



بسم الله الرحمن الرحيم
جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا
كلية الدراسات العليا
التربية البدنية والرياضة



بحث مقدم لنيل درجة الدكتوراة في فلسفة التربية البدنية والرياضة - التدريب الرياضي
بعنوان

التعرف علي الكفايات المهنية لمدربي كرة القدم بأندية الدوري الممتاز
السودان

**identify the Professional Competencies of foot ball
Coaches in prime League Clubs
sudan**

إشراف:
أ.د/ إسماعيل علي إسماعيل

إعداد الباحث:
ضياء الدين المرتضى احمد ابو البشر

1442هـ - 2021م

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
 الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ
 الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
 مَلِكِ الْيَوْمِ
 الْيَوْمِ
 الْحَمْدُ لِلَّهِ

الآية

قال الله تعالى:

﴿إِنَّا عَرَضْنَا الْأَمَانَةَ عَلَى السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضِ وَالْجِبَالِ فَأَبَيْنَ أَنْ يَحْمِلْنَهَا

وَأَشْفَقْنَ مِنْهَا وَحَمَلَهَا الْإِنْسَانُ إِنَّهُ كَانَ ظَلُومًا جَهُولًا ﴾ (72).

سورة الأحزاب (الآية 72)

إهداء

إلى روح والدي.....طيب الله ثراه

إلى والدتي العزيزة.....التي علمتني معاني الصبر والعزيمة

إلى من أناروا..... دروب العلم يسري

إلى أشقائي.....الأعزاء

إلى شقيقاتي.....العزيزات

إلى زوجتي.....العزيزة

إلى زهراتي ينبوع الشذى.....فاطمة وفرقان

إلى كل مدرب.....حادب للنهج العلمي في التدريب

الباحث

شكر و عرفان

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على أفضل المرسلين سيدنا محمد وعلى آله وصحبه

واقْتداءً بحديث رسولنا الكريم صلي الله عليه وسلم: (من أراد الدنيا فعليه بالعلم ومن أراد

الأخرة فعليه بالعلم، ومن ارادهما معاً فعليه بالعلم) والشكر لله رب العالمين الذي وفقني ومنّ على بنور الاجتهاد والعزيمة والصبر في طلب العلم.

الشكر لجامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا - كلية الدراسات العليا وكذلك الشكر لكلية التربية البدنية والرياضة لإتاحتهما لي فرصة الاجتهاد في مضمون البحث والوصول به إلى مشارفه التي تمنيتها منذ فكرته الأولى.

شكري وتقديري للبروفسير إسماعيل على إسماعيل الذي أشرف على هذا البحث منذ أن كان فكرة حتي وصوله إلى مرحلة البحث فله مني كل معاني الشكر والعرفان واثلج العلى القدير صدره بنور العلم والمعرفة والشكر للبروفسير أحمد آدم أحمد عميد كلية التربية البدنية والرياضة - جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا الذي كان وراء ظهور هذا البحث لما قدمه من جهد وثناء فكري كما اخص بالشكر الدكتور محمد زكريا يحي عميد شؤون الطلاب - جامعة الخرطوم والشكر والتقدير للأستاذ حسن محمد أحمد لما قدمه من جهد في هذا البحث والشكر ايضاً للأستاذة اميمة يسن رجب كلية علوم الحاسوب جامعة بحري ومعاني العرفان للأستاذة امنة سيد احمد - عمادة شؤون الطلاب - قسم الإرشاد والتوجيه النفسي جامعة الخرطوم .

والشكر موصول لكل من سألهم في إخراج هذا البحث أزجي إليهم جميعاً معاني الامتتان والفضل العظيم.

الباحث

المستخلص

هدف هذا البحث التعرف علي الكفايات المهنية اللازمة للتدريب لدي

مدربي كرة القدم بأندية الدوري الممتاز. استخدم الباحث المنهج الوصفي وتكونت عينة البحث من (17) مدرب من مدربي كرة القدم لأندية الدوري الممتاز بالسودان وأداة جمع البيانات التي استخدمها الباحث تمثلت في الاستبانة.

وتتم الاستعانة ببرنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية في ضوء المعالجات الإحصائية وتفسير ومناقشة وتحليل النتائج توصل اليها الباحث.

أهم النتائج تمثلت فيما يلي:

1- أهم كفايات التدريب لدي مدربي كرة القدم بأندية الدوري الممتاز بالسودان وذلك من خلال إجابات عينة البحث هي:

- تتيح للمدرب الاستمرار في أداء مهام أنشطته التخصصية والخبرات الملائمة ذات الطابع التربوي التعليمي في التدريب بأقل زمن وأقل جهد ممكن.
- تكفل للمدرب التمكن والتمسك بخطط وسياسات النادي البناء باعتباره المسؤول الأول عن العمل التدريبي.
- يسعى المدرب من خلالها إلى زيادة فاعلية العمل الإداري والفني بينه والأجهزة المعاونة له.
- تعمل على تشجيع المدرب لتنمية الوعي بالمسؤولية الأخلاقية والآداب الرياضية وتوفير أنشطة ذات طابع مهني يشترك فيه المدرب واللاعبين في سبيل الارتقاء بالمنهج العلمي في التدريب.

2- أهم المؤشرات التأهيلية لدي مدربي كرة القدم بأندية الدوري الممتاز بالسودان وذلك من خلال إجابات عينة البحث هي: -

- تعمل علي تزويد المدرب بالمعلومات والبيانات بدرجة مناسبة.
- تطور أسلوب المدرب المهني في العمل أولاً ثم قدرات اللاعبين ومسئوليته وصلاحياته في طبيعة النشاط الرياضي التخصصي.
- تملك المدرب الصفات الشخصية المساعدة على نجاح عمله كالتفهم، الرأفة، الأمانة، الروح الرياضية.
- تساعد المدرب علي تقديم المشورة في نطاق تخصصه المهني وان يتصل بشكل دوري ومنتظم بإتحاد اللعبة وحضور اللقاءات الفنية.

3- أهم الوسائل التحليلية للفريق لدي مدربي كرة القدم بأندية الدوري الممتاز بالسودان.
وذلك من خلال إجابات عينة البحث هي: -

- يعتمد عليها المدرب في الاختبارات والقياسات كوسيلة لتحليل أداء الفريق.
- يدرس المدرب من خلالها بيانات ومعلومات السجلات الشخصية للاعبين .
- تعمل علي ترتيب أولويات الخطط واستخدام البرامج في تدريب الفريق.
- تساعد المدرب في تحليل أداء الفريق للحكم على الخصائص والسمات والظواهر المحيطة باللاعبين.

4 - أهم الإجراءات الضرورية للبرنامج التدريبي لدي مدربي كرة القدم بأندية الدوري الممتاز بالسودان وذلك من خلال إجابات عينة البحث هي: -

- تساعد المدرب علي تدوين كل ما يتعلق باللاعبين والفريق من أداء وملاحظات في استمارة التسجيل بصورة شاملة ومتكاملة.
- يتم من خلالها استرجاع كل ما تم استنتاجه من علاقات بينية بين المدرب واللاعبين .

- تعمل علي تحديد إجراءات الكشف الطبي والقياسات الفسيولوجية والاختبارات المعملية للاعبين .
- تساعد في استخدام طرق تدريب أكثر تقدماً والاحتكاك بالفرق الأعلى مستوى.
- أهم التوصيات:
- عمل مزيد من الدراسات الموضوعية المتعلقة بكفايات التدريب وبرامج الخطط الحديثة.
- تطوير طرق تدريب أكثر صدقا وثباتا للاختبارات المعملية والقياسات الفسيولوجية بصورة شاملة وكاملة للاعبين .
- الالتزام بالاعتبارات القانونية لشهادات المدربين وان تقتصر المزاولة المهنية علي المدربين المؤهلين التاهيل الكافي.
- يفضل تقارب الكوادر ذات العلاقة التخصصية بالتدريب بمدربي اندية الدوري الممتاز في أوقات التدريب وخارج التدريب.
- ضرورة الاستعانة بمدربين مختصين علي مستوى عال وأمام تام بالإجراءات الضرورية للبرنامج التدريبي.

Abstract

The study aimed to identify the professional competencies necessary of foot ball training for coaches in prime League clubs. The researcher used the descriptive approach. The sample consisted of (17) coaches from football of the prime clubs in Sudan. The data collection tool used by the researcher was the questionnaire

The Statistical Package for Social Sciences program was used for statistical treatment

The most important results reached: -

1- The most important importance of the professional competencies necessary for training football coaches in the League clubs in Sudan are:

- Professional competencies allow the trainer to continue to perform his tasks and activities and choose appropriate experiences of an educational nature in training with the shortest time and the least effort possible.
- Ensures the coach is able to adhere to the club's constructive plans and policies as the first responsible for the training work.

Professional competencies seek to increase the effectiveness of administrative and technical work between the trainer and his assistive devices.

- Professional competencies work to develop awareness of moral responsibility and sports literature and provide activities of a professional nature in which the coach and players participate in order to advance the scientific approach to training.

2- The most important indicators of the professional standards necessary for coaching football coaches in the excellent League clubs in Sudan, through the sample responses are: -

The trainer starts working with the team with an appropriate level of information and data.

- The coach develops his professional style of work first, then the players' capabilities, responsibilities and powers in the nature of specialized sports activity.
- The instructor possesses the personal characteristics that help in the success of his work such as understanding, kindness, honesty, and sportsmanship.
- The coach should periodically and regularly contact the federation of the game, attend technical meetings, and advise within the scope of his professional specialization.

3- The most important analytical means necessary to train the team with football coaches are the excellent League clubs in Sudan, through the sample responses are:

Relying on tests as a means of team analysis.

- Study the personal records of players.

Prioritize the use of team analysis tools.

- The duties of the team analysis are used to judge the characteristics, features and phenomena surrounding the players to verify the goals of the training program.

4 - That the necessary procedures during the work stages of training for football coaches are the excellent League clubs in Sudan, through the sample responses are:

- The coach will write down through the registration form everything related to the players and the team in terms of performance and observations in a comprehensive and integrated manner.

- Reprising everything that was concluded from the interface between the coach and the players.

By specify conducting medical examination, measurements physiological and laboratory tests for the players.

- Using more advanced training methods and contacting with the highest level teams.

قائمة المحتويات

| رقم الصفحة | الموضوع | الرقم |
|------------|------------|-------|
| أ | الآية | |
| ب | إهداء | |
| ج | شكر وتقدير | |

| | | |
|---|-------------------------|----------|
| دو | المستخلص | |
| ز-ح | Abstract | |
| ط-م | قائمة المحتويات | |
| ن | قائمة الاشكال | |
| هـ | قائمة الجداول | |
| - | قائمة الملاحق | |
| الفصل الأول | | |
| الإطار العام للبحث | | |
| 3-1 | المقدمة | 1-1 |
| 4-3 | مشكلة البحث | 2-1 |
| 4 | أهمية البحث | 3-1 |
| 5 | أهداف البحث | 4-1 |
| 5 | تساؤلات البحث | 5-1 |
| 6 | إجراءات البحث | 6-1 |
| 6 | منهج البحث | 1-6-1 |
| 6 | حدود البحث | 7-1 |
| 6 | مصطلحات البحث | 8-1 |
| الفصل الثاني | | |
| الإطار النظري - الدراسات السابقة | | |
| | المبحث الأول | 1- 2 |
| 9 | كفايات التدريب | 1- 1 - 2 |
| 11 | الكفايات الشخصية | 2-1-2 |
| 12 | الخبرة المهنية والشخصية | 3-1-2 |

| | | |
|----|--------------------------------------|-----------|
| 12 | كفايات التدريب الأساسية للمدرب | 4-1 -2 |
| 13 | الكفايات الشخصية للمدرب | 5-1-2 |
| 14 | محكات كفايات التدريب لتقدير المدربين | 6- 1 - 2 |
| 15 | مصادر كفايات التدريب | 7- 1 -2 |
| 15 | تصنيف كفايات التدريب | 8- 1 -2 |
| 16 | خصائص كفايات التدريب | 9-1 - 2 |
| 17 | أبعاد كفايات التدريب | 10-1 2 |
| 17 | مستويات كفايات التدريب | 11- 1-2 |
| | المبحث الثاني | 2-2 |
| 18 | المؤشرات التأهيلية للمدرب | 1- 2 - 2 |
| 20 | واجبات المدرب | 2 - 2 -2 |
| 21 | شخصية المدرب | 3-2 -2 |
| 22 | المدرب كمرابي | 4- 2 -2 |
| 23 | المدرب كإداري | 5- 2 -2 |
| 25 | أدوار المدرب | 6 -2 -2 |
| 26 | أساليب النمو المهني | 7- 2 - 2 |
| 27 | طبيعة عمل المدرب | 8- 2 - 2 |
| 27 | الأجر والمكافآت | 9 -2 -2 |
| 28 | الميثاق الأخلاقي المهني | 10- 2-2 |
| 30 | تأهيل المدرب وتوظيفه | 11 - 2 -2 |
| 31 | الوضع القانوني لشهادات المدرب | 12- 2 2 |
| 32 | المدرب والطب الرياضي | 13- 2 -2 |

| | | |
|----|--|------------|
| | المبحث الثالث | 3-2 |
| 34 | الوسائل التحليلية للفريق | 1- 3 - 2 |
| 34 | مشاهدة عدة مباريات داخل الفريق " تقسيمات " | 2 - 3 -2 |
| 38 | إجراء الاختبارات والمقاييس | 3-3 -2 |
| 43 | دراسة سجلات التدريب والسجل الشخصي لكل لاعب | 4- 3 -2 |
| 45 | التقسيمات المختلفة للملعب | 5- 3 -2 |
| 48 | الأساليب التي تستخدم في تشكيل الفريق | 6 -3 -2 |
| 50 | الأسس التي يجب مراعاتها في تشكيل الفريق | 7 -3 -2 |
| 51 | خطط اللعب | 8 -3 -2 |
| 54 | مراكز اللعب | 9 -3 -2 |
| 59 | خطط المباريات | 10 -3 -2 |
| 59 | قيادة الفريق خلال المباريات | 11 -3 -2 |
| | المبحث الرابع | 4-2 |
| 74 | الإجراءات الضرورية للبرنامج التدريبي خلال مراحل العمل | 1 - 4 -2 |
| 74 | إجراءات تولي مسؤولية تدريب الفريق | 2 - 4 - 2 |
| 74 | خطوات تصميم البرنامج التدريبي | 3- 2 - 4 |
| 76 | الخطوات التنفيذية للبرنامج التدريبي | 4- 4 - 2 |
| 77 | الإجراءات المستمرة طوال فترة البرنامج التدريبي | 5- 4 - 2 |
| 77 | إجراءات الاستكشاف الضرورية للبرنامج التدريبي | 6- 4 - 2 |
| 79 | الإجراءات الضرورية للبرنامج التدريبي خلال مرحلة العمل الأولى مع الفريق | 7- 4 - 2 |

| | | |
|--------------------------|--|-----------|
| 80 | الإجراءات الضرورية للبرنامج التدريبي خلال مرحلة العمل المتقدم مع الفريق | 8- 4 - 2 |
| 81 | الإجراءات الضرورية للبرنامج التدريبي خلال مرحلة العمل الابتكاري الخلاق مع الفريق | 9- 4 - 2 |
| 82 | تقويم البرنامج التدريبي | 10- 4 - 2 |
| 83 | تطوير البرنامج التدريبي | 11- 4 - 2 |
| 85 | الدراسات السابقة | 5 - 2 |
| 85 | الدراسات باللغة العربية | 1 - 5 - 2 |
| 95 | الدراسات باللغة الأجنبية | 2 - 5 - 2 |
| 98 | الاستفادة من الدراسات السابقة | 3 - 5 - 2 |
| 100 | التعليق على الدراسات السابقة | 4 - 5 - 2 |
| الفصل الثالث | | |
| 3 - إجراءات البحث | | |
| 101 | منهج البحث | 3-1 |
| 101 | مجتمع البحث | 1-2-3 |
| 103 | عينة البحث | 2-2-3 |
| 103 | طريقة اختيار العينة | 3-2-3 |
| 103 | توصيف عينة البحث | 4-2-3 |
| 104 | وسائل جمع البيانات (أدوات البحث) | 3-3 |
| 104 | خطوات بناء الاستبانة | 1-3-3 |
| 105 | تقنين الاستبانة (الصدق والثبات) | 2-3-3 |
| 120 | ثبات وصدق الاستبانة | 3-3-3 |
| 120 | تطبيق أستبانة البحث | 4-3 |

| | | |
|---|--|-------|
| 120 | الأساليب الإحصائية المستخدمة | 5-3 |
| الفصل الرابع | | |
| 4- عرض وتحليل ومناقشة وتحليل النتائج | | |
| 121 | عرض ومناقشة وتحليل النتائج الخاصة بتساؤل المحور الأول | 1 - 4 |
| 133 | عرض ومناقشة وتحليل النتائج الخاصة بتساؤل المحور الثاني | 2 - 4 |
| 144 | عرض ومناقشة وتحليل النتائج الخاصة بتساؤل المحور الثالث | 3 - 4 |
| 157 | عرض ومناقشة وتحليل النتائج الخاصة بتساؤل المحور الرابع | 4 - 4 |
| الفصل الخامس | | |
| 5- النتائج والتوصيات | | |
| 169 | النتائج | 1 - 5 |
| 180 | التوصيات | 2 - 5 |
| 180 | المقترحات | 3 - 5 |
| 181 | ملخص البحث | 4 - 5 |
| 193 | الملاحق | 5 - 5 |
| | المراجع | |

قائمة الاشكال

| رقم الصفحة | إسم الشكل | رقم الشكل |
|------------|---|-----------|
| | يوضح مقترح معادلة ثيوسترون لتقدير اجر و مكافآت المدرب الرياضي | 1 |

قائمة الجداول

| رقم الصفحة | اسم الجدول | رقم الجدول |
|------------|--|------------|
| 102 | يوضح العدد الكلي لمدربي كرة القدم بأندية الدوري الممتاز | 1 |
| 103 | يوضح توصيف سنوات الخبرة لمدربي كرة القدم بأندية الدوري الممتاز | 2 |
| 104 | يوضح توصيف المؤهل الأكاديمي لمدربي كرة القدم بأندية الدوري الممتاز | 3 |
| 106 | يوضح توزيع قيم الوسط الحسابي- والانحراف المعياري معامل الالتواء لمحور كفايات التدريب | 4 |
| 110 | يوضح توزيع قيم الوسط الحسابي- والانحراف المعياري معامل الالتواء لمحور المؤشرات التأهيلية للمدرب | 5 |
| 114 | يوضح توزيع قيم الوسط الحسابي - والانحراف المعياري معامل الالتواء لمحور الوسائل التحليلية للفريق | 6 |
| 117 | يوضح توزيع قيم الوسط الحسابي - والانحراف المعياري معامل الالتواء لمحور الإجراءات الضرورية للبرنامج التدريبي | 7 |
| 120 | يوضح ثبات وصدق محاور الاستبانة | 8 |
| 122 | يوضح التكرارات - النسبة المئوية- الدرجة كا2- الترتيب - لإجابات العينة عن محورأهم كفايات التدريب | 9 |
| 134 | يوضح التكرارات - النسبة المئوية - الدرجة كا2- الترتيب - لإجابات العينة عن محور أهم المؤشرات التأهيلية للمدرب | 10 |
| 145 | يوضح التكرارات - النسبة المئوية -الدرجة كا2 - الترتيب - لإجابات العينة عن محورأهم الوسائل التحليلية للفريق | 11 |
| 158 | يوضح التكرارات - النسبة المئوية -الدرجة كا2 - الترتيب - لإجابات العينة عن محورأهم الإجراءات الضرورية للبرنامج التدريبي | 12 |

قائمة الملحق

| رقم الصفحة | إسم الملحق | رقم الملحق |
|------------|---|------------|
| | إستمارة الاستبيان - البيانات | 1 |
| | خطاب رئيس لجنة التدريب المركزية - الإتحاد السوداني لكرة القدم | 2 |
| | قائمة أندية الدوري الممتاز | 3 |
| | كشف بأسماء محكمي الاستبانة | 4 |

الفصل الأول

الإطار العام

1-1 المقدمة:

أن التدريب بكرة القدم أصبح عملية معقدة يستدعي معرفة علمية وتطبيقية تتباين فيها كل الضروريات اللازمة لكل الكفايات التدريبية التي يقوم بها المدرب. المرتبطة بالكفايات المهنية هي أن يمتلك الفرد المهني قدرات خاصة تتصل بالمزاولة المهنية. أي أنها لا تتوفر للأخرين من خارج المهنة وهذه القدرات تتشكل من المعارف والمهارات والإتجاهات التي تعمل على التأهيل والإعداد المهني وتزويد ابناء المهنة بها عبر مؤسسات الإعداد المهني الرسمية (أمين الخولى، 1997، ص 31) ويعرف (إبراهيم الحسن الحكمي، 2014، ص 56) الكفايات المهنية بأنها مجموعة القدرات وما يسفر عنها من المعارف والمهارات والإتجاهات التي يمتلكها ويمارسها

المدرّب وتمكّنه من أداء عمله وأدواره ومسؤولياته. ويمكن أن يكون لها تأثير مباشر أو غير مباشر على العملية التدريبية والإدارية والارتقاء بالمستوى الرياضي وهذه الكفايات تعبر عن المحكّات المهنية للمدرّب والخصائص والصفات الضرورية والمهمة لتقدير فاعلية التدريب ومستوياته التي يقوم بها المدرّب بالإضافة إلى الكفايات المهنية يجب أن يتصف المهني الرياضي بنوع آخر من الكفايات هي الكفايات الشخصية وهي أحد الجوانب الأساسية في عملية الإعداد المهني. ولقد اجمع الخبراء على أن الكفايات المطلوبة في الإعداد المهني في إطار التدريب التي يمكن أيجازها في الكفايات المهنية والشخصية التي يجب أن يمتلكها المدرّب.

التدريب الرياضي شأنه شأن أي نشاط إنساني يلتزم بواجبات ومبادئ ووظائف إدارية يلتزم بها المدرّب. وأن التدريب بصفة عامة والتدريب بكرة القدم بصفة خاصة يقصد به إعداد لاعب الكرة إعداداً فسيولوجياً بتكليف أجهزته الحيوية مع المجهود المبذول والإعداد المطلوب خلال المباراة وكذا أعداده مهارياً وخطياً بحمل مناسب سواء من حيث الشدة والحجم أي من خلال زمن أداء التمرين أو عدد تكراره (عمرو ابو المجد - إبراهيم شعلان، 1996، ص 17) ويؤكد ذلك كلّ من جوردن جاجو Garden jojo والّن ود Allen Wade بقولهما أنه لا بد أن يكون التدريب في كرة القدم وفق برنامج مخطط منظم ومستمر وله أهدافه التي يعرفها اللاعبون حيث أن تلك الأهداف تمكنهم من الوصول إلى التدريب العالي. ويجب أن يتماشى مع قدراتهم ومتطلبات المرحلة من الموسم وتعمل على تقدمهم وتحسين حالتهم التدريبية نقلاً عن (الخولي ص71) وأن ارتفاع الكفاءة التدريبية للاعبين تتطلب الالتزام بالإجراءات الضرورية للتدريب وتقنين الوسائل التحليلية للفريق للارتقاء بالأداء للاعبين وتحسين نتائج المباريات. ولكن يبقى أهمها التأهيل المهني للمدرّب.

تشير الدراسات والتقارير أن تنامي الكفايات المهنية اللازمة للتدريب واتساع البنية المعرفية لها. واستعانها بالعلوم الإنسانية التطبيقية زادت من فاعلية المدرب وقدراته المهنية نرى أن الصفات التي يجب أن يتحلى بها المدرب لا تتجزأ عن طبيعة نشاطه ومن ثم العلاقات البينية القوية المتبادلة مع اللاعبين على أن تؤسس على الإحترام المتبادل والثقة من الأمور المهمة باعتباره مربى من الدرجة الأولى (بسيوني - الفاضل -1994، ص 370) ويشير (عادل على 1999، ص 55) بأن المدرب الرياضي شخصية موهوبة ذات أبعاد مميزة وهو يمتلك إمكانيات خاصة تفرقه عن أقرانه من عامة البشر ويشير (زكي حسن،1997، ص 33) يمثل المدرب إحدى الشخصيات الرياضية التربوية الفريدة التي تتولى قيادة اللاعبين من خلال عملية تربوية تعليمية منظمة تؤثر في هذه الشخصية وتتأثر بها وتتأسس هذه العملية التربوية على أن مقدار ما يتمتع به المدرب من خصائص وسمات وقدرات ومعارف ومهارات تميزه عن الشخص العادي) وتري (سناء الطوق،2018،ص21) أن الكفايات المهنية للمدرب هي الأساس الذي يركز عليه التدريب السليم.

ومن دواعي المنهج العلمي في تدريب كرة القدم أن يتم من خلال الكفايات المهنية للبرنامج التدريبي خلال مراحل العمل وهي أيضا تشمل كل الاجراءات الضرورية التي يلتزم بها المدرب. وإذ نظرنا الى التدريب بكل قواعده. لا يكفي أن يكون مدرب كرة القدم لاعب كرة سابقاً، أو دارساً لدورات تدريبية لا تقي بالخصائص الوظيفية للمدربين. لذلك يتطلب تأهيلهم من خلال مداخل أكثر عمقاً مهنيّاً ومقابلة كل الفعاليات ومتطلباتها التي تساعد المدرب على تحقيق مهامه بنجاح. وفكرة الدوري الممتاز كدرجة موحدة قديمة. كما ذكر (الفاضل دراج،2004، ص 30) في سرده التاريخي لتطور كرة القدم في السودان وبداية تنفيذه تم بشكله الحالي موسم 1995م -1996م وكان قرار الجمعية العمومية أنذاك اعتبار الأندية العشرة الأوائل في ترتيب الدوري النواة الأولى للدوري الممتاز. لذلك يجب علينا التقدير الموضوعي للسياق المهني

للمدرب. على أن يتم التعامل مع التوظيف العلمي الذي يمكنه من إعداد اللاعبين والوصول بهم لحالة التدريب العالي. مما أبرز الحاجة الماسة إلى مدربين مؤهلين لمقابلة هذه الاحتياجات بذلك أصبح من الضروري وجود المدرب المؤهل المختص على المستوى المهني بأندية الدوري الممتاز.

1- 2 مشكلة البحث:

الكفايات المهنية هي حجر الزاوية لكل منظومة عمل تدريبي يقوم بها المدرب. إذا لاحظ الباحث كمختص في تدريب كرة القدم بان التعرف علي الكفايات المهنية قد يساعد مدربي اندية الدوري الممتاز في الارتقاء بالعمل التدريبي وفي تقنين الوسائل التي يعتمد عليها في تحليل أداء الفريق والتحكم في استحداث البيانات والمعلومات الخاصة بلاعبين و محكات تطوير الإجراءات الضرورية للبرنامج التدريبي كواقع مهني يجب ان يقوم به المدربين على مستوى تدريب أندية الدوري الممتازو تساعد علي تشكيل الطموح المعنوي للمدرب. وهنا تكمن الحاجة إلى إمتلاك مدربي أندية الدوري الممتاز الكفايات المهنية الكافية واللازمة للتدريب والمدرب المعد الاعداد المهني السليم يعمل دائما علي التمسك بالاخلاقيات المهنية للتدريب وتري (أميرة حسين - ماهر حسين، 2009، ص 61) بأن المدرب يعلم من الضروري التعامل مع مسؤولياته التدريبية من خلال أسس علمية لتحقيق أفضل أداء ومستوى للاعبين ويعرف (محمد حثروني2008، ص42) الكفايات المهنية للمدرب هي جملة منظمة وشاملة المعارف والمهارات تسمح بالتعرف على إشكالية وضعية بين مجموعة من الوضعيات والتمكن من حلها بفاعلية واقتدار لذلك لا بد من وجود المدرب الناجح الذي يشكل عامل مهم في تحقيق أهداف التدريب. بما أن مستوى أداء مدربي اندية الدوري في حاجة ماسة للكفايات المهنية وبهذا ينظر الباحث ان الكفايات المهنية للتدريب تتأسس على الالمام والدراية التامة واقتدار المدرب ومسؤوليته في التدريب مما يستدعى إثارة هذا الموضوع بعنوان دراسة للتعرف علي الكفايات

المهنية لمدربي كرة القدم بأندية الدوري الممتاز في السودان ومحاولة الوصول الى التوظيف العلمي وأن تقتصر المزاولة المهنية على المدربين المؤهلين التأهيل المهني الكافي وأن التعامل مع هذه الموضوع لا يخص المدرب بعينه. أما لابد من تعاون وتكاتف الجهود للمختصين نحو توجيه جهودهم لأيجاد الحلول المناسبة.

1- 3 أهمية البحث:

1/ قد يفيد هذا البحث في موضوعية كفايات التدريب بالتنسيق مع المؤسسات الأكاديمية الرياضية وجهات ذات الاختصاص في الجودة المهنية.

2/ قد يساعد هذا البحث في تأهيل مدربي أندية الدوري الممتاز من منظور المهني.

3/ قد يساعد هذا البحث في تقنين أداء الفريق والاختبارات العملية والمقاييس الفسيولوجية ذات الأهمية القصوى بصورة شاملة للاعبين.

4/ قد يفيد هذا البحث مدربي أندية الدوري الممتاز على المام والدراية التامة بكافة الأمور المتعلقة بالبرنامج التدريبي خلال مراحل العمل مع الفريق.

1-4 أهداف البحث:

1/ التعرف على كفايات التدريب لدى مدربي كرة القدم بأندية الدوري الممتاز.

2/ التعرف على المؤشرات التأهيلية لدى مدربي كرة القدم بأندية الدوري الممتاز.

3/ التعرف على الوسائل التحليلية للفريق لدى مدربي كرة القدم بأندية الدوري الممتاز.

4/ التعرف على الإجراءات الضرورية للبرنامج التدريبي لدى مدربي كرة القدم بأندية الدوري الممتاز.

1-5 تساؤلات البحث:

- 1/ ما أهم كفايات التدريب لدى مدربي كرة القدم بأندية الدوري الممتاز.
- 2/ ما أهم المؤشرات التأهيلية لدى مدربي كرة القدم بأندية الدوري الممتاز.
- 3/ ما أهم الوسائل التحليلية للفريق لدى مدربي كرة القدم بأندية الدوري الممتاز.
- 4/ ما أهم الإجراءات الضرورية للبرنامج التدريبي لدى مدربي كرة القدم بأندية الدوري الممتاز.

6-1 إجراءات البحث:

- 1-6-1 منهج البحث: استخدم الباحث المنهج الوصفي لملائمته لطبيعة أهداف البحث.
 - 1-6-2 مجتمع البحث: مدربي أندية الدوري الممتاز.
 - 1-6-3 عينة البحث: عينة شملت مدربي كرة القدم بأندية الدوري الممتاز.
 - 1-6-4 أدوات جمع البيانات: استخدم الباحث الاستبانة كأداة لجمع البيانات.
 - 1-6-5 المعالجات الإحصائية:
- استخدم الباحث بعض الأساليب الإحصائية (مثل برنامج SPSS) المتوسط الحسابي - الوسيط - الانحراف المعياري - معامل الارتباط (الرتب المئوية).

1-7- حدود البحث:

- الحدود الجغرافية: ولايات السودان.
- الحدود المكانية: أندية الدوري الممتاز .
- الحدود الزمانية: 2018-2021
- الحدود البشرية: مدربي أندية الدوري الممتاز.

1-8 مصطلحات البحث:

1- الكفايات المهنية: هي القدرات والقابليات التي تتيح للفرد الاستمرار في أداء مهام وأنشطة تخصصه المهني بنجاح واقتدار بأقل زمن ممكن وبأقل قدر من الجهد (أمين خولى، 1997، ص 135).

2- المدرب: هو حجر الزاوية في نجاح العملية التدريبية فعلي عاتقه يقع تنفيذ الإجراءات التعليمية والتربوية من خلال المفاهيم العلمية للتدريب (عمرو ابوالمجد - جمال النمكي 1997 ص 21).

3- أندية الدوري الممتاز: هي الأندية التابعة للاتحاد السوداني لكرة القدم والتحصيل التراتبي لها في نتائج المنافسات وسلم الدوري يسمح لها بالبقاء في الدوري الممتاز والمشاركات الخارجية (تعريف أجرائي).

الفصل الثاني

الإطار النظري و الدراسات السابقة

تمهيد:

تتطلب كرة القدم الحديثة أن تتفاعل الكفايات المهنية اللازمة للتدريب التي يمتلكها المدرب والأدوار والواجبات التي يجب القيام بها ومدى استجابة قدراته وإمكانياته ومهاراته لها باعتبارها الدليل المهني الذي يظهر خبراته والمحكات الضرورية للعمل مع الفريق بإقتدار ومسؤولية وبأقل جهد ممكن .

2-1-1 مفهوم كفايات التدريب:

يشير تعبير كفايات التدريب إلى القدرات والقابليات التي تتيح للفرد الاستمرار في أداء مهام وأنشطة تخصصه المهني بنجاح واقتدار في أقل زمن ممكن وبأقل جهد وتكاليف(امين الخولي،1997، ص135) يعتقد سنيدر سكوت Snyder Scout في وجهة النظر التي تري أن الإعداد المهني يجب أن يهتم بالفرد كإنسان مستتير ومواطن مثقف ومربي قدير ومعلم ماهر وكقائد متخصص في مجال مهني رياضي محدد. حيثما يعلم الفرد المهني أنه سيواجه دوما بعدد من المشكلات التي تتطلب الكفايات التدريبية والشخصية. وهذه الكفايات يمكن تتميتها بطرق أفضل من خلال سلسلة من الخبرات المخططة والمؤسسة على احتياجات واهتمامات وأهداف بالإضافة إلى متطلبات المهنة نفسها وهذا الكفايات والخبرات لا ينبغي تخطيطها بمعزل عن بعضها البعض. ولكن يجب أن تخطط معاً في ضوء الكفايات المطلوبة مهنياً بحيث تكون هذه الكفايات(مصدر سبق ذكره 85) واقعية ونشطة وتشكل الخبرة إحدى الكفايات التدريبية والشخصية المهمة فهي تعبر عن خلاصة تجارب الفرد ومن هذه التجارب إمكانية توظيف ذلك

في المستقبل من حيث قلة فرص الوقوع في الأخطاء وبالذات الأخطاء الفادحة فضلاً عن توفير الجهد والمال والوقت لتحقيق الأهداف المأمولة بأفضل مستوى ممكن لهذا كثيراً ما تطلب المؤسسات الرياضية مهنيين ذوي خبرة وخاصة في مجالات مثل التدريب الرياضي وتأهيل الإصابات الرياضية (الخولي، 1997، ص31) ويعتقد (بوتشر وكروتي) Bucher.- krotee. 1993 نقلا عن أنور، ص88) أن كفايات المدرب تتحدد بالإعداد التالي .

- يجب أن يجيد تعليم المهارات الحركية الأساسية لرياضيته وخطتها وطرقها.
- يجب أن يتفهم المدرب خصائص اللاعب من منظور النمو والنضج والتطور الحركي مستوعباً القياسات والمؤشرات الدالة على ذلك سلوكياً.
- يجب أن يستوعب المدرب رياضته استيعاباً تاماً بحيث يلم بكل جوانبها.
- يجب أن يمتلك المدرب الصفات الشخصية المساعدة على نجاح عمله كالتفهم. الرأفة الأمانة. الروح الرياضية. التميز بين الخطأ والصواب، الإحساس العام المشترك، الشجاعة. المشاركة العاطفية. القدرة على التأثير، المرح، الحماس، طاقة عالية في العمل، مهارات عالية.
- وفي تقرير مؤتمر الإعداد المهني الشهير باسم جاكسون ميل Jackson mill أصدر توصية للاهتمام بالكفايات التدريبية، مشيراً إلى أنها تشكل غالبية ما يفكر فيه المهنيون في التربية البدنية والرياضية والتي تتمثل في (مصدر سبق ذكره ص52)

- 1/ فهم أبعاد العملية التعليمية وكيفية تحسينها.
- 2/ المهارة في تعديل الخبرات المتعلمة في ضوء طبيعة الأفراد واحتياجاتهم.
- 3/ المعرفة والمهارة في استخدام مصادر ومواد التدريس والوسائل التعليمية.
- 4/ المهارة في استخدام التدريس وطرق القيادة الملائمة.
- 5/ المقدرة على تقويم حصائل التعليم وخبراته.
- 6/ الاتفاق على القواعد التي تدخل في نطاق المسؤولية القيادية.

7/ المعرفة والمهارة الضرورية للمشاركة في مقابلة الاحتياجات العامة للأفراد دون الرجوع إلى واجبات التدريس أو القيادة كالإرشاد النفسي والصحة العامة.

8/ المهارة في تعليم الخبرات المرتبطة بالتربية الكلية الشمولية للفرد.

9/ الفاعلية في العمل مع الآخرين بما في ذلك أولياء الأمور والزملاء والمجتمع المحلي.

2 - 1 - 2- الكفايات الشخصية:

ولقد أصدر مؤتمر جاكسون ميل قائمة بالصفات والكفايات الشخصية والتي أوصي بها ويمكن أيجازها على النحو التالي (مصدر سبق ذكره ص53)

- الأيمان بقيمة التدريس والقيادة.
- الإهتمام الشخصي برعاية الآخرين.
- احترام وتقدير الأفراد.
- فهم الأطفال والشباب والكبار وتقديرهم كمواطنين.
- التفهم الاجتماعي والسلوك الراقي.
- صوت واضح النبرات قوي وخال من عيوب النطق مع استخدامه بشكل جيد.
- روح مرحة تتسم بالدعابة.
- حالة صحية فوق المتوسط.
- الطاقة والحماس بالقدر الذي يكفل لقيادة رشيدة.
- معايشة المجتمع.
- استخدام فعال وطلق للغة القومية.

2-1-3 الخبرة المهنية والشخصية:

يري (حسانين - الخولي، 1997، ص 139) تشكل الخبرة إحدى الكفايات التدريبية والشخصية المهمة، فهي تعبر عن خلاصة تجارب الفرد للعمل في المجال الذي تخصص فيه كما أنها

مؤشر يوضح مدى استفادة الفرد من هذه التجارب وإمكانية توظيف ذلك في المستقبل من حيث قلة الوقوع في اخطاء وبالذات الأخطاء الفادحة فضلاً عن توفير الجهد والمال والوقت وتحقيق الأهداف المأمولة بأفضل مستوى ممكن ولهذا كثيراً ما تطلب خبرة وخاصة في مجالات مثل التدريب الرياضي واصابات الملاعب. ولا تتشكل الخبرة من فراغ، فهي أولاً تتطلب سمات شخصية معينة تتيح استيعاب الخبرة والاستفادة منها، ولذلك يري الخبراء أن الخبرة لا تقاس بعدد السنوات التي امضاءها المدرب في تخصصه، وإنما بفعالية وعمق ونشاط تقاعله المهني مع تخصصه من حيث التجارب والمشروعات ومختلف المناشط المهنية التي خاض غمارها وتعلم منها واستخلص افكاراً ومبادئ تقوده في عمله المستقبلي. لأن القيمة الحقيقية للخبرة تكمن في الاستفادة والتعلم، الأمر الذي يقود إلى ممارسة مهنية أفضل، وإلى أداء مهني رفيع المستوى.

2 - 1 - 4 كفايات التدريب الأساسية للمدرب:

وهذه الكفايات الأساسية ضمان نجاح المدرب في تنمية مهاراته التدريبية التي تستخدم كمعيار لتقييم الاحتياجات التدريبية مصدر (سبق ذكره ص48) وهذه الكفايات يتوجب على كل مدرب الأخذ بها في مجال تدريب كرة القدم منها ما يلي:

1. التأهيل القائم على كفاءة التدريب.
2. تدريب البالغين وليس الطلبة.
3. مهارات تنفيذ البرامج التدريبية.
4. الثقافة والتنوع.
5. نقل العلم والمعرفة.
6. الأخلاق المهنية.

2 - 1 - 5 الكفايات الشخصية للمدرب:

ونذكر سَابوك sabock في(كتابه) السمات التالية للمدرب الناجح(مصدر سبق ذكره ص53)

- لديه فكر يعكس الواقعية.
- منطقي في تفكيره.
- يهتم بكل فرد في الفريق.
- ذو شخصية محترمة.
- القدرة على استثارة الدوافع.
- القدرة على حفظ النظام والانضباط.
- القدرة على التعرف على المواهب الرياضية.
- الرغبة المؤكدة في الفوز وكرهية الوسطية.
- الحماس والإرادة والميل للعمل.
- المعرفة الواسعة بالرياضة التي تخصص فيها.
- القدرة على تنمية وإذكاء روح الفخر والكبرياء.
- القدرة على التنظيم.
- لديه أفكار سليمة مفهومة.
- يتصف بالأمانة، والكرامة، والشجاعة، والعدالة.
- يتصف بالخيال، والقدرة على الإبداع.
- الطرفة وروح الدعابة.

2 - 1-6 محكات كفايات التدريب للتقدير المدربين:

في دراسة أجراها فريد لوي F - Lweis عن محكات تقدير المدربين استخلص الكفايات الآتية
(مصدر سبق ذكره ص55):

- الاقتدار في التدريب مبادئه وأهدافه ونظرياته وطرقه وفروعه المختلفة.
- الالتزام بتعليمات إدارة المؤسسة ودعمها ومساندتها وتقبل قراراتها.
- التمسك بخطط وسياسات مجلس المؤسسة الرياضية التي يعمل بها.
- الوعي التام بالأخلاق والآداب الرياضية وكيفية الارتقاء بها.
- التعاون مع مدير النشاط الرياضي في سبيل الارتقاء بالرياضة في المؤسسة.
- القدرة على تشخيص جوانب الضعف والقصور في مختلف الجوانب السلوكية (حركية - معرفية - انفعالية) .
- القدرة على التعامل مع الإصابة وتشخيصها مبدئياً، والتعامل معها في ضوء أسس الإسعاف الأولى.
- المعرفة التفصيلية لقواعد اللعبة ولوائحها وخفاياها.
- المقدرة على قيادة الفريق نفسياً قبل وخلال وبعد المنافسات.
- المقدرة على الاستفادة من كافة المعطيات والقوي الاجتماعية لصالح تماسك الفريق وانسجام أداء أفراد داخل وخارج الملعب.
- المعرفة الجيدة بأساليب الترويح وطرق الاسترخاء وخفض عوامل القلق بمختلف أنواعه لدى أفراد الفريق.
- إتصاف بروح رياضية عالية ومطابقة للروح القانون والقواعد.
- المقدرة على إجراء اتصالات وعقد مؤتمرات وخلق علاقات عامة ناجحة.

2 - 1-7 مصادر كفايات التدريب:

تشتق الكفايات التدريبية من عدة مصادر واطر ومن هذا المصادر ما يلي مصدر (سبق ذكره

ص60):

1- الإعداد النظري: أي ندرس المادة النظرية ونحاول استخلاص القدرات أو الاداءات المتوخاة منه مع أغلب التركيز في الإعداد النظري و إلى البعد العملي أو الممارسة.

2- المهام والأدوار والوظائف: وهنا لابد من عملية تحليل الموقف المطلوب إلى مهام وأدوار أو وظائف ومهارات ثم تحويلها إلى كفاية ادائية مع مستويات أو معايير لكل كفاية بالإضافة إلى الشروط المطلوب توفرها، ومن ثم تحول الكفاية إلى أهداف ممكنة وهناك إجراءات لابد من أخذها مثل تحديد الإعداد النظري وربطه بالممارسة ومراعاة الفروق الفردية.

3- تحويل البرنامج القائم إلى مجموعة كفايات: لابد من التركيز على الجانب العملي والممارسة والانطلاق منها.

4- إطار البحوث: يمكن استخلاص الكفايات من البحوث التي يقدمها الباحثون ومن امثلتها بحوث تحليل التفاعل اللفظي لاميدون وفلاندرز وبحوث التعليم المصغر منها موضوعات الأسئلة السابرة واسئلة التمايز وتوفير الدافعية واستخدام الأسئلة وتعديل السلوك.

2-1-8 تصنيف كفايات التدريب:

يقصد بتصنيف الكفايات التدريبية تحديد المجالات أو المحاور الأساسية التي تندرج تحتها عدد من الكفايات الفرعية أو الثانوية التي تنتمي إليها (مصطفى السايح محمد، 2001، ص45) /المنحني الخبراتي:

الذي نجم عن خبرات الباحثين من خلال إجراء الدراسات المرتبطة بالمجال وتحليلها إلى كفايات أساسية إلى كفايات جزئية مصوغة في أهداف سلوكية بسيطة يمكن ملاحظتها ثم قياسها حيث تؤدي إلى تعدد التصنيفات وتنوع الكفايات.

ب/ المنحني النظري الأساسي:

تنصب فيه إهتمامات الباحثين على المجالات العامة للسلوك الذي يحقق الأهداف العامة للعملية التعليمية لذا الكفايات التي تضمنتها تلك المجالات تتسم بالعمومية والاتساع لمجموعة من

المعلومات والقدرات العقلية والمهارات الفكرية في شتي المجالات والأنشطة المتعددة لأداء الفرد وللميول والرغبات والإتجاهات والتركيز على الإنتاجية التي تشير إلى نجاح التخصص في أداء العمل.

2 - 1-9 خصائص كفايات التدريب:

هي مرحلة تكوينية معينة في إطار منهاج مبني على الكفاية الشاملة لمختلف المجالات والمعارف، وتستمد ديناميكيته من مستوى نمو وتطور المحيط الاجتماعي لحاملها وترتبط بالإنجازات التي تعد المؤشر الملموس لها (إبراهيم حكيم، 2014، ص56) ويشير (عطا وآخرون، 2006، ص58) خصائص كفايات التدريب هي تركيب من القدرات والمهارات والإتجاهات تمكن الفرد أن ينتظم في شخصيته ويستطيع من خلالها توظيف إمكاناته لحل المشكلات التي تصادفه والتكيف مع الوضعيات المعقدة وأن الكفايات تتميز بالخصائص التالية.

1/ توظيف مجموعة من الموارد: الكفاية توظف مجموعة من الموارد المعرفية العلمية والعقلية النابعة من التجربة الشخصية.

2/ توظيف الغاية النهائية: تسخير الموارد لا يتم عرضيا بل تكسب الكفاية وظيفة اجتماعية لها دلالتها بالنسبة للمتعلم الذي يستثمر مختلف المواد لإنجاز عمل ما وحل المشكلات في الحياة المهنية.

