

تصنيف مدربي كرة القدم على وفق التقييم الذاتي

م.م. احمد مؤيد حسين علي العنزي
جامعة الموصل / كلية التربية الأساسية

تاريخ تسليم البحث : 2006/6/6 ؛ تاريخ قبول النشر : 2006/8/30

ملخص البحث :

هدف البحث الى:

- التعرف على التقييم الذاتي للمدربين الممارسين وغير الممارسين في المنطقتين الوسطى والشمالية بكرة القدم.
- وضع درجات ومستويات معيارية لمدربي كرة القدم في المنطقتين الوسطى والشمالية الممارسين وغير الممارسين على وفق التقييم الذاتي.
- تصنيف مدربي كرة القدم الممارسين وغير الممارسين في المنطقتين الوسطى والشمالية على وفق التقييم الذاتي.

وكان فرض البحث:

- إن اغلب مدربي كرة القدم الممارسين وغير الممارسين في المنطقتين الوسطى والشمالية على وفق التقييم الذاتي هم بمستوى جيد جداً.
- استخدام الباحث المنهج الوصفي بطريقة المسح ، شملت عينة البحث على (66) مدرباً لكرة القدم منهم (54) مدرباً ممارساً للتدريب في الوقت الحاضر و(12) مدرب غير ممارس من مدربي كرة القدم في المنطقتين الوسطى والشمالية. اما اداة البحث فكانت مقياس التقييم الذاتي لمدرب كرة القدم.

وتم التوصل الى عدة استنتاجات اهمها:

- ان اغلب مدربي كرة القدم في المنطقتين الوسطى والشمالية على وفق التقييم الذاتي كانوا بمستوى (متوسط).
- تم ايجاد الدرجات والمستويات المعيارية للتقييم الذاتي للمدربين الممارسين وغير الممارسين في المنطقتين الوسطى والشمالية.
- تصنيف المدربين الممارسين وغير الممارسين في المنطقتين الوسطى والشمالية تصنيفاً نوعياً على وفق درجاتهم في التقييم الذاتي.

The Classification of Soccer Trainers According to Personal Assessment

Ahmed Moayad H. A. AL-Enezy
University of Mosul –College of Basic Education

Abstract:

The research aims to:

- The acquaintance with the personal assessment of the soccer trainers in the northern and middle area.
- Making of levels and standard grades for the personal assessment of the practiced and unpracticed soccer trainers ,in the northern and middle area.
- The classification of soccer trainers according to the objective and personal assessment.

The assumptions consist of: Most the practiced and unpracticed soccer trainers in the northern and middle area according to the personal assessment are in a very good level.

The sample of research consisted of 66 soccer trainers from the northern and middle area,54 of them are practicing training at the present time and 12 of them are not practicing training.

Means of research included the following scales:

- The scale of the personal assessment of the soccer trainer.
- Also the method of content's analysis and the personal interview were

Many conclusions have been made:

- Making standard levels and standard grades for the personal assessment the practiced and unpracticed soccer trainers.

1- التعريف بالبحث:

1-1 المقدمة وأهمية البحث:

تعد لعبة كرة القدم من الألعاب الأكثر شعبية في العالم، وأولت الدول المتطورة العناية والاهتمام بهذه اللعبة، ويتضح ذلك من خلال تطرق العلم الحديث لجميع عناصر هذه اللعبة بالبحث بهدف تحقيق الإنجازات الرياضية العالية، فأصبح التدريب الحديث عملية تربوية مخططة مبنية على أسس علمية سليمة تعمل على وصول اللاعبين إلى التكامل في الأداء، وبذلك تطورت اللعبة في السنوات الأخيرة وتغير طابع اللعب نظراً لتعدد أساليب اللعب الجديدة وما ارتبط بذلك من تنوع في الخطط الهجومية والدفاعية بشكل ملحوظ وكل ما يرتبط بها من مستوى بدني ومهاري، وهذا يعني بأن "إعداد اللاعب ويتبعه الفريق أصبح حدثاً متعدد الأنظمة يجلب انتباه الفسيولوجيين والأطباء والنفسيين" (سكر، 2002:9).

فالمدرّب الرياضي ليس مسؤولاً عن رفع المستويات المهارية والبدنية والخططية التي يقوم بتدريبها بل يتعدى ذلك إلى سلوك وتصرفات اللاعبين لأنه الشخص الوحيد المؤثر بشكل فعلي باللاعبين وفي جميع المجالات والمواقف، والذي يعد المثل الأعلى لهم "فأصبح من الأهمية أن يضطلع المدرّب بدوره في تهيئة كل من البيئة النفسية والاجتماعية لأعضاء الفريق الرياضي، وألا يقتصر دوره على تطوير القدرات البدنية والمهارية فحسب". (راتب، 2000:375)

فيجب عليه عند وضع وتحليل الخطط التدريبية الإلمام الكامل بالأسس العلمية التي تحيط بكافة جوانب العملية التدريبية، لكون مسؤولياته متنوعة ومتشعبة تجاه لاعبيه وناديه والمدربين الآخرين وفنون اللعبة وقانونها والحكام وكذلك تجاه نفسه.

كما ينبغي للمدرّب أن يرشد اللاعبين ويوجههم بالطرق الصحية العلمية وأن يستفيد من ميكانيكية أجسامهم إلى أقصى درجة وذلك بغرض الحصول على أحسن النتائج وأفضلها، وعليه أيضاً "أن يتدخل في حماية اللاعب من إصابات اللعب وعلاجها في الوقت المناسب، وأن يهتم بصفة خاصة بالتكوين العضلي للاعبين في ردود الأفعال ودقة التوقيت". (سالم، 1987:237)

وكذلك على المدربين المختصين بفرق كرة القدم أن يختاروا ما يتناسب وإمكانات لاعبيهم وأنديتهم، وكذلك على الهيئات الإدارية لأندية كرة القدم أن تراعي عند اختيارها لمدربي كرة القدم لفرقها أن يكون المدرّب "يتناسب مع إمكانات النادي ومستواه الرياضي واللاعبين الذين يحتويهم النادي والنتائج التي يطمح إليها النادي والتي يجب أن يصل إليها ذلك المدرّب" (حسانين، 1995: 114-115).

وتحقيق هذه النتائج يتطلب ضرورة الأخذ بالمفهوم العلمي لعملية التدريب في إطارها الشامل باعتبارها عملية منهجية تتطلب جمع بيانات موضوعية ومعلومات صادقة باستخدام أدوات ومقاييس متنوعة في إطار مجموعة من الأهداف المحددة للوصول إلى تقديرات كمية وادلة

يستند اليها في اتخاذ وضع القرارات واصدار الاحكام المناسبة والتي تتعلق بالمدرسين وبعملية التدريب.

ولغرض التوصل الى الانعكاسات التي يظهرها التقييم الذاتي تم الاخذ بنظر الاعتبار الجوانب المعرفية والمعلوماتية التي حققها المدرب.

ولقد اجتهد الخبراء في التعرف إلى المعيار الأمثل للتصنيف، فظهرت نتيجة لذلك العديد من المعايير المستخدمة مثل السن، الطول، الوزن، الجنس (ذكر، انثى)، الميول، الاتجاهات، القدرات العقلية، القدرة الحركية، المهارات، انماط الجسم.

وعلى الرغم من نجاح بعض الدراسات التي اعتمدت على معيار واحد من هذه المعايير في عملية التصنيف إلا ان معظم الدراسات أثبتت ان استخدام معيار واحد للتصنيف لا يمكنه ان يوجد لنا تصنيفاً خالياً من النقد.

فلإظهار المحاسن والعيوب في عمل المدرسين في مجال كرة القدم لابد من وضع درجات تقييمية تبين خلفيات المدرب وكيفية الوصول إلى صفته التدريبية، "حيث إن التقييم في مجال التدريب يتضمن تحديد مستويات المدرسين وإنجازاتهم ومعدلات تقدمهم في جميع النواحي التدريبية التي يقدمونها للاعبين" (حسانين، 1995: 37).

وهنا تكمن اهمية البحث في ضرورة الاخذ بالمفهوم العلمي لعملية التقييم في اطارها الشامل، وإضافة طريقة جديدة لتصنيف المدرسين بكرة القدم تعتمد على التقييم الذاتي.

2-1 مشكلة البحث:

إن طرق تصنيف مدربي كرة القدم في الوقت الحاضر تعتمد بالدرجة الأساسية على الشهادة التدريبية فقط، فتزويد الفرق الرياضية في لعبة كرة القدم بالمدرّب المناسب تمثل أحد المشاكل الرئيسة التي تقابل المسؤولين واللاعبين ومديري المنتخبات والأندية المختلفة، فالمدرّبين غالبية وبكثرة ولكن من هو الأصلح ؟

فهذه النظرة الضيقة والمحدودة لمفهوم التقييم والاختيار والتي تركز على ما اخترّنه المدرب في ذهنه من معلومات محدودة (خبرة) لم تعد تتناسب المتطلبات المستقبلية للتدريب واحتياجاته المتغيرة في هذا الوقت والذي يتسم بالتقدم المعرفي والعلمي.

وهنا تبلورت مشكلة البحث انه يجب على المؤسسات العلمية والمعنيين ان تقوم باعداد مؤشرات عن مؤهلات المدرّبين في مجال تدريب كرة القدم ونوعية تدريبهم ومدى خبرتهم للاسترشاد بها في تحديد كفايات هؤلاء المدرّبين ووضع الدرجات والمستويات والمعايير المعينة في هذا المجال ليكون التقييم اكثر واقعية.

3-1 أهداف البحث:

يهدف البحث إلى ما يأتي الى :

1-3-1 التعرف إلى التقييم الذاتي للمدربين الممارسين وغير الممارسين في المنطقتين الوسطى والشمالية بكرة القدم.

2-3-1 وضع درجات ومستويات معيارية لمدربي كرة القدم في المنطقتين الوسطى والشمالية الممارسين وغير الممارسين على وفق التقييم الذاتي.

3-3-1 تصنيف مدربي كرة القدم الممارسين وغير الممارسين في المنطقتين الوسطى والشمالية على وفق التقييم الذاتي.

4-1 فرض البحث:

يفترض الباحث ما يأتي:

1-4-1 إن اغلب مدربي كرة القدم الممارسين وغير الممارسين في المنطقتين الوسطى والشمالية على وفق التقييم الذاتي هم بمستوى جيد جداً.

