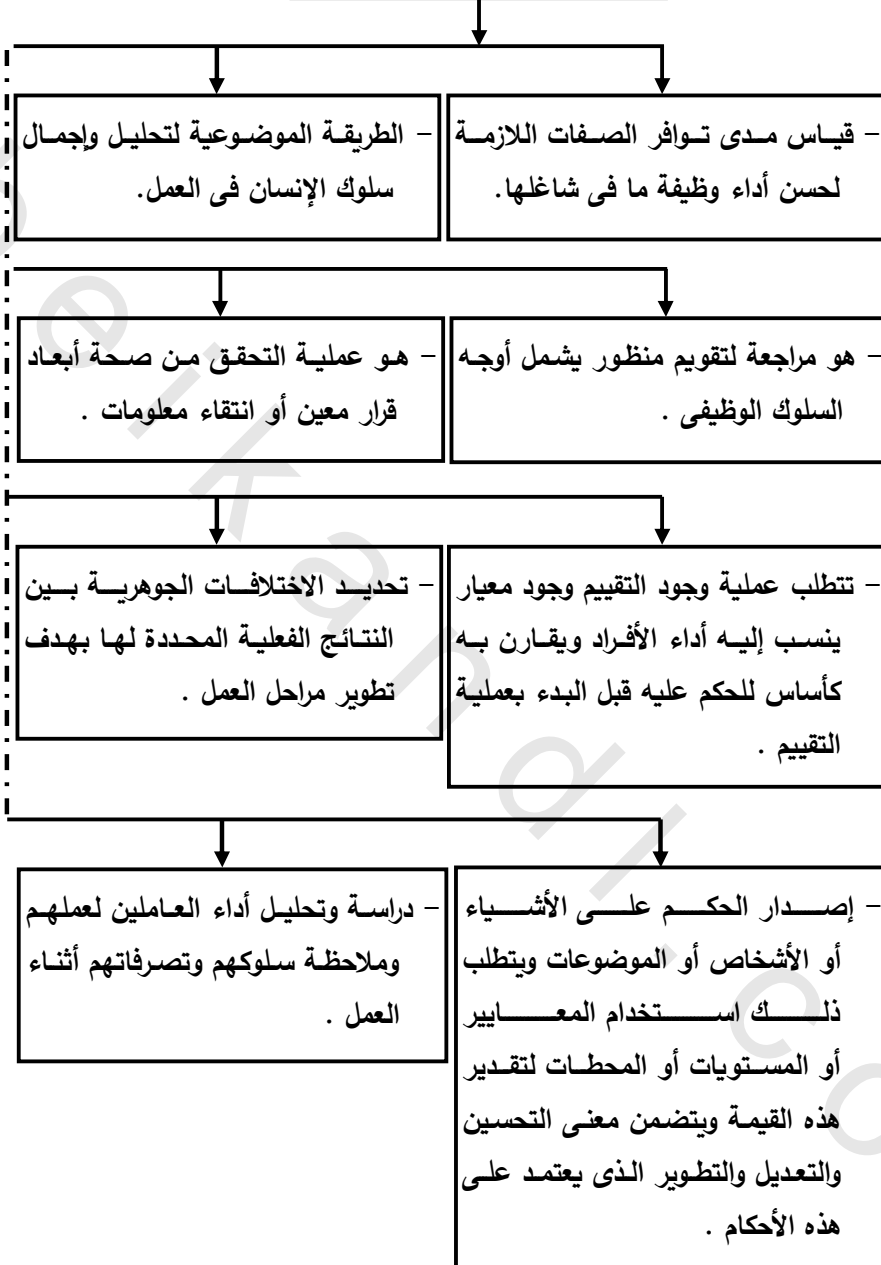


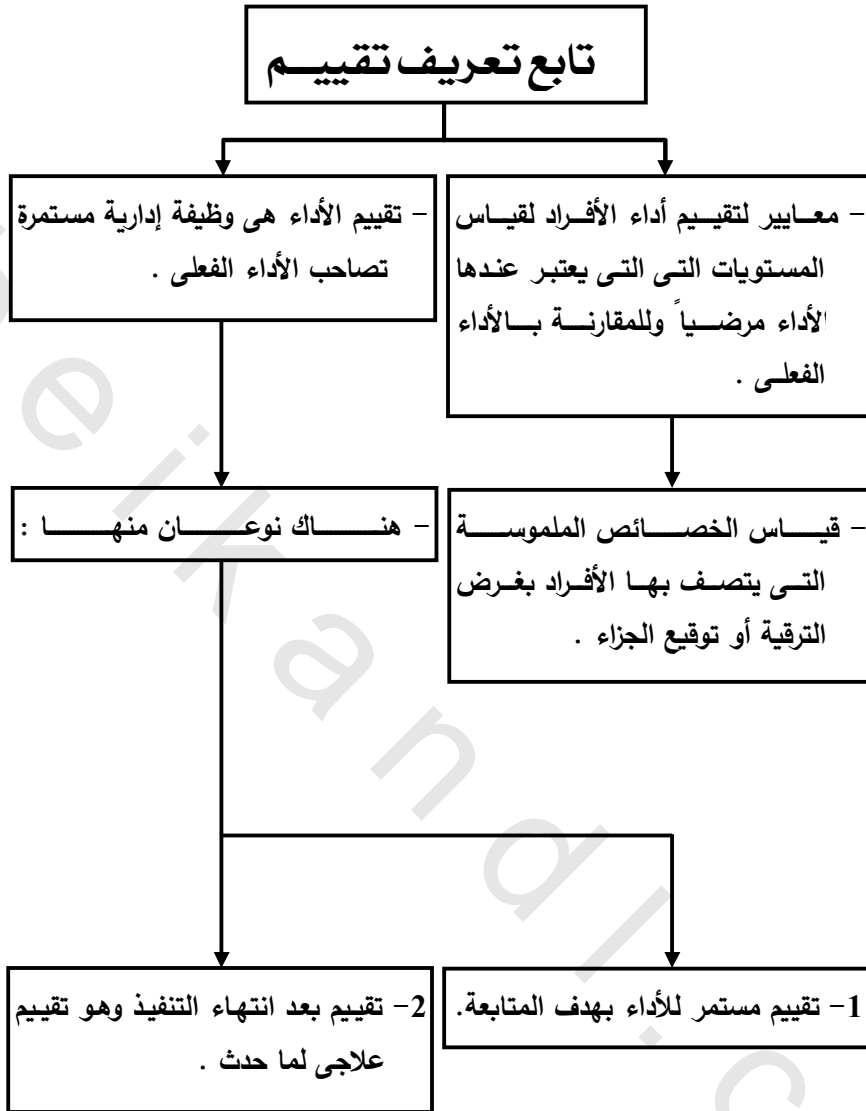
الفصل الثاني

- تعريف تقييم الأداء.
- معايير تقييم الأداء.
- أهداف تقييم الأداء.
- أنواع معايير تقييم الأداء.
- طرق تقييم الأداء.
- مداخل لتحسين الأداء الإداري.
- الآثار المترتبة على تقييم الأداء.
- أنواع قياس الأداء.
- المنهج المتكامل لتقييم الأداء.
- نموذج متكامل للاسترشاد به عند تقييم الأداء الإداري.

obeikandi.com

تابع تعريف تقييم

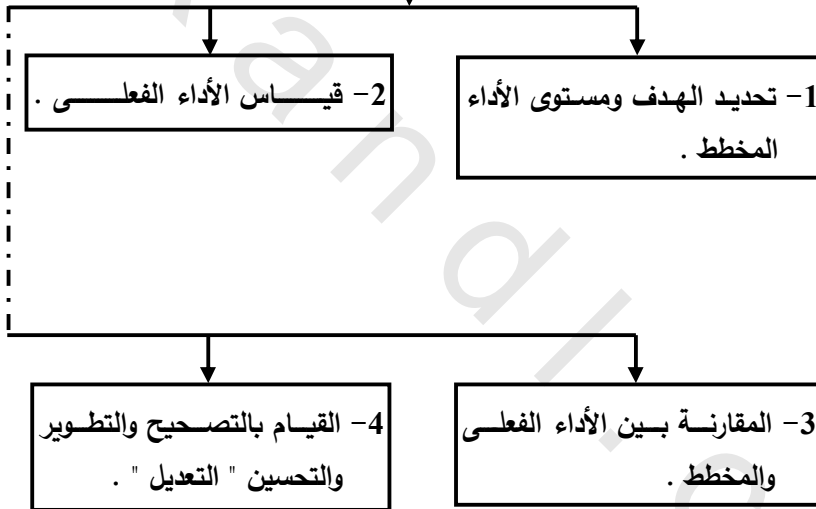




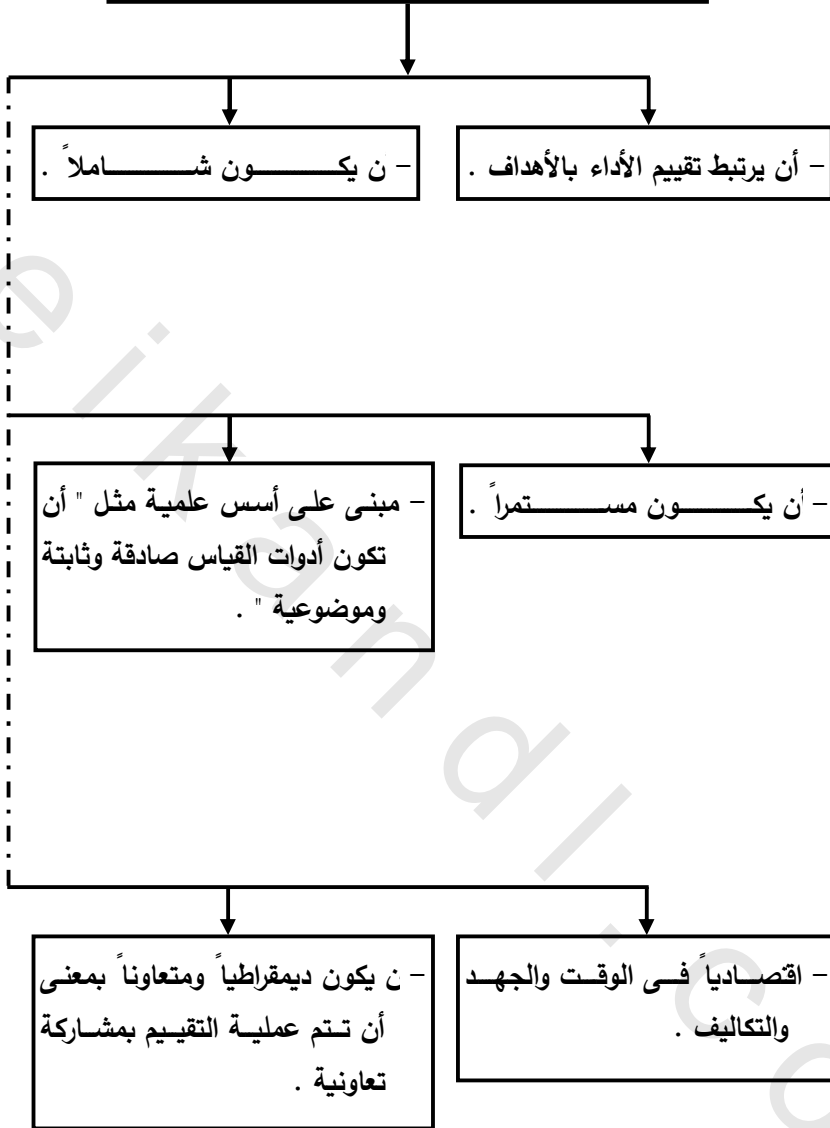
تابع تعريف تقييم

- الرقابة ترتبط ارتباطاً وثيقاً بتقييم الأداء .
وتعد جزءاً من نظام الرقابة .

- دورة تقييم الأداء فى عملية الرقابة:



الأسس التي يجب توافرها في



تابع الأسس التي يجب توافرها في

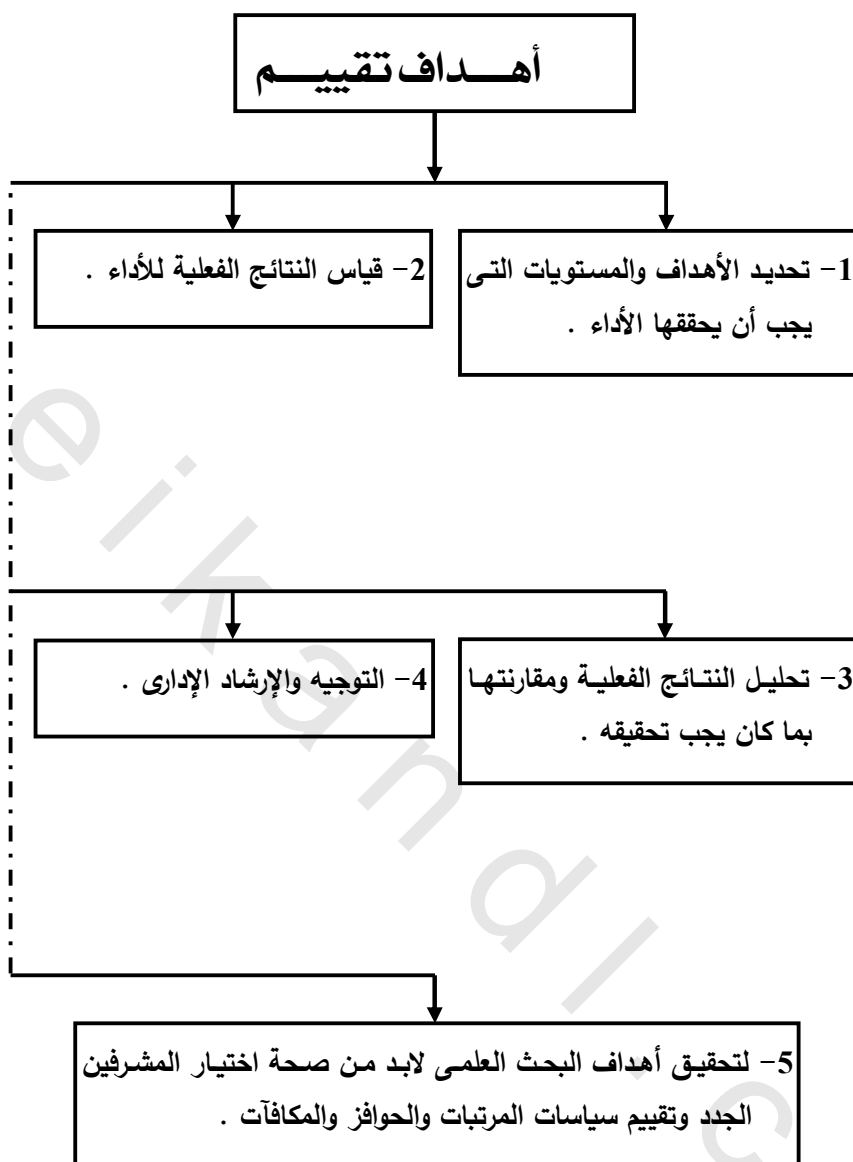
- تحديد أنواع الوظائف :

- عناصر الوظيفة :

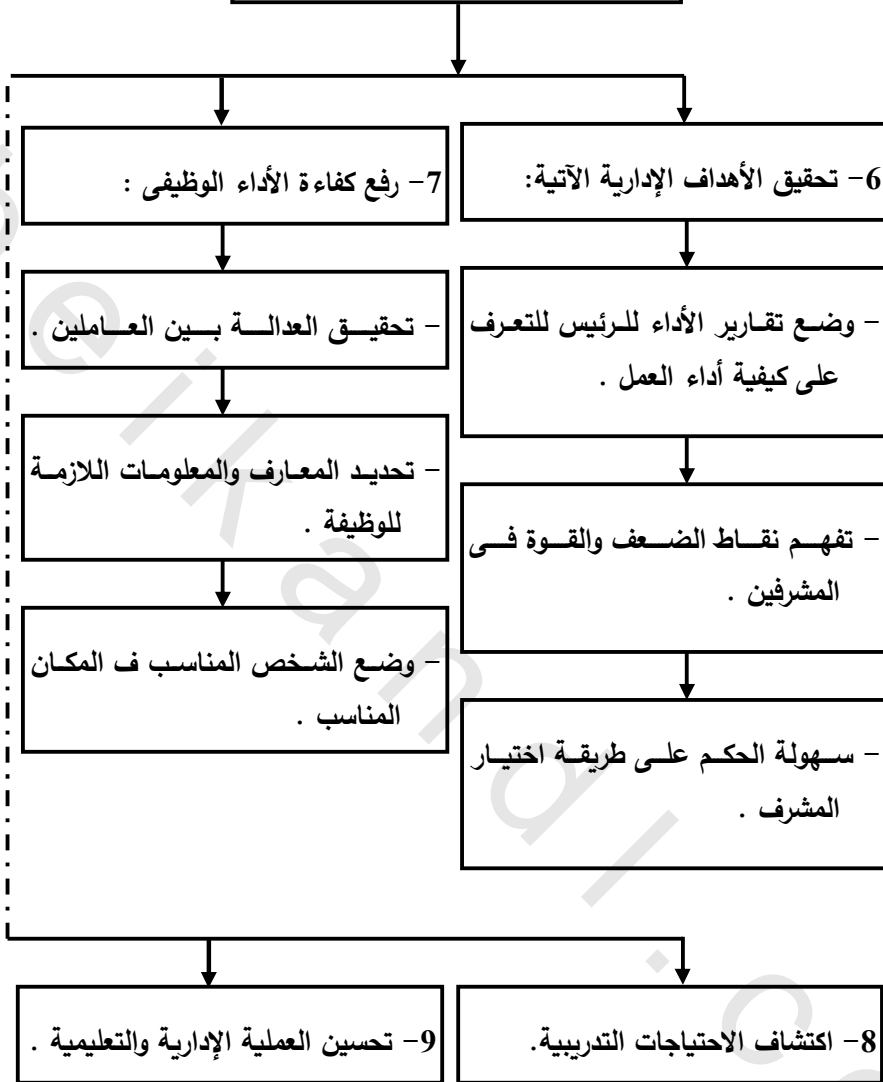
- مكونات كل عنصر :

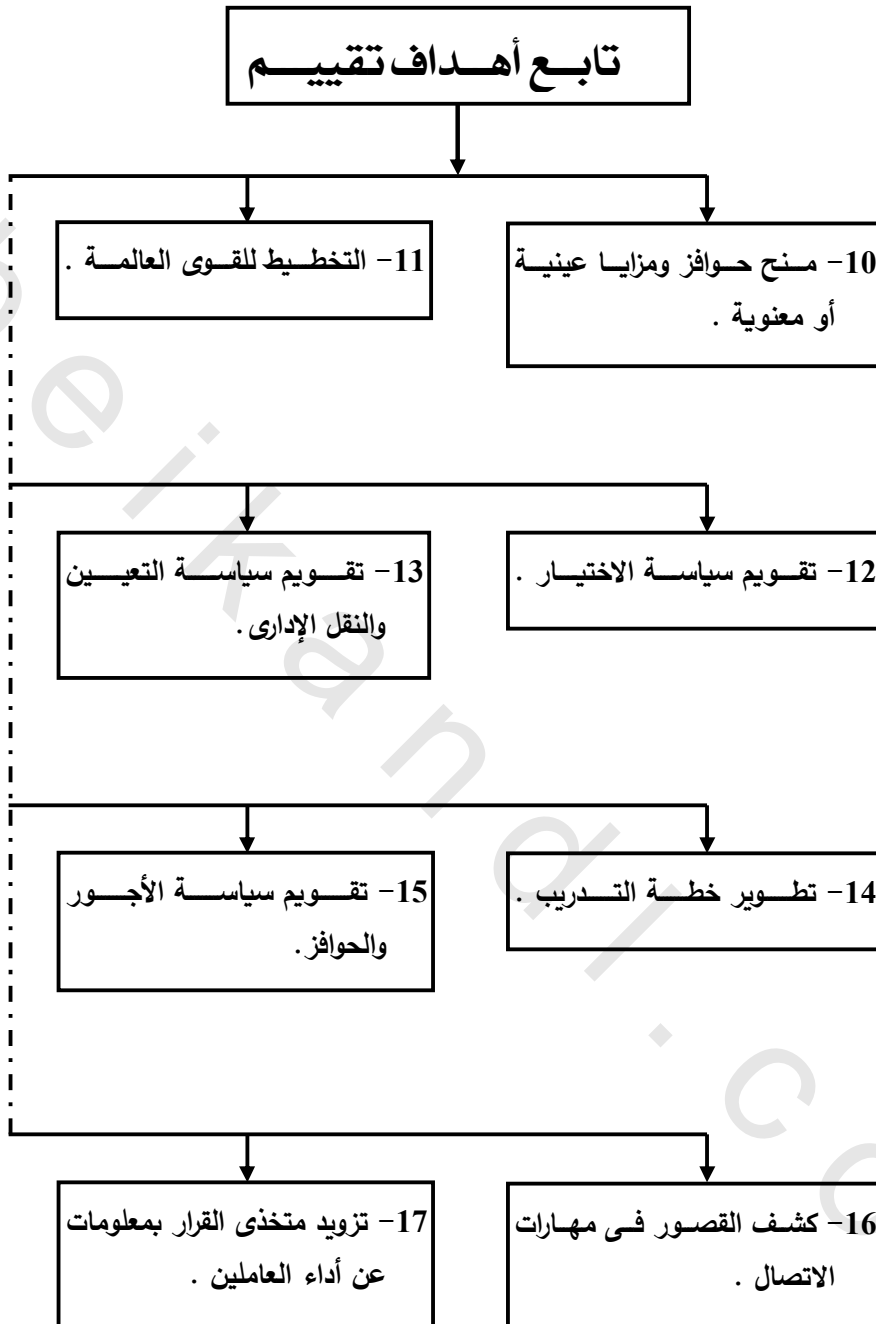
- الشروط الواجب توافرها في
المقيمين أو المحكمين :

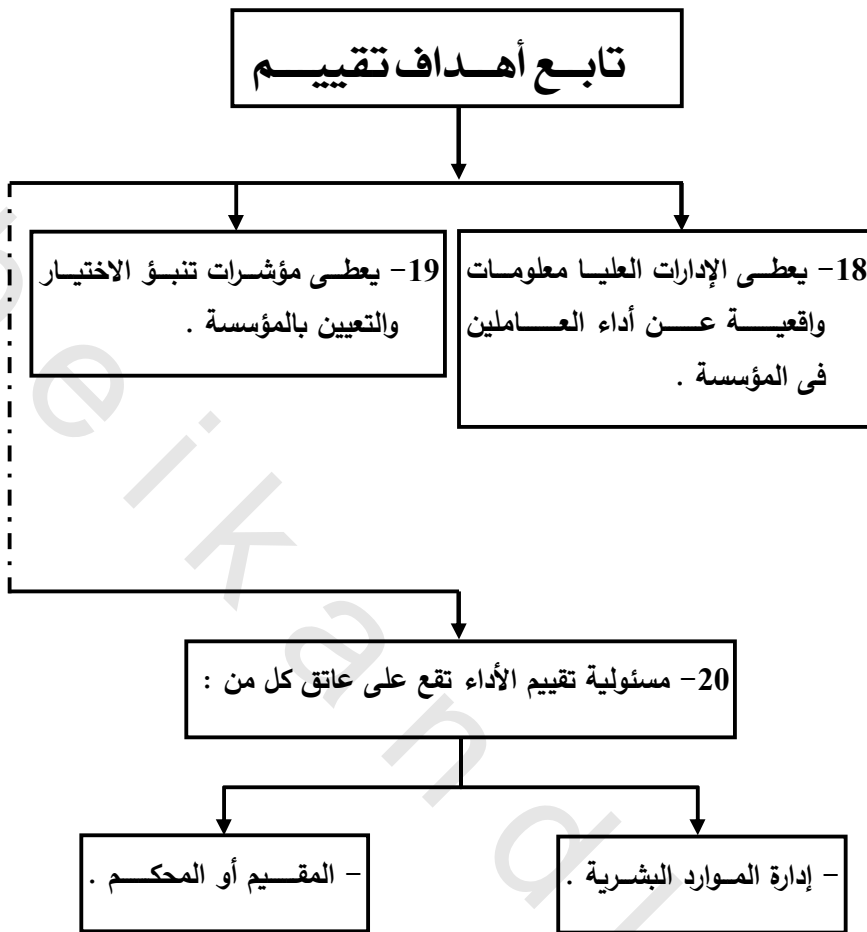
1- الإمام الكامل بالوظائف
التي يتم تقويمها .

