

## تقويم أداء مدربي كرة اليد رجال بجمهورية مصر العربية

م د/ احمد حسين محمد علي

### مقدمه ومشكلة البحث :

يهدف التدريب الرياضي في انصر الحديث إلى الارتقاء بمستوى اللاعب البدني والمهاري والخططي والنفسى للوصول به إلى أعلى مستوى ممكن في النشاط الرياضي التخصصي ، وتكتسب عملية التدريب مفهومها من ارتباطها بإعداد اللاعب لكي يحقق أفضل مستوى في المنافسات الرياضية ، حيث أنه عملية موجهة للنهوض بمستوى اللاعب من خلال برامج تهدف إلى تنمية الكفاءة والاستعداد لبذل الجهد من خلال المتطلبات الفسيولوجية والنفسية والعقلية للنشاط الرياضي التخصصي ، ويتطلب ذلك من المدربين بذل الكثير من الجهد لتوجيه عملية التدريب الرياضي وفقاً للقواعد العلمية وكذلك للنشاط الرياضي التخصصي ، وكذلك القيام ببعض الواجبات وفقاً للدور الفردي داخل الفريق ، مما يؤدي إلى ربط الأداءات الفردية وتطويرها لتحسين الأداء الجماعي للفريق ككل ( ١٤ : ١٥ ) ( ٦ : ٣ ) ( ١٩ : ١١ ) .

وتعد لعبة كرة اليد أحد أنواع الأنشطة الرياضية الهامة لما لها من تأثير إيجابي على ممارستها حيث تعمل على تنمية الجسم وترقية وظائفه الحيوية، ولما تتسم به من الملاحظة المستمرة والتركيز والاستعداد الدائم للتصرف في كل موقف من المواقف وما تتطلبه من قدرات خلاقية فردية وجماعية من اللاعبين لمواجهة أحداث المبارزة التي تتسم بالتغير السريع من أجل رفع مستوى الأداء الحركي لتحقيق الفوز . وتزداد أهمية المدرب في المجتمع المصري بصفة خاصة في الوقت الحاضر نظراً للأهمية المتزايدة للدور الذي يمكن أن يقوم به بالنسبة للنهوض والارتقاء بالمستوى الرياضي في الأنشطة الرياضية المختلفة بصفة عامة وكرة اليد بصفة خاصة ، حيث أن المدرب يحدد بدقة وبوضوح أهداف وواجبات التدريب للفريق الذي يقوم بتدريبه بهدف الاتقاء به ووصوله إلى مستوى البطولة من خلال وضع خطة علمية للتدريب الرياضي تتم وفقاً لإمكانيات اللاعبين وقدراتهم البدنية والمهارية والعقلية ( ١٠ : ١ ) ( ٣ : ٤٢ ) .

كما أن معرفة العوامل المرتبطة بتفوق ونجاح المدرب في مهنة التدريب كان وما زال من الموضوعات الهامة التي تحظى باهتمام الباحثين والمهتمين بشئون التدريب . ذلك لكون نجاح العملية التدريبية تتوقف على المدرب ، وعلى مقدار ما يتحلى به من سمات وخصائص وقدرات واتجاهات ومعارف ومهارات مهنية ، حيث يشير عبد المجيد نعمان ، محمد عبده صالح ( ١٩٩٢ م ) عن التفوق المهني بأنه " الدراسات العملية والنظرية التي تعد المدرب وتؤهله لعمله " فكلما ارتفع مستوى دراسته للمعارف النظرية وطرق تطبيقها كلما كان أقدر على تطوير فريقه والتقدم بمستواه حيث خطط للعب الدفاعية والهجومية وطرق اللعب المختلفة ، وأساليب التدريب ، وأصول التربية . وعلم النفس وعلم وظائف الأعضاء والتربية الصحية ، وخاصة ما يتصل بالإصابات وعلاجها والألعاب الصغيرة التمهيدية والترويج ، ولغة أجنبية تساعد على المداومة والمتابعة وعدم الإكتفاء بما وصل إليه من تأهيل في مهنته ( ٥ : ١٤ ، ١٥ )

كما يجب على المدرب تشكيل دوافع وميول وحاجات اللاعب والارتقاء بها بصورة تستهدف أساساً خدمة الفريق ، وكذا تربية وتطوير السمات الخلقية الحميدة وتطوير الخصائص والسمات الإرادية التي تؤثر في سير المباراة ونتائجها ، كالتصميم ، والطموح ، والمثابرة ، والاعتماد على النفس والرغبة في النصر والكفاح وغيرها

مدرس بقسم التدريب الرياضي بكلية التربية الرياضية للبنين - جامعة حلوان

من السمات والخصائص التي تساعد اللاعب للوصول على المستوى العالي فالمدرّب هو العقل المفكر والموجه والقلب النابض الذي يدفع الحيوية في شرايين ومكونات الفريق من خلال توجيه جهود اللاعبين والتأثير في سلوكهم وتنسيق استخدام الموارد المتاحة ، فكفاءة التنظيم والاستمرار والنمو والتطور في الطريق السليم تتوقف بدرجة كبيرة على شخصيته واسلوبه في إدارة الفريق ومعاملة لاعبيه . فالسلوك القيادي للمدرّب يلعب دورا مؤثرا في أداء اللاعبين ( ٥ : ٤٠ ) ( ٢ : ٢٢١ )

إن عملية التدريب الرياضي تتميز بالدور القيادي للمدرّب بارتباطه بدرجة كبيرة من الفاعلية من ناحية الفرد الرياضي . وبالرغم من أن هناك العديد من الواجبات التعليمية والتربوية والنفسية التي تقع على كاهل المدرّب الرياضي لإمكان التأثير في شخصية الفرد الرياضي وتربيته تربية شاملة متزنة تتيح له فرصة تحقيق أعلى المستويات الرياضية التي تتناسب مع قدراته وإمكاناته ، إلا أن هذا الدور القيادي للمدرّب لن يكتب له النجاح إلا إذا ارتبط بدرجة كبيرة من الفاعلية والاستقلال وتحمل المسؤولية والمشاركة الفعلية من جانب الفرد الرياضي ، إذ أن عملية التدريب الرياضي عملية تعاونية لدرجة كبيرة تحت قيادة المدرّب الرياضي ( ١٦ : ١٦٤ ) ويعتبر التقويم هو العملية التي تستخدم المقاييس بغرض جمع البيانات لتحديد مستويات حتى تمكن من إتخاذ القرار ، كما أنه عملية إصدار الأحكام على المتغيرات أو الظواهر المختلفة الموجودة في أي منظمة وذلك باستخدام المعايير والمستويات الرقابية المحددة لقياس المتغيرات أو الظواهر المختلفة داخل المنظمة أو خارجها ، بهدف اتخاذ القرارات المناسبة لتصحيح مسارات الأداء في حالة وجود انحرافات ، أو التأكيد على مسارات الأداء الفعلية إذا كانت تتجه فعلا إلى الإنجازات المطلوبة . ( ١٣ : ٢٧ ) ( ٨ : ٢٤٩ )

وتقويم الأداء جانب من عملية الإدارة ككل كما إنه يعمل موجهها لعملية الرقابة وهو يهدف إلى مطابقة العمل بالأهداف المحددة ، من خلال توفير معلومات متجددة ودقيقة عن الأداء في كافة المجالات بالمنظمة ، ومقارنته بالمعدلات المحددة والمساهمة في اتخاذ القرارات لتصحيح مسارات الأداء وتحقيق الأهداف المحددة .

حيث يشير على السلمي ( ١٩٨٦ م ) أن المشكلة الأساسية في عملية تقويم الأداء هو اتخاذ قرار حاسم بالنسبة للسؤال من أين نبدأ عملية التقويم ؟ ما هي نواحي الأداء التي توضع تحت الملاحظة والتحليل ؟ كيف نختار المعايير أو المقاييس الموضوعية لتقويم الأداء ؟ والتقويم في التدريب الرياضي يعتبر مقوما أساسيا من مقومات العملية التدريبية ( ٧ : ٣٢٣ )

حيث يمكننا الحكم به على مقدار النجاح في تحقيق الأهداف المنشودة ، إلى أي مدى أمكن للأفراد أن يتعلموا أو يعدلوا من سلوكهم ، وكذا التعرف على ما اكتسبوه من مهارات واتجاهات في حدود الأهداف المحددة ، ، فهو لا يتوقف عند مرحلة القياس وجمع المعلومات ، بل يجب أن يتعداها إلى دراسة النتائج وإصدار الأحكام الضرورية لإتمام التقويم حيث إنه ليس غاية في حد ذاته ولكن وسيلة تهدف لتحسين العملية التدريبية ( ١١ : ١ )

ويشير قدرى مرسى ( ٢٠٠٤ ) إلى أن محاولة التعرف على النفس هي في الحقيقة الدعامة الأساسية ونقطة البدء في محاولة تطوير المدرّب لذاته على المستوى الشخصي والاجتماعي فكلما إزدادت معرفة المدرّب بذاته وقدراته ومهاراته ونقاط ضعفه قبل قوته أصبح من السهل عليه البدء في تطوير الجوانب السلبية وتعزيز الجوانب الايجابية . فمحاولة المدرّب معرفة أهدافه وتحديدها ووضع أولويات لتحقيقها والاجابة على تساؤل ( لماذا ؟ وكيف ؟ ومتى ؟ ) يعتبر بمثابة خطوة في معرفة وتطوير النفس ، فمن الضروري في محاولة المدرّب

للتعرف على نفسه أن يكون صريحا جدا في مواجهة نفسه وعلى أساس ما يقوم به من أداء فعلى خلال العملية التدريبية وليس على ما يجب أن يكون عليه وتعتبر هذه نقطة البداية الحقيقية للتعرف على النفس ( ١٢ : ٧ ) .  
ويؤكد محمد حسن علاوي ( ١٩٩١ م ) أن نجاح المدرب الرياضي في عمله يرتبط إلى حد كبير بمستواه ومعلوماته ومعارفه وقدراته في نوع النشاط الرياضي الذي يتخصص بالعمل في ميدانه فكلما تميز المدرب الرياضي بالتأهيل التخصصي العالي ، وكلما ازداد إتقانه للمعارف النظرية وطرق تطبيقها ، كلما كان أقدر على تطوير وتنمية المستوى الرياضي وإلى أقصى درجة ( ١٥ : ٤٧ )

