

برنامج مقترح لتدريب وصقل الإدارى الرياضى بمراكز الشباب بمحافظة أسيوط

* د/ شيماء صلاح سيد

الملخص :

استهدف البحث إلى وضع برنامج مقترح لتدريب وصقل الإدارى الرياضى بمراكز الشباب بمحافظة أسيوط، واعتمد البحث على الاستبيان كأداة لجمع البيانات وأشتمل على (٢) محاور أساسية لاستمارة استبيان تحديد متطلبات سوق العمل للإدارى الرياضى (جوانب إدارية، جوانب مالية وقانونية، جوانب فنية)، و(٤) محاور أساسية لاستمارة البرنامج التدريبي المقترح لتدريب وصقل الإدارى الرياضى بمراكز الشباب بمحافظة أسيوط وتشمل (محتوى البرنامج، المكان والزمان والتوقيت اللازم لتنفيذ البرنامج، القائمين على التدريب بالبرنامج، الأساليب الإجرائية لتنفيذ وتقييم البرنامج التدريبي) وتم إجراء المعاملات العلمية للمقياس وأتسم بصدق وثبات مقبولين، وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي وبلغت عينة البحث (٣٥٠) إدارى رياضى من الإداريين الرياضيين بمراكز الشباب بمحافظة أسيوط، والخبراء المتخصصين في مجال الإدارة الرياضية بكليات التربية الرياضية. وكانت أهم النتائج التى توصل إليها الباحث وضع برنامج مقترح لتدريب وصقل الإدارى الرياضى بمراكز الشباب بمحافظة أسيوط.

* أستاذ مساعد بقسم الإدارة الرياضية والترويح – كلية التربية الرياضية – جامعة أسيوط.

المقدمة ومشكلة البحث:

تعد الإدارة عملية إنسانية اجتماعية تتناسق فيها جهود العاملين في المنظمة أو الهيئة كأفراد وجماعات لتحقيق الأهداف التي أنشئت من أجلها، مستخدمين في ذلك أفضل الإمكانيات المادية والبشرية والفنية المتاحة للهيئة. (٧: ٢٠)

وهذا بدوره يتطلب الحاجة إلى إعداد جيل جيد من الإداريين لينسجم مع نسق الإدارة المعاصرة، لمسايرة التغيرات العالمية والإقليمية الجديدة والمفاهيم والممارسات الحديثة للإدارة الرياضية، حيث أصبحت الإدارة بأسلوب الأمس أو حتى أسلوب اليوم غير مناسبة للتعامل مع تحديات اليوم والغد. (٣ : ٣)

لذا يحتل تدريب وصقل الإدارى الرياضى أثناء الخدمة أهمية كبيرة في كثير من دول العالم لما له من تأثير في بناء المجتمع، فالإدارة تتأثر بمعطيات وطبيعة المجتمع ومن ثم فما يطرأ على المجتمع من تغيرات وتحولات لابد أن تصطبغ الإدارة فيه بصبغة جديدة، خاصة وأن الإدارة ظاهرة إيجابية ديناميكية متغيرة بشكل متواصل تسعى إلى التأثير في المجتمع الذي تتعامل فيه وتحاول أن تشكله بأسلوب يساعد على تحقيق أهدافها. (١٦: ٤٩)

حيث أنه من الضروري توفير التدريب المناسب للأفراد للقيام بأعمالهم المحددة في إطار منظمة الجودة للمؤسسة، ومن ثم يجب على المؤسسات أن تكون لديها خطة تدريب واضحة يتم وضعها طبقاً لإحتياجات العمل الفعلية، بما في ذلك الإحتياجات التي تنشأ نتيجة للتطوير ومسايرة التقنيات الأكثر تقدماً، كما يجب أن تكون البرامج التدريبية محددة وتتكامل مع مهارات الأفراد التي يتم تحديدها وصقلها بالتدريب المستمر، بهدف الوصول بكفاءة العمليات في مختلف نواحي النشاط بالمؤسسة إلى أعلى كفاءة ممكنة. (٦ : ٤٦)

لذا فإن إعداد الإداريين بمراكز الشباب يعد الأساس والقاعدة التي تجعلهم قادرين ومتمكنين ومستعدين لتحمل تبعات ما يقومون به من مهام وأعمال، ولذلك أجريت الكثير من بحوث ودراسات سابقة في هذا المجال استهدف في جوهرها التوصل إلى تكوين مناسب وجيد من الإعداد المهني والعلمي والثقافي للإداريين بهدف الوصول إلى مستوى الأداء المهني المقبول من الإتقان، وهذا ما يجعلنا نتساءل هل إذا تم إعداد الإداريين إعداداً جيداً بحيث يصل إلى درجة مناسبة من مستوى الإتقان؟ يكون الأمر قد انتهى وعلى الإدارى أن يرضى بمستواه الذى وصل إليه رغم التطور العلمي الذي يحدث كل يوم، ونتائج البحوث العلمية التي تتساقط معها مسلمات العلم وتتغير معها العديد من المفاهيم، وكذا التكنولوجيا المستخدمة في مجال التربية الرياضية، فضلاً عن التغيرات الإدارية الجديدة والنظريات المستحدثة. (٥ : ٥٠٤)

ومن خلال إطلاع الباحثة على بعض المراجع والدراسات والدوريات أشارت بعض الدراسات على أهمية التدريب الإداري لرفع مستوى كفاءة الإداريين في المؤسسات والهيئات مثل دراسة "حازم كمال الدين عبد العظيم (٢٠٠٧م) (٥)، عادل حسن سيد (٢٠٠٣م) (٩)، عبير علي المنصوري (٢٠٠٤م) (١٠)، كامل عبد المجيد فتصوه، عاصم صابر راشد (٢٠٠٦م) (١١)، نهاج محمد عادل (٢٠٠٥) (١٥)، آمال إبراهيم فاروق (٢٠٠٤) (٤)، مؤمن عبد العزيز عبد الحميد، إيمان محمد احمد، أحمد محمد أحمد (٢٠٠٩م) (١٣)، مى محمود مرعى" (٢٠٠٣) (١٤).

مما دفع الباحثة للبحث عن صيغة أو شكل جديد يساعد في تنمية قدرات الإداريين وتحريراً لفكرهم وتحديثاً لمعارفهم وتطويراً لكفاءاتهم ليتمكنوا من اكتساب المعارف والمفاهيم والاتجاهات والنظريات الجديدة، فما تعلمه الإداري في مرحلة إعدادة لا يمكن أن يظل كافياً للأداء المهني، بل يجب أن يتم تنمية وتطوير هذه المعارف والقدرات من خلال البرامج والدورات التدريبية، لذا ترى الباحثة الحاجة الماسة والضرورية لتصميم برنامج مقترح لتدريب وصقل الإداري الرياضي بمراكز الشباب وذلك لرفع كفاءة وتنمية المهارات المعرفية والإدارية للارتقاء بالمستوى الرياضي.

