



وزارة التعليم العالي والبحث العملي
جامعة الزاوية



إدارة الدراسات العليا والتدريب والمعيرين
كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
مكتب الدراسات العليا والتدريب – قسم التدريب

**الكفايات التدريبية لمدربي كرة القدم من وجهة نظر لاعبي
أندية الدرجة الثانية بالمنطقة الغربية**

رسالة مقدمة ضمن متطلبات الحصول على درجة الإجازة العالية (الماجستير) في

التدريب الرياضي

إعداد الدارس:

أحمد عبد السلام محمد سعيد المريمي

إشراف

أ.د. كمال علي خليفه الغول

للعام الجامعي 2025 - 2026 م

الإهداء

إلى والديّ العزيزين،

- حفظهما الله ورعاهما وأدام عليهما الصحة والعافية.-

أهدي هذا العمل المتواضع اعترافًا بجميلهما الذي لا يُحصى، وتقديرًا لعطائهما المستمر الذي كان وما يزال النور الذي يضيء دربي، والسند الذي أستند إليه في كل خطوة من خطوات حياتي؛ فقد غرسا في نفسي قيم الاجتهاد والصبر، وعلماني أن العلم طريق الرقي والنجاح، وكانا خير داعٍ ومشجع لي في مسيرتي الدراسية.

إليكما يا من تحملتما عناء السنين، وبذلتما الغالي والنفيس من أجل راحتي وتقديمي، أقدم هذا الجهد المتواضع عربون شكرٍ ووفاء، سائلًا الله تعالى أن يجزيكما عني خير الجزاء، وأن يبارك في عمركما، ويجعل هذا العمل سببًا في إدخال السرور إلى قلوبكما كما أدخلتما السرور إلى قلبي طوال حياتي.

الشكر والتقدير

الحمد لله الذي بنعمته تتمّ الصالحات، وبتوفيقه تُنال الغايات، وأزكى الصلاة وأتمّ التسليم على سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم، المعلم الأول، الذي أخرج الله به الناس من الظلمات إلى النور، وعلى آله وصحبه أجمعين.

أتقدّم بخالص الشكر والامتنان إلى المولى- عزّ وجلّ- الذي وقّفتني وأعانني على إتمام هذا العمل، وجعل العلم نوراً نهتدي به في مسيرتنا العلمية والعملية.

كما أتوجّه بجزيل الشكر والتقدير إلى الاستاذ الدكتور كمال علي خليفة الغول، المشرف على هذا الرسالة، على ما قدّمه من توجيه سديد، ومتابعة مستمرة، ونصائح قيّمة كان لها بالغ الأثر في إنجاز هذا العمل على الوجه المطلوب.

كما أتقدم بجزيل الشكر إلى لجنة المناقشة :

الدكتور / علي الطاهر رمضان و الدكتور / فوزي الهواري

على تفضلهما لمناقشة هذه الرسالة وإبداء الرأي لما كان له الأثر الكبير في إثراء الرسالة من الناحية العلمية

والشكر موصول إلى جميع أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية البدنية وعلوم الرياضة بالزاوية، على ما بذلوه من جهود عظيمة في تعليمنا وإرشادنا، وما قدّموه لنا من علم نافع ومعرفةٍ أسهمت في تكويننا العلمي.

وأتقدّم بجزيل الشكر إلى كل من مدّ لي يد العون، وساهم ولو بكلمة طيبة أو نصيحة صادقة، في إنجاز هذا العمل المتواضع.

والله وليّ التوفيق.

المستخلص

الكفايات التدريبية لمدربي كرة القدم من وجهة نظر لاعبي أندية الدرجة الثانية بالمنطقة الغربية

أحمد عبدالسلام المريمي

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى الكفايات التدريبية لمدربي كرة القدم من وجهة نظر لاعبي أندية الدرجة الثانية بالمنطقة الغربية، وذلك في ضوء متطلبات التدريب الرياضي الحديث، استخدم الباحث المنهج الوصفي بأسلوبه المسحي، حيث تم تصميم استبانة بعد التحقق من صدقها وثباتها، وتطبيقها على عينة من لاعبي أندية الدرجة الثانية بالمنطقة الغربية.

اشتملت أداة الدراسة على أربعة محاور رئيسة تمثلت في: الكفايات التدريبية والتكتيكية، الكفايات النفسية والتحفيزية، الكفايات الإدارية والتنظيمية، والكفايات التطويرية والفنية، وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الكفايات التدريبية لمدربي كرة القدم جاء بمستوى جيد، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي (2.20) وبنسبة موافقة (73.34%). كما أظهرت النتائج أن محور الكفايات التدريبية والتكتيكية جاء في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (2.27)، في حين جاء محور الكفايات النفسية والتحفيزية في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (2.16).

كما بيّنت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقييم أفراد العينة لمستوى الكفايات التدريبية تبعاً لمتغيري العمر التدريبي والمستوى التعليمي للمدربين، وفي ضوء النتائج، أوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بتطوير الكفايات النفسية والتحفيزية لدى المدربين، وتكثيف برامج الإعداد والتأهيل المستمر، وتوظيف الأساليب التدريبية الحديثة بما يسهم في رفع مستوى الأداء التدريبي والارتقاء بمستوى لاعبي أندية الدرجة الثانية.

Abstract

أكتب العنوان بالبنط العريض ثم أكتب اسمك ولقبك

This study aimed to identify the level of coaching competencies of football coaches from the perspective of second division club players in the Western region, in light of the requirements of modern sports training. The researcher employed the descriptive survey method, using a questionnaire that was validated and tested for reliability, and administered to a sample of second division football players in the Western region.

The study instrument consisted of four main dimensions: technical and coaching competencies, psychological and motivational competencies, administrative and organizational competencies, and developmental and professional competencies. The results revealed that the overall level of coaching competencies was moderate, with an overall mean score of (2.20) and an agreement percentage of (73.34%). The technical and coaching competencies dimension ranked first with a mean of (2.27), while the psychological and motivational competencies dimension ranked last with a mean of (2.16)

The findings also indicated that there were no statistically significant differences in players' evaluations of coaching competencies according to the coaches' training experience and educational level. Based on the results, the study recommended enhancing psychological and motivational competencies, expanding continuous coach education programs, and adopting modern training approaches to improve coaching performance and elevate the competitive level of second division football players.

قائمة المحتويات

أ.....	الإهداء
ب.....	الشكر والتقدير
ج.....	المستخلص
د.....	Abstract
د.....	أكتب العنوان بالبنط العريض ثم أكتب اسمك ولقبك
ه.....	قائمة المحتويات
ط.....	فهرس الجداول
ي.....	فهرس الأشكال

الفصل الأول

1-التعريف بالدراسة

2.....	1-1 المقدمة:
3.....	2-1 المشكلة:
5.....	3-1 الأهمية:
6.....	4-1 الاهداف:
7.....	5-1 التساؤلات:
7.....	6-1 المصطلحات:
7.....	1-6-1 الكفاية:
7.....	2-6-1 الكفايات:
7.....	3-6-1 الكفايات التدريبية:
7.....	4-6-1 المدرب:
7.....	5-6-1 أندية الدرجة الثانية:

الفصل الثاني

2- الإطار النظري والدراسات السابقة

9.....	1-2 نشأة الكفايات:
9.....	1-1-2 مفهوم الكفاية:
10.....	2-1-2 مستويات كفايات التدريب:
10.....	3-1-2 الكفايات الأساسية لمدرّب كرة القدم:
10.....	4-1-2 كفايات توظيف الموارد المحدودة:

- 11-1-2 كفايات الخبرة العملية:.....11
- 12-1-2 الكفايات التربوية:.....12
- 13-1-2 الكفايات الفنية:.....13
- 14-1-2 كفايات إدارة التفاوت في المستوى الفني والذهني للاعبين:.....14
- 15-1-2 كفايات التعامل مع فريق العمل:.....15
- 15-1-2 كفايات تماسك الفريق:.....15
- 16-1-2 الكفايات الإدارية للمدرب:.....16
- 17-1-2 كفايات إدارة الأزمات:.....17
- 17-1-2 استخدام البرمجيات والأدوات الرقمية:.....17
- 19-1-2 كفايات التواصل:.....19
- 19-1-2 كفايات التقويم:.....19
- 20-1-2 محكات كفايات التدريب للتقدير للمدربين:.....20
- 21-1-2 وجهة نظر اللاعبين كمصدر لتقييم كفايات المدرب:.....21
- 21-1-2 معوقات اكتساب المدرب للكفايات التدريبية:.....21
- 22-1-2 أهمية إعداد برامج تأهيلية مبنية على الكفايات:.....22
- 2-2 التدريب الرياضي:.....22
- 24-2-2 خصائص التدريب الرياضي:.....24
- 25-2-2 طرائق التدريب الرياضي:.....25
- 26-2-2 واجبات التدريب الرياضي:.....26
- 27-2-2 المدرب:.....27
- 27-3-2 صفات المدرب الناجح.....27
- 27-3-2 دور المدرب العام.....27
- 28-3-2 حقوق المدرب وواجباته.....28
- 29-3-2 المدرب الرياضي ذو المؤهل الأكاديمي.....29
- 29-3-2 طبيعة عمل المدرب الرياضي.....29
- 30-3-2 دور المدرب العام.....30
- 30-3-2 الخبرة المهنية والشخصية للمدرب:.....30
- 30-3-2 واجبات المدرب:.....30
- 31-3-2 شخصية المدرب:.....31
- 32-3-2 المدرب كمرابي:.....32
- 33-3-2 المدرب كإداري:.....33
- 34-3-2 أدوار المدرب:.....34
- 35-3-2 أساليب النمو المهني للمدرب:.....35
- 35-3-2 مفهوم المؤشرات التأهيلية للمدرب:.....35
- 37-3-2 الصفات الفنية للمدرب الرياضي:.....37

- 38..... 16-3-2 الصفات المهنية للمدرب الرياضي: -
- 39..... 17-3-2 المهام الأساسية للمدرب في كرة القدم:
- 39..... 18-3-2 مدربي كرة القدم في الدرجة الثانية:
- 40..... 20-3-2 المدرب كقائد للفريق:
- 41 4-2 الدراسات السابقة:
- 41..... 1-4-2 الدراسات العربية:
- 47..... 2-4-2 الدراسات الأجنبية:
- 48 5-2 ملخص الدراسات السابقة:-
- 49..... 1-5-2 أهم النتائج للدراسات السابقة:
- 50..... 2-5-2 أوجه الاتفاق والاختلاف بين الدراسات السابقة:
- 50..... 3-5-2 أوجه التشابه والاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة:
- 51..... 4-5-2 الاستفادة من الدراسات السابقة:

الفصل الثالث

3-منهج وإجراءات الدراسة

- 53 1-3 المنهج:
- 53 2-3 المجتمع:
- 53 3-3 العينة:
- 53..... 2-3-3 خصائص عينة الدراسة:
- 55 4-3 متغيرات الدراسة:
- 56 5-3 أداة جمع البيانات:
- 63 6-3 الدراسة الاستطلاعية:
- 63 7-3 الدراسة الأساسية:
- 63 8-3 الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

الفصل الرابع

4-عرض ومناقشة النتائج

- 65 1-4 عرض ومناقشة نتائج التساؤل الأول:
- 71..... 1-1-4 مناقشة التساؤل الأول:
- 73 2-4 عرض ومناقشة نتائج التساؤل الثاني:
- 73..... 1-2-4 متغير العمر التدريبي:
- 74..... 2-2-4 متغير المستوى التعليمي:
- 75..... 3-2-4 مناقشة نتائج التساؤل الثاني:

الفصل الخامس

5- النتائج والتوصيات

78 1-5 الاستنتاجات:
79 2-5 التوصيات:
80 المراجع
86 الملاحق

فهرس الجداول

- الجدول (1): التوصيف الإحصائي لمتغير العمر التدريبي 53
- الجدول (2): حجم العينة والنسب المئوية لمتغير المستوى التعليمي 54
- الجدول (3): المتوسط المرجح ومستوى تقييم الكفايات التدريبية 56
- الجدول (4): توافق المحكمين على المحاور المستخدمة في أداة الدراسة 57
- الجدول (5): صدق الاتساق الداخلي بين العبارات والدرجة الكلية لمحور الكفايات التدريبية 58
- الجدول (6): صدق الاتساق الداخلي بين العبارات والدرجة الكلية لمحور الكفايات النفسية والتحفيزية 59
- الجدول (7): صدق الاتساق الداخلي بين العبارات والدرجة الكلية لمحور الكفايات الإدارية والتنظيمية 60
- الجدول (8): صدق الاتساق الداخلي بين العبارات والدرجة الكلية لمحور الكفايات التطويرية والنفسية 61
- الجدول (9): صدق الاتساق الخارجي بين المحاور الأربعة والدرجة الكلية للاستمارة 62
- الجدول (10): معامل الثبات لمحاور أداة الدراسة (الاستمارة) 62
- الجدول (11): المتوسط الحسابي ونسبة الموافقة ومستوى الكفاية والترتيب للمحور الأول (الكفايات التدريبية والتكنيكية) 65
- الجدول (12): المتوسط الحسابي ونسبة الموافقة ومستوى الكفاية والترتيب للمحور الثاني (الكفايات النفسية والتحفيزية) 66
- الجدول (13): المتوسط الحسابي، ونسبة الموافقة، ومستوى الكفاية والترتيب للمحور الثاني (الكفايات الإدارية والتنظيمية) 68
- الجدول (14): المتوسط الحسابي ونسبة الموافقة ومستوى الكفاية والترتيب للمحور الثاني (الكفايات التطويرية والفنية) 69
- الجدول (15): المتوسط الحسابي ونسبة الموافقة ومستوى الكفاية والترتيب لجميع محاور قيد الدراسة 71
- الجدول (16): اختبار تحليل التباين بين العمر التدريبي ومحاور قيد الدراسة 74
- الجدول (17): اختبار تحليل التباين بين المستوى التعليمي ومحاور قيد الدراسة 75

فهرس الأشكال

- الشكل (1): يوضح توصيف عينة الدراسة حسب متغير العمر التدريبي..... 54
- الشكل (2): يوضح توصيف عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي..... 55

الفصل الأول

1- التعريف بالدراسة

1-1: المقدمة

1-2: المشكلة

1-3: الأهمية

1-4: الأهداف

1-5: التساؤلات

1-6: المصطلحات

1-1 المقدمة:

تعد الكفايات التدريبية مدخلا استراتيجياً في تقويم المدرب لأن الاهتمام به لا يتوقف عند حصوله على رخصة في مجال التدريب، بل يتعدى ذلك إلى بنائه بناء متكاملًا، يشمل كفاياته المعرفية والبدنية والمهارية والخطوية والنفسية، وكل ما يرتبط بمجال التدريب الرياضي. وهذا هو الإعداد الشامل الذي أصبح اليوم من أهم الطرائق المتبعة في اختيار المدربين، فالمدرب في ظل الثورة التكنولوجية والعلمية لم يعد دوره دور مصدر وناقل للمعرفة؛ بل أصبح دوره منظماً ومعدداً لظروف وشروط وأجواء وبيئة المنافسات الرياضية على مختلف مستوياتها.

وزاد الاهتمام بدراسة الكفايات التدريبية واستحوذت على اهتمام عدد كبير من المتخصصين، حيث قامت عليها حركة جديدة تُدعى (حركة التربية القائمة على الكفايات)، وإن إعداد المدرب القائم على الكفايات وجد اهتماماً كبيراً في العديد من المؤسسات التربوية، والهيئات الرياضية في العالم، حيث أصبح قوة فاعلة في دفع عجلة العملية التدريبية والتعليمية والتربوية، ومن ثمَّ فإن عملية تجهيز وإعداد المدرب ومعلم التربية البدنية ورفع مستواه العلمي والوظيفي، من الأمور الأساسية المهمة التي تتطلب نظرة واسعة وشاملة، إذ يتم فيها تحديد الكفايات التدريبية والتربوية والتعليمية اللازمة للمدرب الرياضي، لكي يمارس دوره على الشكل المطلوب وتسهم في تحسين مهاراته واستعداداته ومواهبه وقدراته، من أجل أن يرتقي بمستوى لاعبيه وأن يتقدم علمياً ومهنيًا مما يعود بالفائدة على العملية التدريبية، لتحقيق الأهداف والغايات المنشودة (سعادة، 1991).

ويُعدُّ عملُ المدربِ عملاً يتطلب قدرات عقلية تتسم بالفهم والشمول والعمق والابتكار والتحدي والطموح، فضلاً عن الشخصية القيادية التربوية وفن التواصل مع الآخرين، حيث تتأثر تربية الرياضي وتدريبه بمقدار ما يمتلكه المدرب من خصائص وسمات وقابلية ومعارف ومعلومات حتى يتمكن من تحقيق النجاح في عمله، ولتحقيق ذلك يجب أن يتصف المدرب الرياضي الناجح بالتأهيل والكفايات القيادية الخاصة والمساندة التي تكفل له النجاح في مسيرته التدريبية (حسين، 2009).

وفي ظل ما يعيشه العالم اليوم في عصر يتنافس فيه الجميع من أجل تحسين الأداء وتجويده في شتى المجالات؛ فإن مدربي كرة القدم بالأندية الرياضية أحوج ما يكونون لتحسين أدائهم، إذ يتطلب أن يكون إعدادهم على مستوى عالٍ من الفعالية، سواء أكان قبل الانخراط في التعاقد أم في أثناء الخدمة، وتحديد المهارات التي ينبغي أن يكتسبوها لتمكينهم من أداء عملهم على أكمل وجه سواء داخل النادي أو خارجه (شمعون، 2001).

ويلعب المدرب الرياضي دوراً رائداً في إعداد مخرجات البرنامج التدريبي وتأهيله للمدربين بما يتناسب مع حاجات المراحل السنوية المختلفة، والمستوى الذي يسعى الوصول إليه، هذا بالطبع إذا كان مُعداً لمهنته ومخلصاً في عمله، ونظراً لأهمية دور المدرب الرياضي يسعى القائمون على إعداد المدربين للبحث عن أنجع السبل المؤدية إلى تحسين الكفايات التدريبية، والإفادة منها في تنمية كفايات المدرب الرياضي، وتوصلوا إلى وجود كفايات تدريبية كثيرة يصادفها ويتزامن معها سلوكيات عملية ونفسية يمكن الاستدلال بها على مقومات تدريب جيد وفعال، يأتي في مقدمتها رضا المدرب على وظيفته، وسعة اطلاعه المعرفي، وحسن تنظيمه للجرعات التدريبية، وتقديمها بطريقة شيقة، وقدرته على توصيل المعلومة للاعبين بوضوح تام، واهتمامه بالتطور البدني والمهاري والتربوي الحسن لكل لاعب على حدة. (حماد، 1996).

وللارتقاء بمستوى الإنجاز ولضمان الحكم الصحيح على فاعلية العملية التدريبية فإن الأمر يتطلب دائماً المعرفة المستمرة عن الكفايات التدريبية (البدنية، المهارية، الخطئية، النفسية، الفكرية) للمدربين ومدى تحقيقهم للواجبات الأساسية لمراحل فترات الإعداد المختلفة والتي تهدف إلى الوصول باللاعب إلى أعلى مستويات الإنجاز في النشاط التخصصي (منصور، 2007).

وانسجاماً مع هذا المفهوم اقتضت الضرورة لدراسة الكفايات التدريبية بصفاتها مدخلاً استراتيجياً في تقويم المدرب، فإن إختيار هذا المجال يستجيب لحاجة الفترة الراهنة من الإصلاح فتكون الأولوية للتكوين القائم على أساس الكفايات باعتبارها قاسماً مشتركاً، يمكن استثماره في جميع المستويات والتخصصات؛ لأنها مكونات تساعد العاملين على استيعاب الجوانب النظرية في علاقاتها بالتطبيق، فهي تشكل أرضية قوية تجعل المستفيدين يشاركون بكيفية فعالة في بناء معارفهم من خلال مكتسباتهم وتجاربهم الميدانية الخاصة (النعيمي والحجية، 2007).

2-1 المشكلة:

من المنظور النظري، تستند الكفايات التدريبية إلى عدة نماذج علمية أبرزها نموذج الكفايات الأساسية (Core Competencies) الذي يركز على تحديد المهارات والمعارف والسلوكيات التي تُعد ضرورية لأداء المهام بكفاءة عالية، وقد أُستُخدِمَ هذا النموذج في إعداد برامج إعداد المدربين في عدة دول، منها ألمانيا وإنجلترا، إذ يتم تدريب المدربين وفق هيكلية تشمل كفايات التواصل، والتخطيط، والإدارة، والتقييم، والعلاقات الإنسانية، ويُعد هذا النموذج مرجعاً لتطوير الأداء المهني داخل الأندية التي تفتقر إلى جهاز فني متكامل، كما هو الحال في أندية الدرجة الثانية (Spencer، 1993).

إن الوصول إلى المستويات الرياضية العالية يرتبط ارتباطًا وثيقًا بكفايات المدرب، فالكفايات تستند إلى نظام متكامل من المعارف والإدارات والمهارات المنظمة التي تشجع اللاعب على القيام بالإنجازات والوصول إلى المستويات العليا (النعمي والحجية، 2007).

وتعد الكفايات التدريبية أحد أهم الجوانب المهمة للانخراط في مجال التدريب، والتي تراكمت خبراتها وأدواتها ونظمها وقواعدها من خلال خبرات العديد من المتخصصين في المجال الرياضي، والذين مارسوها وعهدوا على تطويرها وتأصيلها إلى أن صارت العملية التدريبية ذات بنية معرفية لها نظرياتها ومبادئها ومفاهيمها ومصطلحاتها الخاصة، ولقد أصبح من الضروري وجود المدرب القادر على خلق اللاعب المبدع، والتعامل معه بما يتناسب مع شخصيته وقدراته وإمكاناته، إذ يُعد المدرب الرياضي حجر الأساس لتحقيق الإنجاز الرياضي، ومما لا شك فيه أن الحصول على مدرّبين أكفاء في لعبة كرة القدم ليس بالأمر السهل، ولكي يتمكن المدرب من القيام بدوره بشكل فعال، لا بد من امتلاكه لمجموعة من الكفايات القيادية، والتدريبية، والتقويمية، والتربوية، والنفسية التي تؤهله للقيام بعمله على أكمل وجه (ديري، رشيد، وجياد، 2021).

ومع التزايد المستمر في عدد الدورات التدريبية والشهادات المعتمدة، برزت إشكالية التباين في مدى انعكاس تلك الشهادات على الكفايات الحقيقية للمدرب؛ إذ أن بعض الدراسات، مثل دراسة علوان التي تشير إلى أن الكفاية الواقعية للمدرب تتشكل بدرجة أكبر من خلال التفاعل اليومي مع الفريق، والتقييم المستمر، أكثر من التحصيل النظري المجرد، وهذا ما يعزز فكرة ضرورة المزاجية بين التأهيل الأكاديمي والتقييم العملي المستمر في بيئة العمل (علوان، 2021). علاوة على ذلك، فإن جانب التطوير الذاتي يُعد أحد الكفايات الخفية التي تميز المدرب الجيد عن غيره؛ المدرب الذي يواكب المستجدات، ويطالع الأبحاث، ويتفاعل مع المؤتمرات والدورات، ولا يتوقف عند ما يعرفه فقط؛ هو المدرب القادر على الحفاظ على كفاءته التدريبية في بيئة رياضية متغيرة، وهذا ما أكدته منظمة الفيفا في دليلها الفني حين نصّت على أن "المدرب الذي لا يطور نفسه يفقد كفاءته خلال موسمين فقط" (FIFA Coaching Manual, 2020).

وُشير تجربة بعض المدارس الأوروبية، مثل المدرسة الهولندية، إلى أن تركيزها على بناء الكفايات بشكل شمولي لدى المدرب (الفنية، العقلية، الاجتماعية) قد ساهم في إنتاج مدرّبين ناجحين حتى في الفرق الصغيرة، بينما في بعض السياقات العربية، لا يزال تركيز البرامج التدريبية منصبًا على الجانب الخططي والبدني، مع تهميش للجوانب الاجتماعية والنفسية، وهو ما يُضعف من قدرة المدرب على خلق بيئة تدريبية متوازنة (Curriculum، 2021).

وللارتقاء بمستوى الإنجاز ولضمان الحكم الصحيح على فاعلية العملية التدريبية فإن الأمر يتطلب دائماً المعرفة المستمرة عن الكفايات التدريبية (البدنية، المهارية، الخططية، النفسية، الفكرية) للمدربين ومدى تحقيقهم للواجبات الأساسية لمراحل فترات الإعداد، والتي تهدف إلى الوصول باللاعب إلى أعلى مستويات الإنجاز في النشاط التخصصي (منصور، 2007).

وبناء على ما تقدم، ومن خلال قرب الدارس من لعبة كرة القدم، ومتابعاً للحصص التدريبية لبعض الفرق في المنطقة الغربية كنادي الهدف، ونادي المرسى، ونادي السلام، لاحظ تفاوت في القدرات والأساليب والتفكير التدريبي لدى المدربين مما بنى لدى الدارس العديد من التساؤلات حول مدى امتلاك المدربين للكفايات التدريبية المؤهلة لقيادة العملية التدريبية لفرق كرة القدم، ودفعه إلى الاطلاع على العديد من الدراسات والبحوث التي تناولت موضوع الكفايات التدريبية، غير أنه لاحظ ندرة هذه الدراسات وخاصة في البيئة الليبية- حسب علم الدارس-، وقد أوصت بعض هذه الدراسات بإجراء بحوث في مجال الكفايات التدريبية للمدربين مثل دراسة: (الصويركي، 2018)، و(الاطرش، 2017) ولاقتناع الدارس بأهمية الدور الذي يلعبه المدرب الرياضي في العملية التدريبية والمنافسة الرياضية، وكذلك من أجل أن يكون أداء اللاعبين في أحسن حالاته سيسعى الدارس بدراسة الكفايات التدريبية لمدربي كرة القدم بالدرجة الثانية من الدوري الليبي بالمنطقة الغربية من وجهة نظر اللاعبين، للوقوف على مدى امتلاك مدربي عينة الدراسة للكفايات التدريبية، لأجل مساعدتهم في تطوير أنفسهم على ضوء ما استسفر عليه نتائج هذه الدراسة من نقاط قوة لتعزيزها ونقاط الضعف لتحسينها وتطويرها عن طريق الدورات التدريبية أثناء الخدمة .

3-1 الأهمية:

ما يؤكد أهمية الكفايات التدريبية أن عدداً من الدراسات والمؤتمرات قد تضمنت توصياتها ومقترحاتها ضرورة إجراء دراسات متعددة لتحديد الكفايات التدريبية والتعليمية الأدائية للمعلمين والمدربين، ومنها دراسة كل من (ديري، رشيد، وجياد، 2021)، ودراسة (النعمي، الحجية، 2007) إذ أن تقويم المدرب من أساسيات العمل التدريبي الذي يساعده في التعرف على جوانب القوة والضعف لديه، وتلمس حاجاته بما يتوافق مع متطلبات عمله، ويتحقق ذلك من خلال العديد من الآليات، والتي منها: القيام بإجراء تقويم شامل لأداء المدرب يتضمن كفاياته واستعداداته المهنية، ولعل تحديد الكفايات التدريبية اللازمة لمدربي كرة القدم يعتبر خطوة أساسية على طريق تطوير الانخراط في مجال التدريب.