مما سبق يتضح أن المدرب الرياضي يعتبر أحد أهم العوامل المرتبطة بالتفوق الرياضي للاعبين نظرا للدور المهم الذي يلعبه بالنسبة لعملية التدريب والإعداد البدني والفني والخططي والنفسي للاعبين هذا بالإضافة إلى مسؤوليته بالنسبة للتخطيط وتنفيذ البرامج وفقا لما تقتضيه المنافسة من إمكانيات مادية وبشرية ونظراً للخلاف والجدل القائم حول عجز منظومة الرياضة المصرية عن ملاحقة التقدم الكبير في مجال قطاع البطولة وما يثار حول مدى فعالية المدرب المصري في القيام بدوره ، ومن واقع إهتمام الباحث بمسؤوليته كأحد العاملين في قطاع كرة اليد المصرية كمدرب لأحد أندية دوري المحترفين المنافسة على البطولات ، تولدت مشكلة البحث فقد رأى الباحث القيام بهذه الدراسة بغرض تقويم مدربي كرة اليد لفرق عمومي الرجال ، وذلك كمحاولة من الباحث لحسم الخلاف واستجلاء الصورة بالنسبة لمستوى إعداد وتأهيل وكفاءة مدرب كرة اليد في جمهورية مصر العربية في هذا القطاع المهم .

#### أهمية البحث والحاجة إليه :-

تكمن أهمية هذا البحث ومدى الحاجة إليه في الآتي :-

- ١- يعد محاولة منهجية من الباحث لتقويم عدد كبير من المدربين العاملين في قطاع فرق عمومي الرجال في لعبة كرة اليد بجمهورية مصر العربية .
- ٢- إن النتائج التي سوف يكشف عنها هذا البحث يمكن أن تفيد في التعرف على نواحي القوة والضعف بالنسبة للمدربين العاملين في هذا القطاع مما يترتب عليه تعديل برامج إعداد وصقل هؤلاء المدربين .
- ٣- تمثل عينه البحث مدربي فرق عمومي الرجال لمستويات مختلفة وفقا لتصنيف الإتحاد المصري لكرة اليد لما لهم أهمية خاصة من حيث إمكانياتهم وارتباطها بالقدرة على تطبيع مستوى أداء اللاعبين ليتناسب مع مستوى الأداء في التنافس الدولي .

#### أهداف البحث :-

يهدف البحث الى :

- ١- تقويم أداء مدربي كرة اليد لفرق عمومي الرجال في جمهورية مصر العربية للموسم الرياضي ( ٢٠٠٦ - ٢٠٠٧ م ) وفقا للمقياس المستخدم
- ٢- التعرف على الفروق بين مدربي كرة اليد لفرق عمومي الرجال في جمهورية مصر العربية وفقا لتصنيف مستوى الأندية بالاتحاد المصري لكرة اليد وذلك في الجوانب الأساسية والفرعية التي سوف تتضمنها استمارة تقويم الأداء .

## تساؤلات البحث :-

- ماهو مستوى أداء مدربى كرة اليد لفرق عمومى الرجال فى ج . م . ع . للموسم الرياضى ٢٠٠٦ - ٢٠٠٧ م فى الجوانب الأساسية والفرعية التى تتضمنها إستمارة تقويم الأداء ؟
- ماهى الفروق فى مستوى أداء مدربى كرة اليد لفرق عمومى الرجال فى ج . م . ع . للموسم الرياضى ٢٠٠٦ - ٢٠٠٧ م وفقاً لتصنيف الأندية بالاتحاد المصرى لكرة اليد وذلك فى الجوانب الأساسية والفرعية التى سوف تتضمنها إستمارة تقويم الأداء ؟

## المصطلحات المستخدمة :-

### المدرّب الرياضي " *The Athletic Trainer* " :

هو شخص مهني تربوي يعمل في ظل ميثاق أخلاقي يرتبط به ويمتلك صفات شخصية مميزة ومسئولية قيادية للقيام بتخطيط وقيادة وتنظيم الخطوات التنفيذية لعمليات التدريب الرياضي وتوجيه اللاعبين خلال المنافسة ( تعريف إجرائي )

### التقويم *Evaluation* :

هو العملية التي تعتمد على المقارنة بين الواقع وما يجب أن يكون حيث تتضمن جمع وتحليل المعلومات بغرض كتابة التقارير حتى يمكن اتخاذ القرارات المناسبة بغرض الاستمرار أو تعديل مسار مستوى الإنجاز ( ٧ : ٧٥ )

### الدراسات المرتبطة :-

١- قامت زينب سعيد حسن على ( ١٩٨٧ م ) ( ٤ ) بدراسة عنوانها " تقويم مدربي الجيمباز فى بعض مكونات العملية التدريبية " بهدف تقويم مدربي الجيمباز فى الخصائص الشخصية والواجبات التعليمية والتربوية والنواحي التخطيطية والعلاقات العامة كمكونات لإتجاح العملية التدريبية من خلال آراء المدربين عن ذاتهم ومن خلال أداء اللاعبين ولجنة التحكيم عن المدربين واستخدمت المنهج الوصفي على عينه مكونه من ( ٤٠ ) لاعبه جيمباز من الفريق القومي ومن لاعبات الدرجة الأولى والثانية ، وأسفرت الدراسة عن وجود فروق بين مكونات تقويم مدربي الجيمباز فى أداء المدربين عن ذاتهم ، وظهور نواحي القوة فى مكون الخصائص الشخصية ومكون العلاقات العامة ، كما ظهرت نواحي الضعف فى مكون النواحي التخطيطية والتنظيمية ومكون الواجبات التعليمية والتربوية بالنسبة لآراء اللاعبين ولجنة التحكيم

٢- قام مصطفى كامل أبو زيد ( ١٩٩٠ م ) ( ١٧ ) بدراسة عنوانها " العوامل المرتبطة بالسلوك القيادي فى المجال الرياضي " بهدف التعرف على العوامل المرتبطة بالسلوك القيادي فى المجال الرياضي والتعرف على المتغيرات الموقفية المتعلقة ببعض خصائص اللاعبين التي ترتبط بالسلوك القيادي لمدربي الأنشطة الجماعية واستخدم الباحث المنهج الوصفي على عينه من لاعبي خمسة أنشطة رياضية هي ( كرة القدم - الهوكي - كرة السلة - الكرة الطائرة - كرة اليد ) بلغ عدد أفرادها ( ٨٢٨ ) لاعب ، وأسفرت الدراسة على أنه يمكن التنبؤ بأبعاد السلوك القيادي لمدربي الأنشطة الرياضية

\* تعريف إجرائي

الجماعية ، وأن مستوى الأداء الفني للاعبين في المباريات والاتجاه نحو المدرب هي إحدى سمات الدافعية الرياضية .

٣- دراسة فونسكا Fonsca ( ١٩٩٥ م ) ( ٢١ ) بعنوان " الإدراك عند المدربين لنموذج القيادة المفضل لدي الرياضيين " وقد استهدفت الدراسة النماذج ( الأساليب ) القيادية المفضلة بواسطة رياضي الرجبي ، وأستخدم الباحث المنهج الوصفي على عينه مكونة من ( ٣٠ ) رياضياً تتراوح أعمارهم من ١٧ : ١٨ سنة واثنين مدربين من الفريق الوطني للرجبي وأسفرت الدراسة عن أن الرياضيين يفضلون السلوك المرتبط بالمكافأة والتدريب والتوجيه وعلى العكس كان السلوك المرتبط بنماذج اتخاذ القرار أقل أنواع السلوك تفضيلاً وخاصة ذوي الأحكام الفردية بالنسبة للمدربين .

٤- قام سالمينين Salminen ( ١٩٩٦ م ) ( ٢٢ ) بدراسة عنوانها " علاقة المدرب الرياضي والسلوك التدريبي في جلسات التدريب " وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي على عينه تتكون من ( ٦٨ ) مدرباً و ( ٤٠٠ ) رياضي وقد أسفرت الدراسة عن أن النموذج الديمقراطي للقيادة عند المدربين يكون مرتبطاً غالباً بالسلوك التدريبي التي تمت ملاحظته وأن المدربين الذين يهتمون ( يعطون قدراً من العناية ) بأراء وأحاسيس الرياضيين هم الذين يملكون أفضل وسائل التخاطب والاتصال مع الرياضيين .

٥- قامت سانتا ماريا Santa Maria ( ١٩٩٧ م ) ( ٢٣ ) بدراسة عنوانها " القيادة في الفرق الرياضية لكرة اليد للسيدات " بهدف تطبيق نموذج مقترح لبعض العوامل والتي ترتبط بمفهوم الموقف وخصائص المدرب - وخصائص اللاعبين مع خصائص المدرب ثم ربط كل ذلك بأراء ورضا اللاعب واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي على عينه من اللاعبين ينتمون إلى فرق من القسم الأول في كرة اليد بأسبانيا والذين يقيدون في قمة الأداء ( مجموعة ٣ ) ولاعبون ينتمون لنفس القسم ولكن في أدنى مستوى ( مجموعة ٢ ) ولاعبين من قمة اللعبة . ولكن في المستوى الثاني ( مجموعة ١ ) وأسفرت الدراسة عند التطبيق بواسطة النموذج متعدد الأبعاد ( كيلاروريا للقيادة ) عن وجود ارتباط قوى بين السلوك المدرك والسلوك المفضل للمدربين ويكون اللاعبين أكثر رضا ويؤدون بصورة أفضل ، ووجود متغيرات مثل الدافعية للإجاز والدافعية المدركة في الصفات المميزة .

