

الرياضة السورية في جانبها التدريبي دراسة الواقع واقتراح الحلول

الدكتور فؤاد بجبوج*

(تاريخ الإيداع 2 / 4 / 2009. قُبِلَ للنشر في 5 / 5 / 2009)

□ الملخص □

توصل الباحث إلى جملة من الاستنتاجات والتوصيات أهمها: إيفاد المدربين الموهوبين خارجياً لاتباعهم دورات تدريبية تخصصية عالية المستوى، واستخدام الأسلوب العلمي في تخطيط البرامج التدريبية وإعدادها، وإشراك الرياضيين بذلك، وضرورة امتلاك المدربين التحصيل العلمي التخصصي، ودفعهم للاستفادة من نتائج البحث العلمي واستشارة الأكاديميين فيما يخص مجال عملهم التدريبي، واستخدام الأسلوب العلمي لمعالجة المشكلات في عملية اختيار البدائل من المدربين لاتخاذ القرار المناسب، واعتماد مبدأ الدورة الأولمبية بوصفها مقياساً حقيقياً لتقويم جودة أداء المدرب الرياضي، كما يجب استخدام تكنولوجيا التدريب الرياضي الحديث لتشخيص حالة أداء الرياضي ميدانياً وإجراء الاختبارات معملياً، بالإضافة إلى تحسين واقع المدرب والرياضي على حد سواء، وذلك من خلال تفرغهم وتأمينهم صحياً واقتصادياً واجتماعياً وتقديم المكافآت العادلة لهم، وافتتاح مدارس خاصة لرعاية المواهب الرياضية دراسياً ورياضياً، كما يجب تعاون الإدارة وتقييمها وحرصها على تقديم جميع الخدمات التي تسهل إجراءات العمل وتحقيق أهداف العملية التدريبية.

الكلمات المفتاحية: التدريب الرياضي - المدرب.

* مدرس . قسم التدريب - كلية التربية الرياضية - جامعة تشرين - اللاذقية - سورية.

The Training Aspect of Syrian Sport: Surveying The Reality & Recommending Solutions

Dr. Fouad Bajbouj*

(Received 2 / 4 / 2009. Accepted 5 / 5 / 2009)

□ ABSTRACT □

The researcher has found out the following instructions: sending talented coaches abroad; using the scientific approach to plan and arrange the coaching programs; having coaches with a specialized scientific scholarship; using a scientific way to solve the problems in the process of choosing replacements by coaches; and adopting the principle of Olympic Games as a real scale to evaluate the coach's performance. It is necessary to use the modern coaching technology to diagnose the athlete's performance. It is also necessary to improve the state of both the coach and the athlete through healthily, socially, economically and by building special schools to take care of talented athletes in both the sports and the study fields.

Key works: Training, Coach.

* Assistant Professor, Department of Training, Faculty of Sport Education, Tishreen University, Lattakia, Syria.

مقدمة:

تطور المستوى الرياضي العالمي في السنوات الأخيرة تطوراً سريعاً، ووضعت دورات الألعاب الأولمبية مقاييس عالية توضح هذا التطور، وقد بدأت حركة توسع كبير في جميع النواحي الفكرية والمادية التي يتطلبها تحقيق المستويات الرياضية العالمية. كما بدأ التخصص واللامركزية، والاعتماد على المعلومات العلمية والفنية، وتكنولوجيا التدريب الرياضي الحديث.

وفي الوقت ذاته الذي تطور فيه المستوى الرياضي على المستوى الدولي، كان لابد من اتخاذ جملة من الخطوات الواسعة في سبيل تطوير مستوى واقعا الرياضي، وذلك من خلال تطوير رياضة الأطفال، ورياضة الشباب والقوى العاملة الأخرى. إذ إن النتائج الجيدة وتحقيق الانتصارات ليس سوى نتيجة من نتائج العمل المشترك لجميع القوى والإمكانات المتوفرة في مجال واقعا الرياضي الهادف إلى تحقيق مكانة مرموقة بين الدول المتقدمة في العالم الرياضي. وهذه الخطوات المهمة والضرورية، لن تتحقق ولن يكون من الممكن تطويرها إلا على أساس العلاقة المتينة بينها وبين التطور الاجتماعي والاقتصادي. إضافة إلى الأهمية البالغة للدعم والاهتمام من الدولة اللذين يشكلان حجر الزاوية لهذا التطور السريع في واقعا الرياضي.

إن تخريج الكوادر التي تتمتع بسوية عالية نوعياً من المدرسين والمدربين من طلبة كليات التربية الرياضية، وزيادة استثمار المعلومات في التعليم والتدريب، هما عاملان مهمان في رفع المستوى الرياضي، وبناءً على هذا الأساس يتطور المستوى الرياضي تطوراً منتظماً، ويمكننا من الوصول إلى مستوى الدول المتقدمة رياضياً. وانطلاقاً مما تقدم، يجب وضع أهداف تتسجم مع اتجاهات التطور العالمي، وذلك من أجل أن يحتل بلدنا مكانة جيدة بين الدول المتقدمة في هذا المضمار، وهذا ما يزيد من تقدم بلدنا واحترامه، ويعزز مكانة تنظيماته الرياضية في المستوى الدولي.

ولذا تقتضي مسائل المهمات التدريبية قبل كل شيء تعريفاً دقيقاً بـ "مصطلح التدريب الرياضي" وذلك لأن التعريفات الحالية قد أخذت أشكالاً مختلفة جداً، بحسب مهنة الشخص القائم بالتعريف، فالمربي يشير إلى تربية اللاعب المتكاملة كعنصره الأساسي، والاختصاصي في الفيزيولوجيا يهتم بتطوير الكفاءة البدنية، إلا أنه من المعلوم أنّ الحدود القصوى من الإنجازات الرياضية تعتمد على ظروف التدريب، والصفات الشخصية للرياضي، ولا تؤدي عملية التدريب نتائجها المرجوة إلا عند استيفاء الشروط الضرورية لمنهج تنفيذها. وبعد تعريف ظاهرة التدريب بصورة صحيحة شرطاً ضرورياً لصحة تأديته، كما أن التدريب الرياضي لا يمكن أداءه عقلاً إلا باستخدام برامج موضوعية وعلمية في علم التدريب الرياضي الحديث.

يمكننا القول: إن التدريب الرياضي هو تلك العملية المنظمة الشاملة المستمرة، التي تتضمن كل الإجراءات المخطط لها علمياً بقصد الارتقاء بمستوى الإنجاز الرياضي ومواجهة متطلبات المنافسات والتغلب عليها.

مشكلة البحث:

تحدد مشكلة البحث في أن الرياضة السورية تعاني من ظواهر سلبية في الجانب التدريبي، إذ تشكل معوقات تعيق عملية التطوير والارتقاء، لكن هذه الظواهر غير محددة تحديداً دقيقاً، ولم تخضع للدراسة العلمية الموضوعية مما يجعل معالجتها صعبة، الأمر الذي دفع الباحث إلى إجراء دراسة علمية بهدف توضيح هذه الظواهر وتحديدها تحديداً دقيقاً واقتراح الحلول الملائمة لها.

أهمية البحث وأهدافه:

- تتمن أهمية البحث في دراسة مشكلة واقعية يسعى الباحث من خلالها إلى اكتشاف خصائصها وأسبابها، وسبل معالجتها، ووضع أسس موضوعية علمية لتطوير واقع الرياضة السورية بجانبها التدريبي، ويهدف البحث إلى:
1. التعرف على الواقع التدريبي للرياضة السورية.
 2. التعرف على اتجاهات المدربين نحو الأسس التدريبية في الرياضة السورية.

فرضيات البحث:

1. واقع الرياضة السورية بجانبها التدريبي يتميز بالسلبية.
2. يوجد فروق إحصائية في اتجاهات المدربين نحو الأسس التدريبية في الرياضة السورية.

مجالات البحث:

1. المجال البشري: مدربي المنتخبات الوطنية السورية من مختلف المستويات ومن مختلف الألعاب الرياضية.
2. المجال المكاني: اللاذقية . جامعة تشرين . كلية التربية الرياضية.
3. المجال الزمني: 2007/4/1 ولغاية 2009/4/1.

المصطلحات والرموز المستخدمة في البحث:

. مفهوم التدريب:

يستخدم مصطلح (التدريب) في اللغة عموماً بمعانٍ مختلفة، وفي لغتنا العربية يقال درّب فلاناً بالشيء، عوّده ومرّنه⁽¹⁾. ويجعل الأختصاصيون في مجال الفيزيولوجيا تحت كلمة (تدريب) كل حمل ذي جهد بدني يؤدي إلى تكيف وظيفي أو تكويني وكذلك إلى تغيرات في وظائف الجسم وأعضائه، التي ينتج عنها ارتفاع في مستوى قدرات الجسم، ويتطبيق هذا المفهوم في مجال التربية الرياضية يمكن أن يتخذ الجهد البدني؛ مثلاً، صفة التدريب، ويؤدي إلى تكيف لأعضاء الجسم الداخلية على الأحمال التدريبية.

ويعنى عام وشامل يفهم من مصطلح (تدريب) كل عملية تعليمية منظمة تؤدي بغرض التقدم السريع بمستوى قدرات الفرد البدنية، والنفسية، والمهارية، والخطية، والذهنية⁽²⁾.

. تعاريف في التدريب الرياضي:

- 1 - ماتفييف (Matwejew): يقصد بالتدريب الرياضي بمعناه المحدود إعداد الرياضي إعداداً بدنياً، وظيفياً، وخطياً، وذهنياً، ونفسياً وخلقياً باستخدام التمرينات البدنية، أي من خلال الأحمال التدريبية. ويحدد التدريب الرياضي بمعناه الشامل بأنه العملية الكلية المنظمة والمخططة لإعداد الرياضيين للوصول إلى أعلى مستوى رياضي ممكن⁽²⁾.
- 2 - هارا (Harre): التدريب الرياضي هو إعداد الرياضيين للوصول إلى أعلى مستوى رياضي ممكن في نوع معين من أنواع الأنشطة الرياضية⁽²⁾.
3. جوناث (Jonath): التدريب الرياضي هو كمية المقادير التي تؤدي إلى رفع قابلية المستوى البدني⁽³⁾.

