



مقارنة كفاءة السلوك المهني كمحدد لفاعلية المدربين من وجهة نظر لاعبات الكرة الطائرة والسلة لعدد من الأندية في العراق

شايان عبدالله محمد

shayan@uor.edu.krd

رئاسة جامعه رابرين، رانيه، اقليم كردستان، العراق.

الملخص :-

يهدف البحث إلى معرفة مستويات السلوك المهني كمحدد لفاعلية المدربين بالكرة الطائرة وكرة السلة لبعض الأندية في العراق بأعمار 14 – 18 سنة، ومعرفة الفروق في مستويات السلوك المهني كمحدد لفاعلية المدربين بالكرة الطائرة وكرة السلة لعدد من الأندية المشاركة في دوري العراق للنساء بأعمار 14 – 18 سنة.

استخدم الباحث المنهج الوصفي بأسلوب المسحي والمقارنة السببية لطبيعة البحث وتم تحديد لاعبات لبعض الأندية في العراق للعبتي الكرة الطائرة البالغ عددهم (11) فريقاً بواقع (154) لاعبة، وكرة السلة البالغ عددهم (6) فرق بواقع (84) لاعبة، أما عينة البحث بلغت (230) لاعبة ذلك بعد استبعاد (8) لاعبات للعبتين لغرض التجربة الاستطلاعية. استعان الباحث بعدد من الوسائل لجمع المعلومات وتم تحديد مقياس لقياس السلوك المهني وإجراء التجربة الاستطلاعية وإيجاد الاسس العلمية للمقياس ومن ثم إجراء التجربة الرئيسية، ومن أجل معالجة البيانات استخدم الباحث الحقيبة الاحصائية الالكترونية (spss) وتوصل إلى الاستنتاجات الآتية أن مدربي كرة الطائرة وكرة السلة للأندية المشمولة في البحث يتمتعون بسلوك مهني مقبول من وجهة نظر اللاعبات، توزعت مستويات المدربين للعبتين بين جيد جداً وضعيف جداً وتركزت اغلب العينة في المستوى متوسط، لم يظهر الفرق معنوي بين مدربي الكرة الطائرة وكرة السلة من وجهة نظر لاعبين.

الكلمات المفتاحية: كفاءة السلوك المهني، مدربي كرة الطائرة والسلة

1- التعريف بالبحث:**1-1 مقدمة البحث وأهميته:**

اختلفت آراء الباحثين في تحديد المعيار الذي يمكن على أساسه تقييم القيادة الفاعلة، إذ إن هذا المعيار يتوقف على الجوانب ذات الأهمية الحيوية من وجهة نظر من يقوم بعملية التقييم. وفي ضوء ذلك يتوقع أن يكون تقييم أعضاء ومشجعي النادي لهذه الفاعلية حيث هناك العديد من المعايير التي يمكن على أساسها تقدير مدى الكفاية والفاعلية للمدرب الرياضي ومن بينها مدى تحقيق الفريق الرياضي أو اللاعبين الرياضيين للأهداف الموضوعية في ضوء مستوياتهم وقدراتهم بالمقارنة بالمستويات الأخرى للمنافسين ومدى تماسك الفريق الرياضي في مواقف الأزمات، ومدى تطور أفراد الجماعة ونموهم والارتقاء بمستواهم ومدى ارتياح الفريق الرياضي للقائد وتفاعلهم معه وغير ذلك من المعايير الأخرى. (ابو حليلة، 2004: 134)

يعد المدربون العمود الفقري للعملية التدريبية ومن المفروض أن يكونوا محترفين مهرة، ويظهر تأثيرهم في طريقة تطبيقهم الحريص والماهر لخطط التدريب في مواقف أكثر ما يميزها سرعة التغيرات وكثرة التعقيدات، هدفهم في ذلك إحداث تغيرات مرغوبة لدى اللاعبين عن طريق رفع فعالية أدائهم وعلى أية حال فإن هناك حاجة إلى التعرف، وبشكل واضح، على أنواع المهارات الواجب توافرها لدى المدربين حتى يكونوا فاعلين، إذ إن الأبحاث في هذا المجال حاولت العديد المهام التي يقوم بها المدرب الماهر داخل العملية التدريبية وصولاً إلى قائمة بالمهارات والصفات اللازمة لفهم كيف يعمل المدربون الأكفاء. (الاعظمي، 2013: 89)

إن التدريب الفعال يتسم باستراتيجيات معينة يمكن تطبيقها وعليه فإن المدرب الفعال هو الذي يستخدم هذه الاستراتيجيات وتتألف الاستراتيجية عامة من مجموعة مهارات منفصلة، فعلى سبيل المثال تتألف استراتيجية الإشراف الفاعل من حركة المدرب بنمط غير متوقع والعمل على زيادة السلوك المتعلق بتنفيذ المهمة، التخلص من السلوك غير الملائم بسرعة وبشكل حازم، وأخيراً تزويد اللاعبين بالتغذية الراجعة المناسبة، إن الأهمية تكمن في أن سلوك المدربين والسعي إلى تطوير مهنة التدريب على وفق مبدأ الكفاية وسلوكيات المهنة.

