



## **Personal and professional competencies of volleyball coaches from the perspective of heads and members of administrative bodies**

Nibras Shahid Kadhem Hassoun<sup>\*1</sup>  , Asst. Prof. Dr. Maysaloun Zuhair Hussein<sup>2</sup> 

<sup>1,2</sup> *University of Babylon, College of Physical Education and Sports Sciences, Iraq.*

\*Corresponding author: [Phy246.nbrass.shahad@student.uobabylon.edu.iq](mailto:Phy246.nbrass.shahad@student.uobabylon.edu.iq)

Received: 15-08-2025

Publication: 28-10-2025

### **Abstract**

The current research problem is evident in the lack of a deep understanding of how the heads and members of the administrative bodies of clubs and sports federations perceive the personal and professional competencies of volleyball coaches, which may affect the effectiveness of professional development programs and future plans for the volleyball coaching sector. Therefore, this study seeks to bridge this knowledge gap by answering the questions posed in the research text. The research objective was to identify the reality of personal and professional competencies from the perspective of heads and members of the administrative bodies of first-division club coaches. As for the research hypotheses, there was a difference in knowledge of personal and professional competencies from the point of view of the heads and members of the administrative bodies of first division club coaches. The researchers separated the community by selecting the heads and members of the administrative bodies of the first-class volleyball clubs for the 2024-2025 sports season. As for the sample, they are the teams participating in the first-class league, which are the clubs of the Middle Euphrates region and Baghdad. The researchers prepared a scale of personal and professional competencies for volleyball coaches of first-class clubs. The researchers carried out all the steps to standardize this scale within the conditions of standardizing psychological scales until they reached the scale in its final form for application to the main application sample, collecting the forms, and transcribing the data in preparation for its statistical analysis. Extracting results to achieve the hypotheses and objectives of the current study. The researchers statistically analyzed the scale results, and discussed them using appropriate scientific sources and research to prove the hypothesis and arrive at results that enrich the objectives of their current study.

**Keywords:** Personal And Professional Competencies For Volleyball Coaches.

## الكفايات الشخصية والمهنية لمدربى الكرة الطائرة من وجهة نظر رؤساء وأعضاء الهيئات الإدارية

نبراس شهيد كاظم حسون ، أ.م.د. ميسلون زهير حسين

العراق. جامعة بابل. كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

[Phy246.nbrass.shahad@student.uobabylon.edu.iq](mailto:Phy246.nbrass.shahad@student.uobabylon.edu.iq)

تاريخ نشر البحث 2025/10/28

تاريخ استلام البحث 2025/8/15

### الملخص

تتضخ المشكلة البحثية الحالية في وجود قصور في الفهم العميق لكيفية إدراك رؤساء وأعضاء الهيئات الإدارية في الأندية والاتحادات الرياضية للكفايات الشخصية والمهنية لمدربى الكرة الطائرة مما قد يؤثر على فعالية برامج التطوير المهني والخطط المستقبلية لقطاع تدريب الكرة الطائرة .لذا تسعى هذه الدراسة إلى سد هذه الفجوة المعرفية من خلال الإجابة على التساؤلات الموضوعة في متن البحث. أما هدف البحث كان التعرف على واقع الكفايات الشخصية والمهنية من وجهة نظر رؤساء وأعضاء الهيئات الإدارية لمدربى أندية الدرجة الأولى. أما فروض البحث كانت هناك تناوت في معرفة الكفايات الشخصية والمهنية من وجهة نظر رؤساء وأعضاء الهيئات الإدارية لمدربى أندية الدرجة الأولى. أن الباحثان قد فصلا المجتمع من خلال اختيار رؤساء وأعضاء الهيئات الإدارية لأندية الدرجة الأولى بالكرة الطائرة للموسم الرياضي 2024-2025 أما العينة وهم الفرق المشاركة في دوري الدرجة الأولى وهم أندية منطقة الفرات الأوسط وبغداد ولقد قام الباحثان بأعداد مقياس الكفايات الشخصية والمهنية لمدربى الكرة الطائرة لأندية الدرجة الأولى وقد قام الباحثان بأجراء جميع خطوات تقيين هذا المقياس ضمن شروط تقيين المقاييس النفسية حتى توصل إلى المقياس بصورة النهاية للتطبيق على عينة التطبيق الرئيسية وجمع الاستمرارات وتقييم البيانات تمهدًا لتحليلها احصائيًا واستخراج النتائج لتحقيق الفروض والاهداف الخاصة بالبحث الحالي. وقام الباحثان بتحليل نتائج المقياس أحصائيًا وتحليلها ومناقشتها بما يناسب النتائج من مصادر وبحوث علمية لأثبات فرض البحث وللتوصل إلى نتائج تغنى أهداف بحثهما الحالي.

الكلمات المفتاحية: الكفايات الشخصية والمهنية، مدربى، كرة الطائرة

**1-المقدمة:**

في عالم رياضة الكرة الطائرة تحديداً تبرز الحاجة الماسة للكفايات. هذه اللعبة التي تتطلب تفاصيلاً جماعياً واستثنائياً ودقة متناهية في الأداء الفردي وقدرة على التفكير الاستراتيجي السريع تضع المدربين أمام تحديات فريدة تتجاوز مجرد تعليم المهارات الأساسية. فالمدرب في الكرة الطائرة ليس مجرد معلم للحركة هو في الوقت ذاته مخطط تكتيكي ومحلل للأداء ومحفز نفسي ومدير للأزمات ومبني للانسجام داخل الفريق. نجاح المدرب في قيادة فريقه نحو مستويات عليا من الأداء لا يعتمد فقط على إتقانه لقواعد اللعبة وتقنياتها بل يتعدى ذلك ليشمل قدرته على إدارة ديناميكيات الفريق بذكاء وبناء روح جماعية قوية والتعامل مع الضغوط التنافسية والنفسية التي تواجه اللاعبين بالإضافة إلى تنمية الجوانب الذهنية والنفسية التي تُعد حاسمة في لحظات الحسم. هذه المهارات المتعددة الأوجه التي تجمع بين الجانب الشخصي والمهني هي الركيزة التي يستند إليها المدرب وهي التي ترسم مسار تقدمه نحو تحقيق تطلعاته وأهدافه العليا.

لقد تناولت العديد من الدراسات الأكademية أهمية الكفايات الشخصية والمهنية للمدربين ودورها الحاسم في الارتقاء بمستوى الأداء الرياضي في مختلف التخصصات ومع ذلك لا يزال هناك قصور واضح في الأبحاث التي تجمع هذا المتغير بشكل شامل أي تلك التي تبحث في امتلاكهم للكفايات الشخصية والمهنية لمدرب الكرة الطائرة والأهم من ذلك يلاحظ غياب شبه تام لدراسات تستكشف هذا المتغير من منظور فريد وحيوي يتمثل في وجهة نظر الهيئات الإدارية. رؤساء وأعضاء هذه الهيئات سواء في الأندية أو الاتحادات الرياضية هم الشركاء الرئيسيون في العملية التدريبية وهم من يقع على عاتقهم مسؤولية تقييم أداء المدربين واتخاذ القرارات المصيرية المتعلقة بتوظيفهم وترقيتهم وتطوير مسارهم الوظيفي. إن فهم المعايير التي يعتمدونها في تقييم هذه الكفايات يُعد أمراً جوهرياً لأنه يعكس الأولويات التنظيمية وقد يؤثر بشكل مباشر على فرص المدربين في اكتساب التقدير المستحق.

