

بناء مقياس لتقويم الكفايات التدريبية لدى مدربي الألعاب الرياضية

أ.م.د. ضرغام جاسم محمد النعيمي م.م. طارق حسين الحجية
كلية التربية الرياضية / جامعة الموصل

تاريخ تسليم البحث : ٢٠٠٦/٨/٧ ؛ تاريخ قبول النشر : ٢٠٠٦/٨/١٧

ملخص البحث

تعد مهنة التدريب من أكثر المهن التي تتطلب مواقف متباينة وعملية تقويمها يخضع لكثير من الاعتبارات عند الحكم عليها وذلك من خلال الواجب التدريبي، والاستعداد الذاتي والقدرات والصفات الشخصية والنفسية، فعملية تقويم المدرب تختلف عن الإداري وعن الحكم وعن المدرس وعن المشرف الرياضي وكذلك الأخصائي الرياضي. من هنا تظهر الحاجة إلى مدرب متفهم للأسس العلمية والمعارف والمعلومات والمهارات اللازمة لإنجاح العملية التدريبية حتى يستطيع القيام بمهامه ومسؤولياته ووظائفه وهذا لا يتأثر إلا إذا حصل المدرب على القدر الكافي من التدريب المهني يجعله قادراً على القيام بما يتطلبه عمله من مهام متعددة، وهذا دليل على أن العملية التدريبية ووضع برامج التدريب مبنية على دراسة علمية ونفسية دقيقة وفقاً لمتطلبات مستويات الإنجاز المختلفة سواء كانت رقمية أو مهارية. وهدف البحث هو بناء مقياس لتقويم الكفايات التدريبية لمدربي الألعاب الرياضية، وتم استخدام المنهج الوصفي بطريقة المسح للتوصل إلى أهداف البحث، تمثلت عينة البحث بمدربي بعض الألعاب الفردية والجماعية للمنطقة الشمالية (السليمانية، دهوك، أربيل، كركوك، نينوى) بلغ عددهم (٢٦٥) مدرباً من مختلف الألعاب الجماعية والفردية، وتم استخدام المقابلة الشخصية وتحليل المحتوى والاستبيان كوسائل لجمع المعلومات. ومن خلال المعالجات الإحصائية وتطبيق الأسس العلمية على المقياس تم التوصل إلى المقياس بصورته النهائية والذي يحتوي على سبعة محاور و(٧٥) فقرة غطت هذه المحاور.

Constructing a scale for the evaluation of the efficiency of sport coaches

University of Mosul – college of sport education

ABSTRACT

The training profession is a profession which requires more diverse positions and the process of evaluation is subject to many considerations when sentencing, And the readiness of the abilities and qualities of personal and psychological, The process of evaluating the coach differ from the administrative and governance, the teacher and supervisor of sports and sports specialist. Hence the need to coach understands the foundations of scientific knowledge, information and skills necessary for the success of the training process so that it can carry out its duties, responsibilities and functions, this does not affect only if coach To adequate vocational training makes it able to do what needed done multiple tasks, This is proof that the training process, developing training programmes based on scientific studies The psychological in accordance with the requirements of the different levels of achievement, whether digital or skill. The aim of the research is to build a correct skills training trainers sports. The aim of the research is to build a correct skills training trainers sports, The curriculum has been used in a descriptive survey to reach the objectives of has been appointed research trainers some individual and collective games of the northern region (Sulaymaniyah, Dohuk, Irbil, Kirkuk, Nineveh), the number (265) trainers from different games collective and individual, research The use of personal interview and analysis of the content and means of the questionnaire to gather information. Through the application of statistical and treatments for scientific measure has been reached, as the final measure, which contains seven axes and (75) paragraph covering these themes.

١ - التعريف بالبحث

١-١ المقدمة وأهمية البحث

تعد الكفايات التدريبية احد أهم جوانب الثقافة الرياضية والتي تراكمت خبراته وأدواتها ونظمها وقواعدها من خلال خبرات العديد من المتخصصين في مجال الرياضة والذين أحبوها الرياضة ومارسوها وعهدوا تطويرها وتأصيلها إلى أن صارت العملية التدريبية ذات بنية معرفية لها نظرياتها ومبادئها ومفاهيمها ومصطلحاتها الخاصة. ولم تعد العملية التدريبية مجرد ناتج فرعي من علوم الرياضة أو مجرد منهج بإمكان أي شخص أن يقوم بهذه المهمة وإنما أصبح تعليماً أساسياً فلا بد للمدرب أن يعرف أولاً ثم يمارس ثانياً، وبذلك أصبحت العملية التدريبية وجهاً ثقافياً وحضارياً مشتركاً وثنياً وجديراً بان يلم، المدرب المعاصر بمكونات هذه العملية.

من هنا" يكون على عاتق المدرب عدة مسؤوليات بجانب مسؤولياته عن المستوى الذي يصل إليه لاعبه في نوع الرياضة التي يمارسونها ويكون مسؤولاً عن مستوياتهم أمام المسؤولين بكافة نوعياتهم حتى أمام الجمهور والمشرفين والعاملين فهو حلقة الاتصال بين اللاعبين وجميع عناصر النشاط وله دوره الحساس على جميع الانفعالات التي تتحكم في اللاعبين" (سكر، ١٦، ٢٠٠٢)

وتعد مهنة التدريب من أكثر المهن التي تتطلب مواقف متباينة وعملية تقويمها يخضع لكثير من الاعتبارات عند الحكم عليها وذلك من خلال الواجب التدريبي، والاستعداد الذاتي والقدرات والصفات الشخصية والنفسية، "عملية تقويم المدرب تختلف عن الإداري وعن الحكم وعن المدرس وعن المشرف الرياضي وكذلك الأخصائي الرياضي". (باهي، والوكيل، ٢٠٠٢، ٣)

وانسجاماً مع هذا المفهوم اقتضت الضرورة، إلى دراسة الكفايات التدريبية بصفقتها مدخلاً استراتيجياً في تقويم المدرب، فإن اختيار هذا المجال يستجيب لحاجة الفترة الراهنة من الإصلاح، حيث الأولوية للتكوين القائم على أساس الكفايات باعتبارها قاسماً مشتركاً يمكن استثماره في جميع المستويات والتخصصات، لأنها مكونات تروم مساعدة العاملين على استيعاب الجوانب النظرية في علاقاتها بالتطبيق، فهي تشكل أرضية يجعل المستفيدين يشاركون بكيفية فعالة في بناء معارفهم من خلال مكتسباتهم وتجاربهم الميدانية الخاصة"

من هنا تظهر الحاجة إلى مدرب متقهم للأسس العلمية والمعارف والمعلومات والمهارات اللازمة لإنجاح العملية التدريبية حتى يستطيع القيام بمهامه ومسؤولياته ووظائفه وهذا لا يتأثر إلا إذا حصل المدرب على القدر الكافي من التدريب المهني يجعله قادراً على القيام بما يتطلبه عمله من مهام متعددة، " وهذا دليل على أن العملية التدريبية ووضع برامج التدريب مبنية على

دراسة علمية ونفسية دقيقة وفقاً لمتطلبات مستويات الإنجاز المختلفة سواء كانت رقمية أو مهارية" (رفعت، وحسنين، ١٩٨٥: ١١٩).

فالوصول إلى المستويات الرياضية العالمية يرتبط ارتباطاً وثيقاً بكفايات المدرب. فالكفايات تستند إلى نظام متكامل من المعارف والإدارات والمهارات المنظمة التي تشجع اللاعب القيام بالإنجازات والوصول إلى المستويات العالمية تؤهله في تخطيط وتنظيم وتنفيذ وتقويم العملية التدريبية وهنا برزت أهمية البحث في تحديد محاور كفايات العملية التدريبية والتي من خلالها يتم التعرف على المدرب وإعطاء فرصة لاكتساب القيم والمعارف والمهارات التي تؤهله للاندماج في العملية التدريبية ومواصلة التعلم وإظهار إمكانياتهم كلما أهلتهم قدراتهم واستوفوا كفايات العملية التدريبية. فإن مقياس العملية التدريبية يعطي مؤشراً دالاً لسلوكيات قابلة للملاحظة والقياس بعيداً عن التقييم الذاتي والتي تتيح للمدرب تنمية شخصية بكل مكوناتها والتي ترتبط بمفهوم التصرف الواسع والشامل وليس بمفهوم السلوك الضيق الذي يقتصر على المؤشرات الجزئية للعملية التدريبية.

