

محددات الكفاءة المهنية الشخصية والتخصصية لمدربي ألعاب القوى

*د . محمد مسعود العكرمي mohamedakrmi92 @ gmail.com

مستخلص البحث : ان مهنة التدريب الرياضي من المهن الصعبة التي تستلزم إيصال الرياضيين إلى المستويات العالية، ومن أجل نجاح عمل المدرب في مزاولة المهنة المكلف بها وتطوير العملية التدريبية فإن ذلك يستوجب توافر عدد من الكفاءات المهنية مثل الكفاءة الشخصية والتخصصية التي تمكن المدرب من أداء الواجبات بأفضل مستوى مهني ممكن ، لذلك استهدف هذا البحث التعرف علي مقومات الكفاءة المهنية في شقيها الشخصي والتخصصي لمدربي ألعاب القوى . ووفقا لتقييم عينة البحث لأهمية مكونات كل من الكفاءة الشخصية والتخصصية للمدرب فقد اظهرت النتائج انهما مكونان اساسيان للكفاءة المهنية للمدرب وبنسب اهمية تراوحت من (91% الي 98%).

Research title:

Determinants of personal and specialized professional competent for athletic trainers
Research abstract: The sports training profession is one of the difficult professions that requires the delivery of athletes to high levels, and for the success of the coach's work in practicing the profession assigned to him and developing the training process, this requires the availability of a number of professional competencies such as personal and specialized competence that enables The coach is able to perform the duties at the best possible professional level, so this research aims to identify the elements of professional competence in both the personal and the specialized aspects of athletic trainers. According to the research sample's evaluation of the importance of the components of both personal and specialized competence of the trainer, the results showed that they are two basic components of the trainer's professional competence, with importance rates ranging from (91% to 98%)

محددات الكفاءة المهنية الشخصية والتخصصية

لمدربي ألعاب القوى

* د . محمد مسعود العكرمي

1 - 1 مقدمة البحث: تعد الكفاءة المهنية للعاملين في جميع المجالات ومنها مجال التربية البدنية هي العمود الفقري للإرتقاء بجميع الجوانب لتلك المجالات ، فهي تمثل الدعامة الأساسية التي يستند عليها أي تطور ، بالإضافة إلى أنها الركن الأساسي لتحقيق الأهداف المنشودة ومن ثم الوصول إلى أعلى مستوى لها . (دراز، 2013)

وتبين القراءات الخاصة بالمجال المهني أن تحديد الكفاءة المهنية الخاصة بعمل ما يستلزم وفي إطار التكوين المهني وصف النشاطات التي يتطلبها هذا المجال والتي سيقوم بها الفرد المعين فيه ، لذا قام المختصون في هذا المجال بوصف عدد من النشاطات الخاصة التي يتميز بها كل منصب أو وظيفة، لهذا أصبح وصف الكفاءة المهنية في صورة قائمة من النشاطات المقننة التي يُطلب من كل فرد القيام بها عند تعيينه في منصب معين ، وهو تحويل الكفاءة من المكون إلى المتكون، وذلك لكون الكفاءة تعبر عن سلوكيات محددة وقابلة للملاحظة، وتعد عملية تحديد مقومات الكفاءة وتقنين النشاطات لقصد تسهيل إدماج الفرد في مجال العمل بأسرع وقت ممكن والسماح للفرد المتكون بتنمية قدراته العقلية قصد الوصول إلى مستوى التفكير والإبداع الذي تسعى إليه المجتمعات المتقدمة ، لأن تقنين الكفاءات في صورة سلوكيات تكون قابلة للملاحظة وترمي بالدرجة الأولى إلى الفعالية المهنية والتطور. (الهبتي، 2005)

ويؤكد كلاً من (العلي وفاخر، 2010) بأن مهنة التدريب في المجال الرياضي من المهن الصعبة التي تستلزم إيصال الرياضيين إلى المستويات العالية، ومن أجل نجاح عمل المدرب في مزاولة المهنة المكلف بها وتطوير العملية التدريبية فإن ذلك يستوجب توافر عدد من الكفاءات المهنية الشخصية والتخصصية الضرورية التي تمكن المدرب من أداء الواجبات بأفضل مستوى مهني حيث تعدان إحدى أسس إعداد المدرب المهمة، وقد حظيتا باهتمام كبير في النظم التدريبية وأثبتت نجاحهما وتأثيرهما في مساعدة المدربين للقيام بعملية التدريب والتعليم بكفاءة كبيرة وتساهم أيضاً في إيصال المعلومات للمتدربين.

وتعد مسابقات ألعاب القوى إحدى المسابقات وأكثر الألعاب تشوقاً ومشاهدة ومتابعة، لتعدد مسابقاتها الممتعة التي تبرز فيها القدرات الفردية والمنافسة بين المتسابقين لتحقيق أفضل الإنجازات في الزمن والمسافة والارتفاع ، ولأجل الوصول إلى تلك الإنجازات لابد من تطور

متطلبات خاصة لكل مسابقة من قدرات بدنية عامة وخاصة ومهارات أساسية لتلك المسابقات وتوفير مستلزمات تدريبية مختلفة واستمرار منظم في العملية التدريبية.

1 - 2 مشكلة البحث : من خلال متابعة الباحث كونه أحد الاساتذة لفعاليات ومسابقات ألعاب القوى وأنشطة الاتحاد العام الليبي للعب القوي ان هناك خلل ما في المنظومة التدريبية الأمر الذي استرعى انتباهه للبحث والتقصي عن السبب، وبالسؤال عن كفاءة المدربين في عمليات الإعداد والتدريب للاعبين مسابقات ألعاب القوى اتضح أن هناك عشوائية الي حدا في عملية اختيار المدربين حيث يتم اختيارهم دون أن يخضعوا إلى معايير أو محددات للكفاءة المهنية عند التعاقد معهم لتدريب الفرق الرياضية ، وبالرجوع إلى نتائج اتحاد ألعاب القوى خلال العقدين الماضيين نرى أن هناك ضعف في الإنجازات في المشاركات باستثناء مسابقات نادرة شهدت طفرة لم تدوم طويلاً، بالرغم من الإنفاق المادي المتواضع في بعض الأحيان، وهذه الإخفاقات ترشدنا إلى أن اتحاد اللعبة يعتمد على مدربين قد تنقصهم بعض مقومات الكفاءة المهنية المرتبطة بي مقومات شخصية المدرب والتخصص الدقيق في المجال ، ومن خلال الاطلاع على المراجع والمصادر والدراسات العلمية ذات العلاقة نجد أن جها يؤكد على أهمية تأهيل كفاءة المدرب الرياضي كعنصر أساسي وجوهري ومهم في العملية التدريبية وتحقيق الإنجازات وأن تطوير مقومات الكفاءة المهنية لها دور بارز في الارتقاء بالمستوى لجميع الألعاب . وفي هذا الصدد يؤكد كل من (النعيمي و الحجية، 2006) أنه تظهر الحاجة إلى مدرب متفهم للأسس العلمنة والمعارف والمعلومات والمهارات اللازمة للمدرب التي تجعله قادراً على القيام بمهام العملية التدريبية حتى يستطيع القيام بمسؤولياته ووظائفه . وهذا دليل على أن العملية التدريبية ووضع برامج التدريب تُبنى على دراسات علمية ونفسية دقيقة وفقاً لمتطلبات مستويات الإنجاز المختلفة سواء كانت رقمية أو مهارية .