لذلك يسعى هذا البحث الحالي إلى سد هذه الفجوة المعرفية المهمة. يتمثل الهدف الأساسي لهذه الدراسة في الكشف عن الكفايات الشخصية والمهنية التي يمتلكها مدرب الكرة الطائرة وذلك من خلال الغوص عميقاً في وجهات نظر رؤساء وأعضاء الهيئات الإدارية المعنية. إن التوصل إلى فهم دقيق لهذه الكفايات سيقدم رؤى أكاديمية قيمة تثري الأدبيات في مجال علم النفس الرياضي والإدارة الرياضية. علاوة على ذلك سيسهم هذا الفهم في توفير معايير واضحة يمكن الاستقادة منها في تطوير برامج تدريب وتأهيل المدربين لتكون أكثر فعالية وتوجيهها نحو الكفايات المطلوبة فعلياً في الميدان ويقود في نهاية المطاف إلى الارتقاء الشامل بمستوى الأداء الرياضي في رياضة الكرة الطائرة على الصعيدين المحلي والدولي.

تُشير الأدبيات الرياضية إلى أن كفاءة المدربين تتأثر بعوامل متعددة تشمل المعرفة الفنية، المهارات التدريبية، القدرة على التواصل، والسمات الشخصية القيادية. ومع ذلك، وعلى الرغم من الإقرار العام بأهمية هذه الكفایات، يظل فهم كيفية تعامل هذه الكفایات مع الطموح المهني لمدربى الكرة الطائرة، وبالاخص من زاوية نظر رؤساء وأعضاء الهيئات الإدارية، مجالاً يحتاج إلى مزيد من الاستقصاء والتعمق. فالناظرة الإدارية للمسألة قد تختلف عن نظرة المدربين أنفسهم، مما يخلق فجوة في الفهم قد تؤثر على عمليات التخطيط والتطوير المهني.

#### ويهدف البحث إلى:

- 1- إعداد مقياس الكفایات الشخصية والمهنية لمدربى الكرة الطائرة من وجهة نظر رؤساء وأعضاء الهيئات الإدارية لأندية الدرجة الأولى.
- 2- التعرف على واقع الكفایات الشخصية والمهنية من وجهة نظر رؤساء وأعضاء الهيئات الإدارية لأندية الدرجة الأولى.

#### 2- إجراءات البحث:

- 1- منهج البحث: استخدم الباحثان المنهج الوصفي بأسلوب (العلاقات الارتباطية) لملائمته لطبيعة مشكلة البحث.

#### 2-2 مجتمع البحث وعينته.

تم تحديد مجتمع البحث برؤساء وأعضاء الهيئات الإدارية لأندية الدرجة الأولى بالكرة الطائرة في منطقة الفرات الأوسط وبغداد والمشاركين في دوري الدرجة الأولى للموسم الرياضي 2024-2025 وعدهم (110) وبواقع حال (10) أعضاء لكل نادي.

اماً عينات البحث فتم اختيارها بالطريقة العشوائية من الاندية المذكورة في الجدول أدناه بواقع (60) عضواً بنسبة (54.55%) ليكونوا عينة أعداد المقياسيين و(10) أعضاء بنسبة (9.09%) ليكونوا عينة التجربة الاستطلاعية للمقياسيين و(40) عضواً ليكونوا عينة التجربة الرئيسية وبنسبة (36.36%) اذ تم الاختيار وفقاً للشروط العلمية لاختيار عينة البحث وتم توزيعها كما في جدول (1).

جدول (1) يبين توزيع عينات البحث

عينة التطبيق الرئيسية	عينة الاعداد	عينة التجربة الاستطلاعية	عدد الاعضاء	أسماء الاندية	ت
10	--	--	10	نادي المشخاب الرياضي	1
--	10	--	10	نادي الطف الرياضي	2
--	10	--	10	نادي الروضتين الرياضي	3
10	--	--	10	نادي عين التمر الرياضي	4
--	10	--	10	نادي المدحتية الرياضي	5
10	--	--	10	نادي أمام المتقين الرياضي	6
--	--	10	10	نادي الحر الرياضي	7
10	--	--	10	نادي الهندية الرياضي	8
--	10	--	10	نادي هبهب الرياضي	9
--	10	--	10	نادي الفوسفات الرياضي	10
--	10	--	10	نادي راوه الرياضي	11
40	60	10	110	المجموع	
%36.36	%54.55	%9.09		النسبة المئوية	

## 2-3 الوسائل والاجهزه والادوات المستخدمة في البحث:

- الملاحظة والمقابلة.
- الاختبار والقياس.
- المراجع والمصادر العربية والاجنبية.
- شبكة المعلومات الدولية (الانترنت)
- جهاز حاسوب شخصي محمول نوع LENOVO صيني المنشأ عدد واحد.
- كاميرا تصوير فيديوية نوع SONY عدد واحد.
- اقراص ليدزيرية عدد 10 صينية المنشأ.
- اوراق + اقلام + قرطاسية متنوعة ذات منشأ متعددة.
- ساعة توقيت نوع CASIO يدوية صينية المنشأ عدد (2).

## 2-4-1 اعداد مقاييس الكفائيات الشخصية والمهنية:

بعد الاطلاع على أغلب المصادر والمراجع العلمية والبحوث الأكاديمية المرتبطة بالكافائيات الشخصية والمهنية قام الباحثان بتبني مقاييس (منال عيد طلب سلحب) والذي يراه الباحثان حالياً مناسباً لطبيعة البحث من حيث الأهداف ومضمون المجالات والفترات وحسب علمه ولكن سيعمد إلى إعداده ضمن الأساليب المتتبعة لإعداد المقاييس النفسية والتربوية وذلك بسبب اختلاف عينة البحث في الاداة الرئيسية وهذا المقاييس مكون من (48) فقرة بصورة النهاية موزعه على محورين وكل محور مجموعه من المجالات (المحور الاول : الكفائيات المهنية وتضم المجالات كفاية التخطيط كفائيات صنع القرار كفائيات ادارة الموارد المادية والبشرية كفائيات التقويم ادارة الوقت والتواصل كفائيات التعاون مع المجتمع المحلي) (المحور الثاني : الكفائيات الشخصية وتضم المجالات الكفائيات الذاتية الكفائيات الإنسانية الكفائيات الفنية) ويتم تصحيحه من خلال مفتاح التصحيح الذي يتكون من خمسة بدائل وهي (معارض بشدة معارض محابي اوفق لا اوفق بشدة) وقد أعطيت الأوزان (54321) على التوالي أعلى درجة يحصل عليها المفحوص (240) درجة واقل درجة (48) الوسط الفرضي للمقاييس (144) وكلما كانت الدرجة التي يحصل عليها المفحوص تساوي أو أعلى من الوسط الفرضي دل ذلك على شيوخ مهارات الكفائيات الشخصية والمهنية .

