

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة محمد الشريف مساعدي سوق أهراس  
معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية

المادة: التريص الميداني المستوى: السنة الثالثة ليسانس الموسم الجامعي: 2025/2026

محاضرة (01): ماهية التريص الميداني (مدخل)

تمهيد:

يمثل التريص الميداني الخطوة الأولى نحو المهنة المستقبلية وأيضاً تحقق رغبة الطالب نحو اتجاهه العملي المستقبل، فهو يسمح له بتطوير قدراته والتفكير في مشروعه العملي، ويهدف إلى اكتساب بعض المهارات التطبيقية.

وتعتبر فترة التريص الميداني ضرورية بالنسبة للطالب تسمح له باكتشاف عالم الشغل وتعلم الاندماج من خلال الاحتكاك المستمر داخل المؤسسة، كما تشكل هذه الخطوة الهادفة نقطة فاصلة في حياة الطالب المهنية من خلال اكتساب خبرة أولية تمهد الطريق أمام الاندماج المهني إلى جانب إتقان تجسيد المكتسبات النظرية منها والتدريب على استخدام بعض الأدوات والتقنيات.

يعتبر التريص (التدريب) الميداني (التطبيقي) **ضروري**: لكل طالب جامعي، يتابع الدراسة في نظام ل م د (L M D) والسنة ثانية ماستر، **إجباري**: لكل طالب يتابع الدراسة في السنة الأولى جامعي، ولكل طالب يتابع الدراسة في التخصصات الأكاديمية والمهنية.

يعتبر التريص:

- إجباريا لطلبة الليسانس أو الماستر السنة الثانية فمبي تعتبر ضمن الوحدات التعليمية الأساسية، (مادة تعليمية بمعامل 03، الأرصدة 08) بهدف متابعة وتقييم وتكوين الطالب، ويدوم على الأقل سداسيا كاملا خلال السنة الجامعية، ويستجيب للمشروع الدراسي أو المهني المستقبلي للطالب.

1- الطالب المتريص:

هو الشخص الذي يتحول من كونه طالباً جامعياً إلى مدرس محترف، قد يشعر بالخوف والقلق ولكنه مستعد للتزود بالمعرفة، لذا يجب مساعدته على تفهم الموقف و مواجهة الأمر الواقع. (بن قناب الحاج، 2005)

1-1 مفهوم التريص الميداني للطلاب الجامعي:

التريص الميداني: هو عبارة عن تمرن وتدريب مهني للطالب، يساعده في الربط بين الدراسة والتكوين النظري، وعالم الشغل والوسط المهني، ليكون:

- من جهة: مستعداً لاختيار التخصص الدراسي، الذي سيتابعه، ابتداءً من السنة الثانية جامعي.  
- ومن جهة أخرى: مهياً للاندماج في محيط العمل، وممارسة الوظيفة، عندما يحصل على الشهادة الجامعية.

- يعتبر التربص بمثابة تلك الفترة الزمنية التي يقضيها الطالب المقبل على التخرج في إحدى المؤسسات التربوية المشاركة في الرياضة المدرسية أو الجمعيات الرياضية أو الأندية الرياضية التي يوجه إليها من قبل إدارة الجامعة (المعهد أو الكلية المنتسب إليها) أو يختارها بذاته وذلك بغرض اكتساب الخبرات والمهارات اللازمة، فهو تمرن مهني للطالب يساعده في الربط والتقارب بين الرصيد النظري والجانب التطبيقي العملي من أجل اكتشاف الواقع الميداني واكتساب خبرة أولية تمهد له الطريق ليكون مستعداً للاندماج في عالم الشغل مستقبلاً، وينمو لديه روح التواصل الجماعي وبناء ذهنية فريق العمل عندما يحصل على شهادة جامعية.

كما أنه يمثل فرصة لا تعوض للطالب لتسويق تخصصه وشخصه كمقبل على طلب العمل. (منهجية مقترحة لإعداد تقرير التربص الميداني، جامعة المسيلة، الزيارة 2020/02/10 الوقت 10:20، الموقع: <http://www.centre-univ-mila.dz/ar/pdf/pedagogie/NoteEtud/04.pdf>)

- هو فترة التكوين التطبيقي في ميدان العمل والتي تكون سواء خلال الدراسة أو في فترة ما بين نهاية الدراسة وبداية النشاط المهني، والهدف من التربص هو السماح للمتربص بتعلم قواعد المهنة وكذلك تطبيق وتعميق المعارف التقنية المكتسبة خلال التكوين الذي تلقاه.

- كما أنه عبارة عن تطبيق وتمارين لفائدة الطالب يستهدف الربط بين رصيده العلمي والمعرفي النظري الذي اكتسبه أو بصدد اكتسابه، والجانب التطبيقي العملي في المؤسسة أو القطاع المتواجد فيه خلال فترة التربص، من أجل اكتشاف المؤسسة والاطلاع على واقع المعرفة النظرية المتحصل عليها، واكتساب مهارات وخبرات و تجارب أولية تُمهّد له الطريق ليكون مستعداً للاندماج في عالم الشغل مستقبلاً، وينمو لديه روح التواصل الجماعي وبناء ذهنية فريق العمل، عندما يتخرج ويتحصل على شهادة جامعية تسمح له بولوج الحياة المهنية.

- ويندرج التربص الميداني للطلبة في الوسط المهني عامة، في إطار سياسة الدولة الجزائرية وبرامج الوزارة الهادفة إلى ربط الجامعة بالمحيط الخارجي والانفتاح على الغير، لاسيما في المجال الاقتصادي والاجتماعي والمهني...إلخ، بغية تحقيق نجاعة التكوين المعاصر.

## 2-1- تعريف التربص الميداني:

- لغة: التربص مصطلح مشتق من فعل تربص، ونقول تربص الشيء أي أمعن النظر فيه و أدرك معالمه.

- اصطلاحاً: هو الفترة الزمنية المفتوحة أو المغلقة التي تمنح للطالب المتعلم لغرض الاحتكاك في الوسط الذي أتخذته مهنة أو من خلال تطبيق ما اكتسبه من خبرة و دراية نظرية وعلمية في مجال تخصصه ومن خلال التطبيق العملي والنظري تزداد كفاءة المتريص ويصبح مهياً لأداء الدور المطلوب منه، وعليه فإنّ التريص يختلف من حيث الفترة بحيث تكون (قصيرة، متوسطة، طويلة) ويرتبط ذلك بالمنهاج المقرر، لهذا نرى أنّ الفترة أحياناً تكون مفتوحة وأحياناً تكون مغلقة. (فيصل عياش، 1996)

- هو ذلك الجانب المتبقي من التكوين ونقول المتبقي لأن هذا النوع من التكوين يأتي عموماً في نهاية التكوين الأكاديمي أو النظري وكما أشرنا إلى ذلك نستعمل عبارات عديدة للدلالة عليه مثل التدريبات الميدانية، التريصات، الزيارات الميدانية، التكوين العملي، والتكوين الميداني، التربية العملية، وغيرها من المصطلحات إذ خلال هذه الفترة كما يقول قنديل "يتعرض الطالب المعلم لمجموعة من الخبرات المنظمة التي تهدف إلى إتاحة الفرصة له لتطبيق المعلومات التربوية التي درسها في المحاضرات النظرية تطبيقاً أدائياً في المدرسة، الأمر الذي يعمل على اكتساب الطالب المعلم لمستوى من مهارات التدريس"، (حبيب تيلوين، 2002، ص66)، هذه الممارسات العملية هي تجهيز وإعداد الفرد للعمل المثمر والاحتفاظ به على مستوى الخدمة المطلوبة. (بلقاسم يخلف، 2007، ص85)

- هو إحدى فروع التربية البدنية والرياضية التي تستمد نظريتها من مختلف المواد التربوية الأخرى، وهي ذلك النشاط الفكري والبدني والموجه لإعداد أستاذ المستقبل إعداداً علمياً وعملياً متكاملًا، كما يعرفه حلبي أبو هجرة وآخرون بأنه فترة من التدريس الموجه الذي يخرج فيه الطالب المعلم إلى المجال التطبيقي في مدارس التعليم العام، يقوم من خلالها بالتريص على تدريس مادة التربية البدنية والرياضية وكل ما يتعلق بها من النواحي الإدارية، وشملت أنشطتها على برامج مختلفة تربوية، ترفيهية، و سلوك اجتماعي مميّز. (مكارم حلبي أبو هجرة وآخرون، 2000، ص160)

- إن التدريب الميداني (التربية العملية) يعتبر فترة من التدريس الموجه الذي يخرج فيه الطالب المعلم إلى المجال التطبيقي، مدرسة من مدارس التعليم العام، نادي رياضي، جمعيات رياضية لنشاطات مختلفة، ليقوم خلالها بالتدريب على التدريب الرياضي الخاص بنشاط معين أو التدريب على تدريس مادة التربية الرياضية وكل ما يتعلق بها من النواحي الإدارية، نفس الشيء ويتم ذلك تحت إشراف عضو هيئة تدريس من الكلية (المشرف الداخلي) وموجه التربية الرياضية من الإدارة التعليمية أو المدرب الرياضي للفريق من النادي (المشرف الخارجي)، من خلال أيام متفرقة أو متتالية كما تحددها لوائح كليات التربية الرياضية وغالباً ما يكون يوم واحد أسبوعياً في الأيام

المتفرقة، ولمدة أسبوع أو أسبوعين في الأيام المتتالية. (عبد الله عبد الحليم محمد، رحاب عادل جبل، 2011، ص53)

- التريص هو فترة تكوين تطبيقي تتم في محيط مهني وتخضع للإشراف البيداغوجي لأحد الأساتذة الجامعيين و للتأطير الميداني لأحد المهنيين وهي تسمح باكتساب المعارف و المهارات و الاتجاهات الضرورية لممارسة المهنة التي يتم إعداد الطالب لها. (لسعد لعبيدي، 2013، ص02)

## 2- ميدان التريص:

يمكن للطالب المتريص تخصص التدريب الرياضي القيام بتريصه الميداني في مختلف المؤسسات التربوية المشاركة في الأنشطة اللاصفية (الرياضة المدرسية) بإشراف أستاذ التربية البدنية والرياضية، الجمعيات الرياضية، النوادي الرياضية بمختلف فئاتها العمرية وبإشراف مدرب ذو كفاءة.

## 3- أهمية التريص للطالب: L'importance Du Stage Pour L'étudiant

### - على المستوى الشخصي: sur le Plan Personnel

- اكتشاف بيئة العمل من خلال الاطلاع على القوانين الداخلية، المستويات الادارية، الأقسام،...إلخ.
- تعلم كيفين الاندماج في بيئة مهنية من خلال: الاحتكاك مع عمال المؤسسة والدخول في علاقات إنسانية.
- الاطلاع على تنظيم العمل المعمول به. (جامعة منتوري قسنطينة، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، تاريخ الزيارة: 2020/02/10، الوقت 11:17، الموقع: <https://zehi.yolasite.com/resources/.pdf>)
- توفير الفرص التي تسمح للمعلم الطالب الاحتكاك مع التلاميذ واللاعبين.

### - على المستوى البيداغوجي: sur le Plan Pédagogique

- تطبيق بعض الأدوات والتقنيات المحصلة خلال الدراسة الجامعية أثناء التريص.
- أن يكتسب الطالب المعلم القدرة على تحويل النظريات العملية التخصصية إلى خبرات عملية تطبيقية.
- اكتساب الخبرات التي يقوم من خلالها الطالب المعلم بخلق مواقف تعليمية تثير التفكير عند التلاميذ.

### - على المستوى المهني: sur le Plan Professionnelle

- اكتساب خبرة مهنية أولية في التسيير بعد الاندماج في بيئة العمل.

▪ تمكين الطالب المعلم من أن يكون قادر ليُعلم ويربي التلاميذ، الرياضيين المنتسبين للنوادي الرياضية بمختلف المراحل.

▪ تؤهل الطالب المعلم لاكتساب بعض الكفاءات الأساسية للتدريس والتدريب. (محمد فتحي الكرداني، 2003، ص13-14)

أكدت الكثير من الدراسات والبحوث التربوية على أهمية البيداغوجية التطبيقية في تهيئة الطالب المدرس لمهنة التدريس والتدريب من الناحية العملية والنفسية والفنية، ويذهب بعض المختصين إلى أن التريص هو العنصر الأساسي الوحيد الذي لا مناقشة فيه في مجال التربية المهنية للمدرسين.

### ويوضح علي راشد، أهمية التريص في النقاط التالية:

- تعتبر خبرة فريدة لمدرس المستقبل، إذ تتيح له الفرصة ليتفاعل مع التلاميذ وكذلك مع كل العاملين في المؤسسة في مواقف تعليمية حقيقية.
- تؤهل الطالب المتريص لاكتساب بعض المهارات الأساسية للتدريس مثل: تحضير الدروس، كيفية عرض الموضوعات الدراسية، كيفية إدارة المناقشة داخل الفصل وإجراء عملية التقويم لدروسه وغيرها من المهارات اللازمة لنجاح المدرس المتريص، نفس الشيء في مجال التدريب الرياضي.
- تعرض الطالب المتريص لتغيرات في سمات شخصيته، حيث تجعله يتحول في فترة قصيرة من دور الطالب إلى دور المدرس، المدرب والقائد والمسؤول.
- تعد الطالب المتريص لمواجهة تحدي أساسي وهو أن يكتسب "تحت توجيه المشرف المتخصص" فهماً واسعاً وعميقاً لعملية التعلم، وأيضاً معرفة مشكلات التعليم، التدريب الحقيقية.
- هي الفرصة الوحيدة المتاحة أمام الطالب المتريص لأول مرة لتنمية علاقات مباشرة مع معلم أكثر خبرة، ومع الهيئة الإدارية للمدرسة باعتباره فرداً متميزاً لاعتباره عضواً في جماعة.
- هي الفرصة الفريدة التي يختبر فيها الطالب المتريص نفسه، ويختبر رغبته الحقيقية وميولاته الصادقة لكي يصبح مدرساً، مدرباً بالفعل، وبالتالي فهي فرصة ليكون فيها لمدرس ومدرب الغد اتجاهات ايجابية نحو مهنة التدريس.
- تعتبر عنصراً أساسياً للطالب حيث تسمح له بنقل النظريات والمبادئ والمفاهيم التربوية التي تعلمها في قاعات المحاضرات في كليته إلى مجال التطبيق والممارسة في حجرات الدراسة، ميادين التدريب، وهي ميدان عمله في المستقبل.
- تعمل على تطوير مهارة الطالب الخاصة بالتقييم الذاتي لقدراته ومدى تقدمه في التدريس، التدريب.

- تعد المحك الرئيسي والمعيار الأول لتأكيد الصفة المهنية للتدريس، والتدريب، وإنما ليست حرفة يسهل اكتسابها، بل مهنة تحتاج إلى دراسة معمقة وذات دستور أخلاقي.

وعلى ذلك يرى علي راشد، إنَّ التريص لا يقدم للطالب إجابات جاهزة عن كل ما يطرحه من أسئلة ولكنه يؤهله أن يكون قادراً على أن يتعلم بنفسه من المواقف المختلفة باستمرار، وأن يعلم نفسه ليصبح مدرساً، مدرباً أفضل. إنَّ التريص لا يعرض له أنماطاً جامدة محددة تعينه على التدريس ليقلدها ويكررها إلى أن يتعلمها، ولكنه يسمح له أن يختبر بنفسه صحة المبادئ والنظريات التي درسها بمعهدده في محك العمل الفعلي، وأن يكون في اتجاهاته. (علي راشد، 1993، ص94)

#### 4- أهداف التريص الميداني للطالب الجامعي:

يهدف التريص الميداني للطالب الجامعي في الوسط المهني إلى تحقيق الكثير من الأهداف والغايات، ومن بين تلك المقاصد المنتظر تحقيقها نذكر ما يلي:

1. اكتساب معارف وحقائق ذات طابع اقتصادي واجتماعي وثقافي وعلمي ومهني وتقني؛ جديدة لم تكن معلومة لدى الطالب المتريص، أو كانت معلومة لكنها نظرية ومغايرة.
2. اندماج الطالب المتريص بصفة تدريجية في عالم الشغل و المهن المناسبة لتكوينه الجامعي، لتحضير آفاق ومستقبل مهنته المفضلة.
3. يؤدي التريص الميداني للطالب الجامعي إلى تمكين هذا الأخير من المساهمة الفعالة في الابتكار و خلق تصور إيجابي لدى الهيئة المستقبلية.
4. يُساهم التريص الميداني للطالب الجامعي في انفتاح الجامعة على المحيط الخارجي، وتبادل المعارف والخبرات بالتأثير والتأثر الإيجابيين، وبالتالي تحقيق المصلحتين العامة والخاصة.
5. الأخذ بيد الطالب المتريص وتمكينه من تطبيق معارفه النظرية المكتسبة وإنجاز مشروعه البحثي المتزامن مع تخرجه من الدراسة في مرحلة التدرج (الطورين الأول والثاني).

ويرى محمود سعد أنّ للتريص الميداني أهداف عديدة سواء على المستوى الشخصي للطالب المتريص أو المستوى البيداغوجي والمهني منها ما يلي:

- مساعدة الطلبة المعلمين على اكتساب الكفايات التعليمية المختلفة.
- تدريب الطلبة المعلمين على أساليب التدريس والتدريب بطريقة علمية.
- نبذ الممارسات السلبية واستبدالها بممارسات تعليمية ايجابية.
- تدريب الطلبة المعلمين والمدربين على تقويم أدائهم وكفائتهم تقويماً ذاتياً.

- بناء الثقة بالنفس لدى الطالب المعلم، المدرب، لما يملك من مهارات مع ما شهده من تطبيقات عملية.
- مساعدة الطالب المعلم على الربط بين النظري والتطبيق والفجوة بينهما.
- تنمية قدرة الابتكار والإبداعية في الممارسة التعليمية.
- تنمية الشخصية المهنية والاجتماعية للطالب المعلم ومما يشجعه على احترام هذه المهنة.
- تدريب الطالب المعلم على تنظيم الوقت واحترامه.
- امتلاك كفاية التخطيط اليومية والفصلية والسنوية.
- اكتساب المهارات اللازمة لممارسة الأدوار المتعددة التي تفرضها مهنة التعليم والتدريب.
- تدريب الطالب المعلم على ممارسة الأعمال الإدارية.
- اكتشاف الطالب المعلم الواقع الميداني (الملاعب المدارس) وظروف العمل فيها.

**ويضيف لسعد لعبيدي 2013 أهداف التريص كتدريس ميداني وتدريب مهني من عدة جوانب منها:**

#### **- أهداف التريص بالنسبة للطلبة:**

- جعل الطالب يشرع في نحت ذاته المهنية ويبدأ في التحكم في ممارسة المهنة في إطار واقعي.
- مساعدة الطالب على اكتساب معارف جديدة تتعلق خاصة بالإجراءات والأساليب والشروط التي ينبغي احترامها عند ممارسة المهنة التي يتم إعدادها لها.
- تنمية شخصية الطالب وإثرائها بغرس مكونات السلوك المهني لديه من خلال مساعدته على تحويل المعارف النظرية والمفاهيم المجردة إلى اتجاهات ومهارات تندرج ضمن مكونات المهنة التي يتم إعدادها لها.
- تنمية روح المبادرة لدى الطلبة وحب المهنة لديهم.
- تنمية الوعي بالذات المهنية وبثقافة المهنة وما تتطلبه ممارستها من مواقف سلوكية معينة.
- المشاركة في مواقف حقيقية فعلية يتدرب من خلالها الطالب على تطبيق بعض التقنيات التي يحتاجها لممارسة المهنة.
- التدرب على التعامل مع الآخرين وعلى التنسيق والتعاون معهم.
- الاطلاع على البناء التنظيمي للإدارة العمومية للمؤسسة التربوية أو الأندية الرياضية أو الجمعيات الرياضية، ولكي يتسنى للطالب بلوغ الأهداف المذكورة فإنه يتعين عليه أن يتحلى بروح المبادرة والمسؤولية وأن يكون طرفاً فاعلاً في عملية تدريبية فيكون منضبطاً

ومبادراً ودقيق الملاحظة، كما يتعين عليه أن يصغي جيداً للمشرف الميداني وأن يتبادل معه الآراء بطريقة تجعله يعبر عن شخصيته وعن توفقه لاكتساب أصول المهنة وقواعدها.

#### - أهداف التريص بالنسبة إلى محيط العمل:

- التفتح على مؤسسات التكوين الجامعية ومعرفة نوعية الكفاءات التي تكوّنونها وكذلك اكتشاف فرص التنسيق والتعاون معها.
- تدعيم صورة المؤسسة لدى محيطها الاقتصادي والاجتماعي وتوظيف الطلبة المتربصين لمزيد التعريف بالإدارة العمومية أو بالمؤسسة الاقتصادية أو بمنظمة المجتمع المدني.
- إبراز المكانة التي توليها المؤسسة للموارد البشرية و انتقاء أفضل الطلبة المتربصين لديها لكي يعززوا إطاراتها وعمالها لاحقاً.
- الاطلاع على أحدث البحوث والدراسات والنظريات ذات الصلة بمجال عمل الإدارة أو المؤسسة الاقتصادية أو الهيكل الجمعياتي.
- اكتشاف أساليب تنظيم عمل وإنتاج جديدة.
- تنمية كفاءات التأطير لدى الأشخاص الذين يتحملون مسؤولية الإشراف الميداني على الطلبة المتربصين.
- الاستفادة من مقترحات الطلبة وملاحظاتهم المتعلقة بنوعية الخدمات أو المنتوجات أو بحل بعض المشكلات التي يقع التعرّض إليها خلال السير العادي للإدارة أو المؤسسة أو للهيكل الجمعياتي.

#### - أهداف التريص بالنسبة للمؤسسة الجامعية:

- الانفتاح على المحيط الاقتصادي والاجتماعي وربط علاقات تعاون معه.
- اكتشاف فرص للقيام ببحوث ودراسات تساهم في اشعاعها على محيطها وعلى مزيد التعريف بأنشطتها العلمية.
- الحصول على دعم الإدارات العمومية والمؤسسات الاقتصادية والهيكل الجمعياتية لتنظيم أيام دراسية وندوات علمية تتناول مواضيع تهم محيط العمل واكتشاف المهنيين ذوي الخبرة والعمل على تشريكهم في تكوين الطلبة.
- التعريف بمجالات الاهتمام للمؤسسات الجامعية لدى الإدارات العمومية والمؤسسات الاقتصادية و هيكل المجتمع المدني.

- التعريف بالخبرات و الكفاءات العلمية التي تمتلكها المؤسسة الجامعية لدى محيط العمل بما يجعله يفكر في توظيفها. (لسعد لعبيدي، 2013، ص2-3)

##### 5- مبادئ التربص الميداني:

- هناك مجموعة من المبادئ التي لا بد من مراعاتها في تخطيط وتنظيم برامج التربص الميداني، إذا ما أريد للتربص الميداني تحقيق هدفه وغايته و من أبرز هذه المبادئ:
- يمثل التربص الميداني جزء لا يتجزأ من إعداد برنامج المعلمين والمدرسين، وإذا ما أعتبر هذا البرنامج وحدة متكاملة نظراً إلى اعتباره متكامل الجوانب، فإن التربص الميداني يمثل جزء من هذا النظام و يؤثر فيه و يتأثر به و بالتالي أي خلل في برنامج إعداد المعلمين والمدرسين سيؤثر على التربص الميداني، كما أنّ أي خلل في برنامج التربص الميداني لا بد و أن ينعكس على البرنامج ككل و في ضوء هذه النظرية ينبغي توفير جميع الإمكانيات وتهيئة جميع الظروف التي تؤدي إلى نجاح برنامج التربص الميداني.
- يتطلب نجاح التربص الميداني توفير مجموعة من الامكانيات البشرية و التجهيزات المادية و المتنوعة.
- يتوقف نجاح التربص الميداني على درجة التخطيط والتنظيم، وبالتالي فإنه لا بد من التخطيط والتنظيم الفعال لبرامج التربص الميداني.
- ينبغي أن تكون أهداف برنامج التربص واضحة للمشاركين في البرنامج جميعاً.
- ينبغي أن يتحقق العمل التعاوني بين جميع الأطراف المشتركة في التربص الميداني.
- ينبغي أن يراعي في برنامج التربص الميداني إمكانية تنفيذه، بمعنى أن يوضح البرنامج في ضوء الإمكانيات المتاحة وأن تستثمر هذه الإمكانيات بأكبر قدر ممكن.
- ينبغي أن يتصف برنامج التربص الميداني بالاتساع، بمعنى أن تراعي فيه الفروق الفردية بين الطلاب.
- ينبغي إعداد برنامج إشرافي منظم من قبل أعضاء هيئة التدريس المتخصصين و الإشراف على سيره و العمل على تطويره باستمرار.
- ينبغي القيام بعمليات التقييم المستمرة لبرامج التربص الميداني.
- أن تتصف برامج التربص بالشمول أي شمولها الجوانب العملية التربوية جميعاً. (أحمد ماهر أنور حسين، 2002، ص234)

ويضيف عباس أحمد صالح السامرائي وقاسم حسن حسين بأن هناك مجموعة من الأسس والمبادئ التي يستند عليها التريص لتحقيق أهدافه المنشودة ومن أهمها ما يلي:

- اعتبار التربية الميدانية "التريص" جزءاً أساسياً من مكونات برامج إعداد **الأستاذ** حيث يهدف إلى إفساح المجال أمام الطالب المتريص كي يتعرف على واقع العملية التعليمية ويختبر قدرته على التدريس والقيام بأدوار الأستاذ المختلفة.

- توفر الإمكانيات المادية والبشرية **مثل:** المشرف المتخصص والأستاذ المتعاون والمسؤولين في الكلية ومدرسة التدريب والمكافئات المالية المناسبة كلها أمور ضرورية لنجاح التربية التطبيقية وتحقيق أهدافها المنشودة.

- التخطيط المسبق والفعال للبيداغوجية التطبيقية "التريص" من قبل المسؤولين والمشرفين واختيار المدارس المتعاونة والمتفهمة لدور التريص في مجال إعداد الأستاذ من الأمور الهامة لتحقيق الأهداف منها:

- تهيئة الطالب المتريص ذهنياً ونفسياً من قبل مشرفه قبل الدخول في التجربة الميدانية ضرورية لنجاحه فيها، حيث يتعرف من مشرفه على أهمية وأهداف ومراحل التريص وكيفية النجاح في هذه التجربة.
- المشاهدة والملاحظة الواعية ركن أساسي في برنامج البيداغوجية التطبيقية التي تتضمن أهدافه تنمية القدرة على المشاهدة المنتظمة الهادفة والملاحظة الذكية لدى الطالب المتريص.
- شمولية برنامج التربية الميدانية لتنمية جميع جوانب ومهارات الطالب المتريص سواء داخل الفصل من مهارات تدريبية أو داخل المؤسسة، بتفاعله مع أنشطتها وتجاوبه مع إدارتها أساس لنجاح هذا البرنامج وتحقيق أهدافه. (عباس أحمد صالح السامرائي، قاسم حسن حسين، 1996، ص17)

## 6- مراحل التريص الميداني:

### ➤ مرحلة التدريس المصغر:

تهدف إلى إتاحة الفرصة للطالب المتريص للتدريب على الأنشطة التعليمية واكتسابه المهارات التدريبية، وكذلك إعطاءه **التغذية الراجعة**، وهذا الأسلوب حديث وفعال في إعداد وتدريب المدرس، المدرب، وهو مصمم لتنمية مهارات جديدة وتطوير مهارات سابقة، وفيه يقوم الطالب المتريص

بالقاء درس مصغر محدد الأهداف لمجموعة من المتعلمين من زملاء الطالب المتريص ولمدة قصيرة من الزمن.

وهذه المرحلة تنقسم بدورها إلى ما يلي:

- مهارة تهيئة الموقف التعليمي: ويقصدها الطالب المتريص لاستشارة تلاميذه وتشويقهم للدرس حتى يزيد من درجة اشتراكهم وفعاليتهم في الدرس. (نفس الشيء في مجال التدريب الرياضي).
- مهارة استخدام الأسئلة: تعتبر من المهارات التي ينبغي أن يتدرب عليها الطالب المتريص، وتؤدي إلى تنمية قدرات التفكير العملي لدى التلاميذ، اللاعبين.
- مهارة التمكن من المادة العملية: هي مدى تمكن الطالب المتريص من مادته العلمية أو مدى إلمامه بالتنظيمات المعرفية للمادة التي يقوم بها وكذلك ترتيبها المنطقي.
- مهارة مرونة المدرس، المدرب وطلاقته اللفظية: يجب على الطالب المتريص أن يبحث عن الطرق السهلة للتعليم ومقدرته على استخدام الوسائل التعليمية المختلفة والتكلم بلغة سهلة مفهومة.

#### ➤ مرحلة المشاهدات الحية داخل مدرسة أو ميدان التطبيق:

تتم المشاهدات الحية داخل مدرسة التطبيق وفقاً لخطة معينة لها أهدافها وخطواتها التي من خلالها تتحقق هذه الأهداف، وباستخدام بطاقات ملاحظة تتضمن الخبرات العملية التي يكتسبها الطالب المتريص من ملاحظة الحياة المدرسية أو التدريبية بصفة عامة، بملء هذه البطاقات من خلال مشاهداته وكتابة تقارير مفصلة عن كل الملاحظات.

#### ➤ مرحلة التدريس الفعلي:

يكون فيها الطالب مسؤولاً كل المسؤولية عن تنفيذ جميع المهام والنشاطات التعليمية التي يتطلبها كل درس أو وحدة تدريبية، ومن هنا يجب على الطالب المتريص أن يكون قد اكتسب من المراحل السابقة قدراً مناسباً من الخبرات والمهارات والكفاءات التدريسية والتدريبية التي تعينه على القيام بالتدريس الفعلي للتلاميذ بمفرده أو التدريب "الرياضي".

#### ➤ مرحلة التقويم والنقد البناء:

إنّ التدريس أو التدريب الفعال يتم من طرف الطالب المتريص وذلك بحضور المشرف عليه وبعض زملائه، ثم يعقد اجتماعاً يضم كل هؤلاء مع الطالب المتريص الذي قام بالتدريس أو التدريب قصد تقويمه، وتقديم الملاحظات والتوجيهات المفيدة. (علي راشد، 1993، ص100)

**7- واجبات الطلبة في مرحلة التريص:**

- يجب على الطالب الجامعي أن يتحلى بروح المسؤولية المُلقة على عاتقه، أثناء وجوده بالمؤسسة التي يجري بها تريص، لذلك تقع على عاتقه جملة من الالتزامات، ومن بينها:
- التقيّد بالنظام الداخلي للمؤسسة أو الجهة المُستقبلة.
  - التّحليّ بالانضباط والمبادرة والتّفاني في اكتساب المعارف التطبيقية التي تعدّر عليه اكتسابها بالجامعة أو اكتسابها لكنها بقيت مبتورة دون تطبيق.
  - العمل على صقل مواهبه باغتنام فرصة تواجهه بالميدان العملي.
  - الإقبال على المشاركة في جميع نشاطات الجامعة والمؤسسة المُستقبلة وفق برامج التّكوين المتوفرة.
  - التّميّز بصفات تعكس صورة الطّالب الجامعي الذي يُمثل مؤسسته أحسن تمثيل خلال تواجده بالمؤسسة أو الجهة التي استقبلته للاستفادة من هذا التّريص.

يرى عباس صالح السامرائي وقاسم حسن حسين أن من بين واجبات الطالب الجامعي المتريص ما يلي:

**- الالتزام بالمنهاج العام (أو البرنامج التدريبي المقرر):**

في هذه المرحلة عندما يذهب الطالب المتريص إلى المدرسة المختارة من قبل الإدارة والتي سوف يجري فيها التريص، أو النادي الرياض أو الجمعيات الرياضية أو الأكاديميات...إلخ، فهناك واجبات على المتريص تنفيذها من خلال ما يلي:

- تنفيذ البرامج والمهام والمفاهيم والخطط التعليمية والتدريبية التي تلقاها الطلبة وتعلموها من دروسهم النظرية والعملية والتطبيقية وتطبيقها بالشكل الذي يضمن نجاح وتحقيق أهداف التربية البدنية والرياضية أو التدريب الرياضي من جهة وتنمية وتطوير القبلات البدنية للطلبة، اللاعبين من جهة أخرى.
- تتوافق وتتطابق مع المراحل العمرية والجنسية للطلبة، اللاعبين.
- محاولة ربط هذه البرامج مع المنهاج العام من قبل وزارة التربية والتعليم بالنسبة لتخصص النشاط المدرسي، كذلك ربط البرامج التدريبية مع المعارف النظرية والتطبيقية المكتسبة من عروض التكوين الجامعي لتخصص التدريب الرياضي بمعاهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية.

**- إعداد وتحضير الواجبات أثناء التريص:**

يقول عباس أحمد صالح السامرائي وقاسم حسن حسين أنه بعد معرفة الطالب المتريص للمكان الذي يعمل به سواء كان ذلك في المدارس أو خارجها "النوادي"، يقوم الطالب المتريص بالاتصال بالأستاذ أو المدرب المشرف على التطبيق لمناقشة العمل ووضع الخطة اللازمة لإنجاح الدرس، أو الوحدة التدريبية.

بعد ذلك تتم المناقشة مع المشرف الجيد حول خطة العمل ومعرفة بعض الجوانب الخاصة بالمدرسة، أو النادي:

- الاطلاع على الأجهزة والأدوات وحجم الساحة وعدد التلاميذ، اللاعبين.
- معرفة أعمار الفئة العمرية المستهدفة وخلفياتهم الرياضية في السنوات السابقة.
- معرفة مستوى كل التلاميذ في كل صف، مستوى اللاعبين حسب الفئات العمرية.
- معرفة الخطط السابقة والنقاط الرئيسية لأسس التربية والتعليم، والتدريب الرياضي.
- معرفة نوعية الألعاب الرياضية التي تمارس في الميدان الدراسي، الطرق التدريبية ونوعية التمرينات وطرق ضبط حمولات التدريب... إلخ في مجال التدريب الرياضي.
- الشروط المناسبة للتدريب ومعرفة مؤهلات التنظيم للمدرس، الناي الرياضي المستقبلي للطالب المتريص.

وبعد الحصول على المعلومات الكافية، يقوم الطالب المتريص بإعداد الخطة اللازمة والمناسبة لمحتوى البرنامج الخاص لكل مرحلة ثم تبلور على شكل وحدات يتم إلقاؤها وتلقينها للتلاميذ، اللاعبين، تحت إشراف المدرس أو المدرب الرياضي الذي يقوم بالتقييم والتقويم لكل درس أو وحدة تدريبية مقدمة من طرف الطالب المتريص مباشرة بعد إلقائه. (عباس أحمد صالح السامرائي، قاسم حسن حسين، 1996، ص19)

ويضيف فتحي الكردي ومصطفى السايح العديد من الواجبات التي يجب على الطالب المعلم القيام بها في فترة التربية العملية والتي والتي من بينها ما يلي:

**- واجبات الطالب المعلم نحو ذاته:**

- الاهتمام بالمظهر العام، الشخصية المتزنة، أن يمتلك المرونة والرغبة في العمل، الموضوعية، أن يكون بشوشاً.

