



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة عبد الحميد ابن باديس - مستغانم

معهد العلوم و التقنيات البدنية و الرياضية

قسم التدريب الرياضي



مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر تخصص تحضير بدني

تحديد الكفاءات المهنية من وجهة نظر المدربين

دراسة مسحية أجريت على مدربي كرة القدم لولاية عين تموشنت ذوي خبرة تفوق 10 سنوات

تحت إشراف الدكتور

د.د. صبان محمد

من إعداد الطالب :

زريقات محمد نذير

السنة الجامعية 2020/2019

الشكر

بداية نحمد الله عزوجل الذي منحنا القوة و الصبر ووفقنا لإتمام هذا العمل المتواضع

نتقدم بالجزيل و الشكر إلى الأستاذ المشرفه صبان محمد"

الذي نكن له إحتراما خاصا ، اعترافا منا بفضلته الكبير ، من خلال إشرافه على
مذكرتنا و الإرشادات و النصائح القيمة التي قدمها لنا و التي أفادتنا كثيرا في
هذا العمل.

كما نتقدم بالشكر الجزيل إلى كل أساتذة معهد التربية البدنية و الرياضية خاصة
الذين تتلمذنا على أيديهم من السنة الأولى حتى السنة الثانية ماستر ، و إلى جميع
الإطار.

إلى كل من ساعدنا من قريب أو بعيد و لو بالكلمة الطيبة في إنجاز هذا العمل
طلبيين من المولى عزوجل أن ينفع به خيرنا

فالحمد لله حتى الرضى

و الحمد لله إذا رضى

و الحمد لله بعد الرضى

الاهداء

الحمد لله رب العالمين و الصلاة و السلام على خاتم الأنبياء و المرسلين

أهدي ثمرة جهدي إلى من قال فيهما عزوجلّ " و اخفض لهما جناح الذل
من الرحمة و قل ربي ارحمهما كما ربياني صغيرا"

إلى من تاهت الكلمات و الأحرف في وصفها ، و يعجز القلم عن كتابة أي شيء
عنها و في طياتها كم أكثرت من دعواتها ، و التي كانت سندا في حياتي و
تمرتني بعطفها و حنانها ، إلى أمي الغالية أدام الله على صحتها و رعاها.

إلى أعظم رجل في الكون إلى من تواضع في الأرض ، حمد لله بكرة و أصيلا
إلى الذي رباني فأحسن تربيته و علمني و هو بمثابة مثلي الأعلى " أبي العزيز"
حفظهما الله و أطال عمرهما و أدخلهما رياض الجنة ، إلى كل اخوتي الذين وقفوا
معي في كل الظروف و كانوا كالظل لا يفارقوني حفظهم الله

وإلى من عشق براءة طفولتي معهم و لا أتصور حياتي بعيدا عنهم إخوتي
إلى الذين ساعدوني في مشواري الدراسي إلى كل من وسعهم قلبي و لم تسعهم
هذه الورقة.

الأهداء

أهدي ثمرة عملي المتواضع هذا : لكل من ساهم في إنجازه:
إلى الذي سهر على راحتي و علمني كيف أتعلم ورافقتني
طوال مشوار دراستي ماديا و معنويا ،إلى الذي علمني معنى
التفاني و الصبر على الشدائد

"أبي الغالي " أطال الله في عمره.

إلى روعي وأعلى ما عندي ساكنه قلبي... نبع الحب و العطاء
الدائم إلى التي سهرت على تربيته وراحتي إلى من أرحمت كلما
تذكرت ابتسامتها في وجهي

"أمي الغالية"

أطال الله في عمرك يا أعز ملاك على القلب و العين وجزاها الله
كل خير في الدارين

إلى كل أقاربي و إلى أصدقائي

ملخص الدراسة

عنوان المذكرة: تحديد الكفاءات المهنية من وجهة نظر المدربين (دراسة مسحية على مدربي كرة القدم لولاية تموشنت ذوي خبرة تفوق 10 سنوات)

تهدف الدراسة إلى إبراز الكفاءات المهنية المهمة والاساسية في مجال التدريب الرياضي والتي يجب أن تتوفر في المدرب لرفع مستوى أداء لاعبي كرة القدم ، نظرا لأن عملية الوصول الى المستويات العليا وبلوغ منصات التتويج لا يأتي بمحض الصدفة أو بالطرق العشوائية وإنما بمراعات هذه الكفاءات وتأثيرها على أداء اللاعبين ، كما تهدف الى تبيين الصورة الحقيقية لشخصية المدرب الناجح ، ولأجل هذا قمنا بدراستنا على المدربين ذوي الخبرة التي تفوق 10 سنوات من التدريب في مجال كرة القدم لكل من ولاية عين تموشنت منتهجين في ذلك المنهج الوصفي من خلال توزيع استمارات الاستبيان تحتوي على 15 سؤال مقسمة على 3 محاور مبنية على عبارات تصب في مبنغى الفرضيات ، وقد أجرينا بحثنا على عينة من المدربين لرياضة كرة القدم عددهم 15 مدربا من مجتمع البحث وقد اختيروا بشكل عشوائي . وفي الأخير أسفرت نتائج الدراسة عن صحة الفرضيات المقترحة وتم تحديد الكفاءات المهنية المهمة في مجال التدريب.

Résumé de l'étude

Titre du mémorandum: Détermination des compétences professionnelles du point de vue des entraîneurs (enquête auprès des entraîneurs de football de l'état de Temouchent avec plus de 10 ans d'expérience à

L'étude vise à mettre en évidence les compétences professionnelles importantes et de base dans le domaine de l'entraînement sportif, qui doivent être disponibles chez l'entraîneur pour élever le niveau de performance des joueurs de football, étant donné que le processus pour atteindre les plus hauts niveaux et atteindre les podiums du sacre ne vient pas par hasard ou par des méthodes aléatoires, mais en tenant compte de ces compétences et de leur impact. Sur la performance des joueurs, il vise également à montrer la véritable image de la personnalité de l'entraîneur à succès, et pour cela nous avons mené notre étude sur les entraîneurs ayant plus de 10 ans d'expérience dans l'entraînement de football pour chacun des états de l'Ain Timouchent qui ont suivi cette approche descriptive en distribuant les questionnaires contenant 15 questions réparties en 3 axes basés sur des phrases qui alimentent le but des hypothèses. Nous avons mené notre recherche sur un échantillon de 15 entraîneurs de football de la communauté de recherche, qui ont été sélectionnés au hasard. Au final, les résultats de l'étude ont permis de valider les hypothèses proposées et d'importantes compétences professionnelles dans le domaine de la formation ont été identifiées.

Study summary

Title of the memorandum: Determining professional competencies from the coaches' point of view (a survey of football coaches for the state of Temouchent with more than 10 years experience à

The study aims to highlight the important and basic professional competencies in the field of sports training, which must be available in the coach to raise the level of performance of football players, given that the process of reaching the highest levels and reaching the coronation podiums does not come by chance or by random methods, but by taking into account these competencies and their impact. On the players' performance, it also aims to show the true image of the successful coach's personality, and for this we conducted our study on coaches with more than 10 years of experience in football training for each of the states of Ain Timuchent who followed this descriptive approach by distributing the questionnaire forms containing 15 questions divided into 3 axes based on phrases that feed into the purpose of the hypotheses. We conducted our research on a sample of 15 soccer coaches from the research community, who were randomly selected. Finally, the results of the study resulted in the validity of the proposed hypotheses, and important professional competencies in the field of training were identified.

الفهرس

الصفحة	العنوان
ا	الشكر
ب	اهداء
ج	قائمة الجداول
د	قائمة الاشكال
1	1- المقدمة
2	2 - الاشكالية
2	3- فرضيات البحث
3	4- مصطلحات البحث
4	5 - الدراسات السابقة و المشابهة
	الباب الأول : الجانب النظري الفصل الأول : الكفاءات المهنية
17	1- كفاءات المدرب الرياضي
17	1.1. الكفاءات الأكاديمية والنمو المهني
17	2.1 كفاءات التخطيط
17	3.1 كفاءات التنفيذ
17	4.1 كفاءات ضبط الصف
17	5.1 كفاءة التقويم
17	6.1 كفاءة إدارية

	الفصل الثاني : التدريب الرياضي الحديث
20	2-2- خصائص التدريب الرياضي الحديث
21	2-3- طبيعة عمل المدرب الرياضي
22	2-4- صفات المدرب الناجح
25	3- دور المدرب
26	4- دوافع المدرب
26	5- فلسفة خاصة في علم التدريب وطرقها:
27	6- كفاءات المدرب
28	7- تكوين المدرب في كرة القدم
29	8- الصفات الواجب توفرها في مدرب كرة القدم
30	9- المدرب الرياضي والعملية التدريبية
30	الخلاصة
	الباب الثاني/ الجانب التطبيقي
	الفصل الاول منهج البحث و اجراءاته الميدانية
33	1-1- منهج البحث
33	1-2- مجتمع و عينة البحث
33	1-3- مجالات البحث
33	1-4 ادوات البحث
33	1-5- التجربة الاستطلاعية
34	1-6- الأسس العلمية لأدوات الدراسة
34	7- الدراسة الإحصائية

	الفصل الثاني : تحليل و مناقشة نتائج البحث
36	2-1- تحليل و مناقشة نتائج الاستبيان
51	2-2- مناقشة الفرضيات في ظل النتائج
52	2-3- دراسة ثبات إستبانة
55	2-4- الإستنتاج العام
57	3-الخلاصة
57	4- اقتراحات وتوصيات
59	5- المصادر و المراجع
62	6- الملاحق

قائمة الجداول

رقم الجدول	العنوان	الصفحة
01	معرفة تصرف المدربين مع اللاعبين أثناء الحصة التدريبية	36
02	جابات المدربين فيما يخص الصرامة والإنضباط كشرط حتمي أثناء الحصة التدريبية	37
03	كيفية تعامل المدربين مع اللاعب الغائب عن الحصص التدريبية	38
04	مدى تأثير اللاعب الذي لا يلتزم بالتعليمات أثناء التدريبات على المدربين	39
05	معرفة مدى تأثير المرح و التسلية داخل التدريبات	40
06	أهمية المستوى التعليمي والخبرة في عمل المدرب أثناء الحصة التدريبية	41
07	أسلوب العمل الذي يتخذه المدرب أثناء التدريب	42
08	لخبرة المدرب دور في كسب وريح المقابلات	43
09	العلاقة بين التمارين التي يقدمها المدرب وهدف الحصة	44
10	رأي المدربين تجاه المدرب الذي يجبر اللاعبين على تنفيذ الأوامر	45
11	إجابات المدربين حول تبادلهم الآراء مع اللاعبين	46
12	إجابات المدربين حول سبب المردود الجيد للاعبين أثناء الحصة التدريبية	47
13	ردود أفعال المدربين إتجاه الأداء السيئ للاعبين أثناء الحصة التدريبية،	48
14	نتائج المدربين حول شعور المدرب بالانزعاج عند عدم احترام اللاعبين له من طرق اللاعب	49
15	ردود أفعال المدربين إتجاه علاقات اللاعبين الخارجية	50

قائمة الأسكال

الصفحة	العنوان	رقم الشكل
36	معرفة تصرف المدربين مع اللاعبين أثناء الحصة التدريبية	01
37	اجابات المدربين فيما يخص الصرامة والإنضباط كشرط حتمي أثناء الحصة التدريبية	02
38	كيفية تعامل المدربين مع اللاعب الغائب عن الحصص التدريبية	03
39	مدى تأثير اللاعب الذي لا يلتزم بالتعليمات أثناء التدريبات على المدربين	04
40	معرفة مدى تأثير المرح و التسلية داخل التدريبات	05
41	أهمية المستوى التعليمي والخبرة في عمل المدرب أثناء الحصة التدريبية	06
42	أسلوب العمل الذي يتخذه المدرب أثناء التدريب	07
43	لخبرة المدرب دور في كسب وريح المقابلات	08
44	العلاقة بين التمارين التي يقدمها المدرب وهدف الحصة	09
45	رأي المدربين تجاه المدرب الذي يجبر اللاعبين على تنفيذ الأوامر	10
46	إجابات المدربين حول تبادلهم الآراء مع اللاعبين	11
47	إجابات المدربين حول سبب المردود الجيد للاعبين أثناء الحصة التدريبية	12
48	ردود أفعال المدربين إتجاه الأداء السيئ للاعبين أثناء الحصة التدريبية،	13
49	نتائج المدربين حول شعور المدرب بالانزعاج عند عدم احترام اللاعبين له من طرف اللاعب	14
50	ردود أفعال المدربين إتجاه علاقات اللاعبين الخارجية	15



التعريف بالبحث

حظيت الرياضة منذ فترة طويلة من الزمن باهتمام كبير ولقيت عناية كبيرة عند غالبية المجتمعات في العالم بما تعود به من فوائد على صحة الفرد وقوة وصلابة المجتمع، ومالها من أهمية سياسية، استراتيجية، واقتصادية في بسط هيمنة بعض الدول في المجال الرياضي، وتأتي رياضة كرة القدم في مقدمة النشاطات التي لقيت الدعم والاهتمام الكبيرين في معظم دول العالم، وتعد كرة القدم من الرياضات ذات الأهمية البالغة التي يمكن لكلا الجنسين ممارستها فهي رياضة شمولية.