١-٢ مشكلة البحث

إن عملية اختيار المدربين وعلى كافة المستويات عملية ليست سهلة ولا يمكن لأي فرد القيام بها، فإننا نلاحظ بان أكثر الأندية الرياضية تتعثر في تحقيق النوعية الجيدة من المدربين لان عملية الاختيار تحتوي على أخطاء معايير مختلفة تستخدم عادة بطريقة روتينية لا تتسم بالشمولية الكافية والتي تأخذ جوانب فرعية في تقييم المدرب، إذ أن النظر إلى السيرة الذاتية أو الخبرة لا تعطي قدراً كافياً عنه ولم تتناسب والمتطلبات المستقبلية للتدريب واحتياجاته المتغيرة في هذا الوقت الذي يتسم بالتقدم المعرفي والعلمي. لذا فان عملية الاختيار يجب أن تبنى على منهجية علمية في جمع بيانات موضوعية ومعلومات صادقة من مصادر متعددة في ضوء أهداف محددة بغرض التوصل إلى تقديرات كمية يستند إليها في إصدار أحكام أو قرارات مناسبة. ولكي يكون التقويم مبنياً على أسس موثوقة، أي متناسبة مع فلسفة التدريب وأهدافه فإنه يجب ان يتم التقويم عن طريق أدوات متعددة كالاستبيانات والملاحظات والاختبارات وغيرها من هنا برزت مشكلة البحث في وضع وسائل وادوات علمية في تقويم كفايات العملية التدريبية.

١-٣ هدف البحث

يهدف البحث الى بناء مقياس لتقويم الكفايات التدريبية لدى مدري الالاعاب الرياضية.

١-٤ مجالات البحث

١-٤-١- المجال البشري: مدري الالاعاب الفردية والجماعية للمنطقة الشمالية (السليمانية-

دهوك-موصل-اربيل-كركوك)

١-٤-٢- المجال أزماني: ابتداءً من ١/٢٠ ولغاية ٢٢/٦/٢٠٠٦

١-٤-٣- المجال المكاني: جامعة الموصل /كلية التربية الرياضية

٢- الدراسات النظرية والدراسات السابقة

١-٢ الدراسات النظرية

١-١-٢ مفهوم الكفاية

على الرغم من اختلاف المفهوم حول الكفاية، فان الأدبيات التربوية تكاد تتفق على مميزاتها. وقبل التطرق لهذه المميزات، سنحاول تقريب هذا المفهوم من خلال بعض التعاريف الواردة في شأنها.

يعرف لويفرف (Leboeterf G) الكفاية بكونها القدرة على التحويل. فالكفاية لا يمكن ان تقتصر على تنفيذ مهمة وحيدة ومتكررة بالنسبة للمعتاد. إنها تقترض القدرة على التعلم والتفوق؛ كما أنها تلائم لحل قسم من المشاكل لمواجهة فئة من الوضعيات وليس فقط مشكل عين ووضعيتها بعينها... فالكفاءة هي "...القدرة على تكيف التصرف مع الوضعيات، ومواجهة الصعوبات غير المنتظرة؛ وكذلك قدر الحفاظ على الموارد الذاتية للاستفادة منها أكثر ما يمكن، دون هدر الجهود. إنها القدرة و الاستعداد التلقائي بخلاف ما يقابل ذلك من تكرار بالنسبة للآخرين" (Leboeterf G, 1995, p22).

هذا ويأتي تعريف دوكتيل (De Kettle, 1996) ليحدد أن هذه المشاكل أو الوضعيات ينبغي أن تكون من نفس "الصنف" حيث تسمح بضبط الكفاية في مجموعة منظمة ومرتبطة من الأنشطة تطبق على محتويات في فئة من الوضعيات لحل بعض المسائل التي تطرحها هذه الفئة. ويضيف بيرنو (perrenoud) إلى هذه التعاريف مفهوم استقرار الكفاية؛ أي أن الكفاية تتجاوز المحاولات التأملية في تعبئة الموارد لتصبح في متناول الفرد ويتم تفعيلها في الإشكال التي كونتها. (schemas constitues)

ويأتي تعريف دوكتيل ورويجيرز (Dekelete et roegires, 2000) كترتيب لمزايا هذه التعاريف كلها بحيث يؤكد على أن "الكفاية هي إمكانية تعبئة - بكيفية باطنية - لمجموعة مندمجة من الموارد بهدف حل صنف من وضعيات - مسألة.

وقبل الانتقال إلى مميزات الكفاية، هناك بعض المصطلحات والعبارات التي وردت في التعريف أعلاه والتي تحتاج إلى توضيح:

- إمكانية: تعني أن الكفاية توجد عند الشخص كطاقة تم اكتسابها عبر وضعيات معينة، وبإمكانه إبرازها عند الحاجة ولا تعني فقط ممارستها وتطبيقها في وضعية محددة، والا فستصبح أداء أو إنجاز (performance) حسب شومسكي (Chomsky)
- عبارة "بكيفية باطنية": يقصد بها استقرار الكفاية وهذا لا يعني أن الكفاية لا تتطور ولا يسماع الممارسة.
- عبارة "حل صنف من وضعيات مسألة": تعني أن الكفاية محدودة ومضبوطة. ليس فقط من جانب المواد التي ينبغي تعبئتها، ولكن من جانب فئة الوضعيات. وبعبارة أخرى فالكفاية هي الاستطاعة على مواجهة أي وضعية تنتمي إلى صنف معين من الوضعيات له ثوابت معينة وقواسم مشتركة. وإذا خرجنا عن ذلك الصنف من الوضعيات فإننا سندخل في كفاية أخرى.

٢-١-٢ مميزات الكفاية

ولكي يكون التعريف أكثر وضوحاً، فإن (كزافيي روجيرس) يستنتج بأنه "حين تفحص الأدبيات المرتبطة بالكفايات، يلاحظ بان تحديدها يتم وفق خمس مميزات أساسية" (RoegiersX. Mars 1999. 24-31):

- ١- خاصية الحشد لمجموعة من الموارد المندمجة (mobilisation d'un ensemble de ressources) ومن بين هذه الموارد التي تستدعيها الكفاية: معارف ومعارف نابغة من التجربة الشخصية واليات وقدرات ومهارات... هذه الموارد تشكل مجموعة مندمجة يصعب -في اغلب الاحيان- تحديدها.
- ٢- خاصية الغائية (caractere de finalite): إن ما يحشده التلميذ من موارد متنوعة يكون قصد القيام بنشاط او حل مشكل مطروح في ممارسته المدرسية أو في حياته اليومية، وفي الحالات العامة، وفي كل الحالات، فإن الكفاية تكون غائية وقصدية وتستجيب "الوظيفة اجتماعية" بالمعنى الواسع للكلمة.
- ٣- خاصية الصلة بين فصيلة من الوضعيات (lien entre une famille de situations): لتتمية كفاية معينة، ويتم حصر الوضعيات التي يمارس فيها التلميذ الكفاية. فبالأكد أن التلميذ يكون خاضعاً لوضعيات مختلفة، وهذه الوضعيات ضرورية لمن تنوعها واختلافها

محصور في فصيلة محددة وخاصة. وانه لمن المهم حصر الوضعيات في فصيلة محددة وفق بعض الثوابت. عكس القدرة التي يمكن تطويرها عبر محتويات ووضعيات مختلفة ومتنوعة.

٤- خاصية هيمنة التخصص [المادة] (caractere souvent disciplinaire): تتعلق هذه الخاصية الرابعة بكون الكفاية ترتبط أكثر بالتخصص أو [المادة]. وميزتها هذه ناتجة عن كونها غالبا ما تحدد عبر فئة من الوضعيات المتناسبة مع مشكلات خاصة بالتخصص ومنبثقة عن مقتضياته. إلا أن هذا لا ينفي أن بعض الكفايات تنتمي إلى تخصصات مختلفة تكون أحيانا قريبة من بعضها وتكون بذلك قابلة للنقل (transferable).

والحال انه لا يمكن تعميم وتأكيد أن الكفاية تكتسي دائما طابعا تخصصيا. فبعض الكفايات تتميز بكونها متداخلة التخصصات (حل مسألة فيزيائية). كما أن هناك العديد من الكفايات اللاتخصصية. وكمثال على ذلك: قيادة اجتماع مع زملاء العمل أو قيادة سيارة في المدينة. ويعتبر المتعلم ممتلكا للكفاية (في مجال ما) حينما يتمكن من التصرف بكيفية متوقعة في سياقات ومواقف تتسم بالدرجة عالية من التقيد، وذلك لأنه يفهم ما يجب فعله ويتذكر الكيفية والشروط الملائمة للإنجاز الفعال والصائب، ما دام قد تدرب على امتلاك الكفاية المعينة في سياقات ومواقف كثيرة ومتشابهة (Bis sonnettes et Richard M. 2002).

