

الفصل الخامس

الإستخلاصات والتوصيات

أولا : الإستخلاصات الدراسة

ثانيا : التوصيات الدراسة

تعرض هذا الفصل إلى النتائج التي توصلت إليها الباحثة في ضوء آراء مجتمع الدراسة، وسيتم تصنيف الإستخلاصات طبقاً لمحاور الدراسة، وفي ضوء هذه الإستخلاصات ستوجه التوصيات لكل من حكومة إقليم كردستان ووزارة التعليم العالي إقليم كردستان العراق وجامعات وكليات التربية الرياضية التابعة لها.

أولاً : الإستخلاصات

أوضحت الدراسة عدداً من النتائج التي يمكن إجمالها فيما يلي :

المحور الأول : أهداف النشاط الرياضي :

- هناك قصور في تحقيق أهداف إدارة النشاط الرياضي بجامعات إقليم كردستان – العراق.
- أجمعت عينة الدراسة على أن إدارة النشاط الرياضي بالجامعة لا يتحقق أهدافها يمكن تعديلها وتغييرها.

المحور الثاني : أهداف التدريب الإداري :

- أجمعت الأكثرية من الإختصاصيين للتربية الرياضية بإختلاف مستوياتهم الإدارية من مجتمع الدراسة على رغبتهم في تنمية أهداف المعرفية والمعلوماتية من تفعيل وتطوير ومعرفة القوانين واللوائح الخاصة والهيكل التنظيمي وتحديث المعلومات وتطوير أساليب القيادة المتبعة لإدراج معلومات حديثة لإدارة النشاط الرياضي ومعرفة خطط المؤسسة وتطوير أساليب الإشراف والتوجيه والمتابعة وزيادة معرفة بأنماط الشخصية المختلفة للمؤسسين من خلال التحاقهم ببرامج التدريب الإداري.
- أجمعت أكثرية من الإختصاصيين للتربية الرياضية بإختلاف مستوياتهم الإدارية من مجتمع الدراسة على رغبتهم في تنمية أهداف المهارية من من قدرة في التحليل والتصميم وتحديد الإختيارات المناسبة وحل الأمثل للمشكلات وإدارة الندوات والإجتماعات وإدارة التنظيم المبريات والمهارات القيادية وإستخدام الوسائل الإتصال الفعال ومواجهة الأزمات والكوارث والمشاكل الإدارية والإستخدام الأمثل للوقت وأساليب الرقابة الحديثة وتبسيط الإجراءات المتبعة في إستخدام الأجهزة الكترونية من خلال التحاقهم ببرامج التدريب الإداري.
- أجمعت أكثرية من الإختصاصيين للتربية الرياضية بإختلاف مستوياتهم الإدارية من مجتمع الدراسة على رغبتهم في تنمية أهداف السلوكية تعمل على تنمية الأهداف السلوكية والإتجاهات على تطبيق اللوائح والقوانين والثقة بالنفس وإتتماء لجامعة والوطن والتعامل مع الرؤساء والزملاء كما تعمل على تنمية وزيادة الروح المعنوية والجماعية والإحساس بالمسؤولية والتفوق والإبداع والدوافع للعمل وزيادة المرونة والإستعداد الذهني على تقييم الذات. من خلال التحاقهم ببرامج التدريب الإداري.

المحور الثالث :المسؤولون عن تحديد الإحتياجات التدريبية :

- اجمعت آراء عينة الدراسة على أن لا وجود لجهاز إداري مسؤول عن برامج التدريب الإداري ولا وجود لمسؤول عن وضع البرامج التدريبية في الجامعة.
- أجمعت عينة الدراسة بأن لهم رؤيا واضحة بأن برامج التدريب الإداري مجدى ويطور معلوماتهم.
- عدم وجود وحدة إدارة التدريب والتدريب الإداري متخصصة بجامعات إقليم كردستان – العراق.
- عدم وجود متخصصين الإداريين لتدريب الإداري في مجال الرياضي.
- عدم وجود متخصصين مسؤولين عن تحديد الإحتياجات التدريبية للإختصاصيين التربية الرياضية في المستويات الإدارية المختلفة.

المحور الرابع : تحديد الإحتياجات التدريبية :

- أجمعت أكثرية آراء عينة الدراسة من الإدارة العليا. على أن الإحتياجات التدريبية تتمثل على إحتياجهم إحتياجات المذكورة حسب الأولوية من (تقييم الأداء ومكافأة أنشط عملا، كيفية أحداث الموائمة بين المسؤولين والبيئة الخارجية والداخلية، كيفية التخطيط الإستراتيجي لإدارة النشاط الرياضي بالجامعة، كيفية التخطيط للمسابقات والمهرجانات الرياضية بالجامعة، إختيار حل الأمثل للمشكلات التي تحدث بالنشاط الرياضي، إستخدام الإدارة الكترونية، القدرة على التطوير التنظيمي، الأساليب العلمية والحازمة لإتخاذ القرار، تهيئة وكتابة التقارير الخاصة بالنشاط الرياضي ومتابعتها، الأساليب العلمية لإدارة المفاوضات، ضغوط العمل وإدارة الوقت).
- أجمعت أكثرية آراء عينة الدراسة من الإدارة الوسطى على أن أهم الإحتياجات التدريبية تتمثل على إحتياجهم الإحتياجات المذكورة حسب الأولوية من (الإشراف وتنفيذ ومتابعة الأعمال المتعلقة بالأنشطة الرياضية في الجامعة، القدرة على إدارة الوقت بكفاءة وفعالية، الامام بالمعرفة الكاملة بميزانية النشاط الرياضي وإشتراك في أعدادها، مناقشة المهام والواجبات من خلال الجداول العمل، الإشراف على التخطيط وتنظيم الدورات والمهرجانات الرياضية المختلفة، القدرة على حل المشكلات متذليل الصعاب الموجود بإدارتك، الإشراف على تنظيم السجلات والبطاقات التي تنظم العمل بإدارتك، القدرة على تنمية مهارة الإتصال).
- أجمعت أكثرية آراء عينة الدراسة من الإدارة التنفيذية. على أن أهم الإحتياجات التدريبية تتمثل على إحتياجهم الإحتياجات المذكورة حسب الأولوية من (تنظيم وتنفيذ البطولات والدوريات والمهرجانات الرياضية في الجامعة، نشر وعى الثقافة الرياضية، كيفية تشكيل وتهيئة المنتخبات الرياضية المختلفة القدرة على إدارة الذات، تنظيم إسترجاع المعلومات بالدقة وحسن التخطيط، كيفية الإهتمام بالنشاط وبطولات داخليا وخارجيا، التعامل مع الرؤساء والمزلاء في العمل، التعامل مع الرؤساء والمؤسسين بالأساليب الديمقراطية).
- أجمعت أكثرية عينة الدراسة بالمستويات الإدارية الثلاثة على أن المعوقات التي تؤدي الى عدم تحديد الإحتياجات التدريبية ترجع الى عدم وجود متخصصين لتصميم البرامج التدريبية وعدم وجود وحدة التدريب ضمن هيكل التنظيمي لتنظيم دورات التدريبية من قبل المنظمات غير الحكومية على وأن هناك معوقات بإدارة النشاط الرياضي تؤدي الى عدم تحديد الإحتياجات التدريبية لإختصاصي التربية الرياضية ترجع الى الإهتمام بالعدد وليس بالنوع (بالكم والكيف) و إعطاء مهام التدريب الإداري لغير المتخصصين بالمجال الإداري.

المحور الخامس : طرق وأساليب التدريب الإدارية :

- أجمعت أكثرية آراء عينة الدراسة بالمستويات الثلاثة على أن هناك الطرق وأساليب التدريب الإدارية لإختصاصي التربية الرياضية التي ترغب الالتحاق بها حسب التسلسل من الأعلى إلى الأدنى (المناقشات الجماعية، الندوات والمؤتمرات، المباريات الإدارية، المحاضرات،،العصف الذهني، الوقائع الحرجة).