3 / توظيف الارتباط بمجموعة وضعيات: لا يمكن فهم الكفاية وتحديدها إلا من خلال وضعيات توظف فيه هذه الكفاية وبالرغم من إمكانية تحويل الكفايات التي تنتمي إلى موارد مختلفة تبقى الكفايات متميزة عن بعضها البعض ولها قواسم مشتركة صالحة لأداء حركات النشاط في وضعيات محددة.

4/ توظيف ما يتعلق بالمادة: في أغلب الأحيان توظف الكفاية للمعارف والمهارات من المادة الواحدة وقد تتعلق بعدة مواد أي تنميتها لدى المتعلم تقتضي التحكم في عدة مواد لاكتسابها.

2 - 1 - 10 أبعاد كفايات التدريب:

وهي تحتل مكانة الأهداف التي تسعى لتحقيقها في تسلسل موضوعي كما يلي (مصدر سبق ذكره، ص55):-

- الكفاية العملية: هي مرتبطة بالوظيفة المنفذة نفسها.
- الكفاية الوظيفية: هي الكفاية المرتبطة بالعلاقات.
- الكفاية الهيكلية: هي التي ترتبط بالطرق المستعملة والإجراءات.
- الكفاية التسلسلية: هي الكفاية المرتبطة بوظيفة التسيير.

2 - 1 - 11 مستويات كفايات التدريب:

ويتم قياسها من خلال أساليب فنية وتقنية من (مصدر سبق ذكره ،ص50) وهي كما يلي:

- المستوى الصفري: لا يملك صاحبها معرفة.
- المستوى الأول: يملك المعارف الأساسية.
- المستوى الثاني: يملك المعارف حول التصرفات.
- المستوى الثالث: يملك عدة معارف عملية حول التحكم في الوضعيات وحول وحدات الكفاية المهنية.
- المستوى الرابع: يملك القدرة على التأقلم م مع الوضعيات الجديدة.
- المستوى الخامس: يملك صاحبها القدرة على حل النزاعات باستعمال مجموعة من التقنيات.
- المستوى السادس: يملك القدرة على التحكم والمواجهة في الوضعيات المفاجئة.
- المستوى السابع: يملك صاحبها القدرة على الإبداع.

2 - 1-2 مفهوم المؤشرات التأهيلية للمدرب:

المؤشرات التأهيلية تشير إلى الأفكار التي تناولت الكفاية المهنية الخاصة وتعني أن يمتلك الفرد المهني قدرات خاصة تتصل بالمزاولة المهنية، أي أنها لا تتوافر لدى الآخرين من خارج المهنة، وهذه القدرات تتشكل من معارف ومعلومات ومهارات واتجاهات معينة، يعمل التأهيل والإعداد المهني على تزويد أبناء المهنة بها عبر مؤسسات الإعداد الرسمي (الخولي، 1997، ص31) ولقد عبر فينكس عن مفهوم أبناء المهنة بأنهم يشبهون دائرة داخلية من المتخصصين الذين يفهمون اسرار العمل المهني ودقائقه وتقتصر فنياته وأساليبه عليهم. وهذا يجعلهم يتشعرون بجاذبية الانتماء المهني لذلك بأنهم يعمدون إلى مقاومة الدخلاء على المهنة ويلجئون الى تكتم المعارف والمهارات والخبرات. والمؤشرات المهنية هي التي تحدد الإعداد العلمي لتوضيح الحقائق والمفاهيم التي ترتبط بالإعداد المهني للمدرب وتقتضي بالخصائص الوظيفية التي يقوم به. يعرف (حسام سامر . 2011.ص123) المدرب بأنه هو الشخصية التي يقع على عاتقها العملية التدريبية بإجراء الخطوات التنفيذية لها وينظمها وينسقها في برامج عملية محددة هادفة. والقائد التنفيذي لإعداد لاعبيه بدنياً وفنياً وتربوياً بحيث يتماشى مع ميولهم ورغباتهم وفقاً لقواعد وأسس علمية وتربوية سليمة لتحقيق أعلى المستويات الرياضية الممكنة وتعرف (الطوق، 2018.ص23) المدرب يقع على عاتقه مساعدة المتدربين على التعلم وكسب المهارة وتحديد ما يحتاجون إليه أن يتعلموا، ويجب أن يكونوا قادرين على أداءه، والمتوقع منهم كمخرجات للتدريب سواء كانت في شكل معرفه أكثر عمقاً بموضوع التدريب. أما الارتفاع بالمستوى المهارى وحدث تغيير في السلوك، ام حدث تغيير في التفكير والاتجاه ويعرف (الخولي، 1997، ص181) المدرب هو القائد المسؤول عن الفريق الرياضي والذي يبذل ما في وسعه مستعيناً بخبراته وكفائاته المهنية والشخصية في سبيل أن يفوز فريقه بأكبر عدد من المباريات في

المنافسات والبطولات التي يخوضها ويشيرا (بسيوني - الفاضل. 1994.ص370) المدرب هو القائد الصارم المبدئي أولاً نحو نفسه. وفيما يتعلق بعمله والذي تلعب فيه قدراته التنظيمية دوراً كبيراً وهذا ما يميزه عن غيره من الناس المتخصصين في مجاله ويعرف (حنفي مختار. 1997.ص48) المدرب هو العمود الفقري لعملية التدريب. فعلى عاتقه تقع مسؤولية التدريب ويشيرا (اميرة حسين . ما هر حسين، 2001.ص61) المدرب هو المحرك الذي يستطيع أن يستثير جميع القوى الكامنة في لاعبيه ويوجههم التوجيه السليم وبما يتلاءم مع قدرات وموهبة كل منهم وتكوينه. وأن يراعى الأسس الفنية والقيم التربوية وأن يغرسها في نفوس لاعبيه يري (كمال عبد الحميد 2003 ص 25) أن المدرب هو الفرد الذي يكون قادراً على أن يبرهن ادائياً على امتلاكه المعرفة التطبيقية والنظرية التي تجعل منه خبيراً في مجال عمله فإن المدرب تتيح له وظيفته أو عمله أن يحقق ذاته المهنية ويوظف كفاياته الشخصية والمهنية بطريقة تتيح له الرضا المهني والوظيفي وتأكيد ذاته ويرى ستون STONE نقلا (عن الخولي ص29) أن المدرب ينبغي أن ينمي أسلوباً خاصاً به في التدريب من شأنه أن ينجز به درجة ملموسة من النجاح مقاسة بعدد المباريات التي فاز بها أو خسرها في اطار المسابقة أو المنافسة مع غيره من المنافسات المشتركة وأن المدرب جزء متكامل من البرنامج التدريبي.

2 - 2 - 2 واجبات المدرب:

يشيرا (عمرو أبو المجد - جمال النمكي. 1997.ص 21) بأن المدرب هو حجر الزاوية في نجاح العملية التدريبية. فعلى عاتقه يقع تنفيذ جميع الإجراءات التعليمية والتربوية من خلال المفاهيم العلمية للتدريب. لذا يجب أن يكون المدرب هو القائد التربوي المتفهم لواجباته وأن يتمتع بالسماوات والقدرات والمعارف الخاصة التي تمكنه من قيادة عملية التدريب بكفاءة عالية ويعرف (عادل عبد البصير، 1999،ص64) العملية التدريبية هي عملية تعتمد على التفكير على مستوى معين من التفكير يتسم بالابتكارية والتحدي والطموح فضلاً عن الشخصية القيادية التربوية وفن التواصل مع الآخرين ويرى (ريسان خريط، 1997، ص88) من المعلوم أن الاكتمال الرياضي يفترض بناءً ملائماً للعملية التدريبية مع الآخرين للوسائل التعليمية والتربوية. على أن يكون مفهوما لدى المدرب عند تطبيق الواجبات التعليمية والتربوية أن تكون مترابطة في أغلب الأوقات وكل منها يؤثر في الآخر بدرجة ما.

أولاً: الواجب التربوي:

- 1/ أن يكون المدرب قدوة ومثالا يحتذي به في جميع الواجبات التربوية.
- 2/ أن ينمي الولاء والحب والانتماء للنادي الذي يلعب له الفريق.
- 3/ أن يعمل على بث روح الجماعة والعمل الجماعي بين أفراد الفريق.
- 4/ أن يشكل دوافع اللاعبين وميولهم للاستمرار في التدريب لتحقيق الهدف.
- 5/ تنمية وتطوير السماوات الإدارية والخلقية لتحمل المسؤولية والقيادة والثقة بالنفس والمثابرة والطموح بين اللاعبين .
- 6/ أن يكون ملتزماً سلوكياً وتصرفاته كقائد تربوي عند قيادة المباريات.

ثانياً: الواجب التعليمي:

1/ أن يعمل على إكساب لاعبيه الصفات والقدرات البدنية العامة والخاصة لمتطلبات الأداء في كرة القدم.

2/ أن يعمل على إكساب لاعبيه المهارات الأساسية والقدرة الحركية والخطئية من خطط وطرق اللعب.

3/ أن ينظم سير العمل مع وضع ضوابط للثواب والعقاب ومكافآت واجور اللاعبين .

4/ أن يعمل على إكساب لاعبيه المعلومات والمعارف لنواحي الأداء الخطئي.

5/ أن يراجع المدرب سير خطة التدريب والتقويم للعملية التدريبية من خلال الملاحظة المقننة للاعبين بصورة مستمرة اثناء التدريب والمباريات.

6/ وضع لائحة الفريق وسجلات التدريب الخاصة بكل لاعب في التدريب والمباريات وتخطيط وتوزيع حمل التدريب حتى يمكن الرجوع إليها اثناء عملية التقويم وأساليب وطرق وخطة التدريب.

2- 2- 3 شخصية المدرب:

يعرف (عادل البصير، 1999، ص64) شخصية المدرب بأنها تؤثر كثيراً على اللاعبين الأمر الذي يتطلب أن يكون بمستوى يؤهله بإحتلال تلك المكانة من المحبة والتقدير من لاعبيه إلا أنه يجب أن تكون هنالك مساحة معينة بين المدرب ولاعبيه ويجب على المدرب أن يتجنب المواقف التي يساء فهمها ويرى (حنفي مختار، 1997، ص45) أن يدرك المدرب أولاً أن عملية التدريب عملية تربية أصلاً، أي أنها تهدف - بجانب تعلم المهارات الحركية وتنمية الصفات البدنية واكتساب المقدرة الخطئية إلى تنمية الناحية الخلقية والصفات الإرادية وكذلك يجب أن يعلم جيداً

أنه القائد في عملية تربوية له خصائص معينة. وله دور هام في تخطيط التدريب بحيث يكون مبنياً على أساس سليم ويرى (الفتلاوي، 2013، ص 112) غالباً ما يرغب الرياضي في تواجد المدرب قريباً منه ليساعده في تخطي الأزمات واثبت الأبحاث التي أجريت على المدربين وخاصة المعروفين منهم. أن كفاءتهم في مجال التدريب تتطلب ما يأتي:

1/ أن المدرب يجب أن يكون مؤهلاً حتى يكون قادراً على التقويم باستمرار مستطيعاً الإطلاع دائماً على كل ما هو حديث في مجال التدريب.

2/ أن يكون قد مارس اللعبة ويفضل من وصل إلى مستوى عالي وله باقي الصفات.

3/ أن يكون عادلاً ولديه المرونة في التصرف. العادل التربوي في المساواة والمعاملة بين اللاعبين .

4/ أن تكون لديه معرفة بأصول التدريب الرياضي الحديث في كرة القدم وله القدرة على توصيل آرائه وافكاره إلى اللاعبين .

5/ أن يكون نكياً لماحاً قادراً على سرعة الفهم والإدراك للأمر التي تمر به.

6/ أن يعمل دائماً ما على بث روح الجماعة والعمل الجماعي بين أفراد الفريق وبيتعد عن كل ما يفرق بينهم.

2-2 - 4 المدرب كمربي:

من خلال التدريب الرياضي يقدم المدرب الكثير من الخدمات النافعة لمجتمعه وهي لا تخفي على المهتمين بالرياضة (الخولي، 1997، ص 184) فإرتقاء بمستوى الرياضة في المجتمع. أصبح مطلباً اجتماعياً ذو أبعاد كثيرة لعل أهمها: الأبعاد التربوية والثقافية والسياسية. و

يري (قاسم حسين - فتحي يوسف، 2007، ص 43) يتطلب أن يستعيد المدرب نفسه قبل البدء في التدريب حتى يتمكن من تحقيق الهدف من التدريب ولقد استخلص (علاوي) من نظم التدريب الرياضي تاريخياً. أن التدريب قد أحتل مكانة متميزة كطريقة مهمة من طرق التربية المتزنة للفرد والمساهمة في الألعاب الأولمبية أوالمهرجانات الرياضية. وفي دراسة سنايدر Snyder- 1974 اشارت النتائج إلى الدور المهم الذي يقوم به المدرب في التوجيه التعليمي والمستقبل المهني لاعبيه. وكما وجد ارتباط أيجابي بين نصائح المدربين حول التعليم الجامعي وبين التخطيط المهني للاعبين . فضلاً عن أن اللاعبين اعتبروا المدرب شخصاً مؤثر بالنسبة لهم. بحكم وظيفته التي تتسم بالنصح والإرشاد وأوضحت دراسة دبويس Dubois - 1976 أن المشاركة الرياضية تؤثر بوضوح في التوظيف المهني المبكر لخريجي الكليات الرياضية (نقلا عن أنور إبراهيم ص112).

2- 2- 5 المدرب كإداري:

تري (الطوق،2018،ص21) أن يكون المدرب ادارياً يدير البرامج من حيث التنظيم وضمان خدمات الدعم لوظيفة التدريب وأن يكون موجهاً مهنياً يعمل على تصنيف واختيار بدائل التدريب والتمنية من أجل تحقيق أهداف جهة العمل والعاملين في المؤسسة التي يعمل بها .

وتري(اميرة حسين - ماهر حسين 2009، ص،64) أن المدرب الناجح يجب أن يكون لديه معرفة جيدة بالعلوم الرياضية والإدارة الرياضية جنباً إلى جنب معاً لأساليبه الفنية والخططية الخاصة باللعبة يتبنى اسلوباً تدريبياً يتفق مع قوانين ولوائح اللعبة وأهدافها وأن يكون على اتصال دائم باتحاد اللعبة من خلال الإطلاع المستمر على التعليمات واللوائح المنظمة للمسابقة ويرى (حسام سامر، 2010، ص 24) بأن الإدارة في برامج الأنشطة الرياضية هي نشاط له مضمون ويحتوي مكونات رئيسية، يقوم بها أفراد قادرين على استخدام ما هو متاح من موارد التوجيه

للعاملين نحو أهداف محددة وتحتاج الإدارة إلى دور إعلامي في العمل لتحقيق الأهداف المطلوبة. ويعرف (حسن الشافعي، 2005، ص17) أهداف الإتصال والإعلام الإداري في العمل الرياضي هي تحقيق أهداف الإدارة في التنظيم وطرح الأفكار الجيدة للإدارة وإزالة العوائق النفسية والمادية بين الرئيس والمرؤوسين.

ولقد اعتبر زيجلر Zeigler أن عمل المدرب يميل إلى أن يكون ذا طبيعة إدارية وتنظيمية وأنه من السهولة أن ندلل على أن أعمال المدرب أو كبير المدربين. أنما هي أعمال إدارية من حيث الواجبات والمهام والأدوار. وكما عمد ساج Sage أيضاً إلى إبراز الدور الإداري للمدرب الرياضي. موضحاً أنه بالنسبة لأغلب الفرق الرياضية الأمريكية فإن المدرب هو القائد المعين للفرق لأنه يصعب التكهن بمدى ارجاع هزيمة أو فوز الفريق إلى الكفاية المهنية للمدرب في القيادة. حيث أن القائد يتسلم زمام المسؤولية عن أداء فريقه. فإن المدرب يخدم في وظيفة مشابهة للقادة الإداريين في عالم الأعمال والمصالح التجارية. وقد أورد زيجلر نماذج تؤكد - وجهة نظره عن الطبيعة الإدارية للمدرب وذلك من خلال تحليل واجبات المدرب التي يري أنها مثال للإدارة اثناء التنفيذ. فعلى المدرب أن يخطط وينظم ويوجه ويتحكم بل أن أغلب هذه الواجبات تتم والأنظار مسلطة عليه. بشكل يكاد يكون مستمر سواء من إدارة المؤسسة أو من جماهير المشجعين. أن عمل المدرب الرياضي أنما ينتسب إلى مهنة الإدارة الرياضية. مما يؤكد ذلك أن المدربين جماعات متفرقة لا يربطهم رابط مهني قوي. أنما ينتسبون إلى بعضهم البعض من خلال تخصصاتهم الرياضية فقط. أو إلى الهيئات التي توظفهم أو إلى الاتحادات الرياضية المنوط بها إدارة اللعبة أو النشاط كم في حال تقاعدهم عن التدريب يتجهون إلى الأعمال الإدارية في المجال الرياضي. ولهذا يدعو زيجلر إلى تأهيلهم من خلال مداخل أكثر عمقا لفنون وعلوم الإدارة الرياضية (مصدر سبق ذكره ص75).

2- 2- 6 أدوار المدرب:

يري (أنور الخولي، 1997، ص84) أن لا يقتصر دور المدرب أو واجباته على الأعضاء بالفريق فقط بل هو معني بواجبات أخرى تقتضيها السياقات الاجتماعية والتربوية للتدريب الرياضي. مثل مقابلة أولياء الأمور وتنظيم أدوارهم ومدى تدخلهم في تدريب ابناءهم أو اقناعهم بأهمية الرياضة في تطوير شخصياتهم إذا ما كانت الإتجاهات الوالدية سلبية نحو الرياضة. وكما عليه أن يتابع التحصيل الدراسي للطلاب من لاعبيه وكيفية تعويض أي نقص أو مشكلة في هذا الصدد ولكي يؤدي المدرب الأدوار العديدة المطلوبة منه بكفاءة وفاعلية فإن عليه أن يمتلك كفايات مهنية تؤهله لأن يكون خبيراً وممارساً ومقدياً للمعلومات حيث يصمم وينفذ ويطور برامج التدريب) وتري (سنا الطوق، 2018، ص21) أن دور المدرب هو تعليم لاعبيه كيف يفوزون. وذلك من خلال تنمية وتطوير الخصائص والصفات التي تقتضي الفوز ويري) أنور الخولي، 1997، ص 84) بأن المدرب عليه مسئوليات تجاه المؤسسة أو النادي الذي يعمل فيه بحيث يبرر منطقياً كافة الخطوات الرئيسية التي يزمع اتخاذها في سبيل نصرته فريقيه وتحقيق أهدافه ويري (حسن ابوعدة، 2001، ص31) بأن عملية التدريب تلقي عدة مسئوليات على المدرب نتيجة طبيعة العمل والعلاقات المتعددة مع اللاعبين والأجهزة الفنية والإدارية المعاونة أو إدارة النشاط الرياضي بالنادي ومجلس الإدارة وأن عليه مواجهة جماهير المشجعين بالحقائق وبرز إنجازاته من خلال مهاراته وقدراته الإتصالية مستعينا بطرق وأساليب العلاقات العامة وصلاته برجال الإعلام ويواجه الشائعات والنقد الموجه له دون انفعال من خلال الندوات واللقاءات والمؤتمرات.

2 - 2 - 7 أساليب النمو المهني:

يري (حسن أبو عبدة، 1999، ص21) بأن إعداد مدرب كرة القدم لمهنة التدريب من أهم الجوانب الأساسية للارتقاء والتقدم بالعملية التدريبية. فالتفوق الرياضي هو محصلة لعدة عوامل من أهمها انعكاس الفلسفة التدريبية للمدرب ويري (امين أنور، 1997، ص207) أن تنامي مجال الرياضة واتجاهها نحو الأخذ بالأساليب العلمية والتكنولوجيا. فضلاً عن اتساع البنية المعرفية لطرق التدريب وأساليبه ودخول العلوم الإنسانية في تطوير التدريب الرياضي. من الأمور التي تتطلب من المدرب التعرف على المستجدات والجديد في المجال وتتمثل أساليب النمو المهني للمدرب الاشتراك في الأنشطة التالية:

- 1/ الإطلاع على نتائج البحوث والدراسات العليا.
- 2/ المشاركة الفاعلة في المؤسسات والتنظيمات المهنية على المستوى المحلي والقومي.
- 3/ الالتحاق بالدورات والدراسات المتقدمة في مجال التدريب.
- 4/ المشاركة في حلقات البحث وورش العمل والدورات العلمية التي تنمي الكفايات المهنية.
- 5/ حضور المؤتمرات والندوات وبخاصة التي تعالج موضوعات التدريب الرياضي، الطب الرياضي، علم النفس، علم الاجتماع والتربية.
- 6/ النقد الذاتي وتقييم الذات من خلال المراجعة الشاملة والتأمل والمقارنة.
- 7/ المشاركة في الندوات واللقاءات المهنية للمدربين ومناقشة وتبادل الأفكار والخبرات.
- 8/ تكوين مكتبة رياضية شخصية والاشتراك في المجالات المتخصصة.
- 9/ الترحال للداخل أو الخارج لدراسة التدريب في الدول المتقدمة في مجال التدريب الرياضي.
- 10/ الإتصال بإتحاد اللعبة بشكل دوري متنظم.

2- 2- 8- طبيعة عمل المدرب:

يعرف (امين الخولي، 1997، ص183) طبيعة عمل المدرب أنها طبيعة عمل خاصة فهو يعمل بالتحديد في إطار المنافسات الرياضية كشكل من اشكال النشاط البدني. دوره يتمثل في أن يطور أسلوبه المهني في العمل أولاً ومن ثم قدرات لاعبيه وكثير من جوانب التطوير هذه تكمن في طبيعة النشاط الرياضي الذي تخصص فيه ومن خلال تحليل ودراسة مختلف هذا النشاط. أن هناك العديد من العوامل التي تؤثر في طبيعة عمل المدرب والتي لا ينبغي تجاهلها مطلقاً منها:

1/ جنس واعداد اللاعبين (بنين - بنات - مبتدئين - تحت 21- تحت18...الخ)

2/ مستوى درجة المنافسة الرياضية (ناشئين - الدرجة الثانية - الدرجة الأولى...الخ)

3/ مستوى أداء الفريق (الطرق والخطط - قواعد اللعب - أساليب التدريب...الخ)

4/ الخصائص النفسية الاجتماعية للفريق (مستوى الواقعية والطموح - درجة التماسك...الخ)

5/ المشكلات الاجتماعية والدراسية لأعضاء الفريق (الإتجاهات السلبية للوالدين - التحصيل الدراسي...الخ)

ومن خلال هذه العوامل يبدأ عمل المدرب مع الفريق مزوداً بدرجة مناسبة من البيانات والمعلومات التي تتيح له رؤية ملائمة وشاملة. فضلاً عن أنها تساعد في التخطيط الجيد لأهداف الفريق على المستوى القريب والبعيد.

2- 2- 9- الأجر والمكافآت:

يعد موضوع أجر ومكافآت المدربين من الموضوعات الحساسة والغير المحسومة في الإعداد المهني. لأنه لا توجد وظيفة ضمن إطار وظيفي (كادر) تحت مسمى مدرب رياضي ويرى (أنور

امين،1997، ص206) بأنها أمور تترك في أغلب الأحوال إلى آليات العرض والطلب في سوق العمل. فمن المنظور الاقتصادي. تتحكم عوامل الندرة والاختيار والاحتكار في مكافأة المدرب عموماً يتناسب أجر المدرب مع عدد من المتغيرات منها.

1/ عدد الرياضيين المسؤول عنهم المدرب.

2/ مستوى الواجب التدريبي (ناشئين - مبتدئين - درجة أولي)

3/ طول الموسم بما فيها ساعات العمل الفعلية.

4/ الضغوط المجتمعية بالرياضة ودرجة جماهيريتها.

شكل رقم (1) (قدم ثيوسترون) Thurston - المعادلة التالية توضح تقدير أجر المدرب الرياضي

$$\text{مؤشر الأجر} = \frac{\text{فترة دوام المدرب في المؤسسة}}{\text{فترة دوام المؤسسة (عمرها)}} \times \frac{\text{الوقت الذي يقضيه المدرب في المؤسسة سنوياً}}{\text{طول الموسم الرياضي بالنادى}}$$

2- 2- 10 الميثاق الأخلاقي المهني:

يجمع المشتغلين في كل مهنة دستور اخلاقي يلتزم به جميع العاملين تحت مظلة هذا المهنة. لا يقبل العضو في هذه المهنة إلا إذا تعهد للأفراد بأن يدعم المجتمع بما يجعله جديراً بالإحترام والقيم الأخلاقية. ويحافظ على الدستور وعلى السلوك الشرفي المثالي. ويرى (حسن أبو عبدة، 1999، ص 41) يعتبر المدرب أو المدرس أو القائد الرياضي بصفة عامة المثل الأعلى لتلاميذه أو طلابه أو لاعبيه. حيث تنعكس تصرفاته على تلاميذه خلال احتكاكه اليومي بهم من هنا

تبرز فعالية الخصائص والمميزات الأخلاقية لشخصية القائد الرياضي في التأثير الإيجابي على اخلاقيات طلابه فالأخلاقيات سلوك يكتسب ولا يورث. ويشير (عبد البصير، 1999، ص51) المدرب يعرف الكثير من اسرار فريقه ونقاط ضعفه ونقاط قوته والخطط المتوقع استخدامها ويجب أن يعمل جاهداً على منع تسرب هذه المعلومات إلى الفرق الأخرى ويرى (وجدي مصطفى - محمد لطفي السيد، 2002، ص30) على المدرب العمل على بث الميثاق الأخلاقي الرياضي لدى اللاعبين ويعتبر دوره توجيهيا وإرشاديا وكما أعتبر بارو Barrow أن الدستور الأخلاقي هو إحدى الخصائص التي تميز المهنة عن الحرفة. وعموما تتصف المهن الراسخة في المجتمعات الإنسانية بوجود دستور اخلاقي يكون محط احترام كل المزاويلن للمهنة. ومن أهم اعتبارات الميثاق الأخلاقي للمدرب ما يلي:

- 1/ يعاون المسؤولين بالمؤسسة على جعل الرياضة جزءا متكاملأ من برنامجها.
- 2/ يدعم بقوة كل المبادئ التشريعية الرياضية.
- 3 / لديه أحدث المعلومات الصحيحة عن الرياضة التي يقوم بتدريبها.
- 4/ يلقن أفراد الفريق أن يفوزوا من خلال الطرق المشروعة فقط.
- 5/ يواجه الإشاعات المقرضة والمبالغ فيها عن أساليب ومستويات تدريب الفرق المنافسة.
- 6/ اظهار الإحترام وروح الود والمجاملة لكل الحكام والرسمين الرياضيين.
- 7/ عادل منصف مع أفراد فريقه.
- 8/ التركيز على القيم المشتقة من اللعب النظيف.
- 9 / يعتني ويهتم بالحالة البدنية لأفراد الفريق.
- 10/ يؤكد من خلال عمله على المثل العليا والروح الرياضية والسلوك الخلقى.

وتشير المادة (4) من الميثاق الدولي للتربية البدنية والرياضة الصادر عن اليونسكو بأنه ينبغي أن تسند وظائف التعليم والتدريب والإدارة في ميدان التربية البدنية والرياضة إلى أفراد مؤهلين اكفاء (مصدر سبق ذكره ص80).

2 - 2 - 11 تأهيل المدرب وتوظيفه:

ينقسم تأهيل المدربين إلى نوعين. التأهيل الأكاديمي. حيث يحمل المدرب مؤهلاً جامعياً في مجال التربية البدنية تخصص تدريب رياضي والثاني هم المدربين ممن لا يحملون شهادات أكاديمية في التربية البدنية. ولكنهم يحملون شهادات من بعض الهيئات الأهلية غير الأكاديمية التي قد تعبر عن الحد الأدنى لأسس التدريب الرياضي ولكنها لا تصلح بأي حال في مجال تدريب التربية البدنية والرياضة (نقلا عن أنور، ص45).

ولقد أمكن تحديد المستويات المفترضة لشهادات المدربين. فقد حددت الرابطة الأمريكية للصحة والتربية البدنية والترويح والرقص (A.A.H.P.E.R.D) خمسة مجالات يجب تضمينها في شهادات المدربين هي.

1/ الجوانب الطبية للتدريب الرياضي.

2/ الجوانب الاجتماعية والنفسية.

3/ نظريات وطرق التدريب الرياضي.

4/ أسس علم الحركة في التدريب الرياضي.

5/ الأسس الوظيفية (الفيزيولوجيا) للتدريب.

لأنها تساعد في حماية اللاعبين من منظور الامان والصحة والسلامة مع تفهم الجوانب النفسية الاجتماعية للرياضي. وللمسابقة الرياضية بالإضافة للمعلومات المفيدة في مجال التشريح وحركة

النوع الإنساني وتتيح الرابطة القومية الأمريكية للمدربين (NATA) منح شهادة في التدريب الرياضي بعد دراسة برنامج جامعي يشمل على المقررات التالية:

- 1/ تشريح جسم الإنسان.
- 2/ وظائف أعضاء التمرين البدني.
- 3/ وظائف أعضاء جسم الإنسان.
- 4/ التشريح التطبيقي أو علم الحركة.
- 5/ علم النفس.
- 6/ التربية البدنية المعدلة.
- 7/ الصحة العامة والشخصية.
- 8/ تدريب رياضي متقدم.
- 9/ أسس تدريب رياضي.
- 10/ خبرة اكلينيكية (800) ساعة زمنية لا تقل عن عامين دراسين تحت (معلم مؤهل في وضع اكلينيكي معتمد).

2- 2- 12 الوضع القانوني لشهادات المدرب:

لقد اصبحت الحاجة ملحة الآن إلى المدربين المؤهلين. وستزداد الحاجة أكثر في المستقبل القريب يري (عبد التواب عبدالاله ، 2012، ص 12) من خصائص المدرب الناجح امتلاكه للشهادات التدريبية المعتمدة ومعرفته بأساسيات ومبادئ التدريب التي ترفع من مستواه في التدريب وتزيد خبراته والاستعانة بمدربين متخصصين على مستوى عالي وعدم إهمال التدريب العملي .

ولكن تبرز قضية الاعتبارات القانونية في عملية تأهيل المدربين. ليس فقط من المنظور الأكاديمي وإنما من المنظور التشريعي. فلقد تفجرت قضايا صاحبة حول تأهيل المدرب في

الولايات المتحدة الأمريكية. لقد أشار فوس Fuas إلى خطورة الوضع القانوني للمدرب الذي لا يحمل شهادة تأهيل وبرزت مخاطر على للاعبين بدءاً من احتمالات الإصابة ووصولاً إلى احتمالات الوفاة (مصدر سبق ذكره ص75)

وقد ذكر سي لبيي C. Leibe في مقالته (مستويات الرعاية في التدريب) وفي الولايات المتحدة. اعلنت الجمعية القومية للمدربين NATA.المدرب هو جزء متكامل من البرنامج الرياضي وأنها تركز جهودها في سبيل ثلاث أهداف رئيسية هي تنمية مناهج خاصة للإعداد البدني بحيث تقابل الحدود المعترف بها - منح شهادات مهنية لأعضائها بعد اجتياز اختبارات مقننة كحد أدنى للكفاية المهنية للتدريب - العمل على توفير فرص العمل للمدرب الرياضي في شتى القطاعات التربوية الاجتماعية ولقد أصبحت الحاجة ملحة إلى المدربين المؤهلين، وازدادت الحاجة أكثر في المستقبل القريب. ولكن تبرز قضية الاعتبارات القانونية في عملية تأهيل المدربين من المنظور الأكاديمي والتشريعي(نقلا عن الخولي ص67)

2- 2- 13 المدرب والطب الرياضي:

1/ من الضروري أن تكون الحالة البدنية للاعب جيدة عندما ينزل إلى الملعب للتدريب أو الاشتراك في المباراة.

2/ عندما تهبط الحالة البدنية للاعب يزداد احتمال حدوث اصابة للاعب.

3/ سلامة اللاعب تكون في تنفيذ قانون اللعبة وقواعدها الخاصة في المباريات.

4/ 10% فقط من الإصابات تحتم الامتناع التام عن التدريب أما الحالات الباقية فيمكن فيها أن يسمح للاعب بالاستمرار في التدريب.

5/ دواء تأجيل الإحساس بالتعب يجعل اللاعب يصل إلى الإحماء ويفيد أجزاء الجسم مما يترتب على ذلك مستقبلاً من هبوط مستوى أداء اللاعب.

6/ بعد الإصابة والعلاج بوقت قصير قد يختفي الألم ولكن هذا لا يعني شفاء للاعب تماماً ولكن يجب التأكد من الشفاء التام من الجهاز الطبي المسئول.

7/ قاعدة هامة لنجاح الإسعاف بالنسبة للاعب "لا يقيم بأكثر مما هو مطلوب منه وفقاً لما يحدده الجهاز الفني".

8/ لا مكان للتدليك في علاج الإصابات وخاصة في المراحل الأولى من العلاج.

9/ الجهاز الطبي هو المسئول عن حمل للاعب المصاب من الملعب سواء في التدريب أو خلال المباراة.

10/ اخيراً : الإعداد البدني الممتاز يمنع اصابات الملاعب واللاعب غير مكتمل اللياقة البدنية هو الأكثر عرضه للإصابات لذلك يجب أن يراعي المدرب ذلك عند بدء الإعداد.

1-3-1 مفهوم الوسائل التحليلية للفريق:

تعتبر وسائل تحليل الفريق هي همزة الوصل التي تصل بين التنفيذ النظري للتدريب والعملية والنقاط الفنية التي يستطيع المدرب من خلالها الاستعانة بوسيلة أو عدة وسائل لتحليل الفريق.

2-3-2 مشاهدة عدة مباريات داخل الفريق " تقسيمات":

يستطيع المدرب من خلال مشاهدة عدة تقسيمات متنوعة للفريق كأفراد وكمجموعات وكمراكز وكفريق قيادة تدريب على أن يراعي ما يلي:

- أن يضع كل لاعب في مركزه الأصلي.
- أن يضع المراكز المتجانسة بجانب بعضها بعضاً بقدر الإمكان لفترة مناسبة.
- أن يتم بعد فترة مناسبة تبادل اللاعبين المتشابهين في المراكز مع بعضهم البعض.
- أن تتم المباراة دون توجيه من المدرب للاعبين.
- أن يكون وقت المباراة وقت كافياً وليس بالضرورة 90 دقيقة وعلى شوطين.

(وخلال ذلك يقوم المدرب بتسجيل ملاحظاته أولاً بأول من خلال استمارة تحليل خاصة بذلك تحوي جميع عناصر التحليل أو قد يتم كتابة النقاط التي يلاحظها المدرب منفردة على أن يقوم بتفريغها بعد ذلك) (حنفي مختار، 1997، ص 250) ويصلح هذا الأسلوب في التعرف على مستوى اللاعبين والفريق بدنياً ومهارياً وخططياً ثم التعرف على الجوانب النفسية التطبيقية التعرف على مدى توافر الصفات الإدارية وكذلك القدرة على التركيز الذهني.

أ- قيادة تدريب الفريق:

كي ينجح المدرب في قيادة الفريق في التدريب لابد أن يتوافر لديه عدداً من القدرات والمعارف والممارسات كما يلي:

1- دراسة طرق وأساليب التعليم والتقدم بمستوى مهارات وخطط كرة القدم

2- دراسة طرق وأساليب الإعداد البدني.

3- دراسة مبادئ علم التدريب الرياضي.

4- دراسة مبادئ التعلم الحركي.

5- دراسة مبادئ الإعداد النفسي.

6- دراسة ووظائف أعضاء الجهد البدني.

7- دراسة مبادئ الإتصال.

ب/ قيادة المدرب للفريق خلال تقسيمة 11 ضد 11:

تعتبر التقسيمة الداخلية 11 ضد 11 هي التجربة التي تتلاقى فيها عناصر الإعداد جميعاً. وهي الإعداد البدني والمهاري والخططي والنفسي والذهني والمعرفي بما في ذلك تشكيل الفريق وطريقة اللعب ومن خلالها يمكن الوقوف على حالة تفاعل كافة هذه الجوانب معاً كما يشير (مفتي حماد، 1997، ص 341) بأنها الصورة الصادقة لما يمكن أن يكون عليه الفريق خلال المباراة الرسمية ولتحقيق الهدف المرجو من هذه التقسيمة يجب تنظيم هذا التمرين في شكل من الأشكال الثلاث وهي التقسيمة المقيدة أو التقسيمة ذات الشروط الخاصة بالأداء الخططي التقسيمة المفتوحة

ج/ أنواع التقسيمات 11 ضد 11:

1 / التقسيمة المقيدة:

هذا النوع من التقسيمات يتم تنفذه في حالة ما إذا كان الفريق في حاجة إلى التدريب على نوعية من الخطط في منطقة محددة من الملعب. مثال ذلك إذا ما كان الفريق في حاجة إلى التدريب على الجري الحر في ثلث الملعب الهجومي للهروب من الرقابة. وفي مثل هذا الحالة فإن هدف التمرين يكون محدوداً ومقيداً بمساحة محدودة ويجب معرفة أن ظروف الأداء قد تحد التحركات حتى ثلث الملعب الأوسط.

2 / التقسيمة ذات الشروط الخاصة بالأداء الخططي:

من مميزات فرض شروط خاصة بالأداء الخططي خلال التقسيمة الوصول إلى درجة عالية من التركيز في الأداء. مثال ذلك إذا اراد المدرب أن يركز اللاعبين خلال التقسيمة على التمير السريع. فيمكن في هذه الحالة وضع شرط أن يكون التمير من خلال لمستين فقط. عند الهجوم أو أن يؤدي لاعب لمستين للكرة ثم اللاعب الذي يليه أن يمررها من خلال لمسة واحدة إلى زميل. وهذا الأخير عليه أن يمرر الكرة من خلال لمستين وهكذا. ولكن على المدرب ملاحظة عدم الاستمرار كثيراً في بعض الاشتراطات الموضوعية لوقت طويل خلال التمرين الواحد. حتى لا يمل اللاعبين وحتى نصل إلى واقعية من التمرين.

3 / التقسيمة المفتوحة:

في هذا النوع من التقسيمات يقوم المدرب بتوجيه اللاعبين دون وضع شروط للأداء الخططي. كما لا يحدد الأداء في منطقة محددة. مثال إذا ما كان المدرب يريد التركيز على الانتقال السريع من الهجوم إلى الدفاع أو العكس وفي مثل هذه الحالة وبالرغم من وجود عناصر خطوية

أساسية. لهذا الانتقال إلا أن الظروف المتوقع أن يقابلها اللاعبون خلال الأداء كثيرة ومتغيرة مما يفضل معه عدم وضع أي قواعد أو شروط للمساحة أو طبيعة الأداء.

د/ آلية قيادة المدرب تقسيمات 11 ضد 11:

1/ طلب المدرب إيقاف اللعب.

يهدف طلب المدرب إيقاف اللعب أيضاً ما ذا كانت تحركات اللاعبين وأما كنهم واتجاهاتهم وتصرفاتهم بشكل عام صحيحة أولاً أنه في هذا الحالة يعمل على تقديم التغذية الراجعة لهم. لتوضيح التحركات المفيدة التي يمكن تنفيذها في الموقف بدلاً من التحركات التي تمت فعلاً. يجب أن يقف كل لاعب في مكانه تماماً عند سماع الإشارة المحددة من المدرب. فإذا تحرك لاعب أو اثنان من مكانهما لعدة ياردات فإن الموقف لن يكون كما كان لحظة إطلاق الإشارة. لذلك كان لزاماً على المدرب ارجاع الموقف كما كان عليه حتى يستطيع المدرب تقديم التعليمات المطلوبة لتصحيحه.

2 / تقديم التغذية الراجعة:

بعد أن يثبت المدرب اللعب ويتأكد من أن كل لاعب باقي في مكانه الذي كان موجود به لحظه إيقاف اللعب عليه. بعد ذلك أن يشرح لهم كيف يجب أن يتحرك... ليحققوا جميعاً مواقف أفضل؟... وكيف يستغلوا المواقف الناتجة عن ذلك بصورة إيجابية...؟؟ هذا إذا ما كان اللاعبون في مواقف غير صحيحة أما إذا كان الإيقاف نتيجة تحركات صحيحة فإنه يوجه اللاعبين إلى فوائد استغلال تلك التحركات بأفضل صورة ممكنة مع شرح أولويات التنفيذ ويتم ذلك من خلال الخطوات التالية:

- أن ينفذ اللاعبون الأداء بالمشي.

- أن ينفذ اللاعبون الأداء بالجري.

- أن ينفذ اللاعبون الأداء بالسرعة الطبيعية لأداء المباريات.

وتحت ضغط المنافسين. ويلاحظ أن ليس جميع المرات التي يجمد فيها المدرب اللعب. يجب أن يعاد فيها الأداء. إذا أن ذلك راجع إلى نوع الخطأ الذي وقع فيه اللاعبون بالنسبة للمرحلة السنوية للفريق وطبيعته وأهميته.

3 / تقديم التغذية الراجعة اثناء الأداء:

ويتم تقديم المعلومات الفنية للاعبين خلال أداءهم تمرين معين. أو تقسيمة طبقاً لمواصفات معينة. تقادياً لضياح الوقت أو هروب الموقف ذاته فمثلاً عند يريد المدرب أن يتم الأداء بسرعة فإنه في هذا الحالة يقوم بتوجيه النصح إليهم ومساعدتهم على الأداء مقدماً. قبل الأداء اللاعبون ذلك. ومما لا شك أن لهذا الأسلوب عيوبه حيث يمكن أن يتعود عليه للاعب ويعتمد على إرشادات مدربه وتصبح فيما بعد أحد سماته السلبية...لذا ننصح باستخدامه في الحالات الحرجة فقط. ومن الجوانب الضرورية في هذا الصدد أن يؤدي اللاعبون التمرينات أو التقسيمة دون أدنى توجيه من جانب المدرب لبعض الوقت حتى ولو كان مقيداً. أن ذلك يمكن تطبيقه في جزء مخصص من زمن التمرين. حيث يعتبر ذلك اختباراً حقيقياً لما تم استيعابه من إرشادات فنية.

2-3-3 إجراء الاختبارات والمقاييس:

يعرف (حنفي مختار، 1997، ص420) الاختبارات والمقاييس بأنها (تفيد في التعرف على مستوى اللاعبين بدنياً ومهارياً ونفسياً. على أن تتوفر الاختبارات المناسبة لذلك والوقت والإمكانيات لتطبيقها) ويعرف (السيد الحاوي 2002، ص420) الاختبارات والمقاييس بأنها (تفيد

في التعرف على الحالة الصحية للاعبين . فالكشف الطبي وإجراء القياسات والاختبارات المعملية هي ما يبدأ به المدرب عمله مع الفريق).

- القياس:

القياس كما يري (محمد علاوي – نصرالدين رضوان، 2000، ص 41) يعني (تقدير الظواهر موضوع القياس تقديراً كمياً) ويشير إليه ريمرز Remmers على أنه الملاحظات التي يمكن التعبير عنها بصورة كمية وهو بذلك أي القياس يجب عن السؤال (how much) والقياس من وجهة نظر جليفورد Guliford يعني وصف البيانات في صورة رقمية وهذا بدوره يتيح الفرصة للمزايا العديدة التي تنتج من التعامل مع الأرقام ومع التفكير الحسابي كما يعرف (خاطر- البيك، 1996، ص 21) أن القياس يشير إلى تلك الإجراءات المقننة والموضوعية والتي يمكن أن تكون نتائجها قابلة للمعالجة الإحصائية.

- الاختبار:

يعرف هيلر Heller الاختبار بأنه قياس مقنن وطريقة للامتحان وفي رأي ليونا تايلر Tyler أن الاختبار يمكن تعريفه على أنه موقف تم تصحيحه لإظهار رغبة سلوك الفرد كما يعرف كرونياك Cronboich الاختبار بأنه طريقة منظمة لمقارنة سلوك شخصين أو أكثر وكما يشير أنستازي Anastasi إلى الاختبار هو مقياس موضوعي مقنن لفئة السلوك وأن أهم ما يميز القياس عن الاختبار هو أن جميع المقاييس تعطينا اعداداً أو درجات أو أرقاماً وحين توجد بعض الاختبارات التي لا تنتج عن تطبيقها أرقام معينة بل قد تشير إلى نوع من السلوك أو الأداء أو الاستجابة وهناك وجهة نظر أخرى يقدمها بارو Barrow للتفريق بين الاختبار والقياس يكمن في أن الاختبار يتطلب من الرياضي الذي يختبر التفاعل الذي يتمثل في الأداء والاستجابة وفي ضوء ذلك يعرف الاختبار بأنه أداة قياس خاصة تتطلب استجابة من الرياضي الذي نقيسه.

والاختبار هو وسيلة مهمة من وسائل القياس أو هو بمثابة حفظ للقياس. وأنه صورة محددة من صور القياس حيث يشتمل القياس على الوسائل التي يمكن أن تستخدم في جميع المعلومات والبيانات. فضلاً عن أن الاختبار يتم وفقاً لشروط محددة من التقنية الموضوعية (قاسم حسن، 1999، ص38).

1 / تصنيف الاختبارات والمقاييس:

هنالك العديد من وجهات النظر بالنسبة لتصنيف الاختبارات والمقاييس فيما يلي عرض لبعض الأسس التي يستند عليها هذا التصنيف (نقلا عن مفتي حماد ص112):

أولاً: تصنيف الاختبارات والمقاييس على أساس سمات المقابلة.

ثانياً: تصنيف الاختبارات والمقاييس على أساس الأداء.

ثالثاً: تصنيف الاختبارات والمقاييس على أساس نوع النشاط الرياضي.

رابعاً: تصنيف الاختبارات والمقاييس على أساس طبيعة تكوين الاختبار أو القياس.

خامساً: تصنيف الاختبارات والمقاييس على أساس شروط الأداء.

سادساً: تصنيف الاختبارات والمقاييس على أساس الاستخدامات.

2/ شروط الاختبارات والمقاييس:

لكي يتم استخدام أو تطبيق بعض الاختبارات والمقاييس ينبغي مراعاة العديد من الشروط والأسس ويستخدم في هذا الضوء ما يعرف (بمحكات الجودة) لهذه الاختبارات والمقاييس وذلك لضمان الحكم على مدى صلاحيتها للاستخدام أو التطبيق ولضمان اختيار الاختبارات والمقاييس الأكثر

ملائمة لتحقيق الأغراض المرجوة من عملية القياس ومحكات جودة الاختبارات والمقاييس تكمن في الإجابة على التساؤلات التالية:

1/ هل الاختبار أو القياس يقيس بدقة الخاصية أو الظاهرة المراد قياسها ولا تقيس شيئاً بدلاً عنها أو إضافة إليها؟ وتشير الإجابة على هذا السؤال "على الاختبار أو القياس".

