أهمية اللجان الإدارية في إعداد الدورات التدريبية لمدربي كرة اليد في العراق

حسين عبدالله كاظم[1]، فؤاد متعب حسين[2]

تأريخ تقديم البحث: (2021/7/26)، تأريخ قبول النشر (2021/8/8)، تأريخ النشر (2021/12/28)

DOI: https://doi.org/10.37359/JOPE.V33(4)2021.1208

المستخلص

هدف البحث الى إعداد منهاج لإدارة وتنظيم الدورات التدريبية لمدربي كرة اليد في العراق، وتجلت مشكلة البحث في عدم وجود منهاج معد في دراسة اكاديمية لإدارة الدورات التدريبية تم بناؤه وفقاً لمتطلبات اعداد المدربين العراقيين المشاركين في الدورات التي يقيمها الاتحاد العراقي المركزي لكرة اليد، فضلاً عن دعم المحاضرين في تقديم موضوعاتهم اثناء اقامة الدورات التدريبية، كما أن موضوع إدارة وتنظيم الدورات التدريبية لا يحظى بالاهتمام المطلوب من قبل المسؤولين عن تلك الدورات مما أدى الى وجود عجز في الفرق البشرية المؤهلة للقيام بهذا العمل المتخصص والمهم، لذلك نجد أن عملية إدارة تلك الدورات تتم بشكل عشوائي وتفتقر في كثير من الاحيان الى التخطيط والتنظيم السليمين. واستخدم الباحثان المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي وقد تمثل مجتمع البحث بالمدربين والاكاديميين في كرة اليد وكانت عينة البحث(64) فرداً والتي تشكل نسبة (80%) من مجتمع البحث وقام الباحثان بأعداد استبانة لبناء المنهاج المقترح مكونة من (13) لجنة وبعد عرضها على الخبراء والمختصين في كرة اليد وافقوا على جميعها وتم معالجة بياناتها احصائياً باستعمال الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) في استخراج النتائج ومناقشتها، واستنتج الباحثان إن تدوير العوامل المستخلصة باستعمال التدوير المائل (Promax) نجح باستخراج عوامل مترابطة وقريبة لواقع حاجات الفئة المبحوثة، وضرورة المعرفة الواضحة لدى القائمين بأعداد الدورات التدريبية بأهمية الهيكل التنظيمي في إدارة وتنظيم تلك الدورات.

الكلمات المفتاحية: اللجان الإدارية، الدورات التدريبية، مدربي كرة اليد، الإدارة الرياضية.

ABSTRACT

The Importance of Administrative Committees in Training Course Preparation in Iraqi Handball Coaches

The research aimed at preparing management and administration program for Iraqi handball coaches' training course the problem of the research lies in lack of programs for academic training courses administration study that are designed especially for Iraqi handball coaches participating in such course held by the Iraqi handball federation. The researchers used the descriptive method on (64) individuals and applied the questionnaire on (13) committee. The data was collected and treated using SPSS to conclude a significant correlation between the knowledge of administrative committee and proficiency of holding training courses.

***Keywords**: administrative committee, training courses, handball coaches, sport administration.*

(1) طالب دراسات عليا (الماجستير)، جامعة بغداد، كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة. (hussein.abd1104a@cope.uobaghdad.edu.iq)

Hussein Abdullah Kadhim, Post Graduate Student (Master), University of Baghdad, College of Physical Education and Sport Sciences, (hussein.abd1104a@cope.uobaghdad.edu.iq) (+9647822624335).

(2) أستاذ مساعد، دكتوراه تربية رياضية، جامعة بغداد، كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة (fouadmuttib@gmail.com).

Fouad Muttib Hussain, Assist Prof (PH.D), University of Baghdad, College of Physical Education and Sport Sciences, (fouadmuttib@gmail.com) (+9647705341244).

المقدمة:

تعد الإدارة علماً من العلوم المهمة التي لها مكانة رفيعة في الدول المتقدمة، وتعد جانباً اساسياً من جوانب النظام الانتاجي في اي مجتمع، وما يشهده العالم من تغيرات في تركيب المجتمعات والمؤسسات تمثلت بالنمو الاجتماعي والاقتصادي والتسارع التكنولوجي الهائل والعولمة، هو سبب استعمال الإدارة الصحيحة المنتجة والمبنية على خطط واضحه بعيده المدى وعلى خطوات منهجية.

