

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

Ministère de l'Enseignement Supérieure et de la Recherche
Scientifique

جامعة عبد الحميد بن باديس - مستغانم

Université Abdelhamid Ibn Badis - Mostaganem

معهد التربية البدنية و الرياضية

Institut d'Education Physique et Sportive

قسم التدريب الرياضي



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة الليسانس في التدريب الرياضي
تحت عنوان

دراسة الكفاءات المهنية الاساسية لدى مدربي
السباحة

دراسة مسحية اجريت على بعض مدربي السباحة لولاية البيض

تحت اشراف:

أ. د / صبان محمد

اعداد الطالب:

بلهدي عبد الرحمان محمد الامين

2022/2021

الأهداء

الحمد لله رب العالمين و الصلاة و السلام على خاتم الأنبياء و
المرسلين أهدي ثمرة جهدي إلى من قال فيهما عزوجل "واخفض لهما
جناح الذل من الرحمة وقل ربي ارحمهما كما ربياني صغيرا"
إلى من تاهت الكلمات و الأحرف في وصفها ، ويعجز القلم عن كتابة
أي شيء عنها و في صلاتها كم أكثرت من دعواتها ، و التي كانت
سندا في حياتي و غمرتني بعطفها و حنانها ، إلى أمي الغالية أدام الله
على صحتها و رعاها.

إلى أعظم رجل في الكون إلى من تواضع في الأرض ، الحمد لله بكرة و
أصيلا إلى الذي رباني ف أحسن تربيته و علمني و هو بمثابة مثلي
الأعلى " أبي العزيز"

حفظهما الله و أطال عمرهم و أدخلهم رياض الجنة ، إلى كل اخوتي
الذين وقفوا

معي في كل الظروف و كانوا كالظل لا يفارقوني حفظهم الله.

بلهدي عبد الرحمان

الشكر

عملا بقول المصطفى صلى الله عليه وسلم "من لم يشكر الناس لم يشكر الله"

نحمد الله تعالى على فضله وكرمه أن وفقني لإتمام هذا العمل المتواضع
و أن سهل لي الشكر والحمد
طريق وسبل العلم.

كما لا يفوتني أن أعبر عن شكري وتقديري واحترامي لأستاذي الفاضل
البروفيسور صبان محمد

الذي لقيت منه الدعم الشامل والسند ولم يبخل عليا بما أجاد الله عليه
من علم ومعرفة أسأل

لله تعالى أن يجعل هذا في ميزان حسناته

و بالمناسبة أيضا أحي كل أحبتي وكل من قدم لي يد العون والمساعدة
سواء من قريب أو من بعيد

لإنهاء هذه المذكرة

بلهدي عبد الرحمان

ملخص البحث: (العربية)

عنوان الدراسة: دراسة الكفاءات المهنية لدى مدربي السباحة و تهدف الدراسة إلى معرفة نسبة إدراك مدربي السباحة للكفاءات المهنية الضرورية في التدريب الرياضي و التعرف على الكفاءات التي يجب أن تتوفر في المدرب الرياضي لممارسة هذه المهنة و كان الفرض من الدراسة هو أنه توجد كفاءات مهنية أساسية لابد توفرها عند مدرب السباحة كما تمثلت العينة في 10 مدربين تخصص سباحة لنادي رياضية في البيض و لقد استعملنا اختبار الاستبيان في المنهج الوصفي المسحي لإجراء هذه الدراسة و أهم استنتاج توصلنا إليه ان هناك كفاءات يستطيع المدرب دراستها و التكوين فيها و اكتسابها عن طريق مدارس التكوين الخاصة بالمدرسين و هناك كفاءات تأتي و فقط بالخبرة والعمل الميداني و اندرجت أهم توصية بأخذ بعين الاعتبار هذه الكفاءات وإدراجها ضمن برامج تكوين المدربين في المدارس والجامعات.

وفي الأخير أسفرت نتائج الدراسة عن صحة الفرضيات المقترحة

الكلمات المفتاحية:

الكفاءات المهنية - المدرب - السباحة - التدريب الرياضي

قائمة المحتويات

العنوان	الصفحة
الإهداء.....	أ
الشكر و التقدير.....	ب
ملخص البحث باللغة العربية.....	ح
قائمة الجداول.....	ج
قائمة الأشكال.....	خ

التعريف بالبحث

1-مقدمة.....	01
2-الإشكالية.....	01
2-1-الإشكاليات الجزئية.....	01
3-الفرضيات.....	02
3-1-الفرضيات الجزئية.....	02
4-أهداف البحث.....	02
5-أهمية البحث.....	02
6-مصطلحات البحث.....	02
7-الدراسات السابقة و المشابهة.....	04

الباب الأول: الجانب النظري

الفصل الأول: الكفاءة

تمهيد.....	13
1-مفهوم الكفاءة.....	13
2-الكفاءة المهنية.....	13

- 14.....3-أنواع الكفاءات
- 14.....3-1-الكفاءة الفردية
- 14.....3-2-الكفاءة الجماعية
- 14.....3-3-الكفاءة التنظيمية
- 14.....4-مميزات الكفاءة
- 14.....4-1-ذات هدف مُحدّد
- 15.....4-2-مُكتسبة
- 15.....4-3-مُدركة
- 15.....4-4-ذات تشغيل ديناميكيّ
- 15.....4-5-مفهوم مُجرّد
- 15.....4-6-مُتقدمة
- 15.....5-خصائص الكفاءة
- 15.....5-1-توظيف جملة من الموارد
- 15.....5-2-الغاية والنهائية
- 15.....5-3-خاصية الارتباط بجملة من الوضعيات ذات المجال الواحد
- 16.....6-اشكال الكفاءات
- 16.....6-1-كفاءات معرفية
- 16.....6-2-كفاءات الأداء
- 16.....6-3-كفاءات الإنجاز أو النتائج
- 16.....7-مستويات الكفاءة حسب فترات التعلم
- 16.....7-1-الكفاءة القاعدية
- 16.....7-2-الكفاءة المرحلية

16.....3-7-الكفاءة الختامية

17..... خاتمة

الفصل الثاني: السباحة

19.....تمهيد

19.....1-السباحة

20.....2-فوائد السباحة

20.....1-2-الفوائد الجسمية

20.....2-2-الفوائد الفسيولوجية

20.....2-3-الفوائد الترويحية والاجتماعية

21.....2-4-الفوائد الصحية

21.....2-5-الفوائد النفسية والعقلية

21.....2-6-الفوائد العلاجية

21.....3-انواع السباحة

21.....3-1-سباحة الزحف

22.....3-2-سباحة الصدر

22.....3-3-سباحة الفراشة

22.....3-4-سباحة الظهر

22.....4-مجالات السباحة

22.....4-1-السباحة التنافسية

22.....4-2-السباحة التعليمية

23.....4-3-السباحة العلاجية

23.....4-4-السباحة الترويحية

24	5-تأهيل المدرب الرياضي.....
24	6-كفاءات المدرب الرياضي.....
24	6-1-الكفايات الأكاديمية والنمو المهني.....
24	6-2-كفايات التخطيط.....
25	6-3-كفايات التنفيذ.....
25	6-4-كفايات ضبط الصف.....
25	6-5-كفايات التقويم.....
25	6-6-كفايات التواصل الإنساني.....
25	خلاصة.....

الباب الثاني: الجانب التطبيقي

الفصل الأول: منهجية البحث والإجراءات الميدانية

28	تمهيد.....
28	1-المنهج المتبع.....
28	2-الدراسة الاستطلاعية.....
29	3-مجتمع البحث.....
29	4-عينة البحث.....
30	5-متغيرات البحث.....
30	5-1-المتغير المستقل.....
30	5-2-المتغير التابع.....
30	6-مجالات البحث.....
30	6-1-المجال الزمني.....
30	6-2-المجال المكاني.....

30	6-3-المجال البشري.....
30	7-أدوات البحث.....
30	7-1-الاستبيان.....
30	8-الدراسات الإحصائية.....

الفصل الثاني: عرض ومناقشة النتائج

32	عرض ومناقشة النتائج.....
69	1-الاستنتاجات.....
69	2-مناقشة فرضيات البحث.....
71	3-اقتراحات وتوصيات.....
71	4-الخلاصة العامة.....
72	قائمة المراجع.....
74	الملاحق.....

قائمة الجداول

الصفحة	العنوان	الجدول
05	يوضح هذا الجدول الدراسات السابقة و المشابهة.	01
29	يوضح هذا الجدول مدى صدق و ثبات التجربة.	02
32	يوضح هذا الجدول مدى التعامل بجدية و حزم مع جميع السباحين.	03
33	يوضح هذا الجدول مدى الصرامة و الانضباط في التنظيم و ضبط الوقت.	04
34	يوضح مدى القاء كامل المسؤولية عند الخسارة.	05
35	يوضح هذا الجدول مدى تحقيق التواصل الحماسي و تنشيط المجموعة.	06
36	يوضح هذا الجدول مدى تأكيد السلطة الكافية و القدرة على الاضافة الايجابية.	07
37	يوضح هذا الجدول مدى الشعور بالملل من اسئلة الفريق.	08
38	يوضح هذا الجدول مدى الفعالية في تطبيق وضعيات التدريب و تقديم الارشادات.	09
39	يوضح هذا الجدول مدى تقديم حصص تدريبيه وفقا للمعارف و المكتسبات العلمية.	10
40	يوضح هذا الجدول مدى اعطاء الخصائص التقنية و التكتيكية و التكنولوجية.	11
41	يوضح هذا الجدول مدى المعرفة الكافية و الكلية بالرياضة و ادائها و قوانينها.	12
42	يوضح هذا الجدول مدى القدرة على توظيف و ابتكار التمارين التي تقدم حل للسباح.	13
43	يوضح هذا الجدول مدى تطبيق اختبارات لمعرفة مستوى السباحين.	14
44	يوضح هذا الجدول مدى استعمال التكنولوجيا و توظيف الطرق الحديثة في التدريب.	15
45	يوضح هذا الجدول مدى اعتبار التخطيط الاساس الجيد لافضل النتائج.	16
46	يوضح هذا الجدول مدى تسطير مخطط سنوي قبل بداية كل موسم.	17
47	يوضح هذا الجدول مدى التحكم في الحمل التدريبي و ضبطه خلال المخطط.	18
48	يوضح هذا الجدول مدى تحضير برامج اسبوعية حسب كل مرحلة.	19
49	يوضح هذا الجدول مدى الحرص على توفر كل الادوات لتنفيذ المخطط المقرر.	20
50	يوضح هذا الجدول مدى القدرة و الكفاءة على التخطيط للمدى الطويل.	21
51	يوضح هذا الجدول مدى الاعتماد على العمل المنظم و المستمر دائما.	22
52	يوضح هذا الجدول مدى بناء علاقات اجابية مع الفريق و السباحين.	23
53	يوضح هذا الجدول مدى مساعدة السباحين على مجابهة الاثار النفسية.	24

54	يوضح هذا الجدول مدى منح السباحين الثقة بالنفس لتقديم افضل اداء ممكن.	25
55	يوضح هذا الجدول مدى تفهم ردود افعال السباحين و مشاعرهم.	26
56	يوضح هذا الجدول مدى استعمال مختلف اللغات لتوضيح و ايصال المعلومات.	27
57	يوضح هذا الجدول مدى استعمال مختلف الوسائل السمعية و البصرية لايصال.	28
58	يوضح هذا الجدول مدى طرح الاسئلة المتنوعة و تقديم الحصص النظرية .	29
59	يوضح هذا الجدول مدى تقويم السباحين داخل و خارج المسبح.	30
60	يوضح هذا الجدول مدى دور الرقابة في التعرف على شخصية السباحين .	31
61	يوضح هذا الجدول مدى الحرص على تصحيح اداء و اخطاء كل سباح.	32
62	يوضح هذا الجدول مدى وضع المعايير المناسبة لتقويم اداء السباحين في الجانب المهاري.	33
63	يوضح هذا الجدول مدى تقييم اعضاء الفريق بكل صدق و موضوعية .	34
64	يوضح هذا الجدول الكفاءة الشخصية و القيادية للمدرب حسب اهميتها.	35
65	يوضح هذا الجدول الكفاءة المعرفية و العلمية حسب اهميتها.	36
67	يوضح هذا الجدول كفاءة التخطيط و التنظيم حسب اهميتها.	37
68	يوضح هذا الجدول كفاءة الاتصال حسب اهميتها.	38
69	يوضح هذا الجدول كفاءة التقويم حسب اهميتها.	39

قائمة الاشكال

الصفحة	العنوان	الشكل
32	يبين مدى التعامل بجدية و حزم مع جميع السباحين.	01
33	يبين مدى الصرامة والانضباط في التنظيم و ضبط الوقت.	02
34	يبين مدى إلقاء كامل المسؤولية عند الخسارة.	03
35	يبين مدى تحقيق التواصل الحماسي و تنشيط المجموعة.	04
36	يبين مدى تأكيد السلطة الكافية والقدرة على الإضافة الايجابية.	05
37	يبين مدى الشعور بالملل من اسئلة الفريق.	06
38	يبين مدى مدى الفعالية في تطبيق وضعيات التدريب وتقديم الارشادات.	07

39	يبين مدى مدى تقديم حصص تدريبية وفقا للمعارف و المكتسبات العلمية.	08
40	يبين مدى إعطاء الخصائص التقنية و التكتيكية و التكنولوجية.	09
41	يبين مدى القدرة على توظيف و ابتكار التمارين التي تقدم حل للسباح.	10
42	يبين مدى القدرة على توظيف و ابتكار التمارين التي تقدم حل للسباح.	11
43	يبين مدى تطبيق اختبارات لمعرفة مستوى السباحين.	12
44	يبين مدى استعمال التكنولوجيا وتوظيف الطرق الحديثة في التدريب.	13
45	يبين مدى اعتبار التخطيط الاساس الجيد لأفضل النتائج.	14
46	يبين مدى تسطير مخطط سنوي قبل بداية كل موسم.	15
47	يبين مدى التحكم في الحمل التدريبي و ضبطه خلال المخطط.	16
48	يبين مدى تحضير برامج أسبوعية حسب كل مرحلة.	17
49	يبين مدى الحرص على توفر كل الأدوات لتنفيذ المخطط المقرر.	18
50	يبين مدى القدرة و الكفاءة على التخطيط للمدى الطويل.	19
51	يبين مدى الاعتماد على العمل المنظم والمستمر دائما.	20
52	يبين مدى بناء علاقات إيجابية مع الفريق و السباحين.	21
53	يبين مدى مساعدة السباحين على مجابهة الآثار النفسية.	22
54	يبين مدى منح السباحين الثقة بالنفس لتقديم أفضل أداء ممكن.	23
55	يبين مدى تفهم ردود أفعال السباحين و مشاعرهم.	24
56	يبين مدى استعمال مختلف اللغات لتوضيح وإيصال المعلومات.	25
57	يوضح هذا الجدول مدى استعمال مختلف الوسائل السمعية والبصرية لايصال.	26
58	يبين مدى طرح الأسئلة المتنوعة وتقديم الحصص النظرية .	27
59	يبين مدى تقويم السباحين داخل و خارج المسبح.	28
60	يبين مدى الرقابة في التعرف على شخصية السباحين .	29
61	يبين مدى الحرص على تصحيح أداء و اخطاء كل سباح.	30
62	يبين مدى وضع المعايير المناسبة لتقويم أداء السباحين في الجانب المهاري.	31
63	يبين الكفاءة الشخصية و القيادية للمدرب حسب أهميتها.	32
64	يبين الكفاءة المعرفية و العلمية حسب أهميتها.	33

65	يبين كفاءة التخطيط و التنظيم حسب أهميتها.	34
67	يبين كفاءة الاتصال حسب أهميتها.	35

1- المقدمة:

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، وما لها من أهمية إستراتيجية وسياسية واقتصادية في بسط هيمنة بعض الدول في المجال الرياضي، وتأتي رياضة السباحة من ضمن النشاطات التي لقيت الدعم والاهتمام الكبيرين في الدول المطلة على البحر على وجه الخصوص، باعتبارها سلاحا في يد من يجيدها، فهي رياضة كاملة من خصوصيتها و من حيث ممارستها فهي تعود بالصحة على جسم الإنسان.

تعتبر رياضة السباحة من الأنشطة الرياضية المحبوبة من الجميع، وتتميز عن غيرها من الأنشطة الرياضية الأخرى، بالعديد من المزايا، علاوة على الفوائد الصحية والاجتماعية والنفسية لها، فيكفي أنها مهارة مفيدة للحفاظ على حياة الفرد، كما يستطيع أيضا هذا الفرد أن ينقذ غيره من خطر الغرق، من أجل هذا فإن عملية تعليم السباحة هي رسالة إنسانية وواجب إلزامي على كل فرد أن يتعلم السباحة ويعلمها لغيره غير أن المشكلة التي تواجه الكثير من مدربين السباحة هي كيفية التعامل و نقل هذه الخبرة إلى الرياضيين و فئة الناشئين خاصة.

إن تعليم السباحة وتدريب السباحين الناشئين تساهم فيها عدة عوامل التي يجب أن تتوفر ويعد معلم ومدرب السباحة هو الركيزة الأساسية في عملية تعليم وتدريب السباحين، ومن أجل الارتقاء بمستوى السباحين يجب أن تتوفر لدى مدرب السباحة كفاءة مهنية وعلمية عالية وخبرات في مجال تخصصه، وصفات المدرب الناجح والدراية الكافية بالتطورات الحاصلة في مجال التدريب الرياضي وخصوصية هاته الرياضة، حيث عملية التدريب أصبحت مبنية 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 محاولين معرفة إمكانيات اللاعبين النفسية والبدنية واستغلالها أحسن استغلال، لذلك من الضروري على المدربين أنفسهم أن يفهموا جوانب مهمة في مجال التدريب.(علولن رفيق 2008)

لذا تطرقنا الى موضوع الكفاءات المهنية لدى مدربي السباحة , فكان تقسيمنا للبحث إلى قسمين الباب الأول جانب نظري يتضمن فصلين ، في الفصل الأول تناولنا فيه الكفاءة أما في الفصل الثاني اخذنا السباحة.

والباب الثاني الجانب التطبيقي للدراسة تطرقنا فيه إلى فصلين ففي الفصل الأول تناولنا المنهجية المتبعة والتي تتضمن المنهج المتبع و مجتمع البحث و عينته وكذا الدراسة الاستطلاعية ومجالات البحث وأدوات الدراسة وأساليب المعالجة الإحصائية، أما الفصل الثاني فكان لعرض وتحليل نتائج البحث، و في الأخير أنهينا بخاتمة عامة و بجملة من الاقتراحات التي نراها مناسبة لخدمة هذا البحث.

2- الاشكالية:

تسابق الخبراء والمتخصصين في المجال الرياضي خاصة في الحقبة الأخيرة كل في مجال تخصصه، في دراسة التأثير الإيجابي للممارسة الرياضية والتدريب الرياضي على مختلف أجهزة الجسم الحيوية والمختلفة، والكل يعمل جاهدا من خلال الأبحاث والدراسات العملية والعلمية والمعملية في إمداد العاملين في الحقل الرياضي بمختلف المعلومات والنظريات التي تسهم في رفع كفاءة الممارسين للوصول بهم إلى مرحلة الإنجاز الأمثل. ومن هنا كانت ضرورة الاهتمام والعناية بكل العوامل التي تساعد في الارتقاء بمستوى الانجاز الفني والرقمي، حيث أضاف التطور العلمي والتكنولوجي الكثير من الوسائل الجديدة التي يمكن الاستفادة منها في تهيئة مجالات الخبرة للاعبين الرياضيين، حتى يتم إعداد الفرد بدرجة

عالية من الكفاءة تؤهله لمواجهة تحديات العصر. (هدى محمد محمد الخضري: التقنيات الحديثة لانتقاء الموهوبين الناشئين في السباحة، المكتبة المصرية للطباعة والنشر والتوزيع، الإسكندرية، 2004 ، ص).

إن رياضة السباحة كباقي النشاطات الرياضية تعتمد في مبادئها على الممارسة المبكرة في الصغر وعلى الإعداد والتحضير والتخطيط الجيد خلال الموسم الرياضي من أجل إكساب الرياضي الناشئ المهارات العالية وإكسابه قدرات ومواصفات بدنية عالية وهذا كله لرفع وتحسين مستوى أداء السباح الناشئ بالتدرج وعبر مراحل يسعى من خلالها المدرب من أجل نجاح عملية التدريب ورفع مستوى أداء الرياضيين والحصول على نتائج جيدة في الحاضر أو في المستقبل. إن الإعداد والتحضير الجيد للسباحين الناشئين هما من أهم عوامل الارتقاء بالمستوى وأداء الرياضي، وهذا يرتكز على عدة عوامل مادية وبشرية وفكرية ونفسية، وتوفر الإمكانيات كالمنشآت الرياضية وخبرة وكفاءة المدرب في ميدان التخصص، ونوع المنهج التدريبي المتبع من طرفه في إعداد المواهب الرياضية المستقبلية، فهناك جدل كبير حول إعداد وتدريب سباحي المراحل السنية- خاصة المراحل الصغيرة- فالاهتمام بالبراعم والتخطيط السليم لعملية إعدادهم يعتبر وبحق ضمان للمستقبل القريب لهؤلاء السباحين الصغار. فيرى البعض ضرورة الضغط على هؤلاء السباحين والتركيز على تدريبات السرعة، والبعض الآخر يرى الاهتمام بالجوانب التكنيكية والتأهيلية. وأظهرت البحوث وتجارب الدول المتقدمة في هذا المجال أن التدريب العنيف لسباحي المراحل السنية يمثل خطورة حقيقية على الجوانب الفسيولوجية والنفسية لهم- مما يجعلهم يبتعدون عن السباحة في سن مبكرة. (عصام حلمي: إستراتيجية تدريب الناشئين في السباحة، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1998 ، ص 03)

وبهذا سنتطرق في هذا البحث المقدم إلى مختلف الكفاءات المهنية في التدريب لمعرفة كل ما يؤثر على التدريب من مختلف جوانبه وانطلاقا مما سبق لنا ذكره جاء محور تساؤلنا على النحو التالي:

ما هي أهم الكفاءات المهنية التي يجب أن تتوفر لدى مدربي رياضة السباحة ؟

3- الإشكاليات الجزئية:

هل تتوفر الكفاءة الشخصية و القيادية لدى مدرب السباحة ؟

هل يمتلك مدرب السباحة الكفاءة العلمية والمعرفية بنسبة كافية ؟

هل نجد كفاءة التخطيط و التنظيم عند مدرب السباحة ؟

هل لدى مدرب السباحة كفاءة الاتصال ؟

هل تتوفر كفاءة التقويم عند مدرب السباحة ؟

4- الفرضيات:

توجد كفاءات مهنية أساسية لا بد توفرها عند مدرب السباحة.

1-4 الفرضيات الجزئية:

تتوفر الكفاءة الشخصية و القيادية لدى مدرب السباحة بدرجة كبيرة.

يملك مدرب السباحة الكفاءة العلمية والمعرفية بنسبة كافية.

لا نجد كفاءة التخطيط و التنظيم عند معظم مدربي السباحة.

كفاءة الاتصال موجودة بدرجة كافية لدى مدرب السباحة.

لا تتوفر كفاءة التقويم عند مدرب السباحة.

5- اهداف البحث:

معرفة نسبة إدراك مدربي السباحة للكفاءات المهنية الضرورية في التدريب الرياضي.

التعرف على الكفاءات التي يجب أن تتوفر في المدرب الرياضي لممارسة هذه المهنة .

6- أهمية البحث:

يحتوي بحثنا أهمية بالغة في مجال التدريب الرياضي و الكفاءة المهنية اللازمة لذلك، حيث نبين فيه الكفاءات اللازمة و الضرورية الواجب توفرها في المدرب لممارسة مهنته باحترافية و سهولة و إدراكه للكفاءات اللازمة لمهنة التدريب الرياضي.

7- مصطلحات البحث :

1-7-الكفاءة :

المفهوم اللغوي: في المنجد للغة العربية تدل كلمة الكفاءة على المهارة والبراعة والحقن ،المقدرة المهنية ، أهلية للقيام بعمل في مجال من المجالات ، وهي معرفة متعمق فيها ومعترف بها ، أو قدرة مسلم بها تخول صاحبها الحق بأداء الرأي في بعض الموضوعات أو في مادة ما. (المنجد في اللغة العربية المعصرة ، دار المشرق ، ط 2 ، بيروت 2001 ، ص 2(123)

اصطلاحاً: هي مجموعة القدرات والمعارف المنظمة والمجددة بشكل يسمح بالتعرف على إشكالية وحلها من خلال نشاط تظهر فيه أداءات أو مهارات المتعلم في بناء معرفته .

7-2- الكفاءات المهنية :

هي عبارة عن مكتسب شامل يدمج قرارات فكرية ومهارات حركية ومواقف ثقافية واجتماعية . من المفاهيم الاقتصادية التي شاع استخدامها حديثاً « Competency » كما يعد مفهوم الكفاية – نسبياً – في مجال التربية، يرجع ذلك إلى تزايد النظرة الاقتصادية إلى التعليم باعتباره عملية استثمارية يمكن أن تحقق مردوداً بأقل تكلفة و جهد وفي أقصر وقت. (الفتلاوي سهيلة محسن: أثر فاعلية التدريب في أداء الطالب المعلم الكفايات التدريبية، جامعة بغداد، 1995 ، رسالة دكتوراه غير منشورة، ص 42)

7-3- التدريب الرياضي :

التدريب الرياضي كمصطلح بينت آراء العلماء تعريف مشترك له، حيث كان لكل منهم مفهومه الخاص والذي يتحدد وفقاً لاتجاهاته فلسفته ومجال التخصص. (مفتي إبراهيم حماد: التدريب الرياضي الحديث تخطيط وتطبيق وقيادة، دار الفكر العربي، القاهرة، 1998 ، ص 21)

من وجهة النظر الفيزيولوجية يعرف التدريب " هو مجموعة التمرينات أو المجهودات البدنية الموجهة والتي تؤدي إلى إحداث تكيف أو تغيير وظيفي في أجهزة وأعضاء الجسم الداخلية لتحقيق مستوى عال من الإنجاز الرياضي.