1 - 3 هدف البحث : يهدف البحث إلى التعرف علي مقومات الكفاءة المهنية في شقيها الشخصي والتخصصي لمدربي ألعاب القوى .

1 - 4 تساؤل البحث : ماهي مقومات الكفاءة المهنية الشخصية والتخصصية لمدربي ألعاب القوى؟

1 - 5 مصطلح البحث :

مقومات الكفاءة المهنية : هي " مجموعة من المهارات والمعلومات والسلوكيات التي يجب على الفرد أن يمتلكها أو ينبغي أن تتوافر لديه لكي تمكنه من القيام بعمله وإنجازه بفاعلية " . (الغزويات، 2006)

2-1 الإطار النظري : إن الإعداد والتحصير الجيد للرياضيين من أهم عوامل الإرتقاء بالمستوى والأداء الرياضي، وهذا يرتكز على عدة عوامل مادية وبشرية وفكرية ونفسية، وتوفر الإمكانيات كالمنشآت الرياضية وخبرة وكفاءة المدرب في ميدان التخصص، ونوع المنهج التدريبي المتبع من طرفه في عملية الإعداد.

الكفاءة المهنية للمدرب: هي سلوك المدرب الموجه الذي تنعكس آثاره مباشرة على اللاعبين في الحاضر والمستقبل، الأمر الذي يحتم على الجهات المختصة إنجازه من خلال أسس علمية موضوعية تمكنه من تحقيق دور البناء المتوقع منه في تحسين العملية التدريبية وتطويرها.. ويقصد بالكفاءة المهنية للمدرب أنها مجموعة القدرات وما يسفر عنها من المعارف والمهارات والإتجاهات التي يمتلكها ويمارسها المدرب وتمكنه من أداء عمله وأدواره ومسئوليته، ويمكن أن يكون لها تأثير مباشر أو غير مباشر على العملية التدريبية والإدارية والإرتقاء بالمستوى الرياضي. (عبد الحسن، 2019)

ويذكر (ابوحليم، 2001) بأن المقصود من كفاءة المدرب المهنية هو القيادة الناجحة في الفريق الرياضي وقدرته على تحمل المسؤولية وإتخاذ القرارات المناسبة والظهور كممثل صالح وناجح يقتدى به الفريق من خلال التوجيه والتفاعل مع اللاعبين ومراعاة إمكانياتهم في ظل طموحات الفريق، والمدرب الرياضي الناجح يكون مستعداً لتحمل المسؤولية في جميع الأوقات وخاصة في حالة الفشل، ويسعى إلى ممارسة النقد الذاتي قبل إنتقاد الآخرين.

وتظهر مهنية المدرب من خلال إتخاذ القرارات في مواقف عدة ولن تكون ناجحة إلا إذا كانت القرارات حاسمة وموضوعية وفي أوقاتها المناسبة، ويعد هذا الأمر مطلباً بمدى تأثير القرار على تحقيق الهدف المنشود، وهنا تبرز أهمية نظم التغذية الراجعة في متابعة القرار وتقييمه.

ومن المقومات الهامة والتي تبرز كفاءة المدرب المهنية هو قدرته على مسايرة الشروط المهنية والظهور بالصورة اللائقة جسمياً وسلوكياً.

ومن مظاهر كفاءة المدرب ممارسة التوجيه والإرشاد وهذا لا يأتي إلا من خلال التدريب حتى يتسنى له معالجة هذه المشاكل بما يضمن الصورة الحسنة لهذا الفريق وكذلك يعطي للمدرب الفرصة لجميع أعضاء الفريق لكي يثبتوا قدراتهم خلال المنافسات . ثم ضرورة الإطلاع على الإمكانيات الحقيقية للاعبين والتي تجعله ناجحاً في إدراكه لإمكانيات اللاعبين والتعامل معها بكل علمية وموضوعية قصد الحفاظ على الروح المعنوية وتجنب الفشل وهذا من خلال معرفة قدرات الفريق ووضع البرامج وإصدار القرارات في حدود تلك القدرات والإمكانيات.

إن فاعلية المدرب في توجيه سلوك اللاعبين والتخطيط الجيد والوصول إلى جعل كل لاعب في مكانه المناسب و الوصول إلى معايير عادلة للتعامل مع أفراد الفريق، وكذلك الإطلاع الكبير على أسس القيادة الناجحة وخاصة ما يتعلق منها بالسلوك الإنساني والجانب الديناميكي في علاقات الجماعة ورفع روحهم

المهنية وبث روح التعاون بينهم مع الاحتفاظ بعلاقات طيبة معهم بعيداً عن التسلط واللاإنسانية. (علاوي، 2002)

• **المبادئ الأساسية للكفاءة المهنية:** هناك جملة من المبادئ والمقومات التي يجب أن توافرها حتى يستطيع المجتمع بصفة عامة والمؤسسة بصفة خاصة الحصول على كفاءات مهنية عالية، وتتدرج هذه المبادئ من المراحل الأولى للتكوين وتمتد إلى ما بعد التقاعد، ونوجز بعض هذه المبادئ فيما يلي:

- **المستوى التعليمي الجيد:** إن الإستثمار الحقيقي هو ذلك الإستثمار في رأس المال البشري، حيث أنه لا يمكن الحصول على عامل كفؤ دون أن يتحصل على التعليم الجيد، ويبدو أن العالم إتجه إدراك المعنى الحقيقي للتكيف مع المتغيرات الدولية، وذلك بإعادة الإعتبار لرأس المال البشري بإعتباره محور تطوير التعليم، ونجد الكثير من الدول الآن بدأت تهتم بالإستثمار التربوي التعليمي، وإن التعليم المتطور اليوم يعتمد على تكنولوجيا المعلومات وباستخدامها في العملية التعليمية وهذا ما أصبح يسمى التعليم الإلكتروني.