المحور السادس : الأدوات والوسائل التدريب الإدارية :

- أجمعت أكثرية آراء عينة الدراسة بالمستويات الثلاثة الأدوات والوسائل لتدريبية الإدارية التي لهم الرغبة أن تستخدم بالبرامج التدريبية تتمثل جهاز عرض الشرائح، أفلام سينمائية، أدوات إذاعية، السبورة الإلكترونية، الأقمار الصناعية، الوسائط التعليمية المتعددة، جهاز عرض الشفافيات، الأنترنت، الإعلانات، الصور.

المحور السابع : مواصفات قاعات التدريب :

- عدم وجود قاعات ذات مواصفات للتدريب والدورات التدريبية.
- أجمعت آراء عينة الدراسة على عدم توفر والنقص في الأدوات والأجهزة المتطورة الحديثة والقاعات المناسبة.

المحور الثامن : البرامج التدريبية المطلوبة

- إتفق الأفراد من مجتمع الدراسة الذى تم التحاقهم بالبرامج التدريبية غير مخصصة لإختصاصيين لتربية الرياضية فقط وإنما يلتحقون مع فئات أخرى من الإختصاصيين.
- إتفاق أكثرية من أفراد مجتمع على أن شروط الترشيح لحضور البرامج التدريبية إختيار من يحتاج الى التدريب، حسب الدرجات الوظيفية، المؤهل العلمى، التخصص العلمى الإدارى، عدد السنوات الخبرة الإدارية، بناء على تقرير الكفاءة.
- أجمعت الإدارة العليا بالموافقة على البرامج التالية حسب الأولوية (إدارة التخطيط الإستراتيجى، الأساليب الحديثة فى إدارة الأفراد، تنمية مهارة الإتصال الفعال، الأساليب الحديثة فى التخطيط والمتابعة، إعداد وتطوير الهياكل التنظيمية والوظيفية، الأساليب الحديثة فى إتخاذ القرارات، مهارات التعامل مع الآخرين).
- أجمعت اراء الإدارة الوسطى بالموافقة على البرامج التالية حسب الأولوية (القيادة الإدارية، القيادة الفعالة للمديرين، الأساليب الحديثة فى إتخاذ القرارات، أعداد وتطوير الهياكل التنظيمية والوظيفية، مهارة الإشراف والتوجيه، تنمية المهارات كفريق).
- أجمعت اراء الإدارة التنفيذية بالموافقة على البرامج التالية حسب الأولوية (الإدارة الكترونية، الاساليب الحديثة فى التخطيط والمتابعة، تنمية الاساليب الحديثة فى الادارة التنفيذية، الأساليب الحديثة فى إتخاذ القرارات، الأعداد وتطوير الهياكل التنظيمية، الاساليب الحديثة فى الإدارة الافراد، أعداد القادة الإداريين، تنمية المهارات الإشرافية للمديرين).
- عدم وجود مختصين عن وضع برامج التدريب الإدارى وإنما يعتمد إدارة الجامعات على البرامج الذى يتم وضعها من قبل المنظمات غير حكومية من خاج جامعات وبالأخص المنظمات الأجنبية.
- إن أفراد عينة الدراسة موافقون على أهمية التدريب الإدارى للمستويات الإدارية الثلاث.
- من خلال الإستخلاصات الدراسة لإختصاصىي التربية الرياضية للمستويات الإدارية الثلاثة توصل الباحث الى تحديد ثلاث برنامج للتدريب الإدارى لتصميم كإقتراح حسب رغبة عينة الدراسة.
- برنامج الأول الخاص :الإدارة العليا (إدارة التخطيط الإستراتيجى).
- برنامج الثانى الخاص : الإدارة الوسطى (القيادة الإدارية).
- برنامج الثالث الخاص : الإدارة التنفيذية (الإدارة الكترونية).

ثانياً: توصيات الدراسة

➤ توصيات لحكومة إقليم كردستان :

- بناء على ما توصلت إليه الدراسة من إستخلاصات فإنه يمكن التوصل الى التوصيات التالية :
- توصى الدراسة ضرورة حكومة إقليم كردستان بإستحداث هيئة للتدريب وتنمية الموارد البشرية التابعة للمجلس الوزراء لحكومة إقليم كردستان العراق وتعين رئيس الهيئة بالمستوى وزير.
- توصى الدراسة حكومة إقليم كردستان بإستحداث وإدراج وحدة التدريب وتنمية بالهيكل التنظيمى فى جامعات إقليم كردستان العراق و توفير الموظفين المتخصصين فى المجال التدريب وتفعيلهم لإنجاز العمل بصورة علمية صحيحة وإعطاء صلاحيات.
- إعطاء الصلاحيات بمزاولة إختصاصهم بحرية تامة.
- ربط الوحدة التدريبية بأعلى جهات من الوزارة وذلك بهدف إعطاء قراراته نوعاً من القوة.
- تزويدهم بالإمكانات المادية والبشرية اللازمة.
- يوصى الباحث بضرورة ربط الترقية بالحصول على دورات محددة فى تنمية الموارد البشرية.
- ضرورة إهتمام بالإدارة الرياضية من قبل حكومة إقليم كردستان – العراق.

➤ توصيات للجامعات والإدارة النشاط الرياضى :

- إعادة تعديل وتطوير أهداف النشاط الرياضى بالجامعات إقليم كردستان – العراق.
- توصى الدراسة بضرورة إهتمام الإدارات المباشرة لمتابعة كفاءة رؤوسهم لتحديد نواحى الضعف فى الخبرات وأداء وسلوك وتقييم وتحديد لمن يحتاج إلى التدريب.
- ضرورة توفير ميزانية خاصة للتدريب من ضمن ميزانية السنوية للجامعات.
- حيث أن إدارة النشاط الرياضى فى جامعات إقليم كردستان يجب أن يكون لديه إستقلالية تامة من كل نواحى وتوضيح مفاهيم وأهدافها مع تطوير المستمر والتغير حسب إحتياجاتهم لدى المعنيين من الكوادر الإدارية والتدريبية والعاملين عليها.
- ضرورة الإهتمام بالبرامج التدريب الإدارى والتحاق الإختصاصى التريبة الرياضية فيها بإستمرارية.
- ترشيح الإختصاصى التريبة الرياضية للبرامج التدريبية إعتداد على أسس علمية وموضوعية.
- يجب ان يكون ترشيح الحضور برامج تدريبية بناء على الإختصاص وأحتياجاتهم التدريبية.
- العمل من أجل تحقيق أهداف التدريب الإدارى.
- ضرورة تحديد التوصيف الوظيفى لإختصاصات التريبة الرياضية فى كافة المجالات والمستويات الإدارية الواجب توافرها فى الإدارات النشاط الرياضى بمختلف مستوياتهم بالصورة التى تساعد على تحديد نوع ومستوى التدريب بما يضمن تحقيق أهداف التدريب.
- تشجيع الدراسات والبحوث المخصصة للتدريب والتنمية والإدارة الرياضية بالإضافة إلى جوانب الأخرى من جوانب العمل الإدارى.
- الإستعانة بالمختصين فى المجال التريبة الرياضية أوالإدارة الرياضية قادرين على تحديد الإحتياجات التدريبية لإختصاصى التريبة الرياضية بطريقة علمية سليمة.
- الإستعانة بالمختصين فى المجال الإدارة أرياضية قادرين على تصميم برامج التدريب الإدارى والذين لهم إختصاص فى الإدارة الرياضية بكليات التريبة الرياضية فى جامعات إقليم كردستان – العراق أ و فى المؤسسات الحكومية.
- ضرورة تصميم برامج التدريب الإدارى تتناسب مع طبيعة الإختصاصى التريبة الرياضية بجامعات إقليم كردستان – العراق.

