

أثر الكفاءات السلوكية المهنية على مستوى أداء مدربي الألعاب الفردية والفرقية في مديرية

شباب ورياضة صلاح الدين

المدرس المساعد نغم بيّات حسن

(الكلية التربوية المفتوحة / مركز تكريت / محافظة صلاح الدين)

The Impact of Professional Behavioral Competencies on the Performance
Level of Individual and Team Sports Coaches in the Salah Al-Din

".Directorate of Youth and Sports

Bayatniam2@gmail.com

مستخلص البحث

تكمّن أهمية هذه الدراسة في تسليطها الضوء على "الكفاءة المهنية" كأحد الركائز الأساسية التي تحدد فعالية مدربي الألعاب الرياضية، سواءً الفردية منها أو الفردية. إذ تُعدّ كفاءة المدرب عاملاً جوهرياً في تطوير الأداء الرياضي، وصقل مهارات اللاعبين، وتعزيز روح الفريق. ويسعى البحث إلى تحقيق هدفين رئيسيين هما قياس مستوى الكفاءات السلوكية المهنية لدى مدربي الألعاب الفردية والفرقية وتحديد أوجه الاختلاف في هذه الكفاءات بين المدربين في كلا النوعين من الألعاب وقد شملت هذه الكفاءات نطاقاً واسعاً من المهارات يشمل: الإلمام بالأسس النظرية والتطبيقية، والقدرة على التخطيط والتدريب، فضلاً عن الالتزام بالقيم والأخلاقيات المهنية. وأظهرت النتائج تفاوتاً ملحوظاً في مستويات المدربين، حيث تراوحت التقديرات بين "جيد جداً" و"ضعيف جداً"، إلا أن الغالبية العظمى من أفراد العينة تركّزت في "المستوى المتوسط". في ضوء هذه النتائج، تؤكد الدراسة على ضرورة تصميم وتنفيذ برامج ودورات تطويرية مستمرة لرفع كفاءة المدربين. وكذلك أهمية العمل على نشر وتوضيح مفاهيم السلوك المهني وأخلاقيات المهنة بين مجتمع المدربين مما يجعل هذه الدراسة حلقة جديدة في سلسلة الأبحاث العلمية التي تساهم في تعزيز الممارسات التدريبية وتطويرها على أرض الواقع. الكلمات المفتاحية كفاءة- السلوك المهني ، محدد الألعاب الفردية الألعاب الفرقية

Abstract

The significance of this study lies in its emphasis on "professional competence" as one of the fundamental pillars determining the effectiveness of sports coaches, whether in team or individual sports. A coach's competence is considered a crucial factor in developing athletic performance, refining players' skills, and fostering team spirit. The research seeks to achieve two main objectives: measuring the level of professional behavioral competencies among coaches of individual and team sports, and identifying the differences in these competencies between coaches in both types of sports. These competencies encompassed a wide range of skills, including mastery of theoretical and applied foundations, the ability to plan and train, as well as adherence to professional values and ethics. The results revealed a noticeable variation in the coaches' levels, with ratings ranging from "very good" to "very poor." However, the vast majority of the sample fell within the "intermediate level." In light of these findings, the study emphasizes the necessity of designing and implementing continuous development programs and courses to enhance coaches' competence, as well as the importance of disseminating and clarifying the concepts of professional behavior and work ethics within the coaching community. This makes the study a new link in the chain of scientific research that contributes to strengthening and developing coaching practices on the ground. competence professional behavior -- specific Team Sports- Individual Sports-

١- التعريف بالبحث:

٢- المقدمة

إن المدرب هو العمود الفقري للعملية التدريبية، ومن المفترض أن يكون محترفاً ومهماً. ويتجلى تأثيره من خلال تطبيقه الدقيق والمدرّس لخطط

التدريب في مواقف تتسم بسرعة التغيرات والتعقيدات، بهدف إحداث تحسينات مرغوبة في أداء اللاعبين ورفع فعاليتهم. لكن تبقى الحاجة قائمة لتحديد أنواع المهارات الواجب توافرها لدى المدرب بشكل واضح لضمان فعاليته. وقد حاولت الأبحاث في هذا المجال تحديد المهام التي يؤديها المدرب الماهر، ووضع قوائم بالمهارات والصفات اللازمة لفهم كيفية عمل المدربين الأكفاء. فالتدريب الفعال يتسم باستراتيجيات محددة قابلة للتطبيق، والمدرب الفعال هو من يتبناها ويطبقها. وتتكون هذه الاستراتيجيات عادةً من مجموعة من المهارات المنفصلة؛ فمثلاً، تتألف استراتيجية الإشراف الفعال من: تحريك المدرب بنمط غير متوقع، وتعزيز السلوك المرتبط بتنفيذ المهمة، والتخلص من السلوك غير الملائم بسرعة وحزم، وتقديم التغذية الراجعة المناسبة للاعبين. وتكمن الأهمية في دراسة سلوك المدربين والسعي لتطوير مهنة التدريب استناداً إلى مبدئي الكفاية والسلوك المهني، والتركيز على الإعداد الجيد للمدربين. وتتميز العملية التدريبية الرياضية بوضوح الدور القيادي للمدرب، خاصة في مراكز الشباب التي تُعدُّ أماكن حيوية تجذب الشباب وتهدف إلى تطوير قدراتهم الرياضية، كجزء من أنشطة وزارة الشباب. وعلى المدرب أن يضطلع بمهام تعليمية وتربوية متعددة تساهم في بناء الرياضي ودفعه نحو تحقيق أعلى المستويات (عبد الحسن أحمد وسعدون، ٢٠٢٤). فهو ليس مجرد ناقل للمعلومات والخبرات، بل هو المثل الأعلى والقوة للاعبين (عصام عبد الخالق، ١٩٩٩)، كما تساهم كفاياته الإدارية في عمليات الانتقال الرياضي وتنمية الصفات البدنية والفنية والمهارية، وتشخيص الموهوبين وتوجيههم (رضوان كاظم ومحمد مصطفى، ٢٠٢٥). من هنا، يسعى الباحث من خلال هذه الدراسة إلى الحصول على نتائج ذات دلالات إيجابية على مختلف جوانب العملية التدريبية، لتكون حلقة جديدة في سلسلة الدراسات السابقة وتعزيزاً لنتائجها. ويمكن من خلالها تحديد ملامح السلوك المهني للمدربين، وفتح آفاق لتطوير الجوانب الإيجابية ومعالجة السلبيات في سلوكهم، خاصة في مراكز الشباب. مما سينعكس إيجاباً على الحركة الرياضية عموماً والمدربين خصوصاً، وسيشكل ركيزة لأبحاث لاحقة في مجالات رياضية مختلفة.