٦- قام هلجرن Ahlgren ( ١٩٩٨ م ) ( ٢٠ ) بدراسة عنوانها " التحليل الكيفي لمدربي كرة السلة ذوي الخبرة وغير ذوي الخبرة خلال التدريب " بهدف مقارنة عشرة من مدربي كرة السلة من ذوي الخبرة وعشرة من شباب المدربين من غير ذوي الخبرة في الولايات المتحدة الأمريكية أثناء تنفيذها مران تدريبي لمدة ( ٣٠ ) دقيقة لتخطيط مران تدريبي ، وعقب التخطيط نقذ المدربون خطة تدريبهم . وقد أسفرت النتائج أن المدربين ذوي الخبرة كانوا حريصين على تصميم دروس متدرجة ، تشمل مهام مرتبطة بأهداف الدرس ووفروا تفضية راجعة Feed Back محددة ودقيقة للطلاب بينما كان المدربون غير ذوي الخبرة يطلبون من اللاعبين القيام بمهام غير مرتبطة بأهداف الدرس وكثير ما يسمعون بإظهار أداء هامشي وغير صحيح .

٧- قام نعيم يوسف عز الدين الرئيس ( ٢٠٠٠ م ) ( ١٨ ) بدراسة عنونها " تقويم مدربي بعض الألعاب الجماعية في مرحلة الناشئين بجمهورية مصر العربية " بهدف تقويم المدربين العاملين في التدريب بقطاع الناشئين في ألعاب كرة القدم والكرة الطائرة وكرة السلة وكرة اليد " والتعرف على الفروق بين المدربين في الأنشطة الرياضية المختارة واستخدام الباحث المنهج الوصفي على عينة قوامها ( ٧٧٧ ) فردا تمثل ٩٧ فريقا من الأندية الرياضية واستقرت أهم نتائج الدراسة عن أن مستوى مدربي الناشئين في الألعاب الرياضية الأربعة متوسط بالنسبة للوظائف والمسئوليات العامة وارتفاع مستوى مدربي الناشئين في البعد الفرعي الخاص " بمهارات الاتصال " وتفوق مدربي كرة اليد عن مدربي كرة السلة ومدربي كرة القدم ومدربي الكرة الطائرة في البعد الرئيسي الخاص بمعرفة المدرب الرياضي بالرياضة والتقويم والتطبيقات العملية للمبادئ الميكانيكية والفسولوجية وتحليل الحركة .

٨- قام أحمد حسين محمد على ( ٢٠٠٣ ) ( ١ ) بدراسة عنونها " نموذج مقترح لتطوير أداء المدرب لإعداد الفريق للمنافسات " بهدف تطوير أداء المدرب لإعداد فريقه للمنافسات من خلال نموذج مقترح واستخدم الباحث المنهج المسمي على عينة قوامها ١٥٠ مدرب وخير في مجال التدريب الرياضي عن طريق تحليل المحتوى والوثائق والمقابلات الشخصية وأسفرت أهم نتائج الدراسة عن طريق التحليل العملي الذي أجرى على عبارات النموذج المقترح على قبول ٣٤ عامل تعتبر ملائمة لتبسيط وصف وتمثيل النموذج أهمها قيادة اجتماع ما قبل المنافسة ومبادئ لتحقيق التدريب وتصنيف المحتوى وفقا للأهداف . وإدارة الضغوط النفسية للتدريب والمنافسات وتدعيم وبناء الثقة بالنفس وإدارة الوقت في التدريب الرياضي وتدريب المهارات النفسية لتحسين التنفيذ وتنمية وتطوير الآراء المهاري والبدني .

### التعليق على الدراسات المرتبطة :-

من خلال ما قام به الباحث من تحليل نتائج الدراسات المرتبطة بموضوع الدراسة فقد تبين للباحث أن المنهج المستخدم في تلك الدراسات هو المنهج الوصفي كما أن المقابلة الشخصية والاستبيان وتحليل الوثائق كانت من أكثر وسائل جمع البيانات استخداما نظرا لطبيعة تلك الدراسات في التعرف على أداء المدرب من حيث السلوك القيادي وأيضا تقويم أدائه والتعرف على مهاراته في الأداء وكانت أهم النتائج ما يلي :

- مستوى الأداء الفني للاعبين يرتبط في المباريات بالاتجاه نحو المدرب ويسهم في خلق الدافعية
- جميع مدربي الفرق الرياضية يولون اهتماما أكبر بالأسلوب القيادي المهتم بالأداء وجود ارتباط بين مستوى السلوك القيادي للمدرب وبين الإنجاز الرياضي للاعبين .

### التعليق العام :-

من خلال الدراسات المرتبطة تمكن الباحث من الاستفادة من تلك البحوث والدراسات من حيث الإجراءات المستخدمة واختيار العينات وأدوات البحث وكذلك الأسلوب الإحصائي المستخدم .

كما تمكن الباحث من خلال التحليل والدراسة ملاحظة أن البحوث المرتبطة لم تتناول تقويم أداء مدربي كرة اليد كقناة مستقلة من حيث تصنيفهم بالاتحاد المصري لكرة اليد ( قومي - ممتاز - أولى - ثانية ) وتصنيف الأندية ( محترفين - ممتاز - درجة أولى - درجة ثانية) لذا قد تكون الدراسة الحالية إضافة جديدة للعبة كرة اليد وذلك لما سوف تقوم به هذه الدراسة من الوقوف على مستوى أداء مدربي كرة اليد في جمهورية مصر العربية عامة ومستوى أداء كل فئة من تلك الفئات ( محترفين - ممتاز - درجة أولى - درجة ثانية )

#### منهج البحث :-

استخدم الباحث في دراسة المنهج الوصفي من الدراسات المسحية بخطواته وإجراءاته وذلك لمناسبته

• لطبيعة البحث

#### عينة البحث :-

تم اختيار عينة البحث بالطريقة العمدية لعدد ( ٦٧ ) مدير فني وفقا لبطاقات التسجيل بالاتحاد المصري

لكرة اليد موسم ( ٢٠٠٦ / ٢٠٠٧ ) وذلك لعدد ( ٣ ) مستويات متدرجة من حيث التصنيف وهي :

المستوى ( أ ) ويمثلها دوري المحترفين لكرة اليد حيث بلغ عددهم ( ١٠ ) مدير فني

المستوى (ب) ويمثلها الدوري الممتاز بقسمية ( أ ، ب ) لاجمالي عدد ( ٢٤ ) مدير فني

المستوى (ج) ويمثلها دوري الدرجة الأولى بقسمية ( أ ، ب ) لاجمالي عدد ( ٣٣ ) مدير فني

وقد رأى الباحث أن تقصر عينة بحثه على ثلاث مستويات فقط وتم استبعاد المستوى الرابع ويمثله

مدربي أندية الدرجة الثانية لقلته عددها .

تم اختيار (٢٠) مديراً فنياً كعينة إستطلاعية، والعينة الثانية (٤٧) مديراً فنياً كعينة أساسية وذلك وفقاً للجدول

الآتي :

#### جدول ( ١ )

يبين عدد أفراد عينة البحث

فئات البحث	العينة الاستطلاعية	العينة الأساسية	المجموع	النسبة المئوية
المحترفين	٣	٠٧	١٠	١٤٫٩٣
ممتاز أ / ب	٧	١٧	٢٤	٣٥٫٨٢
درجة أولى أ / ب	١٠	٢٣	٣٣	٤٩٫٢٥
المجموع	٢٠	٤٧	٦٧	١٠٠

#### وسائل جمع البيانات :-

استخدم الباحث قائمة تقويم المدرب الرياضي *Asses mental the Athletic Trainer*

والتي أعدها في الأصل الدكتور / قدرى مرسى مرفق (١) وتتكون من محورين أساسيين يندرج تحتها ( ٦ )

محاو فرعية كما يلي :

المحور الأول :- الكفاءة النفسية ( ٣ ) محاور فرعية تشمل ( ١٧ ) عبارة  
 المحور الثاني :- الكفاءة التدريبية ( ٣ ) محاور فرعية تشمل ( ٤٨ ) عبارة

\* المعاملات العلمية القائمة :-

أولا :- حساب معامل الصدق :-

أ- صدق الخبراء :-

قام الباحث بعرض محاور القائمة على (٦) محكمين وفقا لمعايير اختيار الخبراء(مرفق ٢) يوضح ذلك جدول (٢) آراء الخبراء ، وقد ارتضى الباحث نسبة موافقة الخبراء أعلى من ( ٦٥ % ) من الاتفاق على المحور .