ونظرا لأهمية الرياضة في الوقت الحالي لم تبق حبيسة في مجال الترفيه بل تحولت إلى علم من العلوم ، فأنشأت معاهد مختصة في تكوين المدربين والاطارات المختصة في مختلف الرياضات ، ومن خلال هذه العناية بالرياضة أصبح للتدريب والمنافسات مفهوم أوسع يقوم على أسس علمية مدروسة تستند على المادة العلمية ، تلك التي تعود على الرياضي بفوائد عديدة من ربح الوقت وتفادي الضرر البدني . وباعتبار المدربين هم المسؤولين المباشرين في عملية تحقيق النتائج من خلال إشرافهم على تحسين وتطوير أداء فرقهم ومحاولين معرفة إمكانيات اللاعبين النفسية والبدنية واستغلالها أحسن استغلال ، لذلك من الضروري على المدربين أنفسهم أن يفهموا جوانب مهمة في مجال التدريب ، وما يمكن ملاحظته في الميدان هو أن معظم المدربين أو المشرفين على تدريب فرق كرة القدم يفتقرون إلى الشجاعة في اتخاذ القرار والتحكم في الفريق و الالمام بجميع نواحي مهنة التدريب بالإضافة الى انعدام الصرامة وضعف من جانب التخطيط والتواصل الفعال مع اللاعبين ، وهذا كله يدرج في اطار الكفاءة التدريبية ، ولقد اخترنا موضوعنا بناء على هذا لتحديد الكفاءات المهنية الأساسية والمهمة في مجال التدريب والتي يجب ان تتوفر الى حد ما لدى المدرب لضمان السيورة الحسنة للتدريب ومن ثم تقديمها كحلول نسبية تدرس في مدارس تكوين المدربين والنهوض بواقع التدريب. (هوارى، 2019)

في العصر الحديث أجمع معظم المفكرين والباحثين الرياضيين ، على أن التدريب هو عبارة عن تنظيم وإدارة للخبرة التعليمية للرياضة لتصبح خبرة تطبيقية ويتوقف هذا بدرجة أولى على كفاءة وخبرة وثقافة المدرب ، حيث يجب على هذا الأخير أن يكون على دراية ومقدرة عالية لفهم التدريب وكذا كيفية استخدام الطرق و الأساليب و الإجراءات المتصلة بتنظيم وتوجيه خامات وقدرات اللاعبين ، فالتدريب الرياضي الحديث أصبح يعتمد بشكل كبير على مبادئ و أسس علمية استمدت من علم التشريح ووظائف الأعضاء الحيوية وعلم الحركة وعلم النفس إلى غير ذلك من العلوم التي تساعد في إعداد المدرب الكفء الذي يساهم في تطوير كرة القدم و الارتقاء بقدرات اللاعبين الفردية والجماعية . تعتبر مهنة التدريب من أصعب المهن لما تتطلبه من تركيز وخبرة عالية و إمكانيات كبيرة وعلى الكفاءات المهنية الفردية التي يجب أن تتوفر في من اختار هذه المهنة ، فعلى كل مدرب أن يكون ذو مستوى علمي ومقدرة عالية في فهم عالم التدريب الحديث ، والذي بدوره يتطلب إمكانيات كبيرة وذكاء في تحليل المواقف الصعبة خاصة مع فئة الناشئين وبهذا سننتقل في هذا البحث المقدم إلى مختلف الكفاءات المهنية في التدريب لمعرفة كل ما يؤثر على التدريب من مختلف جوانبه ومن ثم ننتقل إلى ما يجب أن يتمتع به المدرب الرياضي من مميزات وخصائص وكفاءات بصفة عامة لممارسة هذه المهنة بشكل جيد وعليه نطرح الإشكال التالي التساؤل العام (هوارى، 2019)

ما هي أهم الكفاءات المهنية التي يجب أن تتوفر لدى المدرب كرة القدم ؟ وقد ركزنا على التساؤلات التالية:

*. التساؤلات الجزئية

هل تتوفر الكفاءة الشخصية و القيادية لدى مدرب كرة القدم ذوي الخبرة ؟

هل يمتلك المدرب ذوي الخبرة الكفاءة العلمية والمعرفية ؟

هل لدى مدرب كرة القدم ذوي الخبرة كفاءة التواصل ؟

3- الفرضيات

الفرضية العامة : توجد بعض من الكفاءات المهنية لدى مدرب كرة القدم ذوي الخبرة

الفرضيات الجزئية :

-تتوفر الكفاءة الشخصية و القيادية بشكل كبير لدى مدرب كرة القدم ذوي الخبرة

- يمتلك مدرب كرة القدم ذوي الخبرة الكفاءة العلمية والمعرفية

- يمتلك مدرب كرة القدم ذوي الخبرة كفاءة التواصل بنسبة كبيرة .

4- مصطلحات البحث

*الكفاءة التدريبية :

قدرة المعلم على توظيف مجموعة مركبة من المعارف وأنماط السلوك والمهارات أثناء أدائه لأدواره التعليمية داخل الغرفة الصفية بدرجة لا تقل عن مستوى معين من الإتقان يمكن قياسه. (هوارى ع.، 2018-2019)

*التدريب الرياضي هو "العمليات المختلفة التعليمية والتربوية والتنشئة، وإعداد اللاعبين والفرق الرياضية من خلال التخطيط والقيادة التطبيقية بهدف تحقيق أعلى مستويات الرياضية والحفاظ عليها لأطول فترة ممكنة" (إبراهيم، 1998)

*المدرّب : هو الشخصية التربوية التي تتولى عملية تربية وتدريب اللاعبين وتؤثر في مستواهم الرياضي تأثيراً مباشراً ، وله دور فعال في تطوير شخصية اللاعب تطويراً شاملاً متزناً ، لذلك وجب أن يكون المدرّب مثلاً أعلى يحتذى به في جميع تصرفاته ومعلوماته ، ويمثل المدرّب الرياضي العامل الأساسي والهام في عملية التدريب. (البيك، 2003)

05- الدراسات السابقة :

الدراسة 1 - رسالة دكتوراه ل :حمود حيمر جامعة سطيف 2018

تنمية الكفاءات و دورها في تحسين اداء الموارد البشرية بالمنظمة

الإشكالية العامة:

-ما هو دور تنمية الكفاءات في تحسين أداء الموارد البشرية بالمنظمات الاقتصادية الجزائرية؟

الإشكاليات الجزئية:

1- ما هو مستوى كفاءة الموارد البشرية العاملة بالمنظمات الاقتصادية الجزائرية المدروسة؟

2. - هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0,05 بين مستويات كفاءة الموارد

البشرية

العاملة بالمنظمات الاقتصادية الجزائرية تعزى لاستفادتها من برامج لتنمية الكفاءات؟

3. هل توجد عالقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0,05 بين مستويات كفاءة الموارد البشرية

العاملة بالمنظمات الاقتصادية الجزائرية و بين مستويات تحسن أدائها؟

4. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0,05 بين مستويات تحسن أداء الموارد

البشرية العاملة بالمنظمات الاقتصادية الجزائرية تعزى استفادتها من برامج لتنمية الكفاءات؟

المنهج المتبع :المنهج الوصفي

الاداة المستعملة :الاستبيان

-الفرضية العامة:

تؤدي تنمية الكفاءات دورا ايجابيا كبيرا في تحسين اداء الموارد البشرية العاملة بالمنظمات الاقتصادية الجزائرية

اهم النتائج:

- 1- اتتمتع الموارد البشرية العاملة بمنظمات عينة الدراسة بمستويات كفاءة جيدة .
- 2- عدم وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة % 2 بين مستويات كفاءة الموارد البشرية عينة الدراسة، مردها إلى الاستفادة من برامج تنمية الكفاءات .
3. وجود عالقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة % 2 ، بين مستويات تحسن أداء أفراد عينة الدراسة، وبين مستويات كفاءتها.
4. وجود عالقة ارتباط قوية بين الكفاءات الشخصية لأفراد عينة الدراسة، وبين تحسن الأداء على مستوى الموارد البشرية لديها.
5. وجود عالقة ارتباط ضعيفة بين الكفاءات التنظيمية لأفراد عينة الدراسة، وبين تحسن الأداء على مستوى الموارد البشرية.
6. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة % 2 ، بين مستويات تحسن أداء أفراد عينة الدراسة تعزى لاستفادتها من برامج لتنمية الكفاءات.
7. وجود عالقة ارتباط طردي بين الكفاءات الشخصية، وبين تحسن الأداء على مستوى الموارد البشرية، حيث أن % 47,2 من هذا التحسن يمكن تبريره بتنمية كفاءاتها الشخصية.
8. تنمية كفاءات الموارد البشرية تؤثر إيجاباً في مستويات تحسن أدائها الوظيفي.

الدراسة: 2 * مهنة التدريب بين التكوين الأكاديمي و الخبرة الرياضية

مذكرة نيل شهادة دكتوراه لعبدلي فاتح جامعة سوق اهراس 2018

الاشكالية العامة:

هل هناك فرق بين المدرب الأكاديمي ومدرب الماضي الرياضي (لاعب سابق) في مختلف كفاءات المدرب ؟

الاشكاليات الجزئية:

1- هل هناك فروق بين مدرب التكوين الأكاديمي ومدرب الماضي الرياضي (اللاعب السابق) في البرمجة والتخطيط؟

2- هل هناك فروق بين مدرب التكوين الأكاديمي ومدرب الماضي الرياضي (اللاعب السابق) في مستوى كفاءة كل منهما في اتخاذ القرار؟

3- هل هناك فروق بين مدرب التكوين الأكاديمي ومدرب الماضي الرياضي (اللاعب السابق) في مستوى كفاءة كل منهما في تسيير وقيادة الفريق. ؟

4- هل هناك فروق بين مدرب التكوين الأكاديمي ومدرب الماضي الرياضي (اللاعب السابق) في القدرة على الإبداع المستمر وتنمية قدرات الفريق؟

5- هل هناك فروق بين مدرب التكوين الأكاديمي ومدرب الماضي الرياضي (اللاعب السابق) في الكفاءات البيداغوجية والمستوى العالي للاتصال؟

المنهج المتبع : المنهج الوصفي

الاداة المستعملة :الاستبيان

الفرضية العامة:

توجد فروق دالة إحصائيا بين المدرب الأكاديمي ومدرب الماضي الرياضي (لاعب سابق) في مختلف كفاءات المدرب.

الفرضيات الجزئية:

توجد فروق دالة إحصائية بين مدرب التكوين الأكاديمي ومدرب الماضي الرياضي (اللاعب السابق) في البرمجة والتخطيط .

توجد فروق دالة إحصائية بين مدرب التكوين الأكاديمي ومدرب الماضي الرياضي (اللاعب السابق) في مستوى كفاءة كل منهما في اتخاذ القرار .

توجد فروق دالة إحصائية بين مدرب التكوين الأكاديمي ومدرب الماضي الرياضي (اللاعب السابق) في مستوى كفاءة كل منهما في تسيير وقيادة الفريق .

توجد فروق دالة إحصائية بين مدرب التكوين الأكاديمي ومدرب الماضي الرياضي (اللاعب السابق) في القدرة على الإبداع المستمر وتنمية قدرات الفريق .

توجد فروق دالة إحصائية بين مدرب التكوين الأكاديمي ومدرب الماضي الرياضي (اللاعب السابق) في الكفاءات البيداغوجية والمستوى العالي للاتصال.

اهم النتائج:

1- يتفوق المدرب الذي تلقى تكوينا اكاديميا على مستوى المعاهد والجامعات بالاضافة للترقيات لغرض تحسين المستوى في كفاءة التخطيط والبرمجة .

2- يتفوق المدرب ذو التكوين الاكاديمي في كفاءة اتخاذ القرار

3- يتفوق المدرب الاكاديمي عن المدرب ذو الماضي الرياضي في كفاءة تسيير الفريق

4 - يتميز المدرب ذو التكوين الاكاديمي بروح ابداع اعلى من المدرب ذو الماضي الرياضي

5- يتحكم المدرب الذي تلقى تكوينا اكاديميا في فن الاتصال البيداغوجي بدرجة اكبر من المدرب ذو

الماضي الرياضي

الدراسة 3 :بحث ل (ا.د. زياد عيسى زياد - ا. محمد عبد العزيز شريف) كلية علوم الرياضة جامعة جدة حول : درجة امتلاك الكفاءة المعرفية في اللياقة البدنية المرتبطة بالصحة لدى المدربين العاملين في مراكز اللياقة البدنية بمدينة جدة

الاشكالية العامة:

ماهي درجة امتلاك المدربين العاملين في مراكز اللياقة البدنية للكفاءة المعرفية في اللياقة البدنية المرتبطة بالصحة بمدينة جدة تبعا لمتغيرات عدد سنوات الخبرة؟

الاشكاليات الجزئية:

- ماهي درجة امتلاك المدربين العاملين في مراكز اللياقة البدنية للكفاءة المعرفية في اللياقة البدنية المرتبطة بالصحة بمدينة جدة وفقا لمجالات الدراسة؟
- هل هناك فروق في درجة امتلاك المدربين العاملين في مراكز اللياقة البدنية للكفاءة المعرفية في اللياقة البدنية المرتبطة بالصحة بمدينة جدة تبعا لمتغير عدد سنوات الخبرة؟

المنهج المتبع :الوصفي

الاداة المستعملة :الاستبيان

اهم النتائج:

- ان المتوسط العام لإجابات المبحوثين على محور فسيولوجيا التدريب هو ان الإجابات) خاطئة بمتوسط حسابي مرجح 0.3380 و نسبة 33,8% و المستوى المعرفي ضعيف جدا
- ان المتوسط العام لإجابات المبحوثين على محور التغذية هو ان الإجابات) صحيحة (بمتوسط حسابي مرجح 0.7606 و نسبة 76,1% و المستوى المعرفي جيد

• توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة امتلاك المدربين العاملين في مراكز اللياقة البدنية للكفاءة المعرفية في اللياقة البدنية المرتبطة بالصحة بمدينة جدة تبعا لمتغير الخبرة و ذلك عند مستوى معنوية 0,05 و كانت الفروق تعود الى أصحاب الخبرة بين (6-10) سنة

الدراسة 4 : دراسة الكفايات القيادية و درجة ممارستها لدى مدربي كرة القدم في اندية محافظة نابلس و علاقته ببعض المتغيرات) بحت و مقال (محمود حسني حسين) دراسات العلوم التربوية-الأردن (2017)

الإشكالية العامة:

ما هي الكفايات القيادية و درجة ممارستها لدى مدربي كرة القدم في اندية محافظة نابلس

الإشكاليات الجزئية:

1- ما الكفايات القيادية ودرجة ممارستها لدى مدربي كرة القدم في أندية محافظة نابلس؟

2- ما الكفايات القيادية ودرجة ممارستها لدى مدربي كرة القدم في أندية محافظة نابلس تبعا

لمتغير لمكان السكن؟

3. ما الكفايات القيادية ودرجة ممارستها لدى مدربي كرة القدم في أندية محافظة نابلس تبعا لمتغير

مستوى المنافسة

4. ما الكفايات القيادية ودرجة ممارستها لدى مدربي كرة القدم في أندية محافظة نابلس تبعا لسنوات

الخبرة في التدريب؟

5- ما الكفايات القيادية ودرجة ممارستها لدى مدربي كرة القدم في أندية محافظة نابلس تبعا

لمتغير الفئة العمرية؟

المنهج المتبع: المنهج الوصفي

الاداة المستعملة: الاستبيان

اهم النتائج:

• الكفايات القيادية ودرجة ممارستها لدى مدربي كرة القدم في أندية محافظة نابلس كانت بدرجة كبيرة جدا

-2 هناك فروق بين مستوى مخيم من جهة ومستوى القرى والمدينة من جهة أخرى وأن هذه الفروق تعود لصالح مستوى مخيم (في الكفايات القيادية).

