

إدارة مراكز الموهبة الرياضية ودورها في الإبداع والتميز الرياضي لمنتسبي مراكز الألعاب الجماعية والفردية وزارة الشباب والرياضة

استلام البحث : ٢٠٢٦/٢/١٨

أسامة عبد الوهاب شعبان
جامعة ديالىم.م. حمزة عبيس حمادي
وزارة الصناعة والمعادن معاون مدير النشاطات الرياضيةhmmmaaz589@gmail.com

قبول البحث : ٢٠٢٦/٣/١٧

Osamaabd31@uodiyala.edu.iq

ملخص البحث

تضمن البحث المقدمة والأهمية للدراسة، حيث تناول دور إدارة مركز الموهبة الرياضية في الإبداع والتميز الرياضي لمنتسبي الألعاب الفردية والجماعية في الوزارة، عن دور إدارة المركز في الإبداع والتميز للمنتسبين من مدربين وإداريين للألعاب الفردية والجماعية، وكذلك التعرف على دور إدارة المركز في الإبداع والتميز الرياضي في متغيرات نوع الألعاب الجماعية والفردية في الجنس وسنوات العمل في المركز، وكذلك تناول البحث الفروض التي تضمنت أن هناك دور إيجابي في الإبداع والتميز الرياضي وسنوات العمل للذكور والإناث، حيث أوجدت الدراسة أن إدارة المركز كان لها الدور الكبير في الإبداع والتميز للمنتسبين سواء كانت ألعاب فردية أو جماعية، وكذلك أوصت الدراسة أن يعمل المركز على توفير المعونات المالية الكافية لتطوير الأنشطة في المركز وضرورة تشجيع المنتسبين نحو إبداع وتميز كافي للوصول إلى الابتكار وحل المشكلات لجميع المنتسبين في ألعاب أخرى في المركز ولمنتسبين آخر.

الكلمات المفتاحية (مركز الموهبة الرياضية، الإبداع والتميز الرياضي)

The management of sports talent centers and their role in fostering creativity and athletic excellence among members of team and individual sports centers, Ministry of Youth and Sports

Hamza Abis Hammadi
Osama Abdul Whab ShabanMinistry of Industry and Minerals
University of Diyala

Abstract

This research includes an introduction and a statement of its significance. It examines the role of the Sports Talent Center's management in fostering creativity and athletic excellence among members of the Ministry's individual and team sports. The study aims to reveal the center's management's role in the creativity and excellence of its members, including coaches and administrators in individual and team sports. It also seeks to identify the center's management's role in fostering creativity and athletic excellence across variables such as the type of team and individual sports, gender, and years of service at the center. The research hypothesizes that there is a positive impact on creativity and athletic excellence based on years of service for both males and females. The study concludes that the center's management plays a significant role in the creativity and excellence of its members, whether in individual or team sports. Furthermore, the study recommends that the center provide sufficient financial support to develop its activities and encourage members to strive for creativity and excellence, thereby fostering innovation and problem-solving skills across all sports within the center. And for other affiliates.

Key words (Sports Talent Center, Sports Creativity and Excellence)

١- المقدمة:

إن الدور الكبير للرياضة في المحافل الدولية والقارية ودورها في مرافق الحياة كافة سمعة وعنوان تطور الشعوب، حيث تعد مراكز الموهبة الرياضية ودورها في الرياضة العراقية في جميع الألعاب سواء كانت جماعية أو فردية، ومن خلال السنوات الأخيرة أصبحت عنوان الرياضة لما كان لها الدور الفعال في تطوير جميع منتسبيها من إداريين ومدربين ، لذلك تعد إدارة المركز قادرة على توفير البيئة المناسبة التي تشتمل على النشاطات الرياضية والإدارية التي تنمي الإبداع والتميز وحب الاستطلاع وتنمية الخيال، وتتصف بالغموض والتحدي، ومن خلال ذلك أن الإبداع والتميز داخل المركز وخارجه مما ينعكس