- **الاختيار الجيد للمهنة** أول أساس أو قاعدة يمكن من خلالها بناء كفاءة مهنية هي القدرة على العمل والرغبة فيه، إذن من بين شروط الإختيار للمهنة هو القدرة البدنية والذهنية والنفسية وتختلف تلك القدرات من شخص إلى آخر كما تختلف من مهنة إلى أخرى، كل هذا أصبح يحتم على المؤسسات أثناء عملية التوظيف إدخال جانب الإختبار البدني والعقلي والنفسي، لأنه من الصعب أن يكون الموظف ذو كفاءة مهنية وهو يعاني من مشاكل في إحدى القدرات المذكورة. (عثمان، 2001).

• **المدرّب:** ان اعداد وتأهيل الإمكانيات البشرية المؤهلة والقادرة على العمل في إطار خطط مدروسة هي الخطوة الأولى نحو تحقيق الأهداف المنشودة في جميع المجالات.

وإتفق علماء التدريب والمعنيين بشؤون الرياضة على إنه هناك عناصر أساسية تساهم في العملية التدريبية والتربوية كاللاعبين والمنهج والحكام والمدرّبين، وأعتبر المدرّب هو العنصر الأساسي والأكثر تأثيراً في تلك العملية. حيث إنه المسؤول وبشكل مباشر عن إعداد اللاعبين بدنياً ونفسياً والشخص القادر على إكتشاف مواهبهم مبكراً بالتالي الأخذ بيدهم وتوجيههم لغرض إيصالهم إلى أعلى المستويات. (محمود و محمود، 2001).

وبالإشارة لما سبق من الشرح الموجز للكفاءة في الوسط الرياضي يوضح (الريضي، 2001). بأنه قد أشارت العديد من الدراسات والمراجع العلمية إلى الكفاءات والمهارات المختلفة التي يجب أن تتوفر بمدربي الألعاب الرياضية المختلفة، وخصوصاً مدربي المستويات العليا، منها المعرفة والخبرة والقدرة على نقلها إلى الرياضيين بوسائل وطرق تدريبية سليمة، وكذلك إستخدام الإختبارات والمقاييس العلمية

السليمة بهدف تقويم العملية التدريبية، والقدرة على توجيه وإرشاد المتدربين ورعايتهم الشخصية والإجتماعية والنفسية.

و تشير كلاً من (عبد الرحمن و فكري، 2004). إلى أن المدرب بمسؤولياته المختلفة هو المحور الرئيسي للعملية التدريبية فهو المسؤول عن إعداد اللاعب للمنافسات الرياضية من خلال الخطط القصيرة والمتوسطة والطويلة المدى والتي تتطلب قدرات متعددة لتخطيط وتنفيذ ذلك بالإضافة إلى عمليات الرعاية والتوجيه والإرشاد قبل وأثناء وبعد المنافسة، فالمدرب هو المحرك الأساسي لعملية التدريب بجوانبها المختلفة، مما يؤكد ضرورة أن يكون القائم بهذه المهنة مؤهلاً في نواحي عديدة ليكون قادراً على إدراك وفهم وتفسير وحل المشكلات التي تتضمنها العملية التدريبية.

وأضافتا بأن التدريب هو العملية الشاملة للتحسين للهادف للأداء الرياضي الذي يتحقق من خلال برنامج مخطط للإعداد والمنافسات، وهو عملية ممارسة منظمة تتميز بالديناميكية والتغير المستمر، ولا بد أن يديرها مدرب متخصص يمثل دوره الرئيسي في بناء إطار عمل ملائم يستطيع من خلاله تنمية وتطوير القدرات الكامنة للرياضيين، فالتدريب الرياضي يتعامل مع كائن بشري له خصائصه البيولوجية والبدنية والنفسية والاجتماعية، ولهذا فهو يتأسس على المبادئ والنظريات العلمية المختلفة عند تنمية البناء البدني وتطوير الخصائص الحركية.

ويبين (عبد الخالق، 2005)، بأن البعض يعتقد النجاح في مهنة التدريب يتوقف فقط على المستوى الرياضي الذي وصل إليه اللاعب كبطل حتى يصبح قادراً على العمل في مجال التدريب، ولكن أصبح التدريب علماً له أصوله وقواعده التي يستند عليها ويستمد منها مادته من العلوم التي ترتبط تطبيقاتها بالمجال الرياضي، فالموهبة الفردية كانت قديماً تلعب دوراً بارزاً في وصول الرياضي إلى أعلى المستويات الرياضية دون إرتباطها بالتدريب، إلا أن هذا أصبح مستبعداً في وقتنا المعاصر.

كما يوضح (دراز، 2013) أن مهنة التدريب الرياضي عامة من المهن التي تتطلب مواصفات علمية وعملية، لذا يجب أن يعد المدرب إعداداً جيداً بما يتناسب وطبيعة عمله حتى يكون قادراً على قيادة عملية التدريب بصورة مثالية بالإضافة إلى مقدرته على التعامل مع لاعبيه.

ثانيا - الدراسات السابقة :

2 - دراسة (عبد الحسن، 2019)

- عنوان الدراسة: الكفاءة المهنية لمدربي رياضة رفع الأثقال بجمهورية العراق.

- هدف الدراسة: التعرف على واقع الكفاءة المهنية لمدربي رياضة رفع الأثقال بجمهورية العراق .

- المنهج المستخدم :أستخدم الدارس المنهج الوصفي لملائمته لطبيعة الدراسة .

- عينة الدراسة : تكونت عينة الدراسة من (128) مدرباً تم إختيارهم بالطريقة العشوائية.

- أهم النتائج : أظهرت نتائج الدراسة أن الكفاءة المهنية في مجال الشخصية لمدربي رياضة رفع الأثقال بجمهورية العراق جيدة جداً، وفي مجال الكفاءة المعرفية كانت متوسطة، أما في مجال الكفاءة البدنية فكانت جيدة جداً.

2- دراسة (جدو، 2018)

- عنوان الدراسة :متطلبات تدريب مسابقات الرمي في ألعاب القوى وفق معايير الجودة الشاملة في السودان.

- هدف الدراسة : التعرف على متطلبات تدريب مسابقات الرمي في ألعاب القوى وفق معايير الجودة الشاملة في السودان .

