



## 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 لمدربي الكرة الطائرة من وجهة نظر رؤساء وأعضاء الهيئات الادارية

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

تتضح المشكلة البحثية الحالية في وجود قصور في الفهم العميق لكيفية إدراك رؤساء وأعضاء الهيئات الإدارية في الأندية والاتحادات الرياضية للكفايات الشخصية والمهنية لمدربي 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 الموضوعية في متن البحث. أما هدف البحث كان التعرف على واقع الكفايات الشخصية والمهنية من وجهة نظر رؤساء وأعضاء الهيئات الادارية لمدربي أندية الدرجة الاولى. اما فروض البحث كانت هنالك تفاوت في معرفة الكفايات الشخصية والمهنية من وجهة نظر رؤساء وأعضاء الهيئات الادارية لمدربي أندية الدرجة الاولى. أن الباحثان قد فصلا المجتمع من خلال اختيار رؤساء وأعضاء الهيئات الادارية لأندية الدرجة الاولى بالكرة الطائرة للموسم الرياضي 2024-2025 أما العينة وهم الفرق المشاركة في دوري الدرجة الاولى وهم أندية منطقة الفرات الاوسط وبغداد ولقد قام الباحثان بأعداد مقياس الكفايات الشخصية والمهنية لمدربي الكرة الطائرة لأندية الدرجة الأولى وقد قام الباحثان بأجراء جميع خطوات تقنين هذا المقياس ضمن شروط تقنين المقاييس النفسية حتى توصل الى المقياس بصورته النهائية للتطبيق على عينة التطبيق الرئيسية وجمع الاستمارات وتفرغ البيانات تمهيداً لتحليلها احصائياً واستخراج النتائج لتحقيق الفروض والاهداف الخاصة بالبحث الحالي. وقام الباحثان بتحليل نتائج المقياس احصائياً وتحليلها ومناقشتها بما يناسب النتائج من مصادر وبحوث علمية لأثبتت فرض البحث وللتوصل الى نتائج تغني اهداف بحثهما الحالي.

**الكلمات المفتاحية:** الكفايات الشخصية والمهنية، لمدربي، كرة الطائرة

## 1- المقدمة:

في عالم رياضة الكرة الطائرة تحديداً تبرز الحاجة الماسة للكفايات. هذه اللعبة التي تتطلب تناغماً جماعياً استثنائياً ودقة متناهية في الأداء الفردي وقدرة على التفكير الاستراتيجي السريع تضع المدربين أمام تحديات فريدة تتجاوز مجرد تعليم المهارات الأساسية. فالمدرّب في الكرة الطائرة ليس مجرد معلم للحركة هو في الوقت ذاته مخطط تكتيكي ومحلل للأداء ومحفز نفسي ومدير للآزمات ومبني للانسجام داخل الفريق. نجاح المدرّب 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 تُعدّ حاسمة في لحظات الحسم. هذه المهارات المتعددة الأوجه التي تجمع بين الجانب الشخصي والمهني هي الركيزة التي يستند إليها المدرّب وهي التي ترسم مسار تقدمه نحو تحقيق تطلعاته وأهدافه العليا.

لقد تناولت العديد من الدراسات الأكاديمية 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 لمدرّبي الكرة الطائرة والأهم من ذلك يلاحظ غياب شبه تام لدراسات تستكشف هذا المتغير من منظور فريد وحيوي يتمثل في وجهة نظر الهيئات الإدارية. فرؤساء 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 مساهمهم الوظيفي. إن فهم المعايير التي يعتمدونها في تقييم هذه الكفايات يُعدّ 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 مدرّبي 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 قيّمة تثري الأدبيات في مجال علم النفس الرياضي والإدارة الرياضية. علاوة على ذلك سيسهم هذا الفهم في توفير معايير واضحة يمكن الاستفادة منها في تطوير برامج تدريب وتأهيل المدربين لتكون أكثر فعالية وتوجيهاً 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 الكفايات، يظل فهم كيفية تفاعل هذه الكفايات مع الطموح المهني لمدربي الكرة الطائرة، وبالأخص من زاوية نظر رؤساء وأعضاء الهيئات الإدارية، مجالاً يحتاج إلى مزيد من الاستقصاء والتعمق. فالنظرة الإدارية للمسألة قد تختلف عن نظرة المدربين أنفسهم، مما يخلق فجوة في الفهم قد تؤثر على عمليات التخطيط والتطوير المهني.

