

---

## The effectiveness of football coaches according to the levels of professional performance from the point of view of players in Iraq

Asst. Prof. Dr. Ali Muhammad Jawad Al-Sayegh\*

University of Kufa, Department of Physical Education and Sport Sciences, Iraq

[alim.alsaegh@uokufa.edu.iq](mailto:alim.alsaegh@uokufa.edu.iq)

### Abstract

The coach is the basis of the training process, and his influence appears in the way he applies the skills and training plans in the various and changing playing situations in all activities, including volleyball. Their goal is to bring about desirable changes for the players by raising the effectiveness of their performance. Effective training is characterized by certain strategies that can be applied, and therefore the effective coach is the one who uses these strategies that consist of a set of separate skills. Adapt quickly and firmly, and finally provide the players with appropriate feedback. Hence the importance of research in studying the professional behavior of coaches and showing the extent of their effectiveness during training and competitions from the point of view of futsal players. Therefore, it is necessary to measure the level of competencies of professional performance of coaches because failure to disclose the level of competencies of professional behavior represents one of the shortcomings that affect the possibility of developing the level of the coach, which is reflected in his capabilities to improve the level of his players from the physical, skill, tactical and psychological aspects. Where the research aimed to reveal the levels of competencies of professional behavior among volleyball coaches in some Iraqi clubs, in addition to knowing the differences between them. The research sample consisted of 96 players representing 6 clubs from the Futsal Premier League for the 2019-2020 season. The researchers used the professional performance measure consisting of 91 items distributed over 5 main axes. The researchers concluded the following:

- There are no statistically significant differences between coaches of sports clubs
- There are differences between trainers according to years of experience
- The levels of the trainers were distributed between very good and poor, and most of the sample concentrated at the average level, with a percentage of 41.17%.

Keywords: professional performance, coaches, futsal.

## فاعلية تدريبي كرة القدم وفق مستويات الاداء المهني من وجهة نظر اللاعبين في العراق

ا.م.د. علي محمد جواد الصائغ\*

جامعة الكوفة . قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة

[alim.alsaegh@uokufa.edu.iq](mailto:alim.alsaegh@uokufa.edu.iq)

### الملخص

يعد المدرب اساس العملية التدريبية ، ويظهر تأثيره في طريقة تطبيقه للمهارات و الخطط التدريبية في مواقف اللعب المتنوعة والمتغيرة في جميع الفعاليات زمنها الكرة الطائرة ، هدفهم في ذلك إحداث تغيرات مرغوبة لدى اللاعبين عن طريق رفع فعالية أدائهم. إن التدريب الفعال يتسم باستراتيجيات معينة يمكن تطبيقها، وعليه فإن المدرب الفعال هو الذي يستخدم هذه الاستراتيجيات التي تتألف من مجموعة مهارات منفصلة، فعلى سبيل المثال تتألف استراتيجيات الإشراف الفعال من حركة المدرب بنمط غير متوقع والعمل على زيادة السلوك المتعلق بتنفيذ المهمة، والتخلص من السلوك غير الملائم بسرعة وبشكل حازم، وأخيراً تزويد اللاعبين بالتغذية الراجعة المناسبة. ومن هنا جاءت أهمية البحث في دراسة السلوك المهني للمدربين وبيان مدى فاعليتها خلال التدريب والمنافسات من وجهة نظر لاعبي كرة القدم الصالات. لذلك لا ابد من قياس مستوى كفايات الاداء المهني للمدربين لان عدم الكشف عن المستوى كفايات السلوك المهني يمثل احد جوانب القصور التي تؤثر في إمكانية تطور مستوى المدرب الامر الذي ينعكس على إمكانياته في الارتقاء بمستوى لاعبيه من النواحي البدنية والمهارية والخططية والنفسية. حيث هدف البحث الى الكشف عن مستويات كفايات السلوك المهني لدى مدربي الكرة الطائرة في بعض اندية العراق بالإضافة الى معرفة الفروق بينهما. وبلغت عينة البحث 96 لاعب يمثلون 6 اندية من الدوري الممتاز بكرة القدم الصالات للموسم 2019-2020 واستخدم الباحثون مقياس الاداء المهني المؤلف من 91 فقرة موزعه على 5 محاور اساسية. واستنتج الباحثون مايلي :-