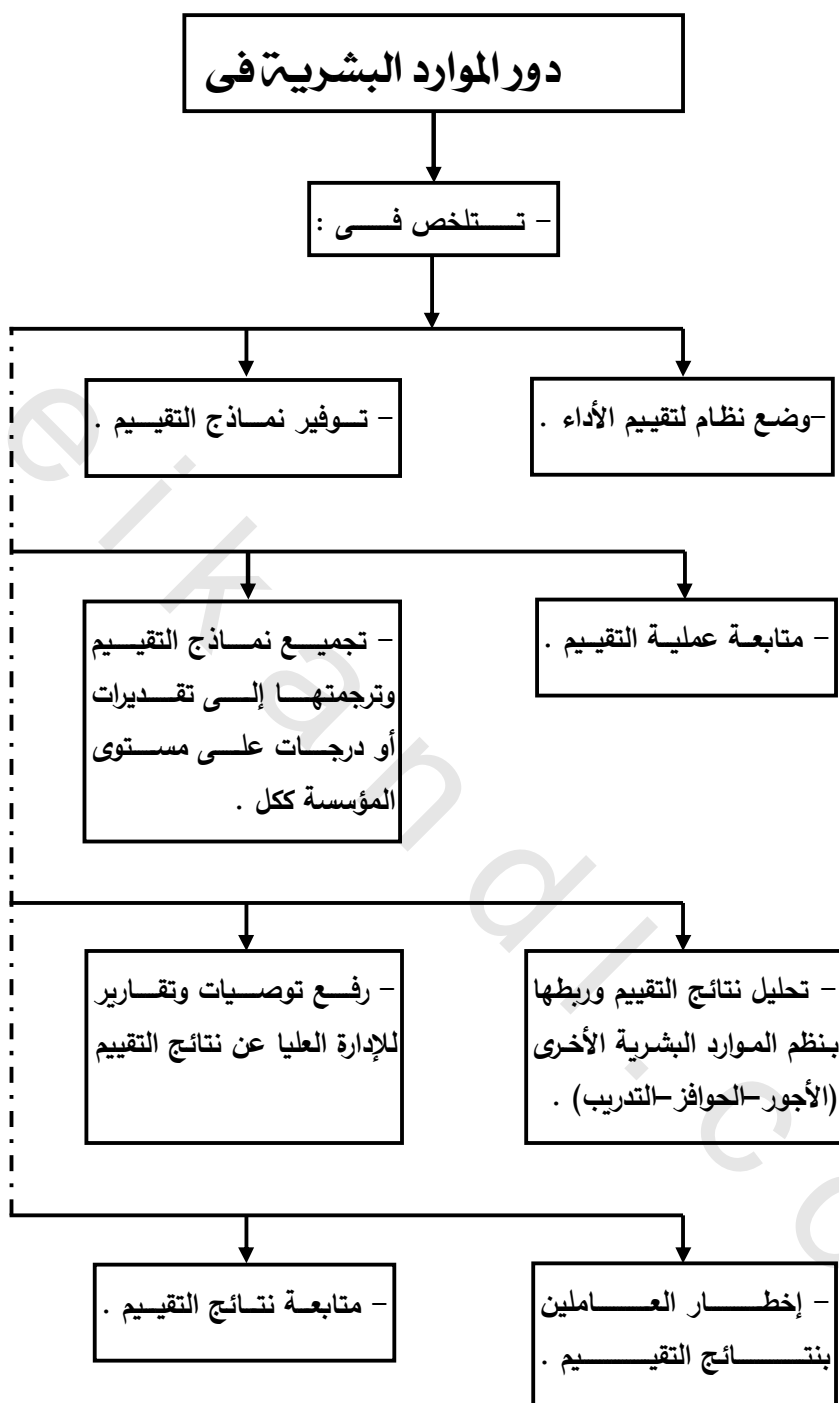


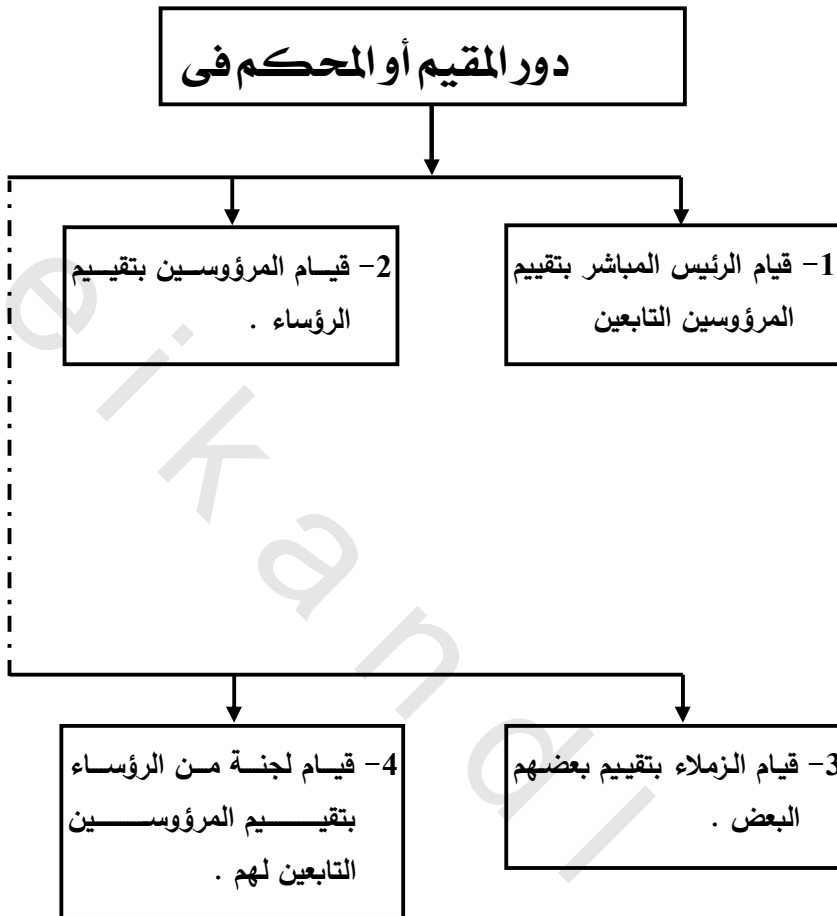
تابع أهداف تقييم



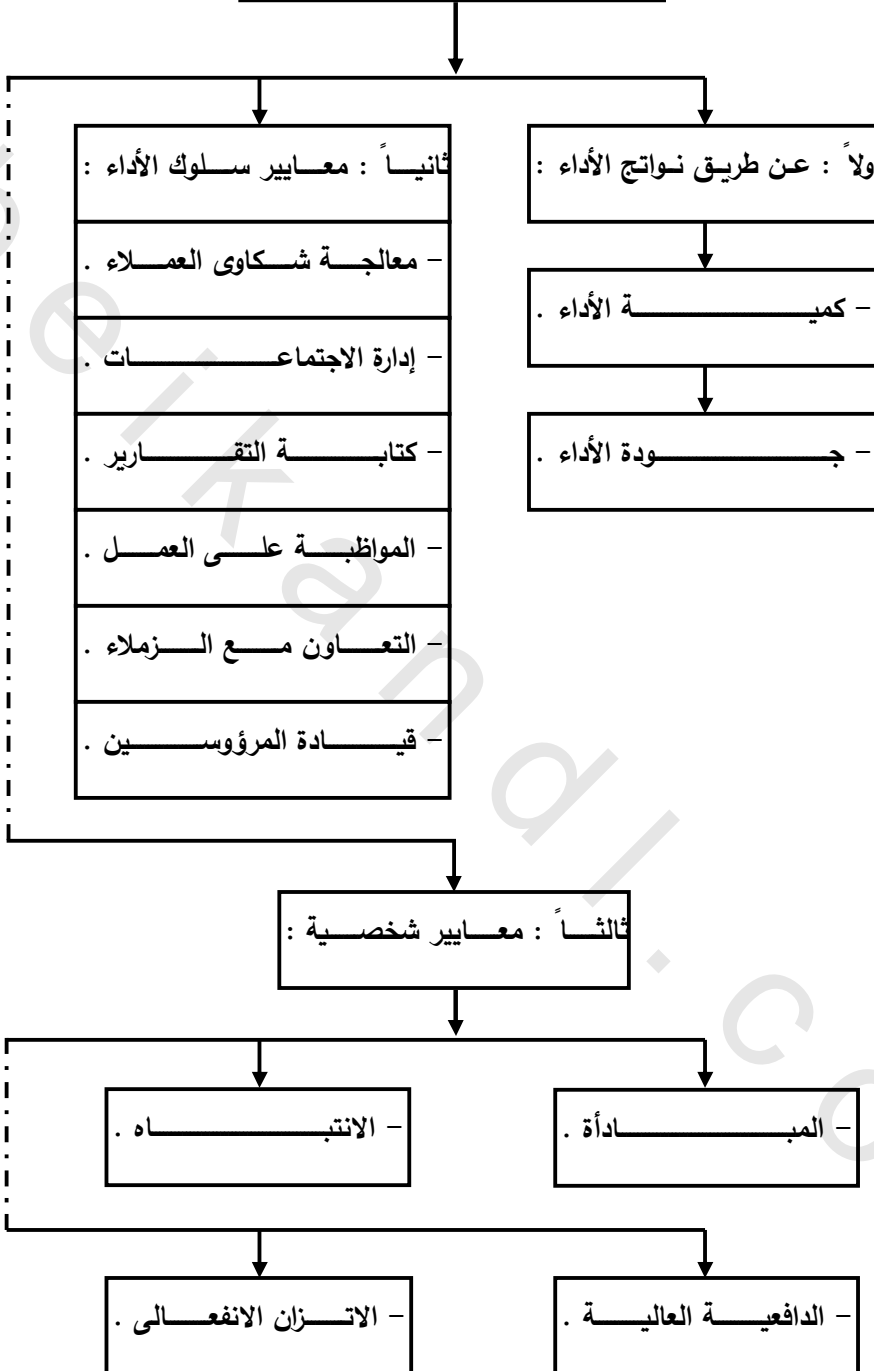


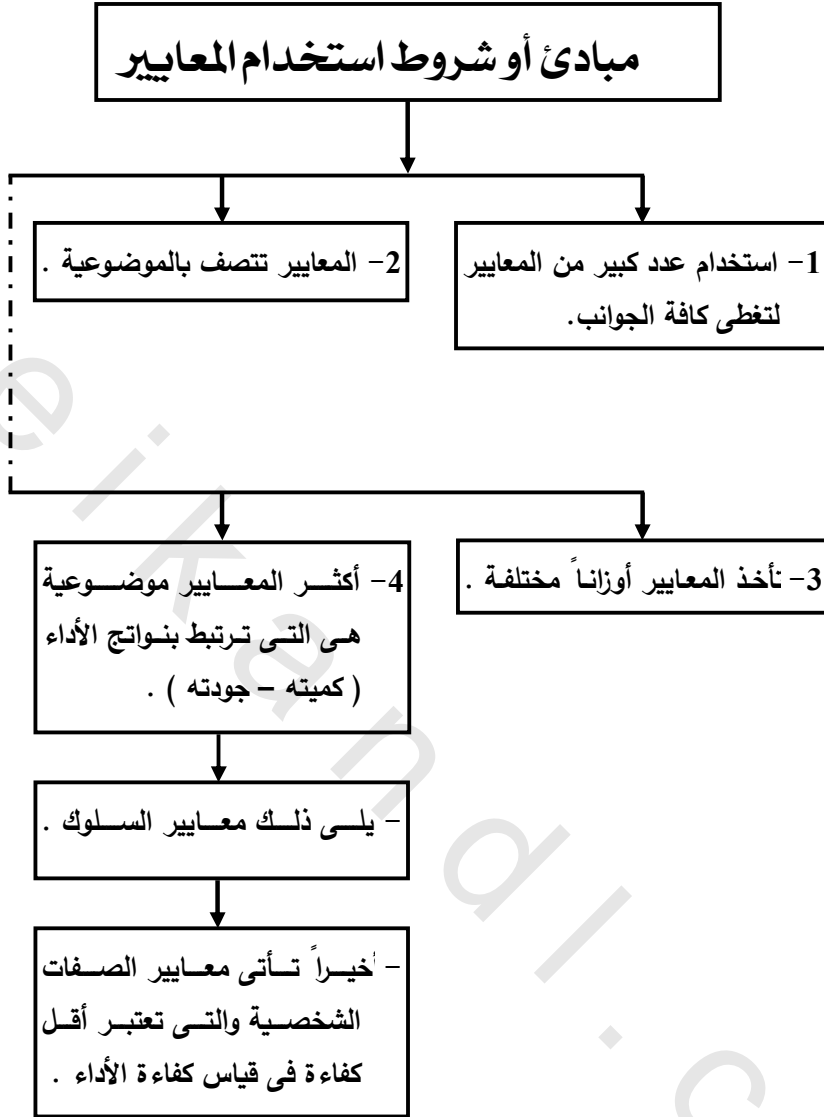




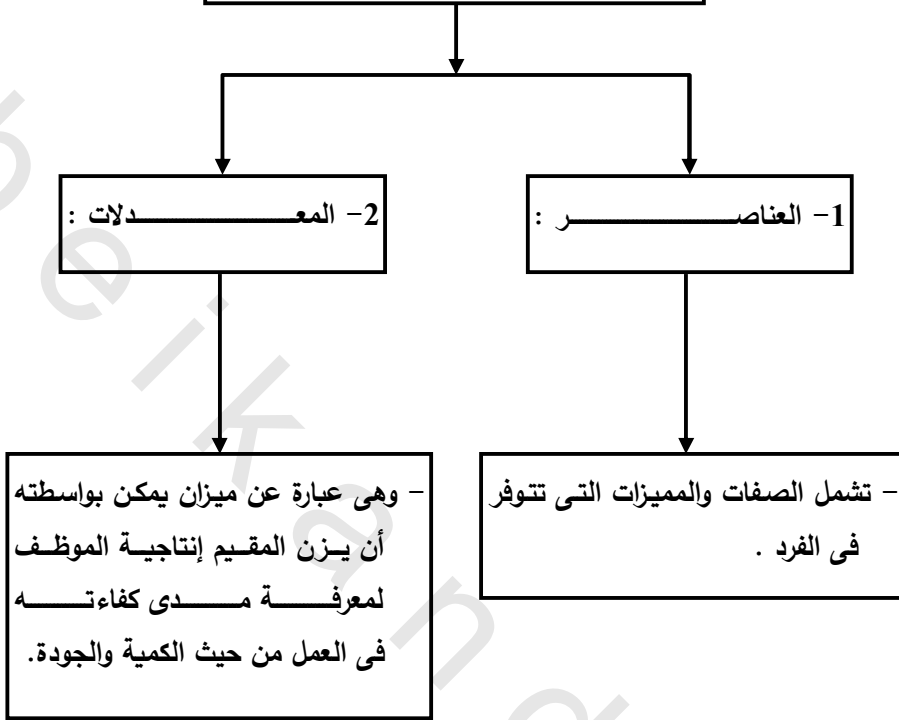


معايير تقييم الأداء



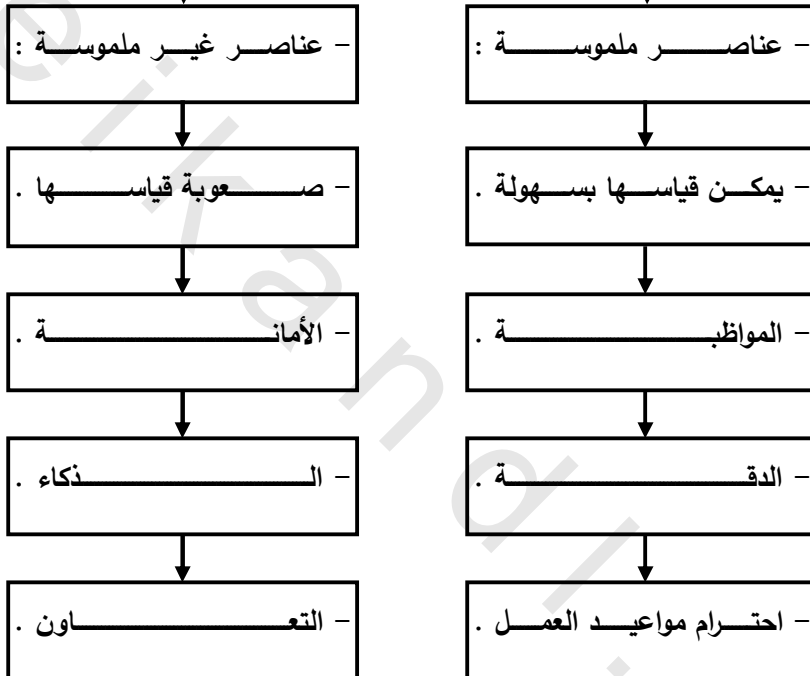


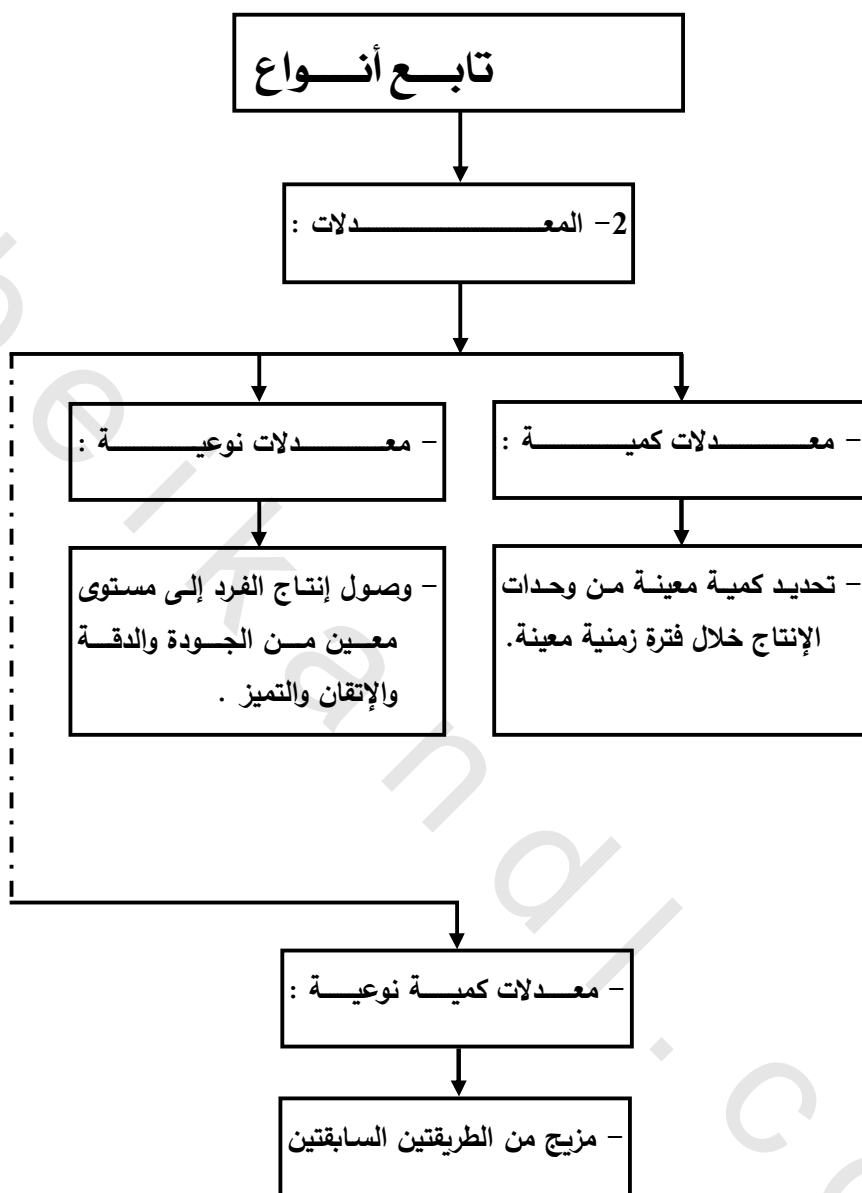
تقييم أداء المشرفين



تابع أنواع

1- العناصر:





طرق تقييم الأداء

ولاً : طرق تقليدية :

1- طريقة الميزان أو الدرجات
Graphic Rating Scale

- تسمح بالتبويب الإحصائي .

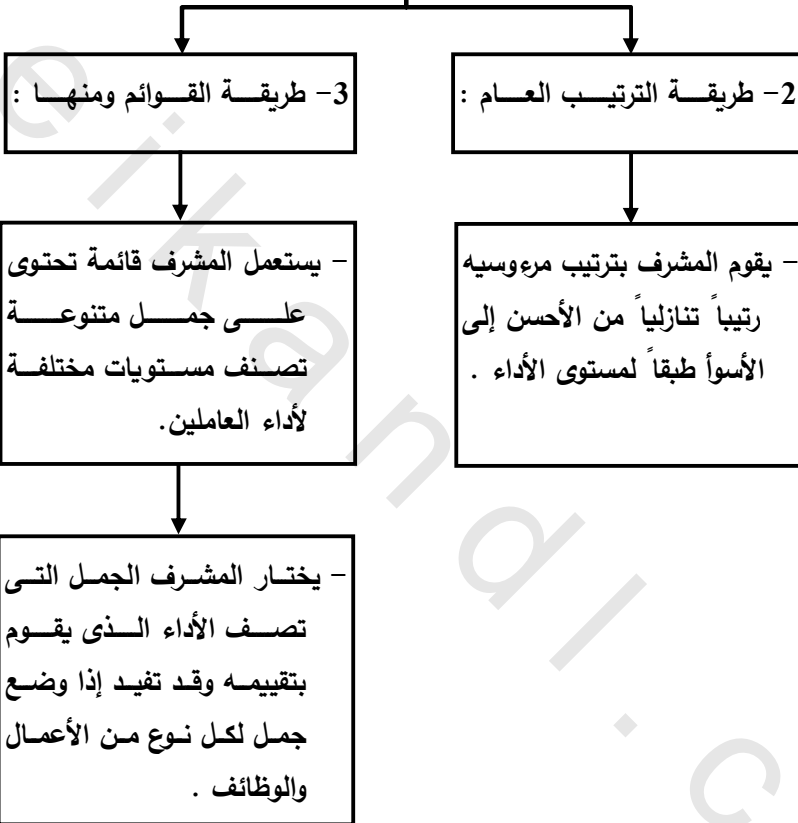
- أقدم الطرق وأسهلها وأكثرها شيوعاً .

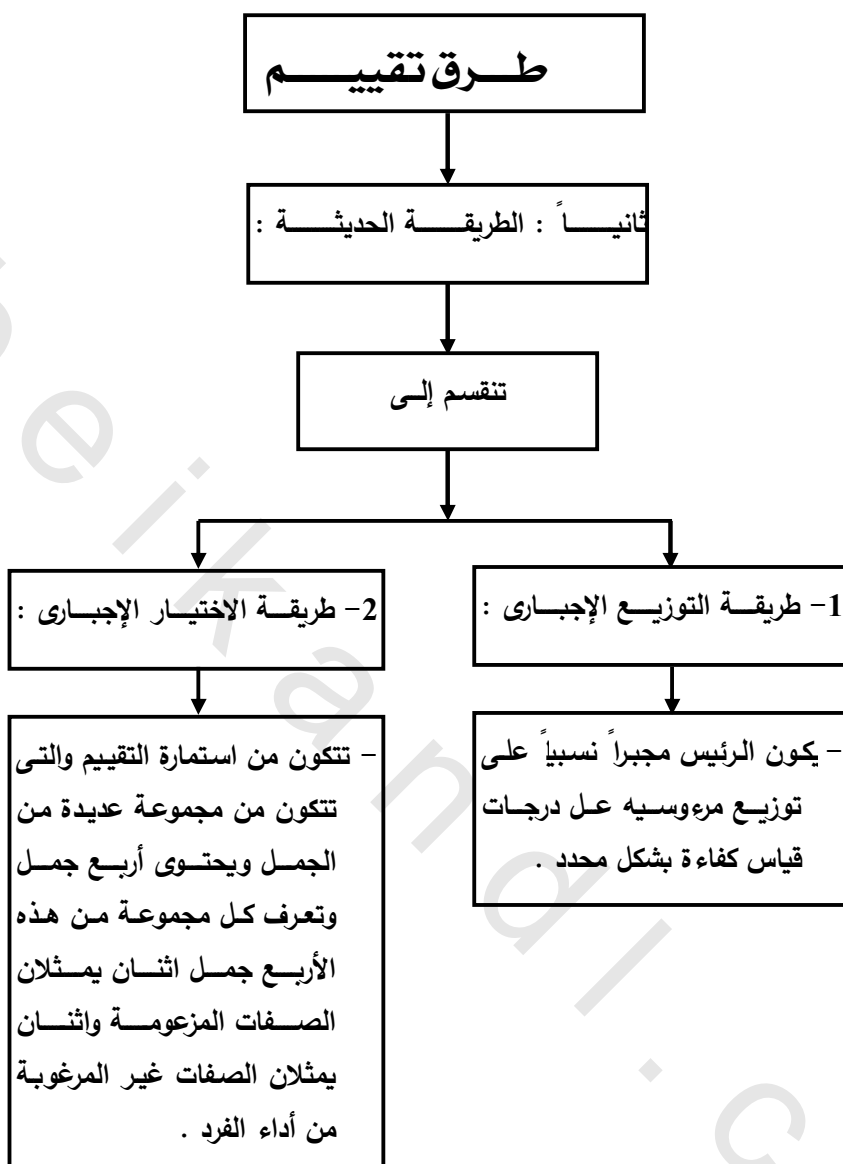
- أخطاء التحيز والتعميم والتساهل والتأثر بمركز الوظيفة والخوف من سؤال الإدارة عن أسباب تقصير العاملين .

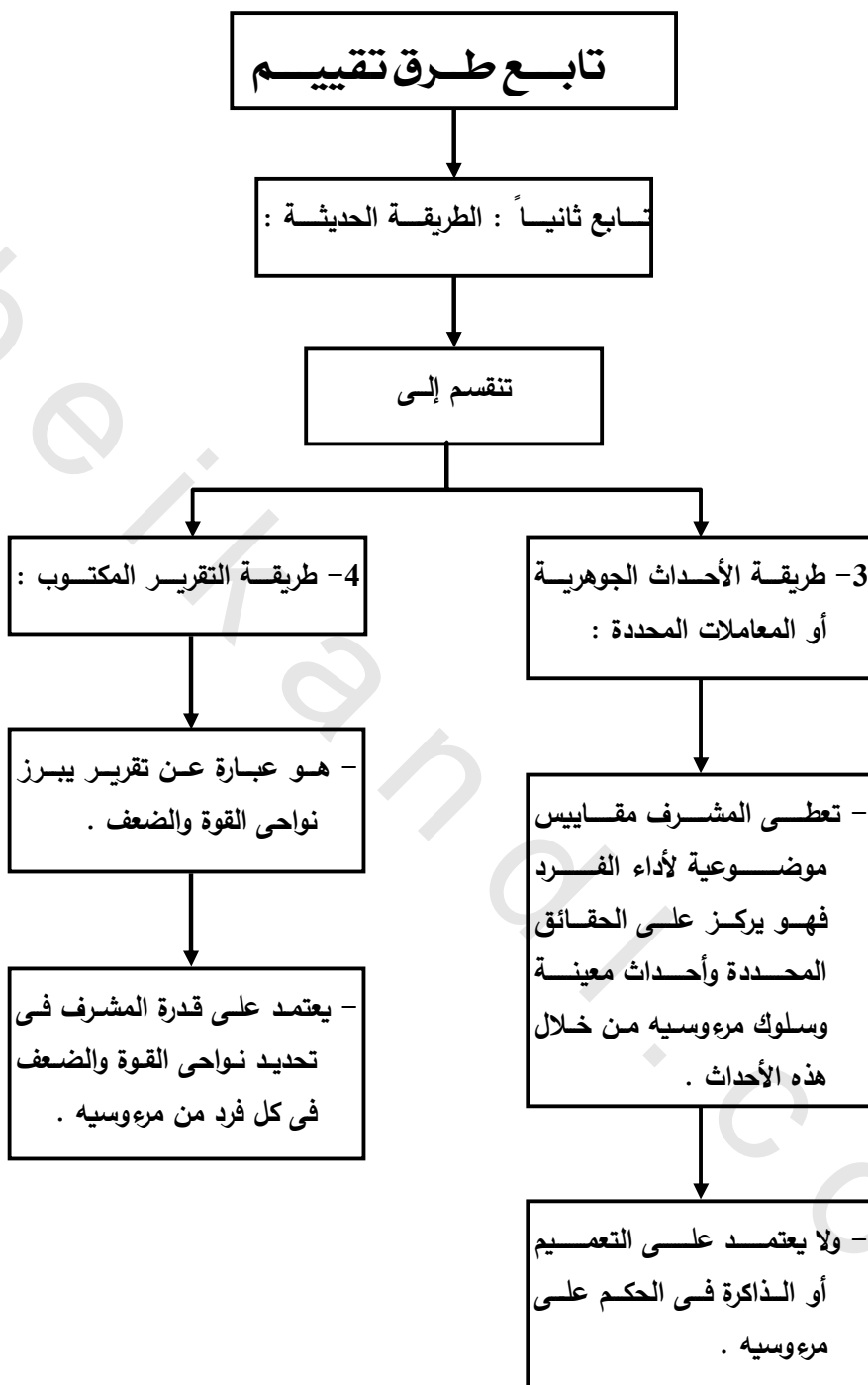
- كل صفة أو عامل من عامل التقييم يحل قيمياً أو وزناً متساوياً مع بقية العوامل ثم ما يليه الأمر الذي لا يظهر أهم هذه العوامل .

تابع طرق تقييم

تابع أولاً : طرق تقليدية:







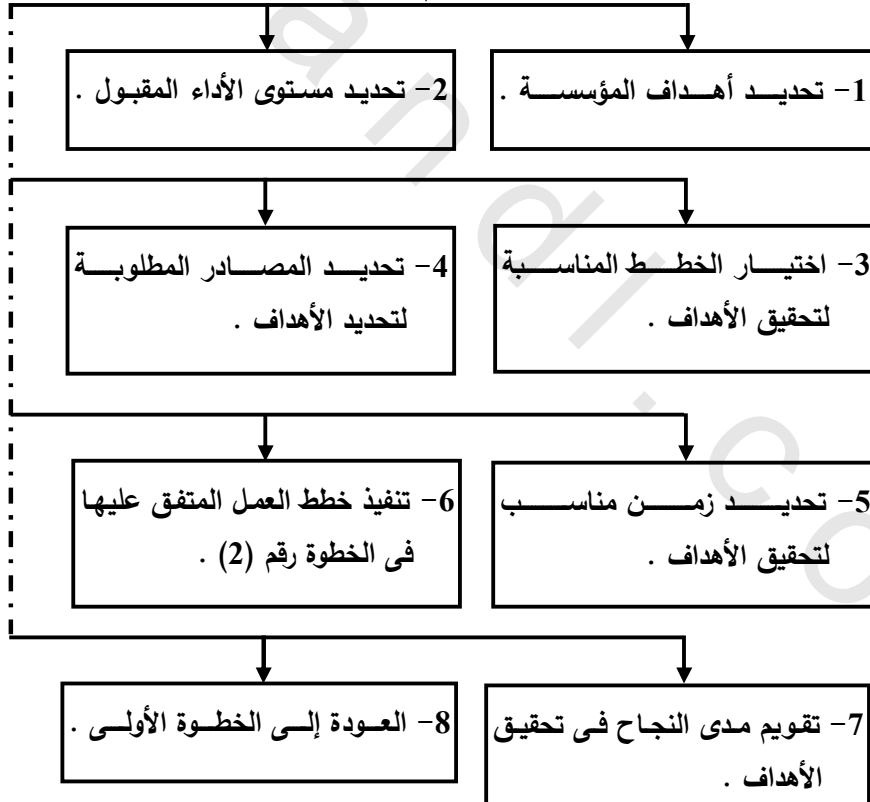
تابع طرق تقييم

مزايا الموازنات

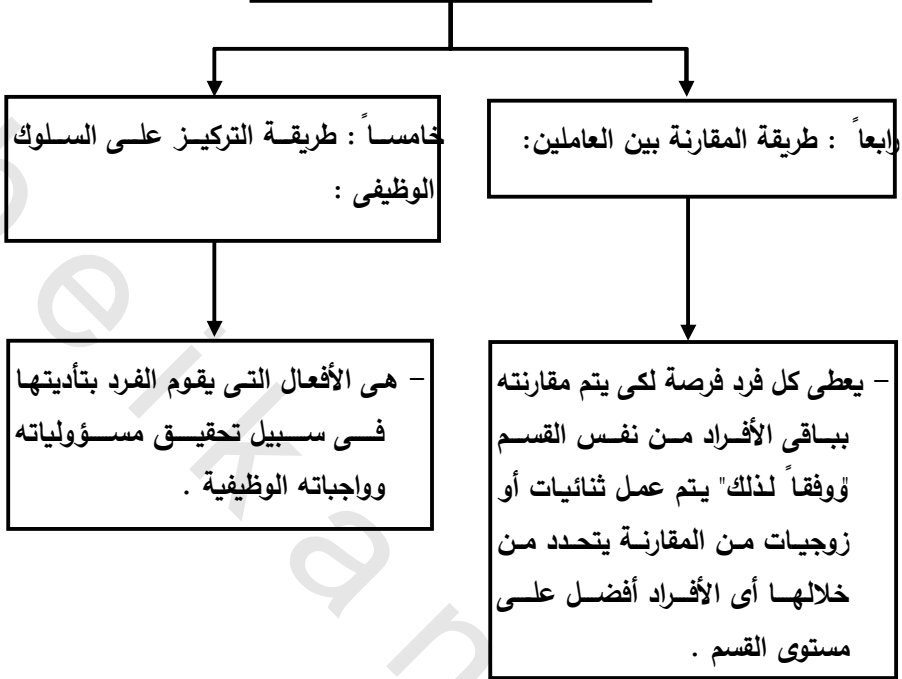
ثالثاً : طريقة الإدارة بالأهداف :

- تعتمد على التركيز على الأداء المستقبلي إلى جانب الأداء الماضي وتعتمد على إشراك العامل أو المرووس فى تحديد الأهداف التى يجب أن يصل إليها :

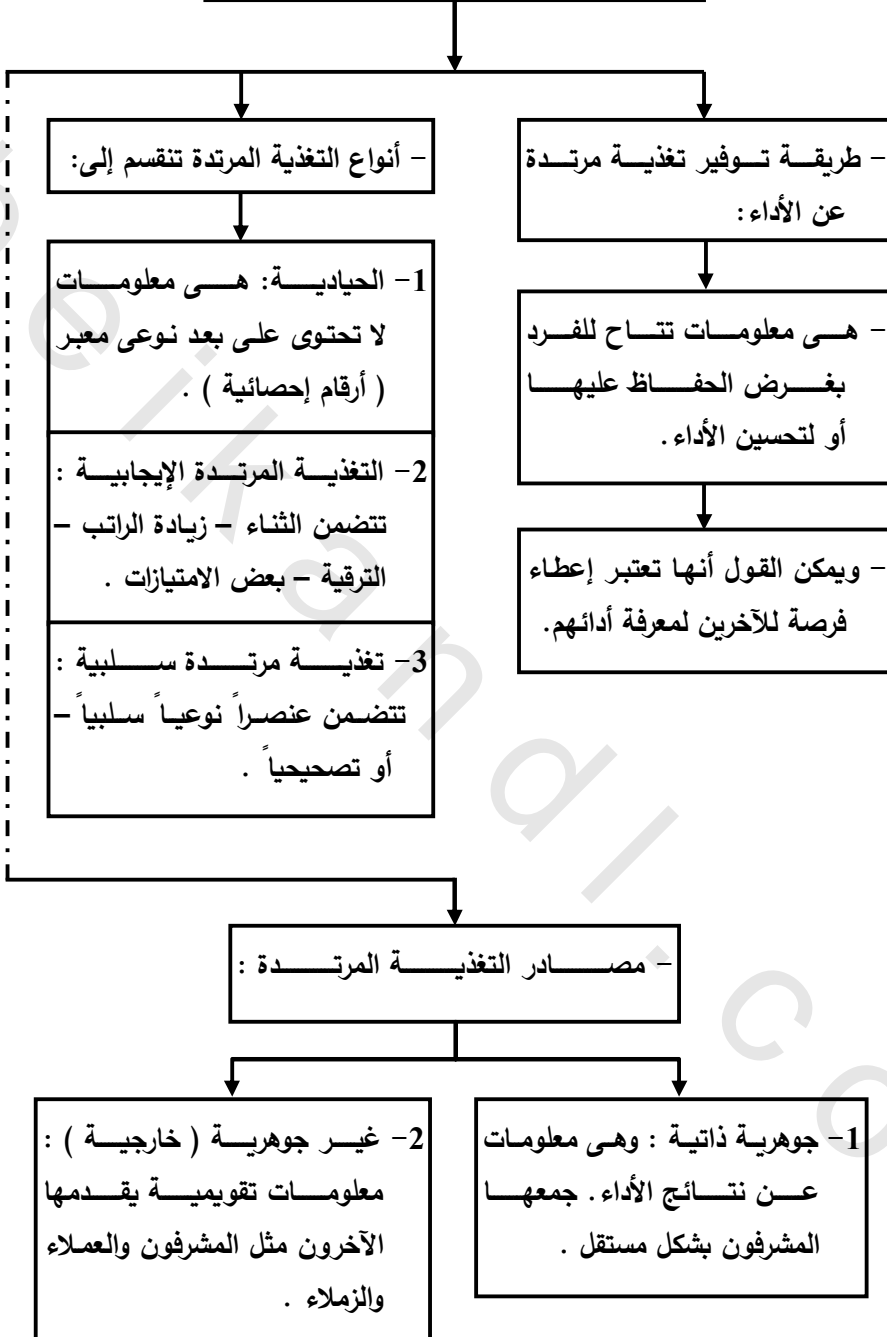
تتبع الخطوات التالية :