ويقع على المدربين العديد من المهام التعليمية والتربوية التي تسهم في بناء الرياضي لتحقيق أعلى المستويات، فهو المحرك الرئيسي لعملية التدريب. (عبد الخالق، 1999: 10). ويحاول الباحث من خلال هذه الدراسة الوصول إلى نتائج لها مدلولات إيجابية على جوانب مختلفة في العملية التدريبية وستكون حلقة جديدة في سلسلة الدراسات التي سبقتها وتعزز نتائجها مابدهن الآخرون إذ يمكن من خلالها بيان السلوك المهني للمدربين كمحدد لفاعليتهم ولدى لعبتي الكرة الطائرة وكرة السلة وإجراء المقارنة بينهم لمعرفة الفروق لبعض الأندية في العراق والتالي ستعود بالنفع للبناء للحركة الرياضية عامة والمدربين خاصة كما أنها ستكون ركيزة مهمة لتنمية أبحاث أخرى وفي مجالات رياضية مختلفة.

2-1 مشكلة البحث:

إن السلوك العملي المهني لمدربي الألعاب الرياضية الفرقية والجماعية يعد جانباً مهماً في تحديد المحددات الخاصة لفاعلية المدربين وخاصة لفرق النساء. وأن عمل المدرب الرياضي من خلال سلوكه يكتب له النجاح، فيما إذا اختلف عن ذلك بتحيزه أو القوة في عمله

أو حتى محاباته أو تفضيله البعض على الآخر فيكون الفشل نصيبه، بل يجب أن تتأسس علاقة المدرب الرياضي باللاعبين واللاعبات على الاحترام والعطف والثقة المتبادلة وأن يتخذ منهم جميعاً أصدقاء وأخوة وأبناء له ويشعر بشعورهم له ويحس بأفراحهم وسعادتهم ومشاكلهم وأن تتسم مشاركته الوجدانية لهم بالاستجابة والفاعلية. من خلال الملاحظة الميدانية للباحث لبعض فرق النساء في لعبتي الكرة الطائرة وكرة السلة وللفرق أندية القطر العراقي المختلفة حصل الباحث بأن هناك تفاوت في تعامل بعض المدربين في الجوانب التعاملية والتدريبية لذا سعي الباحث الخوض في هذا الموضوع وإجراء دراسة ميدانية لمعرفة كفاءة السلوك المهني كمحدد لفاعلية المدربين من وجهة نظر اللاعبين لعبتي الكرة الطائرة وكرة السلة لبعض الأندية في القطر العراقي بأعمار 14 – 18 سنة ومن خلال امكانية الاجابة على التساؤلات الآتية :

- ما هي مستويات كفايات السلوك المهني لدى مدربي لعبتي الكرة الطائرة والسلة عدد من الأندية في العراق وبأعمار 14 – 18 سنة ؟

- ما الفرق في كفايات السلوك المهني بين مدربي لعبتي الكرة الطائرة والسلة لدى عدد من الأندية في العراق وبأعمار 14 – 18 سنة؟

3-1 أهداف البحث:

يهدف البحث الحالي إلى:

- معرفة مستويات السلوك المهني كمحدد لفاعلية المدربين بالكرة الطائرة وكرة السلة عدد من الأندية في العراق بأعمار 14 – 18 سنة.

- معرفة الفروق في مستويات السلوك المهني كمحدد لفاعلية المدربين بالكرة الطائرة وكرة السلة لبعض الأندية في العراق بأعمار 14 – 18 سنة.

4-1 فرضيتا البحث:

افترض الباحث ما يأتي :

- يتمتع المدربين بدرجة معينة من السلوك المهني كمحدد لفاعليتهم في لعبتي الكرة الطائرة وكرة السلة لبعض الأندية في العراق بأعمار 14 – 18 سنة.

- هناك فروقات ذات دلالة احصائية في مستويات السلوك المهني كمحدد لفاعلية بين المدربين الكرة الطائرة وكرة السلة عدد من الأندية في العراق بأعمار 14 – 18 سنة.

5-1 مجالات البحث:

1-5-1 المجال البشري: لاعبات بأعمار 14 – 18 سنة عدد من الأندية في العراق لعبتي الكرة الطائرة وكرة السلة .

1-5-2 المجال الزمني: 2023 / 7 / 21 ولغاية 2023 / 8 / 5.

1-5-3 المجال المكاني: عدد من الأندية المشمولة في البحث.