### جدول ( ٢ )

يبين آراء الخبراء المحكمي على محاور القائمة ( ن = ٦ )

م	المحاور	أوافق	لا أوافق	%
-	الكفاءة النفسية	-	-	-
١-	تحمل المسؤولية	٦	-	١٠٠
٢-	الحافز للإنجاز	٥	-	١٠٠
٣-	الاتجاه نحو التدريب	٥	١	٣٨,٣
-	الكفاءة التدريبية	-	-	-
١-	مجال تخطيط التدريب	٦	-	١٠٠
٢-	مجال قيادة التدريب	٥	١	٣٨,٣
٣-	مجال قيادة المباريات	٥	١	٣٨,٣

يتضح من الجدول ( ٢ ) الآتي :-

- قبول جميع المحاور الفرعية للمحورين الرئيسيين ( الكفاءة النفسية ) ، ( الكفاءة التدريبية ) ، وبذلك تم التوصل إلى قائمة " تقويم مدربي كرة اليد للرجال " . تتكون من (٢) محور رئيسي ، ( ٦ ) محاور فرعية ، (٣) محاور تحت كل محورين ، ( ٦٥ ) عبارة ككل .
- ثم قام الباحث بعرض عبارات القائمة على الخبراء بعد إضافة (٢٢) عبارة وبذلك أصبحت القائمة تتكون من ( ٨٧ ) عبارة ككل ، حيث تم إدراج ( ٣ ) عبارات جديدة في المحور الفرعي الحافز للإنجاز ، (٢) عبارة في محور الاتجاه نحو التدريب ، (١١) عبارة جديدة في المحور الفرعي مجال تخطيط التدريب (٣) عبارات لمحور قيادة التدريب ، (٣) عبارات جديدة في المحور الفرعي قيادة المباريات مرفق ( ٣ ) ، وتم عرض هذه العبارات على السادة الخبراء وجاءت النتيجة موضحة في جدول (٣)

### جدول ( ٣ )

أرقام العبارات المستبعدة وفقا لآراء الخبراء ( ن = ٦ )

م	المحاور	عدد العبارات	أرقام العبارات المستبعدة	العدد النهائي
-	الكفاءة النفسية	٢٢	٣	١٩
١-	تحمل المسؤولية	٦	-	٦
٢-	الحافز للإنجاز	٩	٢	٨
٣-	الاتجاه نحو التدريب	٧	٣ ، ٧	٥



٦٥	-	٦٥	الكفاءة التدريبية
٢٦	-	٢٦	١- مجال تخطيط التدريب
٢٠	-	٢٠	٢- مجال قيادة التدريب
١٩	-	١٩	٣- مجال قيادة المباريات
٨٤	٣ عبارات مستبعدة	٨٧	المجموع

يتضح على الجدول ( ٣ ) :-

إستبعاد (٦) عبارات بناءً عن آراء الخبراء وبذلك أصبحت القائمة في صورتها الثانية تتكون من ( ٨١ ) عبارة

مندرجة تحت ( ٢ ) محور رئيسي ، (٦) محاور فرعية .

ب - صدق الاتساق الداخلي :-

تم استخدام طريقة صدق الاتساق الداخلي وذلك من خلال ما يلي :

١- العلاقة بين كل عبارة ومحورها :-

جدول ( ٤ )

قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية المحور (ن = ٢٠)

م	المحور ١	المحور ٢	المحور ٣	المحور ٤	المحور ٥	المحور ٦
١	٠.٤٤	٠.٤٦	٠.٤٤	٠.٤٧	٠.٤٤	٠.٤٨
٢	٠.٤٦	٠.٤٥	٠.٤٣	٠.٤٦	٠.٤٥	٠.٤٧
٣	٠.٤٥	٠.٤٧	٠.٤٧	٠.٤٥	٠.٤٧	٠.٥٠
٤	٠.٤٥	٠.٤٤	٠.٤٥	٠.٤٤	٠.٣٨*	٠.٥٠
٥	٠.٤٧	٠.٤٨	٠.٤٦	٠.٤٧	٠.٤٤	٠.٥٣
٦	٠.٤٨	٠.٤٨	-	٠.٤٤	٠.٤٤	٠.٤٥
٧	-	٠.٤٨	-	٠.٤٢	٠.٥٠	٠.٤٦
٨	-	٠.٤٧	-	٠.٤٧	٠.٥١	٠.٤٧
٩	-	-	-	٠.٤٥	٠.٣٠*	٠.٤٠*
١٠	-	-	-	٠.٤٦	٠.٥٣	٠.٤٤
١١	-	-	-	٠.٤٦	٠.٤٠	٠.٤٧
١٢	-	-	-	٠.٤٧	٠.٤٧	٠.٤٦
١٣	-	-	-	٠.٤٤	٠.٤٨	٠.٤٤
١٤	-	-	-	٠.٤٦	٠.٤٥	٠.٥٠
١٥	-	-	-	٠.٥٠	٠.٤٧	٠.٥٠
١٦	-	-	-	٠.٥٠	٠.٣٥*	٠.٥٢
١٧	-	-	-	٠.٤٤	٠.٤٩	٠.٣٩*
١٨	-	-	-	٠.٤٧	٠.٤٨	٠.٤٧
١٩	-	-	-	٠.٤٨	٠.٤٩	٠.٣٨*
٢٠	-	-	-	٠.٤٨	٠.٤٦	-
٢١	-	-	-	٠.٤٩	-	-
٢٢	-	-	-	٠.٤٤	-	-
٢٣	-	-	-	٠.٤٦	-	-

٢٤	-	-	-	٤٤ر	-	-
٢٥	-	-	-	٥٠	-	-
٢٦	-	-	-	٤٤ر	-	-

قيمة ( ر ) الجدولية عند مستوى ( ٠.٥ ) = ٤٤ر

يتضح من الجدول ( ٤ ) :-

جميع قيم معاملات الارتباط بين العبارات والمحاور التي تنتمي إليها داله إحصائيا عند مستوى ( ٠.٥ ) ، ( ٦ ) عبارات فقط غير دالة إحصائيا وذلك في المحورين الفرعيين ( مجال قيادة التدريب ) ، ( مجال قيادة المباريات ) أرقام ( ٤ ) ، ( ٩ ) ، ( ١٦ ) في محور قيادة التدريب وأرقام ( ٩ ) ، ( ١٧ ) ، ( ١٩ ) في محور قيادة المباريات وبذلك أصبحت القائمة في صورتها النهائية تتكون من ( ٧٨ ) عبارة مندرجة تحت ( ٦ ) محاور فرعية مندرجين تحت ( ٢ ) محور رئيسي . مرفق ( ٤ )

٢- العلاقة بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للقائمة :-

#### جدول ( ٥ )

معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية القائمة ( ن = ٢٠ )

م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط
١	٤٥ر	١٣	٤٩ر	٢٥	٤٧ر	٣٧	٤٨ر	٤٩	٤٨ر	٦١	٥٢ر
٢	٥٠ر	١٤	٤٩ر	٢٦	٤٦ر	٣٨	٤٦ر	٥٠	٤٩ر	٦٢	٥٦ر
٣	٤٨ر	١٥	٥٠ر	٢٧	٤٥ر	٣٩	٤٤ر	٥١	٥٦ر	٦٣	٥٤ر
٤	٥٣ر	١٦	٥٣ر	٢٨	٥٣ر	٤٠	٤٢ر	٥٢	٤٧ر	٦٤	٤٧ر
٥	٤٩ر	١٧	٥١ر	٢٩	٥١ر	٤١	٥٢ر	٥٣	٤٩ر	٦٥	٤٩ر
٦	٤٨ر	١٨	٤٥ر	٣٠	٥٢ر	٤٢	٥٥ر	٥٤	٥٠ر	٦٦	٤٨ر
٧	٥٠ر	١٩	٤٥ر	٣١	٥٠ر	٤٣	٥٣ر	٥٥	٤٤ر	٦٧	٤٨ر
٨	٥٣ر	٢٠	٤٦ر	٣٢	٥١ر	٤٤	٤٧ر	٥٦	٤٧ر	٦٨	٤٤ر
٩	٥١ر	٢١	٤٧ر	٣٣	٤٧ر	٤٥	٥٢ر	٥٧	٤٩ر	٦٩	٤٦ر
١٠	٤٤ر	٢٢	٥٠ر	٣٤	٤٨ر	٤٦	٤٤ر	٥٨	٥٣ر	٧٠	٥٠ر
١١	٤٧ر	٢٣	٤٤ر	٣٥	٤٩ر	٤٧	٤٦ر	٥٩	٤٤ر	٧١	٤٧ر
١٢	٤٨ر	٢٤	٤٧ر	٣٦	٤٨ر	٤٨	٤٦ر	٦٠	٥٠ر	٧٢	٤٤ر
١٣	-	-	-	-	-	-	-	-	-	٧٣	٤٧ر
١٤	-	-	-	-	-	-	-	-	-	٧٤	٤٩ر
١٥	-	-	-	-	-	-	-	-	-	٧٥	٤٨ر
١٦	-	-	-	-	-	-	-	-	-	٧٦	٤٥ر
١٧	-	-	-	-	-	-	-	-	-	٧٧	٥١ر
١٨	-	-	-	-	-	-	-	-	-	٧٨	٥٢ر

\* قيمة ( ر ) الجدولية عند مستوى ( ر٠٥ ) = ٤٤٤ر

يتضح من جدول ( ٥ ) :-

عبارات المحاور تم الإبقاء عليها وبذلك أصبحت القائمة تتكون من ( ٧٨ ) عبارة موزعين كالآتي :-

- المحور الاول ( ٦ ) عبارات

- المحور الثاني ( ٨ ) عبارات

- المحور الثالث ( ٥ ) عبارات

- المحور الرابع ( ٢٦ ) عبارة

- المحور الخامس ( ١٧ ) عبارة

المحور السادس ( ١٦ ) عبارة

ج - العلاقة بين درجة كل محور والدرجة الكلية للقائمة :-

جدول ( ٦ )

معاملات الارتباط بين كل محور والدرجة الكلية للقائمة

( ن = ٢٠ )

م	المحاور	قيمة ( ر )
١	تحمل المسؤولية	٥٣٥ر
٢	الحافز للإنجاز	٥٥٣ر
٣	الاتجاه نحو التدريب	٤٨٠ر
٤	مجال تخطيط التدريب	٥٦٢ر
٥	مجال قيادة التدريب	٤٧٩ر
٦	مجال قيادة المباريات	٥٠٠ر

قيمة ( ر ) الجدولية = ٤٤٤ر

يتضح من جدول ( ٦ ) :-

دلالة جميع محاور القائمة إحصائياً عند مستوى ( ر٠٥ ) ، وعلى ذلك تم قبول جميع المحاور ، مما يشير إلى

صدق عبارات القائمة .