ولقد قام الباحثان بإجراء بعض التعديلات على الفترات فقط (أما المجالات فقد تركت كما هي) والتي ستلائم العينة المستخدمة من رؤساء واعضاء الهيئات الادارية لأندية الدرجة الاولى وعرضت على مجموعة من الخبراء والمختصين \* للتأكد من صلاحية الفترات والمجالات او التعديل عليها او رفضها لكي تلائم عينة وطبيعة البحث وبعد جمع البيانات وتفريغها استخدم الباحثان اختبار (كا<sup>2</sup>) وقد اظهرت النتائج اختبار المحاور والمجالات في المقاييس الأصلي وكما مبين في جدول (2) وبعدها عرضت للاختبار بصيغتها الأولية على عينة الاعداد وبالبالغ عددها (60) رئيساً وعضوأً للهيئات الادارية .

\* ملحق (1).

## 2-4-2 تحديد صلاحية مجالات مقاييس الكفايات الشخصية والمهنية :

قام الباحثان بتحديد محورين المحور الاول الكفايات الشخصية ويكون من (3) مجالات والمحور الثاني الكفايات المهنية ويكون من (6) مجالات بالاعتماد على المقياس الأصلي والتي تمثل أبعاد مقاييس الكفايات الشخصية والمهنية فالكفايات الشخصية كانت مجالاتها (الكفايات الذاتية الكفايات الانسانية الكفايات الفنية) أما الكفايات الشخصية فكانت مجالاتها (كفاية التخطيط كفايات صنع القرار كفايات ادارة الموارد المادية والبشرية كفايات التقويم ادارة الوقت والتواصل كفايات التعاون مع المجتمع المحلي) ولغرض التأكد من صلاحية تلك المجالات قام الباحثان بعرضها باستبيان<sup>(\*\*)</sup> على الخبراء والمختصين في علم النفس الرياضي والتربوي وطرائق التدريس والإدارة الرياضية لبيان صلاحيتها وبعد أن تم جمع الاستمارات وتفریغ البيانات ومعالجتها باستخدام اختبار ( $Ka^2$ ) تم قبول بعض المجالات التي حصلت على أعلى من القيمة الجدولية لاختبار ( $Ka^2$ ) وبالبالغة (3.84) ، وتم رفض مجالين في المحو الخاص بالكفايات المهنية وهما (كفايات ادارة الموارد المادية والبشرية (5 فقرات) كفايات التعاون مع المجتمع المحلي (6 فقرات) ) وعليه فقد اصبح المقياس بعد رفض المجالين اعلاه متكون من (37 فقره ) والجدول (2) يبين ذلك :

جدول (2) يُبيّن قيمة  $Ka^2$  لمجالات مقاييس الكفايات الشخصية والمهنية لمدربى الكرة الطائرة

\* ملحق (2)

باتفاق آراء الخبراء والمتخصصين

الدالة الاحصائية	قيمة مربع كا		آراء الخبراء		المحاور و مجالاتها	ت
	الجدولية	المحتسبة	غير المواقفين	الموافقون		
				المحور الاول (الكفايات الشخصية)		المجال
معنوي	3.84	6.4	1	9	الكفايات الذاتية	1
معنوي		6.4	1	9	الكفايات الانسانية	2
معنوي		10	0	10	الكفايات الفنية	3
						المجال
معنوي		6.4	1	9	كفاية التخطيط	1
معنوي		6.4	1	9	كفايات صنع القرار	2
غير		1.6	7	3	كفايات ادارة الموارد المادية والبشرية	3
معنوي		10	0	10	كفايات التقويم	4
معنوي		6.4	1	9	ادارة الوقت والتواصل	5
غير معنوي		3.6	8	2	كفايات التعاون مع المجتمع المحلي	6

## 2-4-3 تحديد صلاحية فقرات مقياس الكفايات الشخصية والمهنية:

لغرض التعرف على مدى صلاحية فقرات مقياس الكفايات الشخصية والمهنية قام الباحثان بعرض المقياس بصورته الاولية بواسطة استبانة (\*) على مجموعة من الخبراء والمتخصصين وبعد تفريغ جميع البيانات تم معالجتها احصائياً عن طريق اختبار ( $\chi^2$ ) وعند مقارنة القيمة المحسوبة مع القيمة الجدولية للاختبار وباللغة (3.84) تبين ان جميع الفقرات قد حصلت على اتفاق تام في صلاحيتها، والجدول (3) يبين ذلك.

جدول (3) يُبيّن آراء الخبراء والمتخصصين في فقرات مقياس الكفايات الشخصية والمهنية وقيم ( $\chi^2$ ) المحسوبة والجدولية

الدالة	قيمة مربع $\chi^2$		عدد الخبراء		عدد الفقرات	ارقام الفقرات في المقياس	المجال	ت
	الجدولية	المحتسبة	غير الموافقين	الموافقين				
معنوية	3.84	10	0	10	6	7-6-4-3-2-1	الكفايات الذاتية	1
معنوية		6.4	1	9	2	8-5		
معنوية		10	0	10	4	12-11-10-9	الكفايات الانسانية	2
معنوية		10	0	10	4	17-16-14-13	الكفايات الفنية	3
معنوية		6.4	1	9	1	15		
معنوية		10	0	10	6	-22-21-20-19-18 23	كفاية التخطيط	4
معنوية		10	0	10	5	28-27-26-25-24	كفايات صنع القرار	5
معنوية		10	0	10	5	33-32-31-30-29	كفايات التقويم	6
معنوية		64	1	9	4	37-36-35-34	ادارة الوقت والتواصل	7

وبهذا اصبحت فقرات المقياس (37) فقرة.

\* ينظر ملحق (3)

#### 2-4-4 التجربة الاستطلاعية لمقاييس الكفايات الشخصية والمهنية:

للغرض اعداد مقياس على درجة عالية من الجودة والدقة والتحقق من مدى وضوح وفهم العبارات والكلمات من قبل المختبرين من افراد العينة وحساب الوقت المستغرق للأجابة على المقياس كان لابد من إجراء تجربة استطلاعية لمقاييس الكفايات الشخصية والمهنية وفعلاً تم إجراء التجربة الاستطلاعية بتاريخ (2025/2/17-16) على عينة مكونة من (10) رئيساً وعضوواً للهيئة الادارية تم اختيارهم بطريقة عشوائية من مجتمع البحث إذ طلب منهم قراءة التعليمات والعبارات (الفقرات) والاستفسار عن أي غموض وذكر الصعوبات التي تواجههم اثناء الاجابة عن فقرات المقياس وبعد أن تم الانتهاء من تطبيق التجربة الاستطلاعية تبين ان التعليمات واضحة والعبارات مفهومة وقد كان متوسط زمن الاجابة بمقدار (20) دقيقة وبذلك أصبح المقياس جاهز للتطبيق على عينة الأعداد المكونة من (60) رئيساً وعضوواً من اجل اجراء التحليل الإحصائي لفقراته البالغة (37) فقرة .