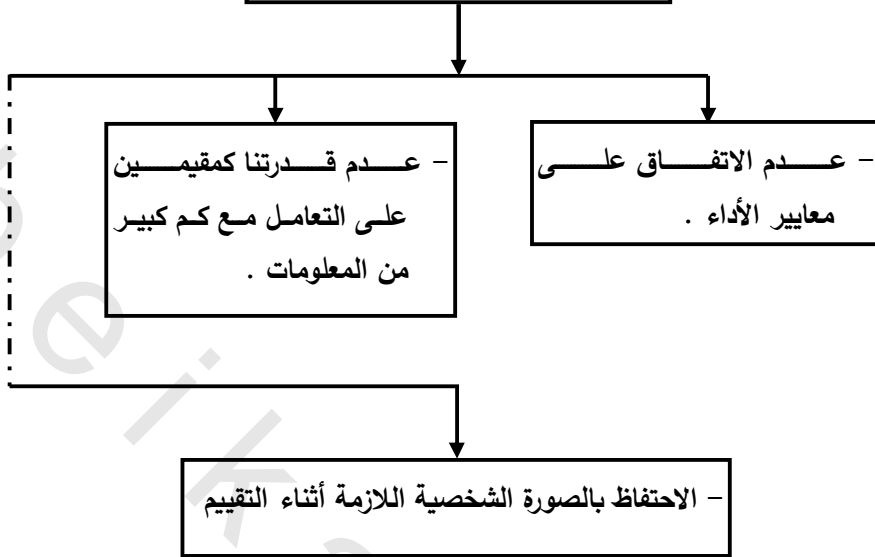
تابع طرق تقييم



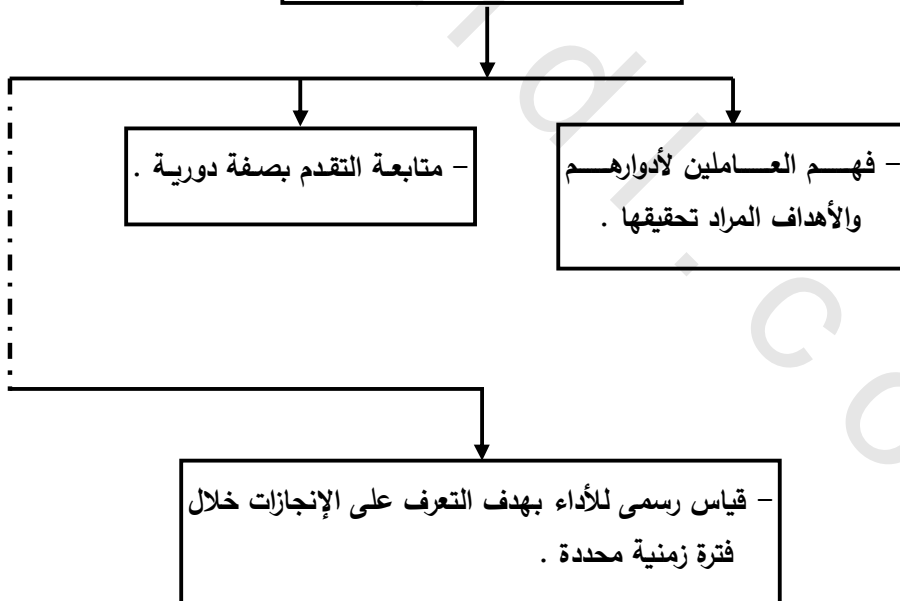
تابع طرق حديثة لتقييم

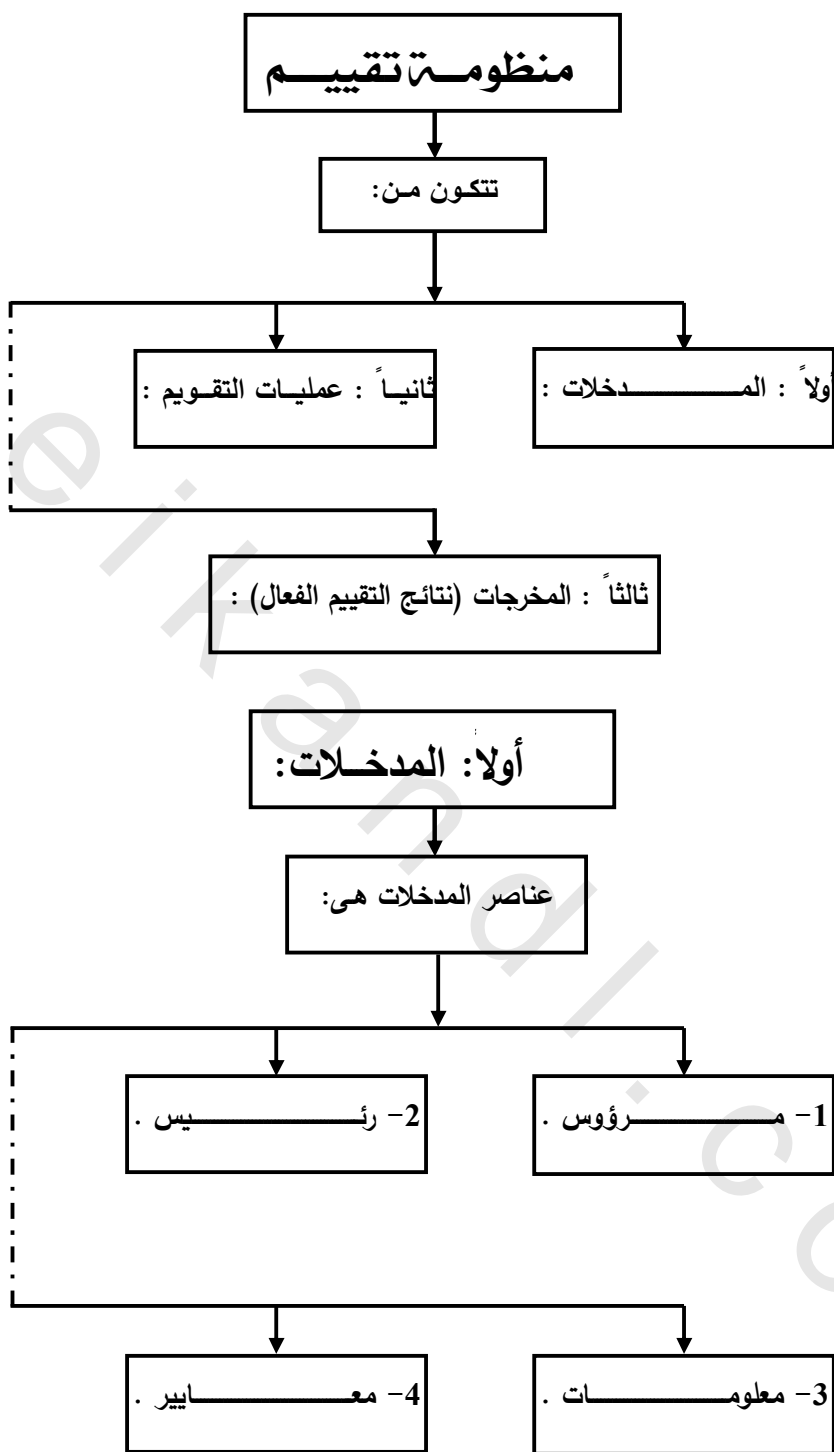


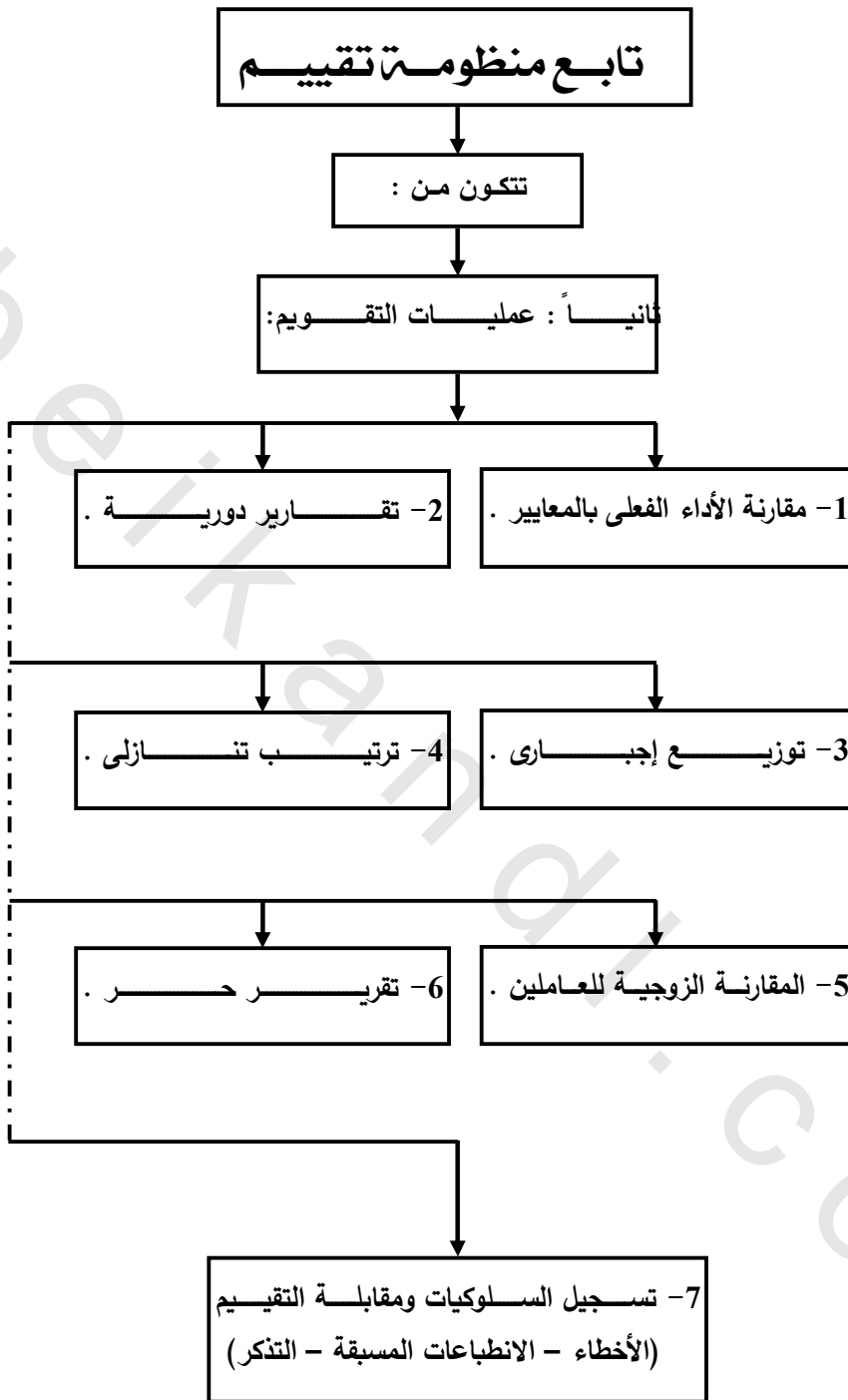
عيوب التقييم

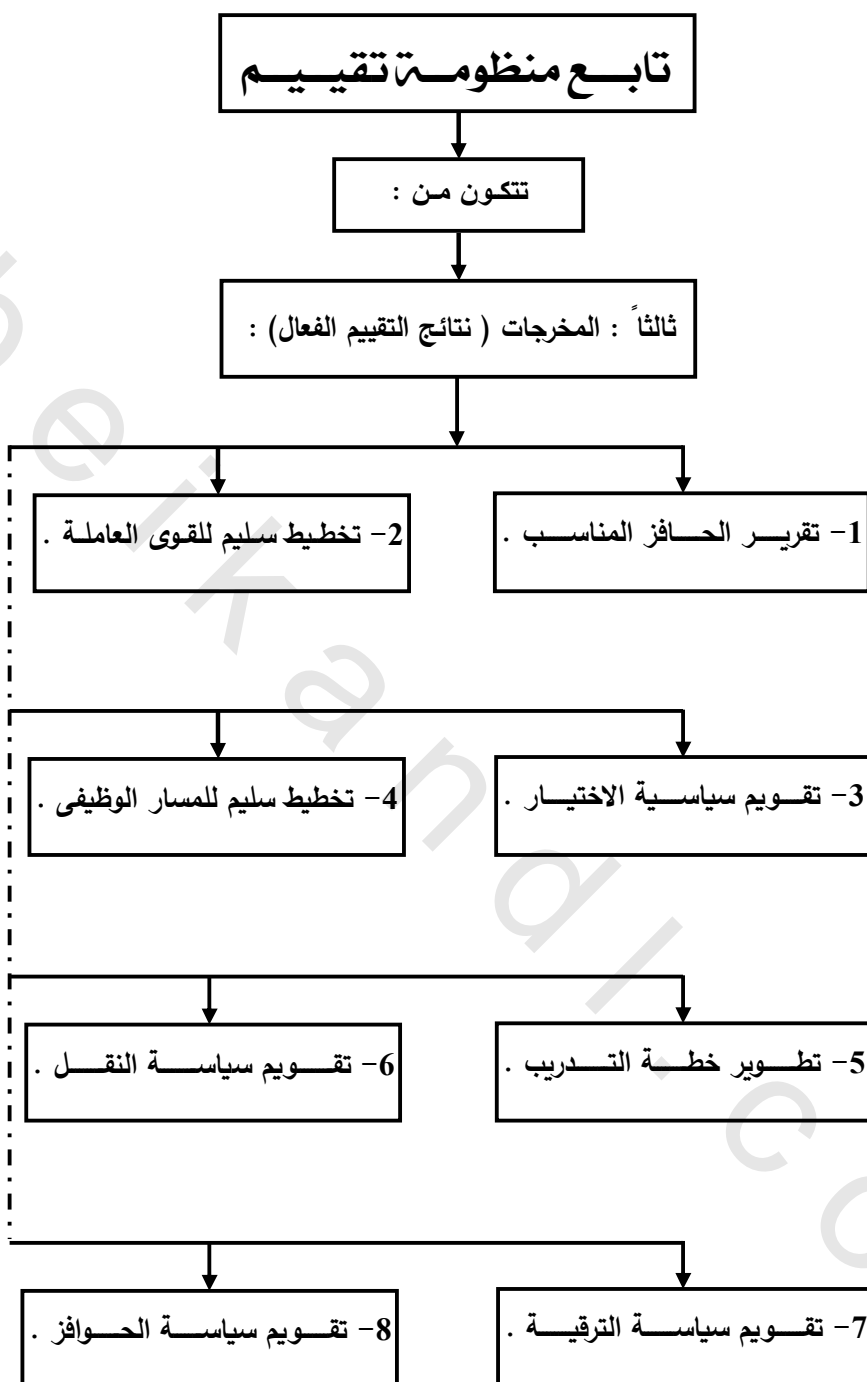


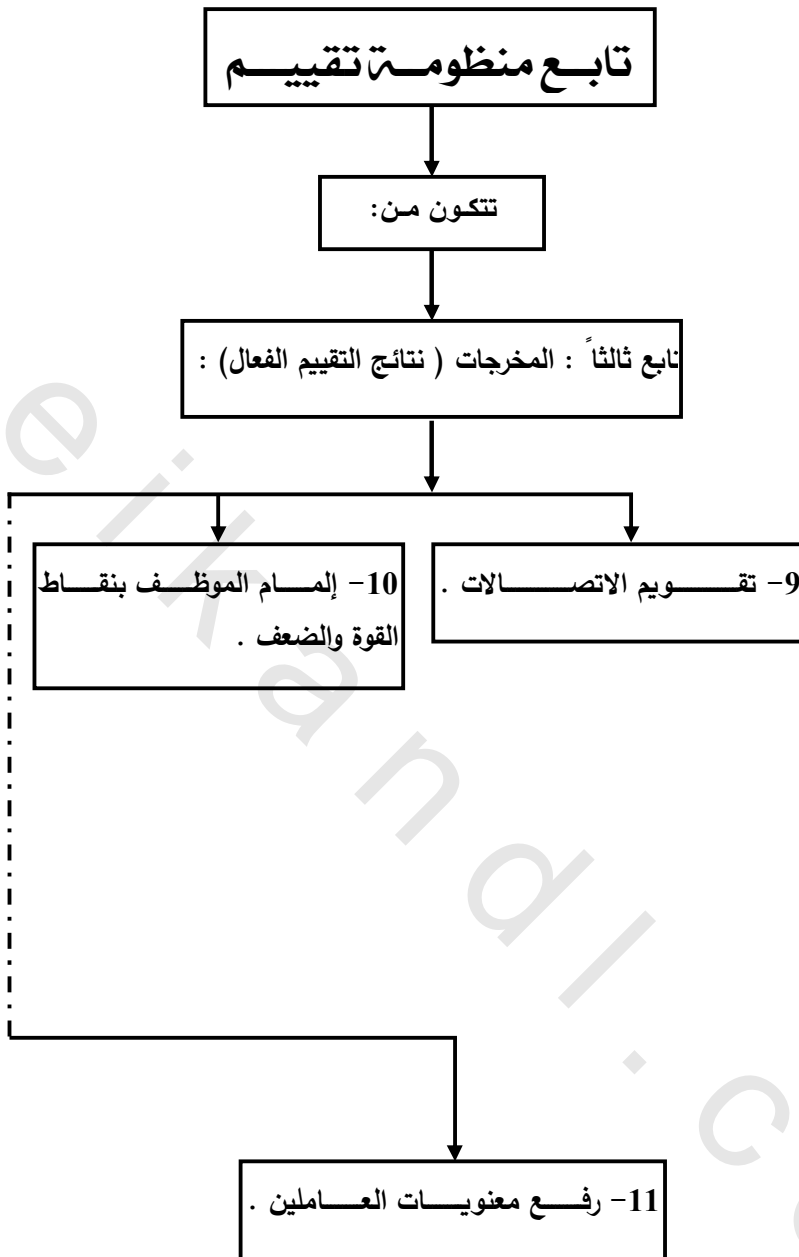
مزايا التقييم



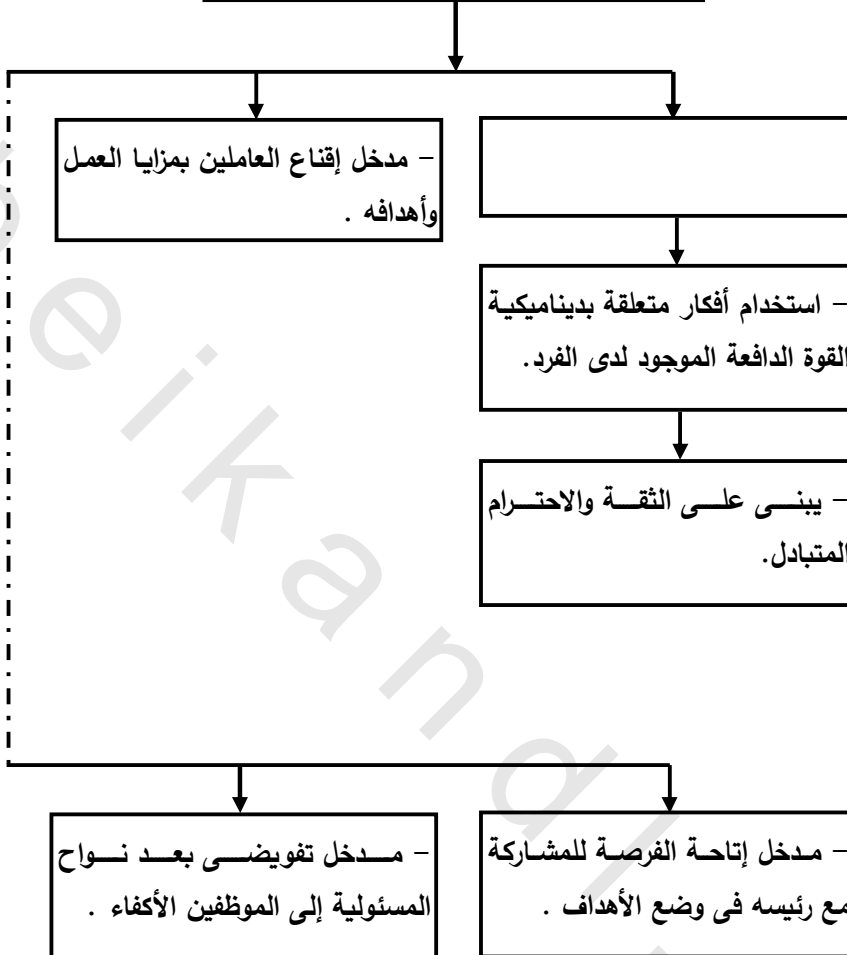




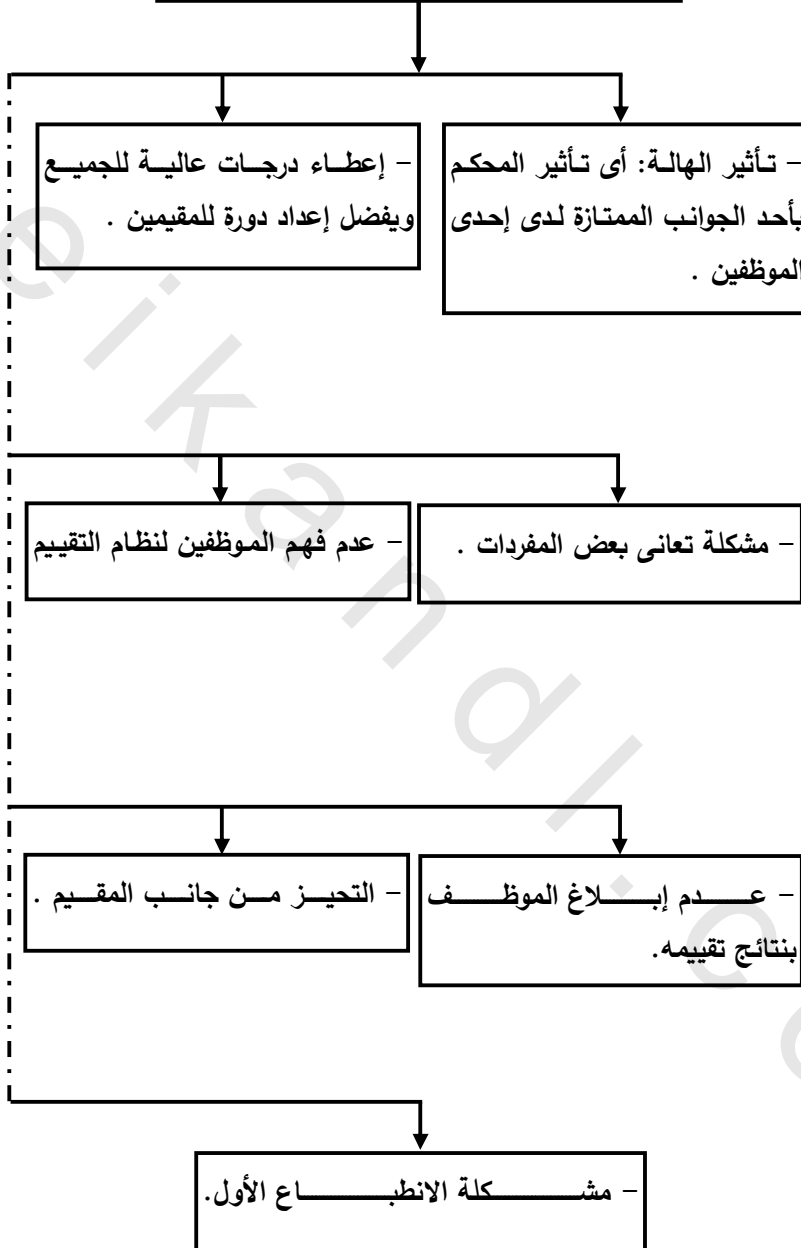




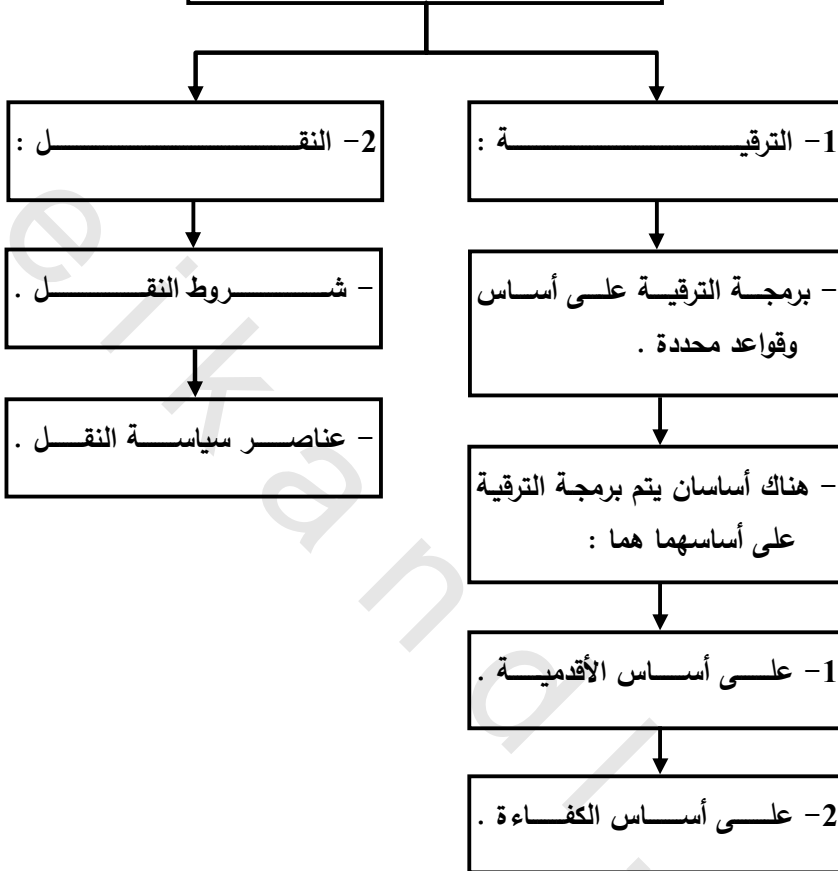
مداخل لتحسين الأداء

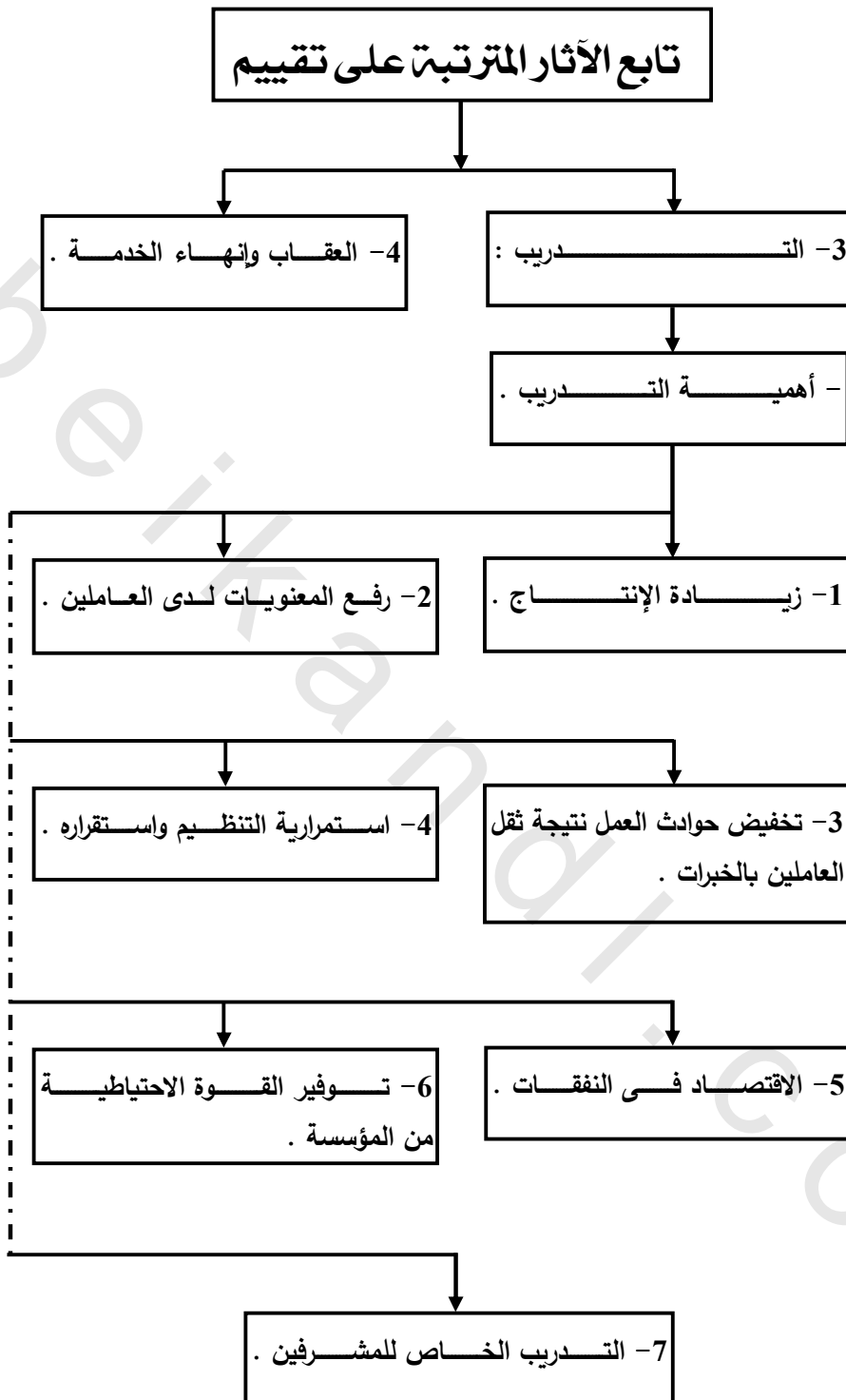


معوقات تحول دون تطبيق نظام

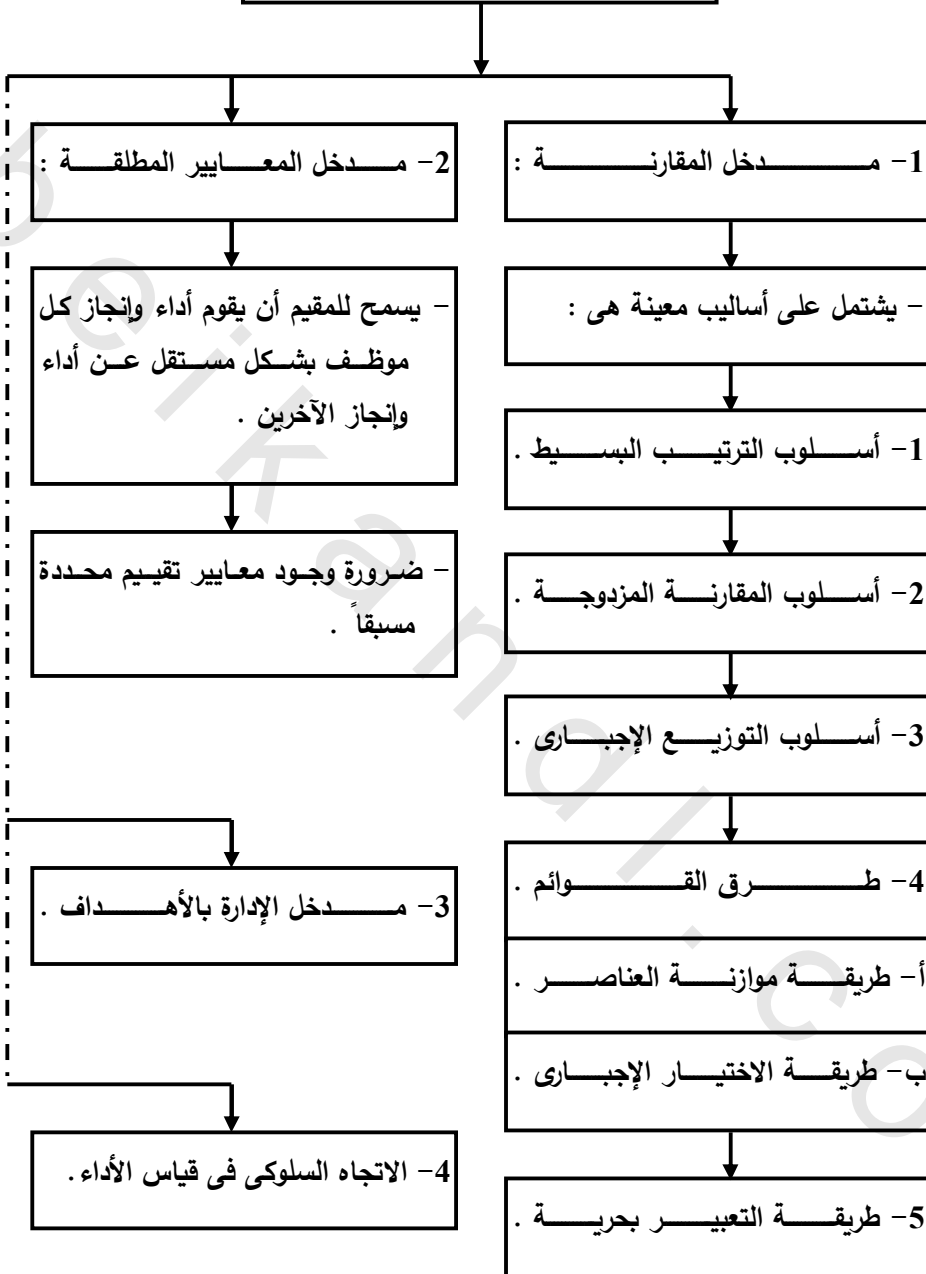


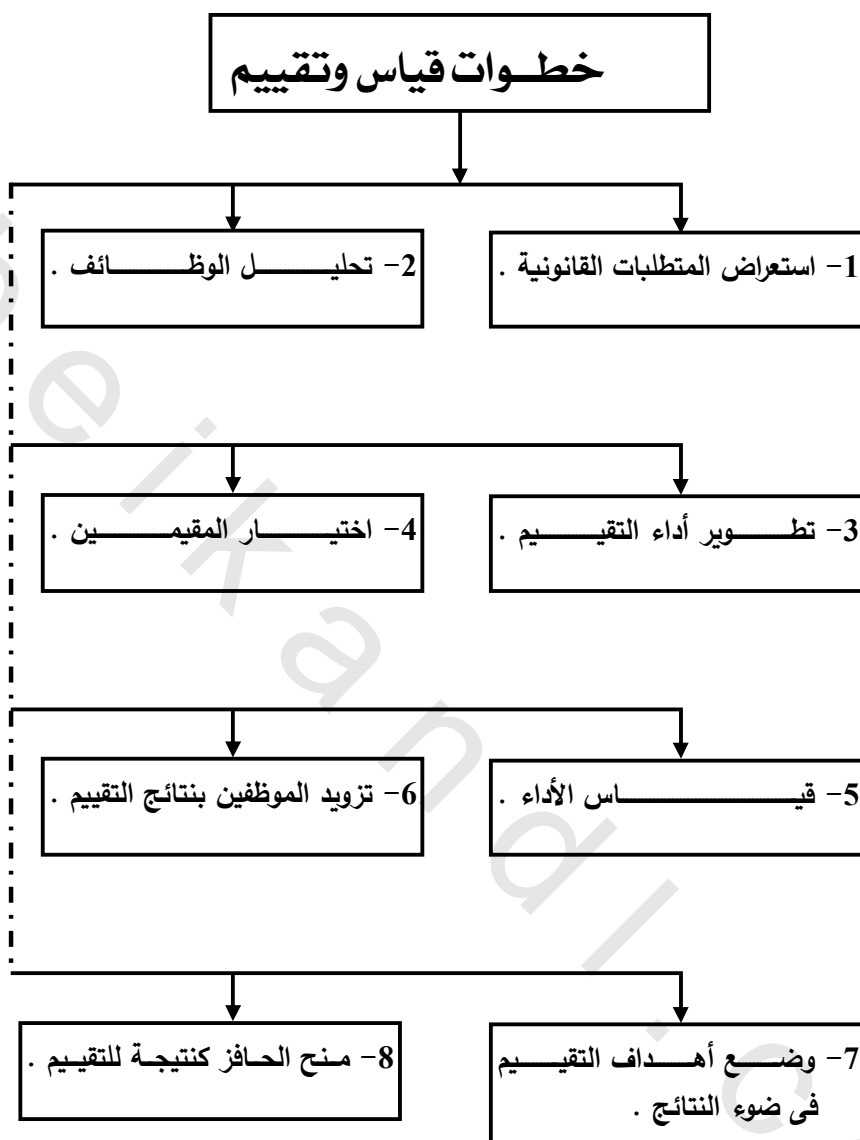
الآثار المترتبة على تقييم



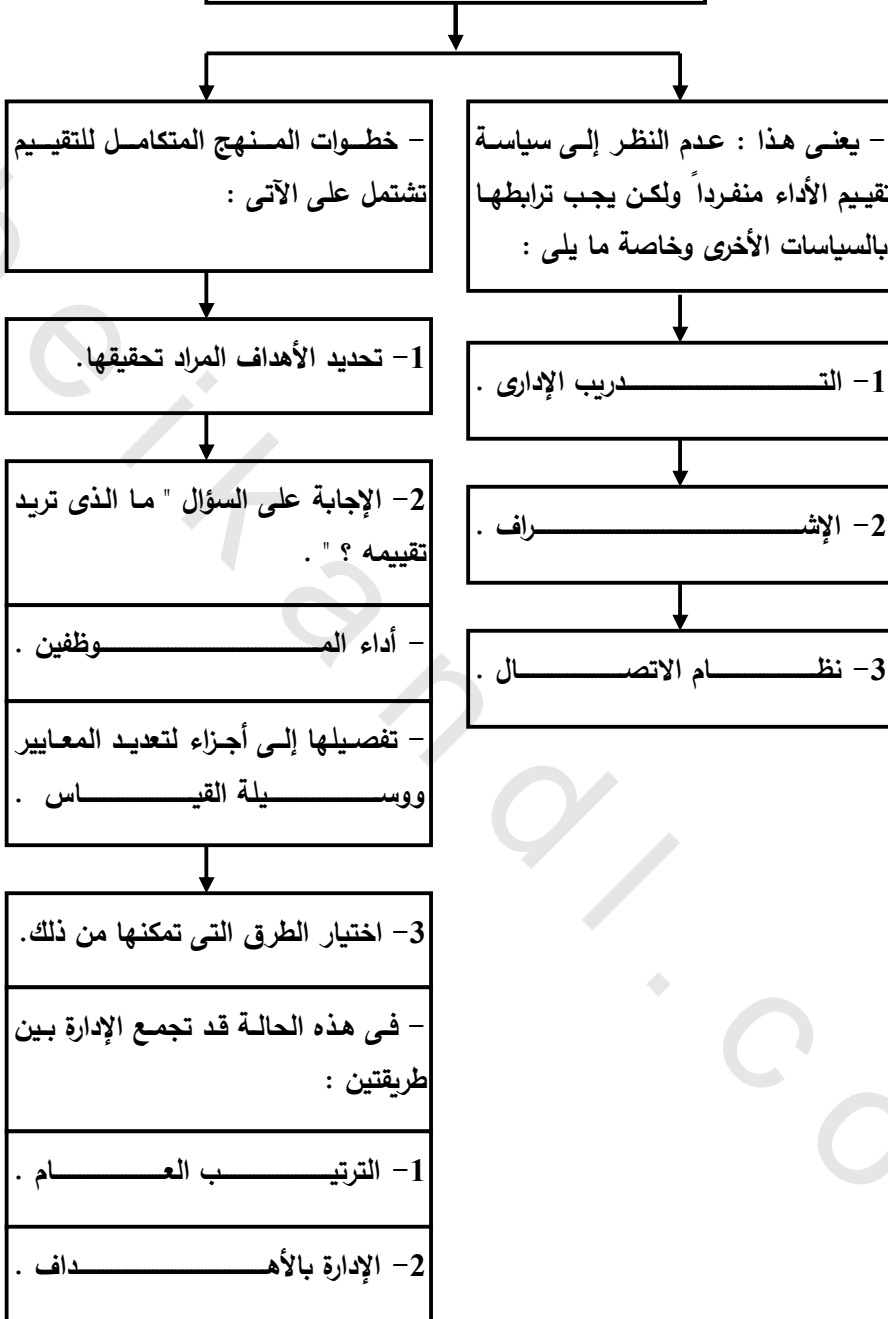


أنواع وأساليب قياس الأداء



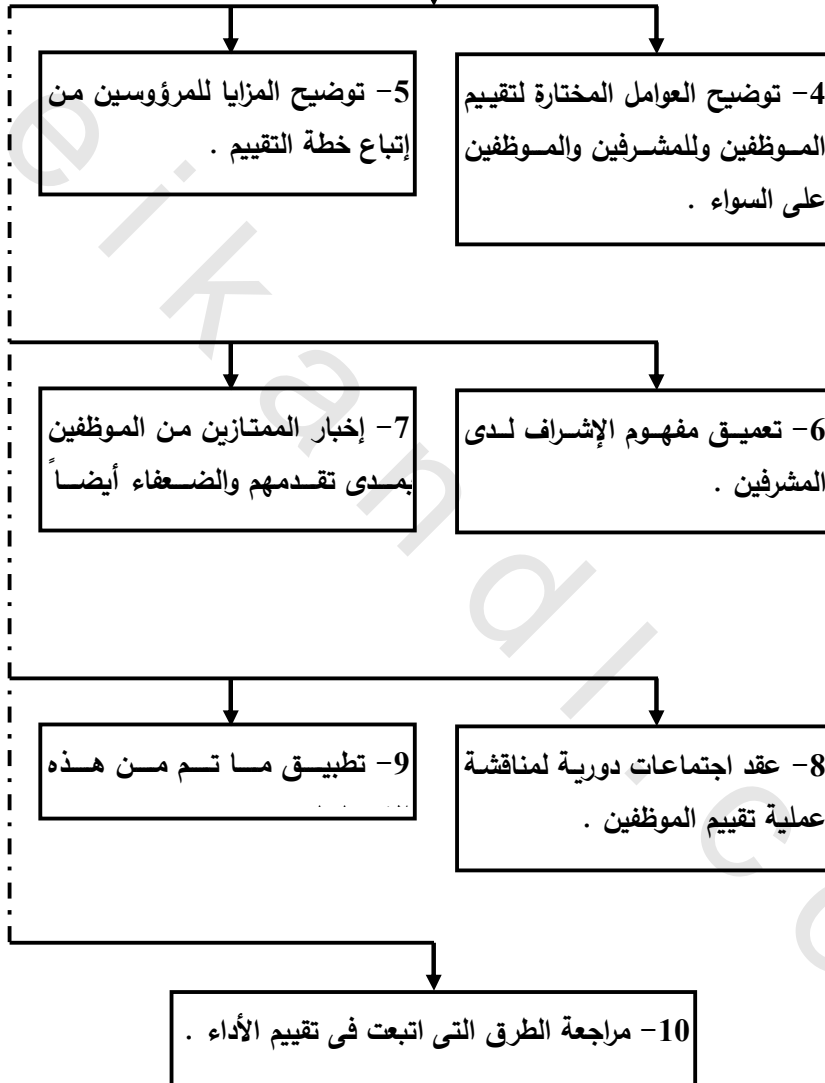


