

محددات الكفاءة المهنية للعلاقات والتواصل والمؤهلات العلمية والثقافة

لمدربي العاب القوي

mohamedakrmi92 @ gmail.com

*د . محمد مسعود العكرمي

مستخلص البحث : 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 مثل الكفاءات العلاقات والتواصل والمؤهلات العلمية والثقافة التي تمكن المدرب من أداء الواجبات بأفضل مستوى مهني ممكن ، لذلك استهدف هذا البحث التعرف علي مقومات الكفاءة المهنية في شقيها العلاقات والتواصل والمؤهلات العلمية والثقافة لمدربي العاب القوي . ووفقا لتقييم عينة البحث لأهمية مكونات كل من كفاءات العلاقات والتواصل والمؤهلات العلمية والثقافة للمدرب فقد اظهرت النتائج انهما مكونان اساسيان للكفاءة المهنية للمدرب وبنسب اهمية تراوحت من (80% الي 94%) .

Research Title :

Determinants of professional competence for relations, communication, academic qualifications and culture

For athletic trainers

Research Abstract: The profession of training in the sports field is one of the difficult professions that requires the delivery of athletes to high levels. To perform duties at the best possible professional level, so this research aimed to identify the elements of professional competence in both parts of the relationship, communication, scientific qualifications and culture of athletic trainers. According to the research sample's evaluation of the importance of the components of each of the competencies of relationships and communication, and the scientific qualifications and culture of the trainer, the results showed that they are two basic components of the professional competence of the trainer, with importance rates ranging from (80% to94%) .

محددات الكفاءة المهنية للعلاقات والتواصل والمؤهلات العلمية والثقافة

لمدربي ألعاب القوى

*د . محمد مسعود العكرمي

1-1 مقدمة البحث : تشير القراءات الخاصة بالمجال المهني أن تحديد الكفاءة المهنية الخاصة بمنصب أو عمل ما يستلزم وفي إطار التكوين المهني وصف النشاطات التي يتطلبها المنصب أو العمل الذي سيقوم بها الفرد المعين فيه ، لذا قام المختصون 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)

وتعد الكفاءة المهنية للعاملين في جميع الميادين ومنها الرياضية هي العمود الفقري للإرتقاء بجميع الجوانب لتلك الميادين ، فهي تعتبر الدعامة الأساسية التي يستند عليها أي تطور ، بالإضافة إلى أنها الركن الأساسي لتحقيق الأهداف المنشودة ومن ثم الوصول إلى أعلى مستوى لها . (دراز، 2013)

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 لأنشطة الاتحاد العام الليبي لألعاب القوى ونتائج مسابقات ألعاب القوى علي جميع المستويات المحلية والخارجية لاحظ ان هناك ضعف ما في النتائج مقارنة بالمستويات العربية علي الاقل ، 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 حد ما في عملية اختيار المدربين حيث يتم اختيارهم دون أن يخضعوا إلى معايير أو محددات للكفاءة المهنية عند التعاقد معهم لتدريب الفرق الرياضية في مسابقات ألعاب القوى بالنوادي ولتأكيد ملاحظات الباحث في هذا الشأن تم الرجوع ، 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 بعض المدربين الذين قد تنقصهم بعض مقومات الكفاءة المهنية المرتبطة ببعض مقومات الكفاءة المهنية العلمية المرتبة بالمؤهل العلمي والخبرة التدريبية والقدرة علي القيادة والتعامل مع اللاعبين والوسط الرياضي بصفة عامة ، ومن خلال الاطلاع على المراجع والمصادر والدراسات العلمية ذات العلاقة نجد أن جلها يؤكد على أهمية المؤهل العلمي التخصصي والتأهيل العلمي المستمر لكفاءة المدرب كعصر 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 والعلاقات الاجتماعية والوجدانية 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 المرتبة بالعلاقات

والتواصل والمؤهلات العلمية والثقافية لمدربي ألعاب القوى .

1 - 4 تساؤلات البحث : ماهي مقومات الكفاءة المهنية المرتبطة بالعلاقات والتواصل والمؤهلات

العلمية والثقافية لمدربي ألعاب القوى؟

1 - 5 مصطلحات الدراسة :

- 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 ".
(الغزيوات، 2006)

2 - 1 الإطار النظري :

- مفهوم الكفاءة المهنية: أصبح مفهوم الكفاءة المهنية أحد أبرز المصطلحات شيوعاً في جل المؤسسات وهذا نظير المكانة التي تحتلها، خاصة في ظل الظروف المتغيرة التي يعرفها المجتمع بصفة عامة والمؤسسة بصفة خاصة، وفي ظل الحركات الفكرية الجديدة التي تهتم بالفرد وتعتبره الحلقة المركزية في نجاح أي مؤسسة، حيث أصبح الإنسان محور الإهتمام ليس داخل المؤسسة فقط بل خارجها أيضا من خلال توفير جملة من الشروط التي تساعد على الأداء الجيد.

