المدرب الوطني لكرة القدم في المملكة العربية السعودية؛ المعوقات والمشاكل والحلول المقترحة

د. منصور ناصر الصويان

أستاذ التدريب الرياضي المساعد قسم الميكانيكا الحيوية والسلوك الحركي

كلية علوم الرياضة والنشاط البدنيجامعة الملك سعود

تم دعم هذا البحث من قبل مركز بحوث كلية علوم الرياضة والنشاط البدني-عمادة البحث العلمي جامعة الملك سعود

المقدمة:

التدريب بمعناه العام هو إطلاق قدرات الشخص وطاقاته لتحقيق أقصى قدر من الأداء والتركيز على تطوير المهارات وتحسين الأداء هو المفتاح للتدريب الفعال ، والتدريب الرياضي وهو أحد فروع التدريب والذي يهتم بتحسين وتطوير الأداء ويعتني بإطلاق قدرات الرياضيين وتنمية إمكاناتهم للوصول لأعلى المستويات وتحقيق الانجاز الرياضي (2009) Kennedy,K Sandra, F.(2005)

ويعتبر المدرب الرياضي أحد العناصر الهامة في الإنجاز الرياضي وخاصة في المستويات العليا من المنافسات الرياضية، وله التأثير الكبير على الرياضي منذ بدايته حتى الوصول للإنجاز فالمدرب الرياضي هو الشخص الذي يمكنه التأثير على الطفل بعد الوالدين كما يمكنه أن يكتشف البطل مبكراً.

ولا تقتصر مهمة المدرب على التدريب فقط ولكن دوره يتعدى ذلك إلى جوانب متعددة لذا فإن مهمته ليست بالمهمة البسيطة ولكنها شاقة وتحتاج لشخص متعدد القدرات والصفات ذو دور تربوي واسع التأثير، كما يمكن للمدرب تشكيل الرياضي نحو النجاح.ويمكنه القيام بأدوار متعددة ومتنوعة فهو معلم وموجه وصديق ومستشار وقائد ومحفز ومنظم بالإضافة إلى أنه مخطط ومتخذ قرار كما أنه مصدر تعلم هام للرياضي (2012) Szabo، وفي هذا الشأن يرى ريسان وأبو العلا(٢٠١٦) أن دور المدرب يعتبر من الأدوار الصعبة المركبة المتنوعة والتي تحتوي على تنفيذ الكثير من الأعمال ويقوم المدرب بالعديد من المهام فهو مربي قبل كل شيء ومعلم ومقيم وصديق ومسهل وناصح ونموذج وموجه ومساعد وباحث ومحفز ومستشار ومنظم ومخطط وينبوع لكل شيء.

ومع التقدم الكبير الذي تعيشه الرياضة في الوقت الحاضر تطور الاهتمام بالمدرب من الاتحادات الرياضية واللجان الأولمبية من خلال البرامج والدورات التعليمية والتأهيلية وزيادة الحوافز المعنوية والمادية والتي أسهمت في تطوير المدرب أكاديمياً وتقنياً مما انعكس إيجاباً على المخرجات الرياضية من حيث النتائج، الأداء الرياضي، والانجاز. ففي العام (٢٠١١) لجنة التضامن الأولمبي أنفقت حوالي (٢٠) مليون دولاراً على برامج تعليم وتطوير المدربين حول العالم Duffy, et all (2011)

وكما هو معلوم فإن كرة القدم هي الرياضة الأولى في العالم والأكثر شعبية والتي يمارسها أكثر

من (٢٦٥ مليون شخص) حول العالم.www.fifa.com (FIFA)ولكونها تتمتع بهذه الشعبية الجارفة فإن التدريب في كرة القدم أصبح جانباً بالغ الأهمية توليه الجامعات والاتحادات الرياضية والأندية اهتماماً كبيراً من أجل تأهيل وتطوير المدربين القادرين على تحقيق الإنجازات، وأصبح المدرب المؤهل مطلباً ثميناً وسلعة نادرة تتنافس عليه الأندية والاتحادات وبالتالي أصبحت التكاليف كبيرة في كرة القدم من خلال ما يدفع للاعبين والمدرب وأعضاء الجهاز الفني وهي تكاليف عالية مقارنة بمعدلات دخل الأندية (Rossi,et al, 2013).

وبالرغم من كل الجهود التي تبذل والإمكانات التي تقدم لتوفير البيئة المناسبة لعمل المدرب فإنه وكطبيعة أي عمل يواجه المدرب العديد من الصعوبات والمعوقات والتي من شأنها كبح طموحه وتعطيل مهامه مما يؤدي إلى التأثير تلقائياً على الأداء الرياضي والانجازات الرياضية. إن عمل المدرب يلزمه التعامل مع العديد من الجهات والأشخاص كالجهات الإدارية والأجهزة الفنية والطبية واللاعبون والحكام والجماهير والإعلام ...الخ وبالتالي يكون عرضة للمزيد من المشاكل والصعوبات. فعلى سبيل المثال تعترض المدرب العديد من المشكلات الادارية تتعلق بالعلاقات مع الآخرين والشئون المالية والتدريب والمباريات والبطولات ويزداد إحساس المدربين ذوي الخبرة الأقل بهذه المشكلات، كما يعاني مدربو الفئات السنية من المشكلات الادارية أكثر من نظرائهم في الفئات المتقدمة،ظاهر (٢٠٠١).

كما أن هناك العديد من المشاكل والتحديات التي تواجه المدرب منها ما يتعلق بالمدرب نفسه (الشخصية، والتعليم، والتدريب، والخبرة، مستوى الطموح، تطوير الذات... الخ)، والمشاكل والصعوبات الأخرى المتصلة بالبيئة المحيطة بالمدرب (المجتمع، الثقافة، ومستوى المنافسة، وإدارة الرياضة، ووسائل الإعلام، الحوافز، اللاعبين..... الخ) ففي إحدى الدراسات التي أجريت على مدربين من ذوي الخبرة توصلت إلى استياءهم من التعويضات المالية في العمل، ووجود صعوبات في الجانب الإداري والإعلامي والدعم المجتمعي والأمن الوظيفي وخلصت إلى أن هناك حاجة إلى استنباط أساليب جديدة لتحسين الرضا الوظيفي للمدربين Surujlal, J. (2006)

حالياً في المملكة العربية السعودية هناك الكثير من الاهتمام حول تطوير مدربي كرة القدم خاصة بعد فشل المنتخبات الوطنية في الكثير من الاستحقاقات خلال السنوات القليلة الماضية بقيادة العديد من المدربين الأجانب. ويخطو الاتحاد السعودي لكرة القدم خطوات واسعة وفق استراتيجيات جديدة من أجل تطوير كرة القدم مع دعم حكومي مباشر. ويشتمل ذلك على التطوير الفني (المنتخبات والأندية)، اللاعبين الصغار، المسابقات للفرق المحترفة، المرافق والمنشآت، التدريب والتمويل..... الخ Houllier & Parry (2011)

ومن خلال تحديد المعوقات والمشاكل التي تواجه مدرب كرة القدم الوطني يمكن أن يسهم ذلك في تطوير كرة القدم في المملكة العربية السعودية وهذا ما نتطلع إليه من خلال هذاالبحث.

هدف البحث:

هدف هذا البحث إلى:

(١)وصفوتحديد المعوقاتوالمشاكلالرئيسة التي تواجه مدرب كرة القدم الوطنيفي المملكة العربية السعودية وتقديم الحلول والتوصيات المناسبة.

(٢) فهم حالة التنمية والتطوير الراهنة للمدرب الوطني: الاستراتيجيات،والتعليم،التدريب ثم تقديم المشورة والاقتراحات من أجل التطوير.

مشكلة البحث

تواجه مدربي كرة القدم السعوديين كغيرهم من المدربين حول العالم العديد من المعوقات والمشاكل والتي تختلف حدتها وتأثيرها وفقاً للعديد من المتغيرات كمستوى المنافسة والعمر التدريبي أو الخبرة وكذلك المؤهلات الاكاديمية والمهنية وغيرها..

ومع أهمية التعرف على تلك المشاكل والمعوقات تظهر الحاجة لهذه الدراسة للوقوف على ماهية ونوع المشكلات التي تواجه المدرب ومن ثم العمل على حلها باعتبار أن تشخيص وتحديد هذه المشكلات ومعرفة درجة أهميتها يمثل الخطوة الأولى والمنطقية لعلاجها حتى يمكن تقديم المقترحات أو التوصيات الملائمة للتغلب على هذه المشكلات،ومن ثم المساهمة في تطوير المدرب الوطني ووضع البرامج اللازمة والمناسبة وفقاً لتلك الحلول والتوصيات. إن عدم دراسة المشاكل والمعوقات التي تواجه المدرب الوطني وإخضاعها للبحث العلمي يزيد من تفاقمها ويجعل من تطور المدرب الوطني أمراً بالغ الصعوبة ويسهم في إهدار الجهد والوقت والمال، ويأمل الباحث من خلال هذه الدراسة تقديم بعض الحلول والمقترحات حول هذا الجانب.

أهمية البحث:

تكمن أهمية البحث في الآتي:

(١) تحديد وفهم المعوقات والمشاكل الحالية التي تواجه المدرب الوطني.

(٢) وضع وصفاً واضحاً للصعوبات والمشاكل التي تواجه المدربين الوطنيين لكرة القدم، لمساعدتهم على فهم المشاكل وإيجاد الحلول لها.

(٣) التعرف على الصعوبات والمشاكل التي تواجه المدرب الوطني لكرة القدم، سوف تساعد اللجنة الأولمبية السعودية، الاتحاد العربيالسعودي لكرة القدم والنوادي الرياضية المحلية، من خلال تخطيط وتطوير البرامج والدورات التدريبية لتحسين المدربين الوطنيين.

