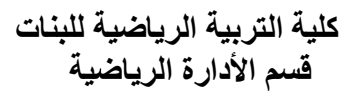


المرفقات

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

مرفق (١)

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



السيد الأستاذ /

مرفق لسيادتكم إستمارة إستبيان دراسة إستطلاعية خاصة بدراسة عنوانها :

کوردستان – العراق

نَشْكُرُ سَيَادَتَكُمْ عَلَى حَسَنِ تَعَاوُنِكُمْ ،،،،

الباحث
سیامند جلال حمد

بيانات عامة

الاسم : _____

أسم الجامعة :

اسم الكلية :

التحصيل الدراسي :

عدد سنوات الخبرة :

طبيعة العمل الذى تقوم به :

١ ماهى البرامج التدريبية التى التحقت بها ؟

[illegible]

- ما هي أهم أهداف النشاط الرياضي في المؤسسة الحكومية التي تخدم فيها ؟
-
-
-
-
- هل للنشاط الرياضي في جامعات إقليم كردستان يحقق كافة الاهداف للطلاب والعاملين؟ إذا كان الجواب ب (لا) ما هي الاسباب ؟
-
-
-
-
- هل إدارة النشاط الرياضي يحقق كافة الاهداف للطلاب بالجامعات ؟
- هل يوجد برامج تدريب ادارى لتنمية الموارد البشرية لأختصاصى التربية الرياضية بجامعات إقليم كردستان – العراق ؟ فى حالة الإجابة بنعم ماهى ؟
-
-
-
- هل يوجد مصممين لتصميم برامج التدريب الادارى لتنمية الموارد البشرية بالكلية أو الجامعة ؟
-
-
-
- هل التحقت بدورات تدريب ادارى لتنمية الموارد البشرية فى حياتك الوظيفية ؟
- فى حالة أجابة بنعم :
- كم دورة أذكرها ؟
-
-
-
- هل ترغب أن تشترك ببرامج تدريب إدارى لتنمية مهاراتك وقدراتك ومعارفك ومواهبك المستمرة باستمرار الحياة الوظيفية فى 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 والاقتصاد	أستاذ مساعد بقسم الإدارة الأعمال
٢	أ.د. حسن أحمد الشافعي	الأسكندرية	تربية رياضية بنات	أستاذ بقسم الإدارة الرياضية
٣	أ.م. د. خالد هادي الجاشلي	صلاح الدين	الإدارة والاقتصاد	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 الرأي السادة الخبراء

جدول مرفق رقم (٣)

جدول بأسماء المحاور

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

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

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 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 بالدورة التدريبية	زمن الدورة

المحور الاول: أهداف النشاط الرياضى

م	العبارات	موافق	غير موافق	تعديل
١	هل هناك جهاز إدارى مسؤول عن ادارة النشاط الرياضى بجامعات 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 الإلتواء 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	يشارك اكبر قدر ممكن من الطلاب للانشطة الرياضية الداخلية والخارجية			
١٨	تتراعى 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 بجامعتك	...
			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 الرياضي .			
٢٦	معرفة القوانين واللوائح الخاصة بادرة النشاط الرياضي .			
٢٧	معرفة الهيكل التنظيمي لادارة النشاط الرياضي .			
٢٨	تحديث معلومات عن إجراءات العمل في وظيفتك .			
٢٩	معرفة وتطوير أساليب القيادة المتبعة بادرة النشاط الرياضي .			
٣٠	إتاحة الفرصة لادراج معلومات حديثة عند وضع خطط للنشاط الرياضي			
٣١	معرفة خطط المؤسسة ومشاكلها الادارية والبيئية			
٣٢	معرفة أساليب القيادة المتبعة .			
٣٣	زيادة معرفتك بأنماط الشخصية المختلفة للمرؤسين			
...	الأهداف المهارية : تساهم البرامج التدريبية في 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