#### ويهدف البحث الى:

- 1- إعداد مقياس الكفايات الشخصية والمهنية لمدربي الكرة الطائرة من وجهة نظر رؤساء وأعضاء الهيئات الادارية لأندية الدرجة الاولى.
- 2- التعرف على واقع الكفايات الشخصية والمهنية من وجهة نظر رؤساء وأعضاء الهيئات الادارية لأندية الدرجة الاولى.

#### 2- إجراءات البحث:

2-1 منهج البحث: استخدم الباحثان المنهج الوصفي بأسلوب (العلاقات الارتباطية) لملائمته لطبيعة ومشكلة البحث.

#### 2-2 مجتمع البحث وعينته.

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

اماً عينات البحث فتم اختيارها بالطريقة العشوائية من الاندية المذكورة في الجدول ادناه بواقع (60) عضواً بنسبة (54.55%) ليكونوا عينة أعداد المقياسين و(10) أعضاء بنسبة (9.09%) ليكونوا عينة التجربة الاستطلاعية للمقياسين 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

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

## 2-3 الوسائل والاجهزة 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 فيديو نوع SONY عدد واحد.
- اقراص ليزرية عدد 10 صينية المنشأ.
- اوراق + اقلام + قرطاسية متنوعة ذات منشأ متعددة.
- ساعة توقيت نوع CASIO يدوية صينية المنشأ عدد (2).

## 2-4-1 اعداد مقياس الكفايات الشخصية والمهنية:

بعد الاطلاع على أغلب المصادر والمراجع العلمية والبحوث الاكاديمية المرتبطة بالكفايات الشخصية والمهنية قام الباحثان بتبني مقياس (منال عيد طلب سلهب) والذي يراه الباحثان حالياً مناسباً لطبيعة البحث من حيث الأهداف ومضمون المجالات والفقرات وحسب علمه ولكنه سيعتمد إلى إعداداته ضمن الأساليب المتبعة لإعداد المقاييس النفسية والتربوية وذلك بسبب اختلاف عينة البحث في الاداة الرئيسية وهذا المقياس مكون من (48) فقرة بصورته النهائية موزعه على محورين ولكل محور مجموعة من المجالات (المحور الاول :الكفايات المهنية وتضم المجالات كفاية التخطيط كفايات صنع القرار كفايات ادارة الموارد المادية والبشرية كفايات التقويم ادارة الوقت والتواصل كفايات التعاون مع المجتمع المحلي) (المحور الثاني : الكفايات الشخصية وتضم المجالات الكفايات الذاتية الكفايات الإنسانية الكفايات الفنية) ويتم تصحيحه من خلال مفتاح التصحيح الذي يتكون من خمسة بدائل وهي (معارض بشدة معارض محايد اوافق لا اوافق بشدة) وقد أعطيت الأوزان (54321) على التوالي أعلى درجة يحصل عليها المفحوص (240) درجة واقل درجة (48) الوسط الفرضي للمقياس (144) وكلما كانت الدرجة التي يحصل عليها المفحوص تساوي أو أعلى من الوسط الفرضي دل ذلك على شيوع مهارات الكفايات الشخصية والمهنية .

ولقد قام الباحثان بإجراء بعض التعديلات على الفقرات 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 الفقرات 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 المقياس الأصلي وكما مبين في جدول (2) وبعدها عرضت للاختبار بصيغتها الأولية على عينة الاعداد والبالغ عددها (60) رئيساً وعضواً للهيئات الادارية .

\* ملحق (1).

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

قام الباحثان بتحديد محورين المحور الاول الكفايات الشخصية ويتكون من (3) مجالات والمحور الثاني الكفايات المهنية ويتكون من (6) مجالات بالاعتماد على المقياس الأصلي والتي تمثل أبعاد مقياس 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(\*\*) على الخبراء والمختصين في علم النفس الرياضي والتربوي وطرائق التدريس والإدارة الرياضية لبيان صلاحيتها وبعد أن تم جمع الاستمارات وتفرغ البيانات ومعالجتها باستخدام اختبار (كا<sup>2</sup>) تم قبول بعض المجالات التي حصلت على اعلى من القيمة الجدولية لاختبار (كا<sup>2</sup>) والبالغة (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 فقرة ) والجدول (2) يبين ذلك :