أسئلة البحث:

١. ما هي المعوقات والمشاكل التي يواجهها المدرب الوطني؟
٢. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الأندية واتحاد كرة القدم في المعوقات والمشاكل الإدارية التي يواجهها المدرب الوطني؟
٣. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في المعوقات والمشاكل التي يواجهها المدرب الوطني وفقا للمتغيرات الآتية: (المؤهل العلمي، التخصص الأكاديمي،التأهيل المهني (A,B,C, Pro) ، مستوى المنافسة ، سنوات الخبرة) ؟

نقاط الابتكار والتجديد:

(١) النتائج والتوصيات المتوقعة ستساهم في تنمية الرياضية السعودية وتحسين مستوى الثقافة الرياضية.

(٢) المساعدة في تطوير نموذج جديد للمدرب الوطني.

(٣) تساعد على إنشاء قاعدة بيانات المدرب الوطني.

(٤) تحديد وحصر المعوقات والمشاكل التي تواجه المدرب السعودي.

(٥) المساعدة في فهم احتياجات ومتطلبات مدربي كرة القدم الوطنيين.

(٦) يمكن للاتحاد السعودي لكرة القدم الاسترشادبنتائج الدراسة لتطوير المدرب الوطني.

(٧) هذه الدراسة يمكن أن تستخدم كأساس لبحوث مستقبلية.

الدراسات المرتبطة:

وهناك العديد من الأبحاث والدراسات التي تناولت الصعوبات والمشاكل التي تواجه مدربي كرة القدم خصوصا، والمدربين الرياضيين، والعاملين الميدانييينفي الرياضةبشكلٍ عام ومنها:

دراسة الفاتح ، أحمد (٢٠١٠)والتي هدفت إلى التعرف على الصعوبات التي تواجه أداء مدربي كرة القدم بأندية الدرجة الأولى بولاية الخرطوم، وترتيب المحاور المختلفة للصعوبات التي تواجه أداء المدربين وفقاً لرؤية المدربين استخدم الباحث المنهج الوصفي واستخدمالاستبانة كأداة لجمع البيانات اختار الباحث عينة البحث بطريقة قصدية من المدربين المنخرطين تحت لواء الاتحاد المحلي لكرة القدم وبلغ عددهم (٨) مدربين .توصلت الدراسة إلى النتائج التالية – –:لا تتوفر الأدوات والأجهزة الحديثة المعينة في التدريب، ولا يوجد متخصص للإشراف على التغذية في محور الإمكانات التي مثلت المعوق الأول، ولا يلتزم اللاعبون بالعادات الصحية السليمة، وبعض اللاعبين يفقدون التحكم في انفعالاتهم أثناء المباراة بدون مبرر مما يعرضهم للإنذار والطرد في محور الصعوبات الخاص باللاعبين وهذا جاء كمعوق ثانٍ. ساعات التدريب غير كافية، ولا يضع الجهاز الفني خطة سنوية للتدريب، ولا يتم تقويم مستمر لمستوى الفريق في محور الصعوبات الخاصة بالناحية الفنية التي مثلت المعوق الثالث.ولا تعالج الإدارة المشكلات التي تطرأ في الوقت المناسب، في محور صعوبات الناحية الإدارية الذي جاء كمعوق أخير .من التوصيات التي توصلت إليها الدراسة:توفير الأدوات والأجهزة الرياضية الحديثة المعينة في التدريبوالاهتمام بالأسس العلمية من عملية التدريبوالاهتمام بتدريب اللاعبين في الجوانب النفسية والتربوية والثقافية والرياضيةوضرورةمعالجة الإدارة للمشكلات الطارئة في الوقت المناسب.

دراسة بسام هارون (١٩٩٣)دراسة حول المشكلات التي تواجه مدربي كرة القدم في الأردن، وشملت (٥) مجالات هي:الإمكانات،والأدوات، والشؤون المالية، والشؤون الإدارية، والشؤون المهنية، والشؤون الفنية، وقد تكونت عينة الدراسة من (٢٤) مدربا من أندية الأردن للدرجة الأولى والثانية، وقد أظهرت النتائج أن مجال الشؤون الإدارية احتل المرتبة الأولى ثم الشؤون الفنية، ثم الشؤون المهنية، والشؤون المالية في المرتبة الرابعة وأخيرا الإمكانات والأدوات في

المرتبة الخامسة.

أجرى ***العدوي وإبراهيم (١٩٨٦م)*** دراسة بعنوان : معوقات العمل في مجال تدريب كرة القدم بجمهورية مصر العربية وقد اشتملت العينة على عدد (١٠٠) مدرباً من الذين يقومون بتدريب الناشئين، أظهرت النتائج أن انخفاض أجرة المدرب هي ابرز المشكلات المتصلة بالنادي ، وان تحيز الحكام لأندية دون الأخرى من ابرز المشكلات المتصلة باتحاد اللعبة ، وانتظام اللاعبين بالتدريب من المعوقات المتصلة باللاعبين ، وأن التدخل من الإداري في الجوانب الفنية للمدرب من ابرز المعوقات المتصلة بالجانب الإداري ، وأن اهتمام الإعلام ببعض الأندية دون غيرها جاء في مقدمة الجانب الإعلامي .

دراسة ***كمال ظاهر (٢٠٠١)***تحت عنوان المشكلات الإدارية التي تواجه مدربي كرة اليد بالعراق ، وهدفت إلى : تحديد أهم المشكلات الإدارية التي تواجه مدربي كرة اليد بالعراق ودراسة بعض المتغيرات التي يمكن أن تؤثر في المشكلات الإدارية لمدربي كرة اليد وهي (الخبرة بالتدريب – الخلفية الرياضية للمدرب– مستوى الفرق القائم بتدريبها) اتبع الباحث المنهج الوصفي باستخدام الدراسة المسحية، اشتملت عينة الدراسة على (٥٠) مدربا تم اختيارهم عمديا تراوحت أعمارهم بين ٣٠–٤٠ أسنة وبخبرة تدريبية لا تقل عن ٥–١٠ سنوات يحملون تخصص علمي أكاديمي وخلفية رياضه تتراوح بين(لاعب دولي – لاعب سابق بالفريق الوطني – لاعب درجه أولى – لاعب منتخب شباب سابق) استخدم الباحث الاستبانة كأداة للدراسة ، وجاءت أهم النتائج: خبرة المدرب في التدريب تعهد عاملاً مؤثراً في إحساس المدرب بما يواجهه من مشكلات إدارية متعلقة بالعلاقات مع الآخرين. والشؤون المالية والتدريب والمباريات والبطولات، حيث يزداد إحساس المدربين ذوي الخبرة الأقل بهذه المشكلات.وأن الخلفية الرياضية للمدرب لاتعد عاملاً مؤثراً في إحساسه بالمشكلات الإدارية التي تواجهه .وأن مدربي الفرق ذات المستوى العالي (متقدمين) يعانون من مشكلات إدارية أقل مما يعاني منه مدربو الناشئين. كما خرج الباحث بالعديد من التوصيات على ضوء نتائج الدراسة.

دراسة ***صباح، إبراهيم (١٩٩٤)*** حول المعوقات التي تواجه المدربين العاملين بالتدريب الرياضي في الضفة الغربية ومقترحات لها. أهم نتائجها: وجود معوقات حادة تعود إلى الظروف السياسية، والاجتماعية، والنفسية، والصحية، والإمكانات، اللاعبين، والإداريين، والحكام.

دراسة ***بدر الدويكات (٢٠٠٥)*** حول المشكلات التي تواجه مدربي كرة السلة في فلسطين من وجهة نظرهم وهدفت الدراسة التعرف إلى المشكلات التي تواجه مدربي كرة السلة في فلسطين، العينة قوامها (٥٧) مدرباً تم اختيارهم بالطريقة العمدية من اندية كرة السلة في فلسطين، وقد طبقت عليهم استبانة تضمن (٣٤) فقرة وزعت على ستة مجالات هي: مجال اللاعبين، الإمكانات، النادي، الاتحاد، المدرب، الاعلام. وقد أشارت النتائج إلى أن أهم المشكلات التي تواجه مدربي كرة السلة في فلسطين كانت عدم اهتمام إدارات الأندية بحل مشاكل اللاعبين، إضافة إلى عدم إقرار إدارت الأندية مكافأت مالية. كما أشارت نتائج الدراسة إلى أن الدرجة

الكلية للمشكلات التي تواجه مدربي كرة السلة كانت كبيرة جداً حيث بلغت النسبة المئوية للاستجابة عليها (٨١.٢%)، بالإضافة إلى ذلك أظهرت النتائج أن ترتيب مجالات المشكلات جاء على النحو التالي: إدارة النادي (٨٥.٨%)، ومجال الاتحاد (٨٣%)، مجال التدريب (٨١.٨%)، مجال الامكانات (٨٠%)، ومجال اللاعبين (٧٩.٨%)، ومجال الإعلام (٧٧.٦%)، أوصى الباحث إلى توثيق العلاقة بين إدارة الأندية والمدربين للمساعدة في حل مشاكل اللاعبين، والعمل على إيجاد مدربين مؤهلين علمياً وعملياً في فلسطين عن طريق توفير الدورات المحلية والدولية باستمرار.

