

قائمة المرفقات

مرفق (١) : استمارة استطلاع رأى الخبراء فى أبعاد وعبارات استبيان التخطيط لتنمية الموارد البشرية بإدارة النشاط الرياضى لرعاية الشباب بجامعة طنطا فى صورته المبدئية.

مرفق (٢) : أسماء السادة الخبراء.

مرفق (٣) : استبيان التخطيط لتنمية الموارد البشرية بإدارة النشاط الرياضى لرعاية الشباب بجامعة طنطا فى صورته النهائية.

مرفق (١)

**استمارة استطلاع رأى الخبراء فى أبعاد وعبارات استبيان التخطيط لتنمية
الموارد البشرية بإدارة النشاط الرياضى لرعاية الشباب بجامعة طنطا .**



جامعة طنطا
كلية التربية الرياضية
قسم الإدارة الرياضية

..... الأستاذ الدكتور/

تحية طيبة وبعد ،،،

يقوم الباحث/ عمر عبد الفتاح احمد خليل بدراسة بعنوان "التخطيط لتنمية الموارد البشرية بإدارة النشاط الرياضي لرعاية الشباب بجامعة طنطا".

للحصول علي درجة دكتوراه الفلسفة في التربية البدنية والرياضية حيث يقوم الباحث بدراسة التخطيط لتنمية الموارد البشرية بإدارة النشاط الرياضي لرعاية الشباب بجامعة طنطا". وهذه الاستمارة لاستطلاع رأى سيادتكم كخبراء في مجال الادارة الرياضية ولتفضل بمساعدة الباحث في تحديد ما مدى مناسبة الأبعاد والعبارات المقترحة وذلك بإضافة أو حذف أو تعديل الأبعاد والعبارات والتي من شأنها إثراء البحث، لذا برجاء التكرم من سيادتكم بإبداء آرائكم واقتراحاتكم وذلك بوضع علامة (✓) على ما يناسب رأيكم .

والباحث يتوجه لسيادتكم بصادق الشكر على تعاونكم لإثراء البحث العلمي .

المشرف على الرسالة:

أ.د / يحيى فكرى محروس : أستاذ ورئيس قسم الإدارة الرياضية بكلية التربية الرياضية ، جامعة طنطا

الباحث

عمر عبد الفتاح احمد خليل

ب- عبارات الاستمارة :

البعد الأول

أهداف النشاط الرياضي بإدارة النشاط الرياضي بجامعة طنطا ينقسم الى

أ - أهداف النشاط الرياضي الداخلى بإدارة النشاط الرياضي بجامعة طنطا.

ب - أهداف النشاط الرياضي الخارجى بإدارة النشاط الرياضي بجامعة طنطا.

أولاً: أهداف النشاط الرياضي الداخلي بإدارة النشاط الرياضي بجامعة طنطا

م	البيانات	نعم	لا
١-	هناك جهازي إداري مسئول عن تنظيم النشاط الرياضي الداخلي بإدارة النشاط الرياضي بجامعة طنطا.		
٢-	تري من وجهة نظرك أن النشاط الرياضي الداخلي الذي يطبق بجامعة طنطا يعمل علي تحقيق الأهداف التالية :		
	- إتاحة الفرص للطلاب لتنمية المهارات الرياضية .		
	- إتاحة الفرص للطلاب لتحسين الأداء وتثبيته في الأنشطة المختلفة .		
	- استغلال وقت الفراغ بطريقة بنائه .		
	- اكتساب الطلاب صفة الانتماء للمجموعة.		
	- تكسب الطلاب الروح الرياضية.		
	- تنمي الطموح وتحقيق النجاح.		
	- تنمي الشخصية"الاستقلالية والقيادية" .		
	- تتيح الفرصة لمشاركة الطلاب في تنفيذ برامج النشاط الرياضي الداخلي.		
	- إتاحة الفرصة لتنمية روح التعاون بين الطلاب في إدارة المباريات .		
	- التقارب بين الأسرة الجامعية وأولياء الأمور .		
	- اكتساب معلومات ذات قيمة للحياة العملية .		
	- استكمال تحقيق خطة النشاط الرياضي الداخلي بإدارة النشاط الرياضي بالجامعة .		
	- الكشف عن مواهب الطلاب الرياضية .		
	- الاهتمام بالرعاية الصحية بين الطلاب واكتسابهم العادات السليمة .		
	- إذا كان هناك أهداف أخرى تذكر :		
		
		
		
٣-	هل أهداف النشاط الرياضي الداخلي السابقة تتصف بالاتي:		
	- يمكن تحقيقها .		

ثانياً: أهداف النشاط الرياضي الخارجى بإدارة النشاط الرياضى بجامعة طنطا .

م	العبارات	نعم	لا
١-	هناك جهازي إداري مسئول عن تنظيم النشاط الرياضي الخارجى بإدارة النشاط الرياضى بجامعة طنطا.		
٢-	تري من وجهة نظرك أن النشاط الرياضي الخارجى الذي يطبق بجامعة طنطا يعمل علي تحقيق الأهداف التالية :		
	- إتاحة الفرص للطلاب لتحسين الأداء وتثبيته في الأنشطة المختلفة .		
	- استغلال وقت الفراغ بطريقة بنائه .		
	- اكتساب الطلاب صفة الانتماء للمجموعة وللجامعة.		
	- نكسب الطلاب الروح الرياضية.		
	- تنمي الطموح وتحقيق النجاح.		
	- تنمي الشخصية"الاستقلالية والقيادية" .		
	- تتيح الفرصة لمشاركة الطلاب في تنفيذ برامج النشاط الرياضي الخارجى.		
	- توطيد أواصر الصداقة والصلة بين طلاب الجامعة والجامعات الأخرى .		
	- اكتساب معلومات ذات قيمة للحياة العملية .		
	- استكمال تحقيق خطة النشاط الرياضي الخارجى بإدارة النشاط الرياضى بالجامعة .		
	- اكتشاف الطلاب المتميزين رياضيا لضمهم لمنتخبات الجامعة .		
	إذا كان هناك أهداف أخرى تذكر:		
		
		
٣-	هل أهداف النشاط الرياضي الخارجى السابقة تتصف بالاتي:		
	- يمكن تحقيقها .		
	- معلومة لك .		
	- واضحة لدي جميع أخصائى النشاط الرياضى.		
٤-	النشاط الرياضي الخارجى السابق ذكره يتم تعديله كل فترة زمنية حتى يتمشى مع متغيرات الاتحاد الرياضى للجامعات .		

عبارات أخرى تريدون إضافتها :

.....
.....

البعد الثاني

السياسات الإدارية المتعلقة بالموارد البشرية

البعد الثالث

التخطيط للاحتياجات والمهارات اللازمة

التخطيط للاحتياجات والمهارات اللازمة :

م	العبارات	نعم	لا
٧-	عند التخطيط لتنمية الموارد البشرية (أخصائى النشاط الرياضي الداخلي) تراعي عدة نقاط هي:		
	- حاجة الجامعة من الأخصائين حالياً ومستقبلياً		
	- قيام الأخصائين بأداء أعمال تدريبيه.		
	- تناسب المؤهلات مع احتياجات الجامعة.		
	- وضع إستراتيجية يتم من خلالها استقطاب واختيار وتسكين أخصائى الأنشطة الداخلية .		
	- وضع إستراتيجية يتم من خلالها استقطاب واختيار وتسكين أخصائى الأنشطة الخارجية .		
	- تنظيم الخبرات الخاصة لتسهيل تنمية الخبراء المتخصصين وفقاً لجدول زمنية.		
	- تصميم برامج لتنمية أخصائى النشاط الداخلي بإدارة النشاط الرياضى بالجامعة لرفع كفاءتهم		
	- تصميم برامج لتنمية أخصائى النشاط الخارجى بإدارة النشاط الرياضى بالجامعة لرفع كفاءتهم .		
	- تصميم برنامج للتغلب على المعدل العالى لترك الأخصائين الإشراف على الفرق الرياضية فى البطولات الداخلية.		
	- تصميم برنامج للتغلب على المعدل العالى لترك الأخصائين الإشراف على الفرق الرياضية فى البطولات الخارجية.		
	- ضمان تنمية الأفراد للمساهمة فى تحقيق الأهداف من خلال استخدام مهارتهم واستعداداتهم المحتملة.		
	- إذا كان هناك عدة اختيارات أخرى تذكر		

م	العبارات	نعم	لا
٨-	يراعي عند التخطيط للموارد البشرية بإدارة النشاط الرياضي بالجامعة ما يلي:		
	- التنبؤ بعدد الممارسين للنشاط الرياضي الداخلي التابع لإدارة النشاط الرياضي بالجامعة .		
	- التنبؤ بعدد الممارسين للنشاط الرياضي الخارجي التابع لإدارة النشاط الرياضي بالجامعة .		
	- عدد الملاعب والمنشآت المطلوبة لممارسة النشاط الرياضي الداخلي .		
	- عدد الأخصائيين اللازمين لإدارة النشاط الرياضي الداخلي.		
	- عدد الأخصائيين اللازمين لإدارة النشاط الرياضي الخارجي.		
	- عدد المدربين اللازمين للنشاط الرياضي للتدريب.		
	- مقترحات المدربين والأخصائيين .		
	- الميزانية المتوفرة بإدارة النشاط الرياضي بالجامعة.		
	- خطة العام الماضي		
	- ميول ورغبات الطلاب المشتركين بالأنشطة الداخلية بإدارة النشاط الرياضي بالجامعة		
	- ميول ورغبات الطلاب المشتركين بالأنشطة الخارجية بإدارة النشاط الرياضي بالجامعة		
	- إذا كانت هناك عدة اختيارات أخري تذكر:		
		
		
		
٩-	هناك عديد من المشكلات التي تنشأ نتيجة غياب أو سوء تخطيط الموارد البشرية مثل:		
	- وجود فائض في الأخصائيين في بعض الوظائف .		
	- وجود عجز في الأخصائيين في بعض الوظائف		
	- عدم تناسب الأخصائيين المختارين مع الاحتياجات من حيث النوعية والأعداد .		