٢.٢ مشكلة البحث

يُعدُّ السلوك المهني للمدربين عاملاً محورياً في تحديد فاعليتهم. وعليه، تسعى هذه الدراسة إلى التعرف على طبيعة هذا السلوك لدى مدربي الألعاب الفردية والفرقية في مديرية صلاح الدين، وتحليل علاقته بمستوى الفاعلية التدريبية.

٢.٣ أهداف البحث

يهدف هذا البحث إلى تحقيق هدفين رئيسيين، هما:

١. قياس مستوى كفايات السلوك المهني لدى مدربي الألعاب الفردية والفرقية.
٢. التحقق من وجود فروق ذات دلالة إحصائية في كفايات السلوك المهني تعزى إلى نوع الرياضة (ألعاب فردية مقابل ألعاب فرقية).

٢.٤ مجالات البحث

١. مجال البحث البشري: يشمل مجتمع البحث مدربي الألعاب الفردية والفرقية العاملين في مراكز الشباب التابعة لمحافظة صلاح الدين.
٢. مجال البحث المكاني: أُجريت الدراسة في القاعات والملاعب الرياضية التابعة لمراكز الشباب داخل نطاق محافظة صلاح الدين.
٣. مجال البحث الزمني: استغرقت مدة الدراسة الفترة من ١٢ ديسمبر ٢٠٢٣ حتى ١٥ أبريل ٢٠٢٤.

٢.٥ الدراسات النظرية :

٢.٥.١ الكفاية:

تُعرَّف بأنها مجموع الخبرات والمعلومات والمعارف والمهارات، التي تتجلى في أنماط السلوك والممارسات العملية للمعلم أثناء تفاعله مع مختلف عناصر الموقف التعليمي (رند حسن، ١٩٩١، ص ٢١). كما تُعرَّف بأنها مجموعات المهارات الأدائية والمعارف الأكاديمية والقدرات العقلية التي يجب أن يكتسبها المعلم، بحيث تصبح جزءاً من سلوكه المهني وقادرًا على تطبيقها بنجاح أثناء ممارسته للعملية التعليمية (أمنة رزق وآخرون، ١٩٩٣، ص ٨٧).

٢.٥.٢ المدرب الرياضي

تمتاز عملية التدريب الرياضي ببروز دور المدرب القيادي بشكل واضح ومؤثر، إذ هو الذي يتحمل مسؤوليات تعليمية وتربوية متعددة تساهم في بناء اللاعب وتمكنه من بلوغ أعلى المستويات. فالمدرب هو المحرك الأساسي لعملية التدريب، لا يقتصر دوره على نقل المعرفة والخبرة فحسب، بل يتجاوز ذلك إلى الالتزام بمهام تربوية شاملة تتعدى الجوانب الفنية للعبة. وهو بذلك يمثل القدوة والمثال الذي يحتذى به لاعبه في مختلف المجالات. (عصام عبد الخالق، ١٩٩٩، ص ١٠) يُعدُّ المدرب الرياضي شخصية تربوية قيادية، تؤثر بشكل كبير ومباشر في بناء الشخصية

المتكاملة والمتزنة للرياضي وتطويرها، كما تسهم في توجيه السلوكيات ومنع تلك التي قد تعيق سير اللعب. وقد يرتبط ضعف الجانب النفسي أو التحسين النفسي للاعبين بضعف خبرة المدرب أو قدرته وتتطلب مهمة المدرب الإسهام في تحقيق الأهداف العامة للدولة في المجال الرياضي. ولضمان نجاحه في ذلك، ينبغي أن يكون ملماً بالنظم والقوانين والقيم التي تستند إليها سياسة البلد، والتي تحدد بدورها أهداف التربية السليمة ووسائلها، ليسهم بفعالية في البناء الشامل للمجتمع. كما أن لخبرة المدرب السابقة وتجاربه أثراً بالغاً في تحديد سلوكه وحالته النفسية قبل المباريات، حيث إن قلة الخبرة قد تعرضه لضغوط البدايات وما يصاحبها من تردد أو سلوك عدواني. (عبد الغفور ردام، ٢٠٢٥)