هدف البحث:

وضع برنامج مقترح لتدريب وصقل الإداري الرياضي بمراكز الشباب بمحافظة أسيوط.

تساؤلات البحث:

- ١- ما متطلبات سوق العمل للإداري الرياضي بمراكز الشباب؟
- ٢- ما محتوى برنامج التدريب والصقل للإداري الرياضي بمراكز الشباب؟
- ٣- كيف يمكن تنظيم وتنفيذ البرنامج المقترح؟

مصطلحات البحث:

- التدريب الإداري:

التدريب بأنه البرامج الرسمية التي تستخدمها المؤسسات المتخصصة لزيادة مهارات الأفراد وإكسابهم الفاعلية والكفاية في أعمالهم الحالية والمستقبلية من خلال تنمية العادات الفكرية والعملية والمهارات والمعارف والاتجاهات التي ترفع من مستوى أدائهم لأعمالهم لتحقيق أهداف المنشأة. (٨: ٣٢٦)

ترى الباحثة أن التدريب الإداري* هو نشاط إداري مخطط ومنظم ومستمر وهادف يسعى إلى إكساب الأفراد المعرفة وتنمية وصقل قدراتهم ومهاراتهم لجعلهم أكثر كفاءة وفعالية وإبداع، وذلك بقصد تحقيق أهداف المنظمة بشكل فعال".

منهج البحث:

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي (دراسة مسحية) وذلك لمناسبته لطبيعة البحث.

مجتمع وعينة البحث:

شمل مجتمع هذا البحث فئتين مختلفتين هما:

- الخبراء المتخصصين في مجال الإدارة الرياضية بكليات التربية الرياضية.
- أعضاء مجالس إدارات مراكز الشباب وعددهم (١٧٠) مركز شباب والبالغ عددهم (١٤٠٠) عضواً.

وقد تم إجراء البحث على عينة بالطريقة العشوائية لأهداف البحث تمثلت في التالي:

- الخبراء المتخصصين من الأساتذة في مجال الإدارة الرياضية بكليات التربية الرياضية من لهم خبرة لا تقل عن (٢٠) سنة كأستاذ وقائم بالتدريس الفعلي بالجامعات المصرية وبلغ عددهم (١٠) أساتذة.
- (٣٥٠) عضواً من أعضاء مجالس إدارات مراكز الشباب.

أدوات جمع البيانات:

استمارة استبيان تحديد متطلبات سوق العمل من تصميم الباحثة:

تحديد محاور الاستبيان

- أ- المراجع المتخصصة، وتتمثل في مجموعة المؤلفات التخصصية في مجال الإدارة الرياضية.
- ب- الدراسات والبحوث التي تناولت متطلبات سوق العمل للإدارى وقامت الباحثة بتحليل هذه الدراسات بهدف بناء الإستمارة.
- ج- الخبراء المتخصصون من الأساتذة في مجال الإدارة الرياضية بكليات التربية الرياضية من لهم خبرة لا تقل عن (٢٠) سنة كأستاذ وقائم بالتدريس الفعلي بالجامعات المصرية. وقد توصلت الباحثة من خلال هذه المصادر إلى المحاور التالية:

- جوانب إدارية.
- جوانب مالية

* تعريف اجرائى

- جوانب قانونية.
- جوانب إنسانية
- جوانب فنية.

وتم عرضها على مجموعة من الخبراء في مجال الإدارة الرياضية بلغ عددهم (١٠) عشرة ملحق (١) لإبداء الرأي في:

- مدى موافقة الخبراء لمحاور استبيان.
- مدى كفاية هذه المحاور.
- تعديل أو حذف أو إضافة محاور أخرى.

والجدول التالي (١) يوضح آراء السادة المتخصصين والأهمية النسبية لكل محور.

جدول (١)

النسبة المئوية لآراء الخبراء لمحاور للاستبيان (ن = ١٠)

النسبة المئوية	الآراء		المحاور
	غير مناسب	مناسب	
١٠٠ %	-	١٠	جوانب إدارية
١٠٠ %	-	١٠	جوانب مالية
٨٠ %	٢	٨	جوانب قانونية
٣٠ %	٧	٣	جوانب إنسانية
٩٠ %	١	٩	جوانب فنية

يتضح من جدول (١) أن المحاور (جوانب إدارية، جوانب مالية، جوانب فنية) حازت على موافقة أكثر من ٧٠% من آراء الخبراء وهي النسبة التي ارتضتها الباحثة وقد طالب الخبراء دمج محور جوانب مالية مع محور جوانب قانونية في محور واحد وبذلك أصبح اسمه جواب مالية وقانونية.

- إعداد عبارات الاستبيان:

وبناء عليه قامت الباحثة بصياغة عبارات كل محور معتمدة في ذلك على المراجع والدراسات والبحوث التي تناولت متطلبات سوق العمل فتضمن محور فتضمن محور الجوانب الإدارية (١٢) عبارة، والجوانب المالية وقانونية (١٠) عبارات، والجوانب فنية (١٠) عبارات، وبذلك توصلت الباحثة إلى تصميم استمارة الاستبيان في صورتها المبدئية وضمت (٣٢) موضوع للعرض على السادة الخبراء مرفق (١) لإبداء الرأي حول:

- مدى مناسبة العبارات المقترحة بالنسبة للمحور.
- ارتباط كل عبارة بالمحور الرئيسي له.
- كفاية العبارات للمحاور المراد تحديدها من حيث شمولها وارتباطها وموضوعيتها.
- تعديل أو حذف أو إضافة عبارة أخرى. وجدول (٢) يوضح النسبة المئوية لآراء الخبراء في العبارات المقترحة.