جدول (2) يُبين قيمة كا<sup>2</sup> لمجالات مقياس الكفايات الشخصية والمهنية لمدرربي الكرة الطائرة

\*\* ملحق (2)

باتفاق آراء الخبراء والمتخصصين

الدالة الاحصائية	قيمة مربع كا		اراء الخبراء		المحاور ومجالاتها	ت
	الجدولية	المحتسبة	غير الموافقين	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
					المحور الثاني (الكفايات المهنية)	المجال
معنوي		6.4	1	9	كفاية التخطيط	1
معنوي		6.4	1	9	كفايات صنع القرار	2
غير معنوي		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 الاولى بواسطة استمارة استبانة (\*) على مجموعة من الخبراء والمختصين وبعد تفريغ جميع البيانات تم معالجتها احصائياً عن طريق اختبار (كا<sup>2</sup>) وعند مقارنة القيمة المحسوبة مع القيمة الجدولية للاختبار والبالغة (3.84) تبين ان جميع الفقرات قد حصلت على اتفاق تام في صلاحيتها، والجدول (3) يبين ذلك.

جدول (3) يُبين آراء الخبراء والمتخصصين في فقرات مقياس الكفايات الشخصية والمهنية وقيم (كا<sup>2</sup>) المحسوبة والجدولية

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

وبهذا اصبحت فقرات المقياس (37) فقرة.

\* ينظر ملحق (3)

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

لغرض اعداد مقياس على درجة عالية من الجودة والدقة وللتحقق من مدى وضوح وفهم العبارات والكلمات من قبل المختبرين من افراد العينة وحساب الوقت المستغرق للأجابة على المقياس كان لابد من إجراء تجربة استطلاعية لمقياس الكفايات الشخصية والمهنية . فبعلاً تم إجراء التجربة الاستطلاعية بتاريخ (16-2025/2/17) على عينة مكونة من (10) رئيساً وعضواً 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 انّ التعليمات واضحة والعبارات مفهومة وقد كان متوسط زمن الاجابة بمقدار (20) دقيقة وبذلك أصبح المقياس جاهز للتطبيق على عينة الأعداد المتكونة من (60) رئيساً وعضواً 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 وعضواً وذلك بتاريخ (21-2025/02/22) وبعد الانتهاء من تطبيق المقياس قام الباحثان بجمع البيانات الخاصة بأفراد عينة الاعداد تمهيدا لتحليلها احصائياً.

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

تم وضع خمسة بدائل أجابه متنوعة وتم التصحيح على وفق هذه البدائل وهي (لا اوافق بشدة لا اوافق محايد اوافق بشدة) وحسب صيغة السؤال وقد اعطيت الاوزان التالية للبدايل 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 اكثر من (111) فهذا يشير الى ان الكفايات الشخصية والمهنية فوق المتوسط أما اذا كانت أقل من (111) درجة فإنّ هذا يدل على ضعف الكفايات الشخصية والمهنية لدى المختبر

\* ملحق (4)

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

إن إجراء التحليل لفقرات مقياس الكفايات الشخصية والمهنية لمدربي 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) استمارة للمجموعة العليا و16 استمارة للمجموعة الدنيا) وايجاد الفروق بالأوساط الحسابية بين المجموعتين باستخدام قانون ( $t$  test) وقد تبين بعد التحليل الاحصائي ان جميع فقرات مقياس الكفايات الشخصية والمهنية مميزه وعليه فقد باتت فقرات المقياس (37) فقرة والجدول (4) يُبين ذلك.

جدول (4) يبين رقم الفقرة وقيمة (T) المحسوبة ومستوى المعنوية ونوع الدلالة الاحصائية ل فقرات مقياس الكفايات الشخصية والمهنية لمدربي الكرة الطائرة

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

عند درجة حرية (58) ومستوى دلالة (0.05)

## 2- معامل الاتساق الداخلي.

قام الباحثان بهذا الاجراء لتحقيق ما يلي:

- يظهر مدى ترابط فقرات المقياس الحالي 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 وعضواً 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 ال (60) وفي ضوء النتائج تم حذف الفقرة التي يكون معامل ارتباطها بالدرجة الكلية واطى 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 لمدربي الكرة الطائرة

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

## 2-5 الأسس العلمية لمقياس 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 تقدم الصدق عليه، لأنّ المقياس الصادق يعد 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 لكونها 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 المفحوص العلمية والنفسية والصحية والتي تؤثر على مستوى أدائه عند أداء الاختبار.