٢-٣ المدرب الرياضي وسلوكيات المهنة

تعد مهنة التدريب من المهن الصعبة التي تتطلب شخصية استثنائية ذات طابع خاص، إذ تستلزم جهداً ذهنياً وبدنياً كبيراً. فالمدرّب المؤهل لا يقتصر دوره على نقل المعارف والمعلومات فحسب، بل يمتد ليشمل مجموعة واسعة من المسؤوليات والواجبات المعقدة التي يتعين عليه إتقانها. لا يُكتب النجاح لعمل المدرب الرياضي إذا انطوى سلوكه على التحيز أو القسوة أو العنف، بل يتطلب الأمر بناء علاقة مع اللاعبين تقوم على أسس متينة من الاحترام المتبادل والتعاطف والثقة. ولهذا، على المدرب أن يتعامل مع اللاعبين بروح الأخوة والصداقة والأبوة، يشاركهم أفراحهم وهمومهم، ويكون تفاعله معهم وجدانياً إيجابياً وفعالاً. ولا يخلو واقع الممارسة التدريبية من مواقف تستدعي توجيه النقد أو اتخاذ إجراءات تأديبية، كحرمان اللاعب من بعض الامتيازات. وفي هذه الحالات، يتحتم على المدرب أن يوضح للمعنيين دوافع هذه الإجراءات وأسبابها الموضوعية، ويحرص على استيعابهم لها وإقناعهم بمنطقيتها، حفاظاً على متانة العلاقة واستمراريتها. وتجدر الإشارة إلى أن نجاح مهنة التدريب يعتمد بشكل أساسي على الكفاءة الفردية للمدرّب، والتي يجب أن يتحلى بها قبل دخوله هذا المجال. إذ تُعد هذه الكفاءة حجر الأساس الذي يُمكنه من استيعاب علم التدريب وفنونه، وتطبيق الطرائق والأساليب الفنية بفعالية، وتوجيه اللاعبين نحو تبني السلوكيات الإيجابية (محمد عادل، ١٩٨٢، ص ١٢).

٢-٤ المدرب ودوره في الإنجاز الرياضي

تعتبر مهمة المدرب من المهام الصعبة والمعقدة في مجال النشاط الإنساني، الأمر الذي يتطلب من الشخص الذي يختار هذه المهنة أن يكون مربياً في المقام الأول، وقادراً على قيادة العملية التدريبية بمهارة لمواجهة التحديات في تلبية الاحتياجات التربوية للاعبين (عمر نذير، ٢٠٢٥). كما ينبغي أن يكون باحثاً ومطلعاً، ويمتلك معرفة واسعة في المجالات العملية ذات الصلة الوثيقة بمهامه. ويتمثل نجاح أي مدرب في قدرته على خلق جو من الصداقة والتفاهم المتبادل داخل المجموعة الرياضية التي يعمل معها. فالمدرّب الأكثر كفاءة هو الأقدر على جعل التدريب ممتعاً، وبالتالي إعداد لاعبين أفضل. وكلما تحسنت قدرات اللاعبين، ازدادت فرص نجاحهم في المنافسة. ويُعدّ المدرب قوة مؤثرة قادرة على استثمار الطاقات الكامنة لدى الرياضي (جسماً وعقلياً) وتوجيهها لتحقيق التطور الشامل لشخصيته، بما يعود بالنفع على الفرد والمجموعة. إذ يمكن للمدرّب، من خلال تفاعله اليومي مع اللاعبين، أن يضع الأسس الحيوية للتنمية الموجهة، حيث يسعى التدريب الرياضي إلى تنمية جميع القدرات البدنية والنفسية، مما يجعل توافر المدرب الكفء أمراً ضرورياً.

أدوار المدرب الرياضي الحديث:

- **القائد والمحرك:** هو المحرك الرئيسي لعملية التدريب وقيادة الفريق.
- **المخطط والمنظم:** يقع على عاتقه تخطيط وتنظيم وتنفيذ برامج التدريب، وتوجيه اللاعبين خلال المنافسات.
- **المربي المؤثر:** هو شخصية تربوية لها تأثير مباشر في تحقيق تنمية شاملة ومتوازنة للاعب.
- **الشامل المؤهل:** يجب أن يتوفر فيه مجموعة من السمات والقدرات والمعارف والمهارات الخاصة.
- **صاحب المسؤولية الموسعة:** لا تقتصر واجباته على نطاق الملعب، بل تتسع دائرة عمله لتشمل جوانب متعددة تتجاوز المهام الأساسية.

على المدرب الرياضي أن يقرر ثلاث مسائل بصورة تدريجية خلال اليوم الواحد

- **المسألة الأولى:** يعمل على تنمية حب الوطن والإيمان المطلق بالشعب لدى الرياضيين كجزء من تربيته الشاملة.^(١)

المسألة الثانية: يتم تحسين الإنجاز الرياضي من خلال تنمية عناصر اللياقة البدنية المعروفة وزيادة المعارف الرياضية للوصول إلى أقصى النتائج الممكنة لكل رياضي. وأيضاً قدرة المدرب على بناء العلاقات بين اللاعبين إذ تشير الدراسات التربوية الحديثة إلى أن المشاعر الإيجابية القائمة على الود والتفاهم، والسعي لفهم مشاعر الآخرين، تُعد إحدى الوسائل الأساسية لتطوير العلاقة الثنائية بين المدرب واللاعب، مما يساهم بدوره في تحسين الإنجاز الرياضي (بولس حنا، ١٩٩٨، ص ١٥). في الواقع، يعتمد نجاح المدرب في تحقيق هذه العناصر الثلاثة على موهبته

الفطرية، ومدى معرفته المتخصصة، وقدرته على تربية اللاعبين وتطوير مستواهم، فضلاً عن مهارته في الربط والتكامل بين هذه العناصر بشكل متوازن وفعال.

٣- منهجية البحث وإجراءاته

٣-١ منهج البحث

اتبعت الباحثة المنهج الوصفي بأسلوب المسح، نظراً لملاءمته لطبيعة مشكلة الدراسة.

٣-٢ مجتمع وعينة البحث :

انطلاقاً من أهداف البحث المحددة، وتطبيقاً لإجراءاته المنهجية التي تحدد طبيعة اختيار العينة حسب ما ذكره مفتي حماد (١٩٩٨، ص ٢٧)، فقد تألف مجتمع الدراسة من جميع المدربين العاملين في مديرية شباب ورياضة صلاح الدين، والبالغ عددهم (٦٣) مدرباً. ولضمان شمولية النتائج، تم اتباع أسلوب الحصر الشامل ليشمل جميع أفراد هذا المجتمع كعينة للدراسة.