جدول (٢)

آراء الخبراء للعبارة المقترحة لاستمارة متطلبات سوق العمل للإداري (ن = ١٠)

الجوانب الفنية		الجوانب المالية والقانونية		الجوانب الإدارية	
النسبة المئوية	العبارة	النسبة المئوية	العبارة	النسبة المئوية	العبارة
٩٠	١	١٠٠	١	٩٠	١
٨٠	٢	٨٠	٢	٨٠	٢
٩٠	٣	٨٠	٣	١٠٠	٣
١٠٠	٤	٨٠	٤	١٠٠	٤
٨٠	٥	٩٠	٥	٩٠	٥
٩٠	٦	٨٠	٦	٩٠	٦
١٠٠	٧	*٢٠	٧	٨٠	٧
٨٠	٨	١٠٠	٨	١٠٠	٨
٩٠	٩	١٠٠	٩	٩٠	٩
٩٠	١٠	٨٠	١٠	٩٠	١٠
-	-	-	-	٨٠	١١
-	-	-	-	*٢٠	١٢

يتضح من جدول (٢) أن الموضوعات التي لم تحقق نسبة موافقة ٧٠% فأكثر بلغت عبارة واحدة هي رقم (١٢) في محور الجوانب الإدارية وعبارة رقم (٧) في محور الجوانب المالية والقانونية.

الدراسة الاستطلاعية:

قامت الباحثة بإجراء دراسة استطلاعية على عينة قوامها (٢٠) فرد من خارج العينة الأساسية وممثلة من المجتمع الأصلي للبحث ولها نفس مواصفات العينة الأصلية في الفترة من ٢٠٢١/١/١ إلى ٢٠٢١/١/٢٠م حيث استهدفت الدراسة الاستطلاعية التعرف على:-

- مدى فهم عينة البحث للاستبيان.
 - أى صعوبات في عملية التطبيق.
 - إيجاد المعاملات العلمية للاستبيان الصدق، الثبات
 - تحديد زمن تطبيق الاستبيان.
 - حساب اعتدالية توزيع العبارات.
- وقد أظهرت نتائج الدراسة الاستطلاعية أن الاستبيان جاء مناسباً من حيث الصياغة واللغة المستخدمة ولم تظهر أى تعليقات توحى بالغموض أو عدم الفهم. ولا توجد صعوبات في التطبيق.

المعاملات العلمية لاستمارة الاستبيان:

صدق الاستمارة:

قامت الباحثة بإيجاد صدق استمارة الاستبيان بالطرق التالية:

- صدق المحتوى.
- صدق الاتساق الداخلي.

صدق المحتوى:

قامت الباحثة بعرض الاستبيان علي (١٠) خبير في مجالي الإدارة الرياضة مرفق(٥)، وقد أفاد جميع الخبراء بكفاية المحاور لمتطلبات سوق عمل الإدارى الرياضى وانتفاء عبارات كل محور إلي اسم المحور المنتمية إليه، وان مضمون العبارات تقوم فعلا بتحديد تلك المتطلبات، وكانت نسبة موافقة الخبراء علي مدي كفاية المحاور والموضوعات ١٠٠% وجدول (٣)، يوضح ذلك.

جدول (٣)

آراء الخبراء لمدى كفاية محاور استبيان متطلبات سوق العمل للإدارى (ن = ١٠)

المحاور	كافية	كافية إلى حد ما	غير كافية	النسبة المئوية
جوانب إدارية	١٠	-	-	١٠٠%
جوانب مالية وقانونية	١٠	-	-	١٠٠%
جوانب فنية	١٠	-	-	١٠٠%

صدق الاتساق الداخلي:

قامت الباحثة بحساب معامل الاتساق بين كل موضوع ومجموع المحور المنتمية إليه وبين مجموع المحور والمجموع الكلي للاستبيان، ويتضمن جدول (٤) التالي نتائج هذا الاتساق.

جدول (٤)

معامل الاتساق بين كل موضوع ومجموع المحور المنتمية إليه باستبيان متطلبات سوق العمل للإدارى (ن = ٢٠)

المحور	رقم العبارة	معامل الاتساق	المحور	رقم العبارة	معامل الاتساق
جوانب إدارية	١	.٥٤٦	جوانب مالية وقانونية	١	.٥٧٥
	٢	.٤٢٠		٢	.٦٠٤
	٣	.٥٢٧		٣	.٦٢٩
	٤	.٧١٤		٤	.٦٤٦
	٥	.٦٢٣		٥	.٧٦٠
	٦	.٦٤٧		٦	.٥٤٩
	٧	.٥٧٣		٧	.٤٥٥
	٨	.٧٧٢		٨	.٣٤٩
	٩	.٥٤١		٩	.٥٢٦
	١٠	.٦٢٧		١٠	.٦٠٠
	١١	.٧٧١		-	-

* قيمة ر الجدولية عند مستوى ٠,٠٥ = ٠,٤٤

يتضح من الجدول أن معامل الاتساق بين العبارات الخاصة بكل محور ومجموع العبارات أظهر أن العبارة رقم (٢) في محور الجوانب الإدارية، والعبارة رقم (٨) في محور الجوانب الفنية غير دلالة حيث انها حصلت على قيمة أقل من (٠.٤٤) من قيم ر الجدولية وأن باقى العبارات دالة مما يدل على صق تمثيل هذه العبارات للمحور.

جدول (٥)

صدق الاتساق بين مجموع كل محور والمجموع الكلي لجميع محاور استبيان متطلبات سوق العمل للإدارى (ن=٢٠)

م	المحور	معامل الاتساق
١	جوانب إدارية	.٦٨٩
٢	جوانب مالية وقانونية	.٦٨٢
٣	جوانب فنية	.٧٢٨

قيمة ر الجدولية عند مستوى $0,05 = 0,44$

يتضح من الجدول أن معامل الاتساق بين مجموع كل محور والمجموع الكلي لجميع المحاور يتراوح بين (٠.٦٨٢، ٠.٧٢٨) مما يدل على الاتساق الداخلي لجميع المحاور باستمارة الاستبيان.

ثبات الاستبيان:

قامت الباحثة بإيجاد ثبات استمارة الاستبيان بالطرق التالية:

- التطبيق وإعادة التطبيق.

- معامل ثبات الفا.

التطبيق وإعادة التطبيق:

قامت الباحثة بحساب ثبات الاستمارة بطريقة التطبيق الأول للاستمارة ثم إعادة التطبيق بفارق زمنى قدره (١٥) يوما ويوضح جداول (٦) التالى معامل الثبات بين التطبيقين.