نظراً لأهمية الإدارة في العصر الحديث، وازدياد الحاجة إليها أصبحت تستند إلى حقائق ومبادئ علمية وتوضح برامجها في ضوء معلومات متسقة مستندة على قوانين وحقائق علمية مختلفة، اذ تخضع المؤسسات والهيئات الرياضية شأنها شأن باقي المؤسسات والهيئات إلى مبادئ التنظيم والإدارة وقواعدها، وقد اصبحت الإدارة الرياضية العامل الحاسم في اغلب المنافسات الرياضية في تحقيق الانجازات العالية. وللإدارة في ميدان الرياضة دورها في العديد من المجالات من اهمها علاقة الهيئات والمؤسسات الشبابية بالمجتمع وإدارة الهيئات الرياضية وتطوير المناهج الرياضية بما يساير الاتجاهات المعاصرة في هذا المجال.

وتكمن مشكلة البحث في عدم وجود منهاج يمكن من خلاله إدارة وتنظيم الدورات التدريبية كما أن موضوع إدارة وتنظيم الدورات التدريبية لا يحظى بالاهتمام المطلوب من قبل المسؤولين عن تلك الدورات مما أدى الى وجود عجز في الفرق البشرية المؤهلة للقيام بهذا العمل المتخصص والمهم، لذلك نجد أن عملية إدارة تلك الدورات تتم بشكل عشوائي وتفتقر في كثير من الاحيان الى التخطيط والتنظيم السليمين.

وإن تطوير البنية الأساسية والموارد البشرية وإعداد المدربين يعد ركناً أساسياً للتخطيط الشمولي والمتكامل في الألعاب الرياضية كافة لاسيما لعبة كرة اليد التي لها مكانة متميزة في جميع انحاء العالم كونها أنموذجاً جيداً للألعاب الجماعية، فهي بحاجة الى إعداد وتنظيم الدورات التدريبية بكفاءة وفاعلية والتي تتضمن علوماً مختلفة مثل علم التدريب، علم النفس و التحليل الحركي، كونها من الموضوعات التي يجب على المدربين والمعنيين بالتدريب والتنظيم الاهتمام بها.

يعد موضوع إعداد وتنظيم منهاج لإدارة الدورات التدريبية من المواضيع المهمة لدعم وتطوير المدربين والعاملين في المجال الرياضي، أذ يسعى الكثيرون الى تلقي المهارات والعلوم المختلفة عن طريق الدورات التدريبية وكذلك للحصول على الرخصة التدريبية التي يتمكنون عبرها من العمل في مجال التدريب كونها وسيلة لتطوير وتحديث كرة اليد في الجوانب كافة القيادية، التنظيمية، الإدارية، الفنية والتدريبية ولتحقيق الأهداف المرجوة ولإحداث نقلة نوعية حقيقية لدعم مسيرة تطوير اللعبة، تعد إدارة وتنظيم الدورات التدريبية من أهم المراحل لنجاح فلسفة العملية التدريبية خاصة اذا تمت إداراتها من قبل مختصين وفق أسس علمية منظمة. "وقد اثبتت الشواهد أنه في حال عدم وجود منهاج منظم للتدريب ترتفع تكاليف الأداء ارتفاعاً ملحوظا؛ وذلك بسبب طول المدة التي يقضيها المتدربون في التعليم، وكذلك لانهم لم يتعلموا سبل الإنجاز المثلى. (السكارنه، 2011). كما عرفت بانها عملية منظمة مستمرة ومحددة بعامل الزمن المخصص والوقت الملائم لتدريب الموارد البشرية في تنظيم معارف ومهارات واتجاهات ايجابية، اي انها ترمي إلى تحسين أداء القوى البشرية من المدربين في العمل ليكون أداء فعالا، لنقل المهارة والخبرة المكتسبة إلى المتدربين(Toresten, 1985)

ويعرف الباحثين الدورات التدريبية عاى أنها مجموعة من الخطوات و الإجراءات التي تقام بهدف تطوير وتأهيل الأفراد الذين يرغبون بالعمل في مجال التدريب عبر تزويدهم بالمعلومات والمهارات والخبرات المناسبة لمستوى لاعبيهم، لتطوير معلوماتهم ومهاراتهم و رفع كفاءتهم التدريبية. وقد تناولت دراسة (سعدون، 2011) بناء منهج لدرس التربية الرياضية للكليات غير الاختصاص في الجامعات العراقية. من خلال ما أحرزته التحليل الإحصائي (التحليل العاملي) لمتغيرات هذه الدراسة توصل الباحثين الى عدة استنتاجات منها أن بناء

