**وزارة التعليم العالي والبحث العلمي**

**جامعة القادسية /كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة**

**تقويم كفايات اداريي الاتحادات الرياضية في منطقة الفرات الاوسط وفق**

**منظورادارة الجودة من وجهة نظر المدربين**

**مقدم من قبل:**

**م.د. ساجت مجيد جعفر**

**م.د. نبيل حسين عباس**

1439هـ 2017م

**الفصل الاول:**

**-1التعريف بالبحث:**

**1ـ 1 المقدمة وأهمية البحث:-**

ان مفهوم ادارة الجودة الشاملة يعتبر من المفاهيم الادارية الحديثة التي تهدف الى تحسين وتطوير الاداء بصفة مستمرة حيث ان ادارة الجودة في المجال الرياضي يتوقف على مدى وعي المسؤولين المتواجدين في المؤسسات الرياضية بفلسفتها.

ان تطبيق ادارة الجودة الشاملة في المؤسسات الرياضية ينعكس على تحسين وتطوير مستوى الرياضة عن طريق التحليل والبحث عن الوسائل والطرق لتقليل الوقت لإنجازها ، يتم تطبيق مفهوم ادارة الجودة الشاملة بالشكل الصحيح عن طريق تدريب اداريي الاتحادات الرياضية ليكون لهم وعي او فهم لمبادئه والذي يمكن تحقيقه عن طريق برامج التدريب الفعالة والتي تتضمن اهمية الجودة وكيفية حل المشكلات والمهارات اللازمة وغيرها من الامور.

لقد اصبح مفهوم الجودة الشاملة بمثابة القاسم المشترك لكافة المؤسسات الرياضية,حيث انها اصبحت محك يقاس عليه مدى تقدم هذه المؤسسات،يجب الاستفادة من تطبيق الجودة الشاملة في المؤسسات الرياضية لقياس الاداء من منظور استراتيجي يتم بموجبه ترجمة استراتيجية هذه المؤسسات الى اهداف مرسومة قابلة للقياس ومرتبطة بالوقت والتكلفة واعتبار ادارة المؤسسات امام المجتمع مسؤولية لتحقيق افضل النتائج في ضوء الابعاد الرياضية والاقتصادية والثقافية المتمثلة بالكفاءة العالية.

وتتجلى اهمية البحث في تقويم كفايات اداريي الاتحادات الرياضية وفق منظور الجودة من وجهة نظر المدربين .

**1 - 2 مشكلة الدراسة :-**

**تعد كفايات اداريي الاتحادات الرياضية من الامور المهمة حيث شهدت الاتحادات تطورا على مستوى تحقيق الانجازات الرياضية لذلك لا بد من ان يكون الاداري على قدر من المسؤولية وان يكون مؤهلا بكفايات وفق معايير الجودة.**

**ويتوقف تطور الاتحادات الرياضية على ما تمتلك من مناهج رياضية علمية ينفذها اداريين يمتلكون الكفايات والخبرات التي تؤهلهم.**

**ويعد هذا البحث محاولة لتقويم الكفايات الادارية الرياضية في منطقة الفرات الاوسط وفق منظور ومعايير الجودة الشاملة التي اعتمدتها اللجنة الاولمبية العراقية مؤخرا.**

**1 ـ 3 أهداف البحث:**

1**- اعداد استمارة تقويم كفايات اداريي الاتحادات الرياضية في منطقة الفرات وفق منظور ادارة الجودة من وجهة نظر المدربين.**

