

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة عبد الحميد ابن باديس

معهد التربية البدنية و الرياضة

قسم التربية البدنية و الرياضة



مذكرة تخرج لنيل شهادة الليسانس في مادة التربية البدنية و الرياضية

تحت عنوان

# شخصية المدرب الرياضي و انعكاسها على نتائج فريق كرة الطائرة

تحت إشراف الدكتور :

عتوتي نور الدين

إعداد الطلبة :

- بن عولة محمد

- شايب الجيلالي

2018/2017

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

# إهداء

إلى أمي وأبي

إلى أهلي وعشيرتي

إلى أساتذتي

إلى زملائي وزميلاتي

إلى الشموع التي تحترق لتضيء للآخرين

إلى كل من علمني حرفاً

أهدي هذا البحث المتواضع راجياً من المولى

عز وجل أن يجد القبول والنجاح

بن عولة محمد

# إهداء

إلى من علمني النجاح والصبر

إلى من افتقده في مواجهة الصعاب

ولم تمهله الدنيا لأرتوي من حنانه.. أبي

وإلى من تتسابق الكلمات لتخرج معبرة عن مكنون ذاتها

من علمتني وعانت الصعاب لأصل إلى ما أنا فيه

وعندما تكسوني الهموم أسبح في بحر حنانها ليخفف من آلامي .. أمي

الطالب

شايب الجلالي

# لمعة شكر و تقدير

الحمد و الشكر أولا للعلي القدير الذي من علينا بالفهم و الصحة لإتمام هذا العمل، كما أتوجه بالشكر إلى الوالدين الكريمين على دعمهما المادي و المعنوي كما أتقدم بشكر خاص و جزيل إلى الدكتور "عتوتي نور الدين" على توجيهاته الجملة و تفضله الإشراف على هذا البحث.

و لا أنسى فضل جميع الأساتذة الذين قاموا بتوجيهي خلال فترة التحضير لهذه الرسالة و فضل كل الأساتذة والدكاترة الكل باسمه، للذين لم يبخلوا يوما في مد يد المساعدة لإنجاز هذا البحث و الأساتذة أهل الاختصاص الذين ساهموا في تقديم يد المساعد سواء من قريب أو بعيد في البحث كما أشكر كل من قدم لنا الدعم سواء من قريب أو من بعيد أو

كان هذا الدعم ماديا أو معنويا

# فهرس المحتويات

الموضوع	الصفحة
البسمة	.....
إهداء	.....
شكر و عرفان	.....
مقدمة	..... أ-ب-ج
الفصل التمهيدي	
1-الإشكالية	..... 02
2-الفرضيات	..... 03
2 - 1 الفرضية العامة	..... 03
2 - 2 الفرضيات الجزئية	..... 03
3- أهداف البحث	..... 04
4-أسباب اختيار الموضوع	..... 05
5- أهمية البحث	..... 05
6- تحديد المفاهيم و شرح المصطلحات	..... 06
7- الدراسات السابقة و المرتبطة	..... 06
الجانب النظري	
الفصل الأول	
الشخصية	
تمهيد	..... 09
1- مفهوم الشخصية	..... 11
2- العوامل المؤثرة في الشخصية	..... 11
1-2- المؤثرات الوراثية	..... 11
2-2- المؤثرات البيولوجية	..... 11
3-2- العوامل البيئية المؤثرة على الشخصية	..... 12
4-2- التفاعل بين الوراثة و البيئة	..... 12
2- 5 دور المدرب في بناء تماسك الفريق	..... 12
2-5-1 المدرب و الشد العاطفي	..... 12
2-5-2 الاعتراف بالجهد الفردي	..... 13

14.....	3-5-2 توجيهات لتنمية تماسك الفريق الرياضي
16.....	6-2 شخصية المدرب الرياضي و تأثيرها على اللاعبين
16.....	7-2 العلاقة بين المدرب و اللاعب
18.....	8-2 دور المدرب الرياضي في تشكيل و تنظيم الفريق (الكرة الطائرة)
18.....	1-8-2 المدرب في مساعدة و تهيئة اللاعبين و تحديد القائمة
20.....	9-2- المدرب و قيادة الفريق
20.....	1-9-2 قبل المباراة
21.....	2-9-2 أثناء المباراة
23.....	3-9-2 بعد المباراة
23.....	10-2 دور المدرب في التشجيع و زيادة الحماس الجماعي للفريق
25.....	2-1- خصائص شخصية المدرب
26.....	3-1- السمات المهنية للمدرب
27.....	4-1- الصفات الصحية للمدرب الرياضي
28.....	5-1- الصفات الفنية للمدرب الرياضي
29.....	6-1- الأنماط الشائعة للمدرب الرياضي
30.....	6-1- سلوك المدرب الرياضي
39.....	7-1- واجبات المدرب الرياضي
40.....	8-1- المدرب الرياضي كقائد
41.....	9-1- المدرب الرياضي و اتخاذ القرار
45.....	10-1- دفاعية المدرب الرياضي
45.....	11-1- المدرب و التدريب الرياضي
46.....	12-1- المدرب
46.....	13-1- أهداف المدرب
47.....	- مفهوم القيادة
47.....	- أنماط القيادة
49.....	- خلاصة
<b>الفصل الثاني</b>	
<b>الفريق الرياضي</b>	
51.....	- تمهيد
52.....	1- مفهوم الفريق الوطني
52.....	2- تكوين الفريق الوطني
54.....	3- خصائص الفريق الوطني

55	4- صفات الفريق الوطني .....
56	5- المناخ الفعال للفريق الوطني .....
57	6- التعاون و التنافس في الفريق الوطني .....
58	7- القيادة في الفريق الوطني .....
59	8- خصائص القائد في الفريق الوطني .....
65	خلاصة .....
<p>الفصل الثالث</p> <p>كرة الطائرة</p>	
67	1- تاريخ و نشأة كرة الطائرة .....
68	2- خصائص لعبة كرة الطائرة .....
68	3- المعادلة الذهبية لكرة الطائرة .....
71	خلاصة .....
<p>الجانب التطبيقي</p>	
<p>الفصل الرابع</p> <p>الطرق المنهجية للبحث</p>	
73	تمهيد .....
72	4-1- الدراسة الاستطلاعية .....
72	4-2- مجالات البحث .....
72	4-2-1- المجال المكاني .....
72	4-2-2- المجال الزمني .....
72	4-3- ضبط متغيرات البحث .....
82	4-3-1- المتغير المستقل .....
72	4-3-2- المتغير التابع .....
72	4-4- عينة البحث و كيفية اختيارها .....
72	4-5- المنهج المستخدم في البحث .....
72	4-5-1- المنهج الوصفي .....
73	4-5-2- مجتمع البحث .....
74	خلاصة .....



الفصل الخامس	
تحليل و مناقشة النتائج	
83	تحليل و مناقشة نتائج الاستبيان الخاص باللاعبين.....
95	استنتاج المحور الأول.....
110	استنتاج المحور الثاني.....
125	استنتاج المحور الثالث.....
126	خلاصة الاستبيان الخاصة بالمدرين.....
127	الإقتراحات و التوصيات :.....
128	خاتمة.....
	المراجع.....
	الملاحق.....

## قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
	المحور الأول	
<b>82</b>	<b>استبيان خاص باللاعبين</b>	
82	جدول يوضح نوع العلاقة الموجودة بين المدرب و اللاعب .	01
83	جدول نظرة اللاعب إلى علاقة المدرب باللاعبين ككل	02
84	جدول يمثل موقف اللاعب من قرارات المدرب	03
85	جدول يمثل إحساس اللاعب عند لعبة مباريات ما و المرء إلى جنبه	04
86	جدول يمثل إحساس اللاعب اتجاه الحصة التدريبية	05
87	جدول يمثل أسباب ترك اللاعب لموقعه في الميدان	06
88	جدول يمثل رأي اللاعب في من يفرض الإنضباط داخل الفريق	07
89	جدول يمثل في من يفرض عليه أوامره	08
90	جدول يمثل أسباب تحسن مردود لدى اللاعبين أثناء المباراة	09

91	جدول يمثل دور القرارات المفروضة من طرف المدرب في نجاح عملية التدريب	10
92	جدول يمثل الإجراءات التي يتخذها المدرب اتجاه اللاعب الذي يغيب عن الحصص التدريبية	11
93	جدول يمثل طريقة سير العمل في الفريق	12
94	جدول يمثل نظرة اللاعب إلى المدلاب الذي يؤكد إلى ما يجب العمل به	13
95	جدول يمثل نظرة اللاعب إلى مدربه عن الحالة التي يكون عليها خلال الحصص التدريبية .	14
97	جدول يمثل حالة المدرب في حالة عدم احترام اللاعبين له	16
98	جدول يمثل أثر مستوى المعرفي للمدرب في استقراره مع اللاعبين	17
99	جدول يمثل الدور الذي تلعبه الحالة النفسية للمدرب في تحقيق النتائج الإيجابية	18
101	الاستبيان الخاص بالمدرسين	01
101	جدول يمثل اهتمام المدرب بلاعبيه	01
102	جدول يمثل العلاقة التي يتعامل بها المدرب مع لاعبيه	02
103	جدول يمثل وجود الصراعات بين المدرب و اللاعبين من عدمها	03
104	جدول يمثل نوع العلاقة بين المدرب و اللاعبين	04
105	جدول يمثل موقف المدرب من انتقادات لاعبيه و تدخلاتهم	05
106	جدول يمثل العوامل التي تؤدي إلى لعب مباريات بمرود جيد	06
107	جدول يمثل اسلوب المعاملة الأمثل الذي ينتهجه المدرب .	07
108	يمثل علاقة الانضباط و المواظبة في التدريبات بتحقيق النتائج الإيجابية	08
109	يمثل أثر قدرة المدرب على فرض الانضباط داخل الفريق في تحقيق النتائج	09
110	جدول يمثل الطريقة التي يراها المدرب ناجعة للتعامل مع غياب اللاعبين عن التدريب	10
	جدول يمثل أثر تخلف المدرب عن الحصص التدريبية في مردود الفريق	11
111	جدول يمثل ميزة الطريقة التي يراها المدرب الناجح .	12
112	جدول يمثل أثر التحفيز المعنوي على مردود الفريق .	13
113	جدول يمثل موقف المدرب من اللاعب الذي لا يحترم تعليماته خلال المقابلة .	14
115	جدول يمثل الحالة النفسية للمدرب قبل المبارات .	15
116	جدول يمثل طريقة المدرب في التعامل مع النتائج السلبية.	16

## قائمة الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	الرقم
	المحور الأول	
<b>82</b>	<b>استبيان خاص باللاعبين</b>	
82	جدول يوضح نوع العلاقة الموجودة بين المدرب و اللاعب .	01
83	جدول نظرة اللاعب إلى علاقة المدرب باللاعبين ككل	02
84	جدول يمثل موقف اللاعب من قرارات المدرب	03
85	جدول يمثل إحساس اللاعب عند لعبة مباريات ما و المرء إلى جنبيه	04
86	جدول يمثل إحساس اللاعب اتجاه الحصة التدريبية	05
87	جدول يمثل أسباب ترك اللاعب لموقعه في الميدان	06
88	جدول يمثل رأي اللاعب في من يفرض الإنضباط داخل الفريق	07
89	جدول يمثل في من يفرض عليه أو امره	08
90	جدول يمثل أسباب تحسن مردود لدى اللاعبين أثناء المباراة	09
91	جدول يمثل دور القرارات المفروضة من طرف المدرب في نجاح عملية التدريب	10
92	جدول يمثل الإجراءات التي يتخذها المدرب اتجاه اللاعب الذي يغيب عن الحصة التدريبية	11
93	جدول يمثل طريقة سير العمل في الفريق	12
94	جدول يمثل نظرة اللاعب إلى المدلاب الذي يؤكد إلى ما يجب العمل به	13
95	جدول يمثل نظرة اللاعب إلى مدربه عن الحالة التي يكون عليها خلال الحصة التدريبية .	14
97	جدول يمثل حالة المدرب في حالة عدم احترام اللاعبين له	16
98	جدول يمثل أثر مستوى المعرفي للمدرب في استقراره مع اللاعبين	17
99	جدول يمثل الدور الذي تلعبه الحالة النفسية للمدرب في تحقيق النتائج الإيجابية	18
101	الاستبيان الخاص بالمدرسين	01

101	جدول يمثل اهتمام المدرب بلاعبيه	01
102	جدول يمثل العلاقة التي يتعامل بها المدرب مع لاعبيه	02
103	جدول يمثل وجود الصراعات بين المدرب و اللاعبين من عدمها	03
104	جدول يمثل نوع العلاقة بين المدرب و اللاعبين	04
105	جدول يمثل موقف المدرب من انتقادات لاعبيه و تدخلاتهم	05
106	جدول يمثل العوامل التي تؤدي إلى لعب مباريات بمرودود جيد	06
107	جدول يمثل اسلوب المعاملة الأمثل الذي ينتهجه المدرب .	07
108	يمثل علاقة الانضباط و المواظبة في التدريبات بتحقيق النتائج الإيجابية	08
109	يمثل أثر قدرة المدرب على فرض الانضباط داخل الفريق في تحقيق النتائج	09
110	جدول يمثل الطريقة التي يراها المدرب ناجعة للتعامل مع غياب اللاعبين عن التدريب	10
	جدول يمثل اثر تخلف المدرب عن الحصص التدريبية في مردود الفريق	11
112	جدول يمثل ميزة الطريقة التي يراها المدرب الناجح .	12
113	جدول يمثل أثر التحفيز المعنوي على مردود الفريق .	13
114	جدول يمثل موقف المدرب من اللاعب الذي لا يحترم تعليماته خلال المقابلة .	14
116	جدول يمثل الحالة النفسية للمدرب قبل المبارات .	15
117	جدول يمثل طريقة المدرب في التعامل مع النتائج السلبية.	16

# المقدمة

## مقدمة :

تعد الرياضة أحد الأنشطة الإنسانية المهمة، فلا يكاد يخلو مجتمع من المجتمعات الإنسانية من شكل من أشكال الرياضة؛ بغض النظر عن درجة تقدم أو تخلف هذا المجتمع؛ ولقد عرفها الإنسان عبر عصوره وحضاراته المختلفة ، وإن تفاوتت توجهات كل حضارة بشأنها، فبعض الحضارات اهتمت بالرياضة لاعتبارات عسكرية سواء كانت دفاعية أو من أهم الظواهر النفسية الاجتماعية التي استحوذت على اهتمام وفكر الباحثين في المجال الرياضي ظاهرة تماسك الفريق الرياضي حيث تعتبر هذه الظاهرة انعكاسا حقيقيا لطبيعة السلوك الرياضي خلال مواقف التدريب والمنافسة الرياضية.

ويظهر تماسك الفريق وتتضح شدته من شعور اللاعبين وانتمائهم للفريق والولاء له ، كما يظهر في انتظام أعضاء الفريق واندماجهم في التدريب.

وقد اهتم علم النفس والتربية بموضوع الشخصية منذ القديم والتي كانت في كل مرة تشكل محكا ومجالا لنقاش كبيرين، فمنهم من نظر إليها من جانب مكوناتها ومنهم من نظر إليها من جانب أبعادها ونموها وتطورها وبنائها واختلفوا أيضا في محدداتها بين ما هو ورائي وما هو بنيوي وكذا طرق قياسها وكان كل ذلك على أساس نظريات متعددة ومتباينة فهذا يتميز بشخصية تظهر روح أداء الواجب واحترام العمل وعدم الاكتراث للتقاليد، وهذا نجد عده العاطفة تغلب على التغيير والميل إلى الخيال، وهذا منطوي وآخر تبدوا عليه ملامح الغضب والنرفزة والتوتر والإهمال وعبرها كل هذا جعل من دراسة الشخصية موضوع أو محل إثارة للجدل والتساؤل وعلى دراية كبيرة من الاختلاف والتضارب فنظرية الشخصية ترى أن لكل شخص سمات معينة هي التي تحدد طبيعة الشخص وسلوكه هذه النظريات تتفق فيما بينها

على أن الشخصية تتضح من خلال طريقة ونمط السلوك نسبيا فالشخصية تكون دائما ثابتة نسبيا.

كما تعتبر كرة الطائرة إحدى أشهر وأهم الألعاب والرياضات التي توليها الجماهير والوسائل الإعلامية أهمية بالغة، حيث دخلت في العالم مرحلة غاية التعقيد والتحديث في قنيات وطرائق اللعب، والى جانبها بتزامن التطور الذي يشمل نواحي متعددة ومنها التطور البدني ، من أجل تحقيق أسمى شكل لكرة الطائرة الذي يهدف إلى بلوغ الرياضي أعلى درجات الأداء المهاري المتقن والعطاء الفتي الجميل بأقل جهد، وهذا ما يسعى إليه المختصون في كرة الطائرة من خلال البرامج التدريبية والمنتهجة علميا.

وهذا ما نجده لدى مدرب كرة الطائرة فله نمطه وأسلوبه وطريقته ومشاعره وأحاسيسه الخاصة ويتأثر ويؤثر من مجتمع لآخر ومن بيئة الأخرى، وقد ارتبط مصطلح الشخصية بالأداء وهذا يقودنا إلى الحديث عن كرة الطائرة التي تلعب دورا هاما وتترجم مكانة شخصية المدرب في توجيهه وتلبية حاجيات ورغبات المتعلمين وفق مناهج تتناسب مع النمو العقلي والبدني والنفسي والاجتماعي.

ولقد قسمنا بحثنا إلى جانبين ( جانب نظري ) الخلفية النظرية للبحث (وجانب تطبيقي) ، حيث تناولنا في الجانب الأول 3 فصول رئيسية إضافة إلى الفصل التمهيدي حيث يتضمن هذا الأخير إشكالية البحث من خلال طرح تساؤل " حول شخصية المدرب و انعكاسها على نتائج فريق الكرة الطائرة " والتي تم الإجابة عليها مؤقتا من خلال تحديد فرضيات البحث. حيث انتقلنا إلى عرض الجانب النظري الذي تناولنا فيه ثلاثة فصول هي:

- الفصل الأول : شخصية المدرب الرياضي.

- الفصل الثاني : الفريق الرياضي.

- الفصل الثالث : كرة الطائرة .

أما الجانب التطبيقي و هو الفصل الرابع و يتمثل: وقد خصص للإجراءات الميدانية للدراسة وقد تضمن ستة محاور ( الدراسة الاستطلاعية- المنهج المتبع في الدراسة - مجتمع وعينة البحث - أدوات جمع البيانات والمعلومات - إجراءات التطبيق الميداني للأداة - الأساليب الإحصائية المستعملة - الأساليب الإحصائية المستعملة) .

- **الفصل الخامس:** و خصص لعرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة و ضم محورين (عرض النتائج و تحليلها ومناقشتها - و استنتاجات عامة و توصيات الباحث و الآفاق المستقبلية للدراسة ) إضافة إلى المراجع المعتمدة في الدراسة و الملاحق .



# الفصل التمهيدي

## - الإشكالية:

إن الرياضة نظام اجتماعي كبير، وهي واقع ملموس في حياتنا، يحدث فيها كل أنماط السلوك التي تحدث في الحياة العادية، ومن الدلائل الهامة في مجتمعنا اليوم والتي تدل على تأثير الرياضة في المجتمع هو تخصيص مساحات زمنية للرياضة (عرض مباريات ، برامج رياضية) في البرامج التلفزيونية ، وبرامج الإذاعة، كما تخصص لها صفحات عديدة في الصحف الرسمية والحزبية، بل وأكثر من ذلك هناك العديد من الصحف الرياضية المتخصصة التي تتناول الموضوعات الرياضية فقط ، وكما هو معلوم تنقسم هذه الرياضة إلى رياضة فردية وأخرى جماعية وهذه الأخيرة تشمل أنواع مختلفة ككرة القدم وكرة السلة وكرة الطائرة.

والشيء الملاحظ هو أن كرة الطائرة لها شعبية كبيرة في العالم، فهي لعبة رياضية من بين العديد من الرياضات الجماعية و التي مر على ظهورها أكثر من قرن ، كما أنها واحدة من الرياضات الأكثر جاذبية للممارسين و حتى المتفرجين ، و يلاحظ المتابع لأخبار الرياضة العالمية و حتى الوطنية أن هناك تطور كبير في مستوى الأداء المهاري و الفني لهذه اللعبة مما يعطي للبطولات و الدوريات طابع تنافسي حاد و إثارة كبيرة وما يجعلها محل استقطاب الجميع ، ولعل من أهم العوامل التي تساعد على نجاح عملية التدريب و الارتقاء بمستوى الرياضيين نحو الأفضل : " المدرب الرياضي " .

حيث أن المدرب من الشخصيات التي تملك فلسفة خاصة ، تملي عليه بعض الواجبات و الصفات و الخصائص المعينة التي ينبغي على هذا الأخير أن يتحلى بها و يزاولها فالمدرب اليوم يمكن أن يوصف على أنه " الأب الحامي للاعبين كما هو أيضا المدرب الرابع (زكي محمد حسن: المدرب الرياضي ، 1998، ص95).

وكما صورته « svobod » 1973 في جملة المدربين قائلا: " هم أشخاص مسيطرون و عازمون، أحياء الضمير، و شعوريا ثابتون و ناضجون. ( Crevoisier ; 1985, p203 )

و المدرب في علاقته مع اللاعبين يشكلون وحدة متكاملة تنبع أو تنفرد منها فروع و مميزات تخص أفراد الفريق الرياضي في مشوارها التنافسي وذلك لتحقيق الأهداف المسطرة ، ويوصف المدربون في كثير من الأحيان بالحزم و العناد و الصرامة، وغالبا ما يحتل المدرب مكانة عالية في نفوس أفراد الفريق الرياضي الذي يدرجه ، وتظهر أهمية الدور الذي يلعبه المدرب في مدى تحقيق الفوز و الانتصار مع الفريق.

**ومن المعطيات السابقة نخلص إلى طرح التساؤل التالي:**

هل لشخصية المدرب إنعكاس على أداء الفريق أثناء المباراة في كرة الطائرة ؟

**2- الفرضيات:**

من خلال التساؤل الذي أوردناه في إشكاليتنا السابقة الذكر قمنا بوضع الفرضية العامة التالية و التي نودها كحل أولي لمعالجة بحثنا هذا :

**2 - 1 الفرضية العامة:**

تؤثر شخصية المدرب الرياضي على انعكاس الفريق أثناء المباراة في الكرة الطائرة .

**2 - 2 الفرضيات الجزئية:**

1. لشجاعة المدرب في اتخاذ القرار اثر على مردود و وحدة وتماسك الفريق.
2. لقدرة المدرب على الإبداع و اثر في تنمية وتطوير قدرات اللاعبين.
3. لقدرة المدرب على فرض الانضباط أثر على نجاح عملية التدريب

**2-3 - أهداف البحث:**

- محاولة تحليل عام لمختلف الجوانب المتحكمة في بناء العلاقات داخل الفريق الرياضي.
- محاولة تسليط الضوء على دور المدرب في تحقيق عوامل تماسك واستقرار الفريق (المحافظة على مواعيد التدريب والالتزام).
- المساهمة في تزويد توضيح مدى أهمية شخصية المدرب في تحسين ورفع مستوى الأداء وتحقيق النتائج الايجابية.
- إبراز دور شخصية المدرب و خصائصه في نجاح عملية التدريب.
- دراسة و تحليل نوعية العلاقة المكتبة التي تفتقر إلى مراجع لها صلة بهذه المواضيع .
- محاولة توظيف المعلومات النظرية المكتسبة في التكوين بقسم التدريب الرياضي في ارض الواقع.

#### 4- أسباب اختيار الموضوع:

- نستطيع أن نحدد أسباب اختيارنا لهذا البحث فيما يلي:
- من أهم أسباب اختيارنا لهذا الموضوع أننا ندرس هذا الاختصاص (الكرة الطائرة).
  - لاحظنا أن هناك فرق تضم جملة من اللاعبين المتميزين لكن رغم ذلك كانت نتائجهم متدنية.
  - تدني المستوى المهاري و الخططي للكرة الطائرة في بلادنا مقارنة بالدول الأوربية.

#### 5- أهمية البحث:

تكمن أهمية البحث في أنه عبارة عن دراسة تحليلية لشخصية المدرب و أثرها على اللاعبين و العلاقة القائمة بين المدربين الرياضيين في الفريق ، و بالاعتماد على الاستبيان نسعى إلى:

- إيضاح و بيان أهمية تأثير شخصية المدرب على اللاعبين و ما تحققه من فوائد و نتائج إيجابية للفريق.
- ضرورة تكوين مدربين أكفاء يعملون على تغيير و تنمية الفريق.
- إقبال و تسابق مختلف الأندية لجلب مدربين على قدر كبير من الكفاءة والخبرة.

#### 6- تحديد المفاهيم و شرح المصطلحات:

✚ **الشخصية:** كلمة شخصية مشتقة من الفعل "شخص" و شخص الشيء يعني أنه ظهر بعد أن كان غائبا و على هذا الأساس فإن المقصود بالشخصية لغويا هو كل الصفات الظاهرة الخاصة بالفرد و التي كان بعضها خافيا أو داخليا ثم ظهر و كانت بمجموعها تميزه عن غيره من الناس.

✚ **المدرب:**

✚ **لغة:** يقال درب فلانا بالشيء و عليه و فيه: عوده و مرنه، و يقال درب البعيد: هذبه و علمه السير في الدروب.

➤ **اصطلاحاً:** فالمدرب هو من يقوم بالتحضير المنهجي للخيل أو الأشخاص لمنافسة ما ، الذي يمد الرياضيين بالنصائح، الذي يملك القدرة على اتخاذ القرار ، فالمدرب يقصد به ذلك القائد القوي الشخصية الكفاء في عمله القادر على ربط علاقات متزنة بينه وبين أفراد فريقه (قاسم حسن حسين ، 1998، ص79).

➤ **الكرة الطائرة:** كرة الطائرة هي لعبة من الألعاب الجماعية التي تعتمد في أسسها على سرعة رد الفعل و تمارس على ميدان طوله 18 متر، و عرضه 9 متر و يفصل بينهما في منتصف الميدان شبكة علوها يتراوح حسب الجنس و الصنف يتكون كل صنف من 6 لاعبين و يتبادل الفريقان تمرير الكرة من فوق الشبكة، و يحاول كل منهما إرسالها إلى أرض المنافس بطريقة لا تمكنه من إعادتها و ذلك باستخدام المهارات الأساسية كالتمرير الاستقبال الإرسال السحق و الصد.

## 7 - الدراسات السابقة و المرتبطة:

### 7 - 1 - الدراسة الأولى:

■ هي دراسة تحت عنوان " شخصية مدرب كرة القدم و أثرها في تماسك الفريق" من إعداد : نبيل مازري و أوبرقوق كريم عبد الرزاق، ضمن متطلبات نيل شهادة الليسانس في التربية البدنية و الرياضية بدالي إبراهيم - جامعة الجزائر- سنة 1994، حيث توصل الباحثان إلى النتائج التالية:

- وجود نوع من الضعف في شخصية البعض من المدربين و هو إثبات للفرضية الأولى لدراستهما.
- أما الفرضية الثانية فقد تم نفيها والتي كانت تنص على أن الضعف في شخصية بعض المدربين راجع إلى عدم اكتساب معارف بسيكولوجية دقيقة كالمكونات الأساسية لشخصية المدرب الناجح حيث اعتمد الباحثان على المنهج الوصفي، واستعملوا نوعين من الاستبيان ، الأول وجه للمدربين و الثاني للاعبين بصفتهم أقرب الناس للمدرب.

7 - 2 - الدراسة الثانية:

هي دراسة تحت عنوان " العلاقة بين مدرب كرة القدم و اللاعبين و تأثيرها على النتائج " من إعداد الطالبين: عمر سعدي و السعيد بوكشاوي، ضمن متطلبات نيل شهادة الليسانس في التربية البدنية و الرياضية بدالي إبراهيم - جامعة الجزائر - سنة 2002.

توصل الباحثان إلى النتائج التالية:

- وجود علاقة بين المدرب و اللاعبين و أثرها على النتائج الرياضية إيجابي، كما أن انتهاج المدرب للأسلوب القيادي يؤثر إيجابيا على مردود الفريق الرياضي. و اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي، مستعملين فيها استمارة الاستبيان التي وجهت للاعبين.

# الجانب النظري



# الفصل الأول

شخصية المدرب الرياضي

لكرة الطائرة

## تمهيد:

تحتاج الفرق الرياضية في الوقت الحاضر قيادة ديناميكية مرنة قادرة على مواجهة التحديات الصعبة لدى المدرب الرياضي.

فهناك بعض المدربين لديهم الفن في إدارة الفرق الرياضية، ولديهم القدرة على القيام بواجباتهم بدراية وكفاءة وإخلاص، لذا ازدادت الحاجة إلى هذه الكفاءات القادرة على قيادة اللاعبين في عملية والتدريب والمنافسات لتحقيق الأهداف المطلوبة.

ويعتبر الدور القيادي الذي يقوم به المدرب من أهم الأدوار الإجتماعية لدى أعضاء الفريق، إذ يعمل المدرب على زيادة تماسك جماعة الفريق كما يدخر لهم أفضل فرص للتعاون وتنمية العلاقات الإنسانية بينهم التي تسعى بدورها إلى تحقيق الأهداف المسطرة بأقصى جهد من أجل رفع شأن الجماعة، كما يقوم المدرب بدور مؤثر في حل المشاكل التقيد تواجه أعضاء الفريق من اللاعبين خلال عملية التدريب أو المنافسة بالإضافة إلى الدور الذي يقوم به المدرب من استغلال قدرات اللاعبين الفنية والبدنية والنفسية و الإجتماعية مع محاولته في تطويرها حتى يصل أعضاء الفريق إلى أعلى درجات الكفاءة والفوز بالمنافسات الرياضية.

1- مفهوم الشخصية:

تعددت نظريات الشخصية وتباينت لمفاهيم و افتراضات غير انه يمكن النظر إلي الشخصية في ضوء التعريفات المتعددة لأصحاب تلك النظريات على أنها ذلك الجانب من الفرد الذي يمثله أكثر من بقية الجوانب الأخرى، ليس لأنه الجانب الذي يميزه عن الآخرين فيما نسميه السمات الفارقة فحسب، ولكن الأهم من ذلك هو انه يمثل ما يكون عليه الفرد في حقيقته.

فقد وضعت عدة تعاريف مختلفة فيما بينها تبعا لاختلاف و جهات النظر التي يؤمن بها الذين وضعوا هاته النظريات، إن كلمة " شخصية" مشتقة من الفعل " شخص" و شخص الشيء يعني أنه ظهر بعد أن كان غائبا، و على هذا الأساس فإن المقصود بالشخصية لغويا هو كل الصفات الظاهرة الخاصة بالفرد و التي كان بعضها خافيا أو داخليا ثم ظهر و كانت بمجموعها تميزه عن غيره من الناس (نزار مجيد الطالب- كامل طه لويس، 1988، ص78) عادة ما يقصد علماء النفس بالشخصية تلك الأنماط المستمرة المبنية من الإدراك و التفكير و الإحساس و السلوك التي تبدو لتعطي ذاتيتهم المميزة (سامية حسن السعاتي ، 1993، ص119).

و هناك من اتجه إلى تعريفها على أنها استجابات الفرد للمثيرات المختلفة و هو ما ذهب إليه وود وورث " wod worth" و مركيس "marquis".

و منهم من ذهب في تعاليفهم على أن الشخصية عبارة عن متغير يتوسط المثيرات و الاستجابات و هو أكثر التعريفات التي وضعت للشخصية (لاندل و فيدرف ، 1998، ص 270)

لكن مما سبق كنظرة للشخصية يظهر أنها مثير و استجابة في نفس الوقت لأن الفرد يحدث تأثير في الآخرين و في المحيط أو بالمقابل يستجيب لمؤثرات هذا المحيط، مهما يكن

الأمر فإنه رغم الاختلاف ما بين مختلف التعريفات في تحديد معنى واضح للشخصية إلا أنها تتفق في النقاط التالية:

- أن الشخصية مجموعة من الصفات و الخصائص .
  - هي جهاز مسيطر على السمات يعمل كمنظم لها .
  - يساعد هذا التنظيم الكلي في التمييز بين الأفراد.
- 2 - 2 العوامل العامة المؤثرة في الشخصية:**

تشير نظريات الشخصية دون استثناء إلى وجود عاملين هامين يؤثران في بناء الشخصية و تطورها هما: عامل داخلي تكويني و عامل خارجي بيئي.

### 2 - 2 - 1 المؤثرات الوراثية:

إن النمط الوراثي الخاص الذي يتكون من اللحظة التي يتم فيها الإخصاب يؤثر في تكوين شخصية الفرد و على احتمال إصابة الفرد بأحد الأمراض الوراثية أو التشوهات التكوينية أو السمات ذات الطابع المميز مثل نزيف الدم الوراثي و الاضطرابات و مرض السكري مع اختلاف متوسط الدرجة و هناك سمات أخرى مميزة للشخصية و لها علاقة بالعوامل الوراثية و تشمل لون البشرة و القصر و لون العيون.

### 2 - 2 - 2 المؤثرات البيولوجية:

تؤثر هرمونات الغدد الصماء بوجه خاص على السلوك و على عمليات التكيف و يبدو ذلك واضحا في حالة نقص إفراز الهرمونات من الغدد أو توقفها عن العمل مثل:

- **الغدة الدرقية:** تؤدي كثرة إفراز هرمون تلك الغدة إلى كثرة الحركة و الشعور بالتهيج و الأرق، أما في حالة نقص الهرمونات تؤدي إلى سهولة الشعور بالتعب و الإرهاق و إلى كثرة النوم
- **البنكرياس:** يقومك بإفراز الأنسولين لتنظيم مقدار السكر في الدم وتحويله إلى الكبد لتجزئته و في حالة زيادة نسبة السكر في الدم فإن ذلك يظهر على شكل الإصابة بمرض السكري .

## 2 - 3 العوامل البيئية المؤثرة على الشخصية:

قد يكون لخبرة الشخص داخل نطاق البيئة المحيطة به آثارها الرئيسية على نمو خصائص الشخصية، وهذه الخبرات قد تكون فريدة تتصل بشخص واحد فقط، أو قد تكون مشتركة بين عديد من الأشخاص فتكوين شخصية الفرد تختلف باختلاف المنطقة التي نما بها و تتأثر بعادات و تقاليد و خصائص كل منطقة، فنجد أن الشخص الذي ترعرع في مجتمع يختلف عن الشخص الذي ترعرع في مجتمع متفتح على العصرنة (أرنون أوتيج ، 1994، ص256).

## 2 - 4 التفاعل بين الوراثة و البيئة:

تنتج الكثير من الصفات عن المزج بين التأثيرات الوراثية و البيئية، و في أغلب الأحيان يصعب أن نحدد النسب المئوية لأهمية كل من المؤثرات الوراثية و البيئية و لكن يسهل أن نرى الاثنين يعملان معا في تفاعل.

بصفة عامة كلما كانت العلاقة أوثق بين الناس بين فردين من الناس كلما كانت خصائص شخصيتها أقرب إلى التماثل و مع ذلك فإن هذا الميل يتأثر بالظروف البيئية و على ذلك فإن التوأمين المتماثلين الذين ينشآن معا أميل إلى إظهار صفات متشابهة من التوأمين اللذان ينشآن منفصلين، كذلك التوأمين اللذين يربيان متباعدين يكونان أميل إلى التشابه من الإخوة غير التوائم (أرنون و تيج: مدخل في علم النفس، مرجع سابق، ص257).

## 2 - 5 دور المدرب في بناء تماسك الفريق:

### 2 - 5 - 1 المدرب و الشد العاطفي:

يعتبر هذا العامل أحد العوامل التي ربما تجرد و تعري أغلب المدربين عن أي شيء آخر، فببساطة إذا كان أحد المدربين يعطي اهتماما كبيرا لفريقه أكثر من اللازم أو بصورة مبالغ فيها، نجد أن هذا المدرب اتسم بالانفعالية و يصبح أكثر انغماسا و يعطي الكثير من نفسه وقته إلى الفريق و لهذا فإنه في أغلب الحالات لا يمكن لهذا المدرب أن يجلس أو يقف

على الخط الجانبي بدون أن يكون منغمسا كلياً و المقصود هنا بالانغماس هو الانفعال العاطفي التام الذي قد لا يشعر به و لكن يحسه الآخرون و من العوامل الأخرى التي تسبب الشعور الخاص بالانفعال العاطفي أو الشد العاطفي هو الذي يتعلق بطريقة أداء الفريق سواء أثناء التدريب أو المنافسة، فالمدرّب لا يهتم في بعض الأحيان النتيجة بقدر ما يهتم طريقة الأداء.

