

تقويم المشروع القومي لناشئي الهوكي مواليد ٩٥ / ٩٦ إدارياً بجمهورية مصر العربية.

عبدالله محمد محي الدين احمد

قسم الإدارة الرياضية والترويج. كلية التربية الرياضية للبنين - جامعة الإسكندرية- جمهورية مصر العربية.

المقدمة ومشكلة البحث

التقويم أصبح في العصر الحديث قرينا بكل العمليات التربوية التي تضطلع بها المؤسسات التربوية وبدونه لا نستطيع معرفة أسباب ما تم تحقيقه من نجاح أو فشل ، فمن خلال تقويم برامج يمكننا معرفة مدى تحقيق البرامج للأهداف المحدودة لها ، وليس التقويم هدفا في حد ذاته وإنما يسير جنباً إلى جنب مع عملية التخطيط والتنظيم والتنفيذ للبرامج للكشف عن النواحي الإيجابية والنواحي السلبية وبذلك يكون التقويم عملية تقديرية مستمرة لكل جوانب البرامج . (١٠ : ١١٩)

ويشير كمال عبد الحميد إسماعيل ومحمد نصر الدين رضوان (١٩٩٤) إلي أن الأهمية الحقيقية للتقويم تكمن فيما يعقبه من عمليات المتابعة بعد إجراء المقارنات المختلفة للبيانات المتجمعة ، فقد يعاد النظر في الأغراض التعليمية ، أو في البرامج الموضوعية ، أو في الإمكانيات ، أو في القيادات القائمة وما إلي ذلك من متغيرات من أجل تصحيح مسار ما يتم تقويمه وجعله أكثر كفاءة وفاعلية . (١٥ : ٣)

ويعرف عصام بدوي (٢٠٠١) التقويم بأنه عملية إصدار الحكم علي الأشياء أو الأشخاص أو الموضوعات ويتطلب استخدام المعايير أو المستويات أو المحكات لتقدير هذه القيمة ، كما يتضمن أيضا معني التحسين أو التعديل و التطبيق الذي يعتمد علي هذه الأحكام . (١١ : ٨٢)

يذكر كمال درويش وأخرون (١٩٩٠) إلي أن عملية التقويم تهدف إلي التأكد من أنه الخطط تنفذ بالطريقة المرسومة والمحددة لها للتأكد من تحقيق الأهداف التخطيطية والتنظيمية والتعليمية وللكشف عن الانحرافات والمشكلات التي تواجه كل عملية أثناء التنفيذ للقيام بإجراءات التصحيح للمسار وتصحيح العملية الإدارية . (١٤ : ٩٧)

ويرى محمد صبحي حسنين (٢٠٠٤) إلي أن التقويم يحتل مكانة بارزة في جميع المشروعات الحديثة لتطوير تدريس المواد الدراسية المختلفة ويقع التقويم في مكان القلب بالنسبة للعملية التعليمية والتدريبية حيث يتم تشخيص الواقع واختبار مدى كفاءة الوسائل المستخدمة والاستفادة من ذلك في تعديل وتوجيه المسار نحو تحقيق الاهداف . (١٦ : ٣٩)

المشروعات القومية لناشئين بصفة عامة ومشروع القومي لناشئي الهوكي بصفة خاصة سيجقق طفرة للرياضة المصرية خلال السنوات المقبلة حيث تولى الدولة ممثلة في وزارة الشباب والرياضة المشروعات الرياضية أهمية خاصة من أجل إعداد اللاعبين الصغار المتميزين في الألعاب المختلفة وتأهيلهم من أجل تمثيل مصر في البطولات الدولية وحصد الميداليات خلال الفترة المقبلة. حيث يعد المشروع القومي لناشئين في مختلف الألعاب ذخيرة لمصر في أولمبياد ٢٠٢٠ و ٢٠٢٤ كما تولى الوزارة اهتماما كبيرا لقطاع الرياضة للجميع حيث أن الهدف الأساسي للوزارة هو توسيع قاعدة الممارسة الرياضية وأنه سيتم إدراج خطه نشاط لمنافسات الرياضة للجميع في الفترة المقبلة

وقام الإتحاد المصري للهوكي بتقديم العديد من المشاريع القومية في مراحل عمرية مختلفة (٩٥ / ٩٦ – ٩٩ / ٢٠٠٠ – ٢٠٠١ / ٢٠٠٢ – ٢٠٠٣ / ٢٠٠٤) وتم الموافقة على عدد من هذه المشاريع من قبل وزارة الرياضة وقامت بإرسال الدعم المادى للإتحاد الهوكي وفقاً لبرنامج زمنى وخطط تفصيلية عن كل مشروع ويعتبر المشروع القومي لناشئي الهوكي مواليد ٩٥ / ٩٦ من المشروعات الهامة التي ينفذها الإتحاد المصري للهوكي و يضم ٢٠ مركزا على مستوى الجمهورية بواقع ٢٠ لاعب في كل مركز وتم وضع هيكل وظيفي له من خلال توفير عدد من المدربين الأكفاء وتوفير امکانات والملاعب الخاصة بكل مركز لتحقيق الهدف من المشروع .

وتعتبر عملية التقويم من العمليات الهامة فى مجال الإدارة الرياضية ومتابعة المشروعات الرياضية التى يتم إستخدامها للتحقق من مدى النجاح فى تنفيذ المشروعات الرياضية حتى نتمكن من إعادة وضع الخطط فى المراحل التالية وفقاً على ماتم إستخلاصه من عملية التقويم وذلك فى ضوء أهداف إتحاد الهوكى وأهداف المشروع القومى للهوكى .

لذا لجأ الباحث إلى مثل هذه الدراسة وهى تقويم المشروع القومى للهوكى مواليد ٩٥ / ٩٦ إدرايا حتى يمكن كشف المعوقات الإدارية التى تواجه المدربين والقائمين على تنفيذ المشروع ميدانياً من خلال إظهار نقاط الضعف من أجل تلافيتها مستقبلاً والتأكيد على نقاط القوة والعمل على إستثمارها فى المراحل التالية للمشروع والتى يمكن ان تؤثر على مدى إستمرار وتحقيق المشروع.