- المنهج المستخدم :إستخدم الدارس المنهج الوصفي المسحي لملائمته لطبيعة الدراسة .

- عينة الدراسة : تكونت عينة الدراسة من (80) فرداً من الأكاديميين والإداريين والمدرين تم إختيارهم بالطريقة العشوائية.

- أهم النتائج : توصلت نتائج الدراسة إلى إعداد التخطيط لتدريب مسابقات الرمي بما يتماشى مع مستوى اللاعب، تحديد الإمكانيات البشرية والمادية، اجراء التحاليل والإختبارات لتحديد مستوى وقدرات اللاعبين، وجود جداول للبطولات الداخلية والخارجية، إختيار الأغذية الصحية التي تسهم بشكل كبير في رفع مستوى اللاعب، الإهتمام بتكيف اللاعب للمفاهيم العلمية بمهارة تركيز الإنتباه.

3- دراسة (رسمي و الاقرع، 2016).

- عنوان الدراسة :تدريب ألعاب القوى وفق معايير الجودة الشاملة من وجهة نظر المتخصصين في فلسطين.

- هدف الدراسة: التعرف على واقع تدريب مسابقات ألعاب القوى وفق معايير الجودة الشاملة في فلسطين .

- المنهج المستخدم :إستخدم الدارس المنهج الوصفي لملائمته لطبيعة الدراسة .

- عينة الدراسة : تكونت عينة الدراسة من (120) فرداً من والإداريين والمدربين تم إختيارهم بالطريقة العشوائية.

- أهم النتائج : توصلت نتائج الدراسة إلى أن مستوى تدريب ألعاب القوى وفق معايير الجودة الشاملة كانت قليلة بنسبة (47 %).. كما يتضح من نتائج الدراسة أن المحور المرتبط بالمدرّب احتل المرتبة الأولى، تلا ذلك المحور المرتبط بالإمكانات في المرتبة الثانية، ثم احتل المحور المرتبط بأساليب التدريب المرتبة الثالثة، يلي ذلك المحور المرتبط بالإدارة في المرتبة الرابعة، ثم المحور المرتبط بالإعداد النفسي للاعبين في المرتبة الخامسة، والمحور المرتبط بالتغذية في المرتبة السادسة والأخيرة.

- إجراءات البحث :

3-1 منهج البحث : استخدم المنهج الوصفي لملاءمته لطبيعة البحث وتحقيق اهدافه وذلك عن طريق وصف ومناقشة النتائج .

3-2 مجتمع البحث : تكون مجتمع البحث من اربع فئات بحثية لها علاقة مباشرة بموضوع البحث. وهم اساتذة وخبراء التدريب الرياضي بكليات التربية البدنية ، المدربين في مجال ألعاب القوى ، رؤساء واعضاء الاتحادات الفرعية لألعاب القوى ، الاعلاميون المهتمون بمجال ألعاب القوى .

3-3 عينة البحث : تكونت العينة من 73 مفردة تم اختيارهم بالطريقة الطبقية العشوائية من مجتمع البحث منهم 34 خبيراً، و21 مدرباً، و11 اعضاء من اعضاء الاتحاد العام و الفرعية ، و7 اعلاميين .

3-4 ادوات جمع البيانات :اعتمد الباحث في جمع البيانات علي المصادر التالية :

1- الدراسات والكتب العلمية المرتبطة بموضوع البحث .

2- المقابلة الشخصية مع بعض الخبراء المتخصصين في مجال التدريب الرياضي والمدربين .

3- استمارة جمع بيانات من اعداد الباحث . (مرفق- 1)

3-5 خطوات اعداد استمارة الكفاءات المهنية الشخصية والتخصصية :

تضمنت خطوات اعداد استمارة مكونات الكفاءة المهنية الشخصية والتخصصية لمدربي ألعاب القوى الاجراءات العلمية التالية :

1- اقتراح مكونات الكفاءة المهنية الشخصية والتخصصية:

في حدود اطلاع وقراءات الباحث في بعض الدراسات . وما تم استنتاجه من المقابلات الشخصية مع بعض الخبراء من الاساتذة بكليات التربية البدنية ، والمدربين وبعض

اعضاء الاتحادات الرياضية ، وبعض الاعلاميون ، تم التوصل الي صياغة مجددين وعدد 18 مكون موزعة علي المحددين تتناول في مجملها السميات الشخصية والمتطلبات التخصصية للمدرب . والجدول التالي رقم (1) يبين عناوين المحددات وعدد مكونات كل محدد .

جدول (1) يبين عناوين المحددات وعدد مكونات كل محدد

| المحددات | الشخصية للمدرب | التخصصية |
|--------------|----------------|----------|
| عدد المكونات | 8 | 10 |

وللتحقق من صدق محتوى المحددات و صياغة وانتماء المكونات وفقا لكل محدد ، قام الباحث بالإجراءات التالية :

- 1- اعداد استمارة لإستطلاع رأي الخبراء والتي تضمنت المحددات ومكوناتها.
 - 2- عرض الاستمارة علي عدد (6) خبراء تدريب رياضي من كليات التربية البدنية وذلك لغرض ابداء الرأي في الاتي :
 - تحديد رأيكم اتجاه كل محدد ومدى صدق واهمية وانتماء محتوى مكوناته . وذلك بوضع اشارة (✓) علي الرقم الذي يعبر عن رأي سيادتكم وفقا لمقياس تقدير ثلاثي امام كل مكون . درجة (1) تمثل اقل تقدير ودرجة (2) تمثل الي حد ما ودرجة (3) اعلي تقدير من حيث صدق واهمية وانتماء المكون .
 - إضافة محددات ومكونات جديدة ترونها مناسبة ، حتي تتمكن جميعا من وضع نموذج متكامل لمحددات الكفاءة الشخصية والتخصصية للمدرب من جميع الجوانب .
- بعد توزيع الاستمارة علي الخبراء، ثم تجميع الاستمارات والاطلاع عليها حيث تم استنتاج الاتي :-

- 1- اتفق الخبراء علي مسميات المحددين
 - محددات الشخصية .
 - المحدد التخصصي .
- 2- تم تعديل صياغة بعض المكونات .
- 3- تمت الموافقة علي جميع المحددين ومكوناتها بعد اجراء تعديلات الصياغة ونقل المكونات بين المحددات وفقا لرأي الخبراء .
- 4- تمت الموافقة علي استخدام مدرج ثلاثي للإجابة وهو (نعم وتعطي (3) درجات . والي حدا ما وتعطي (2) درجتان . ولا وتعطي درجة واحدة). علي اهمية مقومات الكفاءة المهنية للمدرب.