- عدم وجود فروق دالة احصائياً بين مدربي الاندية الرياضية
- وجود فروقات بين المدربين وفقاً لسنوات الخبرة
- توزعت مستويات المدربين بين جيد جداً والضعيف وتركزت اغلب العينة في المستوى متوسط وبنسبة

41.17%

الكلمات المفتاحية : الاداء المهني , المدربين , كرة القدم الصالات

## المقدمة

يعد المدرب أساس العملية التدريبية ، ويظهر تأثيرهم في طريقة تطبيقهم للمهارات و الخطط التدريبية في مواقف اللعب المتنوعة والمتغيرة ، 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 أن الأبحاث في هذا مجال حاولت تحديد المهام التي يقوم بها المدرب الماهر داخل العملية التدريبية وصولاً إلى قائمة بالمهارات والصفات اللازمة لفهم كيف يعمل المدربون الأكفاء. إن التدريب الفعال يتسم باستراتيجيات معينة يمكن تطبيقها، وعليه فإن المدرب الفعال هو الذي يستخدم هذه الاستراتيجيات وتتألف الاستراتيجية عادة من مجموعة مهارات منفصلة، فعلى سبيل المثال تتألف استراتيجية الإشراف الفاعل من حركة المدرب بنمط غير متوقع والعمل على زيادة السلوك المتعلق بتنفيذ المهمة، والتخلص من السلوك غير الملائم بسرعة وبشكل حازم، وأخيراً تزويد اللاعبين بالتغذية الراجعة المناسبة ان الاهمية تكمن في ان سلوك المدربين والسعي إلى تطوير مهنة التدريب على وفق مبدأ الكفاية وسلوكيات المهنة، والتركيز على حسن إعداد المدربين وتتميز عملية التدريب الرياضي بوضوح الدور القيادي للمدرب وخاصة في الاندية التي تمثل المكان الذي يستقطب الكثير من اللاعبين بمختلف مستوياتهم ويهدف الى تطوير قابلياتهم الرياضية .

ويقع على المدرب العديد من المهام التعليمية والتربوية التي تسهم في بناء الرياضي لتحقيق أعلى المستويات، فهو المحرك الرئيسي لعملية التدريب، فلا يقتصر عمل المدرب على توصيل معلوماته وخبراته للاعبين يرتبط بكثير من الالتزامات الأخرى ، ويأمل الباحثون من خلال هذه الدراسة التوصل إلى نتائج لها مدلولات إيجابية على جوانب مختلفة في العملية التدريبية وستكون حلقة جديدة في سلسلة الدراسات التي سبقتها وتعزز نتائجها ما بدئه الآخرون إذ يمكن من خلالها بيان الاداء المهني للمدربين كما يمكن ان تفتح هذه النتائج آفاق لتطوير الجوانب الإيجابية ومعالجة الجوانب السلبية في الاداء المهني للمدربين في الاندية الرياضية وبالتالي ستعود بالنفع البناء للحركة الرياضية عامة والمدربين خاصة كما أنها ستكون ركيزة مهمة لتنمية أبحاث أخرى وفي مجالات رياضية مختلفة تهتم بالأعبين .

