

تقييم تخطيط الاداء العالي للرياضيين في أقسام رعاية الموهبة الرياضية في وزارة الشباب والرياضة العراقية

عدي غانم محمود الكواز كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة الموصل

odaygh91@gmail.com

محمد عطية احمد خليل وزارة الشباب والرياضة / مديرية شباب ورياضة نينوى

mohammedataa00@gmail.com

تاريخ قبول النشر (٢٠٢٠/١١/٢٤)

تاريخ تسليم البحث (٢٠٢٠/١٠/١٨)

الملخص

يهدف البحث الى :

- إعداد أداة تقييم تخطيط الأداء العالي من وجهة نظر مدربي المراكز التخصصية في أقسام رعاية الموهبة الرياضية بوزارة الشباب والرياضة العراقية.
- التعرف على مستوى تخطيط الأداء العالي في أقسام رعاية الموهبة الرياضية بوزارة الشباب والرياضة العراقية من وجهة نظر المدربين.

تم استخدام المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي، وتكونت عينات البحث من عينة التطبيق الاستطلاعي الأولي والبالغ قوامها (١٠) مدربين، وعينة التحقق من الاتساق الداخلي والثبات للأداة والبالغ قوامها (١١٧) مدرباً، و عينة التطبيق والبالغ قوامها (٦٨) مدرباً، وتم اعداد استبانة لتقييم تخطيط الأداء العالي في أقسام رعاية الموهبة الرياضية بالاعتماد على دليل تخطيط الأداء العالي للرياضيين الموهوبين، والمقدم من قبل وزارة الرياضة الاسترالية بهدف تنمية وتطوير الرياضيين الموهوبين فيه، والذي أسهم في إعدادة كل من (Lauren Cowan, Jackie Fairweather and GavinMacDonald,2012)، وفي معالجة البيانات احصائياً تم استخدام الوسط الحسابي والنسبة المئوية في تحديد اتجاه الاجابات على وفق تدرج ليكرت الخماسي، واستنتج الباحثان ما يأتي:
حصول الحوكمة على مستوى متوسط فيما حصل التخطيط اداري على مستوى منخفض وجاءت الادارة المالية بمستوى منخفض جداً، وحصلت برامج تنمية الموهوبين على مستوى منخفض، وجاءت تنمية الموارد البشرية والمادية و هيكل المنافسات بمستوى منخفض جداً، فضلاً عن انخفاض الانجازات الوطنية والدولية والمتوقعة خلال الخمس سنوات القادمة.
الكلمات المفتاحية : التقييم، تخطيط الاداء العالي، الموهبة.

Planning evaluation of high performance for athletes in the departments of sports talent in the Iraqi Ministry of Youth and Sports

Oday Ghanem Mahmoud Al-
Kawaz

College of Physical Education & Sports Sciences /
University of Mosul
odaygh91@gmail.com

Mohammed Attya Ahmed
Khalil

Ministry of Youth and Sports / Nineveh Youth and
Sports Directorate

ABSTRACT

The research aims to:

- Preparation of a higher performance planning evaluation tool from the trainers point of view of the specialized centers in the sports talent care departments of the Iraqi Ministry of Youth and Sports.
- Knowing the level of the high-performance planning in the sports talent care departments of the Iraqi Ministry of Youth and Sports from the coaches' point of view.

The descriptive approach was used in the survey method, and the research samples consisted of (10) trainers from the sample of the initial exploratory application, and the sample to verify the internal consistency and reliability of the tool, which consisted of (117) trainers, from the research community the application sample of (68) trainers was prepared. A questionnaire to evaluate the planning of high performance in the departments of sports talent care based on the guide to plan the high performance of talented athletes, submitted by the Australian Ministry of Sports with the aim of developing the talented athletes in it, and which was contributed by each of (Lauren Cowan, Jackie Fairweather and GavinMacDonald, 2012). In treating the data statistically, the mean and percentage were used in determining the direction of the answers according to the five Likert gradient. The researchers concluded:

Governance at a medium level, while administrative planning took place at a low level, financial management came at a very low level, and talent development programs got a low level, and the development of human and material resources and the structure of competition came at a very low level, as well as the decline in the national and international achievements expected during the next five years.

Keywords : Evaluation, High performance planning, talent

١- التعريف بالبحث :

١-١ المقدمة وأهمية البحث :

من اجل النهوض بركب الحضارة تسعى الأمم جاهدة إلى استثمار طاقاتها المتنوعة وثرواتها المحلية، وعلى رأس هذه الثروات والطاقات تلك الثروة البشرية، ولأن فئة الموهوبين و المتفوقين يمثلون طاقات بشرية لها الدور الفعال في تحمل المسؤوليات، لذا تسعى الأمم جاهدة للكشف عن هؤلاء الموهوبين والمتفوقين ورعايتهم (شكير، ٢٠٠٢، ١٠)، والعراق ليس بمنأى عن هذه الأمم فهو غزير بالطاقات البشرية والمادية، التي تمكنه من استغلال إمكانات الرياضيين المستقبلية، ومن هذا المنطلق حرصت وزارة الشباب والرياضة العراقية على استحداث أقسام رعاية الموهبة الرياضية تحت اشراف دائرة شؤون الأقاليم والمحافظات في مقر وزارة الشباب والرياضة العراقية لضمان حصول الرياضيين الموهوبين في العراق على أفضل فرصة ممكنة للوصول إلى اقصى إمكاناتهم، ولكي يحدث ذلك، يحتاج جميع الموهوبين إلى تنمية سليمة ومخططة لخبراتهم في سنواتهم الرياضية الأولى، من اجل استثمار شغفهم الرياضي في بيئة رياضية مخططة ومنظمة جيداً، فعندما يتخذ

الأطفال خيار ممارسة رياضتهم في أقسام رعاية الموهبة الرياضية، يجب أن يوفر النظام الرياضي التدريب المخطط والمناسب، بما يضمن تطوير مواهبهم للوصول إلى مستويات النخبة. يهدف نظام تطوير المواهب للوصول إلى المستوى العالمي، من خلال الانتقاء المناسب للموهوبين وتطوير مواهبهم الرياضية عن طريق التدريب المنظم، ويتم من خلال تخطيط الأداء وعمليات المنافسة والمتابعة، هذه العمليات الإدارية تضمن أن المنظمات تعمل مع الرياضيين المناسبين في الوقت المناسب، وهذه الخطة سوف توجه العاملين في النظام الرياضي لتمكينهم بشكل أفضل من وضع احتياجات التنمية للرياضي أولاً، وسوف تؤثر أيضاً على الشركاء لتوفير الجودة والخبرات التنموية للرياضيين بحيث يتماشى مسارهم بين الرياضة المدرسية والمجتمع الرياضي بما يضمن تطوير مواهبهم والوصول بها إلى الأداء العالي (Richie, 3, 2016)، ويرى (Cowan, et al.) "أن مستويات التخطيط للأداء العالي من العوامل الرئيسية في إدارة المنظمات الرياضية، ومن المقبول عموماً أن المنظمات التي تخطط جيداً فمن المرجح أن تُسفر عملية التخطيط هذه عن نتائج مُستدامة مُقابل الممارسات والعمليات الجيدة، في حين أن المنظمات التي تُخطط بشكل سيئ سوف تميل إلى العمل بطريقة عشوائية، دون وجود تركيز واضح على الهدف، وإن التخطيط للأداء العالي يُساعد المنظمات الرياضية على وضع الأسس لإعداد الرياضيين لأعلى مستويات المنافسة، مع التركيز على تطوير أنظمة مراقبه ومراجعته فعالة، لضمان التحسين المستمر، وهذا يضمن أن العملية الجارية لاكتساب المعرفة والفهم من خلال تطوير الخطة مهمة مثل الخطة نفسها (Cowan, et al., 2012, 4))

وتتجلى أهمية البحث الحالي من أهمية الموضوع وهو تقييم تخطيط الأداء العالي والذي يُمكن أن يظهر في اتجاهين هما:

الأول الأهمية النظرية: إذ يُمكن أن يُشكل إضافة نوعية للمكتبات الرياضية، كونه يُشكل امتداداً للدراسات في الدول الغربية المتقدمة في المجال الرياضي فيمكن أن يُشكل مرجعاً للدراسات اللاحقة في هذا المجال لما يمكن أن يثيره من تساؤلات وما يُقدمه من إطار نظري ونقاشات يُمكن أن تجذب المهتمين بالتطوير وفتح لهم أفقاً لتطوير بحوث مشابهة.

الثاني الأهمية التطبيقية: إذ إن النتائج التي سوف تظهر في البحث الحالي تكون نتيجة تطبيق استبانة معدة خصيصاً لتقييم تخطيط الأداء العالي، مما يساعد في تشخيص واقع التخطيط للأداء العالي في أقسام رعاية الموهبة الرياضية وبالتالي تسهم في الكشف عن مواطن الضعف والقوة في الوقت نفسه، الأمر الذي يُساعد وزارة الشباب والرياضة العراقية في الاستفادة من نتائج التقييم ويشكل تغذية راجعة للعمل على إعادة النظر في الخطة الموضوعية في حال وجود ضعف في جوانبها استناداً إلى استنتاجات البحث والتوصيات المُقدمة في ضوئها.

