

المراجع العلمية

أولا : المراجع العربية

ثانيا : المراجع الأجنبية

- ١٨ أماني خضر شلتوت (٢٠٠٩) : تنمية الموارد البشرية كمدخل إستراتيجي لتعظيم الإستثمار فى العنصر البشرى، رسالة ماجستير ، غير منشور ، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية .
- ١٩ أمل عبد الرحمن السيد (٢٠٠٦) : إدارة الموارد البشرية، مطابع دار الهندسية، القاهرة، مصر .
- ٢٠ أمين أنور الخولى (٢٠٠٧) : المواطنة والرياضة بين الانتماء والاعترا ب، ندوة اسهامات التربية البدنية والرياضة فى المواطنة الصالحة . كلية التربية البدنية والرياضية، الرياض، مملكة العربية السعودية.
- ٢١ أمين عبد العزيز حسن (٢٠٠٣) : دور التدريب فى تنمية الموارد البشرية، إدارة القرن الواحد والعشرون، مركز وايد سيرفيس للإستشارات والتطوير الإدارى، القاهرة، مصر
- ٢٢ أمينة محمد كاظم (٢٠٠٤م) : بنوك الأسئلة فى التعليم العالى، المؤتمر القومى السنوى الحادى عشر (العربى الثالث)، الجزء الأول، القاهرة، مطابع الشرطة للطباعة والنشر والتوزيع .
- ٢٣ ايمان محمد احمد (٢٠١٠م) : برنامج تدريب إدارى مقترح للعاملين بالاتحاد المصرى بجمهورية مصر العربية ، مجلة كلية التربية الرياضية – جامعة المنصورة، العددالخامس عشر – سبتمبر.
- ٢٤ إيهاب عيسى المصرى، طارق عبد الرؤوف محمد (٢٠١٣م) : الكفايات المهنية والمهارات ألتدريبية وألتدريب، مؤسسة طبية للنشر وألتوزيع، القاهرة، مصر.
- ٢٥ بارى كشواى (٢٠٠٦م) : ادارة الموارد البشرية ، ترجمة دار الفاروق للنشر والتوزيع، ط٣، القاهرة، مصر.
- ٢٦ بدرية محمود محمد (٢٠٠٦م) : أثر ألتدريب على تطوير المهارات العاملین دراسة تطبيقية على معهد علوم نظم المعلومات بجهاز الشرطة، رسالة ماجستير، غير منشورة، أ المعهد القومى للإدارة ألعليا ، أكاديمية ألسادات للعلوم أالإدارية.
- ٢٧ بركات فرج محمد (٢٠٠٧م) : برنامج تنمية أدارية مقترح لإدارة الأزمات أرياضية بأندية محافظة ألسكندرية ، رسالة ماجستير، غير منشور، كلية ألتربية الرياضية للبنين، جامعة ألسكندرية .
- ٢٨ بسيونى محمد برادعى (٢٠٠٥) : تنمية مهارات تخطيط الموارد البشرية، إيتراك للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، مصر .
- ٢٩ بلال خلف السكارنة (٢٠٠٩) : التدريب الإدارى، دار الوائل للنشر، ط١، عمان . الأردن .
- ٣٠ _____ (٢٠١٣) : التدريب الإدارى ، دار الوائل للنشر والتوزيع ، ط٢، عمان الأردن.
- ٣١ جارى دسلر (٢٠٠٣م) : ترجمة عبدالمحسن عبدالمتعال محمد، ادارة الموارد البشرية، دار المريخ للنشر، جدة .
- ٣٢ جمال محمد على (٢٠٠٨م) : التنمية الإدارى بين النظرية والتطبيق، دار وائل للنشر، عمان، الاردن .
- ٣٣ _____ (٢٠٠٤م) : " تقييم فاعلية برامج ألتنمية أالإدارية لمستوى الإدارة أوسطى بمديريات أالشباب وألرياضة " بحث منشور، مجلة أسيوط لعلوم وفنون التربية أرياضية مجلة علمية متخصصة، أعدد أثمان عشر، أجزء ألتانى مارس.