ثانياً :- حساب معامل الثبات :-

جدول ( ٧ )

معامل الثبات بين التطبيق الاول والثاني للقائمة

( ن = ٢٠ )

م	المحاور	التطبيق الاول		التطبيق الثاني		قيمة ( ر )
		س	ع	س	ع	
١	تحمل المسؤولية	٣١,٥	٢,٧	٣٠,٠٠	٣,٣	٦٤٥ر
٢	الحافز للإنجاز	٢٨,٣	٢,٩	٢٨,٠٠	٢,٦	٤٤٦ر
٣	الاتجاه نحو التدريب	٢٤,٢	٢,٤	٢٤,١	٢,٤	٦٧٠ر
٤	مجال تخطيط التدريب	٢٦,٩	٣,١	٢٦,٥	٢,٩	٦٠٠ر
٥	مجال قيادة التدريب	٢٠,٣	٢,٥	٢٠,٠٠	٢,٢	٥٥٢ر
٦	مجال قيادة المباريات	٢٦,٥	٣,٠٠	٢٦,٢	٢,٦	٥٠٦ر

\* قيمة (ر) الجدولية عند مستوى ( ٠.٥ ) = ٤٤٤ ر

يتضح من الجدول ( ٧ ) :-

وجود ارتباط دال إحصائيا بين التطبيق الاول والثاني لنفس المجموعة مما يدل على ثبات القائمة .  
الخطة التنفيذية للبحث :-

قام الباحث بتنفيذ البحث وتطبيقه على العينة قيد البحث في الموسم الرياضي ( ٢٠٠٦ - ٢٠٠٧ ) وتحديداً خلال الفترة من ( ٢١-٩-٢٠٠٦ م ) الى ( ٢٨-٢-٢٠٠٧ م )

المعالجات الإحصائية للبيانات :-

\*\* المعالجات الإحصائية المستخدمة :-

١- معامل الصدق ( الاتساق الداخلي )

٢- معامل الثبات (تطبيق الاختبار وإعادة التطبيق )

٣- المتوسط الحسابي ، الانحراف المعياري ، معامل الاختلاف

٤- تحليل التباين لدراسة الفروق .

٥- دلالة الفروق باستخدام قيمة شيفية " scheffe "

\* عرض النتائج :-

في ضوء أهداف البحث يتم عرض النتائج كالآتي :-

جدول ( ٨ )

المتوسط لحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف

لمؤشرات تقويم أداء المدرب

( ن = ٤٧ )

المؤشرات	م	ع	معامل الاختلاف	الترتيب
تحمل المسؤولية	٢١,٢٧	٢,١٩	١٠,٣	٣
الحافز للإجاز	٢٦,٥٧	٤,٣٣	١٦,٣	٦
الاتجاه نحو التدريب	١٧,٨٩	٢,٣٣	١٣,٠٢	٥
مجال تخطيط التدريب	٨٢,٨٩	٧,٢٩	٨,٧٩	١
مجال قيادة التدريب	٥٢,٢١	٤,٩٨	٩,٥	٢
مجال قيادة المباريات	٥٩,٣١	٧,٥٠	١٢,٦	٤

يتضح من جدول ( ٨ ) :-

- إنحصار قيمة معامل الاختلاف بين ( ٨,٧٩ ) في مجال تخطيط التدريب ، ( ١٦,٣ ) لسمه الحافز للإجاز .

- أمكن ترتيب مؤشرات التقويم وفقا لمعامل الاختلاف كما يلي :-

" مجال تخطيط التدريب - مجال قيادة التدريب - تحمل المسؤولية - مجال قيادة المباريات - الاتجاه نحو التدريب

- الحافز للإجاز " .

جدول ( ٩ )  
ترتيب المدربين على مؤشرات تقويم أداء المدرب  
لدى آراء عينه البحث

المؤشرات	المحترفين			ممتاز أ - ب			الدرجة الأولى أ - ب	
	م	ع	الترتيب	م	ع	الترتيب	م	ع
تحمل المسؤولية	٢٥,٧١	٤٨ر	١	٢٠,٥٢	١,٣٧	٢	٢٠,٤٧	١,١٢
الحافز للإجاز	٣٦,٠٠	١,٠٠	٢	٥٦,٠٥	١,٥١	١	٢٤,٨	١,٦٤
الاتجاه نحو التدريب	٢١,٤٢	٥٣ر	١	١٥,٨٢	١,٨٢	٣	١٨,٣٤	١,٦٦
مجال تخطيط التدريب	٨٨,٢٨	١,٧٩	١	٨٦,٨٨	٢,٣٦	٢	٧٨,٣٠	٧,٩٢
مجال قيادة التدريب	٥٥,٢٨	١,٣٨	١	٥٤,٤١	٢,٠٣	٢	٤٩,٦٥	٥,٩٠
مجال قيادة المباريات	٧٢,٥٧	١,٣٩	١	٦١,٤١	١,٨٠	٢	٥٣,٧٣	٤,٧٨

يتضح من جدول ( ٩ ) أن :-

- حصول فئة المحترفين على المركز الأول في المؤشرات الآتية :-  
(تحمل المسؤولية - الاتجاه نحو التدريب - مجال تخطيط التدريب - مجال قيادة التدريب - مجال قيادة المباريات)  
ويليها فئة الممتاز ( أ ، ب ) . ثم فئة الدرجة الأولى ( أ ، ب )
- بينهما جاءت فئة الممتاز ( أ ، ب ) في المركز الأول لمؤشر الحافز للإجاز ثم يليها فئة المحترفين ويليها فئة الدرجة الأولى ( أ ، ب ) .

جدول ( ١٠ )  
تحليل التباين للإستجابات على مؤشرات  
تقويم أداء المدرب

( ن = ٤٧ )

المؤشرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	DF	متوسطات المربعات	قيمة ( ف )
تحمل المسؤولية	بين المجموعات	١٦٢,٠٠١	٢	٨١,٠٠١	*٥٩,٩٩
	داخل المجموعات	٥٩,٤٠	٤٤	١,٣٥	
الحافز للإجاز	بين المجموعات	٧٦٨,٧٢	٢	٣٨٤,٣٦	*١٧٤,٧٦
	داخل المجموعات	٩٦,٧٦	٤٤	٢,١٩	
الاتجاه نحو الترتيب	بين المجموعات	١٦٥,٠٦	٢	٨٢,٥٣	*٤٢,٥٢
	داخل المجموعات	٨٥,٤٠	٤٤	١,٩٤	

١٤,١٥	٤٧٩,٢٠	٢	٩٥٨,٤٠	بين المجموعات	مجال تخطيط التدريب
	٣٣,٨٦	٤٤	١٤٩٠,٠٦	داخل المجموعات	
٧,٧٩	١٤٩,٥٥	٢	٢٩٩,١٠	بين المجموعات	مجال قيادة التدريب
	١٩,١٩	٤٤	٨٤٤,٧٦	داخل المجموعات	
*٧٨,٢٠١	١٠٠٩,٩٧٣	٢	٢٠١٩,٩٤	بين المجموعات	مجال قيادة المباريات
	١٢,٩١٥	٤٤	٥٦٨,٢١	داخل المجموعات	
* ٤١,٨٣	٨٣٤٧,٩٨	٢	١٦٦٩٥,٩٦	بين المجموعات	الدرجة الكلية للإستمارة
	١٩٩,٥٦١	٤٤	٨٧٨٠,٦٧	داخل المجموعات	

\* قيمة ( ف ) الجدولية عند درجة حرية ( ٢ ، ٤٤ ) = ( ١٩,٤٩ )  
يتضح من الجدول ( ١٠ ) :-

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إستجابات عينات البحث الثلاثة في إستجاباتهم على إستمارة تقويم المدرب وذلك في ( تحمل المسئولية - الحافز للإجاز - الإتجاه نحو التدريب - مجال قيادة المباريات ) وكذلك في الدرجة الكلية للإستمارة .
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجاباتهم في ( مجال تخطيط التدريب - مجال قيادة التدريب ) والجدول ( ١٠ ، ١١ ، ١٢ ، ١٣ ، ١٤ ) توضح دلالة هذه الفروق باستخدام " طريقة شيفيه " " schele "

جدول ( ١١ )  
دلالة الفروق في الاستجابات على مؤشر التقويم  
تحمل المسئولية لدى المدرب

م	فئات البحث	المتوسط الحسابي	المحترفين	ممتاز أ/ب	درجة أولى أ/ب	قيمة ف
١	المحترفين (ن) = ٧	٢٥,٧١	-	*١٠,٣٨	*١٠,٦٩	
٢	الممتاز (أ،ب) ن = ١٧	٢٠,٥٢	-	-	١٤٧	٦,٢٤
٣	الدرجة الأولى أ/ب ن = ٢٣	٢٠,٤٧	-	-	-	-

\* داله إحصائيا عند مستوى ( ٠,٥ ر )

\* يتضح من الجدول ( ١١ ) :-

- وجود فروق داله إحصائياً بين إستجابات فئة المحترفين وكلا من إستجابات فئة الممتاز ( أ ، ب ) ، وفئة الدرجة أولى ( أ ، ب ) وذلك لصالح فئة المحترفين في سمة تحمل المسئولية .
- لا توجد فروق داله إحصائياً بين إستجابات فئة الممتاز ( أ ، ب ) مع فئة الدرجة الأولى ( أ ، ب ) .