(1) محمد حسن علاوي، علم التدريب الرياضي، دار المعارف، القاهرة، 1994، ص35.

(2) السيد عبد المقصود، نظريات التدريب الرياضي، مركز الكتاب للنشر، القاهرة، 1997، ص7 . 8.

(3) قاسم حسن حسين، وعبد علي نصيف، علم التدريب الرياضي، جامعة بغداد، كلية التربية الرياضية، 1987، ص302.

4 - نيت (Nett): إن القصد من المستوى المناسب عبارة عن الوظائف الحيوية، الكيميائية والمورفولوجية التي تؤدي إلى تغيير في الأجهزة العضوية الداخلية⁽³⁾.

تعريف للمدرب الرياضي⁽⁴⁾:

- 1 - المدرب الرياضي هو الشخصية التي يقع على عاتقها القيام بتخطيط الخطوات التنفيذية لعمليات التدريب وقيادتها وتنظيمها وتوجيه اللاعبين خلال المنافسات.
- 2 - المدرب هو المحرك الرئيس لعمليات التدريب وقيادة المباريات.
- 3 - واجبات المدرب لا تقتصر على الملعب أو الصالة أو حوض السباحة فقط، بل تمتد إلى عمليات أخرى متممة خارجها مثل التوجيه والإرشاد النفسي وغيرها.

طرائق البحث ومواده:

1 . التدريب: استحوذ التدريب الرياضي في السنوات الأخيرة على مكانة علمية أكاديمية استحواداً مطّرداً ولم يعد الاهتمام مقتصرًا على المراحل الجامعية الأولى فحسب، بل تعداها إلى مراحل الدراسات العليا. وتجلي هذا الاهتمام واضحاً في دراسات التدريب الرياضي وأبحاثه المتزايدة في برامج العديد من الأوساط العلمية على مستوى العالم أجمع. يتعامل التدريب الرياضي مع "كائن بشري" يتمتع بمجموعة من الخصائص البيولوجية والنفسية والبدنية والاجتماعية، لذا فهو يعتمد مبادئ ونظريات علمية متعدّدة، في عملية تنمية البناء البدني وتطوير الخصائص الحركية، كما يرتبط التدريب ارتباطاً وثيقاً بالعلوم الاجتماعية: (علم نفس . اجتماع . إدارة . اقتصاد . سياسة) والعلوم الطبية: (تشريح . فيزيولوجيا . بيولوجيا . إصابات... الخ). والعلوم الحركية: (بيوميكانيك... والعلوم التربوية: (تربية . طرق علمية . أساليب تكنولوجيا في التعليم والتدريب...)) ولذلك كله، من الواجب أن نعلم أن التدريب الرياضي غير منعزل، فهو يتأثر بالبناء الاجتماعي والرياضي وبالأنظمة التي تؤثر فيه بدرجات متفاوتة.

2 . مفهوم عملية التدريب ومتطلباتها: ينبغي بدايةً أن نعلم أنّ التدريب الرياضي "عملية"، وأن العلاقة بين المدرب واللاعب، والممارسة وسلوك التدريب وعناصر التدريب الأخرى تمثل جزءاً من عملية التدريب. كما ينبغي أن ندرك أنّ "عملية التدريب" هي المصطلح العام المأخوذ به عند شرح العمل التدريبي وعرضه وفهمه، وذلك من أجل تقويم الاختلافات التي تحدث في نطاق العملية وقياسها، بسبب اختلاف الظروف والمواقف. وهنا، لا بدّ من التفريق بين شكلين مختلفين من أشكال التدريب الرياضي، وهما: أولهما: هو التدريب بالمشاركة وتحسينها والحفاظ عليها. وثانيهما: تدريب الأداء⁽⁵⁾.

ولا بدّ هنا من وضع استراتيجيات معينة لتحسين الأداء، وذلك من خلال توقّف العناصر الفنية والشخصية اللازمة لعملية الأداء، وهذه العناصر تتميز بأنها في حالة دائمة من التغيّر وعدم الاستقرار، وتتأثر بديناميكية القوة المحركة للعملية التدريبية. تتأثر عملية التدريب وتتغير بتغير حجم المتغيرات التي تؤثر في الأداء، ودرجة السيطرة عليها. كما يمكن أن تتغير تبعاً لقوة المشاركة واستمراريتها وتكرارها واستقرارها، ووفقاً لدور المدرب في المنافسات، إضافةً إلى درجة الشمولية التي يتمتع بها اللاعب، وإسهام الأفراد في تنفيذ العملية، ووفقاً لمتطلبات الهيئات والمؤسسات التي يعمل فيها المدرب وقيودها.

(4) مفتي إبراهيم حماد، التدريب الرياضي الحديث، دار الفكر العربي، القاهرة، 2001، ص21.

(5) نبيلة أحمد عبد الرحمن، وسلوى عز الدين فكري: منظومة التدريب الرياضي، دار الفكر العربي، القاهرة، 1997، ص32 .34.

وقد أصبح واضحاً مدى مركزية دور المدرب في توجيه عملية التدريب، وأهمية الإسهام الذي يقوم به، وطبيعة دوره في تحسين الأداء والارتقاء به في مواقف متنوعة ومتعددة، إضافة إلى دوره في إدارة العملية في إطار محدد وفقاً لاتفاقية أو عقد ملزم ومحدد السياق.

. ينقسم دور المدرب من هذا المنطلق إلى ثلاث مهام:

أ . التدخل المباشر، ب . إدارة العملية التدريبية، ج . إدارة القيود الخارجية⁽⁵⁾.

إنّ خبرة العالم الرياضي ومعرفته تمتدّ إلى ما هو أكثر من معرفة المدرب وخبرته، ولاسيما في المجالات المتخصصة، وبالنسبة للاعبين المتميزين. فمن الضروري دمج هذه الخبرة والمعرفة في عملية التدريب والتخطيط لها بالتنسيق والتعاون المعرفي بين جميع الأفراد العاملين في عملية التدريب.

ونختتم بالقول: إن ممارسة التدريب هي عمل معرفي إلى حد كبير، وذلك بدءاً من اتخاذ القرارات الفورية المتعلقة بالتدريب والمنافسات، وصولاً إلى الاتصال باللاعبين والتخطيط طويل المدى، ووضع البرامج، واختيار الطرائق التي يترجم المدرب فيها معرفته وخبرته إلى ممارسة عملية أو إطار عملي تطبيقي.

3- الدراسات السابقة: أجرى احمد فكري محمد سليمان، وحسن أحمد الشافعي (1989) بحثاً بعنوان (دور التخطيط للمدرب في النهوض بمسابقات ألعاب القوى)⁽⁶⁾. وقد أظهرت الدراسة جملة من النتائج والتوصيات أهمها: اتباع الأسلوب العلمي للتخطيط لكل من اتحاد ألعاب القوى والمدرب بوصفه منهجاً أساسياً، واتباع المدرب للتخطيط العام باتحاد ألعاب القوى مع اتباع تخطيط خاص به لتنفيذ خطته التدريبية، وتوفير الإمكانيات المادية والبشرية اللازمة للتخطيط وذلك عن طريق توفير الاعتمادات المالية اللازمة للتخطيط الجاري والمستقبلي، استمرار إيفاد المدربين المميزين في بعثات خارجية على أحدث وسائل التدريب والتخطيط لمجال ألعاب القوى، واتباع طرق التقويم وتصميم اختبارات قبلية وبعديّة لتصويب مسار التخطيط في التنفيذ.

وكما أجرى الباحثان أعلاه (1989) بحثاً آخر بعنوان (تقويم أداء المدرب الرياضي كأداة من أدوات الرقابة الإدارية الشاملة)⁽⁶⁾. حيث أسفرت الدراسة عن نتائج أهمها: ضرورة الاستعانة بمجالات التقويم للأداء والتعرف على ما تحقّقه الرقابة الإدارية ومقاييس تقويم الأداء، وطرق تقويم الأداء حتى يمكن التعرف على تقويم أداء المدرب الرياضي بوصفه أداة من أدوات الرقابة في العملية الإدارية الشاملة، وضرورة عدم التركيز على أن التقويم هو الجانب الاقتصادي للإنجاز الرياضي فقط، لأنه في أغلب الأحيان يتضمن عناصر سياسية واجتماعية مختلفة تسهم في تحقيق القيمة الحقيقية للإنجاز الرياضي.

4 . المنهج العلمي المستخدم: لهذا البحث يستخدم نموذج البحث الوصفي من خلال المسح كأحد أنواع الدراسات الوصفية.

5 . عينة البحث: أجريت الدراسة على عينة مقدارها 431 من مدربي المنتخبات الوطنية بجميع مستوياتها، ومن مختلف الألعاب الرياضية، الفردية منها والجماعية في القطر العربي السوري، وقد شكلت عينة البحث نسبة 51.8% من مجتمع الأصل.

6 . أداة البحث: استخدم الباحث لإنجاز هذا البحث استبياناً خاصاً من إعداده بدراسة واقع الرياضة السورية في جانبها التدريبي واقتراح الحلول (ملحق رقم 1).

(6) مجلة بحوث التربية الرياضية في المجلد الخامس والسادس، الأعداد 9، 10، 11، 12، (1989/1988)، كلية التربية الرياضية للبنين، جامعة الزقازيق، مصر، ص 194 . ص 215.