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

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

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

المحور الرابع: تحديد الاحتياجات التدريبية

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

تابع للمحور الرابع : تحديد احتياجات التدريب

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

تابع للمحور الرابع : إحتياجات التدريب الإدارى

م	العبارات	موافق	غير موافق	تعديل
...	الإحتياجات التدريبية للإدارات التنفيذية : ماهى الإحتياجات التدريبية التى ترغب فى التدريب عليها :			
١٠٦	التعامل مع الرؤساء والزملاء فى العمل .			
١٠٧	تنظيم و تنفيذ البطولات والدوريات والمهرجانات الرياضية فى الجامعة .			
١٠٨	كيفية تشكيل ونهية المنتخب الرياضى 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 والمؤسسين 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

العبارات	موافق	غير موافق	تعديل
... 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)			
اعطاء مهام التدريب الادارى لغير التخصصين بالمجال الإدارى .			
عدم كفاية الوقت لأجراء البرامج التدريبية .			
عدم توفر الموارد المالية الكافية لبرامج التدريب			
عدم إهتمام الافراد العاملين بالإدارة بأهمية التدريب الادارى .			
أختلاف التخصصات بين مستويات الادارية المختلفة .			
عدم توفر الامكانات المادية يتناسب مع أهمية عملية التدريبية .			
قلة الاجهزة الحديثة والمتطورة لإجراء العملية التدريبية .			
عدم توفر القاعات الدراسية المجهزة بما يحتاج اليها للتدريب .			
عدم وجود (وحدة التدريب) ضمن هيكل التنظيمى فى كثير من المؤسسات جامعات .			
تنظيم الدورات التدريبية من قبل المنظمات غير حكومية .			
معوقات اخرى تذكر			
.....			
.....			
.....			

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

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

تابع المحور السادس : الادوات والوسائل التدريبية الادارية

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

المحور السابع : مواصفات قاعات التدريب

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

المحور الثامن: البرامج التدريبية المطلوبة

العبارات	موافق	غير موافق	تعديل
هل البرامج التدريبية التي التحقت بها :			...
مخصصة لاختصاصى التربية الرياضية فقط			١٩٠
مخصصة للاختصاصات الأخرى .			١٩١
معايير(الشروط) الترشيح لحضور البرامج التدريبية هل يتم ترشيح إختصاصى التربية الرياضية لحضور البرامج التدريبية بناء على :			
تحديد عدد معين من كل المستويات الإدارية لإختصاصى التربية باضية .			١٩٢
أختيارمن يحتاج الى التدريب .			١٩٣
حسب الدرجات الوظيفية .			١٩٤
المؤهــــــــــــل العلمى .			١٩٥
التخصص العلمى الادارى .			١٩٦
بناء على تقرير المشرفين الاداريين .			١٩٧
بناء على شكر وتقدير الادارات العليا .			١٩٨
بناء على أوامر الادارات العليا .			١٩٩
عدد سنوات الخدمة الوظيفية .			٢٠٠
عدد سنوات الخبرة الادارية .			٢٠١
بناء على تقرير الكفاءة .			٢٠٢
عدد الدورات التدريبية التى اجتازها .			٢٠٣

تابع المحور الثامن : البرامج التدريبية المطلوبة

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

تابع المحور الثامن : البرامج التدريبية المطلوبة

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

تابع للمحور الثامن : البرامج التدريبية المطلوبة

العبارات	موافق	غير موافق	تعديل
هل يؤثر الاشتراك في البرامج التدريبية على تطوير معايير الاداء الوظيفي لأختصاصى التربية الرياضية ؟			...
أداء العمل بصورة عامة			٣٢
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 الوظيفي 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 والمؤسسين			٢٤٥

تابع للمحور الثامن : البرامج التدريبية المطلوبة

العبارات	موافق	غير موافق	تعديل
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 ل حديثة فى مجال العمل الادارى	٢٥٣		
هل هناك مميزات تذكر	٢٥٤		