والكفاءة المهنية هي سلوك المدرب الموجه الذي تنعكس آثاره مباشرة على اللاعبين في الحاضر والمستقبل، الأمر الذي يحتم على الجهات المختصة إنجازه هو تمكينه 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 مستعدا لتحمل المسؤولية في جميع الأوقات وخاصة في حالة الفشل، ويسعى إلى ممارسة النقد الذاتي قبل إنتقاد الآخرين.

- 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).

• المدرب: إن 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 والمدربين، وأعتبر المدرب هو العنصر الأساسي والأكثر تأثيراً في تلك العملية. حيث إنه المسؤول وبشكل مباشر عن إعداد اللاعبين بدنياً و نفسياً 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 والاجتماعية 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.

ويتفق الكثير من الخبراء في مجال التدريب بان هناك ثلاث عوامل لانجاح عمل المدرب وهي كالتالي :

- المعرفة التامة بالنشاط الرياضي التخصصي للمدرب وهذا يجب أن يكون لدى المدرب المعرفة الجيدة بالأساليب الفنية والقوانين والخطط الخاصة بنشاطه الرياضي التخصصي الذي يقوم بالعمل التدريبي فيه.
- الدافعية إذا استطاع المدرب أن يحصل على كل المعرفة وكل المهارات ولكن بدون أن يكون لديه دافعية لإستخدامها في العمل مع لاعبيه فإنه لن يكون مدرباً ناجحاً.
- التعاطف مع اللاعبين, هو القدرة على الإستعداد لفهم أفكارهم ومشاعرهم وانفعالاتهم مع نقل إحساسات المدرب إليهم. (عبد الرحمن وفكري، 2004 .)

2 - 2 الدراسات السابقة :

- 1 - 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: إستخدام 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 (محمد ر.، 2018)
 - عنوان الدراسة: الكفايات الإدارية والمهنية لمدربي منتخبات ألعاب القوى بجمهورية العراق.
 - هدف الدراسة: التعرف على الكفايات الإدارية والمهنية لمدربي منتخبات ألعاب القوى بجمهورية العراق.
 - المنهج المستخدم: استخدمت الدراسة المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي لملائمته لطبيعة الدراسة .
 - عينة الدراسة: تكونت عينة الدراسة من (209) فرداً من أعضاء الإتحادات واللجان الفرعية والمدربين تم إختيارهم بالطريقة العشوائية.

- أهم النتائج : أظهرت نتائج الدراسة أن الكفايات المهنية والإدارية لمدربي منتخبات ألعاب القوى تحددت في خمسة عشر كفاية سبعة منها كفايات إدارية في المحور الأول تمثلت في كفايات (التخطيط- التنظيم-الإتصال- القيادة-التحفيز إتخاذ القرار-التقييم) أما بالنسبة إلى الكفايات المهنية في المحور الثاني فقد تمثلت في كفايات (الأكاديمية ، المعرفية العقلية ، التربوية ، الصحية ، الشخصية الاجتماعية ، التدريبية ، الامن والسلامة) وقد تم ترتيب الكفايات من الأعلى إلى الأقل حسب درجة أهميتها ولم تظهر فروق إحصائية بين إستجابات أعضاء العينة حيث أكد الجميع على وجوب توفر هذه الكفايات لدى المدربين.

3-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 والمدربين 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.

4- 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.

3- إجراءات البحث :

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

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

3-3 عينة البحث : تكونت العينة من 73 مفردة تم اختيارهم بالطريقة الطبقيّة 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 المرتبطة بالعلاقات الاجتماعية والمؤهلات العلمية للمدرّب :: تضمنت خطوات اعداد استمارة مكونات الكفاءة المهنية المرتبطة بالعلاقات الاجتماعية والمؤهلات العلمية لمدرّب ألعاب القوى الاجراءات العلمية التالية :

1- اقتراح مكونات الكفاءة المهنية المرتبطة بالعلاقات الاجتماعية والمؤهلات العلمية :
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 (12) مكون موزعة علي المحددين تتناول في مجملها عن علاقات المدرّب وتواصله

مع بيئة التدريب ومؤهلاته العلمية وقدراته المعرفية والثقافية . والجدول التالي رقم (1) يبين عناوين المحددات وعدد مكونات كل محدد .