7. أدوات جمع البيانات: المقابلات الشخصية والاستبيان.
8. صدق الأداء: عُرض الاستبيان على عشرة خبراء مختصين من أساتذة الجامعات وغيرهم في هذا النطاق، وذلك بغرض التحقق من أن الاستبيان يقيس بالفعل الهدف الذي وضع من أجله وذلك لإبداء الرأي سواء بالتعديل أو الحذف أو الإضافة.
9. ثبات الأداء: طُبِق الاستبيان على عينة قوامها خمسون مدرساً وطنياً من مختلف المستويات وجميع الألعاب الرياضية، وبعد عشرين يوماً تم إعادة التطبيق مرة ثانية على العينة نفسها للتأكد من ثبات الاستمارة علماً أن هذه العينة استخدمت لحساب معامل الثبات فقط، ثم استبعدت وكانت نتيجة الثبات على درجة عالية كما هو موضح (بالجدول، 1).

الجدول (1) الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الثبات

معامل الارتباط	التجربة 2		التجربة 1		المتغيرات
	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	
0.9959913	13.01537552	21.75	13.44061011	22.125	دائماً
0.9785517	6.652067348	16.375	6.852919086	15.8125	أحياناً
0.9980555	1.6211015	11.875	12.51382569	12.0625	أبداً

10. الوسائل الإحصائية المستخدمة: استخدم الباحث الوسائل الإحصائية التالية لمناسبتها لطبيعة البحث⁽⁷⁾.
النسبة المئوية. اختبار كاي سكوير (كا²). معامل الارتباط. الانحراف المعياري. الوسط الحسابي.

النتائج والمناقشة:

بعد تفريغ البيانات والحصول على تكرارات الإجابة على بدائل الاستمارة (دائماً، أحياناً، أبداً). استخراج النسبة المئوية لاختيار كل بديل منها، كما عوملت البيانات إحصائياً باستخدام مربع كاي. وحُسب (كا²) لكل فقرة وذلك للوقوف على معنوية الدلالة للاختيارات المساعدة كما يوضح (الجدول، 2).

الجدول 2/ يبين تكرارات البدائل ونسبتها المئوية ويبين قيمة كا² المحتسبة لكل فقرة ومعنوية الدلالة

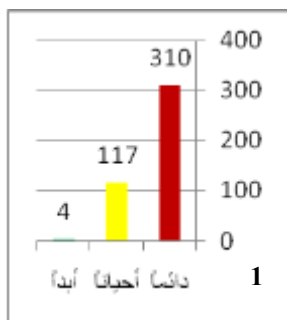
معنوية الدلالة	قيمة كا ² المحتسبة	البديل أبداً		البديل أحياناً		البديل دائماً		متغيرات الجدول
		النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	
توجد دلالة	333.42	% 0.92	4	% 47.14	117	% 71.9	310	1

(7) وديع ياسين محمد التكريتي وحسن محمد عبد العبيدي، التطبيقات الإحصائية واستخدامات الحاسوب في بحوث التربية الرياضية، جامعة الموصل، كلية التربية الرياضية، 1999.

توجد دلالة	640.63	% 0.92	4	% 15.08	35	% 90.95	392	2
توجد دلالة	429.3	% 2.32	10	% 17.63	76	% 79.58	343	3
توجد دلالة	98.68	% 39.19	156	% 51.27	221	% 12.52	54	4
توجد دلالة	136.81	% 19.02	82	% 59.86	258	% 21.11	91	5
توجد دلالة	129.57	% 38.01	166	% 52.66	227	% 8.81	38	6
توجد دلالة	183.7	%19.72	85	% 16.24	70	%64.03	276	7
توجد دلالة	49.35	% 22.73	98	% 48.95	211	% 28.30	122	8
توجد دلالة	636.77	% 1.39	6	% 8.12	35	% 90.48	390	9
توجد دلالة	155.24	% 7.65	33	% 56.38	243	% 35.96	155	10
توجد دلالة	611.92	% 1.62	7	% 9.04	39	% 89.32	385	11
توجد دلالة	335.54	%16.24	70	% 9.04	39	%74.70	322	12
توجد دلالة	516.15	% 1.85	8	% 13.68	59	% 84.45	364	13
توجد دلالة	173.17	% 3.71	16	% 51.50	222	% 44.77	193	14
توجد دلالة	185.23	% 2.55	11	% 51.04	220	% 46.40	200	15
توجد دلالة	477.38	% 3.71	16	% 13.68	59	% 82.59	356	16
توجد دلالة	515.45	% 2.08	9	% 13.45	58	% 84.45	364	17
توجد دلالة	402.18	% 1.62	7	% 20.88	90	% 77.49	334	18
توجد دلالة	375.65	% 2.32	10	% 21.80	94	% 75.87	327	19
توجد دلالة	123.69	% 2.32	10	% 25.75	111	% 71.92	310	20

قيمة χ^2 الجدولية تحت درجة حرية (2) ونسبة خطأ 0.01 (9.21)

من خلال (الجدول، 2) نلاحظ أن قيم (χ^2) المحتسبة للفقرات جميعها أكبر من قيمة (χ^2) الجدولية وهذا يدل على وجود فروق إحصائية ذات دلالة معنوية بين القيم المشاهدة والقيم المتوقعة. كما نلاحظ أن النسبة المئوية لتكرار البديل (دائماً) في الفقرات (1 . 2 . 3 . 7 . 9 . 11 . 12 . 13 . 16 . 17 . 18 . 19 . 20) لاختيار عينة المدربين كان أعلى من النسبة المئوية للبديلين (أحياناً وأبداً). والنسبة المئوية لتكرار البديل أحياناً للفقرات (4 . 5 . 6 . 8 . 10 . 14 . 15) كانت أكبر من النسبة المئوية لتكرار البديلين (دائماً وأبداً).



1 . الخبرة والتجربة الشخصية: اعتمدت أسئلة في هذا الاستبيان تتعلق برأي المدربين بمدى أهمية الخبرة والتجربة الشخصية في العملية التدريبية، لتحقيق نتائج جيدة في المسابقات الرياضية، فجاءت الإجابات في جملتها أو غالبيتها لصالح المؤشر (دائماً)، وذلك بنسبة (71.09%)، وهي نسبة كبيرة جداً إذا ما قورنت بنسبة المؤشرين الآخرين: (أحياناً . أبداً) كما هو مبين في (الرسم البياني

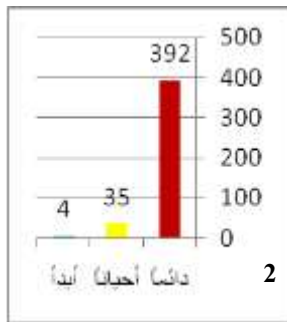
رقم 1).

إذن، في رأي هؤلاء المدربين، تعدُّ الخبرة والتجربة الشخصية مهمة دائماً في العملية التدريبية، وهو ما يدل على مدى وعيهم لأهمية الدور الذي تؤديه الخبرة في المجال التدريبي، إضافةً إلى مدى اعتمادهم على هذا العامل في تحقيق النتائج الجيدة. لذا، فإن المدرب المتميز الذي يمتلك المعارف والمعلومات العلمية في مجال تخصصه، إضافةً إلى حصوله على خبراتٍ تدريبية عالية، ولديه سجلٌّ مشرفٌ في مجال الممارسة الرياضية وهو لاعب، مثل هذا المدرب يستطيع أن يتمتع بنفوذ وتأثير عالين على اللاعبين الذين يقوم بتدريبهم⁽⁸⁾.

ويرى الباحث أنّ عامل الخبرة يمكن أن يؤدي دوراً مهماً في عملية التدريب الرياضي، إلا أنه ليس حاسماً في تحقيق الإنجاز المطلوب. كما أن اعتماد المدرب على تجاربه الشخصية وهو لاعب ليس كافياً لتحقيق أهداف العملية التدريبية ومتطلباتها، وتحقيق الأهداف المرجوة، لذلك كان لا بد من تحسين جودة الواقع التدريبي، وأن يتّسم مدربونا بالسمات التي مرّ ذكرها، لكي يسهموا فعلياً في بناء رياضة متقدمة. وبغير ذلك، لا يمكننا النهوض بالواقع الرياضي وجودته، لأن المدرب الذي لا يمتلك العلم والمهبة والخبرة المناسبة، لا يمتلك القدرة على تطوير جودة الأداء الرياضي، والوصول به إلى أقصى درجة ممكنة من الإنجاز والنجاح.

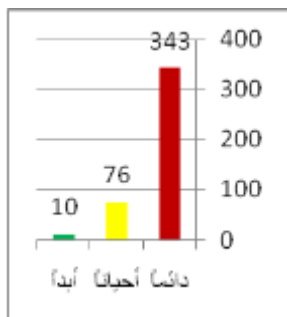
2. الدورات التدريبية وأهميتها: ترتبط أهمية الخبرة الشخصية التي

وردت أنفأ ارتباطاً وثيقاً بالدورات التدريبية، وقد جاءت نتيجة الاستبيان المتعلق بهذه الفقرة لتؤكد ذلك بدقة، إذ جاءت الإجابات في غالبيتها لصالح المؤشر (دائماً) بنسبة (90.95%) متفوقاً بقدرٍ كبير على النسبة المئوية للمؤشرين (أحياناً). وهذا يعني أن غالبية المدربين المسبورين يعون حقيقة أهمية الدور الإيجابي الفعال الذي تؤديه الدورات التدريبية في رفع مستوى جودة أداء المدرب نظرياً وعملياً. (الرسم البياني رقم 2).



ويرى الباحث أنّ نجاح الدورة التدريبية يعتمد اعتماداً كبيراً على معارف المدربين فحسب. بل على إمكاناتهم وخبراتهم السابقة أيضاً، ولكي يتّسم المدرب بتلك الخصائص، فإنه من الواجب أن يتبع دورات تدريبية متخصصة عالية المستوى، وليس المقصود أو الغاية من ذلك أن يرتقي إلى درجة أعلى أو أن يحصل على وظيفة أحسن، وإنما يقصد بذلك أن يكتسب المدرب معارف مهنية، وأن يصقل خبراته وقدراته على إنجاز العمل على الوجه الأكمل، إضافةً إلى تطوير أساليب الأداء، لضمان أداء العمل بفاعلية، مما يعود بالفائدة على المدرب نفسه وعلى اللاعب أيضاً، بغية تحسين جودة أدائه إلى أعلى درجة ممكنة⁽⁹⁾.