المنهج المتكامل لتقييم

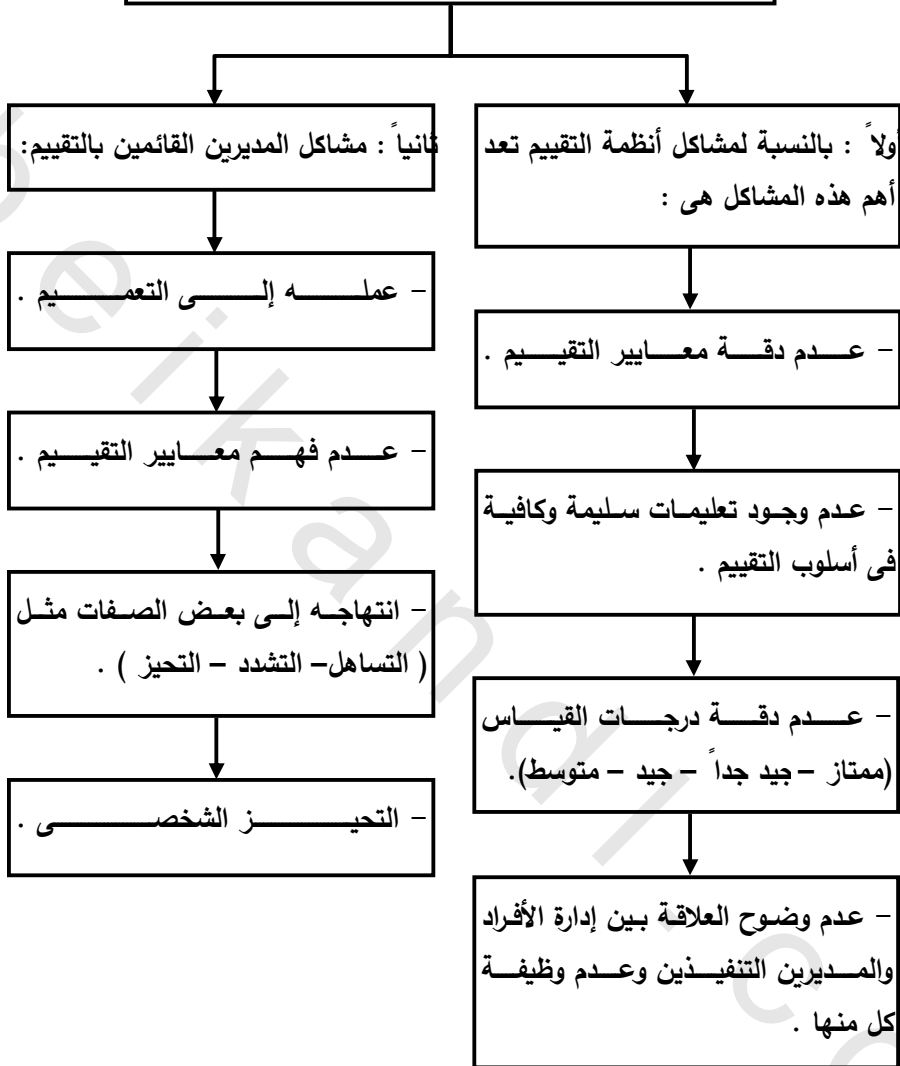


تابع المنهج المتكامل لتقييم

تابع خطوات المنهج المتكامل للتقييم تشتمل على الآتى :

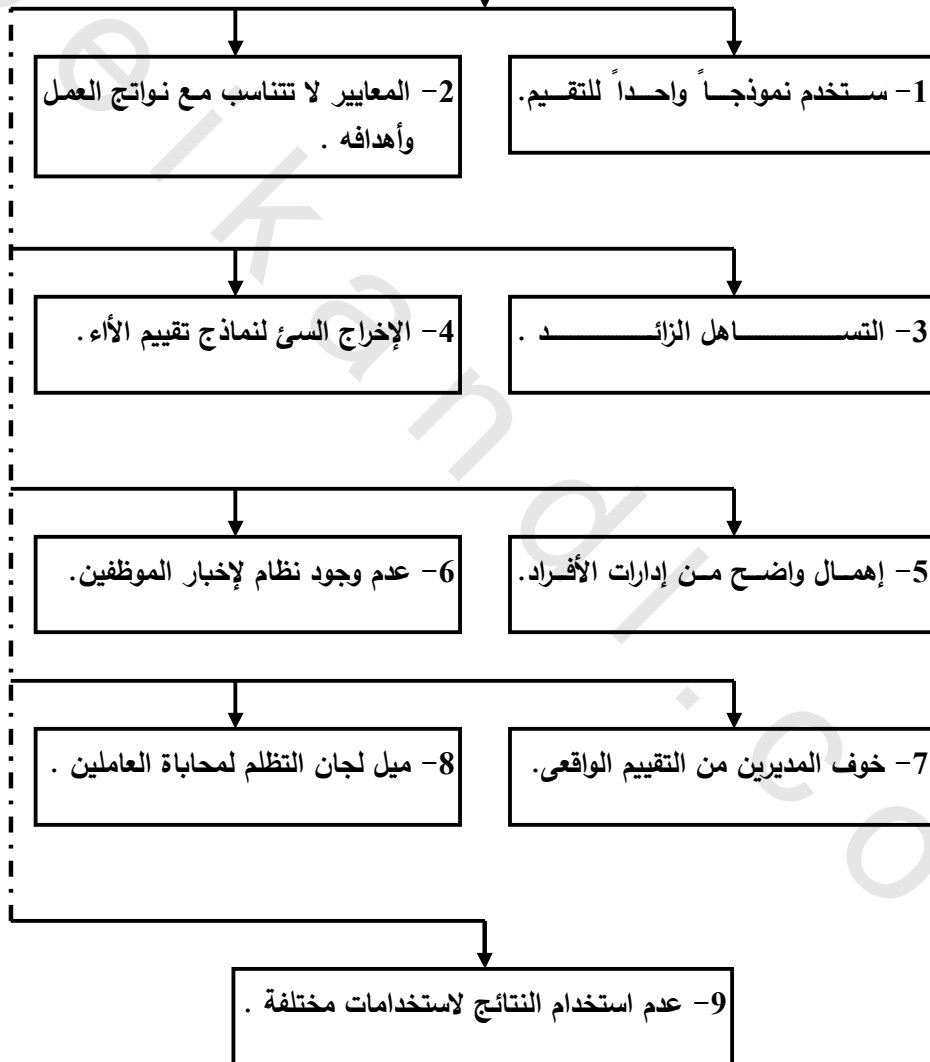


أسباب ومشاكل الفشل فى أنظمة

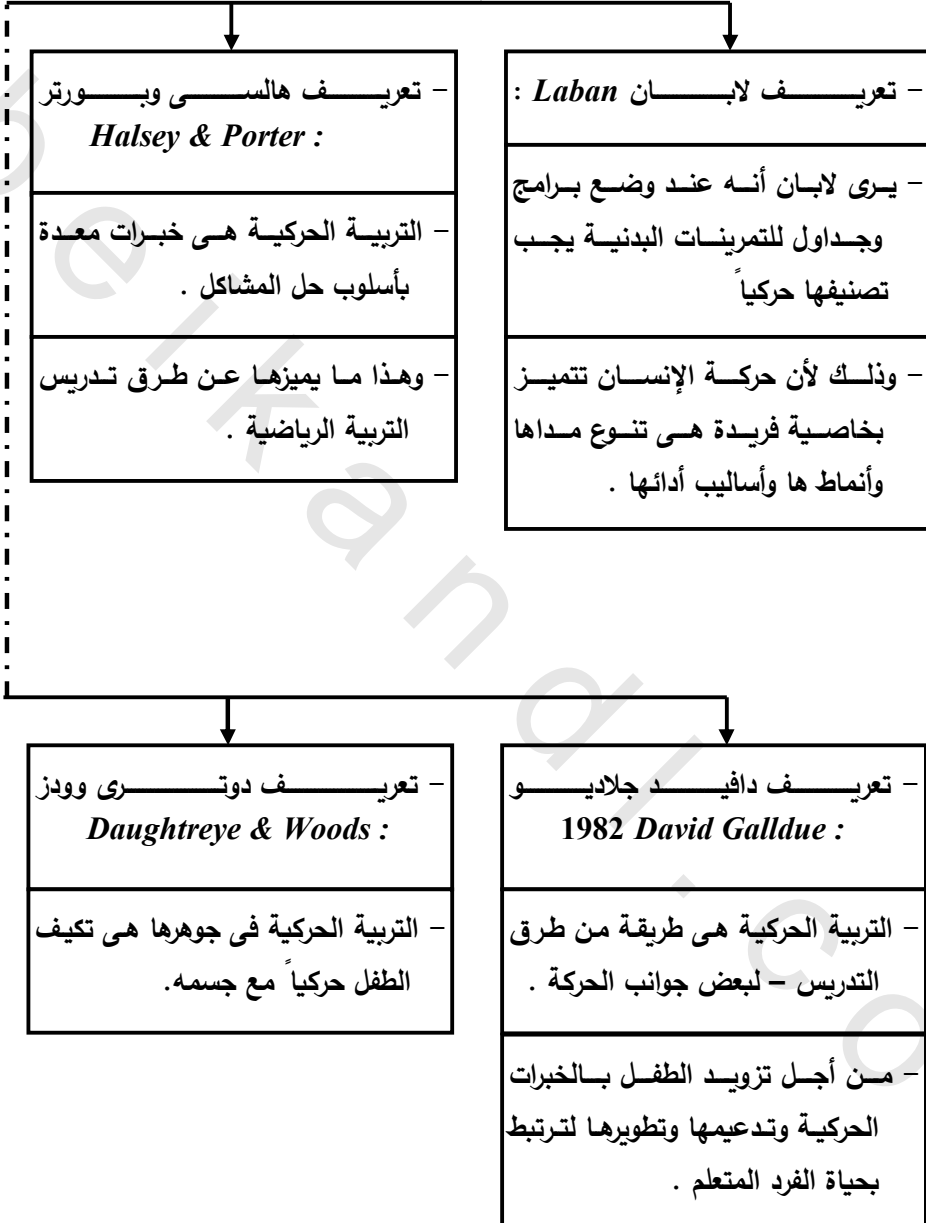


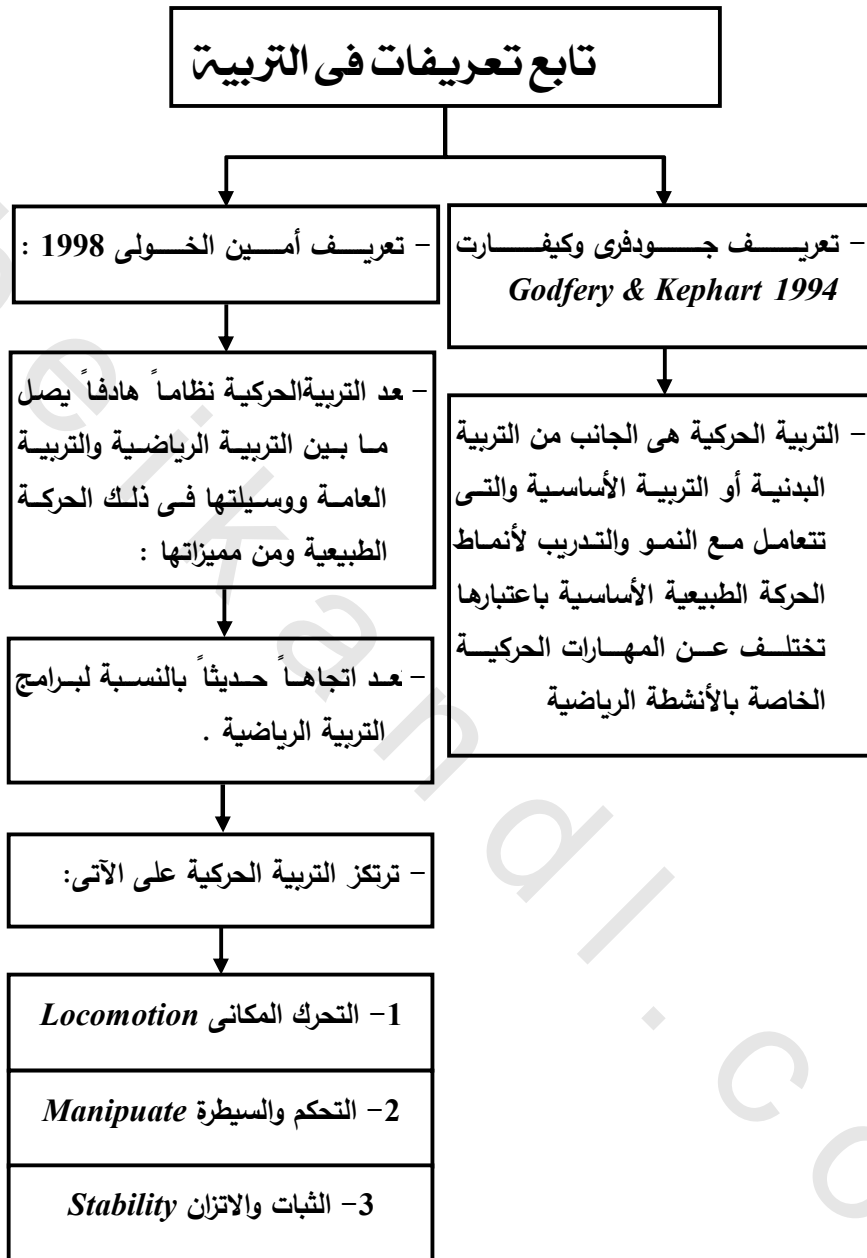
تابع أسباب ومشاكل الفشل فى أنظمة

أهم أسباب فشل أنظمة
تقييم الأداء فى مصر



تعريفات فى التربية

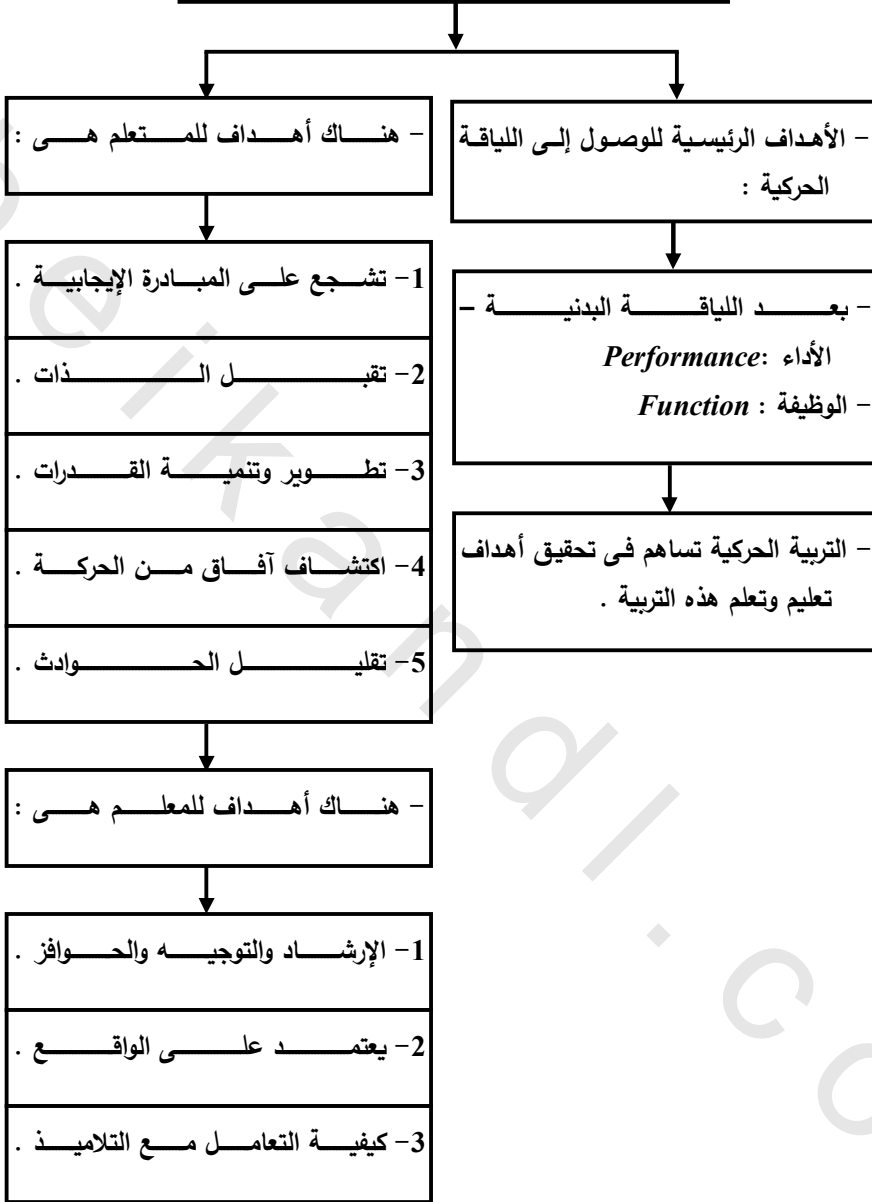




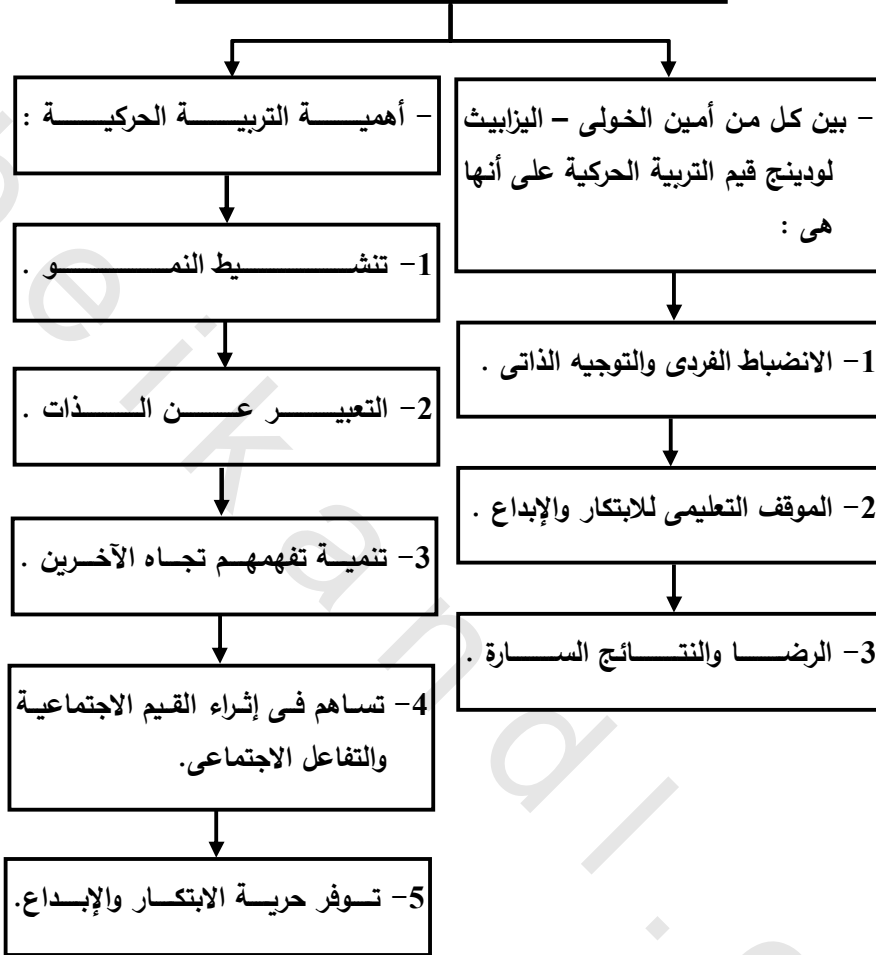
تابع تعريفات فى التربية

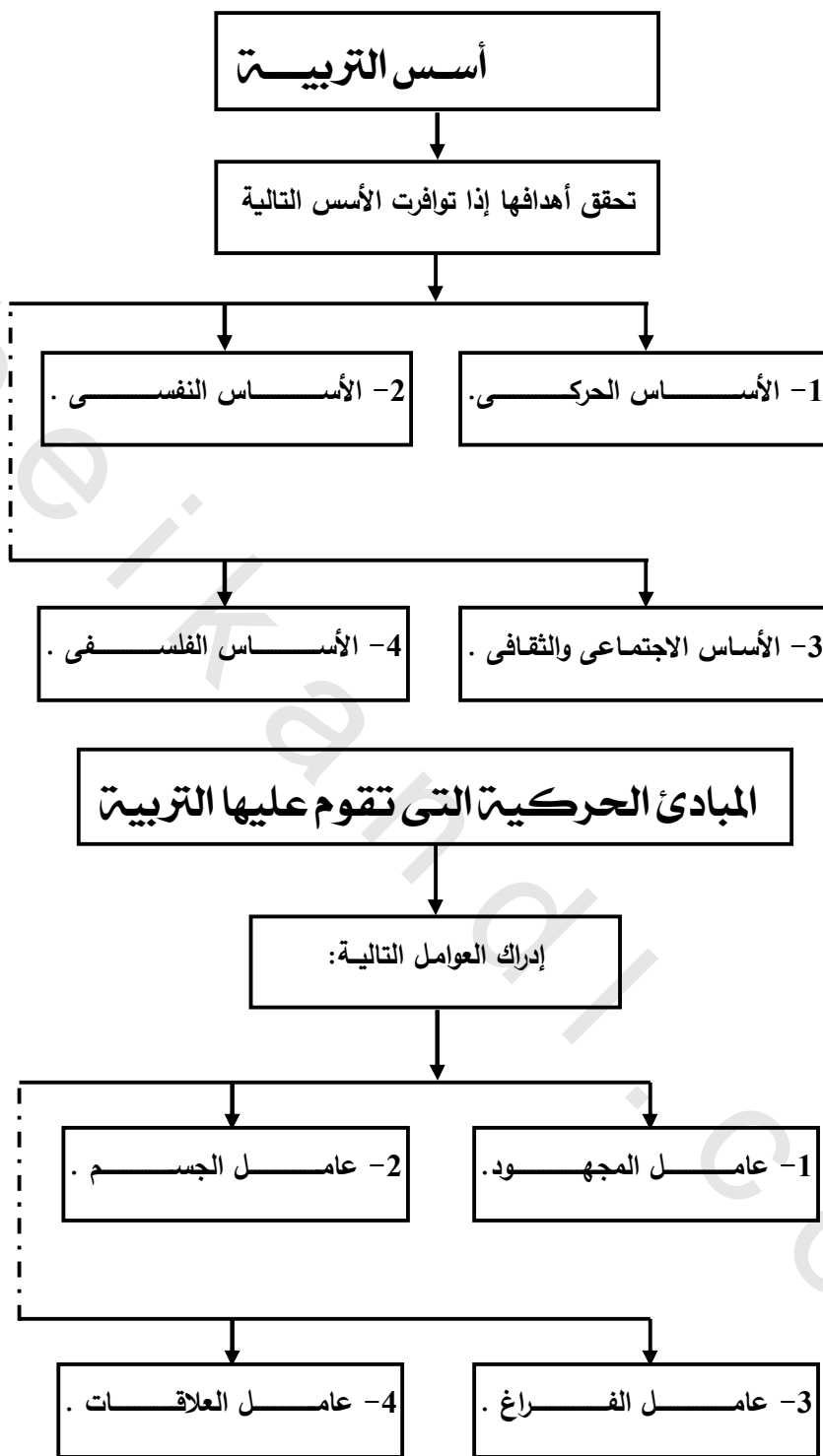


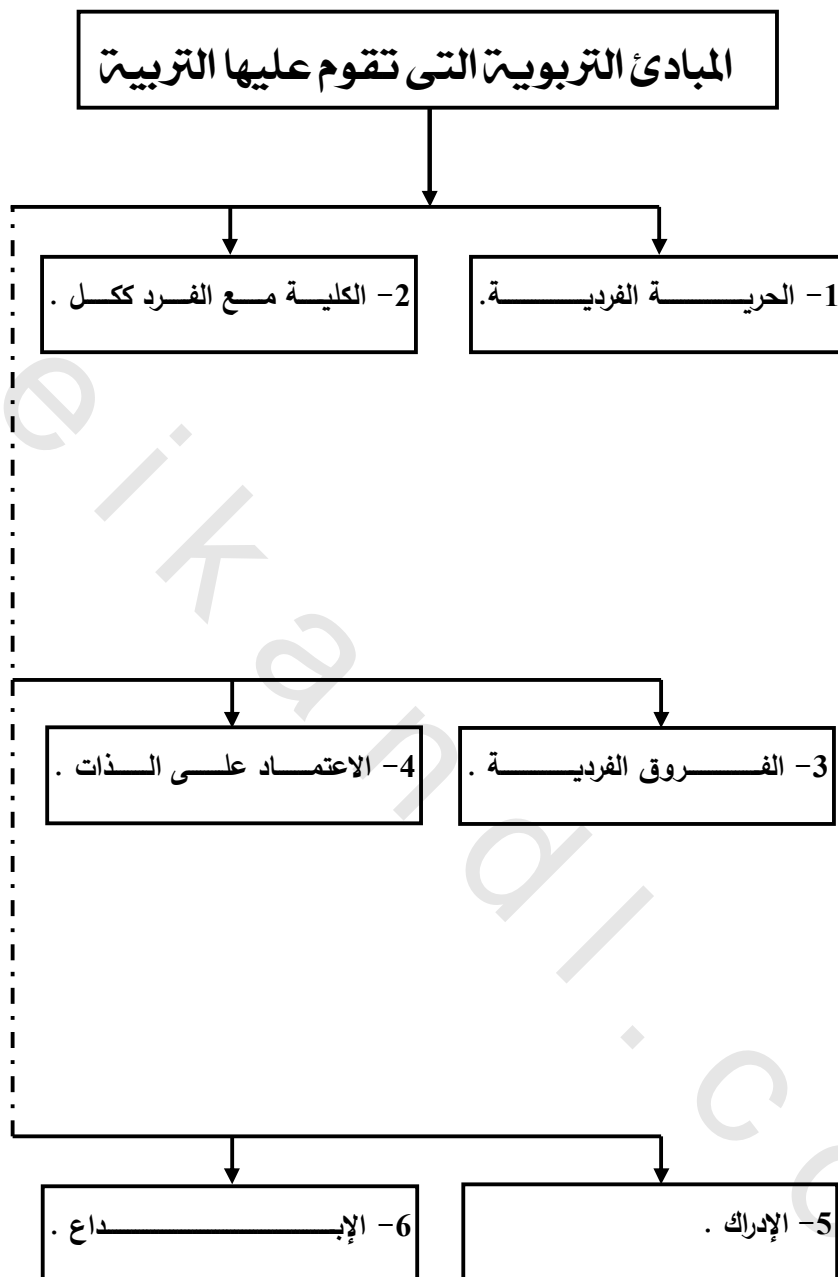
أهداف وقيم التربية



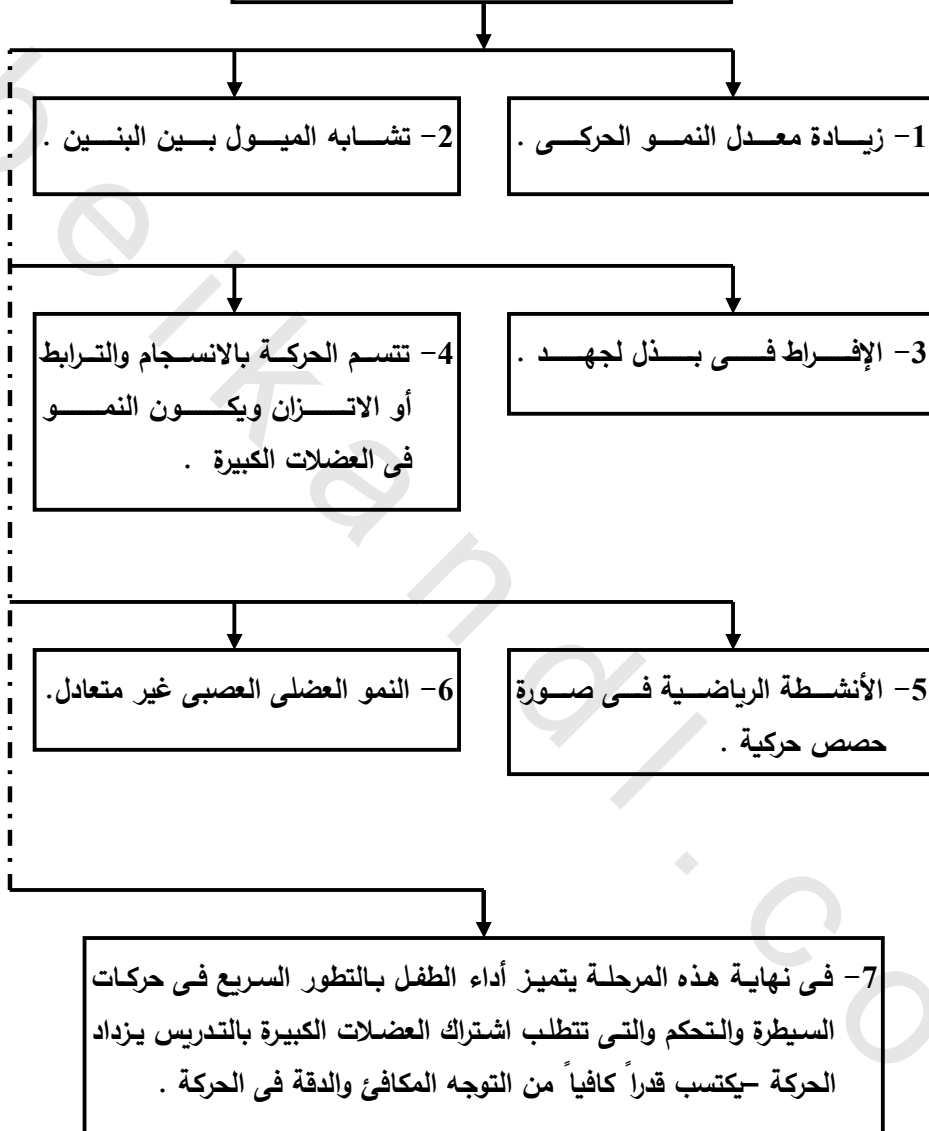
تابع أهداف وقيم التربية



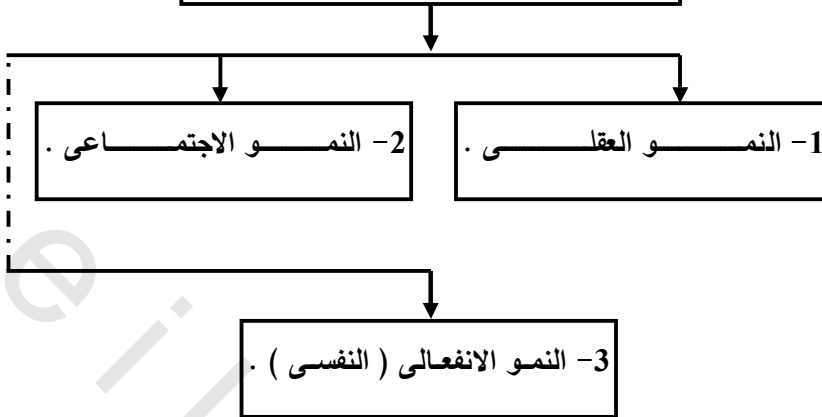




خصائص النمو للأطفال من 4 : 6 سنوات (رياض)