وان من دلائل الاهتمام بالمدربين من نواحي التأهيل والاعداد العمل على توفير مستلزمات الارتقاء بمستوى الاداء نحو الافضل والسعي للوصول إلى مستويات دول العالم المتطورة في التدريب ، وتعد قلة الدراسات التي تساعد في تحديد وتمييز مستويات المدربين لغرض الوقوف على التقييم الصحيح لمستوياتهم من مختلف النواحي ومنها المشاكل التي تتاج الى وقفة وتركيز لا أهمية هذا الجانب ومنها الجانب كفايات الاداء المهني لمدربين كرة القدم الصالات الذي يمثل جانباً مهماً وحيوياً يوفر للمدرب

إمكانية الوصول بمستوى لاعبيه نحو تحقيق الإنجاز المتقدم لذا فإن عدم الكشف عن المستوى كفايات السلوك المهني للمدربين يمثل احد جوانب القصور التي تؤثر في إمكانية تطور مستوى المدرب الامر الذي ينعكس على إمكانياته في الارتقاء بمستوى لاعبيه من النواحي البدنية والمهارية والخطئية والنفسية وتكمن مشكلة البحث في قياس قياس كفايات السلوك المهني لدى مدربي الألعاب الفردية الفرقية من وجهة نظر اللاعبين كمحدد لفاعلية المدربين . ويهدف البحث الى الكشف عن مستويات الاداء المهني والفرق بينهم لدى مدربي اندية كرة القدم الصالات في العراق من وجهه نظر اللاعبين

### منهجية البحث واجراءاته الميدانية

#### - منهج البحث

تتوقف إجراءات البحث المستخدمة سواء في جمع البيانات او تحليلها او استخلاص النتائج على طبيعة منهج البحث ونوعه ، اذ ان اختيار المنهج الملائم لبحث المشكلة او لتحقيق الهدف منها من اهم الخطوات التي يترتب عليها نجاح البحث ، اذ ان المنهج هو " الطريق او الطريقة المحددة التي توصل الانسان من نقطة الى نقطة اخرى ... او هو السمة الغالبة على مجموعة من الظواهر الفكرية او السلوكية .لذا استخدم الباحثون المنهج الوصفي بطريقة المسح وذلك لملائمته لطبيعة البحث

- عينة البحث : إن الأهداف التي يضعها الباحثون لبحثه والإجراءات التي يستخدمها ستحدد طبيعة العينة التي سيختارها. (ريسان خريبط : 1987 ، 41) لذا تم اختيار العينة بالطريقة العشوائية وهم لاعبي بعض اندية الدوري الممتاز بكرة القدم الصالات للموسم (2019-2020) وبلغ عدد اللاعبين (96) لاعباً موزعين على (6) اندية .

#### - أدوات البحث:

لغرض حل مشكلة البحث اعتمد الباحث على الوسائل الآتية:

1- المراجع والمصادر العربية والأجنبية.

2- الاستبيان

3- مقياس السلوك المهني

- مقياس الاداء المهني

لتحقيق متطلبات الدراسة استخدم الباحثون مقياس الاداء المهني والذي صممه حيدر عوده (حيدر عودة : 2007 ، 65) ملحق (1).

ويتكون المقياس من (91) فقرة موزعة على (5) مجالات وهي كالآتي:

- مجال الشخصية والمظهر (26) فقرة .

- مجال الكفايات العلمية والنمو المهني(13) فقرة .

- مجال إدارة الفريق في التدريب والمنافسات (19) فقرة .

- مجال العلاقات الإنسانية (17) فقرة .

- مجال كفايات التقويم (16) فقرة .

- التجربة الاستطلاعية

التجربة الاستطلاعية عبارة عن (دراسة تجريبية أولية يقوم بها الباحث على عينة صغيرة قبل قيامه بالبحث بهدف اختبار أساليب البحث وأدواته وللتعرف على السليبيات في تطبيق الاختبارات لأجل سلامة الإجراءات الأساسية . لذا تم توزيع المقياس على عدد من اللاعبين والبالغ عددهم (5) لاعبين. بتاريخ 2020 / 2/5.