5-1 مجالات البحث:

1-5-1 المجال البشري: مدربي كرة القدم المصنفون لدى الاتحاد العراقي المركزي بكرة القدم في المنطقتين الوسطى والشمالية في القطر العراقي.

2-5-1 المجال الزمني: الفترة من 2006/1/1 ولغاية 2006/6/1.

3-5-1 المجال المكاني: ملاعب كرة القدم في المنطقتين الوسطى والشمالية في المحافظات (نينوى، اربيل، دهوك، السليمانية، ديالى، سامراء، صلاح الدين، بغداد)، والاتحاد العراقي المركزي لكرة القدم.

6-1 تحديد المصطلحات:

1-6-1 التصنيف:

- عرفه عطية وسرور (1997): هو وضع الأشياء معاً في مجموعة واحدة وذلك وفقاً لصفة أو خاصية مشتركة تجمعها معاً (عطية، سرور، 1997:53).

- ويعرفه الباحث اجرائياً: بأنه عملية تقسيم المدربين المصنفين إلى مجموعات متجانسة ومتكافئة حسب التقييم الذاتي.

1-2-6-2 التقييم:

- عرفه بلوم وآخرون (BLOOM , et al (1981): بأنه إصدار أحكام قيمية عن الأفكار والخطط والطرق والوسائل والموارد والأدوات، ويشتمل على المحكمات مثل المعايير والمستويات لتقدير مدى دقة وفعالية تلك الأفكار والخطط وقد تكون هذه الأحكام كمية وإما كيفية وقد تشتق المحكمات من داخل الموضوع الذي يتم تقييمه وتقييمه أو توضع له من الخارج (BLOOM, et al : 23).

1-2-6-1 التقييم الذاتي:

- عرفه القمش وآخران (2000): بأنه نوع من أنواع المقاييس يلجا فيه الفرد إلى المقاييس الذاتية وحدها، حين يعتمد التقييم على المقابلة الشخصية أو حين نستخدم مقاييس التقدير الموضوعية الأخرى. (القمش وآخران، 2000:24).

- ويعرفه الباحث إجرائياً: بأنه عملية إصدار حكم أو درجة حول الأداء أو النتائج التي حققها المدرب، هذه الأحكام يصدرها المدرب نفسه، يحاول من خلالها تقييم ذاته خلال الموسم التدريبي الذي عمل مع الفريق خلاله وما حصله وحققه مع هذا الفريق.

1-2-6-3 مدرب كرة القدم:

- عرفه سكر (2002): بأنه أخصائي الرياضة فهو يعمل على تطوير شعبية الرياضة في بلده، وهو المسئول عن إعداد وأداء اللاعب بمفرده أو الفريق بأكمله وهو المسئول عن الإنجاز الرياضي (سكر، 2002:9).

2- الإطار النظري والدراسات السابقة:

1-2-1 الإطار النظري:

1-1-2 التصنيف:

" انه من المفيد في بعض الأحيان تصنيف وتقسيم الأفراد إلى مجموعات متجانسة والتي يكون المصنف فيها في شكل التعليم الخاص، في المنافسة أو الخبرة، ويمر التصنيف غالباً في نتائج القياسات الملائمة " (شحاته وبريقع، 1995 : 10) ، فعندما يواجه القائم بالاختيار أو القياس عينة من المختبرين متعددة الخصائص، تصعب عليه عملية تحليل نتائج قياساتها، حيث لا تتضمن من هذه النتائج بالتجانس لوجود فروق كبيرة بين صفات وسمات أفرادها.

ولذلك يضطر القائم بالاختيار بتقسيم أفراد العينة إلى فئات أو مجموعات متجانسة في طبقاتها والتي تميز كل مجموعة عن الأخرى (الحكيم، 2004 : 38)، ويفيد هذا التقسيم ويساعد

" في إيجاد علاقات ذات مغزى مما له الأثر الكبير في التوصل إلى نتائج ذات موضوعية عالية.....ويطلق على هذا التقسيم بالتصنيف " (عبد الجبار واحمد، 1984: 112).

فإذا اعتمدنا على الطول كمعيار للتصنيف فاننا سنجد بين من لهم صفة الطول مع وزن الثقيل والمتوسط والخفيف. (المندلاوي واخران، 1989: 89).

" وهكذا نجد ان الاعتماد على معيار واحد للتصنيف يتخلله العديد من الثغرات التي لا يمكن تجاهلها " (حسانين، 1982: 31).

ومما سبق يتضح ان جميع المعايير السابق ذكرها ذات أهمية في موضوع التصنيف، ولكن هل من المعقول استخدامها كلها؟ .

والواقع العملي يشير إلى انه من الصعب جداً استخدام جميع انواع التصنيف في بحث واحد، لذلك اتجهت جهود العلماء إلى محاولة استخدام معيارين أو ثلاثة من هذه المعايير لإيجاد طرائق للتصنيف تكون صالحة ومفيدة في تحقيق الهدف (المندلاوي واخران، 1989: 90).

وتساعد عملية التصنيف في:

1. المعالجات الإحصائية لنتائج الاختبارات والقياس حيث تعمل على سهولة تحليل البيانات بوضعها في فصول أو مجموعات هادفة لها معنى ودلالة بغرض معين.
2. ان التصنيف هو وسيلة وأسلوب تربوي عند الشروع في إجراء القياس والاختبارات البدنية والمهارية والنفسية في المجال المدرسي.
3. كما انه يساعد في الحصول على نتائج صادقة وذات معنوية عالية في اختبارات المجالات الأخرى.

وفي مجال البحوث ينبغي ان يبدأ الباحث في عملية التصنيف بعد تحديد مشكلة البحث مباشرة وقبل التطلع في جمع المعلومات (الحكيم، 2004: 38).

حيث ان فقرات التصنيف تتعلق بتعيين الأفراد في أقسام أو مجموعات مختلفة، فعندما يتم انتقاء الأفراد أو اللاعبين للالتحاق بمنتخب وطني ما، يقوم المسؤولون و بمساعدة المدرب بتصنيفهم الى مجاميع مختلفة وتدريبهم بتدريبات مناسبة لهم داخل هذه المجاميع، كما ان مدربي كرة القدم يتم تصنيفهم كذلك الى درجات تدريبية فنجد تصنيفات المدربين تتوزع على حسب شهاداتهم التدريبية فنجد مثلاً مدربين من الدرجة الأولى، ومن الدرجة الثانية، ومن الدرجة الثالثة، ومنهم من يحملون الشهادة التدريبية الدولية، ومن يحملون الشهادات التدريبية الدولية فئة (A, B, C)، ومن يحملون الشهادة التدريبية المحلية، ومن يحملون الشهادة التدريبية الأولى، ومن لا يحملون أي شهادة تدريبية، لذلك يقترح نيتكو Nitko ان التصنيف يتعلق بتعيين الأفراد في أقسام أو أعمال أو برامج، فإذا كانت هذه الأقسام تمثل مستويات مرتبة لنوع معين من البرامج أو الأعمال، فان هذا التعيين يسمى تسكيناً، وإذا كان أحد هذه الأقسام يمثل الرفض والآخر يمثل

القبول، فإن التعيين يسمى انتقاء، أما التصنيف فيمثل أقساماً غير مرتبة بطبيعتها، والقرارات المتعلقة بهما جميعاً تعد من نوع القرارات الإدارية (علام، 1999: 35).

2-1-1-1 طرائق التصنيف:

للتصنيف أربع طرائق شائعة يحسن الإلمام بها ومعرفة حقيقتها وهي كالآتي:
أ. التصنيف النوعي:

تعد عملية التصنيف الكيفي عملية نوعية مهمة للاختبارات والقياس وخصوصاً في المجال التربوي، حيث تعتمد هذه الطريقة على تصنيف عينة المختبرين من حيث النوع وليس من حيث الكم، وهناك كثير من الدراسات تتجه إلى تقسيم البيانات إلى قسمين كتقسيم المدارس إلى ابتدائي وثانوي والاندنية إلى درجة أولى وثانية واللاعبون إلى محترفين وهواة، وهو افضل انواع التصنيف وهو الذي اعتمده الباحث في هذه الدراسة في تقسيم المدربين الى مجموعات حسب درجاتهم في التقييم الموضوعي.

ب. التصنيف الكمي:

يعتمد هذا التصنيف في حالة الظواهر التي يمكن اعطاؤها قيمة معنوية كتقسيم الاندية حسب اعضائها من المدربين واللاعبين، والمنتسبين حسب دخلهم الشهري، وتقسيم الدول حسب انجازاتها الرياضية، وتقسيم المدربين حسب شهاداتهم التدريبية والعلمية.

ج. التصنيف الجغرافي:

يعتمد التصنيف الجغرافي على تقسيم عينات المختبرين أو الظواهر حسب المواقع الجغرافية لهم، اما مواقع سكنهم أو مواقع عملهم وقد يكون التصنيف حسب جغرافية تخرجهم، وبذلك يعد التصنيف الجغرافي احد صور التصنيف الكمي أو النوعي.

د. التصنيف الزمني:

ويفيد هذا التصنيف في دراسة الاتجاهات نحو التربية البدنية والرياضية، حيث يمكن ان يكون موضوع دراسة هذه الظاهرة على فترات زمنية متعاقبة، وبذلك يمكن للدارس قياس الاتجاهات في كل فترة من هذه الفترات، ويمكن ان يكون ذلك مثلاً على مرحلتين مختلفتين ومتعاقبتين من الزمن، وبذلك لا يعد التصنيف ذي اهمية كبيرة في دراسة تطور التربية البدنية والرياضية فحسب بل في جميع مجالات التطور الاقتصادية والثقافية والصحية وغيرها. (الحكيم، 2004: 39-40)

وهناك طرائق أخرى للتصنيف، نذكر منها:
1. التصنيف العام:

إذا كان الهدف هو تصنيف الأفراد في نشاط عام، فإن التصنيف يعتمد في هذه الحالة على السن والطول والوزن والجنس.

