



القيادة الرؤيوية ودورها في ادارة المواهب الرياضية لمدربي المراكز التدريبية في قسم النشاط الرياضي لمديرية التربية

## Visionary leadership and its role in managing sports talents for trainers of training centers in the Sports Activity Department of Education Directorates

م. د نبيل احمد عبد  
المديرية العامة لتربية ديالى  
naa124184@gmail.com

### المخلص

لدى كل مديرية تربية قسم للنشاط الرياضي وفي هذا القسم وحدات ومن ضمن الوحدات هي المراكز التدريبية التي تهتم ببناء فرق رياضية تابعه لمديرية التربية والمشاركة في البطولات الرسمية على مستوى الوزارة , وهدفت هذه الدراسة الى قياس مستوى القيادة الرؤيوية وادارة المواهب الرياضية لمدربي المراكز التدريبية والتعرف على العلاقة الارتباطية بين هذين المتغيرين , اما فروض البحث فكانت وجود علاقة ارتباط بين متغير القيادة الرؤيوية وادارة المواهب الرياضية لمدربي المراكز التدريبية , استخدم الباحث المنهج الوصفي بأسلوب العلاقات الارتباطية , وكانت عينة البحث مؤلفة من (20) مدرب يعملون في المراكز التدريبية لقسم النشاط الرياضي والكشفي , وكانت النتائج الرئيسية هناك علاقة ارتباط جيدة بين المتغيرين , وكانت الاستنتاجات ان مدربي المراكز التدريبية في قسم النشاط الرياضي والكشفي يمتلكون ادارة رؤيوية في ادارة الموهبة الرياضي .

**الكلمات المفتاحية:** القيادة الرؤيوية , ادارة المواهب الرياضية , المراكز التدريبية

## **ABSTRACT**

---

Each Directorate of Education has a sports activity department. In this department there are units, including training centers that are concerned with building sports teams affiliated with the Directorate of Education and participating in official tournaments at the ministry level. This study aimed to measure the level of visionary leadership and sports talent management for training center trainers and to identify the correlation between these two variables. The research hypotheses were the existence of a correlation between the visionary leadership variable and sports talent management for training center trainers. The researcher used the descriptive approach using the correlation method. The research sample consisted of (20) trainers working in the training centers of the Sports and Scouting Activity Department. The main results were that there was a good correlation between the two variables. The conclusions were that the trainers of the training centers in the Sports and Scouting Activity Department have visionary management in managing sports talent.

**Keywords:** visionary leadership, sports talent management, training centers

*Corresponding Author:*

Author Name: Dr. Nabeel ahmed abed

Email: naa124184@gmail.com

## الباب الاول

### 1 – التعريف بالبحث :

#### 1-1 المقدمة واهمية البحث :

لازال الباحثون واهل الاختصاص يبحثون في كل ما هو جديد وحديث لتنمية الرياضة بشكل عام فتقدم الدول اصبح مرتبط ارتباطا وثيقا بتطوير الجانب الرياضي لها , وان ما وصلت له الدول من التقدم في الجانب الرياضي لم يأتي وليدة الصدفة بل من خلال مسيرة طويلة من الجهد والاجتهاد والبحث عن كل الطرق والوسائل التي يمكن من خلالها تنمية الرياضة .