**- واجبات الطالب المعلم نحو مشرفه:**

- الالتزام المتبادل و العلاقات الانسانية الطيبة.
  - الالتزام بكافة تعليمات وإرشادات وتوصيات المشرف.
  - تقبل النقد من المشرف في أي جانب من الجوانب العملية التدريسية، **والتدريبية.**
  - واجبات الطالب المعلم نحو كليته:
  - المحافظة على سمعة الكلية التي يدرس فيها.
  - الالتزام بقواعد ولوائح العمل بالكلية.
  - الاتصال بالكلية عندما تكون هناك مشكلة يصعب على المشرف حلها.
  - واجبات الطالب نحو التلاميذ، **اللاعبين:**
  - الأخوة والاحترام المتبادل والعطف والتوجيه.
  - إدراك معنى القيادة السليمة إدراكاً صحيحاً، فهي ليست الديكتاتورية التي تؤدي إلى النفور.
  - مراعاة خصائص وحاجيات وميول واتجاهات التلاميذ **واللاعبين.**
  - حث التلاميذ، **اللاعبين** على العمل التعاوني.
  - واجبات الطالب المعلم نحو مدرسة التطبيق ومديرها: (أو المدرب ورئيس النادي):
  - المحافظة على سمعة ونظافة المؤسسة:
  - المحافظة على أدوات والوسائل والأجهزة.
  - المحافظة على مواعيد الحضور والانصراف.
  - توطيد ودعم العلاقات بين الجهة المستقبلية والمجتمع والمحيط بها.
  - احترام المهام التي يكلف بها من قبل مدير المؤسسة، **أو رئيس النادي.**
  - الاستماع إلى توجيهات مدير المؤسسة، **أو رئيس النادي.**
  - واجبات الطالب المعلم نحو معلمي المتعاون (تربية بدنية ورياضية)، **المدرب الرياضي:**
  - الاحترام المتبادل والمودة.
  - مناقشة الموضوعات والوحدات الدراسية والتدريبية وبما يضمن من موضوعات دراسية، **تدريبية.**
  - مناقشة الجدول الدراسي الخاص بالطالب المعلم مع معلم، **مدرب متعاون.**
  - مناقشة المعلم، **المدرب** المتعاون في أي من مشكلات تعليمية.
  - تقبل النقد والتوجيه من المعلم المتعاون. (محمد فتحي الكرداني، مصطفى السايح، 2002، ص34-35)
- 8- الصفات الضرورية للطالب المتريص:**
- أن يكون صبوراً من ناحية تعليم التلاميذ، **اللاعبين.**

- أن يكون له القدرة على وضع الخطط وبرامج التربية البدنية والرياضية، و**برامج التدريب الرياضي** بحيث يستطيع الوصول إلى حاجات و ميول التلاميذ **واللاعبين**.
  - أن يتصف بالخلق الجيد و بروح رياضية عالية تجعله يتقبل النقد والبناء وكذلك تقبل الواجبات.
  - يجب عليه فهم طبيعة التلاميذ واللاعبين الذين يدرسههم ويديرهم (المستوى المعيشي، الفئة...إلخ).
  - لا بدّ أن يتميز الطالب المتريص بالتعاون مع الآخرين من المتريصين والهيئة التعليمية في المدرسة، النوادي، الجمعيات...إلخ.
  - يستطيع ادخال السرور و الفرح لقلوب الآخرين و يغير حالة الغضب أو الملل.
  - أن يكون ذو شخصية مثالية تجعله محل احترام من طرف جميع الناس.
  - توفير القيادة الراشدة و الفعالة لأجل تحقيق الأهداف المطلوبة.
  - القياس و التقويم لبرامج التربية البدنية والرياضية و**التدريب الرياضي** بطريقة علمية.
- 9- نصائح وتوجهات للمتريص:**

- من أجل ضمن تريص مثير يجب على الطالب أن يلتزم بالنصائح التالية:
- على الطالب أن يكون سفيراً لجامعته في مؤسسة التريص يمثلها أحسن تمثيل.
- التقيد بالنظام الداخلي للمؤسسة محل التريص.
- الالتزام بواجب الاحترام والتقدير لكل عمال المؤسسة محل التريص والتقيد بتوجهات المشرف المؤطر للتريص في المؤسسة.
- المرونة والصبر وعدم استباق الأحداث وعدم التسرع من أجل الوصول إلى المعلومات اللازمة.
- يعتمد معد التقرير على الحقائق المجمعّة من مصادر محددة تملها طبيعة وموضوع التقرير.
- المعلومات المعروضة في التقارير ليست خاضعة لذوق ورأي المتريص.
- كتابة التقرير تركز على وصف ونقل الوقائع والأحداث الفعلية للمشكلة أو الموضوع. (منهجية مقترحة لإعداد تقرير تريص ميداني موجه لطلبة ليسانس و طلبة الماستر تكنولوجيا/ اتصال و علاقات عامة، متوفرة على الموقع التالي: <http://depsic1.univ-guelma.dz/sites/deppsiologie.univ-guelma.dz/files/rapport%20de%20stage.pdf>)

#### 10- أهم الصعوبات التي قد تواجه الطالب المتريص:

- عدم التأقلم مع الجو المدرسي أو النادي مثلاً والشعور بالغرابة والضيق والتوتر في بداية التطبيق.

- عدم المقدرة على تلبية طلبات المعلم المتعاون أو المدرب الرياضي المتكررة والمتضمنة بالقيام بالعديد من الواجبات.
- عدم اتاحة الفرصة لهم من قبل بعض المعلمين، والمدربين المتعاونين على تنفيذ الحصص الصفية واللاصفية والوحدات التدريبية بشكل مستقل.
- ايجاد صعوبة في التوفيق بين ما تم دراسته نظرياً أثناء تكوينه الجامعي و ما يتم تطبيقه على أرض الواقع داخل المدرسة أو النادي أو الجمعيات الرياضية...إلخ.
- ايجاد صعوبات في تنفيذ الواجبات الموكلة إليهم من قبل المشرف.
- عدم مقدرتهم على الالتزام بالأنظمة والتعليمات المدرسية، التدريبية وخصوصاً في بداية مرحلة التطبيق.
- عدم التواصل والتفاعل مع المعلمين الموجودين داخل المدرسة، النادي، وخصوصاً في بداية التطبيق.
- عدم مقدرتهم في التعامل مع التلاميذ، اللاعبين، في إحداث الفوضى أثناء الحصة.
- عدم كفاية الزيارات الإشرافية والتوجيهات التي يقوم بها المشرف خلال فترة التريص الميداني.
- تكليف المعلم، المدرب في بعض الأحيان من أجل تحضير الدروس والوحدات التدريبية والإعداد لها.
- عدم التزام المعلم المتعاون بما تم الاتفاق عليه مع الطالب بخصوص تقسيم الجدول الدراسي، برنامج التدريب. (أحمد بقبعي نافز، 2010، ص58)

ويضيف كذلك عباس أحمد صالح السامرائي وقاسم حسن حسين بعض الصعوبات التي تواجه الطلبة المترصين وهي متمثلة في:

- الملاعب والساحات: مما لا شك فيه أن الملاعب والساحات المدرسية (والتدريبية) لها أهميتها الكبرى لمزاولة النشاطات سواء كانت رياضية أو غيرها، وتعتبر من معوقات الدروس المنهجية والفعاليات والأنشطة الرياضية.

- العتاد الرياضي: من المستلزمات الأساسية للسير الحسن لدرس التربية البدنية و الرياضية، أو حصة تدريبية وجود العتاد الرياضي الذي يعتبر بمثابة مختلف اللوازم والأدوات المخبرية في الدروس النظرية الموازية للتخصصات العلمية الأخرى، ويمثل العتاد الأساسيات التي تعين على

إعطاء نتاج و خلاصة أعمال المدرس والمدرّب للنهوض و التقدم بالمستوى الرياضي وتطويره والرقى به إلى مستوى أفضل.

- قلة الدروس المنهجية الأسبوعية للتربية البدنية (أو الحصص التدريبية): ويلاحظ كل من عباس احمد صالح السامرائي و قاسم حسن حسين ركود طريقة التدريس لكل مدرس ومشرف، إذ أنّه يقوم بإعطاء الإرشادات والطرق والحلول للمشاكل فيما يخصّ الدرس بنفس الطريقة ولمدة سنتين وهذا ما يدل على عدم تطور طريقة التدريس، نفس الشيء في مجال التدريب الرياضي بالاعتماد على الطرق التقليدية وبنفس مجتوى التدريب سواء في الدورات القصير أو الطويلة المدى.

و من هنا يرى الباحثون أن عدد الحصص المخصصة للتطبيق لا تتطابق مع عدد الطلبة، وبالتالي فإنّ قيامهم بالتبرص مرة واحدة في الأسبوع غير كافية. (عباس أحمد صالح السامرائي، قاسم حسن حسين، 1996، ص 19-20)

#### 11- النظام القانوني للتبرص الميداني للطلّاب الجامعي:

تُؤطّر و تُنظّم التبرصات الميدانية للطلّبة في الوسط المهني بموجب التشريع اللائحي، المتمثل في مرسوم تنفيذي معدل و متمم، وقرار وزاري، وهي:

1. المرسوم التنفيذي رقم 306/13 المؤرخ في 24 شوال عام 1434 الموافق 31 أوت 2013، المتضمن تنظيم التبرصات الميدانية وفي الوسط المهني لفائدة الطلبة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 45 المؤرخة في 18 سبتمبر 2013، ص 5 وما بعدها.
2. المرسوم التنفيذي رقم 85/14 المؤرخ في 20 ربيع الثاني عام 1435 الموافق 20 فيفري 2014، المعدل و المتمم للمرسوم التنفيذي رقم 306/13 المؤرخ في 31 أوت 2013، المتضمن تنظيم التبرصات الميدانية وفي الوسط المهني لفائدة الطلبة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 11 المؤرخة في 26 فبراير 2014 ص. 15 و ما بعدها.
3. القرار المؤرخ في 30 ربيع الأول عام 1436 الموافق 21 " جانفي سنة 2015، يحدد طبيعة التبرصات الميدانية وفي الوسط المهني لفائدة الطلبة وكيفيات تقييمها ومراقبتها وبرمجتها (جريدة رسمية سنة 2015، عدد 13 صفحة 14-17)، معدل بالقرار المؤرخ في 5 جمادى الأولى 1436 الموافق 24 فبراير سنة 2015 ( جريدة رسمية سنة 2015، عدد 15، صفحة 29-30).

**12- مدة التريص الميداني للطلاب الجامعي:**

حسب مضمون المادتين 5 و 6 من المرسوم التنفيذي رقم 13- 306 المعدل والمتمم، فإن مدة التريص تُحدّد خلال كل سنة جامعية بموجب اتفاقية تُبرم بين المؤسسة الجامعية والمؤسسة المستقبلية التي تحدد فيه تاريخ ومدة ومكان التريص، وقد تضمن الملحق المتضمن نموذج اتفاقية التريص، لاسيما نص المادة 6 المتضمنة للكيفيات العملية لسير التريص، مدة التريص من شهر سبتمبر إلى شهر مايو من كل سنة جامعية، وفق نظام الأفواج ومرتين في الأسبوع.

أما القرار الوزاري الصادر عن وزارة التعليم العالي والبحث العلمي رقم 19 المؤرخ في 21 يناير 2015، فإن المادة 23 منه، قد حدّدت فترة ومدة التريص **حسب الحالة**، بالنسبة لتكوينات ليسانس ل.م.د. وكذا تكوينات الماستر وفقاً لما تضمنه عرض تكوين الليسانس المعنية، أو الماستر حسب **الميادين والشعب والتخصصات**.

غير أنّه عملياً يمكن تمديدها وتقليصها حسب الحالة والضرورة والظروف المؤثرة في سير البرنامج البيداغوجي للطلاب، وعدد الطلبة، والإمكانات المادية والبشرية لأطراف الاتفاقية، وكذا شروط ميدان التريص.

انتهى.

**المراجع المعتمدة:**

- بقيعي، أحمد نافز. (2010). *التربية العملية الفاعلة*. دار المسير للنشر والتوزيع.
- ماهر، أحمد أنور حسين. (2002). *التدريس في التربية البدنية والرياضية بين النظرية والتطبيق*. دار الفكر العربي.
- يخلف، بلقاسم. (2007). دراسة وصفية لمدى مساهمة التداريب الميدانية في تكوين الطالب- الأستاذ، [أطروحة دكتوراه غير منشورة]، المدارس العليا للأستاذة، جامعة محمود منتوري قسنطينة، الجزائر.
- الحاج، بن قناب. (2005). *تقويم متربصي التربية البدنية والرياضية كما يراها الموجهون- الطلبة المتربصون- التلاميذ*. مجلة العلوم والتكنولوجية للنشاطات البدنية والرياضية، 5(5)، 67-71. <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/450>
- تيلويين، حبيب. (2002). *التكوين في التربية*. دار الغرب للنشر والتوزيع.
- السامرائي، عباس أحمد صالح، وحسين، قاسم حسن. (1996). *التطبيق العملي في التربية البدنية والرياضية*. دار الفكر للنشر والتوزيع.
- عبد الحليم، عبد الله محمد، وجبل رحاب عادل. (2011). *المهارات التدريسية والتدريب الميداني*. دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر.
- راشد، علي. (1993). *اختبار المعلم وإعداد دليل التربية العملية*. دار الفكر العربي.
- عياش، فيصل. (1996). *مطبوعة جامعية بعنوان التريص الميداني*. المدرسة العليا لأستاذة التربية البدنية والرياضية، جامعة مستغانم.
- لعبيدي، لسعد. (2013). *دليل تريص الشهادات الوطنية للإنجازات التطبيقية بالمعهد الوطني للشغل والدراسات الاجتماعية*، جامعة قرطاج، تونس. [http://www.intes.rnu.tn/uploaded/intes1343\\_.pdf](http://www.intes.rnu.tn/uploaded/intes1343_.pdf)
- الكرداني، محمد فتحي، والسايح، مصطفى. (2002). *التربية العملية بين النظرية والتطبيق*. دار الجامعيين لطبعة الأوغست.

الكرداني، محمد فتحي، والسايح، مصطفى. (2003). *التربية العملية بين النظرية والتطبيق* (ط. 2). دار الجامعيين لطبعة الأوغست.

أبو هريرة، مكارم حلبي، زغلول، محمد سعد، ورضوان، محمد رضوان. (2000). *موسوعة التدريب الميداني للتربية الرياضية*. مركز الكتاب للنشر.

جامعة المسيلة. (د. ت). *منهجية مقترحة لإعداد تقرير التريص الميداني*. <http://www.centre-univ-mila.dz/ar/pdf/pedagogie/NoteEtud/04.pdf>

*منهجية مقترحة لإعداد تقرير تريص ميداني موجه لطلبة ليسانس وطلبة الماستر تكنولوجيا/ اتصال و علاقات عامة*. (د. ت). <http://depsic1.univ-guelma.dz/sites/deppsihologie.univ-guelma.dz/files/rapport%20de%20stage.pdf>

جامعة منتوري قسنطينة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير. (د. ت). *منهجية إعداد تقرير التريص*. <https://zehi.yolasite.com/resources/>

سعد، محمود حساد. (2000). *التربية العملية بين النظرية والتطبيق*. دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع.

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة محمد الشريف مساعديّة سوق أهراس  
معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية

المادة: التربص الميداني المستوى: السنة الثالثة ليسانس الموسم الجامعي: 2026/2025

محاضرة (02): تقرير التربص الميداني في الوسط المهني

**تمهيد:**

بعد انتهاء فترة التربص الميداني للطالب الجامعي والتي يقضيها سواء في نادي رياضي أو جمعية رياضية أو مؤسسة تربوية مشاركة في الرياضة المدرسية فإنه ملزم بإعداد وثيقة رسمية متبع فيها المنهجية المعتمدة في إعداد تقرير التربص الميداني نظرياً وتطبيقياً والتي تصحح وتقيم من طرف الأستاذ الأكاديمي (المشرف الداخلي).

**1- مفهوم تقرير التربص الميداني للطالب الجامعي:**

تقرير التربص هو ذلك المحرر أو الوثيقة التي يعدّها المتربص أثناء مرحلة تربصه (و وثيقة هامة لطالب الليسانس و الماستر)، وهي تتضمن الكثير من التفاصيل حول المعارف المكتسبة خلال فترة التربص سواء كانت ذات طابع نظري أو تطبيقي على وجه الخصوص؛ لأن الغاية المنتظرة من التربص هي تحصيل المعلومة العملية وإرفاقها ودمجها بنظيرتها النظرية.

ويكون ذلك وفق منهجية علمية متعارف عليها ومُتفق على حد معين من أبعدياتها وضوابطها الأساسية، وتقرير التربص المطلوب إنجازه عند نهاية الدراسة في طور الأول في مرحلة التدرج أي الليسانس، يعالج إشكالية وجزئية بحثية تتعلق بمعارف وحقائق علمية ومحاولة ربطها بوظائف الهيئة المستقبلية وأنشطتها، على أن يكون أكثر عمقا وتوسّعا في الطور الثاني في مرحلة التدرج أي الماستر 2.

**2- التمييز بين مذكرة التخرج وتقرير التربص للطالب الجامعي:**

- يلاحظ أن مذكرة التخرج تتضمن موضوعا ذا طابع نظري في غالب الأحيان، يتميز بوضع تصور نظري لإشكالية الموضوع المبحوث فيه، ويمكن أن يتدعم بمحور أو فصل تطبيقي عملي ليكون البحث ذا قيمة علمية مضافة، أما تقرير التربص فهو يتميز باتّساع مجال التطبيق أكثر من نظيره النظري الصّرف، (تشخيص لواقع مطبق داخل هيئة مستقبلية)، ويهدف تقرير

التربص بالأساس إلى معاينة واقع المؤسسة المستقبلية بالنظر للمعارف النظرية للمتربص حول نفس تخصص ونشاط المؤسسة.

- إن منهجية إعداد مذكرة تخرج الطالب الجامعي تختلف عن منهجية إعداد تقرير تربص ميداني للطالب الجامعي، بالرغم من بعض القواسم المشتركة بينهما، حيث أن الأولى تخضع لاتباع أنواع معينة من مناهج البحث العلمي حسب الحالة وطبيعة التخصص والموضوع المبحوث فيه، أما الثاني فإنه يخضع بالأساس لمنهجية تتلائم والطابع التقني والفني لموضوع التربص.
- يختلف حجم مذكرة تخرج الطالب الجامعي عن حجم تقرير التربص الميداني للطالب الجامعي من حيث الكم، فحجم الأولى في الغالب يتراوح ما بين 80 و 120 صفحة أما الثاني فلا يمكن أن يتجاوز 40 إلى 50 صفحة كحد أقصى.
- كما أن الفترة الزمنية المحددة لإعداد وتقديم مذكرة تخرج الطالب الجامعي أطول بكثير من الفترة الزمنية المحددة لإعداد وتقديم تقرير تربص الطالب الجامعي.

### 3- كيفية إنجاز تقرير تربص ميداني للطلبة في الوسط المهني:

تختلف طريقة إعداد تقرير تربص ميداني من ميدان لآخر، وكذا حسب طبيعة موضوع البحث، والمؤسسة المستقبلية، وتخصص الطالب الجامعي المتربص، والمؤسسة الجامعية المنتمى إليها. لذلك، وجب علينا التطرق لكيفية إنجاز وتحرير تقرير التربص في ميدان علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية شعبة التدريب الرياضي وما يضمه من تخصصات كثيرة على النحو المفصل أدناه، مع ضرورة التقيد بالجزئيات المختلف فيها من ميدان لآخر ومن تخصص لآخر وكذا توجيهات السادة المؤطرين والمشرفين على التربص الميداني سواء كانوا أساتذة مشرفين بالجامعة أو هيئة التأطير بالمؤسسة المستقبلية.

### 3-1- مخطط إنجاز تقرير التربص الميداني للطالب الجامعي (نموذج مقترح):

الرقم	المحتوى	الرقم	المحتوى
01	- الغلاف الخارجي أو ما يسمى بـ (الواجهة) P.G	09	- إشكالية التربص.
02	- ورقة بيضاء.	10	- الفصل الأول: (نظري) دراسة حول المؤسسة المستقبلية. (أنظر مضمون مخطط تقرير التربص الميداني)
03	- الغلاف الداخلي (نفس معلومات الغلاف الخارجي في ورقة عادية).	11	- الفصل الثاني (تطبيقي): دراسة عملية تطبيقية. (أنظر مضمون مخطط تقرير التربص الميداني)
04	- الإهداء.	12	- خلاصة. (التقرير النهائي للطالب المتربص)
05	- الشكر و العرفان.	13	- الملاحق عند الاقتضاء.
06	- فهرس تقرير التربص.	14	- المصادر والمراجع.
07	- قائمة الرموز والمختصرات.	15	- ورقة بيضاء.
08	- مقدمة.	16	- الغلاف الخارجي يكون من ورق كرتوني.

### 3-2- شرح مضمون مخطط تقرير التربص الميداني للطالب الجامعي:

1/ الغلاف الخارجي. وهو عبارة عن ورقة كرتونية بيضاء سميكة مستقلة تتضمن المعلومات

التالية:



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد الشريف مساعديّة - سوق أهراس-

معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية و الرياضية

قسم التخصصات الرياضية

الشهادة المحضرة: ليسانس تخصص تدريب رياضي تنافسي

## الدّتر البيداغوجي للطالب المتربص

(تقرير التربص الميداني للطالب)

الهيئة المستقبلية: (نادي، جمعية، مؤسسة تربوية، رابطة...)

الفئة:

إعداد الطالب:

إشراف الأستاذ:

.....

.....

## السنة الجامعية: .../....

### 2/ ورقة بيضاء:

تكون فاصلة بين الغلاف الخارجي و الغلاف الداخلي (الواجهة).

### 3/ الغلاف الداخلي:

نفس معلومات الغلاف الخارجي في ورقة بيضاء.

### 4/ صفحة الإهداء.

يُوجّه الإهداء و يُخصّص لبعض الأشخاص الذين يختارهم الطالب المُتربص، تقديراً لهم و اعتزازاً بمكانتهم في حياة المُتربص، كوالدين أو الأبناء أو الزوج أو الأصدقاء، ويفضل أن يُراعي في الإهداء البساطة و الاختصار، و ألا يتجاوز مضمونه صفحة واحدة و مستقلة.

### 5/ صفحة الشكر والعرفان:

تُخصّص هذه الصفحة للطالب المُتربص لكي يُعبّر فيها عن عرفانه و تقديره للأشخاص الذين تلقى منهم يد العون و النُصح و الإرشاد في مجال تكوينه و بحثه و ترجمته إلى تقرير تربص منذ البداية و إلى غاية إخراجها النهائي، و في غالب الأحيان يُوجه الشكر إلى الأستاذ المشرف بالجامعة، و المؤطر بالمؤسسة المستقبلة للمُتربص، و يُشترط في هذه الحالة الاختصار و الدقة في التعبير، و ألا يتجاوز مضمون الشكر و العرفان صفحة واحدة و مستقلة.

### 6/ فهرس تقرير التربص الميداني:

ويتم فيه ذكر عناوين وأجزاء خطة التقرير بالتفصيل حسب التقسيم والتبويب المختار، مع ترقيم الصفحات المتواجدة بها تماماً، وهي منهجية معروفة خلال مسار تكوين الطالب المُتربص.

### 7/ قائمة المختصرات:

تتمثل المختصرات في جميع الرموز التي تعبر اختصاراً عن معنى كلمة أو مصطلح ورد في مضمون تقرير التربص الميداني للطالب، على أن يكتب الاختصار يمينا وشرح مضمونه يسارا والعكس بالنسبة للمختصر باللغة الأجنبية.

### 8/ مقدمة:

تعتبر مقدمة تقرير التربص الميداني كغيرها من المقدمات تمهيداً و مدخلاً لكل بحث علمي، فمن خلالها يتّضح للقارئ و المطلّع موضوع البحث أو التقرير و تترسخ لدى القارئ فكرة عامة و صورة معبرة عن موضوع التقرير و مضمونه بالمختصر المفيد. و من المعروف أن المقدمة تتضمن مجموعة عناصر، ففي حالة تقرير التربص الميداني يُستحسن أن يمهد الطالب المتربص لموضوعه بتمهيد يحضر القارئ لتقديم و موضوعه و تحديد إطاره العام و الخاص، و تبيان الأهمية التي يكتسيها، و توضيح علاقة الموضوع بالمؤسسة الجامعية و المؤسسة المستقبلية و بتخصص الطالب الباحث.

### 9/ إشكالية التربص:

بعد المقدمة يتطرق الطالب الجامعي الذي هو بصدد التخرج (السنة الثالثة ليسانس أو السنة الثانية ماستر إلى مشكلة التربص من خلال توضيح النقائص التي يعاني منها الطالب الجامعي على المستوى التكويني (التطبيقي) و الهدف الذي يستفاد منه جراء هذا التربص، و من ثم الوصول إلى عنصر طرح إشكالية موضوع التربص، عن طريق طرح سؤال رئيسي، و يمكن أن تنفرع عنه عدة أسئلة فرعية، تشكل إشكالات فرعية للإشكالية الرئيسية.

### 10/ تقسيم و تبويب تقرير التربص الميداني للطالب الجامعي.

يتم اختيار تبويب و تقسيم تقرير التربص إلى قسمين أو بايين، و من الأحسن الانطلاق من فصلين ما دام أن التقرير صغير الحجم، على أن يتضمن الفصلين الأول و الثاني ما يلي:

أ/ بالنسبة للفصل الأول: يكون نظرياً بحثاً بتخصيصه لدراسة ما يلي:

➤ تقديم الهيئة أو المؤسسة المستقبلية للمتربص. (بطاقة فنية حول المؤسسة)

يعمل المتربص في هذا الفصل على تقديم المؤسسة أو الهيئة المستقبلية له، محل الدراسة، بإعطاء نبذة تاريخية للتعريف بها، الاسم الكامل لها، واختصارها، طبيعتها القانونية، تاريخ إنشائها و مكان تواجد مقرها الرئيسي، و كل معلومة من شأنها التعرف أكثر على الهيئة، و رأس مالها، تنظيمها الإداري، فروعها الجهوية و المحلية، قطاعها الاقتصادي، نشاطها، عدد الموظفين و توزيعهم بالعمر، و الجنس، والمؤهلات، مشاريعها المستقبلية، هدفها التنموي على المستوى (الاقتصادي، الاجتماعي، السياسي، الثقافي، المهني العلمي، ... الخ، عنوانها الجغرافي، البريدي العادي والإلكتروني، و طرق الاتصال بها عند الضرورة، ... الخ.

➤ تقديم المتربص (بطاقة فنية):

يعمل الطالب المتربص على تقديم نفسه من خلال:

- الاسم و اللقب، تاريخ و مكان الميلاد، تاريخ الحصول على البكالوريا، (معدل البكالوريا و التخصص) العنوان، الجامعة المنتسبة، المعهد، التخصص، شهادات أخرى...إلخ

### ➤ تقديم المشرف المتعاون (الخارجي):

- من خلال: الاسم واللقب، مكان العمل، تاريخ ومكان الميلاد، العنوان، المؤهل العلمي، مؤسسة التكوين، شهادات أخرى إن كانت موجودة، عدد سنوات العمل.

ب/ بالنسبة للفصل الثاني: يكون تطبيقياً عملياً بتخصيصه لدور المتربص في المؤسسة المستقبلية.

يتطرق المتربص في الفصل الثاني بالتفصيل للمهام الموكلة له في هذه الهيئة، و إبراز الدور الذي أدّاه أثناء التربص، و المصلحة أو المصالح التي زارها، و المسؤولون و الأشخاص الذين تمت مقابلتهم أو التعامل معهم، و منظومة تبادل المعلومات، و كيف تم الحصول على المعلومات و المعطيات المتعلقة ببحثه، على أن يختتم الفصل بتقييم يبين فيه المتربص رؤيته حول مواطن القوة (الإيجابيات)، و مواطن الضعف والخلل (السلبيات)، الفرص المتاحة، الأخطار المحتملة ..الخ.

وفي كل الأحوال يبقى على المتربص استشارة الأستاذ المشرف و المشرف المؤطر بالمؤسسة المستقبلية له، في تقسيم و تبويب الموضوع و تفريعه، حسب التخصص و الحاجة و الذي قد يعدل له في العناصر المبيّنة أعلاه سواء بالزيادة أو بالنقصان.

عموما الطالب المتربص تخصص تدريب رياضي تنافسي و نخبوي (السنة الثالثة ليسانس و السنة ثانية ماستر) يعتمد في الجانب التطبيقي على الخطوات التالية:

- تنظيم العمل (رزمة العمل "توقيت المتربص،
- البرنامج- التخطيط... البرمجة السنوية، الدورات التدريبية المتوسطة، الدورات الأسبوعية.
- رزمة المنافسات "الذهاب والإياب" ونتائجها.
- جرد الوسائل البيداغوجية و العناد المستعمل.
- الهياكل الرياضية المستعملة.
- قائمة الرياضيين.
- بطاقة معلومات الرياضيين.

- بطاقة المتابعة: (قائمة الحضور).
- بطاقة الحصص (الوحدات التدريبية من خلال البرنامج التدريبي المقترح).
- الاختبارات و القياسات، النتائج.
- بطاقة الملاحظة.
- المتابعة الطبية (الملف الطبي إذا أمكن).
- الدفتر اليومي

### 11/ خلاصة: (التقرير النهائي للطالب المتربص)

و تتضمن خلاصة عامة و نتائج البحث و كل ما خلص إليه و استنتجه الطالب المتربص خلال فترة تكوينه و تربصه بالمؤسسة المستقبلية حول موضوع تقرير التريص، و كذا الآفاق المستقبلية، و التقييم الشخصي للتريص، و لمحيط التريص و المؤسسة المستقبلية، و تحديد المعارف و المهارات المهمة المكتسبة، و يمكن للطالب المتربص في حدود قدراته العلمية تقديم بعض الاقتراحات و التوصيات، بعد عرضها على المشرفين عليه خلال فترة التريص، ثم ذكر أهم الصعوبات التي اعترضت المتربص، أو بمعنى آخر يقدم حوصلة عن كل ما تم القيام به.

### 12/ الملاحق عند الاقتضاء:

يمكن أن يضمّن الطالب المتربص تقريره و بحثه بعض الملاحق التي يراه ضرورية لتطعيم بها تقريره، لا سيما تلك الوثائق التي لا يمكن الحصول عليها بسهولة أو تلك الملاحق غير المتاحة و المتوفرة، و التي لها صلة مباشرة و تكون مفيدة في التقرير، على أن تُرقم و فق الطريقة المتعارف عليها: الملحق رقم (1) ..... الملحق رقم (2) وهكذا دواليك.

### 13/ المصادر والمراجع:

المطلوب من الطالب المتربص حصر كل المصادر و المراجع التي اعتمد عليها في تحصيل المعارف و المعطيات، و تتمثل خصوصا في الوثائق و المستندات و التقارير التي اعتمد عليها المتربص و التي لها صلة مباشرة بموضوع التقرير،(نشاطات علمية، مقالات، كتب، مذكرات...)، مقابلات مع مسؤولين و موظفين و مؤطرين، على أن يتم ترتيبها وفق المنهجية العلمية المعروفة و المدروسة خلال مرحلة التدرج بالجامعة. (المعاجم والقواميس، الكتب، المراسيم والمشورات، المجالات والجرائد، أطروحات، رسائل ماجستير، مذكرات ماستر، الملتقيات والمؤتمرات والأيام الدراسية، مواقع الأنترنت).

14/ ورقة بيضاء: تكون تفصل بين المحتوى و الغلاف الخارجي.

15/ الخلاف الخارجي: يكون من ورق كرتوني.

3-3- ملاحظات منهجية مهمة في شكل و مضمون تقرير التربص الميداني للطالب الجامعي.

ينبغي على الطالب المتربص إتباع الضوابط و القواعد المذكورة أدناه أثناء إنجاز و إعداد تقرير التربص الميداني:

1/ أن يكون عدد صفحات مذكرة نهاية التربص (تقرير التربص) في حدود أربعين (40 صفحة) إلى خمسين (50 صفحة) و تكون مقسمة بالتقريب كما يلي:

\* أربعة (04) إلى خمسة (05) صفحات تخصص للمقدمة و الإشكالية.

\* خمسة (05) إلى عشرة (10) صفحات تخصص للفصل الأول "النظري".

\* خمسة و عشرون (25) إلى ثلاثون (30) صفحة تخصص للفصل الثاني "التطبيقي".

\* واحدة (01) إلى إثنان (02) صفحات تخصص للخلاصة (حوصلة تقرير التربص الميداني).

\* باقي الصفحات تكون للإهداء و الشكر و المراجع و الفهرس...الخ

2/ يتم تقسيم موضوع تقرير التربص من حيث الشكل إلى فصول ( الفصل الأول، الفصل الثاني)، يتفرع كل فصل إلى عناصر رئيسية و عناصر فرعية، ثم أولاً، ثانياً، أ، ب، ج، ... الخ حسب طبيعة و حجم موضوع بحث تقرير تربص الطالب.

3/ ترقم المقدمة بالأرقام 1، 2، 3.

4/ تكتب مذكرة نهاية التربص (التقرير) بخط traditional arabic حجم 16 وفي الهامش بنفس الخط حجم 12، أما المصطلحات الأجنبية فتكتب بخط Times New Roman حجم 14 وفي الهامش بنفس الخط حجم 10.

5/ هوامش الصفحة: (3 من اليمين، 2 من اليسار، الأعلى، الأسفل).

6/ ما بين الأسطر 1.15.

7/ عدم استعمال الألوان عدا في الصفحة الأولى.

8/ كتابة العناوين بالنمط العريض En Gras.

9/ يجب تهميش المصادر و المراجع وفق نظام الجامعة الأمريكية APA:

- بالنسبة للمتن: (اللقب للمؤلف، السنة، الصفحة)

- بالنسبة لقائمة المراجع: اسم المؤلف. (السنة). عنوان المصدر أو المرجع ويكون مائلاً. (الطبعة. رقم الطبعة إن وجد). دار النشر.

10/ ينبغي الحرص على أن تقرير التربص يغلب عليه الطابع التطبيقي، فقط المعلومات النظرية تخص فقط المفاهيم الأساسية التي لها علاقة بموضوع تقرير التربص.

11/ عدم ذكر تلك المعلومات التي تطلب المؤسسة عدم الكشف عنها وفق مقتضيات السر المهني، وما إلى ذلك.

12/ ينبغي الرجوع إلى مصادر و مراجع المنهجية و محاضرات و بحوث الأعمال الموجهة و توجيهات السادة الأساتذة في توثيق و ترتيب و تقنيات تحرير تقرير التربص عند الضرورة، و تعتبر هذه الوثيقة دليلاً مختصراً مرافقاً للطالب المتربص ليس إلا، مع تمنياتنا بالتوفيق لجميع طلبتنا الأعزاء. انتهى.

### المراجع المعتمدة:

المصادر والمراجع المعتمدة في إعداد هذه المنهجية المتعلقة بالتربص الميداني للطلبة في الوسط

#### المهني

تم الاعتماد في تحضير هذه المنهجية على جملة من المصادر و المراجع نذكر منها على الخصوص ما يلي:  
1- المرسوم التنفيذي رقم 306/13 المؤرخ في 24 شوال عام 1434 الموافق 31 أوت 2013، المتضمن تنظيم التربصات الميدانية و في الوسط المهني لفائدة الطلبة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 45 المؤرخة في 18 سبتمبر 2013، ص 5 وما بعدها.

2- المرسوم التنفيذي رقم 85/14 المؤرخ في 20 ربيع الثاني عام 1435 الموافق 20 فيفري 2014، المعدل و المتمم للمرسوم التنفيذي رقم 306/13 المؤرخ في 31 أوت 2013، المتضمن تنظيم التربصات الميدانية و في الوسط المهني لفائدة الطلبة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 11 المؤرخة في 26 فبراير 2014 ص. 15 و ما بعدها.

3- القرار المؤرخ في 28 ربيع الأول عام 1436 الموافق 21 جانفي سنة 2015، يحدد طبيعة التربصات الميدانية وفي الوسط المهني لفائدة الطلبة وكيفيات تقييمها ومراقبتها وبرمجتها (جريدة رسمية سنة 2015، عدد 13 صفحة 14-17)، معدل بالقرار المؤرخ في 5 جمادى الأولى 1436 الموافق 24 فبراير سنة 2015 (جريدة رسمية سنة 2015، عدد 15، صفحة 29-30).

4/ نماذج عن مناهج إعداد تقارير التربص الميداني، معتمدة لدى الكثير من معاهد وكليات الجامعات الجزائرية، من بينها معهد العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير جامعة تيسمسيلت و ميله، كلية العلوم الاجتماعية و

العلوم الانسانية جامعة سكيكدة، أم البواقي، سطيف 02، البليدة 02، قالمة (قسم الاعلام و الاتصال)، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير جامعة قسنطينة، جامعة قسدي مرباح ورقلة، المدرسة العليا للأساتذة مستغانم، معهد علوم و تقنيات النشاطات البدنية و الرياضية جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، المعهد الوطني للشغل و الدراسات الاجتماعية جامعة قرطاج تونس، كلية تكنولوجيا الاعلام و الاتصال جامعة قالمة.

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة محمد الشريف مساعدي سوق أهراس  
معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية

المادة: التربص الميداني المستوى: السنة الثالثة ليسانس الموسم الجامعي: 2026/2025

محاضرة (03): الوثيقة المرافقة للدفتري البيداغوجي للطالب المتربص

- تمهيد:

يعتبر الدفتري البيداغوجي للطالب المتربص وثيقة بيداغوجية شخصية لا يمكن إعارتها، فهوة همزة وصل بين الطالب والأستاذ المشرف من جهة وبين الطالب والإدارة من جهة أخرى. فهو عبارة عن وثيقة رسمية يقيم من خلالها الطالب لذلك وجب الحفاظ عليه لتقديمه في أي وقت يطلب منه ذلك.