جدول (1) يبين عناوين المحددات وعدد مكونات كل محور

المؤهلات العلمية والثقافية	العلاقات التواصل	المحددات
5	7	عدد المكونات

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

1- اعداد استمارة لاستطلاع 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 ومدي صدقه وأهميته 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 محدّدات او مكونات جديدة ترونها مناسبة ، حتي تتمكن جميعا من وضع نموذج متكامل لمحددات الكفاءة المهنية المرتبطة بالعلاقات العامة والمؤهلات العلمية للمدرب من جميع الجوانب .

بعد توزيع الاستمارة علي الخبراء، ثم تجميع الاستمارات والاطلاع عليها حيث تم استنتاج الاتي :-

- 1- اتفق الخبراء علي مسميات المحددين
 - محدد العلاقات الاجتماعية .
 - محدد المؤهلات العلمية .
- 2- تم تعديل صياغة بعض المكونات .
- 3- تمت الموافقة علي المحددين ومكوناتهما 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 المرتبطة بالعلاقات الاجتماعية والمؤهلات العلمية .

5- بعد التعديلات تم اعداد الصورة الثانية للاستمارة والتي تكونت من (12) مكون موزعة علي المحددين كالتالي :-

1- محدد العلاقات الاجتماعية (7) مكون وهي ارقام (1 الي 7).

2- محدد المؤهلات العلمية (5) مكونات وهي ارقام من (8 الي 12).

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 المكونات	معاملات الارتباط	مسـتوي الدلالة
العلاقات التواصل	7	0.62	0.03
المؤهلات العلمية والثقافية	5	0.50	0.03

يتضح من الجدول رقم (2) ان قيم معاملات الارتباط بين درجات المحددات والدرجة الكلية للاستمارة قد تراوحت بين (0.50 الي 0.62) 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.

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

المتغيرات	الاستمارة	العلاقات التواصل	المؤهلات العلمية والثقافية
معامل الثبات	0.83	0.73	0.74

يتضح من الجدول رقم (3) ان قيم معامل ثبات الاستمارة ومحددتها قد تراوحت من (0.73 الي 0.83) وهي جميعها دالة احصائيا ، أي انها اكبر من قيمة (0.70) معيار (كرونباخ) للثبات .وبهذه النتيجة يتأكد ثبات الاستمارة ومحددتها وقدرتها علي قياس و معرفة محددات

الكفاءة المهنية للمدرب العلاقات والتواصل والمؤهلات العلمية والثقافية 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 (12) 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 الإجراءات الاحصائية :- الاحصاء الوصفي .معامل 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 المرتبطة بالعلاقات والتواصل والمؤهلات العلمية والثقافية والجداول التالية تبين ذلك النتائج .

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

م. ر.	العبارات	الاجابات			قيمة كا2	مستوي الدلالة	النسبة المئوية
		لا	الي حدا ما	نعم			
		ك %	ك %	ك %			
1	يحترم ويتفهم لوجهات نظر ومقترحات المسؤولين والاداريين .	65 %89	7 %10	1 %1	0.00	93%	
2	يحترم الحكام والخصوم والجمهور.	61 %83	11 %15	1 %1	0.00	94%	
3	متفهم لأهمية العلاقات الطيبة مع وسائل الاعلام المختلفة .	58 %78	14 %19	1 %1	0.00	92%	
4	لديه علاقات طيبة مع المدربين والجهاز الاداري بكل من النادي والاتحاد .	56 %76	16 %22	1 %1	0.00	91%	
5	متفهم جيدا لمدي اهمية العلاقات الجيدة مع اللاعبين ..	61 %82	11 %15	1 %1	0.00	94%	
6	التواصل مع مدرسي التربية البدنية بالمؤسسات التعليمية لانتقاء الناشئين.	55 %74	16 %22	2 %3	0.00	90%	
7	التعاون مع الاتحاد والنادي في وضع وتنفيذ خطط وبرامج الموسم الرياضي .	55 %74	18 %24	0 %0	0.00	91%	

يتضح من نتائج الجدول رقم (4) والخاص بقيم النسب المئوية لاستجابات عينة المعلمين علي مكونات محدد العلاقات والتواصل للمدرب قد تراوحت من (74% الي 89% بنعم) ومن (10% الي 24% الي حدا ما) ومن (0% الي 3% 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 للعيينة علي مدي اهمية ان تكون هذه المكونات كمحددات اساسية قد تراوحت من (90% الي 94%) . للكفاءة المهنية لمدربي العاب القوي .