خاصية قابلية التقويم (Evaluabilite) بخلاف القدرة التي يصعب تقويمها، فإن الكفاية تتميز بقابليتها للتقويم لأنه بالإمكان قياس نوعية تنفيذها ونوعية النتيجة المحصلة. (بلكبير، وآخرون، ٢٠٠٤)

٢-١-٣- المدرب:

يعرفه (بشير العلاق) هو الفرد الذي ينجز عمله من خلال الآخرين والذي يقوم بعملية التخطيط والتنظيم وتوجيه الآخرين والإشراف عليهم (العلاق، ١٩٩٨، ٤٨).

وهو الشخص الذي يكون مسؤولا عن إعداد الفريق الرياضي وتهيئة مفردات ومنهاج البرنامج الرياضي ويقوم بتسيير كافة السبل والإمكانيات لتحقيق الإنجاز الرياضي. وهو الشخص الذي يعطي اللاعب التمرينات والبرامج ويشرف على تنفيذها ويصاحبه في التمرينات (علاوي، ١٩٧٩، ٤٠٣) ويعرف بأنه الشخص الذي يقع على عاتقه القيام بالتخطيط وقيادة وتنظيم الخطوات التنفيذية لعمليات التدريب وتوجيه اللاعبين خلال التمرينات والمنافسات (حمادة، ١٩٩٨، ٢٧) عليه فان عمل المدرب لا يقتصر على توصيل معلوماته وخبراته للاعبين بل يرتبط بكثير من الالتزامات الأخرى فهو مربي قبل ان يكون معلما وهو مرشد ولا يتخذ قرارات ارتجالية تخلق المجابهات فالحكم الصائب هو من أهم صفاته وله الأثر الكبير في حل المشاكل

ومنع مشاكل أخرى من الظهور (زكي، ١٩٩٧، ١٢٦-١٢٧) فضلا عن توجيه المدربين
المساعدين سواء فيما يختص باللياقة البدنية أو المهارية وفقا لمتطلبات تشكيل الفريق وخطة
اللعبة. (حسن، ١٩٨٣، ١٣٧)

٢-١-٤ كفايات المدرب الناجح

- * اعلم انه ليس الأهم مقدار ما تعلم ، ولكن الأهم هو مقدار استطاعتك ايصال ما تعلم إلى من لا يعلم.
- * تدرج في كمية ونوعية المعلومات التي ترغب في إيصالها للمشاركين، وحاول أن تنتقل في إلقاءك من السهل إلى الصعب ومن المعلوم إلى المجهول.
- * احرص على التدريب الراسي لا الأفقي، وعلى التركيز لا التكاثر، واعلم أن الفائدة الحقيقية والمتعة والإثارة تكمن في تعميق الموضوع وسبر أغواره وليس في الطرح السطحي البسيط.
- * اعرض على المشاركين بيانات ومعلومات وأفكار محدودة يمكن تذكرها، ولا تزد الجرعة عليهم، ولكن انتظر حتى يفهموا هذه المعلومات ويحفظوها ثم انتقل بعد ذلك إلى إضافة معلومات جديدة.
- * حاول أن لا تعرض على الحاضرون أكثر من فكرة واحدة في الوقت الواحد.
- * تأكد من استيعاب الأفراد لفكرتك قبل الاستمرار في تقديم فكرة جديدة.
- * تأكد من استيعاب الأفراد لفكرتك قبل الاستمرار في تقديم فكرة جديدة.
- * أعد التذكير ببعض المعاني والأفكار والموضوعات المهمة بين الفينة والأخرى، وعلى فترات متباعدة، وبأساليب مختلفة ومن غير تكلف، فقد أثبتت الدراسات أن الفكرة إذا ذكرت مرة واحدة للحاضرين فإنهم في نهاية الشهر يتذكرون 10% منها، ولكن إذا ذكرت ست مرات على فترات مختلفة فإنهم في نهاية الشهر يتذكرون 90% منها.
- * إن استطعت أن تجعل الوصول إلى النتائج والإجابة عن التساؤلات تخرج من فم المشاركين أنفسهم لا من فمك فذلك أولى وانفع لهم.
- * احرص على الإلقاء المعد له إعداداً جيداً واحذر القراءة الدائمة من ورقة، فإنها مورثة للسام مزرية للملقي أو المدرب.
- * إذا سئلت سؤالاً لا تعرف الإجابة عنه فلا تخجل من قولك لا أعلم، فإنها نصف العلم، ويمكن أن توجه السؤال للحاضرين لمناقشة أو تؤجل الإجابة عنه أو تكلفهم بالتفكير والبحث فيه.
- * احرص على الإثارة، والتشويق والمفاجآت، ومخالفة توقعات المشاركين، وتجنب النمطية والروتين.

- * كن طبيعياً، واحذر التكلف، واعلم أن ذلك سر من أسرار الإلقاء الجيد، كما أنه سبب لانجذاب الحاضرين إليك.
- * راقب المشاركين وتفقد أحوالهم، وتأمل في ملامح وجوههم، واحرص على أن لا ينام احد منهم أو يسرح بخياله أو ينشغل جانبيا مع جاره أو يفكر في أمر خارج الموضوع.
- * وإذا شعرت بالملل يدب إلى الحاضرين فأزله سريعا بطرفة أو لعبة أو تغيير الأسلوب، والا فانه البرنامج أو اليوم التدريبي.
- * شجع المنافسات الشريفة بين المشاركين، واستخدم لذلك أساليب عدة والتي منها:
 - * المباريات الإدارية، الألعاب التدريبية، فرق العمل، المسابقات، النقاش المشترك.
 - * تذكر دائما أن الناس تهوى القصص والتجارب والأخبار والأحداث.
 - * إذا ذكرت قصة أو مقولة أو واقعة فاذكرها بوضوح محدد التاريخ والأسماء والأماكن.
 - * مازح المشاركين، وأكثر من ملاطفتهم، ولا تكن يابسا فتمل وتكر.
 - * تذكر انك لست بهلوانا ولا مهرجا، فلا تفرط في المزاح والضحك، واعلم ان من كثر ضحكه قلت هيئته، ومن كثر مزحه استخف به.
 - * اقرأ كثيرا وجدد معلوماتك، وتابع آخر المستجدات واجعل معلوماتك شاملة ومتنوعة في جميع المجالات.
 - * كن فطنا ذكيا، سريع البديهة، حسن التصرف.
 - * فكر وتأمل قبل أن تتكلم، واحذر العكس.
 - * كن مبدعا في الإلقاء والتدريب حريصا على التغيير والتجديد، متجنبا الروتين والرتابة ما أمكنك ذلك.
 - * قم بإدارة الوقت المحدد للإلقاء أو التدريب واحذر الإسراف في الحديث عن موضوعان لا تخدم أهداف البرنامج.
 - * كن واقعا منطقيا، وتكلم عن بيئة الحاضرين، وعش واقعهم ومجتمعهم، وتجنب الإفراط في المثاليات.
 - * احرص على الحركة الايجابية والتشجيعية للرأس والتي مغزاها التأييد أو الرغبة في الاستماع أو إظهار الفهم والاستيعاب والمتابعة، وتكون بتحريك الرأس من أعلى إلى أسفل ومن أسفل إلى أعلى.
 - * توجه بنظرك إلى جميع الجهات، والتفت يمينا وشمالا، وإلى الأمام وإلى الخلف، وإياك أن تركز نظرك نحو جهة واحدة وتهمل الجهات الأخرى.
 - * تجنب حركة العين السريعة.
 - * وجه حديثك إلى الجمهور وليس إلى اله العرض أو شاشة العرض.

- * اخرج الحروف من مخارجها، وانطق الكلمات بوضوح ولا تأكل أواخرها.
- * تكلم بلغة يفهمها الجميع، واحذر التفلسف بمصطلحات غامضة فان ذلك سبب لفقد انتباه واهتمام الحاضرين، وإذا اضطررت إلى استخدام تلك المصطلحات فاشرحها لهم ابتداء.
- * غير معدل سرعة صوتك، ولا تجعل صوتك على وتيرة واحدة.
- * أحسن استخدام الإشارة باليد، واجعلها منسجمة ومتناغمة مع طبيعة الكلام، ولكن احذر المبالغة فيها.
- * احذر تكرار حركة ما كثيرا (الحماذي، ١٩٩٩: انترنت).