- التعريف بالوثيقة المرافقة للدفتري البيداغوجي للطالب المتربص:

- ✓ تتمثل هذه الوثيقة في الشرح الدقيق والمفصل على ما يحتويه الدفتري البيداغوجي الخاص بتقرير التربص الميداني للطالب.
- ✓ فهي تلعب دور المرشد والموجه للطالب حتى يكون في الاتجاه الصحيح والهادف لإعداد الدفتري البيداغوجي الخاص بتقرير تربصه الميداني.
- ✚ يحتوي الدفتري البيداغوجي للطالب المتربص على ما يلي:

## 1- تقديم الطالب المتربص: "بطاقة فنية" (نموذج):



رقم البطاقة:.....

النادي المستقبل:.....

الإسم:..... اللقب:.....

تاريخ الميلاد:..... مكان الميلاد:.....

العنوان:.....

التخصص:..... السنة:.....

الفوج:..... الجامعة:.....

المعهد:.....

الموسم الجامعي:.....

مدة التريص من..... إلى.....

## 1-1- بطاقة الحضور للطالب المتربص:

التاريخ	الإمضاء	توقيع وتأشير رئيس النادي...أو مدير الدراسات في المؤسسة التربوية
...../...../.....	.....	
...../...../.....	.....	
...../...../.....	.....	
...../...../.....	.....	
...../...../.....	.....	
...../...../.....	.....	
...../...../.....	.....	

## 2- تقديم المشرف المتعاون "الخارجي" (نموذج):



مكان العمل: .....

- نادي رياضي، مؤسسة تربوية، .....

الإسم: ..... اللقب: .....

تاريخ الميلاد: ..... مكان الميلاد: .....

العنوان: ..... الحالة العائلية: .....

المؤهل العلمي: ..... مؤسسة التكوين: .....

التخصص: .....

شهادات أخرى: .....

.....

عدد سنوات العمل من ..... إلى .....

تأشيرة رئيس النادي،.....مدير الدراسات إذا كان في مؤسسة تربوية

### 3- بطاقة فنية عن النادي الرياضي:

#### 3-1- نبذة تاريخية عن النادي الرياضي:

يوضح فيها الطالب المتربص تاريخ تأسيس النادي، شعار النادي، فروعہ إذا كانت موجودة- الألقاب التي تحصل عليها النادي، الفئات العمرية الموجودة على مستوى النادي مع عدد اللاعبين بالنسبة لكل فئة عمرية، عدد المدربين، (الرابطة الولائية، الجهوية، قسم الهواة، القسم المحترف...الذي ينشط فيه النادي).

#### 3-2- أهداف النادي الرياضي:

- المدى القصير.
- المدى الطويل.

#### 3-3- الهيكل التنظيمي للنادي الرياضي:



## 4- جدول التوقيت الأسبوعي الخاص بالطالب المتربص: (توقيت الحصص التدريبية):

التوقيت الأيام	8 إلى 9	9 إلى 10	10 إلى 11	11 إلى 12	15 إلى 16	15 إلى 16	15 إلى 16
السبت							
الأحد					حضور التدريبات		
الاثنين	حضور في مكتب النادي						
الثلاثاء					حضور التدريبات		
الأربعاء			حضور في مكتب النادي				
الخميس					حضور التدريبات		

تأشيرة رئيس النادي،.....مدير الدراسات إذا كان في مؤسسة تربية

**5- الإمكانيات المادية المتوفرة على مستوى النادي:****5-1- الهياكل الرياضية المستعملة:**

قاعات رياضية مغلقة متعددة الرياضات، ملاعب مفتوحة، قاعة كمال الأجسام، مركب رياضي، مضمار ألعاب القوى،.....إلخ

**5-2- قائمة الوسائل البيداغوجية المتوفرة على مستوى النادي (العتاد):**

الرقم	العتاد	العدد	الصالحة	الغير صالحة
01				
02				
03				
04				
05				
06				
07				
08				
09				
10				
11				
12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				

تأشيرة رئيس النادي،.....مدير الدراسات إذا كان في مؤسسة تربية





## 7- قائمة الرياضيين المشرف عليهم من طرف الطالب المتربص:

الرقم	الاسم واللقب	تاريخ ومكان الميلاد	العنوان	فصيلة الدم	الهاتف	رقم البطاقة
01						
02						
03						
04						
05						
06						
07						
08						
09						
10						
11						
12						
13						
14						
15						
16						
17						
18						
19						
20						
21						
22						
23						
24						
25						

تأشيرة رئيس النادي،.....مدير الدراسات إذا كان في مؤسسة تربية

## 7-1- معلومات خاصة بالمجموعة المؤطرة (الرياضيين المشرف عليهم):

الرقم	السم واللقب	الجنس	السن	الطول	الوزن	العمر التدريبي
01						
02						
03						
04						
05						
06						
07						
08						
09						
10						
11						
12						
13						
14						
15						
16						
17						
18						
19						
20						
21						
22						
23						
24						
25						
26						
27						
28						
29						

السن: السنة      الطول: المتر      الوزن: كلغ      العمر التدريبي: السن

تأشيرة رئيس النادي،.....مدير الدراسات إذا كان في مؤسسة تربية

## 8- البرنامج السنوي (برمجة سنوية):

(نموذج رقم 01):

الأهداف الخاصة	الهدف العام	الشهر

## نموذج رقم (02):

24	23	22	21	20	19	18	17	16	15	14	13	12	11	10	09	08	07	06	05	04	03	02	01	الأسابيع				
نوفمبر				أكتوبر				سبتمبر				أوت				جويلية				جوان				الشهر				
منافسات الدور الأول								ما قبل المنافسة				مرحلة الإعداد								مراحل الإعداد								
												الإعداد الخاص				الإعداد العام												
				05				05				3			4			4				دورة الحمل المتوسطة						
+	+	+	+	+	+	+	+			÷	÷	÷	×	÷			÷				=					المباريات		
																										÷	÷	÷
	+		+				+										معسكر تدريبي									× كأس		
																										= اختبار		
																										ل	الحمل الأسبوعي	
																												أ
																												م
																												خ
																												ر
																								درجة الحمل				
/////				/////				/////				/////				/////				/////				الأهداف العامة المرحلية				

## تابع

48	47	46	45	44	43	42	41	40	39	38	37	36	35	34	33	32	31	30	29	28	27	26	25	الأسابيع	
ماي				أفريل				مارس				فيفري				جانفي				ديسمبر				الشهر	
الانتقالية				منافسات الدور الثاني																مراحل الإعداد					
الثانية		الأولى																							
04				04				05				05				04				05				دورة الحمل المتوسطة	
				+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+		المباريات
																									÷ ودية
																									+ رسمية
						+							+			+							+		× كأس
																									= اختبار
																									ل
																									أ
																									م
																									خ
																									ر
																									درجة الحمل
																									الأهداف العامة المرحلية

## نموذج رقم (03): المخطط السنوي للتدريب في كرة القدم أكابر

## م: مقابلة ودية

## ق. م: قبل المنافسة

الشهر	أوت			سبتمبر			أكتوبر	نوفمبر	ديسمبر	جانفي	فيفري	مارس	أفريل	ماي	جوان	جويلية								
الأسبوع	1	2	3	4	5	6	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.								
عدد الحصص	2	4	5	4	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.								
المرحلة	تحضير عام			خاص			ق. م	مرحلة المنافسة - ذهاب									راحة	مرحلة المنافسة - إياب			المرحلة الإنتقالية			
المنافسة	/			م			م	م									/			/				
حمولة التدريب																								
أقل من المتوسط	1	/	1	/	/	/																		
متوسط	1	2	2	2	2	2																		
أقل من الأقصى	/	2	1	1	1	1																		
أقصى	/	/	1	1	1	1																		
الإعداد البدني																								
التحمل	2	2	2	2	2	2	1	1																
القوة	/	1	2	2	2	2																		
السرعة	/	/	1	2	2	2																		
المرونة	1	1	1	1	1	1																		
الرشاقة	/	/	1	1	1	1																		
الإعداد الفني																								
التمرير. الاستقبال	1	1	1	1	1	1	2	2																
الجرى بالكرة	/	/	/	/	/	/	2	2																
المراوغة																								
التمويه																								
التسليد																								
الصراعات																								
اللعب بالرأس																								
الفتحات																								
الإعداد التكتيكي																								
التموقع	/	/	/	/	/	/																		
التنقل	/	/	/	/	/	/																		
إعادة التموقع	/	/	/	/	/	/																		
المحافظة على الكرة	/	/	/	/	/	/																		
خلق المساحات	/	/	/	/	/	/																		
المراقبة	/	/	/	/	/	/																		
الكرات الثابتة	/	/	/	/	/	/																		
طريقة اللعب	/	/	/	/	/	/																		
الإعداد الإعداد النفسي والذهني																								
انتباه	التجانس			قيادة			التركيز			الحوار الداخلي الإيجابي			التحفيز			إرشاد			تقبل أي نتيجة			دافعية الإنجاز		
دافعية الإنجاز	الترغيب في الفوز			الروح الرياضية			تسيير القلق			التعاون			الأمل			احترام المنافس			التصور					

## 9- الدورة التدريبية المتوسطة: نموذج مخطط رقم (01):

أكتوبر										الشهر	
الرابع		الثالث		الثاني		الأول		الأسابيع		تاريخ الحصة	
										رقم الحصة	
										القوة	القوة القصوى
											القوة م بالسرعة
											تحمل القوة
										السرعة	السرعة القصوى
											تحمل السرعة
											سرعة رد الفعل
										تحضير بدني	
										رشاقة	
										مرونة	
										مداومة	
										التوافق	
										التوازن	
										الدقة	
										الجري في المكان مع رفع الركبتين	
										الجري أماماً على المشطين	
										الجري أماماً مع رفع الركبتين بزاوية 90°	
										الجري بخط واسع على شكل وثبات	
										الجري المتزايد في السرعة	
										تعلم الجري في دائرة	
										الجري في مستقيم ثم في منحني	
										التمرن على ضبط رد الفعل والإنطلاق	
										التمرن على الجري في الحارة المخصصة	
										التمرن على اتخاذ الشكل الصحيح للجسم	
										التحضير النفسي	
										التحضير النظري	
										بدني	
										تقني	
										طبي	
										الحجم (بالدقيقة)	
										الشدة (%)	
										الاختبارات	

## نموذج دورة تدريبية متوسطة رقم (02): نموذج لمخطط مرحلة التحضير البدني

أوت		جويلية				جوان		ماي	الشهر	
08	07	06	05	04	03	02	01		الرقم	الأسبوع
									التاريخ	
التحضيرية								الانتقالية		المرحلة
مرحلة ما قبل المنافسة		مرحلة التحضير البدني الخاص			مرحلة التحضير البدني العام			عمل فردي	فترة راحة	
										التريص
										مضمون العمل البدني
										مضمون العمل التكنوتكتيكي
										مضمون العمل الذهني والنفسي
										مضمون الحصص النظرية
										المباريات الودية
										عدد الحصص الأسبوعية
										عدد أيام الراحة
										الحجم الساعي للتدريب الأسبوعي
										الحصص النظرية
										حصص المراقبة الطبية
										الاختبارات
03		02			01				الرقم	الدورة التدريبية
تطوير		تطوير			تحضير				النوع	المتوسطة
08	07	06	05	04	03	02	01	الرقم	الدورة التدريبية	
استرجاعي	قاعدي	راحة	صادمة	صادمة	تطوير	تطوير	قاعدي	النوع	القصيرة	
								أقصى	الحمل التدريبي	
								متوسط		
								ضعيف		

إعداد المحضر البدني: د/ منصور عبد الله: معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية/ أستاذ محاضر أ/ جامعة البواقي: الجزائر.

## نموذج دورة تدريبية متوسطة رقم (03):

الأيام										أهداف الدورات التدريبية الصغرى	الأسابيع	الدورة التدريبية المتوسطة		
الحمل الأسبوعي	الجمعة	الخميس		الأربعاء		الثلاثاء	الإثنين		الأحد				السبت	
الشدة +	بعض المباريات الودية	هدف		هدف		راحة (حصبة استرجاعية + نظرية)	هدف		هدف		راحة	01	دورة تدريبية متوسطة أولى	
الحجم		الشدة	الحجم	الشدة	الحجم		الشدة	الحجم	الشدة	الحجم				
الشدة +		الشدة	الحجم	الشدة	الحجم		هدف		هدف					02
الحجم		الشدة	الحجم	الشدة	الحجم		الشدة	الحجم	الشدة	الحجم				
الشدة +		الشدة	الحجم	هدف			الشدة	الحجم	هدف			03		
الحجم		الشدة	الحجم	الشدة	الحجم		الشدة	الحجم	الشدة	الحجم				
الشدة +		هدف		هدف			هدف		هدف			04		
الحجم		الشدة	الحجم	الشدة	الحجم		الشدة	الحجم	الشدة	الحجم				
الشدة +		هدف		هدف			هدف		هدف			01		
الحجم		الشدة	الحجم	الشدة	الحجم		الشدة	الحجم	الشدة	الحجم				
الشدة +		هدف		هدف			هدف		هدف			02		
الحجم		الشدة	الحجم	الشدة	الحجم		الشدة	الحجم	الشدة	الحجم				

## نموذج دورة تدريبية متوسطة رقم (04):

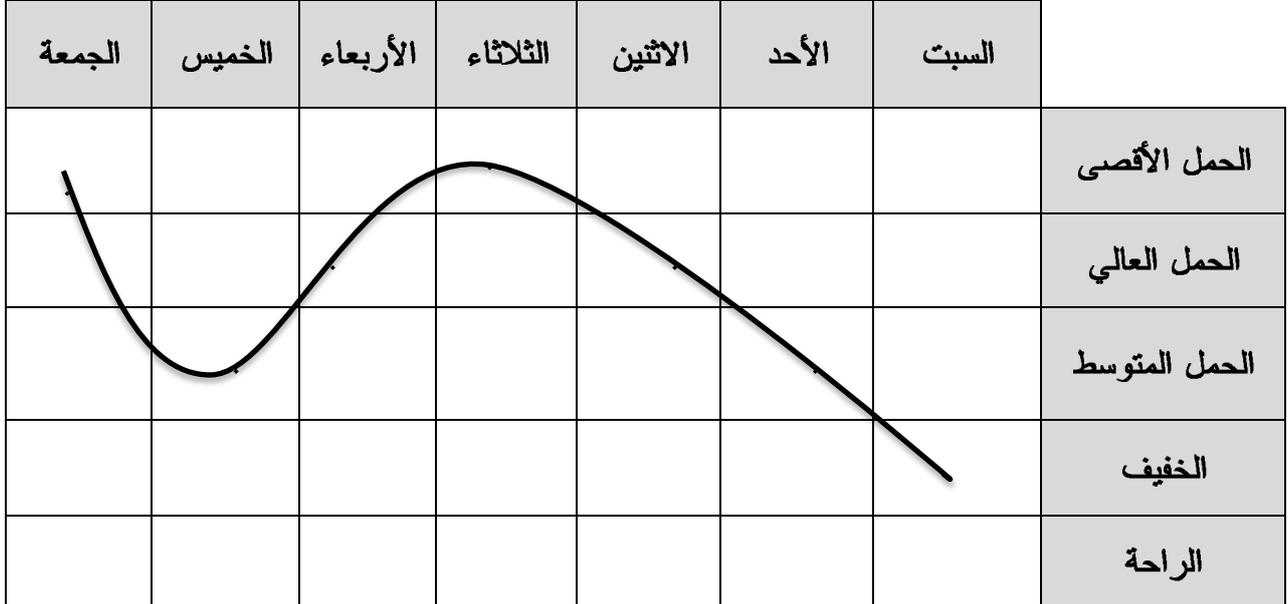
نوفمبر				أكتوبر				سبتمبر				التريص..... (الأهداف)	
المنافسات												المرحلة	
منافسات الدور الأول													
												مضمون العمل البدني	
												مضمون العمل التقني	
												مضمون العمل التكتيكي	
												مضمون الحصص النظرية	
												حصص استرجاعية	
												% المباريات الرسمية، + الكأس...	
												عدد الحصص الأسبوعية	
												عدد أيام الراحة	
												الحصص النظرية	
												حصص المراقبة الطبية	
												الحجم الساعي للتدريب الأسبوعي	
الاختبارات													
03				02				01				الرقم	الدورة التدريبية المتوسطة
المحافظة على المكتسبات				تحسين، تطوير				تحسين، تطوير				النوع	
12	11	10	09	08	07	06	05	04	03	02	01	الرقم	الدورة التدريبية القصيرة
راحة	المحافظة على المكتسبات			صادمة	استرجاع	تطوير	تطوير	تطوير	تطوير	تطوير	تطوير	النوع	
												أقصى	درجة الحمل التدريبي
												أقل من الأقصى	
												متوسط	
												خفيف	

## 10- نموذج عن مخطط دورة تدريبية أسبوعية خلال فترة التحضير البدني العام (مصغرة):

الأيام	عدد الحصص	الأهداف	المدة (دقيقة)	الحمولة
الأحد				
الاثنين				
الثلاثاء				
الأربعاء				
الخميس				
الجمعة				

## 10-1- نموذج عن مخطط للحمل الأسبوعي:

## الحمل الأسبوعي: الأسبوع الأول





## 12- بطاقة الحصص (الوحدات التدريبية):

نموذج رقم (01):

رقم الحصة	الوقت	مكان التدريب	التاريخ	المدرّب
				الهدف
التشكيلات	الوقت	الشدة	التمارين	المرحلة
	'05	%60	- تسجيل الغيابات (المنادات). - شرح هدف الحصة.	المرحلة التحضيرية
	'15	من أقصى نبض	- الإحماء والتركيز على الأطراف السفلى وتمديد المفاصل والعضلات.	
				المرحلة الأساسية
	'10	%60 من أقصى نبض	- جري خفيف مع تمارين تمديد. - مناقشة هدف الحصة.	المرحلة النهائية

الطالب المتريص	الفريق	المكان	التاريخ	الوقت	عدد الحضور	العناد الرياضي
						كرات، أقماع، صفارة، أقمصنة، ميقاتي.
المدفون: بدني، تقني، خططي، نفسي.						الأسبوع الأول: الحصة الأولى

نموذج رقم (02):

المراحل	المدفون	المحتوى و المضمون	زه	ت	راحة	ر. بينية	الرسم التوضيحي	الملاحظات
المرحلة التمهيدية	- التحكم البيداغوجي في اللاعبين. - تهيئة الجهازين الدوري و التنفسي.	- المناداة، مراقبة عامة، شرح مضمون الحصة. - جري خفيف حول الملعب. - حركات تسخينية خاصة. - حركات المرونة.	'10 '08 '07					- الجري برتم خفيف. - التركيز على حركات المرونة.
المرحلة الرئيسية	بدني:  تقني خططي:  نفسى:	التمرين الأول:  التمرين الثاني:  التمرين الثالث:					نموذج رقم (01):	
المرحلة الختامية	- العودة الى الهدوء.	- الجري حول الملعب برتم خفيف. - تمارين التمدد العضلي.	'04 '11					- نصائح و توجيهات عامة. - تقبل النقد.

## نموذج رقم (03):

الملاحظات	الرسومات	الحمولة			المحتوى	الأهداف	المراحل
							التحضيرية
							الرئيسية
							الختامية

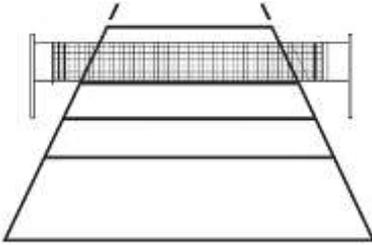
## نموذج رقم (04):

N° رقم	Technique - تقني :		Tactique - خططي :		Date - تاريخ :	
	Technique	الهدف - Objectif	تنظيم الحصة – Organisation	Consignes- تعليمات "نصائح"	Schéma- تشكيلات	الموضوع - Thème
	Prise en main الأخذ باليد	عرض Présentation de la séance الحصة				
	Mise en train 20' التسخين					
	Travail technique en aérobie 40' عمل فني "هوائي"					
	Travail technique et tactique 30' العمل الفني والتكتيكي					
Retour au calme et assouplissement 10' العودة إلى الهدوء والاسترخاء						

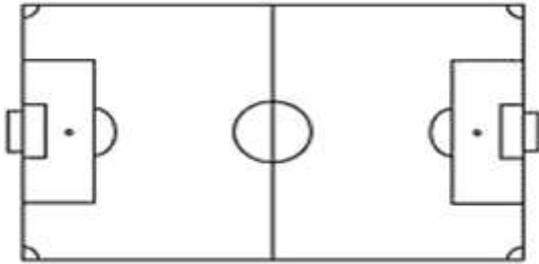
## نموذج رقم (05):

الفئة:

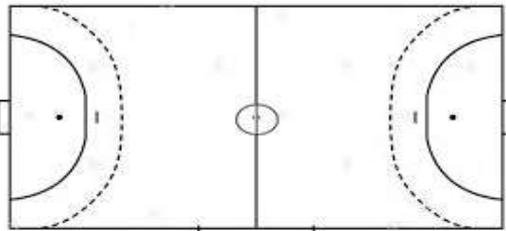
التاريخ: .....	حصة رقم: .....	المدة: .....	عدد اللاعبين: .....
موضوع الحصة: (Thème de la séance) .....			
هدف تقني			
هدف تكتيكي			
هدف بدني			
هدف نفسي. ذهني			



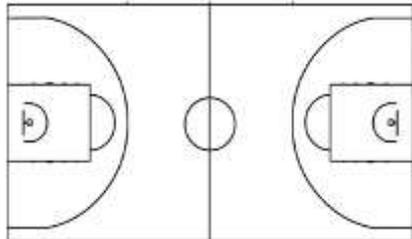
التسخين:	المدة: .....
.....	
.....	
.....	
.....	



المرحلة 01:	المدة: .....
الهدف:	.....
مسار الحصة: Déroulement:	.....
.....	
.....	
.....	



المرحلة 02:	المدة: .....
الهدف:	.....
مسار الحصة: Déroulement:	.....
.....	
.....	
.....	



المرحلة 03:	المدة: .....
الهدف:	.....
مسار الحصة: Déroulement:	.....
.....	
.....	
.....	

تقرير الحصة: Bilan de la séance: .....
.....



## 14- الاختبارات المستعملة:

### الاختبارات

- الاختبار رقم: .....

- اسم الاختبار: .....

- الهدف من الاختبار: .....

.....

- الأدوات المستخدمة: .....

.....

- وصف الاختبار (طريقة إجراء الاختبار): .....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

- مخطط الاختبار:

- احتساب الدرجة (التسجيل): .....

.....

.....

- مستويات الاختبار: .....

.....

.....

.....

.....

.....

## 14-1- نتائج الاختبارات:

الثالث			الثاني			الأول			الإختبار	
									اسم الاختبار	
03	02	01	03	02	01	03	02	01	عدد المحاولات	الرقم
									الاسم واللقب	
										01
										02
										03
										04
										05
										06
										07
										08
										09
										10
										11
										12
										13
										14
										158
										16
										17
										18
										19
										20
										21
										22
										23
										24
										25



## 16- الملاحق:

➤ بطاقة الرياضي التقنية، أوراق المباريات، صور اللاعبين، صور الطالب المتربص مع اللاعبين في ميدان العمل...

## 17- التقييم: نموذج تقييم الطالب المتربص رقم (01):

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة محمد الشريف مساعدي سوق أهراس  
معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية

تقرير المدرب المطبق أو الأستاذ المشرف (الخارجي)	
عدد الوحدات التدريبية المنجزة:	
.....	
.....	
.....	
عدد الوحدات التدريبية التي لم تنجز:	
.....	
.....	
.....	
ملاحظات وتقييم عام:	
تقييم المدرب: 20/.....	توقيع المدرب: .....
توقيع وتأشير رئيس النادي... أو مدير المؤسسة التربوية المستقبلية	بتاريخ: ...../...../.....
توقيع وتأشير مدير المعهد	بتاريخ: ...../...../.....



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة محمد الشريف مساعدي سوق أهراس  
معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية

المادة: التربص الميداني المستوى: السنة الثالثة ليسانس الموسم الجامعي: 2026/2025

محاضرة (04): دفتر "كراس" المدرب الهادي "المبتدي - قليل الخبرة"

حقيبة المدرب الرياضي: نموذج عن نشاط كرة القدم

**تمهيد:**

كل مرب ليوضح ويعدل ويقسم مشروعه عليه أن يمتلك دفتر تدريبي خاص يحتوي على العناصر اللازمة لتدخلاته في الفريق أو النادي، وسيكون بذلك وسيلة للتفكير في ممارساته وتغيير محتوى الدفتر وتحضير تدخلاته.

ويحتاج الدفتر إلى عدة أجزاء: (أجزاء الدفتر التدريبي).

**1. الإدارية:**

**1-1- مخطط تنظيم النادي:**

وذلك لاستهداف مهام كل متدخل وكذا امتلاك نظرة عامة عن النادي، وهذا مهم خاصة إذا كان الفرد جديداً في النادي.

**1-2- قوائم اللاعبين وأفراد النادي:**

وذلك للوصول بسهولة وبسرعة لأي فرد بغرض إيجاد حلول للمشاكل المستعجلة.

**1-3- الدعوات، التقارير و وثائق أخرى إدارية:**

لتكون قريبة من اليد عند الحاجة.

**2. الرياضية:**

وهذا الجزء سيكون مكتظاً:

**2-1- قائمة حضور اللاعبين للتدريب:**

مؤشر جيد لقياس مدى تحفيز اللاعبين وكذا مبرر لبعض اللاعبين غير المنضبطين.

**2-2- الرزنامة الرسمية للمباريات:**

لامتلاك نظرة عامة عن الموسم مع التوقيت وتتابع المباريات سواءً في الخارج أو داخل الديار.

**2-3- رزنامة العودة:**

التي توضح ويحدد فيها تواريخ التدريبات، المباريات الودية أو الدورية (تمنح لكل لاعب وتعلن داخل النادي).

**2-4- البرمجة:**

لدراسة وقراءة تطور الفريق خلال الموسم على المستوى التقني التكتيكي، وكذا البدني والنفسي - الذهني. هذه البرمجة تختلف بالنسبة للعمر و مستوى المنافسة...يمكن أن تتطور البرمجة باختلاف مستلزمات اللقاءات.

كل شهر وكل أسبوع يحدد الموضوع الرئيسي للتدريب المقترح وتبقى البرمجة وسيلة للمدرب ليستدل على الوقت.

**2-5- حصص التدريب في الأسبوع:**

لأخذ نظرة سريعة عن العمل المنجز، نتائج الحصص وكذا التطورات والتحسينات الواجب إدخالها على التمارين.

**2-6- تحضير المباراة:**

على ورقة نضع خطاب قبل المباراة، المباريات السابقة، نظام اللعب، الخصم، التحفيز...إلخ.

**2-7- ورقة المباراة:**

على ورقة نضع مكونات الفريق وكذا الخصم، الأهداف، البطاقات الحمراء والصفراء، الحكم...الهدف منها هو التحضير لمباراة العودة ودراسة مواضيع الضعف والقوة للخصم، وكذا وضع علامات للاعبين الجيدين من أجل إمكانية توظيفهم.

**2-8- حيلة أو طريقة:**

امتلاك دفتر صغير وكذا قلم الجيب خلال المباراة لتسجيل التطورات البارزة في المقابلة وهذا للتدخل في الشوط الثاني وكذا تسجيل المشاكل للعمل عليها في التدريبات القادمة.

**2-9- قصاصات الجرائد:**

التي تسجل غالباً لحظات القوة في المباراة ولتذكر مباراة الذهاب، تعطينا كذلك معلومات على المهارات الحالية للخصوم.

**2-10- ملاحظات المقابلات:**

إذا سمح النادي الخصم وهذا لأخذ بعض الملاحظات والعمل عليها خلال التحضير البدني.

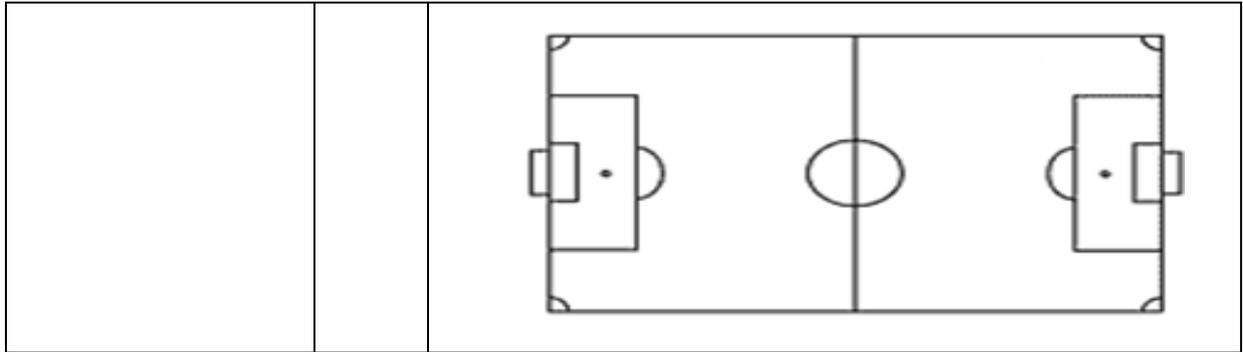
توضع هذه الأوراق بالترتيب من حصص التدريب إلى قصاصات الجرائد اين ستمكن من ملاحظة تطور الفريق أسوع بأسوع وإيجاد أجوبة لل صعوبات المطروحة واقتراح حصص للعمل على التكتيك المضاد.

### 3. الملاحق:

هذا الجزء الأخير يجمع مختلف الوثائق التي يمكنها إضافة عناصر فعالة ل حصص التدريب، ملاحظات الحصص، وثائق التكوين، جرائد، مجلات.

#### الحصّة:

الحصّة:		
التاريخ: .....	الموضوع: "Thème" .....	عدد اللاعبين: .....
	التسخين:	الوقت
	حركات مرونة: "Etirement"	
الأدوات	تقني: تكتيكي: بدني:	الوقت
	تقني: تكتيكي: بدني:	الوقت
الأدوات	تقني: تكتيكي: بدني:	الوقت



التقرير: .....

.....

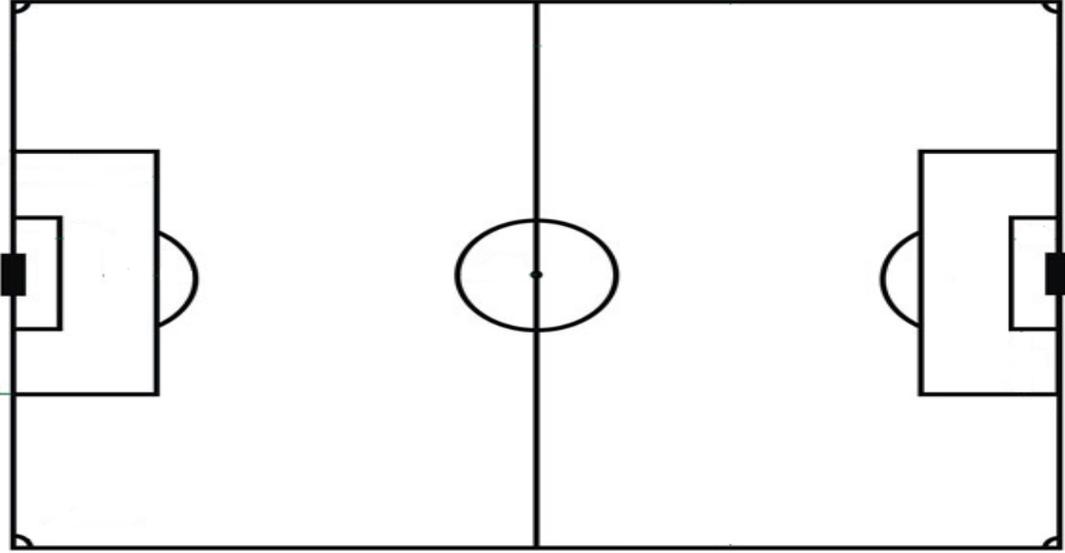
.....

## ورقة المباراة:

المباراة:				
التاريخ:	بطولة:	كأس:	ودي:	الحكم:

المباراة:					
الفريق:			الفريق:		
تدوين ملاحظات		الاسم واللقب	تدوين ملاحظات		الاسم واللقب
		1			1
		2			2
		3			3
		4			4
		5			5
		6			6
		7			7
		8			8
		9			9
		10			10
		11			11
		12			12
		13			13
		14			14
		15			15
		16			16

هدف: .....	هدف: .....
بطاقة صفراء: .....	بطاقة صفراء: .....
بطاقة حمراء: .....	بطاقة حمراء: .....



التعليق: .....

.....

.....

النتيجة النهائية:

## البرمجة:

ديسمبر	نوفمبر	أكتوبر	سبتمبر	أوت	جويلية		
						ح1	تقني
						ح2	
						ح3	
						ح4	
						ح1	تكتيكي
						ح2	
						ح3	
						ح4	
						ح1	بدني
						ح2	
						ح3	
						ح4	
ديسمبر	نوفمبر	أكتوبر	سبتمبر	أوت	جويلية		
جان	ماي	أفريل	مارس	فيفري	جانفي		
						ح1	تقني
						ح2	
						ح3	
						ح4	
						ح1	تكتيكي
						ح2	
						ح3	
						ح4	
						ح1	بدني
						ح2	
						ح3	
						ح4	

انتهى.

## المراجع المعتمدة:

- كراس " المدرب الهاوي "المبتدي - قليل الخبرة . (2020). متوفر على الموقع التالي:

C:\Users\win\Downloads\Documents\2020-الميداني-التريص-مقياس-محاضرات.pdf

- Arnaud Schwartz: *Le classeur de l'entraîneur amateur*, disponible sur le site suivant, <http://www.footballcoach.fr/>

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة محمد الشريف مساعدي سوق أهراس  
معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية

المادة: التربص الميداني المستوى: السنة الثالثة ليسانس الموسم الجامعي: 2026/2025

محاضرة رقم (05): البرنامج التدريبي الرياضي

**تمهيد:**

تعد البرامج التدريبية المقننة الوسيلة الفعالة في تحقيق مناهج المدربين و خططهم و تنفيذها بأسلوب يقوم على الأسس العلمية و العملية السليمة، و لقد أصبح من المسلم به أن أساس الوصول إلى المستويات العليا من الأداء الحركي و المهاري يعتمد إلى حد كبير على مدى النجاح في توظيف العلم و استخدام أساليبه المختلفة في الكشف عن امكانات الفرد و تحديد ما يناسبها من البرامج. إن البرامج التدريبية المنظمة التي تتبع الأصول العلمية تؤدي إلى تطوير حالة الفرد و تجعله قادراً من الناحية البدنية، المهارية، الخطئية و النفسية للقيام بالواجبات و مهام النشاط أو العمل الذي يؤدي به، كما أنها تحقق أهدافاً معينة و تعوض نواحي النقص لمختلف عناصر متطلبات الحالة التدريبية للاعب و التكيف لعمل الأجهزة الحيوية.

أما البرامج التدريبية الغير منظمة (النمطية أو التقليدية) فهي توضع وفق اجتهاد فردي في الغالب و تتضمن تمريناته نوعيات مشابهة و مقارنة من حيث الحجم و الشدة و قد تركز على نوعية واحدة تعطى بأسلوب معين، كما أنها تعتمد على الدوافع الشخصية و تكون عرضة للتغيير و التعديل دون تقييم أو تقنين منظم.

**1- تعريف البرنامج التدريبي:**

يعتبر بناء البرامج من أهم الأعمال التي يهتم بها العاملون في مجال التدريب الرياضي لأن البرامج العلمية المقننة هي الضمان الوحيد لإحداث النمو المطلوب.

إن البرنامج جزء لا يتجزأ عن التخطيط فالبرنامج هو العملية التنفيذية للتخطيط و بدون البرنامج التدريبي الجيد لا توجد عملية تدريبية، فهو بصورة عامة عبارة عن العمليات المطلوبة تنفيذها بحيث يراعي ميعاد لبدء و انتهاء هذه العمليات وفق زمن محدد و هدف واضح، و بصورة خاصة يمثل أحد عناصر التخطيط لتحقيق هذه الخطة الموضوعية.