دراسة وانج (٢٠٠٨) ***Wang, J.(٢٠٠٨)*** حول التحديات الخاصة التي تواجه مدربي المدارس الثانوية في السنة الأولى من التدريب ، صمم الباحث استبانة من (٣٢) فقرة أرسلت لأكثر من (٢٠٠٠) مدرباً من مدربي الرياضة في المرحلة الثانوية وجاءت الإجابة والمشاركة من (٢٤٠) مدرباً من (٣٢) ولاية مختلفة. منهم(١٦٦) مدرباً (ذكر) و(٧٤) مدربه (أنثى) ومنهم (٢٣٤) مدرباً رئيسياً و(١٥٤) مدرباً لديهم شهادات تدريب معتمدة ، وسنوات الخبرة كانت بين(١-٥٥) سنة متوسط عدد الطلاب في المدارس التي يعملون بها (١٨٠٠) طالباً، وبينت النتائج ان اهم المتحديات التي تواجه مدربي المرحلة الثانوية هي التوازن بين متطلبات التدريس والتدريب (٤٦)% التعب والارهاق الشخصي (٣٧.٧)% وتأمين الدعم المجتمعيبنسبة (٣٤.٤)% تأمين الأدوات والتجهيزات (٣٣.٧)% والتواصل مع الأباء (٣٣)% ضعف الحوافز لدى اللاعبين (٣٢.٧)% والتعامل مع تقاطع الجدول المدرسي والتدريب(٣٢)%.

الطريقة والإجراءات:

منهج الدراسة:

اتبع الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي حيث ذكر عبيدات وآخرون(2012) أن الأسلوب الوصفي هو الأسلوب الأنسب الذي يمكن من دراسة بعض الموضوعات الإنسانية لاعتماده على دراسة الظاهرة كما هي في الواقع ومن ثم وصفها وصفاً دقيقاً والتعبير عنها تعبيرا كيفياً وكمياً".

وحيث أن لهذه الدراسة جانب ميداني يتعلق بتطوير كرة القدم السعودية "**المدرب الوطني لكرة القدم في المملكة العربية السعوديةالمعوقات والمشاكل والحلول المقترحة**" ، ومن اجل تحقيق أهداف الدراسة تم جمع البيانات اللازمة من خلال الاستبانة التي تم إعدادها لهذا الغرض وتم تفريغ البيانات وتحليل النتائج باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS).

مجتمع الدراسة: تكون مجتمع الدراسة من المدربين الوطنيين لكرة القدم والذين يحملون شهادات (مؤهلات) الاتحاد الآسيوي لكرة القدم. (شهادة التدريب برو Pro،وشهادةالتدريبAوشهادة التدريبB، وشهادة التدريبC). تحت إشراف الاتحاد العربي السعودي لكرة القدم.

عينة الدراسة : بلغ إجمالي العينة ١٢٤مشاركاً (ن =124) من المدربين السعوديين جميعهم يمتلكون مؤهلات الاتحاد الآسيوي لكرة القدم الاتحاد (AFC) رخصة التدريب (C، B، A وبرو (Pro .

%	No.	Qualification certificate
3.10	4	Pro-coaching
40.32	50	AFC (A- License)
30.64	38	AFC (B- License)
25.80	32	AFC (C - License)
100	124	المجموع

أداة جمع البيانات: بما أن وسيلة جمع المعلومات من أهم مراحل الإجراءات المنهجية في كل بحث ، وبواسطتها، وعن طريق حسن اختيارها وتصميمها يمكن أن تصبح معلومات البحث على درجة كبيرة من الموضوعية والدقة، و تخدم أهداف البحث وتجيب عن أسئلتها المختلفة.

ولذا قرر الباحث لجمع البيانات اللازمة لهذا البحث أن يختار الأسلوب المعتمد على أداة جمع البيانات من المبعوثين وهي **(استبانة)للمدربين السعوديين في الأندية والمنتخبات الوطنية**، وعليه فقد قام الباحث بتصميم استبانته معتمدًا في ذلك على:

١) الدراسات السابقة في نفس المجال.

٢) المراجع العلمية والدوريات.

وقد تكونت الاستبانة من جزأين؛ **الجزء الأول** يتعلق بالمتغيرات المستقلة للدراسة والتي تتضمن المتغيرات المتعلقة بالخصائص الشخصية والوظيفية لأفراد عينة البحث، أما **الجزء الثاني** من الاستبانة فيتكون من سبع محاور رئيسية هي كالتالي:

المحور الأول:المعوقات والمشاكل الشخصية ويشتمل على (١١) فقرات.

المحور الثاني: المعوقات والمشاكل الإدارية ويشتمل على بعدين:

١- المتعلقة بالأندية ويشتمل على (١١) فقرات.

٢- المتعلقة باتحاد كرة القدم ويشتمل على (٧) فقرات.

المحور الثالث: المعوقات والمشاكل الفنية ويشتمل على (٤) أبعاد:

١- المتعلقة باللاعبين ويشتمل على (٤) فقرات

٢- المتعلقة بالجهاز الفني ويشتمل على (٤) فقرات

٣- المتعلقة بالتدريب ويشتمل على (٤) فقرات

٤- المتعلقة بالمباريات ويشتمل على (٣) فقرات

المحور الرابع:المعوقات والمشاكل المالية ويشتمل على (٥) فقرات.

المحور الخامس:المعوقات والمشاكل الاجتماعية ويشتمل على (٥) فقرات.

المحور السادس:المعوقات والمشاكل المرتبطة بالإعلام ويشتمل على (٦) فقرات.

المحور السابع: المعوقات والمشاكل المرتبطة بالإمكانات ويشتمل على (٣) فقرات.

ويقابل كل فقرة من فقرات هذه المحاور قائمة تحمل العبارات التالية:

(مشكلة قليلة جداً – مشكلة قليلة –مشكلة متوسطة – مشكلة كبيرة – مشكلة كبيرة جداً) وقد تم

إعطاء كل عبارة من العبارات السابقة درجات لتتم معالجتها إحصائيًا على النحو الآتي:
مشكلة كبيرة جداً (٥) درجات، مشكلة كبيرة (٤) درجات،مشكلة متوسطة (٣) درجات، مشكلة قليلة(٢) درجة،مشكلة قليلة جداً(١) درجة واحدة.

صدق أداةالبحث:

صدقالاستبانةيعنيالتأكدمنأنهاسوفتقيسماأُعدتلقياسهالعساف(١٩٩٥)،كمايُقصدبالصدق "شمولأداةالدراسةلكلالعناصرالتييجبأنتحتويهاالدراسةمنناحية،وكذلكوضوحفقراتهاومفرداتهامنناحيةأخرى،بحيثتكونمفهومهلمنيستخدمها"

عبيداتوآخرون(2012)،ولقدقامالباحثبالتأكدمنصدقالاستبانةمنخلالمايأتي:

أولاً: الصدق الظاهري لأداة الدراسة (صدق المحكمين):

قام الباحث بعرض الاستبانة على عدد من المحكمين وذلك للاسترشاد بآرائهم، وبناءً على التعديلات والاقتراحات التي أبداها المحكمون، قام الباحث بإجراء التعديلات اللازمة التي اتفق عليها غالبية المحكمين، من تعديل بعض العبارات وحذف عبارات أخرى، حتى أصبح الاستبيان في صورته النهائية.

ثانياً: صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة:

قام الباحث بتطبيق الاستبانة ميدانياً على عينة من المدربين الوطنيين (خارج نطاق العينة)ثم قام الباحث بحساب معامل الارتباط بيرسون لمعرفة الصدق الداخلي للاستبانة حيث تم حساب معامل الارتباط بيرسون بين درجة كل عبارة من عبارات الاستبانة بالدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه العبارة، ووجد الباحث أن هناك درجة عالية من الاتساق الداخلي بما يعكس درجة عالية من الصدق لفقرات الاستبيان.

ثبات أداة الدراسة:

قام الباحث بقياس ثبات أداة الدراسة باستخدام معامل ثبات الفاكرونباخ.وحصل على معاملات ثبات مرتفعة يمكن الوثوق بها في تطبيق الدراسة.

أساليب المعالجة الإحصائية:

١- لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات التي تم جمعها، فقد تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية المناسبة باستخدام الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية Statistical Package For Social Sciences والتي يرمز لها اختصاراً بالرمز (SPSS).

٢- تم استخدام المقاييس الإحصائية التالية:

١- المتوسط الحسابي العام للمحور " Mean " وذلك لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض استجابات مفردات عينة الدراسة عن المحاور الرئيسة (متوسط متوسطات العبارات)، مع العلم بأنه يفيد في ترتيب المحاور حسب أعلى متوسط حسابي.

٢- الانحراف المعياري " Standard Deviation " للتعرف على مدى انحراف استجابات مفردات عينة الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة، ولكل محور من المحاور الرئيسة عن متوسطها الحسابي.

٣-معامل الارتباط بيرسون" person Correltion ": لمعرفة درجة الارتباط بين عبارات الاستبانة والمحور الذي تنتمي إليه كل عبارة من عباراتها وبين الدرجة الكلية للاستبانة.

٤- اختبار تحليل التباين الأحادي (ONE WAY ANOVA): لمعرفة ما إذا كانت هنالك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) في إجابات أفراد عينة الدراسة نحو محاور الدراسة وفقاً لخصائصهم الشخصية (الديموغرافية).

٥- معامل ألفاكرونباخ (Cronbach'aAlpha): لاختبار مدى ثبات أداة الدراسة.

١- اختبار"ت" لعينة واحدة (t-test): للتحقق من الفروق في محاور الدراسة.

٢- اختبار "ت" لعينتين مستقلتين.