ذلك إيجابياً على تصرفات المنتسبين من المدربين والإداريين وتفكيرهم وابداعاتهم وتميزهم، فالأسلوب الذي كان معمولاً به في المركز قد لا يصمد أمام هذه التحديات للإبداع والتميز والتطور المتسارع في ميادين الرياضة والإدارة فيها وذلك للمعرفة المختلفة للنشاطات في المركز، ومواكبة ثورة المعلومات الحديثة، لأن الاستمرار بهذا الأسلوب الإداري الروتيني التقليدي سيؤدي حتماً إلى الجمود، وبالتالي التراجع عن مساهمة الركب المعاصر والحضاري. (١: ١١١) والإداري المبدع المتميز شخصاً مخالفاً في تصرفاته التقليدية التي يحملها أغلبية الناس الذين يكرهون التغيير ويفضلون الاستمرار على ما هم عليه من أنماط عمل ولا يحبون التجريب التغيير وعمل الإبداع والتميز لأنه مرتبط بالمخاطر، بل ينظر المجتمع أحياناً لظاهرة الإبداع والتميز كظاهرة منحرفة أو شاذة أو متغيرة، أما المبدع والتميز في مجال الإدارة فهو في الغالب دائماً شخص يحب المخاطرة، ويسعى لمعرفة المجهول والدخول في المجالات كافة، وذلك للاستثمار غير معروف من قبل، ويحاول التفكير والإبداع دوماً في طرق جديدة للعمل ويتميز الشخص المبدع والمتميز عموماً بالبصيرة الخلاقة والثقة بالنفس والقدرة على التكيف والتجريب والتجديد وكذلك الجراءة في إبداء الآراء والمقترحات والاستقلالية. (٢: ٢٢)

وتأتي هذه الدراسة لمعرفة مدى مساهمة إدارة المراكز الموهبة في الإبداع المتميز الرياضي لمنتسبي المركز للألعاب الفردية والجماعية من مدربين وإداريين، إذ أن المدير بوصفه قائداً تربوياً لمؤسسته، يؤثر في كافة العاملين، ويلهب فيهم المشاركة الفعالة وتحمل المسؤولية في تحقيق الأهداف التعليمية والتدريبية المنشودة ويجلي معهم النجاحات المأمولة للتحقيق ليكون مبدعاً ومتميزاً في المراكز. حيث توضحت للباحث إن متطلبات الإدارة وعنوان التميز فيها هي من تلعب الدور الذي تتميز فيه المراكز والذي هو إحدى المؤسسات الرياضية التي تسهم مع غيرها من المؤسسات في تطوير الفرد ومساعدته على النمو في جميع جوانب شخصيته والعقلية والنفسية إلى أقصى درجة ممكنة وفقاً لقدراته وميوله واستعداده الكامل وفق اتجاهاته وميوله، ولكي يؤدي المركز وظيفته التعليمية والتدريبية للنشاطات الرياضية خير أداء، فأنها تحتاج إلى إمكانيات مادية وبشرية، وتحتاج إلى إدارة تتولى القيام بمجموعة عمليات يتم بمقتضاها تعبئة القوى البشرية والمادية وتنظيمها بصورة موجهة لتحقيق الأهداف المنشودة. (٣: ٥٤)

ومن خلال استطلاع الآراء للمختصين من ذوي الخبرة والزيارة الميدانية لمركز الموهبة، لاحظ الباحثان كونهما متابعين لأنشطة رياضية في الوزارة والمركز الموهبة لاحظا عدم وجود أهمية وجدية من قبل إدارة المركز وعدم اعطائهم الزمن الكافي للتطوير والإبداع كباقي الفئات الأخرى، لذا أرتأى الباحثان حل المشكلة وذلك لمعرفة دوره إدارة مركز الموهبة الرياضية ودورها الحقيقي وفق نوع لإدارة المركز عن الإبداع والتميز الرياضي للمنتسبين من المدربين والإداريين في الألعاب الجماعية والفردية عليهم، حيث تمثلت مشكلة وذلك لمعرفة دور التميز والإبداع بين الألعاب الجماعية والفردية لحل البحث في الإجابة على تساؤلات عن دور إدارة المركز في الإبداع والتميز الرياضي والاهتمام بهم واعطاءهم الدور الحقيقي لعلمهم، وهل هناك فروق في دور إدارة المركز في الإبداع والتميز الرياضي لمنتسبي المركز وفق متغيرات نوع الألعاب الفردية والجماعية وفق لنوع الجنس، وسنوات العمر للمنتسبين من المدربين والإداريين، وما تلعبه إدارة المركز في ذلك الإبداع للمدربين والإداريين.

٢- الغرض من الدراسة

١. الكشف عن دور إدارة المركز في الإبداع والتميز الرياضي لمنتسبي المركز للألعاب الفردية والجماعية من المدربين والإداريين.