• بالإضافة إلى ما تقدم فإن هذه الدراسة ستعمل على معرفة النقاط التالية:

- 1- محاولة التعرف على الكفايات المهنية المتعلقة بمدربي كرة القدم من وجهة نظر اللاعبين، للوقوف على نقاط القوة والضعف في أداء المدربين في هذه الأندية.
- 2- الوقوف على مدى حاجة مدربي كرة القدم للكفايات التدريبية وتصميم برامج تدريبية وتأهيله لهم على أساس سليم.
- 3- يُتوقع من نتائج هذه الدراسة أن يتحسن الأداء والإنجاز لكرة القدم الليبية جراء معرفة نقاط القوة والضعف في أداء المدربين، وبالتالي تعزيز نقاط القوة وتلافي نقاط الضعف لديهم.
- 4- إن هذه الدراسة تكشف عن أوجه القصور في الكفايات التدريبية لدى مدربي الدرجة الثانية لكرة القدم بالمنطقة الغربية.
- 5- تُعد هذه الدراسة تلبية لما أوصت به بعض الدراسات السابقة بضرورة الاهتمام بتطوير الكفايات التدريبية لدى مدربي كرة القدم.
- 6- قد تفيد هذه الدراسة المسؤولين بالأندية والاتحادات الرياضية، والقائمين على تطوير التنمية المهنية لمدربي كرة القدم في ليبيا بما تقدمه من نتائج في هذا المجال.
- 7- تتناول هذه الدراسة قضية تطوير التنمية المهنية لمدربي كرة القدم وهي قضية مهمة في مجال التدريب الرياضي.
- 8- الوصول إلى نتائج يمكن الاستفادة منها في تحسين الدورات التدريبية، ومخرجات كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة.
- 9- تكمن أهمية الدراسة في كونها ركيزة إضافية تفتح الآفاق أمام الباحثين لإجراء بحوث مهمّة حول هذا الموضوع.

4-1 الاهداف:

• تهدف الدراسة إلى التعرف على:

- واقع الكفايات التدريبية لمدربي كرة القدم بأندية الدرجة الثانية قيد الدراسة.
- الفروق في مستويات الكفايات التدريبية لدى مدربي كرة القدم بأندية الدرجة الثانية في المنطقة الغربية من وجهة نظر اللاعبين تبعًا لمتغيرات (العمر التدريبي – المستوى التعليمي).

5-1 التساؤلات:

- ما هو مستوى الكفايات التدريبية لمدربي كرة القدم بأندية الدرجة الثانية المنطقة الغربية من وجهة نظر اللاعبين؟
- هل توجد فروق دالة إحصائية في الكفايات التدريبية لدى مدربي كرة القدم بأندية الدرجة الثانية في المنطقة الغربية من وجهة نظر اللاعبين تبعًا لمتغيرات (العمر التدريبي - المستوى التعليمي).

6-1 المصطلحات:

1-6-1 الكفاية :

عرفها قاموس وبستر (Webster) هي حالة امتلاك القابلية والملائمة في أداء واجب معين (Webster, 1968).

2-6-1 الكفايات:

تُعرف الكفاية بأنها: مجموعة من المعارف والمهارات والاتجاهات التي تتصل مباشرة بالعملية التدريبية وتتطلب من المدرب تمكّنًا من الأساسيات التي تعتمد عليها تلك الكفايات. (النعمي، الحبية، 2007).

3-6-1 الكفايات التدريبية:

هي قدرة المدرب على توظيف مجموعة مرتبة من المعارف وأنماط السلوك، والمهارات أثناء أدائه لأدواره التدريبية داخل الملعب؛ نتيجة لمروره في برنامج تدريبي محدد، بحيث ترتقي بأدائه إلى مستوى معين من الإتقان يمكن ملاحظته وتقويمه. (عبدالرحيم، 2008).

4-6-1 المدرب:

هو الفرد القادر على تعليم الأنشطة الرياضية للرياضي، وتكوينه بدنيًا ونفسيًا وخلقياً وخطبياً، والوصول به إلى أعلى مستوى. (عطاب، 2009).

5-6-1 أندية الدرجة الثانية:

هي مؤسسات أهلية مستقلة تتبع للاتحاد الليبي لكرة القدم، ومتحصلة على تراتيب في منافسات الدوري الليبي لكرة القدم، تؤهلها في المشاركة في قسم الدرجة الثانية. (تعريف إجرائي)

الفصل الثاني

2- الإطار النظري والدراسات السابقة

2: 1 الإطار النظري

2-1-1 نشأة الكفايات

2-1-2: مفهوم الكفاية:

2-1-3: مستويات كفايات التدريب:

2-1-4: الكفايات الأساسية لمدرّب كرة القدم:

2-1-5: كفايات توظيف الموارد المحدودة:

2-1-6: كفايات الخبرة العملية:

2-2: التدريب الرياضي

2-2-1 خصائص التدريب الرياضي:

2-2-2 طرائق التدريب الرياضي:

2-2-3 واجبات التدريب الرياضي:

2-3: المدرب

2-3-1: صفات المدرب الناجح

2-3-2: دور المدرب العام

2-3-3: حقوق المدرب وواجباته

2-3-4: المدرب الرياضي ذو المؤهل الأكاديمي

2-4: الدراسات السابقة

2-5: ملخص الدراسات السابقة

2: الإطار النظري

1-2 نشأة الكفايات:

تعود جذور الكفايات المهنية إلى أواخر القرن التاسع عشر، وهناك من يعتقد أن حركة التربية القائمة على الكفايات المهنية انطلقت من بداية القرن العشرين، فقد أصدر فرانكلن بوبايت (Franklin Bobbitt)، عام 1918 كتابه المشهور المنهج (curriculum) الذي حمل أول تعريف للمنهج، بوصفه دراسة لنشاطات الأفراد في المجتمع، بقصد اكتشاف شكل المعرفة التي يحتاجون إليها، وكان ذلك أساس إشارات الضمنية لمفهوم الكفايات المهنية (Rissel، 1990).
والبعض يشير إلى أن نشأة الكفايات كانت في بداية الستينيات في ميدان التربية، ضمن حركة تطوير المناهج، ثم انتقل تدريجياً إلى ميادين العمل المهني والتقني، حتى أصبح أحد المفاتيح الأساسية لتقويم الأداء وتطوير برامج الإعداد والتدريب، وفي المجال الرياضي، بدأ الاهتمام به مع تطور مفهوم "المدرّب الشامل"، الذي يتطلب من المدرّب إتقان أكثر من مجرد المهارات الفنية (القتلاوي، 2003).

1-1-2 مفهوم الكفاية:

ينعكس مفهوم الكفايات في القدرات المرتبطة بمهام المدرّب المختلفة وأدواره، سواء كانت على المستوى النظري التي تتضح من خلال التخطيط، والإعداد للأعمال اليومية المطلوبة أو من خلال السلوك الوظيفي أو الأداء الفعلي الذي يمارسه المدرّب داخل المؤسسة التربوية وخارجها، مما يعكس الأثر الحقيقي لعملية التدريب المقترن بالكفاية والفاعلية الوظيفية (زيدان، 1988).
لقد تعددت التعريفات لهذا المفهوم إلا أنها اتفقت معظمها على أن الكفاية هي "القدرة على أداء مهمة معيّنة وفق معايير محددة، مع مراعاة الجودة والفعالية"، وهو تعريف يتماشى مع فلسفة الجودة في الممارسات التدريبية الحديثة، التي تركز على النتائج الواقعية وليس فقط على الجهد المبذول، إن الكفاية التدريبية مفهوم متعدد الأبعاد، يشمل جوانب معرفية، وفنية، وسلوكية، وتنظيمية، وهي لا تقتصر فقط على التخطيط للحصص التدريبية أو شرح المهارات، بل تمتد لتشمل القدرة على تحليل الأداء، وتحفيز اللاعبين، واتخاذ القرارات أثناء المباريات، والتعامل مع الضغوط (عمارة، 2010).

إن الكفايات التدريبية تُبنى من خلال التفاعل المستمر بين الخبرات العملية والمعارف النظرية، مما يعني أن عملية إعداد المدرّبين يجب أن تكون مبنية على أسس علمية تراعي التوازن بين الممارسة والمعلومة، وتشير المراجع إلى أن الكفايات التدريبية تنقسم إلى كفايات تخطيطية،

وتنفيذية، وتقويمية، فالكفايات التخطيطية تشمل القدرة على تصميم البرامج التدريبية بناءً على تحليل احتياجات الفريق واللاعبين، أما الكفايات التنفيذية، فتتعلق بإدارة الحصة التدريبية، واستخدام الوسائل والأساليب المناسبة، في حين تركز الكفايات التقويمية على تقييم الأداء وتقديم التغذية الراجعة المناسبة (الشناوي، 2014).

أنواع الكفايات :

إن الكفاية لها شكلان: الشكل الكامن (مفهوم) (Concept)، وهو إمكانية القيام بالعمل نتيجة الإلمام بالمهارات والمعارف والمفاهيم والاتجاهات التي تؤهل إلى القيام بالعمل، وفي شكلها الظاهر (عملية) (Process)، وهي الأداء الفعلي للعمل (الصويركي، 2018).

2-1-2 مستويات كفايات التدريب:

ويتم قياسها من خلال أساليب فنية وتقنية 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 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 (طعمية، 2006).

2-1-3 الكفايات الأساسية لمدرّب كرة القدم:

يتميز تدريب كرة القدم بخصوصية معينة؛ كونه يجمع بين الخطط الجماعية والفردية، ويتطلب من المدرب مزيجاً من الكفايات التي تُناسب طبيعة اللعبة.

2-1-4 كفايات توظيف الموارد المحدودة:

في أندية الدرجة الثانية، يشكو العديد من اللاعبين من وجود فجوة بين التدريبات التي يخضعون لها، والمواقف التي يواجهونها فعلياً أثناء المباريات الرسمية، فكثيراً من المدربين يُدربون اللاعبين على مهارات معزولة دون وضعها في سياق خططي تطبيقي، مما يؤدي إلى ضعف الجاهزية الذهنية والخطوية للفريق، والمدرب الذي يمتلك هذه الكفاية يُحوّل الحصة

التدريبية إلى محاكاة حقيقية للمباراة. فلا يُرَكز فقط على المهارات الأساسية، بل يدمجها داخل مواقف مشابهة لما سيواجهه اللاعب، مثل كيفية التصرف في موقف 2 ضد 3 ، أو الدفاع الجماعي عند فقد الكرة كما أن خصوصية هذه الفئة من الأندية تفرض تحديات مهنية أمام المدربين، مثل ضعف الإمكانيات المادية أو محدودية الموارد البشرية، مما يستدعي توافر كفايات تدريبية عالية لتعويض النقص، وتقديم حلول مبتكرة لتطوير أداء الفرق واللاعبين، وإن أغلب فرق الدرجة الثانية تعمل ضمن إمكانيات مادية وتقنية محدودة، الأمر الذي يستدعي من المدرب أن يكون مبدعاً في تخطيط وتنفيذ التدريب، ومن الأمثلة الشائعة: استخدام الكرات القديمة، أو أرضية الملعب غير المستوية، أو غياب أدوات اللياقة، ومع ذلك ينجح المدرب في تحقيق نتائج من خلال تنظيم التدريبات بفعالية واستثمار الوقت، فالكفاءة هنا تقاس بقدرة المدرب على الابتكار لا التذمر (الحسن، 2020).

2-1-5 كفايات الخبرة العملية:

المدرب المتمرس تربوياً يتعامل تربوياً مع اللاعب كإنسان قبل أن يكون رياضياً، ويُدرك دور الرياضة في بناء الشخصية والانضباط والثقة بالنفس، وهو ما يتوافق مع المفاهيم الحديثة للتربية البدنية الشاملة، ويُعد هذا الجانب مهماً في أندية الدرجة الثانية التي تضم لاعبين صغار أو هواة بحاجة إلى تعزيز الثقة والتحفيز طويل الأمد، وليس فقط التركيز على النتائج، وهنا تلعب الخبرة العملية للمدرب دوراً كبيراً في صقل كفاءته التدريبية، غير أن تلك الخبرة تحتاج إلى تأطير علمي وتقني حتى تتحول إلى كفاية حقيقية يمكن البناء عليها في بيئات تدريبية مختلفة، إن الكفايات لا تُكتسب بالتجربة وحدها، بل تحتاج إلى برامج تأهيل وتكوين مستمر تضمن للمدرب مواكبة المستجدات في علم التدريب الرياضي، خصوصاً في ظل التغيرات المتسارعة في طرائق الإعداد والتكنولوجيا المستخدمة في تحليل الأداء (خليفة، 2017).

ومن المهم الإشارة إلى أن بيئة أندية الدرجة الثانية تختلف من حيث مستوى التطلعات والضغوطات، مقارنة بالأندية الكبرى، ما يُحتم على المدرب امتلاك كفايات مرنة قابلة للتكيف، فغالباً ما يعمل مدربو هذه الأندية في ظروف غير مستقرة من حيث الموارد، أو الدعم الإداري، أو الاستقرار الوظيفي، مما يزيد من أهمية تميزهم في القيادة الذاتية، وحسن التصرف في ظل الظروف الطارئة. وتؤكد دراسة العتيبي (2022) إن مدربي أندية الدرجة الثانية يطورون مع الوقت مهارات ابتكارية تُعينهم على تقديم أقصى أداء بأقل الإمكانيات، وهو ما يُعد أحد أوجه الكفايات غير الرسمية التي لا تُدرّس في القاعات، بل تُبنى من خلال الخبرة والاحتكاك اليومي (العتيبي، 2022).

ويمتد مفهوم كفايات الخبرة العملية ليشمل كذلك البعد الابتكاري لدى المدرب، وهو جانب أصبح ضروريًا في ظل تكرار أنماط اللعب وتطور الخصوم. فالإبداع في التدريب، سواء من حيث تصميم التمارين أو تنوع أساليب اللعب، يُعد من المؤشرات الدقيقة على كفاءة المدرب. وقد بيّن عبد اللطيف (2020) إن "المدرب القادر على إخراج لاعبيه من النمطية وتطوير حلول تكتيكية مبتكرة يُضفي حيوية على أداء الفريق ويصعب مواجهته من قبل الفرق المنافسة"، وهو ما يُعتبر ذا أهمية خاصة في بيئات المنافسة المتوازنة كدوري الدرجة الثانية. ومن أبرز التحديات التي تواجه مدربي أندية الدرجة الثانية هو التوفيق بين ما يمتلكونه من كفايات تدريبية وبين ما تتيحه لهم البيئة التدريبية من موارد وظروف، إذ أن الكثير من المدربين يمتلكون المعرفة النظرية والقدرة على التخطيط والتقييم، لكن محدودية الإمكانيات (مثل غياب الملاعب المناسبة، ضعف الطواقم المساعدة، أو نقص المعدات) تُعطل تفعيل هذه الكفايات في الواقع العملي (عبد اللطيف، 2022).

وفي السياق المحلي، تبين أن الكثير من مدربي الدرجة الثانية لا يحصلون على الدعم الكافي من اتحاداتهم الرياضية فيما يخص التطوير المهني، الأمر الذي يؤثر على مدى اكتسابهم للكفايات الحديثة، كما أن النقص في البرامج التأهيلية والتدريبية المتخصصة يُعد من أبرز التحديات التي تواجه المدربين في هذه الفئة، مما يستدعي مراجعة السياسات التدريبية ورفع كفاءة التأهيل الأكاديمي والميداني للمدرب الوطني، فالمدرب الذي يسعى لتحديث معلوماته ومهاراته باستمرار يكون أكثر جاهزية لمواكبة التغيرات التكتيكية والفنية الحديثة، وهو ما يمنحه ميزة تنافسية، ويُنظر إلى هذه الكفاية كمؤشر مباشر على طموح المدرب ومصداقيته المهنية، وقد تبيّن العديد من الأكاديميات الرياضية هذه الفكرة، مثل الاتحاد الآسيوي لكرة القدم الذي يشترط اجتياز دورات تجديد المعرفة كل سنتين للمدربين المعتمدين (ربابة وعالونة، 2019).

2-1-6 الكفايات التربوية:

وهي التي تتعلق بمواقف المدرب واتجاهاته نحو اللاعبين، والمهنة، واللعبة، مثل احترام الفروق الفردية، الصبر، العدالة في التقييم، تحفيز اللاعبين، وغيرها من القيم النبيلة.

تُظهر الدراسات الحديثة في علم التدريب الرياضي أهمية البعد التربوي في شخصية المدرب، إذ لم يعد يكفي أن يكون المدرب موجّهًا فنيًا فقط، بل أصبح مطالبًا بتأدية دور المربي والمُلم، خاصة في الفئات العمرية الصاعدة والدرجات الأقل، كما تبرز الكفايات الأخلاقية للمدرب باعتبارها جانبًا بالغ الأهمية، خاصة في بيئات تنافسية قد تكون مشحونة بالضغط والتحديات. فالمدرب الكفء هو من يتحلّى بالانضباط والشفافية والنزاهة في اتخاذ قراراته، سواء في اختيار

التشكيلة أو توزيع الأدوار، وهي عناصر تؤثر بشكل مباشر على ثقة اللاعبين به ومدى تقبلهم لتوجيهاته (طعمية، 2006).

كذلك، لا يمكن تجاهل أهمية كفاية بناء الثقافة الرياضية داخل الفريق، وهي قدرة المدرب على غرس قيم الالتزام، والتعاون، والروح الجماعية، والانضباط، حتى في غياب الحوافز المالية، وقد أثبتت تجارب بعض فرق الدرجة الثانية في شمال أفريقيا نجاحها في تحقيق نتائج مميزة فقط بفضل روح الفريق والانضباط، وهو ما يعكس كفاءة مدربهم في هذا النوع من القيادة القيمية من ناحية أخرى، فإن المهنية التدريبية لم تعد تُقاس فقط بالالتزام المدرب بالحضور وإدارة التمارين، بل أصبحت تشمل مدى التزامه بالمعايير الأخلاقية والمهنية التي تحفظ هيبه المهنة، وتضمن العدالة والشفافية في التعامل مع اللاعبين، ويتضمن ذلك تفادي المحسوبية، واحترام الخصوصية، والتعامل النزيه مع الإعلام والإدارة، والاحترافية في العقود والتعاقدات (الفتلاوي، 2003).

2-1-7 الكفايات الفنية:

ويقصد بها قدرة المدرب على تحويل معرفته إلى تطبيق عملي في الميدان، مثل قدرته على تصميم وحدة تدريبية، تنظيم التمارين، استخدام الأدوات، توظيف تقنيات التدريب الحديثة. إن الكفايات المرتبطة ببناء الحمل التدريبي باتت من الركائز الأساسية في عمل المدرب، حيث يجب أن يتمتع بخبرة في كيفية تنظيم الشدة والحجم وتوزيع الأحمال الأسبوعية والشهرية بطريقة مدروسة، وتعد أهمية امتلاك المدرب لمهارات تخطيط الحمل التدريبي بما يتناسب مع فئة الفريق، وظروف المنافسات، ومستوى اللاعبين، أمر حيوي خاصة في الأندية التي تقتقر إلى مختصين في علوم الحركة والتغذية، فالكفاية العالية تمكن المدرب من تخطيط الحصص التدريبية بشكل علمي، وإدارة الفريق بكفاءة، واتخاذ القرارات المناسبة أثناء المنافسات، والتعامل مع الضغوط والمواقف المفاجئة، كما تمكنه من فهم خصائص اللاعبين النفسية والبدنية، وتعديل البرامج التدريبية بما يتلاءم مع مستواهم وظروفهم، وهذا بدوره ينعكس على تحسن الأداء الفردي والجماعي، وتقليل الإصابات، وزيادة الالتزام والانضباط داخل الفريق (بن التومي، 2022). أيضاً، من الكفايات التي تميز المدرب الناجح، قدرته على إجراء التعديلات الفورية خلال سير المباراة، بناءً على ملاحظاته وتحليله لمجريات اللعب، هذه الكفاءة لا تعتمد فقط على التحصيل النظري، بل القدرة على الربط بين المعلومات الحركية والذهنية في وقت قصير جداً. إن "المدرّب الذي يتقن فن التعديلات اللحظية هو الأقدر على حسم المباريات المعقدة، لأنه لا ينتظر بين الشوطين لتصحيح الأخطاء" (شمعون، 2001).

ومن المهم الإشارة إلى أن بيئة أندية الدرجة الثانية تختلف من حيث مستوى التطلعات والضغوطات، مقارنة بالأندية الكبرى، ما يُحتم على المدرب امتلاك كفايات مرنة قابلة للتكيف. فغالبًا ما يعمل مدربو هذه الأندية في ظروف غير مستقرة من حيث الموارد، أو الدعم الإداري، أو الاستقرار الوظيفي، مما يزيد من أهمية تميزهم في القيادة الذاتية، وحسن التصرف في ظل الظروف الطارئة (درويش، 2020).

إن مدربي أندية الدرجة الثانية يطورون مع الوقت مهارات ابتكارية تُعينهم على تقديم أقصى أداء بأقل الإمكانيات، وهو ما يُعد أحد أوجه الكفايات غير الرسمية التي لا تُدرّس في القاعات، بل تُبنى من خلال الخبرة والاحتكاك اليومي (العتيبي 2022).

لذلك أصبح مفهوم الكفايات التدريبية اليوم يرتبط أيضًا بفهم المدرب للجوانب النفسية الدقيقة التي تؤثر في سلوك وأداء اللاعبين؛ فالمدرّب الفعّال لا يكتفي بتحليل الأداء البدني والمهاري، بل يمتلك حسًا عاليًا بمتغيرات المزاج، والدافعية، والثقة بالنفس، ويعرف متى يتدخل لتحفيز اللاعب أو تهدئته، بل إن هناك ارتباطًا وثيقًا بين كفاءة المدرب النفسية ومستوى التماسك الجماعي للفريق، خاصة في الفرق التي تعاني من تفاوت في مستويات الخبرة، حيث تُشير أدبيات التدريب الرياضي إلى أن الكفاية لا تُقاس فقط بامتلاك المهارة، بل بالقدرة على توظيفها بفعالية في السياق الواقعي. فمثلًا، قد يمتلك المدرب كفاية في تحليل الأداء باستخدام البرامج الحديثة، لكن غياب تقنيات الفيديو والتصوير في النادي قد يجعله يعود إلى الوسائل التقليدية، وهذا يُحتم على المدرب أن يمتلك كفاية إضافية وهي: القدرة على التكيف والتبسيط، وهي مهارة قلما يتم تدريسها لكنها تُفرّق بين المدرب الأكاديمي والمدرّب العملي (القحطاني 2020).

2-1-8 كفايات إدارة التفاوت في المستوى الفني والذهني للاعبين:

تتسم فرق الدرجة الثانية بتفاوت كبير في مهارات وخبرات اللاعبين، مما يستلزم على المدرب امتلاك كفاية خاصة تُمكنه من التوفيق بين التطوير الفردي والعمل الجماعي. والمدرّب الكفء يصمم تمارين مرنة تحتوي على مستويات متعددة من التحدي، كما يستخدم التغذية الراجعة الفردية لتوجيه كل لاعب حسب حالته، حيث تظهر أهمية هذه الكفاية عندما يشعر اللاعبون ذوو المستويات المختلفة بأنهم مشمولون بالتدريب والتطوير، مما يزيد من اندماجهم في الفريق (العاني، 2020).

ويتفق كل من السعدي والشمري (2019) على أن المدربين في الدرجات الدنيا يواجهون تحديات مزدوجة، وهي تحسين المستوى الفني للاعبين من جهة، وبناء الثقة في النفس لديهم من جهة أخرى، مما يستدعي كفايات تجمع بين الجوانب الفنية والإنسانية، مثل الذكاء العاطفي والانتباه

للضغوط النفسية التي قد تؤثر على أداء اللاعبين الشباب؛ لأن كل لاعب يحمل هدفًا مختلفًا (الاحتراف، اللعب أساسيًا، العودة من إصابة... الخ)، والمدرّب الذي يخصص جزءًا من التدريب لدعم هذه الأهداف الفردية، يعزز من الدافعية الداخلية للاعبين.

إن هذه الكفاية تُشعر اللاعب بأن المدرّب مهتم بتطوره الشخصي، وليس فقط بالفريق ككل، وعند الحديث عن أندية الدرجة الثانية، فإن واقع هذه الأندية يتسم بالتنوع من حيث مستوى اللاعبين والبنية التحتية، ما يجعل كفاية المدرّب عاملاً حاسماً في التغلب على الفوارق وتحقيق التجانس بين عناصر الفريق، ويتطلب ذلك من المدرّب امتلاك كفايات مرنة تشمل الإبداع في التوجيه، والقدرة على التكيف مع الموارد المحدودة، وتوظيف الإمكانيات المتاحة بأقصى درجة ممكنة من الكفاءة (السعدي والشمري، 2019).

2-1-9 كفايات التعامل مع فريق العمل:

تُعد هذه الكفاية تحديًا كبيرًا في البيئة المحلية، إذ قد يتدخل الإداريون أو الجمهور في قرارات المدرّب، مما قد يضعه تحت ضغط نفسي، والمدرّب المحترف يُدير هذه الضغوط بالتواصل الذكي، والحفاظ على استقلاليته الفنية، مع تقديم مبررات فنية لقراراته، خاصة عند استبعاد لاعب جماهيري، فعندما يكون المدرّب لديه القدرة على الصمود أمام هذه الضغوط تعزز من احترام الفريق للمدرّب، وتُحافظ على استقراره الداخلي (عمارة، 2010).

قد يتحول الجهاز المساعد إلى عنصر غير فعّال إذا همّشه المدرّب، والمدرّب القيادي يُشرك مساعديه في القرارات، ويُفوضهم بمهام فنية حقيقية؛ لأن وحدة الطاقم الفني شرط للنجاح في أي بيئة تدريبية (الماي، 2017).

وفي ضوء الممارسات الحديثة في مجال التدريب الرياضي، أصبح الحديث عن الكفايات التدريبية للمدرّب لا يقتصر على البعد الفردي لمهاراته، بل يتعدى ذلك ليشمل مدى قدرته على العمل ضمن منظومة متكاملة تشمل الطاقم الفني، والإداري، والطبي، إذ أن المدرّب الكفاء هو من يستطيع بناء علاقات تكاملية مع جميع الأطراف ذات الصلة داخل النادي، بما يخدم أهداف الفريق ويخلق بيئة داعمة للنمو المهني والرياضي للاعبين، وإن القيادة التشاركية والقدرة على تنسيق الجهود بين أعضاء الجهاز الفني تعتبر من الكفايات القيادية الجوهرية التي يجب أن يمتلكها مدرّب كرة القدم، لا سيما في بيئات الأندية متوسطة الموارد (العاني، 2020).

2-1-10 كفايات تماسك الفريق:

أصبحت الكفايات التدريبية اليوم مرتبطة بفهم المدرّب للجوانب النفسية الدقيقة التي تؤثر في سلوك وأداء اللاعبين؛ فالمدرّب الفعّال لا يكتفي بتحليل الأداء البدني والمهاري، بل يمتلك حسًا

عاليًا بمتغيرات المزاج، والدافعية، والثقة بالنفس، ويعرف متى يتدخل لتحفيز اللاعب أو تهدئته. وقد أشارت دراسة القحطاني (2020) إلى أن هناك ارتباطًا وثيقًا بين كفاءة المدرب النفسية ومستوى التماسك الجماعي للفريق، خاصة في الفرق التي تعاني من تفاوت في مستويات الخبرة (القحطاني، 2020).

وقد أوضح (مدقن) أن المدرب الذي يُحسن استخدام أساليب التعلم الفردي والجماعي معًا يُحقق نتائج أعلى في فرق الدرجات الدنيا التي غالبًا ما تتكوّن من مزيج متنوع من اللاعبين كما أن الفروقات بين اللاعبين من حيث الأعمار، والمراكز، والخلفيات الاجتماعية، تضع المدرب أمام تحديات في التعامل التربوي والتدريبي، فالكفاية في هذا الإطار تُقاس بمدى قدرة المدرب على ضبط هذه الفروقات وتوحيدها في إطار هدف جماعي (مدقن، 2019).

كما إن الفرق التي تضم لاعبين موهوبين قد تفشل إذا غاب الانسجام الخططي، فالمدرب يُوظف الجهد الجماعي، ويؤكد على التحركات المتزامنة والتفاهم في أدوار الضغط والدفاع والبناء، إذ أن العمل الخططي الجماعي هو العامل الأهم في مواجهة الفرق ذات الأفضلية الفردية (منصور، 2022).

