

1- الفصل الأول

1-1 المقدمة:-

تعتبر إدارة المراحل السنوية لكرة القدم هي المسئولة في إنتقاء الناشئين وترغيبهم في هذا المجال بتوفير كل إحتياجاتهم وذلك لكي يصلوا لمرحلة الإستعداد العالية من الأداء في مجال نشاطهم والتتبؤ بما ستؤول إليه هذه الإستعدادات في المستقبل .وإن التطور السريع في مجال التربية البدنية والرياضة ووسائلها المتنوعة قد فتح آفاقاً جديداً أمام الباحثين والدارسين والمدربين في كرة القدم للتعرف على الجديد في عمليات إكتساب المعلومات والقدرات والمهارات الحركية وتطويرها .

(يوسف لازم كماش وقاسم لازم صالح بشير 2005م-ص5)

ولقد توصل المتخصصون في المجال الرياضي في منتصف القرن الحالي إلى دلالات تؤكد أن لكل نشاط رياضي مواصفات خاصة تميز ممارسة هذا النشاط عن ممارسة باقي الأنشطة الرياضية الأخرى ومما لا شك فيه أن تقدم المستويات الرياضية العالمية وصغر سن الأبطال يرجع الى التطورالعلمي وتطبيق نتائج البحوث والدراسات التي تناولت إختيار الفرد المناسب طبقاً لطبيعة ومتطلبات النشاط الرياضي الممارس . لذلك إتجه المتخصصون في الأنشطة الرياضية المختلفة لتحديد المواصفات الخاصة بكل نشاط على حدا لإختيار الناشئ الرياضي وفقاً لإسس عملية محددة للوصول إلى المستويات الرياضية العالية .

ويعتبر إختيار الفرد المناسب لنوع النشاط هو الخطوة الاولى نحو الوصول إلى مستوى

البطولة ، لذا إهتم بها العديد من الباحثين وأكدت الكثير من الدراسات التي اجريت في مجال

التربية البدنية والرياضية بصفة عامة ومجال الإنتقاء بصفة خاصة على أهمية إختيار الناشئين .
ومن هنا جاءت أهمية الإدارة في مجال التربية البدنية والرياضية ، وهي ليست غريبة لدى
الإنسان ، لقد عرفها عبر العصور والحضارات المختلفة حتى أصبح علماً من علوم الإنسانية
البارزة والذي إستند على طرق ومبادئ ونظريات الرياضة .

إن التطور الذي طرق التربية الرياضية مؤخراً جعلها تستعين بالإسلوب العلمي لمعالجة
وحل مشاكلها فكان لزاماً عليها تلجأ للتنظيم المبرمج والإدارة الرياضية لتقود التقدم وتعمل جاهدة
على تنشيط حوافز التغيير وتنمية عوامله وتحريك متطلباته وهي الإدارة الفاعلة في زيادة الإنجاز
الرياضي وتطويرها كماً ونوعاً .

أن مسألة إدارة وتنظيم التربية البدنية والرياضة واحدة من أهم المسائل التي يمكن أن تؤثر على
صنع التطور وتحقيق النتائج والإنجازات في كافة الألعاب الرياضية . وإذا كان الاهتمام بالنشئ
كبيراً فسينعكس ذلك إيجاباً ليس على تطور كرة القدم فحسب بل على كافة المناشط الرياضية ،
وإذا لم يجد النشئ العناية الكافية فسيكون تطور كافة المناشط الرياضية متروكاً للعشوائية
والصدفة المحضة .

ولكي يحدث التطور المنشود لابد من تذليل كافة الصعوبات التي قد تواجه رياضة النشئ
في مجال كرة القدم بصفة خاصة . ونجد أن الشهرة الواسعة لكرة القدم لعب دوراً في تقديم العديد
من الخبرات الحركية في هذا المجال للاطفال . (محمد حازم ، 2005م : ص 11)

2-1 مشكلة البحث:

لاحظ الباحث من خلال عمله في الوسط الرياضي في مجال كرة القدم وبالرغم من

أهميتها قلة المراحل السنوية في كرة القدم ، ومع ذلك وجود عوائق إدارية تؤدي إلي صعوبة

إستمرارية هذه الواجهات بالصورة المطلوبة ولذا تتدرج المنافسات الرسمية للبراعم والناشئين بمثل ما توجد لدى اللاعبين الكبار . وتتمثل هذه العوائق في محاور معينة :

النواحي الإدارية :

أن الرياضة كأحد مناشط المجتمع تعتمد في إدارتها على مجموعة القادة المتخصصون أو المتطوعون يعملون متضامنين لتنفيذ أهداف محددة قد تكون أحياناً لها صفة الإستقلالية بينما تكون غالباً مرتبطة بالأهداف العامة للدولة . ويخضع العمل الإداري في المجال الرياضي لعدة أسس يستطيع من خلالها تحقيق أهدافه وإذا لم يكن القائمون على هذا العمل متفهمون تماماً لدورهم ، أصبحت هناك صعوبة في تنفيذ ما يوكل إليها من أعمال ، وبالتالي تعثروا في تحقيق الأهداف .

على الرغم من أن الإدارة في مجالات التربية الرياضية من المهن التي إرتبطت بظهور هذه المجالات ، فإن هناك عدة ملاحظات على تطور الفكر الإداري الرياضي ، هي في الواقع ملاحظات على تطور الفكر الإداري بشكل عام ولكنها تجسدت في المجال الرياضي لتنوع أنشطته وتباين مستويات العمل الإداري فيها ، هذا بالإضافة الى إرتباطها أصلاً بالعمل في الإداء البشري الذي يذخر بالمشكلات والمعوقات النفسية والاجتماعية .

(حليم المنيري : 1991م ، ص 3)

النواحي المادية :

تمثل الركيزة الأساسية في تقويم مدارس سنية بمواصفات علمية جيدة ، لتجهيز البنيات التحتية والأدوات الرياضية التي تساعد الناشئ على ممارسة النشاط بصورة طبيعية ، وبتوفيرها

للأطفال يأتي الناتج الإيجابي بتطوير مواهبهم , وتسهل عملية تعليمهم والإرتقاء بهم في تنمية قدراتهم الحركية .

النواحي الفنية :

المدير الفني وثقافته وعمله وخبرته وحسن تعامله تلعب دوراً هاماً في نجاحه في عمله , وفي إحترام جميع من يعملون معه لأرائه وتنفيذ واجباته , مما يجعل العمل في تنفيذ خطة التدريب العامة تسير بسلاسة في طريق المرسوم لها والمؤدى إلى نجاحها , وليس معيار نجاح المدير الفني بأى حال من الأحوال حصوله مع الفريق الذى يدرجه على بطولة الدورى أو كسبه للمباريات , فكثيراً ما فازت فرق بالمباريات بل بالدورى مع مدير فنى أقل كفاءة من مدير فنى لم يكسب المباريات أو البطولة , فهناك عوامل أخرى غير كفاءة المدير الفني تلعب دوراً في الفوز بالمباريات , منها قدرات لاعبيه المختلفة ومكان إقامة المباراة والملعب .

(حنفي محمود مختار : 1995م ، ص 3)

3-1 أهمية البحث:

تنحصر أهمية البحث في:

- قد يفيد من هذا الحديث في مجال إدارات المراحل السنية لكرة القدم
- قد يكون هذا البحث نقطة إنتباه المسؤولين بالوزارات والإتحادات والأندية .
- قد تلفت هذه الدراسة أنظار إداريو هيئة البراعم والناشئين والشباب بالإهتمام بالطرق العلمية في تطوير المراحل السنية .
- قد تفتح هذه الدراسة المجال واسعاً لباحثين آخرين للبحث في هذا المجال .

4-1 أهداف البحث:

- التعرف على المشكلات التي تواجه هيئة البراعم والناشئين والشباب بولاية الخرطوم .
- التعرف على الإمكانيات المادية والبشرية المتوفرة بالمراحل السنوية في كرة القدم بولاية الخرطوم .
- التعرف على النواحي الفنية المتوفرة بالمراحل السنوية بولاية الخرطوم .

5-1 تساؤلات البحث:

- ما هي المشكلات الإدارية التي تواجه إدارات المراحل السنوية في كرة القدم بولاية الخرطوم ؟
- ما هي الإمكانيات البشرية والمادية المتوفرة بالمراحل السنوية في كرة القدم بولاية الخرطوم ؟
- هل توجد كوادر فنية مؤهلة للعمل في تدريب المراحل السنوية في كرة القدم بولاية الخرطوم ؟

6-1 حدود البحث:

1-6-1 الحدود المكانية:

- ولاية الخرطوم وتشمل (الخرطوم أم درمان الخرطوم بحري) .

2-6-1 الحدود البشرية:

- إدارة مدارس المراحل السنوية – مدربي المدارس السنوية .

3-6-1 الحدود الزمانية:

- 2010م – 2013م .

7-1 إجراءات البحث:

1-7-1 منهج البحث:

- استخدم الباحث المنهج الوصفي لملاءمته لطبيعة هذه الدراسة .

1-7-2 مجتمع البحث:

- إداريو مدارس المراحل السنوية لكرة القدم بولاية الخرطوم .
- إداريو في الإتحادات وهيئة البراعم والناشئين الخبراء والمدربين العاملين في مجال المراحل السنوية لكرة القدم .

1-7-3 عينة البحث:

- 1- المدربون عددهم 14.
- 2- الإداريون عددهم 10.

1-7-4 أدوات البحث:

- إستخدم الباحث الأدوات التالية :
- 1- الإستبانة .

1-7-5 المعالجات الإحصائية:-

- إستخدم الباحث النسب المئوية المعالجة البيانات التي تم جمعها .

1-8 مصطلحات البحث:

1-8-1 السنية :

"هي أعمار الأطفال التي تحدد درجة إستيعابهم وتقبلهم لتعلم مهارات كرة القدم , وكلمة سن تعني العمر أو عدد السنين جاءت الياء والتاء المربوطة فأصبحت سنوية لإنتمائها لعمر محدد وهو عمر البراعم والناشئين " .

(إجرائي)

1-8-2 المراحل السنوية لكرة القدم :

و عرف (عبدالمنعم محمد إبراهيم , 2000م) المراحل السنوية لموهوبين رياضياً

بأنها " هي منشأة تعليمية رياضية تضم مجموعة من الطلاب المتميزين يتم إختيارهم بناء على إختبارات مقننة ويتم تدريبهم للوصول بهم لأعلى المستويات مع توفير كافة الإمكانيات المادية والبشرية والرعاية المتكاملة مع جميع النواحي " .

وعرف (أبوبكر يحيى الصديق , 2005م) " هي منشأة رياضية ذات مواصفات تربوية وفنية على مستوى عالي من الكفاءة في الأداء , مع مراعاة توفر الإمكانيات المادية والتمويل لغرض تدريب الاعبين والوصول بهم لأعلى المستويات " .

1-8-3 المشكلات :

" هي الصعوبات أو العقبات التي تواجه الأفراد في جميع ضروب الحياة , إذا كانت معقدة أو بسيطة فهي تعتبر عقبة لا بد من تزيلها للوصول للأهداف المحددة في المجال المعين " .
(إجرائي)

1-8-4 الإدارة :

عرف (مساعد الهارون , 1985م) الإدارة بمعناها العام " هي توفير نوع من التعاون والتنسيق بين الجهود البشرية المختلفة من أجل تحقيق هدف معين " .
" هي العملية التي يتم بها تنسيق المجهود الفردي والجماعي نحو تحقيق أهداف الجماعة "
"هي توجيه النشاط التنفيذي بالطريقة التي توصلنا الى تحقيق المنشود منه بأعلى مستوى ممكن من الإتقان وبأقل تكلفه وبأسرع وقت " .

2- الفصل الثاني

2-1 الإطار النظري : (أدبيات البحث والدراسات السابقة)

2-1-1 مفهوم الإدارة :-

وقد ذكر إن الإدارة تبدأ عندما يكون هناك أكثر من فرد مشترك مع غيره في

تحقيق عمل معين .

" الإدارة بمعناها العام تعني توفير نوع من التعاون والتنسيق بين الجهود البشرية المختلفة

من أجل تحقيق هدف معين " .

" الإدارة هي العملية التي يتم بها تنسيق الجهود الفردي والجماعي نحو تحقيق أهداف

الجماعة " هي توجيه النشاط التنفيذي بالطريقة التي توصلنا الى تحقيق المنشود منه بأعلى

مستوى ممكن من الإتقان وبأقل تكلفه وبأسرع وقت " وهي أيضاً النشاط الذي يعتمد على التفكير

والعمل الذهني المرتبط بالشخصية الإدارية وبالجوانب والإتجاهات السلوكية المؤثرة والمتعلقة

بتحفيز الجهود الجماعية نحو تحقيق هدف مشترك بأستخدام الموارد المتاحة وفقاً للأسس ومفاهيم

علمية ، ووسيلتها في ذلك إصدار القرارات الخاصة بتحديد الهدف ورسم السياسات ووضع

الخطط وبرامج وأشكال التنظيم اللازمة لتحقيق الهدف وتوجيه الجهود والتنسيق بينها وأثارة دوافع

القوى العاملة وتنمية مواهبهم وقدراتهم ورفع روحهم المعنوية والرقابة على الاداء لضمان تحقيق

الاهداف وفقاً للخطط والبرامج الموضوعة .

" الإدارة هي الإجراءات التي تتبعها المؤسسة لمحاولة تحقيق أهدافها وهي العمل المشترك في

سبيل تحقيق هدف أو أهداف محددة " .

" الإدارة تعني بالوظائف والمسئوليات الاساسية لتحقيق الأهداف المحددة من خلال الجهود

المشتركة .

كما عرفت الإدارة بأنها النشاط الخاص بتكوين بيئة أو بيئات والعمل على استمرارها حتى يستطيع الأفراد من خلالها تحقيق الأهداف بكفاءة وفعالية وهذا النشاط الخاص يحدث بواسطة أفراد يوجهون سلوك أفراد آخرين ، وقد أبرز هذا المفهوم أهمية الإدارة كنشاط يستثمر الكفاءات البشرية واستخدامها له لتحقيق أهدافها .