من خلال اطلاع الباحث على مجريات الواقع التدريبي، تبين وجود قَدْرٍ لا بأس به من المدربين الموهوبين، لكن لم تُتَّح لهم الفرصة لتطوير قدراتهم العلمية والمعرفية، مما يؤكد ضرورة إيفادهم إلى الخارج، ليتبعوا دوراتٍ تدريبية متخصصة عالية المستوى من أجل الاستفادة منهم، والإسهام بذلك في تحسين الواقع الرياضي.



3. التخطيط المدروس: إنّ التخطيط العلمي المدروس هو السبيل النظري

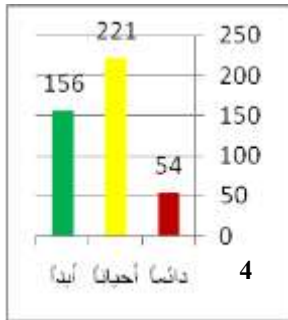
الأوحد الذي تتصهر فيه جميع المعلومات والخبرات والمعطيات العلمية، ويُمكنُ المدرب من أن يصل إلى وضع البرامج والمخططات والبيانات اللازمة لتحقيق

(8) محمد حسن علاوي: سيكولوجيا القيادة الرياضية، مركز الكتاب للنشر، القاهرة، 1998، ص20

(9) عبد الله سعيد: مدخل أساسي لمفهوم التدريب، مستودع وثائق المنظمة، اللاذقية، 2006، ص1

أهدافه عملياً. من هنا كانت أهمية التخطيط الكبيرة والضرورية في أية عملية تدريبية، وقد جاءت نسبة التصويت على أهميته من خلال إجابات المدربين في الاستبيانات الخاصة بذلك، لتؤكد ما ذهبنا إليه، فقد جاءت نسبة من يرون ذلك (دائماً) 79.58% من المدربين، وهي أكبر بكثير من نسبي المؤشرين

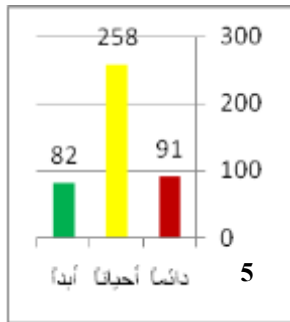
(أحياناً، أبداً)، كما هو مبين في (الرسم البياني رقم 3). إن هذه النسبة دليل قاطع على مدى أهمية التخطيط عند هؤلاء المدربين، فهم يرون فيه السبيل الوحيد لتحقيق أفضل النتائج الرياضية، وهنا يؤكد الباحث أنه - لنجاح تخطيط البرنامج التدريبي اليومي - يجب أن يقوم بهذه المهمة مدرب ذو مستوى علمي تخصصي عالي الخبرة، وذلك كيلا تتعرض العملية التدريبية للقصور، أو تكون عديمة الفعالية والجدوى⁽¹⁰⁾.



4. المؤهل العلمي المتخصص: لا ريب في أن عامل المؤهل العلمي

المتخصص، يعدّ في عصرنا هذا عاملاً مهماً وأساسياً في أي مجال من مجالات الأنشطة والفعاليات الإنسانية، وقد جاءت نتيجة الإجابات على أهمية هذا العامل مفاجئة، إذ رأى أغلب المدربين أنه ليس ضرورياً دائماً لنجاح المدرب. فكانت نسبة الإجابات لصالح المؤشر (أحياناً) بنسبة (51.27%)، وهي أكبر من نسبة المؤشرين الآخرين (دائماً . أبداً)، كما

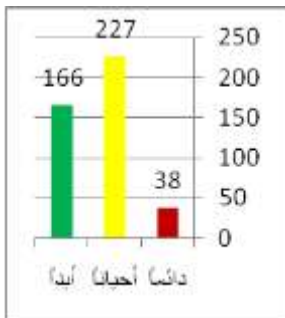
هو مبين في (الرسم البياني 4). وتعدّ هذه النتيجة في الواقع دليلاً على نقص في وعي هؤلاء المدربين لأهمية هذا العامل، ودليلاً على عدم امتلاكهم التحصيل العلمي، وعدم معرفتهم أن ذلك يسهم في زيادة قدرتهم على الخلق والإبداع. يؤكد الباحث بهذا الصدد ضرورة التحصيل العلمي المتخصص للمدرب، لأنه الضمان الوحيد لكي يتجنب المدرب عواقب سلبية محتملة⁽¹⁰⁾، وشرط لإحراز النتائج الإيجابية، وتحقيق نجاح رياضي بارز.



5. المدرب الناجح، واللاعب المتميز: وهنا لا بد من طرح السؤال التالي:

هل اللاعب المتميز في ممارسة رياضة ما، هو بالضرورة مدرب ناجح لاحقاً؟ وقد جاءت إجابات المدربين لصالح المؤشر (أحياناً) وذلك بنسبة (59.86%) مؤكداً أن المدرب الناجح هو اللاعب الذي كان متميزاً في ممارسة نشاط رياضي تخصصي. وهذه النسبة أكبر من نسبي المؤشرين (دائماً . أبداً)، مما يدل على وعي هؤلاء بأنه ليس ضرورياً أن يصبح اللاعب المتميز مدرباً ناجحاً، والعكس صحيح. وهناك تجارب عديدة أثبتت صحة ذلك. (رسم بياني رقم 5).

يرى الباحث أنه مهما كانت درجة عمق المعارف التي يكتسبها اللاعب خلال مدة ممارسته لرياضة ما، فإنه لا يجوز له أن يقف عند هذا الحد نهائياً، ولا سيما إذا مارس مهنة التدريب، بل يجب عليه أن يجتهد كثيراً ليضيف إلى نشاطه العملي كل ما يخدم عمله التدريبي من المعارف والمستجدات العلمية.



6. الخبرة الأكاديمية: في الإجابة على الاستبيان المتعلق بأهمية "الخبرة

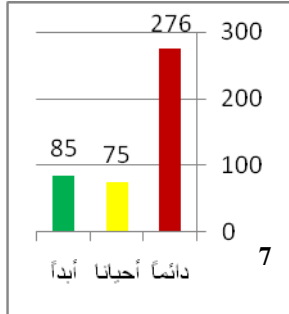
الأكاديمية"، جاءت نتيجة الاستطلاع لتؤكد أن نسبة المؤشر (أحياناً) البالغة (52.66%)، وهي أكبر من نسبة المؤشرين (دائماً . أبداً)، تؤكد أن هؤلاء المدربين لا يعون بقدر كاف أهمية التعاون والاستفادة من الخبرات الأكاديمية.

(10) عبد الحميد شرف: التخطيط في التربية الرياضية، القاهرة، مركز الكتاب للنشر، 1997، ص 40. 41

مع العلم أن هناك نسبة لا يستهان بها أكدت ضرورة التشاور والتعاون مع الأكاديميين،

6

فالمعرفة الأكاديمية هي مزيج ناتج عن البحث العلمي والخبرات العملية للمدربين واللاعبين⁽⁵⁾. (الرسم البياني رقم 6). ويؤكد الباحث هنا ضرورة ردم الهوة بين المدرب والجانب الأكاديمي من خلال اهتمام المدربين بمعالجة المشكلات التي تعترضهم، وطرحها بلغة مفهومة على الأكاديميين للاستفادة منهم، هذا من جانب، ومن جانب آخر، يجب تشجيع المدربين، ودفعهم إلى الاستفادة من نتائج البحث العلمي، واستشارة الأكاديميين فيما يخص مجال عملهم التدريبي.



7

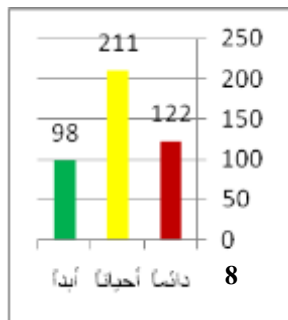
7. الإعداد المسبق للوحدات التدريبية: جاءت نتيجة الاستبيان المتعلق

بأهمية الإعداد المسبق للوحدات التدريبية لصالح المؤشر (دائماً)، وذلك بنسبة (64.3%)، كما هو مبين في (الرسم البياني 7).

مشيرة إلى اهتمام المدربين بالدور الذي يؤديه الإعداد المسبق، ذلك أنه وسيلة ضرورية وفعالة لضمان التقدّم الدائم في مستوى أداء الرياضي. ويرى الباحث

أن اهتمام المدربين بهذا العامل لا يقدم أو يؤخر شيئاً ما لم تتوفر المقومات العلمية للإعداد المسبق.

ويؤكد الباحث أخيراً ضرورة معرفة اللاعبين مسبقاً بمحتوى الوحدات التدريبية، لأن ذلك يساعدهم على وضع أهداف شخصية، ويمكنهم من تخطيط قدراتهم البدنية والعقلية وإدارتها، لذا يجب أن يعرض المدرب عليهم البرنامج المعد كل يوم، ومن الأفضل أن يكون ذلك أسبوعياً، وأن ينشر ذلك في لوحة إعلان مثبتة في حجرات ملابسهم، وأماكن تدريبهم، قبل وصولهم إلى كل وحدة تدريبية⁽⁵⁾.