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

علي مكونات محدد المؤهلات العلمية والثقافية للمدرب :

النسبة المئوية	مستوي الدلالة	قيمة كا2	الاجابات			العبارات	م.ر
			نعم	الي حدا ما	لا		
			ك %	ك %	ك %		
89%	0.00	51.1	2 3%	19 26%	52 70%	ان يكون حاصل علي مؤهل علي تخصصي في التربية البدنية .	8
82%	0.00	28.3	3 4%	33 45%	37 50%	ان يكون متحصل علي دورة تدريب تخصصية في العاب القوي .	9
90%	0.00	64.3	3 4%	14 19%	56 76%	يفضل ان يكون لاعب العاب قوي سابقا .	41
85%	0.00	35.4	2 3%	28 38%	43 58%	ان يكون مصنف علي درجة مدرب العاب القوي من اتحاد اللعبة.	11
91%	0.00	66.9	1 1%	16 22%	56 76%	لديه المعرفة والفهم الجيد بخطط وطرق واساليب التدريب والمنافسة .	12

يتضح من نتائج الجدول رقم (5) والخاص بقيم النسب المئوية لاستجابات عينة الدراسة علي مكونات محدد المؤهلات العلمية والثقافية للمدرب قد تراوحت من (50% الي 76% بنعم) ومن (14% الي 45% الي حدا ما) ومن (1% الي 4% 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 للعيينة علي مدي اهمية ان تكون هذه المكونات كمحددات اساسية قد تراوحت من (82% الي 90%) . للكفاءة المهنية لمدربي العاب القوي

4 - 1 مناقشة النتائج تضمن هذا الجزء من الفصل الرابع مناقشة وتفسير نتائج البحث كالتالي :

وللإجابة علي الجزء الاول من تساؤل البحث الذي يستهدف التعرف علي اهم مقومات محدد العلاقات والتواصل للكفاءة المهنية للمدرب ، حيث يتضح من نتائج الجدول رقم (4) والخاص بنتائج اختبار مربع كاي بين التكرارات والنسب المئوية لإجابات العينة علي مكونات محدد العلاقات والتواصل 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 (90% الي 94%) وبمتوسط نسبي بلغ 92% جدول () علي فاعلية واهمية ان تكون هذه المكونات كمحددات اساسية للكفاءة المهنية لمدربي العاب القوي . حيث تمثلت هذه المكونات بالدرجة الاولى في احترام المدرب للحكام والخصوم والجمهور وبنسبة موافقه بلغت (94%) من العينة . ثم احترام وجهات نظر ومقترحات المسؤولين والاداريين بالنادي والاتحاد ، ثم العلاقات الجيدة مع وسائل الاعلام وبنسبة اتفاق من (92% الي 93) كما يتضح من نفس الجدول ان العينة قد اكدت علي اهمية العلاقات الجيدة مع المدربين والجهاز الفني للتدريب ومعلمي التربية البدنية والمؤسسات التعليمية في وضع وتنفيذ خطط وبرامج لألعاب القوي. وبذلك تم تحقيق الاجابة علي الجزء الثالث في تساؤل البحث في التعرف و التحديد والتصنيف لمكونات محدد العلاقات والتواصل للكفاءة المهنية للمدرب وما تم التوصل اليه من نتائج في محدد العلاقات والتواصل يتفق مع نتائج الدراسات السابقة وما اكده بعض الخبراء في إن فاعلية المدرب في توجيه سلوك اللاعبين والتخطيط الجيد والوصول إلى جعل كل لاعب في مكانه المناسب و الوصول إلى معايير عادلة للتعامل مع اللاعبين والاداريين والمسؤولين ، 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 الإحتفاظ بعلاقات طيبة معهم بعيداً عن التسلط واللاإنسانية. (علاوي، 2002)