في كثير من الأحيان قد يبدو لنا الفريق جاهزاً مهارياً و خططياً و نفسياً تماماً، و لكن في أحد أوقات اللعب يحدث لهم بعض الانهيار يلعبون و كأنهم لم يتعلموا شيئاً على الإطلاق.

و في أحيان أخرى يكون المدرّب قلقاً جداً لأنهم في نظره يبدون غير جاهزين، و عندما تبدأ المباراة ينطلقون كالنار و يلعبون مباراة عظيمة، و السبب في هذا بسيط و بدرجة كافية، فالطريقة التي يلعب بها الفريق بشكل مباشر تظهر على المدربين، فإذا ظهر الفريق شيئاً عدة مرات متتالية فإن وظيفة هذا المدرّب تكون في مهبط الريح.

و فيما يختص بالمكسب أو الخسارة فلاجتهاد العاطفي دخل كبير عند المدرّب، و هذا غالباً ما يحدث تناسب طردي مع طموح المدرّب و شعبية الرياضة التي يمارسها المدرّب و كذلك اهتمامات المجتمع نحو هذه الرياضة، بمعنى أن إذا زادت شعبية الجمهور و الرياضة التي يقوم بتدريبها المدرّب تزيد لديه هذه الانفعالات و الشد العاطفي (محمد حسن علاوي ، 1998 ، ص 75 .)

## 2 - 5 - 2 الاعتراف بالجهد الفردي:

إن اعتراف المدرّب الرياضي بالجهد الفردي للاعبين في إطار العمل الجماعي من العوامل التي تقوي ثقة اللاعب في نفسه و تساعد على تقوية الصلات الشخصية بين اللاعبين و تعمل على ترقية مسؤولية اللاعب اتجاه الفريق و كلما كان اللاعب الرياضي مطمئناً و شاعراً بالأمان و الرضا كلما كان أكثر ميلاً لمساعدة بقية الزملاء في الفريق.

2 - 5 - 3 توجيهات لتنمية تماسك الفريق الرياضي :

- يمكن تقديم بعض التوجيهات لمحاولة تنمية تماسك الفريق الرياضي على النحو التالي :
- ضرورة الاستخدام المناسب لعوامل المرح والسرور أثناء عملية التدريب الرياضي وهذا الأمر الذي يمكن أن يعكس لدى الأفراد الميل لزيادة بذل الجهد بالإضافة إلى أهمية في تحقيق قسوة التدريب عن كاهل الفريق الرياضي .
  - الاستخدام المناسب لتشجيع الفريق الرياضي بصورة لفظية أو غير لفظية سواء للتشجيع الجماعي للفريق أو تشجيع بعض أفراد الفريق عند وضوح بذلهم أقصى جهد لصالح الفريق الرياضي ككل .
  - إن معرفة المدرب الرياضي لتوقيتات المناسبات السعيدة لكل لاعب مثل أعياد الملية او النجاح في الدراسة أو الوظيفة أو الخطوبة أو الزواج من الأهمية بمكان لكي يعلنها المدرب ويستجيب لها هو وبقية أفراد الفريق بصورة مناسبة .
  - في حالات خبرات الفشل أو الهزيمة بالرغم من بذل أفراد الفريق للجهد الملحوظ فينبغي على المدرب الرياضي أن يتجنب الاستجابات السلبية تجاه الفريق أو بعض أفراده بل يبغي عليه التركيز على الدروس المستفادة من هذه الخبرات وتشجيع الأداء الجيد
  - لكي يستطيع المدرب الرياضي تنمية الدافعية والولاء للفريق الرياضي فإنه من المناسب قيام المدرب لاعب بما يمكنه القيام به حتى يستطيع الاستمرار في موقعه او الارتقاء لموقع أفضل .
  - ومن أمثلة ذلك تعريف المدرب الرياضي للاعب بأن موقعه في الفريق حاليا هو لاعب احتياطي ويمكن أن يكون أساسيا في حالة إتقانه لبعض المهارات المعنية أو في حالة اكتسابه للمزيد من الصفات البدنية المعنية التي يحددها المدرب .

- يجب أن يشعر المدرب الرياضي كل فرد من أفراد الفريق بان له دور هام بالنسبة للفريق مع قيام المدرب بشرح مدى قيمة هذا الدور ومدى إسهامه في إنتاجية الفريق أو في تفاعله وتماسكه .
- ينبغي على المدرب الرياضي عدم السماح لأي لاعب من أعضاء الفريق الرياضي بمحاولة جرح شعور زميل آخر في الفريق ، إذ أنه من الواجبات الملقاة على عاتق المدرب الرياضي حماية حقوق كل لاعب في الفريق ، ولذا ينبغي على المدرب الرياضي سرعة مواجهة بعض اللاعبين الذين قد يقومون كل لاعب في الفريق ، ولذا ينبغي على المدرب الرياضي سرعة مواجهة بعض اللاعبين الذين قد يقومون ببعض الأدوار .
- ينبغي على المدرب الرياضي الحذر من قيام بعض المجموعات القليلة من اللاعبين بتكوين " عصابة أو زمرة " cliques " لمحاولة القيام ببعض الممارسات تجاه بعض اللاعبين الآخرين في الفريق (محمد حسن علاوي ، مرجع سابق ، ص 80 .)
- محاولة الفوز المزايا على حساب الآخرين وأن يبذل قصارى جهده لمحاولة صهر هذه المجموعات الصغيرة في بوتقة الفريق الرياضي .
- ينبغي على المدرب الرياضي التعامل بصورة إنسانية مع جميع اللاعبين سواء أكانوا أساسيين أو احتياطيين وأن يسلك اتجاههم جميعا بصورة متكافئة وعادلة .
- إن تماسك الفريق الرياضي يعني في جزء منه الاتصال المفتوح الواضح بين المدرب واللاعبين ، وعلى ذلك ينبغي على المدرب الرياضي اكتساب طرق الاتصال الفاعل مع اللاعبين .
- وبغض النظر عن الحلقات الإبداعية الأخرى التي يجلبها المدرب لمهنته وبدون أي سؤال فإن العلاقة بين الرياضيين وبعضهم هي العلاقة الأكثر أهمية والتي يجب على المدرب أن يبينها ويقويها ، والمدرب احتمال فشله قائم إذا لم تكن له علاقة وطيدة وأصلية مع الرياضيين ، ولكن أساسيا يجب وضع التوفيق بينه وبين الرياضيين ، قبل أي شخص



آخر ما في ذلك الأهداف الشخصية للمدرب فعلى المدرب ان يعلم ويدرب اللاعبين لا أن يستخدمهم فقط ، وعليه أن يعرف أهم شيء بالنسبة لهم وما يحدث لهم واصل حقل الرياضي وخارجه ولأن هذا سوف ينعكس على أدائهم تحت قيادته .

## 2 - 6 شخصية المدرب الرياضي وتأثيرها على اللاعبين :

" يقصد بها جميع السلوك والاستشارات الانفعالية التي تصدر من المدرب نحو اللاعب او الفريق لرفع معنويات اللاعبين وتحسين الأداء والمردود العام للفريق.

ومما يلفت النظر أننا نلاحظ أحيانا كثير أن المدرب يتعامل من الناحية الانفعالية للاعب بطريقة فجأة ، غير حافية وكما أن أسلوب التحفيز والتشجيع من أهم وسائل الاستشارة الانفعالية التي يستعملها المدرب لرفع معنويات اللاعبين وكذا الفريق وذلك لتحسين الأداء الفردي وبالتالي المردود الجماعي للفريق ( أسامة كامل راتب ، 1990 ، ص 140 . )

" إن للمدرب الرياضي تأثير على انفعالات اللاعبين وهذا التأثير له علاقة بالأداء الرياضي ويمكن هذا الأخير أن يساعد على تحسين الأداء ويمكن أن ينعكس سلبا على مردود اللاعبين ويتحول هذا المثير إلى نوع من القلق والخوف والعدوان او الغضب فمن المحتمل أن يقع اللاعب أو الفريق في الأخطاء والنتيجة هو التأثير السلبي على أداء اللاعبين .

لذا يجب أن يكون المدرب ملما بأساليب التحكم في القلق ونظرا لان ظروف الأداء الرياضي تتميز خاصة في المناقشة بمواقف ضاغطة ، التي تؤثر على زيادة القلق أو الخوف لدى اللاعب ، ومن هنا يمكن معرفة أو استنتاج أن على المدرب أن يكون حساسا لمظاهر القلق بين اللاعبين وأعضاء الفريق .

## 2 - 7 العلاقة بين المدرب واللاعب :

هناك قليل من الناس في كل المجتمعات ممن هم أكثر تماسا بالشباب من المدرب الرياضي .

إن المدرب في الحقيقة معلم للموهوبين من الشباب من الناحية الرياضية فهو يتعامل مع أناس كثيرين في مجال عمله وإذا أراد أن يهيئ نفسه إلى مهنة التدريب يجب أن يحمل معه قسطا وافيا من الخبرات والمعلومات التكتيكية والفنية المتعلقة بالعبة بالإضافة إلى القابلية على العمل مع أناس على اختلاف أجناسهم كإفراد وكمجموعات ،فإذا افتقد المدرب أيا من هاتين الصفتين يمكن أن تتوقع له بعض المشاكل في حياته العملية .

فالمدرّب سوف لا يحصل على احترام اللاعبين إذ لا يكن قادرا على إجابة معظم الأسئلة التكتيكية التي يسألها اللاعب وأن تفهم اللاعب لبعض المبادئ الفسيولوجية والميكانيكية والنفسية سوف يساعد على الارتقاء في الفعالية التي يمارسها ، ولكنة على المدرب أن يفهم أن اللاعب في كثير من الأحيان لا يرغب أن يقضي وقت التدريب في دروس طويلة في الميكانيكا والفلسجية والأسس العلمية للحركة خاصة إذا لم يكن لهذه العلوم علاقة مباشرة بالفعالية التي يمارسها .

أن المدرب الرياضي يتعامل مع كثير من الناس من المدربين والصحفيين ولاعبين ومتفرجين فالعلاقة البينية التي يجب أنة تكون بين اللاعب والمدرّب والتي تعتمد على قابلية التفهم والمعاملة التي تكتسب عن طريق الاحترام .

فالصداقة والعلاقات الحسنة مع اللاعبين يمكن أنة تكسب من خلال المعاملة الصادقة معهم ، فالصداقة تأتي اختيارنا وليمكن أن يجبر عليها الفرد فالمدرّب سيحصل على صداقة اللاعب إذا استمع إلى مشاكل ذلك اللاعب بإذن صياغة وبدون أن يهز أمنه حتى لو كانت مشاكله خفيفة ولا تستحق الاهتمام .

كما أشار علاوي فيكتبه بأن شكل العلاقة بين المدرب ولاعبيه تؤثر على عملية التدريب وكذا مستوى اللاعبين أثناء المنافسات فإن كانت هذه العلاقة طيبة ومفيدة أتت بفائدتها على روح الفريق وساهم ذلك على زيادة أواصر المحبة والتعاون بينهما وخفت مثير امن حدة

الخلافات والتوتر التي قد تحدث بين المدرب ولاعبيه ، وبالتالي تكون نتائجه إيجابية (نزار الطالب مرجع سابق ، 1976 ، ص 119 ، 117).

أما إذا كانت العلاقة سلبية تسير في اتجاه عكسي فإن هذا يؤثر على نتائج الفريق وكذا مستوى أداء اللاعبين وفي أحيان كثيرة تنتهي هذه العلاقة باستبعاد اللاعب من الفريق وتؤدي إلى نتائج سلبية في مصلحة الفريق .

والعوامل التي تؤثر على هذه العلاقة تتعدد فيها النقاط التالية :

- نوعية أفراد الفريق ومستوى أدائهم.
- حجم الفريق (عدد أفراده).
- طبيعة اللعبة الممارسة و نوعية المهارات الخاصة بها.
- الضغوط النفسية على الفريق.
- مستوى تأهيل المدرب و قدراته المعرفية و الفنية.
- المستوى الثقافي للاعبين و مدى فهمهم لما يعطى لهم (بجي السيد الحاوي ، مصر ، ط1، ص 26)

## 2 - 8 دور المدرب الرياضي في تشكيل و تنظيم الفريق (كرة الطائرة) :

إن الغرض الأساسي من التشكيل الداخلي للفريق هو في المقام الأول غرض تنظيمي بحت، و عليه يجب على اللاعبين أن يتفهموا هذا الغرض بشكل بديهي و ترتيبهم التلقائي و حسب أماكنهم في الفريق حيث لا ضمان هناك ببقاء أحدهم في أي مركز من المراكز، طالما هذا مرتبط بالجهد المبذول في الملعب.

## 2 - 8 - 1 المدرب في مساعدة و تهيئة اللاعبين و تحديد القائمة:

لكل مدرب له في مساعدة و تهيئة اللاعبين طريقة معينة، و يجب أن تتم هذه التهيئة من خلال الاجتماعات التمهيدية و النهائية، في حين المساعدة يجب أن تتم بين المدرب و اللاعبين منفردة، أي يحاول المدرب أن يقابل كل لاعب على حدة لتفهم مشاكله سواء

العائلية أو التي تتعلق بوضعه داخل الفريق، و محاولة حلها و إذا كانت خارج صفوف الفريق فيجب أن يتبعها ليتأكد من حلها.

و يجب على الجهاز الفني أن يتخذ القرار في إعطاء مراكز اللاعبين مسبقا و هذا يعود إلى " دور المدرب في تعيين المكان المناسب لكل لاعب حيث من المهام التي تقع على عاتق مدرب الكرة الطائرة، فهناك الضارب المتخصص، لاعب الصد المتميز، المستقبل الجيد، المدافع المتمكن، اللاعب الشامل، المعد، المهاجم و اللاعب طويل القامة، و كذلك قصير القامة، فتوزيع هؤلاء اللاعبين في الملعب يجب أن يكون ناتج لفهم الممدرب لإمكانيات اللاعبين و كيفية توظيفهم في الملعب مما يقلل نقاط الضعف و يزيد من نقاط القوة (لي مصطفى طه ، 1999، ص 335).

كما لا ننسى أن القائمة الخاصة باللاعبين الأساسيين هي إحدى المشاكل الرئيسية التي تواجه بعض المدربين، خاصة إذا كان مستوى الأداء الفني متقارب بين اللاعبين بعضهم البعض و عند اختيار اللاعبين، فإن هناك أسسا معينة لا بد أن يفهمها الفريق و هي كالتالي:

1- الأساس الأول: هو أنه لا يجب على المدرب أن يترك اللاعبين يلعبون وحدهم دون توجيه، كما أن التعليقات المخزنة يطلقها بعض المدربين، لا شك أن لها تأثيرا سلبيا على اللاعبين كما أن الشيء الهام الذي يجب توضيحه هو أنه في مرحلة معينة من الموسم مطلوب من اللاعب أن يؤدي وظيفة معينة، فإذا كان لا يؤديها كما يجب، فإن هذا اللاعب يجب إحلال من هو أكفأ منه مكانه.

إن الفوز في المباراة يكون دائما بسبب اللاعبين الذين يؤديون ما هو متوقع منهم ، و ليس من طريق اللاعبين الذين يؤديون الأداء في أقل مستوى كما أنه من الحكمة ألا يقع الفريق في فخ الاعتقاد بأن المباراة القائمة ستنجح الفرص فيها للذي لم يوفق في المباراة الأولى.

2- الأساس الثاني: في توجيه (اختيار) للاعبين هو خضوع اختيار اللاعب لقاعدة ما يسمى بالرغبة و المقدره، فلاعبو الفرق ذات المستوى العالي الذين لهم معدل عالي من الرغبة، ليس بالضرورة أن يكون معدل مقدرتهم عالية، و من جهة أخرى فإن الفرق التي لها معدل عالي من المقدره، من الطبيعي أن يكون معدل رغبتهم عاليًا و على هذا فلا بد من اختيار اللاعبين الذين يجيدون اللعب و من ذوي الرغبة و المقدره العاليه في الفريق، وهنا سر يتعلق بهذا الشأن، و هو أن اللاعبين الناشئين و المتقدمين عادة ما تكون لهم رغبة جامحة في لعب المباراة، و من ثم فمن واجب المدربين وضع اللاعبين أصحاب الرغبة العاليه حتى لو لم تكن قدراتهم كبيرة في صفوف الاحتياط، وذلك لأن الروح العاليه تعوض أحيانا فارق القدره و المهارة

## 2 - 9 المدرب الرياضي وقيادة الفريق :

تكاثفت الجهود الفنية والإدارية التي قد بذلت لإعداد فريق ما ، هذا بالإضافة إلى جهود اللاعبين والمدربين على مدار الموسم الرياضي وما بذلوه من جهد وعرق ، يتوج في النهاية لخدمة المنافسة وهي الفترة التي لها شكل عمل خاص بالمدرب وكيفية قيادة الفريق أثناء المباراة يجب أن يسبقها التخطيط المناسب ولهذا فقد قسمت فترة المنافسة إلى ثلاث مراحل :

### 2 - 9 - 1 قبل المباراة :

يبدأ الإعداد لها خلال أسبوعا تقريبا من قبل المباراة ، ويهتم فيها المدرب ببعض الاعتبارات التي يجب أن توضح للاعبين منها :

- انه قد تم التعرف على الفريق المنافس من حيث نتائجه ومركزه في الدوري .
- الإطلاع على سجل السنة الماضية الذي قد كتب بواسطة كل مدرب عن المنافسين ليستفيد به في السنة التالية .

العمل على استكشاف المنافس في أقرب مباراة حساسة أقيمت له ( زكي محمد حسن ، مرجع سابق، ص 323)

- العمل على استكشاف المنافس في أقرب وحدة تدريبية يزاولها على ملعبه أو في ملعب أو بلد آخر.
- العمل على استكشاف المنافس من خلال ورق التسجيل عند تحكيم مبارياته مع فرق أخرى .
- التركيز على المهاجمين للفريق المنافس و طريقة ضربهم و أفضل أماكن الهجوم التي يفضلونها.
- التعرف على أفضل لاعب ضد لديهم و أفضل أماكن الهجوم أو الدفاع و أنواعه.
- التعرف على خططهم الهجومية و الدفاعية مع الخروج بنتيجة عن نقاط القوة والضعف.
- التعرف على طبيعة اللاعب و جمهور المشجعين.
- الاتفاق مع اللاعبين على خطة الدفاع و الهجوم في الحالات العادية و كذا الحالات المفاجئة.
- يهتم بمراعاة الإعداد النفسي بالرغم من وجود الفروق الفردية بينهم و ذلك من حيث مراكزهم الاجتماعية و ميولهم، و التعرف على مشاكلهم و محاولة حلها للوصول بهم بعيدا عن المشاكل مع تصميم كل منهم على النجاح و الفوز.

## 2 - 9 - 2 أثناء المباراة :

بمجرد وصول الحكام على المدرب أن يقوم بتحية هؤلاء الحكام بطريقة طيبة وحسنة تدل على حسن الخلق الرياضي ثم يتوجه ليجلس بجوار اللاعبين البدلاء في المكان المخصص وذلك لملاحظة سير المباراة ، وأثناء المباراة على المدرج ، بمجموعة من الاعتبارات التالية مما يضمن له حسن سير المباراة ومن هذه الاعتبارات الآتية:

- يلاحظ المدرب سير المباراة من خلال الشوط الأول مع تتبع اللاعبين الموافق منهم والغير الموفق .
- لا يتم التعجل بالتبديل لأي لاعب وحتى نعطي لهذا اللاعب الفرص كاملة لإيضاح حالته .
- في المباريات الفرق ذات المستوى العالي يمكن لرئيس الفارق أن يقوم بتوجيه الفريق خاصة في حالة الهجوم بدل من المدرب .
- لا بد أن يكون لكل فريق إشارته أو علامته الخاصة به أو المتفق عليها عمليا و نظريا سواء في حالات الإعداد مثلا أو الهجوم أو الدفاع (زكي محمد حسن، مرجع سابق، ص324)
- يقوم المدرب بإبداء التوجيهات الأساسية من خلال الوقت المستقطع وغالبا ما يتم ذلك عند نزول البديل .
- الوقت المستقطع مدته (30ثا) في بعض الألعاب مثل كرة الطائرة ، كرة السلة لا يسمح بإعطاء جميع الملاحظات والتوجيهات لذلك يلجأ بعض المدربين إلى إرسال مثل هذه الملاحظات والتوجيهات مع اللاعب البديل ، هنا على رئيس الفريق أن يقبل هذا الوضع الوقتي بصدر رحب
- وقت الراحة قبل الشوط الحاسم يجب أن تستغل في إعطاء التوجيهات دون السماح لمناقشات جانبية .
- يشارك المدرب ، مدرب آخر أو مساعدة أو الإداري الذي له خبرته في تتبع سير المباراة مع اعتباره رأي التسجيل في ورقة مخصص لذلك (الاستطلاع الإحصائي ) حتى يمكن الاستعانة بهذا البيانات خلال وقت الراحة بين الأشواط ثم تحليل المباراة بعد ذلك .
- أثناء المباراة على المدرب أن يحدد أفضل اللاعبين لاستمرارهم في المباراة والاستفادة بهم أطول فترة ممكنة .

- الاستعانة بالملاحظات أساسية للاكتشاف حول ما تم تحقيقه وما لم يتم تحقيقه .
  - إذا كانت طريقة الشوط الأول ناجحة نوصي باستمرار خاصة إذا كانت نتائج الشوط طيبة ، مع ملاحظة التغير يكون في حدود ضيقة حتى لا تؤثر على هذه الطريقة .
  - عند الخسارة عند خسارة أحد الأشواط على المدرب اتخاذ القرارات الخاصة بالتغيير لإصلاح النتيجة أو ما في حالة الفرق الناشئة على المدرب أن يقوم من خارج الملعب بإعطاء التوجيهات للاعبين أثناء اللعب وبصوت هادئ وبكلمات مختصرة
- 2 - 9 - 3 بعد المباراة :**

- انتهت المباراة بأحداثها المفرحة أو المؤسفة ، فهناك المكسب بفرضته والهزيمة بمرارتها ، عموما مثل هذا الأحداث لا يجب على المدرب أن يقف أمامها مكتوف الأيدي ، لذلك سوف نسرق بعض الاعتبارات التي يجب أن يراعيها المدرب بعد المباراة ومنها :
  - أن يكون المدرب قريبا من فريقه خاصة في حالات الخسارة قبل المكسب .
  - ما تم في المباراة يترك دون مناقشة لمدة يوم على الأقل من يوم إقامة المباراة
  - على المدرب أن يقوم بنقد ذاتها ، وذلك بالنسبة لقيادة المباراة من حيث ما تم بنجاح وما لم يوفق فيه) زكي محمد حسن: د، مرجع سابق ، ص 325 .
  - الاستعانة بسجل لاستكشاف حيث انه من الطرق الموضوعات لتحليل المباراة وذلك لاحتمال أن يكون نقدا لنفسه شخصا .
  - قد يمتد النقد ليصل اللاعب لزميله ، ويجب على مثل هذا الزميل ان يتقبل هذا النقد بروح رياضية عالية في مصلحة الفريق وهو في عادة ما يمتد ذلك النوع من النقد مع الفرق ذات المستوى العال من النقاهم والانسجام (زكي محمد حسن ، مرجع سابق ، ص 325)
- 2 - 10 دور المدرب في التشجيع وزيادة الحماس الجماعي للفريق (كرة الطائرة) :**



- قد يتبادر إلى الذهن من الوهلة الأولى عند تطرقنا لهذا الموضوع هو تشجيع اللاعبين وزيادة حماسهم خلال اللعب أو في مباريات كرة الطائرة من قبل الجمهور المشجعين ولكن هذا يختلف عن مفهوم التشجيع والحماس الجماعي للفريق ، الذي سوف نتناوله هنا
- فالمقصود بذلك تلك الأمور التي تتعلق <sup>23</sup> : الشحن النفسي والحماس المعنوي للاعبين كرة الطائرة ، وهذا ما سوف نتطرق إليه بشيء من التفصيل .
- إن النواحي الهامة التي يجب أن يتم تحديدها والاهتمام بها تلك المرتبطة بالتشجيع والحماس الجماعي للفريق ، والدور الذين يلعبه المدربون المتخصصون فيما يسمى بالتوجيه المعنوي للاعبين .
- إن خلق الموافق المختلفة خلال التدريب للكرة الطائرة والتي من شأنه رفع الحالة النفسية للاعبين وخاصة مثل المباريات الهامة ، هو من الأمور الهامة في تشجيع وزيادة الحماس الجماعي للفريق ، لذا يجب على المدربين العمل باستمرار على خلق هذه المواقف وبصورة مستمرة حتى نضمن ارتقاء معنويات ارتقاء معنويات اللاعبين وزيادة حماسهم الجماعي معا ينعكس على أدائهم في الملعب
- إن الاهتمام بزيادة الحماس ورفع الروح المعنوية والتشجيع للفريق كان دائما محل جدال لأن هناك عادة بضعة ساعات قبل بداية المباراة ، وأي تأثير عاطفي إيجابي يؤثر على الفريق الذي يندمج في الملعب ، قبل بداية وقت المباراة .
- ومن ناحية أخرى فإن بعض المدربين لا يفضل القيام بتشجيع وزيادة حماس اللاعبين على الإطلاق ، لأن التأثير العاطفي قد يكون عالي جدا مما يسبب إحباط اللاعبين بعد نهاية وقت المباراة ، وهذا ما يتم الشعور به بوجه عام ، إن لم يكن الفريق قد تم إعداده إعدادا كافيا من الناحية الذهنية طوال الأسبوع و الإهتمام بزيادة حماس وتشجيع اللاعبين في آخر خطة ووقت قصير لا فائدة منه بالمرّة .

- وعلى هيئة التدريب أن يقرروا، إذا ما كانوا سوف يهتمون بمثل هذه الناحية الذهنية طوال الأسبوع، و الاهتمام بزيادة حماس و تشجيع اللاعبين في آخر لحظة و وقت قصير لا فائدة منه بالمرّة .
- و على هيئة التدريب أن يقرروا، إذا ما كانوا سوف يهتمون بمثل هذه الناحية بحماس اللاعبين أم لا و إن كان كذلك فإن هذه المعلومات الخاصة بالتشجيع و الحماس هامة بالنسبة لترتيب مبادئ التدريب و إذا ما تم تحديد مواعيد بدء المباريات و الإعلان عنها، فإن من الواجب على المدرب فوراً في التخطيط لنفسه و بشكل تتابعي في عمل البرامج التي تحقق رفع الروح المعنوية للفريق و كذا زيادة حماس اللاعبين زكي محمد حسن، مرجع سابق، ص 335.

## 1-2- خصائص شخصية المدرب :

حسب لروس rousse la هو الشخص الذي يدرّب الجياد فالمدرّب هو من يقوم بالتحضير المنهجي للخيل أو الأشخاص لمنافسة ما، الذي يمد الرياضيين بالنصائح، الذي يملك القدرة على البسط و فرض سلطته على الفريق،

فالمدرّب يقصد به ذلك القائد القوي الشخصية الكفاء في عمله القادر على ربط علاقات

متزنة بينه زكي محمد حسن: المرجع نفسه، ص 316

وبين أفراد فريقه، الحازم في قراراته والمتزن انفعاليا، المسؤول القادر على التأقلم مع المواقف التي تصادفه.

تلعب شخصية المدرب الجيد دوراً هاماً في نجاح عملية التدريب ولا بد لكل من يريد أن يعمل في مجال التدريب كمهنة أو وظيفة أن يتصف بخصائص ومميزات تتضمن ما يلي :

## 1-2- الصفات الشخصية للمدرّب :

- ♦ الذكاء في وضع خطط التدريب واللعب الجيدة والذكاء في حل المشاكل التي تقابله خلال العمل.

- ♦ أن يكون شخصية تربوية متطورة التفكير وطني مخلص لوطنه يعلم دور الرياضة في المجتمع.
- ♦ أن يتسم بالشخصية المتزنة، متعللاً في تصرفاته ليحوز على احترام الجميع.
- ♦ أن يتميز بالضبط والاتزان الانفعالي، قادراً على ضبط النفس أمام لاعبيه، يتقبل المناقشة بصدر رحب بعيداً عن الانفعالي والتعصب .
- ♦ الحكم الصائب على الأمور و العدالة في تصرفاته وحكمه على المشاكل والأفراد .
- ♦ أن يكون مظهره العام يوحي بالاحترام والثقة وقوة التأثير الإيجابي على الغير .
- ♦ لديه القدرة على بث روح الحماس وخلق الدافعية لدى لاعبيه.
- ♦ له فلسفة متميزة في الحياة بصورة عامة ، وفي عملية التدريب بصورة خاصة .
- ♦ أن يكون مقتنعاً بعمله كمدرب محب له ، ولكل من يعمل معه مقدراً لدوره، ولديه الاهتمام الصادق بأهمية التدريب كعامل .
- ♦ أن يكون متمتعاً بلياقة بدنية وصحية ونفسية متميزة .

### 1 - 3 - السمات المهنية للمدرب الرياضي:

قام العديد من الباحثين بدراسات مستفيضة لكي يتم التعرف على السمات الشخصية الهامة بالنسبة للمدربين ، وقد استخدم الباحثين أحدث الاختبارات لتحديد البر لوفي الشخصي المثالي للمدرب الرياضي، وعند تحليل هذه النتائج تبين أفاق وجهات نظر الكثيرين حول السمات الشخصية للمدرب الناجح ، ومن أهمها مايلي: .

- الشخصية الواقعية.
- الشخصية الإبداعية.
- الشخصية التي تتميز بالذكاء.
- الشخصية الانبساطية.
- القدرة على السيطرة

- المتزنة انفعاليا
  - الشخصية الفعالة ( العملية).
  - الشخصية المبدعة
  - الشخصية القادرة على اتخاذ القرارات
  - الشخصية المحببة والودودة .
  - الشخصية القانعة ( الغير متغترسة ).
  - أن يكون حاصلًا على شهادة تعليمية متوسطة على الأقل حتى يمكن تتبع الدراسات التدريبية المتخصصة في مجال لعبته ، و قادرا على أن يؤهل نفسه علميا بقراءة كتب متخصصة .
  - المعرفة الجيدة بنوع النشاط الممارس (اللعبة) كعلم، و المعرفة الجيدة للعلوم التي تتعلق بعملية التدريب .
  - يفضل أن يكون ملما بأحد اللغات الأجنبية التي تسمح له بالإطلاع على أحدث المراجع و التحدث بها.
  - يجب عليه أن يتمتع بقدر عال من التأهل المهني في مجال التدريب، فكلما زاد تأهل المدرب مهنيا كلما زاد إنتاجه من حيث الرقي بمستوى لاعبيه.
  - يداوم على الاشتراك في دورات و دراسات تدريبية - محلية أو دولية - مرتبطة بمجال تخصصه .
- ومما ذكر من هذه السمات، فإن الرياضيين يرون في المدرب الشخصية القوية التي يمكن الاعتماد عليها في المواقف الصعبة ،وفي كثير من الأحيان يكون قادرا على مجارات الظروف المتغيرة وتنظيم أحوال لاعبيه والسيطرة (على فهمي البيك - عماد الدين أبو زيد: ، 2003، ص 16-17 .)

#### 1 - 4 - الصفات الصحية للمدرب الرياضي:

تحدد وصول اللاعب لأعلى المستويات الرياضية بعدة عوامل من أهمها المدرب الرياضي إذ يرتبط الوصول إلى المستويات الرياضية ارتباطا مباشرا بمدى قدرات المدرب

الرياضي على إدارة عملية التدريب الرياضي أي على تخطيط وتنفيذ وتقديم وإرشاد اللاعب قبل و أثناء وبعد المباريات ومن بين الصفات التي تميز المدرب الرياضي الناجح ما يلي (2) :

- الصحة الجيدة والمظهر الحسن والمثل الجيد
- القدرة على القيادة وحسن التصرف ومجا المشاكل - .
- الاتصاف بروح العطف والمدح وتفهم مشاكل اللاعبين والمشاركة الايجابية في حلها.
- الاقتناع التام بدوره التربوي .
- الثقة بالنفس والاقتناع التام بالعمل الذي يؤديه .
- مجموعة المعارف والمعلومات العامة والخاصة .
- مجموعة القدرات والمهارات الخاصة .

#### 1 - 6 - الصفات الفنية للمدرب الرياضي:

- لديه القدرة على تقديم الدعم النفسي للاعب في مواجهة الظروف الصعبة و المعقدة سواء في التدريب أو المنافسات.
- لديه القدرة على تحليل أخطاء اللاعب بصورة منطقية و موضوعية للاستفادة من أدائه و قدراته الكامنة.
- لديه القدرة على اتخاذ القرار تحت ضغط المنافسة بهدوء و تركيز و روية .
- القدرة على تحويل الفشل إلى موقف نجاح.
- لديه القدرة على الوصول باللاعب لقمة أدائه في توقيت المنافسة.
- تحديد الهدف المراد تحقيقه مع الفريق، فمثلا هل الهدف هو الحصول على البطولة ؟ هل الحصول على ترتيب متقدم بالدوري...إلخ ، و من الضروري ألا يغالي المدرب في تحديد هذا الهدف ، بل يجب عليه وضع هدف واقعي يمكن تحقيقه وفقا للإمكانات المتاحة و قدرات لاعبي الفريق.
- تحديد الاحتياجات من قوى بشرية معاونة مع تحديد مسؤوليات و واجبات كل فرد فيها .

- وضع برنامج زمني يوضح فيه خطوات و إجراءات تنفيذ خطة التدريب السنوية.
- وضع معايير تقييمية للتعرف على طرق القياس على مستوى تحقيق التدريب للأهداف
- المرحلية (الأغراض) لكل مرحلة زمنية من فترات التدريب السنوية ، و تعديل مسار العمل التدريبي لتحقيق الأهداف إذا كان هناك قصور في تحقيق هذه الأهداف .
- أن يكون لديه القدرة على اختيار أنسب الطرق لتحقيق الأهداف.
- أن يكون ملما بالطرق العلمية و الوسائل الفنية و الأدوات الحديثة.
- أن يكون شخصا لديه القدرة على الإبداع في إخراج وحداته التدريبية.
- الذكاء في وضع خطط التدريب و اللعب الجيد .
- أن يتميز بمستوى عال من حيث الخلق، ومستوى عالي من الفهم و القدرة على الابتكار.
- أن يكون متمتعا بمستوى عال من القدرات العقلية بما ينطوي عليه من إمكانية الربط و التحليل و حل المشكلات، و تكون قدراته العقلية محل تقدير اللاعبين وجميع أفراد الأجهزة المعاونة له، مما يترتب عليه أن تكون تعليماته ذات فائدة لديهم ، و بذلك يكون تأثيره قويا على اللاعبين.
- أن يكون قائدا محبوبا لا رئيسا متسلطا، عادلا في معاملة لاعبيه حازما بدون تكلف بدرجة واجبة كقائد و معلم تربوي.
- أن يكون لهما قادرا على سرعة الفهم و الإدراك لكل المواقف التي تمر به.
- أن يكون قادرا على تقييم خبراته التدريبية باستمرار، يقوم بتقويم أدائه بعد كل موسم تدريبي حتى يمكنه زيادة صفاته الجيدة و إصلاح ما يجده من بعض النقص أو القصور أو السلبيات حتى يرتفع بمستوى أدائه، فعملية التقويم التي يقوم بها المدرب لنفسه الواطن من نفسه و عمله و الذي يريد أن يرتفع مستواه و يصل في يوم من الأيام إلى الأداء المثالي و الذي يجعله محط أنظار جميع من يعمل في مجال تدريب لعبته.
- أن يكون شخصية منظمة في جميع تصرفاته سواء في حياته العامة أو الخاصة ومجال عمله.

- أن يكون نموذجاً صالحاً و مثلاً للاعبين من الناحية الخلقية، بعيداً عن التصرفات غير السليمة للرجل الرياضي كشراب الكحوليات أو التدخين ، أو التلفظ بألفاظ نابية.
- أن تكون لديه القدرة على بث روح الجماعة بين اللاعبين وتقوية المحبة والأخوة الصادقة بينهم ، وابتعد عن كل ما يفرق بين اللاعبين لذلك يجب أن يكون عادلاً في تعامله معهم ، و من أسوأ صفات المدرب الرياضي أن يحابي لاعباً أو أكثر عن آخرين، و ألا ينصف له حق. (علي فهمي البيك - عماد الدين أبو زيد، مرجع سابق، ص 20 - 21).

### 1 - 7 - الأنماط الشائعة للمدرب الرياضي:

في المجال الرياضي يلاحظ أن هناك العديد من الأنماط الشائعة للمدربين الرياضيين سواء في مجال العلاقة ما بين المدرب (المدير الفني) و اللاعب الرياضي أو في مجال تخطيط و تنفيذ عملية التدريب الرياضي أو في مجال التوجيه و الإرشاد و إدارة المنافسة الرياضية.