٢. التعرف على الفرق في دور إدارة المركز في الإبداع والتميز الرياضي لمنتسبي المركز وفق متغيرات نوع الألعاب فردية أو جماعية وفق نوع الجنس، وسنوات العمل للمنتسبين.

٣- منهج البحث وإجراءاته الميدانية

٣-١ منهج البحث

يعد المنهج من الأمور المهمة الأساس في تنفيذ البحوث إلا أنه يمثل الأساس الذي بتنفيذه الباحثان لتحديد خطوات بحثه الذي من خلاله التوصل إلى حل المشكلة. (٤: ٨١)، حيث استخدم الباحثان المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي وبما يتلاءم مع نوع الدراسة وأهدافها وحل مشكلة البحث.

٢-٣ مجتمع وعينة البحث

أهم ما يواجهه الباحث هو اختياره لعينة بحثه أن تكون العينة المختارة تمثل مجتمع الأصل تمثيلاً حقيقياً حيث يجمع الباحث بياناته ومعلوماته التي يلجأ إليها بجمعها أن تمثل مجتمع الأصل كله أو جزء منه. (٥: ١١٦)، تم اختيار عينة البحث بالطريقة العشوائية من منتسبي مركز الموهبة من مدربي وإداري الألعاب الفردية والجماعية في وزارة الشباب والرياضة، حيث اشتمل البحث على مدربي ومدربات من منتسبي المركز في محافظة بغداد وحصل الباحثان على عدد المنتسبين في المركز للألعاب الفردية والجماعية في المركز فكانت (٣٥) منتسباً، (١٧) فردية و(١٨) جماعي، إذ اختار الباحثان مدرب أو مُدربة من (٦) إدارياً من المركز مجموع (٢٤) جماعية و(٨) من مجموع (٢٥) ألعاب فردية، وحصلوا على (٤٩) استمارة قابلة للتحليل الاحصائي (٣٥) للمدربين (١٤) وهي ما تشكل نسبة مئوية بلغت (٧١,٤١٪) للمدربين من الألعاب الجماعية والفردية و (١٤) للإداريين مثلت نسبة (٢٨,٥٧٪) من كلا الجنسين للألعاب الجماعية والفردية، من المجتمع الاصلي، وكما مبين في الجدول

الجدول (١)

يبين عينة البحث ووفق متغيرات نوع الالاعاب والجنس فيها

المتغيرات الالاعاب	الجنس		المجموع
	مدربي	إداريين	
الاعاب جماعية	١٨	٦	٢٤
الاعاب فردية	١٧	٨	٢٥
المجموع	٣٥	١٤	٤٩

٣-٣ الوسائل المستخدمة في البحث

- المصادر والمراجع العلمية العربية والاجنبية
- شبكة المعلومات الدولية (الانترنت)
- استمارة تسجيل

١-٣-٣ الأدوات والأجهزة المستخدمة في البحث

- ملاعب قانونية للألعاب الفردية والجماعية

- ساعة توقيت عدد (٢)

- مقياس الابداع والتميز

٤-٣ التجربة الاستطلاعية

قام الباحثان بإجراء تجربته الاستطلاعية يوم ٢٠٢٥/١٢/١٥ على (٢) من مجتمع الأصل وخارج العينة.

٥-٣ التجربة الرئيسية

قام الباحثان بإجراء تجربته الرئيسية على مجموعة من منتسبي مركز الموهبة من مدربي وإداري الألعاب الفردية والجماعية في وزارة الشباب والرياضة بتاريخ ٢٠٢٦/١/١٧ بعد توزيع الاستمارات الخاصة بالابداع والتميز الرياضي.

٦-٣ إجراءات البحث الميدانية

أولاً: أداة البحث

التحقيق هدف البحث استخدم الباحثان

استبيان دور إدارة المركز في تنمية الإبداع والتميز لدى منتسبي المركز للألعاب الفردية والجماعية (العاجز وشلدان، ٢٠١٢) (٥: ١١٠)، حيث تكوّن الاستبيان من (٣٤) فقرة، وتتم الإجابة على فقرات الاستبيان وفق أربعة بدائل هي (كبيرة جداً، كبيرة، متوسطة، صغيرة جداً)، وبما أن الاستبيان معد لغير منتسبي مركز الموهبة، تم إجراء بعض التعديلات الطفيفة عليه بما يناسب عمل المنتسبين من مربّي وإداري المركز في الألعاب الفردية والجماعية، ومن ثم التحقق من صدقه الظاهري وثباته وكالاتي:

ثانياً: الصدق الظاهري

بعد اتفاق المحكمين نوعاً من انواع الصدق الظاهري. ويشير (عويس) (٦: ٥٥) إلى انه "يمكن أن نعد الاختبار صادقاً بعد عرضه على عدد من المختصين والخبراء في المجال الذي يقيسه الاختبار، فإذا أقر الخبراء أن هذا الاختبار يقيس السلوك الذي وضع لقياسه، يمكن للباحث الاعتماد على حكم الخبراء. ويعد هذا الإجراء وسيلة مناسبة للتأكد من صدق المقياس لذا قام الباحثان بعرض الاستبيان على عدد من الخبراء^(٦) المختصين في إدارة الرياضة للحكم على فقرات المقياس، وطلب من كل واحد منهم إبداء ملاحظاته في كل فقرة من فقرات الاستبيان كونها صالحة أو غير صالحة، كما طلب منهم إبداء آرائهم حول وضوح الفقرات ومناسبتها للعينة، فضلاً عن مدى صلاحية البدائل، وقد أسفر التحليل عن حذف الفقرة (٢٦) من الاستبيان لعدم الحصول على نسبة لاتفاق الخبراء وتعديل بعض الفقرات، حيث حصل الباحثان على نسبة تراوحت ما بين (٨٠-١٠٠٪) من اتفاق الخبراء، وقد تم إجراء التعديلات بعد حصول الباحثان على اتفاق (٧) خبراء لأنها تمثل نسبة (٧٥٪) فأكثر، إذ يشير بلوم إلى أنه على الباحث الحصول على نسبة اتفاق (٧٥٪) فأكثر من آراء المحكمين في هذا النوع من الصدق^(٧) (١٢٦: ٧). وبذلك تشكلت الصيغة النهائية للمقياس والتي سيعتمدها الباحثان في تنمية إجراءات بحثهما^١.

ثانياً: ثبات المقياس

للحصول على ثبات الاستبيان تم استخدام معامل الفا (Alpha)، ومن الجدير بالذكر أن طريقة (الفا) تتمتع بأهمية خاصة كونها تستخدم في حساب معامل ثبات الاختبارات المقالية والموضوعية (٨: ٢٤٨)، وفقرات الاستبيانات التي تتطلب إجابتها الاختيار من بين بدائل متعددة، وتكون درجاتها متدرجة من (١ إلى ٥) مثلاً "إذ بلغت قيمة معامل الثبات ألفا (٠,٩٦) وبهذا تعد معاملات الثبات جيدة، (١٣: ١٠٠)، إذ يشير (ابو حويح واخران) (٩: ٦٨) إلى أنه "يتراوح معامل الارتباط لثبات الاختبار ما بين (٠,٧٠ إلى ٠,٩٠)"/ وحسبما أشار إليه (١٠: ١٤٦).

ثالثاً: وصف المقياس بصورته النهائية

تكون مقياس دور إدارة المركز في الإبداع والتميز الرياضي لمنتسبي المركز من مربّين وإداريين من (٣٣) فقرة، كما وضع أمام كل فقرة خمسة بدائل هي (كبيرة جداً، كبيرة، متوسطة، صغيرة، صغيرة جداً) تحمل الأوزان (١، ٢، ٣، ٤، ٥) على التوالي، كما تم تحديد مستويات سنوات الخدمة (١-٥) و(٦-١٠) و(١١-١٥) و(١٦- فما فوق) سنة.

٣-٤ الوسائل الإحصائية

استعان الباحثان ببرنامج الـ (SPSS) لمعالجة البيانات الخاصة بالبحث واستخدمت الوسائل الإحصائية الآتية:

- الوسط الحسابي
- الانحراف المعياري .
- قانون النسبة المئوية . .
- معامل الارتباط البسيط .
- اختبار (T) للعينات المستقلة

٤- عرض وتحليل ومناقشة النتائج

يتضمن هذا الفصل عرضاً للنتائج ومناقشتها على وفق فرضا البحث وكالاتي:

الفرضية الأولى: لإدارة المركز دور إيجابي في الإبداع الرياضي لمنتسبي المركز في الألعاب الفردية والجماعية

الجدول (٢)

يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري والمتوسط الفرضي للإبداع الرياضي لمنتسبي المركز من مدربين وإداريين

المتوسط الفرضي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	المعالم الإحصائية
٩٩	٢٧,٠٨	١٢٦,٦	المنتسبين

وللتحقق من الفرض الأول تم ايجاد المتوسط الفرضي (١٦ : ١٤٦) للإبداع الرياضي للمنتسبين بوصفه معياراً يمكن المقارنة به وإصدار الحكم.