المنهج تكون من اربعة مجالات تتوزع عليها(65) فقرة وتوزعت على المجال الاول ثلاثة عوامل والمجال الثاني ثلاثة عوامل والمجال الثالث اربعة عوامل والمجال الرابع ثلاثة عوامل. تم وضع منهج دراسي مقترح من وجهة التدريسيين والطلبة للكليات غير الاختصاص في الجامعات العراقية مبنية على أسس علمية مدروسة. ومن هنا تأتي أهمية البحث في اعداد منهاج لإدارة وتنظيم الدورات التدريبية في لعبة كرة اليد في العراق مبني على أسسٍ علميةٍ تنسجم مع المتطلبات والمستويات الرياضية للمدربين.

الطريقة والأدوات:

استخدم الباحثان المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي لملائمته مع طبيعة المشكلة. وتم تحديد مجتمع البحث بالمدربين والاكاديميين في كرة اليد اما عينة البحث والتي تم اختيارها بالطريقة العمدية من مدربين واكاديميين كرة اليد في العراق والبالغ عددهم (64) فرداً والتي تشكل نسبة(80%) من مجتمع البحث، ولما كان موضوع البحث هو معرفة مدى افادة المدربين والمختصين بكرة اليد للمنهاج المقترح وامكانية استخدامه في الدورات التدريبية وجب على الباحثين وضع استبيان يتناول هذه الجوانب العلمية إذ تم اعتماد استمارة الاستبيان كوسيلة رئيسة لجمع البيانات، وبعد الاطلاع على بعض المواضيع ذات العلاقة القريبة من موضوع البحث في مجال الإدارة والتنظيم وكرة اليد والتعرف على طبيعة المواقف التي تتضمنها والطريقة التي تصاغ بها الفقرات، تمت صياغة لجان الاستبانة وبلغ عدد اللجان (13) لجنة.

صدق المقياس: استعمل الباحثان صدق المحتوى للتحقق من صدق الاستبانة عبر عرض اللجان على مجموعة من الخبراء والمختصين لتحديد صلاحيتها، ويهدف صدق المحتوى الى معرفة مدى تمثيل الاختبار او الاستبانة لجوانب السمة او الصفة او القدر المطلوب لقياسها و اذا كان الاختبار او الاستبانة يقيس جانبا محددا من هذه الظاهرة ام يقيسها كلها، إذ تم وضع عدد من اللجان بلغ عددها (13) لجنة، وبعد عرضها على مجموعة من الخبراء، وافقوا عليها لأنها حصلت جميعها على موافقة (75%) واعتمد الباحثان طريقة (Likert) التي تتضمن ميزان تقدير خماسي التدرج من البدائل (موافق جدا _ موافق _ محايد _غير موافق _غير موافق جدا) واعطيت الدرجات (5 – 1) لهذه البدائل على التوالي ويعد هذا أسلوباً من الأساليب الشائعة في القياس.

ثبات المقياس: استعمل الباحثان طريقة ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبانة وقد حصل على معامل ارتباط قدره (0.825) وهو معامل ثبات مرتفع ودال إحصائياً، إذ وجد كرونباخ ان هذا المعامل يعد مؤشرا للتكافؤ أي يعطي قيما تقديرية جيدة لمعامل التكافؤ الى جانب الاتساق الداخلي او التجانس. (علام، 2000). واستعمل الباحثان الحقيبة الاحصائية (SPSS) لاستخراج المقاييس المدرجة ادناه اعتماداً على بيانات العينة.