يضيف "هولمان" (1947) إلى ذلك حدوث تغيير مورفولوجي، حيث يرى أن التدريب الرياضي يشير إلى المثيرات الحركية(تمرينات) والتي تحدث تكيف بيولوجي في الأعضاء الداخلية وكذلك تكيف مورفولوجي.

ومن وجهة نظر علم النفس والتربية بأنه "عملية تربوية وخطية ونفسية ومعرفية لتحقيق مستوى عالي من الإنجاز في النشاط الرياضي الممارس.

7-4- المدرب :

هو الشخصية التي يقع على عاتقها القيام بتخطيط و قيادة و تنظيم الخطوات التنفيذية لعمليات التدريب وتوجيه اللاعبين و اللاتعبات خلال المنافسات كما يعتبر المحرك الرئيسي لعمليات التدريب و قيادة المباريات. (حمادة مفتي إبراهيم : التدريب الرياضي الحديث ، تخطيط ، تطبيق ، قيادة ، دار الفكر العربي ، ط 1 ، القاهرة ، مصر، 1998 ص 31)

7-5- السباحة:

السباحة هي إحدى الأنشطة المائية المتعددة التي يستخدم فيها الفرد جسمه للتحرك خلال الوسط المائي الذي يعد غريبا نوعا ما عليه بصفته وسطا يختلف كليا عن الوسط الذي اعتاد التحرك فيه (الأرض). فالوضع الذي يتخذه في الماء مختلف كليا عنه في الأرض بالإضافة إلى تأثيرات ضغط الماء على جسم السباح والتي قد تحدث عنه تغيرات فسيولوجية في الأجهزة الداخلية بالإضافة إلى التأثيرات النفسية في هذا الوسط الغريب وتعرضه لكثير من الانفعالات. (قاسم حسن حسين، افتخار أحمد: مبادئ وأسس السباحة، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، عمان، 2000، ص 11)

8- الدراسات السابقة والمشابهة :

الدراسات	الكاتب و تاريخ النشر	عنوان البحث	ادوات البحث	نتائج البحث
	زريقات محمد جامعة عبد الحميد ابن باديس كلية التربية البدنية و علوم الرياضة سنة 2020/2019	تحديد الكفاءات المهنية من وجهة نظر المدربين دراسه مسحية اجريت على مدربي كره القدم لولاية عين تموشنت ذوي الخبرة تفوق 10 سنوات	- الاستبيان	<p>-أبرز لنا المدربون من خلال الاستبيان الكفاءات المهمة وأعطوا أهمية كبيرة لكل من الكفاءات الشخصية والقيادية والمعرفية وكفاءة التواصل .</p> <p>- لا يمكن للمدرب أن يمارس التدريب إذا لم تتوفر فيه الكفاءة الشخصية والقيادية .</p> <p>-هناك علاقة وطيدة بين الكفاءات بحيث اذا توفرت مثلا الكفاءة المعرفية لدى المدرب يجب ايضا ان تتوفر لديه كفاءة الاتصال المعارف والمعلومات .</p> <p>- نسبة كبيرة من المدربين ذوي الخبرات التي تفوق خمس سنوات أكدوا على ضرورة الكفاءات التي درست في موضوعنا ويجب أن تتوفر في المدرب .</p> <p>-الجانب العلمي وحده لا يكفي لممارسة التدريب .</p> <p>-هناك كفاءات يمكن للمدرب أن يكتسبها من خلال المدارس التكوينية الخاصة بالمدربين وهناك كفاءات لا يمكن اكتسابها إلا بالنزول الى أرض الواقع والممارسة .</p> <p>-بلوغ منصات التتويج لا يأتي بمحض الصدفة بل يأتي بالاجتهاد والمدرب الكفاء هو الذي دائما يتفوق .</p> <p>-اجمع المدربون على تصنيف الكفاءات حسب أهميتها بالشكل التالي:</p>

<p>الدرجة الأولى الكفاءة الشخصية والقيادية .</p> <p>الكفاءة المعرفية.</p> <p>كفاءة الاتصال .</p> <p>كفاءة التنظيم والتخطيط .</p> <p>كفاءة التقويم والقياس .</p>				
<p>-أبرز لنا المدربون من خلال الاستبيان الكفاءات المهمة وأعطوا أهمية كبيرة لكل من الكفاءات الشخصية والقيادية والمعرفية وكفاءة التواصل .</p> <p>- لا يمكن للمدرب أن يمارس التدريب إذا لم تتوفر فيه الكفاءة الشخصية والقيادية .</p> <p>-هناك علاقة وطيدة بين الكفاءات بحيث اذا توفرت مثلا الكفاءة المعرفية لدى المدرب يجب ايضا ان تتوفر لديه كفاءة الاتصال المعارف والمعلومات .</p> <p>- نسبة كبيرة من المدربين ذوي الخبرات التي تفوق خمس سنوات أكدوا على ضرورة الكفاءات التي درست في موضوعنا ويجب أن تتوفر في المدرب .</p> <p>-الجانب العلمي وحده لا يكفي لممارسة التدريب .</p> <p>-هناك كفاءات يمكن للمدرب أن يكتسبها من خلال المدارس التكوينية الخاصة بالمدربين وهناك كفاءات لا يمكن اكتسابها إلا بالنزول الى أرض الواقع والممارسة .</p>	<p>-الاستبيان</p>	<p>دراسة الكفاءات المهنية الأساسية والمهمة لدى مدربي كرة القدم .</p> <p>دراسة مسحية على بعض المدربين ذوي الخبرة تفوق خمس سنوات في رياضة كرة القدم لكل من ولايتي أدرار والبيض</p>	<p>عبادي هواري .</p> <p>جامعة عبد الحميد ابن باديس كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة سنة 2019/2018</p>	

<p>-بلوغ منصات التتويج لا يأتي بمحض الصدفة بل يأتي بالاجتهاد والمدرّب الكفاء هو الذي دائما يتفوق .</p> <p>-اجمع المدربون على تصنيف الكفاءات حسب أهميتها بالشكل التالي:</p> <p>الدرجة الأولى الكفاءة الشخصية والقيادية .</p> <p>الكفاءة المعرفية.</p> <p>كفاءة الاتصال .</p> <p>كفاءة التنظيم والتخطيط .</p> <p>كفاءة التقويم والقياس .</p>				
<p>توصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج كالاتي:</p> <p>- الفرضية الرئيسية: توجد علاقة ارتباطية إيجابية بين مكتسبات الخبرة الميدانية واتخاذ قرارات مدربي السباحة في تكوين الناشئين بعد المعالجة الإحصائية أظهرت النتائج صحة هذه الفرضية.</p> <p>- الفرضيات الجزئية:</p> <p>- أظهرت النتائج أن درجة الكفاءات المتحصل عليها من خبرة المستوى التدريبية كانت عالية.</p> <p>- اظهرت النتائج أن الكفاءة المتحصل عليها من الخبرة التدريبية الأكثر مساهمة في مجال عملية اتخاذ القرار كانت كفاءة التنظيم.</p>	<p>- الاستبيان</p>	<p>دور الكفاءات المكتسبة من الخبرة التدريبية في اتخاذ القرار عند مدربي السباحة</p> <p>دراسة مسحية أجريت على مدربي فئة الناشئين 9-13 سنوات من نوادي السباحة في ولاية غليزان ومستغانم</p>	<p>مصور محمد امين .</p> <p>جامعة عبد الحميد ابن باديس كلية التربية البدنية و علوم الرياضة سنة 2021/2020</p>	<p>الدراسة 03</p>

الدراسة 04

<p>- أظهرت النتائج انه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الكفاءات المتحصل عليها من الخبرة الميدانية والمقياس ككل لمتغير الخبرة التدريبية.</p>				
<p>توصلت الدراسة إل مجموعة من النتائج كالاتي:</p> <p>-من خلال النتائج المتوصل إليها في الجانب التطبيقي كانت مجملها تؤكد أن درجة امتلاك الكفاءات المهنية لدى الأساتذة تختلف مستواها مقبول .</p> <p>-كما تبين ان الاساتذه عبروا عن ارائهم حول أسئلة الاستبيان مما يجد يصادفهم في الميدان .</p> <p>-تتخلى عينه البحث عن بعض الواجبات أثناء الحصة في تقديم التغذية الراجعة وتنفيذ المواقف التعليمية نظرا لتكثيف محتوى برنامج العمل ونظرة التلاميذ حول الحصة انها حصه الترويح والترفيه عن ضغوط المدرسية.</p> <p>-كما يعتمد الاساتذه على طرق وأساليب تعليمية بطريقة مباشرة دون الرجوع الى الاساليب العلمية في اختيار الطريقة والاسلوب المناسب .</p> <p>-توضح من خلال النتائج عينة البحث أنها تقوم بمنح علامات الاختبارات بطريقة عشوائية وبعيدة عن شبكة التقويم .</p>	<p>-الاستبيان.</p>	<p>درجة امتلاك الكفاءات المهنية لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية .</p> <p>دراسه وصفيه بالأسلوب المسحي أجريت على بعض أساتذة التربية البدنية والرياضية لمرحلة المتوسط في ولاية معسكر</p>	<p>دراسة عريبي مصطفى .</p> <p>جامعة عبد الحميد ابن باديس كلية التربية البدنية و علوم الرياضة سنة 2019/2018</p>	

<p>-تعتمد عينة البحث على التواصل الاجتماعي مع طاقم التربوي لبناء علاقات مؤسسة على احترام والتقدير .</p> <p>-التزم عينة البحث في اداء المهام الادارية المختلفة والملزمة بادائها عبر تطبيق قانون العمل وتوظيف اساليب تعامل مع الافراد والمجتمعات .</p>				
<p>كانت النتائج كما يلي:</p> <p>-الطلبة المتربصون ليست لديهم المعرفة الكاملة بل لديهم المعرفة المتوسطة بأساليب وطرق ومناهج تدريب وأسس بناء الوحدات التدريبية المتنوعة .</p> <p>-الطلبة المتربصون ليس لديهم الدراية الكافية في مجال التخطيط والتنظيم .</p> <p>-الطلبة المتربصون يقومون بتنفيذ ما خطط له سلفا .</p> <p>-الطلبة المتربصون لديهم القدرة على تأكيد السلطة حل النزاعات داخل الفريق .</p> <p>-الطلبة المتربصون نسبة دقة تحليله لأداء اللاعبين ومعرفة الحول التقنية غير كافية.</p> <p>-نسبة التزام الطلبة المتربصون بتعليمات إدارة النادي ودعمها</p>	<p>-الاستبيان</p>	<p>دراسة المستوى إدراك الكفاءات المهنية الخاصة بمعنى التدريب الرياضي من وجهة نظر طلبة السنة الثانية ماستر .</p> <p>بحث وصفي مسحي اجري على طلبة السنة الثانية ماستر epp معهد التربية البدنية.</p>	<p>من إعداد الطالبان : -كربوش يوسف -مباركي امال جامعة عبد الحميد ابن باديس كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة سنة 2014/2015</p>	

<p>ومساندتها وتقبل قراراتها غير كافية</p> <p>.</p> <p>-الطلبة المتربصون لديهم القدرة على التعامل مع مختلف الأحوال السائدة في البلد من سوء الملاعب والتجهيزات وقلة الموارد المالية والإمكانيات التدريبية والتدخلات وغيرها .</p> <p>-الطلبة المتربصون لديهم القدرة على القيادة الفريق نفسيا قبل وخلال وبعد المنافسة .</p> <p>-المقاييس التي تدرس لا تتطابق مع الجانب الميداني بالدرجة الكافية .</p> <p>-الحجم الساعي الدورة التكوينية من الناحية النظرية والتطبيقية غير كافي</p> <p>.</p> <p>-الحصص البيداغوجية التطبيقية غير كافية للتكوين .</p>				
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--

الجدول رقم 01: يوضح هذا الجدول الدراسات السابقة و المشابهة.

الباب الأول: الجانب النظري

الفصل الأول: الكفاءة

تمهيد:

ظهرت حركة التّربية القائمة على الكفاءات في إعداد المدرب كرد فعل للاتجاه التقليدي الذي يقوم بإعداد البرنامج للمدرب على اكتساب (اللاعب، المدرب) للمعلومات و المعارف النظرية اللازمة لهم دون التّركيز على الكفاءات التي يجب أن يتقنها المدرب المرتبطة بدوره في الموقف التعليمي و عدم قدرة البرنامج التقليدي على إحداث تغيير كبير لأداء الخريجين و ضعف الربط بين الجانب النظري و التطبيقي. (شريط محمد الحسن المأمون ، 2012 ، صفحة 40)

1- مفهوم الكفاءة:

الكفاءة هي نشاط مهاري يمارس على وضعيات، ويستدعي مصطلح الكفاءة مجموعة الموارد التي يقوم الفرد بتعبئتها في وضعية ما بهدف النجاح في إنجاز فعل، كما أن الكفاءة تعني توظيف الشخص للمعارف، معارف كينونة، معارف استشراف، في وضعية معينة، بمعنى لا يمكن أن تخرج الكفاءة من سياق وضعية ما، وهي دائمة تابعة للتصور الذي يحمله الشخص عن الوضعية، من جهة أخرى يستدعي التوظيف من الشخص تعبئة ناجحة من الموارد التوجيهية في علاقتها بالوضعية، وعليه أيضا أن يحسن الربط بين مختلف الموارد المتغيرة ...أنشطة الانتقاء والربط لا تعني تكديس الموارد إنما تسبح شبكة عملياته لموارد المنتقاة. (سلمان، طيب نايت ، 2004 ، ص 15)

الكفاءة هي مجموعة من القدرات والمعارف المنظمة والمجددة بشكل يسمح بالتعرف على إشكالية وحلها من خلال نشاط تظهر فيه أداءات أو مهارات المتعلم في بناء معرفته .

ويعرفها جود: بانها القدرة على انجاز النتائج المرغوبة مع الاقتصاد في الجهد والوقت والنفقات (صالح عماد، الكفايات التعليمية الأساسية)

و يذكر زيدان ان الكفاءة هي القدرة على اداء الواجبات المطلوبة تحت ظروف محددة(مصطفى 1982)

2- الكفاءة المهنية:

هي التمكن و الاداء الجيد للمهنة و القيام بالوظيفة وفق ما هو مطلوب مع تحري المشاكل و الصعاب التي تعترض طريقة المهني و ذلك في اقصر وقت و جهد ممكن.

و الكفاءة المهنية في الدراسات الحالية تشير الى مجموعة من القدرات و ما يسفر عنها من المعارف و المهارات و الاتجاهات التي يمتلكها و يمارسها الاستاذ و تمكنه من اداء مهامه و مسؤولياته و يلاحظها و يقيّمها طلابه و يمكن ان يكون لها تأثيرا مباشرا او غير مباشر على العملية التعليمية (بو علاق 2004)

3- أنواع الكفاءات:

هناك اختلاف بين الباحثين حول تصنيف أنواع الكفاءات، إلا أن أبرز تصنيف هو تصنيف (Celile Dejoux)؛ حيث صنّفها ضمن 3 مستويات، هي:

3-1- الكفاءة الفرديّة: وهي عبارة عن المهارات، والمؤهلات التي يمتلكها الشخص من خلال التجارب الشخصية، والمهنيّة، والتكوين بشكل متواصل، بحيث يستخدمها في تحقيق أهداف مُعيّنة، وبشكل فعّال. ومن الجدير بالذكر أنّ التكوين المتواصل أمرٌ ضروريٌّ؛ وذلك لأنّ المهارات، والمؤهلات المرتبطة بزمن مُعيّن، قد لا تكون مُفيدة في زمن آخر، وخاصةً مع التطوّر الحاصل في المعلوماتيّة، ممّا يعني الانخفاض في مستوى الكفاءات، أو فقدانها.

3-2- الكفاءة الجماعيّة: وهي كفاءة تنشأ من خلال تضافر جهود الكفاءات الفرديّة، وتعاونها، من خلال التواصّل الفعّال بين الأعضاء جميعهم في العمل، وتوفير المعلومات المناسبة لهم، كما أنّها تُمثّل حلقة وصل بين الاستعدادات، والمعارف، والقدرات الموجودة لديهم، بحيث يشكّلون فريقاً مهنيّاً قادراً على تحقيق الأهداف المطلوبة بكفاءة. ومن الجدير بالذكر أنّه يمكن تعريفها حسب (Le boterf) على أنّها: "نتيجة، أو مُحصّلة تنشأ انطلاقاً من التعاون، وأفضليّة التجميع الموجودة بين الكفاءات الفرديّة، وتتضمّن جملة من المعارف، كمعرفة تحضير عرض، أو تقديم مُشترك، ومعرفة الاتّصال، ومعرفة التعاون، ومعرفة أخذ، أو تعليم الخبرة جماعياً".

3-3- الكفاءة التنظيميّة (الاستراتيجية): وتتمّ من خلال إيجاد التكامل بين الكفاءات الفرديّة، وذلك من خلال اتّباع آليات مُعيّنة للتنسيق بينها، علماً بأنّها تُعرّف حسب (Pralhad et hamel) على أنّها: "توليفة من المهارات، والتكنولوجيات التي تساهم بطريقة تفسيرية في القيمة المُضافة للمُنتج النهائي"، وهي تُشكّل تعلماً جماعياً ضمن المنظمة. ومن الجدير بالذكر أنّ الكفاءات الاستراتيجية تتضمّن عدّة كفاءات تبعاً للمستوى التسلسليّ في المؤسسة، وتعدّد وظائفها، مثل: التخطيط، والإدارة، والتنفيذ، والرقابة؛ إذ تتمثّل في كفاءة العلاقات الإنسانية، والكفاءة التقنيّة، والكفاءة الإداريّة الفنيّة من ناحية، وكفاءة التخطيط، والتنفيذ، والإدارة، أو الرقابة، أو التقييم من ناحية أخرى، علماً بأنّ هذا كلّه بحسب المؤسسة نفسها، ونوع عملها، ومدى إدراكها لعلاقتها مع البيئة المحيطة بها. (الزهرة شنكامة (2013م)، تسيير الكفاءات البشرية في المؤسسة، ورقة: جامعة قاصدي مرباح، صفحة 24-27، 22، 13، 9، بتصرف).

4- مميزات الكفاءة:

للكفاءة العديد من المُميّزات التي تساهم في التعرّف عليها، ومن هذه المُميّزات ما يأتي:

4-1- ذات هدف مُحدّد: حيث إنّ الكفاءة تهدف إلى تحقيق غاية مُعيّنة، وإنجاز هدف مُحدّد، وذلك عن طريق استثمار المعارف المختلفة؛ لتحقيق هذه الغاية بشكل كامل.

4-2- مُكتسبة: وتعني هذه الخاصية أنّ الكفاءة لا تُؤد مع الإنسان، بل يكتسبها عن طريق التدريب المُوجّه.

4-3- مُدرّكة: إذ إنّ الكفاءة التي لا يتم إدراكها لا يمكن أن تُحقّق أيّ منفعة للمؤسسة، كما أنّ إدراكها من قِبَل من يملكها يساعد على الحفاظ عليها، والاستفادة منها، وتطويرها.

4-4- ذات تشغيل ديناميكي: ويعني ذلك أنّ تحصيلها يعتمد على التفاعل ما بين مُكوناتها المختلفة، وعناصرها، ضمن أبعادها، كالمعارف السلوكية، والعملية، وغيرها خلال الزمن.

4-5- مفهوم مُجرّد: حيث لا يمكن رؤيتها، ولا حتى لمسها، وإنّما تتم ملاحظتها من خلال نتائج الأنشطة، وتحليلها، والوسائل المُستخدمة لتحقيق هذه النتائج.

4-6- مُتقدمة: حيث إنّ عدم استخدام الكفاءة يُؤدّي إلى تقادّمها، وفي حال عدم السماح للأشخاص الذين يُشكّلون مصدراً لها بإظهارها، فإنّ هذا من شأنه أن يُؤدّي إلى تلاشيها. (بن جدو محمد الأمين (2013م)، دور إدارة الكفاءات في تحقيق استراتيجية التميز، الجزائر: جامعة سطيف 1، صفحة 2-4. بتصرّف).

5- خصائص الكفاءة:

5-1- توظيف جملة من الموارد: إن الكفاءة تتطلب تسخير مجموعة من الإمكانيات والموارد المختلفة مثل المعارف العلمية والمعرفية التجريبية والقدرات والمهارات السلوكية والمهارات الحركية (في المجال الرياضي).

5-2- الغاية والنهائية: تسخير الموارد لا يتم عرضاً، بل يكسب الكفاءة وظيفة إجتماعية ، نفعية ، لها دلالة بالنسبة للمتعلّم الذي يسخر مختلف الموارد لإنتاج عمل ما ، أو حل مشكلة في حياته اليومية .

5-3- خاصية الارتباط بجملة من الوضعيات ذات المجال الواحد: إن تحقيق الكفاءات لا يحصل إلا ضمن الوضعيات التي يمارس فيها هذه الكفاءة وضعيات قريبة من بعضها البعض فمن أجل تنمية كفاءة ما لدى متعلّم يتعين حصر الوضعيات التي يستدعي فيها إلى تفعيل الكفاءة المقصودة مثل : أخذ رؤوس الأقلام في وضعيات مختلفة ، فأخذ رؤوس الأقلام في درس ليس هي الكفاءة في أخذ رؤوس الأقلام في الاجتماع. (عطاء الله أحمد ، زيتوني عبد القادر ، بن قناب الحاج ، تدريس التربية البدنية و الرياضية في ضوء الأهداف الإجرائية والمقاربة بالكفاءات ديوان المطبوعات ، 2007 ص 57)

6- اشكال الكفاءات:

نظرا لأهمية الكفاءات فقد تعددت أنواعها وأشكالها على حسب توجيهها ، فقد صنفها جرادات و آخرون 1404 م بأنها ثلاثة أنواع وهي:

6-1- كفاءات معرفية: لا تقتصر الكفاءات المعرفية على المعلومات والحقائق بل تمتد إلى امتلاك كفاءات التعلم المستمر واستخدام أدوات المعرفة ، ومعرفة طرائق استخدام هذه المعرفة في الميادين العلمية ، مثلا معرفة النشاطات البدنية و الرياضية ، توظيف المعرفة العلمية المرتبطة بهذه النشاطات ، معرفة طرق تنظيم العمل ، والألعاب و استراتيجيات تعلم المهارات .

6-2- كفاءات الأداء: وتشمل قدرة المتعلم على إظهار سلوك لمواجهة وضعيات مشاكل، على أساس أن الكفاءات تتعلق بأداء الفرد لا بمعرفته، ومعيار تحققها هنا هو القدرة على القيام بالسلوك المطلوب مثل إنتاج حركي منسق.

6-3- كفاءات الإنجاز أو النتائج: إن امتلاك الكفاءات المعرفية يعني امتلاك المعرفة اللازمة لممارسته العمل دون أن يكون هناك مؤشر على أنه امتلك القدرة على الأداء، أما امتلاك الكفاءات الأدائية فيعني القدرة على إظهار قدرته في المنافسة دون وجود مؤشر يدل على ذلك ، القدرة على إحداث نتيجة مرغوبة في أداء الطلاب ، ولذلك يفترض مثلا أن المعلم صاحب كفاءة إذا امتلك القدرة على إحداث تغييرات في سلوك المتعلم. (عطاء الله أحمد ، زيتوني عبد القادر ، بن قناب الحاج ، تدريس التربية البدنية و الرياضية في ضوء الأهداف الإجرائية والمقاربة بالكفاءات ديوان المطبوعات ، 2007 ص 65)

7- مستويات الكفاءة حسب فترات التعلم:

7-1- الكفاءة القاعدية: هي مجموعة نواتج التعليم الأساسية المرتبطة بالوحدات التعليمية ، وتوضح بدقة ما سيفعله المتعلم أم سيكون قادرا على أدائه أو القائم به في ظروف محددة ولذا يجب على المتعلم أن يتحكم فيها ليتسنى له الدخول دون مشاكل في تعليمات جديدة ولاحة فهي الأساس الذي يبني عليه التعلم .

7-2- الكفاءة المرحلية: أنها مرحلة دالة تسمح بتوضيح الأهداف الختامية أو النهائية لجعلها أكثر قابلية للتجسيد تتعلق بشهر أو فصل أو مجال معين وهي مجموعة من الكفاءات القاعدية ، كأن يقرأ التلميذ جهرا ويراعي الأداء الجيد مع فهم ما يقرأ.

7-3- الكفاءة الختامية: أنها نهائية تصف عملا كلياً منتهيا ، تتميز بطابع شامل وعام تعبر عن المفهوم الإدماجي لمجموعة من الكفاءات المرحلية، يتم بنائها وتنميتها خلال سنة دراسية أو طور مثلا في نهاية الطور المتوسط يقرأ المتعلم نصوصا متلائمة مع مستواه ويتعامل معها بحيث يستجيب ذلك لحاجاته الشخصية والمدرسية والاجتماعية . (عطاء الله أحمد ، زيتوني عبد القادر ، بن قناب الحاج ، تدريس التربية البدنية و الرياضية في ضوء الأهداف الإجرائية والمقاربة بالكفاءات ديوان المطبوعات ، 2007 ص 66)

خاتمة:

مما سبق ذكره في هذا الفصل نستخلص الأهمية الكبرى والبالغة للكفاءات و التي يستند عليها الاستاذ او المعلم او المدرب في مهامه و طرقه ليكون المرشد و الدال على طريق المتعلم و يتولى إعداده.

الفصل الثاني : السباحة

تمهيد:

السباحة إحدى أنواع الرياضات المائية وتعتبر الأساس الأول لها، وبدون إتقانها لا يستطيع الفرد ممارسة أي نشاط في المجال المائي. وتختلف رياضة السباحة في طبيعتها عن باقي الأنشطة الرياضية الأخرى من حيث الوسط المائي، ووضع الجسم الأفقي على الماء وانتظام عملية التنفس، والأداء الحركي المركب من ضربات الذراعين والرجلين، وحركة الرأس في توقيت منتظم، وتتمثل كل هذه العوامل في قدرة الفرد على التعامل مع الوسط المائي الذي يختلف اختلافاً كلياً عن اليابس الذي يعيش فيه. (وفيقة مصطفى سالم: الرياضات المائية، منشأة المعارف، الإسكندرية، سنة 1997، ص 10-11)

إن نجاح مدرب السباحة في عمله يرتبط إلى حد كبير بمستواه و معلوماته ومعارفه وقدراته في نوع النشاط الرياضي الذي يتخصص بالعمل في ميدانه، فكلما تميز بالتأهيل التخصصي العالي كلما ازداد إتقانه للمعارف النظرية وطرق تطبيقها، كلما كان أقدر على تطوير وتنمية المستوى الرياضي للأفراد 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 يمتلك المعلومات التي ترتبط بأسس تطوير وتنمية المهارات الحركية والخصائص البدنية وطرق إكسابها والتقدم بها مع ضرورة إلمامه بالخصائص المميزة لتدريب الناشئين لكلا الجنسين في فرع تخصصه.