هدف الدراسة : -

تهدف الدراسة الى تقويم المشروع القومى لناشئى الهوكى مواليد ٩٥ / ٩٦ فى جمهورية مصر العربية من خلال :

١. تقويم عملية التخطيط للمشروع القومى للهوكى مواليد ٩٥ / ٩٦
٢. تقويم عملية التنظيم للمشروع القومى للهوكى مواليد ٩٥ / ٩٦
٣. تقويم عملية التوجيه للمشروع القومى للهوكى مواليد ٩٥ / ٩٦
٤. تقويم عملية الرقابه للمشروع القومى للهوكى مواليد ٩٥ / ٩٦

تساؤلات الدراسة

١. ماهو تقويمك لعملية التخطيط للمشروع القومى للهوكى ٩٥ / ٩٦ ؟
٢. ماهو تقويمك لعملية التنظيم للمشروع القومى للهوكى ٩٥ / ٩٦ ؟
٣. ماهو تقويمك لعملية التوجيه للمشروع القومى للهوكى ٩٥ / ٩٦ ؟
٤. ماهو تقويمك لعملية الرقابة للمشروع القومى للهوكى ٩٥ / ٩٦ ؟

إجراءات البحث

منهج البحث : استخدم الباحث المنهج الوصفى المسحى لمناسبته لطبيعة البحث.

عينة الدراسة : تم إختيار عينة البحث بالطريقة العمدية وقد إشمطت على (٢٥) مدرب من مدربي المشروع القومى للهوكى مواليد ٩٥ / ٩٦

أدوات جمع البيانات : إستخدام الباحث الإستبيان كأداة رئيسية فى جمع البيانات وقد تم تصميم هذا الإستبيان من قبل الباحث فى الفترة من ١ / ٨ / ٢٠١٥ حتى ١٠ / ٨ / ٢٠١٥ وتم عرضها على مجموعة من الخبراء المتخصصين فى مجال الإدارة الرياضية والبالغ عددهم (٦) خبراء وذلك للتعرف على مدى مناسبة المحاور لموضوع الدراسة ، مدى إرتباط العبارات الخاصة بكل محور، كفاية وشمول وإرتباط موضوعية العبارات . وقد إنحصرت نسبة إتفاق الخبراء على الإستبيان فى صورة النهائية بين ٩٥% إلى ١٠٠% وذلك بعد حذف العبارات من كل محور وفقاً لأراء الخبراء.

المعاملات العلمية لاستمارة الاستبيان

صدق المحتوى : اعتمد الباحث على صدق المحكمين وذلك للتعرف على مدة مناسبة المحاور والعبارات ومدى وضوحها ، حيث تم حذف بعض العبارات وتعديل البعض الآخر وفقاً لأراء الخبراء.

ثانيا : ثبات الاستمارة :

اتضح ارتفاع قيم معاملات الارتباط حيث تراوحت قيمة معامل الاتساق الداخلي ما بين (٠.٦٥٢ إلى ٠.٧٧٣) وهذه القيم معنوية عند مستوى ٠.٠١ مما يؤكد أن جميع عبارات المحور تقيس ما يقبسه المحور ولذا فهي تتسم بالصدق وأنها تقيس ما وضعت من أجله .

عرض ومناقشة النتائج

جدول (١)

التكرار والنسبة المئوية والدلالات الاحصائية الخاصة بعبارات المحور الأول : تقويم عملية التخطيط للمشروع القومي للهوكي
ن = ٢٥

م	محتوى العبارة	الدلالات الاحصائية		مراجعي كاي	مستوى الدلالة	المتوسط الحسابي	الاستجابة (التكرار)	نسبة الموافقة %	نعم		إلى حد ما		لا	
		التكرار	النسبة %						التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %		
١	أهداف المشروع القومي للإعداد الناشئين للهوكي واضحة ومحدده لجميع المدربين	١	٧٦.٠	٦	٢٤.٠	٠	٠	٠	٠	٦.٧٦	٠	٠	٠	٠
٢	تتفق اهداف المشروع القومي للإعداد الناشئين للهوكي مع إمكانات المراكز	٢	٨٤.٠	٤	١٦.٠	٠	٠	٠	٠	١١.٥	٠	٠	٠	٠
٣	يوجد سياسه واضحه لتنفيذ خطة المشروع القومي للإعداد الناشئين للهوكي	١	٦٨.٠	٨	٣٢.٠	٠	٠	٠	٠	٣.٢٤	٠	٠	٠	٠
٤	توجد تعليمات واضحه لمشاركة اللاعبين في المشروع القومي للإعداد الناشئين للهوكي	١	٧٦.٠	٦	٢٤.٠	٠	٠	٠	٠	٦.٧٦	٠	٠	٠	٠
٥	يوجد قواعد معلنة داخل الإتحاد للتعامل المدربين والإداريين بالمشروع	١	٧٦.٠	٦	٢٤.٠	٠	٠	٠	٠	٦.٧٦	٠	٠	٠	٠
٦	يوجد تنسيق بين مدربى المراكز وإدارة المشروع بصفه مستمره	٢	٨٤.٠	٤	١٦.٠	٠	٠	٠	٠	١١.٥	٠	٠	٠	٠
٧	يوجد اجراءات واضحه ومعلنه للمدربين لتنفيذ بطولات رياضية داخلية للمراكز	٢	٨٤.٠	٤	١٦.٠	٠	٠	٠	٠	١١.٥	٠	٠	٠	٠
٨	توجد ملاعب جيدة بالمراكز التي تم إختيارها لتنفيذ المشروع.	٢	٨٠.٠	٥	٢٠.٠	٠	٠	٠	٠	٩.٠٠	٠	٠	٠	٠
٩	توجد أدوات رياضية كافية لممارسة النشاط الرياضى بالمركز	٢	٨٤.٠	٤	١٦.٠	٠	٠	٠	٠	١١.٥	٠	٠	٠	٠
١٠	تتم صيانة الملاعب والاجهزة بصفة دورية على مدار العام	١	٧٦.٠	٦	٢٤.٠	٠	٠	٠	٠	٦.٧٦	٠	٠	٠	٠
١١	تتسم الملاعب بعوامل الأمن والسلامة	٢	٩٦.٠	١	٤.٠٠	٠	٠	٠	٠	٢١.١	٠	٠	٠	٠
١٢	يتم تنفيذ برامج التدريب بالمشروع القومي للإعداد	٢	٨٤.٠	٤	١٦.٠	٠	٠	٠	٠	١١.٥	٠	٠	٠	٠

