



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة  
جامعة القادسية

## كفاءة السلوك المهني كمحدد لفاعلية مدربى الألعاب الفردية والفرقية فى مديرية شباب ورياضة الديوانية

بحث تقدم به الطالب

جلال فاهم عليوي

كجزء من متطلبات نيل شهادة البكالوريوس

فى كلية التربية البدنية علوم الرياضة

بأشراف

م.ا.د علي عطشان خلف

٢٠١٧م

١٤٣٧هـ

## الإهداء

إلى من جرع الكأس فارغاً ليسقيني قطرة حب

إلى من كلت أنامله ليقدّم لنا لحظة سعادة

إلى من حصد الأشواك عن دربي ليمهد لي طريق العلم

إلى القلب الكبير **(والدي العزيز)**

إلى من أرضعتني الحب والحنان

إلى رمز الحب وبلسم الشفاء

إلى القلب الناصع بالبياض **(والدتي الحبيبة)**

إلى القلوب الطاهرة الرقيقة والنفوس البريئة إلى رياحين حياتي **(إخوتي)**

الآن تفتح الأشرعة وترفع المرساة لتنتقل السفينة في عرض بحر واسع مظلم هو بحر الحياة وفي هذه

الظلمة لا يضيء إلا قنديل الذكريات ذكريات الأخوة البعيدة إلى الذين أحببتهم وأحبوني **(أصدقائي)**

## كلمة شكر

هل يستطيع أحد أن يشكر الشمس لأنها أضاءت الدنيا  
لكني سأحاول رد جزء من جميلكم بأن أكون كما أردتموني

لا بد لنا ونحن نخطو خطواتنا الأخيرة في الحياة الجامعية من وقفة نعود إلى أعوام قضيناها في رحاب  
الجامعة مع أساتذتنا الكرام الذين قدموا لنا الكثير باذلين بذلك جهودا كبيرة في بناء جيل الغد لتبعث  
الأمة من جديد...

وقبل أن نمضي تقدم أسمى آيات الشكر والامتنان والتقدير والمحبة إلى الذين حملوا أقدس رسالة في

الحياة...

إلى الذين مهدوا لنا طريق العلم والمعرفة...

إلى جميع أساتذتنا الأفاضل.....

:وأخص بالتقدير والشكر

الدكتور: علي عطشان

## ث ١- التعريف بالبحث

### ١-١ المقدمة وأهمية البحث

يعد المدرب العمود الفقري للعملية التدريبية ومن المفروض محترفون مهرة، ويظهر تأثيرهم في طريقة تطبيقهم الحريص والماهر لخطط التدريب في مواقف أكثر ما يميزها سرعة التغيرات وكثرة التعقيدات، هدفهم في ذلك إحداث تغيرات مرغوبة لدى اللاعبين عن طريق رفع فعالية أدائهم وعلى أية حال فإن هناك حاجة إلى التعرف، وبشكل واضح، على أنواع المهارات الواجب توافرها لدى المدربين حتى يكونوا فاعلين. إذ أن الأبحاث في هذا مجال حاولت تحديد المهام التي يقوم بها المدرب الماهر داخل العملية التدريبية وصولاً إلى قائمة بالمهارات والصفات اللازمة لفهم كيف يعمل المدربون الأكفاء. إن التدريب الفعال يتسم باستراتيجيات معينة يمكن تطبيقها، وعليه فإن المدرب الفعال هو الذي يستخدم هذه الاستراتيجيات وتتألف الاستراتيجية عادة من مجموعة مهارات منفصلة، فعلى سبيل المثال تتألف استراتيجية الإشراف الفاعل من حركة المدرب بنمط غير متوقع والعمل على زيادة السلوك المتعلق بتنفيذ المهمة، والتخلص من السلوك غير الملائم بسرعة وبشكل حازم، وأخيراً تزويد اللاعبين بالتغذية الراجعة المناسبة إن الأهمية تكمن في أن سلوك المدربين والسعي إلى تطوير مهنة التدريب على وفق مبدأ الكفاية وسلوكيات المهنة، والتركيز على حسن إعداد المدربين وتتميز عملية التدريب الرياضي بوضوح الدور القيادي للمدرب وخاصة في مراكز الشباب التي تمثل المكان الذي يستقطب الكثير من الشباب ويهدف إلى تطوير قابلياتهم الرياضية كإحدى محاور نشاطات وزارة الشباب التي تقوم بها مديريات الشباب والرياضة في المحافظات ويقع على المدرب العديد من المهام التعليمية والتربوية التي تسهم في بناء الرياضي لتحقيق أعلى المستويات، فهو المحرك الرئيسي لعملية التدريب، فلا يقتصر عمل المدرب على توصيل معلوماته وخبراته للاعبين يرتبط بكثير من الالتزامات الأخرى التي تعهدت دائره التعليم لفنون اللعب إلى دائره التربية فهو المثل والقُدوة الذي يحتذى به لاعبيه<sup>(١)</sup>. ويسعى الباحث من خلال هذه الدراسة إلى نتائج لها مدلولات إيجابية على جوانب مختلفة في العملية التدريبية وستكون حلقة جديدة في سلسلة الدراسات التي سبقها وتعزز نتائجها ما بدئه الآخرون إذ يمكن من خلالها بيان السلوك

(١) عصام عبد الخالق. التدريب الرياضي، نظريات - تطبيقات. ط ٩، الإسكندرية: مطبعة جامعة الإسكندرية، ١٩٩٩، ص ١٠.