٢-١ مشكلة البحث :

يؤكد (Cowan et al., 2012,4) وهُم المساهمين في تطوير رياضة الموهوبين في استراليا الغربية إلى أن تخطيط الأداء العالي جزءاً لا يتجزأ عن الخطة الاستراتيجية الشاملة للرياضة وأن كل الرياضات لديها (منطقة المواهب) والرياضيين في هذه المنطقة لديهم القدرة على التفوق، وتستخدم الإدارة الرياضية معايير مختلفة لانتقاء الرياضيين وهذه المعايير سوف تصبح أكثر تحديداً عندما ينتقل الرياضيون نحو النخبة في منطقة المواهب، و إن خدمة الرياضيين بفعالية في منطقة المواهب تحتاج إلى تحديد وترتيب أولويات العمل مع جودة الخدمات والدعم اللازمين للرياضيين الموهوبين والمتابعة والتقييم المستمر، وبهذا الصدد يشير (رضوان) تعد المواهب من أكبر التحديات التي تواجه المنظمات، الأمر الذي جعل الموهبة محور لتحقيق التميز، وهذا يجعل من إدارة المواهب وحسن اختيار الموظفين والمدربين واكتشاف المواهب وتتميتها عامل مهم وحاسم، في بعض الأحيان لن تنجح الإدارة العشوائية أو الاجتهادية في إدارة المواهب بالشكل الصحيح، حيث فشلت الأساليب التقليدية المعتادة في جذب المواهب والاحتفاظ بها وتحفيزها وتتميتها لتحقيق إنجازات عالية (رضوان، ٢٠١٢، ٩)، وكون احد الباحثان يعمل في وزارة الشباب والرياضة - مديرية شباب رياضة نينوى- فقد لاحظ وجود خطة غير واضحة المعالم لدى القائمين على أقسام رعاية الموهوبين للوصول بهم إلى الأداء العالي، وانما تعتمد على قابلية المدربين وخبرتهم التدريبيه في وضع البرامج والتي تكون متباينة بين فعالية وأخرى، وعليه تكمن مشكلة البحث في التساؤل الآتي:

هل تطبق أقسام رعاية الموهبة الرياضية عوامل التخطيط للوصول إلى الأداء العالي للمواهب الرياضية في العراق، و ماهي نسب الانجازات المتحققة لديهم على المستويات الوطنية والدولية ؟ وماهي توقعات المدربين حول الانجازات المستقبلية التي يمكن تحقيقها؟ الأمر الذي يعزز مشكلة البحث عدم وجود دراسة سابقة - على حد علم الباحثان- تناولت موضوع البحث على العينة المستهدفة.

٣-١ أهداف البحث :

يهدف البحث الى ما يأتي:

- إعداد أداة تقييم تخطيط الأداء العالي من وجهة نظر مدربي المراكز التخصصية في أقسام رعاية الموهبة الرياضية بوزارة الشباب والرياضة العراقية.
- التعرف على مستوى تخطيط الأداء العالي في أقسام رعاية الموهبة الرياضية بوزارة الشباب والرياضة العراقية من وجهة نظر المدربين.

٤-١ مجالات البحث :

- المجال البشري : مدربي المراكز التخصصية في أقسام رعاية الموهبة الرياضية بوزارة الشباب والرياضة العراقية.

- المجال المكاني : أقسام رعاية الموهبة الرياضية في جميع محافظات العراق المرتبطة ادارياً بوزارة الشباب والرياضة العراقية.

- المجال الزمني : للمدة من ٢٠١٩/١١/١٨ ولغاية ٢٠٢٠/١٠/١٥

٥-١ تحديد المصطلحات :

التقييم : "هو عملية اصدار الأحكام استناداً على معلومات القياس، بهدف توضيح الفرق بين ما هي عليه الآن وما يجب أن تكون عليه" (كيلانو، ٢٠١٢، ٢٩) ويُعرفه (الزهران) بأنه "اصدار الحكم على مدى نجاح المشروع أو البرنامج في تحقيق الأهداف الموضوعية، فهو يعمل على تشخيص الواقع وتحديد مستوى الأنشطة في المنظمات الرياضية" (الزهران، ٢٠٠٦، ١٣٢).

تخطيط الأداء العالي : يشير تخطيط الأداء العالي إلى النقطة التي تبدأ عندها المنظمة الرياضية في التحديد المنظم للمواهب، وتنفذ برامج منهجية بهدف تنميتها وتطويرها لتحقيق أقصى قدر من إمكاناتها، بهدف وصول الموهوب إلى مرحلة النخبة (Cowan et al.,2012,4) ويعرفه الباحثان_ اجرائياً بأنه الإعداد المتكامل للرياضي الذي يمكنه من تحقيق الإنجازات في المنافسات الرياضية على الصعيدين الوطني والدولي.

الموهبة : يُعرفها (Henreksen,2010, 12) بأنها "الرياضي الذي يمتلك ميل استثنائي نحو رياضة معينة، أو يمتلك مهارات فطرية متميزة في مرحلة النشوء تمكنه من الاستمرار في التدريب والمنافسات الرياضية.

أقسام رعاية الموهبة الرياضية : يُعرف_ الباحثان_ اقسام رعاية الموهبة الرياضية اجرائياً بأنها مشروع أطلقته وزارة الشباب والرياضة العراقية / دائرة شؤون الاقاليم والمحافظات، في جميع محافظات العراق المرتبطة بها ادارياً، ابرز أهدافه هو الاعتماد على فلسفة التخطيط الاستراتيجي في إعداد الرياضيين وتنمية مواهبهم واستقطاب الكفاءات الرياضية المحلية بما يؤسس قاعدة رياضية متطورة، والعمل على إعداد نواة داعمة لرياضة المستويات العليا.

الحكومة : يُعرفها (Mrkonjic) بأنها "إطار وثقافة تُحدد من خلالها المنظمة الرياضية سياسات العمل، وتقدم أهدافها الاستراتيجية ، وتُشارك مع أصحاب المصلحة، وترصد الأداء وعلاقة القيادة مع الاعضاء، وتدير المخاطر ، وتقدم تقارير إلى ناخبها بشأن أنشطتها بما في ذلك التقدم المحرز، وتعمل على تقديم سياسات وتنظيمات فعّالة ومُستدامة ومُناسبة، من اجل تحقيق أهداف عدة أهمها الشفافية ، والمسؤولية ، والمساواة ، والمساءلة" (Mrkonjic,2016,9).

التخطيط : نشاط يتعلق بالمستقبل وبالاقتراحات وبالقرارات التي تحكم مستقبل المنظمات الرياضية (المغربي، ٢٠١٦، ٦٧)

الادارة المالية : يُعرفها (De Gaulle) وهو من المدرسة الإدارية القديمة بأنها الفعالية المتعلقة بتخطيط وتجهيز الأموال ورقابتها في المنظمة (خالد، ٢٠١٦، ٤).

برامج تنمية الموهوبين: تُعرّف برامج تنمية الموهوبين بأنها "مجموعة من الأنشطة تعمل على الكشف المبكر للموهوبين، وتنمية مهاراتهم وقدراتهم المختلفة، وتلبية احتياجاتهم وتقديم المعونة الفنية باستخدام التقنيات التكنولوجية الحديثة بالإضافة الى تذليل الصعوبات التي تواجه الموهوبين، وتهتم هذه البرامج بتوفير بيئة مناسبة لتنمية قدرات الموهوب وخاصة إذا ما أعدت هذه البرامج إعداداً جيداً ومتكاملاً (القريطي، ٢٠١٣، ٣٤).

تنمية الموارد البشرية والمادية: يعرفها _ الباحثان _ اجرائياً بأنها العملية التي تهتم بتخطيط وتوفير وتطوير الإمكانيات البشرية و المادية اللازمة في المنظمات الرياضية، من أفراد وملاعب وقاعات وادوات وتجهيزات رياضية.

هيكل المنافسات: هو عملية التدرج في المنافسات بما يتناسب مسار التنمية للموهوبين (Cowan, et al., 2012, 14)

الإنجازات: تُعرّف بأنها "نتيجة رقمية يحصل عليها الرياضي في اثناء مُنافسة رياضية مُعينة (سيد، ١٩٩٨، ٢٥).

٢- الدراسات المشابهة :

٢-١دراسة (التميمي،٢٠١٨):

"واقع التخطيط الاستراتيجي لإدارة المركز الوطني لرعاية الموهبة الرياضية في المنطقتين الوسطى والجنوبية من وجهة نظر العاملين فيه"

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع التخطيط الاستراتيجي لإدارة المركز الوطني في المنطقتين الوسطى والجنوبية، واستخدم الباحثان المنهج الوصفي بما يتناسب مع طبيعة البحث، واشتمل مُجتمع البحث على الاداريين والمدربين العاملين في المركز الوطني والبالغ عددهم (٣٣٢) مدرباً وإدارياً، أمّا عينة البحث فتكونت من (١٨٢) مدرباً وإدارياً بواقع (١٥٨) من بغداد و(٢٤) بابل، واستخدم الباحثان النسبة المئوية والوسط حسابي والانحراف المعياري والوسيط ومعامل الالتواء ومعادلة والخطأ المعياري لمعامل الارتباط، كوسائل احصائية في تحليل البيانات، وتوصل الباحثان إلى أنّ إدارة المركز الوطني تهتم بصياغة اهداف التخطيط الاستراتيجي وإنّ هذه الاهداف تتلاءم مع امكانية تنفيذها وكذلك حاجة البيئة الداخلية للمركز إلى إدارة الموارد والسيطرة على الاحداث عند تطبيق التخطيط الاستراتيجي، اضافة الى أنّ رقابة ومتابعة التخطيط الاستراتيجي تُساعد في تشخيص مُعوقات تنفيذ الخطة، وأوصى الباحثان بضرورة اشراك المدربين والإداريين في مراحل التخطيط الاستراتيجي وتطوير قدراتهم في تنفيذ الخطة والاستعانة بخبرات الاكاديميين في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي لتحسين امكانية المدربين والاداريين في وزارة الشباب والرياضة وكذلك الاهتمام بإجراء دراسات مشابهة تتناول واقع التخطيط لإدارة المنطقتين الرياضية الاخرى الحكومية وغير الحكومية.

٣- اجراءات البحث :

٣-١ منهج البحث : استخدم الباحثان المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي بما يتلاءم مع طبيعة الدراسة الحالية.

