

دراسة تحليلية لكفايات السلوك المهني لدى مدربي العاب الساحة والميدان من وجهة نظر اللاعبين

سعيد حسين حسن/ جامعة بغداد كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

ملخص البحث	معلومات البحث
دور مدرب العاب الساحة والميدان مهم وأساسي وحيوي فهو يتطلب مؤهلات نفسية وبدنية ومهارية عالية تتناسب مع واجبات المدرب التدريبية، وقد تم اختيار مجتمع البحث بالطريقة العمدية من لاعبي الساحة والميدان ومن الاستنتاجات : ان المدرب الذي يتمتع بكفايات سلوك مهني عالي ينعكس ذلك على ادائه في قيادة السباقات والمناهج التدريبية ويكون اكثر ايجابية ومن التوصيات : تعريف المدربين بكفايات السلوك المهني الذي يجب أن يتمتعوا به	تاريخ استلام البحث: تاريخ قبول البحث : الكلمات المفتاحية (كفايات السلوك المهني- العاب الساحة والميدان – مدربي العاب الساحة والميدان)

Saeed Hussein Hassan

The Ministry of Education - Directorate General of Education Bagdad

Find Information

The date of receipt of the search:

Find the date of acceptance:

key words

Abstract

Researcher: Saeed Hussein Hassan

Introduction and the importance of research:

The role of the coach games arena important and essential and field and vibrant it requires psychological, physical and skill qualifications high commensurate with the duties of training the trainer, it has been selected research community way Deliberate players track and field and conclusions: that the coach who enjoys Bkivayat high professional behavior reflected on his performance in the leadership races The training curriculum and be more positive and recommendations: the definition of trainers Bkivayat of professional conduct, which should enjoy it

المقدمة وأهمية البحث :

يسير العالم بخطوات متسارعة في التطور والتنامي في المجالات كافة ومن خلال العمل والابحاث المستمرة والمثمرة التي تدل على تقدم يثير في النفس الأمل بعامل أكثر تطوراً وأكثر تواصلاً . ليكون الرقي بذلك سمة العالم كله فأصبح سفر الإنسانية وضاء وهاجاً مما يجعل الإنسان أكثر طموحاً ويكون عنصراً فعالاً في هذا العالم الخفيف الخطى، وهذا ما يحفز الإنسان على التفاعل والمساهمة في التطور كلا ضمن مجاله، ومن هذه المجالات المجال الرياضي فقد ازداد الاهتمام في الفعاليات الرياضية بشكل كبير حتى أصبحت سمة مميزة للتطور الاجتماعي تفتخر به الشعوب نتيجة لحصول البلدان على الأوسمة والألقاب التي يحصل عليها الرياضيون والتي يكون للمدرب الرياضي دور فيها ، فدور المدرب مهم وأساسي وحيوي في قيادة وتطوير الفريق من الناحية البدنية والمهارية والخططية وكذلك من الناحية النفسية والتربوية .

اما في الساحة والميدان فيكون دور المدرب اكبر فهي تتطلب مؤهلات نفسية وبدنية ومهارية عالية تتناسب مع واجبات المدرب التدريبية، حيث يكون لشخصية المدرب وسلوكه المهني الاثر البالغ في مستوى اداء اللاعبين واستجاباتهم نحوه كونها تفسر تصرفات وسلوكيات المدرب بل تعتبر معياراً لتقويم حالة المدرب الرياضي، فالمدرب المزود باصول سلوكية مهنية رفيعة تسهم بدعم مجتمع رياضي ناضج وصنع مستقبل يخدم الوطن والانسانية ، فان دور المدرب دور (المرشد،الملقن، الموجة،المعين ، المساعد) فهو عنصر فعال في أي موقف تعليمي وتدريبى،لذلك على المدرب ان يمتلك كفايات سلوكية مهنية تؤهله لقيادة الفريق بقدر عالٍ من التفوق والنجاح في المجال الرياضي .ومن هنا تأتي أهمية البحث في تحديد الكفايات الخاصة بالسلوك المهني لدى المدربين في الساحة والميدان والتعرف على مدى امتلاك المدربين لهذه الكفايات من خلال أيجاد مقياس لهذه الكفايات وكذلك للوقوف على السلوكيات المتحققة وغير المتحققة في عمل المدرب في الساحة والميدان .

٢-١ المشكلة :

يعد المدرب الرياضي القائد والمدرب التربوي للعملية التدريبية التي تظهر حسن الأداء وتعتبر عن واجبات المدرب الضرورية والاساسية في تطوير النشاط الرياضي ومن هنا وجب على المدرب ان يمتلك مميزات وصفات خاصة في تحقيق النجاح، وذلك يأتي عن طريق

امتلاك المدرب كفايات سلوك مهني تؤهله لقيادة الفريق والوصول به إلى أعلى المستويات ،فخبرة المدرب ومعارفه ومهاراته تعكس سلوكه أثناء الوحدات التدريبية وفي فترة المنافسات حيث يتعامل بكل مهنية مع واجباته التدريبية والتربوية .