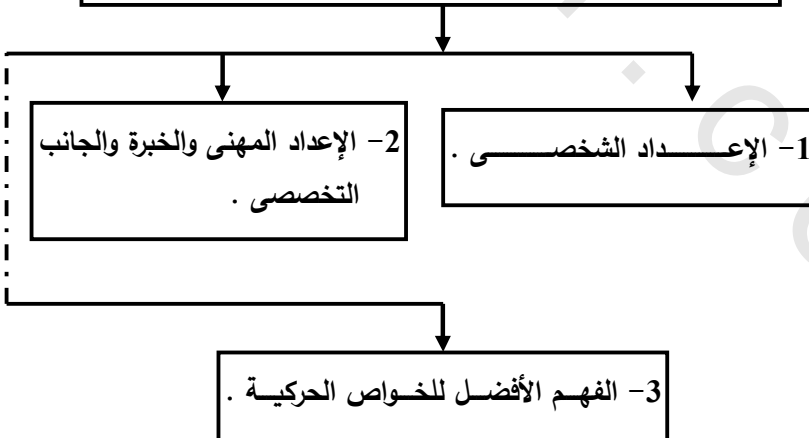
يتأثر النمو الحركي بعدة عوامل أهمها :



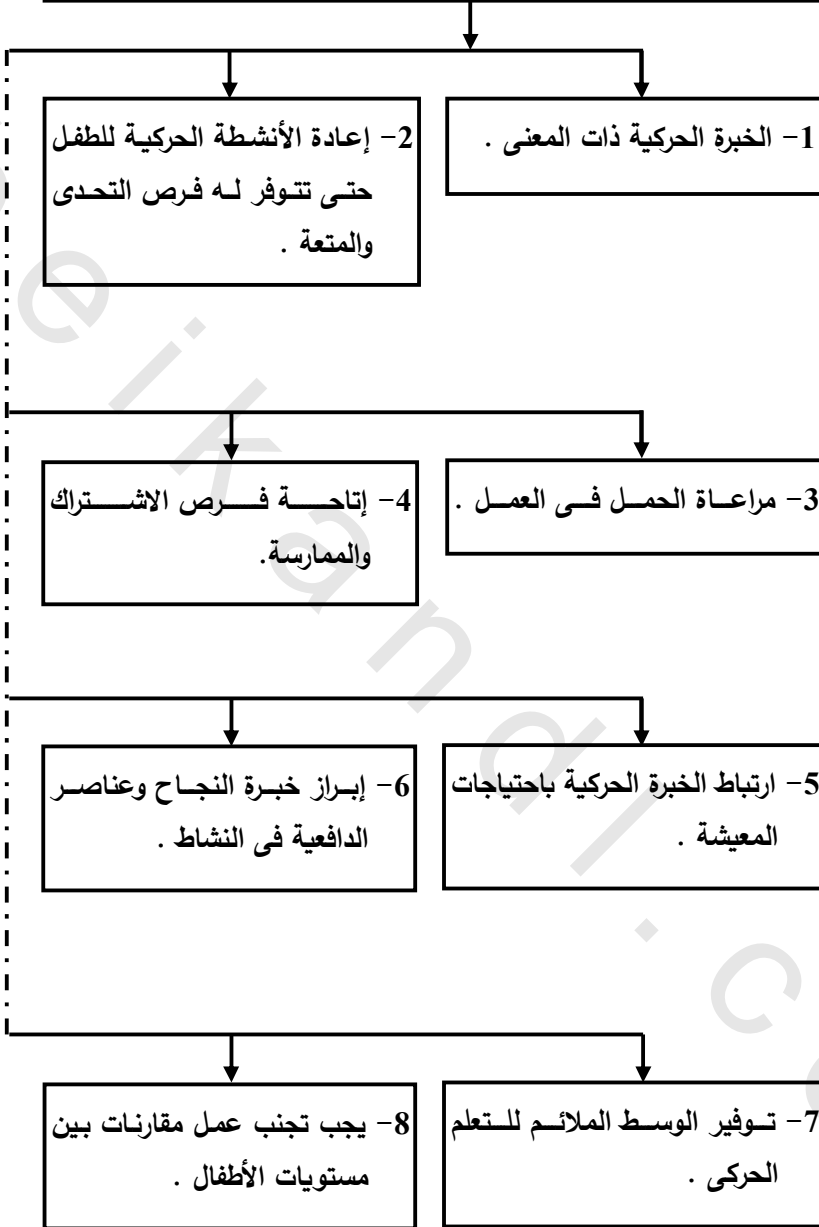
تعريف البرنامج:

هو مجموعة الخبرات والأنشطة التى تقدمها المؤسسة التربوية تحت إشراف بقصد مساعدتها على النمو الشامل وتعديل سلوكهم طبقاً للأهداف التربوية فى ضوء أهداف المجتمع .

العناصر اللازمة لإعداد مشرف التربية الحركية من 6.4 سنوات

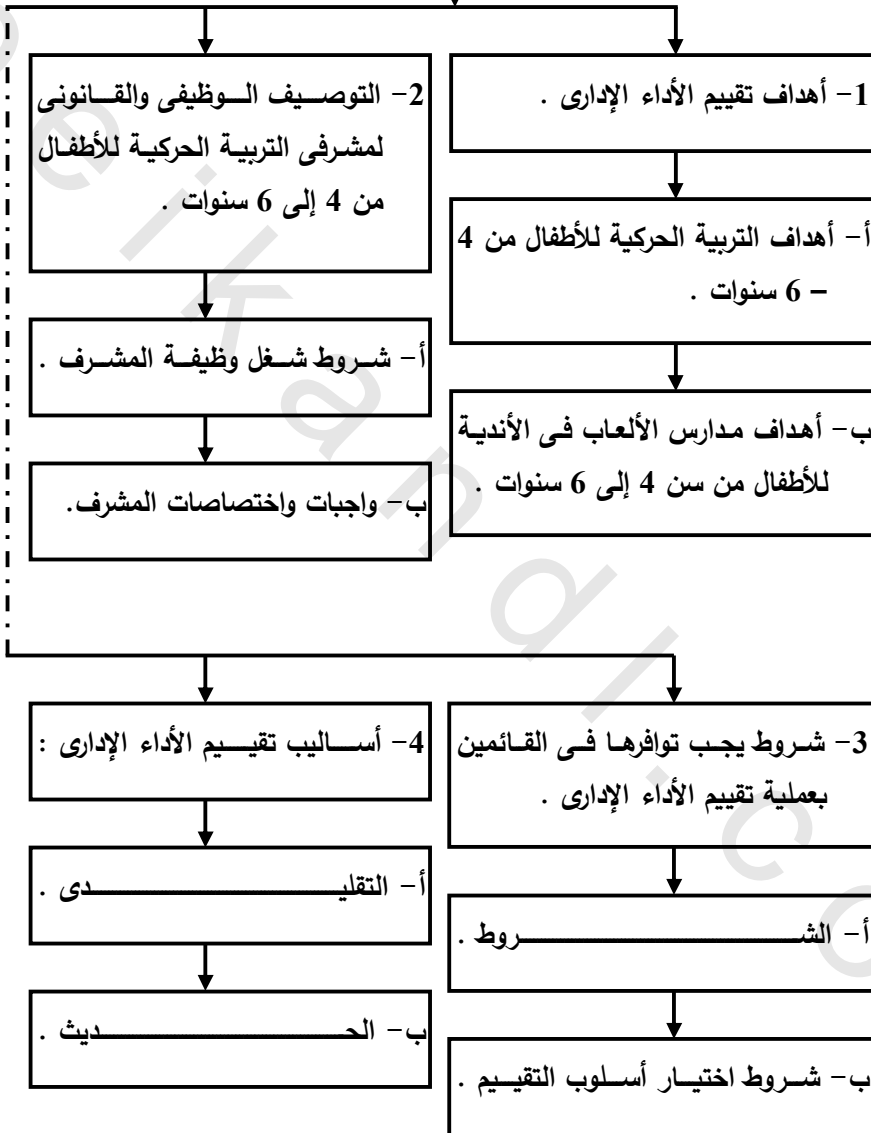


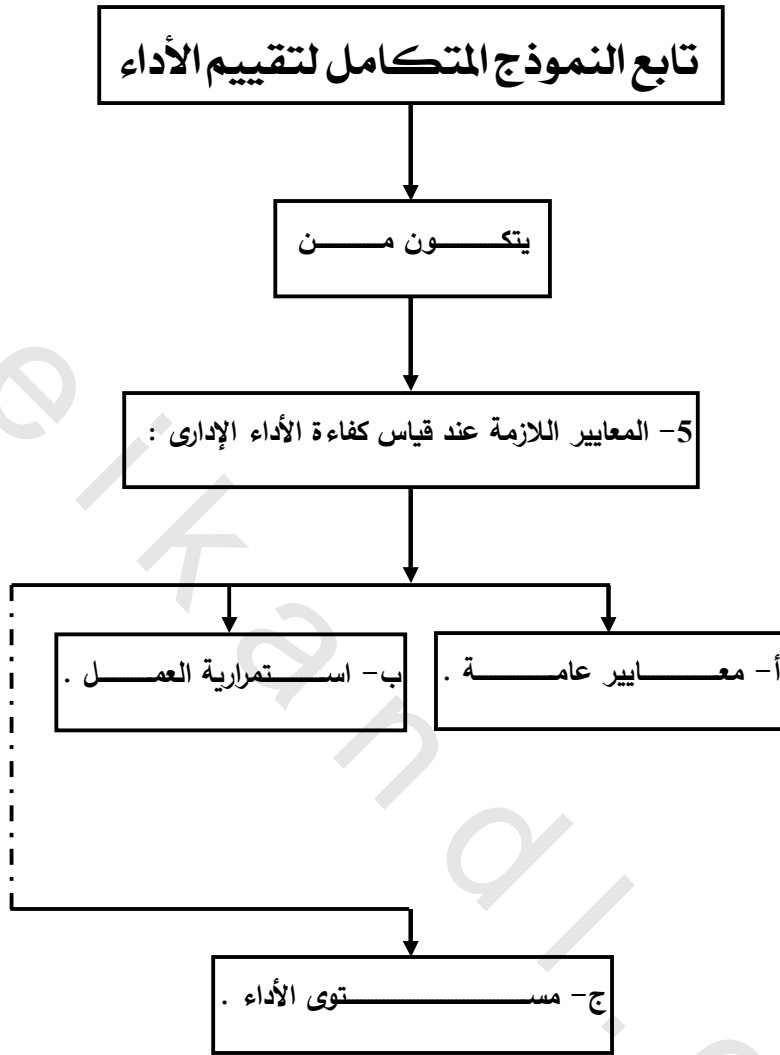
دور المشرف فى تطبيق البرامج الموضوعية مع



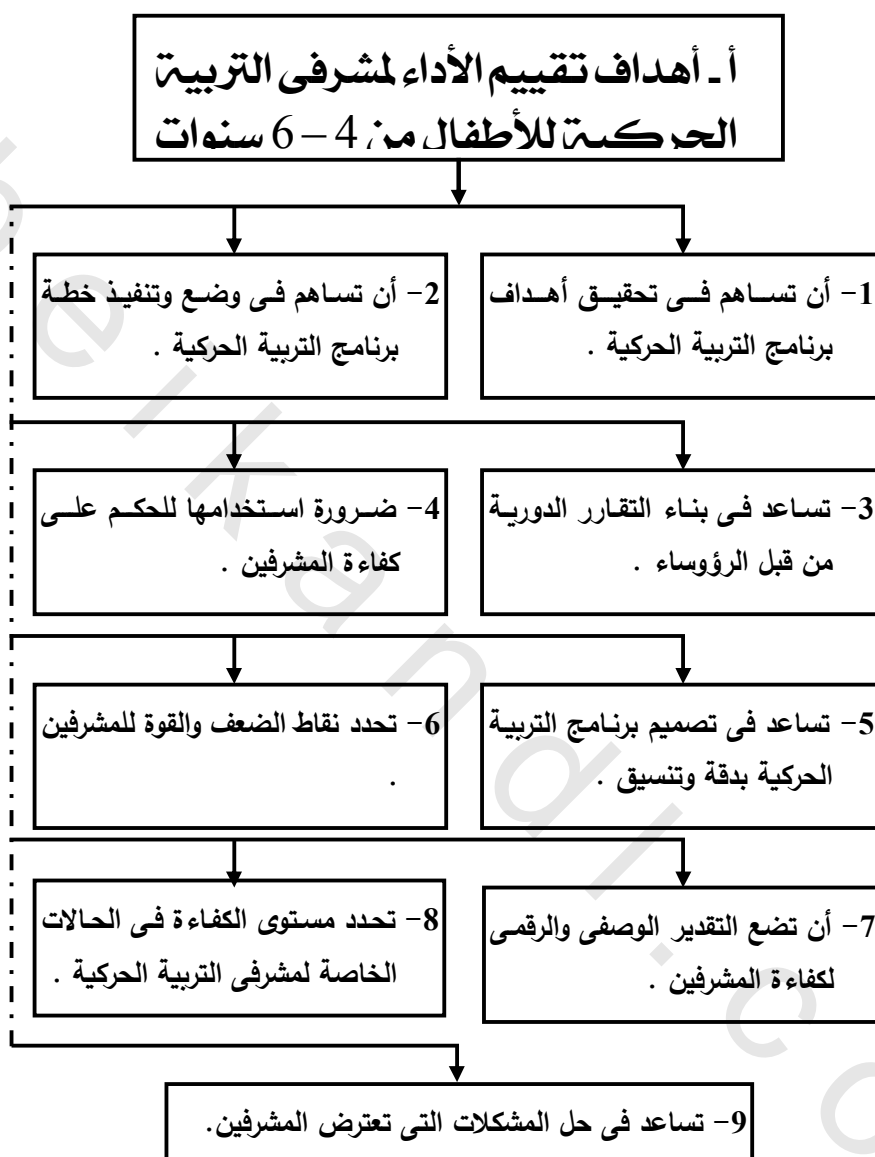
النموذج المتكامل لتقييم الأداء

يتكون من



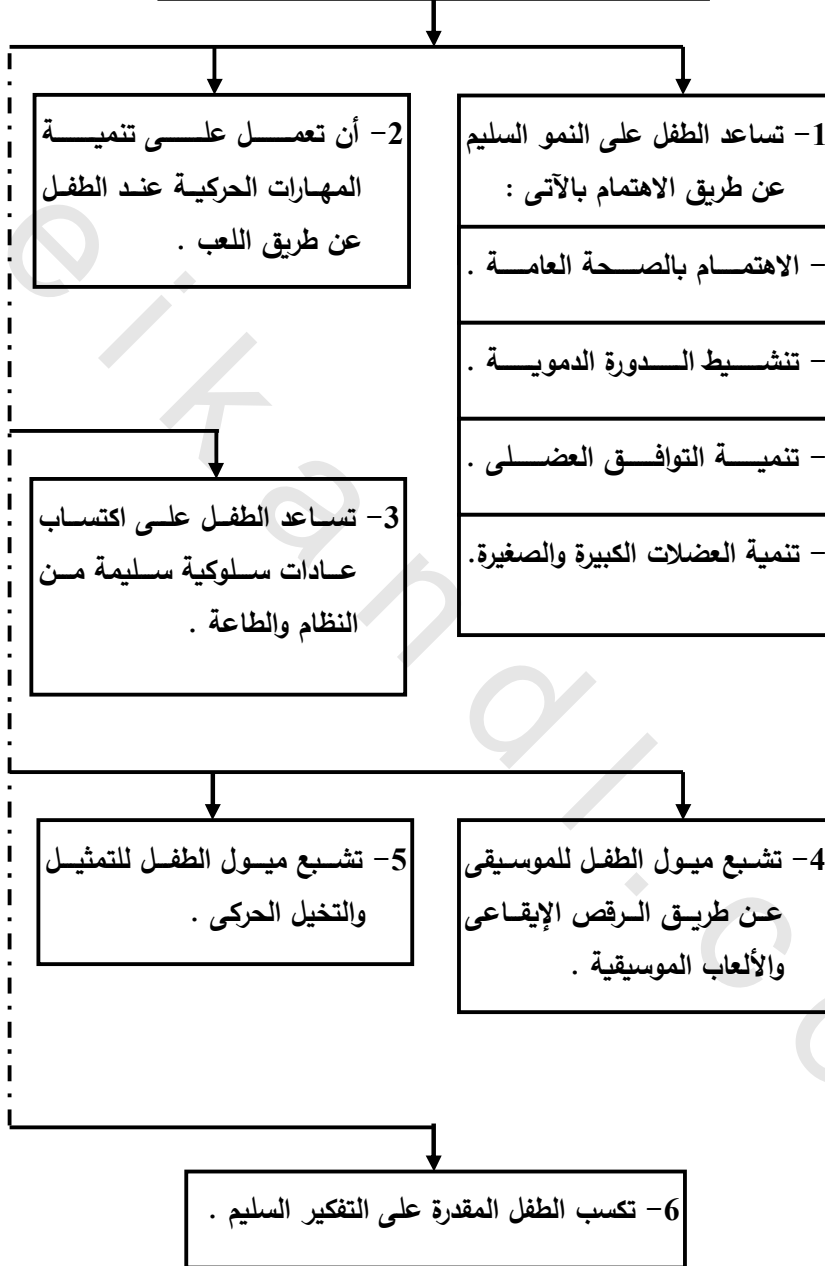


من نتائج الدراسة توصى الباحثة بتطبيق النموذج المتكامل عند تقييم الأداء الإدارى لمشرف التربية الحركية للأطفال من 4 : 6 سنوات.^(*)

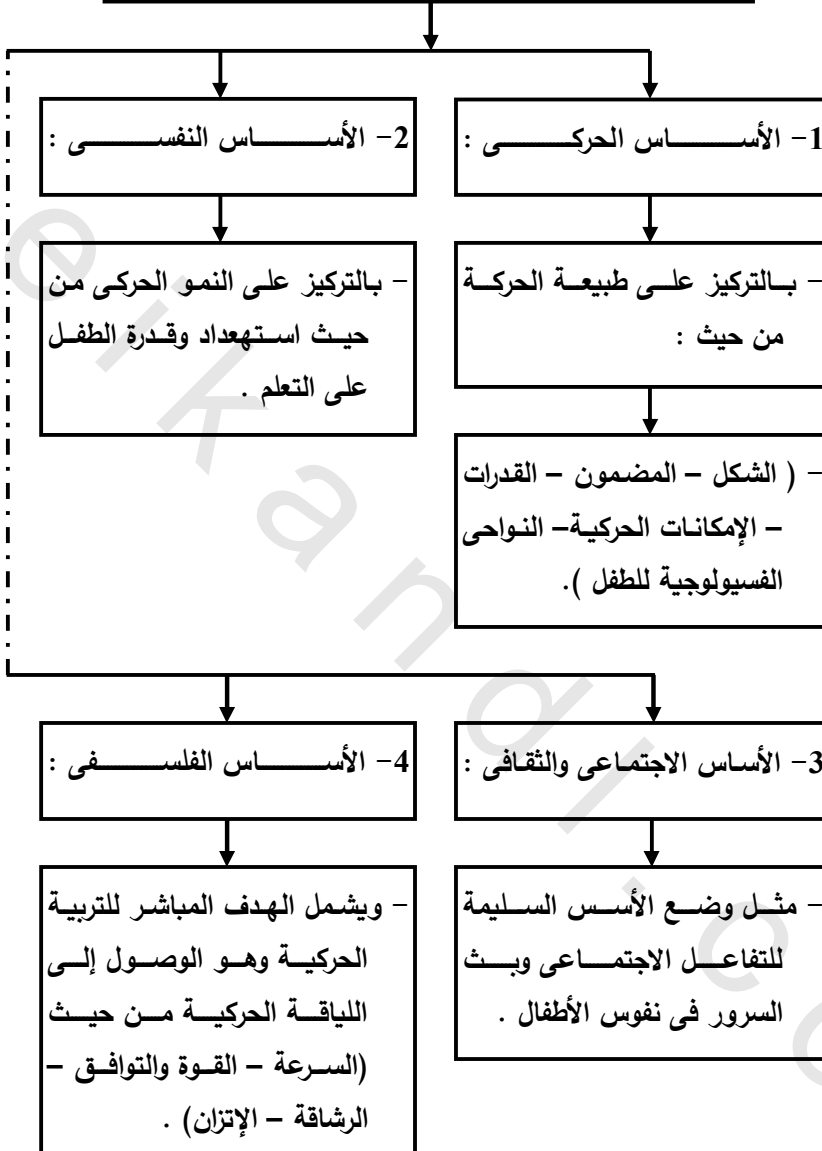


(*) بحث: دكتور/ه/ نجوان عادل حسن غنيم: معايير مقترحة لتقييم الأداء الإدارى لمشرفى التربية الحركية للأطفال من 4 : 6 سنوات بأندية محافظة الإسكندرية - كلية التربية الرياضية للبنات - جامعة الإسكندرية 2005.

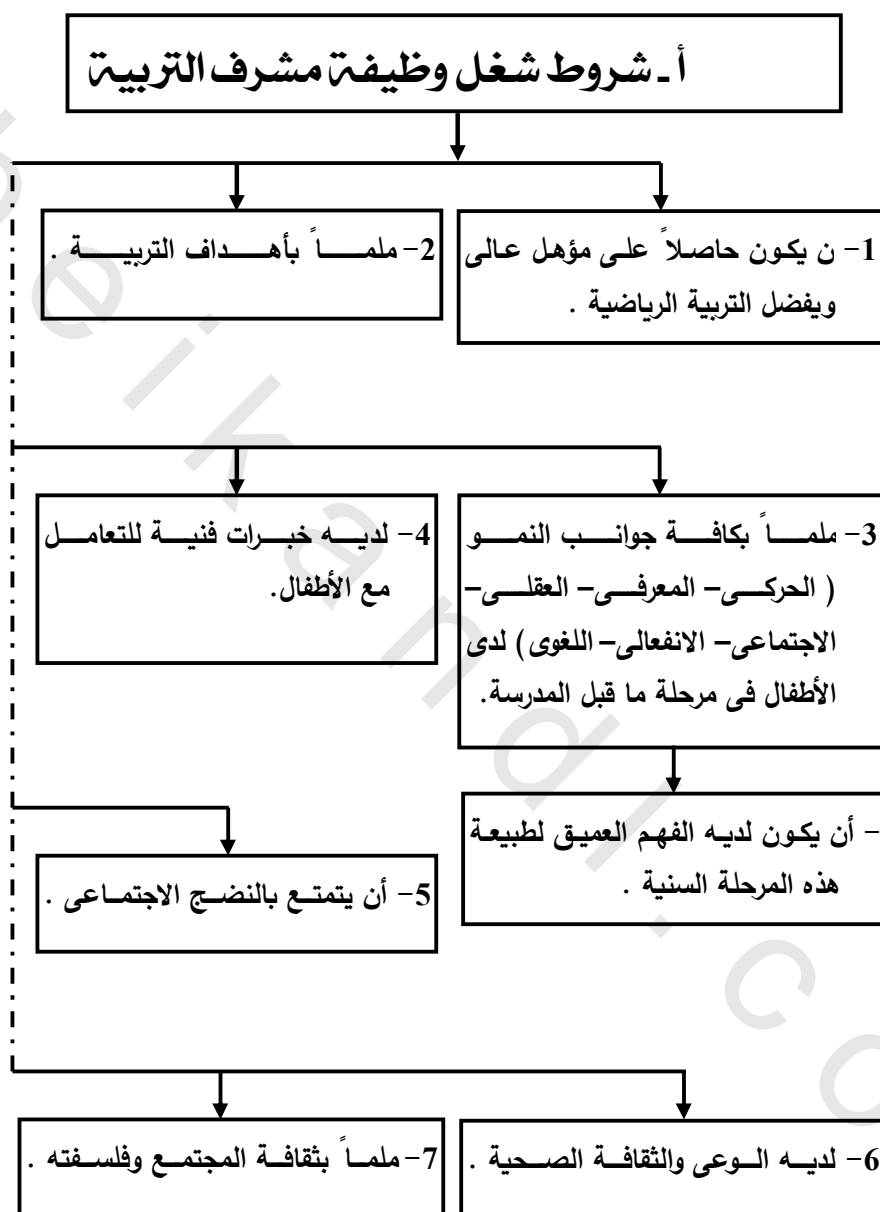
بد أهداف التربية الحركية للأطفال



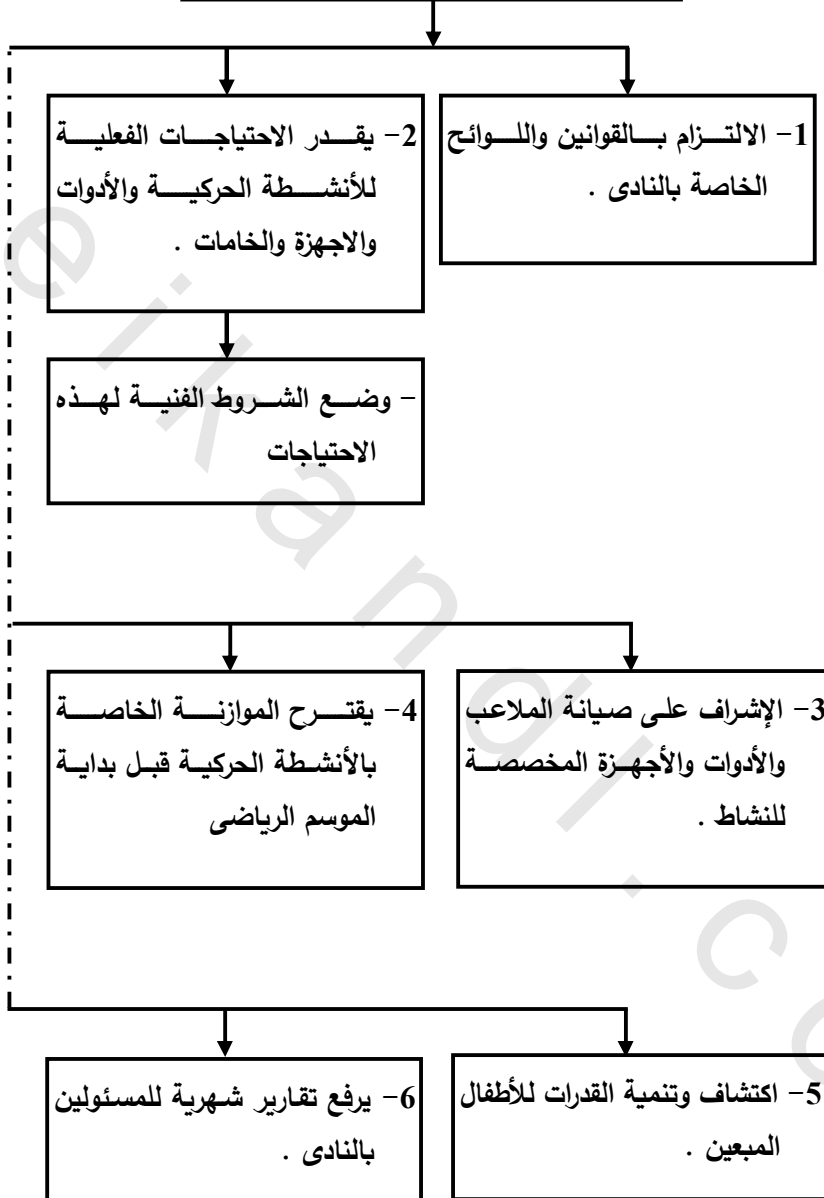
ج- أهداف مدارس الألعاب فى الأندية
للأطفال من 4 - 6 سنوات



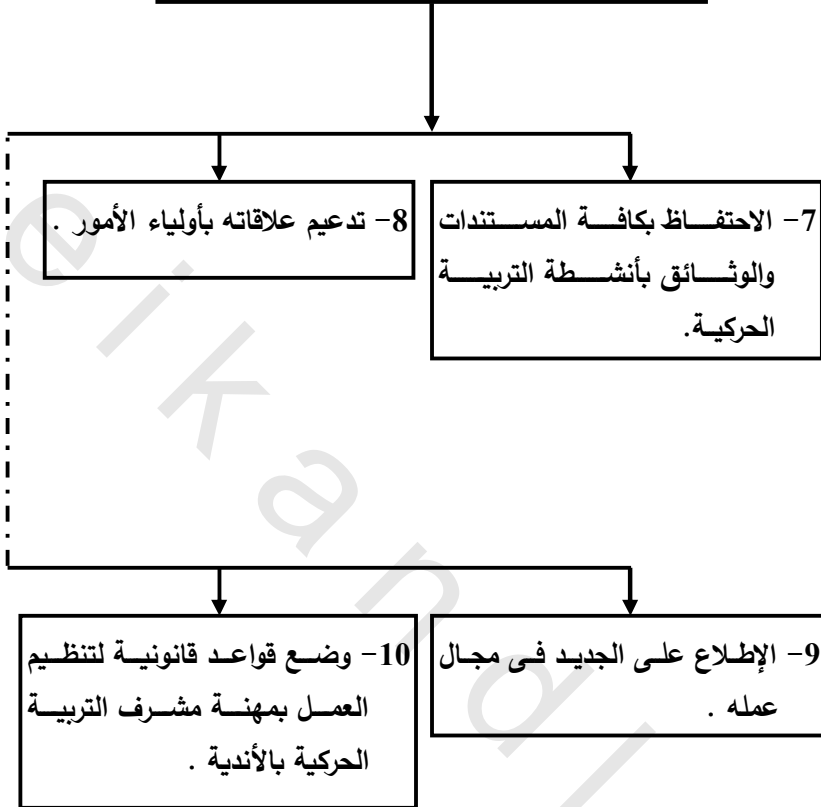
المحور الثانى: التوصيف الوظيفى والقانونى لمشرفى التربية الحركية
للأطفال من 4 : 6 سنوات.



