



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة العليم العالى والبحث العليم

جامعة عبد الحميد بن باديس - مستغانم -



معهد التربية البدنية و الرياضة

قسم : التدريب الرياضي

بحث مقدم ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في : التحضير البدني الرياضي

تحت عنوان

دراسة الكفاءات المهنية الأساسية والمهمة لدى مدربي كرة القدم

دراسة مسحية على بعض المدربين ذوي الخبرة تفوق 5 سنوات في رياضة كرة القدم لكل من ولايتي

ادرار و البيض

إشراف :

أ . د / صبان محمد

إعداد الطالب:

عبادي هواري

السنة الجامعية: 2019/2018

إهداء

بسم الله الرحمن الرحيم

أهدي ثمرة جهدي هذه إلى التي حملتني في بطنها خلقا من بعد خلق وسهرت على تربيته ،
حملتني ثقلا ووضعتني كرها ، إلى التي لو بقيت أحصي فضائلها لما أحصيتها و أعبر بجميع
العبارات لما أوفيتها حقها التي زرعت فيا حب الحياة وعزمها ،

إلى أمي الغالية نور حياتي

وأهدي كذلك عملي هذا إلى الذي كان دائما السند في الحياة تعبد في تربيته وسهر على
تعليمي و إمدادي بالدعم بما استطاع إليه سبيلا ومنحني الحماية والإرادة والقوة والعزيمة

إلى أبي الغالي رحمة الله عليه

دون أن أنسى من كانوا لي السند والعون طيلة مشواري الدراسي إخوتي حمادي رحمة الله عليه
، وأخي الذي هو بمثابة أبي عبد القادر وإلى ذراعي الأيمن في الحياة أخي محمد وإلى ابن أمي
الذي لطلما منحني السعادة في الحياة أخي بلقاسم ، لاسيما أمي الثانية وأختي الكبيرة فاطمة
والى محبوبة البيت وزهرة العائلة أختي مريم ، وإلى كل من يحمل إسم عائلتي عبادي وكل الأحبة
ومن يعرفه شخصي وإلى كل إخوتي في الله ومن أحب العبد الضعيف عبادي هواري

عبادي هواري

شكر وتقدير

عملا بقوله تعالى بعد بسم الله الرحمن الرحيم "وَلَا تَنْسُوا الْفَضْلَ بَيْنَكُمْ إِنَّ اللَّهَ بِمَا تَعْمَلُونَ
بَصِيرٌ"

وكذا قول المصطفى صل الله عليه وسلم "من لم يشكر الناس لم يشكر الله"

الشكر والحمد لله تعالى على فضله وكرمه أن وفقني لإتمام هذا العمل المتواضع ، وأن سهل لي
طريق وسبل العلم

لَكَ الْحَمْدُ يَا مُؤَلَّيْ فَضْلِكَ وَاسِعٌ * وَبَرَكَتُكَ فَيَا ضُّعْلَيْتِ الْيَا
وَسْتَرْكَ مَسْبُؤْلٌ وَجُودُكَ شَامِلٌ * يَا بُلُوكَ هَتُّهُ لُوحٌ قَاصِدَانِ يَا ...

كما لا يفوتني أن أعبّر 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
الله تعالى أن يجعل هذا في ميزان حسناته

وبالمناسبة أيضا أحي كل أحبتي وكل من قدم لي يد العون والمساعدة سواء من قريب أو من بعيد
لإنهاء هذه المذكرة دون أن أنسى أهلي بمديمة مستغانم أبناء عمي فرحي عبد الرحمان الذين
احتضنوني وساعدوني في تلقي التكون الجامعي شاكرا لهم حسن الضيافة والمعاملة الطيبة والصدر
الرحب

عبادي هواري

ملخص الدراسة :

تهدف الدراسة إلى إبراز الكفاءات المهنية المهمة والاساسية في مجال التدريب الرياضي والتي يجب أن تتوفر في المدرب لرفع مستوى أداء لاعبي كرة القدم ، نظرا لأن عملية الوصول الى المستويات العليا وبلوغ منصات التتويج لا يأتي بمحض الصدفة أو بالطرق العشوائية وإنما بمراعات هذه الكفاءات و تأثيرها على أداء اللاعبين ، كما تهدف الى تبين الصورة الحقيقية لشخصية المدرب الناجح ، ولأجل هذا قمنا بدراستنا على المدربين ذوي الخبرة التي تفوق 5 سنوات من التدريب في مجال كرة القدم لكل من ولاية البيض و أدرار منتهجين في ذلك المنهج الوصفي من خلال توزيع استمارات الاستبيان تحتوي على 30 سؤال مقسمة على 6 محاور مبنية على عبارات تصب في مبتغى الفرضيات ، وقد أجرينا بحثنا على عينة من المدربين لرياضة كرة القدم عددهم 15 مدريا من مجتمع البحث وقد اختيروا بشكل عشوائي .

وفي الأخير أسفرت نتائج الدراسة عن صحة الفرضيات المقترحة وتم تحديد الكفاءات المهنية المهمة في مجال التدريب.

Résumé de l'étude:

L'étude vise à mettre en évidence les compétences professionnelles importantes dans le domaine de l'entraînement sportive, qui doivent être disponibles chez l'entraîneur pour optimiser le niveau de performance.

En effet, pour atteindre le haut niveau qui ne vient pas au hasard ni à travers des méthodes aléatoires, mais en tenant compte des compétences et de leurs impact sur la performance sportive. Les entraîneurs, tout en cherchant à montrer la véritable image de leur personnalité d'un entraîneur prospère, nous avons approché des entraîneurs confirmés avec plus de 5 ans de pratique dans le domaine du football. Notre approche descriptive a été utilisée à travers le questionnaire. En effet, sur 30 questions réparties sur 6 axes, adressés aux formateurs, l'étude a porté sur deux aspects: la première consacrée à l'arrière-plan théorique et les compétences est divisé en trois chapitres, le deuxième volet pratique consacré à l'étude et à l'analyse des résultats présentés dans cette recherche.

Enfin, les résultats de l'étude ont permis de valider les hypothèses proposées et d'identifier et de classer les compétences professionnelles importantes dans le domaine de l'entraînement sportive chez les entraîneurs de football.

Study Summary:

The study aims to highlight the important professional competencies in the field of sports training, which must be available in the coach to raise the level of performance of football players, since the process of reaching the higher levels and reaching the podiums does not come by chance or random methods, but taking into account these competencies and their impact on the performance of the players, as well as aiming to show the true image of the personality of a successful coach, and for this we have studied the coaches with more than 5 years of training in the field of football for both the state of Albaid and Adrar follow the descriptive approach through the distribution of questionnaire forms Wei on 30 questions divided on 6 axes, addressed to the trainers, the study included two aspects: the first devoted to the theoretical background and knowledge is divided into three chapters. The second side applied devoted to the study and analysis of the results presented in the search.

Finally, the results of the study resulted in the validity of the proposed hypotheses and the identification of important professional competencies in the field of training.

قائمة المحتويات

شكر وتقدير

إهداء

ملخص الدراسة

قائمة الجداول

قائمة الأشكال

التعريف بالبحث

الصفحة	العنوان
1	مقدمة
2	1- الاشكالية
3	2- الفرضيات
3	3- اهداف الدراسة
4	4- أهمية الدراسة
4	5- أسباب اختيار الموضوع
4	6- تحديد مصطلحات البحث
5	7- الدراسات المشابهة

الجانب النظري

الفصل الأول (الكفاءة)	
الصفحة	العنوان
9	1- مفهوم الكفاءة
9	2- خصائص الكفاءة
9	2-1 توظيف جملة من الموارد

9	2-1-1-1 الغاية و النهائية
10	2-1-2 خاصية الارتباط بجملة من الوضعيات ذات المجال الواحد
10	2-2 صياغة الكفاءة
11	3-2 مؤشرات الكفاءة
11	2-3-1 محور الكفاءات
11	2-3-2 محور القدرات
11	3-أنواع الكفاءات
12	3-1 كفاءات معرفية
12	3-2 كفاءات الأداء
12	3-3 كفاءات الإنجاز أو النتائج
13	4-مستويات الكفاءة حسب فترات التعلم
13	4-1 الكفاءة القاعدية
13	4-2 الكفاءة المرحلية
13	4-3 الكفاءة الختامية
14	5-توجيهات عملية في تحديد الكفاءات
14	خلاصة

الفصل الثاني (التدريب الرياضي)	
الصفحة	العنوان
16	تمهيد
16	1- مفهوم التدريب الرياضي
17	2- خصائص التدريب الرياضي.
18	2-1 التدريب الرياضي وعلاقته بالأسس التربوية والتعليمية.
18	2-2 التدريب الرياضي مبني على الأسس والمبادئ العلمية
19	2-3 التدريب الرياضي والدور القيادي للمدرب
20	2-4 التدريب الرياضي تتميز عملياته بالاستمرارية
20	3- أهداف التدريب الرياضي
21	4- واجبات التدريب الرياضي الحديث

21	1-4 الواجبات التربوية
21	2-4 الواجبات التعليمية
22	3-4 الواجبات التنموية
22	5- قواعد التدريب الرياضي
22	1-5 التنظيم
23	2-5 التدرج
23	6- أسس التدريب الرياضي
24	7- مبادئ التدريب الرياضي
24	1-7 مبدأ الجاهزية
25	2-7 مبدأ التكيف
26	1-2-7 أنواع التكيف
26	2-2-7 العوامل المؤثرة في عمليات التكيف
27	3-7 مبدأ الفروق الفردية
27	1-3-7 الوراثة
27	2-3-7 تأثير البيئة
28	3-3-7 التغذية
28	4-3-7 الراحة والنوم
28	5-3-7 مستوى اللياقة البدنية
28	6-3-7 المرض والاصابات
28	7-3-7 الدوافع
29	4-7 مبدأ زيادة الحمل
29	5-7 مبدأ التدرج
30	6-7 مبدأ الخصوصية
30	7-7 مبدأ التنوع
31	8-7 مبدأ الاحماء والتهدة
31	1-8-7 الإحماء
31	2-8-7 التهدة
32	9-7 مبدأ الاستمرارية
32	10-7 مبدأ التموج في حمولة التدريب

الفصل الثالث (المدرّب)

الصفحة	العنوان
34	تمهيد
34	1- تعريف المدرّب.
34	2- شخصية المدرّب وخصائصه
35	3- السمات الشخصية للمدرّب الرياضي
36	4- تأثير شخصية المدرّب في الفريق
36	5- صفات المدرّب الناجح
37	5-1 واقعية المستوى
37	5-2 المرونة
37	5-3 الإبداع
37	5-4 التنظيم
37	5-5 المثابرة
37	5-6 موضع الثقة
38	5-7 تحمل المسؤولية
38	5-8 القدرة على النقد
38	5-9 القدرة على إصدار الأحكام
38	5-10 الثقة بالنفس
38	5-11 الثبات الانفعالي
39	6- دور المدرّب العام
39	7- الكفاءات التدريبية الواجب توفرها في المدرّب
40	8- تأهيل المدرّب الرياضي
41	9- حقوق المدرّب وواجباته

الجانب التطبيقي

الإجراءات الميدانية للبحث	
الصفحة	العنوان
43	تمهيد
44	1-أهداف الدراسة الميدانية
44	2- المنهج المستخدم
44	3- مجتمع البحث
44	4- عينة البحث وكيفية اختيارها
45	5- متغيرات البحث
45	6- مجالات البحث
45	7- أدوات البحث
46	7-1 الاستبيان
46	8- الدراسة الاستطلاعية
47	9- أسلوب التحليل الاحصائي
48	خلاصة
عرض ومناقشة النتائج	
الصفحة	العنوان
49	عرض وتحليل النتائج
79	الاستنتاجات
80	مناقشة فرضيات البحث
82	اقتراحات وتوصيات
83	الخلاصة العامة
	المصادر والمراجع
	الملاحق

قائمة الجداول

الصفحة	العنوان	الجدول
49	يوضح هذا الجدول مدى فعالية المدربين في وضعيات التدريب و تقديم النصائح و الإرشادات	الجدول رقم 01
50	يوضح هذا الجدول مدى إضفاء جو المرح في الفريق و تنشيط المجموعة و تحقيق التواصل	الجدول رقم 02
51	يوضح هذا الجدول مدى تأكيد السلطة الكافية و القدرة على حل النزاعات داخل الفريق	الجدول رقم 03
52	يوضح هذا الجدول مدى صرامة و فعالية المدرب خلال التدريبات	الجدول رقم 04
53	يوضح هذا الجدول مدى تطبيق مبادئ صارمة في التنظيم و ضبط الوقت	الجدول رقم 05
54	يوضح هذا الجدول مدى التحليل الدقيق لأداء الرياضي و معرفة الحلول النفسية	الجدول رقم 06
55	يوضح هذا الجدول مدى تقديم حصص تدريبية وفقا للمعارف و المكتسبات العلمية	الجدول رقم 07
56	يوضح إعطاء الخصائص التقنية و التكتيكية و التكنولوجيا للرياضة	الجدول رقم 08
57	يوضح مدى استعمال المدربين للتكنولوجيا و الطرق الحديثة في التدريب و مواكبة العصرنة في المجال	الجدول رقم 09
58	يوضح مدى تطبيق اختبارات لمعرفة مستوى اللاعبين و تحسين مستوى الأداء	الجدول رقم 10
59	يوضح تكوين الخطط التدريبية المهمة و نقل التحاليل بوضوح من طرف المدربين	الجدول رقم 11
60	يوضح تحضير برامج أسبوعية حسب كل من مرحلة الاعداد العام و الخاص و المنافسات	الجدول رقم 12
61	يوضح التحكم في الحمل التدريبي و ضبطه خلال المخطط الشهري	الجدول رقم 13
62	يوضح تسطير مخطط سنوي قبل بداية كل موسم و عرضه على ادارة الفريق	الجدول رقم 14
63	يوضح برمجة حصص تدريبية منضمة ممنهجة مع وضع التقييمات التقنية	الجدول رقم 15
64	يوضح استعمال عدة لغات لتوضيح وايصال المعلومات خلال عملية التدريب	الجدول رقم 16
65	يوضح بناء علاقات ايجابية مع الطاقم الفني و إدارة الفريق و كذا اللاعبين	الجدول رقم 17
66	يوضح مدى مساعدة الرياضيين على التخلص من المشاكل الاجتماعية و الضغوطات النفسية	الجدول رقم 18
67	يوضح مدى منح اللاعبين الثقة بالنفس لأداء مهامهم في الفريق بشكل جيد	الجدول رقم 19
68	يوضح مدى فهم ردود اللاعبين و مشاعرهم و كيفية مواجهتها	الجدول رقم 20
69	يوضح مدى وضع معايير لتقويم أداء اللاعبين في الجانب المهاري و التكتيكي من طرف المدربين	الجدول رقم 21
70	يوضح مدى استخدام التقويم التكويني أثناء الحصة التدريبية من طرف المدربين	الجدول رقم 22
71	يوضح مدى تدوين ملاحظات حول تطور أداء كل لاعب من طرف المدربين	الجدول رقم 23

72	يبين مدى حرص المدربين على الأخطاء تصحيح الفردية لكل لاعب	الجدول رقم 24
73	يبين صقل المواهب التي تتواجد في الفريق و تحسين أدائها المهاري و الخططي	الجدول رقم 25
74	يوضح تصنيف الكفاءة الشخصية و القيادية حسب أهميتها	الجدول رقم 26
75	يوضح تصنيف الكفاءة المعرفية و العلمية حسب أهميتها	الجدول رقم 27
76	يوضح تصنيف كفاءة التخطيط حسب أهميتها لدى المدربين	الجدول رقم 28
77	يوضح تصنيف كفاءة الاتصال حسب أهميتها لدى المدربين	الجدول رقم 29
78	يوضح تصنيف كفاءة التقويم حسب أهميتها لدى المدربين	الجدول رقم 30
81	يوضح صياغة الفرضيات ومدى تحققها	الجدول رقم 31

قائمة الأشكال

الصفحة	العنوان	الشكل
49	يوضح مدى فعالية المدربين في وضعيات التدريب و تقديم النصائح و الإرشادات	رقم 01
50	يوضح مدى إضفاء جو المرح في الفريق و تنشيط المجموعة و تحقيق التواصل	رقم 02
51	يوضح مدى تأكيد السلطة الكافية و القدرة على حل النزاعات داخل الفريق	رقم 03
52	يوضح مدى صرامة و فعالية المدرب خلال التدريبات	رقم 04
53	يوضح مدى تطبيق مبادئ صارمة في التنظيم و ضبط الوقت	رقم 05
54	يوضح مدى التحليل الدقيق لأداء الرياضي و معرفة الحلول النفسية	رقم 06
55	يوضح مدى تقديم حصص تدريبية وفقا للمعارف و المكتسبات العلمية	رقم 07
56	يوضح إعطاء الخصائص التقنية و التكتيكية و التكنولوجيا للرياضة	لرقم 08
57	يوضح مدى استعمال المدربين للتكنولوجيا و الطرق الحديثة في التدريب و مواكبة العصرنة في المجال	رقم 09
58	يوضح مدى تطبيق اختبارات لمعرفة مستوى اللاعبين و تحسين مستوى الأداء	رقم 10
59	يوضح تكوين الخطط التدريبية المهمة و نقل التحاليل بوضوح من طرف المدربين	رقم 11
60	يوضح تحضير برامج أسبوعية حسب كل من مرحلة الاعداد العام و الخاص و المنافسات	رقم 12
61	يوضح التحكم في الحمل التدريبي و ضبطه خلال المخطط الشهري	رقم 13
62	يوضح تسطير مخطط سنوي قبل بداية كل موسم و عرضه على ادارة الفريق	رقم 14
63	يوضح برمجة حصص تدريبية منضمة ممنهجة مع وضع التقييمات التقنية	رقم 15
64	يوضح استعمال عدة لغات لتوضيح وايصال المعلومات خلال عملية التدريب	رقم 16
65	يوضح بناء علاقات ايجابية مع الطاقم الفني و إدارة الفريق و كذا اللاعبين	رقم 17

66	يوضح مدى مساعدة الرياضيين على التخلص من المشاكل الاجتماعية و الضغوطات النفسية	رقم 18
67	يوضح مدى منح اللاعبين الثقة بالنفس لأداء مهامهم في الفريق بشكل جيد	رقم 19
68	يوضح مدى فهم ردود اللاعبين و مشاعرهم و كيفية مواجهتها	رقم 20
69	يوضح مدى وضع معايير لتقويم أداء اللاعبين في الجانب المهاري و التكتيكي من طرف المدربين	رقم 21
70	يوضح مدى استخدام التقويم التكويني أثناء الحصة التدريبية من طرف المدربين	رقم 22
71	يوضح مدى تدوين ملاحظات حول تطور أداء كل لاعب من طرف المدربين	رقم 23
72	يبين مدى حرص المدربين على الأخطاء تصحيح الفردية لكل لاعب	رقم 24
73	يبين مدى صقل المواهب التي تتواجد في الفريق و تحسين أدائها المهاري و الخططي	رقم 25
74	يوضح تصنيف الكفاءة الشخصية و القيادية حسب أهميتها	رقم 26
75	يوضح تصنيف الكفاءة المعرفية و العلمية حسب أهميتها	رقم 27
76	يوضح تصنيف كفاءة التخطيط حسب أهميتها لدى المدربين	رقم 28
77	يوضح تصنيف كفاءة الاتصال حسب أهميتها لدى المدربين	رقم 29
78	يوضح تصنيف كفاءة التقويم حسب أهميتها لدى المدربين	رقم 30

مقدمة:

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 استراتيجية وسياسية واقتصادية في بسط وهيمنة بعض الدول في المجال الرياضي ، وتأتي رياضة كرة القدم من ضمن النشاطات التي لقيت الدعم والاهتمام الكبيرين في العالم وتعود فوائدها على الفرد وعلى الشعوب .

ونظرا لأهمية الرياضة في الوقت الحالي لم تبق حبيسة في مجال الترفيه بل تحولت إلى علم من العلوم ، فأنشأت معاهد مختصة في تكوين المدربين والاطارات المختصة في مختلف الرياضات ، ومن خلال هذه العناية بالرياضة أصبح للتدريب والمنافسات مفهوم أوسع يقوم على أسس علمية مدروسة تستند على المادة العلمية ، تلك التي تعود على الرياضي بفوائد عديدة من ربح الوقت وتفادي الضرر البدني .

وباعتبار المدربين هم المسؤولين المباشرين في عملية تحقيق النتائج من خلال إشرافهم على تحسين وتطوير أداء فرقهم ومحاولين معرفة إمكانيات اللاعبين النفسية والبدنية واستغلالها أحسن استغلال ، لذلك من الضروري على المدربين أنفسهم أن يفهموا جوانب مهمة في مجال التدريب ، وما يمكن ملاحظته في الميدان هو أن معظم المدربين أو المشرفين على تدريب فرق كرة القدم يفتقرون إلى الشجاعة في اتخاذ القرار والتحكم في الفريق و الالمام بجميع نواحي مهنة التدريب بالإضافة الى انعدام الصرامة وضعف من جانب التخطيط والتواصل الفعال مع اللاعبين ، وهذا كله يدرج في اطار الكفاءة التدريبية ، ولقد اخترنا موضوعنا بناء على هذا لتحديد الكفاءات المهنية الأساسية والمهمة في مجال التدريب والتي يجب ان تتوفر الى حد ما لدى المدرب لضمان السيرورة الحسنة للتدريب ومن ثم تقديمها كحلول نسبية تدرس في مدارس تكوين المدربين والنهوض بواقع التدريب .

الإشكالية :

في العصر الحديث أجمع معظم المفكرين والباحثين الرياضيين ، على أن التدريب هو عبارة عن تنظيم وإدارة للخبرة التعليمية للرياضة لتصبح خبرة تطبيقية ويتوقف هذا بدرجة أولى على كفاءة وخبرة وثقافة المدرب ، حيث يجب على هذا الأخير أن يكون على دراية ومقدرة عالية لفهم التدريب وكذا كيفية استخدام الطرق و الأساليب و الإجراءات المتصلة بتنظيم وتوجيه خامات وقدرات اللاعبين ، فالتدريب الرياضي الحديث أصبح يعتمد بشكل كبير على مبادئ و أسس علمية استمدت من علم التشريح ووظائف الأعضاء الحيوية وعلم الحركة وعلم النفس إلى غير ذلك من العلوم التي تساعد في إعداد المدرب الكفاء الذي يساهم في تطوير كرة القدم و الارتقاء بقدرات اللاعبين الفردية والجماعية .

تعتبر مهنة التدريب من أصعب المهن لما تتطلبه من تركيز وخبرة عالية و إمكانيات كبيرة وعلى الكفاءات المهنة الفردية التي يجب أن تتوفر في من اختار هذه المهنة ، فعلى كل مدرب أن يكون ذو مستوى علمي ومقدرة عالية في فهم عالم التدريب الحديث ، والذي بدوره يتطلب إمكانيات كبيرة وذكاء في تحليل المواقف الصعبة خاصة مع فئة الناشئين

وبهذا سنتطرق في هذا البحث المقدم إلى مختلف الكفاءات المهنية في التدريب لمعرفة كل ما يؤثر على التدريب من مختلف جوانبه ومن ثم ننتقل إلى ما يجب أن يتمتع به المدرب الرياضي من مميزات وخصائص وكفاءات بصفة عامة لممارسة هذه المهنة بشكل جيد وعليه نطرح الإشكال التالي :

التساؤل العام :

ما هي الكفاءات المهنية الأساسية التي يجب أن تتوفر لدى المدرب كرة القدم ؟

وقد ركزنا على التساؤلات التالية :

التساؤلات الجزئية:

- هل تتوفر الكفاءة الشخصية والقيادية لدى مدرب كرة القدم ذو الخبرة ؟
- هل يمتلك مدرب كرة القدم ذو الخبرة الكفاءة العلمية والمعرفية بنسبة كبيرة ؟
- هل توجد الكفاءة في التخطيط لدى مدرب كرة القدم ذو الخبرة ؟
- هل تتوفر كفاءة التقويم عند مدرب كرة القدم ذو الخبرة ؟
- هل لدى مدرب كرة القدم ذو الخبرة كفاءة التواصل ؟

الفرضيات:

الفرضية العامة:

توجد كفاءات مهنية أساسية يجب أن تتوفر في مدرب كرة القدم .

الفرضيات الجزئية:

- تتوفر الكفاءة الشخصية و القيادية بشكل كبير لدى مدرب كرة القدم ذو الخبرة .
- يمتلك مدرب كرة القدم ذو الخبرة الكفاءة العلمية والمعرفية بشكل متوسط.
- لا تتوفر كفاءة التخطيط عند مدرب كرة القدم ذو الخبرة .
- لا يمتلك مدرب كرة القدم ذو الخبرة كفاءة التقويم
- تتوفر لدى مدرب كرة القدم ذو الخبرة كفاءة التواصل بنسبة كبيرة .

أهداف الدراسة:

التعرف على الكفاءات المهنية المهمة في مجال التدريب الرياضي
 التعرف على الكفاءات التي يجب أن تتوفر في المدرب الرياضي لممارسة هذه
 المهنة .