ان القيادات الرياضية التي تتمثل بالمدرسين العاملين في قسم النشاط الرياضي والكشفي لمديريات التربية لهم القدرة على مواكبة المتغيرات البيئية من خلال معرفة ورصد التغيرات وهذا يؤدي الى تكوين رؤية مستقبلية واضحة حول اهداف الفريق والعمل على ايصالها الى اللاعبين في المراكز التدريبية , فالمدرّب القائد يقدم صورة واضحة وواقعية ومثيرة تلهم حماس المتابعين لمتابعتهم , فمن المهم تهيئة مدرّبين لديهم رؤية واضحة حول اهداف ومحددات وسلوك الفريق , اذ تحاول اقسام النشاط الرياضي والكشفي في مديريات التربية في العراق بشكل كبير من تحديد المواهب الرياضية في المراكز التدريبية وتطويرها , حيث ان المواهب الرياضية تعتبر الركيزة الاساس والاهم والرافد الذي يتم من خلاله رفد الفرق والمنتخبات بلاعبين لهم القدرة على مواصلة الفرق بتقديم الافضل والحصول على نتائج ايجابية ومرضية في السباقات ودعم الحركة الرياضية , وان تقييم المواهب في الرياضة ليس بالشئ الهين اذ يحتاج الى مدرّبون اكفاء واهل خبرة في تحديد المواهب الرياضية وعلى مستويات مختلفة , فأختيار المواهب الذي تتوفر فيهم صفات وسمات وخصائص وقدرات معينة ليس بالشئ السهل وانما يجب ان تكون للمدرّب قيادة رؤيوية يمكنه من خلالها من صقل هذه الامكانيات فالرياضي الموهوب " هو الفرد الذي يظهر بأداء متميز مقارنة مع المجموعة العمرية التي ينتمي اليها من خلال قدرته على القيام بمهارات متميزة كالمهارات الفنية والرياضية " ( فاروق الروسان , 1998 , 47 ) , ومن هنا تأتي اهمية البحث اذ ان البحث يتمثل بالمتغير المعتمد وهو ادارة المواهب الرياضية الذي يعد من الموضوعات المتناولة حديثا في المجال الرياضي لما له من تأثير واضح في تحقيق الاهداف والنجاح وتنافس الافرقه حيث المواهب الرياضية هي المسؤولة عن تحقيق الانجازات والانتصارات في البطولات , وكذلك المتغير المستقل ايضا من المواضيع الحديثة .

وتعتبر القيادة الرؤيوية من احدث النظريات في القيادة التي يؤمن الباحث بضرورة ان يمتلكها جميع مدرّبي المراكز التدريبية , اذ يجب على المدرّب ان يمتلك رؤية واقعية وواضحة ومستقبلية ولدية

القابلية على اىصال رؤيته للاعبين , فضلا عن ان ادارة المواهب الرياضية تسهم في استقطاب اللاعبين وادارة مواهبهم وتنميتها والحفاظ عليهم .

## 2-1 مشكلة البحث :

يمكن للقيادة الرؤية للمدرب من تحقيق الاهداف الموضوعية والتميز في العمل لأنها تمتلك رؤى ومسار واضح وتضع الاساليب التي تكون ملائمة للاعب للوصول الى رؤية واقعية ومستقبلية في العمل حيث انها توجهه كل الامكانيات والموارد في اتجاه يخدم الفريق وايضا يمكنها ان تساعد لتعزيز المسؤولية في التدريب , ووحدة المراكز التدريبية في قسم النشاط الرياضي يسعى دائما الى استقطاب المدربين بهدف مواكبة التطورات الحاصلة في المجال الرياضي , ويرى الباحث من المهم ان يتمتع مدربوا المواهب الرياضية بالقيادة الرؤيوية التي تكون لهم ابعاد يمكنهم من خلالها ان يستقروا الماضي وعلى فهم كبير بالواقع ومخطط للمستقبل بما يمتلكه من ادوات وموارد وبيانات , وبناء على ما ذكر يمكن تركيز مشكلة البحث بالجواب على التساؤلات الآتية :

- 1- هل يمتلك مدربي المراكز التدريبية صفات القيادة الرؤيوي .
- 2- هل يمتلك مدربي المراكز التدريبية القدرة على ادارة المواهب الرياضية , وكم هو مستوى امتلاكهم .

## 3-1 اهداف البحث :

- 1- قياس متغيري البحث ( القيادة الرؤية , ادارة المواهب الرياضية )
- 2- التعرف على العلاقة الارتباطية بين القيادة الرؤيوية وادارة المواهب الرياضية لمدربي المراكز التدريبية في قسم النشاط الرياضي .

## 4-1 فروض البحث :

- 1- وجود علاقة ارتباط بين القيادة الرؤيوية لمدربي المراكز التدريبية وادارة المواهب الرياضية .

## 5-1 مجالات البحث :

- 1-5-1 المجال البشري : مدربي المراكز التدريبية في قسم النشاط الرياضي والكشفي لمديرية تربية ديالى .