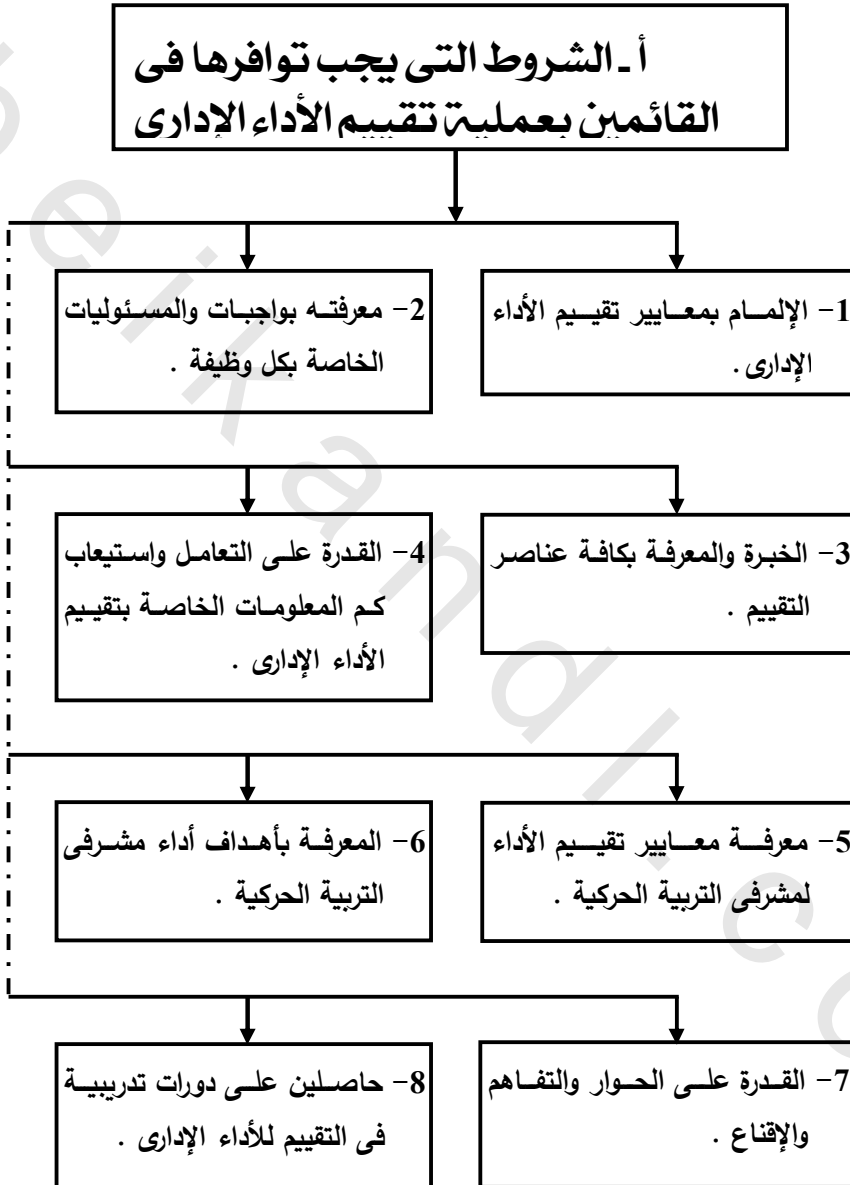
بد واجبات واختصاصات مشرف التربية



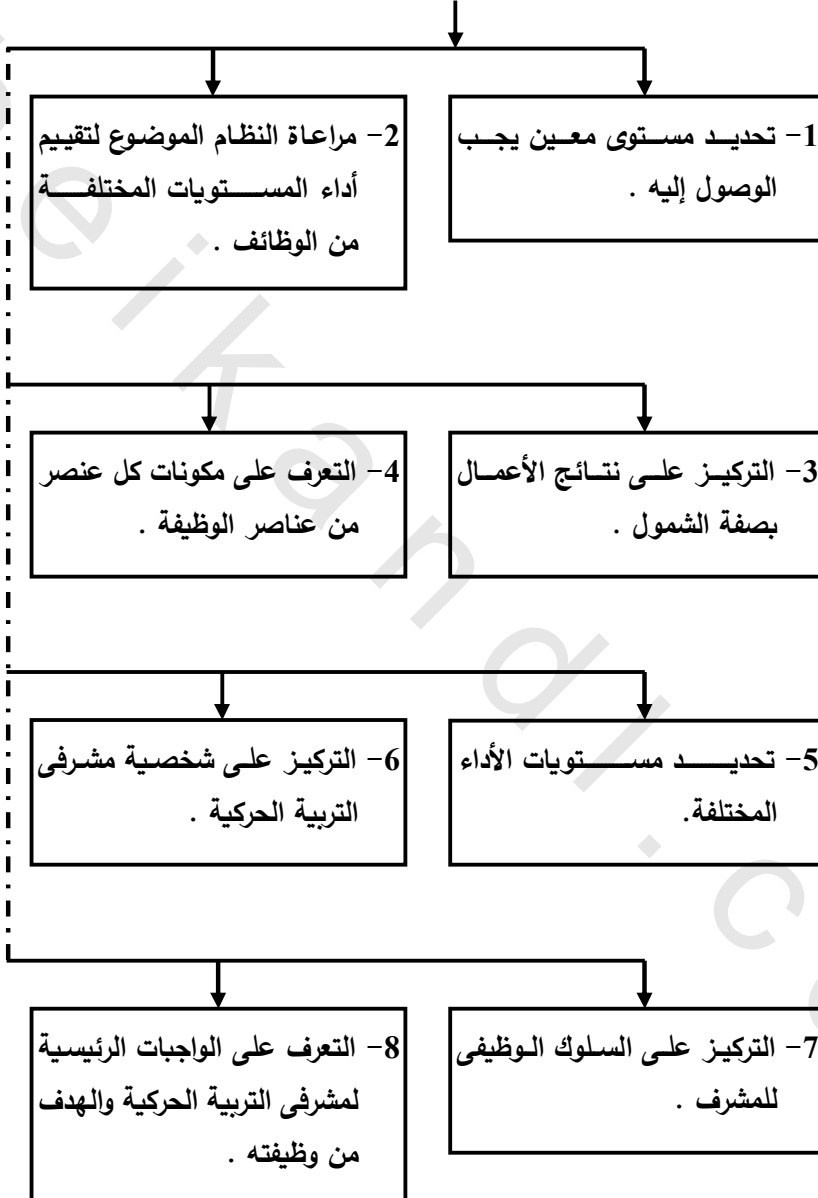
تابع واجبات واختصاصات مشرف التربية الحركية



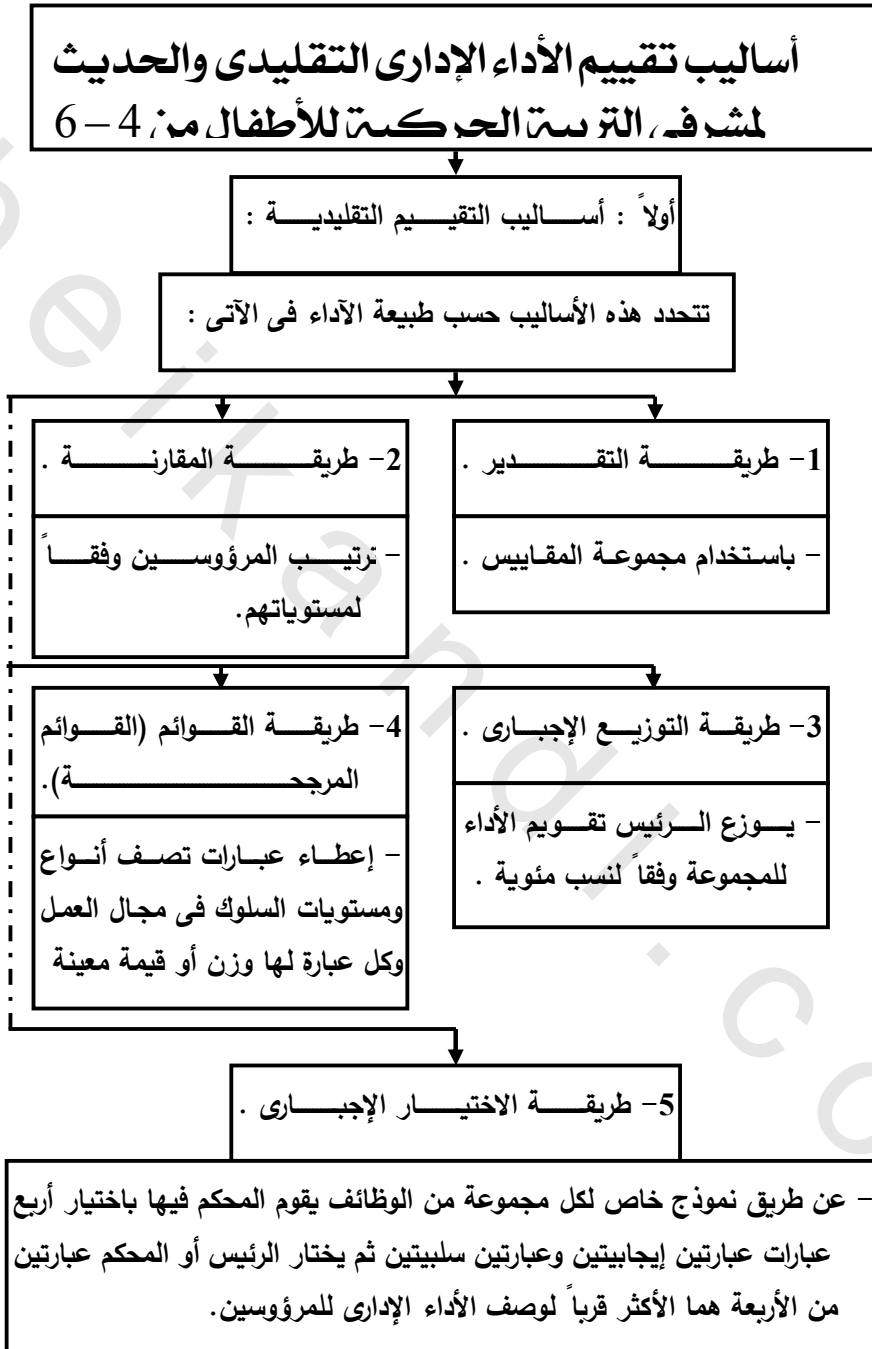
المحور الثالث: الشروط التي يجب توافرها في القائمين بعملية تقييم الأداء الإداري لمشرفي التربية الحركية والشروط الواجب مراعاتها عند اختيار أسلوب التقييم.



بـ الشروط الواجب مراعاتها عند
اختيار
أسلوب تقسيم الأداء لمشرف التربية

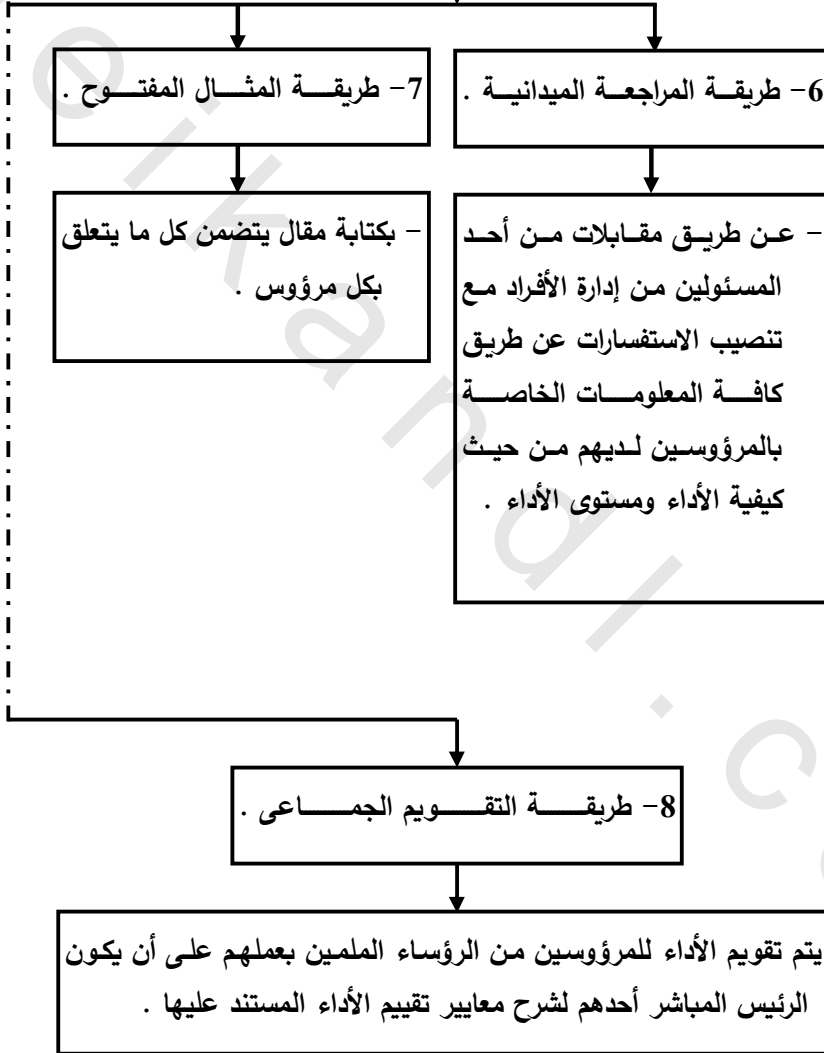


المحور الرابع: أساليب تقييم الأداء الإدارى التقليدى والحديث لمشرفى التربية
الحركية للأطفال من 4 : 6 سنوات بالأندية.



تابع أساليب تقييم الأداء الإدارى التقليدى والحديث لمشرفى التربية الحركية للأطفال من

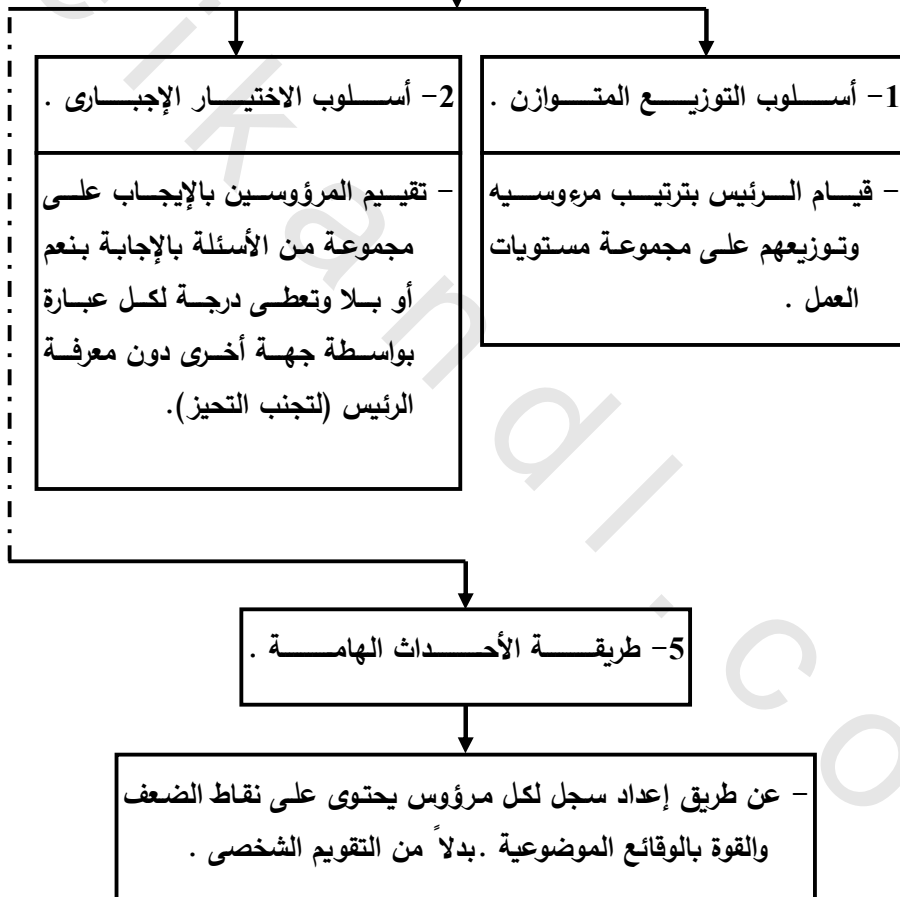
تابع أولاً : أساليب التقييم التقليدية :



أساليب تقييم الأداء الإدارى التقليدى والحديث لمشرفه، الترسه الحركة للأطفال من 4-6

ثانياً : أساليب التقييم الحديثة :

تحدد هذه الأساليب حسب طبيعة الأداء فى الآتى :



تابع أساليب تقييم الأداء الإداري التقليدي والحديث لمشرفي التربية الحركية للأطفال من

تابع ثانياً : أساليب التقييم الحديثة :

5- طريقة التقويم بالنتائج .

تتم هذه الطريقة من خلال الآتى :

أ- تحديد واجبات الوظيفة .

ب- وضع الأهداف المتفقّة مع طبيعة العمل.

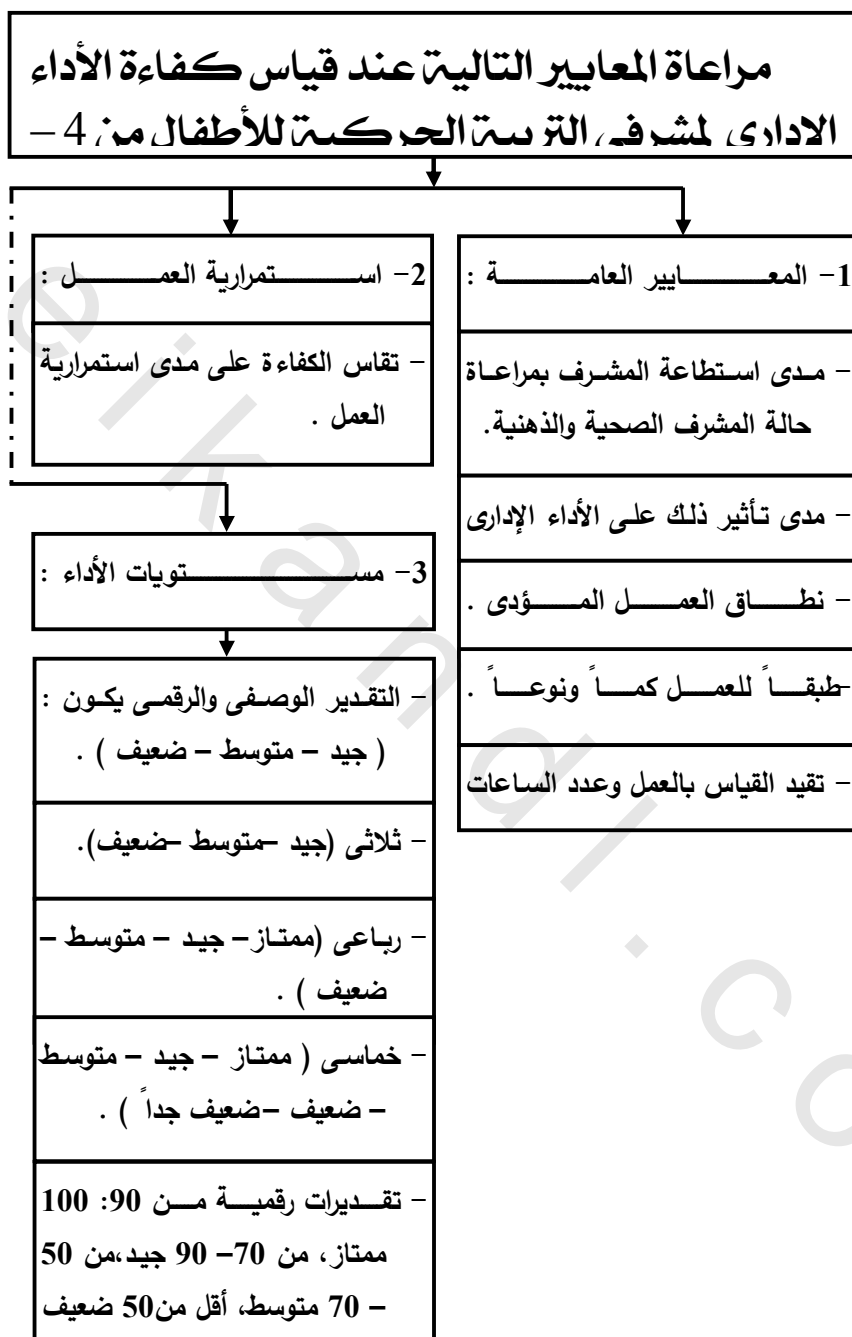
ج- تقييم بعد كل مرحلة .

د- تقييم النتائج المرتبطة بالأهداف.

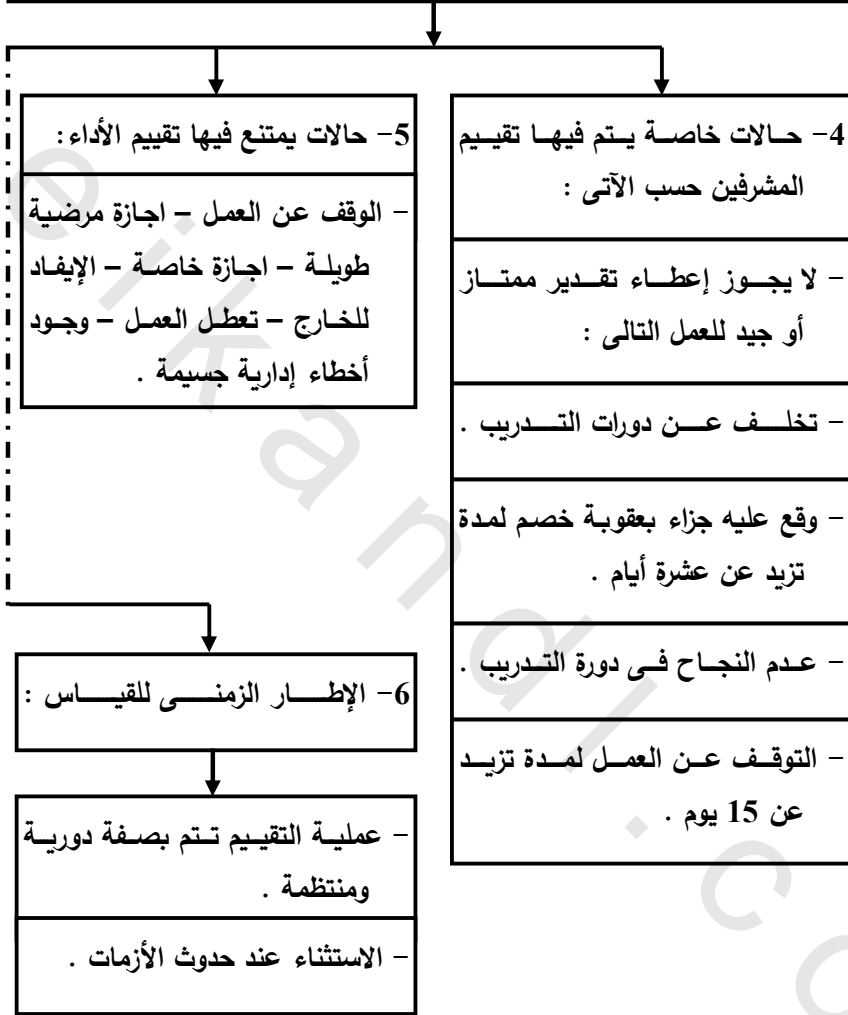
4- طريقة الوقائع الحرجة .

- بتسجيل جميع الوقائع الحرجة السلبية والإيجابية فى سجلات حيث يكون النشاط لفترة طويلة.

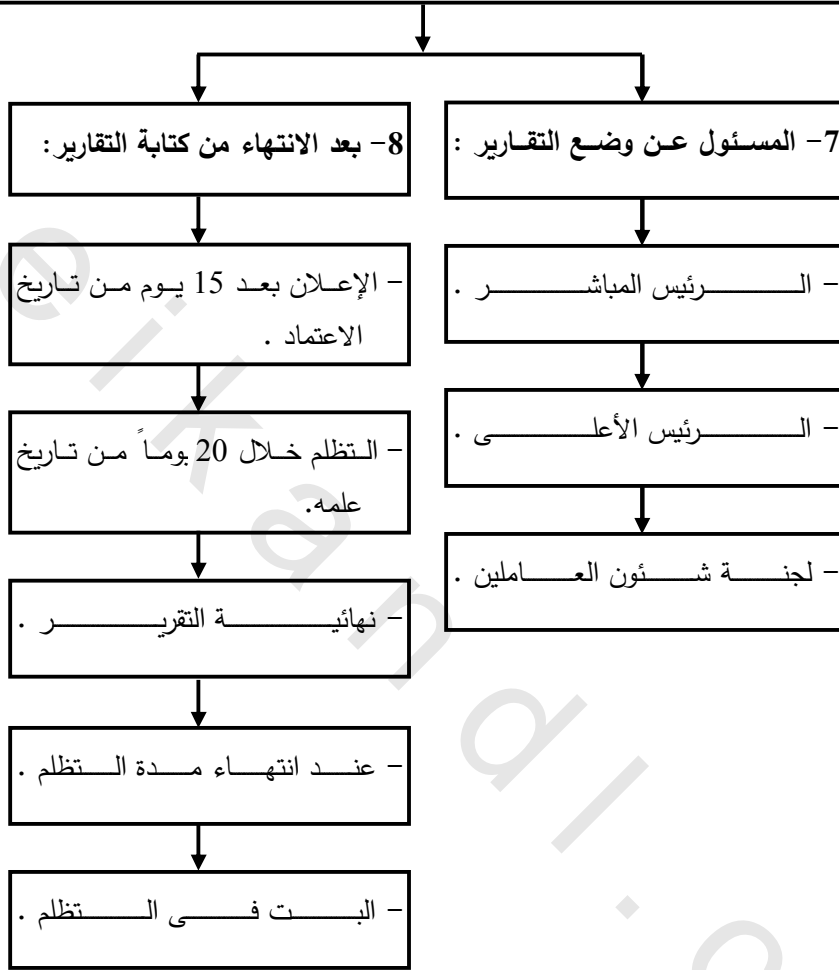
المحور الخامس: قياس كفاءة الأداء الإداري لمشرفي التربية الحركية
بالأندية للأطفال من 4 : 6 سنوات بالأندية

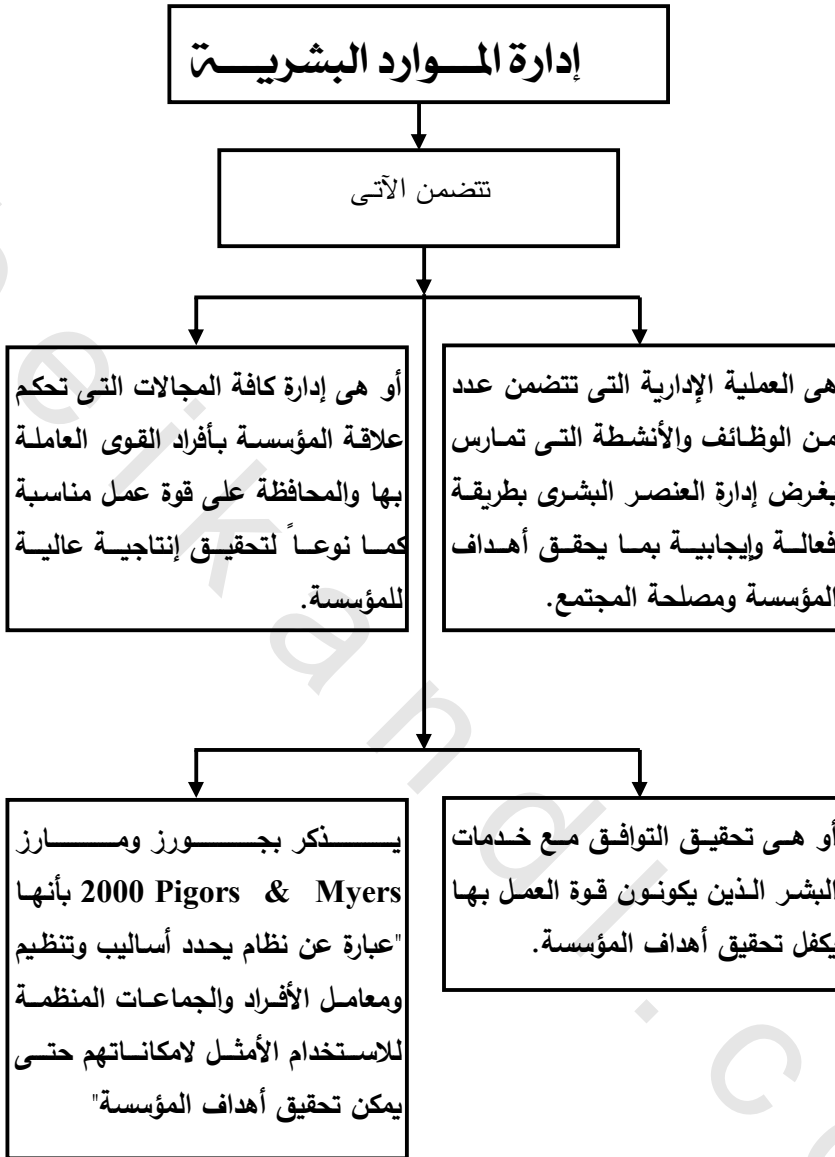


تابع مراعاة المعايير التالية عند قياس كفاءة الأداء الإدارى لمشرفى التربية الحركية للأطفال



تابع مراعاة المعايير التالية عند قياس كفاءة الأداء الإدارى لمشرفى التربية الحركية للأطفال





تابع إدارة الموارد

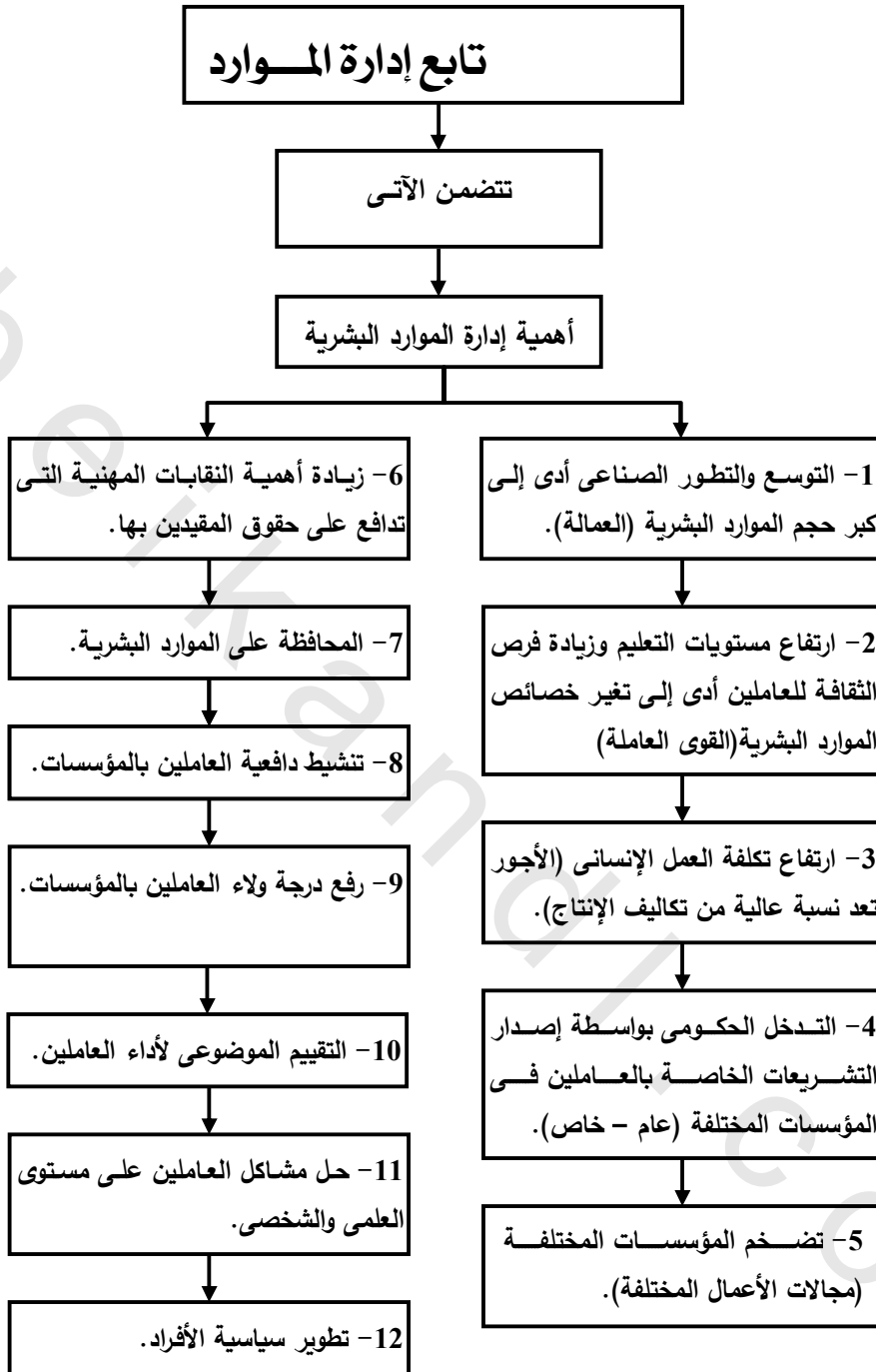
تتضمن الآتى

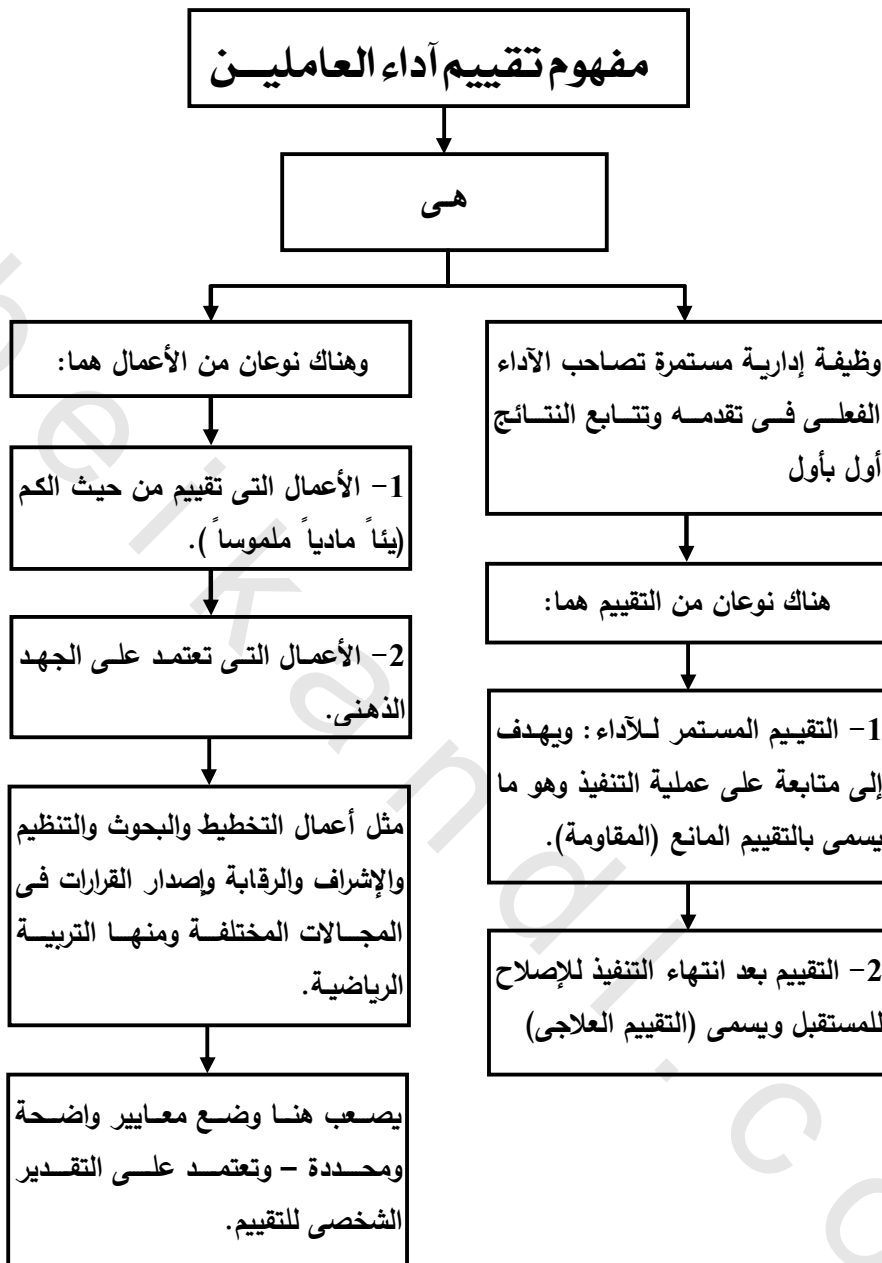
فى التربية الرياضية هى ممارسة العمليات الإدارية التى تختص بالتخطيط والتنظيم المواد البشرية للمؤسسة للاختيار - التدريب - والحوافز والمشاركة والاتصال والقيادة والعمل الجماعى لتحقيق أهداف المؤسسة الرياضية المختلفة (أندية- اتحادات رياضية-مراكز شباب)