كما يبرز دور الكفايات الثقافية والاجتماعية للمدرب خاصة في حال وجود لاعبين من خلفيات ثقافية متعددة، فالتنوع داخل الفرق قد يوئد اختلافات في أنماط التفكير والدافعية والتفاعل، ما يستدعي من المدرب كفاءة في إدارة هذا التنوع وتحويله إلى مصدر قوة، كما أن المدرب الناجح هو من يستطيع بناء جسور تواصل فعالة مع لاعبيه، ويدير الفريق بروح من العدالة والاحترام المتبادل، للإسهام في خلق بيئة محفزة للأداء الجماعي (درويش، 2020).

2-1-11 الكفايات الإدارية للمدرب:

لقد بات الجانب الإداري من الضروري أن يكون المدرب مُلمًا بأساسيات التنظيم والإدارة، خاصة في الأندية التي لا تحتوي على أجهزة فنية مكتملة، فالكثير من مدربي الدرجة الثانية يضطلعون بمهام مزدوجة تشمل التنسيق مع الإدارات، وتنظيم الجدول الزمني، بل وأحيانًا المشاركة في وضع ميزانيات النشاط، ويؤكد الرفاعي بأن الكفاية الإدارية، وإن كانت غير أساسية في الأندية المحترفة، إلا أنها ضرورية جدًا في الدرجات الأقل، كونها تضمن استمرارية العمل وتنظيمه في غياب المتخصصين (الرفاعي، 2018).

وقد أثبتت بعض الدراسات، مثل دراسة بيريرا (Pereira) إن نجاح المدربين في الدوريات الدنيا لا يعتمد فقط على المعرفة الفنية، بل على كفايات إدارية وتواصلية عالية، مثل بناء علاقات فعالة مع إدارة النادي، والجمهور، واللاعبين، وتجنّب النزاعات؛ فالكاريزما، والذكاء الاجتماعي، والتفاوض

تُعد اليوم من المتطلبات الأساسية لنجاح المدرب، خاصة حين يكون مسؤولاً عن جوانب متعددة في الفريق، وليس فقط الجانب الفني، وتكتسب كفاية إدارة التغيير أهمية متزايدة، خاصة في الفرق التي تعاني من عدم الاستقرار الإداري أو الفني، والمدرب الناجح هو من يستطيع أن يُحدث تغييراً إيجابياً في عقلية اللاعبين، ويُعيد ضبط ثقافة الفريق من جديد، حتى في ظل الظروف غير المثالية، وقد أثبتت حالات كثيرة أن مدربين بلا تاريخ كبير تمكنوا من إنقاذ فرق مهددة بالهبوط بفضل امتلاكهم مهارات التغيير السلوكي والتنظيمي داخل الفريق (Pereira, 2019).

وفي هذا السياق يؤكد علاوي أن كفاءة المدرب لا تقتصر على الجوانب الفنية فقط، بل تمتد لتشمل قدرته على بناء علاقات إنسانية إيجابية قائمة على الاحترام والتواصل الفعال، لما لذلك من دور أساسي في تحقيق الاستقرار النفسي ورفع مستوى الأداء الرياضي (علاوي، 1992).

2-1-12 كفايات إدارة الأزمة:

إن من الكفايات التي تُكتسب بالممارسة، قدرة المدرب على إدارة الأزمات، سواء كانت أزمات داخل الفريق (مثل غياب الانضباط، الخلافات، انخفاض الأداء)، أو أزمات خارجية تتعلق بظروف النادي أو البيئة المحيطة بالمدرّب الكفاء هو من يستطيع أن يحافظ على توازن الفريق في الأوقات الحرجة، ويُعيد ضبط التركيز نحو الهدف الرياضي، وهذا يتطلب درجة عالية من الوعي والتخطيط والاستباق كما إن إدارة الأزمات تُعد اختباراً حقيقياً لمدى نضج كفايات المدرب وليس فقط لخبرته (بشير، 2021).

ويشير غانم في تحليله لعوامل فشل عدد من المدربين الأجانب في بعض الأندية العربية إلى أن غياب الفهم العميق للسياق الثقافي المحلي يُعد أحد الأسباب الجوهرية لهذا الفشل، حيث يصطدم المدرب - مهما بلغت كفاءته الفنية - بنظام القيم السائدة في المجتمع المضيف، مما يخلق فجوة بينه وبين اللاعبين وال جماهير، وتعيق تحقيق الأهداف المرجوة، ويعكس هذا الطرح أهمية الكفايات الاجتماعية للمدرّب في البيئات الثقافية المحلية، إذ يتعين عليه احترام القيم والعادات الرياضية والثقافية للنادي والمنطقة، ما يستدعي تكيّفًا ذكيًا مع السياق المحلي، فالمدرّب الذي لا يفهم طبيعة المجتمع الذي يعمل فيه قد يقوّض علاقته باللاعبين وال جماهير، مهما بلغت كفاءته التدريبيّة (غانم، 2019).

2-1-13 استخدام البرمجيات والأدوات الرقمية:

في ظل التطور السريع الذي يشهده مجال التدريب الرياضي عالمياً، أصبحت التكنولوجيا أداة لا غنى عنها في رفع كفاءة المدربين وتحسين الأداء الفني للفرق، وقد بات من الضروري أن يمتلك المدرب كفايات رقمية حديثة تمكنه من استخدام الأدوات التقنية في تحليل الأداء، وتصميم

الحصص التدريبية، ومراقبة تطور اللاعبين بشكل دقيق وموضوعي، والتحول الرقمي الذي طال قطاع التدريب الرياضي أدى إلى بروز كفايات جديدة تتعلق باستخدام البرمجيات والأدوات الرقمية في تتبع الأداء وتحليل البيانات، وهي مهارات باتت ضرورة في العصر الحديث، إن امتلاك المدرب للقدرة على استخدام تطبيقات التقييم الرقمي، مثل برامج تتبع الحركة وتحليل الفيديو، يُعزز من دقته في التشخيص، ويُحسن من جودة التدخلات التدريبية، مما ينعكس مباشرة على تطور أداء اللاعبين (الحجازي، 2021).

من ناحية أخرى، أصبحت بعض الأدوات مثل GPS و InStat و Hudl جزءاً من بيئة التدريب الحديثة، فالمدرب الذي يعرف كيف يستفيد من هذه البيانات يُخطط بشكل أكثر دقة، ويقلل من الإصابات، ويرفع كفاءة الأداء، ومن التقنيات التي أصبحت تلعب دوراً متزايداً في أندية كرة القدم الحديثة هي أدوات تتبع الأداء البدني مثل أجهزة GPS Vests، والتي تقيس السرعة، والمسافة، وعدد الركضات السريعة، ومعدل ضربات القلب، وفي حال تعذر توفير هذه الأجهزة، يمكن تعويضها باستخدام تطبيقات الهواتف الذكية أو ساعات اللياقة البدنية، وهو ما يفتح المجال أمام المدرب المتمكن تكنولوجياً لتقديم تغذية راجعة دقيقة للاعبين حتى في بيئة تدريبية بسيطة، وإن الذكاء الاصطناعي يُسهم في اتخاذ قرارات مبنية على الأدلة وليس على الحدس فقط (رضوان، هواري، و حميد، 2023).

كما أن تطور اللعبة نفسها، وما تفرضه من سرعة في الإيقاع وتنوع في الخطط والأساليب، يجعل من الضروري أن يمتلك المدرب كفايات تحليلية وتكتيكية تمكنه من قراءة مجريات المباراة، واتخاذ قرارات فورية تناسب المواقف المتغيرة داخل الملعب، وإن المدرب الفعّال هو من يستطيع التكيف مع المتغيرات، ويملك القدرة على استخدام أدوات التحليل الفني والرقمي في خدمة الفريق، ولا يقتصر دور التكنولوجيا على التحليل والتخطيط فقط، بل يشمل أيضاً كفايات التواصل الرقمي، فإدارة المجموعات عبر تطبيقات مثل WhatsApp أو Telegram تُمكن المدرب من إرسال الجداول، ومقاطع الفيديو، أو حتى التعليمات التكتيكية اليومية للاعبين، خصوصاً إذا كان الفريق يتدرّب في فترات متقطعة أو غير منتظمة، كما هو الحال في كثير من أندية الدرجات الأدنى، وقد تبنت بعض الاتحادات الكروية الحديثة هذه الفكرة، مثل الاتحاد الأسترالي الذي أطلق برنامج "المدرب الرقمي" Digital Coach، وهو منصة تدريبية تفاعلية تهدف إلى رفع الكفايات التقنية للمدربين في الأقاليم والمناطق البعيدة، مما يدل على أن الرقمنة أصبحت جزءاً من الكفايات الأساسية في الإعداد المهني (طارق، 2015).

2-1-14 كفايات التواصل:

كفايات التواصل أو الاتصال تشمل المهارات اللفظية وغير اللفظية التي يستخدمها المدرب في التواصل مع اللاعبين، والإدارة والحكام والجمهور، وهي ضرورية لبناء علاقة إيجابية، كما حيث تُعتبر كفايات التواصل والإقناع من العوامل المؤثرة في العلاقة بين المدرب واللاعبين، إذ إن الكفاءة الفنية وحدها لا تضمن النجاح ما لم يتمكن المدرب من إيصال أفكاره وتحفيز لاعبيه وإقناعهم بخطته. أن عددًا من النزاعات داخل الفرق الرياضية تنشأ بسبب ضعف في مهارات الاتصال عند المدرب، مما يؤثر على أداء اللاعبين وثقتهم بالجهاز الفني (الشامي، 2011). لأن تدريب اللاعبين على مهارات التواصل الصوتي والبصري أثناء اللعب عن طريق التعليم على استخدام الكلمات المفتاحية أو الإشارات يزيد من التنظيم الجماعي. ويساعد في النجاح الخطي (خلفي، 2021).

ولا يقتصر دور التواصل على الاشارات أو بالألفاظ التي يتعامل بها المدرب مع لاعبيه فقط، بل يشمل أيضًا كفايات التواصل الرقمي، فإدارة المجموعات عبر تطبيقات مثل Whats app أو Telegram تُمكن المدرب من إرسال الجداول، ومقاطع الفيديو، أو حتى التعليمات التكتيكية اليومية للاعبين، خصوصًا إذا كان الفريق يتدرّب في فترات متقطعة أو غير منتظمة، كما هو الحال في كثير من أندية الدرجات. الثانية. وقد تبيّن بعض الاتحادات الكروية الحديثة هذه الفكرة، مثل الاتحاد الأسترالي الذي أطلق برنامج "المدرّب الرقمي" Digital Coach، وهو منصة تدريبية تفاعلية تهدف إلى رفع الكفايات التقنية للمدربين في الأقاليم والمناطق البعيدة، مما يدل على أن الرقمنة أصبحت جزءًا من الكفايات الأساسية في الإعداد المهني (Reiner K. , 2021). كما أن من الكفايات التي أصبحت حاسمة في العصر الحديث، قدرة المدرب على التعامل مع وسائل الإعلام وال جماهير؛ فالصورة الإعلامية للمدرّب تؤثر أحيانًا على ثقة اللاعبين والجمهور فيه، وتنعكس على الاستقرار النفسي للفريق، ويُلاحظ أن المدرب الذي يُحسن التصريح والتعامل مع الصحافة والجمهور هو أكثر قدرة على امتصاص الضغوط ونقلها بعيدًا عن اللاعبين، وقد تناولت دراسة ناصر هذا البُعد، وأكدت على أن مهارات الاتصال الجماهيري جزء لا يتجزأ من كفاءة المدرب العصري (ناصر، 2018).

2-1-15 كفايات التقويم:

يعد التقويم من العناصر الضرورية لضمان التحسين المستمر للفريق واللاعبين والمدرب أيضًا، وذلك من خلال وضع خطط تدريبية تتضمن أهداف قصيرة وطويلة المدى، مما ستمكّن المدرب من قياس مدى تحقق أهداف التدريب، وتحديد مواطن القوة والضعف لدى اللاعبين، واتخاذ قرارات

مناسبة بشأن تعديل البرامج، وإن تطوير كفايات التقييم لدى مدربي كرة القدم أمر حيوي لتحسين أداء الفرق، من خلال الالتزام بالتقييم الجيد والمعايرة المستمرة للأداء، وبالتقييم يمكن للمدرب أن يسهم بشكل فعال في تنمية لاعبيه وتحقيق النجاح الرياضي، وعلى صعيد كفايات التقييم، فإن قدرة المدرب على قياس تطور لاعبيه بشكل دقيق، ووضع مؤشرات أداء واقعية، تعتبر من المؤشرات المهمة على كفاءته؛ فالتقييم لا ينبغي أن يكون فقط في نهاية البرنامج التدريبي، بل يجب أن يكون عملية مستمرة تتيح تعديل الخطة حسب الحاجة، وإن الكثير من الإخفاقات التدريبية تعود إلى غياب آليات التقييم المستمر أو الاعتماد على وسائل غير علمية في قياس التطور المهاري والبدني (خليل، 2012).

2-1-16 محكات كفايات التدريب للتقدير للمدربين:

في دراسة أجراها خريد لوي Lewis - F عن محكات تقدير المدربين استخلص الكفايات الآتية (الرفاعي، 2018):

- 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 الإصابات 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 والقوى الاجتماعية لصالح تماسك الفريق، وانسجام أداء أفراد داخل وخارج الملعب.
- المعرفة الجيدة بأساليب الترويح، وطرق الاسترخاء، وخفض عوامل القلق، بمختلف أنواعه لدى أفراد الفريق.
- الاتصاف بروح رياضية عالية، ومطابقة لروح القانون والقواعد.

- المقدرة على إجراء الاتصالات، وعقد المؤتمرات، وخلق علاقات عامة ناجحة.

2-1-17 وجهة نظر اللاعبين كمصدر لتقييم كفايات المدرب:

إن تعدد أبعاد الكفايات التدريبية وتداخلها يجعل تقييمها من زاوية اللاعبين أمراً غاية في الأهمية، لأن اللاعبين هم أول من يتأثر سلباً أو إيجاباً بمستوى هذه الكفايات؛ فهم ليسوا فقط متلقين للتدريب، بل شركاء في العملية، ووجهة نظرهم تعكس الواقع الميداني بكل تفاصيله، مما يجعل دراستها مدخلاً علمياً لتطوير برامج إعداد المدربين بشكل أكثر واقعية وفعالية، وتُعد وجهة نظر اللاعبين أحد أهم العوامل التي يُعتمد عليها لتقييم كفايات المدرب، ويُعتبر اللاعبون المصدر الأول للتقييم لما يختبرونه يومياً في التدريبات والمباريات تحت إشراف المدرب، ويُمكن للاعبين أن يقدموا رؤى موضوعية حول مهارات المدرب في التوجيه، واتخاذ القرارات التكتيكية، وإدارة الأوقات، وتقديم الدعم النفسي، مما يساهم بشكل كبير في تقييم الكفايات التدريبية بشكل دقيق (اسماعيل، 2000) وفي سياق كرة القدم، غالباً ما يتم تقييم المدرب من قبل اللاعبين بناءً على عدة عوامل، مثل:

- **التفاعل الشخصي:** قدرة المدرب على بناء علاقة قائمة على الثقة والاحترام المتبادل.
- **التوجيه والتطوير الفني:** مدى قدرة المدرب على تحسين المهارات الفردية والجماعية للاعبين.
- **القدرة على تحفيز الفريق:** كيفية تحفيز اللاعبين في الأوقات الصعبة، سواء أثناء المباريات أو خلال فترات التدريب.
- **المرونة التكتيكية:** قدرة المدرب على تعديل الأساليب التكتيكية، وفقاً للظروف والمباريات تعتبر هذه التقييمات من وجهة نظر اللاعبين مهمة؛ لأنها تعكس تأثير المدرب على الأداء الفردي والجماعي بشكل مباشر، ويؤكد الباحثون أن المدرب الذي يحظى بثقة لاعبيه قادر على رفع مستوى الفريق وتحقيق نتائج أفضل (علّوي، 1992).

2-1-18 معوقات اكتساب المدرب للكفايات التدريبية:

رغم أهمية الكفايات، إلا أن العديد من المدربين يواجهون صعوبات في اكتسابها أو تطويرها، ومن أبرز هذه المعوقات:

- **ضعف برامج إعداد المدربين:** فهي تفتقر بعض البرامج إلى الجانب العملي، أو لا تراعي طبيعة اللعبة ومستوى المنافسة.
- **قلة فرص التطوير المهني المستمر:** مثل الدورات، وورش العمل، والتدريب الميداني تحت إشراف متخصصين.

- الاعتماد على الخبرة الشخصية فقط: دون الاستفادة من البحث العلمي أو المستجدات التكنولوجية.
- ضعف الدعم المؤسسي: مثل غياب نظام لتقويم المدربين، أو ضعف التواصل بين الأندية والاتحادات في تحديد الاحتياجات التدريبية.
- المشكلات الاجتماعية والنفسية: مثل التوتر، أو ضعف مهارات التواصل، أو الانغلاق الفكري، مما يعيق التفاعل مع اللاعبين والمجتمع الرياضي.
- الظروف الاقتصادية: في بعض الدول أو الدرجات الكروية، قد لا يتفرغ المدرب كلياً للمهنة، مما يضعف من فرصته في التطوير.
- وإن معالجة هذه المعوقات تتطلب جهوداً متكاملة من المدرب نفسه، والمؤسسات المعنية بالتدريب الرياضي، لإيجاد بيئة محفزة للتعلم والتطور (كمال ، 2018)

2-1-19 أهمية إعداد برامج تأهيلية مبنية على الكفايات:

- من أجل ضمان تحسين أداء المدربين وتطوير كفاءاتهم، تعتبر البرامج التأهيلية أثناء الخدمة المبنية على الكفايات أمراً ضرورياً، وتركز هذه البرامج على تزويد المدربين بالمعرفة والمهارات اللازمة لتحسين أدائهم في الميدان، وتشمل هذه البرامج:
- التدريب المهني المستمر: من خلال ورش العمل والدورات التدريبية التي تواكب أحدث الاتجاهات في التدريب الرياضي.
- التدريب التخصصي: الذي يعنى بالجوانب المختلفة للكفايات التدريبية مثل التكتيك، القيادة، والتحليل، وتقنيات التدريب الحديثة.
- التدريب على المهارات الشخصية والقيادية: بما في ذلك مهارات الاتصال، التحفيز، والتعامل مع اللاعبين.
- الاستفادة من التكنولوجيا: من خلال إدخال أدوات التدريب الحديثة مثل الفيديو التحليلي، والبرمجيات المساعدة في تقييم الأداء.
- إن هذه البرامج تساهم بشكل كبير في تعزيز قدرة المدربين على أداء وظائفهم بكفاءة عالية، وتساهم في تطوير فرقهم على مختلف المستويات. (عبدالرحيم، 2008)

2-2 التدريب الرياضي:

يُعد تخصص التدريب الرياضي جزءاً من التربية البدنية، والذي يركز على دراسة أساليب وتقنيات تدريب الرياضيين على مختلف أعمارهم ومستوياتهم وجنسهم واتجاهاتهم للألعاب

والرياضات المختلفة؛ وذلك بهدف تحسين أدائهم البدني والمهاري والخططي والنفسي بالاستفادة من العلوم الأخرى والأبحاث العلمية والتقنيات التكنولوجية والرقمية والذكاء الاصطناعي، بهدف تحسين وتطوير الأداء لدى الرياضيين والوصول بهم إلى أعلى مستوى ممكن في نوع النشاط الرياضي الممارس (علوي، 1992).

بينما تهدف البرامج التعليمية في التربية البدنية والرياضة إلى تزويد الطالب بالمعرفة حول أسس وطرق التدريب وعلوم الحركة ووظائف الأعضاء وتأثير أسلوب التغذية على أداء الرياضيين، علاوةً على ذلك تُعنى بضمن اكتساب الطالب المهارات والخبرات اللازمة للتعامل مع الإصابات الرياضية والتأهيل الحركي، بالإضافة إلى كيفية التعامل مع الفروق الفردية بين المزاولين للنشاط الرياضي، وتنمية الحماس والإرادة وحب الوطن (شمعون، 2001)

مما تقدم يتبين للباحث بأن التدريب الرياضي لم يعد قاصراً على تدريب الفرق الرياضية أو رياضة المستويات العالية على حساب جوانب أخرى كثيرة (الصحة العامة - الرياضة المدرسية - الرياضة الترويحية). لذا فالمفهوم الحديث للتدريب الرياضي يضع في اعتباره القاعدة العريضة من أفراد المجتمع بما يتناسب مع الاتجاهات الرياضية والثقافية العامة (الشامي، 2011). فالبعض يرغب في ممارسة الرياضة بهدف تحسين اللياقة البدنية، ولتفادي الأمراض، ومنهم من يمارسها رغبة منة لكسر روتين الحياة اليومية، وآخرين يمارسونها لتحقيق مستوى معين من اللياقة البدنية الخاصة بنشاط محدد، والبعض الآخر يمارسها من أجل تحقيق أعلى مستوى ممكن في نشاط رياضي معين، هذا بالإضافة إلى ممارسة القاعدة العريضة من المجتمع والمتمثلة في تلاميذ وطلاب المدارس والجامعات، والعديد من المؤسسات الأمنية والشركات؛ لإعدادهم لمواجهة متطلبات الحياة اليومية وتكوين الشخصية المتكاملة والمتوازنة (اسماعيل، 2000).

وما بين أهداف الرياضيين في حصد البطولات وبين الرغبة في الحفاظ على اللياقة البدنية أو الحصول على الوزن المثالي؛ يبرز دور التدريب الرياضي والتربية البدنية كعامل أساسي في تحقيق أهدافٍ وضعها البعض قد تبدو صعبة المنال، وفي لحظاتٍ كثيرة يُبدها تمرين ومتابعة مستمرة، ويُعد التدريب الرياضي الحديث أكثر أهمية بالنسبة للمدربين واللاعبين ورؤساء الأندية وحتى الإعلاميين والمشاهدين، فكل منهم هدف من وراء اهتمامه بهذا المجال، أما للاستمتاع أو الدعاية والشهرة، أو المال، ويعتبر المدرب الحلقة الأضعف والأساس وسر النجاح، فعلى المدرب أن يكون مُلمّاً بجميع الجوانب (بدنية، فنية، تقنية، نفسية والانتقاء إلخ) حتى يتمكن من تحقيق أهدافه وأهداف المؤسسة التي ينتمي إليها (ابو ربيع، 2020).

إن حالة الرياضي التدريبية تتوقف على درجة تطور مكوناتها، فكلما ارتفع مستوى هذه المكونات كلما ارتفع المستوى، مما يستدعي مراعاة التناسق بين درجة تنمية وتطوير هذه المكونات طبقاً لمتطلبات المنافسة حتى يمكن بلوغ الفورمة الرياضية (البساطي ، 1998).

والتدريب الرياضي عملية متكاملة وشاملة لأن اللاعب الذي لم يكن إعداداً شاملاً يكون أداءه المهاري ضعيفاً وحركاته بطيئة، وإهمال أي مكون يؤثر سلباً على أداء اللاعب، ويجعله غير مؤهل لتنفيذ واجباته في الملعب (الشيخو، 1997).

لقد تباينت آراء العلماء في تحديد تعريف مشترك لمفهوم مصطلح التدريب الرياضي، فلكل منهم مفهومه الخاص وفقاً لاتجاهاته وفلسفته ومجال تخصصه، ومن ثم اختلفت التعريفات تبعاً لاختلاف الرؤى الخاصة بكل مجال (ناصر ، 2018).

وقد اختار الدارس تعريفاً من بين تلك التعريفات للتدريب الرياضي والذي يشير: "إلى أن جميع العمليات التي تشمل بناء وتطوير عناصر اللياقة البدنية، وتعلم التكنيك، والتكتيك، وتطوير القابليات العقلية ضمن منهج علمي مبرمج وهاذف خاضع لأسس تربوية قصد الوصول بالرياضي إلى أعلى المستويات الرياضية " (سكر، 2002).

أما التدريب الرياضي في كرة القدم فيُعرّف على أنه "عملية تربوية مخططة ومبنية على أسس علمية هدفها الوصول باللاعبين إلى أرقى المستويات الرياضية خلال الارتفاع السريع بمقدرة اللاعب الفيسيولوجية والوظيفية والفنية والنفسية والذهنية" (ابو عبده 2007).

ويختم الباحث هذا الجانب بأن التدريب الرياضي الحديث من أصعب المهن× لما يتطلب من تركيز وخبرة عالية وإمكانات كبيرة مبنية على أسس علمية، واستخدام وسائل تقنية وتكنولوجية حديثة، وتتطلب كفاءة مهنية وإدارية فردية وجماعية عالية للوصول إلى تحقيق الأهداف المرجوة منها، ألا وهي الإنجاز وتحقيق البطولات في مختلف الألعاب الرياضية سواء كانت الجماعية منها أو الفردية (الفتاح والسيد، 2002).

2-2-1 خصائص التدريب الرياضي:

على كل مدرب أن يكون مُلمّاً بكامل خصائص التدريب الرياضي، والتي يعتبر من أهمها

ما يلي:

التدريب الرياضي عملية تعتمد على الأسس التربوية والتعليمية: لعملية التدريب الرياضي وجهان يرتبطان معاً برباط وثيق، ويكونان وحدة واحدة لا ينفصم عُراها، أحدهما تعليمي والآخر، تربوي نفسي، فالجانب التعليمي من عملية التدريب الرياضي يهدف أساساً إلى اكتساب وتنمية الصفات البدنية العامة والخاصة، وتعليم وإتقان المهارات الحركية والقدرات الخطئية لنوع النشاط الرياضي

التخصصي، بالإضافة إلى اكتساب المعارف، والمعلومات النظرية المرتبطة بالرياضة بصفة عامة، ورياضة التخصص بصفة خاصة، أما الجانب التربوي النفسي من عملية التدريب الرياضي فإنه يهدف أساساً إلى تربية النشء على حب الرياضة، والعمل على أن يكون النشاط الرياضي ذو المستوى العالي من الحاجات الضرورية والأساسية للفرد، ومحاولة تشكيل دوافع وحاجات وميول الفرد، والارتقاء بها بصورة تستهدف أساساً خدمة الجماعة، بالإضافة إلى تربية وتطوير السمات الخلقية الحميدة، كحُبِّ الوطن والخُلق الرياضي والروح الرياضية، وكذلك تربية وتطوير السمات الإرادية كسمة المثابرة وضبط النفس والشجاعة والتصميم، كما يمثل التدريب الرياضي في شكله النموذجي وشكل فاعليته تنظيم القواعد التربوية التي تميز جميع الظواهر الأساسية، مفاصل قواعد التعليم والتربية الشخصية ودور توجيه التربويين والمدرّبين التي تظهر بصورة غير مباشرة جراء قيادته في التدريب وأثناء القيادة العامة والخاصة وغيرها." (بن التومي 2022)

2-2-2 طرائق التدريب الرياضي:

طرق التدريب الرياضي متعددة وتعتمد على الهدف الذي يسعى إليه اللاعب وأشهرها التدريب الفتري (متقطع) لغرض (تحسين التفعيل الهوائي)، بينما التدريب المستمر يستخدم لغرض تنمية التحمّل، أما التدريب التكراري فيكون الغرض منه تنمية (القوة القصوى)، وتتطلب هذه الطرائق تخطيطاً علمياً ومنتجراً مع مراعاة للفروق الفردية، وعموماً كل طريقة من الطرائق سالفة الذكر لها أهدافها وتأثيرها وخصائصها التي تتميز بها وينبغي على المدرب الرياضي الإلمام بها جميعاً حتى يتمكن من تنمية وتطوير الصفات البدنية التي يحتاجها الرياضي للوصول به إلى أقصى درجة ممكنة في نوع النشاط التخصصي (درويش، 2020).