-3 لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha=0.05)$ من حيث الكفايات القيادية ودرجة ممارستها لدى مدربي كرة القدم في أندية محافظة نابلس تعزى لمتغير مستوى المنافسة .

-4 لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha=0.05)$ من حيث القدرات قيادية ودرجة ممارستها لدى مدربي كرة القدم في أندية محافظة نابلس تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

-5 لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha=0.05)$ من حيث القدرات القيادية ودرجة ممارستها لدى مدربي كرة القدم في أندية محافظة نابلس تعزى لمتغير الفئة العمرية التي يديرها

المدرّب

الدراسة:5 - من اعداد الطلبة" بو فسيو الياس "و" قصاري حبيلس صديق "مذكرة ماستر جامعة ام بواقي 2015 تحت عنوان : الكفاءة التدريبية للمدرّب الرياضي و اثرها على مستوى الأداء المهاري لدى ناشئي كرة القدم

الاشكالية العامة:

كيف تؤثر الكفاءة التدريبية للمدرّب الرياضي على مستوى الأداء المهاري لدى ناشئي كرة القدم في بعض النوادي الرياضية لولاية جيجل؟

الاشكاليات الجزئية:

1- هل للمهارات الاتصالية التي يمتلكها المدرّب الرياضي اثر على مستوى الأداء المهاري الرياضي الناشئ في كرة القدم؟

2- هل تؤثر الدوافع النفسية نحو الإنجاز للمدرّب الرياضي على مستوى الأداء المهاري للرياضي الناشئ في كرة القدم؟

3- هل الخبرات التكوينية و المعارف العلمية للمدرب الرياضي لها اثر على مستوى الأداء المهاري للرياضي الناشئ في كرة القدم؟

الفرضية العامة:

الكفاءة التدريبية للمدرب الرياضي تؤثر بشكل إيجابي و كبير على مستوى الأداء المهاري للرياضي الناشئ في كرة القدم

الفرضيات الجزئية:

1المهارات الاتصالية للمدرب لها اثر إيجابي على مستوى الأداء المهاري للرياضي الناشئ في كرة القدم

2-الدوافع النفسية للانجاز للمدرب تأثر بشكل واضح و إيجابي علمستوى الأداء المهاري للرياضي الناشئ في كرة القدم

3-الخبرات التكوينية و المعارف العلمية للمدرب الرياضي تاتر بشكل إيجابي على مستوى الأداء المهاري للرياضي الناشئ في كرة القدم

المنهج المتبع: المنهج الوصفي

الاداة المستعملة: الاستبيان

اهم النتائج:

1يوجد تاتير إيجابي للمهارات الاتصالية للمدرب الرياضي على مستوى الأداء المهاري للرياضي الناشئ في كرة القدم

2-الدوافع النفسية للانجاز للمدرب الرياضي تأثر بشكل واضح و إيجابيعلى مستوى الأداء المهاري للرياضي الناشئ في رياضة كرة القدم

3-يوجد تاتير إيجابي للخبرات التكوينية و المعارف العلمية للمدربالرياضي على مستوى الأداء المهاري للرياضي الناشئ في رياضة كرة القدم

و منه تتحقق الفرضية العامة للدراسة

الدراسة: 6 الكفايات التدريسية لدى معلمي التربية المهنية من وجهة نظرهم

صاحب الدراسة: د.محمد عمر عيد المومني

الاشكاليات:

• ما هي الكفايات التدريسية اللازمة لمعلمي التربية المهنية في محافظة عجلون من وجهة نظرهم ضمن مجال التنفيذ؟

-2 ما هي الكفايات التدريسية اللازمة لمعلمي التربية المهنية في محافظة عجلون من وجهة نظرهم ضمن مجال طرائق التدريس؟

المنهج المتبع : الوصفي

الاداة المستعملة: الاستبيان

اهم النتائج:

الكفايات التدريسية اللازمة في مجال التنفيذ:

-متابعة مستويات الطلبة و الاجهزة المساعدة

-عقد دورات تدريبية للمعلمين

-توفر المشاغل و الادوات اللازمة

-يقدم نمودجا عمليا امام الطلبة خلال التدريس

الكفايات التدريسية اللازمة في مجال طرائق التدريس:


-الدورات المتعددة التي تعقدها وزارة التربية و التعليم الاردنية لتنمية القدرات التدريسية

-نظام الحوافز الذي تقدمه الوزارة للمعلمين و الذي من الممكن ان يكون قد ساعد على زيادة الوعي

لدى المعلمين لتنمية انفسهم مهنيا

التعليق على الدراسات السابقة:

- استخدمت غالبية الدراسات المنهج الوصفي باحدى صورته المسحية.
- اعتمدت الدراسات على الاستبيان كأداة لجمع البيانات.
- اختلاف البيئات التي أجريت فيها الدراسات والابحاث.
- اختلاف مجتمعات الدراسة التي أجريت عليها هذه الدراسات، حيث كانت بعض الدراسات على مدربين ومدربات وحكام واداريين ولاعبين.
- اختلاف في حجم وجنس العينة فبعض الدراسات شملت اعداد محددة.



الباب الأول :
الجانب النظري



الفصل الأول
الكفاءات المهنية

تمهيد:

إن الغرض الأساسي في تناولنا لموضوع الكفاءة المهنية للمدرب في هذا الفصل هو أنه الشخصية التربوية والرياضية، حيث يتولى القيادة العملية التدريبية والتربوية ويؤثر تأثيراً مباشراً في التطوير الشامل المتزن لشخصية اللاعب في كرة القدم.

كما أن نجاح مدرب كرة القدم يرتبط إلى حد كبير بمستواه ومعلوماته ومعارفه وقدراته في نوع النشاط الرياضي الذي يتخصص فيه، فكلما تميز بتأهيل التخصص العالي كلما ازداد إتقانه للمعارف النظرية وطرق تطبيقها، وكلما كان أقدر على التطوير وتنمية المستوى الرياضي للاعبين إلى أقصى درجة، فلا بد أن يلم إماماً تاماً بالأسس النظرية والعلمية المختلفة لعلم التدريب، وأن يتقن المهارات الحركية وخطط اللعب في مجال تخصصه، وأن تلك المعلومات التي تنترط بأسس تطوير وتنمية المهارات الحركية والخصائص البدنية وطرق اكتسابها والتقدم بها مع ضرورة إمامه بالخصائص المميزة لتدريب اللاعبين.

1- كفاءات المدرب الرياضي:

ظهرت حركة التربية القائمة على الكفاءات في إعداد المدرب كرد فعل للاتجاه التقليدي الذي يقوم برنامج إعدادها للمدرب على اكتساب الطالب والمدرب للمعلومات والمعارف النظرية اللازمة له دون التركيز على الكفاءات التي يجب أن يتقنها المدرب، والمرتبطة بدوره في الموقف التعليمي، وعدم قدرة البرنامج التقليدي على إحداث تغيير كبير في أداء الخريجين، وضعف الربط بين الجانب النظري والجانب التطبيقي. (Boyer، 1993)

وقد حدد المختصون الكفايات التدريبية الواجب توافرها في المدرب بسبعة مجالات رئيسية وهي كالتالي :

1.1 الكفاءات الأكاديمية والنمو المهني: وتشمل إتقان مادة التخصص واكتساب حصيله معرفية متنوعة.

2.1 كفاءات التخطيط: وتظم صياغة الأهداف وتصنيفها في عدة مجالات .

3.1 كفاءات التنفيذ: وفيها إثارة اهتمام اللاعبين بهدف التدريب وربط الموضوع الحصص بالبيئة .

4.1 كفاءات ضبط الصف: وتعني جذب انتباه اللاعبين وتنمية الشعور بروح المسؤولية والتعامل بحكمة مع المشكلات التي تنشأ أثناء الحصه .

5.1 كفاءة التقويم: فيها إعداد الاختبارات مع استخدام التقويم الدوري، ثم تفسير وتحليل النتائج .

6.1 كفاءة إدارية: تضم التعاون مع الإدارة والمشاركة في تسيير الاختبارات وتقديم الآراء والمقترحات التي يمكن أن تسهم في تطوير العمل .

7.1 كفاءة التواصل الإنساني: فيها تكوين علاقات حسنة مع اللاعبين، مع الرؤساء، مع الآباء .

ويرى بعض المختصين أن تطوير الحالة النفسية للاعب في إطار التكوين الرياضي مهم جدا للسماح بمواجهة مقتضيات المنافسة، وأن تحضير الفريق يتم من خلال وجهين أو طريقتين (طويل المدى / وقصير المدى).

لذا يجب على أي مدرب يخوض تجربة في مجال التدريب أن يصنع في ذهنه مخطط مبني على الأسس العلمية، ويكون هذا المخطط ذو بعدين، بعد يكون في مخطط قصير المدى وذو أهداف خاصة، وبعد آخر يكون في مخطط طويل المدى وكذلك ذو أهداف خاصة به (حسن، 1997)

إن هناك من المدربين من يميلون بطبيعتهم لتدريب فرق الناشئين، وكذلك فإن هناك البعض الآخر يفضل أنم يقوم بتدريب الفرق الأعلى سنا لا بد أن يعد مدربوا الناشئين إعدادا مهنيا يتناسب مهام التدريب في المراحل السنية المبكرة بحيث يجب أن يظهروا كفاءة عالية في كل النواحي (الفنية، المهارية، البدنية، الحركية)وتطور وظائف الأعضاء للصغار والمظاهر النفسية المرتبطة بالتعلم الحركي، إضافة إلى تخطيط البرامج والتعريف بالقواعد والقوانين دون أن تنسى التغذية والإسعافات الأولية (حماد، 1996)



الفصل الثاني
التدريب الرياضي

2- مفهوم التدريب الرياضي الحديث:

يعرف التدريب الرياضي الحديث: العمليات التعليمية والتنموية التربوية التي تهدف إلى تنشئة وتعداد اللاعبين واللاعبات والفرق الرياضية من خلال التخطيط والقيادة التطبيقية الميدانية بهدف تحقيق أعلى مستوى ونتائج ممكنة في الرياضة التخصصية والحفاظ عليها لأطول فترة ممكنة

3 خصائص التدريب الرياضي الحديث : (إبراهيم، د س)

تحدد خصائص التدريب الرياضي الحديث بما يلي :

1.3 يعتمد على أسس تربوية:

يعتمد علم التدريب الرياضي الحديث اعتمادا كليا على الأسس التربوية وفي مقدمة ذلك مايلي:

- بث الاتجاهات التربوية نحو حب الرياضة وتقديرها وجعلها نمط الحياة.
- توجيه ميول الفرد الرياضي واتجاهاته نحو الأهداف السامية للرياضة.
- غرس وتطوير السمات الخلفية والإدارية الايجابية لدى اللاعبين.

2.3. يخضع كافة عملياته لأسس والمبادئ العلمية:

تخضع العمليات التدريب الرياضي الحديث لأسس والمبادئ العلمية التي أمكن التوصل إليها في علوم الرياضية والتربية الرياضية

3.3. تأثير شخصية وفلسفة وقيم المدرب:

إن شخصية وفلسفة وقيم المدرب تلعب دورا هاما وحيويا في التأثير على شخصية وقيم اللاعب وبالتالي درجة تحقيق الأهداف الرياضية.

4.3 تواصل عملية التدريب الرياضي وعدم انقطاعها:

استمرار عملية التدريب الرياضي منذ بدء التخطيط لها مرورا بالانتقاء وحتى الوصول لأعلى المستويات الرياضية دون توقف حتى اعتزال اللاعب التدريب.

5.3 تكامل عملياته:

تشمل عمليات التدريب الرياضي جوانب متعددة من الإعداد (بدنية، مهارية، خطية، نفسية، ذهنية، خلقية ومعرفية) كلا متكاملتا متجانسا يهدف لوصول اللاعب والفرق الرياضية لأعلى المستويات الرياضية

وتحقيق أفضل النتائج.

6.3 اتساع دائرة الإمكانيات المستخدمة في تنفيذ عملياته:

لا تقتصر فعاليات عمليات التدريب الرياضي على الملعب أو الساحة الرياضية فقط، بل تتخطاها إلى القاعات والحجرات والمعامل الرياضية لتحقيق الجوانب التخطيط والإرشاد والتوجيه كما اتسمت دائرة الأجهزة والأدوات والإمكانيات المستخدمة فيها.

7.3 تكامل التخطيط والتطبيق والقيادة في عملياته:

التخطيط والتطبيق لا غنى لأحدهما عن الآخر في التدريب الرياضي.

8.3 اتساع دائرة الفردية:

عمليات التدريب الرياضي تتسم بالفردية إلى أبعد الحدود الممكنة.

9.3 عدم إهمال الدور الخبرة فيه:

إعتماد على الأسس والمبادئ العامة في العمليات التدريب الرياضي لا يلغي دور الخبرة، بل أنها تتكامل معا للعمل على تحقيق أهدافه.

10.3 إتباع اللاعب لنمط الحياة الرياضية:

يتطلب التدريب الرياضي خضوع الأفراد الرياضيين لأسلوب حياة يتوافق معه ويعمل على تحقيق أهدافه .