م	محتوى العبارة الدلالات الاحصائية	نعم		إلى حد ما		لا		مربع كاي	مستوى الدلالة	المتوسط الحسابي	الاستجابة المجمعة (ليكاتر)	نسبة الموافقة %
		النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار					
	الناشئين للهوكي تبعاً للخطة الموضوعه من قبل اتحاد الهوكي											
١٣	وقت الوحدة التدريبية المشروع القومي للإعداد الناشئين للهوكي مناسب وكافي لتحقيق جرات تدريبية مناسبة للاعبين	٨٤.٠	٤	١٦.٠	٠	٠.٠	٠	١١.٥	٠.٠	٢.٨	نعم	٩٢.٠
١٤	التوزيع الزمني لتنفيذ المشروع القومي للإعداد الناشئين مناسب وفقاً لأهداف المشروع	٧٢.٠	٧	٢٨.٠	٠	٠.٠	٠	٤.٨٤	٠.٠	٢.٧	نعم	٨٦.٠
١٥	تغطي الميزانية مصروفات البطولات الودية والرسمية على مدار العام	٦٠.٠	١	٤٠.٠	٠	٠.٠	٠	١.٠٠	٠.٣	٢.٦	نعم	٨٠.٠

*مربع كاي معنوي عند مستوى ٠.٠٥ حيث مستوى الدلالة ≥ ٠.٠٥ عند درجة الحرية ٢ = ٥.٩٩ ، درجة الحرية = ٣.٨٤ = ١

مقياس ليكاتر : المتوسط الحسابي المرجح بالأوزان :- ١.٠٠-١.٦٦ (لا) ، ١.٦٧-٢.٣٣ (إلى حد ما) ، ٢.٣٤-٣.٠٠ (نعم)

يتضح من جدول (١) و الخاص التكرار والنسبة المئوية والدلالات الاحصائية الخاصة بعبارات المحور : ، وجود فروق معنوية بين الإستجابات و هذه القيم لمربع كاي معنوية عند مستوى ٠.٠٥ ، وبنسبة موافقة تراوحت ما بين (٨٠.٠٠ % إلى ٩٨.٠٠ %) كما هو موضح بالجدول.

يتضح من جدول (١) الخاص التكرار والنسبة المئوية والدلالات الاحصائية الخاصة بعبارات المحور الاول " تقويم عملية التخطيط للمشروع القومي للهوكي " حيث جاءت في المرتبة الأولى عبارة تتسم الملاعب بعوامل الأمن والسلامة بنسبة ٩٨ % ، ثم توالى باقى العبارات حتى جاءت في المرتبة الاخيرة عبارة تغطي الميزانية مصروفات البطولات الودية والرسمية على مدار العام بنسبة ٨٠ % و فى هذا الصدد يشير ليستيراند و ستيفن Lysterand stephanie. (٢٠٠٧) إلى أن التخطيط من الوظائف القيادية والمهمة في الإدارة العامة والتي يقع على عاتق القيادة الإدارية وجوب النهوض به كوظيفة أساسية تختص بها الإدارة العليا. ولا تنتهي هذه الوظيفة إلا بتحقيق الهدف من خلال نشاطات الإدارة التي تعمل على تنفيذ الخطة . (٢٢ : ١٣٢)

ويوضح فلاح الحسيني (٢٠٠٠) أهمية التخطيط في توقعاته للمستقبل وما قد يحمله من مفاجآت وتقلبات حيث أن الأهداف التي يراد الوصول إليها هي أهداف مستقبلية أي أن تحقيقها يتم خلال فترة زمنية محددة قد تطول وقد تقصر ، مما يفرض على رجل الإدارة عمل الافتراضات اللازمة لما قد يكون عليه هذا المستقبل وتكوين فكرة عن ما سيكون عليه الوضع عند البدء في تنفيذ الأهداف وخلال مراحل التنفيذ المختلفة. (١٣ : ٦٩)

ويشير محمد عبد العزيز سلامه وسمير عبد الحميد (٢٠٠٩) إلى أن تحديد الأهداف ووضوحها لدى كافة المستويات الإدارية يساعد على تنمية الخطط وتركيز الجهود وتوجيه الأعمال نحو تلك الأهداف ومن ثم تقويم مدى الكفاءة الإدارية للعاملين بالهيئة. (١٧ : ١٢٥)

جدول (٢)

التكرار والنسبة المئوية والدلالات الاحصائية الخاصة بعبارات المحور الثاني : تقويم عملية التنظيم للمشروع القومى للهوكى ن = ٢٥