المهني للمدربين كما يمكن ان تفتح هذه النتائج آفاق لتطوير الجوانب الإيجابية ومعالجة الجوانب السلبية في السلوك المهني للمدربين في مراكز الشباب وبالتالي ستعود بالنفع البناء للحركة الرياضية عامة والمدربين خاصة كما أنها ستكون ركيزة مهمة لتنمية أبحاث أخرى وفي مجالات رياضية مختلفة تهتم بالشباب .

### ١-٢ مشكلة البحث

يعد السلوك المهني لمدربي الالعاب الفرقيه والفردية في مديرية شباب ورياضة الديوانية امرا على جانب كبير من الاهمية وعلى وجه الخصوص فيما يتعلق باعتباره كاحد محددات فاعلية هؤلاء المدربين وسعيا من الباحث للتعرف على هذا السلوك ارتأى الخوض في هذه الدراسة من خلال التعرف على السلوك المهني للمدربين باعتباره محددًا لفاعلية الاداء لديهم.

### ١-٣ اهداف البحث

يهدف البحث للتعرف على:-

١. مستويات كفايات السلوك المهني لدى مدربي الألعاب الفردية الفرقيه .
٢. الفروق في كفايات السلوك المهني بين مدربي الألعاب الفردية الفرقيه .

### ١-٤ مجالات البحث

- ١-٤-١ المجال البشري: مدربي الالعاب الفردية والفرقيه في مراكز الشباب في محافظة الديوانية.
- ١-٤-٢ المجال المكاني : قاعات وملاعب مراكز الشباب في محافظة الديوانية.
- ١-٤-٣ المجال الزماني : للفترة من ٣ / ١ / ٢٠١٦ ولغاية ٣ / ٢٧ / ٢٠١٧.

## 2-1 الدراسات النظرية :

### 2-1-1 الكفاية:

تعني "جميع الخبرات والمعلومات والمعارف والمهارات التي تظهر في أنماط سلوك وتصرفات المدرسين ومن خلال ممارستهم لدورهم عند تفاعلهم مع مختلف عناصر الموقف التعليمي" (١).  
وتعرف ايضاً بأنها مجموعات المهارات الأدائية والمعارف الأكاديمية والقدرات العقلية التي ينبغي أن يكتبها المعلم وتصبح جزءاً من سلوكه ويستطيع تطبيقها بنجاح أثناء ممارسة العملية التعليمية" (٢).  
كما عرفها اكرم محمد صبحي " بأنها الخبرات والمعارف ذات الطابع المستمر والمتطور في النمو؛ والتي تمنح الفرد قدرة على تبادل وإيصال الأفكار والخبرات والتأثير نفسياً بمجموعة من الأفراد" (٣).  
أما في مجال التدريب الرياضي هناك عدد من الكفايات الأدائية والمعرفية التي يمكن أن يمتلكها المدرب في إطار دوره كمنظم ومدرب.

### 2-1-2 المدرب الرياضي

تتميز عملية التدريب الرياضي بوضوح الدور القيادي للمدرب حيث يقع عليه العديد من المهام التعليمية والتربوية التي تسهم في بناء الرياضي لتحقيق أعلى المستويات، فهو المحرك الرئيسي لعملية التدريب، فلا يقتصر عمل المدرب على توصيل معلوماته وخبراته بل يرتبط بكثير من الالتزامات الأخرى التي تعدت دائرة التعليم الفنون اللعبة إلى دائرة التربية فهو المثل والقوة الذي يحتذى به لاعبيه (٤).

ويعد المدرب الرياضي من الشخصيات التربوية والذي يتولى دور القيادة في عملية التربية والتعليم ويؤثر تأثيراً كبيراً ومباشراً في التطوير الشامل والتمتاز لشخصية الفرد الرياضي... ان المهمة الملقة على عاتق المدرب تتطلب منه الإسهام والمعاونة في تحقيق الأهداف السياسية للبلد الذي يعمل فيه وذلك في مجال النشاط الرياضي ويتطلب الأمر من المدرب الرياضي لضمان نجاحه التام في تحقيق ذلك ان يكون على إمام تام بالنظم والقواعد والقوانين والعادات والمفاهيم والقيم التي تتأسس عليها

(١) زيد حسن إبراهيم العسكري: الكفايات التدريسية لمدرسي لمادة الاقتصاد في المرحلة الثانوية (أطروحة دكتوراه غير منشورة) ابن رشد، جامعة بغداد ١٩٩١، ص ٢١.

(٢) امة الرزاق، وآخرون، الكفايات التعليمية اللازمة لمعلم المرحلة الأولى من التعليم الأساسي في الجمهورية اليمنية ١٩٩٣، ص ٨٧.

(٣) اكرم محمد صبحي وسعيد جاسم الأسدي: كفايات التدريس في التعليم الجامعي، مجلة العلوم التربوية والنفسية العدد الرابع والعشرون، جامعة البصرة ١٩٩٧.

(٤) عصام عبد الخالق. التدريب الرياضي، نظريات - تطبيقات. ط ٩، الإسكندرية: مطبعة جامعة الإسكندرية، ١٩٩٩، ص ١٠.

الأيدلوجية... والتي تحدد أهداف ومحتويات ووسائل ونظريات تربية الأفراد تربية سليمة واعية، وبهذه الطريقة يستطيع المدرب ان يسهم بنصيب وافر من العمل في البناء الشامل للبلد الذي يعيش فيه (٦).