جدول ( ١٢ )  
دلالة الفروق في الاستجابات لمؤشرات تقويم  
الحافز للإنجاز لدى المدرب

م	فئات البحث	ن	المتوسط الحسابي	المحترفين	ممتاز أ/ب	درجة أولى أ/ب	قيمة ف
١	المحترفين	٧	٣٦,٠٠	-	*٣١,٣٢	*١٩,٢٢	
٢	ممتاز أ/ب	١٧	٥٦,٠٥	-	-	*٧٢,٦٥	٦,٢٤
٣	درجة أولى أ/ب	٢٣	٢٤,٠٨	-	-	-	-

\*داله إحصائيا عند مستوى ( ٠.٥ ر )

• يتضح من جدول ( ١٢ ) :-

- وجود فروق داله إحصائيا بين استجابات فئة المحترفين وفئة ممتاز أ / ب لصالح فئة ممتاز أ / ب
- وجود فروق داله إحصائيا بين استجابات المحترفين والدرجة الأولى أ / ب لصالح فئة المحترفين .
- وجود فروق داله إحصائيا بين فئتي الممتاز ( أ ، ب ) والدرجة الأولى ( أ ، ب ) لصالح فئة الممتاز ( أ ، ب )

جدول ( ١٣ )  
دلالة الفروق في الاستجابات لمؤشر التقويم  
الاتجاه نحو التدريب لدى المدرب

م	فئات البحث	ن	المتوسط الحسابي	المحترفين	ممتاز أ/ب	درجة أولى أ/ب	قيمة ف
١	المحترفين	٧	٢١,٤٢	-	*٩,٣٣	٥,٢٠	
٢	ممتاز أ/ب	١٧	١٥,٨٢	-	-	٦,١٤	٦,٢٤
٣	درجة أولى أ/ب	٢٣	١٨,٣٤	-	-	-	-

\* داله إحصائيا عند مستوى معنوية ( ٠.٥ ر )

يتضح من جدول ( ١٣ ) :-

- وجود فروق داله إحصائياً بين فئة مدربي المحترفين والممتاز ( أ ، ب ) في إستجابتهم على محور الإتجاه نحو التدريب لصالح فئة مدربي المحترفين .
- لا توجد فروق داله إحصائيا بين فئة المحترفين والدرجة الأولى ( أ ، ب ) .
- لا توجد فروق داله إحصائيا بين ممتاز أ / ب والدرجة الأولى ( أ ، ب ) .

جدول ( ١٤ )  
دلالة الفروق في الاستجابات لمؤشر التقويم  
الاتجاه نحو التدريب لدى المدرب

م	فئات البحث	ن	المتوسط الحسابي	المحترفين	ممتاز أ/ب	درجة أولى أ/ب	قيمة ف
١	المحترفين	٧	٧٢,٥٧	-	*٧,١٥	*١٢,٣٩	
٢	ممتاز أ/ب	١٧	٦١,٤١	-	-	*٧,١٧	٦,٢٤
٣	درجة أولى أ/ب	٢٣	٥٣,٧٣	-	-	-	-

\* داله إحصائيا عند مستوى ( ٠.٥ ر )

يتضح من جدول ( ١٤ ) :-

- وجود فروق داله إحصائيا بين المحترفين وفئة الممتاز ( أ ، ب ) والدرجة الأولى ( أ ، ب ) والمحترفين
- وجود فروق داله إحصائيا بين فئتي الممتاز ( أ ، ب ) ، والدرجة الأولى ( أ ، ب ) لصالح فئة الممتاز ( أ ، ب ) .

جدول ( ١٥ )

دلالة الفروق في الاستجابات على مؤشرات التقويم ككل

لعينة البحث

م	فئات البحث	ن	المتوسط الحسابي	المحترفين	ممتاز أ / ب	درجة أولى أ/ب	قيمة ف
١	المحترفين	٧	٢٩٩,٢٨	-	٥,٥٥	٩,١٢*	
٢	الممتاز (أ،ب)	١٧	٢٦٥,١١٧	-	-	٤,٨٥	٦,٢٤
٣	الدرجة الأولى (أ،ب)	٢٣	٢٤٤,٦٠	-	-	-	-

\* داله إحصائيا عند مستوى ( ٠.٥ ر )

يتضح من جدول ( ١٥ ) :-

- وجود فروق داله إحصائيا بين فئتي المحترفين والدرجة الأولى ( أ ، ب ) على إستجاباتهم لمؤشرات الإستمارة ككل لصالح فئة المحترفين .

- لا توجد فروق داله إحصائياً بين المحترفين والممتاز ( أ ، ب )

- لا توجد فروق داله إحصائيا بين فئتي الممتاز ( أ ، ب ) والدرجة الأولى ( أ ، ب ) .

مناقشة النتائج:

مناقشة التساؤل الأول :

ما هو مستوى أداء مدربي كرة اليد لفرق عموم الرجال في جمهورية مصر العربية للموسم الرياضي (٢٠٠٦ - ٢٠٠٧) وذلك للجوانب الأساسية والفرعية التي تتضمنها استمارة تقويم الأداء ؟

أظهرت نتائج الدراسة في جدول (٨) إتفاق جميع مدربي كرة اليد على مؤشر تخطيط التدريب وذلك وفقاً لأصغر معامل اختلاف والتي بلغت قيمته (٨,٧٩) وهذا يعني أن جميع المدربين يتجهون في أدائهم نحو تخطيط التدريب لما في ذلك من أهمية بالغة ولحرص اتحاد كرة اليد على متابعة المدربين من خلال الدورات والمؤتمرات التي تعقد خلال الموسم الرياضي . مما يدل على أن تخطيط التدريب من أهم المؤشرات التي توجه عمل مدربي كرة اليد ويتفق الباحث مع ما سبق وما أشار إليه قدرى مرسى (٢٠٠٤) (١٣) في أن تخطيط التدريب هو "عملية التفكير التي تسبق تنفيذ أي عمل من خلال جمع المعلومات وتبويبها وتحليلها ثم الاستنتاجات التي تتوقف عليها تحديد الأهداف والتي تعتبر الخطوة الأولى في بناء التخطيط" (١٢ : ٤) ويأتي مؤشر قيادة التدريب في الترتيب التالي بمعامل اختلاف قدره (٩,٥٠) لما له من أهمية بالغة في حث اللاعبين على تحقيق الأهداف المنوطة بالفريق بأكثر قدر من الفاعلية ، حيث ان القيادة في الحقيقة هي عملية تخطيط لتحقيق الأهداف كما ، يشير الباحث بأنها "مجموعة السلوكيات التي يمارسها المدرب في الفريق والتي تعد محصلة للتفاعل بين خصائص شخصية المدرب واللاعبين وخصائص العملية التدريبية حيث يؤكد الباحث من خلال خبرته التدريبية أن قيادة



التدريب هي التي سوف تعكس أداء الفريق خلال المباريات لأن ما سيتم تنفيذه من خلال عمليات قيادة المنافسة هو انعكاس لقيادة التدريب . ثم يأتي مؤشر تحمل المسؤولية في المرتبة الثالثة بمعامل اختلاف قدره ( ١٠,٣ ) حيث يشير الباحث بأنه " جزء من عملية القيادة ككل فبدون تحمل المسؤولية لن تتولد ثقة اللاعبين في مدربيهم فتحمل المسؤولية خلال التدريب والمباريات من أهم صفات المدرب الناجح" فالمدرب هو المسئول الأول عن الفريق من حيث الأداء والنتائج والسلوك ، ويتضح من جدول ( ٨ ) ان هناك أن هناك معامل اختلاف يبدأ في الزيادة التدريجية وهذا يرجع إلى طبيعة المدربين وفسفتهم التدريبية .

ثم تأتي قيادة المباريات في المرتبة الرابعة و بمعامل إختلاف قدره ( ١٢,٦ ) وهذا يعنى أن هناك تفاوتاً في الاتفاق أو زيادة في الاختلاف في مؤشر قيادة المدرب حيث يشير الباحث أن الإختلاف في طبيعه شخصية المدرب وفسفته لها تأثير كبير على قدرته في قيادة المباريات كما ان العلاقة بين المدرب واللاعبين لها تأثير. قد يعود على اللاعبين خلال المباراه بالإيجاب أو السلب ، ويشير الباحث إلى أن لكل مباراة ظروفها الخاصة ، ومواقف تحيط بها وتوقع أحداث المباراة ومواقفها وقدرات اللاعبين على تنفيذ الواجبات والتعليمات هي العامل الأساسى للفوز بها . أما الهزيمة فتكون مشاركة بين المدرب واللاعبين ، وقد لعب المدرب فيها الدور الأكبر ، وعلى ذلك فاختلاف أداء المدربين خلال المباريات وصدق توقعهم يلعب الدور الأكبر في الفوز أو الهزيمة خلال المباريات .

ويأتى بعد ذلك مؤشر الاتجاه نحو التدريب بمعامل اختلاف قدره (١٣,٠٢) ونجد هنا زيادة في الاختلاف نحو إتجاه مربى كرة اليد نحو مهنة التدريب فلكل مدرب إتجاهاته العامة والخاصة نحو عملية التدريب الرياضى ويشير الباحث إلى أن المدرب يصل لقمة الأداء في مهنة التدريب الرياضى عندما ينجح فى التركيز بشدة على ما يفعله دون أن يفرض رقابة شديدة على نفسه ، حيث يجب أن يترك طاقته تتدفق ويشعر بالمسئولية والسلطة ، ويتق فى جدوى العملية التدريبية التى يقوم بها ، كما يتق أيضا فى قدرة اللاعبين على الاستيعاب .

كما يشير الباحث إلى أن النجاح يتلو النجاح من أهم العوامل التى تدعم اتجاه المدرب نحو التدريب كما أن الإمكانيات والهيئة ( النادى ) التى يعمل بها وقنوات الاتصال الإيجابى مع رؤسائه فى العمل تدفع فى وجدانه المزيد من الدوافع التى تدعم اتجاهه نحو العمل فى مهنة التدريب الرياضى . وجاء مؤشر الحافز للإنجاز فى المرتبة الأخيرة بمعامل الاختلاف قدره (١٦,٣) وهو يرتبط ارتباطاً مباشراً بمؤشر الاتجاه نحو التدريب فالإتجاه نحو التدريب يدعم الحافز للإنجاز حيث يتساءل الباحث كيف ينجح المدرب دون إيجابيه فى الإتجاه نحو مهنة التدريب ، فالإتجاه والثقة يولدان الإنجاز فى الأداء . حيث يشير الباحث إلى أن الدافع للإنجاز يرتبط بمستوى الطموح فى مهنة التدريب فطموح المدرب من أهم الدعامات. المؤثرة على تطوير أداء الفريق ، وهذا لا يعنى بالضرورة الفوز بالبطولات ولكنه من المبادئ الأساسية التى توجه أدائه خلال تدريب الفريق . وهناك تفاوتاً كبيراً فى الحافز للإنجاز بين مربى كرة اليد وهناك الحافز المادى وذلك للأندية الكبيرة التى تتوافر لديها الإمكانيات وهناك الحافز المعنوى أو الشخصى وغالبا ما يكون ذاتيا ، ويهدف خلاله المدرب إلى إثبات الذات ، والوجود على الساحة الرياضية وهذا مطلوب لدى كثير من مربى كرة اليد فى بداية المشاور التدريبى من خلال بعض الأندية ذات الإمكانيات المحدودة ، وهناك الكثير من المدربين الطموحين أثبتوا نجاح تجربتهم مع العديد من من تلك الأندية . مما سبق يخلص الباحث إلى أولويات مؤشرات التقويم وفقاً لمعامل الاختلاف كما يلي ( تخطيط التدريب - قيادة التدريب - تحمل المسؤولية - قيادة المباريات - الإتجاه نحو التدريب - الحافز للإنجاز) .