و فيما يلي بعض الخصائص المميزة لهذه الأنماط الشائعة من المدربين الرياضيين أو المديرين الفنيين.

#### 1 - 5 - 1 في مجال العلاقة مع اللاعبين :

يمكن التمييز بين الأنماط الثلاثة التالية من المدربين الرياضيين أو المديرين الفنيين في مجال العلاقة مع اللاعبين. (علي فهمي البيك - عماد الدين أبو زيد ، مرجع سابق، ص 20 - 21)

#### 1 - 5 - 1 - 5 المدرب المسيطر:

من أهم ملامحه ما يلي:

- يستخدم سلطاته لأبعد مدى.
- يتميز سلوكه بالعنف والصلابة و يكثر من الوعيد و التهديد للاعبين.
- يركز معظم اهتماماته على فرض النظام و الطاعة.
- يقوم بتوزيع اللوم على اللاعبين في حالات عدم التوفيق أو عدم إحراز الفوز أو سوء الأداء .

- لا يسمح للاعبين بالمشاركة في اتخاذ القرارات.
- لديه حساسية عالية تجاه الملاحظات الناقدة من اللاعبين .

### 1 - 5 - 2 - 1 المدرب الديمقراطي:

و من أهم ملامحه ما يلي :

- يقوم بإشراك اللاعبين في اتخاذ العديد من القرارات.
- يقوم بالاستماع الجيد لآراء اللاعبين و يحترم وجهات نظرهم.
- يضيف على الفريق الرياضي المناخ الايجابي الذي يتسم بروح الفريق الواحد المتماسك
- السعي المستمر لتبادل المعلومات و الأفكار مع اللاعبين.
- يمنح المزيد من الحرية للاعبين .
- يقوم بالتمهيد لاتخاذ بعض القرارات من خلال المناقشات التفصيلية مع اللاعبين و لا يتم اتخاذ القرار ضد غالبية الآراء.( محمد حسن علاوي ، مرجع سابق ، ص 88)

### 1 - 5 - 1 - 3 المدرب الموجه:

من أهم ملامحه ما يلي :

- الميل إلى تقديم النصح و الإرشاد و التوجيه للاعبين بدرجة كبيرة .
  - ينحو نحو مساعدة اللاعبين و رعايتهم و تشجيعهم.
  - يتسم سلوكه نحو اللاعبين بالتناغم الوجداني و المشاركة الوجدانية الايجابية.
  - لديه القدرة على الاتصال الايجابي الفاعل مع اللاعبين.
- ينظر لنفسه على أنه الأخ الأكبر أو الأب للاعبين. (مفتي إبراهيم حمادة ، 1992، ص 91)

### 1 - 5 - 2 في مجال تخطيط و تنفيذ التدريب:

يمكن التمييز بين الأنماط الثلاثة التالية من المدربين الرياضيين أو المديرين الفنيين في مجال تخطيط وتنفيذ التدريب الرياضي.



1 - 5 - 2 - 1 علمي- نظري :

ومن أهم ملامحه ما يلي :

- يقوم بتخطيط وتنفيذ التدريب طبقاً للأسس العلمية وكما هو مدون في المراجع العلمية .
- الإلمام غالباً بلغة أجنبية و الإطلاع المستمر على أحدث المعارف والمعلومات العلمية في مجال تخصصه وفي مجال بعض العلوم الرياضية المرتبطة بالتدريب الرياضي سواء في المراجع العربية أو المراجع الأجنبية .
- القيام بإجراء التجارب على اللاعبين ومحاولة تطبيق المبادئ النظرية على المواقف العلمية.
- تطبيق بعض المقاييس والاختبارات على اللاعبين لمحاولة معرفة مواطن قوتهم وضعفهم وللتعرف على مدى تقدمهم .
- القيام بعمل سجلات وملفات لتخطيط التدريب والمنافسات الرياضية وكذلك سجلات وملفات لتسجيل الحالات البدنية و المهارية و الخطئية و الاجتماعية للاعبين.

1 - 5 - 2 - 2 خبراتي- عملي : (محمد حسن علاوي ، مرجع سابق ، ص 86-87)

- لا يهتم بالدرجة الأولى بالجوانب النظرية في التدريب ويحاول تطبيق خبراته العملية السابقة ، وخاصة تلك الخبرات العملية التي اكتسبها من المدربين السابقين الذين قاموا بتدريبه عندما كان لاعبا أو الذين قام بالعمل معهم كمدرّب مساعد .
- يسعى بقدر الإمكان للتبسيط وعدم التعقيد ويتمسك بالجوانب التقليدية والروتينية في عملية التدريب الرياضي .
- لا يهتم كثيراً بالمعارف العلمية المعروفة في المراجع العلمية الرياضية ويعتبرها جوانب نظرية وقليلة الفائدة من الناحية العملية التطبيقية.
- يعتمد بالدرجة الأولى على التراكمات الخبراتية التي اكتسبها خلال عمله في التدريب .

- لا يهتم بالدرجة الأولى بعمل سجلات أو ملفات للاعبينا أو تدوين عمليات تخطيط وتنفيذ مراحل التدريب الرياضي سواء التخطيط للوحدات التدريبية اليومية أو الأسبوعية .

- أو 1 - 5 - 2 - 3 علمي - خبراتي :

وهو المدرب المؤهل تأهيلا عاليا في تخصص التدريب الرياضي بالإضافة إلى كونه لاعبا على مستوى عالي في نوع النشاط الرياضي الذي يتخصص في نوع التدريب في مجاله والذي يستطيع أن يجمع بين مزايا النمط "علمي-نظري" وبين النمط "خبراتي-عملي" والذي يستطيع استثمار قدراته العلمية التطبيقية معا للوصول إلى النمط الأفضل وهو "علمي - خبراتي".

1 - 5 - 3 في مجال التوجيه والإرشاد في المنافسة :

يمكن التمييز بين الأنماط الثلاثة الآتية من المدربين الرياضيين أو المديرين الفنيين في مجال التوحيد والإرشاد وإدارة المنافسة الرياضية .

1 - 5 - 3 - 1 خططي :

من أهم جوانب سلوكه مايلي :

- يجيد رسم خطط اللعب المختلفة في المنافسات الرياضيات.
- يحاول إعداد اللاعبين خططا لكل منافسة رياضية بصورة جيدة.
- يسعى لمعرفة كل كبيرة وصغيرة عن الفرق المنافسة وإعداد الخطط لمواجهةها.
- يكثر من تدريب اللاعبين على الخطط الفردية والزوجية أو الجماعية ويعتمد عليها بصورة واضحة.
- يجتهد في وضع بعض الخطط الجديدة التي تتناسب مع قدرات اللاعبين.
- يسعى جاهدا لوضع بعض الخطط المضادة لخطط المنافسين.

1 - 5 - 3 - 2 نفساني : (محمد حسن علاوي مرجع سابق ، ص 86-87)

ومن أهم ملامحه ما يلي :

- لديه القدرة على معرفة لاعبيه جيدا، والقدرة على فهم سلوكهم واستجاباتهم والتنبؤ بها.
- يتميز بقدر كبير من الثقة بالنفس .
- لديه القدرة على التعبئة النفسية الأفضل للاعبيه قبيل اشتراكهم في المنافسات الرياضية .
- يستطيع معاملة كل لاعب بالصورة التي تتفق مع إمكانياته وقدراته وسماته .
- لديه عين المدرب الفاحصة " Coaching eye " التي يمكنها معرفة الحالة الانفعالية للاعب قبل اشتراكه في المنافسة وبالتالي محاولة توجيهه وإرشاده .

1 - 5 - 3 - 3 انفعالي :

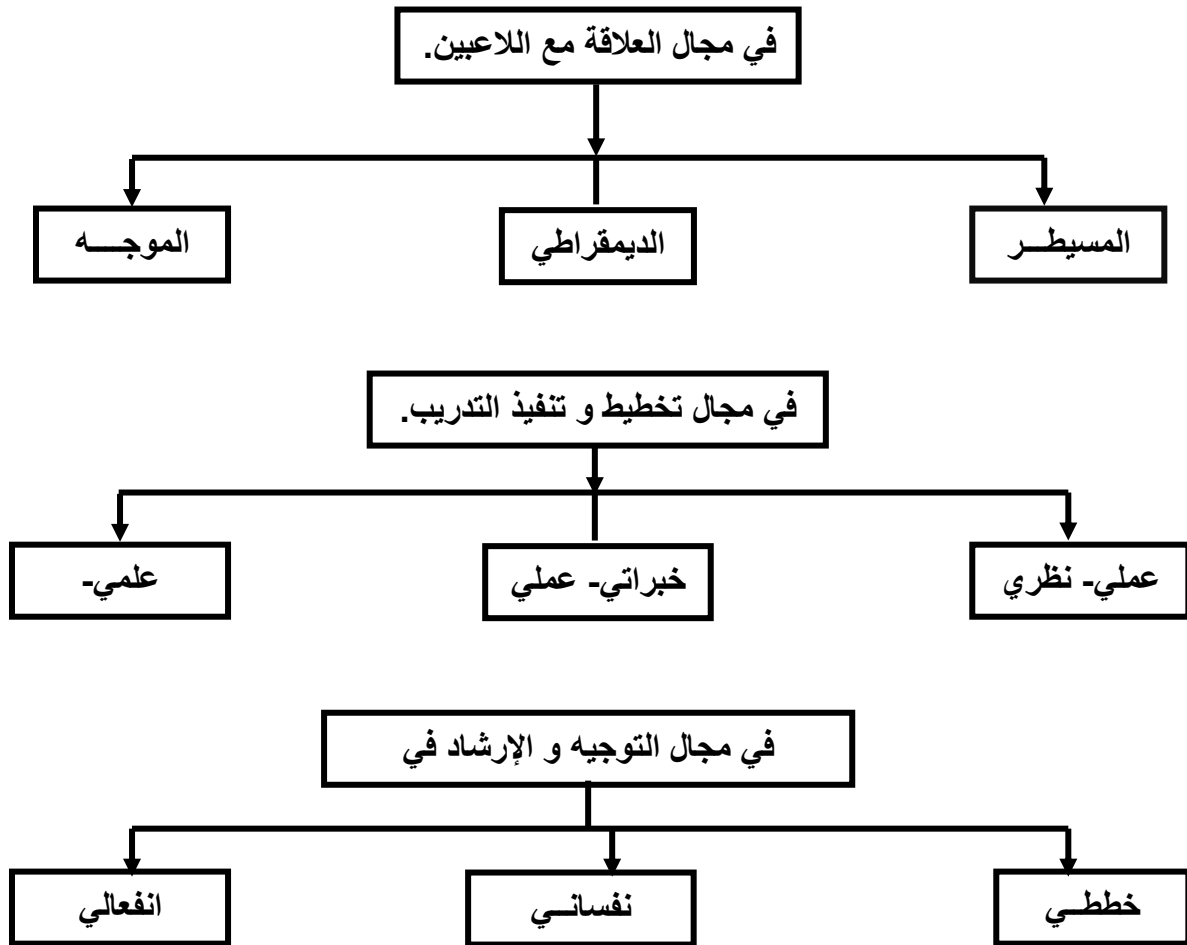
ومن بين أهم جوانب سلوكه ما يلي:

- يغلب عليه عدم القدرة على التحكم في انفعالاته بصورة جيدة.
- يتطلع إلى الفوز ويخشى الهزيمة بدرجة كبيرة.
- يتأثر انفعاليا بصورة واضحة سواء في حالة الفوز أو في حالة الهزيمة لفريقه .
- يكثر من الاعتراض على قرارات التحكيم، وخاصة بالنسبة للقرارات التي لا تكون في صالح لاعبيه أو في صالح فريقه.
- يتميز بسمة القلق المرتفع وخاصة في المنافسات الحساسة (محمد حسن علاوي ، مرجع

سابق ، ص 86-87)

\* مخطط يوضح الأنماط الشائعة للمدربين الرياضيين أو المديرين الفنيين:

الأنماط الشائعة للمدربين الرياضيين و المديرين الفنيين.



## 6- سلوك المدرب الرياضي :

في ضوء الدراسة التي قام بها العديد من الباحثين في مجال القيادة الإدارية تم التوصل إلى

تحديد نوعين هامين من القادة الإداريين وهما :

♦ سلوك القائد الإداري المهتم - بالدرجة الأولى - بالناس : **Concern for people**

♦ سلوك القائد الإداري المهتم - بالدرجة الأولى - بالإنتاج : **Concern for production**

واستطاع كل من روبرت بليك **Blake (1985)** وجين موتون **Mouton** تطوير نتائج هذه الدراسات وأشار إلى إن هذين النوعين من السلوك يمكن توضيحهما على هيئة شبكة ذات محورين : المحور الأول الاهتمام بالناس ، والمحور الثاني الاهتمام بالإنتاج، وذلك فيما يعرف بنموذج "الشبكة الإدارية" **Monagerial Grid** " كما تم التمييز بين خمسة أنواع رئيسية لسلوك القيادة طبقاً لموقعها على الشبكة الإدارية .

وقد قام بعض الباحثين في علم النفس الرياضي (مارتينز **Martens 1995**) كوكس **Cox (1994)** ، علاوي، باقتباس مفاهيم نموذج الشبكة الإدارية ومحاولة تطبيقها على القادة الرياضيين في المجال الرياضي وبصفة خاصة المدربين الرياضيين وفي ضوء ذلك أمكن تحديد نوعين هامين لسلوك المدرب الرياضي وهما :

• سلوك المدرب الرياضي المهتم باللاعبين : **Concern for athlètes**.

• سلوك المدرب الرياضي المهتم بالأداء : **Concern for performance**.

و بذلك يمكن تحديد خمسة أنواع رئيسية لسلوك المدرب الرياضي طبقاً لموقعها على

الشبكة الإدارية كما يوضحها الشكل 1.

### 1 - 6 - 1 السلوك 9/9:

و هو السلوك الذي يميز المدرب الرياضي أو المدير الفني الذي يهتم بدرجة كبيرة بتحفيز اللاعبين و التعامل معهم بصورة إيجابية و الاهتمام برعايتهم وخلق البيئة الصالحة لنمو قدراتهم، مع إبداء نفس الاهتمام بأداء اللاعبين و محاولة تطوير مستوياتهم و إكسابهم

المزيد من القدرات و المهارات الحركية و الخططية للوصول بهم إلى أعلى مستوى ممكن في المنافسات الرياضية.

### 1 - 6 - 2 السلوك 9/1:

و هذا النوع من السلوك يوضح تركيز المدرب الرياضي و المدير الفني على الاهتمام باللاعبين و رعايتهم و تحقيق مطالبهم و حاجاتهم و تحفيزهم مع الاهتمام الضئيل بالأداء و تطويره لدى اللاعبين أو محاولة بذل المزيد من الجهد للارتقاء بمستوى قدراتهم و مهاراتهم. ( محمد حسن علاوي ، مرجع سابق ، ص 93-94).

### 1 - 6 - 3 السلوك 1/9:

يشير هذا السلوك إلى تركيز المدرب الرياضي على الاهتمام بنتائج اللاعبين و مستوى الأداء الذي يظهرونه في التدريب و المنافسة الرياضية، و يركز على تخطيط و إدارة عمليات التدريب و المنافسات الرياضية بصورة دقيقة مع قلة الاهتمام باللاعبين و حاجاتهم و دوافعهم و مطالبهم و قلة التفاعل الايجابي معهم.

### 1 - 6 - 4 السلوك 1/1:

و هذا النوع من السلوك يشير إلى قيام المدرب الرياضي أو المدير الفني ببذل القليل من الجهد الموجه سواء لأداء اللاعبين و تطوير مستوياتهم أو لرعايتهم و حفزهم .

### 1 - 6 - 5 السلوك 5/5 :

يشير هذا النوع من السلوك إلى أن المدرب الرياضي أو المدير الفني يهتم بدرجة متوسطة بكل من أداء اللاعبين وتطوير مستوياتهم و كذا رعايتهم و حفزهم. و في إطار نموذج الشبكة الإدارية يلاحظ أن هناك العديد من أنواع السلوك للمدرب الرياضي-بالإضافة إلى الأنواع الخمسة السابق ذكرها-و ذلك في ضوء و مدى درجة الاهتمام باللاعبين و الاهتمام بالأداء ، كما في الشكل :

## الإهتمام بالأداء

الإهتمام باللاعبين

9/1								9/9
				5/5				
1/1								1/9

الشكل (01): يوضح أنواع سلوك المدرب الرياضي في ضوء نموذج الشبكة الإدارية.

عن بليك و موتون (مع التعديل). (محمد حسن علاوي ، مرجع سابق ، ص 94-95).

في ضوء دراستهما لتحديد أنواع سلوك المدرب الرياضي التوصل إلى تحديد خمسة أبعاد رئيسية تمثل أساليب سلوك المدرب الرياضي.

و في إطار الدراسات التي قام بها محمد علاوي تم التوصل إلى تحديد أربعة أبعاد رئيسية من الأبعاد التي أشار إليها "صالح و شيلا دوراي" و الأبعاد الرئيسية التي تمثل أساليب السلوك الرياضي هي :

• **السلوك التدريبي:**

و هو السلوك الذي يهدف إلى محاولة تطوير أداء اللاعبين عن طريق التدريب الرياضي الذي يتميز بالتكرار و الشدة العالية و الاهتمام الواضح بتعليم المهارات و القدرات الحركية و الخطئية و يشرح استراتيجيات اللعب و الاهتمام بقيادة اللاعبين في المنافسات الرياضية.

▪ **السلوك الديمقراطي:**

هو سلوك المدرب الرياضي الذي يسمح بدرجة كبيرة في اشتراك اللاعبين في تحديد الأهداف و طرق التدريب و خطط اللعب التي يجب يمكن استخدامها في الحالات المختلفة .

▪ **السلوك الأوتوقراطي:**

هو السلوك الذي يعكس ميل المدرب الرياضي إلى وضع نفسه في مكانة بعيدة عن اللاعبين و يصدر القرارات بمفرده دون مشاركة اللاعبين .

▪ **السلوك الاجتماعي المساعد:**

و هو سلوك المدرب الرياضي الذي يهتم باللاعبين و رعايتهم و الذي يمنح المزيد من التدعيم و الإثابة للاعبين عن طريق الاعتراف الدائم بأدائهم (محمد حسن علاوي ، مرجع سابق ، ص 96).

1 - 7 واجبات المدرب الرياضي :

1 - 7 - 1 تخطيط التدريب:



التدريب الرياضي عملية تهدف إلى الوصول باللاعب إلى أعلى مستوى ممكن تسمح به قدراته و استعداداته ، و كلما تميز المدرب الرياضي بالتأهيل التخصصي العالي و ازداد إتقانه للمعارف النظرية و طرق تطبيقها، كان أقدر على التخطيط لعملية التدريب بصورة علمية تسهم إلى درجة كبيرة في تطوير و تنمية المستوى الرياضي للاعبين إلى أقصى درجة ، و تتطلب عملية التخطيط الإلمام التام بالأسس النظرية و العلمية لعلم التدريب الرياضي ، بالإضافة إلى العديد من المعارف و المعلومات العلمية في عدد من العلوم الإنسانية و

الطبيعية <http://www.alhiwar.info / topic.asp? catID=23@Nb=89>

### 1- 7 - 2 أداء عملية التدريب :

يرتكز التدريب على عملية انتقال المعلومات من المدرب إلى اللاعب حتى يتمكن من اكسابه الأسس الفنية و البدنية التي تسهم في الارتقاء بمستواه إلى أقصى درجة ممكنة . ففي بعض مواقف الأداء الصعب يصبح المدرب بمثابة مساعد للاعب ، و كلما استطاع المدرب تقديم التوجيهات إلى اللاعب بصورة صحيحة كلما أصبح اللاعب أقدر على استقبالها و الاستفادة منها و يسعى المدرب لتكوين اتجاهات ايجابية لدى اللاعب نحو عملية التدريب و ذلك في محاولة للارتقاء بمستوى تركيزه و انتباهه و الارتقاء لمستوى قدراته الفعلية و التأثير بمستوى الدافعية هذا بالإضافة إلى رفع مستوى التفاعل الاجتماعي بين اللاعبين

### 1 - 7 - 3 تقييم النجاح في عملية التدريب:

إن رياضة المستويات العالية بما تتميز به من طابع مركب و معقد لا تقتصر على تقييم عملية التدريب طبقاً للنجاح و الفشل في المنافسات الرياضية فقط بل ينبغي استخدام أنواع متعددة من وسائل التقويم مثل اختبارات القدرات البدنية و المهارية و الخطئية والاختبارات النفسية و مقاييس العلاقات الاجتماعية حتى يمكن تحديد نوع و مدى الانحراف عن الأهداف الموضوعة للتدريب .

و بذلك يمكننا تصويب و تصحيح مسار عملية التدريب بصورة مستمرة ، هذا بالإضافة إلى ضرورة استعانة المدرب الرياضي بالمعلومات و التقارير التي يقدمها الطبيب المختص بعلم النفس أو الإداري عن حالات اللاعبين و ضرورة مقارنتها بفكرة المدرب عن كل لاعب في أثناء التدريب أو في المنافسات.

#### 1 - 7 - 4 رعاية اللاعب:

إن التدريب و المنافسة من المواقف التي تحتاج إلى المزيد من التعب العصبي فقد يستجيب اللاعب لهذه المواقف إما بصورة ايجابية تسهم في تعبئة طاقاته و قدراته أو بصورة سلبية تسهم في خفض مستوى قدراته و طاقاته و ينبغي على المدرب أن يتعرف إلى المؤثرات المتعددة التي تؤثر على اللاعبين في مختلف مواقف التدريب أو المنافسة حتى يضمن بذلك نجاح عملية الرعاية للاعب .

#### 1 - 7 - 5 توجيه اللاعب و إرشاده:

يقصد بالتوجيه كل الأساليب المصاحبة لعملية التدريب و التي يجب أن تساعد اللاعب على فهم نفسه و فهم مشكلاته و استغلال إمكاناته الذاتية من قدرات و مهارات و استعدادات و اتجاهات و استغلال إمكانات بيئته ليحاول تحقيق الأهداف التي تتفق مع هذه الإمكانيات و أن يختار الطرق و الوسائل و الأساليب الصحيحة التي تحقق له الوصول حتى يتمكن من التغلب على مشكلاته و يستطيع التكيف مع نفسه و مع المجتمع الذي يعيش فيه كي يحقق أقصى ما يستطيع من نمو متكامل في شخصيته .

(1) <http://www.alhiwar.info/topic.asp? Cat ID=23&Nb=89>.

و يمكن للمدرب تحقيق هذه الأهداف عن طريق خدمات التوجيه و عن طريق الإرشاد الفردي الذي يقصد به العلاقة المتبادلة التي تقوم بين المدرب و اللاعب لمحاولة مساعدة اللاعب وتوجيهه.

### 1- 8 المدرب الرياضي كقائد :

يعتمد وصول اللاعب/الفريق الرياضي إلى أعلى المستويات الرياضية بعدة عوامل ، و من بين أهم هذه العوامل المدرب ، إذ يرتبط الوصول إلى المستويات الرياضية العالية ارتباطاً وثيقاً بمدى قدرات المدرب على إدارة عملية التدريب الرياضي من تخطيط و تنظيم و تقويم .  
- و على قدراته في إعداد اللاعب للمنافسات الرياضية و إدارته لهذه المنافسات، و كذلك قدرته على رعاية و توجيه و إرشاد اللاعبين/الفريق قبل و بعد و أثناء و بعد المنافسات .  
و في ضوء ذلك يمكن النظر إلى المدرب الرياضي من حيث أنه قائد " leader " يقوم بعملية الإدارة الفنية للاعبين أو الفريق ككل في رياضته التخصصية ، كما يقوم بإدارة عملية التوجيه و الإرشاد و الرعاية للاعبين و الفريق ، فالقيادة عبارة عن علاقة متبادلة بين فرد (القائد) و مجموعة من الأفراد (التابعين followers) و يقوم فيها القائد بالتوجيه و التأثير على سلوك هذه المجموعة من الأفراد بمختلف الطرق و الوسائل بغية تحقيق هدف أو أهداف محددة ، أو هي الدور الذي يتضمن التأثير والتفاعل ، و يقود نحو إنجاز الهدف ، و ينتج عنه التغيير البنائي خلال المجموعات .

فالقيادة ببساطة تعني كيفية التخطيط للهدف ، وذلك لإعطاء الآخرين الاتجاه من خلال معرفتهم ما مطلوب عمله ، كذلك تعني القيادة تطوير كل من البيئة الاجتماعية و النفسية، أي ما يسمى مناخ الفريق و تماسك الفريق ، و هذا يعني و يؤكد لنا أن دور المدرب لا يقتصر فقط على تطوير القدرات البدنية و المهارات فحسب (علي فهمي البيك - عماد الدين عباس أبو زيد ، مرجع سابق، ص 39)

### 1 - 9 المدرب و اتخاذ القرار:

إن جميع الإجراءات أو العمليات التي يقوم بها المدرب الرياضي و تهدف إلى وصول اللاعب و الفريق إلى المستويات الرياضية العالية تحتاج إلى اتخاذ قرارات ، فالمدرب الرياضي - على سبيل المثال - الأهداف المطلوب تحقيقها خلال توليه مهمة

تدريب اللاعبين و الفريق ، و يحدد البرامج و الإجراءات و العمليات التي يمكن بها تحقيق هذه الأهداف ، كما أن المدرب هو الذي يقرر كيفية اختيار اللاعبين للاشتراك في المنافسات و مراكزهم و واجباتهم ، و يقرر خطط اللعب و تغييرها إذا استدعى الأمر و غير ذلك من الجوانب التي تحتاج من المدرب اتخاذ القرارات فكأن عمل المدرب ما هو إلا سلسلة متصلة من القرارات ، و كل قرار من هذه القرارات قد يؤثر بصورة واضحة على اللاعبين أو

الفريق إيجابا أو سلبا (علي فهمي البيك - عماد الدين عباس أبو زيد : المرجع نفسه، ص 39).

و أحيانا في بعض المشاكل يكون المدرب المدرب على أسلوب العمل الصحيح هو الذي يشارك معه الجهاز المعاون سواء الفني أو الإداري أو الطبي أو الكل في اتخاذ القرارات وفقا للحاجة كما في ذلك من مزايا كثيرة لعل أهمها هو شعور الآخرين بأهميتهم و إحساسهم بالمسؤولية ، و يدفعهم للعمل الايجابي في تنفيذ القرارات ، بعكس ما إذا كان العمل عبارة عن أوامر من المدرب و تنفيذ من مساعديه فقط ، و هذا يساعد في نجاح عملية التدريب ، و يقصد باتخاذ القرار " **Decision Making** " اختيار بين بدائل لإيجاد حل لمشكلة أو لمواجهة موقف أو لمحاولة تغيير حالة ، و الحاجة لاتخاذ القرار تتبع من وجود بدائل ، الأمر الذي يتطلب عملية الاختيار بين هذه البدائل ، و عدم قدرة المدرب على اتخاذ القرار تعتبر من العوامل التي تجعله يقع في براثن الصراع النفسي الذي يؤثر على جوانب شخصيته بصورة سلبية و الأساس في اتخاذ القرار هو اختيار سلوك أو تصرف معين بعد تفكير و دراسة، لأن عملية اتخاذ القرار عملية رشيدة و عقلانية و ليست عملية عاطفية أو انفعالية ، و تمر عملية اتخاذ القرار بخطوات يجب على المدرب مراعاتها جيدا ، لأن المدرب إذا ما اتخذ قرارا فإنه لا يمكن استعادته أحيانا ، و لكن يمكن فقط اتخاذ قرار جيد قد يؤثر في وضع المدرب ، و إن كان الرجوع عن القرار الخاطئ للقرار الصواب يعبر عن قوة المدرب و يلقي ترحيبا من جميع من يتعامل معهم سواء اللاعبين أو الفريق أو جهازه المعاون (علي فهمي البيك - عماد الدين عباس أبو زيد ، مرجع سابق، ص 40-41 )

## 10- دافعية المدرب الرياضي:

أشار محمد علاوي (1999) إلى أنه يمكن النظر إلى الدافعية على أنها مصطلح عام يشير إلى العلاقة الديناميكية بين الشخص و بيئته و تشتمل على العوامل و الحالات المختلفة التي تعمل على بدء و توجيه و استمرار السلوك- وبصفة خاصة - حتى يتحقق هدف ما.

فكأن الدافعية في ضوء التعريف السابق تعتبر بمثابة حالة بادئة و باعثة و موجهة و منشطة للسلوك و تعمل على دفع الشخص نحو محاولة تحقيق هدف أو أهداف معينة و الاحتفاظ باستمرارية هذا السلوك.

و من ناحية أخرى فإن الدافعية ليست شيئاً مادياً أي أنها ليست حالات أو قوى يمكن رؤيتها مباشرة ، إنما هي حالات في الشخص يستنتج وجودها من أنماط السلوك المختلفة و من نشاط الشخص نفسه ، و ليس معنى هذا أن الدافعية هي نوع السلوك الذي نلاحظه ، و إنما هي حالة وراء هذا السلوك ، أي أنها الحالة التي تثير و تنشط و توجه السلوك نفسه و تعمل على استمراريته( محمد حسن علاوي ، مرجع سابق ، ص28)

و ينبغي علينا مراعاة أن سلوك الشخص لا يصدر عن حالة دافعية واحدة ، فغالبا ما يكون السلوك نتيجة عدة دوافع متداخلة بعضها مع البعض الآخر ، أو قد يكون نتاج مجموعات من الدوافع .

و قد أشار كل من أرفن هان Hahn (1996) ، و باومان Bauman (1996) ، و علاوي (1992) إلى الدوافع التالية التي يمكن اعتبارها من بين أهم دوافع المدرب الرياضي أو المدير الفني.

### 1 - 10 - 1 دوافع رياضية:

قد نجد بعض اللاعبين الرياضيين يشعرون - عقب اعتزالهم الممارسة الرياضية - أن من واجبهم الإسهام في تطوير نوع الرياضة التي تخصص فيها ومحاولة العمل مع الناشئين لإكسابهم خبراتهم الشخصية و الارتقاء بمستوياتهم الرياضية .

1 - 10 - 2 دوافع مهنية :

كثيرا ما نجد خريجي كليات التربية الرياضية يعملون في مجال التدريب الرياضي كنتيجة لدراساتهم الرياضية التخصصية على أساس أن مهنة التدريب الرياضي هي مهنتهم المناسبة لطبيعة دراستهم.

1 - 10 - 3 دوافع اجتماعية:

مثل الاتجاه نحو الاشتراك في المجالات الاجتماعية و محاولة تكوين علاقات و صداقات اجتماعية و السعي نحو التقبل الاجتماعي كنتيجة لعملهم في مجال التدريب الرياضي.

1 - 10 - 4 تحقيق و إثبات الذات :

قد يرى الفرد أن عمله في مجال التدريب الرياضي يحقق له إثبات ذاته في إحدى المجالات التي يرى أنه كفاء لها و كذلك الشعور بمدى أهميته (محمد حسن علاوي ، مرجع سابق ، ص 29).

- المدرب والتدريب الرياضي

1 - 1 ماذا تعني كلمة التدريب :

كلمة "التدريب" لا تخص فقط التدريب الرياضي فحسب بل تشمل التدريب على الأجهزة والأدوات المختلفة ، وقد جاءت هذه الكلمة من اللغة الإنجليزية أصلا (Training)، تعني هذه الكلمة على أداء شيء ما وتستخدم أيضا في تدريب الحيوانات على ممارسة شيء معين ،يقول الدكتور " عصام عبد الخالق" أن التدريب هو التمرين للحركات الرياضية المبنية على الأسس العلمية في إطار خطة موضوعية مع مراعاة النواحي التربوية وكذلك الرعاية الصحية و بهدف الوصول بالفرد إلى أعلى مستوى في النشاط الرياضي الممارس، يتم من خلال التخطيط الجيد والدقيق لتنمية الصفات البدنية والمهارات الحركية والقدرات الخطئية وكذلك البيانات الراضية والدوافع النفسية.

مما سبق نستنتج أن التدريب الرياضي يشمل على كل الجوانب الخاصة بالفرد، سواء كانت بدنية أو اجتماعية أو النفسية وحتى الصحية (عصام عبد الخالق، 1972، ص11).

واليوم تستخدم هذه الكلمة في دول كثيرة من العالم ، رغم هذا كله ليس خطأ أن نقول التدريب الرياضي - المدرب الرياضي ليس مهمته فقط إعطاء التمارين فحسب بل هو رجل تربوي أيضا، لذا نرى أن استخدام هذه الكلمة في وقتنا الحالي واسع من جهة وضيق من جهة أخرى ، عندما نقول تدريب رياضي لا بد من معرفة أن التدريب يأخذ كل شكل من أشكال التمارين الخاصة في الياقة البدنية ويدخل هنا تمارين للصحة و تمارين علاجية ، وهذا هو المفهوم الواسع للتدريب أما من الجانب الآخر (الضيق) فيكون إعطاء أهمية خاصة لإعداد الرياضيين للوصول إلى المستوى الرياضي متقدم (كمال جميل الربضي، 2004، ص 9 - 10).

**1- 2 تعريف التدريب :** التدريب هو العملية الشاملة للتحسين الهادف للأداء الرياضي والذي يتحقق من خلال برنامج مخطط للإعداد والمنافسات ، وهو عملية ممارسة منظمة تتميز بالديناميكية والتغير المستمر، ولا بد أن يديرها مدرب متخصص يتمثل دوره القيادي في خلق إطار عمل ملائم يستطيع من خلاله اللاعب والفريق تنمية وتطوير قدراته الكامنة. وقد أشار كل من أبراهام و كولنز ABRAHAM & COLLINS 1998 إلى أن هناك العديد من المتشابهات بين التعليم والتدريب، ويذهبان إلى أن المعلم هو شخص يقوم بقيادة وتأليف إخراج أنشطة التعلم وإحداث مناخ اجتماعي أثناء تشخيص وإعادة تشكيل أداء اللاعب ، وهذه كلها أفعال تعكس دور المدرب أيضا.

وقد استحوذ التدريب الرياضي في هذه السنوات بصورة مضطربة على مكانه كعلم أكاديمي ، وأصبح لا يقتصر تناوله في برامج المرحلة الجامعية فحسب، بل نالت دراسات وأبحاث التدريب الرياضي اهتمام متزايدا في برنامج الدراسات العليا في العديد من الأوساط العلمية على مستوى العالم ( نبيلة أحمد عبد الرحمان - سلوى عز الدين فكري ، 2003، ص 31)

### 1 - 3 أهداف التدريب :

- الارتقاء بمستوى عمل الأجهزة الوظيفية لجسم الإنسان من خلال التغيرات الإيجابية للمتغيرات الفيزيولوجية ، النفسية و الاجتماعية.

و يمكن تحقيق أهداف عملية التدريب الرياضي بصفة عامة من خلال جانبين أساسيين على مستوى واحد من الأهمية ، هما الجانب التعليمي ( التدريس و التدريب ) ، الجانب التربوي و يطلق عليهما واجبات التدريب الرياضي، فالأول يهدف إلى اكتساب و تطوير القدرات البدنية و المهارية و الخططية والمعرفية، أو الخيارات الضرورية للاعب في النشاط الرياضي الممارس و الثاني يتعلق في المقام الأول بإيديولوجية المجتمع و يهتم بتكميل الصفات الضرورية للأفعال الرياضية معنويا و إراديا ، و يهتم بتحسين التذوق و التقدير و تطوير الدوافع و حاجات و ميول الممارس و اكتسابه السمات الخلقية و الإرادية الحميدة كالروح الرياضية وحب الوطن و المثابرة و ضبط النفس و الشجاعة.....الخ

#### - مفهوم القيادة:

القيادة حسب محمد شفيق زكي في ايسط معانيها "القدرة على التأثير في الأفراد وتنسيق جهودهم وتنظيم علاقاتهم وضرب المثل لهم في الأفعال والتصرفات بما يثبت ولاءهم و طاعتهم وتعاونهم، وللقيادة وظيفة اجتماعية يقوم بها القائد للمساعدة في تحقيق أهداف الجماعة وهي شكل من أشكال التعامل الاجتماعي بين الأفراد، والقائد يقوم فيه بقيادة الجماعة و توجيه أعمالها. فالقيادة بهذا المعنى كما يراها البعض لها عدة جوانب اجتماعية وتفاعلات ديناميكية ومحددات سلوكية، فهي سمة تتجلى فيما يتصف به القائد من إمكانيات وخصائص اجتماعية ونفسية وعقلية وبدنية تمكنه من التوجه والسيطرة على الآخرين، وثانيا هي عملية سلوكية تتمثل في إمكانية تحريك الجماعة لتحقيق تأثير موجه نحو أهدافه وتحسين التفاعل الاجتماعي بين أعضائها والحفاظ على تماسكها أما الدور الاجتماعي فيحقق أهداف الجماعة من خلال عملية التفاعل الاجتماعي.