\* ينظر ملحق (1)

تعتمد هذه الطريقة على تجزئة المقياس المطلوب تعيين ثباته إلى جزئين متكافئين أو شطرين متساويين بعد تطبيقه على مجموعة الاعداد، وهناك طرائق عدة 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 وعضواً للهيئة الادارية، إذ قسمت فقرات المقياس إلى نصفين (فقرات فردية وفقرات زوجية) ، ثم استخرج معامل الارتباط بين مجموع درجات النصفين لفقرات المقياس المتكون من (37) فقرة باستخدام طريقة الارتباط البسيط بيرسون وبوساطة الحقيبة الإحصائية (spss) إذ إنّ 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 أنّ الارتباط يمتاز بدرجة عالية من الثبات حيث كانت القيمة المحسوبة ( 0.836 ) عند مستوى دلالة (0.05) وهو مؤشر جيد لثبات الاختبار وبعد تصحيحه بمعادلة سبيرمان براون وجد أنّ قيمته المحسوبة اصبحت (0.827) وهو ما يدل على ثبات المقياس ككل .

## 2- طريقة الفاكرونباخ:

هنالك 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 مقياس الكفايات الشخصية والمهنية كذلك ارتباط كل فقرة مع مقياس الكفايات الشخصية والمهنية ككل حيث قام الباحثان باستخراج هذا النوع من الثبات بالاعتماد على بيانات أفراد عينة الإعداد البالغة (60) رئيساً وعضواً لهيئة إداريه، إذ بلغت قيمة معامل الثبات المستخرج للمقياس بهذه الطريقة (0.86) وهو معامل ثبات جيد. وبهذا ضل المقياس متكوناً من (37) فقرة وجاهزاً للتطبيق على عينة البحث الرئيسية.



### ثالثاً: موضوعية المقياس:

إنّ الموضوعية هي إجراء وخاصة 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 بتفسير واحد.

إنّ اتفاق الخبراء على وضوح تعليمات المقياس من حيث وضوح عباراته فضلاً عن وضوح وسهولة طريقة الاجابة عن الفقرات وإنّ 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 لمدربي الكرة الطائرة بصيغته النهائية:

يتكون المقياس من (37) فقرة موزعة على محورين بسبعة مجالات وهي المحور الاول: الكفايات الشخصية ويتكون 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 أوافق بشدة لأوافق محايد أوافق بشدة) وقد اعطيت الاوزان التالية للبدائل

(1-2-3-4-5) 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 لمدربي الكرة الطائرة تساوي او اعلى من الوسط الفرضي دل ذلك على شيوع مهارات الكفايات الشخصية والمهنية لديهم.

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

بعد ان أصبح المقياس جاهز للتطبيق قام الباحثان بتطبيق المقياس خلال الايام (الاحد والاثنين والثلاثاء) للمدة من (2025/3/3) ولغاية (2025/3/6) على عينة التطبيق الرئيسية والبالغ عددها (40) رئيساً وعضواً 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 استمارات المقياسين لجميع افراد العينة تمهيدا لمعالجتها احصائياً ببرنامج (SPSS) ولاستخراج النتائج واثبات فروض البحث وتحقيق اهدافه.

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

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

### 3- عرض النتائج ومناقشتها:

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

جدول (6) يُبين المجالات وعدد العينة والوسط الحسابي والانحراف المعياري والوسط الفرضي والاختبار التائي لواقع الكفايات الشخصية والمهنية لمدربي الكرة الطائرة

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

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

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

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

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		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 التدريبية حسب الوقت المخصص لها	ادارة الوقت والتواصل	19
35	62.62	3.131	يلتزم المدرب بتوقيتات الوحدات التدريبية		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 التدريبية		18