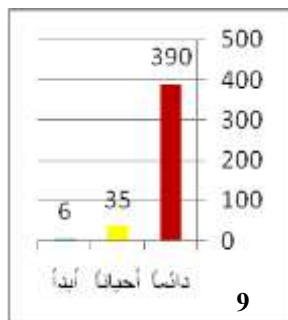


8

8. إشراك اللاعبين في تخطيط التدريب: في الاستبيان المتعلق بنظرة

المدربين إلى أهمية إشراك اللاعبين في عملية التخطيط للتدريب، جاءت الإجابات لصالح المؤشر (أحياناً) وذلك بنسبة (48.95%)، وهي أكبر من النسبة المئوية للمؤشرين (دائماً . أبداً)، وتعدّ هذه النتيجة دليلاً على عدم وعي المدربين لأهمية هذا العامل، وهذا يدل بدوره على عدم اهتمامهم بأهمية التخطيط العلمي السليم في التدريب الحديث، مع العلم أن هناك نسبة لا بأس بها اختارت المؤشر (دائماً).

(الرسم البياني رقم 8) ويؤكد الباحث هنا ضرورة إشراك اللاعبين في التخطيط، لأن ذلك يهدف إلى خلق حسّ المسؤولية لدى اللاعبين، ويؤدي بدوره إلى الارتقاء بالروح المعنوية لديهم، وتمتين ارتباطهم، والارتقاء بدرجة الولاء والانتماء، إضافة إلى رفع الشعور لديهم بأهميتهم وقيمتهم بين الجماعة⁽¹¹⁾.



9

9. العلاقة بين المدرب واللاعب: إن الصفات الشخصية للمدرب، من

مهارات وخبرات ومستوى علمي، إضافة إلى ما يميّز به من صفات القيادة والحزم والروح العالية وسعة الصدر والتفهم... الخ. إن كل ذلك يجد مجاله الواسع ونتائجه المباشرة في العلاقة المباشرة القائمة بين المدرب واللاعب، ولفهم مدى أهمية هذا العامل، فقد جاءت معظم الإجابات لصالح المؤشر (دائماً) وذلك بنسبة ساحقة هي (90.48%)، على حساب نسبة المؤشرين (أحياناً . أبداً).

(5) مصدر سابق، ص 12 . 17.

(11) قاسم حسن حسين وعبد علي نصيف: علم التدريب الرياضي، دار الكتب للطباعة والنشر، جامعة الموصل، 1990، ص 27.

(الرسم البياني رقم 9).

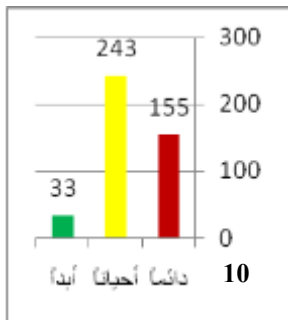
مما يدل دلالة واضحة وصريحة على وعي المدربين وإدراكهم أهمية العلاقة الشخصية والإنسانية بينهم وبين اللاعبين، فالعلاقة الجيدة بين الفريقين تؤثر تأثيراً إيجابياً أكيداً على تقدم مستوى اللاعبين، وتسهم في رفع سوية العمل الجماعي خلال أوقات التدريب والمنافسات.

كما يؤكد الباحث أنّ المدرب الناجح هو مَنْ يمتلك الثقة بنفسه وبقدراته ومعلوماته ومعارفه وخبراته، عندئذٍ يحظى بمركزٍ مرموقٍ بين اللاعبين، ويفوز باحترامهم وتقبلهم وتوجيهاته، كما يؤكد عدم مغالاة المدرب بهذه الثقة، فيصل إلى حدّ الغرور، لأن ذلك يؤدي إلى أثرٍ عكسي وسلبّي على اللاعبين، ولا يحافظ على العلاقة الوطيدة والإيجابية معهم، ممّا يسهم سلباً في إنجاز النجاح الرياضي المأمول⁽¹²⁾.

10 . التغيير بوصفه أسلوباً للمعالجة: في هذه الفقرة المتعلقة بعامل تغيير

المدرب في حال الإخفاق، بوصفه أسلوباً للمعالجة وتحقيق النتائج المرجوة، جاءت نتيجة الاستطلاع لصالح المؤشر (أحياناً)، إذ بلغت نسبة (56.58%)، وتفوّقت على نسبيتي المؤشرين (دائماً . أبداً). (الرسم البياني رقم 10).

إن هذه النتيجة تدل على وعي عدد لا بأس به من المدربين على أنّ أسلوب التغيير غير فعّال أو مجدٍ في معالجة المشكلات بالطريقة المثلى، علماً أن نسبة لا يُستهان بها اختارت المؤشر (دائماً)، وهذا يدل على عدم فهم هؤلاء خصائص عملية



اتخاذ القرارات الإدارية، والخطوات اللازمة لها، ويرى الباحث أن اتخاذ القرارات هو أساس الإدارة وقلبها، وأنّ صنع القرارات الإدارية هي عملية عقلية وفكرية منظمة تخضع لمنطق الأسلوب العلمي وخطواته.

يؤكد الباحث بهذا الصدد أيضاً أهمية أخذ ذلك كله بعين الاعتبار عند اتخاذ قرار إداري بتغيير المدرب في حال الإخفاق، والابتعاد عن الارتجالية والانفعالية اللاعقلانية التي تؤدي إلى تعقيد المشكلة وتفاقمها وبالتالي إلى عدم النهوض بالمستوى الرياضي.

ويؤكد الباحث ضرورة استخدام أسلوب البحث العلمي عند التصديّ لأية مشكلة، فهو الأسلوب الأمثل لمعالجة المشكلات واختيار البدائل المناسبة⁽¹³⁾، مع التأكيد على عدم اللجوء إلى العشوائية والارتجالية، وذلك من أجل النهوض بالواقع التدريبي.

11 . تقويم الأداء: في الاستبيان المتعلق بتقويم الأداء، جاءت النتيجة في

إجابات العيّنة من المدربين، لصالح المؤشر (دائماً)، وذلك بنسبة (89.32%)،

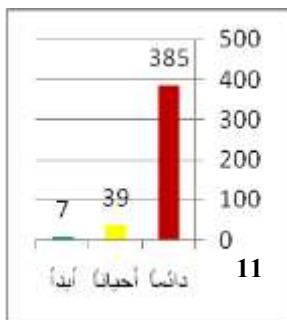
متفوّقة تفوقاً قاطعاً على نسبيتي المؤشرين (أحياناً . أبداً)، ممّا يدلّ على أهمية

هذا العامل لدى المدربين (الرسم البياني رقم 11)، إنّ تقويم الأداء يمثل أساساً

موضوعياً وفعّالاً في مجالات التخطيط لإعداد المدرب الرياضي في الألعاب

الرياضية جميعها، إضافةً إلى أهميته في تقويم سياسة اختيار المدرب وتعيينه ليقوم

بممارسة مهنة التدريب الرياضي، ووضع نظام الأجر والحوافز المخصّصة

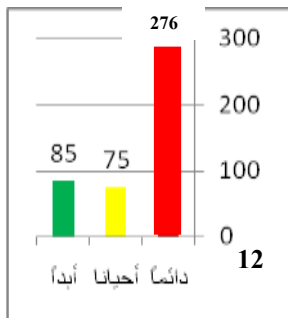


(12) هارة، ترجمة عبد علي نصيف، أصول التدريب، مطابع التعليم العالي، بغداد، 1990، ص318.

(13) مروان عبد المجيد إبراهيم، الإدارة والتنظيم في التربية الرياضية، دار الفكر العربي للطباعة والنشر، عمان، 2000، ص109.

للمدرب الرياضي، والتخطيط لبرامج الترقية أو التدرج في مستويات التدريب المختلفة. ولا بدّ للتقويم والمتابعة . لكي يحققا غايتهما . من أن يشملا كلَّ أوجه النشاط، وأن يُغطّيا جميع أجزاء التنظيم ومستوياته، كما يجب أن يحتوي على معايير واضحة تمثل مستويات الأداء المستهدف، وتُعدُّ الأهداف المعيار الأمثل الذي يُستخدم في عملية التقويم والمتابعة أولاً وأخيراً⁽¹⁴⁾. ويرى الباحث ضرورة اختيار المعايير العادلة أو المستويات التي يمكن على أساسها تقويم المدرب الرياضي.

ويؤكد الباحث هنا أهمية إخضاع العملية التدريبية للتقويم دورياً، والابتعاد عن الارتجال في إقصاء المدرب أو تعيينه، وأن يكون ذلك كله وفق معايير موضوعية وثابتة، ويفضّل الباحث أن يُعتمد مبدأ الدورة الأولمبية بوصفه مقياساً حقيقياً لتقويم جودة أداء المدرب الوطني.



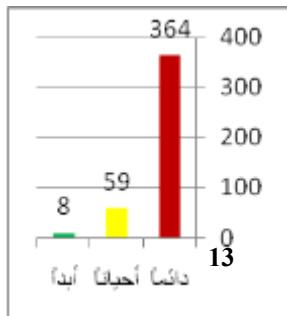
12 . الاختبار والقياس: يعدّ إجراء الاختبار والقياس من الإجراءات

الضرورية اللازمة التي يجب على المدرب القيام بها دورياً وبانتظام، وقد جاءت نتيجة استطلاع آراء المدربين بهذا العامل في غالبيتها لصالح المؤشر (دائماً) إذ بلغت نسبته (75.70%) (رسم بياني رقم 12) مما يعني أن أكثر المدربين يعون أنّ إجراء الاختبارات والقياس للرياضيين من أهمّ واجبات المدرب، لأن ذلك يساعده في وضع الأهداف، ويؤدي إلى تميّزه بدرجة عالية من الفاعلية، ووضوح الرؤية وتحديد الأهداف المتوخّاة، ويجب . عند وضع الأهداف . تحديد أفضل

الطرق والوسائل والأساليب الموضوعية التي يمكن على أساسها اختبار هذه الأهداف أو قياسها وتقويمها تقويماً موضوعياً بعيداً عن العوامل الذاتية⁽¹⁵⁾.