٣-٣ أدوات البحث:

١. **جهاز رمي الحلقات:** يتكون من قاعدة دائرية بقطر (٤٠) سم، مثبت فيها عمود بارتفاع (٥٠) سم. ويتم استخدام حلقات بلاستيكية قطرها (١٠) سم للرمي بهدف إدخالها في العمود.
٢. **لعبة البولينج:** جهاز مكون من خمسة قوارير (شواخص) للبولينج، موصولة في وسطها بسلك ومرتكزة على قاعدتين مثلثتين. الهدف هو درجة كرة البولينج لإسقاط أكبر عدد ممكن من القوارير.
٣. **شريط القياس:** يستخدم لقياس الطول وقياس مسافة الوثب الطويل من الثبات.
٤. **الأشكال الكرتونية الخشبية:** أشكال لحيوانات مثبتة على قواعد خشبية، مصممة لنزع الشكل وإعادته إلى مكانه، بهدف تنمية المهارات الحركية الدقيقة والتنسيق.
٥. **أهداف كرة القدم المصغرة:** مصنوعة من الخشب ومخصصة للأطفال، بأبعاد: ارتفاع (١) م × عرض (١.٥) م.
٦. **عوارض التوازن:** مصنوعة من الخشب ومخصصة للأطفال، بأبعاد: الطول (٣) م × العرض (١.٠) سم × الارتفاع عن الأرض (١٢) سم.
٧. **الأطواق:** مصنوعة من خراطيم المياه، بقطر (٦٠) سم، وعددها (٢٠) طوقاً.
٨. **الأعلام:** مصنوعة من الخشب، طول العلم الواحد (٠.٥) م، مع علم مثلثي في الأعلى. العدد: (١٢) علماً.
٩. **الشواخص (العلامات الاسطوانية):** مصنوعة من الكرتون الملون بشكل أسطواني، بارتفاع (٠.٥) م. العدد: (١٢) شاخصاً.
١٠. **ميزان طبي:** لقياس الوزن.
١١. **الموانع:** عددها (٤).
١٢. **كرات قدم مطاطية متوسطة الحجم:** عددها (٢٠) كرة.
١٣. **كؤوس رياضية:** عددها (١٢) كأساً.
١٤. **البالونات:** مستخدمة في الألعاب والتمارين.

٣-٤ مقياس السلوك المهني

بناءً على متطلبات الدراسة، اعتمدت الباحثة مقياس السلوك المهني من إعداد (حيدر عودة)، والمكوّن من (٩١) فقرة موزعة على المجالات الخمسة الآتية:

١. مجال إدارة الفريق في التدريب والمنافسات: (١٩) فقرة.
٢. مجال الشخصية والمظهر: (٢٦) فقرة.
٣. مجال الكفايات العلمية والنمو المهني: (١٣) فقرة.
٤. مجال العلاقات الإنسانية: (١٧) فقرة.
٥. مجال كفايات التقويم: (١٦) فقرة.

٣-٥ التجربة الاستطلاعية

أُجريت التجربة الاستطلاعية في السابع والعشرين من كانون الثاني عام ٢٠٢٤، حيث طُبّق المقياس على عينة استطلاعية قوامها (٥) من المدربين. وقد هدفت هذه التجربة إلى تحقيق عدد من الأهداف، هي:

- التحقق من ملائمة القاعات الرياضية للألعاب الفردية.
- رصد الأخطاء المتوقعة أثناء التنفيذ الفعلي للدراسة، والمساهمة في اقتراح الحلول المناسبة لها مسبقاً.
- اختبار إمكانية تطبيق المقياس على عينة صغيرة تتراوح بين (٤-٦) مدرب ومدرية.
- تقدير متوسط الوقت المطلوب للاستجابة، ومدى إمكانية تكرار التطبيق ضمن جلسة واحدة.
- استطلاع مدى استيعاب المدربين لمتطلبات المقياس، والتعرف على الصعوبات التي قد تواجههم أثناء التطبيق.
- اختبار مدى مناسبة ووضوح أدوات الدراسة المستخدمة.

٣-٧ المعاملات العلمية للمقياس

٣-٧-١ صدق المقياس صدق المحتوى

تم التحقق من صدق أداة الدراسة بعرضها على مجموعة من الخبراء والمتخصصين في المجال، وذلك للتأكد من مدى ملائمة مجالاتها ومناسبة فقراتها لأهداف البحث.

٣-٧-2 ثبات المقياس

بهدف التحقق من ثبات المقياس، اعتمدت الباحثة منهجية إعادة الاختبار، حيث قامت بتطبيقه مرتين على نفس العينة الاستطلاعية المكونة من (٥) مدربين، بفواصل زمني قدره أسبوع بين التطبيقين. وبعد حساب معامل الارتباط بين نتائج التطبيقين، تبين أن قيمة معامل الثبات بلغت (٠.٨٣)، وهي قيمة عالية تدل على ثبات المقياس وملاءمته للتطبيق في الدراسة.

٣-8 التجربة الرئيسية

قامت الباحثة بإتمام إجراءات البحث وفقاً للجدول الزمني الآتي:

١. توزيع أدوات القياس: تم في يوم الأحد الموافق الثامن والعشرون من كانون الثاني ٢٠٢٤ توزيع استمارات المقياس على جميع أفراد مجتمع الدراسة المتمثل بمدربي مديرية شباب ورياضة صلاح الدين (٦٣ مدرباً)، ل يتم لاحقاً تغريغ بياناتها ومعالجتها إحصائياً.
٢. التطبيق القبلي: بدأ التطبيق الفعلي للدراسة في ٢٨/١/٢٠٢٤، وتم إجراء الاختبار القبلي على النحو التالي:

• اختبارات المهارات الحركية الأساسية:

○ للذكور: يومي الأحد والاثنين. (28-29/1/2024)

○ للإناث: يومي الثلاثاء والأربعاء. (30-31/1/2024)

• مقياس السلوك الاستكشافي:

○ للذكور: يوم الأربعاء. (31/1/2024)

○ للإناث: يوم الخميس. (1/2/2024)

وتم تثبيت الظروف المحيطة بالاختبارات (المكان، الزمان، طريقة التنفيذ) لضمان تكافؤها مع ظروف الاختبار البعدي قدر الإمكان.