1- السباحة:

تُعرّف السباحة بأنها نشاطٌ بدنيّ يتم خلاله دفع الجسم في الماء عن طريق استخدام حركات الذراعين والساقين؛ حيث يؤدي ذلك إلى أن يعوم الجسم بشكلٍ طبيعي في الماء، ويُمكن أن تكون السباحة بمثابة رياضة يُمارسها البعض أو قد تكون عبارة عن نشاطٍ ترفيهي للأشخاص، وقد عُرفت السباحة منذ تاريخ طويل يمتد إلى 2500 سنة قبل الميلاد؛ حيث كانت تُمارس في مصر، وُعرفت السباحة في حضارات لاحقة كالحضارة الآشورية، واليونانية، والرومانية، وقد كانت السباحة جزءاً من التدريبات القتالية التي عرفها اليونانيون والرومان القدماء، بل إنها كانت جزءاً من منهج التدريس الخاص بالذكور في مرحلة التعليم الابتدائي، وعلى صعيد الرياضة التنافسية فقد تم إدراج السباحة للرجال كأحد الألعاب الأولمبية في عام 1896م، ثم تلتها السباحة الخاصة بالنساء في عام 1912م. Retrieved 22-4-2020. "Swimming", www.britannica.com, 16-4-2020 (Edited)

تُعتبر السباحة واحدةً من أشهر الرياضات وأكثرها مُمارسةً من قبل الرياضيين، إذ يعتبرها البعض رياضةً في قمة المُتعة، والرياضة التي تمدّهم بالنشاط والحيويّة على الدوام. تُصنّف السباحة بأنها أساس الحركة التي تتحرّكها الكائنات المائية دون الوصول إلى قاع المسطح

المائيّ أو البركة المائيّة. (Richard Weil (20-5-2015), "Swimming",
(MedicineNet.com, Retrieved 21-12-2016. Edited

2- فوائد السباحة:

اتفق كثيرون على أن رياضة السباحة هي رياضة الرياضات فهي تعمل على تشغيل جميع المجموعات العضلية العاملة في الجسم التي نحن في أمس الحاجة إلى تحريكها بعد أن أصبحت الآلة تسيطر على الإنسان وحركاته وحتى تفكيره في أحيان كثيرة، لذا هو في حاجة ماسة إلى خلق لحظات يبتعد فيها عما يشغله ويحرك جسمه وعقله بعيدا عن مشاغله وهمومه في هذا العصر الذي خلق كثيرا من الأمراض، وأمراض القلب والمفاصل والمتاعب النفسية هي نماذج من تراكمات هذا الزمن فحبذا لو استطعنا التغلب على هؤلاء الأعداء بالاتجاه إلى رياضة جميلة هادفة مفيدة لها تأثيرات كبيرة على سلامة وصحة الإنسان وتنمية عضلاته وتناسق جسمه ومرونة مفاصله، فالسباحة تنظم عملية التنفس وتنشيط الجهاز الدوري وتساعد على الهضم وتشرك عضلات الجسم كافة وخاصة عضلات العمود الفقري وكثيرا ما تزيل التشوهات في الجسم خصوصا انحناء الظهر وتقوس عظمة الساق "الكساح"، ومن هنا عدت الرياضة الكاملة التي لا تعادلها أخرى لنمو التكوين الجسمي المثالي ويمكن إدراج فوائدها كالآتي: (أسامة راتب، تعليم السباحة، ط 2، دار الفكر العربي، القاهرة، 1990 ، ص 37)

2-1- الفوائد الجسمية: للسباحة دورها في التكوين الجسمي العام من خلال تأثير التمارين المائية التي تكسب الفرد نموا متزنا فيه تناسق ورشاقة. وللسباحة تأثير كبير على نمو العضلات ومرونة العمود الفقري بالإضافة إلى زيادة تحمل الفرد ورشاقة حركاته. فهي تعلم الفرد التحكم في عضلاته وأطرافه ونظرا لأنها تعمل بصورة منتظمة وبشدة وارتقاء مستمرين. (قاسم حسن حسين: افتخار أحمد، مبادئ وأسس السباحة، دار الفكر للطباعة والنشر، عمان، 2000، ص 24-25)

2-2- الفوائد الفسيولوجية: تؤثر السباحة تأثيرا كبيرا على أجهزة وأعضاء الجسم فهي تعمل على توسيع وتقوية عضلات الصدر، ثم اتساع الرئتين لاستعاب أكبر كمية من الهواء للقيام بعملية الزفير مما يؤدي إلى زيادة مرونة الرئتين ثم إلى السعة الحيوية لانقباض وانبساط العضلات الصدرية أثناء التنفس المنتظم. كما أن للسباحة تأثيرا كبيرا على زيادة قدرة الجهاز الدوري وزيادة حجم عضلة القلب بالإضافة إلى تأثيراتها على الأعضاء الداخلية للبطن مما يؤدي إلى تسهيل عملية الهضم. (قاسم حسن حسين: افتخار أحمد، مبادئ وأسس السباحة، دار الفكر للطباعة والنشر، عمان، 2000، ص 24-25)

2-3- الفوائد الترويحية والاجتماعية: لرياضة السباحة دور مهم في تعميق الناحية الاجتماعية، فهي تعمل على إيجاد علاقات جيدة مع السباحين الآخرين وبقية أفراد الأسرة عند الاشتراك بنشاط جميل مما يعمل على إضفاء روح الألفة والتعاون بينهم كما يظهر ذلك

عندما يحاول الفرد إنقاذ الآخرين أو يساعدهم في حالة الضرورة مما يوجد علاقات اجتماعية جيدة فضلا عما تبثه السباحة من سرور ومرح يظهر واضحا على وجوه السباحين. وتتجلى الفوائد الترويحية للسباحة عند ممارستها بغرض اللعب والترفيه والتسلية والتمتع بقضاء وقت الفراغ في نشاط بدني مفيد ومحبيب للنفس، فهي تساهم في حل مشكلة وقت الفراغ للفرد عن طريق ممارسة نشاط بدني يعود بالصحة والحيوية والنشاط على ممارسيه. (وفيقة مصطفى سالم، الرياضات المائية، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1997، ص 12)

2-4- الفوائد الصحية: تعمل رياضة السباحة على إزالة التعب العضلي إذ ينصح في حالات كثيرة ممارسة السباحة لإزالة التوتر وكراحة ايجابية للاعبين بالإضافة إلى كونها تدفع الفرد إلى النظام والتعود على العادات الصحية الجيدة مثل الاستحمام قبل وبعد النزول إلى حوض السباحة والاعتناء بنظافة الأنف والعين والأذن وسائر أعضاء الجسم ناهيك عن أهمية الهواء الطلق والشمس مما يحسن الصحة العامة للفرد. (وجدي مصطفى الفاتح، طارق صلاح فضلي: دليل رياضة السباحة، الجزء الأول، دار الهدى للنشر والتوزيع، 1999، ص 15)

2-5- الفوائد النفسية والعقلية: تعمل السباحة على اكتساب الفرد الصحة العقلية إذ أنها تعمل على تنمية الجهاز العصبي من خلال أداء مهارات توافقية وتحت قوانين ثابتة بالإضافة إلى ما لها من تأثير على الناحية النفسية فهي تزيل التوترات العصبية وتنمي الشجاعة والأقدام وتبعد الخوف وتزيد من تماسك الجماعة وتنمي القدرة على القيادة بالإضافة إلى الشعور بالثقة بالنفس والقدرة على مساعدة الآخرين والتكيف مع البيئة. (وجدي مصطفى الفاتح، طارق صلاح فضلي: دليل رياضة السباحة، الجزء الأول، دار الهدى للنشر والتوزيع، 1999، ص 15)

2-6- الفوائد العلاجية: تعد السباحة من الطرق العلاجية المهمة لمن لهم عاهة في الجسم أو في جزء منه على أن يكون ذلك تحت إشراف أخصائيين في العلاج الطبيعي وأحيانا في أحواض خاصة. أما المكفوفون والمصابون بالشلل وضعاف السمع فيمكن مساعدتهم بوضع مناهج خاصة لهم وتقديم المساعدات العلاجية والنفسية اللازمة. (قاسم حسن حسين: افتخار أحمد، مبادئ وأسس السباحة، دار الفكر للطباعة والنشر، عمان، 2000، ص 26)

3- أنواع السباحة:

3-1- سباحة الزحف: يكون وضع الجسم مائلا إلى أسفل بدرجة تسمح للرجلين بأداء حركتها إلى أعلى وإلى أسفل داخل الماء، وتختلف درجة الميل بين السباحين، فإما أن يكون وضع الجسم عاليا على سطح الماء أو يكون غاطسا تحت سطح الماء، ويؤثر في ذلك وزن العظام وسرعة السباح، ويرجع اختلاف وضع الجسم في الماء إلى ثقل عظام السباح أو خفتها. (وفيقة مصطفى سالم، الرياضات المائية، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1997، ص 263)

3-2- سباحة الصدر: يكون الجسم أفقياً مائلاً إلى أسفل، وكلما كان وضع الجسم أفقياً كلما قلت المقاومة، وتختلف درجة الميل في سباحة الصدر عنها في سباحة الزحف على البطن والظهر، فتكون أكبر وذلك حتى يتمكن السباح من أداء ضربات الرجلين بفاعلية داخل الماء. كما تعتبر سباحة الصدر أبطأ طرق السباحة من حيث ترتيب السرعة، غير أنها تطورت خلال الفترة الأخيرة. (وفيقة مصطفى سالم، الرياضات المائية، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1997، ص 273)

3-3- سباحة الفراشة: يتشابه وضع الجسم في سباحة الفراشة بوضع الجسم في سباحة الزحف بشكل كبير، وفي سباحة الفراشة تكون هناك حركة من الجذع والحوض عند أداء ضربات الرجلين فهي تؤدي رأسية إلى أعلى وإلى أسفل، وكذلك حركة الرأس فهي تتحرك إلى أعلى خارج الماء وإلى أسفل في الماء. وبالنسبة إلى حركة الرأس يفضل ألا ترتفع كثيراً، بحيث تكون الذقن ملامسة سطح الماء. (وفيقة مصطفى سالم، الرياضات المائية، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1997، ص 276)

3-4- سباحة الظهر: يكون وضع الجسم في سباحة الظهر أفقياً مائلاً بدرجة قليلة لأسفل، ويختلف وضع الجسم في سباحة الظهر عنه في سباحة الزحف، فيكون وضع الجسم أعمق حيث تكون المقعدة والرجلين داخل الماء، وتكون الرأس في الماء حتى الأذنين والوجه فقط خارج الماء. (وفيقة مصطفى سالم، الرياضات المائية، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1997، ص 269)

4- مجالات السباحة:

تختلف مجالات السباحة باختلاف الغرض. فهناك:

4-1- السباحة التنافسية: وتمارس وفقاً لقواعد محددة ومعروفة من قبل الاتحاد الدولي للسباحة وذلك من حيث عدد السباقات وطريقة السباحة والبدء والدوران لكل نوع من الأنواع، وتتطلب السباحة التنافسية بذل أقصى جهد واستعداداً نفسياً وبدنياً وعقلياً لمحاولة تسهيل أقصى زمن ممكن للمسافة المقررة.

ولتحقيق ذلك يجب أن يخضع السباح لبرنامج تدريبي مقنن ومستمر تتطلب منه بذل كثير من الوقت والجهد لتحقيق أفضل النتائج. وجدير بالذكر أن أسلوب نظام تدريب السباحة التنافسية يؤثر بشكل كبير في أسلوب حياة الفرد الممارس من حيث نظام الحياة اليومية، التغذية، النوم، الناحية الصحية... الخ. (قاسم حسن حسين، افتخار أحمد، مبادئ وأسس السباحة، دار الفكر للطباعة والنشر، عمان، 2000، ص 29-30)

4-2- السباحة التعليمية: السباحة التعليمية واحدة من أهم مجالات السباحة، فهي أساس لا غنى عنه للانتقال إلى المراحل المتقدمة للوصول إلى الإنجاز العالمي. بالإضافة إلى كونها الأساس لممارسة مهارات السباحة بدءاً بمصادقة الماء والتكيف معه إلى الطفو والانسحاب

والوقوف في الماء ومهارات السباحة التمهيدية مثل السباحة على الصدر والظهر وصولاً إلى اكتساب الفرد طرق السباحة التنافسية الأربعة (الحرّة، الظهر، الصدر، الفراشة)، وذلك ضمن تحقيق مبدئين مهمين هما الترويح وتحقيق الأمن والسلامة. (وجدي مصطفى الفاتح، طارق صلاح فضلي، دليل رياضة السباحة، الجزء الأول، دار الهدى للنشر والتوزيع، 1999، ص 21)

4-3- السباحة العلاجية: وهي إحدى الأهداف المهمة لممارسة السباحة للوقاية من بعض التشوهات وعلاجها. فهي تستخدم منذ زمن بعيد للنواحي العلاجية، وقد تزايدت هذه الاستخدامات يوماً بعد يوم حتى أصبح برنامج السباحة جزءاً من برامج العلاج لكثير من حالات العوق والتشوه.

يجمع الخبراء على أن رياضة السباحة تكاد تمثل المرتبة الأولى من حيث قيمتها العلاجية مقارنة بالأنشطة الأخرى، وذلك لأن للمعوق القدرة على الحركة في الماء بصورة أكبر من اليابسة حيث أن وزن الجسم في الماء يفقد جزءاً من وزنه يساوي وزن السائل المزاح، لذا فهو يبذل جهداً أقل للاحتفاظ بالاتزان، كما أن الألم الذي يعني منه على الأرض بسبب وزن جسمه يقل بدرجة كبيرة في الماء. بالإضافة إلى الناحية النفسية التي تزيد من ثقة المعاق عندما يرى إمكانية تعلمه لمهارات السباحة وسهولة تحركه في الماء مما ينمي لديه اتجاهات إيجابية نحو نفسه ونحو الآخرين، كما أن رياضة السباحة توفر للمريض فرصة التعرف على الآخرين في ظروف ممارسة أقرب للطبيعة مما يساعد على زيادة التكيف الاجتماعي والتوافق النفسي في المجتمع الذي يعيش فيه.

ويعد تعليم المعوقين والمرضى السباحة من الأمور التي تتطلب عناية خاصة وربما مميزة ويتطلب للتعامل مع هذه الفئة من الأفراد التفهم الواعي لخصائص حالتهم ويفضل عادة الاستفادة من توجيهات وإرشادات الطبيب المختص والتعاون بينه وبين المعلم في تحديد طرق السباحة التي تلائم الشخص وكمية الجهد المطلوب منه. (قاسم حسن حسين، افتخار أحمد، مبادئ وأسس السباحة، دار الفكر للطباعة والنشر، عمان، 2000، ص 29-30)

4-4- السباحة الترويحية: هي السباحة التي يمارسها الفرد لغرض تهدئة النفس وأشغال وقت الفراغ ولأغراض ترويحية بعيدة عن المنافسة والعلاج، فممارسة هواية ترويحية من قبل الفرد تعد شيئاً مهماً في خلق الشخصية المتكاملة من الناحية النفسية والاجتماعية.

وتعد رياضة السباحة من الأنشطة الترويحية المهمة والتي تستطيع أن تضفي لونا بهيجا على الحياة بعد عناء العمل للتحرر من الضغط والتوتر الذي يصاحب رتابة الحياة اليومية، والسباحة نشاط ترويحي لا تلزم الفرد الممارس باتباع قواعد محددة أو طريقة معينة للسباحة، وإنما تترك للفرد حرية اختيار الوقت والطريقة فهو يمارسها بغرض اللعب والتسلية واللهو والترفيه وما يصاحبها من ضحك وسعادة ومرح باعتبار أنها نشاط طوعي

يميل إليه ويستمتع به. (أسامة راتب ، تعليم السباحة، ط 2، دار الفكر العربي، القاهرة، 1990، ص 22-23)

5- تأهيل المدرب الرياضي:

ينقسم تأهيل المدربين الرياضيين إلى من هم مؤهلين أكاديميين في جامعات ومعاهد ومدارس الرياضة تخصص التدريب الرياضي، وآخرون من هم غير مؤهلين أكاديميا بل يحملون شهادات من الهيئات الأهلية الغير أكاديمية والتي تعتبر الحد الأدنى لأسس التدريب الرياضي التخصصي.

يتم إعداد المدرب عمليا في المعاهد المتخصصة وكذا الأقسام والكليات المختلفة للتربية البدنية، أيضا معاهد إعداد القادة الرياضيين وجمعيات المدربين أو في الأكاديميات الرياضية، أو من خلال الدورات التي تنظمها الاتحادات الدولية للعبة، ويتم تدريبه عمليا في مراكز تدريب الناشئين بالأندية وغيرها من المؤسسات الرياضية.

وفي معظم الدول المتقدمة نجد إجماعا على أن تكون الدرجة العلمية التي يحملها المدرب هي الدكتوراه وأعلى شهادة في مجال التدريب عالميا معتمدة من الاتحاد الدولي للعبة ومعتمد ضمن تدريبي الاتحاد العام المشهورين، فمثلا وإن كان في بعض الأحيان يكتفي بدرجة الماجستير على أن تكون اقل درجة يسمح بها لمزاولة عمل التدريب هي درجة البكالوريوس مع دورة أو دورتين تدريبيتين تقدم من احد الاتحادات دوليا للعبة في مجال التخصص. (زكي محمد حسن: المدرب الرياضي، الإسكندرية، منشأة المعارف، 1997، ص 224)

6- كفاءات المدرب الرياضي:

ظهرت حركة التربية القائمة على الكفايات في إعداد المدرب كرد فعل للاتجاه التقليدي الذي يقوم برنامج إعداده للمدرب على اكتساب الطالب المدرب للمعلومات والمعارف النظرية اللازمة له دون التركيز على الكفايات 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. وقد حدد المختصون الكفايات التدريبية الواجب توافرها في المدرب بسبعة مجالات رئيسية وهي كالآتي: (عبد القادر المصراطي 1997، ص 89)

6-1- الكفايات الأكاديمية والنمو المهني: وتشمل إتقان مادة التخصص واكتساب حصيله معرفية متنوعة.

6-2- كفايات التخطيط: وتظم صياغة الأهداف وتصنيفها في عدة مجالات.

6-3- كفايات التنفيذ: وفيها إثارة اهتمام اللاعبين بهدف التدريب وربط موضوع الحصص بالبيئة.

6-4- كفايات ضبط الصف: وتعني جذب انتباه اللاعبين وتنمية الشعور بروح المسؤولية والتعامل بحكمة مع المشكلات التي تنشأ أثناء الحصة.

6-5- كفايات التقويم: فيها إعداد الاختبارات مع استخدام التقويم الدوري، ثم تحليل وتفسير النتائج.

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

6-6 كفايات التواصل الإنساني: فيها تكوين علاقات حسنة مع اللاعبين، مع الرؤساء، ومع الآباء. ويرى بعض المتخصصين أن تطوير الحالة النفسية للاعب في إطار التكوين الرياضي مهم جدا للسماح بمواجهة مقتضيات المنافسة، أن تحضير الفريق على المخطط النفسي يرجع إلى المدرب وكفاءته، هذا التحضير يتم من خلال وجهين أو طريقتين (طويل المدى، وقصير المدى).

لذا يجب على أي مدرب يخوض تجربة في مجال التدريب أن يضع 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. (مفتي إبراهيم حماد، التدريب الرياضي للجنسين من الطفولة إلى المراهقة، القاهرة، دار الفكر العربي، 1996، ص 63)

خلاصة:

مما سبق ذكره في هذا الفصل نستخلص أن السباحة هي إحدى الأنشطة المائية المتعددة التي يستخدم فيها الفرد جسمه للتحرك خلال الوسط المائي الذي يعد غريبا نوعا ما عليه بصفته وسطا يختلف كليا عن الوسط الذي اعتاد التحرك فيه (الأرض). فالوضع الذي يتخذه في الماء مختلف كليا عنه في الأرض بالإضافة إلى تأثيرات ضغط الماء على جسم السباح والتي قد تحدث عنه تغيرات فسيولوجية في الأجهزة الداخلية بالإضافة إلى التأثيرات النفسية في هذا الوسط الغريب وتعرضه لكثير من الانفعالات. وما يتناقله الناس من أفكار يمكن أن تكون ذات تأثيرات مختلفة الشدة أيضا.

الباب الثاني: الجانب التطبيقي

الفصل الأول : منهجية البحث و الإجراءات الميزانية

تمهيد :

إن أهمية أي دراسة ودقتها تتعدى الجانب النظري المنطلق منه يتطلب تدعيمها ميدانيا من أجل التحقق من فرضيات الموضوع، هذا ما يتطلب من الباحث توخي الدقة في اختيار المنهج العلمي الملائم والمناسب لموضوع الدراسة، والأدوات المناسبة لجمع المعلومات التي يعتمد عليها في ما بعد، وكذا حسن استخدام الوسائل الإحصائية وتوظيفها، هذا من أجل الوصول إلى نتائج ذات دلالة ودقة علمية، تساهم كلها في تسليط الضوء على إشكالية الظاهرة المدروسة، وفي تقدم البحث العلمي بصفة عامة.

وفي هذا الفصل نتطرق الى الجانب التطبيقي الذي سنحاول فيه ان نلم بالموضوع من هذا الجانب ، وذلك بالقيام بدراسة ميدانية عن طريق توزيع الاستبيان على مجموعة مدربي السباحة والذي يتمحور أساسا حول الفرضيات التي قمنا بوضعها ثم القيام بتقديم مناقشة وتحليل نتائج الأسئلة التي في الاستبيان كل هذا من أجل الحصول على نتائج علمية يمكن الوثوق بها واعتبارها نتائج موضوعية قابلة للتجريب مرة أخرى.

1. المنهج المتبع:

المنهج الذي اتبعناه لدراسة الموضوع هو المنهج الوصفي الذي يعتبر انه دراسة الوقائع السائدة المرتبطة بظاهرة أو مرفق معين او مجموعة من الافراد او مجموعة من الأحداث أو مجموعة من الأوضاع.

و قد عرفه (بشير صالح الرشيدى) بأنه "مجموعة الإجراءات البحثية التي تتكامل لوصف الظاهرة أو الموضوع اعتمادا على جمع الحقائق والبيانات وتصنيفها ومعالجتها وتحليلها تحليلا كافيا ودقيقا للاستخلاص لدلالاتها والوصول إلى نتائج أو تعميمات على الظاهرة أو الموضوع محل البحث" ... (بشير صالح الرشيدى: مناهج البحث التربوي، دار الكتاب الحديث، 2000 ، ص 59).

2. الدراسة الاستطلاعية :

تعد الدراسة الاستطلاعية الخطوة الأولى في البحث العلمي، والهدف منها التعرف على ميدان الدراسة وبعض المتغيرات المتعلقة بالدراسة، والتعرف على بعض الجوانب والمفاهيم المرتبطة بموضوع البحث وضبط العينة التي ستجرى عليها الدراسة.

وقد مرت الدراسة الاستطلاعية على مجموعة من الخطوات تمثلت في إعداد مجموعة من الأسئلة الخاصة بالاستبيان وذلك بالاعتماد على الدراسات السابقة.

وبعدها تم عرض الأسئلة على مجموعة من الدكاترة والخبراء من أجل تحكيمها.

ثم تم إختيار عينة من المدربين للقيام بالدراسة الاستطلاعية ، بحيث شمل عددهم 5 مدربين من الولاية وقد تم اختيارهم بطريقة عشوائية خارج العينة الدراسية الأساسية.

واخيرا تم توزيع الاستمارة لإجراء الإختبار القبلي والإجابة عنها بطريقة مباشرة ، ثم بعد 5 ايام مباشرة قمنا بإعادة توزيع نفس الاستمارة على نفس المدربين كإختبار بعدي بإعادة الإجابة على نفس الأسئلة حتى يمكن لنا معرفة مدى صدق وصحة الاستمارة.

المحاور	1	2	3	4	5	6
الثبات	0.91	0.81	0.81	0.95	0.81	0.93
الصدق	0.95	0.90	0.92	0.97	0.90	0.91
معامل بيرسون المحسوب	0.91	0.81	0.81	0.95	0.81	0.93
معامل بيرسون الجدولية	0.513677					

الجدول رقم 02: يوضح هذا الجدول مدى صدق و ثبات التجربة.

و لان قيم معامل بيرسون المحسوبة اكبر كليا من قيمة معامل بيرسون الجدولية, ينتج ان كل القيم مقبولة و من هنا يمكن القول ان العينة تخضع للصدق و الثبات.

3. مجتمع البحث :

من خلال مجال هذه الدراسة فإن مجتمع البحث هو مجموعة مدربين السباحة لولاية البيض والذين يمتلكون الخبرة في مجال التدريب، وكان عدد المدربين 20 مدرب.

4. عينة البحث :

قمنا باختيار عينة البحث لهذه الدراسة بطريقة عشوائية وقد شملت الدراسة على 10 مدربين من أصل 20 مدربا، وقد تم توزيع الاستمارات على العينة ليتم ملؤها بشكل فردي وحتى يكون الصدق في استخراج المعلومات.

5. متغيرات البحث:

5-1- المتغير مستقل: الكفاءات المهنية.

5-2- المتغير تابع: مدربي السباحة.

6. مجالات البحث :

6-1- المجال الزمني: تم البدء في هذا البحث بتاريخ 2022/02/10 و بعدها تم توزيع استمارات الاستبيان في الفترة الممتدة ما بين 2022/03/22 إلى 2022/04/04 على المدربين ومن ثم تم جمعها والشروع في تفرغها وتطبيق العملية الإحصائية لضبط النتائج وإجراء عملية العرض والتحليل.