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

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

- ٩١ محمد الصيرفي (٢٠٠٩م) : التدريب الإداري، تحديد الإحتياجات التدريبية وتصميم البرامج التدريبية، دار المناهج للنشر والتوزيع .
- ٩٢ محمد الصيرفي (٢٠٠٣) : إدارة الموارد البشرية، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان، الطبعة الأولى، ٢٠٠٣ م.
- ٩٣ محمد بن عبدالله بن محمد (٢٠٠٨م) : ، تقييم دور العملية التدريبية على مستوى كفاءة نظام ألولة بسلطنة عمان فى ظل ألتغيرات ألبئية ألعاصرة، رسالة ماجستير، غير منشورة، كلية ألعولم أالإدارية ، أكاديمية أسادات للعلوم أالإدارية .
- ٩٤ محمد سويلم البسيونى، سعد أحمد الشلبى (٢٠٠٦م) : إستراتيجية تفعيل المشاركة فى أأنشطة الطلابية بجامعة المنصورة، مطبعة جامعة المنصورة، المنصورة .
- ٩٥ محمد عبد الغنى حسن (٢٠٠٣) : دراسة الإحتياجات والتخطيط للتدريب، ط١، موسوعة التدريب، مصر الجديدة، مركز تطوير الأداء والتنمية، القاهرة، مصر .
- ٩٦ _____ (٢٠١٠م) : موسوعة التدريب، مركز تطوير وتنمية للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر .
- ٩٧ محمد عبد الفتاح ياغى (٢٠١٢) : التدريب الإدارى بين النظرى والتطبيق، دار وائل للنشر، عمان، الأردن.
- ٩٨ محمد عبد الوهاب العشماوى (٢٠١٠م) : الادارة الاستراتيجية فى التنمية الموارد البشرية (فى ظل العولمة)، منشأة المعارف، الاسكندرية، مصر .
- ٩٩ محمد كمال ألسمنودى، نبيل عبد أالمطلب محمد (٢٠٠٣م) : أالإدارة أأرياضية، كلية أأربية أأرياضية، أأمنصورة، مصر .
- ١٠٠ محمد محمد إبراهيم (٢٠١٠) : إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الاسكندرية، مصر .
- ١٠١ محمدحافظ حجازى (٢٠٠٧م) : أأارة الموارد البشرية، دار الوفاء لندنيا الطباعة والنشر، الاسكندرية، مصر.
- ١٠٢ محمود عبد اللطيف موسى (٢٠٠٦م) : الدافعية للتدريب الإدارى فى ضوء أأتحديات العالمية والمحلية، الدار العالمية للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر .
- ١٠٣ محمودأحمدعبدالفتاح (٢٠١٣م) : تصميم وتنفيذ وتقييم برامج التدريب، المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة، مصر .
- ١٠٤ مصطفى كامل جابر (٢٠٠٦م) : تصميم برنامج للتنمية أالإدارية لأأخصائين أأرياضيين بجامعة الأزهر فى ضوء متطلبات المهنة " رسالة ماجستير، غير منشورة، كلية أأربية أأرياضة، جامعة أسيوط .
- ١٠٥ مصطفى نجيب شاويش (٢٠٠٥) : إدارة الموارد البشرية، دار الشروق للنشر والتوزيع ، عمان، الأردن .
- ١٠٦ مكارم حلمى أبو هريرة وأخرون (٢٠٠٢م) : مدخل التربية الرياضية، مركز الكتاب للنشر ط١ القاهرة، مصر .
- ١٠٧ مها محمود محمد (٢٠١٤) : برامج مقترحة لتحسين أداء العاملين بإدارة النشاط الرياضى بالأندية بمحافظة أأسكندرية، رسالة ماجستير، غير منشورة، كلية التربية الرياضية، جامعة أأسكندرية .
- ١٠٨ نادر احمد ابوشيخة (٢٠٠١م) : ادارة المواد البشرية، دار النشر والتوزيع، الاردن.
- ١٠٩ نبيل حامد مرسى (٢٠١٠م) : فن الادارة الموارد البشرية فى المنظمات الحكومية والخاصة، المكتب العربى أأحديث، الاسكندرية، مصر .