النتائج

ولغرض الوقوف على اهم نتائج التحليل الاحصائي للبيانات الخاصة بالاستبانة كان لزاماً على الباحثين تحقيق نموذج التحليل العاملي من خلال اعداد البيانات الاولية لمتغيرات الدراسة وايجاد مصفوفة الارتباطات البينية وكذلك التحليل العاملي ومصفوفة العوامل قبل وبعد التدوير اضافة الى شروط قبول العوامل

الجدول (1) قيم الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة معامل الالتواء للجان الدورة التدريبية المرشحة للتحليل قيد البحث

ت	اسم اللجنة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الالتواء
1	اللجنة المنظمة للدورة التدريبية	4.766	0.463	-1.770
2	لجنة العلاقات العامة والاعلام	4.422	0.686	-1.082
3	اللجنة الإدارية والمالية	4.438	0.889	-1.556
4	لجنة الملاعب والأجهزة الرياضية	4.500	0.735	-1.612
5	لجنة التنسيق والمتابعة	4.500	0.617	-0.836
6	اللجنة الطبية	3.922	1.159	-0.981
7	لجنة الاستقبال	4.125	1.016	-1.008
8	لجنة الافتتاح والاختتام	4.047	1.147	-1.137
9	لجنة الجوائز	3.875	1.148	-0.778
10	لجنة الأمن	3.922	1.145	-0.891
11	لجنة التوثيق	4.141	0.870	-1.026
12	لجنة النقل والمواصلات	4.047	1.061	-1.002
13	اللجنة الفنية	4.563	0.732	-1.853

وتم استخدام الدرجات الخام للحصول على الارتباطات البينية لفقرات محور لجان الدورة بوساطة معامل الارتباط (بيرسون) وقد تضمنت مصفوفة ارتباط محور لجان الدورة (13) فقرة وعند دراسة مصفوفة الارتباطات اتضح أنها تحتوي على(78) معامل ارتباط كان موجباً بنسبة مئوية بلغت (100 %).والمثلث العلوي من مصفوفة الارتباطات متماثل مع السفلي. واختار الباحثان طريقة (المكونات الأساسية لهارولد هوتلنج) في تحليل المصفوفة عاملياً وهي طريقة يفضلها طومسون Thomson عن الطريقة المركزية لثرستون Thurston "لأنها تستخلص أقصى تباين ارتباطي للمصفوفة" (حسنين، 1983)

ومن خلال المصفوفة العاملية قبل التدوير المائل (Promax) حصل الباحثان على مصفوفة العوامل التي تمثلت صفوفها باللجان بينما تمثلت أعمدتها بالعوامل، في حين تمثل عناصرها معاملات الارتباط بين اللجان والعوامل التي تسمى بالتشبعات العاملية. وبهذه الطريقة خلصت نتائج التحليل العاملي إلى (4) عوامل لكون قيمتها العينية (جذرها الكامن) زادت عن الواحد الصحيح، وعليه تراوحت قيم الجذور الكامنة بين (4.923– 1.012) فضلاً عن ذلك فأن العوامل المستخلصة تترتب تنازلياً على وفق أهميتها والتي تراوحت بين (37.867 % – 7.788 %)، وفسرت هذه العوامل ما قيمته (67.753 %) من قيم التباين المتجمع وكما موضح في الجدول (4)، كما يلحظ أن نسبة العامل الأول للتباين الكلي بلغت (37.867 %) والعامل الثاني (13.078 %) والعامل الثالث (9.019%) والعامل الرابع (7.788%).

وتم استخدام المصفوفة العاملية بعد التدوير المائل (Promax) والهدف منها هو" إعادة تحديد مواضعها بهدف الوصول بها إلى قدر من الثبات والاتساق، وأن تكون نتائجها قابلة للتفسير وقابلة للصياغة على وفق خصائص معينة منها إطاره النظري (يوسف، 2006) وبذلك خلص التحليل العاملي (الحل النهائي) إلى (4) عوامل أيضاً، الذي تراوحت قيم الجذور الكامنة فيه بين (3.440 – 2.762)، فضلاً عن ذلك فأن العوامل المستخلصة تترتب تنازلياً على وفق أهميتها والتي تراوحت بين (37.867% – 7.788%) وفسرت هذه العوامل ما قيمته (67.753 %) من قيم التباين المتجمع الذي لم يختلف عما كان عليه قبل التدوير في متغيرات اللجان المبحوثة جميعها زيادة على ذلك تم بيان قيم التباين المفسر وعلى وفق العوامل المستخلصة، والجدول (2) يبين المصفوفة المستخلصة بهذه الطريقة.