#### 2-4-5 تطبيق المقياس على عينة الاعداد:

تم تطبيق مقياس الكفايات الشخصية والمهنية (\*) على عينة الاعداد البالغ عددها (60) رئيساً وعضوواً وذلك بتاريخ (2025/02/22-21) وبعد الانتهاء من تطبيق المقياس قام الباحثان بجمع البيانات الخاصة بأفراد عينة الاعداد تمهيداً لتحليلها احصائياً.

#### 2-4-6 تصحيح مقياس الكفايات الشخصية والمهنية:

تم وضع خمسة بدائل أجابه متعددة وتم التصحيح على وفق هذه البدائل وهي (لا اوفق بشدة لا اوفق محيد اوافق بشدة) وحسب صيغة السؤال وقد اعطيت الاوزان التالية للبدائل وهي (1-2-3-4-5) حسب تسلسل الاجابة بالنسبة لكل فقرة وتم حساب درجة الكفايات الشخصية والمهنية من خلال الإجابة على جميع فقرات المقياس البالغة (37) فقرة وبذلك يتراوح مجموع الدرجة على المقياس (185) درجة وهي اعلى درجة الى (37) درجة وهي اقل درجة ومتوسط فرضي مقداره (111) درجة تمثل الوسط الفرضي لدرجات المقياس فاذا كانت درجة الاجابة عن المقياس اكثراً من (111) فهذا يشير الى ان الكفايات الشخصية والمهنية فوق المتوسط أما اذا كانت اقل من (111) درجة فأن هذا يدل على ضعف الكفايات الشخصية والمهنية لدى المختبر

\* ملحق (4)

## 2-4-7 التحليل الاحصائي لفقرات مقياس الكفايات الشخصية والمهنية لمدربى الكرة الطائرة لأندية الدرجة الأولى:

ان إجراء التحليل لفقرات مقياس الكفايات الشخصية والمهنية لمدربى الكرة الطائرة يعني فحص واختبار استجاباتهم على فقرات المقياس وهو يستخدم لمعرفة قدرة الفقرة في المقياس على التمييز بين الفئات ذات الاستجابات العليا والفئات ذات الاستجابات الدنيا وتعتبر القدرة التمييزية الجيدة من صفات الفقرة الجيدة والقدرة التمييزية للفقرة تعني مدى قدرت هذه الفقرة على التمييز بين إجابات الأفراد الذين تكون السمة المراد قياسها لديهم عالية وبين الذين تكون السمة نفسها لديهم واطئة وهذا الاجراء أكثر أهمية من التحليل المنطقي لها الذي يقوم به الخبراء ويكون على شطرين هما:

### 1- المجموعتان الطرفيتان (القدرة التمييزية):

قام الباحثان بالتحقق من قدرة الفقرة على التمييز باستخدام المجموعتين الطرفيتين من خلال ترتيب الدرجات التي حصلت عليها عينة الاعداد البالغة (60) مختبراً تنازلياً ومن ثم اختيار ما نسبته (27%) من المجموعة العليا والدنيا (16 استماراة للمجموعة العليا و16 استماراة للمجموعة الدنيا) وايجاد الفروق بالأوساط الحسابية بين المجموعتين باستخدام قانون **t test** وقد تبين بعد التحليل الاحصائي ان جميع فقرات مقياس الكفايات الشخصية والمهنية ممیزة وعليه فقد باتت فقرات المقياس (37) فقرة والجدول (4) يُبيّن ذلك.

**جدول (4) يبين رقم الفقرة وقيمة (T) المحسوبة ومستوى المعنوية ونوع الدلالة الاحصائية لفقرات مقاييس الكفاءيات الشخصية والمهنية لمدربي الكرة الطائرة**

الدلالة الاحصائية	Sig	قيمة (t) المحتسبة	رقم الفقرة	الدلالة	Sig	قيمة (t) المحتسبة	رقم الفقرة
معنوي	0.003	2.51	20	معنوي	0.020	2.83	1
معنوي	0.020	2.26	21	معنوي	0.011	1.88	2
معنوي	0.002	3.25	22	معنوي	0.021	2.23	3
معنوي	0.010	2.64	23	معنوي	0.017	2.78	4
معنوي	0.000	3.63	24	معنوي	0.025	2.46	5
معنوي	0.003	2.86	25	معنوي	0.014	3.17	6
معنوي	0.030	2.37	26	معنوي	0.030	3.13	7
معنوي	0.015	2.78	27	معنوي	0.022	2.64	8
معنوي	0.002	4.67	28	معنوي	0.020	3.54	9
معنوي	0.013	1.37	29	معنوي	0.010	2.11	10
معنوي	0.024	2.53	30	معنوي	0.004	3.41	11
معنوي	0.001	3.12	31	معنوي	0.023	4.31	12
معنوي	0.001	3.47	32	معنوي	0.030	2.57	13
معنوي	0.021	2.64	33	معنوي	0.022	3.32	14
معنوي	0.026	2.76	34	معنوي	0.010	3.41	15
معنوي	0.001	2.53	35	معنوي	0.026	3.03	16
معنوي	0.000	3.46	36	معنوي	0.141	3.81	17
معنوي	0.017	2.74	37	معنوي	0.015	2.81	18
				معنوي	0.000	2.25	19

عند درجة حرية (58) ومستوى دلالة (0.05)

## 2- معامل الاتساق الداخلي.

قام الباحثان بهذا الاجراء لتحقيق ما يلي:

- يظهر مدى ترابط فقرات المقياس الحالى فيما بينها.
- أن القدرة التمييزية للفقرة بهذا الاجراء تكون مشابهة مع القدرة التمييزية لفقرات المقياس ككل.
- هذا الإجراء يجعل المقياس المعد متجانساً في قدرته من حيث أن كل فقرة من الفقرات تقيس السمة نفسها التي يسعى المقياس لقياسها.

وقد تم استخراج قيمة هذا المعامل باستخدام معامل الارتباط البسيط بيرسون بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس لجميع أفراد العينة البالغة (60) رئيساً وعضوًا بالهيئات الادارية للنادي.

### أ- علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس.

لقد قام الباحثان بأيجاد العلاقة التي تربط كل فقرة بالدرجة الكلية للمقياس من خلال حساب الارتباط البسيط (بيرسون) لأفراد عينة الاعداد الـ (60) وفي ضوء النتائج تم حذف الفقرة التي يكون معامل ارتباطها بالدرجة الكلية واطئ لكونها لا تقيس السمة التي يقيسها الاختبار ككل وقد اظهرت النتائج ان جميع الفقرات والبالغة (37) فقرة لديها اتساق داخلي فيما بينها وبين الدرجة الكلية للمقياس، لأن قيمتها المحسوبة معنوية عند مستوى دلالة أقل من (0.05) والجدول (5) يبين ذلك.