- ضرورة تجنب المعوقات الموجودة في إدارة النشاط الرياضي والعمل على حلها حتى يتم تحديد الاحتياجات التدريبية لإختصاصي التربية الرياضية بطريقة علمية.
- وضع سياسة تربط بين التدريب الإداري والترقية والنقل الى مناصب إدارية أعلى حتى تضمن المؤسسة للرجة الإختصاصيين وتعاونهم لتحقيق الأهداف المرجوة والمستهدفة.
- توصي الباحث بتطبيق البرامج المقترحة ومزيد من برامج التدريب الإداري الأخرى بإدارات النشاط الرياضي في جامعات إقليم كردستان - العراق والذي تتناسب مع إختصاصي التربية الرياضية بكل المستويات الإدارية.
- يجب أن يعلم إدارات العليا بأن التدريب الإداري ضرورة قصوى للأداء الأفضل وتطوير قدرات الفرد الإدارية، ولقدرة على إيجاد الحلول للمشاكل التي تواجه إدارة الرياضة في الجامعات.
- ضرورة زيادة الوعي الإداري للمؤسسات الرياضية وخاصة بالجامعات بأهمية التدريب الإداري كأداة وأسلوب من أساليب تنمية الموارد البشرية.
- يجب إهتمام بوضع برامج تدريب وتنمية إدارية لجميع العاملين بجامعات إقليم كردستان العراق و الإهتمام بإختصاصي التربية الرياضية لرفع مستوى أدائهم وكفاءتهم.
- توفير قاعات مناسبة وخاصة للتدريب بالمواصفات التي يحتاج اليه التدريب ومجهز بالوسائل والأجهزة الكترونية الحديثة المتطورة و من تكنولوجيا متنوعة والوسائل المتعددة.
- توصي الدراسة بعمل ورشة عمل أو ندوة سنوية تشارك مختلف الإدارات في جامعات وكليات التربية الرياضية لمناقشة مسيرة التدريب والتدريب الإداري.
- توصي الدراسة ربط التخصص الوظيفي بنوعية البرامج التدريبية التي يتلقاها المتدربين لتطبيقها بعد التدريب في عملهم.
- توصي الدراسة بالعمل على إنشاء وتجهيز مركز تدريبي متكامل في وزارة التعليم العالي ويتم تدعيمه بكافة التجهيزات اللازمة وخاصة المعينات الوسائل المتطورة وأنواع تكنولوجيا الحديثة.
- تنفيذ برامج تدريب إداري التي يحتاج إليها إدارات الإختصاصي التربية الرياضية.
- يوصي الباحث بضرورة إشراك إختصاصي التربية الرياضية بالدورات والبرامج التدريب الإداري.
- يوصي الباحث بتطبيق البرنامج التدريبي الثلاث المقترحة للمستويات الإدارية.
- برنامج الإدارات العليا (إدارة التخطيط الإستراتيجي).
- برنامج الإدارات الوسطى (القيادة الإدارية).
- برنامج الإدارات التنفيذية (الإدارة الألكترونية).

البرنامج الأول

خاص بالأدارات (العليا)

برنامج التدريب الإدارى المقترح الإدارة التخطيط الإستراتيجى

■ الهدف من البرنامج :

- تزويد المشاركين بالمعارف والمعلومات والمفاهيم الإدارة التخطيط الإستراتيجية
- ودراسة الاساليب الإدارة التخطيط لإستراتيجية.
- تنمية وصقل المهارات بما يساهم فى تحقيق الأهداف المنشودة.
- إعداد مجموعة الكوادر الادارة التخطيط الإستراتيجى يمكن إعتداد عليها مستقبلا.
- مساهمة التقدم العلمى والألكترونى والإلمام بأساليب للإدارة التخطيط الإستراتيجى

■ المشاركون المستفيدون من البرنامج :

الاختصاصى التربية الرياضية التى لهم مواقع ادارية فى كليات التربية الرياضية وإدارات النشاط الرياضى والوحدات الرياضية بجامعة إقليم كردستان العراق.

■ مدة البرنامج

أربعة أسابيع بواقع ثلاثة أيام فى الأسبوع لمدة ثلاث ساعات يوميا، وذلك حتى يتسنى للدارسين فرصة الاطلاع على أحدث المراجع العلمية العربية والاجنبية وكذا تحضير ورقة دراسية من خلال هذه المراجع العلمية ومن خلال الشبكة المعلوماتية وحل المشاكل المقترحة فى البرنامج.

■ طرق وأساليب المستخدمة :

المناقشات الجماعية، المؤتمرات والندوات، المحاضرات، العصف الذهنى،الوقائع الحرجة، المباريات الإدارية الوسائل المستخدمة فى التدريب :
(جهاز عرض الشرائح، أفلام سينمائية،أدوات إذاعية، جهاز عرض الشرائح العاكس الخلفى، جهاز عرض الشفافيات.

■ توقيت البرنامج

من ساعة ٩ الى ساعة ١٢ صباحا.
يوم الاحد والاثنين والثلاثاء من الاسبوع

■ مكان تنفيذ البرنامج :

مديرية التدريب تابعة لمديرية العامة للتربية محافظة أربيل التى تتوفر لديهم القاعات اللازمة والمهيئة بكافة المستلزمات المطلوبة من الإمكانات المادية والاجهزة الالكترونية والمواصفات الخاصة باقاعات التدريب ويمكن تطبيق وتنفيذ هذا البرنامج.

الموازنة التقديرية

بيان	الجزئي	الكل
أتعاب خبراء و بدلات سفر :		
▪ أتعاب خبراء تدريب		
▪ بدلات سفر		
إجمالي		
انتقالات :		
▪ من و الى مقر انعقاد البرنامج		
▪ من و الى منطقة الآثار و المتاحف		
إجمالي		
الإقامة و الوجبات		
▪ الإقامة بفندق		
▪ الوجبات الغذائية		
▪ فترات الشاي و الراحة		
إجمالي		
رحلات و حفلات :		
▪ الرحلة السياحية		
▪ حفلات الافتتاح و التخرج		
▪ مصروفات أخرى		
إجمالي		
مصروفات أخرى :		
▪ إيجار قاعات تدريب		
▪ إيجار أجهزة الإعلام		
▪ تصوير فوتو غرافي		
▪ ملفات الندوة		
▪ شهادات التخرج		
▪ أدوات كتابية		
▪ مصروفات نثرية إكراميات		
إجمالي		
إجمالي التكاليف التقديرية		

الاسبوع الأول

الأسبوع الأول	محتوى المحاضرة	طرق وأساليب المحاضرة	المدة الزمنية	الوسيلة المستخدمة	المسؤول عن الدورات
اليوم الأول ٢٠١ / /	- الافتتاح وتقديم البرنامج. - مفاهيم وتعريف إدارة التخطيط الإستراتيجي. - أهمية إدارة التخطيط الإستراتيجي. - مراحل تطور مفهوم الإدارة الإستراتيجية - مفهوم خطة إستراتيجية (الواقع الحالي - الوضع المستهدف)	المناقشات الجماعية الندوات و المؤتمرات	ثلاث ساعات	جهاز عرض الشرائح أفلام سينمائية أدوات إذاعية جهاز عرض الشرائح	أكاديمي تنمية الموارد البشرية أكاديمي تخطيط الإستراتيجي
اليوم الثاني ٢٠١ / /	- مستويات الإدارة الإستراتيجية. - مكونات إدارة التخطيط الإستراتيجي. - نموذج عملية الإدارة الإستراتيجية. - عناصر الإدارة الإستراتيجية. - صياغة الإستراتيجية (الرؤية، الرسالة، الأهداف الخطط. السياسات) - تنفيذ الإستراتيجية (البرامج أو المشروعات، الميزانيات، الإجراءات).	المحاضرات العصف الذهني	ثلاث ساعات	العاكس الخلفي جهاز عرض الشفافيات	أكاديمي تنمية الموارد البشرية أكاديمي تخطيط إستراتيجي
اليوم الثالث ٢٠١ / /	- تحديد الأهداف إدارة التخطيط الإستراتيجي. - تحليل البيئة الخارجية والداخلية - تحليل البيئة الخارجية غير مباشرة. - تحليل البيئة الخارجية المباشرة. - تحليل البيئة الداخلية - نموذج سلسلة القيمة لتحليل الأنشطة الداخلية. - تحليل الثقافة التنظيمية.	الوقائع الحرجة المباريات الإدارية	ثلاث ساعات	جهاز عرض الشرائح أفلام سينمائية أدوات إذاعية	أكاديمي تنمية الموارد البشرية أكاديمي تخطيط إستراتيجي