- أظهرت نتائج الدراسة فى جدول (٩) حصول فئة مدربي دورى المحترفين فى كرة اليد على المركز الأول فى أغلب مؤشرات التقويم ( تحمل المسئولية - الإتجاه نحو التدريب - تخطيط التدريب - قيادة التدريب - قيادة المباريات ) . ويفسر الباحث ذلك بأن هذه الفئة تمثل أعلى فئة من فئات المدربين فى المستوى والخبرة وغالبا ما تكون من فئات الدرجة الأولى (كحد أدنى) طبقا لشروط لجنة المدربين للإتحاد المصرى لكرة اليد ، وعلى ذلك فمن المنطقى أن تحصل على المركز الأول فى أغلب مؤشرات التقويم .

كما حصلت فئة مدربي الدورى الممتاز ( أ ، ب ) على المركز الثانى فى أغلب المؤشرات مثل تحمل المسئولية وتخطيط التدريب وقيادة التدريب وقيادة المباريات

فى حين حصلت تلك الفئة على المركز الأول فى مؤشر الدافع للإجاز حيث يرى الباحث أن هذه الفئة من المدربين غالبا ما يسعى إلى إنجاز الصعود لدورى المحترفين ، وغالبا ما تكون المنافسات فى أعلى الدرجات سواء للصعود لدورى المحترفين أو للصعود من الممتاز (ب) إلى الممتاز (أ) فى حين أن مدربي فرق دورى المحترفين غالبا ما يكون الهدف العام لأغلب مدربيهم هو المحافظة على الوجود ضمن هذا المستوى بإستثناء أندية القمة التى تسعى إلى الحصول على بطولة الجمهورية ( الدورى - الكأس ) .

أما فئات مدبى الدرجة الاولى ( أ ، ب ) فقد حصلت أغلب مؤشراتهم على المركز الثالث حيث يؤكد الباحث إلى أن معظم مدربيهم يتولون أندية الهينات أو مراكز الشباب ، وتفتقد هذه الأندية للكثير من الدعم المادى مما يؤثر معنويا على طموحات مدربيهم ، وينشغلون بأكثر من مهنة غير مهنة التدريب ، ويصبح هدفهم الأول التدريب من أجل التدريب ، وهو ما يطلق عليه الباحث (حب المهنة ) فى ظل غياب الرقابة والدعم المادى والمعنوى .

#### مناقشة التساؤل الثانى :-

ما هى الفروق فى مستوى الأداء بين مدربي كرة اليد لفرق عموى الرجال فى ج . م . ع للموسم الرياضى ٢٠٠٦/٢٠٠٧ وفقا لتصنيف مستوى الأندية بالإتحاد المصرى لكرة اليد ، وذلك فى الجوانب الأساسية والفرعية التى تتضمنها استمارة تقويم الأداء ؟

أظهرت النتائج فى جدول (١٠) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الفئات الثلاثة فى استجاباتهم على استمارة التقويم وذلك فى (تحمل المسئولية - الحافز للإجاز - الإتجاه نحو التدريب - قيادة المباريات ) وذلك فى الدرجة الكلية للاستمارة بينما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجاباتهم فى مجال ( تخطيط التدريب - قيادة التدريب )

ويتفق الباحث مع ما سبق فى أن جميع المدربين بفئاتهم يقومون بقيادة عملية التدريب فى حين ان قيادة المباريات تختلف من شخص لآخر، وتتفاوت من مدرب لآخر طبقا لقدراته القردية وخبرته وطبقا للموقف .

- أظهرت النتائج فى جدول (١١) وجود فروق داله إحصائيا بين استجابات فئة المحترفين وكلا من استجابات فئة الممتاز ، الدرجة الأولى ، وذلك لصالح فئة المحترفين فى سمه تحمل المسئولية ، وذلك يرجع إلى زيادة الخبرة لمدربي المحترفين ، حيث تمثل أعلى فئة بجانب ندية المنافسة على البطولة ذاتها لدى بعض مدربيها ؛ والقلق من الهبوط فى الترتيب العام لدى البعض الآخر بجانب الضغط النفسى والعصبى والذي قد يولد الزيادة فى سمه تحمل المسئولية .

- أظهرت النتائج في جدول (١٢) وجود فروق داله إحصائيا لصالح فئة الممتاز (أ، ب) عن المحترفين ، وذلك قد يرجع إلى حافز مدربي فئة الممتاز للصعود لدوري المحترفين أو الصعود من (ب) إلى (أ) ، أما المحترفين فقد يقف الحافز للاتجاز لديهم عند مجرد الوجود ضمن أندية المحترفين باستثناء أندية البطولة . كما توجد فروق داله إحصائيا بين الممتاز (أ، ب) والدرجة الأولى (أ، ب) لصالح الممتاز (أ، ب) وذلك لضعف الدعم المادي والمعنوي لدي هذه الأندية مما ينعكس على الحافز للإجاز لدى مدربيهم .

- أظهرت النتائج في جدول (١٣) وجود فروق داله إحصائيا بين فئة المحترفين والممتاز (أ، ب) في استجاباتهم على محور الاتجاه نحو التدريب لصالح فئة المحترفين ، وذلك قد يرجع إلى وجود الدافع الإيجابي نحو تدعيم فرص المنافسة لدي مدربي فئة المحترفين ، وقد يكون بسبب توفر المزيد من النظام والرقابة لدى تلك الأندية على عملية التدريب ، ووجود الدافع نحو المنافسة على البطولة أو عدم الهبوط لدوري الممتاز (أ) أو للحفاظ على الوجود ضمن أفضل فرق الدوري في الدوري المصري لكرة اليد ، في حين لا توجد فروق بين المحترفين والدرجة الأولى (أ، ب) ، حيث يرى الباحث من خلال عملة في هذا المستوى لوضع سنوات أن مدربي هذه الفئة غالبا ما يتولد لديهم الحماس والدافع لإثبات الوجود على الساحة الرياضية من خلال العمل الجاد بالمجهود الذاتي دون إنتظار الدعم من مسنولى الأندية ولا توجد فروق داله إحصائيا بين فئة الممتاز (أ، ب) والدرجة الأولى (أ، ب) في هذا المحور .

- أظهرت النتائج في جدول (١٤) وجود فروق داله إحصائيا بين المحترفين وفئة الممتاز (أ، ب) والدرجة الأولى (أ، ب) لصالح المحترفين ، وذلك في مؤشر قيادة المباريات . ويؤكد الباحث ذلك بأن غالبية مدربي دوري المحترفين قد يمتلكون الخبرة الكبيرة في قيادة مبارياتهم ، وذلك بسبب عوامل كثيرة أبرزها طول سنوات الخبرة مع العديد من فئات اللاعبين ، أو بسبب عملهم في المنتخبات لفترات طويلة ، فهم غالبا ما يمتلكون فن إدارة المباريات ، في حين قد يكون هناك العديد من مدربي الممتاز (أ، ب) أو الدرجة الأولى (أ، ب) حديثي العهد بعملية التدريب أو بسبب قلة خبرتهم في الملاعب الرياضية . وقد تابع الباحث العديد من مدربي هذه الفئات خلال المباريات وقد أظهرت هذه المتابعة العديد من اللاعبين الذين إعتزلوا اللعب حديثا وقاموا بتولي تدريب فرقهم السابقة .

وبالتالي أظهرت النتائج وجود فروق داله إحصائيا بين مدربي الممتاز (أ، ب) والدرجة الأولى (أ، ب) لصالح الممتاز (أ، ب) ، وذلك لوجود بعض الضوابط التي يلتزم بها مدربي أندية الممتاز (أ، ب) خلال المباريات مثل التأكيد على ما سيتم تنفيذه واختيار التشكيل المناسب والابتعاد عن مبررات التحكيم والتركيز على إصلاح الأخطاء ما بين المنافسة والآخرى ، حيث يرى الباحث أن قيادة المباريات هي " عملة منظمة ومتطورة ومتحركة كما أنها كم وكيف المساعدات المختلفة ( فنية - بدنية - نفسية وسلوكية - إجتماعية ) التي يقدمها المدرب للاعب كفرد ولللاعبين كفريق لمساعدتهم على التطور والتقدم وتحقيق أعلى مستوى إنجاز خلال المنافسات الرسمية "

- أظهرت النتائج في جدول (١٥) وجود فروق داله إحصائيا بين فئة المحترفين والدرجة الأولى (أ، ب) على استجاباتهم لمؤشرات الاستمارة ككل لصالح المحترفين . وهذه النتيجة مقبولة من الناحية المنطقية حيث يتوقع أن يكون مدربي الأندية الرياضية في مستوى المحترفين أعلى من مدربي مستوى الدرجة الأولى (أ، ب) لأسباب تتعلق بالحوافز والمكافآت ودرجة المنافسة ، كما يتضح من نفس الجدول السابق رقم (١٥) عدم وجود