أهمية الدراسة:

بناء على ما تقدم فإن أهمية الدراسة تتجلى في ما يلي :

أ - غرض علمي : من خلال فهم الكفاءات المهنية في التدريب الرياضي وتوضيحها للاستفادة منها في مجال التدريب

ب - غرض عملي: محاولة تحديد الكفاءات المهنية المهمة في التدريب الرياضي

أسباب اختيار الموضوع:

أ - كوننا مقبلين على التدريب يجب علينا معرفة الكفاءات المهنية في التدريب

الرياضي

ب - الفهم الجيد للتدريب الرياضي وما يحتاج المدرب من معرفة وفهم لهذا

الميدان

ج - الاطلاع على كل ما يدور في التدريب قبل الدخول والخوض في مجال

التدريب

مصطلحات البحث :

أ - 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.¹

¹المنجد في اللغة العربية المعاصرة ، دار المشرق ، ط2 ، بيروت 2001 ، ص123

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

الكفاءات المهنية :

قدرة المعلم على توظيف مجموعة مركبة من المعارف وأنماط السلوك والمهارات أثناء أدائه لأدواره التعليمية داخل الغرفة الصفية بدرجة لا تقل عن مستوى معين من الإتقان يمكن قياسه.²

ب - التدريب :

اصطلاحاً: هو العمليات التي تعتمد على الأسس التربوية والعلمية ، والتي تهدف إلى قيادة وإعداد وتطوير القدرات والمستويات الرياضية في كافة جوانبها لتحقيق أفضل النتائج في الرياضة الممارسة³

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

كما يعتبر المحرك الرئيسي لعمليات التدريب وقيادة المباريات.⁴

الدراسات السابقة والمشابهة :

الدراسة الأولى : كفاءة أستاذ التربية البدنية و الرياضية وأثره على جودة العملية التعليمية في المرحلة الثانوية

أ: علالي طالب د: قاسمي بشير د:بن مصباح كمال أ/د/ عطاء الله أحمد

² <https://elmourafaka->

³ حمادة مفتي إبراهيم : التدريب الرياضي الحديث ، تخطيط ، تطبيق ، قيادة ، دار الفكر العربي ، ط1 ، القاهرة ، مصر ، 1998 ، ص19

⁴ حمادة مفتي إبراهيم : التدريب الرياضي الحديث ، تخطيط ، تطبيق ، قيادة ، دار الفكر العربي ، ط1 ، القاهرة ، مصر ، 1998 ، ص31

معهد التربية البدنية والرياضية جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم سنة 31
ديسمبر 2015

دراسة مسحية باستعمال الاستبيان

الفرضيات الخاصة بالدراسة:

الفرضية العامة:

الكفاءة المهنية لأستاذ التربية البدنية والرياضية دون المستوى المطلوب و لا تتماشى
مع معايير ومتطلبات جودة العملية التعليمية.

الفرضيات الجزئية :

1- الكفاءة المهنية لمدرس التربية البدنية والرياضية دون المستوى المطلوب ولا
يتماشى مع معايير ومتطلبات جودة العملية التعليمية من وجهة نظر الأساتذة أنفسهم

2- هناك نقص في إلمام مدرس التربية البدنية والرياضية بالكفاءات : التدريسية ،
العلمية ، الشخصية وهذا ما لا يتماشى و متطلبات جودة العملية التعليمية

3- تقويم أستاذ التربية البدنية والرياضية تغلب عليه العاطفة ولا يركز دائما على
أسس علمية و إختبارات ميدانية

المحاور:

-الكفاءة العلمية والمعرفية لمدرس التربية البدنية والرياضية

-الكفاءات التدريسية و استنثارت الدافعية

-كفاءات التخطيط وصياغة الأهداف

-الكفاءات الشخصية والقيادية

-كفاءات الاتصال الفعال و إدارة الصف

-كفاءات التقويم

الدراسة الثانية: / الحالة البدنية وعلاقتها بالكفاءة الوظيفية لبعض المنتخبات الوطنية
للفتيات في سلطنة عمان

د / ماجد البوصافي د / هالة مرسي د / محفوظة الكيتاني قسم التربية الرياضية
كلية التربية جامعة السلطان قابوس سلطنة عمان ديسمبر 2016
دراسة باستعمال المنهج الوصفي
لم يحدد المحاور التي درسها والفرصيات

الدراسة الثالثة: / الكفاءة التدريسية لأساتذة التربية البدنية والرياضية و علاقتها بتكوين
اتجاهات التلاميذ نحو ممارسة النشاط البدني الرياضي دراسة ميدانية ثانوية تنس
2013

من اعداد: / كمال بروج و حريتي حكيم
قسم علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية جامعة سطيف
دراسة وصفية استخدم الباحث مقياسين كأداة للدراسة
مقياس الكفاءة التربوية (التدريسية الأدائية)
مقياس الاتجاهات نحو النشاط البدني
لم يحدد الفرضيات

الدراسة الرابعة: / أثر الخبرة والمؤهل العلمي على كفاءة مدرس التربية البدنية والرياضية
للمرحلة الثانوية في إخراج الدرس جوان 2018
مخبر تقويم الأنشطة البدنية والرياضية جامعة مستغانم
معهد التربية البدنية والرياضية جامعة وهران
الفرضيات:

العامة: / للخبرة الميدانية و التكوين القاعدي دور بالغ الأهمية في الرفع من كفاءة
أستاذ التربية البدنية والرياضية في إخراج الدرس
الفرضيات الجزئية

1 - كفاءة أستاذ التربية البدنية والرياضية في إخراج الدرس لها ارتباط بالخبرة المهنية
المكتسبة

2- التكوين القاعدي الذي يتلقاه الأساتذة يسهم في إكسابهم للكفاءات التدريسية

3- كفاءة استاذ التربية البدنية والرياضية في إخراج الدرس ليس لها ارتباط بنوع الشهادة المكتسبة
المحاور/:

- الكفاءة العلمية والمعرفية
- الكفاءات التدريسية و استنثارت الدافعية
- كفاءات التخطيط وصياغة الأهداف
- الكفاءات الشخصية والقيادية
- كفاءات الاتصال الفعال و إدارة الصف
- كفاءات التقويم
- التنمية المهنية

1. مفهوم الكفاءة:

الكفاءة هي نشاط مهاري يمارس على وضعيات، ويستدعي مصطلح الكفاءة مجموعة الموارد التي يقوم الفرد بتعبئتها في وضعية ما يهدف النجاح في إنجاز فعل، كما أن الكفاءة تعني توظيف الشخص للمعارف، معارف كينونة، معارف استشراق، 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 المنتقاة¹

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 .

2. خصائص الكفاءة²:

2- 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)

2-1-1 : الغاية والنهائية :

تسخير الموارد لا يتم عرضا، بل يكسب الكفاءة وظيفة إجتماعية ، نفعية ، لها دلالة بالنسبة للمتعلم الذي يسخر مختلف الموارد لانتاج عمل ما ، أو حل مشكلة في حياته اليومية .

¹ سلمان، طيب نايت ، 2004 ، ص 15

² عطاء الله أحمد ، زيتوني عبد القادر ، بن قناب الحاج ، تدريس التربية البدنية والرياضية في ضوء الأهداف الإجرائية والمقاربة بالكفاءات ديوان المطبوعات ، 2007 ص 57 .

2-1-2 : 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 متعلم 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.

ومن بين خصائص الكفاءة كذلك أنها تتمثل فيما يلي:

أ:إنها ختامية: بالنسبة للسنة، الطور، للمرحلة، للمجال المعرفي.

ب:إنها كلية مدمجة: أي أنها مجندة لمعارف ومهارات ومواقف وفق الطلب
 الاجتماعي.

ج:إنها قابلة للتقويم: من خلال معاينة الأداءات أو المهارات، تبعا لمعايير تقويم
 تخص الجانب المعرفي و المهاري والوجداني.

2-2 صياغة الكفاءة:

إن صياغة الكفاءة تستوجب وضعية إشكالية وفق الخطوات التالية:

أ-تحديد نوع المهمة، بمعنى تشخيص المهمة بفعل أو أفعال سلوكية قابلة للملاحظة
 والقياس.

ب-تحديد نوع السند وشروط تنفيذ المهمة.

ج-تحديد من هو منتظر من المتعلم.

وتستدعي كل عملية تعليمية أو تكوينية التفكير في وضعية تعكس المشكل التعليمي أ
 والتكويني من شأنها أن تمكن من اكتساب الكفاءة.

2-3 مؤشرات الكفاءة:

- هي سلوكات قابلة للملاحظة تصاغ بواسطة فعل سلوكي يدمج بين القدرة المنمنمات المعرفية المستهدفة.

- يمكن تحليل الكفاءة من تنظيم التدرج وبناء جهاز التقويم التكويني والتقويم التحصيلي.

- تعتمد المؤشرات في بناء جهاز تقويم الكفاءة وذلك بصياغة معايير التقويم التي تساعد المتعلم في مراقبة نشاطه، وتمكن المدرس في معرفة السيرورة واكتشاف النقائص التي تعالج في الحين من خلال (أهداف إجرائية).
إن معالجة أي وضعية تعليمية وفق المقاربة بالكفاءات هو قبل كل شيء تقاطع محورين متكاملين:

2-3-1 محور الكفاءات:

ويستجيب لوضعيات إشكالية تعالج مضامين ومستويات معرفية بشكل بنائي (نشاطات لاكتساب الكفاءة في إطار المعرفة).

2-3-2 محور القدرات:

- هي استعدادات فطرية ومكتسبات خاصة في محيط معين قابلة للنمو ضمن سيرورة الكفاءة..

- ينتج عن تقاطع المحورين مخطط يشمل جملة من السلوكات قابلة للملاحظة، تسمى مؤشرات الكفاءة والنشاطات التي يتم التدرج فيها لاكتساب الكفاءة.

3- أنواع الكفاءات³:

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

³ عطاء الله أحمد ، زيتوني عبد القادر ، بن قناب الحاج ، نفس المرجع السابق ، ص 65

3-1 - كفاءات معرفية: COMPETENCE DE CONAISSANCE

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 .

3-2 كفاءات الأداء : COMPETENCE DE PERFORMANCE

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.

3-3 كفاءات الإنجاز أو النتائج: COMPETENCE DE RESULTAT

إن امتلاك الكفاءات المعرفية يعني امتلاك المعرفة اللازمة لممارسته العمل دون أن يكون هناك مؤشر على أنه امتلاك 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 كما أضاف محمود 1988 الكفاءات الوجدانية (الانفعالية) فقال :

"هي نوع من الكفاءات المتصلة بالاستعدادات والميول والاتجاهات والقيم الأخلاقية والمثل العليا ويمكن اشتقاقها من القيم الأخلاقية والمبادئ السائدة في أي نظام وتستخدم مقاييس الاتجاهات لقياس هذا النوع للكفاءات وقياسها".
ومن هنا فالكفاءات التعليمية كسلوك قابل للقياس هي التمكن من المعلومات و المهارات وحسن

الأداء، ودرجة القدرة على عمل شيء معين في ضوء معايير متفق عليها، وكذا نوعية الفرد وخصائصه الشخصية التي يمكن قياسها.

وللاشارة ، فإذا كان الهدف الإجرائي ينصب على السلوكيات القابلة للملاحظة، فإن الكفاءة تتركز على المعرفة الفعلية والسلوكية، بمعنى آخر ففي منصوص الكفاءة لا نطلب من المتعلم أن يكون قادرا على انجاز نشاط، بل نطلب منه انجاز نشاط للقيام بفعل .

4- مستويات الكفاءة حسب فترات التعلم :⁴

1-4 الكفاءة القاعدية: COMPETENCE DE BASE

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 ولاحقة فهي الأساس الذي يبني عليه التعلم .

2-4 الكفاءة المرحلية : COMPETENCE D'ETAPS

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

3-4 الكفاءة الختامية: COMPETENCE FINALE

أنها نهائية تصف عملا كلياً منتهيا ، تتميز بطابع شامل و عام تعبر عن المفهوم الإدماجي لمجموعة من الكفاءات المرحلية ، يتم بناؤها وتتميتها 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 .

⁴ عطاء الله أحمد ، زيتوني عبد القادر ، بن قناب الحاج ، نفس المرجع السابق ، ص 66

5 توجيهات عملية في تحديد الكفاءات :

- تحديد الكفاءة الختامية المراد تحقيقها في نهاية مسار تعلم ما
- ضبط مجالات التعلم التي تكون الكفاءة الختامية
- تحديد الكفاءات المرحلية التي تكون الكفاءة الختامية
- ضبط مجالات التعلم التي تبني من خلالها الكفاءة المرحلية أي المواد و الأنشطة التي تشترك في بناء كل كفاءة مرحلية
- إذا كانت الكفاءة المرحلية مستعرضة ينبغي أن يحدد مسبقا المضمون المناسب لكل مادة أو نشاط يساهم في بناء هذه المادة
- تحديد الكفاءات القاعدية التي تبني كل كفاءة مرحلية
- ضبط الوحدات التعليمية لكل مادة أو نشاط التي تبني كل كفاءة قاعدية
- تحديد المضمون المناسب و المطلوب فقط لتحقيق الكفاءة القاعدية
- ضرورة المعرفة المسبقة للوسائل و الأدوات التي تستعمل في تدريس كل وحدة تعليمية ومعرفة كيفية الحصول عليها في الوقت المناسب
- التأكيد على معرفة مستويات التلاميذ منذ البداية والفروق الفردية في مختلف المجالات
- ينبغي تطبيق تقويم أساسه معايير محددة ومعروفة من قبل المتعلمين لتنمية الكفاءة مع التركيز على الأنشطة التكوينية .

خلاصة:

من خلال تطرقنا إليه في هذا الفصل، اتضح لنا الأهمية الكبرى التي أسندت إلى المتعلم، وهذا باعتباره محورا أساسيا و مسؤول تعليم ذاته بذاته، كما أننا التمسنا من هذا المنهاج الجديد الصيغة الحديثة لمهام الأستاذ والتي تتجلى في كونه مرشدا أو مسير يساعد المتعلم على ممارسة التعلم، ويتولى إعداد ما يناسبه من استراتيجيات وطرق.

ومن هنا يتضح الفارق بين البيداغوجيا التقليدية من جهة، والبيداغوجيا الحديثة والمعاصرة من جهة أخرى، حيث أن الأولى ترمي إلى إكساب التلميذ المعرفة، بينما الثانية تعلمه حسن التصرف بهذه المعرفة.

تمهيد:

تعتبر مهنة التدريب الرياضي من أصعب المهن لما تتطلبه من تركيز وخبرة عالية وإمكانيات كبيرة وعلى كفاءة المهنية الفردية التي يجب أن تتوفر فيمن اختار هذه المهنة. فعلى كل مدرب أن يكون ذو مستوى علمي ومقدرة عالية في فهم عالم التدريب الحديث، والذي بدوره يتطلب إمكانيات كبيرة وذكاء في تحليل المواقف الصعبة خاصة مع فئة الناشئين.

لوصول المدرب إلى هدفه السامي يجب أن يلتزم بأخلاقيات التدريب، وأن يكون قدوة يقتدي بها كل اللاعبين وذلك من خلال شخصيته التي يجب أن تكون قوية ومتصفة بالإنصاف، وسنتطرق في هذا الفصل إلى خصائص التدريب الرياضي من مختلف الجوانب وهذا لأهمية معرفة كل ما يؤثر على التدريب الرياضي من مختلف الجوانب وهذا لأهمية معرفة كل ما يؤثر على التدريب الرياضي، ثم نبين الأهداف المرجوة من التدريب الرياضي، لتنتقل إلى معرفة المدرب الرياضي للناشئين في كرة القدم، وما يتميز به من خصائص، وصفات وما عليه من واجبات اتجاه التدريب بصفة عامة، والناشئين بصفة خاصة .

التدريب الرياضي:**1- مفهوم التدريب الرياضي:**

التدريب الرياضي هو " العمليات المختلفة التعليمية والتربوية والتنشئة، وإعداد اللاعبين والفرق الرياضية من خلال التخطيط والقيادة التطبيقية بهدف تحقيق أعلى مستويات الرياضية والحفاظ عليها لأطول فترة ممكنة" وهو أيضا " العمليات التي تعتمد على الأسس التربوية، والعلمية، والتي تهدف إلى قيادة وإعداد وتطوير القدرات والمستويات الرياضية في كافة جوانبها لتحقيق أفضل النتائج في

الرياضة الممارسة¹.

كما يعرف التدريب: "على انه جميع العمليات التي تشمل بناء وتطوير عناصر اللياقة البدنية، وتعلم التكنيك، والتكتيك، وتطوير القابليات العقلية ضمن منهج علمي مبرمج وهادف خاضع لأسس تربوية قصد للوصول بالرياضي إلى أعلى المستويات الرياضية الممكنة"².

ويعرفه محمد علاوي: "التدريب الرياضي عملية تربوية وتعليمية منضمة تخضع للأسس والبادئ العلمية ويهدف أساسا إلى إعداد الفرد لتحقيق أعلى مستوى رياضي ممكن في المنافسات الرياضية أو في نوع معين من أنواع الرياضة"³.

ويفهم مصطلح التدريب الرياضي: "أنه عبارة عن القوانين والأنظمة الهادفة إلى إعداد الفرد للوصول إلى مستوى الإنجاز عن طريق الإعداد الكامل لعموم أجهزة الرياضي وصحته الجسمية العامة، كما يتحسن التوافق العصبي والعضلي ويسهل تعليم المسار الحركي فضلا عن زيادة قابلية الإنتاج لدى الفرد"⁴.

2 خصائص التدريب الرياضي:

المرتبطة بالرياضة نظرا لكون هذه ال معقدة *دف إلى الوصول باللاعب إلى الأداء الرياضي الجيد من خلال إعداده إعدادا متكاملا.
لذلك يجب على كل مدرب أن يكون ملما إماما كاملا بخصائص التدريب الرياضي ويعتبر أهمها في مايلي:

1 - حماد مفتي إبراهيم: التدريب الرياضي الحديث، تخطيط- تطبيق- قيادة، دار الفكر العربي، ط، 1، القاهرة، مصر، 1998، ص19.
2 - ناهد رسن سكر: علم النفس الرياضي في التدريب والمنافسات الرياضية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الدار العلمية الدولية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2002، ص9.
3 - محمد حسن علاوي: علم النفس الرياضي في التدريب والمنافسات الرياضية، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، 2002، ص17.
4 - قاسم حسن حسين: علم التدريب الرياضي في الأعمار المختلفة، دار الفكر والطباعة والتوزيع، ط1 عمان، الأردن، 1997، ص78.

2-1 التدريب الرياضي وعلاقته بالأسس التربوية والتعليمية:

لعملية التدريب الرياضي وجهان يرتبطان معا برباط وثيق، ويكونان وحدة واحدة، أحدهما تعليمي والآخر تربوي نفسي.

فالجانب التعليمي من عملية التدريب الرياضي يهدف أساسا إلى اكتساب وتنمية الصفات البدنية العامة والخاصة، وتعليم وإتقان الهرات الحركية والرياضية والقدرات الخططية لنوع النشاط الرياضي التخصصي بالإضافة إلى اكتساب المعارف، والمعلومات النظرية المرتبطة بالرياضة بصفة عامة، ورياضة التخصص بصفة خاصة.

2 - 2 التدريب الرياضي مبني على الأسس والمبادئ العلمية:

"كانت الموهبة الفردية قديما في الثلاثينيات والأربعينيات، تلعب دورا أساسيا في وصول الفرد إلى أعلى

المستويات الرياضية دون ارتباطها بالتدريب الرياضي العلمي الحديث والذكيان أمرا مستبعدا.

فالتدريب الرياضي الحديث يقوم على المعارف والمعلومات والمبادئ العلمية المستمدة من العديد من العلوم الطبيعية والعلوم الإنسانية، الطب الرياضي، والميكانيك الحيوية وعلم الحركة، وعلم النفس الرياضي، والتربية، وعلم الاجتماع الرياضي⁵

يرى "احمد مفتي إبراهيم " أن الأسس والمبادئ العلمية التي تساهم في عمليات التدريب الرياضي الحديث تتمثل في⁶

1- علم التشريح.

2-وظائف أعضاء الجهد البدني.

3-بيولوجية الرياضة.

⁵ -محمد حسن علاوي: مرجع سابق، ص21.

⁶ -حماد مفتي إبراهيم: مرجع سابق، ص21-22.

4- علوم الحركة الرياضية.

5- علم النفس الرياضي.

6- علوم التربية.

7- علم الاجتماع الرياضي.

8- الإدارة الرياضية

2-3 التدريب الرياضي والدور القيادي للمدرب:

يتميز التدريب الرياضي بالدور القيادي للمدرب بارتباطه بدرجة كبيرة من الفاعلية ومن ناحية اللاعب

الرياضي، بالرغم من إن هناك العديد من الواجبات التعليمية، والتربوية، والنفسية، والنفسية التي تقع على كاهل المدرب الرياضي لإمكان التأثير في شخصية اللاعب وتربية شاملة متزنة تتيح له فرصة تحقيق أعلى المستويات الرياضية التي تتناسب مع قدراته وإمكانياته، إلا أن هذا الدور القيادي للمدرب لن يكتب له النجاح إلا إذا ارتبط بدرجة كبيرة من الفاعل والاستقلال وتحمل المسؤولية والمشاركة الفعلية من جانب اللاعب الرياضي، إذ أن عملية التدريب الرياضي تعاونية لدرجة كبيرة تحت قيادة المدرب الرياضي⁷. كما تتسم عملية التدريب الرياضي في كرة القدم بالدور القيادي للمدرب للعملية التدريبية والتي يقودها من خلال تنفيذ واجبات وجوانب وأشكال التدريب، والعمل على تربية اللاعب بالاعتماد على علم النفس والاستقلال في التفكير و الابتكار المستمر والتدريب القوي من خلال إرشادات وتوجيهات وتخطيط التدريب⁸.

⁷ -محمد حسن علاوي: مرجع سابق، ص22-23.

⁸ -حسن السيد أبو عبده: الاتجاهات الحديثة في التخطيط وتدريب كرة القدم، مكتبة ومطبعة الإشعاع الفنية، ط1، الإسكندرية، 2001ص27-28.

2-4 التدريب الرياضي تتميز عملياته بالاستمرارية:

التدريب الرياضي عملية تتميز بالاستمرارية ليست عملية موسمية (أي أنها لا تشغل فترة معينة أو موسماً معيناً ثم تنقضي وتزول، وهذا يعني أن الوصول إلى أعلى المستويات الرياضية العليا يتطلب الاستمرار في عملية الانتظام في التدريب الرياضي طوال أشهر السنة كلها، فمن الخطأ أن يترك اللاعب التدريب الرياضي عقب انتهاء موسم المنافسات الرياضية، ويركن للراحة التامة إذ أن ذلك يساهم بدرجة كبيرة في هبوط مستوى اللاعب ويتطلب الأمر البدء من جديد لمحاولة تنمية وتطوير مستوى اللاعب عقب فترة الهدوء والراحة السلبية.

استمرار عملية التدريب الرياضي منذ بدء التخطيط لها مروراً بالانتقاء، حتى الوصول لأعلى المستويات الرياضية دون توقف حتى اعتزال اللاعب التدريب.⁹

4 أهداف التدريب الرياضي:

من بين الأهداف العامة للتدريب الرياضي ما يلي:

الارتقاء بمستوى عمل الأجهزة الوظيفية لجسم الإنسان من خلال التغيرات الإيجابية للمتغيرات الفيزيولوجية، النفسية، والاجتماعية الوظيفية ويمكن تحقيق أهداف عملية التدريب الرياضي بصفة عامة من خلال جانبين أساسيين على مستوى واحد من الأهمية هما الجانب التعليمي (التدريبي والتدريسي) الجانب التربوي ويطلق عليها واجبات التدريب الرياضي، فالأول يهدف إلى إكساب وتطوير القدرات البدنية (السرعة، القوة، التحمل)، والمهارية والخططية والمع، أو الخبرات الضرورية للاعب في النشاط الرياضي الممارس، والثاني متعلق في المقام الأول بإيديولوجية المجتمع، ويهتم بتكميل الصفات الضرورية للأفعال الرياضية معنوياً وإدارياً، ويهتم بتحسين التذوق، التقدير وتطوير الدوافع، والحاجات وميول الممارس، واكتسابه السمات الخلقية والإدارية الحميدة الروح

⁹ -محمد حسن علاوي: المرجع نفسه، ص 24-25

الرياضية المثابرة، ضبط النفس والشجاعة،.....الخ¹⁰ .
 كما يهدف "التدريب الرياضي إلى وصول اللاعب للفورمة الرياضية من خلال المنافسات والعمل على استمرارها لأطول فترة ممكنة، والفورمة الرياضية تعني تكامل كل الحالات البدنية، الوظيفية والمهارية، والخطوية، والنفسية والذهنية، والخلقية والمع ، والتي تكمن في الأداء المثالي خلال المنافسات الرياضية.
 بالإضافة إلى ذلك فإن التدريب الرياضي يساهم في تحقيق الذات الإنسانية للبطل وذلك بإعطائه الفرصة بإثبات ذاته الطبيعية وتحقيق ذاته عن طريق التنافس الشريف والعاقل وبذل الجهد، فهو يعد دائما عاملا من عوامل تحقيق تقدمه الاجتماعي¹¹ .