## ٢-٢ المدرب الرياضي وسلوكيات المهنة

يجب علينا إيضاح حقيقة هامة وهي أن مهنة التدريب تعتبر من الوظائف الصعبة وتحتاج إلى شخصية ذات طابع خاص، فهذه المهنة تحتاج إلى مجهود ذهني وجسماني كبير لذلك فإن الشخصية التي تعتبر مميزه لا يقتصر عملها على توصيل المعارف والمعلومات بل يمتد الأمر إلى ابعدها من ذلك لتسجيل مجموعة من الواجبات المختلفة والمسؤوليات الضخمة التي يجب ان يتعلمها<sup>٧</sup>. (٣) أن عمل المدرب الرياضي لن يكتب له النجاح إذا اتسم سلوكه بالتحيز والمحاباة او القسوة والعنف، بل يجب أن تتأسس علاقة المدرب الرياضي باللاعبين على الاحترام والعطف والثقة المتبادلة وان يتخذ من اللاعبين جميعاً أصدقاء وإخوة وأبناء له ويشعر بشعورهم له ويحس بأفراحهم وسعادتهم ومشاكلهم وان تتسم مشاركته الوجدانية لهم بالاستجابة والفاعلية . لا يخلو الأمر في بعض الأحيان بالنسبة لطبيعة عمل المدرب الرياضي من قيامه بالنقد واصدار بعض العقوبات أو حرمان اللاعب من بعض المميزات، وفي مثل هذه الحالات يراعي قيام المدرب بإيضاح واستبيان الأسباب الموضوعية لذلك والتأكد من فهم اللاعب لتلك الأسباب واقناعه بها حتى يمكن بذلك العمل على توافر العلاقة الوطيدة بين المدرب الرياضي واللاعبين، تعتمد مهنة التدريب أولاً وأخيراً على الكفاءة الفردية التي يجب أن تتوفر في الشخص قبل العمل في هذه المهنة حيث عليه أن يكون على مقدره عالية لفهم علم التدريب وكيفية استخدام الطرق والأساليب والاجراءات الفنية وتوجيه اللاعبين نحو السلوك الجيد (١)<sup>٨</sup>.

## ٢-٢-١ المدرب ودوره في الإنجاز الرياضي:

أن مهمة المدرب من المهام الصعبة في مجال النشاط الإنساني لذا ينبغي على المرء الذي اختار هذه المهمة أن يكون مربياً قبل كل شيء وان يقود سير التدريب بمهارة، وينبغي عليه أن يكون باحثاً معتبراً وان يمتلك المعلومات الخاصة في الميادين العملية المختلفة التي لها العلاقة وثيقة بمهمته

(٢) محمد عادل رشدي. أسس التدريب الرياضي. ط ٢، طرابلس: المنشأة العامة للنشر، ١٩٨٢، ص ١٦.

(٣) محمد حسن علاوي: ساكولوجية المدرب الرياضي، دار الفكر العربي ط ١، ٢٠٠٢، ص ١٩.

(١)- محمد حسن علاوي: مصدر سبق ذكره، ص ٢٠.

كمدرب. ويعتبر النجاح لأي مدرب في إنشاء جو الصداقة والتفاهم المتبادل في مجموعة الرياضيين التي يعمل فيها(٢)٩. فالمدرّب الأحسن والأمر في التدريب سيكون الأكثر متعة في التدريب وسيخلق اللاعبين الأحسن، وكلما أصبح اللاعبون أحسن كانوا أكثر قدرة وحصلوا على النجاح من خلال اللعب(٣)١٠. إذ المدرّب قوة كبيرة تستطيع أن تثير جميع القوى الكامنة في الفرد الرياضي جسمية وعقلية تستميلها للعمل فتؤثر بشكل مباشر في التطوير الشامل للشخصية كي تستخدم لصالح الفرد وخير الجماعة(٤)١١. فالمدرّب يمكن ان ينجز القاعدة الحيوية في التنمية الموجة من خلال الاحتكاك اليومي باللاعبين فالتدريب الرياضي يسعى الى تنمية القوى كافة البدنية والنفسية ولذلك يجب توفر المدرّب الكفاء ، فهناك عدة ادوار للمدرّب الرياضي الحديث<sup>١٢</sup>:

١- المدرّب هو المحرك الرئيس لعمليات التدريب وقيادة الفريق.  
٢- هو الشخصية التي يقع على عاتقها تخطيط وقيادة وتنظيم الخطوط التنفيذية لعمليات التدريب وتوجيه اللاعبين خلال المنافسات.

٣- المدرّب هو شخصية تربوية تؤثر تأثيراً مباشراً في التنمية الشاملة المتزنة للاعب.

٤- يجب أن تتوفر في المدرّب خصائص وسمات وقدرات ومعارف ومهارات محددة.

٥- إن واجبات المدرّب لا تقتصر على ملعب كرة القدم بل تمتد إلى عمليات أخرى

على المدرّب الرياضي أن يقرر ثلاث مسائل بصورة تدريجية خلال اليوم الواحد

المسألة الأولى: يقوم بتربية الرياضيين على محبتهم للوطن والأيمان بشعبه أيماناً مطلقاً.

المسألة الثانية: تحسين الإنجاز الرياضي وذلك من خلال بناء عناصر اللياقة البدنية المعروفة والعمل

على زيادة معارف الرياضي للوصول إلى الحد الأقصى من النتائج لكل متسابق. المسألة الثالثة: قدرة

المدرّب في ربط العلاقة بين اللاعبين لأن الدراسات التربوية الحديثة أثبتت أن أية مشاعر قائمة على

الود والتفاهم وتحقيق ما في نفوس الآخرين إحدى الوسائل الأساسية في تطوير العلاقة الثنائية بين

المدرّب واللاعب والتي بدورها تساهم في تحسين الإنجاز الرياضي.