#### - أنماط القيادة:

يعني النمط القيادي ماهية السلوك التي يتبناها القائد لمساعدة جماعته على انجاز الواجبات وإشباع الحاجات وقد اختلف الباحثون في تصنيف أنماط القيادة بالقدر الذي اختلفوا فيه في تعريفها ولكن هناك أسلوبان شائعان هما:



♦ الأسلوب الأوتوقراطي والأسلوب الديمقراطي.

### 16-1- الأسلوب القيادي الأوتوقراطي:

ويتميز هذا النمط في محور السلطة بيد القائد وحده , فهو الذي يتخذ القرارات بنفسه، يحدد سياسة الجماعة وأدوار الأفراد، يرسم الخطط، ويملي على الجماعة أنشطتهم ونوع العلاقات بينهم، وهو وحده الحكم ومصدر الثواب والعقاب، ويهتم بضمان طاعة الأفراد الذين لا يملكون حق اختيار العمل أو المشاركة في اتخاذ القرار أو حتى المناقشة، وهو يتدخل في معظم الأمور، و بطبيعة الحال فإنه في ظل هذا المناخ الاستبدادي تؤدي الطاعة العمياء دون مناقشة و عدم إبداء الرأي إلى تعطيل القدرة على الخلق و الإبداع والابتكار حيث يعتمدون كلية على القائد، كذلك لا يتيح هذا المناخ مجالاً كافياً لتنمية العلاقات الإنسانية بين أفراد الجماعة، فتتخفف الروح المعنوية إلى جانب الافتقار إلى العلاقات الإنسانية اللازمة وتحقيق التكيف الاجتماعي بينهم.

### 16-2- الأسلوب القيادي الديمقراطي:

في هذا النمط من القيادة يعمل القائد على توزيع المسؤولية وإشراك أفراد الجماعة في اتخاذ القرارات، ويشجعهم على تكوين العلاقات الشخصية وتحقيق التفاهم بينهم، كما تحاول كسب ودهم وتعاونهم وحبهم فيلتفوا حوله ويدعمونه، ويتقبلون أوامره بروح راضية ويسعون لتنفيذها وهو ما يؤدي لانتشار مشاعر الرضا والارتياح , والإخلاص , والإقبال على العمل، التعاون، الاستقرار ورفع الروح المعنوية وكفاءة الأداء، والقائد الديمقراطي يسعى أن يشعر كل فرد في الجماعة بأهمية مساهمته الإيجابية في شؤون الجماعة، كما يعمل على توزيع المسؤولية بين أفراد الجماعة مما يزيد قوة.

## خلاصة :

تعددت التعاريف والدراسات حول الشخصية مما يدل على اتساع مواضيع دراستها وبالتالي صعوبة الاستقرار عند تعريف واحد للشخصية ،وبخاصة في الموقف الرياضي ،مثل شخصية المدرب الرياضي فالشخصية من كل منظار أو زاوية مثل ما جاء في بعض التعاريف ،فالشخصية كما تنمو وتتعلم ويعتدل سلوكها يدرسها علم النفس التربوي ،وكما تعمل وتنتج يدرسها علم النفس الصناعي ،وبصراعها مع ذاتها ومع الآخرين يتناولها علم النفس التشخيصي، وغيرها من رؤى ومفاهيم ونظريات تفسرها، أما عن شخصية المدرب الرياضي أثناء التدريب وعلاقتها باللاعب فهي ذات بعد وأثر نظرا لخصوصية الموقف وأهميته ،وهي أيضا حضت بجانب بالغ الأهمية لدراسته وتحديد أطرها ومفاهيمها ،ومن ثم التوضيح أو التدليل بوجود علاقة بين الشخصية وممارسة الرياضة حسب ما جاء في بعض الدراسات و التعاريف.

# الفصل الثاني

## الفريق الرياضي

## تمهيد :

التماسك بين أعضاء الفريق شيء متغير يطرأ عليه النقص أو الزيادة. ويتوقع - بشكل عام - أنه كلما استمرت جماعات معينة لفترة أطول كلما زاد الترابط بينهم. و يعرف في ضوء ضرورة أن يكون لها هدف أو أهداف واضحة تنشط طاقات أفرادها في تفاعلهم الاجتماعي ، ولا بد لأهداف الجماعة أن تكون متوافقة غير متعارضة. ولا بد أن يحدد أفراد الجماعة وقائدها أهداف الجماعة. والمهم أن هذه الأهداف تتميز عادة بالتعقيد والتنوع . لذلك فإنه توجد أبعاد أو جوانب عديدة لتماسك الفريق. وأنها تدرك بطرق متعددة بواسطة الجماعات وأفرادها.

وفي هذا الصدد يرى فاروق السيد غازي ( 1983 ) عن " لويس مليكه (1959) أن وضوح تماسك الجماعة أصبح من الميادين المهمة والتي جذبت الكثير من أنظار الباحثين وخاصة في مجال علم الاجتماع ، وبين مجالاً خصباً لدراسة التفاعل الديناميكي بين أعضاء الجماعة وكان هذا سبباً في ظهور العديد من التعريفات الكثيرة التي تناولت موضوع التماسك مثل الروح المعنوية والتضامن والتنسيق بين جهود الأعضاء والاندماج في العمل والشعور بالانتماء والمهمة المشتركة للأداء والعمل بروح الفريق والتجاذب نحو الجماعة.

### 1- مفهوم الفريق الوطني :

الفريق الرياضي هي الجماعة التربوية التي تتكون اختياريًا في النادي أو في المدرسة أو المؤسسة فيسمى فريقًا، بهدف ممارسة نوع من الأنشطة الرياضية المرغوبة و التي تخضع في ممارستها إلى لوائح و قوانين عامة.

والفريق بهذا التصور هي الجماعة الاجتماعية التي تتكون من فردين و أكثر وتعمل على إشباع الحاجات السيكولوجية لأعضائها مثل الشعور بالانتماء والتمايز، كما أنها تشبع حاجاتهم البدنية، وهي بطبيعتها وجودها تحقق هدفًا مشتركًا للأعضاء وتحدد الأدوار وتتشابك في تفاعل ديناميكي يؤدي إلى ظهور ثقافة ومعايير الفريق، حيث يمارس ضغوطه لإخضاع الأعضاء لهذه القيم والمعايير السائدة (خير الدين علي عويس، 2005، ص 239).

الفريق الرياضي عبارة عن فردين " لاعبين " أو أكثر يسلكون طبقًا لمعايير مشتركة، ولكل فرد " لاعب " في الفريق دور يؤديه، مع تفاعل هذه الأدوار بعضها مع بعض سعيًا لتحقيق هدف مشترك (محمد حسن علاوي، 1998، ص 37).

### 2- تكوين الفريق الرياضي:

ليس بالضرورة أن تشكل جماعة من اللاعبين فريقًا، فعملية تكوين الفريق عملية 1965، أن الجماعات تمر بسياق تطوري -Tuckman " تطورية، حيث يرى " تيوكمان مكون من أربع مراحل للانتقال من مجرد مجموعة من الأفراد إلى ما يسمى بالفريق و على الرغم من أن فترة كل مرحلة قد تتفاوت بالنسبة للجماعات المختلفة، إلا أن التسلسل الذي يتبعونه يكون ثابتًا في عملية التطور الجماعي، و تشمل هذه المراحل الأربع ما يلي:

#### 2-1- التشكيل:

هذه المرحلة الأولى من تطوير الفريق، يتم فيها تالف أعضاء الفريق مع بعضهم البعض، ويحاول الأفراد تحديد الانتماء إلى الجماعة، وتحديد الأدوار، وفيها يتم اكتشاف كل لاعب

مكانه داخل بناء الفريق ليأتي بعدها تشكيل و اختبار العلاقات الشخصية بما في ذلك العلاقات بين المدربين، وأعضاء الفريق، في حين أن اللاعبين الذين يفتقرون إلى التوحد مع الفريق يصعب عليهم تكوين علاقات قوية مع الأعضاء الآخرين في الفريق، ويمكن أن يقدم المدرب المساعدة وذلك عن طريق مساهمته في وضع استراتيجيات لتسهيل عملية التفاعل الجماعي.

## 2-2-الاندفاع:

وتعد المرحلة الثانية من تشكيل الفريق وتتميز بالتمرد ضد المدرب، ومقاومة سيطرة الجماعة، والصراعات الشخصية، و حدوث الشجارات بعد تحديد الأماكن والأدوار داخل الجماعة، ويمكن أن يمتد الصراع ليشمل المشاحنات البدنية، وقد تحدث مشاحنات أخرى حين يتنافس زملاء الفريق على الموقع في الفريق، وتكون معظم هذه المشاحنات اجتماعية و شخصية في طبيعتها، ومن هذا المنطلق يحتاج المدربون إلى الاتصال باللاعبين بطريقة واضحة وموضوعية، ولأنه من الواضح أن تقييمات المدربين لمواطن القوة والضعف لكل لاعب بالإضافة إلى دورهم التربوي في الفريق ساعد على التخلص من الشك والمصدر الرئيسي للضغوط التي تقع على اللاعبين والتخلص من هذه الضغوط يؤدي إلى التقليل والتخلص من السلوك العدائي لديه (إخلاص محمد عبد الحفيظ -مصطفى حسين باهي ،

2001، ص 68 )

## 2-3-وضع المعايير:

وفي هذه المرحلة يتم استبدال السلوك العدائي بالتكافل والتعاون، حيث يهتم اللاعبون بالعمل معا لتحقيق الأهداف العامة بدلا من الاهتمام برفاهيتهم الفردية، كما يحدث التماسك الجماعي أثناء هذه المرحلة، وذلك بتعاون الأعضاء من أجل بناء وحدة الفريق، و يمكن أن يكون هذا التعاون عاملا حافزا لتحسين الرضا بين أعضاء الفريق، ويضع الأساس للنجاح في المستقبل، واستقرار أدوار الفريق، وظهور الاحترام للإسهامات الفردية لكل لاعب تجاه

الفريق، ويتعاون اللاعبون من أجل الفعالية في أداء المهام الموكلة إليهم بدلا من التنافس على المكان.

### 2-4-الأداء:

وهي المرحلة الأخيرة من تشكيل الفريق، و فيها يتحد أعضاء الفريق معا لتوجيه جل طاقاتهم و قدراتهم من أجل نجاح الفريق، و يتم حل القضايا التنظيمية، واستقرار العلاقات الشخصية، و كذلك يتم تحديد الأدوار و مساعدة اللاعبين لبعضهم البعض من أجل تحقيق الانسجام، فالهدف الرئيسي لهم هو نجاح الفريق، في حين يقدم المدرب التغذية الرجعية لكل لاعب بشأن إسهاماته الخاصة مع الفريق و التأكد بأن أي منهم لا يشعر بالإهمال.

### 3- خصائص الفريق الرياضي:

#### 3-1-حجم الفريق:

يرى بعض الكتاب في علم النفس الاجتماعي أن أي اثنين من الأفراد يتفاعلان معا من أجل تحقيق هدف مشترك يمكن أن يشكل جماعة، في حين يرى آخرون أن الظواهر الهامة للفريق لا يحدث إلا من خلال تفاعل ثلاثة أفراد و أكثر، وأن الحجم الأولي لفريق ما يمكن دراسته هو ثلاث أفراد، و هذا هو الفريق الصغير أما الفريق الكبير فقد يصل عدده إلى ثلاثين عضوا أو أكثر، وعموما فإن حجم الفريق لا يمثل مشكلة كبيرة عند دراسته، حيث تعاملت الكثير من البحوث مع جماعات تتكون من اثنين و ثلاثة من الأعضاء، وان كانت نتائجها - و خاصة العملية منها - تشكل عائقا في تعميم نتائجها.

#### 3-2-بناء الفريق:

الفريق بأنه نسق منظم من Mc David & harari " عرف " ماك دافيد و هاراري فردين أو أكثر يرتبط كل منهما بالآخر من أجل هدف معين، وهذا النسق يوفر لأعضائه مجموعة من الأدوار والمعايير التي تنظم وظيفة الفريق، ووظيفة كل عضو من أعضائه.

و يتفق هذا التعريف مع مجموعة من التعاريف التي يتضمن محتواها أن الفريق وحدة من مجموعة الأفراد الذين يخضعون لمجموعة من المعايير، وهذه المعايير هي التي تنظم سلوكهم الفردي في الأمور التي تؤثر على الفريق.

### 3-3-تفاعل الفريق:

تتفرد الفريق بخاصية التفاعل الذي يميزه عن التجمع، ففريق كرة الطائرة باعتباره جماعة يتفاعل أعضائه فيما بينهم خلال التدريبات و المباريات من أجل تحقيق النتائج المرجوة وذلك بخلاف جمهور المشاهدين الذين يتجمعون لمشاهدة المباراة والانصراف بعد نهايتها.

و قد استعانت الدراسة السيكولوجية للجماعات بمصطلح التفاعل لدرجة أنه تأسس عليه مجموعة من التعاريف عن مفهوم الجماعة،و نظرا لأن التفاعل لا يتم إلا عن طريق الاتصال المباشر بين أعضاء الجماعة ، فقد ظهر من مفهوم التفاعل مجموعة من التعاريف التي تضمنت الاتصال ، "حيث ورد عن الجماعة أنها عدد من الأفراد يتصل كل واحد منهم بالآخرين اتصالا مباشرا أي عن طريق المواجهة." كما ورد أيضا أن الجماعة هي مجموعة من الأفراد كل واحد منهم في تفاعل مستمر مع الآخرين من خلال الاتصال وجه لوجه."

و يأخذ التفاعل الذي يحدث بين أعضاء أي فريق رياضي صورا عديدة، مثل التفاعل الحركي و التفاعل الوجداني، وكل هذه الأنماط لابد وأن تميز أي فريق رياضي يسعى إلى تحقيق النتائج.

### 3-4-تعاون الأفراد:

لقد كان التعاون والاعتماد المتبادل و الاتفاق على وحدة الهدف هي العناصر الأساسية التي تؤهل أي عدد من الأفراد لكي يكونوا فريقا.

الفريق على ضوء التعاون و الاعتماد المتبادل بين **fidler** فقد عرف " فيدلر أعضائه بأنه مجموعة متفاوتة من الأفراد يواجهون مصيرا مشتركا ويعتمدون اعتمادا متبادلا على بعضهم



البعض بحيث إذا أثرت حادثة على واحد منهم فإن تأثيرها ينعكس على باقي أعضائه. أن **cart Wright & zander**، و في تعريف آخر ذكره " كارت رايت و زاندر الفريق عبارة عن جمع من الأفراد تجمع بينهم علاقات معتمدين على بعضهم البعض بدرجة كبيرة و من ثم يشتركون في خاصية التعاون ووحدة الهدف.

وكل من التعريفين يصبوا إلى ضرورة الاتصاف بصفة التعاون والاعتماد المتبادل بين أعضاء الفريق الرياضي و كذلك وحدة الهدف.

#### 4-4- دافعية الفريق:

من المعروف أن أي فرد يسعى للانضمام إلى أي فريق رياضي أو يستمر في عضويته يكون في اعتقاده أن هذا الفريق سيشبع حاجاته، فقد يتقدم الصبي للانضمام إلى فريق كرة الطائرة بناد معين لاعتقاده أنها اللعبة التي سوف تضعه في مركز مرموق في المجتمع، نظرا لما يتمتع به لاعبو كرة القدم في مجتمعنا من مكانة، أو لإشباع حاجاته بالانتماء إلى هذا النادي نو الكيان و المركز، و قد يتقدم الشخص الذي اعتزل اللعب للانضمام إلى سلك الإدارة أو التدريب أو التحكيم، من أجل المزيد من الإشباع إذا كان لاعبا متفوقا، أو التعويض بالنسبة للذي لم تؤهله قدراته المهارية إلى إحراز المكانة التي كان ينشدها أثناء ممارستها.

ومن المنظور الدافعي للفريق الرياضي فإن التعريف الذي يبدو أكثر موضوعية في هذا المجال هو أن الفريق الرياضي عبارة عن جمع من اللاعبين يسعون لتحقيق نتيجة رياضية تشبع الحاجة التي يسعى إليها كل منهم، ويمكن أيضا تعريفه من نفس المنطلق الدافعي بأنه مجموعة من الرياضيين الذين يتفاعلون حركيا من أجل الإثابة. وكلا التعريفين يتضمن أن الإشباع النفسي في حد ذاته هو العنصر الأساسي اللازم لتحديد هوية عدد من الأفراد كفريق رياضي ( احمد أمين فوزي - طارق محمد بدر الدين ، 2001 ، ص15 -19)

### 3- صفات الفريق الرياضي: ( حنفي محمود مختار، المرجع السابق، ص 42- 43)

الفريق الرياضي من مجموعة من اللاعبين يعملون على تحقيق أهداف معينة، وهم في ذلك يعملون معا و يسعدون بهذا العمل، كما أنه مجموعة من المجهودات الفردية، فالفريق الناجح يتصف بالصفات التالية:

- القدرة على اتخاذ القرارات و جعلها مؤثرة لتحقيق النتائج.
- القدرة على الوصول إلى النتائج المرضية رغم الصعوبات.
- إحساس كل لاعبي الفريق بالمسؤولية و الرغبة في العمل لحل المشاكل التي تقابله.
- الاتصال الواضح الأمين بين اللاعبين المؤسس على أساس الثقة المتبادلة بينهم،
- وعناية كل اللاعبين بزملائهم خاصة في المواقف الصعبة.
- خليط من المهارات الفنية الكروية التي تسمح للاعبي الفريق بالعمل معا لتحقيق
- الأهداف المرجوة في كل المنافسات.
- الاحتمال والاحترام المتبادل والثقة و المساعدة بين اللاعبين.
- تنفيذ الأغراض العامة، فالأغراض والأهداف الفردية لا بد من ارتباطها بأهداف
- الفريق حتى يتأكد التوازن بين الحركات الفردية و تحركات الفريق ككل.
- التركيب المرن والمؤثر والفهم الواضح للاعبين لدور ومسؤولية كل واحد منهم.
- التمسك بروح الفريق - الكبرياء - والجدية في الأداء الجماعي بين اللاعبين.
- القدرة على استخراج القوة و الطاقة من لاعب لأخر للمشاركة في النجاح والهزيمة.

### 4- المناخ الفعال للفريق الرياضي:

يظهر مناخ الفريق من خلال كيفية إدراك اللاعبين للعلاقات بين أعضاء الفريق، وعلى الرغم من أن المدرب سيكون لديه بالتأكيد تصوره يتكون عن الفريق، إلا أن إدراك اللاعبين وتصوراتهم وتقييماتهم هي التي تحدد مناخ الفريق، و يرى " فيشر " 1982 أن

المدرّب لديه التأثير القوي على مناخ الفريق، كما يؤكد زاندر " 1982 أنه يمكن تغيير عوامل مناخ الفريق بسهولة عن غيرها من العوامل، إلا أنها جميعاً يمكن أن تؤثر على الأداء الفعال للفريق ومن هذه العوامل: الدعم الاجتماعي، التقارب، التميز، العدالة،

5 - التشابه:

### 5-1- الدعم الاجتماعي:

من مختلف الجهات سواء من الزملاء أو المدربين أو الأصدقاء، ويعتبر الدعم الإيجابي مهم ج يرى " شوميكر و برونيل **Shumaker & Bronnel** " 1984 أن الدعم الاجتماعي عبارة عن عملية تبادل للموارد بين فردين على الأقل هم مقدم الدعم ومستقبل الدعم، ويهدف إلى تعزيز و رفاهية المستقبل، ويشير " ألبرشت و أدلمان 1984 إلى أن إظهار الدعم الانفعالي وتقديم التغذية الراجعة عن الأداء،" وتوجيه النصح وتوضيح الدور، وتقديم وتدعيم السلوك الانفعالي، والاستماع إلى اهتمامات الفرد الأخر، جميعها أمثلة عن سلوكيات الدعم الاجتماعي، ويحتاج اللاعبون إلى مثل هذا الدعم دا عند شعور اللاعب مثلاً بالافتقار للأداء الجيد أو فقدان الاستطاعة على استغلال إمكاناته، كذلك فإن الاستجابات السلبية من أعضاء الفريق أو المدربين مثل: النقد الشديد والسخرية وعدم الاهتمام يمكن أن يؤدي ببساطة إلى تدمير اللاعب، ولذلك يجب على المدربين العمل على تحقيق التوافق الاجتماعي بين أعضاء الفريق والتأكد من أن جميع اللاعبين يتوافقون مع مفهوم الفريق، كما يجب أيضاً على المدرّب عند إعداد فريقه للمنافسات العمل على خلق المناخ الفعال الذي يشمل على الدعم والاحترام المتبادل.

### 5-2- التقارب:

يرتبط الأفراد فيما بينهم عندما تتاح لهم الفرصة للتواجد بالقرب من بعضهم البعض، وعلى الرغم من أن التقارب البدني بمفرده لا ينمي عادة مفهوم الفريق، إلا أن

الاحتكاك مع الزملاء يشجع على التفاعل، فغرف تغيير الملابس، والرحلات والمعسكرات التدريبية تساهم في تحقيق التقارب الوثيق بين أعضاء الفريق، كذلك فإن التفاعل بينهم بالإضافة إلى تشابه اتجاهاتهم يمكن أن يساعد في إرساء هوية الفريق.

### 5-3- التميز:

يتم تحقيق التميز في الرياضة من خلال الملابس الرياضية و شعارات الفريق و شروط العضوية و الامتيازات الخاصة، ويختلف اللاعبون عن الأفراد العاديين من حيث برامجهم التدريبية البدنية المكثفة، والوقت القليل لممارسة الأنشطة الاجتماعية، والعلاقات الوثيقة مع أعضاء الفريق، وبعض الفرق وخاصة الكبيرة والعريقة أو المشهورة تشجع على التميز، سواء كان في نوع اللباس أو لونه عن جميع الفرق الأخرى، و عن طريق جعل أعضاء الفريق يتميزون و ينفردون عن الآخرين، فهو يساعد المدرب على وضع و صياغة مفهوم الفريق.

### 5-4- العدالة:

إن تفكير اللاعبين في الطريقة التي يعاملهم بها المدرب ستؤثر على مستوى 1990 أن اللاعبين يفسرون "anchel" التزاماتهم و دافعيتهم و رضاهم، و يرى " انشل

العدالة في ثلاث قضايا رئيسية هي:

- درجة التوافق بين تقييمات المدرب واللاعب بالنسبة لمهارات وإسهامات اللاعب للفريق.
- الطريقة التي ينقل بها المدرب آراءه للاعبين
- إدراك اللاعب لمحاولة المدرب لمساعدته على التحسن و تحقيق السعادة له.

فتحقيق العدالة بين أعضاء الفريق يؤدي إلى تماسكه وزيادة جاذبية أعضائه، أما الافتقار للعدالة فيؤدي إلى تمزق الفريق، ولذلك يجب على المدربين التعامل مع اللاعبين بأمانة ووضوح وعدل.

5-5- التشابه:

إن التشابه بين أعضاء الفريق في الالتزامات والاتجاهات و الطموحات و الأهداف يعتبر من الأشياء الهامة في خلق مناخ ايجابي للفريق.

وعادة ما يختلف أعضاء الفريق من حيث المستوى الاقتصادي والاجتماعي والسمات الشخصية و القدرات، ولكن يستطيع المدرب العمل مع اللاعبين لجعلهم أكثر تشابها وذلك من خلال عدة طرق كمشاركة الجماعة في أهداف الأداء، و التوقعات الخاصة بالسلوك، و قواعد التصرف في المباريات و التدريبات، و توضيح أهداف الفريق ، فكلما ازداد شعور أفراد الفريق بالتشابه كلما ازداد احتمال تطويرهم للمفهوم الجماعي للفريق الرياضي القوي .  
إخلاص (محمد عبد الحفيظ، د .مصطفى حسين باهي، المرجع السابق، ص ،74-76)

5-6- التعاون و التنافس في الفريق الرياضي:

التعاون والتنافس خاصيتان أساسيتان في الفريق الرياضي، وهما من مظاهر التفاعل الحركي بين أعضاء الفريق و تعبير عن نوع العلاقات الحركية التبادلية بين أعضائه، كما يعتبر من أهم الظواهر التي يجب التعرف على حجمها و إبعادها في الفريق، ومتى يحدث التعاون ومتى يكون التنافس، حيث أن هناك حدود الكل من التعاون و التنافس في الفريق، و لعل المربي الرياضي الكفاء هو الذي يستطيع استثارة هذه الظاهرة و تنميتها إلى الحد المطلوب، حتى لا تتعدم السيطرة عليها والتي قد تعيق الفريق في تحقيق النتائج المستهدفة.

ومن الطبيعي أن يكون انحاز الفريق الرياضي هو ثمرة التعاون والتنافس بينهم، فإذا كان التعاون والتآزر الحركي بينهم هو الذي يجعلهم بمثابة وحدة حركية يصعب تشتيت أدائهم الجماعي، فإن التنافس بينهم هو الذي يدفعهم إلى تقديم أفضل أداء تعاوني ممكن، فلولا التعاون و التنافس ما استطاع أي فريق أن يحقق النتائج التي يسعى إليها.

ومن هذه الحدود المشروعة لكل من التعاون والتنافس في الفريق و التي أقرها العاملون في مجال الفرق الرياضية، يمكن التعرف علي طبيعة التعاون و التنافس من خلال الأبعاد التالية:

### 6-1- في ضوء تحقيق الأهداف:

في مواقف التعاون تكون فيه الأهداف الحركية للفريق متجانسة، أي أن جميع الأعضاء يتبنون أهدافا حركية واحدة، أما في مواقف التنافس فتكون أهدافه غير متجانسة أي كل عضو يتبنى أهدافا حركية مختلفة و يسعى بمفرده لتحقيقها، وقد تم تعريف الموقف التعاوني بأنه ذلك الموقف الذي يسير تحقيق الهدف بواسطة أحد الأعضاء وتحقيق باقي الأعضاء لأهدافهم، أما في الموقف التنافسي فان تحقيق الهدف بواسطة أحد الأعضاء يعيق الآخرين إلي حد ما عن تحقيقهم لأهدافهم، وهذا النوع من التنافس غير مطلوب في الفريق أما النوع المطلوب فهو ذلك التنافس الذي يعطي الفرصة للجميع لتحقيق أهدافهم.

### 6-2- في ضوء الاعتماد المتبادل:

إن العنصر الأساسي الذي يجمع اللاعبين إلي فريق رياضي هو الاعتماد المتبادل على بعضهم البعض، وتتميز مواقف التعاون بينهم بنوع من التبادل الايجابي، أما مواقف التنافس فتكون خالية من هذا التبادل الايجابي بينهم ،و يظهر السلوك التعاوني من خلال المهارات التبادلية التي تساعدهم علي اختراق دفاعات الخصم وفي تسجيل الأهداف وفي التغطية و المساعدة أثناء الدفاع، أما السلوك التنافسي أثناء الهجوم والدفاع في المحاولات الفردية التي يقوم بها اللاعب دون أي اعتماد مباشر علي زملائه في الفريق بالرغم من إمكانية التعاون معهم.

### 6-3- في ضوء الدوافع:

إن الدوافع في المواقف التعاونية هي دوافع مشتركة يبحث الأعضاء خلالها عن النتائج التي تعود عليهم جميعا بالفائدة، أما في المواقف التنافسية في الفريق الرياضي فيسعى كل واحد

منهم إلى النتائج التي تعود عليه بالفائدة بغض النظر عما يعود على باقي الأفراد، وهذه الظاهرة من التنافس غالبا ما تحدث في بعض الفرق عندما يسعى كل عضو منهم إلى تسجيل الأهداف بغض النظر عن مواقف زملائه ومواقعهم في الملعب والتي قد تكون مناسبة لإصابة الهدف أكثر من المحاولات التي يقوم بها منفردا.

#### 6-4- في ضوء الإثابة المتوقعة:

في الموقف التعاوني يتوقع جميع الأعضاء المشاركين فيه توزيع الإثابة عليهم، بينما في الموقف التنافسي يتوقع العضو أن ينال الإثابة وحده دون باقي الأعضاء.

و لهذا فان الفرد الذي يسعى خلال اللعب إلى تحقيق النتائج منفردا دون مساعدة من زملائه أو دون الاشتراك معهم في تحقيقها من أجل الحصول على أكبر قدر من التقدير من قيادة الفريق أو المشاهدين، فان هذا اللاعب غالبا ما يعيق تقدم الفريق ومن ثم فان هذا النوع من التنافس غير مرغوب فيه و يجب الحد من وجوده، وعدم انتشاره، ويتم ذلك من خلال توجيه اثابات للأعمال الجماعية، والأعمال الفردية التي تكون من خلال عمل جماعي لا من عمل فردي مطلق. (1 أحمد أمين فوزي، طارق محمد بدر الدين :، المرجع السابق ، ص 82-84)

#### 7- القيادة في الفريق الرياضي:

القيادة في مفهومها العام قد تكون مجسدة أساسا في قوة الشخصية، والتفوق، والإقدام والتأثير، والإيثار والشجاعة، والقدرة على التنظيم، والإبداع والتجرد، والحكمة، والمبادرة، ومساندة الآخرين، وتطوير الانسجام والترابط والتعاون بين المجموعة التي ينتمي إليها و يقودها القائد.

قد لا تختلف الفرق الرياضية، وخاصة كرة القدم، في المواصفات المطلوبة لقادتها عن المواصفات التي أشرنا إليها و إن كانت تمثل تميزا وتفردا بصفات قيادية تدفع بالآخرين إلى القبول والاقتران، بل و الإذعان في بعض الحالات، والاعتراف بقدرات القائد الرياضي وتقبل الأمر، وهو ما يسري على مجالات عديدة في حياة البشر.

قيادة الفرق الرياضية قد لا تكون بالضرورة مرتبطة بالأقدمية والنجومية و غيرها من العوامل الأخرى، كالحضور والمساندة الإعلامية و الجماهيرية و الشرفية و المادية في بعض الحالات، إنها شيء آخر مختلف تماما عن كل هذا، فهناك كثير من النجوم سجلوا حضورا إعلاميا كبيرا ولكنهم كانوا عاجزين عن قيادة فرقهم، إلا إذا كان الأمر يتعلق بإجراء القرعة و ارتداء شارة القائد.

القيادة الرياضية الميدانية تحتاج إلى وعي وإدراك واضح، وقدرات خاصة أشرنا إلى بعضها، وتفهم واضح لمفاعيلها وهمومها وواجباتها، و ليس كل من وضع شارة على عضده الأيسر يصح أن يكون قائدا رياضيا.

القائد أو الكابتن هو العقل المدبر والمنظم الأكبر لأداء فريقه، والمشجع والموجه و الأكثر تأثيرا، انه تلك القوة المعنوية الدافعة إلى مزيد من العطاء والبدل والتماسك والترابط والحفاظ على الانتظام والالتزام بما يحدده المدربون من خطط عامة و تفصيلية، أو ما يقدم عليه هو من إبداعات شخصية وما يقدمه من مساندة ميدانية لزملائه.

. <http://www.alarabiya.net/save> 60

### 8-خصائص القائد في الفريق الرياضي:

يتم تحديد كابتن الفريق في ضوء المعايير التي قد تختلف من فريق إلى آخر أو من ناد إلى ناد آخر، و من أهم تلك المعايير التي يتم في ضوءها تحديد قائد الفريق:

- "أكبر اللاعبين سنا، و تاريخ انضمام اللاعب للفريق، إضافة إلى مستوى الخبرة
- المهارية و الخططية للاعب، والتكليف من قبل القيادة العليا أو القيادة الفنية للفريق الرياضي" وغيرها من المعايير.
- على أهمية توافر شروط محددة في قائد الفريق "كابتن " الفريق "Dobler" وقد أكد دوبرلر
- من الوجهة التربوية والوجهة الحركية.



- القدرة على تحمل جزء من المسؤولية الخاصة بتشكيل العمل الجماعي للفريق من خلال تحسين وتطوير أسلوب اللعب.
  - توافر السمات القيادية الموثوق بها لشخصية كابتن الفريق كالثبات الانفعالي و الطموح الرياضي.
  - القدرة على ملاحظة و تحديد المشاكل و الخلافات بين اللاعبين والعمل على إيجاد
  - الحلول المناسبة قبل أن تؤثر سلبيا على تماسك الفريق.
  - السمة الاجتماعية والاتصال الاجتماعي الجيد بين أعضاء الفريق.
  - التمتع بالاحترام وود جميع أعضاء الفريق مع مبادلة الود والاحترام.
  - توافر القدرات الخطئية وتوظيفها حركيا لصالح الفريق.
  - حلقة للاتصال داخل الملعب بين المدرب واللاعبين من ناحية و بين اللاعبين
  - ومصادر القيادة الداخلية خارج الملعب من ناحية أخرى.
  - القيام بالعديد من الواجبات الحركية و الاجتماعية في حالة غياب القيادة الفنية للفريق
- داخل و خارج الملعب . (أحمد أمين فوزي، طارق محمد بدر الدين، المرجع السابق، ص 199 )

## خلاصة:

بعد تطرقنا إلى الفريق الرياضي في هذا الفصل و التعرف على مختلف مفاهيمه، وتكوينه من حيث التشكيل والاندفاع والأداء، والتعرف على خصائصه، وضرورة توافر المناخ الفعال في الفريق بدءا بعوامل الدعم الاجتماعي، التقارب، التميز، العدالة والتشابه، وصولا إلى عاملي التنافس والتعاون داخل الفريق الواحد، تتجلى لنا الأهمية البالغة لهذه العوامل والخصائص في تكوين و استمرارية ونجاح الفريق.

ونظرا للحاجة الماسة إلى تكوين فرق رياضية تسعى لتحقيق أهدافها والوصول إلى مبتغياها، كل هذا يتطلب الكثير من الأشياء التي تعمل على ذلك، فالقيادة المستمرة والجيدة والعمل الجماعي المتواصل والجو الأخوي والاتصال الفعال بين أعضاء المجموعة، كل هذا يعمل على إنجاز الفريق ويصل إلى المستوى الذي يسعى إليه، ولهذا كلما توفرت هذه العوامل كان النجاح حليفه.

# الفصل الثالث

## كرة الطائرة

## 1- تاريخ ونشأة كرة الطائرة:

## - لمحة تاريخية:

فكرة طيران الكرة في الهواء وإعادتها هي لعبة قديمة جدا أي منذ 3000 سنة تقريبا قبل الميلاد، مما تدل عليها الآثار الموجودة في مقابر الفراعنة في بن حسن. وهناك صور أخرى قديمة في أمريكا واندونيسيا تشير إلى قذف الكرة ولقها من جانب إلى آخر، وذلك منذ حوالي 2000 سنة، أما في اليابان قديما فقد كانت محاولات لعبة الكرة تدور حول قذف الكرة في هدف ما، وهناك معلومات وتقارير نظرية تشير إلى أنه في البرازيل وفي شمال أمريكا كانت محاولات لعب الكرة تقام بين فريقين كل منهما يحاول الحصول على الكرة ويرميها إلى فريقه.

أما حديثا فيقال أن الشعب الإيطالي عرف لعبة تشبه الكرة الطائرة خلال العصور الوسطى، ثم انتقلت إلى ألمانيا عام 1893 وكانت تسمى في ذلك الوقت "فوست بول". ويرجع منشأ الكرة الطائرة إلى "ويليام مورغان" مرس التربية المدنية والمدير السابق لجمعية الشبان المسيحية بهوليود بولاية "ماساشوستي" وقد أطلق عليها اسم "المينو نيب" وقد شاهد هذه اللعبة "د.هالستيد" حيث اقترح تغيير اسمها إلى الكرة الطائرة، ونظرا لأن الفكرة الرئيسية للعب هي طيران الكرة عاليا، وخلفا، وأماما لعبور الشبكة وكان هذا عام 1895.

وقد استعمل "ويليام مورغان" شبكة التنس وثبتها على ارتفاع 6 قدم من الأرض (1.84م)، وكانت الكرة المستعملة هي مائة كرة السلة الداخلية، ولما كانت المائة خفيفة كما كانت كرة السلة الداخلية بغلافها الخارجي فليل فقد صنعوا كرة أصغر تتناسب مع تأدية اللعبة، وقد انتشرت لعبة كرة الطائرة في العالم أجمع منذ ذلك الوقت، ومما ساعد على انتشارها بين الشباب هو رغبتهم في إيجاد ألعاب صيفية كالألعاب الشتوية (البيسبول، كرة القدم، مسابقات الميدان والمضمار) يستطيعون ممارستها.