6-2- المجال المكاني: لقد أجريت الدراسة الميدانية و وزعت الاستمارات على المدربين في ولاية البيض.

6-3- المجال البشري: اقتصر المجال البشري في دراستنا على 10 مدربين.

7. أدوات البحث :

استخدم في دراستنا الطرق الآتية :

الاستبيان: يعتبر الاستبيان أحد وسائل البحث العلمي المستعملة على نطاق واسع من أجل الحصول على بيانات أو معلومات تتعلق بأحوال الناس أو ميولهم أو اتجاهاتهم، ودوافعهم أو معتقداتهم، وتأتي أهمية الاستبيان كأداة لجمع المعلومات بالرغم مما يتعرض له من انتقادات من أنه اقتصادي في الجهد والوقت. كما يعرف الاستبيان على أنه أداة علمية عملية، تعتبر من بين وسائل الاستقصاء لجمع المعلومات. (سامي عريفج وآخرون: مناهج البحث العلمي وأساليبه، ط 2، دار مجدلاوي للنشر، عمان، سنة 1999، ص 67-68).

و استنادا على الدراسات المشابهة تم بناء الاستبيان حيث تضمنت الاستمارة الخاصة بدراستنا 41 سؤالاً موجه للمدربين ، بحيث تم وضع عبارات يقوم المدرب بالإجابة عليها من خلال خمس خيارات وهي دائما او غالبا او احيانا او نادرا او ابداء، و يتعين على المدرب وضع اشارة في الخانة المناسبة.

8. الدراسات الإحصائية:

نسمي النسبة المئوية أو المعدل المئوي بالنسبة الثابتة لمقدارين متناسبين عندما يكون القياس الثاني هو مائة(نبيل عبد الهادي، 1999، صفحة 141) و يعبر عنها بالمعادلة التالية :

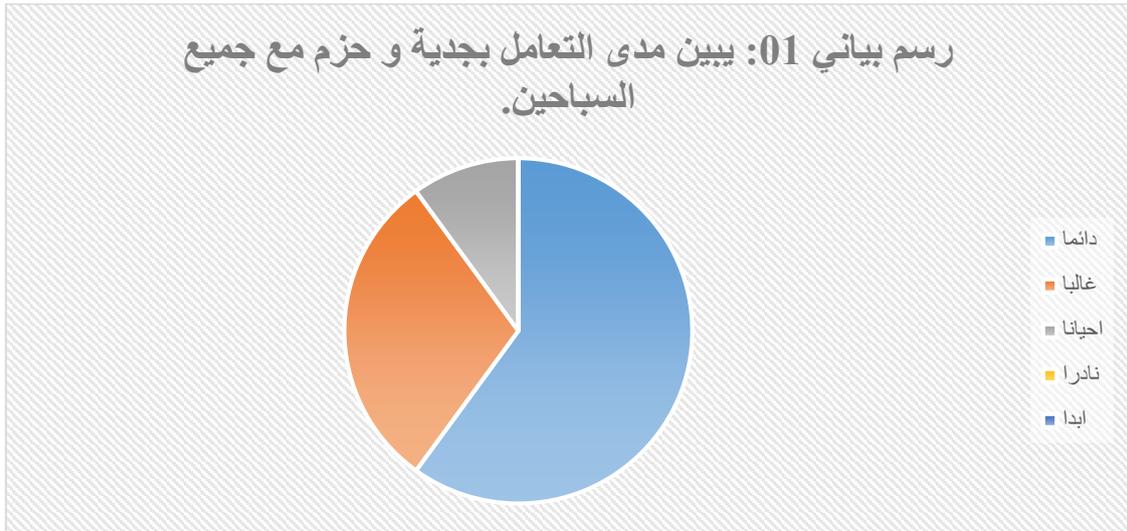
الفصل الأول : عرض و تحليل النتائج:

عرض و تحليل النتائج:
المحور الأول: الكفاءة الشخصية و القيادة للمدرب :
العبارة 01:

التكرار	النسبة المئوية %	الاجابة
06	60	دائما
03	30	غالبا
01	10	احيانا
00	00	نادرا
00	00	ابدا
10	100	المجموع

الجدول رقم 03: يوضح هذا الجدول مدى التعامل بجدية و حزم مع جميع السباحين.

من خلال الجدول رقم 03 نرى ان عدد المدربين الذين اجابوا بدائما هم 06 من اصل 10 مدربين بنسبة 60% ، و عدد المدربين الذين اجابوا غالبا هم 03 من اصل 10 مدربين بنسبة 30% ، و عدد المدربين الذين اجابوا باحيانا هم 01 من اصل 10 مدربين بنسبة 10% ، و عدد المدربين الذين اجابوا بنادرا هم 00 من اصل 10 مدربين بنسبة 00% ، و عدد المدربين الذين اجابوا ابدا هم 00 من اصل 10 مدربين بنسبة 00% .



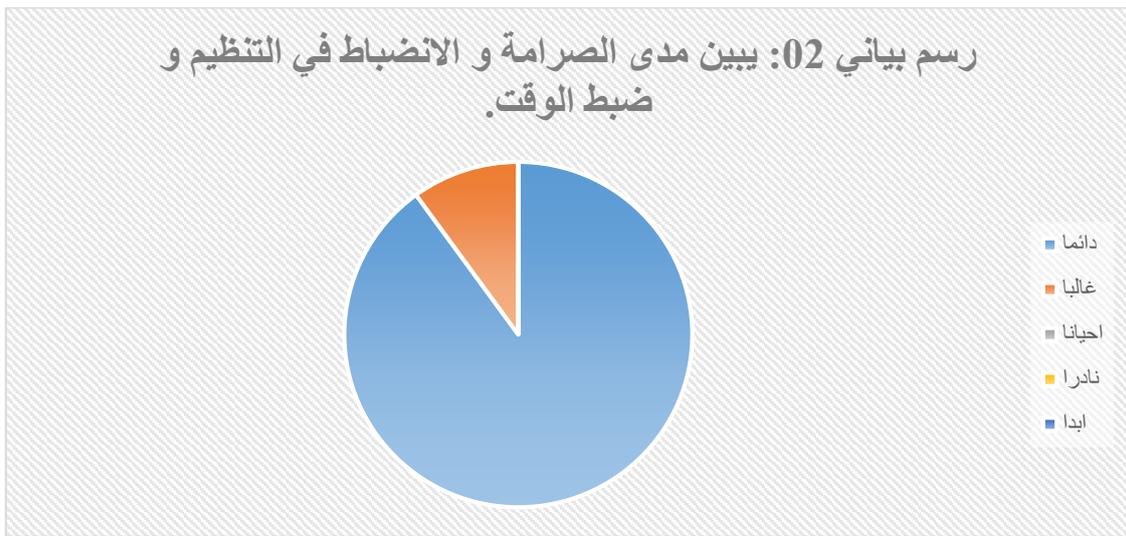
المحور الأول: الكفاءة الشخصية و القيادة للمدرب :
العبارة 02:

التكرار	النسبة المئوية %	الاجابة
09	90	دائما
01	10	غالبا
00	00	احيانا
00	00	نادرا
00	00	ابدا
10	100	المجموع

الجدول رقم 04: يوضح هذا الجدول مدى الصرامة و الانضباط في التنظيم و ضبط الوقت.

من خلال الجدول رقم 04 نرى ان عدد المدربين الذين اجابوا بدائما هم 09 من اصل 10 مدربين بنسبة 90% ، و عدد المدربين الذين اجابوا بغالبا هم 01 من اصل 10 مدربين بنسبة 10% ، و عدد المدربين الذين اجابوا باحيانا هم 00 من اصل 10 مدربين بنسبة 00% ، و عدد المدربين الذين اجابوا بنادرا هم 00 من اصل 10 مدربين بنسبة 00% ، و عدد المدربين الذين اجابوا ابدا هم 00 من اصل 10 مدربين بنسبة 00% .

رسم بياني 02: يبين مدى الصرامة و الانضباط في التنظيم و ضبط الوقت.



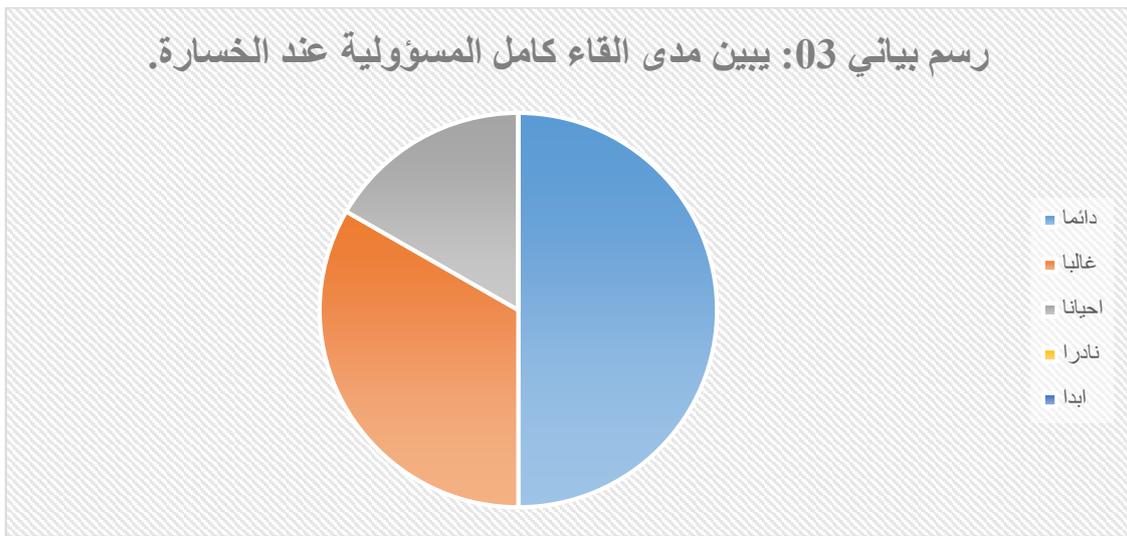
المحور الأول: الكفاءة الشخصية و القيادة للمدرب :
العبارة 03:

التكرار	النسبة المئوية %	الاجابة
03	30	دائما
02	20	غالبا
05	50	احيانا
00	00	نادرا
00	00	ابدا
10	100	المجموع

الجدول رقم 05: يوضح مدى القاء كامل المسؤولية عند الخسارة.

من خلال الجدول رقم 05 نرى ان عدد المدربين الذين اجابوا بدائما هم 03 من اصل 10 مدربين بنسبة 30% ، و عدد المدربين الذين اجابوا بغالبا هم 02 من اصل 10 مدربين بنسبة 20% ، و عدد المدربين الذين اجابوا باحيانا هم 05 من اصل 10 مدربين بنسبة 50% ، و عدد المدربين الذين اجابوا بنادرا هم 00 من اصل 10 مدربين بنسبة 00% ، و عدد المدربين الذين اجابوا ابدا هم 00 من اصل 10 مدربين بنسبة 00% .

رسم بياني 03: يبين مدى القاء كامل المسؤولية عند الخسارة.



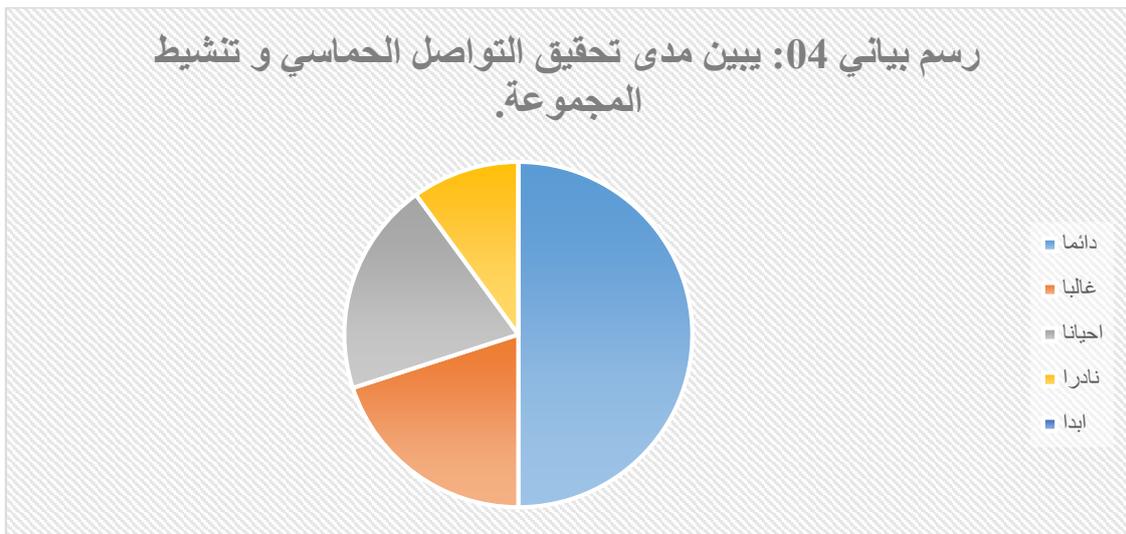
المحور الأول: الكفاءة الشخصية و القيادية للمدرب :
العبارة 04:

التكرار	النسبة المئوية %	الاجابة
05	50	دائما
02	20	غالبا
02	20	احيانا
01	10	نادرا
00	00	ابدا
10	100	المجموع

الجدول رقم 06: يوضح هذا الجدول مدى تحقيق التواصل الحماسي و تنشيط المجموعة.

من خلال الجدول 06 واحد نرى ان عدد المدربين الذين اجابوا بدائما هم 05 من اصل 10 مدربين بنسبة 50% ، و عدد المدربين الذين اجابوا بغالبا هم 02 من اصل 10 مدربين بنسبة 20% ، و عدد المدربين الذين اجابوا باحيانا هم 02 من اصل 10 مدربين بنسبة 20% ، و عدد المدربين الذين اجابوا بنادرا هم 01 من اصل 10 مدربين بنسبة 10% ، و عدد المدربين الذين اجابوا ابدا هم 00 من اصل 10 مدربين بنسبة 00% .

رسم بياني 04: يبين مدى تحقيق التواصل الحماسي و تنشيط المجموعة.



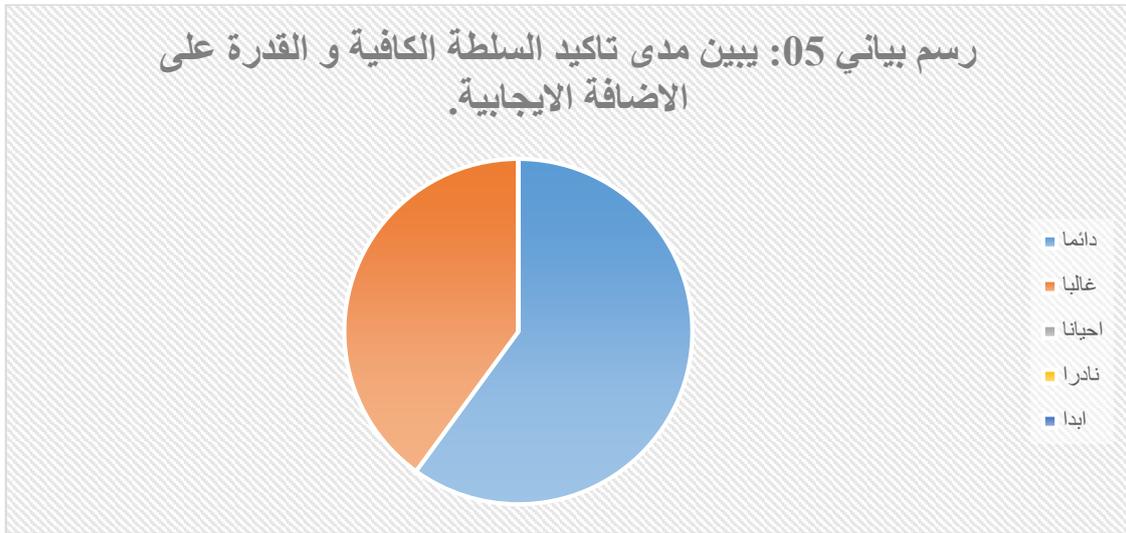
المحور الأول: الكفاءة الشخصية و القيادة للمدرب :
العبارة 05:

التكرار	النسبة المئوية %	الاجابة
06	60	دائما
04	40	غالبا
00	00	احيانا
00	00	نادرا
00	00	ابدا
10	100	المجموع

الجدول رقم 07: يوضح هذا الجدول مدى تاكيد السلطة الكافية و القدرة على الاضافة الايجابية.

من خلال الجدول رقم 07 نرى ان عدد المدربين الذين اجابوا بدائما هم 06 من اصل 10 مدربين بنسبة 60% ، و عدد المدربين الذين اجابوا بغالبا هم 04 من اصل 10 مدربين بنسبة 40% ، و عدد المدربين الذين اجابوا باحيانا هم 00 من اصل 10 مدربين بنسبة 00% ، و عدد المدربين الذين اجابوا بنادرا هم 00 من اصل 10 مدربين بنسبة 00% ، و عدد المدربين الذين اجابوا ابدا هم 00 من اصل 10 مدربين بنسبة 00% .

رسم بياني 05: يبين مدى تاكيد السلطة الكافية و القدرة على الاضافة الايجابية.



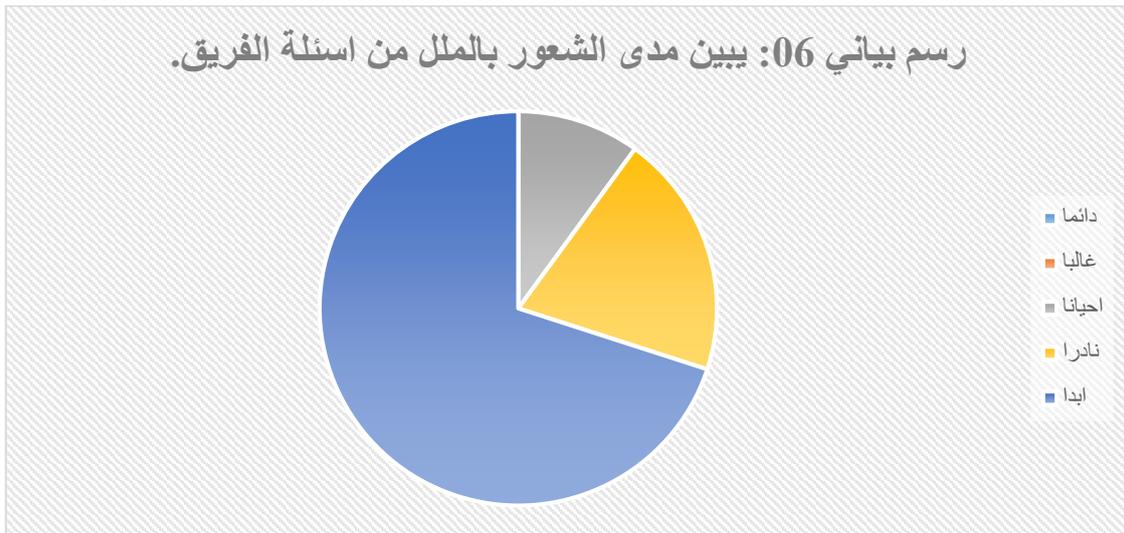
المحور الأول: الكفاءة الشخصية و القيادة للمدرب :
العبارة 06:

التكرار	النسبة المئوية %	الاجابة
00	00	دائما
00	00	غالبا
01	10	احيانا
02	20	نادرا
07	70	ابدا
10	100	المجموع

الجدول رقم 08: يوضح هذا الجدول مدى الشعور بالملل من اسئلة الفريق.

من خلال الجدول رقم 08 نرى ان عدد المدربين الذين اجابوا بدائما هم 00 من اصل 10 مدربين بنسبة 00% ، و عدد المدربين الذين اجابوا بغالبا هم 00 من اصل 10 مدربين بنسبة 00% ، و عدد المدربين الذين اجابوا باحيانا هم 01 من اصل 10 مدربين بنسبة 10% ، و عدد المدربين الذين اجابوا بنادرا هم 02 من اصل 10 مدربين بنسبة 20% ، و عدد المدربين الذين اجابوا ابدا هم 07 من اصل 10 مدربين بنسبة 70% .

رسم بياني 06: يبين مدى الشعور بالملل من اسئلة الفريق.



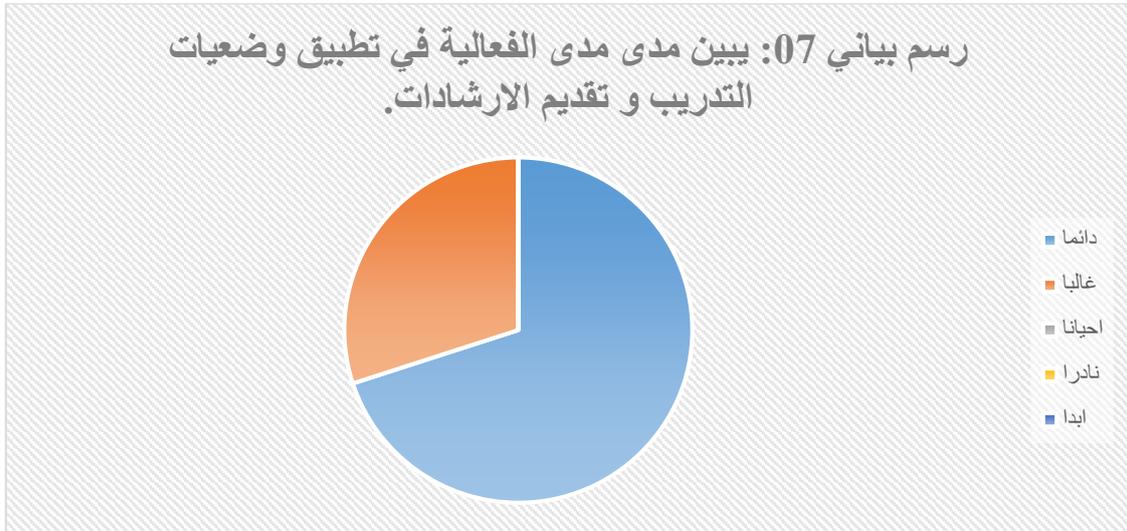
المحور الأول: الكفاءة الشخصية و القيادة للمدرب :
العبارة 07:

التكرار	النسبة المئوية %	الاجابة
07	70	دائما
03	30	غالبا
00	00	احيانا
00	00	نادرا
00	00	ابدا
10	100	المجموع

الجدول رقم 09: يوضح هذا الجدول مدى الفعالية في تطبيق وضعيات التدريب و تقديم الارشادات.

من خلال الجدول رقم 09 نرى ان عدد المدربين الذين اجابوا بدائما هم 07 من اصل 10 مدربين بنسبة 70% ، و عدد المدربين الذين اجابوا بغالبا هم 03 من اصل 10 مدربين بنسبة 30% ، و عدد المدربين الذين اجابوا باحيانا هم 01 من اصل 10 مدربين بنسبة 10% ، و عدد المدربين الذين اجابوا بنادرا هم 00 من اصل 10 مدربين بنسبة 00% ، و عدد المدربين الذين اجابوا ابدا هم 00 من اصل 10 مدربين بنسبة 00% .

رسم بياني 07: يبين مدى مدى الفعالية في تطبيق وضعيات التدريب و تقديم الارشادات.



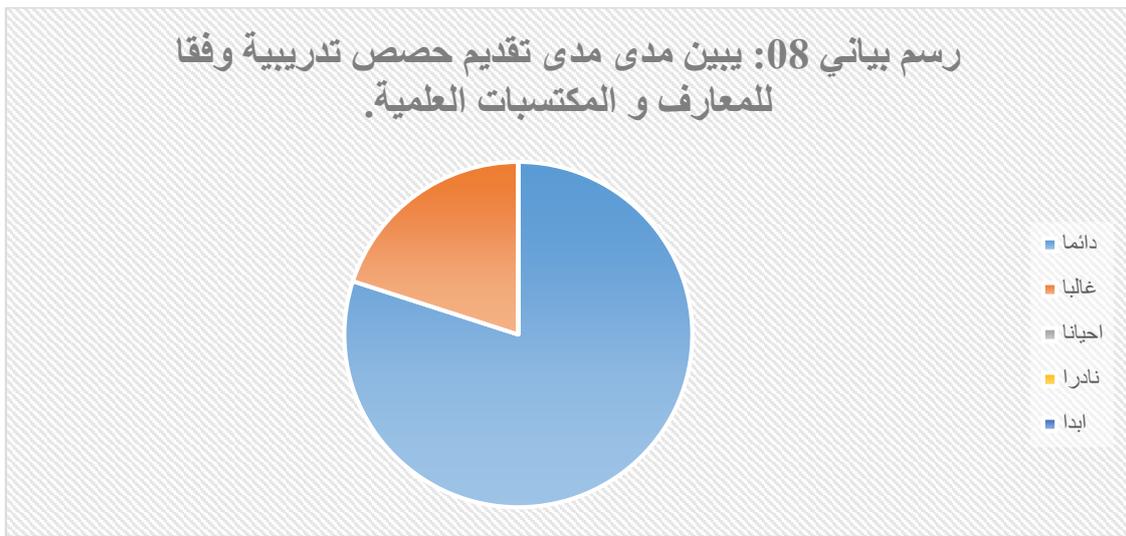
المحور الثاني: الكفاءة المعرفية و العلمية :
العبارة 01:

التكرار	النسبة المئوية %	الاجابة
08	80	دائما
02	20	غالبا
00	00	احيانا
00	00	نادرا
00	00	ابدا
10	100	المجموع

الجدول رقم 10: يوضح هذا الجدول مدى تقديم حصص تدريبية وفقا للمعارف و المكتسبات العلمية.

من خلال الجدول رقم 10 نرى ان عدد المدربين الذين اجابوا بدائما هم 08 من اصل 10 مدربين بنسبة 80% ، و عدد المدربين الذين اجابوا غالبا هم 02 من اصل 10 مدربين بنسبة 20% ، و عدد المدربين الذين اجابوا باحيانا هم 00 من اصل 10 مدربين بنسبة 00% ، و عدد المدربين الذين اجابوا بنادرا هم 00 من اصل 10 مدربين بنسبة 00% ، و عدد المدربين الذين اجابوا ابدا هم 00 من اصل 10 مدربين بنسبة 00% .