م	العبارة	نعم	لا
	- اضطراب الأداء نتيجة الظروف المفاجئة لتغيرات العمالة :		
	- الاستقالة .		
	- الترقية.		
	- النقل.		
	- التقاعد.		
	- الوفاة		
	- هناك مشكلات أخرى تذكر إن وجدت:		
		
		
		
١٠-	هل هناك ضرورة لتنمية مهارات وقدرات أخصائي النشاط الداخلي من وجهه نظركم؟		
	هل هناك ضرورة لتنمية مهارات وقدرات أخصائي النشاط الخارجي من وجهه نظركم؟		
١١-	إدارة النشاط الرياضي التابعة لك تعمل علي :		
	- توفير القوي العاملة من الأخصائيين المؤهلين مع المواصفات المطلوبة للعمل بإدارة النشاط الرياضي بالجامعة.		
	- الاهتمام بأخصائي النشاط الرياضي من خلال تنميته وتطويره بحضور الدورات التدريبية .		
	- تنشيط دافعية الأخصائيين وتحفيزهم علي التعاون.		
	- وضوح درجة ولاء الأخصائيين ورضاهم عن الجامعة التي يعملون بها.		
	- حل المشكلات التي تواجه أخصائي النشاط الرياضي.		
	١- علي المستوي العلمي .		
	٢- علي المستوي الشخصي.		
	- تحقيق المسار المهني السليم .		
	- التقييم الموضوعي لأداء الأخصائيين .		

م	العبارات	نعم	لا
	- حضورهم دورات تدريبية تتعلق بكيفية تنظيم وإدارة الأنشطة الرياضية الداخلية خارج الجامعة .		
-١٥	هل توفر إدارة النشاط الرياضي بالجامعة للأخصائيين التابعين لها : - الخروج للحصول علي داخل أكبر . - حضور دورات تدريبية . - دورات تنمية إدارية . - تدريبات أخرى لم يتم ذكرها فما هي :		
-١٦	تعمل إدارة النشاط الرياضي بالجامعة علي الحفاظ علي أخصائي النشاط الرياضي لها عن طريق : - توزيع المكافآت . - وجود حوافز للمتميزين . - ترقية الأكفاء . - تحديد الاحتياجات لمن يعاني من ضعف في الإدارة.		
-١٧	علي أي الأسباب التي يتم علي أساسها النقل من وظيفة إلي أخرى : - النقل العلاجي : أي يكون الأخصائي غير كفي أو لا تتوافق قدراته مع متطلبات العمل . - النقل التنظيمي : ويحدث عند زيادة حجم العمل في نشاط عن الآخر . - النقل التدريبي : وهنا يكون النقل وسيلة تدريب لصغار أخصائي الأنشطة الرياضية الداخلية .		
-١٨	هناك عدة أسباب تؤدي لزيادة الطلب لتعيين أخصائيين رياضيين بإدارة النشاط الرياضي وذلك لوجود عجز فيهم ويرجع إلي : - أجازات مرافقة الزوجة (أو الزوج). - أجازات دراسية .		

م	العبارات	نعم	لا
	- أجازات الوضع .		
	- العودة من الاعارات .		
	- انتهاء فترات التجنيد وما شابه ذلك .		
١٩-	الأسباب التي تؤدي عادة الي نقص في عدد الأخصائيين الرياضيين بإدارة النشاط الرياضي بالجامعة ترجع إلي ؟		
	- حالات الوفاة .		
	- الفصل .		
	- الاستقالة .		
	- بلوغ سن التقاعد .		
	- العجز الكلي أو الجزئي عن العمل .		
	- الحصول علي أجازات طويلة .		
	- الانتداب للداخل .		
	- الانتداب للخارج .		
	- أسباب أخري أذكرها .		
	-		
	-		
	-		
٢٠	يتم تحديد احتياجات إدارة النشاط الرياضي بالنسبة للنشاط (الداخلي- الخارجي) على أساس:		
	- الحكم الإداري (الخبرات السابقة) .		
	- الأساليب الإحصائية .		
٢١	إذا تم التنبؤ بناء على أساس الحكم الإداري (الخبرات السابقة) فهل يتم ذلك بناء على :		
	- إرشاد الإدارة الي اقتراحات التخطيط للموارد البشرية التي يجب استخدامها .		
	- العلاقة بين الأخصائيين الموجودين وأعباء العمل المستقبلية .		
٢٢	إذا تم التنبؤ على أساس الإحصائية فهل هناك تقارير دقيقة عن :		

م	العبارات	نعم	لا
	- تتناسب عدد الطلاب المشتركين في الأنشطة (الداخلية- الخارجية) مع عدد الأخصائيين الرياضيين بالإدارة .		
	- تتناسب عدد الأخصائيين المشرفين على الفرق الرياضية مع عدد الطلاب المشاركين بالأنشطة (الداخلية - الخارجية) .		
	- تتناسب عدد الأدوات و الأجهزة والملاعب مع الأنشطة الداخلية.		
	تقارير أخرى تذكر إن وجدت : - - -		
٢٣-	هل توجد سجلات كافية عن أخصائي النشاط الرياضي التابعين لإدارة النشاط الرياضي متمثلة في : - مؤهلات . - سن . - جنس . - مدة فترة الخدمة . - عدد تحت التمرين . - عدد الدورات التي التحق بها أخصائي الأنشطة الرياضية الداخلية . - عدد الدورات التي التحق بها أخصائي الأنشطة الرياضية الخارجية .		
٢٤-	هل تم عمل تحليل توزيع الأعمال للتعرف علي المشاكل المستقبلية التي قد تنشأ نتيجة التقاعد المفاجئ لكبار السن؟		
٢٥-	هل توجد سجلات مناسبة عن الفاقد من الأخصائيين الرياضيين التابعين لإدارة النشاط الرياضي بالنسبة لـ - عدد التاركين نتيجة للتنقلات . - السن . - مدة الخدمة الطويلة . - الجيش .		

م	العبارات	نعم	لا
	- معادلة الفاقد.		
	- معدل البقاء أو الثبات .		
-٢٦	من المشكلات التي تواجه إدارة النشاط الرياضي بالجامعة عند تخطيطها للموارد البشرية (أخصائي النشاط الرياضي الداخلي- الخارجي) العجز في عدد أخصائيا بسبب :		
	- الخروج للحصول علي دخل أكبر (ترك الخدمة للعمل بوظيفة أخرى ذات دخل أكبر).		
	- الخروج من مستقبل اكبر(ترك الخدمة للعمل بوظيفة أخرى ذات مستقبل أكبر).		
	- جاذبية فرص عمل أخرى(الحاجة إلي مركز اجتماعي أفضل).		
	- إذا كانت هناك مشكلات أخرى تذكر :		
		
		
		
-٢٧	هناك أسباب لتسرب أخصائي الأنشطة الرياضية (الداخلية- الخارجية) التابعين لإدارة النشاط الرياضي ترجع إلي ذلك :		
	- معاملة أخصائي النشاط الرياضي.		
	- التقدير للمادة غير كافي .		
	- أعباء العمل كثيرة .		
	- أسباب أخرى تذكر		
		
		
		

عبارات أخرى تريدون إضافتها :

.....

.....

البعد الرابع

الأداء الوظيفي الخاص بالموارد البشرية للنشاط الرياضي وينقسم الى

أولا : الأداء الوظيفي الخاص بالموارد البشرية للنشاط الرياضي الداخلي.

ثانيا : الأداء الوظيفي الخاص بالموارد البشرية للنشاط الرياضي الخارجي.

أولاً : الأداء الوظيفي الخاص بالموارد البشرية للنشاط الرياضي الداخلي.

م	العبارة	نعم	لا
٢٨	يعمل أخصائي النشاط الرياضي بإدارة النشاط الرياضي علي :		
	- امتلاك المعرفة والدراية بالعمل ومتطلباته ولديه إمكانية انجاز الأعمال دون إشراف.		
	- تنظيم وترتيب العمل ووضع الأولويات طبقاً للأهمية النسبية .		
	- تطور وتحسين الأداء الخاص بتنفيذ برنامج النشاط الرياضي الداخلي بصفه مستمرة .		
	- القدرة علي ابتكار الأدوات البديلة غير المكلفة.		
	- مراعاة عوامل الأمن والسلامة للطلاب أثناء ممارسة النشاط الرياضي الداخلي.		
	- الإعداد السليم للأنشطة.		
	- الاستخدام الأمثل للميزانية الخاصة بالنشاط الرياضي الداخلي .		
	- القدرة علي التنظيم الفعال للنشاط الرياضي الداخلي في مسابقات .		
	- الاستفادة المثلي من الأدوات الرياضية المتاحة بإدارة النشاط الرياضي بالجامعة .		
	- الاهتمام بالطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة " المعاقين " .		
	- يهتم بالنشاط الرياضي لخدمة البيئة المحلية .		
	- إنجاز الأعمال والمهام المطلوبة منه في الوقت المحدد .		
	- الدقة والإتقان في تنفيذ الأعمال .		
	- الإشراف علي اللجان المشكلة من الطلاب لإدارة النشاط الرياضي الداخلي.		
	- الإشتراك في لجان شراء الأدوات والأجهزة الرياضية .		
	- الإشراف علي إعداد الملاعب للنشاط الرياضي الداخلي للأنشطة المختلفة .		