٣- اختبار أقل فرق معنوي L.S.D

النتائج: توصل الباحث إلى الكثير من النتائج من أهمها:

أولاً: النتائج المتعلقة بوصف أفراد عينة البحث:

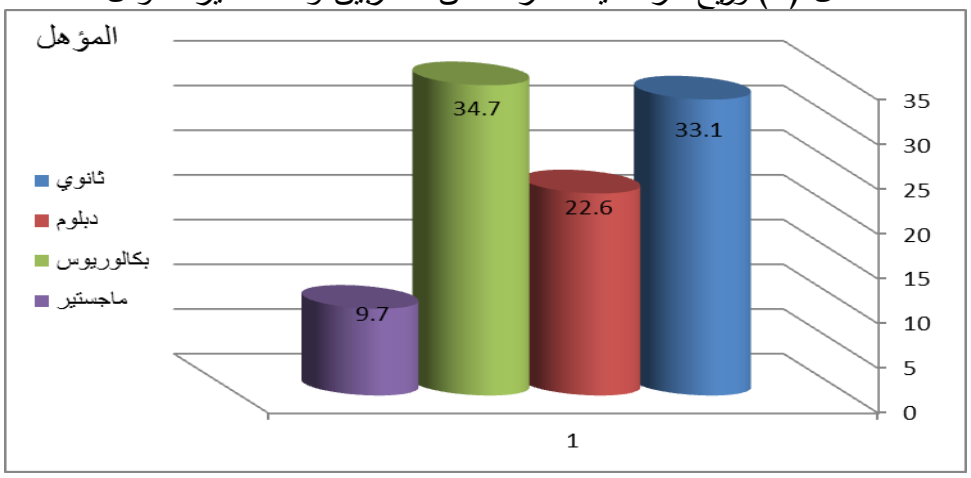
يقوم هذاالبحث على عدد من المتغيرات المستقلة والمتعلقة بالخصائص الديموغرافية لأفراد عينة الدراسة ،متمثلة في :

١. -**المؤهل:**

جدول رقم (٢)توزيع أفراد عينة الدراسة من المدربين وفقاً لمتغير المؤهل

المؤهل	التكرار	النسبة
ثانوي	41	33.1
دبلوم	28	22.6
بكالوريوس	43	34.7
ماجستير	12	9.7
المجموع	124	100.0

شكل (١)توزيع أفراد عينة الدراسة من المدربين وفقاً لمتغير المؤهل

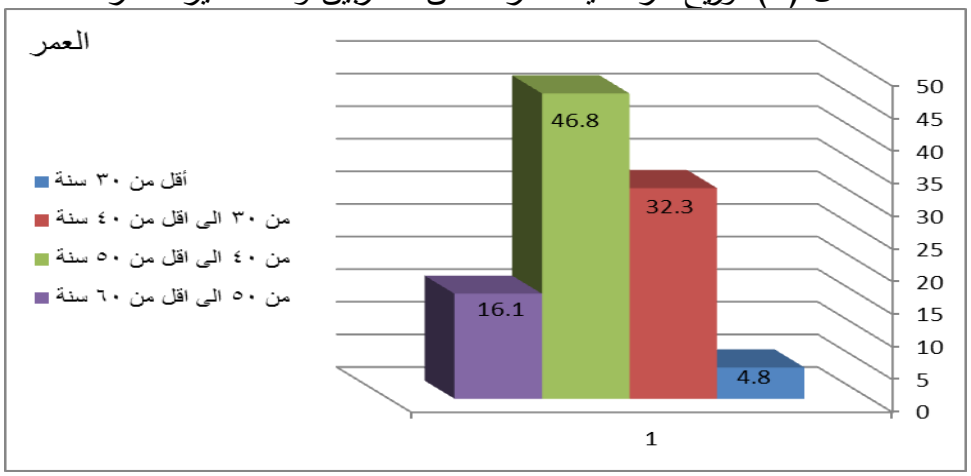


٢. العمر:

جدول رقم (٣)توزيع أفراد عينة الدراسة من المدربين وفقاً لمتغير العمر

العمر	التكرار	النسبة
أقل من ٣٠ سنة	6	4.8
من ٣٠ الى اقل من ٤٠ سنة	40	32.3
من ٤٠ الى اقل من ٥٠ سنة	58	46.8
من ٥٠ الى اقل من ٦٠ سنة	20	16.1
المجموع	124	100.0

شكل (٢) توزيع أفراد عينة الدراسة من المدربين وفقاً لمتغير العمر

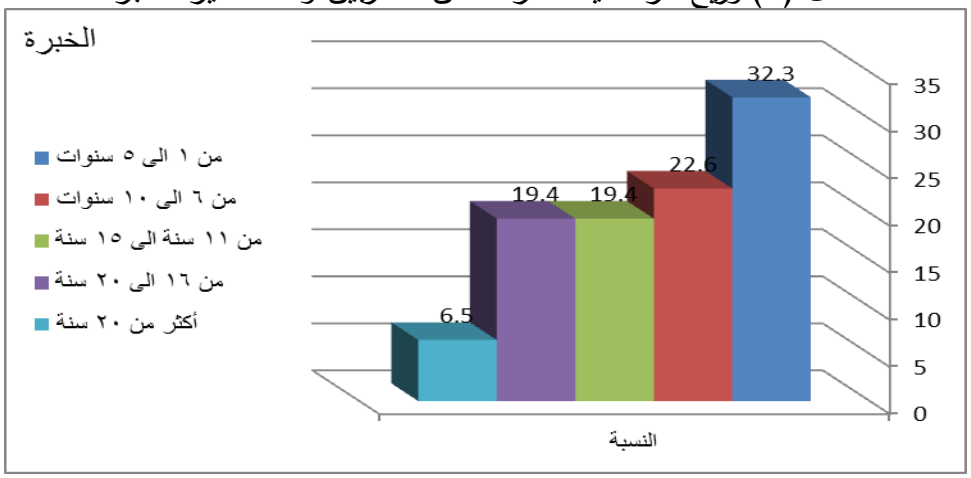


٣. الخبرة:

جدول رقم (٤)توزيع أفراد عينة الدراسة من المدربين وفقاً لمتغير الخبرة

الخبرة	التكرار	النسبة
من ١ إلى ٥ سنوات	40	32.3
من ٦ إلى ١٠ سنوات	28	22.6
من ١١ سنة إلى ١٥ سنة	24	19.4
من ١٦ إلى ٢٠ سنة	24	19.4
أكثر من ٢٠ سنة	8	6.5
المجموع	124	100.0

شكل (٣)توزيع أفراد عينة الدراسة من المدربين وفقاً لمتغير الخبرة

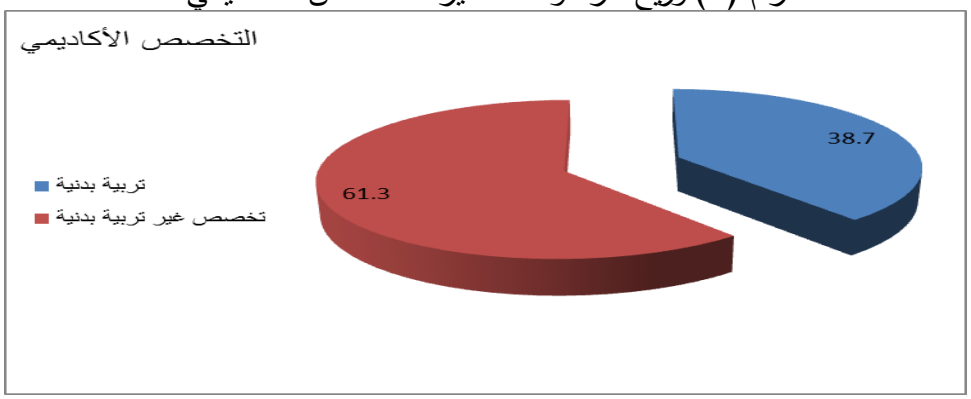


٤. التخصص الأكاديمي:

جدول رقم (٥)توزيع أفراد وفقاً لمتغير التخصص الأكاديمي

التخصص الأكاديمي	التكرار	النسبة
تربية بدنية	48	38.7
تخصص غير تربية بدنية	76	61.3
المجموع	124	100.0

رقم (٤)توزيع أفراد وفقاً لمتغير التخصص الأكاديمي

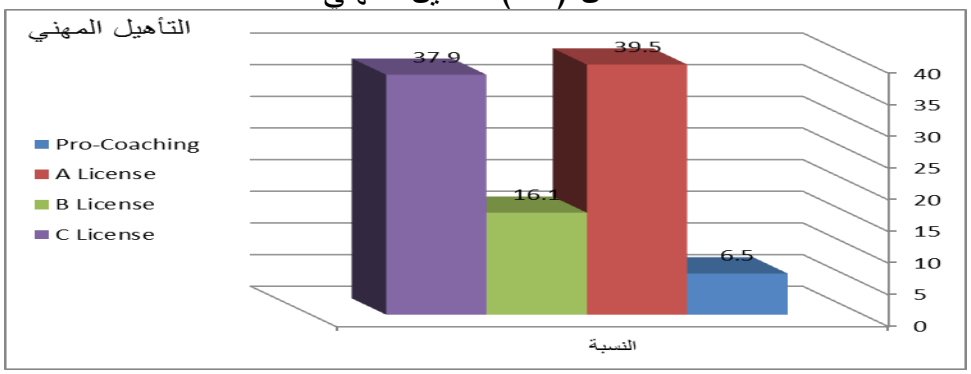


٥. التأهيل المهني:

جدول رقم (٦)توزيع أفراد عينة الدراسة من المدربين وفقاً لمتغير التأهيلالمهني

التأهيل المهني	التكرار	النسبة
Pro-Coaching	8	6.5
A License	49	39.5
B License	20	16.1
C License	47	37.9
المجموع	124	100.0