2-5-1 المجال الزمني : 2024/8/5 الى 2024/10/3

1-5-3 المجال المكاني : القاعة المغلقة للنشاط الرياضي .

1-6-6 تحديد المصطلحات :

1-6-1 القيادة الرؤيوية : هو القائد الذي يجلب الى المواقف احساسا واضحا ومقنعا عن المستقبل وعلى

الاخرين فهم وادراك الفعاليات المطلوبة للوصول الى تحقيق الهدف بنجاح ( Guddy , 2004 )

1-6-2 ادارة المواهب الرياضية : هي خلق البيئة التدريبية اللازمة من قبل المدرب المختص لزيادة

امكانية اللاعبين الموهوبين والحفاظ عليهم ( sport nourthern , 2013 ) .

2 – اجراءات البحث :

1-2 منهج البحث :

ان من يحدد المنهج الذي يختاره الباحث هو طبيعة المشكلة حتى يتم التوصل الى النتائج , ومن هذا المنطلق استخدم الباحث المنهج الوصفي فهو اسلوب يتم الاعتماد عليه في دراسة الواقع او الظاهرة كما هي في الواقع وبأسلوب العلاقات الارتباطية الذي يكون هدفة الاول معرفة مدى وجود العلاقات من عدمها بين اكثر من متغيرين ومن ثم معرفة درجة تلك العلاقة " يقوم المنهج الوصفي على رصد ومتابعة دقيقة لظاهرة او حدث معين بطريقة كمية او نوعية في فترة زمنية معينة او عدة فترات من اجل التعرف على الظاهرة او الحدث من حيث المحتوى والمضمون والوصول الى النتائج وتعميمها تساعد في فهم الواقع وتطويره ( عليان غنيم , 2010 , 66 ) .

2-2 مجتمع البحث وعينته .

يمثل مجتمع البحث المجموع الكلي للعناصر والظواهر التي يسعى الباحث ان يعمم عليها النتائج ذات العلاقة بالمشكلة المدروسة وان "نجاح الباحث في اختيار العينة الصحيحة من هذا المجتمع من حيث النوع والحجم وطريقة السحب هو المفتاح السليم للوصول الى النتائج وامكانية تعميمها على المجتمع المبحوث" ( فائزة واخرون , 2009 , ص85 ) , يتمثل مجتمع البحث بمدربي المراكز التدريبية والبالغ عددهم ( 45 ) مدرب موزعين على المراكز التدريبية , اما عينة البحث فقد كانت (20) مدرب اختيروا بطريقة القرعة , حيث بلغت نسبة العينة 44 % من مجموع مجتمع البحث .

3-2 الادوات والوسائل والاجهزة المستخدمة في البحث :

- المصادر العربية والاجنبية .
- الاختبار والقياس .
- استمارات المقاييس .
- اقلام عدد (20) .
- حاسبة ( لابتوب ) .

## 4-2 اختبارات البحث :

1-4-2 القيادة الرؤيوية : مقياس القيادة الرؤيوية ( محمد جمال , 2023 ) .

اعتمد الباحث مقياس ( محمد جمال , 2023 ) للقيادة الرؤيوية واقد احتوى المقياس على (29) فقرة وكانت الاجابة على فقرات المقياس خمسة بدائل , وكانت الدرجة الكلية للمقياس هي ( 145 ) اما اقل درجة فهي (29) , وبعد ان تم عرض المقياس على السادة الخبراء والمختصين في مجال علم النفس الرياضي والاختبارات فقد بلغت نسبة الاتفاق (100%) على ملائمة المقياس لعينة البحث .وبعدها قام الباحث بحساب القوة التمييزية للفقرات من خلال عينة التحليل والتي كانت عددها ( 140 ) مدرب من اقسام النشاط الرياضي لمديرات التربية الكرخ والرصافة , وبعدها حددت المجموعتين المتطرفتان بنسبة ( 27%) من العليا والدنيا وبواقع ( 37 ) من المجموعة العليا والدنيا واعتمدت قيمة ت المحتسبة واتضح ان جميع فقرات المقياس عند مستوى دلالة ( 0.05 ) معنوية , وبعدها اجرى الباحث الاتساق الداخلي عن طريق معامل بيرسون بين درجات كل فقرة وبين درجات العينة الكلية وتبين الارتباط معنوي حيث كانت نسبة الخطأ اقل من نسبة مستوى الدلالة ( 0.05 ) , وبعدها قام الباحث باستخراج الثبات عن طريق معامل الفا كرونباخ واتضح انها تبلغ (0.84) ومن خلال نتائج الاحصائيات تبين يمكن الاعتماد على مقياس القيادة الرؤيوية .