كما يرى الباحث أنّ من غير الممكن النهوض بالواقع التدريبي دون استخدام تكنولوجيا التدريب الحديث ميدانياً، على أرض الواقع، ومخبرياً، إذ ثبت أنّ الأسلوب التقليدي المتبع في واقعنا الحالي هو أسلوب غير فعّال ولا مُجدٍ في الوصول إلى المستويات الرياضية العالية، إنّ استخدام الأساليب العلمية في القياس يجعل عملية التدريب عملية متكاملة، ويؤكد الباحث هنا ضرورة إيفاد المدربين الموهوبين إلى الخارج، للاطلاع على تقنيات التدريب الحديثة، وإتقانها، وتطبيقها على الرياضيين، لكي يتحقق ما نصبو إليه من إنجازات رياضية متميزة.

13 . العناية بظروف اللاعبين الاجتماعية: ما أهمية الظروف الاجتماعية المحيطة باللاعب؟ وما مدى أهمية عناية المدرب بهذه الظروف، وأهمية مساعدة اللاعب على حل مشكلاتها، وتجاوزها؟ وما النتائج المترتبة على ذلك؟



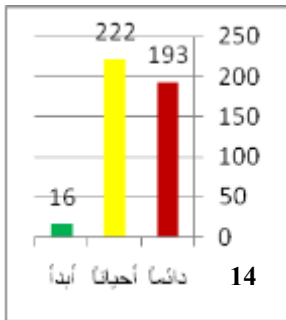
كل هذه الأسئلة وغيرها، تؤكد الجانب التربوي المتميز الذي يجب على المدرب أن يقوم به في علاقته باللاعب. ومن هنا جاءت نتيجة استطلاع هذا العامل لصالح المؤشر (دائماً)، إذ كانت نسبته (84.45%)، وهي نسبة عالية جداً، قياساً إلى نسبة المؤشرين (أحياناً . أبداً)، وإن دلّ ذلك على أمر، فهو يدلّ بالتأكيد على أنّ النسبة العظمى من المدربين تعي أهمية الاهتمام بظروف اللاعبين

(14) قاسم المندلاوي، وشامل كامل وقيس ناجي: الاختبارات والقياس والتقويم في التربية الرياضية، مطابع التعليم العالي، بغداد، 1989، ص7.

(15) قيس ناجي عبد الجبار وبسطويسي أحمد: الاختبارات ومبادئ الإحصاء في المجال الرياضي، مطبعة التعليم العالي، بغداد، 1987، ص60.

الاجتماعية. (رسم بياني رقم 13).

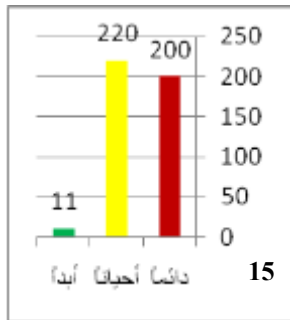
ويُعدّ اهتمام المدرب بظروف اللاعبين الاجتماعية تحقيقاً للمثل التربوي الأعلى، ويجب على المدرب الفاعل أن يكون قبل كل شيء، مرشداً وشريكاً في الرياضة وفي الحياة ويجب على أنشطة المدرب أن تستهدف تشكيل شخصية اللاعب الرياضي الشاملة، وهذا يعتمد اعتماداً كبيراً على الجانب الإبداعي في شخصية المدرب المرشد، واستعداده المهني، وإدراكه المهام المطلوب أداؤها، ضمن تنفيذ عملية التدريب الرياضي⁽¹⁶⁾. ويرى الباحث أنّ الضمان الصحي والاقتصادي والاجتماعي، ووضوح الرؤية نحو المستقبل المستقر لدى المدرب واللاعب، من أهمّ العوامل التي يتوقّف عليها تحقيق الإنجاز الرياضي، والنهوض بالواقع التدريبي أسوةً بالدول المتقدمة رياضياً.



14. المرونة في العمل التدريبي: جاءت نتيجة الاستبيان لعينة المدربين

المتعلّق بأهمية عامل المرونة في التخطيط والتدريب الرياضي، متفاوتةً بين المؤشرات الثلاثة، فكانت نسبة المؤشر (أحياناً) 51.50%، وهي قريبة من نسبة المؤشر (دائماً) مع فرق بسيط، بينما جاءت نسبة المؤشر (أبداً) ضئيلة جداً، وإن دلّ ذلك على شيء فإنما يدل على نسبة تزيد على 50% من المدربين لا تدرك إدراكاً كافياً أهمية عامل المرونة في التخطيط والتدريب الرياضي، وأن نسبة لا بأس بها اختارت المؤشر (دائماً) وهي تعي وعياً كافياً أهمية المرونة في العمل التدريبي.

(الرسم البياني رقم 14) إن القيادة الناجحة للتدريب تستوجب أن يتمتّع المدرب بالمرونة الكافية لإجراء التصويب المناسب في المنهج التدريبي عموماً، وعلى مستوى الوحدة التدريبية خصوصاً، ويعني ذلك أن قيادة التدريب الناجحة تستدعي مراجعةً لخطوات العمل، والعمل على تصويبه وتصحيحه علمياً على أرض الواقع⁽¹⁷⁾. ويرى الباحث أنّ المدرب المتميّز هو مَنْ يتّسم بالمرونة والواقعية، ويتعامل مع الأحداث بأسلوب واقعي بعيد عن الخيال أو الوهم من أجل الوصول إلى الهدف المنشود.



15. الشدّة والحزم في العمل التدريبي: هل يجب أن تلازم الشدّة

والحزم عمل المدرب؟ في الإجابة على هذا السؤال، جاءت نتيجة الاستبيان لصالح المؤشر (أحياناً) وذلك بنسبة (51.05%)، وهي أكبر من نسبة المؤشرين (دائماً . أبداً). (الرسم البياني رقم 15).

وتدل هذه النتيجة على أن المدربين المسبورين قد اختاروا الأسلوب التعاوني⁽¹⁸⁾، وهو الأسلوب الذي يزداد هذه الأيام شيوعاً في العالم أجمع، ذلك أنه يسمح

للرياضيين بالمشاركة في اتخاذ القرارات، كما يتبنّى الهدف القائل: "اللاعبون أولاً والفوز ثانياً"، إنّ الضبط المحكم لمجريات العملية التدريبية هو ما يحتاج إليه المدرب، يسهم في تحقيق ذلك مدى تعاون المدرب مع لاعبيه، وتقديمه التعليمات والتوجيهات التي يحتاجها اللاعبون، إنه المدرب الذي يعرف متى يكون من المفيد السماح للاعبين بالمشاركة في اتخاذ القرارات والإسهام في تولّي المسؤولية، والذي يثق ثقةً كبيرةً بهم، مما يسهم في حماس اللاعبين واندفاعهم،

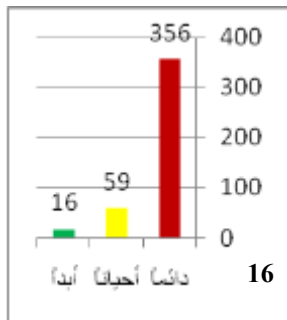
(16) ريسان خريبط مجيد: التدريب الرياضي، مديرية دار الكتب للطباعة والنشر، جامعة الموصل، 1988، ص 13.

(17) سامي الصفار وجمال صالح: أسس التدريب في كرة القدم، مطابع التعليم العالي، بغداد، 1990، ص 212.

(18) Tomic, S. D. TRENER'SKO UMECE, Sia. BEOGRAD, 1992, 174 – 175.

ليس خوفاً من المدرب ولكن رغبةً بالشعور بالرضا الذاتي، وهذا ما يؤدي إلى شعورهم بالمتعة، ويعودهم على الاستقلالية وتحمل المسؤولية.

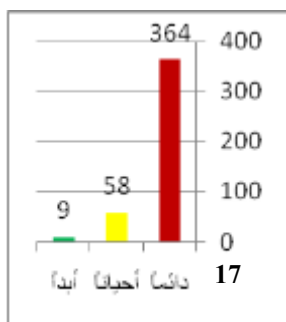
إذا عدنا إلى الجدول الإحصائي رقم (2) يتبين لنا أن نسبة ليست قليلة (46.40%)، قد اختارت أسلوب "الأمر والنهي" الذي كان سائداً في الماضي، ولا يزال شائعاً بين المدربين المحترفين حتى اليوم. كما أنّ كثيراً من المدربين المبتدئين أو عديمي الخبرة يتبنون هذا الأسلوب الذي يمكنهم من إخفاء نقاط ضعفهم وترددهم وشكوكهم بقدراتهم، أما اليوم فقد ازداد عدد المدربين الذين يرفضون هذا الأسلوب لأنه ليس الأسلوب الإنساني المناسب. ونلاحظ أيضاً من خلال (الرسم البياني رقم 16) أنّ هناك نسبة ضئيلة لا تُذكر اختارت الأسلوب الودي، وهو ليس أسلوباً تدريبياً ملائماً إطلاقاً، ومن الضروري عدم تبنّيه لأنه يؤدي إلى الفوضى. ولما كان الأسلوب التدريبي الذي يعتمده المدرب يعد من القرارات المهمة في فلسفة المدرب. فإن الباحث يرى - من خلال خبرته التدريبية الشخصية - أنّ من الأفضل استخدام الأسلوب المناسب بحسب ما يناسب طبيعة الموقف، بحيث تبقى زمام الأمور ممسوكة بيد المدرب، فبعض المواقف قد تتطلب سلوكاً متعاوناً، بينما تتطلب بعض المواقف الأخرى "أسلوب الأمر" أو "الأسلوب الودي".