5- بعد التعديلات تم اعداد الصورة الثانية للاستمارة والتي تكونت من (18) مكون موزعة علي المحددين كالتالي :-

1- محدد سمات الشخصية (8) مكون وهي ارقام (1 الي 8).

2- المحدد التخصصي (10) مكونات وهي ارقام من (9 الي 18).

3-6 الدراسة الاستطلاعية :- بعد التحقق من صدق محتوى الاستمارة عن طريق الخبراء ، قام الباحث بتطبيق الاستمارة علي عينة بلغ عددها 11 مفردة من فئات مجتمع البحث ومن خارج عينة البحث ، واستهدفت هذه الدراسة الاستطلاعية حساب معاملات الصدق والثبات للاستمارة.

اولا : صدق الاستبيان : حدد الباحث لحساب صدق الاستمارة ، صدق البناء الداخلي بطريقة الاتساق الداخلي بين درجة كل مكون والدرجة الكلية للاستمارة، والجدول التالي رقم (2) يبين ذلك المعاملات

جدول (2) معاملات الارتباط بين درجات المحددات والدرجة الكلية للاستمارة

| المحددات | عدد الاسئلة | معامل الارتباط | مستوي الدلالة |
|----------|-------------|----------------|---------------|
| الشخصية | 8 | 0.86 | 0.00 |
| التخصصية | 10 | 0.65 | 0.01 |

يتضح من الجدول رقم (2) ان قيم معاملات الارتباط بين درجات المحددات والدرجة الكلية للاستمارة قد تراوحت بين (0.50 الي 0.86) وهي جميعها داله احصائيا وهذه النتيجة تظهر وتؤكد صدق البناء الداخلي والتماسك بين درجات المحددين والدرجة الكلية للاستمارة.

ثانيا : ثبات الاستمارة : استخدم الباحث لحساب ثبات الاستمارة ومحدداتها معامل الفا ، وقد استخدمت بيانات العينة الاستطلاعية ، والجدول التالي رقم (3) يبين معاملات ثبات الاستمارة والمحددات.

جدول (3) يبين قيم معاملات الفا لثبات الاستمارة ومحددتها للصورة النهائية للاستمارة .

| المتغيرات | الاستمارة | الشخصية | التخصصية |
|--------------|-----------|---------|----------|
| معامل الثبات | 0.83 | 0.85 | 0.81 |

يتضح من الجدول رقم (3) ان قيم معامل ثبات الاستمارة ومحددتها قد تراوحت من (0.81 الي 0.85) وهي جميعها داله احصائيا ، أي انها اكبر من قيمة (0.70) معيار (كرونباخ) للثبات .

وهذه النتيجة يتأكد ثبات الاستمارة ومحددتها وقدرتها علي قياس و معرفة المحددات الشخصية والتخصصية التي يجب ان يمتلكها مدرب العاب القوي .

وفي ضوء النتائج التي تم التوصل اليها من خطوات حساب الصدق والثبات للاستمارة. في صورتها النهائية للاستمارة والتي تكونت من (18) مكون. ويتم تصحيح الاجابات علي مكونات الاستمارة بمنح ثلاث درجات للإجابة (بنعم) ودرجتان للإجابة (الي حدا ما) ، ودرجة واحدة للإجابة (بلا) ويتم تقييم واهمية المحدد من خلال النسب المئوية لدرجة المحدد وكلما ارتفعت قيمة النسبة المئوية كلما زاد احتمال اهمية المحدد للكفاءة المهنية للمدرب .

7-3 الاجراءات الاحصائية :-الاحصاء الوصفي . معمل ارتباط بيرسون . معامل الفا كرونباخ . اختبار مربع كا .النسب المئوية .

8-3 الدراسة الاساسية :- نفذت الدراسة علي عينة الدراسة في الفترة من من 30/ 1 الي 15/ 4/ 2021 . وقد قام الباحث بتوزيع الاستمارة بطريقة المقابلة الشخصية مع افراد العينة

4 - 1 عرض النتائج :تضمن هذا الجزء من الفصل الرابع عرضا للنتائج بعد تحليلها احصائيا وفقا لترتيب محددات مقومات الكفاءة المهنية للمدرب والجدول التالية تبين ذلك النتائج .

جدول (4) التكرارات والنسب المئوية وقيم اختبار مربع كاي لاستجابات العينة على مكونات محدد الشخصية

| م . ر | العبارات | الاجابات | | | قيمة كا | مستوي الدلالة | النسبة المئوية |
|-------|--|-----------|------------|---------|---------|---------------|----------------|
| | | نعم | الي حدا ما | لا | | | |
| | | ك % | ك % | ك % | | | |
| 1 | ان يكون على مستوى جيد من القدرات العقلية . | 69 %94 | 3 %4 | 1 %1 | 0.00 | 98% | |
| 2 | ان يكون علي قدر جيد من اللياقة البدنية والصحية . | 54 %74 | 18 %24 | 1 %1 | 0.00 | 91% | |
| 3 | ان يتميز بضبط النفس وحسن التصرف . | 69 %94 | 4 %6 | 0 %0 | 0.00 | 98% | |
| 4 | ان يكون ذو مظهر رياضي مقبول وسلوك قويم . | 65 %89 | 8 %11 | 2 %3 | 0.00 | 97% | |
| 5 | ان يكون ذو شخصية محبوبة وسوية . | 59 %80 | 12 %16 | 1 %1 | 0.00 | 92% | |
| 6 | ان يتميز بالقدرة علي التعبير والطلاقة الكلامية | 57 %78 | 15 %20 | 1 %1 | 0.00 | 92% | |
| 7 | ان يتميز بالجدية والميل الواضح نحو مهنة التدريب الرياضي. | 63 %86 | 9 %12 | 1 %1 | 0.00 | 94% | |
| 8 | ان يتميز بالمبادرة والقدرة علي القيادة السليمة لمتطلبات كل المواقف التدريبية | 65 %89 | 7 %10 | 1 %1 | 0.00 | 96% | |