- ١١٠ نجم عبد العزوى (٢٠٠٦م) : التدريب الإدارى ، دار اليازورى العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الاردن .
- ١١١ _____ (٢٠٠٩م) : جودة ألتدريب الإدارى ومتطلبات المواصفات ألدولية أليزوى ١٠٠١٥، دار أليازورى ألعلمية للنشر وألتوزيع، عمان، أالأردن .
- ١١٢ نرمين أأحمد كمال (٢٠٠٣م) : تأأثير برنامج تنمية إأدارية مقترح لأأخصائى الرياضى بإأدارة رعاية الشبأاب بجامعة طنطا، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية الرياضية، جامعة طنطا .
- ١١٣ نظمى شحادة وأأخرون (٢٠٠٠م) : إأدارة الموارء البشرية، دار صفاء للنشر والتوزيع ط ١ عمان، اردن .
- ١١٤ نهاج محمد عادل (٢٠٠٥) : تقويم الأأنشطة الرياضية بمراكز الشبأاب القرى والمدن بمحافظة الدقهلية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية الرياضية للبنات، جامعة أأسكندرية .
- ١١٥ هاشم حمدى رضا (٢٠١٣م) : التدريب الإدارى المفاهيم والاساليب، دار الراية للنشر والتوزيع، عمان، الاردن .
- ١١٦ هانى محمود بنى مصطفى (٢٠٠٥م) : بناء برنامج تدريب لمديرى ومديرات أأمدارس أأثانوية أأحكومية لتطوير كفاياتهم الإأدارية قى ضوء إأحتياجاتهم التدريبية ، دار جريز للنشر، عمان، أالأردن .
- ١١٧ هميمة إأبراهيم ناصر، إيمان زكى إأبراهيم (٢٠٠٢م) : برنامج تنمية إأدارية مقترح للعاملين بالأأنشطة أأرياضية بالأندية أأكبى " بحث منشور ، مجلة نظريات وتطبيقات بكلية أأربية الرياضية - جامعة أأسكندرية، أأعدد ٧ فبراير .
- ١١٨ هناء عبد الكريم التميمى، ماجد خليل خميس (٢٠٠٧م) : دراسة تحليلية للمعوقات أألتى تواجه أأطلبة فى أألتطبيق أأعلمى فى كلية التربية أأرياضية، مجلة علوم أأرياضية، أأعدد (١)، كلية أأربية أأرياضية، جامعة ديالى ، أأعراق .
- ١١٩ وائل إسماعيل السيد (٢٠١١م) : برنامج تنمية إأدارية للقائمين بتدريس التربية الرياضية غير المتخصصين بالمرحلة الإأبتدائية بمحافظة البحيرة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية الرياضية للبنين، جامعة أأسكندرية .
- ١٢٠ وائل محمد شحاته (٢٠١٤م) : نظام الكترولنى مقترح لإأدارة النشاط الرياضى بالمؤسسات الرياضية، دار الوفاء لءنيا الطباعة والنشر ط ١، أأسكندرية، مصر .
- ١٢١ وحدى حامء حجازى (٢٠١٠م) : التدريب فى القرن الحادى والعشرين ، دار التعليم الجامعى، الاسكندرية، مصر .
- ١٢٢ يوسف حجيم الطائى وأأخرون (٢٠٠٦) : إأدارة الموارء البشرية، مدخل إستراتيجى متكامل، الوراق للنشر والتوزيع ط ١، عمان، أالأردن .