## 2- خصائص لعبة كرة الطائرة:

إن لعبة كرة الطائرة بطابعها جماعية، ممثلة بفريقيين اثنين، كل فريق يتكون من ستة (06) لاعبين داخل ملعب طوله : 18 متر وعرضه: 09 أمتار، مجهز بشبكة عالية تتموقع في منتصف الملعب، ويختلف ارتفاعها باختلاف الأصناف والأجناس، تلعب الكرة برميها بالأيدي أو الساعد، ومحو اللعب يتمثل في إرسال الكرة فوق الشبكة إلى الفريق الخصم مع خلق صعوبات تمنع الخصم من الحصول على الكرة وهذا لإحراز النقاط والتفوق.

يبدأ اللعب من المنطقة الخلفية للملعب وذلك ما يسمى منطقة الإرسال وراء خط النهاية، حيث يقوم اللاعب بضرب الكرة من أجل إرسالها إلى منطقة الخصم فوق الشبكة (علي مصطفى طه، 1999، ص11).

يحق للفريق استعمال ثلاث إرسالات أو لمسات قبل إرسالها إلى ميدان الخصم بغض النظر عن لمسة الصد، مع العلم أنه لا يحق للاعب الواحد استعمال لمستين متتاليتين للكرة باستثناء حالات.

تبقى الكرة بين الأخذ والرد بين الفريقين إلى أن تلمس الأرضية، مع ظهور النزعة الجديدة لكرة الطائرة (علي مصطفى طه ، مرجع سابق، ص22).

## 3- المعادلة الذهبية لكرة الطائرة:

- دراسة مقترحة لتعديل القواعد الرسمية لكرة الطائرة
  - نسخة (2010) - ضمن رؤيا الاتحاد الدولي لكرة الطائرة (2012)
- وافقت لجنة قواعد اللعبة بالاتحاد الدولي لكرة الطائرة في اجتماعها الأخير بوزان على بحث (المعادلة الذهبية) الذي قدمه حسن إمام على المحاضر وعضو لجنة المدربين الدولي لكرة الطائرة والخبير الفني للاتحاد القطري لكرة الطائرة، وتقرر إخضاع المقترح للتجارب الرسمية العملية.

- قطر أول محطة للتجارب الدولية
- مختصر لجنة المعادلة الذهبية للكرة الطائرة:
- الفكرة:

تهدف الدراسة لتعديل قانون اللعبة بغرض زيادة فترات التداول والمحافظة على طيران الكرة في الهواء لأطول فترة ممكنة حسب شعار الاتحاد الدولي Keep Ball Flaying حيث ثبت أن النقاط التي تأتي نتيجة لتداول طويل بين الفريقين تحبس أنفاس الجمهور وتجد منهم الاستحسان والتشجيع.

#### • قصر مدة التداول:

الحد الأقصى لمتوسط مدة التداول الفعلي للمباراة من خمس أشواط في الدوري العالمي 2005 (125) دقيقة بواقع 25 دقيقة تداول (الكرة في اللعب) و 100 دقيقة توقفات بنسبة 20% تداول، و 80% توقفات، كما أن متوسط عدد مرات التوقفات القانونية 337 دقيقة.

وبعكس تسمية اللعبة (الطائرة) فهي أقل الألعاب الكرات طيرانا في الهواء وبالتالي تقل عدد مرات الألعاب الهوائية الأكثر جاذبية.

#### • تفوق الهجوم على الدفاع من مشاكل الكرة الطائرة التاريخية:

أكدت الدراسة أن النسبة العالية لتوقف التداول من الهجوم الأول والإرسال حيث انتهت 777 نقطة من مجموع (985) نقطة في الدوري العالمي من الهجوم الأول والإرسال الأول مباشرة بنسبة 80% تفوق الهجوم على الدفاع في الكرة الطائرة هو أهم العوامل المؤدية إلى تقصير مدة التداول <http://www.badnai.net/vb/showthread.php?t=8877>.

#### • سيطرة العمالقة (طوال القامة) على اللعب فوق الشبكة:

من خلال إحصائيات الدوري العالمي أصبحت ظاهرة العمالقة (طوال القامة) مؤثرة في نتائج المباريات وعنصر أساسي من عناصر التفوق في الهجوم وأحد المشاكل الكبيرة في موضوع شعبية الكرة الطائرة، فلا بد من تحييد احتكار العمالقة للكرة الطائرة وتشجيع الغالبية للانضمام للعبة.

• **عدم وجود مساحة للعمليات الدفاعية:**

بالرغم من ظل الشبكة الذي يتضاءل أما العمالقة (طوال القامة) فإن عدم وجود مساحة أو منطقة للحماية الدفاعية كما الحال في الألعاب الأخرى تجعل من الدفاع مهمة محتملة حيث أن المهاجم في الكرة الطائرة حالياً يحق له الهجوم للهدف من على بعد نقطة (الصفى - 5م) من الهدف وبسرعة فائقة كما يتم الصد الهجومي (البلوك) من داخل وفوق الهدف مباشرة وبسرعة فائقة يصعب التعامل معها دفاعياً ويترتب على ذلك سرعة انتهاء التداول.

• **المعادلة الذهبية:**

والحل في المعادلة اللازمة بين سرعة الهجوم وحركة المدافع لتوفير الحد الأدنى من المسافة والوقت للمدافع للدفاع وبالتالي استمرار الهجوم المضاد والمحافظة على طيران الكرة والإثارة....الخ.

• **مشروع التعديل المقترح (المعادلة الذهبية):**

دون الحاجة إلى تعديل وزن أو حجم أو ضغط الكرة ودون الحاجة إلى تعديل أي المهارات الأساسية للعبة أو مساحة الخطوط وأبعاد الملعب ودون الحاجة إلى أي تغيير في طبيعة وخصائص اللعبة ودون الحاجة إلى مقترحات قد تترتب عليها تكاليف باهظة فيمكن اختبار المقترح كالتالي:

• **إختبار المرحلة الأولى:**

نظراً لأن تفوق الهجوم الأول بعد الاستقبال يعتبر السبب الرئيسي في انقطاع سرعة التداول لنسبة (80% في الدوري العالمي) وحيث أن الهجوم الأول بعد الاستقبال يتم - بخلاف الألعاب الجماعية الأخرى- من وضعية استعداد ثابتة ومنظمة وسبق التدريب عليها فإن اختبار المرحلة الأولى من المعادلة الذهبية (الهجوم الخلفي بعد استقبال الإرسال فقط).

<sup>(1)</sup><http://www.badnai.net/vb/showthead.php?t=8877>.

- الإثارة والاستقطاب والديناميكية:

المشروع المقترح يساعد في استمرار التداول وتقليل التوقفات وإضفاء الديناميكية للعبة وبالتالي تبرز نجومية اللاعبين وقصص أهدافه، ويترتب على ذلك إثارة أكثر للجمهور خاصة الجمهور المحايد والإعلام والممارسين واستقطاب التسويق الرياضي أكثر نقاط المباريات التي تجد التشجيع والاستحسان من الجمهور وتحبس الأنفاس هي بعد التداول الطويل.

- تقليل التوقفات القانونية التالية:

كما أسلفنا فإن التوقفات القانونية في الكرة الطائرة كثيرة جداً، وكثرة التوقفات في غير صالح الجمهور والمشاهدين وعلى ذلك فإن المشروع المقترح سوف يقلل من هامش التوقفات خاصة توقف اللعب لفترات طويلة بسبب الإصابات الخطيرة الناتجة عن اصطدام المهاجم مع المدافعين ، وهذه النقطة لها أهميتها الكبيرة سواء من الناحية الإنسانية أو الحرفية للاعبين والأندية والمنتخبات ووجدت نقاشاً طويلاً على مستوى الاتحاد الدولي.



## خلاصة:

لقد عرف الأداء الرياضي تطورا كبيرا و ملحوظا نتيجة الأبحاث العديدة و الدراسات المعمقة في محاولة لتحسينه خدمة للرياضة وللرياضيين، و الأداء الجيد هو ثمار العمل المتواصل للرياضي، فإذا كان الأداء جيدا فإن الرياضي متحرر من جميع النواحي البدنية، التقنية، وال نفسية فالأداء والمهارة عامل خارج عن نطاق طاقته وذلك باستتاده على العوامل السابقة.

الجانب

التطبيقي

# الفصل الرابع دراسة منهجية البحث

**تمهيد:**

بعد دراستنا للجانب النظري ، الذي تناول الرصيد المعرفي الخاص بموضوع بحثنا و الذي احتوى على ثلاثة فصول هي على الترتيب:

- شخصية المدرب - و انعكاسها على مردود الفريق -
- الفريق الرياضي
- كرة الطائرة

سنحاول الانتقال إلى الجانب التطبيقي (الميداني) ، قصد دراسة الموضوع دراسة ميدانية، حتى نوفي المنهجية العلمية حقها ، وكذا نحقق المعلومات النظرية التي تناولناها في الفصول السالفة الذكر ، و يتم ذلك عن طريق تحليل و مناقشة نتائج الاستبيان ، الذي وجهناه إلى لاعبي كرة الطائرة في القسم الوطني "أ" و "ب" و مدربي هذه الفرق.

**4-1- الدراسة الاستطلاعية:**

هي أول خطوة قمنا بها قبل البدء في تسطير الخطوط العريضة للبحث و قبل الشروع في الدراسة الميدانية و تمت عبر مرحلتين:

1- ما قبل تحديد مشكلة البحث حيث كانت باطلاعنا على مختلف المراجع من الكتب، و المجلات و المحاضرات الغير منشورة و كان من أجل توسيع قاعدة معرفتنا حول الموضوع و التأكد من أهمية البحث .

2- قمنا بزيارة إلى الفرق و تحاورنا مع المدربين و اللاعبين لأخذ فكرة مجملة حول الموضوع و أهميته، و لمسنا وجود بعض المشاكل في انعكاس النتائج على الفرق بالرغم من وجود أرصدة هامة من اللاعبين المتميزين وكذا المدربين الأكفاء.

**4-2- مجالات البحث :****4-2-1- المجال المكاني:**

أجري البحث الميداني على فريق من ولاية واد ارهيو و ثلاث فرق من ولاية شلف وهي على التوالي :

- وفاق شباب واد رهيو .
- فريق نجمة شلف
- فريق جيل المستقبل شلف .
- فريق وفاق أولمبي شلف

**4-2-2- المجال الزمني:**

تمت دراستنا هذه على مجالين زمنيين هما:

- مجال خاص بالجانب النظري امتد من شهر فيفري إلى شهر ماي 2018.
- مجال خاص بالجانب التطبيقي امتد من 23 ماي إلى 30 أوت 2018.
- وقمنا بفرز النتائج وتحليلها أيام 14/15/16/ ماي 2018.

**4-3- ضبط متغيرات البحث:**

من خلال بحثنا هذا هناك متغيرين اثنين أحدهما مستقل و الآخر تابع.

**4-3-1- المتغير المستقل:**

هو المتغير الذي يفترض الباحث أنه السبب أو أحد الأسباب لنتيجة معينة ، ودراسته قد تؤدي إلى معرفة تأثيره على متغير آخر (ناصر ثابت، 1984، ص58)

- تحديد المتغير المستقل: " شخصية المدرب "

**4-3-2 المتغير التابع:**

يؤثر فيه المتغير المستقل و هو الذي تتوقف قيمته على مفعول تأثير قيم المتغيرات الأخرى حيث أنه كلما أحدثت تعديلات على قيم المتغير المستقل ستظهر على المتغير التابع (محمد حسن علاوي -أسامة كامل راتب ، 1999 ، ص219).

- تحديد المتغير التابع: " مردود الفريق "

**4-4- عينة البحث و كيفية اختيارها:**

باعتبار العينة هي حيز الزاوية في أي دراسة ميدانية ، تستند إلى الاستبيان كمقوم أساسي نجد أن مفهومها هو: " العينة هي جزء من مجتمع الدراسة الذي تجمع منه البيانات الميدانية و هي تعتبر جزءا من الكل بمعنى أنه تؤخذ مجموعة من أفراد المجتمع على أن تكون ممثلة لمجتمع البحث "

و في بحثنا شملت جزءا من مجتمع دراسة القسم الوطني الممتاز - صنف " الأواسط" ، و قد تم اختيار العينة عشوائيا دون تخطيط أو ترتيب مسبق أي لا على التعيين لتعميم النتائج ، و اشتملت على :

- ♦ (6) لاعبين من فريق وفاق .وادرهيو
- ♦ (6) لاعبين من فريق نجمة شلف

- ♦ (6) لاعبين من فريق جيل المستقبل شلف
- ♦ (6) لاعبين من فريق اولمبي شلف
- و 08 من مدربي فرق القسم الوطني الممتاز.

#### 4-5- المنهج المستخدم في البحث:

##### 4-5-1 المنهج الوصفي:

مما لا شك فيه أن أي منجز علمي يطمح إلى الاتصاف بالعلمية يجد نفسه مطالباً بوضع خطة أو طريقة أو منهج يحدد من خلاله الخطوات التي اتبعتها في الوصول إلى النتائج التي حققها، و لذلك قد اعتمدنا على المنهج الوصفي باعتباره " طريقة في الوصف و التحليل و التفسير بصيغة علمية لوضعية اجتماعية أو مشكلة اجتماعية أو سكانية وهو كذلك " دراسة الوقائع السائدة المرتبطة بظاهرة أو موقف معين أو مجموعة من الأفراد أو مجموعة من الأحداث أو مجموعة معينة من الأوضاع (محمد حسن علاوي -أسامة كامل راتب، المرجع نفسه، ص226).

##### 4-5-2 مجتمع البحث:

من الناحية الاصطلاحية " هو تلك المجموعة الأصلية التي تؤخذ من العينة و قد تكون هذه المجموعة: مدارس فرق، تلاميذ، سكان، أو أي وحدات أخرى وهي كذلك " مجموعة عناصر لها خاصية أو عدة خصائص مشتركة تميزها عن غيرها من العناصر الأخرى و التي يجري عليها البحث أو التقصي (محمد نصر الدين رضوان ، 2003، ص14).

ويطلق على المجتمع الإحصائي اسم العلم و يمكن تحديده على أنه كل الأشياء التي تمتلك الخصائص أو سمات قابلة للملاحظة و القياس و التحليل الإحصائي . و لهذا فقد اعتمدنا في بحثنا على مجموعة من فرق القسم الوطني الممتاز صنف الأواسط

##### 4-5-3 الأدوات و التقنيات المستعملة في البحث:

\* **الاستبيان:** تمتاز هذه الطريقة بكونها تساعد على جمع المعلومات الجديدة المستمدة مباشرة من المصدر و المعلومات التي يتحصل عليها الباحث و التي لا يمكن إيجادها في الكتب، إلا أن هذا الأسلوب الخاص بجمع المعلومات يتطلب إجراءات دقيقة منذ البداية وهي:

- ◆ تحديد الهدف من الاستبيان.
- ◆ تحديد و تنظيم الوقت المخصص للاستبيان .
- ◆ اختبار العينة التي يتم استجوابها.
- ◆ وضع العدد الكافي من الخيارات لكل سؤال.
- ◆ وضع خلاصة موجزة لأهداف الاستبيان.

و يتجلى الأسلوب المثالي في وجود الباحث بنفسه ليسجل الأجوبة والملاحظات التي تنثري البحث و الاستبيان يتضمن نوعين كوسيلة لجمع المعلومات بوفرة و أكثر دقة.

- ◆ الاستبيان الأول وجه للمدربين و تم خلاله جمع آرائهم.
- ◆ أما الاستبيان الثاني فقد وجهناه للاعبين بصفتهم أقرب الناس إلى المدرب.

و كونه تقنية شائعة الاستعمال ، ووسيلة علمية لجمع البيانات و المعلومات مباشرة من مصدرها الأصلي ، و كذلك باعتباره مناسباً للاعب و المدرب ، و الأسئلة هي استجابة للمحاور و بالتالي استجابة للفرضيات ، فكل سؤال مطروح له علاقة بالفرضيات (إخلاص محمد عبد الحفيظ-مصطفى حسين باهر ، 2000، ص83).

- ◆ **نوع الأسئلة:** طبعا يتم الاعتماد على الأسئلة التالية:
- **الأسئلة المغلقة:** هي الأسئلة يحدد فيها الباحث إجاباته مسبقا و غالبا ما تكون بـ "نعم" و "لا".
- **الأسئلة نصف مفتوحة:** يحتوي هذا النوع على نصفين الأول يكون مغلقا أي الإجابة فيه مقيدة "نعم" أو "لا" و النصف الثاني تكون فيه الحرية للمستجوب للإدلاء برأيه الخاص.



الأسئلة متعددة الأجوبة: وهي أسئلة مضبوطة بأجوبة متعددة و يختار المجيب الذي يراه مناسباً (إخلاص محمد عبد الحفيظ-مصطفى حسين باهر ، مرجع سابق، ص 83).

#### 4-5-4- الطريقة الإحصائية:

بعد جمع كل الاستمارات الخاصة بالمدرسين و اللاعبين ، نقوم بتفريغ و فرز الاستبيانات ، وتتم هذه العملية بحساب عدد تكرارات الأجوبة الخاصة بكل سؤال و بعدها يتم حساب النسب المئوية بالطريقة الإحصائية التالية:

$$\frac{\text{العدد الفعال} \times 100}{\text{مجموع العينة}} = \text{النسبة المئوية}$$

#### 4-6- إجراءات التطبيق الميداني:

بعد طباعتنا استمارة الاستبيان الموجهة للمدرسين و اللاعبين " صنف أوسط" توجهنا بتاريخ 23 ماي 2018 إلى فريق وفاق أولمبي شلف لكرة الطائرة. حيث قمنا بتوزيع الاستمارات على اللاعبين بعد منحنا الموافقة من طرف المسؤولين و كذا الاستمارة الخاصة بمدرّب الفريق حتى يجيبوا عليها و توجهنا بنفس التاريخ إلى فريق نجمة شلف لكرة الطائرة وفريق جيل مستقبل شلف لكرة الطائرة التقينا بالمشرفين و المدرسين الذين استقبلونا و قمنا بتسليم استمارات الاستبيان للاعبين و المدرّب للإجابة عليها ، و ساعدناهم في ذلك، ثم توجهنا إلى فريق شباب وادريو" حيث التقينا بالمسؤولين الذين ساعدونا في معاينة اللاعبين الذين قاموا بملاً استمارات الاستبيان و كذا مدرّب الفريق.

كما قمنا بتسليم الاستبيانات لمدرّبي الفرق التالية:

- رئيس فريق جيل مستقبل شلف .
  - رئيس فريق وفاق أولمبي شلف لكرة الطائرة
  - رئيس فريق نجمة شلف لكرة الطائرة .
  - رئيس فريق شباب وادريو لكرة الطائرة
- و ذلك في أيام مختلفة كانت هذه الفرق تجري مباريات ضمن البطولة الوطنية.

## إخلاصة:

نستخلص مما سبق أنه لا دراسة علمية بدون منهج، وكل دراسة علمية ناجحة ومفيدة لا بد لها و أن تتوفر لديها منهجية علمية معينة ومناسبة و تتماشى مع موضوع ومتطلبات البحث، ولا بد له أن الباحث الذي يقوم تتوفر لديه أدوات البحث مختارة بدقة من عينة ومتغيرات واستبيان... الخ

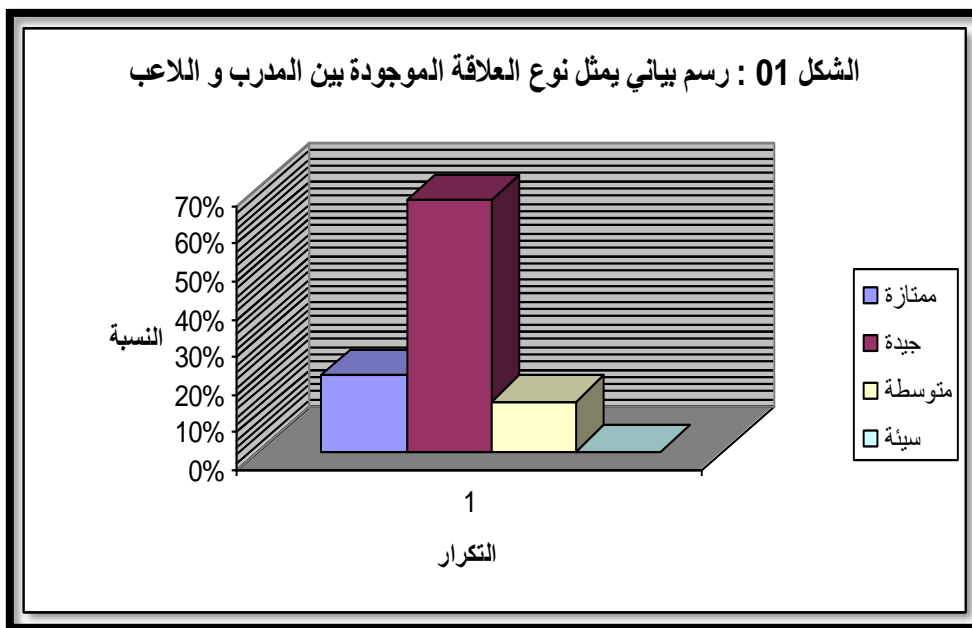
.تتماشى مع متطلبات البحث وتخدمه بصفة تسمح له بالوصول إلى حقائق علمية صحيحة ومفيدة للباحث والمجتمع ومنه فإن العمل بالمنهجية يعد أمراً ضروريا في البحوث العلمية الحديثة قصد ربح الوقت والوصول إلى النتائج المؤكدة إضافة إلى وجوب أن تكون المنهجية والأدوات المستخدمين في البحث واضحة وخالية من الغموض و التناقضات.

الاستبيان الخاص باللاعبين:

**السؤال رقم 1 :** كيف ترى علاقتك مع المدرب؟  
**الغرض من السؤال:** توضيح نوع العلاقة التي تربط المدرب باللاعب.  
**الجدول رقم 1 :** يمثل نوع العلاقة الموجودة بين المدرب و اللاعب.

الاختيارات	التكرارات	النسبة المئوية
ممتازة	06	20
جيدة	20	66.66
متوسطة	04	13.33
سيئة	00	00
المجموع	30	100

من خلال الجدول يتضح لنا أن نسبة 66.66 % من اللاعبين ركزوا إجاباتهم على أن علاقتهم مع المدرب جيدة ، أما نسبة 20% كانت إجاباتهم بـ ممتازة ، و نسبة 13.33% أجابوا بـ متوسطة.  
 نجد أن أغلبية اللاعبين يقرون بأن علاقتهم مع المدرب جيدة إذا فالعلاقة الجيدة التي تربطهم بمدربهم راجع إلى طريقة المدرب في المعاملة الحسنة مع لاعبيه.



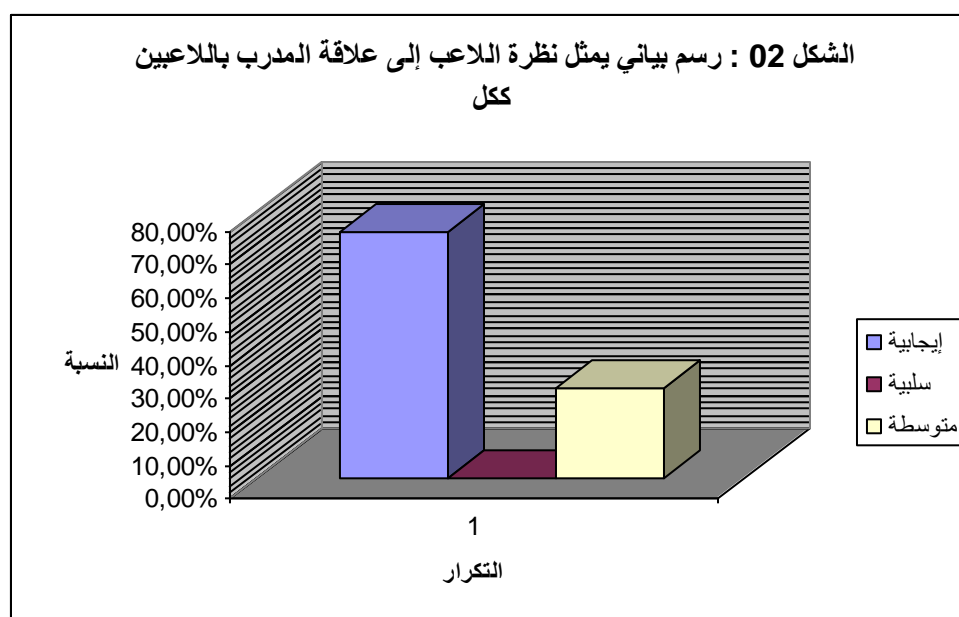
السؤال 2 : كيف تتنظر لعلاقة اللاعبين مع المدرب؟

الغرض من السؤال: معرفة نظرة اللاعب إلى العلاقة القائمة بين المدرب و اللاعبين ككل.

الجدول رقم 2 : يمثل نظرة اللاعب إلى علاقة المدرب باللاعبين ككل.

الاختيارات	التكررات	النسبة المئوية
إيجابية	22	73.33
سلبية	00	00
متوسطة	08	26.66
المجموع	30	100

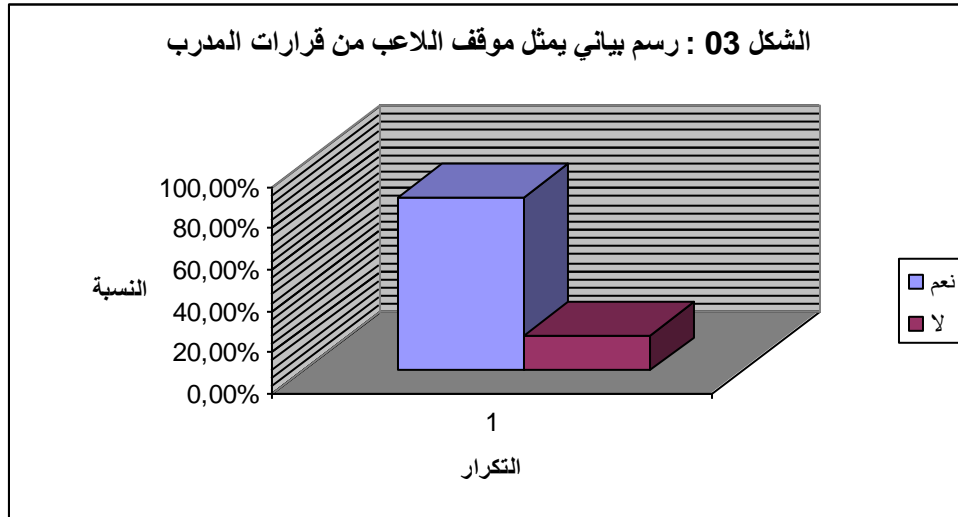
من خلال الجدول يتضح لنا أن نسبة 73.33% من اللاعبين ركزوا إجاباتهم على العلاقة الإيجابية، في حين نسبة 26.66% من اللاعبين ينظرون إلى أن علاقة اللاعبين مع المدرب متوسطة ، نجد أن الأغلبية الساحقة للاعبين يرون أن علاقة اللاعبين بالمدرب إيجابية يرجع هذا إلى تماسك الفريق الرياضي و انسجامه و الروح العالية التي يتمتع بها المدرب.



**السؤال 3 :** هل تتقبل قرارات المدرب عند المنافسات؟  
**الغرض من السؤال:** معرفة موقف اللاعب من القرارات التي تصدر من المدرب أثناء المنافسة.  
**الجدول رقم 3:** يمثل موقف اللاعب من قرارات المدرب.

الاختيارات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	25	83.33
لا	05	16.66
المجموع	30	100

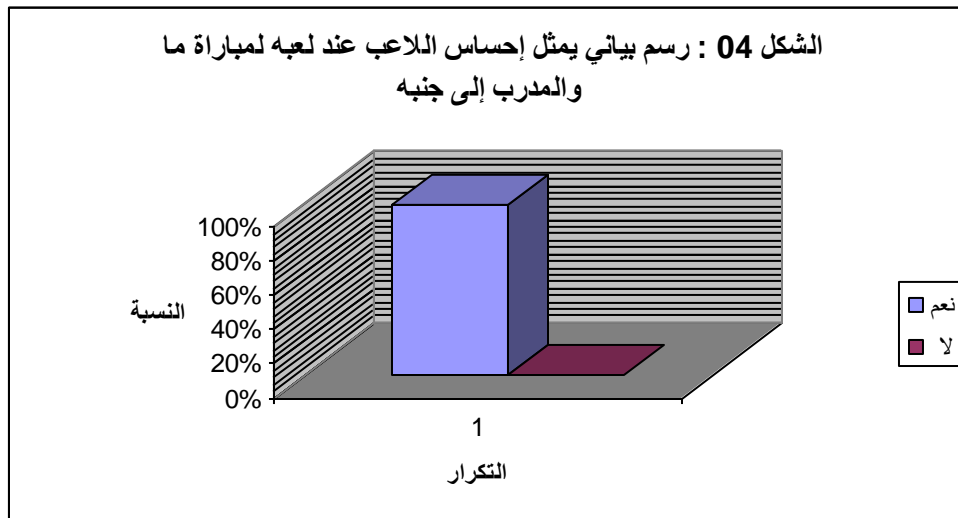
يتضح لنا من خلال الجدول أن نسبة 83.33% أجابوا بنعم مما يدل على أن اللاعب يوافق المدرب في كل قراراته ويتقبلها بكل روح رياضية ، أما نسبة 16.66% من اللاعبين كانت إجاباتهم لا ، وما يجعلنا نفهم أن اللاعبين يتقنون بمديرتهم و يسلمون بأنه صاحب القرار الأول والأخير لأنه يعمل من أجل مصلحة الفريق.



السؤال رقم 4: هل تشعر بالراحة لوجود المدرب إلى جانبك أثناء المباراة؟  
الغرض من السؤال: معرفة إحساس اللاعب بوجود المدرب إلى جانبه أثناء المباراة.  
الجدول رقم 4 : يمثل إحساس اللاعب عند لعبه لمباراة ما والمدرب إلى جنبه.

الاختيارات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	30	100
لا	00	00
المجموع	30	100

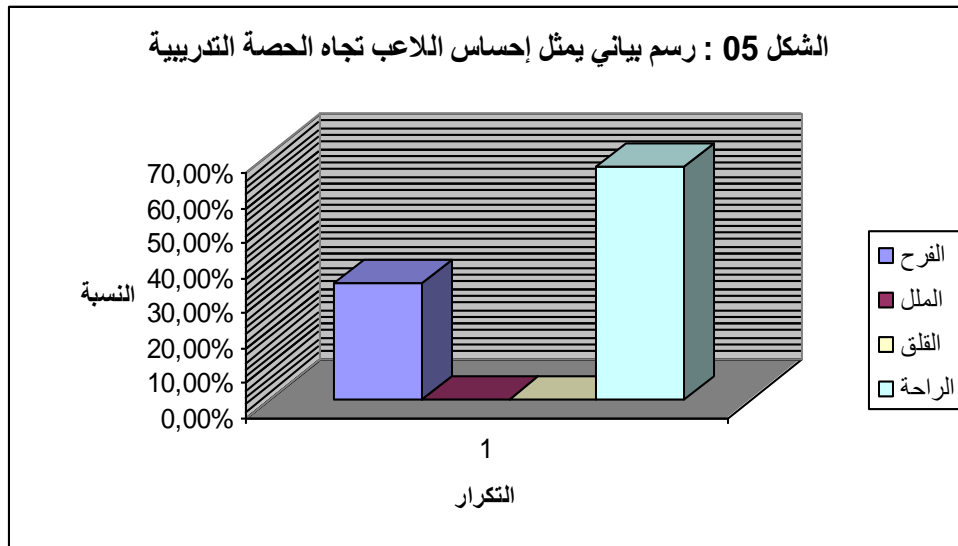
من خلال الجدول يتضح لنا أن كل اللاعبين أي نسبة 100% أجابوا بنعم ، مما يبين لنا أن اللاعب دوما في حاجة لأن يكون المدرب إلى جانبه ، ويمثل المدرب دعما معنويا للاعب من خلال إرشاداته وتوجيهاته و نصائحه للاعبين.



السؤال رقم 5: بماذا تشعر عند وصول الحصة التدريبية؟  
الغرض من السؤال: معرفة شعور اللاعب تجاه الحصة التدريبية.  
الجدول رقم 5: يمثل إحساس اللاعب تجاه الحصة التدريبية.

الاختيارات	التكرارات	النسبة المئوية
الفرح	10	33.33
الملل	00	00
القلق	00	00
الراحة	20	66.66
المجموع	30	100

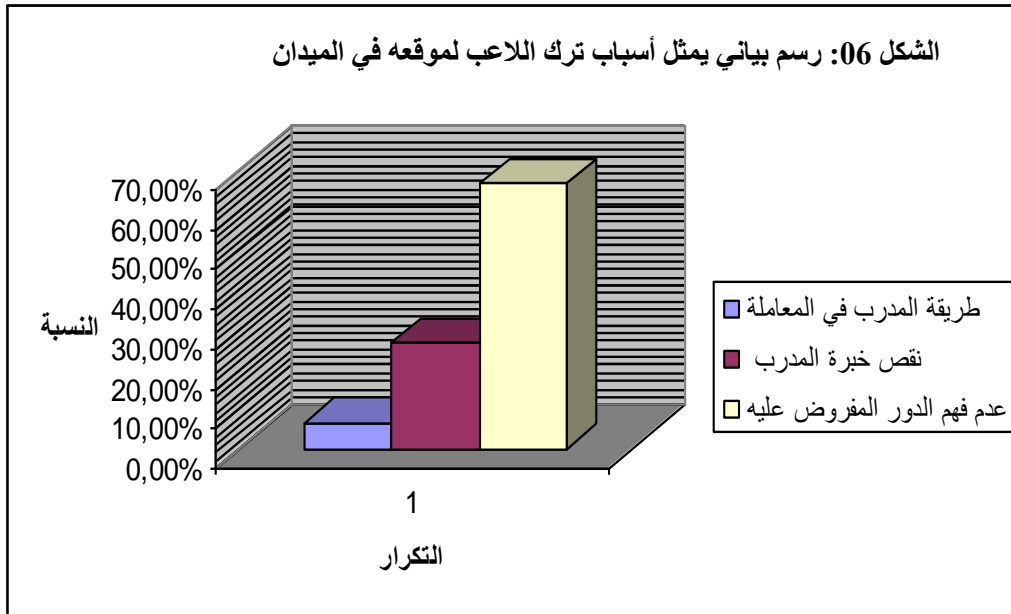
من خلال الجدول يتضح لنا أن نسبة 66.66% كانت إجاباتهم بالراحة، أما نسبة 33.33% أجابوا بالفرح ، مما يدل على أن أغلبية اللاعبين يشعرون بالراحة والانبساط لوصول الحصة التدريبية ومن أهم الأسباب التي تجعل اللاعب يداوم على التدريب الجو الذي يخلقه المدرب أثناء التدريب والمعاملة التي يخصص بها لاعبيه.



السؤال رقم 6: في رأيك هل عدم احترام وضعية اللّعب فوق أرضية الميدان راجع إلى:  
الغرض من السؤال : معرفة السبب الذي يترك اللاعب لا يحترم موقعه فوق أرضية الميدان.  
الجدول رقم 6: يمثل أسباب ترك اللاعب لموقعه في الميدان.

الاختيارات	التكرارات	النسبة المئوية
طريقة المدرب في المعاملة	02	6.66
نقص خبرة المدرب	08	26.66
عدم فهم الدور المفروض عليه	20	66.66
المجموع	30	100

من خلال الجدول يتضح لنا أن نسبة 66.66 % من اللاعبين أكدوا على أن عدم احترام وضعية اللّعب في الميدان راجع إلى عدم فهم الدور المفروض عليه، أما نسبة 26.66% من اللاعبين أجابوا بنقص خبرة المدرب في حين نسبة 6.66% من اللاعبين أجابوا على طريقة المدرب في المعاملة.