٣. التنفيذ التجريبي: نُفذ البرنامج التدريبي على المدربين (٦٣ مدرباً) على مدار (٧) أسابيع، بواقع وحدتين تعليميتين أسبوعياً (يومي الأحد والثلاثاء). ووزعت المجموعات التجريبية والضابطة على الدروس اليومية الثلاثة كالآتي:

• **الدرس الأول:** المجموعة التي تمارس الألعاب الاستكشافية.

• **الدرس الثاني:** المجموعة التي تمارس الألعاب الحركية.

• **الدرس الثالث:** المجموعة التي تتبع الأسلوب التقليدي.

مع مراعاة أن دوام مدارس البنين والبنات كان متناوباً:

• **يوم الأحد:** دوام صباحي للذكور، ومساءً للإناث.

• **يوم الثلاثاء:** دوام صباحي للإناث، ومساءً للذكور.

٤. **التطبيق البعدي:** أُجريت الاختبارات البعدية بعد انتهاء البرنامج على النحو التالي:

• اختبارات المهارات الحركية الأساسية:

○ للذكور: يومي الأربعاء والخميس. (1-2/3/2024)

○ للإناث: يومي الأحد والاثنين. (5-6/3/2024)

• مقياس السلوك الاستكشافي:

○ للذكور: يوم الثلاثاء. (7/3/2024)

○ للإناث: يوم الأربعاء. (8/3/2024)

٩-٣ الوسائل الإحصائية

• الوسط الحسابي

• الانحراف المعياري

• معامل الارتباط البسيط

• اختبار t للعينتين

• استخدام برنامج الاحصائي SPSS لمعالجة البيانات الاحصائية

النتائج والمناقشة

٤ - ١ عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها :-

جدول (١) يوضح المستويات المعيارية والفئات لكل متغير، مع توزيع تكرارات أفراد عينة البحث عليها.

ت	المستويات	الفئات	التكرار
١	جيد جداً	٤٧.٣٩٥ - ٥٣.٥٠٥	١١
٢	جيد	٤١.٠٦٥ - ٤٧.٣٩٥	١٢
٣	متوسط	٣٤.٧٤٥ - ٤١.٠٦٤	١٣
٤	مقبول	٢٨.٦٢٥ - ٣٤.٧٤٤	١٠
٥	ضعيف	٢٢.٤٠٥ - ٢٨.٦٢٤	٩
٦	ضعيف جداً	١٦.١٨٥ - ٢٢.٤٠٤	٨

ترى الباحثة أن ارتفاع عدد المدربين في المستويين "جيد جداً" و"جيد" يعود إلى امتلاكهم سلوكاً مهنيّاً متزناً، تتعكس معرفتهم الواعية بمتطلبات المهنة في تعاملهم الراقي مع اللاعبين خلال مختلف ظروف التدريب والمنافسة، مما يمنح صورة إيجابية عن أدائهم المهني. ويرتبط هذا بمفهوم الفعالية؛ فإذا كان النجاح يُقاس بإنجاز المهام (سمير محمد، ٢٠٠٣)، فإن الفعالية تُقاس بالاستثمار الأمثل لقدرات العنصر البشري (عبد الباري، ١٩٩٤). وبالتالي، فإن نجاح العملية التدريبية رهن بتوافر مجموعة من المعارف والمهارات المحددة لدى المدرب، الذي يُعد حجر الزاوية والعنصر الفاعل فيها (مفتي إبراهيم، ١٩٩٨). أما وجود غالبية المدربين في المستوى "المتوسط"، فهو توزيع منطقي من الناحية الإحصائية. ويشير إلى أن هؤلاء المدربين يمتلكون حداً أدنى من المعرفة، لكنهم بحاجة إلى تعميق فهمهم للسلوك المهني المطلوب في تعاملهم مع جميع أطراف العملية التدريبية. في المقابل، يُشكل وجود مدربين في مستويي "مقبول" و"ضعيف" مؤشراً على افتقارهم لكثير من المقومات المهنية الأساسية. وينعكس هذا النقص في معارفهم سلباً على أدائهم وسلوكياتهم خلال مواقف التدريب والمنافسة، مما يستدعي ضرورة سعيهم الدؤوب لاكتساب المعارف المهنية ومواكبة كل جديد في مجال التدريب (ريسان خربيط، ١٩٨٨). ويستنتج من ذلك أن فاعلية المدرب - وهي قدرته على تحقيق النتائج المرجوة من خلال التفاعل اليومي مع اللاعبين لتنمية قدراتهم البدنية والنفسية - تتناسب طردياً مع مدى امتلاكه للمعارف المهنية. وبالتالي، فإن المدربين في المستويين الأعلى يتمتعون بفعالية عالية في التعامل مع الرياضيين، سواء في الألعاب الفردية أم الجماعية، مقارنة بزملائهم في المستويات الأدنى.

جدول (٢) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة (ت) المحسوبة للفروق في السلوك المهني بين مدربي الألعاب الفردية والفرقية.