- المعاملات العلمية للمقياس

- صدق المقياس (صدق المحتوى)

ان الصدق صفة أساسية من صفات الاختبار الجيد ومن الضروري ان يقيس الاختبار بدقة الحالة التي وضع من اجلها ولغرض التحقق من صدق المقياس قام الباحثون بتوزيع المقياس على مجموعة من الخبراء والمختصين\* في التربية الرياضية وعلم النفس الرياضي وقد وافق الخبراء على استخدامه .

- ثبات المقياس

اعتمد الباحثون مبدأ اعادة الاختبار كإجراء علمي للتحقق من مدى صحة ثبات المقياس وذلك بإيجاد معامل الارتباط بين اختبارين اجراهما الباحثون تفصل بينهما فترة اسبوع على عينة بلغ عددها (5) لاعبين وهم نفس عينة التجربة الاستطلاعية وذلك للفترة من 2020/2/5 ولغاية 2020/2/12 وأسفرت النتائج على ان معامل الثبات بلغ(0,83) مما يدل على ثبات المقياس وبذلك يكون المقياس صالح للتطبيق .

- مرحلة التطبيق

قام الباحثون بإتمام إجراءات البحث على بتوزيع استمارات المقياس على عينة من الاعبين عددهم (96) لاعب يمثلون اندية الدوري الممتاز بكرة القدم الصالات (الشرطة , شهرين , مصافي الوسط, بغداد , غاز الشمال , الجيش) وذلك بتاريخ 2020/2/25 ولغاية 2020 / 3/ 28 .

الوسائل الإحصائية

تم استخدام الحقيبة الإحصائية. spss virsion 11

## عرض النتائج تحليلها مناقشتها

بعد جمع البيانات تم معالجتها وفق الجداول الإحصائية التالية :

## جدول (1)

يبين فئات ومستويات الاداء المهني وعدد المدربين والنسبة المئوية

النسبة المئوية	العدد	المستويات	الفئات
14,7	50	جيد جداً	410 - فما فوق
11,76	40	جيد	319 - 409
41,17	140	متوسط	226 - 318
11,76	40	مقبول	134 - 225
11,76	40	ضعيف	191 - 133
8,82	30	ضعيف جداً	اقل من 191

من الجدول (1) يتبين لنا ان المستوى جيد جداً عند الفئة (410) فما فوق كان عدد اللاعبين (50) وبنسبة مئوية (14,7) اما المستوى جيد عند الفئة (319-409) كان عدد اللاعبين (40) وبنسبة مئوية 11,76 اما المستوى متوسط عند الفئة (226-318) كان عدد اللاعبين (140) وبنسبة مئوية 41,17 اما المستوى مقبول عند الفئة (134-225) كان عدد اللاعبين (40) وبنسبة مئوية 11,76 اما ضعيف عند الفئة (191-133) كان عدد اللاعبين (40) وبنسبة مئوية 11,76 اما المستوى ضعيف جداً عند الفئة (اقل من 191) كان عدد اللاعبين (3) وبنسبة مئوية 8,82 .

ويرى الباحثون ان سبب وجود المدربين في المستويين جيد جداً وجيد وبهذا العدد يعود الى انهم يمتازون بكونهم من ذوي السلوك المهني المتزن والذي يتسم بتصرفات تظهر مدى معرفتهم لطبيعة ما مطلوب منهم من اداء تعكس رقي التعامل مع اللاعبين في مختلف ظروف ومواقف التدريب والمنافسة الرياضية بما يعطي صورة ايجابية بهذا المستوى عن الاداء المهني لديهم. " إن النجاح يقاس على أساس إنجاز المهام بشكلها المطلوب أما الفعالية فتقاس على أساس الاستثمار الأمثل لقدرات العاملين في التنظيم لأداء مهامهم " .(عبد الباري الدرة واخرون : 1994, 289)

ان إنجاز عمليات التدريب الرياضي ونجاحها يعتمد في الأساس على توافر خصائص وسمات وقدرات ومعارف ومهارات محددة لدى المدرب (مفتي ابراهيم حماد : 1998,27)