٣- إجراءات البحث

٣-١ منهج البحث

تم استخدام المنهج الوصفي بطريقة المسح لملائمته وطبيعة البحث

٣-٢ عينة البحث

تمثلت عينة البحث بمدربي بعض الألعاب الفردية والجماعية للمنطقة الشمالية (السليمانية، دهوك، اربيل، كركوك، نينوى) بلغ عددهم (٢٦٥) مدريا من مختلف الالعاب الجماعية والفردية وكما مبين في الجدول رقم (١)

الجدول رقم (١)

يبين عينة البحث وحسب المحافظات

النسبة المئوية	العدد	مجتمع البحث
٣٨,٤٩%	١٠٢	نينوى
٧,٩٢%	٢١	دهوك
١٦,٩٨	٤٥	كركوك
٢١,٨٨	٥٨	اربيل
١٤,٧١	٣٩	السليمانية
١٠٠%	٢٦٥	المجموع الكلي

٣-٣-٣ وسائل جمع المعلومات

٣-٣-١-١ المقابلة الشخصية

تم إجراء مقابلة شخصية مع مجموعة من الخبراء والمتخصصين* في مجال العلوم الرياضية والعاملين في مجال التدريب لغرض الوصول إلى أهداف البحث. ملحق (١)

٣-٣-٢ الاستبيان المفتوح

تم توزيع استبيان مفتوح على مجموعة من المدربين والمتخصصين في مجال علم التدريب لغرض استكمال الخطوات الأولية في بناء المقياس وأشار كل من (ألن وين) إلى أن عملية بناء أي مقياس يتم بأربع مراحل هي:

-التخطيط للمقياس وذلك بتحديد المجالات التي تغطي فقراته.

-صياغة فقرات كل مجال.

-تطبيق الفقرات على عينة ممثلة لمجتمع البحث.

-إجراء تحليل لفقرات المقياس. (119-118-1979، ألن وين)

٣-٣-٣ - الاستبيان المغلق (المقياس)

٣-٣-٣-١ - تحديد مجالات المقياس

في ضوء الإطلاع على المصادر العلمية والبحوث والدراسات التي تناولت الكفايات المختلفة للعاملين في مجال التدريب تم تحديد سبعة محاور وهي (كفايات الأهداف، كفايات العلاقات الاجتماعية، كفايات التقويم، كفايات التخطيط، كفايات إدارة الوحدة التدريبية، كفايات الأساليب والطرق التدريبية، كفايات التطور المهني).

٣-٣-٣-٢ - الدراسة الاستطلاعية الأولى

بغية التحديد الدقيق لكفايات التدريب للمدربين تم عرض استبيان مغلق على عينة عشوائية من المدربين والبالغ عددهم (٦٠) مدرب لمختلف الألعاب وتم التوصل بعد تحليل النتائج إلى اتفاق هذه العينة على استخدام نفس الكفايات .

٣-٣-٣-٣ - صياغة فقرات

تم صياغة فقرات المقياس بصورته الأولية والتي تكونت من (٧٥) فقرة موزعة على (٧) مجالات ممثلة بالكفايات التدريبية وكما مبين في الملحق رقم (٢)

وتم مراعاة النقاط الآتية في صياغة فقرات المقياس:-

-إن لا تكن الفقرات طويلة تؤدي إلى الملل.

-أن لا تكون الفقرة كاشفة عن نفسها.

-ان تكون العبارة قابلة لتفسير واحد. (أبو علام، ١٩٨٩، ١٣٤)

-أن لا تكون العبارة بصيغة المتكلم (أي تكون بصيغة المخاطب). (كاظم، ١٩٩٠، ٩٧).

-أن تقيس الفقرة أحد أبعاد المقياس.

٣-٣-٤ - صدق المقياس

إن الصدق هو أحد الخصائص (السايكومترية) في بناء المقاييس، والمقياس الذي يتصف بالصدق كما يرى ستاني وهويكنز "هو الذي يحقق الوظيفة التي وضع من أجلها" (Szqnlle and Hopkins, 1972, 101) كما يشير (أوبنهايم) إلى أن "الصدق يدل على قياس الفقرات لما يفترض أن يقسيه" (Oppenheim, 1973, 67-70) وتم التحقق من صدق المقياس عبر صدق المحتوى والصدق الظاهري.

٣-٣-٥ - صدق المحتوى

ويطلق عليه الصدق بحكم التعريف (Validity by Definition) "فالاهتمام الأساس فيه ينصب على كل مجال من مجالات المقياس ومدى احتوائه على فقرات مناسبة وكذلك التصميم المنطقي لفقرات كل مجال ومدى تغطيته له" (فرج، ١٩٨٠، ٣٠٦-٣٠٧) وقد تحقق هذا الصدق في أداة البحث من خلال توضيح مفهوم كل مجالات المقياس وكذلك تصنيف فقرات كل مجال وكما مبين في الملحق رقم (٢) ويشير سلوم إلى أن صدق المحتوى للاختبار يعتمد بصورة أساسية على مدى إمكانية تمثيل الاختبار لمحتويات عناصره وكذلك المواقف والجوانب التي يقيسها تمثيلاً صادقاً ومتجانساً وذات معنوية عالية لتحقيق الهدف الذي وضع من أجله الاختبار (الحكيم، ٢٠٠٤، ٢٣) وتم التوصل إلى صدق المحتوى عبر الإطلاع وتحديد وتعريف مجالات المقياس وصياغة فقراته بعد أن اعتمد على التحليل وهو أساس عملية منطقية تعتمد على الاجتهاد الشخصي" (ثورندايك وهيجن، ١٩٨٩، ٥٦).

٣-٣-٦ - الصدق الظاهري

يشير أبل (Abel) وكذلك ألن وين (Allen and yen) "إلى أن عرض الفقرات على مجموعة من المحكمين للحكم على مدى صلاحيتها في قياس الخاصية المراد قياسها تعد أفضل طريقة في استخراج الصدق الظاهري" (Able, 1979, 556) و (Allen and yen - 1979 - 95 - 96) لذا تم عرض المقياس بصورته الأولية على مجموعة من الخبراء في مجال علم النفس الرياضي، علم التدريب الرياضي، والقياس والتقويم. الملحق رقم (٣).

وطلب منهم إبداء آرائهم وملاحظاتهم حول مدى صلاحية مجالات المقياس ومدى صلاحية فقرات كل مجال من مجالات المقياس فضلاً عن حذف وإضافة وتعديل أية فقرة يدونها، وقد أسفرت عن ملاحظات وتعديل بعض الفقرات يلائم عينة البحث ويحافظ على فكرة الفقرة، وتم الاعتماد بقبول الفقرات على نسبة الإنفاق (٧٥%) كما ويشير بلوم" إلى انه يمكن

الاعتماد على موافقة آراء المحكمين بنسبة (٧٥%) في مثل هذا النوع من الصدق" (بلوم وآخرون، ١٩٨٣، ١٢٦).

٣-٣-٧- الدراسة الاستطلاعية الثانية

تم إجراء الدراسة الاستطلاعية الثانية على عينة عشوائية تألفت من (١٥) مدرب من المنطقة الشمالية وكان الغرض من هذه الدراسة:

- (١) التعرف على مدى وضوح الفقرات.
 - (٢) تبديل الفقرات غير الواضحة بما هو مناسب.
 - (٣) التأكد من مدى وضوح تعليمات المقياس.
 - (٤) احتساب زمن الإجابة الذي يستغرقه المبحوث على فقرات المقياس.
 - (٥) إعداد الصورة النهائية للفقرات قبل القيام بتحليلها إحصائياً.
- وظهر أن تعليمات الإجابة والفقرات الخاصة بالمقياس واضحة لديهم و لا تحتاج أي تعديل أو تغيير.

٣-٣-٨- التحليل الإحصائي للفقرات

تم الاعتماد على طريقتين للتحليل الإحصائي للفقرات وهي قياس القوة التمييزية للفقرات والاتساق الداخلي.