الالعاب	س	ع	T المحسوبة
الفردية	٣٠٦.٣٨	١٥.٩٣	٠.٩٧٥
الفرقية	٣٠٨.٧٨	١٨.٥٦	

يُستدل من الجدول (٢) أن قيمة (ت) المحسوبة (٠.٩٧٥) أقل من القيمة الجدولية (١.٩٦) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ودرجة حرية (٣٣٨)، مما يشير إلى عدم وجود فرق ذي دلالة إحصائية بين متوسطي السلوك المهني لمدربي الألعاب الفردية والفرقية. حيث بلغ المتوسط الحسابي لمدربي الألعاب الفردية (٣٦.٢٧٥) بانحراف معياري (٩٣.٥)، في حين بلغ متوسط مدربي الألعاب الفرقيه (٢٧٨.٠٧) بانحراف معياري (٥٦.١٨). وترى الباحثة أن تشابه السلوك المهني بين الفئتين يعود إلى أن العوامل الشخصية والكفاءة الذاتية للمدرب هي العامل الأساسي المُشكّل لسلوكه المهني، بغض النظر عن نوع الرياضة (فردية أو جماعية). وذلك لأن طبيعة التعامل في كلا المجالين تقوم على قيادة الأفراد أو المجموعات نحو تحقيق أهداف تدريبية، مما يقلل من تأثير متغير نوع اللعبة على الجوهر العام للسلوك المهني. وهذا يتفق مع ما أشار إليه (مفتي إبراهيم، ١٩٩٨) من أن نجاح المدرب وفاعليته تنبع من قدرته على خلق بيئة إيجابية وتحفيز اللاعبين، وهي مهارات أساسية لا ترتبط بشكل مباشر بتنظيم اللعبة. ويؤكد هذا الدور المحوري للمدرب، بصفته قوة دافعة قادرة على استثمار الطاقات الكامنة للرياضي - جسدياً وعقلياً - وتوجيهها لتطوير شخصيته بشكل متكامل (بولس حنا، ١٩٧٩). وبالتالي، فإن المهمة التدريبية تتطلب قبل كل شيء كفاءة تربوية وقدرة على بناء علاقات قائمة على الصداقة والتفاهم المتبادل داخل المجموعة الرياضية، وهي صفات جوهرية لأي مدرب ناجح (ريسان خريط، ١٩٨٨). وعليه، فإن امتلاك هذه الكفاءات الأساسية هو ما يحدد مستوى السلوك المهني، وليس التخصص في نوع رياضي محدد.

٥.١ الاستنتاجات :

يظهر توزيع المستويات السلوكية لدى عينة المدربين تبايناً بين طرفي السلم (جيد جداً وضعيف جداً)، مع تركيز واضح للغالبية في المستوى المتوسط. وعلى الرغم من أن النتائج تشير إلى امتلاك معظم المدربين مستوى سلوك مهني مقبولاً، إلا أنها تظهر من جانب آخر عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مدربي الألعاب الفردية ومدربي الألعاب الفرقيه. وبناءً على هذه النتيجة (رقم ٥)، يمكن الاستدلال بأن متغير نوع الرياضة (فردية مقابل فرقيه) لا يمثل عاملاً مؤثراً في تحديد مستوى السلوك المهني العام للمدربين داخل هذه العينة، مما يشير إلى وجود عوامل أخرى مشتركة تحدد هذا المستوى.

٥.٢ التوصيات :

١. **التطوير المهني المستمر** : التأكيد على ضرورة إقامة دورات تدريبية وتطويرية منتظمة لمدربي مراكز الشباب، تهدف إلى تعميق فهمهم لمفهوم السلوك المهني ومتطلباته، مع إيلاء اهتمام خاص للمدربين ذوي المستوى المتوسط فما دونه.
٢. **التقييم والمتابعة** : إجراء دراسات تتبعية دورية؛ لرصد مستوى السلوك المهني للمدربين وتقييم فاعلية برامج تطويره، ومدى استمرارية تأثيرها في الميدان.
٣. **تعميم نطاق البحث** : إجراء دراسات مماثلة على عينات أوسع وأكثر تنوعاً، مثل مدربي الأندية الرياضية، أو مدربي أنواع مختلفة من الألعاب (مائية، قتالية، فنية... إلخ)، وذلك للتحقق من عمومية النتائج وفهم السياقات المختلفة للسلوك المهني.

المصادر

- ريسان خريط مناهج البحث في التربية الرياضية، الموصل، مديرية الكتب للطباعة والنشر، ١٩٨٧، ص ٤١.
- جارس هيويز : كرة القدم الخطط والمهارات ترجمة موفق مجيد المولى، ١٩٩٠، ص ١٦.
- عصام عبد الخالق التدريب الرياضي، نظريات تطبيقات طأ، الإسكندرية: مطبعة جامعة الإسكندرية، ١٩٩٩، ص ١٠.
- بولس حنا : دورة التنظيم الأولى للقيادات الرياضية بالدول العربية، الرباط، أعداد الإتحاد العربي للألعاب الرياضية، ١٩٧٩، ص ١٥.