يتبين من الجدول (٢) لإدارة المركز دور ايجابي في الإبداع الرياضي للمنتسبين للألعاب الفردية والجماعية ، إذ كان المتوسط الفعلي (١٢٦,٦) وانحراف معياري قدره (٢٧,٠٨) وهو أعلى من المتوسط الفرضي المقابل لها والبالغ (٩٩)، ويعزو الباحثان ذلك إلى دور إدارة المركز في تنمية العلاقات الإنسانية بين المنتسبين وتشجيعهم على العمل بروح الفريق الواحد وتشجيع المنتسبين على تعزيز المقررات لإداء المهارات بما يخدم النواحي الإبداعية لدى المنتسبين. وهذا يجعل المنتسبين يهتموا بتطوير أدائهم وقدراتهم لتحقيق هذا الجانب من دون تردد أو خوف، وهذا يعني الشجاعة والإقدام نحو الاعمال لأن من أهم المعلومات الشخصية التي تقف عائقاً أمام الإبداع هو الخوف من تحمل المسؤولية ومن الفشل (١١ : ٤٧٦-٤٧٧)

الفرضية الثانية: وجود تباين في دور إدارة المركز في الإبداع الرياضي لمنتسبي المركز للألعاب الفردية والجماعية الإداريين من الجنسين، الجنس، سنوات العمل للمنتسبين

الجدول (٣)

يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيمة (ت) وفق متغير نوع الألعاب الفردية والجماعية للإبداع الرياضي للمنتسبين المدربين والإداريين

المتوسط الفرضي	قيمة(ت)	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	المعالم الإحصائية
٠,٥١٢	٠,٥٠٣	١٨,٥٧٢	١٨,٥	الجماعية
٠,٧١١	٠,٥١	١٧,٣٤	١٧,٣	الفردية

يبين الجدول رقم (٣) وجود فروق دلالة غير معنوية بين الاوساط الحسابية وفق متغير الألعاب الجماعية والفردية للأبداع الرياضي للمنتسبين ، إذ بلغت قيمة (ت) (٠,٥٠٥) وقيمة الدلالة (٠,٦١٦) وهي أكبر من قيمة الدلالة المعتمدة البالغة (٠,٠٥) وفي هذه الحالة تم رفض الفرضية البدنية وقبول الصفرية.

الجدول (٤)

يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيمة (ت) وفق متغير الجنس للإبداع الرياضي للمنتسبين

المتوسط الفرضي	قيمة(ت)	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	المعالم الإحصائية
٠,٠٣٣	٢,١٩	١٨,١٦	١٨,٧٢	المدربين
		١٧,٣٥	١٧,٥	الإداريين

يبين الجدول رقم (٤) وجود فروق دلالة معنوية لصالح الاوساط الحسابية بين الاوساط الحسابية وفق متغير الجنس للأبداع الرياضي لمنتسبي المركز، إذ بلغت قيمة (ت) (٢,١٩) وقيمة الدلالة (٠,٠٣٣) وهي أصغر من قيمة الدلالة المعتمدة البالغة (٠,٠٥)، ويعزو الباحثان ذلك إلى ان المنتسبين من الألعاب الجماعية أكثر استقراراً من منتسبي الألعاب الفردية ولديهم الوقت الكافي لممارسة عملية تنمية الإبداع بدرجة أكبر والاختلاف في بعض الصفات الشخصية والتجارب، إذ أن عملية التفكير الإبداعي تحتاج إلى قاعدة لا بد من وجودها وهي الصفات الشخصية كالذكاء والفراسة وغيرها من الصفات، كما تحتاج إلى خبرات علمية وإطلاع وزيادة ثقة الأفراد بأنفسهم من حيث التفكير والعمل والبحث عن الآليات المساعدة في تنمية هذه الثقة من خلال التعليم والأصدقاء والتجارب والخبرات. (١٢: ١٩٦-١٩٧)