4 واجبات التدريب الرياضي الحديث:

يمكن تحديد واجب التدريب الرياضي الحديث والتي يمكن اعتبارها واجب المدرب كما يلي:

4-1 الواجبات التربوية: وتشمل مايلي:

-تربية النشء على حب الرياضة، وأن يكون المستوى العالي في الرياضة التخصصية حاجة من الحاجات الأساسية.

-تشكيل دوافع وميول اللاعب والارتقاء بها بصورة تستهدف أساسا خدمة الوطن.

-تربية وتطوير السمات الخلقية الحميدة كحب الوطن والخلق الرياضي وروح الرياضة.

-بت وتطوير الخصائص والسمات الإدارية.

4-2 الواجبات التعليمية:

-التنمية الشاملة المتزنة للصفات البدنية الأساسية والارتقاء بالحالة الصحية للاعب.

-التنمية الخاصة للصفات البدنية الضرورية للرياضة التخصصية.

-تعلم وإتقان المهارات الحركية في الرياضة التخصصية واللازمة للوصول لأعلى مستوى

¹⁰ -أمر الله البساطي: أسس وقواعد التدريب الرياضي وتطبيقاته، الناشر للمعارف، جلال جزي وشركائه، الإسكندرية، 1998ص12.

¹¹ -حماد مفتي إبراهيم: مرجع سابق، ص21.

رياضي ممكن.

-تعلم إتقان القدرات الخططية الضرورية للمنافسة للرياضة التخصصية (تعلم وإتقان المهارات).

3-4 الواجبات التنموية:

-التخطيط والتنفيذ لعمليات تطوير مستوى اللاعب والفريق إلى أقصى درجة ممكنة تسمح به القدرات المختلفة بهدف تحقيق للوصول لأعلى المستويات في الرياضة التخصصية باستخدام أحدث الأساليب المتاحة.¹²

5- قواعد التدريب الرياضي:

لما كانت عملية التدريب عملية تربية علمية مستمرة تستغرق سنين عديدة حتى يصل اللاعب إلى الأداء الرياضي المثالي المطلوب، لذلك تنطبق عليه القواعد التي تنطبق على العمليات التربوية الأخرى وهي:

1-5 التنظيم:

يتحتم على المدرب أن ينضم عملية التدريب على النحو التالي:

-تخطيط وتنظيم عملية التدريب من يوم إلى يوم، ومن أسبوع إلى أسبوع، ومن شهر إلى شهر، وأخيرا من سنة إلى أخرى.

-تنظيم كل وحدة تدريبية ، وذلك بوضع واجبات مناسبة مبنية على ماسبق أن تدرب عليه اللاعبين .

-أن يرتبط الهدف من التدريب في كل وحدة تدريب بهدف وحدة التدريب السابقة، وهدف وحدة التدريب اللاحقة.

¹² حماد مفتي إبراهيم: التدريب الرياضي الحديث، تخطيط - تطبيق - قيادة، دار الفكر العربي، ط ، 2001، ص2، ص30.

2-5 التدرج:

أصبح التدرج للوصول إلى أحسن مستوى من الأداء قاعدة هامة في التدريب ومبدأ هاماً في الحمل، والتدرج في التدريب يكون أثناء دورة الحمل الكبيرة، والتدرج يعني سير خطة التدريب وفقاً لما يأتي:

- من السهل إلى الصعب.
- من البسيط إلى المركب.
- من القريب إلى البعيد.
- من المعلوم إلى المجهول¹³.

6 أسس التدريب الرياضي:

إن عملية التنظيم عملية منظمة لها أهداف تعمل على تحسين ورفع مستوى لياقة اللاعب للفعالية الخاصة أو النشاط المختار، وتهتم برامج التدريب باستخدام التمرينات والتدريبات اللازمة لتنمية المتطلبات الخاصة بالمسابقة، والتدريب يتبع أسس ولذلك تخطط العملية التدريبية على هذه الأسس التي تحتاج إلى تفهم كامل من قبل المدرب قبل البدء في وضع برامج تدريبية طويلة المدى وتتلخص أسس التدريب الرياضي بما يلي:

- إن الجسم قادر على التكيف مع أحمال التدريب.
- إن أحمال التدريب بالشدة والتوقيت الصحيح تؤدي إلى زيادة استعادة الشفاء.
- إن الزيادة التدريجية في أحمال التدريب تؤدي إلى تكرار زيادة استعادة الشفاء وارتفاع مستوى اللياقة البدنية.
- ليس هنالك زيادة في اللياقة البدنية إذا استخدم الحمل نفسه باستمرار أو كانت أحمال التدريب على فترات متباعدة.
- إن التدريب الزائد أو التكيف غير الكامل يحدث عندما تكون أحمال التدريب كبيرة جداً

¹³ حنفي محمود مختار: الأسس العلمية في تدريبيكرة القدم، دار الفكر العربي، مدينة نصر، ص45-46

ومتقاربة جدا.

-يكون التكيف خاص ومرتببط بطبيعة التدريب الخاص.

بالإضافة إلى ما تم ذكره في أعلاه فهناك القوانين الأساسية للتكيف وهي زيادة الحمل، المردود العائد، التخصص.

7- مبادئ التدريب الرياضي :

ان برامج التدريب الرياضي تصمم لزيادة مستوى الأداء عن طريق تطوير مصادر الطاقة وزيادة هيكلية العضلات وتطوير مهارات الجهاز العضلي العصبي، فالخبراء الرياضيين لديهم معرفة أساسية بمبادئ التدريب، وعن طريقها يتم تقييم البرنامج التدريبي للحفاظ على صحة اللاعب ومنع حدوث الإصابات. نظرية التدريب تشمل جميع حقول المعرفة باللياقة البدنية، الاجتماعية، النفسية والعلمية.

المدرسين يستخدموا هذه المعلومات ككل مع معرفتهم باللاعب كفرد لكتابة أفضل برنامج تدريبي يمكن من خلاله تطوير أقصى درجات الأداء لهذا اللاعب.

من خلال كل هذا هناك مجموعة من المبادئ التي يجب على المدرب أخذها بعين الاعتبار نذكر منها:

7-1- مبدأ الجاهزية:

استفادة الجسم من التدريب تعتمد على مدى استعداده. إن للمرحلة العمرية دور في الاستفادة من تمارين التدريب الرياضي، فالتمارين المقدمة للرياضيين تعتمد أساسا على مدى الاستعداد الفسيولوجي و مدى تماشيه مع درجة النضج، فمثلا الاستفادة من التدريب اللاهوائي بالنسبة للبالغين يكون أحسن منه بالنسبة للمراهقين (صغار) و هذا راجع لنقص القدرات اللاهوائية لديهم نظرا للارتباط بعدم اكتمال النضج ، و بالنسبة لتدريبات القوة العضلية فإن فعاليتها و تأثيرها لا يكون على الأطفال منه كما هو على البالغين لأنه لا

تكون هناك زيادة واضحة على الصغار نتيجة التدريب الرياضي ، و نظرا لعنصر ارتباط المهارات العصبية و الحركية بالسن فيجب على المدرب التركيز عليها ، بينما التدريب الزائد عن القدرات الفسيولوجية سوف يؤدي إلى عرقلة و تطور السعة الفسيولوجية المراد تحسينها .

7-2- مبدأ التكيف:

يؤدي التدريب إلى تغيرات في الجسم نتيجة لتكيفه للأعباء الإضافية والتغيرات من يوم إلى يوم صغيرة ولا يمكن قياسها، لذلك فإن الصبر مطلب أساسي لتحقيق تكيفات يمكن قياسها ويمكن أن يستمر ذلك لأسابيع بل لأشهر، والاستعجال في تحقيق تلك التكيفات يمكن أن يتسبب بالمرض أو الإصابة.

وتتضمن التكيفات التالية: زيادة الإنزيمات، وتحسين التنفس ووظيفة القلب والدورة الدموية وحجم الدم، وتطوير القوة والتحمل والقدرة العضلية، وتحسن العظام والأربطة والمفاصل والأنسجة الضامة.

وتؤكد هذه القاعدة على أنه لا يمكن الاستعجال في التدريب.

كما يقصد بالتكيف من الناحية التدريبية هو التقدم الذي يحدث في مستوى إنجاز الأعضاء والأجهزة الداخلية للجسم نتيجة أداء أحمال داخلية وخارجية تتخطى مستوى عتبة الإثارة.

ويقصد بالتكيف (بيولوجيا) هو التغيرات الوظيفية والعضوية التي تحدث في جسم الكائن الحي نتيجة لمتطلبات (أحمال) داخلية وخارجية، حيث يعكس التكيف مدى صلاحية الأعضاء الداخلية لمواجهة متطلبات الأحمال الخارجية.

7-2-1- أنواع التكيف:

هناك نوعان من التكيف

- أ- التكيف الوظيفي: هو التكيف الذي يحدث في الأجهزة الوظيفية ، والذي يؤدي إلى تحسين كفاءة أدائها لوظائفها ، وهذه الأجهزة هي كل من الجهاز الدوري و التنفسي والعصبي والعضلي والغدد الصماء وكل من الجهاز الإخراجي والهضمي.
- ب- التكيف المورفولوجي : وهو التكيف الذي يحدث في أحجام وأبعاد الأجهزة العضوية المشار إليها سلفا

7-2-2- العوامل المؤثرة في عمليات التكيف:

- أولاً: العوامل الداخلية (العمر، الجنس، الحالة التدريبية).
- ثانياً: العوامل الخارجية (كمية ونوعية الحمل، التغذية).
- أما أهم التكيفات (التغيرات) الحادثة في الأجهزة الوظيفية داخل جسم اللاعب والناطقة عن التدريب الرياضي فهي:

-تحسن في وظائف القلب والدورة الدموية والتنفس وحجم الدم المدفوع.

-تحسن كفاءة الإثارة العصبية والعمل العضلي والأرططة والعظام.

-تحسن النشاط الهرموني والإنزيمي.

-زيادة مخزون إنتاج الطاقة في الخلايا العضلية.

ان قدرة الجسم على التكيف مع أحمال التدريب وزيادة استعادة الشفاء في وقت الراحة توضح كيف يؤثر التدريب. فإذا كان حمل التدريب ليس كبيراً بدرجة كافية، فلن تتحقق مرحلة زيادة استعادة الشفاء، أو تتحقق بدرجة قليلة. والحمل الكبير جداً سوف يسبب للرياضي مشاكل في الاستشفاء وربما لا يعود إلى مستوى لياقته البدنية الأصلي، وهذه الحالة تحدث بسبب التدريب الزائد، وكما موضح في الشكل الآتي:

3-7 مبدأ الفروق الفردية:

يعتبر مبدأ الفروق الفردية من اهم مبادئ التدريب لاعترافه بعدم مساواة كل الاشخاص نظرا لاختلاف جيناتهم الوراثية و عوامل اخرى كثيرة ، فقد اثبت العلم ان مع التدريب ستكون هناك استجابة عضلية و لكن مقدار و معدل هذه الاستجابة تختلف من شخص الى اخر بناء على جيناته فبعض الرياضيين يستجيبون سريعا للتدريب و البعض الاخر لا ، و البعض يستطيعوا الوصول الى مكانة المحترفين و اخرون لا ، و اكبر دليل على هذا انه عند جعل مجموعة من الاشخاص يتبعون نفس النظام التدريبي تختلف النتائج من شخص الى اخر .

حيث يستجيب الافراد لنفس البرنامج التدريبي بطريقة مختلفة للأسباب التالية: الوراثة ، النضج ، التغذية ، النوم والراحة ، مستوى اللياقة، التأثيرات البيئية ، المرض أو الإصابة ، الدافعية .

1-3-7- الوراثة :

كافة أعضاء و أجهزة جسم الإنسان تتحدد خصائصها من خلال الوراثة فحجم الرئتين و القلب و الألياف العضلية و التي تتأثر بالتدريب الرياضي مشكلة طبقا للصفات الوراثية فمثلا: تدريبات السرعة تتحدد بالصفات الوراثية بنسبة 75% أما 25% فهي تتأثر بالتدريب .

2-3-7- تأثير البيئة :

إن الرياضي يتأثر بصفة مباشرة نفسيا و بدنيا من المحيط الخارجي، فالرياضي يتأثر نفسيا من مشاكل خارج إطار التدريب كالمنزل ، المدرسة و حتى الشارع و هو يتأثر بالمحيط الخارجي للبيئة سواء كان ملائما للتدريب أو غير ملائم كاختلاف القاعة عن الهواء الطلق و البر و الحرارة و المرتفعات و حتى نقاء و تلوث الهواء و حسب القدرات الفردية و على المدرب أخذ هذا بعين الاعتبار ضمن البرنامج التدريبي .

3-7-3 التغذية :

هناك تغيير مورفولوجي يحدث عند التدريب و هذا ما يتطلب قيمة من الغذاء كالبروتين و السكريات.... ليكون التدريب ذا نفع ولا يؤثر سلبا على الرياضي.

3-7-4-الراحة والنوم :

على المدرب مراقبة درجة التعب و الخمول و الكسل لدى الرياضيين و تقديم النصائح بأخذ أوقات كافية من الراحة أو زيادة أوقات الراحة عند التدريب فالرياضي يحتاج إلى 8 ساعات راحة أو أكثر و الصغار يحتاجون إلى وقت أكبر من البالغين.

3-7-5-مستوى اللياقة البدنية:

معدل تطور المستوى يتحدد بمستوى اللياقة البدنية ، فإذا ما ارتفع فإن الرياضي يحتاج إلى وقت طويل من التدريب لتقدم بسيط أما إذا كان مستوى اللياقة البدنية منخفضا فالتقدم يكون سريع ، وإن التعب يظهر على الرياضيين غير اللائقين بسرعة لذا يجب مراعاة تلك لأنه يؤدي إلى الإصابة والمرض.

3-7-6-المرض والاصابات :

استجابة الرياضي للتدريب قد تكون في وضعية ضعيفة و هذا راجع لعدة عوامل منها المرض و الإصابات ، و بسبب هذه المشاكل الصحية فان العجز يحدث نتيجة المجهود الشديد خلال التدريب فالمدرب عليه التأكد من الشفاء التام للإصابات أو المرض قبل الإتمام في التدريب أو المنافسة و على المدرب مراعاة و تقادي هذه المشاكل التي يتوقع حدوثها.

3-7-7-الدوافع :

لضمان مواصلة الرياضي الممارسة يجب أن تكون قناعاته شخصية و حب خاص للرياضة و الممارسة و دافع لإحراز التقدم و النجاح

4-7 مبدأ زيادة الحمل :

حتى تتسبب حدوث تغيرات فسيولوجية وبيولوجية في أي من أجهزة الجسم يجب أن يجبر هذا الجهاز على العمل بمستوى أعلى مما هو متعود عليه (تحميل زائد)، وإذا تكررت عملية التحميل الزائد هذه بشكل منتظم، فإن هذا النظام سوف يزيد من مستوى الاستعداد الذي كان عليه سابقاً إلى مستوى أعلى. حتى تتحقق التكيفات المطلوبة فلا بد أن يشكل التدريب عبء، حيث لا بد أن يتعدى الجهد المبذول الأعباء اليومية كبدائية ومع التكيف يمكن زيادة هذا العبء ويرتبط معدل التطور بثلاثة عوامل: التكرار والشدة والكثافة. زيادة الحمل تؤدي إلى إثارة بعض التغيرات في العضلات وبعض أنظمة الجسم مما يترتب عليه زيادة قدرة الجسم على أداء الجهد البدني.

5-7 - مبدأ التدرج :

إذا لم يتعرض اللاعب إلى التدريب المنتظم فلن يكون هناك تحمل وبالتالي لا يكون الجسم في حاجة إلى التكيف. ويتضح ذلك من الرسم التوضيحي الخاص بقانون زيادة الحمل، حيث تجد أن مستوى اللياقة الفردية تعود ببطء إلى المستوى الأصلي. ولكي يكون التدريب فعالاً يجب على المدرب فهم العلاقة بين التكيف، وقانون زيادة الحمل وقانون المردود أو العائد، حيث تتحسن اللياقة البدنية كنتيجة مباشرة للعلاقة الصحيحة بين الحمل والراحة.

ومصطلح الزيادة التدريجية في الحمل يستخدم للإشارة إلى أن الزيادة في مستوى الحمل سوف تؤدي إلى زيادة التكيف وزيادة استعادة الشفاء لمستويات أعلى من اللياقة البدنية. ويجب أن تضمن الزيادة في الحمل بعض المتغيرات كزيادة عدد التكرارات، وسرعة التكرارات، وتقليل فترات الراحة وزيادة الأثقال.

يتم تحقيق التدرج من خلال:

- التكرار: جرعات تدريبية في اليوم ، في الشهر ، في السنة
 - الشدة : حمل التدريب في اليوم ، أو في الاسبوع ، أو في الشهر ، أو السنة
 - المدة : مدة التدريب بالساعة في اليوم ، أو الاسبوع ، أو الشهر ، أو السنة
- ولكن التدرج لا يعني الاستمرار فلا بد من راحة يمكن التدرج في التدريب من العام إلى الخاص ، من الجزء لكل ومن الكمي للكيفي

7-6- مبدأ الخصوصية:

التحميل الزائد لأي نظام يجب ان يكون خصوصي بطبيعة الحركة وبشدتها في السباق. وهكذا فان خصوصية التدريب تشير الى حدوث تكيفات خاصة على وفق الجهد المفروض على الاجهزة العاملة. وعليه يجب ان نتدرب على وفق مبدأ الخصوصية فاذا كنا نرغب في تنمية القوة العضلية العامة يجب ان نمارس تمارين المقاومة التي تنمي قوة العضلات العامة للجسم. ولكن إذا أردنا ان نطور القوة العضلية للعضلات التي تعمل في كرة السلة علينا ان نطور العضلات المسؤولة عن القفز مثلا. وهكذا يجب ان يضع المدرب مبدأ الخصوصية امامه وهو يخطط الجرعات التدريبية.

7-7- مبدأ التنوع:

التدريب الجدي يمكن ان يفرض عبئ عالي على اجهزة الرياضي كما انه يتطلب وقت طويل بزيادة الحجم التدريبي وشدته، هذا النوع من الحجم العالي يمكن ان يصبح ممل وهذا ما يجب ان يتفاداه المدرب عن طريق التنوع في محتويات الوحدة التدريبية اليومية. وبشكل اساسي توزع الانشطة حيث تلي التمارين القصيرة الشاقة تمارين اقل جهدا او تمارين استرخاء، وعندما تصبح الوحدات التدريبية مملة قد يلجأ المدرب الى تغيير جذري في التمارين ليوم او أكثر لزيادة اهتمام الرياضيين والقضاء على الملل. وهناك قاعدتين

للتنوع: جهد/راحة وصعب/سهل، فالتكيف يحدث عندما يتبع الجهد بالراحة وتلحق الصعوبة بالسهولة.

يمكن تحقيق التنوع من خلال تغيير الروتين التدريبي، فمثلا يمكن أداء التدريب في أماكن مختلفة وحالات مغايرة .

7-8-1-8-2-1: مبادئ الاحماء والتهديئة :

يبدأ كل تدريب بإحماء وينتهي بالتهديئة

7-8-1-1-8-1: الإحماء: هو تهيئة الجسم و مختلف أجهزته إلى عمل مقبل في الظروف الخارجية المحيطة و التي تتصل بأداء الرياضي في بذل جهد و حركة لتنفيذ الأداء المطلوب وهو يحقق:

- زيادة كمية الأوكسجين المستهلك وزيادة التهوية الرئوية وجعل التنفس أعمق وأسرع.
- زيادة سرعة ضربات القلب وزيادة تدفق الدم في كل ضربة واتساع الأوعية الدموية.
- اكتساب العضلات الاسترخاء والمرونة والمطاطية المطلوبة للأداء.
- رفع درجة حرارة الجسم.
- التهيئة لأداء المهارات الحركية.
- الوصول لأرقى المهارات الحركية.
- الوصول لأرقى درجة استجابة لرد الفعل.
- الوصول الأقصى والاستعداد لهدف للتدريب.

7-8-2-2-8-1: التهديئة: وهي العودة إلى الهدوء و يقصد بها إنهاء الحصة التدريبية بالهرولة

الخفيفة و تمرينات الإطالة لأنها تسهل عملية استمرار عملية ضخ الدم للمجموعة العضلية و تحسين من كفاءة الدورة الدموية في إزالة الفضلات الناتجة من الأيض الخلوي. وعند التوقف المفاجئ بعد جهد بدني كبير يسبب سيولة في الدم وبطء الدورة الدموية وبطء عملية إزالة فضلات وإنتاج الطاقة وقد يؤدي أيضا إلى شد عضلي وآلام

عضلية ومشاكل أخرى.

فلهذا يجب على المدرب تعليم أصول الإحماء والتهدئة في توصيل الأكسجين وتوزيعه (الجهاز الدوري التنفسي) وعدد مرات التنفس في الدقيقة.

وبعد التجارب والأبحاث العملية في هذا المجال لوحظ أن القوة العضلية تفقد بدرجة أبطأ من التحمل الدوري التنفسي ويشارك في فقدان الكفاءة البدنية الراحة التامة للرياضي.

7-9- مبدأ الاستمرارية:

التدريب يحتاج لفترة زمنية طويلة كي يظهر تأثيره، فوصول الرياضي إلى المستوى العالي يتطلب من 10 إلى 15 سنة من التدريب المدروس والمنظم.

الآن ظهور النتائج بصورة ملموسة يكون بعد فترات طويلة من التدريب وبتراكم الجرعات التدريبية، وهذا ما يسمى بالتدريب طويل المدى والذي يمر الرياضي خلال مراحل التدريب بخبرات متنوعة، فالتدريب طويل المدى لا يعنى البداية بالتخصص بل يمكنه الممارسة في مجموعة رياضات والإنهاء في تخصص اخر مختار، وهذا ما لا يجب على المدرب منع الصغار من ممارسة أنشطة رياضية أخرى. ويجب على المدرب عدم الإسراع في تحقيق نتائج في وقت قصير، فالتدريب طويل المدى يقدم فرصة حقيقية لتفاعل كل من التدريب المتقدم وتطور جسم اللاعب، فأفضل مكافأة يتحصل عليها الرياضي هو تحقيق نتائج حسنة من خلال برامج طويلة المدى.

7-10- مبدأ التموج في حمولة التدريب:

ان رياضيي المستويات العليا لا يتدربون على نفس الوحدة التدريبية يوميا فهم يغيرون في طبيعة الوحدات التدريبية حيث تلي وحدة تدريبية شاقة وحدة تدريبية اقل جهدا (يوم شاق يليه يوم سهل). اليوم الشاق يتميز بوحدة تدريبية عالية الشدة حيث يبذل الرياضي كل جهوده في انجاز التدريب. ان التحسن في اجهزة الجسم تأتي من شدة التمرين وليس

من الوقت الذي يقضيه الرياضي في التدريب ولكن زمن استمرار شدة التمرين تتباين حسب الصفة التي نتدرب عليها ولكن حتى يحدث الاثر التدريبي لهذا النوع من التمرين يجب ان يمنح فرصة لاستعادة مخزونه الطاقوي ويتم ذلك في الوحدة او الوحدات اللاحقة التي تفرض جهدا اقل على هذه الاجهزة موفرة فرصة لاستعادة القوى مما يؤدي الى رفع مستوى اداءها (مبدأ التعويض الزائد).

جدول يبين تموج حمولة التدريب خلال دورة اسبوعية تنافسية في كرة القدم.