1 – 6 تعريف المصطلحات :

- السلوك المهني : يعرف بأنه مجموعة من التصرفات والسلوكيات والماوقف والأخلاق والمظاهر الواقعة ضمن بيئة عمل ما، هذه التصرفات التي يتحدث بها المدرب مع لاعبيه تعكس شكل من أشكال آداب التعامل في بيئة العمل. (تعريف إجرائي)

3- منهجية البحث وإجراءاته الميدانية:

1-3 منهج البحث:

استخدم الباحث المنهج الوصفي بأسلوب المسحية والمقارنة السببية لملائمته مع طبيعة المشكلة المراد حلها.

2-3 مجتمع البحث وعينته:

"أن الاهداف التي يضعها الباحث لبحثه والإجراءات التي يستخدمها ستحدد طبيعة العينة التي سيختارها" (خربيط، 1987 : 41).
تم تحديد مجتمع البحث وعينته والمتمثل بفرق الأندية العراقية لعبة الكرة الطائرة (11) فرق والمشاركة في بطولة العراق للشابات وهن (154) لاعبة، أما فريق كرة السلة أيضاً هم عدد من الأندية في العراق المشاركة في بطولة (6) فرق في العراق للموسم 2022 – 2023 وهن (84) لاعبة. والفرق للعبة الكرة الطائرة هم (السليمانية، اكاد، فتاة اربيل، افروديت، درينديخان، قرقوش، طق طق، خالص، سولاف، الشورجة، سرجنار)، أما فرق كرة السلة هم (غاز الشمال، اكاد، سنحاريب، سايبس، درينديخان، افروديت).
بذلك اصبح عدد اللاعبات الكرة الطائرة (150) لاعبة و(80) لاعبات كرة السلة ذلك بعد استبعاد (8) للعبتين لغرض التجربة الاستطلاعية وبطريقة العمدية.

العينات		مجتمع البحث	فرق الأندية لعبة كرة السلة	العينات		مجتمع البحث	فرق الأندية لعبة كرة الطائرة	ت
الرئيسية	الاستطلاعية			الرئيسية	الاستطلاعية			
14		14	غاز الشمال	13	1	14	السليمانية	1
13	1	14	اكاد	14		14	اكاد	2
13	1	14	سنحاريب	14		14	فتاة اربيل	3
13	1	14	سابيس	13	1	14	افروديت	4
13	1	14	دقربه نديخان	14		14	دقربه نديخان	5
14		14	افروديت	13	1	14	قرقوش	6
				14		14	طق طق	7
				14		14	خالص	8
				13	1	14	سولاف	9
				14		14	الشورجة	10
				14		14	سرجنار	11
80	4	84		150		154	المجموع	

3-3 وسائل جمع المعلومات:

استعان الباحث بالوسائل الآتية لجمع المعلومات

- المصادر العربية والاجنبية .
- الدراسات والبحوث السابقة.
- المقابلات الشخصية .
- استمارة مقياس (السلوك المهني) ملحق (1)

3-4 المقياس المستخدم في البحث

لتحقيق متطلبات البحث ولغرض امكانية قياس المتغير الا وهو (السلوك المهني لدى المدربين) وبعد اطلاع الباحث على المصادر والمراجع والدراسات السابقة حصل الباحث على المقياس الذي يقيس الظاهرة مراد قياسها والذي صممه (عودة، 2009).

3-4-1 مواصفات المقياس وتصحيحه

المقياس يتكون من (5) مجالات وهم :

- مجال الشخصية والمظهر (26) فقرة.
- مجال الكفايات العلمية والنمو المهني (13) فقرة.
- مجال ادارة الفريق في التدريب والمنافسات (19) فقرة.
- مجال العلاقات الانسانية (17) فقرة.
- مجال كفايات التقويم (16) فقرة أعلى درجة للمقياس هي (455) وادنى درجة (91) درجة وللمقياس وال فقرات أي مقابل كل فقرة (خمس بدائل) وهم (دائماً، غالباً، احياناً، نادراً، أبداً) يبدأ توزيع الدرجات بالتسلسل من (5 – 1). (عودة، 2009 : 182).

3-4 التجربة الاستطلاعية للمقياس

التجربة الاستطلاعية " هي دراسة تجريبية أولية يقوم بها الباحث على عينة صغيرة، قبل قيامه لبحثه بهدف اختيار اساليب البحث وأدواته " (اللغة، 1984 : 79)، لذا قام الباحث بإجراء تجربة الاستطلاعية في يومين قبل بدء المنافسات¹ للعبتين (الكرة الطائرة، كرة السلة) وهما 2023/7/19 للكرة الطائرة و 2023/7/29 للكرة السلة والذي بلغ عددهن (4 لاعبة) و(4 لاعبة) على التوالي للعبتين وبمساعدة فريق العمل. وكان الهدف من التجربة الاستطلاعية :

- المعوقات والمشاكل التي قد تواجه الباحث.

- تجاوز الاخطاء التي قد تحدث عند تنفيذ الاختبار.