2 / ما مدى الدقة التي تقاس بها الظاهرة التي وضع من أجلها الاختبار. بغض النظر عن نوع هذه الظاهرة أو بمعنى آخر ما مدى الدقة أو الاتساق الذي يقيس به الاختبار وتدل الإجابة على "ثبات الاختبار أو القياس".

3/ ما مدى تطبيق الاختبار أو القياس دون تدخل عوامل ذاتية تؤثر على نتيجته وتدل الإجابة على هذا السؤال على "موضوعية الاختبار والقياس".

4/ هل الاختبار أو القياس له درجات تدل على الأداء النسبي للفرد وتدل الإجابة على هذا السؤال على أن للاختبار "معايير وجداول و مستويات مقننة".

5/ هل متطلبات تنفيذ الاختبار ميسرة في ظل "الظروف أو الإمكانيات المتاحة" وتدل الإجابة على أن الاختبار مناسب من حيث التكاليف وتوافر الأدوات والوقت اللازم للتطبيق؟

3/ اختبارات (حالة التدريب):

تنقسم اختبارات حالة التدريب الى نوعين:

أ / الاختبارات العامة هي

- اختبارات قدرة الأداء الحركي.

- اختبارات الصفات البدنية - السرعة - القوة - تحمل - رشاقة - مرونة.

- اختبارات قياس الصفات الإرادية والحالة النفسية للاعب.

وتستخدم هذه الاختبارات لمعرفة مستوى أداء اللاعب الحركي والبدني والنفسي حتى يستطيع المدرب تنظيم التدريب وتوجيهه بعد كل فترة زمنية تزداد أهمية هذه الاختبارات مع الأشبال والناشئين على وجه الخصوص.

ب/ الاختبارات الخاصة هي التي تشمل اختبارات قياس المقدرة الفنية الخططية للاعب وكقاعدة يجب عند اختيار هذه الاختبارات تنفيذها وأن تظهر هذا الاختبارات المهارات أو القدرات التي يرغب المدرب في قياسها أو اظهارها، ويمكن بواسطتها قياس مهارات أساسية أو قواعد خططية محددة ومدى مقدرة اللاعب على التنفيذ.

4/ أهمية واجبات الاختبارات والمقاييس بالنسبة للمدرب:

للاختبارات والمقاييس أهمية كبيرة للمدرب فهي تساعدها في:

- تخطيط عملية التدريب.

- تنظيم التدريب.

- تقييم التدريب والأداء البدني والمهاري.

- قياس المعرفة والإدراك الخططي للاعب.

5/ نماذج للاختبارات والمقاييس:

- اختبار دقة التمرير:

من على بعد 15 مترا حول نقطة (أ) تحدد اربعة أهداف (ب، ج، د، هـ) اتساعها من 70-

100سم يوضع على بعد 2 من (أ) كرتان أمام كل مرمى - يقف اللاعب من نقطة (أ) وعند

إشارة البدء يجري اللاعب تحت كل هدف ويلعب الكرة بقدمه اليمني لتمر بين قائمي كل مرمى

وبعد نهاية الدورة يعود اللاعب ليلعب الكرة الأخرى بالقدم اليسرى. ويبدأ الاختبار بطيئاً مع تقدم اللاعب تزداد سرعة الاختبار.

- اختبار دقة التصويب:

يسقط المدرب شريطاً أبيض على بعد متر من كل قائم من قائمي المرمى من الداخل ويثبتته في الأرض وتوضع 6 كرات عند كل من زاويتي منطقة الجزاء اليمني واليسرى ونقطة الجزاء. يقوم اللاعب بالتصويب من الزاوية اليمني بالقدم اليسرى "الداخلة" نحو الزاوية البعيدة ثلاث كرات ثم ثلاثة أخرى بالقدم اليمني ويقوم بنفس التمرين من الزاوية اليسرى. ثم يقوم بالتصويب من منطقة الجزاء خمس كرات كالاتي مرة من الزاوية اليمني. ومرة من الزاوية اليسرى كرتين ارضيتين ثم يكرر ذلك كرتين عاليتين في زاويتي المرمى العاليتين اليمني واليسرى والكرة الأخيرة في منتصف المرمى. يبدأ هذا الاختبار بطيئاً ومع التقدم في التمرين يؤخذ الزمن حتى يتعلم اللاعب سرعة الأداء مع إتقان التصويب.

- قياس طول الفخذ:

يتم ذلك بقياس طول المسافة بين المدور الكبير لعظم الفخذ وحتى شق مفصل الركبة من الجهة الوحشية.

- قياس طول الساق:

يتم ذلك بقياس طول المسافة من شق مفصل الركبة من الجهة الوحشية حتى الكعب الوحشي لعظم الشظية.

2- 3- 4 دراسة سجلات التدريب والسجل الشخصي لكل لاعب:

يستطيع المدرب تحليل مستوى فريقه من خلال اطلاعه على سجلات التدريب السابقة للفريق. والسجلات الشخصية للاعبين. فمن المفترض أن يسجل برنامج التدريب للعام السابق وبالتفصيل في سجل الفريق وبه تقويم البرنامج وتقييم المباريات ومستويات اللاعبين فيه تفصيلاً. وكل ما يتعلق بخطة الفريق السنوية. ويستطيع المدرب بدراسته لهذه السجلات أن يحلل الفريق تحليلاً دقيقاً يفيد في بناء برنامجه للعام الحالي للفريق ويستطيع المدرب الاستعانة بالسجلات والاستمارات الآتية في تحليل فريقه (حماد 1997، ص 340) :

- استمارة تقويم الجانب البدني للاعبين (عن طريق الاختبارات والمقاييس أوالمشاهدة والتحليل)
- استمارة تقويم الجانب المهاري للاعبين (عن طريق الاختبارات والمقاييس أو المشاهدة والتحليل).
- استمارة تقويم الجانب الخططي للاعبين .
- استمارة تقويم تطبيق طريقة اللعب.
- استمارة استقصاء مشكلات اللاعبين .
- استمارة تقويم الجوانب النفسية للاعبين .
- استمارة الحالة الاجتماعية للاعبين .
- استمارة تسجل اصابات اللاعبين .
- استمارة استقصاء الإمكانيات المتاحة للفريق.

- سجل الكشف الطبي للاعبين .

- سجل تدريب الفريق الموسم السابق.

2-3-5 التقسيمات المختلفة للملعب:

التقسيمات المختلفة للملعب هي التقسيمات المصممة للاستفادة منها في خطط اللعب هجوماً ودفاعياً ومراحلها المختلفة وتأثير عناصرها ذوالكفاءة في زيادة إنتاجية اللعب (حماد، 1990، ص372)

1/ أهمية التقسيمات المختلفة للملعب:

أن استغلال تقسيمات الملعب تساهم إلى أبعد الحدود في إدراك اللاعبين لأماكنهم وأماكن زملائهم وكذلك الأماكن التي يحتلها المهاجمون المنافسون. أنها تسهم بقدر عظيم في التحركات الخطئية لاعبي الفريق بشكل عام مما يؤدي إلى أداء خططي أفضل للخطط المطلوب تنفيذها (مفتي، 1990، ص373) وأن كانت هي خطوط وهمية ولكن يكتسب اللاعبون من خلالها إحساساً بوجودها نتيجة التدريب المستمر عليها في وحدات التدريب المختلفة مما يكسبهم الإحساس والإدراك بتلك الأماكن والمساحات خلال المباريات.

2 / الأنواع المختلفة لتقسيمات الملعب:

أن كل تقسيم من هذه التقسيم بني على أساس خططي أخضع للتحليل العلمي للعديد من المباريات سواء كانت على مستوى كأس العالم أو مباريات البطولات القارية والدولية أو مباريات

الدوري في بعض الدول وتم من خلالها أبرز طبيعة الأسس الخططية في المناطق المختلفة المرتبطة بالتقسيمات وتحركات اللاعبين في الملعب.

أ/ تقسيم الملعب إلى ثلاثة أجزاء طولية.

في هذا النوع يقسم الملعب طولياً إلى ثلاثة مناطق طولية وهمية هي المنطقة الجانبية اليمنى ومنطقة الوسط (القلب) والمنطقة الجانبية اليسرى وإذا ما حللنا طبيعة استخدام أجزاء الملعب الثلاثة المستخدمة في هذا التقسيم فإن منطقتي الأجناب سواء كانت اليمنى أو اليسرى هي أقل من منطقة القلب كثافة باللاعبين المهاجمين وبالتالي سيقبل عدد اللاعبين فيهما. وبناء على ما سبق سيزداد عدد المهاجمين في منطقة القلب مما يتطلب زيادة في عدد اللاعبين المدافعين. أما منطقة القلب فهي المنطقة التي يتواجد بها أكبر عدد من المهاجمين وأن منطقتي الأجناب سواء اليمنى أو اليسرى تستخدم أساساً من الناحية الهجومية في بناء وتطوير الهجوم الأمر الذي يعكس أهمية هاتين المنطقتين من الجانب الدفاعي في إحباط بناء وتطوير هجمات الفريق المنافس.

ب/ تقسيم الملعب إلى ثلاثة أجزاء عرضية.

أن هذا التقسيم من أبسط أنواع التقسيمات المستخدمة في التعامل مع خطط اللعب المختلفة سواء كان ذلك من الجانب الخططي الدفاعي أو الجانب الهجومي. وإيضاً بالنسبة للتقسيمات الخططية المختلفة. وقد قسم الملعب عرضياً إلى ثلاثة أجزاء وهمية متساوية ويطلق على الثلث الذي يقع فيه مرمى الفريق بالثلث الدفاعي وحين يسمى الثلث الذي في الوسط بالثلث الأوسط ويسمى الثلث الذي يقع فيه مرمى الفريق المنافس بالثلث الهجومي للفريق.

ت/ تقسيم الملعب إلى ثلاثة أجزاء طولياً وعرضياً.

أن هذا التقسيم يجمع مزايا التقسيمين وهما تقسيم الملعب إلى ثلاثة أجزاء عرضية والتقسيم الأخر هو تقسيم الملعب إلى ثلاثة أجزاء طولياً. حيث يعتبر هذا التقسيم واحداً من أكثر التقسيمات تحديداً للمناطق المختلفة من الملعب. وأن هذا التقسيم يستخدم بكثرة في المستويات العالية في كرة القدم نظراً لدقته في تحديد المناطق سواء كان ذلك على مستوى خطط اللعب الدفاعية أو على مستوى خطط اللعب الهجومية. وأن هذه التقسيمات في المساحات هي تقسيمات غير قطعية بمعنى أن أطوالها أو عرضها غير محددة بتلك المسافات تماماً بل هي تقريبية كما أنها متداخلة معاً في مناطق تلاقيها. ومن فوائد هذا التقسيم أن المدرب يستطيع استغلاله في تحديد تطبيق خطط اللعب وتحركات اللاعبين وأما كنهم وأخاضعها للتحليل العلمي في المباريات. ومن الأهمية أن نلاحظ التداخل بين المناطق إذا أنه ليس هناك فواصل قاطعة بين منطقة وأخرى.

ث/ تقسيم الملعب طبقاً لمراحل الدفاع.

يعتمد هذا التقسيم أصلاً على مراحل الدفاع انبثاقاً من المناطق التي تتم فيها كل مرحلة من مراحل الدفاع. منها المنطقة الأمامية وتقع في نصف الملعب الهجومي للفريق ويطلق عليها "منطقة ملاحظة ومراقبة الهجوم المنافس" ومنطقة التالية لها تسمى "منطقة التمهيد للاستحواذ على الكرة" وهي تعتبر منطقة وسط الملعب أما المنطقة التالية فهي تشمل تلك المنطقة خارج حدود منطقة الجواز وتسمى "منطقة الاستحواذ على الكرة من الفريق المنافس".

ج/ تقسيم الملعب طبقاً لمراحل الهجوم.

هذا التقسيم يعتمد أصلاً على مراحل الهجوم أنبثق من دراسة المناطق التي تتم فيها مراحل الهجوم كما يلي.

أولاً: مرحلة بدء الهجوم.

ثانياً: مرحلة بناء (تحضير) الهجوم.

ثالثاً: مرحلة تطوير الهجوم وإنهائه.

أن كل تقسيم يبرز خصائص محددة للمناطق المقسمة وطبيعة الاستخدام الخططي في المناطق المقسمة ايضاً أو يبرز التكتلات المختلفة للاعبين في كل منطقة. إذا علينا أخضاع هذه التقسيمات المختلفة للملعب للاختبارات العملية للاستفادة من استدلالاتها الخططية في تحديد المساحات المكانية والأزمنة الواجب توافرها للاعبين طبقاً لظروف اللعب المختلفة مما تسهم في التكوين البنائي للخطط الأساسية والعامة وزيادة فاعلية العناصر المؤثر في منطقة دفع الهجمات اليسرى واليمنى على جانبي الملعب لاستغلال التقسيمات المختلفة.

2-3-6 الأساليب التي تستخدم في تشكيل الفريق:

يري (مختار، 1997، ص 226) أن عملية تشكيل الفريق واحتياطيه من بين 20-26 لاعباً هم لاعبو الفريق ككل قد يعتقد البعض مع أنها وسيلة سهلة ولا تحكمها معايير معينة ولكن العكس تماماً فالحصول على أفضل إنتاجية ممكنة من الفريق عملية شاقة ومؤرقة للمدرب. فبناء الخطوط والمجموعات في الفريق وما يتبع ذلك من تكوين هيكل الفريق وما يجب أن يكون عليه من تناسق وتكامل من الأمور المهمة جداً والتي قد تميز مدرب عن آخر وكما أن عملية تحديد اللاعبين الاحتياطي تدخل ضمن اعتبارات كثيرة ومتداخلة ولا يحكمها اعتبار واحد فقط بل تخضع للكثير من الاعتبارات والعوامل التي يمكن أن تؤثر فيها ومن الاعتبارات التي يضعها المدرب في بناء تشكيل الفريق ما يلي:

أ/ بناء الخطوط طبقاً لطريقة اللعب.

- يوضع أفضل اللاعبين وأجهزهم في مراكز اللعب طبقاً للطريقة المختارة.

– تتم المفاضلة بين اللاعبين الذين سوف يشغلون المراكز المتبقية على أن توضع في الاعتبار انسجام مجموعات اللعب خططياً.

– إكمال اللاعبين قدراتهم لقدرات بعضهم البعض داخل مجموعات اللعب.

– أن تكون صفة التمييز للاعب دون الآخر تتناسب مع خطط المباراة الموضوعية والتي تحقق المطلب الواقعي لها.

في حالة عدم وجود لاعب بديل في مركز حساس مثل الظهير الحر أو غيره وهناك لاعب متميز موضوع في التشكيل الأساسي وتم الاستقرار عليه. وهناك لاعب آخر يمكن أن يحل محله بكفاءة عالية، وهنا يمكن للمدرب وطبقاً لمستوى خبرة اللاعبين أن يسحب هذا اللاعب المتميز من مركزه ليلعب في مركز الظهير الحر ويدخل بدلاً من لاعب يجيد المركز الذي خلا بشرط إلا يخل ذلك بكفاءة الأداء الخططي للفريق هجومياً ودفاعياً.

ب/ بناء العمود الفقري للفريق:

– يوضع اللاعبين الذين يشغلون العمود الفقري للفريق أولاً. ويقصد العمود الفقري الحارس والظهير الحر والظهير الأوسط والمحور وراس الحربة أو راسي الحربة.

– بناءً على وضع اللاعبين في الشكل السابق يوضع باقي اللاعبين في المراكز الأخرى طبقاً لخطوط اللعب.

ج/ بناء مجموعات اللعب.

- تضع مجموعة الجانب الأيمن أو الأيسر أولاً والتي تشمل الظهير الحر ولاعب الوسط والجناح في طريقة 2/3/4 أو أحد قلبي الدفاع ولاعب الوسط الأيمن مثلاً في طريقة 2/5/3.

- توضع المجموعة الأخرى في الجانب الأخر.

- توضع مجموعة الوسط.

- يضاف الليبرو ولاعب أو لاعبان إلى المهاجمان المتقدمان.

2- 3- 7- الأسس التي يجب مراعاتها في تشكيل الفريق:

- أن يمكن التشكيل من بناء هجوم مؤثر ومتنوع ويحقق في المقابل دفاعاً متماسكاً قوياً.
- أن يستخدم التشكيل عناصر الفريق المميزة خطياً سواء كان ذلك هجومياً ام دفاعياً.
- أن يحقق التشكيل عنصر الاتزان في خطوط اللعب ومجموعاته في كافة الجوانب البدنية والمهارية والخطية.
- أن يحقق التشكيل قدر الإمكان توافر عدد كبير من اللاعبين يمكنهم شغل أكثر من مركز أن يحقق ذلك قدرأ من المرونة والتكيف طبقاً لظروف المباراة ويراعي ذلك بصفة خاصة في الاحتياطين.
- أن يراعي التشكيل المختار مستويات اللاعبين الحالية، كذلك خطة اللعب للفريق ككل والخطط الفرعية.

- أن تكون مراكز اللعب المتجاورة مجموعات لعب متجانسة متقاهمة يمكن أن تؤدي خطط هجومية ودفاعية بصورة متناسبة.
- أن يراعي في التشكيل تثبيت الفريق قدر الإمكان إذ أن ذلك يؤدي إلى تفاهم وتجانس اللاعبين .
- يفضل ألا يجري على التشكيل تغييرات جذرية بعد الهزيمة ما دام المدرب مقتنعاً بسلامة التشكيل.
- أن انخفاض مستوى لاعب خلال المباراة لا يكون وحده مبرراً كافياً لخروجه من التشكيل في المباراة التالية نظراً لأنه قد يكون هنالك طارئ معين أدى إلى ذلك.
- أن تشكيل الفريق لا يتحمل أكثر من لاعب غير مكتمل اللياقة البدنية وربما اثنين.
- أن يسمح تشكيل البدلاء بتغطية جميع مراكز اللعب أو يكون تشكيل اللاعبين الأساسيين بالإضافة للبدلاء يسمح بذلك.
- مراعاة المبادئ التربوية في تشكيل الفريق كما في حالة اللاعبين المعاقبين أو غير المنتظمين بصورة مبالغ فيها يضر بروح الفريق.

2- 3- 8 خطط اللعب:

ويعرف (أبراهيم حماد، 1994، ص29) خطط اللعب بأنها محاولة استخدام المميزات البدنية والمهارية والخططية والنفسية والذهنية لاعبي الفريق من خلال تحركات هجومية أو دفاعية طبقاً لظروف المباراة بهدف الحد من مميزات الفريق المنافس والاستفادة من نقاط ضعفه لتحقيق الفوز للفريق في إطار قانون كرة القدم.

أ/ العوامل المؤثرة في إتقان خطط اللعب:

هنالك عدد من العوامل التي تؤثر في إتقان اللاعبين لخطط اللعب، مما لا شك فيه أن هذه العناصر هي السبب في اختلاف درجة إجابة اللاعبين لها، وفيما يلي هذه العوامل.

1/ درجة إتقان المهارات الأساسية (الإعداد المهاري).

2/ مستوى اللياقة البدنية (الإعداد البدني).

3/ مستوى العمليات العقلية (الإعداد الذهني).

4/ مستوى الصفات الإرادية (الإعداد النفسي).

ب/ دور اللاعب في الارتقاء بمستواه الخططي:

أن عملية الإعداد الخططي تبدأ مراحلها الأولى منذ بدء الناشئ الانتظام في التدريب مع الفريق لذلك فإن عملية التوجيه المستمرة من المدرب للناشئ، تعد عملية حيوية وهامة جداً، إذ أنه من السهولة توجيه السلوك في المراحل الأولى لممارسة كرة القدم، أما إذا تغاضي المدرب عن اعطاء النصائح والتعليمات الفنية للناشئين والتي تساعده على الارتقاء بمستواه فإن المدرب يكون بذلك قد أغفل واجباً أساسياً من واجباته، لذلك يجب على المدرب توضيح عدة نقاط هامة للاعبين ، إذ ما استوعبوا فإنهم بذلك يزيدون من فرص الارتقاء بالمستوى الخططي لهم، من هذه النقاط ما يلي.

- أن يحاول اللاعب تنفيذ الواجبات الخططية الموكلة إليه من المدرب وأن يتبني هذه الواجبات أن يحاول كذلك العمل على التطوير وتحوير الخطط طبقاً للظروف المحيطة في المباراة بهدف أنجاحها وذلك عن طريق التصرف المبدع البناء معتمداً في ذلك

- على قدراته ذاتية، وعلى اللاعب أن يفهم جيداً أن مجال الاجتهاد والإبداع والتصرف في إطار تحقيق أهداف الفريق مفتوح.
- أن يحاول اللاعب تنفيذ تعليمات وإرشادات المدرب أو من ينوب عنه طبقاً لظروف المباراة ومتطلباتها، وأن يعمل اللاعب على تركيز انتباهه وتوزيعه طبقاً لظروف المباراة قدر الإمكان، وكذلك عليه أن يلاحظ المواقف وتحليلها بدقة في سياق سرعة المباراة والموقف وعليه اتخاذ القرارات الصحيحة قدر الإمكان.
 - أن يسعى اللاعب دائماً ويحاول بأقصى قدرة له أن يتغلب على النقص البدني والمهاري والخططي لديه عن طريق التدريب الجيد والاستعانة بالمدرّب في فهم أي مشكلات للمواقف الخططية غير واضحة.
 - أن يحاول اللاعب دائماً أن يكون طموحاً خلاقاً في ادائه دون مظهرية وأن يعمل في إطار الفريق ولمصلحته دون أنانية.
 - أن يدرك اللاعب أن كرة القدم هي لعبة الاحتكاك العنيف وعليه أن يكون إيجابياً في الالتحام في إطار قانون كرة القدم.
 - أن الارتقاء بالمستوى الخططي للاعبين والفريق في كرة القدم ليس بالأمر السهل يمكن الوصول إليه في وقت قصير، ولكن المدرب الجيد هو الذي يقيم باستمرار الأداء الخططي للاعبين والفريق، ومن خلال التقويم يستطيع التعرف على الأسباب التي تقلل أو تمنع تنفيذ الخطط خلال المباريات الرسمية أو التجريبية أو المباريات داخل الفريق أثناء التدريب، وعليه أن يبحث عن الأسباب وإدراك العلاقات بينها فقد تكون أسباب مشتركة بين عدد من اللاعبين وهنا يكون من السهولة عليه علاجها من خلال برنامج التدريب. وقد تكون هناك أسباب مختلفة لدى اللاعبين، وهنا يجب على

المدرّب علاجها لدى كل منهم طبقاً لطبيعة الأسباب وطبقاً للأسلوب المناسب لكل فرد ودرجة مساهمة اللاعب في الإخفاق في تنفيذ الخطط.

ج/ أسباب عدم التزام بعض اللاعبين بخطط اللعب:

أمكن الاستدلال على عدة أسباب تؤدي إلى عدم الالتزام الخططي والتصرف الخاطئ له من خلال تحليل سلوك وتصرف اللاعبين الخططي ونذكر من الأسباب ما يلي:

1/ وجود بعض النقاط الفنية الأساسية الخاصة بمتطلبات الأداء الخططي لم يشرحها المدرّب بصورة تمكن اللاعبين من استيعابها نظراً لعدم وضوحها.

2/ نقص في خطوات تعليم خطط اللعب.

3/ ضعف توافر الدافعية في أداء الجزئية الخططية المتعلمة مما يؤدي إلى عدم الوصول إلى مستوى الأداء الذي يمكن من أن ينجح الأداء الخططي.

4/ ضعف مقدرة اللاعب على تحليل الموقف الخططي، وبالتالي فإن قرار التصرف الخططي سيكون غير نموذجي.

5/ قد يلجأ اللاعب إلى استقاء معلومات وتوضيحات خططية من زملائه عن الموقف الخططي في الوقت الذي تكون فيه هذه المعلومات خاطئة، وبالتالي فإن قرار اللاعب في التصرف الخططي سيكون خاطئاً.

6/ ضعف سيطرة اللاعب على حركاته بصورة مناسبة وقد يكون مرجع ذلك للتوتر أو القلق أو السرعة الزائدة.

7/ ضعف كفاية المعرفة والخبرة الخططية السابقة بشكل عام أو بسبب عدم الالتزام بخطوات تعليم خطط اللعب للموقف الخططي بشكل خاص.

ح/ الخطوات المتبعة في تعليم خطط اللعب:

تعلم خطط اللعب من الجوانب التي يجب أن تتال الزمن الكافي في محتوى خطة التدريب السنوية حيث يجب أن يتعلم اللاعبون الخطة طبقاً للخطوات التي تؤدي إلى أفضل نتائج في التعلم خاصة إذا ما كان اللاعب في مرحلة عمرية صغيرة، حيث تكون خبراته وقدراته الذهنية لا تساعده كلاعب في مرحلة عمرية أكبر، ويرى الكثير من خبراء علم التدريب الرياضي أن خطوات تعلم خطط اللعب هي كما يلي:

- الشرح النظري للخطة.

- تطبيق اللاعبين للخطة بدون منافس.

- تطبيق اللاعبين للخطة في وجود منافس.

أ/الزيادة التدريجية في عدد اللاعبين المنافسين.

ب/الزيادة التدريجية في حرية حركة المنافسين.

- تطبيق اللاعبين للخطة في تما رين متدرجة لمواقف تشبه ما يحدث بالمباراة.

- تطبيق الخطة في المباريات الرسمية.

2-3-9 مراكز اللعب:

مركز اللعب يمكن تحديده بالموقع الذي يحدد للاعب في البناء المتكامل لاعبي الفريق حيث يقوم من خلاله بتنفيذ واجباته الهجومية والدفاعية في إطار الخطط الموضوعة. وأن تكامل أداء الفريق وظهوره كوحدة واحدة خلال المباراة يعتمد أساساً على تنفيذ اللاعبين لواجبات المراكز المختلفة لكل منهم (مفتي، 1994، ص375) ولكل مركز واجبات محددة يؤديها اللاعب خلال التدريب والمباراة انطلاقاً من طرق اللعب والخطط المستخدمة، وتساعد عملية تحديد مراكز

اللعب في تحديد المهام والواجبات الملقاة على عاتق كل لاعب في الفريق. فمهما زادت واتسعت هذه المهام والواجبات فإن تحديد المراكز يضمن إلى حد كبير عدم التعارض في أداء المهام وتنفيذ الخطط المختلفة من الملعب. وبالإضافة إلى ذلك فإن تحديد مراكز اللعب يضمن من جهة أخرى التنسيق والتنظيم في تغطية اجناب الملعب المختلفة دون أهمال لمساحة معينة قد تكون ذات أهمية في سير مجريات اللعب، أن توزيع المهام والأداء في صورة مراكز لها متطلبات خاصة حيويًا لتكامل الأداء وتوفير الجهد في كرة القدم.

أ/ مراكز اللعب وشمولية الأداء في كرة القدم:

لقد تطورت طرق الإعداد البدني والمهاري وكما تطورت خطط اللعب الدفاعية والهجومية بدرجة ملحوظة مما أدى إلى زيادة مدى (الأداء الحركي) المطلوب تنفيذه في كل مركز من مراكز اللعب المدى الحركي تلك المساحة المطلوب أن يغطيها كل لاعب يشغل مركزًا من مراكز اللعب في فريق كرة القدم (حماد مختار، 1994، ص 385) لقد زاد مدى الأداء الحركي الذي من المفترض أن يغطيه اللاعب في المباراة في العشرين سنة الأخيرة بدرجة وصلت إلى ضعف المدى الحركي الذي كان موجوداً من قبل وفي نفس الوقت زادت الواجبات والوظائف التي يجب أن يؤديها لاعبو كل مركز من مراكز اللعب وبالتالي فقد زادت المسافات التي يجب أن يقطعها اللاعب جرياً أو عدواً خلال المباراة، ونتيجة تلك الزيادات فإن المدى الحركي لمراكز اللعب قد زاد بدرجة كبيرة وتداخل المدى الحركي حتي بدءاً أن كل مراكز اللعب في كرة القدم تنفيذ التحركات الهجومية والدفاعية بمدى حركي واسع. أن لكل مركز من مراكز اللعب سمات ومواصفات معينة لا بد أن تتوافر في اللاعب الذي يحتل هذا المركز، وتختلف أولوية المواصفات لكل منها طبقاً لأولويات الواجبات الدفاعية والهجومية في الأماكن المختلفة في

الملعب. ومن الأهمية أن تدريب اللاعبين على أداء واجبات مراكز لعب إضافية زيادة عن واجبات مراكزهم الأصلية أمر لابد منه ويجب أن يدرجه المدرب في خطته.

ب/ الأقسام الرئيسية لمراكز اللعب.

أن توزيع واجبات الأداء الهجومي والدفاعي على مراكز اللعب المختلفة تتفاوت نسبتها طبقاً لطبيعة كل مركز من مراكز اللعب في طرق اللعب المختلفة حيث يختلف الأداء لكل مركز من المراكز طبقاً لتوزيع اللاعبين في كل طريقة وتتقسم مراكز اللعب إلى ثلاث نوعيات رئيسية هي:

1/ لاعبو الدفاع (مراكز اللعب الدفاعية).

2/ لاعبو الوسط (مراكز اللعب المتوسطة).

3/ رؤوس الحرية (مراكز اللعب الهجومية الأمامية).

ج/ واجبات مراكز اللعب للاعبين الدفاع (مراكز اللعب الدفاعية)

أن أهم وظائف لاعبي الدفاع هو اعتراض المهاجمين المنافسين الذين يتحركون في مناطق الدفاع في الملعب. وهم غالباً ما يقومون بأداء أدوارهم أمام لاعبين يتميزون بالسرعة والدهاء والمهارة العالية وخاصة المراوغة. هذا بالإضافة للوظائف الهجومية.

ح/ واجبات مراكز اللعب للاعبين الوسط (مراكز اللعب المتوسطة)

وهم اللاعبون الذين تكون عليهم مهمة ربط اللعب بين اللاعبين الخلفيين (المدافعين) واللاعبين الأماميين (المهاجمين) سواء ذلك أثناء الدفاع. وتعتبر منطقة وسط الملعب هي محور تحركات لاعبي الوسط وكما تعتبر أيضاً هي بمثابة العمود الفقري الذي يتحكم في

مجريات امور اللعب، لذلك فالسيطرة على هذه المنطقة من الملعب خلال الهجوم أو خلال الدفاع مطلب أساسي لكل فريق.

خ/ واجبات مراكز اللعب للاعبين رؤوس الحربة (مراكز اللعب الهجومية الأمامية)

أن اختلاف طرق اللعب أدى بالتالي إلى اختلاف عدد رؤوس الحربة فيها، ففي الوقت الذي نجد أن رؤوس الحربة اثنان في طريقة 4-4-2 وطريقة 3-5-2 نجد أن طريقة 4-3-3 يصبح 3 للاعبين في الوقت الذي يعتبر راس الحربة لاعباً واحداً في طريقة 3-6-1 وتعتبر المهمة الرئيسية لهؤلاء اللاعبين في كرة القدم الحديثة هي العمل على تهيئة الفرص للزملاء المهاجمين لإحراز الأهداف والمشاركة بفاعلية في إنهاء الهجمات بالتهديف.

د/ أهم المواصفات الخاصة التي يجب أن يتميز بها لاعبي الدفاع.

- التكوين البدني المناسب.
- قوة الالتحام.
- سرعة الانطلاق والرشاقة والتحمل.
- إجادة المهارات الدفاعية.
- الجراءة والتصميم والكفاح.
- القدرة على التركيز.
- المباغنة.

ط / أهم المواصفات الخاصة التي يجب أن يتميز بها لاعبي الوسط (مراكز اللعب الوسطية)

- القدرة على القيادة وتحمل المسؤولية.
- حضور الذهن طول فترة المباراة.

- فهم واستيعاب الخطط المختلفة وسرعة استيعاب مواقف اللعب والاستفادة منها خططياً.
- المهارات العالية وتطويعها طبقاً لظروف اللعب واستخدام أنسبها في الوقت المناسب.
- يجيد واجبات الرقابة بنسبة مرضية.
- اللياقة البدنية العالية.
- العمل على احتلال مواقع في مستوى أقل من وضع الكرة.
- الإسهام بأيجابية في إكمال النقص العددي الدفاعي للفريق من خلال التقهقر للخلف طبقاً لموقع الكرة.
- يتميز بقدرة عالية لفهم التحركات الخططية الهجومية لزملائه وخاصة رؤوس الحربة.
- ظ/ أهم المواصفات التي يجب أن يتميز بها اللاعبون رؤوس الحربة (مراكز اللعب الهجومية الأمامية).
- المقدرة على تنفيذ التحركات الحرة الواعية سعياً وراء إرباك المدافعين المنافسين من خلال تنفيذ خطط اللعب الهجومية.
- العمل على محاولة استغلال أكبر قدر ممكن من فرص التهديد المتاحة.
- التمتع بمقدرة فائقة على التصرف بهدوء في المواقف العصيبة في اللعب وخاصة أمام المرمى.
- الهروب المستمر من الرقابة في الوقت المناسب وبالسرعة المناسبة.
- إجادة الألعاب الهوائية.
- قوة ودقة التصويب بالراس والقدم.

2 - 3 - 10 خطط المباريات:

أن هنالك خطط متعددة يؤديها الفريق الواحد تتم من خلال مجموعات لعب معينة من الملعب، وإعداد اللاعبين المشاركين في هذه الخطط يختلف باختلاف أسلوب تنفيذها وتعليمات المدرب والظروف المحيطة بموقف تنفيذها. وبالرغم من ذلك إلا أن الفريق يجب أن يلعب ككل بخطة واحدة تنطلق من الطريقة في ظل طريقة اللعب (مفتي، 1997، ص347) وأن خطة الفريق خلال المباراة توضع طبقاً لخطوات معينة كما يلي:

1/ مستوى الفريق وإمكانيات لاعبيه.

2/ مستوى الفريق المنافس وإمكانيات لاعبيه.

3/ الظروف المحيطة بالمباراة.

- مكان إقامة المباراة.

- المطلب الواقعي من المباراة.

ج / محاضرة المباراة

- ميعاد إلقاء محاضرة المباراة

- محتوى محاضرة المباراة

2 - 3 - 11 قيادة الفريق خلال المباريات:

تحدد القيادة تأثير القائد في نشاط الأفراد وسلوكهم لتحقيق الأهداف المشتركة من خلال التفاعل الإيجابي وكما تؤثر في تماسك الجماعة ومن خلالها تتم بلورت الأهداف المراد تحقيقها. بحيث تكون واضحة في مواضيعها ومجال التنافس الرياضي التي تتطلب مواقف قيادية يظهرها القائد الرياضي في أدواره التدريبية اتجاه اللاعبين من خلال استثارة التقدير الاجتماعي والسلوكي لهم مع الإهتمام بالتشجيع المادي المبرر واللفظي. والقيادة كما يعرفها (حسن أبوعبدة، 2004، ص19) بأنها العملية التي تهدف إلى تحقيق الأهداف المرسومة والموضوعية مسبقاً للتتظيم ويعرفها (حسن احمد الشافعي، 2012، ص73) بأن القيادة هي فن التأثير على

اللاعبين وتوجيههم بطريقة معينة يتسنى معها كسب طاعتهم واحترامهم وولائهم وتعاونهم في سبيل الوصول إلى هدف معين ويعرفها (حسن أبو عبدة، 2004، ص 21) القيادة بأنها دور اجتماعي رئيسي يقوم به القائد اثناء تفاعله مع غيره من أفراد الجماعة وما يقوم به يكون له القوة والقدرة على التأثير على الآخرين وتوجيه سلوكهم الاجتماعي في سبيل بلوغ هدف الجماعة ويعرف (حسام عبده، 2007، ص 115) القيادة هي قدرة تأثير شخص على الآخرين بحيث يجعلهم يقبلون قيادته طواعية ودونما الزام قانوني، وذلك لاعترافهم التلقائي بقيمة القائد في تحقيق أهدافها كونه معبراً عن آمالهم وطموحاتهم مما يتيح له القدرة على قيادتهم الجماعية بالشكل الذي يريده ومشكلة القيادة في الفريق يجب أن ينظر إليها من خلال قيادة الفريق في وقت المباراة والتي تتعلق بتنظيم الفريق لتحقيق الواجبات المنوط بها. وهناك أساليب أخرى تظهر القيادة الجماعية للاعبين من خلال القياس الاجتماعي (السيستوميثري) في أوقات خارج التدريب "وقت الفراغ"

ويستطيع المدرب اختيار أحد اللاعبين تتوافر فيه صفات القائد الشامل. وعنده المقدرة على اتخاذ القرارات وإظهار قدراته التنظيمية في الملعب. ولقد أظهرت نتائج الدراسات أن أكثر الفرق فعالية ونشاط هي التي يتوفر فيها قائد توجد عنده صفة القيادة، أقل الفرق فعالية هي التي يغيب عنها القائد أكثر الفرق سوءا هي تلك التي يحاول فيها أحد اللاعبين أن يلعب دور القائد تظهر عنده الطموحات الفردية عند غياب القائد الأساسي. فإنه في بعض الأحيان تحدث مواقف غير منتظرة وصعبة تتطلب من أحد اللاعبين أن يمسك عصا القيادة بيديه في ذلك الوقت. وكقاعدة فإن وظيفة هذا اللاعب القيادية تنتهي بانتهاء الموقف ويسمي قائد الموقف. ومن الجائز أن يكون قائد الفريق هو قائد أحد خطوطه أو قائد لموقف وربما يظهر أثناء المباريات قادة جدد يمكن أن

يلعبوا هذا الدور. ومن الممكن أن يتغير القائد نتيجة لعدم التزامه بخطة اللعب وعدم مناسبته للأهداف والواجبات الملقاة على القائد (فاضل - محمود، 1994، ص 371)

1/ تحديد الأهداف للاشتراك في المباريات:

يعتبر تحديد الأهداف للاعبين في كرة القدم من أهم الأمور التي تساعد على تحقيق الفوز وتجديد الطاقات للتغلب على كافة المعوقات. ومن الناحية النفسية فإن وضوح الأهداف واستيعابها يحددان إلى درجة كبيرة طبيعة الدوافع والاستجابات الانفعالية وتحريك القوي الإرادية وعلى ذلك فإن أي خلل أو خطأ في تحديد الأهداف يترتب عليه الكثير من النتائج وخاصة من الناحية النفسية. لذلك فإن المدربين والمعددين النفسين يؤلون اهتماماً كبيراً بتحديد الأهداف بكل دقة بغض النظر عن الضغوط التي قد تمارس عليهم من قبل رجال الإعلام أو القيادات الإرادية (بسيوني – الفاضل، 1994، ص 379) ومعروف فإن تحديد الأهداف يرتبط بالقدرات والمستوى الذي وصل إليه اللاعبون وأن تجاوز الأهداف لهذه القدرات سيترتب عليه نتائج إذا ما حدث تقدير خاطئ لمستواهم وبناء عليه فإن الاشتراك في المباريات ينظر إليه من خلال الخطة سواء كانت طويلة أو متوسطة أو قصيرة المدى. وفي هذا التقسيم الخططي تتحدد أوقات المباريات. فالأهداف عادة تعتبر مؤشر لنوع النتائج المطلوب الوصول إليها وتحدد درجة وضع الفريق ضمن الفرق المشاركة تحديد الأهداف يجب أن يكون متناسبا مع قدرات اللاعبين التدريبية أن الأهداف والمهام الموكلة للاعبين يضعها المدرب، يجب عليه أن ينتبه إلى الظروف التي قد تحيط بالمباراة مع التركيز على استيعاب اللاعبين لمهامهم استيعابا كاملا وفي كل الحالات لا يجب اعطاء ثقة زائدة في قدرات اللاعبين وأنما السعي المستمر للتنافس حتى نهاية المباراة لتحقيق أفضل النتائج. وهناك قاعدة مطلقة، فإن الخطأ في تحديد الأهداف أمر وارد خاصة إذا كان تقويم الفورمة الرياضية والمعطيات خاطئة أيضا. وأن تحقيق النصر في المباراة هو الشرط الأساسي لضمان

استيعاب الأهداف. وأظهرت دراسة أيكوروف Ekorov أن النتائج الملموسة والواضحة كانت بناء على أهداف دقيقة وملزمة. أما الأهداف المشروطة فإنها تحد وبشكل مبكر من تعبئة الطاقات القصوى للاعبين وقللت من فرص الحصول على نتائج ملموسة، وأدت في معظم الأحيان إلى تشكيل موانع داخلية عند اللاعبين للتخلص من الصراع مع المنافس وانخفاض القوة الإرادية وخاصة في بداية المباريات (نقلا عن بسيوني – الفاضل ص 115).

2 / وحدة وانسجام الفريق:

يتوقف نجاح كثير من الفرق الرياضية لكرة القدم على أسلوب الإشراف الذي يقوم به المدرب، على ما يتصف به من خبرات مثل درأيته بكثير من الأمور المتصلة بكرة القدم وتفهمه للخبرة الميدانية والقدرات الخاصة و المثابرة و اكتساب صداقة الفريق، الفهم العميق لمبادئ علم النفس الرياضي، القدرة على اتخاذ القرار والتجدد، النقد الذاتي، المبادئ الأخلاقية .وأنجاز الفريق في كثير من الأحيان لا يتوقف فقط على طابع العلاقات بين اللاعبين والمدرب وإنما أيضاً على أسلوب وشكل القيادة والذي يكمن أساساً في ديمقراطية توجيه الفريق بسيوني – الفاضل، 1994، ص370) حيث اثبت الدراسات. أن التسلط في التوجيه وخاصة في مسائل مثل اختيار التكتيك المناسب وبعض المسائل التنظيمية تؤدي في النهاية إلى تفكك تماسك الفريق بل تؤدي إلى نتائج رياضية سيئة وسيطرة المدرب على المظاهر الخارجية لحالته الانفعالية له أهمية كبيرة في عمله في حالات التوتر أو الضغوط النفسية الشديدة على الفريق أثناء المباراة لذلك يجب أن تدل مظاهر المدرب الخارجية كلها ومعاملته للاعبين علي مقدار من الثقة التي يكنها لهم والتي ستحتمهم على بذل مزيد من الجهد وتأكيد ثقتهم بأنفسهم وقوة ارادتهم بالحصول على النصر. ونقطة جديدة بالاعتبار وهي مسألة اللاعبين الاحتياط. فمن المعروف أن معظم المدربين ينظرون إلى اللاعبين الاحتياط على أنهم أقل كفاءة من اللاعبين الأساسيين وهذا الإحساس في حد ذاته

يعتبر واحدا من مصادر الانفعالات السلبية لهؤلاء اللاعبين ومن الأهمية بمكان أن يعمل المدرب على تأكيد العلاقة بين اللاعبين الأساسيين والاحتياط وكذلك اللاعبين الجدد في الفريق وأن ينظر إليهم باعتبارهم القوة الاحتياطية الضاربة في الفريق وكرة القدم الحديثة بمتطلباتها المرتفعة المستوى قد غيرت من هذه النظرة تماماً. إذا يجب أن يكون اللاعب الاحتياطي بمستوى لا يقل بحال من الأحوال عن اللاعبين الأساسيين. فبناء الخطة لكرة القدم الشاملة لا يجب أن يكون به ثغرات لأن إصابة أي لاعب أو خروجه لسبب من الأسباب تستدعي أن يحل محله لاعب بديل وأن يكون في نفس مستواه وقدراته لضمان وصول الخطة إلى هدفها النهائي. في بطولة أوروبا سنة 1988 بألمانيا الغربية ظهر ذلك جليا وواضحا وخاصة في فرق ألمانيا الغربية، إيطاليا، أسبانيا، إذا لاحظنا وجود للاعبين دوليين مشهورين على كراسي الاحتياطي (محمود – باسم، 1994، ص 371)

3 / الخلافات داخل الفريق:

تعتبر مشكلة الخلافات داخل فريق كرة القدم واحدة من أعقد وأصعب المشاكل التي يمكن أن يتعرض لها المدرب خلال فترة الإعداد. وخاصة في الفرق التي تكون فيها الدوافع الشخصية هي المسيطرة على سلوك اللاعبين. ولقد ثبت أن هذا النوع من المشاكل يحد كثيرا من قوة الفريق و يلقي عبئا على عاتق المدرب ويترتب عليه تدمير وحدة وانسجام الفريق وأنماط الخلل في البناء التكتيكي النفسي للفريق.

وتتعدد الخلافات داخل الفريق وتأخذ الأشكال التالية:

1/ الخلافات بين المدرب وأعضاء الفريق.

2/ الخلافات بين لاعب وأعضاء الفريق.

3/ الخلافات بين أعضاء الفريق كمجموعة.

فيما يخص الخلافات التي تظهر بين المدرب واللاعبين فهي عادة تنشأ من الأسباب التالية:

- عدم الانسجام الفكري والعاطفي بين المدرب واللاعبين، وينطبق ذلك على المدربين الأجانب وذلك لا يعتبر قاعدة.
- عدم قناعة اللاعبين بكفاءة المدرب.
- اتخاذ المدرب لأسلوب قيادة خاطئ داخل الفريق، كان يستخدم طريقة (فرق تسد) مما يحدث تكتلات داخلية في الفريق.
- المتطلبات التي يقدمها المدرب أكثر من قدرات اللاعبين، لعدم درأيته الكافية لمستواهم. وربما قد يتساءل البعض كيف يمكن أن يعطي المدرب متطلبات أكثر من قدرات اللاعبين، وأول الشروط البديهية وإجراء اختبارات لتحديد مستواهم؟ والإجابة في مثل هذه الحالات أن كثير من المدربين يعتمد على معطيات قديمة خاطئة أو يعتمد على بعض المساعدين غير المؤهلين والنتيجة تخطيط على أساس غير علمي؟ منها:
- تسرع المدرب في الحصول على نتائج إيجابية وإلقاء اللوم على اللاعبين في حالة الفشل.
- تصلب رأي المدرب حول فكرة معينة وعدم اقتناع اللاعبين بها.
- المدرب ليس قدوة في سلوكه وتصرفاته بالنسبة إلى اللاعبين .
- عدم قدرة المدرب على الحسم لمختلف المواقف والأحداث.
- خضوع المدرب بشكل مطلق لإدارة الفريق.