٣-٢ مُجتمع البحث وعيناته :

اشتمل مُجتمع البحث على جميع مدربي الالعاب الرياضيه في المراكز التخصصية العائدة إلى أقسام رعاية الموهبة الرياضية في العراق والبالغ عددهم (١٩٥) مدرب، موزعين على (٧٩) مركزاً تخصصياً في (١٥) محافظة مرتبطة ادارياً بوزارة الشباب والرياضة وكما مبين في الجدول (١)، وتوزع مُجتمع البحث على ثلاث عينات وبواقع (٥%) من مُجتمع البحث لعينة التطبيق الاستطلاعي الأولي والبالغ قوامها (١٠) مدربين، و(٦٠%) من مُجتمع البحث لعينة التحقق من الاتساق الداخلي والثبات للأداة والبالغ قوامها (١١٧) مدرب، و(٣٥%) من مُجتمع البحث لعينة التطبيق والبالغ قوامها (٦٨) مدرباً، وتم استبعاد (٢٨) استبانة، بعضها لم يُسترجع والبعض الآخر غير مُكتمل الإجابة، الجدول (٢).

الجدول (١) يبين مُجتمع البحث في أقسام رعاية الموهبة الرياضية في العراق

المراكز الاقسام	كرة القدم	كرة	كرة	كرة	رفع	العاب	كرة اليد	اللاكمة	المبارزة	تايكواندو	السباحة	المصاره	الجمباز	تدريسي	مركز	مجموع	المجموع
بغداد	٦	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	-	-	١٢	٥٠	
نينوى	٥	-	-	-	٢	٢	-	-	-	٢	٢	٢	-	٢	٨	١٧	
البصرة	٣	-	-	-	٢	٢	-	٢	-	-	٢	-	-	-	٧	١٥	
كركوك	٣	-	-	-	-	٢	-	-	-	-	٢	-	-	-	٥	١١	
صلاح الدين	٣	-	-	-	-	-	-	-	-	٢	-	-	-	-	٣	٧	
كربلاء	٣	-	-	-	٢	٢	-	-	-	-	-	-	-	-	٤	٩	
النجف	٣	-	-	-	٢	٢	-	-	-	٢	-	-	-	-	٥	١١	
بابل	٣	٢	٢	-	-	-	-	-	-	٢	-	-	-	-	٤	٩	
واسط	٣	-	-	-	٢	٢	-	٢	-	٢	٢	-	٢	-	٨	١٧	
المتنى	٣	٢	٢	-	-	-	٢	-	-	-	-	-	-	-	٤	٩	
ميسان	-	-	٢	-	-	-	-	٢	-	٢	-	٢	-	-	٤	٨	
الديوانية	٣	٢	٢	-	-	-	-	-	-	-	-	٢	-	-	٤	٩	
الانبار	٣	-	٢	-	-	-	-	-	-	٢	-	-	-	-	٣	٧	
ديالى	-	٢	٢	٢	-	٢	٢	-	-	٢	-	-	-	-	٥	١٠	
ذي قار	-	-	٢	٢	-	-	-	٢	-	-	-	-	-	-	٣	٦	
المجموع	١٣	٨	٨	٨	٥	٦	٥	٧	١	٨	٥	٦	١	١	٧٩	١٩٥	

الجدول (٢) يبين عينات البحث

الأقسام	عينة التطبيق الاستطلاعي الاولى	عينة الاتساق الداخلي والثبات		عينة التطبيق	
		استبانة مستبعدة	استبانة معتمدة	استبانة مستبعدة	استبانة معتمدة
بغداد	١	٣١	٥	١١	٢
نينوى	١	٩	٢	٤	١
البصرة	١	٨	١	٤	١
كركوك	١	٥	١	٣	١
صلاح الدين	-	٣	١	٣	-
كربلاء	١	٤	١	٣	-
النجف	١	٥	١	٣	١
بابل	-	٤	١	٣	١
واسط	١	٩	-	٥	٢
المتن	-	٦	-	٢	١
ميسان	١	٣	-	٣	١
الديوانية	١	٤	-	٣	١
الانبار	-	٤	-	٣	-
ديالى	١	٤	١	٣	١
ذي قار	-	٣	١	٢	-
المجموع	١٠	١٠٢	١٥	٥٥	١٣
		١١٧		٦٨	

٣-٣ أداة البحث :

٣-٣-١ تحديد الأبعاد :

اعتمد الباحثان على دليل تخطيط الأداء العالي للرياضيين الموهوبين، والمقدم من قبل وزارة الرياضة الاستراليا بهدف تنمية وتطوير الرياضيين الموهوبين فيها، والذي أسهم في إعداده كل من (Lauren Cowan, Jackie Fairweather and Gavin MacDonald, 2012)، وتكونت أبعاد تقييم تخطيط الأداء العالي للرياضيين الموهوبين في هذا الدليل من سبعة أبعاد وهي "الحكومة، التخطيط الاداري، الإدارة المالية، هيكل المنافسات، تنمية الموارد البشرية والمادية، برامج تنمية الموهوبين، الإنجازات" (Cowan et al., 2012, 22)

٣-٣-٢ صياغة الفقرات :

بعد الاطلاع على المصادر والمراجع العلمية الخاصة بأدبيات الموضوع والتي شملت على الكتب، والبحوث والرسائل والاطروحات الجامعية و شبكة الانترنت الدولية، وتحليل محتوى كل بعد من ابعاد تخطيط الاداء العالي للرياضيين الموهوبين، فضلا عن خبرة الباحثان، تم صياغة فقرات اداة البحث بصورتها الأولية والبالغ عددها (٩٣) فقرة، موزعة على (٧) أبعاد بواقع (٢٤) فقرة لبعده الحوكمة و(١٠) فقرات لبعده التخطيط الاداري و(١٦) فقرة لبعده الإدارة المالية و(١٥) فقرة لبعده

برامج تنمية الموهوبين و(١٥) فقرة لُبعد تنمية الموارد البشرية والمادية و(٧) فقرات لُبعد هيكل المُنافسات و(٦) فقرات لُبعد الانجازات.

٣-٣-٣ الصدق الظاهري :

تم عرض أداة البحث على خُبراء الاختصاص في مَجَال الإدارة العامة والإدارة الرياضية والتدريب الرياضي فضلاً عن خُبراء الاختصاص في مَجَال القياس والتقويم والبالغ عددهم (٣٠) خبيراً (الملحق ١) للمدة من (٢٠٢٠/١/١٩) ولِغاية (٢٠٢٠/٢/١٣)، و طُلبَ منهم إصدار الحكم من حيث (صلاحية كل فقرة ومدى ملاءمتها للُبعد المنسوبة اليه، إضافة أي فقرة مناسبة، حذف او نقل او دمج او تعديل ما هو مناسب للفقرات، مدى ملائمة بدائل الاستجابة)، وبعد الاطلاع على آراء السادة الخُبراء استخدم الباحثان قانون النسبة المئوية كوسيلة إحصائية للتعرف على نسب اتفاق السادة الخُبراء حول فقرات الأداة وكما مبين في الجدول(٣)، وتم إجراء التغييرات التي اتفق عليها الخُبراء بنسبة (٧٦%) فما فوق، وقد أسفرت نتائج التحليل عن حذف (٣٣) فقرة، وتعديل (١٣)، وبهذا أصبح عدد فقرات أداة البحث بعد الحذف والتعديل (٦٠) فقرة موزعة على سبعة أبعاد فضلاً عن مُلائمة بدائل الاستجابة المحددة.

الجدول (٣) يبين تحليل آراء السادة الخبراء ونسب اتفاقهم على فقرات الأداة

الحكم	غير الموافقون		الموافقون		تسلسل الفقرات	الابعاد
	النسبة	العدد	النسبة	العدد		
إبقاء الفقرات	١٠%	٣	٩٠%	٢٧	١٠،١٣،٣،٢،١	الحكومة
إبقاء الفقرات	٢٠%	٦	٨٠%	٢٤	١٨،١٤،١٥،٦	
حذف الفقرات	٨٠%	٢٣	٢٠%	٦	١٦،١١،٧،٥	
إبقاء الفقرات	١٣،٣٣%	٤	٨٦،٦٦%	٢٦	٢٤،٢٢،١٢،٩،٨	
تعديل الفقرات	١٦،٦٦%	٥	٨٣،٣٣%	٢٥	٢١،٤	
حذف الفقرة	٩٣،٣٣%	٢٨	٦،٦٦%	٢	٢٣	
إبقاء الفقرات	١٦،٦٦%	٥	٨٣،٣٣%	٢٥	٢٠،١٩،١٧	
إبقاء الفقرة	٠%	٠	١٠٠%	٣٠	١	التخطيط الإداري
إبقاء الفقرات	١٣،٣٣%	٤	٨٦،٦٦%	٢٦	٧،٢	
إبقاء الفقرة	١٦،٦٦%	٥	٨٣،٣٣%	٢٥	٣	
تعديل الفقرة	٢٠%	٦	٨٠%	٢٤	٤	
حذف الفقرات	٧٣،٣٣%	٢٢	٢٦،٦٦%	٨	١٠،٨،٦،٥	
إبقاء الفقرة	١٠%	٣	٩٠%	٢٧	٩	الإدارة المالية
إبقاء الفقرات	٣،٣٣%	١	٩٦،٦%	٢٩	٩،١	
إبقاء الفقرات	١٠%	٣	٩٠%	٢٧	٨،٢	
حذف الفقرات	٧٠%	٢١	٣٠%	٩	١٠،٧،٥،٤،٣	
تعديل الفقرات	١٦،٦٦%	٥	٨٣،٣٣%	٢٥	١٤،١٣،١١،٦	
إبقاء الفقرات	٢٠%	٦	٨٠%	٢٤	١٥،١٢	
حذف الفقرة	٩٠%	٢٧	١٠%	٣	١٦	برامج تنمية الموهوبين
حذف الفقرات	٨٣،٣٣%	٢٥	١٦،٦٦%	٥	٣،١	
إبقاء الفقرات	٣،٣٣%	١	٩٦،٦%	٢٩	١٣،١٢،١١،١٠،٤،٢	
حذف الفقرات	٦٠%	١٨	٤٠%	١٢	١٥،٦،٥	
إبقاء الفقرات	٦،٦٦%	٢	٩٣،٣٣%	٢٨	٨،٧	
تعديل الفقرة	١٦،٦٦%	٥	٨٣،٣٣%	٢٥	١٤،٩	