الأسبوع الثاني

الأسبوع الثاني	محتوى المحاضرة	طريق المحاضرة	الفترة الزمنية	الوسيلة المستخدمة	المسؤول عن الدورات
اليوم الأول ٢٠١ / /	- صياغة الإستراتيجية على مستوى المنظمة. - تطبيق تحليل SOWT (تحليل عناصر القوة وعناصر الضعف والفرص والتهديدات). - تحليل Steep (عوامل الإجتماعية و الفنية والإقتصادية والتربوية والسياسية). - إختيار الإستراتيجية على مستوى المنظمة. - نموذج بورتر للإستراتيجيات العامة. - أنواع من الإستراتيجيات (إستراتيجية الإستقرار، إستراتيجيات الدفاعية، إستراتيجية التصفية، إستراتيجيات المختلطة). - مفهوم التعاضد وإستراتيجية الإستحواذ أو الاندماج أو التحالف.	المناقشات الجماعية والندوات والمؤتمرات	ثلاث ساعات	أدوات إذاعية السبورة الصناعية الوسائط التعليمية المتعددة. جهاز عرض الشفافيات الانترنت	أكاديمي تنمية الموارد البشرية أكاديمي تخطيط إستراتيجي
اليوم الثاني ٢٠١ / /	- تحديد الرسالة. - صياغة الرسالة. (العاملين، الخدمات، المكان، الصورة العامة، الفلسفة، المشاركة المجتمعية، التقنية) خصائص وعناصر الرسالة الفعالة. - تحديد الأهداف لجميع المستويات الإدارية. - رسم السياسات، قواعد وإجراءات العمل، الموازنات. - دليل لإتخاذ القرارات	المناقشات الجماعية والندوات والمؤتمرات	ثلاث ساعات	أدوات إذاعية السبورة الإلكترونية جهاز عرض الشفافيات.	أكاديمي تنمية الموارد البشرية أكاديمي تخطيط إستراتيجي
اليوم الثالث ٢٠١ / /	خصائص الأهداف (إرتباط الرسالة والرؤيا المستقبلية، العملية والواقعية، التحدى، القابلية للقياس، الجدول الزمنية، التوازن، المساءلة، الشمولية، التدرج.	المناقشات الجماعية والندوات والمؤتمرات	ثلاث ساعات	أدوات إذاعية السبورة الإلكترونية جهاز عرض الشفافيات.	أكاديمي تنمية الموارد البشرية أكاديمي تخطيط إستراتيجي
اليوم الثالث ٢٠١ / /	- خصائص قرارات الإدارة الإستراتيجية فى القطاع العام. أ. مستوى المنظمة. ب. مستوى وحدة العمل. ج. مستوى الوظيفة. - مفهوم التخطيط الإستراتيجي فى القطاع العام. - حاجة الى تخطيط الإستراتيجي فى القطاع العام. - مسؤولية عملية - التخطيط فى القطاع العام / الإدارات العليا.	المناقشات الجماعية والندوات والمؤتمرات	ثلاث ساعات	أدوات إذاعية السبورة الإلكترونية جهاز عرض الشفافيات.	أكاديمي تنمية الموارد البشرية

الأسبوع الثالث

المسؤولون عن الدورات	الوسيلة المستخدمة	الفترة الزمنية	طريق المحاضرة	المحتوى	الأسبوع الثالث
أكاديمي تنمية الموارد البشرية	أدوات إذاعية السيورة الإلكترونية جهاز عرض الشفافيات.	ثلاث ساعات	المناقشات الجماعية الندوات و المؤتمرات المحاضرات	الأهداف على ثلاث مستويات. (تصاغ بشكل عام وشامل). الإدارة العليا على مستوى المنظمة طويلة الأجل وغير محدد النهاية. أهداف تكتيكية. (صياغتها كل من الإدارة العليا) أهداف تشغيلية صياغتها إدارة الوسطى وإدارة التنفيذ. مستوى الأقسام، أكثر تفصيلاً وتحديد من الأهداف التكتيكية، قصير المدى.	اليوم الأول ٢٠١ / /
أكاديمي تنمية الموارد البشرية	أدوات إذاعية السيورة الإلكترونية جهاز عرض الشفافيات.	ثلاث ساعات	المناقشات الجماعية الندوات و المؤتمرات	- مراحل وخطوات إدارة التخطيط الإستراتيجية. - مراجعة رسالة وأهداف الحالية. - تقييم نتائج الإستراتيجيات الحالية والسابقة. - تقييم الأوضاع الحالية. - مراجعة الأوضاع الداخلية. - مراجعة الظروف الخارجية المحيطة. - صياغة الإستراتيجية. - على مستوى العام. - على مستوى الإدارات. - تطبيق الإستراتيجية. - ممارسة الوظائف الإدارية.	اليوم الثاني ٢٠١ / /
أكاديمي تنمية الموارد البشرية	أدوات إذاعية السيورة الإلكترونية جهاز عرض الشفافيات	ثلاث ساعات	المناقشات الجماعية الندوات و المؤتمرات	- التفكير الإستراتيجي في قطاع العام. أ. تقدير الأمور ب. إستشعار البيئي. ج. مهارة تحليل البيانات ح. مهارة الإختيار. خ. مهارة تحديد الموارد والإمكانات د. عولمة الفكر الإداري. ذ. القدرة على إتخاذ القرارات الإستراتيجية	اليوم الثالث ٢٠١ / /

الأسبوع الرابع

الأسبوع الرابع	المحتوى	طرق وأساليب المحاضرة	الفترة الزمنية	الوسيلة المستخدمة	المسؤولون عن الدورات
اليوم الأول ٢٠١ / /	- الإدارة الرياضية. - عناصر الإدارة الرياضية. - عناصر التخطيط الإستراتيجي في مجال التربية الرياضية. - خصائص التخطيط الإستراتيجي في المجال الرياضي. (المستقبلية في إتخاذ القرارات، العملية، الفلسفة الشمولية، عدم التأكد، المرونة، الهيكلية،) - العلاقة والفرق بين التخطيط الإستراتيجي والإدارة الإستراتيجية. - العوامل المؤثرة في التخطيط.	المناقشات الجماعية الندوات والمؤتمرات المحاضرات	ثلاث ساعات	أدوات إذاعية السبورة الإلكترونية جهاز عرض الشفافيات	أكاديمي تنمية الموارد البشرية
اليوم الثاني ٢٠١ / /	- مستويات وضع إستراتيجية - نماذج بناء إستراتيجية. - الأركان الأساسية للإستراتيجية. - شروط وضع الإستراتيجية. - خطوات تصميم إستراتيجية.	المناقشات الجماعية الندوات و المؤتمرات	ثلاث ساعات	أدوات إذاعية السبورة الإلكترونية جهاز عرض الشفافيات	أكاديمي تنمية الموارد البشرية
اليوم الثالث ٢٠١ / /	- تقيم الدورة من قبل المتدربين - تقيم المتدربين	المناقشات الجماعية وإمتحان تحريري	ثلاث ساعات	أدوات إذاعية	أكاديمي تنمية الموارد البشرية

البرنامج الثاى

خاص بالأدارات (وسطى) برنامج التدريب الإدارى المقترح القيادة الإدارية

- **الهدف من البرنامج:**
 - تزويد المشاركين بالمعارف والمعلومات والمفاهيم القيادة الإدارية.
 - ودراسة الاساليب القيادة الإدارية.
 - تنمية وصل المهارات بما يساهم فى تحقيق الأهداف المنشودة.
 - إعداد مجموعة الكوادر القيادة الإدارية يمكن إعتماد عليها مستقبلا.
 - مساهمة التقدم العلمى والألكترونى والإلمام بأساليب الحديثة للإدارة للقيادة الإدارية.
- **المشاركون المستفيدون من البرنامج :**

الاختصاصى التربية الرياضية التى لهم مواقع ادارية فى كليات التربية الرياضية وإدارات النشاط الرياضى والوحدات الرياضية بجامعة إقليم كردستان العراق..