تمهيد

تتحدد العملية التدريبية في الألعاب الجماعية بمحددات أهمها اللاعب، المحتوى التدريبي الاتصال الجيد لتوصيل المعلومات وتوجيه الدوافع المشاركة الرياضية حتى يمكن الوصول لتحقيق الهدف العام للتدريب وهو الارتقاء بمستوى الرياضي وتطوير الجوانب الفنية والبدنية والنفسية..... الخ،

ولا يأتي ذلك إلا تحت قيادة رياضية مؤهلة وهي المدرّب

1- تعريف المدرّب :

حسب لروس la rousse هو الشخص الذي يدرّب الجياد، فالمدرّب هو من يقوم بالتحضير المنهجي للخيل أو الأشخاص لمنافسة ما، الذي يمد الرياضيين بالنصائح، الذي يملك القدرة على البسط و فرض سلطته على الفريق، فالمدرّب يقصد به ذلك القائد القوي الشخصية الكفاء في عمله القادر على ربط علاقات متزنة بينه وبين افراد فريقه الحازم في قراراته و المتزن انفعاليا، المسؤول القادر على التأقلم مع المواقف التي تصادفه - وفي مفهوم الدكتور "وجدي مصطفى الفاتح" المدرّب الرياضي هو الشخصية التربوية تتولى عملية تربية وتدريب اللاعبين وتؤثر في مستوهم الرياضي تأثيرا مباشرا، وله دور فعال في تطوير شخصية اللاعب تطورا شاملا متزنا لذلك وجب أن يكون المدرّب مثلا أعلى يحتذى به في جميع تصرفاته ومعلوماته، ويمثل المدرّب الرياضي العامل الأساسي والهام في عملية التدريب¹

2- شخصية المدرّب وخصائصه:

تلعب شخصية المدرّب الجيد دورا في نجاح عملية التدريب، ولا بد لكل من يريد أن يشغل وظيفة مدير فني أن يتصف بخصائص ومميزات تتمثل في ما يلي:

- الذكاء الاجتماعي وهذا يعني قدره على التعامل الجيد مع الغير، وخاصة الذين لهم علاقة بعملية التدريب من إدارة النادي وأعضاء الأجهزة الفنية والطبية للمعاونة له ومع

¹ وجدي مصطفى الفاتح - مجد لطفي السيد - 2002 ص 25

- الحكام والجمهور إلى غير ذلك.
- الذكاء في وضع خطط التدريب واللعب الجيدة والذكاء في حل المشاكل التي تقابله خلال العمل.
- الحكم الصائب على الأمور والعدالة في تصرفاته وحكمه على المشاكل والناس.
- النضج الانفعالي والثقة بالنفس والطموح دون طمع.
- المعرفة الجيدة بكرة القدم كمعلم والمعرفة الجيدة للعلوم التي تتعلق بعملية التدريب.
- الخبرة السابقة كلاعب.
- المظهر العام الموحى بالاحترام والثقة وقوة تأثيره الايجابي على الغير.
- اللياقة البدنية والصحة النفسية.
- الصوت القوي المقنع والواضح.
- القدرة على التعبير وتوصيل المعلومات بسهولة إلى اللاعبين وجميع من يتعاملون معه
- أن تكون قدراته العقلية محل تقدير اللاعبين وجميع أفراد الأجهزة المعاونة له، مما يترتب عليه أن تكون تعليماته ذات قناعة لديهم، و بذلك يكون تأثيره قويا على اللاعبين²
- 3- السمات الشخصية للمدرّب الرياضي:**

قام العديد من الباحثين بدراسات مستفيضة لكي يتم التعرف على السمات الشخصية الهامة بالنسبة للمدرّبين، وقد استخدم الباحثين أحدث الاختبارات لتحديد البر وفيل الشخصي المثالي للمدرّب الرياضي، وعند تحليل هذه النتائج تبين أفاق وجهات نظر الكثيرين حول السمات الشخصية للمدرّب الناجح ، ومن أهمها مايلي:

- . الشخصية الواقعية.
- . الشخصية الإبداعية.
- . الشخصية التي تتميز بالذكاء.
- . الشخصية الانبساطية.
- . القادرة على السيطرة .

² حنفي محمود مختار ، بدون سنة ص 4 - 6

- . المتزنة انفعاليا .
- . الشخصية الفعالة (العملية)
- . الشخصية المبدعة .
- . القادرة عل اتخاذ القرارات .
- . لديها ملكة التغيير
- . الشخصية المحببة والودودة
- . الشخصية القانعة (الغير متغطسة)

ومما ذكر من هذه السمات، فإن الرياضيين يرون في المدرّب الشخصية القوية التي يمكن الاعتماد عليها في المواقف الصعبة، وفي كثير من الأحيان يكون قادرا على مجابهة الظروف المتغيرة وتنظيم أحوال لاعبيه و السيطرة عليهم.³

4- تأثير شخصية المدرّب في الفريق:

يقول " أرجيلفي " و " توتكو " أنه هناك عدة نقاط تتشابه بين المدرّب وفريقه، فالمدرّب غالبا ما يلجأ إلى اختيار الأفراد الذين يملكون صفات تتطابق وصفاته كما أن المدرّب يحبذ أن يرى في الآخرين سمات شخصيته، فالمدرّب العدوانى يحبذ أن ينظم إلى فريقه لاعبون يتسمون بنوع من العدوانية. وحسب هاندري Hendry « فإن اللاعبين لهم نفس الآراء حول المدرّب النموذجى بمعنى وجوب توفره على نفس السمات الموجودة عند أفراد فريقه

5- صفات المدرّب الناجح:

يتحدد وصول اللاعب لأعل المساويات الرياضية بعدة عوامل من أهمها المدرّب الرياضى إذ يربط الوصول إلى المستويات الرياضية ارتباطا مباشرا بمدى قدرات المدرّب الرياضى على إدارة عملية التدريب الرياضى أي على تخطيط وتنفيذ وتقديم وإرشاد اللاعب قبل و أثناء وبعد المباريات.⁴

ومن بين الصفات التي تميز المدرّب الرياضى الناجح ما يلي:

-الصحة الجيدة والمظهر الحسن والمثّل الجيد .

³ يحي السيد الحاوي ، 2002 ص 20
⁴ www . elhiwar . info 18 /02/2008 – 18.13

- القدرة على القيادة وحسن التصرف ومجابهة المشاكل.
 - الاتصاف بروح العطف والمدح وافهم مشاكل اللاعبين والمشاركة الايجابية في حلها.
 - الاقتناع التام بدوره التربوي.
 - الثقة بالنفس والاقتناع التام بالعمل الذي يؤديه.
 - مجموعة المعارف والمعلومات العامة والخاصة.
 - مجموعة القدرات والمهارات الخاصة
- 5- 1 واقعية المستوى:**
- إن المدرّب الناجح يتميز بالدافعية نحو المساويات الرياضية العالية ونتيجة لذلك يسع إلى دفع لاعبيه وتوجيههم لتحقيق أعلى مستوى ممكن.
- 5- 2 المرونة:**
- تتمثل في القدرة على التكيف على المواقف المتغيرة ولاسيما تحت نطاق الأحوال الصعبة كما هو الحال في المنافسات الرياضية.
- 5- 3 الإبداع :**
- إن القدرة على ابتكار واستخدام العديد من الإمكانيات المؤثرة أثناء التدريب وكذلك التشكيل المتنوع لبرامج التعليم والتعلم والقدرة على استخدام الأنواع المتجددة والمبتكرة في مجال عملية التدريب من أهم النواحي التي اظهر فيها قدرة المدرّب على الإبداع.
- 5 - 4 التنظيم:**
- إن القدرة على التنسيق والترتيب المنظم للجهود الجماعية من أجل التوصل إلى تطوير مستوي قدرات ومهارات الفريق و اللاعبين إلى أقصى درجة تعد من السمات الهامة للمدرّب الناجح.
- 5- 5 المثابرة:**
- تتمثل في الصبر و التحمل على شرح وإيضاح وتكرار الأداء وتصحيح الأخطاء واحمل التمرينات ذات الطابع الروتيني وعدم فقدان الأمل في تحقيق الهدف النهائي.
- 5- 6 موضع الثقة:**
- إن إحساس اللاعب بجهود المدرّب وتقانيه في عمله لمحاولة تطوير وتنمية مستواه يكسب المدرّب ثقة اللاعب، الأمر الذي يسهم بصورة ايجابية على مدى التعاون بينهما.

5- 7 تحمل المسؤولية:

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

5- 8 القدرة على النقد:

المدرّب الناجح لا يخشى نقد اللاعب في الوقت المناسب إذ أن طبيعة عمل المدرّب تتطلب ضرورة ممارسة النقد في الحالات الضرورية أو تتطلب إيقاع بعض العقوبات أو حرمان اللاعب من بعض الامتيازات . في تلك الحالات يراع توضيح بيان الأسباب الموضوعية لذلك و التأكد من فهم اللاعب لهذه الأسباب.

5- 9- القدرة على إصدار الأحكام:

يتمثل ذلك في القدرة على سرعة ملاحظة مواقف التدريب أو المنافسة و الحكم عليها بطريقة موضوعية وكذلك القدرة على سرعة تنويع أو تغيير التطورات الخطئية بالإضافة إلى القدرة على تحليل الأداء الحركي وتحديد ممكن للأخطاء.

5- 10 الثقة بالنفس:

الثقة في إصدار الأحكام والقرارات اكسب المدرّب مركزا قويا لدى اللاعبين كما أن التعليمات و التوجيهات التي يقدمها المدرّب بصورة واضحة وحازمة دون أن يكسبها طابع العنف والعدوانية اجبر اللاعبين على احترامها و الالتزام بها.

5- 11 الثبات الانفعالي :

إن التحكم في الانفعالات من الأهمية بمكان المدرّب الناجح حتى يستطيع إشاعة الهدوء و الاستقرار في نفوس اللاعبين وحتى يتمكن من إعطاء تعليماته ونصائحه للاعبين بصورة صحيحة و واضحة وبنبرات هادئة وخاصة في موقف المنافسات ذات الطابع المهم.

إذ أن سرعة التأثر و الغضب وسرعة التغلب والحدة من العوامل التي تسهم في الأضرار البالغ بالعمل التربوي للمدرّب وتساعد على التأثر السلبي لنفوذ وسلطة المدرّب.

6- دور المدرّب العام:

- أهم معالم الدور المميز للمدرّب العام يمكن أن نلخصها في النقاط الآتية:
- القيادة التخصصية لفريق المدرّبين المساعدين، القيادة العملية في عمليات التوجيه التدريبي الجماعي وغيرها.
 - تشخيص وحل وعلاج المشكلات النفسية والفنية الرياضية المتعلقة باللاعبين.
 - الإشراف على إعداد وسائل وحفظ السجلات الخاصة باللاعبين.
 - العمل على الإرشاد والتوجيه فهو الاختصاصي الخبير المسؤول عن هذه العملية وتقديم التوجيه والإرشاد العلاجي بصفة خاصة وخدمات الاوجيه الفني بصفة عامة سواء كان ذلك بطريقة تربوية أو اجتماعية.
 - تولى مسؤولية متابعة حالات اللاعبين.
 - مساعدة زملائه أعضاء الجهاز استشاريا فيما يتعلق ببعض نواحي التخصص حيث أنهم أكبرهم تخصصا في الميدان.
 - الاشتراك في عملية التدريب بإيجابية تامة ولا يقف دورة عن مجرد التوجيه وتوجيه النقد فهو أقدر الأخصائيين على تولى هذه المسؤولية.
 - الإسهام في نظرية العملية التدريبية وطرق التدريب وادماج وتكامل برنامج التدريب فيها.⁵

7- الكفاءات التدريبية الواجب توفرها في المدرّب:

كلنا نود أن ننجح في عملنا ونكون مثال يقتدى به، ولكي نكون كذلك فلا بد لنا من أن نفتدي بمن اتفق الناس على أنهم مبدعون وناجحون في مهمتهم ألا وهي مهنة التدريب الرياضي.

⁵ زكي محمد حسن ، 2002 ص 225

وقد حدد المتخصصون الكفاءات التدريبية الواجب توفرها في المدرّب في سبعة مجالات وهي كالتالي:

- أ- الكفاءة الأكاديمية و النمو المهني :وتشمل إتقان التخصص واكتساب حصيلة معرفية متنوعة، ومتابعة ما يستجد في مجال التخصص.
 - ب- كفاءة التخطيط :تضم صياغة الأهداف و تصنيفها في عدة مجالات، تحديد خبرات لازمة لتحقيق الأهداف وتحديد الطرق المناسبة لتحقيقها.
 - ج- كفاءة التنفيذ :وفيها إثارة اهتمام الرياضيين بهذا التدريب و ربط موضوع الحصة بالبيئة وإشراك الرياضيين في عملية التدريب.
 - ح- كفاءات ضبط الصف :وتعني جذب الرياضيين و تنمية الشعور لديهم و التعامل بحكمة مع المشكلات التي تنشأ أثناء الحصة التدريبية.
 - خ- كفاءة التقويم :فيها إعداد الاختبارات مع استخدام التقويم الدوري ثم التحليل و تفسير النتائج و متابعة التقدم المستمر للرياضيين.
 - د- كفاءات إدارية :وتضم التعاون مع الإدارة والمشاركة في تسيير الاختبارات وتقديم الآراء والمقترحات التي يمكن أن تساهم في تطوير العمل.
 - ذ- كفاءة التواصل الإنساني :فيها تكوين علاقات حسنة مع الرياضيين، رؤساء و حتى الآباء و تعريف اللاعبين على أسلوب آداب المناقشة و الحديث
- 8- تأهيل المدرّب الرياضي:

ينقسم تأهيل المدرّب الرياضي إلى أكاديمي وآخر غير أكاديمي، حيث يحمل الأول مؤهلا في مجال التربية البدنية والثاني هم ممن يحملون شهادات من بعض الهيئات غير الأكاديمية والتي تعتبر الحد الأدنى لأسس لتدريب الرياضي التخصصي. حيث يتم إعداد المدرّبين عمليا في المعاهد المتخصصة وكذلك الأقسام والكليات المختلفة، أيضا معاهد إعداد القادة الرياضيين وجمعيات المدرّبين أو في الأكاديميات الرياضية أو من خلال الدورات التي تنظمها الاتحاديات الدولية للعبة، ويتم تدريبه عمليا في مراكز تدريب الأندية وغيرها من المؤسسات الرياضية.

وللأسف لقد أظهرت الأبحاث والخبرات الميدانية أن الاستناد إلى محتويات المدرّب

كلاعب أو رياضي سابق وحدها بالرغم من أهميتها لا تكون كافية لنجاحه في مهنة التدريب، وهو يعتمد عليه البعض في اختيار تعيين المدربين فهناك التأهيل التربوي للقيام بقيادة وتعليم اللاعبين من خلال تشخيص مستوى لاعبي الفريق والتخطيط البدني والمهاري والخططي والنفسي والذهني من متطلبات العلوم المختلفة التي ظهرت على ساحة علوم الرياضة حديثاً.

ويعمل بعض خريجي كليات وأقسام التربية البدنية والرياضية في مجال التدريب الرياضي، لكنهم أقلية بالنسبة للمدربين الذين تخرجوا من الكليات المتخصصة والذين لجأوا إلى تأهيل أنفسهم من خلال الاشتراك فيما يطلق عليه الدورات التأهيلية وتدوم لفترات تتراوح مدتها ما بين أسبوعين وقد تصل إلى شهرين أو أكثر.

بديهي أن تلك الدورات لا تعتبر إعداد أو تأهيلاً مهنيًا بالمعنى المتعارف عليه، وكذلك فإن أساليب التقويم غالباً ما تنتهي باختبارات صورية، ولهذا فإن من الصعوبة اعتماد هذه الشهادات من قبل المؤسسات باعتبارها تأهيلاً غير أكاديمي.

وينخرط تحت هذا التأهيل أو نوع التأهيل الرياضي المعتزلون للرياضة، فهم يرون أنهم أحق الناس بالعمل في المجال الرياضي وبالأخص مجال التدريب وحجتهم الأولى هي تاريخهم الرياضي وخبرتهم الطويلة كلاعبين أو رياضيين متفوقين وأصحاب حركية رفيعة المستوى

9- حقوق المدرّب وواجباته:

يعتبر المدرّب أحد الأعمدة الرئيسية و الهامة في عملية التدريب و يتوقف على اختياره مدرباً للفريق أمور كثيرة من أهمها مقدراته في كيفية الوصول باللاعبين إل المستوى الأفضل، ومن المعلوم أن المدرّب يستطيع تنظيم صفوف اللاعبين في الفريق الواحد ليكونوا وحدة واحدة ، وأن يبني دائماً قراراته و حكمه من أساسيات و قواعد منطقية متخذاً من الأسلوب العلمي وسيلة للحكم الجيد على الأشياء ، ذلك لأن المدرّب يقضي مع لاعبيه فترات طويلة يستطيع من خلالها أن يؤثر عليهم و على مشاعرهم ويجعلهم ينصهرون في بوتقة واحدة من أجل تحفيزهم و زيادة تفاعلهم من أجل نصره الفريق و تحسين أداءه، و في المقابل يستطيع المدرّب استخراج الطاقات الكامنة والمواهب

المتعددة لدى اللاعبين للاستفادة منها في مصلحة الفريق ككل. نستنتج مما ذكر أن المدرّب يستطيع أن يؤثر على لاعبيه وأن ينمي المواهب الكامنة لديهم ويطور قدراتهم وهذا لا يتأتى إلا من المدرّب المؤهل علمياً القادر بأسلوبه المتميز في التأثير عليهم وقيادة الفريق لتحقيق نتائج طيبة، وهذا يجعل للمدرّب تقديراً ومكانة خاصة لدى إدارة النادي واللاعبين والجمهور والنقاد الرياضيين، إذا كان من الواجب على المدرّب أن يتصف بما يلي:

- _ أن يكون حسن المظهر، ممتعا باللياقة البدنية و الطيبة.
- _ أن يكون متزنا في أقواله و أفعاله وأن يكون نموذجا يحاذى به.
- _ أن يكون واسع الاطلاع، قادر على استيعاب مستحدثات العصر.
- _ أن يكون قائدا مثاليا، يستطيع توجيه لاعبيه و إرشادهم بما يناسب قدراتهم وفي الصالح العام للفريق.⁶

⁶ يحي السيد الحاوي ، 2002 ص 20

تمهيد :

بعد إنهاء الدراسة النظرية لبحثنا، وذلك بالاستعانة بالمراجع والمصادر وكذلك مناهج التربية، وذلك قصد تغطية بعض الجوانب الخاصة بدراستنا فإننا نتطرق الآن الى الجانب التطبيقي الذي سنحاول فيه ان نلم بالموضوع من هذا الجانب ، وذلك بالقيام بدراسة ميدانية عن طريق توزيع الاستبيان على مجموعة مدربي كرة القدم ذوي الخبرة تفوق 5 سنوات من التدريب والذي يتمحور اساسا حول الفرضيات التي قمنا بوضعها ثم القيام بتقديم مناقشة وتحليل نتائج الأسئلة التي في الاستبيان ، بحيث نقوم بوضع جداول في هذه الاسئلة تتضمن عدد الاجابات والنسب المئوية المرافقة لها ، كذلك تمثيلها في دوائر نسبية وفي الاخير قمنا بعرض الاستنتاج وتوضيح فيه مدى صدق الفرضيات التي يتضمنها البحث .

1- أهداف الدراسة الميدانية :

تهدف دراستنا الى تحقيق الاهداف التي تم تسطيرها ، وكذلك التأكد من صحة الفرضيات التي وضعناها وبذلك يعد فرز وتحليل النتائج والخروج باستنتاج وتقديم اقتراحات وتوصيات الى كل من له علاقة بموضوعنا هذا وتهدف الدراسة بخصوص تحديد الكفاءات المهنية المهمة للمدرب الرياضي

2 -المنهج المستخدم :

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

وقد لجأنا الى استخدام هذا المنهج من أجل فتح مجالات جديدة للدراسة والتي ينقصها القدر الكافي من المعارف ونسعى من خلال الى التوصل الى معرفة دقيقة وتفصيلية عن العناصر الظاهرة لموضوع البحث وكذلك من بين الأسباب التي جعلتنا نستخدم هذا المنهج في دراستنا ، لأن المنهج الوصفي يعد من احسن المناهج التي تتسم بالموضوعية ، وذلك لأن المستجيبين يجدون كل الحرية في التعبير عن آراءهم وزيادة عن هذا فطبيعة موضوعنا تتطلب هذا المنهج مما دفعنا لاختياره .

3- مجتمع البحث :

من خلال مجال هذه الدراسة فإن مجتمع البحث هو مجموعة مدربين كرة القدم للأندية المحلية لكل من ولاية البيض و أدرار والذين يمتلكون الخبرة في مجال التدريب ، بحيث تفوق الخمس سنوات وكان عدد المدربين 60 مدرب ذوي شهادات عليا .

4- عينات البحث وكيفية اختيارها :

من اجل القيام بدراستنا قمنا باختيار عينة البحث بطريقة عشوائية ولقد شملت الدراسة على 15 مدربا من اصل 60 موزعين على بعض الأندية الرياضية لكرة القدم في كل من مدينة

البيض و أدرار أي بنسبة 25 بالمئة ، وقد تم توزيع الاستبيانات على العينة ليتم ملؤها بشكل فردي وحتى تكون المصادقية في استخراج المعلومات .

5- متغيرات البحث:

5-1 متغير مستقل : الكفاءات المهنية

5-2 متغير تابع: التدريب الرياضي

6- مجالات البحث :

6-1 المجال الزمني: تمت دراستنا هذه خلال الفترة الزمنية الممتدة من الشروع بجمع المادة العلمية وضبط أدوات البحث وتحديد الإطار المنهجي لبحثنا وذلك بداية من تاريخ 20 فيفري 2019 أما الجانب التطبيقي فقد انطلقنا فيه بتاريخ 12 ماي 2019 إلى غاية 1 سبتمبر 2019 حيث وزعت الاستمارات على المدربين ومن ثم جمعها والشروع في تفرغها وتطبيق العملية الإحصائية لضبط النتائج وإجراء عملية العرض والتحليل .

6-2 المجال المكاني: بالنسبة للاستبيانات فقد وزعت على المدربين كل حسب منطقته في كل من ولاية البيض وأدرار مما يضمن لنا التحكم واستعادة الاستمارات واستغلال الوقت الجيد والحوار معهم .

6-3 المجال البشري: اقتصر المجال البشري في دراستنا على 15 مدربا موزعين على ولايتي البيض وأدرار كعينة أقيمت عليها الدراسة مختارة عشوائيا .

7- أدوات البحث :

قد تم في دراستنا استخدام الطرق التي نذكرها كآلاتي :

7-1 الإستييان: وهو مجموعة من الأسئلة المرتبطة بطريقة منهجية وهو كذلك وسيلة لجمع المعلومات تستعمل بكثرة في البحوث العلمية ، وهذه الأسئلة يتم وضعها في الاستمارة ترسل إلى الأشخاص المعيين ويجري تسليمها للحصول على أجوبة للأسئلة الواردة فيها وبواسطتها يمكن التوصل إلى حقائق جديدة عن الموضوع أو التأكد من معلومات متعارف عليها لكنها غير مدعمة بحقائق.

واستنادا على الدراسات المشابهة ومن خلال معطيات البحث والهدف المنشود تم بناء الاستبيان حيث تضمنت الاستمارة الخاص بدراستنا 30 سؤالا موجه للمدربين ذوي الخبرة التي تفوق الخمس سنوات من التدريب ، بحث تم وضع عبارات يقوم المدرب بالإجابة عليها من خلال أربع خيارات وهي أمارس بدرجة كبيرة أو متوسطة أو قليلة أو عدم ممارستها ، و يتعين عليه وضع إشارة X في الخانة المناسبة للعبارة :

8- الدراسة الإستطلاعية :

الدراسة الاستطلاعية لها أهمية كبيرة في مساعدة الباحثين على صياغة الأسئلة وجعلهم يتأكدون من أن الذي يفكرون فيه له أساس في الواقع وقد كان الهدف من الدراسة الاستطلاعية معرفة مدى صلاحية الأدوات المراد استعمالها في التجربة الأساسية ومعرفة صدقها وثباتها والوصول الى نتائج دقيقة ومضبوطة أثناء تطبيقها .

وقد مرت الدراسة الاستطلاعية على مجموعة من الخطوات تمثلت في جمع المعلومات والتطلع على واقع التدريب في الوطن عامة وفي الجنوب خاصة ، .

أما الخطوة الموالية تمثلت في اعداد مجموعة من الأسئلة الخاصة بالاستبيان وذلك بالإعتماد على الدراسات السابقة وكذلك أفكار بعض الأساتذة .

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

أخيرا تم إختيار عينة من المدربين للقيام بالدراسة الاستطلاعية ، بحيث شمل عددهم 6 مدربين ثلاث مدربين من كل ولاية (أدرار - البيض) وقد تم إختيارهم بطريقة عشوائية خارج العينة الدراسية الأساسية .

تم توزيع الاستمارة الاستبائية لإجراء الإختبار القبلي والإجابة عنها بطريقة مباشرة ، ثم بعد أسبوع مباشرة قمنا بإعادة توزيع نفس الاستمارة على نفس المدربين كإختبار بعدي بإعادة الإجابة على نفس الأسئلة حتى يتسنى لنا معرفة مدى صحة ومصداقية الاستمارة .

9- اسلوب التحليل الاحصائي:

لكي يتسنى لنا التعليق والتحليل عن نتائج الاستمارة بصورة واضحة وسهلة قمنا بأسلوب التحليل الإحصائي، وهذا عن طريق تحويل النتائج التي تحصلنا عليها من خلال الاستمارة الى ارقام على شكل نسب مئوية وهذا عن طريق اتباع القاعدة الثلاثية المعرفة ب

س — 100

ع — X

س : عدد افراد العينة

ع: عدد الاجابات (عدد التكرارات) X

ع :نسبة مئوية . ومنه : $ع = 100 \times X \div$

ك² = المجموع (التكرارات الملاحظة - التكرارات المتوقعة)² ÷ التكرارات المتوقعة

المستوى الدلالة = 0.05 .

درجة الحرية = ن - 1

ن : هي الاحتمالات

خلاصة :

من خلال هذا الفصل تطرقنا الى اهم الاجراءات الميدانية التي يجب ان نتبعها من اجل نجاح بحثنا ، وكذلك التحقق من صدق الفرضيات التي وضعناها ومدى تحققها على ارض الواقع وهذا بتحديد المنهج المناسب للإشكالية الرئيسية المدروسة وكذا عينة البحث التي اخترناها وتمثل مجتمع البحث الاصيلي .