**2- تقويم كفايات اداريي الاتحادات الرياضية في منطقة الفرات وفق منظور ادارة الجودة من وجهة نظر المدربين.**

**1-4 مجالات البحث**

**1ـ 4ـ 1 المجال البشري : مدربي الاتحادات الرياضية في منطقة الفرات الاوسط.**

**1ـ 4 ـ 2 المجال الزماني : 5 / 8 / 2016ولغاية 8 / 2 / 2017**

**1ـ 4ـ 3 المجال المكاني : مقرات الاتحادات الرياضية في منطقة الفرات الاوسط**

**الفصل الثاني:**

**2- منهجية البحث واجراءاته الميدانية:**

**2- 1 منهج البحث : إستخدم الباحثان المنهج الوصفي بأسلوب المسح لملائمته وطبيعة المشكلة المطروحة.**

**2- 2 مجتمع وعينة البحث:**

**يمثل مجتمع البحث مدربي الاتحادات الرياضية في الفرات الاوسط والبالغ عددهم (198),وتم تحديد عينة البحث والبالغة عددها(120) من مجتمع البحث الاصلي على ضوء ما تم استلامه من استمارات الاستبيان من قبل المدربين وكما مبين في الجدول(1).**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **الجنس** | **العدد الكلي للمجتمع** | **عدد العينة** | **النسبة المئوية** |
| **مدربات** | **23** | **20** | **60,60%** |
| **مدربين** | **175** | **100** |
| **المجموع** | **198** | **120** |

**2-3 الاجهزة والادوات المستخدمة:**

1. **المصادر العربية**
2. **استمارة الاستبانة**
3. **جهاز حاسوب (ال جي)**

**2-4 خطوات بناء الاستمارة:**

**2-4-1 الصيغة الاولية للاستمارة:**

**من خلال اطلاع الباحثان على مجموعة من الدراسات والادبيات فيما يتعلق بموضوع البحث قام الباحثان باعداد استمارة استبيان لغرض تقويم كفايات اداريي الاتحادات الرياضية وفق منظور ادارة الجودة لغرض اطلاع الخبراء عليها( ملحق1) لمعرفة الفقرات المقبولة من عدمها أو التي تحتاج الى تعديل أو حذف,وتم عرض الاستبانة (ملحق2) والبالغ فقراتها (50) فقرة على الخبراء,وبعد جمعها وتفريغها تم استخدام اختبار(كا2) أتضح صلاحية جميع الفقرات اذ كانت قيمتها المحسوبة اكبر من قيمتها الجدولية والبالغة (3,84) عند درجة حرية (1) ومستوى دلالة (0,05).**

**2-5القدرة التمييزية:**

**2-5-1 المجموعتان الطرفيتان :**

**لكي يتمكن الباحثان من معرفة القدرة التمييزية لفقرات المقياس لجأ لاستخدام المجموعتان الطرفيتان ومن خلال عينة البناء البالغ عددها(120)مدربا وكما موضح في ادناه:**

**1-ترتيب الدرجات الكلية ترتيبا تنازليا.**

**2-تحديد نسبة (27%)من الاستمارات التي حصلت على الدرجات الدنيا و(27%) من الاستمارات التي حصلت على الدرجات العليا وبذلك اصبحت هناك مجموعتين كل منهما (32).**

**بعد ذلك تم تطبيق اختبار(T-Test) لعينتين مستقلتين لمعرفة الدلالة الاحصائية للفرق بين متوسطي المجموعتين العليا والدنيا للفقرات واعتمدت قيمة(T-Test)مؤشرا لصلاحية الفقرات من خلال المقارنة مع القيمة الجدولية والبالغة() عند درجة حرية (62) ومستوى دلالة (0,05),وتبين من خلال النتائج ان جميع الفقرات مميزة .**

**2-5-2الاتساق الداخلي:**

1. **معاملات ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية للاستمارة .**

**تم استخراج معامل الارتباط البسيط( بيرسون )بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية وبعد اكتمال المعالجات الاحصائية باستخدام معامل الارتباط والتوصل للنتائج من خلال قيمة(ر) المحتسبة مقارنة بدرجة (ر) الجدولية البالغة ()عند درجة حرية(118)ومستوى دلالة (0,05) لم تستبعد اي فقرة كون قيمة (ر) لها اكبر من القيمة الجدولية.**

**2-6المؤشرات العلمية للمقياس:**

**2-6-1الصدق:**

**يقصد بصدق الاختبار"أن يقيس الاختبارما وضع من اجله,وبكلمة اخرى فان المقصود بصدق الاختبارمدى صلاحية الاختبارلقياس هدف وجانب محدد,وتبدو هذه الصلاحية في اشكال متعددة"[[1]](#footnote-1)**