جدول (٦)

معامل الارتباط بين التطبيق الأول والثانى لمحاور الاستبيان متطلبات سوق العمل (ن=٢٠)

م	المحاور	الاختبار الأول		الاختبار الثانى		قيمة ر
		ع	م	ع	م	
١	جوانب إدارية	١٧.١	١٧	١.٣٥	١.٣٦	**٠.٩٣٧
٢	جوانب مالية وقانونية	٢٤.٠٨	٢٤.٦	٢.٦٤	٢.٧٦	**٠.٩٧٣
٣	جوانب فنية	٢٨.٢	٢٨	٢٨.٢	١.٨٣	**٠.٩٤١
	المجموع	١٢٤	١٢٣	٦.١٩	٥.٩٦	**٠.٩٧٥

قيمة ر الجدولية عند مستوى $0,05 = 0,44$ ** دالة عند (٠.٠٥)

يتضح من جدول (٦) أن معاملات الارتباط بين التطبيق الأول والثاني لمحاور الاستمارة قد تراوحت بين (٠.٩٣٧، ٠.٩٧٣) مما يدل على أنها ذات معاملات ثبات عالية. معامل ثبات الفا:

قامت الباحثة بحساب معامل الفا (كرونباك) لموضوعات استمارة الاستبيان للتأكد من ثبات الاستبيان جدول (٧)

جدول (٧)

معامل ثبات ألفا لموضوعات استبيان متطلبات سوق العمل للإداري (ن = ٢٠)

المحور	رقم العبارة	معامل ألفا	المحور	رقم العبارة	معامل ألفا	المحور	رقم العبارة	معامل ألفا
جوانب إدارية	١	.٩٢	جوانب مالية وقانونية	١	.٦٨	جوانب فنية	١	.٥٨
	٢	.٧٢		٢	.٦٢		٢	.٨٥
	٣	.٨٥		٣	.٦٩		٣	.٩٣
	٤	.٩٩		٤	.٦٩		٤	.٨٩
	٥	.٨٢		٥	.٧٩		٥	.٧٧
	٦	.٩١		٦	.٩٢		٦	.٨٢
	٧	.٧٤		٧	.٨٧		٧	.٥٨
	٨	.٨٦		٨	.٧٩		٨	.٥٢
	٩	.٩٣		٩	.٦٠		٩	.٥٠
	١٠	.٦٠		-	-		-	-

قيمة ر الجدولية عند مستوى ٠,٠٥ = ٠,٤٤

يتضح من الجدول (٧) أن معاملات الثبات لموضوعات الاستبيان قد تراوحت بين (٠.٥٠ : ٠.٩٩) مما يدل على أن جميع عبارات الاستمارة ذات معاملات ثبات عالية.

جدول (٨)

معامل ثبات ألفا لمحاور استبيان احتياجات سوق عمل الإداري الرياضي (ن = ٢٠)

م	المحور	معامل ألفا
١	جوانب إدارية	٠.٦٩٠
٢	جوانب مالية وقانونية	٠.٧٧٢
٣	جوانب فنية	٠.٧٥٨

قيمة ر الجدولية عند مستوى ٠,٠٥ = ٠,٤٤

يوضح جدول (٨) معاملات الثبات بين كل محور ومجموع الاستبيان عند مستوي دلالة (٠.٠٥) حيث تراوحت معاملات الثبات بين (٠.٦٩٠، ٠.٧٧٢) مما يدل على الثبات لجميع محاور استمارة الاستبيان. وبذلك أصبحت الاستمارة في صورتها النهائية قابلة للتطبيق لمعرفة متطلبات سوق العمل للإداري.

تطبيق الاستبيان:

قامت الباحثة بتطبيق الاستبيان على العاملين بمراكز الشباب والرياضة بمحافظة أسيوط، وتم التطبيق خلال الفترة من ٢٠٢١/٣/١٢ - ٢٠٢١/٣/٢٨م، وفقاً لميزان التقدير الثلاثي (نعم- إلى حد ما- لا)، وقد تم تصحيح الاستبيان بحيث أعطيت الإجابة (نعم) ثلاث درجات والإجابة (إلى حد ما) درجتان والإجابة (لا) درجة واحدة وتم تجميع البيانات وتنظيمها وجدولتها ومعالجتها إحصائياً.

١- ما متطلبات سوق العمل للإدارى الرياضى بمراكز الشباب؟

جدول (٩)

الوزن النسبي ودرجة الاحتياج لآراء عينة البحث فى استمارة متطلبات سوق العمل
(ن=٣٥٠)

المحور	م	العبارات	نعم	إلى حد ما	لا	الدرجات المقدره	%	الاحتياج
إدارية	١	تستخدم تكنولوجيا الادارة في ادارة مراكز الشباب	١٠	٢٠	٣٢٠	٠.٣٧١	٣٧.١	مطلوب
	٢	تستطيع تطوير الانشطة بمراكز الشباب	٣٠	٥٠	٢٧٠	٠.٤٣٨	٤٣.٨	مطلوب
	٣	تطلع علي المستحدثات في أنشطة الادارة الرياضية	٢٠	٣٣	٢٩٧	٠.٤٠٣	٤٠.٣	مطلوب
	٤	تهتم بتطوير ثقافة المجتمع لدي مراكز الشباب	١٥	١٠٠	٢٣٥	٠.٤٥٧	٤٥.٧	مطلوب
	٥	تقوم بالاطلاع علي الاساليب الادارية الحديثة في ادارة المنشآت الرياضية	٥٠	٧٤	٢٢٦	٠.٤٩٩	٤٩.٩	مطلوب
	٦	تشارك بتخطيط البرامج الرياضية	٢٥	١٧٥	١٥٠	٠.٥٤٨	٥٤.٨	مطلوب
	٧	تتقن طرق تسجيل البيانات الكترونياً	٣٠	١٠٠	٢٢٠	٠.٤٨٦	٤٨.٦	مطلوب
	٨	تستطيع المشاركة في وضع المعايير المناسبة للحوافز المادية والمعنوية للاعبين	٥٠	٦٩	٢٣١	٠.٤٩٤	٤٩.٤	مطلوب
	٩	تهتم بترويج الاعبين بشكل جيد	٥	٣٥	٣١٠	٠.٣٧٦	٣٧.٦	مطلوب
	١٠	تقوم باعداد الاجراءات الخاصة بالفرق الرياضية المشاركة بمراكز الشباب	١٥٤	١٦٦	٣٠	٠.٧٨٥	٧٨.٥	غير مطلوب
إدارية ومالية وقانونية	١	تشارك في وضع الميزانية للمشروعات والأنشطة	٧	٩٠	٢٥٣	٠.٤٣٢	٤٣.٢	مطلوب
	٢	تقوم بمتابعة الإيرادات والمصروفات	١٨٧	١٢١	٤٢	٠.٨٠٥	٨٠.٥	غير مطلوب
	٣	تستطيع القيام بتسوية السلف (المستديمة والمؤقتة)	١١٠	١٥٠	٩٠	٠.٦٨٦	٦٨.٦	مطلوب
	٤	تشارك فى عمل الحساب الختامي	٢٠٠	١٠٠	٥٠	٠.٨١	٨١	غير مطلوب