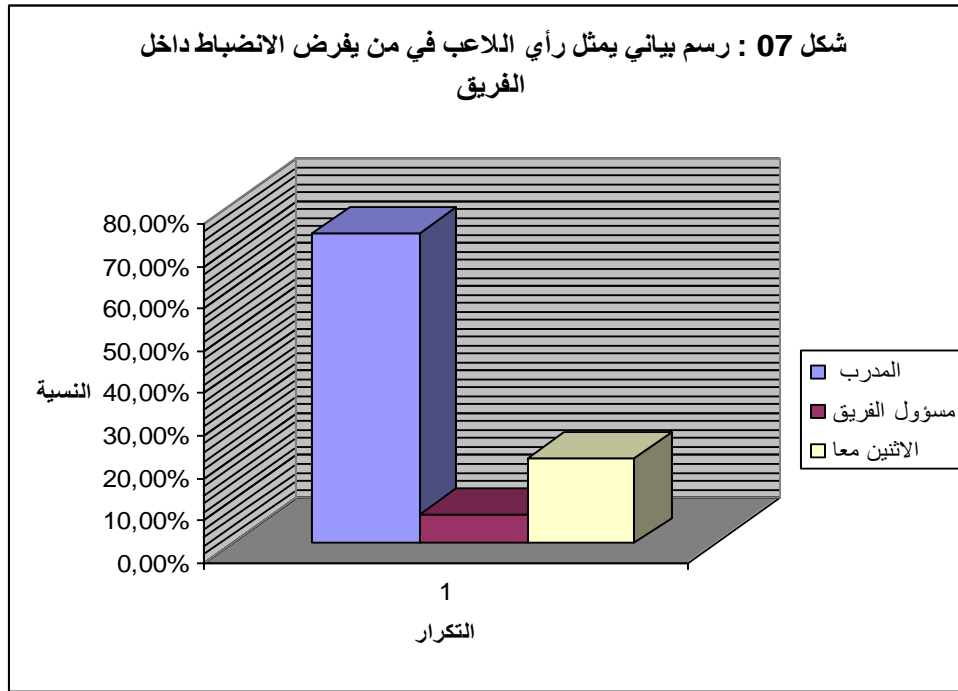




السؤال رقم 7: من ترونه أهلا لفرض الانضباط داخل الفريق؟  
الغرض منه: معرفة رأي اللاعب من يحق له فرض الانضباط داخل الفريق.  
الجدول رقم 7: يمثل رأي اللاعب في من يفرض الانضباط داخل الفريق.

الاختيارات	التكرارات	النسبة المئوية
المدرّب	22	73.33
مسؤول الفريق	02	6.66
الاثنين معا	06	20
المجموع	30	100

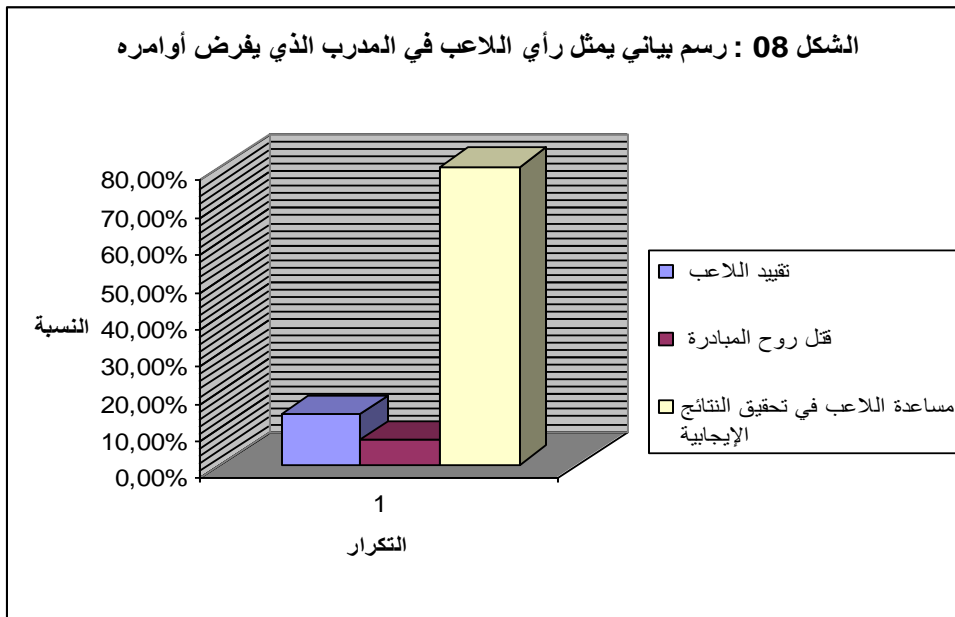
من خلال الجدول يتضح لنا أن نسبة 73.33% من اللاعبين ركزوا إجاباتهم على أن المدرّب هو الأهل لفرض الانضباط ، أما نسبة 20% أجابوا بأن المسؤول و المدرّب معا أهل لفرض الانضباط في نسبة 6.66% فقط أجابوا ب المسؤول، مما يعني أن المدرّب هو الأجدر بتسيير و فرض الانضباط داخل الفريق وهذا راجع إلى المكانة التي يحتلها في نفوس أفراد الفريق و الصرامة و الجد الذي يتحلّى به المدرّب.



السؤال رقم 8: عندما يجبر المدرب اللاعبين على تنفيذ الأوامر ماذا تعتبرونه؟  
 الغرض من السؤال: معرفة نظرة اللاعب إلى المدرب الذي يجبر اللاعبين على تنفيذ أوامره.  
 الجدول رقم 8: يمثل رأي اللاعب في المدرب الذي يفرض أوامره.

الاختيارات	التكرارات	النسبة المئوية
تقييد اللاعب	4	13.33
قتل روح المبادرة	2	6.66
مساعدة اللاعب في تحقيق النتائج الإيجابية	24	80
المجموع	30	100

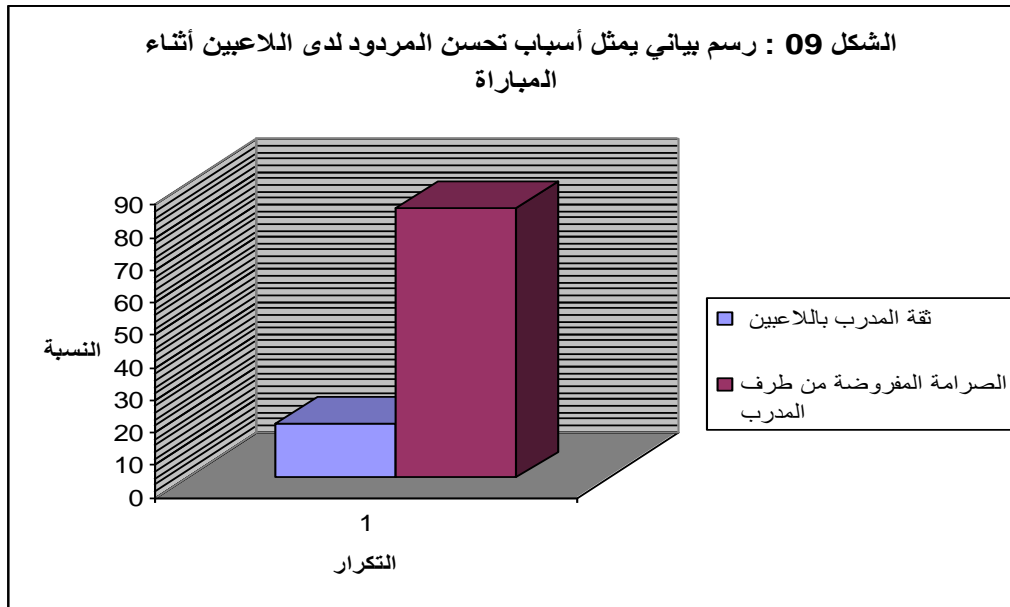
من خلال الجدول يتضح لنا أن نسبة 80% من اللاعبين ركزوا إجاباتهم على أن إجبار المدرب للاعبه على تنفيذ أوامره هو من أجل مساعدتهم في تحقيق النتائج الإيجابية، في حين أن نسبة 13.33% كانت إجاباتهم بتقييد اللاعب، أما نسبة 6.66% المتبقية أجابت بقتل روح المبادرة، إذا فالمدرب الذي يجبر لاعبيه على تنفيذ الأوامر يوصف بالمدرب الصارم هذا طبعا في صالح الفريق و بغية تحقيق نتائج أفضل و الارتقاء بمرودود الفريق نحو الأحسن.



**السؤال رقم 9:** إلى ماذا ترجعون المردود الجيد أثناء المباراة؟  
**الغرض منه:** تحديد سبب تقديم اللاعبين لمردود جيد أثناء المباراة.  
**الجدول رقم 9:** يمثل أسباب تحسن المردود لدى اللاعبين أثناء المباراة.

الاختيارات	التكرارات	النسبة المئوية
ثقة المدرب باللاعبين	5	16.66
الصرامة المفروضة من طرف المدرب	25	83.33
المجموع	30	100

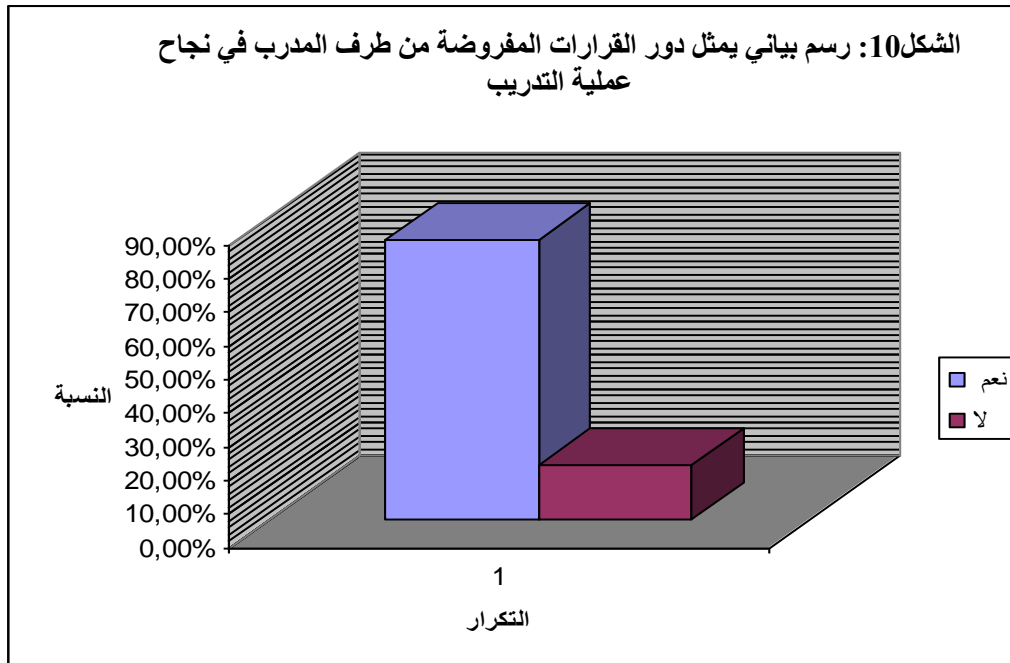
من خلال الجدول يتضح لنا أن نسبة 83.33% من اللاعبين ركزوا إجاباتهم على أن الصرامة المفروضة من طرف المدرب هي التي ارتقت بمردود اللاعبين نحو الأفضل ، أما نسبة 16.66% من اللاعبين أجابوا بثقة المدرب باللاعبين ، لأن المدرب الصارم لا يترك المجال .



السؤال رقم 10: هل القرارات المفروضة من طرف المدرب تساهم في نجاح عملية التدريب؟  
الغرض منه : معرفة دور صرامة المدرب (القرارات المفروضة) في إنجاز عملية التدريب.  
الجدول رقم 10: يمثل دور القرارات المفروضة من طرف المدرب في نجاح عملية التدريب.

الاختيارات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	25	83.33
لا	05	16.66
المجموع	30	100

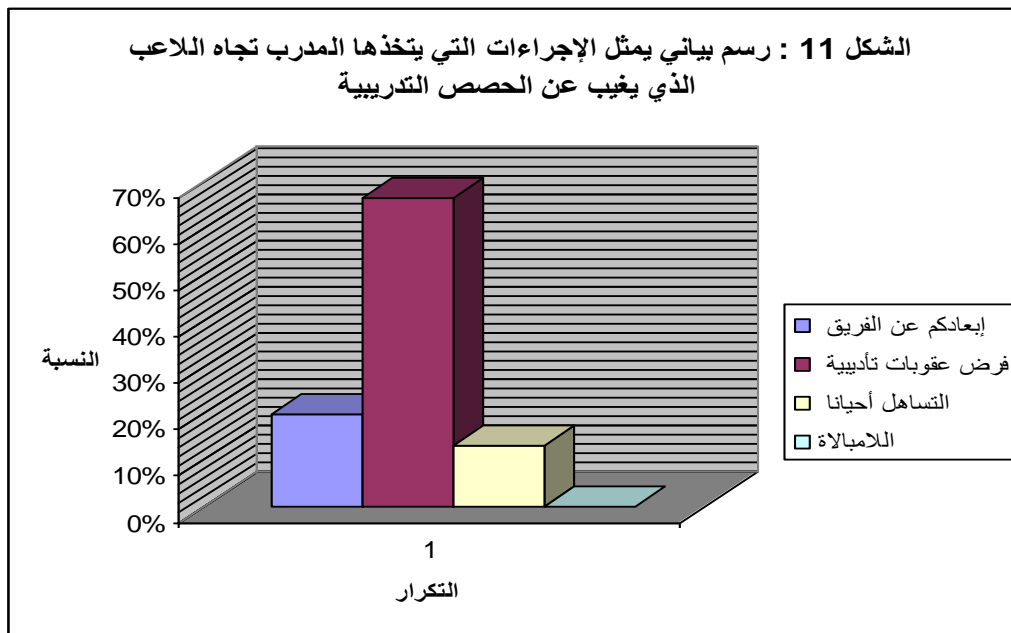
من خلال الجدول يتضح لنا أن نسبة 83.33 % من اللاعبين أجابوا بنعم أي أن قرارات المدرب المفروضة عليهم تساهم بالفعل في نجاح عملية التدريب، أما نسبة 16.66% من اللاعبين كانت إجاباتهم بـ لا، يرجع ذلك إلى دور صرامة المدرب و عدم ترك المجال للاعبين للتصرف بحرية وذلك للوصول إلى هدف الحصة التدريبية .



السؤال رقم 11: في حالة غيابك عن الحصص التدريبية كيف يكون رد فعل المدرب؟  
الغرض منه: معرفة الطريقة التي يتعامل بها المدرب مع اللاعب الذي يغيب عن الحصة التدريبية.  
الجدول رقم 11: يمثل الإجراءات التي يتخذها المدرب تجاه اللاعب الذي يغيب عن الحصص التدريبية.

الاختيارات	التكرارات	النسبة المئوية
إبعادكم عن الفريق	06	20
فرض عقوبات تأديبية	20	66.66
التساهل أحيانا	04	13.33
اللامبالاة	00	00
المجموع	30	100

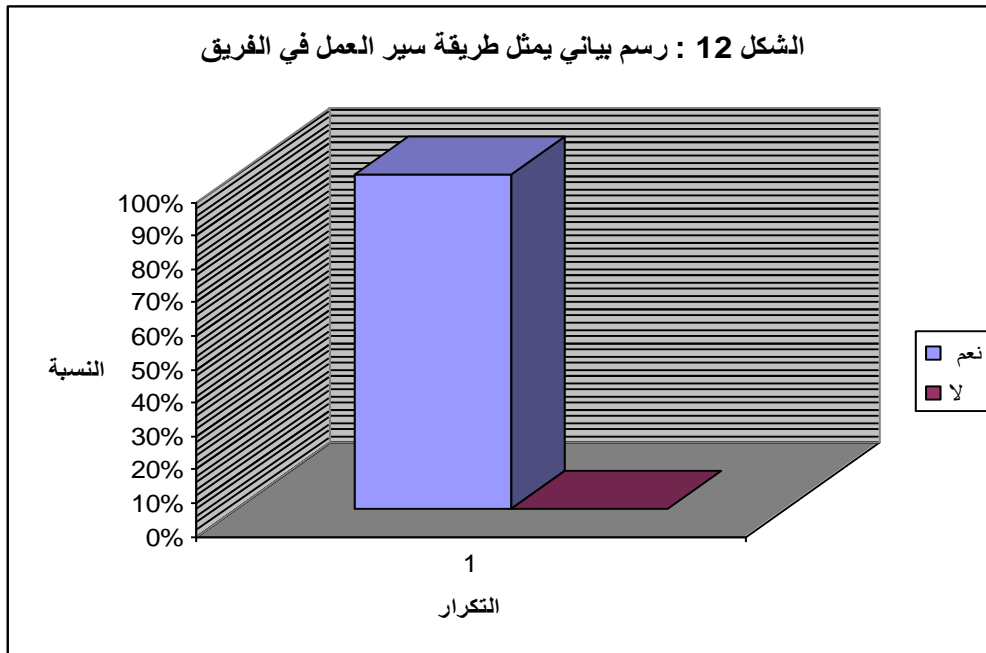
من خلال الجدول يتضح لنا أن نسبة 66.66% من اللاعبين كانت إجاباتهم على أن المدرب يفرض عقوبات تأديبية على اللاعب الذي يغيب عن الحصة التدريبية، في حين نسبة 20% أجابوا بإبعادهم عن الفريق ، أما نسبة 13.33% من اللاعبين أجابوا بالتساهل أحيانا ، وهذا ما يبين أن المدرب الرياضي يتعامل بصرامة مع اللاعبين و ذلك من أجل الارتقاء بمستوى اللاعبين نحو الأفضل و تحقيق أهداف الحصص التدريبية.



السؤال رقم 12: هل توجد صرامة داخل الفريق؟  
 الغرض منه: معرفة سيرورة النظام داخل الفريق .  
 الجدول رقم 12: يمثل طريقة سير العمل في الفريق.

الاختيارات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	30	100
لا	00	00
المجموع	30	100

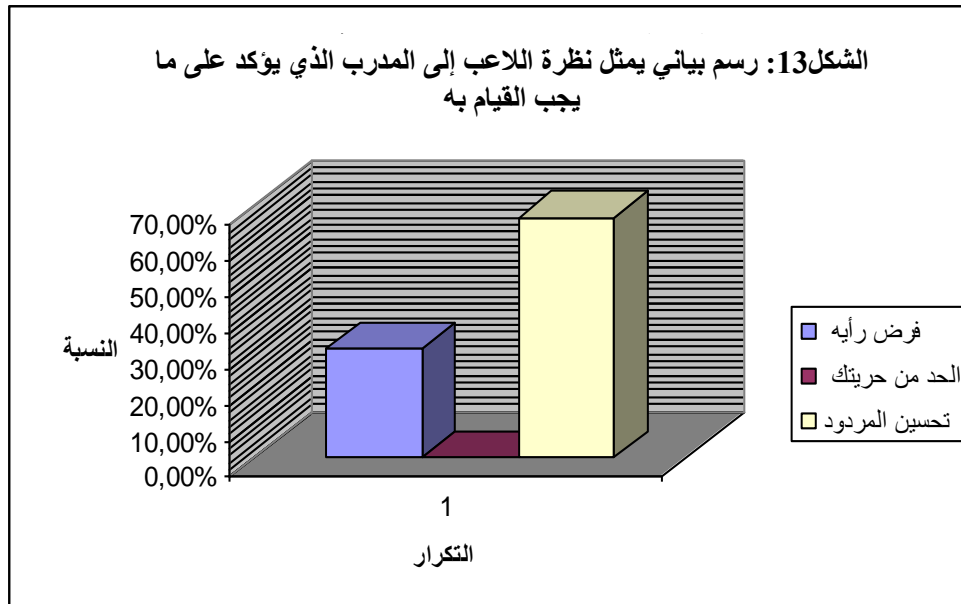
من خلال الجدول يتضح لنا أن نسبة 100% من اللاعبين يؤكدون أن الصرامة موجودة في الفريق و هذا ما يؤكد أن المدرب يتحكم في لاعبيه و يفرض الانضباط خدمة للفريق الرياضي و بغية تحقيق النتائج الإيجابية.



**السؤال رقم 13:** حسب رأيك هل ترى أن تأكيد المدرب على ما يجب القيام به في التدريب هو؟  
**الغرض منه :** معرفة رأي اللاعب في ما يلزمه المدرب للقيام به أثناء التدريب.  
**الجدول رقم 13:** يمثل نظرة اللاعب إلى المدرب الذي يؤكد على ما يجب القيام به.

الاختيارات	التكرارات	النسبة المئوية
فرض رأيه	10	30.33
الحد من حريتك	00	00
تحسين المردود	20	66.66
المجموع	30	100

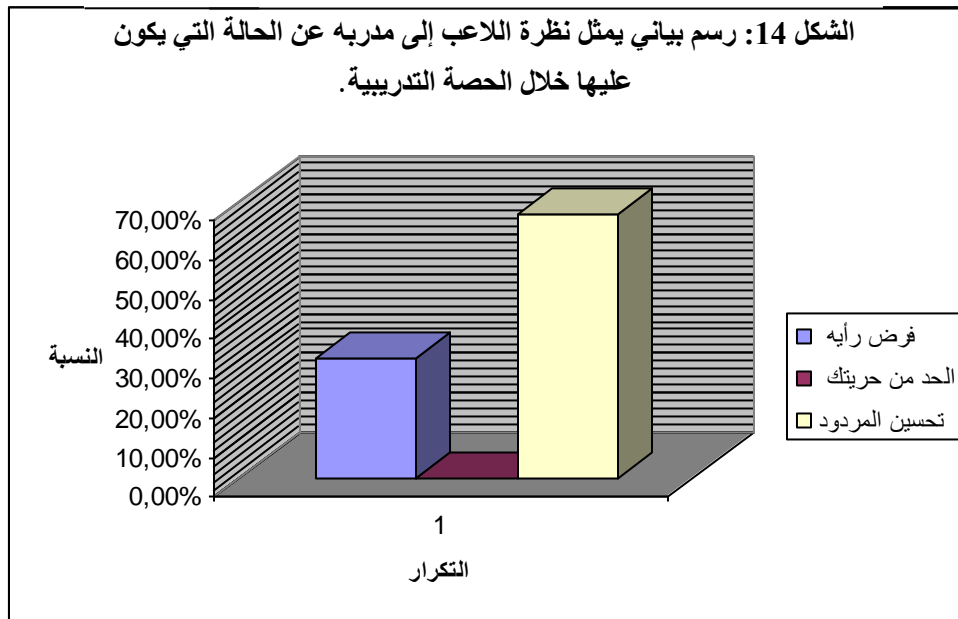
من خلال الجدول يتضح لنا أن نسبة 66.66% من اللاعبين ركزوا إجاباتهم على أن تأكيد المدرب على ما يجب القيام به أثناء التدريب هو من أجل تحسين المردود، أما نسبة 33.33% أجابوا بأنه فرض لرأيه، و هذا ما يدل على أن إلحاح و تأكيد المدرب على اللاعبين لما يجب القيام به هو من أجل تحسين مردودهم عن طريق تحقيق أهداف التدريب بفرض نوع من الصرامة و الجد في العمل التدريبي للوصول إلى تحقيق النتائج الإيجابية.



**السؤال رقم 14:** هل يظهر المدرب نشيطا أثناء الحصة التدريبية؟  
 الغرض منه :معرفة رأي اللاعب في الحالة البدنية و النفسية للمدرب خلال الحصة التدريبية.  
**الجدول رقم 14:** يمثل نظرة اللاعب إلى مدربه عن الحالة التي يكون عليها خلال الحصة التدريبية.

الاختيارات	التكرارات	النسبة المئوية
دائما	22	73.33
أحيانا	06	20
نادرا	02	6.66
أبدا	00	00
المجموع	30	100

من خلال الجدول نجد أن نسبة 73.33% من اللاعبين كانت إجاباتهم بأن المدرب يكون دائما نشيطا ، أما نسبة 20% من اللاعبين أجابوا بأنه يكون نشيطا أحيانا ، في حين نسبة 6.66% أجابوا بأنه نادرا ما يظهر المدرب نشيطا ، ودوام نشاط المدرب في الحصص التدريبية عامل مهم و مساعد للاعبين حتى تكون لديهم رغبة في لعب الحصة التدريبية والمداومة عليها ، فالمدرّب أو حالة المدرّب النفسية و البدنية لها تأثير مباشر على اللاعبين .

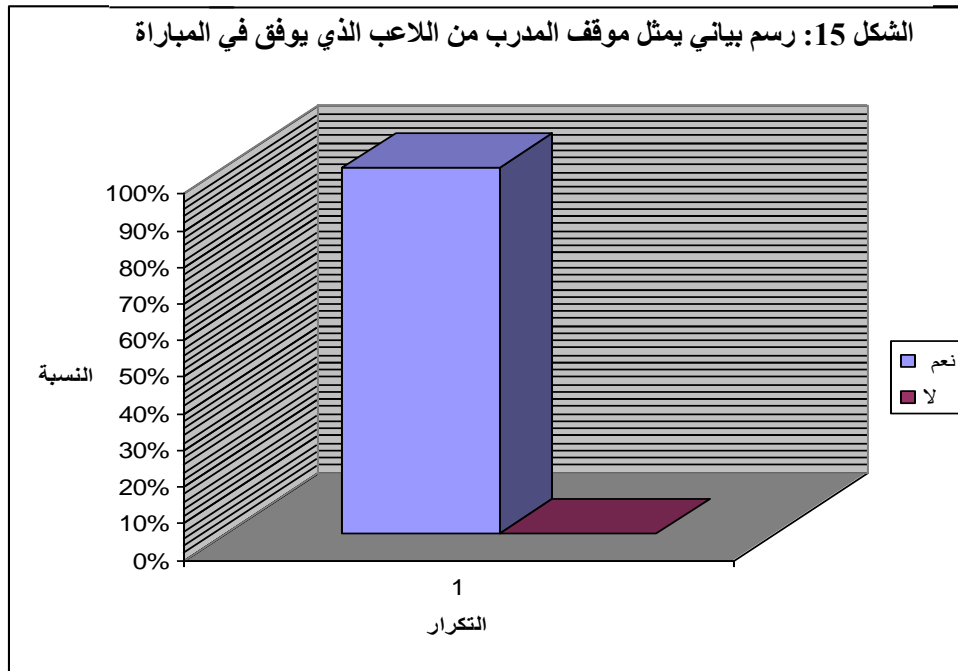




السؤال رقم 15: هل يقوم المدرب بتشجيعات للاعب الذي يقدم أداء جيد أثناء المباراة؟  
الغرض منه: معرفة ما إذا كان المدرب يحفز اللاعب المتفوق.  
الجدول رقم 15: يمثل موقف المدرب من اللاعب الذي يوفق في المباراة.

الاختيارات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	100	100
لا	00	00
المجموع	30	100

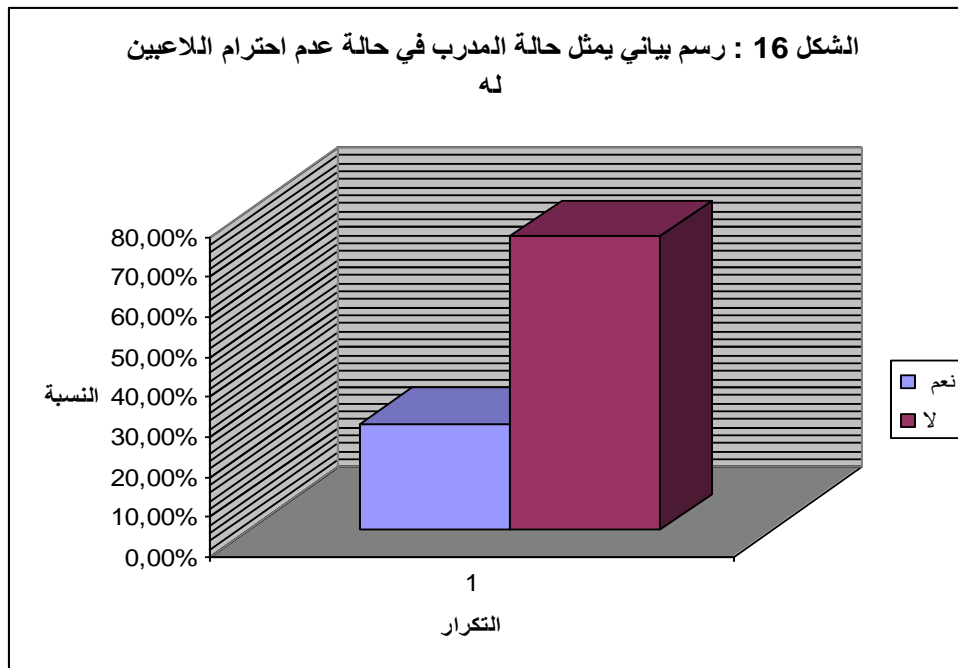
من خلال الجدول يتبين لنا أن كل اللاعبين أقرروا بأن المدرب يقوم بتشجيع اللاعب الذي يقدم أداء جيد أثناء المباراة وهذا من المهام التي تقع على عاتق المدرب لأن المدرب في تشجيعه للاعبين يحفزهم على تقديم الأفضل دائماً و يحققون النتائج المبتغاة.



السؤال رقم 16: هل يشعر المدرب بالانزعاج نتيجة عدم احترام اللاعبين له؟  
الغرض منه: معرفة تأثير عدم احترام اللاعبين على المدرب و رد فعله.  
الجدول رقم 16: يمثل حالة المدرب في حالة عدم احترام اللاعبين له.

الاختيارات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	08	26.66
لا	22	73.33
المجموع	30	100

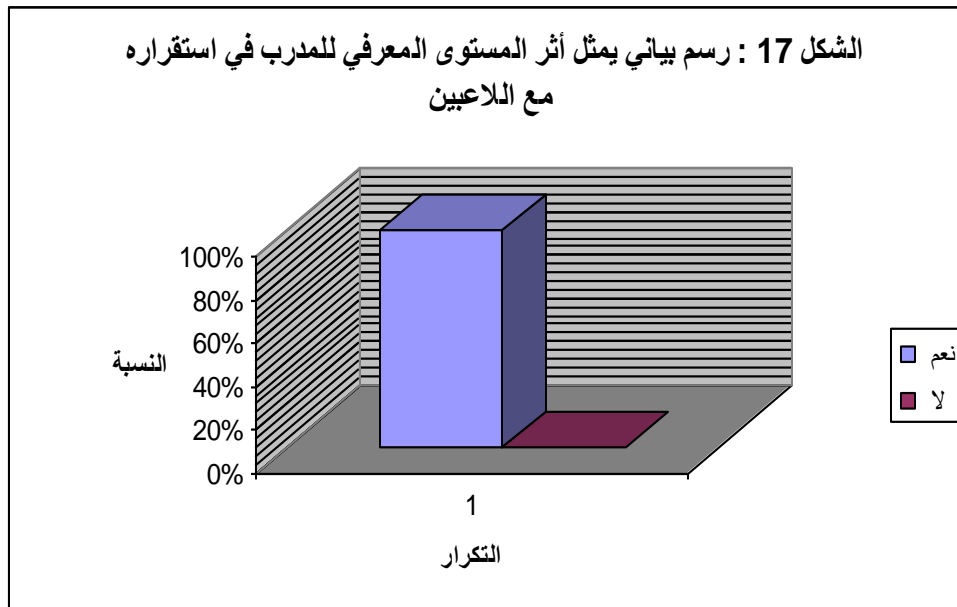
من خلال الجدول نجد أن نسبة 73.33% من اللاعبين ركزوا على أن المدرب لا ينزعج من اللاعبين ، أما نسبة 26.66% من اللاعبين أجابوا بنعم، لأن المدرب في هذه الحالة يجب أن يتحلى بالصبر و الهدوء ، والتحكم بالأعصاب من أجل الحفاظ على تماسك أفراد الفريق فيما بينهم ، كون المدرب هو المثل الأعلى للاعبين.



السؤال رقم 17: في رأيك هل المستوى المعرفي للمدرب له أثر في استقراره مع اللاعبين؟  
الغرض منه: معرفة تأثير المستوى المعرفي للمدرب على العلاقة التي تربطه مع اللاعبين.  
الجدول رقم 17: يمثل أثر المستوى المعرفي للمدرب في استقراره مع اللاعبين.

الاختيارات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	30	100
لا	00	00
المجموع	30	100

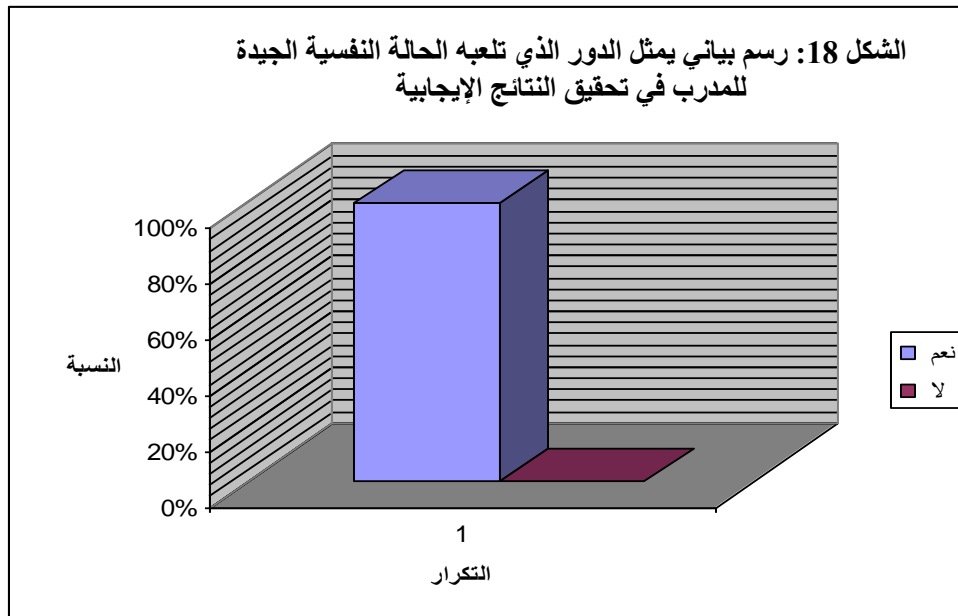
من خلال الجدول يتضح لنا أن نسبة 100% من اللاعبين ركزوا إجاباتهم بأن المستوى المعرفي للمدرب له أثر في استقراره مع اللاعبين، بل إن معرفة المدرب ومستواه التعليمي من أهم الأسباب التي تجعل المدرب في علاقته مع اللاعبين يشكلون وحدة متكاملة و متماسكة ، فهو بذلك يستطيع أن يتعامل مع كل ما يمكن أن يواجهه مع اللاعبين خاصة وأننا نعرف بأن اللاعب في سن 14-17 يحتاج إلى معاملة خاصة و تتطلب حكمة ومعرفة.



**السؤال رقم 18:** هل الحالة النفسية الجيدة للمدرب تلعب دورا في تحقيق النتائج الإيجابية؟  
**الغرض من السؤال:** معرفة دور و أهمية حالة المدرب النفسية الجيدة في تحقيق النتائج و الانتصارات.  
**الجدول رقم 18:** يمثل الدور الذي تلعبه الحالة النفسية الجيدة للمدرب في تحقيق النتائج الإيجابية.

الاختيارات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	30	100
لا	00	00
المجموع	30	100

من خلال الجدول يتبين لنا أن نسبة 100% من اللاعبين كانت إجاباتهم بأن الحالة النفسية الجيدة للمدرب تلعب دورا في تحقيق النتائج الإيجابية ، لأننا نلاحظ خلال المباريات أن اللاعبين يتأثرون بالمدرب فبالتالي الحالة النفسية الجيدة للمدرب تجعله يفكر بعقلانية و يصدر قراراته بكل ثقة و اتزان ما يساعد اللاعبين كثيرا على لعب مباراة في المستوى لأن المدرب بمثابة الدافع و الحافز المعنوي الأول للاعبين .



## خلاصة الاستبيان الخاص باللاعبين:

من خلال النتائج المتحصل عليها من الجداول الخاصة بالاستبيان المقدم للاعبين و التي قمنا بتحليلها تمكنا من الحصول على إجابات الأسئلة التي طرحناها حول " شخصية المدرب و إنعكاسها على مردود الفريق أثناء المباراة في الكرة الطائرة " تمكنا من الوصول إلى:

أن مردود الفريق الرياضي ينعكس وفقا للعلاقة الحسنة القائمة بين المدرب و اللاعب بل إن هذه العلاقة سبب مباشر في تماسك الفريق و منه تحقيق نتائج مرضية، لأن المدرب في تعامله مع اللاعبين يشكلون وحدة متكاملة إذن النتائج التي توصلنا إليها تحقق لنا الفرضية الجزئية الأولى بأن العلاقة الحسنة التي تربط المدرب باللاعبين تؤثر في مردود الفريق.

أن صرامة المدرب الرياضي تؤثر في تحقيق النتائج الإيجابية، حيث أن اللاعبين ينظرون إلى المدرب بأنه المسئول الأول عن فرض الانضباط داخل الفريق خاصة صنف الأواسط، فالمردود الجيد للفريق في المباراة يرجع إلى طريقة المدرب في تسيير المقابلة و اتخاذ القرارات المناسبة في الوقت المناسب بشكل جدي و صارم ، مما يحقق الفرضية الجزئية الثانية والتي تقر بأن الصرامة المفروضة من طرف المدرب لها أثر في تحقيق الانتصارات و النتائج الإيجابية.