جدول (٥)

يبين نتائج تحليل التباين لمستويات متغير سنوات العمل بين مجاميع مدرسي المنتسبين على وفق مقياس الإبداع الرياضي

المتغيرات	مصدر التباين	مجموعة المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة المحسوبة (ف)	قيمة sig
مجاميع	بين المجموعات	٢٤٠,٣٠٨	٣	٩٩,١٠٣		
المدرسين والإداريين	داخل المجموعات	٢٥١٣,٣٧١	٢٨	٧١٧,٠٤٨	١,٣٩٦	٠,٢١٥
	المجموع	٤٩١٣,٦٧٩	٣٩	٨١٧,١٥١		

* معنوي عند نسبة خطأ > (٠,٠٥)

يتبين من الجدول رقم (٥) وجود فروق ذات دلالة غير معنوية بين مستويات متغير سنوات الخدمة بين مجاميع المنتسبين مدرسين وإداريين للألعاب الجماعية والفردية على وفق مقياس الإبداع والتميز الرياضي، إذ كانت قيمة (sig) (٠,٢١٥) ومقارنة بمستوى الدلالة (٠,٠٥) عليه لا توجد فروق ذات دلالة معنوية بين أفراد العينة في تطوير مراكز الموهبة على وفق متغير سنوات العمل، على ذلك تم رفض الفرضية البديلة وقبول الفرضية الصفرية.

المناقشة وفق نتائج الجداول

ان النتائج المتعلقة بالدراسة حيث توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى المتطلبات قيد الدراسة لمستوى الأداء للأبداع والتميز لأفراد العينة، من وجهة نظر إدارة المركز لمتغيري الألعاب الفردية والجماعية للإداريين والمدرسين، حيث أظهرت هذه الدراسة مستوى الأداء المتميز لأفراد العينة من الإداريين والمدرسين سواء كانوا ذكوراً أو إناثاً ذات مستوى متميز في الإبداع والتميز من وجهة نظر إدارة المركز، حيث أن هذه الدراسة متفقة مع دراسة كل مما يلي: (مرشود ومربوع ٢٠٠١: ١٣: ٢٩)

وكذلك الفروق وفق استجابات المدرسين والإداريين تعزو إلى الجنس وفق دراسة (نصار ٢٠٢٠) (١٤: ١٢١)

وذلك توجد علاقة إيجابية بين جميع مجالات الأداء والتميز الكلي لدى المدرسين والإداريين من وجهة نظر إدارة المركز ومن هنا يرى الباحثان إن النتيجة منطقية وفلا يعقل أن يكون الشخص الإداري ذا مستوى أداء منخفض ويمتاز بمستوى عالي من الإبداع والشخص الإداري ذو مستوى الأداء المنخفض غائباً لا يحيط بجميع مجالات الأداء ولو احاطة بها جميعاً أو انتقائها ولم يطبقها في عمله فإنه يتميز بمستوى عالي من الإبداع والتميز من شروط المستوى العالي. (المطيري ٢٠١٩) (١٥: ٢١٠)

٥- الاستنتاجات

١. إدارة مركز الموهبة الرياضية لها دور ايجابي في الإبداع والتميز الرياضي للمنتسبين من مدربين وإداريين للألعاب الجماعية والفردية في المركز.
٢. وجود متغيرات إيجابية بين متغير متطلبات المنتسبين بين الألعاب الجماعية والفردية ومتغير سنوات العمل للإبداع والتميز الرياضي للمنتسبين.
٣. وجود فروق لصالح افراد العينة متغير الجنس للإبداع والتميز الرياضي للمنتسبين من مدربين وإداريين.