م	محتوى العبارة	الدلالات الاحصائية		نعم		إلى حد ما		لا		مربع كاي	مستوى الدلالة	المتوسط الحسابى الاستجابية المحملة (ليكات)	نسبة الموافقة %
		التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %				
١	عدد المدربين مناسب لعدد اللاعبين بالمركز .	٥	١٠٠.٠٠	٠	٠.٠٠	٠	٠.٠٠	٠	٠.٠٠	٠.٠٠	١.٠	٣.٠	١٠٠.٠
٢	يشمل الهيكل التنظيمى للمشروع على إداريين وعمال لكل مركز	٤	١٦.٠٠	٣	١٢.٠	١٨	٧٢.٠	١٦.٨	٨	١٦.٨	٠.٠	١.٤	٢٢.٠٠
٣	يتم تدريب المدربين وتنمية مواهبهم وتزويدهم بما يحتاجونه	٢	٨٤.٠٠	١	٤.٠	٤	١٦.٠	١١.٥	٦	١١.٥	٠.٠	٢.٨	٩٢.٠٠
٤	تقتصر واجبات المدربين على كل مايرتبط بتنفيذ خطة الإتحاد فقط	١	٧٢.٠٠	٢	٨.٠٠	٥	٢٠.٠	١٧.٣	٦	١٧.٣	٠.٠	٢.٥	٧٦.٠٠
٥	عدد المدربين داخل المشروع يتناسب مع حجم المهام والأعباء المكلفين بها	٨	٣٢.٠٠	١	٣.٠	٣	٥٢.٠	٤.٨٨	٤	٤.٨٨	٠.٠	٢.١	٥٨.٠٠
٦	مسئوليات المدربين متناسبة مع مايتقاضونه من أجر	٠	٠.٠٠	٧	٢٨.٠	١٨	٧٢.٠	٤.٨٤	٣	٤.٨٤	٠.٠	١.٢	١٤.٠٠
٧	يستخدم مدربي المراكز سلطاتهم فى توقيع الجزاءات على اللاعبين للمقصرين ومنح المكافآت للمتميزين	١	٦٨.٠٠	٦	٢٤.٠	٢	٨.٠٠	١٤.٤	٨	١٤.٤	٠.٠	٢.٦	٨٠.٠٠
٨	يوجد تعاون بين المدربين فى تنظيم المباريات التى تقام بالمراكز المختلفه	٢	٨٠.٠٠	٤	١٦.٠	١	٤.٠٠	٢٥.٠	٤	٢٥.٠	٠.٠	٢.٧	٨٨.٠٠
٩	يوجد تعاون بين المدربين بالمراكز وإدارة الإتحاد فى مواجه مشكلات التى تواجه المدربين	٢	٨٠.٠٠	٥	٢٠.٠	٠	٠.٠٠	٩.٠٠	٠	٩.٠٠	٠.٠	٢.٨	٩٠.٠٠
١٠	يوجد تنسيق بين المدربين وبين أولياء الأمور	٢	١٠٠.٠٠	٥	٠.٠٠	٠	٠.٠٠	٠.٠٠	٠	٠.٠٠	١.٠	٣.٠	١٠٠.٠

*مربع كاي معنوى عند مستوى ٠.٠٥ حيث مستوى الدلالة ≥ ٠.٠٥ عند درجة الحرية ٢ = ٥.٩٩ ، درجة الحرية = ٣.٨٤

مقياس ليكات : المتوسط الحسابى المرجح بالأوزان :- ١.٠٠-١.٦٦ (لا) ، ١.٦٧-٢.٣٣ (إلى حد ما) ، ٢.٣٤-٣.٠٠ (نعم)

يتضح من جدول (٢) و الخاص التكرار والنسبة المئوية والدلالات الاحصائية الخاصة بعبارات المحور : ، وجود فروق معنوية بين الإستجابات و هذه القيم لمربع كاي معنوية عند مستوى ٠.٠٥ ، وبنسبة موافقة تراوحت ما بين (١٤.٠٠% إلى ١٠٠.٠٠%) كما هو موضح بالجدول وفى هذا الصدد يذكر (Pielke Jr;Roger A; ١٩٩٩)

التنظيم هو عملية مستمرة بدوام قيام المؤسسات ، ولا ينتهي إلا بانقضاء حياة هذه المؤسسات وتوقفها عن العمل ويرجع ذلك إلى المناخ المتغير الذي تعمل في إطاره الإدارة ، وهو أحد العناصر الأساسية للإدارة ، فبعد تحديد الأهداف ووضع الخطط المدرسية تضع تنظيم مناسب لهذه الأهداف والخطط . (٢٤ : ٥٤)

ويرى حسين حريم (٢٠٠٣) التنظيم كوظيفة إدارية تتمثل في إحدى الوظائف الإدارية الرئيسية لأي مدير بجانب وظائف التخطيط والتوجيه والمتابعة والرقابة . (٣ : ١٢٤)

و يشير كلوك و آخرون Cloke, et all (٢٠٠٥) إلى إن من الثابت أن معظم الدول المعاصرة على اختلاف درجات تقدمها تعمل بنشاط في ميدان إعادة الهيكلة الإدارية ، لا فرق في ذلك بين الدول النامية والمتقدمة ، ذلك أن إدارة الجهاز الحكومي لم تعد من الأمور الارتجالية التي تعتمد على الاجتهادات الشخصية والمهارات الفردية ، بل أصبحت تستند إلى أسس إدارية ومبادئ علمية ثابتة ومعترف بها ، وقد ظهرت كتابات عديدة في هذا الحقل ، بعضها أخذ الطابع القانوني ، والبعض أخذ الطابع السياسي ، والبعض الآخر - وهو الأحدث - أخذ الطابع الإداري والسلوكي . ولكنها اتفقت جميعاً على ضرورة تطوير الإدارة الحكومية بما يتلاءم وطبيعة أهداف وتطلعات المجتمعات الحديثة ، وبالتالي رفع مستوى أداء الخدمة العامة ، والقضاء على مظاهر الروتين والضعف والبطء في الأداء ، وسوء إدارة الموارد العامة للدولة . (٢٠ : ٦٧)