ثانيا: المراجع الأجنبية

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

المرفقات

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

مرفق (١)

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

- ما هي أهم أهداف النشاط الرياضي في المؤسسة الحكومية التي تخدم فيها؟

- هل للنشاط الرياضي في جامعات إقليم كردستان يحقق كافة الأهداف للطلاب والعاملين؟ إذا كان الجواب ب (لا) ما هي الأسباب؟

- هل إدارة النشاط الرياضي يحقق كافة الأهداف للطلاب بالجامعات؟
 هل يوجد برامج تدريب إداري لتنمية الموارد البشرية لأخصائي التربية الرياضية
 بجامعات إقليم كردستان - العراق؟ في حالة الإجابة بنعم ما هي؟

- هل يوجد مصممين لتصميم برامج التدريب الإداري لتنمية الموارد البشرية بالكلية أو
 الجامعة؟

- هل التحقت بدورات تدريب إداري لتنمية الموارد البشرية في حياتك الوظيفية؟
 في حالة إجابة بنعم :
 كم دورة أذكرها؟

- هل ترغب أن تشترك ببرامج تدريب إداري لتنمية مهاراتك وقدراتك ومعارفك ومواهبك
 المستمرة باستمرار الحياة الوظيفية في الجامعة أو الكلية؟

الباحث

مرفق (٢)

أسماء السادة الخبراء المتخصصين لإبداء الرأي فى محاور
وعبارات استمارة الاستبيان

مرفق (٢)

جدول بأسماء السادة الخبراء

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

تم ترتيب أسماء السادة الخبراء حسب حروف الأبجدية

مرفق (٣)

المحاور الاستبيان قبل الرأى السادة الخبراء

جدول مرفق رقم (٣)

جدول بأسماء المحاور

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

مرفق (٤)
استمارة الاستبيان فى صورتها الأولى



مرفق رقم (٤)



كلية التربية الرياضية للبنات
قسم الادارة الرياضية

رأى السادة الخبراء

تحية طيبة زبعد

الأستاذ الدكتور.....المحترم

يقوم الباحث بإجراء دراسة عوانها

" برامج تدريب إدارى لتنمية الموارد البشرية لإختصاصى التربية الرياضية ببعض

جامعات إقليم كردستان – العراق "

ويهدف الدراسة الى :

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

الباحث

سيامند جلال حمد

Jalal.siamand@yahoo.com

أربيل ٠٧٥٠٤٧٧٠٩٠٢

مصر ٠١٢٠٦٨٠٧١٧٨

بيانات شخصية

١. الاسم : _____

٢. أسم الجامعة : _____

٣. اسم الكلية : _____

٤. طبيعة العمل (عنوان الوظيفي) : _____

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

٦. طبيعة العمل :

أدارى	ميدانى
-------	--------

٧. المؤهل العلمى :

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

٨. الجنس :

ذكر	أنثى
-----	------

٨. العمر () سنة

٩. عدد السنوات الخدمة () سنة

١٠. عدد السنوات الخدمة الادارية () سنة

١١. الدرجة الوظيفية :

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

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

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

١٤. الدورات التدريبية الادارية و الاخرى التى حصلت عليها :