4. طبيعة عمل المدرب الرياضي:

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

وللمدرب الرياضي طبيعة عمل خاصة، فهو يعمل بالتحديد في إطار المنافسات الرياضية

كشكل من أشكال النشاط البدني، ودوره يتمثل في أن يطور أسلوبه المهني أولاً، ومن ثم يطور قدرات لاعبيه، والكثير من جوانب التطوير هذه تكمن في طبيعة النشاط الرياضي الذي يتخصص في تدريبه فالمدرب هو المحرك الرئيسي لعمليات التدريب وقيادة التدريب وهو يمتلك شخصية تربوية تؤثر تأثيراً مباشراً في التنمية الشاملة المتزنة للاعبين.

واجبات المدرب لا تقتصر على الملعب أو صالة أو حوض السباحة فقط، بل تمتد إلى عمليات أخرى متممة خارجها مثل التوجيه والإرشاد النفسي وغيرها

إن المدرب المتخصص هو المدرب الذي يكون تحت التمرين، والذي يعمل في الإطار الرياضي التربوي،

حيث أن هناك العديد من العوامل التي تؤثر في عمله ولا ينبغي له تجاهلها مثل جنس وعمر اللاعبين، مستوى درجة المنافسة وأداء الفريق، الخصائص النفسية والاجتماعية للفريق، المستوى الاقتصادي، إضافة إلى كل هذا عامل أساسي مهم وهو التعرف على المشكلات الاجتماعية والدراسة لأعضاء الفريق ومن خلال دراسة الشاملة لهذه العوامل يبدأ عمل المدرب مع الفريق مزودا بدرجة مناسبة من البيانات والمعلومات التي تتيح له وضوح رؤية ملائمة وشاملة فضلا على أنها تساعده في التخطيط الجيد لأهداف الفريق على المستويين القريب والبعيد. (الحاوي، 2002)

5. صفات المدرب الناجح: (علاوي، مصر)

يتحدد وصول اللاعب الناشئ إلى أعلى المستويات الرياضية بعدة عوامل من أهمها المدرب الرياضي إذ يرتبط الوصول إلى المستويات الرياضية ارتباطا مباشرا بمدى قدرات المدرب الرياضي على إدارة عملية التدريب أو على تخطيط وتنفيذ عملية التدريب الرياضي وعلى قدرات المدرب على إعداد اللاعب للمنافسات الرياضية وعلى قدراته في الرعاية والتوجيه والإرشاد للاعب الناشئ قبل وأثناء وبعد المنافسة. وتتخلص الصفات التي يجب أن يتحلى بها المدرب الرياضي الناجح فيما يلي: حسن المظاهر والصحة الجيدة .

القدرة على القيادة الفرق الرياضية وحسن التصرف .

الثقافة والمعلومات التدريبية في الرياضة التخصصية والقدرة على تطبيقها .

التمسك بالمعايير الأخلاق (الأمانة، الشرف، العدل، المثابرة، الولاء، المسؤولية، الصدق)

التمتع بالسمات الشخصية الايجابية (الثبات الانفعالي، الصلابة الانبساطية، التحكم الذاتي،

الاجتماعية .)

يكون مثلاً أعلى ونموذجاً يتحدى به، محبا لعمله ومخلصا له، ويوفر الوقت الكافي له الاتصاف بروح

العطف والمدح وتفهم مشاكل اللاعبين والمشاركة الايجابية في حلها

1.5. واقعية المستوى

إن المدرب الناجح يتميز بالدافعية نحو المستويات الرياضية العالية ونتيجة لذلك يسعى إلى دفع لاعبيه وتوجيههم لتحقيق أعلى مستوى ممكن.

2.5 المرونة

تتمثل في القدرة على التكيف على المواقف المتغيرة ولاسيما تحت نطاق الأحوال الصعبة كما هو الحال

في المنافسات الرياضية.

3.5 الإبداع

إن القدرة على ابتكار واستخدام العديد من الإمكانيات المؤثرة أثناء التدريب وكذلك التشكيل المتنوع لبرامج التعليم والتعلم والقدرة على استخدام الأنواع المتجددة، والمبتكرة في مجال عملية التدريب من أهم النواحي التي تظاهر فيها قدرة المدرب على الإبداع

4.5 التنظيم :

إن القدرة على التنسيق والترتيب المنظم للجهود والجماعية من أجل التوصل إلى تطوير مستوى قدرات ومهارات الفريق وللاعبين إلى أقصى درجة تجد من السمات الهامة للمدرب الناجح.

5.5 المثابرة :

تتمثل في الصبر والتحمل على شرح وإيضاح وتكرار الأداء وتصحيح الأخطاء وتحمل التمرينات ذات الطابع الروتيني وعدم فقدان الأمل في تحقيق الهدف النهائي

6.5 موضع الثقة :

إن إحساس اللاعب بجهود المدرب وتفانيه في عمله لمحاولة التطوير وتنمية مستواه يكسب المدرب ثقة اللاعب، الأمر الذي يسهم بصورة الايجابية على مدى التعاون بينهما.

7.5 الثقة بالنفس :

الثقة في إصدار الأحكام والقرارات تكسب المدرب مركزا قويا لدى اللاعبين كما أن التعليمات والتوجيهات التي تقدمها المدرب بصورة واضحة وحازمة دون أن يكسبها طابع العنف والعدوانية تجبر اللاعبين على احترامها والالتزام بها.

8.5 الثبات الانفعالي:

إن التحكم في الانفعالات من الأهمية بمكان المدرب الناجح حتى يستطيع إشاعة الهدوء والاستقرار في نفوس اللاعبين وحتى يتمكن في إعطاء تعليماته ونصائحه للاعبين بصورة صحيحة، وواضحة ونيبرات هادئة وخاصة في موقف المنافسات ذات الطابع المهم.

إذ أن سرعة التأثر والغضب وسرعة التغلب واحدة من العوامل التي تساهم في الإصدار البالغ بالعمل التربوي للمدرب وتساعد على التأثير السلبي لنفوذ وسلطة المدرب

9.5 تحمل المسؤولية:

المدرّب الناجح يكون مستعداً لتحمل المسؤولية في جميع الأوقات خاصة في حالات الإخفاق ويسعى إلى ممارسة النقد الذاتي قبل انتقاد الآخرين .

10.5. القدرة على إصدار الأحكام:

يتمثل ذلك في القدرة على سرعة ملاحظة مواقف التدريب أو المنافسة والحكم عليها بطريقة الموضوعية وكذلك القدرة على سرعة تنويع أو تغيير التطورات الخطئية بالإضافة إلى القدرة على تحليل الأداء الحركي وتحديد مكن الأخطاء .

11.5. القدرة على النقد:

المدرّب الناجح لا يخشى نقد اللاعب في الوقت المناسب إذ أن طبيعة عمل المدرّب تتطلب ضرورة ممارسته النقد في الحالات الضرورية أو تتطلب إيقاع بعض العقوبات أو حرمان اللاعب ني من بعض الامتيازات في تلك الحالات تراعي التوضيح الأسباب الموضوعية لذلك والتأكد من فهم اللاعب لهذه الأسباب (حسن ك.، مصر)

6. واجبات المدرّب الرياضي:

يمكن تحديد واجبات المدرّب الرياضي الحديث كما يلي:

1.6. الواجبات التربوية: وتشمل:

- تربية الناشئ على حب الرياضة وأن يكون المستوى العالي في الرياضة التخصصية حاجة من الحاجات الأساسية للاعب.
- تشكيل دوافع وميول اللاعب والارتقاء بها بصورة تستهدف أساساً خدمة الفريق وأهدافه.
- تربية وتطوير السمات الخلقية الجيدة كالخلق الرياضي والروح الرياضية، تطوير الخصائص والسمات الإرادية

2.6. الواجبات التعليمية:

- التنمية الشاملة المتزنة للصفات البدنية الأساسية والارتقاء بالحالة الصحية للاعب.
- التنمية الخاصة للصفات البدنية الضرورية للرياضة التخصصية
- تعلم واتقان المهارات الحركية في الرياضة التخصصية واللازمة للوصول لأعلى مستوى رياضي ممكن.
- إتقان القدرات الخطئية الضرورية للمنافسة الرياضية التخصصية

3.6.الواجبات التثموية:

- التخطيط والتنفيذ لعمليات تطوير مستوى لاعب والفريق إلى أقصى درجة ممكنة .والتي تسمح بها القدرات المختلفة بهدف الوصول لأعلى المستويات في الرياضة التخصصية باستخدام الأساليب العلمية المتاحة
- 7 .دور المدرب:

يُعرف " ريمون توماس "دور المدرب بالشكل التالي " :تتضمن جل الفرق على شخص يلعب دور فيميز بإيصال وتلقي المهارات الحركية،تسيير وتوزيع التدريب بطريقة علمية من حيث الكيف والعمل، بحث جو الاجتماعى يسهل من العمل،كما عليه فض النزاعات والحد من الصراعات والوقاية من كل ما قد يعيق السير الحسى للفريق فالمدرّب ذو شخصية متعددة الأوجه تسمح له بأداء أدوار عديدة ومتنوعة نذكر منها: (حسين، عمان)

- يجب أن يقوم بدور القائد مؤمن بما يقوم به .
- يجب أن يتحلّى بالقدرة الفائقة في الاتصال تسمح له بنسج شبكة من العلاقات مع أفراد الفريق .
- أن يكون من مهامه اتخاذ القرارات الهامة.
- أن يقوم بدور المعلم الملم بالمعرفة واسعة ودقيقة تسمح له بفرض طريقة عمله.
- يجب أن يكون المثل والنموذج الذي يقتضى به.
- يجب أن يكون الأخصائي النفسى للاعبين والقادر على معرفة وفهم أفراد الفريق

- مساعدة الرياضي على تنمية مهارات جديدة.
- يكون موجه: يوجه الرياضي خلال التدريب.
- يكون المدرب نموذج: يقوم بعمل نموذج للرياضي لأداء المهارة المطلوبة .
- مثير للدافع: يحافظ على حماس ودافعية الرياضيين للتدريب والمنافسة على مدار العام.
- جعل اللاعبين يدركون القدرات والمهارات البدنية والحركية التي يتميزون بها: الأمر الذي يلعب دورا في إقامة علاقات صداقة ايجابية بينهم، إذ تزيد تلك المهارات من فرص التعاون والصداقة والاندماج، وهو ما يعبر أمرا حيويا في تحقيق الجوانب النفسية والاجتماعية.

8.دوافع المدرب : (سكر، الأردن)

- مهنة التدريب هي مهنة تتطلب بذل الجهد والتعب والبحث الدائم والمتابعة العلمية كل ذلك يعني وجود أسباب تدفع الفرد كي يتخذ مهنة التدريب الرياضي مهنة له بجانب عمله الأساسي ومنها:
- 1.8.دوافع الرياضية: بعض الرياضيين الذين وصلوا إلى مستويات عالية من الأداء يشعرون عقب اعتزالهم أن من واجبهم الإسهام في تطوير نوع الرياضة التي مارسوها ومحاولة اكتساب الناشئين خبراتهم الشخصية
- 2.8.دوافع مهنية: بعض مدرسي التربية البدنية والرياضية يزاولون مهنة التدريب في غير أوقات عملهم الرسمي كنتيجة لدراساتهم الرياضية وتخصصهم في مهنة التدريب
- 3.8.دوافع اجتماعية: مهنة التدريب تتيح للفرد الاشتراك في المجالات الرياضية والاجتماعية وتكوين علاقات وصداقات اجتماعية والسعي نحو التقبل الاجتماعي
- 4.8.الحاجة للمركز: المدرب الناجح يستطيع أن يعزز مكانته في المجتمع الذي يعيش فيه.
- 5.8.فلسفة خاصة في علم التدريب وطرقها: تتميز بالقدرة على تحقيقها من خلال تجربتها العلمية.

-9كفاءات المدرب : (إبراهيم، لتدريب الرياضي الحديث، 1998)

يتمتع المدرب الناجح بعدد من الكفاءات المعرفية والمهارية والانفعالية ويمكن الإشارة إليها فيما يأتي:

- يعرف الدور الأساسي للمدرب
- يعرف الأسس المادية لعملية الاتصال.
- يعرف خصائص المتدربين الثقافية.
- ينوع مصادر معلوماته .
- يفهم دوافع المتدربين
- يفهم اللغة غير اللفظية.
- يستمع إلى المتدربين .
- ينظم الفريق في مجموعات عمل
- ينظم الوقت
- يعرض الأسس النظرية للموضوع.
- يدير النقاشات بعد النشاطات
- . يحدد أهداف التدريب
- . يحلل البرنامج التدريبي .
- يحدد حاجات المتدربين.
- ينظم الجلسة بحيث يضمن مشاركة كل المتدربين.
- يوزع مهام العمل على المتدربين .
- يخطط إشراك المتدربين .

- يسأل أسئلة سابرة ومتعمقة .
- يدير الاجتماعات بنجاح .
- يوزع العمل بين المشاركين.
- يبنى على خبرات المتدربين.
- يوازن بين اللغة اللفظية وغير اللفظية
- .يستخدم أساليب تقويم مختلفة.
- يقدم رأيه دون أن يفرضه على الآخرين.
- يستخدم أساليب اتصال ناجحة .
- يختار أساليب تدريب ملائمة
- .خبير في الاتصال.
- يستمع جيداً ويلاحظ جيدة.
- لا يقدم نفسه كشخص محوري مهم
- يعمل مع المتدربين لا من أجلهم .
- يحاور ويفاوض .

10تكوين المدرب في كرة القدم:

*معرفة تامة بلعبة كرة القدم وأجوائها، والارتباط بها روحياً، وممارستها حتى لو كنتم لا تمتلكون المهارات الاحترافية في اللعب.

* تعلم تخصص كرة القدم بش ّ كل أكاديمي في الجامعات الرياضية لتكون على معرفة تامة وموثوقة بكل ما يرتبط بهذه اللعبة من قريب أو بعيد.

*مشاهدة المبارات بدقة وملاحظة أساليب اللعب والاستفادة منها، وإذا كان متاح أمامك السفر إلى

دول العالم لمشاهدة المباريات بشكل مباشر عليك أن لا تتكاسل في ذلك

*اهتم بأسلوبك وبالخطة التي تود أن يلعب بها أعضاء فريقك، ويجب أن لا تقتصر خطتك على

الكلمات المكتوبة فالأفضل والأنجح تطبيقها عملياً على أرض الواقع

*اخضع نفسك للدورات والتدريبات التي تساعدك في تنمية مهاراتك، وتنمية تفكيرك فهذا يساعدك

على اكتشاف صفات الفريق التابع لك ويساعدك على تنمية مواهبهم

11. الصفات الواجب توفرها في مدرب كرة القدم:

*أن يكون شخصية تربية متطورة التفكير وطني مخلص لوطنه، يعلم دور الرياضة في المجتمع.