(٢) - ريسان خريبط مجيد: مصدر سبق ذكره، ص ١٩.

(٣) - جارلس هيوز: كرة القدم الخطط والمهارات ترجمة موفق مجيد المولى، ١٩٩٠، ص ١٦.

(٤) - بولس حنا: دورة التنظيم الأولى للقيادات الرياضية بالدول العربية. الرباط، أعداد الإتحاد العربي للألعاب الرياضية، ١٩٧٩،

وحقيقة أن نجاح المدرب في تحقيق هذه المسائل الثلاث تعتمد على موهبته وزيادة معارفه بالأشياء الخاصة وقدرته على تربية وتطوير مستوى اللاعب والعمل على ربط هذه المسائل مع هذه المسائل مع بعضها (١) <sup>١٣</sup>.

### ٣- منهجية البحث وإجراءاته الميدانية

#### ٣-١ منهج البحث

استخدم الباحث المنهج الوصفي بأسلوب المسح وذلك لملائمته لطبيعة مشكلة البحث البحث.

٣-٢ مجتمع وعينة البحث :

إن الأهداف التي يضعها الباحث لبحثه والإجراءات التي يستخدمها ستحدد طبيعة العينة التي سيختارها (١) <sup>١٤</sup>. تم تحديد مجتمع وعينة البحث والمتمثل بمدربي مديرية شباب ورياضة الديوانية والبالغ عددهم (63) مدرباً تم حصرهم جميعاً لغرض البحث.

#### ٣-٣ أدوات البحث:

لغرض حل مشكلة البحث اعتمد الباحث على الوسائل الآتية:

١- المراجع والمصادر العربية.

٢- الاستبيان.

٣-٣-١ مقياس السلوك المهني

لتحقيق متطلبات الدراسة استخدم الباحث مقياس السلوك المهني والذي صممه حيدر عوده <sup>١٥</sup> (٢).

ويتكون المقياس من (٩١) فقرة موزعة على (٥) مجالات وهي كالاتي:

(١) مفتي إبراهيم حماد : التدريب الرياضي الحديث تخطيط وتطبيق وقيادة . ط ١ ، القاهرة ، دار الفكر العربي ، ١٩٩٨ ، ص ٢٧

٢٠٠٧ . (١) . ريسان خريبط: مناهج البحث في التربية الرياضية، الموصل، مديرية الكتب للطباعة والنشر، ١٩٨٧، ص ٤١ .

(٢) حيدر عوده : بناء وتفتين مقياس كفايات السلوك المهني لدى مدربي الألعاب الفرعية من وجهة نظر اللاعبين . جامعة البصرة: كلية التربية الرياضية، رسالة ماجستير ،

- ١- مجال الشخصية والمظهر ( ٢٦ ) فقرة .
- ٢- مجال الكفايات العلمية والنمو المهني ( ١٣ ) فقرة .
- ٣- مجال إدارة الفريق في التدريب والمنافسات ( ١٩ ) فقرة .
- ٤- مجال العلاقات الإنسانية ( ١٧ ) فقرة .
- ٥- مجال كفايات التقويم ( ١٦ ) فقرة .

### ٣-٤ التجربة الاستطلاعية

تم اجراء التجربة الاستطلاعية بتاريخ ٥ / ١ / ٢٠١٧ حيث تم توزيع المقياس على عدد من المدربين والبالغ عددهم (٥) مدربين.

### ٣-٥ المعاملات العلمية للمقياس

#### ٣-٥-١ صدق المقياس (صدق المحتوى)

تم التأكد من صدق المقياس من خلال عرضه على مجموعة من الخبراء والمختصين لتحديد صلاحية مجالاته وكذلك فقرات المقياس .

#### ٣-٥-٢ ثبات المقياس:-

اعتمد الباحث مبدأ اعادة الاختبار كإجراء علمي للتحقق من مدى صحة ثبات المقياس وذلك بايجاد معامل الارتباط بين اختبارين اجراهما الباحث تفصل بينهما فترة اسبوع على عينة بلغ عددها (٥)مدربين وهم نفس عينة التجربة الاستطلاعية وأسفرت النتائج على ان معامل الثبات بلغ(٠,٨٣) مما يدل على ثبات المقياس وبذلك يكون المقياس صالح للتطبيق .

#### ٣-٦ التجربة الرئيسية:-

قام الباحث بإتمام إجراءات البحث على بتوزيع استمارات المقياس على مدربي مديرية شباب ورياضة الديوانية البالغ عددهم ( 63 ) مدربا . وبعد جمع الاستمارات تم تفرغ بياناتها لمعالجتها احصائيا.

#### ٣-٧ الوسائل الإحصائية

تم استخدام الحقيبة الإحصائية SPSS لمعالجة البيانات احصائيا.