## مقياس القيادة الرؤيوية

ت	العبارات	وافق بدرجة عالية جدا	وافق بدرجة عالية	وافق بدرجة متوسطة	وافق بدرجة قليلة	وافق بدرجة قليلة جدا
1	يشجع المدرب اللاعبين على استيعاب رؤيته المستقبلية للفريق					
2	يعمل المدرب على ايضاح اهداف النادي الذي يروم الوصول اليها					
3	يمتلك اللاعبين صلاحيات تصحيح الاخطاء في التمارين عند وقوعها					
4	يهتم المدرب في تطوير اللاعبين بدنيا ومهاريا					
5	يشارك المدرب اللاعبين بتطوير اساليب التدريب					
6	يمتلك المدرب خلق عال اثناء التدريبات الرياضية مع اللاعبين					
7	يمتلك المدرب القدرة على تشكيل رؤية واقعية					

					الفريق	
					يضع المدرب الاهداف التدريبية للفريق بناء على احتياجات اللاعبين	8
					للمدرب الثقة العالية بقدرات اللاعبين في التدريب	9
					يقيس المدرب رضا اللاعبين حول متطلبات التدريب والمنافسة بانتظام	10
					المدرب القدرة على توصيل الرؤية المشتركة المستقبلية الى اللاعبين بشكل فعال	11
					يعتمد المدرب الموضوعية كهدف اساسي في تقييم اللاعبين	12
					يستفيد المدرب من مواقف اللعب السابقة في تشكيل رؤية الفريق	13
					يضع المدرب جدولاً زمنياً لانجاز اهداف العملية التدريبية	14
					يشجع المدرب اللاعبين على تبني افكار جديدة تخدم وتطور مستوياتهم	15
					يحفز المدرب اللاعبين على الابداع	16
					يستفيد المدرب من اراء اللاعبين في ادخال التغييرات المطلوبة للفريق	17
					يعتمد المدرب مبدأ العدالة في توزيع الحوافز على اللاعبين	18
					يقدم المدرب الامثلة والبراهين لتوضيح افكاره للاعبين	19
					يحدد المدرب الاهداف التدريبية للفريق في ضوء الموارد البشرية والمادية المتوفرة	20
					يؤكد المدرب على اللاعبين بأن الاخطاء هي فرصه حقيقية للتعلم والتطوير	21
					يوفر المدرب وسائل السلامة والامان داخل البيئة التدريبية	22
					يناقش المدرب اراء اللاعبين للتأكد من اقبال رؤيته لهم	23

					يعمل المدرب على تنمية الشعور بالفخر لدى اعضاء الفريق	24
					يقيم المدرب اداء اللاعبين على وفق رؤية النادي	25
					يحدد المدرب الخطط الاستراتيجية التدريبية للفريق وفقا للوضع التنافسي مع الاندية الاخري	26
					يوفر المدرب الاجهزة والادوات المساعدة في تدريب اللاعبين	27
					يناقش المدرب اراء الاخرين للتأكد من وضوح الرؤية	28
					هناك احترام متبادل بين اعضاء الفريق والمدرب	29

2-4-2 ادارة المواهب الرياضية : مقياس ادارة المواهب الرياضية ( محمد جمال , 2023 ) .  
اعتمد الباحث مقياس ( محمد جمال , 2023 ) لادارة المواهب الرياضية , وقد احتوى المقياس على  
(24) فقره وكانت الاجابة على فقرات المقياس خمسة بدائل وكانت الدرجة الكلية للمقياس هي ( 120 )  
اما اقل درجة فهي (24) , وبعد ان تم عرض المقياس على السادة الخبراء والمختصين في مجال علم  
النفس الرياضي والاختبارات , فقد بلغت نسبة الاتفاق (100%) على ملائمة المقياس لعينة البحث .