- مهام أخرى تذكر:

.....

.....

ثانيا: الأداء الوظيفي الخاص بالموارد البشرية للنشاط الرياضي الخارجى.

م	العبارات	نعم	لا
٢٨	يعمل أخصائى النشاط الرياضى بإدارة النشاط الرياضى علي :		
	- امتلاك المعرفة والدراية بالعمل ومتطلباته ولديه إمكانية انجاز الأعمال دون إشراف.		
	- تنظيم وترتيب العمل ووضع الأولويات طبقا للأهمية النسبية .		
	- تطور وتحسين الأداء الخاص بتنفيذ برنامج النشاط الرياضي الخارجى بصفه مستمرة .		
	- القدرة علي ابتكار الأدوات البديلة غير المكلفة.		
	- مراعاة عوامل الأمن والسلامة للطلاب أثناء ممارسة النشاط الرياضي الخارجى.		
	- الإعداد السليم للأنشطة.		
	- الاستخدام الأمثل للميزانية الخاصة بالنشاط الرياضي الخارجى.		
	- القدرة علي التنظيم الفعال للنشاط الرياضي الخارجى في مسابقات .		
	- الاستفادة المثلي من الأدوات الرياضية المتاحة بإدارة النشاط الرياضى بالجامعة .		
	- الاهتمام بالطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة " المعاقين " .		
	- إنجاز الأعمال والمهام المطلوبة منه في الوقت المحدد .		
	- الدقة والإتقان في تنفيذ الأعمال .		
	- الاشتراك في لجان شراء الأدوات والأجهزة الرياضية .		
	- الإشراف علي إعداد الملاعب للنشاط الرياضي الخارجى للأنشطة المختلفة .		

- مهام أخري تذكر:

.....

.....

.....

.....

البعد الخامس

تنظيم وإدارة النشاط الرياضي (خطة خاصة بالطلاب) وينقسم الى

أولاً : تنظيم وإدارة النشاط الرياضي الداخلي خطة خاصة بالطلاب .

ثانياً : تنظيم وإدارة النشاط الرياضي الخارجي خطة خاصة بالطلاب .

أولاً: تنظيم وإدارة النشاط الرياضي الداخلي خطة خاصة بالطلاب .

م	العبارة	نعم	لا
٢٩-	يراعي في تنظيم وإدارة النشاط الرياضي الداخلي خطة خاصة بالطلاب :		
	- المعاقين .		
	- الموهوبين .		
٣٠-	هل خطة الأنشطة الداخلية بالجامعة التي تشرف عليها ؟		
	- بها العديد من الأنشطة الرياضية الداخلية المتنوعة تتناسب مع الطلاب بالجامعة.		
	- تعمل علي تدريب الطلاب علي بعض أنواع الأنشطة الرياضية الداخلية.		
	- تعمل علي الارتقاء باللياقة البدنية للطلاب عامة .		
	- توفير فرص اكتشاف الموهوبين والتميزين.		
٣١-	الجهة الإدارية المسؤولة عن وضع خطة الأنشطة الرياضية الداخلية بإدارة النشاط الرياضي هي :		
	- وزارة التعليم العالي .		
	- قطاع الرياضة بالمجلس القومي للشباب.		
	- منسق عام الأنشطة الطلابية .		
	- الإدارة العامة لرعاية الشباب .		
	- نائب رئيس الجامعة لشئون التعليم والطلاب .		
	- مجلس إدارة الجامعة .		
	- الأخصائيين المسؤولين عن الأنشطة الداخلية		
	- الأخصائيين مع إدارة الجامعة .		
	- مسؤولين آخرين برجاؤ ذكرهم:		
		
		
		
٣٢-	هل يتم تعديل خطط الأنشطة الداخلية الرياضية سنويا بالجامعة ؟		

م	العبارة	نعم	لا
	في حالة الإجابة (نعم) ..فعلي أي أساس :		
	- مقترحات منسق عام الأنشطة الطلابية .		
	- مقترحات مجلس إدارة الجامعة .		
	- مقترحات إدارة النشاط الرياضي الداخلي بإدارة النشاط الرياضي بالجامعة .		
	- مقترحات أخصائي الأنشطة الرياضية الداخلية		
	- مقترحات المشرفين لفرق النشاط الرياضي المختلفة.		
	- مقترحات مجلس اتحاد طلاب الجامعة.		
	- مقترحات اللجنة الرياضية مجلس اتحاد طلاب الجامعة.		
	- مقترحات الطلاب الممارسين للنشاط الرياضي		
	- مقترحات وزارة التعليم العالي .		
	- مقترحات قطاع الرياضة بالمجلس القومي للشباب.		
	مقترحات أخرى تذكر :		
		
		
		
٣٣-	ما هي نسبة الطلاب المشتركين في النشاط الرياضي الداخلي بإدارة النشاط الرياضي بالجامعة:		
	- أقل من ١٠ %		
	- ١٠ % أقل من ٣٠ %		
	- ٣٠ % أقل من ٥٠ %		
	- ٥٠ % أقل من ٦٠ %		
	- ٦٠ % أقل من ٨٠ %		
	- ٨٠ % فأكثر .		
٣٤-	يوجد بالجامعة مدربين يقومون بتدريب فرق النشاط الرياضي الداخلي		
٣٥-	هل توجد خطة طويلة المدى للأنشطة الرياضية الداخلية بالجامعة .		
٣٦-	هناك خطة للأنشطة الرياضية الداخلية بالجامعة ؟		

م	العبارة	نعم	لا
	إذا كانت الإجابة (نعم) فهل هذه الخطة :		
	- خطة سنوية		
	- خطة شهرية		
	- خطة أسبوعية		
٣٧-	يوجد بالجامعة برنامج زمني يتم بناء عليه تحديد مواعيد ممارسة الطلاب للأنشطة الداخلية إذا كانت الإجابة (نعم) فهل هذا البرنامج :		
	- برنامج سنوي .		
	- برنامج كل ٦ شهور .		
	- برنامج كل ٣ شهور .		
	- برنامج كل شهر .		
٣٨-	يقام بالجامعة دوري بين الكليات :		
	- لا يوجد .		
	- يوجد كل شهر .		
	- يوجد كل ٣ شهور .		
	- يوجد كل ٦ شهور .		
	- في أجازة نصف العام		
	- في أجازة آخر العام .		

ثانياً: تنظيم وإدارة النشاط الرياضي الخارجي خطة خاصة بالطلاب .

م	العبارة	نعم	لا
٢٩-	يراعي في تنظيم وإدارة النشاط الرياضي الخارجي خطة خاصة بالطلاب :		
	- المعاقين .		
	- الموهوبين .		
٣٠-	هل خطة الأنشطة الخارجي بالجامعة التي تشرف عليها ؟		
	- بها العديد من الأنشطة الرياضية الخارجية المتنوعة تتناسب مع الطلاب بالجامعة.		
	- تعمل علي تدريب الطلاب علي بعض أنواع الأنشطة الرياضية الخارجية.		
	- تعمل علي الارتقاء باللياقة البدنية للطلاب عامة .		
	- توفير فرص اكتشاف الموهوبين والمتميزين.		
٣١-	الجهة الإدارية المسؤولة عن وضع خطة الأنشطة الرياضية الخارجية بإدارة النشاط الرياضي هي :		
	- وزارة التعليم العالي .		
	- قطاع الرياضة بالمجلس القومي للشباب.		
	- منسق عام الأنشطة الطلابية .		
	- الإدارة العامة لرعاية الشباب .		
	- نائب رئيس الجامعة لشئون التعليم والطلاب .		
	- مجلس إدارة الجامعة .		
	- الأخصائيين المسؤولين عن الأنشطة الخارجية .		
	- الأخصائيين مع إدارة الجامعة .		
	- مسؤولين آخرين برجاء نكرهم:		
		
		
		
٣٢-	هل يتم تعديل خطط الأنشطة الخارجية الرياضية سنويا بالجامعة ؟		

م	العبارة	نعم	لا
	في حالة الإجابة (نعم) ..فعلي أي أساس :		
	- مقترحات منسق عام الأنشطة الطلابية .		
	- مقترحات مجلس إدارة الجامعة .		
	- مقترحات النشاط الرياضي الخارجى بإدارة النشاط الرياضي بالجامعة.		
	- مقترحات أخصائى الأنشطة الرياضية الخارجية .		
	- مقترحات المشرفين لفرق النشاط الرياضي المختلفة.		
	- مقترحات مجلس اتحاد طلاب الجامعة.		
	- مقترحات اللجنة الرياضية مجلس اتحاد طلاب الجامعة.		
	- مقترحات الطلاب الممارسين للنشاط الرياضي		
	- مقترحات وزارة التعليم العالى .		
	- مقترحات قطاع الرياضة بالمجلس القومى للشباب.		
	مقترحات أخرى تذكر :		
		
		
		
٣٣-	ما هي نسبة الطلاب المشتركين في النشاط الرياضي الخارجى بإدارة النشاط الرياضي بالجامعة:		
	- أقل من ١٠ %		
	- ١٠ % أقل من ٣٠ %		
	- ٣٠ % أقل من ٥٠ %		
	- ٥٠ % أقل من ٦٠ %		
	- ٦٠ % أقل من ٨٠ %		
	- ٨٠ % فأكثر .		
٣٤-	يوجد بالجامعة مدربين يقومون بتدريب فرق النشاط الرياضي الخارجى .		
٣٥-	هل توجد خطة طويلة المدى للأنشطة الرياضية الخارجية بالجامعة .		
٣٦-	هناك خطة للأنشطة الرياضية الخارجية بالجامعة ؟ إذا كانت الإجابة (نعم) فهل هذه الخطة :		

م	العبارة	نعم	لا
	- خطة سنوية		
	- خطة شهرية		
	- خطة أسبوعية		
٣٧-	يوجد بالجامعة برنامج زمني يتم بناءً عليه تحديد مواعيد ممارسة الطلاب للأنشطة الخارجية إذا كانت الإجابة (نعم) فهل هذا البرنامج :		
	- لا يوجد.		
	- يوجد كل شهر .		
	- يوجد كل ٣ شهور .		
	- يوجد كل ٦ شهور .		
	- في أجازة نصف العام		
	- في أجازة آخر العام.		