- التفاوت الثقافي داخل الفريق. فكثير من الفرق تجمع بين أعضاء اللاعبين مؤهلين علميا بدرجة عالية وآخرين لم يتحصلوا على أي ثقافة سوء كرة القدم. وانطلاقا من أن الفهم الفكري المتبادل يسهل تدعيم العلاقات البينية وبالتالي وحدة وانسجام الفريق، فإذا لم تتوفر العلاقات الشخصية المبنية على الحب فإنه يحدث النفور داخل الفريق وتنتهي العلاقات بانتهاء الساعة التدريبية أو المباراة.

وللتخلص من مشاكل الخلافات بين المدرب واللاعبين . يجب أن يكون المدرب ملما ومدركا بطبيعة هذه المشاكل وخاصة من الناحية النفسية ويعمل على تلافيها قدر الإمكان. و يجب إتباعا الأساليب التربوية دون اللجوء إلى العنف والقسوة وتأكيد العلاقات الشخصية المتينة بين اللاعبين والمدرب. وأن يعمل المدرب دائما على توصيل خطوط العلاقات الإيجابية بين اللاعبين.

5 / دور المدرب في تحديد القيادة داخل الفريق:

- تحديد القيادة في الفريق بشكل علمي وموضوعي، يعتمد على الكفاءة والإنجازات من ناحية، والعلاقات الحسنة والأخلاق من ناحية أخرى.

- الحزم والحسم في القضاء مبكرا على مثل هذا النوع من المشاكل مع اتخاذ الإجراءات للنتائج المترتبة على ذلك.

- تحديد الواجبات والمسئوليات بكل دقة، ويتم ذلك بعد المباريات باستخدام المنهج العلمي في التحليل.

- العدل والمساواة في المعاملة التي تجمع بين الحب والشدة والحسم.

- المرونة الكاملة وعدم التصلب وإتباع مبدأ "لا تكن صلبا فتكسر ولا تكن ليينا فتعصر".

- التقريب بين أعضاء الفريق ومزجهم في إطار من الحب بغض النظر عن أي فروق ثقافية أو مادية الخ.

- أن يكون المدرب قدوة في سلوكه وأخلاقه في تعامله مع الجميع دون تفریق أو تمييز.

6 / دور القيادة الإدارية:

- لابد من توزيع الحوافز والمكافآت والهدايا على الفريق بشكل عادل.

- عدم التدخل في شؤون المدرب وخاصة عند اختيار اللاعبين .

- البعد عن استقطاب المجموعات داخل الفريق، والمناورات التي تتم في ظهر المدرب.

- وجود لغة مشتركة بين المدرب والقيادة الإدارية في وضع الاستراتيجية العامة للفريق.

- عدم خضوع القيادة الإدارية لوسائل الإعلام والجمهور الذي يؤثر في عمل المدرب واختيار اللاعبين .

7 / خصائص قيادة الفريق

يمكن تحديد الخصائص المميزة لقيادة الفريق فيما يلي:

- القيادة عملية قائمة على الإتصال المباشر بين فرد ومجموعة من الأفراد الذين يقومون بعملية القيادة وبين مجموعة من الأفراد التابعين لهم. التي يقصد بها الإتصال المباشر بين القائد وأعضاء الفريق الرياضي.

- القيادة عملية استقطاب أعضاء الجماعة حول القائد وهي قدرة القائد الرياضي في التأثير الإيجابي على جماعة الفريق.

- القيادة هي عملية تحديد أهداف الجماعة التي يقودها القائد في وضع الخطط والأهداف المرحلية والنهائية والتعاون بين أعضاء الفريق لتحقيقها.

- القيادة عملية هادفة موجهة نحو تعديل سلوك أعضاء الفريق من خلال الممارسة الرياضية بمختلف أشكالها ومجالات التنافس فيها.

- القيادة عملية إبداعية غير نمطية في قدرة القائد الرياضي على الابتكار والتجديد في أساليب الإدارة والتدريب واستثارة دوافع اللاعبين .

وعليه فإن قيادة الفريق من خلال الخصائص هي (تلك الإجراءات التي يتخذها القائد الرياضي بغرض تحمل مسؤولية تحقيق الأهداف المشتركة للفريق والتأثير عليه إيجابياً في ظروف التدريب والمنافسة مع توجيه سلوك اللاعبين واستثارة الدوافع لديهم بصورة تربوية يطلبها المجتمع بما يحقق الإنجاز الرياضي في النشاط الممارس) (احمد الشافعي، 2001، ص161)

8/ المهام الرئيسية لقيادة الفريق.

يمكن أن تنحصر المهام الرئيسية لقيادة الفريق فيما يلي:

- تحديد الأهداف التربوية التعليمية للفريق باعتبارها مثيرات دافعة وموجهة للاعبين .

- معرفة إمكانيات أعضاء الفريق وإمكانيات النادي والعمل على تخطيط البرامج وفقاً للإمكانيات.

- تنفيذ البرامج الموضوعية وتقييمها في ضوء الأهداف المرحلية القابلة للتنفيذ والتطبيق بحيث يمكن تعديلها.

- تقديم الاستشارة والخبرة في مجال التخصص ونشاط الفريق بما يفيد في رفع مستوى الأداء الحركي والعمل الجماعي للفريق.

- توظيف قدرات واستعدادات ومهارات اللاعبين في عمل جماعي يحقق التفاعل الحركي والتجانس الاجتماعي مما يؤدي إلى نتائج إيجابية مستهدفة.
- التقييم العادل للسلوك الحركي والاجتماعي بما يوفر الطمأنينة في نفوس اللاعبين وتوجيه إهتماماتهم نحو تحقيق الأهداف الجماعية.
- استخدام أساليب الثواب والعقاب المناسب لتعديل سلوك اللاعبين سواء بطريقة فردية أو جماعية وانحسار السلوكيات الانحرافية.
- إعطاء اللاعبين الفرص المؤكدة لإبداء الرأي والمشورة بحيث لا تتعارض مع القيم والمبادئ التربوية لتدعيم التماسك الجماعي بين اللاعبين والمدرّب.
- تقديم المثل العليا والقوة في السلوك القيادي مما يساعد على التطابق والعمل على الالتزام بالقيم والمبادئ الأخلاقية داخل وخارج الفريق.

10/ إجراءات قيادة الفريق قبل المباراة

يستطيع المدرّب قبل المباراة أن يتحدث للاعبين مفاتيح اللعب كي يصدر إليهم التعليمات وإلا تكون مبالغ فيها. ومن الأهمية أن يسود الهدوء غرفة الملابس حتى يستطيع كل لاعب التركيز في مهمته التي يؤديها في المباراة. وقبل المباراة بحوالي 25:35 دقيقة يستعد اللاعبون لأداء الإحماء (نقلا عن حمادص 213).

1/ قيادة الفريق خلال الشوط الأول.

من أهم مهارات المدرّب مقدرته على قيادة الفريق خلال المباراة. فقيادة المباراة تقرر إلى حد بعيد نجاح أو فشل جميع جوانب الإعداد البدني، المهاري، الخططي، النفسي والذهني، وأن قيادة

الفريق في التدريب خلال وحدات التدريب تؤدي إلى تحقيق أهداف مختلفة تكمل بعضها البعض وتلعب خبرة المدرب وحنكته دوراً كبيراً في تحديد مقدرته على قيادة الفريق خلال المباراة. وهناك عدداً من الملاحظات التي يجب أن يركز عليها المدرب كما يلي:

أ/ دفاعياً:

- مدى فاعلية تنفيذ الشق الدفاعي في طريقة اللعب ومجموعاتها خلالها.
- مدى فاعلية العمل على تقليل الزمن والمساحة على الفريق المنافس.
- مدى فاعلية مهاجمة الكرة والتغطية.
- مدى فاعلية أداء الفريق لخطط اللعب الأساسية.
- مدى فاعلية الشق الدفاعي في المواقف الثابتة المحتسبة ضد الفريق.
- الثغرات الدفاعية المؤثرة على الفريق.

ب/ هجوماً:

- مدى فاعلية تنفيذ الشق الهجومي في طريقة اللعب ومجموعاتها خلالها.
- مدى فاعلية أداء الخطط المتكررة والمتق عليها.
- مدى فاعلية أداء الفريق للخطط الأساسية.
- مدى فاعلية أداء اللاعبين لوظائف اللعب.
- مدى فاعلية تنفيذ الشق الهجومي في المواقف الثابتة المحتسبة للفريق.

- أسباب اخفاق الفريق في تنفيذ خطط اللعب الهجومية إذا ما حدث.

ج/ مدى توافر الصفات الإرادية خلال أداء الفريق.

- الكفاح

- التصميم

- المبادأة

- الجراءة

- عدم التردد

- المثابرة

وكما يجب على المدرب أن يركز على النقاط التالية في أداء الفريق المنافس:

- طريقة اللعب.

- الخطط المتكررة وأماكن تنفيذها.

- الخطط المتنوعة.

- اللاعبين مفاتيح اللعب.

- ثغرات الدفاع.

2 /قيادة الفريق خلال فترة الراحة بين الشوطين.

يجب أن يوفر المدرب قدراً وافراً من الراحة للاعبين خلال الراحة بين الشوطين. أن ذلك يوفر الانتعاش لهم واستخدام الماء للنظافة وإعادة النشاط وتناول مشروب دافئ أو بارد بدرجة مناسبة يحتوي على بعض الأملاح والسكريات بكمية مناسبة. وخلال هذه الفترة يستطيع المدرب تجميع ما يشرحه للاعبين من خلال ما قام به من تحليل لعب الشوط الأول. وعليه أن يشرح بأيجاز وتركيز النقاط الأساسية وما يجب أن يقوم به اللاعبون خلال الشوط الثاني. وفي ذات الوقت تعطي الفرصة للطبيب واخصائي العلاج الطبيعي للقيام بدورهما.

وبشكل عام على المدرب أن يكون خلال هذه الفترة مرتب الفكر ثابت الأعصاب حتى يمكنه الاستفادة بأقصى درجة ممكنة من فترة الراحة بين الشوطين. ويجب عدم نقد اللاعبين بعضهم البعض.

3/ قيادة الفريق خلال الشوط الثاني من المباراة.

تظهر خلال الشوط الثاني بعض المواقف التي تتطلب قدراً مناسباً من الخبرة لدى المدرب، والمقدرة على التحليل المنطقي الواقعي والإدراك الكامل بمستويات اللاعبين، وإدراك المواقف وقراءتها مقدماً طبقاً للمعطيات والظروف المحيطة. وأن ذلك يتطلب من المدرب إصدار القرارات المناسبة في تعديل بعض خطط اللعب أو اتخاذ قرارات على الاستمرار فيها. من هذه المواقف على سبيل المثال ما يلي:

أ- عدم تحقيق سرعة اللعب المطلوبة.

ب - هبوط مستوى أداء الفريق ككل هجومياً أو دفاعياً أو كلاهما.

ج - هبوط مستوى أداء لاعب أو أكثر.

د - قيام المنافسين بتنفيذ خطط دفاعية غير متوقعة.

ه - وقوع اللاعبين تحت ضغط نفسي شديد نتيجة هتافات الجماهير أو اللعب خارج النادي أو الهجوم المتتالي للفريق المنافس واصابة لاعب من لاعبي الفريق.

ز - إذا مني الفريق بهدف أو أكثر دون توقع ذلك.

ط - حدوث ضغط شديد من الفريق المنافس على الفريق.

4 / إجراءات قيادة الفريق بعد المباراة.

أيًا كانت نتيجة المباراة يجب على المدرب أن يشجع اللاعبين ويشكرهم على أداءهم، ويعمل على رفع الروح المعنوية في حالة ما خسر الفريق، و يجب عليه أن يشجع اللاعب الذي اشترك مع الفريق لأول أو ثاني مرة سواء كان ناشئاً أو أكبر سناً. كما يجب على المدرب أن يعمل على العناية بالمصابين وذلك بمعاونة الطبيب وأن يطمئن على سلامة باقي اللاعبين .

5 / إجراءات تقويم المباراة.

يجب أن يستريح المدرب من عناء المباراة لوقت كاف. على أن يدون في نفس اليوم ملاحظاته عليها من جميع جوانبها. ثم يعمد المدرب قبل أول وحدة تدريبية للفريق بعد المباراة بتوضيح هذه الجوانب للاعبين، وذلك في صورة محاضرة نظرية في حجرة الاجتماع أو حجرة اللاعبين إذا لم تتوفر الأولى أو حتى في الملعب حتى يعي اللاعبون أخطائهم والعمل على تلافي تكرارها مستقبلاً. وخلال المحاضرة فإن اللاعبين يجب أن يشعروا أن المدرب يقدر أدائهم. ويجب أن يراعي قدر اللوم أو المديح بحيث يتناسب مع الأداء الفعلي وليس لنتيجة المباراة فقط، وعلى المدرب الاستعانة بوسائل الإيضاح المناسبة والمتوفرة.

ويستطيع المدرب الاستعانة باستمارة تسمى "استمارة تقويم المباراة" وتكون أهم محتوياتها ما يلي:

1/ تقويم مستوى أداء الفريق.

- أ - طرق اللعب.
- ب - خطط الفريق ككل.
- ج - الخطط الهجومية.
- د - الخطط الدفاعية.
- هـ - روح الفريق.
- 2/ تقويم مستوى مجموعات اللعب:
- أ - التعاون بين مجموعات اللعب.
- ب - تنفيذ الخطط الهجومية.
- ج - تنفيذ الخطط الدفاعية.
- 3/ تقويم مستوى أداء اللاعبين :
- أ - الأداء البدني.
- ب - الأداء المهاري.
- ج - الأداء الخططي.
- د - وظائف مراكز اللعب.
- هـ - الصفات الإدارية.

2- 4 - 1 مفهوم الإجراءات الضرورية للبرنامج التدريبي:

هي الإجراءات التي يقوم بها المدرب بعد موافقته تدريب الفريق وقيادته. فإن عليه العمل وبسرعة للتعرف على النقاط الهامة التي توضح كافة الأمور المتعلقة بعملية إعداد الفريق وقيادته في المباريات بنسبة كبيرة وتساعده على تحقيق أهداف تخطيط التدريب بأفضل إنتاجية ممكنة (مفتي ص 303).

2 - 4 - 2 إجراءات تولي مسؤولية تدريب الفريق.

قبل أن يوافق المدرب على تدريب الفريق فإن عليه أن يدرس بتأني النقاط التالية:

1 - المسؤوليات الملقاة على عاتقه.

2 - الصلاحيات المخولة له.

3 - تقليل معاناة العمل.

4 - عدم تعارض الإختصاصات.

5 - تسهيل مهمة تحقيق الأهداف.

6 - توفير الجهد والوقت

2-4-3 خطوات تصميم البرنامج التدريبي:

لكي يتم تصميم البرنامج التدريبي لتنفيذ أي خطة في إطار تخطيط متكامل لكرة القدم فإن من الأهمية أن يشتمل على العناصر التالية:

1- الأسس أو المبادئ التي يقوم عليها البرنامج:

أن برنامج تدريب كرة القدم يبني على الأسس والمبادئ العلمية بالدرجة الأولى والتي تم التوصل إليها. مثل علم وظائف الأعضاء. وعلم النفس الرياضي وعلم الحركة والميكانيكا الحيوية وعلم وظائف الجهد البدني.

2- الهدف العام والأهداف الفرعية للبرنامج التدريبي:

يستمد هدف البرنامج من أهداف الخطة، ومن الأهمية أن يكون هدف البرنامج قابلاً للتحقيق. وإلا ينفصل الهدف عن محتواه. وتحديد الأهداف بدقة يسهم بدرجة كبيرة في اختيار الأنشطة المناسبة وتحديد أفضل بدائل التدريب والتعليم كما يساعد بفاعلية في القيام بعملية التقويم.

3- تحديد الأنشطة داخل البرنامج التدريبي:

تحدد داخل الإعداد العام للبرنامج التدريبي و في شكل عناصر رئيسية كما يلي:

أ- الإحماء

ب - الإعداد بأنواعه (بدني، مهاري خططي، نفسي، ذهني، معرفي)

ج - التهيئة

4- تنظيم الأنشطة داخل البرنامج التدريبي:

أن تنظيم الأنشطة داخل البرامج التدريبية يعتمد في الأساس على عدة عناصر منها حمل التدريب من حيث مكوناته ودرجاته ودوراته على فترات ومراحل واسابيع ووحدات التدريب وكذلك توزيع أزمانه التدريب لكل جزئية من جزئيات الإعداد داخل البرنامج.

2- 4 - 4 الخطوات التنفيذية للبرنامج التدريبي:

يتم عند تنفيذ البرنامج التدريبي إتباع الخطوات التنفيذية التالية تفصيلا.

ا- لقاء المدرب مع اللاعبين قبل بدء الوحدة التدريبية لشرح محتواها والاطمئنان على اللاعبين والتعرف على تأثير الحمل السابق عليهم، وحل بعض المشكلات التي قد تعترض بعض اللاعبين وغيره من الجوانب التنظيمية.

ب - إعداد المدرب ومساعدته لمكان التدريب من ملعب أو صالة أو خارجه.

ج - إعداد الأجهزة والأدوات التي قد تتطلبها تنفيذ الوحدة التدريبية.

د - بدء الوحدة التدريبية بشكل نظامي.

هـ - إجراء تمارين الإحماء مع العمل على تحقيق الإعداد الذهني والنفسي.

و- إجراء تمارين تحقق أهداف الوحدة التدريبية في تسلسل علمي مع العمل على تحقيق الإعداد الذهني والنفسي

ز- إجراء تمارين التهدئة مع العمل على تحقيق الإعداد الذهني والنفسي.

ح - مقابلة اللاعبين للاطمئنان عليهم والتعرف على مدى تأثير الحمل عليهم واستكمال الإعداد النفسي.

ط - تعاملات في مواعيد أخرى بعيدة عن التدريب لاستكمال الإعداد النفسي والذهني.

2-4-5 الإجراءات المستمرة طوال فترة البرنامج التدريبي:

هنالك عدداً من الإجراءات الضرورية التي يجب أن يتبناها المدرب أو المخطط أو المبرمج خلال تنفيذ البرنامج التدريبي وهناك إجراءات هامان يستخدمان في كل مراحل العمل مع الفريق. هما التسجيل والتقييم.

ويعرف (حماد،1997، ص329) التسجيل بأنه تدوين كل ما يتعلق باللاعبين والفريق من أداء وملاحظات بصورة شاملة ومتكاملة) وهو إجراء يكون مستمرا منذ أول لحظة يتسلم فيها المدرب الفريق وحتى انتهاء مهمة عمله معه. لأنها تساعد على التخطيط العلمي. وتسهم في استرجاع المعلومات لاستخدامها وتعمل على تطوير البرامج وتقدمها والارتقاء بمستوى المدرب. ويعرف (كمال درويش - قذري مرسى،2002، ص17) التقييم بأنه عملية نتيجة لإيمان المدربين بأن أي تقدم لا يمكن إحرازه في المجال التربوي دون الاستناد إلى برنامج تقييمي للجهود التي بذلت لإنجاح العملية التربوية حتى يمكن الكشف على النقاط الإيجابية والسلبية ومعرفة أسبابها وأساليب وطرق علاجها ويستخدم المدرب نتائج التقييم في وضع حوافز مبررة للاعبين مما يسهم في زيادة دوافع التدريب والتنافس لديهم.

2 - 4 - 6 إجراءات الاستكشاف الضرورية للبرنامج التدريبي.

بعد قبول المدرب مهمة قيادة تدريب الفريق ويعرف (الخولي،1997،ص73) القيادة بأنها فن التأثير في الناس للعمل معاً بتوافق في سبيل تحقيق أهداف معينة عليه العمل سريعا لاستكشاف مستوى قدراته وجانب كبير من الاستكشاف يتم خلال الأسبوع الأول والثاني من البرنامج التدريبي أن قيام المدرب بالاستكشاف العلمي المنظم يسهم في أنجازه سريعا بأن يضع برنامجا تدريبيا لأسبوع أو اثنين يعتبر تمهيدا لفترة الإعداد.يستطيع من خلالها استكشاف الفريق ويراعي أن تكون مكونات حمل التدريب تماثل أحمال التدريب في بداية فترة الإعداد. ولكن يغلب عليها طابع

الاستكشاف. ويكون مرنا قابلا للتعديل. وتعتبر عملية التسجيل مستمرة من جانب المدرب ومن أهم واجباته في هذا الفترة. البحث عما يلي:

أولاً: أهم عناصر الاستكشاف.

- مستوى اللياقة البدنية للاعبين .
- مستوى مهارات اللاعبين .
- مستوى إجادة اللاعبين لخطط اللعب.
- مستوى إجادة اللاعبين لمراكز اللعب.
- طريقة اللعب التي يستخدمها الفريق ومستوى أجادتها.
- الحالة الصحية للاعبين .
- مشكلات اللاعبين النفسية.
- السمات الشخصية للاعبين .
- مستويات الفرق المنافسة الأخرى.
- مستوى الفريق في الموسم السابق.
- الإمكانيات المتاحة بالنادي.
- ثانياً: أهم معلومات الاستكشاف.
- اللقاءات مع مسؤولي الفريق.

- شرائط الفيديو المسجلة للفريق.

- المدربين الذين سبق لهم تدريب الفريق أوقاموا بتدريب الفرق في نفس المنطقة.

2-4-7 الإجراءات الضرورية للبرنامج التدريبي خلال مرحلة العمل الأولى مع الفريق.

يمكن تحديد مرحلة العمل الأولى لعمل المدرب مع الفريق بالفترة الزمنية منذ بدء تخطيطه للبرنامج التدريبي واستيعابه لمعظم قدرات اللاعبين والفريق من كافة الجوانب وحتى نهاية فترة الإعداد بذلك تبلغ 9 أسابيع نظراً لأن بعض اللاعبين قد تظل بعضاً من إمكانياتهم مختفية حتى يكتسبوا الجرعة المناسبة من الإعداد البدني والمهاري التي تمكنهم من إظهار قدراتهم (حماد 1997ص 112) . هنالك العديد من السمات العامة التي يجب مراعاتها في البرنامج التدريبي خلال هذه المرحلة كما يلي:

- العمل بأقصر الطرق لتحسين أهداف البرنامج التدريبي من خلال الأسلوب العلمي.

- التحضير المسبق للبرنامج وأجزائه مكتوباً بأدق التفاصيل.

- تدوين الملاحظات على كل جزئية من وحدة التدريب.

- إعداد الملعب والأدوات المستخدمة في وحدة التدريب.

- بث روح احترام النظام وقانون اللعبة والروح الرياضية.

- بث العادات الصحية السليمة لدى اللاعبين .

- العناية ببث روح المرح في نهاية الوحدة التدريبية.

- الاجتهاد في اقناع اللاعبين بأهمية العناية بالأداء.

- العناية بالمقابلات الفردية والجماعية مع بعض اللاعبين قبل وبعد التدريب.
 - التقويم الدوري للبرنامج التدريبي سواء كان ذلك من خلال التحليل العلمي للأداء أو الاختبارات والمقاييس أو التقدير الذاتي للاعب.
 - التفاعل اجتماعيا بالدرجة المناسبة مع اللاعبين والجهاز الفني والإداري.
- 2-4-8 الإجراءات الضرورية للبرنامج التدريبي خلال مرحلة العمل المتقدم مع الفريق.**
- يمكن تحديد مرحلة العمل المتقدم مع الفريق بالمرحلة التي تبدأ بعد مرور 4 اسابيع حتى نهاية الموسم (مصدر سبق ذكره ص114) وهناك سمات عامة يجب مراعاتها كما يلي:
- الاستمرار في العناية بالتسجيل لكل ما يتعلق بالفريق في كافة الجوانب والعمل على إجراء التحليل المناسب لكل منها والخروج بنتائج محددة للاستعانة بها في أحداث المرونة اللازمة للبرنامج واستمرار التخطيط له من منطلقات صحيحة
 - العناية بالجوانب الاجتماعية.
 - بث روح الثبات عند الاحتكاك مع المنافس.
 - التقويم الدوري للبرنامج التدريبي.
 - أقتناع اللاعبين بروح احترام النظام وقانون اللعبة والروح الرياضية.
 - الالتزام بخطط اللعب وطريقة اللعب لأطول فترة ممكنة وتنفيذ مهام مراكز اللعب.
 - الوصول إلى المقدره التي تمكن اللاعبين من التركيز الذهني لفترات طويلة في التدريب والمباراة.

- استغلال قدرات اللاعبين وإحلالهم لأكثر من مركز.
- بث روح سعي اللاعب ذاتيا نحو تعويض النقص البدني والمهاري والخططي وتكامل الأداء الدفاعي والهجومى.
- بث روح السيطرة على توتر الأعصاب وعدم التهور.
- تعويد اللاعبين على أسلوب تحليل الأداء والتقويم الذاتى.

2-4-9 الإجراءات الضرورية للبرنامج التدريبي خلال مرحلة العمل الابتكاري الخلاق مع الفريق.

هي المرحلة التي تبدأ منذ المام المدرب بكل صغيرة وكبيرة عن اللاعبين والفريق وحتى تركه العمل مع الفريق من الصعوبة تحديد نهاية لهذا المرحلة. وفي هذه المرحلة يكون المدرب قد الماماً تاماً بظروف التنافس من كافة جوانبه. وهذا الفترة تبدأ غالباً بعد مرور موسم كامل من عمل المدرب مع الفريق وأن معايشة المدرب للفريق خلال مراحل عمله السابقة تسهم في إمكانية الخلق والابتكار باستغلال إمكانيات اللاعبين بهدف تطوير أدائه والارتقاء بمستواه وهناك العديد من السمات العامة التي يجب مراعاتها في البرنامج التدريبي خلال هذه المرحلة (مفتي حماد 1997 ص 115).

- الاجتهاد في تحقيق أهداف البرنامج التدريبي من خلال الأسلوب العلمي.
- الرجوع إلى كل ما تم تسجيله واستنتاجه من علاقات في مستويات أداء اللاعبين والفريق بهدف التوصل إلى أفضل الأساليب لتطوير الأداء.
- تعديل الخطة طويلة المدى للفريق طبقاً لم تم استنتاجه من علاقات.

- تطوير اللوائح الإدارية بما يكفل سير البرنامج التدريبي بأفضل فاعلية.
- استخدام طرق تدريب أكثر تقدماً وتوفر اعدادا أفضل للاعبين والفريق.
- تطوير واجبات المراكز بإضافة واجبات أخرى تتناسب مع إمكانيات اللاعبين .
- العمل على ضم عناصر جديدة ذات كفاءة للفريق الأول سواء كان ذلك من المراحل السنوية الأقل أو من الفرق الأخرى أو اختيار للاعبين جدد.
- الإهتمام بالصف الثاني للفريق.
- البحث في إمكانيات اللاعبين الفنية لاستخدام طرق لعب متطورة.
- زيادة الاحتكاك بالفرق الأعلى مستوى.
- إعداد البديل المناسب لكل مركز من المراكز.

2- 4 - 10 تقويم البرنامج التدريبي.

على المدرب تحديد مواعيد تقويم كافة جوانب البرنامج التدريبي بدنية ومهارية وخطبية ونفسية والمعرفية من خلال الاختبارات والمقاييس العلمية قدر الإمكان. ويرى (قاسم حسن - فتحي المهيمش، 2007، ص51) لا تكفي الجهود التي تبذل لتخطيط برامج التدريب، إذا قد تتدخل عوامل متغيرة تحد من قيمة التدريب أو اغفال بعض النواحي مما يقلل من فاعلية التدريب لذا يكون من الضروري قياس مدى التقدم الرياضي وتقويم فاعلية برامج التدريب بصفة مستمرة والتحقق من فاعليتها ونجاحها في تحقيق الهدف المطلوب ويساعد تقويم التدريب على إعطاء الإجابة على الاستفسارات المطلوبة وكذلك العمل على تقويم تشكيل الفريق وطريقة اللعب من خلال افضل البدائل المتاحة. كما أن عليه أن يستنتج من هذا التقويم عدداً من الاستنتاجات المحددة حيث

يستخدمها في تعديل جزء أو أكثر في البرنامج التدريبي لتحقيق افضل نتائج الإعداد ويفرد للاختبارات والمقاييس فصلا كاملا منفرد.

أن على المدرب أيضاً استخدام نتائج التقييم في تحفيز اللاعبين، أن ذلك يسهم في زيادة دوافع التدريب والتنافس لديهم.

2- 4- 11 تطوير البرنامج التدريبي.

على المدرب أو المخطط للبرنامج التدريبي أن يعمل دائماً كي يكون هذا البرنامج متطوراً متجدداً. وهناك العديد من الأسباب تدعو لتطوير البرامج التدريبية. منها أن اللاعبين أنفسهم في تطور مستمر في النمو البدني والذهني والاجتماعي والمعرفي والنفسي وأن هنالك العديد من التمرينات تظهر إلى حيث الوجود تكون درجة فاعليتها افضل في رفع مستويات الأداء. وأن عملية تطوير البرنامج التدريبي عملية حتمية لا غني عنها لتحقيق افضل إعداد للاعبين (حماد، 1997، ص263) من الأهمية الإشارة إلى دور التسجيل الذي يقوم به المدرب أو المخطط لتقييم كافة أجزاء البرنامج الذي يسهم بفاعلية في تحقيق هذا التطوير بذلك نجد أن عملية تطوير البرنامج هي عملية مستمرة باستمرار تنفيذها وتلعب عملية " الاحتكاك " بالخبراء والمجددين دوراً هاماً في تحقيق تطوير البرنامج التدريبي ويرى (مصطفى السايح - محمد عبد المنعم، 2007، ص81) بأن ما يتطلب في المجتمعات المتحضرة في الرياضة مع عملية التطوير في التدريب أن تحمل في طياتها الكثير من الإيجابيات مقابل القليل من النتائج السلبية. ويمكن بعد جهود مكثفة تتم صياغة برامج تدريب كما تم في بولندا بإدخالها أسلوب حديث في مقتضيات التدريب.

وهناك عدداً من الخطوات التي تتبع عادة عند القيام بتطوير البرنامج التدريبي في كرة القدم كما يلي.

- أ- التحديد الدقيق لهدف عملية تطوير البرنامج.
- ب - التحديد الدقيق للأهداف الفرعية لهدف تطوير البرنامج.
- ج - التحديد الدقيق لسمات وخصائص المستفيدين من البرنامج.
- د - التحديد الدقيق لسمات وخصائص القادة المشاركين في البرنامج.
- هـ - التحديد الدقيق للظروف الاجتماعية والنفسية لكل من المستفيدين والمشاركين في البرنامج.
- و - التحديد الدقيق لأفضل أنشطة تحقق أهداف البرنامج.
- ز- التحديد الدقيق لأفضل طرق وأساليب تحقق أنشطة البرنامج.
- ح - التحديد الدقيق الأفضل لأساليب التقويم لكل نشاط من أنشطة البرنامج في كل مرحلة من مراحل العمل.
- ط - ابدأ بمقارنة كل خطوة من الخطوات السابقة لنظيرتها في البرنامج المطلوب تطويره مع عمل تحليل دقيق ثم احداث التطوير.

2-5 الدراسات السابقة:

2 - 5 - 1 الدراسات باللغة العربية.

1- دراسة: سناء جبار كاظم – دكتوراه: 2016 بعنوان. الكفايات المهنية ومهارات الإتصال

وفقاً للخدمة بدلالة حكومة الذات العقلية لدى مدرسات التربية الرياضية في محافظة بابل.

هدفت الدراسة الى: التعرف على علاقة الارتباط بين كل من الكفايات المهنية ومهارات الإتصال وبين حكومة الذات العقلية لدى مدرسات التربية الرياضية في محافظة بابل. التنبؤ للكفايات المهنية وفقاً للخدمة بدلالة حكومة الذات العقلية لدى مدرسات التربية الرياضية، وقد استعملت الباحثة المنهج الوصفي في التصدي لمشكلة البحث وأيجاد الحلول والنتائج الخاصة بها وقد احتوى مجتمع البحث على (196) مدرّسة تربية رياضية منتسبين الى مديرية تربية بابل في حين اشتملت عينة البحث على (100) مدرّسة كعينة بناء ومن أجل تحقيق ذلك اعدت الباحثة ثلاثة مقاييس (الكفايات المهنية ومهارات الإتصال وحكومة الذات العقلية) وبعد ذلك طبقت المقاييس الثلاثة على العينة البالغة (82) مدرّسة موزعون حسب مناطقهم لغرض الوصول الى نتائج البحث إذ تحددت ثلاثة مستويات لكل مقياس وحسب متغير سنوات الخدمة. ما أهم الاستنتاجات والتوصيات التي توصلت إليها الباحثة فقد كانت الاتي: لا توجد فروق حقيقية بين المدرسات ذوات الخدمة من (1-5) سنة والمدرسات ذوات الخدمة من (6-11) سنة وذوات الخدمة من (12 سنة فما فوق) في مستوى أساليب حكومة الذات العقلية. هناك فروق حقيقية بين المدرسات ذوات الخدمة من (1-11) سنة والمدرسات ذوات الخدمة من (12 سنة

فما فوق) في مستوى الكفايات المهنية ومهارات الإتصال. هناك ارتباط معنوي موجب بين بعض أساليب حكومة الذات العقلية والكفايات المهنية للمدرسات. وعلى ضوء ما أفرزته نتائج البحث خلصت الباحثة إلى عدة توصيات وهي: - ضرورة اعتماد المقاييس المعدة كأدوات بحث علمية في تحديد الكفايات المهنية ومهارات الإتصال وحكومة الذات العقلية. ضرورة تنمية محاور وأساليب حكومة ومهارات الإتصال. ضرورة تنمية الكفايات المهنية ومهارات الإتصال لدى مدرسات التربية الرياضية كمتغيرات تساهم في نجاح عمل المدرسة والعملية التربوية.

2- دراسة: سعديه عويد مزعل - دكتوراه: 2015 بعنوان. الكفايات الإدارية اللازمة للعمداء ورؤساء الأقسام العلمية في هيئة التعليم، تم اختيار عينة الدراسة بالطريقة العشوائية البسيطة بنسبة (100%) من جميع مجتمع البحث البالغ عددهم 164 عضو هيئة تدريسية. استخدمت المنهج الوصفي لملائمته للدراسة واستخدمت الاستبانة لجمع البيانات، عالجت البيانات إحصائياً باستخدام الحزمة الإحصائية (SPSS) أهم ما توصلت إليه الدراسة.

- الكفايات الإدارية اللازمة للعمداء بحدود (116) كفاية، وزعت على ثلاثة مجالات، هي: مجال الكفايات الوظيفية (الفنية) ويضم كفايات (التخطيط، التنظيم، الإشراف والمتابعة، اتخاذ القرار، التحديث والتطوير، التقويم والرقابة)، مجال كفايات العلاقات الإنسانية ومجال كفايات الشخصية (الذاتية) للفرد.

- أن الكفايات الإدارية اللازمة لرؤساء الأقسام العلمية كانت بحدود 124 كفاية وزعت على المجالات الثلاثة نفسها المذكورة أنفاً أعلاه، وهي مجال الكفايات الوظيفية (الفنية) ومجال كفايات العلاقات الإنسانية ومجال كفايات الشخصية (الذاتية) للفرد.

3- دراسة: عباس كريم عبد الحسن - دكتوراه: 2012 بعنوان. الكفاءة المهنية لمدربي رياضة رفع الأثقال بجمهورية العراق.

هدفت الدراسة للتعرف على واقع الكفاءة المهنية مجال الكفاءات (الشخصية، المعرفية، البدنية) لمدرربي رياضة رفع الأثقال بجمهورية العراق. وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي على عينة البحث بلغ عددها (128) مدرب، واستخدم الاستبانة كأداة لجمع البيانات وبرنامج الحزم الإحصائية لمعالجة البيانات. وجاءت أهم النتائج كالآتي: -

1-الكفاءة المهنية مجال الكفاءة الشخصية لمدرربي رياضة رفع الأثقال بجمهورية العراق
جيدة جداً.

2-الكفاءة المهنية مجال الكفاءة المعرفية لمدرربي رياضة رفع الأثقال بجمهورية العراق
متوسطة.

3-الكفاءة المهنية مجال الكفاءة البدنية لمدرربي رياضة رفع الأثقال بجمهورية العراق
جيدة جداً.

4 - دراسة: **يسن عبد القادر محمد، 2007** ماجستير. بعنوان دراسة تحليلية لنظام مسابقة الدوري الممتاز لكرة القدم بالسودان.

هدفت الدراسة إلى:

التعرف على أهداف وفلسفة الدوري الممتاز لكرة القدم بالسودان

التعرف على الإمكانيات المادية والبشرية لمسابقة الدوري الممتاز

التعرف على أثر مسابقة الدوري الممتاز على المشاركات الخارجية

منهج البحث: استخدم الباحث المنهج الوصفي

عينة البحث: اختيرت العينة بطريقة عشوائية

وجاءت أهم النتائج: لم يتم وضع الخطط والبرامج الخاصة لمسابقة الدوري الممتاز قبل فترة كافية. قوة المنافسة الداخلية وضعفها تنعكس على نتائج المنافسات الخارجية للأندية والفرق القومية تفتقر إلى معظم الإمكانيات البشرية والمادية في المشاركات الخارجية.

5- دراسة: حمزة عبد الحق محمد. 2014- ماجستير. بعنوان الكفايات التدريبية والمدى الزمني ودورها في اكتساب اللياقة الفسيولوجية لاعبي كرة القدم - دراسة حالة فريق الهيئة العامة للجمارك.

الهدف من البحث:

التعرف على الكفايات التدريبية اللازمة لاكتساب اللياقة الفسيولوجية.

معرفة المدى الزمني لاكتساب اللياقة الفسيولوجية.

منهج البحث:

اختار الباحث المنهج الوصفي والتجريبي لملائمته البحث.

عينة البحث:

لاعبي فريق كرة القدم بالهيئة العامة للجمارك.

نتائج البحث:

أن كفاية التدريب لاكتساب اللياقة الفسيولوجية لاعبي كرة القدم بالهيئة العامة للجمارك غير فاعلة.

أن المدى الزمني لاكتساب اللياقة الفسيولوجية لاعبي الهيئة العامة للجمارك غير كافي.

أهم التوصيات:

أن تقوم جهات الاختصاص بزيادة الإهتمام بتنمية الكفاءات الوطنية لتدريب للاعبين .

- عمل مزيد من الدراسات المتعلقة بالأسس الفسيولوجية لتدريب كرة القدم.

2 - 5 - 2 الدراسات باللغة الأجنبية:

6 - دراسة: - إلين تنقا ALBIN TENGA 2009 - دكتوراة بعنوان صدق وثبات تحليل

مباريات كرة القدم (تقويم نوعي متعدد الأبعاد لتفاعل المتنافسين) .

هدف الدراسة:

الهدف العام للدراسة. تطوير واختيار صدق طريقة جديدة لتحليل مباراة كرة القدم والتي تتضمن

تقييم تفاعل المتنافسين.

المنهج: وصفي تحليلي.

العينة: اختيرت عشوائيا من مباريات دوري المحترفين - النرويج موسم 2004م

الأدوات: الملاحظة من خلال دراسة أشرطة الفيديو لمباريات الدوري النرويجي موسم 2004م

أهم النتائج:

1- تم تطوير طريقة جديدة تمثل أداة أكثر صدقا وثباتا لتقييم أداء الفريق في مباراة كرة القدم.

2- التكتيكات الضاغطة كانت أكثر فعالية في أتاحة فرص السيطرة على مربع التهديد في

حالة اللعب ضد دفاع غير متوازن بنسبة 8 / 52% أكثر من اللعب ضد دفاع متوازن كانت

النسبة فيه 5/6% كما وجد تراجع لوجستي متعدد بالنسبة للمتغير الرئيسي (نوع امتلاك الفريق

لكرة) وبالتالي فإن الهجمة المرتدة كانت أكثر تأثيرا من الهجمة المنظمة عند اللعب ضد دفاع

غير متوازن

3 - عند استخدام تصميم (CASE) CONTROL لدراسة حالة إحرارز (203) هدف و(1688)

حالة اجتياز على الكرة ثم اختيارها عشوائيا أظهر تحليل الانحدار اللوجستي المتعدد بالنسبة

للمتغير الأساسي (نوع امتلاك الفريق الكرة) أن الهجمة المرتدة كانت أكثر فعالية من الهجمة المنظمة عند اللعب ضد دفاع غير متوازن

4 - أثر موقع إقامة المباراة على خطط اللعب فقد أوضح تحليل الانحدار اللوجستي المتعدد وجود اختلاف في معدل المباغته في إحراز الأهداف في التعامل بين خطط اللعب وموقع المباراة بالنسبة للمتغير الأساسي (نوع امتلاك الفريق للكرة) وذلك بأن أتاحت الهجمة المرتدة والهجمة المنظمة إحراز أهداف أعلى لصاحب الضيافة بنسبة 24/5% ونسبة 21/8% على التوالي أكثر منها لصالح الضيف بنسبة 198% ونسبة 20/5% على التوالي مع أن الهجمة المرتدة أكثر فعالية من الهجمة المنظمة في حالة اللعب ضد دفاع غير متوازن في ملعبك.

5- خلاصة هذه الدراسة أن النتائج 4/1 توضح أن تقييم تفاعل المتنافسين ضروري لتقييم فعالية خطط اللعب وبالتالي تحسين صدق وثبات تحليل أداء مباريات الفرق.

7- دراسة: كارلوس ليقا بينا CARLOS LAGA .PENA - 2001 دكتوراة بعنوان: أثر الأوضاع المتغيرة على استراتيجيات امتلاك الكرة في مستويات كرة القدم العليا تبعا لتطور هدف المباراة.

أهداف الدراسة: تقديم دراسة موسعة عن فرق كرة القدم المحترفة، يحدد أثر موقع المباراة، مستوى المباراة، ونوع المنافس ومستوى الفريق، على استراتيجيات امتلاك الكرة.

المنهج: استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي.

النتائج: الفريق المصنف أعلى مستوى أظهر نسبة امتلاك أعلى للكرة ونمط لعب أكثر استقرارا

- معامل التباين بالنسبة لامتلاك الكرة في كل مباراة كان أقل بالنسبة للفريق الأفضل.

- نتائج تحليل الانحدار الخطي أظهرت تأثير استراتيجيات امتلاك الكرة بالأوضاع المتغيرة. الامتلاك أكبر في حالة الخسارة أكثر فما هو عليه في حالتي الفوز أو التعادل كما أن الفريق على أرضه يتمتع بامتلاك أكبر للكرة من الفريق الزائر.

- اللعب أمام منافس قوي أرتبط بنقصان زمن امتلاك الكرة.
النتائج: أوضحت الدراسة أن استراتيجيات للامتلاك الكرة تأثر بأوضاع متغيرة جعلت الفرق تغيير أسلوب لعبها.

8- دراسة: قاذولاس، فيناكسا، - جلازوليس، ش، هاتريم galazoulas v
viannakousagalaous hat zimail - 2007 دكتوراة - بعنوان: تحليل مباريات المستويات العليا لكرة القدم النسائية (دراسة أنماط إحراز الأهداف على مدار المباراة)
أهداف الدراسة: تحليل الزمن الذي أحرزت فيه الأهداف على مدار المباراة في مباريات كرة القدم النسائية في ثلاث كؤوس عالم سابقة.
المنهج: استخدم المنهج الوصفي التحليلي باستخدام تحليل أداء المباريات التي سجلت على اشرطة فيديو رقمية باستخدام أنظمة حاسوب لتحليل المعلومات.
النتائج:

- في كأس العالم 2003، 1999 تحليل مدة ال 45 دقيقة أوضح أن معظم الأهداف التي أحرزت في الشوط الثاني.
- في كأس العالم 1995 لم تلاحظ دلالة معنوية لنمط إحراز الأهداف في ال 45 دقيقة إلا أن 535% من الأهداف أحرزت في الشوط الثاني. كما أن معظم الأهداف في كأس العالم النسائية 1990 أحرزت في الفترة من المباراة ما بين (76 إلى 90 دقيقة) كما كان في كأس العالم للرجال 2002، 1998 حيث أحرزت الأهداف الكثيرة مع تقدم زمن المباراة.
هذه النتيجة توصي بأن إحراز الأهداف في مباريات كرة القدم النسائية يعتمد خاصة على تقدم زمن المباراة، وهذا راجع لهبوط الحالة البدنية وتراخي التركيز الذهني وتكتيك خطط اللعب، وفقدان التوازن النفسي.

2- 5- 3 الاستفادة من الدراسات السابقة:

نظراً لأهمية الأبحاث والدراسات والتقارير المهنية لما تمثله من ادوات مساعدة للارتقاء بمهنة التدريب الرياضي في مجال كرة القدم اشتملت الدراسات السابقة في التعرف على منهاج بحث للمتغيرات والمعطيات التدريبية. الأمر الذي يتضح منه مدى الاستفادة من الدراسات السابقة بصفة عامة كما يلي

1/ تفهم الباحث حدود مشكلة البحث.

2/ ساعدت الباحث في صياغة واستخدام المنهج الوصفي لأن معظم الدراسات اتفقت عليه... وهذا أدى إلى توجيه الباحث نحو اختيار هذا المنهج المستخدم في الدراسة قيد البحث. خاصة وأن هنالك تشابه بين الدراسات السابقة والدراسة قيد البحث.

3/ ساعدت الباحث في صياغة أهداف وتساؤلات البحث وذلك للتشابه بين الدراسات السابقة والدراسات الحالية ومدى ارتباطها بمجال التدريب في كرة القدم.

- تحديد مشكلة البحث ومعرفة صياغة تساؤلاتها وأهدافها وأهميتها ومدى ارتباطها بمجال تدريب كرة القدم.

- تنوع العينات في الدراسات السابقة من حيث الحجم والمواقع المختارة ساعدت الباحث كثيراً في تحديد نوعية وحجم العينة للدراسة قيد البحث.

- تصميم استمارة استبيان البحث واختيار عباراتها ومحاورها الرئيسية.

- تناول وتنوع وسائل جمع البيانات في الدراسات السابقة. اتاح للباحث اختيار أنسب الوسائل لجمع البيانات والمعلومات للدراسة قيد البحث.

- الطرق الإحصائية العديدة والمتنوعة للمعالجات الإحصائية في الدراسات السابقة ساعدت الباحث كثيراً في اختيار الأسلوب الإحصائي المناسب للدراسة قيد البحث.

- المساهمة في التعليق على نتائج البحث وتفسيره.