*أن يتسم بالشخصية المتزنة، مستقلة في تصرفاته ليحوز احترام الجميع.

*أن يتميز بالضبط وألا تراه انفعالي، قادراً على ضبط النفس أمام لاعبيه يتقبل المناقشة بدون انفعال أو

تعصب.

*أن يتمتع بالذكاء الاجتماعي وهذا يعني قدرته على التعامل الجيد مع الغير وخاصة الذين لديهم

علاقة بعملية التدريب في إدارة النادي وأعضاء الأجهزة الفنية والإدارية المعاونة له ومع الحكام

والجمهور

*يتمتع بالذكاء في حل المشاكل التي تقابله خلال العمل.

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

*النضج الانفعالي والثقة بالنفس والطموح دون الطمع

*.أن يكون مظهره العام يوحى بالاحترام والثقة وقوة التأثير الإيجابي على الغير.

*يتمتع بروح التفاؤل واثقا من نفسه 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 مقتنعا بعمله كمدرّب محبا له، ولكل من يعمل معه مقدرا لدوره ولديه الاهتمام الصادق بأهمية التدريب كعامل.

*لديه القدرة والاستعداد على الإطلاع الدائم في مجال اللعبة، كذلك المجالات الأخرى المرتبطة بها، مطلع على المجالات الدورية المتخصصة المرتبطة بالتدريب الرياضي والعلوم المرتبطة به بصفة عامة ومجال تخصصه بصفة خاصة (ألبساطي، 1998)

12 . للمدرّب الرياضي والعملية التدريبية :

قد أشار كل من " أبراهام وكولنز "إلى أن هناك العديد من المتشابهات بين التعليم والتدريب، ويذهبان إلى أن المعلم هو شخص يقوم بقيادة وتأليف وإخراج أنشطة التعلم، وإحداث المناخ الاجتماعي أثناء تشخيص وإعادة تشكيل أداء الطالب، وهذه كلها أفعال تحكي دور المدرّب أيضا.

كما صرح " جرين باكر "هم يطلقون على ذلك تدريبا لكنه تعليم، فأنت لا تجربهم فقط بل أنت تبدي لهم الأسباب.

كما يجب على المدرّب الرياضي أن يتعامل مع لاعبيه من منطلق الهدف العام من النشاط الرياضي وهو التربية الشاملة المتزنة وليس فقط تحقيق الأرقام القياسية أو الفوز بالبطولات الرياضية.

خلاصة :

تحظى الكفاءة المهنية بأهمية كبيرة فهي لا تختصر على الخصائص السلوكية أو المعارف الوظيفية إذ تتعداها إلى مجموعة القيم، الدوافع، المحفزات، وهذه الأخيرة وإن لا يمكن ملاحظتها أو قياسها لكنها تحظى نفس الأهمية مقارنة بالخصائص الفردية، وإلاكتساب ثقافة الكفاءة المهنية والتي تظهر في شكل سلوك تنظيمي يجب تفعيل المحكات المهنية المهمة التي تسهم في تشكيل هذه الثقافة



الباب الثاني
الجانب التطبيقي



الفصل الاول

منهج البحث و اجراءاته الميدانية

1-منهج الدراسة:

استخدم الباحث المنهج الوصفي وذلك لملائمته لأهداف وتساؤلات الدراسة.

2-مجتمع وعينة الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من مدربي ولاية عين تموشنت عبر مختلف الفرق الولائية و عددها 25 كما تكونت عينة الدراسة الحالية من 15 مدرب ذو خبرة مهنية 10 سنوات

3-مجالات الدراسة:

المجال المكاني: أجريت الدراسة عن طريق التواصل عن بعد بسبب الوضعية الوبائية للبلاد
المجال البشري: -أجريت الدراسة على مدربي ولاية عين تموشنت ذو خبرة تفوق 10 سنوات
المجال الزمني: -تم توزيع استبيانات الدراسة في الفترة الزمنية الواقعة بين 2020/08/10 إلى 2020/08/20.

4-ادوات البحث

إن أدوات البحث هي الوسيلة التي من خلالها يمكن جمع المعلومات التي تتعلق بالبحث وهذا يتطلب جمع أكثر حصيلة ممكنة من المعلومات والبيانات وكذلك التوصل إلى الحقائق الخاصة لهذه الدراسة الميدانية ،وعلى هذا الأساس كان من الضروري الاعتماد على اداة الاستبيان :

1-4-الإستبيان :

يعتبر الاستبيان من أهم الوسائل في البحث العلمي للحصول على المعلومات الصحيحة بنسبة عالية كما أ وسيلة يمكن بواسطتها الحصول على عدد من الإجابات لعدد من الأسئلة المنظمة والمدونة في نموذج يعد ويهيئ خصيصا لذلك ويقوم بملئه .

تسمح هذه الطريقة باستخراج عدد معين من الأجوبة بناء عن الأسئلة المطروحة على ايب والتي تعطي واقعية حول موضوع البحث.

5-التجربة الاستطلاعية

ودراستنا الاستطلاعية قادتنا إلى مدربي ولاية عين تموشنت لكرة القدم و كان الهدف الرئيسي من ورائها هو تحديد العينة واختيار أدوات البحث الملائمة

التي تسمح لنا بتحقيق الأهداف المرجوة من الدراسة ككل وتمثلت الدراسة في:
استبيان لمدربي كرة القدم، و كان الهدف من ورائها معرفة مدى وضوح عبارات الاستبيان والتأكد من مدى صلاحية الوسيلة للدراسة واغتنمنا الفرصة أيضا خلال الاستمارة بالوقوف على معلومات أولية تخص الكفاءات المهنية عند مدربي كرة القدم في النوادي الرياضية للولاية من اجل ضبط فصول الجانب النظري حيث تمكنا
من توجيه الأسئلة لمدرّب كرة القدم وتر كزت في مجملها عن الكفاءات المهنية عند المدرّبين على
تشمل 3 محاور الدراسة

6-الاسس العلمية للقياس- الصدق -الثبات و الموضوعية

ثبات الاختبارات:

صدق الظاهري :

ويقوم على فكرة مدى مناسبة فقرات الاستبيان لما يقيس ولمن يطبق عليهم ومدى علاقتها بالاستبيان ككل ومن هذا المنطلق تم عرض الاستبيان على مجموعة المحكمين 03 أساتذة من ذوي الخبرة واختصاص لأخذ وجهات نظرهم والاستفادة من آرائهم في تعديله والتحقق من مدى ملائمة كل عبارة للمحور الذي تنتمي إليه، ومدى سلامة ودقة الصياغة اللفظية والعلمية لعبارات الاستبيان ، ومدى شمول الاستبيان لمشكل الدراسة وتحقيق أهدافها، وفي ضوء آراء السادة المحكمين تم إعادة صياغة بعض العبارات وإضافة عبارات أخرى لتحسين أداة الدراسة.

وبعدما تم إخضاع الاستبيان للتجربة على عينة على عينة الدراسة الاستطلاعية وهذا من اجل التأكد من ثبات عبارات الاستبيان وصدقها

7-الدراسة الاحصائية بهدف الوصول إلى النتائج المرجوة من البحث تم استخدام الحزمة الإحصائية

EXCEL (2013) وذلك من أجل توظيف البيانات التي تم الحصول عليها لتحقيق أهداف الدراسة.



تحليل و مناقشة نتائج الاستبيان

تحليل و مناقشة نتائج الاستبيان

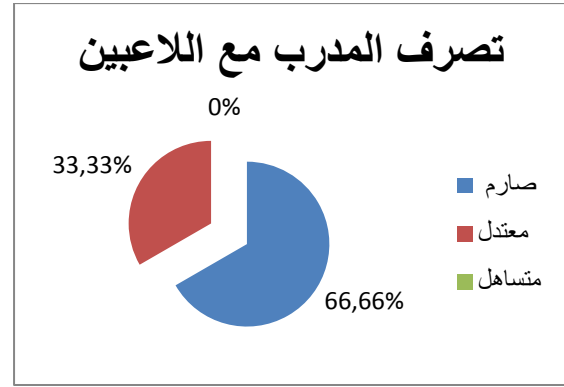
1-الكفاءات الشخصية

السؤال الأول :ماهو التعامل الأفضل للمدرب مع اللاعبين أثناء الحصة التدريبية؟

الغرض من السؤال :معرفة تصرف المدربين مع اللاعبين أثناء الحصة التدريبية.

الجدول رقم 01: يمثل النتائج المتحصل عليها لكيفية تصرف المدرب مع اللاعبين أثناء الحصة التدريبية.

النسبة	التكرارات	الإختيارات
66.66%	10	صارم
33.33%	05	معتدل
00%	00	متساهل
100%	15	المجموع



تحليل النتائج:

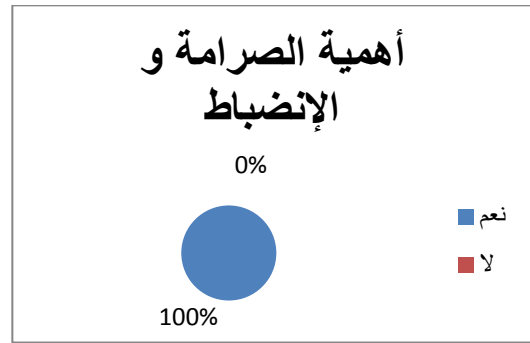
من خلال نتائج الجدول رقم 01 نجد أن 10 مدربين إختاروا الإجابة) صارم (أي ما نسبته 66.66% بينما 5مدربين وقع إختيارهم على الإجابة الثانية) معتدل (أي ما نسبته 33.33%.

الاستنتاج:

نستنتج أن الصرامة من الصفات الشخصية الضرورية التي يجب أن يتحلى بها المدرب والتي تساعد في تحقيق النتائج الإيجابية و إن العلاقة بين شخصية المدرب ونجاحه في أداء مهامه ، حيث تطرقنا فيها إلى شخصية المدرب الرياضي والتي تتميز بمجموعة من السمات من أهمها الصرامة، التساهل، الإعتدالية، ومدى تأثير هذه السمات على الإنجاز والأداء الرياضي للاعبين وكانت من أهم النتائج المحصل عليها أن الصرامة تعكس بالإيجاب على اللاعبين وبالتالي تأثير مباشر على النتائج المحققة كما أن المدرب الذي يمتاز بتقدير الذات الإجتماعية والإنبساطية له تأثير إيجابي على مردود اللاعبين أثناء التدريب وخلال المنافسة.

السؤال الثاني : هل الصرامة والانضباط أثناء الحصة التدريبية شرط حتمي لتحقيق النتائج الإيجابية ؟
الغرض من السؤال : معرفة مدى أهمية الصرامة والانضباط عند المدربين كشرط أثناء الحصة التدريبية لتحقيق النتائج الإيجابية.
الجدول رقم 02: يمثل نسب إجابات المدربين فيما يخص الصرامة والانضباط كشرط حتمي أثناء الحصة التدريبية في تحقيق النتائج الإيجابية.

الإختيارات	التكرارات	النسبة
نعم	15	100%
لا	00	00%
المجموع	15	100%



تحليل النتائج.

نلاحظ من نتائج الجدول رقم 02 أن كل المدربين أي ما نسبته 100% يعتبرون الصرامة والانضباط كشرط حتمي في تحقيق النتائج الإيجابية.
الاستنتاج.

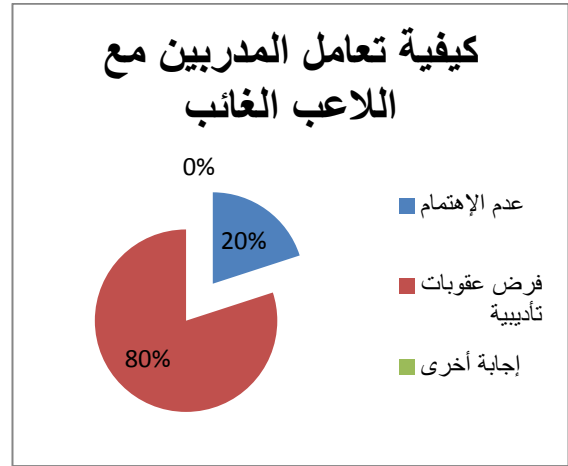
نستنتج أن الصرامة والانضباط سواء من قبل المدرب أو اللاعبين لها دور كبير في نجاح عملية التدريب وبالتالي تحقيق النتائج الإيجابية،.

السؤال الثالث: في حالة غياب اللاعب عن الحصص التدريبية ما هي الطريقة التي ترونها مثالية للتعامل مع هذا السلوك؟

الغرض من السؤال: معرفة كيفية تعامل المدربين مع اللاعب الغائب عن الحصص التدريبية.

الجدول رقم: 03 يمثل نسب نتائج المدربين حول تعاملهم مع اللاعب الغائب عن الحصص التدريبية.

النسبة	التكرارات	الإختيارات
20%	3	عدم الإهتمام
80%	12	فرض عقوبات تأديبية
0%	00	إجابة أخرى
100%	15	المجموع



تحليل النتائج.

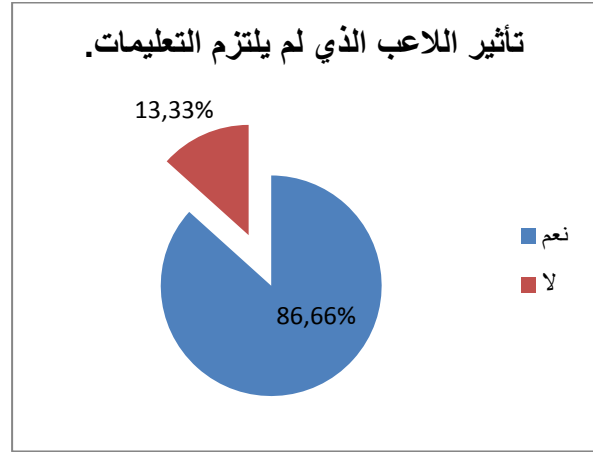
من خلال نتائج الجدول رقم 02 نجد أن 12 من المدربين أي ما نسبته 80% متفقون على فرض عقوبات تأديبية على اللاعبين الغائبين عن الحصص التدريبية بينما 3 من المدربين أي ما نسبته 20% ضرورة تفهم اللاعبين الغائبين عن الحصص التدريبية.