ويذكر رعد الصرن (٢٠٠٢) انه يحفل الفكر الإداري المعاصر بحجم متزايد من الأبحاث والدراسات التي تنادي جميعاً بإعادة الهيكلة للأجهزة الحكومية وتحرير الإدارة الحكومية من الضغوط والقيود التي تحد من حركتها وفعاليتها . ويستند البناء العلمي النظري لإعادة الهيكلة إلى فرضية أساسية مفادها أن الإدارة هي في المقام الأول أداة للتغيير وتستهدف تحقيق التحول أو الانتقال من وضع سائد (ضعيف) إلى وضع جديد (فاعل) ، وذلك من خلال ربط أجزاء النظام الإداري (المدخلات والنشاطات والمخرجات) وجعلها ذات قدرة فائقة على التأثير في الوضع المحيط بها من خلال نوعيات الموارد (المدخلات) التي تعمل على استقطابها من البيئة المحيطة ، وكذلك من خلال المخرجات التي تطرحها للبيئة. (٦ : ٢١٤)

ويؤكد Haneberg, lisa (٢٠١٠) ان الأساس "الأهم" في إعادة هيكلة القطاع العام هو العمل على استقرار أوضاع ومتطلبات البيئة الإدارية من ناحية ، واستكشاف إمكاناتها وطاقاتها الذاتية من ناحية أخرى ، ويتوقف النجاح حينئذ ليس فقط على درجة تحقيقها للأهداف وإنما أيضاً وبالدرجة الأولى على حسن اختيار الأهداف ذاتها ، وعليه فإن تحديد الأهداف لإعادة الهيكلة يتطلب الموازنة والتوفيق بين ما تحتاج اليه البيئة الإدارية أو ما قد تتمكن من استيعابه ، وبين ما هو متاح لها من قدرات وما يحتمل ان يتوفر لها من إمكانيات . (١٩ : ١٨٥)

جدول (٣)

التكرار والنسبة المئوية والدلالات الاحصائية الخاصة بعبارات المحور الثالث : تقويم عملية التوجيه للمشروع

القومي للهوكي
ن = ٢٥

م	الدلالات الاحصائية محتوى العبارة		نعم		إلى حد ما		لا		مربع كاي	مستوى الدلالة	المتوسط الحسابي	الاستجابة المجدولة (النكارت)	نسبة الموافقة %
	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %					
١	١٨	٧٢.٠	٧	٢٨.٠	٠	٠.٠	٠	٠.٠	٤.٨٤	٠.٠	٢.٧٢	نعم	٨٦.٠
٢	٢٠	٨٠.٠	٤	١٦.٠	١	٤.٠	٠	٠.٠	٢٥.٠٤	٠.٠	٢.٧٦	نعم	٨٨.٠
٣	٢٠	٨٠.٠	٥	٢٠.٠	٠	٠.٠	٠	٠.٠	٩.٠٠	٠.٠	٢.٨٠	نعم	٩٠.٠

م	محتوى العبارة الدلالات الاحصائية	نعم		إلى حد ما		لا		مربع كاي	مستوى الدلالة	المتوسط الحسابي	الاستجابة المجمعة (ليكاترات)	نسبة الموافقة %
		التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %					
٤	تساعد إدارة المشروع على إحداث اتصال فعال بين مدربي المراكز المختلفة	١٩	٧٦.٠	٦	٢٤.٠	٠	٠.٠٠	٦.٧٦	٠.٠٠	٢.٧٦	نعم	٨٨.٠
٥	تتعدد وسائل الإتصال بين مدربي المشروع وإدارة المشروع	٢٢	٨٨.٠	٣	١٢.٠	٠	٠.٠٠	١٤.٤٤	٠.٠٠	٢.٨٨	نعم	٩٤.٠
٦	يوجد اتصال فعال بين المدربين في المراكز المختلفة حول تنظيم بطولات الهوكي بين المراكز	٢١	٨٤.٠	٤	١٦.٠	٠	٠.٠٠	١١.٥٦	٠.٠٠	٢.٨٤	نعم	٩٢.٠
٧	يوجد حوافز مادية للمدربين.	٠	٠.٠٠	٥	٢٠.٠	٢٠	٨٠.٠	٩.٠٠	٠.٠٠	١.٢٠	لا	١٠.٠
٨	يوجد حوافز مادية تشجع اللاعبين على الإستمرار في المشروع	٠	٠.٠٠	١٩	٧٦.٠	٦	٢٤.٠	٦.٧٦	٠.٠٠	١.٧٦	إلى حد ما	٣٨.٠

*مربع كاي معنوي عند مستوى ٠.٠٥ حيث مستوى الدلالة ≥ ٠.٠٥ عند درجة الحرية ٢ = ٥.٩٩ ، درجة الحرية = ٣.٨٤

مقياس ليكاترات : المتوسط الحسابي المرجح بالأوزان :- ١.٠٠-١.٦٦ (لا) ، ١.٦٧-٢.٣٣ (إلى حد ما) ، ٢.٣٤-٣.٠٠ (نعم)

يتضح من جدول (٣) و الخاص التكرار والنسبة المئوية والدلالات الاحصائية الخاصة بعبارات المحور : وجود فروق معنوية بين الإستجابات و هذه القيم لمربع كاي معنوية عند مستوى ٠.٠٥ ، وبنسبة موافقة تراوحت ما بين (١٠.٠٠% إلى ٩٤.٠٠%) كما هو موضح بالجدول و في هذا الصدد يشير عبد الحميد شرف (١٩٩٩) إلى أن التوجيه أحد عناصر العملية الإدارية و يظهر بصورة ما أثناء التخطيط والتنظيم ولكن يظهر جليا أثناء العمليات التنفيذية و يأتي عقب إجراء عملية التخطيط والتنظيم حيث أنه يعمل على توجيه الأفراد المعنيين في مشروع ما نحو هدف محدد وكلما كان التخطيط والتنظيم أكثر وضوحا وشمولا وتفسيرا كلما قلت عمليات التوجيه وبالعكس كلما كان التخطيط والتنظيم أقل وضوحا كلما زادت عمليات التوجيه . (١٠ : ٧٣)

و يرى روبن وآخرون (١٩٩٩) Reuben et all أن عمليات تحقيق الهدف والتأثير بالناس وصناعة القرارات ومنح القيادة للمرؤوسين حسب مستوياتهم تعتبر من الأمور الشائعة في التوجيه. (٢٥ : ٣٥)