جدول (5) يبين معامل الارتباط بين درجة الفقرة والدرجة الكلية للمقياس والدلالة الإحصائية لفقرات مقياس الكفايات الشخصية والمهنية لمدربى الكرة الطائرة

الدلالة الإحصائية	معامل الارتباط	رقم الفقرة	الدلالة الإحصائية	معامل الارتباط	رقم الفقرة
معنوي	0.514	20	معنوي	0.731	1
معنوي	0.623	21	معنوي	0.713	2
معنوي	0.411	22	معنوي	0.671	3
معنوي	0.461	23	معنوي	0.691	4
معنوي	0.532	24	معنوي	0.715	5
معنوي	0.425	25	معنوي	0.693	6
معنوي	0.519	26	معنوي	0.753	7
معنوي	0.581	27	معنوي	0.633	8
معنوي	0.522	28	معنوي	0.685	9
معنوي	0.628	29	معنوي	0.683	10
معنوي	0.567	30	معنوي	0.587	11
معنوي	0.611	31	معنوي	0.404	12
معنوي	0.573	32	معنوي	0.511	13
معنوي	0.596	33	معنوي	0.495	14
معنوي	0.486	34	معنوي	0.527	15
معنوي	0.585	35	معنوي	0.419	16
معنوي	0.543	36	معنوي	0.741	17
معنوي	0.585	37	معنوي	0.415	18
			معنوي	0.318	19

## 2-5 الأسس العلمية لمقاييس الكفايات الشخصية والمهنية.

**أولاً: صدق المقياس:** اعتمد الباحثان على نوعين من الصدق:

**1- صدق المحتوى:** هذا النوع من الصدق تحقق عندما عرض الباحثان مقياس القيادة الابداعية على مجموعة من الخبراء (\*) لإقرار صلاحية فقرات المقياس.

**2- صدق البناء (التكوين الفرضي):** صدق البناء (التكوين الفرضي): تم احتساب هذا النوع من انواع الصدق عندما قام الباحثان باحتساب القدرة التمييزية للمقياس من خلال إيجاد معاملات الارتباط بين كل من درجة الفقرة ودرجة المجال وبين درجة المجال الكلية ودرجة المقياس الكلية وكذلك بين درجة الفقرة والدرجة الكلية للمقياس وكما مبين في الجداول (4,5).

**ثانياً: ثبات المقياس:**

يعد الثبات من الخصائص الأساسية للمقاييس النفسية مع اعتبار تقديم الصدق عليه، لأنّ المقياس الصادق يعده ثابتاً، بينما لا يكون المقياس الثابت صادقاً، والاختبار الثابت هو " اختبار له درجة عالية من الدقة والإتقان والاتساق والموضوعية لما وضع لقياسه. ويعني كذلك ثبات الاختبار عدم تأثره بتغيير العوامل أو الظروف الخارجية بما يدل على ثبات الاستجابة للفرد مهما تغير الظروف. وتم حساب الثبات بما يأتي:

### 1-طريقة التجزئة النصفية:

تُعد طريقة التجزئة النصفية من أكثر الطرائق المستخدمة في البحوث التربوية والنفسية لإيجاد معامل الثبات تكونها تتطلب تطبيق الاختبار مرة واحدة فقط، وتمتاز بالاقتصادية في الجهد والوقت. ولهذه الطريقة مميزات هي:

- 1- تجنب الفاحص مشكلة إعادة الفحص مرتاً أخرى أو إعداد الصورة المتكافئة للمقياس.
- 2- إلغاء أثر التغيرات التي تطرأ على حالة المفهوم العلمية والنفسية والصحية والتي تؤثر على مستوى أدائه عند أداء الاختبار.

\* ينظر ملحق (1)

تعتمد هذه الطريقة على تجزئة المقاييس المطلوب تعين ثباته إلى جزئين متكافئين أو شطرين متساوين بعد تطبيقه على مجموعة الاعداد، وهناك طرائق عدّة لتجزئة الاختبار. فقد يستعمل النصف الأول من الاختبار مقابل النصف الثاني، أو قد تستخدم الأسئلة ذات الأرقام الفردية في مقابل الأسئلة ذات الأرقام الزوجية.<sup>(1)</sup> وقد اعتمد الباحثان على بيانات أفراد الاعداد البالغة (60) رئيساً وعضوأً للهيئة الادارية، إذ قسمت فقرات المقاييس إلى نصفين (فقرات فردية وفقرات زوجية)، ثم استخرج معامل الارتباط بين مجموع درجات النصفين لفقرات المقاييس المتكون من (37) فقرة باستخدام طريقة الارتباط البسيط بيرسون وبواسطة الحقيقة الإحصائية (spss) أذ إن معامل الارتباط الناتج من هذه العملية يعني الثبات لنصف الاختبار فقط، "لأجل حساب ثبات الاختبار بصورة كاملة نلجأ إلى استخدام معادلة (سبيرمان وبراون) لتصحيح معامل الارتباط وقد تبين أنَّ الارتباط يمتاز بدرجة عالية من الثبات حيث كانت القيمة المحتسبة (0.836) عند مستوى دلالة (0.05) وهو مؤشر جيد لثبات الاختبار وبعد تصحيحة بمعادلة سبيرمان براون وجد أنَّ قيمته المحسوبة أصبحت (0.827) وهو ما يدل على ثبات المقاييس ككل .

## 2- طريقة الفاکرونباخ:

هناك نوع آخر من الثبات يدعى التجانس الداخلي ويعد من أكثر معاملات الثبات شيوعاً وأكثرها ملائمة ويشير إلى قوة الارتباطات بين الفقرات في الاختبار "إذ تعتمد هذه الطريقة على مدى ارتباط الفقرات مع بعضها البعض داخل مقاييس الكفايات الشخصية والمهنية كذلك ارتباط كل فقرة مع مقاييس الكفايات الشخصية والمهنية ككل حيث قام الباحثان باستخراج هذا النوع من الثبات بالاعتماد على بيانات أفراد عينة الإعداد البالغة (60) رئيساً وعضوأً للهيئة أداريه، اذ بلغت قيمة معامل الثبات المستخرج للمقياس بهذه الطريقة (086) وهو معامل ثبات جيد. وبهذا ضل المقياس متكونا من (37) فقرة وجاهزاً للتطبيق على عينة البحث الرئيسية.

### ثالثاً: موضوعية المقياس:

إنّ الموضوعية هي إجراء وخاصية إذ تعني الموضوعية للبعض عدم التحيز والبعد عن الذاتية، والموضوعية من الناحية الإجرائية أمر يرتبط بجميع البيانات وتحليلها، ويقصد بها هنا أن المعنى الذي نحصل عليه باستخدام هذه الوسائل هو معنى واحد، ولا يمكن الخروج منه إلا بتقسير واحد.

إنّ انفاق الخبراء على وضوح تعليمات المقياس من حيث وضوح عباراته فضلاً عن وضوح وسهولة طريقة الإجابة عن الفقرات وانّ طريقة احتساب الدرجات غير قابل للشك وكان ذلك جلياً من خلال التجربة الاستطلاعية التي قام بها الباحثان مما يدل على موضوعية المقياس.