الشكل (٥) التأهيل المهني

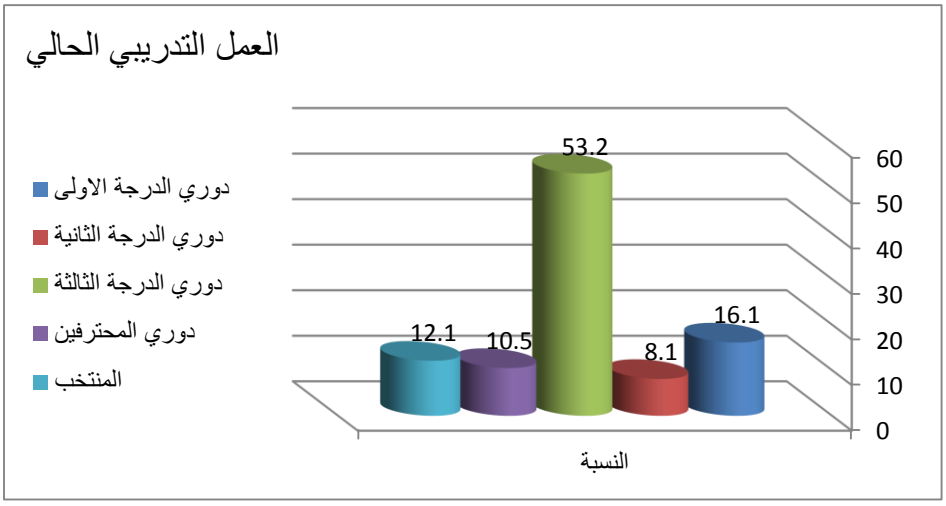


٦. العمل التدريبي الحالي ومستوى المنافسة:

جدول رقم (٧)توزيع أفراد عينة الدراسة من المدربين وفقاً لمتغير العملالتدريبيالحالي

العمل التدريبي الحالي	التكرار	النسبة
دوري الدرجة الأولى	20	16.1
دوري الدرجة الثانية	10	8.1
دوري الدرجة الثالثة	66	53.2
دوري المحترفين	13	10.5
المنتخب	15	12.1
المجموع	124	100.0

شكل رقم (٦)توزيع أفراد عينة الدراسة من المدربين وفقاً لمتغير العملالتدريبيالحالي



ثانيا: النتائج المتعلقة بأسئلة الدراسة:

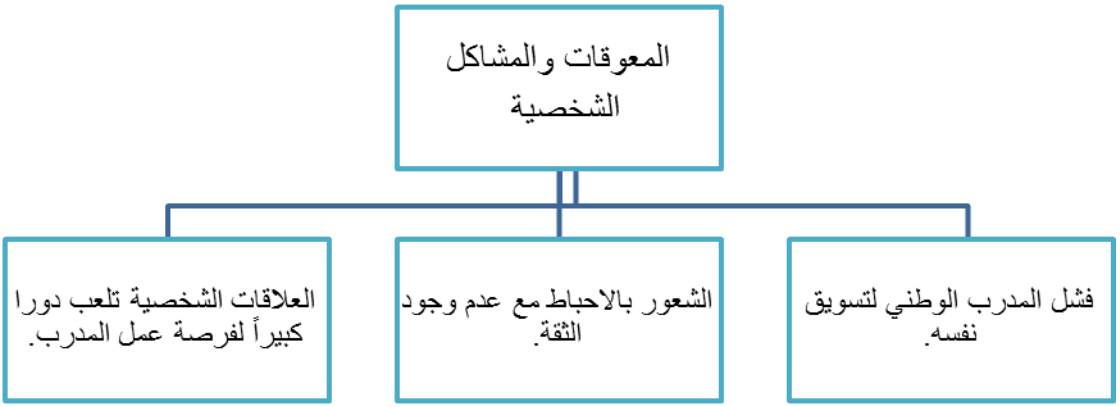
التساؤل الأول: ما هي المعوقات والمشاكل التي يواجهها المدرب الوطني؟

المحور الأول: المعوقات والمشاكل الشخصية:

أهم الفقرات التي كان فيها توافق بين أفراد الدراسة في استجاباتهم عليها ويرون أنها تمثل مشكلة كبيرة جداً للمدربين الوطنيين ومنها:

- أنهم يرون أن لعب العلاقات الشخصية دوراً رئيسياً في حصول المدرب على فرصة في مجال التدريب تمثل مشكلة كبيرة جداً للمدربين الوطنيين.
- أنهم يشعرون بالإحباط بسبب انعدام الثقة فيهم من قبل أصحاب القرار في الأندية والمنتخبات.
- اتفاقهم على عدم قيام المدرب الوطني بالتسويق لنفسه بالشكل المطلوب يعد أحد أهم وأكثر المعوقات والمشاكل الشخصية.

شكل (٧) أهم المعوقات والمشاكل الشخصية



المحور الثاني: المعوقات والمشاكل الإدارية:

البعد الأول: المعوقات والمشاكل الإدارية المتعلقة بالأندية:

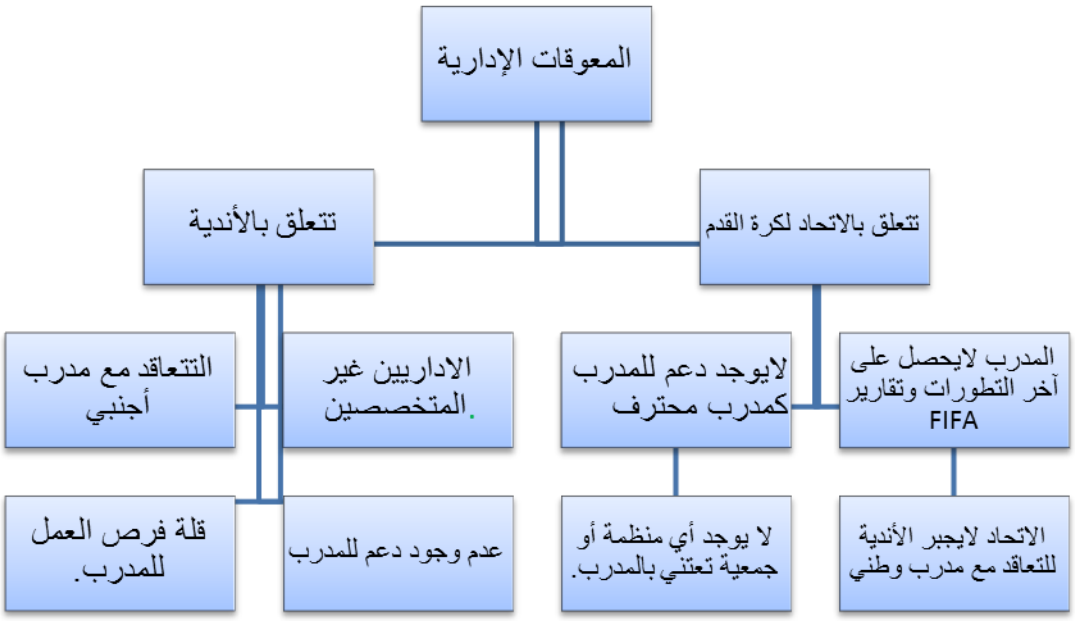
- التوجه للاستعانة بالمدرب الأجنبي عوضاً عن المدرب الوطني.
- عدم تخصص الإداريين في إدارة الرياضة أو الإدارة العامة.
- لا يمنح المدرب الفرصة للعمل.
- ضعف الدعم المقدم للمدرب من قبل النادي.

البعد الثاني: المعوقات والمشاكل الإدارية المتعلقة باتحاد كرة القدم:

- اتحاد كرة القدم لا يدعم عمل المدرب الوطني كمدرب محترف..
- اتحاد كرة القدم لا يقدم للمدرب آخر التطورات والتقارير المقدمة من الفيفاFIFA..
- لا يوجد أي منظمة أو جمعية تعنى بأمور المدرب الوطني..

- اتحاد كرة القدم لا يحفز الأندية على التعاقد مع المدرب الوطني..

الشكل (٨) المعوقات والمشاكل الإدارية المتعلقة باتحاد كرة القدم



- **المحور الثالث: المعوقات الفنية:**

البعد الأول:بمحور المعوقات الفنية المتعلقة باللاعبين:

أهم المعوقات الفنية المتعلقة باللاعبين وهناك موافقة عليها من وجهة نظر أفراد الدراسة هي على الترتيب:

- العلاقات الشخصية تلعب دوراً في العلاقة بين المدرب واللاعبين بغض النظر عن المستوى الفني للاعب.وهذا يوضحعدمالاخذفيالاعتبارمعياراالكفاءةللمدربكمعياراساسيلحصولهعلىفرصةفيمجالالتدريبوهوما يعكسالاثرالكبيرجداًللعلاقاتالشخصيةفيالتحكمفيفرصالمدربلحصولهعلىفرصةللعمل.
- اللاعبون لايرغبون في المدرب الوطني.
- لا يتعاون اللاعبون مع المدرب الوطني..

البعد الثاني: بمحور المعوقات الفنية المتعلقة الجهاز الفني:

- المدربون الأجانب لا يرغبون العمل مع المدرب الوطني.
- يواجه المدرب الوطني العديد من المضايقات عند العمل مع مدرب أجنبي أو طاقم العمل الأجنبي.
- المدرب الوطني يقبل أي عمل يكلف به حتى لو كان العمل غير فنياً.