ت	العبارات	اوافق بدرجة عالية جدا	اوافق بدرجة عالية	اوافق بدرجة متوسطة	اوافق بدرجة قليلة	اوافق بدرجة قليلة جدا
1	يعتمد مدرب الفريق على طبيعة مركز اللعب عند استقطاب الموهوبين					
2	يمتلك المدرب القدرة على توفير الجو الملائم اثناء التدريب للاعب الموهوب					
3	لدى المدرب برامج تطويرية كافية لتطوير المواهب في مختلف المهارات					
4	يهيئ المدرب الرياضي بيئة عمل منسجمة للحفاظ على الموهبة					
5	يهتم مدرب الفريق باستقطاب اللاعبين الموهوبين					

					يقوم المدرب الرياضي بالاهتمام بمستويات الاداء للاعب الموهوب	6
					يقوم المدرب بتشخيص المشكلات التي تواجهه اثناء التدريب بدقة لتدريب اللاعبين الموهبين عليها	7
					يشجع المدرب الرياضي الموهبين اقامة الحلقات النقاشية بينهم لاستثمار طاقاتهم الفكرية وابداعاتهم	8
					يمتلك المدرب رؤية واضحة لاستقطاب اللاعبين الموهبين	9
					يبذل المدرب جهودا كبيره في ادارة اداء اللاعبين الموهبين	10
					يساعد المدرب اللاعبين الموهبين على تكوين خطط تطويرية تستند الى طرائق التعلم لتطوير الاداء	11
					يقدم المدرب الرياضي الحوافز للموهبين للمحافظة عليهم	12
					يعتمد المدرب على الاختبارات المعتمدة لاستقطاب الموهبين	13
					يهتم المدرب بدفع اللاعبين الموهبين نحو تطوير مستوياتهم الفنية والبدنية	14
					يمتلك المدرب القدرة على تقييم الفجوات بين متطلبات المهارات الحالية والمستقبلية	15
					يعمل المدرب الرياضي على تشجيع روح الابداع والابتكار بين الموهبين	16
					يهتم المدرب بالجانب التحفيزي لاستقطاب اللاعبين الموهبين	17
					يكافئ المدرب الرياضي اللاعبين الموهبين في ضوء ما يحققونه من انجازات	18
					يركز المدرب الرياضي على التطور الدائم لتنمية المواهب وتطويرها	19
					يستمع المدرب الى المشكلات الخاصة باللاعبين	20

					الموهوبين ويساعد في حلها
					21 يعتمد المدرب على الكشافين لاستقطاب اللاعب الموهوب
					22 يمتلك المدرب القدرة على تقييم الاداء بشكل معروف من قبل اللاعبين الموهوبين
					23 يسعى المدرب على المعرفة التامة بالامكانيات والقدرات الظاهرة والضمنية للموهوبين لضمان استثمارها بدقة
					24 ينظر المدرب الرياضي الى كلف المحافظة على الموهبة بأنها الاقل مقارنة مع التكاليف الناشئة على فقدانها

## 5-2 التجربة الاستطلاعية :

تم اجراء التجربة الاستطلاعية على عينة مكونه من (6) مدربين من خارج عينة البحث وقد تم اجراء التجربة الاستطلاعية في يوم السبت 2024/8/6 الساعة الخامسة عصرا في القاعة المغلقة للنشاط الرياضي والكشفي , فالتجربة الاستطلاعية هي تدريب عملي للباحث للوقوف بنفسه على السلبيات التي يمكن ان تواجهه اثناء الاختبارات والغرض منها التوصل لمدى ملائمة المقاييس لعينة البحث والاستجابة لتلك المقاييس ومدة اجراء الاختبار .

## 6-2 التجربة الرئيسية :

اجرى الباحث تجرِبته الرئيسية في يوم الثلاثاء المصادف 2024/8/9 في تمام الساعة الخامسة عصرا في قاعة المغلقة للنشاط الرياضي .