- مدى تفهم أفراد عينة البحث لل فقرات.

- معرفة الوقت المستغرق للإجابة على الاستمارة.

- الوصول إلى البدائل قبل تنفيذ التجربة الرئيسية.

بعد التجربة الاستطلاعية توصل الباحث بأن ليس هناك أية المعوقات تواجه الباحث، وامكانية تجاوز اي خطأ قد تواجه الباحث اثناء التجربة، وأن الفقرات كانت مفهومة لدى عينة البحث، وحددت وقت ملء الاستمارة بـ (40) دقيقة.

3-5 الأسس العلمية للمقياس

3-5-1 صدق الاستمارة (السلوك المهني)

تم التأكد صدق استمارة السلوك المهني للمدربين من خلال عرضها على عدد من الخبراء والمختصين في المجال (التدريب الرياضي والادارة الرياضية) وبعد جمع الاستمارة وتفريغها وافقو جميعهم على امكانية استخدام بذلك تحقق الباحث من صدق الاستمارة.

3-5-2 ثبات الاستمارة

تم التأكد من ثبات الاستمارة وفق مبدأ (تطبيق الاختبار واعادة تطبيقه) وايجاد معامل الارتباط بين اجابة التطبيقين، ذلك تم تطبيق الاستمارة بتاريخ 2023 / 7 / 19 على العينة التجربة الاستطلاعية، وبعد مرور اسبوع واحد بتاريخ 2023 / 7 / 25 على نفس العينة وب نفس الامكانات والادوات والبالغ عددهن (8) لاعبة واسفرت نتائج الارتباط والذي بلغ (0.88) مما يدل على ثبات المقياس وبذلك يكون المقياس صالح للتطبيق.

3-5-3 الموضوعية للمقياس

بما ان تفرغ البيانات والنتائج يتم من قبل فريق العمل المساعد بعد [ان المقياس ابتعد عن التحيز والامور الشخصية بذلك المقياس يتمتع بالموضوعية.

3-6 التجربة الرئيسية

بعد اتمام إجراءات البحث قام الباحث بالتجربة الرئيسية في مواعيد مختلفين وهما :

- في 2023 / 7 / 21 ولغاية 2023 / 7 / 27 تم توزيع وجمع الاستمارات على لاعبات الكرة الطائرة.

- في 2023 / 8 / 1 ولغاية 2023 / 8 / 5 تم توزيع وجمع الاستمارات على لاعبات كرة السلة.

3-7 الوسائل الإحصائية:

بعد جمع الاستمارات والحصول على البيانات اللازمة استعان الباحث بالحقيبة الإحصائية الالكترونية لمعالجة البيانات .

- الوسط الحسابي. - الانحراف المعياري - قيمة t

4- عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها

1-4 عرض نتائج السلوك المهني للمدربين الكرة الطائرة وكرة السلة وتحليلها :

الجدول (1)

يبين الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية في السلوك المهني للمدربين لعبتي الكرة الطائرة وكرة السلة

ت	اللعبة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	الكرة الطائرة	310.56	8.41
2	الكرة السلة	313.72	7.15

يتبين من الجدول (1) ما يأتي :

- بلغ الوسط الحسابي لدى مدربي الكرة الطائرة للسلوك المهني (310.56) درجة وانحراف المعياري (8.41).

- بلغ الوسط الحسابي لدى مدربي كرة السلة للسلوك المهني (313.72) درجة وبانحراف المعياري (7.15).

4 - 2 عرض نتائج المستويات للسلوك المهني للمدربين (الكرة الطائرة وكرة السلة) من وجهة نظر اللاعبين وتحليلها

4 - 2-1 عرض نتائج المستويات للسلوك المهني للمدربي الكرة الطائرة والفئات والتكرارات من وجهة نظر اللاعبين وتحليلها

الجدول (2)

يبين المستويات للسلوك المهني لمُدربي الكرة الطائرة والفئات والتكرار من وجهة نظر اللاعبين

التكرار	الفئات	المستويات	ت
27	54.511 – 48.290	جيد جداً	1
33	48.290 – 40.016	جيد	2
32	40.015 – 35.620	متوسط	3
30	35.615 – 29.420	مقبول	4
28	29.419 – 23.118	ضعيف	5
20	23.117 – 17.202	ضعيف جداً	6

يتبين من الجدول (2) بأن في :

- مستويات جيد جداً للفئات (48.290 – 54.511) بلغ التكرارات (27).

- مستويات جيد للفئات (40.016 – 48.290) بلغ التكرارات (33).

- مستويات متوسط للفئات (35.620 – 40.015) بلغ التكرارات (32).

- مستويات مقبول للفئات (29.420 – 35.615) بلغ التكرارات (30).

- مستويات ضعيف للفئات (23.118 – 29.419) بلغ التكرارات (28).