اما المستوى المتوسط فيرى الباحث ان المدربين في المستوى متوسط الغالبية من المدربين في سلوكهم المهني الامر الذي يعد منطقيا اذا ما اخذنا وجهة النظر العلمية لتوزيع المستويات وبالتالي فان هؤلاء المدربين يمتلكون من المعرفة التي تضعهم في هذا المستوى وهم بحاجة الى المزيد من المعرفة بطبيعة ما يفترض ان يكون عليه الاداء المهني من حيث التعامل مع اللاعبين والاداريين وكل ما يحيط بالعملية التدريبية . ويعتبر المدرب هو " العنصر الفاعل وحجر الزاوية في نجاح العملية التدريبية فعليه تقع المتطلبات التعليمية والتربوية كلها من خلال معرفته العلمية للتدريب لذا يجب على المدرب أن يكون متقهماً لجميع الجوانب الخاصة باللعبة وأن يتمتع بالسمات والقدرات والمعارف الخاصة التي تمكنه من قيادة عملية التدريب بكفاءة عالية" (سمير محمد علي شيبه:2003,ص24)

اما ما يخص المستويين مقبول وضعيف كان ذلك يعطي مؤشراً على من كان في هذين المستويين من المدربين يفتر الى الكثير من المقومات التي يحتاجها لضمان اداء مهنياً يتناسب ومتطلبات مهنة التدريب وبالتالي فان ضعف المعلومات في هذا الجانب ينعكس في مستوى ادائهم المهني من ناحية التصرفات التي تبدر منهم في مواقف وظروف التدريب والمنافسة .

لذلك يجب أن يكون ألدرب شخصاً متعلماً ومربياً ويدرك بصورة واعية مهامه كمدرب وينبغي أن يتميز ألدرب بالمعارف المهنية وأن يمارس عملاً كبيراً ودقيقاً لدراسة الأشياء الجديدة التي تظهر في مجال التدريب الرياضي .(ريسان خريبط : 1988, 289)

ومن ذلك نرى بان فاعلية المدرب تزداد كلما كانت لديه المعرفة والإلمام بما يتطلبه التعامل الصحيح مهنياً ومما لا جدال فيه فان فاعلية المدرب في المستويين جيد جداً وجيد وهي أكثر المستويات الأخرى أي المتوسط الذي يتميز بكون فاعلية أكثر من المستويين مقبول وضعيف عليه فان المدربين في المستوى الاول والثاني ذوي فاعلية عالية من حيث ظهورهم بمستوى سلوك مهني يتناسب وطبيعة الحاجة للتعامل الصحيح مع الرياضيين في الألعاب الفردية والفرقية.

فالدرب يمكن ان ينجز القاعدة الحيوية في التنمية الموجة من خلال الاحتكاك اليومي باللاعبين فالتدريب الرياضي يسعى الى تنمية القوى كافة البدنية والنفسية ولذلك يجب توفر المدرب الكفوء .

(مفتي ابراهيم حماد : 1998 . 27)

## جدول(2)

يبين أوساط وانحرافات وقيمة t المحتسبة للفروق في الاداء المهني  
لمدربي كرة القدم الصالات

المتغير	س	ع	t المحتسبة
مدربي الاندية	308,78	18,56	0,975

الفرق غيردال معنويا عند نسبة خطأ 0.05 وعند درجة حرية (96) والبالغة (1.96) من الجدول(2) يتبين فيه ان الوسط الحسابي للفروق بين المدربين بلغ (308.78) وبانحراف معياري قدره (18,56) وكانت قيمة t المحتسبة 0,975 وهي اصغر من القيمة الجدولية والبالغة (1.96) وهذا يدل على عدم وجود فروق في الاداء المهني بين مدربي اندية الدوري الممتاز بكرة القدم الصالات. ويرى الباحثون ان عدم وجود فروق في الاداء المهني بين مدربي الاندية يعود الى ان العوامل الشخصية الخاصة بالمدربين تمثل الجانب الأساس لطبيعة ما يمكن ان يصدر منهم من تصرفات تظهر في سلوكهم المهني , لان المدرب يتعامل مع مجموعة لاعبين الامر الذي يؤكد قلة تاثير اللعبة في سلوكه المهني بشكله العام مما يؤكد هذا النتائج التي يترتب عليها عدم وجود فروق بين مدربين الاندية في السلوك المهني.