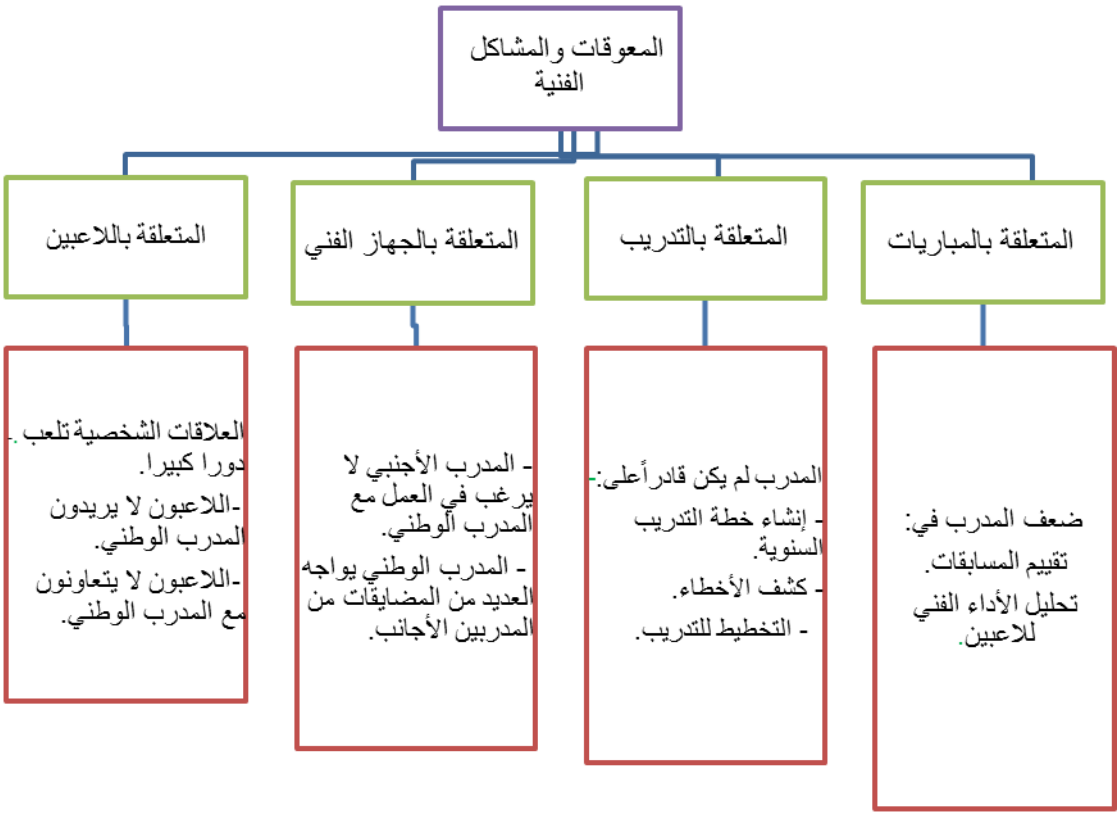
البعد الثالث: محور المعوقات الفنية المتعلقة بالتدريب:

- المدرب الوطني غير قادر على وضع وتطوير خطة التدريب السنوية.
- ضعف اكتشاف الأخطاء الفنية وإصلاحها.
- المدرب الوطني غير قادر على التخطيط للتدريب..

البعد الرابع:بمحور المعوقات الفنية المتعلقة المباريات:

- ضعف المدرب في تقييم المباريات والمسابقات.
- ضعف المدرب الوطني في تحليل الأداء الفني للاعبين.

الشكل (٩) أهم المعوقات والمشاكل الفنية



المحور الرابع: المعوقات والمشاكل المالية:

- لا يوجد أي دعم مالي للمدرب من القطاع الخاص..
- لا يوجد تأمين صحي للمدرب وعائلته..
- ليست هناك حوافز مادية وبدلات..

المحور الخامس: المعوقات والمشاكل الاجتماعية:

- عدم وجود تصنيف وظيفي لمهنة التدريب لدى المجتمع.
- ضعف الدعم الأسري للمدرب باعتبار التدريب مهنة غير ثابتة في الدخل.
- المدرب الوطني لديه الكثير من الارتباطات الأسرية والالتزامات الاجتماعية.

المحور السادس: المعوقات والمشاكل المرتبطة بالإعلام:

- العلاقات الشخصية تؤثر على تعامل وسائل الإعلام مع المدرب الوطني..
- يركز الإعلام على سلبيات المدرب الوطني.

- الإعلام الرياضي لا يدعم المدرب الوطني.
- وسائل الإعلام تتجاهل إنجازات المدرب الوطني.

المحور السابع: المعوقات والمشاكل المرتبطة بالإمكانات:

- عدم وجود ملاعب كافية وملائمة للتدريب والمباريات.
- عدم وجود أدوات ومعدات كافية وحديثة لتطوير أداء اللاعبين.

***** المقارنة بين جميع المحاور:**

للمقارنة بين محاور الاستبانة ككل تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد الدراسة على محاور الاستبانة وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

جدول رقم (٨)

استجابات أفراد عينة الدراسة على محاور الاستبانة مرتبه تنازليا حسب متوسطات الموافقة

م	البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة
١-	المحور الأول : المعوقات والمشاكل الشخصية	3.86	.557	7
٢- المحور الثاني: المعوقات والمشاكل الإدارية:				
١	البعد الأول: المعوقات والمشاكل الإدارية بالأندية	4.42	.437	3
٢	البعد الثاني: المعوقات والمشاكل الإدارية باتحاد كرة القدم	4.43	.646	2
٣- المحور الثالث: المعوقات والمشاكل الفنية:				
١	المعوقات والمشاكل الفنية المتعلقة باللاعبين	3.14	.940	9
٢	المعوقات والمشاكل الفنية المتعلقة بالجهاز الفني	3.81	.685	8
٣	المعوقات والمشاكل الفنية المتعلقة بالتدريب	3.13	.961	10
٤	المعوقات والمشاكل الفنية المتعلقة بالمباريات	2.98	.943	11
٤-	المحور الرابع: المعوقات والمشاكل المالية	4.69	.513	1
٥-	المحور الخامس: المعوقات والمشاكل الاجتماعية	3.93	.680	6
٦-	المحور السادس: المعوقات والمشاكل المرتبطة بالإعلام	4.33	.556	4
٧-	المحور السابع: المعوقات والمشاكل المرتبطة بالإمكانات	4.20	.834	5

من الجدول (٨) يتضح ان أكثر المعوقات والمشاكل التي تواجه المدرب الوطني هي: مالية وإدارية متعلقة باتحاد كرة القدم ومتعلقة بالأندية بالإضافة الى المشاكل المرتبطة بالإعلاموتأثير وسائل الإعلام القوي في مجال الرياضة، حيث يرى هيل Hill,M.G. (2007)أنها أصبحت تشارك في تقييم المدرب. وهذه النتيجة تتفق مع نتائج دراسات: الفاتح (٢٠١٠)، الدويكات (٢٠٠٥)، ظاهر (٢٠٠١)، بركات (٢٠١١).

وأظهرت دراسات أخرى أيضا أن مدربي كرة القدم يعانون من بعض الصعوبات وأهمها: المعدات والامكانات، والجمهور، ووسائل الإعلام، والحوافز، واللاعبين، وإدارت الأندية، هاشم والأطرش (٢٠٠٨)بينما دافي وآخرون (٢٠١١). Duffy ,et al أشاروا إلى بعض التحديات التي تواجه

التدريب كمهنة تشتمل على الإدارة، والإدارة الرياضية، وتطوير الرياضة، والتدريب والعلاقات العامة.

الشكل رقم (١٠) ترتيب العقبات والمشاكل التي تواجه المدرب الوطني وفقا لنتائج الدراسة ترتيباً تصاعدياً من الأكثر تأثيراً إلى الأقل تأثير.

التساؤل الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الأندية واتحاد كرة القدم في المعوقات والمشاكل الإدارية التي يواجهها المدرب الوطني؟

جدول (٩) استجابات أفراد عينة الدراسة على بعدي محور المعوقات والمشاكل الإدارية مرتبه تنازليا حسب متوسطات الموافقة

م	البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة
١	البعد الأول: المعوقات والمشاكل الإدارية بالأندية	4.42	.437	٢
٢	البعد الثاني: المعوقات والمشاكل الإدارية باتحاد كرة القدم	4.43	.646	١

ويتضح من الجدول السابق أن المعوقات والمشاكل التي تواجه المدرب الوطني والمتعلقة باتحاد كرة القدم أكثر تأثيراً من المعوقات والمشاكل المتعلقة بالأندية.وهو ما يوضح بأن أوجه القصور لاتحاد كرة القدم تجاه المدرب الوطني تزيد عن تلك التي تنتج من الاندية تجاه المدرب الوطني. وهذا يتوافق مع نتائج دراسة شريم (2011)والتي أظهرت أن المعوقات والمشاكل الإدارية والتقصير من اتحاد كرة القدم تتجاوز المعوقات والمشاكل من غيرها من العوائق. في حين كان هناك رأياً أخر لـ الدويكات (٢٠٠٥)حيث وجد أن المشاكل الإدارية ذات الصلة بالأندية تمثل (٨٥.٨٪) والمشاكل الإدارية المتصلة بالاتحاد تمثل (٨٣٪) ، ووجد بركات (٢٠١١)أن مشاكل الأندية تجاه المدرب لديها درجة كبيرة من التأثير وبنسبة (٧٣.٢٠٪).