ويتضح من التعاريف السابقة أن الإدارة تعني بكلمات مبسطة بأنها مجموعة من الوظائف التي تقيم بها فرد أو أفراد بهدف تحقيق هدف محدد . وهي عملية معقدة تتداخل فيها العلوم المختلفة لتهيئة البيئة المناسبة لتحقيق أهداف الجماعة .

(مساعد الهارون : 1985م ، ص 23 - 26)

2-1-2 : مستويات الإدارة :-

قسمت الإدارة عموماً منظمة إلى ثلاثة مستويات رئيسية .

أولاً : الإدارة العليا :-

وهي مجموعة صغيرة من الأفراد في أعلى السلم الإداري والتي تقوم بصياغة السياسات والخطط العامة للمنظمة ، وتتحدد مسئولية الإدارة العليا فيما يلي :

- تحديد الأهداف العامة للمشروع .
- التنبؤ بالأحداث المستقبلية .
- تخطيط الهيكل التنظيمي للمشروع .
- وضع الخطط طويلة المدى .
- رسم السياسات والقواعد والقوانين .
- توجيه ورقابة جهود الافراد .

- التأكيد على أهمية المسئوليه الجماعية .
- تطور المجال وتشجيع الأبحاث الإدارية .

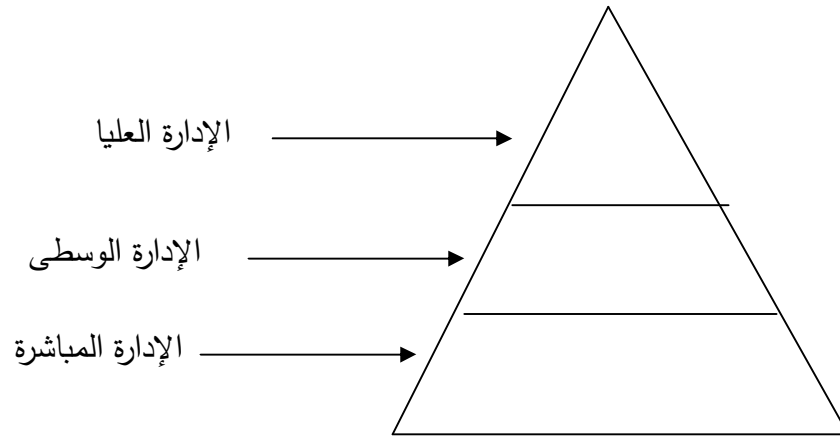
ثانياً : الإدارة الوسطى :-

- تلعب دوراً وسطاً بين الإدارة العليا والإدارة المباشرة ، فمن ضمن إختصاصاتها متابعة السياسة العامة ومتابعة تحقيق الهدف وترجمة الأهداف طويلة المدى إلى أهداف مرحلية قصيرة.
- وتحدد مسئولية الإدارة الوسطى فيما يلي :-
 - وضع الخطط الفرعية قصيرة المدى .
 - رسم السياسة التنفيذية لتحقيق الخطط الفرعية .
 - وضع نظم العمل وتحديد السلطة والمسئولية .
 - تدريب وتنمية الإدارة المباشرة .
 - توجيه وتنسيق الأعمال .
 - بث روح الفريق .
 - الرقابة ومراجعة النتائج .
 - وضع معايير الأداء .
 - رفع تقارير دورية للإدارة العليا .
 - المساهمة الإيجابية في وضع خطط المشروع عن طريق المعلومات والبيانات والمقترحات للإدارة العليا .

ثالثاً : الإدارة المباشرة (المنفذون) :-

- يمثل مختلف أفراد المؤسسة والذين يشغلون وظائف التنفيذ .

شكل رقم (1) يوضح مستويات الإدارة :



(طلحة حسام الدين وعدلة عيسى مطر : 1997م ، ص 23 - 24)

تعريف الإداري :

الإداري هو الفرد الذي يشغل مركز ذات المسؤولية في المنظمة وهو بهذا يتولى إختصاصات محددة ، تلقي عليه بمسئوليات تتطلب إنجازات على هدى السياسة العامة الموضوعية وفي نطاق الخطة المحددة التي تلتزم بتنفيذ الجزء الداخل منها بنطاق إختصاصه .

ولكي يستطيع الإداري أن يقوم بإنهاء الإلتزامات الواقعة عليه ، فإنه يشرف على

جماعة من المرؤوسين يتولون تأدية المهام والأعمال المطلوبة منهم .

إن أنشطة الإداري هي في الواقع أنشطة قيادية وهذا يتطلب الإلمام بأساليب القيادة

ويمكننا هنا أن نذكر على سبيل المثال الأعمال التي يقوم بها الإداري .

1- التخطيط وتحديد السياسات والإجراءات .

2- تنظيم أنشطة الآخرين .

3- تفويض السلطة والمسئولية .

4- الرقابة على النتائج المطلوبة .

5- الإشراف على تقدم النتائج .

6- إصدار الأوامر العامة والتعليمات .

7- تفسير السياسات وتبليغها .

8- تدريب المرؤوسين في المراكز ذات المسؤولية لتحمل العبء الإداري .

9- تنسيق جميع الجهود المختلفة والعناصر المكونة لها .

(السيد حسن شلتوت وحسن معوض : 1946م ، ص 10 - 11)

2-1-3 : عناصر الإدارة :-

قد يعبر عنها في بعض المراجع على أنها . وظائف الإدارة أو مهام الإدارة ، ولقد قام كثير

من العلماء بتقسيم الإدارة إلى عناصر متعددة ومن وجهة نظري أن التعدد في الشكل فقط أما

المضمون فلا أختلاف عليه .

ولقد قسم هنري فايول الإدارة إلى خمسة عناصر هي :

1- التخطيط 2- التنظيم 3- إصدار الأوامر 4- التنسيق 5- الرقابة

وقسمها سيد الهواري إلى عناصر خمسة هي :

1- التخطيط 2- التنظيم 3- القرار 4- التوجيه 5- الرقابة

وقسمها لوثر جيليك إلى سبعة عناصر هي :

1- التخطيط 2- التنظيم 3- إدارة الأفراد 4- التوجيه والقيادة

5- التنسيق 6- وضع التقارير 7- وضع الميزانية

ويتضح في التقسيمات السابقة الإختلاف كان شكلاً وليس مضموناً ، لأنه إذا نظرنا إلى رأي لوثر نجد أن القيادة هي عنصر من عناصر التوجيه ووضع الميزانية في أحد عناصر التخطيط وإدارة الأفراد ليس لها مكان هنا حيث أن الإدارة كلها إدارة أفراد وتنفيذ الأعمال من خلال أشخاص آخرين وفيما يلي شرح مبسط لهذه العناصر .

1- التنظيم :- " وهي تمثل جميع الأنشطة التي يقوم المسؤول لتحقيق الأهداف بأقل

التكاليف . وهي تشمل تحديد المسؤولين ومواصفاتهم وتنتهي بعمل الهيكل التنظيمي المقسم إلى أعمال وسلطات ومسؤوليات " .

هو مجموعة من الافراد تعمل بطريقة معينة للوصول الى هدف معين ، أي أن التنظيم يعني بناء هيكل داخلي للأعمال وعلاقتها ببعضها البعض ، وبناء الهيكل يتضمن تحديد المهام والانشطة التي يجب أن تؤدي لتحقيق أهداف المنظمة ، وتجميع كل مجموعة منها لتكوين وظيفة متخصصة كما تتضمن هذه الوظيفة تجميع الاعمال في وحدات تنظيمية يشرف عليها ويسأل عنها رئيس أو مدير وتفويض السلطات اللازمة لهذا الرئيس لمباشرة مسؤولياته ثم تحديد العلاقات التنظيمية راسياً وافقياً ، أي بينه وبين رؤسائه ومرؤسيه وايضاً بينه وبين الوحدات التنظيمية التي تقع في نفس مستواه وعلى ذلك فكلما " التنظيم " تطلق على الجهود التي تبذل بقصد :

1- تحديد الأعمال المطلوب تنفيذها ثم تقسيمها إلى مجموعات ويمكن أن يتولى كل منها شخص واحد .

2- توزيع العمل على العاملين بشكل يضمن عدم ازدواج وقيام أكثر من شخص لنفس العمل .

3- توجيه كافة الجهود نحو أهداف محددة .

خطوات التنظيم : هناك بعض الخطوات التي يجب إتباعها عند وضع الخطة التنظيمية

لإحدى الهيئات أو المؤسسات هذه الخطوات هي :

1- بيان أهداف المؤسسة وتبعيتها (حكومة أو أهلية) ونوع العملاء الذين تخدمهم والمنطقة التي تخدمها .

2- تحديد أعمال وواجبات الهيئة أو المؤسسة وتصنيف الأعمال التي تقوم بها في مجموعات متناسقة .

3- تحديد الإدارات والأقسام التي تكون هيكل التنظيم الإداري للمؤسسة واللازمة لتحقيق أهدافها ، وتوضيح ذلك على خريطة تنظيمية .

4- تحديد إختصاصات هذه الإدارات والأقسام وسلطاتها ومسئولياتها والعلاقة بينها .

5- تحديد عدد الوظائف والموظفين اللازمين لحاجة العمل بالمؤسسة والمؤهلات والشروط الواجب توافرها فيهم .

6- تحديد اختصاصات وسلطات ومسئوليات هؤلاء الموظفين وتوضيح العلاقة بينهم .

7- وضع النظم التي تحدد طرق وإجراءات العمل في الإدارات والأقسام المختلفة بالمؤسسة .

8- وضع لوائح العمل التنظيمية مثل لائحة الموظفين واللائحة المالية ولائحة المخازن والمشتريات ولائحة بدل السفر الخ

9- وضع نظم المراقبة الداخلية وتحديد أنواع ومحتويات التقارير الدورية الواجب تقديمها للمستويات الادارية المختلفة .

10- الدراسة المستمرة وتتبع تنظيم المؤسسة وتعديل هذا التنظيم بما يكفل التقدم المستمر .

2- التخطيط :- ويشمل كل الأنشطة التي يقوم بها المسؤول بعمل خطة للعمل ففي

التخطيط على المسؤول أن يحدد الأهداف ويوضحها .

3- الأمر :- ويقصد بها هنري فايول توجيه جهود المرؤوسين والعاملين في المؤسسة ،

لتحقيق هذا الأمر يجب على المسؤول أن يدرس ويعرف طبيعة كل شخص وعمله على حدة ،

ونوعية الإتفاقات بينه وبين المؤسسة ، وكذلك يجب على المسؤول أن يكون لديه إتصال ذو

إتجاهين مع مرؤوسيه إلى جانب تقييم الهيكل التنظيمي ومراجعتة كل فترة من الزمن ، وأن لا

يتردد في تطبيق العقوبات اللازمة للمخالفين أو غير الراغبين في إتباع التعليمات .

4- التنسيق :- ويرى فايول في هذا العمل الذي يوحد ويضع كل الجهود في إطار واحد

لتحقيق الهدف العام للعمل المطلوب .

5- الرقابة :- وهى العمل الذي يحاول أن يتأكد من أن المجهودات متناسقة ومنسجمة مع

الخطط الموضوعية . (عبد الحميد شرف الدين : 1990م ، ص 37- 38)

2-1-4 : وظائف الإدارة الرياضية :-

التخطيط الرياضي :-

هذه الوظيفة الإدارية تهتم بتوقع المستقبل وتحديد أفضل السبل لإنجاز الأهداف التنظيمية

، غالبا ما يعدّ التخطيط الوظيفة الأولى من وظائف الإدارة الرياضية ، فهي القاعدة التي تقوم

عليها الوظائف الإدارية الأخرى. والتخطيط عملية مستمرة تتضمن تحديد طريقة سير الأمور

للإجابة عن الأسئلة مثل ماذا يجب أن نفعل ، وما يقوم به ، وأين ، ومتى ، وكيف . بواسطة

التخطيط سيمكنك إلى حد كبير كمدير من تحديد الأنشطة التنظيمية اللازمة لتحقيق الأهداف .

التنظيم الرياضي :

يعرف التنظيم الرياضي على أنه الوظيفة الإدارية التي تمزج الموارد البشرية والمادية من خلال تصميم هيكل أساسي للمهام والصلاحيات ، التنظيم يبين العلاقات بين الأنشطة والسلطات

التوظيف الرياضي :

يهتم باختيار وتعيين وتدريب ووضع الشخص المناسب في المكان المناسب في المنظمة.

الناس المنتمين لشركتك هم المورد الأكثر أهمية من جميع الموارد الأخرى. هذه الموارد البشرية حصلت عليها المنظمة من خلال التوظيف. المنظمة مطالبة بتحديد وجذب والمحافظة على الموظفين المؤهلين لملئ المواقع الشاغرة فيها من خلال التوظيف . التوظيف يبدأ بتخطيط الموارد البشرية وإختيار الموظفين ويستمر طوال وجودهم بالمنظمة . يمكن تبين التوظيف على أنها عملية مكونة من ثمان مهام صممت لتزويد المنظمة بالأشخاص المناسبين في المناصب المناسبة . هذه الخطوات الثمانية تتضمن : تخطيط الموارد البشرية ، توفير الموظفين ، الإختيار، التعريف بالمنظمة، التدريب والتطوير، تقييم الأداء ، المكافآت والترقيات (وخفض الدرجات) والنقل ، وإنهاء الخدمة .

التوجيه الرياضي :-

إرشاد وتحفيز الموظفين باتجاه أهداف المنظمة :

بمجرد الانتهاء من صياغة خطط المنظمة وبناء هيكلها التنظيمي وتوظيف العاملين فيها، تكون الخطوة التالية في العملية الإدارية هي توجيه الناس باتجاه تحقيق الأهداف التنظيمية.

في هذه الوظيفة الإدارية يكون من واجب المدير تحقيق أهداف المنظمة من خلال إرشاد المرؤوسين وتحفيزهم.

وظيفة التوجيه يشار إليها أحيانا على أنها التحفيز، أو القيادة، أو الإرشاد، أو العلاقات الإنسانية. لهذه الأسباب يعتبر التوجيه الوظيفة الأكثر أهمية في المستوى الإداري الأدنى لأنه ببساطة مكان تركز معظم العاملين في المنظمة.