- فوزي عبد الحميد أبو سلارا: القواعد الأساسية لتخطيط التدريب الرياضي، تاريخ النشر 2008/05/08 - 11:03، تاريخ الزيارة 2020/02/15 - 11:27، متوفر على الموقع التالي: <https://abolaraa.yoo7.com/t227-topic>

و يعرف على أنه "أحد عناصر الخطة و بدونه يكون التخطيط ناقصاً، فالبرنامج هو الخطوات التنفيذية في صورة أنشطة تفصيلية من الواجب القيام بها لتحقيق الهدف". (البيك و آخرون، 2003، ص. 102) ، كما يعرف على أنه "عبارة عن الخطوات التنفيذية لعملية التخطيط لخطة صممت سلفاً و ما يتطلب ذلك التنفيذ من توزيع زمني، و طرق تنفيذ و إمكانات تحقيق هذه الخطة". (مشرف، 2002، ص. 33)

## 2- الأسس العلمية في وضع البرنامج التدريبي المقترح (أسس بناء البرامج التدريبية):

- تحديد هدف البرنامج و أهداف كل مرحلة من مراحل تنفيذه.
- مراعاة الفروق الفردية و الاستجابة الفردية للاعبين (صفات و خصائص اللاعب الفردية و ذلك بتحديد المستوى)
- تحديد أهم واجبات التدريب و ترتيب أسبقيتها و تدرجها.
- ملائمة البرنامج للمرحلة السنية و خصائص النمو للاعبين.
- تنظيم و تنوع و استمرار التدريب.
- الموازنة بين عمومية التدريب و خصوصيته.
- مرونة البرنامج التدريبي و صلاحيته للتطبيق العملي.
- تناسب درجة الحمل في التدريب من حيث الشدة و الحجم و الكثافة.
- التدرج في زيادة الحمل و التقدم المناسب و الشكل التموجي و التوجيه للأحمال التدريبية المحددة و ديناميكية الأحمال التدريبية.
- زيادة الدافعية.
- الاهتمام بقواعد الإحماء الجيد قبل تطبيق الوحدات التدريبية.
- الاهتمام بالمرحلة الختامية الخاصة بتهدة الجسم و الرجوع به إلى الحالة الطبيعية بالاعتماد على الجري الخفيف و حركات التمدد العضلي.
- التكيف.
- فوزي عبد الحميد أبو سلارا: القواعد الأساسية لتخطيط التدريب الرياضي، تاريخ النشر 2008/05/08 - 11:03، تاريخ الزيارة 2020/02/15 - 11:27، متوفر على الموقع التالي: <https://abolaraa.yoo7.com/t227-topic> (ص04)
- أن يخطط البرنامج بحيث يسمح بالتقدم بأقل تكرار ممكن.
- تنظيم البرامج بحيث يتاح وقت ملائم للتعلم.

- أن تبني البرامج في ضوء الامكانيات المتاحة. (الحماحي، الخولي، 1990، ص. 44)
  - مراعاة البرنامج لطبيعة التشكيلات و مساحة الملاعب.
  - مراعاة البرنامج للمبادئ العامة في تطبيق عمل التدريب من التدرج في الحمل، الفروق الفردية، استمرارية التدريب، تبادل العمل بين الراحة و الجهد. . . إلخ.
  - عدم التسرع في الانتقال من مرحلة لأخرى مع احترام أهداف و محتويات الفترات الزمنية المخصصة.
  - احترام مبادئ التدريب و أسس التخطيط الرياضي.
  - مراعاة مدى الترابط بين عناصر مكونات الحالة التدريبية للاعب (الصفات البدنية، المهارات الأساسية و الخططية، المهارات النفسية).
  - الحرص على التنوع و استخدام أحدث التمرينات و التشكيلات في تنفيذ البرنامج.
  - الاهتمام بالجانب التروحي و عدم إهمال عنصر التشويق و المنافسة.
  - مراعاة الاستمرارية في تنفيذ البرنامج دون انقطاع. (حجاب ، 2015، ص. 90-91)
- ويضيف **عامر فاخر شغاتي (2014)** أنه عند بناء أي برنامج تدريبي يجب على كل مدرب اتباع القواعد الأتية كأساس لنجاح البرامج التدريبية وهي:
- العمل على تنمية التحمل بأنواعه (التحمل العام، الخاص، تحمل السرعة، تحمل القوة... إلخ).
  - يجب عدم إهمال تمرينات المرونة والاطالات بشكل دائم وفي مراحل الإعداد كافة لأهميتها في سرعة إعادة الاستشفاء للعضلة والابتعاد عن الإصابات نتيجة عدم مرونة العضلات أو نتيجة للجهد العالي.
  - عند تشكيل حمل التدريب الأسبوعي مراعاة عدم تنفيذ وحدتين تدريبيتين متتاليتين بحمل عال (تدريب زائد يمكن أن يؤدي إلى إصابة).
  - الاهتمام بتدريبات الركض الاستشفائي بعد كل تمرين ذو حمل عال.
  - الاهتمام بالألبسة المناسبة تبعاً للحالة المناخية للتمرين.
  - إعطاء التغذية أهمية كبيرة لتحسين المستوى لدى الرياضيين. (فاخر شغاتي، 2014، ص. 74-

### 3- خطوات تخطيط البرامج التدريبية: خطوات تصميم و بناء البرامج التدريبية:

- الأسس و المبادئ التي يقوم عليها البرنامج: و هي أهم الأسس و المبادئ العلمية التي يقوم عليها البرنامج من خلال العلوم و المعارف العلمية المرتبطة بعلم التدريب الرياضي و علم النفس الرياضي و علم الحركة...إلخ.
- تحديد موقف العناصر المؤثرة في تخطيط البرنامج التدريبي.
- تحديد أهداف البرنامج التدريبي للخطة: (الهدف العام و الأهداف الفرعية) و يستمد هدف البرنامج من هدف الخطة كما أنه من الضروري أن يكون هدف البرنامج قابلاً للتحقيق و لا ينفصل هدفه عن محتواه.
- **تحديد محتوى البرنامج التدريبي:**
  - مدة تطبيق البرنامج التدريبي الرياضي.
  - العدد الكلي للوحدات التدريبية و الوحدات التدريبية في الأسبوع.
  - محتوى الوحدة التدريبية (الإحماء، الإعداد بأنواعه (بدني مهاري، خططي، نفسي...))، التهدئة.
  - زمن الوحدة التدريبية.
  - الشدة المستخدمة خلال الوحدات التدريبية.
  - تحديد الحجم التدريبي مع مراعاة الشدة المستخدمة للوحدة التدريبية.
  - تحديد الأدوات و المستلزمات المستخدمة في البرنامج.
  - ترتيب محتوى أنشطة البرنامج التدريبي.
  - تقويم مستوى اللاعبين قبل البدء للموسم التدريبي.
  - **الإلمام بالأدوات و الأجهزة المستخدمة في البرنامج:** فهي من أهم العناصر الرئيسية لإنجاح أي برنامج تدريبي لذلك كان من الضروري توفير هذه الأدوات و الأجهزة اللازمة لممارسة أي نشاط و ليس توفيرها فقط بل توفيرها من المستوى الجيد للحصول على النتائج المرجوة من البرنامج و تبرز أهمية الأدوات في الآتي:
    - تساعد على رفع المستوى المهاري و الحركي.
    - تعمل على تفادي الرياضي للإصابات.
    - تساعد المربي على تعليم المهارة في أقصر وقت ممكن.

➤ الأداة إحدى الوسائل المهمة في اكتساب اللياقة البدنية العامة و الخاصة.

- القيام بتطوير البرنامج التدريبي و هي:

- التحديد الدقيق للأهداف الفرعية لهدف تطوير البرنامج التدريبي.
- التحديد الدقيق لسمات و خصائص اللاعبين المستفيدين من البرنامج.
- التحديد الدقيق للظروف الاجتماعية و النفسية لكل من المستفيدين و المشاركة في البرنامج.
- التحديد الدقيق لأفضل الأنشطة التي تحقق أهداف البرنامج.
- التحديد الدقيق لأفضل الطرق و الأساليب لتنفيذ أنشطة البرنامج و تحقيق الهدف.
- التحديد الدقيق لأفضل أساليب التقويم لكل نشاط من أنشطة البرنامج في كل مرحلة من مراحل تنفيذه.

➤ مقارنة كل خطوة من الخطوات السابقة لنظيرتها في البرنامج المطلوب تطويره مع تحليل دقيق ثم إحداث التطور.

- فوزي عبد الحميد أبو سلارا: القواعد الأساسية لتخطيط التدريب الرياضي، تاريخ النشر 2008/05/08 - 11:03، تاريخ الزيارة 2020/02/15 - 11:27، متوفر على الموقع التالي: <https://abolaraa.yoo7.com/t227-topic> (ص04)

#### 4- المراحل التي تمر بها عملية تصميم البرامج التدريبية:

##### أ- مرحلة التخطيط:

توضح ما الذي يراد أن يحقق و كيف يمكن تحقيقه؟ و هي مرحلة هامة لرسم منهج التدريب و تمثل التصور الافتراضي الذي سيتحقق في الواقع الميداني.

##### ب- مرحلة التنفيذ:

هي مرحلة تحديد الإطار العام للإجراءات التنفيذية للبرنامج التدريبي، إدارة البرنامج و إخراجها إلى حيز الوجود.

##### ج- مرحلة التقييم:

هي الإجراءات التي تتم لقياس البرنامج التدريبي و مدى نجاحها في تحقيق الأهداف المطلوبة، و قياس كفاءة المتدربين و التغيير الذي أحدثه التدريب، و كذلك قياس كفاءة المدرب الذي قام بتنفيذ التدريب، و يتم تقييم التدريب عن طريق تصميم (الأسئلة و الإجابات و البطاقات و الاستبيان و غيرها...) و التي توزع في نهاية التدريب و تهدف عملية تقييم البرنامج التدريبي إلى التالي:

- معرفة نقاط القوة و الضعف التي حدثت أثناء مرحلة تنفيذ التدريب من حيث الإعداد و التخطيط أو التنفيذ و تفادي الأخطاء.

- التعرف على قدرة المتدرب في تحمل المسؤولية للقيام بالتدريب.
- بيان مدى استفادة المتدرب من التدريب.

#### 5- الخصائص التي يجب أن تتوفر لدى مصممي البرامج التدريبية:

- مراعاة الجانب التأهيلي سواء العلمي أو الثقافي في من يقومون بتصميم و بناء برامج التدريب لأن هذا يتطلب الاستعانة بمجموعة من الكتب العلمية و المراجع المتخصصة العربية و الأجنبية و استخدام التكنولوجيا المتطورة في الحصول على البيانات و المعلومات التي تخصه.
  - ضرورة الاعتماد على المدربين المتخصصين.
  - يفضل ذوي الخبرة في القائمين على تصميم البرنامج سواء من حيث ممارسة اللعبة أو مارس مهنة التدريب.
  - اختيار الأفراد الذين يهتمون بالتجديد و التطوير و التنوع المستمر في طرق و أساليب التدريب.
  - يفضل في القائمين على تصميم برامج التدريب الذين يهتمون بخصائص و طبيعة الأفراد الذين سيوضع لهم البرنامج.
  - يفضل الأفراد الذين يراعون الامكانيات المتيسرة لديهم سواء كانت مادية أو بشرية.
- \_\_\_\_\_ انتهى.

#### المراجع المعتمدة:

- البيك، عباس، عماد الدين. (2003). *المدرّب الرياضي في الألعاب الجماعية، تخطيط و تصميم البرامج و الأحمال التدريبية، نظريات، تطبيقات، منشأة المعاهد.*
- عبد الحميد مشرف. (2002). *البرامج في التربية الرياضية بين النظرية و التطبيق للأسوياء و المعاقين، ط2، مركز الكتاب للنشر.*
- فوزي عبد الحميد أبو سلارا: القواعد الأساسية لتخطيط التدريب الرياضي، تاريخ النشر 2008/05/08 - 11:03، تاريخ الزيارة 2020/02/15 - 11:27، متوفر على الموقع التالي: <https://abolaraa.yoo7.com/t227-topic>
- حجاب عصام. (2015). *فاعلية برنامج تدريبي مبني على أساس الألعاب المصغرة في تطوير الصفات البدنية و المهارات الأساسية لدى لاعبي كرة القدم أقل من 17 سنة، أطروحة دكتوراه، معهد علوم و تقنيات النشاطات البدنية و الرياضية، دالي براهيم.*
- محمد الماحمي، أمين أنور الخولي. (1990). *أسس بناء برامج التربية الرياضية، دار الفكر العربي.*
- عامر فاخر شغاتي. (2014). *علم التدريب الرياضي، نظم تدريب الناشئين للمستويات العليا، ط1، مكتبة المجتمع العربي للنشر و التوزيع.*



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة محمد الشريف مساعدي سوق أهراس  
معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية

المادة: التربص الميداني المستوى: السنة الثالثة ليسانس الموسم الجامعي: 2026/2025

محاضرة (06): مراحل التدريب الرياضي

تمهيد:

التدريب الرياضي عملية مستمرة تخضع للتخطيط إذ أنه من الواجب هنا رسم خطط للتنمية الرياضية تتصاعد تدريجياً و على مدى كبير من السنوات، كما أن تحقيق المستويات العالية في أي نشاط من الأنشطة الرياضية لا يمكن أن يتم بين ليلة و ضحاها، لكنه ينمو و يتطور تدريجياً من خلال التخطيط الصحيح المبرمج لعمليات التدريب الرياضي الذي قد يمتد لسنوات طوال تنقسم فيما بينها إلى مراحل متعددة تركز كل منها على المرحلة التي تسبقها أي لا يمكن فصل أي منها من الأخرى.

إنّ نظام التدريب الرياضي يشتمل رعاية الفئات العمرية المتعددة (المبتدئين و المتقدمين و الأبطال) ابتداء من العمر المناسب لممارسة النشاط الرياضي و لحين وصول إلى المستويات العالية، و نظراً للفروقات البيولوجية و النفسية في مراحل العمر المختلفة فقد قسمت العملية التدريبية إلى مراحل معينة على أساس العمر و الجنس و مستوى الفرد المهاري في الإعداد البدني.

و بهذا الصدد وضع نظام تدريبي مستقل للناشئين الصغار يختلف في الخطوط و المميزات الخاصة بالمقارنة مع النظام التدريبي للرياضيين المتقدمين أو الأبطال.

و تؤكد الخبرات العملية بأن تدريب المستويات العليا يجب أن يبدأ منذ المرحلة العمرية المبكرة (أي منذ مرحلة الطفولة) و على ضوء ذلك فإن تخطيط التدريب ينقسم إلى المراحل التالية:

أ- المرحلة الأساسية و وظيفتها: و تسمى المرحلة الأولية لممارسة النشاط الرياضي من عمر (5-9). سنوات.

- تهدف هذه المرحلة إلى الإعداد الشامل المتزن للناشئين المبتدئين و يجب وضع برنامج شامل للإعداد العام يساعد على تطوير الصفات البدنية سيما السرعة و المرونة و القدرة الحركية للمفاصل و المطاولة.

- تطوير الخبرة و المعرفة التطبيقية.

- تطوير قدرة التكيف و الثبات على الاختصاص في إحدى الفعاليات الرياضية.

- تعليم المهارات الحركية الرياضية و القدرات الخطئية.

**ب- المرحلة الخاصة و وظيفتها:** و هي مرحلة التدريب الرياضي التخصصي من عمر (10- 18) سنة.

و فيها يتجه التدريب إلى النواحي التخصصية إذ ينتقل شكل التدريب من الإعداد العام إلى الخاص حسب نوع الاختصاص في ممارسة الألعاب، و يجري التدريب على النواحي الفنية و على هذا الأساس يحصل اللاعب في هذه المرحلة على إعداد كامل و شامل من أجل تحقيق أفضل الأرقام و النتائج في المنافسات، كما أن الإمكانيات الأخرى لتطوير النتيجة الرياضية تعتمد على مجموعة عوامل أخرى كالتعمق في القدرة الحركية للاختصاص و الإعداد التربوي و الخلقى و النفسي.

**ج- المرحلة العليا (القمة) و وظيفتها:** و يقصد بها مرحلة التدريب للمستويات الرياضية العليا (19 سنة فأكثر).

و هذه المرحلة تشمل قسم من الرياضيين الذين حصلوا على نتائج عالية في إحدى الألعاب و هي الشكل الخاص للعملية التدريبية الذي يشترك فيه اللاعبون الذين بلغوا درجات عالية من التطور في الإعداد الرياضي و أكملوا المرحلة الأولى و الثانية من التهيئة و حصلوا على أرقام محددة مع إمكانيات كبيرة، فالطرق و الوسائل التي تطبق في هذه المرحلة تجري بأعلى مستوى لأجل الوصول إلى أعلى نتيجة (القمة) في الاختصاص، و بمعنى آخر يتم في هذه المرحلة إعداد الرياضيين المتفوقين للمنافسات و البطولات الدولية.

و ما يجدر الإشارة إليه هنا هو أن:

✓ المراحل المشار إليها مراحل متداخلة فيما بينها و بشكل انسيابي، حيث تؤثر كل منها بالأخرى تتأثر بها.

✓ لكل مرحلة من هذه المراحل هدف واضح ترمي و تهدف إليه.

✓ ينبغي مراعاة العمر المناسب لبدء ممارسة النشاط التخصصي فلكل رياضة عمرها المناسب

فالسباحة و الجمناستيك و الرقص على الجليد يبدأ من عمر مبكر، بينما هناك ألعاب تبدأ بأعمار

أكثر من (10) سنوات. (عبد المجيد إبراهيم و جاسم الياسري، 2015، ص. 39-41)

**1- الموسم التدريبي (التنافسي):**

يقصد به دورة الحمل الكبرى أو التدريبية السنوية (الخطة السنوية)، و التي تتمثل في التخطيط الفردي و الجماعي و الفرقي على مدار السنة و غالباً ما نجده يتكرر باستمرار و لذا تعتبر تلك الخطة دورة مغلقة متكررة (دورة تدريبية سنوية)، و من خلال تلك الدورة يتحدد الهدف و الواجبات و الوسائل و طرق اللعب و التدريب مع طرق التقويم، كما أن هناك عدة عوامل تؤدي إلى تغيرات في تقسيم تلك الخطة السنوية فيها:

✓ التغيرات الجوية لفصول السنة المختلفة.

✓ برنامج المنافسات للنشاط الممارس.

✓ تطوير الحالة التدريبية للاعب.

و تحتوي خطة التدريب السنوية على فترات تدريبية مختلفة و يتلخص الواجب الرئيسي لهذه الفترات في بناء و تطوير و تثبيت (الفورمة الرياضية) و هي أفضل حالة بدنية و نفسية و وظيفية يصب إليها اللاعب من خلال استخدام الأسلوب العلمي في التدريب خلال السنة التدريبية. (عبد المجيد إبراهيم و جاسم الياسري، 2015، ص. 43-44)

## 2- مراحل التدريب الرياضي (الموسم التدريبي):

أياً كان عدد المواسم التنافسية المكونة لخطة التدريب السنوية فإن هيكله و تكوين الموسم التنافسي الواحد يتكون من ثلاث فترات أساسية، فقد قسم ربا Raba الموسم التدريبي على نظرية ماتيف حيث قسم السنة الدراسية إلى ثلاث أقسام رئيسية و كما يلي:

**أولاً: موسم الإعداد:** و يشمل:

- موسم الإعداد العام في حدود 03 أشهر.

- موسم الإعداد الخاص في حدود 2.5 شهر.

**ثانياً: موسم المسابقات:** و يشمل:

- موسم المسابقات الإعدادية في حدود 2.5 شهر.

- موسم المنافسات الرسمية في حدود 03 أشهر.

**ثالثاً: موسم الانتقال:** و يشمل:

- موسم الراحة النشطة في حدود شهر واحد. (بسطويسي أحمد، 1999، ص. 355-356)

❖ هناك من قسم الموسم التدريبي على النحو التالي:

- مرحلة الإعداد و تنقسم إلى مرحلة الإعداد العام (من 3- 4 أشهر) و مرحلة الإعداد الخاص (من 2- 3 أشهر).

- مرحلة المنافسات و تنقسم إلى مرحلة قبل المنافسات (السباقات التجريبية و تستغرق شهراً واحداً) و مرحلة المنافسات (السباقات الرسمية في حدود 3 أشهر).

- مرحلة الانتقال (المرحلة الانتقالية من 2 إلى 4 أسابيع و في بعض الأحيان 6 أسابيع بالنسبة للناشئين). (عبد الحميد إبراهيم، 2015، ص. 45-54)

❖ قسم مفتي إبراهيم حماد الموسم التدريبي (مراحل التدريب الرياضي للموسم التدريبي التنافسي) على النحو التالي:

أولاً: فترة الإعداد.

- الإعداد العام.

- الإعداد الخاص.

- فترة المنافسات التجريبية.

ثانياً: فترة المنافسات و تشمل:

ثالثاً: الاستشفائية التقويمية (الفترة الانتقالية).

- ملاحظة: تختلف الفترات الزمنية للموسم التدريبي طبقاً لنوع النشاط الرياضي الممارس.

2-1- فترة الإعداد: période préparatoire

و هي الفترة التي يعد و يؤهل خلالها اللاعب كي يخوض مباريات الموسم التنافسي، و تبدأ بنهاية الفترة الاستشفائية التقويمية السابقة مع أول وحدة تدريبية (جرعة تدريبية) و تنتهي بأول مباراة رسمية في الموسم التنافسي. (مفتي ، 2001، ص. 269)

و تعتبر أهم فترة من فترات الموسم التدريبي و أطولها من حيث المدة و عليها يترتب نجاح أو فشل النتيجة الرياضية و الفوز بالمباريات لذا أصبح اليوم استغلال هذه الفترة أحسن استغلال.

تنقسم فترة الإعداد إلى ثلاث مراحل تتداخل معاً و تكمل بعضها بعضاً كما يلي:

- مرحلة الإعداد العام: préparation physique général (PPG)

يتوقف طول الفترة الزمنية لفترة الإعداد العام على مستوى الإعداد العام للرياضي و نوع

تخصصه و مستواه، و تهدف هذه الفترة أساساً إلى:

- رفع مستوى العناصر البدنية و التهيئة الوظيفية القاعدية لأجهزة أجسام اللاعبين من خلال الإعداد البدني العام الذي يتحول تدريجياً بنهاية هذه الفترة إلى الخاص.
- تعلم المهارات الجديدة و مراجعة و تطوير المهارات المعلمة سابقاً و ربطها جزئياً بالمهارات.
- إنجاز بعض جوانب الإعداد النفسي طويل المدى و التمهيد للإعداد النفسي قصير المدى.
- يراعى عند تخطيط مرحلة الإعداد العام زيادة حجم الحمل و انخفاض شدته مع فترات راحة طويلة نسبياً، و كلما اقتربنا من المرحلة التالية (الإعداد الخاص) قل حجم التدريب وزادت شدته تدريجياً. (مفتي، 2001، ص. 269)
- تطوير الجانب التربوي و الخلق و الإرادي.
- تقوية الناحية الصحية. (عبد المجيد إبراهيم، 2015، ص. 46)

#### - مرحلة الإعداد الخاص: (PPS) préparation physique spécifique

تختلف الفترة الزمنية لفترة الإعداد البدني الخاص طبقاً لنوع اللعبة أو الرياضة (البيك وأخرون، 2009 ص98)، و هو مبني على مدى تطور الإعداد العام، فالوظائف و الأهداف في الإعداد الخاص تتميز بطابع الخصوصية أي توظف لخدمة اللعبة و إتقان مهاراتها الأساسية و أبرز هذه الوظائف و الأهداف هي:

- إن التدريب الرياضي ينتقل بشكل مستمر من الكم إلى النوع أي التركيز على رفع الشدة. (عبد المجيد إبراهيم، 2015، ص. 49)
- رفع مستوى الإعداد البدني الخاص و تحسين كفاءة الأجهزة الفسيولوجية لتتلاءم مع الأداء الخاص بالرياضة التخصصية.
- تطوير الإعداد المهاري و الوصول به إلى آلية الأداء مع ربطه باللياقة البدنية و خطط اللعب.
- تعلم الخطط الجديدة و إجادة المعلم منها سابقاً في إطار الإعداد الخططي و في الرياضات الجماعية يتم التركيز أيضاً على نظم (طرق) اللعب.
- الإعداد النفسي قصير المدى و ربطه بالمواقف التنافسية.
- ربط كافة أنواع الإعداد بعضها مع بعض في إطار كل متكامل. (مفتي، 2001، ص. 269-

(270)

#### - مرحلة المنافسات التجريبية (ما قبل المنافسة): (PC) précompétitive

تختلف الفترة الزمنية لهذه المرحلة طبقاً لنوع النشاط التخصص الممارس و تتركز فيها الجهود على تطوير و تكامل جميع العناصر المكتسبة في المراحل السابقة، كرفع الإعداد البدني و الوظيفي للأجهزة و أعضاء الجسم، و ليس الهدف الرئيسي للتدريب في هذه المرحلة المحافظة على النتائج و الأرقام فحسب بل الاستمرار في زيادة و تطوير هذه النتائج و الأرقام إلى المستوى المطلوب...و من أبرز أهداف هذه المرحلة ما يلي:

- تطوير القدرة على المنافسات بشكل متزن و متدرج لغرض الوصول إلى النتائج و الأرقام الجديدة. (عبد المجيد إبراهيم، 2015، ص. 52)
- الارتقاء بمستويات الإعداد المختلفة تمهيداً لتحقيق الفورمة الرياضية تدريجياً خلال المنافسات الرسمية.
- الوصول إلى أفضل تشكيل للفريق و المواقف التي يمكن أن تقابل اللاعبين في المنافسات الرسمية.
- الوصول في نهاية المرحلة إلى أفضل درجات الإعداد النفسي و الخلفي. (مفتي، 2001، ص. 270)

## 2-2- فترة المنافسات (المرحلة الرئيسية، المسابقات): période compétitive

- هي الفترة التي تقام خلالها مباريات الموسم التنافسي و تبدأ مع أول مباراة و تنتهي بآخر مباراة خلاله. (مفتي، 2001، ص. 270)
- في هذه المرحلة يكون اللاعب أو الفريق بمستواه العالي إذ يكون مستعداً لخوض المنافسات و هو بكامل قدراته البدنية و النفسية و الفنية و العقلية.
- تختلف طبيعة فترة المنافسة تبعاً لنوع النشاط الرياضي، ففي الألعاب الفردية مثل السباحة و ألعاب القوى و غيرها يتحدد موعد البطولة خلال نهاية هذه الفترة، و لذلك يعد الرياضي لأداء أفضل مستوى له مرة واحدة خلال نهاية فترة المنافسة، و هذا يسهل على المدرب توزيع و تقنين الأحمال التدريبية، بينما يختلف الوضع بالنسبة لبعض الأنشطة الرياضية الأخرى مثل ألعاب الكرة، حيث تفرض طبيعة المنافسة مشاركة الرياضي في عدة مباريات هامة طوال هذه الفترة، و هنا يجد المدرب نفسه مطالباً بتحقيق الفورمة الرياضي أو أعلى مستوى للاعب ليس لمرة واحدة فقط في نهاية هذه الفترة، و لكن لعدة مرات و على مدار الفترة كلها تبعاً لمواعيد إقامة المباريات و درجة أهمية كل منها. (أبو العلاء، 2012، ص. 294-295)

يهدف التخطيط لفترة المنافسات إلى الاحتفاظ بالمستوى العالي الذي وصل إليه اللاعب خلال فترة الإعداد بمراحلها المختلفة و العمل على تحقيق الفورمة الرياضية، كما يمكن تفصيل أهداف هذه المرحلة فيما يلي:

- الوصول إلى أعلى قمم المستوى البدني و الوظيفي للاعب.
- الوصول إلى أعلى قمم مستوى آلية الأداء المهاري و تطويعه ليتلاءم مع طبيعة المباريات.
- الوصول إلى أعلى قمم مستوى الأداء الخططي و استخدام المناسب منه طبقاً لطبيعة المنافس و ظروف المباراة.
- الوصول إلى أعلى قمم التفاعل النفسي مع المواقف المختلفة المتوقعة و غير المتوقعة.
- التجانس و التناغم لكافة أنواع الإعداد ليخرج أداء اللاعب متوافقاً مع أداء الفريق في الرياضة الجماعية. (مفتي، 2001، ص. 270)

و يضيف مروان عبد المجيد إبراهيم بعض الأهداف لهذه المرحلة هي كما يلي:

- تنمية روح المنافسة من خلال تطوير إمكانيات اللاعب الفنية و الخططية و النفسية و البدنية و بما يخدم خوض المسابقات و البطولات.
- مرحلة الاحتفاظ بالمستوى الرياضي العالي.
- محاولة استخدام و تطبيق كل ما اكتسبه اللاعب في فترات الإعداد و التحضير في هذه المرحلة.
- إيصال درجة الحمل التدريبي إلى أقصى شدة.
- زيادة نسبة تمارين المنافسة و بنسبة تصل إلى 70% و إعطائها الأولوية في هذه الفترة.
- الاهتمام بتمارين الاسترخاء و المشي و كذلك استخدام الوسائل الطبية مثل (المساج و التدليك لإرجاع أجهزة و أعضاء اللاعب إلى حالتها الطبيعية بشكل سريع استعداداً لخوض المنافسات اللاحقة. (مروان عبد المجيد إبراهيم، 2015، ص. 54)

## 2-3- الفترة الاستشفائية التقويمية (المرحلة الانتقالية) période transitoire

هي الفترة التي تلي فترة المنافسات مباشرة و تبدأ بعد آخر مباراة في الموسم التنافسي و تنتهي بأول وحدة تدريبية في فترة الإعداد للموسم التنافسي التالي. ، حيث تقل فيها التمارين البدنية و فيها يتمتع اللاعب أو الفريق بالراحة الإيجابية و التي يمارس فيها اللاعب تمارين و حركات و ألعاب مختلفة عدا الاختصاص و يكون حمل التدريب خفيفاً بقصد الراحة العصبية و النفسية مع الاستمرار بتشغيل

العضلات و أجمع معظم الباحثين أن فترة هذه المرحلة تكون شهراً واحداً و قد تصل في بعض الأحيان إلى ستة أسابيع بالنسبة للناشئين.  
من أهداف هذه المرحلة ما يلي:

- التخلص من التعب الناتج عن المنافسة أو الموسم الرياضي. (أبو العلاء، 2012، ص304)
- المحافظة على الحد الأدنى من الإعداد البدني و المهاري و الخططي.
- إنعاش الحالة النفسية للاعب بخفض التوتر و تقليل الشعور بالملل و تقليل الشعور بالفشل إذا ما تطلب الأمر ذلك، و رفع الروح المعنوية.
- إجراء العمليات التقويمية الرئيسية لخطط التدريب من كافة الجوانب في ضوء النتائج المحققة و مستوى اللاعب.
- التركيز في علاج الإصابات إذا ما وجدت. (مفتي، 2001، ص. 271)

انتهى.

#### المراجع المعتمدة:

- أبو العلاء أحمد عبد الفتاح. (2012). التدريب الرياضي المعاصر، ط1، دار الفكر العربي، القاهرة.
- بسطويسي أحمد. (1999). أساسيات و نظريات التدريب الرياضي، دار الفكر العربي، القاهرة.
- مروان عبد المجيد إبراهيم، محمد جاسم الياسري. (2015). اتجاهات حديثة في التدريب الرياضي، ط1، مؤسسة الورق للنشر و التوزيع. عمان.
- مفتي إبراهيم حماد. (2001). التدريب الرياضي الحديث، تخطيط و تطبيق و قيادة، ط2، دار الفكر العربي، القاهرة.
- علي فهمي البيك و آخرون. (2009). سلسلة الاتجاهات الحديثة في التدريب الرياضي (نظريات- تطبيقات)، الجزء الرابع، تخطيط التدريب الرياضي، ط1، منشأة المعارف، الإسكندرية.

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة محمد الشريف مساعدي سوق أهراس  
معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية

المادة: التربص الميداني المستوى: السنة الثالثة ليسانس الموسم الجامعي: 2025/2024

محاضرة (07): تخطيط التدريب الرياضي

تمهيد:

إذا كان التدريب الرياضي "عملية تربوية موجهة تهدف بالوصول إلى اللاعب إلى المستوى العالي فالأعلى، بدنياً و فسيولوجياً و مهارياً و نفسياً" أي الوصول إلى الفورمة الرياضية و التي تتناسب مع كل مستوى فالتخطيط في مجال التدريب الرياضي ما هو إلا "إحدى الوسائل العلمية الاستراتيجية الهامة و المساعدة في وضع و تنسيق البرامج الخاصة بالعملية التدريبية للوصول إلى المستوى الرياضي المنشود"، و هو بذلك يعتبر أولى الخطوات التنفيذية في عملية بناء الهيكل التدريبي مع توجيهه و تعديل مساره و الذي يؤثر إيجاباً على مستوى الإنجاز.

و ينظر إلى التخطيط كونه توقع فكري يلعب فيه التنبؤ و الحدس دوراً كبيراً... حيث يسبق تنفيذ العملية التدريبية، و بدونها تصبح العملية التدريبية غامضة المعالم، و على ذلك فأى عمل دون تخطيط مسبق مثله كمثل المسافر الذي لا يعرف طريقه و لا الوسيلة التي يسلكها في سفره... و لا حتى ميعاد سفره و وصوله...

1- مفهوم التخطيط:

يعرف التخطيط بأنه "تحديد الأعمال أو الأنشطة و تقدير الموارد و اختيار السبل الأفضل لاستخدامها م أجل تحقيق أهداف معينة".

كما يعرف أيضاً بأنه "التنبؤ الذي سيكون عليه المستقبل و الاستعداد لهذا المستقبل".

يعرف أيضاً "بأنه عملية مستمرة و مستقبلية في طبيعتها تتجه إلى الإعداد المتكامل للوصول إلى نتائج و انجازات مستهدفة".

## 2- بعض التعاريف الخاصة بالتخطيط في مجال التدريب:

- يعرفه هارا Harra 1977م: "عملية استراتيجية في مجال التدريب الرياضي طويلة المدى تعتمد على بعض المبادئ العامة و الخاصة كالخبرة و المحاولة و الخطاء في إطار الدراسة العملية لتحقيق أغراض متلاحقة للوصول إلى هدفه".
- يعرفه مارتن Martin 1980م: "عملية تنبؤية تعتمد على تنظيم و تسجيل مكونات و عناصر التدريب الأساسية لتحقيق هدف معين".
- يعرفه ستاريسكا Stariska 1981م: "عملية تربوية تنظيمية طويلة المدى لمكونات التدريب الرياضي تعتمد على الخبرة و الدراسة الموجهة لتحقيق أغراض معينة".
- يعرفه علي البيك 1989م: "تصور للظروف التدريبية و استخدام لوسائل و طرق خاصة لتحقيق أهدافها محددة لمراحل الإعداد الرياضي، و النتائج الرياضية المستقبلية و التي يجب أن يحققها الرياضي".
- يعرفه سيد عبد المقصود 1995م: "عبارة عن مسودة لتنظيم محتوى التدريب مع هدف أو أهداف تدريب اللاعب، و كذا مع المبادئ الخاصة التي تحدد الشكل المناسب لتنظيم حمل التدريب في نطاق زمني محدد".
- يعرفه بسطويسي أحمد 1997م: "عملية تنظيمية شاملة يلعب فيها تشكيل حمل التدريب و مستوى اللاعبين دوراً رئيسياً على مواسم السنة الدراسية، كما يمثل فيها اتخاذ القرار المبني على الخبرة و الدراسة أهمية كبيرة لتحقيق الهدف". (بسطويسي، 1999، ص. 370)
- يعرفه مفتي إبراهيم حماد 2001م: "التنبؤ بالمستويات التنافسية في الرياضي بناءً على توقعات و عمل البرامج التنفيذية لتحقيق نتائج محددة أو مرغوب فيها".
- تخطيط التدريب الرياضي هو أقصر الطرق و أكثرها ضماناً و أقلها تكافة لتحقيق المستويات الرياضية المرغوبة وفق الأهداف المحددة في مختلف أنواع الرياضة".
- أظهرت خبرة كافة الطول المتقدمة في مجال الرياضة التنافسية و المجال الرياضي بشكل عام أن التخطيط أصبح ضرورة، لدرجة أنه لم تعد المشكلة هي أن نخطط أو لا نخطط التدريب الرياضي؟؟ بل أصبحت المشكلة: كيف نخطط؟؟.
- لتوضيح أهمية تخطيط التدريب الرياضي علينا تصور المقابل له...فسنجد أن الارتجال و العشوائية في التدريب الرياضي تنتج عشوائية و تذبذب النتائج. (مفتي، 2001، ص. 253)

### 3- خصائص تخطيط التدريب الرياضي:

#### أ- النظرة المستقبلية للمستوى التنافسي:

- يتميز تخطيط التدريب الرياضي بالنظرة المستقبلية لمستويات التنافس حيث يهدف لتحقيق أهداف مرغوبة في تاريخ قادم أو بعد فترة زمنية أطول أو تقصر منذ إعداد الخطة، فبدلاً من أن يعمل على تحقيق مستويات حالية ستصبح ضعيفة مستقبلاً فإنه يتنبأ بالمستويات التي سيصل إليها المنافسون و يعمل على تحقيق مستويات تنافسها أو تتمشى معها مستقبلاً.
- التخطيط يتعامل مع ظروف و متغيرات لم تحدث بعد لكنها متوقعة أو محتملة و من أجل ذلك يصبح التنبؤ و التوقع لما ستكون عليه مستويات المنافسين و متغيرتها في المستقبل من أهم عناصر عملية التخطيط.
- النظرة المستقبلية في التخطيط للتدريب الرياضي تعني أن القائم عليه إنما يمارس عملية مستمرة من التصور عما سيكون عليه إذا اتخذ قراراً معيناً و ما هي الآثار المترتبة عليه.