رسم بياني 08: يبين مدى مدى تقديم حصص تدريبية وفقا للمعارف و المكتسبات العلمية.



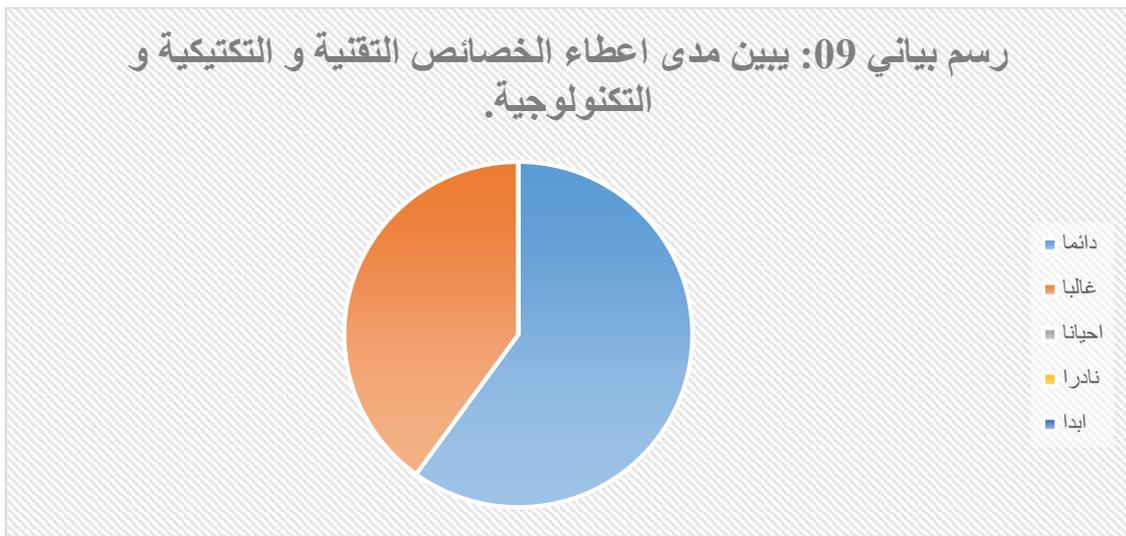
المحور الثاني: الكفاءة المعرفية و العلمية :
العبارة 02:

التكرار	النسبة المئوية %	الاجابة
06	60	دائما
04	40	غالبا
00	00	احيانا
00	00	نادرا
00	00	ابدا
10	100	المجموع

الجدول رقم 11: يوضح هذا الجدول مدى اعطاء الخصائص التقنية و التكتيكية و التكنولوجية.

من خلال الجدول رقم 11 نرى ان عدد المدربين الذين اجابوا بدائما هم 06 من اصل 10 مدربين بنسبة 60% ، و عدد المدربين الذين اجابوا بغالبا هم 04 من اصل 10 مدربين بنسبة 40% ، و عدد المدربين الذين اجابوا باحيانا هم 00 من اصل 10 مدربين بنسبة 00% ، و عدد المدربين الذين اجابوا بنادرا هم 00 من اصل 10 مدربين بنسبة 00% ، و عدد المدربين الذين اجابوا ابدا هم 00 من اصل 10 مدربين بنسبة 00% .

رسم بياني 09: يبين مدى اعطاء الخصائص التقنية و التكتيكية و التكنولوجية.



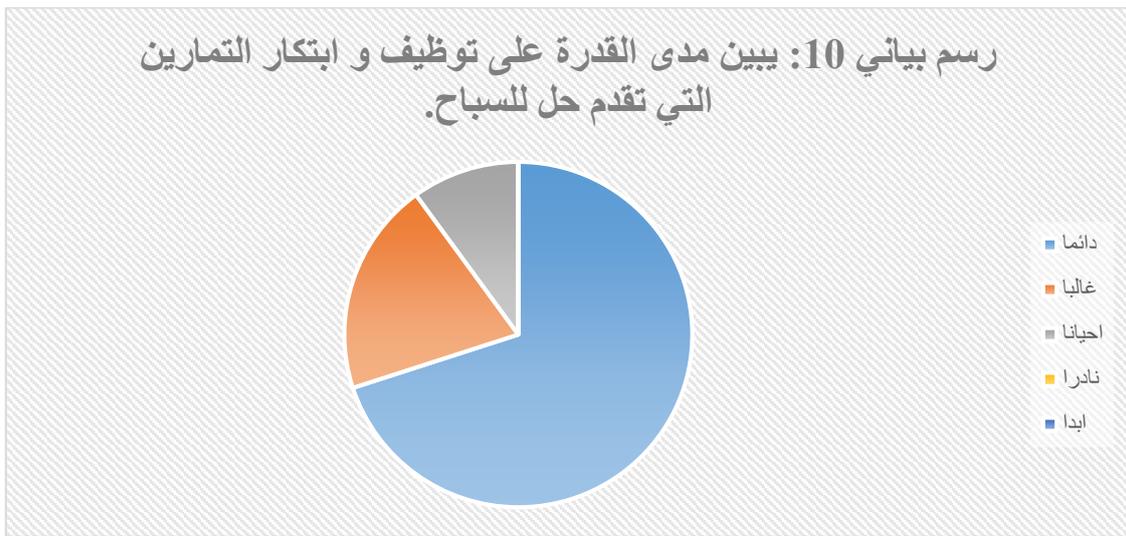
المحور الثاني: الكفاءة المعرفية و العلمية :
العبارة 03:

التكرار	النسبة المئوية %	الاجابة
07	70	دائما
02	20	غالبا
01	10	احيانا
00	00	نادرا
00	00	ابدا
10	100	المجموع

الجدول رقم 12: يوضح هذا الجدول مدى المعرفة الكافية و الكلية بالرياضة و ادائها و قوانينها.

من خلال الجدول رقم 12 نرى ان عدد المدربين الذين اجابوا بدائما هم 07 من اصل 10 مدربين بنسبة 70% ، و عدد المدربين الذين اجابوا بغالبا هم 02 من اصل 10 مدربين بنسبة 20% ، و عدد المدربين الذين اجابوا باحيانا هم 01 من اصل 10 مدربين بنسبة 10% ، و عدد المدربين الذين اجابوا بنادرا هم 00 من اصل 10 مدربين بنسبة 00% ، و عدد المدربين الذين اجابوا ابدا هم 00 من اصل 10 مدربين بنسبة 00% .

رسم بياني 10: يبين مدى القدرة على توظيف و ابتكار التمارين التي تقدم حل للسباح.



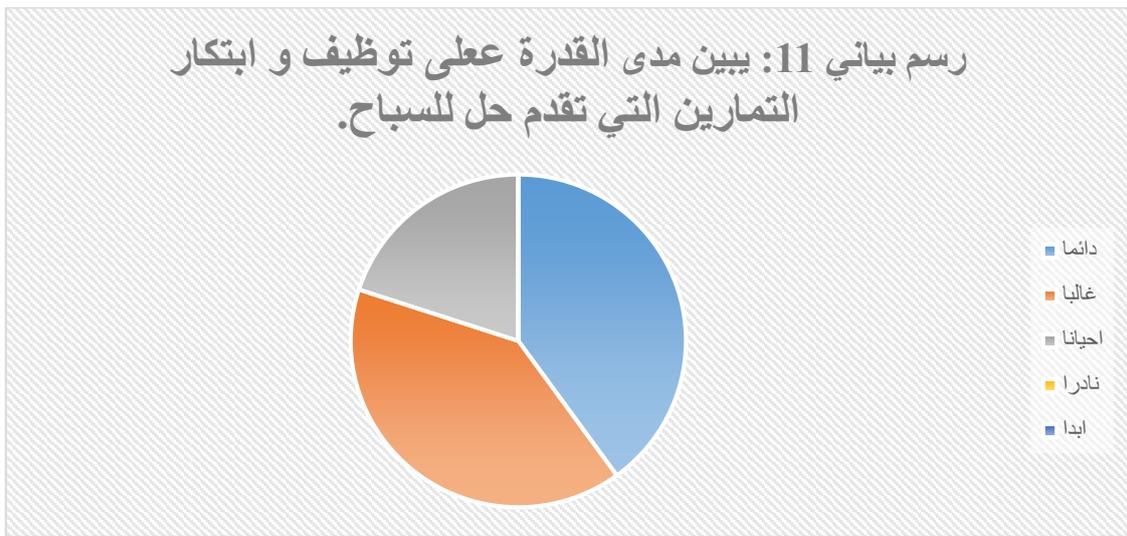
المحور الثاني: الكفاءة المعرفية و العلمية :
العبارة 04:

التكرار	النسبة المئوية %	الاجابة
04	40	دائما
04	40	غالبا
02	20	احيانا
00	00	نادرا
00	00	ابدا
10	100	المجموع

الجدول رقم 13: يوضح هذا الجدول مدى القدرة على توظيف و ابتكار التمارين التي تقدم حل للسباح.

من خلال الجدول رقم 13 نرى ان عدد المدربين الذين اجابوا بدائما هم 04 من اصل 10 مدربين بنسبة 40% ، و عدد المدربين الذين اجابوا بغالبا هم 04 من اصل 10 مدربين بنسبة 40% ، و عدد المدربين الذين اجابوا باحيانا هم 02 من اصل 10 مدربين بنسبة 20% ، و عدد المدربين الذين اجابوا بنادرا هم 00 من اصل 10 مدربين بنسبة 00% ، و عدد المدربين الذين اجابوا ابدا هم 00 من اصل 10 مدربين بنسبة 00% .

رسم بياني 11: يبين مدى القدرة على توظيف و ابتكار التمارين التي تقدم حل للسباح.



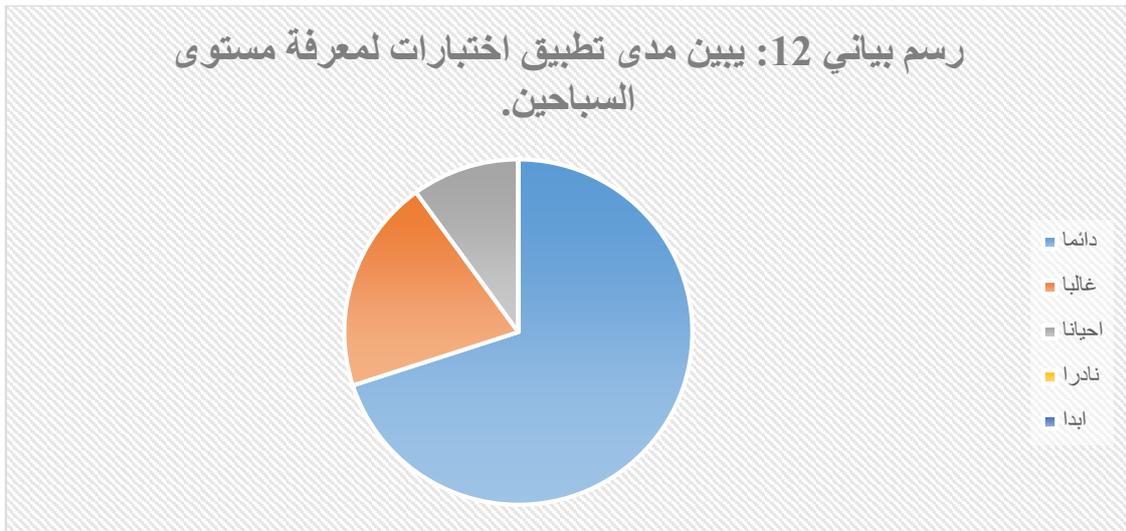
المحور الثاني: الكفاءة المعرفية و العلمية :
العبارة 05:

التكرار	النسبة المئوية %	الاجابة
07	70	دائما
02	20	غالبا
01	10	احيانا
00	00	نادرا
00	00	ابدا
10	100	المجموع

الجدول رقم 14: يوضح هذا الجدول مدى تطبيق اختبارات لمعرفة مستوى السباحين.

من خلال الجدول رقم 14 نرى ان عدد المدربين الذين اجابوا بدائما هم 07 من اصل 10 مدربين بنسبة 70% ، و عدد المدربين الذين اجابوا بغالبا هم 02 من اصل 10 مدربين بنسبة 20% ، و عدد المدربين الذين اجابوا باحيانا هم 01 من اصل 10 مدربين بنسبة 10% ، و عدد المدربين الذين اجابوا بنادرا هم 00 من اصل 10 مدربين بنسبة 00% ، و عدد المدربين الذين اجابوا ابدا هم 00 من اصل 10 مدربين بنسبة 00% .

رسم بياني 12: يبين مدى تطبيق اختبارات لمعرفة مستوى السباحين.



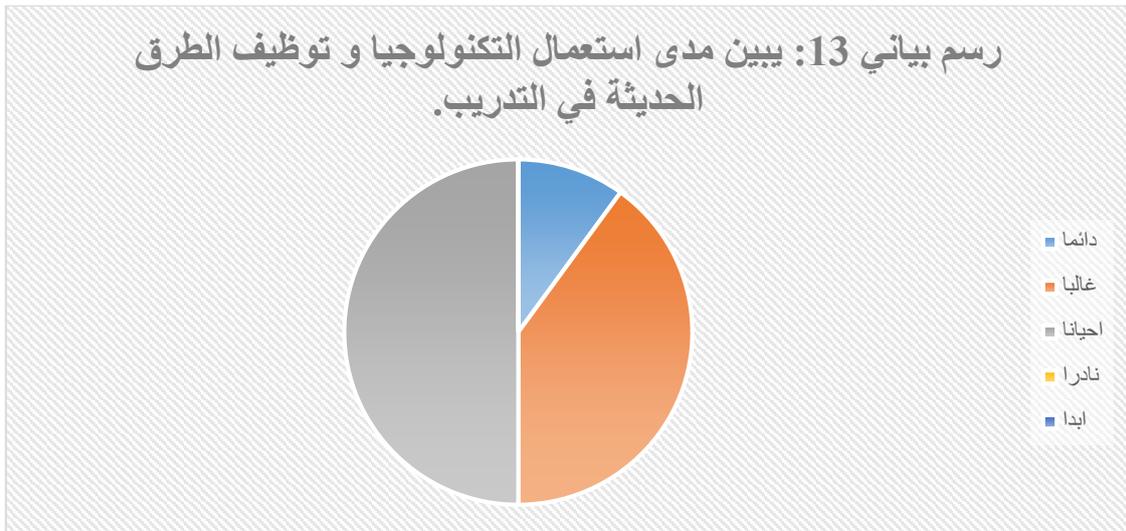
المحور الثاني: الكفاءة المعرفية و العلمية :
العبارة 06:

التكرار	النسبة المئوية %	الاجابة
01	10	دائما
04	40	غالبا
05	50	احيانا
00	00	نادرا
00	00	ابدا
10	100	المجموع

الجدول رقم 15: يوضح هذا الجدول مدى استعمال التكنولوجيا و توظيف الطرق الحديثة في التدريب.

من خلال الجدول رقم 15 نرى ان عدد المدربين الذين اجابوا بدائما هم 01 من اصل 10 مدربين بنسبة 10% ، و عدد المدربين الذين اجابوا بغالبا هم 04 من اصل 10 مدربين بنسبة 40% ، و عدد المدربين الذين اجابوا باحيانا هم 05 من اصل 10 مدربين بنسبة 50% ، و عدد المدربين الذين اجابوا بنادرا هم 00 من اصل 10 مدربين بنسبة 00% ، و عدد المدربين الذين اجابوا ابدا هم 00 من اصل 10 مدربين بنسبة 00% .

رسم بياني 13: يبين مدى استعمال التكنولوجيا و توظيف الطرق الحديثة في التدريب.

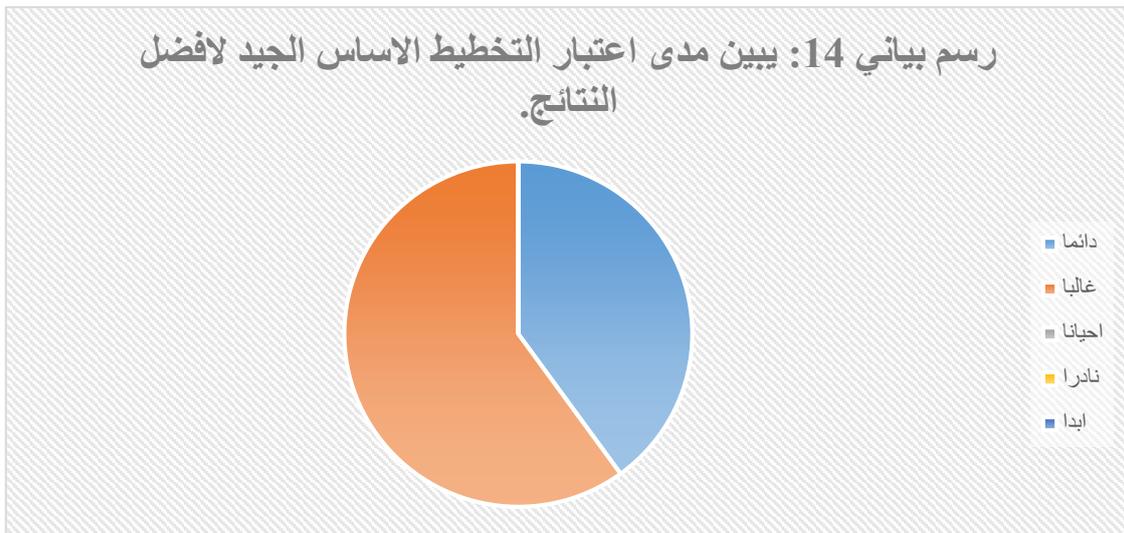


المحور الثالث: الكفاءة التخطيط و التنظيم :
العبارة 01:

التكرار	النسبة المئوية %	الاجابة
04	40	دائما
06	60	غالبا
00	00	احيانا
00	00	نادرا
00	00	ابدا
10	100	المجموع

الجدول رقم 16: يوضح هذا الجدول مدى اعتبار التخطيط الاساس الجيد لافضل النتائج.

من خلال الجدول رقم 16 نرى ان عدد المدربين الذين اجابوا بدائما هم 04 من اصل 10 مدربين بنسبة 40% ، و عدد المدربين الذين اجابوا بغالبا هم 06 من اصل 10 مدربين بنسبة 60% ، و عدد المدربين الذين اجابوا باحيانا هم 00 من اصل 10 مدربين بنسبة 00% ، و عدد المدربين الذين اجابوا بنادرا هم 00 من اصل 10 مدربين بنسبة 00% ، و عدد المدربين الذين اجابوا ابدا هم 00 من اصل 10 مدربين بنسبة 00% .

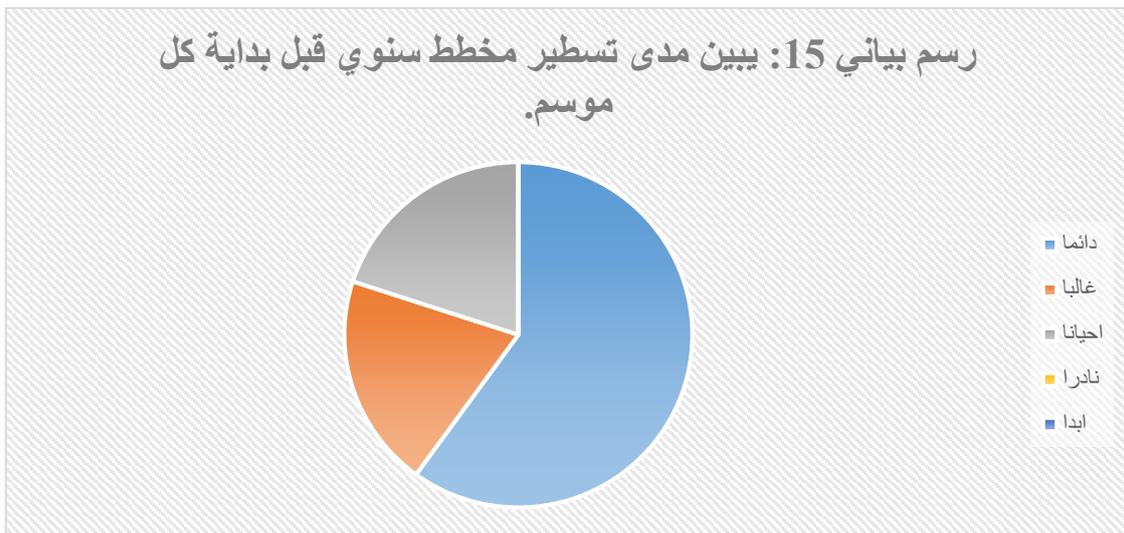


المحور الثالث: الكفاءة التخطيط و التنظيم :
العبارة 02:

التكرار	النسبة المئوية %	الاجابة
06	60	دائما
02	20	غالبا
02	20	احيانا
00	00	نادرا
00	00	ابدا
10	100	المجموع

الجدول رقم 17: يوضح هذا الجدول مدى تسطير مخطط سنوي قبل بداية كل موسم.

من خلال الجدول رقم 17 نرى ان عدد المدربين الذين اجابوا بدائما هم 06 من اصل 10 مدربين بنسبة 60% ، و عدد المدربين الذين اجابوا بغالبا هم 02 من اصل 10 مدربين بنسبة 20% ، و عدد المدربين الذين اجابوا باحيانا هم 02 من اصل 10 مدربين بنسبة 20% ، و عدد المدربين الذين اجابوا بنادرا هم 00 من اصل 10 مدربين بنسبة 00% ، و عدد المدربين الذين اجابوا ابدا هم 00 من اصل 10 مدربين بنسبة 00% .



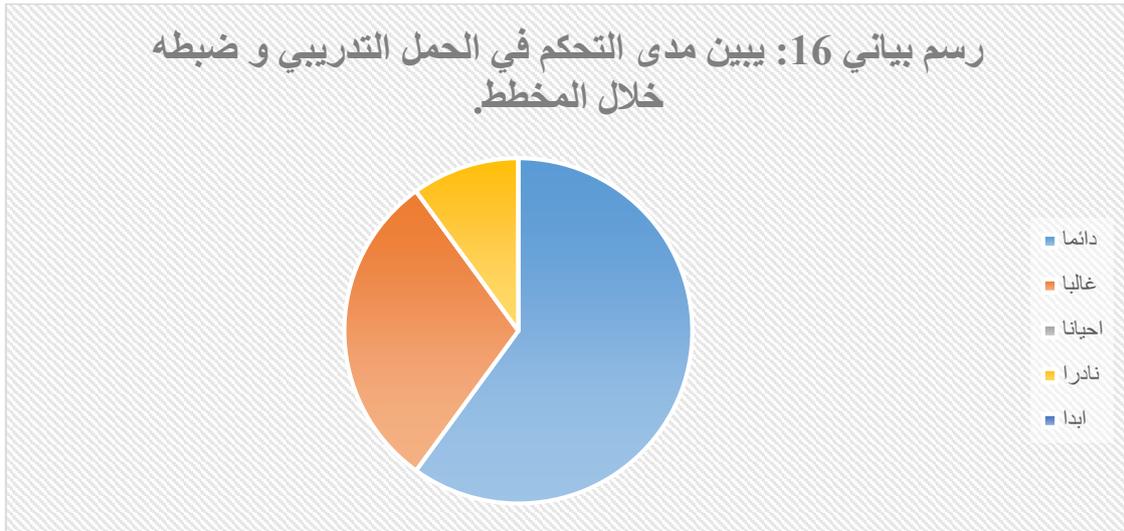
المحور الثالث: الكفاءة التخطيط و التنظيم :
العبارة 03:

التكرار	النسبة المئوية %	الاجابة
06	60	دائما
03	30	غالبا
00	00	احيانا
01	10	نادرا
00	00	ابدا
10	100	المجموع

الجدول رقم 18: يوضح هذا الجدول مدى التحكم في الحمل التدريبي و ضبطه خلال المخطط.

من خلال الجدول رقم 18 نرى ان عدد المدربين الذين اجابوا بدائما هم 06 من اصل 10 مدربين بنسبة 60% ، و عدد المدربين الذين اجابوا بغالبا هم 03 من اصل 10 مدربين بنسبة 30% ، و عدد المدربين الذين اجابوا باحيانا هم 00 من اصل 10 مدربين بنسبة 00% ، و عدد المدربين الذين اجابوا بنادرا هم 01 من اصل 10 مدربين بنسبة 10% ، و عدد المدربين الذين اجابوا ابدا هم 00 من اصل 10 مدربين بنسبة 00% .

رسم بياني 16: يبين مدى التحكم في الحمل التدريبي و ضبطه خلال المخطط.



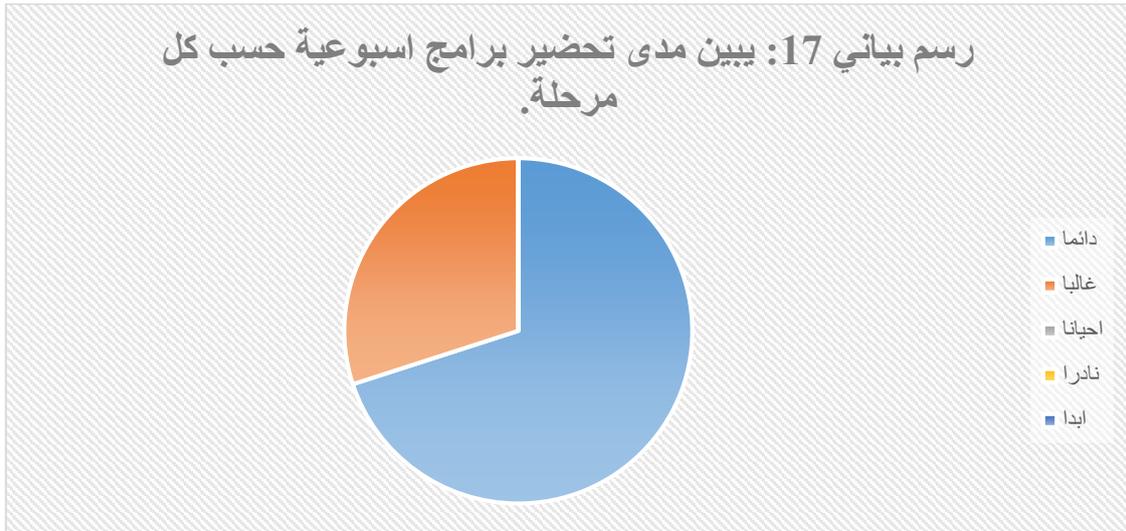
المحور الثالث: الكفاءة التخطيط و التنظيم :
العبارة 04:

التكرار	النسبة المئوية %	الاجابة
07	70	دائما
03	30	غالبا
00	00	احيانا
00	00	نادرا
00	00	ابدا
10	100	المجموع

الجدول رقم 19: يوضح هذا الجدول مدى تحضير برامج اسبوعية حسب كل مرحلة.