ويذكر جودت عزت عطوي (٢٠٠٤) أن التوجيه يشمل تحقيق الاتصال بالمرؤوسين وإرشادهم إلى كيفية إتمام الأعمال بواسطة إصدار التعليمات والشرح والوصف وضرب الأمثلة ، و رفع الحالة المعنوية للمرؤوسين والإلتزام بمفاهيم القيادة بقصد الحصول على تعاونهم الإختياري في تنفيذ الأعمال. (٢ : ٢٣)

وتذكر نازك مصطفى سنبل، مها محمد الصغير (٢٠٠٦) أنه من المهام الأساسية لأي مدير العمل على تحفيز العاملين ودفعهم إلى القيام بمسؤولياتهم على اكمل وجه وهناك تقسيم لنظم الحوافز إلى : حوافز مالية وحوافز غير مالية. (١٨ : ٦٦)

ويشير أحمد ماهر (٢٠٠٠) الى أن الإتصالات ذات الكفاءة العالية تتميز بالسرعة وتقديمها لمعلومات مرتدة وتسجيلها وتخصصها على شخص معين وملائمة شكلها لموضوعها وبقائها في الذهن وتأثيرها على السلوك و على الرغم من ذلك فهي تنسم بتكلفتها المنخفضة. (١ : ٤٠)

و التوجيه ليس تنفيذاً للأعمال وإنما توجيه الآخرين في تنفيذهم للأعمال ومن ثم يتحتم توحيد الإطار الفكري للقائمين بالتوجيه والتنفيذ حتى ينفذ بدقة ومن ثم لابد من وجود التوجيه الواعي والقادر على تحقيق أهداف الهيئة الرياضية. (٨) : (٣٢)

جدول (٤)

التكرار والنسبة المئوية والدلالات الاحصائية الخاصة بعبارات المحور الرابع : تقويم عملية الرقابة للمشروع القومي للهوكي ن = ٢٥

م	محتوى العبارة	نعم		لا		مربع كاي	مستوى الدلالة	المتوسط الحسابي	الاستجابة المحملة (الكارت)	نسبة الموافقة %
		النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار					
١	يوجد معايير رقابية يتم بناءً عليها تقييم أداء المديرين بالمراكز	٢٨.٠	٠	٧٢.٠	١	٤.٨٤	٠.٠	١.٥	لا	٢٨.٠
٢	المعايير الرقابية التي يقيم عليها المديرين مرتبطة بتنفيذ خطة المشروع	٢٤.٠	٣	٦٤.٠	١	١١.١	٠.٠	١.٦	لا	٣٠.٠
٣	المعايير الرقابية معلومة وواضحة لجميع المديرين	٤.٠	٥	٧٦.٠	١	٢١.٤	٠.٠	١.٢	لا	١٤.٠
٤	يتم التحقق من مدى انجاز الاهداف المرسومة بكفاءة من قبل مسئولى الاتحاد	٧٢.٠	٧	٠.٠	٠	٤.٨٤	٠.٠	٢.٧	نعم	٨٦.٠
٥	تسعى إدارة المشروع للوقوف علي المشكلات والمعوقات التي تعترض العمل	٨٠.٠	٥	٢٠.٠	٠	٩.٠٠	٠.٠	٢.٨	نعم	٩٠.٠
٦	يتم التأكد من النواحي المالية يتم الصرف منها وفقاً للخطة المقررة	٧٦.٠	٦	٢٤.٠	٠	٦.٧٦	٠.٠	٢.٧	نعم	٨٨.٠

*مربع كاي معنوي عند مستوى ٠.٠٥ حيث مستوى الدلالة ≥ ٠.٠٥ عند درجة الحرية ٢ = ٥.٩٩ ، درجة الحرية = ٣.٨٤

مقياس ليكارت : المتوسط الحسابي المرجح بالأوزان :- ١.٠٠-١.٦٦ (لا) ، ١.٦٧-٢.٣٣ (إلى حد ما) ، ٢.٣٤-٣.٠٠ (نعم)

يتضح من جدول (٤) و الخاص التكرار والنسبة المئوية والدلالات الاحصائية الخاصة بعبارات المحور : ، وجود فروق معنوية بين الإستجابات و هذه القيم لمربع كاي معنوية عند مستوى ٠.٠٥ ، وبنسبة موافقة تراوحت ما بين (١٤.٠٠% إلى ٩٠.٠٠%) كما هو موضح بالجدول.

و في هذا الصدد تشير سوزان وآخرون (Susan et all (١٩٩٧) إلى أنه يتمثل الهدف الأساس لعملية الرقابة بتصحيح الأخطاء والانحرافات فمجرد الكشف عن الأخطاء والانحرافات لا يعني شيئاً للمؤسسة ولا يفيد إلا إذا اقترن بخطوات تصحيحية تعيد العمل إلى مساره الصحيح وفقاً لما كان مخططاً له والتصحيح يعني العمل على إزالة الأسباب والعوامل التي نتج الانحراف بتأثيرها . وتعتبر الانحرافات السلبية ومعالجتها الموجبة هي الخطوة الأساسية للعملية الرقابية . أما بالنسبة للانحرافات فينبغي على المدير معالجتها بعد التعرف على أسبابها وفي بعض الحالات قد تكون الانحرافات الموجبة كبيرة ومتكررة وهذا يشير إلى أن المعيار الرقابي والذي سبق وصفه أقل مما كان يجب أن يكون عليه حاله وحينئذ يتم التصحيح بتعديل المعيار الرقابي ومن هنا يمكن القول أن تصحيح الانحراف أو تعديله عادة ما

يتخذ ثلاث أشكال و هي البقاء و يتم وضع معايير للأداء أي تحديد نقاط أساسية يتم من خلالها تقييم موقف العاملين ، وتعد هذه المعايير المقياس الذي يتم الحكم على مستوى الأداء من خلالها (٧ : ٣٤١) .