الوزن النسبي ودرجة الاحتياج لآراء عينة البحث في استمارة متطلبات سوق العمل
تابع جدول (٩)
(ن=٣٥٠)

المحور	م	العبارات	نعم	إلى حد ما	لا	الدرجات المقدرة	%	الاحتياج	
	٥	تقوم بعمل التقارير وكيفية الرد عليها	٢٠	٤٠	٢٩٠	٠.٤١	٤١	مطلوب	
	٦	تشارك في عمل المناقصات الخاصة بمراكز الشباب	٧٥	١٠٠	١٧٥	٠.٥٧١	٥٧.١	مطلوب	
	٧	تلم بجميع القوانين واللوائح الاسترشادية للمنظمات والهيئات الشبابية والرياضية	٢٣	١٢٧	٢٠٠	٠.٤٩٨	٤٩.٨	مطلوب	
	٨	تقوم باعداد الاستثمارات الخاصة بالاعيين والمشاركين بمراكز الشباب	٢٤	١١١	٢١٥	٠.٤٨٥	٤٨.٥	مطلوب	
	٩	تشارك في عمل دراسة الجدوي للمشروعات الرياضية	٥٧	٩٨	١٩٥	٠.٥٣٥	٥٣.٥	مطلوب	
	الفرق الفنية	١	تشارك في وضع وتنفيذ الخطط الخاصة بمراكز الشباب	٢٠	١٠	٢٢٠	٠.٢٨٦	٢٨.٦	مطلوب
		٢	تقوم بتنظيم إدارة المباريات والبطولات	٢٩٦	٤٤	١٠	٠.٩٣٩	٩٣.٩	غير مطلوب
		٣	تقوم بتنظيم إدارة الاحتفالات والمهرجانات	١٦٩	٣٥	١٤٦	٠.٦٨٩	٦٨.٩	مطلوب
		٤	تستطيع إدارة الوقت بشكل جيد	١٨٣	٩	١٥٨	٠.٦٩	٦٩	مطلوب
٥		تساهم في اتخاذ القرارات المناسبة في الوقت المناسب ووضع الحلول البديلة لها	١٤١	٨	٢٠١	٠.٦١	٦١	مطلوب	
٦		تقوم بإدارة وتنظيم الأنشطة المختلفة (رياضية - فنية ثقافية -)	٧٠	٩٠	١٩٠	٠.٥٥٢	٥٥.٢	مطلوب	
٧		تستطيع ترويج الأنشطة والمباريات	٣٦	١٧	٢٩٧	٠.٤١٨	٤١.٨	مطلوب	
٨		تقوم بإدارة بعض الازمات التي تواجه مراكز الشباب	١١٩	١٢	٢١٩	٠.٥٧١	٥٧.١	مطلوب	
٩		تهتم بمجال العلاقات العامة والاعلام بمراكز الشباب	٩	٣٥	٣٠٦	٠.٣٨٤	٣٨.٤	مطلوب	

يتضح من جدول (٩) أن الموضوعات التي لم تحقق نسبة موافقة ٧٠% فأكثر تعتبر من الموضوعات التي يتطلبها الإداري في مراكز الشباب وهي النسبة التي ارتضتها الباحثة، حيث تراوحت درجة المطلوب وفقا لآراء العينة ما بين (٩٣.٣: ٢٨.٦) وهذا يوضح ان هناك مطلب شديد لبعض الموضوعات التي يحتاجها الإداري الرياضي بمراكز الشباب لمواكبة متطلبات سوق العمل واطهرت مطالب الإداري الرياضي

في "الجوانب الادارية" وجاءت واضحة في كل من العبارة (١،٢،٣،٤،٥،٦،٧،٨،٩) وهذا ما اشارت اليه الباحثة إلي أهمية مطلب الادارى الي التعرف على كيفية العمل بمراكز الشباب لما له من أهمية كبيرة في اعداده لانها تعتبر من صميم عمله وتمثل أهمية بالغة للادارى الرياضى داخل العمل.

في "الجوانب المالية والقانونية" جاء مطلب الادارى في كل من العبارة رقم (١، ٣، ٥، ٦، ٧، ٨، ٩) وترجع الباحثة هذا الاتفاق الي أهمية احتياج الادارى الي الالمام بهذه الاجراءات المالية، حيث ان اعداد الادارى هام بتلك المهام نظرا لضخامة وخطورة المسؤولية الملقاة على عاتق من يتولى القيام بها ووجوب تمتعه بكفاءة وقدرة معينة، كل ذلك ادى الى ضرورة ان تخضع تلك المهام للادارة العلمية الحديثة ومبادئها وعناصرها ويشير ابراهيم عبد الهادي المليجي (٢٠٠٢) (١) ان التمويل احد الوظائف التى تختص بجميع الاعمال المرتبطة بتزويد المنظمة بالاموال اللازمة لتحقيق اغراضها التى قامت من اجلها.

في "الجوانب الفنية" جاء مطلب الادارى في كل من العبارة رقم (١، ٣، ٤، ٥، ٦، ٧، ٨، ٩) حيث ان الادارى يمثل الركيزة الاساسية لتفعيل دور الادارة الرياضية فى التنمية والتحديث بما يجعل من الاعلام ووسائله ومخرجاته أداة معاونة فى التعجيل بالتنمية بالمؤسسة التى يعمل بها فى عصر اتسم بانه عصر الاتصال والمعلومات

ومما سبق يتضح ضرورة مطلب الادارى الى التدريب على جميع الموضوعات التى تم طرحها داخل محور "الجوانب الادارية" وهذا ما اشار اليه كلا من ابراهيم عبد المقصود، وحسن الشافعي (٢٠٠٣م) (٢) الي ضرورة اعداد الادارى الرياضى فى المهارات الادارية عن طريق التعليم او التدريب لتمكنه من العمل داخل المؤسسات والهيئات الرياضية، ويشير محمد عبد العزيز وسمير عبد الحميد (٢٠٠٧) (١٢) ان النجاح لا ياتي وليد الصدفة وانما يعوزه التخطيط الجيد والتنظيم الفعال والتوجيه التربوى والتقويم الموضوعى وجميعها تدخل فى نطاق منظومة العمل الادارى، ويؤكد على ذلك أيضا ابراهيم عبد المقصود وحسن الشافعي (٢٠٠٣) (٢) على ضرورة أن يتحصل الإدارى الرياضى على قدر كاف من المعرفة فى مدركات ومبادئ الإدارة كما ان فاعلية الإدارة لاتقوم الا على البشر فهم الذين يديرون ويدارون ومهما تعاظمت ثورة الاداء الالى والتلقائى وتكنولوجيا المعلومات يظل البشر هم المخترعون والمبتكرون والمشغلون والمقيمون والمطورون.