- محمد حسن علاوي ساكولوجية المدرب الرياضي، دار الفكر العربي ط ١ ، ٢٠٠٢ ، ص ١٩ .
- أكرم محمد صبحي وسعيد جاسم الأسدي: كفايات التدريس في التعليم الجامعي، مجلة العلوم التربوية والنفسية العدد الرابع والعشرون، جامعة البصرة ١٩٩٧
- مفتي إبراهيم حماد التدريب الرياضي الحديث تخطيط وتطبيق وقيادة، ط١، القاهرة: دار الفكر العربي، ١٩٩٨، ص ٢٧
- محمد عادل رشدي أسس التدريب الرياضي ط٢، طرابلس المنشأة العامة للنشر، ١٩٨٢ ص١٦.
- ريسان خريط مجيد : التدريب الرياضي، جامعة البصرة ، دار الكتب للطباعة والنشر . ١٩٨٨ ص ٢٨٩
- حيدر عوده : بناء وتقنين مقياس كفايات السلوك المهني لدى مدربي الألعاب الفرقية من وجهة نظر اللاعبين . جامعة البصرة كلية التربية الرياضية، رسالة ماجستير
- عبد الباري الدرة وآخرون: الادارة الحديثة المفاهيم والعمليات منهج علمي عمان مطبعة جامعة الاسراء، ط ١، ١٩٩٤، ص ٢٨٩
- امة الرزاق، وآخرون، الكفايات التعليمية اللازمة لمعلم المرحلة الأولى من التعليم الأساسي في الجمهورية اليمنية ١٩٩٣ ص ٨٧
- ريسان خريط مجيد التدريب الرياضي . جامعة البصرة، دار الكتب للطباعة والنشر ، ١٩٨٨، ص ١٩
- مفتي إبراهيم حماد : التدريب الرياضي الحديث تخطيط وتطبيق وقيادة . طا ، القاهرة ، دار الفكر العربي ، ١٩٩٨، ص ٢٧
- سمير محمد على شبيه بناء وتطبيق مقياس الأساليب القيادية لمدرّب بعض الألعاب الفرقية من وجهة نظر اللاعبين وأثرها في ترتيب الفرق، رسالة ماجستير، كلية التربية الرياضية، جامعة البصرة، ٢٠٠٣، ص ٢٤
- زيد حسن إبراهيم العسكري: الكفايات التدريسية المدرسي لمادة الاقتصاد في المرحلة الثانوية أطروحة دكتوراه غير منشورة ابن رشد جامعة بغداد ١٩٩١، ص ٢١
- رضوان كاظم و محمد مصطفى ،بحث منشور(الكفايات الادارية وحدات النشاط الرياضي ودورها في الانتقاء الرياضي للاعبين من وجهة نظر مدرسي التربية الرياضية ،مجلة الثقافة الرياضية ،جامعة تكريت ، كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة ،العدد١٦، ٢٠٢٥)
- كامل عبود واخرون ،بحث منشور (وقائع المؤتمر العلمي الثاني ،كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة ،تقنين مقياس التحصين للاعبين اندية الدوري الممتاز بكرة اليد ،المجلد ١٥ ،٢٠٢٤)
- مفتي إبراهيم حماد : التدريب الرياضي الحديث تخطيط وتطبيق وقيادة . طا ، القاهرة ، دار الفكر العربي ، ١٩٩٨، ص ٢٧
- بولس حنا: دورة التنظيم الأولى للقيادات الرياضية بالدول العربية، الرباط، أعداد الإتحاد العربي للألعاب الرياضية، ١٩٧٩ ، ص ١٥
- عصام عبد الخالق التدريب الرياضي، نظريات تطبيقات طه، الإسكندرية: مطبعة جامعة الإسكندرية، ١٩٩٩، ص ١٠.
- عبد الغفور ردام ، بحث منشور (دراسة مستوى التردد النفسي لدى المصارعي الرومانية للشباب (١٨-٢٠) مجلة الثقافة الرياضية ،جامعة تكريت ،كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة ،العدد ٢٠٢٥، ١٦
- عمر نذير ،بحث منشور (مقارنة الحاجات التربوية لدرس التربية الرياضية لبعض المدارس الحكومية و الاهلية ،٢٠٢٥،مجلة الثقافة الرياضية ،جامعة تكريت ،كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة)
- عبد الحسن احمد و سعدون حزين ،بحث منشور (وقائع المؤتمر العلمي الثاني ،كلية التربية البدنية و علوم الرياضة ،تقييم الاداء التنظيمي المستدام لمديرية اقسام النشاط الرياضي و المدرسي لتربية بالعراق ،مجلد ١٥ ،٢٠٢٤)

ملحق (١)مقياس السلوك المهني

مجلة الجامعة العراقية المجلد (٧٦) العدد (٣) حزيران لعام (٢٠٢٦)

ت	الفقرات	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
١.	يتمتع بالصحة واللياقة اللازمة لمهنة التدريب.					
٢.	يعالج المواقف التي تواجهه.					
٣.	حازم ويمتلك زمام الأمور ويبعث على الاحترام.					
٤.	يمتلك الشعور العالي بالمسؤولية وتطبيق القوانين والأنظمة.					
٥.	يحترم وجهات نظر الآخرين عند حصول الاختلاف.					
٦.	يشخص أنماط السلوك الدالة على عدم الانتباه والملل ومعالجة ذلك بالطرق المناسبة.					
٧.	يخلص في عمله ويبتعد عن المكابرة.					
٨.	يتقبل النقد البناء الذي يوجه إليه.					
٩.	يظهر استعداداً دائماً لمساعدة اللاعبين.					
١٠.	يسهم في حل المشكلات بين اللاعبين.					
١١.	يرتدي الزي الرياضي إثناء التدريب.					

١٢.	يكون مهتماً بمظهره الخارجي.					
١٣.	تأثر الدرب بالمواقف التي تدعو للانفعال سريعاً.					
١٤.	يكون صادقاً في تعامله مع اللاعبين والناس الآخرين.					
١٥.	يتمتع بروح طيبة ويحسن التعامل مع اللاعبين.					
١٦.	يدافع عن حقوق اللاعبين إمام الهيئة الإدارية للنادي.					
١٧.	يقدّر ظروف اللاعبين ويرعاهم.					
١٨.	يستبد برأيه ولا يحترم رأي اللاعبين.					
١٩.	يتميز بالشجاعة في اتخاذ القرارات.					
٢٠.	تكون لديه القدرة على كتمان أسرار لاعبيه.					
٢١.	يتميز بكونه غير مادياً.					
٢٢.	يكون متعلقاً في تصرفاته وسلوكياته.					
٢٣.	لا يتردد في توجيه لاعبيه بشكل انفرادي عند الحاجة.					
٢٤.	يتمسك بقيم وآداب سلوك اللعبة.					
٢٥.	قادر على تنظيم عمله.					
٢٦.	يهتم ويتابع ما استجد في التدريب.					
٢٧.	يحفز ويشجع اللاعبين كافة على المشاركة والتفاعل إثناء التدريب.					
٢٨.	يهتم بالنقاش والمحاورة بينه وبين اللاعبين.					
٢٩.	يتتبع الأبحاث والدراسات الجديدة ذات العلاقة					

					في مجال اللعبة.	
					يحدد المشكلات ذات الصلة بعمله ومهامه ويبين أسبابها.	٣٠.
					يحترم النظام ويتقيد به في التدريب.	٣١.
					يهتم في الحوافز المادية.	٣٢.
					قادراً على إتباع مبدأ التدرج في عملية التدريب.	٣٣.