فالمدرّب الأحسن والأمهر في التدريب سيكون الأكثر متعة في التدريب وسيخلق اللاعبين الأحسن، وكلما أصبح اللاعبون أحسن كانوا أكثر قدرة وحصلوا على النجاح من خلال اللعب.(جارلس هيوز : 1990 , 16)

إذ المدرّب قوة كبيرة تستطيع أن تثير جميع القوى الكامنة في الفرد الرياضي جسمية وعقلية تستميلها للعمل فتؤثر بشكل مباشر في التطوير الشامل للشخصية كي تستخدم لصالح الفرد وخير الجماعة . (بولس حنا : 1979 , 15)

## جدول (3)

يوضح تحليل التباين للفروقات لمتوسط المربعات بين المجموعات وداخلها وقيمة

(ف) المحتسبة والجدولية

مصادر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	F قيمة	F الجدولية
بين المجموع	441,96	2	220,98	106,54	4,18
داخل المجموع	64,29	337	2,07		
المجموع	506,26	339			

## جدول (4)

يبين قيمة اقل فرق معنوي (L. S. D.) بين المتوسطات لمتغير الخبرة

سنوات الخبرة	س	5سنوات فما دون	10-5 سنوات	10 سنوات فما فوق
5سنوات فما دون	3,50		*4,44	*10,35
10-5 سنوات	7,68			*5,91
10 سنوات فما فوق	13.62			

قيمة LSD اقل فرق معنوي=022

من جدول (4) يتبين لنا نتائج الفرق بين الأوساط الحسابية لمتغير الخبرة من (5 سنوات فما دون)

و(10-5 سنوات) و(10سنوات فما فوق) وكما يلي :

كان الفرق بين (5 سنوات فما دون) و(10-5 سنوات) (4,44) وكان الفرق بين (5 سنوات فما دون)

و(10سنوات فما فوق) (10,35) وكان الفرق بين و(10-5 سنوات) (10سنوات فما فوق) (5,91).

من جدول (4) يتبين وجود فروق في الاوساط الحسابية ويعزو الباحثون ذلك الى كون المدربين من ذوي الخبرة (10) سنوات فما فوق قد تفوقوا على اقرانهم في السلوك المهني من ذوي الخبرة (5-10) او اقل من (5) سنوات الى ان عامل الخبرة عامل مهم يعطي للمدرب فرصة ان يمتلك المعلومة النظرية والعملية اثناء التدريب او المنافسة لطبيعة ما يجب ان يكون عليه من تعامل نفسي ينعكس في سلوكه المهني مع لاعبيه او المحيط بشكل عام من اداريين ولاعبين وجمهور وهكذا فان من يمتلكون خبرة (5-10) سنوات كانوا افضل في سلوكهم المهني من ذوي الخبرة (5) فما دون وهذا يتفق مع المنطق حيث ان الخبرة تسهم بشكل كبير في تطوير المستوى للمدربين من تعامله وتفاعله مع لاعبيه في الالعاب الرياضية المختلفة الفردية والفرقية.

أن مهمة المدرب من المهام الصعبة في مجال النشاط الإنساني لذا ينبغي على المرء الذي اختار هذه المهمة أن يكون مربياً قبل كل شيء وان يقود سير التدريب بمهارة، وينبغي عليه أن يكون باحثاً معتبراً وان يمتلك المعلومات الخاصة في الميادين العملية المختلفة التي لها العلاقة وثيقة بمهنته كمدرب ويعتبر النجاح لأي مدرب في أنشاء جو الصداقة والتفاهم المتبادل في مجموعة الرياضيين التي يعمل فيها .