٣-٣-٨-١- القوة التمييزية

"يقصد بمعامل التميز قدرة الفقرات على تمييز الفروق الضرورية بين الأفراد والذين يملكون الصفة ويعرفون الإجابة وبين الذين لا يملكون الصفة ولا يعرفون الإجابة الصحيحة لكل فقرة في المقياس، وبعبارة أخرى فان كل فقرة لها القدرة على التمييز بين من يحصلون على درجات واطئة ومن يحصلون على درجات عالية" (الإمام وآخرون، ١٩٩٠، ١١٤) "ولغرض معرفة عدد أفراد القوة التمييزية اعتمد نسبة (٥١١) إذ يشير نينلي (Nunnally) في تحليل الفقرات إلى نسبة عدد أفراد عينة التميز إلى عدد الفقرات يجب أن لا تقل عن (٥١١) لعلاقة ذلك بتقليل فرص الصدق في عملية التحليل" (Nunnally - 1978, 202) وبذلك بلغ حجم عينة التميز (٢٦٥) مدرباً اختيروا بطريقة عشوائية من المنطقة الشمالية لغرض إكمال متطلبات التميز بعد الحصول على الدرجات النهائية والدرجات الفردية للفقرات لهذه العينة رتبت الدرجات الكلية ترتيباً تنازلياً لجميع أفراد عينة التمييز من أعلى درجة حيث كانت (٣٧٥) إلى أوطأ درجة والتي كانت تساوي (٧٥) درجة تم اخذ نسبة (٢٧%) من الدرجات العليا والدنيا والتي بلغ عددها (٧٢) استمارة ويرى كيلي "أن تحديد نسبة ٢٧% من الدرجات العليا و٢٧% الدرجات الدنيا يوفر لنا مجموعتين بأكبر حجم وأقصى تباين" (Kelly, 1973, 172) ثم حلت فقرات

مقياس البحث باستخدام الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لاختبار الفروق بين درجات المجموعتين الدنيا والعليا ولكل فقرة من فقرات المقياس وعدت القيمة التائية المئوية مؤثرا لتمييز كل فقرة من فقرات المقياس

(Class and Dstanly, 1970-295) وكما مبين في جدول (٢)

الجدول رقم (٢)

يبين قيم ت المحتسبة بين المجموعتين العليا والدنيا

رقم الفقرة	قيمة ت المحتسبة	رقم الفقرة	قيمة ت المحتسبة	رقم الفقرة	قيمة ت المحتسبة
١	٢,٤٧٨	٢٦	٧,٩٣١	٥١	٨,٦٩١
٢	٣,٦٥٧	٢٧	٥,٧٥٩	٥٢	٤,٤٩٢
٣	٤,٦١٧	٢٨	١١,٦٨٧	٥٣	٥,٦١٨
٤	٣,٤٩١	٢٩	٩,٤٦٨	٥٤	١,٦٧٦
٥	٢,٨١١	٣٠	٨,٩٥٦	٥٥	١,٦٩٤
٦	٣,٦٢٧	٣١	١٢,٧٩٢	٥٦	١,٩٨٣
٧	٣,٤١٩	٣٢	٩,٧٣٥	٥٧	١,٩٩٢
٨	٤,٧٤٦	٣٣	٣,٨٤٥	٥٨	٢,١٢٣
٩	٣,٩٤٥	٣٤	٦,٦٨٤	٥٩	٢,٣٢٥
١٠	٥,٤٩٢	٣٥	٤,٨٣٧	٦٠	٢,٤٦٥
١١	٢,٦٧٨	٣٦	٨,٨٦٥	٦١	٢,٦٣٥
١٢	٦,٢٣١	٣٧	٥,٦٩٤	٦٢	٢,٦٨٥
١٣	٥,٧٢٦	٣٨	٤,٧٩٨	٦٣	٢,٧٥٨
١٤	٦,٩١٠	٣٩	٧,٩٧٠	٦٤	٢,٧٩٤
١٥	٤,١٣٩	٤٠	٣,٧٩٥	٦٥	٢,٨٩٦
١٦	٣,٧٢٧	٤١	٥,٧٨٣	٦٦	٢,٩٢١
١٧	٢,١٧٩	٤٢	٩,٨١٧	٦٧	٢,٩٩٣
١٨	٥,٣٩٨	٤٣	١٠,٩٨٧	٦٨	٣,٢١٧
١٩	٢,٨٣١	٤٤	٨,٦٨٩	٦٩	٣,٣٥١
٢٠	٣,٦٩٧	٤٥	٤,٥١٩	٧٠	٣,٤٢٥
٢١	٨,١٦٨	٤٦	٩,٦٢٩	٧١	٣,٥٢٦
٢٢	٧,٧٩٣	٤٧	٤,٧٢٩	٧٢	٣,٦٢١
٢٣	٣,٤٩٠	٤٨	٧,٧٤٨	٧٣	٣,٧٥١
٢٤	٥,١٩٥	٤٩	٣,٦٨١	٧٤	٣,٨٢٣
٢٥	٩,٦٤٢	٥٠	١٠,٣٩٦	٧٥	٣,٩٢٤

*قيمة (ت) الجدولية امام درجة حرية (١٤٢) ونسبة خطأ (٠,٠٥) تساوي (١,٦٦)

يتبين من الجدول رقم (٢) ان جميع فقرات المقياس دالة احصائيا وبذلك استقر المقياس على سبعة محاور و(٧٥) فقرة.

٣-٣-٨-٢ الاتساق الداخلي

"إن ارتباط كل فقرة بمحك خارجي أو داخلي يعد أحد مؤشرات صدق الفقرة وحين لا يتوفر محك خارجي يستخدم محك داخلي لذلك تعد درجة المجيب الكلي عن المقياس افضل محك داخلي" (Anastasia, 1976,159-155) و (Guilford, 1959, 917).

"ويطلق على معامل الارتباط بين درجة الفقرة والدرجة الكلية للمقياس بالاتساق الداخل" (Thorrdike and Hogen, 1986,68) وهي طريقة تقدم لنا مقياسا متجانسا، في فقراته بحيث تقيس كل فقرة البعد السلوكي نفسه الذي يقيسه المقياس ككل فضلا عن قدرتها على إبراز الترابط بين فقرات المقياس (السامرائي، ١٩٨٧، ٩٦) وتم التحقق من وجود هذا الارتباط من خلال استمارات عينة التمييز والبالغة (٢٦٥) استمارة والتي رتبت بشكل تصاعدي بناء على درجاتها الكلية وتم اختيار وبشكل عشوائي ومنتظم الاستمارات التي تحمل الأرقام (٢٥، ٢٠، ١٥، ١٠، ٥،، ٢٦٥) حيث بلغ عددها (٥٣) استمارة وهي تشكل نسبة (٢٠%) من العينة أو تم استخدام معامل الارتباط بيرسون لإيجاد العلاقة بين الفقرة الواحدة والدرجة الكلية للمقياس وكما هو مبين في الجدول رقم(٣).

الجدول رقم (٣)

يبين معاملات الارتباط بين درجة الفقرة والدرجة الكلية للمقياس.

معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة
٠,٢٨٦	٥١	٠,٣٩٧	٢٦	٠,٣١٤	١
٠,٢٩٦	٥٢	٠,٥١٩	٢٧	٠,٤٣٥	٢
٠,٣٢١	٥٣	٠,٣٩٨	٢٨	٠,٥٧٢	٣
٠,٣١١	٥٤	٠,٥٦٠	٢٩	٠,٦٥٧	٤
٠,٢٩٤	٥٥	٠,٤٩٧	٣٠	٠,٥١٣	٥
٠,٢٨٤	٥٦	٠,٣٨٩	٣١	٠,٤٦٧	٦
٠,٣٥٢	٥٧	٠,٦١٨	٣٢	٠,٤٥٦	٧
٠,٣٢٤	٥٨	٠,٤٣٨	٣٣	٠,٣٦٨	٨
٠,٣١٢	٥٩	٠,٣٨٧	٣٤	٠,٤١٢	٩
٠,٣٦٢	٦٠	٠,٦١٨	٣٥	٠,٣٨٩	١٠
٠,٢٩٩	٦١	٠,٣٤٥	٣٦	٠,٣١٨	١١
٠,٢٨٣	٦٢	٠,٤٢٨	٣٧	٠,٥١٩	١٢
٠,٣٢١	٦٣	٠,٣٩٤	٣٨	٠,٤١٨	١٣
٠,٣٧٥	٦٤	٠,٥٣١	٣٩	٠,٣٨٢	١٤
٠,٣٨٦	٦٥	٠,٤٦٢	٤٠	٠,٦٠٢	١٥
٠,٣٥٠	٦٦	٠,٦٥٣	٤١	٠,٥٣٧	١٦
٠,٣٠٢	٦٧	٠,٣٧٩	٤٢	٠,٤٢٧	١٧
٠,٣٨٥	٦٨	٠,٣٩٨	٤٣	٠,٣٨٤	١٨
٠,٢٩٧	٦٩	٠,٤٢٦	٤٤	٠,٥٣١	١٩
٠,٣٦٥	٧٠	٠,٣٨٩	٤٥	٠,٣٦٤	٢٠
٠,٣٤٥	٧١	٠,٦٧٢	٤٦	٠,٤٢٩	٢١
٠,٣٦٢	٧٢	٠,٥٣٨	٤٧	٠,٣٩١	٢٢
٠,٤٢١	٧٣	٠,٤٩٠	٤٨	٠,٦٠٥	٢٣
٠,٣٦٢	٧٤	٠,٣٥٨	٤٩	٠,٤٨٩	٢٤
٠,٣٥٥	٧٥	٠,٤٩٧	٥٠	٠,٥٠٨	٢٥