البعد السادس

تقييم الأداء

تقييم الأداء:

م	العبارة	نعم	لا
٣٩-	يتم تقييم أداء أخصائي النشاط الرياضي (الداخلي - الخارجي) بإدارة النشاط الرياضي بالجامعة: في حالة الإجابة (نعم) يترتب من وجهة نظرك نتائج التقييم :		
	- اختيار الأخصائيين الرياضيين الصالحين للترقية.		
	- وجود عجز في بعض الوظائف.		
	- تفادى المحسوبية عن طريق توحيد الأسس التي يتم بناء عليها الترقية أو الزيادة في الأجر أو الجزاءات.		
	- تنمية المنافسة بين الأخصائيين الرياضيين وتشجيعهم على بذل مجهود أكبر حتى يستفيدوا من فرص التقدم المفتوحة أمامهم.		
	- تشجيع المنافسة بين الأخصائيين الرياضيين لزيادة تحقيق الأهداف الخاصة بالنشاط (الداخلي - الخارجي).		
	- إمكانية قياس إنتاجية وكفاءة الأخصائيين الرياضيين في الأنشطة الداخلية المختلفة.		
	- تسهيل تخطيط القوى العاملة عن طريق معرفة الأخصائيين الرياضيين الذين يمكن أن يتدرجوا في مناصب أعلى في المستقبل.		
	- معرفة الأخصائيين الرياضيين الذين يحتاجون إلى عناية خاصة أو تدريب مميز لتحسين كفاءتهم .		
	- المحافظة على مستوى عال ومستمر من الكفاءة الإنتاجية .		
	- تزويد الإدارة بمعلومات مفصلة تلقي الضوء على السياسات المختلفة للاختيار والتدريب والنقل والترقية وغيرها.		
	- مساعدة المديرين على تفهيم الأخصائيين الرياضيين تحت إشرافهم وتحسين الاتصال بهم مما يساعد على تقوية العلاقات بين الطرفين وزيادة التعاون بينهم .		

هل هناك عمليات تقييم أداء أخرى :

.....
.....

مرفق رقم (٢)

أسماء السادة الخبراء

مرفق رقم (٢)
أسماء السادة الخبراء (*)

م	الإسم	التوظيفة
١.	حسن أحمد الشافعي	أستاذ الإدارة الرياضية بكلية التربية الرياضية للبنات - جامعة الإسكندرية .
٢.	عمرو مصطفى الشتيحي	أستاذ مساعد بقسم الإدارة الرياضية بكلية التربية الرياضية - جامعة طنطا .
٣.	محمد عبد العزيز سلامة	أستاذ الإدارة الرياضية بكلية التربية الرياضية - جامعة الإسكندرية .
٤.	مهنا الصفير	أستاذ الإدارة الرياضية بكلية التربية الرياضية - جامعة الإسكندرية .
٥.	نبيهة عبد الحميد العفامي	أستاذ الإدارة الرياضية بقسم الإدارة الرياضية ، كلية التربية الرياضية للبنين ، جامعة حلوان .

(*) تم ترتيب الأسماء هجائياً .

مرفق (٣)

استبيان التخطيط لتنمية الموارد البشرية بإدارة النشاط الرياضى لرعاية الشباب
بجامعة طنطا فى صورةة النهائية.



جامعة طنطا
كلية التربية الرياضية
قسم الإدارة الرياضية

السيد الأستاذ /

تحية طيبة وبعد ،،،

يقوم الباحث/ عمر عبد الفتاح احمد خليل بدراسة بعنوان " التخطيط لتنمية الموارد البشرية بإدارة النشاط الرياضي لرعاية الشباب بجامعة طنطا " .

للحصول علي درجة دكتوراه الفلسفة في التربية الرياضية حيث يقوم الباحث بدراسة التخطيط لتنمية الموارد البشرية بإدارة النشاط الرياضي لرعاية الشباب بجامعة طنطا" .
وهذه الاستمارة لاستطلاع رأي سيادتكم لتفضل بمساعدة الباحث لإثراء البحث، لذا
برجاء التكرم من سيادتكم بإبداء آرائكم واقتراحاتكم وذلك بوضع علامة (✓) على ما يناسب رأيكم .

والباحث يتوجه لسيادتكم بصادق الشكر على تعاونكم البناء لإثراء البحث العلمي .

الباحث

عمر عبد الفتاح احمد خليل

الاسم :

السن :

الوظيفة :

الدرجة :

م	العبارات	نعم	لا
١-	يتم الإعلان عن الحاجة الأخصائي النشاط الرياضي عن طريق وسائل الإعلام المختلفة .		
أ-	الوزارات.		
ب-	تعيين الأوائل .		
٢-	يتم الاختيار والتعيين لوظيفة أخصائي النشاط الرياضي بناء علي:		
أ-	استمارات طلب الوظائف المقترحة واختيار المناسب منها.		
ب-	المقابلات الشخصية لاختيار المرشح الأفضل .		
ج-	اختبارات تحريرية.		
د-	معرفة الخبرات والدورات التي حصل عليها		
هـ-	المؤهلات العلمية		
و-	قدراته علي الابتكار والتجديد في عملة		
ز-	وضعه تحت الاختبار مدة زمنية محددة		
٣-	عند التخطيط لتنمية الموارد البشرية (أخصائي النشاط الرياضي) تراعي عدة نقاط هي:		
أ-	حاجة الجامعة من الأخصائيين حالياً ومستقبلياً		
ب-	قيام الأخصائيين بأداء أعمال تدريبية.		
ج-	تناسب المؤهلات مع احتياجات الجامعة.		
د-	وضع إستراتيجية يتم من خلالها استقطاب واختيار وتسكين أخصائي الأنشطة الرياضية.		
هـ-	بناء برامج لتنمية أخصائي النشاط الرياضي بإدارة النشاط الرياضي بالجامعة لرفع كفاءتهم .		
و-	تنمية الأفراد للمساهمة في تحقيق الأهداف من خلال استخدام مهارتهم واستعداداتهم المحتملة.		

ر	العبارة	نوع	المرحلة	لا
٤-	يراعي عند التخطيط للموارد البشرية بإدارة النشاط الرياضي بالجامعة ما يلي:			
أ-	التنبؤ بعدد الممارسين للنشاط الرياضي التابع لإدارة النشاط الرياضي بالجامعة .			
ب-	عدد الأخصائيين اللازمين لإدارة النشاط الرياضي.			
ج-	مقترحات الأخصائيين .			
د-	خطة العام الماضي وتقييمها .			
٥-	ميول ورغبات الطلاب المشتركين بالأنشطة بإدارة النشاط الرياضي بالجامعة.			
٥-	المشكلات التي تنشأ نتيجة غياب أو سوء تخطيط الموارد البشرية تتمثل فيما يلي:			
أ-	وجود فائض في الأخصائيين في بعض الوظائف .			
ب-	وجود عجز في الأخصائيين في بعض الوظائف .			
ج-	اضطراب الأداء نتيجة الظروف المفاجئة لتغيرات العمالة :			
	الاستقالة .			
	الترقية.			
	النقل.			
	الظروف الصحية.			
	الوفاة			
٦-	إدارة النشاط الرياضي التابعة لك تعمل علي :			
أ-	توفير القوي العاملة من الأخصائيين المؤهلين مع المواصفات المطلوبة للعمل بإدارة النشاط الرياضي بالجامعة.			
ب-	الاهتمام بأخصائيي النشاط الرياضي من خلال تنميته وتطويره بحضور الدورات التدريبية .			
ج-	تنشيط دافعية الأخصائيين وتحفيزهم علي التعاون.			
د-	حل المشكلات التي تواجه أخصائيي النشاط الرياضي:			

م	العبارات	نعم	لا
	١- علي المستوي العملي .		
	٢- علي المستوي الشخصي.		
٥-	تحقيق المسار المهني السليم .		
و-	التقييم الموضوعي لأداء الأخصائيين .		
٧-	يراعي عند اختيار أخصائي النشاط الرياضي بالجامعة ما يلي :		
أ-	حصوله علي بكالوريوس تربية رياضية .		
ب-	حصوله علي درجات علمية في التربية الرياضية .		
ج-	حصوله علي دورات تدريبية في مجال الأنشطة الرياضية .		
د-	حصوله علي دورات تحكيمية في الأنشطة الرياضية.		
هـ-	دورات تدريبية لخريجي الكليات الأخرى غير المتخصصة بالمجال الرياضي .		
٨-	يتم تدريب أخصائيين للأنشطة الرياضية بإدارة النشاط الرياضي بالجامعة على ما يلي :		
أ-	وضع خطط الأنشطة الرياضية داخل الجامعة .		
ب-	تنفيذ خطط الأنشطة الرياضية بالجامعة .		
ج-	حضورهم دورات تدريبية تتعلق بكيفية تنظيم وإدارة الأنشطة الرياضية بالجامعة .		
٩-	توفر إدارة النشاط الرياضي بالجامعة للأخصائيين التابعين لها :		
أ-	حضور دورات تدريبية .		
ب-	دورات تنمية إدارية .		
١٠-	تعمل إدارة النشاط الرياضي بالجامعة علي تحفيز أخصائي النشاط الرياضي لها عن طريق :		
أ-	توزيع المكافآت .		
ب-	وجود حوافز للمتميزين .		
ج-	تحديد الاحتياجات لمن يعاني من ضعف في الإدارة.		