**واستخدم الباحثان الصدق الظاهري والصدق البنائي.**

**2-6-2الثبات:**

**يعني ثبات الاختبار "مدى الدقة أوالاتساق الذي يقيس به الاختبارالظاهرة التي وضع من أجلها "[[2]](#footnote-2)**

**وتم التعرف على ثبات الاستمارة عن طريق اعادة الاختبار لعدد من المدربين وبعد جمع البيانات تم استخدام معامل الارتباط بيرسون بين الاختبارين الاول والثاني.**

**2-7التطبيق النهائي للاستمارة:**

**بعد ان اتم الباحثان بناء االاستمارة بصورتها النهائية تم تطبيقها على عينة التطبيق البالغ عددها (120) للفترة 9/12/2016-28/1/2017 حيث بلغت مجموع فقراتها (50) فقرة**

**2 ـ 8 الوسائل الإحصائية:** **تم استخدام الوسائل الإحصائية الآتية :**

* **المتوسط الحسابي- الانحراف المعياري - النسبة المئوية - المجموع التقديري – الوسط المرجح – الوزن المئوي**
* **-إختبار (T.Test) للعينات المستقلة- معامل الارتباط البسيط ـــ**
* **الفصل الثالث:**
* **3 ـ عرض ومناقشة النتائج وتفسيرها:**