تعديل الفقرة	%١٣,٣٣	٤	% ٨٦,٦٦	٢٦	٣,١	تنمية الموارد البشرية والمادية
حذف الفقرات	%٨٦,٦٦	٢٦	%١٣,٣٣	٤	١٥,١٢,٤,٢	
إبقاء الفقرات	%١٦,٦٦	٥	% ٨٣,٣٣	٢٥	١٣,٩,٥	
حذف الفقرات	%٨٠	٢٤	% ٢٠	٦	١٤,١١,٦	
تعديل الفقرات	%٦,٦٦	٢	% ٩٣,٣٣	٢٨	١٠,٧	
حذف الفقرة	%٦٣,٣٣	١٩	%٣٦,٦٦	١١	٨	المنافسات
إبقاء الفقرات	١٦,٦٦	٥	% ٨٣,٣٣	٢٥	٣,٢,١	
حذف الفقرة	%٨٣,٣٣	٢٥	% ١٦,٦٦	٥	٦,٤	
إبقاء الفقرات	%١٣,٣٣	٤	% ٨٦,٦٦	٢٦	٥	
حذف الفقرة	%٧٦,٦٦	٢٣	%٢٦,٣٣	٨	٧	
إبقاء الفقرات	١٦,٦٦	٥	% ٨٣,٣	٢٥	٣,٢,١	إنجازات
حذف الفقرات	%٧٠	٢١	% ٣٠	٩	٥,٤	
حذف الفقرة	%٢٣,٣٣	٧	% ٧٦,٦٦	٢٣	٦	

٣-٣-٥ التطبيق الاستطلاعي الأولي :

لأغراض تخص حساب زمن الإجابة، ووضوح الأسئلة وابتعادها عن الغموض، وحذف غير المفهوم، وبغية استكمال المعاملات العلمية للأداة، طَبَّقَ الباحثان الأداة بصورتها الأولية للمدة من (٢٠٢٠/٢/٢٣) ولغاية (٢٠٢٠/٢/٢٨) على عينة من المدربين في المراكز التخصصية في أقسام رعاية الموهبة الرياضية في العراق وبنسبة (٥%) من مجتمع البحث، ممن لم يكونوا ضمن عينة الاتساق الداخلي الثبات وعينة التطبيق، وبالبلغ قوامها (١٠) مدربين وتبين للباحثين أن فقرات أداة البحث واضحة ومفهومة لدى أفراد العينة ويمكن الإجابة عليها بمدة متوسط زمنها (١٨) دقيقة، فضلاً عن ملئمة بدائل الاستجابة للأسئلة.

٣-٣-٦ معامل الاتساق الداخلي :

للوصول الى تجانس فقرات أداة البحث، طَبَّقَ الباحثان الأداة على عينة من المدربين في المراكز التخصصية في العراق بنسبة (٦٠%) من مُجْتَمَعِ البحث وقوامها (١١٧) مدرباً، موزعين على (١٥) قسماً، وبعد استبعاد (١٥) استبانة بواقع (١٠) لم تُسترجع و(٥) منها غير صالحة بلغ العدد الكلي لعينة الاتساق الداخلي (١٠٢) مدرب، للمدة من (٢٠٢٠/٣/٨) لغاية (٢٠٢٠/٤/١٦)، وتم ايجاد معامل الاتساق الداخلي عن طريق ايجاد العلاقة بين الفقرة والبعد الذي تنتمي اليه، وكذلك علاقة الفقرة بالدرجة الكلية للأداة باستخدام معامل الارتباط بيرسون كوسيلة احصائية للمحاور (الحوكمة، والتخطيط الاداري، والادارة المالية، وبرامج تنمية الموهوبين، وتنمية الموارد البشرية والمادية، وهيكل المنافسات) ، وتم استبعاد المحور الاخير المتمثل بـ (الإنجازات) كونه يحمل أسئلة مفتوحة ذات إجابات غير موضوعية، ولعدم توافر محك خارجي اعتمد الباحثان درجة ألفرد بوصفها محكاً داخلياً، وهذا ما يؤكد (Anastasi,1976, 144) "تعتبر درجة ألفرد الكلية أفضل محك داخلي. وكما مبين في الجدول (٤)

جدول (٤) يبين قيم ارتباط الفقرة مع المحور وقيم ارتباط الفقرة مع الدرجة الكلية

الارتباط الفقرة بالدرجة الكلية	ارتباط الفقرة بدرجة البعد		الفقرة	البُعد	
	الارتباط	الدلالة (sig)			
٠,٠٠٠	*٠,٤٠٦	٠,٠٠٠	*٠,٣٨٩	١	الخدمة وكمية
٠,٦٠٣	٠,٠٥٢	٠,٢٤٥	٠,١١٦	٢	
٠,٠٠٠	*٠,٦٩٢	٠,٠٠٠	*٠,٦٥٥	٣	
٠,١٠٠	٠,١٦٤	٠,٠١٢	*٠,٢٤٧	٤	
٠,٠٠٠	*٠,٥٢٩	٠,٠٠٠	*٠,٤٨٦	٥	
٠,٠٠٠	*٠,٥٩٥	٠,٠٠٠	*٠,٦٠٨	٦	
٠,٢٣٢	٠,١١٩	٠,٨٢٣	٠,٢٢	٧	
٠,٠٠٠	*٠,٧٢١	٠,٠٠٠	*٠,٧٢٥	٨	
٠,٠٠٠	*٠,٥٢٨	٠,٠٠٠	*٠,٤٨٩	٩	
٠,٠٠٠	*٠,٥٦٩	٠,٠٠٠	*٠,٦٢٢	١٠	
٠,٠٠٠	*٠,٤٥٥	٠,٠٠٠	*٠,٥٩١	١١	
٠,٠٠٠	*٠,٥٢٦	٠,٠٠٠	*٠,٦١٦	١٢	
٠,٠٠٠	*٠,٤٧٦	٠,٠٠٠	*٠,٥٦٧	١٣	
٠,٠٠٠	*٠,٤٨٤	٠,٠٠٠	*٠,٥٦٥	١٤	
٠,٠٠٠	*٠,٦١٣	٠,٠٠٠	*٠,٦١٩	١٥	
٠,٠٠٠	*٠,٤٢٠	٠,٠٠٠	*٠,٥٠٢	١٦	
٠,٠٠٠	*٠,٣٩٩	٠,٠٠٠	*٠,٥٠٥	١٧	
٠,٠٠٠	*٠,٦٢٩	٠,٠٠٠	*٠,٦٨٥	١٨	
٠,٠٠٠	*٠,٤٢٥	٠,٠٠٠	*٠,٤٢٩	١٩	
٠,٠٠٠	*٠,٥٦١	٠,٠٠٠	*٠,٦٧٩	٢٠	التخطيط الاداري
٠,٠٠٠	*٠,٦٤١	٠,٠٠٠	*٠,٧٨٠	٢١	
٠,٠٠٠	*٠,٤١٥	٠,٠٠٠	*٠,٧١٤	٢٢	
٠,٠٠٠	*٠,٥٣٦	٠,٠٠٠	*٠,٧٤٠	٢٣	
٠,٠٠٠	*٠,٦٤٧	٠,٠٠٠	*٠,٧٣٣	٢٤	
٠,٠٠٠	*٠,٥١٨	٠,٠٠٠	*٠,٧٢٥	٢٥	الادارة المالية
٠,٠٠٠	*٠,٥٤٦	٠,٠٠٠	*٠,٥٨٥	٢٦	
٠,٠٠٠	*٠,٣٩٤	٠,٠٠٠	*٠,٥٠٥	٢٧	
٠,٠٠٠	*٠,٥٥٩	٠,٠٠٠	*٠,٦٢٩	٢٨	
٠,٠٠٠	*٠,٤٠٨	٠,٠٠٠	*٠,٥٧٢	٢٩	
٠,٠٠٠	*٠,٥٣٣	٠,٠٠٠	*٠,٦١٣	٣٠	
٠,٠٠٠	*٠,٥٨٧	٠,٠٠٠	*٠,٦٠٧	٣١	
٠,٨٥٨	٠,٠١٨	٠,٠١٣	*٠,٢٤٥	٣٢	
٠,٠٠٠	*٠,٥٢١	٠,٠٠٠	*٠,٦٧١	٣٣	
٠,٠٠٠	*٠,٤٢٥	٠,٠٠٠	*٠,٦٨٣	٣٤	
٠,٠٠٠	*٠,٤٢٥	٠,٠٠٠	*٠,٤٤١	٣٥	برامج تنمية الموهبين
٠,٠٠٠	*٠,٥٣٦	٠,٠٠٠	*٠,٥٣٧	٣٦	
٠,٠٠٠	*٠,٥٢٣	٠,٠٠٠	*٠,٦١٤	٣٧	
٠,٠٠٠	*٠,٦٥٥	٠,٠٠٠	*٠,٦٧٨	٣٨	
٠,٠٠٠	*٠,٦٨٥	٠,٠٠٠	*٠,٦٧٤	٣٩	
٠,٠٠٠	*٠,٥٢٣	٠,٠٠٠	*٠,٥٦٤	٤٠	
٠,٠٠٠	*٠,٥٦٩	٠,٠٠٠	*٠,٦٥١	٤١	
٠,٠٠٠	*٠,٤٢٥	٠,٠٠٠	*٠,٥١٧	٤٢	
٠,٠٠٠	*٠,٤٣٨	٠,٠٠٠	*٠,٦١٣	٤٣	