وبهذا تكون الباحثة قد أجابت على السؤال الاول وهو " ما متطلبات سوق العمل

للادارى الرياضى بمراكز الشباب؟

وللإجابة على السؤال الثاني قامت الباحثة بتصميم البرنامج التدريبي المقترح لتدريب وصقل الإدارى الرياضى بمراكز الشباب، وقد تم التالى:

- قامت الباحثة بتصميم وبناء البرنامج التدريبي المقترح لتدريب وصقل الإدارى الرياضى مرفق (٣)، معتمدة على الدراسات والبحوث السابقة والقراءات النظرية وأهدافه والمتطلبات لعمل الإدارى الرياضى.

- احتوى البرنامج على أربع محاور أساسية، واشتملت المحاور الأساسية على عدد من المحاور الفرعية كما يلى:

المحور الأول: محتوى البرنامج واشتمل على المحاور الفرعية التالية:

- جوانب إدارية (٨) موضوعات.

- جوانب مالية وقانونية (٧) موضوعات.

- جوانب فنية (٨) موضوعات.

المحور الثانى: المكان والزمان والتوقيت اللازم لتنفيذ البرنامج واشتمل على المحاور الفرعية التالية:

- المدة اللازمة لتنفيذ البرنامج (٥) عبارات.

- المكان المناسب لتنفيذ البرنامج (٣) عبارات.

- التوقيت اللازم لتنفيذ البرنامج (٤) عبارات.

المحور الثالث: القائمين على التدريب بالبرنامج واشتمل على (٤) عبارات.

المحور الرابع: الأساليب الإجرائية لتنفيذ وتقويم البرنامج التدريبي واشتمل على المحاور الفرعية التالية:

- طرق وأساليب التنفيذ (٨) عبارات.

- الفترة المناسبة للتقويم (٣) عبارة.

- جوانب تقويم البرنامج (٦) عبارات.

بعد إعداد استبيان البرنامج مرفق (٣) تم عرضه على عدد (١٠) من الخبراء

المتخصصين مرفق (١)، والجداول (١٠)، (١١)، (١٢)، توضح نتائج التطبيق

جدول (١٠)
النسبة المئوية لآراء الخبراء في محتوى البرنامج التدريبي المقترح لتطوير الأداء المهني
للإداري الرياضي (ن = ١٠)

المحور	م	مطلوبات التدريب	ميزان التقدير			الساعات		
			١	٣	٥	النسبية المئوية	الدرجة المقدرة	
			نظري	عملي				
الجانب الإداري	١	التخطيط للبرامج الرياضية في المؤسسات المختلفة	٩	١	-	٤٨	% ٩٦	٤
	٢	مهارات استخدام التكنولوجيا في مجال الإدارة الرياضية	١٠	-	-	٥٠	% ١٠٠	٢
	٣	أساليب تطوير الأنشطة الرياضية بالمؤسسات والهيئات الشبابية والرياضية	١٠	-	-	٥٠	% ١٠٠	٢
	٤	مشكلات الإدارة الرياضية في المجتمع المعاصر	٩	١	-	٤٨	% ٩٦	٢
	٥	المستحدثات في أنشطة الإدارة الرياضية	٩	١	-	٤٨	% ٩٦	٢
	٦	دور الإداري الرياضي في تطوير ثقافة المجتمع	٨	٢	-	٤٦	% ٩٢	٢
	٧	الأساليب الإدارية المستحدثة في إدارة المنشآت الرياضية	١٠	-	-	٥٠	% ١٠٠	٢
	٨	الإمام بكل ما هو جديد من أحداث رياضية	٨	٢	-	٤٦	% ٩٢	٢
الجانب المالي والقانوني	١	وضع الميزانيات للمشروعات والأنشطة	٩	١	-	٤٨	% ٩٦	٢
	٢	متابعة الإيرادات والمصروفات	١٠	-	-	٥٠	% ١٠٠	٢
	٣	تسوية السلف (المستديمة والمؤقته)	٩	١	-	٤٨	% ٩٦	٢
	٤	اعداد الملفات والسجلات	٩	١	-	٤٦	% ٩٢	٢
	٥	اعداد الحساب الختامي	١٠	-	-	٥٠	% ١٠٠	٢
	٦	اعداد التقارير والرد عليها	٩	١	-	٤٨	% ٩٦	٢
	٧	الامام بالقوانين واللوائح الاسترشادية	٩	١	-	٤٨	% ٩٦	٢
الجانب الفني	١	وضع وتنفيذ الخطط	١٠	-	-	٥٠	% ١٠٠	١
	٢	تنظيم وإدارة المسابقات الرياضية	٩	١	-	٤٨	% ٩٦	١
	٣	تنظيم وإدارة الوقت	١٠	-	-	٥٠	% ١٠٠	١
	٤	القدرة علي اتخاذ القرار ووضع الحلول البديلة	١٠	-	-	٥٠	% ١٠٠	١
	٥	إدارة وتنظيم الأنشطة المختلفة (رياضية- ثقافية- فنية..... إلخ)	٩	١	-	٤٨	% ٩٦	١
	٦	الترويج للأنشطة والمباريات الرياضية	١٠	-	-	٥٠	% ١٠٠	١
	٧	إدارة الأزمات في المجال الرياضي	١٠	-	-	٥٠	% ١٠٠	١
	٨	العلاقات العامة الإعلام ودورهم في المجال الرياضي	٩	١	-	٤٦	% ٩٢	٢

جدول (١١)

النسبة المئوية لآراء الخبراء في مكان وزمان تنفيذ البرنامج (ن = ١٠)