وبما أن لكل طريقة من طرائق التدريب تحقيق أهدافاً معينة، كان لزاماً على المدرب الرياضي أن يختار طريقة التدريب التي تحقق له الهدف المطلوب، فتنوع طرائق التدريب تعمل على زيادة الإثارة لدى اللاعبين، بعكس ما إذا كان التدريب منحصراً في طريقة أو طريقتين، وتعتبر طرائق التدريب هي وسائل تنفيذ الوحدة التدريبية لتنمية وتطوير الحالة التدريبية للفرد، بسلوك يؤدي إلى تحقيق الغرض المطلوب عن طريقة عمليات التدريب الرياضي المنظمة، وهناك العديد من طرائق التدريب التي تحقق كل منها أغراض وواجبات معينة، ولذلك يجب اختيار الطريقة المناسبة للغرض، وعلى هذا الأساس تنوعت طرائق وأساليب التدريب لرفع مستوى الإنجاز الرياضي، وعلى المدرب معرفة هذه الطرائق والمتغيرات التي تعتمد عليها كل طريقة وإمكانية استخدامها بشكل يتناسب واتجاهات التدريب (منصور، 2022).

• وتنحصر طرائق التدريب في ثلاثة طرائق هي:

1. طريقة التدريب الفكري Interval Training.

2. طريقة التدريب المستمر Continuous Training.

3. طريقة التدريب التكراري Repeated Training.

بينما أساليبه متعددة منها على سبيل المثال لا الحصر (البليومتر ك - الهيبوكسك - الفرتلك - الدائري - المحطات..... الخ) ويُعرّفها كل من حسين البشتاوي وأحمد إبراهيم الخواجا "أنها الوسائل والخطوات اللازمة لتنفيذ البرنامج التدريبي لتنمية وتطوير الحالة التدريبية للاعب إلى أقصى درجة ممكنة لتحقيق الهدف المطلوب (البشتاوي والخواجا 2005).

2-2-3 واجبات التدريب الرياضي:

يمكن تحديد واجبات التدريب الرياضي في النقاط التالية:

■ الواجبات التربوية:

- تربية النشء على حب الرياضة، وأن يكون المستوى العالي في الرياضة حاجة من الحاجات الأساسية للاعب .

- الارتقاء بدوافع وميول اللاعب بصورة تستهدف خدمة الوطن .

- تربية وتطوير السمات الخلقية الحميدة والخلق الرياضي والروح الرياضية .

■ الواجبات التعليمية:

- التنمية الشاملة للصفات البدنية الأساسية والارتقاء بالحالة الصحية للاعب.

- التنمية الخاصة للصفات البدنية الضرورية للرياضة التخصصية .

- تعلم وإتقان المهارات الحركية الرياضية اللازمة للوصول لأعلى مستوى رياضي ممكن .

- تعلم وإتقان القدرات الخطئية الضرورية للمنافسة الرياضية.

■ الواجبات التنموية:

التخطيط والتنفيذ لعمليات تطوير مستوى اللاعب والفريق إلى أقصى درجة ممكنة تسمح به

القدرات المختلفة؛ بهدف تحقيق الوصول لأعلى المستويات في الرياضة التخصصية باستخدام

أحدث الأساليب العلمية المتاحة (بن التومي 2022).

3-2 المدرب:

يُعدُّ المدرب الرياضي من الشخصيات التي تؤهله إلى تولي دور القيادة في عملية التربية والتعليم ويوصل تأثيرها الكبيرة ومباشرة في التطوير الشامل والمتزن لشخصية الفرد الرياضي (حسين، 2009)

ويذكر وجدي مصطفى بأن المدرب الرياضي هو الشخصية التربوية التي تتولى عملية التربية وتدريب اللاعبين وتؤثر في مستواها بالرياضي تأثيراً مباشراً وله دوراً فاعلاً في تطوير شخصية اللاعب تطويراً شاملاً متزناً، لذلك وجب أن يكون المدرب مثلاً يُحتذى به في جميع تصرفاته ومعلوماته ويمثل المدرب الرياضي العامل الأساس (الفتاح والسيد، 2002).

2-3-1 صفات المدرب الناجح

يتحدد وصول اللاعبين على المستويات الرياضية في عدة عوامل من أهمها المدرب الرياضي إذ يرتبط الوصول إلى المستويات الرياضية ارتباطاً مباشراً بمدى قدرة المدرب الرياضي على إدارة عملية التدريب الرياضي، أي مقدرته على تخطيط وتنفيذ وتقديم وإرشاد اللاعب قبل وأثناء وبعد المباريات ومن بين الصفات التي يتميز المدرب الناجح:

- الصحة الجيدة والمظهر الحسن والمثل الجيد.
 - القدرة على القيادة وحسن التصرف ومواجهة المشاكل.
 - الاتصاف بروح العطف والمدح وتفهم مشاكل اللاعبين والمشاركة الإيجابية في حلها.
 - الثقة بالنفس والاقتناع التام بالعمل الذي يوديه.
 - مجموعة المعارف والمعلومات العامة والخاصة.
 - مجموعة القدرات والمهارات الخاصة.
- فالمدرّب الناجح يكون مستعداً لتحمل المسؤولية في جميع الأوقات، خاصة في حالات الإخفاق، ويسعى إلى ممارسة النقد الذاتي قبل انتقاد الآخرين (الحاوي ، 2002).

2-3-2 دور المدرب العام

أهم معالم الدور المميز للمدرّب العام يمكن أن تُلخص في النقاط التالية:

- القيادة التخصصية لفريق المدربين المساعدين، والقيادة العلمية في عملية التوجيه التدريبي الجماعي وغيرها.

- تشخيص وحل وعلاج المشاكل النفسية والفنية المتعلقة باللاعبين.
- الإشراف على إعداد وسائل وحفظ السجلات الخاصة باللاعبين.
- العمل على الإرشاد والتوجيه فهو الأخصائي الخبير المسؤول عن هذه العملية، وتقديم التوجيه والإرشاد العلاجي بصفة خاصة.
- تولى مسؤولية متابعة حالات اللاعبين.
- مساعد زملائه أعضاء الجهاز استشارياً بما يتعلق ببعض نواحي التخصص.
- الإسهام في نظرية العملية التدريبية، وطرق التدريب وإدماج وتكامل برنامج التدريب فيها (حسن، 2022).

2-3-3 حقوق المدرب وواجباته

يعتبر المدرب أحد الأعمدة الرئيسة والمهمة في عملية التدريب ويتوقف على اختياره مدرباً للفريق أمور كثيرة من أهمها: مقدرته على كيفية الوصول باللاعبين إلى المستوى الأفضل، ومن المعلوم أن المدرب يستطيع تنظيم صفوف اللاعبين في الفريق الواحد ليكونوا يداً واحدة، وأن يبني دائماً قراراته وحُكمه من أساسيات وقواعد منطقية، متخذاً من الأسلوب العلمي وسيلة للحكم الجيد على الأشياء؛ ذلك لأن المدرب يقضي مع اللاعبين فترات طويلة يستطيع من خلالها أن يؤثر عليهم وعلى مشاعرهم، ويجعلهم يشعرون بالثقة من أجل تحفيزهم وزيادة تفاعلهم، ومن أجل نصرة الفريق وتحسين أدائهم.

الخلاصة: نستنتج مما يذكر أن المدرب يستطيع أن يؤثر على لاعبيه وأن ينمي المواهب ويطور قدراتهم وهذا لا يأتي إلا من المدرب المؤهل علمياً وبأسلوبه المتميز في التأثير عليهم، وقيادة الفريق لتحقيق نتائج طيبة، وهذا يجعل المدرب ينال التقدير والمكانة الخاصة لدى إدارة النادي واللاعبين والجمهور، إذ من الواجب أن يتصف المدرب بما يأتي:

- أن يكون حسن المظهر متمتعاً باللياقة البدنية العالية.
- أن يكون متزناً في أقواله وأفعاله، وأن يكون نموذجاً يُحتذى به.
- أن يكون واسع الاطلاع، قادراً على الاستيعاب لمستحدثات العصر.
- أن يكون قائداً مثالياً يستطيع توجيه لاعبيه وإرشادهم بما يناسب قدراتهم والصالح العام للفريق (الحاوي 2002).

2-3-4 المدرب الرياضي ذو المؤهل الأكاديمي

إن المدربين الرياضيين منهم من مؤهله أكاديمي، ومنهم ذو خبرة ميدانية، أما عن المؤهل الأكاديمي فهو من تحصل على تأهيله من الجامعات والمعاهد ومدارس الرياضة تحت تخصص تدريب رياضي؛ إذ يتم إعداد المدربين عملياً في المعاهد المتخصصة وكذلك الأقسام والكليات المختلفة للتربية البدنية، وأيضاً معاهد إعداد القادة الرياضيين، وجامعات المدربين أو من الأكاديميات الرياضية أو من خلال الدورات التي تنظمها الاتحادات الدولية للعبة، ويتم تدريبه عملياً في مراكز تدريب الناشئين بالأندية وغيرها من المؤسسات الرياضية، وفي الدول المتقدمة نجد معظم المدربين لمختلف الأنشطة متحصلين على شهادة الدكتوراه في التدريب الرياضي وتليها شهادة الماجستير (حماد، 1996).

2-3-5 طبيعة عمل المدرب الرياضي

المدرب الرياضي هو الشخصية التي يقع على عاتقها القيام بتخطيط وقيادة وتنظيم الخطوات التنفيذية لعمليات التدريب وتوجيه اللاعبين خلال المنافسات، وللمدرب الرياضي طبيعة عمل خاصة فهو يعمل بالتحديد في إطار منافسات رياضية كشكل من أشكال النشاط البدني، ودوره يتمثل في تطوير أسلوبه المهني أولاً، ومن ثم يطور قدرات لاعبيه، والكثير من جوانب التطوير تكمن في طبيعة النشاط الرياضي الذي يتخصص فيه (عبد الرحمن، 2011).

ويرى حماد أن المدرب الرياضي هو الأداة العلمية التدريبية بفعل المعارف والخبرات والمعلومات الرياضية، كما أنه شخصية تربوية تتولى قيادة عملية التربية والتعليم، ويؤثر مباشرة في التطوير الشامل والمتزن لشخصية الرياضي، وهو أيضاً الشخصية التي يقع على عاتقها التخطيط والقيادة، وتنظيم الخطوات التنفيذية لعمليات التدريب وتوجيه اللاعبين خلال المنافسات (حماد، 1998).

كما يرى الخولي أن المدرب المتخصص هو المدرب الذي يكون تحت التمرين، والذي يعمل على الإطار الرياضي التربوي؛ إذ أن هناك العديد من العوامل التي تؤثر في عمله، فلا ينبغي له تجاهله مثل: الجنس، وعمر اللاعبين، ومستوى درجة المنافسة، وأداء الفريق، والخصائص النفسية والاجتماعية للفريق، والمستوى الاقتصادي (الخولي، 1990).

ويرى عبد الرحمن بأن المدرب هو المحرك الرئيس لعمليات التدريب والقيادة والتدريب وهو يمتلك شخصية تربوية توفر تأثيراً مباشراً في التنمية الشاملة المتزنة للاعبين؛ فواجب المدرب

لا يقتصر على الملعب أو الصالة أو حوض سباحة فقط؛ بل تمتد إلى عمليات أخرى خارجها مثل التوجيه للإرشاد النفسي (عبد الرحمن، 2011).

2-3-6 دور المدرب العام

أهم معالم الدور المميز للمدرب العام يمكن تلخيصها في النقاط التالية: القيادة التخصصية لفريق المدربين المساعدين، والقيادة العلمية في عمليات التوجيه التدريجي الجماعي وغيرها لتشخيص وحل وعلاج المشكلات النفسية والفنية والرياضية متعلقة باللاعبين، والإشراف على تدوين وحفظ السجلات الخاصة باللاعبين (البيك، 2003).

2-3-7 الخبرة المهنية والشخصية للمدرب:

يرى الخولي ان عامل الخبرة يُعدُّ أحد 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؛ لتجنب قلة الوقوع في الأخطاء، وبالذات الأخطاء الفادحة فضلاً عن توفير الجهد والمال والوقت، وتحقيق الأهداف المأمولة بأفضل مستوى ممكن، ولهذا كثيراً ما يُطلب الخبرة الواسعة، وخاصة في مجالات مثل التدريب الرياضي وإصابات الملاعب. ولا تتشكل الخبرة من فراغ، فهي أولاً تتطلب سمات شخصية معينة تتيح استيعاب الخبرة والاستفادة منها، ولذلك يرى الخبراء أن الخبرة لا تقاس بعدد السنوات التي أمضاها المدرب في تخصصه، وإنما بفعالية وعمق ونشاط تفاعله المهني مع تخصصه من حيث التجارب والمشروعات ومختلف المناشط المهنية التي خاض غمارها، وتعلم منها واستخلص أفكاراً 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. (الخولي، 1997).

2-3-8 واجبات المدرب:

يشير أبو المجد والنمكي 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 بالسمات والقدرات والمعارف الخاصة التي تمكنه من قيادة عملية التدريب بكفاءة عالية (أبو المجد والنمكي، 1997).

ويُعرف عبد البصير العملية التدريبية بأنها: عملية تعتمد على التفكير، بل على مستوى معين من التفكير يتسم بالابتكارية والتحدي والطموح، فضلاً على الشخصية القيادية التربوية، وفن التواصل مع الآخرين (عبد البصير، 1999).

ويرى خريبط أنه من المعلوم أن الاكتمال الرياضي يفترض بناء ملائمًا للعملية التدريبية مع الآخرين للوسائل التعليمية والتربوية على أن يكون مفهومًا لدى المدرب عند تطبيق الواجبات التعليمية والتربوية على أن تكون مترابطة في أغلب الأوقات، وكل منها يؤثر في الآخر بدرجة ما. (مجيد، 1997)

أولاً: الواجب التربوي:

1. أن يكون المدرب قدوة ومثالاً يُحتذى به في جميع الواجبات التربوية.
2. أن يكون 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 السمات الإدارية والخلفية لتحمل المسؤولية والقيادة والثقة بالنفس والمثابرة والطموح بين اللاعبين.
6. أن يكون ملتزمًا سلوكيًا وحكيماً في تصرفاته كقائد تربوي عند قيادة المباريات.

ثانياً: الواجب التعليمي:

1. أن يعمل على اكساب لاعبيه الصفات والقدرات البدنية العامة والخاصة لمتطلبات الأداء في كرة القدم.
2. أن يعمل على اكساب لاعبيه المهارات الأساسية والقدرة الحركية والخطية من خطط وطرق اللعب.
3. أن ينظم سير العمل مع وضع ضوابط للثواب والعقاب ومكافئات وأجور اللاعبين.
4. أن يعمل على اكساب لاعبيه المعلومات والمعارف لنواحي الأداء الخطي.
5. أن يراجع المدرب سير خطة التدريب والتقويم للعملية التدريبية من خلال الملاحظة المقننة للاعبين بصورة مستمرة أثناء التدريب والمباريات.
6. وضع لائحة الفريق وسجلات التدريب الخاصة بكل لاعب في التدريب والمباريات وتخطيط وتوزيع حمل التدريب حتى يمكن الرجوع إليها أثناء عملية التقويم وأساليب وطرق وخطة التدريب. (عمارة ، 2010)

2-3-9 شخصية المدرب:

يُعرف عبد البصير شخصية المدرب بأنها: تؤثر كثيراً على اللاعبين، الأمر الذي يتطلب أن يكون بمستوى يؤهله من احتلال تلك المكانة من المحبة والتقدير من لاعبيه، إلا أنه يجب أن

تكون هنالك مساحة معيّنة بين المدرب ولاعبيه، ويجب على المدرب أن يتجنب المواقف التي يُساء فهمها (البصير، 1999).

ويجب أن يدرك المدرب أولاً أن عملية التدريب عملية تربوية 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 (مختار، 1997)

ويرى (الفتلاوي، 2003) غالباً ما يرغب الرياضي في تواجد المدرب قريباً منه؛ ليساعده في تخطي الأزمات، واثبتت الأبحاث التي أجريت على المدربين، وخاصة المعروفين منهم، وأن كفاءتهم في مجال التدريب تتطلب ما يأتي:

1. أن المدرب يجب أن يكون مؤهلاً حتى يكون قادراً على التقويم باستمرار، مطلعاً 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 وأفكاره إلى اللاعبين.
5. أن يكون ذكياً لماًحاً قادراً على سرعة الفهم والإدراك للأمور التي تمر به.
6. أن يعمل دائماً ما على بث روح الجماعة والعمل الجماعي بين أفراد الفريق، وبيتعد عن كل ما يفرق بينهم.

2-3-10 المدرب كمربي:

من خلال التدريب الرياضي يقدم المدرب الكثير من الخدمات النافعة لمجتمعه، وهي لا تخفي على المهتمين بالرياضة، وقد أصبح الارتقاء بمستوى الرياضة في المجتمع مطلباً اجتماعياً ذو أبعاد كثيرة لعل أهمها: الأبعاد التربوية والثقافية والسياسية (سكر، 2002)

ويرى منصور أن يُعدَّ المدرب نفسه قبل البدء في التدريب حتى يتمكن من تحقيق الهدف من التدريب. (منصور، 2007)

ولقد استخلص علاوي من نظم التدريب الرياضي تاريخياً، أن التدريب قد أحتل مكانة متميزة كطريقة مهمة من طرائق التربية المتزنة للفرد والمساهمة في الألعاب الأولمبية أو المهرجانات الرياضية. (علاوي، 1992)

وفي دراسة سنايدر (Snyder) أشارت النتائج إلى الدور المهم الذي يقوم به المدرب في التوجيه التعليمي والمستقبل المهني للاعبيه، وكما وجد ارتباط إيجابي 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 دبوس (Dubois) أن المشاركة الرياضية تؤثر بوضوح في التوظيف المهني المبكر لخريجي الكليات الرياضية (إبراهيم، 2011)

2-3-11 المدرب كإداري:

ويُعرّف الشافعي أهداف الاتصال والإعلام الإداري في العمل الرياضي بأنها: تحقيق أهداف الإدارة في التنظيم وطرح الأفكار الجيدة للإدارة وإزالة العوائق النفسية والمادية بين الرئيس والمرؤوسين. (الشافعي، 2003).

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

ويرى علاوي أن المدرب الناجح يجب أن يكون لديه معرفة جيدة بالعلوم الرياضية والإدارة الرياضية جنباً إلى جنب مع أساليبه الفنية والخطبية الخاصة باللعبة، ويتبنى أسلوباً تدريبياً يتفق مع قوانين ولوائح اللعبة وأهدافها، وأن يكون على اتصال دائم باتحاد اللعبة، ومن خلال الاطلاع المستمر على التعليمات واللوائح المنظمة للمسابقة (علاوي، 1992).

ويرى البيك بأن الإدارة في برامج الأنشطة الرياضية هي نشاط ذو مضمون ويحوي مكونات رئيسية، يقوم بها أفراد قادرين على استخدام الموارد المتاحة لتوجيه العاملين نحو أهداف محددة، وتحتاج الإدارة إلى دور إعلامي في العمل لتحقيق الأهداف المطلوبة (البيك، 2003).

ولقد اعتبر زيغلر (Zeigler) أن عمل المدرب يميل إلى أن يكون ذا طبيعة إدارية وتنظيمية، وأنه من السهولة أن ندلل على أن أعمال المدرب أو كبير المدربين، إنما هي أعمال إدارية من حيث الواجبات والمهام والأدوار، كما عمد ساج (Sage) أيضاً إلى إبراز الدور الإداري للمدرب الرياضي. موضحاً أنه بالنسبة لأغلب الفرق الرياضية الأمريكية تعتبر المدرب هو القائد المعين

الفريق؛ لأنه يصعب التكهّن بمدى ارجاع هزيمة أو فوز الفريق إلى الكفاية المهنية للمدرب في القيادة، إذ أن القائد يتسلم زمام المسؤولية عن أداء فريقه، والمدرب يخدم في وظيفة مشابهة للقيادة الإداريين في عالم الأعمال والمصالح التجارية، وقد أورد زيجلر نماذج تؤكد وجهة نظره عن الطبيعة الإدارية للمدرب وذلك من خلال تحليل واجبات المدرب التي يرى أنها مثلاً للإدارة أثناء التنفيذ، فعلى المدرب أن يخطط وينظم ويوجه ويتحكم، وليس هذا فحسب؛ بل إن أغلب هذه الواجبات تتم والأنظار مسلطة عليه بشكل يكاد يكون مستمرًا، سواء من إدارة المؤسسة أو من جماهير المشجعين. إن عمل المدرب الرياضي إنما ينتسب إلى مهنة الإدارة الرياضية؛ مما يؤكد ذلك أن المدرّبين جماعات متفرقة لا يربطهم رابط مهني قوي، ولكنهم ينتسبون إلى بعضهم البعض من خلال تخصصاتهم الرياضية، أو إلى الهيئات التي توظفهم أو إلى الاتحادات الرياضية المنوط بها إدارة اللعبة أو النشاط، وفي حال تقاعدهم عن التدريب يتجهون إلى الأعمال الإدارية في المجال الرياضي، ولهذا يدعو زيجلر إلى تأهيلهم من خلال مداخل أكثر عمقًا لفنون وعلوم الإدارة الرياضية (الشافعي، 2003).

2-3-12 أدوار المدرب:

يرى الخولي أن دور المدرب وواجباته لا تقتصر على أعضاء الفريق فقط بل هو معني بواجبات أخرى تقتضيها السياقات الاجتماعية والتربوية للتدريب الرياضي، مثل مقابلة أولياء الأمور وتنظيم أدوارهم، ومدى تدخلهم في تدريب أبنائهم أو إقناعهم بأهمية الرياضة في تطوير شخصياتهم إذا ما كانت الاتجاهات الوالدية سلبية نحو الرياضة. وكما عليه أن يتابع التحصيل الدراسي للطلاب من لابعيه 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 خبيرًا وممارسًا ومقدمًا للمعلومات، فيصمم وينفذ ويطور برامج التدريب (الخولي، 1997).

ويرى أبو عبدة بأن عملية التدريب تُلقى عدة مسؤوليات على المدرب، بحسب طبيعة العمل والعلاقات المتعددة مع اللاعبين، والأجهزة الفنية والإدارية المعاونة أو إدارة النشاط الرياضي بالنادي، ومجلس الإدارة، وأن عليه مواجهة جماهير المشجعين بالحقائق، ويُبرز إنجازاته من خلال مهاراته وقدراته الاتصالية، مستعياً بطرق وأساليب العلاقات العامة، وصلته برجال الإعلام، ويواجه الشائعات والنقد الموجه له دون انفعال من خلال الندوات واللقاءات والمؤتمرات (أبو عبدة، 2007).

وترى الطوق أن دور المدرب هو تعليم لاعبيه كيف يفوزون، وذلك من خلال تنمية وتطوير الخصائص والصفات التي تقتضي الفوز (الطوق، 2018).

ويرى الخولي بأن المدرب عليه مسؤوليات تجاه المؤسسة أو النادي الذي يعمل فيه بحيث يُبرر منطقيًا كافة الخطوات الرئيسية التي يزمع اتخاذها في سبيل نصرته فريقيه وتحقيق أهدافه (الخولي، 1990).

2-3-13 أساليب النمو المهني للمدرب:

يرى أبو عبدة 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 (أبو عبدة، 2007).

ويضيف بأن تنامي مجال الرياضة واتجاهها نحو الأخذ بالأساليب العلمية والتكنولوجية، فضلاً عن اتساع البنية المعرفية لطرق التدريب وأساليبه ودخول العلوم الإنسانية في تطوير التدريب الرياضي من الأمور التي تتطلب من المدرب التعرف على كل جديد في هذا المجال، وتمثل أساليب النمو المهني للمدرب الاشتراك في الأنشطة التالية:

1. الاطلاع 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، والطب الرياضي، وعلم النفس، وعلم 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. زيارة الدول المتقدمة في مجال التدريب الرياضي للاطلاع على كل ما يتعلق به، والاستفادة منه.
10. الاتصال باتحاد اللعبة بشكل دوري منظم (سعادة، 1991).

2-3-14 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، ويعمل التأهيل والإعداد المهني على تزويد أبناء المهنة بها عبر مؤسسات الإعداد الرسمي (الخولي، 1997).

ولقد عبر فينكس (Phoenix) عن مفهوم أبناء المهنة بأنهم يشبهون دائرة داخلية من المتخصصين الذين يفهمون أسرار العمل المهني ودقائقه، وتقتصر فنياته وأساليبه عليهم، وهذا يجعلهم يشعرون بجاذبية الانتماء المهني، وذلك بأنهم يعمدون إلى مقاومة الدخلاء على المهنة ويلجئون إلى تكثف المعارف والمهارات والخبرات، والمؤشرات المهنية هي التي تحدد الإعداد العلمي لتوضيح الحقائق والمفاهيم التي ترتبط بالإعداد المهني للمدرب وتقي بالخصائص الوظيفية التي يقوم بها. (Phoenix، 1974).

ويُعرّف عبده 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 يتمشى مع ميولهم ورغباتهم وفقاً لقواعد وأسس علمية وتربوية سليمة؛ لتحقيق أعلى المستويات الرياضية الممكنة (عبده، 2011)

وتشير الطوق إلى أن المدرب تقع على عاتقه مساعدة المتدربين على التعلم واكتساب المهارة، وتحديد ما يحتاجون إليه من تدريب، ويجب أن يكونوا قادرين على أداءه، والمتوقع منهم كمخرجات للتدريب سواء كانت في شكل معرفة أكثر عمقاً بموضوع التدريب، أو الارتفاع بالمستوى المهاري وحدوث تغيير في السلوك، أو حدوث تغيير في التفكير والاتجاه (الطوق، 2018).

ويُعرّف الخولي بأن المدرب هو القائد المسؤول عن الفريق الرياضي، وهو الذي يبذل ما في وسعه مستعيناً بخبراته وكفاياته المهنية والشخصية في سبيل أن يفوز فريقه بأكثر عدد من المباريات في المنافسات والبطولات التي يخوضها (الخولي، 1997).

ويشير بسيوني والفاضل بأن المدرب هو القائد الصارم المبدئي أولاً نحو نفسه، ثم عمله والذي تلعب فيه قدراته التنظيمية دوراً كبيراً وهذا ما يميزه عن غيره من الناس المتخصصين في مجاله (بسيوني وفاضل، 1994).

ويُعرّف مختار إن المدرب هو العمود الفقري لعملية التدريب، فعلى عاتقه تقع مسؤولية التدريب (مختار، 1997)، والمدرب كما عرفه الصحاف هو الشخص الذي يملك معرفة أو مهارة أو خبرة ويعمل على نقلها إلى الآخرين من خلال برامج تدريبية منظمة أو أثناء تأدية العمل، ولا بد أن تتوفر لديه القدرة في توصيل المعلومات إلى الآخرين (الصحاف، 1999م) فالمدرب هو الفرد الذي يكون قادراً على أن يبرهن أدائياً على امتلاكه المعرفة التطبيقية والنظرية التي تجعل منه

خبيراً في مجال عمله حيث تتيح له وظيفته أو عمله، أن يحقق ذاته المهنية، ويوظف كفاياته الشخصية والمهنية بطريقة تتيح له الرضا المهني والوظيفي وتأكيد ذاته.

ويرى ستون (Stone) نقلاً عن (البيك) 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 إطار المسابقة أو المنافسة مع غيره من المنافسات المشتركة، وأن المدرب جزء متكامل من البرنامج التدريبي. (البيك، 2003).