اما بالنسبة للاجابة علي الجزء الثاني من تساؤل البحث الذي استهدف معرفة اهم مكونات محدد المؤهلات العلمية والثقافية للكفاءة المهنية للمدرب يتضح من نتائج الجدول رقم (5) والخاص بنتائج اجابات العينة علي مكونات محدد المؤهلات العلمية والثقافية للكفاءة المهنية للمدرب يتضح ان قيم (كا تربيع) جميعها دالة احصائيا وبمستوي 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 (82% الي 91%) وبمتوسط نسبي بلغ (88%) علي فاعلية واهمية ان تكون هذه المكونات كمحددات اساسية للكفاءة المهنية لمدربي العاب القوي . حيث تمثلت هذه المكونات بالدرجة الاولى وبنسب اجماع من العينة تراوحت من (82% الي 91%) في المعرفة الجيدة والفهم بخطط وطرق واساليب التدريب والمنافسة . والفهم الجيد بخطط وطرق واساليب التدريب ، ويفضل ان يكون لاعب سابق لألعاب القوي ، اما مكونات المؤهل العلمي التخصصي في التربية البدنية والتفهم الجيد لمتطلبات تنفيذ واساليب التدريب في كل فترة . وان يكون المدرب مصنف علي درجة مدرب العاب قوي وان يكون متحصل علي دورة تدريب تخصصية . وبذلك تم تحقيق الفرضية والاجابة علي الجزء الرابع من تساؤل البحث الرابع في التحديد والتصنيف لمكونات محدد المؤهلات العلمية والثقافية للكفاءة المهنية للمدرب . ولتأكيد ما

توصلت اليه نتائج البحث في مكونات محدد المؤهلات العلمية والثقافية للمدرب تتفق مع كل من (علاوي، 2002) و(حسانين و الخولي، 2001). على أنه كلما تميز المدرب بالتأهيل العلمي والثقافي والتطوير العالي لقدراته ، وكلما إزداد إتقانه للمعارف النظرية وطرق تطبيقها، كان أقدر على تخطيط التدريب والمنافسات الرياضية بصورة عملية تسهم إلى درجة كبيرة في تطوير وتنمية المستوى الرياضي للمتدربين إلى أقصى درجة ممكنة .

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 المحددات ومكوناتها للكفاءة المهنية المرتبطة بالعلاقات والتواصل والمؤهلات العلمية والثقافية لمدرّب العاب القوي .

• استنتاجات محدد العلاقات والتواصل :

بلغت نسب التأكيد عليها كمكونات اساسية من (90% الي 94%) وبمتوسط نسبي بلغ (92%) وفيما يلي بعض من هذه المكونات وهي كالتالي وفقا لفاعلية واهمية ترتيب المكون في المحدد وفقا لنسب التقييم .

- ان يكون متفهم جيدا لمدي اهمية العلاقات الجيدة مع اللاعبين ..
- ان يحترم الحكام والخصوم والجمهور.
- ان يحترم ويتفهم لوجهات نظر ومقترحات المسؤولين والاداريين .
- ان يتفهم لأهمية العلاقات الطيبة مع وسائل الاعلام المختلفة .
- لديه علاقات طيبة مع المدربين و الجهاز الاداري بكل من النادي والاتحاد .
- التعاون مع الانحاد والنادي في وضع وتنفيذ خطط وبرامج الموسم الرياضي
- التواصل مع مدرسي التربية البدنية بالمؤسسات التعليمية لانتقاء الناشئين

• استنتاجات محدد المؤهلات العلمية والثقافية:

- بلغت نسب قبولها كمكونات اساسية من (82% الي 91%) وبمتوسط نسبي بلغ (88%) وفيما يلي بعض هذه المكونات وهي كالتالي وفقا لفاعلية واهمية ترتيب المكون في المحدد وفقا لنسب التقييم .
- المعرفة الجيدة والفهم بخطط وطرق واساليب التدريب والمنافسة .

- الفهم الجيد بخطط وطرق واساليب التدريب ،-
 - يفضل ان يكون لاعب سابق لألعاب القوي .
 - ان يكون له المؤهل العلمي التخصصي في التربية البدنية
 - التفهم الجيد لمتطلبات تنفيذ واساليب التدريب في كل فترة .
 - ان يكون المدرب مصنف علي درجة مدرب العاب قوي
 - يكون متحصل علي دورة تدريب تخصصية .
- وبذلك تم تحقيق الفرضية والاجابة علي تساؤل البحث في التحديد والتصنيف لمكونات محدد العلاقات والتواصل والمؤهلات العلمية والثقافية للكفاءة المهنية للمدرب .