2. التصنيف الخاص:

إذا كان التصنيف يتم لممارسة نشاط معين (ككرة القدم، السلة، الطائرة مثلاً) فإن التصنيف في هذه الحالة يجب ان يعتمد على ما يستمتع به الأفراد من قدرات في هذه الأفراد، حيث تصنف المجموعة إلى ثلاثة مستويات، هي:

- مجموعة ذات مستوى منخفض في النشاط.
 - مجموعة ذات مستوى متوسط في النشاط.
 - مجموعة ذات مستوى عالٍ في النشاط.
- (الحكيم، 2004: 41)

2-1-1-2 أغراض التصنيف:

هناك اغراض عدة للتصنيف في المجال الرياضي نذكر منها ما يلي:

- زيادة الممارسة.
 - زيادة التنافس.
 - العدالة.
 - الدافعية.
 - الامان.
 - نجاح التدريس.
- (الحكيم، 2004: 40)

2-1-2 التقييم:

" ان إصدار الحكم على قيمة الأشياء أو الأفراد أو الموضوعات يتطلب استخدام المعايير أو المستويات أو المحكات لتقدير هذه القيمة، كما يتضمن ايضاً معنى التحسين أو التعديل أو التطوير الذي يعتمد على هذه الأحكام". (القمش واخران، 2000: 21)

فكثيراً ما يحدث خلط بين مفاهيم القياس والتقويم والتقييم، فالقياس يصف السلوك وصفاً كمياً، ويحدد مقدار سمة معينة أو أكثر لدى الأفراد، ولا يتخطى ذلك إلى إصدار حكم معين على السلوك أو السمة المقاسة.

فالقياص إذن هو الوصف الكمي الموضوعي للأداء، فهو الحكم الكيفي الوصفي على الدرجة ممثلاً بالتقدير النوعي للأداء، وهذا الحكم يفيد في اتخاذ قرار معين بشأن الفرد الذي حصل على الدرجة، أو اقتراح إجراء مناسب له.

ان مفهوم التقييم أو التقدير استخدم في مستهل نشأته من قبل مجموعة من علماء النفس في الغرب، وقد ظهر هذا المفهوم لأول مرة في كتاب "تقييم الانسان" الذي اصدر في الغرب عام (1948)، وظهر مفهوم التقييم أو التقدير كمصطلح سيكولوجي في مراجع علم النفس والقياس النفسي.

والتقييم يمكن ان يتضمن اساليب متعددة وادوات متنوعة يعتمد بعضها احياناً على القياص الكمي (مثل درجات اختبارات التحصيل، والذكاء، والاستعدادات، والتفكير الابتكاري، ومقاييس الحاجات والميول، والاتجاهات والقيم الشخصية)، ويعتمد البعض الآخر عادةً على التقديرات الكيفية، والاحكام الوصفية (مثل تقييم استمارات القبول، وتقييم خطابات التوصية، والمقابلة الشخصية)، وذلك بغرض انتقاء الافراد، وتقديرات المدربين للاعبين وبالعكس.

2-1-2 أغراض التقييم:

1. الكشف عن الصعوبات التعليمية، 2. التنبؤ، 3. التوجيه، 4. الإرشاد، 5. تصنيف المدربين. (القمش واخران، 2000: 22-24)

لذا يفضل تقييم عمل المدرب وادائه على محطات واضحة تبين مدى فاعليته في العملية التدريبية، ولكي يكون تقييم المدرب اكثر واقعية ينبغي ان تؤخذ في الاعتبار جميع المتغيرات الحادثة داخل العملية التدريبية والتي تقع تحت سيطرة المدرب وخاصة تلك المتغيرات الخاصة بالمدرّب نفسه مثل حماسه وقدرته على القيادة والتنظيم والادارة والابتكار.

اضافة الى ادارته للموقف التدريبي داخل الوحدة التدريبية، وهنا يقع العبء على القائمين على عملية التقييم ذاتها في اعداد الاساليب المطورة لتقييم اداء المدرب وانجازاته ، لذا يعد " التقييم الرياضي عملية تقدير شامل لكل قوى وطاقات الفرد فهي عبارة عن عملية جرد المحتويات للفرد " (علاوي ورضوان، 1987: 27).

2-2-1-2 انواع التقييم:

يمكن التفريق بين نوعين من التقييم على أساس الطريقة الغالبة في جميع الملاحظات والبيانات الضرورية للقيام بالتقييم، وهما:

2-2-1-2-1 التقييم الذاتي:

وهو الذي يلجأ فيه الفرد إلى المقاييس الذاتية وحدها حين يعتمد التقييم على المقابلة الشخصية أو حين نستخدم مقاييس التقدير الموضوعية الأخرى، حيث يكون معيار إصدار الأحكام ذاتياً (كالمنفعة الشخصية أو المصاحبة والوداد، صلة القرى والرحم وطبيعة الانحياز نحوهم، أو نقص يعاني منه الفرد في تهديد ذاته، فضلاً عن اعتبارات المكانة الاجتماعية، أو سهولة الفهم والادراك) وبصورة موجزة يمكن تسمية هذا النوع بـ(التقييم المتمركز حول الذات)، ويكون إصدار الأحكام فيه بصورة قرارات سريعة تمثل آراء واتجاهات تتصف بكونها لاشعورية. (القمش واخران، 2000: 24).

والتقييم الذاتي عادة ما يستخدم بغرض إصدار أحكام سريعة ومبدئية على مستويات الأفراد في خبرة معينة، وأما إذا كان الغرض هو الحصول على معلومات دقيقة عن إمكانيات الأفراد فان اللجوء في هذه الحالة إلى التقييم الذاتي أمر ضروري. (خاطر والبيك، 1996: 4)

2-2-2-1-2 التقييم الموضوعي:

وهذا التقييم يعتمد فيه المدرب على المعلومات باستخدام المقاييس الموضوعية كقياس الطول والوزن لتحديد مستوى النمو البدني، حيث يعتمد التقييم الموضوعي أساساً على المقاييس الموضوعية في جميع الملاحظات الكمية عن موضوع التقييم، ولا يلجأ إلى القياس الذاتي إلا حين يستدعي الأمر ذلك.

وأما من حيث استخدام التقييم أو متى نستعمله في العملية التدريبية فاننا نفرق بين نوعين من التقييم هما: التقييم التكويني، والتقييم الختامي (القمش واخران، 2000: 24).

3-1-2 المدرب الرياضي:

لا احد ينكر الدور الذي يؤديه المدرب في حياة اللاعبين فهو العمود الفقري لعملية التدريب وهو الذي يوجه قواهم الطبيعية التوجيه الصحيح ويحاول ان يخطط وينفذ افضل البرامج التي تناسب اللاعبين للارتقاء بمستواهم، " والمدرب يقضي مع اللاعبين في الغالب أوقاتاً طويلة في التدريب مما يكون لشخصيته تاثير كبير على كل فرد منهم و لعل المدرب الذي يكون قدوة صالحة للاعبين يكون تاثيره في اللاعبين اقوى " (صالح و ابراهيم، 1985: 271)، لذلك يجب ان يضع دائماً في اعتباره ان عليه تقع مسؤولية

كبيرة، وانه يكون دائماً مثلاً أعلى لكثير من اللاعبين لاسيما الناشئون، فضلاً عن ان سلوكه في الحياة العامة ينبغي ان يتصف بالادراك الكامل لمسؤوليته، كما ان هناك عناصر يجب ان تتوفر لدى مدرب كرة القدم حتى يمكن الاطمئنان الى انه سيقوم بالمهام الموكلة اليه على الوجه الاكمل واول هذه العناصر هو الشخصية التي " لها اثر فاعل وحيوي في التأثير على مدى نجاح المدرب في العمل مع لاعبيه وخلق اجواء خصبة بين اللاعب والمدرب من اجل الارتقاء في العملية التدريبية " (نعمان وصالح، 1967: 12)، وعليه فان شخصية المدرب هي شخصية رياضية تربوية تتولى مهاماً (تربوية وتعليمية وإدارية) تؤثر تأثيراً فعالاً في التطور الشامل والمتزن لشخصية الرياضي، اذ انها تشمل مختلف مجالات الحياة العملية والتدريبية والإشراف على الفريق في المباريات وفي اجتماعات الهيئة الادارية المسؤولة عن فريقه، فضلاً على انها تشمل الجوانب الاجتماعية كونه فرداً من مجموعته.

وبغية تحقيق تلك المهام والاهداف بات من المؤكد ان تكون للمدرب الرياضي شخصيته الخاصة به " بوصفه قائداً ميدانياً ولأن تطور الرياضي يتأثر تأثيراً كبيراً بشعور الرياضي تجاه مدربه " (Singer, 1972:351)، كما ان هناك صفات عامة يجب ان يتصف بها مدرب كرة القدم، كالقدرة على تحمل الصعاب ومواجهتها وضبط النفس والقدرة على التفاهم والتسامح ودراسة المشاكل بشكل موضوعي وتكوين العلاقات الطيبة والصداقات مع اللاعبين وكذلك القدرة على الاقناع واحترام اللاعبين وتقديرهم وسعة الصدر والمرح عند الحاجة.

اما العنصر الثاني الذي يجب ان يتوفر للمدرب هو الاعداد المهني، ويقصد به كل العمليات التربوية التي يتلقاها المدرب من الهيئات المختصة، فعلى المدرب ان يحصل دائماً على افضل اعداد مهني كلما أتاحت له الظروف، ومن المواد التي يجب ان يلم بها المدرب او يدرسها هي كل ما يتعلق بالاعداد البدني والمهاري والخططي وكذلك قانون اللعبة وتعديلاته وطرق اللعب ووظائف اللاعبين وان يلم الماماً كاملاً بعلم التدريب الرياضي وعلم النفس الرياضي وان يكون لديه اطلاع على كل ما يتعلق بعلم وظائف الاعضاء والتشريح واصابات الملاعب والاسعافات الأولية وعلم التغذية والاختبارات والمقاييس التي تخص كرة القدم وطرق التقييم والتقويم والتطور مع ما هو حديث في مجال التدريب.

اما العنصر الثالث الذي يجب ان يتوفر لدى المدرب فهو الخبرة ويقصد بها عدد السنوات التي قضاها المدرب في مزاولة كرة القدم او التدريب في مجالها وزيادة السنوات التي يقضيها المدرب في التدريب لها فوائد كثيرة منها اتساع المعارف للمدرب في مجال كرة القدم وتحسين قدرته التدريبية.