ومن خلال متابعة الباحث كونه احد المختصين في كلية التربية الرياضية وفعالية الساحة والميدان لاحظ عدم وجود مقياس يحدد من خلاله الكفايات اللازمة لمدربي الساحة والميدان، وبالتالي لايمكن الحكم على مدربيهم بوصولهم إلى المستويات المقبولة من كفايات السلوك المهني وهذه مشكلة أراد الباحث دراستها وإيجاد الحلول الناجعة لها من خلال بناء وتقنين مقياس كفايات السلوك المهني لدى مدربي الساحة والميدان من وجهة نظر اللاعبين .

١- ٣ أهداف البحث :

- تطبيق مقياس كفايات السلوك المهني لدى مدربي الساحة والميدان من وجهة نظر اللاعبين.
- ايجاد المستويات المعيارية لكفايات السلوك المهني لدى مدربي الساحة والميدان من وجهة نظر اللاعبين.
- الكشف عن مستويات كفايات السلوك المهني لدى مدربي الساحة والميدان من وجهة نظر اللاعبين .
- التعرف على الفروق الحاصلة بين مجالات كفايات السلوك المهني بين مدربي ألعاب الساحة والميدان.

١-٤ مجالات البحث :

١-٤-١ المجال البشري :

أندية محافظة البصرة للساحة والميدان للموسم ٢٠١٥-٢٠١٦ .

١-٤-٢ المجال المكاني :

ملاعب وقاعات أندية محافظة البصرة .

١-٤-٣ المجال الزماني :

الفترة من ٢٠١٥/٥/١٥ لغاية ٢٠١٥/٩/٢٣

١-١-٢ الكفاية:

والانفعالية الداخلية والنشاط العقلي الضمني (محمد محمود الجبوري، ١٩٨٤، ١٠٧). ويقصد بالسلوك بوجه عام الاستجابات الحركية والغدية أي الاستجابات الصادرة عن عضلات الكائن الحي أو عن الغدد الموجودة في جسمه أو الأفعال أو الحركات العقلية أو الغدية، وهناك قلة من علماء النفس الذين يقصرون لفظ السلوك على السلوك الخارجي الذي يمكن ملاحظته ومشاهدته ولكن غالبية علماء النفس المعاصرين يقصدون بالسلوك جميع الأنشطة التي يقوم بها الكائن الحي وبذلك يدخل تحت مفهوم السلوك المناشط العقلية والمناشط الفسيولوجية التي تحدث داخل الكائن الحي ذاته. والإنسان في سعيه وكفاحه على هذه الأرض تحركه مجموعة من الأهداف يسعى بقدراته وإمكاناته جاهداً في الوصول إليها وهو في سعيه هذا توجه هذه الأهداف سلوكه، والسلوك (نشاط أو عمل) يقوم به الإنسان ويتجه به وجهة معينة قد توصله إلى هدفه أو تقربهم نحو هذه الأهداف تتمثل في أشياء لها قيمة في حياة الإنسان، والإنسان الذي يعيش بلا أهداف على هذه الأرض يعيش عيشة ضحلة لاعمق لها. (عبدالرحمن محمد، ١٩٦٨، ١٠٦)

٣-١-٢ المدرب الرياضي:

تتميز عملية التدريب الرياضي بوضوح الدور القيادي للمدرب إذ يقع عليه العديد من المهام التعليمية والتربوية التي تسهم في بناء الرياضي لتحقيق أعلى المستويات فهو المحرك الرئيس لعملية التدريب فلا يقتصر عمل المدرب على توصيل معلوماته وخبراته للاعب بل يرتبط بكثير من الالتزامات الأخرى التي تتعدى دائرة التعليم لفنون اللعبة إلى دائرة التربية فهو المثل والقوة الذي يحتذى به لاعبه. (عصام عبد الخالق، ١٩٩٩، ١٠)

وهناك عدة ادوار للمدرب الرياضي الحديث (مفتي ابراهيم حماد، ٢٧، ١٩٩٨):

- المدرب الرياضي الحديث: هو الشخصية التي يقع على عاتقها القيام بتخطيط وقيادة وتنظيم الخطوات التنفيذية لعمليات التدريب وتوجيه اللاعبين خلال المنافسات.

- المدرب: هو المحرك الرئيس لعمليات التدريب وقيادة المباريات.

- المدرب: هو شخصية تربوية تؤثر تأثيراً مباشراً في التنمية الشاملة المتزنة للاعبين

- عرفها (العسكري، ١٩٩١، ٢١): بأنها جميع الخبرات والمعلومات والمعارف والمهارات التي تظهر في أنماط سلوك وتصرفات المدرسين ومن خلال ممارستهم لدورهم عند تفاعلهم مع مختلف عناصر الموقف التعليمي.

- عرفها (أمة وآخرون، ١٩٩٣، ٦٣): بأنها مجموعات المهارات الأدائية والمعارف الأكاديمية والقدرات العقلية التي ينبغي أن يكتبها المعلم وتصبح جزءاً من سلوكه ويستطيع تطبيقها بنجاح أثناء ممارسة العملية التعليمية.

- عرفها (أكرم محمد صبحي وسعيد جاسم الاسدي، ١٩٩٧، ٦٧): بأنها الخبرات والمعارف ذات الطابع المستمر والمتطور في النمو؛ والتي تمنح الفرد قدرة على تبادل وإيصال الأفكار والخبرات والتأثير نفسياً بمجموعة من الأفراد.