**3 - 1 عرض ومناقشة نتائج تقويم كفايات اداريي الاتحادات الرياضية من وجهة نظر المدربين:**

**جدول (2) يبين نتائج الوزن المئوي لفقرات كفايات اداريي الاتحادات الرياضية من وجهة نظر المدربين**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **الوزن المئوي** | | **الفقرات** | **ت** |
| **مدربات** | **مدربين** |
| **60** | **66,1** | **الشجاعة في اتخاذ القراروعدم التردد والتمسك بوجهة نظره** | **1** |
| **63,1** | **72,2** | **الاستفادة من الوقت بشكل سليم ودقبق** | **2** |
| **72** | **70,6** | **قدرته على وضع برامج امكانية تنفيذها** | **3** |
| **78,1** | **68,5** | **يشيد بانجازات المدربين لزرع الثقة في نفوسهم** | **4** |
| **68** | **66,3** | **القناعة بالعمل والارادة القوية في سبيل تحقيق النجاح** | **5** |
| **57,2** | **74,5** | **توفير اجواء تدريبية تعطي الحرية في المناقشة وكذلك تساعد المدرب في التدريب** | **6** |
| **71** | **68** | **الاسهام في تطوير نوعية التدريب والادارة باستثمار الوسائط التقنية الحديثة** | **7** |
| **65** | **71** | **الاهتمام بالقيم التربوية والعلمية** | **8** |
| **62,2** | **64** | **لا يقلل من شان أي احد من المدربين عند حدوث النقاشات** | **9** |
| **63** | **71,1** | **الحرص على مواكبة التطور لتحسين جودة التدريب** | **10** |
| **53** | **71** | **يساهم في توفير الامكانات اللازمة للوصول الى الحالة المثالية للتدريب** | **11** |
| **68,2** | **76,4** | **يمتلك المهارات الضرورية التي تمكنه من اداء اعماله في مختلف المجالات بشكل صحيح** | **12** |
| **61** | **62** | **يشجع المدربين على الاطلاع على المناهج التدريبية الحديثة لفتح افاق جديدة لهم** | **13** |
| **55** | **66,8** | **مراعاة ميول واهتمامات المدربين عند التخطيط** | **14** |
| **61,5** | **71,5** | **نقل المعرفة عن طريق الادارة المؤثرة** | **15** |
| **69** | **60,5** | **تطوير العمل الاداري والتدريبي وفق اسس ومبادئ مدروسة** | **16** |
| **53** | **81,9** | **امتلاك مؤهلات الجودة الشاملة التي لها علاقة بتحديد المشكلة والاهداف المرسومة** | **17** |
| **65** | **66,8** | **خلق الحاجة بشكل مستمرودؤوب لتحسين جودة التدريب الاداري** | **18** |
| **60** | **61,2** | **اعتماده على اسلوب العمل الجماعي** | **19** |
| **61,6** | **77,8** | **توفر الامكانات التي تمكنه من الابتكار والابداع في العمل** | **20** |
| **54** | **75,8** | **يضع اهداف ذات طابع مرن** | **21** |
| **66** | **67,5** | **تمكنه من تطبيق التقنيات الجوهرية في مجال اختصاصه** | **22** |
| **67** | **67,7** | **يهتم بتقديم المكافات عند انجاز العمل بدقة** | **23** |
| **62,1** | **61,2** | **الابتكار والدافعية بالعمل من اجل النهوض بالواقع الرياضي** | **24** |
| **60** | **59,7** | **يمنح المدربين الوقت الكافي للاجابة عن الاستفسارات المراد معرفتها** | **25** |
| **57** | **52** | **امتلاك ثقافة تلائم التطور المصاحب للتدريب والادارة** | **26** |
| **51,5** | **64,6** | **التقويم المستمر والمتابعة والقدرة على اتخاذ القرار بشكل علمي** | **27** |
| **67** | **67,8** | **قدرته على تقديم مخرجات تدريبية ادارية وفق رؤيا الجودة الشاملة** | **28** |
| **68,1** | **70** | **قيامه بعملية التقويم لمعرفة تطور ادائه** | **29** |
| **62** | **71,7** | **تبني فلسفة الجودة الشاملة والتمسك بها** | **30** |
| **48** | **50** | **عدم اثارة دافعية المدربين بوسائل مختلفة** | **31** |
| **50** | **70,3** | **يقدم شواهد على نموه المهني في المجال الاداري للاستفادة منه** | **32** |
| **67,4** | **60,1** | **تعميق الشعور بالانتماء الوطني للمدربين** | **33** |
| **65** | **66** | **حرية التعبير بمرونة وشفافية التي تتطلبها ادبيات العمل الاداري والتدريبي** | **34** |
| **71** | **69** | **الادراك بفلسفة الجودة الشاملة وترسيخ ثقافتها في المجال التدريبي** | **35** |
| **70** | **68,1** | **تقبله لثقافة الجودة الشاملة في الجانب التدريبي والاداري والالتزام بها** | **36** |
| **73** | **61,1** | **جودة الاداء بتنفيذ الاعمال المناطة له على اساس معايير الجودة الشاملة** | **37** |
| **66,2** | **60,1** | **يساهم في تحسين المخرجات مع اضافة ابداعات تساعد في تحسين عملية التدريب** | **38** |
| **70** | **67,7** | **الاسهام في تطوير نوعية التدريب والادارة من خلال الاستفادة من الوسائط التقنية الحديثة** | **39** |
| **76,1** | **64,6** | **التركيز على كيفية تنفيذ مفاهيم الجودة الشاملة** | **40** |
| **59** | **70,2** | **التمسك بديمقراطية الادارة الحديثة** | **41** |
| **66,2** | **65,5** | **يقوم باجراء استطلاع لاراء المدربين لمعرفة من يتفق مع وجهة نظره من عدمها** | **42** |
| **68** | **60** | **اشباع حاجات المدربين من اجل ان تزداد فعاليتهم وولائهم** | **43** |
| **57,2** | **71,2** | **تصميم عدد من الوسائل التدريبية اللازمة للتدريب** | **44** |
| **53** | **63,1** | **نقد المعرفة عن طريق التحليل على ضوء ثقافة المجتمع السائدة** | **45** |
| **68,8** | **70,5** | **عدم بناء القرارات على اساس التكاليف فقط وانما دراستها من جميع المجالات** | **46** |
| **69** | **64,9** | **يتريث في اصدار الحكم ويحترم طروحات المدربين** | **47** |
| **68,7** | **55** | **استخدامه للحدود القصوى للاداء الاداري والتدريبي** | **48** |
| **50** | **59** | **تحديد الاستراتيجيات التدريبية الملائمة لتنفيذاهداف الوحدة التدريبية** | **49** |
| **51** | **55** | **تقويم المدربين وفق اسس ومعايير محددة** | **50** |