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

المحور الاول: أهداف النشاط الرياضى

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

تابع للمحور الاول : اهداف النشاط الرياضي

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

محور الثاني : أهداف التدريب الإداري

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

تابع للمحور الثانى : اهداف التدريب الاداري

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

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

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

المحور الرابع: تحديد الأحتياجات التدريبية

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

تابع للمحور الرابع : تحديد احتياجات التدريب

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

تابع للمحور الرابع : إحتياجات التدريب الإدارى

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

تابع للمحور الرابع : تحديد الاحتياجات التدريبية

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

المحور الخامس : الطرق وأساليب التدريبية الادارية

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

المحور السادس : الادوات والوسائل التدريبية الادارية

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

تابع المحور السادس : الادوات والوسائل التدريبية الادارية

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

المحور السابع : مواصفات قاعات التدريب

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

تابع المحور الثامن : البرامج التدريبية المطلوبة

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

تابع المحور الثامن : البرامج التدريبية المطلوبة

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

تابع للمحور الثامن : البرامج التدريبية المطلوبة

تعديل	غير موافق	موافق	العبارات	
			هل يؤثر الاشتراك فى البرامج التدريبية على تطوير معايير الاداء الوظيفى لأختصاصى التربية الرياضية ؟	...
			أداء العمل بصورة عامة	٢٣٢
			أستغلال وقت العمل بالصورة المثلى	٢٣٣
			الالتزام بمواعيد العمل الرسمية	٢٣٤
			تطوير وتحسين المعلومات المتعلقة بالوظيفة	٢٣٥
			تنمية مهاراتك الادارية .	٢٣٦
			توطيد العلاقات الانسانية فى العمل	٢٣٧
			القدرة على أداء العمل المطلوب بالدقة الكافية	٢٣٨
			تعمل على زيادة الرضا الوظيفى لأختصاصى التربية الرياضية	٢٣٩
			يزيد من قدراته على الابتكار والابداع	٢٤٠
			حل المشكلات التى تواجهك بالطريقة المثلى	٢٤١
			القدرة على إتخاذ القرارات الصائبة	٢٤٢
			القدرة على استخدام الاساليب العلمية فى صنع واتخاذ القرار	٢٤٣
			القدرة على تنمية المهارات السلوكية	٢٤٤
			مهارات التعامل مع الرؤساء والمرؤسين	٢٤٥

تابع للمحور الثامن : البرامج التدريبية المطلوبة

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

تابع للمحور الثامن : البرامج التدريبية المطلوبة

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

مرفق (٥)

استمارة الاستبيان فى صورتها النهائية



مرفق (٥)



كلية التربية الرياضية للبنات
قسم الادارة الرياضية

إستمارة إستبيان

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

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

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

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

الباحث

سيامند جلال حمد

Jalal.siamand@yahoo.com

٠٧٥٠٤٧٧٠٩٠٢ أربيل

٠١٢٠٦٨٠٧١٧٨ مصر

بيانات شخصية

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

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

٥. طبيعة العمل :

أدارى	ميدانى
-------	--------

٦. المؤهل العلمى

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

٧. الجنس :

ذكر	أنثى
-----	------

٨. العمر () سنة

٩. عدد السنوات الخدمة () سنة

١٠. عدد السنوات الخدمة الادارية () سنة

١١. الدرجة الوظيفية :

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

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

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

١٤. الدورات التدريبية الادارية و الاخرى التى حصلت عليها :

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

المحور الاول : أهداف النشاط الرياضي

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

تابع للمحور الاول : اهداف النشاط الرياضي

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

محور الثانى : أهداف التدريب الإدارى

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

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

تابع للمحور الثاني : اهداف التدريب الاداري

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

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

لا	الى حدا	نعم	العبـارات
			هل هناك جهاز ادارى مسؤول عن برامج التدريب الادارى فى الجامعة ؟
			من مسؤول عن تحديد الاحتياجات التدريبية لأختصاصى التربية الرياضية بالجامعة ؟
			مدير إدارة الموارد البشرية .
			مدير عام النشاط الرياضي .
			إختصاصى التدريب بالمؤسسات الرياضية .
			مدير ادارة النشاط الرياضي بجامعتك .
			مستشار فى التدريب الإدارى من خاج الجامعة .
			خبير أختصاصى للتدريب الادارى .
			من المسؤول عن وضع البرامج التدريبية التى تنفذ بالجامعة ؟
			أساتذة متخصصين فى برامج التدريب الادارى
			منظمات غير حكومية متخصصة فى برامج التدريب الادارى(محليا او اجنبيا
			متخصص التدريب والتأهيل بالجامعة
			منظمات التابعة لليونسكو فرع إقليم كردستان – العراق
			المتخصصون للتدريب الادارى فى مجال الإدارة الرياضية
			المتخصصون فى مجال تنمية الموارد البشرية