#### ب- الترابط و التسلسل و الاستمرار في إعداد اللاعب:

- تخطيط التدريب الرياضي عملية متسلسلة متدفقة و مترابطة من الأنشطة التي تبدأ بتحديد الأهداف و مروراً بتحديد السياسات و الإجراءات و المفاضلة بين البدائل و الوصول إلى البرامج و الميزانيات و توفير الظروف و الأوضاع المساعدة على تحقيق الأهداف و تطوير الخطط و البرامج.
- إن التداخل و التكامل من مراحل العملية التخطيطية في التدريب الرياضي يدلنا على حقيقة مهمة هي أن خطة التدريب و الإعداد الرياضي هي محصلة جهود و أنشطة مركبة و ليست أبداً نشاطاً منفصلاً أو منعزلاً
- إن الطبيعة المتغيرة لمستويات التنافس الرياضي و التطورات المستمرة التي تطرأ على العناصر المؤثرة فيه تجعل تخطيط التدريب عملية متحركة ديناميكية مستمرة، إذ أن الأمر لا ينتهي بوضع خطة للتدريب الرياضي بل هي عملية مستمرة للتخطيط و إعادة التخطيط لضمان تحقيق التوافق المستمر بين عناصر العمل التخطيطي من جانب و بين كافة الظروف المحيطة من جانب آخر.

**ج- تكامل جوانب إعداد اللاعب:**

- عند التخطيط للتدريب الرياضي فإن على المخططين مراعاة تكامل هيكله خطط التدريب من إعداد بدني و مهاري و خططي و نفسي و ذهني و معرفي لتحقيق أفضل مستوى في الرياضة التخصصية.

**د- وجود خطة لإعداد اللاعب:**

- بما أننا بيينا سابقاً معنى تخطيط التدريب عبارة عن عملية تفكير و مفاضلة و اختيار بين بدائل وصولاً إلى هدف، فإن خطة التدريب ذاتها هي نتاج عملية التخطيط، و هي عبارة عن التزام بأساليب عمل و إجراءات محددة.
- إن التميز بين تخطيط التدريب الرياضي و خطة التدريب الرياضي ينبع من حقيقة مهمة، و هي أن كل عملية تخطيط يجب أن تتبلور في خطة واضحة و محددة، و بالتالي إن لم تتوفر تلك الخطط يصبح التخطيط إهداراً للوقت و المال.
- ففي الكثير من المشروعات الرياضية توجد إدارات و أجهزة للتخطيط دون أن توجد خطة بالمعنى المتقدم، الأمر الذي يجعل الشكل متوافراً دون مضمون. (مفتي، 2001، ص. 253-255)

**4- فوائد تخطيط التدريب الرياضي:****أ- يحدد الأهداف و يركز على تحقيقها:**

- التخطيط يحدد أهدافاً موضوعية، و بذلك يصبح التدريب الرياضي واضح الهدف و الذي قد يتمثل في تحقيق مركز من المراكز الخمس الأولى في دورة أولمبية أو بطولة قارية أو إقليمية أو محلية.
- التخطيط يرمي إلى التركيز على الأهداف دون غيرها و يعمل على تحقيقها من خلال الخطة الموضوعية.

**ب- يتنبأ بالعقبات:**

- يتنبأ التخطيط بالمشكلات و العقبات التي يمكن أن تعترض خطة الإعداد و بالتالي يتخذ من الإجراءات ما يكفل مواجهتها.

**ج- الاختيار بين بدائل الخطط و البرامج:**

- يحقق التخطيط وضع عدد من الخطط و البرامج التدريبية التي يمكن المفاضلة بينها لتحقيق أفضل النتائج.

#### د- تحديد المستويات:

- يضع كافة أفراد الأجهزة الفنية و الإدارية المسؤولة عن تنفيذ خطط و برامج التدريب الرياضي أمام مسؤولياتهم، وبالتالي يزداد إنتاجهم وفعاليتهم.

#### هـ- الاتصال الفعال:

- يحقق التخطيط في التدريب الرياضي الاتصال الفعال بين كافة أجهزة و وظائف التنظيم و أفرادها بدءاً من أعلى مركز قيادي رياضي و انتهاء بالأجهزة الفنية و الإدارية العاملة على تنفيذ الخطط و البرامج.

#### و- التقويم الدوري:

- تتضمن خطط التدريب الرياضي أساليب و طرق للتقويم بشكل دوري للتعرف على المستويات التي تم تحقيقها خلال مراحل تنفيذ الخطة، إذ أن الأهداف المرحلية التي تم وضعها تعتبر معايير تقويمية لتحقيق مستويات الإعداد خلال تنفيذ الخطط.

#### ز- الاقتصادية:

- يحقق تخطيط التدريب الرياضي الاقتصاد في الجهد و المال و الوقت، إذ يتم تحقيق الأهداف المطلوب تحقيقها في المستقبل بوضوح تام، و تحديد الوسائل و طرق التدريب و برامج الإعداد و التنافس. (مفتي، 2001، ص. 255-256)

### 5- الشروط الواجب مراعاتها عند تخطيط التدريب:

- يجب أن يبني التخطيط على أساس من الحقائق الصحيحة و التفكير الموضوعي.
  - أن يقوم التخطيط على رعاية و خدمة و مصالح جميع المشاركين في العملية التدريبية.
  - يجب الالتزام بتدوين النتائج بحقائقها دون تحريف أو تغيير.
  - يجب إشراك جميع المعنيين و أخذ آرائهم عند وضع الخطة.
  - الابتعاد عن التخمين ما أمكن و الاعتماد على التفكير العلمي السليم.
  - يجب أن لا يعتمد التخطيط على أسلوب واحد في التنفيذ، على أساليب مختلفة في التنفيذ و التي تتكيف و تتشكل سب الظروف الجديدة التي قد تفرض نفسها على عملية التخطيط.
- (بسطويسي، 1999، ص. 370-371)

## 6- أسس نجاح التخطيط الرياضي (أسس و مبادئ التخطيط):

- رسم الهيكل التنظيمي الخاص بالعملية التدريبية مع توزيع الاختصاص.
  - تحديد الهدف الخاص بكل مرحلة تدريبية سواء دائرة أو موسم.
  - دراسة كل الإمكانيات و جميع الحقائق و المعلومات المتعلقة بالعملية التدريبية.
  - وضع الميزانيات الخاصة و تبويبها بما يخص اللاعبين و الإداريين و العاملين في العملية التدريبية.
  - تقنين حمل التدريب و توزيعه على مدار السنوات و السنة و مواسم و وحدات التدريب مع ملائمة مع مستوى و قدرات و إمكانيات اللاعبين و المرحلة السنية لهم.
  - صياغة الفروض و وضع التساؤلات لإمكانية تحقيق الهدف المنشود.
  - وضع الخطط البديلة... لتكون جاهزة عندما لا تحقق الخطط الموضوعة أهدافها و أغراضها.
- (بسطويسي، 1999، ص. 371)

و يضيف مهند حسين البشتاوي، أحمد إبراهيم الخواجا (2010) أن أسس نجاح التخطيط الرياضي تكون من خلال ما يلي:

- ينبغي أن لا تتعارض أهداف خطة التدريب مع ميول و حاجات المجتمع فعلى سبيل المثال تهدف رياضات المستويات العالية إلى الوصول بالفرد إلى المستوى الرياضي العالمي و إلى العمل على رفع سمعة الحركة الرياضية، و على ذلك يجب أن تخضع خطط التدريب المختلفة للهدف العام للدولة.
- من ناحية أخرى ينبغي أن تخضع خطط اللجنة الأولمبية، الاتحادات الرياضية، الأندية، الهيئات العامة في المجال الرياضي للخطة العامة للدولة التي توضح بمعرفة الأجهزة العليا و المختصة و التي تهدف إلى تكوين الشخصية الرياضية و الارتفاع بالمستوى و تحقيق البطولات و الانتصارات في المجالات الرياضية الدولية.
- بناء الخطة طبقاً للأسس العلمية الحديثة.
- تحديد أهم واجبات التدريب و أسبقيتها.
- مرونة الخطة.
- الارتباط بالتقويم.
- تحديد الوقت الزمني للمراحل المختلفة. (البشتاوي، الخواجا، 2010، ص. 155-156)

- تحديد مختلف الطرق و النظريات التي تؤدي إلى تحقيق أم الواجبات.

يرى مفتي إبراهيم حماد (2001) أن أسس و مبادئ تخطيط التدريب الرياضي تكون حسب الآتي:

#### أ- تحقيق الهدف:

- يجب ان تتجه كافة عمليات تخطيط التدريب إلى تحقيق أهدافه.

- يجب أن تتبثق أهداف العمليات من أهداف الخطط، و أن تتبثق أهداف الخطط من أهداف

الخطة العامة و هكذا وصولاً إلى أهداف التنمية البشرية في الدولة.

#### ب- العلمية:

- ضرورة انطلاق التخطيط من الأسس و المبادئ العلمية في كافة الجوانب.

#### ج- الشمول:

- من الأهمية أن يتم تخطيط التدريب الرياضي بحيث يشمل كافة جوانب الإعداد، كما يجب أن

ينطلق من التخطيط العام للرياضة التخصصية.

#### د- البيانات و المعلومات الصحيحة:

- حتى لا يكون التخطيط الرياضي مضللاً يجب الانطلاق من قواعد بيانات و معلومات

و إحصاءات سليمة.

#### هـ- الواقعية:

- يجب أن ينطلق التخطيط الرياضي من واقع المعطيات البشرية و المادية على ان يتسم

بالطموح غير المبالغ فيه حتى لا يفاجئ المخطط بالنتائج غير المقبولة.

#### و- التدرج:

و يقصد به التدرج في تحقيق الأهداف، و الإجراءات و الوسائل المستخدمة في تنفيذ الخطط في ضوء

توزيع زمني أمثل.

#### ز- المرونة:

- بما أن التخطيط يتعامل مع المستقبل بما ينطوي عليه من عوامل عدم التأكد و التغيير، لهذا

السبب فإن المخططين يجب أن يضعوا الفروض طبقاً للظروف المتوقعة و التي سيتم تنفيذ

مخططات التدريب الرياضي فيها، فإذا لم تتحقق الفروض فإن الأمر يتطلب إعادة النظر في

ضوء ما يجد من مستجدات حيث تدخل التعديلات المناسبة على التخطيط الأصلي.

#### ح- الاستغلال الأمثل للإمكانات:

- يجب أن يتم التخطيط في إطار ما هو متاح من إمكانيات و ما سيتم تدبيره من موارد.

#### ط- التنسيق:

- يجب أن ينسق بين الأجهزة الفنية و الإدارية القائمة على التخطيط و التنفيذ ضماناً لنجاح التخطيط.

#### ك- المشاركة الجماعية:

- يجب أن يشارك في التخطيط (خاصة طويل المدى) ممثلون من المستويات العامة في مجال التدريب الرياضي لتزويد الخطط بخبرات تمثل كافة مستويات التدريب.

#### ل- الاقتصادية:

- توفير الجهد و المال و الوقت مبدأ أساسي في فاعلية التخطيط للتدريب الرياضي. (مفتي، 2001، ص. 256-257)

### 7- العوامل الأساسية لنجاح تخطيط التدريب الرياضي:

يعتمد تخطيط التدريب الرياضي على عوامل مختلفة، فنية و إدارية... تلك العوامل و التي لها تأثير إيجابي على تقدم المستوى، إلى جانب الخبرة الميدانية في هذا المجال.

#### 7-1- العوامل الفنية لنجاح تخطيط التدريب الرياضي:

تلعب العوامل الفنية دوراً كبيراً في نجاح عملية التخطيط للتدريب، حيث تعتبر العمود الفقري في تحقيق الأغراض و الأهداف الموضوعية و التي نعرضها فيما يلي:

#### - البحث و الدراسة (الاعتماد على الدراسة العلمية):

لقد حققت البحوث العملية في مجال تخطيط التدريب الرياضي شوطاً كبيراً عن طريق الدراسات المتعددة عامة حتى ملأت أوراقه المكتبات الرياضية المختلفة و التي نطمح في المزيد من تلك الدراسات، و لما لها من مردود إيجابي على تقدم المستوى الرياضي، و التي ظهرت نتائجها من خلال تحطيم الأرقام و المستويات في المحافل القارية و الأولمبية و العالمية على أيدي الخبراء من المدربين المميزين، هذا بالإضافة إلى مدى الاستفادة من الدوريات و المراجع المختلفة التخصصية في هذا المجال. (بسطويسي، 1999، ص. 371-372)

إن المعلومات إذا اتصفت بالدقة و الموضوعية فإن هذا يساعد على نجاح الخطة وحتى تكون المعلومات دقيقة و موضوعية ينبغي الاعتماد على الدراسة العلمية. (شغاتي، 2014، ص. 99)

**- دور الخبراء:**

يعتبر الخبراء الركيزة الأساسية و الهامة للدراسات و البحوث و الدوريات العلمية و مدى الاستعانة بهم في مجال تخطيط التدريب الرياضي، و على ذلك ظهر الخبير الواعي عند التنبؤ بالمستوى الذي يقوم بالتخطيط له، فكلما كان الخبير واقفاً عند أحدث البحوث و الدراسات ذات الاختصاصات ملماً بنتائجها، أمكنه وضع التصور العلمي السليم للتخطيط، و لذلك كان من الضروري تأهيل و صقل المدربين دوماً فالمدرّب الجيد الكفاء هو المدرّب ذو الخبرة و الدراسة في مجال تخصصه.

**- دراسة مجتمع اللاعبين:**

تعتبر دراسة مجتمع اللاعبين بدنياً و فسيولوجياً و مهارياً و نفسياً و اجتماعياً من الأمور الهامة عند وضع الخطط التدريبية للاعبين، سواء عند وضع الخطط العامة لمجموعات اللاعبين حيث تربطهم أهداف تدريبية واحدة، و هو ما يسمى بالتدريب الجماعي، أو عند وضع الخطط الفردية الخاصة بكل لاعب و هو ما يسمى بالتدريب الفردي، حيث احتياج كل لاعب إلى عناصر تدريبية تختلف من لاعب لآخر حسب مستواه و استعداده و قدراته، فبالنسبة للمستوى البدني يختلف احتياج كل لاعب عن الآخر، و بذلك بالنسبة للمستوى المهاري...كل ذلك يجب أن يخذ في عين الاعتبار عند التخطيط.

**- مراعاة الفروق بين الفعاليات الرياضية:**

تختلف الفعاليات و المهارات الرياضية بعضها عن بعض بما يخص تشكيل التدريب حيث يتعلق ذلك بطول الفترات الخاصة بمواسم التدريب و تحديد الهدف المراد الوصول إليه، فالألعاب الجماعية يحكمها دوري سنوي مميّز في تخطيطه عن الألعاب الفردية، و حتى الألعاب الجماعية تختلف في تخطيط تدريبها بعضها عن بعض، حيث يحدد هذا التخطيط نظام الدوري لكل لعبة.

**- مراعاة حمل التدريب:**

عند التخطيط للتدريب سواء لدائرة كبرى، أو لدائرة تدريبية متوسطة، أو لدائرة تدريبية صغيرة يجب توزيع حمل التدريب من خلال مكوناته لكل لاعب على حدة مع التدرّج بشدة الحمل تموجياً و ليس على وتيرة واحدة مع استخدام طرق التدريب المناسبة و بما يتناسب مع قدرات اللاعبين، هذا مع ملاحظة العلاقة التبادلية بين العمل و الراحة للوصول إلى التعويض و الاستشفاء الأمثل.

**- التقيوم و التقياس:**

من أهم العوامل الفنية لإنجاح عملية التخطيط للتدريب التقيوم الموضوعي بدنياً و فسيولوجياً و مهارياً و نفسياً و ذلك على مدار السنة و السنوات التدريبية عن طريق الاختبارات الفنية و التقياس الموضوعي و التي تعتبر أدوات صادقة و وسائل معينة في توجيه و تعديل عملية مسار التدريب التي لا يمكن للمدرب الاستغناء عنها من ناحية و المساعدة في انتقاء و تعديل الطرق و الوسائل و نظم التدريب المناسبة و المستخدمة و التي تعمل على تحقيق الهدف الموضوعي من ناحية أخرى.

و على ذلك يمكن تعديل الأهداف الموضوعية إذا اتضح أنها فوق المستوى دونه، او أنها لم تعد منسجمة مع مستوى اللاعبين في الظروف المحيطة بهم و التي قد تستجد دون التوقع بحدوثها. (بسطويسي، 1999، ص371-374)

**7-2- العوامل الإدارية لنجاح تخطيط التدريب الرياضي:**

تمثل الإدارة بالنسبة للتخطيط في مجال التدريب الرياضي أهمية كبيرة مثلها في الأهمية مثل المجالات الحياتية و المهنية الأخرى، حيث أصبحت الإدارة بمفهومها الجديد عملية تنفيذ للأعمال المقترحة عن طريق التنبؤ و تنظيم و توجيه و رقابة و تقيوم مستمر و دائم.

و الإدارة فن ديناميكي غير ثابت أو مستقر، و في حركة مستمرة و دائمة، حيث تتطلب تعبئة جميع الموارد الإنسانية و الطبيعية و المادية مما هو متوفر و متاح مع العمل على الاستفادة منها لأقصى درجة من تحقيق الهدف الموضوع، و هذا ما أشار إليه أحمد بسطويسي أحمد (1999) بأن الإدارة في حد ذاتها فن من الفنون الإنسانية و التي توارثها الإنسان جيلاً بعد جيل، و بذلك فلا تقتصر في أهميتها على فرع معين من فروع الحياة دون آخر، و التخطيط في مجال التدريب الرياضي واحد من تلك الفروع الإنسانية الهامة.

و على ذلك و لأهمية الإدارة بالتخطيط في مجال التدريب الرياضي، و مدى ارتباط ذلك بتقديم المستوى، كان من الأهمية بمكان مراعاة الأسس الإدارية الأساسية التالية:

**- دراسة الإمكانيات و وضوح الهدف:**

لكي يكون التخطيط سليماً ناجحاً، يجب دراسة الإمكانيات المتاحة للمخطط أو المدرب أو الخبير المعني حتى تصاغ أهداف مناسبة مع الإمكانيات سواء كانت مادية أو بشرية أو فنية، فلا يطلب من لاعب مستوى أعلى من قدراته، أو في مدى زمن قصير و في عجلة، حيث يساعد في تحقيق ذلك

توافر الإمكانيات المادية من أجهزة و أدوات و تقنية متقدمة و مدربين أكفاء متخصصين كافيين للعملية التدريبية.

#### - التنظيم في مجال التدريب:

يعتبر التنظيم فرعاً رئيسياً من فروع الإدارة، و يقصد بالتنظيم "تحديد المهام و المسؤوليات و توزيعها على المختصين بالعملية التدريبية" فكل مهامه الملقاة على عاتقه، فمدير التدريب له دور رئيسي في التخطيط و الإشراف و المتابعة و التقويم، أما المدرب المسؤول عن عملية التدريب بالملعب و كذلك المدربون المساعدون هم القائمون على تنفيذ الخطط و الوحدات التدريبية، أما الإداريون فيقع على عاتقهم مهمة التسجيل و التوثيق المستمر لكل مجموعة و لكل لاعب (الطول، الوزن، العمر التدريبي، المستوى البدني و المهاري، الحالة الاجتماعية و النفسية، المستوى الدراسي...)، ثم العرض على مدير التدريب، و كلهم يعملون في دائرة واحدة... و هدف واحد... و إيفاع واحد.

و بذلك يعمل التنظيم الجيد على الاقتصاد في الجهد المبذول، حيث يعتبر البناء و الهيكل الأساسي العام الذي يحدد العلاقات بين المشتركين في تلك البنية الأساسية لعملية التدريب، و ذلك على مدى طويل أو قصير حسب الخطة الموضوعية.

#### - القيادة في مجال التدريب:

إنّ أي تجمع إنساني أينما كان يحتاج إلى قيادة واعية و رشيدة، و تزداد أهمية القيادة و تطورها بتطور المجتمع، و بذلك فالقيادة تفهم للأهداف و تحمل للمسؤولية و حسن تصرف للأمر، و المدرب "قائد" حيث يقوم بتدريبهم، فالمدرب الناجح هو القائد الناجح الذي يمكنه إثارة دوافع لاعبيه نحو المزيد من العطاء و بذل الجهد و بلوغ الهدف ليس فقط في العملية التدريبية فحسب، بل أثناء المنافسات و المباريات، مع رفع روحهم المعنوية و العمل على تأمين حياتهم و مستقبلهم.

و بذلك فالقيادة تختص بالتأثير الفعال على نشاط اللاعبين و توجيهها نحو تحقيق الهدف، و من هنا

تظهر أهمية المدرب كقائد أساسي في مجال تخطيط التدريب. (بسطويسي، 1999، ص. 374-375)

#### 8- معوقات تخطيط التدريب الرياضي:

إنّ أهم العوامل المعيقة للتخطيط الرياضي هي:

- التغير المستمر .
- عدم توافر الوقت للتخطيط.
- صعوبة تقييم النتائج.
- عدم توافر الخبرة الفنية (إدارية وتدريبية من ذوي الخبرة والاختصاص).
- الفهم الخاطئ لأهمية النشاط الرياضي.
- الخفيض المستمر في الميزانية المالية المخطط لها في تنفيذ المشروع. (شغاتي، 2014، ص. 100)

## 9- مستويات تخطيط التدريب الرياضي:

### أ- التخطيط طويل المدى للتدريب الرياضي:

- هو التخطيط للتدريب الرياضي الذي يتراوح زمنه ما بين 8- 15 عاماً فالوضعيات للمستويات الرياضية العليا لا يعتمد فقط على الخامة الرياضية الجيدة و توافر الإمكانيات لتطويرها، بل استمرار و تواصل و تكامل خطط الإعداد و التدريب بصورة علمية هي التي تنتج البطل و البطولة.
- يرتبط تخطيط التدريب الرياضي طويل المدى بخطط التنمية الرياضية على مستوى الدولة، و هي ترتبط بدورها بخطط التنمية البشرية بها في كافة النواحي الصحية و التعليمية و الاجتماعية

### ب- تخطيط التدريب للبطولات الرياضية:

- و هو التخطيط للتدريب الرياضي للاستعداد لخوض بطولات مهمة ويتراوح زمنه ما بين 2-4 سنوات مثل خطط الإعداد الأولمبي أو بطولة العالم أو البطولة القارية أو الإقليمية و يعتبر دورة تدريبية للبطولة.
- يمكن اعتبار تخطيط التدريب الرياضي للبطولات الرياضية جزءاً من أجزاء التخطيط طويل المدى.

### ج- تخطيط التدريب السنوي:

- السنة التدريبية تعتبر دورة تدريبية مغلقة، وهي في ذات الوقت إحدى حلقات خطط الإعداد للبطولات (2-4 سنوات)، التي تشكل بدورها التخطيط طويل المدى.

### د- تخطيط التدريب الفتري:

- تقسم خطة التدريب السنوية إلى فترات إذا ما كانت تحتوي على منافسة واحدة أو منافستين بعضها داخل بعض كما في كرة القدم.

#### ه- تخطيط التدريب المرحلي:

- وهو تخطيط يتم فيه تقسيم الفترة إلى عدد من المراحل لسهولة تحقيق أهداف فرعية تحقق أهدافاً فترية.

#### و- تخطيط جرعة التدريب (وحدة التدريب):

- وهي الخلية الأولى لكافة عمليات تخطيط التدريب الرياضي، حيث تضم تمرينات و أنشطة التدريب الرياضي. (مفتي، 2001، ص. 258)

#### 10- أنواع و أشكال تخطيط التدريب:

تختلف أشكال التخطيط في مجال التدريب الرياضي تبعاً لأهداف و متغيرات التدريب المختلفة، فإن كان الهدف من التخطيط إعداد اللاعبين للتمثيل الأولمبي، فهذا يحتاج إلى تخطيط طويل المدى حيث يتوقف هذا المدى على أعمال اللاعبين ومواهبهم، وعلاقة ذلك بالمتغيرات الخاصة بكل منهم. أما إذا كان الإعداد لأقل من سنة أو لموسم أو لأسبوع فهذا يقع تحت التخطيط القصير المدى، وأبعد من هذا فهناك إعداد مفاجئ وسريع والذي يحتاج إلى تخطيط خاص، كما نلاحظه عند إعداد الفرق والمنتخبات قبل اللقاءات والبطولات المفاجئة والتي لم يكن معلناً عنها من قبل، هذا بالإضافة إلى التخطيط عند وضع برنامج تدريبي في مجال البحوث العلمية والذي يحتاج في حدود من 7-8 أسابيع وفي حدود 27-32 وحدة تدريبية وعلى ذلك يمكن تقسيم أشكال التخطيط في المجال الرياضي إلى ثلاثة أشكال رئيسية كما يلي:

- التخطيط طويل المدى.

- التخطيط قصير المدى.

- التخطيط المفاجئ السريع (المكثف).

#### 10-1- التخطيط طويل المدى:

يسمى التخطيط طويل المدى بالتخطيط الأولمبي، حيث توضع الخطة لغرض إعداد اللاعبين لأربع سنوات للإعداد للدورة الأولمبية، و قد تطول فترة الإعداد لثماني سنوات أو أكثر، حيث يقوم المدربون

باختيار و انتقاء اللاعبين حسب الأعمار المناسبة لفعاليتهم، وذلك عن طريق الاختبارات والقياس الخاص بذلك حتى يستطيعون التمثيل الأولمبي في العمر المناسب، وبذلك يتعهدونهم بالتدريب المقنن... عن طريق وضع الخطط طويلة المدى والتي تحتوي مراحل تدريبية لكل منها هدف خاص و واضح، وقد تكون تلك المراحل على شكل تخطيط قصير المدى وبذلك وفي مثل تلك الحالات قد يعتبر التخطيطين، طويل وقصير المدى مكملين لعملية التدريب، وبذلك فهما وجهين لعملية واحدة. (بسطويسي، 1999، ص. 376-377)

يرى مفتي إبراهيم حماد أن التخطيط طويل المدى للتدريب الرياضي يتراوح ما بين (8-15) سنوات، وأنه يرتبط بخطط التنمية الرياضية على مستوى الدولة التي ترتبط بالتالي بخطط التنمية البشرية، إذن فلا بد أن يتم التخطيط له من المؤسسات الرياضية العليا بالدولة وفي غالبية دول العالم المتقدم رياضياً تكون اللجنة الأولمبية هي الجهة المعنية بهذا الدور. التخطيط طويل المدى للتدريب الرياضي يتطلب الإلمام بالأبعاد الضرورية له والتي تستمد نظام معلومات متكامل وهذه الأبعاد الضرورية هي:

#### - الموضوع:

القاعدة (اللاعب/اللاعبة)، المدير الفني، المدرب، الإداري، الموظفون، المال، الإمكانيات، التنافس، الاستثمارات الرياضية، الصيانة، التدريب.

#### - العناصر:

الغرض الهدف، السياسات، البرامج، الميزانيات والإجراءات.

#### التنظيم:

على مستوى اللجنة الأولمبية، الاتحادات الرياضية، المناطق أو المقطعات، الأندية، الأجهزة الفنية بالأندية.

- لا يمكن عزل الأبعاد الضرورية لتخطيط التدريب الرياضي السابقة عن بعضها البعض وإلا فلن يحقق التخطيط أهدافه، وهو ما يحدث في بعض الدول النامية، وترتد التنمية الرياضية إلا العشوائية مرة أخرى نتيجة ذلك. (مفتي، 2010، ص. 260)

و على ذلك تقع أهمية التخطيط طويل المدى فيما يلي:

- إعطاء فرصة كافية للمدرب لتقنين برامجه وتعديل وتوجيه مسارها والوقوف على مدى نجاح خطته وذلك من مرحلة تدريبية لأخرى.

- إتاحة فرصة كافية للاعب لإتمام تطوير مستواه عن طريق قدراته وتحسن مهاراته حيث لا يتم ذلك في سن واحدة لجميع اللاعبين.
- إيجاد الوقت الكافي لإمكانية علاج وحل المشاكل المتوقعة قبل أن يستفحل حجمها وذلك في كل مرحلة تدريبي.
- إتاحة الفرصة للوصول إلى الأغراض القريبة كوسيلة لتحقيق الأهداف وذلك من مرحلة تدريبية لأخرى.
- تعتبر مجالاً كافياً ومناسباً للتقويم الموضوعي للحالة التدريبية عن طريق القياس و الاختبارات المقننة. (بسطويسي، 1999، ص. 377)

### 10-1-1 الأهداف الخاصة بمراحل التخطيط طويل المدى:

- تعتبر مراحل التدريب طويلة المدى بمستويات مختلفة و متدرجة ولكل مستوى أهداف يجب تحقيقها، وذلك من خلال تخطيط منسجم لحمل التدريب وتلك المستويات هي:
- **المستوى الأول:**

- مرحلة تدريب الناشئين والمبتدئين، حيث تعتبر مرحلة التدريب الأساسي والشامل للقدرات البدنية العامة والخاصة حيث تهدف تلك المرحلة إلى:
- تنمية قاعدة كبيرة للأداء الرياضي العام.
- بناء قاعدة وأساس متين للقدرات البدنية والحركية العامة.

### - المستوى الثاني:

- تدريب المتقدمين وتعتبر مرحلة لاحقة تكميلية للمستوى الأول ويغلب في تلك المرحلة الإعداد الخاص للقدرات البدنية حيث تهدف تلك المرحلة إلى:
- بناء المستوى الرياضي بتدريب وتوجيه اللاعبين إلى تخصصاتهم الدقيقة.
- تنمية العناصر البدنية الخاصة باللعبة أو المسابقة.
- إعداد نفسي طويل وقصير المدى والذي يتناسب مع المرحلة.

### - المستوى الثالث:

- مرحلة تدريب المستوى العالي (الأبطال) وتعتبر تلك المرحلة مرحلة بلوغ والوصول إلى أعلى مستوى بدني ومهاري تخصصي ممكن حيث تهدف تلك المرحلة إلى:
- الوصول باللاعب إلى أفضل مستوى ممكن.

- المقدرة على الحفاظ على هذا المستوى العالي.

- العمل على رفع المستوى الشخصي الأقصى للاعب. (بسطويسي، 1999، ص. 382)

### 10-2- التخطيط قصير المدى:

ينظر إلى التخطيط قصير المدى كمرحلة محددة من مراحل التخطيط طويل المدى، فقد يكون هذا التخطيط خاص بوسم تدريبي كامل ينتهي بإعداد اللاعب للمنافسة في موسم المسابقات مع تحديد البطولات الهامة والتي يبنى عليها التخطيط للوصول باللاعب إلى أعلى فورمة رياضي. (بسطويسي، 1999، ص. 382)

هو التخطيط الذي يتم في فاصل قصير ومحدد، ففي عملية التدريب الرياضي يتم التخطيط قصير المدى لفترة تدريبية واحدة ويعتمد التخطيط قصير المدى على مبدأ التحديد والواقعية ولذلك يلزم أن يكون ملائم للممارسين من كل الجوانب. (البشتاوي، الخواجا، 2010، ص. 157)

### 10-3- التخطيط المفاجئ السريع (المكثف):

هو التخطيط لبطولة مفاجئة لم تكن في الحسبان حيث يضطر المدرب إلى استخدام التدريب الفوسفوري السريع والذي يتميز بزيادة سريعة في شدة مثير التدريب مع ثبات الحجم أو زيادة قليلة في كل من الشدة والحجم.

و قد يكون التخطيط للتدريب لإجراء بحوث قصيرة المدى وفي حدود 7-8 أسابيع، حيث يضطر المدرب إلى اللجوء إلى التدريب المكثف، وبذلك يعتمد الباحث في تلك الحالة إلى تغيير ديناميكية حمل التدريب حسب الفترة الزمنية المتاحة للخبرة البدائية من ناحية ومستوى عينة الدراسة من ناحية أخرى، هذا بالإضافة إلى الظروف الخاصة بإجراء مثل تلك البحوث والإمكانات المتاحة لها.

التدريب المكثف الذي يلجأ إليه المدرب مضطراً فيتحدد على الأسس التالية:

- مستوى الأفراد المشاركين.
- المجال الزمني للتدريب.
- الطرق والأساليب المناسبة.
- أسلوب التدرج بحمل التدريب. (بسطويسي، 1999، ص. 382-383)

انتهى.

### المراجع المعتمدة:

- بسطويسي أحمد. (1999). أسس و نظريات التدريب الرياضي، دار الفكر العربي، القاهرة.

- مفتي إبراهيم حماد. (2001). التدريب الرياضي الحديث، تخطيط و تطبيق و قيادة، ط2، دار الفكر العربي، القاهرة.
- مهند حسين البشتاوي، أحمد إبراهيم الخواجا. (2010). مبادئ التدريب الرياضي، ط2، دار وائل للنشر، عمان.
- عامر فاخر شغاتي. (2014). علم التدريب الرياضي، نظم تدريب الناشئين للمستويات العليا، ط1، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة محمد الشريف مساعدي سوق أهراس  
معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية

المادة: التريص الميداني المستوى: السنة الثالثة ليسانس الموسم الجامعي: 2026/2025

محاضرة (08): الدورات التدريبية

تمهيد:

بعد الفهم الصحيح لوحدة العملية التدريبية وارتباط مكوناتها ببعضها البعض من الأمور الهامة لبلوغ المستويات العالية، كما أن معرفة أصغر تكوين في العملية التدريبية هو الأساس لتشكيل حمل التدريب وتخطيط التكوين العام لموسم التدريب ولذا سوف نتعرض هنا لوحدة التدريب أو الدورات التدريبية الصغرى Microcycles والدورات التدريبية المتوسطة Mésocycles والدورات التدريبية الكبرى Macrocycles.

1- الدورات التدريبية الصغرى (الأسبوعية):

يقصد بالدورة التدريبية الصغرى أصغر تكوين لدورة الحمل والتي تتكون من مجموعة وحدات تدريبية منتظمة تؤدي خلال أيام، ومهما اختلفت أو تشابهت محتويات هذه الوحدات في مقادير الأحمال أو التكرار فهي موجهة لهدف محدد أثناء سير العملية التدريبية خلال فترة معينة في الموسم التدريبي، ويتراوح عدد أيام الدورة التدريبية الصغرى ما بين يومين إلى عشرة أيام ويتوقف تحديد عدد الأيام على الواجبات التدريبية المطلوب تحقيقها، وفي توجه آخر اعتبر Matveive و Dick أن سبعة أيام هي أنسب مدة لدورة الحمل الصغيرة. (البساطي، 1998، ص. 127)

كما تعتبر أساس بناء الدورات التدريبية والمتوسطة حيث يتشكل منها تلك الدورات. (بسطويسي، 1999، ص. 330)

1-1- أنواع الدورات التدريبية الصغرى:

تنقسم الدورات التدريبية الصغرى إلى أشكال متنوعة، يتم تنظيمها في تكوين معين عند تشكيل إطار الدورة التدريبية المتوسطة أو الكبيرة، طبقاً للهدف المراد تحقيقه وحالة اللاعب التدريبية وطبقاً لرأي ماتفياف Matveive تكون أنواع الدورات الصغرى على الشكل التالي:

أ- الدورات الإعدادية:

تنقسم إلى الدورات الإعدادية العامة والدورات الإعدادية الخاصة وتستخدم الدورة العامة الأساسية في أول فترة من فترات الإعداد وفي بداية أي دورة متوسطة أخرى مرتبطة بزيادة نسبة الإعداد العام، بينما تستخدم الدورة الخاصة في مرحلة الإعداد الخاص والإعداد للمباريات وتتنوع أشكال الدورات الإعدادية العامة والخاصة إلى الدورة العادية أو المعتدلة وإلى الدور التصادمية والتي تتميز بدرجة شدة عالية الحمل من خلال تكثيف جلسات التدريب ويكون واجبها الأساسي الارتقاء بمستوى التكيف.

#### ب- الدورات المدخلية الموصلة:

تستخدم عند الإعداد المباشر لدخول المباريات، حيث التوزيع الأمثل للحمل و لراحة، يتناسب مع توزيع الحمل والراحة خلال المنافسات لتحقيق التكيف المناسب بالتدريب على نظام المنافسة.