تابع للمحور الثامن : البرامج التدريبية المطلوبة

تعدیل	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 بادرارة 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 أو آراء 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 لغراض 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 حتما	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 والاخلاقية .			
٦	تعزيز نشر قواعد التربية الإجتماعية واضحة ومعلومة للطلاب .			
٧	تنظيم الأنشطة الرياضية والاجتماعية			
٨	يستغل وقت الفراغ بطريقة بناءة .			
٩	تزيد الإلتناء 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	تكسب 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 بجامعة			
٢٠	هل أن اهداف النشاط الرياضي تتم تحقيقها ؟			
٢١	واضحة ومعلومة للطلاب .			
٢٢	واضحة لدى جميع الاختصاصيى 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 : تفعيل وتطوير سياسة ادارة النشاط الرياضي .			
٢٤	معرفة القوانين واللوائح الخاصة بادرة النشاط الرياضي .			
٢٥	معرفة الهيكل التنظيمى لادارة النشاط الرياضي .			
٢٦	يجدد معلومات المرتبطة بتطبيق إجراءات العمل بإدارتك .			
٢٨	معرفة وتطوير أساليب القيادة المتبعة بادرة النشاط الرياضي .			
٢٩	إتاحة الفرصة لادراج معلومات حديثة عند وضع خطط للنشاط الرياضي			

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

تابع للمحور الثانى : 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 الإدارى 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 الاحتياجات والبرامج التدريبية لإختصاصى التربية الرياضية

العبـارات	نعم	الى حدما	لا
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 .			
اخصاصى 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 الاحتياجات 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 الاختيار 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 المروسين 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 هى الاحتياجات التدريبية التى ترغب فى التدريب عليها ؟	
			العمل تحت توجيه رؤسائك .	٨٦
			الاشراف وتنفيذ ومتابعة الاعمال المتعلقة بالانشطة الرياضية فى الجامعة .	٨٧
			الالمام بالمعرفة الكاملة بميزانية النشاط الرياضى واشترائك فى أعدادها .	٨٨
			القدرة على حل المشكلات وتذليل الصعاب الموجود بأدارتك .	٨٩
			الاشراف على تخطيط وتنظيم الدورات والمهرجانات الرياضية المختلفة .	٩٠
			إشراف على تنظيم السجلات والبطاقات التى تنظم العمل بإدارتك .	٩١
			معرفة اللجان الموجودة بأدارة النشاط الرياضى فى 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 التدريب عليها :			
١٠١	التعامل مع الرؤساء والزعماء 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 وأعداد 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 والمؤسسين 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 نصاى التربية الرياضية ترجع الى ؟	...
			الاهتمام بالعدد وليس بالنوع (بالكم والكيف)	١١٦
			اعطاء مهام التدريب الادارى لغير المتخصصين 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 حدما	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
			الوسائط 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
			السبورة الالكترونية	١٦٨
			التعليم من البعد	١٦٩
			الأقمار الصناعية	١٧٠

المحور السابع : مواصفات قاعات التدريب

لا	الى حد ما	نعم	العبارات	
			هل المواصفات الآتية 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 ▪ دائرى ▪ مربع ناقص ضلع ▪ مستطيل ناقص ضلع ▪ موزعة على المجاميع ▪ قاعات دراسية كلاسيكية	١٨٠

المحور الثامن : البرامج التدريبية المطلوبة

لا	الى حدا	نعم	العبارات	
			هل البرامج التدريبية التى التحقت بها :	...
			مخصصة لاختصاصى التربية الرياضية فقط	١٨١
			مخصصة للاختصاصات الأخرى .	١٨٢
			معايير (الشروط) الترشيح لحضور البرامج التدريبية هل يتم ترشيح إختصاصى التربية الرياضية لحضور البرامج التدريبية بناء على :	...
			تحديد عدد معين من كل المستويات الإدارية لإختصاصى التربية الرياضية .	١٨٣
			أختيار من يحتاج الى التدريب .	١٨٤
			حسب الدرجات الوظيفية .	١٨٥
			المؤهــــــــــــل العلمى .	١٨٦
			التخصص العلمى الادارى .	١٨٧
			بناء على تقرير المشرفين الاداريين .	١٨٨
			بناء على شكر وتقدير الادارات العليا .	١٨٩
			بناء على أوامر الادارات العليا .	١٩٠
			عدد سنوات الخدمة الوظيفية .	١٩١
			عدد سنوات الخبرة الادارية .	١٩٢
			بناء على تقرير الكفاءة .	١٩٣
			عدد الدورات التدريبية التى اجتازها .	١٩٤

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 الآخرين .	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

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

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 بإدارة 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 ارتباط 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 الادارة للمؤسسة فى تنمية الموارد البشرية، وهو من الانشطة الرئيسية فى أى مؤسسة، ويتعامل مع غيره من الانشطة 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 ويتيح 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 تقلصلها 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 أنساقا 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 فعاليتها. 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 ورفقيها وأمتلاكها المقومات اللازمة لاستغلال الموارد المتاحة وتنميتها ورفع انتاجيتها، وبذلك يتوصل المجتمع فى المدى القصير، والبعيد الى أهدافه المتنوعة، التى يضمها هدف كبير، ألا وهو تحقيق الرفاهية الانسانية لكل أفراد المجتمع.