**من خلال جدول (2) يتبين لنا ان اعلى قيمة للوزن المئوي حصلت عليها الفقرة المرقمة(17)( امتلاك مؤهلات الجودة الشاملة التي لها علاقة بتحديد المشكلة والاهداف المرسومة) من قبل المدربين حيث يمتلك اداريي الاتحادات الرياضية القدرة على التخطيط والتنظيم وعلى حل المشكلات والمعوقات الادارية وعلى وضع الاستراتيجيات والسياسات والقواعد ومراقبة تطبيق معايير الجودة الشاملة ومتابعة العنصر البشري في المؤسسات الرياضية وكذلك امتلاكه للمهارات السلوكية عند تعامله مع الافراد داخل المؤسسة الرياضية.**

**بينما نلاحظ ان اقل قيمة للوزن المئوي حصلت عليها الفقرة المرقمة (31) (عدم اثارة دافعية المدربين بوسائل مختلفة) من قبل المدربين والمدربات تعتبر الدافعية أحد أهم العوامل المحددة للسلوك الانساني , اذ هي مجموعة القوى المنشطة والمحركة التي تأتي من داخل وخارج الفرد بحيث تدفعه لانتهاج سلوك معين , تهيئة المكان المناسب للمدربين وابعادهم عن مشتتات الانتباه وعدم الانشغال باي سلوك اخر, القيام بالمكافأة المادية والمعنوية التي تترك أثرا واضحا لدى المدربين منخفضي الدافعية , السعي الى زيادة ادراك اهمية التدريب العلمي كوسيلة للتقدم والارتقاء , وكذلك ايجاد حلول لمشكلات المدربين النفسية والصحية وما الى ذلك من امور اخرى.**

**بينما نلاحظ ان اعلى قيمة للوزن المئوي حصلت عليها الفقرة المرقمة (4)( يشيد بانجازات المدربين لزرع الثقة في نفوسهم) من قبل المدربات الدعم اللامحدود والاهتمام الكبير بالمدربين وتحفيزهم نحو تحقيق المزيد من الانجازات كان له الدور البارز في جعل الرياضة وسيلة واداة فاعلة لدعم الحركة الرياضية والاخذ بيدها نحو مكانة متقدمة ورفيعة والتي تركت بصمات مضيئة للمدربين في تلك المحافل مما جعلها محط اعجاب واشادة, كما ان تكريم المدربين صاحبي العطاءات الرياضية يعزز من عوامل النجاح والتحفيز المستمر لمسيرة الرياضة ويمنحها زخما معنويا جديدا من اجل المحافظة على المكتسبات والسعي للظفر بمنجزات جديدة تساهم في اعلاء الرياضة.**

**الفصل الرابع:**

**4 - الإستنتاجات والتوصيات**

**4 - 1 الإستنتاجات**

1. **إمتلاك اداريي الاتحادات الرياضية للكفايات الادارية من وجهة نظر المدربين.**

**2- امتلاك مؤهلات الجودة الشاملة التي لها علاقة بتحديد المشكلة والاهداف المرسومة حصلت على أعلى وزن مئوي من قبل المدربين.**

**3 - عدم اثارة دافعية المدربين بوسائل مختلفة حصلت على اقل وزن مئوي من قبل المدربين والمدربات .**

1. **يشيد بانجازات المدربين لزرع الثقة في نفوسهم حصلت على اعلى وزن مئوي من قبل المدربات.**

**4 -2 التوصيات**

1- **أعتماد استمارة تقويم كفايات اداريي الاتحادات الرياضية**.

2- **ضرورة اشراك اداريي الاتحادات الرياضية في دورات تطويرية لزيادة كفاءة العمل الاداري.**