يتضح من نتائج الجدول رقم (4) والخاص بقيم النسب المئوية لاستجابات عينة الدراسة علي مكونات محدد الشخصية ، قد تراوحت من (74% الي 94% بنعم) ومن (4% الي 20 الي حد ما) ومن (0% الي 1% بلا) كما يتضح من نفس الجدول ان قيم مربع كاي جميعها دالة احصائيا عند مستوي دلالة (0.01) ولصالح الذين اجابوا بنعم . كما تظهر نتائج نفس الجدول ان نسب الموافقة الكلية للعينة علي اهمية هذه المكونات الشخصية كمحددات اساسية للكفاءة المهنية لمدربي العاب القوي قد تراوحت من (91% الي 98%) وفقا لتقدير عينة البحث

جدول (5) التكرارات والنسب المئوية وقيم اختبار مربع كاي لاستجابات العينة

على مكونات المحدد التخصصي للمدرب .

| م . ر | العبارات | الاجابات | | | قيمة كا2 | مستوي الدلالة | النسبة المئوية |
|-------|---|-----------|-----------|---------|----------|---------------|----------------|
| | | نعم | الي حد ما | لا | | | |
| | | ك % | ك % | ك % | | | |
| 9 | المتابعة والمشاركة المستمرة لمستجدات مجال التدريب الرياضي بصف عامة . | 63 %86 | 10 %14 | 0 %0 | 00.0 | 95% | |
| 10 | يملك خبرة التخطيط والتنفيذ لبرامج الموسم الرياض التدرجية والتنافسية | 62 %85 | 11 %15 | 0 %0 | 00.0 | 94% | |
| 11 | يحدد اهداف تطوير قدرات اللاعبين وفقا لمتطلبات كل مرحلة تدريبية من الموسم | 66 %90 | 6 %8 | 1 %1 | 00.0 | 96% | |
| 12 | وضع خطط تقييم موضعية لاختبارات اللياقة البدنية والفنية للاعبين | 66 %90 | 7 %10 | 0 %0 | 00.0 | 96% | |
| 13 | يتابع اداء اللاعبين وتقدمهم وفقا لمتطلبات كل مرحلة بالموسم الرياضي. | 65 %89 | 8 %11 | 0 %0 | 00.0 | 95% | |
| 14 | تحديد مواعيد ثابتة لإجراء القياسات البدنية والمهارية للاعبين للكشف وتقييم مستوياتهم | 63 %86 | 10 %14 | 0 %0 | 00.0 | 95% | |
| 15 | ان يكون متفهم جيدا لقانون العاب القوي . | 63 %86 | 10 %14 | 0 %0 | 00.0 | 95% | |
| 16 | القدرة علي شرح وتوضيح كفية التغلب علي صعوبات الاداء الفني لدي اللاعبين .. | 62 %85 | 10 %14 | 1 %1 | 00.0 | 94% | |
| 17 | القدرة علي الاستفادة من الامكانيات التدريبية المتاحة . | 62 %85 | 10 %14 | 1 %1 | 00.0 | 94% | |
| 18 | القدرة علي الارتقاء بمستوى قدرات اللاعبين لتحقيق الانجازات المطلوبة من والاهداف | 65 %89 | 8 %11 | 0 %0 | 00.0 | 96% | |

يتضح من نتائج الجدول رقم (5) والخاص بقيم النسب المئوية لاستجابات عينة الدراسة علي مكونات المحدد التخصصي للمدرب قد تراوحت من (85% الي 90% بنعم) ومن (8% الي 15% الي حدا ما) ومن (0% الي 1% بلا) كما يتضح من نفس الجدول ان قيم مربع كاي دالة احصائيا عند مستوي دلالة (0.01) ولصالح الذين اجابوا بنعم . كما تظهر نتائج نفس الجدول ان نسب الموافقة الكلية للعينة علي مدي اهمية ان تكون هذه المكونات كمحددات اساسية للكفاءة المهنية التخصصية لمدربي العاب القوي تراوحت من (94% الي 96% .

4 - 2 مناقشة النتائج:تضمن هذا الجزء من الفصل الرابع مناقشة وتفسير لنتائج البحث كالتالي

لمناقشة محتوى الجزء الاول الذي يستهدف التعرف علي اهم مكونات محدد الكفاءة الشخصية للمدرب ، يتضح من نتائج الجدول رقم (4) والخاص بنتائج اختبار مربع كاي بين التكرارات والنسب المئوية لإجابات العينة علي اهم مكونات محدد الشخصية بوجود فروق دالة احصائيا بين خيارات اجابات فئات العينة (نعم ، الي حدا ما ، لا) هذه الفروق جميعها لصالح الذين اجابوا بنعم ، حيث بلغت قيم نسب الموافقة الكلية لعينة البحث من (91% الي 98%) وبمتوسط نسبي بلغ 94% جدول () علي فاعلية واهمية هذه المكونات الشخصية كمحددات اساسية للكفاءة الشخصية لمدربي العاب القوي . حيث تمثلت هذه المكونات الشخصية بالدرجة الاولى في ان يكون المدرب علي مستوي جيد من القدرات العقلية ، وان يتميز بضبط النفس وحسن التصرف ، وبنسبة تأكيد من العينة بلغت (98%) وفي الدرجة الثانية من الاهمية والفاعلية المظهر الرياضي المقبول والسلوك الحسن ، ثم التميز بالمبادرة والقدرة علي القيادة السليم لمتطلبات كل المواقف التدريبية والتنافسية . ثم الاستعداد الدائم لظروف التدريب والمنافسات وبنسب تأكيد بلغت (96% و 97%) من العينة . كما اظهرت النتائج بعض مكونات المحدد الشخصية في الدرجة الثالثة وبأهمية نسبية تراوحت من (92% الي 94%) والتي تمثلت في مكونات التميز بالجدية والميل الواضح نحو مهنة التدريب ، ثم الالتزام بميثاق شرف مهنة التدريب ، بالإضافة الي القدرة علي التعبير والطلاقة الكلامية ، والشخصية المحبوبة والقدرة علي التعامل مع المشاكل الشخصية للاعبين . وبذلك تمت الاجابة علي الجزء الاول من تساؤل البحث في التعرف وتحديد وتصنيف مكونات محدد الكفاءة الشخصية للمدرب . ما توصلت اليه النتائج في محدد الشخصية يتفق مع ما يؤكد كلاً من (حسانين و الخولي، 2001). على أن عمل المدرب يُعد مهنة تتطلب قدرات عقلية تتسم بالفهم والشمول والعمق والإبتكار والتحدي والطموح، فضلاً عن الشخصية القيادية التربوية ، ذلك لأن الهدف من عمله هو رفع مستوى الإنجاز بمختلف أشكاله .