### 2-6 وصف مقياس الكفايات الشخصية والمهنية لمدربى الكرة الطائرة بصيغته النهائية:

يتكون المقياس من (37) فقرة موزعة على محورين بسبعة مجالات وهي المحور الاول: الكفايات الشخصية ويكون من (الكفايات الذاتية 8 فقرات الكفايات الانسانية 4 فقرات الكفايات الفنية 5 فقرات)

أما المحور الثاني: الكفايات المهنية فكانت مجالاتها (كفاية التخطيط 6 فقرات كفايات صنع القرار 5 فقرات كفايات التقويم 5 فقرات ادارة الوقت والتواصل 4 فقرات) ويتم تصحيحها من خلال مفتاح التصحيح والذي يتكون من خمسة بدائل هي (لا أوفق بشدة لأوفق محайд أوفق بشدة) وقد اعطيت الاوزان التالية للبدائل (5-4-3-2-1) على التوالي اعلى درجة للمقياس (185) درجة أدنى درجة (37) درجة اما الوسط الفرضي (111) درجة وكلما كانت الدرجة التي يحصل عليها المختبر في مقياس الكفايات الشخصية والمهنية لمدربى الكرة الطائرة تساوى او اعلى من الوسط الفرضي دل ذلك على شیوع مهارات الكفايات الشخصية والمهنية لديهم.

## 2-7 تطبيق مقياس الطموح المهني والكفايات الشخصية والمهنية لمدربى الكرة الطائرة على عينة التجربة الرئيسية للبحث.

بعد ان أصبح المقياس جاهز للتطبيق قام الباحثان بتطبيق المقياس خلال الايام (الاحد والاثنين والثلاثاء) لمدة من (2025/3/3) ولغاية (2025/3/6) على عينة التطبيق الرئيسية والبالغ عددها (40) رئيساً وعضوأً للهيئات الادارية لأندية الدرجة الاولى في منطقة الفرات الاوسط وبغداد حيث قام الباحثان بتوزيع المقياسين على العينة المذكورة بمساعدة فريق العمل المساعد وتمت الاجابة عليهما وبعد ذلك تم جمع استمرارات المقياسين لجميع افراد العينة تمهدأ لمعالجتها احصائياً ببرنامج (SPSS) ولاستخراج النتائج واثبات فروض البحث وتحقيق اهدافه.

## 2-8 الوسائل الاحصائية: تم تحليل بيانات البحث باستخدام الحقيقة الإحصائية للعلوم الاجتماعية spss لغرض الوصول الى النتائج واستخدمت الوسائل الآتية:

- الوسط الحسابي
- الانحراف المعياري
- اختبار (T) للعينات المستقلة
- معامل الارتباط البسيط بيرسون
- معامل الالتواء
- معامل الفاکرونباخ
- معادلة سبيرمان براون

### 3- عرض النتائج ومناقشتها:

#### 3-1 عرض وتحليل ومناقشة واقع الكفايات الشخصية والمهنية لمدربى الكرة الطائرة:

جدول (6) يُبيّن المجالات وعدد العينة والوسط الحسابي والانحراف المعياري والوسط الفرضي والاختبار الثاني

لواقع الكفايات الشخصية والمهنية لمدربى الكرة الطائرة

الدالة الإحصائية	مستوى الدلالة	T المحتسبة	الوسط الفرضي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	عدد العينة	المجالات	ت
دال	0.003	12.183	24	2.74	29.17	40	الكفايات الذاتية	1
دال	0.002	9.062	12	1.26	17.6		الكفايات الإنسانية	2
دال	0.012	6.412	15	1.14	22.38		الكفايات الفنية	3
دال	0.003	15.072	18	2.95	26.04		كفاية التخطيط	4
دال	0.011	14.508	15	2.51	21.90		كفايات صنع القرار	5
دال	0.013	7.156	15	1.62	18.64		كفايات التقويم	6
دال	0.001	7.381	12	2.07	16.81		ادارة الوقت والتواصل	7
دال	0.020	17.345	111	4.42	162.74		الكفايات الشخصية والمهنية	

جدول (7) يُبيّن قيم الوسط المرجح والوزن المئوي لفقرات مقياس الكفايات الشخصية والمهنية لمدرب الكرة الطائرة

ترتيب الفقرة بالمقياس	الوزن المئوي %	الوسط المرجح	اسم الفقرة	المجال	ت
1	87.5	4.375	يمتلك المدرب المقدرة على ادارة الوحدات التدريبية بكفاءة	الكفايات الذاتية	24
2	87.24	4.362	يمتلك المدرب المقدرة على التأثير في اللاعبين		27
3	86.88	4.344	المدرب قادر على تحمل ضغوط العمل		21
4	86.34	4.317	لدى المدیر المقدرة على تحمل المسؤولية		28
5	86.04	4.302	يتحلى المدرب بالصبر في المواقف الحرجة		22
6	79.78	3.989	يتميز المدرب بشخصية متزنة		26
7	79.56	3.978	يتمتع المدرب بدقة الملاحظة		23
8	79.04	3.952	يصغي المدرب باهتمام لما يقوله اللاعبين		25
9	78.68	3.934	يحرص المدرب على مراعاة الفروق الفردية المتباينة للاعبين		29
10	78.6	3.930	يبني المدرب علاقات طيبة مع اللاعبين		32
11	66.52	3.326	يستمع المدرب لأراء اللاعبين البناء	الكفايات الإنسانية	30
12	66.36	3.318	يعمل المدرب على اشباع حاجات اللاعبين الإنسانية		31
13	66.12	3.306	يعمل المدرب على تطوير المهارات الفنية لدى اللاعبين		34
14	65.96	3.298	يستجيب المدیر بشكل سريع للمتغيرات التي تحدث في الوحدة التدريبية		35
15	65.76	3.288	لدى المدرب المقدرة على تحمل المسؤولية		36
16	65.56	3.278	يشجع المدرب العمل بروح الفريق	الكفايات الفنية	33

ترتيب الفقرة بالمقياس	الوزن المئوي %	الوسط المرجح	اسم الفقرة	المجال	ت
17	65.38	3.269	يشجع المدرب اللاعبين على مناقشة الوحدات التدريبية بموضوعية	كفايات التخطيط	37
18	65.22	3.261	يوظف المدرب التقنيات التدريبية في تنفيذ الوحدة التدريبية		3
19	65.08	3.254	يبين المدرب للاعبين أهمية الوحدة التدريبية		4
20	64.92	3.246	يراعي المدرب الامكانيات المتاحة في تنفيذ الوحدة التدريبية		1
21	64.84	3.242	يمتلك مهارات التخطيط ليس فقط من أجل تحقيق الاهداف		6
22	64.74	3.237	يخطط المدرب للوحدات التدريبية لأسباع حاجات اللاعبين وميلهم		2
23	64.58	3.229	يقوم المدرب بأعداد خطة عامة لإدارة الفريق		5
24	64.42	3.221	يصنع المدرب القرارات التدريبية طبقاً لأنظمة والقوانين الخاصة بعلم التدريب		7
25	64.34	3.217	يشترك المدرب اللاعبين في عملية صنع القرارات التي تخص الفريق		10
26	64.18	3.209	يخختار المدرب الوقت المناسب لاتخاذ القرار		8
27	64.02	3.201	يخختار المدرب الحل الامثل بين مجموعة من القرارات المحتملة (البدائل)		9
28	63.84	3.192	يتتابع المدرب تنفيذ القرارات		11
29	63.66	3.183	يسعى المدرب الى التعرف الى مستوى اللاعبين من خلال سجلات خاصة	كفايات التقويم	13
30	63.5	3.175	يقوم المدرب بالتتوبيع في اساليب التقويم الخاصة باللاعبين		14