اما العنصر الرابع فهي الصحة العامة واللياقة العامة، اذ ان تدريب كرة القدم يعتبر من المهن الشاقة والتي تتطلب درجة عالية من الصحة واللياقة البدنية، فالمدرب يتحرك في الملعب

لفترة طويلة ويطبق بعض الحركات المهارية او الخططية او البدنية مما يتطلب منه ان يكون حيواً يتمتع بنشاط وحماس يساعده على اداء عمله على احسن وجه. (الامي، 1997: 23-24)

والمدرّب الناجح هو الذي يهتم بنواحي عديدة في علم التدريب الرياضي وعلم النفس الرياضي وتلعب شخصيته الدور الفاعل في نفسية اللاعب فهو المثال الاعلى للاعب ويكون نقطة جذب للاعبين ويجب ان يكون " ذا مستوى ثقافي جيد فضلاً عن تمتعه بمستوى علمي جيد ويلم بفنون اللعبة من الناحيتين النظرية والعلمية " (حنتوش، 1987: 107)، وتعتبر العملية التدريبية، رغم انها عملية تربوية، الا اننا نرى انها عملية معقدة خاصة تجمع جوانب مختلفة ومتعددة يمكن تلخيصها بالاتي:

- تدريب اللياقة البدنية الفردية والجماعية للاعبين.
- تدريب اللياقة المهارية الفردية والجماعية للاعبين.
- تدريب الجانب الخططي للفريق .
- تدريب وتنمية وتطوير الترابط الاجتماعي والعمل المشترك الذي يربط بين اعضاء الفريق وفقاً لقدراتهم الفردية والمهارية. (حسن، 1998: 33)

2-1-3-4 صفات المدرب الرياضي:

ان المدرب الرياضي ذا الشخصية التربوية التي تتولى عملية تربية وتعليم اللاعبين والتي تؤثر في تنمية مستواهم الرياضي والخلقي تأثيراً مباشراً، والذي له الدور الفعال في تطوير شخصية اللاعب تطويراً شاملاً ومتزناً، يجب ان يتحلى بصفات تجعله مثلاً أعلى يقتدى به في جميع تصرفاته ومعلوماته، هذه الصفات هي:

- ان يكون محباً لعمله ومخلصاً له، حسن المظهر والصحة.
- ان يتميز عمله التربوي بالأمانة والصدق وتحمل المسؤولية.
- ان يبذل الجهد الهادف في العمل والقدرة على مواجهة الصعاب وحسن التصرف.
- ان يكون قادراً على ضبط النفس في مواقف الانفعال والمواقف المثيرة.
- ان يتحلى بالخلق الحميد والاستقامة في حياته الشخصية.
- ان يبني علاقته مع اللاعبين على الاحترام والعطف والحب والثقة المتبادلة.
- ان يتصف بروح المرح والتفاؤل ويشع ذلك على اللاعبين.
- ان يكون قادراً على القيادة، يقوم بعملية النقد البناء وتوجيه النصح والإرشاد وتوقيع العقوبات إذا تطلب ذلك.
- ان يكون حائزاً لاحترام لاعبيه وحريصاً على عدم رفع الكلفة بينه وبينهم.
- ان يتصف سلوكه بالحزم، حزم الأب المقدر الفاهم ، وعادلاً في معاملته.

- ان يتمسك بالتفكير الرياضي الذي ينادي بان تكون المنافسة نظيفة وقوية وبروح رياضية حقه.(فرج، ب.ت: 277)
 - وقد أجريت دراسة على عينة من المدربين يمثلون العديد من الأنشطة الرياضية، وأظهرت ان هناك ثلاث صفات شخصية يتميز بها المدربون الناجحون هي:
 - الانجاز: ويعني مقدرة الفرد على انجاز شئ صعب ، فضلاً عن التغلب على العقبات وتحقيق مستوى مرتفع، كذلك التفوق على الذات، إضافة الى منافسة الآخرين والتفوق عليهم.
 - التأمل الذاتي: ويعني مقدرة الفرد على تحليل دوافعه ومشاعره، كذلك تحليل سلوك الآخرين ودوافعهم.
 - السيطرة: وتعني مقدرة الفرد على التأثير في سلوك أو تفكير الآخرين، أو توجيههم بالإحياء وبالإغراء، أو بالإقناع أو بالأمر، كذلك الدفاع عن وجهة نظره بعناد.
- (راتب، 2000: 377-379)

الدراسات السابقة

1. دراسة الشيخو (2001)

(التقييم الذاتي لمدرّب كرة اليد)

- هدف البحث الى التعرف على:

1. مستوى تقييم مدرّب كرة اليد لذاته.
2. الفروق في مستوى التقييم الذاتي وفق متغيرات (قبل المباراة وبعدها، ومستوى التقييم في ملعبه وملعب الفريق المنافس).

- وافترض الباحث:

انه لا توجد فروق معنوية في مستوى التقييم الذاتي للمدربين بين كل من متغيرات (قبل المباراة وبعدها، وملعبه وملعب الفريق المنافس).

واشتملت عينة البحث على مدربي نادي الفتوة الرياضي بكرة اليد فئة المتقدمين المشاركون في دوري اندية القطر للموسم 2001 وقد بلغ حجم العينة (3) مدربين، تم مشاهدة (8) مباريات لهم بواقع (4) مباريات ذهاب و(4) مباريات اياب أي (ملعبه وملعب الفريق المنافس). واستخدم الباحث للتوصل الى نتائجه استمارة التقييم الذاتي للمدرّب الرياضي. واستخدم الباحث الوسائل الاحصائية الآتية : (الوسط الحسابي ، الانحراف المعياري، معامل الارتباط البسيط ، الاختبار التائي.

واستنتج الباحث:

وجود تباين في مستوى التقييم الذاتي لمدرّب كرة اليد حسب متغيرات (قبل المباراة وبعدها) وفي متغير استخدام (ملعبه وملعب الفريق المنافس) من خلال قيم الاوساط الحسابية. وأوصى الباحث:

استثمار مدرّب كرة اليد لكافة الامكانيات المختلفة المتوفرة له والتي تساهم في رفع مستوى انجازه. (الشيخو، 2001 : 297-306)

3- إجراءات البحث:

3-1 منهج البحث:

استخدم الباحث المنهج الوصفي بطريقة المسح.

3-2 مجتمع البحث وعينه:

تمثل مجتمع البحث من مدربي كرة القدم الذين تم اختيارهم بالطريقة العمدية، والبالغ عددهم (81) مدرباً.

في حين بلغت عينة المدربين (66) مدرباً لكرة القدم من المدربين المصنفين لدى الاتحاد العراقي المركزي لكرة القدم من الممارسين وغير الممارسين في المنطقتين الوسطى والشمالية، بعد ان تم استبعاد عينة الصدق والثبات التجربة الاستطلاعية وكما موضح في الجدول (1).

الجدول (1)

يوضح عملية توزيع عينة المدربين

ت	المدربين	عدد العينة	النسبة المئوية	الممارسين	غير الممارسين
1	عينة التجربة الرئيسية	66	81.48%	54	12
2	عينة الصدق والثبات	12	14.81%	—	.
3	عينة التجربة الاستطلاعية	3	3.70%	—	.
	المجتمع الكلي	81	100%	—	—

3-3 وسائل جمع المعلومات:

3-3-1 الاختبارات والمقاييس:

3-3-1-1 مقياس التقييم الذاتي لمدرّب كرة القدم:

3-3-1-1-1 وصف المقياس وتصحيحه:

أعد المقياس (غوتوق، 1995)، حيث يتكون هذا المقياس من (20) فقرة تنصب جميعها نحو قياس تقييم مدرّب كرة القدم لذاته التدريبية، ويتم تصحيح المقياس بالبدائل (1، 2، 3) لكل فقرة على حدا، حيث يكون الحد الأعلى لمجموع الدرجات التي يحصل عليها المفحوص (60) درجة، أما الحد الأدنى فهو (20) درجة، الملحق (1)، والذي يمثل اصل المقياس، وللاطلاع على كيفية تصحيح المقياس انظر الملحق (2).

ولغرض تقنين المقياس على البيئة العراقية، تم القيام بعدد من الإجراءات للتأكد من إمكانية الاعتماد عليها في الدراسة من خلال التأكد من صدق المقياس وثباته وكما يلي:

3-3-1-1-2 الأسس العلمية للمقياس:

* صدق المقياس:

أ. الصدق الظاهري:

"يعد الصدق من الخصائص السيكمترية الأساسية للاختبارات والمقاييس، ونعني بالصدق مدى فائدة القياسات في اتخاذ قرارات ملائمة لغرض معين". (علام، 2000: 210)

وبهدف التأكد من قدرة المقياس على قياس متغيرات البحث تم اللجوء إلى الصدق الظاهري، وذلك بعرض المقياس على عدد من الخبراء والمختصين* في التربية الرياضية، لإبداء ملاحظاتهم نحو كل فقرة من فقرات المقياس من حيث كونها صالحة أو غير صالحة لقياس

* السادة الخبراء هم:

- أ.د. لؤي غانم سعيد الصميدعي - كلية التربية الرياضية / جامعة الموصل.
- أ.د. جاسم محمد نايف الرومي - كلية التربية الرياضية / جامعة الموصل.
- أ.د. محمد خضر اسمر الحياتي - كلية التربية الرياضية / جامعة الموصل.
- أ.م.د. زهير قاسم الخشاب - كلية التربية الرياضية / جامعة الموصل.
- أ.م.د. جاجان جمعة الخالدي - كلية المعلمين / جامعة الموصل.
- أ.م.د. صباح محمد مصطفى - كلية التربية الرياضية / جامعة بغداد.
- أ.م.د. هاشم احمد سليمان العيسى - كلية التربية الرياضية / جامعة الموصل.
- أ.م.د. ايثار عبد الكريم غزال - كلية التربية الرياضية / جامعة الموصل.
- أ.م.د. مكي محمود حسين الراوي - كلية التربية الرياضية / جامعة الموصل.
- أ.م.د. غيداء سالم عزيز النعيمي - كلية التربية الرياضية / جامعة الموصل.
- م.د. سبهان محمود الزهيري - كلية التربية الرياضية / جامعة الموصل.
- م.د. جميل خضر علي - كلية التربية الرياضية / جامعة صلاح الدين.
- م.د. شاخوان مجيد كريم - كلية التربية الرياضية / جامعة صلاح الدين.
- م.م. سامان حمد سليمان - كلية التربية الرياضية / جامعة صلاح الدين.
- م.م. بحري حسن عبدالله خوشناو - كلية التربية الرياضية / جامعة صلاح الدين.
- م.م. عمر مجيد اغا - كلية التربية الرياضية / جامعة صلاح الدين.
- م.م. سرتيب عمر عولا - كلية التربية الرياضية / جامعة صلاح الدين.