#### ج- الدورات التنافسية:

يتم ترتيب هذه الدورات طبقاً لنظام برنامج المسابقات وطبيعتها أي الشكل الحقيقي لأسبوع المنافسة.

#### د- الدورات التكميلية:

يطلق عليها دورة استعادة الشفاء واستجماع القوى، يستخدم هذا النوع من الدورات في نهاية الدورات المتوسطة وغالباً بعد الدورات التصادمية التي تتميز بقيم حمل عالية ويتميز هذا النوع بتخفيف قيم حمل التدريب و زيادة عدد أيام الراحة النشطة. (البساطي، 1998، ص. 127-142)

### 1-2- عوامل وأسس تشكيل الدورات التدريبية الصغرى:

- ارتباط الدورة الصغرى بالمتوسطة، حيث تتكون كل دورة متوسطة من عدد من الدورات الصغرى لكل منها وظيفة وغرض يجب أن تؤديه وتحققه في إطار هدف الدورة التدريبية المتوسطة.
- اختلاف محتوى وطرق وأساليب التدريب الخاص بكل دورة باختلاف الهدف الذي يجب أن تحققه في كل من مرحلة وموسم تدريبي فموسم الإعداد تستخدم فيه الدوائر التدريبية الصغرى (طريقة الحمل المستمر بأساليبه المعروفة سواء لتحسين التحمل العام والخاص بالإضافة إلى تحمل كل من القوة والسرعة، وموسم المسابقات تستخدم فيه طرق التدريب الفكري بنوعيه والتكراري ذو الشدة القصوى وأساليبهم المعروفة وهذا على سبيل المثال).
- ارتباط تشكيل الدورات التدريبية الصغرى بهدف كل وحدة من حيث كونها وحدة تعليمية أو تدريبية أو تعليمية تدريبية أو تقويمية استشفائية، ولكل منها تشكيل ومحتوى تدريبي خاص

- بها، فالوحدة التعليمية تتميز بحمل تدريبي منخفض، وذلك بخلاف الوحدات التعليمية التدريبية أو التدريبية والتي تتشكل مكونات أحمالها حسب هدف كل وحدة.
- ملاحظة العلاقة المتبادلة بين مكونات حمل التدريب والحالة الوظيفية للاعب من ناحية ومستواه البدني والمهاري من ناحية أخرى، وذلك من دورة تدريبية صغرى لأخرى والتي تحددها مقدرة اللاعب على مجابهة حمل التدريب في كل وحدة حتى ظهور التعب ومقدرته العودة إلى التعويض الزائد بعد مرحلة الاستشفاء، وبذلك يراعي أن تبدأ الدورة الصغرى بوحدات ذات شدة حمل مرتفع نسبياً للوصول حتى ظهور التعب، يتبعها وحدات استشفائية بحمل منخفض نسبي لإزالة مسببات التعب.
  - يتأثر تشكيل الدورات التدريبية الصغرى بكل من نوع النشاط الممارس وعدد الوحدات التدريبية داخل كل وحدة صغرى ومدى تأثير ذلك على مستوى اللاعب وأدائه.
  - يراعي عند تشكيل التدريب للدورات التدريبية الصغرى تطبيق مبدأ توجيه حمل التدريب، بحيث لا تكرر توالي جرعات ذات شدة عالية، إلا في حالات تستدعي ذلك، كحالات الوصول إلى الفورمة الرياضية للاعبين المستويات العليا، وكذلك عند إعطاء جرعات منخفضة متوالية عند حالات الاستشفاء وبذلك يجب أن يكون حمل التدريب تموجياً وليس على وتيرة واحدة.
  - ملاحظة العلاقة بين تعلم مهارات رياضية جديدة وحالة اللاعب البدنية والوظيفية والتي تظهر من خلال تشكيل الوحدات التدريبية الصغرى بحيث يسبق الوحدات التعليمية للمهارات المختلفة، وحدات تدريبية للقدرات البدنية الخاصة ذات شدة أقل من القصوى وحتى يتمكن اللاعب من استيعاب المهارة الجديدة وامكانية السيطرة عليها وهو في حالة استشفاء تام.
  - من منطلق الفردية في التدريب، فلكل لاعب تشكيل خاص في وحداته التدريبية الصغرى والتي تتناسب مع ظروفه الحياتية حتى يكون عنده الإيقاع الحيوي الخاص والمميز والثابت، والذي يرتبط مع الوحدات التدريبية الخاصة بالدورة الصغرى من خلال مكونات الحمل.
  - عند تشكيل الوحدات التدريبية الخاصة بالدورة الصغرى، يجب أن تتواءم الوحدات الاستشفائية مع وحدات تنمية القدرات البدنية الخاصة بالسرعة والقوة المميزة بالسرعة حيث يكون اللاعب في مرحلة التعويض الزائد.

- عند تشكيل أحمال تدريبية تستدعي نظم الطاقة الهوائية واللاهوائية، ينصح بأن يكون نصيب الوحدات الصغرى الإعدادية خاصة بالطاقة الهوائية والوحدات التدريبية الصغرى الأساسية خاصة بالطاقة الهوائية واللاهوائية حيث تتبعها الوحدات الاستشفائية الخاصة باستعادة الشفاء.
- ويضيف ماتيفيف 1981 Matwev أيضاً عوامل وشروط مؤثرة في تشكيل الدورات التدريبية الصغرى منها ما يلي:
- أنظمة حياة الفرد.
  - عدد الوحدات التدريبية.
  - رد الفعل الفردي للأحمال التدريبية.
  - مكان دورة الحمل الصغيرة في النظام العام من خطة التدريب.
- نموذج رقم (01): يبين العلاقة بين مكونات الدورة الصغرى من حمل واستشفاء (6-10 وحدات):

اليوم	عدد الوحدات	التشكيل الأول (6 وحدات)	التشكيل الأول (10 وحدات)
الأول	الوحدة الأولى	تحميل بشدة متوسطة	تحميل بشدة أقل من القصوى
	الوحدة الثانية	" " "	تحميل بشدة متوسطة
الثاني	الوحدة الأولى	تحميل بشدة أقل من القصوى	تحميل بشدة أقل من القصوى
	الوحدة الثانية	" " "	تحميل بشدة قصوى
الثالث	الوحدة الأولى	تحميل بشدة قصوى	تحميل استشفائي
	الوحدة الأولى	تحميل استشفائي	تحميل بشدة أقل من القصوى
الرابع	الوحدة الثانية	" " "	تحميل بشدة قصوى
	الوحدة الأولى	تحميل بشدة أقل من القصوى	تحميل بشدة متوسطة
الخامس	الوحدة الثانية	" " "	تحميل بشدة أقل من القصوى
	الوحدة الأولى	تحميل بشدة قصوى	تحميل استشفائي
السابع	راحة		
	تمام		

- نموذج رقم (02): يبين دورة تدريبية صغرى تحتوي على (10 وحدات تدريبية) عن السيد عبد المقصود 1994م عن كندرمان.. (لاعب مسافات متوسط):

عدد الوحدات	الوحدات	المحتوى
-------------	---------	---------

الاثنين: صباحاً	الأولى	الشدة 60% حمل مستمر (90-120 دقيقة)
الثلاثاء صباحاً	الثانية	الشدة 40-50% تدريب استشفائي (45-60 دقيقة)
الثلاثاء عصرأ	الثالثة	الشدة 80-90% تدريب تحمل السرعة
الأربعاء صباحاً	الرابعة	الشدة 30-50% تدريب استعادة اسجتماع القوى (45-60 دقيقة)
الأربعاء عصرأ	الخامسة	الشدة 70-80% حمل مستمر (45-50 دقيقة)
الخميس صباحاً	السادسة	الشدة 60% حمل مستمر (90-120 دقيقة)
الجمعة صباحاً	السابعة	تدريب استعادة استجماع القوى (40-60 دقيقة "خفيف")
الجمعة عصرأ	الثامنة	الشدة 80-90% تدريب تحمل السرعة
السبت صباحاً	التاسعة	الشدة 60% حمل مستمر (90-120 دقيقة)
الأحد صباحاً	العاشرة	الشدة 50%-80% حمل متغير

## 2- الدورات التدريبية المتوسطة:

يقصد بالدورة التدريبية المتوسطة دور الحمل الفترية، وهي عبارة عن تكوين يتمثل في سلسلة من الدورات التدريبية الصغيرة المتضمنة لمرحلة تدريبية متكاملة من الإعداد نسبياً، داخل تخطيط الموسم وينصح خبراء التدريب أن انخفاض الحمل خلال تلك الدورة الصغيرة كالدورة التكاملية لاستعادة الاستشفاء يجب أن تتراوح ما بين 40 إلى 50% عن متوسط قيم الحمل في الدورات السابقة، و لقد اختلف العلماء على تحديد مدة الدورة التدريبية فاعتبروها ما بين 6 إلى 8 أسابيع كحد أكبر لتكوينها، بينما بصفة أنسب فإن مدة تكوين الدورة التدريبية المتوسطة من 04 إلى 06 أسابيع. (البساطي، 1998، ص. 143)

كما تمثل الدورة التدريبية المتوسطة جزءاً أساسياً يتكرر بأشكال مختلفة متدرجة الشدة على مدار السنة التدريبية لتمثل في إجمالها الدورة التدريبية الكبرى. (شغاتي، 2014، ص. 120)

يعرفها على فهمي البيك وآخرون على أنها "عبارة عن تكوينات منفصلة من الدورات التدريبية الكبيرة والتي تظهر في شكل مراحل متكاملة من الإعداد خلال عملية التدريب، وتتكون من عدة دورات تدريبية صغيرة، والتي تمثل دورة الحمل الأسبوعية، حيث تتمثل بإيقاع حيوي أسبوعي أو أكثر أو أقل حسب ظروف تشكيل حمل التدريب، وبذلك يمكن تجميع عدد من تلك الدورات التدريبية الصغرى وفي حدود 3-6 دورات لتكون دورة تدريبية متوسطة، والتي قد تتمثل في دورة الحمل

الشهرية، والتي تلازم مع الإيقاع الحيوي الشهري للقدرات البدنية والوظيفية والنفسية والعقلية للاعب، حيث يبدأ هذا الإرتفاع من 23 يوماً وحتى 33 يوماً (عن شفيبودا وآخرين 1996م Schweboda). (البيك وآخرون 2009، ص. 142)

## 2-1- أنواع الدورات التدريبية المتوسطة (الأشكال الرئيسية للدورات التدريبية المتوسطة):

للدورة التدريبية المتوسطة أشكال متنوعة تختلف في تسلسل الدورات الصغيرة المكونة لها وكذا تشكيل الحمل خلالها طبقاً للهدف منها خلال فترات ومراحل التدريب وتنقسم إلى:

### أ- الدورة التدريبية الشاملة التمهيدية:

و هي دورة متوسطة تبدأ بها فترات الإعداد في بداية الدورات الكبيرة وتشمل على دورتين إلى ثلاث دورات صغيرة عادية تنتهي بدورة صغيرة أخرى لاستعادة الشفاء "ماتفياف Matveive" ويتميز شكل الحمل خلالها بقيم عالية لحجم الحمل و الشدة المنخفضة.

### ب- الدورة التدريبية الأساسية:

تعتمد فترات الإعداد بصفة رئيسية على هذا النوع من الدورات، حيث يكون العمل موجه نحو المتطلبات الأساسية وتستخدم التدريبات الموجهة نحو تطوير الإمكانيات الوظيفية من خلال الدورات الموجهة للإعداد العام والخاص، وتتميز بقيم عالية لمكونات الحمل خلال الجرعات التدريبية المكونة للدورات الصغيرة فقد يكون التشكيل موجه نحو الارتقاء والتطوير لمستوى الحالة التدريبية، وقد يكون موجه نحو تثبيت مستوى الحالة التدريبية إسهاماً في إتمام عملية التكيف. (البساطي، 1998، ص. 143-154)

### ج- دورة المراقبة الإعدادية:

يشكل هذا النوع من الدورات في الغالب طبقاً لنظام البطولة واتجاهاتها و تستخدم عند بلوغ الإمكانيات الخاصة بالرياضي مستوى مناسب من خلال عملية الإعداد في الدورات السابقة، حيث يتحدد الهدف هنا من هذه الدورة في الإعداد للمنافسة الرئيسية ومن ثم تشكيل الدورة التدريبية، بحيث يسمح ذلك بالاشتراك في المنافسة القريبة ومن خلال ذلك يتم توجيه محتويات الإعداد، فيمكن أن توجه نحو الارتقاء بالجوانب الضعيفة التي أوضحتها عملية المتابعة للمستوى خلال تلك المنافسة مثل: تدعيم القدرات البدنية الخاصة أو تدعيم جوانب التدريب الأخرى المهارية و الخطئية، كما يمكن أن يكون اتجاه الدورة نحو خفض مستوى الحمل و خاصة بعد استخدام الحمل العالي في الدورات السابقة. (البساطي، 1998، ص. 154)

**د- الدورة ما قبل المنافسات:**

تعد هذه الدورات أحد أشكال الدورات المتوسطة الهامة جداً في مرحلة الإعداد المباشر للمنافسات وتشكل محتوياتها بنظام المسابقة وظروفها إلى حد كبير لإمكانية تحقيق التكيف مع نظام المنافسة وظروفها بغية تحقيق مستويات عالية من الإنجاز في المنافسة والإسراع في إتمام استعادة الشفاء.

**و- الدورة التنافسية:**

تعتبر هذه الدورات هي النوع الرئيسي المستخدم خلال مرحلة المسابقات وتوجد أشكال متنوعة لبناء هذه الدورات حيث يرجع تنوعها إلى توزيع أيام المسابقة خلال مرحلة المسابقات والمستويات ومستوى الحالة التدريبية للاعب وأبسط صورة لهذا النوع من الدورات المتوسطة التنافسية تحتوي على ثلاث دورات صغيرة هي:

➤ دورة صغيرة مدخلية.

➤ دورة منافسات صغيرة.

➤ دورة تكميلية صغيرة لاستعادة الشفاء.

وتتوقف تغيرات أشكال بناء دورة المنافسات على توزيع المسابقات و عددها ورتبها أيضاً. (البساطي،

1998، ص. 155-156)

**2-2- عوامل وأسس تشكيل الدورات التدريبية المتوسطة:**

- يستحسن أن تنتهي الدورة التدريبية المتوسطة بدورة استشفائية صغيرة، وذلك حسب شدة أحمال التدريب ومستوى إجهاد اللاعب، حتى يتجنب اللاعب الوصول إلى الحمل الزائد من جراء تراكم التعب الناتج عن الوحدات التدريبية ذات الأحمال العالية والذي قد يؤثر سلباً على المستوى البدني والمهاري والنفسي، وعلى ذلك يجب التنسيق بين أنواع الدورات الصغيرة المكونة للدورة المتوسطة وفقاً لموضع الدورة المتوسطة من الموسم التدريبي زماً يترتب على ذلك من تشكيل أحمال خاصة ومناسبة.
- يجب أن يتناسب توقيت الإيقاع الحيوي للاعب مع إيقاع الوحدات التدريبية المختلفة بالدورة المتوسطة بالنسبة لشدة حمل التدريب، وذلك مع توقيت البطولات واللقاءات الرياضية الهامة والخاصة بموسم التدريب، حتى يتمكن اللاعب من تحقيق أي مستوى يمكن بدنياً ومهارياً ونفسياً.

▪ عند تشكيل الدورات المتوسطة والخاصة بالسيدات يجب وضع الإيقاع البيولوجي لهن في الحسبان، حيث تتناسب شدة حمل التدريب الخاص بالوحدات التدريبية مع الإيقاع الحيوي لكل لاعبة بحيث تتواءم الوحدات التدريبية الاستشفائية ذات الشدة المنخفضة نسبياً مع مرحلة ما بعد الطمث والتي تستمر في حدود أسبوع، حيث تمثل تلك الفترة عند المرأة مرحلة إجهاد بدني ووظيفي ونفسي.

▪ يراعي التنسيق بين تمرينات الإعداد العام والخاص على مدار الوحدات التدريبية الخاصة بالدورات المتوسطة المتتالية، بحيث تزداد نسبة تمرينات الإعداد الخاص في وحدات التدريب كلما قربت من موسم المسابقات، مع عدم إغفال أهمية ودور تمرينات الإعداد العام في كل دورة تدريبية متوسطة. (بسطويسي، 1999، ص. 350-351)

### 3- الدورة التدريبية الكبيرة:

هي عبارة عن دورة تدريبية شاملة لعدد كبير نسبياً من الدورات المتوسطة وأقل تكوين لها يدوم لمدة ستة أشهر تقريباً و حتى أكثر من عام، ويتوقف تكوينها الداخلي على خصائص الرياضي والرياضة والهدف العام خلال المرحلة التدريبية، وهي بذلك تحتوي على جميع أنواع الدورات المتوسطة والصغيرة كل في مكانه المخطط له خلال الموسم التدريبي، حيث تتميز كل مرحلة تدريبية خلال فترات التدريب بواجبات مختلفة يتم وضع التشكيل والتسلسل المناسب للدورات الصغيرة بما يحقق هذه الواجبات، وإذا نظرنا إلى الدورة التدريبية الكبيرة لموسم تدريبي نجد أن تشكيل الدورات المتوسطة المكونة لها تختلف طبقاً لتقسيم الموسم التدريبي لفترات بناء على طبيعة المنافسة ونوع الرياضة، حيث تشكل الدورات الصغيرة والمتوسطة الهدف المراد بلوغه في كل فترة، وتشتمل الدورة التدريبية الكبرى على أربعة مراحل هي: (البساطي، 1999، ص. 156-157)

#### - مرحلة التحضير:

تتم هذه الفترة ما بين ثمانية أسابيع إلى اثني عشرة أسبوعاً وتهدف أساساً إلى رفع مستوى اللاعب بدنياً وتقنياً وخطياً ونفسياً والوصول به إلى أعلى درجة ممكنة وهو ما يطلق عليه الفورمة الرياضية، وتنقسم لفترتين هما:

أ- فترة التحضير البدني العام:

تستغرق عادة ما بين أسبوعين إلى ثلاثة أسابيع ويخطط فيها تمرينات تهدف إلى الإعداد البدني العام والعمل على رفع مستوى المهارات الأساسية ومراجعة بعض الخطط التي سبق تعلمها ويتميز حمل التدريب في هذه المرحلة بزيادة الحجم وانخفاض الشدة مع إعطاء فترات راحة طويلة نسبياً، و كلما اقتربنا من مرحلة الإعداد الخاص كلما قل الحجم و زادت الشدة تدريجياً.

### ب— فترة التحضير البدني الخاص:

تستغرق ما بين ثلاثة أسابيع إلى أربعة ويتم فيها تخطيطي تمرينات تهدف إلى الإعداد البدني الخاص والتأكيد على رفع مستوى المهارات الأساسية وتخطيط تمرينات مركبة للمهارات بعضها مع بعض وتمرينات مركبة للمهارات مع عناصر اللياقة البدنية، كما تتضمن تمرينات خطط اللعب وتمرينات المراكز وطرق اللعب وتمرينات خطط المواقف الثابتة ويتميز حمل التدريب في هذه المرحلة بقلّة الحجم و زيادة الشدة.

### — فترة التحضير ما قبل التنافسية:

تستغرق هذه المدة ما بين ثلاثة إلى خمسة أسابيع وفيها يخطط لتثبيت المستوى العالي للأداء الخططي الذي وصل إليه التدريب كذلك العمل على اختيار أفضل التشكيل المنشط للعب التنافسي والوصول إلى درجة عالية من التركيز الدفاعي والهجومي.

### — فترة التحضير التنافسي:

الهدف الرئيسي لهذه الفترة هو محاولة الحفاظ على المستوى العالي الذي وصل إليه لاعبوا الفريق من فورمة رياضية، ومن جهة أخرى تحضير البديل الجاهز لكافة المراكز تحسباً للإصابات أو العقوبات الإدارية، أما بالنسبة لحمولة التدريب يجب أن لا تزيد عن حمل التدريب في مراحل فترة الإعداد بشكل عام.

### — الفترة الانتقالية أو الراحة الإيجابية:

تمتد هذه الفترة من أربعة إلى ثمانية أسابيع ويكون هدفها ترويجي كما يهتم فيها المدرب بممارسة أنشطة رياضية أخرى خارجة عن الاختصاص، أما الحمولة تكون في حدود الراحة النشطة و انخفاض الجهود البدنية.

➤ هناك دورات تدريبية عدة في مجال التخطيط الطويل المدى لتدريب رياضي المستويات العليا، وتتمثل في الدورات الكبرى ذات الموسم الواحد والدورة التدريبية ذات الموسمين والدورة التدريبية ذات الثلاثة مواسم والأربع وحتى الخمس مواسم، كما تتداخل هذه الدورات فيما بينها من حيث مراحل التدريب للإعداد فضلاً عن دورات التدريب الصغرى والمتوسطة طيلة مدة التدريب المنبثقة من الدائرة التدريبية السنوية. (شغاتي، 2014، ص. 124-125)

### 3-1- أشكال الدورات التدريبية الكبرى:

#### 3-1-1- دائرة سنوية: ومميزاتها:

- أ- الحساب الدقيق للدورات التدريبية.
- ب- مرنة وقابلة للتعديل.
- ج- قرب الهدف.

#### 3-1-2- دائرة متعددة السنوات: ومميزاتها:

- أ- بعد الهدف الرئيسي.
- ب- تعدد الأهداف والواجبات الصحية.
- ج- طول مدة الدورة وتعلقها بالبطولات الأولمبية العالية. (شغاتي، 2014، ص. 129)

انتهى.

### المراجع المعتمدة:

- أمر الله أحمد البساطي: قواعد و أسس التدريب الرياضي و تطبيقاته، منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر، 1998.
- بسطويسي أحمد. (1999). أسس و نظريات التدريب الرياضي، دار الفكر العربي، القاهرة.
- مفتي إبراهيم حماد. (2001). التدريب الرياضي الحديث، تخطيط و تطبيق و قيادة، ط2، دار الفكر العربي، القاهرة.
- على فهمي البيك وآخرون. (2009). سلسلة الاتجاهات الحديثة في التدريب الرياضي "نظريات- تطبيقات"، الجزء الرابع، تخطيط التدريب الرياضي، ط1، منشأة المعارف، الإسكندرية.
- عامر فاخر شغاتي. (2014). علم التدريب الرياضي، نظم تدريب الناشئين للمستويات العليا، ط1، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي  
جامعة محمد الشريف مساعدي سوق أهراس  
معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية

المادة: التربص الميداني المستوى: السنة الثالثة ليسانس الموسم الجامعي: 2026/2025

محاضرة (09): الوحدة التدريبية

الوحدة التدريبية

1- مفهوم (الوحدة التدريبية، جرعة التدريب، البطاقة الفنية):

- تعرف وحدة التدريب (جرعة) التدريب بأنها مجموعة من الأنشطة الحركية التي تتحقق خلالها بعض الأهداف التعليمية أو التطبيقية أو كلاهما معاً من خلال عدد من التمرينات التي تنظم بشكل متوافق.

- يمكن التفريق بين وحدات التدريب طبقاً للسمة المميزة لها والتي تنبع من الهدف الرئيسي لكل منها. فهناك وحدة تدريبية يغلب عليها السمة البدنية أخرى يغلب عليها السمة المهارية والثالثة الخطئية.

- قد يحتوي اليوم الواحد على أكثر من وحدة تدريبية خلال تدريب المستويات العليا. (مفتي، 2001، ص. 272)

- تعتبر الوحدة التدريبية الحجر الأساسي المتكرر لبناء الهيكل التدريبي ليس فقط بالنسبة للدورة التدريبية الصغرى... بل يمتد ذلك إلى الدورات المتوسطة والكبرى، وبذلك يتوقف نجاح خطة التدريب السنوي على التشكيل الجيد للوحدات التدريبية في كل موسم من مواسم التدريب والذي تحتويه الدورات المختلفة، حيث يعتمد أساساً على تقنين حمل التدريب في كل وحدة من تلك الوحدات والذي يربط بهدف ونوع كل دورة وموسم، هذا بالإضافة إلى التنسيق الجيد في المحتوى بين كل وحدة تدريبية وأخرى.

والوحدة التدريبية قد تؤد مرة واحدة في اليوم أو مرتين إلى ثلاث مرات، وذلك حسب ظروف ومقتضيات التدريب والذي يتمثل في نوع النشاط الممارس والموسم التدريبي والهدف من كل وحدة، كما أن لكل وحدة هدفاً قد يكون تدريبياً أو تعليمياً أو تدريبياً تعليمياً أو استشفائياً، وبذلك تختلف تلك الأهداف على مدار السنة التدريبية من دورة إلى أخرى ومن موسم لآخر حيث ترتبط كل وحدة بالوحدة والوحدات السابقة واللاحقة لها حيث إنها جزء لا ينفصل عن تلك الوحدات. (بسطويسي، 1999،

ص. 330-331)

- وينبغي أن تشمل وحدة التدريب على ما يلي:
- تحديد وسيلة وجرعة عملية التهيئة والإعداد (الإحماء).
- ترتيب وتسلسل تمرينات الجزء الرئيسي.
- تحديد حمل التدريب (كثرة التمرينات ودوامها وعددها ومرات تكرارها وفترات الراحة).

## 2- أهداف الوحدة التدريب:

- تحقق الوحدة التدريبية اليومية واحداً أو أكثر من الأهداف الرئيسية التالية وهي الأهداف المهارية والبدنية والخطبية والنفسية والمعرفية والاستشفائية.
- من المستحسن ألا تزيد أهداف الوحدة التدريبية اليومية عن هدفين للناشئين وثلاثة للبالغين. (مفتي، 2001، ص. 272)

## 3- أنواع الوحدة التدريبية:

### - الوحدة التدريبية التعليمية:

يتضمن الواجب الرئيسي للوحدة التدريبية التعليمية ما يأتي:  
إن اكتساب المهارة الجديدة أو أداء خططي خلال الوحدة التدريبية تصمم بأسلوب بسيط جداً، فعندما يوضح المدرب الأهداف والإحماء في المقدمة، فإن الوقت الباقي من زمن الوحدة التدريبية سيكون مكرساً أو مخصصاً لتعليم المهارة الجديدة والباقي من زمن الوحدة التدريبية للمدرب، يوضح فيها بعض الملاحظات المتعلقة بتحقيق الواجب من عدمه.

### - الوحدة التدريبية المساعدة:

ويوزعون هذه الوحدة إلى التعليم الإضافي التي من خلالها سيحاول الرياضيون تحسين مستوى أداء مهاراتهم، يعطي مثل هذه الوحدة التدريبية المساعدة تكرارات كثيرة دائماً إلى الرياضيين المبتدئين وخصوصاً عند تحسين الأداء المهاري لديهم.

### - وحدة تدريبية لإتقان مهارة معينة:

تصمم مثل هذه الوحدة فقط لأولئك الرياضيين الذين وصل أداؤهم المهاري المستوى المقبول وخصوصاً عند رياضي المستويات العليا.

### - وحدة تدريبية تقويمية:

تصمم هذه الوحدة لإجراء الاختبارات للرياضيين أو للسباقات التجريبية بالنسبة للألعاب الجماعية والألعاب الفردية لغرض تقويم الإعداد المحقق في المرحلة المعينة من التدريب، فمن الواجب الرئيسي

لمثل هذه الوحدات التدريبية هو القيام بعملية الاختبار النهائي لأعضاء الفرق، لتجانس أعضائه ويكون الاختبار واحداً أو أكثر ويعد من أهم عوامل التدريب لهذه الوحدة التدريبية. (شغاتي، 2014، ص. 104-105)

ويرى بسطويسي أحمد 1999 أن الوحدات التدريبية يمكن تقسيمها حسب هدف بنائها إلى:

- الوحدة التعليمية.

- الوحدة التعليمية التدريبية.

- الوحدة التدريبية.

- الوحدة التقويمية.

- الوحدة الاستشفائية.

➤ سوف نوضح الأهداف التي لم نتطرق إليها سابقاً وهي:

- **الوحدة التعليمية التدريبية:**

يذكر هارا أن الوحدات التعليمية التدريبية موقعها بالنسبة للسنة التدريبية، بعد الوحدات التعليمية حتى يمكن للاعب تطبيق ما تعلمه والتدرب عليه بصورة أفضل، حيث يساعد في ذلك عمليات التغذية الراجعة، فيؤدي اللاعب ما تعلمه حديثاً ثم يشاهد ما أداه حتى يقف عن أخطائه، وذلك منذ البداية حتى لا تستفحل مثل تلك الأخطاء.

- **الوحدة التدريبية:**

تعتبر الوحدة التدريبية ودة رئيسية متكررة ويمكن استخدامها بعد الوحدات التدريبية التعليمية والتعليمية التدريبية بغرض تنمية وتحسين القدرات البنية والمهارية وصولاً إلى الوحدات النموذجية والتي تأخذ الشكل النهائي الممثل لإعداد اللاعب المتكامل لأداء المنافسة. وبذلك لا يمكن الفصل بين هاتين الوحدتين (الوحدة التعليمية، الوحدة التعليمية التدريبية)، حيث إن الوحدة التدريبية يجب أن تكون نموذجية دائماً في مراحل تشكيلها بحيث تخدم المرحلة سواء في الدورة التي تمثلها (صغرى-متوسطة-كبرى) أو الهدف المناط إليها.

- **الوحدة الاستشفائية:**

تتمثل الوحدات الاستشفائية الراحة الايجابية والنشطة بين مراحل ومواسم التدريب المختلفة والمتضمنة الدورات التدريبية، وذلك بهدف إعادة الاستشفاء من الأحمال التدريبية الكبيرة الواقعة على كاهل اللاعب، وبذلك تعمل مثل تلك الوحدات على تقدم المستوى من خلال التعويض الزائد، مرحلة ما بعد

الاستشفاء، وعليه فموقعها على مدار السنة التدريبية يرتبط بحالة اللاعب الفسيولوجية بالمقال الأول... درجة إجهاده، والمبنى على شدة مثير التدريب، ولذلك فهي متطلبة بنسب متفاوتة حيث تكثر بين الوحدات التدريبية ذات الأحمال العالية، أو بعدها مباشرة، كما يكثر استخدام مثل تلك الوحدات التدريبية عندما يزداد حجم التدريب اليومي والذي قد يصل إلى ثلاث أو وحدات تدريبية يومية، كما ينصح بأن يعقب البطولة أو المنافسة أو المبراة وحدة تدريبية استشفائية خاصة أو بين دورتين منافسة، وبذلك يمكن تمثيل تلك الدورات كدورات صغرى استشفائية (بسطويسي، 1999، ص. 335-337)

#### 4- تكوين الوحدة التدريبية: (أجزاء وحدة التدريب، بناء الوحدة التدريبية)

تتكون الوحدة التدريبية من ثلاثة أجزاء رئيسية، حيث ترتبط تلك الأجزاء بهدف كل وحدة سواء كان تعليمياً أو تدريبياً. . إلخ، وبذلك تبنى مكونات الوحدة لتحقيق تلك الأهداف كما يلي:

\* المقدمة وتشمل:

- الجزء التمهيدي (5-10د).

- الجزء الإعدادي (25-35د).

- الجزء الرئيسي: (35-55د).

- الجزء الختامي (15-20د).

وبذلك يكون حجم الوحدة التدريبية من (80-120د). (بسطويسي، 1999، ص. 331)

#### أولاً: مقدمة الوحدة التدريبية (التقديم التمهيدي):

تشمل مقدمة الوحدة التدريبية على جزئين أساسيين، الجزء التمهيدي وهو المدخل لوحدة التدريب ويتم من خلاله مقابلة اللاعبين في الملعب والتحدث إليهم، سواء اصطفوا بتشكيل منتظم كالصف الواحد أو في تشكيل حر، ويهدف لتحقيق عدة أهداف نذكر منها ما يلي:

- توضيح أهداف الوحدة التدريبية.

- تحقيق أهداف معرفية أو أخلاقية أو نفسية.

- تقديم بعض المعلومات. (مفتي، 2001، ص. 273)

ويضيف أحمد بسطويسي أن الجزء التمهيدي من الوحدة التدريبية يستغرق من (5-10د) حيث تكتمل فيه الأمور الإدارية الخاصة باللاعبين من حضور وغياب وتأمين الجوانب التربوية الخاصة بالوحدة التدريبية، هذا بالإضافة إلى تعيين المهام الخاصة بمفردات التدريب لكل لاعب على حدة إن كان

التدريب فردياً أو لكل جماعة إن كان التدريب جماعياً، هذا إلى جانب حث وشحن اللاعبين نفسياً لإقبال على الوحدة التدريبية بروح عالية لتنفيذ مهام التدريب.

أما الجزء الثاني (الإحماء، الإحماء) من المقدمة فهو خاص بإعداد اللاعب بدنياً ووظيفياً ونفسياً، وذلك عن طريق الإحماء العام والخاص والذي يستغرق في حدود (25-35د) حسب مستوى اللاعب ونمطه ودرجة حرارة الجو، حيث يحتاج اللاعب لوقت أطول في الطقس البارد، (بسطويسي، 1999، ص. 331)، ويطلق عليه البعض أسماء أخرى مثل (التسخين، التهيئة) ويتراوح زمن الإحماء ما بين 10% - 20% من الزمن المخصص لوحدة التدريب. (مفتي، 2001، ص. 273)

#### - أهداف الإحماء (الإعداد):

- زيادة سرعة ضربات القلب وما يدفع من الدم في كل ضربة وزيادة اتساع الأوعية الدموية.
- زيادة سرعة التهوية الرئوية وذلك بزيادة كمية الهواء المستنشق حتى يصبح التنفس أعمق وأسرع.
- اكتساب العضلات الاستثارة والاسترخاء والاستطالة المطلوبة للأداء.
- رفع درجة حرارة الجسم.
- الوصول لأقصى درجة استجابة لرد الفعل. الوصول لاستثارة انفعالية إيجابية لممارسة التدريب والمباراة.
- الإعداد والتهيئة للمهارات الحركية العامة والخاصة بالرياضة التخصصية.
- العمل على تهيئة الفرد لأقصى استعداد نفسي للتدريب أو المباراة. (مفتي، 2001، ص. 273-274)
- إعداد العضلات والمفاصل للعمل بكفاءة عالية عن طريق زيادة قابليات العضلات علة الانقباض والانبساط حيث يساعد في ذلك تمرينات المرونة حيث تقلل لزوجة العضلات والتي تعمل على تفادي الشد والتمزقات التي قد تصيب أنسجة العضلات.
- توصيل الأوكسجين والغذاء إلى العضلات مما يزيد من معدل التمثيل الغذائي ودرجة حرارة الجسم مع التقليل من الدين الأوكسجيني، هذا بالإضافة إلى تأخير ظاهرة التعب.
- وقاية القلب من الجهد المفاجئ والذي قد يترتب عليه أضرار صحية. . قد تكون ذات تأثير سلبي على عملية التدريب. (بسطويسي، 1999، ص. 332)

#### - أقسام الجزء الإعدادي (الإحماء):

**- الإحماء العام:**

يهدف إلى رفع درجة استعداد أجهزة وأعضاء جسم اللاعب بصورة عامة لممارسة النشاط الرياضي وإيقاظ الاستعدادات النفسية لديه (مفتي، 2001، ص. 274)

تستخدم تمارين الإعداد العام ذو الشدة القليلة والمتوسطة لغرض الإحماء العام، وتؤدي مثل تلك التمارين حيث تشمل جميع أجزاء الجسم لتنشيط الأجهزة الوظيفية والحركية المختلفة بالجسم، وقد يؤدي الإحماء العام على شكل ألعاب بسيطة كألعاب المطاردة والتتابعات المختلفة والألعاب الصغيرة أو ألعاب الكرات. . . إلخ من تلك الألعاب والتي تتميز بجهد بدني منخفض، وبذلك يعمل الإحماء العام مع الإحماء الخاص في تهيئة اللاعب لأداء أفضل للجزء الرئيسي من الوحدة التدريبية. (بسطويسي، 1999، ص. 332)

**- الإحماء الخاص:**

يحل محل الإحماء العام تدريجياً ويهدف إلى تأكيد تهيئة اللاعب بدنياً و وظيفياً ومهارياً وخطياً ونفسياً لمتطلبات وحدة التدريب. (مفتي، 2001، ص. 274)

يذكر أبو العلاء عبد الفتاح 1997م. . "إذا كان هدف الإحماء العام هو تنشيط كل من الجهازين العصبي المركزي والعصبي اللاإرادي، فإن هدف الإحماء الخاص هو وضع الجهازين العصبي المركزي والعصبي الطرفي في أفضل حالة تمكنهما من الأداء بفاعلية في الجزء الأساسي من الوحدة التدريبية بالإضافة إلى تنشيط الوظائف الفسيولوجية اللاإرادية اللازمة لمتطلبات نشاط الجسم".  
وبذلك ينصح في جزء الإحماء الخاص أداء تمارين الإعداد البدني الخاص وتمارين المسابقات ذو الشدة المتوسطة وفوق المتوسطة والتي تتناسب مع النشاط البدني الممارس وعلاقته باستعادة الشفاء. (بسطويسي، 1999، ص. 332)

**- الاعتبارات التي يجب مراعاتها عند تنفيذ الإحماء:**

- التدرج.
- اختيار التمارين بحيث تتماشى مع الهدف الرئيسي من وحدة التدريب.
- تكامل كل من الإعداد العام والخاص.
- مراعاة الظروف المحيطة باللاعبين.
- مراعاة الفروق الفردية.
- التنوع.