ويذكر شارلز و جونز هل ، جاريت (٢٠٠١) مقارنة مستويات الأداء الفعلية بالمعايير الموضوعية حيث يتولى المديرون مسئولية تقييم مدى الانحراف عن المعايير الواردة في الخطوة السابقة ، وإذا ما اتضح أن مستوى الأداء عالي فقد ترى الإدارة أنها قد وضعت معايير ذات مستوى أدنى مما ينبغي ، الأمر الذي يترتب عليه النظر في رفع مستوى تلك المعايير خلال الفترات التالية ، أما إذا كانت مستويات الأداء منخفضة ، فإنه يتعين على المديرين تحديد الأسباب التي أدت إلى وجود انحراف ، ومن ثم يتخذوا قراراً يتعلق بالإجراءات التصحيحية. (٩ : ٦٣٥)

وتشير حنان زاهر عبد الخالق (٢٠٠٦) إلى أنه تعتبر الإدارة بالأهداف من أهم طرق تقويم الأداء التي تندرج تحت مدخل النتائج ، وفيها يقرر المقيمون (الرؤساء) والعاملون معاً الأهداف وخطة العمل لتحقيق هذه الأهداف التي سوف يحققها الفرد خلال دورة التقييم في جدول زمني معين ، وتعتمد فعالية الإدارة بواسطة الأهداف على مهارات الرؤساء والعاملين في تحديد الأهداف المناسبة . (٤ : ١٨٣)

كما يشير ريب وبيتر Reed & Peter (٢٠٠٠) إلى أنه توجد مجموعة من المبادئ التي تستند عليها عملية إدارة الأداء وهذه المبادئ تتمثل و من أهمها إتخاذ نتائج الأداء مرجعاً أساسياً لتوجيه الأداء ويقصد بذلك العمل على تحسين الأداء بصورة مستمرة في ضوء نتائجه والتأكد من أن كل فرد يعطى إهتماماً مستمراً لنتائج أدائه ويدرك العلاقة بينها وبين مهاراته الشخصية ليتولد لديه الدافع نحو تغيير أدائه ومشاركة أكبر عدد من الأفراد في تحمل مسئولية تغيير الأداء : ويعنى ذلك ضرورة أن يتحمل الأفراد مسئولية إحداث التغيير من خلال إستقطاب الإدارة العليا للأفراد الأكثر إهتماماً بالتغيير وإستعداداً لتقبله ، وتشكيل مجموعات عمل متماسكة وإعدادهم للإلتزام بالتغيير و خلق مناخ لمساعدة الأفراد على التعليم والتدريب ويقصد بذلك تهيئة بيئة داعمة متمثلة في توفير المعلومات والتدريب والنصح على أن تعد هذه البيئة في ضوء أهداف محددة تمثل تحديات لأداء الأفراد . (٢٣ : ١٤١)

وتذكر راويه حسن (٢٠٠١) أن طريقة معايير العمل تعد من الطرق الحديثة في تقويم الأداء ، ويتضمن هذا المدخل تحديد بعض المعايير أو مستوى متوقع من الإنتاج ، ثم مقارنة أداء كل فرد بهذا المعيار أو المستوى المتوقع ، وبصفة عامة يجب أن تعكس معايير العمل الإنتاج العادى أو الطبيعي للفرد العادى . (٥ : ٢٢٢)

ويضيف جيمس و كارين James Holy Field & Karen Moloney (١٩٩٦) أن أهمية المعايير في مجال التقييم تتضح من خلال ما تم ذكره سابقاً حيث يحتاج كل فرد في العمل ليعرف ما المطلوب منه على الوضع الحالي أو اتخاذ الإجراءات التصحيحية المناسبة أو تغيير المعايير . (٢٦ : ١٢٤)

فعله أو عمله ، لذلك يستطيع الأفراد الموافقة على العمل أو عدم الموافقة على العمل أو القيام به أو عدم القيام به ، حيث تحتاج أنشطة التدريب والتطوير أهدافاً واضحة وتحتاج عمليات التقييم معيار للتقييم ، ويحتاج المديرون متطلبات ومعايير واضحة لإدارة أداء الأفراد وتقييم أدائهم ، وبدون المعايير الدقيقة والواضحة لكل وظيفة داخل المنظمة تظهر مشكلتان في عمليات إدارة الموارد البشرية وتقييم أدائها وهى : قدر كبير من الذاتية في الوصول للقرارات السليمة على الأداء ، وضعف التماسك بين عمليات الموارد البشرية المختلفة. (٢١ : ١٦)

ويشير على محمد عبد الوهاب (٢٠٠١) الى ان هناك ضرورة لوضع معيار لأداء الأعمال المختلفة بناء على الأهداف المحددة ، فتحديد المعيار بمثابة كنز لإدراك المؤسسة إذ يمكن عن طريقها تقييم الأداء والتفرقة بين أداء العاملين وبالتالي يسعى كل فرد للوصول إلى معايير الأداء المطلوبة مما يعكس على النتائج . (١٢ : ٣٠٣)

الاستنتاجات :

١. تتسم عملية التخطيط للمشروع القومى للهوكى بوضوح الأهداف لجميع المدربين
٢. وتتفق إمكانات المراكز مع اهداف المشروع