التقييم الذاتي لمدرّب كرة القدم في العراق، و أسفرت هذه العملية عن ملاحظات نالت الاهتمام وافضت إلى إجراء عمليات التعديل وإعادة الصياغة لـ (3) فقرات وهي التسلسلات (12، 13، 15) وحذف الفقرة رقم (8) لعدم حصولها على موافقة الخبراء والمختصين. وتم إجراء التعديلات السابق ذكرها بعد الحصول على نسبة اتفاق (80%) بين الخبراء والمختصين، ويشير بلوم إلى أنه " على الباحث الحصول على موافقة بنسبة (75%) فاكثّر من أراء المحكمين في هذا النوع من الصدق " (بلوم وآخرون، 1983: 126)، ويعد هذا الإجراء وسيلة مناسبة للتأكد من صدق المقياس والذي يعد من الخصائص الأساسية الواجب توفرها في الأداة، إذ أن " الأداة الصادقة هي التي تقيس ما وضعت من أجل قياسه " (جابر وكاظم، 1973: 276) (الزوبعي وآخرون، 1981: 39)، فقد أشار أبييل إلى أن "احسن وسيلة للتحقق من الصدق الظاهري قيام عدد من المختصين بتقدير مدى تمثيل الفقرات للصفة المراد قياسها ". (Ebel , 1979 : 555)

ب. الصدق التمييزي:

من سمات المقياس الجيد قدرته على التمييز بين الافراد الذين يحصلون على درجات عالية وبين الذين حصلوا على درجات منخفضة في المقياس نفسه، أي استخراج القوة التمييزية للفقرات فضلاً عن تمتعه بالاتساق الداخلي بين الفقرات. (جابر وكاظم، 1973: 272)، (دروان، 1985: 272)

وقد تم إجراء التحليل الإحصائي بطريقتين:

1. أسلوب المجموعات المتطرفة:

تم استخدام أسلوب المجموعات المتطرفة للكشف عن الفقرات المميزة في مقياس التقييم الذاتي لمدرّب كرة القدم، حيث يتم في العادة اختيار نسبة 27% من الدرجات العليا والدنيا لتمثلاً للمجموعتين المتطرفتين، ونظراً لصغر حجم العينة والبالغ عددهم (12) مدرباً فقط من مدربي اندية الدرجة الأولى الممارسين وغير الممارسين في المنطقتين الوسطى الشمالية، ولتعدّد اختيار نسبة 27% العليا والدنيا ومن أجل إضفاء الصيغة الإحصائية المناسبة لهذه الطريقة فقد أشار (الزوبعي وآخرون، 1981) إلى أنه بإمكان الباحث في مثل هذه الحالة ان يقسم العينة إلى قسمين متساويين أعلى وادنى، كما في دراسة (الحمّداني، 2002) ودراسة (الاشرفي، 2002)، وأنه ليس المهم التقيد بهذه النسبة المئوية في اختيار المجموعتين (27% العليا و 27% الدنيا) (الزوبعي وآخرون، 1981: 75) إذ اختيرت نسبة 50% من الدرجات العليا والدنيا لتمثلاً للمجموعتين المتطرفتين، وقد ضمت كل مجموعة (6) مدربين بعد

أن رتبت درجاتهم ترتيباً تنازلياً في ضوء إجاباتهم عن فقرات المقياس المؤلفة من (20) فقرة باستخدام نظام SPSS على الحاسوب الآلي واعتمدت قيمة (ت) الدالة احصائياً مؤشراً لتمييز الفقرات، والجدول (2) يوضح ذلك.

الجدول (2)

يوضح قيمة (ت) المحسوبة لفقرات مقياس التقييم الذاتي لمدرّب كرة القدم باستخدام المجموعات المتطرفة

رقم الفقرة	قيمة (ت)	رقم الفقرة	قيمة (ت)	رقم الفقرة	قيمة (ت)	رقم الفقرة	قيمة (ت)
1	2.31	6	2.28	11	3.23	16	2.91
2	2.55	7	2.25	12	2.99	17	2.43
3	3.13	8	1.78	13	2.65	18	2.35
4	2.98	9	2.98	14	2.41	19	2.88
5	2.96	10	3.02	15	2.32	20	2.85

* قيمة (ت) الجدولية عند درجة حرية (10) وأمام مستوى معنوية (0.05) = 2.23.

ويتضح من الجدول (2) إن القيم التائية لفقرات مقياس التقييم الذاتي لمدرّب كرة القدم تراوحت بين (1.78-3.23) وعند الرجوع إلى قيمة (ت) الجدولية، عند درجة حرية (10) وأمام مستوى معنوية (0.05) نجد إنها تساوي (2.23) وفي ضوء ذلك فإن جميع الفقرات التي كانت قيمة (ت) التابعة لها هي أكبر من القيمة الجدولية هي فقرات مميزة وتقيس التقييم الذاتي لمدرّب كرة القدم، عدا الفقرة (8) والتي كانت قيمة (ت) المحسوبة التابعة لها والبالغة (1.78) هي أصغر من قيمة (ت) الجدولية والبالغة (2.23)، لذا فهي فقرة غير مميزة ولا تقيس التقييم الذاتي لمدرّب كرة القدم العراقي.

2. معامل الاتساق الداخلي:

تم استخراج معامل الاتساق الداخلي للوصول للقوة التمييزية للفقرات، إذ أن الطريقة تقدم لنا مقياساً متجانساً في فقراته بحيث تقيس كل فقرة البعد نفسه الذي يقيسه المقياس ككل، فضلاً عن قدرته على إبراز الترابط بين فقرات المقياس (كاظم، 1990: 101) (السامرائي والبلداوي، 1987: 96)، وكما موضح في الجدول (3).

الجدول (3)

يوضح معاملات الارتباط بين فقرات مقياس التقييم الذاتي باستخدام طريقة الاتساق الداخلي

معامل التمييز	رقم الفقرة	معامل التمييز	رقم الفقرة	معامل التمييز	رقم الفقرة	معامل التمييز	رقم الفقرة
0.79	16	0.77	11	0.63	6	0.84	1
0.74	17	0.82	12	0.74	7	0.85	2
0.80	18	0.86	13	0.53	8	0.89	3
0.90	19	0.89	14	0.81	9	0.91	4
0.92	20	0.91	15	0.82	10	0.90	5

* قيمة (ر) الجدولية عند درجة حرية (11) وأمام مستوى معنوية (0.05) = 0.55.

يتضح من الجدول (3) ان قيم معامل الارتباط بين فقرات المقياس والدرجة الكلية للمقياس قد تراوحت بين (0.53-0.92) وهذا بالرجوع إلى جداول دلالة معامل الارتباط عند درجة حرية (11) ومستوى معنوية (0.05)، نجد إن قيمة (ر) الجدولية هي (0.55) وفي ضوء ذلك فان فقرات مقياس التقييم الذاتي هي فقرات مميزة وذلك لان قيم معاملات الارتباط الخاصة بها كانت اكبر من قيمة (ر) الجدولية ما عدا الفقرة (8) والتي كانت غير مميزة احصائياً وذلك لان قيمة معامل الارتباط الخاص بها بلغ (0.53) وهو اصغر من قيمة (ر) الجدولية والبالغة (0.55)، لذلك فهي فقرة مرفوضة وتحذف من المقياس.

ونظراً لاتفاق طريقتي المجموعات المتطرفة والاتساق الداخلي احصائياً على فقرات مقياس التقييم الذاتي لمدرّب كرة القدم في العراق ألـ(19) فقرة هي فقرات مميزة، وبذلك اصبح مقياس التقييم الذاتي للمدرّب جاهزاً للتطبيق على عينة البحث.

* ثبات المقياس:

لغرض إيجاد معامل الثبات للمقياس، تم اعتماد طريقة اعادة تطبيق الاختبار، إذ تعد الأداة ثابتة إذا أعطت نفس النتائج في قياسها للظاهرة مرات متتالية" (العجيلي وآخرون، 1990: 143)، إذ تم تطبيق المقياس على عينة مؤلفة من (12) مدرب من مدربي أندية الدرجة الأولى الممارسين وغير الممارسين في المنطقتين الوسطى والشمالية بتاريخ 2006/1/13، وأعيد تطبيق نفس المقياس على نفس العينة بتاريخ 2006/1/23 أي بعد مرور (10) أيام، إذ تشير ادمز (ADAMS) إلى إن " الفترة الزمنية بين التطبيق الأول للأداة والتطبيق الثاني يجب أن لا يتجاوز أسبوعين أو ثلاثاً أسبوعاً " (Adams, 1964: 85)، وباستخدام معامل ارتباط بيرسون بين الاختبارين الأول والثاني تبين

إن معامل الثبات يساوي (0.87) وبهذا الإجراء أصبح مقياس التقييم الذاتي لمدربي كرة القدم في العراق جاهزاً للتطبيق بعد التعديل، الملحق (3).

3-4 التجربة النهائية:

بعد التأكد من صدق وثبات المقياس الخاص بالبحث ، تم تطبيق المقياس الخاص بالمدرّب ، وكان التطبيق النهائي لتجربة البحث هو للفترة من 2006/1/25 ولغاية 2006/4/1 حيث تم اجراء الاختبارات في مرحلة المنافسات وفي منتصف المرحلة تقريباً.

3-5 الوسائل الإحصائية:

- 3-5-1 النسبة المئوية.
 - 3-5-2 الوسط الحسابي.
 - 3-5-3 الانحراف المعياري.
 - 3-5-4 معامل الارتباط البسيط (بيرسون).
 - 3-5-5 اختبار (ت) لمتوسطين مرتبطتين.
 - 3-5-6 اختبار (ت) لمتوسطين غير مرتبطتين والعينتين متساويتين.
 - 3-5-7 الدرجة المعيارية والدرجة المعيارية المعدلة.
- (التكريري والعبيدي، 1996: 183-279)

4- عرض وتحليل النتائج ومناقشتها:

4-1 عرض النتائج:

من خلال الأهداف التي تم وضعها للبحث، سوف يتم عرض ومناقشة النتائج التي تم الحصول عليها من خلال إجراء الدراسة.

الجدول (4)

يوضح المعالم الإحصائية لمتغير التقييم الذاتي للمدربين الممارسين وغير الممارسين

ت	المتغير	المدربين الممارسين			المدربين غير الممارسين		
		س	± ع	ن	س	± ع	ن
1.	التقييم الذاتي	50.25	4.28	54	53.5	2.23	12

يتضح من الجدول (4) بأن الوسط الحسابي للتقييم الذاتي للمدربين الممارسين بلغ (50.25) وبانحراف معياري مقداره (4.28)، أما الوسط الحسابي للتقييم الذاتي للمدربين غير الممارسين فبلغ (53.5) وبانحراف معياري مقداره (2.23).