- ساعدت الباحث في التعرف على طريقة صياغة التوصيات والاستنتاجات بالصورة العلمية السليمة.

2 - 5-4 التعليق على الدراسات السابقة:

باستعراض الدراسات السابقة تنوعت أهدافها. إلا أن تلك الدراسات في مجمل صياغتها استهدفت المتغيرات وفلسفة أهداف التدريب وارتباطها بالكفايات المهنية المتعددة للتدريب نلاحظ أن اطارها الزمني متقارب تبين من خلال عرض البحوث والدراسات السابقة والمرتبطة بالبحث أن معظم تلك الدراسات قد أجريت خلال الفترة الزمنية 2018.1994 مما يدل بأنها دراسات معاصرة.

تبين من خلال عرض البحوث والدراسات السابقة والمرتبطة بالبحث أن الأهداف العامة لتلك الدراسات قد تنوعت إلا أن الموضوع العام لتلك الدراسات قد استهدف.

- دراسات استهدفت التعرف على متطلبات المتغيرات البدنية والمهارية والنفسية للاعبين .
- دراسات استهدفت التعرف على واجبات التدريب الحديثة في كرة القدم وتطوير أساليب التدريب.

- دراسات استهدفت التعرف على دراسة تحليل نظام مسابقات الدوري.
- دراسات استهدفت التعرف على الكفايات المهنية ومداهما الزمني في تدريب كرة القدم.
ومن حيث العينات المختارة تنوعت من حيث الحجم والمواقع. بعض الدراسات استخدمت اعدادا تجاوزت المائة ولكن الدراسات التي تناولت إعداد أقل من المائة هي الأغلب وجميع استدلالاتها

ترجح ادخال أساليب حديثة في تدريب كرة القدم وموضوعية للتأهيل المهني للمدرب. معظم هذه الدراسات التي قام بها الباحث بالبحث فيها قابل مهنيين مختصين من مؤسسات الإعداد المهني الرسمية التي لها علاقة بالتأهيل العلمي الأكاديمي في تدريب كرة القدم.

الفصل الثالث

إجراءات البحث

3-1 المقدمة:

يتضمن هذا الفصل وصفاً للإجراءات التي استخدمها الباحث من منهج ومجتمع وعينة وأساليب وكيفية اختيار عينة البحث، وأداة البحث التي تم الاعتماد عليها في جمع بيانات البحث وطريقة تحديد صدق وثبات أداة البحث. والأسلوب الإحصائي الذي تم استخدامه في معالجة بيانات البحث.

3-2 منهج البحث:

استخدم الباحث المنهج الوصفي وهو من أكثر المناهج استخداماً في البحث وخاصة في مجال البحوث التربوية والنفسية والاجتماعية والرياضية. يهتم بجمع أوصاف دقيقة وعلمية للظواهر المدروسة ووصف الوضع الراهن وتفسيره، كذلك تحديد الممارسات الشائعة والتعرف على الأداء عند الأفراد ، كما يهدف أيضاً إلى دراسة العلاقات القائمة بين الظواهر المختلفة.

3-3 مجتمع البحث:

أن مجتمع البحث المستهدف هو ذلك المجتمع الذي صمم عليه نتائج البحث. تكون مجتمع البحث من مدربي كرة القدم لأندية الدوري الممتاز بالسودان. والجدول رقم (1) يوضح ذلك.

جدول رقم (1) يوضح العدد الكلي لمدربي كرة القدم بأندية الدوري الممتاز.

| الرقم | النادي | المدينة | الولاية |
|-------|----------------|---------|---------|
| 1. | الهلال | الخرطوم | الخرطوم |
| 2. | المريخ | الخرطوم | الخرطوم |
| 3. | الخرطوم الوطني | الخرطوم | الخرطوم |
| 4. | الأهلي | الخرطوم | الخرطوم |

| | | | |
|-----|-----------|-----------|--------------|
| 5. | الفلاح | عطبرة | نهر النيل |
| 6. | الأهلي | عطبرة | نهر النيل |
| 7. | الأمل | عطبرة | نهر النيل |
| 8. | الأهلي | مروي | الشمالية |
| 9. | الشرطة | القضارف | القضارف |
| 10. | حي العرب | بورتسودان | البحر الأحمر |
| 11. | الرابطة | كوستي | النيل الأبيض |
| 12. | حي الوادي | نياالا | جنوب دارفور |
| 13. | المريخ | الفاشر | شمال دارفور |
| 14. | الهلال | الفاشر | شمال دارفور |
| 15. | الهلال | الأبيض | شمال كردفان |
| 16. | الهلال | كادوقلي | جنوب كردفان |
| 17. | الأهلي | شندي | نهر النيل |

3-4 عينة البحث:

أن العينة الممثلة توصل إلى النتائج نفسها تقريباً لو أننا قمنا بدراسة مجتمع البحث كله. وهذا البحث اشتمل على أفراد العينة الممثلة في (17) مدرب من مدربي كرة القدم بأندية الدوري الممتاز بالسودان وذلك بمعدل مدرب واحد لكل نادى من أندية كرة القدم في دوري الممتاز بالسودان، عليه يكون العدد الكلى للعينة.

3-4-1 طريقة اختيار العينة:

تماشياً مع أهداف البحث وخصائص المجتمع المستهدف تم اختيار أفراد العينة الممثلة بالطريقة (العمدية) والتي غالباً ما يتم استخدامها عندما يراد بحث مجتمع محدد.

3-4-2 توصيف عينة البحث:

يورد الباحث وصفاً لعينة البحث في ضوء بعض المتغيرات التي قدمت بعض الملامح العامة لأفراد العينة كمتغيرات المجتمع الأصل - يوضح سنوات الخبرة لمدربي أندية الدوري الممتاز الجدول (2) ادناه يوضح ذلك.

جدول رقم (2) يوضح توصيف سنوات خبرة مدربي كرة القدم بأندية الدوري الممتاز.

| م | السنوات | العدد | النسبة المئوية |
|---|---------|-------|----------------|
| 1 | 20 - 15 | 2 | 11.8% |
| 2 | 25 - 21 | 5 | 29.4% |
| 3 | 30 - 26 | 9 | 52.9% |
| 4 | 40 - 31 | 1 | 5.9% |
| 5 | المجموع | 17 | 100% |

ومن ضمن اختيار العينة المختارة تم وصف المستوى الأكاديمي لمدربي كرة القدم بأندية الدوري الممتاز والجدول (3) ادناه يوضح ذلك.

جدول رقم (3) يوضح توصيف المؤهل الأكاديمي لمدربي كرة القدم بأندية الدوري الممتاز.

| م | الدرجة العلمية | العدد | النسبة المئوية |
|---|----------------|-------|----------------|
| 1 | ثانوي | 7 | 41.2% |
| 2 | جامعي | 6 | 35.3% |
| 3 | فوق الجامعي | 4 | 23.5% |
| | المجموع | 17 | 100% |

3- 4 وسائل جمع البيانات (أدوات البحث): -

أداة البحث عبارة عن الوسيلة التي استخدمها الباحث في جمع المعلومات اللازمة عن الظاهرة موضوع البحث، ويوجد العديد من الأدوات المستخدمة في مجال البحث العلمي للحصول على المعلومات والبيانات اللازمة للبحث، ولقد اعتمد الباحث على الاستبانة كأداة رئيسة لجمع المعلومات من عينة البحث. كما عرف الاستبانة كل من (احمد عبد الله اللبح، مصطفى محمود أبو بكر 2002م، ص192) هي جمع البيانات من خلال توجيه مجموعة من الأسئلة.

3 - 4 - 4 خطوات بناء الاستبانة:

قام الباحث بعدة خطوات ومراحل لتصميم الاستبانة وذلك على النحو التالي:

المرحلة الأولى:

لتصميم الاستبانة اطلع الباحث على عدد من المراجع والكتب والدراسات السابقة لتكوين فكرة عن كيفية تصميم الاستبانة من حيث المحاور والعبارات، ثم قام الباحث بتصميم الاستبانة في مرحلتها الأولى حيث تكونت الاستبانة من الفقرة الأولى اشتملت على المعلومات عن مجتمع البحث (المهنة - المؤهل العلمي - الخبرة) الفقرة الثانية اشتملت على طريقة الإجابة، الفقرة الثالثة تكوين محاور الاستبانة والتي كان عددها 4 محاور هي أهم الكفاءات المهنية للتدريب - أهم معايير المؤشرات التأهيلية للمدرب - أهم الوسائل التحليلية للفريق - أهم الإجراءات الضرورية للبرنامج التدريبي .

المرحلة الثانية:

بتاريخ 2018/9/13م قام الباحث بطباعة الاستبانة في مرحلتها الأولى وعرضها لعدد من المحكمين من الخبراء والمتخصصين في التربية الرياضية والمجال الرياضي (ملحق رقم 1).

وبعد اطلاع المحكمين على الاستبانة تم حذف وإضافة بعض العبارات.

المرحلة الثالثة (النهائية):

قام الباحث بإجراء التعديلات والملاحظات التي أوردتها الخبراء والمحكمين ثم طبعت الاستبانة في شكلها النهائي ملحق رقم (1) تكونت الاستبانة من الفقرة الأولى اشتملت على المعلومات عن عينة البحث (المؤهل العلمي - الخبرة - المهنة)، الفقرة الثانية اشتملت على طريقة الإجابة، الفقرة الثالثة تم تكوين محاور الاستبانة والتي كان عددها 4 محاور هي أهمية كفايات التدريب بعدد (25) عبارة - المؤشرات التأهيلية للمدرب بعدد (25) عبارة - أهم الوسائل التحليلية للفريق. بعدد (25) عبارة، الإجراءات الضرورية للبرنامج التدريبي بعدد (25) عبارة.

3-4-5 تقنين الاستبانة (الصدق والثبات):

ولإيجاد الصدق الظاهري للاستبانة ومعرفة مدى صلاحية الفقرات قام الباحث باستخراج قيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الالتواء لجميع فقرات الاستبانة في كل محور من محاور الاستبانة. والجدول ادناه توضح ذلك.

جدول رقم (4) يوضح قيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الالتواء لمحور أهم كفايات التدريب.

| الرقم | العبارة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | معامل الالتواء |
|-------|---|-----------------|-------------------|----------------|
| 1 | أن تتيح كفايات التدريب للمدرب الاستمرار في أداء مهام وأنشطة تخصصه واختيار الخبرات الملائمة ذات الطابع التربوي التعليمي في التدريب بأقل زمن وأقل جهد ممكن. | 3.00 | 000. | * |

| | | | | |
|-------|------|------|---|---|
| 4.123 | 485. | 2.88 | أن تسعى كفايات التدريب إلى زيادة فاعلية العمل الإداري والفني بين المدرب والأجهزة المعاونة له. | 2 |
| 4.123 | 243. | 2.94 | أن تعمل كفايات التدريب على تنمية الوعي بالمسئولية الأخلاقية والآداب الرياضية وتوفير أنشطة ذات طابع مهني يشترك فيه المدرب واللاعبين في سبيل الارتقاء بالمنهج العلمي في التدريب. | 3 |
| 1.866 | 393. | 2.82 | أن تشكل الخبرة إحدى كفايات التدريب التي تضمن نجاح المدرب في تنمية مهاراته واتجاهاته ومعارفه التدريبية لاكتساب خبرات تطبيقية مستمرة. | 4 |
| 2.610 | 332 | 2.88 | أن تعبر كفايات التدريب عن خلاصة تجارب المدرب وإمكانية توظيفها من حيث قلة الوقوع في الأخطاء وتنمية الصفات الشخصية والخصائص الوظيفية اتجاه أداءه المهني. | 5 |
| 4.123 | 485 | 2.88 | أن تتطلب محكات كفايات التدريب اختيار البرامج الوظيفية للإعداد المهني لانتقاء المتطلبات والواجبات اللازمة للتدريب ذات الطابع التعاوني بين المدرب والكادر الطبي لفهم خصائص اللاعب من منظور النمو البدني والنضج النفسي والتطور الحركي. | 6 |
| 4.123 | 243 | 2.94 | أن تنمي خصائص كفايات التدريب في المدرب المقدره على تشخيص جوانب الضعف والقصور في جوانب إعداد اللاعب. | 7 |
| 2.610 | 332 | 2.88 | أن تعطي كفايات التدريب المدرب القدرة على تفهم القواعد التي تدخل في نطاق مسؤولياته القيادية ومقابلة الاحتياجات العامة للاعبين وخلق علاقات عمل ناجحة وفن التواصل للتأثير في | 8 |

| | | | | |
|-------|-----|------|---|----|
| | | | الآخرين. | |
| 1.372 | 437 | 2.76 | أن تحقق أهداف كفايات التدريب فرص تربوية متاحة للاحتياجات الأساسية من أداءات وواجبات يكتسب من خلالها المدرب خبرات مؤهلة للعمل التدريبي. | 9 |
| .994 | 470 | 2.71 | أن تتيح مهنة التدريب للمدرب توظيف كفاياته التدريبية والشخصية بطريقة تؤكد تامين مستقبله الوظيفي. | 10 |
| 2.610 | 332 | 2.88 | أن يواجه المدرب عدد من المشكلات تتطلب كفايات التدريب يمكن تنميتها بطرق أفضل من خلال سلسلة من الخبرات المخططة. | 11 |
| 1.983 | 588 | 2.71 | أن ينبغي في تصنيف كفايات التدريب التوازن بين الواجبات المهنية التخصصية واحتياجات سوق العمل للمهنيين التي يتوجب الأخذ بها في مجال تدريب كرة القدم. | 12 |
| * | 000 | 3.00 | يجب تدريب المدرب على الكفايات التدريبية والشخصية بشكل يكفل له التمكن والتمسك بخطط وسياسات النادي البناءة باعتباره المسؤول الأول عن العمل التدريبي بالنادي. | 13 |
| 3.136 | 529 | 2.82 | أن تتطلب مصادر الكفايات التدريبية اجتياز المدرب اختبارات مقننة كحد أدنى لفهم العملية التربوية والتعليمية لاستخلاص قدرات وإمكانيات اللاعبين في اطار مهني مرجعي . | 14 |
| 2.610 | 664 | 2.76 | أن تصوب إهتمامات المدرب نحو تحقيق أهداف العملية التدريبية التي تتسم بالعمومية واتساع البنية المعلوماتية التي تشير | 15 |

| | | | | |
|-------|-----|------|--|----|
| | | | للتخصصية في أداء العمل المهني. | |
| 4.123 | 243 | 2.94 | يجب أن تحظى مستويات تقدير المدرب للكفايات التدريبية دراسة برامج التأهيل المهني التي تعد لمزاولة العمل المهني بمتطلبات واقعية وتطبيقية. | 16 |
| 2.610 | 332 | 2.88 | أن تنظم دورات تدريبية بإدخال نظم ومواد مستحدثة تكسب المدرب الكفايات التدريبية والخبرات المؤهلة للعمل في مجال التدريب. | 17 |
| .394 | 507 | 2.59 | أن تعتبر الكفاية التدريبية الخلاصة العلمية للمدرب والتي تتمثل في البصيرة النافذة والمعارف المكتسبة كاساس للعمل المهني. | 18 |
| 4.123 | 243 | 2.94 | أن تعطي الإتجاهات السلوكية والقدرات العقلية للاعبين في التدريب كل متطلبات الكفايات التدريبية للمدرب للتأكيد من استيعاب الإرشادات والإيضاحات الفنية خلال وحدات التدريب. | 19 |
| * | 000 | 3.00 | أن تحول المعرفية العلمية والعقلية النابعة من التجربة الشخصية للمدرب العملية التدريبية إلى خصائص مهنية تتميز عن بعضها البعض في وضعياتها الوظيفية. | 20 |
| 1.035 | 717 | 2.47 | أن تبعد الكفايات الشخصية الضغوط التي تزيد اعباء المدرب وتقضي في أغلب الأحوال إلى التوتر مما يعرضه، لأخطار صحية وربما مهنية. | 21 |
| 1.866 | 393 | 2.82 | أن يمتلك المدرب الرغبة في الفوز وكراهية الوسطية والقدرة على تنمية وإذكاء روح الفخر والكبرياء والاتصاف بالمستوى الخلقى | 22 |

| | | | الرفيع. | |
|-------|-----|------|---|----|
| 4.123 | 485 | 2.88 | أن تمثل خصائص الكفايات المهنية العوامل المؤثرة في المقومات المهنية لاستكمال واجبات التدريب الخطط الموضوعية. | 23 |
| 4.123 | 243 | 2.94 | أن تزداد الخبرة المهنية عمقا كلما أنخرط المدرب في عدد من المناشط ذات الطبيعة المهنية لمقابلة نشاطه التدريبي . | 24 |
| .130 | 514 | 2.53 | أن يبرهن المدرب المعرفة النظرية والتطبيقية بطريقة صحيحة لإظهار قدرته المهنية. | 25 |

يتضح من الجدول رقم (4) أعلاه أن جميع قيم معامل الالتواء هي أصغر من (+ - 3) مما يدل على حسن توزيع الفقرات تحت المنحنى الطبيعي والتي تثبت تجانس فقرات المقياس بالنسبة لمحور أهم كفايات التدريب.

جدول رقم (5) يوضح توزيع قيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري معامل الالتواء لمحور أهم المؤشرات التأهيلية للمدرب.

| الرقم | العبارة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | معامل الالتواء |
|-------|---|-----------------|-------------------|----------------|
| 1 | أن يبدأ المدرب العمل مع الفريق مزوداً بدرجة مناسبة من المعلومات والبيانات . | 3.00 | 000 | * |

| | | | | |
|-------|-----|------|---|---|
| 1.372 | 437 | 2.76 | أن يكون لدى المدرب احساس مرهف بالخصائص والسمات النفسية وديناميكيته التي تقوي التفكير الجماعي للاعبين . | 2 |
| 1.983 | 588 | 2.71 | أن يكون المدرب القائد التربوي المتقهم لواجباته والمتمتع بالسمات والقدرات والمعارف التي تمكنه من قيادة التدريب بكفاءة عالية. | 3 |
| 4.123 | 243 | 2.94 | أن يطور المدرب أسلوبه المهني أولاً ثم قدرات اللاعبين ومسئوليته وصلاحياته في طبيعة النشاط الرياضي التخصصي. | 4 |
| 1.866 | 393 | 2.82 | أن يدرك المدرب بأن سلامة اللاعب تكون في تنفيذ قانون اللعبة وقواعد المشاركة في المباريات. | 5 |
| 4.123 | 485 | 2.88 | أن يمتلك المدرب الصفات الشخصية المساعدة على نجاح عمله كالتفهم، الرأفة، الأمانة، الروح الرياضية، التميز بين الخطأ والصواب المشاركة العاطفية طاقة عالية في العمل، الإحساس العام المشترك القدرة على التأثير. | 6 |
| 2.610 | 332 | 2.88 | يجب أن يستوعب المدرب أساليب تدريب رياضته استيعاباً كاملاً ويتفهم الجوانب الوجدانية والاجتماعية التي ترفع قيمة العمل الجماعي لدى اللاعبين من منظور الأمان والصحة والسلامة. | 7 |
| 4.123 | 243 | 2.94 | أن يتناسب أجر ومكافآت المدرب مع عدة متغيرات بيئية ومهنية من المنظور الاقتصادي الاجتماعي لتأكيد الرضا الوظيفي والسمعة الطيبة له . | 8 |

| | | | | |
|-------|-----|------|--|----|
| 2.610 | 332 | 2.88 | أن يحافظ المدرب على بنود الميثاق المهني الأخلاقي منذ توليه قيادة تدريب الفريق وحتى تركه العمل به. | 9 |
| 4.123 | 243 | 2.94 | أن يتصل المدرب بشكل دوري ومنتظم بإتحاد اللعبة وحضور اللقاءات الفنية وتقديم المشورة في نطاق تخصصه المهني. | 10 |
| 4.123 | 485 | 2.88 | أن توكل مهام التدريب للمدرب بعد الإطلاع على قانونية شهادته التأهيلية التدريبية في مجال تخصصه. | 11 |
| 4.123 | 243 | 2.94 | أن يتعاون المدرب مع مسؤولي النادي والمجتمع على جعل الرياضة جزء من برنامجها التربوي الاجتماعي فضلاً عن أنه الشخصية القيادية التربوية التي تتسم بالنصح والإرشاد. | 12 |
| 2.610 | 664 | 2.76 | أن يبتعد المدرب عن النقد ومناقشة الأمور الفنية والمالية والإدارية الخاصة بالنادي واللاعبين في حضور الفرق المنافسة. | 13 |
| 2.473 | 562 | 2.76 | أن يلتزم المدرب بإتباع العادات الصحية السليمة في أوقات التدريب وخارج التدريب والمعرفة الجيدة بأساليب الترويح والاسترخاء وخفض عوامل القلق. | 14 |
| 4.123 | 485 | 2.88 | أن ينمي المدرب في اللاعبين الولاء والطاعة والعمل الجماعي والالتزام بالمسئولية الأخلاقية. | 15 |
| 2.610 | 332 | 2.88 | أن يبعد المدرب اللاعبين عن أساليب التحايل والضغط على الإصابات بغرض المشاركة في المباريات. | 16 |

| | | | | |
|------|-------|------|---|----|
| 1.86 | 393 | 2.82 | أن يتمتع المدرب باللياقة البدنية والصحية للقيام بالترحال للداخل والخارج لحضور ودراسة احدث وسائل التدريب. | 17 |
| 3.13 | 0.529 | 2.82 | أن يؤكد المدرب من خلال عمله على المثل العليا والروح الرياضية واحترام الحكام والمسؤولين في المباريات. | 18 |
| 4.12 | 0.243 | 2.94 | أن يراجع المدرب خطة سير عمل التدريب والتقويم من خلال الملاحظة والتحليل المستمر واستطلاع قدرات وإمكانيات ومدى استيعاب اللاعبين للنقاط الفنية. | 19 |
| 4.12 | 0.485 | 2.88 | أن يبرز المدرب إنجازاته وقدراته التنظيمية في سيكولوجيا الجماعة من خلال مهاراته الإتصالية وأساليب العلاقات العامة. | 20 |
| 2.61 | 0.664 | 2.76 | أن يواجه المدرب النقد والشائعات الموجه له دون انفعال من خلال الندوات والمؤتمرات وورش العمل واللقاءات المهنية. | 21 |
| 2.61 | 0.33 | 2.88 | أن يقوم المدرب بإجراء الخطوات التنفيذية للعملية التدريبية من حيث تنظيمها وتنسيقها في برامج عملية محددة هادفة وتنمية أساليب اتساع البنية المعرفية بأخذ المنهج العلمي والتكنولوجي الحديث. | 22 |
| 2.61 | 0.66 | 2.76 | يجب أن يكون المدرب واسع الإطلاع في مجال تخصصه قادراً على مواكبة المستجدات في تدريب كرة القدم. | 23 |
| 2.61 | 0.66 | 2.76 | أن يحترم المدرب الكادر الفني والإداري المعاون له وتقدير مشورتهم في مجال اختصاصاتهم المهنية. | 24 |

| | | | | |
|------|-------|------|---|----|
| 8.26 | 0.712 | 2.41 | أن يمتلك المدرب مهارة حركية في مستوى يسمح له بأداء النماذج المطلوبة ما امكن في التدريب. | 25 |
|------|-------|------|---|----|

يتضح من الجدول رقم (5) أعلاه أن جميع قيم معامل الالتواء هي أصغر من (+ - 3) مما يدل على حسن توزيع الفقرات تحت المنحنى الطبيعي والتي تثبت تجانس فقرات المقياس بالنسبة لمحور أهم المؤشرات التأهيلية للمدرب.

الجدول رقم (6) يوضح قيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري معامل الالتواء لمحور أهم الوسائل التحليلية للفريق.

| الرقم | العبرة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | معامل الالتواء |
|-------|--|-----------------|-------------------|----------------|
| 1 | أن ترتيب أولويات استخدام وسائل تحليل الفريق يساعد على معرفة إمكانيات وقدرات التدريب المتاحة بالنادي. | 2.88 | 485 | 4.123 |

| | | | | |
|-------|-----|------|---|----|
| 1.983 | 243 | 2.94 | أن تستخدم واجبات تحليل الفريق للحكم على الخصائص والسمات والظواهر المحيطة باللاعبين للتحقق من أهداف البرنامج التدريبي. | 2 |
| * | 000 | 3.00 | أن تعتمد اختبارات وسائل تحليل الفريق على طبيعة تكوين الاختبار والقياس وطبيعة جودة محكات الأداء للاعبين . | 3 |
| 4.123 | 485 | 2.88 | أن يساعد تصنيف مكونات الاختبارات على التعرف على مستوى اللاعبين بدنياً ومهارياً وخططياً ونفسياً ومعرفياً. | 4 |
| 4.123 | 529 | 2.94 | يجب أن يراعي المدرب خلال وضع تشكيل الفريق المستوى الحالي للاعبين وخطة اللعب وخطط المباريات وخطط اللعب الفرعية للدفاع والهجوم . | 5 |
| 1.866 | 243 | 2.82 | أن يحقق اختيار تشكيل الفريق توافر عدد كبير من اللاعبين يمكنهم شغل أكثر من مركز طبقاً لظروف وخطط المباراة. | 6 |
| 4.12 | 243 | 2.94 | أن يلزم أهمية الاختبارات والقياسات المدرب على تنظيم عملية التدريب بالأسلوب العلمي السليم. | 7 |
| 4.12 | 243 | 2.94 | أن تعتبر شروط وضع الاختبار والقياس من المحكات الرئيسية لدراسة إمكانيات وقدرات اللاعبين | 8 |
| 4.12 | 243 | 2.94 | أن تفيد دراسة سجلات اللاعبين الشخصية المدرب في استقصاء مشكلاتهم وظروفهما الاجتماعية المحلية. | 9 |
| 2.61 | 332 | 2.88 | أن ينبغي مراعاة الدقة والثبات للحكم على مدى صلاحية الاختبارات والقياسات لتحقيق الأهداف المرجوة من مخرجات العملية التدريبية. | 10 |
| 4.12 | 485 | 2.88 | أن يستطيع المدرب تحليل مستوى الفريق من خلال اطلاعه على سجلات التدريب واسلوب تنفيذ خطط اللعب والمباريات وانسجام أداء اللاعبين داخل وخارج الملعب. | 11 |
| * | 000 | 3.00 | أن تساعد دراسة السجلات الشخصية للاعبين المدرب على تقييم البرنامج العام وخطة التدريب السنوية وتنفيذ واجبات المراكز في التدريب والمباريات. | 12 |

| | | | | |
|------|-----|------|--|----|
| 4.12 | 485 | 2.88 | أن يقوم المدرب الحالة التدريبية للاعبين عن طريق مشاهدة عدة وحدات تدريبية داخل الفريق. | 13 |
| 3.13 | 529 | 2.82 | أن تحدد اختبارات حالة التدريب العامة تنظيم التدريب وتوجيهه بعد كل فترة زمنية محددة. | 14 |
| 4.12 | 485 | 2.88 | أن تظهر اختبارات حالة التدريب الخاصة بالمهارات الأساسية والقواعد الخطئية التي يرغب المدرب قياسها. | 15 |
| 994 | 470 | 2.71 | أن تعتمد آلية قيادة المدرب لتقسيمات 11 ضد 11 على طلب إيقاف اللعب وتقديم التغذية الراجعة اثناء الأداء. | 16 |
| 2.61 | 332 | 2.88 | أن قيادة المدرب للفريق خلال 11 ضد 11 هي الصورة الصادقة لما يكون عليه الفريق خلال المباراة. | 17 |
| 3.13 | 529 | 2.82 | أن تعتبر التقسيمة الداخلية 11 ضد 11 هي التجربة التي تتلاقى فيها كل عناصر الإعداد . | 18 |
| 3.13 | 529 | 2.82 | أن توفر التقسيمة الداخلية للمدرب فرص مشاهدة اللاعبين كأفراد وكمجموعات وكمراكز لعب وكفريق. | 19 |
| 4.35 | 752 | 2.24 | أن يتم تقديم المعلومات الفنية خلال أداء التمرينات لتنفيذ محتويات الوحدة التدريبية وتغادي ضياع الوقت وهروب الموقف اثناء التدريب . | 20 |
| 1.86 | 393 | 2.82 | أن يؤدي اللاعبين التمرينات أو التقسيمة دون توجيه من المدرب حيث يعتبر ذلك اختباراً حقيقياً لما تم استيعابه من إرشادات فنية في الوحدة التدريبية المنفذة. | 21 |
| 4.12 | 485 | 2.88 | أن تواجد بعض الاختبارات والقياسات لا تنتج عن تطبيقها أرقام معينة ولكنها تشير إلى أنواع من السلوك والأداء. | 22 |
| 4.12 | 243 | 2.94 | أن يتطلب الاختبار من اللاعب الذي يختبر التفاعل الإيجابي الذي يمثل الأداء السليم أو الاستجابة الكاملة. | 23 |
| 4.12 | 243 | 2.94 | أن يبدأ المدرب قيادة المباراة بإلقاء محاضرة للاعبين وتدوين الخطط المطلوب تنفيذها خلال اشواط المباراة والاستعانة بإستمارة تقييم المباراة. | 24 |

| | | | | |
|------|-----|------|--|----|
| 2.47 | 562 | 2.76 | أن وضع نماذج الاختبارات والمقاييس للاعبين يحتاج إلى توافر الأدوات والوقت اللازم والتكاليف المادية والكادر المهني المؤهل. | 25 |
|------|-----|------|--|----|

يتضح من الجدول رقم (6) أعلاه أن جميع قيم معامل الالتواء هي أصغر من (+ - 3) مما يدل على حسن توزيع الفقرات تحت المنحنى الطبيعي والتي تثبت تجانس فقرات المقياس بالنسبة لمحور أهم الوسائل التحليلية للفريق.

الجدول رقم (7) يوضح قيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري معامل الالتواء لمحور أهم الاجراءات الضرورية للبرنامج التدريبي.

| الرقم | العبرة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | معامل الالتواء |
|-------|---|-----------------|-------------------|----------------|
| 1 | أن يبدأ المدرب إجراءات مراحل العمل بإجراء الكشف الطبي والقياسات والاختبارات العملية للاعبين . | 2.94 | 243 | 13.2 |
| 2 | أن تظهر إجراءات مراحل العمل تخطيط وتنظيم البرنامج التدريبي | 2.71 | 588 | 14.5 |

| | | | | |
|------|-----|------|---|----|
| | | | المطلوب تنفيذه. | |
| 000 | 000 | 3.00 | أن يدوين المدرب من خلال استمارة التسجيل كل ما يتعلق باللاعبين والفريق من أداء وملاحظات بصورة شاملة ومتكاملة. | 3 |
| 13.2 | 485 | 2.88 | أن تستخدم أنشطة التهيئة المتعددة في مراحل العمل للترويج عن اللاعبين والارتقاء بالعملية التدريبية. | 4 |
| 000 | 000 | 3.00 | أن يساهم استرجاع المعلومات الفنية من خلال مراحل العمل في تقدم وتطور البرنامج التدريبي. | 5 |
| 13.2 | 243 | 2.94 | أن تساعد المعرفة المسبقة للبرنامج التدريبي خلال مراحل العمل معرفة مستويات وقدرات وإمكانيات اللاعبين بالصورة العلمية المطلوبة. | 6 |
| 7.11 | 393 | 2.82 | يجب أن تكون إجراءات مراحل العمل للبرنامج التدريبي تسمح للمدرب باستخدام المرونة التامة لتعديل البرنامج ما أمكن . | 7 |
| 23.0 | 529 | 2.82 | أن يتم من خلال مراحل العمل تحديد الخطوات التنفيذية للبرنامج التدريبي بشكل منتظم ودوري. | 8 |
| 000 | 000 | 3.00 | يمكن من خلال مراحل العمل استرجاع كل ما تم استنتاجه من علاقات بينية بين المدرب واللاعبين . | 9 |
| 13.2 | 243 | 2.94 | أن يطور المدرب قدرات الفريق باستخدام طرق تدريب أكثر تقدماً والاحتكاك بالفرق الأعلى مستوى. | 10 |
| 23.0 | 529 | 2.82 | أن يستطيع المدرب من خلال مراحل العمل تطوير اللوائح الإدارية وبعث روح الإحترام بما يكفل سير البرنامج التدريبي. | 11 |
| 13.2 | 243 | 2.94 | أن يركز المدرب خلال مراحل العمل المتقدم الإهتمام باللاعبين الاحتياطيين وتطوير مراكز اللعب بما يناسب قدراتهم وإمكانياتهم. | 12 |
| 18.4 | 562 | 2.76 | أن يعمل المدرب خلال مراحل العمل على تقليل معاناة العمل وعدم تعارض الاختصاصات بينه والكادر الفني والإداري المعاون له . | 13 |

| | | | | |
|------|-----|------|--|----|
| 9.9 | 332 | 2.88 | أن يراعي المدرب خلال مراحل العمل تصميم الأنشطة في شكل عناصر رئيسية مع بعض النواحي الفنية التي تعمل على رفع الحالة التدريبية للاعبين . | 14 |
| 13.2 | 485 | 2.88 | أن يشكل المدرب الأسس والمبادئ التي يقوم عليها البرنامج التدريبي في مرحلة العمل الأولى لإظهار قدراته التدريبية بوضوح وكفاءة عالية. | 15 |
| 14.5 | 588 | 2.71 | أن يحدد المدرب واجبات مكونات حمل التدريب ودوراته بفترات زمنية محددة تتناسب والظروف المحيطة بخطة التدريب السنوية . | 16 |
| 13.2 | 243 | 2.94 | يجب خلال مراحل العمل للبرنامج التدريبي دراسة السمات والخصائص العامة للاعبين لإظهار أفضل نتائج طرق وأساليب التقويم في أنشطة المشاركة بين اللاعبين . | 17 |
| 13.2 | 485 | 2.88 | أن يقوم المدرب بالتقويم الدوري للبرنامج التدريبي من خلال التحليل العلمي للأداء أو التقويم الذاتي للاعب أو وضع الحائز التربوية المبررة للاعبين. | 18 |
| 13.2 | 485 | 2.88 | أن تقسيم مراحل العمل للبرنامج التدريبي تمكن المدرب من العمل الخلاق الابتكاري بهدف تطوير أداءه والارتقاء بمستواه التدريبي. | 19 |
| 23.0 | 529 | 2.82 | أن يعتني المدرب في مراحل العمل للبرنامج التدريبي بالتدريب الفردي لمعالجة جوانب الضعف لدى اللاعبين واستغلال نقاط القوة لديهم. | 20 |
| 13.2 | 485 | 2.88 | أن تتطلب الإجراءات الضرورية للبرنامج التدريبي إتباع المدرب خطوات موضوعية هادفة. | 21 |
| 23.0 | 529 | 2.82 | أن تهيء مراحل العمل مع الفريق المدرب على العمل في بيئة تربوية تعليمية ملائمة لتحقيق المتطلبات الأساسية للعملية التدريبية. | 22 |
| 13.2 | 485 | 2.88 | أن يضع المدرب خلال مراحل العمل برنامجاً تدريبياً مسبقاً لدراسة الظروف المحيطة بالفريق . | 23 |

| | | | | |
|------|-----|------|--|----|
| 23.0 | 529 | 2.82 | أن يعمل المدرب بأقصر الطرق خلال مراحل العمل لتحسين أهداف البرنامج التدريبي من خلال اسلوب علمي منتظم. | 24 |
| 13.2 | 332 | 2.88 | أن يلم المدرب في مراحل العمل التدريبي الإلمام التام بظروف التنافس وامكانية تعديل الخطة الطويلة المدى وضم عناصر ذات كفاءة من المراحل السنوية أو الفرق الأخرى. | 25 |

يتضح من الجدول رقم (7) أعلاه أن جميع قيم معامل الالتواء هي أصغر من (+ - 3) مما يدل على حسن توزيع الفقرات تحت المنحنى الطبيعي والتي تثبت تجانس فقرات المقياس بالنسبة لمحور أهم الإجراءات الضرورية للبرنامج التدريبي.

3-3-3 ثبات وصدق الاستبانة:

لأيجاد ثبات وصدق الاستبانة الإحصائي قام الباحث بإعداد وعرض الاستبانة في صورتها النهائية على الخبراء وبلغ عددهم (12) من حملة درجة الأستاذية والدكتوراه في التربية الرياضية بغرض تحديد صدق وثبات الاستبانة، والجدول رقم (9) أدناه يوضح ذلك.

جدول رقم (8) يوضح ثبات وصدق محاور الاستبانة.

| الرقم | اسم المحور | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | معامل الارتباط (الثبات) | الصدق |
|-------|---------------------------|-----------------|-------------------|---------------------------|-------|
| -1 | كفايات التدريب | 2.90 | 0.292 | 0.93 | 0.96 |
| -2 | المؤشرات التأهيلية للمدرب | 2.85 | 0.332 | 0.89 | 0.94 |

| | | | | | |
|------|------|-------|------|--------------------------------------|----|
| 0.97 | 0.95 | 0.348 | 2.93 | الوسائل التحليلية للفريق | -3 |
| 0.97 | 0.95 | 0.339 | 2.93 | الإجراءات الضرورية للبرنامج التدريبي | -4 |

يلاحظ من الجدول اعلاه رقم (8) أن المتوسط الحسابي لمحاور الاستبانة انحصر ما بين (14 - 25)، وأن الانحراف المعياري انحصر ما بين (0.765 - 0.829)، وأن معامل الثبات انحصر ما بين (0.87 - 0.94)، وأن الصدق انحصر ما بين (0.96 - 0.89) وتعتبر قيمة الصدق والثبات عالية جداً وأنحصر ما بين (0.93 - 0.97) مما مكنت الباحث من استخدام الاستبانة

3-4 تطبيق البحث:

قام الباحث بالاستعانة ببعض الزملاء والزميلات المتخصصين في مجالات العلوم الرياضية لتحديد وتوفير الأدوات اللازمة لتطبيق الاستبانة. كيفية ورصد الدرجات. وبتاريخ 11/9/2019م قام بتطبيق الاستبانة على عينة البحث وجمع الدرجات بغية تحليلها إحصائياً.

3-5 الأساليب الإحصائية المستخدمة: -

قام الباحث باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الرياضية وذلك باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة وهي:

- معادلة سيبرمان براون.
- النسب المئوية.
- الانحراف المعياري.
- المتوسط الحسابي.

الفصل الرابع

عرض وتحليل ومناقشة النتائج

4 - المقدمة:

في هذا الفصل قام الباحث بالإجابة على تساؤلات **محاور** البحث عن طريق عرض و مناقشة وتحليل نتائج البحث لمعرفة إجابات عينة البحث. عن واقع التعرف علي الكفايات المهنية اللازمة للتدريب لدي مدربي كرة القدم باندية الدوري الممتاز وتم ذلك عن طريق استخدام الأدوات الإحصائية المناسبة لكل تساؤل.

4-1 للإجابة على سؤال المحور الأول والذي ينص على: ما هي أهم كفايات التدريب لدي مدربي كرة القدم بأندية الدوري الممتاز بالسودان؟ قام الباحث باستخراج النسبة المئوية للتكرارات ودرجة كا² والترتيب، واعتمد الباحث نسبة (50%) لقبول العبارة، والجدول التالي رقم (9) يوضح ذلك.

جدول رقم (9) يوضح التكرارات والنسبة المئوية ودرجة كا² والترتيب لإجابات العينة عن محور أهم كفايات التدريب.

| الترتيب | كا ² | التكرارات | | | | | | العبارات | م |
|---------|-----------------|-----------|-------|--------|-------|--------|-------|----------|---|
| | | غير موافق | | محايد | | موافق | | | |
| | | النسبة | العدد | النسبة | العدد | النسبة | العدد | | |
| | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | |
|----|---------------------|------|---|-------|---|-------|----|---|---|
| 1 | * | %0 | 0 | %0 | 0 | %100 | 17 | أن تتيح كفايات التدريب للمدرب الاستمرار في أداء مهام وأنشطة تخصصه واختيار الخبرات الملائمة ذات الطابع التربوي التعليمي في التدريب بأقل زمن وأقل جهد ممكن. | 1 |
| 4 | 5a13.23 | %5.9 | 1 | %0 | 0 | %94.1 | 16 | أن تسعى كفايات التدريب إلى زيادة فاعلية العمل الإداري والفني بين المدرب والأجهزة المعاونة له. | 2 |
| 5 | 13.235 ^a | %5.9 | 1 | %0 | 0 | %94.1 | 16 | أن تعمل كفايات التدريب على تنمية الوعي بالمسئولية الأخلاقية والآداب الرياضية وتوفير أنشطة ذات طابع مهني يشترك فيه المدرب واللاعبين في سبيل الارتقاء بالمنهج العلمي في التدريب | 3 |
| 18 | 7.118 ^a | %0 | 0 | %17.6 | 3 | %82.4 | 14 | أن تشكل الخبرة إحدى كفايات التدريب التي تضمن نجاح المدرب في تنمية مهاراته واتجاهاته ومعارفه التدريبية لاكتساب خبرات تطبيقية مستمرة | 4 |
| 12 | 9.941 ^a | %0 | 0 | %11.8 | 2 | %88.2 | 15 | أن تعبر كفايات التدريب عن خلاصة تجارب المدرب وامكانية توظيفها من حيث قلة الوقوع في الأخطاء وتنمية الصفات الشخصية والخصائص الوظيفية اتجاه أداء المهني | 5 |
| 6 | 13.235 ^a | %5.9 | 1 | %0 | 0 | %94.1 | 16 | أن تتطلب محكات كفايات التدريب اختيار البرامج الوظيفية للإعداد المهني لانتقاء المتطلبات والواجبات اللازمة للتدريب ذات الطابع التعاوني بين المدرب والكادر الطبي | 6 |

| | | | | | | | | | |
|----|---------------------|------|---|-------|---|-------|----|---|----|
| | | | | | | | | لفهم خصائص اللاعب من منظور النمو البدني والنضج النفسي والتطور الحركي | |
| 7 | a513.23 | %0 | 0 | 5.9% | 1 | %94.1 | 16 | أن تلمي خصائص كفايات التدريب في المدرب المقدرة على تشخيص جوانب الضعف والقصور في جوانب إعداد اللاعب | 7 |
| 13 | 9.941 ^a | %0 | 0 | 1.3% | 2 | %88.2 | 15 | أن تعطي كفايات التدريب المدرب القدرة على تفهم القواعد التي تدخل في نطاق مسؤولياته القيادية ومقابلة الاحتياجات العامة للاعبين وخلق علاقات عمل ناجحة وفن التواصل للتأثير في الآخرين | 8 |
| 20 | 4.765 ^a | %0 | 0 | %23.5 | 4 | %76.5 | 13 | أن تحقق أهداف كفايات التدريب فرص تربية متاحة للاحتياجات الأساسية من أداءات وواجبات يكتسب من خلالها المدرب خبرات مؤهلة للعمل التدريبي | 9 |
| 22 | 2.882 | %0 | 0 | %29.4 | 5 | %70.6 | 12 | أن تتيح مهنة التدريب للمدرب توظيف كفاياته التدريبية والشخصية بطريقة تؤكد تامين مستقبله الوظيفي | 10 |
| 14 | 9.941 ^a | %0 | 0 | %11.8 | 2 | %88.2 | 15 | أن يواجه المدرب عدد من المشكلات تتطلب كفايات تدريبية يمكن تميمتها بطرق افضل من خلال سلسلة من الخبرات المخططة | 11 |
| 21 | 14.588 ^a | %5.9 | 1 | %17.6 | 3 | %76.5 | 13 | ينبغي في تصنيف كفايات التدريب التوازن بين الواجبات المهنية التخصصية واحتياجات سوق العمل | 12 |

| | | | | | | | | | |
|----|---------------------|------|---|-------|---|-------|----|---|----|
| | | | | | | | | للمهنيين التي يتوجب الأخذ بها في مجال تدريب كرة القدم | |
| 2 | 0 | %0 | 0 | %0 | 0 | %100 | 17 | يجب تدريب المدرب على كفايات التدريبية والشخصية بشكل يكفل له التمكن والتمسك بخطط وسياسات النادي البناءة باعتباره المسئول الأول عن العمل التدريبي | 13 |
| 15 | 23.059 ^b | 5.9 | 1 | 5.9 | 1 | %88.2 | 15 | أن تتطلب مصادر كفايات التدريب اجتياز المدرب اختبارات مقننة كحد أدنى لفهم العملية التربوية والتعليمية لاستخلاص قدرات وإمكانيات اللاعبين في اطار مهني مرجعي | 14 |
| 16 | 9.941 ^a | 11.8 | 2 | %0 | 0 | %88.2 | 15 | أن تصوب إهتمامات المدرب نحو تحقيق أهداف العملية التدريبية التي تتسم بالعمومية واتساع البنية المعلوماتية التي تشير للتخصصية في أداء العمل المهني | 15 |
| 8 | 13.235 ^a | %0 | 0 | %5.9 | 1 | %94.1 | 16 | يجب أن تحظى مستويات تقدير المدرب للكفايات التدريبية دراسة برامج التأهيل المهني التي تعد لمزاولة العمل المهني بمتطلبات واقعية وتطبيقية | 16 |
| 17 | 9.941 ^a | %0 | 0 | %11.8 | 2 | %88.2 | 15 | أن تنظم دورات تدريبية بإدخال نظم ومواد مستحدثة تكسب المدرب الكفايات التدريبية والخبرات المؤهلة للعمل في مجال التدريب. | 17 |
| 23 | 529 ^a | %0 | 0 | %41.2 | 7 | %58.8 | 10 | أن تعتبر الكفاية التدريبية الخلاصة العلمية للمدرب والتي تتمثل في البصيرة النافذة والمعارف المكتسبة | 18 |

| | | | | | | | | كاساس للعمل المهني | |
|----|---------------------|-------|---|-------|---|-------|----|---|----|
| 9 | 13.235 ^a | %0 | 0 | %5.9 | 1 | %94.1 | 16 | أن تعطي الإتجاهات السلوكية والقدرات العقلية للاعبين في التدريب كل متطلبات الكفايات التدريبية للمدرب للتأكيد من استيعاب الإرشادات والإيضاحات الفنية خلال وحدات التدريب | 19 |
| 3 | 0 | %0 | 0 | %0 | 0 | %100 | 17 | أن تحول المعرفة العلمية والعقلية النابعة من التجربة الشخصية للمدرب العملية التدريبية إلى خصائص مهنية تتميز عن بعضها البعض في وضعياتها الوظيفية | 20 |
| 24 | 5.765 ^b | %11.8 | 2 | %29.4 | 5 | %58.8 | 10 | أن تبعد الكفايات الشخصية الضغوط التي تزيد اعباء المدرب وتقضي في أغلب الأحوال إلى التوتر مما يعرضه لأضرار صحية وربما مهنية | 21 |
| 19 | 7.118 ^a | %0 | 0 | %17.6 | 3 | %82.4 | 14 | أن يمتلك المدرب الرغبة المؤكدة في الفوز وكرهية الوسطية والقدرة على تنمية وإذكاء روح الفخر والكبرياء والاتصاف بالمستوى الخلقي الرفيع | 22 |
| 10 | 13.235 ^a | %5.9 | 1 | %0 | 0 | %94.1 | 16 | أن تمثل خصائص كفايات التدريب البناء التكويني للعوامل المؤثرة في كل الجوانب والمقومات المهنية لاستكمال واجبات التدريب وإتقان الخطط الموضوعية | 23 |
| 11 | 13.235 ^a | %0 | 0 | %5.9 | 1 | %94.1 | 16 | أن تزداد الخبرة المهنية عمقا وجودة كلما أنخرط المدرب في تدريب عدد | 24 |

| | | | | | | | | | |
|----|------------------|----|---|-------|---|-------|---|---|----|
| | | | | | | | | من المناشط ذات الطبيعة المهنية المقابلة بفاعلية لنشاطه التدريبي التخصصي | |
| 25 | 059 ^a | %0 | 0 | %47.1 | 8 | %52.9 | 9 | أن يبرهن المدرب المعرفة النظرية والتطبيقية بطريقة صحيحة لإظهار قدرته المهنية في التدريب | 25 |

يلاحظ من نتائج الجدول رقم (9) أعلاه أن تقديرات العينة عن محور أهم كفايات التدريب، جاءت على النحو التالي: -

اجابت العينة بأوافق على (25) عبارته بنسبة (100%) حيث تحصلت العبارات (1 ، 13 ، 20) بأوافق على المرتبة الأولى بالترتيب والتي اشارت الى : تتيح الكفايات التدريبية للمدرب الاستمرار في أداء مهام وأنشطة تخصصه واختيار الخبرات الملائمة ذات الطابع التربوي التعليمي في التدريب بأقل زمن وأقل جهد ممكن، يجب تدريب المدرب على الكفايات التدريبية والشخصية بشكل يكفل له التمكن والتمسك بخطط وسياسات النادي البناءة باعتباره المسئول الأول عن العمل التدريبي، تحول المعرفة العلمية والعقلية النابعة من التجربة الشخصية للمدرب العملية التدريبية إلى خصائص مهنية تتميز عن بعضها البعض في وضعياتها الوظيفية حيث بلغ تكرار الموافقة (17) بنسبة مئوية بلغت (100%) وبلغت 2كا (14.000)

وفي المرتبة الثانية جاءت العبارات (2 ، 3 ، 6 ، 7 ، 16 ، 19 ، 23 ، 24) بالترتيب والتي اشارت الى : تسعي كفايات التدريب إلى زيادة فاعلية العمل الإداري والفني بين المدرب والأجهزة المعاونة له، تعمل كفايات التدريب على تنمية الوعي بالمسؤولية الأخلاقية والآداب الرياضية وتوفير أنشطة ذات طابع مهني يشترك فيه المدرب واللاعبين في سبيل الارتقاء بالمنهج العلمي في التدريب، تتطلب محكات كفايات التدريب اختيار البرامج الوظيفية للإعداد

المهني لانتقاء المتطلبات والواجبات اللازمة للتدريب ذات الطابع التعاوني بين المدرب والكاادر الطبي لفهم خصائص اللاعب من منظور النمو البدني والنضج النفسي والتطور الحركي،
تتمي خصائص الكفايات التدريبية في المدرب المقدر على تشخيص جوانب الضعف والقصور في جوانب إعداد اللاعب، يجب أن تحظى مستويات تقدير المدرب للكفايات التدريبية دراسة برامج التأهيل المهني التي تعد لمزاولة العمل المهني بمتطلبات واقعية وتطبيقية، تعطي الإتجاهات السلوكية والقدرات العقلية للاعبين في التدريب كل متطلبات الكفايات التدريبية للمدرب للتأكيد من استيعاب الإرشادات والإيضاحات الفنية خلال وحدات التدريب، تمثل خصائص كفايات التدريب المهنية البناء التكويني للعوامل المؤثرة في كل الجوانب والمقومات المهنية لاستكمال واجبات التدريب وإتقان الخطط الموضوعية، تزداد الخبرة المهنية عمقا وجودة كلما أنخرط المدرب في تدريب عدد من المناشط ذات الطبيعة المهنية المقابلة بفاعلية لنشاطه التدريبي التخصصي، حيث بلغ تكرار الموافقة (16) بنسبة مئوية بلغت (94.1%) وبلغت كا (13.23) .