٣. ويوجد سياسته واضحة لتنفيذ خطة المشروع القومي للإعداد الناشئين للهوكي
٤. يوجد تنسيق بين مدربي المراكز وإدارة المشروع بصفه مستمره
٥. يتم تنفيذ برامج التدريب بالمشروع القومي للإعداد الناشئين للهوكي تبعاً للخطة الموضوعه من قبل إتحاد الهوكي
٦. توجد أدوات رياضية كافية لممارسة النشاط الرياضي بالمركز
٧. توجد ملاعب جيده تتسم الملاعب بعوامل الأمن والسلامة
٨. عدد المدربين مناسب لعدد اللاعبين بالمركز
٩. عدد المدربين داخل المشروع يتناسب مع حجم المهام والأعباء المكلفين بها
١٠. مسؤوليات المدربين متناسبة مع مايتقاضونه من أجر
١١. يوجد تعاون بين المدربين فى تنظيم المباريات التى تقام بالمراكز المختلفه
١٢. يوجد تنسيق بين المدربين وبين أولياء الأمور
١٣. يتم إتخاذ القرارت الخاصه بالمراكز بالتشاور مع مدربي المراكز
١٤. تحدث إجتماعات دورية بين إدارة المشروع القومي للإعداد الناشئين للهوكي والمدربين
١٥. لا يوجد حوافز مادية للمدربين.
١٦. لا يوجد معايير رقابية يتم بناءً عليها تقييم أداء المدربين بالمراكز
١٧. المعايير الرقابية غير معلومة وواضحه لجميع المدربين
١٨. تسعى إدارة المشروع للوقوف علي المشكلات والمعوقات التى تعترض العمل .

التوصيات :

١. يجب النظر فى مرتبات المدربين والعمل على زيادتها
٢. يجب ان يشمل الهيكل التنظيمى للمشروع على إداريين و عمال لكل مركز
٣. يجب توفير حوافز مادية للمدربين.
٤. تحديد معايير رقابية يتم بناءً عليها تقييم أداء المدربين بالمراكز وتكون معلومة وواضحه لجميع المدربين.

المراجع:

أولاً: المراجع العربية:

١. احمد ماهر إدارة الموارد البشرية ، مركز الكتاب ، القاهرة ، ٢٠٠١ م.
٢. جودت عزت عطوي الإدارة التعليمية والإشراف التربوي أصولها وتطبيقاتها، دار الثقافة، ط١، عمان، ٢٠٠٤ م .
٣. حسين محمد حريم إدارة المنظمات منظور كلي ، دار الحامد للنشر والتوزيع ، ط١ ، عمان الأردن ، ٢٠٠٣ م .
٤. حنان زاهر عبد الخالق عبد العظيم تطوير الأداء الإداري لأمناء عموم الجامعات المصرية في ضوء خبرات بعض الدول كلية التربية الرياضية جامعة بنها ٢٠٠٦
٥. راوية محمد حسن السلوك في المنظمات، الدار الجامعية ، الإسكندرية ٢٠٠١ م .

٦. رعد حسن الصرن صناعة التنمية الإدارية في القرن الحادي والعشرين , دار الرضا للنشر , سوريا , ٢٠٠٢ م .
٧. عبد الحميد أبو ناعم الإدارة الإستراتيجية بناء منظمات المستقبل , الدار القدسية للطباعة والنشر , القاهرة , ٢٠٠٣ م .
٨. سمير عبد الحميد علي إدارة الهيئات الرياضية , النظريات الحديثة وتطبيقاتها , منشأ المعارف , الإسكندرية , ١٩٩٩ م .
٩. شارلز و جونز هل , جاريت. الإدارة الإستراتيجية مدخل متكامل , ترجمة د. رفاعي محمد رفاعي , د. محمد سيد أحمد عبد المتعال , دار المريخ للنشر , الرياض - المملكة العربية السعودية , ٢٠٠١ م .
١٠. عبد الحميد شرف الدين التخطيط في التربية الرياضية بين النظرية والتطبيق , مركز الكتاب للنشر , القاهرة , ١٩٩٧ م .
١١. عصام الدين بدوي موسوعة التنظيم والإدارة في التربية البدنية والرياضية , دار الفكر العربي , ط ١ , ٢٠٠١ م .
١٢. على محمد عبد الوهاب إدارة الموارد البشرية , مكتبة عين شمس , القاهرة , ٢٠٠١ م .
١٣. فلاح الحسيني الإدارة الإستراتيجية , دار وائل للنشر والتوزيع , ط ١ , الأردن , ٢٠٠٠ م .
١٤. كمال الدين درويش و آخرون الإدارة الرياضية الأسس والتطبيقات , القاهرة , ١٩٩٠ م .
١٥. كمال عبد الحميد إسماعيل , محمد نصر الدين رضوان مقدمة التقويم في التربية الرياضية , ط ١ , دار الفكر العربي , القاهرة , ١٩٩٤ م .
١٦. محمد صبحي حسانين القياس والتقويم في التربية البدنية , الجزء الاول , ط ٦ , دار الفكر العربي , القاهرة , ٢٠٠٤ م .
١٧. محمد عبد العزيز سلامة , سمير عبد الحميد علي منظور حديث في الإدارة الرياضية , ماهي للنشر والتوزيع , الإسكندرية , ٢٠٠٩ م .
١٨. نازك مصطفى سنبل , مها محمد الصغير الإدارة في المجال الرياضي , الإسكندرية , ٢٠٠٦ م ..

ثانياً :المراجع الأجنبية:

19. Haneberg,lisa:the high impact middle manager powerful strategies to thrive the middle ,Astd press ,Danvers, USA ,2010.
20. Cloke, Kennth , Goldmith, Joan :Resolving Conflicts At Work : Eight Strategies For Everyone On The job, John Wiley &son, San Fransico, 2005.
21. James Holy Field & Karen Moloney: Using National Standards To Improve Performance , Cogan page , London , 1996.
22. Lysterand ,Stephanie: 199 pre –written ,employees performance appraisal ,the complete guide to successful employee evaluation and documentation ,atlantic publishing group ,Ocala florida,USA,2007.
23. Reed & Peter: Extraordinary Leadership, Creating Strategies For Change , Cogan page , London , 2000 .
24. Pielke Jr;Roger A; Lansea Cristopher: Evaluation Of Catastrophe Models Using A Normalized Historical Record, U.S .A.1999.
25. Reuben et all : Administration of Physical Education And athletics, wcb ,1990.
26. Susan et all : Understanding Busniss, Fourth Edition Companies Inc, 1997 ..United States.