الاختصاصى التربية الرياضية التى لهم مواقع ادارية فى الوحدات الرياضية فى الكليات.
- **مدة البرنامج**

أربعة أسابيع بواقع ثلاثة أيام فى الأسبوع لمدة ثلاث ساعات يوميا، وذلك حتى يتسنى للدارسين فرصة الاطلاع على أحدث المراجع العلمية العربية والاجنبية وكذا تحضير ورقة دراسية من خلال هذه المراجع العلمية ومن خلال الشبكة المعلوماتية وحل المشاكل المقترحة فى البرنامج.
- **طرق وأساليب المستخدمة :**

المناقشات الجماعية، التدريب العلمى، سلة القرارات، المحاضرات، تمثيل الادوار، نمذجة السلوك.
- **الوسائل المستخدمة فى التدريب :**

جهاز عرض الشرائح، أفلام سينمائية، أدوات إذاعية، السبورة الإلكترونية، الأقمار الصناعية، الوسائط التعليمية المتعددة، جهاز عرض الشفافيات، الانترنت، الاعلانات، الصور.
- **توقيت البرنامج**

من ساعة ٩ الى ساعة ١٢ صباحا.

يوم الاحد والاثنين والثلاثاء من الاسبوع
- **مكان تنفيذ البرنامج :**

مديرية التدريب تابعة لمديرية العامة للتربية محافظة أربيل التى تتوفر لديهم القاعات اللازمة والمهيئة بكافة المستلزمات المطلوبة من الإمكانات المادية والاجهزة الالكترونية والمواصفات الخاصة بالقاعات التدريب ويمكن تطبيق وتنفيذ هذا البرنامج.

الموازنة التقديرية

بيان	الجزئي	الكل
أتعاب خبراء و بدلات سفر :		
■ أتعاب خبراء تدريب		
■ بدلات سفر		
إجمالي		
انتقالات :		
■ من و الى مقر انعقاد البرنامج		
■ من و الى منطقة الآثار و المتاحف		
إجمالي		
الإقامة و الوجبات		
■ الإقامة بفندق		
■ الوجبات الغذائية		
■ فترات الشاي والراحة		
إجمالي		
رحلات و حفلات :		
■ الرحلة السياحية		
■ حفلات الافتتاح و التخرج		
■ مصروفات أخرى		
إجمالي		
مصروفات أخرى :		
■ إيجار قاعات تدريب		
■ إيجار أجهزة الإعلام		
■ تصوير فوتوغرافي		
■ ملفات الندوة		
■ شهادات التخرج		
■ أدوات كتابية		
■ مصروفات نثرية إكراميات		
إجمالي		
إجمالي التكاليف التقديرية		

الأسبوع الأول

الأسبوع الأول	المحتوى المحاضرة	طرق وأساليب المحاضرة	الفترة الزمنية	الوسيلة المستخدمة	المسؤولون عن الدورات
اليوم الأول ٢٠١ / /	- الافتتاح وتقديم البرنامج - القيادة ووظائفها. - نظريات القيادة (مواقف علمية ومناقشة) - تعريف القائد والقيادة الإدارية. - طبيعة القيادة ومجالاتها. - أساليب القيادة الإدارية. - أنماط القيادة، القيادة المتميزة، مهارات القيادة المتميزة - كيفية اختيار القائد الإداري - وصف الذات مدخل للقادة الناجحة. - مفهوم وصف الذات، تحقيق الذات، مقياس وصف الذات، مقياس وجهة الضبط، خرائط الأساليب المعرفية.	المناقشات الجماعية التدريب العلمي سلة القرارات المحاضرات تمثيل الأدوار نمذجة السلوك	ثلاث ساعات	جهاز عرض الشرائح أفلام سينمائية أدوات إذاعية السبورة الإلكترونية الأقمار الصناعية الوسائط التعليمية المتعددة. جهاز عرض الشفافيات. الانترنت الاعلانات الصور	أكاديمي إدارة الأعمال أو أكاديمي إدارة الموارد البشرية
اليوم الثاني ٢٠١ / /	- أساليب القيادة الإدارية (التسلطية الديمقراطية، القيادة غير موجهة) - أسس التغيير التطوير الإداري ومجالاته. - مفاهيم مختلفة عن القيادة الإدارية دور رئيس القسم في مجال القيادة الإدارية ومتابعة العاملين. - تغذية عكسية. - أنواع القيادة الإدارية	المناقشات الجماعية المحاضرات	ثلاث ساعات	أدوات إذاعية السبورة الإلكترونية الأقمار الصناعية الوسائط التعليمية المتعددة.	أكاديمي إدارة الأعمال أو أكاديمي إدارة الموارد البشرية
اليوم الثالث ٢٠١ / /	- أنواع القيادة في التربية البدنية والرياضية. (القائد المهني، القائد المتطوع، القائد الطبيعى) - المهارات والصفات الواجب توافرها فى القائد. - أدوات القائد	المناقشات الجماعية المحاضرات	ثلاث ساعات	أدوات إذاعية السبورة الإلكترونية الأقمار الصناعية الوسائط التعليمية المتعددة.	

الأسبوع الثانى

الأسبوع الثانى	المحتوى المحاضرة	طرق وأساليب المحاضرة	الفترة الزمنية	الوسيلة المستخدمة	المسؤولون عن الدورات
اليوم الأول ٢٠١ / /	- النظم الإدارية لفرانسييس ليكرت (الإدارة المستقلة العادلة ، الإدارة المستقلة الأوتوقراطية. الإدارة الإستشارية، الإدارة الجماعية المشتركة. - الأنماط الإدارية الفعالة فى إدارة النشاط الرياضى فى الجامعة النمط القيادى. - القيادة الفاشلة، القيادة الناجحة، القيادة الفعالة. - دور القيادة فى التخطيط النشاط الرياضى	المناقشات الجماعية المحاضرات	ثلاث ساعات	أدوات إذاعية السبورة الإلكترونية الأقمار الصناعية الوسائط التعليمية المتعددة.	أكاديمى إدارة الأعمال أو أكاديمى إدارة الموارد البشرية
اليوم الثانى ٢٠١ / /	- دور القائد فى التنظيم البطولات والمهرجانات الرياضية - دور القائد فى التنفيذ وإرقابة فى المجال الرياضى. - العلاقة بين أنماط القيادة ونجاح الفريق	المناقشات الجماعية المحاضرات	ثلاث ساعات	أدوات إذاعية السبورة الإلكترونية الأقمار الصناعية الوسائط التعليمية المتعددة.	أكاديمى إدارة الأعمال أو أكاديمى إدارة الموارد البشرية
اليوم الثالث ٢٠١ / /	- تصور القيادة المثالية - المهارات السلوكية للقادة الإداريين. - وصف الذات مدخل للقيادة والناجحة. - مهارة الإتصال	المناقشات الجماعية المحاضرات	ثلاث ساعات	أدوات إذاعية السبورة الإلكترونية الأقمار الصناعية الوسائط التعليمية المتعددة.	أكاديمى إدارة الأعمال أو أكاديمى إدارة الموارد البشرية