#### ٤-١ عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها:-

##### جدول (١)

يبين المستويات المعيارية والفئات والتكرار لافراد عينة البحث

ت	المستويات	الفئات	التكرار
١	جيد جدا	٤٧.٣٩٥ - ٥٣.٥٠٥	١١
٢	جيد	٤١.٠٦٥ - ٤٧.٣٩٥	١٢
٣	متوسط	٣٤.٧٤٥ - ٤١.٠٦٤	١٣
٤	مقبول	٢٨.٦٢٥ - ٣٤.٧٤٤	١٠
٥	ضعيف	٢٢.٤٠٥ - ٢٨.٦٢٤	٩
٦	ضعيف جدا	١٦.١٨٥ - ٢٢.٤٠٤	٨

ويرى الباحث ان سبب وجود المدربين في المستويين جيد جداً وجيد وبهذا العدد يعود الى انهم يمتازون بكونهم من ذوي السلوك المهني المتزن والذي يتسم بتصرفات تظهر مدى معرفتهم لطبيعة ما مطلوب منهم من سلوكيات تعكس رقي التعامل مع اللاعبين في مختلف ظروف ومواقف التدريب والمنافسة الرياضية بما يعطي صورة ايجابية بهذا المستوى عن السلوك المهني لديهم. " إن النجاح يقاس على أساس إنجاز المهام بشكلها المطلوب أما الفعالية فتقاس على أساس الاستثمار الأمثل لقدرات العاملين في التنظيم لأداء مهامهم " (١)٦.

(١) عبد الباري الدرر وآخرون: الإدارة الحديثة. المفاهيم والعمليات منهج علمي. عمان: مطبعة جامعة الاسراء، ط١، ١٩٩٤، ص

"ان إنجاز عمليات التدريب الرياضي ونجاحها يعتمد في الأساس على توافر خصائص وسمات وقدرات ومعارف ومهارات محددة لدى المدرب" (٢) ١٧

اما المستوى المتوسط فيرى الباحث ان المدربين في المستوى متوسط الغالبية من المدربين في سلوكهم المهني الامر الذي يعد منطقيا اذا ما اخذنا وجهة النظر العلمية لتوزيع المستويات وبالتالي فان هؤلاء المدربين يمتلكون من المعرفة التي تضعهم في هذا المستوى وهم بحاجة الى المزيد من المعرفة بطبيعة ما يفترض ان يكون عليه السلوك المهني من حيث التعامل مع اللاعبين والاداريين وكل ما يحيط بالعملية التدريبية . ويعتبر المدرب هو " العنصر الفاعل وحجر الزاوية في نجاح العملية التدريبية فعليه تقع المتطلبات التعليمية والتربوية كلها من خلال معرفته العلمية للتدريب لذا يجب على المدرب أن يكون متفهماً لجميع الجوانب الخاصة باللعبة وأن يتمتع بالسمات والقدرات والمعارف الخاصة التي تمكنه من قيادة عملية التدريب بكفاءة عالية" (١) ١٨

اما ما يخص المستويين مقبول وضعيف كان ذلك يعطي مؤشراً على من كان في هذين المستويين من المدربين يفتقر الى الكثير من المقومات التي يحتاجها لضمان سلوكاً مهنيّاً يتناسب ومتطلبات مهنة التدريب وبالتالي فان ضعف المعلومات في هذا الجانب ينعكس في مستوى ادائهم المهني من ناحية التصرفات التي تبدر منهم في مواقف وظروف التدريب والمنافسة .

لذلك يجب أن يكون أمدرب شخصاً متعلماً ومربياً ويدرك بصورة واعية مهامه كمدرب وينبغي أن يتميز أمدرب بالمعارف المهنية وأن يمارس عملاً كبيراً ودقيقاً لدراسة الأشياء الجديدة التي تظهر في مجال التدريب الرياضي (٢) ١٩ .

ومن ذلك نرى بان فاعلية المدرب تزداد كلما كانت لديه المعرفة والإلمام بما يتطلبه التعامل الصحيح مهنيّاً ومما لاجدال فيه فان فاعلية المدرب في المستويين جيد جداً وجيد وهي أكثر المستويات الأخرى أي المتوسط الذي يتميز بكون فاعلية أكثر من المستويين مقبول وضعيف عليه فان المدربين في المستوى الاول والثاني ذوي فاعلية عالية من حيث ظهورهم بمستوى سلوك مهني يتناسب وطبيعة الحاجة للتعامل الصحيح مع الرياضيين في الألعاب الفردية والفرقية.

(٢) مفتي ابراهيم حماد: التدريب الرياضي الحديث تخطيط وتطبيق وقيادة. ط١، القاهرة: دار الفكر العربي، ١٩٩٨، ص ٢٧.

(١) سمير محمد علي شيبه: بناء وتطبيق مقياس الأساليب القيادية لمدرب بعض الألعاب الفرعية من وجهة نظر اللاعبين وأثرها في ترتيب الفرق، رسالة ماجستير، كلية التربية الرياضية، جامعة البصرة، ٢٠٠٣، ص ٢٤.

(٢) - ريسان خريبط مجيد : التدريب الرياضي . جامعة البصرة ، دار الكتب للطباعة والنشر ، ١٩٨٨، ص ٢٨٩.

فالمدرّب يمكن ان ينجز القاعدة الحيوية في التنمية الموجة من خلال الاحتكاك اليومي باللاعبين فالتدريب الرياضي يسعى الى تنمية القوى كافة البدنية والنفسية ولذلك يجب توفر المدرّب الكفوء<sup>٢٠</sup>(١)

### جدول (٢)

يبين أوساط وانحرافات وقيمة t المحتسبة للفروق في السلوك المهني لمدرّبي الألعاب الفردية والفرقية

الالعاب	س	ع	t المحتسبة
الفردية	٣٠٦,٣٨	١٥,٩٣	٠,٩٧٥
الفرقية	٣٠٨,٧٨	١٨,٥٦	

الفرق غيردال معنويا عند نسبة خطأ ٠.٠٥ وعند درجة حرية (٣٣٨) والبالغة ( ١.٩٦ ) من الجدول(٢) يتبين فيه ان الوسط الحسابي للألعاب الفردية بلغ ( ٢٧٥,٣٦ ) وبانحراف معياري قدره ( ٥,٩٣ ) اما الوسط الحسابي للألعاب الفرقيه بلغ (٣٠٨.٧٨) وبانحراف معياري قدره ( ١٨,٥٦ ) وكانت قيمة t المحتسبة ٠,٩٧٥ وهي اصغر من القيمة الجدولية والبالغة ( ١.٩٦ ) وهذا يدل على عدم وجود فروق في السلوك المهني بين مدرّبي الألعاب الفردية والفرقية.