الرقابة :-

الوظيفة الإدارية الأخيرة هي مراقبة أداء المنظمة وتحديد ما إذا كانت حققت أهدافها أم لا .
(أمين أنور الخولي : 2005م ، 258 - 261)

أنواع التخطيط الثلاثة :-

أ-التخطيط الإستراتيجي :-

يهتم بالشئون العامة بالمنظمة ككل ويوُجه من قبل المستوى الإداري الأعلى ولكن جميع مستويات الإدارة يجب أن تشارك فيها لكي تعمل عن إنجازه .

ب - التخطيط التكتيكي :-

يركز التخطيط التكتيكي على تنفيذ الأنشطة المحددة في الخطط الإستراتيجية . هذه الخطط تهتم بما يجب أن تقوم به كل وحدة من المستوى الأدنى ، وكيفية القيام به ، ومن سيكون مسؤولاً . المدى الزمني لهذه الخطط أقصر من مدى الخطط الاستراتيجية، كما أنها تركز على الأنشطة القريبة التي يجب إنجازها لتحقيق الاستراتيجيات العامة للمنظمة .

ج - التخطيط التنفيذي :-

يستخدم المدير التخطيط التنفيذي لإنجاز مهام ومسؤوليات عمله . ويمكن أن تستخدم مرة واحدة أو عدة مرات. الخطط ذات الاستخدام الواحد تطبق على الأنشطة التي تتكرر . كمثال على الخطط ذات الاستخدام الواحد خطة الموازنة . أما أمثلة الخطط مستمرة الاستخدام فهي خطط السياسات والإجراءات .

خطوات إعداد الخطط التنفيذية :-

الخطوة الأولى :- وضع الأهداف : تحديد الأهداف المستقبلية .

الخطوة الثانية :- تحليل وتقييم البيئة : تحليل الوضع الحالي والموارد المتوفرة لتحقيق الأهداف .

الخطوة الثالثة :- تحديد البدائل : بناء قائمة من الإحتمالات لسير الأنشطة التي ستقودك تجاه أهدافك .

الخطوة الرابعة تقييم البدائل: عمل قائمة بناءً على المزايا والعيوب لكل إحتمال من إحتمالات سير الأنشطة .

الخطوة الخامسة :إختيار الحل الأمثل : إختيار الإحتمال صاحب أعلى مزايا وأقل عيوب فعلية .

الخطوة السادسة : تنفيذ الخطة : تحديد من سيتكفل بالتنفيذ ، وما هي الموارد المعطاة له ، وكيف ستقيم الخطة ، وتعليمات إعداد التقارير .

الخطوة السابعة : مراقبة وتقييم النتائج : التأكد من أن الخطة تسير مثل ما هو متوقع لها

وإجراء التعديلات اللازمة لها . www.zuta/aba.com/t9860html -2

5-1 مفهوم الإدارة الرياضية :-

على الرغم من أن الإدارة في مجالات التربية الرياضية من المهن التي إرتبطت بظهور هذه المجالات , فإن هناك عدة ملاحظات على تطور الفكر الإداري الرياضي , هي في الواقع ملاحظات على تطور الفكر الإداري بشكل عام ولكنها تجسدت في المجال الرياضي لتنوع أنشطته وتباين مستويات العمل الإداري فيها , هذا بالإضافة الى إرتباطها أصلاً بالعمل في الإداء البشري الذي يذخر بالمشكلات والمعوقات النفسية والاجتماعية .

أن من أهم روافد الإدارة , العلاقات الإجتماعية , وتمثل هذه العلاقات إنعكاساً للواقع السياسي والإقتصادي والإجتماعي والثقافي للمجتمع ككل , فالفكر الإداري في المجال الرياضي هو محصلة طبيعية لنواتج هذه المتغيرات في أي مجتمع وفي أي طور من أطوار نموه .

فتطور الفكر الإداري الرياضي مرتبط إرتباطاً وثيقاً لما يحدث من تطور في الفكر الإداري على مستوى الدولة ككل وفي مختلف قطاعاتها بل وأنه يمكن القول بأن الرياضة بمجالاتها المختلفة إنما تعكس مدى ما حققه الفكر الإداري من تطور , فهي تحقق في قيمتها ما قد لا تحققه مجالات أخرى من مكانه دولية . هذا بالإضافة إلى الإهتمام في الدول النامية يتركز على أنشطة المجال الرياضي التطبيقية نفسها . وتعتبر الإدارة عنصراً ثانوياً , لذا فإن التاريخ لتطور الفكر الإداري في المجال الرياضي وبخاصة في الوطن العربي لم يظهر إلا منذ فترة قصيرة .

كانت المدارس الفكرية في الإدارة كعلم عام قد تصارعت على القمة ، فإن إنتساب حقبة تاريخية معينة لمدارس فكرية معينة لا يعني أبداً إختصار هذه الفترة على نشاط هذا الفكر دون غيره ، فظهور أي فكر إداري جديد لا يعني إلغاء ما قبله ، فهو لم يكتب له الظهور إلا من خلال تأثير ما سبقه حاله في ذلك كحال المذاهب الفلسفية ومدارس علم النفس .

فأصحاب مدارس الفكر الإداري هم أشبه ما يكون بأصحاب النظريات في علم النفس والإجتماع إذ يتناولون الإدارة من وجهة نظر صحيحة في كل حاله ويبنون تصنيفاتهم ومبادئهم على أسس منطقية .

الإدارة كعلم عام أسبق من أن يكون علماً تطبيقياً في مجالات الحياة المختلفة بمعنى إن معدلات الإنجاز التي حققها علم الإدارة تفوق بكثير ما يمكن أن يكون قد حققه أي مجال تطبيقي ، وإذا ما قارنا المجال الرياضي بأي مجال آخر من مجالات الحياة في الوطن العربي فسوف نجد أنه لم يحظ بالإهتمام الكافي من علماء الإدارة لكي يطبقوا مبادئهم ونظرياتهم وأنه من المجالات التي تركت للخبرة الشخصية والإنتماءات السياسية والرغبة في تحقيق المنفعة الخاصة.
ة حسام الدين وعدلة عيسى مطر : 1997م ، ص 19 - 20

(

2- تاريخ كرة القدم :

2-1-6-1 : تاريخ كرة القدم في العالم :

كان الميل إلى اللعب فطرياً للإنسان كان استعمال الكرة منذ خلقه الله ومن أقوال أحد الشعراء في عهد المسيح عليه السلام " وسيتجه نحوك ويقذفك بالكرة " ولقد كان قدماء المصريين يلعبون الكرة وكان لعبهم يشبه كثيراً لعبة " كرة الشبكة التي نلعبها نحن الآن " وقد إستعملوا كرات مخرطة مصنوعة من الجلد ومحصوة بغلاف نبات الذرة ، فكانت تشبه الكرة الحالية إلى حد كبير .

ولعب الصينيون كرة القدم منذ 2500 سنة . وقد عرفت اللعبة بإسم (تسوتشو) ويعني هذا الإسم ضرب الكرة مصنوعة من الجلد بالقدم ، ومارس الصينيون هذه اللعبة سنوات عديدة . ويقول المؤرخون إن هذه اللعبة كانت جزء من منهاج التدريب العسكري عام 500 ق ، وإنها كانت تقوم على مبادئ في الهجوم والدفاع وخطط في اللعبة ذات فائدة فعلية في الإعداد للمعارك الحربية . وقد وصفت اللعبة بصورة مفصلة فكانت الأهداف عبارة عن قائمين من البوص ، يبلغ إرتفاعها حوالي عشرة أقدام ، تمتد بينهما شبكة من الحرير . وتسجل النقطة إذا مرت الكرة فوق الشبكة ، أو داخل ثقبها . وكانت الكرة مصنوعة من الجلد ومحصوة بالشعر ، وقد أخذوا في ملئ الكرة بالهواء إبتداء من القرن الخامس .

وقد سمي الاغريق لعبة رجالهم بالكرة (الهارباستم) فكان الرجال يدحرجون الكرة الى خط في آخر المدينة يدافع عنه فريق منهم بأي أسلوب ممكن من أساليب الدفاع ، وكانت روح القتال ظاهرة في أخلاقهم أثناء اللعب . وأخذ الرومان عن الاغريق هذه اللعبة وأصبحت عندهم لعبة حربية .

غزا الرومان الإنجليز ، نقل عنهم الإنجليز لعبة الهارباستم وأقبلوا عليها إقبالاً شديداً . ولقد بينت الأساطير كيف كان يلعب الناس الكرة في شستديوم الثلاثاء المقدس بعد أن يكفروا عن

خطاياهم . وكان اللعب غير مقيد بقواعد أو أحكام وكان يجري في الشوارع في ملعب طويل طوله ميل تقريباً يرسم في نهايته خطان متقابلان يقام على منتصف كل منهما المرمى . وكانت غاية اللعب أن تصل الكرة فوق خط المرمى بواسطة ضربها بالقدم أو دحرجتها باليد أو حملها أو الجري بها أو ضربها وإلقافها بالعصا . وكانت ترى مباراة تشترك فيها الأيدي والأرجل وتتقاطر منها الدماء وتتناثر الأشلاء وتقتلع فيها النوافذ والأبواب

وقد أشرف فجر الكرة الحديثة في مستهل القرن الماضي حينما إنتقل اللاعبون من الشوارع إلى السهول الخضراء والأفنية . وأنتشرت اللعبة فجأة في المدن والمدارس ، وأخذت كل مدينة ومدرسة تضع قوانينها الخاصة التي تلائم ظروفها وسرعان ما تكون إتحاد كرة القدم عام 1863م ، إذ إتفق عدد من الأندية على أن يتبارى بعضهم مع بعض الآخر وفقاً لأحكام موحدة وأخذت للعبة تنتشر تدريجياً في الدول الأخرى ووقعت مسئولية تقديمها أولاً إلى مراكز القوات الحربية عبر البحارة ، على الجنود والبحارة ثم قامت أندية مثل كورنثيانز ومدلسكس وكاسولس بجولات خارجية كان من آثارها إن قامت كثير من الدول بتكوين إتحاداتها الأهلية . وأدى ذلك النمو الشامل إلى تكوين الإتحاد الدولي لكرة القدم 1904م الذي بدأ بإنضمام سبعة إتحادات وأصبح الآن يدير اللعبة في أكثر من خمسين دولة.

إذا كانت إنجلترا قد هيأت أسباب النمو والإنتشار لكرة القدم في العصور الماضية فإن غيرها من الدول قد إرتقت باللعبة إلى درجة رفيعة من الفن في العصر الحاضر وتعتبر المجر أكثر بلاد العالم شهرة بذلك حتى لُقبت (ببلاد الكرة) .

وعلى الرغم مما ذكر بأحقية الصين كأول دولة تمارس كرة القدم إلا أن هناك آراء عديدة

تختلف حول الموطن الأصلي لظهور هذه اللعبة .

إذ جاء في سجلات تاريخية قديمة أن الناس في بعض دول العالم بما فيها الصين وبريطانيا واليابان واليونان ومصر كانوا يتسلون بركل وتقاذف كرات مصنوعة من مواد مختلفة كجلود الحيوانات والشعر , ولكن الآراء التقليدية تقول : إن موطن لعبة كرة القدم الحديثة ونقصد هنا كرة القدم المعروفة بالقوانين هي بريطانيا , حيث صنع بعض الطلاب البريطانيون في أوائل القرن التاسع عشر نوعاً من الكرات من جلد البقر والمحشوة بالأقمشة والمواد اللينة الأخرى , وكانوا يتقاذفونها بأقدامهم بشكل فريقين يلعبان بنفس القواعد الحالية تقريباً .

وعلى هذا الأساس هناك من يعتقد أن كرة القدم نشأت في بريطانيا بشكلها الحضاري , أما الصين فهي أول من أكتشف اللعبة ولكن كانت لعبة بربرية لا تقاس سوى بقوانين همجية نوعاً ما .

وفي عام 1863م تأسس إتحاد كرة القدم البريطاني في لندن , وأطلق على هذه اللعبة رسمياً إسم لعبة كرة القدم , وفي الوقت نفسه تم إقرار بعض القواعد الخاصة بإقامة مبارياتها .
وعدّ ذلك ميلاد كرة القدم الحديثة . (محمد حامد : 1957م ، ص 9 - 11)

محطات تاريخية في كرة القدم :-

1857م تأسس نادى (شيفيلد) كأقدم ناد فى العالم .

1970م : ظهور اللعبة في المدارس الإنجليزية .

1862م : وضعت أول قوانين لكرة القدم .

1867م : وضع مبدأ التسلل (الشرود) .

1872م : تقنين حجم مواصفات محددة للكرة .

1875م : تعوض الشريط الذي كان يحدد علو المرمى بقضيب عرضي (ما يعرف بالعارضة
(.

1878م : حكم بريطاني يستعمل لأول مرة الصافرة في التحكيم .

1885م : وضع تشريعات الإحتراف .

1891م : ظهور ضربة الجزاء .

1900م : أول دورة أولمبية بباريس .

1904م : نشأت الجامعة الدولية لكرة القدم (بدأت بسبعة دول) .

1912م : أصبح بإمكان الحراس استعمال أيديهم داخل المربع .

1927م : أصبح الهدف من الزاوية (الركنية) مباشرًا جائزاً .

1929م : تقرر تنظيم مباريات كأس العالم كل أربع سنوات مثل الألعاب الأولمبية .

1930م : تنظيم أول مباراة لكأس العالم في أوروغواي .

1992م : تنظيم أول مباراة لكأس العالم النسائية في الصين .

ويبدو أن كرة القدم في وقتنا الحاضر ستستمر في جلب وأسر قلوب العشاق في كل

بقاع الأرض الى فترات طويلة قادمة ولا توجد هناك أى رياضة تهدد مكانة وعراقة هذه اللعبة في

WWW.T555T.COM

العالم .

2-1-2 : تاريخ كرة القدم في السودان :-

تعتبر كرة القدم من أوائل الرياضات التي مورست في السودان ، وقد إرتبط دخولها

السودان بدخول الاستعمار الانجليزي وكان ذلك في عام 1898م وقد مورست في البداية داخل

معسكرات الجيش الانجليزي .

ونظمت أول مناسبة لكرة القدم في كلية غردون التنكارية 1903م وقد رأى العامة في بداية الأمر أن هذه اللعبة مضيعة للوقت وحاول خريجي كلية غردون نقل اللعبة للأحياء الشعبية حتى أصبح لكل حي فريق بإسمه .