الجدول (2) مصفوفة العوامل بعد التدوير المائل (Promax) للجان الدورة التدريبية

ت	اسم اللجنة	العوامل بعد التدوير المائل				
		الأول	الثاني	الثالث	الرابع	التباين المفسر
1	لجنة الافتتاح والاختتام	0.840	−0.199	−0.088	0.203	0.794
2	لجنة الجوائز	0.818	0.199	0.108	−0.209	0.764
3	لجنة الاستقبال	0.696	−0.008	0.176	0.126	0.531
4	لجنة النقل والمواصلات	0.584	0.182	−0.003	0.214	0.420
5	اللجنة المنظمة للدورة التدريبية	0.222	0.882	−0.233	−0.190	0.918
6	لجنة العلاقات العامة والاعلام	−0.117	0.698	0.245	0.116	0.574
7	اللجنة الإدارية والمالية	−0.051	0.633	0.375	−0.053	0.547
8	اللجنة الفنية	0.201	0.451	0.135	0.393	0.420
9	لجنة التوثيق	0.220	0.059	0.845	−0.267	0.837
10	لجنة الملاعب والأجهزة الرياضية	−0.121	0.079	0.679	0.278	0.553
11	لجنة الأمن	0.337	−0.137	0.400	0.347	0.413
12	اللجنة الطبية	0.149	0.188−	0.020	0.804	0.704
13	لجنة التنسيق والمتابعة	0.128	0.443	−0.253	0.671	0.727
الجذر الكامن (القيمة العينية)		3.440	3.052	2.899	2.762	
نسبة التباين (أهمية العوامل) %		37.867	13.078	9.019	7.788	
التباين المتجمع %		37.867	50.945	59.964	67.753	

استعمل الباحثان محك هنري كايزر (H −Kaiser) لتحديد العوامل على أساس أن العامل الدال هو العامل الذي يساوي جذره الكامن واحداً صحيحاً في الأقل وبعد اللجوء الى شروط تطبيق العوامل تم قبول العوامل، بينما استبعدت (3)عوامل وهي(الخامس والسادس والسابع) لعدم تشبع ثلاثة اختبارات دالة عليها طبقاً لمحك جيلفورد (± 0.3). من خلال الترتيب التنازلي لتشبعات لجان الدورة على العامل الأول بعد التدوير المائل، إذ نلحظ أن عدد اللجان المشبعة على هذا العامل بلغ خمس لجان، منها اربع ذوات تشبعات كبرى وواحدة ذات تشبع متوسط، وشكلت (37.867%) من المجموع الكلي للجان الدورة التدريبية الخاضعة للتحليل، ونلحظ أن هذا العامل طائفي التكوين إذ تشبعت المتغيرات الخمسة بالاتجاه الموجب، وإن اللجان التي حصلت على أعلى التشبعات على العامل الأول هي كالآتي:.

- (لجنة الافتتاح والاختتام) بلغ تشبعها (0.840)
- (لجنة الجوائز) بلغ تشبعها (0.818)
- (لجنة الاستقبال) بلغ تشبعها (0.696)
- (لجنة النقل والمواصلات) بلغ تشبعها (0.584)
- (لجنة الأمن) بلغ تشبعها (0.373)

الجدول (3) مفردات منهاج الدورة التدريبية للمستوى D ومواضيع الدورة وتشبعاتها

تسلسل العامل	اسم العامل	منهاج الدورة التدريبية للمستوىD ومواضيعها	التشبع
1	التحضيري	لجنة الافتتاح والاختتام	0.840
	الإداري والتنظيمي	اللجنة المنظمة للدورة التدريبية	0.882
	الفني	لجنة التوثيق	0.845
	التنسيق	لجنة التنسيق والمتابعة	0.671

المناقشة:

وفي ضوء ما تقدم يبدو أن اللجان التي حصلت على أكبر التشبعات على العامل تتعلق بالتحضير للدورة التدريبية، لذا ارتأى الباحثان تسمية هذا العامل بـ (التحضيري) لكي تعطي الدورات التدريبة أحسن مردود وأفضل إنتاج، لابد وان يتسم القائمون عليها بدراية وافية بأصول التنظيم الجيد وخاصة فيما يتعلق برسم المنهاج الذي يسير عليه التنظيم ووضعه في أطار عام يتبين فيه الهدف المراد تحقيقه، و مراحل العمل المختلفة وغير ذلك من الأمور التي تمكن العاملين من تحقيق أكبر أنتاج ممكن بأكبر كفاية دون إضاعة الوقت أو الجهد وذلك عبر تحديد الصلاحيات والاختصاصات و تحديد الإعمال وتوزيعها على شكل لجان تعمل على إدارة وتنظيم الدورة التدريبية وفق خطة علمية مدروسة، ومن هذه اللجان التي لها الدور الاساس في نجاح عملية التنظيم هي لجنة الافتتاح والاختتام،" إذ يجب الاهتمام بافتتاح ونهاية الدورة التدريبية مثل الاهتمام بالنواحي الجزئية للدورة نفسها وبناء عليه فانه يجب أن يثبت سريان البرنامج بدقة كل النواحي التنظيمية الجزئية. (مهاوي، 2009)وبما أن متغير(لجنة الافتتاح والاختتام) حقق النسبة الأكبر تشبعاً على العامل الأول من بقية اللجان الأُخرى، فيعد إحصائياً أفضل اللجان المتشبعة على هذا العامل وعلى ذلك يرشحه الباحثان كأحد اللجان المكونة للمتغيرات النهائية المستخلصة. اما الترتيب التنازلي لتشبعات اللجان بالعامل الثاني بعد التدوير المائل، إذ نلحظ أن عدد اللجان المشبعة على هذا العامل بلغ خمسة لجان؛ أربع منها ذوات تشبعات كبرى والخامسة ذو تشبع متوسط، وتشكل (13.078%) من المجموع الكلي للجان الخاضعة للتحليل، إذ تشبعت اللجان الخمسة بالاتجاه الموجب. وأن اللجان التي حصلت على أعلى التشبعات على العامل الثاني هي كالآتي :

- (اللجنة المنظمة للدورة التدريبية) بلغ تشبعها (0.882)
- (لجنة العلاقات العامة والاعلام) بلغ تشبعها (0.698)
- (اللجنة الإدارية والمالية) بلغ تشبعها (0.633)
- (اللجنة الفنية) بلغ تشبعها (0.451)
- (لجنة التنسيق والمتابعة) بلغ تشبعها (0.443)

وفي ضوء ما تقدم يبدو أن اللجان التي حصلت على أكبر التشبعات على العامل تتعلق بـ الإدارة والتنظيم، لذا ارتأى الباحثان تسمية هذا العامل بـ(الإداري والتنظيمي)

تعد اللجنة المنظمة للدورة من اللجان المهمة في الدورة التدريبية؛ كونها تتكون من رؤساء اللجان وتكون مسؤولة عن متابعة سير العمل عن طريق الاجتماعات الدورية مع رئيس اللجنة المنظمة (بدوي،

2001). ويشير كل من خالد اسود وسلام حنتوش "بأنه لها الدور في إعداد التقرير النهائي عن الدورة متضمنا كل ما يدار مدعوماً بالإحصاءات اللازمة مثل عدد المشاركين ومستواهم الرياضي والنتائج التي تم تحقيقها، المبالغ التي صرفت، والصعوبات التي اعترضت عمل اللجان. (حنتوش، 2019)

وإن نجاح الدورة التدريبية يعتمد على الجهة المنظمة سواء أكانت الاتحاد العراقي المركزي لكره اليد او أي جهة رسمية أخرى فعبر تلك المنظمة سيكون التخطيط واضحاً كونها ستتمكن من تهيئة متطلبات الدورة مع الاتحاد العربي أو الاتحاد الاسيوي أو الدولي وهذا يعطي دعماً كبيراً رسمياً لنجاح الدورة وزيادة الاقبال على الاشتراك فيها وهذا يدعم الجهة المنظمة على تشكيل فريق للعلاقات والاعلام لدعم الدورة اعلاميا فضلا عن الاعتماد على كفاءات إدارية ومالية لإنجاح الدورة تنظيمياً وادارياً. وبما أن متغير (اللجنة المنظمة للدورة التدريبية) حقق النسبة الأكبر تشبعاً على العامل الأول من بقية اللجان الأُخرى، فيعد إحصائياً الافضل تشبعاً على هذا العامل؛ وعلى ذلك يرشحه الباحثان كأحد اللجان المكونة للمتغيرات النهائية المستخلصة، اما الترتيب التنازلي لتشبعات لجان الدورة التدريبية بالعامل الثالث بعد التدوير المائل، إذ نلحظ أن عدد اللجان المشبعة على هذا العامل بلغ أربع لجان، ذوات تشبعات كبرى وتشكل (9.019%) من المجموع الكلي للجان الدورة التدريبية الخاضعة للتحليل، إذ تشبعت اللجان بالاتجاه الموجب. وأن اللجان التي حصلت على أعلى التشبعات على العامل الثالث هي كالآتي :