- ارتداء اللاعبين لبدل التدريب في الجو البارد عملاً على سرعة الإحماء.
- تناسب محتوى الإحماء مع الطقس.
- فترات الراحة المناسبة خلال الإحماء.
- التشويق والترغيب.
- استخدام بعض الوسائل المساعدة في الإحماء مثل بعض أنواع التدليك وبعض الكريزمات المساعدة على تدفئة العضلات عند اللزوم.
- ألا يؤدي الإحماء إلى إجهاد اللاعب وشعوره بالإعياء.
- تناسب الإحماء مع المرحلة السنوية. (مفتي، 2001، ص. 274-275)

### ثانياً: الجزء الرئيسي من الوحدة التدريبية:

- يشمل التمرينات التي يكون لها التأثير الإيجابي في تحقيق أهداف الوحدة التدريبية.
- زمن هذا الجزء يعادل 70% - 80% من الزمن المخصص لوحدة التدريب. (مفتي، 2001، ص. 275)، (يمثل في حدود 35 - 55 دقيقة والذي يرتبط ارتباطاً وثيقاً بنوع وشكل الوحدة). (بسطويسي، 1999، ص. 333)

### - اعتبارات يجب أن تراعى في الجزء الرئيسي:

- البدء بالتمرينات التي تتطلب أفضل استجابة وانتباه وجهد.
- البدء بتمرينات التعليم المهاري عقب الإحماء مباشرة لأن هذا يتطلب أقصى درجة من تركيز الانتباه، وذلك ينطبق أيضاً على تمرينات الاستجابة الحركية.
- تعطى تمرينات السرعة بعد تمرينات التعلم الحركي ضمناً لعدم إرهاق اللاعبين.
- ألا تسير التمرينات على وتيرة واحدة بل يجب أن يكون المدرب خلاقاً خلالها.
- يخصص بعض الوقت لأداء التمرينات طبقاً للفروق الفردية.
- يجب مراعاة تطبيق المهارات التي تم تعلمها في وحدة تدريبية سابقة وخاصة تلك التي يحتاج اللاعبون إلى تحسينها.
- يجب أن ينتهي هذا الجزء بأقصى درجة من درجات الأداء وأن يكون في ظروف مثل تلك التي يقابلها اللاعبون في المباراة أو المنافسة، ويلاحظ أنه خلال فترة الإعداد سوف لا يستخدم مثل هذا النوع من التمرينات لفترة طويلة ولكن بتقدم المستوى يزداد زمن التمرينات المخصصة له.

- هذا الوقت غير مخصص فقط لممارسة اللاعبين اللعب ولكن يجب أن يقدم المدرب التغذية الراجعة المؤثرة حتى تتحقق أهداف وحدة التدريب، مع مراعاة ألا تكون السيطرة وتوجيه اللاعبين وتقديم التغذية الراجعة لهم مستمرة طوال الوقت بل يجب مراعاة استمتاعهم بممارسة الأداء.

### ثالثاً: الجزء الختامي من الوحدة التدريبية (التهدة):

- يهدف هذا الجزء إلى العودة باللاعبين إلى الحالة الطبيعية تقريباً بعد أن وصل أداء أجهزتهم الحيوية إلى درجات عالية فيه.

- يستغرق هذا الجزء حوالي 7% - 10% من الزمن المخصص لوحدة التدريب. (مفتي، 2001، ص. 275-276)، (في حدود 15-20 دقيقة). (بسطويسي، 1999، ص. 331)

- يحتوي هذا الجزء على تمرينات الاسترخاء والتهدة.

- الكثير من المدربين يهملون هذا الجزء في حين أن له دوراً كبيراً في العمل على إزالة بعض الفضلات الناتجة عن التمثيل الغذائي خلال المجهود المؤدى في الجزء الرئيسي من الوحدة التدريبية.

- تختار تمرينات هذا الجزء من تلك التي تساعد على التخلص من التعب وتعمل على انعاش اللاعبين وتهدئ عمل أجهزتهم الحيوية وتوفر لهم الراحة النفسية.

- تكون تمرينات هذا الجزء متدرجة من صعب إلى أسهل عكس تمرينات الإحماء. (مفتي، 2001، ص. 276)

يذكر أحمد بسطويسي أن الجزء الختامي من الوحدة التدريبية إلى جانب أهميته البدنية جانباً فسيولوجياً هاماً حيث تخلص العضلات من نتائج التفاعلات البيوكيماوية والمتمثلة بصورة رئيسية في حامض اللاكتيك والذي يسبب التعب العضلي، وهذا لا يأتي إلا عن طريق التخفيض التدريجي لشدة مثير التدريب حيث يعمل على سرعة استعادة الشفاء وتحقيق التعويض الزائد، وبذلك يعود عمل كل من القلب والرئتين وغيرهما من أعضاء وأجهزة الجسم الداخلية إلى حالتهم الوظيفية الطبيعية. (بسطويسي، 1999، ص. 333)

### 5- ديناميكية تشكيل الوحدة التدريبية:

تلعب القدرات البدنية الخاصة بالمهارات والأنشطة والألعاب الرياضية دوراً إيجابياً في تقدم المستوى، وبذلك تمثل ديناميكية وضع تلك القدرات مع المهارات الفنية والخطية في كل دورة تدريبية مشكلة من مشاكل التدريب والتي نعرضها فيما يلي:

**5-1- بالنسبة لتمرينات القدرات البدنية الخاصة:**

بالنسبة لتمرينات المرونة ينصح بأن تؤدي في الجزء الإعدادي من مقدمة الوحدة التدريبية بحيث تكون العضلات غير مجهدة، كما ينصح بأن تؤدي بعد التمرينات التوافقية إن وجدت من الوحدة التدريبية، كما ينصح بأن تكون لتمرينات الإعداد البدني العام أسبقية الأداء عن تمرينات الإعداد البدني الخاص، أما بالنسبة لأداء تمرينات السرعة فينصح بأدائها قبل تمرينات القوة، هذا لارتباطها بالقدرات التوافقية للاعب والتي تتطلب عدم وصول العضلات إلى حالة الإجهاد عند تنمية مثل القدرات ومنها السرعة بأشكالها المختلفة حيث يعمل التعب كعائق للتقدم بنمو تلك القدرات. أما بالنسبة لتمرينات التحمل بصفة عامة فيكون أداؤها متأخراً عن كل من تمرينات القدرات البدنية، وبالنسبة لتمرينات القوة المميزة بالسرعة والقوة القصوى يجب أن يكون لها أسبقية الأداء عن تمرينات تحمل القوة، كما أن لتمرينات سرعة الأداء وسرعة رد الفعل والسرعة القصوى أسبقية الأداء عن تمرينات السرعة الانتقالية، وتمرينات السرعة الانتقالية لها أسبقية الأداء عن تمرينات تحمل السرعة.

**5-2- بالنسبة لتمرينات التحمل الهوائي واللاهوائي:**

بصورة عامة وبخصوص نظم الطاقة الهوائية واللاهوائية فينصح بأسبقية أداء التمرينات الخاصة بالتحمل اللاهوائي عن الهوائي، كما ينصح أيضاً بأسبقية أداء تمرينات التحمل اللاهوائي الفوسفاتي والتي تحتاج زمن أقل وشدة عالية عن التمرينات الخاصة بالتحمل اللاهوائي اللاكتيكي والتي تحتاج إلى زمن أطول نسبياً.

**5-3- بالنسبة للمهارات الفنية والخطية:**

تحتاج كل من المهارات الفنية والخطية قدرات توافقية عالية، بالإضافة إلى عملية التركيز عند الأداء، الأمر الذي يستدعي إعطائها أولوية الترتيب في الوحدة التدريبية بعد المقدمة مباشرة وقبل التمرينات الأساسية الخاصة بحيث يكون اللاعب بعيداً عن الإجهاد، وبذلك فعند تعلم أو تطبيق أو تحسين مثل تلك المهارات ينصح بأن يكون لها الأسبقية في الأداء عن القدرات البدنية الخاصة والتي تكلمنا عنها، حيث تلعب تلك المهارات الفنية (التكنيكية) والخطية (التكتيكية) دوراً إيجابياً في الوصول إلى مستوى أفضل بالنشاط المعني. (بسطويسي، 1999، ص. 334-335)

**6- أسلوب تنفيذ الوحدة التدريبية:**

يختلف أسلوب تنفيذ الوحدات التدريبية من رياضي إلى آخر على وفق أهمية الوحدة التدريبية، إذ يمكن تصنيف هذه الوحدات إلى:

**6-1- أسلوب الوحدة التدريبية الفردية:**

يعتمد أسلوب هذه الوحدة على إمكانية الرياضي في أداء الوحدة التدريبية ويكون تنفيذ التمرينات بمفرده سواء بحضور المدرب أو بغيابه، هناك بعض الظروف تمنع الرياضي من أداء التمرينات طيلة مدة الأسبوع، الأمر الذي يستدعي المدرب إعطاء الرياضي واجباً تدريبياً على شكل وحدات تدريبية يمكن أداؤها في أقرب ملعب من مكان سكنه لحل بعض المشاكل التدريبية، وهذا ليس بالأمر السهل إذ لا يأتي إلا بعد اطمئنان المدرب على إمكانية الرياضي ومدى اندفاعه واستيعاب الوحدة التدريبية، فضلاً عن شخصيته كرياضي يمكن الاعتماد عليه عند تنفيذ الوحدة والابتعاد عن المؤثرات الخارجية، ومع ذلك فيعد هذا الأسلوب مملاً وبعيداً عن مشاركة الزملاء أو منافستهم ولكن نجد هذا الأسلوب عند تدريب الألعاب الفردية، ولكسر فردية التدريب يمكن للمدرب إشراك الرياضيين في بعض التدريبات الجماعية ولو لوقت محدد حتى يبتعد عن ملل التدريب الفردي، تعد الوحدات الفردية الأسلوب الأمثل مع المستويات المتقدمة من الناشئين والأبطال ذوي الخبرة في التدريب.

**6-2- أسلوب الوحدة التدريبية الجماعية:**

تعد الوحدة الجماعية وحدة ذات شكل اجتماعي جيد إذ تعمل على إزالة الملل الذي تتميز به الوحدة الفردية، وبذلك يناسب هذا النوع من الوحدات التدريبية الرياضيين صغار السن والذين هم في دور الإعداد بشكل كبير، إذ تعمل مثل تلك الوحدات على خلق روح المنافسة بين الرياضيين فضلاً عن تربية سمات خلقية جيدة مثل (التعاون- المحبة- والعمل في وسط الجماعة). ولكن ما يسيئ إلى هذا الأسلوب من الناحية الفنية هو عدم التركيز بالنسبة للرياضيين على الأداء المقنن والمركز لكل رياضيين ويعمل الرياضيون في مثل تلك الوحدات في جماعات مشتركة في تنمية عنصر بدني مشترك أو تعليم أو تثبيت أو التقدم بمهارة معينة وعلى ذلك يمكن تأدية التمرينات الخاصة بذلك عن طريق التدريب الدائري. (شغاتي، 2014، ص. 108-109)

**7- اتجاهات تأثير التدريب على وقت الوحدة التدريبية:**

إن الهدف الأساس للوحدات التدريبية هو تنمية القدرات البدنية (العامة، الخاصة) وبذلك يمكن تنمية قدرة بدنية واحدة أو أكثر في الوحدة التدريبية، وهذا يعتمد على اتجاه خطة التدريب، إذ يفضل بعض المدربين أن يكون اتجاه تأثير حمل التدريب منصباً على تنمية عنصر بدني واحد عند تنفيذ الوحدة التدريبية، إذ يكون ذات تأثير إيجابي كبير في بعض الحالات الخاصة، ويرى البعض الآخر والعاملون في مجال التدريب أن تنمية أكثر من عنصر في الوحدة التدريبية الواحدة ذات تأثير إيجابي على

الرياضيين وخصوصاً في الألعاب الفردية، أما البعض الآخر من المدربين فيرى أن استخدام الاتجاهين (عنصر بدني واحد- أكثر من عنصر) بالتناوب تحت ظروف خاصة هو الأفضل إذ إن لكل اتجاه هدف خاص وبذلك يمكن تقسيم اتجاهات تأثير التدريب على وفق الوحدات التدريبية إلى اتجاهين هما:

#### 7-1- الوحدة التدريبية ذات الاتجاه الواحد:

غالباً ما يكون الهدف من الوحدة التدريبية يتعلق بتنمية عنصر بدني خاص بمهارة معينة، ذات اتجاه واحد، ويعد هذا الاتجاه للوحدة التدريبية من أكثر الوحدات استخداماً على مدار السنة التدريبية وخصوصاً عندما يكون التركيز على عنصر بدني خاص، لكن هذا الاتجاه من التدريب يسبب حالات الملل عند الرياضيين من خلال استخدام التدريبات والتمرينات المتشابهة والمتكررة طيلة الوحدة التدريبية وخصوصاً عندما يركز المدرب عند التدريب على (التشكيل الثابت والمتغير المركب)، وهما إحدى وسائل التدريب ذي الاتجاه الواحد بتكرار، إذ يلتزم المتدرب بتكرار الجرعات التدريبية الخاصة بتنمية عنصر بدني أو تحسين مهارة معينة، ثم ينتقل إلى العنصر أو المهارة الأخرى، وعلى المدرب تلافي ذلك الملل بالتنوع في التمرينات وأساليبها المستخدمة وتوزيعها على المجاميع العضلية لخفض حالة الملل والإرهاق للرياضي المتدرب، أما استخدام (التشكيل المتغير والمركب) فهو أيضاً أحد وسائل التدريب ذي الاتجاه الواحد، فتستخدم فيه طرائق وأساليب التدريب ووسائله المختلفة التي لها مردود كبير على إبعاد الملل عن الرياضيين.

وعلى الرغم من سلبيات هذا الاتجاه من التدريب لكنه ذو تأثير إيجابي واضح وكبير على تنمية وتطوير الإمكانات الوظيفية والقدرات البدنية سواء العامة أو الخاصة.

إذ يعمل ذلك على تحسين مستوى الأداء الفني (المهاري- التكنيك) مع الأخذ في الاعتبار التعامل معها بحرص كبير، إذ لا ينصح باستخدام هذا الاتجاه في بداية الموسم التدريبية والانقطاع عن التدريب بعد عودة الرياضيين من (السفر لمدة طويلة- عند أداء الامتحانات المدرسية وغيرها- حالات المرض ذات المدة الطويلة). هذا كله يجب على المدرب أن يراعي ذلك مع الرياضيين أو المتدربين والمشرف على تدريبهم عند استخدام مثل هذا الاتجاه في التدريب.

#### 7-2- الوحدة التدريبية ذات الاتجاهات المتعددة:

وهو اتجاه من التدريب مجده يتميز بعدد من الاهداف بغرض تنمية أكثر من صفة أو قدرة بدنية في الوحدة التدريبية الواحدة، وتستخدم مثل تلك الوحدات في حالات خاصة، فعند تدريب المهارات الرياضية التي تتطلب أكثر من صفة بدنية مثل لاعب دفع الثقل، إذ يحتاج إلى تنمية كل من القوة

القصوى والقدرة الانفجارية، والسباحة التي تحتاج إلى عناصر القوة والمرونة والقوة المميزة بالسرعة... إلخ.

وهؤلاء كلهم في أمس الحاجة لاستخدام الوحدات التدريبية ذات الاتجاهات المتعددة التي يمكن أن تشكل من خلال أسلوبين:

➤ أولوية تنمية العناصر في تشكيل الوحدة التدريبية.

➤ إمكانية استخدام تلك الوحدات.

كما ينصح استخدام ذلك:

- في مرحلة الإعداد الخاص إذ لم يستكمل الرياضي بعد لياقته وإعداده الفني.
- أن تؤدي في مدد متقطعة بين المنافسات كوحدة استشفائية وبأحمال أقل من القصوى، وعلى ذلك فهناك طريقتان أساسيتان لتنفيذ الوحدات ذات الاتجاهات المتعددة، وكما يأتي:

#### أ- الوحدات ذات الاتجاه المتعدد (المتتالي).

تحتوي هذه الوحدة التدريبية على (عصرين أو ثلاثة عناصر) بدنية بهدف تنميتهم ضمن الوحدة التدريبية الواحدة، ويتم مراعاة ترتيب تلك العناصر على وفق الأهمية بالنسبة لديناميكية تشكيل الوحدة التدريبية الواحدة.

#### ب- الوحدة التدريبية ذات الاتجاه المتعدد (المتوازي).

إنّ تشكيل هذا النوع من الوحدات التدريبية غالباً ما يكون أهمية دورها الكبير عند تعليم المهارات الرياضية التي تتطلب قدرات بدنية مركبة والتي تحتوي على أكثر من عنصر، مثل أن عدائي المسافات القصيرة يحتاجون إلى تنمية التحمل اللاهوائي والقوة المميزة بالسرعة، وبذلك يتطلب تنمية في وقت واحد من خلال الوحدة التدريبية، ويحتاج لاعب الملاكمة إلى تنمية كل من تحمل القوة والتحمل الهوائي... إلخ، وذلك كله لا يمكن فصله بل من الضروري تنميته في وقت واحد ومن خلال الوحدة التدريبية قدر الإمكان. (شغاتي، 2014، ص. 110-112)

#### 8- اعتبارات هامة تراعى عند تخطيط الوحدة التدريبية:

- تحديد الهدف.
- أن يعمل كل تمرين من تمرينات الوحدة على تحقيق أهدافها.
- أن يكون ترتيب التمرينات يدعم تحقيق الأهداف.
- تحديد الأزمنة المخصصة لكل تمرين من تمرينات الوحدة.

- تحديد درجات حمل التدريب وتشكيله لكل تمرين من التمرينات.
- تحديد الأدوات المستخدمة في كل تمرين.
- تحديد التشكيلات (إن وجدت) والمساحات التي تشغلها وعدد اللاعبين في كل منها.
- تدوين تاريخ الوحدة.
- تدوين الزمن الكلي المستغرق.
- أن تتضمن الأجزاء الرئيسية الثلاثة وهي الإحماء والجزء الرئيسي والتهديئة. (مفتي، 2001، ص. 272-273)

انتهى.

### المراجع المعتمدة:

- بسطويسي أحمد. (1999). أساسيات و نظريات التدريب الرياضي، دار الفكر العربي، القاهرة.
- مفتي إبراهيم حماد. (2001). التدريب الرياضي الحديث، تخطيط و تطبيق و قيادة، ط2، دار الفكر العربي، القاهرة.
- عامر فاخر شغاتي. (2014). علم التدريب الرياضي، نظم تدريب الناشئين للمستويات العليا، ط1، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة محمد الشريف مساعديّة - سوق أهراس  
معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية

المستوى: السنة الثانية ليسانس  
الموسم الجامعي: 2026/2025

المادة: بيداغوجية التدريب الرياضي  
الأستاذ الدكتور: حجاب عصام

محاضرة (10): شخصية المدرب وخصائصه في المجال الرياضي

**تمهيد:**

تعتبر مهنة التدريب كتنظيم وإدارة للخبرة التعليمية الرياضية لتصبح خبرة تطبيقية للمدرب فهي مهنة تعتمد أولاً وأخيراً على الكفاءة الفردية التي يجب أن تتوفر في من يقبل العمل في هذه المهنة، حيث عليه أن يكون على مقدرة عالية لفهم التدريب وكذا كيفية استخدام الطرق والأساليب والإجراءات الفنية المتصلة بتنظيم وتوجيه خبرات اللاعبين، فعمليات التدريب الرياضي تعتمد في الأساس على مبادئ علمية استمدت من علم التشريح ووظائف الأعضاء والبيولوجية وعلم الحركة وعلم النفس وعلم الاجتماع الرياضي إلى غيرها من العلوم التي تساعد في إعداد المدرب الكفء الذي بدوره يساهم في تطوير كرة القدم فالمدرب هو الشخصية التربوية الذي يتولى عملية تربية وتدريب اللاعبين وتؤثر في مستواهم الرياضي تأثيراً مباشراً، وله دور فعال في تطوير شخصية اللاعب تطويراً شاملاً متزناً، لذلك يجب أن يكون المدرب مثلاً أعلى يحتذي به في جميع تصرفاته ومعلوماته، ويمثل المدرب العامل الأساسي والهام في عملية التدريب، فتزويد الفرق الرياضية بالمدرب المناسب يمثل أحد المشاكل الرئيسية التي تقابل اللاعبين والمسؤولين و مديري الأندية المختلفة، فالمدربين كثر ولكن من يصلح.... هذه المشكلة.

**- أهداف المحاضرة:**

- التعريف بالمدرب الرياضي.
- معرفة السمات الشخصية للمدرب الرياضي.
- إبراز أهم صفات المدرب الناجح.
- التعرف على حقوق وواجبات المدرب الرياضي.
- معرفة الكفاءات التدريبية الواجب توفرها لدى المدرب الرياضي.
- معرفة علاقة المدرب وكيفية تعامله مع الآخرين.

**1. تعريف المدرب الرياضي:**

لغةً: درب، يدرب، تدريباً، فهو مدرب، والمفعول مدرب، دربه علي الشيء، دربه في الشيء، عوده عليه ومرنه عليه.

اصطلاحاً: حسب لروس *la rousse* نقلاً عن البيك (2003) هو:

- "الشخص الذي يدرب الجياد، فالمدرب هو من يقوم بالتحضير المنهجي للخيول 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 وبين أفراد فريقه، الحازم في قراراته والمتزن انفعالياً، المسؤول القادر على التأقلم مع المواقف التي تصادفه.

■ المدرّب: "هو الشخص الذي يمتلك الذكاء الاجتماعي، والقدرة على وضع خطط التدريب، والحكم الصائب على الأمور، والعدل، والنضج الانفعالي، والثقة بالنفس، والمعرفة الجيدة بالرياضة التخصصية".

■ المدرّب الرياضي هو الشخص المؤهل علمياً وعملياً لإعداد الرياضيين بدنياً، تقنياً، ونفسياً لتحقيق أقصى أداء رياضي ممكن، مع مراعاة مبادئ التدريب الرياضي والأسس العلمية لتحقيق التطور المستدام، والاهتمام بالجانب الصحي والأخلاقي للرياضيين.

■ المدرّب: هو الشخصية التربوية التي تتولى عملية تربية وتدريب اللاعبين وتؤثر في مستواهم الرياضي تأثيراً مباشراً، وله دور فعال في تطوير شخصية اللاعب تطويراً شاملاً متزناً لذلك وجب أن يكون المدرّب مثلاً أعلى يحتذى به في جميع تصرفاته ومعلوماته، ويمثل المدرّب الرياضي العامل الأساسي والهام في عملية التدريب.

■ يعرف مفتي (2001) المدرّب الرياضي الحديث: بأنه "تلك الشخصية التي يقع على عاتقها القيام بتخطيط وقيادة وتنظيم الخطوات التنفيذية لعمليات التدريب وتوجيه اللاعبين خلال المنافسة. ويضيف حماد (2001) على أنه المحرك الرئيسي لعمليات التدريب وقيادة المباريات، ذو شخصية تربوية تؤثر تأثيراً مباشراً في التنمية الشاملة المتزنة للاعبين".

■ "فلا بد أن يكون نموذجاً ومثلاً يحتذى به محباً لعمله ومخلصاً له يشعر نحوه بالولاء. ويمتلك درجة عالية من المعارف والمعلومات القدرات والمهارات العامة والخاصة".

■ يقصد به ذلك القائد الخبير الكفاء في عمله القادر على ربط عالقات متزنة بينه وبني أفراد فريقه.

■ هو ذلك "الشخص المسؤول عن تدريب الفريق الرياضي ومصاحبته في المنافسات الودية والرسمية التي يشارك فيها، كما يقع على عاتقه مهام التوجيه والإرشاد الفني، وقيادة الفريق وتوفير المناخ النفسي والاجتماعي الذي يحقق الأهداف المنشودة للفريق الرياضي". كما يقع على عاتقه أيضاً مهام التخطيط وتوزيع الأحمال التدريبية لمختلف مراحل التدريب للتوزيع السنوي والذي يشمل الجانب البدني المهاري الخططي والنفسي.

■ يعرف التدريب بأنه "النشاط المستمر لتزويد الفرد بالمهارات والخبرات والاتجاهات التي تجعله قادراً على مزاولة عمل ما يهدف الزيادة الإنتاجية له وللجهة التي يعمل بها، أو نقل معارف ومهارات وسلوكيات جديدة لتطوير كفاءة الفرد لأداء مهام محددة".

■ يعد المدرّب الرياضي من الشخصيات التربوية التي تتولى دور القيادة في عملية التربية والتعليم، ويؤثر تأثيراً كبيراً ومباشراً في التطوير الشامل والمتزن لشخصية الفرد الرياضي".

- هو الشخص "المناطق به اختيار اللاعبين وقيادتهم أثناء المباريات والتدريبات وصاحب القرار النهائي في الأمور الفنية، يحمل على عاتقه مسؤولية كبيرة، ناهيك عن ضغط الجماهير والإدارة والإعلام في بعض الأحيان والكل يطلبونه بتحقيق الفوز وحصد الألقاب والبطولات".
- المدرب: "هو المشرف على تسيير التمارين الرياضية بالأندية والمدارس"، هذه الكلمة التي تعين وتشير إلى المختص في رياضة من الرياضات، تعني كذلك: "الإنسان الذي كلف بتحسين القدرات البدنية، والنتائج الرياضية، وهو مفهوم له عدة استعمالات من حيث المنظور، فهو تارة الأستاذ، وتارة المنشط، وتارة أخرى المعلم أو العريف، أو الناخب إذا كان على رأس الفريق الوطني. فالمدرب عموماً: "هو الشخص المسؤول عن الإعداد البدني والذهني للرياضي، أو مجموعة من الرياضيين أو الفريق وهو يدير التكتيكات والاستراتيجيات، والتدريب البدني وتوفير الدعم المعنوي للرياضيين".
- هو "الشخص الذي ينمي ويطور القدرات البدنية، ويحسن استعمال التقنيات البناءة في رياضة معينة، وذلك قصد تنمية وتحسين بصفة مستمرة ومتزايدة كل الطاقة والقدرات البدنية والفنية والمهارية والتكتيكية والحفاظ عليها لمدة زمنية طويلة؛ وكذلك القدرات الفكرية والمعرفية في الاختصاص وحتى العلاقات بين الأفراد في الجانب الاجتماعي".

## 2. خصائص "صفات - مميزات" المدرب الرياضي الناجح:

بالنسبة لخصائص وصفات المدرب الرياضي الناجح، فإنها تتحدد في النقاط التالية:

- يتميز بالواقعية "وعدم الغرور".
- يتميز بالإخلاص في العمل.
- يتميز بالاحترام المتبادل.
- يتميز بالتفكير العقلاني والمنطقي.
- يتميز بالثبات الانفعالي والتماسك في المواقف الصعبة.
- يتميز بالحماس والرغبة في تحقيق الفوز.
- يتميز بالقدرة على اكتشاف الموهوبين.
- يتميز بالثقة بالنفس.
- يتميز بالعدل وعدم التفرقة بين اللاعبين.
- يهتم بالثقافة الرياضية العامة والخاصة.
- يتميز بالأخلاق الفاضلة.
- يتميز بالأمانة وعدم التعدي على الآخرين.
- قادر على التنظيم والتنسيق في الظروف الصعبة.
- قادر على التخطيط العلمي السليم لبرامج التدريب.
- يتميز بالوفاء والجدية في العمل.
- يستطيع الدعابة والمرح وفقاً للظروف المناسبة لذلك.

- يتميز بالمرونة وقراءة المواقف الصعبة المتغيرة.
- يتمتع بقدر عالٍ من التأهيل المهني.
- يكون قد مارس النشاط التخصصي على مستوى البطولة.
- يكون مثقفاً ومتطلعاً على كل مستجدات العصر.
- أن يكون لائقاً طبياً ورياضياً ويتمتع بصحة جيدة.
- يجب أن لا يكون مدخناً حتى لا يكون قدوة للاعبين.
- أن يكون اجتماعياً، ويشارك اللاعبين أفراحهم وأحزانهم.
- أن يكون متمتعاً بحب اللاعبين.
- أن يكون ملماً بالسياسة العامة للدولة، واتجاهات المجتمع الذي يعيش فيه.

#### ❖ ويضيف أيضاً في نفس السياق:

- أن يكون حسن المظهر، متمتعاً باللياقة البدنية.
- أن يكون متزناً في أقواله وأفعاله، وأن يكون نموذجاً يحتذى به.
- أن يكون واسع الاطلاع، قادراً على استيعاب مستحدثات العصر سواء في مجال الرياضة بصفة عامة وفي مجال تخصصه بصفة خاصة.
- أن يكون قائداً مثالياً، يستطيع توجيه لاعبيه وإرشادهم بما يناسب قدراتهم وفي الصالح العام للفريق.

#### ✓ يري حماد (2001) أن صفات المدرب الرياضي الحديث تتجلى في النقاط التالية:

- حسن المظهر.
- الصحة الجيدة.
- القدرة على قيادة الفرق الرياضية.
- الثقافة والمعلومات التدريبية في الرياضة التخصصية والمقدرة على تطبيقها.
- حسن التصرف.
- التمسك بمعايير الأخلاق (الأمانة، الشرف، العدل، المثابرة، الولاء، المسؤولية، الصدق).
- التمتع بالسمات الشخصية الإيجابية (الثبات الانفعالي، الانبساطية، الصلابة، التحكم الذاتي، الاجتماعية).
- يجب أن يكون مثلاً أعلى ونموذجاً يحتذى به محباً لعمله ويخلص له، ويوفر له الوقت الكافي.
- التمتع بالسمات النفسية الإيجابية (التنظيم، المثابرة، الإبداع، المرونة، القدرة على النقد، موضع ثقة).
- أن يتصف بالحزم وعدم التراجع عن القرارات الصحيحة التي اتخذها وبصورة خاصة مع اللاعبين المخالفين والمشاكسين.

### 3. أدوار "مهام - وظائف" المدرب الرياضي:

- تنفيذ جميع الإجراءات التعليمية والتربوية.
- يتمتع بالسمات والقدرات الخاصة والمعارف التي تمكنه من قيادة العملية التدريبية.
- دائماً يحاول الوصول للاعب إلى الحالة المثالية والابتعاد عن الفوز أو الخسارة أو الخسارة في المنافسات.
- دراسة خصائص مراحل النمو للناشئين وتعلم أساليب ومبادئ التدريب.
- يعلم اللاعبين أسس وقواعد اللعب الصحيح ويعلمهم احترام قانون اللعبة.
- احترام قرارات الحكام واحترام قدرات الفريق المنافس.
- عدم مناقشة قرارات المسؤولين أمام اللاعبين.
- إتباع تعليمات الشخص المؤهل للاعبين طيباً وتقديره أثناء إصابة اللاعبين.
- التأكد من أنّ الأجهزة والأدوات مناسبة لسن اللاعبين ومستواهم.
- تجنب عدم إجهاد اللاعبين الموهوبين بكثرة اللعب.
- تشجيع البراعم على الإجابة.
- إعطاء اللاعبين أقل في المستوى فترة أطول من التدريب.

✓ يضيف حسن (1997) أهم معالم الدور المميز للمدرب العام والتي يمكن أن نلخصها في النقاط التالية:

- القيادة التخصصية لفريق المدربين المساعدين، القيادة العملية في عمليات التوجيه التدريبي الجماعي وغيرها.
- تشخيص وحل وعلاج المشكلات النفسية والفنية الرياضية المتعلقة باللاعبين.
- الإشراف على إعداد وسائل وحفظ السجلات الخاصة باللاعبين.
- العمل على الإرشاد والتوجيه فهو الأخصائي الخبير المسؤول عن هذه العملية وتقديم التوجيه والإرشاد العلاجي بصفة خاصة وخدمات التوجيه الفني بصفة عامة سواء كان ذلك بطريقة تربوية أو اجتماعية.
- تولى مسؤولية متابعة حالات اللاعبين.
- مساعدة زملائه أعضاء الجهاز **استشارياً** فيما يتعلق ببعض نواحي التخصص حيث أنهم أكبرهم تخصصاً في الميدان.
- الاشتراك في عملية التدريب بإيجابية تامة ولا يقف دورة عن مجرد التوجيه وتوجيه النقد فهو أقدر الأخصائيين على تولى هذه المسؤولية.
- الإسهام في نظرية العملية التدريبية وطرق التدريب وإدماج وتكامل برنامج التدريب فيها.

يعرف "ريمون توماس" دور المدرب بالشكل التالي: "تتضمن جل الفرق على شخص يلعب دور متميز بإيصال وتلقي المهارات الحركية، تسيير وتوزيع التدريب بطريقة علمية من حيث الكيف والعمل، بعث جو

اجتماعي يسهل من العمل، كما عليه فض النزاعات و الحد من الصراعات و الوقاية من كل ما قد يعيق السير الحسن للفريق".

➤ فالمدرّب ذو شخصية متعددة الأوجه تسمح له بأداء أدوار عديدة و متنوعة نذكر منها:

- يجب أن يقوم بدور القائد، مؤمن بما يقوم به.
- يجب أن يقوم بدور المعلم الملم بمعرفة واسعة و دقيقة تسمح له بفرض طريقة عمله.
- يجب أن يكون الأخصائي النفسي للاعبين القادر على معرفة وفهم أفراد الفريق.
- يجب أن يكون المثل والنموذج الذي يقتدي به.
- أن يكون من مهامه اتخاذ القرارات الهامة.
- يجب أن يتحلّى بقدرة فائقة في الاتصال تسمح له بنسج شبكة من العلاقات مع أفراد الفريق.
- يجب أن يكون المنسق في عملية التفاعلات داخل الجماعة.
- يجب أن يكون الرئيس و المدير فيما يتعلق بما يحتاجه الفريق في الجانب اللوجستيكي.

ويضيف إنّ مهمة المدرّب تتمثل في الارتقاء بالمستوى الحركي والنفسي للفريق عن طريق تربية إيديولوجية دقيقة كتقوية الفريق بتقنيات جيدة، إظهار وتوثيق الروح الجماعية للفريق، الوصول إلى تحقيق نتائج جيدة.

✚ فوظائف المدرّب متعددة نلخصها فيما يلي:

➤ وظيفة التنظيم:

تتطلب الاحتكاك المباشر حيث أنّ المدرّب يقوم بعملية:

- التقويم.
- التوجيه والتخطيط، ممّا يحمله مسؤولية مباشرة وشاملة.

➤ وظيفة التلقين:

المتمثلة بتوصيل المعارف والاتصال، تعلم الجوانب التقنية والتكتيكية.

➤ وظيفة الاتصال:

تتمثل في نسج روابط علاقاتية بين المدرّب والمتدرب.

➤ وظيفة نفسية:

هي التأثير الممارس من طرف المدرّب على نشاط وسلوك الرياضي في المواقف التدريبية والمنافسة بهدف ضبط الحالات النفسية والتوترات.

➤ وظيفة المراقبة:

تتمثل في إبراز والثناء على كل الأفعال التي تؤثر ايجابيا في الرياضي.

**4. السمات الشخصية للمدرّب الرياضي:**

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

- الشخصية الواقعية.
- الشخصية الإبداعية.
- الشخصية التي تتميز بالذكاء.
- الشخصية الانبساطية.
- القدرة على السيطرة.
- المتزنة انفعالياً.
- الشخصية الفعالة (العملية).
- الشخصية المبدعة.
- القدرة على اتخاذ القرارات.
- لديها ملكة التغيير.
- الشخصية المحببة والودودة.
- الشخصية القانعة (الغير متغطسة).

مما ذكر من هذه السمات، فإنّ الرياضيين يرون في المدرب الشخصية القوية التي يمكن الاعتماد عليها في المواقف الصعبة، وفي كثير من الأحيان يكون قادراً على مجابهة الظروف المتغيرة وتنظيم أحوال لاعبيه والسيطرة عليهم.