الاستنتاج.

نستنتج أن معظم المدربين صارمين في تطبيق البرامج التدريبي مما يساهم في نجاح عملية التدريب، حيث ان إنتهاج المدربين أسلوب الصرامة في التسير، وكذا التعامل مع فرض عقوبات تأديبية في حالة غياب اللاعبين عن الحصص التدريبية، وكذلك تأثير عامل الغياب على نجاح عامل عملية التدريب مع المداومة والمواصلة وذلك لتحقيق وحصد نتائج إيجابية.

السؤال الرابع : هل يؤثر عليك اللاعب الذي لم يلتزم بالتعليمات أثناء التدريبات ؟
 الغرض من السؤال : معرفة مدى تأثير اللاعب الذي لا يلتزم بالتعليمات أثناء التدريبات على المدربين.
 الجدول رقم :04 يمثل نسب نتائج إجابات المدربين حول تأثير اللاعب الذي لم يلتزم التعليمات.

النسبة	التكرارات	الإختيارات
86.66%	13	نعم
13.33%	2	لا
100%	15	المجموع



تحليل النتائج.

بالاطلاع على نتائج الجدول رقم04 نجد أن 13 من المدربين أي ما نسبته 86.66% أجابوا بنعم حيث يرون أن عدم إلتزام اللاعبين للتعليمات أثناء الحصص التدريبية له تأثير على المدرب، أما 02 من المدربين أي ما نسبته 13.33% أجاب بلا أي أن اللاعب الذي لا يلتزم التعليمات أثناء الحصص التدريبية لا يؤثر على المدرب.

الاستنتاج.

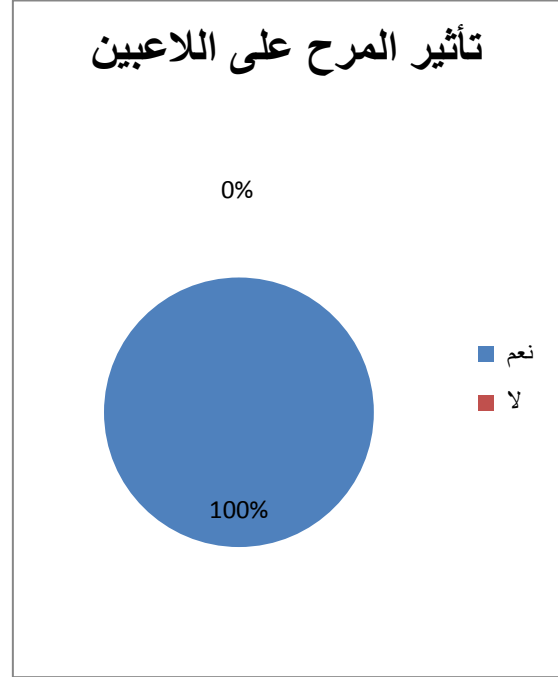
عدم إلتزام اللاعبين للتعليمات المدرب أثناء الحصص التدريبية له تأثير سلبي على هذا الأخير، و ضرورة الإنضباط داخل الفريق من طرف اللاعبين قصد التقدم في عملية التدريب كما أن الحضور المستمر للمدرب يساعد كثيرا في تطبيق برنامجه التدريبي، كما أن القرارات المفروضة من طرف المدرب على لاعبيه تساهم في نجاح عملية التدريب.

السؤال الخامس : هل تقوم بخلق جو مرح خلال التدريبات ؟

الغرض من السؤال : معرفة مدى تأثير المرح و التسلية داخل التدريبات

الجدول : 05 يمثل نسب نتائج إجابات المدربين حول مدى تأثير المرح داخل التدريبات

النسبة	التكرارات	الإختيارات
100%	15	نعم
00%	0	لا
100%	15	المجموع



تحليل النتائج

من خلال الجدول رقم 05 يتضح لنا عدد المدربين الذين اجابوا بنعم عددهم 15 بنسبة 100 % يرون ان

اضافة جو من المرح له اتر ايجابي على اللاعبين

الاستنتاج.

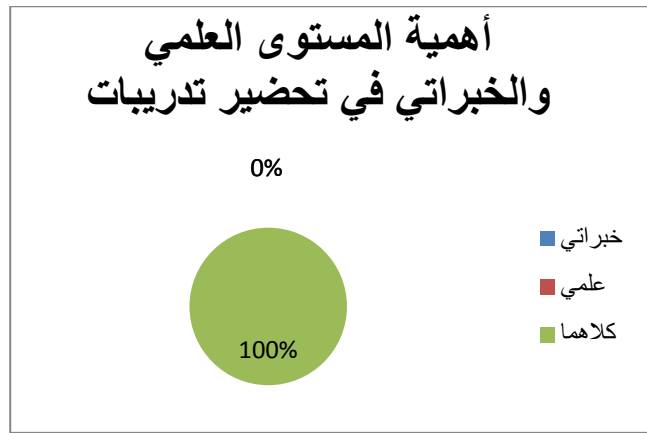
و هذه النتائج تؤكد لنا اصفاء المدربين جو من المرح للفريق و تنشيط المجموعة و تحقيق التواصل و الهدف من هذا

الوصول الى اعلى مستويات الاداء للاعبين

محور الكفاءة

السؤال السادس : على أي أساس تعتمدون في تحضير تدريبات فريقكم أثناء الحصة التدريبية ؟
الغرض من السؤال : معرفة أهمية المستوى التعليمي والخبرة في عمل المدرب أثناء الحصة التدريبية.
الجدول رقم 06 يمثل نسب إجابات المدربين حول أهمية المستوى العلمي والخبراتي في تحضير تدريبات الفريق.

النسبة	التكرارات	الإختيارات
00%	00	خبراتي
00%	00	علمي
100%	15	كلاهما
100%	15	المجموع



تحليل النتائج.

من خلال نتائج الجدول رقم 06 نرى أن كل المدربين أي ما نسبته 100% يرون أن المستوى العلمي والخبراتي في ميدان التدريب ضرورية لتدريب الفريق.

الاستنتاج.

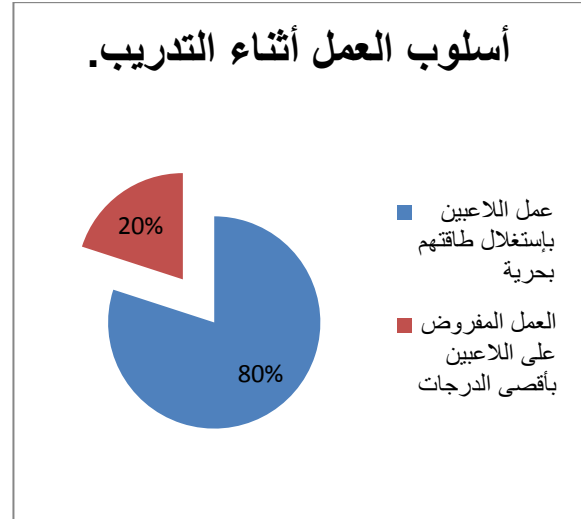
نستنتج أن الكفاءة العلمية والخبرة الميدانية يؤهلان المدرب للتحلي بصفتي المرابي والمسؤول وبالتالي للقيام بدوره على أحسن وجه، و أن كفاءة وخبرة المدرب تجعله يثق في اللاعبين وبالتالي تحسين الأداء أثناء المباريات، كما أن خبرة المدرب تساهم بشكل كبير في مساعدة اللاعبين على تحقيق الأهداف الفردية والجماعية.

السؤال السابع: هل ترون أن تحسن أداء لاعبيكم يعود إلى ؟

الغرض من السؤال: معرفة أسلوب العمل الذي يتخذه المدرب أثناء التدريب.

الجدول رقم 07: يمثل نسب نتائج إجابات المدربين حول أسلوب العمل أثناء التدريب.

النسبة	النسبة	التكرارات	الإختيارات
80%	%100	15	كفاءة المدرب عمل اللاعبين بإستغلال طاقتهم بحرية
20%	3		العمل المفروض على اللاعبين بأقصى الدرجات
100%	15		المجموع



تحليل النتائج.

بالاطلاع على نتائج الجدول رقم 07 نستنتج أن 12 من المدربين أي ما نسبته 80% يرون أن تحسن أداء اللاعبين يعود إلى عمل اللاعبين بإستغلال طاقتهم بحرية.

الاستنتاج.

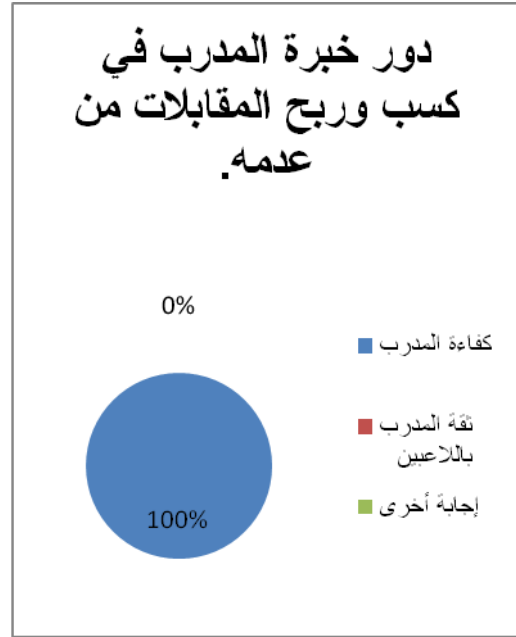
نستنتج أن إعطاء الحرية في العمل أثناء التدريب يجعل اللاعب أكثر إستعداد لإبراز قدراته وإبداء الرغبة في تقديم أفضل ما يمكن.

السؤال الثامن: هل ترى أن تدخل المدرب بخبرته أدت إلى كسب وريح المقابلات؟

الغرض من السؤال: معرفة ما إذا كان لخبرة المدرب دور في كسب وريح المقابلات.

الجدول رقم 08: يمثل نسب إجابات المدربين فيما يخص دور خبرة المدرب في كسب وريح المقابلات من عدمه.

ثقة المدرب باللاعبين	00	%00
إجابة أخرى	00	%00
المجموع	15	%100



تحليل النتائج.

من نتائج الجدول رقم نجد 100% من اللاعبين يرون أن تدخل المدرب بخبرته أدت إلى ربح المقابلات.

الاستنتاج.

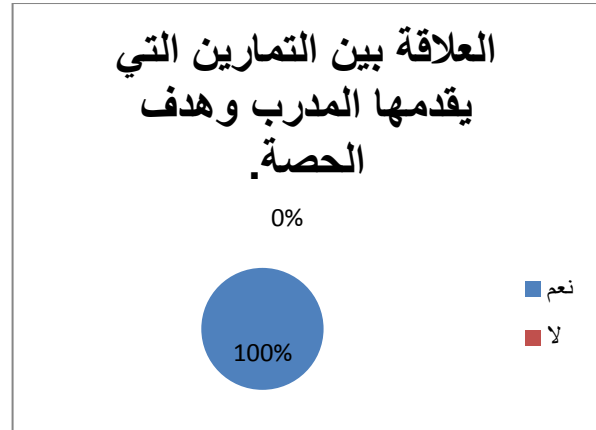
نستنتج أنه يجب أن تكون للمدرب خبرة كبيرة تمكنه من تحقيق النتائج الإيجابية، حيث أن كفاءة وخبرة المدرب تجعله يثق في اللاعبين وبالتالي تحسين الأداء أثناء المباريات، كما أن خبرة المدرب تساهم بشكل كبير في مساعدة اللاعبين على تحقيق الأهداف الفردية والجماعية.

السؤال التاسع : هل التمارين التي يقدمها المدرب فعالة لبلوغ هدف الحصة؟

الغرض من السؤال : توضيح العلاقة بين التمارين التي يقدمها المدرب وهدف الحصة.

الجدول رقم 09: يمثل العلاقة بين التمارين التي يقدمها المدرب وهدف الحصة.

النسبة	التكرارات	الإختيارات
100%	15	نعم
00%	00	لا
100%	15	المجموع



تحليل النتائج.

نلاحظ من نتائج الجدول رقم 09 أن كل المربين أي ما نسبته 100% يرون أن التمارين التي يقدمها المدرب فعالة لبلوغ هدف الحصة.

الاستنتاج.

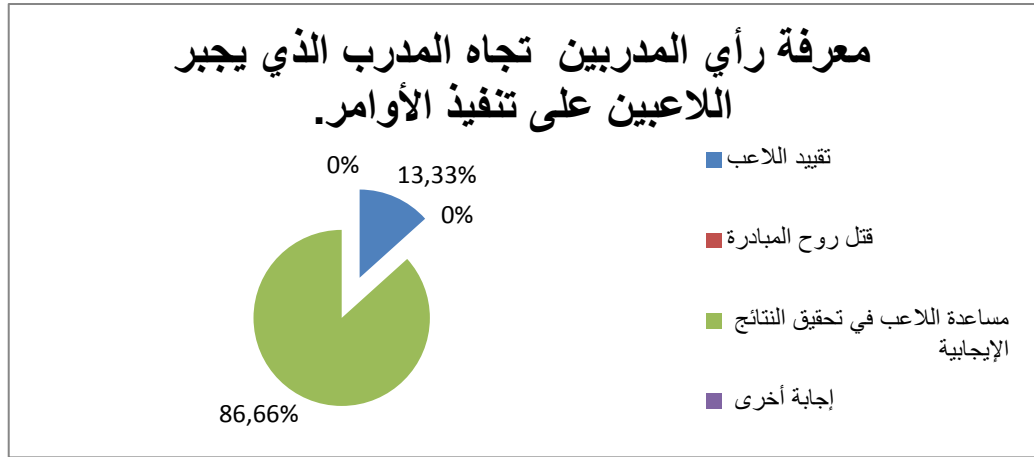
نستنتج أن المدربين أثناء العملية التدريبية يحاولون تقديم تمارين فعالة لبلوغ هدف الحصة.