الجدول (5)

يوضح الدرجات والمستويات المعيارية وعدد المدربين والنسبة المئوية للتقييم الذاتي للمدربين غير الممارسين

الفئات المعيارية	المستوى المعياري	العدد	النسبة المئوية
أقل من 48	ضعيف	صفر	صفر %
50-49	مقبول	2	16.66 %
52-51	متوسط	2	16.66 %
54-53	جيد	2	16.66 %
56-55	جيد جداً	6	50 %
أكثر من 56	ممتاز	صفر	صفر %

يتضح من الجدول (5) الدرجات المعيارية المعدلة والمستويات المعيارية المقابلة لها وعدد المدربين لكل مستوى من المستويات والنسبة المئوية للمدربين غير الممارسين في المنطقتين الوسطى والشمالية في متغير التقييم الذاتي، حيث ظهر إن عدد المدربين في المستويين (ممتاز وضعيف) هو (صفر) ونسبة مئوية مقدارها (صفر %)، بينما بلغ عدد المدربين في المستوى (جيد جداً) هو (6) مدربين ونسبة مئوية مقدارها (50 %)، وفي كل من المستويات (جيد، متوسط، مقبول) بلغ عدد المدربين (2) مدرب ونسبة مئوية مقدارها (16.66 %).

الجدول (6)

يوضح الدرجات والمستويات المعيارية وعدد المدربين والنسبة المئوية للتقييم الذاتي للمدربين الممارسين

الفئات المعيارية	المستوى المعياري	العدد	النسبة المئوية
36 فأقل	ضعيف جداً	صفر	صفر %
40-37	ضعيف	3	5.55 %
45-41	مقبول	6	11.11 %
48-46	متوسط	12	22.22 %
52-49	جيد	16	29.62 %
56-53	جيد جداً	17	31.48 %
أكثر من 56	ممتاز	صفر	صفر %

يتضح من الجدول (6) الدرجات المعيارية المعدلة والمستويات المعيارية المقابلة لها وعدد المدربين لكل مستوى من المستويات والنسبة المئوية للمدربين الممارسين في المنطقتين الوسطى والشمالية في متغير التقييم الذاتي، حيث ظهر إن عدد المدربين في المستويين (ممتاز وضعيف جداً) هو (صفر) ونسبة مئوية مقدارها (صفر %)، أما في المستوى (جيد جداً) فقد بلغ عدد المدربين (17) مدرب ونسبة مئوية مقدارها (31.48 %)، أما في المستوى (جيد) فبلغ عدد المدربين (16) مدرب ونسبة مئوية مقدارها (29.62 %)، أما في المستوى (متوسط) بلغ عدد المدربين (12) مدرب ونسبة مئوية مقدارها (22.22 %)، وفي المستوى (مقبول) بلغ عدد المدربين (6) مدربين ونسبة مئوية مقدارها (11.11 %)، بينما كان هناك (3) مدربين في المستوى (ضعيف) ونسبة مئوية مقدارها (5.55 %) من المجموع الكلي للمدربين الممارسين في متغير التقييم الذاتي.

الجدول (7)

يوضح تصنيف المدربين الممارسين حسب التقييم الذاتي

تسلسل المدرب	عمر زمني	عمر تدريبي	شهادة علمية	شهادة تدريبية	درجة التقييم الذاتي المعيارية
1.	63	31	دبلوم	دولية	56
2.	50	21	بكالوريوس	=	56
3.	52	35	متوسطة	=	56
4.	41	17	دكتوراه	محلية	56
5.	54	11	متوسطة	C	56
6.	58	13	=	C	56
7.	62	8	إعدادية	دولية	55
8.	44	14	ماجستير	A	55
9.	44	14	دكتوراه	دولية	55
10.	50	26	بكالوريوس	A	55
11.	44	8	=	A	55
12.	53	9	=	A	55
13.	42	9	إعدادية	B	55
14.	38	18	إعدادية	دولية	55

تسلسل المدرب	عمر زمني	عمر تدريبي	شهادة علمية	شهادة تدريبية	درجة التقييم الذاتي المعيارية
.15	45	1	ماجستير	A	55
.16	41	13	إعدادية	B	54
.17	47	17	=	دولية	54
.18	46	8	بكالوريوس	محلية	54
.19	44	9	دبلوم	دولية	53
.20	40	6	بكالوريوس	A	53
.21	45	11	=	A	52
.22	38	8	=	دولية	52
.23	38	8	=	C	52
.24	32	5	ماجستير	A	52
.25	42	18	بكالوريوس	C	52
.26	50	22	متوسطة	دولية	52
.27	35	1	إعدادية	محلية	52
.28	44	5	بكالوريوس	C	51
.29	45	13	=	دولية	51
.30	53	15	متوسطة	محلية	51
.31	42	13	دبلوم	دولية	51
.32	46	10	إعدادية	A	50
.33	38	7	=	محلية	50
.34	37	5	=	C	49
.35	44	13	دبلوم	دولية	49
.36	35	1	إعدادية	C	48
.37	33	4	ماجستير	محلية	48
.38	54	10	بكالوريوس	دولية	48
.39	48	13	متوسطة	=	47
.40	39	13	دكتوراه	A	47
.41	35	13	بكالوريوس	C	47

تسلسل المدرب	عمر زمني	عمر تدريبي	شهادة علمية	شهادة تدريبية	درجة التقييم الذاتي المعيارية
.42	45	10	دبلوم	A	47
.43	34	7	بكالوريوس	دولية	47
.44	46	12	=	محلية	46
.45	38	12	إعدادية	دولية	46
.46	37	11	دبلوم	محلية	45
.47	36	10	ماجستير	C	45
.48	38	8	إعدادية	دولية	45
.49	35	5	متوسطة	C	45
.50	36	5	=	A	44
.51	37	2	إعدادية	C	43
.52	35	2	بكالوريوس	محلية	40
.53	36	1	إعدادية	دولية	40
.54	31	1	=	=	37

الجدول (7) يوضح الترتيب التنازلي للدرجات الخام والدرجات المعيارية للتقييم الذاتي للمدربين الممارسين والتي تم ترتيبها ترتيباً تنازلياً لغرض تصنيفهم الى ثلاثة مستويات يضم كل مستوى (18) مدرب وهي المستوى العالي والمستوى المتوسط والمستوى المنخفض، إذ يضم المستوى العالي الدرجات (54-56) اما المستوى المتوسط فيضم الدرجات (49-53) ، والمستوى المنخفض يضم الدرجات (37-48).

الجدول (8)

يوضح تصنيف المدربين غير الممارسين حسب التقييم الذاتي

تسلسل المدرب	عمر زمني	عمر تدريبي	شهادة علمية	شهادة تدريبية	درجة التقييم الذاتي المعيارية
1.	40	18	دكتوراه	أولية	56
2.	44	9	دبلوم	C	55
3.	39	17	إعدادية	دولية	55
4.	61	28	دكتوراه	أولية	54
5.	52	21	بكالوريوس	A	54
6.	36	6	متوسطة	C	53
7.	45	15	دكتوراه	أولية	53
8.	38	7	بكالوريوس	C	52
9.	36	7	=	أولية	52
10.	53	28	متوسطة	دولية	51
11.	42	12	دكتوراه	A	49
12.	46	18	بكالوريوس	C	49

الجدول (8) يوضح الترتيب التنازلي للدرجات الخام والدرجات المعيارية للتقييم الذاتي للمدربين غير الممارسين والتي تم ترتيبها ترتيباً تنازلياً لغرض تصنيفهم الى ثلاثة مستويات يضم كل مستوى (4) مدربين وهي المستوى العالي والمستوى المتوسط والمستوى المنخفض، إذ يضم المستوى العالي الدرجات (54-56)، أما المستوى المتوسط فيضم الدرجات (52-54)، والمستوى المنخفض يضم الدرجات (49-52).

2-4 مناقشة النتائج:

من عرض النتائج وتحليلها أتضح بأن اغلب المدربين الذين يوكل إليهم مهام التدريب تتباين مؤهلاتهم وأساليب إعدادهم ودرجة خبرتهم، والمعايير والمستويات التي تم التوصل إليها زودتنا بقاعدة من البيانات التي يمكن اعتمادها في تصنيف المدربين علماً بأن هذه المعايير والمستويات هي ليست ثابتة لكونها قيم تقديرية لسمات إنسانية ولكنها منهجية مستحدثة ذات تأثير واضح في النظر إلى تحصيل المدرب من منظور جديد تقيماً للكفايات والقدرات التي تمنح

للمدرب في تنفيذ مهام التدريب بدلاً من اختزان بعض المعلومات والمعارف المتفرقة وهذا ما يجعلها نفس قدرته على الأداء والإنجاز في مهنة التدريب فاعتمادنا على تحليل بنية المحتوى التدريبي تهدف لتحديد المتطلبات والمكونات الأساسية اللازم توفرها لدى المدرب والتي كان لها دور واضح في العملية التدريبية والتي تم في ضوءها تقييم المدرب وفاعلية أدائه، فإن جميع هذه المعلومات لها تأثير مباشر في النواتج التي يريد المدرب تحقيقها والتي تمكنه في مجاله التدريبي وإدارته وقدرته على التنظيم والإبداع.

فالتقييم الذاتي هو المحاولة الفعلية لقياس الجهد الفعلي للمدربين والتي تتميز بالثبات والفعالية في التنبؤ والتي تساعد في اتخاذ قرار يتعلق بالتنفيذ، ويذكر حماد (1998) " إن المدربين الذين يعملون على مساعدة اللاعبين على تطوير مستوياتهم البدنية والمهارية والخطئية والنفسية والاجتماعية من خلال الرياضة غالباً ما يصدمون بان مستويات أدائهم وعملهم قد تم تقييمها على أساس واحد فقط وهو تحقيق الفوز أو الخسارة " (حماد، 1998: 33)، ويؤكد إسماعيل (2003) " إن التقييم يجب أن لا يخضع لمعايير ذاتية بل يجب أن تكون أحكامه موضوعية تعتمد على اختبارات مقننة لقياس القدرات البدنية-المهارية-الفسولوجية-الشخصية-العلاقات العامة " (إسماعيل، 2003: 24).