الأسبوع الثالث

الأسبوع الثالث	المحتوى المحاضرة	طرق وأساليب المحاضرة	الفترة الزمنية	الوسيلة المستخدمة	المسؤولون عن الدورات
اليوم الأول ٢٠١ / /	- الشخصية تصور للقيادة المتميزة. - مفاهيم الشخصية، عوامل الشخصية، - خصائص القائد الفعال. الذكاء الاجتماعي للقائد الناجح، (مقياس الإنبساط – الانطواء) (مقياس الأحزان – العصابية) مقياس السيطرة - دور الدافعية في مجال القيادة. - القيادة المتميزة، القيادة المتميزة - رؤية في إتخاذ القرار، نظريات القيادة. - القيادة في المؤسسات الرياضية	المناقشات الجماعية المحاضرات	ثلاث ساعات	أدوات إذاعية السبورة الإلكترونية الأقمار الصناعية الوسائط التعليمية المتعددة	أكاديمي إدارة الأعمال أو أكاديمي إدارة الموارد البشرية
اليوم الثاني ٢٠١ / /	- سلوكيات شخصية القيادة الرياضية. - نظريات القيادة الموقفية (نظرية فيدكر الموقفية في القيادة والإدارة). - نظرية القيادة الموقفية لكل من " هيرسي " بلانشارد " (نظرية المسار – الهدف) الانتقال من القيادة التبادلية الى القيادة التحويلية. - مفهوم القيادة التحويلية.	المناقشات الجماعية المحاضرات	ثلاث ساعات	أدوات إذاعية السبورة الإلكترونية الأقمار الصناعية الوسائط التعليمية المتعددة	أكاديمي إدارة الأعمال أو أكاديمي إدارة الموارد البشرية
اليوم الثالث ٢٠١ / /	- الفرق بين القيادة والإدارة - التأثير في الموظفين وتحفيزهم. - تحديد الأهداف وتقييم الأداء. - تقيم الدورة من قبل المتدربين - تقيم المتدربين. - مهاره التنظيم المؤتمرات	المناقشات الجماعية المحاضرات	ثلاث ساعات	أدوات إذاعية السبورة الإلكترونية الأقمار الصناعية الوسائط التعليمية المتعددة	أكاديمي إدارة الأعمال أو أكاديمي إدارة الموارد البشرية

الأسبوع الرابع

الأسبوع الرابع	المحتوى المحاضرة	طرق وأساليب المحاضرة	الفترة الزمنية	الوسيلة المستخدمة	المحتوى المحاضرة
اليوم الأول ٢٠١ / /	- إتاحة الفرصة للتغير وتعزيز ثقافة المؤسسة. - تحديات القيادة في المؤسسات. - الرياضية، العوامل التحد من فاعلية القيادة الإدارية. - إدارة الإنحرافات من قبل القائد الإدارى. - مهارة إتخاذ القرار	المناقشات الجماعية المحاضرات	ثلاث ساعات	أدوات إذاعية السبورة الإلكترونية الأقمار الصناعية الوسائط التعليمية المتعددة	أكاديمى إدارة الأعمال أو أكاديمى إدارة الموارد البشرية
اليوم الثانى ٢٠١ / /	- مهارة التفويض (مفهوم، أنواع، أشكال، مبادئ، مستويات، شروط، أطراف)، التفويض، التفويض الفعال، التفويض السلبي، فشل التفويض. - تبسيط الإجراءات. - الشفافية الإدارية. - مهارة التفاوض.	المناقشات الجماعية المحاضرات	ثلاث ساعات	أدوات إذاعية السبورة الإلكترونية الأقمار الصناعية الوسائط التعليمية المتعددة	أكاديمى إدارة الأعمال أو أكاديمى إدارة الموارد البشرية
اليوم الثالث ٢٠١ / /	- مهارة تنظيم المؤتمرات - مهارة الإتصال - تقييم المتدربين - تقييم الدورة من قبل المتدربين		ثلاث ساعات	أدوات إذاعية السبورة الإلكترونية الأقمار الصناعية الوسائط التعليمية المتعددة	أكاديمى إدارة الأعمال أو أكاديمى إدارة الموارد البشرية

البرنامج الثالث

خاص بالإدارات (التنفيذية) برنامج التدريب الإداري المقترح الإدارة الكترونية

■ الهدف من البرنامج :

- تزويد المشاركين بالمعارف والمعلومات والمفاهيم الإدارية الكترونية.
- ودراسة الاساليب الإدارية الكترونية.
- تنمية وصقل المهارات بما يساهم في تحقيق الأهداف المنشودة.
- إعداد مجموعة الكوادر الادارة الكترونية يمكن إعتماـد عليها مستقبلا.
- مساهمة التقدم العلمى والألكترونى والإلمام بأساليب الحديثة للإدارة

■ المشاركون المستفيدون من البرنامج:

الاختصاصى التربية الرياضية التى لهم مواقع ادارية فى كليات التربية الرياضية وإدارات النشاط الرياضى والوحدات الرياضية بجامعة إقليم كردستان العراق.

■ مدة البرنامج

أربعة أسابيع بواقع ثلاثة أيام فى الأسبوع لمدة ثلاث ساعات يوميا، وذلك حتى يتسنى للدارسين فرصة الاطلاع على أحدث المراجع العلمية العربية والاجنبية وكذلك تحضير ورقة دراسية من خلال هذه المراجع العلمية ومن خلال الشبكة المعلوماتية وحل المشاكل المقترحة فى البرنامج.

■ طرق والأساليب المستخدمة :

المحاضرات، المناقشات الجماعية، التدريب العملى.

■ الوسائل المستخدمة فى التدريب :

التعليم الإللكترونى، السبورة الإللكترونية، الأقمار الصناعية، إستخدام الحاسوب، جهاز عرض الشفافيات، العاكس الخلفى، باوربوينت، الصور، الانترنت، الاعلانات

■ توقيت البرنامج

من ساعة ٩ الى ساعة ١٢ صباحا.

يوم الاحد والاثنين والثلاثاء من الاسبوع

■ مكان تنفيذ البرنامج :

مديرية التدريب تابعة لمديرية العامة للتربية محافظة أربيل التى تتوفر لديهم القاعات اللازمة والمهيئة بكافة المستلزمات المطلوبة من الإمكانات المادية والاجهزة الالكترونية والمواصفات الخاصة بالقاعات التدريب ويمكن تطبيق وتنفيذ هذا البرنامج.

موازنة التقديرية

بيان	الجزئي	الكل
أتعاب خبراء و بدلات سفر :		
▪ أتعاب خبراء تدريب		
▪ بدلات سفر		
إجمالي		
انتقالات :		
▪ من و الى مقر انعقاد البرنامج		
▪ من و الى منطقة الآثار و المتاحف		
إجمالي		
الإقامة و الوجبات		
▪ الإقامة بفندق		
▪ الوجبات الغذائية		
▪ فترات الشاي والراحة		
إجمالي		
رحلات و حفلات :		
▪ الرحلة السياحية		
▪ حفلات الافتتاح و التخرج		
▪ مصروفات أخرى		
إجمالي		
مصروفات أخرى :		
▪ إيجار قاعات تدريب		
▪ إيجار أجهزة الإعلام		
▪ تصوير فوتوغرافي		
▪ ملفات الندوة		
▪ شهادات التخرج		
▪ أدوات كتابية		
▪ مصروفات نثرية إكراميات		
إجمالي		
إجمالي التكاليف التقديرية		

الأسبوع الأول

الأسبوع الأول	المحتوى	طريق المحاضرة	الفترة الزمنية	الوسيلة المستخدمة	المسؤولون عن الدورات
اليوم الأول ٢٠١ / /	- الافتتاح وتقديم البرنامج - المفاهيم الحديثة للإدارة - معوقات النجاح الإداري (مواقف علمية ومناقشة، مفهوم - الإدارة الإلكترونية. - مفهوم الإدارة الإلكترونية. - فوائد الإدارة الإلكترونية. - أهداف الإدارة الإلكترونية. - العلاقة بين الإدارة الإلكترونية. - الاعمال الإلكترونية، - التجارة الإلكترونية، - الحكومة الإلكترونية،	المحاضرات المناقشات الجماعية التدريب العملي.	ثلاث ساعات	التعليم الإلكتروني السيورة الإلكترونية الأقمار الصناعية إستخدام الحاسوب جهاز عرض الشفافيات العاكس الخلفي باوربوينت الصور الانترنت الاعلانات	أكاديمي هندسة إلكترونية أو أكاديمي هندسة المعلومات
اليوم الثاني ٢٠١ / /	- البناء القانوني للإدارة الإلكترونية. - أنماط المنظمات المادية. - المنظمات الرقمية. - المنظمات المزيجية. - التطورات التي مهدت لقيام الإدارة الإلكترونية.	المحاضرات المناقشات الجماعية التدريب العملي	ثلاث ساعات	التعليم الإلكتروني السيورة الإلكترونية الأقمار الصناعية إستخدام الحاسوب	أكاديمي هندسة إلكترونية أو أكاديمي هندسة المعلومات
اليوم الثالث ٢٠١ / /	- رؤية هندسة للإدارة الإلكترونية. - السلبيات المحتملة لتطبيق مشروع - الإدارة الإلكترونية. - عوائق تطبيق الإدارة الإلكترونية. - خصائص الإدارة الإلكترونية. - مجالات الإدارة الإلكترونية.	المحاضرات المناقشات الجماعية التدريب العملي	ثلاث ساعات	التعليم الإلكتروني السيورة الإلكترونية الأقمار الصناعية إستخدام الحاسوب جهاز عرض	أكاديمي هندسة إلكترونية أو أكاديمي هندسة المعلومات