السؤال العاشر : عندما يجبر المدرب اللاعبين على تنفيذ الأوامر ماذا تعتبرونه؟

الغرض من السؤال : معرفة رأي المدربين تجاه المدرب الذي يجبر اللاعبين على تنفيذ الأوامر.

الجدول رقم 10: يمثل نسب نتائج المدربين في ما يخص تجاه المدرب الذي يجبر اللاعبين على تنفيذ الأوامر.

النسبة	التكرارات	الإختيارات
13.33%	2	تقييد اللاعب
00%	00	قتل روح المبادرة
86.66%	13	مساعدة اللاعب في تحقيق النتائج الإيجابية
00%	00	إجابة أخرى
100%	15	المجموع



تحليل النتائج.

من نتائج الجدول 10 نجد أن 13.33% من المدربين من يرون أن المدرب الذي يجبر اللاعبين على تنفيذ أوامره هو تقييد للاعب، أما ما نسبته 86.66% يرونه عبارة عن مساعدة للاعب لتحقيق النتائج الإيجابية.

الاستنتاج.

نستنتج أن أغلبية اللاعبين يعتبرون إجبارية تنفيذ أوامر المدرب له أثر إيجابي على أداء الفريق أثناء الحصص التدريبية، حيث ضرورة الإنضباط داخل الفريق من طرف اللاعبين تساهم على التقدم في عملية التدريب وكذلك الحضور المستمر للمدرب يساعد كثيرا في تطبيق برنامجه التدريبي، كما أن القرارات المفروضة من طرف المدرب على لاعبيه تساهم في نجاح عملية التدريب.

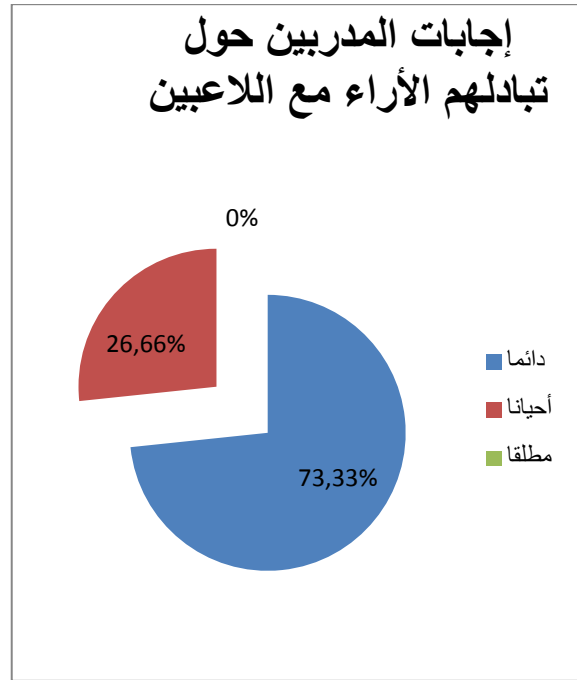
كفاءة الإتصال

السؤال الحادي عشر : هل تتبادل الأراء مع اللاعبين أثناء الحصة التدريبية ؟

الغرض من السؤال : معرفة إن كان المدرب يفتح باب الحوار مع اللاعبين من خلال تبادل الأراء أثناء الحصة التدريبية.

الجدول رقم 11: يمثل النتائج المتحصل عليها في ما يخص إجابات المدربين حول تبادلهم الأراء مع اللاعبين.

النسبة	التكرارات	الإختيارات
73.33%	11	دائما
26.66%	4	أحيانا
00%	00	مطلقا
100%	15	المجموع



تحليل النتائج. نلاحظ من نتائج الجدول 11 أن 73.33% من المدربين يرون أنهم دائما ما يتبادلون الأراء مع اللاعبين، بينما يري ما نسبته 26.66% منهم على أنه أحيانا ما يفتحون المجال لتبادل الأراء مع اللاعبين. الاستنتاج.

نستنتج أن تبادل الأراء بين اللاعبين والمدرب يسمح بتكوين علاقة مثالية داخل الفريق مما يساعد على الوصول إلى تحقيق النتائج الإيجابية، حيث أن أساس العلاقة الجيدة بين المدربين واللاعبين هو الإحترام المتبادل وتفاهم الإنشغلات لكل منهما بالإضافة إلى إستماع المدرب لإقتراحات لاعبيه.

السؤال الثاني عشر : هل ترجعون المردود الجيد للاعبين أثناء الحصة التدريبية إلى؟

الغرض من السؤال : معرفة سبب المردود الجيد للاعبين أثناء الحصة التدريبية.

الجدول رقم 12: يمثل نتائج إجابات المدربين حول سبب المردود الجيد للاعبين أثناء الحصة التدريبية.

النسبة	التكرارات	الإختيارات
26.66%	4	العلاقة الجيدة
73.33%	11	التحفيز المعنوي
00%	00	إجابة أخرى
100%	15	المجموع



تحليل النتائج.

بالإطلاع على الجدول رقم 12 نجد أن 26.66 % من المدربين يرون أن سبب المردود الجيد للاعب أثناء الحصة التدريبية راجع إلى العلاقة الجيدة بينما يرى 73.33 % منهم أنه راجع إلى التحفيز المعنوي.

الاستنتاج.

نستنتج أن المردود الجيد للاعبين أثناء الحصة التدريبية راجع إلى التحفيز المعنوي للاعبين من قبل المدرب، و وجود علاقة جيدة بين المدرب واللاعبين لها اثر ايجابي على النتائج الرياضية حيث أن إنتهاج المدرب للأسلوب القيادي يؤثر إيجابيا على مردود الفريق.

السؤال الثالث عشر: كيف تتعاملون مع الأداء السيئ للاعبين أثناء التدريبات ؟

الغرض من السؤال :معرفة ردود أفعال المدربين إتجاه الأداء السيئ للاعبين أثناء الحصة التدريبية،

الجدول رقم 13: يمثل نسب إجابات المدربين حول ردود أفعالهم إتجاه الأداء السيئ للاعبين أثناء الحصة التدريبية.

النسبة	التكرارات	الإختيارات
100%	15	تقديم النصائح والتوجيهات
00%	00	عدم الإهتمام
00%	00	إجابة أخرى
100%	15	المجموع



تحليل النتائج:

بالاطلاع على نتائج الجدول رقم 13 نلاحظ أن كل المدربين أي ما نسبته 100% يقدمون النصائح والتوجيهات للاعبين أثناء الأداء السيئ خلال التدريب.

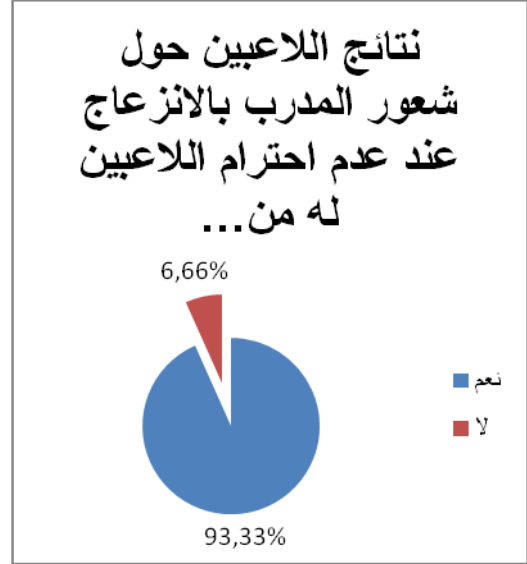
الاستنتاج:

نستنتج أن جميع المدربين يجدون أن في حالة الأداء السيئ للاعبين أثناء الحصة التدريبية فالطريقة المناسبة هي تقديم النصائح والتوجيهات.

السؤال الرابع عشر: هل يشعر المدرب بالانزعاج نتيجة عدم احترام اللاعبين له؟
الغرض من السؤال: معرفة مدى شعور المدرب بالانزعاج عند عدم احترام اللاعبين له.
الجدول رقم 14: يمثل نسب نتائج المدربين حول شعور المدرب بالانزعاج عند عدم احترام اللاعبين له من

عدمه

النسبة	التكرارات	الإختيارات
93.33%	14	نعم
6.66%	1	لا
100%	15	المجموع



تحليل النتائج.

بالاطلاع على الجدول رقم 14 نجد أن 93.33% من المدربين ينزعجون نتيجة جراء عدم الاحترام من طرف اللاعبين له، في حين نجد 6.66% من اللاعبين الآخرين يلاحظونه أحيانا فقط.

الاستنتاج.

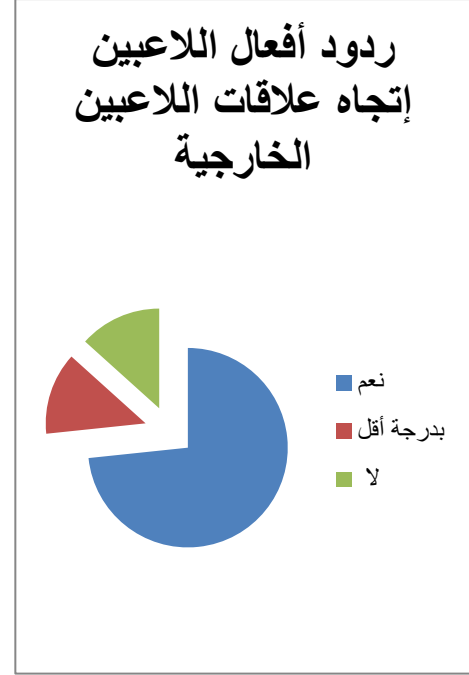
نستنتج أن عدم احترام اللاعبين لقرارات المدرب أثناء الحصة التدريبية يسبب له الانزعاج، إن إنتهاج المدربين أسلوب الصرامة في التسير، وكذا التعامل مع فرض عقوبات تأديبية في حالة غياب اللاعبين عن الحصص التدريبية، وكذلك تأثير عامل الغياب على نجاح عملية التدريب مع المداومة والمواصلة وذلك لتحقيق وحصد نتائج إيجابية.

السؤال الخامس عشر: هل تساعدون اللاعبين على التخلص من المشاكل الاجتماعية و الضغوطات النفسية ؟

الغرض من السؤال :معرفة ردود أفعال المدربين إتجاه علاقات اللاعبين الخارجية

الجدول رقم: 15 يمثل نسب إجابات المدربين حول ردود أفعالهم إتجاه علاقات اللاعبين الخارجية

النسبة	التكرارات	الإختيارات
73.33%	11	نعم
13.33%	02	بدرجة أقل
13.33	02	لا
100%	15	المجموع



تحليل النتائج:

من خلال الجدول رقم 15 يتضح لنا عدد المدربين الذين اجابوا بنعم عددهم 11 من اصل 15 بنسبة 73.33% و عدد المدربين الذين اجابوا ب لا عددهم 2 بنسبة 13.33% و عدد المدربين الذين اجابوا بدرجة اقل 2 بنسبة 13.33%

الاستنتاج:

و هذه النتائج تؤكد لنا مساعدة المدربين للاعبين على التخلص من المشاكل الاجتماعية و الضغوطات النفسية.

II- دراسة ثبات إستبانه

تم توزيع الاستبيان على 5 مدربين من مجتمع البحث للتأكد من صدق و ثبات النتائج المتحصل عليها من طرف 15 مدرب من عينة البحث

-إجراءات التطبيق الميداني للأداة:

بعد إكمالنا للجانب النظري توجهنا للجانب التطبيقي الذي قمنا فيه بضبط الاستبيان الخاص بالمدرسين الذين يدرسون بنوادي ولاية عين تموشنت حيث قمنا بتوزيع إستبانه عليهم تم قمنا بجمعها لأخذ ومعرفة رأيهم حول الكفاءات المهنية التي يجب ان تتوفر عند المدرسين

-الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

قمت بتفريغ وتحليل الاستبيان من خلال : برنامج التحليل الإحصائي

(SPSS : V.23) المعروف باسم برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية ، حيث قمت باستخدام

الأدوات الإحصائية التالية:

-إختبار ألفا كرونباخ لمعرفة ثبات فقرات استمارة الاستبيان.

-التكرارات والنسب المئوية لتحليل إجابات أفراد عينة الدراسة و ال تعرف على اتجاههم نحو أسئلة وعبارات أداة الدراسة.

صدق الاتساق البنائي لأداة الدراسة:

يعتبر صدق الاتساق البنائي أحد مقاييس صدق أداة الدراسة، حيث يقيس مدى تحقق الأهداف التي تسعى الأداة الوصول إليها، ويبين صدق الاتساق البنائي مدى ارتباط كل محور من محاور أداة الدراسة بالدرجة الكلية لفقرات الاستبيان مجتمعة، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم 01 : يوضح صدق الاتساق البنائي لأداة الدراسة:

النتيجة	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ	محاور الاستبيان	
ثابت	08	0,693	1	محاور الاستبيان
ثابت	08	0,666	2	
ثابت	08	0,674	3	
ثابت	24	0,692	جميع عبارات الاستبيان	

من خلال الجدول أعلاه نجد معاملات الارتباط بين كل المحور والمعدل الكلي لفقرات الاستبيان دالة إحصائية، حيث قيمة I المحسوبة المحور الأول : الكفاءة الشخصية و القيادية لدى مدرب كرة القدم ذوي الخبرة بلغت 0.721 والمحور الثاني: الكفاءة العلمية والمعرفية عند المدرب ذوي الخبرة بلغت 0.752 والمحور الثالث: كفاءة التواصل عند المدرب ذو خبرة بلغت 0.752 وهيكلها أكبر من قيمة I الجدولية 0.632 عند مستوى الدلالة 0.05 ومنه تعتبر محاور صادقة ومتسقة لما وضعت لقياسه

-ثبات وصدق أداة الدراسة:

ثبات الاستبيان : يقصد بثبات الاستبيان؛ أو تعطي نفس النتيجة لو تم إعادة توزيع الاستبيان أكثر من مرة، تحت نفس الظروف والشروط، أو بعبارة أخرى أن ثبات الاستبيان يعني الاستقرار في نتائج الاستبيان، وعدم تغييرها بشكل كبير فيما لو تم إعادة توزيعها على أفراد العينة، عدة مرات خلال فترات زمنية معينة وقد تم التحقق من ثبات استبيان الدراسة، من خلال معامل ألفا كرونباخ باستخدام برنامج SPSS حيث يوفر هذا النوع من إختبارات الثبات ،

والجدول التالي يبين معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبيان.