أن الحالة النفسية الجيدة للمدرب الرياضي تؤثر كذلك في تحقيق النتائج للفريق ، لأن المدرب خلال المقابلة يجب أن يتحلى بالصبر و الهدوء ، والتحكم بالأعصاب من أجل الحفاظ على تماسك أفراد الفريق وحتى يقدم اللاعبون المردود المطلوب، و الحالة النفسية الجيدة للمدرب تجعله يفكر بعقلانية و يصدر قراراته بكل ثقة و اتزان ما يساعد اللاعبين كثيرا على لعب مباراة في المستوى لأن المدرب بمثابة الدافع و الحافز المعنوي الأول للاعبين، ما يؤكد صحة الفرضية الجزئية الثالثة بأن حالة المدرب النفسية الجيدة تؤثر في تحقيق النتائج الإيجابية.

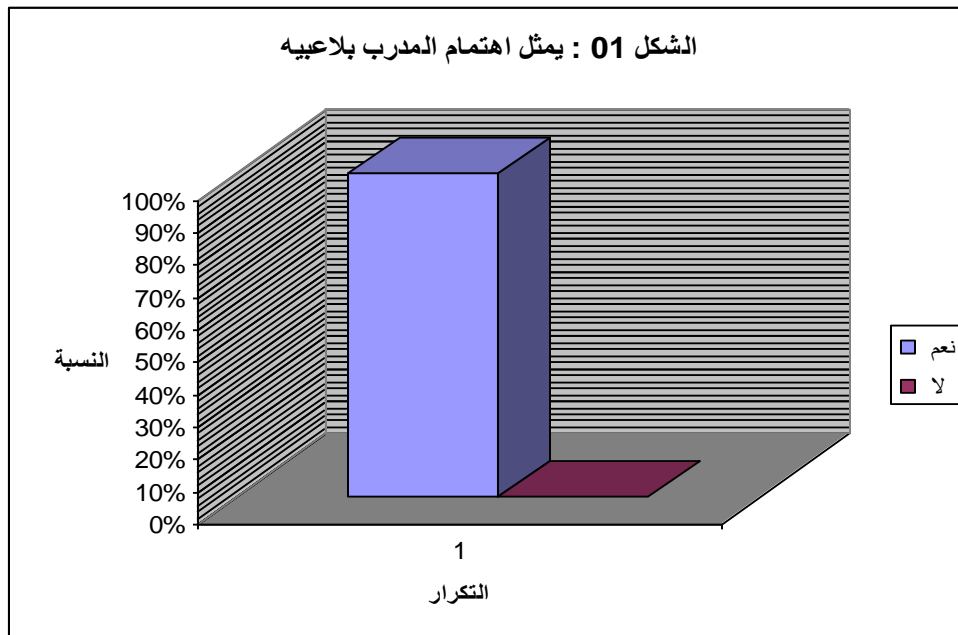
ومن خلال النتائج التي توصلنا إليها في الاستبيانات الخاصة باللاعبين و المدربين والتي أثبتت صحة الفرضيات الجزئية الثلاثة يمكننا أن نقول بأن شخصية المدرب الرياضي لها إنعكاس في مردود الفريق أثناء المباراة في الكرة الطائرة و منه تحقق الفرضية العامة لدراستنا.

### الاستبيان الخاص بالمدرين:

السؤال رقم 1: هل تستمع جيدا للاعبين وتتفهم انشغالاتهم؟  
الغرض منه: معرفة مدى اهتمام المدرب بانشغالات لاعبيه.  
الجدول رقم 19: يمثل اهتمام المدرب بلاعبيه.

الاختيارات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	30	100
لا	00	00
المجموع	30	100

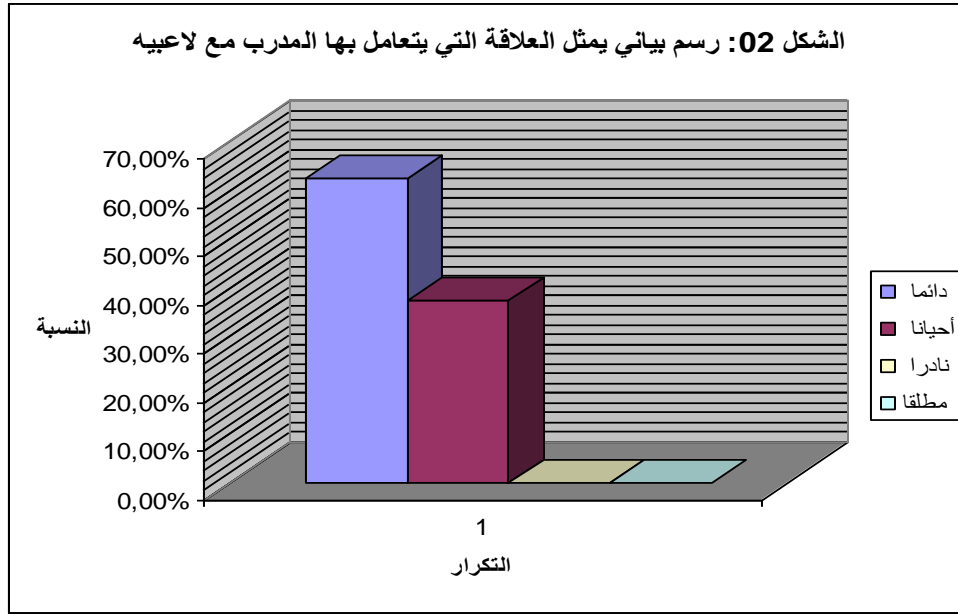
من خلال الجدول نجد أن كل المدرين أجابوا بنعم أي نسبة 100% ، وأكدوا على أن المدرب يجب عليه الاستماع للاعبين و تفهم انشغالاتهم وهو من خصائص السلوك 9/9 للمدرب الرياضي ضمن الشبكة الإدارية الذي يميز المدرب الرياضي و الذي يهتم بدرجة كبيرة بتحفيز اللاعبين و التعامل معهم بصورة إيجابية و الاستماع لانشغالاتهم (محمد حسن علاوي ، 2002 ، ص 93).



السؤال رقم 2: هل تتبادل الآراء مع اللاعبين؟  
 الغرض منه: معرفة ما إذا كان المدرب يتحاور مع اللاعبين و يتبادل معهم الآراء.  
 الجدول رقم 20: يمثل العلاقة التي يتعامل بها المدرب مع لاعبيه.

الاختيارات	التكرارات	النسبة المئوية
دائما	05	62.50
أحيانا	03	37.50
نادراس	00	00
مطلقا	00	00
المجموع	08	100

من خلال الجدول يتضح لنا أن نسبة 62.5% من المدربين أجابوا على أنهم يتبادلون الآراء مع اللاعبين دائما، أما نسبة 37.5% من المدربين كانت إجاباتهم بأحيانا ، إذا فالمدرب ينتهج أسلوب الحوار مع اللاعبين ويترك المجال للاعب حتى يعبر عن رأيه لكن في حدود وذلك لخدمة الفريق فيما يساعد على الارتقاء بمستوى اللاعبين وتحقيق النتائج.

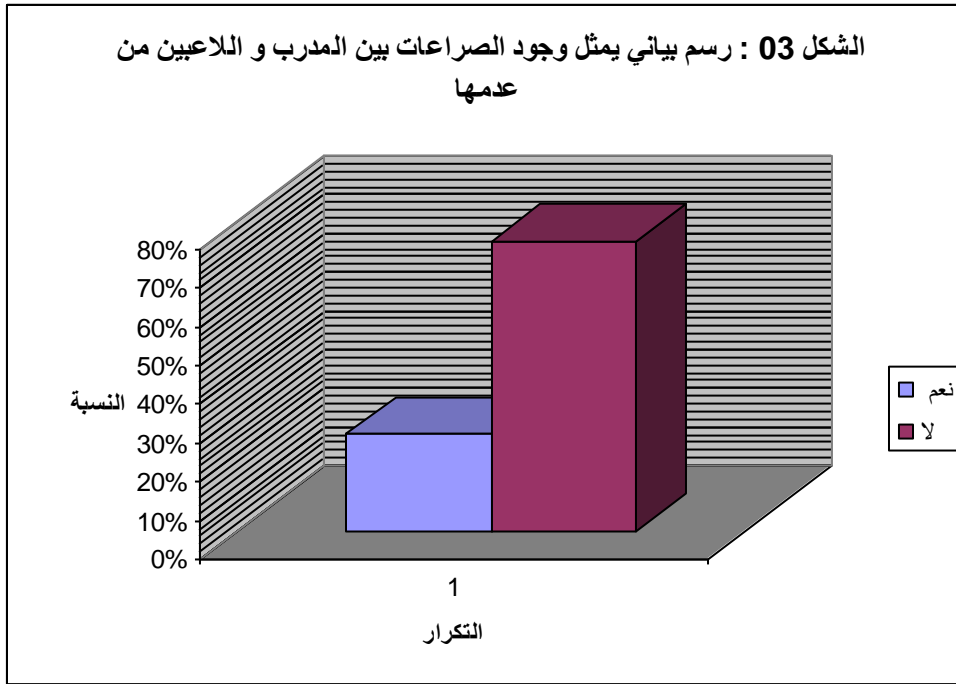


**السؤال رقم 3:** هل هناك صراعات تحدث بينك وبين اللاعبين؟  
**الغرض منه:** معرفة ما إذا كانت هناك نزاعات قائمة بين المدرب و اللاعبين.  
**الجدول رقم 22:** يمثل وجود الصراعات بين المدرب و اللاعبين من عدمها.

الاختيارات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	02	25
لا	06	75
المجموع	08	100

من خلال الجدول يتضح لنا أن نسبة 75% من المدربين ركزوا إجاباتهم على أنه لا وجود لصراعات و نزاعات بين المدرب و لاعبيه ، في حين أن نسبة 25% من المدربين أجابوا بـ نعم، وما يجعل العلاقة بين المدرب و اللاعبين مستقرة هو عدم وجود هذه الصراعات وحسن المعاملة بين المدرب و اللاعبين مما يساعد على السير الحسن للفريق الرياضي و تحقيق النتائج.

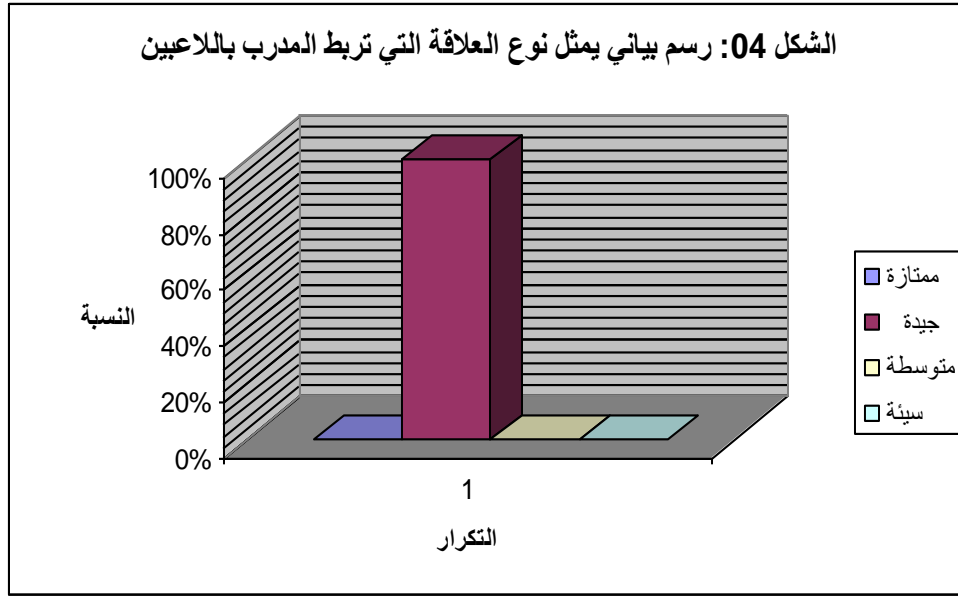




السؤال رقم 4: كيف تقيم علاقتك مع اللاعبين؟  
 الغرض منه : معرفة نوعية العلاقة القائمة بين المدرب و اللاعبين.  
 الجدول رقم 23: يمثل نوع العلاقة التي تربط المدرب باللاعبين.

النسبة المئوية	التكرارات	الاختيارات
00	00	ممتازة
100	08	جيدة
00	00	متوسطة
00	00	سيئة
100	08	المجموع

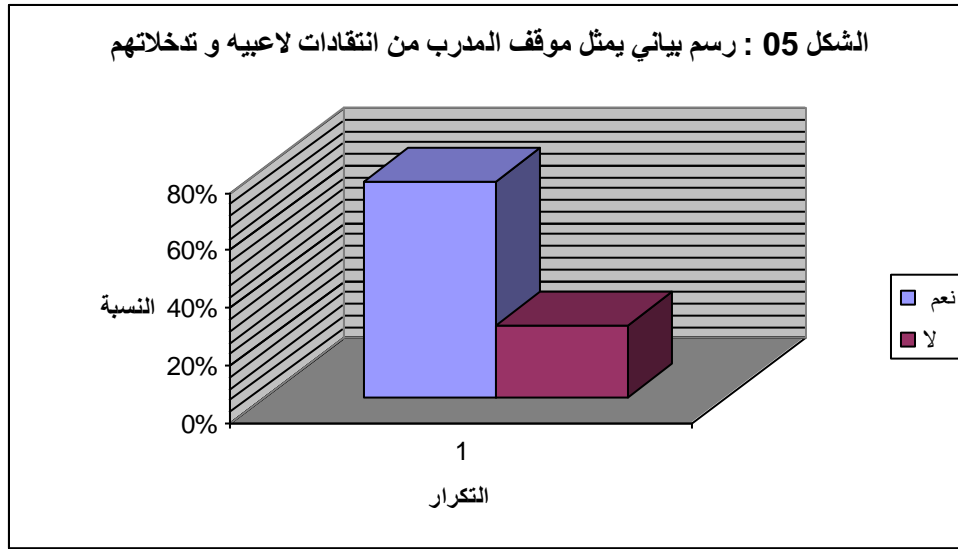
من خلال الجدول نجد أن كل المدربين أجابوا بأن العلاقة التي تربط بين المدرب و اللاعبين جيدة أي نسبة 100% ، لأن المدرب الذي يؤكد بأن علاقته مع اللاعبين جيدة نجده يتعامل بشكل لائق معهم بدون أن تكون هناك مشاكل أو صراعات ونجده كذلك يتفهم لاعبيه و يتحاور معهم و يستمع إليهم.



السؤال رقم 5: هل تقبل انتقادات بعض اللاعبين و تدخلاتهم في عملك؟  
 الغرض منه : معرفة رد فعل المدرب من تدخلات اللاعبين في عمل المدرب و انتقاداتهم.  
 الجدول رقم 24: يمثل موقف المدرب من انتقادات لاعبيه و تدخلاتهم.

الاختيارات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	06	75
لا	02	25
المجموع	08	100

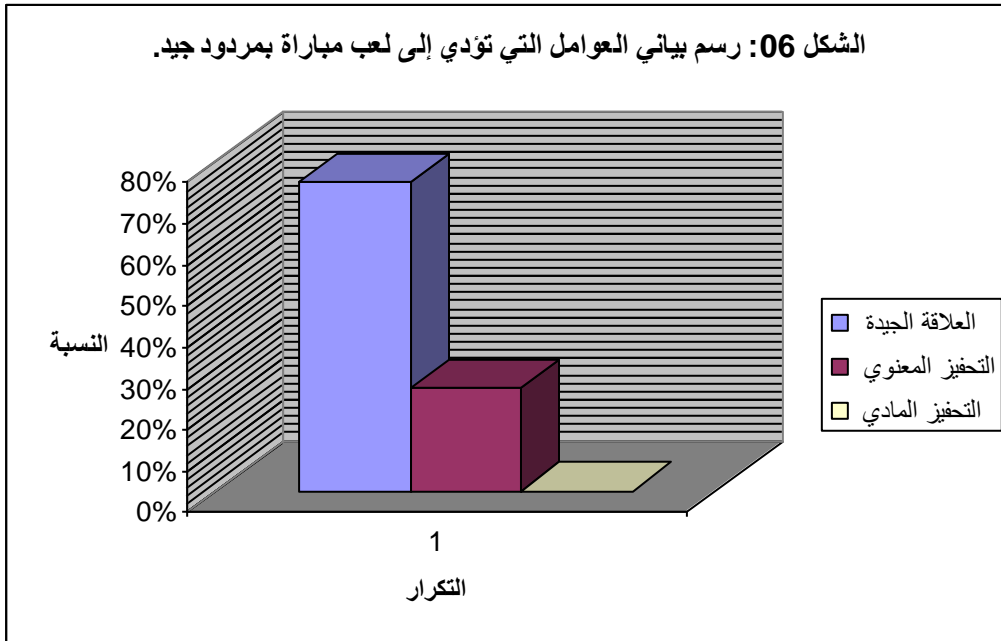
من خلال الجدول يتبين لنا أن نسبة 75% من المدربين ركزوا إجاباتهم على أنهم يتقبلون انتقادات اللاعبين ، في حين نسبة 25% كانت إجاباتهم بـ لا أي عدم تقبل انتقادات اللاعبين و تدخلاتهم في عمل المدرب، ولا يعني هذا أن المدرب يوصف بالضعف لكن أن يترك المجال للاعب للتعبير عن رأيه ويتصرف بلباقة مع تصرفات اللاعبين بتوجيههم و تقديم النصح لهم.



السؤال رقم 6: هل ترجعون المردود الجيد للاعبين أثناء المباراة إلى؟  
 الغرض منه: تحديد أسباب تقديم اللاعبين لمردود جيد أثناء المباراة.  
 الجدول رقم 25: يمثل العوامل التي تؤدي إلى لعب مباراة بمردود جيد.

الاختيارات	التكرارات	النسبة المئوية
العلاقة الجيدة	06	75
التحفيز المعنوي	02	25
التحفيز المادي	00	00
المجموع	08	100

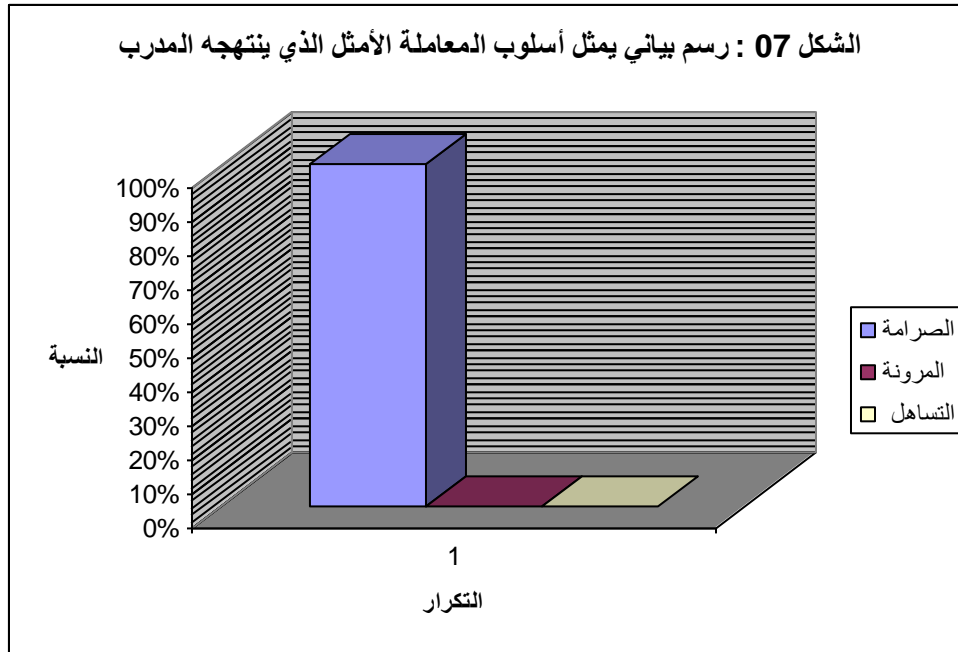
من خلال الجدول نجد أن نسبة 75% من المدربين ركزوا إجاباتهم على أن العلاقة الجيدة بين المدرب و اللاعبين هي التي أدت إلى تقديم المردود الجيد ، في حين نسبة 25% يرون أن التحفيز المعنوي هو الذي يساعد على تقديم المردود الجيد، إن العلاقة الجيدة التي تربط بين المدرب و اللاعبين هي العامل الرئيسي الذي يساعد اللاعبين في إعطاء مردود جيد لأن المدرب يكسب اللاعب و يتركه يقدم أحسن ما عنده عندما يعامله بما يرضيه .



السؤال رقم 7: حسب رأيك ما هو أسلوب المعاملة الأمثل الذي ينبغي أن ينتهجه المدرب مع اللاعبين؟  
 الغرض منه: تحديد الأسلوب الذي يتبعه المدرب مع اللاعبين.  
 الجدول رقم 26: يمثل أسلوب المعاملة الأمثل الذي ينتهجه المدرب.

الاختيارات	التكرارات	النسبة المئوية
الصرامة	08	100
المرونة	00	00
التساهل	00	00
المجموع	08	100

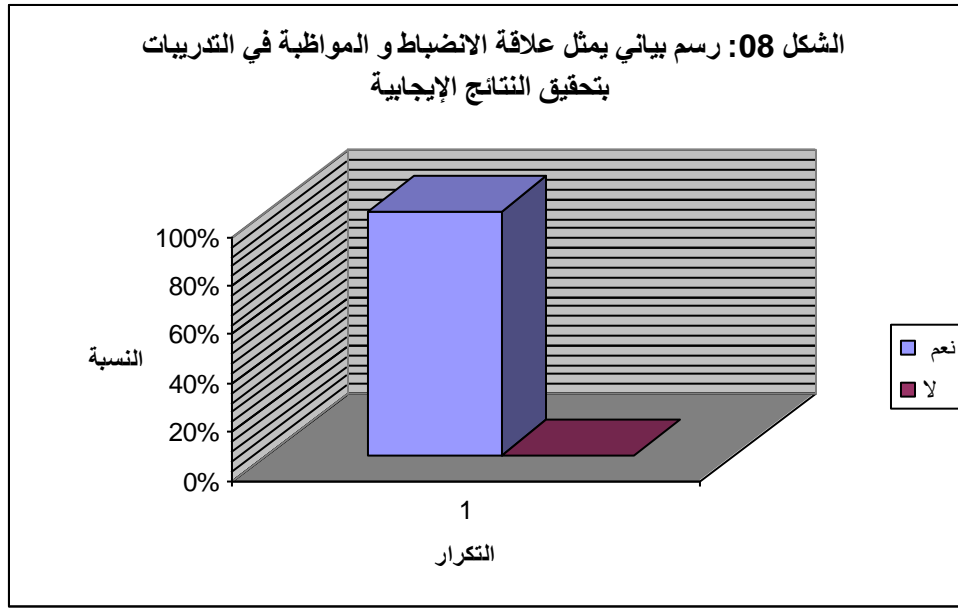
من خلال الجدول يتضح لنا أن كل المدربين أجابوا بالصرامة على أنه الأسلوب الأمثل الذي ينبغي على المدرب أن ينتهجه مع اللاعبين، لأن صرامة المدرب في عمله التدريبي و تعامله مع اللاعبين تجعل الفريق متماسك و يطمح أفرادهم إلى تحقيق الأهداف المسطرة من طرف المدرب، إذا فالصرامة كأسلوب للمعاملة أمر حتمي لتحقيق النتائج الإيجابية.



السؤال رقم 8: هل المواظبة و الانضباط في التدريبات شرط حتمي لتحقيق النتائج الإيجابية؟  
 الغرض منه: معرفة تأثير الانضباط في التدريبات على تحقيق النتائج.  
 الجدول رقم 27: يمثل علاقة الانضباط و المواظبة في التدريبات بتحقيق النتائج الإيجابية.

النسبة المتوية	التكرارات	الاختيارات
100	08	نعم
00	00	لا
100	08	المجموع

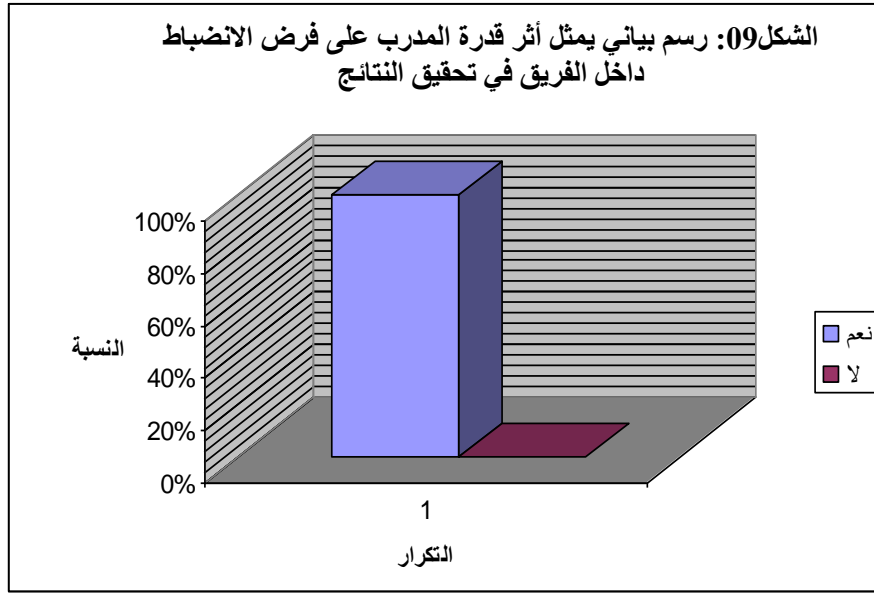
من خلال الجدول يتبين لنا أن نسبة 100% من المدربين يؤكدون على أن المواظبة و الانضباط شرط حتمي لتحقيق النتائج الإيجابية للفريق لأن التدريب من أهم العوامل التي تساعد على تقديم مردود جيد و اللاعب الذي يكون منضبطا و مواظبا على التدريب بدون شك يكون مردوده جيد.



السؤال رقم 9: هل قدرة المدرب على فرض الانضباط داخل الفريق له أثر في تحقيق النتائج؟  
 الغرض منه: معرفة أثر قدرة المدرب على فرض الانضباط داخل الفريق في تحقيق النتائج.  
 الجدول رقم 29: يمثل أثر قدرة المدرب على فرض الانضباط داخل الفريق في تحقيق النتائج.

النسبة المئوية	التكرارات	الاختيارات
100	08	نعم
00	00	لا
100	08	المجموع

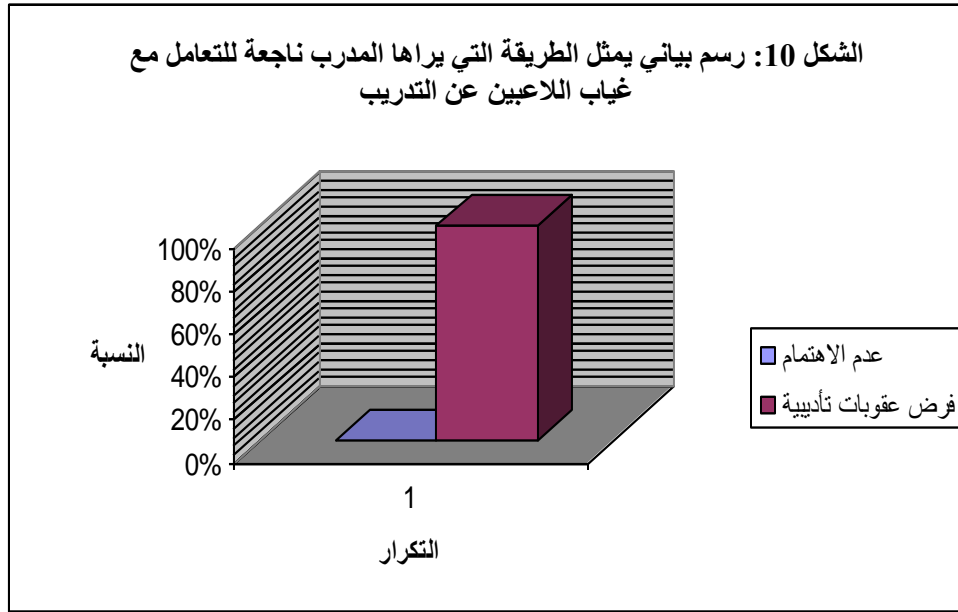
من خلال الجدول يتضح لنا أن نسبة 100% من المدربين أكدوا إجاباتهم بأن قدرة المدرب على فرض الانضباط داخل الفريق تؤثر فعليا في تحقيق النتائج ، لأن المدرب الذي يتحكم في اللاعبين و يفرض أسلوبه في العمل يجعل اللاعبين يقدمون المردود المطلوب و هذا ما يحقق النتائج الإيجابية للفريق.



**السؤال رقم 10:** في حالة غياب اللاعب عن الحصص التدريبية ما هي الطريقة التي ترونها مثالية للتعامل مع هذه السلوكيات؟  
**الغرض منه:** معرفة الطريقة التي يعامل بها المدرب اللاعب الذي يغيب عن التدريب.  
**الجدول رقم 30:** يمثل الطريقة التي يراها المدرب ناجعة للتعامل مع غياب اللاعبين عن التدريب.

الاختيارات	التكرارات	النسبة المئوية
عدم الاهتمام	00	00
فرض عقوبات تأديبية	08	100
المجموع	08	100

من خلال الجدول يتضح لنا أن نسبة 100% من المدربين يؤكدون أن الطريقة الأمثل للتعامل مع غياب اللاعبين عن الحصص التدريبية هي فرض عقوبات تأديبية يرجع إلى الصرامة التي يفرضها المدرب على اللاعبين و التي تساعد على الحفاظ دوما على اللياقة البدنية ، خاصة وأن فئة الأواسط يستطيع المدرب فيها تطويع العديد من الصفات البدنية و المهارية.

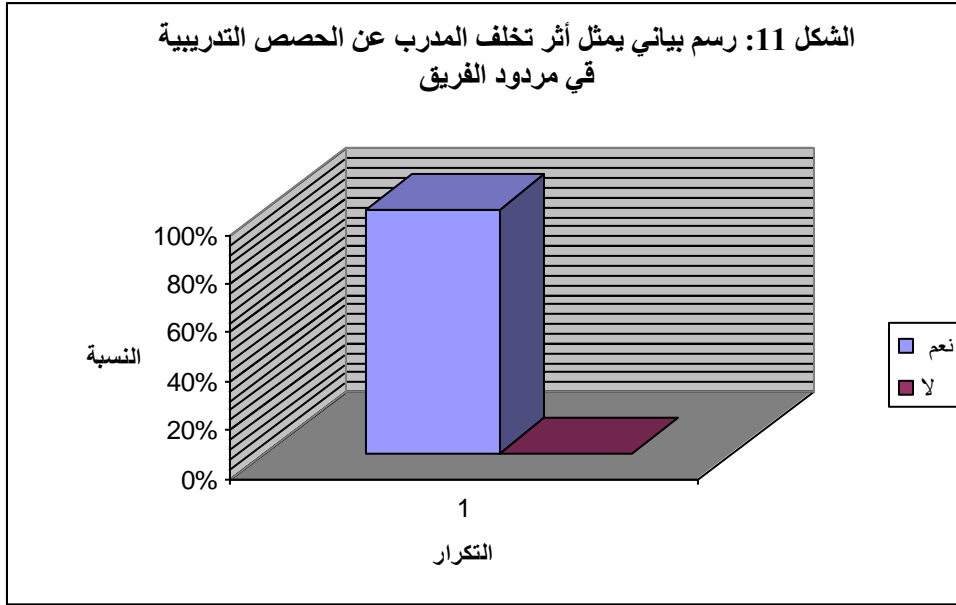


**السؤال رقم 11:** هل غيابك عن الحصص التدريبية له أثر في مردود الفريق؟  
**الغرض منه:** معرفة تأثير غياب المدرب عن التدريب في مردود الفريق.  
**الجدول رقم 31:** يمثل أثر تخلف المدرب عن الحصص التدريبية في مردود الفريق.

الاختيارات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	08	100
لا	00	00
المجموع	08	100

من خلال الجدول يتضح لنا أن نسبة 100% من المدربين يؤكدون أن عامل غيابهم عن الحصص التدريبية يؤثر سلبا على مردود الفريق لأن الحصص التدريبية ذات أهمية بالغة في تحقيق النتائج ، والمدرب يجب عليه أن يواظب على التدريب لأنه بمثابة القائد و انضباط اللاعبين من انضباط المدرب.





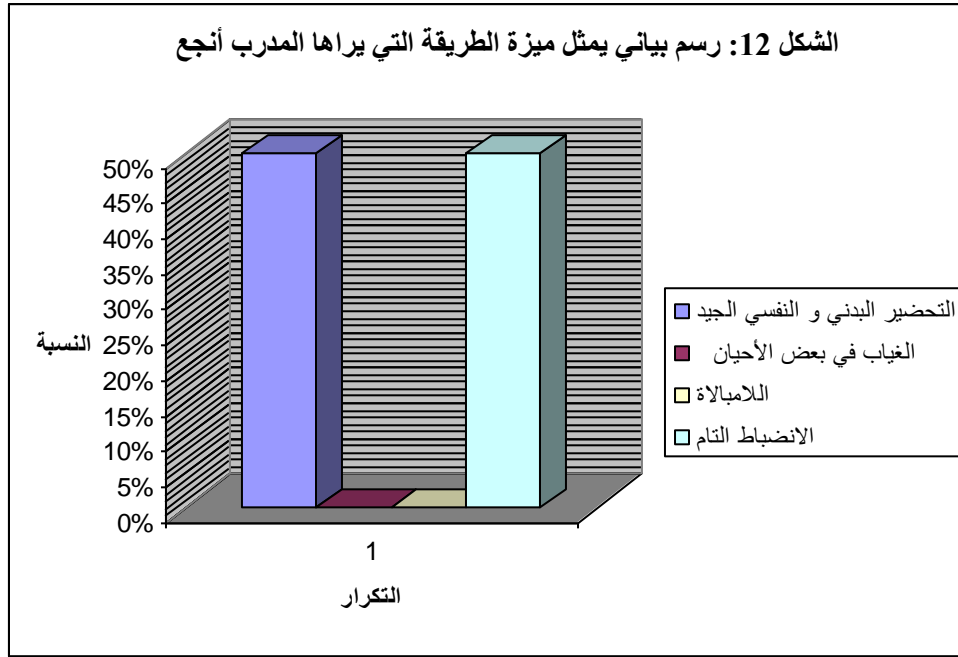
السؤال رقم 12: بماذا تتميز طريقة عمل المدرب؟

الغرض منه: معرفة الطريقة التي ينتهجها المدرب في عمله التدريبي.

الجدول رقم 32: يمثل ميزة الطريقة التي يراها المدرب أنجح.

النسبة المئوية	التكرارات	الاختيارات
50	04	التحضير البدني و النفسي الجيد
00	00	الغياب في بعض الأحيان
00	00	اللامبالاة
50	04	الانضباط التام
100	08	المجموع

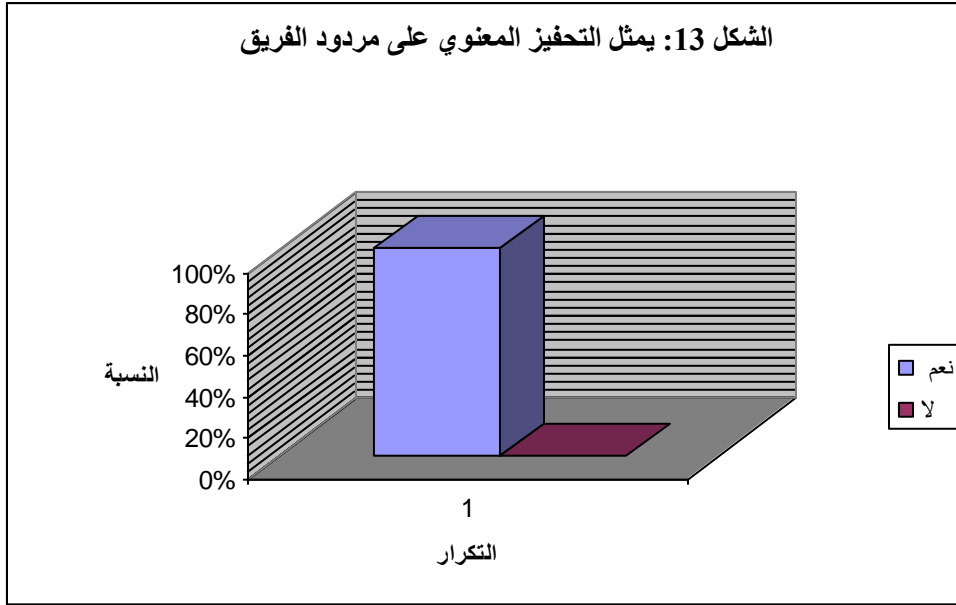
من خلال الجدول نلاحظ أن نسبة 50% من المدربين أجابوا بأن طريقة عملهم تتميز بالتحضير البدني و النفسي الجيد ، أما نسبة 50% المتبقية فيرون أن طريقة العمل تتميز بالانضباط التام، ما يمكننا القول هو أن التحضير البدني و النفسي الجيد و الانضباط التام يلزمان معا من أجل تحقيق النتائج الإيجابية و الارتقاء بمردود اللاعبين.