– مستويات ضعيف جداً للفئات (17.202 – 23.117) بلغ التكرارات (20).

4 – 2-2 عرض نتائج المستويات للسلوك المهني للمدربي كرة السلة من وجهة نظر اللاعبين وتحليلها

الجدول (3)

يبين المستويات للسلوك المهني لمدرربي كرة السلة والفئات والتكرار من وجهة نظر اللاعبين

ت	المستويات	الفئات	التكرار
1	جيد جداً	55.218 – 46.125	19
2	جيد	46.124 – 43.222	15
3	متوسط	43.221 – 40.118	13
4	مقبول	40.117 - 38.219	11
5	ضعيف	38.218 – 30.305	12
6	ضعيف جداً	30.304 – 27.111	10

يتبين من الجدول (3) بأن في :

– مستويات جيد جداً للفئات (55.218 – 46.125) بلغ التكرارات (19).

– مستويات جيد للفئات (46.124 – 43.222) بلغ التكرارات (15) .

– مستويات متوسط للفئات (43.221 – 40.118) بلغ التكرارات (13).

– مستويات مقبول للفئات (40.117 – 38.219) بلغ التكرارات (11) .

– مستويات ضعيف للفئات (38.218 – 30.305) بلغ التكرارات (12).

– مستويات ضعيف جداً للفئات (30.304 – 27.111) بلغ التكرارات (10) .

4 – 3 عرض نتائج الفروق بين مدرربي الكرة الطائرة وكرة السلة في السلوك المهني كمحدد للكفاءة وتحليلها

الجدول (4)

يبين الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لمدربي الكرة الطائرة وكرة السلة وقيمة (t) والدلالة ومعنوية الفرق

اللعبة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (t)	الدلالة	النتيجة
الكرة الطائرة	310.56	8.41	0.892	505.5	غير معنوي
كرة السلة	313.72	7.15			

يتبين من الجدول (4) ان الوسط الحسابي للسلوك المهني لمدربي الكرة الطائرة بلغ (310.56) وانحراف المعياري (8.41)، اما الوسط الحسابي للسلوك المهني لمدربي كرة السلة بلغ (313.72) وانحراف المعياري (7.15) وكانت قيمة (t) المحتسبة بلغ (0.892) وبمستوى دلالة (505.5) وهذا اكبر من (0.05) وهذا يعني عدم وجود فرق معنوي بين مدربي اللعبتين.

4-4 مناقشة النتائج

من خلال الجدولين (2، 3) يتبين بأن السلوك المهني لمدربي اللعبتين توزعت بين المستويات الست (جيد جداً، جيد، متوسط، مقبول، ضعيف، ضعيف جداً) وهذا امر طبيعي، إذ يرى الباحث بأن سبب وجود المدربين في المستوى جيد جداً ومستوى جيد يعود إلى انهم يصفون بكونهم من ذوي السلوك المهني المتزن والمعقول والذين يتسمون بصفات وتصرفات تظهر مدى المامهم لطبيعة ما مطلوب منهم في السلوكيات والتصرفات تعكس في التعامل مع اللاعبين في مختلف الظروف والمواقف التدريب والمنافسة بما يعطي صورة ايجابية لديهم وامكانية المامهم الجيد بالسلوك المهني لديهم " إن النجاح يقاس على أساس إنجاز المهام بشكل المطلوب أما الفعالية فتقاس لأداء مهامهم " (الدرّة وآخرون، 1994). ويضيف (حماد، 1998) بأن " إنجاز عمليات التدريب الرياضي ونجاحها يعتمد على الأساس توافر خصائص وسمات وقدرات ومعارف ومهارات محددة لدى المدرب " (حماد، 1998: 27).

وفيما يخص المستوى المتوسط فيرى الباحث بأن عدد كثير من المدربين في حدود البحث هذا يقع في مستوى المتوسط وهذا أمر يعد منطقياً من وجهة نظر لتوزيع المستويات وبالتالي فإن هؤلاء المدربين يمتلكون من المعرفة التي تضعهم في هذا المستوى وهم بحاجة إلى المزيد من المعرفة " المدرب هو عنصر وحجز الزاوية في نجاح العملية التدريبية فعلية تقع المتطلبات التعليمية والتربوية كلها من خلال معرفته العلمية للتدريب فعليه ان يكون متفاهماً لجميع جوانب اللعبة وتمكنه من قيادة عملية التدريب بكفاءة عالية " (شيبه، 2003: 24).

واخيراً ما يخص المستويين مقبول وضعيف كان ذلك يعطي مؤشراً بأن المدربين يفتقر إلى الكثير من المقومات الضرورية ويحتاجها لضمان سلوكاً مهنيّاً يتناسب متطلبات التدريب. وأن ضعف مستواهم ينعكس في ادائهم المهني من جوانب عديدة كالتصرفات والتي تبدر منهم في مواقف وظروف التدريب والمنافسة.