- بداية تسجيل الفرق :-

ذكر (العالم صالح الضو عام 1997م ، 41) عن (كمال طه 1900م ، 30 ص) إنتعشت الحركة الرياضية في السودان في 1929م وذلك لتغلغل كرة القدم في نفوس الشباب ، ومن ثم بدأت تكوين الأندية الرياضية ، ويرى البعض أن الدافع لتكوين هذه الأندية بأنها وسيلة جديدة تمكنهم بالتستر وراء لافتتها الرياضية من أجل العمل السياسي الجاد لمكافحة المستعمر ، وذلك لتجميع الشباب في صعيد واحد وبث الروح الرياضية فيهم بإقامة المحاضرات وعقد الندوات

وأول الفرق التي سجلت في عام 1929م هما فريقا الموردة والمريخ وأستمرت بعد ذلك حركة التسجيلات حتى بلغ عدد الأندية المسجلة بالمدن الثلاثة عام 1934م . حوالي 78 نادياً منها 39 نادياً في أم درمان و16 نادي في الخرطوم و23 نادي في الخرطوم بحري . **2-**

3-2 : إدارة وتنظيم كرة القدم في السودان :-

يقوم الإتحاد العام لكرة القدم السوداني بإدارة وتنظيم النشاط الرياضي في السودان وذلك منذ تأسيسه 1936م ، ولقد كان ضباط الإتحاد الثلاثة . (الرئيس - السكرتير - وأمين المال) وبعد صدور اللائحة الرياضية وقانونها العام 1959م ، أصبح للإتحاد العام حق الإشراف على كل الإتحادات المحلية في السودان كما صار له مكتب منفصل وذلك لضمان الخبرة في كل القرارات التي تمس الإتحادات المحلية المختلفة .

ولإتحاد كرة القدم السوداني تاريخ ناصع في إطار تطور كرة القدم الأفريقية حيث شارك الإتحاد في كل المنافسات الدولية والقارية والإقليمية ، شارك في تصفيات المؤهلة لكأس العالم وكأس الأمم الإفريقية التي حصل على كأسها مرة واحدة في عام 1970م كما شارك في كأس الأندية الإفريقية وكأس الإتحاد الأفريقي بالإضافة لمنافسات شرق ووسط إفريقيا المعروف بإسم إتحاد سيكافا , لإتاحة الفرصة للفرق المكونة له من الإعداد الجيد والتنافس الحقيقي حتى لا تسقط في بداية مشوارها الإفريقي عند الإشتراك في المنافسات الإفريقية الكبرى .

إنضم الإتحاد العام السوداني لكرة القدم في عضويته 43 إتحاداً محلياً في مختلف أنحاء السودان و30 إتحاداً فرعياً تنوب عن الإتحاد العام في إدارة وتنظيم النشاط الكروي .

2-2-4 : تكوين الإتحاد العام :-

تكون الإتحاد العام من الجمعية العمومية ومجلس الإدارة واللجان التابعة له والإتحادات المحلية والإتحادات الفرعية واللجان التابعة والتي تمارس اللعبة والمنتسبة وفقاً للنظام الأساسي .

إختصاصات الإتحاد العام :-

يباشر الإتحاد العام الإختصاصات الآتية :

- وضع السياسة العامة التي تحقق نشر اللعبة في السودان ورفع مستواها الفني لتعمل مثل الإتحادات المحلية والفرعية والأندية والهيئات المنتسبة .
- إدارة شؤون اللعبة من جميع النواحي الفنية والمالية والتنظيمية ووضع البرامج التي تشترك فيها الإتحادات المحلية والفرعية والأندية والهيئات المنتسبة والإشراف على تنفيذ هذه البرامج.

- وضع الأسس والمبادئ لتنظيم شئون التدريب في السودان وكذلك الشروط والمؤهلات التي يجب أن تتوفر في المدربين الذين يتولون تنفيذ برامج التدريب .

- تنظيم المنافسات القومية للعبة في السودان ووضع اللوائح والإجراءات الخاصة بهذا النظام.

- إعداد الفرق القومية التي تمثل السودان في الدورات الأولمبية والإقليمية في البطولات العالمية الدولية والإشراف على تدريبها .

- وضع النظام الأساسي للاتحاد العام وتعديله وفقاً لأحكام القانون .

- تنظيم البحوث والدراسات المختلفة وعقد المؤتمرات لبحث أمور كرة القدم ومشكلاتها وإعداد مراكز التدريب . (العالم محمد صالح الضو : 1997م ، ص 47 - 49)

2-2-5: مفهوم المدرسة الرياضية :-

يذكر (أبو بكر يحيى : 2005م ، ص 10 - 11) نقلاً عن محمد العزيز حسن البصري

: 2004م ، ص 67 - 71) و (محمود داؤود الربيعي وآخرون : 2000 ، 153) " إن

المدرسة الرياضية الداخلية عبارة عن هيئة تربوية ذات مواصفات فنية وكفاءة عالية تعني

بالتلاميذ الموهبين وتعدهم إعداداً علمياً ورياضياً ليكونوا أبطال المستقبل " .

2-1-6-3 : تاريخ مدارس المراحل السنية لكرة القدم في العالم :-

الإنجليز هم الرواد الأوائل في هذا المجال الحيوي بدون منافس حيث طبق نظام

الإحتراف في إنجلترا منذ عام 1885م ، مما حدى بكثير من أنديتهم بإنشاء المدارس السنية

لتدريب الصغار وتقييم النبوغ في مجال كرة القدم من أجل الجودة التي يطابقها الإحتراف . ومنها

تطورت الفكرة وانتشرت إلى وسط أوروبا (النمسا والمجر) ومنها إلى جميع الدول الأوروبية ودول

العالم أجمع وأصبح نظام معروف في أغلب الدول المتقدمة في مجال كرة القدم في ذلك الحين .

حركة الناشئين بدأت منذ أن عرف السودان كرة القدم حيث زاولها الأطفال والشباب في الحواري والأزقة تحت عدة مسميات بدون قيود أو قوانين أو مؤسسات ترعاها وتنظم مسيرتها وكانت فرق الأحياء تتبارى فيما بينها ثم تطورت هذه المنافسة عن طريق المدارس فوضعت لها لوائح وقوانين داخلية وساهمت المدارس في تطوير حركة الناشئين وذلك بتخريج لاعبين بارعين كانوا الساعد القوي لفرقة روابط الناشئين والأندية الكبرى في عام 1970م وبعد تكوين وزارة الشباب والرياضة تم إصدار قرار بتكوين هيئات لرعاية الناشئين لكل أنحاء السودان بتشكيل لجنة من معلمي وزارة التربية والتعليم لأن هذا الجهاز يعتبر تربوياً .

ذكر (أبو بكر يحيى الصديق : 2005م ، ص 9) نقلاً (مختار سالم : 1994م ، ص 130 - 132) بدأ تكوين الأشبال منذ وقت مبكر مع بداية الأربعينات وتمت إعادة تكوينها في فترات متقطعة خلال السبعينات والثمانينات وآخر تكوين له عام 1993م ويهدف هذا الجهاز إلى تنظيم نشاط فرق الأشبال وربطهم بفرق أنديةهم وذلك لخلق روافد لتغذية تلك الفرق عمل هذا الجهاز عام 1996م .

2-1-6-4 : تاريخ مدارس المراحل السنية لكرة القدم في السودان :-

نشاط اللاعبين الصغار والمراحل السنية في السودان تاريخ عريق وطويل وحافل بالإنجازات والإخفاقات معاً والإهتمام بصغار اللاعبين بدأت مبكرة منذ عام 1907م بحيث كانت توجد 7 مدارس أولية في الخرطوم فمورست كل النشاطات الرياضية وقتها من كرة القدم وغيرها من الألعاب الأخرى ، كانت لهذه المدارس منافسات في كل المناشط تحت مسمى الدورة المدرسية للكتاب تحت إشراف مصلحة المعارف وهيئة التدريس الرياضي بكلية غردون التذكارية . في الأربعينات وفي حي الديوم القديمة بالخرطوم (مكان الخرطوم (2) والسكة حديد قيادة القوات

المسلحة) إهتم اللاعب المخضرم والمدرّب الكبير عبد الرزاق عبد الحميد (ود الطباخ) بتكوين فرق للصغار وتدريبهم وصلّهم وتقديمهم للأندية وبعد إنتشار لونية هذه الفرق الصغيرة ولاعبها الصاعدين إلى جانب الفرق والأندية الكبيرة التي تلعب في منافسات الدرجات المختلفة عملت الأندية على تكوين فرق الأشبال والصف الثاني . وفي الفترة من عام 1958م إلى 1964م إهتمت حكومة (17) نوفمبر " عبود " ورفاقه خاصة مسئول الرياضة اللواء محمد طلعت فريد وهو رياضي متكامل ، إهتم إهتماماً شاملاً بالرياضة العامة وكرة القدم خاصة الذي كلف السادة حسين كمال ومحمد كرار النور وغيرهم خاصة بعد مولد مصلحة شئون الرياضة بالإهتمام بنشاط الناشئين والبراعم والأشبال وتنظيم منافسات لهم في العاصمة والأقاليم وتم بناء الساحات الرياضية وتشييد الملاعب وأندية الأشبال ونظمت المافسات والبطولات داخل المدن المختلفة ثم على المستوى القومي وأنتشرت بصورة واسعة روابط وفرق الأحياء والمدن . كذلك تم الإهتمام بقطاع المراحل السنية على المستويين الأهلي والحكومي ضمن الأجنحة الرياضية في حكومات 25 مايو وحكومة الإنقاذ التي إستقادت من سلبيات الحركة الرياضية في هذا القطاع العريض منذ إطلاقها وتشييد البنيات الأساسية من ملاعب وإستادات ومنشآت وصالات وقدمت المعدات الرياضية وتبقى فقط تطوير المنافسات والبطولات للفئات العمرية المختلفة خاصة النشاط والحيوية التي تشهدها الساحة الكروية للمراحل السنية هذه الأيام.

ومولد وتأسيس العديد من المدارس والأكاديميات الكروية العملاقة أكاديمية قناة قوون

الرياضية وأكاديمية نصر الدين عباس جكسا وأكاديمية الكوتش محمد الحسن عبد الرحيم بمدينة

بورتسودان والأكاديمية الرياضية بمدينة عطبرة وأكاديمية ود مدني لكرة القدم ومدارس كرة القدم

المنتشرة أصلاً في العاصمة فقط تنقصها الرابط الرسمي .

ويرى الباحث أن الرياضة بصورة عامة كان لها إهتمام كبير على المستوى الأهلي والحكومي ، لذا جاءت نتائج إيجابية في ذلك الوقت .

2-1-7 : شخصية المدير الفني وخصائصه :-

تلعب شخصية المدير الفني الجيده دوراً هاماً في نجاح عملية التدريب ، ولا بد لكل من يريد أن يشغل وظيفة مدير فني أن يتصف بخصائص ومميزات تتمثل فيما يلي :-

- الذكاء الإجتماعى ، وهذا يعني قدرته على التعامل الجيد مع الغير وخاصة الذين لهم علاقة بعملية التدريب من إدارة النادى وأعضء الأجهزة الفنية والطبية المعاونة له ومع الحكام والجمهور .

- الذكاء في وضع خطط التدريب واللعب الجيد ، والذكاء في حل المشاكل التى تقابله في العمل .

- الحكم الصائب على الأمور والعدالة في تصرفاته وحكمه على المشاكل والناس .

- النضج الإنفعالى والثقة بالنفس والطموح .

- المعرفة الجيدة بكرة القدم كعلم ، والمعرفة الجيدة للعلوم التى تتعلق بعملية التدريب .

- الخبرة السابقة كلاعب .

- المظهر العام الموحى بالإحترام والثقة وقوة تأثيره الإيجابى على الغير .

- اللياقة البدنية والصحية والنفسية .

- الصوت القوى المقنع والواضح .

- القدرة على التعبير وتوصيل المعلومات بسهولة إلى اللاعبين وجميع من يتعاملون معه .

- أن تكون توجهاته ذات قناعة لديهم , وبذلك يكون تأثيره قوياً على اللاعبين .
- أن يقوم المدرب بتقويم أدائه بعد كل عام تدريبي حتى يمكنه زيادة صفاته الجيدة وإصلاح ما يجده من بعض النقص في أى خاصية حتى يرتفع مستوى أدائه . (إن عملية التقويم التي يقوم بها المدير الفني لنفسه لايقوم بها إلا المدير الفني الواثق من نفسه وعمله , والذي يريد أن يرتفع مستواه ويصل في يوم من الأيام إلى الأداء المثالى الذى يجعله محط أنظار جميع من يعمل في كرة القدم.

أن يكون مثالاً صالحاً للاعبين من الناحية الخلقية , بعيداً عن التصرفات غيرالسليمة للرجل الرياضي كشراب الكحول أو التدخين .

- أن يعتبر نفسه الأخ الأكبر لجميع اللاعبين بدون إستثناء , وتكون تصرفاته معهم تجعلهم يشعرون بذلك , وهو الذى يتابعهم خارج التدريب ويحل مشاكلهم العائلية أو الدراسية أو الإجتماعية , ويفضل أن تكون هناك علاقة حسنة بين المدير الفني وعائلة كل لاعب .

- يكون لديه الخبرة بحيث يستطيع أن يكتشف مواطن الخطأ في أى لاعب وفي الفريق ليصلح الأداء وفقاً لمقتضيات سير المباريات .

- أن تكون لديه المقدره على بث روح الجماعة بين اللاعبين وتقوية المحبة والأخوة الصادقة بينهم ويستعد عن كل ما يفرق بين اللاعبين , لذلك يجب أن يكون عادلاً في تعامله معهم .

ومن أسوأ صفات المدير الفني أن يحابى لاعباً أو أكثر عن الآخرين وألا ينصف من له حق . المدير للفني كقائد يجب أن يكون صبوراً هادئاً حازماً دون تكلف أو شدة , وأن يختار الألفاظ غير الجارحة مع اللاعبين , وأن يحافظ على كرامتهم أمام الغير , وأن يكون حازماً في إتران وتعقل , وأن تكون لديه روح المرح دون إبتذال .