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 الكفاءة المهنية اللازمة للمدرب
- 3 - ضرورة التقييم المستمر للكفاءات التدريبية للمدربين ومتابعة نموهم المهني .
- 4 - إقامة برامج ودراسات 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 :

ادم جدو. (2018). متطلبات تدريب مسابقات الرمي في العاب القوي وفق معايير الجودة الشاملة في السودان .. الخرطوم: رسالة دكتوراة غير منشورة ن كلية التربية الرياضية جامعة لسودان ص -1 .

اميرة محمود، و ماهر محمود. (2001). الاتجاهات الحديثة في علم لتدريب الرياض . الاسكندرية : دار الوفاء لندنيا الطباعة والنشر ، الطبعة الاولى .

حسين العلي، و عامر فاخر. (2010). تطبيقات اسس التدريب الرياضي . الاسكندرية : منشأة المعارف الاسكندرية . ص -96 .

خالد عبد الرحمن الهيتي. (2005). ادارة المواد البشرية. الاردن : دار وائل للنشر. ص -24.

رمزي رسمي، وهشام الاقرع. (2016). تدريب العاب القوي وفق معايي الجودة من وجهة نظر المتخصصين في فلسطين . فلسطين: بحث منشور بمجلة الجامع الاقصي ، المجلد التاسع عشر ، العدد الثاني .

رونق ناطق محمد. (2018). الكفايات الادارية والمهنية لمتخبات العاب القوي بالعراق . الاسكندرية: رسالة ماجستير ، غير منشورة ، كلية التربية الرياضية للبنات . جامعة الاسكندرية.

ضاحي الغزويات. (2006). تقويم الكفايات التدريبية لدي اعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة من وجهة نظر طلبة الدراسات الاجتماعية . الامارات: بحث منشور بمجلة كلية التربية بجامعة الامارات ، العدد (22) ص -141 .

ضرغام النعيمي، و طارق الحجية. (2006). بناء مقياس لتقويم الكفايات التدريبية لدي مدربي الالعاب الرياضية . الموصل: بحث منشور مجلة الرافيدين للعلوم الرياضية - كلية التربية الرياضية - جامعة الموصل ص -127.

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 .

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.

عصام عبد الخالق. (2005). التدريب الرياضي تدريبات وتطبيقات . الاسكندرية : منشأة المعارف ، الطبعة 12 ، ص 21 .

فاروق السيد عثمان. (2001). القلق وادارة الضغوط النفسية . القاهرة: دارالفكر العربي ، ص 210

فائق ابو حليم. (2001). الحديث في الادارة الرياضية. الاردن : دار وائل للطباعة والنشر ، الطبعة الاولى

كمال الرياضي. (2001). التدريب الرياضي للقرن الواحد والعشرين . عمان ،: مطبعة الجامعة الاردنية ، ص 62 .

محمد حسانين، و انور الخولي. (2001). برامج الصقل والتدريب اثناء الخدمة للعاملين في التربية البدنية والرياضة . القاهرة .: مركز الكتاب للنشر، ص 198 .

محمد علاوي. (2002). سيكولوجية المدرب الرياضي . القاهرة .: دارالفكر العربي ، ص 139 .

نبيله عبد الرحمن، و سلوي فكري. (2004). منظومة التدريب الرياضي . القاهرة .: دارالفكر العربي . ص 60 .

علم الرياضة والعلوم التربوية

استمارة جمع بيانات البحث مرفق (1)

1	يحترم ويتفهم لوجهات نظر ومقترحات المسؤولين و			
---	----------------------------------------------	--	--	--

			الاداريين .
2			يحترم الحكام والخصوم والجمهور.
3			متفهم لأهمية العلاقات الطيبة مع وسائل الاعلام المختلفة .
4			لديه علاقات طيبة مع المدربين و الجهاز الاداري بكل من النادي والاتحاد .
5			متفهم جيدا لمدي اهمية العلاقات الجيدة مع اللاعبين ..
6			التواصل مع مدرسي التربية البدنية بالمؤسسات التعليمية لانتقاء الناشئين.
7			التعاون مع الاتحاد والنادي في وضع وتنفيذ خطط وبرامج الموسم الرياضي .
8			ان يكون حاصل علي مؤهل علمي تخصصي في التربية البدنية .
9			ان يكون متحصل علي دورة تدريب تخصصية في العاب القوي .
10			يفضل ان يكون لاعب العاب قوي سابقا .
11			ان يكون مصنف علي درجة مدرب العاب القوي من اتحاد اللعبة.
12			لديه المعرفة والفهم الجيد بخطط وطرق واساليب التدريب والمنافسة .