-الاستنتاجات والتوصيات

- الاستنتاجات

1. توزعت مستويات المدربين بين جيد جداً والضعيف وتركزت اغلب العينة في المستوى متوسط وبنسبة 41.17%
2. بلغت نسبة من المدربين كانوا في المستوى جيد و جيد جداً بلغت 26.46%
3. بلغت نسبة من المدربين كانوا في المستوى مقبول بلغت 11.76%
4. بلغت نسبة من المدربين كانوا في المستويين ضعيف وضعيف جداً بلغت 20.58%
5. عدم وجود فروق دالة احصائياً بين مدربي كرة القدم الصالات في الاندية المبحوثة
6. وجود فروقات بين المدربين وفقاً لسنوات الخبرة

- التوصيات

- 1- ضرورة الاهتمام بإقامة دورات تطويرية لتوضيح مفهوم الاداء المهني للمدربين في الاندية الرياضية وخاصة لذوي المستويات من متوسط فمادون
- 2- التأكيد على اجراء دراسات تتبعيه لمتابعة الاداء المهني للمدربين
- 3- اجراء دراسات مشابهة على عينات من مدربي الاندية الرياضية ولمختلف الالعاب الرياضية
- 4- اعتماد المدربين من ذوي الخبرة الطويلة في العمل .

- المصادر

- بولس حنا: دورة التنظيم الأولى للقيادات الرياضية بالدول العربية. الرباط، أعداد الإتحاد العربي للألعاب الرياضية، 1979.
- جارلس هيوز: كرة القدم الخطط والمهارات ترجمة موفق مجيد المولى، 1990.
- عبد الباري الدرہ وآخرون: الإدارة الحديثة. المفاهيم والعمليات منهج علمي. عمان: مطبعة جامعة الإسراء، ط1، 1994.
- حيدر عوده : بناء وتقنين مقياس كفايات السلوك المهني لدى مدربي الألعاب الفرعية من وجهة نظر اللاعبين . جامعة البصرة: كلية التربية الرياضية، رسالة ماجستير ، 2007.
- سمير محمد علي شيبه: بناء وتطبيق مقياس الأساليب القيادية لمدرّب بعض الألعاب الفرعية من وجهة نظر اللاعبين وأثرها في ترتيب الفرق، رسالة ماجستير، كلية التربية الرياضية، جامعة البصرة، 2003 .
- مفتى ابراهيم حماد. التدريب الرياضي الحديث تخطيط وتطبيق وقيادة. ط1، القاهرة: دار الفكر العربي، 1998.
- ريسان خريبط: مناهج البحث في التربية الرياضية، الموصل، مديرية الكتب للطباعة والنشر، 1987.