(حنفي محمود مختار :1995م ، ص 6)

2-1-8 : تدريب الناشئين :-

أن الإختلاف في أسس وقواعد التدريب تتحقق نتيجة لمحتوى وواجبات التدريب وقبل الدخول فعلياً في شرح محتوى تدريب الناشئين ، لابد من الإشارة إلى بعض الآراء التي تحدد مراحل النمو الرياضي إلى ثلاثة مراحل هي :

- المرحلة الأولى للتدريب الرياضي (5 إلى 9 سنوات) .
- مرحلة بناء التدريب والتخصص (10 إلى 18 سنة) .
- مرحلة تدريب المستويات العالية (19 فما فوق) .

وهناك ضرورة معرفة أن هذه المراحل لا ينظر إليها بإعتبارها مراحل منفصلة مستقلة في حد ذاتها ، بل أنها متداخلة فيما بينها بصورة إنسانية بحيث تؤثر كل مرحلة على الأخرى وتتأثر بها . كذلك تتميز كل مرحلة من هذه المراحل بهدف واضح ، وتتحدد طبقاً لنوع النشاط الرياضي الذي يمارسه الرياضي .

إن الهدف من تدريب الناشئين (المرحلة الأولية للتدريب) الإعداد الشامل المتزن للأطفال تمهيداً لإنتظامهم في مرحلة بناء التدريب والتخصص التام بممارستهم الفعالة في اللعبة المعنية . وأحياناً يشمل تدريب الناشئين المبتدئين والمتقدمين ، ويبدأ قدر الإمكان منذ مراحل العمر الأولى . كذلك تعتبر مرحلة تدريب الناشئين مرحلة بناء قائمة بذاتها وخلالها يتداخل تدريب المبتدئين ما يؤكد بالدرجة الأولى على بناء قاعدة كبيرة وثابتة للصفات والقدرات الجسمية الرياضية عن طريق إستعمال تمارين عامة وخاصة ووسائل تدريب مختلفة .

كما يفضل في هذه المرحلة إختيار التمرينات التي تؤثر على تنمية الصفات الجسمية الأساسية والتمرينات التي تتميز بإحتوائها على كمية كبيرة من المهارات الحركية . كما يجب هنا تجنب النمو الرياضي الذي يهدف نمو صفة واحد فقط أو التي تعمل على تنمية وتطوير مهارات وخصائص حركية محددة .

إن طول فترة تدريب الناشئين في الألعاب الرياضية تكون مختلفة ، إذ أنها تستند إلى الخصائص الفردية الخاصة بالرياضي . وهناك بعض أنواع الألعاب والفعاليات الرياضية التي يستغرق تدريب الناشئين فيها فترة طويلة ، لذا لا يصح تقسيم هذه المرحلة إلى مراحل ثانوية للأهداف والواجبات . (عيد نصيف : 1980م ، ص 25 - 26)

2-1-8-1 : خواص تدريب الناشئين :-

تضفي لعبة كرة القدم على ممارستها البهجة والسرور والمتعة ، وهذا يجعل الصغار يقبلون عليها بشغف ويمارسونها في أي مكان سمحت لهم الفرصة لذلك . يدرك الخبراء أن تنتمية الموهبة الحركية تتأثر خلال مرحلة الطفولة حتى سن الثانية عشر عن طريق اللعب والنشاط البدني الحر . والنمو في هذه السن يتطلب إثارة حركية ، وكلما سنحت الفرصة للطفل للعب أكثر كلما إزدادت قدراته الحركية فإذاضفنا الى ذلك عامل السرور والبهجة التي يبعثها اللعب في نفوس الاطفال نجد ان هذين السببين يجعلان كل طفل يحاول إجادة المهارات الفنية للعبة كرة القدم حتى تزداد قدراته الحركية وتزداد متعته وسروره . و إننا لنرى ذلك واضحاً في الاطفال الذين تسنح لهم فرصة اللعب في الامكان الخالية أو بعض الشوارع في بعض الاحياء الشعبية حيث تكون لديهم فرصة سانحة لمزاولة اللعبة وإجادتها ، بينما نرى أن الأطفال الذين يقطنون الاحياء التي لا تتيح لهم فرصة مزاوله اللعب الحر يكونون أقل مهارة

وقدرة حركية ، رغم انه قد يكون لدى بعضهم الإستعدادات ليكونوا لاعبين أمهر من الأولين ، ولكن كثرة اللعب هي التي تحسن بدون شك من مستوى الاداء المهاري وتنمي اللياقة البدنية .

(حنفي محمود مختار : 1997م ، ص 10 - 11)

2-9-1-2 : الأسس العلمية الحديثة في تعليم وتدريب الناشئين والبراعم :-

الاسس العلمية الحديثة يجب مراعاتها عند تدريب الناشئين والبراعم نذكر منها ما يلي :

- مراعاة الفروق الفردية بين اللاعبين في القدرات .
- عمر اللاعبين .
- الهدف من التدريب .
- اللعب للإستمتاع .
- تصحيح الأخطاء .
- معرفة كل شئ يحيط باللاعب .
- التنوع والإبتكار لتشويق الصغار .
- غرس مبدأ التعاون بين الصغار وبث الفرح والسعادة وحب التمرين .
- مرونة وواقعية المدرب وعدم إنحيازه لفئة دون الأخرى .
- إعطاء الفرصة للجميع للعب أساسي واحتياط تقبل الفوز والهزيمة بكل صدر رحب .
- تعويد الصغار على السلوك الإيجابي للمدرب والإداري على مقاعد البدلاء .
- تنمية الثقافة الصحية للصغار من خلال المحاضرات من أناس متخصصين .
- غرس الثقة في النفس بناحية إيجابية .
- متابعة الصغار في كل مكان .

- غرس الأخلاق الرياضية في نفوس الصغار .
- توفير الأدوات الكاملة المتعلقة بالتدريب لمعرفة المسؤولية المتعلقة به.
- ضرورة مراقبة سلوك اللاعبين في الحافلة أثناء الذهاب للمنزل .
- ربط الكرة مع الصغار طول فترة التدريب .
- توفير فرص التحدي الإيجابي وتقديم الحوافز التشجيعية بينهم حتى لو كانت كلمة أو مسك الصغير من الكتف وتقول له أنت اليوم ممتاز .
- تناسب عدد اللاعبين لمساحة التدريب .
- سلامة كل شئ داخل الملعب لحفظ الأمن للصغار .
- تصحيح الأخطاء من خلال المباريات المصغرة لعدم تكرار الأخطاء بعد ذلك أو تقليلها .

Www. IRGACAD.OVG.com

2-1-10 : الإنتقاء الرياضي :-

- الإنتقاء الرياضي عملية غاية الصعوبة في الوقت الحالي ، وعلي المدرب أن يتنبأ للطفل بقدراته الرياضية المستقبلية التي لها جوانبها المختلفة (البدنية والفسولوجية والنفسية) فإنه من الضروري مراعاة تلك الجوانب المختلفة لإجراء عملية الإنتقاء .
- ويعرف فولكوف بأنه عملية تحديد ملائمة مع خصائص إستعداد الناشئ لنشاط رياضي معين .
- ويرى بسطويسي أحمد " أن الإنتقاء عملية مستمرة يتم من خلالها المفاضلة بين اللاعبين من خلال عدد كبير منهم طبقاً لمحددات معينة " .
- ويضيف عادل عبد البصير نقلاً عن زاتسيورسكي أنه عملية يتم خلالها إختيار أفضل اللاعبين على فترات زمنية مبنية على المراحل المختلفة للأداء الرياضي .

2-1-10-1 : أهداف الإنتقاء :-

يستخدم الإنتقاء إستخدامات واسعة في المجال الرياضي , فهو يستخدم في تكوين الفرق المحلية والقومية والمنتخبات وتوجيه اللاعبين وتوجيه عمليات التدريب .

ويمكن تحديد الأهداف للإنتقاء كما يلي :-

- الإكتشاف المبكر للموهوبين في مختلف الأنشطة الرياضية (الناشئين من نوى الإستعدادات العالية) من الأداء في مجال نشاطهم والتنبؤ بما سيؤول إليه هذه الإستعدادات في المستقبل .
- توجيه الراغبين في ممارسة الرياضة الى المجالات المناسبة لميولهم وإستعداداتهم وإتجاهاتهم بهدف الترويح والإستفادة من وقت الفراغ .
- تحديد الصفات النموذجية (البدنية - النفسية - المهارية - الخططية) التي تتطلبها الأنشطة الرياضية المختلفة الدقيقة التي يجب توافرها حتى يحقق التفوق في نوع معين من النشاط الرياضي .
- تكريس الوقت والجهد والتكاليف في تعليم وتدريب من يتوقع لهم تحقيق مستويات أداء عالية في المستقبل .
- توجيه عمليات التدريب وتطوير الصفات والخصائص البدنية والنفسية للاعب في ضوء ما ينبغي تحقيقه .
- تحسين عمليات الإنتقاء من حيث الفاعلية والتنظيم .
- التوجيه المثمر للناشئين نحو الأنشطة الرياضية التي تتوافق مع إستعداداتهم وقدراتهم .
- إختيار أفضل العناصر من الأفراد المبتدئين المتقدمين لممارسة اللعبة أو من اللاعبين المكونين لفرق ما . أو للاعبين الأندية لتكوين المنتخبات الوطنية .

2-10-1-2 : أنواع الإنتقاء :-

1- الإنتقاء بغرض التوجيه الى نوع الرياضة المناسبة للفرد .

2- الإنتقاء للمنتخبات القومية من بين اللاعبين ذوى المستويات العالية .

2-10-1-3 : محددات الإنتقاء في كرة القدم :-

تحدد محددات الإنتقاء في كرة القدم كما يلي :-

1- الجوانب الفسيولوجية : وتتحدد بإجراء الكشف الطبى للاعبين على الحالة الصحية

لممارسة كرة القدم .

2- المقاييس الأنثرومترية : لم يدرس هذا الموضوع حتى الآن دراسة كافية , يمكن القول

أن الناشئين المتفوقين في قياس الطول , ومحيط الصدر , وحجم الفخذين يظهرنا نتائج إيجابية في كرة القدم , ومع ذلك لا يمكن الجزم بأن الناشئين ذوى المقاييس المتوسطة أو الأقل لا يمكنهم تحقيق المستويات العليا .

3- الجوانب النفسية والتربوية : ويتضمن الخصائص العقلية للناشئ وسمات شخصيته ,

وقد أثبتت التجارب أن سمات الشجاعة وقوة الإرادة ضرورية عند الإنتقاء , ويستخدم في ذلك الإختبارات النفسية , والإستبيانات , والمقابلة الخاصة.

4- الجوانب البدنية : فإنه يلزم إنتقاء اللاعب ذو المهارات الفنية , والمعرفة الخطئية ,

بالإضافة الي الحاجة لإنتقاء اللاعب المتميز بالسرعة في الجري والأكثر تحملا .

WWW.NURMAJALLA.COM

2-2-1 : الدراسات السابقة :

خلال إطلاع الباحث على العديد من الدراسات فإنه لم يجد دراسة في حدود علم الباحث تتعلق بالمشكلات الإدارية لمدارس المراحل السنوية لكرة القدم بالسودان ، ولكن هناك دراسات متشابهة ومرتبطة سوف يتعرض لها الباحث بالتحليل :

1/ دراسة أبو بكر يحيى الصديق عمر (2005م) ماجستير - السودان

عنوان الدراسة : المتطلبات الأساسية لمدارس المراحل السنوية لكرة القدم بالسودان .

أهداف الدراسة :

- 1- التعرف على أهم المتطلبات الأساسية لمراحل المدارس السنوية لكرة القدم بالسودان .
- 2- التعرف على الترتيب النسبي لأهم المتطلبات الأساسية لمدارس المراحل السنوية لكرة القدم.

أدوات جمع البيانات :

1- الاستبانة

2- المقابلة

3- الملاحظة

تكونت عينة البحث من إداريين ، مدربين ، لاعبين ، والخبراء وعاملين في مجال

المراحل السنوية داخل وخارج السودان .

نتائج البحث :

1- أن المتطلبات الأساسية لمدارس المراحل السنوية لكرة القدم بالسودان هي :

- المدربين .
- اللاعبين .
- اولياء الامور .

- الكوادر المساعدة .

- الامكانيات المادية والتمويل.

- الادارة .

- الانتقاء .

2- وأن الترتيب النسبي لهذه المتطلبات كالاتي :

- يشترك في المرتبة الأولى كل من محور المدربين ومحور الادارة .

- يشترك في المرتبة الثانية مل من محاور اللاعبين ، الامكانيات المادية والتمويل والانتقاء .

- ثم يأتي محور أولياء الامور في المرتبة السادسة .

-واخيراً يأتي محور الكوادر المساعدة .

3- ومن الناحية الاحصائية تعتبر الفروق الظاهرة في المتوسطات صفر أي أن كل المحاور

السبعة سألغة الذكر تعتبر بنفس الاهمية .

4- أن جميع المحاور السبعة تصلح لمتطلبات أساسية لمدارس المراحل السنوية لكرة القدم

بالسودان.

2/ دراسة عاصم عبد الله محمد عبد الله (2004م)

عنوان الدراسة : (متطلبات تطبيق إدارة الجودة الشاملة في إدارة الرياضة المدرسية في

المرحلة الثانوية لمملكة البحرين) .

إستخدم الباحث المنهج الوصفي ومن أهم نتائج الدراسة وجود مشكلات تواجه تطبيق

إدارة الجودة الشاملة في المرحلة الثانوية بمملكة البحرين .

3/ دراسة (محجوب سعيد محجوب ، 1979م) بعنوان التطوير التنظيمي والإداري للتربية

الرياضية في جمهورية السودان الديمقراطية .

رسالة ماجستير غير منشورة .

هدف البحث :

- 1- الوقوف على التطوير التنظيمي والإداري للتربية الرياضية في القطاع الاهلي بالسودان .
- 2- إعداد احصائيات متكاملة عن الامكانيات المختلفة المتاحة للتربية الرياضية في القطاع الاهلي السوداني .
- 3- محاولة الوقوف على أهم وأبرز معوقات التربية الرياضية في القطاع الاهلي بالسودان .

منهج البحث :

يلتخدم الباحث المنهج المسحي في معالجة شكل البحث نظراً لمناسبته لإجراءات البحث .