					يكون ملماً بالتطورات الرياضية الحاصلة.	٣٤.
					قادراً على تنمية الجوانب النفسية في مواقف الإثارة.	٣٥.
					يرشد اللاعبين المخطئين.	٣٦.
					يحرص على الحضور إلى مكان التدريب قبل اللاعبين.	٣٧.
					يتصرف بشكل انفرادي وبدون استشارة كادر التدريب.	٣٨.
					يدفع اللاعبين للمحافظة على مستلزمات التدريب.	٣٩.
					يحرص على إبداء التوجيهات بشكل جدي.	٤٠.

٤١.	يستخدم أسلوب تجريح اللاعبين.				
٤٢.	لا يهتم لممارسة اللاعبين عند تقصير الواجب.				
٤٣.	يسمح بالدعابة والضحك في الوقت المناسب فقط.				
٤٤.	يحرص على خلق الرياضيين الجيدين للنادي.				
٤٥.	لا يشعر اللاعبين بتميز إثاء التدريب.				
٤٦.	يفتقر إلى ضبط النفس عند خسارة فريقه.				
٤٧.	يدفع لاعبيه لممارسة اللعب الخشن.				
٤٨.	يمكن إن يفقد أعصابه إذا تعرض فريقه لقرار غير صحيح من قبل الحكم.				
٤٩.	يتساهل مع اللاعبين عند عدم تطبيقهم للقانون.				
٥٠.	لا يهتم عند حدوث إصابة لأحد لاعبيه إثاء المباراة.				
٥١.	لا يهتم لتحطيم القواعد الرياضية بحجة أن منافسه يفعل ذلك.				
٥٢.	يشعر الآخريين بأنه مدرب غير عادي عند الفوز.				
٥٣.	يتقبل نقد الجمهور إثاء المنافسات وبدون انفعال.				
٥٤.	يجعل التدريب شيقاً ويشعر اللاعبين برغبة في التدريب.				
٥٥.	يظهر توقعه الدائم لكل ما هو أفضل في سلوك لاعبيه.				
٥٦.	يتجنب الرياء والتكلف ويبيدي الاحترام والتقدير للاعبيه.				

٥٧.	يتقبل مشاعر لاعبيه ويكشفها بطريقة لا تبعث بنفوسهم الخوف أو التهديد.				
٥٨.	يتميز سلوكه بالحيادية في التعامل إثاء التدريب وفي علاقته مع اللاعبين.				
٥٩.	تتسم تفاعلاته مع اللاعبين بالوئام والألفة.				
٦٠.	يتعامل مع لاعبيه بصدر رحب.				
٦١.	يستفيد من خبرات الآخريين ويوظفها في عمله.				
٦٢.	يهتم بما يعرض من مشكلات قد تعوق تدريب اللاعبين.				
٦٣.	محبوب وصديق لكل اللاعبين.				
٦٤.	يحترم اللاعبين ويتعامل معهم كمريي.				
٦٥.	لا يكون علاقة طيبة مع أعضاء الفريق.				
٦٦.	مشاركة اللاعبين في إحزانهم وأفراحهم.				
٦٧.	يتمتع بعلاقة طيبة مع لاعبيه إثاء التدريب.				
٦٨.	يتصف بروح التعاون والتسامح مع اللاعبين.				
٦٩.	يعد المدرب التقويم لتطوير اللاعبين وليس غاية نهائية.				
٧٠.	يصحح الأختبارات التي يجريها اللاعبين.				

					لتشخيص نواحي الضعف والقوة.	
					٧٢. يعتمد على التقويم الموضوعي في تحديد نقاط الضعف والقوة في الفرق المنافسة.	
					٧٣. يعدل من أساليب تدريبيه تبعاً لنتائج التقويم.	
					٧٤. يراعي مستويات اللاعبين عند وضع التمرين.	
					٧٥. يجري اختبارات للفرق في بداية الموسم التدريبي.	
					٧٦. يتلاءم الاختبار مع الوقت المخصص له.	
					٧٧. قادراً على مراعاة الفروق الفردية.	
					٧٨. يهتم بنتائج الاختبارات التي أجراها للفرق.	
					٧٩. قادر على تميز اللاعبين	
					٨٠. يعتمد المنافسة في تقويم أداء اللاعبين.	
					٨١. يشخص الصعوبات التي تواجه اللاعبين.	
					٨٢. لديه رغبة حقيقة في ممارسة مهنة التدريب.	
					٨٣. يحث اللاعبين على التمسك بالأخلاق الحميدة.	
					٨٤. يكون قادر على توجيه اللاعبين إنشاء التدريب والمنافسات.	
					٨٥. يُشعر اللاعبين بالاحترام ولا يسيء استخدام السلطة الممنوحة له.	
					٨٦. يعالج حالة القلق بعد كل فشل مر به الفريق.	
					٨٧. يشجع اللاعبين على إبراز كل ما لديهم من مهارة وقدرة في اللعب.	
					٨٨. يقوم بتصحيح الأخطاء ويقف على مدى تقدم الفريق.	
					٨٩. يجري اختبارات تتبعيه بعد كل فترة تدريبية.	
					٩٠. له القدرة تقويم الأداء الفني للفريق.	
					٩١. يكون قدوة للاعبين في سلوكه وشخصيته	

(١) جارس هيز : كرة القدم الخطط والمهارات ترجمة موفق مجيد المولى، ١٩٩٠، ص ١٩.