*قيمة (ر) الجدولية امام درجة حرية (٥٢) ومستوى دلالة (٠,٠٥) = ٠,٢٧٣

٣-٣-٩ - ثبات المقياس

يعني الثبات "اتساق نتائج مع نفسها إذا كررت مرتين أو عدة مرات ويقصد به أيضا الاستقرار أي إذا أعيد تطبيق المقياس نفسه على الفرد الواحد فإنه يعطي نوعا من الاستقرار في النتائج" (إبراهيم وآخرون، ١٩٨٩، ١١٤) ولغرض إيجاد معامل ثبات المقياس المعد قيد الدراسة

تم الاعتماد على طريقة إعادة الاختبار من خلال تطبيق المقياس مرتين بفاصل زمني قدره (١٥) يوما وعلى عينة قوامها (١٨) مدريا حيث يشير آدمز "إلى أن الفترة الزمنية بين التطبيق الأول والثاني ينبغي أن لا يزيد على أسبوعين أو ثلاثة أسابيع" (Adams 1964, 85) ويشير الظاهر أيضا "أن المدة بين الاختبارين عادة تكون بين (١٠) إلى (٢٠) يوما" (الظاهر، ١٩٩٠، ١٤١) وتم احتساب معامل الارتباط بيرسون بين التطبيقين وبلغ (٠,٨٦) ويمكن الاستدلال من هذه النتيجة على ثبات المقياس إذ ان هذه القيم دالة احصائيا.

فضلا عن ذلك فالاختبار يمتاز بمعامل ثبات جيدا على مؤشر الصدق، إذ انه في العادة يكون "الاختبار الصادق ثابتا في حين قد لا يكون الاختبار الثابت صادقا بالضرورة" (Best, 1960, 195) و (مقبل، ١٩٨٣، ١٠١).

٣-٣-١٠ طريقة حساب درجات المقياس

ويقصد بها وضع درجة الإجابة لكل مدرب على مقياس الكفايات التدريبية ولما كانت الصفة النهائية للمقياس يتكون من (٧٥) فقرة موزعة على (٧) محاور.

تكون الإجابة على فقرات المحاور السبعة الأولى بأسلوب الاختيار من متعدد إذ يقدم للمجيب فقرات ويطلب منه اختيار بديل واحد من خمسة بدائل (درجة كبيرة جدا، درجة كبيرة، درجة متوسطة، درجة قليلة، درجة قليلة جدا) لها أوزان مختلفة تم اعتمادها بعد عرضها على مجموعة من الخبراء والمتخصصين في مجالات القياس والتقويم والتدريب الرياضي وعلم النفس الرياضي (ملحق ٣) واتفاقهم عليها مما يدل على موضوعية المقياس وبناءا عليه تكون الدرجة الكلية للمقياس (٣٧٥) درجة. (ملحق ٤)

٣-٣-٤ المعالجات الإحصائية

- الوسط الحسابي
- الانحراف المعياري
- الاختبار الثاني لعينيتين مستقلتين
- معامل الارتباط البسيط
- النسبة المئوية (التكريري والعيدي، ١٩٩٦، ١٠١، ٢٠٢، ٢٧٢) (أ)

٤- عرض النتائج وتحليلها

في ضوء حدود هدف البحث والمجتمع الذي تمثله العينة المختارة تم استخلاص محاور مقياس الكفايات التدريبية لمدربي بعض الألعاب الجماعية والفردية وكما مبين في الجدول رقم (٤)

الجدول رقم (٤)

يبين عدد فقرات المحاور للكفايات التدريبية المستخلصة

عدد الفقرات	المحاور	التسلسل
٩	كفايات الأهداف	(١)
٩	كفايات العلاقات الإجتماعية	(٢)
١١	كفايات التطور المهني	(٣)
١٠	كفايات التقويم	(٤)
١١	كفايات التخطيط	(٥)
١١	كفايات إدارة الوحدة التدريبية	(٦)
١٤	كفايات الأساليب والطرق التدريبية	(٧)
٧٥	المجموع الكلي	

من الجدول رقم (٤) يتبين

بان مقياس الكفايات التدريبية تضمن سبعة محاور وهي الكفايات الأهداف، والعلاقات الاجتماعية، والتطور المهني، التقويم، التخطيط، إدارة الوحدة التدريبية، وكفايات الأساليب والطرق التدريبية، واشتملت كل من محور (كفايات الأهداف، العلاقات الاجتماعية) عن (٩) فقرات، بينما تضمن كل من محور (التطور المهني، والتخطيط وكفايات إدارة الوحدة) على (١١) فقرة، وتضمن كل من محوري (التقويم وكفايات الأساليب والطرق التدريبية) على (١٥، ١٠) فقرة على التوالي، وان مجموع فقرات المقياس الكلي (٧٥) فقرة

٥- الاستنتاجات والتوصيات

٥-١- الاستنتاجات

في ضوء نتائج البحث تم استنتاج ما يأتي:

٥-١-١- بناء مقياس الكفايات التدريبية لمدربي بعض الألعاب الفردية والجماعية
٥-١-٢- يتمتع المقياس بصدق وثبات عاليين وفق الأسس والمعالجات الإحصائية
٥-١-٣- يحتوي المقياس على سبعة محاور و(٧٥) فقرة غطت مقياس الكفايات التدريبية.

٥-٢- التوصيات

٥-٢-١- اعتماد مقياس الكفايات التدريبية إلى جانب أدوات ووسائل أخرى في تشخيص تقييم المدرسين

٥-٢-٢- استخدام مقياس الكفايات التدريبية من قبل كل الباحثين والعاملين في المجال الرياضي في البحوث التي تتطلب قياس شخصية المدربين.

٥-٢-٣- ضرورة الاهتمام بجوانب المقياس في عملية الانتقاء وتقييم المدربين.

المصادر

- ١- أبو علام، رجاء محمد وشريف، نادية محمود (١٩٨٩): الفروق الفردية وتطبيقاتها التربوية، ط٢، دار القلم، الكويت.
- ٢- باهي، مصنف حسين، والوكيل، أنور وجدي (٢٠٠٢): تقييم كفاية العاملين بالإدارة في المجال الرياضي، دراسة مقارنة، كلية التربية، الرياضية جامعة المينا، انترنت.
- ٣- بكبير، محمد، وجديد، عبدالعزيز، وسعيد، لطفي، والدوباجي، الجليلي (٢٠٠٤): [بيداغوجية الكفايات مـصوغة تكوينية، الشبكة لالكترونية،](http://www.A:AGAMATH.htm)
- ٤- بلوم، بنيامين سي، وآخران (١٩٨٣): تقييم الطالب التجميعي والتكويني، ترجمة محمد أمين المفتي وآخرون، مطابع المكتب المصري الحديث، القاهرة.
- ٥- التكريتي، وديع ياسين والعبدي، حسن محمد عبد (١٩٩٦): التطبيقات الإحصائية في بحوث التربية الرياضية، دار الكتب للطباعة والنشر، جامعة الموصل، الموصل.
- ٦- ثورندايك، روبرت وهيجن، إليزابيث (١٩٨٩): القياس والتقويم في علم النفس والتربية، ترجمة عبد الله زيد الكيلاني وعبد الرحمن عدس، مركز الكتب الأردني، عمان.
- ٧- حسن، محمد حربي (١٩٨٩): علم المنظمة مديرية دار الكتب للطباعة والنشر، الموصل، العراق.
- ٨- الحكيم، علي سلوم جواد، (٢٠٠٤): الاختبارات والقياس والإحصاء في المجال الرياضي، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، جامعة القادسية، الطيف للطباعة، القادسية.
- ٩- حماد، مفتي إبراهيم (١٩٩٨): التدريب الرياضي الحديث تخطيط وتدريب وقيادة، ط١، دار الفكر العربي، القاهرة.
- ١٠- الحمادي، علي، (١٩٩٩): ٥٥٥ طريقة ووصية لتصبح مدربا ناجحا، انترنت.
- ١١- رفعت، عثمان حسن، حسنين، محمد صبحي (١٩٨٥): الذكاء الادراكي لمدرّب فرق الأنشطة الجماعية والفردية للناشئين بمصر، (دراسة مقارنة) المجلد الرابع، بحوث المؤتمر الدوري، الرياضة للجميع، يناير
- ١٢- السامرائي، باسم نزهة والبلداوي، طارق حميد (١٩٨٧): بناء مقياس لاتجاهات الطلبة نحو مهنة التدريس، المجلة العربية للبحوث التربوية العدد (٢) المجلد (٧).
- ١٣- صكر، ناهده رسن (٢٠٠٢): علم النفس الرياضي في التدريب والمنافسة الرياضية، عمان، دار الثقافة للنشر والتوزيع.
- ١٤- العلاق، بشير (١٩٩٨): مبادئ الإدارة، دار اليازوري، عمان الأردن.