م	العبارات	نعم	لا
١١-	أي الأسباب التي يتم علي أساسها النقل من وظيفة إلى أخرى :		
أ-	النقل الجزائي : أي يكون الأخصائي غير كفى أو لا تتوافق قدراته مع متطلبات العمل .		
ب-	النقل التنظيمي : ويحدث عند زيادة حجم العمل في نشاط عن الآخر.		
ج-	النقل التدريبي : وهنا يكون النقل وسيلة تدريب لصغار أخصائي الأنشطة الرياضية.		
١٢-	الأسباب التي تؤدي لزيادة الطلب لتعيين أخصائيين رياضيين بإدارة النشاط الرياضي :		
أ-	وجود عجز .		
ب-	أجازات مرافقة الزوجة (أو الزوج).		
ج-	أجازات دراسية .		
د-	أجازات الوضع .		
هـ-	فترات التجنيد.		
١٣-	الأسباب التي تؤدي عادة إلى نقص في عدد الأخصائيين الرياضيين بإدارة النشاط الرياضي بالجامعة تتمثل فيما يلي :		
أ-	حالات الوفاة .		
ب-	الفصل .		
ج-	الاستقالة .		
د-	بلوغ سن التقاعد .		
هـ-	العجز الكلي أو الجزئي عن العمل .		
و-	الحصول علي أجازات طويلة .		
ز-	الانتداب.		
١٤-	يتم تحديد احتياجات إدارة النشاط الرياضي بالنسبة للنشاط الرياضي على أساس :		
أ-	الحكم الإداري (الخبرات السابقة) .		

م	العبارة	نعم	الى حد ما	لا
ب-	الأساليب الإحصائية .			
ج-	التقارير .			
١٥-	التنبؤ بناء على أساس الحكم الإداري (الخبرات السابقة) يتم ذلك على :			
أ-	اقتراحات التخطيط للموارد البشرية التي يجب استخدامها .			
ب-	العلاقة بين الأخصائيين الموجودين وأعباء العمل المستقبلية.			
١٦-	التنبؤ على أسس إحصائية يتم بناء على تقارير دقيقة عن :			
أ-	تناسب عدد الطلاب المشتركين في الأنشطة الرياضية مع عدد الأخصائيين الرياضيين بالإدارة .			
ب-	تناسب عدد الأخصائيين المشرفين على الفرق الرياضية مع عدد الطلاب المشاركين بالأنشطة الرياضية .			
١٧-	المشكلات التي تواجه إدارة النشاط الرياضي بالجامعة عند تخطيطها للموارد البشرية العجز في عدد أخصائيتها بسبب :			
أ-	الخروج للحصول على دخل أكبر (ترك الخدمة للعمل بوظيفة أخرى ذات دخل أكبر) .			
ب-	الخروج الى مستقبل اكبر (ترك الخدمة للعمل بوظيفة أخرى ذات مستقبل أكبر) .			
ج-	جاذبية فرص عمل أخرى (الحاجة إلي مركز اجتماعي أفضل) .			
١٨-	أسباب تسرب أخصائي الأنشطة الرياضية التابعين لإدارة النشاط الرياضي ترجع إلي ذلك :			
أ-	معاملة أخصائي النشاط الرياضي .			
ب-	التقدير المادي غير كافي .			
ج-	أعباء العمل كثيرة .			
١٩-	يعمل أخصائي النشاط الرياضي بإدارة النشاط الرياضي علي :			
أ-	امتلاك المعرفة والدراية بالعمل ومتطلباته و إمكانية انجاز الأعمال بدون إشراف .			
ب-	تنظيم العمل طبقاً للأهمية النسبية .			

م	العبارات	نعم	لا
ج-	تطور وتحسين الأداء الخاص بتنفيذ برنامج النشاط الرياضي بصفه مستمره.		
د-	القدرة علي ابتكار الأدوات البديلة غير المكلفة.		
هـ-	مراعاة عوامل الأمن والسلامة للطلاب أثناء ممارسة النشاط الرياضي.		
و-	الإعداد السليم للأنشطة.		
ز-	الاستخدام الأمثل للميزانية الخاصة بالنشاط الرياضي.		
ح-	القدرة علي التنظيم الفعال للنشاط الرياضي في المسابقات المختلفة.		
ط-	الاستفادة المثلي من الأدوات الرياضية المتاحة بإدارة النشاط الرياضي بالجامعة .		
ي-	الاهتمام بالطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة " المعاقين " .		
ك-	يهتم بالنشاط الرياضي لخدمة البيئة المحلية .		
ل-	إنجاز الأعمال والمهام المطلوبة منه في الوقت المحدد .		
م-	الدقة والإتقان في تنفيذ الأعمال .		
ن-	الإشراف علي اللجان المشكلة من الطلاب لإدارة النشاط الرياضي.		
س-	الاشتراك في لجان شراء الأدوات والأجهزة الرياضية .		
ع-	الإشراف علي إعداد الملاعب للنشاط الرياضي للأنشطة المختلفة .		
٢٠-	يتدرب الأخصائي الرياضي على الأجهزة الحديثة والتكنولوجيا .		
٢١-	يستطيع الأخصائي الرياضي عمل برامج من خلال الحاسب الآلي.		
٢٢-	يدير الأخصائي الرياضي عمله من خلال الحاسب الآلي.		
٢٣-	يستعين الأخصائي الرياضي في مجال عمله بالأجهزة التكنولوجية التي تحقق قياساته المختلفة لتنظيم عمله .		
٢٤-	يعمل الأخصائي الرياضي على كل ما هو جديد في الأجهزة والأدوات		

م	العبارات	نعم	الى حد ما	لا
	الرياضية من خلال شبكة المعلومات الدولية .			
٢٥-	يستخدم الأخصائي الرياضي الحاسب الآلي فى تنمية المعارف والمعلومات المرتبطة بمجاله الادارى .			
٢٦-	عند تدريب الأخصائي الرياضي تستخدم التطبيقات التكنولوجية .			
٢٧-	يستخدم الأخصائي الرياضي الحاسب الآلي فى المهارات الخاصة بالأنشطة الرياضية المختلفة .			
٢٨-	يتم تقييم أداء أخصائى النشاط الرياضي :			
أ-	المظهر العام للاخصائى الرياضي .			
ب-	مساندة الاخصائى الرياضي لأنشطة الإدارات الأخرى .			
ج-	العلاقات الاجتماعية مع الطبقات المختلفة .			
د-	المجهود المبذول فى مجال الأنشطة الرياضية .			
هـ-	تحقيق الأهداف الخاصة بالأنشطة الرياضية.			
و-	النتائج التى يحققونها فى العام الدراسى .			
ز-	سرعة التدرج فى الوظائف .			
ح-	معايير تقييم مقننة .			
ط-	الكفاءة الإنتاجية .			
ي-	أساليب اختيار لاعبي الفرق المختلفة.			

المختصات

ملخص الرسالة باللغة العربية

مستخلص الرسالة باللغة العربية

مستخلص الرسالة باللغة الإنجليزية

ملخص الرسالة باللغة الإنجليزية

ملخص الرسالة باللغة العربية

بحث مقدم من : عمر عبد الفتاح أحمد خليل

عنوان البحث : التخطيط لتنمية الموارد البشرية بإدارة النشاط الرياضي لرعاية الشباب بجامعة طنطا

مشكلة البحث :

تعتبر قضية التنمية البشرية من أهم القضايا التي تواجه عصرنا الحديث إن لم تكن أهمها على الإطلاق فالعنصر البشري من أهم عناصر الإنتاج فهو محركها وموجهها وغاية كل تنمية وهدفها ولاسيما وأن العصر يواجه تقدم تكنولوجيا سريع ينطوى على تكنولوجيات متزايدة التعقيد وهذه التكنولوجيات تتطلب وجود قوة عمل تتميز بالقدرة على الابتكار ومتميزة بمهارات فنية عالية على قدم المساومة في المجالين الإداري والمهني بحيث تكون قادرة على مواجهة ظروف العمل المعقدة والمتغيرة في ظل تكنولوجية متلاحقة .