من خلال الجدول رقم 19 نرى ان عدد المدربين الذين اجابوا بدائما هم 07 من اصل 10 مدربين بنسبة 70% ، و عدد المدربين الذين اجابوا بغالبا هم 03 من اصل 10 مدربين بنسبة 30% ، و عدد المدربين الذين اجابوا باحيانا هم 00 من اصل 10 مدربين بنسبة 00% ، و عدد المدربين الذين اجابوا بنادرا هم 00 من اصل 10 مدربين بنسبة 00% ، و عدد المدربين الذين اجابوا ابدا هم 00 من اصل 10 مدربين بنسبة 00% .

رسم بياني 17: يبين مدى تحضير برامج اسبوعية حسب كل مرحلة.



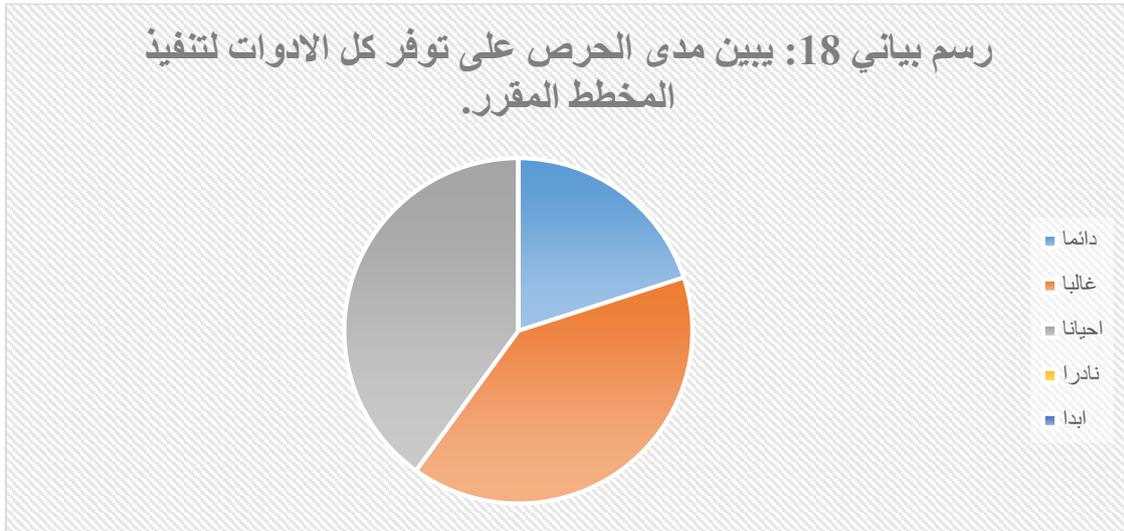
المحور الثالث: الكفاءة التخطيط و التنظيم :
العبارة 05:

التكرار	النسبة المئوية %	الاجابة
02	20	دائما
04	40	غالبا
04	40	احيانا
00	00	نادرا
00	00	ابدا
10	100	المجموع

الجدول رقم 20: يوضح هذا الجدول مدى الحرص على توفر كل الادوات لتنفيذ المخطط المقرر.

من خلال الجدول رقم 20 نرى ان عدد المدربين الذين اجابوا بدائما هم 02 من اصل 10 مدربين بنسبة 20% ، و عدد المدربين الذين اجابوا بغالبا هم 40 من اصل 10 مدربين بنسبة 40% ، و عدد المدربين الذين اجابوا باحيانا هم 40 من اصل 10 مدربين بنسبة 40% ، و عدد المدربين الذين اجابوا بنادرا هم 00 من اصل 10 مدربين بنسبة 00% ، و عدد المدربين الذين اجابوا ابدا هم 00 من اصل 10 مدربين بنسبة 00% .

رسم بياني 18: يبين مدى الحرص على توفر كل الادوات لتنفيذ المخطط المقرر.



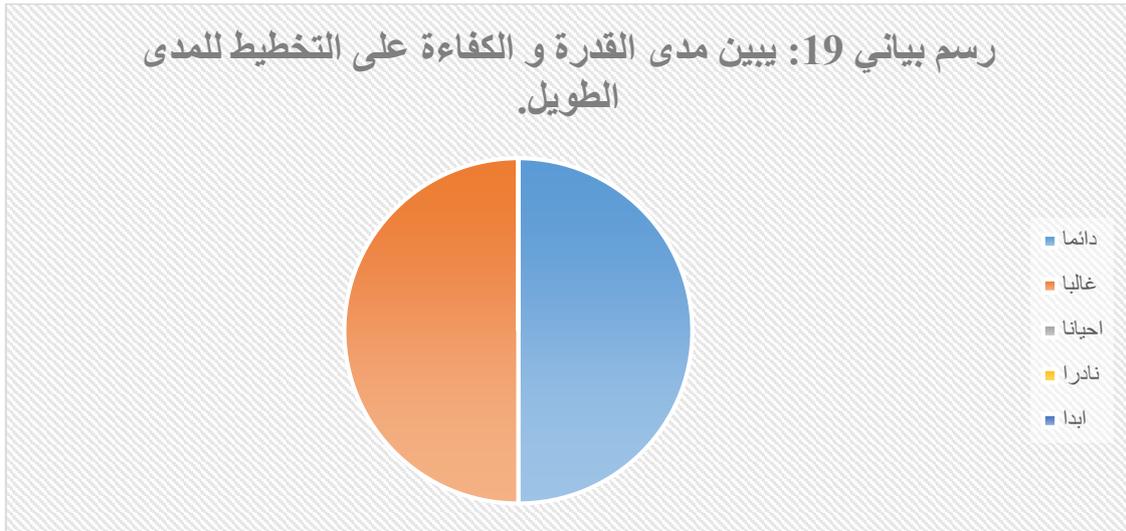
المحور الثالث: الكفاءة التخطيط و التنظيم :
العبارة 06:

التكرار	النسبة المئوية %	الاجابة
05	50	دائما
05	50	غالبا
00	00	احيانا
00	00	نادرا
00	00	ابدا
10	100	المجموع

الجدول رقم 21: يوضح هذا الجدول مدى القدرة و الكفاءة على التخطيط للمدى الطويل.

من خلال الجدول 21 واحد نرى ان عدد المدربين الذين اجابوا بدائما هم 05 من اصل 10 مدربين بنسبة 50% ، و عدد المدربين الذين اجابوا بغالبا هم 05 من اصل 10 مدربين بنسبة 50% ، و عدد المدربين الذين اجابوا باحيانا هم 00 من اصل 10 مدربين بنسبة 00% ، و عدد المدربين الذين اجابوا بنادرا هم 00 من اصل 10 مدربين بنسبة 00% ، و عدد المدربين الذين اجابوا ابدا هم 00 من اصل 10 مدربين بنسبة 00% .

رسم بياني 19: يبين مدى القدرة و الكفاءة على التخطيط للمدى الطويل.

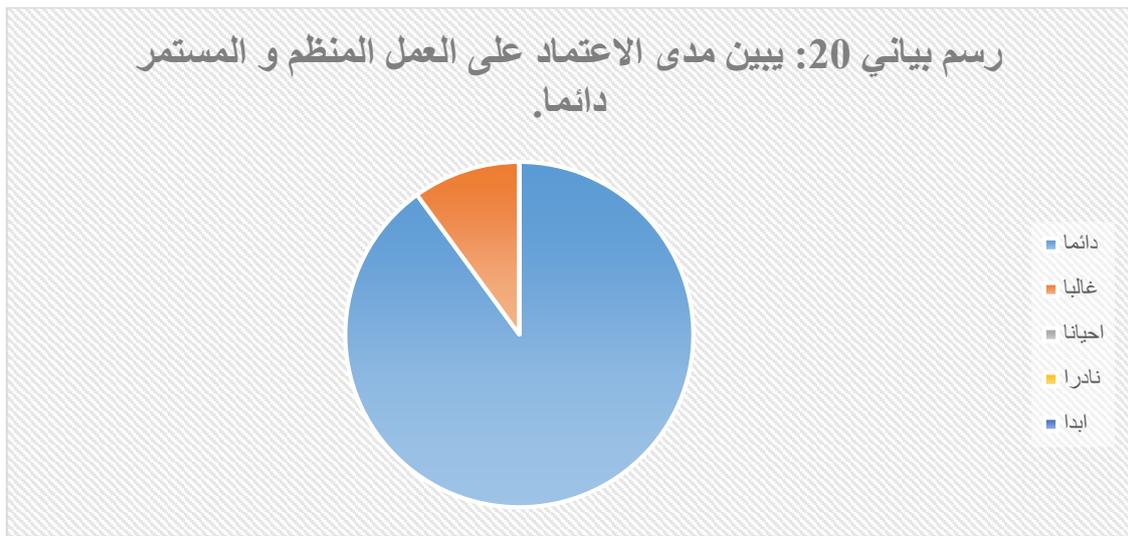


المحور الثالث: الكفاءة التخطيط و التنظيم :
العبارة 08:

التكرار	النسبة المئوية %	الاجابة
09	90	دائما
01	10	غالبا
00	00	احيانا
00	00	نادرا
00	00	ابدا
10	100	المجموع

الجدول رقم 22: يوضح هذا الجدول مدى الاعتماد على العمل المنظم و المستمر دائما.

من خلال الجدول 22 واحد نرى ان عدد المدربين الذين اجابوا بدائما هم 09 من اصل 10 مدربين بنسبة 90% ، و عدد المدربين الذين اجابوا بغالبا هم 01 من اصل 10 مدربين بنسبة 10% ، و عدد المدربين الذين اجابوا باحيانا هم 00 من اصل 10 مدربين بنسبة 00% ، و عدد المدربين الذين اجابوا بنادرا هم 00 من اصل 10 مدربين بنسبة 00% ، و عدد المدربين الذين اجابوا ابدا هم 00 من اصل 10 مدربين بنسبة 00% .



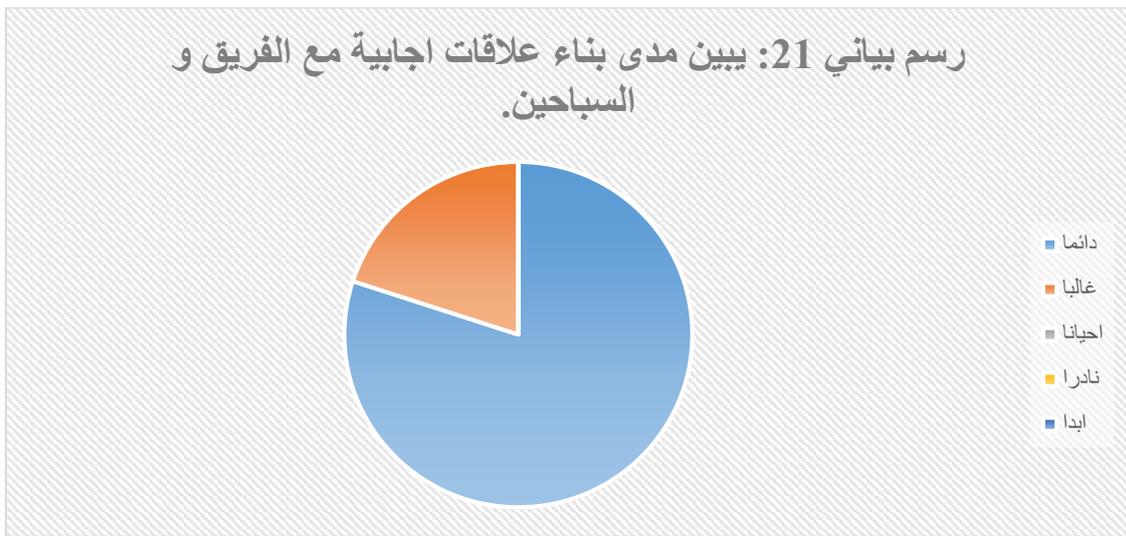
المحور الرابع: الكفاءة الاتصال :
العبارة 01:

التكرار	النسبة المئوية %	الاجابة
08	80	دائما
02	20	غالبا
00	00	احيانا
00	00	نادرا
00	00	ابدا
10	100	المجموع

الجدول رقم 23: يوضح هذا الجدول مدى بناء علاقات اجابية مع الفريق و السباحين.

من خلال الجدول رقم 23 نرى ان عدد المدربين الذين اجابوا بدائما هم 08 من اصل 10 مدربين بنسبة 80% ، و عدد المدربين الذين اجابوا بغالبا هم 02 من اصل 10 مدربين بنسبة 20% ، و عدد المدربين الذين اجابوا باحيانا هم 00 من اصل 10 مدربين بنسبة 00% ، و عدد المدربين الذين اجابوا بنادرا هم 00 من اصل 10 مدربين بنسبة 00% ، و عدد المدربين الذين اجابوا ابدا هم 00 من اصل 10 مدربين بنسبة 00% .

رسم بياني 21: يبين مدى بناء علاقات اجابية مع الفريق و السباحين.



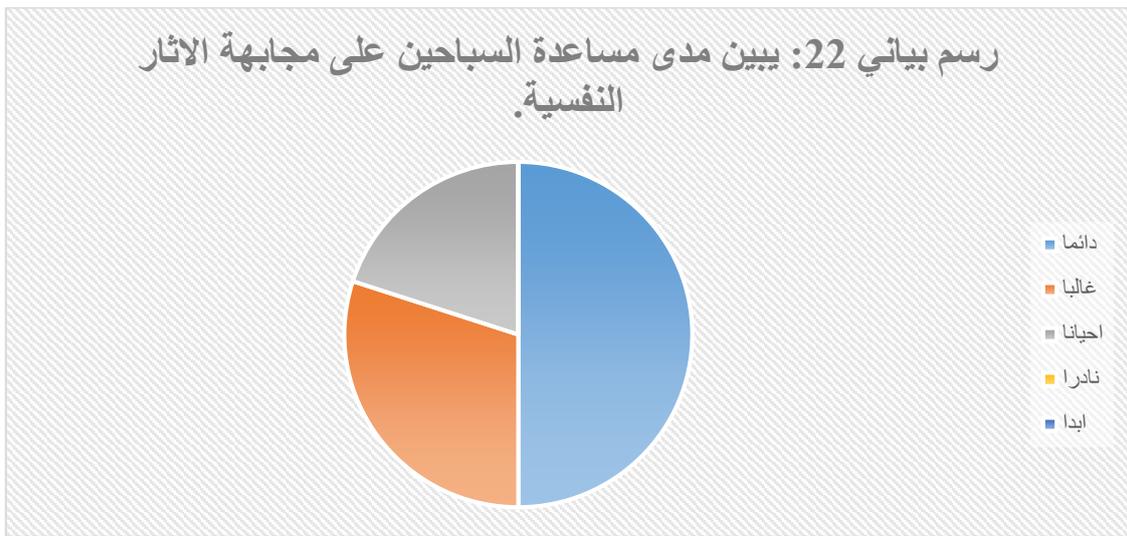
المحور الرابع: الكفاءة الاتصال :
العبارة 02:

التكرار	النسبة المئوية %	الاجابة
05	50	دائما
03	30	غالبا
02	20	احيانا
00	00	نادرا
00	00	ابدا
10	100	المجموع

الجدول رقم 24: يوضح هذا الجدول مدى مساعدة السباحين على مجابهة الاثار النفسية.

من خلال الجدول رقم 24 نرى ان عدد المدربين الذين اجابوا بدائما هم 05 من اصل 10 مدربين بنسبة 50% ، و عدد المدربين الذين اجابوا بغالبا هم 03 من اصل 10 مدربين بنسبة 30% ، و عدد المدربين الذين اجابوا باحيانا هم 02 من اصل 10 مدربين بنسبة 20% ، و عدد المدربين الذين اجابوا بنادرا هم 00 من اصل 10 مدربين بنسبة 00% ، و عدد المدربين الذين اجابوا ابدا هم 00 من اصل 10 مدربين بنسبة 00% .

رسم بياني 22: يبين مدى مساعدة السباحين على مجابهة الاثار النفسية.



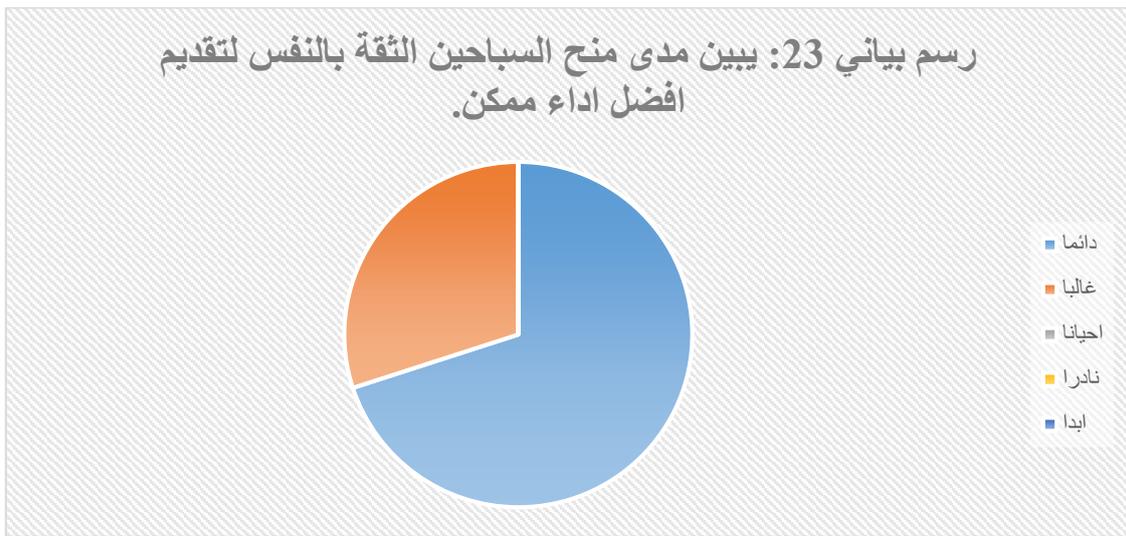
المحور الرابع: الكفاءة الاتصال :
العبارة 03:

التكرار	النسبة المئوية %	الاجابة
07	70	دائما
03	30	غالبا
00	00	احيانا
00	00	نادرا
00	00	ابدا
10	100	المجموع

الجدول رقم 25: يوضح هذا الجدول مدى منح السباحين الثقة بالنفس لتقديم افضل اداء ممكن.

من خلال الجدول رقم 25 نرى ان عدد المدربين الذين اجابوا بدائما هم 07 من اصل 10 مدربين بنسبة 70% ، و عدد المدربين الذين اجابوا بغالبا هم 03 من اصل 10 مدربين بنسبة 30% ، و عدد المدربين الذين اجابوا باحيانا هم 00 من اصل 10 مدربين بنسبة 00% ، و عدد المدربين الذين اجابوا بنادرا هم 00 من اصل 10 مدربين بنسبة 00% ، و عدد المدربين الذين اجابوا ابدا هم 00 من اصل 10 مدربين بنسبة 00% .

رسم بياني 23: يبين مدى منح السباحين الثقة بالنفس لتقديم افضل اداء ممكن.



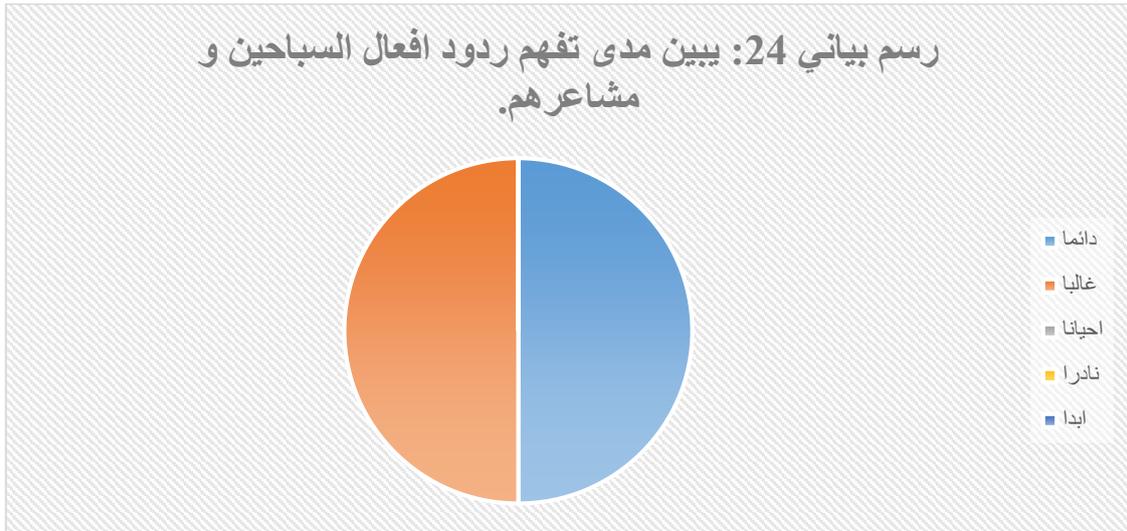
المحور الرابع: الكفاءة الاتصال :
العبارة 04:

التكرار	النسبة المئوية %	الاجابة
05	50	دائما
05	50	غالبا
00	00	احيانا
00	00	نادرا
00	00	ابدا
10	100	المجموع

الجدول رقم 26: يوضح هذا الجدول مدى تفهم ردود افعال السباحين و مشاعرهم.

من خلال الجدول رقم 26 نرى ان عدد المدربين الذين اجابوا بدائما هم 05 من اصل 10 مدربين بنسبة 50% ، و عدد المدربين الذين اجابوا بغالبا هم 05 من اصل 10 مدربين بنسبة 50% ، و عدد المدربين الذين اجابوا باحيانا هم 00 من اصل 10 مدربين بنسبة 00% ، و عدد المدربين الذين اجابوا بنادرا هم 00 من اصل 10 مدربين بنسبة 00% ، و عدد المدربين الذين اجابوا ابدا هم 00 من اصل 10 مدربين بنسبة 00% .

رسم بياني 24: يبين مدى تفهم ردود افعال السباحين و مشاعرهم.



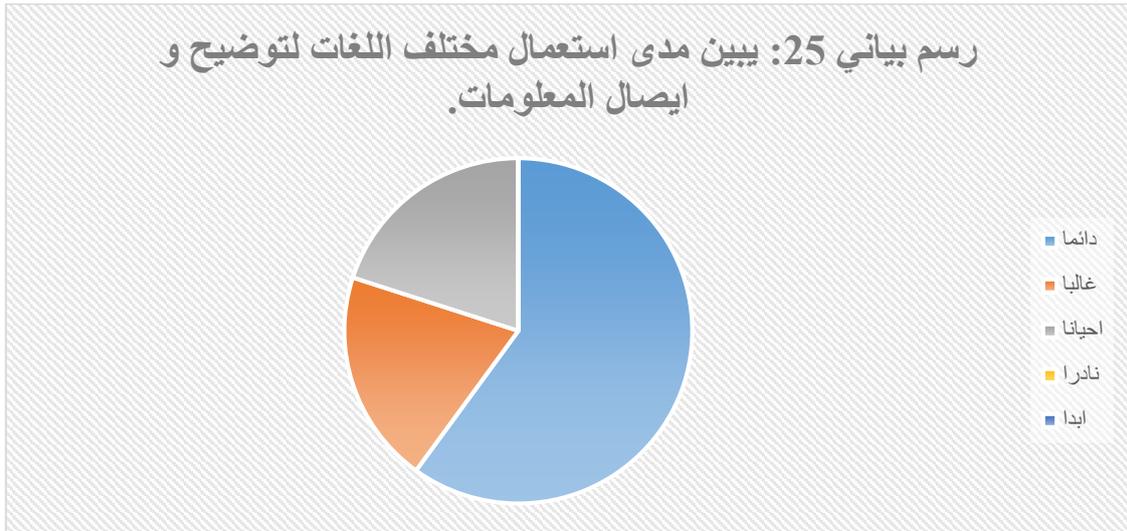
المحور الرابع: الكفاءة الاتصال :
العبارة 05:

التكرار	النسبة المئوية %	الاجابة
06	60	دائما
02	20	غالبا
02	20	احيانا
00	00	نادرا
00	00	ابدا
10	100	المجموع

الجدول رقم 27: يوضح هذا الجدول مدى استعمال مختلف اللغات لتوضيح و ايصال المعلومات.

من خلال الجدول رقم 27 نرى ان عدد المدربين الذين اجابوا بدائما هم 06 من اصل 10 مدربين بنسبة 60% ، و عدد المدربين الذين اجابوا بغالبا هم 02 من اصل 10 مدربين بنسبة 20% ، و عدد المدربين الذين اجابوا باحيانا هم 02 من اصل 10 مدربين بنسبة 20% ، و عدد المدربين الذين اجابوا بنادرا هم 00 من اصل 10 مدربين بنسبة 00% ، و عدد المدربين الذين اجابوا ابدا هم 00 من اصل 10 مدربين بنسبة 00% .

رسم بياني 25: يبين مدى استعمال مختلف اللغات لتوضيح و ايصال المعلومات.