16. الحوافز المادية وأثرها على المدرب واللاعبين: ما من شك في

أن الحوافز المادية تؤدي دوراً مهماً في أداء المدرب واللاعبين على السواء، فيما تشكله من حافز إيجابي له أبلغ الأثر في نجاح العملية التدريبية وتحقيق نتائج متقدمة. وقد جاءت نتيجة الاستطلاع لتؤكد ذلك، إذ بلغت نسبة المؤشر (دائماً) (82.59%)، متفوّقةً توفيقاً ساحقاً على نسبتي المؤشرين (أحياناً .أبداً)، وهذا يدل على أنّ عيّنة المدربين قد شدّت على اختيار هذا الحافز الخارجي لتحقيق النجاح في العمل التدريبي.

ويرى الباحث أن منح المدرب أو اللاعب مكافأةً هي بمثابة السعر الذي يُدفع للخدمات التي يؤدونها، لذلك يجب أن تكون مناسبةً وعادلة، ذلك أنّها تؤثر على جودة الأداء، وبهذا يصبح اختيار طريقة دفع المكافأة من الوسائل المهمة في تحديد المكافأة من أجل تحقيق النجاح⁽¹³⁾. وتعد المكافأة وسيلة ذات تأثير ونفوذ على فاعلية المدرب واللاعب، فهي تزيد من شحذ طاقتهم وقدرتهم على الخلق والإبداع في تحقيق الأهداف المرسومة. كما يرى الباحث أنه من الأفضل أن يكون اختيار الحوافز مبنياً على ضوء رغبة المدربين واللاعبين للنجاح في العمل التدريبي. إن إيجاد الحوافز المادية والمعنوية يكفل استقرار الحياة الاجتماعية عندهم، ويمكنهم من التفرّج للعمل بصورة أمثل للوصول إلى تحقيق أفضل النتائج الرياضية.

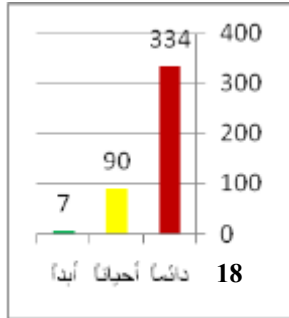


17. علاقة المدرب باللاعبين: ما طبيعة العلاقة التي تربط المدرب

باللاعبين؟ وما طبيعته؟ ومدى أهميتها في العملية التدريبية؟ للإجابة على هذه الأسئلة، كان لا بد من سبر آراء عيّنة المدربين، وفق استبيان مخصص لهذا العامل، فجاءت الإجابات في معظمها لصالح المؤشر (دائماً) بنسبة (84.45%)، وهي أكبر كثيراً من نسبتي المؤشرين (أحياناً .أبداً). (الرسم البياني رقم 17)

(13) مصدر سابق، ص 27.

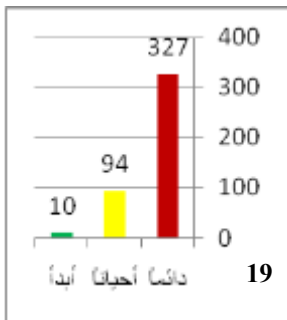
ويرى الباحث أن شرط النجاح لأي مدرب يكمن في تهيئة جوٍّ من الصداقة والتفاهم المتبادل مع لاعبيه، فنتائج جهوده تتوقف على ما تحفل به علاقته باللاعبين من دفءٍ ومودةٍ، إنّه مطالبٌ بضبط النفس والسيطرة عليها. إذ إن سرعة الانفعال أو الغضب لهما تأثير سلبي على نفوذ المدرب وتأثيره في لاعبيه، كما أن المدرب اللامبالي يفقد الطابع المحبّب في شخصيته لدى الرياضيين⁽¹²⁾.



18 . علاقة المدرب بالإدارة: جاءت نتيجة الاستبيان المتعلقة بهذا العامل وأهميته في العملية التدريبية، لتؤكد أن عينة المدربين المسبورين قد اختاروا في غالبيتهم المؤشر (دائماً)، وذلك بنسبة (77.49%)، متفوقةً بذلك على نسبتي المؤشرين (أحياناً . أبداً)، مما يشير إلى وعي هؤلاء المدربين لأهمية العلاقة الفعّالة والجيدة بين المدرب والإدارة. (الرسم البياني رقم 18).

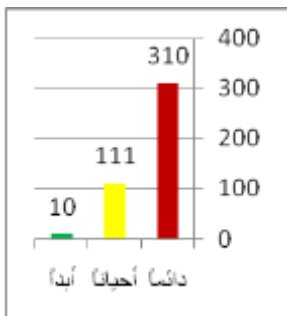
إن العلاقة الفعّالة والجيدة التي تربط المدرب بالإدارة لها أثر مباشر ومهم، ليس فقط على اللاعبين، بل وعلى نجاح العملية التدريبية بأكملها، لذلك، يجب على المدرب أن يبني علاقة طيبة ومتعاونة مع الإدارة، لأنّ ذلك يسهم في تسهيل الكثير من إجراءات العمل، وتحقيق أهداف التدريب، وبمنحها الدقة والسرعة في الإنجاز، وعلى المدرب الفاعل أن يحاول عدم تصعيد الأمور سلبياً مع الإدارة في حال حصول خلافات في وجهات النظر، وأن يتيح الوقت الكافي واللائم لإنجاح سير العملية الإدارية⁽¹⁹⁾.

ويرى الباحث أنّ المدرب الناجح يجب أن يتقن مبادئ التنظيم والإدارة، وأن يوظفها توظيفاً إيجابياً، وأن يرسم الأهداف بوضوح، وأن يخطط مع رؤسائه لاتخاذ الإجراءات الواجب اتّباعها لتنفيذ هذه الأهداف، من أجل تحقيق الإنجاز الرياضي المنشود.



19 . متابعة المدرب للحياة الدراسية والمهنية للاعبين: في الاستبيان الخاص بهذا العامل والمتعلق بمدى أهمية متابعة المدرب للحياة الدراسية والمهنية للاعبين، جاءت غالبية الآراء لصالح المؤشر (دائماً)، وهي أكبر من نسبتي المؤشرين (أحياناً . أبداً)، إذ بلغت (75.87%)، ممّا يدل على وعي هؤلاء المدربين بأهمية هذا العامل. (الرسم البياني رقم 19). كما تؤكد هذه النسبة رأي الباحث في أن المدرب وهو شخصية تربوية رياضية يجب أن يؤثر تأثيراً

مباشراً في تطوير شخصية اللاعب الرياضي، ليس فقط في المجال التدريبي، وإنما أيضاً في شتى مجالات الحياة الأخرى⁽²⁰⁾. ويرى الباحث أن النهوض بالواقع التدريبي يتطلب حتماً افتتاح معاهد خاصة لرعاية الموهوبين دراسياً ورياضياً، لأن ذلك يسهم في النهوض بالواقع التدريبي، والوصول إلى أعلى مستوى رياضيّ.



20 . اطلاع اللاعبين على المستجدات العلمية والإنجازات الرياضية: جاءت نتيجة الاستبيان بهذا الخصوص في غالبيتها لصالح المؤشر (دائماً)، وهي

(12) مصدر سابق، ص 19 . 42.

(19) مفتي إبراهيم حماد: التدريب الرياضي الحديث، دار الفكر العربي، القاهرة، 2002، ص 353 . 354.

(20) Tomic, S. D. TEORJA SPORTA, SIA, BEOGRAD, 1990, 92. 205

أعلى من نسبيتي المؤشرين (أحياناً .أبدأ). (الرسم البياني رقم 20). لتدلّ بصراحةً ووضوح على وعي المدربين أهمية تقديم المعلومات الحديثة للاعبين، واطلاعهم عليها باستمرار. مما يسهم في رفع مستوى أدائهم، ويوسع محيط معارفهم الفكرية، كلٌّ في مجال نشاطه التخصصي، كما يؤدي ذلك إلى تحفيزه

20

وتقوية استعداداه لإعطاء المزيد للرفع من مستواه مقارنةً مع إنجازات اللاعبين الآخرين. ويرى الباحث أن هيبة المدرب وكرامته على مدى قدرته على حل المشاكل المطروحة أمامه، وأن ثمار عمله تتوقف - إلى حدّ كبير - على سمعته واحترامه عند اللاعبين الذين يرصدون مدى معارفه وكفاءته العلمية والمهنية. ومن غير الممكن هنا، أن يتمكن المدرب من حل المشاكل المطروحة، والقيام بالمهام الموكولة إليه دون الملاحظة والمتابعة المستمرة المنتظمة لكل مجريات الأمور. فلا يتوقف عن البحث المستمر عن الجوانب الجديدة في تقنيات أداء التمارين الرياضية، وأساليب التدريب الحديثة، وتطبيقها على اللاعبين، مما يشكل أساساً مهماً في رفع مستوى أدائه، وتحقيق الإنجاز الرياضي⁽²⁰⁾. ومن خلال ما سبق نلاحظ أن هذه الدراسة المتواضعة حاولت أن تفتح نافذة صغيرة وأن تقف على معوقات العمل التدريبي من خلال استطلاع عن آراء المدربين على الاستمارة المعدة في الجانب التدريبي، وقد لاحظنا أن هناك ضعفاً في الكادر التدريبي، وقلة الخبرة سواء أكانت ميدانية أم أكاديمية. وطبعاً هذا لا ينفي وجود مدربين موهوبين في كوادرننا التدريبية، لكن وجود العناصر الضعيفة يؤثر على العناصر الجيدة، ولذا لا ينهض العمل إلا بتعاون هذه الكوادر والعمل على تطوير إمكانيات المدربين بتضافر الجهود من الطرفين راجين أن يتغلب الطرفان على عقلية الأنا وتقبل النقد أي نكران الذات والتضحية وتقبل النقد البناء. والأعمدة البيانية السابقة توضح إيجابيات العينة على فقرات المقياس، وتوضح السلبية في الواقع التدريبي التي أشيرت إليها من خلال المناقشة. تاركاً المجال لزملائي لتوسيع هذه النافذة الصغيرة أو فتح نافذة أخرى من أجل النهوض بالواقع التدريبي. ولا بد من الإشارة إلى إن مواكبة مسيرة التطوير والتحديث في المجال الرياضي في سورية ، تتطلب إيجاد بنية تحتية للجودة بوصفها شرطاً أساسياً لبلوغ الأهداف المتوخاة.