البُعد	الفقرة	ارتباط الفقرة بدرجة البعد		ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية	
		الارتباط	الدلالة (sig)	الارتباط	الدلالة (sig)
تربية الموارد البشرية والمادية	٤٤	*٠,٦١٣	٠,٠٠٠	*٠,٤٤٠	٠,٠٠٠
	٤٥	*٠,٦٤٩	٠,٠٠٠	*٠,٥١٢	٠,٠٠٠
	٤٦	*٠,٣٧١	٠,٠٠٠	٠,١٣٢	٠,١٨٦
	٤٧	*٠,٦٢٠	٠,٠٠٠	*٠,٤٨٨	٠,٠٠٠
	٤٨	*٠,٦٥٧	٠,٠٠٠	*٠,٥٤٠	٠,٠٠٠
	٤٩	*٠,٤٢٤	٠,٠٠٠	*٠,٤٦١	٠,٠٠٠
	٥٠	*٠,٦٢٢	٠,٠٠٠	*٠,٤٣٦	٠,٠٠٠
	٥١	*٠,٦٥٢	٠,٠٠٠	*٠,٤١٨	٠,٠٠٠
	٥٢	*٠,٤٦٢	٠,٠٠٠	*٠,٤٢٣	٠,٠٠٠
	٥٣	*٠,٣٧٨	٠,٠٠٠	*٠,٤٤٦	٠,٠٠٠
المنافسات هيكل	٥٤	*٠,٧٨٥	٠,٠٠٠	*٠,٧١١	٠,٠٠٠
	٥٥	*٠,٥٥٠	٠,٠٠٠	*٠,٣٤٢	٠,٠٠٠
	٥٦	*٠,٥٥١	٠,٠٠٠	*٠,٤٦٢	٠,٠٠٠

يتبين من الجدول (٤) معاملات ارتباط الفقرة بالبُعد المنسوبة اليه اقتربت ما بين (٠,٢٢ - ٠,٧٨٥) ومستوى الدلالة لها ما بين (٠,٠٠٠ - ٠,٨٢٣)، أما معاملات ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية قد تراوحت ما بين (٠,٠١٨ - ٠,٧٢١) ومستوى الدلالة لها ما بين (٠,٠٠٠ - ٠,٨٥٨)، واستبعد الباحثان الفقرات ذات التسلسل (٢، ٤، ٧، ٣٢، ٤٦) عندما تبين انها غير متسقة، إذ بلغ معامل ارتباط كل منها على التوالي (٠,٠٥٢ - ٠,١٦٤ - ٠,٠١٨ - ٠,٠٨٤ - ٠,١٣٢) وبلغ مستوى دلالة كل منها على التوالي (٠,٦٠٣ - ٠,١٠٠ - ٠,٢٣٢ - ٠,٨٥٨ - ٠,١٨٦)، عند نسبة خطأ (٠,٠٥)، وبهذا أصبح مجموع الفقرات (٥١) للمحاور (الحكومة، والتخطيط الاداري، والادارة المالية، وبرامج تنمية الموهوبين، وهيكل المنافسات) ثم تم ايجاد معامل الثبات لها على العينة نفسها.

٣-٣-٧ معامل الثبات :

تم التحقق من الثبات باستخدام طريقة التجزئة النصفية إذ بلغ معامل الارتباط بيرسون بين نصفي الاختبار (٠,٧٥٤٣) وبذلك حصل الباحثان على نصف ثبات الأداة، وبغرض التوصل إلى ثبات الأداة ككل استخدم الباحثان معادلة سبيرمان - براون إذ بلغ الثبات الكلي (٠,٨٦) وباستخدام معادلة جتمان بلغ الثبات (٠,٨٥٨٢)، أما الطريقة الثانية تمت من خلال ايجاد معامل الفا فتبين أنه (٠,٩٣٥).

٣-٣-٨ وصف أداة البحث بصيغتها النهائية :

بعد استكمال المعاملات العلمية (صدق المحكمين، والاتساق الداخلي، والثبات) لأداة تقييم تخطيط الأداء العالي للرياضيين في أقسام رعاية الموهبة الرياضية بوزارة الشباب والرياضة العراقية وإجراء التعديلات اللازمة في ضوء التحليلات التي نتجت عن المعاملات العلمية، استقرت الأداة بصورتها النهائية على (٥٤) فقرة (الملحق ٢) موزعة على ستة محاور بواقع (١٦) فقرة لمحور الحكومة، و(٦) فقرات لمحور التخطيط الاداري، و(٩) فقرات لمحور الادارة المالية، و(٦) فقرات

لمحور تنمية الموارد البشرية والمادية، و(١٠) فقرات لمحور برامج تنمية الموهوبين و(٤) فقرات لمحور هيكل المنافسات، اذ تتم الاستجابة على وفق البدائل (اتفق تماماً، اتفق، نوعاً ما، لا اتفق، لا اتفق تماماً) وهي تحمل الاوزان على التوالي(١-٢-٣-٤-٥) فضلاً عن (٣) فقرات لبعده الانجازات وهي اسئلة خاصة ومفتوحة بالوقت نفسه.

واعتمدت النسب المئوية الآتية في تفسير مستوى فاعلية المنظمات الرياضية لمحافظة نينوى (٤٩% فاقل مستوى منخفض جداً، ٥٠-٥٩% مستوى منخفض، ٦٠-٦٩% مستوى متوسط، ٧٠-٧٩% مستوى عالٍ ٨٠% - فأكثر مستوى عالٍ جداً). وهذه النسب تم اعتمادها في عدد من الدراسات المهمة في هذا المجال منها دراسة (الطائي، ٢٠١٠، ٥٨) ودراسة (محمود، ٢٠١٥، ١٠٤) ودراسة (الحمداني، ٢٠٠٦، ٤٩) ودراسة (حمدان، ٢٠٠٨، ٦٦).

٣-٣-٩ التطبيق النهائي :

طبقت أداة البحث للمدة من (٢٦/٤/٢٠٢٠) ولغاية (٢١/٥/٢٠٢٠) على عينة الدراسة الرئيسية (عينة التطبيق).

٣-٤ الوسائل الاحصائية :

استخدم الباحثان (النسبة المئوية، والتكرار النسبي، والوسط الحسابي، والانحراف المعياري، ومعامل الارتباط بيرسون، ومعادلة سبيرمان وبراون، ومعادلة جتمان، ومعامل الفا) كوسائل احصائية في تحليل البيانات باستخدام الحقيبة الاحصائية (SPSS) وبرنامج (Excel).
٤ عرض النتائج ومناقشتها

الجدول (٥) يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومستوى الاستجابة على أبعاد الحوكمة والتخطيط والادارة المالية وبرامج تنمية الموهوبين وتنمية الموارد البشرية والمادية وهيكل

المنافسات

المستوى	نسبة المئوية	انحراف معياري	وسط حسابي	البعد
متوسط	٦١,٦١٤	٠,٧٠٥	٣,٠٨١	الحوكمة
منخفض	٤٩,٦٣٦	٠,٧٦٩	٢,٤٨٢	تخطيط اداري
منخفض جداً	٤٤,٦٨٧	٠,٧٦٢	٢,٢٣٤	الادارة المالية
منخفض	٥١,٩٧٩	٠,٧٥٤	٢,٥٥٩	برامج تنمية الموهوبين
منخفض جداً	٤٧,٢٧٣	٠,٨٠٠	٢,٣٦٤	تنمية الموارد البشرية والمادية

الجدول (٦) يبين تكرار الاستجابات والنسبة المئوية ومستوى الاستجابة لأفراد عينة التطبيق على الإجازات الوطنية

تقييم تخطيط الاداء العالي للرياضيين في أقسام رعاية الموهبة الرياضية في وزارة ...

الانجاز	نسبة الانجازات الكلية	الانجازات الوطنية			السنة
		المركز الثالث	المركز الثاني	المركز الاول	
منخفض جدا	%٢٧,٣	٦	٥	٤	٢٠١٥
		%١٠,٩	%٩,١	%٧,٣	
منخفض جدا	%٢٩,١	٥	٥	٦	٢٠١٦
		%٩,١	%٩,١	%١٠,٩	
منخفض جدا	%٣٦,٤	٤	٧	٩	٢٠١٧
		%٧,٣	%١٢,٧	١٦,٤	
منخفض جدا	%٤٠	٤	١٠	٨	٢٠١٨
		%٧,٣	%١٨,٢	%١٤,٥	
منخفض	%٥٠,١	٦	١١	١١	٢٠١٩
		%١٠,٩	%٢٠	%٢٠	

الجدول (٧) يبين تكرار الاستجابات والنسبة المئوية ومستوى الاستجابة لأفراد عينة التطبيق على الإنجازات الدولية

مستوى الانجاز	نسبة الانجازات الكلية	الانجازات الدولية			السنة
		المركز الثالث	المركز الثاني	المركز الاول	
منخفض جدا	%٠	٠	٠	٠	٢٠١٥
		%٠	٠	%٠	
منخفض جدا	%٠	٠	٠	٠	٢٠١٦
		%٠	٠	%٠	
منخفض جدا	%٠	٠	٠	٠	٢٠١٧
		%٠	%٠	%٠	
منخفض جدا	%١٤,٥	٢	٢	٤	٢٠١٨
		٣,٦	٣,٦	٧,٣	
منخفض جدا	%٢٠	٢	٥	٤	٢٠١٩
		%٣,٦	%٩,١	%٧,٣	

الجدول (٨) يبين تكرار الاستجابات والنسبة المئوية ومستوى الاستجابة لأفراد عينة التطبيق على الإنجازات الدولية المستقبلية المتوقعة