إن مفهوم الكفاية مفهوم جديد على اللغة العلمية سواء علوم النفس أو علوم التربية أو في مجال التيسر والتدبير أو غيرها من المجالات حيث ساد الحديث عن الإمكانيات أو الاستعدادات وعن الميول (Intexets Aptithdes) وعن السمات الشخصية Trait Depersonnalite على اعتبارها تمثل الخصائص النفسية التي تميز الأفراد لكن شيئاً فشيئاً بدأ مفهوم الكفاية يغزو

مختلف الحقول العلمية ويحتل مكان تلك المفاهيم أو يكملها ويغنيها وفي مجال البحث التجريبي في علم النفس لم يتم الاعتراف بمفهوم الكفاية كمفهوم يمكن أن يخضع للضبط والقياس إلا في العشرية الأخيرة من القرن المنصرم. أما في مجال التدريب الرياضي هناك عدد من الكفايات الأدائية والمعرفية التي يمكن أن يمتلكها المدرب في إطار دوره كمنظم ومدرب.

الكفاية: هي القدرة على عمل شيء بفاعلية واتقان وبمستوى من الأداء، وبأقل جهد ووقت وكلفة وقد تكون الكفاية معرفية وقد تكون منطلقاً وأساساً لكفاية أدائية، والأخيرة تشير إلى عمليات وإجراءات يمكن ملاحظتها تختلف باختلاف المهمات التي ترتبط بها (جاسم محمد السلامي، ٩، ١٩٨٤)

٢-١-٢ السلوك:

وهو عمل الكائن ونشاطه، أي عمل يقوم به بما في ذلك العمل الجسمي الظاهري والعمليات الفسيولوجية

- أن يتميز بالضبط والاتزان الانفعالي والقدرة على ضبط النفس أمام لاعبيه بقبول المناقشة بصدر رحب بعيداً عن الانفعال والتعصب.

- أن يتمتع بالذكاء الاجتماعي وهذا يعني قدرته على التعامل الجيد مع الغير وخاصة الذين لديهم علاقة بعملية التدريب من إدارة النادي وأعضاء الأجهزة الفنية والإدارية المعاونة له ومع الحكام والجمهور... الخ.

- يتمتع بالذكاء في حل المشاكل التي تقابله خلال العمل.

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

- النضج الانفعالي والثقة بنفسه وتصرفاته.

- أن يوحي مظهره العام بالاحترام والثقة بنفسه وتصرفاته.

- لديه القدرة على بث روح الحماس وخلق الدافعية لدى لاعبيه.

- له فلسفة متميزة في الحياة بصورة عامة وفي عملية التدريب بصورة خاصة.

- أن يكون مقتنعاً بعمله كمدرّب، محباً له ولكل من يعمل معه، مقدراً لدوره ولديه الاهتمام الصادق بأهمية التدريب كعامل.

- أن يكون متمتعاً بلياقة بدنية عالية وصحية نفسية متميزة.

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

- شجاعاً لديه القدرة على تحمل المسؤولية.

- أن يتميز بمستوى عال من الخلق ومستوى عال من الفهم والذكاء والقدرة على الابتكار.

- أن يكون قائداً محبوباً لا رئيساً متسلطاً، عادلاً في معاملته لاعبيه، حازماً بدون تكلف بدرجة واجبه كفائد ومعلم تربوي.

- أن يكون لمحاً قادراً على سرعة الفهم والإدراك لكل المواقف التي تمر به.

- أن يكون قادراً على تقييم خبراته التدريبية باستمرار، يقوم أدائه بعد كل موسم تدريبي حتى يمكنه زيادة صفاته

- واجبات المدرب لا تقتصر على الملعب أو الصالة أو حوض السباحة فحسب بل تمتد إلى عمليات أخرى متممة مثل التوجه والإرشاد النفسي وغيرها. ويعد المدرب العمود الفقري لعملية التدريب فهو الذي يوجه قواهم الطبيعية التوجيه الصحيح ويحاول أن يخطط وينفذ المناهج التدريبية والمفاهيم والقيم التي تتأسس عليها الأيدلوجية والتي تحدد أهداف ومحتويات ووسائل ونظريات تربية الأفراد تربية سليمة واعية، وبهذه الطريقة يستطيع المدرب أن يسهم بنصيب وافر من العمل في البناء الشامل للبلد الذي يعيش فيه. (محمد عادل رشدي، ١٩٨٢، ١٦) فالمدرب الذي يتولى عملية التربية والتعليم ويحمل هذه الرسالة يؤثر تأثيراً فعالاً في تطوير شخصية الرياضيين لأنه القائد والمخطط التربوي للعمل التربوي التدريبي لذا فإن واجبات المدرب تعد من الأمور الضرورية والأساسية لتطوير نشاط الرياضيين ومن هنا وجب على المدرب أن يملك صفات وميزات خاصة لكي يستطيع أن يعمل بنجاح. كما أن هناك صفات شخصية يتميز بها المدربون الناجحون هي: (قاسم المدلاوي ووجيه محبوب، ١٩٨٢، ١٠)

١- الإنجاز: ويعني مقدرة الفرد على انجاز شيء صعب فضلاً عن التغلب على العقبات وتحقيق مستوى مرتفع كذلك التفوق على الذات إضافة إلى منافسة الآخرين والتفوق عليهم.