ويرى الباحث ان عدم وجود فروق في السلوك المهني بين مدرّبي الألعاب الفردية والفرقية يعود الى ان العوامل الشخصية الخاصة بالمدرّبين تمثل الجانب الأساس لطبيعة ما يمكن ان يصدر منهم من تصرفات تظهر في سلوكهم المهني اكثر من تأثير كون اللعبة فردية او فرقيه لان المدرّب يتعامل مع افراد سواء كان ذلك في اللعبة الفردية او الفرقيه وحتى اللعبة الفردية فان المدرّب يتعامل مع مجموعة لاعبين الامر الذي يؤكد قلة تاثير كون اللعبة فردية او فرقيه في سلوكه المهني بشكله العام مما يؤكد هذا النتائج التي يترتب عليها عدم وجود فروق بين المدرّبين في الألعاب الفردية والفرقيه في السلوك المهني.

فالمدرّب الأحسن والأمهر في التدريب سيكون الأكثر متعة في التدريب وسيخلق اللاعبين الأحسن، وكلما أصبح اللاعبون أحسن كانوا أكثر قدرة وحصلوا على النجاح من خلال اللعب<sup>٢١</sup>. إذ المدرّب قوة

(١) - مفتي إبراهيم حماد : التدريب الرياضي الحديث تخطيط وتطبيق وقيادة . ط ١ ، القاهرة ، دار الفكر العربي ، ١٩٩٨ ، ص ٢٧

كبيرة تستطيع أن تثير جميع القوى الكامنة في الفرد الرياضي جسدية وعقلية تستميلها للعمل فتؤثر بشكل مباشر في التطوير الشامل للشخصية كي تستخدم لصالح الفرد وخير الجماعة(١)٢٢ .

أن مهمة المدرب من المهام الصعبة في مجال النشاط الإنساني لذا ينبغي على المرء الذي اختار هذه المهمة أن يكون مريباً قبل كل شيء وان يقود سير التدريب بمهارة، وينبغي عليه أن يكون باحثاً معتبراً وان يمتلك المعلومات الخاصة في الميادين العملية المختلفة التي لها العلاقة وثيقة بمهمته كمدرب ويعتبر النجاح لأي مدرب في أنشاء جو الصداقة والتفاهم المتبادل في مجموعة الرياضيين التي يعمل فيه(٢)٢٣ .

---

(١)٢٢ - بولس حنا: دورة التنظيم الأولى للقيادات الرياضية بالدول العربية. الرباط، أعداد الإتحاد العربي للألعاب الرياضية، ١٩٧٩، ص ١٥.

(٢) - ريسان خريبط مجيد: التدريب الرياضي. جامعة البصرة، دار الكتب للطباعة والنشر، ١٩٨٨، ص ١٩.

## 5- الاستنتاجات والتوصيات

### ٥-١ الاستنتاجات :

- ١- توزعت مستويات المدربين بين جيد جداً وضعيف جداً وتركزت اغلب العينة في المستوى متوسط
- ٢- اظهرت النتائج ان اغلب المدربين يتمتعون بسلوك مهني مقبول
- ٥- عدم وجود فروق دالة احصائياً بين مدربي الالعاب الفردية والفرقية

### ٥-٢ التوصيات :

- ١- ضرورة الاهتمام باقامة دورات تطويرية لتوضيح مفهوم السلوك المهني للمدربين في مراكز الشباب وخاصة لذوي المستويات من متوسط فمادون
- ٢- التأكيد على اجراء دراسات تتبعية لمتابعة السلوك المهني للمدربين
- ٣- اجراء دراسات مشابهة على عينات من مدربي الاندية الرياضية ولمختلف الالعاب الرياضية