- ١٥- علاوي، عبد المجيد احمد خليل (١٩٩٨): أساليب القيادة الإدارية لعمداء الكليات ورؤساء الأقسام العلمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي للهيئات التدريسية في الجامعات، أطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية (ابن رشد)، جامعة بغداد.
- ١٦- فرج، صفوت (١٩٨٠): القياس النفسي، دار الفكر العربي، القاهرة.
- ١٧- كاظم، علي مهدي (١٩٩٠): بناء مقياس مقنن لمفهوم الذات لدى طلبة المرحلة الإعدادية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة بغداد.

1. Thorndike, L. R. and Hagen, P. E. (1986) Measurement & Evaluation in psychology & education Macmillan publishing, New York.
2. Stanley, C. J. & Hopkins, k. D. (1972) Educational & Psychological Measurement & Evalusator. Prentice-Hall, New Jersey.
3. Oppenheim, A. N. (1978) Questionnaires Design & Attitude Measurement. Heinemen press, London.
4. Kelley, T. L. (1973) The Selection of Upper & Lower Group for Validation of Test Items. Journal of Educational Psychology, No. 2.
5. Guilford, J. P. (1954) Psychometric Methods. M C Graw-Hall, New York.
6. Glass, V. G. And Stanley, J. C. (1970) Statistical Method in Education and Psychology. Prentice-Hall, Englewood Cliffs, New Jersey.
7. Allen, M. and yen, W. M. (1979) Introduction to Measurement Theory, Brooke/Cole California.
8. Adams, G. S. (1964) Measurement and Evaluation in Education Psychology and Guidance. Holt, Rinehart and Winston New York.

الملحق رقم (١)

الاختصاص	مكان العمل	أسماء السادة الخبراء والمتخصصين
البايوميكانيك	كلية التربية الرياضية جامعة الموصل	١- أ. د. لوي غانم الصميدعي
تعلم حركي	كلية التربية الرياضية جامعة الموصل	٢- أ. د. جاسم محمد نايف الرومي
تعلم حركي	كلية التربية الرياضية جامعة الموصل	٣- أ. د. محمد خضر أسمر
البايوميكانيك	كلية التربية الرياضية جامعة الموصل	٤- أ. د. عارف محسن الحساوي
طرائق تدريس	كلية التربية الرياضية جامعة الموصل	٥- أ. د. حازم احمد مطرود
تدريب رياضي	كلية التربية الرياضية جامعة الموصل	٦- أ. م. د. زهير قاسم الخشاب
قياس وتقويم	كلية التربية الرياضية جامعة الموصل	٧- أ. م. د. هاشم احمد سليمان
تدريب رياضي	كلية التربية الرياضية جامعة الموصل	٨- أ. م. د. أياد محمد عبد الله
قياس وتقويم	كلية التربية الرياضية جامعة الموصل	٩- أ. م. د. مكي محمود حسين
تعلم حركي	كلية التربية الرياضية جامعة الموصل	١٠- أ. م. د. خالد عبد المجيد
طرائق تدريس	كلية التربية الرياضية جامعة الموصل	١١- أ. م. د. طلال نجم عبد الله
تدريب رياضي	كلية التربية الرياضية جامعة الموصل	١٢- أ. م. د. نبيل محمد الشاروك
تدريب رياضي	كلية التربية الرياضية جامعة الموصل	١٣- أ. م. د. عبد الجبار عبد الرزاق
علم نفس الرياضي	كلية التربية الرياضية جامعة الموصل	١٤- أ. م. د. زهير يحيى
تدريب رياضي	كلية التربية الرياضية جامعة الموصل	١٥- أ. م. د. حيدر غازي

الملحق رقم (٢)

جامعة الموصل/كلية التربية الرياضية

استبيان آراء المحكمين

الأستاذ الفاضل..... المحترم

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته.

في النية إجراء الموسوم (بناء مقياس لتقويم الكفايات التدريبية لمدربي بعض الالعاب الرياضية) ولغرض بناء مقياس يهدف إلى تحديد الكفايات التدريبية السائدة والفعالة، اعد الباحث صورة أولية تشمل سبعة محاور تشكل أهم الكفايات الواجب توافرها في المدربين، وتتضمن فقرات مبنية على تحليل المصادر والدراسات العلمية والخبرة العملية للباحث، ونظرا لما يعهد فيكم من خبرة وقدرة على المساعدة الصادقة من خلال آرائكم العلمية التي تغني وتعزز البحث العلمي. ويرجى بيان صلاحية الفقرات وملاءمتها للمحور، مع إضافة كل ما يلائم المقياس. علما بان المقياس يتضمن خمسة بدائل لغرض وزن الفقرة واعطاء المعنى الحقيقي لأبعادها (بدرجة كبيرة جدا، بدرجة كبيرة، بدرجة متوسطة، بدرجة قليلة، بدرجة قليلة جدا)

وتعرف الكفاية: بأنها مجموعة من المعارف والمهارات والاتجاهات التي تتصل مباشرة بالعملية التدريبية تتطلب من المدرب تمكناً من الاساسيات التي تعتمد عليها تلك الكفايات.

اسم الخبير: الدرجة العلمية: الاختصاص: مكان العمل: التاريخ:

كفايات الأهداف

الرقم	الفقرات	تصلح	لا تصلح	تصلح بعد التعديل
١	احدد الأهداف العامة بوضوح			
٢	أرتب الأهداف التدريبية حسب أهميتها			
٣	أتمكن من صياغة الأهداف بصورة جيدة			
٤	اختر الأهداف المناسبة للفئات العمرية			
٥	انفذ الوحدات التدريبية في ضوء الأهداف			
٦	اعدل الأهداف بما يتلاءم مع الظروف			
٧	اختيار الأهداف التي يمكن قياسها			
٨	اربط الأهداف بنوع الطريقة التدريبية			
٩	احدد بداية ونهاية للموسم التدريبي			

كفايات العلاقات الاجتماعية

الرقم	الفقرات	تصلح	لا تصلح	تصلح بعد التعديل
-------	---------	------	---------	------------------

١	أتعاون مع الهيئة الإدارية للنادي		
٢	أتعرف على المشكلات التي تواجه اللاعبين		
٣	أسعى على أن أشارك في اغلب البطولات المحلية والخارجية		
٤	احترم زملائي المدربين		
٥	أقيم مباراة مع اغلب البرق		
٦	أتعاون مع اسر اللاعبين		
٧	أشجع اللاعبين واحترم مشاعرهم		
٨	أقبل آراء اللاعبين واحترم مشاعرهم		
٩	اعمل على خلق علاقات طيبة بين اللاعبين والهيئة الإدارية		

كفايات التطور المهني

الرقم	الفقرات	تصلح	لا تصلح	تصلح بعد التعديل
١	أشارك في الدورات التدريبية			
٢	أشارك في الدورات التحكيمية			
٣	أشارك في المؤتمرات والندوات الرياضية			
٤	استفيد من الأبحاث العلمية الحديثة الرياضية			
٥	اسهم في نشر الوعي الرياضي			
٦	أتابع بزيادة الأندية الرياضية			
٧	أشاهد اغلب البرامج الرياضية			
٨	أحث اللاعبين على مشاهدة المباراة الرياضية			
٩	أبادل الخبرات مع زملائي			

كفايات التقويم

الرقم	الفقرات	تصلح	لا تصلح	تصلح بعد التعديل
١	أراعى الاستمرارية في تقويم اللاعبين			
٢	أتمكن من تقويم البرنامج التدريبي			
٣	استخدم اختبارات مقننة ومحددة للمهارات واللياقة			
٤	ارعي الفروق الفردية أثناء إجراء الاختبارات			
٥	أقوم على أساس مفردات المنهج التدريبي			
٦	اعتمد البطاقات الشخصية في عملية التقويم			
٧	اعتمد اللقاءات الودية أساس في عملية التقويم			
٨	اختر الاختبارات المهارية والحركية التي تحفز اللاعبين وتطور مستواهم			
٩	اشخص اللاعبين حسب مستوياتهم على وفق متطلبات اللعبة			

كفايات التخطيط

الرقم	الفقرات	تصلح	لا تصلح	تصلح بعد التعديل
-------	---------	------	---------	------------------