٢- التأمل الذاتي: ويعني مقدرة الفرد على تحليل دوافعه ومشاعره كذلك تحليل سلوك الآخرين ودوافعهم.

٣- السيطرة: وتعني مقدرة الفرد على التأثير في سلوك أو تفكير الآخرين أو توجيههم بالإيحاء وبالأغراء أو بالإقناع أو بالأمر كذلك الدفاع عن وجهة نظره بعناد.

٢-١-٤ شخصية المدرب وخصائصه (علي فهمي البيك وعماد الدين عباس، ٢٠٠٣، ١٦):

تلعب شخصية المدرب الجيد دوراً هاماً في نجاح عملية التدريب، ولا بد لكل من يريد أن يعمل في مجال التدريب كمهنة أو وظيفة أن يتصف بخصائص ومميزات تتضمن ما يلي:

- أن يكون شخصية تربوية متطورة التفكير، وأن يكون وطنياً مخلصاً لوطنه يعلم دور الرياضة في المجتمع.

- أن يتسم بالشخصية المتزنة متعقلاً في تصرفاته ليحوز احترام المجتمع.

٢-٣ مجتمع البحث:

وأن الأهداف التي يضعها الباحث لبحثه والإجراءات التي يستخدمها ستحدد طبيعة العينة التي سيختارها (ريسان خريبط، ١٩٨٧، ٤١). لذا تم اختيار مجتمع البحث بالطريقة العمدية من لاعبي الساحة والميدان من اندية محافظة البصرة والبالغ عددهم (٤٠) لاعباً.

٣-٣ أدوات وأجهزة ووسائل البحث:-

١-٣-٣ أدوات البحث:

" يحتاج الباحث إلى البيانات المختلفة لإتمام بحثه، ولا بد إن يختار الأدوات المناسبة لجمع البيانات سواء كانت ثانوية أو أولية علماً أنه يوجد العديد من أدوات جمع البيانات والتي يمكن أن يختار الباحث ما يناسب بحثه " (فايز جمعة النجار وآخرون، ٢٠١٠، ٧٥).

١-٢-٣ الأجهزة المستخدمة في البحث:

- حاسبة الالكترونية نوع (Caston).

- حاسبة شخصية نوع (hp).

٢-٣-٣ الوسائل المستخدمة في البحث:

❖ المصادر والمراجع العربية
❖ والأجنبية .
❖ شبكة المعلومات الدولية
(الانترنت).

٤-٣ إجراءات البحث الميدانية:-

١-٤-٣ مقياس كفايات السلوك المهني :-

تم اعتماد مقياس كفايات السلوك المهني الذي صممه الباحث (حيدر عوده زغير، ٢٠٠٧) والذي يتألف من (٩٠) فقرة وقد عرض المقياس على مجموعة من الخبراء وقد ابدوا رأيهم في ملائمة المقياس .

١-٢-٣-٣ صدق المقياس

يعد مفهوم الصدق من أكثر المفاهيم الأساسية أهمية في مجال الاختبارات والقياس، فصدق الاختبار يعرف ((بأنه المدى الذي تكون به أداة القياس مقيدة لهدف معين)) (مروان عبدالمجيد ابراهيم، ١٩٩٩، ٤٣) الصدق هو مفهوم حاسم في مجال مقياس ويتعلق فيما إذا كان الاختيار يقيس أو لا يقيس ما وضع لقياسه، ويكون الاختبار صادقاً إذا نجح في قياس مدى تحقيق الأهداف التي وضع من أجلها، ويعرف الصدق أيضاً أنه درجة

الجيدة وإصلاح ما يجده من بعض النقص أو القصور أو السبلات حتى يرتفع بمستوى أدائه، فعملية التقويم التي يقوم بها المدرب لنفسه لا يقوم بها إلا المدرب الواثق من نفسه وعمله والذي يريد أن يرتفع مستواه ويصل في يوم من الأيام إلى الأداء المثالي الذي يجعله محط أنظار جميع من يعمل في مجال تدريب لعبته.

- أن يكون نموذجاً صالحاً ومثالاً للاعبين من الناحية الخلقية بعيداً عن التصرفات غير السليمة للرجل الرياضي كشرب الكحوليات أو التدخين أو التلفظ بألفاظ نابية.

- أن يعتبر نفسه الأخ الأكبر لجميع اللاعبين بدون استثناء وتكون تصرفاته معهم تجعلهم يشعرون بذلك. وهو الذي يتابعهم خارج التدريب ويحل مشاكلهم العائلية أو الدراسية أو الاجتماعية ويفضل أن تكون هناك علاقة حسنة بين المدرب وعائلة كل لاعب.

- أن يكون شخصية منظمة في جميع تصرفاته سواء في حياته العامة أو الخاصة ومجال عمله.

- أن تكون لديه القدرة على بث روح الجماعة بين اللاعبين وتقوية المحبة والأخوة الصادقة بينهم وبيتعد عن كل ما يفرق بين اللاعبين، لذلك يجب أن يكون عادلاً في تعامله معهم ومن أسوأ صفات المدرب الرياضي أن يحابي لاعباً أو أكثر عن الآخرين ولا ينصف له حق.