عرض و تحليل النتائج :

المحور الأول : الكفاءة الشخصية و القيادية

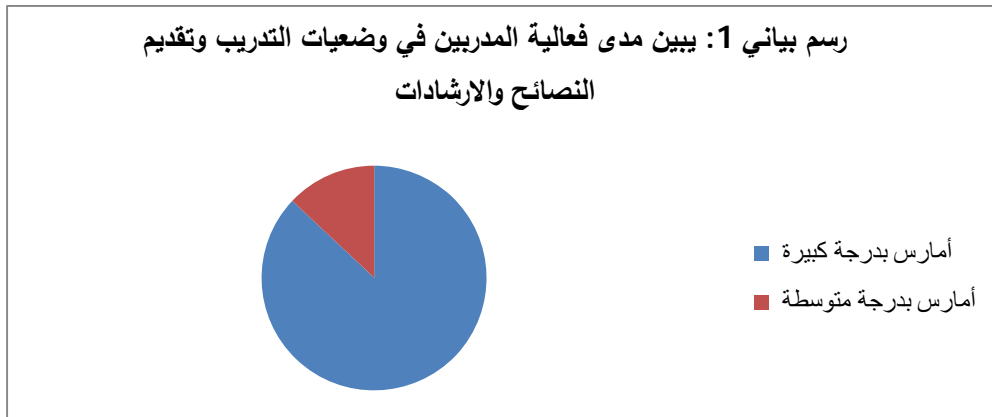
السؤال الأول : تكون فعال في وضعيات التدريب و تقديم النصائح و الإرشادات

الجواب	تكرار	النسبة المئوية	كا 2 لمحسوبة	كا 2 الجدولية	درجة الحرية	دلالة إحصائية (0,05)
أمارس بدرجة كبير	13	87%	23.62	7.81	3	دال
أمارس بدرجة متوسطة	02	13%				
أمارس بدرجة قليلة	00	00%				
لا أمارس	00	00%				
المجموع	15	100%				

الجدول رقم 01: يوضح هذا الجدول مدى فعالية المدربين في وضعيات التدريب و تقديم النصائح و الإرشادات

من خلال الجدول رقم 01 يتضح لنا عدد المدربين الذين أجابوا بدرجة كبيرة عددهم 13 من أصل 15 مدربا بنسبة 87%، وعدد المدربين الذين أجابوا بدرجة متوسطة عددهم 02 بنسبة 13%. ولدراسة دلالة هذه الفروق بين النسب المئوية وعملا باختبار كا 2 لقياس الفروق من حيث العدد توصلنا إلى كا 2 المحسوبة المقدرة بـ: 23,62 وهي أكبر من كا 2 الجدولية المقدرة بـ: 7,81.

وهذه النتائج تؤكد لنا تفاعل المدربين مع وضعيات التدريب وتقديم النصائح و الإرشادات مما يثبت شخصية المدرب في المجال وهذا فرق معنوي دال إحصائيا عند درجة الحرية المقدرة بـ 03: و مستوى الدلالة 0,05.



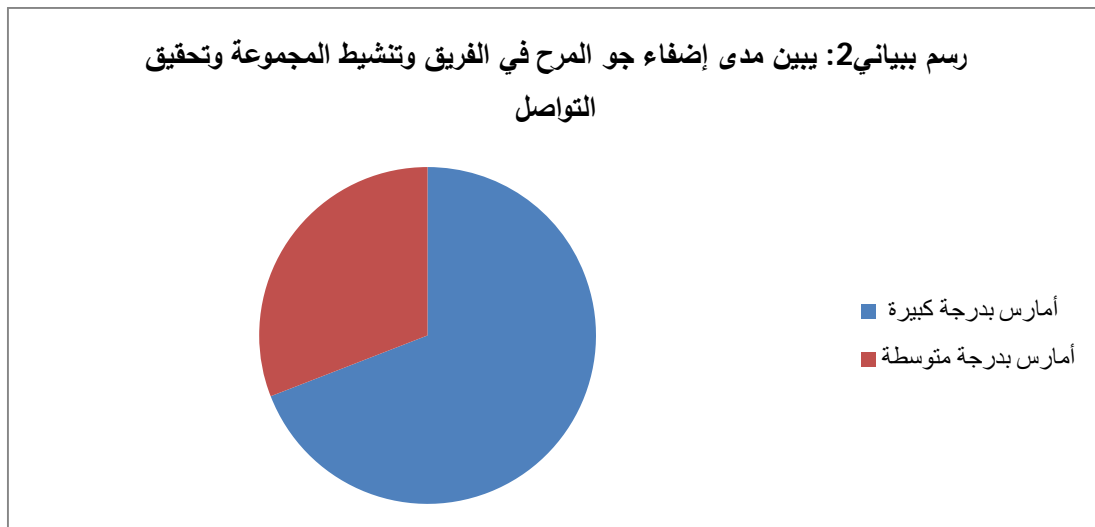
السؤال الثاني: إضفاء جو المرح في الفريق و تنشيط المجموعة و تحقيق التواصل

الجواب	التكرار	النسبة المئوية	كا2 المحسوبة	كا2 الجدولية	درجة الحرية	دلالة إحصائية (0,05)
أمارس بدرجة كبير	10	76%	10.82	7.81	3	دال
أمارس بدرجة متوسطة	05	34%				
أمارس بدرجة قليلة	00	00%				
لا أمارس	00	00%				
المجموع	15	100%				

الجدول رقم 02: يوضح هذا الجدول مدى إضفاء جو المرح في الفريق و تنشيط المجموعة و تحقيق التواصل

من خلال الجدول رقم 02 يتضح لنا عدد المدربين الذين أجابوا بدرجة كبيرة عددهم 10 من أصل 15 مدربا بنسبة 76%، وعدد المدربين الذين أجابوا بدرجة متوسطة عددهم 05 بنسبة 34%. ولدراسة دلالة هذه الفروق بين النسب المئوية وعملا باختبار كا2 لقياس الفروق من حيث العدد توصلنا إلى كا2 المحسوبة المقدره بـ: 10,82 وهي أكبر من كا2 الجدولية المقدره بـ: 7,81.

وهذه النتائج تؤكد لنا إضفاء المدربين جو من المرح في الفريق وتنشيط المجموعة وتحقيق التواصل و هذا فرق معنوي دال إحصائيا عند درجة الحرية المقدره بـ 03: و مستوى الدلالة 0,05.



السؤال الثالث: تأكيد السلطة الكافية و القدرة على حل النزاعات داخل الفريق (المشاكل)

الجواب	التكرار	النسبة المئوية	كا 2 المحسوبة	كا2 الجدولية	درجة الحرية	لالة إحصائية (0,05)
أمارس بدرجة كبير	10	76%	10.82	7.81	3	دال
أمارس بدرجة متوسطة	05	34%				
أمارس بدرجة قليلة	00	00%				
لا أمارس	00	00%				
المجموع	15	100%				

الجدول رقم 03: يوضح هذا الجدول مدى تأكيد السلطة الكافية و القدرة على حل النزاعات داخل الفريق

من خلال الجدول رقم 03 يتضح لنا عدد المدربين الذين أجابوا بدرجة كبيرة عددهم 10 من أصل 15 مدريا بنسبة 76%، وعدد المدربين الذين أجابوا بدرجة متوسطة عددهم 05 بنسبة 34%. ولدراسة دلالة هذه الفروق بين النسب المئوية وعملا باختبار كا2 لقياس الفروق من حيث العدد توصلنا إلى كا2 المحسوبة المقدره ب: 10,82 وهي أكبر من كا2 الجدولية المقدره ب: 7,81.

وهذه النتائج تؤكد لنا مدى تأكيد السلطة الكافية و القدرة على حل النزاعات داخل الفريق مما يثبت شخصية المدرب و هذا فرق معنوي دال إحصائيا عند درجة الحرية المقدره ب 03: و مستوى الدلالة 0,05.



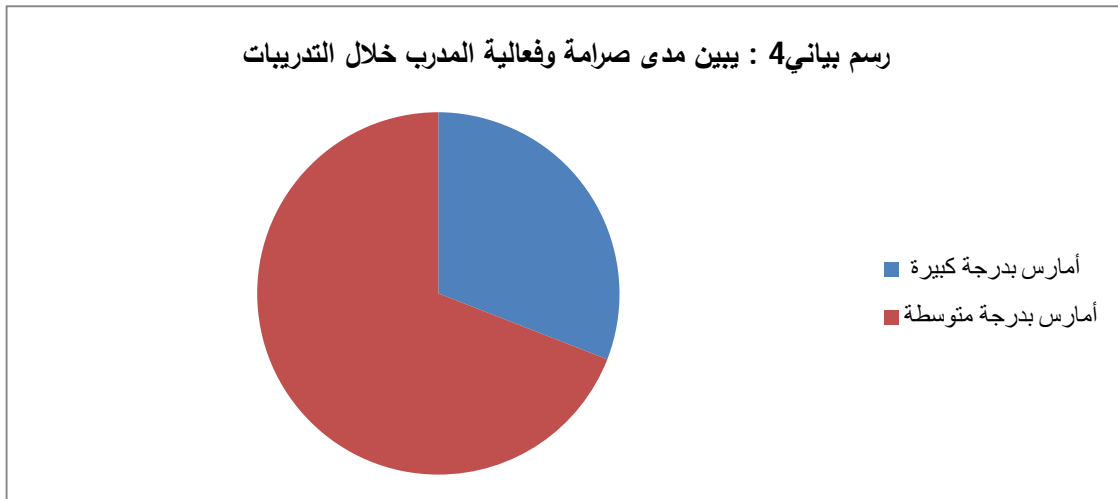
السؤال الرابع: تكون صارم و فعال خلال التدريبات

الجواب	التكرار	النسبة المئوية	كا 2 المحسوبة	كا2 الجدولية	درجة الحرية	لالة إحصائية (0,05)
أمارس بدرجة كبير	5	34%	10.82	7.81	3	دال
أمارس بدرجة متوسطة	10	76%				
أمارس بدرجة قليلة	00	00%				
لا أمارس	00	00%				
المجموع	15	100%				

الجدول رقم 04: يوضح هذا الجدول مدى صرامة و فعالية المدرب خلال التدريبات

من خلال الجدول رقم 04 يتضح لنا عدد المدربين الذين أجابوا بدرجة كبيرة عددهم 05 من أصل 15 مدرباً بنسبة 34%، وعدد المدربين الذين أجابوا بدرجة متوسطة عددهم 10 بنسبة 76%. ولدراسة دلالة هذه الفروق بين النسب المئوية وعملاً باختبار كا2 لقياس الفروق من حيث العدد توصلنا إلى كا2 المحسوبة المقدرة بـ: 10,82 وهي أكبر من كا2 الجدولية المقدرة بـ: 7,81.

وهذه النتائج تؤكد لنا صرامة و فعالية المدرب خلال التدريبات و هذا فرق معنوي دال إحصائياً عند درجة الحرية المقدرة بـ 03: و مستوى الدلالة 0,05.



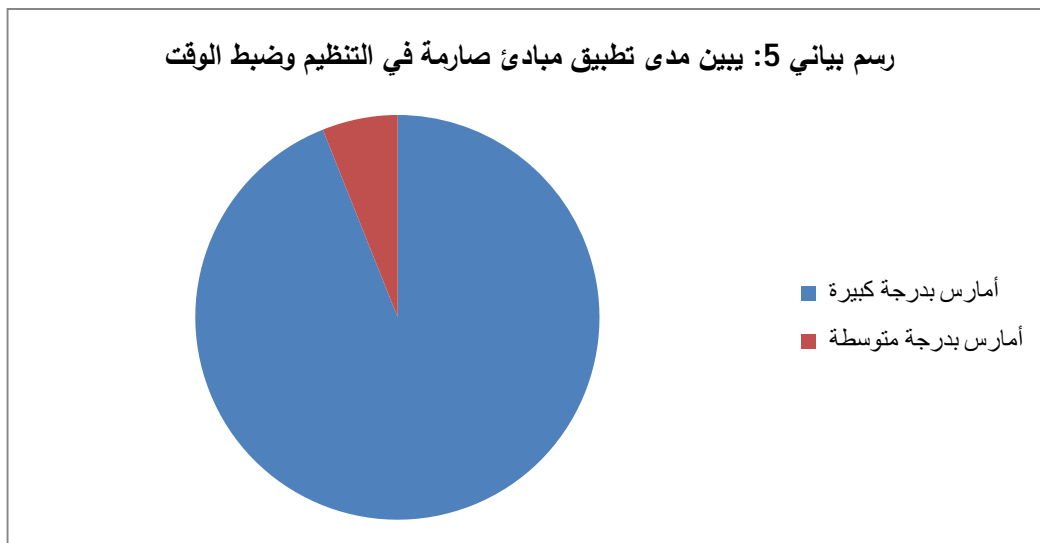
السؤال الخامس: تطبيق مبادئ صارمة في التنظيم و ضبط الوقت

الجواب	التكرار	النسبة المئوية	كا2 المحسوبة	كا2 الجدولية	درجة الحرية	لالة إحصائية (0,05)
أمارس بدرجة كبير	14	94%	30.02	7.81	3	دال
أمارس بدرجة متوسطة	1	06%				
أمارس بدرجة قليلة	00	00%				
لا أمارس	00	00%				
المجموع	15	100%				

لجدول رقم 05: يوضح هذا الجدول مدى تطبيق مبادئ صارمة في التنظيم و ضبط الوقت

من خلال الجدول رقم 05 يتضح لنا عدد المدربين الذين أجابوا بدرجة كبيرة عددهم 14 من أصل 15 مدربا بنسبة 94%، وعدد المدربين الذين أجابوا بدرجة متوسطة عددهم 01 بنسبة 06%. ولدراسة دلالة هذه الفروق بين النسب المئوية وعملا باختبار كا2 لقياس الفروق من حيث العدد توصلنا إلى كا2 المحسوبة المقدره بـ: 30.02 وهي أكبر من كا2 الجدولية المقدره بـ: 7.81.

وهذه النتائج تؤكد لنا مدى تطبيق مبادئ صارمة في التنظيم و ضبط الوقت وهذا فرق معنوي دال إحصائيا عند درجة الحرية المقدره بـ 03: و مستوى الدلالة 0,05.



المحور الثاني: الكفاءة المعرفية و العلمية

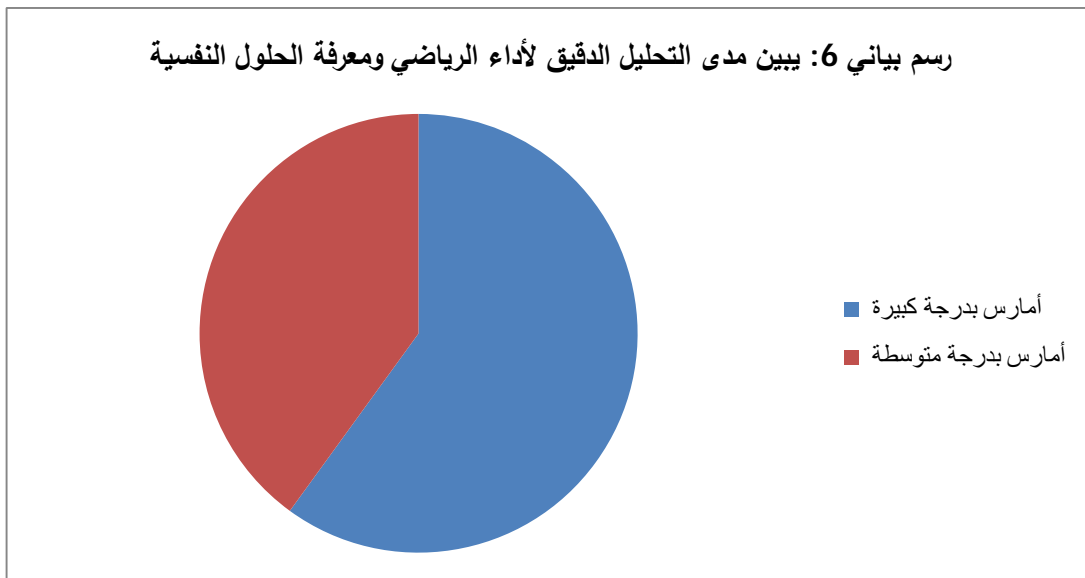
السؤال السادس: تحليل دقيق لأداء الرياضي و معرفة الحلول النفسية

الجواب	التكرار	نسبة المئوية	كا2 المحسوبة	كا2 الجدولية	درجة الحرية	لالة إحصائية (0,05)
أمارس بدرجة كبير	09	60%	8.70	7.81	3	دال
أمارس بدرجة متوسطة	06	40%				
أمارس بدرجة قليلة	00	%00				
لا أمارس	00	%00				
المجموع	15	%100				

الجدول رقم 06: يوضح هذا الجدول مدى التحليل الدقيق لأداء الرياضي و معرفة الحلول النفسية

من خلال الجدول رقم 06 يتضح لنا عدد المدربين الذين أجابوا بدرجة كبيرة عددهم 09 من أصل 15 مدرباً بنسبة 60%، وعدد المدربين الذين أجابوا بدرجة متوسطة عددهم 06 بنسبة 40%. ولدراسة دلالة هذه الفروق بين النسب المئوية وعملاً باختبار كا2 من حيث العدد توصلنا إلى كا2 المحسوبة المقدرة بـ: 8.70 وهي أكبر من كا2 الجدولية المقدرة بـ: 7,81.

وهذه النتائج تؤكد لنا مدى التحليل الدقيق لأداء الرياضي ومعرفة الحلول النفسية وهذا فرق معنوي دال إحصائياً عند درجة الحرية المقدرة بـ 03: و مستوى الدلالة 0,05.



السؤال السابع: تقديم حصص تدريبية وفقا للمعارف و المكتسبات العلمية

الجواب	التكرار	النسبة المئوية	كا 2 المحسوبة	كا2 الجدولية	درجة الحرية	لالة إحصائية (0,05)
أمارس بدرجة كبير	12	80%	18.30	7.81	3	دال
أمارس بدرجة متوسطة	03	20%				
أمارس بدرجة قليلة	00	%00				
لا أمارس	00	%00				
المجموع	15	%100				

الجدول رقم 07: يوضح هذا الجدول مدى تقديم حصص تدريبية وفقا للمعارف و المكتسبات العلمية

من خلال الجدول رقم 07 يتضح لنا عدد المدربين الذين أجابوا بدرجة كبيرة عددهم 12 من أصل 15 مدريا بنسبة 80%، وعدد المدربين الذين أجابوا بدرجة متوسطة عددهم 06 بنسبة 20%. ولدراسة دلالة هذه الفروق بين النسب المئوية وعملا باختبار كا2 لقياس الفروق من حيث العدد توصلنا إلى كا2 المحسوبة المقدرة ب: 18.30 وهي أكبر من كا2 الجدولية المقدرة ب: 7,81.

وهذه النتائج تؤكد لنا تقديم حصص تدريبية وفقا للمعارف و المكتسبات العلمية من طرف المدربين و هذا فرق معنوي دال إحصائيا عند درجة الحرية المقدرة بـ 03: و مستوى الدلالة 0,05.



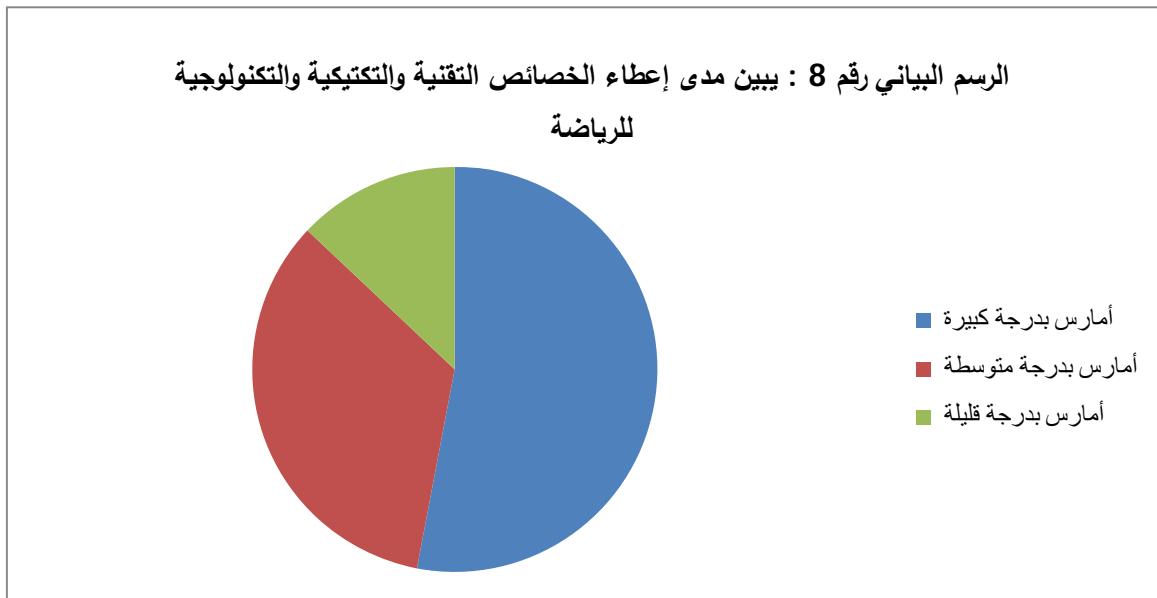
السؤال الثامن: إعطاء الخصائص التقنية و التكتيكية و التكنولوجيا للرياضة

الجواب	التكرار	النسبة المئوية	كا 2 المحسوبة	كا2 الجدولية	درجة الحرية	الالة إحصائية (0,05)
أمارس بدرجة كبير	08	53%	06.03	7.81	3	غير دال
أمارس بدرجة متوسطة	05	34%				
أمارس بدرجة قليلة	02	13%				
لا أمارس	00	%00				
المجموع	15	%100				

الجدول رقم 08: يوضح إعطاء الخصائص التقنية و التكتيكية و التكنولوجيا للرياضة

من خلال الجدول رقم 08 يتضح لنا عدد المدربين الذين أجابوا بدرجة كبيرة عددهم 08 من أصل 15 مدرباً بنسبة 53%، وعدد المدربين الذين أجابوا بدرجة متوسطة عددهم 05 بنسبة 34% و عدد المدربين الذين أجابوا بدرجة قليلة 02 بنسبة 13%. ولدراسة دلالة هذه الفروق بين النسب المئوية وعملاً باختبار كا2 لقياس الفروق من حيث العدد توصلنا إلى كا2 المحسوبة المقدر ب: 06.03 وهي أصغر من كا2 الجدولية المقدر ب: 7,81.

وهذه النتائج تؤكد لنا عدم إعطاء الخصائص التقنية و التكتيكية و التكنولوجيا للرياضة و هذا فرق معنوي غير دال إحصائياً عند درجة الحرية المقدر ب 03: و مستوى الدلالة 0,05.



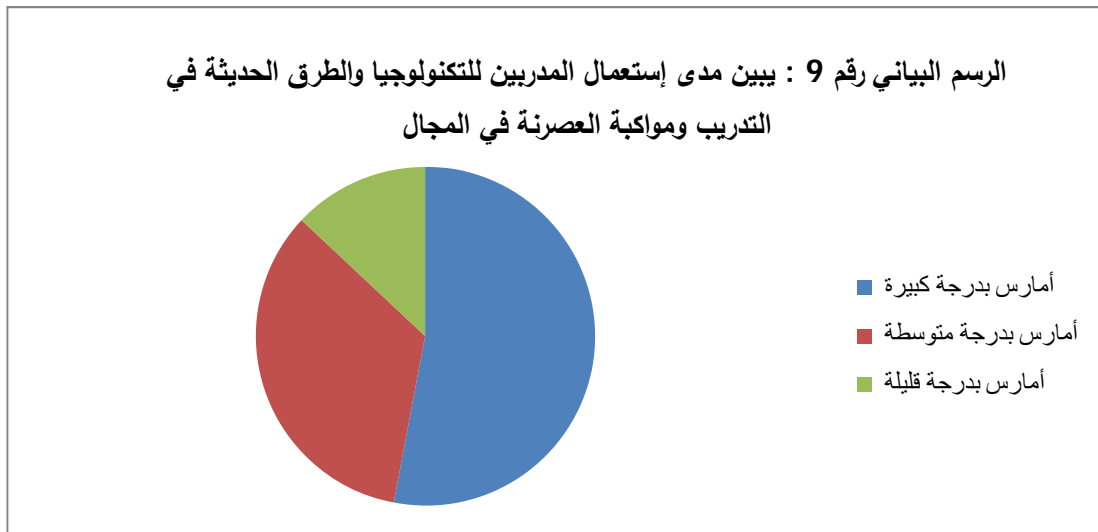
السؤال التاسع : استعمال التكنولوجيا و الطرق الحديثة في التدريب و مواكبة العصرنة في المجال

الجواب	التكرار	النسبة المئوية	كا 2 المحسوبة	كا2 الجدولية	درجة الحرية	لالة إحصائية (0,05)
أمارس بدرجة كبير	08	53%	06.03	7.81	3	غير دال
أمارس بدرجة متوسطة	05	34%				
أمارس بدرجة قليلة	02	13%				
لا أمارس	00	%00				
المجموع	15	%100				

الجدول رقم 09: يوضح مدى استعمال المدربين للتكنولوجيا و الطرق الحديثة في التدريب و مواكبة العصرنة في المجال

من خلال الجدول رقم 09 يتضح لنا عدد المدربين الذين أجابوا بدرجة كبيرة عددهم 08 من أصل 15 مدرباً بنسبة 53%، وعدد المدربين الذين أجابوا بدرجة متوسطة عددهم 05 بنسبة 34% و عدد المدربين الذين أجابوا بدرجة قليلة 02 بنسبة 13%. ولدراسة دلالة هذه الفروق بين النسب المئوية وعملاً باختبار كا 2 لقياس الفروق من حيث العدد توصلنا إلى كا 2 المحسوبة المقدرة ب: 06.03 وهي أصغر من كا 2 الجدولية المقدرة ب: 7,81.