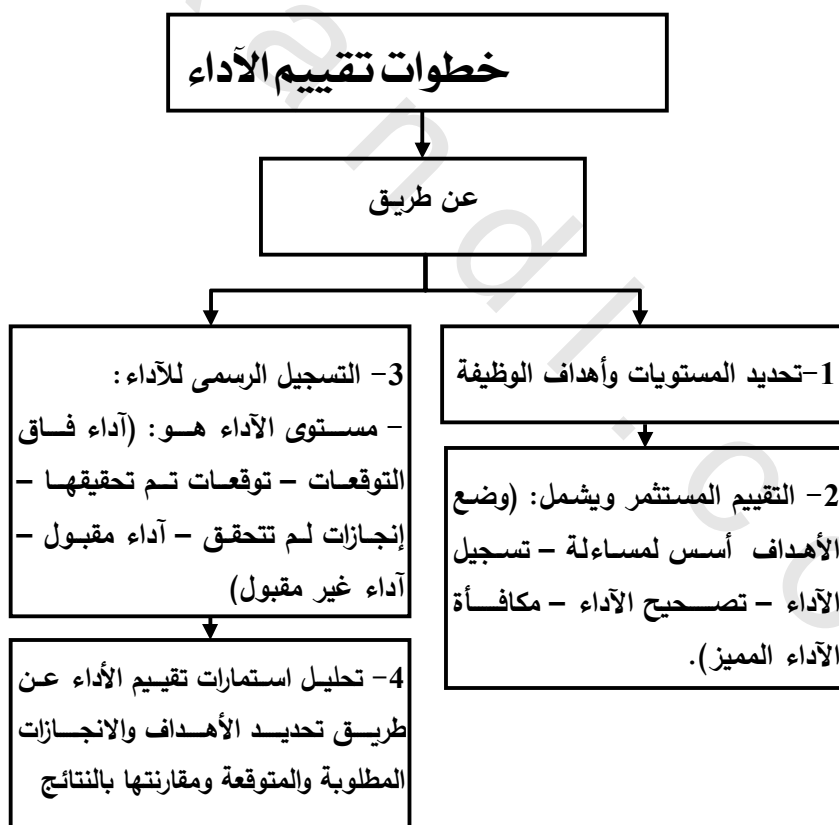
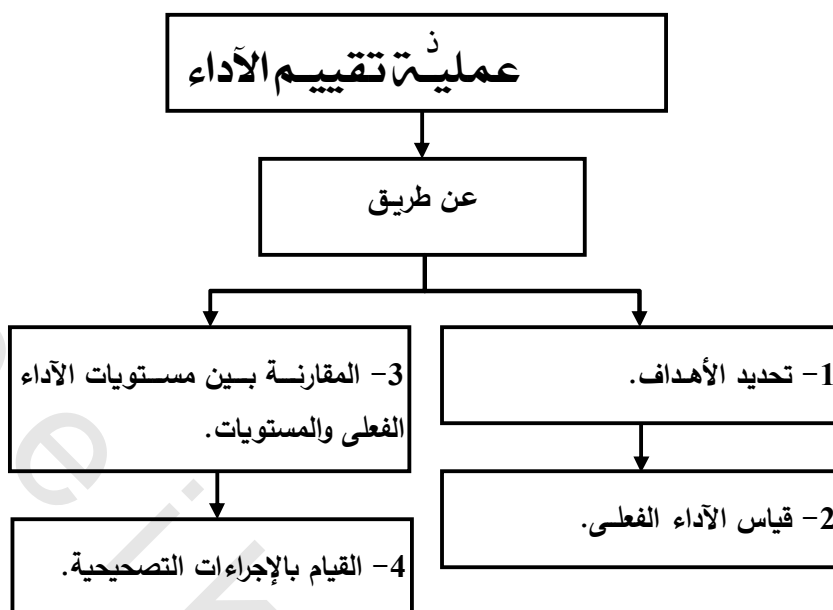
هى فن الحصول على القوى العاملة المتخصصة وتنميتها والحفاظ عليها بطريقة تحقق أهداف المؤسسة ووظائفها بأقصى كفاءة ممكنة.

أو هى "تخطيط وتنظيم وتوجيه ورقابة العنصر البشرى فى المؤسسة بما يتضمن اجتذاب أكفأ العناصر البشرية وتنمية قدراتهم ومهاراتهم وتهيئة الظروف المحيطة لتحقيق أهداف المؤسسة".

ويشير Spales بأنها "مجموعة من القواعد والأساليب الخاصة بتنظيم ومعاملة العاملين بما يحقق كفاءة الحصول على أكبر قدر من إمكاناتهم وطاقاتهم وقدراتهم لتحقيق أهداف المؤسسة".

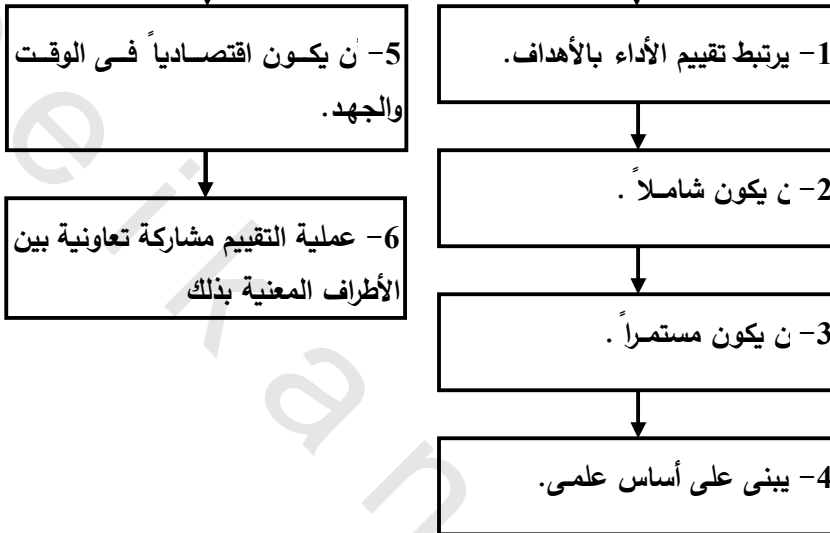






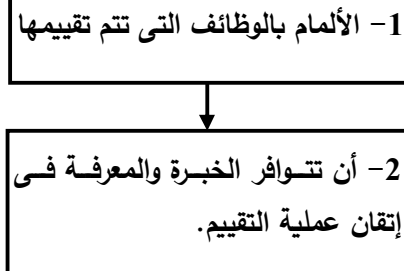
الأسس التي يجب توافرها في

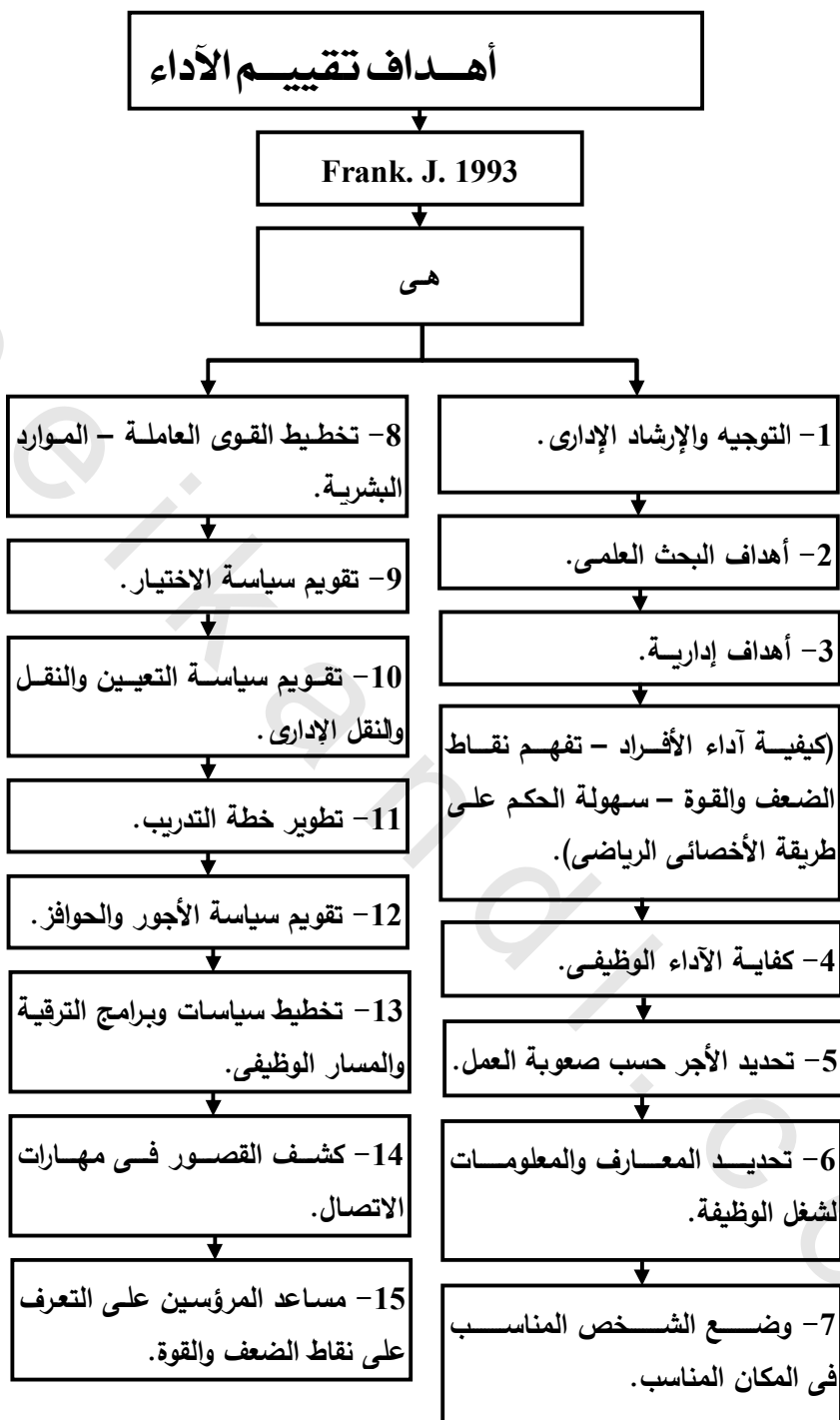
هي



الشروط التي يجب توافرها في

هي



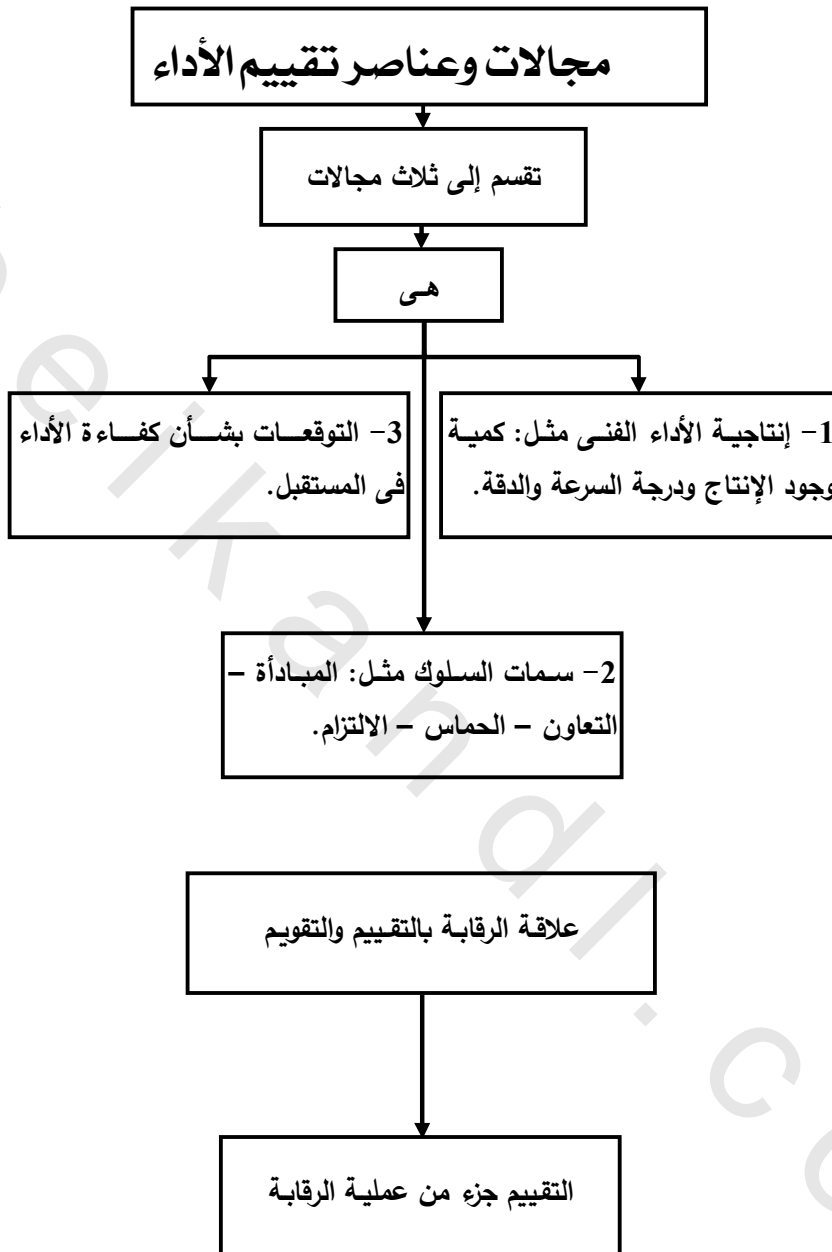




فوائد تقييم الأداء

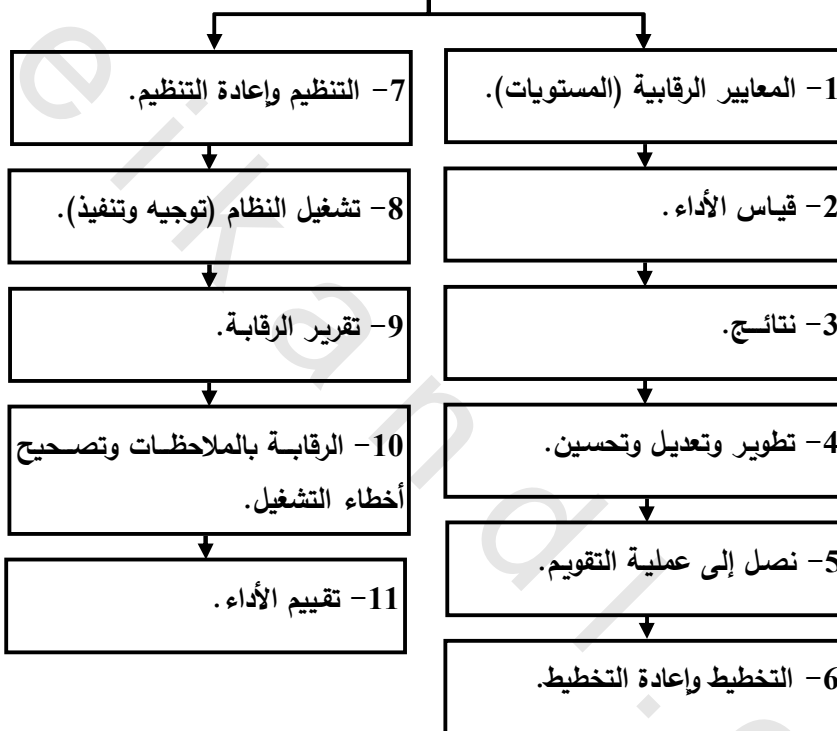
هى





أنواع وخطوات الرقابة وعلاقتها بالوظائف الإدارية

هي



طرق وأساليب تقييم الأداء

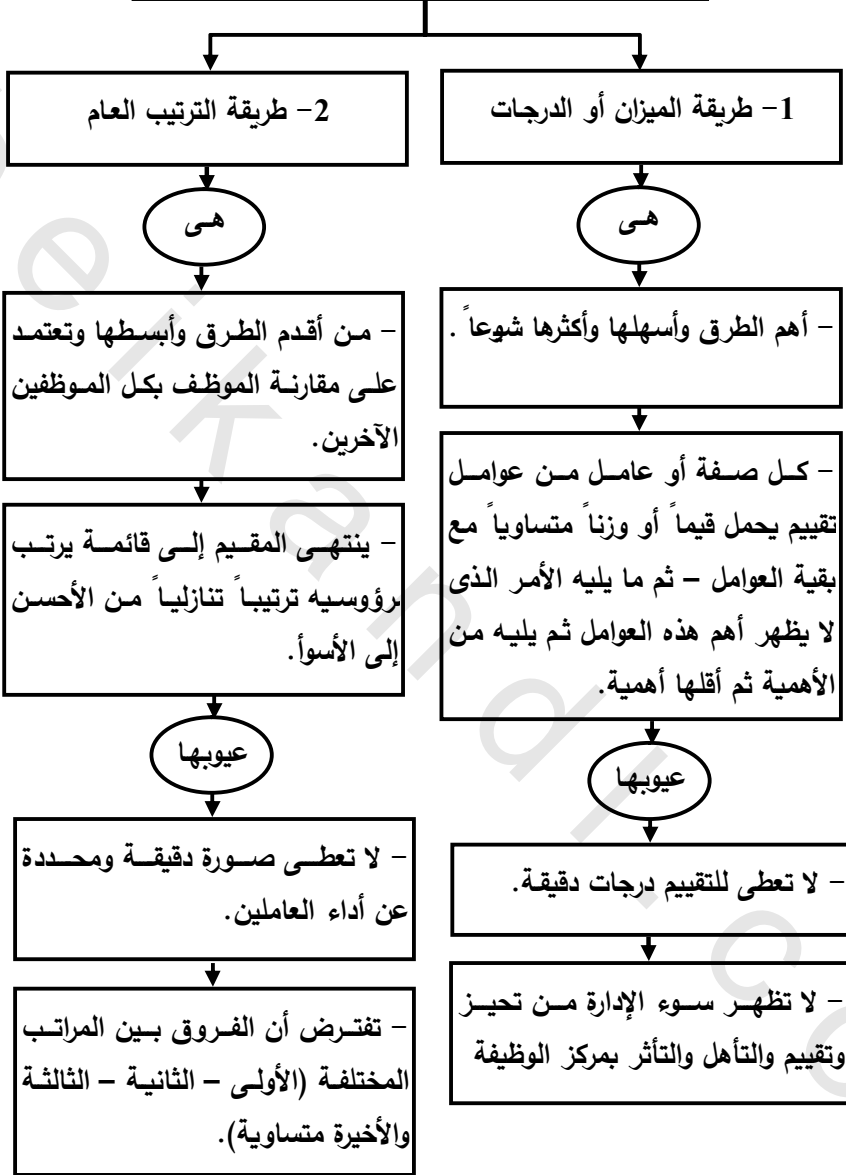
(حسن الشافعى 2003، أحمد ماهر 2001،

الشافعى 1997، محمد الصرفى 2007)

هى



أولاً: الطريقة التقليدية لتقييم





تابع أولاً: الطريقة التقليدية لتقييم

5- طريقة التوزيع الإجبارى

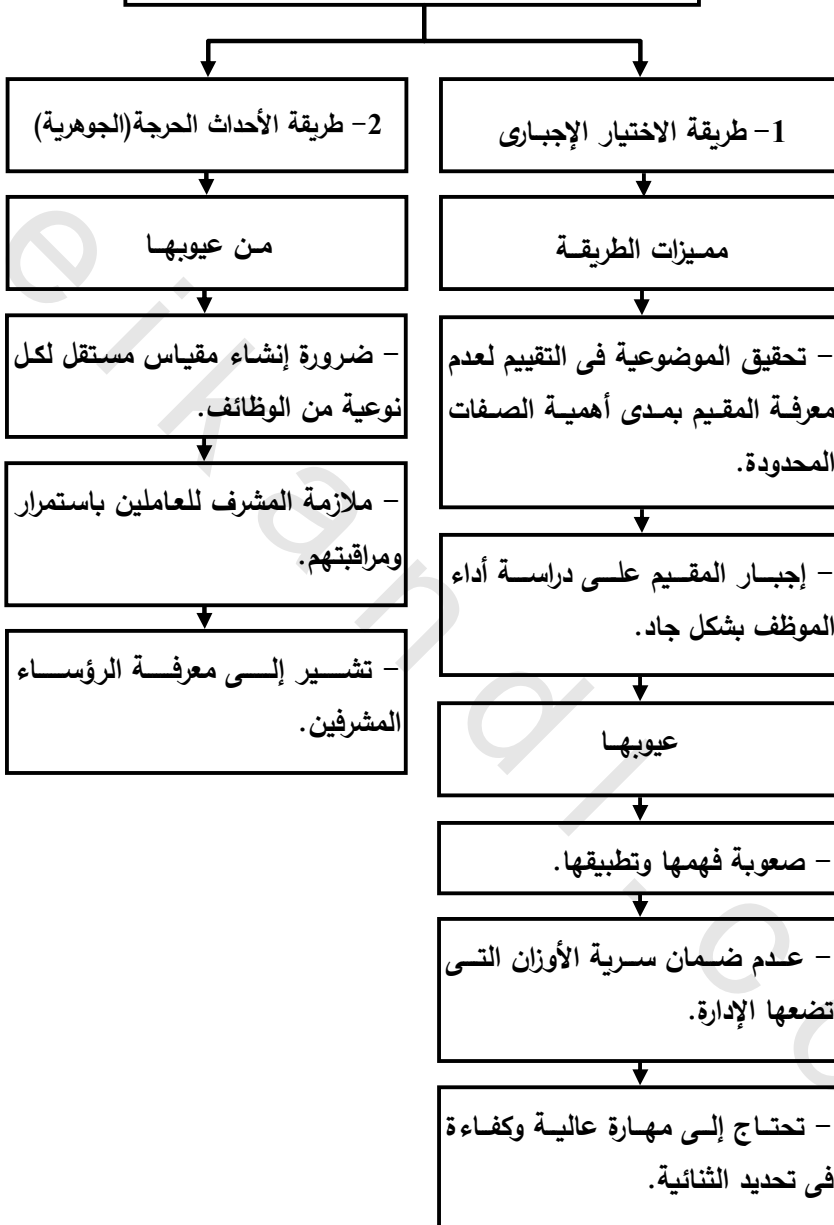


ثانياً: الطريقة الحديثة

١٠٦ - ١٠٧



تابع ثانياً: الطريقة الحديثة



تابع ثانياً: الطريقة الحديثة



تابع

ثانياً: الطريقة الحديثة

تابع 4- طريقة الإدارة بالأهداف

المقومات الأساسية للإدارة بالأهداف
وخاصة في مجال التقييم الأداء .

هى

(مزاياها)

1-تشجيع الأفراد فى تحديد أهداف محددة

2- تعتبر من الطرق الموضوعية
المعتمدة على الأداء الفعلى.

3- تعريف الأفراد بما هو مطلوب منهم

4- تسهل عملية التخطيط والتنسيق
فى الأهداف العامة للمؤسسة.

1- المشاركة الجماعية بين المشرف
والمرؤوسين

2- يضع الفرد بنفسه أهداف الإدارة
قصيرة الأجل مع رئيسه.

3- تحديد مجموعة من أنماط السلوك
الضرورية لأداء العمل أو الوظيفة.

4- استخدام نظام للقياس.

5- إعلام المرؤوسين بالأنماط
السلوكية المرغوبة وكيفية ممارستها

6- تعريف المرؤوسين بمستويات
الأداء ومكافأة النتائج الإيجابية.

تابع ثانياً: الطريقة الحديثة

تابع 4- طريقة الإدارة بالأهداف

المقومات الأساسية للإدارة بالأهداف
وخاصة في مجال التقييم الأداء .

(عيوب هذه الطريقة)

هى

- مهارات صياغة الأهداف.

- لا يمكن تحديد الأهداف الفردية
لأنها تتم بفريق عمل.

- صعوبة قياس الأهداف النوعية.

- صعوبة تطبيقها على المستويات
الدنيا من الإدارة.

1- تعتمد على النتائج مما يؤدي
إلى إهمال كيفية تحقيقها.

2- صعوبة مقارنة مستوى أداء
الأفراد المختلفين لأن كل فرد مقيم
وفقاً لتحقيق الأهداف المحددة.

3- صعوبة تطبيقها فى الواقع العملى
لأسباب التالية:

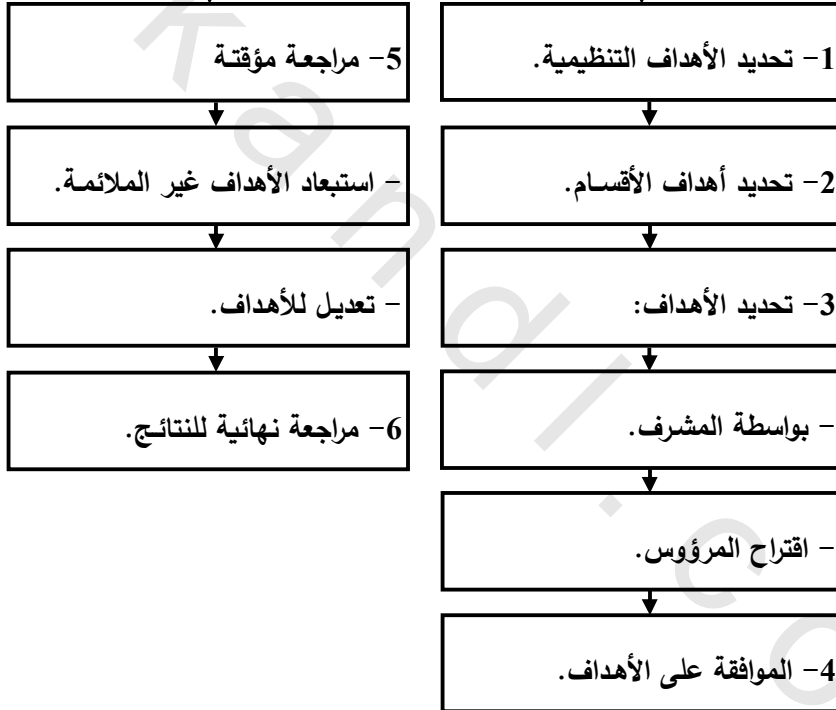
- تتطلب مهارات إدارية عالية
لتحديد الأهداف.

تابع ثانيا: الطريقة الحديثة

تابع 4- طريقة الإدارة بالأهداف

عملية تقييم الأداء
في ضوء الإدارة بالأهداف

هى



مقارنة بين طريقة الأهداف والطرق الأخرى المستخدمة في

طرق تقييم أداء العاملين			عناصر المقارنة
الطرق الأخرى	طريقة الإدارة بالأهداف		
الأداء السابق فقط	الأداء السابق والمستقبلي	←	1- التركيز
محاسبة الفرد	تحسين الأداء وتنمية قدرات الفرد	←	2- الهدف
عامة تطبق على جميع أنواع الوظائف	خاصة بحقل أو وظيفة	←	3- المعايير المستخدمة
منخفضة	عالية	←	4- درجة رضا الفرد عنها
إصدار الحكم والتقويم	المساعدة والنصح والإرشاد	←	5- دور المرؤوس
تبرير السلوك هو الدفاع عن النفس	المشاركة في التقويم بهدف التعلم	←	6- دور المرؤوس
نادراً ما يعرفها فهي سرعة منخفضة	يعرفها مسبقاً	←	7- معرفة المرؤوس بنتيجة التقويم
منخفضة	عالية	←	8- مساهمتها في تطوير الرئيس والمرؤوس
ضعيف	قوى بسبب المناقشات المستمرة وتبادل وجهات النظر	←	9- التماسك بين الرئيس والمرؤوس

ثالثاً: طرق أخرى لتقييم الأداء



تابع ثالثاً: طرق أخرى لتقييم



تابع ثالثاً: طرق أخرى لتقييم



تابع ثالثاً: طرق أخرى لتقييم



تابع ثالثاً: طرق أخرى لتقييم

تابع 8- طريقة مراكز التقويم



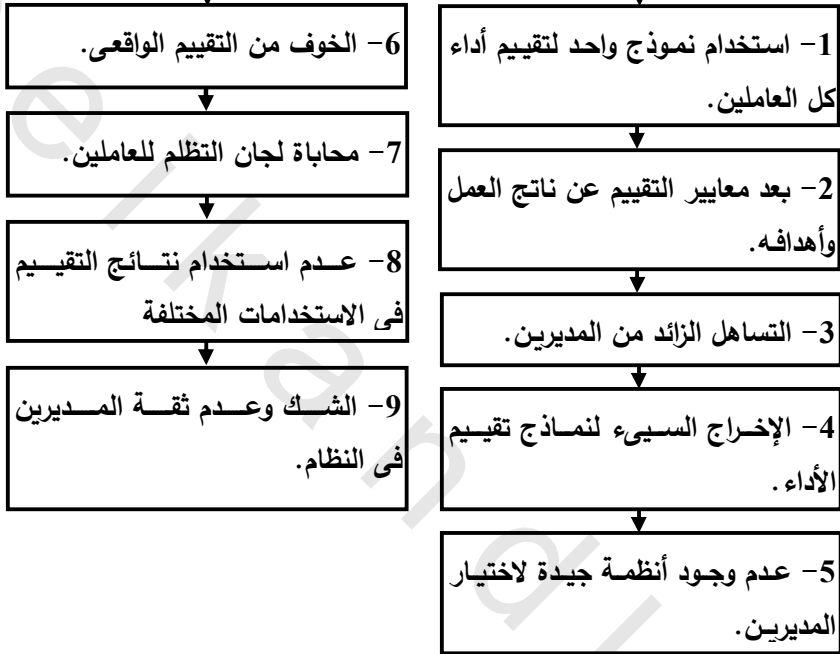
بعض مشاكل أنظمة تقييم

(تقسم هذه المشاكل إلى)



أسباب فشل أنظمة الأداء في

هي



الآثار المترتبة على تقييم الأداء

هي



الآثار المترتبة على تقييم الأداء

النقل

تحرك الموظف من عمل إلى آخر على نفس المستوى التنظيمي

عناصر سياسة النقل

- تحديد أسس النقل.

- تحديد المسئول عن النقل والموافقة

- معدل الأجر مماثل أم لا.

مبادئ النقل

هي:

- دراسة ظروف وطبيعة أعمال المؤسسة.

- وجود نظام حكيم للرقابة على الأفراد لمعرفة قدراتهم.

- توضيح أسباب النقل.

- تحديد أسس المفاضلة في النقل (الأقدمية أو الكفاءة).

- مراعاة أثر النقل.

- يجب عدم الفصل بين الترقية - النقل والتعيين.

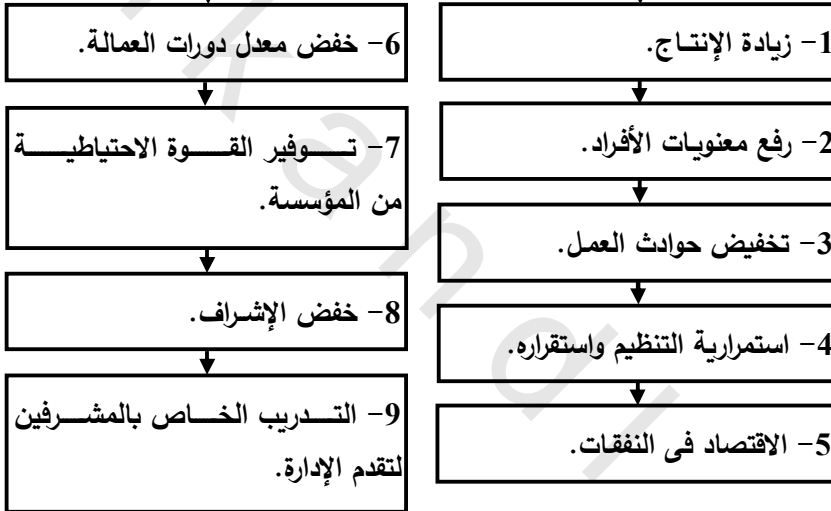
- وجود إجراءات متبعة لعملية النقل.