- (لجنة التوثيق) بلغ تشبعها (0.845)
- (لجنة الملاعب والاجهزة الرياضية) بلغ تشبعها (0.679)
- (لجنة الأمن) بلغ تشبعها (0.400)
- (اللجنة الادارية والمالية) بلغ تشبعها (0.375)

و في ضوء ما تقدم يبدو أن اللجان التي حصلت على أكبر التشبعات على العامل تتعلق بالأمور الفنية، لذا ارتأى الباحثان تسمية هذا العامل بـ(الفني). يعد تصميم الهيكل التنظيمي للدورة التدريبية من اهم مراحل التنظيم كما يعد تصميم ذلك الهيكل جوهر عملية التنظيم، إذ يقوم على أساس تحديد الأهداف واوجه النشاط اللازمة لتحقيق تلك الأهداف، وتقسيم هذه الأوجه من النشاط إلى مجموعات متناسقة يتم عبرها توزيع الاختصاصات على العاملين إذ لا تتداخل الأعمال أو المسؤوليات، وأن تتاح الفرصة للعاملين للاشتراك بمجهوداتهم وتفكيرهم لتحقيق الخطة المرسومة. ويشير عصام بدوى "على أن المؤسسات تعتمد دائماً على ما هو متوفر لديها من معلومات عن الدورات السابقة، لذلك فمن الضروري تشكيل لجنة التوثيق وتسجيل كل ما يختص بتنفيذ الدورة لسببين رئيسيين هما حفظ جميع المعلومات للرجوع اليها في اي مرحلة من مراحل التنفيذ وكذلك تكوين حصيلة من المعلومات تمكن اللجنة المنظمة من إعداد التقرير النهائي للدورة التدريبية". (بدوي، 2001). وبما أن لجنة التوثيق حققت النسبة الاكبر تشبعاً على العامل الثالث من بقية لجان الدورة التدريبية الأُخرى، فتعد إحصائياً افضل اللجان المتشبعة على هذا العامل؛ وعلى ذلك يرشحه الباحثان كأحد اللجان المكونة للمتغيرات النهائية المستخلصة

اما الترتيب التنازلي لتشبعات لجان الدورة التدريبية بالعامل الرابع بعد التدوير المائل، إذ نلحظ أن عدد اللجان المشبعة على هذا العامل بلغ أربع لجان؛ اثنتان منها ذاتا تشبعات كبرى وأخريان ذي تشبع صغرى، وتشكل (7.788 %) من المجموع الكلي للجان منهاج الدورة التدريبية الخاضعة للتحليل، إذ تشبعت كل اللجان بالاتجاه الموجب، وأن اللجان التي حصلت على أعلى التشبعات على العامل الرابع هي كالآتي:

- (اللجنة الطبية) بلغ تشبعها (0.804)
- (لجنة التنسيق والمتابعة) بلغ تشبعها (0.671)

- (اللجنة الفنية) بلغ تشبعها (0.393)
- (لجنة الأمن) بلغ تشبعها (0.347)

وفي ضوء ما تقدم يبدو أن اللجان التي حصلت على أكبر التشبعات على العامل تتعلق بتقديم الخدمات، لذا ارتأى الباحثان تسمية هذا العامل بـ(التنسيق) إن من وسائل نجاح تنظيم الدورة التدريبية هو العناية والاهتمام بالأسس التي توصل المنظم إلى تحقيق الدورة لأغراضها وتضمن نجاحها، وتعد لجنة التنسيق والمتابعة من العناصر الإدارية المهمة والذي يجب أن تكون جزءاً من الهيكل التنظيمي للدورة التدريبية لأن جوهر العمل فيها سيكون مركزا لتحقيق التنسيق. كما أن لها اهمية في الوقوف على المشكلات والمعوقات التي تعترض تنفيذ الدورة التدريبية وتؤثر في مدى كفايتها (ملوخية، 1988)، كما انها مسؤولة عن إعداد بيان يومي عن عدد المشتركين ومراجعته مع لجنة التوثيق وتوزيعه على اللجان (بدوي، 2001). ولأجل الوصول لتحقيق النجاح في الدورة التدريبية لابد من وجود تكوين تنظيمي سليم و إدارة جيدة و شعور صادق بالتعاون مع مختلف اللجان المكونة للدورة وهذا يتم عبر لجنة التنسيق والمتابعة التي تهدف لتحقيق تضافر وتوافق في الجهود والاعمال للأفراد للوصول الى الهدف المشترك. وبما أن (لجنة التنسيق والمتابعة حققت النسبة الاكبر تشبعاً على العامل الرابع من بقية الفقرات الأُخرى، فيعد إحصائياً افضل اللجان المتشبعة على هذا العامل؛ وعلى ذلك يرشحه الباحثان كأحد اللجان المكونة للهيكل التنظيمي لمنهاج الدورة التدريبية النهائية المستخلصة.