وهذه النتائج تؤكد لنا عدم استعمال المدربين للتكنولوجيا و الطرق الحديثة في التدريب و مواكبة العصرنة في المجال وهذا فرق معنوي غير دال إحصائياً عند درجة الحرية المقدرة ب 03: و مستوى الدلالة 0,05.



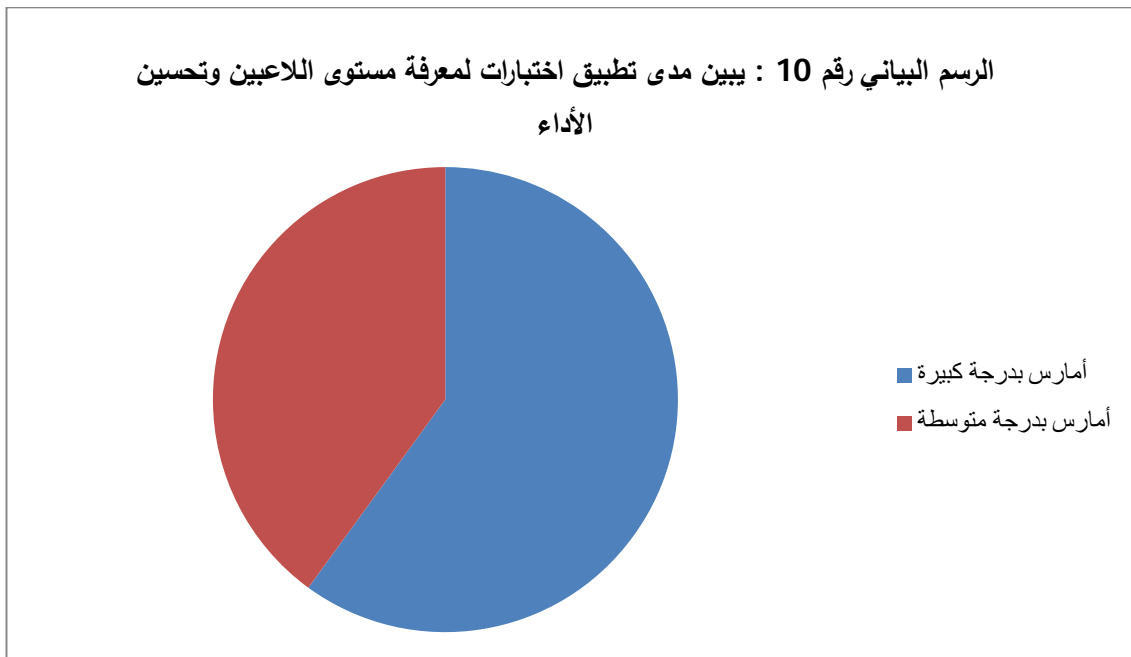
السؤال العاشر: تطبيق اختبارات لمعرفة مستوى اللاعبين و تحسين مستوى الأداء

الجواب	التكرار	النسبة المئوية	كا 2 المحسوبة	كا2 الجدولية	درجة الحرية	الالة إحصائية (0,05)
أمارس بدرجة كبير	09	60%	8.70	7.81	3	دال
أمارس بدرجة متوسطة	06	40%				
أمارس بدرجة قليلة	00	00%				
لا أمارس	00	00%				
المجموع	15	100%				

الجدول رقم 10: يوضح مدى تطبيق اختبارات لمعرفة مستوى اللاعبين و تحسين مستوى الأداء

من خلال الجدول رقم 10 يتضح لنا عدد المدربين الذين أجابوا بدرجة كبيرة عددهم 09 من أصل 15 مدربا بنسبة 60%، وعدد المدربين الذين أجابوا بدرجة متوسطة عددهم 06 بنسبة 40%. ولدراسة دلالة هذه الفروق بين النسب المئوية وعملا باختبار كا2 لقياس الفروق من حيث العدد توصلنا إلى كا2 المحسوبة المقدره ب: 8.70 وهي أكبر من كا2 الجدولية المقدره ب: 7.81.

وهذه النتائج تؤكد لنا تطبيق اختبارات لمعرفة مستوى اللاعبين و تحسين مستوى الأداء و هذا فرق معنوي دال إحصائيا عند درجة الحرية المقدره ب 03: و مستوى الدلالة 0,05.



المحور الثالث : كفاءة التخطيط

السؤال الحادي عشر: تكوين الخطط التدريبية المهمة و نقل التحاليل بوضوح

الجواب	التكرار	النسبة المئوية	2 كا المحسوبة	2كا الجدولية	درجة الحرية	لالة إحصائية (0,05)
أمارس بدرجة كبير	12	80%	18.30	7.81	3	دال
أمارس بدرجة متوسطة	03	20%				
أمارس بدرجة قليلة	00	%00				
لا أمارس	00	%00				
المجموع	15	%100				

الجدول رقم 11: يوضح تكوين الخطط التدريبية المهمة و نقل التحاليل بوضوح من طرف المدربين

من خلال الجدول رقم 11 يتضح لنا عدد المدربين الذين أجابوا بدرجة كبيرة عددهم 12 من أصل 15 مدربا بنسبة 80%، وعدد المدربين الذين أجابوا بدرجة متوسطة عددهم 03 بنسبة 20%. ولدراسة دلالة هذه الفروق بين النسب المئوية وعملا باختبار كا2 لقياس الفروق من حيث العدد توصلنا إلى كا2 المحسوبة المقدرة ب: 18.30 وهي أكبر من كا2 الجدولية المقدرة ب: 7,81.

وهذه النتائج تؤكد لنا تكوين الخطط التدريبية المهمة و نقل التحاليل بوضوح من طرف المدربين و هذا فرق معنوي دال إحصائيا عند درجة الحرية المقدرة بـ 03: و مستوى الدلالة 0,05.



السؤال الثاني عشر: تحضير برامج أسبوعية حسب كل من مرحلة الاعداد العام و الخاص و المنافسات

الجواب	التكرار	النسبة المئوية	كا 2 المحسوبة	كا 2 الجدولية	درجة الحرية	لالة إحصائية (0,05)
أمارس بدرجة كبير	09	60%	08.70	7.81	3	دال
أمارس بدرجة متوسطة	06	40%				
أمارس بدرجة قليلة	00	%00				
لا أمارس	00	%00				
المجموع	15	%100				

الجدول رقم 12: يوضح تحضير برامج أسبوعية حسب كل من مرحلة الاعداد العام و الخاص و المنافسات

من خلال الجدول رقم 12 يتضح لنا عدد المدربين الذين أجابوا بدرجة كبيرة عددهم 09 من أصل 15 مدريا بنسبة 60%، وعدد المدربين الذين أجابوا بدرجة متوسطة عددهم 06 بنسبة 40%. ولدراسة دلالة هذه الفروق بين النسب المئوية وعملا باختبار كا 2 لقياس الفروق من حيث العدد توصلنا إلى كا 2 المحسوبة المقدره بـ: 08.70 وهي أكبر من كا 2 الجدولية المقدره بـ: 7,81.

وهذه النتائج تؤكد لنا تحضير برامج أسبوعية حسب كل من مرحلة الاعداد العام و الخاص و المنافسات وهذا فرق معنوي دال إحصائيا عند درجة الحرية المقدره بـ 03: و مستوى الدلالة 0,05.



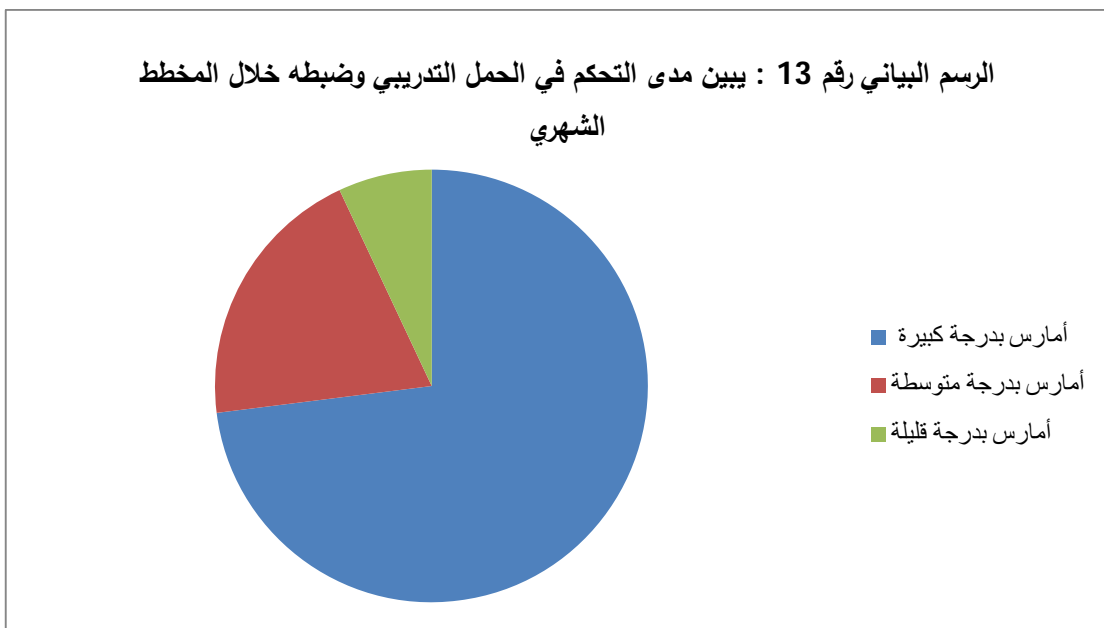
السؤال الثالث عشر : التحكم في الحمل التدريبي و ضبطه خلال المخطط الشهري

الجواب	التكرار	النسبة المئوية	كا 2 المحسوبة	كا2 الجدولية	درجة الحرية	لالة إحصائية (0,05)
أمارس بدرجة كبيرة	11	73%	16.17	7.81	3	دال
أمارس بدرجة متوسطة	03	20%				
أمارس بدرجة قليلة	01	07%				
لا أمارس	00	%00				
المجموع	15	%100				

الجدول رقم 13: يوضح التحكم في الحمل التدريبي و ضبطه خلال المخطط الشهري

من خلال الجدول رقم 13 يتضح لنا عدد المدربين الذين أجابوا بدرجة كبيرة عددهم 11 من أصل 15 مدرباً بنسبة 73%، وعدد المدربين الذين أجابوا بدرجة متوسطة عددهم 03 بنسبة 20% و عدد المدربين الذين أجابوا بدرجة قليلة 01 بنسبة 07%. ولدراسة دلالة هذه الفروق بين النسب المئوية وعملاً باختبار كا 2 لقياس الفروق من حيث العدد توصلنا إلى كا 2 المحسوبة المقدرة بـ: 16.17 وهي أكبر من كا 2 الجدولية المقدرة بـ: 7,81.

وهذه النتائج تؤكد التحكم في الحمل التدريبي و ضبطه خلال المخطط الشهري و هذا فرق معنوي دال إحصائياً عند درجة الحرية المقدرة بـ 03: و مستوى الدلالة 0,05.



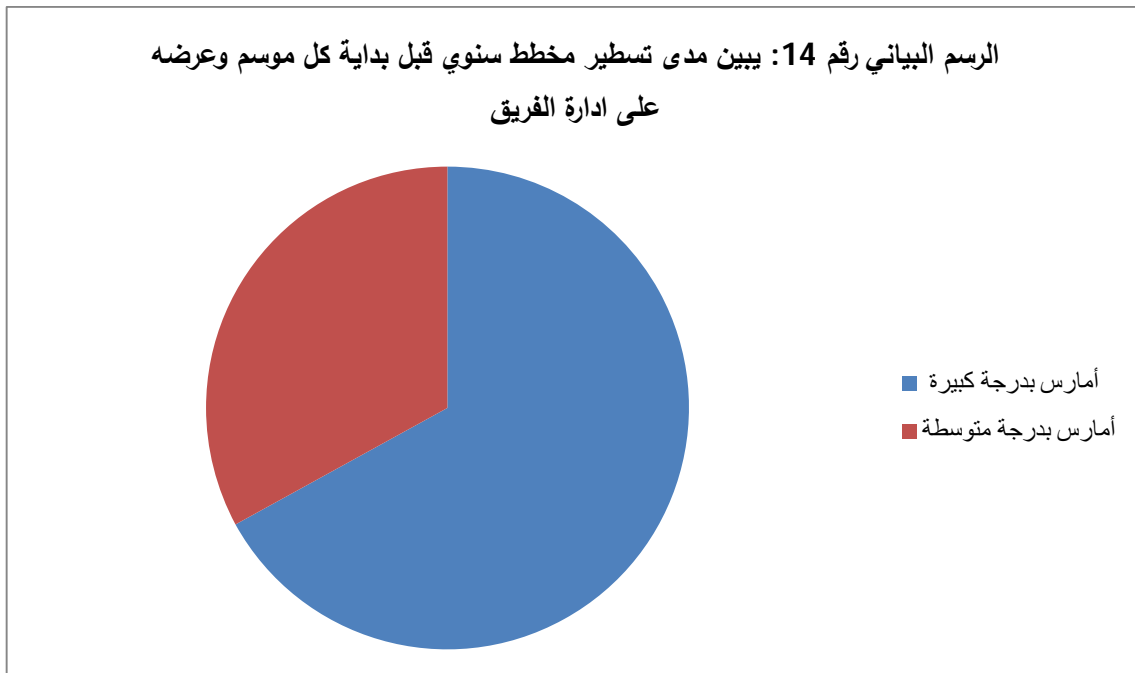
السؤال الرابع عشر: تسطير مخطط سنوي قبل بداية كل موسم و عرضه على ادارة الفريق

الجواب	التكرار	النسبة المئوية	كا2 المحسوبة	كا2 الجدولية	درجة الحرية	لالة إحصائية (0,05)
أمارس بدرجة كبير	10	67%	10.82	7.81	3	دال
أمارس بدرجة متوسطة	05	33%				
أمارس بدرجة قليلة	00	%00				
لا أمارس	00	%00				
المجموع	15	%100				

الجدول رقم 14: يوضح تسطير مخطط سنوي قبل بداية كل موسم و عرضه على ادارة الفريق

من خلال الجدول رقم 14 يتضح لنا عدد المدربين الذين أجابوا بدرجة كبيرة عددهم 10 من أصل 15 مدربا بنسبة 67%، وعدد المدربين الذين أجابوا بدرجة متوسطة عددهم 05 بنسبة 33%. ولدراسة دلالة هذه الفروق بين النسب المئوية وعملا باختبار كا2 لقياس الفروق من حيث العدد توصلنا إلى كا2 المحسوبة المقدرة ب: 10.82 وهي أكبر من كا2 الجدولية المقدرة ب: 7,81.

وهذه النتائج تؤكد لنا تسطير مخطط سنوي قبل بداية كل موسم و عرضه على ادارة الفريق و هذا فرق معنوي دال إحصائيا عند درجة الحرية المقدرة ب 03: و مستوى الدلالة 0,05.



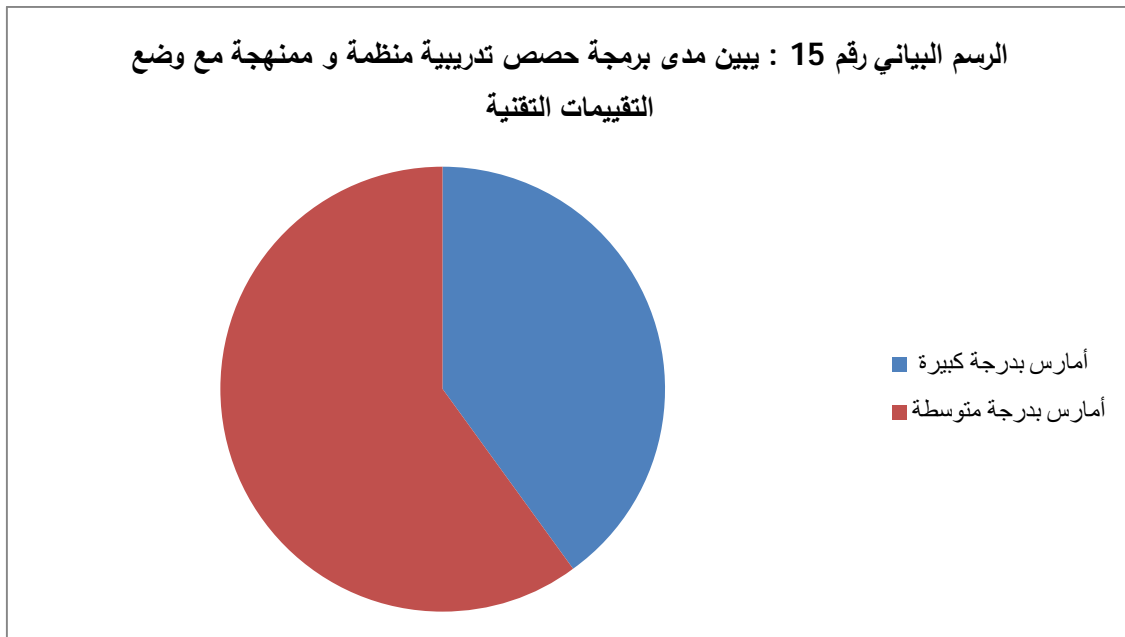
السؤال الخامس عشر: برمجة حصص تدريبية منظمة ممنهجة مع وضع التقييمات التقنية

الجواب	التكرار	النسبة المئوية	كا 2 المحسوبة	كا 2 الجدولية	درجة الحرية	لالة إحصائية (0,05)
أمارس بدرجة كبير	06	40%	08.70	7.81	3	دال
أمارس بدرجة متوسطة	09	60%				
أمارس بدرجة قليلة	00	%00				
لا أمارس	00	%00				
المجموع	15	%100				

الجدول رقم 15: يوضح برمجة حصص تدريبية منظمة ممنهجة مع وضع التقييمات التقنية

من خلال الجدول رقم 15 يتضح لنا عدد المدربين الذين أجابوا بدرجة كبيرة عددهم 06 من أصل 15 مدرباً بنسبة 40%، وعدد المدربين الذين أجابوا بدرجة متوسطة عددهم 09 بنسبة 60%. ولدراسة دلالة هذه الفروق بين النسب المئوية وعملاً باختبار كا 2 لقياس الفروق من حيث العدد توصلنا إلى كا 2 المحسوبة المقدرة بـ: 08.70 وهي أكبر من كا 2 الجدولية المقدرة بـ: 7,81.

وهذه النتائج تؤكد لنا برمجة حصص تدريبية منظمة ممنهجة مع وضع التقييمات التقنية و هذا فرق معنوي دال إحصائياً عند درجة الحرية المقدرة بـ 03: و مستوى الدلالة 0,05.



المحور الرابع : كفاءة الاتصال

السؤال السادس عشر: استعمال عدة لغات لتوضيح وايصال المعلومات خلال عملية التدريب

الجواب	التكرار	النسبة المئوية	كا2 المحسوبة	كا2 الجدولية	درجة الحرية	لالة إحصائية (0,05)
أمارس بدرجة كبير	11	74%	14.02	7.81	3	دال
أمارس بدرجة متوسطة	04	26%				
أمارس بدرجة قليلة	00	%00				
لا أمارس	00	%00				
المجموع	15	%100				

الجدول رقم 16: يوضح استعمال عدة لغات لتوضيح وايصال المعلومات خلال عملية التدريب

من خلال الجدول رقم 16 يتضح لنا عدد المدربين الذين أجابوا بدرجة كبيرة عددهم 11 من أصل 15 مدربا بنسبة 74%، وعدد المدربين الذين أجابوا بدرجة متوسطة عددهم 4 بنسبة 26%. ولدراسة دلالة هذه الفروق بين النسب المئوية وعملا باختبار كا2 لقياس الفروق من حيث العدد توصلنا إلى كا2 المحسوبة المقدرة بـ: 14.02 وهي أكبر من كا2 الجدولية المقدرة بـ: 7,81.

وهذه النتائج تؤكد لنا استعمال عدة لغات لتوضيح وايصال المعلومات خلال عملية التدريب و هذا فرق معنوي دال إحصائيا عند درجة الحرية المقدرة بـ 03: و مستوى الدلالة 0,05.



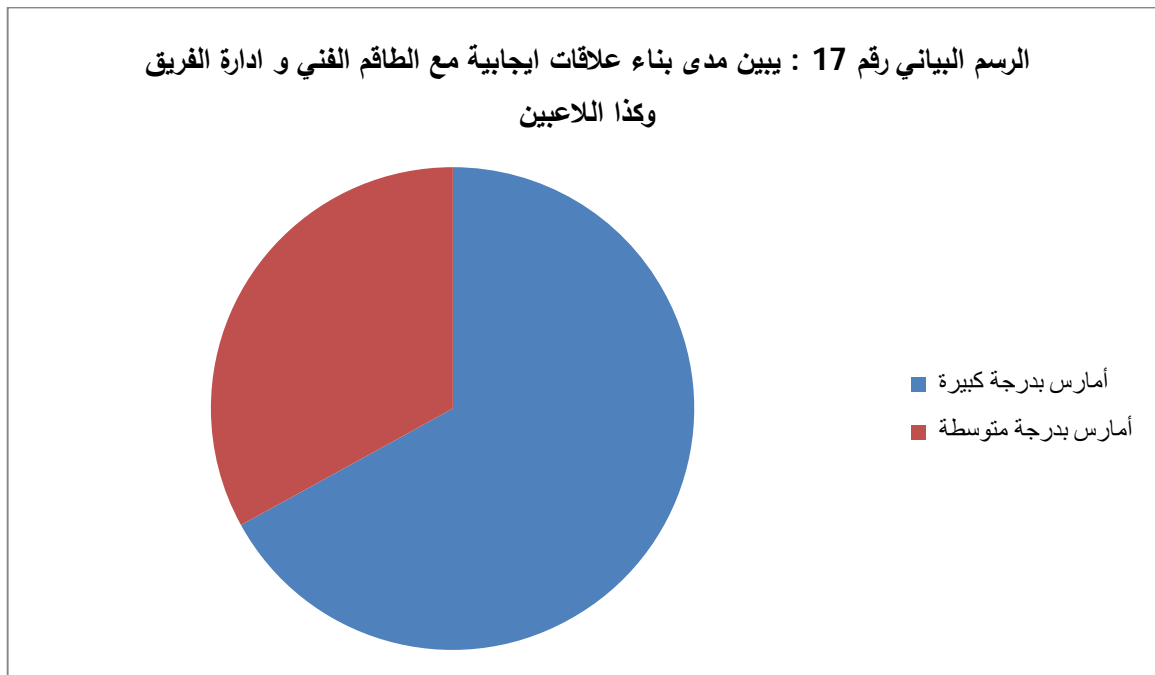
السؤال السابع عشر: بناء علاقات ايجابية مع الطاقم الفني و إدارة الفريق و كذا اللاعبين

الجواب	التكرار	النسبة المئوية	كا 2 المحسوبة	كا2 الجدولية	درجة الحرية	لالة إحصائية (0,05)
أمارس بدرجة كبير	10	67%	10.82	7.81	3	دال
أمارس بدرجة متوسطة	05	33%				
أمارس بدرجة قليلة	00	%00				
لا أمارس	00	%00				
المجموع	15	%100				

الجدول رقم 17: يوضح بناء علاقات ايجابية مع الطاقم الفني و إدارة الفريق و كذا اللاعبين

من خلال الجدول رقم 17 يتضح لنا عدد المدربين الذين أجابوا بدرجة كبيرة عددهم 10 من أصل 15 مدربا بنسبة 67%، وعدد المدربين الذين أجابوا بدرجة متوسطة عددهم 5 بنسبة 33%. ولدراسة دلالة هذه الفروق بين النسب المئوية وعملا باختبار كا2 لقياس الفروق من حيث العدد توصلنا إلى كا2 المحسوبة المقدرة بـ: 10.82 وهي أكبر من كا2 الجدولية المقدرة بـ: 7,81.

وهذه النتائج تؤكد لنا بناء علاقات ايجابية مع الطاقم الفني و إدارة الفريق و كذا اللاعبين وهذا فرق معنوي دال إحصائيا عند درجة الحرية المقدرة بـ 03: و مستوى الدلالة 0,05.