ومن هذا نستنتج بأن فاعلية المدرب تزداد كلما كانت لديه المعرفة والامام بما يتطلبه التعامل الجيد والصحيح مهنيًا.

أما بالنسبة للفروق بين مدربي الكرة الطائرة وكرة السلة ومن خلال الجدول (4) نرى عدم وجود فروق في السلوك المهني بين مدربي اللعبتين وهذا يعود إلى ان العوامل الشخصية التي يتمتعون بها المدربين تمثل الجانب الأساس بطبيعة ما يمكن ان يصدر منهم من تصرفات تظهر في سلوكهم المهني دون الاخذ بنظر الاعتبار للعبة لأن المدرب يتعامل مع مجموعة اللاعبين الأمر الذي يؤكد قله تأثير خصوصية اللعبة في سلوكه المهني بشكل عام (فالمدرب الاحسن والامر في التدريب سيكون الأكثر متعه في التدريب وسيخلق اللاعبين الأحسن، وكلما اصبح اللاعبين احسن كانوا كاثر قدرة وحصلوا على النجاح من خلال اللعب (حماد، 1998 : 27).

ان مهمة التدريب من المهام الصعبة في مجال النسائي لذا ينبغي على المرء الذي اختار هذه المهمة ان يكون مريباً قبل كل شيء وأن يقود سير التدريب بمهارة. وينبغي عليه ان يكون باحثاً معتمراً وأن يمتلك المعلومات الخاصة في الميادين العملية المختلفة التي لها العلاقة وثيقة بمهمته كمدرب ويعتبر النجاح لأي مدرب في انشاء جو الصداقة والتفاهم المتبادل (مجيد، 1998 : 19).

5- الاستنتاجات والتوصيات.

1-5 الاستنتاجات

بعد معالجة البيانات استنتج الباحث ما يأتي :

- ان مدربي الكرة الطائرة للأندية المشمولة في البحث يتمتعون بسلوك مهني مقبول من وجهة نظر اللاعبين.
- ان مدربي كرة السلة للأندية المشمولة في البحث يتعمتون بسلوك مهني مقبول من وجهة نظر اللاعبين.
- توزعن مستويات المدربين للعبتين بين جيد جداً وضعيف جداً وتركزت اغلب العينة في المستوى متوسط.
- لم يظهر الفرق معنوي بين مدربي الكرة الطائرة وكرة السلة من وجهة نظر لاعبين في السلوك المهني.

2-5 التوصيات

في ضوء الاستنتاجات يوصي الباحث بما يأتي :

- تعميم نتائج هذه الدراسة على المدربين الكرة الطائرة وكرة السلة للأندية المشاركة في موسم (2022 – 2023) في القطر العراقي.
- ضرورة الاهتمام بأقامة دورات تدريبية لتوضيح السلوك المهني للمدرب في الممثلات الفرعية للجنة الاولمبية.
- إجراء دراسات تتبعية طويلة المدى لمتابعة السلوك التدريبي والمهني للمدربين ولكافة الألعاب
- إجراء دراسة مشابهة على مدربي الألعاب الرياضية المختلفة منها (الفردية، الفرقية، الجماعية).

The Comparing the efficiency of professional behavior as a determinant of effectiveness among coaches from the point of view of female volleyball and basketball players for some clubs in Iraq.

Shayan Abdalla Mohammed

Presidency of University of Raparin, Rania, Kurdistan Region, Iraq.

Abstract

The research aims to know the levels of professional behavior as a determinant of the effectiveness of coaches in volleyball and basketball for some clubs in Iraq at the ages of 14-18 years, and to know the differences in the levels of professional behavior as a determinant of the effectiveness of coaches in volleyball and basketball for some clubs in Iraq at the ages of 14-18 years.

The researcher used the descriptive approach in my survey style and the causal comparison of the nature of the research. Female players for some clubs in Iraq were identified for the two volleyball games, which numbered (11) teams, with (154) players, and basketball, which amounted to (6) teams, with (84) players. The research sample amounted to (230) female players did this after excluding (8) female players from the two games for the purpose of the reconnaissance experiment. The researcher used a number of means to collect information, and a scale was determined to measure professional behavior, conduct the exploratory experiment, find the scientific bases for the scale, and then conduct the main experiment, and in order to process the data, the researcher used the electronic statistical bag (spss) and reached the following conclusions that the volleyball and basketball coaches for the included clubs. In the research, they enjoy acceptable professional behavior from the point of view of the female players. The levels of coaches for the two games are distributed between very good and very weak, and most of the sample was concentrated at the average level. There was no significant difference between the coaches of volleyball and basketball from the point of view of male players.

Keywords: Competent professional behavior, Female volleyball and basketball player.