ام الاجابة علي الجزء الثاني من التساؤل والخاص بمعرفة مكونات المحدد التخصصي لكفاءة المدرب يتضح من نتائج الجدول رقم () والخاص بنتائج اختبار مربع كاي بين التكرارات والنسب المئوية

لإجابات العينة علي مكونات المحدد المهني بوجود فروق دالة احصائيا عند مستوي معنوية (0.01) بين خيارات الاجابة (نعم ، الي حدا ما ، لا) هذه الفروق جميعها لصالح الذين اجابوا بنعم ، حيث بلغت قيم نسب الموافقة الكلية لعينة البحث من (94% الي 96%) وبمتوسط نسبي بلغ 93% جدول () علي فاعلية واهمية ان تكون هذه المكونات المهنية كمحددات اساسية للكفاءة المهنية لمدربي العاب القوي . حيث تمثلت هذه المكونات التخصصية بالدرجة الاولي في القدرة علي تحديد اهداف تطوير قدرات اللاعبين والارتقاء بها لتحقيق الانجازات المطلوبة والمتوقعة وفقا لمتطلبات كل مرحلة تدريبية من الموسم الرياضي ونسبة (96%) ، وتأتي في الدرجة الثانية وبنسب اجماع العينة ما بين (94% و 95%) المكونات مثل المتابعة والمشاركة المستمرة لمستجدات مجال التدريب الرياضي والعباب القوي بصفة خاصة . ثم الاهتمام والمتابعة لإداء اللاعبين . ثم الحضور المستمر للدورات التدريبية وحلقات النقاش والندوات العلمية المرتبطة بألعاب القوى ، ثم تحديد مواعيد ثابتة لإجراء القياسات البدنية والمهارية للاعبين للكشف وتقييم مستوياتهم ، ثم القدرة علي الاستفادة من الامكانيات التدريبية المتاحة . وبذلك تمت الاجابة علي الجزء الثاني من تساؤل البحث في التعرف و التحديد والتصنيف لمكونات المحدد التخصصي للكفاءة المهنية للمدرب . ان ماتوصلت اليه نتائج البحث في المحدد المهني يتفق مع ما تشير وتؤكد عليه كلاً من (عبد الرحمن وفكري، 2004). إلى أنه يعتبر المدرب بمسؤولياته المختلفة هو المحور الرئيسي للعملية التدريبية فهو المسؤول عن إعداد اللاعب للمنافسات الرياضية من خلال الخطط القصيرة والمتوسطة والطويلة المدى والتي تتطلب قدرات متعددة لتخطيط وتنفيذ ذلك بالإضافة إلى عمليات الرعاية والتوجيه والإرشاد قبل وأثناء وبعد المنافسة ، فالمدرب هو المحرك الأساسي لعملية التدريب بجوانبها المختلفة ، مما يؤكد ضرورة أن يكون القائم بهذه المهنة مؤهلاً في نواحي عديدة ليكون قادراً على إدراك وفهم وتفسير وحل المشكلات التي تتضمنها العملية التدريبية

5 – الاستنتاجات والتوصيات :

5 – 1 الاستنتاجات : في ضوء هدف وتساؤل البحث وحدود العينة والمنهج المستخدم . وبعد عرض ومناقشة النتائج تم التوصل الي الاتي :

اولا - تميز تقييم عينة البحث بمستوي عالي من الإيجابية في التأكيد علي الفاعلية واهمية المحددين ومكوناتهما للكفاءة الشخصية والتخصصية لمدرّب العاب القوي .

• استنتاجات محدد الشخصية

بلغت نسب التأكيد عليها كمكونات اساسية للكفاءة المهنية للمدرب من (91% الي 98%) وبمتوسط نسبي بلغ (95%) وفيما يلي هذه المكونات وهي كالتالي وفقا لفاعلية واهمية ترتيب المكون في المحدد وفقا لنسب التقييم .

- ان يكون على مستوى جيد من القدرات العقلية .
- ان يتميز بضبط النفس وحسن التصرف
- ان يكون ذو مظهر رياضي مقبول وسلوك قويم .
- ان يتميز بالمبادرة والقدرة علي القيادة السليمة لمتطلبات كل المواقف التدريبية
- ان يتميز بالجدية و الميل الواضح نحو مهنة التدريب الرياضي.
- ان يتميز بالقدرة علي التعبير والطلاقة الكلامية
- ان يكون ذو مظهر رياضي مقبول وسلوك قويم .
- ان يكون ذو شخصية محبوبة وسوية .

• استنتاجات المحدد التخصصي:

بلغت نسب التأكيد عليها كمكونات اساسية من (92% الي 97%) وبمتوسط نسبي بلغ (95%) وفيما يلي بعض من هذه المكونات وهي كالتالي وفقا لفاعلية واهمية ترتيب المكون في المحدد وفقا لنسب التقييم .

- وضع خطط تقييم موضوعية لاختبارات اللياقة البدنية والفنية للاعبين
- متابعة اداء اللاعبين وتقديمهم وفقا لمتطلبات كل مرحلة بالموسم الرياضي.
- المتابعة والمشاركة المستمرة لمستجدات مجال التدريب الرياضي بصف عامة والعب القوي بصفة خاصة .
- ان يكون متفهم جيدا لقانون العاب القوي .
- يمتلك خبرة التخطيط والتنفيذ لبرامج الموسم الرياض التدرجية والتنافسية
- القدرة علي تحفيز اللاعبين وبث روح المنافسة فيهم .
- يمتلك المعرفة عن كيفية استخدام الاختبارات وتفسير النتائج .
- القدرة علي الفهم والتوظيف الجيد لمهارات وقدرات اللاعبين .

وبذلك تم تحقيق الفرضية والاجابة علي الجزء الاول والثاني من تساؤل البحث في التحديد والتصنيف لمكونات محددى الكفاءة الشخصية والتخصصية للمدرب في مجال العاب القوى .

5 – 2 التوصيات: في حدود نتائج البحث يوصي الباحث بالاتي :

- 1 - الاهتمام بالمؤسسات التي تعني بإعداد المدربين وتطوير أهدافها وبرامجها لمواكبة تطور مستجدات التدريب الرياضي المستقبلية.
- 2 - اعداد دليل بمحددات كفاءة المدرب في العاب القوى .
- 3 - ضرورة التقييم المستمر للكفاءات التدريبية للمدربين ومتابعة نموهم المهني .
- 4 - إقامة برامج ودرجات لتفعيل الكفاءات المهنية للمدرب وفق معايير الجودة .
- 5 - اعتماد استمارة محددات ومكونات تطوير الكفاءة المهنية في هذه الدراسة كأداة قياس وتقييم مقننة علميا لتصنيف واختيار المدربين .
- 6 - اجراء دراسات مستقبلية حول الكفاءات المهنية والتدريبية والمهنية للمدربين من وجهات نظر متعددة من الخبراء والمتخصصين والمهتمون بمجال التدريب الرياضي ..