المحور	م	متطلبات التدريب	ميزان التقدير			النسبة المئوية
			١	٣	٥	
مدة البرنامج	١	أكثر من شهر واحد على أن ينفذ البرنامج يوميا بواقع (٥) ساعات	٦	١	٣	٤٨ %
	٢	شهر واحد على أن ينفذ البرنامج يوميا بواقع (٥) ساعات.	-	-	١٠	١٠٠ %
	٣	ثلاثة أسابيع على أن ينفذ البرنامج يوميا بواقع (٥) ساعات	٨	-	٢	٣٦ %
	٤	أسبوعان على أن ينفذ البرنامج يوميا بواقع (٥) ساعات.	٧	-	٣	٤٤ %
	٥	أسبوع واحد على أن ينفذ البرنامج يوميا بواقع (٥) ساعات.	٦	١	٣	٤٨ %
مكان البرنامج	١	استاد مدينة مبارك بالأربعين	-	-	١٠	١٠٠ %
	٢	مديرية الشباب والرياضة	٦	١	٣	٤٨ %
	٣	مركز شباب منفلوط	-	-	١٠	١٠٠ %
توقيت التنفيذ	١	أثناء العمل.	٧	-	٣	٤٤ %
	٢	بعد الانتهاء من العمل وخلال الفترة المسائية.	٥	٣	٢	٤٨ %
	٣	طوال العام.	-	١	٩	٩٦ %
	٤	الأجازة الصيفية.	٦	١	٣	٤٨ %

جدول (١٢)

النسبة المئوية لآراء الخبراء في القائمين على التدريب البرنامج والأساليب الإجرائية لتنفيذ وتقييم البرنامج (ن = ١٠)

المحور	م	متطلبات التدريب	ميزان التقدير			النسبة المئوية
			١	٣	٥	
الوظائف	١	الأساتذة المتخصصين بكليات التربية الرياضية.	-	-	١٠	١٠٠ %
	٢	الأساتذة المتخصصين بكليات التربية.	٨	-	٢	٣٦ %
	٣	خبراء في مجال التسويق والإعلام الرياضي وإدارة الأزمات	٨	-	٢	٣٦ %
	٤	الأساتذة المتخصصين في الإدارة الرياضية.	-	-	١٠	١٠٠ %
طرق وأساليب تنفيذ البرنامج	١	المحاضرة (الشرح النظري).	-	-	١٠	١٠٠ %
	٢	المناقشة والحوار.	-	-	١٠	١٠٠ %
	٣	دراسة الحالة	١	١	٨	٨٨ %
	٤	المباريات الإدارية	١	-	٩	٩٢ %
	٥	ورش العمل.	-	-	١٠	١٠٠ %
	٦	التدريب العملي.	-	١	٩	٩٦ %
	٧	الزيارات الميدانية.	-	٢	٨	٩٢ %
	٨	تمثيل الأدوار	-	١	٩	٩٦ %

تابع جدول (١٢)
النسبة المئوية لآراء الخبراء في القائمين على التدريب البرنامج والأساليب الإجرائية لتنفيذ
وتقويم البرنامج (ن = ١٠)

المحور	م	متطلبات التدريب	ميزان التقدير			النسبة المئوية
			الدرجة المقدره	١	٣	
فترة التقويم	١	قبل تنفيذ البرنامج	١٠	-	-	% ١٠٠
	٢	أثناء تنفيذ البرنامج.	٩	١	-	% ٩٢
	٣	في نهاية تنفيذ البرنامج.	١٠	-	-	% ١٠٠
جوانب التقويم	١	محتوى البرنامج التدريبي.	١٠	-	-	% ١٠٠
	٢	بعض موضوعات البرنامج التدريبي.	٨	١	١	% ٨٨
	٣	الخبرات والمهارات المتضمنة للبرنامج التدريبي.	٨	٢	-	% ٩٢
	٤	طرق وأساليب تنفيذ خبرات البرنامج.	٩	١	-	% ٩٦
	٥	وسائل التقويم.	٢	٣	٥	% ٤٨
	٦	التطبيقات العملية التى تلبى احتياجات الإدارى الرياضى.	١٠	-	-	% ١٠٠

يتضح من الجداول موافقة الخبراء على جميع العبارات الجانب الأكاديمى (٥) عبارات، الجانب الثقافى (٧) عبارات، الجانب المهني (١٣) عبارات، الجانب الشخصى (٨) عبارات. قام الخبراء باقتراح عدد الساعات اللازمة لتنفيذ كل متطلب من متطلبات محتوى البرنامج وكانت على الترتيب كالتالى:

- الجوانب الإدارية (١٨) ساعة نظرى + (١٤) ساعة تطبيقية.
- الجوانب المالية والقانونية (١٤) ساعة نظرى + (١٤) ساعة تطبيقية.
- الجوانب الفنية (٩) ساعة نظرى + (٦) ساعة تطبيقية.
- مجموع ساعات (٤١) ساعة نظرية + (٣٤) ساعة تطبيقية.
- المدة المناسبة لتنفيذ البرنامج عدد (١) عبارة وهى خمسة عشرة يوماً على أن يكون تنفيذ البرنامج يومياً بواقع (٥) ساعات.
- التوقيت المناسب عدد (١) عبارة وهى طوال العام.
- طرق وأساليب التنفيذ عدد (٨) عبارة وهى المحاضرة، المناقشة والحوار، دراسة الحالة، المباريات الإدارية، وورش العمل، الزيارات الميدانية، وتمثيل الأدوار، التدريب العملى.
- فترة تقويم البرنامج التدريبي عدد (٣) وهى قبل، وأثناء، وفى نهاية تنفيذ البرنامج.
- جوانب تقويم البرنامج التدريبي عدد (٥) وهى محتوى البرنامج التدريبي، بعض موضوعات البرنامج التدريبي، الخبرات والمهارات المتضمنة للبرنامج التدريبي، طرق

وأساليب تنفيذ خبرات البرنامج، التطبيقات العملية التي تلبى احتياجات الإدارى الرياضى.

وفى ضوء التعديلات السابقة تقترح الباحثة أن يكون البرنامج التدريبى كالاتى:
جدول (١٣)

محتوى البرنامج التدريبى المقترح لتدريب وصقل الإدارى الرياضى بمراكز الشباب

جوانب التقويم	فترة التقويم	طرق وأساليب التنفيذ	القائمين بالبرنامج	توقيت البرنامج	مكان البرنامج	مدة البرنامج		المحتوى		
						نظري	عملي	المدة	نظري	
محتوى البرنامج التدريبى بعض موضوعات البرنامج التدريبى الخبرات والمهارات المتضمنة للبرنامج التدريبى طرق وأساليب تنفيذ خبرات البرنامج التطبيقات العملية التى تلبى احتياجات الإدارى الرياضى	قبل تنفيذ البرنامج أثناء تنفيذ البرنامج فى نهاية تنفيذ البرنامج	المحاضرة المناقشة والحوار دراسة الحالة التجارب التعلم با العمل	الأساتذة المتخصصين فى الإدارة الرياضية خبراء فى التسويق والإعلام الرياضى وإدارة الأزمات الأساتذة المتخصصين بكتابات التربية الرياضية	طوال العام	استاد مدينة مبارك بالأربعين مديرية الشباب والرياضة صربية	خمسة عشرة يوماً على أن يكون تنفيذ البرنامج بواقع (٥) ساعات يومياً	٤	٤	١	التخطيط للبرامج الرياضية فى المؤسسات المختلفة
							-	٢	٢	مهارات استخدام التكنولوجيا فى مجال الإدارة الرياضية
							٢	٢	٣	أساليب تطوير الأنشطة الرياضية بالمؤسسات والهيئات الشبابية والرياضية
							٤	٢	٤	مشكلات الإدارة الرياضية فى المجتمع المعاصر
							-	٢	٥	المستحدثات فى أنشطة الإدارة الرياضية
							-	٢	٦	دور الإدارى الرياضى فى تطوير ثقافة المجتمع