الاستنتاجات:

- إن تدوير العوامل المستخلصة باستعمال التدوير المائل (Promax) نجح باستخراج عوامل مترابطة وقريبة لواقع حاجات الفئة المبحوثة .
- ان اعتماد شروط قبول العوامل بعد التدوير المائل لمحور لجان الدورة والتي تم التوصل اليها عبر مصفوفة الارتباطات البينية المكونة من (13) لجنة ادى الى قبول(4)عوامل وكانت تمثل اغلب اللجان والمواضيع المقترح تقديمها في الدورة التدريبية وهي كالآتي:
  - ✓ العامل الاول: العامل التحضيري.
  - ✓ العامل الثاني: العامل الإداري والتنظيمي.
  - ✓ العامل الثالث: العامل الفني.
  - ✓ العامل الرابع: عامل التنسيق.
- اعتماد وتطبيق المنهاج المعد لمدربي كرة اليد في العراق من قبل الاتحاد العراقي المركزي لكرة اليد وتقويمه ما بعد التطبيق.
- ضرورة المعرفة الواضحة لدى القائمين بأعداد الدورات التدريبية بأهمية لجان الدورات التدريبية.
- القيام بإجراء دراسات مشابهة للمستويات الاخرى لغرض الوصول إلى المستوى المطلوب وهو الارتقاء بالمستوى التدريبي للمدربين الرياضيين في عموم العراق.
- اعتماد المبادئ الرئيسة للمنهاج في الالعاب الجماعية المقاربة مع مراعاة خصوصية اللعبة.
- ضرورة تطبيق المنهاج في الدورات التدريبية ومن ثم إجراء دراسات في تطويره بعد تطبيقه وذلك لمعالجة السلبيات والتركيز على الايجابيات وتنظيم تلك الدورات.

المصادر

أحمد علاوي سعدون. (2011). *بناء منهج لدرس التربية الرياضية للكليات غير الاختصاص في الجامعات العراقية*.رسالة ماجستير.جامعة القادسية.كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة.

بلال خلف السكارنه. (2011). *اتجاهات حديثة في التدريب*. عمان: دار الميسرة للنشر.

حسن غالي مهاوي. (2009). *تقويم السلوك الاداري في ادارة وتنظيم المهرجانات الرياضية في مديريات النشاط الرياضي والكشفي في جمهورية العراق. رسالة ماجستير*. جامعة البصرة: كلية التربية الرياضية.

خالد اسود وسلام حنتوش. (2019). *المفاهيم الادارية الحديثة وعلاقتها بادارة المؤسسات الرياضية* . عمان: دار دجلة للنشر والتوزيع.

شكرية خليل ملوخية. (1988). *الادارة في المجال الرياضي* . الاسكندرية: الفنية للطباعة والنشر.

صلاح الدين محمود علام. (2000). *القياس والتقويم التربوي والنفسي اساليبة وتطبيقاتة وتوجيهاته المعاصرة*. القاهرة: دار الفكر العربي.

عصام بدوي. (2001). *موسوعة التنظيم والادارة في التربية البدنية والرياضة*. القاهرة: دار الفكر العربي للطباعة والنشر.

فارس سامي يوسف. (2006). *بناء وتقنين بطارية اختبار لقياس بعض المهارات الهجومية المركبة بكرة السلة للشباب*. أطروحة دكتوراه.جامعة بغداد: كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة.

محمد صبحي حسنين. (1983). *التحليل العاملي للقدرات البدنية*. القاهرة: دار فوزي للطباعة .

Husen Toresten .(1985) . *The International Encyclopedia of Educathon* .New York: The mac millan.