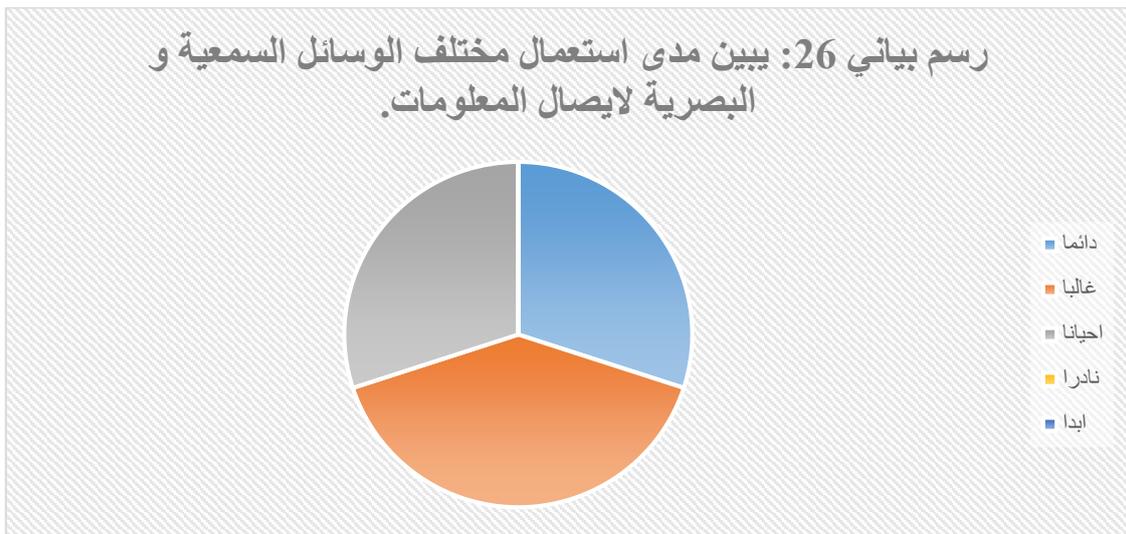
المحور الرابع: الكفاءة الاتصال :
العبارة 06:

التكرار	النسبة المئوية %	الاجابة
03	30	دائما
04	40	غالبا
03	30	احيانا
00	00	نادرا
00	00	ابدا
10	100	المجموع

الجدول رقم 28: يوضح هذا الجدول مدى استعمال مختلف الوسائل السمعية و البصرية لا يصل.

من خلال الجدول رقم 28 نرى ان عدد المدربين الذين اجابوا بدائما هم 03 من اصل 10 مدربين بنسبة 30% ، و عدد المدربين الذين اجابوا بغالبا هم 04 من اصل 10 مدربين بنسبة 40% ، و عدد المدربين الذين اجابوا باحيانا هم 03 من اصل 10 مدربين بنسبة 30% ، و عدد المدربين الذين اجابوا بنادرا هم 00 من اصل 10 مدربين بنسبة 00% ، و عدد المدربين الذين اجابوا ابدا هم 00 من اصل 10 مدربين بنسبة 00% .

رسم بياني 26: يبين مدى استعمال مختلف الوسائل السمعية و البصرية لا يصل المعلومات.



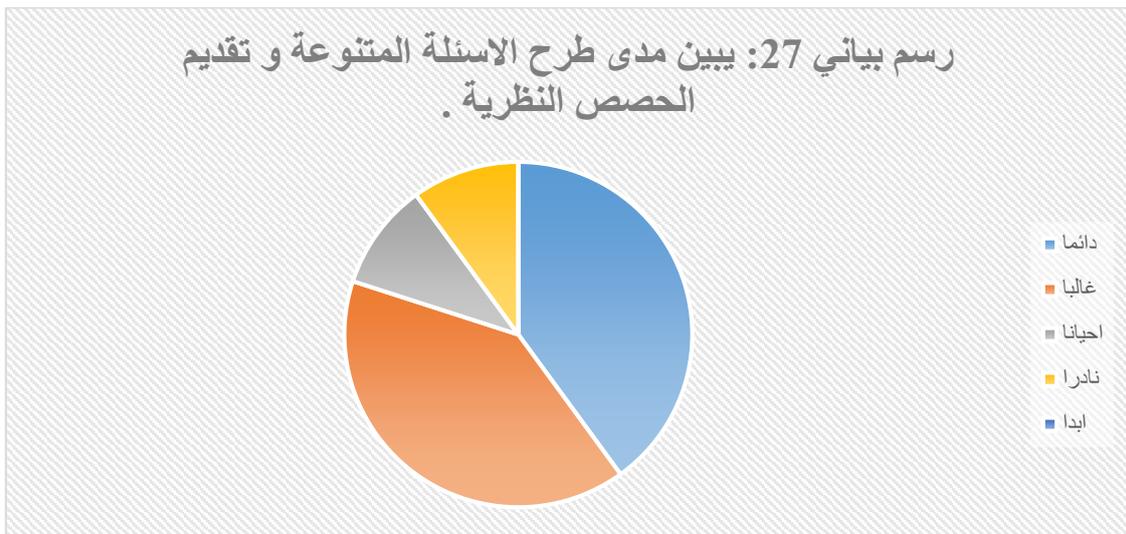
المحور الرابع: الكفاءة الاتصال :
العبارة 07:

التكرار	النسبة المئوية %	الاجابة
04	40	دائما
04	40	غالبا
01	10	احيانا
01	10	نادرا
00	00	ابدا
10	100	المجموع

الجدول رقم 29: يوضح هذا الجدول مدى طرح الاسئلة المتنوعة و تقديم الحصص النظرية .

من خلال الجدول رقم 29 نرى ان عدد المدربين الذين اجابوا بدائما هم 04 من اصل 10 مدربين بنسبة 40% ، و عدد المدربين الذين اجابوا بغالبا هم 04 من اصل 10 مدربين بنسبة 40% ، و عدد المدربين الذين اجابوا باحيانا هم 01 من اصل 10 مدربين بنسبة 10% ، و عدد المدربين الذين اجابوا بنادرا هم 01 من اصل 10 مدربين بنسبة 10% ، و عدد المدربين الذين اجابوا ابدا هم 00 من اصل 10 مدربين بنسبة 00% .

رسم بياني 27: يبين مدى طرح الاسئلة المتنوعة و تقديم الحصص النظرية .



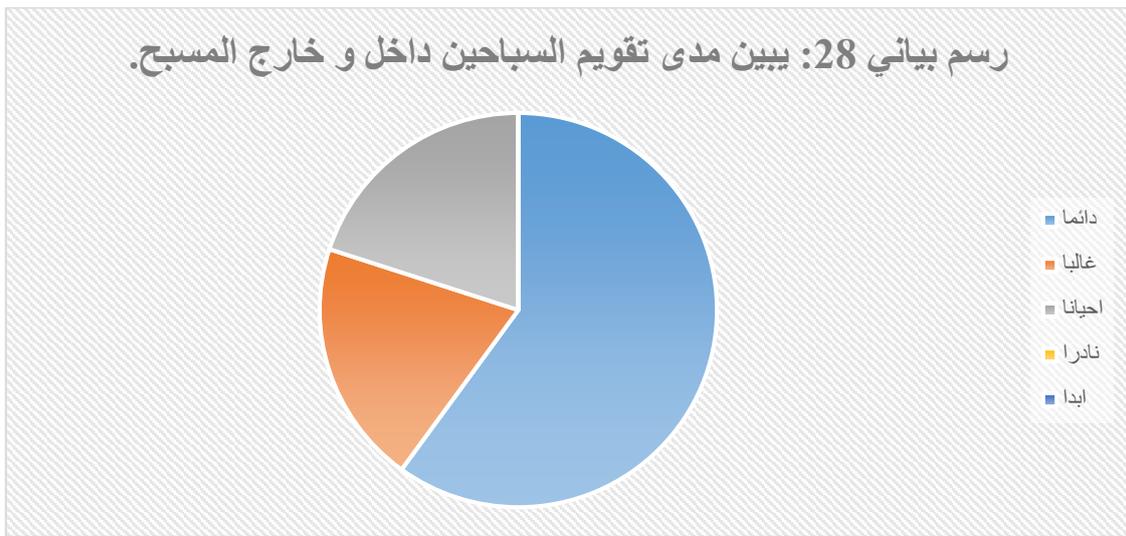
المحور الخامس: الكفاءة التقويم:
العبارة 01:

التكرار	النسبة المئوية %	الاجابة
06	60	دائما
02	20	غالبا
02	20	احيانا
00	00	نادرا
00	00	ابدا
10	100	المجموع

الجدول رقم 30: يوضح هذا الجدول مدى تقويم السباحين داخل و خارج المسبح.

من خلال الجدول رقم 30 نرى ان عدد المدربين الذين اجابوا بدائما هم 06 من اصل 10 مدربين بنسبة 60% ، و عدد المدربين الذين اجابوا بغالبا هم 02 من اصل 10 مدربين بنسبة 20% ، و عدد المدربين الذين اجابوا باحيانا هم 02 من اصل 10 مدربين بنسبة 20% ، و عدد المدربين الذين اجابوا بنادرا هم 00 من اصل 10 مدربين بنسبة 00% ، و عدد المدربين الذين اجابوا ابدا هم 00 من اصل 10 مدربين بنسبة 00% .

رسم بياني 28: يبين مدى تقويم السباحين داخل و خارج المسبح.



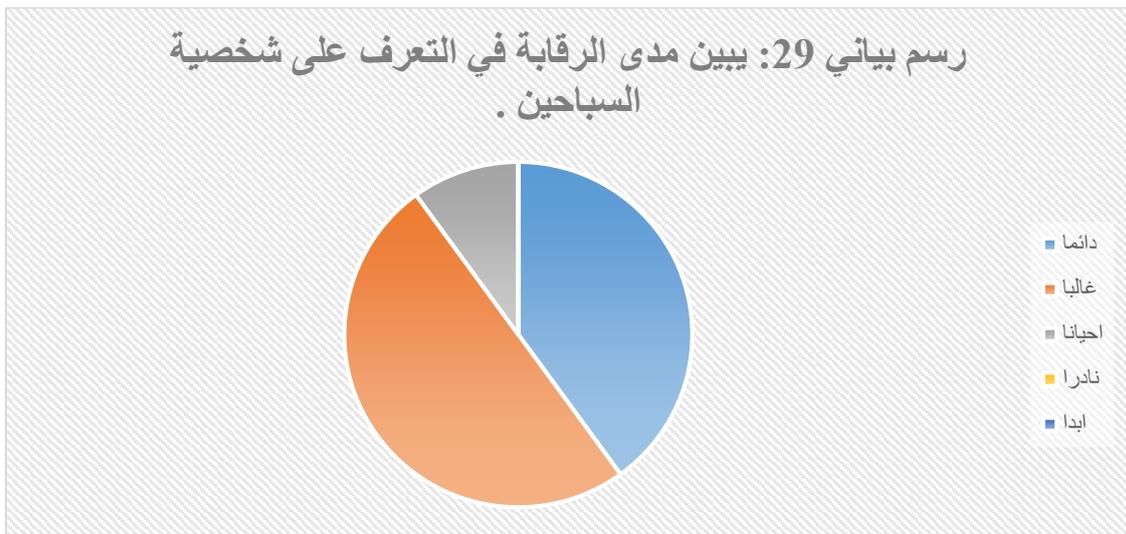
المحور الخامس: الكفاءة التقويم:
العبارة 02:

التكرار	النسبة المئوية %	الاجابة
04	40	دائما
05	50	غالبا
01	10	احيانا
00	00	نادرا
00	00	ابدا
10	100	المجموع

الجدول رقم 31: يوضح هذا الجدول مدى دور الرقابة في التعرف على شخصية السباحين .

من خلال الجدول رقم 31 نرى ان عدد المدربين الذين اجابوا بدائما هم 04 من اصل 10 مدربين بنسبة 40% ، و عدد المدربين الذين اجابوا بغالبا هم 05 من اصل 10 مدربين بنسبة 50% ، و عدد المدربين الذين اجابوا باحيانا هم 01 من اصل 10 مدربين بنسبة 10% ، و عدد المدربين الذين اجابوا بنادرا هم 00 من اصل 10 مدربين بنسبة 00% ، و عدد المدربين الذين اجابوا ابدا هم 00 من اصل 10 مدربين بنسبة 00% .

رسم بياني 29: يبين مدى الرقابة في التعرف على شخصية السباحين .



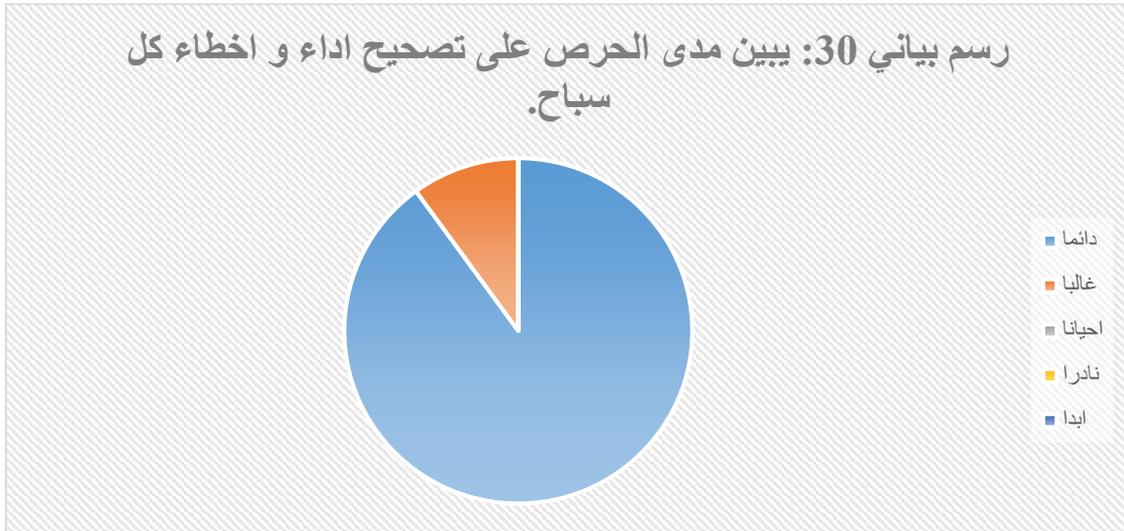
المحور الخامس: الكفاءة التقويم:
العبارة 03:

التكرار	النسبة المئوية %	الاجابة
09	90	دائما
01	10	غالبا
00	00	احيانا
00	00	نادرا
00	00	ابدا
10	100	المجموع

الجدول رقم 32: يوضح هذا الجدول مدى الحرص على تصحيح اداء و اخطاء كل سباح.

من خلال الجدول رقم 32 نرى ان عدد المدربين الذين اجابوا بدائما هم 09 من اصل 10 مدربين بنسبة 90% ، و عدد المدربين الذين اجابوا بغالبا هم 01 من اصل 10 مدربين بنسبة 10% ، و عدد المدربين الذين اجابوا باحيانا هم 00 من اصل 10 مدربين بنسبة 00% ، و عدد المدربين الذين اجابوا بنادرا هم 00 من اصل 10 مدربين بنسبة 00% ، و عدد المدربين الذين اجابوا ابدا هم 00 من اصل 10 مدربين بنسبة 00% .

رسم بياني 30: يبين مدى الحرص على تصحيح اداء و اخطاء كل سباح.



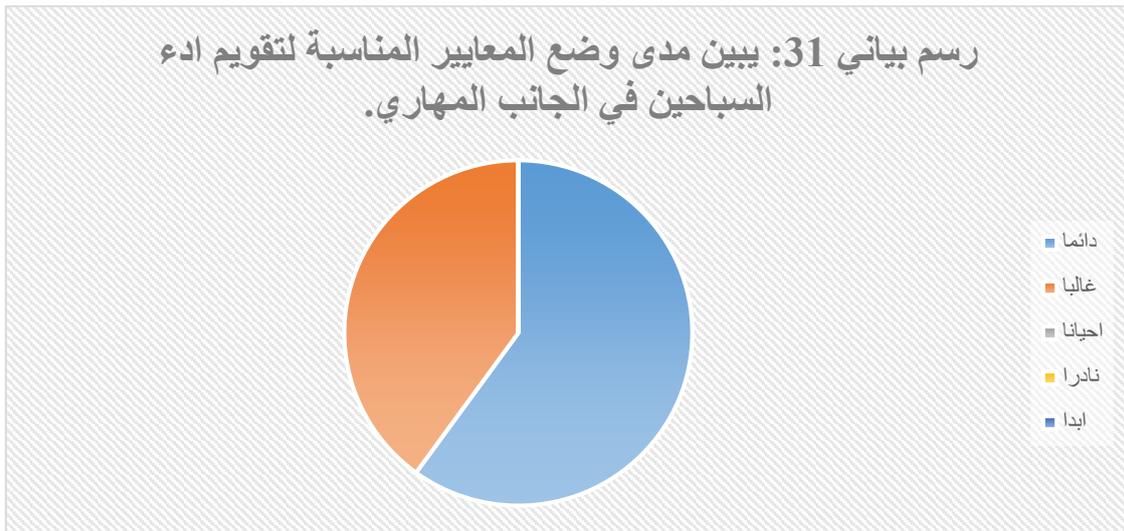
المحور الخامس: الكفاءة التقويم:
العبارة 04:

التكرار	النسبة المئوية %	الاجابة
06	60	دائما
04	40	غالبا
00	00	احيانا
00	00	نادرا
00	00	ابدا
10	100	المجموع

الجدول رقم 33: يوضح هذا الجدول مدى وضع المعايير المناسبة لتقويم اداء السباحين في الجانب المهاري.

من خلال الجدول رقم 33 نرى ان عدد المدربين الذين اجابوا بدائما هم 06 من اصل 10 مدربين بنسبة 60% ، و عدد المدربين الذين اجابوا بغالبا هم 04 من اصل 10 مدربين بنسبة 40% ، و عدد المدربين الذين اجابوا باحيانا هم 00 من اصل 10 مدربين بنسبة 00% ، و عدد المدربين الذين اجابوا بنادرا هم 00 من اصل 10 مدربين بنسبة 00% ، و عدد المدربين الذين اجابوا ابدا هم 00 من اصل 10 مدربين بنسبة 00% .

رسم بياني 31: يبين مدى وضع المعايير المناسبة لتقويم اداء السباحين في الجانب المهاري.



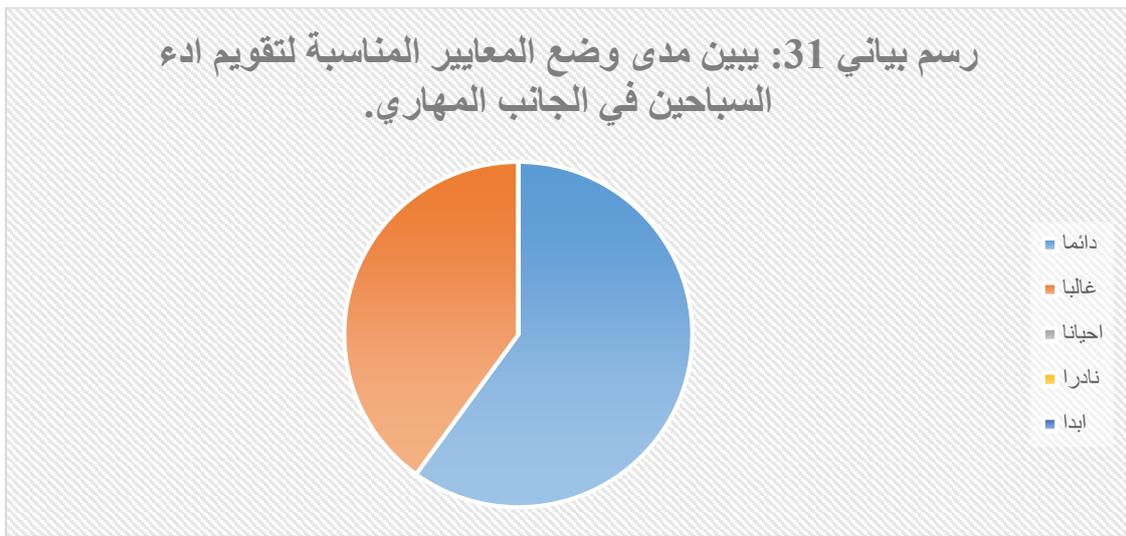
المحور الخامس: الكفاءة التقويم:
العبارة 05:

التكرار	النسبة المئوية %	الاجابة
06	60	دائما
04	40	غالبا
00	00	احيانا
00	00	نادرا
00	00	ابدا
10	100	المجموع

الجدول رقم 34: يوضح هذا الجدول مدى تقييم اعضاء الفريق بكل صدق و موضوعية .

من خلال الجدول رقم 34 نرى ان عدد المدربين الذين اجابوا بدائما هم 06 من اصل 10 مدربين بنسبة 60% ، و عدد المدربين الذين اجابوا بغالبا هم 04 من اصل 10 مدربين بنسبة 40% ، و عدد المدربين الذين اجابوا باحيانا هم 00 من اصل 10 مدربين بنسبة 00% ، و عدد المدربين الذين اجابوا بنادرا هم 00 من اصل 10 مدربين بنسبة 00% ، و عدد المدربين الذين اجابوا ابدا هم 00 من اصل 10 مدربين بنسبة 00% .

رسم بياني 31: يبين مدى وضع المعايير المناسبة لتقويم اداء السباحين في الجانب المهاري.



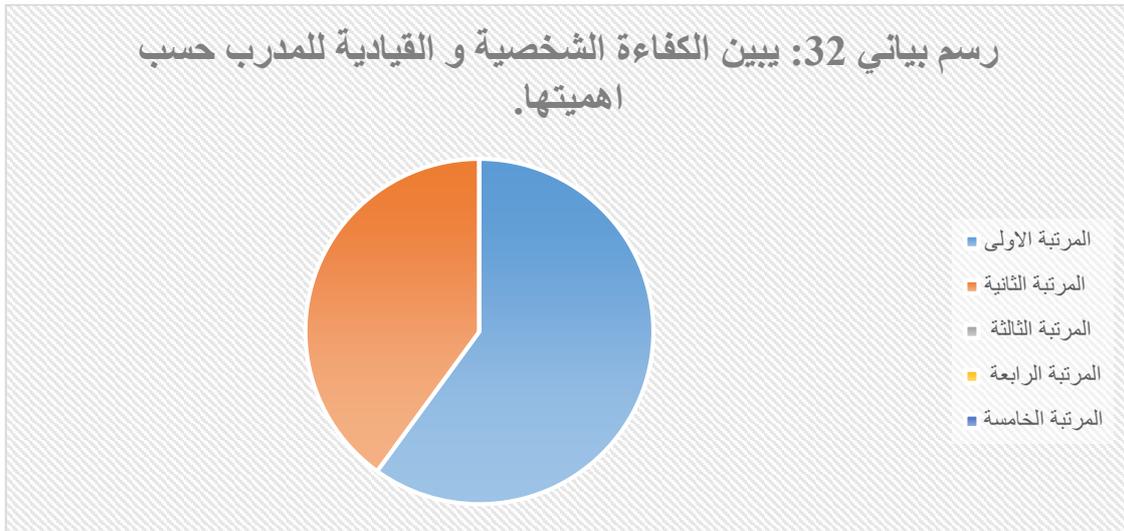
**المحور السادس: أهمية الكفاءات المذكورة سابقا :
الكفاءة الشخصية و القيادية للمدرب:**

التكرار	النسبة المئوية %	الاجابة
06	60	المرتبة الاولى
04	40	المرتبة الثانية
00	00	المرتبة الثالثة
00	00	المرتبة الرابعة
00	00	المرتبة الخامسة
10	100	المجموع

الجدول رقم 35: يوضح هذا الجدول الكفاءة الشخصية و القيادية للمدرب حسب اهميتها.

من خلال الجدول رقم 35 يتضح لنا عدد المدربين الذين صنّفوا الكفاءة الشخصية و القيادية للمدرب في الدرجة الأولى عددهم 06 من أصل 10 مدربا بنسبة 60%، وعدد المدربين الذين صنّفوها في الدرجة الثانية عددهم 04 بنسبة 40%، وعدد المدربين الذين صنّفوها في الدرجة الثالثة عددهم 00 بنسبة 00%، وعدد المدربين الذين صنّفوها في الدرجة الرابعة عددهم 00 بنسبة 00%، وعدد المدربين الذين صنّفوها في الدرجة الخامسة عددهم 00 بنسبة 00%.

رسم بياني 32: يبين الكفاءة الشخصية و القيادية للمدرب حسب اهميتها.



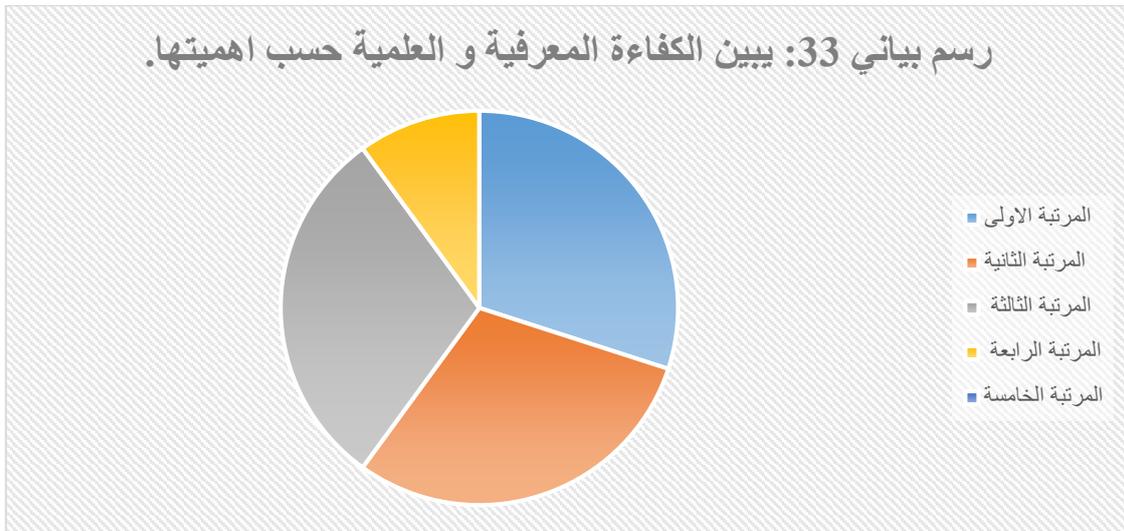
المحور السادس: أهمية الكفاءات المذكورة سابقا :
الكفاءة المعرفية و العلمية:

التكرار	النسبة المئوية %	الاجابة
06	30	المرتبة الاولى
03	30	المرتبة الثانية
03	30	المرتبة الثالثة
01	10	المرتبة الرابعة
00	00	المرتبة الخامسة
10	100	المجموع

الجدول رقم 36: يوضح هذا الجدول الكفاءة المعرفية و العلمية حسب اهميتها.