ملحق رقم (1)

استبيان دراسة واقع الرياضة السورية في جانبها التدريبي

ت	الفقرة	دائماً	أحياناً	أبدأ
1	تؤدي الخبرة والتجربة الشخصية في مجال العملية التدريبية دوراً مهماً في تحقيق النتائج الرياضية المتميزة.			
2	انتظام المدرب في الدورات التدريبية يؤدي دوراً إيجابياً في تطور مستوى المدرب واللاعبين.			
3	اعتماد مبدأ التخطيط المدروس للوحدات التدريبية يؤثر تأثيراً مهماً في أداء المدرب.			
4	التحصيل العلمي التخصصي ليس ضرورياً لنجاح عمل المدرب.			
5	المدرب الناجح هو اللاعب الذي كان متميزاً في تخصصه.			
6	ضرورة لجوء المدرب إلى الخبرة الأكاديمية.			
7	الإعداد المسبق للوحدات التدريبية أمر مهم للمدرب.			

8	إشراك اللاعبين في تخطيط التدريب يعد أمراً مهماً في النجاح والتطور.
9	العلاقة التفاعلية بين المدرب واللاعبين تشكل عاملاً أساسياً في تحقيق النجاح.
10	عملية التغيير في حال الإخفاق أسلوب ناجح للمعالجة.
11	المتابعة والتقويم المستمران لعمل المدربين يزيد من فعالية عمل المدرب.
12	إجراء الاختبارات والقياس للاعبين دائماً أمر لا يعني المدرب.
13	اهتمام المدرب بظروف اللاعبين الاجتماعية جزء مهم من واجباته التربوية تجاه اللاعبين.
14	استخدام أسلوب المرونة في العمل التدريبي عامل مهم من عوامل نجاح المدرب.
15	الشدّة والحزم يجب أن يلازما المدرب أثناء عمله التدريبي.
16	الحوافز المادية للمدرب واللاعبين تشكل عاملاً مهماً وضرورياً لنجاح عمل المدرب.
17	شخصية المدرب المحبة للاعبين تساعد على تحقيق النجاحات الرياضية.
18	علاقة المدرب الحميمة بالإدارة تسهل مهام عمله.
19	حرص المدرب على متابعة الحياة الدراسية والمهنية للاعبين يشكل عاملاً من عوامل نجاح التدريب.
20	اطلاع المدرب لآعبيه على آخر المستجدات العلمية والإنجازات الرياضية يساعد على تحقيق النجاح الرياضي.

الاستنتاجات والتوصيات:

من خلال تحليل نتائج البحث، يمكن استخلاص الاستنتاجات الآتية:

1. يعاني واقع الرياضة السورية من الناحية التدريبية ضعفاً حقيقياً يتمثل في قدرات الكادر التدريبي العلمية والمعرفية والمهنية، وقلة الخبرة سواء أكانت ميدانية أم أكاديمية، وفي مستوى تأهيله للقيام بالعملية التدريبية.
2. تعاني العملية التدريبية من قصور ناتج عن مجموعة من العوائق، أدت إلى إبقائها في إطار تقليدي مما جعلها غير قادرة على مواكبة التطور السريع الذي تشهده الحركة الرياضية في العالم، فضلاً على التباين الواضح في رؤية الكادر التدريبي لأسس ومبادئ التدريب الرياضي الحديث.
3. توجد نسبة لا بأس بها من الكوادر التدريبية الجيدة، غير أنها لم تتح لها الفرص المناسبة لتطوير قدراتها الإبداعية، وبالتالي الإسهام في تحسين جودة الواقع التدريبي.

4. يوجد نسبة كبيرة في الكادر التدريبي غير واعية أهمية التحصيل العلمي في نجاح العملية التدريبية، مما يدل على عدم قدرتها على الخلق والإبداع واستخدام التخطيط والإعداد العلمي للبرامج التدريبية، وإشراك الرياضيين بذلك، الأمر الذي ينعكس سلباً على العلاقة التفاعلية بين المدرب والرياضيين.
 - 5 - يوجد تباين في رؤية المدربين لأصحاب الكفاءة العلمية والخبرة الأكاديمية، وعدم وعيهم للاستفادة منهم والتعاون معهم من خلال الحوار العلمي والتجريبي الذي يسهم في رفع جودة أداء المدرب والرياضي على حدٍ سواء.
 6. يوجد حرص لدى أغلب المدربين على إقامة علاقة جيدة مع الإدارة.
- وللنهوض بالواقع التدريبي يوصي الباحث بما يلي:
- 1 - إيفاد المدربين الموهوبين خارجياً لاتباعهم دورات تدريبية تخصصية عالية المستوى، واستخدام الأسلوب العلمي في تخطيط البرامج التدريبية وإعدادها وإشراك الرياضيين في ذلك، وتنسيق المدرب وتعاونه مع المختصين في العلوم الرياضية الأخرى لتحليل فعالية البرنامج التدريبي.
 2. ضرورة امتلاك المدربين التحصيل العلمي التخصصي، ودفعهم للاستفادة من نتائج البحث العلمي واستشارة الأكاديميين فيما يخص مجال عملهم التدريبي.
 3. مراقبة عمل الكادر التدريبي وتقييمه دورياً وفق أسس ومعايير محددة، واستخدام الأسلوب العلمي لمعالجة المشكلات في عملية اختيار البدائل من المدربين لاتخاذ القرار المناسب، واعتماد مبدأ الدورة الأولمبية بوصفه مقياساً حقيقياً لتقويم جودة أداء المدرب الرياضي.
 4. يجب استخدام تكنولوجيا التدريب الرياضي الحديث لتشخيص حالة أداء الرياضي ميدانياً وإجراء الاختبارات معملياً، والبحث المستمر عن الجوانب الجديدة في تقنيات أداء التمارين الرياضية وأساليب التدريب الحديث وتطبيقها على الرياضيين.
 - 5 - تحسين واقع المدرب والرياضي على حد سواء وذلك من خلال تفرغهما وتأمينهما صحياً واقتصادياً واجتماعياً وتقديم المكافآت العادلة لهما، وافتتاح مدارس خاصة لرعاية المواهب الرياضية دراسياً ورياضياً.
 6. يجب تعاون الإدارة وتقييمها وحرصها على تقديم جميع الخدمات التي تسهل إجراءات العمل وتحقق أهداف العملية التدريبية.

المراجع:

1. علاوي، محمد حسن. علم التدريب الرياضي، دار المعارف، القاهرة، 1994.
2. عبد المقصود، السيد. نظريات التدريب الرياضي، مركز الكتاب للنشر، القاهرة، 1997.
3. حسين، قاسم حسن. ونصيف، عبد علي. علم التدريب الرياضي، جامعة بغداد، كلية التربية الرياضية، 1987.
4. حماد، مفتي إبراهيم. التدريب الرياضي الحديث، دار الفكر العربي، القاهرة، 2001.
5. عبد الرحمن، نبيلة أحمد. وفكري، سلوى عز الدين. منظومة التدريب الرياضي، دار الفكر العربي، القاهرة، 1997.
6. سليمان، أحمد فكري محمد. والشافعي، حسن أحمد. مجلة بحوث التربية الرياضية. المجلد الخامس والسادس، كلية التربية الرياضية للبنين، جامعة الزقازيق، مصر، الأعداد (1989/1988).
7. التكريتي، محمد وديع ياسين. والعبدي، حسن محمد عبد. التطبيقات الإحصائية واستخدامات الحاسوب في بحوث التربية الرياضية، جامعة الموصل، كلية التربية الرياضية، 1999.

- 8 . علاوي، محمد حسن. سيكولوجيا القيادة الرياضية، مركز الكتاب للنشر، القاهرة، 1998.
- 9 . سعيد، عبد الله. مدخل أساسي لمفهوم التدريب، مستودع وثائق المنظمة، اللاذقية، 2006.
- 10 . شرف، عبد الحميد. التخطيط في التربية الرياضية، القاهرة، مركز الكتاب للنشر، 1997.
- 11 . حسين، قاسم حسن. ونصيف، عبد علي. علم التدريب الرياضي، دار الكتب للطباعة والنشر، جامعة الموصل، 1990.
- 12 . هارة. ترجمة نصيف، عبد علي. أصول التدريب، مطابع التعليم العالي، بغداد، 1990.
- 13 - إبراهيم، مروان عبد المجيد. الإدارة والتنظيم في التربية الرياضية، دار الفكر العربي للطباعة والنشر، عمان، 2000.
- 14 . المندلوي، قاسم. وكامل، شامل. وناجي، قيس. الاختبارات والقياس والتقويم في التربية الرياضية، مطابع التعليم العالي، بغداد، 1989.
- 15 . عبد الجبار، قيس ناجي. وأحمد، بسطويسي. الاختبارات ومبادئ الإحصاء في المجال الرياضي، مطبعة التعليم العالي، بغداد، 1987.
- 16 . مجيد، ريسان خريبط. التدريب الرياضي، مديرية دار الكتب للطباعة والنشر، جامعة الموصل، 1988.
- 17 . الصفار، سامي. وصالح، جمال. أسس التدريب في كرة القدم، مطابع التعليم العالي، بغداد، 1990.
- 18 . حماد، مفتي إبراهيم. التدريب الرياضي الحديث، دار الفكر العربي، القاهرة، 2002.

19- TOMIC, S. D. *Trenersko umece*. Sia, Beograd, 1992, 161- 162.

20- TOMIC, S. D. *Teorja sporta*. Sia, Beograd, 1990, 86