التساؤل الثالث: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في المعوقات والمشاكل التي يواجهها

المدرب الوطني وفقا للمتغيرات الآتية: (المؤهل العلمي، التخصص الأكاديمي،التأهيل المهني **(A,B,C, Pro)** ، مستوى المنافسة ، سنوات الخبرة) ؟

المؤهل العلمي:أظهرت النتائج أن المدربين الذين يحملون مؤهلات التعليم العالي تواجه قدراًأقل من العقبات والمشاكل مقارنة مع المدربين الذين مؤهلهم العلمي الثانوية العامة والدبلومهذا فيه إشارة إلى أن المدربين الذين مؤهلاتهم (التعليم العالي) لديها القدرة على التعامل مع الضغوط ومع سائل الإعلام نتيجة للمستوى المرتفع من الثقافة والمعرفة لهؤلاء المدربين. ويمكن القول بأن التعليم الجامعي والتعليم العالي لديه القدرة على أن يؤدي إلى تطوير مهارات التفكير النقدي لدى المدربين، وهو جانب مهم أثبت حيويته لاستمرار نجاح المدربين على الأقل في مجال التدريب الرياضي عالي الأداء .Mallett, (2009)

في هذا البحث يشكل حاملي المؤهل العلمي (مدرسة ثانوية، دبلوم) حوالي ٥٥.٧% من المدربين المشاركين في البحث وهي تمثل نسبة عالية، في حين أن العديد من الدراسات أشارت إلى أهمية التأهيل العلمي للمدرب، وفي هذا الصدد يؤكد بلوم وآخرون (٢٠١٠) Bloom, et al,(2010)بإنه يجب على الإداريين الرياضيينوالقائمين على التعليم والتطوير مساعدة المدربين في عملية التعليم المستمر وتقديم حوافز لزيادة معرفتهم الرسمية.

التخصص الأكاديمي:بينت النتائج أن المدربين الذين تخصصهم الأكاديمي (غير التربية البدنية) تواجه المزيد من:

١. الصعوبات والمشكلات الإدارية.
٢. الصعوبات والمشاكل الفنية (المتعلقة باللاعبين، والجهاز الفني، والمباريات).
٣. الصعوبات والمشاكل مع وسائل الإعلام.

بشكل عام، العديد من الدراسات تشير إلى أن الكثير من المدربينيعتقدون أن العلوم الرياضية والتخصص الأكاديمي المرتبط بها يمكن أن يسهم بفاعلية فيالعملية التدريبة، كما يرغبون في وجود خبراء وعلماء الرياضة معهم باستمرارلدعم العملية التدريبية Reade I, et, al(2008)

التأهيل المهني:وفقاً للمؤهلات المهنية للمدربين (شهادة التدريب C، B، A، برو Pro) أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) فأقل، وهذا يتوافق مع العديد من النتائج المرتبطة حيث أن مهمت وآخرون (٢٠١٤),(2014) MehmetB, ,et al أشار إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول قيادة الذات والمواقف لمدربي كرة القدم وفقاً لاختلاف متغير المؤهل المهني. وعلاوة على ذلك، كشفت بعض النتائج التأثير المحدود لتأهيل المدرب ومؤهلاته على ممارسة التدريب الفعلي Horn, T.S. (2002)

المعدات والإمكانات:بينت النتائج أنالمدربين الذين يعملون في دوري الدرجة الثانية تواجه المزيد من العقبات والمشاكل في جانب المعدات والإمكانات.أي ان المعوقات والمشاكل المرتبطة بالإمكانات توجد في دوري الدرجة الثانية وهذا يدل على ان ضعف الامكانيات في الدوري الدرجة الثانية مقارنة بدوري دوري الدرجة الثالثة، دوريالمحترفين، المنتخب، وهذا نتيجةً للأسباب التالية:

- دوري الدرجة الثانية هو المنافسة الأضعف في المسابقات على مستوى المملكة العربية السعودية.
- لا يوجد في دوري الدرجة الثانية نظام الاحتراف.
- في دوري الدرجة الثانية لا يوجد الرعاة الرسميين.
- في دوري الدرجة الثانية لا يوجد البث التلفزيوني.

الخبرة:وفقا لاستجابات المدربين تشير النتائج إلى أنه لا توجد فروق ذات دلاله إحصائية عند مستوى(٠.٠٥) على أساس سنوات الخبرة.هذا يتناسب مع دراسة الصباح (١٩٩٤) والدويكات (٢٠٠٥) الذي يرون أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول درجة انتشار العقبات والحلول المقترحة لها وفقا لخبرة المدربين. والواقع أن الخبرة هي بمثابة مؤشر هام لكفاءة مدرب كرة القدم والمدربين الأقل خبرة أقل اتساقا في التطبيق العملي Duarte, D,et al (2014)

كما أن نتيجة الدراسة الحالية حول متغير الخبرة يتعارض مع العديد من الدراسات التي تؤكد على أهمية الخبرة في التعامل مع الصعوبات والمشاكل في مجال التدريب، فقد وجد افيون (٢٠١٤) Afyon, Y, (2014)أن المدربين الذين يملكون خبرة أطول لديهم كفاءة أعلى في المواقف الإدارية من المدربين الآخرين الأقل خبرة. وفي نفس السياق أشار مهمت وآخرون (٢٠١٤) Mehmet,(2014)إلى أن مدربي كرة القدم ذوي الخبرة الأطول لديهم تعامل أعلى في مواقف القيادة الذاتية مقارنة مع المدربين الآخرين. ويضيف ظاهر (٢٠٠١) بأن خبرة المدرب تجعله أكثر تفهما للمشاكل وتجعله أكثر قدرةً على مواجهتها وحلها. فيما أكد البابطين (1994) أن خبرة المدرب في التدريب هي عامل حاسم لمواجهة المشاكل.

وقد يعود السبب في هذا البحث راجعاً إلى أن حوالي (٣٢.٣)٪ من عينة البحث من المدربين الذين خبرتهم تتراوح بين (١-٥)سنوات. في حين كان حوالي (٢٢.٦)٪ من عينة البحث من المدربين خبرتهم تتراوح بين (٦-١٠)سنوات، وهذا يعني أن ما يقرب من نصف عينة البحث من المدربين خبرتهم أقل من (١٠) سنوات وهي مدة قليلة في مجال التدريب. وعلاوة على ذلك، هناك حوالي (٣٨)٪ من عينة البحث من المدربين سنهم أقل من (٤٠) عاماً، ويعتبر هذا العمر قليل في مجال التدريب كما يعتبر قليلاً بالنسبة لمتوسط الأعمار من المدربين، الشكل رقم (٢).

بالإضافة إلى ذلك، حوالي (٥٤)٪ من عينة البحث من المدربين مؤهلهم المهني هو(C)، (B)والتي عادة ما تكون أقل خبرة من مؤهلات A ، والمحترفين Pro ، الشكل (٥).

ثامناً: الحلول والمقترحات والتوصيات:

بناءاً على النتائج السابقة وبعد التعرف على أهم المشاكل والمعوقات التي تواجهه المدرب الوطني يمكن تحديد أهم الحلول والمقترحات والتوصيات في النقاط التالية:

١-دعم اتحاد القدم للمدرب الوطني بالدورات التدريبية داخل وخارج المملكة.

٢-اعتماد لائحة لرواتب المدرب الوطني حسب مؤهلاته.

٣-إجبار الأندية بوجود المدرب الوطني ضمن الطاقم الفني كمساعد في دوري المحترفين

وكمدرب في دوري الدرجة الأولى والثانية والثالثة.

٤-تطبيق الاحتراف للمدرب السعودي داخليا.

٥-تبادل الزيارات وزيادة الخبرات المكتسبة بين المدربين أنفسهم مع عمل ورش عمل تدريبية تحت إشراف خبراء التدريب.

٦-إعطاء المدربين المزيد من الفرص للمساهمة في بناء الاستراتيجيات واتخاذ القرارات من خلال منظومة الرياضة. المدربين يتحكمون في الأداء الرئيسي في الرياضة ولكن يتم تجاهلهم من قبل صانعي السياسات ومسيري الرياضة عند النظر في تطوير الرياضة والقوى العاملة في المجال الرياضي، Dawson, A., & Phillips, P. (2013). أيضاً وفي ذات النطاق يؤكد بالس (٢٠١٣) Bales, J (2013) أن المدربين في حاجة للحصول على المشاركة في صنع السياسات لتوصيل صوتهم.

٧-منح المدرب الوطني مساحة أكبر للعمل مع الفئات السنية في الأندية بالإضافة إلى منحه رواتب مجزية.

٨-تأسيس رابطة للمدربين الوطنين تهتم بمتطلباتهم وترعى شؤونهم وفي هذا الجانب، ووفقاً لاستجابات أفراد عينة الدراسة وكذلك النتائج التي توصلت إليها الدراسة، قام الباحث بتصميم وبناء مخطط مقترح لجمعية المدربين الوطنيين لتكون مظلة للمدرب الوطني وتسهم كذلك في دعم وتطوير المدرب.

شكل (١١) مخطط مقترح للباحث لتأسيس وتطوير رابطة المدربين الوطنيين

٩-وضع استراتيجية واضحة وطويلة المدى من الاتحاد تجاه المدرب الوطني.

١٠- توفير الرضا والأمان الوظيفي للمدرب والنظر إلى مهنة المدرب على أنها مهنة رسمية، ووضع ضوابط ومعايير محددة لعمل المدربين مع الأندية.

١١- العمل على تأهيل المدربين الجدد وفق مناهج معتمدة ومقننة.

١٢- العمل على تغيير القناعات السلبية ضد المدرب الوطني من قبل رؤساء الأندية ووسائل الإعلام والجماهير الرياضية.

١٣- زيادة التنسيق بين الاتحاد السعودي لكرة القدم والدوائر الحكومية الأخرى لتسهيل

عمل المدرب.

١٤- وضع تصنيف لعقود المدربين الوطنيين بحسب المؤهلات الأكاديمية والمهنية ومستوى المنافسة.

