth-sector of sports

Among the requirements for the obtaining of master degree in physical education

Under the direction of

P.D/ Galila Mostafa El-Sweirky

Professor at the department of Methods of
Teaching, training and practical education
Faculty of Physical Education for Grills
Cairo - Helwan University

P.D/ Nelly Ramzy Fahim

Professor at the department of Methods of
Teaching, training and practical education
Faculty of Physical Education for Grills
Cairo - Helwan University

2003-1423

Introduction of the Research:

The world in the time being witness a large scientific and technological progress that had led to the spread civilization and cultural awareness of the people in a way that have a great impact on all aspects of life, as for Egypt had been influenced by this progress in all fields particularly the field of youth which have been affected by this progress. The administrative leadership of these authorities is the responsible to pursuit this vast progress and copes with it particularly in the developing countries; therefore these leaderships should be on the level of responsibility and to acquire the elements of effectiveness.

Those leaderships can influence the individuals in the university through the incentives to work effectively. Therefore, these leaderships are among the main aspect of social interaction, while the administrative work in the physical field is subject to many fundamentals to achieve its goals and if the responsible of this work do not understand this role, there will a difficulty in execution of works and failure in the realization of these goals, and according to the general principles for practical management and as long as there is a group which seek a particular goal, this group should have a leader, therefore the leadership is necessary if it considers:

- The choice of the suitable leader in the right place.
- Existence of objective criteria for the selection.
- The administrative preparation.
- He should be able to develop a second row.
- The scientific rehabilitation.
- The personal and behavioral specifications.

The importance and the problem of the research:

The youth centers are the organizations which could contribute in the formation and exploiting human energies, as it educate the youth and use there leisure time in fruitful activity, while the physical supervision is one of the leaders who should manage the physical activity to realize the goals of physical

activity, and the goals of the center by enhancing the level of work and cooperation.

The researcher had noticed her work in youth centers that there are no criteria for the choice of the physical supervisor from the board, and these centers could not achieve their goals unless having trained leaders who are specialized to deal with the youth and the concerned bodies. It is very important to choose the physical leaders who are in charge of many tasks and responsibilities, like the determination of goals and the appraisal of the result of performance. The researcher had also noticed that the chiefs and administrators lack the preparation to manage this leadership due to the absence of criteria, and from here come the idea of this research in order to know about the administrative reality in youth centers.

The goal of the research:

The research aims to seek the criteria for the selection of the physical supervisors by the board in youth centers.

The questions of the research:

1. What are the criteria for the selection of physical specialist from the concerned body?
2. Are there any criteria for the selection of physical supervision by the board?
3. The combination between the physical supervision and the specialist is effective?
4. The preparation of physical specialist is insufficient?
5. What are the barriers resulting from the selection of unqualified physical supervisor by the board?

The methodology of the research:

The researcher had used the survey method due to its suitability to the nature of the research.

The research population:

The youth centers in Cairo governorate. They are 66 centers according to the statistics of the general administration of youth

centers However, 40 youth centers have been excluded for the following reasons:

- (29) Youth centers where in do not have physical supervisor.
 - (3) Physical supervisors in youth centers are not specialized in the physical education.
 - The youth center of *Kafr Elaw*, because it is a new center which has no physical specialists.
 - The Youth center of *Zahraa Elmaadi* because it is under construction.
 - The youth center of *Maasara* as it is under construction.
 - The youth center of *Tora Elasment* due to the cease of activity and non- completion of public utilities.
 - The youth center of *Kattamia* due to the absence of specialists and the existence of limited qualifications staffs that run the activity.
 - *Nahda* youth center which is closed due to juridicial dispute.
 - *Mubarak* youth center in *Marg* due to the absence of specialists and a general supervision for the physical activity.
 - Kafr ElShurafa* youth center due to the absence of specialists.
- The total number of youth center for this research in (26) youth centers which have a physical supervisor appointed by the directorate of youth and sports in Cairo governorate.

Sample of the research:

The sample had been selected from the specialists appointed by the directorate of youth and sports in Cairo governorate of number of (105) physical specialists who have an experience from one to ten years in the field of work in youth centers.