ويعتبر العاملون في مجال النشاط الرياضي برعاية الشباب أهم الموارد البشرية التي يتم من خلالها تنمية الإستراتيجية الإدارية الخاصة ووضعها موضع التنفيذ الفعلي، حيث أن تمتعها بقوى بشرية مؤمنة ومتفاهمة لثقافة وريادة الشباب وذات ثقافة عالية فإن ذلك ينعكس انعكاسا مباشراً إيجابياً على إدارتها.

ويعد تخطيط القوى العاملة نقطة الانطلاق الأساسية لتطوير وتنمية المورد البشري وذلك على اعتبار أن كافة الأنشطة الأخرى المرتبطة بالقوى العاملة تعتمد على عملية التخطيط وتتبع منها ، كما أنه يكون من الصعوبة بمكان ممارسة الوظائف الخاصة بالموارد البشرية من اختيار وتعيين وتدريب وتقييم للأداء في غياب خطة واضحة للعماله .

وقد قام الباحث بإجراء مقابلة شخصية بسؤال مفتوح مع مدير إدارة التنظيم والإدارة بجامعة طنطا - المسئول عن تنظيم برامج التنمية الإدارية وأوضح المقابلة أن البرامج التي يحصل عليها الأخصائي الرياضي كلها في مجال إعداد القادة فقط ، بالإضافة إلى وجود برامج عامة تعطى لجميع المستويات الإدارية وغير معدة خصيصاً للأخصائي الرياضي وأن عمليات الترقية من الأدنى إلى الأعلى تتم بصورة دورية حسب المدة الزمنية التي يقضيها الأخصائي الرياضي في الدرجة الوظيفية وليست بسبب الدورات التي يحصل عليها .

ومن خلال العرض السابق وعمل الباحث برعاية الشباب لأكثر من عشر سنوات متواصلة ومن حيث أن الجامعة تعتبر إحدى المؤسسات التعليمية الهامة في إعداد المواطن وتنمية المجتمع و المسئولة عن إدارة البرامج بما تحتويها من برامج دراسية وبرامج رياضية

وبرامج ترويجية وثقافية وبرامج بيئية وهى إحدى الحلقات بين المراحل التى تسبقها والمراحل التى تليها، وبما أن النشاط يشعر الطالب أنه عضو فى جماعه يتعين عليه القيام بواجبه نحوها فى مقابل حقوقه عليها وفى ظل القرن الحادى والعشرين الذى يتميز بالتقدم العلمى والتقنية الحديثة يجب استثمار كل ما هو حديث أملا فى الوصول بالعملية التعليمية إلى أهدافها المرجوة بقدر من الإتقان فى أقل وقت ممكن .

وترجع أهمية هذه الدراسة إلى الدور الهام الذى يقوم به الأخصائى الرياضى بالجامعة فى حل مشكلة وقت الفراغ وجذب الطلاب لممارسة النشاط الرياضى تحت قيادة صالحة وذلك بتوفير أنسب البرامج والإمكانات وكافة الوسائل التى تساعد على تحقيق أهدافها ، ولذا يرى الباحث الى حد علمه أهمية البحث فى التخطيط لتنمية الموارد البشرية بإدارة النشاط الرياضى لرعاية الشباب بجامعة طنطا ، حيث يقع على عاتق القيادة الإدارية بأقسام رعاية الشباب بكليات وإدارة الجامعة مسؤولية تخطيط وتوجيه ومتابعة تنفيذ النشاط الرياضى بالجامعة .

ويتوقف تحقيق الأهداف على فاعلية القيادة الإدارية ومدى قدرتها على التأثير فى الأشخاص وتوحيد الجهود الجماعية فالقيادة ليست مجرد مجموعة من الصفات من يتحلى بها يكون قائداً وإنما تعبر القيادة عن علاقة بين أشخاص لهم حاجات ورغبات وشخص يفى بحاجاتهم ورغباتهم ويعمل على تحقيقها بتوحيد جهودهم .

ومن خلال عمل الباحث فى مجال النشاط الرياضى لرعاية الشباب بالجامعة كمشرف للنشاط الرياضى لاحظ وجود قصور فى تحقيق أهداف النشاط الرياضى الموضوعه بخطه رعاية الشباب ، وعدم ملائمة الأهداف الموضوعه للإمكانات المتاحة ، ونقص الحافز المادى للممارسين والمنفذين للنشاط الرياضى ، وأن دور الأخصائين الرياضيين بالجامعة لا يرقى وأهمية النشاط الرياضى بالجامعة ، وأن هناك قصوراً فى تأهيل الأخصائى الرياضى وإعداده مما يؤدى إلى قصور فى تحقيق الأهداف ، وهذه المشكلة يشعر بها العاملون بالنشاط الرياضى بالجامعة مع عدم استخدام الإدارة لنواحي التكنولوجيا الحديثة.

وعلى هذا وجد الباحث أنه لم يتناول أحد من الباحثين دراسة تنمية الموارد البشرية للقائمين على الأنشطة الرياضية بالجامعة ، لذا رأى الى حد علمه ضرورة إجراء هذه الدراسة بعد ملاحظته أن هناك قصوراً فى تحقيق أهداف النشاط الرياضى بجامعة طنطا وقد يرجع هذا القصور الى عدم قيام الأخصائى بدور فعال فى تحقيق أهداف النشاط الرياضى .

٢/١ أهداف البحث:

يهدف البحث الى التخطيط لتنمية الموارد البشرية بإدارة النشاط الرياضي لرعاية الشباب بجامعة طنطا من خلال التعرف على :

١- السياسات الإدارية بإدارة النشاط الرياضي لرعاية الشباب بجامعة طنطا المتعلقة بالموارد البشرية .

٢- الاحتياجات والمهارات اللازمة للتخطيط لتنمية الموارد البشرية بإدارة النشاط الرياضي لرعاية الشباب بجامعة طنطا .

٣- الأداء الوظيفي الخاص بالموارد البشرية لأخصائي النشاط الرياضي بإدارة النشاط الرياضي لرعاية الشباب بجامعة طنطا .

٤- تكنولوجيا إعداد الموارد البشرية لأخصائي النشاط الرياضي بإدارة النشاط الرياضي لرعاية الشباب بجامعة طنطا .

٥- تقييم الأداء لأخصائي النشاط الرياضي بإدارة النشاط الرياضي لرعاية الشباب بجامعة طنطا .

٤/١ تساؤلات البحث:

كيف يمكن التخطيط لتنمية الموارد البشرية بإدارة النشاط الرياضي لرعاية الشباب بجامعة طنطا من خلال :

١- ما هي السياسات الإدارية بإدارة النشاط الرياضي لرعاية الشباب بجامعة طنطا المتعلقة بالموارد البشرية ؟

٢- ما هي الاحتياجات والمهارات اللازمة للتخطيط لتنمية الموارد البشرية بإدارة النشاط الرياضي لرعاية الشباب بجامعة طنطا ؟

٣- ما هو الأداء الوظيفي الخاص بالموارد البشرية لأخصائي النشاط الرياضي بإدارة النشاط الرياضي لرعاية الشباب بجامعة طنطا ؟

٤- ما هي تكنولوجيا إعداد الموارد البشرية لأخصائي النشاط الرياضي بإدارة النشاط الرياضي لرعاية الشباب بجامعة طنطا ؟

٥- ما هي طرق تقييم الأداء لأخصائي النشاط الرياضي بإدارة النشاط الرياضي لرعاية الشباب بجامعة طنطا ؟

٦- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استبيان التخطيط لتنمية الموارد البشرية بإدارة النشاط الرياضي لرعاية الشباب بجامعة طنطا وفقاً للمتغيرات التالية :

- أ- إستجابات الأخصائيين الرياضيين المثبتين والمؤقتين.
- ب- جنس الأخصائيين الرياضيين (ذكور - إناث) .

منهج البحث:

استخدم الباحث المنهج الوصفي باستخدام التحليل كأحد أنماطه .

مجتمع وعينة البحث:

يمثل مجتمع البحث الأخصائيين الرياضيين العاملين بالنشاط الرياضي برعاية الشباب بجامعة طنطا و تم اختيار عينة البحث بالطريقة العمدية حيث تم اختيار عينة من الأخصائيين الرياضيين (١٠٣) أخصائي وتم اختيار عدد (٢٠) أخصائي للدراسة الاستطلاعية و(٨٣) أخصائي للدراسة الأساسية.

أدوات جمع البيانات .

١. المقابلة الشخصية .
٢. تحليل المحتوى والوثائق .
٣. الاستبيان .

طريقة تصحيح الاستبيان .

- نعم وتقدر لها خمس درجات .
- إلي حد ما وتقدر لها ثلاث درجات .
- لا وتقدر لها درجة واحدة .

المعاملات العلمية للاستبيان :

- حساب الصدق :

تم إيجاد صدق الاستبيان من خلال كل من صدق المحتوى وصدق المحكمين وصدق الاتساق الداخلي.

- حساب الثبات :

تم إيجاد ثبات الاستبيان من خلال تطبيق الاستبيان وإعادة تطبيقه بفارق زمني أسبوع عن التطبيق الأول على عبارات كل بعد وإيجاد معامل الارتباط بين التطبيقين وكذلك إيجاد الثبات باستخدام معامل الفايرونبيخ للثبات .

وبذلك أصبحت أبعاد استبيان التخطيط لتنمية الموارد البشرية بإدارة النشاط الرياضي لرعاية الشباب بجامعة طنطا في صورتها النهائية كالآتي :

- البعد الأول: السياسات الإدارية المتعلقة بالموارد البشرية .
- البعد الثاني : التخطيط للاحتياجات والمهارات اللازمة .
- البعد الثالث: الأداء الوظيفي الخاص بالموارد البشرية للنشاط الرياضي .
- البعد الرابع : تكنولوجيا إعداد الموارد البشرية .
- البعد الخامس: تقييم الأداء .