15-3-2 الصفات الفنية للمدرب الرياضي:

على من أراد الانخراط في هذا المجال أن يمتلك التالي:

- القدرة على تقديم الدعم النفسي للاعب في مواجهة الظروف الصعبة والمعقدة سواء في التدريب أو المنافسات.
- القدرة على تحليل أخطاء اللاعب بصورة منطقية وموضوعية للاستفادة من أدائه وقدرته الكامنة.
- لديه القدرة على اتخاذ القرار تحت ضغط المنافسة بهدوء وتركيز وروية.
- القدرة على تحويل الفشل إلى موقف نجاح.
- القدرة على الوصول باللاعب لقمة أدائه في توقيت المنافسة.
- تحديد الهدف المراد تحقيقه مع الفريق، فمثلاً هل الهدف هو الحصول على البطولة؟ هل الحصول على ترتيب متقدم بالدوري؟،... إلخ ومن الضروري ألا يغالي المدرب في تحديد هذا الهدف، بل يجب عليه وضع هدف واقعي يمكن تحقيقه وفقاً للإمكانات المتاحة وقدرات لاعبي الفريق.
- تحديد متطلبات خطة التدريب من أدوات وأجهزة ومعسكرات... إلخ.
- تحديد الاحتياجات من قوى بشرية معونة مع تحديد مسؤوليات وواجبات كل فرد فيها.
- وضع برنامج زمني يوضح فيه خطوات وإجراءات تنفيذ خطة التدريب السنوية.
- وضع معايير تقويمية للتعرف على طرائق القياس على مستوى تحقيق التدريب للأهداف المرحلية لكل مرحلة زمنية من فترات التدريب السنوية، وتعديل مسار العمل التدريبي لتحقيق الأهداف إذا كان هناك قصور في تحقيق هذه الأهداف.
- القدرة على اختيار أنسب الطرائق لتحقيق الأهداف.
- أن يكون مُلمّاً بالطرق العلمية والوسائل الفنية والأدوات الحديثة.

- أن يكون شخصاً لديه القدرة على الإبداع في اخراج وحدات تدريبية.
- الذكاء في وضع خطط التدريب واللعب الجيد.
- أن يتميز بمستوى عالٍ من الخلق، ومستوى عالٍ من الفهم والذكاء والقدرة على الابتكار.
- أن يكون متمتعاً بمستوى عالٍ من القدرات العقلية بما ينطوي عليه من إمكانية الربط والتحليل وحل المشكلات، وتكون قدراته العقلية محل تقدير اللاعبين وجميع أفراد الأجهزة المعاونة له؛ مما يترتب عليه أن تكون تعليماته ذات فعاة لديهم، وبذلك يكون تأثيره قوياً على اللاعبين.
- أن يكون قائداً محبوباً لا رئيساً متسلطاً، عادلاً في معاملة لاعبيه حازماً بدون تكلف بدرجة واجبه كقائد ومعلم تربوي.
- أن يتسم بالفطنة والقدرة على الاستيعاب اللحظي والإدراك الشامل لمختلف المواقف التي يواجهها.
- أن يكون قادراً على تقييم خبراته التدريبية باستمرار؛ حتى يمكنه من زيادة قدراته الجيدة، وإصلاح ما يجده من بعض النقص أو القصور أو السلبيات حتى يرتفع بمستوى أدائه.
- أن يكون شخصية منظمة في جميع تصرفاته سواء في حياته العامة أو الخاصة ومجال عمله.
- أن يكون نموذجاً صالحاً ومثلاً للاعبين من الناحية الخُلقية بعيداً عن التصرفات غير السليمة للرجل الرياضي.
- أن تكون لديه القدرة على بث روح الجماعة بين اللاعبين، وتقوية المحبة والأخوة الصادقة بينهم ويبتعد عن كل ما يفرق بين اللاعبين (بن التومي، 2022).

2-3-16 الصفات المهنية للمدرب الرياضي :-

- يستحسن أن تكون له خبرة سابقة كلاعب، بمعنى أن يكون قد مارس اللعبة لعدة سنوات، وشارك في البطولات التي ينظمها اتحاد اللعبة.
- أن يكون حاصلاً على شهادة تعليمية متوسطة على الأقل حتى يمكن له تتبع الدراسات التدريبية المتخصصة في مجال لعبته، وقادراً على أن يؤهل نفسه علمياً بقراءة كتب متخصصة.
- المعرفة الجيدة بنوع النشاط الممارس (اللعبة) كعلم، والمعرفة الجيدة للعلوم التي تتعلق بعملية التدريب.
- يفضل أن يكون مُلمّاً بأحد اللغات الأجنبية التي تسمح له بالاطلاع على أحدث المراجع والتحدث بها .
- يجب عليه أن يتمتع بقدر عالٍ من التأهل المهني في مجال التدريب، فكلما زاد تأهل المدرب مهنيًا كلما ازداد إنتاجه من حيث الرقي بمستوى لاعبيه.

- أن يداوم على الاشتراك في دورات تدريبية - محلية أو دولية - مرتبطة بمجال تخصصه (بن التومي، 2022).

2-3-17 المهام الأساسية للمدرب في كرة القدم:

- **التخطيط الفني:** المدرب هو المسؤول عن رسم الخطط التكتيكية التي تتناسب مع أسلوب اللعب المطلوب، سواء كانت الخطط دفاعية أو هجومية، يتعين على المدرب تصميم استراتيجيات تتماشى مع إمكانيات لاعبيه، وتحد من خطورة الفريق المنافس.
- **التدريب البدني والمهاري:** المدرب يجب أن يوازن بين الجوانب البدنية والمهارية في التدريبات، حيث يسعى لتحسين اللياقة البدنية للاعبين، بالإضافة إلى تطوير المهارات الفنية مثل: التمهير، والمراوغة، والتسديد، والدفاع، وغيرها.
- **إعداد الفريق للمباريات:** المدرب يتولى مهمة تحضير الفريق للمباريات من خلال الاستعداد النفسي والفني، ومراجعة الخطط التكتيكية، وتحفيز اللاعبين.
- **اتخاذ القرارات أثناء المباريات:** أثناء المباراة، يُكلف المدرب باتخاذ قرارات حاسمة مثل التبديلات، تغيير الخطة، أو تعديل أسلوب اللعب بما يتناسب مع تطور المباراة.
- **تحفيز اللاعبين:** المدرب هو الذي يزرع في لاعبيه الحافز والدافع للاستمرار وتحقيق النتائج الإيجابية، كما عليه توفير الدعم النفسي، خصوصاً في الأوقات الصعبة (حماد، 1998).

2-3-18 مدربي كرة القدم في الدرجة الثانية:

المدربون هم مهندسو الصيانة والتحديث والتجديد للعقل البشري ونظراً لما يحتويه هذا العقل من تغيرات، فليس من السهل لأي فرد أن يتعامل معه كي يعطي أفضل النتائج، ولكن يحتاج إلى من يملك المعرفة والخبرة والمهارات في الوصول إلى عقول الآخرين، كما أن المدربين هم عوامل رئيسة للتغيير التنظيمي للأفراد والجماعات، ويرجع ذلك إلى الحاجة إلى الإدارة الفعالة والقوة الذاتية والابتكار للمحافظة على جو التنافس، كما يسهم المدربون في إيجاد بيئات نموذجية لمساعدة الآخرين في المشاركة وتحمل المسؤولية، والتي ينتج عنها الإنتاجية المتزايدة والجودة المميزة (هلال، 1995).

فالمدرب الكفء هو الشخص الذي يملك المعرفة أو المهارة والخبرة، ويعمل على نقلها إلى الآخرين من خلال برامج تدريبية منظمة أو أثناء تأدية العمل، ولا بد أن تتوافر لديه القدرة في توصيل المعلومات إلى الآخرين. (الصحاف، 1999)

تُعد كفايات مدربي كرة القدم في دوري الدرجة الثانية موضوعًا حساسًا، إذ يواجه المدربون في هذا المستوى تحديات خاصة، تختلف عن تلك التي تواجه المدربين في الدرجات الأعلى، وغالبًا ما تكون الإمكانيات المادية والفنية في هذه الفرق محدودة، ويواجه المدربون صعوبة في تأمين بنية تحتية كافية مثل الملاعب الحديثة أو الأجهزة المتقدمة، ورغم ذلك، يظل دور المدرب بالغ الأهمية في تطور الفريق وتحقيق النجاح، ومن أبرز القضايا التي تطرح في هذا السياق:

– الموارد المحدودة:

قد لا تتوفر الأموال الكافية لتقديم برامج تدريبية شاملة أو لتوظيف طواقم تدريبية مساعدة، مما يُحتم على المدرب الاعتماد على مهاراته الشخصية في التدريب والتوجيه.

– التركيز على الجوانب الأساسية:

بسبب محدودية الإمكانيات، يركز المدرب في الدرجة الثانية غالبًا على تطوير المهارات الأساسية للاعبين، مثل اللياقة البدنية، والمهارات الأساسية، والخطط البسيطة.

– تحديات التواصل مع اللاعبين:

إن معظم اللاعبين في هذا المستوى قد لا يتفردون بشكل كامل لكرة القدم، مما يخلق تحديات في عملية التوجيه والتحفيز.

– نقص التدريب المتخصص:

في بعض الأحيان يفتقر المدربون إلى التدريب المتخصص في مجالات مثل التحليل التكتيكي المتقدم أو استخدام التكنولوجيا الحديثة في التدريب. إن معالجة هذه التحديات يتطلب دعمًا أكبر من الأندية، واتحادات كرة القدم، وكذلك برامج تأهيل مستمرة للمدربين؛ لتلبية احتياجات هذا القطاع المهم من الرياضة (الفتلاوي، 2003).

2-3-20 المدرب كقائد للفريق:

لقد حظي موضوع القيادة باهتمام الفلاسفة والمفكرين منذ حقبة طويلة من الزمن، ولم ينقطع الاهتمام بها حتى في عصرنا الحالي؛ لكونها من أهم العوامل التي تقوم عليها عملية التفاعل الاجتماعي، وتماسك الجماعة، وتطوير العملية التنموية لأعلى درجة ممكنة من الكفاءة والفاعلية والإنجاز، فالقائد الناجح يستطيع أن يؤثر في سلوك ونشاط الأفراد؛ لتحقيق الأهداف المنشودة من خلال التفاعل والتواصل الإيجابي معهم (Clough & Sewell، 2002).

إن قيادة المدرب للاعبين سواء في التدريب وفي المنافسة تعتمد على السمات الشخصية التي يتمتع بها وقدراته، ومواهبه، وإمكانياته، والأهم من ذلك كله قدرته على التأثير في لاعبيه فضلًا عن خبراته في نوع الرياضة التي يقوم على تدريب لاعبيه عليها، وقناعة اللاعبين بمؤهلات مدربهم

وقدراته تساهم إلى حدٍ بعيدٍ بانسجامهم معه، ومن ثم يكونوا أداةً فعالةً لتحقيق أهدافهم الخاصة وأهداف مدربيهم.

وتهدف القيادة الرياضية بأن يصبح (المدرّب أو اللاعب) قادرًا على العمل في مختلف المواقف التي تتطلب مستويات متفاوتة تُبنى على أساس سمات الشخصية للقائد وقدراته وإمكاناته في علاج المواقف بناءً على الفروق الفردية والخبرة الشخصية، ونوع النشاط الرياضي، والبيئة، وغيرها من العوامل والمدرّب ليس مجرد معلم أو مدرّب فني؛ بل هو أيضًا قائد، فقد يتطلب الدور القيادي للمدرّب قدرة كبيرة على التواصل الفعّال مع اللاعبين لتحفيزهم، والتعامل مع تحديات الفرق المختلفة تحت ضغوط المنافسات والمواقف الصعبة (الشيخو، 1997).

إن عمل المدرّب مهنة تتطلب قدرات عقلية تتسم بالفهم والشمول، والعمق والابتكار، والتّحدي والطموح، فضلًا عن الشخصية القيادية التربوية وفن التواصل مع الآخرين؛ ذلك لأن الهدف من عمل المدرّب الفعّال هو رفع مستوى الإنجاز بمختلف أشكاله عند اللاعبين، وكذلك إدراك الاحتياجات المختلفة الخاصة باللاعب والفريق (العلي، 1997).

4-2 الدراسات السابقة:

1-4-2 الدراسات العربية:

1. دراسة الحليق وآخرون (2011):

• عنوان الدراسة:

معرفة الكفايات القيادية لدى مدربي المنتخبات الوطنية الأردنية للألعاب الفردية من وجهة نظر اللاعبين واللاعبات.

• هدف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى معرفة الكفايات القيادية لدى مدربي المنتخبات الوطنية الأردنية للألعاب الفردية من وجهة نظر اللاعبين واللاعبات.

• منهج الدراسة:

استخدم الباحثون المنهج الوصفي على عينة الدراسة.

• عينة الدراسة:

وتكونت عينة الدراسة من (55) لاعبًا ولاعبة، يمثلون المنتخبات الوطنية الأردنية في الألعاب الفردية التالية: ألعاب القوى، المبارزة، الريشة الطائرة، رفع الأثقال، التنس الأرضي، الكيك

بوكسينغ، والجودو، حيث قام الباحثون بتصميم استبانة مكونة من (44) فقرة وموزعة على ستة مجالات.

• **نتائج الدراسة:**

أظهرت الدراسة أن مدربي المنتخبات الوطنية الأردنية للألعاب الفردية يمتلكون الكفايات القيادية بدرجة متوسطة، وذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة، وأظهرت النتائج كذلك عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين استجابات اللاعبين واللاعبات حول الكفايات القيادية التي يمتلكها المدربون.

2. دراسة عباس كريم عبد الحسن (2012):

• **عنوان الدراسة:**

الكفاءة المهنية لمدربي رياضة رفع الأثقال بجمهورية العراق.

• **هدف الدراسة:**

هدفت الدراسة للتعرف على واقع الكفاءة المهنية مجال الكفاءات (الشخصية، المعرفية، البدنية) لمدربي رياضة رفع الأثقال بجمهورية العراق.

• **منهج الدراسة:**

استخدم الباحث المنهج الوصفي على عينة الدراسة.

• **عينة الدراسة:**

تتكون عينة الدراسة من (128) مدرب، واستخدم الاستبانة كأداة لجمع البيانات وبرنامج الحزم الإحصائية لمعالجة البيانات.

• **نتائج الدراسة:**

- 1) مجال الكفاءة الشخصية لمدربي رياضة رفع الأثقال بجمهورية العراق جيدة جداً.
- 2) مجال الكفاءة المعرفية لمدربي رياضة رفع الأثقال بجمهورية العراق متوسطة.
- 3) مجال الكفاءة البدنية لمدربي رياضة رفع الأثقال بجمهورية العراق جيدة جداً.

3. دراسة أبو زرع وآخرون (2016):

• عنوان الدراسة:

تهدف الدراسة إلى التعرف على درجة ممارسة الكفايات التدريبية، ومدى توافرها لدى مدربي السباحة من وجهة نظر السباحين والسباحات.

• هدف الدراسة:

تهدف إلى التعرف إلى درجة ممارسة الكفايات التدريبية ومدى توافرها لدى مدربي السباحة من وجهة نظر السباحين والسباحات.

• منهج الدراسة:

استخدم الباحثون المنهج الوصفي.

• عينة الدراسة:

تكوّنت عينة الدراسة من (50) سباح وسباحة، يمثلون الأندية الأردنية، واستخدم الباحثون استبانة تحتوي على (44) فقرة ممثلة في (6) مجالات هي: التدريبية، والفنية، والمهنية، والشخصية، والدافعية والتحفيز، والمعلومات، والمعرفة الرياضية، والإدارية، والتخطيط والتواصل والتفاعل.

• نتائج الدراسة:

توصلت نتائج هذه الدراسة إلى تحديد أهم الكفايات التدريبية لكل مجال، وكذلك ترتيب مجالات الكفايات التدريبية حسب أهميتها، حيث احتلت كفايات الدافعية، والتحفيز، والكفايات المهنية والشخصية المرتبة الأولى ثم الكفايات التدريبية والفنية، يليها كفايات التواصل والتفاعل، فالكفايات الإدارية والتخطيط، وأخيراً كفايات المعلومات والمعرفة الرياضية، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائية في درجة ممارسة المدربين للكفايات التدريبية تبعاً لمتغير الجنس.

4. دراسة الأطرش، محمود حسني حسن (2017):

• عنوان الدراسة:

الكفايات القيادية ودرجة ممارستها لدى مدربي كرة القدم في أندية محافظة نابلس.

• هدف الدراسة:

التعرف على الكفايات القيادية لدى مدربي كرة القدم في أندية محافظة نابلس.

- **منهج الدراسة:**

استخدم الباحث المنهج الوصفي.

- **عيّنة الدراسة:**

وأجرى البحث على عيّنة قوامها (50) مدربًا.

- **نتائج الدراسة:**

النتائج التي توصل إليها الباحث هي: أن الكفايات القيادية ودرجة ممارستها لدى مدربي كرة القدم في أندية محافظة نابلس كانت مرتفعة جدًا، وأن هناك فروقًا بين مستوى المخيم من جهة، ومستوى القرية والمدينة من جهة أخرى، وأن هذه الفروق تعود لصالح مستوى (المخيم) في الكفايات القيادية.

5. دراسة يوسف وآخرون (2018)

- **عنوان الدراسة:**

الكفايات التدريسية لدى معلمي التربية الرياضية في مدارس التربية الخاصة بدولة الكويت

- **هدف الدراسة:**

هدفت إلى التعرف على الكفايات التدريسية لدى معلمي التربية الرياضية في مدارس التربية الخاصة بدولة الكويت.

- **منهج الدراسة:**

تم استخدام المنهج الوصفي.

- **عيّنة الدراسة:**

150 معلم ومعلمة من العاملين في مدارس التربية الخاصة أو الطلبة ذوي الإعاقة، وتمثلت أدوات البحث في مقياس لمعرفة مدى إلمام معلمي ذوي الإعاقة بأساليب تعديل السلوك، تطبقت أداة البحث.

- **نتائج الدراسة:**

أظهرت نتائج الدراسة أن معلمي التربية الرياضية يطبقون المجال الأول للكفايات التدريسية بعد التخطيط بشكل متوسط، وبقية الأبعاد تطبيقها ضعيف، وعدم وجود تفاعل دال إحصائيًا بين المؤهل الدراسي والفئة العمرية، وعدد سنوات الخبرة للمعلم في جميع الكفايات التدريسية، كما وجد فرق دال إحصائيًا عند مستوى 0.05 بين المؤهل الدراسي والفئة العمرية للمعلم، وذلك في مجال طرائق التدريس، ووجود فرق دال إحصائيًا عند مستوى 0.01 بين المعلمين ذوي المؤهل الجامعي، والمعلمين ذوي المؤهل فوق الجامعي في جميع مجالات الكفايات التدريسية

6. دراسة العالونة (2019)

• عنوان الدراسة:

الكفايات الإدارية لدى مدربي رياضة الغوص في الأردن،

• هدف الدراسة:

هدفت للتعرف إلى الكفايات الإدارية الواجب توفرها لدى مدربي رياضة الغوص من وجهة نظر العاملين (مدربين الغوص، ومديري مراكز الغوص) في الأردن.

• منهج الدراسة:

وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي بصورته المسحية،

• عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة من (58) مديراً ومدرباً، (20) مديراً و(38) مدرباً، تم اختيارهم بالطريقة العمدية، وقد تم تطوير أداة للدراسة مكونة من (42) فقرة موزعة على ستة مجالات، وهي (التدريبية والفنية، والمهنية والشخصية، والإدارية والتخطيطية، والتواصل والتفاعل، والدافعية والتحفيز، والمعلومات والمعرفة الرياضية)، وتم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وتحليل التباين المتعدد كأساليب إحصائية.

• نتائج الدراسة:

أظهرت نتائج الدراسة أن الكفايات الإدارية عند مدربي رياضة الغوص في الأردن جاءت بدرجة مرتفعة وعلى جميع المجالات، وجاءت على النحو التالي: (المهنية والشخصية، والدافعية والتحفيز، والمعلومات والمعرفة الرياضية، والتواصل والتفاعل، وكفايات الإدارية والتخطيطية، وأخيراً الكفايات التدريبية والفنية)، كما أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الكفايات اللازم توافرها لدى مدربي رياضة الغوص في الأردن تبعاً لمتغيرات الدراسة (المؤهل العلمي، والخبرة، والدخل الشهري)، بينما أظهرت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمتغير الصفة لصالح المدرب.

7. دراسة (على محسن ديري، وآخرون 2021)

• عنوان الدراسة:

الكفايات التدريبية ومدى توافرها لمدربي كرة القدم للدوري العراقي الممتاز لأندية الفرات الأوسط من وجهة نظر لاعبي الدوري.

• هدف الدراسة:

لمعرفة الكفايات التدريبية ومدى توافرها لمدربي كرة القدم للدوري العراقي الممتاز لأندية الفرات الأوسط من وجهة نظر لاعبي الدوري.

- **منهج الدراسة:**

واستخدم الباحث المنهج الوصفي.

- **عيّنة الدراسة:**

55 لاعباً يمثلون أندية الفرات الأوسط للدوري العراقي الممتاز بكرة القدم.

- **نتائج الدراسة:**

النتائج التي توصل إليها الباحث هي: أن الكفايات التدريبية لدى مدربي أندية الفرات الأوسط للدوري الممتاز بكرة القدم كانت مرتفعة في جميع المجالات، وكانت هناك فروق بين هذه المجالات.

8. دراسة أبو البشر، ضياء الدين المرتضي أحمد (2021)

- **عنوان الدراسة:**

التعرف على الكفايات المهنية لمدربي كرة القدم بأندية الدوري الممتاز السوداني.

- **هدف الدراسة:**

هدفت الدراسة إلى التعرف على الكفايات المهنية اللازمة للتدريب لدى مدربي كرة القدم بأندية الدوري الممتاز.

- **منهج الدراسة:**

استخدم الباحث المنهج الوصفي عن طريق الاستبانة كأداة لجمع البيانات.

- **عيّنة الدراسة:**

وتكوّنت عيّنة الدراسة من (17) مدرباً من مدربي كرة القدم، لأندية الدوري الممتاز بالسودان.

- **نتائج الدراسة:**

كانت أهم النتائج متمثلة في:

1. تتيح للمدرب الاستمرار في أداء مهام أنشطته التخصصية، والخبرات الملائمة ذات الطابع

التربوي التعليمي في التدريب بأقل زمن وأقل جهد ممكن.

2. تعمل على تشجيع المدرب لتنمية الوعي بالمسؤولية الأخلاقية والآداب الرياضية، وتوفير

أنشطة ذات طابع مهني يشترك فيه المدرب واللاعبين لأجل الارتقاء بالمنهج العلمي في التدريب.

3. ساهمت في امتلاك المدرب الصفات الشخصية المساعدة على نجاح عمله كالتفهم، والرافعة،

والأمانة، والروح الرياضية.

9. دراسة (الجعافرة، عمر جميل مفلح 2024)

• عنوان الدراسة:

الكفايات القيادية لدى مدربي أندية الدرجة الأولى من وجهة نظر لاعبي كرة الطاولة في الأردن".

• هدف الدراسة:

وهدفت الدراسة للتعرف على الكفايات القيادية لدى مدربي أندية الدرجة الأولى من وجهة نظر لاعبي كرة الطاولة في الأردن.

• منهج الدراسة:

استخدم الباحث المنهج الوصفي.

• عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة من (64) لاعباً ولاعبة من لاعبي ولاعبات الدرجة الأولى بكرة الطاولة.

• نتائج الدراسة:

أظهرت النتائج أن المتوسطات الحسابية لمستوى الكفايات القيادية لدى مدربي أندية الدرجة الأولى بكرة الطاولة من وجهة نظر اللاعبين جاء وعلى المستوى الكلي بدرجة مرتفعة، وأظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الكفايات القيادية لدى مدربي أندية الدرجة الأولى بكرة الطاولة من وجهة نظر اللاعبين في الأندية الأردنية.

2-4-2 الدراسات الأجنبية:

1- دراسة كutz (2000)

• عنوان الدراسة:

بعنوان الكفايات والموارد النظرية في برامج إعداد وتأهيل المدربين.

• هدف الدراسة:

تحديد الكفايات والمواد النظرية التي يجب تضمينها في برامج إعداد وتأهيل المدربين الرياضيين.

• منهج الدراسة:

استخدم الباحث المنهج الوصفي.

• عينة الدراسة:

وتكونت عينة الدراسة من (18) خبيراً رياضياً في مجال التدريب و(161) مدرباً رياضياً.

• نتائج الدراسة:

أظهرت نتائج التحليل العاملي أن هناك (49) كفاية يجب توفرها في المدرب الرياضي، وقد قسمت هذه الكفايات إلى أربعة مجالات هي: الصفات الشخصية، وتشخيص وتحديد مهارات الأفراد، والاتصال والمبادرة والتفكير الاستراتيجي.

2- دراسة ميشال فليبس و غولبي (Colby & Michael 2009)

• عنوان الدراسة:

عنوانها: كفايات مدربي كرة السلة من وجهة نظر الطلاب الرياضيين.

• هدف الدراسة:

هدفت إلى قياس تصورات الطلاب الرياضيين بشأن كفايات مدربي (15) فريق في كرة السلة على المستوى الثاني للاتحاد الوطني للجامعات المسيحية.

• منهج الدراسة:

تم استخدام المنهج الوصفي.

• عينة الدراسة:

لتحقيق ذلك أجريت الدراسة على عينة مكونة من (138) طالبًا من الرياضيين المشاركين في فرق كرة السلة من الرجال، عن طريق ميزان كفاءة المدرب المتمثل في (24) بندًا، وفحصت أربع محاور شملت كفايات الشخصية، والكفايات الاستراتيجية للعبة، والكفايات التحفيزية، والكفايات التكنيكية.

• نتائج الدراسة:

أظهرت النتائج أن كفايات التدريب غير ثابتة لدى العينة، وهناك تفاوتًا في امتلاكها لدى المدربين.

5-2 ملخص الدراسات السابقة :-

من خلال عرض الدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة استخلص الباحث عدة ملاحظات، سيتم التطرق إليها بالتفصيل في النقاط التالية:

• المجال الزمني:

تم التطرق إلى (10) دراسة عربية و(2) دراسة أجنبية أجريت خلال الفترة الممتدة بين (2000) - (2024).

• المنهج المتبع:

استخدمت جميع الدراسات السابقة المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي.

• العينة وخصائصها:

تنوعت العينة بين عشوائية بسيطة وأخرى مقصودة، كما كانت من كلا الجنسين ولكن أغلبها من الذكور (لاعبين ورياضيين هواة، معلمين ومعلمات، لاعبي منتخب، معاقين)

• أهداف الدراسات السابقة:

تنوعت الدراسات في أهدافها حسب متغيراتها، إذ هدفت الدراسات إلى تناول الكفايات التدريسية، والكفايات التدريبية، والكفايات الإدارية، والكفايات القيادية.

• الأدوات:

توحدت الدراسات السابقة في استخدام الاستبانة لجمع المعلومات تماشيًا مع أهدافها.

• النشاط الممارس:

تنوعت الألعاب والرياضات المستخدمة في الدراسات السابقة حيث شملت رياضة الغوص – السباحة – ولعبة كرة القدم.

• المعالجة الإحصائية:

استخدمت الدراسات السابقة برامج الحزمة الإحصائية (spss) في معالجة النتائج الكمية، وبالاعتماد على الاختبارات العلمية، والتي من بينها معامل الارتباط بيرسون، ANOVA اختبار مقارنة الفروق ت، الانحراف المعياري، المتوسط الحسابي، النسب المئوية –

2-5-1 أهم النتائج للدراسات السابقة:

- بينت إحدى الدراسات عدم وجود تفاعل دال إحصائيًا بين المؤهل الدراسي والفئة العمرية وعدد سنوات الخبرة للمعلم في جميع الكفايات التدريسية.
- أظهرت نتائج إحدى الدراسات أن الكفايات الإدارية عند مدربي رياضة الغوص في الأردن جاءت بدرجة مرتفعة، وفي جميع المجالات، وجاءت على النحو التالي: (المهنية والشخصية،

والدافعية والتحفيز، والمعلومات والمعرفة الرياضية، والتواصل والتفاعل، وكفايات الإدارية والتخطيطية، وأخيرا الكفايات التدريبية والفنية).