## 7-2 الوسائل الاحصائية :

استخدم الباحث الحقيبة الاحصائية (spss)

3 – عرض وتحليل ومناقشة النتائج :

1-3 عرض وتحليل ومناقشة علاقة الارتباط بين القيادة الرؤيوية وادارة المواهب الرياضية لمدربي المراكز التدريبية :

### جدول (1)

يبين علاقة الارتباط بين القيادة الرؤيوية وادارة المواهب الرياضية

المتغيرات	س	ع	درجة الارتباط	نسبة الخطأ	مستوى الدلالة	الدلالة
القيادة الرؤيوية	105,12	7,276	0,68	0,04	0,05	معنوي
ادارة المواهب	107,05	10,349				

يبين جدول (1) ان هناك علاقة ارتباط بين القيادة الرؤيوية وادارة المواهب الرياضية اذ بلغت درجة الارتباط (0,684) ونسبة الخطأ (0,04) وهي اقل من مستوى الدلالة (0,05) وهذا يدل على معنوية معامل الارتباط .

ويعزو الباحث معنوية الارتباط الى امتلاك مدربي قسم النشاط الرياضي والكشفي الى العناصر الضرورية في ادارة المواهب الرياضية , وان هذه النتائج كانت الايجابية كانت لصالح مستقبل قسم النشاط الرياضي حيث ان امتلاك مثل هؤلاء المدربين لهم صفات القيادة الرؤيوية سوف تسهم بشكل عام على وضع استراتيجية ورؤية مستقبلية تؤدي الى تطوير المراكز التدريبية على المدى البعيد اذا توفرت الظروف الاخرى مثل الدعم المادي والاداري حيث ان القيادة الرؤيوية يمكن ان تكون سببا في وصول افرقة المراكز التدريبية الى مستويات متقدمة , وخير مثال على ذلك مستوى كرة القدم الكندية بقيادة المدرب (Hugh wong) الذي استطاع هذا المدرب تحويل كرة القدم الكندية الى منظمة مستدامة لكل عناصرها , ان نجاح (Hugh) واضح في قدرته على ان يوجه الاخرين ولديه موهبه لجعل الاخرين يؤمنون بأفكاره ورؤيته المستقبلية وبالتالي امتلاك القرار حيث ان اسلوب القيادة هذا قد جعل الاخرين يتفاعلون معه من اجل تحقيق الصالح العام للرياضة ( [http://volleyball/ca/en/inductees/hugh\\_wong](http://volleyball/ca/en/inductees/hugh_wong) ) , وكل الدول المتقدمة تهتم بالمدرّب الذي لديه قيادة رؤيوية ويمكنه زرع القيم الايجابية لدى لاعبيه كون تأثيره يستمر لمدة طويلة , ففي عام (2018) قامت جمعية مدربي كرة القدم الامريكية بتكريم مدرسة كرة القدم الايرلندية ( Jean Kesterson ) ليس بسبب النتائج التي حصلت عليها خلال مسيرتها الرياضية فحسب وانما بسبب القيم والمبادئ التي زرعتها باللاعبات وكان له الاثر طويل الامد

Camille , ) اذ يؤكد ( , <https://www.avca.org/awards/hof-selections.html>, 2018) (2018) على انه "لا يمكن للفائد الرؤيوي ان يرى ويحلل ما حدث في الساحة فحسب بل يمكنه ايضا وضع خطة من شأنها ان تحول الاتجاه لصالح الفريق , اذ يعرف القائد الرؤيوي سبب نجاح الفريق او فشله في اي لحظة معينة ويمكنه تحديد المسار الصحيح للفوز بالمباراة ويمكنهم ايضا اكتشاف افضل الطرائق التي يتم تشغيلها والتشكيلات الاكثر فعالية لاستعمالها وبذلك سيعرف اللاعبين الذين يجب ان يكونوا خارج الملعب ومتى يحتاجون الى الخروج من اللعبة" (Camill Tokerud . 2018) .