الآثار المترتبة على تقييم الأداء

التدريب

- نشاط مخطط لأحداث تغيرات في الفرد أو الجماعة من ناحية المعلومات والخبرات والمهارات ومعدلات الأداء وطرق العمل والسلوك والاتجاهات - لجعل الفرد لائقاً للقيام بالعمل بكفاءة.

أهمية التدريب



الآثار المترتبة على تقييم الأداء

العقاب وإنهاء الخدمة

- هو آخر إجراء تقوم به إدارة الأفراد حيال الموظف الذي أثبتت تقارير الأداء الموضوعية - عدم كفاءته ولم يعد أى وسيلة لإصلاحه أو علاجه.

معايير الأداء



الشروط الواجب توافرها في

هي



متطلبات مقياس الأداء الفعال

هي



مجالات استخدام معدلات الأداء



طرق وأساليب تقييم الأداء القديمة

بلاً : الطرق القديمة أو التقليدية



تابع طرق وأساليب تقييم الأداء القديمة



تابع طرق وأساليب تقييم الأداء القديمة

تابع ثانياً : الطرق الحديثة



تابع طرق وأساليب تقييم الأداء القديمة

ثالثاً : طرق أخرى لتقييم الأداء



تابع طرق وأساليب تقييم الأداء القديمة

تابع ثالثاً : طرق أخرى لتقييم الأداء



تابع طرق وأساليب تقييم الأداء القديمة

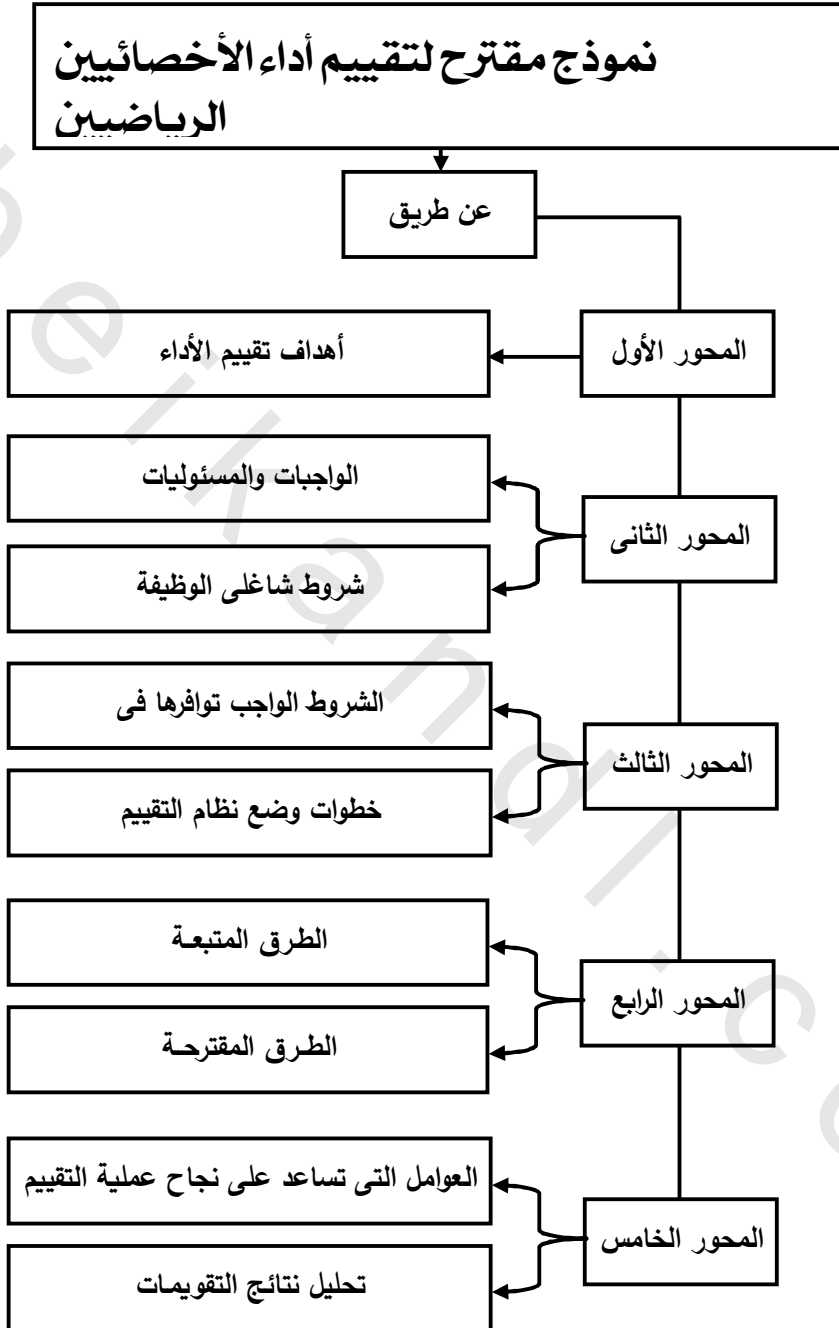
تابع ثالثاً : طرق أخرى لتقييم الأداء



أفضل طرق تقييم الأداء للفرد الأخصائى والتدريب الرياضى

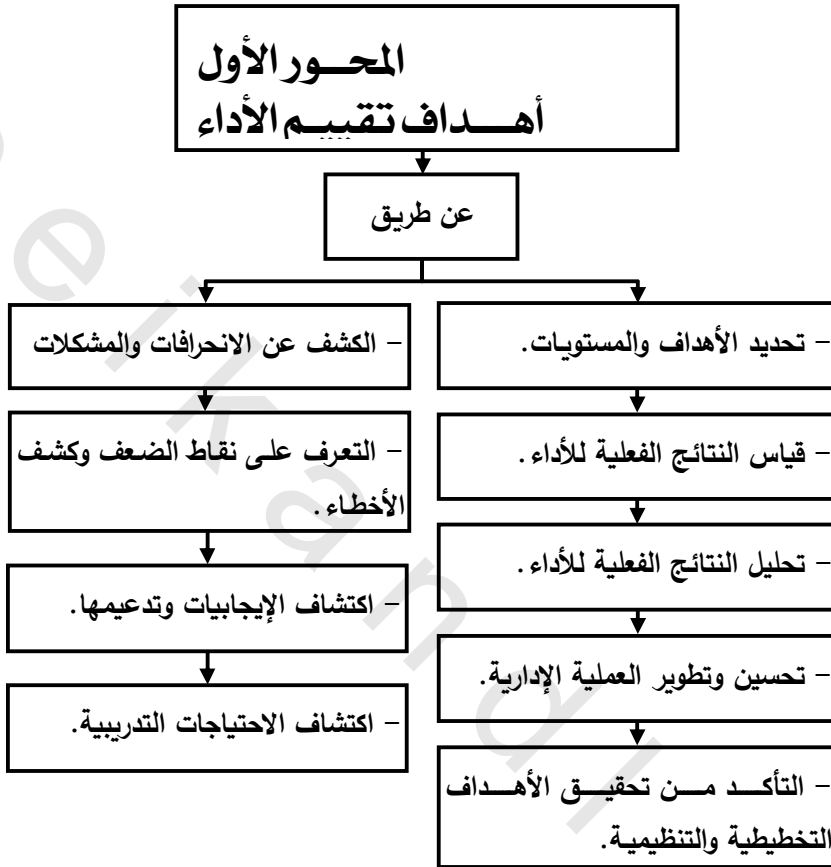


خلاصة:



ثانياً: لتطبيق النموذج المقترح يتم الاسترشاد بنتائج مجاور

استبيان الدراسة: (*)



(*) صوفيا فؤاد إبراهيم حبشى: تقييم أداء الأخصائيين الرياضيين "دراسة تحليلية لأساليب التقييم ببعض الجامعات المصرية" رسالة دكتوراه مقدمة لقسم الإدارة - كلية التربية الرياضية للبنات - جامعة الإسكندرية- 2011.

المحور الثانى

التوصيف الوظيفة والواجبات والمسئوليات الخاصة

عن طريق

(ب) شروط شاغلى الوظيفة
للأخصائى الرياضى
(الأول، الثانى، الثالث)

عن طريق

- مؤهل دراسى عالى ويفضل تربيه رياضيه.

- قضاء مدة بينية فى مجال العمل.

- اجتياز الدورات التدريبية التى
تتيحها له الجامعة.

(أ) الواجبات والمسئوليات الخاصة
بالأخصائى الرياضى
(الأول، الثانى، الثالث)

عن طريق

- يعمل شاغل الوظيفة تحت
إشراف الرئيس.

- الاشتراك فى وضع الخطه.

- الاشتراك فى تنظيم المعسكرات
واللقاءات.

- الإشراف على إنشاء وصيانة
المنشآت الرياضيه.

- حصر احتياجات القسم من الأدوات
أو المهمات.

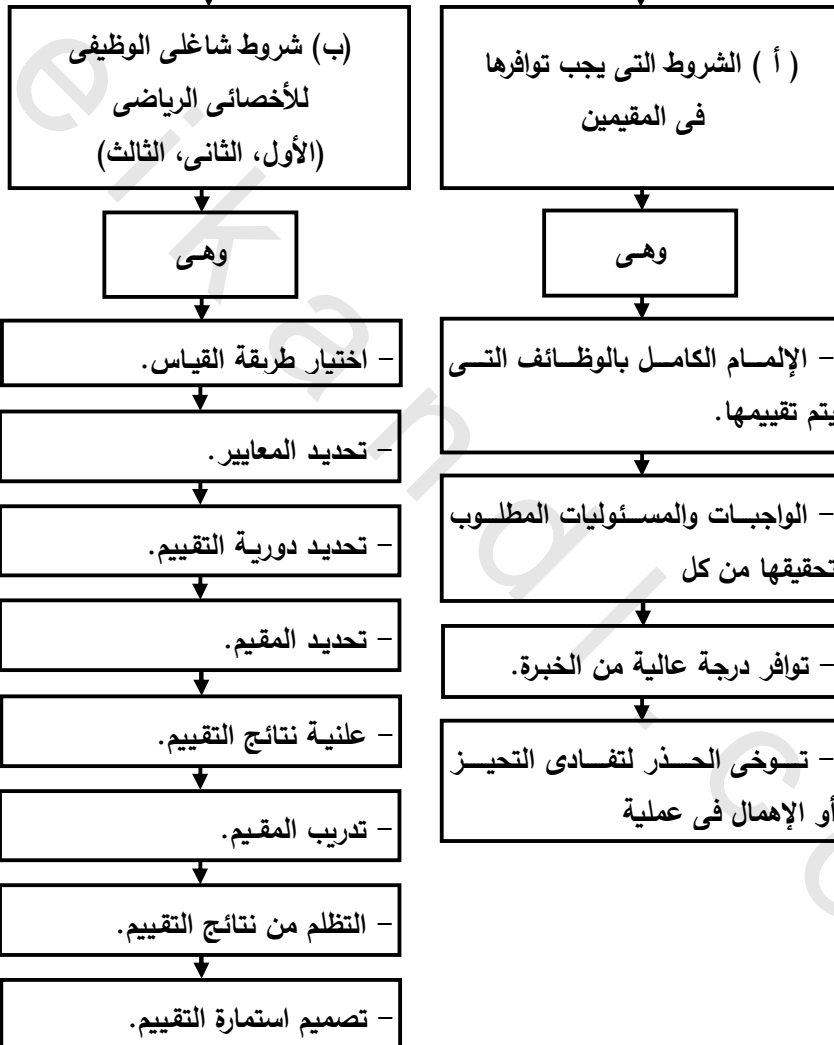
- متابعة تقارير الأقسام.

- إعداد السجلات والبطاقات
الخاصة بالفرق الرياضيه.

المحور الثالث

الشروط التي يجب توافرها في القائمين بتقييم الأداء

عن طريق



المحور الرابع طرق وأساليب تقييم الأداء

عن طريق

(ب) طرق مقترحة حديثة

وهي

- طريقة الأحداث الحرجة.

- طريقة البحث الميداني.

- طريقة التقدير الجماعي.

- طريقة المفكرة.

- طريقة التقويم الذاتي.

- طريقة الإدارة بالأهداف.

- طريقة مراكز التقويم.

(أ) الطرق المتبعة

وهي

- أداء العمل ومستواه.

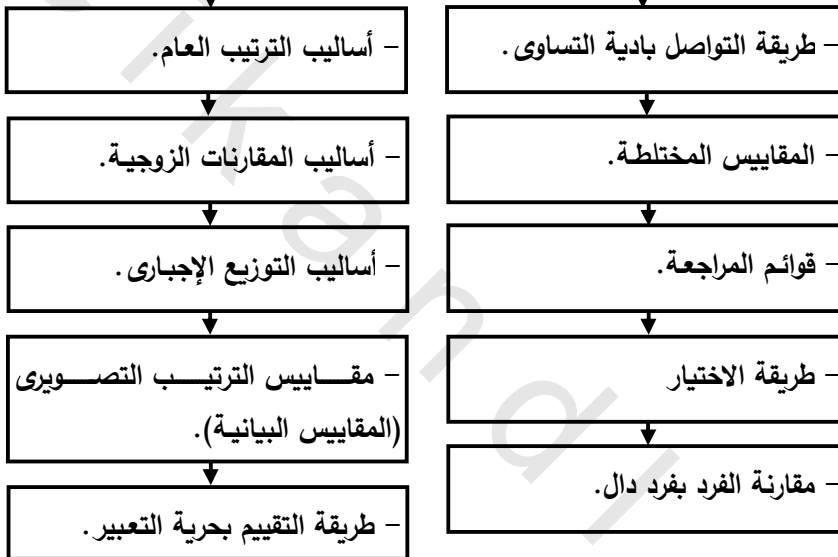
- القدرات الإدارية.

- السلوكيات.

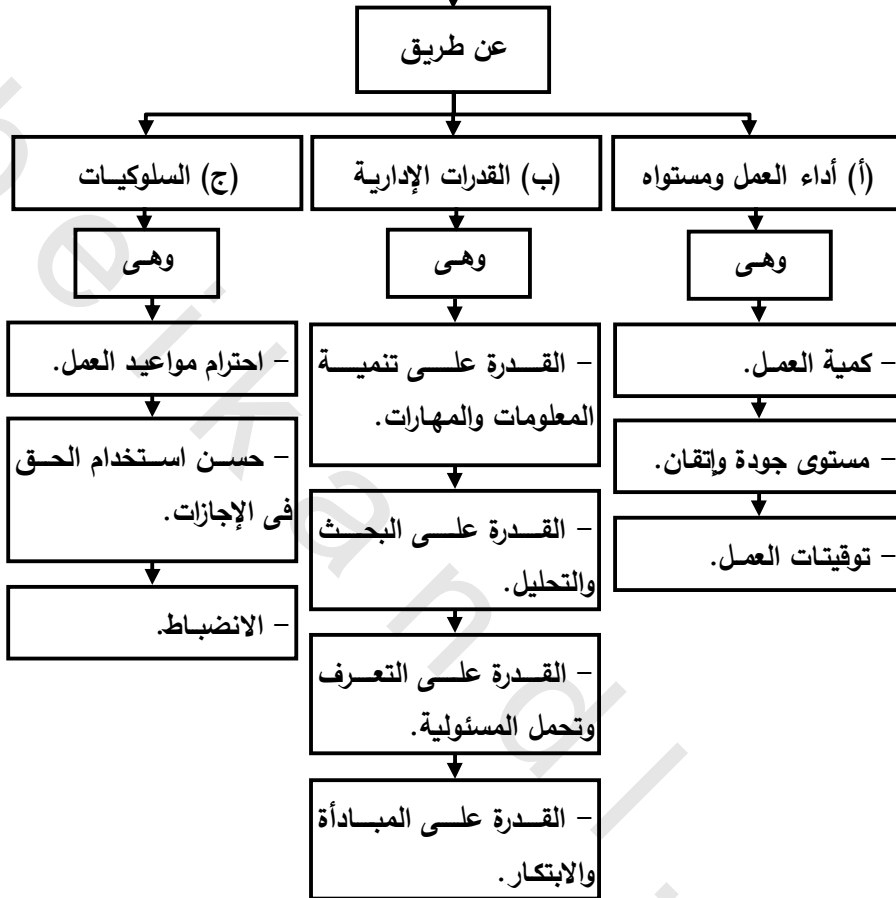
تابع المحور الرابع طرق وأساليب تقييم الأداء

تابع (ب) طرق مقترحة حديثة

وهي



تابع المحور الرابع طرق وأساليب تقييم الأداء



تابع المحور الرابع الطرق المقترحة حديثاً (أ)

وهي



تابع المحور الرابع الطرق المقترحة حديثاً (ب)

وهي



تابع المحور الرابع الطرق المقترحة حديثاً (ج)

وهي



المحور الخامس

العوامل التي تؤدي إلى نجاح

عن طريق



قائمة المراجع

obeikandi.com

- قائمة المراجع -

أولاً: المراجع باللغة العربية:

1. أحمد ماهر 1996: الاختبارات واستخداماتها.
2. — 1997: إدارة الموارد البشرية والأفراد - مركز الكتاب للنشر - القاهرة.
3. — 2001: إدارة الموارد البشرية - مركز الكتاب - القاهرة.
4. أمين أنور الخولى 1998: التربية الحركية للطفل - دار الفكر العربى - القاهرة.
5. انشراح إبراهيم المشرفى 1996: الكفايات الآدائية لمعلمة رياض الأطفال - رسالة ماجستير - كلية رياض الأطفال - إسكندرية.
6. أنور أحمد رسلان 1991: تقويم الأداء الوظيفى - بدول مجلس التعاون الخليجى.
7. إيمان محمد السيد 2005: تقييم أداة اللجنة الفنية فى إدارة وتحكيم بطولات الجمناز الإيقاعى - رسالة ماجستير.
8. إيناس عزت أحمد 2002: ديناميكية تطور الإيقاع الحركى لأطفال ما قبل المدرسة وعلاقته باستيعاب آداءات حركية أساسية فى ألعاب القوى - رسالة ماجستير.
9. أحمد سيد مصطفى 2000: إدارة الموارد البشرية - مكتبة الأنجلو المصرية - القاهرة.

10. بهيجة محمد الديلمى 2001: آلية مقترحة لتقييم أداء مدير المدرسة الابتدائية بدولة البحرين لأدواره فى ضوء معايير الأداء الفعال - مجلة العلوم التربوية والنفسية - مجلد 2، عدد 3 سبتمبر.
11. توفيق محمد عبد المحسن 2001: تقييم الأداء - دار النهضة العربية - القاهرة.
12. جميلة ناصر 2001: تقويم أداء الشرطة النسائية - الكويت.
13. حسن أحمد الشافعى 2003: 2011: الموسوعة العلمية للإدارة الرياضية - اثنى عشر جزءاً - دار الوفاء للطباعة والنشر - سيدى بشر - الإسكندرية.
14. حسن شلتوت وحسن معوض 2001: التنظيم والإدارة فى التربية الرياضية.
15. حنفى محمود سليمان: وظائف الإدارة - الإشراف الفعال.
16. زكى محمود هاشم 1994: الاتجاهات الحديثة فى إدارة الأفراد - القاهرة - دار الكتاب الجامعى.
17. سالم عبد اللطيف سودان 2000: تدريس التربية الرياضية - مركز الكتاب للنشر - إسكندرية.
18. سومية عبد السلام محمد 1994: تقويم مراكز تدريب الناشئين بمراكز شباب القاهرة.
19. سعاد السيد إبراهيم 2001: فاعلية برنامج تربية حركية مقترح فى تنمية بعض القيم الأخلاقية لدى مراحل ما قبل المدرسة - دكتوراه.

20. صلاح قادوس 1996: الأسس العلمية الحديثة للتقييم فى الأداء الحركى
- مكتبة الأنجلو - القاهرة.
21. عادل يحيى نافع 1980: نظم ترتيب وتقييم الوظائف - الهيئة المصرية العامة للكتاب.
22. عادل حسن 1990: إدار الأفراد - العلاقات الإنسانية - مؤسسة الشباب الجامعية - الإسكندرية.
23. عبد الحميد شرف 1995: إدارة الرياضة للطفل - مركز الكتاب للنشر - مصر الجديدة.
24. عبد السلام أبو قحف 1993: إدارة الأعمال وظائف الإدارة - الدار الجامعية للطباعة والنشر - إسكندرية.
25. عصام بدوى 2001: موسوعة التنظيم والإدارة فى التربية البدنية والرياضة - الطبعة الأولى - دار الفكر العربى - القاهرة.
26. عفاف عثمان مصطفى 1995: إعداد معلمة التربية الحركية الرياضية للأطفال - مجلة علوم الرياضة - فردى منشور.
27. — 1996: برنامج تربية حركية مقترح للأطفال ما قبل المدرسة - مؤتمر ثقافة الطفل - فردى منشور.
28. عمر وصفى عقيلى 1996: إدارة القوى العاملة - دار زهران للنشر والتوزيع - الأردن.
29. على السلى 1993: الإدارة المعاصرة.
30. عبد المعطى محمد عساف 1993: مبادئ الإدارة - المفاهيم والاتجاهات الحديثة - طبعة أولى.

31. عبد الرحمن العيسوى 1998: سيكولوجية الإدارة - الدار الجامعية - إسكندرية.
32. على محمد عبد الوهاب وآخرون 1996: إدارة الموارد البشرية - الأكاديمية العربية - إسكندرية.
33. فردوس التميمي 1999: تقييم أداء العاملين - دبی - رسالة دكتوراه.
34. فريدة إبراهيم عثمان 1998: التربية الحركية لمرحلة الرياضة - دار القلم - الكويت.
35. فؤاد سليمان قلادة 1996: الإدارة الرياضية - دار الكتاب - القاهرة.
36. كمال درويش، سهير المهندس وآخرون 1996: الإدارة الرياضية - الأسس والتطبيقات - الهيئة المصرية العامة للكتاب - القاهرة.
37. محمد عبد الوهاب محمد، خيرية السكرى 1997: البرامج الرياضية لرياض الأطفال - دار المعارف - إسكندرية.
38. مصطفى عصمت 1996: دراسة تقييمية للعمل الإدارى فى كرة القدم جمهورية مصر العربية - رسالة دكتوراه - تربية رياضية - القاهرة.
39. مصطفى كامل 2002: إدارة الموارد البشرية - الشركة العربية للنشر والتوزيع - القاهرة.
40. مصطفى محمود عفيفى 1993: السلوك التنظيمى - الكتب العربى الحديث - الإسكندرية.
41. مصطفى نجيب 1991: إدارة الأفراد - دار الشروق - الأردن.
42. مهدى حسين 1993: إدارة الأفراد فى منظور كمي والعلاقات الإنسانية - دار مجذولان للتوزيع - الأردن.

43. مفتى إبراهيم حماد 1998: التربية الحركية وتطبيقاتها - مؤسسة المختار للنشر والتوزيع - الطبعة الأولى.
44. مرفت محمود صادق 1997: تربية الطفل من خلال الحركة - المؤتمر العلمى الثانى لرياضة المرأة - أكتوبر 1997.
45. محمد عبد الكريم 1996: إدارة المنشآت العامة.
46. نائل عبد الحافظ محمد 1995: عملية تقييم الأداء للمجالس البلدية فى الأردن - المجلة العلمية لكلية الإدارة والاقتصاد.
47. ناصر محمد العديلى 1993: إدارة السلوك التنظيمى - الطبعة الأولى - العدد السادس "الرياضة" - الهيئة العامة لمكتبة إسكندرية.
48. نجوان عادل حسن 1996: الرقابة الإدارية للأنشطة الرياضية بمراكز شباب محافظة إسكندرية - رسالة ماجستير - جامعة إسكندرية.
49. نعيم يوسف عز الدين 1993: تقويم الأنشطة الرياضية بمراكز شباب القرى - الدقهلية - ماجستير غير منشورة - جامعة حلوان.
50. نجلاء فتحى خليفة 2002: برنامج تربية حركية مقترح لتنمية المهارات الحركية الأساسية للأطفال - ماجستير.
51. هانى محمد فتحى 2003: تصميم برنامج تعليمى مقترح للتربية الحركية للمرحلة الابتدائية - رسالة ماجستير.
52. ياسر غرابة 2000: ديناميكية تطور بعض أنماط الحركة الأساسية بالجمباز لدى أطفال من (4 - 6 سنوات) - رسالة دكتوراه.
53. قانون الهيئات الخاصة 2001: وزارة الشباب - مراكز المعلومات والتوثيق - القاهرة.

54. يوسف محمد قیلان 1998: مفاهیم وتطبيقات فی السلوك الإداری - دار المعارف بالشباب والرياضة بالأندية الرياضية.

ثانيا: المراجع الأجنبية

55. Armstrong A H, adopters (1991): Developung the Evaluator Scheme for Optimum Performance I'm Sport Centers in Canada Article. Journal of Sport Manag-EmEnt. July. P. P. 153 – 176.
56. Benjamin Stave (1995): How Developmental Supervision and Performance Management mprove Effectiveness, Health care Supervisor.
57. Feldman, D. Arnold, H. (1993): Managing Individual and Group Behavior in organization, Me Grew-Hill Book Company, P. 391.
58. Diverrez, (1991): T. l'appecciation dupersonnel, P. 22.
59. James C. Conant (1993): The Performance AP A critique and an After native – B. Horiz, June, P. 273.
60. John Douglas (1985): Starkly, David Hvnt, The st-Resources, New York Managing- Human Ratgic of: John Wiley, Sinc, 1985, P 390, Sons.
61. Jasselin, Alain (1997): "Patee Preferences Concerning –Perfo Ormance Werber, Jon – Appraisal, Human Resource – Development Guar Terly".
62. Lon Sdale, Alan (1998): "Performance Appraisal, Performance Management and Quality in Hi Cher Edvca Tiom: Com Tradictions, Issues and Guidingprinci Ples for The Future, Journal Ticles, Austr A Lian Journal of Education".
63. Latham's G. Wexelay (1981): K. Increasing Productivity Through Perform Mince Appraisal,

Reading, Massachusetts Publishing Company,
PP. 8-11.

64. Szilagyi, a Wallace (1980): M. Organizational Behavior and Performance – Annual, Second Good Year Publish – In. Samtux Monica, P. 433.
65. Tiffinc Joseph (1990): Six Merit rating system psychology and industry, P. 128.
66. Thomas Noreen Mae (1998): "The New generation of Leadership Developing Leadership Effectiveness Through performance Management (Community Colleges, Personnel Evaluation), Ed., The University of Texas at Austin".
67. Michael (1998): www.mdc-judgingconcernscoaches.com
68. Healina (2001): www.ngoce.org

كتب للمؤلف

1. الإحصاء فى التربية البدنية والرياضة - الهيئة العامة لكتاب ، الإسكندرية 1980م.
2. التنظيم الدولى للعلاقات الرياضية- منشأة المعارف، الإسكندرية 1985م.
3. الرياضة والقانون - منشأة المعارف ، الإسكندرية 1989م.
4. مبادئ البحث العلمى فى التربية البدنية والرياضة - منشأة المعارف، الإسكندرية 1992م.
5. معايير النقد العلمى للإنتاج العلمى فى التربية الرياضية.
6. إدارة البطولات والدورات والمنافسات الرياضية - منشأة المعارف ، الإسكندرية 1998م.
7. المسئولية فى المنافسات الرياضية محلياً ودولياً " - منشأة المعارف ، الإسكندرية 1998م.
- تاريخ التربية البدنية والرياضة فى المجتمعين العربى والدولى 1988م.
8. الجزء الأول: تاريخ الألعاب الفردية والجماعية أكثر من خمسين لعبة.
9. الجزء الثانى : الرياضة والمرأة.
- الموسوعة العلمية فى إدارة وفلسفة التربية البدنية والرياضة.
10. الجزء الأول : مفهوم وأهمية التربية الرياضية فى المجتمع المعاصر .
11. الجزء الثانى : التربية الرياضية والقانون الدولى والمدنى والجنائى .
12. الجزء الثالث : التربية الرياضية فى أفريقيا والإعلام.
13. الجزء الرابع : الإدارة بالأهداف - التنظيم - القيادة والعلاقات العامة فى التربية الرياضية.

14. الجزء الخامس : التخطيط - الرقابة - التنمية الإدارية واتخاذ القرار
فى التربية الرياضية.
15. الجزء السادس : مقدمة فى الإدارة الرياضية.
- الموسوعة العلمية للإدارة الرياضية :
16. الجزء الأول : نظريات الإدارة وتطبيقاتها.
17. الجزء الثانى : التخطيط فى المجال الرياضى.
18. الجزء الثالث : التنظيم فى المجال الرياضى.
19. الجزء الرابع: التوجيه "القيادة - التحفيز - الاتصالات وتقويم الأداء"
20. الجزء الخامس : الرقابة وعملية اتخاذ القرار فى المجال الرياضى.
21. الجزء السادس: العلاقات العامة- التنمية الإدارية "التسويق والتمويل"
22. الجزء السابع : الإمكانيات والمنشآت فى المجال الرياضى.
23. الجزء الثامن : المداخل المعاصرة فى إدارة الأفراد والتطوير التنظيمى
فى التربية البدنية والرياضة.
24. الجزء التاسع : الإدارة الاستراتيجية والتخطيط الاستراتيجى فى التربية
البدنية والرياضة.
25. التخطيط للقوى العاملة "الموارد البشرية فى المؤسسات الرياضية" -
دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر ، الإسكندرية 2003م.
26. العلاقات العامة فى التربية البدنية والرياضة.
27. تطبيقات ميدانية للعلاقات العامة فى التربية البدنية والرياضة - دار
الوفاء لدنيا الطباعة والنشر ، الإسكندرية 2003م.
28. القيادة الإدارية - فى التربية البدنية والرياضة - دار الوفاء لدنيا
الطباعة والنشر ، الإسكندرية 2003م.
29. التحليل الاحصائى فى التربية البدنية والرياضة - دار الوفاء لدنيا
الطباعة والنشر ، الإسكندرية 2003م.

- الموسوعة العلمية فى التشريعات الرياضية :

30. الجزء الأول : القوانين واللوائح التنظيمية والإدارية للنقابات والمؤسسات الرياضية.
31. الجزء الثانى : القرار الإدارى والقانونى فى التربية البدنية والرياضة (المسئولية فى المنافسات).
32. الجزء الثالث : التشريعات فى التربية البدنية والرياضة.
33. الجزء الرابع : المنظور القانونى عامة والجنائى فى الرياضة.
34. الجزء الخامس : المنظور القانونى عامة والدولى فى الرياضة.
35. الجزء السادس : المنظور القانونى عامة والقانون المدنى فى الرياضة "الاحتراف - العقود الرياضية - التأمين".
36. الجزء السابع : المنظور القانونى عامة والقانون الإدارى فى الرياضة.
37. النقد فى التربية الرياضية - دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر ، الإسكندرية 2003م.
38. المقال - الخبر - الحديث - التعليق فى التربية البدنية والرياضة.
39. الإعلام فى التربية البدنية والرياضة - - دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر ، الإسكندرية 2003م.
40. الاتصال فى التربية البدنية والرياضة.
41. الإعلام الرياضى وآلياته كحق من حقوق الإنسان.
42. إدارة الجودة الشاملة فى التربية البدنية والرياضة.
43. التربية الرياضية والعولمة كظاهرة فى المجتمع المعاصر.
44. التربية الرياضية وقانون البيئة.
45. معايير إدارة الجودة الشاملة بالمؤسسات الرياضية بالمجتمع العربى.

- الموسوعة العلمية لاقتصاديات الرياضة :

46. الجزء الأول : الخصخصة الإدارية والقانونية فى التربية البدنية والرياضة.
47. الجزء الثانى:دراسات الجدوى والمشروعات الصغيرة فى التربية البدنية والرياضة.
48. الجزء الثالث:الاستثمار والتسويق الرياضى فى التربية البدنية والرياضة.
49. الجزء الرابع:التمويل والتأجير التمويلى فى التربية البدنية والرياضة.
50. الجزء الخامس : نظام المشروعات "البناء - الملكية - التشغيل - نقل الملكية " فى التربية البدنية والرياضة.
51. حقوق الإنسان وقانون الطفل فى التربية البدنية والرياضة.
52. الحوكمة فى التربية البدنية والرياضة.
53. التبريس - الويبو - الفرنشايز فى التربية البدنية والرياضة.
54. متطلبات تطبيق الحوكمة فى المؤسسات الرياضية بالمجتمعين المصرى والعربى.
55. استراتيجية للتسويق الرياضى والاستثمار بالمؤسسات الرياضية المختلفة فى ضوء التحولات الاقتصادية العالمية المعاصرة.
56. استراتيجية للاعتراف الرياضى بالمؤسسات الرياضية.
57. المسؤولية القانونية (قضية الملايا) لبعثة مصر بأبوجا - نيجيريا - دورة الألعاب الأفريقية.
58. مبادئ البحث العلمى فى التربية البدنية والرياضة والعلوم الإنسانية والاجتماعية.
59. إجراءات البحث العلمى - الإنتاج العلمى عامة والتربية البدنية والرياضة (قبل - أثناء - بعد)

60. اللوجيستيات فى التربية البدنية والرياضة.
61. تطبيقات معاصرة فى الإدارة فى التربية البدنية والرياضة.
62. الشركات متعددة الجنسيات فى التربية البدنية والرياضة.
63. تطبيقات معاصرة فى التمويل والاستثمار الرياضى.
64. التنمية المستدامة - والمحاسبة والمراجعة البيئية فى التربية البدنية والرياضة.
65. تطبيقات معاصرة على مشروعات الـ B.O.O.t فى التربية البدنية والرياضة.
66. تطبيقات معاصرة للوجيستيات فى التربية البدنية والرياضة.
67. فلسفة الدورات الأولمبية فى المجتمع الدولى المعاصر (من 1896 حتى الآن).
68. الموازنة كأداة للتخطيط فى التربية البدنية والرياضة.
69. معايير تقييم الأداء الإدارى فى التربية البدنية والرياضة.