ويمكن ملاحظة ذلك من خلال النتائج التي تم التوصل إليها حيث ظهر اغلب المدربين في التقييم الذاتي تحت مستوى (جيد جداً)، ويذكر اللامي (1997) "انه لم يكن هناك متابعة توافقية لتأهيل المدربين معرفياً وسلوكياً تتماشى والمستويات التدريبية للفرق التي بعهدته أي ان هناك قصور في الاعداد النفسي والمعرفي للمدربين طبقاً لمستويات تدريبهم". (اللامي، 1997: 103)

ويذكر الحيلة (1999) " إن عملية التحليل تتطلب تحديد الخطوات الرئيسية والخطوات الفرعية وما يتعلق منها بالقرارات أو بالعمليات ثم ترتيبها بشكل يؤدي إلى النتيجة النهائية والفعل المرغوب فيه " (الحيلة، 1999: 57)، ويؤكد Murphy (1975) " إن استمارة التحليل الشخصي للمدرب تساعد في إعطاء الإرشادات والتعليمات والتغذية الراجعة عن كيفية تحليل ووصف لأدائه خلال اللعب وتحديد نقاط الضعف والقوة وعلى ضوءها تتم مناقشة المدرب ".

(Murphy, 1975: 198)

فالشهادة العلمية والمستوى التعليمي للمدرب هي السبيل الأكيد للوصول إلى المستويات العليا، فمن المتطلبات الأساسية لمدرّب كرة القدم هو أن يكون معلماً جيداً في تطبيق الوحدة التدريبية وان يمتلك حصيلة كبيرة من المعلومات والمعارف مع الإلمام الكافي بالعلوم الأخرى المرتبطة بالتدريب ومطلعاً باستمرار على ما يستجد من معلومات في مجال اختصاصه، ويذكر فرج (ب.ت) "على المدرب توسيع دائرة معارفه ومعلوماته ومهاراته العامة وان يداوم على التقدم والارتقاء بها حتى يكون شخصية متكاملة متزنة يسهل عليها التأثير على اللاعبين وعلى حسن

قيادتهم " (فرج، ب.ت: 278)، ويؤكد عبد الخالق (1992) " على أن المدرب يجب أن يكون مطلعاً باستمرار على ما يستجد من قوانين وخبرات وتجارب والوقوف على أحدث المعلومات والأساليب لمتابعة التطور السريع لعملية التدريب ليصبح قادراً بتلك المعلومات والخبرات على اختيار مادته وتنسيق خطته لتحقيق الأهداف المرجوة ولهذا نجد أهمية استمرار صقل المدرب طوال فترة عمله زيادة في المعرفة عملياً وعلمياً هذا إلى جانب إطلاعه على المعلومات العامة والخبرات الاجتماعية والاقتصادية المستجدة حتى يكون له دور في حسن وتوجيه لاعبيه ". (عبد الخالق، 1992: 13)

5- الاستنتاجات والتوصيات:

5-1 الاستنتاجات:

5-1-1 ان اغلب مدربي كرة القدم في المنطقتين الوسطى والشمالية على وفق التقييم الذاتي كانوا بمستوى (متوسط).

5-1-2 تم ايجاد الدرجات والمستويات المعيارية للتقييم الذاتي للمدربين الممارسين وغير الممارسين في المنطقتين الوسطى والشمالية.

5-1-3 تصنيف للمدربين الممارسين وغير الممارسين في المنطقتين الوسطى والشمالية تصنيفاً نوعياً على وفق درجاتهم في التقييم الذاتي.

5-2 التوصيات:

5-2-1 اعتماد الدرجات والمستويات المعيارية المعدة في هذا البحث لتقييم عمل المدربين في القطر العراقي.

5-2-2 عرض الدرجات والمستويات المعيارية على المدرب لغرض تقييم مستواه بنفسه والعمل على الارتقاء به.

المصادر العربية والأجنبية: أولاً. المصادر العربية:

• القرآن الكريم.

1. اسماعيل، محمد عبدالرحيم (2003): الاساسيات المهارية والخططية والهجومية في كرة السلة، ط2، منشأة المعارف بالاسكندرية، مصر.
2. الاشرفي، رياض احمد إسماعيل يحيى (2002): تأثير الأساليب القيادية لرؤساء أندية الدرجة الأولى الرياضية في الالتزام التنظيمي لأعضاء هيئاتها الإدارية، أطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية الرياضية، جامعة الموصل، الموصل، العراق.
3. بلوم، بنيامين واخرون (1983): تقييم تعلم الطالب التجميعي والتكويني، ترجمة: محمد أمين المفتي واخرون، مطابع المكتب المصري الحديث، القاهرة، مصر.
4. التكريتي، وديع ياسين محمد والعيدي، حسن محمد عبد (1996): التطبيقات الإحصائية واستخدامات الحاسوب في بحوث التربية الرياضية، دار الكتب للطباعة والنشر، جامعة الموصل، الموصل، العراق.
5. جابر، جابر عبد الحميد وكاظم، احمد خيري (1973): مناهج البحث في التربية وعلم النفس، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر.
6. حسانين، محمد صبحي (1982): طرق تقنين الاختبارات والمقاييس في التربية البدنية، ط2، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر.
7. حسانين، محمد صبحي (1995): التقويم والقياس في التربية الرياضية، ج1، ط3، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، الأردن.
8. حسن، زكي محمد محمد (1998): الكرة الطائرة (استراتيجيات تدريبات الدفاع والهجوم)، منشأة المعارف بالإسكندرية، مصر.
9. الحكيم، علي سلوم جواد (2004): الاختبارات والقياس والإحصاء في المجال الرياضي، الطيف للطباعة، جامعة القادسية، العراق.
10. حماد، مفتي ابراهيم (1998): التدريب الرياضي الحديث (تخطيط وتطبيق وقيادة)، ط1، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر.
11. الحمداني، ثامر محمود ذنون (2001): الضغوط النفسية على مدربي أندية النخبة لكرة القدم وأساليب التعامل معها على وفق متغيري التحصيل العلمي والعمر التدريبي، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية الرياضية، جامعة الموصل، الموصل، العراق.
12. حنتوش، معيوف ذنون (1987): علم النفس الرياضي، مطابع جامعة الموصل، الموصل، العراق.

13. الحيلة، محمد محمود (1999): التصميم التعليمي (نظرية وممارسة)، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
14. خاطر، احمد محمد والبيك، علي فهمي (1996): القياس في المجال الرياضي، دار المعارف، القاهرة، مصر.
15. دروان، رودني (1985): أساسيات القياس والتقويم في تدريس العلوم، ترجمة: محمد سعيد صبار واخرون، دار الأمل، الأردن.
16. راتب، أسامة كامل (2000): علم نفس الرياضة، ط3، كلية التربية، جامعة حلوان، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر.
17. الزوبعي، عبد الجليل إبراهيم واخرون (1981): الاختبارات والمقاييس النفسية، دار الكتب للطباعة والنشر، جامعة الموصل، الموصل، العراق.
18. سالم، مختار (1987): مع كرة السلة، مؤسسة المعارف، بيروت، لبنان.
19. السامرائي، باسم نزهت والبلداوي، طارق حميد (1987): اتجاهات الطلبة نحو مهنة التدريس، المجلة العربية للبحوث التربوية، المجلد السابع، العدد الثاني.
20. سكر، ناهد رسن (2002): علم النفس الرياضي في التدريب والمنافسة الرياضية، ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
21. شحاته، محمد إبراهيم وبريقع، محمد جابر (1995): دليل القياسات الجسمية واختبارات الأداء الحركي، دار المعارف، القاهرة، مصر.
22. صالح، محمد عبده و إبراهيم، مفتي (1985): الإعداد المتكامل للاعب كرة القدم، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر.
23. عبدالجبار، قيس ناجي واحمد، بسطويس (1984): الاختبارات والقياس ومبادئ الاحصاء في المجال الرياضي، جامعة بغداد، بغداد، العراق.
24. عبدالخالق، عصام (1992): التدريب الرياضي (نظريات وتطبيقات)، مطبعة دار المعارف، القاهرة، مصر.
25. العجيلي، صباح حسين واخرون (1990): التقويم والقياس، مطبعة التعليم العالي، جامعة بغداد، بغداد، العراق.
26. عطية، مهدي ابو الفتوح وسرور، عايدة عبدالحמיד علي (1997): تطور المفاهيم العلمية والرياضية لدى اطفال المرحلة الابتدائية وما قبلها، ط1، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع، بيروت، لبنان.
27. علام، صلاح الدين محمود (2000): القياس والتقويم التربوي والنفسي (أساسياته وتطبيقاته وتوجهاته المعاصرة)، ط1، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر.

28. علاوي، محمد حسن ورضوان، محمد نصر الدين (1987): اختبارات الاداء الحركي، ط2، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر.
29. فرج، الين وديع (ب.ت): الكرة الطائرة (دليل المعلم والمدرّب واللاعب)، منشأة المعارف بالاسكندرية، مصر.
30. القمش، مصطفى واخران (2000): القياس والتقويم في التربية الخاصة، ط1، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، الأردن.
31. كاظم، علي مهدي (1990): بناء مقياس مقنن لمفهوم الذات لدى طلبة المرحلة الإعدادية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة بغداد، بغداد، العراق.
32. اللامي، عبد الله حسين (1997): تقويم السلوك التدريبي لمدرّبي اندية الدوري الممتاز والدرجة الأولى لكرة القدم في العراق للموسم 1995-1996، اطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية الرياضية، جامعة بغداد، بغداد، العراق.
33. المندلاوي، قاسم واخران (1989): الاختبارات والقياس والتقويم في التربية الرياضية، مطابع التعليم العالي، جامعة الموصل، الموصل، العراق.

ثانياً. المصادر الأجنبية:

34. Adams, Georgia. Cacho (1964): Measurement and Valuation in Education Psychology Guidance, Holt, New York.
35. Bloom, B. S., Madaus, G. F., And Fiastings T. T. (1980): Evaluation to Improve Learning, Mc Graw – Hill, New York.
36. Ebel, P. (1979): Essentials of Education Measurements, Prentice, Hall, New Jersey.
37. Murphy, Chet & Bill, (1975): Tennis for the Player Teacher and Coach, Sanders Company, Philadelphia.
38. Singer, Robert. N., (1979): Coaching Athletics, and Psychology, New York Mchraw – Hill Book Company.