**3- اجراء تقويم دوري لمعرفة كفاءة اداء اداريي الاتحادات الرياضية.**

**4-اقامة حلقات نقاشية تتطرق للامور الادارية والصعوبات التي تواجهها وكيفية التعامل مع المدربين وفق منظور ادارة الجودة.**

**ملحق (1)**

**الخبراء والمختصون لتحديد صلاحية فقرات ك8فايات اداريي الاتحادات الرياضية في منطقة الفرات الاوسط وفق منظور ادارة الجودة**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **مكان العمل** | **الاختصاص الدقيق** | **اللقب العلمي** | **الاسم الكامل** | **ت** |
| **جامعة الصرة /كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة** | **ادارة وتنظيم** | **أستاذ** | **قصي فوزي خلف** | **1** |
| **جامعة القادسية/كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة** | **تدريب رياضي** | **أستاذ** | **عادل تركي حسن** | **2** |
| **جامعة القادسية/كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة** | **اختبار وقياس** | **أستاذ** | **حازم موسى عبد** | **3** |
| **جامعة القادسية/كلية الادارة والاقتصاد** | **ادارة اعمال** | **أستاذ** | **احسان دهش** | **4** |
| **جامعة الانبار/ كلية التربية الرياضية وعلوم الرياضة** | **ادارة وتنظيم** | **أستاذ** | **صالح شافي** | **5** |
| **جامعة القادسية/كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة** | **تدريب رياضي** | **أستاذ مساعد** | **علي عطشان خلف** | **6** |
| **جامعة كربلاء/كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة** | **ادارة وتنظيم** | **أستاذ مساعد** | **جاسم جابر** | **7** |
| **جامعة بابل/ كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة** | **طرائق تدريس** | **أستاذ مساعد** | **مضر عبد الباقي** | **8** |
| **جامعة القادسية/كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة** | **طرائق تدريس** | **أستاذ مساعد** | **علاء خلدون** | **9** |
| **جامعة القادسية/كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة** | **ادارة وتنظيم** | **مدرس** | **فايز عبد الحسن** | **10** |