التطبيق النهائي للاستبيان :

بعد التأكد من توافر كافة الشروط الإدارية والعلمية تم تطبيق استبيان التخطيط لتنمية الموارد البشرية بإدارة النشاط الرياضي لرعاية الشباب بجامعة طنطا (إعداد الباحث) في صورته النهائية ، على عينة البحث (ن = ٥٠) وذلك وفق الشروط الموضوعية لاختيار العينة في الفترة من ٢٦/٤/٢٠٠٧م حتى ٣/٦/٢٠٠٧م مع مراعاة الآتي:

- تطبيق الاستبيان بصورة فردية .
- التأكيد على أفراد العينة بأهمية استجاباتهم للاستفادة منها وضرورة الإجابة على جميع العبارات وعدم اختيار أكثر من إجابة للعبارة الواحدة.

- تراوحت جلسات التطبيق من ١٥ : ٢٠ ق بعد قراءة التعليمات على أفراد العينة مع مراعاة توافر عدد كاف من الأقلام والاستمارات .
- قام الباحث بتطبيق استمارة دور رعاية الشباب فى تحقيق أهداف النشاط الرياضى بجامعة طنطا فى صورتها النهائية على عينة البحث من الأخصائيين الرياضيين بالكلية والإدارة العامة لرعاية الشباب بجامعة طنطا .
- قام الباحث بتوضيح وشرح الهدف من البحث عند توزيع الاستمارة لاستثارة دوافع المبحوثين للإجابة على العبارات بعناية ودقة .
- قام الباحث بمراجعة كل استمارة فور استلامها بغرض استكمال أى نقص فى البيانات المطلوبة فى الحال .

تفريغ البيانات :

بعد الانتهاء من تطبيق استبيان التخطيط لتنمية الموارد البشرية بإدارة النشاط الرياضى لرعاية الشباب بجامعة طنطا فى صورتها النهائية على عينة البحث الأساسية قام الباحث بجمع هذه الاستمارات وتم تفريغ البيانات فى كشوف التفريغ المعدة لذلك وقد تم عمل التحليل الإحصائى لهذه البيانات بما يتماشى مع هدف البحث ، ثم قام الباحث بتصحيح الاستبيان ورصد وجدولة الدرجات الخام وإعدادها للمعالجة الإحصائية وفقاً لمفتاح التصحيح المعد لذلك

المعالجات الإحصائية :

استخدام الباحث المعالجات الإحصائية التالية :

- المتوسط الحسابى .
- الانحراف المعياري .
- معامل الالتواء .
- الوزن النسبى
- النسبة المئوية .
- اختبار (ك) (٢١) .
- معامل الثبات (الفاكرونبيخ) .

إستخلاصات البحث :

- عدم وضوح اختصاصات وسلطات ومسئوليات العاملين بأقسام رعاية الشباب بالكليات .
- وجود نقص فى عدد الأخصائيين الرياضيين بأقسام رعاية الشباب بكليات الجامعة .
- عدم وجود حوافز مشجعة .
- الإمكانيات البشرية غير كافية .
- عدم ملائمة الإعداد والصفة المهني للأخصائيين الرياضيين لمتطلبات العمل .
- عدم وضوح أهداف برامج رعاية الشباب بجامعة طنطا برغم أهميتها .
- عدم تجديد اللوائح والقوانين الإدارية التى تنظم تنفيذ الأعمال .
- أهداف النشاط الرياضي لا تتناسب وإمكانيات الجامعة .
- الإطلاع على الأهداف العامة للنشاط الرياضي ووضعها كأساسيات بالخطة حتى يتم تحقيقها .
- يعتبر من أهم عناصر التقدم هو حصول هؤلاء المديرين والمشرفين على دورات صقل بصفة مستمرة كل فى مجال تخصصه .
- الرقابة الدائمة هى التى تحدد مدى الانحراف عن الأداء الجيد .

توصيات البحث :

- تطبيق استمارة استبيان تخطيط الموارد البشرية لرعاية الشباب بجامعة طنطا على الجامعات الأخرى.
- ضرورة الاهتمام بالإعداد الإداري لأخصائي النشاط الرياضي والأنشطة الطلابية الأخرى.
- ضرورة عقد ندوات لنشر الوعي الرياضي .
- عقد الدورات التدريبية لأخصائي النشاط الرياضي والأنشطة الطلابية .
- وضع معايير وأسس لإختيار الأخصائي الرياضي والأنشطة الطلابية .
- العمل على تلبية احتياجات الأخصائي الرياضي الوظيفية عن طريق توفير البرامج التعليمية والتدريبية التى تضمن الشعور بالنمو الوظيفي وتشجيع الأداء الجيد .
- إعطاء الأخصائي الرياضي المكانة الاجتماعية اللائقة بمهنته.
- دعم الأخصائي الرياضي بالجامعة مادياً عن طريق إعطائه حوافز تتناسب مع ما يؤديه الأخصائي الرياضي من عمل .
- العمل على حماية الأخصائي الرياضي من ضغط العمل والإجهاد الزائد ، سواء بتحسين ظروف العمل بالجامعة فى توزيع أعباء العمل بين الأخصائيين بقدر المستطاع حتى يتمكن من الإرتقاء بمستوى الأداء الوظيفي .
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الأخصائيين الرياضيين المثبتين والمؤقتين لصالح المثبتين وبين الذكور والإناث لصالح الذكور وذلك فى استجاباتهم لاستبيان التخطيط لتنمية الموارد البشرية بإدارة النشاط الرياضي لرعاية الشباب بجامعة طنطا.

مستخلص الرسالة باللغة العربية

بحث مقدم من : عمر عبد الفتاح أحمد خليل

عنوان البحث : التخطيط لتنمية الموارد البشرية بإدارة النشاط الرياضي لرعاية الشباب بجامعة طنطا

يهدف البحث: التعرف على تخطيط تنمية الموارد البشرية بإدارة النشاط الرياضي لرعاية الشباب بجامعة طنطا.

منهج البحث: استخدم الباحث المنهج الوصفي باستخدام التحليل كأحد أنماطه .

مجتمع وعينة البحث: تم اختيار عينة البحث بالطريقة العمدية حيث تم اختيار عينة من الأخصائيين الرياضيين وتم اختيار عدد (٢٠) أخصائي للدراسة الاستطلاعية و(٥٠) أخصائي للدراسة الأساسية.

أدوات جمع البيانات: استبيان التخطيط لتنمية الموارد البشرية بإدارة النشاط الرياضي لرعاية الشباب بجامعة طنطا.

أهم النتائج :

عدم وضوح اختصاصات وسلطات ومسئوليات العاملين بأقسام رعاية الشباب بالكليات ، وجود نقص في عدد الأخصائيين الرياضيين بأقسام رعاية الشباب بكليات الجامعة ، عدم وجود حوافز مشجعة ، الإمكانيات البشرية غير كافية ، عدم ملائمة الإعداد والصلق المهني للأخصائيين الرياضيين لمتطلبات العمل ، عدم وضوح أهداف برامج رعاية الشباب بجامعة طنطا برغم أهميتها ، عدم تجديد اللوائح والقوانين الإدارية التي تنظم تنفيذ الأعمال ، أهداف النشاط الرياضي لا تتناسب وإمكانيات الجامعة ، الإطلاع على الأهداف العامة للنشاط الرياضي ووضعها كأساسيات بالخطة حتى يتم تحقيقها ، يعتبر من أهم عناصر التقدم هو حصول هؤلاء المديرين والمشرفين على دورات صقل بصفة مستمرة كل في مجال تخصصه ، الرقابة الدائمة هي التي تحدد مدى الانحراف عن الأداء الجيد ، وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الأخصائيين الرياضيين المثبتين والمؤقتين لصالح المثبتين وبين الذكور والإناث لصالح الذكور وذلك في استجاباتهم لاستبيان التخطيط لتنمية الموارد البشرية بإدارة النشاط الرياضي لرعاية الشباب بجامعة طنطا.

Tanta University
Faculty of Physical Education
Dep. Of Sport Administration



**Planning for Human Resources Development
of sporting activity department , youth
affairs, Tanta University**

By
Omar Abd El-Fattah Ahmed Khalil
Physical Specialist at Tanta University

Under Supervision Of
DR.
Yahia Fikry Mahrous
Prof, in The Department
Of Sport Administration Faculty
Of Physical Education
Tanta University

2008

The Summary

The case of human resources is one of the most important cases that facing us in the recent age even though it may be considered as the most important case at all. The Human element is one of the most important factors of production and its engine, controller and the aim of any development and its target. Especially, since that times facing rapid technological progress that has increasingly complex technologies. These technologies require a human force to be characterized by the ability to innovate and distinct highly skilled on an equal footing in the administrative and professional fields to be able in the working conditions to face complex and changing technology in the series

The workers in the field of youth sports care are the most important human resource through which Strategic Development Special Administrative and putting them into actual implementation. They enjoy the power of humanity and secure understanding leadership of the highly cultured of youth, where it is reflected a positive and direct reflection on management.

The manpower planning is the basic starting point for the development and human resource development on the assumption that all other activities related to workforce dependent on the planning process and stems through. It would be very difficult to exercise functions of human resources selection and recruitment, training and performance evaluation in the absence of a clear plan for employment.