اما فيما يتعلق بادارة الموهبة فمن خلال النتائج الاحصائية نلاحظ ان مدربي المراكز التدريبية مؤهلين بشكل جيد في ادارة المواهب الرياضية اذ ان ادارة المواهب الرياضية تتطلب من المدرب امكانية كبيرة في التركيز على جوانب مختلفة ومتعددة باللاعبين فضلا عن الاختيار الصحيح والدقيق القائم على مجموعة من المعايير وكذلك الخبرة بتوقع مستقبل رياضي من يقع عليه الاختيار ضمن الفريق ومن ثم تأتي الى اهم نقطة في ادارة المواهب الرياضية وهي الحفاظ على اللاعب من التسرب من الفريق , ويرى الباحث ان هذا لا يتحقق دون وجود توجه استراتيجي للمدرب الرياضي.

ان دور المدرب في تشجيع الرياضيين في استيعاب رؤياه فيما يمتلكه من رؤية واقعية تتناسب مع تطلعات اللاعبين وعلى مايقدمه من نماذج وبراهين لاثار تلك الرؤية والاستفادة منها بقدر كبير في مواقف اللعب , اذا يؤكد ذلك ( ميرخان , 2003 , 54 ) ان " الرؤية هي التفكير والتصور الذهني للحالة المستقبلية لتوجيه المنظمة بالشكل الذي ينسجم مع متغيرات البيئة المستقبلية" , وعلى المدرب ان يكون له دور كبير في اعطاء الصلاحيات والثقة للاعبين في تصحيح اخطائهم اثناء الاداء حيث ان كل خطأ هو فرصة للتعلم فهذا يجسد ويعزز التمكين والثقة بالنفس ويشجعهم على تبني افكارا جديدة يكون لها دور لتطوير مستواهم البدني والمهاري وذلك ما اكده ( ملحم يحيى , 2006 , 147 ) باشارته "ان التمكين يمنح الكفاءة والثقة في القدرة على اداء المهام والشعور بالقدرة على التأثير في العمل وحرية الاختيار في كيفية اداء المهام والشعور بمعنى العمل وتقبل المخاطر".

كما يرى الباحث ضرورة ان يمتلك المدرب قيم عليا لما لها من تأثير على اللاعبين وتعدد حجر الزاوية في تعليم اللاعبين اخلاقيات كثيرة تخص الجانب الرياضي وطرق التدريب الصحيحة وذلك باعتبار المدرب مربى يهدف الى نقل قيمه الى اللاعبين الذين يعتبرونه قدوة لهم حيث يمكن للمدرب من تغيير الكثير من سلوكيات الرياضي نحو الاتجاه الايجابي من خلال القيم التي يمتلكها , يشير (خضير حمود 2002, 85) "ان القيم هي عبارته عن المعتقدات التي يؤمن بها اصحابها ويعتقدون بقيمتها ويلزمون بتطبيقها , اذ يتحدد بموجبها السلوك الذاتي للأفراد وتنسم بالثبات النسبي" , كما ان القيادة الرؤيوية للمدرب تعمل على استقطاب افضل المواهب الرياضية وهذا ما اشار اليه ( هاشم فوزي , 2011 , 55 )

"اهمية وقيمة عمليات الاستقطاب الفعالة هي التي تعطي الدور الفعال للمدير من اجل استقطاب المرشحين الجدد " حيث كل ما كان هناك عدد كبير من المواهب فهذا يعطي حرية اكبر في اختيارات المدرب ويفسح له المجال في اختيار افضل اللاعبين اذا يشير( عدي الكواز , 2019, 30) الى " ان الاستقطاب الجيد هو العمل الذي يفتح جميع ابواب ومصادر العمل المتاحة امام المنظمة , وكلما تعددت اساليب البحث عن الكفاءات اتسعت قاعدة المتقدمين للعمل واصبحت الخيارات واسعة في اختيار الاكفأ من المتقدمين كما ونوعا " .

واخيرا ومن خلال هذه النتائج يمكن القول ان مدربي المراكز التدريبية الذي يمتلكون هذه القيادة الرؤيوية والتي يمكن ان يكون لهم دور بارز في ادارة المواهب الرياضية في قسم النشاط الرياضي والكشفي حيث ان التركيز على الموهوبين والاهتمام بهم هذا يشعرهم بأهميتهم ويزيد من فرص انتمائهم للفريق ويزيد من ثقتهم بأنفسهم ويحفزهم نحو التدريب .