المصادر والمراجع

- ابو حلیمه، فائق حسني؛ الحديث في الادارة الرياضية: (الاردن، دار وائل للنشر والتوزيع، 2004).
- حماد، مفتي رشاد؛ التدريب الرياضي الحديث – تخطيط وتطبيق وقيادة، ط1: (القاهرة، دار الفكر العربي، 1998).
- خريبط، ريسان؛ مناهج البحث في التربية الرياضية: (الموصل، مديرية الكتب للطباعة والنشر، 1987).
- الدرّة وآخرون، عبد الباري؛ الادارة الحديثة، المفاهيم والعمليات منج علي: (عمان، مطبعة الاسراء، 1994).
- اللغة، اللغة؛ مجمع علم النفس والتربية: (القاهرة، الهيئة العامة لشؤون المطابع، 1984).
- شيبه، سمير محمد علي؛ بناء وتطبيق مقياس الاساليب القيادية لمدربي بعض الألعاب الفرقية من وجهة نظر اللاعبين واثرها في ترتيب الفرق؛ (رسالة ماجستير، كلية التربية الرياضية، جامعة البصرة، 2003).
- الاعظمي، فتيبة احمد؛ الادارة والتنظيم في التربية الرياضية: (الموصل، المجموعة الثقافية، 2013).
- عودة، حيد؛ بناء وتقنين مقياس كفايات السلوك المهني لدى مدربي الألعاب الفرقية من وجهة نظر اللاعبين: (جامعة البصرة، كلية التربية الرياضية، رسالة ماجستير، 2009).
- مجيد، ريسان خريبط؛ التدريب الرياضي: (جامعة البصرة، دار الكتب للطباعة والنشر، 1988).

ملحق (1)

مقياس السلوك المهني للمدربين

ت	الفقرات	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
1.	يتمتع بالصحة واللياقة اللازمة لمهنة التدريب.					
2.	يعالج المواقف التي تواجهه.					
3.	حازم ويمتلك زمام الأمور ويبعث على الاحترام					
4.	يملك الشعور العالي بالمسؤولية وتطبيق القوانين والأنظمة.					
5.	يحترم وجهات نظر الآخرين عند حصول الاختلاف.					

					يشخص أنماط السلوك الدالة على عدم الانتباه والملل ومعالجة ذلك بالطرق المناسبة.	6.
					يخلص في عمله ويتعد عن المكابرة.	7.
					يتقبل النقد البناء الذي يوجه إليه.	8.
					يظهر استعداداً دائماً لمساعدة اللاعبين.	9.
					يسهم في حل المشكلات بين اللاعبين.	10.
					يرتدي الزي الرياضي اثناء التدريب.	11.
					يكون مهتماً بمظهره الخارجي.	12.
					تأثر الدرب بالمواقف التي تدعو للانفعال سريعاً.	13.
					يكون صادقاً في تعامله مع اللاعبين والناس الآخرين.	14.
					يتمتع بروح طيبة وبحسن التعامل مع اللاعبين.	15.
					يدافع عن حقوق اللاعبين امام الهيئة الادارية للنادي.	16.
					يقدر ظروف اللاعبين ويرعاهم.	17.
					يستبد برأيه ولا يحترم رأي اللاعبين.	18.
					يتميز بالشجاعة في اتخاذ القرارات.	19.
					تكون لديه القدرة على كتمان أسرار لاعبيه.	20.
					يتميز بكونه غير مادياً.	21.
					يكون متعقلاً في تصرفاته وسلوكياته.	22.
					لا يتردد في توجيه لاعبيه بشكل انفرادي عند الحاجة.	23.

					24. يتمسك بقيم وأداب سلوك اللعبة.
					25. قادراً على تنظيم عمله.
					26. يهتم ويتابع ما استجد في التدريب.
					27. يحفز ويشجع اللاعبين كافة على المشاركة والتفاعل اثناء التدريب.
					28. يهتم بالنقاش والمحاورة بينه وبين اللاعبين.
					29. يتتبع الأبحاث والدراسات الجديدة ذات العلاقة في مجال اللعبة.
					30. يحدد المشكلات ذات الصلة بعمله ومهامه ويبين أسبابها.
					31. يحترم النظام ويتقيد به في التدريب.
					32. يهتم في الحوافز المادية.
					33. قادراً على إتباع مبدأ التدرج في عملية التدريب.
					34. يكون ملماً بالتطورات الرياضية الحاصلة.
					35. قادراً على تنمية الجوانب النفسية في مواقف الإثارة.
					36. يرشد اللاعبين المخطئين.
					37. يحرص على الحضور على مكان التدريب قبل اللاعبين.
					38. يتصرف بشكل انفرادي وبدون استشارة كادر التدريب.
					39. يدفع اللاعبين للمحافظة على مستلزمات التدريب.
					40. يحرص على إبداء التوجيهات بشكل جدي.
					41. يستخدم اسلوب تجريح اللاعبين.