العينة أو المجتمع الاساسي للبحث :

- 1- رؤساء المصالح0 والاقسام الحكومية .
- 2- اعضاء مجالس إدارات الاجهزة الاهلية العامة .
- 3- ذوي الخبرة من المتقاعدين .

أدوات مستخدمة :

- البحث المكتبي - تحليل الوثائق - استمارة الاستبانة

من أهم النتائج :

يعتبر هذا البحث ونتائجه من الدراسات الرائدة في مجال التربية الرياضية بصفة عامة

وفي مجال التربية الرياضية في القطاع الاهلي في السودان بصفة خاصة .

4/ دراسة امانة ابراهيم ابو القاسم محمد أحمد (2011م) ماجستير السودان .

عنوان الدراسة :

دراسة مؤهلات القائد الاداري الرياضي الناجح .

أهداف الدراسة :

1- يحافظ الاداري على المسلك الجماعي 2- يستخدم الاداري الجدارة في التنظيم

3- يثير الاداري العمل الجماعي 4- تصف الاداري بكل الصفات الخلقية الحميدة

المنهج المستخدم :

المنهج الوصفي التحليلي نسبة لطبيعة البحث بولاية الخرطوم بمحلية جبل اولياء .

أدوات جمع البيانات :

الإستبانة .

تكونت عينة البحث من مدراء مدارس وزارة التربية والتعليم مرحلة الاساس بولاية

الخرطوم ومحلية جبل أولياء .

نتائج الدراسة :

1- أن جميع الاهداف المرجوة في عينة البحث بالنسبة للقائد الاداري تمثلت فيه بصورة واضحة

وجلية .

2- وأيضاً أن صفات القائد الاداري شكلت وجوداً ملحوظ (شخصية - سلوكية - معرفية -

فنية).

3- تختلف انماط القائد الاداري الحسمية ولكن اجتمعوا في الانماط الادارية بنسبة 76% .

4- ساهمت وظائف القائد الاداري برغم حجمها بنسبة كبيرة فهي المرتبة الاولى على قائمة المحاور الاساسية 86% .

5- يتضح أن مؤهلات القائد الاداري متفاوتة من الناحية المهنية الاكاديمية .

5/ دراسة نيازي حمزة محمد (203م) بعنوان (المشكلات التي تواجه الفريق القومي السوداني في كرة الطائرة للناشئين)

إستخدم الباحث المنهج الوصفي وهدفت الدراسة الى التعرف على المشكلات التي تواجه الفريق القومي السوداني في كرة الطائرة للناشئين وتوصل الباحث الى اتفاق المدربين واللاعبين على أن الامكانيات هي المشكلة الاولى وأن مشكلة اللاعبين هي المشكلة الثانية ، يرى المدربون أن المشكلات الادارية تأتي في المرتبة الثالثة ، وتليها المشكلات الفنية ، ويتفق اللاعبون والاداريون على أن المشكلات الفنية تأتي بالمرتبة الثالثة ثم المشكلات الادارية .

التعليق على الدراسات السابقة :

مما تم استعراضه من دراسات سابقة يلاحظ الباحث أن البحث في الصعوبات أو المشكلات يحاول فيه المعنيون كل في مجاله التعرف على مشكلاته ، باعتبار ذلك خطوة ضرورية ، هنالك تنوع في العينات من كبيرة ومتوسطة وصغيرة ، واستخدم المنهج الوصفي في الدراسات السابقة ، استفاد الباحث من كل ذلك في تحديد نوع وحجم العينة ، كما اختار الباحث المنهج الوصفي المسحي بإعتباره الأثر ملائمةً ، اغلب الدراسات السابقة استخدمت الاستبانة كوسيلة لجمع البيانات وهو ما فعله الباحث -واخيراً ساعدت الدراسات السابقة الباحث في التعرف على قاعدة بيانات معبرة عن الصعوبات والمشكلات والمعوقات في شتى مجالات الأنشطة المختلفة مما يساعده على المقارنة بين نتائج دراسته ونتائج تلك الدراسات .

3- الفصل الثالث إجراءات البحث

1-3 المقدمة:-

في هذا الفصل يقوم الباحث بتوضيح جميع الإجراءات الخاصة بالدراسة من حيث تحديد المنهج ومجتمع البحث والعينة وأداة جمع البيانات , والخطوات التي إتبعته في تصميم الإستبانة , وكذلك التحقق من المعاملات العلمية مع التصويب لإستمارة الإستبانة وتطبيقها وبيان الأساليب الإحصائية المستخدمة في البحث .

2-3 منهج البحث :-

إستخدم الباحث المنهج الوصفي ذلك لملاءمته لطبيعة الدراسة , حيث يهدف المنهج الوصفي إلي جمع بيانات لمحاولة الإجابة عن التساؤلات تتعلق بلحالة الراهنة لأفراد عينة البحث.

3-3 مجتمع البحث :-

يقصد بمجتمع البحث المجموعة الكلية من العناصر التي يسعى الباحث أن يعمم عليها النتائج ذات العلاقة بالمشكلة المدروسة . ويضم مجتمع هذه الدراسة هيئة البراعم والناشئين .

جدول رقم (1) يوضح عينة البحث

الصفة	العدد	النسبة المئوية %
مدراء بهيئة البراعم والناشئين	14	58%

مدرّبون بالمدارس السنّية لكرة القدم	10	%42
-------------------------------------	----	-----

الجدول رقم (1) اعلاه وضح أن عينة البحث بلغت 24 فرداً من هيئة البراعم والناشئين بلغ عدد المدراء 14 فرداً بنسبة (58%) وعدد المديرين 10 فرداً بنسبة (42%) .

3- 4 عينة البحث :

إشتملت عينة البحث على مدراء ومدربو المدارس السنّية بولاية الخرطوم وإستخدم الباحث الطريقة العشوائية لإختيار عينة الدراسة والتي بلغت عددها 24 فرد (14 إداري و10 مديريّن) من الذين تتبعون لهيئة البراعم والناشئين والشباب .

3-5 توصيف العينة :-

جدول رقم (2) يوضح توصيف العينة

العينة	الخبرة	ذكر	انثى	العدد	النسبة المئوية
المدراء	7	14	صفر	14	%58
المديريون	12	10	صفر	10	%42
المجموع	19	24	صفر	24	%100

جدول رقم (3)

يوضح المستوى الاكاديمي لعينة البحث

نلاحظ من الجدول رقم (3) أدناه أن متوسط سنوات الخبرة للمدراء بلغت (30) سنة .

النسبة المئوية %	العدد	المؤهل الاكاديمي
34%	8	المرحلة الجامعية
13%	3	فوق الجامعية
46%	11	المرحلة الثانوية
9%	2	المرحلة دون الثانوية

3-6 : وسائل جمع البيانات :-

إتبع الباحث في تصميم الإستبانة الخطوات التالية :-

المرحلة الاولى :

1-القراءات النظرية في المراجع العلمية المرتبطة بموضوع متغيرات الدراسة وكيفية بناء وتصميم

الإستبانة والخطوات التي تتبع في تصميمها وما يجب مراعاته من أسس علمية في ذلك.

2-الإطلاع على الدراسات السابقة والمرتبطة بموضوع متغيرات الدراسة .

3- دراسة محاور الإستبانة التي تم تصميمها من قبل الباحثين السابقين في الدراسات العليا

المرتبطة بالصعوبات التي تواجه الإداريين الرياضيين .

4- تكوين تصور واضح عن محاور الاستبانة وكان عددها (3) محاور وهي 1- الاداريون 2-

الامكانات (المادية والبشرية) 3- المحور الفني .

3-6-1: تطبيق الإستبانة :-

الجداول رقم (12) و (13) و (14) توضح الإستبانة بصورتها النهائية .

قام الباحث بالخطوات التالية لتطبيق إستمارة الإستبانة :-

1- تم توجيه خطاب من الأستاذ المشرف على البحث الى مدير هيئة البرامج والناشئين .

2- قام الباحث بتوزيع الإستبانة على مدراء المراحل السنوية لكرة القدم المنتسبين لهيئة البرامج والناشئين بولاية الخرطوم وهم العينة المستهدفة من الدراسة , يوم 20 مارس 2012م , وذلك في إجتماع بمقر الهيئة لتشكيل لجنة فنية من مدراء المراحل لمتابعة جميع المراحل السنوية لكرة القدم بإنتظامها في التمارين والمنافسات . وبذلك لم تواجه الباحث أى صعوبات في التوصل مع المدراء .

جدول رقم (4)

يوضح المحاور وعدد العبارات والنسب المئوية :

إسم المحور	عدد العبارات	النسبة %
الإداريون	16	32%
الإمكانيات	18	36%
الفنيون	16	32%
المجموع	50	100%

المرحلة الثانية :

3- 6- 2 : الاستبانة في صورتها النهائية :

3- 6- 3 : صدق المحتوى :

قام الباحث بطباعة الإستبانة في صورتها الأولية وعرضها على عدد من المحكمين

والخبراء والمتخصصين في مجال التربية البدنية والرياضة وبعد إطلاع المحكمين تم حذف وإضافة

بعض العبارات حسب آراءهم ملحق رقم (15) و (16) و (17) .

ثم إعتد الباحث لتقدير صدق الإستبانة قيد البحث على صدق المحتوى وذلك بفحص

مضمون عبارات ومحاور الإبتانة فحسباً دقيماً وذلك بعرضه على مجموعة من الخبراء (10)

خبراء (من التربية البدنية والرياضة وهم :

الإسم	الدرجة العلمية	الوظيفة
الطيب حاج إبراهيم	دكتور	أستاذ مساعد
مكي فضل المولى	دكتور	أستاذ مساعد
حاكم يوسف الضو	دكتور	أستاذ مساعد
عمر محمد علي	دكتور	أستاذ مساعد
سمية جعفر حميدي	دكتور	أستاذ مساعد
أمال محمد إبراهيم	دكتور	أستاذ مشارك
حامد السيد دفع الله	دكتور	أستاذ مشارك
حسن محمد عثمان	أستاذ . دكتور	أستاذ مشارك
مضوي محمد مضوي	دكتور	محاضر
عبدالحفيظ عبد المكرم	أستاذ	محاضر

وأراء الخبراء في المجال قام الباحث بتصميم الاستبانة بصورتها النهائية لعينة البحث

لمعرفة المشكلات التي تواجه المراحل السنوية في كرة القدم بولاية الخرطوم ملحق رقم (12) و

(13) و (14) .

تكونت الاستبانة من بيانات أولية تضمنت الاسم والخبرة العملية والجنس عن عينة الدراسة .

إشملت الاستبانة على ثلاثة محاور وهي الإداريون (10 عبارات) الإمكانيات المادية والبشرية)

10 عبارات) المحور الفني (10 عبارات) .

3- 4-6 : الصدق والثبات :

لتقدير الثبات إستخدم الباحث طريقة التجزئية النصفية لمعادلة إسبيرمان برارت

جدول رقم (5) يوضح معامل الثبات ومعامل الصدق في المحاور

م	المحور	عدد الفقرات	معامل الثبات	معامل الصدق
1-	الإداريون	10	0.87	0.93
2-	الإمكانيات (المادية والبشرية)	10	0.91	0.95
3-	الفنيون	10	0.89	0.94

تفسير وشرح لمعالجات الصدق والثبات :-

1- في محور الإداريين درجة معامل الثبات 0.87 ودرجة معامل الصدق 0.93 وهذا يعني أن

الإدارة تعتبر أكبر المشكلات التي تواجه هيئة الباعم والناشئين والشباب .

2- في محور الإمكانيات (المادية والبشرية) درجة معمل الثبات 0.91 ودرجة معامل الصدق

0.95 تعني أن المكانيات تمثل عائق كبير في مسيرة المراحل السنوية بولاية الحرطوم .

3- في محور الجانب الفني درجة معامل الثبات 0.89 ودرجة معامل الصدق 0.94 تعني أن

التدريب في المراحل السنوية غير مؤهل بالصورة التي تطوير مستوى الملشئين ورفع الأداء المهاري

لديهم .

جدول رقم (6) يوضح إجابات العينة عن محور الإداريون :

م	العبارات	أوافق	لا أوافق	متردد
1	توجد أهداف محددة واضحة لسير العمل .	20	2	2
2	يوجد تخطيط قصير وطويل المدى .	19	3	2
3	يوجد إداري متفرق للعمل بالمراحل السنوية لمعالجة المشكلات في الوقت المناسب .	20	3	1
4	يتم متابعة التقارير الواردة من الجهاز الفني .	20	3	1
5	توجد سجلات متكاملة عن جميع القائمين بالمراحل السنوية .	21	2	1
6	مهمة الإداري توفير كل الأدوات والإحتياجات للناشئين .	20	3	1
7	الإداري ملم بالنواحي الفنية .	20	2	2
8	يوجد تنسيق بين الجهاز الفني والجهاز الإداري .	21	2	1
9	يتدخل بعض الإداريون في إختصاص عمل المدرب .	5	18	1
10	العمل الإداري بحالته الراهنة يفقد للروح الجماعية	14	9	1

جدول رقم (7) يوضح إجابات العينة عن محور الإمكانيات البشرية :

م	العبارات	أوافق	لا أوافق	متردد
1	توجد ميزانية مخصصة لإحتياجات المراحل السنوية.	8	15	1
2	تتوفر ملاعب بمواصفات قانونية وأدوات وكرات بأحجام مختلفة .	11	11	2
3	يوجد عدد كافي من العمال لإعداد الملاعب والأدوات ولصيانتها بصورة دورية	12	11	1

1	9	12	تقام معسكرات قرب موعد المنافسات .	4
1	6	17	توجد إسعافات أولية لمعالجة اللاعبين أثناء التدريبات .	5
1	9	14	تتناسب التغذية مع إحتياجات المراحل السنية للناشيء .	6
1	3	20	إجتياز اللاعبين لمراحل الانتقال للإضمام للمراحل السنية.	7
1	2	21	مقدرة الناشئ على أداء المهارات الأساسية لكرة القدم .	8
1	5	18	إنتظام اللاعبين على مواظبة وحضور التدريبات .	9
1	2	21	توجد معالجات علمية لتطوير وزيادة معرفة الناشئ .	10

جدول رقم (8) يوضح إجابات العينة عن محور الفنيون :

م	العبارات	أوافق	لا أوافق	متردد
1	يوجد هيكل تنظيمي للجهاز الفني .	21	2	1
2	ساعات التدريب العملي مناسب مع سنهم .	21	2	1
3	علاقات المدرب تنحصر مع الناشئ فقط في الميدان .	5	16	3

1	20	3	يقوم المدرب بتدريب اللاعب الناشئ بنفس مستوى تدريب لاعبي المستويات العليا	4
1	11	12	معظم مدربي الناشئين لا يحملون شهادات تدريب .	5
1	11	12	المباريات التجريبية كافية لإظهار مستوى الناشئين .	6
3	11	10	يوجد تحليل للمباريات التي يجريها الناشئون .	7
1	3	20	بتم تدريب الناشئ على مواجهة الإنفعالات النفسية داخل الميدان .	8
1	2	21	يوجد برنامج موضوع لرفع مستوى الأداء المهاري .	9
1	3	17	جميع الخطط التي تنفذ في المباريات يتم التدريب عليها .	10

3-6-5 : أداة جمع البيانات :-

إستخدم الباحث الإستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات وقد قام بتصميمها لتحقيق أهداف

البحث التي تمثلت في دراسة المشكلات التي تواجه هيئة البراعم والناشئين والشباب بولاية

الخرطوم.