**السؤال رقم 13:** هل ترى أن أسلوب التشجيع و التحفيز المعنوي له تأثير على مردود الفريق؟  
**الغرض منه:** معرفة تأثير أسلوب المدرب في التشجيع والتحفيز المعنوي على مردود الفريق.  
**الجدول رقم 33:** يمثل أثر التحفيز المعنوي على مردود الفريق.

الاختيارات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	08	100
لا	00	00
المجموع	08	100

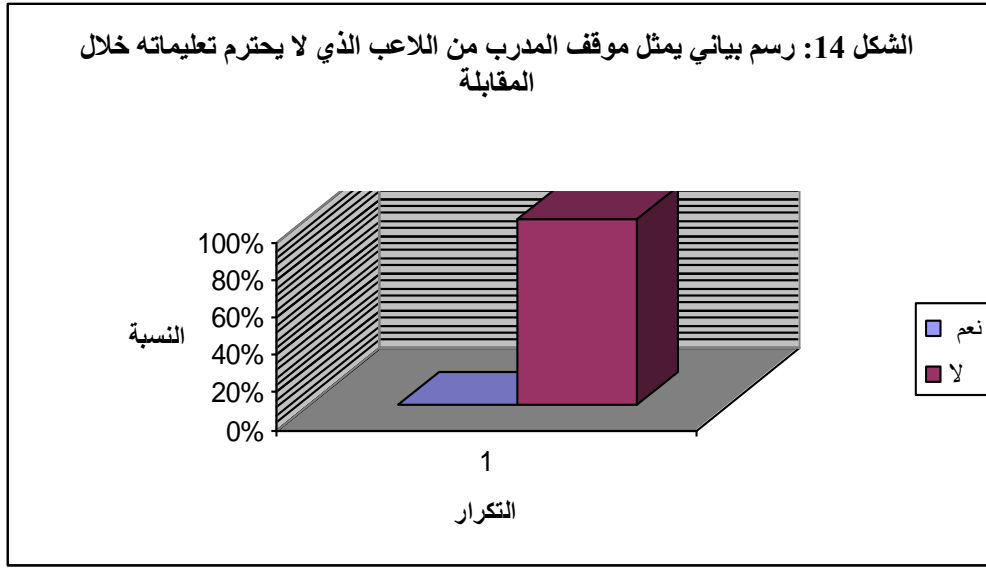
من خلال الجدول نرى أن نسبة 100% من المدربين يؤكدون بأن أسلوب التحفيز و التشجيع المعنوي له أثر على مردود اللاعبين أثناء المباراة، إذ أنه على المدرب أن يشحن اللاعبين بالروح المعنوية و يؤكد على ضرورة لعب مباراة جيدة وتحقيق الفوز و الانتصار و عليه أن يزيد من ثقة اللاعب في نفسه و إمكاناته.



**السؤال رقم 14:** هل يؤثر عليك اللاعب الذي لم يلتزم بالتعليمات أثناء المباراة؟  
**الغرض منه:** معرفة موقف المدرب من اللاعب الذي لا يحترم تعليماته خلال المقابلة.  
**الجدول رقم 34:** يمثل موقف المدرب من اللاعب الذي لا يحترم تعليماته خلال المقابلة.

الاختيارات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	00	00
لا	08	100
المجموع	08	100

من خلال الجدول نجد أن نسبة 100% من المدربين يقرون أن اللاعب الذي لا يلتزم بالتعليمات لا يؤثر عليهم ، وهنا يتضح جليا أن المدرب في حالة نفسية مستقرة مما يساعده على أداء مهامه على أكمل وجه ولا ننسى الأخذ بعين الاعتبار أن اللاعبين من فئة الأواسط فلا يجب على المدرب أن يتأثر بسلوكاتهم و أن يعرف كيف يتعامل معها.



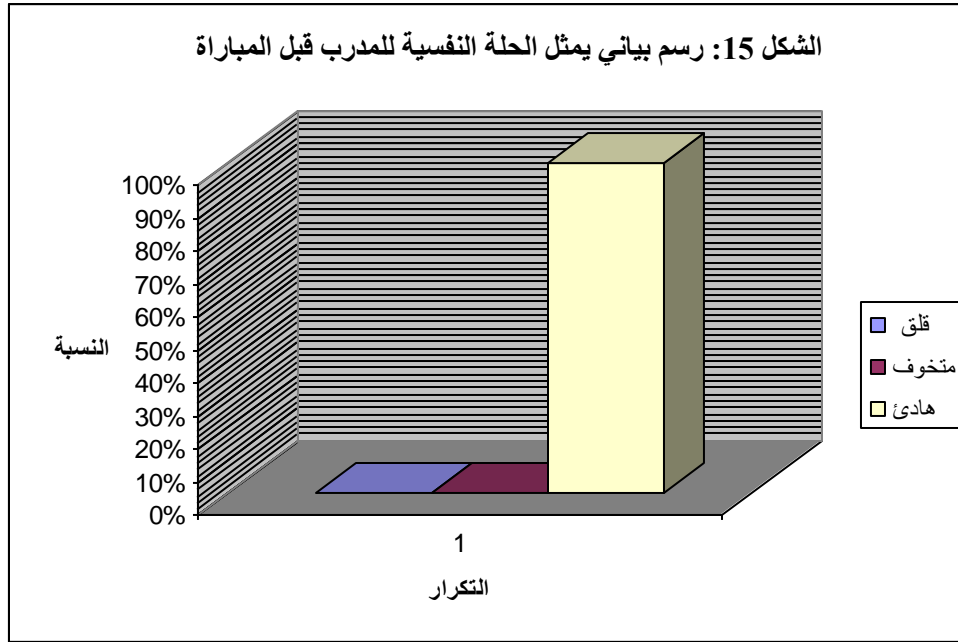
السؤال رقم 15: كيف تكون حالتك النفسية قبل كل مباراة؟

الغرض منه: معرفة الحالة النفسية التي يكون عليها المدرب قبل كل مباراة.

الجدول رقم 35: يمثل الحالة النفسية للمدرب قبل المباراة.

النسبة المئوية	التكرارات	الاختيارات
00	00	قلق
00	00	متخوف
100	08	هادئ
100	08	المجموع

من خلال الجدول نجد أن نسبة 100% من المدربين يؤكدون على حالة الهدوء التام قبل كل مباراة، مما يدل على أن المباريات لا تؤثر على الحالة النفسية للمدربين وهذا ما يمكنهم من اكتساب الثقة و التركيز اللازمين لتقويم أدائهم بشكل جيد ، وكذلك مباريات فئة الأواسط ليست من الوزن الذي يجعل المدرب متخوف أو قلق .



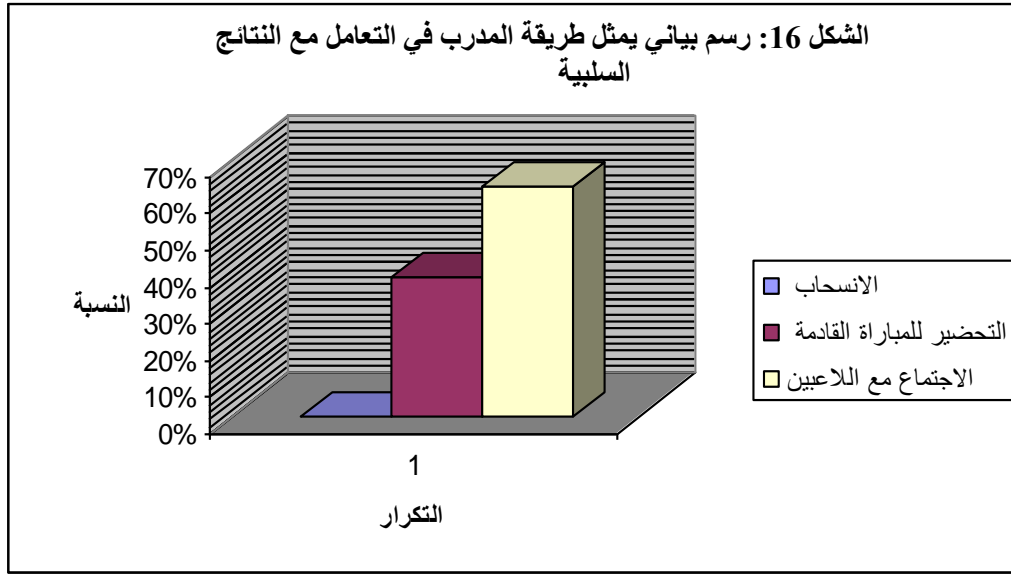
السؤال رقم 16: كيف تتعاملون مع النتائج السلبية للفريق بعد كل مباراة؟:

الغرض منه: معرفة طريقة المدرب في التعامل مع النتائج السلبية.

الجدول رقم 16: يمثل طريقة المدرب في التعامل مع النتائج السلبية.

النسبة المئوية	التكرارات	الاختيارات
00	00	الانسحاب
37.50	03	التحضير للمباراة القادمة
62.50	05	الاجتماع مع اللاعبين
100	08	المجموع

من خلال الجدول يتضح لنا أن نسبة 62.50 % من المدربين كانت إجابتهم بأن الطريقة الأنجح التي يجب على المدرب أن يتعامل مع اللاعبين هي الاجتماع مع اللاعبين، أما نسبة 37.50% من المدربين أجابوا بالتحضير للمباراة القادمة، والمدرب الذي يركز على الاجتماع مع اللاعبين بعد الخسارة .



### خلاصة الاستبيان الخاص بالمدرين:

من خلال النتائج المتحصل عليها من الجداول الخاصة بالاستبيان المقدم للمدرين و التي قمنا بتحليلها تمكنا من الوصول إلى إجابات للأسئلة المقترحة حول " شخصية المدرب و إنعكاسها على مردود الفريق أثناء المباراة في الكرة الطائرة" تمكنا من الوصول إلى:

أن مردود الفريق الرياضي يتأثر وفقا للعلاقة الحسنة القائمة بين المدرب و اللاعب ، حيث أن المدرب يعمل جاهدا من أجل توطيد العلاقة بينه و بين اللاعب من خلال الاستماع للاعب و تفهم انشغالاته، و تقبل آراء اللاعب و تدخلاته و اقتراحاته، و ذلك من أجل التقرب من اللاعب، و تجاوز كل العوائق التي قد تؤثر سلبا على علاقة المدرب باللاعب من أجل الإسهام في الارتقاء بمردود الفريق نحو الأفضل و تحقيق النتائج وهو ما يثبت صحة الفرضية الجزئية الأولى.

أن صرامة المدرب الرياضي تؤثر في تحقيق النتائج الإيجابية حيث أن المدرب يرى بأن الأسلوب الأمثل في معاملة اللاعب هو الصرامة ، و يجب عليه أن يمتلك فلسفة خاصة في

القيام بعمله التدريبي نحو المداومة و المواظبة في التدريبات حتى يكون المدرب قدوة للاعب في كل ما يقوم به وخاصة أنه يتعامل مع فئة الأواسط، هذا ما يثبت صحة الفرضية الجزئية الثانية بأن صرامة المدرب لها أثر في تحقيق النتائج الإيجابية للفريق.

أن الحالة النفسية الجيدة للمدرب الرياضي تؤثر كذلك في تحقيق النتائج للفريق ، فالمدرب يرى نفسه عامل إيجابي يدعم الفريق عندما يكون في حالة نفسية جيدة لأنه في هذه الحالة يشجع و يحفز لاعبيه، ويفكر بشكل عقلاني متزن ، ولا يتأثر بالسلوكيات الطائشة التي قد تصدر من اللاعبين بحكم السن الذي يتعامل معه " فئة الأواسط " وهذا ما يدعم و يحقق الفرضية الجزئية الثالثة.

ومن خلال النتائج التي توصلنا إليها في الاستبيانات الخاصة باللاعبين و المدربين والتي أثبتت صحة الفرضيات الجزئية الثلاثة يمكننا أن نقول بأن شخصية المدرب الرياضي لها انعكاس على مردود الفريق أثناء المباراة في الكرة الطائرة و منه تحقق الفرضية العامة لدراستنا.

### الإستنتاج العام:

من خلال ملاحظة وتحليل النتائج للاستبيانات وانطلاقا من استنتاجات المحاور الثلاث بالنسبة للاعبين والمدربين يتبين لنا بوضوح "أثر شخصية المدرب الرياضي و انعكاسها على نتائج فريق كرة الطائرة" حيث:

- العلاقة الحسنة القائمة بين المدرب و اللاعبين لها انعكاس على نتائج الفريق
- صرامة المدرب الرياضي لها انعكاس إيجابي في تحقيق النتائج للفريق.
- الحالة النفسية الجيدة للمدرب لها انعكاس على تحقيق النتائج الإيجابية في المباريات.

من بين السمات التي ينبغي أن تكون حاضرة عند أي مدرب و متصلة أساسا به هي قوة الشخصية ذلك أن التدريب الحديث يعتمد على هذه النقطة الفعالة، التي تعتمد بدورها على الشجاعة وامتلاكه السلطة والقدرة في اتخاذ القرار، وإبداء رأي في العقوبة أو الجزاء، كما لا يمكن له أن يخطئ في اتخاذ القرارات المتعلقة بشؤون التدريب الرياضي أو المنافسة، فإذا حدث وأن جهل أو عقل عن شيء يمكن له اللجوء إلى خبرته السابقة، أو العمل كأنه لا يدرك شيء.

إضافة إلى الشجاعة والإبداع من السمات الشخصية للمدرب فرض الانضباط والصرامة والجد أثناء تطبيق البرامج التدريبية، قصد الارتقاء بمستوى الفريق للوصول إلى الأعلى في جميع النواحي الفنية و المهارية كل هذه الأمور لا يستطيع أن يجسدها ميدانيا إلا فئة معينة من المدربين. أخيرا نستنتج الأثر الكبير الذي تلعبه شخصية المدرب على نتائج اللاعبين في كرة الطائرة . من جهة أخرى نتمنى أن يتم أخذ هذه الدراسة والدراسات السابقة بعين الاعتبار للاستفادة من كشف الايجابيات والسلبيات.



## الاقتراحات و التوصيات :

بعد تحليل ومناقشة الدراسة النظرية والميدانية و التكوينية و من خلالها كما معرفيا ورأيا أكثر وضوحا أثر شخصية المدرب الرياضي و انعكاسها على نتائج فريق كرة الطائرة" تمكنت من الخروج وتقديم بعض الاقتراحات والفرضيات التي قد تشكل حولا للمعضلات وإشكاليات جديدة:

♦ ضرورة إلمام المدرب بطريقة التعامل و التواصل مع اللاعبين حيث أن لكل لاعب شخصية وثقافة تميزه عن الآخرين.

♦ إلمام المدرب بالسمات المميزة له كقائد وموجه ومربي ومكون والعمل على تقويمها وتطويرها بالوسائل المتوفرة و مدي تأثير هذه السمات على تماسك الفريق.

♦ ضرورة تكوين المدربين وفق مناهج عصرية للتحضيرات البدنية والنفسية والاجتماعية وذلك بغية تحسين التواصل في جميع المستويات بين المدرب واللاعب .

♦ إختيار المدربين أصحاب الشهادات والخبرة والتجربة والكفاءة.

♦ ضرورة انتهاج الأساليب القيادية المناسبة للسمات الشخصية لأعضاء النادي.

♦ على المدرب أن يبادر لإيجاد الحلول للمشاكل التي تواجه لاعبيه اجتماعية كانت أو نفسية.

♦ ضرورة إجراء مقابلات ودورات ودية وهذا لتعود اللاعبين على المنافسة والتغلب على الخوف

والقلق وخلق الانسجام بين أفراد الفريق إضافة إلى رفع المستوى وكسب الخبرة

♦ إجراء المزيد من البحوث الوصفية والدراسات التحليلية والتجريبية في هذا الموضوع

والموضوعات التي لها علاقة.

وصلنا والحمد لله إلى نهاية بحثنا هذا بعد بذل مجهود في العمل والبحث والتحليل وتوصلنا من خلال ذلك إلى إثبات جميع الفرضيات المقترحة والتي تمثل محتواه حول تأثير شخصية المدرب على أداء لاعبي كرة الطائرة ، حيث اتضح لنا ذلك في الجانبين النظري والتطبيقي ، بحيث كلما كانت شخصية المدرب قوية نرى أداءا قويا، فاحترام العلاقات داخل الفريق لها دور مهم في تحسين أداء ونتائج الفريق .

وبما أن اللاعبين والمدربين يجب أن تربطهم علاقة خاصة ومميزة ذات احترام متبادل في قاعدة أمر ومأمور من جهة ومن جهة أخرى بالتشاور والاقتراح والتبادل الآن نجاح هذه النقاط هو نجاح للعلاقة ونجاح للمدرب واللاعب على حد سواء وبالتالي نجاح الفريق .

وعليه نقترح مستقبلا أن تكون دراسات وبحوث تشمل هذه الدراسة والدراسات السابقة وتزيد عليها في التطرق إلى كل الجوانب الخفية وغير مدروسة سابقا لتكون دراسة نموذجيا حول هذا الموضوع، وهذا من أجل العمل على رفع مستوى الرياضة في بلدنا بصفة عامة، وكرة الطائرة بصفة خاصة .

## ملخص الدراسة

- عنوان الدراسة: شخصية المدرب الرياضي و انعكاسها على أداء لاعبي كرة الطائرة .

- مشكلة الدراسة: هل لشخصية المدرب تأثير على أداء الفريق أثناء المباراة في كرة الطائرة؟  
فرضيات الدراسة:

- العلاقة الحسنة القائمة بين المدرب و اللاعبين لها انعكاس على نتائج الفريق .
  - صرامة المدرب الرياضي لها انعكاس إيجابي في تحقيق النتائج للفريق .
  - الحالة النفسية الجيدة للمدرب لها انعكاس على تحقيق النتائج الإيجابية في المباريات .
- هدف الدراسة: معرفة شخصية المدرب الرياضي و انعكاسها على مردود اللاعبين .

- إجراءات الدراسة:

العينة: العينة العشوائية البسيطة والمتمثلة في بعض فرق شباب واد رهيو بغليزان  
فريق جيل المستقبل فريق ولاية شلف و اولمي شلف ، و فريق نجمة شلف  
المنهج المستخدم: استعملنا المنهج الوصفي .

الأدوات المستخدمة في البحث - :استمارة استبيان موجهة للمدربين .

- استمارة استبيان موجهة للاعبين .

- النتائج المتوصل إليها :أظهرت نتائج البحث:

- لقدرة المدرب على فرض الانضباط الأثر على نجاح عملية التدريب .
- لقدرة المدرب على الإبداع أثر في تنمية و تطوير قدرات اللاعبين .
- لشجاعة المدرب في اتخاذ القرار الأثر على وحدة و تماسك الفريق .

- الاقتراحات:

- ضرورة إلمام المدرب بطريقة التعامل و التواصل مع اللاعبين حيث أن لكل لاعب شخصية وثقافة تميزه عن الآخرين .

- أن لا تكون النتائج الرياضية هدفا في حد ذاتها ، فالنتائج الرياضية لا تتحقق إلا بالإهتمام والعناية بالتركيبة البشرية للفريق .

- ضرورة الاهتمام بالجانب العقلائي والإنساني في العملية التدريبية .

- إجراء المزيد من البحوث الوصفية والدراسات التحليلية والتجريبية في هذا الموضوع والموضوعات التي لها علاقة به .

قائمة

المراجع

# -قائمة المصادر و المراجع-

## المراجع العربية:

- 1- أحمد محمد عبد الخالق " :استخبارات الشخصية " ؛دار المعرفة الجامعي 1994.
- 2- أمين أنور الخولي " :الرياضة والمجتمع، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب"، الكويت، 1996.
- 3- أسامة كامل راتب " : علم النفس الرياضة ، المفاهيم والتطبيقات " ، ط2 ، دار الفكر العربي، القاهرة ، 1997.
- 4- أبو العلا عبد الفتاح وإبراهيم شعلال " :فيزيولوجية التدريب في كرة القدم" ، دار الفكر العربي ، مصر، 1994.
- 5- أحمد امين فوزي : " مبادئ علم النفس الرياضي(المفاهيم – التطبيقات)" ، ط1 ، دار الفكر العربي ، مدينة نصر ، القاهرة ، 2003.
- 6- أسامة كامل راتب " : علم النفس الرياضة ، المفاهيم والتطبيقات " ، ط3 ، دار الفكر العربي، جامعة حلوان ، القاهرة ، 2000.
- 7- أسامة كامل راتب " :قلق المنافسة ( التدريب احتراق الرياضي ) ؛الطبعة الأولى، دار الفكر العربي 1997.
- 8- أمر الله أحمد البساطي " :التدريب والإعداد البدني في كرة القدم" ، دار المعارف، ط2، مصر، 1990.

- 9- إختلاص عبد الحفيظ - مصطفى حسين باهي: "الاجتماع الرياضي" ، ط1 ، مركز الكتاب للنشر ، مصر الجديدة ، القاهرة ، 2001.
- 10- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، وزارة الشباب والرياضة، وزارة الداخلية، قرار وزاري مؤرخ في: 04 يونيو 1996.
- 11- حامد عبد السلام زهران " : الصحة النفسية والعلاج النفسي " الطبعة الثالثة ، عالم الكتب للنشر والتوزيع القاهرة 1997.
- 12- حسن أحمد الشافعي: "تاريخ التربية البدنية في المجتمعين العربي والدولي" ، منشآت المعارف، مصر، 1998.
- 13- حسن السيد أبو عبده: "الاتجاهات الحديثة في تخطيط وتدريب كرة القدم" ، مكتبة ومطبعة الإشعاع الفنية، ط1، مصر ، 2001.
- 14- حسن عبد الجواد: "كرة القدم للمبادئ الأساسية للألعاب الإعدادية والقانون الدولي" ، دار العلم للملايين ط4، لبنان بدون سنة.
- 15- حنفي محمود مختار " :المدير الفني لكرة القدم " ؛ بدون طبعة ، مركز الكتاب للنشر ، القاهرة ، بدون سنة.
- 16- رابح تركي : " مناهج البحث في علوم التربية وعلم النفس " ، المؤسسة الوطنية للكتاب ، الجزائر ، 1999.
- 17- رومي جميل: "كرة القدم" ، دار النفايس، ط1، لبنان، 1986.
- 18- رشيد زرواتي :تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الإجتماعية ،دار الهدى للطباعة و النشر،الجزائر، ط1 2007.
- 19- رشيد زرواتي " : مناهج وأدوات البحث العلمي في العلوم الاجتماعية " ؛الطبعة الأولى ، دارالهدى للطباعة والنشر والتوزيع ،الجزائر ، 2007 .

- 20- زكي محمد محمد حسن : " المدرب الرياضي أسس العمل في مهنة التدريب " ؛ منشأة المعارف الإسكندرية  
القااهرة 2002.
- 21- سامي الصفار: "كرة القدم"، دار الكتب للطباعة والنشر، الجزء الأول، جامعة الموصل، العراق، 1982.
- 22- سامية حسن الساعاتي : " الثقافة الشخصية "؛ ط2 ، دار النهضة العربية، لبنان 1993.
- 23- سليم مدثر أحمد : " الصحة النفسية " ؛ المكتب العلمي للكمبيوتر والنشر والتوزيع ،الإسكندرية 2002.
- 24- عبد الرحمان عيساوي : "سيكولوجية النمو، دار النهضة العربية"، لبنان ، 1980.
- 25- عبد العزيز بن احمد السلطان : "السلوك القيادي لدى المدربين السعوديين والعرب وعلاقته بدافعية الانجاز  
لدى لاعبي بعض الألعاب الجماعية لفئة الدرجة الأولى لأندية المنطقة الشرقية " ، المملكة العربية ، السعودية ،  
2003.
- 26- عصام عبد الخالق: "التدريب الرياضي"؛ ط1 ، دار الفكر العربي،القااهرة ، 1992.
- 27- علي خليفة المنشري وآخرون : "كرة القدم" ، ليبيا ، 1987.
- 28- فوزي محمد جيل : " الصحة النفسية وسيكولوجية الشخصية " ؛ بدون طبعة، المكتبة الجامعية،  
الإسكندرية، مصر 2000.
- 29- قاسم حسن حسين : "الموسوعة الرياضية والبدنية الشاملة في الالعب والفعاليات والعلوم الرياضية" ، ط1 ،  
دار الفكر للنشر والتوزيع ، عمان ، الاردن ، 1998.
- 30- قاسم حسن حسين و قيس ناجي عبد الجبار: "مكونات الصفات الحركية"، مطبعة الجامعة، العراق.  
1984.
- 31- مامور بن حسن السلطان : "كرة القدم بين المصالح والفساد الشرعية" ، ط2 ، دار ابن حزم ، بيروت ،  
لبنان ، 1998.

# قائمة الملاحق



وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة عبد الحميد ابن باديس

قسم التربية البدنية و الرياضة

استمارة استبيان موجهة للطلبة الجامعيين:

الموضوع:

## شخصية المدرب الرياضي و انعكاسها على نتائج الفريق كرة الطائرة

المشكلة : هل شخصية المدرب الرياضي لها انعكاس على نتائج الفريق أثناء المباراة في كرة الطائرة ؟

في إيطار إنجاز بحثنا العلمي نرجو منكم ملئ هذه الاستمارة بكل صدق و شفافية و نتعهد بعدم تسرب إجاباتكم إلى طرف آخر ما عدا استخدامها في خدمة بحثنا العلمي

من إعداد الطلبة :

- شايب جلال

- بن عولة محمد



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة عبد الحميد بن باديس - مستغانم

معهد التربية البدنية و الرياضية

- الطلبة: بن عولة محمد

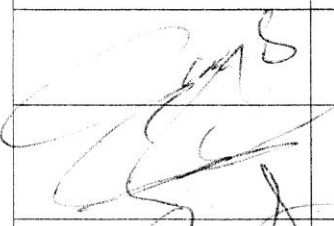

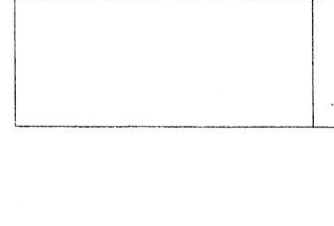

- شايب الجيلالي

### إستمارة التحكيم

لنا عظيم الشرف ان نتقدم إلى سيادتكم الموقرة باعتباركم دكاترة وأساتذة معهد التربية البدنية والرياضية لجامعة عبد الحميد بن باديس بمستغانم، بطلبنا هذا المتمثل في تحكيم أسئلة الإستمابان المقترح لمعالجة موضوع دور شخصية المدرب الرياضي في التأثير على مردود الفريق أثناء مباراة كرة الطائرة، معتمدين في ذلك على المنهج الوصفي المسحي.

لعلمكم نحن بصدد تحضير مذكرة التخرج لنيل شهادة الليسانس في التربية البدنية والرياضية .

أخيرا تقبلوا منا فائق التقدير والإحترام.

الإمضاء	الجامعة	الدرجة العلمية	الإسم واللقب
	مستغانم	دكتوراه	د. بوسوف
	''	''	معدّته مولمي دويو
	''	''	ز. ب. ب. ب.
	''	دكتوراه	ك. ك. ك.

السنة الجامعية 2017/2018



قسم: تدريب رياضي

الرقم: 2018/05

مستغانم: 2018

إلى السيد : رئيس فريق جيل مستقبل شلف لكرة الطائرة

- ولاية شلف -

الموضوع : طلب تسهيل مهمة .

يسر رئيس قسم التدريب الرياضي بمعهد التربية البدنية و الرياضية لجامعة عبد الحميد بن باديس بمستغانم أن يتقدم إلى سيادتكم المحترمة بهذا الطلب المتمثل في تسهيل مهمة الطالبان :

- شايب جيلالي

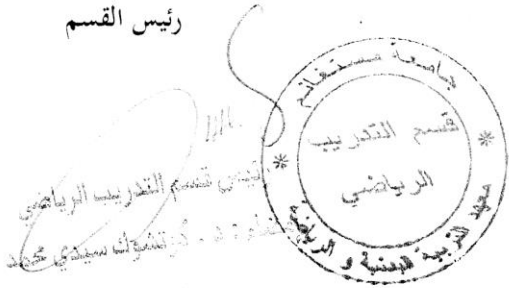
- بن عولة محمد

المسجلان في السنة الثالثة ليسانس تدريب رياضي تنافسي للسنة الجامعية 2018/2017.

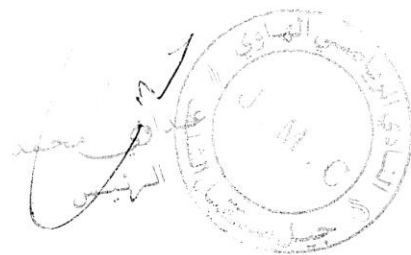
و هذا قصد القيام بتوزيع استمارات إستبائية لإعداد مذكرة تخرج ضمن متطلبات نيل شهادة الليسانس.

تقبلوا منا فائق الاحترام و التقدير .

رئيس القسم

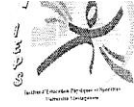


موافقة رئيس فريق





الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique  
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي



جامعة عبد الحميد بن باديس - مستغانم  
معهد التربية البدنية و الرياضية

Université Abdelhamid Ibn Badis - Mostaganem  
Institut d'Education Physiques et Sportives

قسم: تدريب رياضي

الرقم: 7/2018/ت.ر/ 05 / 2018

مستغانم: 23/05/2018

إلى السيد: رئيس فريق نجمة شلف لكرة الطاؤ

- ولاية شلف -

الموضوع: طلب تسهيل مهمة

يسر رئيس قسم التدريب الرياضي بمعهد التربية البدنية و الرياضية لجامعة عبد الحميد بن باديس بمستغانم أن يتقدم إلى سيادتكم المحترمة بهذا الطلب المتمثل في تسهيل مهمة الطالبان:

- شايب جيلالي

- بن عولة محمد

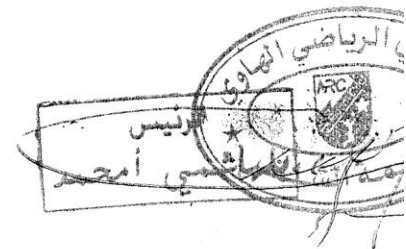
المسجلان في السنة الثالثة ليسانس تدريب رياضي تنافسي للسنة الجامعية 2017/2018.

و هذا قصد القيام بتوزيع استمارات إستيبانية لإعداد مذكرة تخرج ضمن متطلبات نيل شهادة الليسانس.

تقبلوا منا فائق الاحترام و التقدير .

موافقة رئيس فريق

رئيس القسم





الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique  
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي



Université Abdelhamid Ibn Badis - Mostaganem  
Institut d'Education Physiques et Sportives

جامعة عبد الحميد بن باديس - مستغانم  
معهد التربية البدنية و الرياضية

قسم: تدريب رياضي

الرقم: 77.111/ت.ر/ 05 / 2018

مستغانم: 23 ماي 2018

إلى السيد : رئيس فريق أولمبي شلف لكرة الطائرة

- ولاية شلف -

الموضوع : طلب تسهيل مهمة .

يسر رئيس قسم التدريب الرياضي بمعهد التربية البدنية و الرياضية لجامعة عبد الحميد بن باديس بمستغانم أن يتقدم  
لى سيادتكم المحترمة بهذا الطلب المتمثل في تسهيل مهمة الطالبان :

- شايب جيلالي

- بن عولة محمد

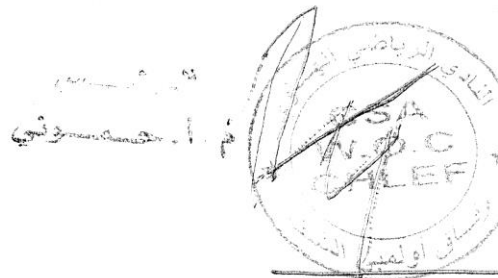
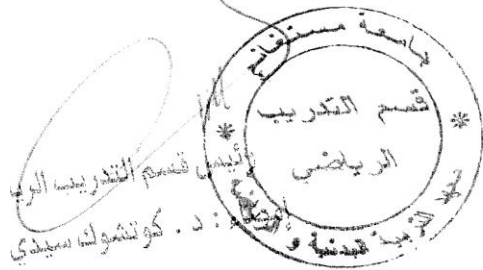
المسجلان في السنة الثالثة ليسانس تدريب رياضي تنافسي للسنة الجامعية 2017/2018.

هذا قصد القيام بتوزيع استمارات إستبائية لإعداد مذكرة تخرج ضمن متطلبات نيل شهادة الليسانس.

تقبلوا منا فائق الاحترام و التقدير .

رئيس القسم

موافقة رئيس فريق



معهد التربية البدنية و الرياضية - جامعة مستغانم خروية

ع.ب 002 مستغانم - 27000 الجزائر

الهاتف: 213 33/36/35 10 45 (0) الفكس: 213 45 30 10 28

البريد الإلكتروني: [ieps@univ-mosta.dz](mailto:ieps@univ-mosta.dz) ou [istaps@univ-mosta.dz](mailto:istaps@univ-mosta.dz)

المحور الأول: شجاعة المدرب في اتخاذ القرارات.

1- حسب رأيكم من المختص في اتخاذ القرارات التقنية في فريقكم؟

المدرب

المسؤولين

كلاهما

لماذا؟.....

2- ماذا تتطلب عملية اتخاذ القرار حسب رأيكم؟

التأني والتفكير في اتخاذ القرار

السرعة والارتجال في اتخاذ القرار

التردد في اتخاذ القرار

3- هل تعتبرون أن سمة الشجاعة أساسية في شخصية المدرب؟

نعم

لا

4- إذا كانت أساسية فمن أين تكتسبونها؟

من المسؤولين

من تشجيعات الأنصار

من الثقة بالنفس

5- إذا قمتم باتخاذ قرار ما وتبين بعد ذلك انه غير صائب فما العمل؟

تعترفون بأخطائكم وتحملون المسؤولية

تصرون على انه القرار الصائب

6- كيف ترون قراراتكم المتخذة داخل الفريق؟

محترمة

غير محترمة

7- هل تعتبرون أسلوب إحداث الفروق بين اللاعبين؟

خدمة للخطة التي تنتهجونها

تنمية لقدرات اللاعبين

غرس الثقة في النفس

8- ما هي السمات التي ينبغي أن تتوفر في المدرب؟

الشجاعة

إتخاذ القرار

الاحترام



المحور الثاني: إبداع المدرب وأثره في تنمية قدرات اللاعبين.

1- كيف يمكننا ملاحظة اللمسة الإبداعية داخل الفريق؟

من خلال النتائج المسجلة في الفريق

من خلال التشكيلة التي يدخل بها المنافسات

من خلال التغييرات التي يجريها أثناء المقابلة

إذا كانت أشياء أخرى اذكرها؟.....

2- هل التنوع في التمرينات الرياضية له اثر في تطوير قدرات اللاعبين؟

نعم

لا

3- حسب رأيكم هل تعتبرون أن ما يقوم به اللاعبون أثناء التدريب أو أثناء المنافسة يعود إلى توصيات المدرب؟

نعم

لا

4- هل ترون أن تحسن أداء لاعبيكم يعود إلى ؟

عمل اللاعبين باستغلال طاقتهم بحرية

العمل المفروض على اللاعبين بأقصى الدرجات

5- هل ترون أن ثقة المدرب في لاعبيه تؤدي إلى ؟

تنمية روح المسؤولية لديهم

تزيدهم الإصرار على القيام بالواجب

تحقق لهم أداء جيدا أثناء المباريات

6- هل اكتشاف المهارات لدى اللاعبين تتم من خلال ؟

المعاينة والتابعة أثناء التدريب

معايير تميز بين اللاعبين

7- هل ترون أن شخصية المدرب لها الأثر على أداء اللاعبين ؟

نعم

لا

8- على أي أساس تعتمدون في التدريب؟

الشهادة

الخبرة

كلاهما

..... أشياء أخرى اذكرها .....

المحور الثالث: فرض الانضباط على نجاح عملية التدريب.

1- ما هو حسب رأيكم أسلوب التسيير الأمثل الذي ينتهجه المدرب؟

الصرامة في التسيير

المرونة في التسيير

التساهل في التسيير

..... لماذا؟ .....

2- هل المداومة والواصللة في التدريبات شرط حتمي لتحقيق النتائج ؟

الجانب النظري

الجانب النفسي

الجانب التطبيقي

العناصر الثلاثة معا

8- في رأيكم هل لشخصية المدرب دور في نجاح عملية التدريب؟

نعم

لا

..... حسب رأيكم كيف؟

9- هل عامل الغياب داخل الفريق يؤثر سلبا على نجاح عملية التدريب؟

نعم

لا