					42. لا يهتم لممارسة اللاعبين عند تقصير الواجب.
					43. يسمح بالدعابة والضحك في الوقت المناسب فقط.
					44. يحرص على خلق الرياضيين الجيدين للنادي.
					45. لا يشعر اللاعبين بتميز اثناء التدريب.
					46. يفتقر إلى ضبط النفس عند خسارة فريقه.
					47. يدفع لاعبيه لممارسة اللعب الخشن.
					48. يمكن ان يفقد اعصابه اذا تعرض فريقه لقرار غير صحيح من قبل الحكم
					49. يتساهل مع اللاعبين عند عدم تطبيقهم للقانون.
					50. لا يهتم عند حدوث اصابة لأحد لاعبيه اثناء المباراة.
					51. لا يهتم لتحطيم القواعد الرياضية بحجة ان منافسه يفعل ذلك.
					52. يشعر الآخرين بانه مدرب غير عادي عند الفوز.
					53. يتقبل نقد الجمهور اثناء المنافسات وبدون انفعال.
					54. يجعل التدريب شيقاً ويشعر اللاعبين برغبة في التدريب.
					55. يظهر توقعه الدائم لكل ما هو افضل في سلوك لاعبيه.
					56. يتجنب الرياء والتكلف ويبيدي الاحترام والتقدير للاعبيه.
					57. يتقبل مشاعر لاعبيه ويكشفها بطريقة لا تبعث بنفوسهم الخوف أو التهديد
					58. يتميز سلوكه بالحيادية في التعامل اثناء التدريب وفي علاقته مع اللاعبين
					59. تتسم تفاعلاته مع اللاعبين بالوئام والألفة

					60. يتعامل مع لاعبيه بصدر رحب.
					61. يستفيد من خبرات الآخرين ويوظفها في عمله.
					62. يهتم بما يعرض من مشكلات قد تعوق تدريب اللاعبين.
					63. محبوب وصديق لكل اللاعبين.
					64. يحترم اللاعبين ويتعامل معهم كمرابي.
					65. لا يكون علاقة طيبة مع أعضاء الفريق.
					66. مشاركة اللاعبين في احزانهم وافراحهم.
					67. يتمتع بعلاقة طيبة مع لاعبيه اثناء التدريب
					68. يتصف بروح التعاون والتسامح مع اللاعبين
					69. يعد المدرب التقييم لتطوير اللاعبين وليس غاية نهائية
					70. يصحح الاختبارات التي يجريها اللاعبين.
					71. تعد اختبارات قبلية وبعديّة مناسبة يهدف لتشخيص نواحي الضعف والقوة
					72. يعتمد على التقييم الموضوعي في تحديد نقاط الضعف والقوة في الفرق المنافسة
					73. يعدل من اساليب تدريبيه تبعاً لنتائج التقييم
					74. يراعي مستويات اللاعبين عند وضع التمرين
					75. يجري اختبارات للفرق في بداية الموسم التدريبي
					76. يتلاءم الاختبار مع الوقت المخصص له.
					77. قادراً على مراعاة الفروق الفردية

					يهتم بنتائج الاختبارات التي اجراها للفرق	.78
					قادر على تمييز اللاعبين	.79
					يعتمد المنافسة في تقويم أداء اللاعبين	.80
					يشخص الصعوبات التي تواجه اللاعبين	.81
					لديه رغبة حقيقية في ممارسة مهنة التدريب	.82
					يحث اللاعبين على التماسك بالاخلاق الحميدة	.83
					يكون قادر على توجيه اللاعبين اثناء التدريب والمنافسات	.84
					يُشعر اللاعبين بالاحترام ولا يسيء استخدام السلطة الممنوحة له	.85
					يعالج حالة القلق بعد كل فشل مر به الفريق	.86
					يشجع اللاعبون على ابراز كل ما لديهم من مهارة وقدرة في اللعب	.87
					يقوم بتصحيح الاخطاء ويقف على مدى تقدم الفريق	.88
					يجري اختبارات تتبعه بعد كل فترة تدريبية	.89
					له القدرة تقويم الأداء الفني للفريق	.90
					يكون قدوة للاعبين في سلوكه وشخصيته	.91

الملحق (2)

اسماء الخبراء والمختصين وألقابهم الذين استعان بهم الباحث

مكان العمل	اللقب	الاسم	ت
كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة السليمانية	استاذ المساعد	أ.م.د. ديار كمال اسعد	1
كلية التربية البدنية وعلوم الادارة- جامعة الكردستان	استاذ المساعد	أ.م.د. سردار محمدى	2
رئاسة الجامعة الوحده الرياضية، جامعة راپهرين	المساعد	م.نارهزو محمود خدر	3

¹. اجريت توزيع (إجراء البحث) الاستمارات اثناء البطولة التي اجريت بتاريخ (23 / 7 / 2023) للعبة كرة الطائرة و (3 / 8 / 2023) لكرة السلة