- أوضحت إحدى الدراسات أن الكفايات القيادية ودرجة ممارستها لدى مدربي كرة القدم في أندية محافظة نابلس كانت مرتفعة جدًا، ولصالح المخيم عنه في القرية والمدينة.
- توصلت إحدى الدراسات إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية في درجة ممارسة المدربين للكفايات التدريبية تبعًا لمتغير الجنس.
- أوضحت إحدى الدراسات أن الكفايات التدريبية لدى مدربي أندية الفرات الأوسط للدوري الممتاز بكرة القدم كانت كبيرة في جميع المجالات.
- إن مدربي المنتخبات الوطنية الأردنية للألعاب الفردية يمتلكون الكفايات القيادية بدرجة متوسطة.
- أظهرت إحدى الدراسات عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الكفايات القيادية لدى مدربي أندية الدرجة الأولى بكرة القدم من وجهة نظر لاعبي كرة الطاولة في الأندية الأردنية.

2-5-2 أوجه الاتفاق والاختلاف بين الدراسات السابقة:

- استخدمت جميع الدراسات المنهج الوصفي بصورته المسحية.
- اعتمدت الدراسات على الاستبانة كأداة لجمع البيانات.
- اختلاف البيئات التي أجريت فيها الدراسات والأبحاث.
- اختلاف مجتمعات الدراسة التي أجريت عليها هذه الدراسات، فقد كانت بعض الدراسات على مدربين، ومعلمين، وحكام، وإداريين، ولاعبين ولاعبات، ومعاقين.
- اختلاف في حجم العينة حيث تراوحت بين 50 إلى 150 شخصًا.
- اختلاف في جنس العينة ما بين ذكور وإناث.
- اختلفت معظم الدراسات في طريقة اختيار العينة، فبعض الدراسات استخدمت العينة العشوائية وبعض الدراسات الأخرى العينة العمدية.
- اختلاف نوع النشاط الرياضي الممارس ما بين ألعاب فردية وأخرى جماعية.

2-5-3 أوجه التشابه والاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة :

- بعد النظر إلى الدراسات السابقة والدراسة الحالية نجد أن هناك دراسات كانت مشابهة للدراسة الحالية من حيث المنهج الوصفي المتبع، وبعض

المتغيرات، وطريقة اختيار العينة وجنسها، بالإضافة إلى النشاط الرياضي الممارس (كرة القدم)، وبعض المعالجات الإحصائية، غير أن هناك اختلافاً في طريقة تناول الباحث لمنهجية الموضوع، وهذا ما يميز بحثنا، ويُظهر الفجوة العملية للبحث.

- أولاً هذه الدراسة تتناول عينة شملت جميع المدربين بالأندية التي يشرف عليها اتحاد اللعبة بالمنطقة الغربية، من خلال وجهة نظر لاعبيهم، بالإضافة إلى أن الدراسة الحالية تناولت بطريقة مباشرة متغيرين مهمين هما العمر التدريبي، والمؤهل العلمي لدراسة تأثيرهما على تقييم المدربين.

2-5-4 الاستفادة من الدراسات السابقة:

- اختيار المشكلة وطريقة صياغتها.
- تحديد المنهج الملائم للدراسة الحالية.
- تحديد نوعية وحجم أفراد العينة وطريقة اختيارها .
- تحديد الخطوات المتبعة في إجراءات الدراسة، وتحديد المسار الصحيح والملائم لتطبيق إجراءات هذه الدراسة.
- تحديد المصادر والمراجع والدراسات التي يمكن الاستفادة منها في الدراسة النظرية والتطبيقية.
- تحديد النواحي النظرية والإجراءات العملية للدراسة الحالية .
- التعرف على وسائل جمع البيانات، والأدوات والأجهزة المناسبة لأجراء الدراسة .
- صياغة الأهداف والفروض للدراسة الحالية .
- تحديد الزمن المستغرق لتوزيع الاستبانات .
- تحديد القوانين والمعادلات الإحصائية الملائمة لطبيعة الدراسة.

الفصل الثالث

3- منهج وإجراءات الدراسة

1-3: المنهج

2-3: المجتمع

3-3: العينة

4-3: المتغيرات ا

5-3: أداة جمع البيانات

6-3: الدراسة الاستطلاعية

7-3: الدراسة الأساسية

8-3: الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة

1-3 المنهج:

استخدم الدارس المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي لملائمته لطبيعة هذه الدراسة.

2-3 المجتمع:

تكوّن مجتمع الدراسة من لاعبي أندية الدرجة الثانية بالمنطقة الغربية لكرة القدم والمشاركين في الموسم الرياضي 2025 - 2026 م، وهي أندية الدرجة الثانية.

3-3 العينة:

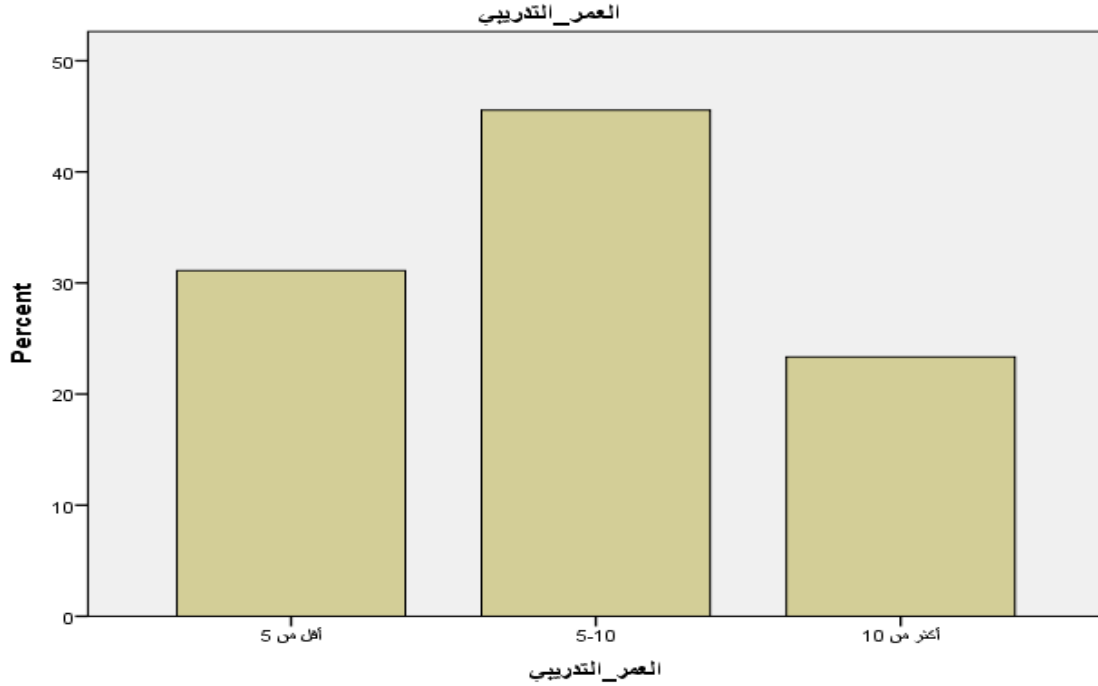
تم اختيار العينة بالطريقة العمدية من لاعبي المجتمع الأصلي قيد الدراسة وعددهم (90) لاعبًا يمثلون تسعة أندية .

2-3-3 خصائص عينة الدراسة:

اقتصرت هذه الدراسة على تناول بعض المتغيرات الديمغرافية لعينة الدراسة وتتمثل في العمر التدريبي، والمستوى التعليمي، ويمكن توضيح هذه المتغيرات فيما يلي:

الجدول (1): التوصيف الإحصائي لمتغير العمر التدريبي

النسبة المئوية %	حجم العينة	العمر التدريبي
31.1%	28	أقل من 5 سنوات
45.6%	41	من 5-10 سنوات
23.3%	21	أكثر من 10 سنوات
100%	90	المجموع

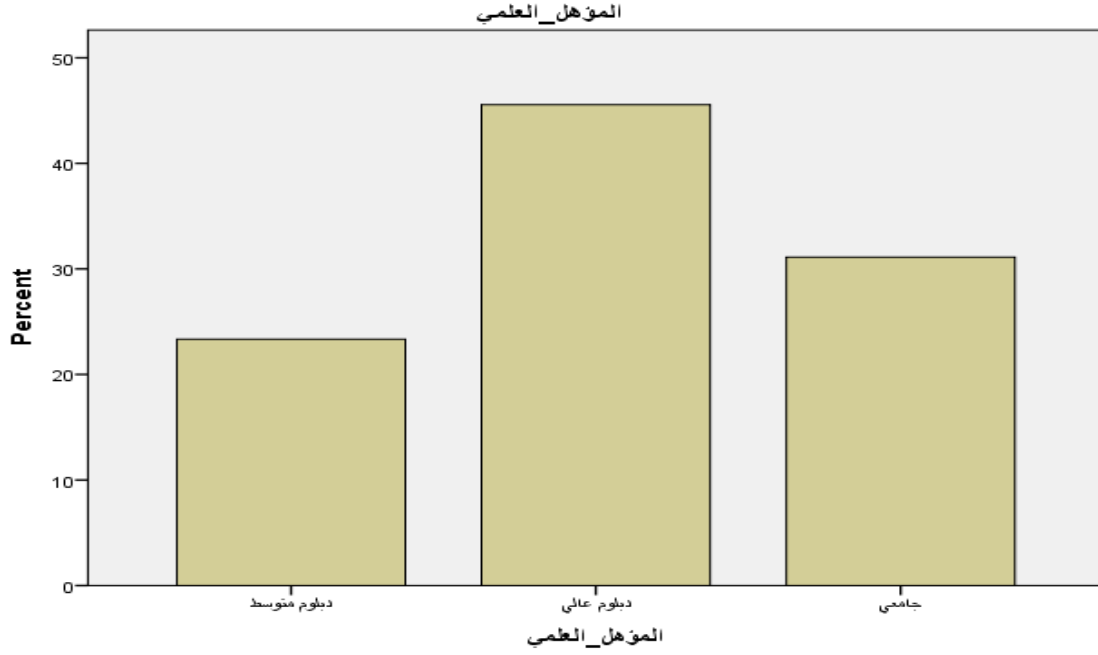


الشكل (1): يوضح توصيف عينة الدراسة حسب متغير العمر التدريبي

يتبين من جدول (1) والشكل (1) توزيع متغير العمر التدريبي (العينة $N=90$) أن الفئة المتوسطة من العمر التدريبي التي تتراوح من 5 إلى 10 سنوات هي الأكثر شيوعاً حيث تمثل 45.6% من حجم العينة، بينما تأتي في المرتبة الثانية فئة العمر التدريبي الأقل من 5 سنوات بنسبة 31.1%، وتشكل فئة العمر التدريبي (أكثر من 10 سنوات) النسبة الأقل وهي 23.3%، ويشير هذا التوزيع إلى أن غالبية الأفراد يمتلكون مستوى متوسط إلى جيد من الخبرة التدريبية مع وجود توازن نسبي بين اللاعبين الجدد أقل من 5 سنوات، وذوي الخبرة الطويلة، وأكثر من 10 سنوات.

الجدول (2): حجم العينة والنسب المئوية لمتغير المستوى التعليمي $N=90$

النسبة المئوية %	حجم العينة	المستوى الدراسي
23.3%	21	دبلوم متوسط
45.6%	41	دبلوم عالي
31.1%	28	جامعي
100%	90	المجموع



الشكل (2): يوضح توصيف عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي

يتبين من الجدول (2) والشكل (2) الخاص بمتغير المستوى التعليمي للعينة البالغ حجمها (90) لاعباً، وأن أكبر نسبة من العينة والتي بلغت (45.6%)، ممثلة في (41) لاعباً تحمل شهادة الدبلوم العالي، يتبعها مباشرة حملة المؤهل الجامعي الذين بنسبة (31.1%) ممثلة في (28) لاعباً، بينما تشكل فئة الدبلوم المتوسط أقل نسبة حيث بلغت (23.3%) ممثلة في (21) لاعباً، ويشير هذا التوزيع إلى أن الغالبية العظمى من أفراد العينة يمتلكون مستوى تعليمياً جيداً وهذا التوزيع يعطي مؤشراً قوياً على أن العينة تتمتع بخلفية تعليمية أكاديمية متقدمة، وهو ما قد يؤثر إيجاباً على فهمهم واستيعابهم للمتغيرات المتعلقة بالدراسة.

3-4 متغيرات الدراسة:

أولاً: المتغير المستقل.

- وجهة نظر اللاعبين .
- مركز اللعب .
- سنوات الخبرة.

ثانياً: المتغير التابع.

ويتمثل في المحاور الأربعة.

- الكفايات التدريبية والتقنيكية.

- الكفايات النفسية والتحفيزية.
- الكفايات الإدارية والتنظيمية.
- الكفايات التطويرية والفنية.

5-3 أداة جمع البيانات:

خطوات إعداد الاستبانة.

- لأجل إعداد الاستبانة قام الباحث بالاطلاع على العديد من المراجع العلمية والدراسات السابقة بهدف صياغة المحاور والعبارات المناسبة لتحديد مستوى الكفايات التدريبية لمدربي كرة القدم ومنها دراسة (أبو زمع، النداف، الحليق، 2006)، (الحليق وآخرون، 2011)، و(ربابعة وعلاونة، 2019)، متبعا الخطوات التالية.
- تحديد محاور الاستبانة.
- صياغة العبارات لكل محور على حدة.
- اختيار مقياس الاجابات .
- عرض عبارات المحاور على خبراء في مجال التخصص لتحديد صدق المحتوى.
- تطبيق الاستبانة على العينة الاستطلاعية لتحقيق من الشروط العلمية (الصدق – الثبات).
- تطبيق الاستبانة في صورتها النهائية على العينة الأساسية.
- تكونت الاستبانة من جزئين:

الجزء الأول: اشتمل على بيانات شخصية مثل الاسم، العمر التدريبي، المستوى التعليمي.

1. **الجزء الثاني:** يتكون من (44) عبارة موزع على أربع محاور لتحديد الكفايات التدريبية

لمدربي كرة القدم من وجهة نظر لاعبي أندية الدرجة الثانية بالمنطقة الغربية.

ومن أجل تفسير النتائج اعتمد الباحث على المتوسط المرجح، المبين في الجدول التالي (3).

$$\text{طول الفئة} = \frac{1-3}{3} = \frac{2}{3} = 0.66$$

الجدول (3): المتوسط المرجح ومستوى تقييم الكفايات التدريبية

مستوى الكفايات	المتوسط المرجح
منخفض	1.00-1.66
متوسط	1.67-2.33
مرتفع	2.34-3.00

• الدراسة الاستطلاعية:

استخدم الباحث الاستبانة التي صممها الباحثون (أبو زرع، النداف، الحليق، 2006)، واستخدمها كل من (الحليق وآخرون، 2011)، و(ربابعة وعلاونة، 2019)، كأداة لجمع البيانات وأجرى عليها تعديلات لبعض الفقرات بما يتناسب مع طبيعة المجتمع والعينة المستهدفة قيد الدراسة، إذ تحتوي الاستبانة على (44) فقرة موزعة على أربع محاور هي: الكفايات التدريبية والتكنيكية، والكفايات النفسية والتحفيزية، والكفايات الإدارية والتنظيمية، والكفايات التطويرية والفنية، وتم تصميم الاستبانة على أساس مقياس ليكرث ثلاثي الأبعاد واعتمد الدارس على ثلاث بدائل للإجابة والمتمثلة في (موافق، موافق إلى حد ما، غير موافق) (ربابعة، وعلاونة، 2019).

ومن أجل التحقق من الشروط العلمية للاستبانة (الصدق والثبات)، اعتمد الدارس على الآتي:

- صدق المحكمين:

تم التحقق من صدق أداة القياس بعرضها على مجموعة من الخبراء وعددهم (7) من أعضاء هيئة التدريس، وأصحاب الخبرة والتخصص بكلية التربية البدنية وعلوم الرياضة بجامعة الزاوية وطرابلس، وبني وليد، والتي لا تقل درجتهم العلمية عن أستاذ مساعد، مرفق (2)، لغرض التحقق من سلامة الصياغة اللغوية والعلمية للاستبانة بالإضافة إلى إبداء آرائهم عن محاور وعبارات الاستبانة، من حيث مناسبة وغير مناسبة وكذلك انتماء أو عدم انتماء المحاور لموضوع الدراسة، حتى يتم اعتمادها ومن ثم توزيعها على العينة المستهدفة، والجدول (4) يبين التحليل الإحصائي لصدق المحكمين.

الجدول (4): توافق المحكمين على المحاور المستخدمة في أداة الدراسة ن=10

ت	محاور الاستبانة	عدد المحكمين	نسبة التوافق
1	الكفايات التدريبية والتكنيكية	7	100%
2	الكفايات النفسية والتحفيزية	7	100%
3	الكفايات الإدارية والتنظيمية	7	100%
4	الكفايات التطويرية والفنية	7	100%

• مستوى الدلالة عند مستوى (0.01 %)

يتبين من الجدول (4) المتعلق بتوافق المحكمين حول محاور أداة الدراسة حيث جاءت

نسبة التوافق بينهم (100 %). صدق الاتساق الداخلي

الجدول(5):صدق الاتساق الداخلي بين العبارات والدرجة الكلية لمحور الكفايات التدريبية ن=10

معامل الارتباط	العبارات	ت
0.919**	يفضل المدرب خططاً تدريبية منظمة ومحكمة تعزز من مستوى الأداء الجماعي.	1
0.894**	يملك المدرب القدرة على تطبيق أساليب تكتيكية حديثة ومرنة تتناسب مع طبيعة المباريات المختلفة	2
0.797**	يوظف المدرب اللاعبين في المراكز الأنسب لمهاراتهم الفردية.	3
0.833**	يُظهر المدرب مرونة في تعديل الخطط التكتيكية خلال مجريات المباريات.	4
.844**	يتميز المدرب بوضوح تعليماته وتوجيهاته الفنية للاعبين في التدريبات والمباريات.	5
.768**	تساهم التمارين التي يضعها المدرب في تحسين الفهم التكتيكي للاعبين	6
.875**	يُظهر المدرب قدرة على تحليل أداء الفرق المنافسة ووضع استراتيجيات مضادة.	7
.754**	يقدم المدرب تغذية راجعة واضحة ومحددة حول الأداء الفني للاعبين.	8
.875**	يستخدم المدرب وسائل إيضاح حديثة (مثل الفيديو) لشرح الخطط التكتيكية.	9
.902**	يؤثر المدرب بشكل إيجابي في رفع مستوى الوعي التكتيكي العام للفريق.	10
.875**	يُراعي المدرب في خطته التدريبية التوازن بين الجانب البدني والجانب التكتيكي.	11

• مستوى الدلالة عند مستوى (01.%)

يتضح من الجدول (5) ارتفاع معامل الارتباط بين العبارات والدرجة الكلية

للمحور فقد تراوحت قيمة الارتباط ما بين (**0.754 - 0.919**) وهي قيم دالة عند مستوى

(01). مما يدل على صدق المحور.

الجدول (6): صدق الاتساق الداخلي بين العبارات والدرجة الكلية لمحور الكفايات النفسية
والتحفيزية ن=10

معامل الارتباط	العبارات	ت
.889**	يمتلك المدرب القدرة على تحفيز اللاعبين بشكل فردي وجماعي لتقديم أفضل ما لديهم.	1
.829**	يتعامل المدرب بفعالية مع الضغوط النفسية التي يتعرض لها اللاعبون قبل وأثناء المباريات.	2
.885**	يبني المدرب علاقة قوية من الثقة والاحترام المتبادل مع اللاعبين تنعكس إيجابيا على الأداء	3
.833**	يظهر المدرب عدالة في التعامل بين جميع اللاعبين، بغض النظر عن مستواهم أو خبرتهم.	4
.768**	يقدم المدرب الدعم النفسي للاعبين في حالات الأداء المتراجع أو الإصابات.	5
.707**	يعزز المدرب من الروح المعنوية للفريق من خلال التواصل الإيجابي.	6
.885**	يستمع المدرب لآراء ومشاكل اللاعبين ويظهر تفهماً لها.	7
.781**	يشجع المدرب على بناء ثقافة التعاون والعمل الجماعي بين اللاعبين.	8
.792**	يظهر المدرب ثباتاً انفعالياً ويتحكم بردود أفعاله في المواقف الصعبة.	9
.805**	يعزز المدرب من ثقة اللاعبين بأنفسهم وبقدراتهم .	10
.824**	يمتلك المدرب القدرة على التعامل مع الأنماط والشخصيات المختلفة للاعبين.	11
.783**	يساعد المدرب اللاعبين على وضع أهداف نفسية واقعية وقابلة للقياس كإدارة القلق والتركيز والانتباه.	12

• عند مستوى (01.%)

يتضح من الجدول (6) ارتفاع معامل الارتباط بين العبارات والدرجة الكلية للمحور فقد تراوحت قيمة الارتباط ما بين (.707** - .889**) وهي قيم دالة عند مستوى (01). مما يدل على صدق المحور.

الجدول (7): صدق الاتساق الداخلي بين العبارات والدرجة الكلية لمحور الكفايات الإدارية والتنظيمية ن=10

ت	العبارات	معامل الارتباط
1	يظهر المدرب احترافية عالية في إدارة وتنسيق مهام الفريق اليومية.	.669*
2	يُعد المدرب مثالًا في الالتزام بالوقت والمواعيد المحددة للتدريبات والمباريات.	.668*
3	يقدم المدرب توجيهات واضحة حول المسؤوليات والأدوار لكل لاعب.	.842**
4	يتمتع المدرب بمهارات فعالة في حل الصراعات والمشاكل داخل الفريق.	.726*
5	يحافظ المدرب على بيئة منظمة ومنضبطة داخل الفريق.	.770**
6	يشارك المدرب الجهاز الفني في اتخاذ القرارات الفنية.	.726*
7	يظهر المدرب قدرة على إدارة الموارد المتاحة (وقت، أدوات، أجهزة، والأفراد) بكفاءة عالية.	.610*
8	يحافظ المدرب على التواصل الفعال مع الإدارة العليا للنادي.	.726*
9	يخطط المدرب للموسم الرياضي بشكل منهجي ومسبق.	.770**
10	يعزز المدرب من ثقافة الانضباط والالتزام بالتعليمات داخل الفريق.	.815**
11	يحافظ المدرب على سجلات دقيقة ومنظمة لبيانات أداء وتدريب اللاعبين.	.859**

• عند مستوى (0.05).

يتضح من الجدول (7) ارتفاع معامل الارتباط بين العبارات والدرجة الكلية للمحور، فقد تراوحت قيمة الارتباط ما بين (0.610* - 0.859**) وهي قيم دالة عند مستوى (05) مما يدل على صدق المحور.

الجدول (8): صدق الاتساق الداخلي بين العبارات والدرجة الكلية لمحور الكفايات التطويرية
والفنية ن=10

ت	العبارات	معامل الارتباط
1	يركز المدرب على تطوير المهارات الفردية لكل لاعب بشكل مستمر.	.634*
2	يقدم المدرب تمارين خاصة لتصحيح الأخطاء الفنية للاعبين.	.791**
3	يستخدم المدرب أساليب تدريبية حديثة ومبتكرة متوافقة مع أحدث مستجدات في لعبة كرة القدم.	.670*
4	يُقيم المدرب أداء اللاعبين بشكل دوري ويُقدم ملاحظاته البناءة.	.741*
5	يساعد المدرب اللاعبين على فهم نقاط قوتهم وضعفهم.	.810**
6	يصمم المدرب برامج تدريبية تساهم في رفع المستوى البدني والمهاري للاعبين بما يتناسب مع متطلبات كرة القدم.	.741*
7	يقدم المدرب خططاً فردية لتطوير اللاعبين الواعدين.	.744*
8	يوظف المدرب نتائج مشاركته في الدورات التدريبية لتطوير أساليب تدريب الفريق.	.752*
9	يحلل المدرب الأداء الفني للاعبين بعد المباريات لتحديد جوانب القوة والضعف.	.634*
10	يهدف المدرب إلى رفع مستوى الأداء العام للفريق من خلال التركيز على التطوير الفردي.	.838**

• عند مستوى (0.05).

يتضح من الجدول (8) ارتفاع معامل الارتباط بين العبارات والدرجة الكلية للمحور، فقد تراوحت قيمة الارتباط ما بين (.634* - 0.838**) وهي قيم دالة عند مستوى (.05) مما يدل على صدق المحور.

الجدول (9): صدق الاتساق الخارجي بين المحاور الأربعة والدرجة الكلية للاستمارة ن=10

ت	المحاور	معامل الاتساق الخارجي
1	الكفايات التدريبية والتقنيكية	0.965**
2	الكفايات النفسية والتحفيزية	0.967**
3	الكفايات الإدارية والتنظيمية	0.912**
4	الكفايات التطويرية والفنية	0.924**

• عند مستوى (0.01).

يتضح من الجدول (9) ارتفاع معامل الارتباط بين المحاور الأربعة والدرجة الكلية للاستبانة إذ تراوحت قيمة الارتباط ما بين (0.912** - 0.967**) وهي قيم دالة عند مستوى (0.01) مما يدل على ارتفاع مستوى صدق الاستبانة.

ثانياً: ثبات الاستبانة. (Resolution stability)

- لقد تم استخدام معامل الثبات لمحاور الاستبانة بطريقة ألفا كرونباخ.

الجدول (10): معامل الثبات لمحاور أداة الدراسة (الاستمارة) ن = 10

ت	المحاور	قيمة معامل الفا كرونباخ
1	الكفايات التدريبية والتقنيكية	0.957
2	الكفايات النفسية والتحفيزية	
3	الكفايات الإدارية والتنظيمية	
4	الكفايات التطويرية والفنية	

يتضح من الجدول (10) ارتفاع قيمة معامل الفا كرونباخ حيث بلغت (0.957) وهي قيمة عالية تدل على ثبات الاستبانة، مما يسمح للباحث باستخدامها في هذه الدراسة.

3-6 الدراسة الاستطلاعية:

بعد أن تمت المعاملات العلمية الخاصة بصدق وثبات أداة القياس وإعداد الاستبانة بصورتها النهائية، قام الباحث بإجراء دراسة استطلاعية على عيّنة قوامها (10) لاعبين من نفس المجتمع ومن خارج العيّنة الأساسية وذلك في يوم الثلاثاء الموافق 2025/11/25 وحتى يوم الاثنين الموافق 2025/12/22 من أجل التحقق من الآتي:

- التأكد من أن العبارات واضحة ومفهومة لدى المفحوصين.
- معرفة الوقت الذي تستغرقه فترة الإجابة.
- الصعوبات التي يحتمل أن تظهر أثناء إجراء الاختبارات.
- تصميم استمارة التسجيل بشكل يسمح بجمع البيانات بصورة سليمة ومنظمة.

3-7 الدراسة الأساسية:

بعد أن تأكد الباحث من سلامة أداة القياس وإعدادها بالشكل النهائي، وتجربتها على عيّنة استطلاعية، قام الباحث بتوزيع الاستبانة على العيّنة الأساسية والبالغ عددها (90) لاعباً من أندية الدرجة الثانية لكرة القدم، والمعتمدة من الاتحاد الفرعي بالمنطقة الغربية والمشاركة في دوري الموسم الرياضي (2024 - 2025) وذلك في الفترة الممتدة من يوم الثلاثاء الموافق 2025/11/25 وحتى يوم الاثنين الموافق 2025/12/22 والأندية هي: الباروني - الشبيبة - الشاطئ - الانتفاضة - قصر رامس - السلام - مرسى ديلة - المطمر - الهدف.