المحور الرابع: تحديد الأحتياجات التدريبية

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

تابع للمحور الرابع : تحديد احتياجات التدريب

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

تابع للمحور الرابع : إحتياجات التدريب الإدارى

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

تابع للمحور الرابع : تحديد الاحتياجات التدريبية

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

المحور الخامس : الطرق وأساليب التدريبية الادارية

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

المحور السادس : الادوات والوسائل التدريبية الادارية

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

تابع المحور السادس : الادوات والوسائل التدريبية الادارية

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

المحور السابع : مواصفات قاعات التدريب

لا	الى حد ما	نعم	العبارات	
			هل المواصفات الاتية توفرت فى قاعات التدريب أثناء اجتيازك للدورات التدريبية؟	...
			قاعات التدريب مناسبة من حيث : التأثير التهوية الاضاءة الالوان	١٧١
			مصممة داخليا بالمواد العازلة للأصوات .	١٧٢
			توفر الاجهزة والادوات الحديثة الضرورية لعملية التدريب .	١٧٣
			توفر نظام صوتى حديث وموزعة بشكل علمى .	١٧٤
			توفر العدد المطلوب من المقاعد .	١٧٥
			المنطقة الهادئة البعيدة عن الاصوات .	١٧٦
			مصممة ومجهزة بالنظام الأمنى متطور للسلامة العامة .	١٧٧
			مساحة القاعة للتدريب المناسب .	١٧٨
			عدد القاعات مناسبة .	١٧٩
			تصميم مقاعد الجلوس <ul style="list-style-type: none"> ▪ دائرى ▪ مربع ناقص ضلع ▪ مستطيل ناقص ضلع ▪ موزعة على المجاميع ▪ قاعات دراسية كلاسيكية 	١٨٠

تابع المحور الثامن : البرامج التدريبية المطلوبة

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

تابع المحور الثامن : البرامج التدريبية المطلوبة

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

تابع للمحور الثامن : البرامج التدريبية المطلوبة

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

تابع للمحور الثامن : البرامج التدريبية المطلوبة

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

تابع للمحور الثامن : البرامج التدريبية المطلوبة

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

ملخص البحث

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

ملخص الرسالة باللغة العربية

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

دراسة مقدم من: سيامند جلال حمد

مشكلة الدراسة وأهميته:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

اهداف البحث :

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

تساؤلات البحث:

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

منهجية الدراسة:

ان منهج البحث العلمى الذى أتبعه الباحث هو المنهج الوصفى بأسلوب المسحى لجميع البيانات .

مجتمع وعينة الدراسة :

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

مجالات الدراسة :

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

أدوات جمع البيانات:

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

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

وبذلك أصبحت المحاور الإستبتيان برامج تدريب إدارى لتنمية الموارد البشرية لإختصاصى التربية الرياضية ببعض جامعات إقليم كردستان العراق فى صورتها النهائية كالاتى :

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

التطبيق النهائى للإستبتيان :

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

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

تفريغ البيانات من الإستمارة :

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

المعالجات الأحصائية :

أستخدام الباحث المعلجات الأحصائية التالية:

- التكرار والنسبة المئوية.
- المتوسط الحسابى .
- الوزن النسبى .
- معامل الارتباط
- إختبار كا^٢
- معامل الثبات (الفاكرونباخ)

مستخلص الرسالة باللغة العربية

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

دراسة مقدم من: سيامند جلال حمد

يهدف الدراسة : تحليل الإحتياجات التدريبية وتصميم برامج التدريب الإدارى للفتة المستهدفة .

منهج الدراسة : إستخدم الباحث المنهج الوصفى

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

أدوات جمع البيانات: أستبيان، مقابلة شخصية مقننة

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

SUMMARY

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

Study Submitted by: Simand Jalal Hamad

Problem of the study and its importance:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Research Aims:

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

Research questions:

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

Methodology of the study:

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

Society and the study sample:

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

Areas of study:

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

Collection tools Aalbeanat:

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

Correction method questionnaire.

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

Transactions scientific questionnaire:

- Honesty questionnaire form

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

- Stability questionnaire form

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

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

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

Application for the final questionnaire:

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

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

Dump the data from the form:

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

Statistical treatments:

Use the following statistical researcher Almagat:

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

Conclusions of the study:

Recommendations of the study:

Abstract

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

Study Submitted by: Simand Jalal Hamad

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

Methodology of the study: The researcher used the descriptive method

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

Data collection tools: The questionnaire, a personal interview codified

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