وفي المرتبة الثالثة جاءت العبارات (5، 8، 11، 14، 15، 17) بالترتيب والتي اشارت الى : تعبر الكفايات التدريبية عن خلاصة تجارب المدرب وامكانية توظيفها من حيث قلة الوقوع في الأخطاء وتنمية الصفات الشخصية والخصائص الوظيفية اتجاه أداءه المهني، تعطي الكفايات التدريبية المدرب القدرة على تفهم القواعد التي تدخل في نطاق مسؤولياته القيادية ومقابلة الاحتياجات العامة للاعبين وخلق علاقات عمل ناجحة وفن التواصل للتأثير في الآخرين، يواجه المدرب عدد من المشكلات تتطلب كفايات تدريبية يمكن تنميتها بطرق افضل من خلال سلسلة من الخبرات المخططة، تتطلب مصادر كفايات التدريب اجتياز المدرب اختبارات مقننة كحد أدنى لفهم العملية التربوية والتعليمية لاستخلاص قدرات وإمكانيات اللاعبين في اطار مهني مرجعي، تصوب إهتمامات المدرب نحو تحقيق أهداف العملية

التدريبية التي تتسم بالعمومية واتساع البنية المعلوماتية التي تشير للتخصصية في أداء العمل المهني، تنظم دورات تدريبية بإدخال نظم ومواد مستحدثة تكسب المدرب الكفايات التدريبية والخبرات المؤهلة للعمل في مجال التدريب، حيث بلغ تكرار الموافقة (15) بنسبة مئوية بلغت (88.2%) وبلغت كا² (9.94) .

وفي المرتبة الرابعة جاءت العبارتان (4، 22) بالترتيب واللذان اشارتا الى: تشكل الخبرة إحدى الكفايات المهنية التي تضمن نجاح المدرب في تنمية مهاراته واتجاهاته ومعارفه التدريبية لاكتساب خبرات تطبيقية مستمرة، يمتلك المدرب الرغبة المؤكدة في الفوز وكراهية الوسطية والقدرة على تنمية وإذكاء روح الفخر والكبرياء والاتصاف بالمستوى الخلفي الرفيع، حيث بلغ تكرار الموافقة (14) بنسبة مئوية بلغت (82.4%) وبلغت كا² (7.11).

وفي المرتبة الخامسة جاءت العبارتان (9، 12) بالترتيب واللذان اشارتا الى: تحقق أهداف الكفايات التدريبية فرص تربية متاحة للاحتياجات الأساسية من أداءات وواجبات يكتسب من خلالها المدرب خبرات مؤهلة للعمل التدريبي، ينبغي في تصنيف كفايات التدريب التوازن بين الواجبات المهنية التخصصية واحتياجات سوق العمل للمهنيين التي يتوجب الأخذ بها في مجال تدريب كرة القدم، حيث بلغ تكرار الموافقة (13) بنسبة مئوية بلغت (76.5%) وبلغت كا² (14.85).

وفي المرتبة السادسة جاءت العبارة (10) والتي اشارت الى: تتيح مهنة التدريب للمدرب توظيف كفاياته التدريبية والشخصية بطريقة تؤكد تامين مستقبله الوظيفي، حيث بلغ تكرار الموافقة (12) بنسبة مئوية بلغت (70.1%) وبلغت كا² (2.88).

وفي المرتبة السابعة جاءت العبارات (18، 21) بالترتيب واللذان اشارتا الى: تعتبر الكفاية التدريبية الخلاصة العلمية للمدرب والتي تتمثل في البصيرة النافذة والمعارف المكتسبة كاساس

للعمل المهني، تبعد الكفايات الشخصية الضغوط التي تزيد اعباء المدرب وتفضي في أغلب الأحوال إلى التوتر مما يعرضه لا خضار صحية وربما مهنية، حيث بلغ تكرار الموافقة (10) بنسبة مئوية بلغت (58.8%) وبلغت كا² (0.05) و(ب 5.76).

وفي المرتبة الثامنة جاءت العبارة (25) والتي اشارت الى: يبرهن المدرب المعرفة النظرية والتطبيقية بطريقة صحيحة لإظهار قدرته المهنية في التدريب، حيث بلغ تكرار الموافقة (9) بنسبة مئوية بلغت (52.9%) وبلغت كا² (0.05).

وهذه النتيجة تجيب على سؤال المحور الأول: بأن أهم كفايات التدريب لمدربي كرة القدم بأندية الدوري الممتاز بالسودان هي، وذلك من خلال إجابات العينة التالية:

- تتيح كفايات التدريب للمدرب الاستمرار في أداء مهام أنشطة تخصصه واختيار الخبرات الملائمة ذات الطابع التربوي التعليمي بأقل زمن وأقل جهد ممكن.
- تكفل للمدرب التمكن والتمسك بخطط وسياسات النادي البناءة باعتباره المسؤول الأول عن العمل التدريبي.
- تعمل علي تحول المعرفة العلمية والعقلية النابعة من التجربة الشخصية للمدرب إلى خصائص مهنية مميزة.
- تسعى كفايات التدريب إلى زيادة فاعلية العمل الإداري والفني بين المدرب والأجهزة المعاونة له.
- يؤدي العمل بكفايات التدريب الي تنمية الوعي بالمسؤولية الأخلاقية والآداب الرياضية وتوفير أنشطة ذات طابع مهني يشترك فيه المدرب واللاعبين في سبيل الارتقاء بالمنهج العلمي في التدريب.

- يتمكن المدرب من خلالها اختيار البرامج الوظيفية لإعداد المهني لانتقاء المتطلبات والواجبات اللازمة للتدريب ذات الطابع التعاوني بين المدرب والكادر الطبي لفهم خصائص اللاعب من منظور النمو البدني والنضج النفسي والتطور الحركي.
- تزيد من مقدرة المدرب على تشخيص جوانب الضعف والقصور في جوانب إعداد اللاعب.
- يتمكن المدرب من خلالها دراسة برامج التأهيل المهني التي تعد لمزاولة العمل المهني بمتطلبات واقعية وتطبيقية.
- تقوي الإتجاهات السلوكية والقدرات العقلية للاعبين في التدريب كل متطلبات الكفايات التدريبية للمدرب للتأكيد من استيعاب الإرشادات والإيضاحات الفنية خلال وحدات التدريب.
- يمثل استغلال كفايات التدريب خصائص البناء التكويني للعوامل المؤثرة في كل الجوانب والمقومات المهنية لاستكمال واجبات التدريب وإتقان الخطط الموضوعية.
- تزيد كفايات التدريب من الخبرة المهنية عمقا وجودة كلما أنخرط المدرب في تدريب عدد من المناشط ذات الطبيعة المهنية المقابلة بفاعلية لنشاطه التدريبي التخصصي.
- تعتبر كفايات التدريب خلاصة تجارب المدرب وامكانياته الوظيفية من حيث قلة الوقوع في الأخطاء وتنمية الصفات الشخصية والخصائص الوظيفية اتجاه أداء المهني.
- تعطي كفايات التدريب المدرب القدرة على تفهم القواعد التي تدخل في نطاق مسؤولياته القيادية ومقابلة الاحتياجات العامة للاعبين وخلق علاقات عمل ناجحة وفن التواصل للتأثير في الآخرين.
- تساعد كفايات التدريب المدرب في تنمية طرق تدريب أفضل من خلال سلسلة من الخبرات المخططة.

- تمكن المدرب من فهم العملية التربوية والتعليمية لاستخلاص قدرات وإمكانيات اللاعبين في إطار مهني مرجعي.

وهذه النتيجة.. تؤكدتها دراسة: حمزة عبد الحق محمد 2014 ماجستير: بعنوان الكفايات التدريبية والمدى الزمني ودورها في اكتساب اللياقة الفسيولوجية لاعبي كرة القدم - دراسة حالة فريق الهيئة العامة للجمارك، والتي اشارت الى: أن كفاية التدريب لاكتساب اللياقة الفسيولوجية لاعبي كرة القدم بالهيئة العامة للجمارك غير فاعلة.

أن المدى الزمني لاكتساب اللياقة الفسيولوجية لاعبي الهيئة العامة للجمارك غير كافي. وفي تقرير مؤتمر الإعداد المهني الشهير باسم جاكسون ميل (Jackson mill) أصدر توصية للاهتمام بالكفايات المهنية لأهميتها، مشيراً إلى أنها تشكل غالبية ما يفكر فيه المهنيون في التربية البدنية والرياضية والتي تتمثل في:

- فهم أبعاد العملية التعليمية وكيف يمكن تحسن. المهارة في تعديل الخبرات المتعلمة في ضوء طبيعة الأفراد واحتياجاتهم. المعرفة والمهارة في استخدام مصادر ومواد التدريس والوسائل التعليمية، المقدرة على تقويم حصائل التعليم وخبراته، الاتفاق على القواعد التي تدخل في نطاق المسؤولية القيادية، الفاعلية في العمل مع الآخرين بما في ذلك أولياء الأمور والزملاء والمجتمع المحلي.

وهذه النتيجة تؤكدتها دراسة. سناء جبار ساطع: 2016م: بعنوان: الكفايات المهنية ومهارات الإتصال وفقاً للخدمة بدلالة حكومة الذات العقلية لدى مدرسات التربية الرياضية في محافظة بابل. والتي أو صت بالآتي: ضرورة اعتماد المقاييس المعدة كأدوات بحث علمية في تحديد الكفايات المهنية ومهارات الإتصال وحكومة الذات العقلية. ضرورة تنمية محاور وأساليب حكومة ومهارات الإتصال. ضرورة تنمية الكفايات المهنية ومهارات الإتصال لدى مدرسات التربية الرياضية كمتغيرات تساهم في نجاح عمل المدرسة والعملية التربوية

ويعزى الباحث هذه النتيجة ان الكفايات التدريبية تعمل علي زيادة فاعلية العمل الإداري والمهني للمدرب وتتيح له الاستمرارية في أداء مهام الأنشطة ذات الخبرات التربوية والتعليمية و تكفل له التمسك بخطط التدريب وتشخيص جوانب الأداء من اللاعبين ودراسة برامج التأهيل المهني بواقعية وخلق علاقات عمل ناجحة مع الكوادر المهنية المساعدة واستيعاب فهم الوسائط الايضاحية والتوازن في الواجبات المؤكدة له التي تتسم بالعمومية المعلوماتية وفهم ابعاد العملية التدريبية اعتمادا علي مقاييس الكفايات التدريبية والبعد عن الاخطار الصحية في التدريب و تزيد من مقدار الخبرات الموضوعية وفهم البناء التكويني للعوامل المؤثرة في المعرفة النابعة من اخلاقيات التدريب وتنمية المسؤولية الأخلاقية التي تؤكد المستقبل المهني الوظيفي للمدرب.

4- 2 للإجابة على سؤال المحور الثاني والذي ينص على: ماهي اهم المؤشرات التأهيلية لدى مدربي كرة القدم بأندية الدوري الممتاز بالسودان؟ قام الباحث باستخراج النسبة المئوية للتكرارات والدرجة كا² والترتيب، واعتمد الباحث نسبة (50%) لقبول العبارة، والجدول رقم (10) يوضح ذلك.

جدول رقم (10) يوضح التكرارات - النسبة المئوية ودرجة كا² والترتيب لإجابات العينة عن محور المؤشرات التأهيلية للمدرب.

| الترتيب | كا ² | التكرارات | | العبارات |
|---------|-----------------|-----------|-----------|----------|
| | | أو فوق | لا أو فوق | |
| | | أو فوق | محاييد | |
| | | لا أو فوق | | |

| الرقم | العدد | النسبة | العدد | النسبة | العدد | النسبة | العدد | |
|-------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|---------------------|---|
| 1 | 17 | %100 | 0 | %0 | 0 | %0 | 0 | أن يبدأ المدرب العمل مع الفريق مزوداً بدرجة مناسبة من المعلومات والبيانات . |
| 2 | 13 | %76.5 | 4 | %23.5 | 0 | %0 | 4.765 ^a | أن يكون لدى المدرب احساس مرهف بالخصائص والسمات النفسية وديناميكيته التي تقوي التفكير الجماعي للاعبين . |
| 3 | 13 | %76.5 | 3 | %17.6 | 1 | %5.9 | 14.588 ^b | أن يكون المدرب القائد التربوي المتفهم لواجباته والتمتع بالسمات والقدرات والمعارف التي تمكنه من قيادة عملية التدريب بكفاءة عالية. |
| 4 | 16 | %94.1 | 1 | %5.9 | 0 | %0 | 13.235 ^a | أن يطور المدرب أسلوبه المهني في العمل أولاً ثم قدرات اللاعبين ومسئولياته وصلاحياته في طبيعة النشاط الرياضي التخصصي. |
| 5 | 14 | %82.4 | 3 | 17.6 | 0 | %0 | 7.118 ^a | أن يدرك المدرب بأن سلامة اللاعب تكون في تنفيذ قانون اللعبة وقواعد المشاركة في المباريات. |
| 6 | 16 | 94.1 | 0 | %0 | 1 | 5.9% | 13.235 ^a | أن يمتلك المدرب الصفات الشخصية المساعدة على نجاح عمله كالتفهم، الرأفة، الأمانة، الروح الرياضية، التميز بين الخطأ والصواب المشاركة العاطفية طاقة عالية في العمل، الإحساس العام |

| | | | | | | | | | |
|----|---------------------|----|---|-------|---|-------|----|---|----|
| | | | | | | | | المشترك القدرة على التأثير . | |
| 11 | 9.941 ^a | %0 | 0 | %11.8 | 2 | %88.2 | 15 | يجب أن يستوعب المدرب أساليب تدريب رياضته استيعابا كاملا ويتفهم الجوانب الوجدانية والاجتماعية التي ترفع قيمة العمل الجماعي لدى اللاعبين من منظور الأمان والصحة والسلامة. | 7 |
| 4 | 13.235 ^a | %0 | 0 | %5.9 | 1 | %94.1 | 16 | أن يتناسب أجر ومكافئات المدرب مع عدة متغيرات بيئية ومهنية من المنظور الاقتصادي الاجتماعي لتأكيد الرضا الوظيفي والسمعة الطيبة له . | 8 |
| 12 | 9.941 ^a | %0 | 0 | %11.8 | 2 | %88.2 | 15 | أن يحافظ المدرب على بنود الميثاق المهني الأخلاقي منذ توليه قيادة تدريب الفريق وحتى تركه العمل به. | 9 |
| 5 | 13.235 ^a | %0 | 0 | %5.9 | 1 | %94.1 | 16 | أن يتصل المدرب بشكل دوري ومنتظم بإتحاد اللعبة وحضور اللقاءات الفنية وتقديم المشورة في نطاق تخصصه المهني. | 10 |
| 6 | 13.235 ^a | %0 | 0 | %5.9 | 1 | %94.1 | 16 | أن توكل مهام التدريب للمدرب بعد لاطلاع على قانونية شهادته التأهيلية التدريبية التخصصية في مجال التدريب. | 11 |
| 7 | 13.235 ^a | %0 | 0 | %5.9 | 1 | %94.1 | 16 | أن يتعاون المدرب مع مسؤولي النادي والمجتمع على جعل | 12 |

| | | | | | | | | | |
|----|---------------------|-------|---|-------|---|-------|----|--|----|
| | | | | | | | | الرياضة جزء من برنامجها التربوي الاجتماعي فضلاً عن أنه الشخصية القيادية التربوية التي تتسم بالنصح والإرشاد. | |
| 13 | 9.941 ^a | 11.8% | 2 | %0 | 0 | %88.2 | 15 | أن يبتعد المدرب عن النقد ومناقشة الأمور الفنية والمالية والإدارية الخاصة بالنادي واللاعبين في حضور الفرق المنافسة. | 13 |
| 21 | 7.118 ^a | 5.9% | 1 | %11.8 | 2 | %82.4 | 14 | أن يلتزم المدرب بإتباع العادات الصحية السليمة في أوقات التدريب وخارج التدريب والمعرفة الجيدة بأساليب الترويح والاسترخاء وخفض عوامل القلق بمختلف أنواعها لدى اللاعبين . | 14 |
| 8 | 13.235 ^a | 5.9% | 1 | %0 | 0 | %94.1 | 16 | أن ينمي المدرب في اللاعبين الولاء والطاعة والعمل الجماعي والالتزام بالمسئولية الأخلاقية في التدريب. | 15 |
| 14 | 9.941 ^a | %0 | 0 | %11.8 | 2 | %88.2 | 15 | أن يبعد المدرب اللاعبين عن أساليب التحايل والضغط على الإصابات بغرض المشاركة في المباريات. | 16 |
| 22 | 7.118 ^a | %0 | 0 | %17.6 | 3 | %82.4 | 14 | أن يتمتع المدرب باللياقة البدنية والصحية للقيام بالترحال للداخل والخارج لحضور ودراسة احدث وسائل التدريب. | 17 |

| | | | | | | | | | |
|----|---------------------|-------|---|-------|---|-------|----|---|----|
| 15 | *23.05 | %5.9 | 1 | %5.9 | 1 | %88.2 | 15 | أن يؤكد المدرب من خلال عمله على المثل العليا والروح الرياضية واحترام الحكام والمسؤولين في المباريات. | 18 |
| 9 | 13.235 ^a | %0 | 0 | %5.9 | 1 | %94.1 | 16 | أن يراجع المدرب خطة سير عمل التدريب والتقييم من خلال الملاحظة والتحليل المستمر واستطلاع قدرات وإمكانيات ومدى استيعاب اللاعبين للنقاط الفنية. | 19 |
| 10 | 13.235 ^a | %5.9 | 1 | %0 | 0 | %94.1 | 16 | أن يبرز المدرب إنجازاته وقدراته التنظيمية في سيكولوجيا الجماعة من خلال مهاراته الإتصالية وأساليب العلاقات العامة. | 20 |
| 16 | 9.941 ^a | 11.8% | 2 | %0 | 0 | %88.2 | 15 | أن يواجه المدرب النقد والشائعات الموجه له دون انفعال من خلال الندوات والمؤتمرات وورش العمل واللقاءات المهنية. | 21 |
| 17 | 9.941 ^a | %0 | 0 | %11.8 | 2 | %88.2 | 15 | أن يقوم المدرب بإجراء الخطوات التنفيذية للعملية التدريبية من حيث تنظيمها وتنسيقها في برامج عملية محددة هادفة وتنمية أساليب اتساع البنية المعرفية بأخذ المنهج العلمي والتكنولوجي الحديث. | 22 |
| 18 | 9.941 ^a | %11.8 | 2 | %0 | 0 | %88.2 | 15 | أن يجب أن يكون المدرب واسع الإطلاع في مجال تخصصه قادراً على مواكبة المستجدات في تدريب كرة القدم. | 23 |

| | | | | | | | | | |
|----|--------------------|-------|---|-------|---|-------|----|---|----|
| 19 | 9.941 ^a | %11.8 | 2 | %0 | 0 | %88.2 | 15 | أن يحترم المدرب الكادر الفني والإداري المعاون له وتقدير مشورتهم في مجال اختصاصاتهم المهنية. | 24 |
| 25 | 2.12 | %11.8 | 2 | %35.3 | 6 | %52.9 | 9 | أن يمتلك المدرب مهارة حركية في مستوى يسمح له بأداء النماذج المطلوبة ما امكن في التدريب. | 25 |

يلاحظ من نتائج الجدول رقم (10) أعلاه أن تقديرات العينة عن محور معايير المؤشرات

المهنية لدى مدربي كرة القدم بأندية الدوري الممتاز بالسودان، جاءت على النحو التالي: -

اجابت العينة بأوافق على (25) عباره بنسبة (100%) حيث تحصلت العبارة رقم (1) وبأوافق على المرتبة الأولى والتي اشارت الى : يبدأ المدرب العمل مع الفريق مزوداً بدرجة مناسبة من المعلومات والبيانات، حيث بلغ تكرار الموافقة (17) بنسبة مئوية بلغت (100%) وبلغت كاً² (000*)، وفي المرتبة الثانية جاءت العبارات (4، 6، 8، 10، 11، 12، 15، 19، 20) بالترتيب والتي اشارت الى : يطور المدرب أسلوبه المهني في العمل أولاً ثم قدرات اللاعبين ومسئوليته وصلاحياته في طبيعة النشاط الرياضي التخصصي، يمتلك المدرب الصفات الشخصية المساعدة على نجاح عمله كالتفهم، الرأفة، الأمانة، الروح الرياضية، التميز بين الخطأ والصواب المشاركة العاطفية، طاقة عالية في العمل، الإحساس العام المشترك القدرة على التأثير، يتناسب أجر ومكافآت المدرب مع عدة متغيرات بيئة ومهنية من المنظور الاقتصادي الاجتماعي لتأكيد الرضا الوظيفي والسمعة الطيبة له، يتصل المدرب بشكل دوري ومنتظم بإتحاد اللعبة وحضور اللقاءات الفنية وتقديم المشورة في نطاق تخصصه المهني، توكل مهام التدريب للمدرب بعد لاطلاع على قانونية شهادته التأهيلية التدريبية التخصصية في مجال التدريب، يتعاون المدرب مع مسؤولي النادي والمجتمع على جعل الرياضة جزء من

برنامجها التربوي الاجتماعي فضلاً عن أنه الشخصية القيادية التربوية التي تتسم بالنصح والإرشاد، ينمي المدرب في اللاعبين الولاء والطاعة والعمل الجماعي والالتزام بالمسئولية الأخلاقية في التدريب، يراجع المدرب خطة سير عمل التدريب والتقييم من خلال الملاحظة والتحليل المستمر واستطلاع قدرات وإمكانات ومدى استيعاب اللاعبين للنقاط الفنية، يبرز المدرب إنجازاته وقدراته التنظيمية في سيكولوجيا الجماعة من خلال مهاراته الإتصالية وأساليب العلاقات العامة. حيث بلغ تكرار الموافقة (16) بنسبة مئوية بلغت (94.1%) وبلغت كلاً² (13.235^a *).

وفي المرتبة الثالثة جاءت العبارات (7، 9، 13، 16، 18، 21، 22، 23، 24) بالترتيب والتي اشارت الى : يجب أن يستوعب المدرب أساليب تدريب رياضته استيعاباً كاملاً ويتفهم الجوانب الوجدانية والاجتماعية التي ترفع قيمة العمل الجماعي لدى اللاعبين من منظور الأمان والصحة والسلامة، يحافظ المدرب على بنود الميثاق المهني الأخلاقي منذ توليه قيادة تدريب الفريق وحتى تركه العمل به، يبتعد المدرب عن النقد ومناقشة الأمور الفنية والإدارية الخاصة بالنادي واللاعبين في حضور الفرق المنافسة، يبعد المدرب اللاعبين عن أساليب الاحتيايل والضغط على الإصابات بغرض المشاركة في المباريات ، يؤكد المدرب من خلال عمله على المثل العليا والروح الرياضية واحترام الحكام والمسؤولين في المباريات، يواجه المدرب النقد والشائعات الموجه له دون انفعال من خلال الندوات والمؤتمرات وورش العمل واللقاءات المهنية، يقوم المدرب بإجراء الخطوات التنفيذية للعملية التدريبية من حيث تنظيمها وتنسيقها في برامج عملية محددة هادفة وتنمية أساليب اتساع البنية المعرفية بأخذ المنهج العلمي والتكنولوجي الحديث، يجب أن يكون المدرب واسع الإطلاع في مجال تخصصه قادراً على مواكبة المستجدات في تدريب كرة القدم، يحترم المدرب الكادر الفني والإداري المعاون له وتقدير

مشورتهم في مجال اختصاصاتهم المهنية .حيث بلغ تكرار الموافقة (15) بنسبة مئوية بلغت (88.2%) وبلغت كا² (9.941^a *) .

وفى المرتبة الرابعة جاءت العبارات (5، 14، 17) بالترتيب والتي اشارت الى : يدرك المدرب بأن سلامة اللاعب تكون في تنفيذ قانون اللعبة وقواعد المشاركة في المباريات، يلتزم المدرب بإتباع العادات الصحية السليمة في أوقات التدريب وخارج التدريب والمعرفة الجيدة بأساليب الترويح والاسترخاء وخفض عوامل القلق بمختلف أنواعها لدى اللاعبين ، يتمتع المدرب باللياقة البدنية والصحية للقيام بالترحال للداخل والخارج لحضور ودراسة احداث وسائل التدريب .حيث بلغ تكرار الموافقة (14) بنسبة مئوية بلغت (82.4%) وبلغت كا² (7.118^a *) .

وفى المرتبة الخامسة جاءت العبارات (2، 3) بالترتيب والتي اشارت الى: لدى المدرب احساس مرهف بالخصائص والسمات النفسية وديناميكيته التي تقوي التفكير الجماعي للاعبين، يكون المدرب القائد التربوي المتفهم لواجباته والمتمتع بالسمات والقدرات والمعارف التي تمكنه من قيادة عملية التدريب بكفاءة عالية. حيث بلغ تكرار الموافقة (13) بنسبة مئوية بلغت (82.4%) وبلغت كا² (4.765^a *).

وفى المرتبة السادسة جاءت العبارات (25) والتي اشارت الى: يمتلك المدرب مهارة حركية في مستوى يسمح له بأداء **النماذج** المطلوبة ما أمكن في التدريب. حيث بلغ تكرار الموافقة (9) بنسبة مئوية بلغت (52.9%) وبلغت كا² (2.12^a *).

وهذه النتيجة تجيب على سؤال المحور الثاني: بأن اهم المؤشرات التاهيلية لدى مدربي كرة القدم بأندية الدوري الممتاز بالسودان، وذلك من خلال إجابات العينة هي: -

- تعمل علي تزويد المدرب بالمعلومات والبيانات بدرجة مناسبة.

- تطور المدرب تطور المدرب أسلوب المهني في العمل أولاً ثم قدرات اللاعبين ومسؤولياته وصلاحياته في طبيعة النشاط الرياضي التخصصي.

- تملك المدرب الصفات الشخصية المساعدة على نجاح عمله كالتفهم، الرأفة، الأمانة، الروح الرياضية، التميز بين الخطأ والصواب، المشاركة العاطفية، طاقة عالية في العمل، الإحساس العام المشترك، القدرة على التأثير.

- تؤكد بان يتناسب أجر ومكافآت المدرب مع عدة متغيرات بيئة ومهنية من المنظور الاقتصادي الاجتماعي لتأكيد الرضا الوظيفي والسمعة الطيبة له.

- تساعد المدرب علي الاتصال بشكل دوري ومنتظم بإتحاد اللعبة وحضور اللقاءات الفنية وتقديم المشورة في نطاق تخصصه المهني.

- توضح مهام المدرب بعد الإطلاع على قانونية شهادته التأهيلية التخصصية في مجال التدريب.

- تشجع المدرب علي التعاون مع مسؤولي النادي والمجتمع على جعل الرياضة جزء من برنامجها التربوي الاجتماعي فضلاً عن أنه الشخصية القيادية التربوية التي تتسم بالنصح والإرشاد.

- تؤكد تنمية المدرب في اللاعبين الولاء والطاعة والعمل الجماعي والالتزام بالمسؤولية الأخلاقية في التدريب.

- تساعد المدرب في مراجعة خطة سير عمل التدريب والتقويم من خلال الملاحظة والتحليل المستمر واستطلاع قدرات وإمكانيات ومدى استيعاب اللاعبين للنقاط الفنية، يبرز المدرب

إنجازاته وقدراته التنظيمية في سيكولوجيا الجماعة من خلال مهاراته الإتصالية وأساليب العلاقات العامة.

- يستوعب المدرب من خلالها أساليب تدريب رياضته استيعابا كاملا ويتفهم الجوانب الوجدانية والاجتماعية التي ترفع قيمة العمل الجماعي لدى اللاعبين من منظور الأمان والصحة والسلامة.

- يحافظ المدرب من خلالها على بنود الميثاق المهني الأخلاقي منذ توليه قيادة تدريب الفريق وحتى تركه العمل به.

- تبعد المدرب عن النقد ومناقشة الأمور الفنية والمالية والإدارية الخاصة بالنادي واللاعبين في حضور الفرق المنافسة.

- تعمل علي ان يبعد المدرب اللاعبين عن أساليب التحايل والضغط على الإصابات بغرض المشاركة في المباريات، يؤكد المدرب من خلال عمله على المثل العليا والروح الرياضية واحترام الحكام والمسؤولين في المباريات

- تعمل علي ان يواجه المدرب النقد والشائعات الموجه له دون انفعال من خلال الندوات والمؤتمرات وورش العمل واللقاءات المهنية.

- تقوي قيام المدرب بإجراء الخطوات التنفيذية للعملية التدريبية من حيث تنظيمها وتنسيقها في برامج عملية محددة هادفة وتنمية أساليب اتساع البنية المعرفية بأخذ المنهج العلمي والتكنولوجي الحديث.

- يجب أن يكون المدرب واسع الإطلاع في مجال تخصصه قادراً على مواكبة المستجدات في تدريب كرة القدم، يحترم المدرب الكادر الفني والإداري المعاون له وتقدير مشورتهم في مجال اختصاصاتهم المهنية.

وهذه النتيجة.. تؤكدها دراسة أجراها فريد لوي (F - Lweis) عن محكات تقدير المدربين استخلص الكفايات الآتية: الاقتدار في التدريب، مبادئه وأهدافه ونظرياته وطرقه وفروعه المختلفة، الوعي التام بالأخلاق والآداب الرياضية وكيفية الارتقاء بها، التعاون مع مدير النشاط الرياضي في سبيل الارتقاء بالرياضة في المؤسسة، القدرة على تشخيص جوانب الضعف والقصور في مختلف الجوانب السلوكية (حركية - معرفية - انفعالية) المقدرة على قيادة الفريق نفسياً قبل وخلال وبعد المنافسات.

- المقدرة على الاستفادة من كافة المعطيات والقوي الاجتماعية لصالح تما سك الفريق وانسجام أداءات أفراده داخل وخارج الملعب، الاتصاف بروح رياضية عالية ومطبقة لروح القانون والقواعد، المقدرة على إجراء اتصالات وعقد مؤتمرات وخلق علاقات عامة ناجحة.

ويعزى الباحث هذه النتيجة الي أهمية المؤشرات التأهيلية التي تمكن المدرب بان يطور أسلوبه في التدريب بكل مهنية ومساعدته علي مراجعة خطط العمل والتزود بالمعلومات والبيانات بدرجة مناسبة وتشجع المدرب علي استيعاب مهارات تخصصه وتعمل علي تشجيع المدرب علي التعاون مع مسؤولي النادي والمجتمع علي جعل الرياضة جزء من برنامجها التربوي وان يواجه النقد الموجه له دون انفعال من خلال الندوات واللقاءات المهنية ويؤكد بانه القائد التربوي المتفهم لواجباته وقيادة الفريق بكفاءة عالية والمحافظة علي لياقته البدنية التي تمكنه من الترحال لحضور الندوات ودراسة احدث أساليب التدريب وتبعد المدرب عن نقد إدارة النادي واللاعبين بحضور الفرق الأخرى المنافسة وتقوي فكرالمدرب تساعده للقيام بتقييم أداء اللاعبين وتقيم الجوانب

الوجدانية والاجتماعية لديهم من منظورا لأمان والسلامة الصحية ويبرز إنجازاته وقدراته التنظيمية في سيكولوجيا الجماعه من خلال مهاراته الاتصاليه باعتباره مربى من الدرجة الاولى.

3-4 للإجابة على سؤال المحور الثالث والذي ينص على: ما هي أهم الوسائل التحليلية للفريق لدى مدربي كرة القدم بأندية الدوري الممتاز بالسودان؟ قام الباحث باستخراج النسبة المئوية للتكرارات وكا² والترتيب، واعتمدت الباحث نسبة (50%) لقبول العبارة، والجدول رقم (11) يوضح ذلك.

جدول رقم (11) يوضح التكرارات والنسبة المئوية ودرجة كا² والترتيب لإجابات العينة لمحور

اهم الوسائل التحليلية للفريق.

| الترتيب | كا ² | التكرارات | | | | | | العبارة | م |
|---------|-----------------|----------------|-------|----------------|-------|----------------|-------|---------|---|
| | | غير موافق | | محايد | | أو افق | | | |
| | | النسبة المئوية | العدد | النسبة المئوية | العدد | النسبة المئوية | العدد | | |
| | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | |
|---|-----------------------|------|---|------|---|-------|----|--|---|
| 3 | 13.235 ^{a*} | 5.9% | 1 | %0 | 0 | %94.1 | 16 | أن ترتيب أولويات استخدام وسائل تحليل الفريق يساعد على معرفة إمكانيات والقدرات التدريب المتاحة بالنادي | 1 |
| 4 | *13.235 ^a | %0 | 0 | %5.9 | 1 | %94.1 | 16 | أن تستخدم واجبات تحليل الفريق للحكم على الخصائص والسمات والظواهر المحيطة باللاعبين للتحقق من أهداف البرنامج التدريبي | 2 |
| 1 | * | %0 | 0 | %0 | 0 | %100 | 17 | أن تعتمد اختبارات وسائل تحليل الفريق على طبيعة تكوين الاختبار والقياس وطبيعة جودة محكات الأداء للاعبين | 3 |
| 5 | * 13.235 ^a | 5.9% | 1 | %0 | 0 | 94.1% | 16 | أن يساعد تصنيف مكونات الاختبارات على التعرف على مستوى اللاعبين بدنياً ومهارياً وخططياً | 4 |

| | | | | | | | | ونفسياً ومعرفياً | |
|----|----------|------|---|------|---|-------|----|---|---|
| 6 | 13.235a* | %0 | 0 | 5.9% | 1 | 94.1% | 16 | أن يجب أن يراعي المدرب خلال وضع تشكيل الفريق المستوى الحالي للاعبين وخطه اللعب وخطط المباريات وخطط اللعب الفرعية للدفاع والهجوم | 5 |
| 16 | 23.05* | %5.9 | 1 | %5.9 | 1 | %88.2 | 15 | أن يحقق اختيار تشكيل الفريق توافر عدد كبير من اللاعبين يمكنهم شغل أكثر من مركز طبقاً لظروف وخطط المباراة | 6 |
| 7 | 13.235a* | %0 | 0 | %5.9 | 1 | %94.1 | 16 | أن تلزم أهمية الاختبارات والقياسات المدرب على تنظيم عملية التدريب بالأسلوب العلمي السليم | 7 |

| | | | | | | | | | |
|----|--------------------------|------|---|-------|---|-------|----|---|----|
| 8 | * 13.235 ^a | %0 | 0 | %5.9 | 1 | %94.1 | 16 | أن تعتبر شروط وضع الاختبار والقياس من المحركات الرئيسية لدراسة إمكانيات وقدرات اللاعبين | 8 |
| 9 | * 13.235 ^a | %0 | 0 | %5.9 | 1 | %94.1 | 16 | أن تقيّد دراسة سجلات اللاعبين الشخصية المدرب في استقصاء مشكلاتهم وظروفهم الاجتماعية الملحة | 9 |
| 17 | 9.941 ^a * | %0 | 0 | %11.8 | 2 | %88.2 | 15 | ينبغي أن تكون مراعاة الدقة والثبات للحكم على مدى صلاحية الاختبارات والقياسات لتحقيق الأهداف المرجوة من مخرجات العملية التدريبية | 10 |
| 10 | 13.235 ^a * | %5.9 | 1 | %0 | 0 | %94.1 | 16 | أن يستطيع المدرب تحليل مستوى الفريق من خلال اطلاعه على سجلات التدريب واسلوب تنفيذ خطط | 1 |

| | | | | | | | | | |
|----|---------------------|------|---|------|---|-------|----|--|----|
| | | | | | | | | اللعب والمباريات وانسجام أداء اللاعبين داخل وخارج الملعب | |
| 2 | * | %0 | 0 | %0 | 0 | %100 | 17 | أن تساعد دراسة السجلات الشخصية للاعبين المدرب على تقويم البرنامج العام وخطه التدريب السنوية وتنفيذ واجبات المراكز في التدريب والمباريات | 12 |
| 11 | 13.235a * | 5.9% | 1 | %0 | 0 | %94.1 | 16 | أن يقوم المدرب الحالية التدريبية للاعبين عن طريق مشاهدة عدة وحدات تدريبية داخل الفريق | 13 |
| 18 | *23.05 | 5.9% | 1 | %5.9 | 1 | %88.2 | 15 | أن تحدد اختبارات حالة التدريب العامة تنظيم التدريب وتوجيهه بعد كل فترة زمنية محددة | 14 |
| 12 | 13.235 ^a | 5.9% | 1 | %0 | 0 | %94.1 | 16 | أن تظهر اختبارات حالة التدريب الخاصة | 15 |

| | | | | | | | | | |
|----|-------------------------|------|---|-------|---|-------|----|--|----|
| | | | | | | | | المهارات الأساسية والقواعد الخطيئة التي يرغب المدرب قياسها | |
| 24 | *2.88 | %0 | 0 | %29.4 | 5 | %70.6 | 12 | أن تعتمد إليه قيادة المدرب لتقسيمات 11 ضد 11 على طلب إيقاف اللعب وتقديم التغذية الراجعة اثناء الأداء | 16 |
| 19 | 9.941 ^a * | %0 | 0 | %11.8 | 2 | %88.2 | 15 | أن قيادة المدرب للفريق خلال 11 ضد 11 هي الصورة الصادقة لما يكون عليه الفريق خلال المباراة | 17 |
| 20 | *23.05 | %5.9 | 1 | %5.9 | 1 | %88.2 | 15 | أن تعتبر التقسيمة الداخلية 11 ضد 11 هي التجربة التي تتلاقى فيها كل عناصر الإعداد | 18 |
| 21 | *23.05 | %5.9 | 1 | %5.9 | 1 | %88.2 | 15 | أن توفر التقسيمة الداخلية للمدرب فرص مشاهدة اللاعبين كأفراد وكمجموعات وكمراكز لعب وكفريق | 19 |

| | | | | | | | | | |
|----|---------------------|-------|---|-------|---|-------|----|---|----|
| 25 | *1.88 | %17.6 | 3 | %41.2 | 7 | %41.2 | 7 | أن يتم تقديم المعلومات الفنية خلال أداء التمرينات لتنفيذ محتويات الوحدة التدريبية وتقادي ضياع الوقت وهروب الموقف أثناء التدريب | 20 |
| 22 | *7.12 | %0 | 0 | %17.6 | 3 | %82.4 | 14 | أن يؤدي اللاعبون التمرينات أو التقسيمة دون توجيه من المدرب حيث يعتبر ذلك اختباراً حقيقياً لما تم استيعابه من إرشادات فنية في الوحدة التدريبية المنفذة | 21 |
| 13 | 13.235 ^a | %5.9 | 1 | %0 | 0 | %94.1 | 16 | أن توجد بعض الاختبارات والقياسات لا تنتج عن تطبيقها أرقام معينة ولكنها تشير إلى أنواع من السلوك والأداء | 22 |
| 14 | 13.235 ^a | %0 | 0 | %5.9 | 1 | %94.1 | 16 | أن يتطلب الاختبار من اللاعب الذي يختبر التفاعل الإيجابي الذي يمثل الأداء السليم أو | 23 |

| | | | | | | | | | |
|----|---------------------|------|---|-------|---|-------|----|---|----|
| | | | | | | | | الاستجابة الكاملة | |
| 15 | 13.235 ^a | %0 | 0 | %5.9 | 1 | %94.1 | 16 | أن يبدأ المدرب قيادة المباراة بإلقاء محاضرة للاعبين وتدوين الخطط المطلوب تنفيذها خلال اشواط المباراة والاستعانة باستمارة تقويم المباراة | 24 |
| 23 | *7.12 | %5.9 | 1 | %11.8 | 2 | %82.4 | 14 | أن يحتاج وضع نماذج الاختبارات والمقاييس للاعبين إلى توافر الأدوات والوقت اللازم والتكاليف المادية والكادر المهني المؤهل | 25 |

ويلاحظ من نتائج الجدول رقم (11) أعلاه أن تقديرات العينة عن محور استخدام أهم الوسائل التحليلية للفريق، جاءت على النحو التالي: -

اجابت العينة بأوافق على (24) عبارته بنسبة (96%)، وبلا أوافق اجابت على (1) عبارات بنسبة (4%)، حيث تحصلت العبارات رقم (3، 12) على المرتبة الأولى واللذان اشارت الى: تعتمد اختبارات وسائل تحليل الفريق على طبيعة تكوين الاختبار والقياس وطبيعة جودة محكات الأداء للاعبين، تساعد دراسة السجلات الشخصية للاعبين المدرب على تقويم البرنامج العام

وخطة التدريب السنوية وتنفيذ واجبات المراكز في التدريب والمباريات. حيث بلغ تكرار الموافقة (17) بنسبة مئوية بلغت (100%) وبلغت كا² (000*)

وفي المرتبة الثانية جاءت العبارات (1، 2، 4، 5، 7، 8، 9، 11، 13، 15، 22، 23، 24) بالترتيب والتي اشارت الى : ترتيب أولويات استخدام وسائل تحليل الفريق يساعد على معرفة إمكانيات والقدرات التدريب المتاحة بالنادي، تستخدم واجبات تحليل الفريق للحكم على الخصائص والسمات والظواهر المحيطة باللاعبين للتحقق من أهداف البرنامج التدريبي، يساعد تصنيف مكونات الاختبارات على التعرف على مستوى اللاعبين بدنياً ومهارياً وخططياً ونفسياً ومعرفياً، يجب أن يراعي المدرب خلال وضع تشكيل الفريق المستوى الحالي للاعبين وخطة اللعب وخطط المباريات وخطط اللعب الفرعية للدفاع والهجوم، تلزم أهمية الاختبارات والقياسات المدرب على تنظيم عملية التدريب بالأسلوب العلمي السليم، تعتبر شروط وضع الاختبار والقياس من المحكات الرئيسية لدراسة إمكانيات وقدرات اللاعبين ، تفيد دراسة سجلات اللاعبين الشخصية المدرب في استقصاء مشكلاتهم وظروفهم الاجتماعية الملحة، يستطيع المدرب تحليل مستوى الفريق من خلال اطلاعه على سجلات التدريب واسلوب تنفيذ خطط اللعب والمباريات وانسجام أداء اللاعبين داخل وخارج الملعب، يقوم المدرب الحالة التدريبية للاعبين عن طريق مشاهدة عدة وحدات تدريبية داخل الفريق، تظهر اختبارات حالة التدريب الخاصة المهارات الأساسية والقواعد الخططية التي يرغب المدرب قياسها، توجد بعض الاختبارات والقياسات لا تنتج عن تطبيقها أرقام معينة ولكنها تشير إلى أنواع من السلوك والأداء، يتطلب الاختبار من اللاعب الذي يختبر التفاعل الإيجابي الذي يمثل الأداء السليم أو الاستجابة الكاملة، يبدأ المدرب قيادة المباراة بإلقاء محاضرة للاعبين وتدوين الخطط المطلوب تنفيذها خلال اشواط المباراة والاستعانة باستمرار تقويم المباراة، حيث بلغ تكرار الموافقة (16) بنسبة مئوية بلغت (94.1%) وبلغت كا² (13.235a*).