٦- المصادر

١. القريوني، محمد قاسم (٢٠٠٩): دراسة السلوك التنظيمي الإنساني الفردي والجماعي في منظمات الاعمال، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان.
٢. أبو فرود إبراهيم محمد (١٩٩٦): الإدارة التعليمية، الجامعة المفتوحة، طرابلس، لبنان.
٣. العميان، محمود سلمان (٢٠٠٤): السلوك التنظيمي في منظمات الاعمال، ط٢، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان.
٤. بلوم، بنيامين وآخرون (١٩٨٦): تقييم تعلم الطالب التجميعي والتكويني، ترجمة محمد أمين حمود خضير كاظم: السلوك التنظيمي، ط١، دار صفا للنشر، عمان، الأردن، ٢٠٠٢.
٥. العميان محمود سلمان : السلوك التنظيمي في منظمات الاعمال، ط٢، دار وائل للنشر والتوزيع، ٢٠٠٤.
٦. المفتي وآخرون، مطابع المكتب المصري الحديث، القاهرة.
٧. النبهان، موسى (٢٠٠٤): أساسيات القياس في العلوم السلوكية، ط١، دار الشروف للنشر والتوزيع، الأردن.
٨. علام، صلاح الدين محمود (٢٠٠٦): الاختبارات والمقاييس التربوية والنفسية، ط١، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان.
٩. أبو حويج، مروان وآخرون (٢٠٠٢): القياس والتقويم في التربية وعلم النفس، ط١، الدار العلمية الدولية للنشر والتوزيع، عمان.
١٠. سمارة، عزيز وآخرون (١٩٨٩): مبادئ القياس والتقويم في التربية، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان..
١١. عودة، احمد سليمان والخليلي، خليل يوسف (٢٠٠٠): الاحصاء للباحث في التربية والعلوم الإنسانية، دار الفكر، عمان.
١٢. علاوي، محمد حسن (١٩٩٨): سيكولوجية القيادة الرياضية، ط١، مركز الكتاب للنشر، القاهرة، مصر.
١٣. جمال محمد مرشود وسحر سعيد مربوع: درجة توافر الابداع الإداري وفاعلية الأداء الوظيفي لدى مديري مدارس وكالة الغوث في محافظات الضفة الغربية من وجهة نظرهم، مجلة الجامعة الإسلامية والدراسات التربوية والنفسية، ٢٠٢١.
١٤. سلمى يوسف نصار: درجة ممارسة مديرية المدارس للإدارة الإبداعية في محافظة المفرق، رسالة ماجستير غير منشورة، عمان المملكة الأردنية الهاشمية، جامعة الشرق الأوسط.
١٥. عبدالله سعد المطيري: إدارة الابداع والابتكار في منظمات الاعمال ، عمان، دار الحامد للنشر والتوزيع. ٢٠١٩.

٧- التوصيات

١. أن يعمل المركز الوطني على توفير الميزانيات المالية الكافية لتطوير الأنشطة في المركز التي تنمي الإبداع والتميز للمنتسبين سواء للألعاب الفردية والجماعية.
٢. أن حث إدارة المركز للمنتسبين على المشاركة في المؤتمرات والندوات والدورات التطويرية التي تسهم في تنمية الإبداع والتميز لديهم.
٣. ضرورة تشجيع المنتسبين من مدربين وإداريين على إتقان استراتيجيات العمل، وأساليب ومتطلبات مهارات التعلم التي تنمي الإبداع والتميز وتنميته.

ملحق رقم (١)

بسم الله الرحمن الرحيم

الصيغة النهائية لمقياس إدارة المراكز الرياضية ودورها في الابداع والتميز الرياضي لمنتسبي المركز الوطني من مدربين وإداريين للألعاب الفردية والجماعية

عزيزي المنتسب..... المحترم

يرجى الاطلاع على فقرات مقياس ادارة المركز ودورها في الابداع والتميز الرياضي لمنتسبي مركز الموهبة بين الألعاب الجماعية والفردية والاجابة عليهما بدقة وحيادية بوضع علامة (✓) في المجال المخصص خدمة للبحث العلمي فقط، ولا داعي لذكر الاسم.. شاكرين تعاونكم ... الباحثان

اسم المنتسب: العاب جماعية – العاب فردية – إداري - مدرب

الخبرة (مدة العمل في المركز): شهر..... سنة..... الجنس: ذكر..... أنثى.....

ت	الفقرات	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	صغيرة	صغيرة جداً
١	تشجع إدارة المركز على إثراء المقررات بأنشطة ومفاهيم إبداعية رياضية.					
٢	تطلع إدارة مركز الموهبة على التعديلات التي تطرأ على المنهاج الرياضي للمركز التي تستهدف تنمية الإبداع الرياضي.					
٣	تشارك إدارة المركز المنتسبين من مدربين وإداريين للألعاب الجماعية والفردية في تقييم المنهاج الرياضي من منظور إبداعي والتميز الرياضي.					
٤	تحرص إدارة المركز على تجهيز الإمكانيات الرياضية للمركز للاستخدام الفعال.					
٥	تخصص إدارة المركز ميزانية للأنشطة الرياضية التي تنمي الإبداع والتميز الرياضي.					
٦	تخصص إدارة المركز ميزانية للأنشطة الرياضية التي تنمي الإبداع والتميز الرياضي.					