المراجع :

1. ادم جدو. (2018). متطلبات تدريب مسابقات الرمي في العاب القوى وفق معايير الجودة الشاملة في السودان . . الخرطوم: رسالة دكتوراة غير منشورة ن كلية التربية الرياضية جامعة السودان ص -1 .
2. اميرة محمود، و ماهر محمود. (2001). الاتجاهات الحديثة في علم لتدريب الرياض . الاسكندرية .: دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر ، الطبعة الاولى .
3. حسين العلي، و عامر فاخر. (2010). تطبيقات اسس التدريب الرياضي . الاسكندرية .: منشأة المعارف الاسكندرية . ص -96 .
4. خالد عبد الرحمن الهبتي. (2005). ادارة المواد البشرية. الاردن .: دار وائل للنشر. ص -24.
5. رمزي رسمي، و هشام الاقرع. (2016). تدريب العاب القوى وفق معايي الجودة من وجهة نظر المتخصصين في فلسطين . فلسطين: بحث منشور بمجلة الجامع الاقصي ، المجلد التاسع عشر ، العدد الثاني .
6. رونق ناطق محمد. (2018). الكفايات الادارية والمهنية لمنتخبات العاب القوى بالعراق . الاسكندرية: رسالة ماجستير ، غير منشورة ، كلية التربية الرياضية للبنات . جامعة الاسكندرية.

7. ضاحي الغزيوات. (2006). تقويم الكفايات التدريبية لدى اعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة من وجهة نظر طلبة الدراسات الاجتماعية . الامارات: بحث منشور بمجلة كلية التربية بجامعة الامارات ، العدد (22) ص -141 .
8. ضرغام النعيمي، و طارق الحجية. (2006). بناء مقياس لتقويم الكفايات التدريبية لدى مدربي الالعاب الرياضية . الموصل: بحث منشور مجلة الرافيدين للعلوم الرياضية - كلية التربية الرياضية - جامعة الموصل ص -127.
9. عباس كريم عبد الحسن. (2019). الكفاءة المهنية لمدربي رياضة رفع الاثقال بجمهورية العراق . السودان: رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية الرياضية - جامعة السودان ص- 5 .
10. عبدالله عمر دراز. (2013). الاعداد المهني لمدربي كرة القدم للمرحلة السنية 9 - 12 سنة . الاسكندرية: رسالة ماجستير غير منشورة كلية التربية الرياضية للبنين . جامعة الاسكندرية ص -2.
11. عصام عبد الخالق. (2005). التدريب الرياضي تدريبات وتطبيقات . الاسكندرية .: منشأة المعارف ، الطبعة 12 ، ص 21 .
12. علي فهيم البيك، و عماد الين عباس ابوزيد. (2003). المدرب الرياضي . مصر.: دار النشر للمعارف ، الطبعة الاولى ، ص 5 .
13. فاروق السيد عثمان. (2001). القلق وادارة الضغوط النفسية . القاهرة: دار الفكر العربي ، ص 210 .
14. فائق ابو حليم. (2001). الحديث في الادارة الرياضية. الاردن .: دار وائل للطباعة والنشر، الطبعة الاولى .
15. كمال الرياضي. (2001). التدريب الرياضي للقرن الواحد والعشرين . عمان ،: مطبعة الجامعة الاردنية ، ص 62 .
16. محمد حسانين، و انور الخولي. (2001). برامج الصقل والتدريب اثناء الخدمة للعاملين في التربية البدنية والرياضة . القهرة .: مركز الكتاب للنشر، ص 198 .
17. محمد علاوي. (2002). سيكولوجية المدرب الرياضي . القاهرة .: دار الفكر العربي ، ص 139 .
18. نبيله عبد الرحمن، و سلوي فكري. (2004). منظومة التدريب الرياضي . القاهرة .: دار الفكر العربي . ص 60 .

استمارة جمع بيانات البحث مرفق (1)

| م. ر | العبارات | الاجابات | | |
|------|---|----------|------------|----|
| | | نعم | الي حدا ما | لا |
| 1 | ان يكون على مستوى جيد من القدرات العقلية . | | | |
| 2 | ان يكون علي قدر جيد من اللياقة البدنية والصحية . | | | |
| 3 | ان يتميز بضبط النفس وحسن التصرف . | | | |
| 4 | ان يكون ذو مظهر رياضي مقبول وسلوك قويم . | | | |
| 5 | ان يكون ذو شخصية محبوبة وسوية . | | | |
| 6 | ان يتميز بالقدرة علي التعبير والطلاقة الكلامية | | | |
| 7 | ان يتميز بالجدية و الميل الواضح نحو مهنة التدريب الرياضي. | | | |
| 8 | ان يتميز بالمبادرة والقدرة علي القيادة السليمة لمتطلبات كل المواقف التدريبية | | | |
| 9 | المتابعة والمشاركة المستمرة لمستجدات مجال التدريب الرياضي بصف عامة . | | | |
| 10 | يملك خبرة التخطيط والتنفيذ لبرامج الموسم الرياض التدريبيه والتنافسية | | | |
| 11 | يحدد اهداف تطوير قدرات اللاعبين وفقا لمتطلبات كل مرحلة تدريبية من الموسم | | | |
| 12 | وضع خطط تقييم موضعية لاختبارات اللياقة البدنية والفنية للاعبين | | | |
| 13 | يتابع اداء اللاعبين وتقدمهم وفقا لمتطلبات كل مرحلة بالموسم الرياضي. | | | |
| 14 | تحديد مواعيد ثابتة لإجراء القياسات البدنية والمهارية للاعبين للكشف وتقييم مستوياتهم | | | |
| 15 | ان يكون متفهم جيدا لقانون العاب القوي . | | | |
| 16 | القدرة علي شرح وتوضيح كيفية التغلب علي صعوبات الاداء الفني لدي الاعبين .. | | | |
| 17 | القدرة علي الاستفادة من الامكانيات التدريبية المتاحة . | | | |
| 18 | القدرة علي الارتقاء بمستوى قدرات اللاعبين لتحقيق الانجازات المطلوبة من الاهداف | | | |