الجوانب الإدارية

تابع جدول (١٣)
محتوى البرنامج التدريبي المقترح لتدريب وصقل الإدارى الرياضى بمراكز الشباب

جوانب التقييم	فترة التقييم	طرق وأساليب التنفيذ	القائمين بالبرنامج	توقيت البرنامج	مكان البرنامج	مدة البرنامج	المحتوى
						٢ -	الأساليب الإدارية المستحدثة فى إدارة المنشآت الرياضية
						٢ -	الإلمام بكل ما هو جديد من أحداث رياضية
						٢ ٤	وضع الميزانيات للمشروعات والأنشطة
						٢ ٤	متابعة الإيرادات والمصروفات
						٢ ٢	تسوية السلف (المستديمة والمؤقتة)
						٢ ٤	اعداد الملفات والسجلات
						٢ -	اعداد الحساب الختامي
						٢ -	اعداد التقارير والرد عليها
						٢ -	الإلمام بالقوانين واللوائح الاسترشادية
		المحاضرة المناقشة والحوار التدريب العملى					الجوانب المالية والقانونية

تابع جدول (١٣)
محتوى البرنامج التدريبي المقترح لتدريب وصقل الإدارى الرياضى بمراكز الشباب

جوانب التقويم	فترة التقويم	طرق وأساليب التنفيذ	القائمين بالبرنامج	توقيت البرنامج	مكان البرنامج	مدة البرنامج		المحتوى	
						-	١	١	وضع وتنفيذ الخطط
						٤	١	٢	تنظيم وإدارة المسابقات الرياضية
						-	١	٣	تنظيم وإدارة الوقت
						-	١	٤	القدرة علي اتخاذ القرار ووضع الحلول البديلة
		المباريات الإدارية ورش العمل التدريب العملى الزيارات الميدانية تمثيل الأدوار				-	١	٥	إدارة وتنظيم الأنشطة المختلفة (رياضية- ثقافية- فنيةإلخ)
						-	١	٦	الترويج للأنشطة والمباريات الرياضية
						-	١	٧	إدارة الأزمات فى المجال الرياضى
						٢	٢	٨	العلاقات العامة الإعلام ودورهم فى المجال الرياضى

الجانب المهني

- ٥- **حازم كمال الدين عبد العظيم:** برنامج تدريبي مقترح لتطوير الأداء المهني للإداري الرياضي، المجلة العلمية لعلوم التربية البدنية والرياضية، كلية التربية الرياضية للبنين، جامعة الإسكندرية، عدد ٦٤، ٢٠٠٧م.
- ٦- **حسن أحمد الطعاني:** التدريب الإداري المعاصر، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، الطبعة الثانية، عمان، الأردن، ٢٠١٠م.
- ٧- **سامية فريد:** تقويم المهارات الإدارية لإداري الفرق الرياضية للكرة الطائرة بجمهورية مصر العربية، رسالة دكتوراه، غير منشورة، كلية التربية الرياضية، جامعة أسيوط، ٢٠٠٥م.
- ٨- **صبري عبد السميع:** علم الإدارة، الطبعة الأولى، القاهرة، ٢٠٠٧م.
- ٩- **عادل حسن سيد:** خطة مقترحة لتأهيل وتدريب الأخصائي الرياضي بقطاع الشباب والرياضة بجمهورية مصر العربية في ظل العولمة، مجلة أسيوط لعلوم وفنون التربية الرياضية، العدد السادس عشر، الجزء الأول، كلية التربية الرياضية، جامعة أسيوط، مارس ٢٠٠٣م.
- ١٠- **عبير علي المنصوري:** نموذج مقترح لزيادة فاعلية التدريب الإداري في تنمية الموارد البشرية الوطنية، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التجارة، جامعة عين شمس القاهرة، ٢٠٠٤م.
- ١١- **كامل عبد المجيد قنصوه، عاصم صابر راشد:** برنامج مقترح لتدريب وصقل معلم التربية الرياضية بمرحلة التعليم الابتدائي وتطوير أدائه المهني، المؤتمر العلمي العربي لرياضة المرأة، كلية التربية الرياضية للبنات، جامعة الإسكندرية، ٢٠٠٦م.
- ١٢- **محمد عبد العزيز، سمير عبد الحميد:** منظور حديث في الإدارة الرياضية، ماهي للنشر والتوزيع وخدمات الكمبيوتر، الإسكندرية، ٢٠٠٧م.
- ١٣- **مؤمن عبد العزيز عبد الحميد، إيمان محمد احمد، أحمد محمد أحمد:** برنامج تدريب إداري مقترح لأعضاء مجالس إدارة أفرع نقابات المهن الرياضية

بجمهورية مصر العربية، المؤتمر العلمي الدولي الثالث، نحو استثمار أفضل للرياضة المصرية والعربية، كلية التربية الرياضية للبنين، جامعة الزقازيق، المجلد رقم ٣، من ٤ - ٥ مارس، ٢٠٠٩م.

١٤- **مى محمود مرعى**: تقييم عملية التدريب الإدارى بالتطبيق على مديريات الخدمات بمحافظة أسيوط، رسالة ماجستير، غير منشورة، كلية التجارة- جامعة أسيوط، ٢٠٠٣م.

١٥- **نهاد محمد عادل**: تقويم التدريب الإدارى للأخصائيين الرياضيين بمراكز شباب محافظة الإسكندرية، رسالة ماجستير، غير منشورة، كلية التربية الرياضية للبنات، جامعة الإسكندرية، ٢٠٠٥م.

١٦- **يوسف بن محمد القبلان**: أسس التدريب الإدارى، دار عالم الكتب للطباعة والنشر والتوزيع، السعودية، د.ت.