الأسبوع الثاني

الأسبوع الثاني	المحتوى	طريق المحاضرة	الفترة الزمنية	الوسيلة المستخدمة	
اليوم الأول // ٢٠١	- عناصر وأدوات الإدارة الكترونية. - معالم وخصائص البيئة المحيطة بالإدارة الكترونية. - أسس الاستعداد الكتروني لقيام المنظمة الكترونية.	المحاضرات المناقشات الجماعية التدريب العملي	ثلاث ساعات	التعليم الإلكتروني السيورة الإلكترونية الأقمار الصناعية إستخدام الحاسوب	أكاديمي هندسة الكترونية أو أكاديمي هندسة المعلومات
اليوم الثاني // ٢٠١	- مراحل التحول الى الإدارة الكترونية - تهيئة المنظمة للإنتقال الى نموذج الأعمال الكترونية. - أنظمة الإدارة الكترونية.	المحاضرات المناقشات الجماعية التدريب العملي	ثلاث ساعات	التعليم الإلكتروني السيورة الإلكترونية الأقمار الصناعية إستخدام الحاسوب	أكاديمي هندسة الكترونية أو أكاديمي هندسة المعلومات
اليوم الثالث // ٢٠١	- فوائد وتطبيق الإدارة الكترونية. - متطلبات تطبيق الإدارة الكترونية في الجامعة (متطلبات تنظيمية، متطلبات تقنية، متطلبات بشرية، متطلبات مالية). - معوقات تطبيق الإدارة الكترونية في الجامعات (معوقات تنظيمية، معوقات تقنية، معوقات بشرية، معوقات مالية)	المحاضرات المناقشات الجماعية التدريب العملي	ثلاث ساعات	التعليم الإلكتروني السيورة الإلكترونية الأقمار الصناعية إستخدام الحاسوب	أكاديمي هندسة الكترونية أو أكاديمي هندسة المعلومات

الأسبوع الثالث

الأسبوع الثالث	المحتوى	طريق المحاضرة	الفترة الزمنية	الوسيلة المستخدمة	المسؤولون عن الدورات
اليوم الأول ٢٠١ / /	- وظائف الإدارة الكترونية - مراحل الانتقال السليم من الإدارة التقليدية الى الكترونية. - نظام إدارة الكترونية بمركز المعلومات	المحاضرات المناقشات الجماعية التدريب العملي	ثلاث ساعات	التعليم الإلكتروني السميرة الإلكترونية الأقمار الصناعية إستخدام الحاسوب جهاز عرض	أكاديمي هندسة الالكترونية أو أكاديمي هندسة المعلومات
اليوم الثاني ٢٠١ / /	- الإدارة الكترونية في الجامعة. - وظائف الإدارة الكترونية. - دواعي الحاجة الى تطبيق الإدارة الكترونية بالجامعة.	المحاضرات المناقشات الجماعية التدريب العملي	ثلاث ساعات	التعليم الإلكتروني السميرة الإلكترونية الأقمار الصناعية إستخدام الحاسوب جهاز عرض	أكاديمي هندسة الالكترونية أو أكاديمي هندسة المعلومات
اليوم الثالث ٢٠١ / /	- مجالات تطبيق الإدارة الكترونية في الجامعة. - إيجابيات وسلبيات الإدارة الكترونية. - الرؤى الإستراتيجية للإدارة الكترونية في الجامعة.	المحاضرات المناقشات الجماعية التدريب العملي	ثلاث ساعات	التعليم الإلكتروني السميرة الإلكترونية الأقمار الصناعية إستخدام الحاسوب جهاز عرض	أكاديمي هندسة الالكترونية أو أكاديمي هندسة المعلومات

الأسبوع الرابع

المسؤولون عن الدورات	الوسيلة المستخدمة	الفترة الزمنية	طريق المحاضرة	المحتوى	الأسبوع الرابع
أكاديمي هندسة الكترونية أو أكاديمي هندسة المعلومات	التعليم الإلكتروني السيورة الإلكترونية الأقمار الصناعية إستخدام الحاسوب جهاز عرض	ثلاث ساعات	المحاضرات المناقشات الجماعية التدريب العملي	■ السلبيات المحتملة فى تطبيق الإدارة ■ الكترونية. ■ أهمية العنصر البشرى لتطبيق الإدارة ■ الكترونية. ■ أهمية الإدارة الكترونية بالنسبة ■ المنظمات	اليوم الأول ٢٠١ / /
أكاديمي هندسة الكترونية أو أكاديمي هندسة المعلومات	التعليم الإلكتروني السيورة الإلكترونية الأقمار الصناعية إستخدام الحاسوب	ثلاث ساعات	المحاضرات المناقشات الجماعية التدريب العملي	■ معوقات التحول نحو إدارة الكترونية. ■ الإتصال الكترونى ■ إستقبال الإتصال الكترونى ، ■ أهم مصادر التى تستقبل منها ■ المعلومات. ■ إرسال الإتصال الكترونى	اليوم الثانى ٢٠١ / /
أكاديمي هندسة الكترونية أو أكاديمي هندسة المعلومات	السيورة الإلكترونية الأقمار الصناعية إستخدام الحاسوب	ثلاث ساعات	التدريب العملي	■ تقييم البرنامج ■ تقييم المتدربين	اليوم الثالث ٢٠١ / /

المراجع العلمية

أولا : المراجع العربية

ثانيا : المراجع الأجنبية

أولا : المراجع العربية :

- ١ ابراهيم عباس الحلبي (٢٠١٣) : تنمية الموارد البشرية وإستراتيجيات تخطيطها، دار الفكر العربى، القاهرة، مصر .
- ٢ أبو النجا أحمد عز الدين (٢٠٠٣) : الإمكانات فى التربية الرياضية، دار الأصدقاء للطباعة، المنصورة، مصر .
- ٣ أحمد حسين خليل (٢٠٠٦م) : تحليل وتحديد الإحتياجات التدريبية الإدارية للأخصائى الرياضى بأندية محافظة البحيرة ، رسالة ماجستير، غير منشورة، كلية التربية الرياضية للبنات، جامعة الأسكندرية .
- ٤ أحمد سيد مصطفى (٢٠٠٤م) : ادارة الموارد البشرية – الادارة العصرية لرأس المال الفكرى، المؤلف، القاهرة، مصر .
- ٥ _____ (٢٠٠٦) : إدارة الموارد البشرية المهارات المعاصرة فى إدارة البشر، مطابع دار الهندسة، القاهرة، مصر ،
- ٦ _____ (٢٠٠٨) : إدارة الموارد البشرية رؤية إستراتيجية معاصرة مطابع دار الهندسة، القاهرة، مصر .
- ٧ أحمد فتحى حسين (٢٠٠٣م) : "برامج تنمية إدارية للأخصائيين الرياضيين بالجامعات المصرية " رسالة ماجستير، غير منشورة، كلية التربية الرياضية للبنين، جامعة زقازيق .
- ٨ أحمد ماهر (٢٠٠٧) : إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعة، الاسكندرية، مصر .
- ٩ _____ (٢٠١٢) : إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعة، الأسكندرية، مصر .
- ١٠ _____ (٢٠٠٩) : إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعة، الإسكندرية، مصر .
- ١١ _____ (٢٠٠٦) : كيف تسيطر على صراعات العمل، الدار الجامعة، الأسكندرية، مصر .
- ١٢ _____ (٢٠١٢) : مبادئ الادارة بين العلم والمهارة، الدار الجامعة، الاسكندرية، مصر .
- ١٣ _____ (٢٠٠٤) : إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعة، الأسكندرية، مصر .
- ١٤ أحمد محمد أبو الحكم (٢٠٠٥) : تأثير برنامج مقترح للتنمية الإدارية على تحسين أداء الأخصائيين الرياضيين العاملين بمديرية السباب والرياضة بمحافظه ألتيا " رسالة ماجستير، غير منشورة، كلية ألتربية ألتربية الرياضية، جامعة ألتنيا،
- ١٥ أحمد محمد أبو ألتيزيد (٢٠٠٨) : برنامج للتنمية الإدارية لأعضاء مجالس إدارة أفرع ألتحاد ألتصوى للكراتيه فى ضوء تحليل ألتوظيفى " رسالة دكتوراء، غير منشورة، كلية التربية الرياضية، جامعة ألسيوط
- ١٦ أمال فاروق ألتسيد (٢٠٠٤) : برامج تدريب إدارى مقترحة كأحدى أساليب تنمية ألتخصصائى ألتربى بأدارة رعاية ألتشباب – جامعة ألتسكندرية، رسالة ماجستير، غير منشورة، كلية التربية ألتربية الرياضية للبنات جامعة ألتسكندرية .
- ١٧ أمال كمال حسن (٢٠٠٩) : ألتدريب والبرامج ألتربىبة وفعاليتها فى ألتفنادق ألتطوير الموارد ألتبشرية العاملة فيها (دراسة ميدانية ألتندقى ألتشيراتون ومريديان فى بغداد)، بحث منشور، مجلة ألتادارة وألتقتصاد، الجامعة ألتستصرية، العدد ألترباع وألتسبعون.