## المصادر

- (١). ريسان خريبط: مناهج البحث في التربية الرياضية، الموصل، مديرية الكتب للطباعة والنشر، ١٩٨٧، ص ٤١.
- (٢) - جارلس هيوز: كرة القدم الخطط والمهارات ترجمة موفق مجيد المولى، ١٩٩٠، ص ١٦.
- (٣) عصام عبد الخالق. التدريب الرياضي، نظريات - تطبيقات. ط ٩، الإسكندرية: مطبعة جامعة الإسكندرية، ١٩٩٩، ص ١٠.
- (٤) - بولس حنا: دورة التنظيم الأولى للقيادات الرياضية بالدول العربية. الرباط، أعداد الإتحاد العربي للألعاب الرياضية، ١٩٧٩، ص ١٥
- (٥) محمد حسن علاوي: ساكولوجية المدرب الرياضي، دار الفكر العربي ط ١، ٢٠٠٢، ص ١٩.
- (٦) اكرم محمد صبحي وسعيد جاسم الأسدي: كفايات التدريس في التعليم الجامعي، مجلة العلوم التربوية والنفسية العدد الرابع والعشرون، جامعة البصرة ١٩٩٧.
- (٧) مفتي ابراهيم حماد: التدريب الرياضي الحديث تخطيط وتطبيق وقيادة. ط ١، القاهرة: دار الفكر العربي، ١٩٩٨، ص ٢٧.
- (٨) محمد عادل رشدي. أسس التدريب الرياضي. ط ٢، طرابلس: المنشأة العامة للنشر، ١٩٨٢، ص ١٦.
- (٩) - ريسان خريبط مجيد : التدريب الرياضي . جامعة البصرة ، دار الكتب للطباعة والنشر ، ١٩٨٨، ص ٢٨٩.
- (١٠) حيدر عوده : بناء وتقنين مقياس كفايات السلوك المهني لدى مدربي الألعاب الفرقية من وجهة نظر اللاعبين . جامعة البصرة: كلية التربية الرياضية، رسالة ماجستير
- (١١) عبد الباري الدرہ وآخرون: الادارة الحديثة. المفاهيم والعمليات منهج علمي. عمان: مطبعة جامعة الاسراء، ط ١، ١٩٩٤، ص ٢٨٩
- (١٢) امة الرزاق، وآخرون، الكفايات التعليمية اللازمة لمعلم المرحلة الأولى من التعليم الأساسي في الجمهورية اليمنية ١٩٩٣، ص ٨٧.
- (١٣) - ريسان خريبط مجيد: التدريب الرياضي . جامعة البصرة ، دار الكتب للطباعة والنشر ، ١٩٨٨، ص ١٩

- (١٤) مفتي إبراهيم حماد : التدريب الرياضي الحديث تخطيط وتطبيق وقيادة . ط ١ ، القاهرة ، دار الفكر العربي ، ١٩٩٨ ، ص ٢٧
- (١٥) سمير محمد علي شبيه: بناء وتطبيق مقياس الأساليب القيادية لمدرّب بعض الألعاب الفرقيّة من وجهة نظر اللاعبين وأثرها في ترتيب الفرق، رسالة ماجستير، كلية التربية الرياضية، جامعة البصرة، ٢٠٠٣، ص ٢٤.
- (١٦) زيد حسن إبراهيم العسكري: الكفايات التدريسية لمدرسي لمادة الاقتصاد في المرحلة الثانوية (أطروحة دكتوراه غير منشورة) ابن رشد، جامعة بغداد ١٩٩١، ص ٢١.
- (١٧) - مفتي إبراهيم حماد : التدريب الرياضي الحديث تخطيط وتطبيق وقيادة . ط ١ ، القاهرة ، دار الفكر العربي ، ١٩٩٨ ، ص ٢٧
- (١٨) <sup>١</sup> - بولس حنا: دورة التنظيم الأولى للقيادات الرياضية بالدول العربية. الرباط، أعداد الإتحاد العربي للألعاب الرياضية، ١٩٧٩، ص ١٥.
- (١٩) عصام عبد الخالق. التدريب الرياضي، نظريات - تطبيقات. ط ٩، الإسكندرية: مطبعة جامعة الإسكندرية، ١٩٩٩، ص ١٠.

## ملحق (١)

مقياس  
السلوك  
المهني

ت	الفقرات	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
.١	يتمتع بالصحة واللياقة اللازمة لمهنة التدريب.					
.٢	يعالج المواقف التي تواجهه.					
.٣	حازم ويمتلك زمام الأمور وبيعت على الاحترام.					
.٤	يمتلك الشعور العالي بالمسؤولية وتطبيق القوانين والأنظمة.					
.٥	يحترم وجهات نظر الآخرين عند حصول الاختلاف.					
.٦	يشخص أنماط السلوك الدالة على عدم الانتباه والملل ومعالجة ذلك بالطرق المناسبة.					
.٧	يخلص في عمله ويتعد عن المكابرة.					
.٨	يتقبل النقد البناء الذي يوجه إليه.					
.٩	يظهر استعداداً دائماً لمساعدة اللاعبين.					
.١٠	يسهم في حل المشكلات بين اللاعبين.					
.١١	يرتدي الزي الرياضي إثناء التدريب.					

					١٢. يكون مهتماً بمظهره الخارجي.
					١٣. تأثر المدرب بالمواقف التي تدعو للانفعال سريعاً.
					١٤. يكون صادقاً في تعامله مع اللاعبين والناس الآخرين.
					١٥. يتمتع بروح طيبة وبحسن التعامل مع اللاعبين.
					١٦. يدافع عن حقوق اللاعبين أمام الهيئة الإدارية للنادي.
					١٧. يقدر ظروف اللاعبين ويرعاهم.
					١٨. يستبد برأيه ولا يحترم رأي اللاعبين.
					١٩. يتميز بالشجاعة في اتخاذ القرارات.
					٢٠. تكون لديه القدرة على كتمان أسرار لاعبيه.
					٢١. يتميز بكونه غير مادياً.
					٢٢. يكون متعقلاً في تصرفاته وسلوكياته.
					٢٣. لا يتردد في توجيه لاعبيه بشكل انفرادي عند الحاجة.
					٢٤. يتمسك بقيم وأداب سلوك اللعبة.
					٢٥. قادراً على تنظيم عمله.
					٢٦. يهتم ويتابع ما استجد في التدريب.
					٢٧. يحفز ويشجع اللاعبين كافة على المشاركة والتفاعل أثناء التدريب.
					٢٨. يهتم بالنقاش والمحاورة بينه وبين اللاعبين.
					٢٩. يتتبع الأبحاث والدراسات الجديدة ذات العلاقة

					في مجال اللعبة.	
					يحدد المشكلات ذات الصلة بعمله ومهامه ويبين أسبابها.	٣٠.
					يحترم النظام ويتقيد به في التدريب.	٣١.
					يهتم في الحوافز المادية.	٣٢.
					قادراً على إتباع مبدأ التدرج في عملية التدريب.	٣٣.