## مقياس الاداء 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 ويبيعث على الاحترام.					
4.	يملك الشعور العالي بالمسؤولية وتطبيق القوانين والأنظمة.					
5.	يحترم وجهات نظر الآخرين عند حصول الاختلاف.					
6.	يشخص أنماط السلوك الدالة على عدم الانتباه والملل ومعالجة ذلك بالطرق المناسبة.					
7.	يخلص في عمله ويتعد عن المكابرة.					
8.	يتقبل النقد البناء الذي يوجه إليه.					
9.	يظهر استعداداً دائماً لمساعدة اللاعبين.					
10.	يسهم في حل المشكلات بين اللاعبين.					
11.	يرتدي الزي الرياضي إثناء التدريب.					
12.	يكون مهتماً بمظهره الخارجي.					
13.	تأثر الدرب بالمواقف التي تدعو للانفعال سريعاً.					
14.	يكون صادقاً في تعامله مع اللاعبين والناس الآخرين.					
15.	يتمتع بروح طيبة وبحسن التعامل مع اللاعبين.					
16.	يدافع عن حقوق اللاعبين إمام الهيئة الإدارية للنادي.					
17.	يقدر ظروف اللاعبين ويرعاهم.					
18.	يستبد برأيه ولا يحترم رأي اللاعبين.					
19.	يتميز بالشجاعة في اتخاذ القرارات.					
20.	تكون لديه القدرة على كتمان أسراره لاجبيه.					
21.	يتميز بكونه غير ماديا.					
22.	يكون متعقلاً في تصرفاته وسلوكياته.					
23.	لا يتردد في توجيه لاجبيه بشكل انفرادي عند الحاجة.					
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 إثناء 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 إلى 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 أسلوب 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 إثناء التدريب.
					46.	يفتقر إلى ضبط النفس عند خسارة فريقه.
					47.	يدفع لاعبيه لممارسة اللعب الخشن.
					48.	يمكن إن يفقد أعصابه إذا تعرض فريقه لقرار غير صحيح من قبل الحكم.
					49.	يتساهل مع اللاعبين عند عدم تطبيقهم للقانون.
					50.	لا يهتم عند حدوث إصابة لأحد لاعبيه إثناء المباراة.
					51.	لا يهتم لتحطيم القواعد الرياضية بحجة أن منافسه يفعل ذلك.
					52.	يشعر الآخرين بأنه مدرب غير عادي عند الفوز.
					53.	يتقبل نقد الجمهور إثناء المنافسات وبدون انفعال.
					54.	يجعل التدريب شيقاً ويشعر اللاعبين برغبة في التدريب.
					55.	يظهر توقعه الدائم لكل ما هو أفضل في سلوك لاعبيه.
					56.	يتجنب الرياء والتكلف ويبدى الاحترام والتقدير للاعبيه.
					57.	يتقبل مشاعر لاعبيه ويكشفها بطريقة لا تبعث بنفوسهم الخوف أو التهديد.
					58.	يتميز سلوكه بالحيادية في التعامل إثناء التدريب وفي علاقته مع اللاعبين.
					59.	تتسم تفاعلاته مع اللاعبين بالوئام والألفة.
					60.	يتعامل مع لاعبيه بصدق ورحب.
					61.	يستفيد من خبرات الآخرين ويوظفها في عمله.
					62.	يهتم بما يعرض من مشكلات قد تعوق تدريب اللاعبين.
					63.	محبوب وصادق لكل اللاعبين.
					64.	يحترم اللاعبين ويتعامل معهم كمرابي.
					65.	لا يكون علاقة طيبة مع أعضاء الفريق.
					66.	مشاركة اللاعبين في إحزانهم وأفرانهم.
					67.	يتمتع بعلاقة طيبة مع لاعبيه إثناء التدريب.
					68.	يتصف بروح التعاون والتسامح مع اللاعبين.
					69.	يعد المدرب التقييم لتطوير اللاعبين وليس غاية نهائية.
					70.	يصحح الأختبارات التي يجريها اللاعبين.
					71.	تعد اختبارات قبلية وبعديّة مناسبة بهدف لتشخيص نواحي الضعف والقوة.

					يعتمد على التقويم الموضوعي في تحديد نقاط الضعف والقوة في الفرق المنافسة.	72.
					يعدل من أساليب تدريبه تبعاً لنتائج التقويم.	73.
					يراعي مستويات اللاعبين عند وضع التمرين.	74.
					يجري اختبارات للفرق في بداية الموسم التدريبي.	75.
					يتلاءم الاختبار مع الوقت المخصص له.	76.
					قادراً على مراعاة الفروق الفردية.	77.
					يهتم بنتائج الأختبارات التي أجراها 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 التمسك بالأخلاق الحميدة.	83.
					يكون قادر على توجيه اللاعبين إثناء 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 إبراز كل ما لديهم من مهارة وقدرة في اللعب.	87.
					يقوم بتصحيح الأخطاء 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.