وفى المرتبة الثالثة جاءت العبارات (6، 10، 14، 17، 18، 19) بالترتيب والتي اشارت الى : يحقق اختيار تشكيل الفريق توافر عدد كبير من اللاعبين يمكنهم شغل أكثر من مركز طبقاً لظروف وخطط المباراة، ينبغي مراعاة الدقة والثبات للحكم على مدى صلاحية الاختبارات والقياسات لتحقيق الأهداف المرجوة من مخرجات العملية التدريبية، تحدد اختبارات حالة التدريب العامة تنظيم التدريب وتوجيهه بعد كل فترة زمنية محددة، قيادة المدرب للفريق خلال 11 ضد 11 هي الصورة الصادقة لما يكون عليه الفريق خلال المباراة، تعتبر التقسيمة الداخلية 11 ضد 11 هي التجربة التي تتلاقى فيها كل عناصر الإعداد ، توفر التقسيمة الداخلية للمدرب فرص مشاهدة اللاعبين كأفراد وكمجموعات وكمراكز لعب وكفريق، حيث بلغ تكرار الموافقة (15) بنسبة مئوية بلغت (82.4%) وبلغت كا² (9.941a *)

وفى المرتبة الرابعة جاءت العبارتان (21، 25) بالترتيب واللذان اشارتا الى: يؤدي اللاعبين التمرينات أو التقسيمة دون توجيه من المدرب حيث يعتبر ذلك اختباراً حقيقياً لما تم استيعابه من إرشادات فنية في الوحدة التدريبية المنفذة، يحتاج وضع نماذج الاختبارات والمقاييس للاعبين إلى توافر الأدوات والوقت اللازم والتكاليف المادية والكادر المهني المؤهل، حيث بلغ تكرار الموافقة (14) بنسبة مئوية بلغت (288%) وبلغت كا² (7.12 *)

وفى المرتبة الخامسة جاءت العبارة (16) والتي اشارت الى: تعتمد إليه قيادة المدرب لتقسيمات 11 ضد 11 على طلب إيقاف اللعب وتقديم التغذية الراجعة اثناء الأداء، حيث بلغ تكرار الموافقة (12) بنسبة مئوية بلغت (70.6%) وبلغت كا² (2.88 *)

وهذه النتيجة تجيب على سؤال المبحث الثالث: بأن أهم الوسائل التحليلية للفريق لدى مدربي كرة القدم بأندية الدوري الممتاز بالسودان، وذلك من خلال إجابات العينة هي: -

- يعتمد عليها المدرب في الاختبارات كوسيلة لتحليل اداء الفريق في طبيعة تكوين الاختبار والقياس جودة محكات اللاعبين .
- يدرس المدرب من خلالها دراسة السجلات الشخصية للاعبين في تقويم البرنامج العام وخطة التدريب السنوية وتنفيذ واجبات المراكز في التدريب والمباريات.
- تساعد في ترتيب أولويات استخدام وسائل تحليل الفريق على معرفة إمكانيات والقدرات التدريب المتاحة بالنادي.
- تساعد المدرب في استخدام واجبات تحليل الفريق للحكم على الخصائص والسمات والظواهر المحيطة باللاعبين للتحقق من أهداف البرنامج التدريبي.
- يساعد تصنيف مكونات الاختبارات على التعرف على مستوى اللاعبين بدنياً ومهارياً وخططياً ونفسياً ومعرفياً.
- يجب على المدرب من خلالها وضع تشكيل الفريق مراعاة المستوى الحالي للاعبين وخطة اللعب وخطط المباريات وخطط اللعب الفرعية للدفاع والهجوم.
- تلزم أهمية الاختبارات والقياسات المدرب على تنظيم عملية التدريب بالأسلوب العلمي السليم.
- تعتبر من شروط وضع الاختبار والقياس من المحكات الرئيسية لدراسة إمكانيات وقدرات اللاعبين .
- تفيد دراسة سجلات اللاعبين الشخصية المدرب في استقصاء مشكلاتهم وظروفهم الاجتماعية الملحة.

- يستطيع المدرب من خلالها تحليل مستوى الفريق من خلال اطلاعه على سجلات التدريب واسلوب تنفيذ خطط اللعب والمباريات وانسجام أداء اللاعبين داخل وخارج الملعب.

- يقوم المدرب من خلالها الحالة التدريبية للاعبين عن طريق مشاهدة عدة وحدات تدريبية داخل الفريق، كما تظهر اختبارات حالة التدريب الخاصة بالمهارات الأساسية والقواعد الخطئية التي يرغب المدرب قياسها.

- تأكيد بعض الاختبارات والقياسات لا تنتج عن تطبيقها أرقام معينة ولكنها تشير إلى أنواع من السلوك والأداء.

- يتطلب منها عند اختبار اللاعب التفاعل الإيجابي الذي يمثل الأداء السليم أو الاستجابة الكاملة.

- تطبيق الاختبارات من المدرب قيادة المباراة بإلقاء محاضرة للاعبين وتدوين الخطط المطلوب تنفيذها خلال اشواط المباراة والاستعانة باستمارة تقويم المباراة.

- يتحقق من خلالها تشكيل الفريق توافر عدد كبير من اللاعبين يمكنهم شغل أكثر من مركز طبقاً لظروف وخطط المباراة.

هذه النتيجة تؤكدها دراسة:البن تنقا 2009م دكتوراه بعنوان صدق وثبات تحليل مباريات كرة القدم(تقويم تفاعل المتنافسين) ضرورة تقويم خطط اللعب وبالتالي تحسين صدق وثبات أداء المباريات وتطوير طرق جديدة تمثل أكثر صدقا وثباتا لاداء المباريات.

كما يشير إليها (مختار، 1997، ص226) في بناء تشكيل الفريق بما يلي:

- بناء الخطوط طبقاً لطريقة اللعب، يوضع أفضل اللاعبين وأجهزهم في مراكز اللعب طبقاً للطريقة المختارة، تتم المفاضلة بين اللاعبين الذين سوف يشغلون المراكز المتبقية على أن توضع في الاعتبار انسجام مجموعات اللعب خططياً، أن تكون صفة التمييز للاعب دون الآخر تتناسب مع خطط المباراة الموضوعية والتي تحقق المطلب الواقعي لها، بناء العمود الفقري للفريق من خلال يوضع اللاعبين الذين يشغلون العمود الفقري للفريق أولاً. ويقصد العمود الفقري الحارس والظهير الحر والظهير الأوسط والمحور وراس الحربة أو راس الحربة، بناء مجموعات اللعب من خلال تضع مجموعة الجانب الأيمن أو الأيسر أولاً والتي تشمل الظهير الحر ولاعب الوسط والجناح في طريقة 2/3/4 أو أحد قلبي الدفاع ولاعب الوسط الأيمن مثلاً في طريقة 2/5/3

ويعزى الباحث هذه النتيجة الي أهمية تحليل أداء الفريق اذ يستطيع المدرب تحليل مستوى أداء اللاعبين وأسلوب تنفيذ خطط اللعب وانسجام اللاعبين داخل الملعب وخارج الملعب ويمكن ان يقوم وحدات التدريب عن طريق المشاهدة المتعددة التي تظهر اختبارات المهارات الأساسية والقواعد الخططية التي يرغب المدرب قياسها كمحكات اختبار وقياس لدراسة إمكانيات وقدرات اللاعبين للحكم علي مدي صلاحية الاختبارات والمقاييس لتحقيق الأهداف المرجوة من التدريب وكم تساعد المدرب في استقصاء المشكلات الملحة للاعبين وترتيب أولويات استخدام وسائل تحليل الفريق من حيث الخصائص والسمات والظواهر المحيطة باللاعبين وتؤكد تصنيف مكونات الاختبارات علي مستوى اللاعبين بدنيا ونفسيا ومعرفيا وخططيا ومهاريا وتساعد علي تقويم البرنامج التدريبي من حيث خطة التدريب وخطط المباريات والخطط الرئيسية والفرعية وتنفيذ واجبات مراكز اللعب في التدريب والمباريات وينبغي مراعاة الدقة والثبات للحكم علي صلاحية الاختبارات والمقاييس المرجوة لمخرجات التحليل التكاملي للاعبين.

4-4 للإجابة على سؤال المحور الرابع والذي ينص على: ماهي أهم الإجراءات الضرورية للبرنامج التدريبي لدى مدربي كرة القدم بأندية الدوري الممتاز بالسودان؟ قام الباحث باستخراج النسبة المئوية للتكرارات ودرجة كا² والترتيب، واعتمد الباحث نسبة (50%) لقبول العبارة، والجدول التالي رقم (12) يوضح ذلك.

جدول رقم (12) يوضح التكرارات والنسبة المئوية ودرجة كا² والترتيب لاجابات العينة لمحور اهم الإجراءات الضرورية للبرنامج التدريبي.

| الترتيب | كا ² | التكرارات | | | | | | العبارة | م |
|---------|---------------------|----------------|-------|----------------|-------|----------------|-------|--|---|
| | | لا أو افق | | محايد | | أوافق | | | |
| | | النسبة المئوية | العدد | النسبة المئوية | العدد | النسبة المئوية | العدد | | |
| 4 | 13.235 ^a | 0% | 0 | 5.9% | 1 | 94.1% | 16 | أن يبدأ المدرب إجراءات مراحل العمل بإجراء الكشف الطبي والقياسات والاختبارات المعملية للاعبين . | 1 |
| 24 | 4.765 ^a | 5.9% | 1 | 17.6% | 3 | 76.5% | 13 | أن تظهر إجراءات مراحل العمل تخطيط وتنظيم البرنامج التدريبي المطلوب تنفيذه. | 2 |
| 1 | | 0% | 0 | 0% | 0 | 100% | 17 | أن يدوين المدرب من خلال استمارة التسجيل كل ما | 3 |

| | | | | | | | | | |
|----|---------------------|------|---|-------|---|-------|----|---|---|
| | | | | | | | | يتعلق باللعبين والفريق من أداء وملاحظات بصورة شاملة ومتكاملة. | |
| 5 | 13.235 | 5.9% | 1 | %0 | 0 | %94.1 | 16 | أن تستخدم أنشطة التهيئة المتعددة في مراحل العمل للترويج عن اللاعبين والارتقاء بالعملية التدريبية. | 4 |
| 2 | 0 | %0 | 0 | %0 | 0 | %100 | 17 | أن يساهم استرجاع المعلومات الفنية من خلال مراحل العمل في تقدم وتطوير البرنامج التدريبي. | 5 |
| 6 | 13.235 ^a | %0 | 0 | %5.9 | 1 | %94.1 | 16 | أن تساعد المعرفة المسبقة للبرنامج التدريبي خلال مراحل العمل معرفة مستويات وقدرات وإمكانيات اللاعبين بالصورة العلمية المطلوبة. | 6 |
| 22 | *7.12 | %0 | 0 | %17.6 | 3 | %82.4 | 14 | أن يجب أن تكون إجراءات مراحل العمل للبرنامج التدريبي تسمح للمدرب باستخدام المرونة التامة لتعديل البرنامج ما أمكن . | 7 |
| 15 | 23.05 | 5.9% | 1 | 5.9% | 1 | 88.2% | 15 | أن يتم من خلال مراحل العمل تحديد الخطوات التنفيذية للبرنامج التدريبي بشكل منتظم ودوري. | 8 |
| 3 | 0 | %0 | 0 | %0 | 0 | %100 | 17 | أن يمكن من خلال مراحل | 9 |

| | | | | | | | | | |
|----|---------|------|---|-------|---|-------|----|--|----|
| | | | | | | | | العمل استرجاع كل ما تم استنتاجه من علاقات بينية بين المدرب واللاعبين . | |
| 7 | 13.235a | %0 | 0 | %5.9 | 1 | %94.1 | 16 | أن يطور المدرب قدرات الفريق باستخدام طرق تدريب أكثر تقدماً والاحتكاك بالفرق الأعلى مستوى. | 10 |
| 16 | 23.05 | %5.9 | 1 | %5.9 | 1 | %88.2 | 15 | أن يستطيع المدرب من خلال مراحل العمل تطوير اللوائح الإدارية وبعث روح الإحترام بما يكفل سير البرنامج التدريبي. | 11 |
| 8 | 13.235a | %0 | 0 | %5.9 | 1 | %94.1 | 16 | أن يركز المدرب خلال مراحل العمل المتقدم الإهتمام باللاعبين الاحتياطيين وتطوير مراكز اللعب بما يناسب قدراتهم وإمكانياتهم. | 12 |
| 23 | *7.12 | %5.9 | 1 | %11.8 | 2 | %82.4 | 14 | أن يعمل المدرب خلال مراحل العمل على تقليل معاناة العمل وعدم تعارض الاختصاصات بينه والكادر الفني والإداري المعاون له . | 13 |
| 17 | 23.05 | %0 | 0 | %11.8 | 2 | %88.2 | 15 | أن يراعي المدرب خلال مراحل العمل تصميم الأنشطة في شكل عناصر رئيسية مع بعض النواحي الفنية التي | 14 |

| | | | | | | | | | |
|----|---------------------|------|---|-------|---|-------|----|---|----|
| | | | | | | | | تعمل على رفع الحالة التدريبية للاعبين . | |
| 9 | 13.235 ^a | %5.9 | 1 | %0 | 0 | %94.1 | 16 | أن يشكل المدرب الأسس والمبادئ التي يقوم عليها البرنامج التدريبي في مرحلة العمل الأولى لإظهار قدراته التدريبية بوضوح وكفاءة عالية. | 15 |
| 25 | 14.588 ^a | %5.9 | 1 | %17.6 | 3 | %76.5 | 13 | أن يحدد المدرب واجبات مكونات حمل التدريب ودوراته بفترات زمنية محددة تتناسب والظروف المحيطة بخطة التدريب السنوية . | 16 |
| 10 | 13.235 ^a | %0 | 0 | %5.9 | 1 | %94.1 | 16 | أن يجب خلال مراحل العمل للبرنامج التدريبي دراسة السمات والخصائص العامة للاعبين لإظهار أفضل نتائج طرق وأساليب التقويم في أنشطة المشاركة بين اللاعبين . | 17 |
| 11 | 13.235 ^a | 5.9% | 1 | %0 | 0 | 94.1% | 16 | أن يقوم المدرب بالتقويم الدوري للبرنامج التدريبي من خلال التحليل العلمي للأداء أو التقويم الذاتي للاعب أو وضع الجوائز التربوية المبررة للاعبين. | 18 |
| 12 | 13.235 ^a | 5.9% | 1 | %0 | 0 | %94.1 | 16 | أن تقسيم مراحل العمل للبرنامج | 19 |

| | | | | | | | | | |
|----|---------------------|------|---|------|---|-------|----|--|----|
| | | | | | | | | التدريبي تمكن المدرب من العمل الخلاق الابتكاري بهدف تطوير أداءه والارتقاء بمستواه التدريبي. | |
| 18 | 23.05 | %5.9 | 1 | %5.9 | 1 | %88.2 | 15 | أن يعتني المدرب في مراحل العمل للبرنامج التدريبي بالتدريب الفردي لمعالجة جوانب الضعف لدى اللاعبين واستغلال نقاط القوة لديهم. | 20 |
| 13 | 13.235 ^a | %5.9 | 1 | %0 | 0 | %94.1 | 16 | أن تتطلب الإجراءات الضرورية للبرنامج التدريبي إتباع المدرب خطوات موضوعية هادفة. | 21 |
| 19 | 23.05 | %5.9 | 1 | %5.9 | 1 | %88.2 | 15 | أن تهيء مراحل العمل مع الفريق المدرب على العمل في بيئة تربية تعليمية ملاءمة لتحقيق المتطلبات الأساسية للعملية التدريبية. | 22 |
| 14 | 13.235 ^a | %5.9 | 1 | %0 | 0 | %94.1 | 16 | أن يضع المدرب خلال مراحل العمل برنامجا تدريبي مسبقا لدراسة الظروف المحيطة بالفريق . | 23 |
| 20 | 23.05 | %5.9 | 1 | %5.9 | 1 | %88.2 | 15 | أن يعمل المدرب بأقصر الطرق خلال مراحل العمل لتحسين أهداف البرنامج التدريبي من خلال اسلوب علمي منتظم. | 24 |

| | | | | | | | | | |
|----|-------|----|---|-------|---|-------|----|--|----|
| 21 | 23.05 | %0 | 0 | %11.8 | 2 | %88.2 | 15 | أن يلم المدرب في مراحل العمل التدريبي الإلمام التام بظروف التنافس وامكانية تعديل الخطة الطويلة المدى وضم عناصر ذات كفاءة من المراحل السنوية أو الفرق الأخرى. | 25 |
|----|-------|----|---|-------|---|-------|----|--|----|

يلاحظ من نتائج الجدول رقم (13) أعلاه أن تقديرات العينة عن محور الإجراءات الضرورية خلال مراحل العمل للتدريب لدى مدربي كرة القدم بأندية الدوري الممتاز بالسودان، جاءت على النحو التالي: -

اجابت العينة بأوافق على (25) عباره بنسبة (100%) حيث تحصلت العبارات رقم (3)، 5، 9) وبأوافق على المرتبة الأولى والتي اشارت الى: يدوين المدرب من خلال استمارة التسجيل كل ما يتعلق باللاعبين والفريق من أداء وملاحظات بصورة شاملة ومتكاملة، يساهم استرجاع المعلومات الفنية من خلال مراحل العمل في تقدم وتطور البرنامج التدريبي، يمكن من خلال مراحل العمل استرجاع كل ما تم استنتاجه من علاقات بينية بين المدرب واللاعبين، حيث بلغ تكرار الموافقة (17) بنسبة مئوية بلغت (100%) وبلغت كا2 (*000)

وفي المرتبة الثانية جاءت العبارات (1، 4، 6، 10، 12، 15، 17، 18، 19، 21، 23) بالترتيب والتي اشارت الى : يبدأ المدرب إجراءات مراحل العمل بإجراء الكشف الطبي والقياسات والاختبارات المعملية للاعبين ، تستخدم أنشطة التهيئة المتعددة في مراحل العمل للترويح عن اللاعبين والارتقاء بالعملية التدريبية، تستخدم أنشطة التهيئة المتعددة في مراحل

العمل للترويج عن اللاعبين والارتقاء بالعملية التدريبية، يطور المدرب قدرات الفريق باستخدام طرق تدريب أكثر تقدماً والاحتكاك بالفرق الأعلى مستوى ، يركز المدرب خلال مراحل العمل المتقدم الاهتمام باللاعبين الاحتياطيين وتطوير مراكز اللعب بما يناسب قدراتهم وإمكاناتهم، يشكل المدرب الأسس والمبادئ التي يقوم عليها البرنامج التدريبي في مرحلة العمل الأولى لإظهار قدراته التدريبية بوضوح وكفاءة عالية، يجب خلال مراحل العمل للبرنامج التدريبي دراسة السمات والخصائص العامة للاعبين لإظهار افضل نتائج طرق وأساليب التقويم في أنشطة المشاركة بين اللاعبين ، يقوم المدرب بالتقويم الدوري للبرنامج التدريبي من خلال التحليل العلمي للأداء أو التقويم الذاتي للاعب أو، تقسيم مراحل العمل للبرنامج التدريبي تمكن المدرب من العمل الخلاق الابتكاري بهدف تطوير أداءه والارتقاء بمستواه التدريبي، يعتني المدرب في مراحل العمل للبرنامج التدريبي بالتدريب الفردي لمعالجة جوانب الضعف لدى اللاعبين واستغلال نقاط القوة لديهم، يضع المدرب خلال مراحل العمل برنامجا تدريبي مسبقا لدراسة الظروف المحيطة بالفريق وضع الجوائز التربوية المبررة للاعبين .حيث بلغ تكرار الموافقة (16) بنسبة مئوية بلغت (94.1%) وبلغت كا² (13.235a) *

وفي المرتبة الثالثة جاءت العبارات (8، 11، 14، 20، 22، 24، 25) بالترتيب والتي اشارت الى : يتم من خلال مراحل العمل تحديد الخطوات التنفيذية للبرنامج التدريبي بشكل منتظم ودوري، يستطيع المدرب من خلال مراحل العمل تطوير اللوائح الإدارية وبعث روح الإحترام بما يكفل سير البرنامج التدريبي، يراعي المدرب خلال مراحل العمل تصميم الأنشطة في شكل عناصر رئيسية مع بعض النواحي الفنية التي تعمل على رفع الحالة التدريبية للاعبين ، يعتني المدرب في مراحل العمل للبرنامج التدريبي بالتدريب الفردي لمعالجة جوانب الضعف لدى اللاعبين واستغلال نقاط القوة لديهم، تهيء مراحل العمل مع الفريق المدرب على العمل في بيئة تربوية تعليمية ملائمة لتحقيق المتطلبات الأساسية للعملية التدريبية، يعمل

المدرّب بأقصر الطرق خلال مراحل العمل لتحسين أهداف البرنامج التدريبي من خلال أسلوب علمي مننظم، يلم المدرّب في مراحل العمل التدريبي الإلمام التام بظروف التنافس وامكانية تعديل الخطة الطويلة المدى وضم عناصر ذات كفاءة من المراحل السنوية أو الفرق الأخرى، حيث بلغ تكرار الموافقة (15) بنسبة مئوية بلغت (88.2%) وبلغت كا² (23.05) *

وفي المرتبة الرابعة جاءت العبارات (7، 13) بالترتيب واللذان اشارتا الى: يجب أن تكون إجراءات مراحل العمل للبرنامج التدريبي تسمح للمدرّب باستخدام المرونة التامة لتعديل البرنامج ما أمكن، يعمل المدرّب خلال مراحل العمل على تقليل معاناة العمل وعدم تعارض الإختصاصات بينه والكادر الفني والإداري المعاون له. حيث بلغ تكرار الموافقة (14) بنسبة مئوية بلغت (82.4%) وبلغت كا² (7.12) *

وفي المرتبة الخامسة جاءت العبارات (2، 16) بالترتيب واللذان اشارتا الى: تظهر إجراءات مراحل العمل تخطيط وتنظيم البرنامج التدريبي المطلوب تنفيذه، يحدد المدرّب واجبات مكونات حمل التدريب ودوراته بفترات زمنية محددة تتناسب والظروف المحيطة بخطة التدريب السنوية، حيث بلغ تكرار الموافقة (13) بنسبة مئوية بلغت (76.5%) وبلغت كا² (4.765a) *

وهذه النتيجة تجيب على سؤال المحور الرابع: بأن اهم الإجراءات الضرورية للبرنامج التدريبي لدى مدربي كرة القدم بأندية الدوري الممتاز بالسودان، وذلك من خلال إجابات العينة هي: -
- يدون المدرّب كل ما يتعلق باللاعبين والفريق من أداء وملاحظات بصورة شاملة وكاملة من خلال أستمارة التسجيل.

- تساهم في استرجاع المعلومات الفنية من خلال مراحل العمل وفي تقدم وتطور البرنامج التدريبي.

- تمكن المدرب من خلال مراحل العمل استرجاع كل ما تم استنتاجه من علاقات بينية بين المدرب واللاعبين .
- تشجع المدرب علي ان يبدأ إجراءات مراحل العمل بإجراء الكشف الطبي والقياسات والاختبارات المعملية للاعبين .
- تقوي استخدام أنشطة التهيئة المتعددة في مراحل العمل للترويح عن اللاعبين والارتقاء بالعملية التدريبية.
- تساعد المدرب علي تطوير قدرات الفريق باستخدام طرق تدريب أكثر تقدماً والاحتكاك بالفرق الأعلى مستوى.
- تمكن المدرب من التركيز خلال مراحل العمل المتقدم الاهتمام باللاعبين الاحتياطيين وتطوير مراكز اللعب بما يناسب قدراتهم وإمكانياتهم.
- تساعد المدرب علي معرفة الأسس والمبادئ التي يقوم عليها البرنامج التدريبي في مرحلة العمل الأولى لإظهار قدراته التدريبية بوضوح وكفاءة عالية.
- توفر الوقت الكافي من خلال مراحل العمل للبرنامج التدريبي دراسة السمات والخصائص العامة للاعبين لإظهار أفضل نتائج طرق وأساليب التقويم في أنشطة مشاركة بين اللاعبين .
- تؤكد قيام المدرب بالتقويم الدوري للبرنامج التدريبي من خلال التحليل العلمي للأداء أو التقويم الذاتي للاعب أو تقسيم مراحل العمل للبرنامج التدريبي تمكن المدرب من العمل الخلاق الابتكاري بهدف تطوير أداءه والارتقاء بمستواه التدريبي.

-تتيح للمدرب من خلال مراحل العمل للبرنامج التدريبي الاهتمام بالتدريب الفردي لمعالجة جوانب الضعف لدى اللاعبين واستغلال نقاط القوة لديهم.

- تمكن المدرب من خلال مراحل العمل وضع برنامجا تدريبي مسبقا لدراسة الظروف المحيطة بالفريق وضع الجوائز التربوية المبررة للاعبين .

- يؤكد المدرب من خلال مراحل العمل تحديد الخطوات التنفيذية للبرنامج التدريبي بشكل منظم ودوري، يستطيع تطوير اللوائح الإدارية وبعث روح الإحترام بما يكفل سير البرنامج التدريبي

- يراعي المدرب تصميم الأنشطة في شكل عناصر رئيسية مع بعض النواحي الفنية التي تعمل على رفع الحالة التدريبية للاعبين .

- يعتني المدرب بالتدريب الفردي لمعالجة جوانب الضعف لدى اللاعبين واستغلال نقاط القوة وتهيئ المدرب على العمل في بيئة تربوية تعليمية ملائمة لتحقيق المتطلبات الأساسية للعملية التدريبية.

- تساعد المدرب علي العمل بأقصر الطرق لتحسين أهداف البرنامج التدريبي من خلال اسلوب علمي منظم.

- يلم المدرب بالإلمام التام بظروف التنافس وامكانية تعديل الخطة الطويلة المدى وضم عناصر ذات كفاءة من المراحل السنوية أو الفرق الأخرى.

- تسمح إجراءات مراحل العمل للبرنامج التدريبي للمدرب باستخدام المرونة التامة لتعديل البرنامج ما أمكن.

- يعمل المدرب على تقليل معاناة العمل من خلال مراحل العمل التدريبي وعدم تعارض الإختصاصات بينه والكادر الفني والإداري المعاون له.

- تظهر إجراءات مراحل العمل للمدرب تخطيط وتنظيم البرنامج التدريبي المطلوب تنفيذه.

- يتم تحديد مكونات حمل التدريب ودوراته بفترات زمنية محددة تتناسب والظروف المحيطة بخطة التدريب السنوية.

وهذه النتيجة تؤكدها دراسة: يسن عبد القادر محمد -2007 بعنوان دراسة تحليلية لنظام مسابقة الدوري الممتاز لكرة القدم بالسودان. حيث هدفت على التعرف على فلسفة الدوري الممتاز. وخطط وبرامج التدريب وأثر مسابقة الدوري الممتاز على أداء اللاعبين ونتائج المباريات وعلى المشاركات الخارجية.. أهم النتائج التي تم التوصل إليها ... ضعف فلسفة برامج مسابقة الدوري الممتاز وضعف المنافسات التي انعكست على أداء اللاعبين ونتائج المباريات.

يعزي الباحث هذه النتيجة إلى أهمية الإجراءات الضرورية للبرنامج التدريبي خلال مراحل العمل التي تمكن المدرب استرجاع كل ما تم استنتاجه من علاقات بينية بينه واللاعبين وتشجع المدرب ان يبدأ البرنامج التدريبي بإجراءات الكشف الطبي والقياسات الفسيولوجية وتقوي استخدام أنشطة التهيئة للارتقاء بالعملية التدريبية وتطوير قدرات وامكانيات اللاعبين باستخدام طرق تدريب اكثر تقدما والاحتكاك الفرق الاعلى مستوي وتدوين كل ما يتعلق الفريق من أداء وملاحظات بصورة شاملة وكاملة وكما تساعد المدرب علي معرفة الأسس والمبادئ التي يقوم عليها البرنامج التدريبي بوضوح وكفاءة عالية ودراسة السمات والخصائص العامة لظواهر افضل النتائج بطرق وأساليب متقدمة وتتيح الاهتمام بالتدريب الفردي لمعالجة جوانب الضعف للاعبين واستغلال نقاط القوة لديهم وتمكن كذلك من وضع برنامج مسبق لدراسة الظروف المحيطة بالفريق ويراعي تصميم أنشطة في شكل عناصر رئيسية وفرعية مع بعض النواحي

الفنية التي تعمل علي رفع الحالة التدريبية وتحديد الخطوات التنفيذية بشكل منتظم ودوري لتطوير اللوائح الإدارية وبث روح الاحترام بما يكفل سير العمل.

الفصل الخامس

النتائج والتوصيات والمقترحات

5-4 ملخص البحث

5-1 النتائج:-

- 1- أهم كفايات التدريب لدي مدربي كرة القدم بأندية الدوري الممتاز بالسودان وذلك من خلال إجابات العينة هي: -

- تتيح الكفايات المهنية للمدرب الاستمرار في أداء مهام وأنشطة تخصصه واختيار الخبرات الملائمة ذات الطابع التربوي التعليمي في التدريب بأقل زمن وأقل جهد ممكن.
- تكفل للمدرب التمكن والتمسك بخطط وسياسات النادي البناءة باعتباره المسئول الأول عن العمل التدريبي.
- تعمل علي تحول المعرفة العلمية والعقلية النابعة من التجربة الشخصية للمدرب إلى خصائص مهنية مميزة.
- تسعى كفايات التدريب إلى زيادة فاعلية العمل الإداري والفني بين المدرب والأجهزة المعاونة له.
- يؤدي العمل بكفايات التدريب على تنمية الوعي بالمسئولية الأخلاقية والآداب الرياضية وتوفير أنشطة ذات طابع مهني يشترك فيه المدرب واللاعبين في سبيل الارتقاء بالمنهج العلمي في التدريب.
- يتمكن المدرب من خلالها اختيار البرامج الوظيفية للإعداد المهني لانتقاء المتطلبات والواجبات اللازمة للتدريب ذات الطابع التعاوني بين المدرب والكادر الطبي لفهم خصائص اللاعب من منظور النمو البدني والنضج النفسي والتطور الحركي.
- تزيد من مقدرة المدرب على تشخيص جوانب الضعف والقصور في جوانب إعداد اللاعب.
- يتمكن المدرب من خلالها دراسة برامج التأهيل المهني التي تعد لمزاولة العمل المهني بمتطلبات واقعية وتطبيقية.

- تقوي الإتجاهات السلوكية والقدرات العقلية للاعبين في التدريب للتأكيد من استيعاب الإرشادات والإيضاحات الفنية خلال وحدات التدريب.

- تمثل استغلال خصائص كفايات التدريب البناء التكويني للعوامل المؤثرة في كل الجوانب والمقومات المهنية لاستكمال واجبات التدريب وإتقان الخطط الموضوعية.

- تزيد من الخبرة المهنية عمقا وجودة كلما أنخرط المدرب في تدريب عدد من المناشط ذات الطبيعة المهنية المقابلة بفاعلية لنشاطه التدريبي التخصصي.

- تعتبر كفايات التدريب من خلاصة تجارب المدرب وامكانية توظيفها من حيث قلة الوقوع في الأخطاء وتنمية الصفات الشخصية والخصائص الوظيفية اتجاه أداءه المهني.

- تعطي كفايات التدريب المدرب القدرة على تفهم القواعد التي تدخل في نطاق مسؤولياته القيادية ومقابلة الاحتياجات العامة للاعبين وخلق علاقات عمل ناجحة وفن التواصل للتأثير في الآخرين.

- تساعد كفايات التدريب المدرب تنمية التدريب بطرق أفضل من خلال سلسلة من الخبرات المخططة.

- تمكن المدرب من فهم العملية التربوية والتعليمية لاستخلاص قدرات وإمكانيات اللاعبين في إطار مهني مرجعي.

2- أهمية المؤشرات التأهيلية لمدربي كرة القدم بأندية الدوري الممتاز بالسودان، وذلك من خلال إجابات العينة هي: -

- تعمل علي تزويد المدرب بالمعلومات والبيانات بدرجة مناسبة.

- تطور أسلوب المدرب المهني في العمل أولاً ثم قدرات اللاعبين ومسئوليته وصلاحياته في طبيعة النشاط الرياضي التخصصي.

- تملك المدرب الصفات الشخصية المساعدة على نجاح عمله كالتفهم، الرأفة، الأمانة، الروح الرياضية، التميز بين الخطأ والصواب المشاركة العاطفية، طاقة عالية في العمل، الإحساس العام المشترك القدرة على التأثير.

- تساعد علي تناسب أجر ومكافآت المدرب مع عدة متغيرات بيئة ومهنية من المنظور الاقتصادي الاجتماعي لتأكيد الرضا الوظيفي والسمعة الطيبة له.

- تساعد المدرب علي الاتصال بشكل دوري ومنتظم بإتحاد اللعبة وحضور اللقاءات الفنية وتقديم المشورة في نطاق تخصصه المهني.

- توضح مهام التدريب للمدرب بعد لاطلاع على قانونية شهادته التأهيلية التدريبية التخصصية في مجال التدريب.

- تساعد المدرب علي التعاون مع مسؤولي النادي والمجتمع على جعل الرياضة جزء من برنامجها التربوي الاجتماعي فضلاً عن أنه الشخصية القيادية التربوية التي تتسم بالنصح والإرشاد.

- تؤكد تنمية المدرب الولاء والطاعة والعمل الجماعي والالتزام بالمسئولية الأخلاقية في التدريب.

- تساعد المدرب علي مراجعة خطة سير عمل التدريب والتقييم من خلال الملاحظة والتحليل المستمر واستطلاع قدرات وإمكانيات ومدى استيعاب اللاعبين للنقاط الفنية، يبرز المدرب

إنجازاته وقدراته التنظيمية في سيكولوجيا الجماعة من خلال مهاراته الإتصالية وأساليب العلاقات العامة.

- يستوعب المدرب من خلالها أساليب تدريب رياضته استيعابا كاملا ويتفهم الجوانب الوجدانية والاجتماعية التي ترفع قيمة العمل الجماعي لدى اللاعبين من منظور الأمان والصحة والسلامة.

- يحافظ المدرب من خلالها على بنود الميثاق المهني الأخلاقي منذ توليه قيادة تدريب الفريق وحتى تركه العمل به.

- تبعد المدرب عن النقد ومناقشة الأمور الفنية والمالية والإدارية الخاصة بالنادي واللاعبين في حضور الفرق المنافسة.

- تعمل علي ان يبعد المدرب اللاعبين عن أساليب التحايل والضغط على الإصابات بغرض المشاركة في المباريات، يؤكد المدرب من خلال عمله على المثل العليا والروح الرياضية واحترام الحكام والمسؤولين في المباريات.

- تساعد المدرب ان يواجه النقد والشائعات الموجه له دون انفعال من خلال الندوات والمؤتمرات وورش العمل واللقاءات المهنية.

- تدفع المدرب علي القيام بإجراءات الخطوات التنفيذية للعملية التدريبية من حيث تنظيمها وتنسيقها في برامج عملية محددة هادفة وتنمية أساليب اتساع البنية المعرفية بأخذ المنهج العلمي والتكنولوجي الحديث.

- يجب يكون المدرب واسع الإطلاع في مجال تخصصه قادراً على مواكبة المستجدات في تدريب كرة القدم، يحترم المدرب الكادر الفني والإداري المعاون له وتقدير مشورتهم في مجال اختصاصاتهم المهنية.

3- أهم الوسائل التحليلية الفريق لدى مدربي كرة القدم بأندية الدوري الممتاز بالسودان، وذلك من خلال إجابات العينة هي: -

- يعتمد عليها المدرب في الاختبارات كوسيلة لتحليل أداء الفريق وعلى طبيعة تكوين الاختبار والقياس وطبيعة جودة محكات للاعبين .

- يدرس من خلالها السجلات الشخصية للاعبين في تقويم البرنامج العام وخطة التدريب السنوية وتنفيذ واجبات المراكز في التدريب والمباريات.

- تعمل علي ترتيب أولويات استخدام وسائل تحليل الفريق ذيال يساعد على معرفة إمكانيات والقدرات التدريب المتاحة بالنادي.

- تستخدم واجبات تحليل الفريق للحكم على الخصائص والسمات والظواهر المحيطة باللاعبين للتحقق من أهداف البرنامج التدريبي.

- يساعد تصنيف مكونات الاختبارات على التعرف على مستوى اللاعبين بدنياً ومهارياً وخططياً ونفسياً ومعرفياً.

- يجب علي المدرب من خلالها وضع تشكيل الفريق المستوى الحالي للاعبين وخطة اللعب وخطط المباريات وخطط اللعب الفرعية للدفاع والهجوم.

- تلزم أهمية الاختبارات والقياسات المدرب على تنظيم عملية التدريب بالأسلوب العلمي السليم.

- تعتبر من شروط وضع الاختبار والقياس من المحكات الرئيسية لدراسة إمكانيات وقدرات اللاعبين .

- تفيد دراسة سجلات اللاعبين الشخصية المدرب في استقصاء مشكلاتهم وظروفهم الاجتماعية الملحة.

- يستطيع المدرب من خلالها تحليل مستوى الفريق من خلال اطلاعه على سجلات التدريب واسلوب تنفيذ خطط اللعب والمباريات وانسجام أداء اللاعبين داخل وخارج الملعب.

- يقوم المدرب من خلالها الحالة التدريبية للاعبين عن طريق مشاهدة عدة وحدات تدريبية داخل الفريق، تظهر اختبارات حالة التدريب الخاصة بالمهارات الأساسية والقواعد الخطئية التي يرغب المدرب قياسها.

- تأكد بعض الاختبارات والقياسات للمدرب التي لا تنتج عن تطبيقها أرقام معينة ولكنها تشير إلى أنواع من السلوك والأداء.

- يتطلب منها عن الاختبار من اللاعب الذي يختبر التفاعل الإيجابي الذي يمثل الأداء السليم أو الاستجابة الكاملة.

- يطبق المدرب الاختبارات في قيادة المباراة بإلقاء محاضرة للاعبين وتدوين الخطط المطلوب تنفيذها خلال اشواط المباراة

4 - أهم الإجراءات الضرورية خلال مراحل العمل للتدريب لدى مدربي كرة القدم بأندية الدوري الممتاز بالسودان، وذلك من خلال إجابات العينة هي: -

- يدون المدرب كل ما يتعلق باللاعبين والفريق من أداء وملاحظات من خلال استمارة التقييم بصورة شاملة ومتكاملة.
- تساهم في استرجاع المعلومات الفنية من خلال مراحل العمل وفي تقدم وتطور البرنامج التدريبي.
- تمكن المدرب من خلال مراحل العمل استرجاع كل ما تم استنتاجه من علاقات بينية بينه واللاعبين .
- تشجع المدرب علي ان يبدأ مراحل العمل بإجراء الكشف الطبي والقياسات والاختبارات العملية للاعبين .
- تقوي استخدام أنشطة التهيئة المتعددة في مراحل العمل للترويح عن اللاعبين والارتقاء بالعملية التدريبية.
- تساعد المدرب علي تطوير قدرات الفريق باستخدام طرق تدريب أكثر تقدماً والاحتكاك بالفرق الأعلى مستوى.
- تمكن المدرب من التركيز خلال مراحل العمل المتقدم الاهتمام باللاعبين الاحتياطيين وتطوير مراكز اللعب بما يناسب قدراتهم وإمكانياتهم.
- تساعد المدرب علي معرفة الأسس والمبادئ التي يقوم عليها البرنامج التدريبي في مرحلة العمل الأولى لإظهار قدراته التدريبية بوضوح وكفاءة عالية.
- توفر الوقت الكافي من خلال مراحل العمل للبرنامج التدريبي دراسة السمات والخصائص العامة للاعبين لإظهار أفضل نتائج طرق وأساليب التقييم في أنشطة مشاركة بين اللاعبين .

- تؤكد قيام المدرب بالتقويم الدوري للبرنامج التدريبي من خلال التحليل العلمي للأداء أو التقويم الذاتي للاعب أو، تقسيم مراحل العمل للبرنامج التدريبي تمكن المدرب من العمل الخلاق الابتكاري بهدف تطوير أداءه والارتقاء بمستواه التدريبي.
 - تتيح للمدرب من مراحل العمل للبرنامج التدريبي الاهتمام بالتدريب الفردي لمعالجة جوانب الضعف لدى اللاعبين واستغلال نقاط القوة لديهم.
 - تمكن المدرب من خلال مراحل العمل وضع برنامجا تدريبي مسبقا لدراسة الظروف المحيطة بالفريق وضع الجوائز التربوية المبررة للاعبين .
 - يؤكد المدرب من خلال مراحل العمل تحديد الخطوات التنفيذية للبرنامج التدريبي بشكل منظم ودوري، يستطيع المدرب من خلال مراحل العمل تطوير اللوائح الإدارية وبعث روح الإحترام بما يكفل سير البرنامج التدريبي.
 - يراعي المدرب تصميم الأنشطة في شكل عناصر رئيسية مع بعض النواحي الفنية التي تعمل على رفع الحالة التدريبية للاعبين .
 - يعتني المدرب من خلالها بالتدريب الفردي لمعالجة جوانب الضعف لدى اللاعبين واستغلال نقاط القوة لديهم، تهئ المدرب على العمل في بيئة تربوية تعليمية ملائمة لتحقيق المتطلبات الأساسية للعملية التدريبية.
 - تساعد المدرب على العمل بأقصر الطرق خلال مراحل العمل لتحسين أهداف البرنامج التدريبي من خلال أسلوب علمي منظم.
- 5- 2 التوصيات: -

1- عمل مزيد من الدراسات الموضوعية المتعلقة بكفايات التدريب وبرامج الخطط الحديثة.

2- تطوير طرق جديدة اكثر صدقا وثباتا للاختبارات المعملية والمقاييس الفسيولوجية بصورة شاملة وكاملة للاعبين.

3- الالتزام بالاعتبارات القانونية لشهادات المدربين وان تقتصرالمزاولة المهنية علي المدربين المؤهلين التاهيل الكافئ.

4- تجديد أساليب الجودة والتطوير في تدريب كرة القدم بمشاركة المؤسسات الأكاديمية الرياضية التخصصية وتعزيز التعاون معها والاستفادة من الوسائل الإعلامية وجهات ذات أختصاص الجودة المهنية.

5 - ضرورة الاستعانة بمدربين مختصين على مستوى عالي وأمام بالإجراءات الضرورية للبرنامج التدريبي خلال مراحل العمل مع الفريق.

6- يفضل تقارب التفكر المهني بين الكوادر ذات العلاقة التخصصية في التدريب بمدربي اندية الدوري الممتاز في أوقات التدريب وخارج التدريب.

5- 3 المقترحات: -

يقترح الباحث بأخذ هذا البحث من أجل الوصول إلى دراسات مستقبلية تختص بالتحليل العلمي للتعرف علي الكفايات المهنية اللازمة لتدريب لدي مدربي أندية الدوري الممتاز للمساهمة في تطوير إجراءات البرنامج التدريبي الضرورية وتجديد الوسائل التحليلية للفريق وتقنين الوسائط العلمية للتمييز وتقريب مفهوم الكفايات المهنية اللازمة للتدريب والكفاءات المهنية الاخرى ودرجة ممارستها بطرق علمية أكثر ارتقاء مرتبطة بالمستويات المعيارية ذات الصدق العالي يمكن الاعتماد عليها في مجال البحوث العلمية مستقبلاً.

4-5 ملخص البحث:

جاء هذا البحث بعنوان البحث: التعرف علي الكفايات المهنية اللازمة للتدريب لدي مدربي كرة القدم بأندية الدوري الممتاز، وتكون من خمسة فصول تناول الباحث في الفصل الأول خطة البحث والتي اشتملت على المقدمة ومشكلة البحث، وتم فيها بيان أهمية المشكلة وأهدافها التي تمثلت في: التعرف على الكفايات المهنية لدي مدربي كرة القدم بأندية الدوري الممتاز.

تناول الفصل الأول أيضاً إجراءات البحث والتي تضمنت مجتمعه وعينته التي تم اختيارها بطريقة عمدية من المدربين العاملين بأندية الدوري الممتاز على نطاق السودان، استخدم الباحث المنهج الوصفي، وأداة جمع البيانات التي تمثلت في الاستبانة وتضمنت أيضاً المعالجات الإحصائية، وختم الباحث الفصل الأول بمصطلحات البحث.

اشتمل الفصل الثاني: الإعداد النظري والدراسات السابقة على مباحث هي: كفايات التدريب، المؤشرات التأهيلية للمدرب، والوسائل التحليلية للفريق، الإجراءات الضرورية للبرنامج التدريبي.

في الفصل الثالث تناول الباحث " إجراءات البحث " وبيان المنهج المتبع وكيفية اختيار العينة، وأداة جمع البيانات وتقنيها لتحديد صدقها وثباتها واختتمت بتطبيق أستبانة البحث وطريقة المعالجة الإحصائية للبيانات.

اشتمل الفصل الرابع على عرض ومناقشة وتحليل النتائج الخاصة بالبحث التي اوصلت الباحث الي الفصل الخامس الذي أشتمل علي النتائج والتوصيات والمقترحات اما النتائج الخاصة التي تم التوصل اليها الباحث كمايلي: -

1- أهم كفايات التدريب لدي مدربي كرة القدم بأندية الدوري الممتاز بالسودان هي: -من خلال إجابات عينة البحث هي.