The researcher asked for a personal interview with the Director of open Department of Administration and Management, Tanta University - responsible for the organization of management development programs-

The corresponding programs obtained specialist sports all in the preparation of leaders only.

In addition to a general programs given to all levels of management and badly equipped Specialist specifically for the sports and entertainment operations from the lower to upper done periodically by the length of time spent in class specialist functional and not of the sessions obtained.

Through the presentation and the work of former researcher of youth affairs for more than ten years and in terms of continuing the university is one of the important educational institutions in the preparation of citizens and community development it is responsible for management of programs including content of courses and programs of sports and recreational programs, cultural and environmental programs, which is one of seminars between stages which preceded and the stages that follow, that activity is a member of the student group that does his duty toward his rights in return for century atheist century and characterized by scientific progress and modern technology must invest all that is modern in the hope of bringing the process to the educational objectives of the desired degree of perfection in the least possible time.

The importance of this study is due to the important role which played by university sport specialists in solving the problem of leisure and attract students to practice sport activities under the leadership of valid by providing the most appropriate programs and possibilities and all means to help them to achieve their goals and, therefore, researcher finds the importance of research in planning for development Human resources management activity math Youth Affairs-Tanta University, where rests with the leadership administrative sections youth affairs faculties and the university administration responsible for the planning, direction and implementation of the follow-up university sport activity.

The achievement of goals on the effectiveness of leadership and management depend on the ability of people influence and unify the efforts of collective leadership is not merely a set of qualities of a leader demonstrated by the leadership but reflected on the relationship between people with the needs and wishes of people and meet their needs, desires and works to achieve standardization of efforts.

Through the work of a researcher in the field of sport activity for the youth affairs university sports supervisor of the activity noted a failure in achieving the goals set sports youth affairs plan, and inadequate goals set of possibilities available, and lack of physical motivation for practitioners and implementers of sports activity, the role of specialists athletes university, and that there inadequate rehabilitation specialist sports and preparation leading to the failure in achieving the objectives of this problem by working with university sports activity which is not used for the management aspects of modern technology.

So, the researcher found that no researchers had studied the development of human resources available for the university sports activities, so far as he knew a view of the need for the study after noting that there were deficiencies in achieving the objectives of the sports activity in Tanta University. This shortcoming may be due to the failure of the specialist role effective in achieving objectives of the sport activity.

The aim of the research:

Human resource development to recognize the planning management of the sport activity, Youth affairs, Tanta University.

The queries of the research:

- 1- What are the administrative policies of the sports activity for the young affairs at Tanta University that are connected with human resources?
- 2- What are the needs and skills required to plan for the development of human resources management of the sports activity of Youth Affairs, Tanta University?
- 3- What is the functionality of the human resources specialist at the sports management activity of Youth Affairs, Tanta University?
- 4- What is the technology used for the preparation of human resources sports specialist management activity, Youth Affairs, University of Tanta?
- 5- What are the ways to evaluate the performance of sports management specialist, sports activity of Youth Affairs, Tanta University?
- 6- Are there significant differences in the statistical questionnaire planning for the development of human resources management of the sports activity of Youth Affairs, Tanta University in accordance with the following variables:
 - a) Responses ranged of the permanent and temporary specialists.
 - b) The gender of sport specialists (males – females).

The procedure of the research:

The researcher used the descriptive procedure using the analysis as one of its forms.

The community and the sample of the research:

The research community represent sport specialists at sport activity, Youth Affairs, Tanta University, was selected sample of the way the search was purposive selection of a sample of sport specialists (82) specialists, (20) specialist were chosen for reconnaissance study and (50) specialists for the basic study.

Data collection tools:

- 1- The interview.
- 2- Content and documentation analysis.
- 3- Questionnaire

The way of questionnaire correction:

- (yes) estimated with five degrees.
- (to a certain extent) estimated with three degrees.
- (no) estimated with one degree.

The scientific transaction of the questionnaire:

HONESTY ACCOUNT: Ratified the questionnaire was found through content sincerity, sincerity of arbitrators and certified internal consistency

STABILITY ACCOUNT: Stability of the questionnaire was found through the application of the questionnaire and re-apply it a week after the first one on the sentences modifier and getting a correlation between the two applications, as well as to find consistency using factor of stability alvacrobnk.

Thus becoming questionnaire modifiers planning for the of human resources development of the sports activity management of Youth Affairs, Tanta University are finalized as follows:

- The first modifier: Administrative policies related to human resources.
- The second modifier: Planning for human resources development.
- The third modifier: Human resources functionality of the sports activity.
- The fourth modifier: preparation technology of human resources.
- The fifth modifier: performance evaluation.

The final application of the questionnaire:

After ascertaining the availability of all the administrative requirements and scientific questionnaire planning was applied on the human resources development of the sports activity management of Youth Affairs, Tanta University (researcher preparation) in its final version. The research sample (n = 50), according to objective conditions for the selection of the sample during the period from 26/4/2007 until 3/6/2007 taking into account the following:

- Questionnaire application individually.
- Emphasis on the importance of the sample responses for use and the need to answer all the sentences and not to select more than one answer to each sentence.
- Application sessions ranged from 15:20 minutes after reading the instructions to the members of the sample, taking into account the availability of sufficient number of pens and application forms.
- The researcher had applied the form on youth affairs role in achieving the goals of sport management in Tanta University in its finalized form on a search sample of the sport specialists in colleges and general administration of Youth Affairs, Tanta University.
- The researcher had clarified and explained the objective of the research during the distribution of the form in order to stimulate the motives of the interviewees to answer the sentences carefully and accurately.
- The researcher reviewed each form immediately upon receipt in order to complement any shortfall in the data requested immediately.

Data deflation:

After the completion of the application questionnaire of the planning for the human resources development of sports management to Youth Affairs, Tanta University finalized the core sample research; the researcher collected these forms and deflated data in spreadsheets prepared for that work.

A statistical analysis of these data was made consistent with the objective of research. The researcher corrected questionnaire, monitored grades, scheduled and prepared for treatment according to the statistical key patch that was prepared for that.

Statistical treatment:

The researcher used the following statistical treatments:

- Arithmetic mean
- Standard deviation
- Factor Sprain
- Relative weight
- Percentage
- Test (Ka 2)
- Consistency factor (ALVACROBNK)

Research conclusions

- Lack of clarity in the terms of reference, powers and responsibilities of youth affairs workers' sections in colleges.
- A shortage of sport specialists at Youth affairs sections in university faculties.
- Lack of encouraging incentives.
- Inadequate human potentials.
- Inadequate preparation and refinement of professional sport specialists to the work requirements
- Lack of clarity in the objectives of youth affairs programs in Tanta University despite their importance.
- Non-renewal of the administrative laws and regulations governing the implementation of these actions.
- Objectives of the sports activity does not fit with the possibilities of the university.
- Found on the overall objectives of the sports activity and put as basics of the plan to be achieved.
- One of the most important elements of progress is that these managers and supervisors to have continually refining courses in their fields respectively.
- Standing control are determined by the extent of deviation from the good performance

Research recommendations:

- Applying the questionnaire form of the human resources planning,
- The necessity of preparing the administrative sports specialists and other student activities
- The need to make seminars to raise the awareness of sports.
- Making training courses for specialist sports and student activities
- Develop criteria and basis for the selection of sport specialists and other students' activities.
- Working to meet the needs of sport specialists' career by providing educational and training programs that ensure a sense of career growth and encouraging the good performance
- Giving sport specialist the decent social status according to the profession.
- Support sport specialists in the university corporeally by giving them incentives commensurate with the role of specialist sports work
- Working to protect the sport specialist from the work pressure and the increased stress, either by improving working conditions in the university or by the distribution of workloads among specialists as possible so that it can upgrade functionality.
- There are statistically significant differences between permanent and temporary sport specialists the benefit of permanent and between males and females in favor of males, in their response to a questionnaire planning for the development of human resources management of the sports activity of Youth Affairs, Tanta University.

The Abstract

Research presented by: Omar Abd El-Fattah Ahmed Khalil

Research Title: Planning for Human Resources Development of sporting activity department, Youth Affairs, Tanta University

The procedure of the research:

The researcher used the descriptive procedure using the analysis as one of its forms.

The community and the sample of the research:

The research community represent sport specialists at sport activity, was selected sample of the way the search was purposive selection of a sample of (20) specialist were chosen for reconnaissance study and (50) specialists for the basic study.

Data collection tools:

Questionnaire planning for human resources development of the sports activity management of Youth Affairs, Tanta University.

The most important results:

Lack of clarity in the terms of reference, powers and responsibilities of youth affairs workers' sections in colleges. A shortage of sport specialists at Youth affairs sections in university faculties. Lack of encouraging incentives. Inadequate human potentials. Inadequate preparation and refinement of professional sport specialists to the work requirements. Lack of clarity in the objectives of youth affairs programs in Tanta University despite their importance. Non-renewal of the administrative

laws and regulations governing the implementation of these actions. Objectives of the sports activity does not fit with the possibilities of the university. Found on the overall objectives of the sports activity and put as basics of the plan to be achieved. One of the most important elements of progress is that these managers and supervisors to have continually refining courses in their fields respectively. Standing control are determined by the extent of deviation from the good performance. There are statistically significant differences between permanent and temporary sport specialists the benefit of permanent and between males and females in favor of males, in their response to a questionnaire planning for the development of human resources management of the sports activity of Youth Affairs, Tanta University.