- المدرب كقائد يجب أن يكون صبوراً هادئاً حازماً دون تكلف أو شدة، أن يختار الألفاظ غير الجارحة مع اللاعبين وأن يحافظ على كرامتهم أمام الغير وأن يكون حازماً في اتزان وتعقل وان تكون لديه روح المرح دون ابتذال.

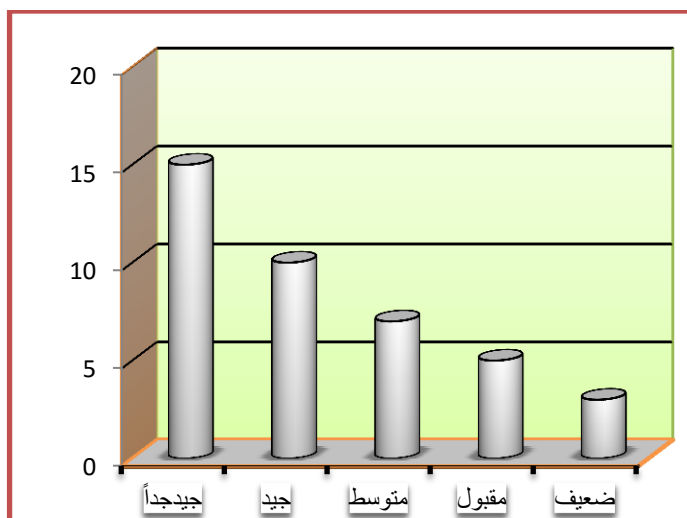
١-٣ منهج البحث:

في مجال البحث العلمي يعتمد اختيار منهج البحث لحل المشكلة على أساس طبيعة المشكلة لذا تم اعتماد المنهج الوصفي بالطريقة المسحية. إذ تسهم الدراسات الوصفية في إضافة معلومات حقيقية عن الوضع الراهن للظواهر الرياضية المختلفة التي تؤثر إيجابياً أو سلبياً على الرياضة ككل ومثل هذه المعلومات تحتل درجة كبيرة من الأهمية في القدرة على تقويم الوضع الراهن وقد ينتج عن ذلك أما الموافقة عليه وتأبيده ودعمه أو اقتراح وسائل وأساليب جديدة للتطوير نحو الأفضل. (محمد حسن علاوي واسامه كامل راتب، ١٩٩٩، ١٣٢)

٤- عرض وتحليل مناقشة النتائج

١-٤ عرض وتحليل ومناقشة نتائج مقياس كفايات السلوك المهني لدى مدربي الساحة والميدان من وجهة نظر اللاعبين. شكل (١)

يوضح مستويات الكفايات السلوكية لمدربي الساحة والميدان



جدول (١)

يبين الدرجات الخام والمستويات والعدد والنسبة المئوية مقياس كفايات السلوك المهني

المستويات	الدرجة الخام	العدد	النسبة المئوية
جيد جداً	378-450	15	37,5%
جيد	315- 377	10	25%
متوسط	376 – 243	7	17,5%
مقبول	304 - 375	5	12,5%
ضعيف	90-232	3	7,5%

بعد تطبيق مقياس مقياس كفايات السلوك المهني حصل الباحث على عدة مستويات كما يتبين من الجدول (١) الذي يمثل مستويات مقياس كفايات السلوك المهني أذ إن المستوى جيد جداً يتراوح بين (٣٧٨-٤٥٠) ومستوى جيد بين (٣١٥- ٣٧٧) ومستوى متوسط بين (٣٧٦- ٣٧٥) ومستوى مقبول بين (٣٠٤- ٣٧٥) ومستوى ضعيف بين (٩٠-٢٣٢) كما يبين النسبة المئوية حسب

الصحة التي تقترب منها بنجاح تام لقياس ما تريد قياسه)

صفوت فرح (١٩٨٠، ٢٧٠)

٣-٢-٣ ثبات المقياس

يقصد بثبات المقياس أو الاختبار هو مدى الدقة والاتقان والاتساق الذي يقيس به الظاهرة " بدرجة عالية من الدقة والاتقان والاتساق والموضوعية فيما وضع لقياسه، ويعد حساب الثبات من خصائص المقياس الجيد لأنه يؤشر اتساق فقرات المقياس في قياس ما يفترض ان يقيسه المقياس. (احمد سليمان عوده، ١٩٩٣، ٢٣٥) ظهرت قيمة (ر) المحتسبة (٠,٨٩) ولذا يدل على وجود ارتباط عالي ووجود معامل ثبات للمقياس ٠

٣-٢-٣ الموضوعية .