					يكون ملماً بالتطورات الرياضية الحاصلة.	٣٤.
					قادراً على تنمية الجوانب النفسية في مواقف الإثارة.	٣٥.
					يرشد اللاعبين المخطئين.	٣٦.
					يحرص على الحضور إلى مكان التدريب قبل اللاعبين.	٣٧.
					يتصرف بشكل انفرادي وبدون استشارة كادر التدريب.	٣٨.
					يدفع اللاعبين للمحافظة على مستلزمات التدريب.	٣٩.
					يحرص على إبداء التوجيهات بشكل جدي.	٤٠.

					٤١. يستخدم أسلوب تجريح اللاعبين.
					٤٢. لا يهتم لممارسة اللاعبين عند تقصير الواجب.
					٤٣. يسمح بالدعابة والضحك في الوقت المناسب فقط.
					٤٤. يحرص على خلق الرياضيين الجيدين للنادي.
					٤٥. لا يشعر اللاعبين بتميز إثناء التدريب.
					٤٦. يفتقر إلى ضبط النفس عند خسارة فريقه.
					٤٧. يدفع لاعبيه لممارسة اللعب الخشن.
					٤٨. يمكن إن يفقد أعصابه إذا تعرض فريقه لقرار غير صحيح من قبل الحكم.
					٤٩. يتساهل مع اللاعبين عند عدم تطبيقهم للقانون.
					٥٠. لا يهتم عند حدوث إصابة لأحد لاعبيه إثناء المباراة.
					٥١. لا يهتم لتحطيم القواعد الرياضية بحجة أن منافسه يفعل ذلك.
					٥٢. يشعر الآخرين بأنه مدرب غير عادي عند الفوز.
					٥٣. يتقبل نقد الجمهور إثناء المنافسات وبدون انفعال.
					٥٤. يجعل التدريب شيقاً ويشعر اللاعبين برغبة في التدريب.
					٥٥. يظهر توقعه الدائم لكل ما هو أفضل في سلوك لاعبيه.
					٥٦. يتجنب الرياء والتكلف ويبدى الاحترام والتقدير للاعبيه.

					٥٧. يتقبل مشاعر لاعبيه ويكشفها بطريقة لا تبعث بنفوسهم الخوف أو التهديد.
					٥٨. يتميز سلوكه بالحيادية في التعامل إثناء التدريب وفي علاقته مع اللاعبين.
					٥٩. تتسم تفاعلاته مع اللاعبين بالوئام والألفة.
					٦٠. يتعامل مع لاعبيه بصدر رحب.
					٦١. يستفيد من خبرات الآخرين ويوظفها في عمله.
					٦٢. يهتم بما يعرض من مشكلات قد تعوق تدريب اللاعبين.
					٦٣. محبوب و صديق لكل اللاعبين.
					٦٤. يحترم اللاعبين ويتعامل معهم كمربي.
					٦٥. لا يكون علاقة طيبة مع أعضاء الفريق.
					٦٦. مشاركة اللاعبين في إحزانهم وأفراحهم.
					٦٧. يتمتع بعلاقة طيبة مع لاعبيه إثناء التدريب.
					٦٨. يتصف بروح التعاون والتسامح مع اللاعبين.
					٦٩. يعد المدرب التقويم لتطوير اللاعبين وليس غاية نهائية.
					٧٠. يصحح الأختبارات التي يجريها اللاعبين.

					لتشخيص نواحي الضعف والقوة.
					٧٢. يعتمد على التقويم الموضوعي في تحديد نقاط الضعف والقوة في الفرق المنافسة.
					٧٣. يعدل من أساليب تدريبيه تبعاً لنتائج التقويم.
					٧٤. يراعي مستويات اللاعبين عند وضع التمرين.
					٧٥. يجري اختبارات للفرق في بداية الموسم التدريبي.
					٧٦. يتلاءم الاختبار مع الوقت المخصص له.
					٧٧. قادراً على مراعاة الفروق الفردية.
					٧٨. يهتم بنتائج الأختبارات التي أجراها للفرق.
					٧٩. قادر على تميز اللاعبين
					٨٠. يعتمد المنافسة في تقويم أداء اللاعبين.
					٨١. يشخص الصعوبات التي تواجه اللاعبين.
					٨٢. لديه رغبة حقيقة في ممارسة مهنة التدريب.
					٨٣. يحث اللاعبين على التمسك بالأخلاق الحميدة.
					٨٤. يكون قادر على توجيه اللاعبين إثناء التدريب والمنافسات.
					٨٥. يُشعر اللاعبين بالاحترام ولا يسيء استخدام السلطة الممنوحة له.
					٨٦. يعالج حالة القلق بعد كل فشل مر به الفريق.
					٨٧. يشجع اللاعبون على إبراز كل ما لديهم من مهارة وقدرة في اللعب.
					٨٨. يقوم بتصحيح الأخطاء ويقف على مدى تقدم الفريق.

					٨٩. يجري اختبارات تتبعيه بعد كل فترة تدريبية.
					٩٠. له القدرة تقويم الأداء الفني للفريق.
					٩١. يكون قدوة للاعبين في سلوكه وشخصيته