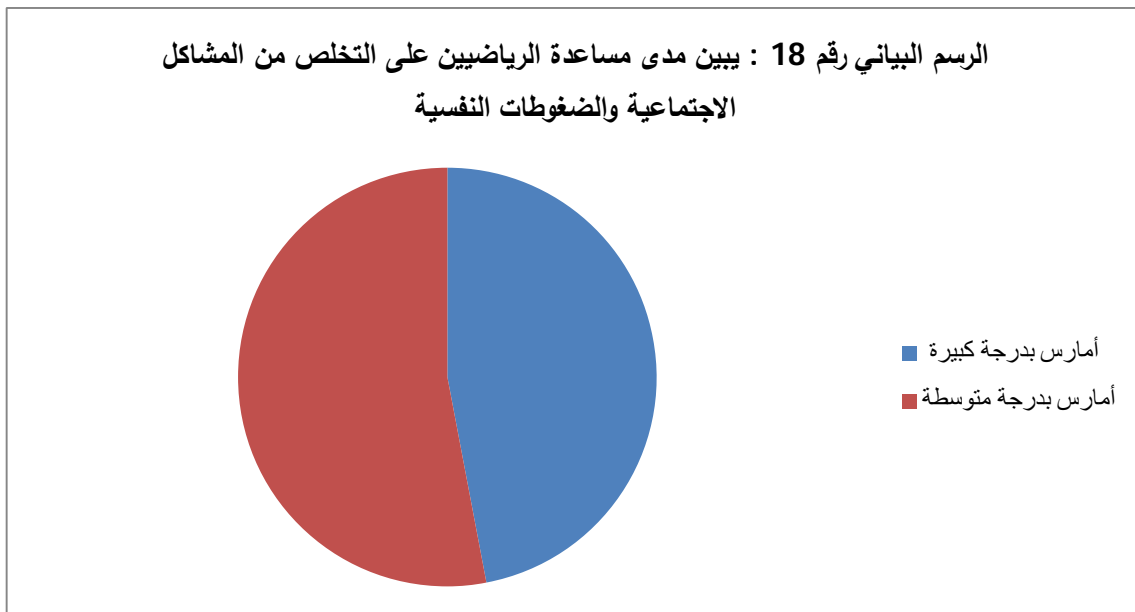
السؤال الثامن عشر: مساعدة الرياضيين على التخلص من المشاكل الاجتماعية و الضغوطات النفسية

الجواب	التكرار	النسبة المئوية	كا2 المحسوبة	كا2 الجدولية	درجة الحرية	لالة إحصائية (0,05)
أمارس بدرجة كبير	7	47%	7.62	7.81	3	غير دال
أمارس بدرجة متوسطة	8	53%				
أمارس بدرجة قليلة	00	%00				
لا أمارس	00	%00				
المجموع	15	%100				

الجدول رقم 18: يوضح مدى مساعدة الرياضيين على التخلص من المشاكل الاجتماعية و الضغوطات النفسية

من خلال الجدول رقم 18 يتضح لنا عدد المدربين الذين أجابوا بدرجة كبيرة عددهم 07 من أصل 15 مدريا بنسبة 47%، وعدد المدربين الذين أجابوا بدرجة متوسطة عددهم 08 بنسبة 53%. ولدراسة دلالة هذه الفروق بين النسب المئوية وعملا باختبار كا2 لقياس الفروق من حيث العدد توصلنا إلى كا2 المحسوبة المقدره بـ: 7.62 وهي أصغر من كا2 الجدولية المقدره بـ: 7,81.

وهذه النتائج لا تؤكد لنا مساعدة الرياضيين على التخلص من المشاكل الاجتماعية و الضغوطات النفسية و هذا فرق معنوي غير دال إحصائيا عند درجة الحرية المقدره بـ 03: و مستوى الدلالة 0,05.



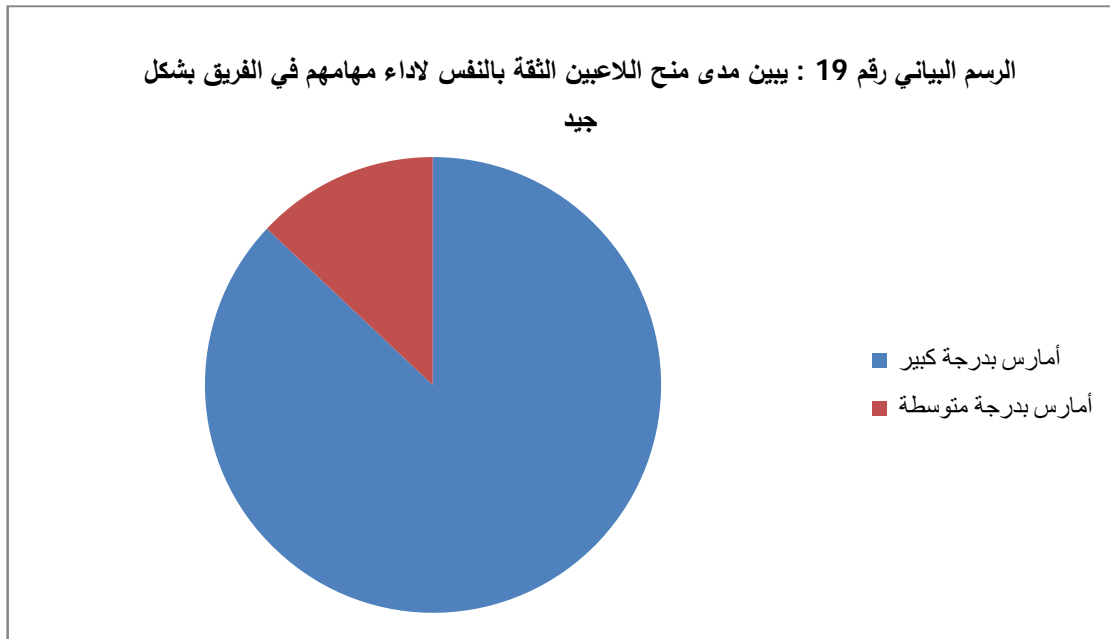
السؤال التاسع عشر: منح اللاعبين الثقة بالنفس لأداء مهامهم في الفريق بشكل جيد

الجواب	التكرار	النسبة المئوية	كا 2 المحسوبة	كا 2 الجدولية	درجة الحرية	دلالة إحصائية (0,05)
أمارس بدرجة كبير	13	87%	23.62	7.81	3	دال
أمارس بدرجة متوسطة	02	13%				
أمارس بدرجة قليلة	00	00%				
لا أمارس	00	00%				
المجموع	15	100%				

الجدول رقم 19: يوضح مدى منح اللاعبين الثقة بالنفس لأداء مهامهم في الفريق بشكل جيد

من خلال الجدول رقم 19 يتضح لنا عدد المدربين الذين أجابوا بدرجة كبيرة عددهم 13 من أصل 15 مدرباً بنسبة 87%، وعدد المدربين الذين أجابوا بدرجة متوسطة عددهم 02 بنسبة 13%. ولدراسة دلالة هذه الفروق بين النسب المئوية وعملاً باختبار كا 2 لقياس الفروق من حيث العدد توصلنا إلى كا 2 المحسوبة المقدرة ب: 23.62 وهي أكبر من كا 2 الجدولية المقدرة ب: 7,81.

وهذه النتائج تؤكد لنا منح اللاعبين الثقة بالنفس لأداء مهامهم في الفريق بشكل جيد و هذا فرق معنوي دال إحصائياً عند درجة الحرية المقدرة بـ 03: و مستوى الدلالة 0,05.



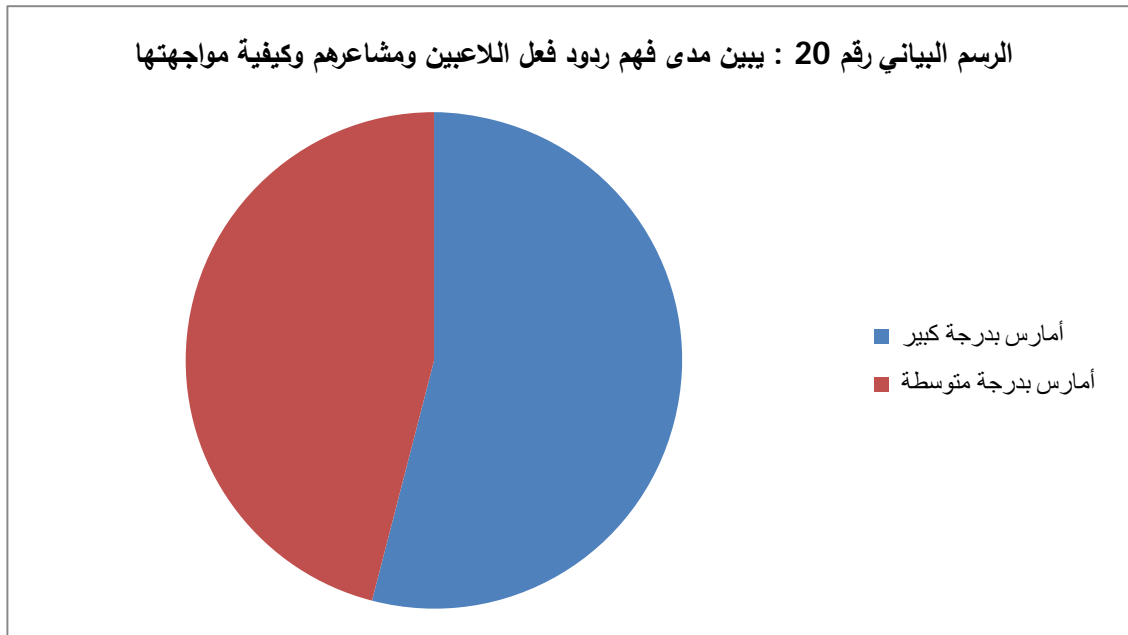
السؤال العشرون : فهم ردود اللاعبين و مشاعرهم و كيفية مواجهتهم

الجواب	التكرار	النسبة المئوية	كا 2 المحسوبة	كا2 الجدولية	درجة الحرية	لالة إحصائية (0,05)
أمارس بدرجة كبير	08	54%	7.62	7.81	3	غير دال
أمارس بدرجة متوسطة	07	46%				
أمارس بدرجة قليلة	00	%00				
لا أمارس	00	%00				
المجموع	15	%100				

الجدول رقم 20: يوضح مدى فهم ردود اللاعبين و مشاعرهم و كيفية مواجهتها

من خلال الجدول رقم 20 يتضح لنا عدد المدربين الذين أجابوا بدرجة كبيرة عددهم 08 من أصل 15 مدرباً بنسبة 54%، وعدد المدربين الذين أجابوا بدرجة متوسطة عددهم 07 بنسبة 46%. ولدراسة دلالة هذه الفروق بين النسب المئوية وعملاً باختبار كا2 لقياس الفروق من حيث العدد توصلنا إلى كا2 المحسوبة المقدرة بـ: 7.62 وهي أصغر من كا2 الجدولية المقدرة بـ: 7,81.

وهذه النتائج تؤكد لنا عدم فهم ردود اللاعبين و مشاعرهم و كيفية مواجهتها وهذا فرق معنوي غير دال إحصائياً عند درجة الحرية المقدرة بـ 03: و مستوى الدلالة 0,05.



المحور الخامس : كفاءة التقويم

السؤال الواحد و العشرون : أضع معايير لتقويم أداء اللاعبين في الجانب المهاري و التكتيكي

الجواب	التكرار	نسبة المئوية	كا 2 المحسوبة	كا 2 الجدولية	درجة الحرية	دلالة إحصائية (0,05)
أمارس بدرجة كبير	12	80%	20.97	7.81	3	دال
أمارس بدرجة متوسطة	02	13%				
أمارس بدرجة قليلة	01	07%				
لا أمارس	00	%00				
المجموع	15	%100				

الجدول رقم 21: يوضح مدى وضع معايير لتقويم أداء اللاعبين في الجانب المهاري و التكتيكي من طرف المدربين

من خلال الجدول رقم 21 يتضح لنا عدد المدربين الذين أجابوا بدرجة كبيرة عددهم 12 من أصل 15 مدربا بنسبة 80%، وعدد المدربين الذين أجابوا بدرجة متوسطة عددهم 2 بنسبة 13% و عدد المدربين الذين أجابوا بدرجة قليلة 01 بنسبة 07%. ولدراسة دلالة هذه الفروق بين النسب المئوية وعملا باختبار كا2 لقياس الفروق من حيث العدد توصلنا إلى كا2 المحسوبة المقدرة ب: 20.97 وهي أكبر من كا2 الجدولية المقدرة ب: 7.81.

وهذه النتائج تؤكد لنا وضع معايير لتقويم أداء اللاعبين في الجانب المهاري و التكتيكي من طرف المدربين وهذا فرق معنوي دال إحصائيا عند درجة الحرية المقدرة ب 03: و مستوى الدلالة 0,05.



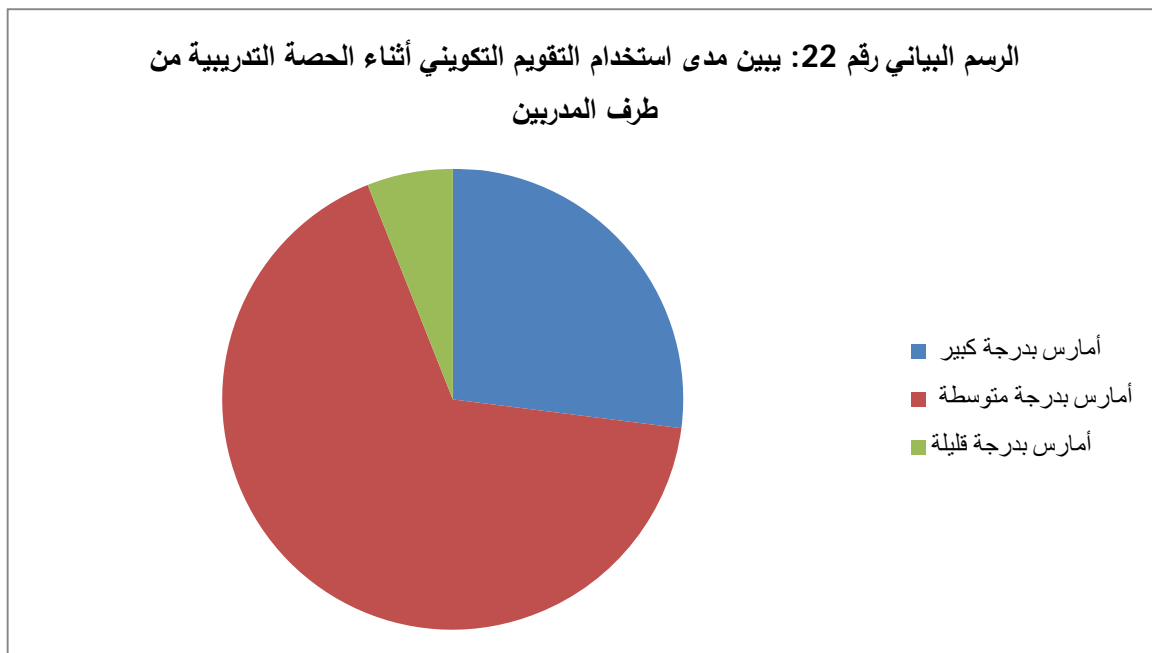
السؤال الثاني و العشرون : أستخدم التقويم التكويني أثناء الحصة التدريبية

الجواب	التكرار	النسبة المئوية	كا 2 المحسوبة	كا2 الجدولية	درجة الحرية	لالة إحصائية (0,05)
أمارس بدرجة كبير	04	27%	12.43	7.81	3	دال
أمارس بدرجة متوسطة	10	67%				
أمارس بدرجة قليلة	01	06%				
لا أمارس	00	%00				
المجموع	15	%100				

الجدول رقم 22: يوضح مدى استخدام التقويم التكويني أثناء الحصة التدريبية من طرف المدربين

من خلال الجدول رقم 22 يتضح لنا عدد المدربين الذين أجابوا بدرجة كبيرة عددهم 04 من أصل 15 مدربا بنسبة 27%، وعدد المدربين الذين أجابوا بدرجة متوسطة عددهم 10 بنسبة 67% و عدد المدربين الذين أجابوا بدرجة قليلة 01 بنسبة 06%. ولدراسة دلالة هذه الفروق بين النسب المئوية وعملا باختبار كا 2 لقياس الفروق من حيث العدد توصلنا إلى كا 2 المحسوبة المقدره بـ: 12.43 وهي أكبر من كا 2 الجدولية المقدره بـ: 7.81

وهذه النتائج تؤكد لنا استخدام التقويم التكويني أثناء الحصة التدريبية من طرف المدربين و هذا فرق معنوي دال إحصائيا عند درجة الحرية المقدره بـ 03: و مستوى الدلالة 0,05.



السؤال الثالث و العشرون : أدون ملاحظات حول تطور أداء كل لاعب

الجواب	التكرار	النسبة المئوية	كا2 المحسوبة	كا2 الجدولية	درجة الحرية	لالة إحصائية (0,05)
أمارس بدرجة كبير	09	60%	9.77	7.81	3	دال
أمارس بدرجة متوسطة	05	34%				
أمارس بدرجة قليلة	01	06%				
لا أمارس	00	%00				
المجموع	15	%100				

الجدول رقم 23: يوضح مدى تدوين ملاحظات حول تطور أداء كل لاعب من طرف المديرين

من خلال الجدول رقم 23 يتضح لنا عدد المديرين الذين أجابوا بدرجة كبيرة عددهم 09 من أصل 15 مدرباً بنسبة 60%، وعدد المديرين الذين أجابوا بدرجة متوسطة عددهم 05 بنسبة 34% و عدد المديرين الذين أجابوا بدرجة قليلة 01 بنسبة 06%. ولدراسة دلالة هذه الفروق بين النسب المئوية وعملاً باختبار كا2 لقياس الفروق من حيث العدد توصلنا إلى كا2 المحسوبة المقدرة بـ: 9.77 وهي أكبر من كا2 الجدولية المقدرة بـ: 7.81.

وهذه النتائج تؤكد لنا تدوين ملاحظات حول تطور أداء كل لاعب من طرف المديرين و هذا فرق معنوي دال إحصائياً عند درجة الحرية المقدرة بـ 03: و مستوى الدلالة 0,05.



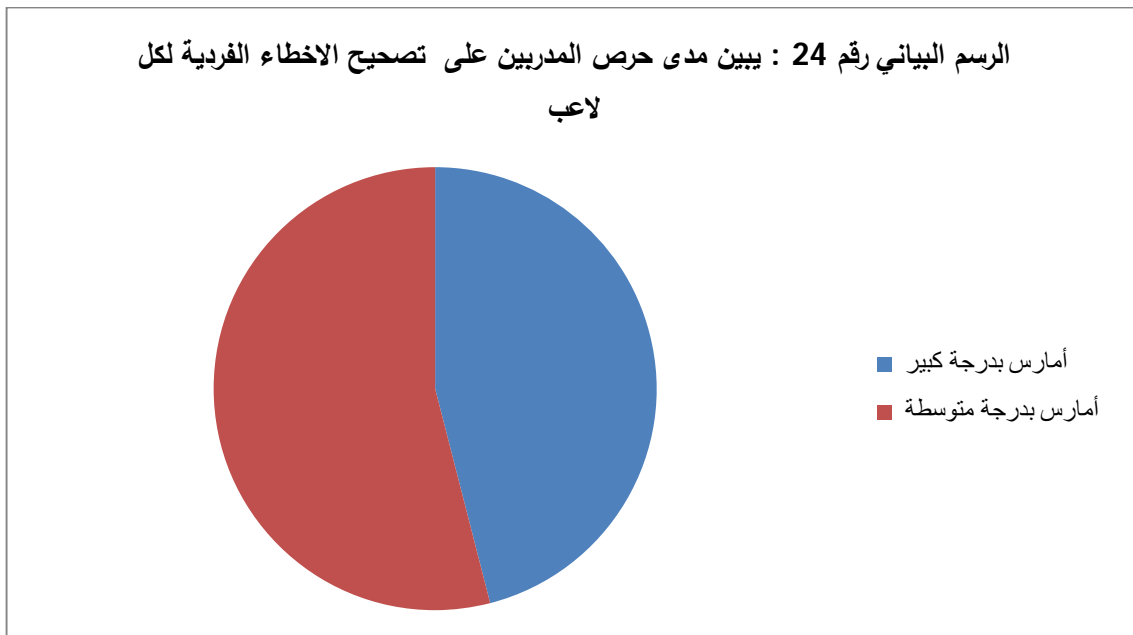
السؤال الرابع والعشرون : الحرص على تصحيح الأخطاء الفردية لكل لاعب

الجواب	التكرار	النسبة المئوية	كا 2 المحسوبة	كا 2 الجدولية	درجة الحرية	لالة إحصائية (0,05)
أمارس بدرجة كبير	07	46%	7.62	7.81	3	غير دال
أمارس بدرجة متوسطة	08	54%				
أمارس بدرجة قليلة	00	%00				
لا أمارس	00	%00				
المجموع	15	%100				

الجدول رقم 24: يبين مدى حرص المدربين على الأخطاء تصحيح الفردية لكل لاعب

من خلال الجدول رقم 24 يتضح لنا عدد المدربين الذين أجابوا بدرجة كبيرة عددهم 07 من أصل 15 مدرباً بنسبة 46%، وعدد المدربين الذين أجابوا بدرجة متوسطة عددهم 08 بنسبة 54%. ولدراسة دلالة هذه الفروق بين النسب المئوية وعملاً باختبار كا 2 لقياس الفروق من حيث العدد توصلنا إلى كا 2 المحسوبة المقدرة بـ: 7.62 وهي أصغر من كا 2 الجدولية المقدرة بـ: 7.81.

وهذه النتائج تؤكد لنا عدم حرص المدربين على الأخطاء الفردية لكل لاعب و هذا فرق معنوي غير دال إحصائياً عند درجة الحرية المقدرة بـ 03: و مستوى الدلالة 0,05.



السؤال الخامس والعشرون : صقل المواهب التي تتواجد في الفريق و تحسين أدائها المهاري و الخططي

الجواب	التكرار	النسبة المئوية	كا 2 المحسوبة	كا2 الجدولية	درجة الحرية	لالة إحصائية (0,05)
أمارس بدرجة كبير	14	94%	30.02	7.81	3	دال
أمارس بدرجة متوسطة	01	06%				
أمارس بدرجة قليلة	00	%00				
لا أمارس	00	%00				
المجموع	15	%100				

الجدول رقم 25: يبين صقل المواهب التي تتواجد في الفريق و تحسين أدائها المهاري و الخططي

من خلال الجدول رقم 25 يتضح لنا عدد المدربين الذين أجابوا بدرجة كبيرة عددهم 14 من أصل 15 مدربا بنسبة 94%، وعدد المدربين الذين أجابوا بدرجة متوسطة عددهم 01 بنسبة 06%. ولدراسة دلالة هذه الفروق بين النسب المئوية وعملا باختبار كا2 لقياس الفروق من حيث العدد توصلنا إلى كا2 المحسوبة المقدرة بـ: 30.02 وهي أكبر من كا2 الجدولية المقدرة بـ: 7,81.

وهذه النتائج تؤكد لنا صقل المواهب التي تتواجد في الفريق و تحسين أدائها المهاري و الخططي و هذا فرق معنوي دال إحصائيا عند درجة الحرية المقدرة بـ 03: و مستوى الدلالة 0,05.



المحور السادس : أهمية الكفاءات السالفة الذكر

السؤال السادس و العشرون : الكفاءة الشخصية و القيادية

الجواب	التكرار	النسبة المئوية	كا 2 المحسوبة	كا2 الجدولية	درجة الحرية	لالة إحصائية (0,05)
المرتبة 01	13	87%	33.66	9.48	4	دال
المرتبة 02	02	13%				
المرتبة 03	00	%00				
المرتبة 04	00	%00				
المرتبة 05	00	%00				
المجموع	15	%100				

الجدول رقم 26: يوضح تصنيف الكفاءة الشخصية و القيادية حسب أهميتها

من خلال الجدول رقم 26 يتضح لنا عدد المدربين الذين صنفوا الكفاءة الشخصية والقيادية في الدرجة الأولى هم 13 مدرب من أصل 15 مدريا بنسبة 87%، وعدد المدربين الذين صنفوها في الدرجة الثانية عددهم 02 بنسبة 13%. ولدراسة دلالة هذه الفروق بين النسب المئوية وعملا باختبار كا2 لقياس الفروق من حيث العدد توصلنا إلى كا2 المحسوبة المقدرة ب: 33.66 وهي أكبر من كا2 الجدولية المقدرة ب: 9.48.

وهذه النتائج تؤكد لنا أهمية الكفاءة الشخصية والقيادية بالدرجة الأولى وهذا فرق معنوي دال إحصائيا عند درجة الحرية المقدرة ب 04: و مستوى الدلالة 0,05.