مستوى الانجاز	النسبة المئوية	التكرار ونسبة التكرار	عدد السنوات
منخفض جدا	%٧,٣	٤	٣ سنوات
		%٧,٣	
منخفض جدا	%١٦,٣٧	٩	٤ سنوات
		%١٦,٣	
منخفض جدا	%١٢,٧٢	٧	٥ سنوات
		%١٢,٧	

يتبين من الجدول (٥) الوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والنسبة المئوية، ومستوى الاستجابة لأبعاد (الحوكمة، والتخطيط الاداري، والادارة المالية، وبرامج تنمية الموهوبين، وهيكل

(المنافسات)، اذ بلغ الوسط الحسابي لكل منها على التوالي (٣,٠٨١، ٢,٤٨٢، ٢,٢٣٤، ٢,٥٥٩، ٢,٣٦٤، ٢,٢٣٢) وانحراف معياري على التوالي (٠,٧٠٥، ٠,٧٦٩، ٠,٧٦٢، ٠,٧٥٤، ٠,٨٠٠، ٠,٧٣٦) بنسبة مئوية على التوالي (٦١,٦١٤، ٤٩,٦٣٦، ٤٤,٦٨٧، ٥١,٩٧٩، ٤٧,٢٧٣، ٤٤,٦٣٦) وبمستوى اقتراب ما بين (منخفض - منخفض جدا)

وبيين الجدول (٦) ان نسبة الانجازات الوطنية للسنوات (٢٠١٥ لغاية ٢٠١٩) اقتربت ما بين (٢٧,٣% - ٥٠,١%) وبمستوى (منخفض جدا - منخفض)، كما يبين الجدول (٧) ان نسبة الانجازات الدولية للسنوات نفسها اقتربت ما بين (٠% - ٢٠%) وبمستوى (منخفض جدا)، كذلك يتبين من الجدول (٨) ان نسبة الانجازات المتوقعة من قبل المدربين خلال (٣، ٤، ٥) السنوات القادمة جاءت على التوالي (٧,٣%، ١٦,٣٧%، ١٢,٧٢%) وبمستوى (منخفض جدا).

جاءت إجابات افراد العينة على بُعد الحوكمة بمستوى متوسط، ويرى الباحثان أنها ليست بالمستوى المطلوب كونها تعيق عملية تقدم الموهوبين، ويعزو الباحثان السبب الى قلة مشاركة أصحاب المصلحة في صنع القرارات وكذلك الانفتاح على بقية المنظمات الرياضية بالإضافة الى قلة توافر عمليات الرقابة والتقييم وكذلك القدرة في تحمل المسؤولية الاجتماعية ومواجهة التحديات والمشاكل الخارجية، وبهذا الصدد يشير (النعيمي) الى "ضرورة اهتمام المنظمة الرياضية في زيادة رُقعة أصحاب المصلحة في صناعة القرارات من خلال الأخذ بالملاحظات والتوصيات، وهذا يدفع بالمنظمة الرياضية إلى صنع قرارات يُمكن تنفيذها بكفاءة وفعالية" (النعيمي، ٢٠١٥، ١٠٣) ويرى (ابو معال، ٢٠١٩) "أن الرقابة عملية تتمكن المنظمة من خلالها التعرف على مدى تطابق اجراءات وخطوات ووسائل التنفيذ، مع ما هو مُخطط له، وعند اكتشاف أي انحراف أو ضعف في الأداء، أو أي سبب قد يؤثر على تحقيق الأهداف، تعمل الإدارة على اتخاذ التدابير التي من شأنها التصحيح والتوجيه والارشاد، وعلى هذا الأساس للرقابة علاقة بأمرين وهما مراقبة الإنجاز والأداء تارة، والمتابعة والتقييم تارة أخرى، فهي تهتم بتنظيم الجهود داخل المنظمة، وكذلك قياس النتائج العملية ومقارنتها بأهداف خطة المنظمة، بالإضافة إلى تشخيص أسباب تدني الأداء وتحديدتها، حتى يُسهل تصحيحها أو تبديلها بما يضمن تلاشي الضعف.

وفيما يخص بُعد التخطيط الاداري جاءت إجابات أفراد العينة بمستوى مُنخفض ممّا يدل على وجود ضعف يؤثر سلبياً على تقدم الموهوبين وربما يكون السبب في عدم توافر رؤية ثابتة ومكتوبة من قبل الوزارة يسترشد بها العاملون في أقسام رعاية الموهبة الرياضية في وضع الخطط وبرامج العمل وما يترتب عليه من ضعف الخطط الاستراتيجية التي تعمل على تقديم الدعم المستمر، وهذا ما يؤكد (الجيزاوي، ٢٠١٨) إذ أشار إلى "ضرورة وجود التوافق والانسجام ما بين رسالة المنظمة ورؤيتها توافراً مع وحدة التوجه الاستراتيجي" (الجيزاوي، ٢٠١٨، ٢٩).

اما ما يخص بُعد الإدارة المالية جاءت إجابات أفراد العينة بمستوى مُنخفض جدا ممّا يدل على أنّ الموازنة المالية التي تُخصّصها وزارة الشباب والرياضة ضعيفة، فهي غير كافية وبالوقت نفسه غير مُستقرة، وفي ذلك ضعف أساسي يؤثر سلبياً على تقدم الموهوبين ويعزو الباحثان السبب إلى أمرين، الأول هو الوضع الاقتصادي الصعب في العراق وما نتج عنه من اجراءات التقشف التي عملت بها الحكومة المركزية، أمّا الأمر الثاني هو عدم تخصيص الموارد المالية بالشكل الصحيح

داخل أقسام رعاية الموهبة الرياضية، وبهذا الصدد يُشير (Hoye, et al). " إنَّ تخصيص الموارد المالية في المُنظَّمات الرياضيَّة يشتمل على عدة أمور منها الاجور والرواتب التي تُمنح للمدربين والعاملين وكذلك إدارة اللاعبين المُمتملة بالخدمات الطبية و النقل" (Hoye, et al., 2015,221)، ويرى (دودين، ٢٠١٤، ١٨٠) "تهدف سياسة تحديد الاجور والرواتب والمكافآت إلى جذب الأفراد والحصول على قوى بشرية مؤهلة بالإضافة إلى الحفاظ على القوى البشرية المتوفرة في المُنظَّمة، وكذلك تحفيز الأفراد على زيادة الأداء المُتميز"

وجاءت إجابات أفراد العينة يَخص في بُد برامج تنمية الموهوبين بمستوى مُنخفض ويعزو الباحثان السبب الى ان البرامج التي يتم اعتمادها مُعدة بطريقة عشوائية وليس على أساس علمي وتربوي بالإضافة الى عدم توافر المُعسكرات التدريبية والاختصاصيين النفسي والفسولوجي وكذلك عدم توافر الاجهزة الحديثة المُستخدمة في التدريب والقياس وغياب الفحوص الطبية للموهوبين في أقسام رعاية الموهبة الرياضيَّة، وبهذا الصدد يشير (الخطايبه) " توضع برامج التربية الرياضيَّة على وفق معلومات تغطي النواحي السيكولوجية والاجتماعية والبيولوجية، ومستندة الى قوانين وحقائق ومبادئ علمية ثابتة، تهدف إلى خلق رياضي له استعداد متكامل على أداء واجباته اليومية" (الخطايبه، ٢٠١٢، ٢٩) ويرى (أحمد) " إنَّ توافر برامج التنمية التي تقوم على اسس علمية حديثة يُعتبر من العوامل الاساسية التي تساهم في تطوير امكانيات الناشئ والوصول به إلى المستويات العُليا" (أحمد، ٢٠٠٨، ٣٨)، ويشير(الحوري، ٢٠٠٨) "يحتاج الرياضيين إلى رعايَّة صحية تتمثل بالكشف الطبي الشامل والدوري للرياضيين، ورعايَّة نفسية تتمثل في الاختبارات النفسية بصفة مُستمرة ودورية وكلاهما يتطلب توافر أخصائيين في هذا المجال" (الحوري، ٢٠٠٨، ١)

فيما جاء بُد تنمية الموارد البشرية والمادية بمستوى مُنخفض جداً وهذا يؤثر سلبياً على رعاية الموهوبين ويعزو الباحثان السبب إلى عدم توافر الدورات التدريبية التي يتم من خلالها صقل المدربين وتطويرهم وكذلك قلة الكوادر البشرية المؤهلة بما يتناسب مع اعداد الموهوبين فضلاً عن قلة توافر الملاعب والصالات والاجهزة والادوات التدريبية وبهذا الصدد يُشير(جميل) " إنَّ صقل وتنمية مهارات المدربين هي عملية مُخططة، ومنظمة، ومُستمرة، تعمل على تحسين الأداء وزيادة الخبرة لدى المدربين عن طريق توسيع معارفهم، وصقل مهاراتهم، ضمن برامج وأساليب تدريبية تُخطط لها المُنظَّمة على وفق حاجاتهم وما تحتاجه المُنظَّمة نفسها" (جميل، ٢٠١٦، ١٢) ويرى(Jacob,2014) ("إن البيئة المثالية للتنمية تتضمن توافر مرافق ومُعدات عالية الجودة للتدريب والاختبار، من اجل تعزيز وتطوير الرياضيين" (Jacob,2014, 17))

كذلك حصل بُد هيكल المنافسات على مستوى مُنخفض جداً ويعزو الباحثان السبب الى قلة المنافسات التي تتم على مُستوى المُنظَّمة وكذلك المستوى الاقليمي والوطني فضلاً عن عدم قدرة أقسام رعاية الموهبة الرياضيَّة من تقديم أبطال للمشاركات الدولية، ونلاحظ من ذلك ان المنافسات غير كافية بما ينسجم مع عملية التدرج في تنمية الموهوبين، وبهذا الصدد يُشير (الخولي)" إنَّ وجود المُنافسات المحلية والاقليمية يؤدي إلى استقطاب عدد كبير من الرياضيين بمختلف الأعمار والقدرات وهذا يؤدي الى توسع قاعدة المُمارسة الرياضيَّة" (الخولي، ٢٠٠٢، ٨٣)

أما ما يخص بُعد الإنجازات يتبين لنا من الجداول (٦، ٧، ٨) وجود ضعف في الإنجازات الوطنية والدولية خلال السنوات الخمس الماضية فضلاً عن ضعف توقع افراد العينة في تحقيق إنجازات مستقبلية، ويعزو الباحثان السبب الى أن أقسام رعاية الموهبة تنظم حديث النشوء ويحتاج إلى فترة زمنية للوصول إلى مرحلة النضج الوظيفي من قبل القائمين عليه من خلال التجربة والخطأ والتقييم واعادة التقييم، فضلاً عن انخفاض بعض أبعاد تخطيط الاداء العالي التي تم التطرق في مناقشة الجدول (٥).