الموضوعية هي عدم تأثر الاختبار بتغيير المحكمين وأن يعطي الاختبار النتائج نفسها بغض النظر بمعنى يقيم الاختبار وهذا يعني استبعاد الحكم الذاتي، اذ أنه كلما زادت الموضوعية في التحكيم قلت الذاتية (محمد صبحي حسنين، ١٩٩٥، ٢٠٢). وتعد الموضوعية من العوامل المهمة التي يجب ان تتوافر في الاختبار الجيد ، وهي تعني التحرر من التعصب وعدم ادخال العوامل الشخصية " وان تصف قدرات الفرد كما هي موجودة فعلاً لا كما نريدها " (مروان عبدالمجيد ابراهيم، ١٩٩٩، ١٧)

٣-٩ الوسائل الإحصائية

استخدم الباحث الحقيبة الإحصائية spss الاصدار 16

أن التدريب أُنظم يهدف إلى إكساب المهارات والقدرات البدنية والعقلية والنفسية (معيوف ذنون حنتوش، ١٩٨٧، ١٠٧)

ويرى الباحث سبب حصول المدربين على المستوى (ضعيف) ويدل هذا على أن بعض المدربين لم يحسنوا التعامل مع اللاعبين في هذا الجانب. فعمل المدرب لن يكتب له النجاح إذا لم يحسن التعامل مع اللاعبين فالتعامل التربوي يشعرهم بالاحترام والتقدير لهم، وكذلك على المدرب أن يعمل على تكوين علاقات وطيدة بينه وبين اللاعبين فالعلاقات المثالية تجنب المدرب ردود أفعال غير متوقعة من اللاعبين. وهذا ما أشارت إليه ناهدة رسن سكر (٢٠٠٢) أن خلق علاقات مثالية بين اللاعبين ومدربهم يجنب ردود الأفعال العصبية وخلق حالة من التعاون والألفة وبالتالي تؤثر في مستوى الفريق البدني والمهاري والخططي ككل (ناهدة رسن سكر، ٢٠٠٢، ١١٧)

١-٥ الاستنتاجات

- ١- يعد المقياس الحالي أداة للكشف عن مستوى كفايات السلوك المهني لدى مدربي الساحة والميدان .
- ٢- توزعت عينة البحث على خمس مستويات لمقياس كفايات السلوك المهني لدى مدربي الساحة والميدان (جيد جداً - جيد - متوسط - مقبول - ضعيف).
- ٣- المدرب الذي يتمتع بكفايات سلوك مهني عالي ينعكس ذلك على ادائه في قيادة المباريات والتدريب ويكون أكثر ايجابية .

٢-٥ التوصيات

- ١- تعريف المدربين بكفايات السلوك المهني الذي يجب أن يتمتعوا به .
- ٢- التأكيد على تعزيز الكفايات السلوكية لدى مدربي الساحة والميدان في الدورات التدريبية التي تجريها الاتحادات المعنية بجانب الأمور الفنية الأخرى .

مستويات مقياس كفايات السلوك المهني إذ ان اللاعبين الذين بلغوا مستوى جيد جداً كان عددهم (١٥) وبنسبة مئوية (٣٧,٥%) واللاعبين الذين حصلوا في المستوى جيد من كان عددهم (١٠) وبنسبة مئوية (٢٥%)، والذين حصلوا على مستوى متوسط كان عددهم (٧) وبنسبة مئوية (١٧,٥%)، والذين حصلوا على مستوى مقبول كان عددهم (٥) وبنسبة مئوية (١٢,٥%)، أما الذين حصلوا على مستوى ضعيف كان عددهم (٣) وبنسبة مئوية (٧,٥%).

ويرى الباحث سبب حصول المدربين على المستوى (جيد جداً وجيد) أن اغلب مدربي الساحة والميدان من عينة البحث تمتعوا بمستوى جيد من هذه الكفايات سبب تمتع المدربين بالشخصية الرياضية المتزنة والأخلاق العالية ومستوى التصرف الواعي والمظهر الجيد والذي يستحوذ على احترام وثقة اللاعبين جميعهم. كما يتحتم على المدرب أن يكون ملماً ومدرّكاً للمفاهيم الأساسية للسلوك المهني من حيث المقومات والمبادئ المهمة في عمل المدرب حيث لا يمكن ترك أسلوب عمل المدرب للصدفة أو للموهبة فهو عمل دقيق وشاق ويتطلب مقومات لنجاحه في تماسك الفريق ، فمهمة المدرب لا تقتصر على رفع كفاءة اللاعب البدنية والمهارية بل تتعدى أكثر من ذلك وكما أكد ذلك عصام عبد الخالق (١٩٩٩) (بأن من واجبات المدرب دوره التربوي وهو الوصول إلى المستوى العالي من التربية والأخلاق والقيم والمفاهيم التربوية للأداء البدني والحركي بما فيه عملية التدريب الرياضي). (عصام عبد الخالق، ١٩٩٩، ١٧)

ويرى الباحث سبب حصول المدربين على المستوى (متوسط) إن عملية التنظيم من أول الأعمال التي يجب على المدرب أن يقوم بها وعلى مختلف المستويات حتى على مستوى الوحدة التدريبية اليومية التي تبدأ بتنظيم لاعبين داخل الملعب ويعود ذلك من وجهة نظر الباحث إلى عدم التزام المدربين في اوقات التدريب وعدم اعتماد المدربين على الاستثمارات الخاصة بكل لاعب لغرض تدوين مستواه فالعمل كلما كان منظماً كان ناجحاً ومؤثراً في نفسية اللاعب حيث يؤكد (معيوف ذنون)

١٣. زهير الخشاب وآخرون : كرة القدم. الموصل
ط١، ١٩٩٠

المصادر :

١٤. زيد حسن ابراهيم العسكري : الكفايات
التدريبية اللازمة لمدرسي مادة الاقتصاد للمرحلة
الثانوية (اطروحة دكتوراه غير منشورة) ، جامعة
بغداد، ١٩٩١

١٥. عبد الجليل الزوبعي وآخرون : علم النفس
التربوي . ط٢ ، بغداد ، مطبعة وزارة التربية
١٩٨٧ .