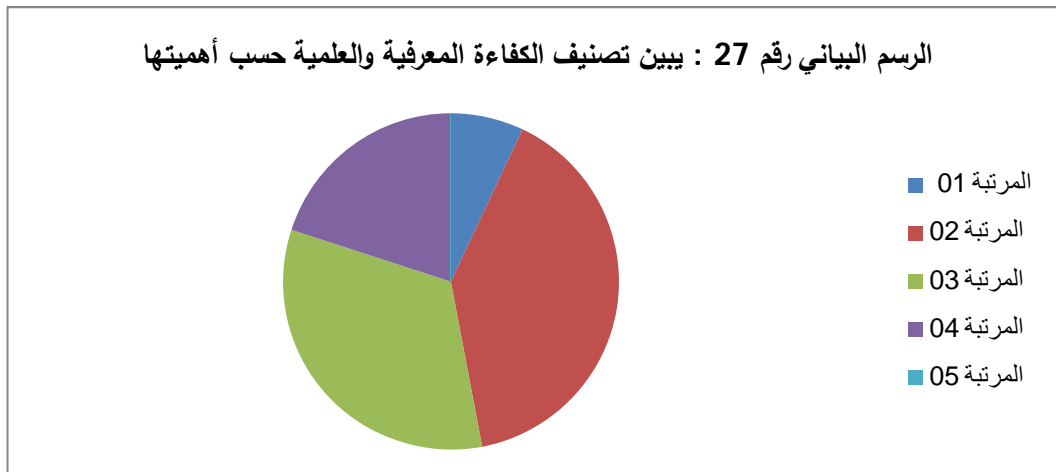
السؤال السابع و العشرون : الكفاءة المعرفية و العلمية

الجواب	التكرار	النسبة المئوية	كا 2 المحسوبة	كا2 الجدولية	درجة الحرية	دلالة إحصائية (0,05)
المرتبة 01	01	07%	5.66	9.48	4	غير دال
المرتبة 02	06	40%				
المرتبة 03	05	33%				
المرتبة 04	03	20%				
المرتبة 05	00	%00				
المجموع	15	%100				

الجدول رقم 27: يوضح تصنيف الكفاءة المعرفية و العلمية حسب أهميتها

من خلال الجدول رقم 27 يتضح لنا عدد المدربين الذين صنّفوا الكفاءة المعرفية والعلمية في الدرجة الأولى عددهم 01 من أصل 15 مدرباً بنسبة 07%، وعدد المدربين الذين صنّفوها في الدرجة الثانية عددهم 06 بنسبة 40%، وعدد المدربين الذين صنّفوها في الدرجة الثالثة عددهم 05 بنسبة 33%، وعدد المدربين الذين صنّفوها في الدرجة الرابعة عددهم 03 بنسبة 20%. ولدراسة دلالة هذه الفروق بين النسب المئوية وعملاً باختبار كا2 لقياس الفروق من حيث العدد توصلنا إلى كا2 المحسوبة المقدرة بـ: 5.66 وهي أصغر من كا2 الجدولية المقدرة بـ: 9.48.

وهذه النتائج تؤكد لنا عدم تصنيف الكفاءة المعرفية و العلمية على أنها مهمة بدرجة أولى وتأتي في المرتبة الثانية حسب عدد المدربين الذين صنّفوها في المرتبة الثانية بنسبة 40% و هذا فرق معنوي غير دال إحصائياً عند درجة الحرية المقدرة بـ 04: و مستوى الدلالة 0,05.



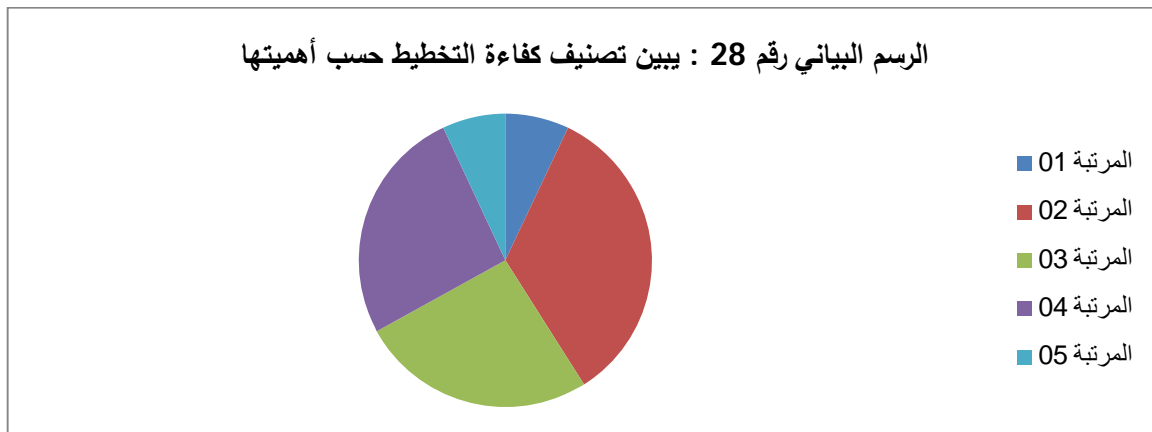
السؤال الثامن و العشرون : كفاءة التخطيط

الجواب	التكرار	النسبة المئوية	كا 2 المحسوبة	كا2 الجدولية	درجة الحرية	لالة إحصائية (0,05)
المرتبة 01	01	07%	4.65	9.48	4	غير دال
المرتبة 02	05	34%				
المرتبة 03	04	26%				
المرتبة 04	04	26%				
المرتبة 05	01	07%				
المجموع	15	%100				

الجدول رقم 28: يوضح تصنيف كفاءة التخطيط حسب أهميتها لدى المدربين

من خلال الجدول رقم 28 يتضح لنا عدد المدربين الذين صنفوا كفاءة التخطيط في الدرجة الأولى عددهم 01 من أصل 15 مدربا بنسبة 07%، وعدد المدربين الذين صنفوها في الدرجة الثانية عددهم 05 بنسبة 34% ، وعدد المدربين الذين صنفوها في الدرجة الثالثة عددهم 04 بنسبة 26% ، وعدد المدربين الذين صنفوها في الدرجة الرابعة عددهم 04 بنسبة 26% ، وعدد المدربين الذين صنفوها في الدرجة الخامسة عددهم 01 بنسبة 07%. ولدراسة دلالة هذه الفروق بين النسب المئوية وعملا باختبار كا2 لقياس الفروق ومن حيث العدد توصلنا إلى كا2 المحسوبة المقدرة ب: 4.65 وهي أصغر من كا2 الجدولية المقدرة ب: 9.48.

وهذه النتائج تؤكد لنا إدراج كفاءة التخطيط في الدرجة الرابعة وهذا فرق معنوي غير دال إحصائيا عند درجة الحرية المقدرة ب 04: و مستوى الدلالة 0,05.



السؤال التاسع و العشرون : كفاءة الاتصال

الجواب	التكرار	النسبة المئوية	كا2 المحسوبة	كا2 الجدولية	درجة الحرية	دلالة إحصائية (0,05)
المرتبة 01	00	00%	7.66	9.48	4	غير دال
المرتبة 02	02	13%				
المرتبة 03	06	40%				
المرتبة 04	06	40%				
المرتبة 05	01	07%				
المجموع	15	%100				

الجدول رقم 29: يوضح تصنيف كفاءة الاتصال حسب أهميتها لدى المدربين

من خلال الجدول رقم 29 يتضح لنا ان لا أحد من المدربين صنف كفاءة الاتصال في الدرجة الأولى من أصل 15 مدرباً بنسبة 00%، في حين عدد المدربين الذين صنفوها في الدرجة الثانية عددهم 02 بنسبة 13% ، وعدد المدربين الذين صنفوها في الدرجة الثالثة عددهم 06 بنسبة 40% ، وعدد المدربين الذين صنفوها في الدرجة الرابعة عددهم 06 بنسبة 40% ، أما عدد المدربين الذين صنفوها في الدرجة الخامسة عددهم 01 بنسبة 07%. ولدراسة دلالة هذه الفروق بين النسب المئوية وعملاً باختبار كا2 لقياس الفروق من حيث العدد توصلنا إلى كا2 المحسوبة المقدرة بـ: 7.66 وهي أصغر من كا2 الجدولية المقدرة بـ: 9.48.

وهذه النتائج تؤكد لنا تصنيف المدربين لكفاءة الاتصال في الدرجة الثالثة بنسبة كبيرة وليس في الدرجة الأولى كما أن هذا فرق معنوي غير دال إحصائياً عند درجة الحرية المقدرة بـ 03: و مستوى الدلالة 0,05.



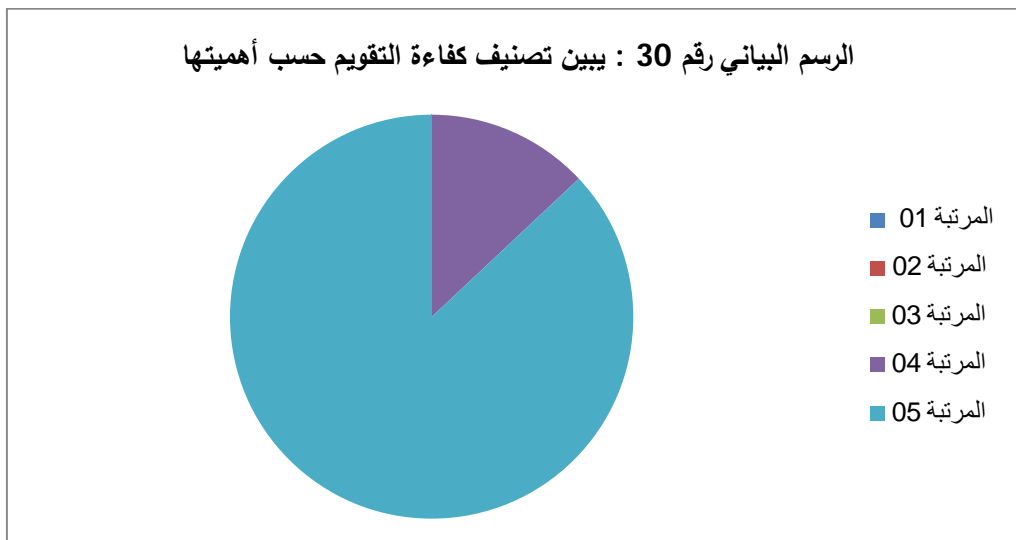
السؤال الثلاثون : كفاءة التقويم

الجواب	التكرار	النسبة المئوية	كا 2 المحسوبة	كا 2 الجدولية	درجة الحرية	لالة إحصائية (0,05)
المرتبة 01	00	00%	33.66	9.48	4	دال
المرتبة 02	00	00%				
المرتبة 03	00	00%				
المرتبة 04	02	13%				
المرتبة 05	13	87%				
المجموع	15	%100				

الجدول رقم 30: يوضح تصنيف كفاءة التقويم حسب أهميتها لدى المدرسين

من خلال الجدول رقم 30 يتضح لنا كفاءة التقويم لم تصنف من طرف المدرسين في الدرجة الأولى والثانية و الثالثة ، بينما صنفت في الدرجة الرابعة من طرف مدرسين 2 من أصل 15 مدربا أي بنسبة 13% وفيما يخص الدرجة الخامسة فقد كان لها نصيب كبير حيث معظم المدرسين صنفوها في الدرجة الخامسة بمعدل 13 مدربا و بنسبة 87%. ولدراسة دلالة هذه الفروق بين النسب المئوية وعملا باختبار كا 2 لقياس الفروق من حيث العدد توصلنا إلى كا 2 المحسوبة المقدرة بـ: 33.66 وهي أكبر من كا 2 الجدولية المقدرة بـ: 9.48.

وهذه النتائج تؤكد لنا تصنيف كفاءة التقويم في الدرجة الخامسة حسب أهميتها لدى المدرسين وهذا فرق معنوي دال إحصائيا عند درجة الحرية المقدرة بـ 03: و مستوى الدلالة 0,05.



الاستنتاجات :

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

- نسبة كبيرة من المدربين ذوي الخبرة و التي تفوق 5 سنوات أكدوا على ضرورة الكفاءات التي درست في موضوعنا ويجب أن تتوفر في المدرب
- أبرز لنا المدربون من خلال الاستبيان الكفاءات المهمة ، و أعطوا أهمية كبيرة لكل من الكفاءات الشخصية والقيادية والمعرفية وكفاءة التواصل
- لا يمكن للمدرب أن يمارس التدريب إذا لم تتوفر فيه الكفاءة الشخصية والقيادية
- الجانب العلمي وحده لا يكفي لممارسة التدريب
- هناك كفاءات يمكن للمدرب أن يكتسبها من خلال مدارس التكوين الخاصة بالمدربين وهناك كفاءات لا يمكنه اكتسابها إلا بالنزول إلى أرض الواقع و الممارسة
- بلوغ منصات التتويج لا يأتي بمحض الصدفة بل يأتي بالاجتهاد و المدرب الكفاء هو الذي دائما يتفوق
- هناك علاقة وطيدة بين الكفاءات بحيث إذا توفرت مثلا الكفاءة المعرفية لدى المدرب فيجب أيضا أن تتوفر لديه كفاءة الاتصال لإيصال المعارف والمعلومات .
- أجمع المدربين على تصنيف الكفاءات حسب أهميتها بالشكل التالي :
 1. الدرجة الأولى كانت للكفاءة الشخصية والقيادية للتحكم في الفريق وضبط المجموعة
 2. الكفاءة المعرفية ، فمن الضروري أن يكون للمدرب زاد معرفي كبير حول مهنته
 3. كفاءة الاتصال بحيث يجب على المدرب أن يحسن التواصل مع اللاعبين لإيصال الأفكار والمعلومات
 4. كفاءة التخطيط لتوظيف المعلومات وتجسيدها في أرض الواقع بشكل منظم
 5. كفاءة التقويم

مناقشة فرضيات البحث:

الفرضية الأولى :

بنيت الفرضية الأولى كحل مؤقت على اعتقاد أن الكفاءة الشخصية والقيادية تتوفر بشكل كبير لدى المدرب ، ومن خلال مختلف النتائج المتحصل عليها من خلال الإجابة على المحور الأول في الاستبيان والمؤكدة إحصائياً في الجداول السابقة (1-2-3-4-5) نجد أن الكفاءة الشخصية والقيادية تتوفر بشكل كبير وقد جاءت النتائج مطابقة لتوقعات الباحث ومنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية وعليه نستنتج أن الفرضية الأولى قد تحققت.

الفرضية الثانية :

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

الفرضية الثالثة :

بنيت الفرضية الثالثة كحل مؤقت على اعتقاد لا تتوفر كفاءة التخطيط لدى المدربين ذوي الخبرة ، ومن خلال مختلف النتائج المتحصل عليها من خلال الإجابة على المحور الثالث في الاستبيان والمؤكدة إحصائياً في الجداول السابقة (11-12-13-14-15) نجد أن كفاءة التخطيط تتوفر بدرجة كبيرة لدى المدربين ذوي الخبرة وقد جاءت النتائج غير مطابقة لتوقعات الباحث ومنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية وعليه نستنتج أن الفرضية الثالثة لم تتحقق.

الفرضية الرابعة :

بنيت الفرضية الرابعة كحل مؤقت على اعتقاد أن المدرب ذو الخبرة لا يمتلك كفاءة التقويم ، ومن خلال مختلف النتائج المتحصل عليها من خلال الإجابة على المحور الخامس في الاستبيان والمؤكدة إحصائيا في الجداول السابقة (-21-22-23-24-25) نجد أن المدرب ذو الخبرة يمتلك كفاءة التقويم بشكل كبير وقد جاءت النتائج غير مطابقة لتوقعات الباحث ومنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية وعليه نستنتج أن الفرضية الرابعة لم تتحقق

الفرضية الخامسة :

بنيت الفرضية الخامسة كحل مؤقت على اعتقاد أن كفاءة الاتصال تتوفر بشكل كبير لدى المدرب ، ومن خلال مختلف النتائج المتحصل عليها من خلال الإجابة على المحور الرابع في الاستبيان والمؤكدة إحصائيا في الجداول السابقة(16-17-18-19-20) نجد أن كفاءة الاتصال تتوفر بشكل كبير وقد جاءت النتائج مطابقة لتوقعات الباحث ومنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية وعليه نستنتج أن الفرضية الخامسة قد تحققت.

النتيجة	صياغتها	الفرضية
تحققت	تتوفر الكفاءة الشخصية والقيادية بشكل كبير لدى المدرب	الأولى
تحققت	يمتلك المدربين ذوي الخبرة الكفاءة العلمية والمعرفية بشكل متوسط	الثانية
لم تتحقق	لا تتوفر كفاءة التخطيط لدى المدربين ذوي الخبرة	الثالثة
لم تتحقق	لا يمتلك المدرب ذو الخبرة كفاءة التقويم	الرابعة
تحققت	تتوفر لدى المدرب كفاءة التواصل بنسبة كبيرة	الخامسة
تحققت	توجد كفاءات مهنية أساسية يجب أن تتوفر في المدرب	الفرضية العامة

اقتراحات وتوصيات:

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

الخلاصة العامة:

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

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

قائمة المصادر والمراجع

1	المنجد في اللغة العربية المعصرة ، دار المشرق ، ط2 ، بيروت 2001
2	حمادة مفتي إبراهيم : التدريب الرياضي الحديث ، تخطيط ، تطبيق ، قيادة ، دار الفكر العربي ، ط1 ، القاهرة ، مصر ، 1998
3	سلمان، طيب نايت ، 2004
4	عطاء الله أحمد ، زيتوني عبد القادر ، بن قناب الحاج ، تدريس التربية البدنية والرياضية في ضوء الأهداف الإجرائية والمقاربة بالكفاءات ديوان المطبوعات ، 2007
5	ناهد رسن سكر: علم النفس الرياضي في التدريب والمنافسات الرياضية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الدار العلمية الدولية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2002
6	محمد حسن علاوي: علم النفس الرياضي في التدريب والمنافسات الرياضية ، دار الفكر العربي ، القاهرة، مصر ، ، 2002
7	قاسم حسن حسين: علم التدريب الرياضي في الأعمار المختلفة، دار الفكر والطباعة والتوزيع، ط1، عمان، الأردن، 1997
8	حسن السيد أبو عبده: الاتجاهات الحديثة في التخطيط وتدريب كرة القدم، مكتبة ومطبعة الإشعاع الفنية، ط ، 1، الإسكندرية، 2001
9	أمر الله ألبساطي: أسس وقواعد التدريب الرياضي وتطبيقاته، الناشر للمعارف، جلال جزي وشركائه، الإسكندرية، 1998
10	حماد مفتي إبراهيم: التدريب الرياضي الحديث، تخطيط - تطبيق - قيادة، دار الفكر العربي، ط2، 20
11	حنفي محمود مختار: الأسس العلمية في تدريب كرة القدم، دار الفكر العربي، مدينة نصر 01
12	وجدي مصطفى الفاتح - محمد لطفي السيد - 2002
13	حنفي محمود مختار ، بدون سنة
14	يحي السيد الحاوي ، 2002 ص 20
15	www . elhiwar.info 18 /02/2008 – 18.13
16	-https://elmourafaka

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم

معهد التربية البدنية والرياضية

قسم التدريب الرياضي

قائمة الأساتذة المحكمين للإستبيان

:بحث مقدم ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في تخصص تحضير بدني رياضي تحت عنوان

تحديد الكفاءات المهنية للمدرب الرياضي

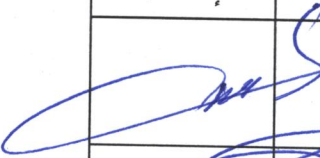

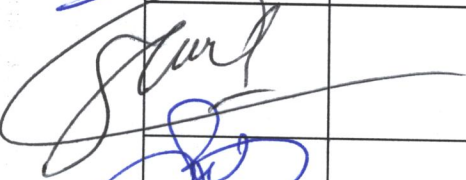


دراسة مسحية على بعض مدربي كرة القدم للجنوب الغربي الجزائري - أدرار - البيض

تحت اشراف

:من اعداد الطالب :

أ. د: صبان محمد

عبادي هواري

إمضاء	الدرجة العلمية	الاسم واللقب
	دكتوراه	كوشوك سرياني
	دكتوراه	بلقاسم عادي
	دكتوراه	لبنوس عبد الرحيم
	استاذ تعليم عام	عكاش بن تويح
	دكتوراه	غوال عده

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة العليم العالى و البحث العلى
جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم
معهد التربية البدنية والرياضية
قسم التدريب الرياضى

استمارة استبيان

بحث مقدم ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر فى تخصص تحضير بدنى رياضى تحت
عنوان:

تحديد الكفاءات المهنية للمدرب الرياضى
دراسة مسحية على بعض مدربي كرة القدم للجنوب الغربى الجزائرى - أدرار - البيض

ملاحظة :

تتضمن هذه الاستمارة 30 سؤال موجهة للمدربين فى كرة القدم

تحت اشراف:
أ. د: صبان محمد

من اعداد الطالب :
عبادى هوارى

المحور 1: خاص بالمدرّب

الشهادة المتحصل عليها ؟

.....

خبرتكم المهنية في التدريب (من 5 سنوات فما فوق)؟

.....

المحور 2: الكفاءة الشخصية والقيادية للمدرّب

ضع علامة في الخانة المناسبة، حسب درجة ممارستها بدرجة كبيرة - متوسطة - قليلة أو عدم ممارستها

الرقم	العبارات	الدرجات	لا أمارسها	بدرجة قليلة	بدرجة متوسطة	بدرجة كبيرة
01	تكون فعالا في تتبع وضعيات التدريب وتقديم النصائح والإرشادات					
02	إضفاء جو من المرح في الفريق وتنشيط المجموعة وتحقيق التواصل الحماسي					
03	تأكيد السلطة الكافية والقدرة على حل النزاعات داخل الفريق (المشاكل)					
04	تكون صارم وفعال خلال التدريبات					
05	تطبيق مبادئ صارمة في التنظيم وضبط الوقت					

المحور 3: الكفاءة المعرفية و العلمية

ضع علامة في الخانة المناسبة، حسب درجة ممارستها بدرجة كبيرة - متوسطة - قليلة أو عدم ممارستها

الرقم	العبارات	الدرجات	لا أمارسها	بدرجة قليلة	بدرجة متوسطة	بدرجة كبيرة
01	تحليل دقيق لأداء الرياضي ومعرفة الحلول النفسية					
02	تقديم حصص تدريبية وفقا للمعارف والمكتسبات العلمية					
03	إعطاء الخصائص التقنية والتكتيكية والتكنولوجية للرياضة					
04	استعمال التكنولوجيا و الطرق الحديثة في التدريب ومواكبة العصرنة في المجال					
05	تطبيق اختبارات لمعرفة مستوى اللاعبين وتحسين مستوى الأداء					

المحور 4 : كفاءة التخطيط

ضع علامة في الخانة المناسبة، حسب درجة ممارستها بدرجة كبيرة - متوسطة - قليلة أو عدم ممارستها

الرقم	العبارات	الدرجات	كبيرة درجة أمارسها	متوسطة درجة أمارسها	قليلة درجة أمارسها	لا أمارسها
01	تكوين الخطط التدريبية المهمة ونقل التحاليل بوضوح					
02	تحضير برامج أسبوعية حسب كل من مرحلة الاعداد العام والخاص والمنافسات					
03	التحكم في الحمل التدريبي و ضبطه خلال المخطط الشهري					
04	تسطير مخطط سنوي قبل بداية كل موسم وعرضه على ادارة الفريق					
05	برمجة حصص تدريبية منظمة ممنهجة مع وضع التقييمات التقنية					

المحور 5 : كفاءة الاتصال

ضع علامة في الخانة المناسبة، حسب درجة ممارستها بدرجة كبيرة - متوسطة - قليلة أو عدم ممارستها

الرقم	العبارات	الدرجات	كبيرة درجة أمارسها	متوسطة درجة أمارسها	قليلة درجة أمارسها	لا أمارسها
01	استعمال عدة لغات لتوضيح وايصال المعلومات خلال عملية التدريب					
02	بناء علاقات إيجابية مع الطاقم الفني و إدارة الفريق وكذا اللاعبين					
03	مساعدة الرياضيين على التخلص من المشاكل الاجتماعية والضغوطات النفسية					
04	منح اللاعبين الثقة بالنفس لأداء مهامهم في الفريق بشكل جيد					
05	فهم ردود فعل اللاعبين ومشاعرهم وكيفية مواجهتها					

المحور 6 : كفاءة التقويم

ضع علامة في الخانة المناسبة، حسب درجة ممارستها بدرجة كبيرة - متوسطة - قليلة أو عدم ممارستها

الرقم	العبارات	الدرجات	لا أمارسها	بدرجة قليلة	بدرجة متوسطة	بدرجة كبيرة
01	أضع معايير مناسبة لتقويم أداء اللاعبين في الجانب المهاري و التكتيكي					
02	أستخدم التقويم التكويني أثناء الحصة التدريبية					
03	أدون ملاحظات حول تطور أداء كل لاعب					
04	الحرص على تصحيح الأخطاء الفردية لكل لاعب					
05	صقل المواهب التي تتواجد في الفريق وتحسين أدائها المهاري و الخططي					

المحور 7 : أهمية الكفاءات السالفة الذكر

صنف الكفاءات المذكورة سابقا حسب أهميتها لديك من 1 إلى 4

	الدرجات	4	3	2	1
A	الكفاءة الشخصية والقيادية				
B	الكفاءة المعرفية والعلمية				
C	كفاءة التخطيط				
D	كفاءة الاتصال				
E	كفاءة التقويم				