يتبين من خلال الاطلاع على الجدولين (6-7) بأن جميع مجالات مقياس الكفايات الشخصية والمهنية وبفقرات المقياس ككل بأن مدربي الكرة الطائرة يتمتعون بدرجة جيدة من الكفايات قيد البحث ومن وجهة نظر رؤساء وأعضاء الهيئات الادارية لأندية الدرجة الاولى ، حيث تميز هؤلاء المدربين بقدر جيد من الكفايات والتي تؤهلهم لقيادة فرقهم إذ إن عمل المدرب يحتاج الى قدر عالي من الفاعلية للتأثير على اللاعبين وفي سلوكهم بمختلف الطرق والوسائل المشروعة لتحقيق الاهداف الموضوعية من قبل المدرب حيث " إن عمل المدرب تتطلب قدرات عقلية تتسم بالفهم والشمول والعمق والابتكار والتحدى والطموح ، فضلاً عن الشخصية وفن التواصل مع الآخرين ذلك لان الهدف من عمل المدرب الفعال هو رفع مستوى الانجاز بمختلف أشكاله عند اللاعبين وكذلك إدراك الاحتياجات المختلفة الخاصة بالأعب والفريق. وعليه فأن 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 وآخرون) أنه " من أجل صنع لاعب او 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 ان إن الكفايات المساندة والضرورية لدى مدرب الكرة الطائرة قد تحققت من خلال ما نراه من النتائج المستحصلة من وجهة نظر رؤساء واعضاء الهيئات الادارية حيث بينوا من خلال الاختلاف في الاجابات على فقرات الاستبيان بأن لكل مدرب لديهم فلسفة خاصة بالتدريب ولها أهدافها وغاياتها وفهمها وأيضاً لها تأثيرها الايجابي على اللاعبين والفريق ، وأيضاً من خلال استجابات افراد العينة فقد تبين لدى الباحث بأن المدرب الكفوء وحسب تقدير هذه العينة لابد من أن يؤثر في لاعبي فريقة تأثيراً ايجابياً حيث يزيد من دافعيته في التدريب والزيادة في الانجاز للحصول على الفرصة والفوز في دوري الدرجة الاولى والتأهل الى دوري الممتاز وهذا ما ينعكس ايجاباً على أعضاء الفريق والذي " يزيد من دافعيته في التدريب وعلى اصرارهم على تطوير انفسهم وبذل قصارى الجهد في المنافسة لنيل استحسان المدرب لهم قبل استحسان الآخرين او استحسنهم لأنفسهم .

#### 4- الاستنتاجات والتوصيات:

##### 4-1 الاستنتاجات:

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

##### 4-2 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 عليها النادي في سبيل الحصول على إنجازات أكبر.
- 3- يوصي الباحثان بأجراء دراسات اخرى على هذه العينات كونها تمثل الركيزة الأساسية للوصول للمستويات العليا في جميع الالعاب الرياضية.



## المصادر

- ميرفت علي خواجه ومصطفى السايح: المدخل الى طرائق تدريس التربية الرياضية، ط1، دار الوفاء لدنيا النشر، الاسكندرية، 2008.
- منال عيد طلب سلهب: الكفايات المهنية والشخصية لدى مديري المدارس الابتدائية في مدينة رهط وعلاقتها بالأداء الوظيفي للمعلمين من وجهة نظر المعلمين والمديرين، اطروحة دكتوراه غير منشورة، الجامعة العربية الامريكية، 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 ملكاوي: 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 للعاملين في التربية البدنية والرياضية والترويح والإدارة الرياضية والطب الرياضي والإعلام الرياضي والعلاقات العامة والرياضة للجميع، ط1، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، 2001.
- عامر سعيد، حسام المؤمن، هيثم كاظم: الاسلوب القيادي لمدربي كرة القدم وعلاقته بالسلوك الجازم والعدوانية لدى لاعبيهم، 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 بأرائهم ومقترحاتهم حول مقياسي البحث

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

## ملحق (2)

### مقياس الكفايات الشخصية والمهنية بصورته النهائية



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة بابل

كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

الدراسات العليا – الماجستير

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

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته...

عزيزي عضو الهيئة الادارية المحترم .....

نضع بين يديك اختبار لقياس الكفايات الشخصية والمهنية لمدربي الكرة الطائرة لأندية الدرجة الاولى علما بأن " الكفايات الشخصية والمهنية: تعني " في معناها الواسع هي معرفة واتقان 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 فقره 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 بنتائج الاختبار تستعمل لأغراض البحث العلمي فقط.

الباحثان

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

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