١٦. عبد الرحمن عيسوي : القياس والتجريب
في علم النفس والتربية . الاسكندرية ، دار
المعارف الجامعة ، ١٩٧١ .

١٧. عبد الرحمن محمد : علم النفس والانتاج.
مطبعة الشاعر .

١٨. عبد الله حسين اللامي: تقويم السلوك
التدريبي لمدرسي اندية الدوري الممتاز والدرجة
الاولى لكرة القدم في العراق للموسم ١٩٩٥ –
١٩٩٦ (اطروحة دكتوراه غير منشورة)
،جامعة بغداد ، كلية التربية الرياضية، ١٩٩٧ .

١٩. عزت محمود كاشف :التخطيط في
التدريب الرياضي . القاهرة ، مكتبة النهضة
العربية، ١٩٩٤ .

٢٠. عصام عبد الخالق :التدريب الرياضي
نظريات وتطبيقات . ط٩ ، الاسكندرية ، مطبعة
جامعة الاسكندرية ، ١٩٩٩ .

٢١. عقيل محمد الدويري: الكفايات السلوكية مدى
توافرها لدى مدرسي كرة القدم في الاردن من وجهة
نظر لاعبيهم . رسالة ماجستير غير منشورة الجامعة
الاردنية ، ١٩٩٢

٢٢. علي حمد وآخرون : الكفايات التعليمية
اللازمة لمعلمي المرحلة الاولى من التعليم
الاساسي في الجمهورية اليمنية ، ١٩٩٣ .

٢٣. علي فهمي البيك و عماد الدين عباس :
المدرّب الرياضي في الساحة والميدان .
الاسكندرية ، منشأة المعارف ، ط١ ، ٢٠٠٣ .

١. —: التدريب الرياضي. جامعة البصرة، دار
الكتب للطباعة والنشر، ١٩٨٨

١. احمد عريبي عودة : المدرّب وعملية الاعداد النفسي
الكتبة الوطنية ، بغداد ، ٢٠٠٧

٢. اسامة كامل راتب : الاعداد النفسي لتدريب الناشئين
دليل المدرّبين واولياء الامور ، القاهرة ، دار الفكر
العربي ، ط١ ، ١٩٩٧

٣. اسمهان عنبر لازم : الكفايات المهنية اللازمة في مادة
التاريخ في المرحلة الاعدادية .رسالة ماجستير
غير منشورة، كلية التربية ،جامعة البصرة ، ٢٠٠٤

٤. امل مهدي جبر : قياس الاتزان الانفعالي لدى مدرسي
المرحلة المتوسطة . رسالة ماجستير ، كلية التربية
جامعة البصرة ، ١٩٩٨

٥. بشير العلق : مبادئ الادارة . ط١ ، عمان ، دار
اليازدي العلمية ، ١٩٩٨

٦. ثامر محسن اسماعيل : الاعداد النفسي بكرة القدم
مطابع دار الحكمة للطباعة والنشر ، بغداد ، ١٩٩٠

٧. جارلسهيويز : كرة القدم الخطط والمهارات (ترجمة
موفق مجيد المولى) ، الموصل ، مطابع التعليم العالي
١٩٩٠ ،

٨. جاسم محمد السلامي : الكفايات الاساسية للمدرس
مركز التطوير والتعليم المستمر ،جامعة بغداد،(ب ،
ت)

٩. جبر مجيد حميد: طرق البحث الاجتماعي. الموصل
دار الكتب لطباعة والنشر ، ١٩٩١

١٠. ريسان خريبط مجيد : مناهج البحث في التربية
الرياضية . الموصل، مديرية دار الكتب للطباعة
والنشر ، ١٩٩٧

١١. ريسان خريبط مجيد وناهدة رسن سكر : علم
النفس في المسابقات الرياضية الحديثة، الموصل ، دار
الكتب ، ١٩٨٨

١٢. زكي محمد حسن : المدرّب الرياضي اسس
العمل في مهنة التدريب . ط١ ، منشأة المعارف ،
الاسكندرية ، ١٩٩٧

ملحق (١)

المقياس بصيغته النهائية

عزيزي اللاعب تحية طيبة:

بين يديك استمارة استبيان (دراسة تحليلية لكفايات السلوك المهني لدى مدربي الألعاب الساحة والميدان من وجهة نظر اللاعبين) ونظر الكونكمنا المعنيين بهذا البحث لذاير جبراءة التعليماتأدنا هو بعد هاقراءة الاستبيان بدقةوالاجابةعليها بكالصدق وموضوعي ةخدمة للبحثالعلمي،شاكرين تعاونكم في مجال الحركة الرياضية والعلمية . (ملاحظة)

١. عدم كتابة الاسم .

٢. إن إجاباتكم ستحظى بسرية تامة ولايطلع عليها أحد سوى الباحث .

٣. ضرورة الإجابة بصراحة ودقة عن فقرات المقياس .

٤. عدم ترك أية فقرة من فقرات المقياس بدون إجابة لأنها ستهمل .