وبلغ عدد الاستبانات التي استرجعت 92 استبانة ولم تسترجع 8 استبانات من نادي المنشية لعدم تمكن الباحث من الحصول عليها من اللاعبين، وعلى ضوء ذلك تم استبعاد استبانات النادي بالكامل ومن ثم تم تفرغ البيانات، وتحويلها إلى أرقام حتى يمكن التعامل معها إحصائياً،

3-8 الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

بعد جمع أداة الدراسة من افراد العيّنة الأساسية، تم ترميز البيانات، وبعد ذلك تم إدخالها إلى الحاسب الآلي باستخدام برنامج (SPSS) باستخدام الأساليب الإحصائية التالية :

- المتوسط الحسابي. (Mean)
- الانحراف المعياري. (Std deviation)
- نسبة الموافقة. (Approval Rate)
- الارتباط. (Correlate)
- تحليل التباين. (ANOVA)

الفصل الرابع

4- عرض ومناقشة النتائج

1-4: عرض ومناقشة نتائج التساؤل الأول

2-4: عرض ومناقشة نتائج التساؤل الثاني:

4- عرض ومناقشة النتائج

1-4 عرض ومناقشة نتائج التساؤل الأول

1. ما هو مستوى الكفايات التدريبية لمدربي كرة القدم من وجهة نظر لاعبي أندية الدرجة

الثانية بالمنطقة الغربية؟

الجدول (11): المتوسط الحسابي ونسبة الموافقة ومستوى الكفاية والترتيب للمحور الأول

(الكفايات التدريبية والتكتيكية) (ن=90)

ت	العبارات	المتوسط الحسابي	نسبة الموافقة	مستوى الكفاية	الترتيب
1	يفضل المدرب خططًا تدريبية منظمة ومحكمة تعزز من مستوى الأداء الجماعي.	2.35	78.33	مرتفع	2
2	يمتلك المدرب القدرة على تطبيق أساليب تكتيكية حديثة ومرنة تتناسب مع طبيعة المباريات المختلفة.	2.26	75.33	متوسط	5
3	يوظف المدرب اللاعبين في المراكز الأنسب لمهاراتهم الفردية.	2.28	76	متوسط	4
4	يظهر المدرب مرونة في تعديل الخطط التكتيكية خلال مجريات المباريات.	2.11	70.33	متوسط	9
5	يتميز المدرب بوضوح تعليماته وتوجيهاته الفنية للاعبين في التدريبات والمباريات.	2.33	77.66	متوسط	3
6	تساهم التمارين التي يضعها المدرب في تحسين الفهم التكتيكي للاعبين.	2.25	75	متوسط	6
7	يظهر المدرب قدرة على تحليل أداء الفرق المنافسة ووضع استراتيجيات مضادة.	2.21	70.33	متوسط	9
8	يقدم المدرب تغذية راجعة واضحة ومحددة حول الأداء الفني للاعبين.	2.16	72	متوسط	7
9	يستخدم المدرب وسائل إيضاح حديثة (مثل الفيديو) لشرح الخطط التكتيكية.	2.15	71.66	متوسط	8
10	يؤثر المدرب بشكل إيجابي في رفع مستوى الوعي التكتيكي العام للفريق.	2.36	78.66	مرتفعة	1
11	يراعي المدرب في خطته التدريبية التوازن بين الجانب البدني والجانب التكتيكي.	2.32	77.33	متوسط	4
√	مستوى الكفايات الكلي للمحور الأول	2.25	75	متوسط	

يبين الجدول (11) المتوسطات الحسابية، ونسبة الموافقة، ومستوى الكفايات للمحور الأول "الكفايات التدريبية والتكتيكية" وأن المستوى الكلي لكفايات المدربين في هذا المحور كان متوسطاً حيث بلغ المتوسط الحسابي الإجمالي 2.25 ونسبة الموافقة الكلية 75 %، إلا أن هناك تبايناً في تقييم العبارات الفرعية، فقد احتلت العبارة (10) " يؤثر المدرب بشكل إيجابي في رفع مستوى الوعي التكتيكي العام للفريق " المرتبة الأولى بمتوسط حسابي 2.36، ونسبة موافقة 78.66%، محققة بذلك أعلى مستوى كفاية (مرتفع)، وتلتها في المرتبة الثانية العبارة (1)، "يفضل المدرب خطاً تدريبية منظمة ومحكمة تعزز من مستوى الأداء الجماعي" بمتوسط (2.35)، ونسبة موافقة 78.33%، بينما حصلت جميع العبارات الأخرى على مستوى كفاية متوسط، وجاءت العبارة رقم (4)، "ويظهر المدرب مرونة في تعديل الخطط التكتيكية خلال مجريات المباريات" والتي كان متوسطها الحسابي (2.11)، ونسبة موافقة بلغت 70.33%، وكذلك العبارة رقم (7)، "يظهر المدرب قدرة على تحليل أداء الفرق المنافسة ووضع استراتيجيات مضادة" بمتوسط حسابي مقداره (2.21)، ونسبة موافقة 70.33%، في المرتبة الأخيرة، وتشير هذه النتائج إلى أن المدربين يظهرهم كفاءة عالية في التخطيط والتنظيم الأولي للتدريب، ويعزو الباحث ذلك إلى أن هذه الكفايات تقليدية، ويسهل اكتسابها عبر حضور الدورات التدريبية الأساسية، بينما يحتاج اللاعبون إلى تطوير واضح في جوانب التطبيق التكتيكي المرن داخل الملعب، وتحديداً في تعديل الخطط أثناء سير المباريات، وكذلك في استخدام الوسائل الحديثة مثل الفيديو لشرح الخطط التكتيكية، وهذا التفاوت يفرض ضرورة توجيه البرامج التدريبية نحو تعزيز القدرات التكتيكية المرنة والاستجابة السريعة للمتغيرات.

الجدول (12): المتوسط الحسابي ونسبة الموافقة ومستوى الكفاية والترتيب للمحور الثاني

(الكفايات النفسية والتحفيزية) (ن=90)

ت	العبارات	المتوسط الحسابي	نسبة الموافقة	مستوى الكفاية	الترتيب
1	يمتلك المدرب القدرة على تحفيز اللاعبين بشكل فردي وجماعي لتقديم أفضل ما لديهم.	2.15	71.66	متوسط	9
2	يتعامل المدرب بفعالية مع الضغوط النفسية التي يتعرض لها اللاعبون قبل وأثناء المباريات.	2.30	76.66	متوسط	1
3	يبني المدرب علاقة قوية من الثقة والاحترام المتبادل مع اللاعبين تنعكس إيجابياً على الأداء	2.26	75.33	متوسط	3
4	يظهر المدرب عدالة في التعامل بين جميع اللاعبين، بغض النظر عن مستواهم أو خبرتهم.	2.25	75	متوسط	4
5	يقدم المدرب الدعم النفسي للاعبين في حالات الأداء المترجع أو الإصابات.	2.28	76	متوسط	2

ت	العبارات	المتوسط الحسابي	نسبة الموافقة	مستوى الكفاية	الترتيب
6	يعزز المدرب الروح المعنوية للفريق من خلال التواصل الإيجابي.	2.20	73.33	متوسط	7
7	يستمتع المدرب لآراء ومشاكل اللاعبين ويظهر تفهمًا لها.	2.22	74	متوسط	5
8	يشجع المدرب على بناء ثقافة التعاون والعمل الجماعي بين اللاعبين.	2.18	72.66	متوسط	8
9	يظهر المدرب ثباتًا انفعاليًا ويتحكم بردود أفعاله في المواقف الصعبة.	2.22	74	متوسط	5
10	يعزز المدرب من ثقة اللاعبين بأنفسهم وبقدراتهم.	2.17	73.66	متوسط	6
11	يملك المدرب القدرة على التعامل مع الأنماط والشخصيات المختلفة للاعبين.	2.28	76	متوسط	2
12	يساعد المدرب اللاعبين على وضع أهداف نفسية واقعية، وقابلة للقياس كإدارة القلق، والتركيز والانتباه.	2.08	69.33	متوسط	10
√	مستوى الكفايات الكلي للمحور الثاني	2.22	74	متوسط	

يتبين من الجدول رقم (12) والخاص بنتائج المحور الثاني "الكفايات النفسية والتحفيزية" أن المستوى الكلي لكفايات المدربين كان متوسطًا حيث بلغ (2.22)، وبنسبة موافقة 74%، مما يعكس وجود ممارسة مقبولة لهذه الجوانب دون أن ترتقي إلى مستوى الكفاية المرتفعة، وتشير النتائج التفصيلية إلى تباين في الكفايات، حيث تحصلت العبارة رقم (2)، "قدرة المدرب على التعامل الفعال مع الضغوط النفسية للاعبين" على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي مقداره (2.30)، وبنسبة موافقة 76.66%، بينما جاءت العبارة رقم (11)، "يملك المدرب القدرة على التعامل مع الأنماط والشخصيات المختلفة للاعبين"، في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (2.28)، وبنسبة موافقة 76% كأعلى جوانب الكفاية بينما سجل أدنى مستوى كفاية في العبارة رقم (12)، "يساعد المدرب اللاعبين على وضع أهداف نفسية واقعية وقابلة للقياس كإدارة القلق والتركيز والانتباه" في المرتبة الأخيرة، بمتوسط حسابي مقداره (2.22)، وبنسبة موافقة بلغت 74%، كما جاءت العبارة رقم (1)، "يملك المدرب القدرة على تحفيز اللاعبين بشكل فردي وجماعي لتقديم أفضل ما لديهم" في مرتبة متأخرة أيضًا بمتوسط حسابي بلغ (2.15)، وبنسبة موافقة 71.66، وبذلك يمكن القول بأن المدربين قد ينجحون في إدارة الأزمة النفسية الظاهرة والتعامل مع الضغوط.

الجدول (13): المتوسط الحسابي، ونسبة الموافقة، ومستوى الكفاية والترتيب للمحور الثاني

ن = 90

(الكفايات الإدارية والتنظيمية)

الترتيب	مستوى الكفاية	نسبة الموافقة	المتوسط الحسابي	العبارات	ت
1	مرتفع	79	2.37	يظهر المدرب احترافية عالية في إدارة وتنسيق مهام الفريق اليومية.	1
5	متوسط	75.33	2.26	يعد المدرب مثالاً في الالتزام بالوقت والمواعيد المحددة للتدريبات والمباريات.	2
4	متوسط	75.66	2.27	يقدم المدرب توجيهات واضحة حول المسؤوليات والأدوار لكل لاعب.	3
8	متوسط	68	2.04	يتمتع المدرب بمهارات فعالة في حل الصراعات والمشاكل داخل الفريق.	4
3	متوسط	77	2.31	يحافظ المدرب على بيئة منظمة ومنضبطة داخل الفريق.	5
9	متوسط	67.66	2.03	يشارك المدرب الجهاز الفني في اتخاذ القرارات الفنية.	6
2	مرتفع	78.33	2.35	يظهر المدرب قدرة على إدارة الموارد المتاحة (وقت، أدوات، أجهزة، والافراد) بكفاءة عالية.	7
7	متوسط	70.66	2.12	يحافظ المدرب على التواصل الفعال مع الإدارة العليا للنادي.	8
6	متوسط	73.33	2.20	يخطط المدرب للموسم الرياضي بشكل منهجي ومسبق.	9
10	متوسط	67	2.01	يعزز المدرب من ثقافة الانضباط والالتزام بالتعليمات داخل الفريق.	10
5	متوسط	75.33	2.26	يحافظ المدرب على سجلات دقيقة ومنظمة لبيانات أداء وتدريب اللاعبين.	11
	متوسط	73.33	2.20	مستوى الكفايات الكلي للمحور الثالث	√

يتبين من الجدول رقم (13) وعنوانه المتوسطات الحسابية، ونسبة الموافقة، ومستوى الكفاية، والترتيب لعبارات المحور الثاني (الكفايات الإدارية والتنظيمية) أن المستوى الكلي لهذه الكفايات لدى المدربين كان متوسطاً بمتوسط حسابي كلي بلغ 2.20، ونسبة موافقة 73.33%، تشير هذه النتيجة إلى أن الأداء التنظيمي والإداري للمدربين يقع في النطاق المقبول، ولكنه الأقل من حيث مستوى الموافقة الكلية؛ حيث جاءت العبارة رقم (1) المتعلقة بإظهار المدرب احترافية عالية في إدارة وتنسيق مهام الفريق اليومية في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (2.37)، نسبة موافقة 79.00%، وبمستوى كفاية مرتفع، تليها كفاءة إدارة الموارد المتاحة بكفاءة عالية بمتوسط حسابي (2.35)، وبنسبة موافقة 78.33%، وهذا يدل على قوة المدربين في الجوانب الروتينية المتعلقة بالتنظيم اليومي واستخدام الموارد، بينما سجل أدنى مستوى كفاية في العبارة رقم 10 التي تقيس تعزيز ثقافة الانضباط والالتزام بالتعليمات والتي حلت في المرتبة الحادية عشر بمتوسط حسابي (2.01)، وبنسبة موافقة 67.00%، وكذلك في مشاركة الجهاز الفني في اتخاذ القرارات الفنية التي حلت المرتبة العاشرة، وبمتوسط حسابي (2.03)، وبنسبة موافقة 67.66%، ويُستنتج من هذا التوزيع ضرورة تركيز البرامج التطويرية على جوانب القيادة الحازمة لتعزيز الانضباط وتنمية مهارات إدارة الصراعات، وتفعيل مبدأ المشاركة في صنع القرار لرفع الكفاءة الإدارية الشاملة.

الجدول (14): المتوسط الحسابي ونسبة الموافقة ومستوى الكفاية والترتيب للمحور الثاني

(الكفايات التطويرية والفنية) (ن=90)

ت	العبارات	المتوسط الحسابي	نسبة الموافقة	مستوى الكفاية	الترتيب
1	يركز المدرب على تطوير المهارات الفردية لكل لاعب بشكل مستمر.	2.18	72.66	5	متوسط
2	يقدم المدرب تمارين خاصة لتصحيح الأخطاء الفنية للاعبين.	2.20	73.33	4	متوسط
3	يستخدم المدرب أساليب تدريبية حديثة ومبتكرة متوافقة مع أحدث مستجدات في لعبة كرة القدم.	2.21	73.66	3	متوسط
4	يُقيّم المدرب أداء اللاعبين بشكل دوري، ويُقدم ملاحظات بناءة.	2.27	75.66	1	متوسط
5	يساعد المدرب اللاعبين على فهم نقاط قوتهم وضعفهم.	2.27	75.66	1	متوسط

ت	العبارات	المتوسط الحسابي	نسبة الموافقة	مستوى الكفاية	الترتيب
6	يصمم المدرب برامج تدريبية تساهم في رفع المستوى البدني، والمهارى للاعبين بما يتناسب مع متطلبات كرة القدم.	2.16	72	6	متوسط
7	يقدم المدرب خططاً فردية لتطوير اللاعبين الواعدين.	2.27	75.66	1	متوسط
8	يوظف المدرب نتائج مشاركته في الدورات التدريبية لتطوير أساليب تدريب الفريق.	2.14	71.33	7	متوسط
9	يحلل المدرب الأداء الفني للاعبين بعد المباريات لتحديد جوانب القوة والضعف.	2.26	75.33	2	متوسط
10	يهدف المدرب إلى رفع مستوى الأداء العام للفريق من خلال التركيز على التطوير الفردي.	2.18	72.66	5	متوسط
√	مستوى الكفايات الكلي للمحور الرابع	2.22	74	متوسط	

يتبين من الجدول رقم 14 أن عنوان المتوسطات الحسابية، ونسبة الموافقة، ومستوى الكفاية والترتيب لعبارات المحور الرابع جاءت العبارات (4، 5، 7) في الترتيب الأول، ومفادها على التوالي " يُقِيم المدرب أداء اللاعبين بشكل دوري ويُقدم ملاحظات بناء، إذ يساعد المدرب اللاعبين على فهم نقاط قوتهم وضعفهم، ويقدم المدرب خططاً فردية لتطوير اللاعبين الواعدين " بمتوسط حسابي (2.27)، وبنسبة موافقة (75.66%)، وبمستوى تقييم متوسط، بينما جاءت في الترتيب الثاني العبارة (9) " يحلل المدرب الأداء الفني للاعبين بعد المباريات لتحديد جوانب القوة والضعف " بمتوسط حسابي (2.26)، وبنسبة موافقة (75.33%)، وبمستوى تقييم متوسط، فيما جاءت في الترتيب الأخير العبارة (8) " يوظف المدرب نتائج مشاركته في الدورات التدريبية لتطوير أساليب تدريب الفريق " بمتوسط حسابي (2.14)، وبنسبة موافقة (71.33%)، وبمستوى تقييم متوسط، بينما جاءت نسبة الموافقة لمستوى الكفايات الكلي للمحور الرابع (74%)، وبمستوى تقييم متوسط.

الجدول (15): المتوسط الحسابي ونسبة الموافقة ومستوى الكفاية والترتيب لجميع محاور قيد الدراسة (ن=90)

ت	المحاور	المتوسط الحسابي	نسبة الموافقة	مستوى الكفاية	الترتيب
1	الكفايات التدريبية والتقنيكية	2.25	75%	متوسط	1
2	الكفايات النفسية والتحفيزية	2.22	74%	متوسط	2
3	الكفايات الإدارية والتنظيمية	2.20	73%	متوسط	3
4	الكفايات التطويرية والفنية	2.22	74%	متوسط	2
√	مستوى الكفايات الكلي لمحاور الدراسة	2.22	74%	متوسط	

يتبين من جدول(15) أن المتوسطات الحسابية، ونسبة الموافقة، ومستوى الكفاية لمحاور قيد الدراسة الأربعة جاءت في المستوى العام للكفاءة، فقد جاء متوسطًا (2.22)، وبنسبة موافقة مقدارها 74%، مما يشير إلى أن المدرسين يمتلكون الحد الأدنى المقبول من المهارات في جميع الجوانب، ولكنهم بحاجة إلى تطوير لرفع أدائهم إلى مستوى الكفاءة المرتفعة، وقد كشف الترتيب المقارن للمحاور عن وجود تباين واضح في أولويات الكفاءة حيث احتل محور الكفايات التدريبية والتكتيكية المرتبة الأولى بمتوسط أعلى (2.25) وبنسبة موافقة 75%، مما يؤكد على قوة المدرسين النسبية في الجوانب المتعلقة بالتخطيط وتطبيق الأساليب الفنية بينما جاءت الكفايات النفسية والتحفيزية والكفايات التطويرية والفنية في المرتبة الثانية حيث كان متوسطها الحسابي (2.22)، وبنسبة موافقة 74%، بينما جاءت الكفايات الإدارية والتنظيمية في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (2.20)، وبنسبة موافقة 73%.

ويُستخلص من هذا التوزيع أن تركيز المدرسين ينصب بشكل أكبر على الجوانب الفنية المباشرة للتدريب بينما هناك قصور نسبي في الكفايات المتعلقة بالمهارات الناعمة، والإدارة الفعالة للفريق، خاصة في الإعداد النفسي المنهجي، الأمر الذي يتطلب تدخلًا تطويريًا مُركزًا لضمان تحقيق توازن في الكفاءة الشاملة للمدرب.

4-1-1 مناقشة التساؤل الأول:

تتفق نتائج الدراسة الحالية كليًا بالمحور الخاص بالكفايات التدريبية والتكتيكية مع بعض الدراسات السابقة مثل (عطاب، 2009) في تأكيدها على أن المدرسين يمتلكون كفاءة عالية في التخطيط والإعداد النظري للوحدات والخطط التدريبية، حيث تُعد هذه الكفاءة تقليدية ويسهل اكتسابها عبر الدورات

الأساسية، بينما تختلف نتائج هذه الدراسة في تأكيدها على وجود قصور واضح ومركز في جوانب الكفاءة التكتيكية الحديثة، وتحديدًا في مرونة تعديل الخطط التكتيكية أثناء سير المباريات واستخدام وسائل الإيضاح التكنولوجية (كالفيديو)، وهذا يتفق مع ما أشارت إليه دراسة (Al-Ghamdi، 2018) بخصوص الفجوة التكنولوجية؛ مما يؤكد حاجة المدربين لتطوير مهارات "التدخل أثناء اللعب" (In-Game Intervention).

كما تتفق نتائج محور الكفايات النفسية والتحفيزية مع دراسات أخرى مثل (حسن، 2020) في أن المدربين قد ينجحون في إدارة الأزمات النفسية الظاهرة، والتعامل مع الضغوط بشكل آني (وهو ما تم تقييمه بشكل متوسط ومقبول نسبيًا) لكنها تختلف وتشير إلى نقطة ضعف حرجة تتمثل في التطبيق المنهجي لمهارات علم النفس الرياضي، فقد سجلت عبارة "مساعدة اللاعبين على وضع أهداف نفسية واقعية، وقابلة للقياس" أدنى المستويات، وهذا الاختلاف يؤكد أن الكفاءة النفسية للمدربين تنحصر في الاستجابة (Reactive) وليست في الإعداد المنهجي والوقائي (Proactive) وهو ما يتعارض مع المعايير الحديثة التي تؤكد على أهمية مهارات الاستماع والتواصل الداعم (Artur & Poczwardowski، 2018) التي جاءت أيضًا متدنية.

وأظهرت نتائج محور الكفايات الإدارية والتنظيمية كفاءة عالية في عبارات "إدارة وتنسيق مهام الفريق اليومية" (2.34) و"إدارة الموارد المتاحة" (2.31)، إذ اتفقت نتائج هذه الدراسة مع دراسة (حسين، 2017) في إثبات أن المدربين يمتلكون كفاءة عالية في الجوانب اللوجستية والروتينية مثل إدارة الموارد، وتنسيق المهام اليومية للفريق، لكنها تختلف وتنبه إلى تحديات قيادية رئيسية، وأظهرت النتائج ضعفًا كبيرًا في تعزيز ثقافة الانضباط بين اللاعبين ومشاركة الجهاز الفني في اتخاذ القرارات، وهذا يشير إلى أن المدربين يميلون إلى الإدارة المركزية، وهو ما يضعف مفهوم القيادة الجماعية الفعالة، ويتفق مع ما أشارت إليه دراسة (Thelwell & Richard C، وآخرون، 2010) حول ضرورة تعزيز مهارات القيادة التشاركية، وحل الصراعات الإدارية لضمان بيئة عمل منضبطة وفعالة.

كما أظهرت نتائج محور الكفايات التطويرية والفنية كفاءة عالية في عبارات "مساعدة اللاعبين على فهم نقاط قوتهم وضعفهم" (2.27) و"تقييم الأداء بشكل دوري" (2.26)، حيث اتفقت نتائجه مع بعض دراسات التقييم مثل دراسة (الخولي، 2018) في تأكيد كفاءة المدربين في التقييم التشخيصي وتقديم تغذية راجعة بناءة، لكن يكمن الاختلاف الأبرز في تسجيل أدنى مستوى في عبارة "توظيف نتائج المشاركة في الدورات التدريبية لتطوير أساليب تدريب الفريق" (2.13)، هذا التباين يؤكد أن المدربين ينجحون في تشخيص أداء اللاعبين، بينما يفشلون نسبيًا في تشخيص وتطوير كفاياتهم الذاتية، ونقل

المعرفة المكتسبة من التعليم المستمر إلى الممارسة الميدانية، وهو ما يشير إلى فجوة في "نقل أثر التدريب" التي تناولتها دراسة (Trudel & Gilbert، 2006) مما يستدعي مراجعة آليات التطوير المهني.

ويستخلص الباحث من خلال النتائج التي تم التوصل إليها فإن مستوى المدربين المتوسط في أندية الدرجة الثانية يعكس ظاهرة مألوفة، حيث ينجح المدرب في الأساسيات الواضحة والسهلة مثل التخطيط النظري وإدارة الأمور اليومية الروتينية، لأنها مهارات يمكن تعلمها بسهولة من الدورات، لكن التحدي الحقيقي يكمن في الكفاءات الاستراتيجية الأصعب التي تظهر قيمته الحقيقية تحت ضغط المنافسة، وتُظهر النتائج استمرار معاناة المدربين من قصور جاد في هذا الجانب، وخصوصاً في المرونة التكتيكية (القدرة على تغيير الخطة في لحظة حاسمة) والإعداد النفسي الممنهج (تجاوز مجرد 'التحفيز' إلى وضع أهداف عقلية للاعبين) والأهم من ذلك تحويل ما يتعلمونه في الدورات إلى ممارسة حقيقية في الملعب، وهذا التباين هو ما يُبقي أداءهم مقبولاً ولكنه بعيدٌ عن الاحترافية المطلوبة.

2-4 عرض ومناقشة نتائج التساؤل الثاني:

2- هل توجد فروق دالة في استجابات أفراد العينة حول مستوى الكفايات التدريبية لمدربي كرة القدم من وجهة نظر لاعبي أندية الدرجة الثانية بالمنطقة الغربية وفقاً لمتغيرات الدراسة (العمر التدريبي، المستوى التعليمي، المؤسسة)؟

2-4-1 متغير العمر التدريبي:

للتعرف على الفروق الاحصائية لمتغير العمر التدريبي على محاور مستوى الكفايات التدريبية لمدربي كرة القدم من وجهة نظر لاعبي أندية الدرجة الثانية بالمنطقة الغربية تم استخدام اختبار تحليل التباين كما هو مبين في الجدول (16).

الجدول (16): اختبار تحليل التباين بين العمر التدريبي ومحاور قيد الدراسة

المحاور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	F	مستوى الدلالة
الكفايات التدريبية والتكنيكية	بين المجموعات	.094	2	.047	.189	.828
	داخل المجموعات	21.713	87	.250		
	المجموع	21.806	89			
الكفايات النفسية والتحفيزية	بين المجموعات	.364	2	.182	.829	.440
	داخل المجموعات	19.124	87	.220		
	المجموع	19.488	89			
الكفايات الإدارية والتنظيمية	بين المجموعات	.939	2	.469	2.087	.130
	داخل المجموعات	19.570	87	.225		
	المجموع	20.509	89			
الكفايات التطويرية والفنية	بين المجموعات	.892	2	.446	1.915	.153
	داخل المجموعات	20.272	87	.233		
	المجموع	21.164	89			

تبين من الجدول (16) أن جميع قيم الاختبار كانت غير دالة إحصائيًا لأن قيم مستويات الدلالة لها كانت جميعها أكبر من مستوى (0.05)، مما يدل على أن متغير العمر التدريبي- وبشكل عام- لا يؤدي إلى إحداث فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد العينة حول محاور قيد الدراسة.

4-2-2 متغير المستوى التعليمي.

للتعرف على الفروق الاحصائية لمتغير المستوى التعليمي على محاور مستوى الكفايات التدريبية لمدرربي كرة القدم من وجهة نظر لاعبي أندية الدرجة الثانية بالمنطقة الغربية، فقد تم استخدام اختبار تحليل التباين كما هو مبين في الجدول (17).

الجدول (17): اختبار تحليل التباين بين المستوى التعليمي ومحاوَر قيد الدراسة

المحاوَر	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	F	مستوى الدلالة
الكفايات التدريبية والتكنيكية	بين المجموعات	.615	2	.307	1.153	.320
	داخل المجموعات	23.839	89	.268		
	المجموع	24.454	91			
الكفايات النفسية والتحفيزية	بين المجموعات	.031	2	.016	.226	.798
	داخل المجموعات	20.398	89	.229		
	المجموع	20.430	91			
الكفايات الإدارية والتنظيمية	بين المجموعات	1.133	2	.567	1.427	.246
	داخل المجموعات	20.194	89	.227		
	المجموع	21.327	91			
الكفايات التطويرية والفنية	بين المجموعات	.878	2	.439	.850	.431
	داخل المجموعات	21.775	89	.245		
	المجموع	22.653	91			

يتبين من الجدول (17) أن جميع قيم الاختبار كانت غير دالة إحصائيًا لأن قيم مستويات الدلالة لها كانت جميعها أكبر من مستوى (0.05)، مما يدل على أن متغير المستوى التعليمي- بصورة عامة- لا يساهم في إيجاد فروق دالة إحصائيًا في استجابات أفراد عينة الدراسة في هذا المحور.