٧	تعمل إدارة المركز على ربط المنهاج التعليمي والتدريب الرياضي بتطبيقاته العملية بأنشطة تثير الإبداع والتميز الرياضي.				
٨	تشجع إدارة المركز على استخدام التقنيات الحديثة في تطبيق بعض دروس المنهاج التي تنمي الإبداع والتميز الرياضي.				
٩	تساعد إدارة المركز في وضع خطط علاجية فاعلة في تنفيذ المنهاج الرياضي للمركز..				
١٠	ترشد إدارة المركز إلى تطوير وتعديل الاختبارات الرياضية بما يتناسب مع برامج التطوير الرياضي للمركز.				
١١	تشجع إدارة المركز على حضور الندوات والمؤتمرات العلمية الرياضية التي تنمي الإبداع والتميز الرياضي.				
١٢	توزع إدارة المركز الأعباء التعليمية على منتسبي الفرق للألعاب الجماعية والفردية من مدربين وإداريين بشكل عادل يعزز الإبداع والتميز الرياضي.				
١٣	تشجع إدارة المركز على عمل البحوث الإجرائية الرياضي بما يحقق النمو المهني.				
١٤	تعطي إدارة المركز فرصة زمنية كافية في اجتماعاتها لتشجيعنا على التفكير الإبداعي والتميز بالمجال الرياضي للمركز.				
١٥	تنظم إدارة المركز مهرجانات ومسابقات رياضية لتنمية الإبداع والتميز الرياضي للمركز.				
١٦	تحرص إدارة المركز على توفير المناخ المشجع للبطولات المركز الرياضية على إظهار طاقاتهم وانتاجاتهم الرياضية.				
١٧	تحرص إدارة المركز على أن تعرف المنتسبين من إداريين للألعاب الجماعية والفردية على إنجازات المبدعين من أقرانهم.				
١٨	تلبي إدارة المركز حاجات المنتسبين للتنفيذ الفعال للأنشطة الرياضية.				
١٩	تنظم إدارة المركز لقاءات مفتوحة بين المنتسبين للألعاب الجماعية والفردية للتنشيط الإبداعي.				
٢٠	توثق إدارة المركز العلاقة بين المنتسبين إداريين ومدربين على أساس من التسامح والجدية في العمل.				

٢١	تقدر إدارة المركز أعمال المنتسبين إداريين ومدرّبين للألعاب الجماعية والفردية للنشاطات الإبداعية وتعمل على تدعيمها.				
٢٢	تحرص إدارة المركز على ضرورة توزيع المنتسبين للألعاب الفردية والجماعية على الأنشطة الإبداعية الرياضية				
٢٣	تتابع إدارة المركز توزيع المنتسبين بين الألعاب الجماعية والفردية حسب القدرات الإبداعية والتميز الرياضية.				
٢٤	تشارك إدارة المركز في وضع الخطط الاستراتيجية الفعالة.				
٢٥	تعقد إدارة المركز دورات لتأهيل المنتسبين في تنمية الإبداع والتميز الرياضي.				
٢٦	تهتم إدارة المركز باستشراف المستقبل الرياضي للمركز.				
٢٧	تمارس إدارة المركز النمط الشوري مما يزيد من تنمية الإبداع والتميز الرياضي.				
٢٨	تشجع إدارة المركز المنتسبين باستخدام أساليب تعليمية إبداعية في التدريب.				
٢٩	تساعد إدارة المركز المنتسبين إداريين ومدرّبين في تنمية المهارات الخاصة لديهم.				
٣٠	تعمل إدارة المركز على غرس مبادئ الابتكار والتجديد في نفوس المنتسبين إداريين ومدرّبين في المركز				
٣١	تمنح إدارة المركز المنتسبين إداريين ومدرّبين صلاحيات تساعد في تنمية الإبداع والتميز الرياضي.				
٣٢	تعمل إدارة المركز على تحفيز المنتسبين مادياً ومعنوياً.				
٣٣	تسمح إدارة المركز بالحوار مع المنتسبين سواء إداريين أو مدرّبين ومناقشتهم في العمل والتدريب				