- تتيح الكفايات التدريبية للمدرب الاستمرار في أداء مهام وأنشطة تخصصه واختيار الخبرات الملائمة ذات الطابع التربوي التعليمي في التدريب بأقل زمن وأقل جهد ممكن.

- تكفل للمدرب التمكن والتمسك بخطط وسياسات النادي البناءة باعتباره المسئول الأول عن العمل التدريبي.

- تعمل علي تحول المعرفة العلمية والعقلية النابعة من التجربة الشخصية للمدرب إلى خصائص مهنية مميزة.

- تسعى الكفايات التدريبية إلى زيادة فاعلية العمل الإداري والفني بين المدرب والأجهزة المعاونة له.

- يؤدي العمل بالكفايات التدريبية الي تنمية الوعي بالمسؤولية الأخلاقية والآداب الرياضية وتوفير أنشطة ذات طابع مهني يشترك فيه المدرب واللاعبين في سبيل الارتقاء بالمنهج العلمي في التدريب.

- يتمكن المدرب من خلالها اختيار البرامج الوظيفية للإعداد المهني لانتقاء المتطلبات والواجبات اللازمة للتدريب ذات الطابع التعاوني بين المدرب والكادر الطبي لفهم خصائص اللاعب من منظور النمو البدني والنضج النفسي والتطور الحركي.

- تزيد من مقدرة المدرب على تشخيص جوانب الضعف والقصور في جوانب إعداد اللاعب.

- يتمكن المدرب من خلالها دراسة برامج التأهيل المهني التي تعد لمزاولة العمل المهني بمتطلبات واقعية وتطبيقية.
- تقوي الإتجاهات السلوكية والقدرات العقلية للاعبين في التدريب كل متطلبات الكفايات المهنية للمدرب للتأكيد من استيعاب الإرشادات والإيضاحات الفنية خلال وحدات التدريب.
- يمثل استغلال خصائص الكفايات التدريب البناء التكويني للعوامل المؤثرة في كل الجوانب والمقومات المهنية لاستكمال واجبات التدريب وإتقان الخطط الموضوعية.
- تزيد كفايات التدريب الخبرة المهنية عمقا وجودة كلما أنخرط المدرب في تدريب عدد من المناشط ذات الطبيعة المهنية المقابلة بفاعلية لنشاطه التدريبي التخصصي.
- تعبر كفايات التدريب عن خلاصة تجارب المدرب وامكانية توظيفها من حيث قلة الوقوع في الأخطاء وتنمية الصفات الشخصية والخصائص الوظيفية اتجاه أداء المهني.
- تعطي كفايات التدريب المدرب القدرة على تفهم القواعد التي تدخل في نطاق مسؤولياته القيادية ومقابلة الاحتياجات العامة للاعبين وخلق علاقات عمل ناجحة وفن التواصل للتأثير في الآخرين.
- تساعد المدرب علي تنمية خطط اللعب بطرق أفضل من خلال سلسلة من الخبرات المخططة.
- تمكن المدرب من فهم العملية التربوية والتعليمية لاستخلاص قدرات وإمكانيات اللاعبين في إطار مهني مرجعي.

2- المؤشرات التأهيلية لدى مدربي كرة القدم بأندية الدوري الممتاز بالسودان، وذلك من خلال إجابات عينة البحث هي: -

- تشجع المدرب علي ان يبدا العمل الفريق مزوداً بدرجة مناسبة من المعلومات والبيانات.
- تمكن المدرب بان يطور أسلوبه المهني في العمل أولاً ثم قدرات اللاعبين ومسئوليته وصلاحياته في طبيعة النشاط الرياضي التخصصي.
- تعمل علي ان يمتلك المدرب الصفات الشخصية المساعدة على نجاح عمله كالتفهم، الرأفة، الأمانة، الروح الرياضية، التميز بين الخطأ والصواب، المشاركة العاطفية، طاقة عالية في العمل، الإحساس العام المشترك القدرة على التأثير.
- تؤكد بان يتناسب أجر ومكافآت المدرب مع عدة متغيرات بيئة ومهنية من المنظور الاقتصادي الاجتماعي لتأكيد الرضا الوظيفي والسمعة الطيبة له.
- تشجع المدرب علي الاتصال بشكل دوري ومنتظم بإتحاد اللعبة وحضور اللقاءات الفنية وتقديم المشورة في نطاق تخصصه المهني.
- توضح مهام المدرب بعد الإطلاع على قانونية شهادته التأهيلية التدريبية التخصصية في مجال التدريب.
- تشجع المدرب علي التعاون مع مسؤولي النادي والمجتمع على جعل الرياضة جزء من برنامجها التربوي الاجتماعي فضلاً عن أنه الشخصية القيادية التربوية التي تتسم بالنصح والإرشاد.

- تؤكد تنمية المدرب في اللاعبين الولاء والطاعة والعمل الجماعي والالتزام بالمسؤولية الأخلاقية في التدريب.

- تساعد المدرب علي مراجعة خطة سير عمل التدريب والتقييم من خلال الملاحظة والتحليل المستمر واستطلاع قدرات وإمكانيات ومدى استيعاب اللاعبين للنقاط الفنية، يبرز المدرب إنجازاته وقدراته التنظيمية في سيكولوجيا الجماعة من خلال مهاراته الإتصالية وأساليب العلاقات العامة.

- يستوعب المدرب من خلالها أساليب تدريب رياضته استيعابا كاملا ويتفهم الجوانب الوجدانية والاجتماعية التي ترفع قيمة العمل الجماعي لدى اللاعبين من منظور الأمان والصحة والسلامة.

- يحافظ المدرب من خلالها على بنود الميثاق المهني الأخلاقي منذ توليه قيادة تدريب الفريق وحتى تركه العمل به.

- تبعد المدرب عن النقد ومناقشة الأمور الفنية والمالية والإدارية الخاصة بالنادي واللاعبين في حضور الفرق المنافسة.

- تعمل علي ان يبعد المدرب اللاعبين عن أساليب التحايل والضغط على الإصابات بغرض المشاركة في المباريات، يؤكد المدرب من خلال عمله على المثل العليا والروح الرياضية واحترام الحكام والمسؤولين في المباريات.

- تعمل علي ان يواجه المدرب النقد والشائعات الموجه له دون انفعال من خلال الندوات والمؤتمرات وورش العمل واللقاءات المهنية.

- تقوي قيام المدرب بإجراء الخطوات التنفيذية للعملية التدريبية من حيث تنظيمها وتنسيقها في برامج عملية محددة هادفة وتنمية أساليب اتساع البنية المعرفية بأخذ المنهج العلمي والتكنولوجي الحديث.

3- أهم الوسائل التحليلية للفريق لدى مدربي كرة القدم بأندية الدوري الممتاز بالسودان، وذلك من خلال إجابات عينة البحث هي: -

- يعتمد عليها المدرب في الاختبارات كوسيلة لتحليل أداء الفريق وطبيعة تكوين الاختبار والقياس وطبيعة جودة محكات الأداء للاعبين .

- يدرس المدرب من خلالها السجلات الشخصية للاعبين وتقييم البرنامج العام وخطة التدريب السنوية وتنفيذ واجبات المراكز في التدريب والمباريات.

- تعمل علي ترتيب أولويات استخدام خطط اللعب وسائل تحليل الفريق لمعرفة إمكانيات والقدرات التدريب المتاحة بالنادي.

- تساعد المدرب في استخدام تحليل أداء الفريق للحكم على الخصائص والسمات والظواهر المحيطة باللاعبين.

- يساعد تصنيف مكونات الاختبارات على التعرف على مستوى اللاعبين بدنياً ومهارياً وخططياً ونفسياً ومعرفياً.

- يجب علي المدرب من خلالها وضع تشكيل الفريق ومراعاة المستوى الحالي للاعبين وخطة اللعب وخطط المباريات وخطط اللعب الفرعية للدفاع والهجوم.

- تلزم أهمية الاختبارات والقياسات المدرب على تنظيم عملية التدريب بالأسلوب العلمي السليم.

- تعتبر من المحكات الرئيسية للاختبار والقياس لدراسة إمكانيات وقدرات اللاعبين .
- تقيّد في دراسة سجلات اللاعبين الشخصية المدرب في استقصاء مشكلاتهم وظروفهم الاجتماعية الملحة.
- يستطيع المدرب من خلالها تحليل مستوى الفريق من خلال اطلاعه على سجلات التدريب واسلوب تنفيذ خطط اللعب والمباريات وانسجام أداء اللاعبين داخل وخارج الملعب.
- يقوم المدرب من خلالها تقييم الحالة التدريبية للاعبين عن طريق مشاهدة عدة وحدات تدريبية داخل الفريق، تظهر اختبارات حالة التدريب الخاصة بالمهارات الأساسية والقواعد الخطئية التي يرغب المدرب قياسها.
- تأكيد للمدرب صدق بعض الاختبارات والقياسات التي لا تنتج عن تطبيقها أرقام معينة ولكنها تشير إلى أنواع من السلوك والأداء.
- يتطلب الاختبار من اللاعب الذي يختبر التفاعل الإيجابي الذي يمثل الأداء السليم أو الاستجابة الكاملة.
- يطبق المدرب من خلالها الية قيادة المباراة بإلقاء محاضرة للاعبين وتدوين الخطط المطلوب تنفيذها خلال اشواط المباراة والاستعانة باستمارة تقويم المباراة.
- يتحقق من خلالها اختيار تشكيل الفريق وتوافر عدد كبير من اللاعبين يمكنهم شغل أكثر من مركز طبقاً لظروف وخطط المباراة.
- 4 - أهم الإجراءات الضرورية للتدريب للبرنامج التدريبي لدى مدربي كرة القدم بأندية الدوري الممتاز بالسودان، وذلك من خلال إجابات عينة البحث هي: -

- يدون المدرب كل ما يتعلق باللاعبين والفريق من أداء وملاحظات من خلال أستمارة التقييم بصورة شاملة ومتكاملة.
- تساهم في استرجاع المعلومات الفنية من خلال مراحل العمل في تقدم وتطور البرنامج التدريبي.
- تمكن المدرب من خلال مراحل العمل استرجاع كل ما تم استنتاجه من علاقات بينية بينه واللاعبين .
- تشجع المدرب علي أن يبدأ إجراءات مراحل العمل بإجراء الكشف الطبي والقياسات والاختبارات المعملية للاعبين .
- تقوي استخدام أنشطة التهيئة المتعددة في مراحل العمل للترويح عن اللاعبين والارتقاء بالعملية التدريبية.
- أن تستخدم أنشطة التهيئة المتعددة في مراحل العمل للترويح عن اللاعبين والارتقاء بالعملية التدريبية.
- تساعد المدرب علي تطوير قدرات الفريق باستخدام طرق تدريب أكثر تقدماً والاحتكاك بالفرق الأعلى مستوى.
- تكمن المدرب من التركيز خلال مراحل العمل علي الاهتمام باللاعبين الاحتياطيين وتطوير مراكز اللعب بما يناسب قدراتهم وإمكانياتهم.
- تساعد المدرب علي معرفة الأسس والمبادئ التي يقوم عليها البرنامج التدريبي في مرحلة العمل الأولى لإظهار قدراته التدريبية بوضوح وكفاءة عالية.

- توفر الوقت الكافي من خلال مراحل العمل للبرنامج التدريبي دراسة السمات والخصائص العامة للاعبين لإظهار أفضل نتائج طرق وأساليب التقويم في أنشطة المشاركة بين اللاعبين.
- تؤكد قيام المدرب بالتقويم الدوري للبرنامج التدريبي من خلال التحليل العلمي للأداء أو التقويم الذاتي للاعب أو، تقسيم مراحل العمل للبرنامج التدريبي تمكن المدرب من العمل الخلاق الابتكاري بهدف تطوير أداءه والارتقاء بمستواه التدريبي .
- تتيح للمدرب الاهتمام بالتدريب الفردي لمعالجة جوانب الضعف لدى اللاعبين واستغلال نقاط القوة لديهم .
- تمكن المدرب من خلال مراحل العمل وضع برنامجا تدريبي مسبقا لدراسة الظروف المحيطة بالفريق وضع الحوائز التربوية المبررة للاعبين.
- تؤكد للمدرب تحديد الخطوات التنفيذية للبرنامج التدريبي بشكل منتظم ودوري، يستطيع المدرب من خلال مراحل العمل تطوير اللوائح الإدارية وبت روح الإحترام بما يكفل سير البرنامج التدريبي.
- يراعي المدرب فيها تصميم الأنشطة في شكل عناصر رئيسية مع بعض النواحي الفنية التي تعمل على رفع الحالة التدريبية للاعبين .
- يعتني المدرب بالتدريب الفردي لمعالجة جوانب الضعف لدى اللاعبين واستغلال نقاط القوة لديهم، تهئ المدرب على العمل في بيئة تربوية تعليمية ملاءمة لتحقيق المتطلبات الأساسية للعملية التدريبية.
- تساعد المدرب على العمل باقصر الطرق خلال مراحل العمل لتحسين أهداف البرنامج التدريبي من خلال أسلوب علمي منتظم .

الملاحق

ملحق رقم (1)

إستمارة الاستبيان - البيانات

جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا

كلية الدراسات العليا - كلية التربية الرياضية

...../السيد

السلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته

الموضوع/ استبانة - بيانات

يقوم الباحث/ ضياء الدبن المرتضي احمد أبو البشر ... بإجراء بحث لنيل درجة الدكتوراة بعنوان:

التعرف علي الكفايات المهنية لمدربي كرة القدم بأندية الدوري الممتاز في السودان

يرجو الباحث من سيادتكم التكرم بالإجابة على أسئلة الاستبيان. بوضع علامة (√) أمام العبارة التي ترونها مناسبة من وجهة نظركم. علماً بأن المعلومات التي يستخدمها الباحث لغرض البحث العلمي فقط .

البيانات

المهنة:.....

المؤهل الدراسي:.....

الخبرة:.....

نشكر لسيادتكم حسن تعاونكم وجعلكم الله عوناً لنا

الباحث

محور كفايات التدريب

| الرقم | العبارة | أوافق | محايد | لاأوافق |
|-------|---|-------|-------|---------|
| 1. | تتيح كفايات التدريب للمدرب الاستمرار في أداء مهام وأنشطة تخصصه واختيار الخبرات الملائمة ذات الطابع التربوي التعليمي في التدريب بأقل زمن وأقل جهد ممكن. | | | |
| 2. | تسعي كفايات التدريب إلى زيادة فاعلية العمل الإداري والفني بين المدرب والأجهزة المعاونة له. | | | |
| 3. | تعمل كفايات التدريب على تنمية الوعي بالمسئولية الأخلاقية والآداب الرياضية وتوفير أنشطة ذات طابع مهني يشترك فيه المدرب واللاعبين في سبيل الارتقاء بالمنهج العلمي في التدريب. | | | |
| 4. | تشكل الخبرة إحدى الكفايات التدريبية التي تضمن نجاح المدرب في تنمية مهاراته واتجاهاته ومعارفه التدريبية لاكتساب خبرات تطبيقية مستمرة. | | | |

| | | | |
|--|--|--|---|
| | | | 5. تعبر كفايات التدريب عن خلاصة تجارب المدرب وإمكانية توظيفها من حيث قلة الوقوع في الأخطاء وتنمية الصفات الشخصية والخصائص الوظيفية اتجاه أداءه المهني. |
| | | | 6. تتطلب محكات كفايات التدريب اختيار البرامج الوظيفية للإعداد المهني لانتقاء المتطلبات والواجبات اللازمة للتدريب ذات الطابع التعاوني بين المدرب والكادر الطبي لفهم خصائص اللاعب من منظور النمو البدني والنضج النفسي والتطور الحركي. |
| | | | 7. تنمي خصائص كفايات التدريب في المدرب المقدر على تشخيص جوانب الضعف والقصور في جوانب إعداد اللاعب. |
| | | | 8. تعطي الكفايات التدريبية المدرب القدرة على تفهم القواعد التي تدخل في نطاق مسؤولياته القيادية ومقابلة الاحتياجات العامة للاعبين وخلق علاقات عمل ناجحة وفن التواصل للتأثير في الآخرين. |
| | | | 9. تحقق أهداف كفايات التدريب فرص تربية متاحة للاحتياجات الأساسية من أداءات وواجبات يكتسب من خلالها المدرب خبرات مؤهلة للعمل التدريبي. |
| | | | 10. تتيح مهنة التدريب للمدرب توظيف كفاياته التدريبية والشخصية بطريقة تأكد تأمين مستقبله الوظيفي. |
| | | | 11. أن يواجه المدرب عدد من المشكلات تتطلب كفايات تدريبية يمكن تنميتها بطرق أفضل من خلال سلسلة من الخبرات المخططة. |
| | | | 12. ينبغي في تصنيف الكفايات التدريبية التوازن بين الواجبات المهنية التخصصية واحتياجات سوق العمل للمهنيين التي يتوجب الأخذ بها في مجال تدريب كرة القدم. |
| | | | 13. يجب تدريب المدرب على الكفايات التدريبية والشخصية بشكل كفل له التمكن والتمسك بخطط وسياسات النادي البناءة باعتباره المسؤول الأول عن العمل التدريبي. |
| | | | 14. تتطلب مصادر الكفايات التدريبية اجتياز المدرب اختبارات مقننة |

| | | | |
|-----|--|--|--|
| | | | كحد أدنى لفهم العملية التربوية والتعليمية لاستخلاص قدرات وإمكانيات اللاعبين في اطار مهني مرجعي . |
| 15. | | | تصوب إهتمامات المدرب نحو تحقيق أهداف العملية التدريبية التي تتسم بالعمومية واتساع البنية المعلوماتية التي تشير للتخصصية في أداء العمل المهني. |
| 16. | | | يجب أن تحظى مستويات تقدير المدرب للكفايات التدريبية دراسة برامج التأهيل المهني التي تعد لمزاولة العمل المهني بمتطلبات واقعية وتطبيقية. |
| 17. | | | تنظم دورات تدريبية بإدخال نظم ومواد مستحدثة تكسب المدرب الكفايات التدريبية والخبرات المؤهلة للعمل في مجال التدريب. |
| 18. | | | تعتبر الكفاية التدريبية الخلاصة العلمية للمدرب والتي تتمثل في البصيرة النافذة والمعارف المكتسبة كاساس للعمل المهني. |
| 19. | | | تعطي الإتجاهات السلوكية والقدرات العقلية للاعبين في التدريب كل متطلبات الكفايات التدريبية للمدرب للتأكد من استيعاب الإرشادات والإيضاحات الفنية خلال وحدات التدريب. |
| 20. | | | تحول المعرفة العلمية والعقلية النابعة من التجربة الشخصية للمدرب العملية التدريبية إلى خصائص مهنية تتميز عن بعضها البعض في وضعياتها الوظيفية. |
| 21. | | | تبعد الكفايات الشخصية الضغوط التي تزيد اعباء المدرب وتقضي في أغلب الأحوال إلى التوتر مما يعرضه، لأخطار صحية وربما مهنية. |
| 22. | | | يمتلك المدرب الرغبة في الفوز وكراهية الوسطية والقدرة على تنمية وإذكاء روح الفخر والكبرياء والاتصاف بالمستوى الخلفي الرفيع. |
| 23. | | | تمثل خصائص الكفايات التدريبية العوامل المؤثرة في المقومات المهنية لاستكمال واجبات التدريب الخطط الموضوعية. |
| 24. | | | تزداد الخبرة المهنية عمقا كلما أنخرط المدرب في عدد من المناشط ذات الطبيعة المهنية لمقابلة نشاطه التدريبي . |

| | | | |
|--|--|--|--|
| | | | 25. يبرهن المدرب المعرفة النظرية والتطبيقية بطريقة صحيحة لإظهار قدرته المهنية. |
|--|--|--|--|

محور المؤشرات التأهيلية للمدرب.

| الرقم | العبرة | أوافق | محايد | لاأوافق |
|-------|--|-------|-------|---------|
| 1 | يبدأ المدرب العمل مع الفريق مزوداً بدرجة مناسبة من المعلومات والبيانات . | | | |
| 2 | يكون لدى المدرب احساس مرهف بالخصائص والسمات النفسية وديناميكيته التي تقوي التفكير الجماعي للاعبين . | | | |
| 3 | يكون المدرب القائد التربوي المتفهم لواجباته والمتمتع بالسمات والقدرات والمعارف التي تمكنه من قيادة التدريب بكفاءة عالية. | | | |
| 4 | يطور المدرب أسلوبه المهني أولاً ثم قدرات اللاعبين ومسئوليته وصلاحياته في طبيعة النشاط الرياضي التخصصي. | | | |
| 5 | أن يدرك المدرب بأن سلامة اللاعب تكون في تنفيذ قانون اللعبة وقواعد المشاركة في المباريات. | | | |
| 6 | يمتلك المدرب الصفات الشخصية المساعدة على نجاح عمله كالتفهم، الرأفة، الأمانة، الروح الرياضية، التميز بين الخطأ والصواب المشاركة العاطفية طاقة عالية في العمل، الإحساس العام المشترك القدرة على التأثير. | | | |
| 7 | يجب أن يستوعب المدرب أساليب تدريب رياضته استيعاباً كاملاً ويتفهم الجوانب الوجدانية والاجتماعي التي ترفع قيمة العمل الجماعي لدى اللاعبين من منظور الأمان والصحة والسلامة. | | | |
| 8 | يتناسب أجر ومكافئات المدرب مع عدة متغيرات بيئة ومهنية من | | | |

| | | | | |
|--|--|--|---|--|
| | | | المنظور الاقتصادي الاجتماعي لتأكيد الرضا الوظيفي والسمعة الطيبة له . | |
| | | | 9 يحافظ المدرب على بنود الميثاق المهني الأخلاقي منذ توليه قيادة تدريب الفريق وحتى تركه العمل به. | |
| | | | 10 أن يتصل المدرب بشكل دوري ومنتظم بإتحاد اللعبة وحضور اللقاءات الفنية وتقديم المشورة في نطاق تخصصه المهني. | |
| | | | 11 توكل مهام التدريب للمدرب بعد الإطلاع على قانونية شهادته التأهيلية التدريبية اف في مجال تخصصه. | |
| | | | 12 يتعاون ن المدرب مع مسؤولي النادي والمجتمع على جعل الرياضة جزء من برنامجها التربوي الاجتماعي عي فضلاً عن أنه الشخصية القيادية التربوية التي تتسم بالنصح والإرشاد. | |
| | | | 13 يبتعد المدرب عن النقد ومناقشة الأمور الفنية والمالية والإدارية الخاصة بالنادي واللاعبين في حضور الفرق المنافسة. | |
| | | | 14 يلتزم المدرب بإتباع العادات الصحية السليمة في أوقات التدريب وخارج التدريب والمعرفة الجيدة بأساليب الترويح والاسترخاء وخفض عوامل القلق. | |
| | | | 15 ينمي المدرب في اللاعبين الولاء والطاعة والعمل الجماعي والالتزام بالمسئولية الأخلاقية. | |
| | | | 16 يبعد المدرب اللاعبين عن أساليب التحايل والضغط على الإصابات بغرض المشاركة في المباريات. | |
| | | | 17 يتمتع المدرب باللياقة البدنية الصحية للقيام بالترحال للداخل والخارج لحضور ودراسة احدث وسائل التدريب. | |

| | | | | |
|--|--|--|----|--|
| | | | 18 | يؤكد المدرب من خلال عمله على المثل العليا والروح الرياضية واحترام الحكام والمسؤولين في المباريات. |
| | | | 19 | يراجع المدرب خطة سير عمل التدريب والتقييم من خلال الملاحظة والتحليل المستمر واستطلاع قدرات وإمكانيات ومدى استيعاب اللاعبين للنقاط الفنية. |
| | | | 20 | يبرز المدرب إنجازاته وقدراته التنظيمية في سيكولوجيا الجماعة من خلال مهاراته الإتصالية وأساليب العلاقات العامة. |
| | | | 21 | يواجه المدرب النقد والشائعات الموجه له دون انفعال من خلال الندوات والمؤتمرات وورش العمل واللقاءات المهنية. |
| | | | 22 | يقوم المدرب بإجراء الخطوات التنفيذية للعملية التدريبية من حيث تنظيمها وتنسيقها في برامج عملية محددة هادفة وتنمية أساليب اتساع البنية المعرفية يأخذ المنهج العلمي والتكنولوجي الحديث. |
| | | | 23 | يجب أن يكون المدرب واسع الإطلاع في مجال تخصصه قادراً على مواكبة المستجدات في تدريب كرة القدم. |
| | | | 24 | يحترم المدرب الكادر الفني والإداري المعاون له وتقدير مشورتهم في مجال اختصاصاتهم المهنية. |
| | | | 25 | يمتلك المدرب مهارة حركية في مستوى يسمح له بأداء النماذج المطلوبة ما أمكن في التدريب. |

محور الوسائل التحليلية للفريق.

| الرقم | العبرة | أوافق | محايد | لأوافق |
|-------|--|-------|-------|--------|
| 1 | ترتب أولويات استخدام وسائل تحليل الفريق يساعد على معرفة إمكانيات والقدرات التدريب المتاحة بالنادي. | | | |
| 2 | تستخدم واجبات تحليل الفريق للحكم على الخصائص والسمات والظواهر المحيطة باللاعبين للتحقق من أهداف البرنامج التدريبي. | | | |
| 3 | تعتمد اختبارات وسائل تحليل الفريق على طبيعة تكوين الاختبار والقياس وطبيعة جودة محكات الأداء للاعبين . | | | |
| 4 | يساعد تصنيف مكونات الاختبارات على التعرف على مستوى اللاعبين بدنياً ومهارياً وخططياً ونفسياً ومعرفياً. | | | |
| 5 | يجب أن يراعي المدرب خلال وضع تشكيل الفريق المستوى الحالي للاعبين وخطة اللعب وخطط المباريات وخطط اللعب الفرعية للدفاع والهجوم . | | | |
| 6 | يحقق اختيار تشكيل الفريق توافر عدد كبير من اللاعبين يمكنهم شغل أكثر من مركز طبقاً لظروف وخطط المباراة. | | | |
| 7 | يلزم أهمية الاختبارات والقياسات المدرب على تنظيم عملية التدريب بالأسلوب العلمي السليم. | | | |
| 8 | تعتبر شروط وضع الاختبار والقياس من المحكات الرئيسية لدراسة إمكانيات وقدرات اللاعبين | | | |
| 9 | تفيد دراسة سجلات اللاعبين الشخصية المدرب في استقصاء مشكلاتهم وظروفهما الاجتماعية المحلية. | | | |
| 10 | ينبغي مراعاة الدقة والثبات للحكم على مدى صلاحية الاختبارات والقياسات لتحقيق الأهداف المرجوة من مخرجات العملية التدريبية. | | | |
| 11 | يستطيع المدرب تحليل مستوى الفريق من خلال اطلاعه على سجلات التدريب واسلوب تنفيذ خطط اللعب والمباريات وانسجام أداء اللاعبين داخل وخارج الملعب. | | | |
| 12 | تساعد دراسة السجلات الشخصية للاعبين المدرب على تقييم البرنامج العام وخطة التدريب السنوية وتنفيذ واجبات المراكز في التدريب والمباريات. | | | |

| | | | | |
|--|--|--|----|---|
| | | | 13 | يقوم المدرب الحالة التدريبية للاعبين عن طريق مشاهدة عدة وحدات تدريبية داخل الفريق. |
| | | | 14 | تحدد اختبارات حالة التدريب العامة لتنظيم التدريب وتوجيهه بعد كل فترة زمنية محددة. |
| | | | 15 | تظهر اختبارات حالة التدريب الخاصة بالمهارات الأساسية والقواعد الخطئية التي يرغب المدرب قياسها. |
| | | | 16 | تعتمد آلية قيادة المدرب لتقسيمات 11 ضد 11 على طلب إيقاف اللعب وتقديم التغذية الراجعة اثناء الأداء. |
| | | | 17 | تحقق قيادة المدرب للفريق خلال 11 ضد 11 هي الصورة الصادقة لما يكون عليه الفريق خلال المباراة. |
| | | | 18 | تعتبر التقسيمة الداخلية 11 ضد 11 هي التجربة التي تتلاقى فيها كل عناصر الإعداد . |
| | | | 19 | توفر التقسيمة الداخلية للمدرب فرص مشاهدة اللاعبين كأفراد وكمجموعات وكمراكز لعب وكفريق. |
| | | | 20 | يتم تقديم المعلومات الفنية خلال أداء التمرينات لتنفيذ محتويات الوحدة التدريبية وتقادى ضياع الوقت وهروب الموقف اثناء التدريب . |
| | | | 21 | يؤدي اللاعبون التمرينات أو التقسيمة دون توجيه من المدرب حيث يعتبر ذلك اختباراً حقيقياً لما تم استيعابه من إرشادات فنية في الوحدة التدريبية المنفذة. |
| | | | 22 | توجد بعض الاختبارات والقياسات لا تنتج عن تطبيقها أرقام معينة ولكنها تشير إلى أنواع من السلوك والأداء. |
| | | | 23 | يتطلب الاختبار من اللاعب الذي يختبر التفاعل الإيجابي الذي يمثل الأداء السليم أو الاستجابة الكاملة. |
| | | | 24 | يبدأ المدرب قيادة المباراة بإلقاء محاضرة للاعبين وتدوين الخطط المطلوب تنفيذها خلال اشواط المباراة والاستعانة بإستمارة تقويم المباراة. |
| | | | 25 | يحتاج وضع نماذج الاختبارات والمقاييس للاعبين إلى توافر الأدوات والوقت اللازم والتكاليف المادية والكادر المهني المؤهل. |

محور الإجراءات الضرورية للبرنامج التدريبي خلال مراحل العمل مع الفريق.

| الرقم | العبرة | أوافق | محايد | لأوافق |
|-------|--|-------|-------|--------|
| 1 | يبدأ المدرب إجراءات مراحل العمل بإجراء الكشف الطبي والقياسات والاختبارات المعملية للاعبين . | | | |
| 2 | تظهر إجراءات مراحل العمل تخطيط وتنظيم البرنامج التدريبي المطلوب تنفيذه. | | | |
| 3 | يدوين المدرب من خلال استمارة التسجيل كل ما يتعلق باللاعبين والفريق من أداء وملاحظات بصورة شاملة ومتكاملة. | | | |
| 4 | تستخدم أنشطة التهيئة المتعددة في مراحل العمل للترويح عن اللاعبين والارتقاء بالعملية التدريبية. | | | |
| 5 | يساهم استرجاع المعلومات الفنية من خلال مراحل العمل في تقدم وتطور البرنامج التدريبي. | | | |
| 6 | تساعد المعرفة المسبقة للبرنامج التدريبي خلال مراحل العمل معرفة مستويات وقدرات وإمكانيات اللاعبين بالصورة العلمية المطلوبة. | | | |
| 7 | يجب أن تكون إجراءات مراحل العمل للبرنامج التدريبي تسمح للمدرب باستخدام المرونة التامة لتعديل البرنامج ما أمكن . | | | |
| 8 | يتم من خلال مراحل العمل تحديد الخطوات التنفيذية للبرنامج التدريبي بشكل منتظم ودوري. | | | |
| 9 | يمكن من خلال مراحل العمل استرجاع كل ما تم استنتاجه من علاقات بينية بين المدرب واللاعبين . | | | |
| 10 | يطور المدرب قدرات الفريق باستخدام طرق تدريب أكثر تقدماً والاحتكاك بالفرق الأعلى مستوى. | | | |
| 11 | يستطيع المدرب من خلال مراحل العمل تطوير اللوائح الإدارية وبعث روح الإحترام بما يكفل سير البرنامج التدريبي. | | | |

| | | | |
|--|--|--|---|
| | | | 12 أن يركز المدرب خلال مراحل العمل المتقدم الإهتمام باللاعبين الاحتياطيين وتطوير مراكز اللعب بما يناسب قدراتهم وإمكانياتهم. |
| | | | 13 يعمل المدرب خلال مراحل العمل على تقليل معاناة العمل وعدم تعارض الإختصاصات بينه والكادر الفني والإداري المعاون له . |
| | | | 14 يراعي المدرب خلال مراحل العمل تصميم الأنشطة في شكل عناصر رئيسية مع بعض النواحي الفنية التي تعمل على رفع الحالة التدريبية للاعبين . |
| | | | 15 يشكل المدرب الأسس والمبادئ التي يقوم عليها البرنامج التدريبي في مرحلة العمل الأولى لإظهار قدراته التدريبية بوضوح وكفاءة عالية. |
| | | | 16 يحدد المدرب واجبات مكونات حمل التدريب ودوراته بفترات زمنية محددة تتناسب والظروف المحيطة بخطة التدريب السنوية . |
| | | | 17 يجب خلال مراحل العمل للبرنامج التدريبي دراسة السمات والخصائص العامة للاعبين لإظهار أفضل نتائج طرق وأساليب التقويم في أنشطة المشاركة بين اللاعبين . |
| | | | 18 يقوم المدرب بالتقويم الدوري للبرنامج التدريبي من خلال التحليل العلمي للأداء أو التقويم الذاتي للاعب أو وضع الحائز التربوية المبررة للاعبين. |
| | | | 19 تقسيم مراحل العمل للبرنامج التدريبي تمكن المدرب من العمل الخلاق الابتكاري بهدف تطوير أداءه والارتقاء بمستواه التدريبي. |
| | | | 20 يعتني المدرب في مراحل العمل للبرنامج التدريبي بالتدريب الفردي لمعالجة جوانب الضعف لدى اللاعبين واستغلال نقاط القوة لديهم. |
| | | | 21 تتطلب الإجراءات الضرورية للبرنامج التدريبي إتباع المدرب خطوات موضوعية هادفة. |
| | | | 22 تهيء مراحل العمل مع الفريق المدرب على العمل في بيئة تربوية تعليمية ملاءمة لتحقيق المتطلبات الأساسية للعملية التدريبية. |
| | | | 23 يضع المدرب خلال مراحل العمل برنامجا تدريبي مسبقا لدراسة الظروف المحيطة بالفريق . |
| | | | 24 يعمل المدرب بأقصر الطرق خلال مراحل العمل لتحسين أهداف البرنامج |

| | | | | |
|--|--|--|--|----|
| | | | التدريبي من خلال اسلوب علمي منتظم. | |
| | | | يلم المدرب في مراحل العمل التدريبي الإمام التام بظروف التنافس وامكانية تعديل الخطة الطويلة المدى وضم عناصر ذات كفاءة من المراحل السنوية أو الفرق الأخرى. | 25 |

ملحق رقم(2)

بسم الله الرحمن الرحيم

جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا

كلية الدراسات العليا

كلية التربية البدنية والرياضية

السيد/رئيس لجنة التدريب المركزية-الاتحاد السوداني لكرة القدم

السلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته

الباحث ضياء الدين الدين المرتضي احمد ابوالبشر طالب دراسات عليا بصدد اجراء بحث بعنوان

التعرف علي الكفايات المهنية اللازمة للتدريب لدي مدربي كرة القدم باندية الدوري الممتاز

بغرض البحث العلمي

نأمل من سيادتكم تسهيل مهمته

تفضلوا فائق التقدير

المشرف علي البحث

بروفسير/إسماعيل علي إسماعيل

ملحق رقم (3)

قائمة أندية الدوري الممتاز: -

| الرقم | النادي | المدينة | الولاية |
|-------|----------------|---------|-----------|
| 1. | الهلال | الخرطوم | الخرطوم |
| 2. | المريخ | الخرطوم | الخرطوم |
| 3. | الخرطوم الوطني | الخرطوم | الخرطوم |
| 4. | الأهلي | الخرطوم | الخرطوم |
| 5. | الفلاح | عطبرة | نهر النيل |
| 6. | الأهلي | عطبرة | نهر النيل |
| 7. | الأمل | عطبرة | نهر النيل |

| | | | |
|-----|-----------|-----------|--------------|
| 8. | الأهلي | مروي | الشمالية |
| 9. | الشرطة | القضارف | القضارف |
| 10. | حي العرب | بورتسودان | البحر الأحمر |
| 11. | الرابطة | كوستي | النيل الأبيض |
| 12. | حي الوادى | نيالا | جنوب دارفور |
| 13. | المريخ | الفاشر | شمال دارفور |
| 14. | الهلال | الفاشر | شمال دارفور |
| 15. | الهلال | الأبيض | شمال كردفان |
| 16. | الهلال | كادوقلي | جنوب كردفان |
| 17. | الأهلي | شندي | نهر النيل |

ملحق رقم (4)

كشف بأسماء محكمي الاستبانة: -

| الرقم | الإسم | الدرجة العلمية | المؤسسة العلمية |
|-------|----------------------|----------------|---|
| | أحمد ادم أحمد | أ. د. | عميد كلية التربية الرياضية والبدنية جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا |
| | عوض يسن أحمد | أ. د. | جامعة النيلين قسم التربية الرياضية والبدنية |
| | عمر أحمد على | دكتورة | جامعة السودان كلية التربية الرياضية والبدنية |
| | الطيب حاج إبراهيم | دكتورة | جامعة السودان كلية التربية الرياضية والبدنية |
| | مكي فضل المولى مرحوم | دكتورة | جامعة السودان كلية التربية الرياضية والبدنية |

| | | | |
|---|--------|------------------------------|--|
| جامعة السودان كلية التربية الرياضية والبدنية | دكتورة | مصطفى كرم الله مصطفى | |
| جامعة السودان كلية التربية الرياضية والبدنية | دكتورة | نيازي حمزة الطيب | |
| الجامعة التطبيقية كلية العلاج الطبيعي | دكتورة | أحمد محمود خميس | |
| الاتحاد السوداني لكرة القدم - لجنة التحكيم المركزية | دكتورة | السر محمد على | |
| جامعة السودان كلية التربية الرياضية والبدنية | دكتورة | عبد الحفيظ عبد المكرم المهلي | |
| جامعة السودان كلية التربية الرياضية والبدنية | دكتورة | مضوي محمد مضوي | |
| جامعة السودان كلية التربية الرياضية والبدنية | دكتورة | حامد السيد دفع الله | |

المراجع والمصادر

أولاً اللغة العربية

1. إبراهيم الحسن الحكمي 2014م – الكفاءات المهنية المتطلبة للأستاذ الجامعي من وجهة نظر طلابه وعلاقتها ببعض المتغيرات - مجلة رسالة الخليج العربي - مكتب التربية العربي لدول الخليج - الرياض - المملكة العربية السعودية- العدد التسعون.
2. أبو العلا عبد الفتاح - إبراهيم شعلان 1997م فسيولوجيا التدريب في كرة القدم - دار الفكر العربي - القاهرة.
3. أحمد محمد خاطر - على فهمي البيك 1996م القياس في المجال الرياضي دار الكتاب الحديث - القاهرة .
4. الفاضل دراج - 2004م الحركة الرياضية في السودان واحداث - وزارة الشباب والرياضة - الخرطوم - السودان.

5. الفتلاوي سهلية 2013م – كفايات التدريس – المفهوم – التدريب الأداء – دار الشروق عمان – الأردن.
6. أميره حسن محمود – ماهر حسن محمود 2009م – الإتجاهات الحديثة في علم التدريب الرياضي – دار الوفاء للطباعة والنشر – الإسكندرية.
7. أنور الخولي 1996م أصول التربية الرياضية – دار الكتاب – القاهرة.
8. جمال إسماعيل النمكي – عمرو أبو المجد 1997م – تخطيط برامج التدريب وتربية البراعم والناشئين في كرة القدم الجزء الأول مركز الكتاب للنشر – القاهرة.
9. حسام سامرعبده 2011م – الإدارة الرياضية الحديثة – دار الشرق للنشر والتوزيع – عمان
10. حسن أحمد الشافعي – 2005م – الإتصال في التربية البدنية والرياضية – دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر – الإسكندرية.
11. حنفي مختار 1997م الدفاع لبناء الهجوم في كرة القدم – دار الفكر العربي – القاهرة.
12. حنفي مختار 1997م الهجوم في كرة القدم – دار الفكر العربي – القاهرة.
13. محمد حسنين. أنور الخولي – 2001م برامج الصقل والتدريب اثناء الخدمة للعاملين في مجال التربية البدنية والرياضة – الترويج وأدارة الرياضة والطب الرياضي والإعلام الرياضي والعلاقات العامة والرياضة للجميع – دار الفكر العربي – القاهرة.
14. ريسان خريبيط مجيد 1998م – النظريات العامة في التدريب الرياضي – دار الشرق للنشر والتوزيع – عمان.
15. ريسان خريبيط مجيد 1998م التعب العضلي وعمليات استعادة الشفاء للرياضيين – دار الشرق للنشر والتوزيع – عمان.
16. زكى محمد حسن 1997م المدرب الرياضي في الألعاب الجماعية. تخطيط، تصميم البرامج والإحمال التدريبية، نظريات، تقنيات – منشأة المعارف – الإسكندرية.

17. سناء عبد العزيز الطوق 2018م الكفايات المهنية اللازمة للتدريب لدى المدربين – مكتبة الملك فهد الوطنية – الرياض.
18. عادل عبد البصير 1999م التدريب الرياضي والتكامل بين النظرية والتطبيق – مركز الكتاب للنشر – القاهرة.
19. عبدالله اللحج – مصطفى أبوبكر 2002م البحث العلمي تعريفه/خطواته/مناهجه/المفاهيم الإحصائية – 84 شارع زكريا غنيم – تانيس سابقا – القاهرة
20. عبد التواب عبد الإله 2007م تخطيط برامج تدريب وتربية البراعم والناشئين في كرة القدم – الجزء الأول مركز الكتاب للنشر – القاهرة .
21. عبد التواب عبد الإله 2012م تخطيط برامج تاهيل المدربين – عمان الأردن –
22. عبد الحميد عبد الحميد البلداوي 200م – أساليب البحث العلمي والتحليل إحصائي – دار الشروق للنشر والتوزيع – الاردن.
23. عطا الله وآخرون 2009م تدريس التربية الرياضية في ضوء الأهداف الإجرائية والمقاربة بالكفايات – ديوان المطبوعات الجامعية – الجزائر.
24. عمرو أبو المجد – أبو العلا عبد الفتاح 2011م مهارات كرة القدم وقوانينها – دار الفكر العربي – القاهرة .
25. قاسم حسين – فتحي المهميش 2007م الموهوب الرياضي – سماته وخصائصه في مجال التدريب الرياضي دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر – الإسكندرية.
26. كمال درويش – قدرى سيد مرسى – عماد الدين عباس الرزق 2000م القياس والتقويم في كرة اليد – نظريات – تطبيقات – مركز الكتاب للنشر- القاهرة

27. كمال عبد الحميد زيتون 2003م التدريس ونماذجه ومهاراته – مكتبة عالم الكتب – الإسكندرية.
28. محمد حسن علاوي – محمد نصر الدين رضوان 2000م القياس في التربية الرياضية وعلم النفس الرياضي – دار الفكر العربي – القاهرة .
29. محمد صالح حثروني 2008م مدخل التدريس بالكفاءات – دار الهدى – الجزائر.
30. محمد نصر الدين رضوان 1997م المرجع في القياسات الجسمية – دار الفكر العربي – القاهرة .
31. محمود بسيوني – باسم الفاضل 1994م لإعداد النفسي للاعبين كرة القدم دار – المعرفة مؤسسة مختار للنشر والتوزيع – الإسكندرية.
32. مصطفى السايح – محمد عبدالمنعم 2001م الإتجاهات الحديثة في تدريس التربية البدنية والرياضية – مكتبة ومطبعة الإشعاع الفنية – الإسكندرية.
33. مفتي إبراهيم حماد 1994م الأسس العلمية في تدريب كرة القدم – دار الفكر العربي – القاهرة.
34. مفتي إبراهيم حماد. 1996م الاداء المهاري والخططي للاعب كرة القدم دارالفكر العربي القاهرة
35. وجدي مصطفى الفاتح – محمد لطفي السيد 2002م الأسس العلمية للتدريب الرياضي للاعب والمدرّب – دار الهدى للنشر والتوزيع – المنيا.
36. يحي السيد الحاوي 2002 م المدرب الرياضي بين إسلوب التقليدي والتقنية الحديثة في مجال التدريب – المركز العربي للكتاب والنشر – القاهرة .
- ثانيا: الدراسات السابقة

دراسة: حسن محمد احمد عثمان دكتوراة بعنوان دراسة المتغيرات البدنية والمهارية والنفسية للاعبين اندية الدوري الممتاز.السودان 2001م

دراسة: زهير احمد عبدالقيوم دكتوراة بعنوان دراسة للتعرف علي مستوى الاحتراق النفسي لدي مدربي كرة القدم .السودان 2013م

دراسة عوض يسن احمد دكتوراة بعنوان التعرف علي مستويات المتطلبات البدنية للاعبين المنتخب الوطني الأول.السودان 2009م

دراسة: ابوعبيدة محمد العبيد دكتوراة بعنوان السلوك العدوانى لدي لاعبي كرة القدم بالدرجة الممتازة وعلاقته بمفهوم الذات وبعض المتغيرات الأخرى.السودان 2017م

دراسة احمد ادم احمد ورقة دراسية بعنوان واجبات التدريب الحديث من وجهة نظر مدربي اندية الدوري الممتاز. السودان 2002م

دراسة: احمد محمد احمد جاسر دكتوراة بعنوان تحليل اللياقة البدنية والمهارات الأساسية للاعبين كرة القدم لاندية الدرجة الممتازة. اليمن 2014م

دراسة: محمد يوسف موسى ماجستير بعنوان المتطلبات الأساسية لتطوير كرة القدم بولاية الخرطوم.السودان 2014م

دراسة: سهير مصطفى المهندس دكتوراة بعنوان بعض المشكلات التي تواجه مدربي الألعاب الجماعية بالاندية المصرية .مصر 1999م

دراسة:دانيال وايت - تاي لورك دكتوراة بعنوان الأسباب والعوامل التي تؤدي الي احداث الضغوط علي المدربين.المانيا 1990م

ثالثاً : المراجع باللغة الإنجليزية:

1. .Sport without stress for the inner national understanding between Young congress on sport and international understanding .July helsinka finland - 1998.
2. .American college of sport medicine:resource manual for guidelines for exercise testing and prescription .philadelphia.lea and febigier -2000.

الشبكة العنكبوتية :

دراسة الكفايات القيادية ودرجة ممارستها لدى مدربي كرة القدم <https://stsaff.najah.edu>