3-2-4 مناقشة نتائج التساؤل الثاني:

الفروق تبعًا لمتغيري العمر التدريبي والمستوى التعليمي

تشير نتائج اختبار تحليل التباين (ANOVA) الواردة في الجدولين (16) و(17) إلى عدم وجود فروق دالة إحصائيًا في استجابات لاعبي أندية الدرجة الثانية حول مستوى الكفايات التدريبية للمدربين، وذلك وفقًا لمتغيري العمر التدريبي، والمستوى التعليمي للاعبين، حيث تجاوزت جميع قيم مستوى الدلالة (Sig) القيمة المرجعية ($p > 0.05$) وهذه النتيجة تعكس استقرار وتقارب تقييم اللاعبين لمدرّبهم بغض النظر عن (العمر التدريبي) أو (المستوى التعليمي)، وفي هذا الصدد يذكر (الجمدي، 2018) بأنه من الناحية الأكاديمية يمكن تفسير عدم وجود فروق دالة بأن الخبرة

المباشرة واليومية التي يعيشها اللاعبون مع المدرب هي العامل الأقوى في تكوين الانطباع، والتقييم متجاوزة تأثير الخبرة المتراكمة أو الخلفية التعليمية، وبمعنى آخر فإن جودة أداء المدرب داخل الملعب، وفي التدريبات اليومية هي المعيار الموحد الذي يحكم عليه الجميع بشكل متشابه.

وقد يُعزى هذا الاتفاق في التقييم إلى دعم فكرة وجود "إدراك جماعي موحد" داخل بيئة الدرجة الثانية حيث تكون متطلبات الكفايات (سواء كانت تكتيكية، نفسية، أو إدارية) واضحة ومتجذرة في ثقافة الفريق بصرف النظر عن الفروق الفردية في خلفيات اللاعبين. وتتفق هذه النتيجة جزئياً مع دراسة (Gilbert & Côté، 2009) التي أشارت إلى أن تقييم المدربين يعتمد بشكل أساسي على مدى تلبية ممارساتهم للاحتياجات الأساسية للفريق (مثل التنظيم وتقديم التغذية الراجعة) وهي احتياجات موحدة بين اللاعبين، كما يشير (Lyle، 2002) إلى أن عدم تأثير المستوى التعليمي على التقييم قد يشير إلى أن طبيعة التقييم كانت تتركز على الجوانب التطبيقية والمشاهدة المباشرة للكفاءات، بدلاً من الاعتماد على التحليل الأكاديمي العميق، الذي قد يتأثر بمستوى التعليم، وهذا يتطلب برامج تدريبية متخصصة للمدربين لرفع مستوى كفاياتهم حتى تظهر الفروق الإيجابية في تقييمات اللاعبين الأكثر خبرة أو تعليمياً.

الفصل الخامس

5-النتائج والتوصيات

1-5 الاستنتاجات:

2-5 التوصيات

1-5 الاستنتاجات:

في حدود عينة الدراسة والإجراءات المستخدمة تم التوصل إلى الاستنتاجات التالية:

1. كانت نتائج استجابات عينة الدراسة حول تقييم مستوى الكفايات التدريبية لمدربي كرة القدم لجميع محاور الدراسة الأربعة بمتوسط حسابي كلي مقداره (2.20) وبنسبة موافقة (73.34%) وبمستوى تقييم متوسط.
2. تحصل المحور الأول (الكفايات التدريبية والتقنيّة) على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (2.27)، وبنسبة موافقة (75.67%)، وبمستوى تقييم متوسط؛ مما يشير إلى أن هذا الجانب يمثل أعلى مستويات الكفايات لدى المدربين مقارنة بالمحاور الأخرى.
3. تحصل المحور الرابع (الكفايات التطويرية والفنية) على المرتبة الثانية بمتوسط حسابي مقداره (2.20)، وبنسبة موافقة بلغت (73.34%)، وبمستوى تقييم متوسط.
4. تحصل المحور الثالث (الكفايات الإدارية والتنظيمية) على المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (2.17)، وبنسبة موافقة (72.33%)، وبمستوى تقييم متوسط.
5. تحصل المحور الثاني (الكفايات النفسية والتحفيزية) على المرتبة الرابعة والأخيرة بمتوسط حسابي مقداره (2.16)، وبنسبة موافقة بلغت (72.00%)، وبمستوى تقييم متوسط، مما يدل على أن الجانب النفسي والتحفيزي يمثل أدنى مستويات الكفايات لدى المدربين.
6. لا توجد فروق دالة إحصائية في استجابات أفراد العينة حول تقييم مستوى الكفايات التدريبية لمدربي كرة القدم، وفقاً لمتغيري (العمر التدريبي، والمستوى التعليمي).

2-5 التوصيات:

من خلال أهداف ومراحل الدراسة ونتائجها الختامية يوصي الباحث بالآتي:

1. على الاتحادات ووزارة الشباب والرياضة والجهات المشرفة تصميم برامج تدريب متخصصة تركز على التطبيق المنهجي لمهارات علم النفس الرياضي، وتحديدًا في مجال وضع الأهداف النفسية القابلة للقياس (Goal Setting) وإدارة القلق والتركيز بدلاً من التركيز على التحفيز اللفظي العام.
2. إقامة ورش عمل إلزامية للمدربين، تركز على مهارات الاستماع النشط والتواصل الداعم.
3. توجيه محتوى الدورات التدريبية المتقدمة نحو تمارين المحاكاة تحت الضغط والتخطيط الاستجابي (Responsive Planning) لتعزيز قدرة المدربين على اتخاذ قرارات تكتيكية سريعة ومرنة وتعديل الخطط خلال مجريات المباريات.
4. إلزام الأندية بتوفير وسائل إيضاح حديثة (مثل برامج تحليل الفيديو المتقدمة) وتدريب المدربين على استخدامها لشرح الخطط التكتيكية، وتحليل أداء المنافسين بما يتماشى مع متطلبات كرة القدم الاحترافية الحديثة.
5. تطوير برامج تدريبية تركز على تنمية مهارات القيادة التشاركية، وإشراك الجهاز الفني المساعد (المحللين، المدربين المساعدين) في عمليات اتخاذ القرارات الفنية والإدارية، وتفويض المسؤوليات بوضوح.
6. عقد ورش عمل متخصصة للمدربين في مهارات حل النزاعات داخل الفريق، وتطبيق قواعد الانضباط الاحترافي والحازم دون المساس بالعلاقة الإيجابية مع اللاعبين.
7. مطالبة الهيئات التدريبية بتضمين مشاريع تطبيقية إلزامية في نهاية كل دورة تدريبية حيث يقدم المدرب خطة واضحة لكيفية توظيف ونقل المعرفة المكتسبة إلى أساليب تدريب الفريق خلال فترة زمنية محددة.
8. على إدارات الأندية وهيئة التدريب عدم الاكتفاء بتقييم المدرب بناءً على "الكفاءات التشغيلية" (مثل التخطيط المكتوب) بل يجب تبني نظام تقييم شامل يركز بشكل أكبر على الكفايات النفسية والتكتيكية الاستجابية كمعيار أساسي لتجديد العقود والترقية لضمان استثمار فعال في المدربين.

المراجع

• المراجع العربية:

1. الجمدي، عبد الله أحمد. (2018). اتجاهات نحو مهنة التدريب: دراسة ميدانية على مستوى دولة قطر. قطر: المجلة الدولية لتدريب الرياضة.
2. أبو المجد، عمرو، والنمكي، جمال إسماعيل. (1997). الإدارة في المؤسسات الرياضية. القاهرة: دار الفكر العربي.
3. أبو ربيع، عبد العزيز محمد. (2020). أثر الكفاءة التدريبية لمدرّب كرة القدم على أداء الفريق. تاسوست: رسالة ماجستير، قسم علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، جامعة محمد الصديق بن يحيى.
4. أبو زمع، علي، النداف، عبد السلام، الحليق، محمود. (2006). دراسة ممارسة الكفايات التدريبية ومدى توافرها لدى مدربي الألعاب الفردية من وجهة نظر لاعبي المنتخب الوطنية الأردنية، المؤتمر العلمي الخامس علوم الرياضة في عالم التغيير. جامعة الأردن.
5. أبو عبده، حسن السيد. (2007). الاتجاهات الحديثة في تخطيط وتدريب كرة القدم. الاسكندرية: مكتبة الاشعاع الفنية.
6. إبراهيم، محمد حسن. (2011). الإدارة الرياضية والتخطيط الرياضي. القاهرة: دار الفكر العربي.
7. ابوزمخ، علي شحادة، الحليق، محمود علي، مغايرة، اياد عقلة. (2016). درجة ممارسة الكفايات التدريبية ومدى توافرها لدى مدربي السباحة من وجهة نظر السباحين والسباحات. مجلة المنارة.
8. الأطرش، محمود حسني. (2017). دراسة الكفايات القيادية ودرجة ممارستها لدى مدربي كرة القدم في أندية محافظة نابلس وعلاقتها ببعض المتغيرات (الإصدار 4). دراسات العلوم التربوية.
9. البساطي، أمر الله أحمد. (1998). قواعد واسس التدريب الرياضي وتطبيقاته. الإسكندرية: دار المعارف.
10. البيك، علي فهمي. (2003). المدرب الرياضي في الألعاب الجمعية. الإسكندرية - مصر: دار المعارف.
11. الجعافرة، عمر جميل مفلح. (2024). الكفايات القيادية لدى مدربي أندية الدرجة الأولى من وجهة نظر لاعبي كرة الطاولة في الأردن. مجلة مؤتة للدراسات الإنسانية والاجتماعية.
12. الحاوي، يحيى السيد. (2002). المدرب الرياضي بين الأسلوب التقليدي والتقنية الحديثة في مجال التدريب، مصر: المركز العربي للنشر والتوزيع.

13. الحجازي، ياسر (2021). التحول الرقمي وأثره على ممارسات التدريب الرياضي. مصر: مجلة العلوم التطبيقية.
14. الحسن، فؤاد. (2020). تحديات التدريب في أندية الدرجات الدنيا لكرة القدم. مجلة العلوم الرياضية، الصفحات
15. الحليق، محمود وآخرون. (2011). مجلة أبحاث اليرموك. جامعة اليرموك.
16. الخواج، أحمد إبراهيم، والبشتاوي، مهند حسين. (2005). مبادئ التدريب الرياضي. عمان: دار وائل للنشر والطباعة.
17. الخولي، أمين أنور. (1990). أسس بناء البرامج التدريبية في التربية الرياضية. القاهرة: دار الفكر العربي.
18. الخولي، أمين أنور. (1997). أصول التربية البدنية والرياضية. القاهرة - مصر: دار الفكر العربي.
19. الرفاعي، نادر محمد. (2018). الإدارة في التدريب الرياضي. جدة: دار الابداع.
20. السعدي، يوسف، الشمري، رائد. (2019). كفايات مدربي كرة القدم في الأندية الصغيرة، مجلة الدراسات التربوية والرياضية
21. الشافعي، حسن أحمد. (2003). إدارة الجودة الشاملة في التربية البدنية والرياضة. الإسكندرية: دار الوفاء للطباعة والنشر.
22. الشامسي، محمد أحمد. (2011). مادة المدخل في التدريب الرياضي. مصر: كلية التربية الرياضية قسم التدريب الرياضي وعلوم الحركة.
23. الشناوي، محمود. (2014). إدارة التدريب الرياضي. عمان: دار المسيرة.
24. الشيوخ، خالد فيصل. (1997). السمات الشخصية لمدربي المنتخبات الوطنية العراقية وعلاقتها بنمط القيادة في انجاز القرار، الموصل: جامعة الموصل.
25. الصحاف، حبيب. (1999). معجم ادارة الموارد البشرية وشؤون العاملين. بيروت: لبنان.
26. الصويركي، محمد علي. (2018). درجة امتلاك الكفايات التدريسية لدى أعضاء هيئة التدريس لقسم اللغة العربية في جامعة الملك عبد العزيز من وجهة نظرهم. مجلة العلوم التربوية والنفسية. السعودية.
27. الطوق، سناء عبد العزيز. (2018). أساسيات التدريب والتطوير الإداري. عمان: دار المسيرة.
28. العاني، نبيل محمود. (2020). القيادة في التدريب الرياضي. عمان: المركز العربي للنشر والتوزيع
29. العتيبي، فهد. (2022). التحديات التدريبية في أندية الدرجة الثانية: منظور ميداني. مجلة دراسات رياضية خليجية.
30. العلي، أحمد عبد الله. (1997). كيف تطور أداء الآخرين، عرض وتحليل لكتاب مهارات

31. المدرب، مجلة التربية. الكويت: مركز البحوث التربوية والمناهج بدولة الكويت، العدد الثالث والعشرون.
32. الفاتح، وجدي مصطفى، السيد، محمد لطفي (2002). الأسس العلمية للتدريب الرياضي للاعب والمدرب. جامعة المينا: دار الهدى للنشر والتوزيع.
33. الفتلاوي، سهيلة محسن كاظم. (2003). الكفايات التدريسية: المفهوم – التدريب – الأداء. عمان: دار الشروق.
34. القحطاني، ناصر ابراهيم. (2020). لكفايات التدريب لدى المشرفين التربويين من وجهة نظر اللاعب: مجلة العلوم التطبيقية.
35. الماي، سليم رشيد. (2017). العلاقة بين القيادة الإدارية وتماسك الفريق الرياضي - دراسة وصفية لفرق الدوري المحترف الممتاز الأول والثاني لكرة القدم الجزائرية. الجزائر: مجلة المعارف.
36. النعيمي، ضرغام جاسم، والحجية، طارق حسين. (2007). مقياس لتقويم الكفايات التدريبية لدى مدربي الألعاب الرياضية. مجلة الرافدين للعلوم الرياضية.
37. بسيوني، محمود، وفاضل، باسم. (1994). الإعداد النفسي للاعبين في كره القدم. القاهرة: دار عالم المعرفة.
38. بشير، سامي عبد المنعم. (2021). إدارة الأزمات في الفرق الرياضية. أبو ظبي: دار الخليج.
39. بن التومي، بلال. (2022). محاضرات في مقياس مدخل للتدريب الرياضي. الجزائر: جامعة محمد بوضياف المسيلة، معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية.
40. حسين، قاسم حسن. (2009). الموسوعة الرياضية والبدنية الشاملة في الألعاب. العراق: دار الفكر للطباعة والنشر.
41. حسن، شريف محمد. (2020). دور القيادة في تحسين الأداء الرياضي. القاهرة: مجلة علوم الرياضة.
42. حسين، محمود محمد نجيب. (2017). تأثير تنمية الصفات البدنية في ضوء نسب مساهمتها على مستوى الأداء المهاري وفقاً لمراكز اللعب المختلفة للاعبين كرة السلة. بنها: جامعة بنها.
43. حماد، مفتي إبراهيم. (1996). التدريب الرياضي للجنسين: من الطفولة إلى المراهقة. القاهرة: دار الفكر العربي.
44. _____ . (1998). التدريب الرياضي الحديث تخطيط وتطبيق وقيادة. القاهرة- مصر: دار الفكري العربي، الطبعة الأولى.
45. خريبط، ريسان مجسد. (1997). موسوعة القياس والتقويم في التربية البدنية والرياضية. بغداد: جامعة بغداد.
46. خليفة، أحمد محمد. (2017). تكنولوجيا التدريب الرياضي الحديث. القاهرة: دار الكتاب الحديث.

- 47.خليفة، كمال. (2021). أثر الألعاب الجماعية على تنمية مهارة التواصل لدى المتعلمين الخجولين. مجله الفا للدراسات الإنسانية والعلمية.
48. خليل، محمد. (2012). التقويم في التدريب الرياضي. إربد: دار الأمل.
49. درويش، هاني محمد. (2020). الكفايات التفاعلية لمدرّب كرة القدم أثناء المباراة. مجلة علوم الرياضة والتربية، مج7، ع1.
50. ديرى، علي حسن، رشيد، ماجد عبد الحميد، جيا، أكرم عبد الحسين. (2021). الكفايات التدريبية ومدى توفرها لمدرّبى كرة القدم للدوري العراقي الممتاز لأندية الفرات الأوسط من وجهة نظر اللاعبين. الكوفة: مجلة الكوفة لعلوم التربية البدنية.
51. ربابة، جمال، وعالونة، مازن. (2019). الكفايات الإدارية لدى مدرّبى رياضة الغوص من وجهة نظر العاملين في الأردن. مجلة دراسات العلوم التربوية.
52. رضوان، ديلم، وهوارى، سعايدة، وحמיד، نحال. (2023). تطبيق الذكاء الاصطناعي في مجال تحليل وتقويم الأداء النفسي عند لاعبي كرة القدم خلال المنافسات الرياضية (الإصدار 10، المجلد 1). مجلة المنظومة الرياضية.
53. زيدان، همام البدر اوي، (1988). كفايات المعلم في ضوء مهنة التعليم، قطر: مجلة التربية.
54. سعادة، يوسف جعفر. (1991). الاتجاهات العالمية في إعداد معلم المواد الاجتماعية. القاهرة: مركز الكتاب للنشر.
55. سكر، ناهد رسن. (2002). علم النفس الرياضي التدريب والمنافسات الرياضية. عمان: دار الثقافة للنشر.
56. شمعون، محمد العربي. (2001). التدريب الرياضي الحديث: تخطيط وتطبيق وقيادة. القاهرة: مركز الكتاب للنشر.
57. طارق، إسماعيل. (2015). دور المدرّب في قراءة المباراة واتخاذ القرار. جده: مجلة علوم الرياضة.
58. طعمة، رشدي أحمد. (2006). المعلم – كفاياته – إعداده وتدريبه. القاهرة: دار الفكر العربي.
59. عبد البصير، عادل فرج. (1999). التدريب الرياضي بين النظرية والتطبيق. القاهرة: مركز الكتاب للنشر.
60. عبد الحميد، كمال منير. (2018). القياس في التربية الرياضية وعلم النفس الرياضي. ادلب: تخطيط الحمل التدريبي.
61. عبد الرحمان، نبيلة احمد. (2011). المدرّب والتدريب مهنة وتطبيق. القاهرة: دار الفكر العربي.
62. عبد الرحيم، أميرة محمود طه. (2008). استراتيجيات التدريس الفعال لإعداد المعلم وأثرها على تطوير الكفايات المهنية للطالبات المعلمات في التربية الرياضية.

63. عبد اللطيف، كريم. (2020). الإبداع في التدريب الرياضي: مدخل لتجديد الأداء. المجلة الدولية للعلوم الرياضية، مج5، ع3.
64. عبده، حسام سامر. (2011). الإدارة الرياضية الحديثة. عمان: دار أسامة للنشر والتوزيع.
65. عطاب، إبراهيم. (2009). أثر العملية التدريبية للمدرب على الاداء الرياضي للاعبين كرة القدم. رسالة ماجستير. الجزائر: معهد التربية البدنية والرياضية.
66. علوان، حيدر كاظم. (2021). تأثير التدريب على وفق أنموذج برجر للقوة العضلية على تطوير بعض أنواع القوة العضلية وأثرها على الأداء المهاري الهجومي بكرة السلة للشباب. بغداد: جامعة بغداد- كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة.
67. علوي، محمد حسن. (1992). علم التدريب الرياضي. القاهرة: دار المعارف.
68. عمارة، نور الدين محمد. (2018). الكفايات التدريبية للمدربين الرياضيين. الجزائر: مجلة الإبداع الرياضي.
69. غانم، حسن. (2019). الثقافة المحلية وتأثيرها على نجاح المدربين في الأندية العربية". القاهرة: مجاة علم الاجتماع الرياضي.
70. مختار، حنفي محمود. (1997). كرة القدم للناشئين. القاهرة: مركز الكتاب للنشر.
71. مدقن، مصطفى. (2019). كفايات التدريس لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في ضوء المتغيرين المؤهل العلمي والخبرة الميدانية للتسيير الحسن لحصة التربية البدنية والرياضية. مجلة علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية.
72. منصور، السيد فهمي. (2022). الاتساق التكتيكي في كرة القدم الحديثة. القاهرة: دار النخبة الرياضية.
73. منصور، ظافر أحمد هاشم. (2007). كرة القدم نحو الانجاز. عمان: دار الفكر.
74. ناصر، عادل. (2018). الاتصال الرياضي في الإعلام لمعاصر. الدمام: دار البيان.
75. هلال، محمد عبد الغني (1995م). مهارات التدريب والتنمية البشرية. القاهرة: مركز تطوير الأداء والتنمية.

• المراجع الأجنبية:

76. Côté, J., & Gilbert, W. (2009). An integrative definition of coaching effectiveness and expertise International Journal of Sports Science & Coaching..
77. FIFA. (2020). Technical report: FIFA coaching manual. Fédération Internationale de Football Association.
78. Gilbert, W., & Trudel, P. (2006). The coach as a reflective practitioner. The Sport Psychologist.

79. Lyle, J. (2002). *Sports coaching concepts: A framework for coaches' behaviour*. Routledge.
80. Pereira, R. (2019). Competence and context in lower-league football coaching. *European Journal of Sport Science*.
81. Phoenix, R. (1974). *The sociology of professions and professionalism*. Free Press.
82. Poczwadowski, A., & Aoyagi, M. W. (2018). *Expert approaches to sport psychology: Applied theories of performance excellence*. Fitness Information Technology.
83. Reiner, K. (2021). Digital literacy and coaching efficiency in semi-professional football. *Journal of Sports Technology & Education*.
84. Rissel, R. (1990). *Illinois public elementary schools' perception regarding the importance and development of competencies*. University of Illinois.
85. Royal Dutch Football Association. (2021). *Holistic coaching curriculum*. KNVB.
86. Sewell, D., Earle, P., & Clough, K. (2002). Mental toughness: The concept and its measurement. In I. Cockerill (Ed.), *Solutions in sport psychology*. Thomson Learning.
87. Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at work: Models for superior performance*. John Wiley & Sons.
88. Thelwell, R. C., Weston, N. J., & Greenlees, I. A. (2010). Developing coaches' emotional intelligence. *Journal of Sports Sciences*.
89. Webster. (1968). *New American diet*. Washington DC: World Publishing Company.

• المحور الأول: الكفايات التدريبية والتكتيكية

الرقم	الفقرة	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق
1	يفضل المدرب خططًا تدريبية منظمة ومحكمة تعزز من مستوى الأداء الجماعي.			
2	يمتلك المدرب القدرة على تطبيق أساليب تكتيكية حديثة ومرنة تتناسب مع طبيعة المباريات المختلفة.			
3	يوظف المدرب اللاعبين في المراكز الأنسب لمهاراتهم الفردية.			
4	يظهر المدرب مرونة في تعديل الخطط التكتيكية خلال مجريات المباريات.			
5	يتميز المدرب بوضوح تعليماته وتوجيهاته الفنية للاعبين في التدريبات والمباريات.			
6	تساهم التمارين التي يضعها المدرب في تحسين الفهم التكتيكي للاعبين.			
7	يظهر المدرب قدرة على تحليل أداء الفرق المنافسة ووضع استراتيجيات مضادة.			
8	يقدم المدرب تغذية راجعة واضحة ومحددة حول الأداء الفني للاعبين.			
9	يستخدم المدرب وسائل إيضاح حديثة (مثل الفيديو) لشرح الخطط التكتيكية.			
10	يؤثر المدرب بشكل إيجابي في رفع مستوى الوعي التكتيكي العام للفريق.			
11	يراعي المدرب في خطته التدريبية التوازن بين الجانب البدني والجانب التكتيكي.			

• المحور الثاني: الكفايات النفسية والتحفيزية

الرقم	الفقرة	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق
1	يمتلك المدرب القدرة على تحفيز اللاعبين بشكل فردي وجماعي لتقديم أفضل ما لديهم.			
2	يتعامل المدرب بفعالية مع الضغوط النفسية التي يتعرض لها اللاعبون قبل وأثناء المباريات.			
3	يبنى المدرب علاقة قوية من الثقة والاحترام المتبادل مع اللاعبين تنعكس إيجابيا على الأداء			
4	يظهر المدرب عدالة في التعامل بين جميع اللاعبين، بغض النظر عن مستواهم أو خبرتهم.			
5	يقدم المدرب الدعم النفسي للاعبين في حالات الأداء المترجع أو الإصابات.			
6	يعزز المدرب من الروح المعنوية للفريق من خلال التواصل الإيجابي.			
7	يستمع المدرب لآراء ومشاكل اللاعبين ويُظهر تفهمًا لها.			
8	يشجع المدرب على بناء ثقافة التعاون والعمل الجماعي بين اللاعبين.			
9	يظهر المدرب ثباتًا انفعاليًا ويتحكم بردود أفعاله في المواقف الصعبة.			
10	يعزز المدرب من ثقة اللاعبين بأنفسهم وبقدراتهم			
11	يمتلك المدرب القدرة على التعامل مع الأنماط والشخصيات المختلفة للاعبين.			
12	يساعد المدرب اللاعبين على وضع أهداف نفسية واقعية وقابلة للقياس كإدارة القلق والتركيز والانتباه.			

● المحور الثالث: الكفايات الإدارية والتنظيمية

غير موافق	موافق إلى حد ما	موافق	الفقرة	الرقم
			يظهر المدرب احترافية عالية في إدارة وتنسيق مهام الفريق اليومية.	1
			يعد المدرب مثالاً في الالتزام بالوقت والمواعيد المحددة للتدريبات والمباريات.	2
			يقدم المدرب توجيهات واضحة حول المسؤوليات والأدوار لكل لاعب.	3
			يتمتع المدرب بمهارات فعالة في حل الصراعات والمشاكل داخل الفريق.	4
			يحافظ المدرب على بيئة منظمة ومنضبطة داخل الفريق.	5
			يشارك المدرب الجهاز الفني في اتخاذ القرارات الفنية.	6
			يظهر المدرب قدرة على إدارة الموارد المتاحة (وقت، أدوات، أجهزة، والافراد) بكفاءة عالية.	7
			يحافظ المدرب على التواصل الفعال مع الإدارة العليا للنادي.	8
			يخطط المدرب للموسم الرياضي بشكل منهجي ومسبق.	9
			يعزز المدرب من ثقافة الانضباط والالتزام بالتعليمات داخل الفريق.	10
			يحافظ المدرب على سجلات دقيقة ومنظمة لبيانات أداء وتدريب اللاعبين.	11

● المحور الرابع: الكفايات التطويرية والفنية

الرقم	الفقرة	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق
1	يركز المدرب على تطوير المهارات الفردية لكل لاعب بشكل مستمر.			
2	يقدم المدرب تمارين خاصة لتصحيح الأخطاء الفنية للاعبين.			
3	يستخدم المدرب أساليب تدريبية حديثة ومبتكرة متوافقة مع أحدث مستجدات في لعبة كرة القدم.			
4	يقيم المدرب أداء اللاعبين بشكل دوري ويُقدم ملاحظات بناءة.			
5	يساعد المدرب اللاعبين على فهم نقاط قوتهم وضعفهم.			
6	يصمم المدرب برامج تدريبية تساهم في رفع المستوى البدني والمهاري للاعبين بما يتناسب مع متطلبات كرة القدم			
7	يقدم المدرب خططاً فردية لتطوير اللاعبين الواعدين.			
8	يوظف المدرب نتائج مشاركته في الدورات التدريبية لتطوير أساليب تدريب الفريق			
9	يحلل المدرب الأداء الفني للاعبين بعد المباريات لتحديد جوانب القوة والضعف.			
10	يهدف المدرب إلى رفع مستوى الأداء العام للفريق من خلال التركيز على التطوير الفردي.			

الملحق رقم (2) قائمة المحكمين

**الكفايات التدريبية لمدربي كرة القدم من وجهة نظر لاعبي أندية
الدرجة الثانية بالمنطقة الغربية**

ت	الاسم	الدرجة العلمية	الجامعة
1.	ليلي الصويحي	أستاذ	جامعة الزاوية
2.	د. إبراهيم سالم الرقيعي	أستاذ	جامعة طرابلس
3.	د. علي الطاهر حسين	أستاذ مشارك	جامعة الزاوية
4.	نور الدين الصغير سالم	أستاذ مشارك	جامعة الزاوية
5.	صلاح الدخيل	استاذ مساعد	جامعة بني وليد
6.	عبد المنعم برق	أستاذ مساعد	جامعة الزاوية
7.	نوري سالم الخبولي	محاضر	جامعة الزاوية