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

- ٣٤ جميل فيروز الرشيد (١٤٢٥هـ) : إعتبرات فى اللياقة البدنية، الإتحاد السعودى للتربية البدنية والرياضية، المجلة العلمية للتربية البدنية والرياضية، العدد الرابع، الرياض .
- ٣٥ حسن احمد الشافعى (٢٠٠٣م) : التخطيط للقوى العاملة " الموارد البشرية " فى المؤسسات الرياضية، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، الاسكندرية، مصر .
- ٣٦ حسن أحمد الطعانى (٢٠٠٢) : التدريب مفهومه وفعاليته، دار الشروق للنشر، عمان، الأردن .
- ٣٧ _____ (٢٠٠٧م) : التدريب الإدارى المعاصر، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الاردن .
- ٣٨ 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 مرسل (٢٠١١م) : الأساليب الحديثة للتنمية الإدارية بين حتمية التغير ومعوقات التطبيق دراسة حالة الجزائر ٢٠٠١ - ٢٠١١ ، سالة ماجستير، غير منشورة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري - تيزى وزو -
- ٤٢ راوية محمد حسن (٢٠٠٥م) : مدخل استراتيجى لتخطيط وتنمية الموارد البشرية، الدار الجامعة، الاسكندرية، مصر .
- ٤٣ راوية محمد حسن ومحمد سعيد سلطان (٢٠١١م) : إدارة الموارد البشرية ، دار التعليم الجامعى، الأسكندرية، 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 سعد الدين 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، طه، 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 . الأسكندرية، مصر .
- ٥٠ سلطان محمود على (٢٠١٣م) : الادارة والتنظيم فى التربية الرياضية، دار الاسامة للنشر والتوزيع، عمان، الاردن .
- ٥١ سهيلة محمد عباس (٢٠٠٦م) : إدارة الموارد البشرية مدخل إستراتيجى، دار وائل للنشر، ط٢، عمان الأردن .
- ٥٢ سيد محمد جاد الرب (٢٠٠٩م) : إدارة الموائد البشرية مدخل إستراتيجى لتعظيم القدرات التنافسية، كلية التجارة بالإسماعلية، جامعة قناة السويس، مصر .
- ٥٣ صلاح الدين عبد الباقي (٢٠٠٠م) : أدارة الموارد البشرية من ناحية العلمية والعملية، دار الجامعة، الاسكندرية، مصر .

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

- ٧٣ : علي سعد محمد داود (٢٠١٣) : إدارة أداء الموارد البشرية، دار التعليم الجامعي للطباعة والنشر والتوزيع، الإسكندرية . مصر .
- ٧٤ : علي محمد ربابعة (٢٠٠٣م) : إدارة الموارد البشرية ، تخصص نظم المعلومات الادارية . دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان . الاردن .
- ٧٥ : _____ (٢٠٠٥م) : إدارة الموارد البشرية ، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن .
- ٧٦ : علي محمد عبد الوهاب وآخرون (٢٠٠١م) : أدارة الموارد البشرية ،الاكاديمية العربية للعلوم والتكنولوجيا، الاسكندرية،مصر .
- ٧٧ : _____ (٢٠٠٢م) : إدارة الموارد البشرية، مكتبة عين شمس، القاهرة، مصر .
- ٧٨ : عمار بن عيشي (٢٠١٢م) : إتجاهات التدريب وتقييم أداء الأفراد، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن .
- ٧٩ : عمر عبد ألفتاح أحمد (٢٠٠٨م) : " ألتخطيط لتنمية أأموارد أأالبشرية بإدارة أأالنشاط أأالرياضي لرعاية أأالشباب بجامعة طنطا " رسالة ماجستير، غير منشورة، كلية أأالتربية أأالرياضية – جامعة طنطا .
- ٨٠ : غسان إبراهيم توفيق (٢٠٠٩) : دور التدريب الإداري والأمني في تنمية الموارد البشرية بجهاز الأمن الوقائي الفلسطيني، رسالة ماجستير، غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، كلية الدراسات العليا، قسم العلوم الإدارية .
- ٨١ : فريد راغب النجار (٢٠٠٧م) : الادارة الاستراتيجية للموارد البشرية، الدار الجامعة، الاسكندرية، مصر .
- ٨٢ : فيصل موسى حسونة (٢٠٠٨) : إدارة الموارد البشرية، دار أسامة للنشر والتوزيع، ط١، عمان، الأردن .
- ٨٣ : _____ (٢٠١١) : إدارة الموارد البشرية، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن . : إدارة الموارد البشرية، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن .
- ٨٤ : كامل بربر (٢٠٠٨م) : إدارة الموارد البشرية إتجاهات وممارسات، دار منهل اللبناني، بيروت، لبنان .
- ٨٥ : لعلي محمد بوكميش (٢٠١٢م) : مدخل إلى تنمية أأالموارد أأالبشرية، دار أأالرابة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن .
- ٨٦ : لوى هارت، ترجمة خالد العامري (٢٠٠٧م) : وسائل التدريب 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 عبد المنعم الشيبينى (٢٠٠١م) : برنامج تنمية ادارية مقترح لتدريب العاملين بادارة النشاط الرياضي 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 الحميد (٢٠٠٩) : تصميم برنامج تنمية إدارية مقترح لأخصائى النشاط الرياضى بمكاتب رعاية الشباب بالجامعة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية الرياضية للبنين، جامعة الإسكندرية .

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

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

ثانيا: المراجع الأجنبية

- 123 **Ba ldwin, Timothy T & other (2008)** : Developing management skill ,McGraw – Hill , new York
- 124 **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 Jersy .
- 129 **Decenzo .David A. Robbins, Stephan P.** : Fundamentals of Human Resource management, 9th ed.(2007) .
- 130 **Dessler, Jerry (2007)** : Human Resource management , 9th Ed, floreda International university .
- 131 **Edwin,b. Flippo** : Personnel management, New York, 2003
- 132 **Frank yawson (2009)** : commonwealth ExEcutive Master of business Administr ation institute of distance Learning , KNUST May 2009.
- 133 **Goldsmith, Marshall (2006)** : Are leaders acting on their Training stratiege, HR Review mar Apr 2006 ,vol5, Issue3,pp3 – 31 .
- 134 **Hansson Bp (2006):** : Company – Based Determinants of Training and the Impact of Training on company performance personal Review , vol 36,no2, pp311- 331 .
- 135 **Hardeep sing (2012)** : Training and Development , 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, .