٥- الاستنتاجات والتوصيات :

٥-١ الاستنتاجات :

من خلال مناقشة النتائج استنتج الباحثان ان مستوى تخطيط الأداء العالي منخفض في اقسام رعاية الموهبة الرياضية بوزارة الشباب والرياضة العراقية، مع وجود المؤشرات الآتية: جاءت الحوكمة بمستوى متوسط .

ظهرت برامج تنمية الموهوبين بمستوى منخفض وكذلك التخطيط الإداري.

حصلت الادارة المالية تنمية الموارد البشرية والمادية وهيكل المنافسات على مستوى منخفض جداً. انخفاض الإنجازات الوطنية والدولية خلال الخمس سنوات الماضية فضلاً عن انخفاض الإنجازات المتوقعة خلال الخمس سنوات القادمة.

٥-٢ التوصيات :

من خلال استنتاجات البحث، يوصي الباحثان بما يأتي :

إعادة النظر في الخطة الموضوعية بأقسام رعاية الموهبة الرياضية، والعمل على وضع خطة تضمن الكشف المبكر عن الرياضيين الموهوبين والاهتمام بتحسين اداء الادارة المالية ووضع برامج لتنمية الموهوبين على وفق اسس علمية والعمل على تنمية الموارد البشرية والمادية ووضع هيكلية للمنافسات الرياضية، بما يسهم في تحقيق الإنجازات الرياضية المحلية والدولية ويسهم ايضاً في التنبؤ بتحقيق الاداء العالي في المستقبل.

الاهتمام بأجراء دراسات مُشابهة عن التخطيط للأداء العالي في الاندية الرياضية في العراق.

المصادر

١. أبو معال، عبد الفتاح (٢٠١٩): أهمية الرقابة الإدارية وأهدافها ودورها في التخطيط، <http://al3loom.com/?p=24672>
٢. التميمي، سجاد عبد الواحد عبد الخالق (٢٠١٨): واقع التخطيط الاستراتيجي لإدارة المركز الوطني لرعاية الموهبة الرياضية في المنطقتين الوسطى والجنوبية من وجهة نظر العاملين فيه، مجلة كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة_ جامعة بغداد، العدد٢(٣٠).
٣. الجيزاوي، محمد (٢٠١٨): الادارة الاستراتيجية والاعمال الالكترونية، ط١، إي كتب، لندن
٤. الخولي، امين انور(١٩٩٦): الرياضة والمجتمع، دون طبعة، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، الكويت.
٥. الحوري، عكلة سليمان علي(٢٠٠٨): دراسة تحليلية لواقع المشكلات النفسية لرياضيي مدينة الموصل، <http://www.husseinmardan.com/DrOkla-05.htm>

٦. خالد، ديني (٢٠١٦): الادارة المالية ودورها في تقييم الاداء المالي للمؤسسات الرياضية في مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة، رسالة ماجستير غير منشورة، علوم و تقنيات النشاطات البدنية و الرياضية، جامعة محمد بوضياف، الجزائر
٧. الخطايبية، أكرم (٢٠١٢): أسس وبرامج التربية الرياضية، ط١ دار اليازودي العلمية، عمان.
٨. رضوان، محمود عبد الفتاح (٢٠١٢): ادارة المواهب في المنظمة ، ط١، المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة.
٩. الزهران، ليلي عبد العزيز (٢٠٠٦): الأصول العلمية والفنية لبناء البرامج والمناهج في التربية الرياضية، ط١، دار الفكر، القاهرة.
١٠. سيد، احمد (١٩٩٨): أثر التدريس بأسلوب التطبيق بتوجيه المدرس والاقران عل تنمية بعض عناصر الاداء البدني والانجاز في القفز الثلاثي، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مستغانم، جزائر.
١١. شقير، زينب محمود (٢٠٠٢): رعاية المتفوقين والموهوبين والمبدعين، دون طبعة، مكتبة النهضة المصرية، القاهرة القريطي، عبد المطلب امين (٢٠١٤): الموهوبون المتفوقون خصائص واكتشافهم ورعايتهم، ط٢، عالم الكتب، مصر.
١٢. الطائي، احمد ادريس (٢٠١٠): الفاعلية التنظيمية للمنظمات الرياضية في محافظة نينوى وفقا لبعض المتغيرات الشخصية لهيئاتها الإدارية من وجهة نظر العاملين فيها ، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الموصل ، كلية التربية الرياضية.
١٣. كيلانو، طلال فرج (٢٠١٢): الاستخدام الامثل لوسائل القياس والتقويم ودورها في ضمان جودة مخرجات التعليم الجامعي ، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، العدد (٩)، ص١٢-٦٥.
١٤. محمود، هونر صابر (٢٠١٥): العوامل التنظيمية للانتماء المهني و النضج الوظيفي والكفايات القيادية لمدرربي كرة القدم في اقليم كردستان العراق، اطروحة دكتوراه غير منشورة ، جامعة الموصل، كلية التربية الرياضية.
١٥. المغربي، محمد الفاتح محمود بشير (٢٠١٦): أصول الادارة والتنظيم ، ط١، دار الجنان للنشر والتوزيع، الاردن.
١٦. النعيمي ، راند ابراهيم المطوع (٢٠١٥): اثر تطبيق الحوكمة في المؤسسات الرياضية على الانجازات الرياضية في دولة الامارات العربية المتحدة من وجهة نظر صنّاع القرار، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية ، جامعة الامارات العربية المتحدة.
17. Anastasi, A. (1976): Psychological Testing, 4th Ed, Macmillan publishing, New York
18. Cowan, L., Fairweather, J. , MacDonald, G. (2012): High Performance Planning Guide for State Sporting Associations,

government of western Australia , department of sport and recreation

- 19.Henreksen,K.,(2010): The ecology of talent development in sport, a multiple case study of successful athletic talent development environments in Scandinavia, Faculty of Health sciences, University of Southem Denmark.
- 20.Hoye, H., Nicholson, M. , Smith, A., Stewart, B. (2015): Sport Management Principles and applications, Ed2, the British Library, United kingdom.
- 21.Jacob, A. (2014): The origins and methods of identifying and developing talented student athletes in selected sports majors in Kenyan universities, A magister message that is not published, Sports Management and Science Department, Kenata University College of Applied Sciences
- 22.Mrkonic, M. (2016): A review of good governance principles and indicators in sport, International Centre for Sports Studies , Neuchatel, Switzerland
- 23.Richie, .M (2016(:Talent Plane 2016- 2010, community sport. <https://sportnz.org.nz/assets/Uploads/SportNZ-TalentPlan-v01.pdf>

مجلة الرافدين للعلوم الرياضية - المجلد (٢٦) - العدد (٨٠) - ٢٠٢٣
تقييم تخطيط الاداء العالي للرياضيين في أقسام رعاية الموهبة الرياضية في وزارة ...