3-6-6 : المعالجات الإحصائية :-

- البرنامج الإحصائي (spss) - الحزمة الإحصائية للعلوم الإجتماعية Statistical

Package For Social Sciences .

- التكرارات .

- النسب المئوية .

4- الفصل الرابع عروض مناقشة النتائج

في هذا الفصل يقوم الباحث بالإجابة عن تساؤلات البحث عن طريق عرض ومناقشة نتائج البحث لمعرفة إجابات المفحوصين عن المشكلات التي تواجه إدارات المدارس السننية في كرة القدم بولاية الخرطوم .

1-4 عرض ومناقشة النتائج الخاصة بتساؤل الدراسة الأول:

والذي ينص على ماهي المشكلات التي تواجه هيئة البراعم والناشئين والشباب بولاية الخرطوم.

بعد تبويب البيانات وتحليلها إعتياداً على التكرارات والنسبة المئوية تم دمج المقياسين (

أوافق بشدة وأوافق) ليصبحا (أوافق) والمقياسين (لا أوافق بشدة ، لا أوافق) ليصبحا (لا

أوافق) ومحايد إلى (متردد) لإجراء العمليات الاحصائية .

تم التوصل إلى النتائج التي يشير إليها الجدول التالي:

جدول رقم (9) يوضح التكرارات والنسب المئوية لاجابات العينة عن محور الإداريون

م	العبارات	أوافق		لا أوافق		متعدد
		التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	
1	توجد أهداف محددة واضحة لسير العمل	20	%83.4	2	%8.3	2
2	يوجد تخطيط قصير وطويل المدى .	19	%79.2	2	%8.3	3
3	يوجد إداري متفرق للعمل بالمراحل السنوية لمعالجة	20	%83.4	1	%4.2	3

						المشكلات في الوقت المناسب .
20	83.4%	1	4.2%	3	12.5%	4 يتم متابعة التقارير الواردة من الجهاز الفني
21	87.5%	1	4.2%	2	8.3%	5 توجد سجلات متكاملة عن جميع القائمين بالمراحل السنوية .
20	83.4%	1	4.2%	3	12.5%	6 مهمة الإداري توفير كل الأدوات والإحتياجات للناشئين .
20	83.4%	2	8.3%	2	8.3%	7 الإداري ملم بالنواحي الفنية .
21	87.5%	2	8.3%	1	4.2%	8 يوجد تنسيق بين الجهاز الفني والجهاز الإداري
5	20.8%	18	75.1%	1	4.2%	9 يتدخل بعض الإداريون في إختصاص عمل المدرب .
14	58.3%	1	4.2%	9	37.5%	10 العمل الإداري بحالته الراهنة يفقد للروح الجماعية

يلاحظ من بيانات الجدول رقم (9) من أصل (10) عبارات تضمنها محور الإداريون بنسبة 100% (قيمت العينة (9) عبارات وبقبول (50%) وما أكثر من إجابات العينة بأوافق بنسبة إنحصرت ما بين (58.3% - 87.5%) حيث جاءت العبارتان رقم (5) ، (8) وبنسبة (87.5%) في المرتبة الأولى ، واللذان تنصان على إنه توجد سجلات متكاملة عن جميع القائمين بالمراحل السنوية. وأنه يوجد تنسيق بين الجهاز الفني والجهاز الإداري ، تليها في المرتبة الثالثة العبارات الأرقام (1) ، (3) ، (4) ، (6) ، (7) بنسبة (83,4%) بإنه:

- توجد أهداف محددة واضحة لسير العمل .
- يوجد إداري متفرق للعمل بالمراحل السنوية لمعالجة المشكلات في الوقت المناسب .
- يتم متابعة التقارير الواردة من الجهاز الفني .

- مهمة الإداري توفير كل الأدوات والإحتياجات المراحل السنوية .

- الإداري ملم بالنواحي الفنية .

وجاء في المرتبة الثامنة العبارة رقم (2) وبنسبة بلغت (79.2%) والتي تنص على أن يوجد تخطيط قصير وطويل المدى ، وفي المرتبة التاسعة جاءت العبارة رقم (10) وبنسبة (58.3%) والتي تقول العمل الإداري بحالته الراهنة يفقد للروح الجماعية . كما قيمت العينة عبارة واحدة وبنسبة (20.8%) وبدرجة أقل من (50%) بلا أوافق ما عدا عبارة واحدة قدرت بنسبة (75%) وهى عبارة رقم (9) بأنه يتدخل بعض الإداريون في إختصاص عمل المدرب .

وتجيب هذه النتيجة على التساؤل الأول الذي ينص على (ما هى المشكلات التي تواجه هيئة البرامج

والناشئين والشباب بولاية الخرطوم)

يتدخل بعض الإداريون في إختصاص عمل المدرب .

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة محجوب سعيد محجوب (1979م) بعنوان التطوير التنظيمي

والإداري للتربية الرياضية في جمهورية السودان الديمقراطية .

يرى الباحث الإدارة هى العمود الفقري لتسير العمل وتنظيمه وتخطيطه حتى تصل للاهداف

الواضحة التي حددها ، ويجب أن تكون الأهداف متسلسلة على حسب حجمها لتحقيقها.

جدول (10) يوضح التكرارات والنسب المئوية لاجابات العينة عن محور الإمكانيات (المادية والبشرية)

م	العبارات	أوافق		لا أوافق		متعدد
		النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
1	توجد ميزانية مخصصة لإحتياجات المراحل السنوية	33.3%	8	62.5%	15	1
2	توفر ملاعب بمواصفات قانونية وأدوات وكرات بأحجام مختلفة .	45.8%	11	45.8%	11	2

3	يوجد عدد كافي من العمال لإعداد الملاعب والأدوات ولصيانتها بصورة دورية .	12	50%	11	45.8%	1	4.2%
4	تقام معسكرات قرب موعد المنافسات .	12	50%	11	45.8%	1	4.2%
5	توجد إسعافات أولية لمعالجة اللاعبين أثناء التدريبات	17	70.8%	6	25%	1	4.2%
6	تتناسب التغذية مع إحتياجات المراحل السنية للناشئ	14	58.3%	9	37.5%	1	4.2%
7	إجتياز اللاعبين لمراحل الإنتقال للإنضمام بالمراحل السنية .	20	83.3%	3	12.5%	1	4.2%
8	مقدرة الناشئ على أداء المهارات الأساسية لكرة القدم	21	87.5%	2	8.3%	1	4.2%
9	إنتظام اللاعبين على مواظبة وحضور التدريبات	18	75%	5	2.8%	1	4.2%
10	توجد معالجات علمية لتطوير وزيادة معرفة الناشئ	21	87.5%	2	2.3%	1	4.2%

يلاحظ من بيانات الجدول رقم (10) : من أصل (10) عبارات تضمنها محور الإمكانيات (المادية

والبشرية) بنسبة (100%) قيمت العينة (8) عبارات وبقبول (50%) وما أكثر من إجابات العينة بأوافق

بنسبة إنحصرت ما بين (50% - 87.5%) حيث جاءت العبارتان رقم (8) ، (10) وبنسبة بلغت

(87.5%) في المرتبة الأولى ، واللذان تتصان على (مقدرة الناشئ على أداء المهارات الأساسية لكرة القدم

(، (توجد معالجات علمية لتطوير وزيادة معرفة الناشئ) . تليها في المرتبة الثالثة العبارة رقم (7) بنسبة

بلغت (83.3%) والتي تنص على (إجتياز اللاعبين لمراحل الإنتقال للإنضمام للمراحل السنية)، وجاءت

في المرتبة الرابعة العبارة رقم (9) وبنسبة بلغت (75%) والتي تنص على (إنتظام اللاعبين على مواظبة

وحضور التدريبات)، وفي المرتبة الخامسة جاءت العبارة رقم (5) وبنسبة (70.8%) وتنص على(توجد

إسعافات أولية لمعالجة اللاعبين أثناء التدريبات)

وجاءت في الرتبة السادسة العبارة رقم (6) وبنسبة بلغت (58.3%) وتنص على (تتناسب التغذية مع إحتياجات المراحل السنية للناشئين) ، وجاءت في المرتبة السابعة العبارتان رقم (3) ورقم (4) وبنسبة بلغت (50%) واللذان تتنصان على (يوجد عدد كافي من العمال لإعداد الملاعب والأدوات ولصيانتهما بصورة دورية) ، (تقام معسكرات قرب موعد المنافسات) .

كما قيمت العينة عبارتان بدرجة أقل من (50%) بلا أوافق هما العبارة رقم (1) وبنسبة بلغت (33.3%) ، التي تنص على (توجد ميزانية مخصصة لإحتياجات المراحل السنية) ، والعبارة رقم (2) وبنسبة بلغت (45.8%) والتي تنص على (تتوفر ملاعب بمواصفات قانونية وكرات بأحجام مختلفة).
وتجيب هذه النتيجة على التساؤل الثاني على ما هي الإمكانيات البشرية والمادية المتوفرة في المراحل السنية لولاية الخرطوم وتتمثل في الآتي :

- لا توجد ميزانية مخصصة لإحتياجات المراحل السنية بولاية الخرطوم .
- لا تتوفر ملاعب وأدوات بمواصفات قانونية وكرات بأحجام مختلفة .

تتفق هذه النتيجة مع دراسة ابو بكر يحيى صديق عمر (2005م) موضوع الدراسة (المتطلبات الاساسية للمراحل السنية لكرة القدم بالسودان) .

يرى الباحث ان الامكانيات المادية والتبرية يمثلها الركيزة الاساسية في إنشاء واستمرار ونجاح

المراحل السنية لتحقيق الأهداف المرجوة .

جدول (11) يوضح التكرارات والنسب المئوية لإجابات العينة للمحور الفني

م	العبارات	اوافق		لا أوافق		متعدد
		النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
1	يوجد هيكل تنظيمي للجهاد الفني .	87.5%	21	8.3%	2	4.2%

2	ساعات التدريب العملي مناسب مع سنهم .	21	%87.5	2	%8.3	1	%4.2
3	علاقات المدرب تتحصر مع الناشئ فقط في الميدان .	5	%20.8	16	%66.7	3	12.5
4	يقوم المدرب بتدريب اللاعب الناشي بنفس مستوى تدريب لاعبي المستويات العليا .	3	%12.5	20	%83.4	1	%4.2
5	معظم مدربي الناشئين لا يحملون شهادات تدريب .	12	%50	11	%45.8	1	%4.2
6	المباريات التجريبية كافية لإظهار مستوى الناشئ .	12	%50	11	%45.8	1	%4.2
7	يوجد تحليل للمباريات التي يجريها الناشئون .	10	%41.7	11	%45.8	3	12.5
8	بتم تدريب الناشئ على مواجهة الإنفعالات النفسية داخل الميدان .	20	%83.4	3	%12.5	1	%4.2
9	يوجد برنامج موضوع لرفع مستوى الأداء المهاري .	21	%87.5	2	%8.3	1	%4.2
10	جميع الخطط التي تنفذ في المباريات يتم التدريب عليها .	17	%70.18	6	%25	1	%4.2

يلاحظ من بيانات الجدول رقم (11) : من أصل (10) عبارات تضمنها المحور الفني (المادية والبشرية) بنسبة (100%) قيمت العينة (9) عبارات وبقبول (50%) وما أكثر من إجابات العينة بأوافق بنسبة إنحصرت ما بين (50% - 87.5%) حيث جاءت العبارات رقم (1) ، (2) ، (9) بنسبة بلغت (87.5%) في المرتبة الأولى ، بأن يوجد هيكل تنظيمي للجهاز الفني وأن ساعات التدريب العملي مناسب مع سنهم وبأنه يوجد برنامج موضوع لرفع مستوى الاداء المهاري ، تليها المرتبة الرابعة العبارة رقم (8) بنسبة بلغت (83.4%) بأن (يتم تدريب الناشئ على مواجهة الإنفعالات النفسية داخل الميدان) ، وجاءت في المرتبة الخامسة العبارة رقم (10) بنسبة بلغت (70.18%) التي تنص على أن (جميع الخطط التي تنفذ في المباريات يتم التدريب عليها)، وجاءت في المرتبة السادسة العبارتان رقم (5) ، (6)

وبنسبة 50% ، واللذان تتصان على أن (معظم مدربي الناشئين لا يحملون شهادات تدريب) ، (وبأن المباريات التجريبية كافية لإظهار مستوى الناشئين) كما قيمت العينة عبارات بدرجة أقل من (50%) بلا أوافق هما العبارة رقم (7) بنسبة بلغت (41.7) والتي تنص على (يوجد تحليل للمباريات التي يجريها الناشئون) والعبارة رقم (3) بنسبة بلغت (20.8%) التي تنص على (علاقات المدرب تنحصر مع الناشئ فقط في الميدان) ، والعبارة رقم (4) بنسبة بلغت (12.5%) التي تنص على (يقوم المدرب بتدريب اللاعب الناشئ بنفس مستوى تدريب لاعبي المستويات العليا) ،

وتجيب هذه النتيجة على التساؤل الثالث الذي ينص على (ما هي المشكلات الفنية التي تواجه

هيئة البراعم والناشئين والشباب بولاية الخرطوم وتتمثل في الآتي :

- لا يوجد تحليل للمباريات التي يجريها الناشئون .