Tools of data collection:

Personal interviews- scientific references- the questionnaire

Statistical Processing:

The statistical method that is used (the mathematical mean- standard deviation- distortion coefficient- the percentages –K2).

The conclusion:

From the goals of the research and the conclusion from the statistical processing within the limit of the sample, the researcher had reached a group of criteria for the selection of physical supervision and from the administrative jobs:

First: planning

- The ability to determine the strategic goals with the consideration of scientific criteria of goals.
- The ability to set the administrative rules to achieve flexible work with the participation of the subordinates.
- The ability to set comprehensive programs that are executable.
- The ability to cooperate with chiefs and subordinates to carry out the plans and programs to achieve the goals of youth centers.
- The ability to prepare the budgets for activities with no centralization.
- The ability to take decisions and assume the responsibility to achieve the work efficiently.
- The ability to follow up the execution of the decisions to guarantee the seriousness of work.

Second: Organization

- Holder of B.C of physical education which is convenient to the nature of work.
- Specialized courses in the same field.
- Holder of several experiences of no less than six years.
- Ability to determine the authorities of subordinates in parallel to their activities.
- Justice in distribution of work on the subordinates.
- Able to perform social relations with others and work with them efficiently.
- Have flexible and strong personality.
- Able to enhance the technical and administrative work.

- Lead the subordinates to search study and develop their activities.

Third: Direction

- Ability to affect the others to achieve the goals.
- Ability to communicate verbally and orally.
- Use the most modern means in communication.
- Ability to create, innovates, initiate and work in team.
- Able to enhance the morals of the subordinates.
- Able to propose the material incentives correctly.

Fourth: Control

- Ability to set criteria for the measurement of performance and achieved goals
- Ability to orient and direct others.
- Ability of creative constructive criticism.

Fifth: the researcher observations on the youth centers

- There is no commitment to the basic system act of youth centers (job description).
- There is an absence of organizational structure for youth centers which is approved by the official bodies (up till now 2002).
- There is a scarcity of physical specialists in youth centers in Cairo governorates.
- Staff holders of less than medium qualification manage the physical activity.
- Existence of some youth centers in inaccessible locations.
- Absence of rules in youth centers which govern the work.

Recommendations of the research:

First: Planning

- Knowledge of the administration sciences.
- Knowledgeable of management sciences (staff- time- building- crises- administrative development- quality).

Second: The Organization

- Set a suggested organizational structure of youth centers and the position of physical supervisor as in figure number (2).
- Insertion of the position of physical supervisor (manager of physical activity) in this frame and structure.
- Abide to the draft of main system of youth centers (job description).
- Appoint the physical supervisors in all youth centers to achieve the best interest of staff and work.
- The condition of specialization in the physical field.
- The experience should not be less than 6 years.

Third: Direction

The personal interview with the applicant for this jobs with the objective assessment of him by the committee to determine his abilities of leading, stimulate the staff, communicate with them, personal attributes.

Fourth: The control

The interview with the applicant in order to evaluate the qualifications of the applicant by a committee and to assess his abilities (performance assessment- follows up).

Fifth: Suggested recommendations for youth centers.

- Fill the application form suggested from the researcher to work in the position of general physical supervision, and to attach this form with his documents (attachment 6)
- Distribution of physical specialists to work in youth centers with increase of salaries and wages.
- The number of specialists in youth centers should not be less than 3 specialists.
- Provide the physical specialists for youth center upon the opening of these centers.
- Accuracy in registration of data about the staff in youth centers at the administrative bodies.

- Facilitate the access to the newly established centers.
- Periodic follow up of the staff registers in youth hotels to know about the weakness points in staff and attempt to avoid them.
- Knowledge of the law by teaching it in the faculties of physical education.
- Knowledge about the laws of organizations (youth centers- clubs- sporting leagues)
- Preparation of physical education graduates by special programs in management field studies in addition to youth centers and sportive leagues on-site studies.
- Develop an act to each youth center by the board members in accordance with laws and regulations.