الملاحق

الملحق (١) أسماء السادة الخبراء

ت	اللقب العلمي	الاسم	التخصص	مكان العمل
١	أ. د.	ميسر ابراهيم الجبوري	الانتاج والعمليات	كلية الإدارة والاقتصاد / جامعة الموصل
٢	أ. د.	معن وعدا الله المعاضيدي	إدارة استراتيجية	كلية الإدارة والاقتصاد / جامعة الموصل
٣	أ. د.	وليد خالد همام	الإدارة والتنظيم	قسم التربية البدنية / كلية التربية الأساسية / جامعة الموصل
٤	أ. د.	رياض احمد اسماعيل	الإدارة والتنظيم	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة الموصل
٥	أ. د.	محمود شكر صالح	القياس والتقويم ومدرّب المركز التخصصي للتايكواندو/نينوى	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة الموصل
٦	أ. د.	نازك مصطفى نبيل	الإدارة والتنظيم	كلية التربية الرياضية للبنات / جامعة الاسكندرية/مصر
٧	أ. د.	مها محمد حسن الصغير	الإدارة والتنظيم	كلية التربية الرياضية للبنات / جامعة الاسكندرية/مصر
٨	أ. م. د.	خالد محمود عزيز	الإدارة والتنظيم	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة الموصل
٩	أ. م. د.	بثينة حسين علي	الإدارة والتنظيم	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة الموصل
١٠	أ. م. د.	محمد ذاكّر سالم	الإدارة والتنظيم	قسم النشاطات الطلابية/جامعة الموصل
١١	أ. م. د.	عثمان محمود شحادة الكيالي	الإدارة والتنظيم	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة /جامعة ديالى
١٢	أ. م. د.	عوزير سعدي اسماعيل	الإدارة والتنظيم	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة /جامعة صلاح الدين
١٣	أ. م. د.	عادل ذاكّر النعمة	إدارة اعمال	كلية الإدارة والاقتصاد/ جامعة الموصل
١٤	أ. م. د.	رعد عدنان رؤوف	إدارة اعمال	كلية الإدارة والاقتصاد/ جامعة الموصل
١٥	أ. م. د.	ثابت احسان حمودات	الإدارة والتنظيم	قسم التربية البدنية / كلية التربية للبنات/ جامعة الموصل
١٦	أ. م. د.	شاهين رمزي رفيق	الإدارة والتنظيم	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة /جامعة كركوك
١٧	أ. م. د.	سريست عمر عولا	الإدارة والتنظيم	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة /جامعة صلاح الدين
١٨	أ. م. د.	تحسين علي اسماعيل	الإدارة والتنظيم	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة صلاح الدين
١٩	أ. م. د.	حسن غالي مهاوي	الإدارة والتنظيم	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة /جامعة ميسان
٢٠	أ. م. د.	ايمان بشير محمد ابو ردن	إدارة استراتيجية	كلية الإدارة والاقتصاد/ جامعة الموصل
٢١	أ. م. د.	وصفي محمد فرحان الخزاعلة	الإدارة والتنظيم	كلية التربية الرياضية/جامعة اليرموك/الاردن
٢٢	أ. م. د.	علاء عبد السلام يحيى الحمداني	ادارة اعمال	كلية الإدارة والاقتصاد/ جامعة الموصل
٢٣	م. د.	نيكار خالد نجم الدين	الإدارة والتنظيم	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة/ جامعة اربيل
٢٤	م. د.	جميل محمود حسن	تعلّم حركي	مواهب نادي مسيمير القطري
٢٥	م. د.	تحسين علاوي عديل	الإدارة والتنظيم	قسم النشاط الرياضي والمدرسي ميسان
٢٦	م. د.	محمد عبد الحسين غناوي	تخطيط استراتيجي	وزارة الشباب والرياضة العراقية/دائرة التخطيط والمتابعة
٢٧	م. د.	اياذ محمد صالح	الإدارة والتنظيم	وزارة الشباب والرياضة العراقية/مركز البحوث والدراسات
٢٨	م. د.	عبدالله حسن علي	تدريب العاب قوى ومدرّب المركز التخصصي لألعاب القوى/نينوى	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة/ جامعة الموصل
٢٩	م. د.	احمد رعد ابراهيم	الإدارة والتنظيم	قسم التربية البدنية/كلية التربية الأساسية/جامعة الموصل
٣٠	السيد	رعد عبد اللطيف العزاوي	اكاديمي ومدرّب دولي	مواهب نادي مسيمير القطري

الملحق (٢) اداة البحث بصورتها النهائية

عزيزي مدرب مركز رعاية الموهبة الرياضية المحترم

أضع بين يديك استبيان بغية تطبيق البحث الموسوم :

((تقييم تخطيط الاداء العالي للرياضيين في أقسام رعاية الموهبة الرياضية في وزارة الشباب والرياضة
العراقية))

أملين تعاونكم الجاد بإجاباتكم الدقيقة من خلال وضع إشارة (✓) امام الفقرة وعلى البديل الذي ترونه مناسباً وفقاً لما أدركته ولاحظته في قسم رعاية الموهبة الرياضية و يمكن من خلال اجابتك التوصل الى تقييم موضوعي لتخطيط الاداء العالي للرياضيين في اقسام رعاية الموهبة الرياضية. علماً ان اجابتك هي لأغراض البحث العلمي ومحاطة بالسرية التامة ولا داعي لذكر الاسم.

أسم المركز التخصصي:

المحافظة التي تعمل بها:

مع التقدير والاحترام لشخصكم الكريم

يتوفر في قسم رعاية الموهبة الرياضة الاتي

ت	الفقرة	اتفق تماما	اتفق	نوعا ما	لا اتفق	لا اتفق تماما
١	إعلان كافة نتائج التقارير بكل شفافية.					
٢	وضوح التشريعات والقوانين					
٣	مشاركة اصحاب المصلحة في وضع السياسات المتعلقة في جذب ورعاية اللاعبين الموهوبين					
٤	يتم صياغة القرارات الاستراتيجية بالتعاون مع المؤسسات الرياضية الاخرى.					
٥	توجد معايير واضحة لمراقبة ومحاسبة المسؤولين والعاملين.					
٦	يقوم قسم رعاية الموهبة الرياضية بمراجعة وتقييم الأداء.					
٧	توجد مراجعة سنوية منهجية للتقدم المحرز مقابل خطة الأداء العالي ومؤشرات الاداء الرئيسية					
٨	يتوفر لدى القيادات القدر الكافي من المعلومات والخبرات في مجال عملهم.					
٩	تمتلك القيادات الرياضية القدرة على حل المشكلات واتخاذ القرارات المناسبة.					
١٠	القدرة على مواجهة التحديات والصعوبات الخارجية.					
١١	تمتلك الادارة القدرة على تحمل المسؤولية.					
١٢	يوجد دليل تنظيمي مكتوب يوضح المهام والاختصاصات لجميع العاملين في قسم رعاية الموهبة الرياضية.					
١٣	يتوفر قنوات اتصال مع الادارة لإبداء ملاحظات المدربين واللاعبين واولياء الأمور والاتحادات والأندية من مقترحات وشكاوي .					
١٤	يتم تخصيص اداري يكون مسؤول عن المركز التخصصي.					
١٥	توجد لجنة عليا تكون مهمتها الاشراف على برامج وخطط المدربين.					
١٦	وجود مساواة وعدالة في التعامل الاداري.					
١٧	يتم تطوير الخطة الاستراتيجية وتحديد مسارات الأداء العالي.					
١٨	رؤية طويلة الاجل للوصول الى الأداء العالي للموهوبين					
١٩	يتم قياس الاداء للموهوبين على وفق توقيتات محددة مسبقا.					
٢٠	تعمل الخطة الاستراتيجية على الدعم المستمر لتطوير الرياضيين الموهوبين والمدربين والمسؤولين على المراكز التخصصية.					
٢١	يتم تعديل الخطط الموضوعه في ضوء النتائج المتحققة.					
٢٢	الأهداف الموضوعه قابلة للقياس في المستقبل.					
٢٣	الموازنة المالية كافية للوصول بالموهوب الرياضي الى مستوى النخبة.					
٢٤	الموازنة المالية مستقرة ومستدامة خلال السنوات الماضية.					
٢٥	الاعتماد على مصادر تمويل متعددة.					
٢٦	المحافظة على المال العام وحسن استغلاله.					
٢٧	وجود نظام رقابة مالية سليم يوفر خصائص وشروط استخدام الموارد المالية.					
٢٨	تقدير الاحتياجات المالية للمركز التخصصي.					
٢٩	يتم تخصيص مبالغ مالية للمدربين المركز التخصصي تتمثل في اجور التدريب والتنقل والاطعام والمكافئات					
٣٠	يتم تخصيص مبالغ مالية للاعبين الموهوبين المركز التخصصي تتمثل في اجور التنقل والاطعام والمكافئات.					
٣١	تتماشى الانجازات الرياضية مع ما يصرف عليها من اموال.					
٣٢	المعسكرات التحضيرية تكون مناسبة مع المنافسات الرياضية.					
٣٣	البرامج التي يتم اعتمادها تكون مبنية على مبادئ سليمة وعلمية					
٣٤	وضع معايير خاصة لانتقاء افضل اللاعبين الموهوبين					
٣٥	يوجد جدول زمني محدد يوضح اوقات الاختبارات وعملية انتقاء اللاعبين الموهوبين					
٣٦	يشارك في عملية انتقاء الموهوب كل من مدير المركز التخصصي والمدربين المعتمدين والخبراء الخاصين بالمركز.					
٣٧	توجد معايير محددة تعمل على اختيار أفضل المدربين للعمل مع الموهوبين.					
٣٨	توجد احدث الاجهزة والتقنيات الخاصة بالاختبارات والقياس.					

٣٩	يتوفر في قسم رعاية الموهبة الرياضية اختصاص نفسي.
٤٠	يتوفر في قسم رعاية الموهبة الرياضية اختصاص فسيولوجي (علاج طبيعي- تغذية)
٤١	وجود فحص طبي في المراحل المناسبة من عملية تطوير الموهبين.
٤٢	يتم تحديد الاحتياجات اللازمة للعاملين في المركز التخصصي.
٤٣	وجود نظام الحوافر كمصدر لتشجيع العاملين من اجل تطوير المنظمة الرياضية.
٤٤	يتناسب اعداد المدربين في المركز التخصصي مع عدد اللاعبين الموهبين.
٤٥	يتم صفّل المدربين المعتمدين بشكل مستمر من خلال دورات تدريبية منظمة.
٤٦	توفير الملابس والادوات والاجهزة الرياضية للموهبين في المركز التخصصي.
٤٧	يتم مراعات الشروط القانونية عند انشاء الصالات والملاعب الرياضية.
٤٨	توجد فرصة للمنافسة على مستوى المنظمة الرياضية بهدف المشاركة.
٤٩	توجد فرصة للمنافسة بهدف المشاركة على المستوى الاقليمي .
٥٠	وجود منافسة للفئات العمرية على المستوى الوطني بهدف تحديد المواهب وتقويمها.
٥١	وجود منافسة على المستوى الدولي يشترك بها النخبة من الموهبين.

٥٢ هل حقق اللاعبون الموهبين في قسم رعاية الموهبة الرياضية نجاحات على مدى السنوات الماضية على المستوى الوطني؟ اذا كانت الاجابة بنعم ما هي المراكز الحاصلين عليها.

.....

.....

.....

.....

.....

٥٣ هل حقق اللاعبون الموهبين في قسم رعاية الموهبة الرياضية نجاحات على مدى السنوات الماضية على المستوى الدولي؟ اذا كانت الاجابة بنعم ما هي المراكز الحاصلين عليها.

.....

٥٤ هل يمكن ان يحقق اللاعبون الموهبين في قسم رعاية الموهبة الرياضية انجازات دولية في السنوات القادمة؟ اذا كانت الاجابة نعم ما هي المدة برأيك (٣ سنوات _ ٤ سنوات _ ٥ سنوات)

.....

.....