ترتيب الفقرة بالمقياس	الوزن المئوي %	الوسط المرجح	اسم الفقرة	المجال	ت
31	63.28	3.164	يوجه المدرب المعلمين الى استخدام الاستراتيجيات الحديثة في عملية التدريب	ادارة الوقت والتواصل	12
32	63.04	3.152	يوظف المدرب نتائج التقويم في تطوير اداء الفريق		16
33	62.88	3.144	يقيم المدرب بموضوعيه تامة		15
34	62.74	3.137	يهتم المدرب بأنجاز الوحدات التربوية حسب الوقت المخصص لها		19
35	62.62	3.131	يلترم المدرب بتوقيتات الوحدات التربوية		17
36	62.48	3.124	يستغل المدرب الوقت بطريقة ذكية		20
37	62.4	3.120	يختار المدرب الوقت المناسب للتواصل باللاعبين داخل الوحدة التربوية		18

يتبيّن من خلال الاطلاع على الجدولين (6-7) بأن جميع مجالات مقاييس الكفايات الشخصية والمهنية وبقرارات المقاييس كلّ بأن مدرب الكرة الطائرة يتمتعون بدرجة جيدة من الكفايات قيد البحث ومن وجهة نظر رؤساء وأعضاء الهيئات الإدارية لأندية الدرجة الأولى ، حيث تميز هؤلاء المدربين بقدر جيد من الكفايات والتي تؤهّلهم لقيادة فرقهم إذ إن عمل المدرب يحتاج إلى قدر عالي من الفاعلية للتأثير على اللاعبين وفي سلوكهم بمختلف الطرق والوسائل المشروعة لتحقيق الأهداف الموضوعة من قبل المدرب حيث " إن عمل المدرب تتطلّب قدرات عقلية تتسم بالفهم والشمول والعمق والابتكار والتحدي والطموح ، فظلاً عن الشخصية وفن التواصل مع الآخرين ذلك لأن الهدف من عمل المدرب الفعال هو رفع مستوى الانجاز بمختلف أشكاله عند اللاعبين وكذلك إدراك الاحتياجات المختلفة الخاصة بالأعب والفريق. وعليه فإن المدرب الجيد صاحب الشخصية والخبرة المهنية في مجال تخصصه هو الشخص الوحيد القادر على رفع مستوى الانجاز عند اللاعبين والفريق على حد سواء فالكفايات الذاتية والانسانية والفنية المرتبطة بالجانب الشخصي للمدرب هي العمود الاساس الذي نبني عليه العلاقات الجدية والموثوقة بين أعضاء الفريق والمدرب وفي هذا الصدد فقد ذكر (توستنج وأخرون) أنه " من أجل صنع لاعب أو فريق يتسم بالفاعلية والقدرة على التفوق لابد من توافر مدرب قادر على تطوير هذه الصفة عند اللاعبين ولتحقيق ذلك يجب أن يتصف المدرب الرياضي الناجح بالتأهيل والكفايات الخاصة والمساندة التي تكفل له النجاح في مسيرته التدريبية. وهنا نرى أن إن الكفايات المساندة والضرورية لدى مدرب الكرة الطائرة قد تحققت من خلال ما نراه من النتائج المستحصلة من وجهة نظر رؤساء وأعضاء الهيئات الإدارية حيث بينوا من خلال الاختلاف في الإجابات على فقرات الاستبيان بأن لكل مدرب لديهم فلسفة خاصة بالتدريب ولها أهدافها وغاياتها وفهمها وأيضاً لها تأثيرها الإيجابي على اللاعبين والفريق ، وأيضاً من خلال استجابات افراد العينة فقد تبيّن لدى الباحث بأن المدرب الكفوء وحسب تقدير هذه العينة لابد من أن يؤثر في لاعبي فريقة تأثيراً إيجابياً حيث يزيد من دافعيتهم في التدريب والزيادة في الانجاز للحصول على الفرصة والفوز في دوري الدرجة الأولى والتأهل إلى دوري الممتاز وهذا ما ينعكس إيجاباً على أعضاء الفريق والذي " يزيد من دافعيتهم في التدريب وعلى اصرارهم على تطوير انفسهم وبذل قصارى الجهد في المنافسة لنيل استحسان المدرب لهم قبل استحسان الآخرين او استحسانهم لأنفسهم .

**4- الاستنتاجات والتوصيات:**

**1-4 الاستنتاجات:**

1- إنّ مدربي الكرة الطائرة في أندية الدرجة الأولى كانوا يتمتعون بدرجة جيدة من الكفايات الشخصية والمهنية من وجهة نظر رؤساء وأعضاء الهيئات الإدارية في أنديةهم.

**2- التوصيات:**

- 1- يوصي الباحثان بضرورة الاهتمام بالجانب النفسي للمدربين وللفرق الرياضية برياضات مختلفة.
- 2- يوصي الباحثان بضرورة الاهتمام بالمدربين بصورة أكبر لتحقيق أفضل النتائج التي يستند إليها النادي في سبيل الحصول على إنجازات أكبر.
- 3- يوصي الباحثان بإجراء دراسات أخرى على هذه العينات كونها تمثل الركيزة الأساسية للوصول لمستويات العليا في جميع الألعاب الرياضية.

## المصادر

- ميرفت علي خواجة ومصطفى السايج: المدخل الى طائق تدريس التربية الرياضية, ط1، دار الوفاء لدنيا النشر، الاسكندرية، 2008.
- منال عيد طلب سلحب: الكفايات المهنية والشخصية لدى مدير المدارس الابتدائية في مدينة رهط وعلاقتها بالأداء الوظيفي للمعلمين من وجهة نظر المعلمين والمديرين, اطروحة دكتوراه غير منشورة، الجامعة العربية الأمريكية، فلسطين، 2025.
- محمد نعمة حسن: موقع الضبط وعلاقة بدافع الانجاز لدى لاعبي الساحة والميدان للمتقدمين, رسالة ماجستير، جامعة بابل، كلية التربية الرياضية، 2004.
- سامي محمد ملحم: مناهج البحث في التربية البدنية والرياضية, ج1، ط4، القاهرة، دار الفكر العربي، 2001.
- سعد عبد الرحمن: القياس النفسي, ط1، الكويت، مكتبة الفلاح، 1983.
- احمد سلمان عودة وفتحي حسن ملکاوي: أساسيات البحث العلمي في التربية والعلوم الإنسانية, عمان، مكتبة المنار للنشر والتوزيع، 1987.
- رجاء محمود أبو علام: مناهج البحث في العلوم التربوية والنفسية, جامعة القاهرة، دار النشر للجامعات، 2007.
- محمد حسانين وأنور الخولي: برامج الصقل والتدريب أثناء الخدمة للاعدين في التربية البدنية والرياضية والترويح والإدارة الرياضية والطب الرياضي والإعلام الرياضي وال العلاقات العامة والرياضة للجميع, ط1، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، 2001.
- عامر سعيد، حسام المؤمن، هيثم كاظم: الاسلوب القيادي لمدربى كرة القدم وعلاقته بالسلوك الجازم والعدوانية لدى لاعبיהם, مجلة علوم التربية الرياضية، 2008.
- Tonsing. T. Warners. A. & Feltz. D. (2003). The predictability of coaching efficacy on team efficacy and player efficacy in Volleyball. Journal of Sport Behavior.