٥. التأشير بعلامة (√) أمام الفقرة التي تناسب وجهة نظر كوتحتواحدة من نقاط السلم المناسبة بالموجود في الاستمارة

ت	الفقرات	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
١	يتمتع بالصحة واللياقة اللازمة لمهنة التدريب.					
٢	يعالج المواقف التي تواجهه.					
٣	حازم ويمتلك زمام الأمور ويبعث على الاحترام.					
٤	يملك 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 ويبتعد 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 الدرب بالمواقف التي تدعوا 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 متعلقاً 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.
٣٠	يحدد المشكلات ذات الصلة بعمله ومهامه ويبين أسبابها.
٣١	يحترم النظام ويتقيد به في التدريب.
٣٢	يهتم في الحوافز المادية.
٣٣	قادراً على إتباع مبدأ التدرج في عملية التدريب.
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	يستخدم أسلوب تجريح اللاعبين.
٤١	لا يهتم لممارسة اللاعبين عند تقصير الواجب.
٤٢	يسمح بالدعابة والضحك في الوقت المناسب فقط.
٤٣	يحرص على خلق الرياضيين الجيدين للنادي.
٤٤	لا يشعر اللاعبين بتميز أثناء التدريب.
٤٥	يفتقر إلى ضبط النفس عند خسارة فريقه.
٤٦	يدفع لاعبيه لممارسة اللعب الخشن.
٤٧	يمكن إن يفقد أعصابه إذا تعرض فريقه لقرار غير صحيح من قبل الحكم.
٤٨	يتساهل مع اللاعبين عند عدم تطبيقهم للقانون.
٤٩	لا يهتم عند حدوث إصابة لأحد لاعبيه أثناء المباراة.
٥٠	لا يهتم لتحطيم القواعد الرياضية بحجة أن منافسه يفعل ذلك.
٥١	يشعر الآخرين بأنه مدرب غير عادي عند الفوز.
٥٢	يقبل نقد الجمهور أثناء المنافسات وبدون انفعال.
٥٣	يجعل التدريب شيقاً ويشعر اللاعبين برغبة في التدريب.
٥٤	يظهر توقعه الدائم لكل ما هو أفضل في سلوك لاعبيه.
٥٥	يتجنب الرياء والتكلف ويبدى الاحترام والتقدير للاعبين.
٥٦	يقبل مشاعر لاعبيه ويكشفها بطريقة لا تبعث بنفوسهم الخوف أو التهديد.
٥٧	يتميز سلوكه بالحيادية في التعامل أثناء التدريب وفي علاقته مع اللاعبين.
٥٨	تتسم تفاعلاته مع اللاعبين بالوئام والألفة.
٥٩	يتعامل مع لاعبيه بصدر رحب.
٦٠	يستفيد من خبرات الآخرين ويوظفها في عمله.
٦١	يهتم بما يعرض من مشكلات قد تعوق تدريب اللاعبين.
٦٢	محبوب وصديق لكل اللاعبين.
٦٣	يحترم اللاعبين ويتعامل معهم كمرابي.
٦٤	لا يكون علاقة طيبة مع أعضاء الفريق.
٦٥	مشاركة اللاعبين في إحزانهم وأفراحهم.
٦٦	يتمتع بعلاقة طيبة مع لاعبيه أثناء التدريب.
٦٧	يتصف بروح التعاون والتسامح مع اللاعبين.
٦٨	يعد المدرب التقويم لتطوير اللاعبين وليس غاية نهائية.
٦٩	يصحح الأختبارات التي يجريها اللاعبين.

٧٠	تعد اختبارات قبلية وبعديّة مناسبة بهدف لتشخيص نواحي الضعف والقوة				
٧١	يعتمد على التقويم الموضوعي في تحديد نقاط الضعف والقوة في الفرق المنافسة.				
٧٢	يعدل من أساليب تدريبيه تبعاً لنتائج التقويم.				
٧٣	يراعي مستويات اللاعبين عند وضع التمرين.				
٧٤	يجري اختبارات للفرق في بداية الموسم التدريبي.				
٧٥	يتلاءم الاختبار مع الوقت المخصص له.				
٧٦	قادرًا على مراعاة الفروق الفردية.				
٧٧	يهتم بنتائج الاختبارات التي أجراها للفرق.				
٧٨	قادر على تمييز اللاعبين				
٧٩	يعتمد المنافسة في تقويم أداء اللاعبين.				
٨٠	يشخص الصعوبات التي تواجه اللاعبين.				
٨١	لديه رغبة حقيقة في ممارسة مهنة التدريب.				
٨٢	يحث اللاعبين على التمسك بالأخلاق الحميدة.				
٨٣	يكون قادر على توجيه اللاعبين أثناء التدريب والمنافسات.				
٨٤	يُشعر اللاعبين بالاحترام ولا يسيء استخدام السلطة الممنوحة له.				
٨٥	يعالج حالة القلق بعد كل فشل مر به الفريق.				
٨٦	يشجع اللاعبون على إبراز كل ما لديهم من مهارة وقدرة في اللعب.				
٨٧	يقوم بتصحيح الأخطاء ويقف على مدى تقدم الفريق.				
٨٨	يجري اختبارات تتبعية بعد كل فترة تدريبية.				
٨٩	له القدرة تقويم الأداء الفني للفريق.				
٩٠	يكون قدوة للاعبين في سلوكه وشخصيته				