١	يمكنني إعداد خطة تدريبية لموسم كامل		
٢	أستطيع إعداد خطة يومية لتحقيق الهدف المنشود		
٣	أراعي التوزيع الزمني لتنفيذ الخطة		
٤	أقوم بتدوين كافة الملاحظات عند تنفيذ البرنامج		
٥	أراعي قدرات اللاعبين عند تنفيذ البرنامج		
٦	اعد خطة بديلة للظروف الطارئة		
٧	استخدم الاختبارات كأسلوب للتقويم		
٨	احدد الوسائل والأجهزة والأدوات لتنفيذ أجزاء الوحدة التدريبية		
٩	أشرك الإدارة في تخطيط البرنامج التدريبي		
١٠	اسهم اللاعبين في تخطيط البرنامج التدريبي		
١١	اخلق جو المنافسة في الوحدة التدريبية		

كفايات إدارة الوحدة التدريبية

الرقم	الفقرات	تصلح	لا تصلح	تصلح بعد التعديل
١	أراعى الفروق الفردية بين اللاعبين			
٢	أقبل سلوك اللاعبين واحترم آرائهم			
٣	اعرض المهارات عرضا متسلسلا			
٤	أشجع اللاعبين على التعلم الذاتي			
٥	أراعى عوامل الأمان والسلامة في الوحدة التدريبية			
٦	استخدم لغة سليمة ومصطلحات واضحة			
٧	أكد على عملية الإحماء والتهدة في بداية ونهاية الوحدة التدريبية			
٨	أتمكن من تجزئة المهارات الصعبة			
٩	أراعى الأداء الجيد وأعززه لدى اللاعبين			
١٠	اعمل على تحديد الأخطاء لدى اللاعبين			
١١	اقدم نماذج عمليا مناسبة أثناء التدريب			

كفايات الأساليب والطرق التدريبية

الرقم	الفقرات	تصلح	لا تصلح	تصلح بعد التعديل
-------	---------	------	---------	------------------

١	استخدم أساليب وطرق تدريب متنوعة ومناسبة للاعبين		
٢	استخدم وسائل سمعية وبصرية مناسبة		
٣	اهتم بإعداد النشرات الرياضية والصحية		
٤	أراعاختيار الأنشطة المسلية في الوحدة التدريبية		
٥	استخدم أساليب القياس والتقويم في التدريب		
٦	أراعى العوامل النفسية للاعبين		
٧	اختار التمارين المناسبة للمنافسة		
٨	أنواع في الطرق التدريبية		
٩	أراعى الإعداد البدني العام والخاص في البرنامج التدريبي		
١٠	اهتم بمبادئ التدريب عند وضع وتنفيذ البرنامج		
١١	ابتكر وسائل حديثة في التدريب		
١٢	أضع الوحدة التدريبية في ظروف مشابهة للمنافسة		
١٣	أراعى تدريبات الذكاء الميداني في الوحدة التدريبية		
١٤	اهتم بالتدريبات التي تخدم خطط اللعب والمرتبطة بها		
١٥	أراعى النظرية الفلسفية عند تطبيق البرنامج التدريبي		

الملحق رقم (٣)

الكلية / الجامعة	اسماء السادة السادة المتخصصين
	اختصاص التدريب
كلية التربية الرياضية جامعة الموصل	أ.د. عناد جرجيس

أ.م.د.أياد محمد عبد الله	كلية التربية الرياضية جامعة الموصل
أ.م.د.نوفل محمد الحيالي	كلية التربية الرياضية جامعة الموصل
أ.م.د.نبيل محمد عبد الله	كلية التربية الرياضية جامعة الموصل
أ.م.د.عبد الجبار عبد الرزاق الحسو	كلية التربية الرياضية جامعة الموصل
اختصاص قياس وتقويم	
أ.م.د.هاشم احمد سليمان	كلية التربية الرياضية جامعة الموصل
أ.م.د.عبد الكريم قاسم	كلية التربية الرياضية جامعة الموصل
أ.م.د.سعد فاضل	كلية التربية الرياضية جامعة الموصل
أ.م.د.اينثار عبد الكريم	كلية التربية الرياضية جامعة الموصل
م.د.مكي محمود	كلية التربية الرياضية جامعة الموصل
أ.م.د.سبهان محمود الزهيري	كلية التربية الرياضية جامعة الموصل
أ.م.د.غيداء سالم	كلية التربية الرياضية جامعة الموصل
اختصاص علم نفس	
أ.م.د.ناظم شاكر الوتار	كلية التربية الرياضية جامعة الموصل
م.د.زهير يحيى	كلية التربية الرياضية جامعة الموصل
م.د.نغم محمود	كلية التربية الرياضية جامعة الموصل

الملحق رقم (٤)

المقياس بشكله النهائي

الرقم	الفقرات	درجة كبيرة	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة قليلة	درجة قليلة
-------	---------	------------	------------	-------------	------------	------------

جدا	جدا	جدا	جدا	جدا	جدا
					١
					٢
					٣
					٤
					٥
					٦
					٧
					٨
					٩
					١٠
					١١
					١٢
					١٣
					١٤
					١٥
					١٦
					١٧
					١٨
					١٩
					٢٠
					٢١
					٢٢
					٢٣
					٢٤
					٢٥
					٢٦
					٢٧
					٢٨

					٢٩	اختار التمارين المناسبة للمنافسة
					٣٠	انتوع في الطرق التدريبية
					٣١	أتراعي الاعداد البدني العام والخاص في البرنامج التدريبي
					٣٢	أتهتم بمبادئ التدريب عند وضع وتنفيذ البرنامج
					٣٣	أبتكر وسائل حديثة في التدريب
					٣٤	أضع الوحدة التدريبية في ظروف مشابهة للمنافسة
					٣٥	أتراعي تدريبات الذكاء الميداني في الوحدة التدريبية
					٣٦	أتهتم بالتدريبات التي تخدم خطط اللعب والمرتبطة بها
					٣٧	أتراعي النظرية الفلسفية عند تطبيق البرنامج التدريبي
					٣٨	أحدد الاهداف العامة بوضوح
					٣٩	أرتب الاهداف التدريبية حسب اهميتها
					٤٠	أتمكن من صياغة الأهداف بصورة جيدة
					٤١	أختار الاهداف المناسبة للفئات العمرية
					٤٢	أنفذ الوحدات التدريبية في ضوء الاهداف
					٤٣	أعدل الاهداف بما يتلائم مع الظروف
					٤٤	أختار الاهداف التي يمكن قياسها
					٤٥	أربط الاهداف بنوع الطريقة التدريبية
					٤٦	أحدد بداية ونهاية للموسم التدريبي
					٤٧	أنتعاون مع الهيئة الادارية للنادي
					٤٨	أتعرف على المشكلات التي تواجه اللاعبين
					٤٩	اتسعى على ان اشارك في اغلب البطولات المحلية والخارجية
					٥٠	أحترم زملائي المدربين
					٥١	اتقيم مباراة مع اغلب الفرق
					٥٢	أنتعاون مع أسر اللاعبين
					٥٣	اتشجع اللاعبين في خوض المباراة الودية
					٥٤	أنتقبل آراء اللاعبين وأحترم مشاعرهم
					٥٥	أعمل على خلق علاقات طيبة بين اللاعبين والهيئة الادارية

					٥٦	أنتشارك في الدورات التدريبية
					٥٧	أنتشارك في الدورات التحكيمية
					٥٨	أنتشارك في المؤتمرات والندوات الرياضية
					٥٩	أنتستفيد من ألابحاث العلمية الحديثة الرياضية
					٦٠	أنتسهم في نشر الوعي الرياضي
					٦١	أنتتابع الصحف والمجلات الرياضية
					٦٢	أنتقوم بزيارة الأندية الرياضية
					٦٣	أنتشاهد أغلب البرامج الرياضية
					٦٤	أنتحث اللاعبين على مشاهدة المباراة الرياضية
					٦٥	أنتتبادل الخبرات مع زملائي
					٦٦	أنتراعي الاستمرارية في تقويم اللاعبين
					٦٧	أنتتمكن من تقويم البرنامج التدريبي
					٦٨	أنتستخدم اختبارات مقننة ومحددة للمهارات واللياقة
					٦٩	أنتراعي الفروق الفردية أثناء إجراء الاختبارات
					٧٠	أنتقوم على أساس مفردات المنهج التدريبي
					٧١	أنتعتمد البطاقات الشخصية في عملية التقويم
					٧٢	أنتعتمد اللقاءات الودية أساس في عملية التقويم
					٧٣	أنتختار الاختبارات المهارية والحركية التي تحفز اللاعبين وتطور مستواهم
					٧٤	أنتشخص اللاعبين حسب مستوياتهم على وفق متطلبات اللعبة
					٧٥	تربط الخطة التدريبية الموسمية بالخطط بعيدة المدى