- علاقات المدرب لا تنحصر مع الناشئ في الميدان فقط .

- لا يقوم المدرب بتدريب اللاعب الناشئ بنفس مستوى تدريب لاعبي المستويات العليا .

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة امنة ابراهيم ابو القاسم (2011م) بعنوان دراسة مؤهلات القائد

الاداري الرياضي الناجح .

يرى الباحث في النواحي الفنية من المفترض أن يكون الهيكل التنظيمي في التدريب واضح ،

وأن الجرعات التدريبية تكون مناسبة على حسب المراحل السنوية (أعمار الأطفال) .

5- الفصل الخامس

5- 1 أهم النتائج والتوصيات :

يستعرض الباحث في هذا الفصل ما توصلت إليه الدراسة من إستنتاجات ثم يقدم

بعض التوصيات ويختتم بملخص للبحث وقائمة للمراجع العلمية .

بناءً على تساؤلات الدراسة وإستناداً على ما أشارت إليه أهم النتائج ومناقشتها وتفسيرها

تمثلت وفقاً للمحاور فيمايلي :-

المشكلات الخاصة بالإداريين :-

- يتدخل بعض الإداريون في إختصاص عمل المدرب .

- توجد سجلات متكاملة عن جميع القائمين بالمراحل السنية .
- يوجد تنسيق بين الجهاز الفني والجهاز الإداري .

المشكلات الخاصة بالإمكانات :

- لا توجد ميزانية مخصصة لإحتياجات المراحل السنة بولاية الخرطوم .
- لا تتوفر ملاعب وأدوات بمواصفات قانونية وكرات بأحجام مختلفة .
- مقدره الناشئ على أداء المهارات الأساسية لكرة القدم .

المشكلات الخاصة بالجانب الفني:

- لا يوجد تحليل للمباريات التي يجريها الناشئون .
- علاقات المدرب تنحصر مع الناشئ في الميدان فقط .
- يقوم المدرب بتدريب اللاعب الناشئ بنفس مستوى تدريب لاعبي المستويات العليا .
- يوجد هيكل تنظيمي للجهاز الفني .

5- 2 المقترحات والتوصيات :-

في ضوء ما توصلت إليه الدراسة من نتائج يوصى الباحث بالآتي :-

- 1- يجب أن تتضمن المراحل السنية المتطلبات الأساسية وهي الإدارة والمدربون واللاعبون والإمكانات المادية وأولياء الأمور والكوادر المساعدة .
- 2- إشراك أولياء الأمور بصورة فعالة في العملية التربوية والتدريبية لخلق حلقة مترابطة بين العمل الأكاديمي والتدريب .
- 3- ضرورة تأهيل المدربين العاملين في مجال الناشئ لرفع المستوى المهاري لديهم .
- 4- استخدام فكرة المراحل السنية لتطبيقها في مجال التعليم العام مع وجود الإشراف التربوي لها .

5- الإهتمام بالأسس العلمية في عملية التدريب .

6- الإهتمام بتعميم المراحل السنوية في جميع أنحاء السودان مع وجود تنظيم في تسييرها

ومنافسات تحت ضوابط صارمة .على مستوى الولايات والمستوى القومي .

- المقترحات :-

يقترح الباحث إجراء دراسات مستقبلية تتناول المزيد من التقنين والشمول في مجال المراحل

السنوية بولاية الخرطوم .

5- 3 ملخص البحث :-

جاء هذا البحث من خمسة فصول تناول الباحث في الفصل الأول خطة البحث

والتي إشملت على المقدمة ومشكلة الدراسة وأهدافها ، وتم فيها بيان أهمية مشكلة

الدراسة وفيها أوضح الباحث أسباب إختياره لموضوع الدراسة كما إشملت على :

5-4 المصادر والمراجع :-

أ- القرآن الكريم .

ب- الأوراق والبحوث العلمية .

ج- المراجع العلمية :-

1- السيد حسن شلتوت وحسن معوض 1946م :- التنظيم والإدارة في التربية الرياضية ، دار

الفكر العربي .

2- العالم محمد صالح الضو 1997م :- تاريخ كرة القدم - دار المعرفة .

3- أمين أنور الخولي 2005م :- مستويات الإدارة ، دار الفكر العربي ط1 .

4- حليم المنير 1991م :- الإدارة في الميدان ، المكتبة الأكاديمية ط1 .

- 5- حنفي محمود مختار 1997م :- كرة القدم للناشئين ، دار الفكر العربي .
- 6- طلحة حسام الدين وعدلة عيسى مطر 1417هـ - 1997م :- الإدارة الرياضية ، مصر الجديدة مركز الكتاب للنشر - ط1.
- 7- عبد الحميد شرف الدين 1990م :- الإدارة في التربية الرياضية ، مكتبة البراق ومركز الكتاب للنشر - ط1.
- 8- عيد نصيف 1980م :- مبادئ علم التدريب ، دار المعرفة ط 1.
- 9- محمد حامد 1991م :- أصول التدريب في كرة القدم ، القاهرة مطبعة مخيمر ط 1 .
- 10- مساعد هارون 1985م :- الإدارة الرياضية ، المكتبة الأكاديمية ط 1 .
- 11- رسالة ماجستير أبوبكر يحيى 2005م .

مصادر من الانترنت :-

- 1- وظائف الإدارة الرياضية الخمسة - www.zuta/aba.com/t9860.html
- 2- تاريخ كرة القدم في العالم - www.tooot.com .
- 3- دخول كرة القدم السودان - www.Alhadag.com .
- 4- الإنتقاء الرياضي - Irgacal .
- 5- تصنيفات أنماط الجسم - physical journal .
- 6- الأسس العلمية الحديثة في تعليم وتدريب الناشئ والبراعم - IRGACAD.OVLLA.COM
- 7- أساليب التربية - WWW.NURMAJALLA.COM

الملاحق :

الإستبانة في صورتها النهائية :

جدول رقم (12) :

أولاً : محور الإداريون :-

الرقم	العبرة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق بشدة	لا أوافق
1-	توجد أهداف محددة واضحة لسير العمل					
2-	يوجد تخطيط قصير وطويل المدى					
3-	يوجد إداري متفرغ للعمل بالمراحل السنوية لمعالجة المشكلات في الوقت المناسب					
4-	يتم متابعة التقارير الواردة من الجهاز الفني					
5-	توجد سجلات متكاملة من جميع القائمين على المراحل السنوية .					

					6- مهمة الإداري توفير كل الأدوات وإحتياجات المدرسة
					7- الإداري ملم بالنواحي الفنية للمرحلة السنوية
					8- يوجد تنسيق بين الجهاز الفني والجهاز الإداري
					9- يتدخل بعض الإداريون في إختصاصات عمل المدرب
					10 العمل الإداري بحالته الراهنة يفقد للروح الجماعية

جدول رقم (13) :

ثانياً : محور الإمكانيات (المالية - البشرية) :-

الرقم	العبرة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق بشدة	لا أوافق
1-	توجد ميزانية مخصصة لإحتياجات المراحل السنوية					
2-	تتوفر ملاعب بمواصفات قانونية وكرات بإحجام مختلفة					
3-	يوجد عدد من العمال لإعداد الملاعب والأدوات ولصيانتها بصورة دورية					
4-	تقام معسكرات قرب موعد المنافسات					
5-	توجد إسعافات أولية لمعالجة اللاعبين أثناء التدريبات					

					6- تتناسب التغذية مع إحتياجات المراحل السنوية
					7- إجتياز اللاعبين لمراحل الإنتقاء للإنضمام بالمراحل السنوية
					8- مقدرة الناشئ على أداء المهارات الأساسية لكرة القدم
					9- إنتظام اللاعبين على مواظبة وحضور التدريبات
					10- توجد معالجات علمية لتطوير وزيادة معرفة الناشئ

جدول رقم (14) :

ثالثاً : المحور الفني :-

الرقم	العبرة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق بشدة	لا أوافق
1-	يوجد هيكل تنظيمي للجهاز الفني					
2-	ساعات التدريب العملي مناسبة مع سنهم					
3-	علاقات المدرب تنحصر مع الناشئ فقط في الميدان					
4-	يقوم المدرب بتدريب اللاعب الناشئ بنفس مستوى لاعبي المستويات العليا					
5-	معظم مدربي الناشئين لا يحملون شهادات تدريب					

					6- المباريات التجريبية كافية لإظهار مستوى الناشئين
					7- يوجد تحليل للمباريات التي يجريها الناشئون
					8- يتم تدريب الناشئ على مواجهة الإنفعالات النفسية داخل الميدان
					9- يوجد برنامج موضوع لرفع مستوى الأداء المهاري
					10 جميع الخطط التي تنفذ في المباريات يتم التدريب عليها

الاستبانة في صورتها الأولية :

جدول رقم (15) اولاً : محور الإداريون

الرقم	العبارة	أوافق	أوافق بشدة	لا أوافق
1-	يكون الإداري ملم بالنواحي الفنية للمراحل السنوية			
2-	توجد سجلات متكاملة عن جميع القائمين على أمر المراحل السنوية			
3-	التخطيط والتنظيم لتسهيل العمل الجماعي			
4-	يوجد إداري متفرغ للعمل بالمراحل السنوية .			
5-	كل القرارات تكون مناسبة بطبيعة العمل			
6-	على الإداري توفير كل أدوات واحتياجات المدرسة			

			7- يتم متابعة التقارير الواردة من الجهاز الفني .
			8- هناك هيكل تنظيمي للجهاز الفني .
			9- إداريون يبذلون جهداً كافياً في تذليل المشكلات .
			10- هناك بطء لاتخاذ القرارات الإدارية .
			11- يوجد تنسيق بين الجهاز الإداري والجهاز الفني .
			12- تساهم الإدارة بوضع حلول للجهاز الفني .
			13- يعالج الإداري المشكلات في الوقت المناسب .
			14- يوجد تخطيط قصير وطويل المدى للمراحل السنوية .
			15- العمل الإداري بحالته الراهنة يفتقد للروح الجماعية .
			16- يتدخل بعض الإداريون في إختصاص عمل المدرب .

جدول رقم (16) ثانياً : محور المدربون

لا أوافق	أوافق بشدة	أوافق	العبارة	الرقم
			1- يضع الجهاز الفني خطة سنوية لتدريس الناشئين .	-1
			2- ساعات التدريب العملي مناسبة مع سنهم .	-2
			3- المباريات التجريبية كافية لإظهار مستوى الناشئين .	-3
			4- هناك تحليل للمباريات التي يجريها اللاعبون .	-4
			5- يناقش المدرب مشكلات التدريب مع اللاعبين .	-5
			6- يتم تدريب اللاعبين على مواجهة الإنفعالات النفسية داخل الميدان .	-6
			7- يتم إجراء فحوصات طبية قبل فترة الإعداد البدني .	-7

			8- هناك برنامج موضوع لرفع مستوى الأداء المهاري .
			9- جميع الخطط التي تنفذ في المباريات يتم التدريب عليها .
			10- يتم الإستفادة من فرص التدريب المتاحة للتدريب الخارجي .
			11- الخبرة تغني على الإعداد العلمي التخصصي .
			12- هناك هيكل تنظيمي للجهاز الفني .
			13- المكافآت والحوافز الممنوحة لمدرّب الناشئين قليلة .
			14- معظم مدربي الناشئين لا يحملون شهادات تدريب .
			15- علاقة المدرب تنحصر مع اللاعب فقط في الميدان .
			16- يقوم المدرب بتدريب اللاعب الناشئ بنفس مستوى تدريب لاعبي المستويات العليا .

جدول رقم (17) ثالثاً : محور الإمكانيات

الرقم	العبارة	أوافق	أوافق بشدة	لا أوافق
1-	هناك ميزانية مخصصة لإحتياجات المراحل السنية			
2-	وجود ميزانية ثابتة للمراحل السنية لكرة القدم			
3-	هناك حوافز مالية للقائمين على امر المدرسة			
4-	الميزانية المعدة تتوفر في الوقت المناسب			
5-	توجد إسعافات أولية لمعالجة اللاعبين أثناء التدريبات			
6-	يوجد إحتياطي مالي لمقابلة الإحتياجات الطارئة للمدرسة			

			تتناسب التغذية مع إحتياجات المراحل السنوية	-7
			الصيانة الدورية للملاعب والأدوات	-8
			تتوفر وسائل النقل اللازمة للتدريب	-9
			التدريبات والمباريات تتم في ملعب قانوني	-10
			يوجد لدى اللاعبين زي رياضي مناسب للتدريبات والمنافسات	-11
			تتوفر للمدرسة صالات جمانزيوم مغلقة للتدريب	-12
			يتوفر عدد من العمال لإعداد الملعب والأدوات	-13
			تقام معسكرات قرب موعد المنافسات	-14
			توافر ملاعب بمواصفات قانونية	-15
			توفير كرات بأحجام مختلفة	-16

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الموضوع/ تحكيم الإستبانة

بالإشارة للموضوع أعلاه الرجاء التكرم بتحكيم هذه الإستبانة المرفقة بما

ترونه مناسباً سواء بإضافة أو حذف من محاور الإستبانة وذلك بغرض البحث لنيل

درجة الماجستير .

ولكم جزيل الشكر

الطالب :
طارق الطريفي يوسف

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الموضوع : ملئ إستمارة

يجري الباحث طارق الطريفي يوسف

دراسة بعنوان :

المشكلات التي تواجه هيئة البراعم والناشئين والشباب بولاية الخرطوم

أرجو شاكراً مساعدتي في ملء هذا الإستبيان بناءً علي ما تراه مناسباً لديك من خلال

خبرة في هذا الجانب . وذلك لأجل الدراسة فقط .

طريقة الإجابة :

مرفق فقرات الإستبانة , الرجاء التكرم بـ :

أ- الإجابة على الفقرات التي تلي كل محور .

ب - فضلاً ضع علامة (صاح) في المكان المناسب في كل عمود .

ولكم التقدير والإحترام

جدول رقم (18)

يوضح التوصيف المبدئي لمحاور ومفردات الإستبانة :

عدد المفردات	المحور	رقم المحور
16	الإداريون	الأول
16	المدربون	الثاني
18	الإمكانيات	الثالث