جدول رقم) : (02 يبين قيمة معامل ألفا كرونباخ لأداة الدراسة

النتيجة	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ	محاوير الاستبيان	
ثابت	08	0,693	المحور الأول	1
ثابت	08	0,666	المحور الثاني	2
ثابت	08	0,674	المحور الثالث	3
ثابت	24	0,692	جميع عبارات الاستبيان	

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن معامل ألفا كرونباخ لكل محاور الاستبيان أكبر من الحد الأدنى المتفق عليه لمعامل ألفا كرونباخ وهو 0.6 : حيث بلغ معامل المحور الأول : الكفاءة الشخصية و القيادية لدى مدرب كرة القدم دوي الخبرة بلغت 0.693 و المحور الثاني الكفاءة العلمية والمعرفية عند المدرب دوي الخبرة : بلغت 0.666 و المحور الثالث : كفاءة التواصل عند المدرب دو خبرة بلغت 0.674 وكذلك معامل ألفا لجميع محاور الاستبيان معا بلغ 0.692 وهذا يدل على أن قيمة الثبات أداة الدراسة مما يجعلنا على ثقة تامة بصحة الاستبيان وصلاحيته لتحليل وتفسير نتائج الدراسة واختبار فرضيا.

تجدر الإشارة إلى أن معامل الثبات ألفا كرونباخ، تتراوح بين (0،-1) وكلما أقترب من الواحد، دل على وجود ثبات عال، وكلما اقترب من الصفر، دل على عدم وجود ثبات، وان الحد الأدنى المتفق عليه لمعامل ألفا كرونباخ هو : 0.6 ومنه نستنتج أن أداة الدراسة التي أعددناه لمعالجة المشكلة المطروحة هي صادقة وثابتة في جميع فقرات وهي جاهزة للتطبيق

من خلال تحليلنا لصدق و ثبات اراء المدربين تبين لنا مطابقة نتائجها لنفس نتائج المتحصل عليها من طرف المدربين (عينة البحث الاولى)

2-مناقشة الفرضيات في ظل النتائج.

مناقشة فرضيات البحث:

الفرضية الأولى:

بنيت الفرضية الأولى كحل مؤقت على اعتقاد أن الكفاءة الشخصية والقيادية تتوفر بشكل كبير لدى المدرب ، ومن خلال مختلف النتائج المتحصل عليها و ذلك عبر إجابات المدربين و قيامنا ب تحليل الاسئلة و كذلك من خلال الجداول 01-02-03-04-05 تبين لنا أن الإجابة على المحور الأول في الاستبيان والمؤكدة إحصائيا نجد أن الكفاءة الشخصية والقيادية تتوفر بشكل كبير وقد جاءت النتائج مطابقة لتوقعات الباحث ومنه نستنتج أن الفرضية الأولى قد تحققت.

الفرضية الثانية:

بنيت الفرضية الثانية كحل مؤقت على اعتقاد أن المدربين ذوي الخبرة يمتلكون الكفاءة العلمية والمعرفية بشكل متوسط ، ومن خلال مختلف النتائج المتحصل عليها من خلال الإجابة على المحور الثاني في الاستبيان والمؤكدة إحصائيا في الجداول السابقة 6-7-8-9-10 نجد أن المدربين يمتلكون الكفاءة العلمية والمعرفية بشكل متوسط وقد جاءت النتائج مطابقة لتوقعات الباحث ومنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية وعليه نستنتج أن الفرضية الثانية قد تحققت.

الفرضية الثالثة:

بنيت الفرضية الثالثة كحل مؤقت على اعتقاد أن كفاءة الاتصال تتوفر بشكل كبير لدى المدرب ، ومن خلال مختلف النتائج المتحصل عليها من خلال الإجابة على المحور الثالث في الاستبيان والمؤكدة إحصائيا في الجداول السابقة 11-12-13-14-15 نجد أن كفاءة الاتصال تتوفر بشكل كبير وقد جاءت النتائج مطابقة لتوقعات الباحث وعليه نستنتج أن الفرضية محققة

3-الإستنتاج العام.

من خلال ملاحظة وتحليل النتائج للإستبيان وانطلاقاً من استنتاجات المحاور الثلاث، بالنسبة للمدربين، يتبين لنا بوضوح دور الكفاءات المهنية لدى المدرب و التي يكتسبها عن طريق الخبرة الميدانية و الممثلة في:

*أبرز لنا المدربون من خلال الاستبيان الكفاءات المهمة و اعطوا أهمية كبيرة لكل من الكفاءات الشخصية و القيادية و المعرفية و كفاءة التواصل

لا يمكن للمدرب ان يمارس التدريب ادا لم تتوفر فيه الكفاءة الشخصية و القيادية

هناك علاقة وطيدة بين الكفاءات بحيث ادا توفرت مثلا الكفاءة المعرفية لدى المدرب فيجب أيضا أن تتوفر لديه كفاءة الاتصال لإيصال المعارف والمعلومات كما ان نسبة كبيرة من المدربين ذوي الخبرة و التي تفوق 5 سنوات أكدوا على ضرورة الكفاءات التي درست في موضوعنا ويجب أن تتوفر في المدرب

نسبة كبيرة من المدربين ذوي الخبرة و التي تفوق 5 سنوات أكدوا على ضرورة

الكفاءات التي درست في موضوعنا ويجب أن تتوفر في المدرب

لا يمكن للمدرب أن يمارس التدريب إذا لم تتوفر فيه الكفاءة الشخصية والقيادية

الجانب العلمي وحده لا يكفي لممارسة التدريب

هناك كفاءات يمكن للمدرب أن يكتسبها من خلال مدارس التكوين الخاصة بالمدربين وهناك كفاءات لا يمكنه اكتسابها إلا بالنزول إلى أرض الواقع و الممارسة

بلوغ منصات التتويج لا يأتي بمحض الصدفة بل يأتي بالاجتهاد و المدرب الكفاء هو الذي دائما يتفوق

هناك علاقة وطيدة بين الكفاءات بحيث إذا توفرت مثلا الكفاءة المعرفية لدى المدرب فيجب أيضا أن تتوفر لديه كفاءة الاتصال لإيصال المعارف والمعلومات .

أجمع المدربين على تصنيف الكفاءات حسب أهميتها بالشكل التالي :

1. الدرجة الأولى كانت للكفاءة الشخصية والقيادية للتحكم في الفريق وضبط المجموعة
2. الكفاءة المعرفية ، فمن الضروري أن يكون للمدرب زاد معرفي كبير حول مهنته
3. كفاءة الاتصال بحيث يجب على المدرب أن يحسن التواصل مع اللاعبين لإيصال الأفكار والمعلومات.
4. كفاءة التنظيم و التخطيط تعد من الكفاءات التي يجب التحكم فيها للوصول الى اعلى المستويات.
5. كفاءة التقويم و القياس تعد من الكفاءات الاساسية في عمل المدرب و التي لم نلتمس اهميتها عند عينة البحث رغم تجربتها الطويلة في الميدان.

الخاتمة

الخاتمة:

لقد حاولنا جاهدين من خلال بحثنا هذا أن نبين الكفاءات المهنية الأساسية لدى المدرب لإعداد النشأ وبلوغ المستويات الرياضية العالية والتطوير الشامل المتزن لقدراتهم وخصائصهم يتطلب من المدرب أن يكون ملماً بالكفاءات المختلفة لعلم التدريب.

ومن خلال جمع المعطيات النظرية والتطبيقية المرتبطة بالبحث ، وانطلاقاً من مشكلة مطروحة و معاشة ميدانيا ، وبعد عرض النتائج وتحليلها بخصوص الكفاءات المهنية المهمة في مجال التدريب فإن النتائج تبدو منطقية إلى حد كبير فكان الهدف الذي يرمي إليه الباحث هو الكشف عن الكفاءات المهنية الأساسية في التدريب الرياضي وتصنيفها حسب أهميتها وقد تحقق وتم إبراز الكفاءات الأساسية التي يجب أن تتوفر في المدرب ، ويجب العمل بها من أجل تطوير مهارات الرياضيين ولتقيد منصات التنويع.

اقتراحات وتوصيات:

- الأخذ بعين الاعتبار هذه الكفاءات وإدراجها ضمن برامج تكوين المدربين في المدارس والجامعات
- الامام الشامل بالكفاءات لدى المدرب أمر ضروري مجال التدريب
- على المدربين الاطلاع على واقع التدريب في الميدان لاكتساب كفاءات لا تدرس في مدارس التكوين
- تكوين المدربين يجب أن يكون حسب ما يتواجد في الميدان
- وضع تربية ميدانية طيلة مرحلة التكوين للمدربين لاكتساب كفاءات لا يمكن أن يجدها إلا في الميدان.

قائمة المصادر و المراجع

قائمة المصادر و المراجع

1. إبراهيم ح. م. (1998). إلتدريب الرياضي الحديث .القاهرة.
2. إبراهيم ح. م. د س .: (التدريب الرياضي الحديث، تخطيط تطبيق قيادة مصر.
3. ألبساطي، أ. (1998). أسس وقواعد التدريب الرياضي وتطبيقاته .الإسكندرية.
4. الحاوي، ي. أ. (2002). المدرب الرياضي "بين الأسلوب التقليدي و التقنية الحديثة في مجال التدريب .
5. حسن، ز. م. (1997). المدرب الرياضي .الإسكندرية.
6. حسن، ك. م. (1997). المدرب الرياضي، أسس العمل ومهنة التدريب .مصر
7. حسين، ق. ح. (1997). علم التدريب الرياضي في الأعمار المختلفة .عمان.
8. حماد، ح. إ. (1996). التدريب الرياضي للجنسين من الطفولة إلى المراهقة .القاهرة.
9. سكر، ن. ر. (2002). علم النفس الرياضي في التدريب والمنافسات الرياضية . الأردن.
10. علاوي، م. ح. (2002). سيكولوجية المدرب الرياضي. 2002 .
11. هوارى، ع. (2019). دراسة الكفاءات المهنية الأساسية والمهمة لدى مدربي كرة القدم
12. أبو العلا أحمد عبد الفتاح :التدريب الرياضي المهام، دار الفكر العربي، القاهرة، ط. 2.
13. أشرف جابر، وآخرون :كرة القدم، مطبعة كلية التربية الرياضية للبنين، مصر، 19.
14. أمر الله البساطي :التدريب والإعداد البدني في كرة القدم، مطبعة الإسكندرية، مصر، .
15. بطرس رزق الله :متطلبات لاعب كرة القدم البدنية والمهارية، مطبعة الإسكندرية، مصر، ..
16. تامر محسن، واثق ناجي :كرة القدم وعناصرها الأساسية، مطبعة بغداد، العراق، 1989
17. حنفي إبراهيم حماد :المهارات الرياضية أسس التعلم والتدريب والدليل المصور، مركز الكتاب للنشر، مصر، 2002
18. حنفي محمود مختار :الأسس العلمية في تدريب كرة القدم، دار الفكر العربي، مصر، 1994

الملاحق



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة عبد الحميد بن باديس - مستغانم -

معهد التربية البدنية و الرياضية

قسم التدريب الرياضي



استمارة البحث الميداني موجهة للمدربين:

سيدي :

في اطار تحضير البحث المقدم لنيل شهادة الماستر يشرفني سادتي ان تتعاونوا معنا لاتمام حيثيات الدراسة التي تدور حول موضوع " تحديد الكفاءات المهنية من وجهة نظر المدربين - دراسة مسحية أجريت على مدربي كرة القدم لولاية عين تموشنت نوي خبرة تفوق 10 سنوات - راغبين ان تمدونا بمعلوماتكم الموضوعية التي تستهدف الدراسة و تخدم الموضوع.

شكرا على مساعدتكم لنا مسبقا.

تقدم هذه الإستبانة إلى مدربي كرة القدم لمساعدتنا على تحديد اهم الكفاءات المهنية التي يجب ان تتوفر لدى المدرب من وجهة نظر المدربين ذوي الخبرة الميدانية اكثر من 10 سنوات

أسئلة الإستبانة :

السؤال الأول :التعامل الأفضل للمدرب مع اللاعبين أثناء الحصة التدريبية؟

السؤال الثاني : الصرامة والإنضباط أثناء الحصة التدريبية شرط حتمي لتحقيق النتائج الإيجابية ؟

السؤال الثالث :في حالة غياب اللاعب عن الحصة التدريبية ما هي الطريقة التي ترونها مثالية للتعامل مع هذا السلوك ؟

السؤال الرابع : يؤثر عليك اللاعب الذي لم يلتزم بالتعليمات أثناء التدريبات ؟

السؤال الخامس : هل تقوم بخلق جو مرح خلال التدريبات ؟

السؤال السادس : على أي أساس تعتمدون في تحضير تدريبات فريقكم أثناء الحصة التدريبية ؟

السؤال السابع :هل ترون أن تحسن أداء لاعبيكم يعود إلى ؟

السؤال الثامن :هل ترى أن تدخل المدرب بخبرته أدت إلى كسب وريح المقابلات؟

السؤال التاسع : هل التمارين التي يقدمها المدرب فعالة لبلوغ هدف الحصة؟

السؤال العاشر : عندما يجبر المدرب اللاعبين على تنفيذ الأوامر ماذا تعتبرونه؟

السؤال الحادي عشر : هل تتبادل الآراء مع اللاعبين أثناء الحصة التدريبية ؟

السؤال الثاني عشر : هل ترجعون المردود الجيد للاعبين أثناء الحصة التدريبية إلى؟

السؤال الثالث عشر :كيف تتعاملون مع الأداء السيئ للاعبين أثناء التدريبات ؟

السؤال الرابع عشر :هل يشعر المدرب بالانزعاج نتيجة عدم احترام اللاعبين له؟

السؤال الخامس عشر :هل تساعدون اللاعبين على التخلص من المشاكل الإجتماعية و الضغوطات

النفسية ؟