## الملاحق

**ملحق (1) يبين أسماء الخبراء والمتخصصين الذين تم الأخذ بآرائهم ومقرراتهم حول مقياسي البحث**

الاسم	اللقب العلمي	الاختصاص	مكان العمل	ت
د. عامر سعيد الخيكاني	أستاذ	علم النفس الرياضي	جامعة بابل/كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	1
د. ناهدة عبد زيد	أستاذ	تعلم حركي / الكورة الطائرة	جامعة بابل/كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	2
د. هيثم حسين	أستاذ	علم النفس الرياضي	جامعة بابل/كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	3
د. علي حسين علي	أستاذ	علم النفس التربوي	جامعة كربلاء/ كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	4
د. محسن محمد حسن	أستاذ	علم النفس الرياضي	جامعة الكوفة/كلية التربية البدنية وعلوم الرياضية	5
د. شيماء علي خميس	أستاذ	علم النفس الرياضي	جامعة بابل/ كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	6
د. حسين عبد الزهرة	أستاذ	علم النفس الرياضي	جامعة كربلاء/ كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	7
د. باسم حسن غاري	أستاذ	الكرة الطائرة	جامعة الكوفة/كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	8
د. حميدة عبد الأمير	أستاذ	الكرة الطائرة	جامعة الكوفة/كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	9
د. محمد عبد السادة	أستاذ مساعد	الكرة الطائرة	جامعة بابل/ كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	10

## ملحق (2)

### مقياس الكفايات الشخصية والمهنية بصورة النهاية



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة بابل

كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

الدراسات العليا - الماجستير

### م/ مقياس الكفايات الشخصية والمهنية لمدربى الكرة الطائرة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته...

عزيزي عضو الهيئة الإدارية المحترم .....

نضع بين يديك اختبار لقياس الكفايات الشخصية والمهنية لمدربى الكرة الطائرة لأندية الدرجة الاولى علما بأن " الكفايات الشخصية والمهنية": تعني " في معناها الواسع هي معرفة وانقان المادة العلمية او اكتساب المهارات، كما انها تعني قدرة الفرد على ترجمة ما تعلمه من مواقف حياتية فعلية بناء على قدرته الذاتية في امتلاك المعرفة بطرق مختلفة تشير الى حسن الاداء وتشغيل الذهن بعمق لكي تصبح المعرفة جزء من سلوكه" وهو من نوع الاختيار من متعدد ارجوا منك قراءة تعليمات الاختبار والالتزام بها

التعليمات:

- 1- تكون الاجابة على ورقة الاستبيان.
- 2- يرجى اختيار واحد فقط من بين الاختيارات الواردة في كل فقرة اختيارية بوضع علامة (✓) امام الاختيار الصحيح.
- 3- إذا تعذر عليك فهم أي فقرة من فقرات الاختبار فلا تتردد بسؤال فريق العمل المساعد.
- 4- لا تتردد مطلقا بالإجابة فنتائج الاختبار تستعمل لأغراض البحث العلمي فقط.

الباحثان

التفصيل	لا اوافق بشدة	اوافق بشدة	محايد	لا اوافق	اوافق بشدة	ت
يمتلك المدرب المقدرة على ادارة الوحدات التدريبية بكفاءة						1
يمتلك المدرب المقدرة على التأثير في اللاعبين						2
المدرب قادر على تحمل ضغوط العمل						3
لدى المدير المقدرة على تحمل المسؤولية						4
يتحلى المدرب بالصبر في المواقف الحرجة						5
يتميز المدرب بشخصية متزنة						6
يتقن المدرب بدقة الملاحظة						7
يصغي المدرب باهتمام لما يقوله اللاعبين						8
يرحص المدرب على مراعاة الفروق الفردية المتباينة للاعبين						9
يبني المدرب علاقات طيبة مع اللاعبين						10
يستمع المدرب لأراء اللاعبين البناء						11
يعمل المدرب على اشباع حاجات اللاعبين الانسانية						12
يعمل المدرب على تطوير المهارات الفنية لدى اللاعبين						13
يسجيب المدير بشكل سريع للمتغيرات التي تحدث في الوحدة التدريبية						14
لدى المدرب المقدرة على تحمل المسؤولية						15
يشجع المدرب العمل بروح الفريق						16
يشجع المدرب اللاعبين على مناقشة الوحدات التدريبية بموضوعية						17
يوظف المدرب التقنيات التدريبية في تنفيذ الوحدة التدريبية						18
يبين المدرب للاعبين أهمية الوحدة التدريبية						19
يراعي المدرب الامكانيات المتاحة في تنفيذ الوحدة التدريبية						20
يمتلك مهارات التخطيط ليس فقط من أجل تحقيق الأهداف						21
يخطط المدرب للوحدات التدريبية لأشباع حاجات اللاعبين وميولهم						22
يقوم المدرب بأعداد خطة عامة لإدارة الفريق						23
يصنع المدرب القرارات التدريبية طبقاً للأنظمة والقوانين الخاصة بعلم التدريب						24
يشترك المدرب اللاعبين في عملية صنع القرارات التي تخص الفريق						25
يختار المدرب الوقت المناسب لاتخاذ القرار						26
يختار المدرب الحل الامثل بين مجموعة من القرارات المحتملة (البدائل)						27
يتبع المدرب تنفيذ القرارات						28
يسعى المدرب الى التعرف الى مستوى اللاعبين من خلال سجلات خاصة						29

الافق بشدة	الافق	محايد	لا اافق	لا اافق بشدة	الفقرات	ت
					يقوم المدرب بالتوقيع في اساليب التقويم الخاصة باللاعبين	30
					يوجه المدرب المعلمين الى استخدام الاستراتيجيات الحديثة في عملية التدريب	31
					يوظف المدرب نتائج التقويم في تطوير اداء الفريق	32
					يقيم المدرب بموضوعيه تامة	33
					يهتم المدرب بإنجاز الوحدات التدريبية حسب الوقت المخصص لها	34
					يلتزم المدرب بتوقعيات الوحدات التدريبية	35
					يستغل المدرب الوقت بطريقة ذكية	36
					يختار المدرب الوقت المناسب للتواصل باللاعبين داخل الوحدة التدريبية	37