وتعتبر التنمية البشرية بمثابة تنمية للقدرة الإبداعية للإنسان من حيث تفجير 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 التى 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 الادارية 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 التربية الرياضية 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 التى 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 الوظيفى 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 الآونة الأخيرة 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 لاستخدامها الأمثل لتحقيق أهداف المواطنين فى أية دولة من معطيات الرفاهية الاقتصادية .

والمجتمعات بالطبع تتكون من أفراد لهم ميول وقدرات ومهارات طبيعية، وميول وقدرات ومهارات مكتسبة سواء بالتعلم أو بالخبرة والممارسة الفعلية وسواء هذه القدرات والأمكانات 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 الاستثمار والاستغلال لهذه الامكانيات قد وصل أو حتى أقرب من الاستغلال 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 مبرك أبراهيم التدريب الادارى (٢٠١٢) يعتبر التدريب الادارى فى عصرنا الحاضر موضوعاً أساسياً من موضوعات الادارة نظراً لما له من الارتباط مباشر بالكفاءة الانتاجية وتنمية الموارد البشرية . وقد أصبح التدريب يحتل مكانة الصدارة فى أولويات عدد كبير من دول العالم المتقدمة والنامية على السواء، باعتباره أحد السبل المهمة لتكوين جهاز ادارى كفء، وسد العجز والقصور فى الكفاءات الادارية لتحمل أعباء التنمية الاقتصادية والاجتماعية فى هذه الدول، ويهدف التدريب الادارى الى تزويد المتدربين بالمعلومات والمهارات والأساليب 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 التربية الرياضية بكافة مستوياتها 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 واعتبارها النشاط الادارى يجب أن يخطط له بأسلوب علمى صحيح لما له من أهمية فى زيادة معدلات الفرد فى أداء عمله قام الباحث ب (برامج تدريب ادارى مقترحة لتنمية الموارد البشرية لأختصاصى التربية الرياضية ببعض جامعات إقليم كردستان جمهورية العراق) وذلك لأسباب 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 و المهارات 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 وإطلاعه 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 هي 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 المسح لجمع 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 ١٨ / ٢ / 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 ولىرى 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 الاستبيان :

■ الصديق إستمارة الإستبيان

تم إيجاد حساب صديق الإستبيان من خلال كل من صديق المحتوى وصديق المحكمين وصديق 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 الارتباط بين تطبيقين وكذلك إيجاد الثبات بإستخدام معامل الفاكرونباخ للثبات .

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

- 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 لإختصاصيى التربية الرياضية ببعض جامعات إقليم كردستان فى صورته النهائية، على عينة البحث (ن = ١٥٣) وذلك وفق الشروط الموضوعية لإختيار العينة فى الفترة من ١٠ / ٦ / ٢٠١٣ م حتى ١٠ / ٩ / ٢٠١٣ م مع مراعاة الآتى :

- تطبيق الإستبتيان بصورة فردية .
- التكد على أفراد عينة الدراسة بأهمية إستجاباتهم وضرورة الإجابة على جميع المحاور والعبارات وعدم إختيار أكثر من إجابة للعباراة 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 لإختصاصيى 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 أحصائية ببرامج spss الأحصائية وقد تم عمل التحليل الأحصائى لهذه البيانات بما يتمشى مع هدف الدراسة .

المعالجات الأحصائية :

أستخدام الباحث المعالجات الأحصائية التالية:

- التكرار والنسبة المئوية.
- المتوسط الحسابي .
- الوزن النسبي .
- معامل الارتباط
- اختبار 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 بطريق 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 Tsaaadalachtsasy 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 Christan) 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 Akhtiaralana 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.