الملحق (1)

مقياس التقييم الذاتي لمدرّب كرة القدم بصورته الأولى وعرضه على الخبراء

ت	الفقرات	تصلح	لاتصلح	تصلح بعد التعديل	الملاحظات
1.	اخترت ان اكون مدرباً لكرة القدم لاني: أ- احب الشهرة ب- لي ميزات مادية ج- انجذب نحو هذه المهنة				
2.	حسب وجهة نظري الخصائص الاساسية لمدرّب كرة القدم هي: أ- متسلط، متشدد، عنيد، يعمل فردياً ب-يمقراطي، متعاون، متفهم، متساهل ج- مشترك (ديمقراطي ومستبد)				
3.	انا من المدربين: أ- المستبدين ب- الديمقراطيين ج- مشترك (ديمقراطيين ومستبدين)				
4.	برايي العامل المقرر لتحقيق الانجازات الكبيرة هو: أ- الاعداد ب- اشكال استراتيجية اخرى ج- الاثنين معاً (الاعداد والاستراتيجية)				
5.	برايي الذي يحدد نصر فريقي هو: أ- الاعداد ب- الاشكال الاستراتيجية ج- الاثنين معاً				
6.	نماذج اللاعبين الذين افضلهم هو: أ- الذي يتكلم دون تبصر ولا يبالي ماذا تقول له ب- نموذج اللاعب ذو الشخصية القوية ج- نموذج اللاعب الذي يتكلم ولكن يفعل ما يريد هو				

ت	الفقرات	تصلح	لا تصلح	تصلح بعد التعديل	الملاحظات
7.	تصرفاتي في معظم الاحوال : أ- ابدل قراراً اتخذته سابقاً ب- انا عنيد ولا ابدل قراري مطلقاً ج- انا مستعد للتراجع حسب الحالة				
8.	كيف تعتبر الدراسة الفردية؟ أ- التزام مهني ب- ضرورة مهنية ج- الاثني معاً				
9.	ما هو نوع مزاجك؟ أ- انفعالي شديد الغضب ب- لا مبالي ج- دموي متزن				
10.	كيف تقوم مهنة مدرب كرة القدم ؟ أ- سهلة ب- صعبة ج- سهلة وصعبة				
11.	ماذا تفضل لفريقك؟ أ- ان يكون لديه مفهوم جيد عن طريقة اللعب ب- ان يكون لديه مفهوم جيد عن التدريب ج- ان يمتلك مفهوماً جيداً عن اللعب والتدريب				
12.	توزع العمل مع الآخرين ام تنجز كافة الاعمال لوحدهك؟ أ- تنجز وحدك كل العمل ب- توزع العمل مع المدرب المساعد ج- تحب ان توزع العمل ولكن تحت مراقبتك				

ت	الفقرات	تصلح	لا تصلح	تصلح بعد التعديل	الملاحظات
13.	ماذا تعتقد حول معلومات مدرب كرة القدم؟ أ- من المستحسن ان يقرأ الترجمات المنشورة عن الكتب الاخرى ب- من المستحسن ان يقرأ مباشرة النشرات الاجنبية ج- ان لا يقرأ ابداً بل يلخص من معرفته العلمية والصحف الرياضية				
14.	برايك، ما هو الافضل ؟ أ- ان يكون المدرب محترفاً له مهنة واحدة وهي التدريب ب- ان تكون له مهنة اخرى وان يقوم بالتدريب عند امتلاك الوقت ج- ان يجمع المهن الاخرى المرتبطة بالتدريب (طبيب-مدرب)، (موظف-مدرب)، (مدرس-مدرب)، (اداري في النادي ومدرب)				
15.	مع من تحب ان تعمل اكثر ؟ أ- مع لاعبي المستوى العالي ب- مع الاطفال ج- مع فرق الهواة				
16.	كيف تحب ان تصبح كمدرب لكرة القدم؟ أ- في محط الانظار ودائماً في وسط الفريق ب- خارج محط انظار الفريق في اكثر الاحيان ج- في محط انظار الفريق ودونه حسب الحالة واحتياج الفريق				
17.	ماذا تفضل ؟ أ- ان تربح طوال الوقت ب- ان تخسر طوال الوقت ج- ان تربح وتخسر				
18.	ما هو الالهة بالنسبة اليك؟				

ت	الفقرات	تصلح	لا تصلح	تصلح بعد التعديل	الملاحظات
	أ- عائلتك (الزوجة والاطفال) ب- عائلتك الرياضية (الفريق والنادي) ج- الاثنين معاً				
19.	كيف تحب ان تعمل؟ أ- فقط في ملعب كرة القدم ب- ان تشرح فقط وان ينفذ اللاعبون وخدمهم ج- ان تشرح وتنفذ معاً مع اللاعبين				
20.	ماذا تعتقد انه الافضل لفريقك؟ أ- خطط بسيطة موضوعة من قبلك بغض النظر ان كان يستطيع اللاعبون تطبيقها ب- خطط موضوعة من اللاعبين من خلال امكانياتهم وخصائصهم ومستوياتهم ج- جمع الخطط الجيدة مع خصائص اللاعبين				

الملحق (3)

مقياس التقييم الذاتي لمدرّب كرة القدم
بصورته النهائية (بعد التعديل)

1. اخترت ان اكون مدرباً لكرة القدم لاني:

أ. احب الشهرة.

ب. لي ميزات مادية.

ج. انجذب نحو هذه المهنة.

2. حسب وجهة نظري الخصائص الاساسية لمدرّب كرة القدم هي:

أ. متسلط، متشدد، عنيد، يعمل بمفرده.

ب. ديمقراطي، متعاون، متفهم، متساهل.

ج. مشترك (ديمقراطي ومستبد).

3. انا من المدربين:

أ. المستبدين.

ب. الديمقراطيين.

ج. مشترك (ديمقراطي ومستبد).

4. برأيي العامل المقرر لتحقيق الانجازات الكبيرة هو:

أ. الاعداد.

ب. اشكال استراتيجة اخرى.

ج. الاثنين معاً.

5. ان نصر فريقي يتحدد عن طريق:

أ. الاعداد.

ب. الاشكال الاستراتيجية.

ج. الاثنين معاً.

6. نموذج اللاعب الذي افضله هو:

أ. الذي يتكلم دون تبصر ولا يبالي ماذا تقول له.

ب. اللاعب ذو الشخصية القوية.

ج. اللاعب الذي يتكلم ولكن يفعل ما يريد هو.

7. تصرفاتي في معظم الاحوال هي:

أ. ابدل قراراً اتخذته سابقاً.

ب. انا عنيد ولا ابدل قراري مطلقاً.

ج. انا مستعد للتراجع حسب الحالة.

8. مزاجي في معظم الاحوال:

أ. انفعالي شديد الغضب.

ب. لا مبالي.

ج. دموي متزن.

9. ارى ان مهنة مدرب كرة القدم هي:

أ. مهنة سهلة.

ب. مهنة صعبة.

ج. سهلة وصعبة.

10. افضل فريقى ان يكون:

أ. لديه مفهوم جيد عن اللعب.

ب. لديه مفهوم جيد عن التدريب.

ج. لديه مفهوم جيد عن اللعب والتدريب.

11. اقوم بتنفيذ الاعمال عن طريق:

أ. انجز لوحدي كل العمل.

ب. اوزع العمل مع المدرب المساعد.

ج. احب ان اوزع العمل ولكن تحت مراقبتي.

12. احب ان استزيد من المعلومات عن طريق:

أ. قراءة الترجمات المنشورة عن الكتب الاخرى.

ب. قراءة النشرات الاجنبية مباشرة.

ج. انا لا اقرا ابداً ولكن الخص من معرفتي العلمية والصحف الرياضية والدورات التدريبية.

13. المدرب الافضل حسب راىي هو:

أ. المدرب الذي له مهنة واحدة وهي التدريب فقط.

ب. المدرب الذي له مهنة اخرى ويقوم بالتدريب عند امتلاك الوقت.

ج. المدرب الذي يجمع المهن الاخرى المرتبطة بالتدريب (طبيب. مدرب)، (موظف-مدرب)،

(مدرس-مدرب)، (اداري في النادي ومدرب).

14. احب ان اعمل اكثر مع:

أ. اللاعبين المتقدمين.

ب. فرق الشباب.

ج. فرق الناشئين والاشبال.

15. كوني مدرب كرة قدم احب ان اكون:

- أ. في محط الانظار ودائماً في وسط الفريق.
- ب. خارج محط انظار الفريق في اكثر الاحيان.
- ج. في محط انظار الفريق ودونه حسب الحالة واحتياج الفريق.

16. كمدرّب افضل ان:

- أ. اربح طوال الوقت.
- ب. اخسر طوال الوقت.
- ج. ان اربح واخسر.

17. الالهة بالنسبة لي هو:

- أ. عائلتي (الزوجة والاطفال).
- ب. عائلتي الرياضية (الفريق والنادي).
- ج. الاثنين معاً.

18. احب ان اعمل:

- أ. فقط في ملعب كرة القدم.
- ب. ان اشرح فقط وان ينفذ اللاعبون وحدهم.
- ج. ان اشرح وانفذ معاً مع اللاعبين.

19. باعتقادي الافضل لفريقي هو:

- أ. خطط بسيطة موضوعة من قبلي بغض النظر ان كان يستطيع اللاعبون تطبيقها.
- ب. خطط موضوعة من اللاعبين من خلال امكانياتهم وخصائصهم ومستوياتهم.
- ج. جمع الخطط الجيدة مع خصائص اللاعبين.

الملحق (2)

يوضح كيفية تصحيح مقياس التقييم الذاتي لمدرّب كرة القدم

الدرجة	البديل	رقم الفقرة	الدرجة	البديل	رقم الفقرة
2 1 3	أ ب ج	.11	1 2 3	أ ب ج	.1
3 2 1	أ ب ج	.12	2 1 3	أ ب ج	.2
2 3 1	أ ب ج	.13	1 2 3	أ ب ج	.3
2 1 3	أ ب ج	.14	2 1 3	أ ب ج	.4
3 3 3	أ ب ج	.15	2 1 3	أ ب ج	.5
2 1 3	أ ب ج	.16	2 3 1	أ ب ج	.6
3 1 2	أ ب ج	.17	2 1 3	أ ب ج	.7
2 2 3	أ ب ج	.18	1 2 3	أ ب ج	.8
1 2 3	أ ب ج	.19	2 1 3	أ ب ج	.9
1 2 3	أ ب ج	.20	1 3 2	أ ب ج	.10