من خلال الجدول رقم 36 يتضح لنا عدد المدربين الذين صنّفوا الكفاءة المعرفية و العلمية في الدرجة الأولى عددهم 03 من أصل 10 مدربا بنسبة 30%، وعدد المدربين الذين صنّفوها في الدرجة الثانية عددهم 03 بنسبة 30%، وعدد المدربين الذين صنّفوها في الدرجة الثالثة عددهم 03 بنسبة 30%، وعدد المدربين الذين صنّفوها في الدرجة الرابعة عددهم 01 بنسبة 10%، وعدد المدربين الذين صنّفوها في الدرجة الخامسة عددهم 00 بنسبة 00%.

رسم بياني 33: يبين الكفاءة المعرفية و العلمية حسب اهميتها.



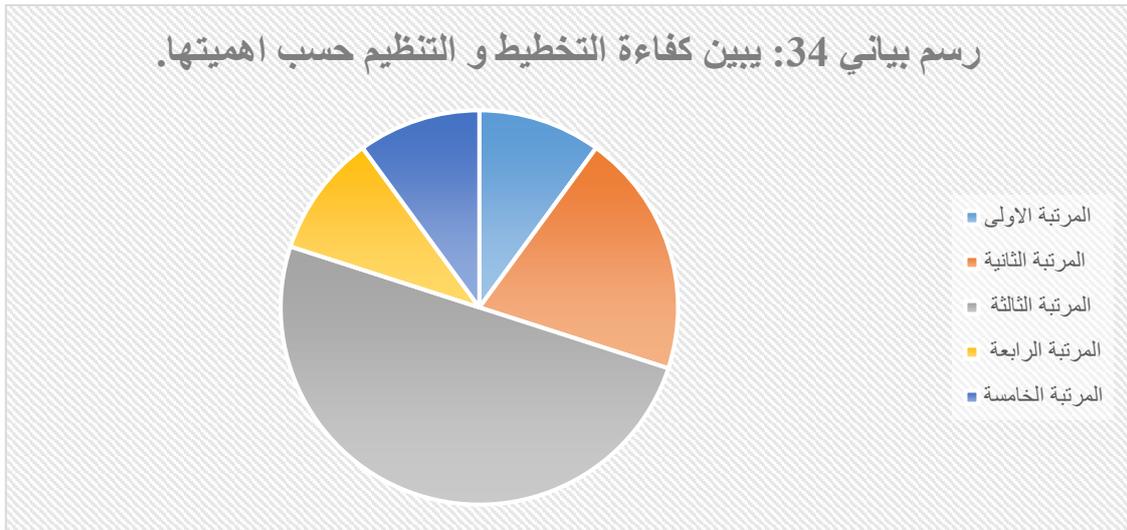
**المحور السادس: أهمية الكفاءات المذكورة سابقا :
كفاءة التخطيط و التنظيم:**

التكرار	النسبة المئوية %	الاجابة
01	10	المرتبة الاولى
02	20	المرتبة الثانية
05	50	المرتبة الثالثة
01	10	المرتبة الرابعة
01	10	المرتبة الخامسة
10	100	المجموع

الجدول رقم 37: يوضح هذا الجدول كفاءة التخطيط و التنظيم حسب اهميتها.

من خلال الجدول رقم 37 يتضح لنا عدد المدربين الذين صنفوا كفاءة التخطيط و التنظيم في الدرجة الأولى عددهم 01 من أصل 10 مدربا بنسبة 10%، وعدد المدربين الذين صنفوها في الدرجة الثانية عددهم 02 بنسبة 20%، وعدد المدربين الذين صنفوها في الدرجة الثالثة عددهم 50 بنسبة 50%، وعدد المدربين الذين صنفوها في الدرجة الرابعة عددهم 01 بنسبة 10%، وعدد المدربين الذين صنفوها في الدرجة الخامسة عددهم 01 بنسبة 10%.

رسم بياني 34: يبين كفاءة التخطيط و التنظيم حسب اهميتها.



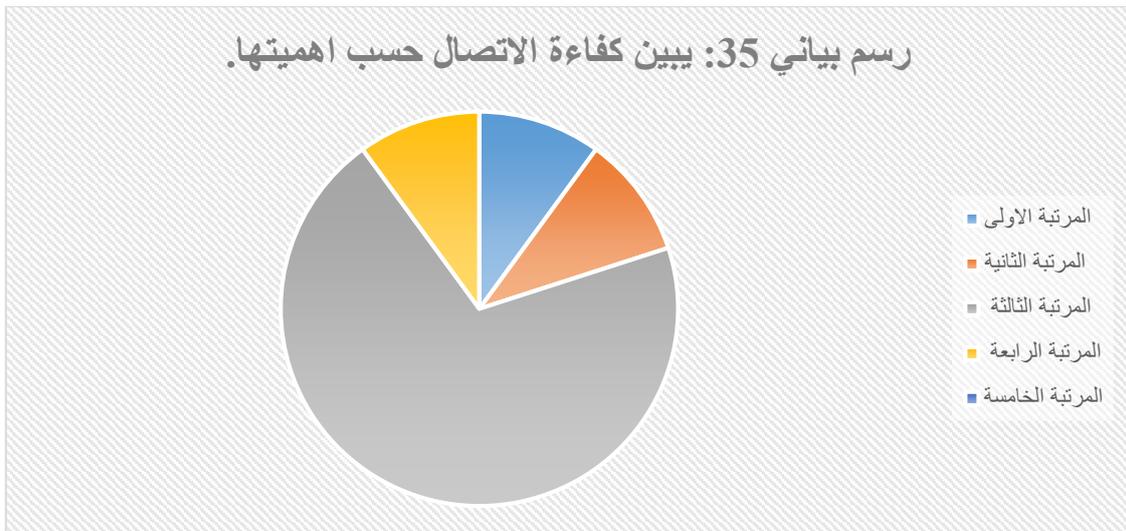
**المحور السادس: اهمية الكفاءات المذكورة سابقا :
كفاءة الاتصال:**

التكرار	النسبة المئوية %	الاجابة
01	10	المرتبة الاولى
01	10	المرتبة الثانية
07	70	المرتبة الثالثة
01	10	المرتبة الرابعة
00	00	المرتبة الخامسة
10	100	المجموع

الجدول رقم 38: يوضح هذا الجدول كفاءة الاتصال حسب اهميتها.

من خلال الجدول رقم 38 يتضح لنا عدد المدربين الذين صنفوا كفاءة الاتصال في الدرجة الأولى عددهم 01 من أصل 10 مدربا بنسبة 10%، وعدد المدربين الذين صنفوها في الدرجة الثانية عددهم 01 بنسبة 10%، وعدد المدربين الذين صنفوها في الدرجة الثالثة عددهم 07 بنسبة 70%، وعدد المدربين الذين صنفوها في الدرجة الرابعة عددهم 01 بنسبة 10%، وعدد المدربين الذين صنفوها في الدرجة الخامسة عددهم 00 بنسبة 00%.

رسم بياني 35: يبين كفاءة الاتصال حسب اهميتها.



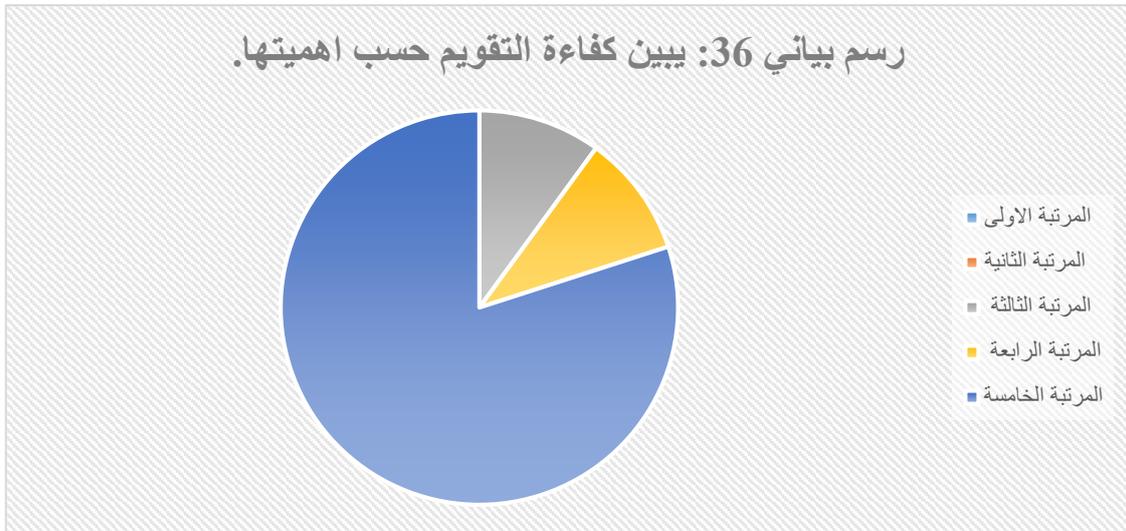
**المحور السادس: أهمية الكفاءات المذكورة سابقا :
كفاءة التقويم:**

التكرار	النسبة المئوية %	الاجابة
00	00	المرتبة الاولى
00	00	المرتبة الثانية
01	10	المرتبة الثالثة
01	10	المرتبة الرابعة
08	80	المرتبة الخامسة
10	100	المجموع

الجدول رقم 39: يوضح هذا الجدول كفاءة التقويم حسب اهميتها.

من خلال الجدول رقم 39 يتضح لنا عدد المدربين الذين صنفوا كفاءة التقويم في الدرجة الأولى عددهم 00 من أصل 10 مدربا بنسبة 00%، وعدد المدربين الذين صنفوها في الدرجة الثانية عددهم 00 بنسبة 00%، وعدد المدربين الذين صنفوها في الدرجة الثالثة عددهم 01 بنسبة 10%، وعدد المدربين الذين صنفوها في الدرجة الرابعة عددهم 01 بنسبة 10%، وعدد المدربين الذين صنفوها في الدرجة الخامسة عددهم 08 بنسبة 80%.

رسم بياني 36: يبين كفاءة التقويم حسب اهميتها.



1. الاستنتاجات :

في ضوء النتائج المتحصل عليها من خلال الاستثمارات الموزعة في هذا البحث وبعد عرض وتحليل النتائج توصلنا إلى ما يلي :

- اجمع المدربون على ضرورة تواجد الكفاءات التي درست في موضوعنا في المدرب و مدى أهميتها البالغة لإحداث التأثير الواضح.
- يوجد ترابط كبير و علاقة وطيدة بين الكفاءات المذكور حيث لا يمكن التميز بالكفاءة العلمية و المعرفية بدون كفاءة الاتصال (كيفية إيصال المعلومة).
- الكفاءة الشخصية و القيادية للمدرب هي كفاءة اساسية و لا بد أن يحملها المدرب والجانب العلمي لا يكفي وحده.
- هناك كفاءات يستطيع المدرب دراستها و التكوين فيها و اكتسابها عن طريق مدارس التكوين الخاصة بالمدرسين و هناك كفاءات تأتي و فقط بالخبرة و العمل الميداني.
- أجمع المدرسين على تصنيف الكفاءات حسب أهميتها بالشكل التالي :

الكفاءة الشخصية و القيادية للمدرب.

الكفاءة العلمية و المعرفية.

كفاءة التخطيط و التنظيم.

كفاءة الاتصال.

كفاءة التقويم.

2. مناقشة فرضيات البحث:

الفرضية الأولى:

تنتطق الفرضية الجزئية الأولى من اعتقاد مفاده أن الكفاءة الشخصية و القيادية تتوفر بدرجة كبيرة لدى مدرب السباحة، فانطلاقاً من مختلف هذه القراءات واستناداً إلى النتائج المتحصل عليها في الجداول رقم (3-4-5-6-7-8-9) السابقة الذكر والمؤكد بطرق إحصائية علمية، فإنها تفيد أن الكفاءة الشخصية و القيادية تتوفر بدرجة كبيرة قد جاءت النتائج مطابقة لتوقعات الباحث.

و من هنا نستطيع أن نحكم بأن الفرضية الجزئية الأولى قد تحققت.

الفرضية الثانية:

تنطلق الفرضية الجزئية الثانية من اعتقاد مفاده أن الكفاءة المعرفية و العلمية تتوفر بنسبة كافية لدى مدرب السباحة، فانطلاقاً من مختلف هذه القراءات واستناداً إلى النتائج المتحصل عليها في الجداول رقم (10-11-12-13-14-15) السابقة الذكر والمؤكدة بطرق إحصائية علمية، فإنها تفيد أن الكفاءة المعرفية و العلمية تتوفر بنسبة كافية لدى المدرب وقد جاءت النتائج مطابقة لتوقعات الباحث.

و من هنا نستطيع أن نحكم بأن الفرضية الجزئية الثانية قد تحققت.

الفرضية الثالثة:

تنطلق الفرضية الجزئية الثالثة من اعتقاد مفاده أن كفاءة التخطيط و التنظيم لا توجد عند معظم مدربي السباحة، فانطلاقاً من مختلف هذه القراءات واستناداً إلى النتائج المتحصل عليها في الجداول رقم (16-17-18-19-20-21-22) السابقة الذكر والمؤكدة بطرق إحصائية علمية، فإنها تفيد أن كفاءة التخطيط و التنظيم توجد لدى المدرب وقد جاءت النتائج غير مطابقة لتوقعات الباحث.

و من هنا نستطيع أن نحكم بأن الفرضية الجزئية الثالثة لم تتحقق.

الفرضية الرابعة:

تنطلق الفرضية الجزئية الرابعة من اعتقاد مفاده أن كفاءة الاتصال موجودة بدرجة كافية لدى مدرب السباحة، فانطلاقاً من مختلف هذه القراءات واستناداً إلى النتائج المتحصل عليها في الجداول رقم (23-24-25-26-27-28-29) السابقة الذكر والمؤكدة بطرق إحصائية علمية، فإنها تفيد أن كفاءة الاتصال تتوفر بدرجة كافية لدى المدرب وقد جاءت النتائج مطابقة لتوقعات الباحث.

و من هنا نستطيع أن نحكم بأن الفرضية الجزئية الرابعة قد تحققت.

الفرضية الخامسة:

تنطلق الفرضية الجزئية الخامسة من اعتقاد مفاده أن كفاءة التقويم لا تتوفر لدى مدرب السباحة، فانطلاقاً من مختلف هذه القراءات واستناداً إلى النتائج المتحصل عليها في الجداول رقم (30-31-32-33-34) السابقة الذكر والمؤكدة بطرق إحصائية علمية، فإنها تفيد أن كفاءة التقويم لا تتوفر لدى المدرب وقد جاءت النتائج مطابقة لتوقعات الباحث.

و من هنا نستطيع أن نحكم بأن الفرضية الجزئية الخامسة قد تحققت.

من خلال ما سبق يتبين لنا أن الفرضيات (الأولى و الثانية و الرابعة و الخامسة) التي اقترحها الباحث كحلول لمشكلة البحث قد تحققت، و الفرضية الثالثة و الوحيدة لم تتحقق وهذا ما أثبتته النتائج المتحصل عليها من خلال الاستبيان الموجه للمدربين ومنه نستنتج أن الفرضية العامة للبحث قد تحققت، والتي مفادها أنه توجد كفاءات مهنية أساسية لأبد توفرها عند مدرب السباحة.

3. اقتراحات وتوصيات:

- ربط الجانب النظري بالجانب التطبيقي.
- إجراء دورات و تربية تكوينية خاصة بالتدريب الرياضي تشمل هذه الكفاءات.
- الالمام الشامل بالكفاءات لدى المدرب أمر ضروري مجال التدريب.
- إعطاء أولوية إلى الجانب التطبيقي والميداني في التكوين.
- الأخذ بعين الاعتبار هذه الكفاءات وإدراجها ضمن برامج تكوين المدربين في المدارس والجامعات.
- المعرفة التامة بالكفاءات و دورها لدى المدرب أمر حتمي مجال التدريب.

4. الخلاصة العامة:

لكي يدير المدرب العملية التدريبية في المسبح و يتعامل مع الرياضيين والسباحين فلا بد أن يكون لديه كفاءات و مقومات في مختلف المجالات المتعددة تسمح له بمزاولة مهنة التدريب و احترافها فهو خزينة من المعلومات تخرج عند الحاجة أثناء التدريبات و المنافسات و اتخاذ القرار فعليه التزامات كثيرة (كفاءة تعليمية معرفية - كفاءة قيادية - كفاءة في التخطيط - كفاءة في الاتصال...).

و هذا ما حاولنا أن نقف عليه في دراستنا الموجهة لمدربي السباحة من خلال طرحنا التساؤل التالي: ما هي أهم الكفاءات المهنية التي يجب أن تتوفر لدى مدربي رياضة السباحة؟

فمن خلال التساؤل العام اعتمدنا على فرضيات كأجوبة مسبقة و التي تمت الإجابة عنها من خلال الدراسة الميدانية التي قامت على عينة البحث المتمثلة في مدربي السباحة لولاية البيض.

ومن خلال جمع المعطيات النظرية و التطبيقية المرتبطة بالبحث، وبعد عرض النتائج وتحليلها بخصوص الكفاءات المهنية المهمة في مجال التدريب فإن النتائج تبدو منطقية فكان الهدف الذي يركز عليه الباحث هو كشف الستار عن الكفاءات المهنية الأساسية في التدريب الرياضي وتصنيفها حسب أهميتها وقد تحقق وتم إبراز أهم الكفاءات الأساسية التي يجب أن تتوفر في المدرب، ويجب العمل بها من أجل تحقيق أعلى المستويات.

قائمة المراجع:

أ/ قائمة المراجع باللغة العربية:

- هدى محمد محمد الخضري: التقنيات الحديثة لانتقاء الموهوبين الناشئين في السباحة، المكتبة المصرية للطباعة والنشر والتوزيع، الإسكندرية، 2004.
- عصام حلمي: إستراتيجية تدريب الناشئين في السباحة، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1998.
- المنجد في اللغة العربية المعصرة ، دار المشرق ، ط 2 ، بيروت 2001 .
- الفتلاوي سهيلة محسن: أثر فاعلية التدريب في أداء الطالب المعلم الكفايات التدريبية، جامعة بغداد، 1995 ، رسالة دكتوراه غير منشورة.
- مفتي إبراهيم حماد: التدريب الرياضي الحديث تخطيط وتطبيق وقيادة، دار الفكر العربي، القاهرة، 1998.
- حمادة مفتي إبراهيم : التدريب الرياضي الحديث ، تخطيط ، تطبيق ، قيادة ، دار الفكر العربي ، ط 1 ، القاهرة ، مصر ، 1998.
- قاسم حسن حسين، افتخار أحمد: مبادئ وأسس السباحة، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، عمان، 2000.
- شريط محمد الحسن المأمون ، 2012.
- سلمان، طيب نايت ، 2004 .
- صالح عماد، الكفايات التعليمية الأساسية.
- مصطفى 1982.
- بوعلاق 2004.
- الزهرة شنكامة (2013م)، تسيير الكفاءات البشرية في المؤسسة، ورقلة: جامعة قاصدي مرباح.
- بن جدو محمد الأمين (2013م)، دور إدارة الكفاءات في تحقيق استراتيجية التميز، الجزائر: جامعة سطيف 1.
- عطاء الله أحمد ، زيتوني عبد القادر ، بن قناب الحاج ، تدريس التربية البدنية و الرياضية في ضوء الأهداف الإجرائية والمقاربة بالكفاءات ديوان المطبوعات ، 2007.
- أسامة راتب، تعليم السباحة، ط 2، دار الفكر العربي، القاهرة، 1990.
- قاسم حسن حسين: افتخار أحمد، مبادئ وأسس السباحة، دار الفكر للطباعة والنشر، عمان، 2000.
- وفيقة مصطفى سالم، الرياضات المائية، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1997 .
- وجدي مصطفى الفاتح، طارق صلاح فضلي: دليل رياضة السباحة، الجزء الأول، دار الهدى للنشر والتوزيع، 1999.

- قاسم حسن حسين: افتخار أحمد، مبادئ وأسس السباحة، دار الفكر للطباعة والنشر، عمان، 2000.
- وفيقة مصطفى سالم، الرياضات المائية، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1997.
- زكي محمد حسن: المدرب الرياضي، الإسكندرية، منشأة المعارف، 1997.
- عبد القادر المصراتي 1997.
- مفتي إبراهيم حماد، التدريب الرياضي للجنسين من الطفولة إلى المراهقة، القاهرة، دار الفكر العربي، 1996.
- بشير صالح الرشيد: مناهج البحث التربوي، دار الكتاب الحديث، 2000.
- سامي عريفج وآخرون: مناهج البحث العلمي وأساليبه، ط 2، دار مجدلاوي للنشر، عمان، سنة 1999.
- نبيل عبد الهادي، 1999.

ب/ قائمة المراجع باللغة الفرنسية:

Retrieved 22-4-2020. "Swimming", www.britannica.com, 16-4-2020 (Edited
 MedicineNet.com, "Swimming", (Richard Weil (20-5-2015
 (Retrieved 21-12-2016. Edited

الملاحق:

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة عبد الحميد بن باديس
معهد التربية البدنية والرياضية
قسم التدريب الرياضي

استمارة الاستبيان:

بحث مقدم متطلبات نيل شهادة الليسانس في تخصص التدريب الرياضي تحت عنوان:
دراسة الكفاءات المهنية لدى مدربي السباحة
دراسة مسحية اجريت على بعض مدربي رياضة السباحة في ولاية البيض

ملاحظة:

تتضمن هذه الاستمارة 41 سؤال موجه لمدربي رياضة السباحة

تحت اشراف الدكتور:

ا.د: صبان محمد

من اعداد الطالب:

بلهدي عبد الرحمان محمد الامين

المحور الأول: الكفاءة الشخصية والقيادية للمدرب.

ضع علامة الخانة المناسبة حسب درجة ممارستها دائما - غالبا - أحيانا - نادرا او ابدا

الرقم	العبارات	دائما	غالبا	احيانا	نادرا	ابدا
1	اتعامل بجدية و حزم مع جميع السباحين					
2	الصرامة و الانضباط في التنظيم و ضبط الوقت					
3	القي على عاتقي كامل المسؤولية عند الخسارة					
4	تحقيق التواصل الحماسي و تنشيط المجموعة و خلق جو مرح					
5	تاكيد السلطة الكافية و القدرة على الاضافة الايجابية و تحفيز الفريق					
6	اشعر بالملل من اسلة اعضاء الفريق					
7	تكون فعال في تطبيق وضعية التدريبات و تقديم الارشادات و النصائح					

المحور الثاني: الكفاءة المعرفية و العلمية.

ضع علامة الخانة المناسبة حسب درجة ممارستها دائما - غالبا - أحيانا - نادرا او ابدا

الرقم	العبارات	دائما	غالبا	احيانا	نادرا	ابدا
1	تقديم حصص تدريبية وفقا للمعارف و المكتسبات العلمية.					
2	إعطاء الخصائص التقنية و التكتيكية و التكنولوجية للرياضة.					
3	المعرفة الكافية و الكلية بالرياضة و أدائها و قوانينها .					

					القدرة على توظيف ابتكار التمارين التي تقدم حل للسباح (exercices de solution) مع معرفه الحلول النفسية.	4
					تطبيق اختبارات لمعرفة مستوى السباحين وتحسين المستوى الأداء	5
					استعمال التكنولوجيا وتوظيف الطرق الحديثة في التدريب ومواكبة التطور في المجال	6

المحور الثالث: كفاءة التخطيط و التنظيم.

ضع علامة الخانة المناسبة حسب درجة ممارستها دائما -غالبا -أحيانا -نادرا او ابدا

الرقم	العبارات	دائما	غالبا	احيانا	نادرا	ابدا
1	اعتبر التخطيط الاساس الجيد لتحصيل أفضل النتائج.					
2	تسطير مخطط سنوي قبل بداية كل موسم.					
3	التحكم في الحمل التدريبي وضبطه خلال المخطط.					
4	تحضير برامج أسبوعية حسب كل مرحلة (الإعداد العام - الإعداد الخاص والمنافسات).					
5	الحرص على توفر كل الأدوات والوسائل لتنفيذ المخطط المقرر عليه.					
6	القدرة والكفاءة على التخطيط للمدى الطويل.					
7	برمجة حصص تدريبية منتظمة مع وضع التقييمات التقنية.					
8	اعتمد العمل المنظم والمستمر دائما.					

المحور الرابع: كفاءة الاتصال.

ضع علامة الخانة المناسبة حسب درجة ممارستها دائما - غالبا - أحيانا - نادرا او ابدا

الرقم	العبارات	دائما	غالبا	احيانا	نادرا	ابدا
1	بناء علاقات إيجابية مع الفريق ومع السباحين.					
2	مساعدة السباحين على مجابهة الآثار النفسية والتخلص من المشاكل الاجتماعية.					
3	منح السباحين الثقة بالنفس لتقديم أفضل أداء ممكن.					
4	تفهم ردود أفعال السباحين ومشاعرهم وكيفية ضبطها.					
5	استعمال مختلف اللغات لتوضيح وايصال المعلومات خلال عملية التدريب.					
6	استعمال مختلف الوسائل السمعية البصرية لايصال المعلومات.					
7	طرح الأسئلة المتنوعة وتقديم حصص نظرية من الحين الى الاخر.					

المحور الخامس: كفاءة التقويم.

ضع علامة الخانة المناسبة حسب درجة ممارستها دائما - غالبا - أحيانا - نادرا او ابدا

الرقم	العبارات	دائما	غالبا	احيانا	نادرا	ابدا
1	اقوم بتقويم السباحين خارج و داخل المسبح.					
2	تجعلني الرقابة اتعرف على شخصية السباحين.					
3	الحرص على تصحيح أداء و اخطاء كل سباح.					

					4	اضع المعايير المناسبة لتقويم أداء السباحين في الجانب المهاري.
					5	اقوم بتقييم اعضاء الفريق بكل صدق وبشكل موضوعي و أدون ملاحظات حول تطور كل سباح.
					6	الحرص على تصحيح أداء و أخطاء كل سباح.

المحور السادس: اهمية الكفاءات المذكورة سابقا.
صنف الكفاءات المذكورة سابقا حسب أهميتها لديك من 1 الى 5

الرقم	العبارات	1	2	3	4	5
A	الكفاءة الشخصية والقيادية للمدرب.					
B	الكفاءة المعرفية و العلمية.					
C	كفاءة التخطيط و التنظيم.					
D	كفاءة الاتصال.					
E	كفاءة التقويم.					