١٥- العمل على زيادة عدد المدربين الجدد وتوسيع قاعدة المدربين مع تأهيل ورفع مستوى التنافسية، حيث تشير المعلومات المتاحة حتى عام (٢٠١١)، عن عدد المدربين المؤهلين في السعودية حوالي (25) = A، (68) = B و (165) = Cمن المدربين وهو عددٌ قليلٌ جداً بالنسبة لبلد مثل المملكة العربية السعودية Houllier & Parry (2011). ولكننا إذا نظرنا إلى دول أخرى مثل فرنسا وجدنا لديها (٢٤٠٠)مدرباًوالمانيا لديها (٥٥٠٠)، وايطاليا (١٢٩٨)، وأسبانيا (١٢٧٢٠)، وانجلترا (٨٩٥)مدرباً يحملون شهادة التدريبA- من المدربين المرخصين. (UEFA Coaching Convention Data from 2008)

وإثيوبيا أيضا لديها (٢٠٠) مدرباً برخصة C، و (٥٠) مدرباً برخصة التدريبB حتى عام ٢٠١١، Waltenegus &Reddy(2011) في حين أن دولة مثل الهند لديها (١٥.٥٠٠) مدرب(Sahoo,et al 2002)

١٦- تهيئة الظروف الملائمة للمدرب وتوفير الإمكانيات المساعدة في التدريب كالملاعب والأجهزة الحديثة.

١٧- حث وسائل الإعلام على تقديم الدعم الكامل للمدرب الوطني من خلال الاقتراب من عمل المدرب ومشاركة الإعلام في ورش عمل وندوات حول المدرب الوطني، حيث يرى Hill,M,G. (2007) أن وسائل الإعلام أصبحت تشارك في تقييم المدرب.

١٨- أخذ نتائج هذه الدراسة بعين الاعتبار من قبل المسئولين لكرة القدم في المملكة العربية السعودية

المراجع:

١. ريسان خريبط، أبو العلا عبد الفتاح (٢٠١٦) **التدريب الرياضي**، القاهرة، مركز الكتاب للنشر-٢٠١٦، ص٧١٧.

٢. أحمد الفاتح اسماعيل (2010) **الصعوبات التي تواجه مدربي فرق الدرجة الأولى لكرة القدم في ولاية الخرطوم**. الخرطوم: جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا. كلية التربية الرياضية، يناير ٢٠١٠، ص ٦٥: رید؛ ٢٨ سم. أطروحات الماجستير.

٣. بسام هارون (١٩٩٣)**المشاكل التي تواجه المدربين لكرة القدم في الأردن**. مجلة الدراسات. وقائع المؤتمر الثاني، الجزء الثاني، كلية التربية الرياضية، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن، ص ١٠٥-١٠٦.

٤. العدوي، صبري، وإبراهيم، مفتي(١٩٨٥)**معوقات العمل في مجال تدريب كرة القدم،**

وقائع المؤتمر العلمي، تاريخ الرياضة، المجلد ٢ ،كلية التربية، جامعة المنيا، المنيا، مصر.

٥. **المشاكل التي تواجه المدربين في بعض الأنشطة الرياضية في جمهورية مصر العربية.** المؤتمر العلمي الأول لكلية التربية الرياضية للشباب بالقاهرة، ١٩٨٧ م.

٦. كمال عارف ظاهر (٢٠٠١) **الصعوبات الإدارية لمدربي ك اليد في العراق،** كلية التربية الرياضية – جامعة بغداد، مجلة التربية الرياضية – المجلد العاشر – العدد الثالث ٢٠٠١م.

٧. إبراهيم الصباح (١٩٩٤) **العوائق تواجه المدربين الذين يعملون في التدريب الرياضي في المنطقة الغربية والحلول،** فلسطين (أطروحة الماجستير غير منشورة) كلية التربية الرياضية. الجامعة الأردنية، عمان. الأردن.

٨. بدر الدويكات (٢٠٠٥) **مشاكل مدربي كرة السلة في فلسطين من وجهة نظرهم،** مجلة الجامعة الوطنية للبحوث العلوم الاجتماعية. المجلد ١٩، طبعة ٢، ٢٠٠٥. ب ٣٩٧-٤٣٤.

٩. بركات، حسام عبد الرزاق (٢٠١١) **دارسة تحليلية للمشكلات التي تواجه لاعبي أندية الدرجة الممتازة في كرة السلة في الأردن.** Journal of Educational Sciences,Vo38,Is2 .p2395

١٠. إبراهيم، هاشموالأطرش، محمود (2008)مصادر **التوتر النفسي لدى مدربي كرة القدم في الضفة الغربية والحلول المقترحة لها.** مجلة جامعة النجاح للأبحاث – العلوم الإنسانية – المجلد ٢٢، الإصدار ٦.٢٠٠٨..Pg1829-1848

١١. شريم، محمد(2011)المشاكل **التي تواجه مدربي كرة القدم في نابلس من وجهة نظر طلبة كلية التربية الرياضية بجامعة النجاح الوطنية.** جامعة النجاح الوطنية، كلية التربية الرياضية.

١٢. البابطين، عبد الوهاب (1994) **المشاكل الإدارية التي تواجه مدربي كرة الطائرة في النوادي الرياضية في المملكة العربية السعودية.** موسوعة بحوث التربية الرياضية في العالم العربي، دار المناهج. عمان.

١٣. ذوقان عبيدات ، كايد عبد الحق ، عبد الرحمنعدس (٢٠١٢) **البحث العلمي: مفهومه وأدواته وأساليبه،**عمان : الاردن ، دار الفكر.

١٤. العساف، صالح (١٩٩٥) **مدخل البحث في العلوم السلوكية.** مكتبة العبيكان، الرياض، المملكة العربية السعودية،ص٤٢٩.

15. Sandra, Fielden (2005) Literature review: coaching effectiveness– a summary, Manchester Business School,

University of Manchester.p3.

16. Kennedy, J (2009). A definition of coaching, Potsdam, Dianastrasse (9)14482 Potsdam, Germany. viewed June 26th 2009 at: jkvano@hotmail.com

17. Szabo A. (2012). Role of the coach: parameters, characteristics, peculiarities, expectations. Int. Quarterly of Sport Science, 45-49, (1). andras.szabo@uni- corvinus.hu

18. Duffy, P.; Hazel, H.; John, B.; Miguel, C.; Frank, D.;Desiree, V.; Lutz, N.; Jose, C. (2011). Sport coaching as a profession: challenges and future direction. International Journal of Coaching Science;Jul2011, Vol. 5 Issue 2, p93.

19. Rossi, et al,(2013) football performance and strategic choices in Italy and beyond, International Journal of Organizational Analysis Vol.21 No.4,2013 pp.546-564.

20. Surujlal, J. (2006). Factors Affecting the Job Satisfaction of South African Sport Coaches. South African Journal for Research in Sport, Physical Education, Vol. 28 Issue 1, p127.

21. Houllier G & Parry R (2011). Submission to the Saudi Arabian Football Federation Blueprint for Success Saudi Football, Task Force. Unpublished report, Saudi Arabian Fo-otball Federation.

22. Wang, J. (2008).Coaches' Challenges at High School Athletics. Coaching Psychology for Champions in High School Athletics. Journal of promoting active and healthy lifestyles, October/November 2008, Volume 16 Number 8.

23. Hill, M, Grant. (2011) Specific Challenges Experienced by first-year High School Coaches. The professional magazine for interscholastic athletic directors. Pg14-17.

24. Mallett, C. J., Trudel, P., Lyle, J., &Rynne, S. B. (2009). Formal vs. informal coach education. International Journal of Sports Science & Coaching, 4, 325-334.

25. Blom L, et al (2010). Coaches' perceived knowledge of the

national standards for sport coaches: Insights into coach development. Journal of Coaching Education, Volume 3, Issue 3, December 2010 Page 33 of 141 ,(3)3 [online].

26. Reade I, Wendy, R,.& Katie, S. (2008). New Ideas for High Performance Coaches: A Case Study of Knowledge Transfer in Sport Science. International Journal of Sports Science & Coaching Volume 3 • Number 3 • 2008.

27. Mehmet, B.; Afyon, Y.; Kepoglu, A.; Dalli, M.; Olcay, M.(2014) Examination of Self-leadership Characteristics of Football Coaches. Procedia - Social and Behavioral Sciences, Volume 152, 7 October 2014, Pages 500-502.

28. Horn, T.S. (2002). Coaching effectiveness in the sport domain. In T.S. Horn (Ed.), Advances in Sport Psychology (pg. 309-355). Champaign, IL: Human Kinetics.

29. Duarte, D.; Garganta, J., & Fonseca, A. (2014). Does the experience influence the efficacy of football coach? A perspective from coaches with different levels of experience as player and as coach. J. Hum. Sport Exercise., 9(1), pp.17-30.

30. Afyon, Y.; Mehmet, B.; Boyaci , A.,&Yildiz, M.(2014) Examination of Administrative Competence Levels of Football Coaches. Procedia - Social and Behavioral Sciences, Volume 152, 7 October 2014, Pages 752-755.

31. Dawson, A., & Phillips, P. (2013). Coach career development: who is responsible? Sport Management Review, 16 (4). 477 - 487. ISSN 1441-3523.

32. Bales, J.(2013). The International Council for Coaching Excellence (ICCE): -understanding who we are and what we do? Global Coach Conference. Durban, South Africa. September 2013.

33. European Football Federation, (UEFA Coaching Convention Data from 2008).

34. Waltenegus, W.,& Reddy, R. (2011). Survey of Coaching

Behavior among Ethiopian Football Coaches. National Monthly Refereed Journal of Research in Commerce & Management, volume NO.2, Issue NO.4.p 48-58.

35. Sahoo, P. (2002) Impact of national coaching scheme of sports authority of India: A study on sports promotion in the eastern region. Institute for development of backward regions. December2002.

36. FédérationInternationale de Football Association（FIFA）www.fifa.com