فروق داله إحصائيا بين المحترفين والممتاز ( أ ، ب ) وعدم وجود فروق بين الممتاز ( أ ، ب ) والدرجة الأولى ( أ ، ب ) حيث يشير الباحث في نهاية مناقشة البحث بأنه ليس بالضرورة أن يكون دائما مدرب الدرجة الأولى ( أ ، ب ) أقل من مدرب الممتاز ( أ ، ب ) أو المحترفين ، وإنما غالبا ما تتأثر بعض المؤشرات لديه بسياسة النادي والهيئة التي يقوم بتدريبها ، كما أن الحوافز والمكافآت والمستوى غالبا ما تؤثر على أداء الكثير من مدربي كرة اليد . ويشير الباحث بأن هناك الكثير من مدربي كرة اليد في الدرجات المنخفضة عندما تسنح لهم الفرص لتدريب أحد أندية المحترفين أو الممتاز ( أ ) تزيد دوافعه نحو الإنجاز والاتجاه نحو التدريب ، ويبدأ في استثارة دوافعه ودوافع فريقه نحو المنافسة ولكن في النهاية يشير الباحث إلى أن المدرب هو المدرب في أي وقت وزمان ومكان فالأمر يتعلق به شخصا وبما اكتسبه وتعلمه من خبرات نجاح أو فشل ، وهذه الدراسة هي وصف لما هو كائن لمستوى أداء المدربين بمستويات فرقهم المختلفة بالدوري المصري لكرة اليد لموسم ( ٢٠٠٦ / ٢٠٠٧ م )

### الاستنتاجات:-

في ضوء ما كشفت عنه نتائج التحليل الإحصائي، فإنه يمكن استخلاص الاستنتاجات التالية:

- أولاً:- بالنسبة لمستوى أداء مدربي كرة اليد في جوانب التقويم :-
- زيادة مستوى مدربي كرة اليد في مؤشر تخطيط التدريب الرياضي .
  - زيادة مستوى مدربي كرة اليد في مؤشر قيادة التدريب الرياضي .
  - زيادة مستوى مدربي فئة المحترفين في مؤشرات ( تحمل المسؤولية - الاتجاه نحو التدريب - قيادة المباريات ) يليها فئة الممتاز ( أ ، ب ) ثم فئة مدربي الدرجة الأولى ( أ ، ب ) .
  - زيادة مستوى مدربي فئة الممتاز ( أ ، ب ) في مؤشر " الحافز للإنجاز " يليها فئة مدربي المحترفين ويليهما الدرجة الأولى ( أ ، ب ) . مرفق (٥)
  - أمكن ترتيب مؤشرات التقويم وفقا لمعامل الاختلاف كما يلي : ( تخطيط التدريب - قيادة التدريب - تحمل المسؤولية - قيادة المباريات - الاتجاه نحو التدريب - الحافز للإنجاز ) وذلك بالنسبة لجميع مدربي كرة اليد . مرفق ( ٦ )

ثانيا : بالنسبة للفروق في مستوى الأداء بين مدربي كرة اليد في جوانب التقويم :

- توجد فروق معنوية لصالح المحترفين عن مدربي الممتاز ( أ ، ب ) والدرجة الأولى ( أ ، ب ) في مؤشر تحمل المسؤولية
- توجد فروق معنوية لصالح امدربو الممتاز ( أ ، ب ) عن مدربي المحترفين في مؤشر " الحافز للإنجاز"
- توجد فروق معنوية لصالح امدربو المحترفين عن مدربي الممتاز ( أ ، ب ) في مؤشر الاتجاه نحو التدريب
- توجد فروق معنوية لصالح امدربو المحترفين عن مدربي الممتاز ( أ ، ب ) والدرجة الأولى ( أ ، ب ) في مؤشر قيادة المباريات .
- توجد فروق معنوية لصالح امدربو الممتاز ( أ ، ب ) عن مدربي الدرجة الاولى ( أ ، ب ) في قيادة المباريات .
- توجد فروق معنوية لصالح مدربو المحترفين عن مدربي الدرجة الأولى ( أ ، ب ) في مؤشرات التقويم ككل .

## \* التوصيات :-

- في ضوء أهداف البحث وحدود العينة وإستناداً إلى ما تشير إليه النتائج والاستخلاصات يوصي الباحث بما يلي :
- استخدام صحيفة تقويم المدرب قيد البحث في تقويم المدرب ذاتياً وفي تقويم مدربي كرة اليد بصفة خاصة ومدربي الرياضيات الأخرى بصفة عامة
- الاهتمام بمتابعة مدربي كرة اليد على كافة المستويات المحترفين - ممتاز - درجة أولى - درجة ثانية (
- وضع خطة واضحة ومحدودة يمكن إتباعها في تأهيل مدربي كرة اليد في جمهورية مصر العربية بما يضمن إعداده في هذا المجال بغض النظر عن المستوى الذي يقوم بتدريبه .
- إصدار نشرات تثقيفية ودورية لجميع مستويات الالدية .
- تعديل طرق التقويم وتنوع الاختيارات ( عملي - نظري ) ويجب أن تتم عملية التقويم بصفة دائمة ومستمرة .
- إجراء دراسات مشابهة على مدربي الألعاب الرياضية المختلفة ( فردية جماعية ) .
- الاهتمام بنتائج الدراسة ووضعها في الاعتبار عند تقويم مدربي كرة اليد في المواسم المقبلة .
- مراعاة الاستفادة من مؤشرات التقويم المستخلصة قيد الدراسة لتطوير أداء المدربين في ضوء تلك المؤشرات .

## المراجع

### أولاً: المراجع باللغة العربية :-

- ١- أحمد حسين محمد على ( ٢٠٠٣ ) : نموذج مقترح لتطوير أداء المدرب لاعداد الفريق للمنافسات رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية التربية الرياضية للبنين بالهرم ، جامعة حلوان ، القاهرة .
- ٢- حليم المنيري ، عصام بدري ( ١٩٩٩ ) : الإدارة في الميدان الرياضي ، الجزء الأول المكتبة الأكاديمية القاهرة .
- ٣- حنفي مختار ( ١٩٨٤ ) : مدرب كرة القدم ، درا الفكر العربي ، القاهرة .
- ٤- زينب سعيد حسن على ( ١٩٨٧ ) : تقويم مدربي الجمناز في بعض مكونات العملية التدريبية ، المؤتمر العلمي الاول، التربية الرياضية والبطولة ، كلية التربية الرياضية للبنات بالقاهرة .
- ٥- عبد المجيد نعمان ، محمد عبده صالح ( ١٩٩٢ ) : كرة القدم ، تدريب وتخطيط ، دار الفكر العربي ، القاهرة
- ٦- عصام عبد الخالق ١٩٨٨ م : التدريب الرياضي ، نظريات وتطبيقات ، دار الكتب الجامعية ، الإسكندرية
- ٧- على السلمي ( ١٩٨٦ ) : التخطيط المتابعة ، دار غريب للطباعة ، القاهرة .
- ٨- على عبد الوهاب ( ١٩٩١ ) : أصول الإدارة ، مدخل متكامل ، مكتبة عين شمس ، القاهرة
- ٩- قدرى سيد مرسي ( ١٩٨٠ ) : وضع مجموعة اختيارات بدنية ومهارية للاعبى الدوري الممتاز لكرة اليد، رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية التربية الرياضية ، جامعة حلوان . القاهرة
- ١٠- قدرى سيد مرسي ( ١٩٨٣ ) : " تقويم بعض الخصائص الهجومية للفريق القومي المصري لكرة اليد للرجال خلال البطولة الأفريقية" إنتاج علمي كلية التربية الرياضية للبنين بالقاهرة .

١١ - قدرى سيد مرسى (١٩٨٤) : " بعض المتغيرات الهجومية وأثرها على نتائج المباريات " إنتاج علمي كلية التربية الرياضية للبنين بالقاهرة .

١٣ - قدرى سيد مرسى ( ٢٠٠٤ ) : " مدرب كرة اليد ، محاضرات دراسة غير منشورة ، الأكاديمية الاولمبية لإعداد القارة الرياضية ، القاهرة .

١٣- محمد توفيق الوليلي (١٩٨٣) : " دراسة تحليلية للعمل الدفاعي والهجومى لحارس مرمى كرة اليد في البطولة الأفريقية الخامسة بالقاهرة " إنتاج علمي، المجلة العلمية، جامعة حلوان . القاهرة

١٤- محمد حسن علاوي (١٩٨٧) : " سيكولوجية التدريب والمنافسات ، ، دار المعارف ط ٦. القاهرة

١٥ - محمد حسن علاوي (١٩٩١) : " علم التدريب الرياضي ، الطبعة العاشرة ، دار المعارف ، القاهرة

١٦- محمد حسن علاوي (١٩٩٧) : " علم نفس المدرب والتدريب الرياضي ، دار المعارف ط ١ ، القاهرة

١٧- مصطفى محمد كامل أبو زيد ( ١٩٩٠ ) : " العوامل المرتبطة بالسلوك القيادي في المجال الرياضي رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية التربية الرياضية للبنين بالهرم ، جامعة حلوان . القاهرة

١٨- نعيم يوسف عز الدين الرئيس (٢٠٠٠) : " تقويم مدربي بعض الألعاب الجماعية في مرحلة الناشئين بجمهورية مصر العربية رسالة دكتوراه غير منشورة كلية التربية الرياضية للبنين بالهرم ، جامعة حلوان ، القاهرة.

١٩- ياسر محمد حسن دبور ( ١٩٩٦ ) : " كرة اليد الحديثة الإسكندرية ، منشأة المعارف بالإسكندرية .

## ثانيا : المراجع باللغة الأجنبية :

20 - Ahlgren, r.l., hournier , -L.D., Andgoner, DF: Qualitotire

Analysis of Experienced And Inexperienced

Basketball Coaches During Practice , bBoston, 1998

21 - Fanreca ,A.M., rocka ,H: Percation Pasles Coacher du

Style de leader Ship Psefere De Athlates , bsuxalle , 1995 .

22- *Salminen, S. Liuffon* : Coalch athelet relationship and  
Coaching behavior in training sessions finland , 1996 .

23- *Santa Masia Maria* : Leadershir In Team Sports Women's  
Handlball PHD, University of Valencia, Ashin , 1997 .