#### 4 – الاستنتاجات والتوصيات :

##### 1-4 الاستنتاجات :

- 1- يمتلك مدربي المراكز التدريبية في قسم النشاط الرياضي والكشفي مستوى جيد في القيادة الرؤيوية وادارة المواهب الرياضية .
- 2- لدى مدربي المراكز التدريبية في قسم النشاط الرياضي والكشفي مستوى جيدا في تشكيل الرؤية المستقبلية لادارة المواهب الرياضية .
- 3- يمتلك مدربي المراكز التدريبية القدرة على استقطاب الموهبة وادارة اداء الموهبة .
- 4- هناك تأثير معنوي وحقيقي لابعاد القيادة الرؤيوية في ادارة المواهب الرياضية .

##### 2-4 التوصيات :

- 1- الاهتمام من قبل اقسام النشاط الرياضي والكشفي في تدريبات التربية من انتقاء المدربين الذين لديهم قيادة رؤيوية .
- 2- استقطاب مدربين للمراكز التدريبية لديهم القدرة على ادارة المواهب الرياضية .
- 3- توفير كل ما تحتاجه المراكز التدريبية من اجل النهوض بواقع التربية الرياضية في مديريات التربية .

المصادر :

- خالد حمد امين ميرخان , 2003. العلاقة بين الاساليب المعرفية ورأس المال الفكري وتأثيرها في التوجه الاستراتيجي , دراسة تحليلية لاراء عينة من مديري مجالس ادارة شركات القطاع الخاص في مدينة الموصل , اطروحة دكتوراه غير منشورة , جامعة الموصل , كلية الادارة والاقتصاد .
- خضير كاظم حمود , 2002 . السلوك التنظيمي , ط1 ( عمان , دار صفاء للنشر والتوزيع , ) .
- عدي غانم محمود , 2019. الادارة الرياضية , الموصل , دار نون للنشر .
- عليان , ربحي مصطفى , غنيم , عثمان محمد , 2000. مناهج واساليب البحث العلمي النظرية والتطبيق .
- فائزة جمعة واخرون , 2009 . اساليب البحث العلمي منظور تطبيقي , الاردن , دار الفكر العربي .
- فاروق الروسان ؛ سيكولوجية الرياضي غير العادية , ط2 , بيروت , دار الفكر للطباعة , 1998.
- محمد جمال , 2023 . القيادة الرؤيوية ودورها في ادارة المواهب لمدربي اندية الشباب بكرة القدم من وجهة نظر اللاعبين , بحث غير منشور .
- ملحم يحيى سليم , 2006. التمكين كمفهوم اداري معاصر, المنظمة العربية للتنمية الادارية , القاهرة .
- هاشم فوزي العبادي , 2001. تشخيص مؤشرات القصور الذاتي لصياغة استراتيجية ادارة الموهبة في ضل المجال الحيوي للادارة , رسالة ماجستير غير منشورة , كلية الادارة والاقتصاد , بغداد .
- Guddy , 2004 [www.2una.edi](http://www.2una.edi)
- Sport northern Ireland talent framework , 2013
- <http://volleyball.ca/en/inductees/hugh-wong>
- <http://www.avca.org/awards/2018.hof-selections.html>
- Leaders in volleyball 2018

## ملحق (1) اسماء الخبراء

ت	الاسم	اللقب العلمي	الاختصاص	مكان العمل
1	كامل عبود حسين	أ.د.	علم النفس الرياضي	كلية التربية الرياضية/ جامعة كركوك
2	بشرى عناد جمعة	أ.د.	علم النفس العام	جامعة بغداد
3	سها عباس عبود	أ.د.	علم النفس الرياضي	كلية التربية الرياضية جامعة ديالى
4	مها صبري محمد	أ.د.	علم النفس الرياضي	كلية التربية الرياضية/ جامعة كركوك
5	جنان محمد نوروز	أ.م.د.	علم النفس الرياضي	مديرية تربية ديالى
6	صالح مهدي صالح	أ.د.	علم النفس العام	جامعة ديالى