**ملحق (2)**

**الاستمارة بصيغتها النهائية**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **صلاحية الفقرات** | | | | **الفقرات** | **ت** |
| **غير متحقق** | **متحقق الى حد ما** | | **متحقق** |
|  |  | |  | **الشجاعة في اتخاذ القراروعدم التردد والتمسك بوجهة نظره** | **1** |
|  |  | |  | **الاستفادة من الوقت بشكل سليم ودقبق** | **2** |
|  |  | |  | **قدرته على وضع برامج امكانية تنفيذها** | **3** |
|  |  | |  | **يشيد بانجازات المدربين لزرع الثقة في نفوسهم** | **4** |
|  |  | |  | **القناعة بالعمل والارادة القوية في سبيل تحقيق النجاح** | **5** |
|  |  | |  | **توفير اجواء تدريبية تعطي الحرية في المناقشة وكذلك تساعد المدرب في التدريب** | **6** |
|  |  | |  | **الاسهام في تطوير نوعية التدريب والادارة باستثمار الوسائط التقنية الحديثة** | **7** |
|  |  | |  | **الاهتمام بالقيم التربوية والعلمية** | **8** |
|  |  | |  | **لا يقلل من شان أي احد من المدربين عند حدوث النقاشات** | **9** |
|  |  | |  | **الحرص على مواكبة التطور لتحسين جودة التدريب** | **10** |
|  |  | |  | **يساهم في توفير الامكانات اللازمة للوصول الى الحالة المثالية للتدريب** | **11** |
|  |  | |  | **يمتلك المهارات الضرورية التي تمكنه من اداء اعماله في مختلف المجالات بشكل صحيح** | **12** |
|  |  | |  | **يشجع المدربين على الاطلاع على المناهج التدريبية الحديثة لفتح افاق جديدة لهم** | **13** |
|  |  | |  | **مراعاة ميول واهتمامات المدربين عند التخطيط** | **14** |
|  |  | |  | **نقل المعرفة عن طريق الادارة المؤثرة** | **15** |
|  |  | |  | **تطوير العمل الاداري والتدريبي وفق اسس ومبادئ مدروسة** | **16** |
|  |  | |  | **امتلاك مؤهلات الجودة الشاملة التي لها علاقة بتحديد المشكلة والاهداف المرسومة** | **17** |
|  |  | |  | **خلق الحاجة بشكل مستمرودؤوب لتحسين جودة التدريب الاداري** | **18** |
|  |  | |  | **اعتماده على اسلوب العمل الجماعي** | **19** |
|  |  | |  | **توفر الامكانات التي تمكنه من الابتكار والابداع في العمل** | **20** |
|  |  | |  | **يضع اهداف ذات طابع مرن** | **21** |
|  |  | |  | **تمكنه من تطبيق التقنيات الجوهرية في مجال اختصاصه** | **22** |
|  |  | |  | **يهتم بتقديم المكافات عند انجاز العمل بدقة** | **23** |
|  |  | |  | **الابتكار والدافعية بالعمل من اجل النهوض بالواقع الرياضي** | **24** |
|  |  | |  | **يمنح المدربين الوقت الكافي للاجابة عن الاستفسارات المراد معرفتها** | **25** |
|  |  | |  | **امتلاك ثقافة تلائم التطور المصاحب للتدريب والادارة** | **26** |
|  |  | |  | **التقويم المستمر والمتابعة والقدرة على اتخاذ القرار بشكل علمي** | **27** |
|  |  | |  | **قدرته على تقديم مخرجات تدريبية ادارية وفق رؤيا الجودة الشاملة** | **28** |
|  |  |  | | **قيامه بعملية التقويم لمعرفة تطور ادائه** | **29** |
|  |  |  | | **تبني فلسفة الجودة الشاملة والتمسك بها** | **30** |
|  |  |  | | **عدم اثارة دافعية المدربين بوسائل مختلفة** | **31** |
|  |  |  | | **يقدم شواهد على نموه المهني في المجال الاداري للاستفادة منه** | **32** |
|  |  |  | | **تعميق الشعور بالانتماء الوطني للمدربين** | **33** |
|  |  |  | | **حرية التعبير بمرونة وشفافية التي تتطلبها ادبيات العمل الاداري والتدريبي** | **34** |
|  |  |  | | **الادراك بفلسفة الجودة الشاملة وترسيخ ثقافتها في المجال التدريبي** | **35** |
|  |  |  | | **تقبله لثقافة الجودة الشاملة في الجانب التدريبي والاداري والالتزام بها** | **36** |
|  |  |  | | **جودة الاداء بتنفيذ الاعمال المناطة له على اساس معايير الجودة الشاملة** | **37** |
|  |  |  | | **يساهم في تحسين المخرجات مع اضافة ابداعات تساعد في تحسين عملية التدريب** | **38** |
|  |  |  | | **الاسهام في تطوير نوعية التدريب والادارة من خلال الاستفادة من الوسائط التقنية الحديثة** | **39** |
|  |  |  | | **التركيز على كيفية تنفيذ مفاهيم الجودة الشاملة** | **40** |
|  |  |  | | **التمسك بديمقراطية الادارة الحديثة** | **41** |
|  |  |  | | **يقوم باجراء استطلاع لاراء المدربين لمعرفة من يتفق مع وجهة نظره من عدمها** | **42** |
|  |  |  | | **اشباع حاجات المدربين من اجل ان تزداد فعاليتهم وولائهم** | **43** |
|  |  |  | | **تصميم عدد من الوسائل التدريبية اللازمة للتدريب** | **44** |
|  |  |  | | **نقد المعرفة عن طريق التحليل على ضوء ثقافة المجتمع السائدة** | **45** |
|  |  |  | | **عدم بناء القرارات على اساس التكاليف فقط وانما دراستها من جميع المجالات** | **46** |
|  |  |  | | **يتريث في اصدار الحكم ويحترم طروحات المدربين** | **47** |
|  |  |  | | **استخدامه للحدود القصوى للاداء الاداري والتدريبي** | **48** |
|  |  |  | | **تحديد الاستراتيجيات التدريبية الملائمة لتنفيذاهداف الوحدة التدريبية** | **49** |
|  |  |  | | **تقويم المدربين وفق اسس ومعايير محددة** | **50** |

**المصادر العربية:**

**1- فاروق السلمان :تعديل وبناء السلوك الانساني,عمان,دار الفكر للنشر والتوزيع,2002-**

**2- محمد نصر الدين رضوان:المدخل الى القياس في التربية الرياضية ,ط1,القاهرة,مركز الكتاب للنشر,2006**.-

1. - فاروق السلمان :تعديل وبناء السلوك الانساني,عمان,دار الفكر للنشر والتوزيع,2000,ص210 [↑](#footnote-ref-1)
2. - محمد نصر الدين رضوان:المدخل الى القياس في التربية الرياضية ,ط1,القاهرة,مركز الكتاب للنشر,2006,ص98 [↑](#footnote-ref-2)