❖ أشار العديد من الباحثين في علم النفس الرياضي أمثال (*Svoboda, Arnheim, Klafs, Tutko, Ogilvie*)

إلى أنّ المدرب الرياضي الناجح يتميز عن المدرب الرياضي غير الناجح بالعديد من السمات، حيث

قام علاوي (2002) ببلورة اهم هذه السمات وتلخيص أهمها في ما يلي:

✓ الثبات الانفعالي- التناغم الوجداني والتعاطف - القدرة على اتخاذ القرار - الثقة بالنفس - تحمل المسؤولية - الإبداع - المرونة - الطموح - القيادة.

## 5. أشكال ونوعية المدربين "أنماط المدربين":

الحقل الرياضي مليئاً بأشكال وأنواع مختلفة من المدربين الرياضيين الذين يعملون في الملاعب المفتوحة وداخل الصالات المغلقة، فقد أشار صبحي حسانين في هذا الموضوع نقلاً عن الحاوي (2002) بأنّ أنواع المدربين يكونون على النحو التالي:

■ **المدرب المجهّد:** الذي يرغب في التجديد وزيادة معلوماته ومعارفه من خلال اشتراكه في الدورات التدريبية سواء بالداخل أو الخارج.

- **المدرّب المثالي:** هذه النوعية من المدرّبين نجدّها مثاليين إلى حد ما في تفكيرها وأخلاقها وتعاملها وأسلوب قيادتها للاعبين وطريقة الحوار مع لاعبيها ومع الإدارة والنقاد الرياضيين.
- **المدرّب المتسلق:** الذي يرغب في سرعة الوصول للمستويات العالية دون بذل الجهد والعطاء، ودائماً يتقرب للمسؤولين بطرق ملتوية ويوضح لهم أنّه الأفضل دون أن يحقق نتائج إيجابية، وإذا تم الإطاحة به، فلا يجد مكاناً له بين المدرّبين الشرفاء.
- **المدرّب الطموح:** هذه النوعية من المدرّبين دائماً يرغب في التجديد، ومعرفة أحدث أساليب التدريب والاهتمام بالبحث العلمي والتقييم المستمر لعملية التدريب، مع الوضع في الاعتبار الإمكانيات المتاحة.
- **المدرّب الواقعي:** هو المدرّب الذي ينظر إلى الأمور بنظرة واقعية، واضعاً في الاعتبار إمكانياته وإمكانيات الهيئة التي ينتمي إليها، وبالتالي يوظف ذلك وفقاً لقدرات لاعبيه، وهذه النوعية من المدرّبين يفكرون في جميع الأمور التي تقابلهم بجدية واضعاً في الحساب الطموحات التي تهدف إليها وفقاً لقدرات لاعبه.
- **المدرّب الحائر:** هذه النوعية من المدرّبين قليلة الحيلة، وينقصها الواقعية والالتزام، ولذلك نجد أنّ مستوى التفكير لدى هؤلاء المدرّبين ينقصه الدقة والوعي بكثير من الأمور وغالباً ما تقل هذه النوعية من المدرّبين لعدم ثقتهما في نفسها وفي قدراتها.
- **المدرّب الطواف:** تكون هذه النوعية من المدرّبين غير مستقرة على وضع معين، وينظر إلى الجانب المادي كأساس في تنفيذه للتدريب، وقد يكون منهم المدرّب المتحيز، الجاد، الطموح، والكثير من مخم محترف لهذه المهنة، مهما كان انتمائه وولائه للنادي الذي تربى فيه، أي ينظر إلى مصلحته فوق مصلحة الآخرين.
- **المدرّب المودرن "الحديث":** هذه النوعية من المدرّبين، نجد أنّها كثيرة الاطلاع، ترغب في التحديث، وبعضهم يجيد أكثر من لغة أجنبية، ودائماً الاشتراك في دورات التدريب المتقدمة في الدول الأجنبية، ويراسل المجلات والدوريات العالمية ويستفسر عن أحدث المعلومات والمعارف الرياضية في مجال التخصص من خلال شبكات المعلومات "الإنترنت"، وكثيراً ما تلاقي هذه النوعية من المدرّبين استحسان كبير من المسؤولين، ويتخاطفها الأندية الكبيرة محلياً ودولياً.

## 6. الكفاءات التدريبية الواجب توفرها لدى المدرّب الرياضي:

إنّ العملية التدريبية تعتمد بالدرجة الأساس في نجاحها على ما يمتلكه المدرّب من إمكانيات تسخر من أجل صناعة اللاعبين سيما لاعبي المستويات العليا ولأنّ المدرّب يعدّ اللبنة الأساس والعنصر الرئيسي في تنمية وتطوير قابليات وإمكانيات اللاعبين وصولاً إلى الإنجاز العالي لمستواهم لذا توجب توفر عدة كفاءات وإمكانيات وملكات في المدرّب من أجل تحقيق أهداف العملية التدريبية باعتباره العنصر الأكثر فاعلية في إنجاح العمل الرياضي بشكله العام والعملية التدريبية بشكلها الخاص.

لذا يتوجب على المدرّب الكفاء سيما مدرّب المستويات العليا أن يمتلك من الكفاءات ما أن تؤهله إلى قيادة الفريق واللاعبين إلى قمم الإنجازات الرياضية وهذا بطبيعة الحال يحتاج إلى أن نقف على أهم تلك الكفاءات إلى يجب توفرها لدى المدرّب ومنها:

## ✓ الكفاءة الأكاديمية والنمو المهني:

إنّ الكفاءة الأكاديمية من أهم الكفاءات التي يجب أن تكون في جعبة المدرب الرياضي لما تحتويه من إتقان واكتساب حصيلة معرفية متنوعة في مجال تخصص الرياضي، فالمدرب الغير مؤهل أكاديمياً لا يمكن أن نتصوره قد ينهض بالعملية التدريبية إلا بحصوله على المعارف والتي تختص بآليات التدريب الرياضي ومعرفته الكاملة بأساليب وطرائق ومناهج التدريب وأسس بناء الوحدات التدريبية المتنوعة وهذا ما قد يحصله غير الأكاديمي من خلال خبرته المتراكمة، ولكن تبقى الحصيلة المعرفية الأكاديمية المتخصصة التي تتناغم وتندمج مع تطور الأساليب والطرائق والمقدرة على مواكبتها من أجل مواصلة الركب العلمي في هذا المضمار.

## ✓ كفاءة التخطيط:

من أهم مهام العملية التدريبية **ابتداءً** هي العملية **الإدارية** التي تبني على أساسها العملية التدريبية، فلا يمكن تصور نجاح التدريب بدون الآليات الإدارية الصحيحة في التخطيط والتنظيم الذي يجب أن يتمتع به المدرب الناجح ومدرب المستويات العليا وهذه الكفاءة تُحتم على المدرب أن يقوم بمهام صياغة الأهداف وتصنيفها لعدة أوجه ومجالات وكيفية العمل على تحقيق تلك الأهداف بالطرق المناسبة لها، وإعطاء البدائل الجيدة والناجعة من الخطط في حالة تعثر إحداها أثناء العمل الرياضي باتجاه تحقيق الأهداف.

## ✓ كفاءة التنفيذ:

هو بمثابة الترجمة العملية لواقع التخطيط فمن خلال وضع الخطط والبرامج والمناهج المتعددة، لا بُد تلك الأمور أن ترى ضوء النهار من خلال التنفيذ العلمي والتطبيق على أرض الواقع. وإلا فلا فائدة بدون تنفيذ علمي صحيح قد سار على نهج التخطيط المسبق، ولذا وجب على المدرب الفعال والمؤثر أن يقوم بتنفيذ ما خطط له سلفاً... وهذا ما يميز المدرب الناجح عن غيره من الفاشلين الذين يرتجلون الخطط ويرتجلون آليات التنفيذ وفقاً لما تشتهي أنفسهم بدون دراية وعليمة بما سيكون عليه واقع لاعبيهم مستقبلاً.

## ✓ كفاءة ضبط اللاعبين:

هذه الكفاءة مهمة للمدرب بما يمتلك من شخصية مؤثرة تحكم سيطرتها بالاحترام المتبادل باللاعبين والإداريين والفنيين أيضاً بالإضافة إلى قدرته على التحكم بحل المشكلات التي تنتاب الفريق أثناء المنافسات عند ارتفاع **حمي الوطيس** (اشتباك الحرب "المعركة" وقيامها) في الجوانب النفسية ونشوب نزاعات بين أعضاء الفريق أو بين الفريق والإداريين أو غيرهم.

## ✓ كفاءة التقويم:

من خلال الاختبارات التي يقوم بها المدرب يستطيع التعرف على التقدم والتطور الحاصل لدى اللاعبين وهذا ما يجب على المدرب أن يعيه بأن يقوم بتلك الاختبارات (التقويم) بصورة مستمرة ليشخص مواطن

الضعف والقوة لدى الفريق بشكل عام ولكل لاعب بشكل خاص... ليتمكن بعدها من تصحيح الأخطاء التدريبية من حيث المنهاج أو البرامج أو الوحدات التدريبية والأخطاء الإدارية.

✓ كفاءات إدارية:

من أهم الكفاءات التي يجب توفرها لدى المدربين الناجحين سيما مدربي المستويات العليا لأنها تحاكي الجوانب التنظيمية الخاصة بشؤون الفريق والخاصة بالعملية التدريبية البحتة وهذا ما دع الغرب إلى تغيير مصطلح ومفهوم المدرب إلى مدير الفريق ويعني بمهام الفريق الإدارية والتدريبية والتربوية والقيادية فهو حامل لكل المواصفات الجيدة في هذه المهمة وهذا المنصب (كمدرب).

✓ كفاءات التواصل الإنساني:

وهي الكفاءة الاجتماعية التي يجب أن يتمتع بها المدرب ومدى علاقته بالمجتمع الذي يعيشه والرياضيين والهيئة الإدارية بل والصحافة وحتى المنافسين وكيفية انعكاس ذلك على اللاعبين من خلال تعليمهم تلك الأمور ليتمكنهم من التواصل مع الآخرين.

✓ كفاءة اللغة الإنجليزية:

لعل هذه الكفاءة لم يتطرق لها أغلب الذين كتبوا في موضوع الكفاءات الخاصة بالمدربين... ولكننا ندرجها لأهميتها الكبرى في إمكانية تعرف المدرب على المستجدات الحديثة والأساليب والطرائق الجديدة التي تتوفر في العالم، فاللغة هي سلاح التخاطب مع الآخرين كذلك سيُوصِلُ المدرب إلى ترجمة الكتب والمنشورات الحديثة عن الطرائق والأساليب لخدمة البرامج التدريبية، ناهيك عن استخدام اللغة في المقابلات الصحفية والمؤتمرات الصحفية والندوات سيما إذا كانت البطولات قد قيمت في بلدان غير العربية وهنا تكمن العبرات حيث لا ترجمة إلا بالإشارات وكأننا في نادي للصم والبكم.

✓ كفاءة استخدام الحاسوب (الكومبيوتر):

وهي كفاءة وميزة عالية لأنها تحمل تقنيات حديثة في آليات التدريب والمنافسات، فمن خلال الحاسوب نستطيع التوصل إلى الكثير من الإحصائيات التي تخص الفرق المنافسة حتى نستطيع وضع آليات التقويم والتخطيط بشكل علمي صحيح. ناهيك عن استخدام الحاسوب لبرامج متنوعة تخدم القياسات والاختبارات وغيرها.

❖ انطلاقاً مما سبق وحتى يحقق القائد كفاءة عالية في مجال فهمه التام لجوانب عمله فعليه بما يلي:

- رفع كفاءة الشخصية من خلال التأهيل العلمي المناسب.
- الاطلاع على كل ما هو جديد علمي في مجال تخصصه من خلال المنشورات والمجلات العلمية.
- حضور الندوات والمحاضرات والمؤتمرات العلمية والمناقشات.
- الوعي بنظام العمل من خلال المشاهدة والملاحظة العلمية لسير العمل ومتابعة أفراد الجماعة أثناء العمل.
- الاطلاع على كل ما يصدر من قوانين بصفة مستمرة.

- تحديد النظام الداخلي لضمان السير الحسن للعمل دون الحاجة إلى تعدد إصدار الأوامر والتعليمات في كل حالة.
- السعي لفهم أفراد الفريق بالتقرب منهم.
- فهم المدرب لنفسه من خلال التعرف على نقاط القوة في تدريبه وتنميته ونقاط الضعف للتغلب عليه.

## 7. المدرب الناجح وإدارة التدريب الرياضي:

### 1.7. المدرب الناجح وأسس تعامله مع مسؤولياته التدريبية:

- فيما يلي نحدد كل مسؤولية، وسوف نعرض كيفية تنفيذ المدرب الناجح لأسس التعامل مع كل مسؤولية من المسؤوليات تفادياً للتعرض للمسائلة من جانب من يهتمهم الأمر.
- المسؤولية الأولى: تخطيط التدريب طبقاً للأسس العلمية: المدرب الناجح يتبع الأسس التالية خلال تعامله مع هذه المسؤولية:
- دراسة كافة الأسس العلمية لكل جوانب التدريب الرياضي، والتي تتمثل في مبادئ التدريب ومبادئ فسيولوجيا الجهد البدني، علم التشريح، علم الحركة، علم النفس الرياضي، علم الاجتماع الرياضي، والإدارة الرياضية، ثم صهر كافة العلوم السابقة في بوتقة تخطيط التدريب، واستخلاص أفضل تخطيط للبرامج التدريبية للفريق.
- تحديد تقدم مستويات اللاعبين كتابةً قبل الموسم باستخدام المقاييس والاختبارات، ومقاييس التقدير على مدى وحدات التدريب.
- إعلان مستويات تقدم اللاعبين لكل منهم.
- الاحتفاظ بسجلات التدريب واللاعبين والفريق.
- انطلاق برامج التدريب من مستوى قدراتهم وأن يتم التدريب للتقدم بالمستوى بالسرعة المناسبة.
- عدم الخروج عن نطاق خطة التدريب دون مبرر مقبول.
- المسؤولية الثانية: ضرورة استخدام طرق وأساليب تعلم وتدريب صحيحة خلال تطبيق البرنامج التدريبي: المدرب الناجح يتبع الأسس التالية خلال تعامله مع هذه المسؤولية:
- استخدام طرق تعلم وتدريب حديثة تثبت جدواها علمياً.
- تنفيذ إجراءات صحيحة خلال التعلم والتدريب.
- استخدام مساعد في تعليم وتدريب اللاعبين لا يعفيه من مسؤولية الإشراف عليهم، ومسؤولية أن يكون التعلم والتدريب صحيحاً.
- تطوع طرق التعلم والتدريب لتتناسب ومستوى اللاعبين.
- تقديم المعلومات اللازمة للاعبين لإحاطتهم بمدى ما حققوا من تقدم.
- المسؤولية الثالثة: الإشراف المباشر على أنشطة التدريب والمنافسات: المدرب الناجح يتبع الأسس التالية خلال تعامله مع هذه المسؤولية:

- الإشراف الشامل والعام خلال تنفيذ وحدة التدريب على اللاعبين في كافة أرجاء الملعب والمساحات الملحقة به والأجهزة والأدوات والتسهيلات.
- إعطاء أهمية خاصة تجاه الأنشطة التي تتضمنها وحدة التدريب وتتسم بالخطورة أو نقص عوامل الأمان فيها.
- دراسة الأخطاء التي يمكن أن تحدث، وتوقعها، واتخاذ أفضل موقع يُمكن من تلافيها أو التعامل معها.
- عدم التغاضي عن التصرفات العدوانية أو الطائشة التي يمكن أن تصدر من بعض اللاعبين تجاه لاعبين آخرين.
- المسؤولية الرابعة: توفير بيئة تدريبية آمنة: المدرب الناجح يتبع الأسس التالية خلال تعامله مع هذه المسؤولية:
- مراجعة وفحص الأدوات والأجهزة والإمكانات والتسهيلات من القوائم الخاصة بذلك وليس من خلال الذهن.
- متابعة مدى صلاحية الأجهزة التي يمكن أن تشكل خطورة على اللاعبين وذلك من خلال الفحص الدوري المنتظم.
- استبعاد أي أداة غير مستخدمة في وحدة التدريب ويمكن أن تشكل خطورة خلال تنفيذ الوحدة.
- تكرار تحذير اللاعبين من الأخطاء الناتجة عن الأداء.
- وضع قواعد دقيقة واضحة مفصلة لاستخدام الأدوات والإمكانات، والحرص على تذكير اللاعبين بها، ووضع نظام لإجبارهم على إتباعها.
- الرصد الدائم للمتغيرات التي يمكن أن تطرأ على البيئة التدريبية أو التنافسية وتقييمها جيداً من حيث درجة خطورتها، واتخاذ الإجراءات اللازمة لتلافي هذه الخطورة.
- المسؤولية الخامسة: استخدام أدوات وأجهزة مناسبة وجيدة للتدريب والمنافسة: المدرب الناجح يتبع الأسس التالية خلال تعامله مع هذه المسؤولية:
- شرح طريقة استخدام الأدوات والأجهزة للاعبين قبل استخدامها، والتدريب على ذلك تحت إشراف المدرب أولاً قبل تركهم يستخدمونها بأنفسهم.
- التأكد من مناسبة الأدوات والأجهزة للمرحلة السنية والمستوى والجنس قبل استخدامها.
- شراء أجود أنواع الأدوات وأكثرها سلامة.
- فحص الأدوات بانتظام من خلال قائمة فحص الأدوات وليس من الذهن.
- تقديم النصح للاعبين بعدم شراء أي أدوات غير مطابقة للمواصفات وتشجيعهم على إعادة غير المطابق منها إلى محل شرائها.
- عدم استخدام الأدوات والأجهزة إلا في الغرض المخصص لها.
- تخزين الأدوات في المكان المخصص له لذلك حفاظاً على سلامتها وقابليتها للاستخدام.

- المسؤولية السادسة: التقويم الدقيق لمقدرة اللاعب على بدأ أو الاستمرار في الأداء: المدرب الناجح يتبع الأسس التالية خلال تعامله مع هذه المسؤولية:
- التأكد من أن الحالة الصحية لجميع اللاعبين جيدة من خلال توقيع الكشف الطبي الدوري الشامل عليهم مرة كل 6 شهور على الأقل.
- إذ ما ثبت أنّ المرض أو الإصابة تهدد اللاعب فيجب إيقافه فوراً عن التدريب حتى شفاؤه.
- إعطاء أهمية كبرى للحُكم على مدى مقدرة اللاعب الذي كان مصاباً على المشاركة في التدريب أو في المباراة، والحصول على موافقة الطبيب على إشراكه.
- الاحتفاظ بسجل التاريخ الطبي للاعب.
- مراجعة كل مستحدث في الإسعافات الأولية.
- المسؤولية السابعة: ضرورة تكافؤ الأزواج المتنافسة من اللاعبين: المدرب الناجح يتبع الأسس التالية خلال تعامله مع هذه المسؤولية:
- مراعاة تكافؤ الأزواج المتنافسة في القدرات البدنية والقياسات الأنثروبومترية والمورفولوجية والمهارية والخبرة في السن وغيرها، إذا ما تنافس لاعبان أمام بعضهما البعض، إذ أنّ ذلك يفرض قواعد العدالة عند المزوجة ويوفر منافسة عادلة.
- تحوير تنفيذ التمرين ومكوناته إذا لم يمكن بمقدوره تحقيق مزوجة عادلة.
- الاحتراس عند المزوجة بين الجنسين (ذكور - إناث) للحماية من الإصابة.
- المسؤولية الثامنة: الاحتراس من المخاطر المصاحبة للأداء الرياضي: المدرب الناجح يتبع الأسس التالية خلال تعامله مع هذه المسؤولية:
- إتباع إجراءات تحقيق الأمن والسلامة وعدم التغاضي على أي منها.
- تحذير اللاعبين من المخاطر المصاحبة لكل أداء.
- التأكد من أنّ اللاعبين قد فهموا أو قدروا الخطورة المصاحبة للأداء.
- استخدام الملصقات والمنشورات والفيديو في التحذير من الإصابات المحتملة المصاحبة للأداء.
- مراعاة أن تكون التحذيرات من المخاطر المصاحبة لكل أداء كافية وواضحة ومكررة.
- المسؤولية التاسعة: تنفيذ تفاعل إيجابي مع المواقف الخطرة الطارئة: المدرب الناجح يتبع الأسس التالية خلال تعامله مع هذه المسؤولية:
- الاجتهاد في حدود التأهيل لمنع تضاعف الإصابة.
- تقديم الإسعافات الأولية للاعب عند حدوث الإصابة.
- الاستعداد بخطة للإسعافات الأولية تكون قابلة للتطبيق، وتتضمن ما يجب أن يفعله المدرب في الحال، ومن الذي سيتصل بالإسعافات الطارئ، وكيفية نقل وتوصيل المصاب إلى المستشفى.

## 2.7. المدرب الناجح وأسس تعامله مع لاعبي فريقه:

وفيما يلي سوف نعرض بعض تلك العناصر والأسس التي درسها تماماً ويطبقها خلال عمله والتي تتعلق بلاعبيه:

## أولاً: المدرب الناجح دارس للطبيعة البشرية للاعبيه:

### 1. الشخصية:

- المدرب الناجح درس قبل عمله أنّ شخصية اللاعب بشكل عام تشير إلى "كيفية تعامل اللاعب مع الآخرين ونظرة الآخرين له، عند تعاملهم معه".
- وهو يعلم أنّ شخصية اللاعب موروثية بجانب تأثرها بالعوامل التي يقابلها اللاعب في مجتمعه الذي يعيش فيه منذ الولادة، حيث يكتسب العادات والتقاليد والاتجاهات، ويتأثر بالتعليم وسلوكيات المحيطين به.

### 2. محددات سلوك اللاعب:

- المدرب الناجح متأكد تماماً بأنّ الذي يتحكم في لوك اللاعب من البشر مجموعة من المحددات التي درسها وتعرف على مضامينها ويطبقها خلال تعامله مع لاعبيه، ومنها ما يلي:

أ- شخصية اللاعب: تعرضنا لها سابقاً.

### ب- قيم اللاعب:

- وهي "تلك المبادئ التي يعتقد اللاعب أنّها هامة في حياته" أو هي "تلك المبادئ التي يعتقد اعتقاداً مؤكداً بصحتها".
- والقيم تمثل الأشياء التي يؤمن اللاعب بصحتها ويرغب فيها، وها قاعدة مرشدة لسلوكه، وبالتالي فهي ترشده أثناء قيانه بالترفضيل بين خيارات مختلفة تتاح أمامه، لذا فهي تؤثر في القرار الذي يتخذه، ومن ثم فإنّها تؤثر في السلوك الذي ينتهجه نتيجة القرار المتخذ.

### ج- المعايير والأنماط السلوكية للاعب:

- وهي مجموعة من القواعد التي تحكم سلوكيات اللاعب، والتي تعتمد على القيم، وتؤثر فيها قيم المجتمع الذي يعيشه اللاعب بدرجة كبيرة، ومن أمثلتها: القواعد الشعبية العامة والعرف.

### د- اتجاهات اللاعب:

- وهي ميول أو نزوع أو تفاعل اللاعب بطريقة سلبية أو إيجابية تجاه عدداً من الأنشطة أو الحقائق.
- والمدرب الناجح يدرك أنّ اتجاهات اللاعب تتأثر بالقيم التي يعتقد بأنّها هامة في حياته.

### هـ- حاجات اللاعب:

- وهي مجموعة من دوافع سلوك اللاعب التي تدفعه لتحقيق هدف محدد.
- تختلف أهمية الحاجات التي يريد اللاعب إشباعها، وبالتالي يصبح هناك درجات للرغبة في تلبيتها من جانبه، وترتيب أهميتها بالنسبة له، وهي كَمَا يلي:

- حاجات اللاعب الفسيولوجية (الأكل والشرب، والتنفس...).
- حاجات اللاعب الاجتماعية (الأمان والامن والانتماء والتقدير وتحقيق الذات).

- يظل اللاعب في حالة من عدم التوازن إلى أن يشبع حاجته.

### 3. شعور اللاعب بالإحباط ينتج عن عدم إشباعه لحاجته:

المدرّب الناجح لملم تماماً بأنّه إذا ما اعترضت بعض العوائق طريق اللاعب خلال عمله على تحقيق حاجة ما، أو إذا ما أشبعها بطريقة لا يقرها المجتمع، فإنّه يصبح في حالة عدم التوازن ويشعر بالإحباط.

- وهو يعلم أنّ اللاعب المحبط تصدر عنه بعض السلوكيات غير المرغوب فيها، وتؤثر سلباً على أدائه خلال التدريب والمنافسات وخلال تعامله مع زملائه وأفراد الجهاز الفني للفريق، ومن ثم فهي تؤثر على الفريق ككل.

- وهو يدرك تماماً أنّ من سلوكيات اللاعب المحبط ما يلي:

- الأداء الفني غير المتقن والميل للشجار.
- التغيب عن التدريب دون سبب مقنع.
- اللامبالاة.
- المغالاة في جذب انتباه الغير.
- الغيرة من الآخرين.
- إصابة بأحلام اليقظة.
- السلبية.
- الانسحاب من الجلسات الجماعية للاعب للفريق.
- قد تظهر عليه أمراض العدوانية تجاه زملائه والمنافسين وحتى تجاه نفسه وتجاه أدوات التدريب أو المنافسة.

### ويضيف حماد (2001) دور المدرّب في بناء تماسك الفريق الرياضي:

- الفريق الرياضي يعتبر إحدى الجماعات الصغيرة التي تتميز بأنّ العلاقات فيها وثيقة ومستمرة.
- الفريق الرياضي يعتبر جماعة رسمية منظمة، تحكم فيها علاقة اللاعب ببقية أعضاء الفريق وبغيرهم من المدربين والمسؤولين الآخرين قواعد تحدد نظم السلوك لكل فرد في الجماعة.
- المدرّب عليه أن يعمل على زيادة تماسك الفريق الرياضي من خلال ما يلي:
  - اشباع الحاجات الضرورية للاعبين من خلال تحقيق حاجاتهم وأهدافهم.
  - توفير القيادة الديمقراطية.
  - ترسيخ العمل التعاوني بين أفراد الفريق.
  - خلق مواقف نجاح فعلية للفريق تسهم في إضفاء الثقة ورفع مستوى الطموح لدى اللاعبين وزيادة الرابطة بينهم.
  - وضوح قواعد ومعايير وتقاليدهم ومشاركة اللاعبين في وضعها.
  - تأصيل روح الانتماء للفريق.

ثانياً: الأسس التي يراعيها المدرب الناجح خلال التعامل مع لاعبيه:

فيما يلي: نحدد الأسس التي يراعيها المدرب الناجح خلال التعامل مع لاعبيه:

### 1. المدرب الناجح يدرس بعمق شخصيات لاعبيه:

- لكل لاعب من اللاعبين أهدافه الخاصة التي يسعى إلى تحقيقها من ممارسته للرياضة التخصصية، والمدرب الناجح يعمل دائماً على التعرف على هذه الأهداف حتى يمكن مساعدة لاعبه في تحقيقها، إذ أنّ ذلك يسهم في أن يخرج اللاعب أقصى قدراته خلال التدريب وفي المباريات.
- لكل لاعب سمات شخصية خاصة به، والمدرب الناجح دائماً ما يدرس شخصية كل منهم كحالة فردية، إذ أنّ ذلك يمكنه من أن يتعامل بصورة تناسب مع شخصيته.

### 2. المدرب الناجح يعرف أسس التواصل مع اللاعبين وتوجيه الأوامر أو المطلوب من اللاعبين تنفيذه:

- من الطبيعي ان يكون لدى المدرب سلطة، إلا أنّ هذه السلطة يستخدمها المدرب الناجح دوماً بأسلوب يتناسب مع المرحلة السنية للاعبين وطبقاً لشخصية كل لاعب، فهوة يعلم أنّ أسلوب الأمر يفيد أكثر في مرحلة الناشئين بشكل عام، بينما يفيد أسلوب الطلب مع المراحل السنية الأعلى.
- المدرب الناجح يتعامل مع اللاعبين من منطلق العلاقة الأبوية أو الأخوية في حدود الاحترام المتبادل وهو أفضل أساليب تحقيق المدرب لأهدافه التدريبية.
- التعامل الأخوي أو الأبوي يجعل اللاعبين يلجئون للمدرب الناجح في حالة إذا ما اعترضتهم مشكلة.

### 3. المدرب الناجح ملماً بأسس نقد أداء وسلوكيات اللاعبين:

- المدرب الناجح يكون حريصاً دائماً على مدح أداء وسلوكيات اللاعبين علانية، فهو يعلم أنّ ذلك يزيد من حماسهم، ويعتبر حافزاً لباقي اللاعبين لحذو سلوك الزميل الذي تم مدحه.
- وهو حريصاً دوماً على توجيه التأييب أو النقد للاعب منفرداً بعيداً قدر الإمكان عن الزملاء.

### 4. المدرب الناجح يعرف أسس معالجة شكاوي اللاعبين من بعضهم البعض:

- إذا ما تلقى المدرب شكوى من لاعب ضد لاعب آخر هو يتبع الأسس التالية:
- دراسة الشكوى بدقة.

- جمع طرفي الشكوى.

- القيام بالدور التوجيهي للاعب المخطئ.

- عقاب اللاعب المخطئ طبقاً لقواعد ولوائح الفريق.

- العمل على لَمِّ شمل اللاعبين في إطار تربوي.

### 5. المدرب الناجح ينفذ أسس التعامل مع سوء السلوك:

- في بعض الأحيان يواجه المدرب الناجح موقف يرفض اللاعب فيه تنفيذ الأداء أو تنفيذ قواعد الفريق، وهنا نجد أنّ رد فعل المدرب الناجح إيجابياً ويكون مواكباً للظروف، فإذا ما قرر توقيع عقاب فإنّ العقاب يتم من خلال لائحة الفريق.

### 6. أسس عامة تسهم في فهم المدرب الناجح للاعبيه:

هناك عدد من الأسس العامة التي تسهم في فهم المدرب الناجح للاعب فريقيه منها ما يلي:

- هو لا يتوقع الكمال في اللاعبين.
  - يبحث دائماً عن الجوانب الطيبة في لاعبيه مثل المزايا والإيجابيات.
  - غالباً ما يكون متسامحاً بغير ضعف مع لاعبيه.
  - لا يجعل مشاعره السلبية تعطيه صورة سيئة مسبقة حول اللاعب.
  - يعلم كيف يقدر ويعامل لاعب لا يقدر.
  - يوجه الانتقادات دائماً نحو السلوك وليس نحو اللاعب ذاته.
  - يجتهد تماماً في الحصول على كافة الحقائق قبل الحكم في قضية تتعلق بلاعب.
  - يتحكم في مشاعره خلال تعامله مع اللاعبين.
  - في أي موقف يضع نفسه دائماً مكان اللاعب الذي أمامه.
- ثالثاً: المدرب الناجح وأسس التعامل مع اللاعب المشكّلة:**

لا يخلو الفريق من اللاعب المشكّلة، أي اللاعب الذي يثير الكثير من المشكّلات بصورة غير عادية. وفيما يلي نحدد عدداً من الخطوات التي يتبعها المدرب الناجح دوماً خلال التعامل مع مثل هذا اللاعب:

- التحدث مع اللاعب ومصارحته بعيوبه، ولكن بهدوء وكياسة.
- يكرر المحاولة إذا فشلت، مع مراعاة العامل على كسب ثقته وتعاونه.
- يدرس بدقة واستفاضة فرصة اللاعب في الفريق، ومدى الحاجة إليه.
- في حالة استمرار المشكّلة يدرس الأمر مع المشرف أو المسؤول الأعلى لتقرير ماذا يمكن اتخاذه من إجراءات.

#### **رابعاً: الخطوات التي يتبعها المدرب الناجح كي يساعد اللاعب على حل مشكلته ذاتياً:**

فيما يلي نحدد الخطوات التي يتبعها المدرب الناجح في مساعدة لاعب في فريقه على حل مشكّلة خاصة به ذاتياً:

- يوضح للاعب مسؤولياته الذاتية في مشكلته، ويشرح له كيف أنّ على اللاعب ذاته دوراً هاماً في التوصل إلى حل.
- يساعد اللاعب على تشخيص المشكّلة وتحديد كافة أبعادها.
- يساعد اللاعب على التوصل إلى الأسباب التي أدت إلى وجود المشكّلة.
- يساعد اللاعب على البحث عن أفضل بدائل الحلول للمشكّلة.
- يساعد اللاعب في التوصل لأفضل الحلول للمشكّلة.

#### **خامساً: عناصر سلبية يعمل المدرب الناجح على تلافيمها خلال تعامله مع لاعبيه:**

- يجتهد المدرب الناجح في العمل على تلافي العناصر السلبية التالية:
- إظهار أخطاء اللاعبين أمام الملأ.
- محاباة لاعبين معينين خارج الملعب أو داخله.

- التسوية في اتخاذ القرارات.
- تصيد أخطاء الأداء أو السلوك للاعبين.
- التمسك على أداء اللاعبين.
- استخدام ألفاظ غير تربية.

### سادساً: المدرب الناجح يتبع أسس تفعيل دور اللاعب في الفريق:

المدرب الناجح يتبع أسس تجعل لاعبيه يبذلون تفاعلاً أفضل معه ومع باقي زملائهم في الفريق، ومن هذه الأسس ما يلي:

- عقد اللقاءات الدورية مع اللاعبين كجماعة لبحث مستوى أداء الفريق ومشكلاته، إذ يمكن أن تفيد تلك اللقاءات بدرجة كبيرة إذا ما تميزت بالصراحة وروح الود والثقة المتبادلة، والرغبة والاستعداد لرفع مستوى أداء الفريق.
- عقد اللقاءات الدورية مع اللاعبين فردياً لبحث وتحليل مستوى الأداء وسؤال اللاعب عن وجهات نظره في بعض أمور الفريق.
- وضع قواعد واضحة مكتوبة ثم عرضها على لاعبي الفريق، وتطبيقها على جميع اللاعبين دون استثناء.
- مشاركة اللاعبين في وضع بعض تصورات حلول للمشكلات التي تواجه الفريق.
- تكليف بعض اللاعبين ببعض المهام في إدارة شؤون الفريق بجانب رئيس الفريق.
- مشاركة اللاعبين في اللجان المؤقتة لإنجاز بعض الأعمال كزيارة لاعب أو مدرب مريض، أو وضع بعض الاقتراحات تجاه مشكلة أو موضوع ما على سبيل المثال.

### 3.7. المدرب الناجح وأسس تعامله مع المسؤولين والجهاز الفني والإداري:

- المدرب الناجح يعرف وينفذ أسس كسب علاقات طيبة مع كافة المسؤولين والعاملين معه والمحيطين ببيئة عمله في مجال التدريب.
- المدرب الناجح يعلم أنّ كل فرد من الأفراد الذي سيأتي ذكرهم فيما بعد له تأثير كبير على نجاحه في عمله، وفيما يلي نتعرض لعلاقاتهم بهم:

#### أولاً: المدرب الناجح ينفذ أسس حسن التعامل مع أفراد إدارة النادي أو الهيئة التي يعمل بها:

- المدرب الناجح تجده دوماً يبدي روح التعاون مع العاملين في إدارة النادي.
- وهو يعترف بمجهودات إداريو النادي المبذولة مع الفريق، إنّ ذلك يشعرهم بالرضا والرغبة في التعاون معه.
- وكذلك يبتعد عن التعالي في تعاملاته مع إداريو النادي، حتى لا يخلق جو من عدم الرضا بينهم وبينه عند تعاملاته، ممّا قد يعطل سرعة الاستجابة تجاه مطالب الفريق.
- المدرب الناجح يقدر ظروف تأخر بعض الاحتياجات في بعض الأحيان والتي تكون خارجة عن إدارة إداريو النادي.

#### ثانياً: المدرب الناجح ينفذ أسس حسن التعامل مع أفراد الجهاز الفني والإداري والطبي:

- المدرب الناجح دائماً ما يتبع الأسس التالية خلال تعامله مع أعضاء الجهاز الفني والإداري والطبي كما يلي:

### 1. أسس التعامل مع المدربين:

- المدرب الناجح إذا ما كان كبيراً للمدربين أو مديراً فنياً فإنه يعرف أسس التحديد الدقيق لكافة المسؤوليات وتحديد المهام لكل منهم بوضوح تام دون أي غموض أو لبس.
- وهو يشرك المدربين الزملاء والمساعدين في بعض الأمور التي تتطلب المشورة، إذ إن نظرتهم للأمور قد تكون موفقة نظراً لاحتكاكهم باللاعبين عن قرب.
- المدرب الناجح إذا ما كان كبيراً للمدربين أو مديراً فنياً فإنه يضع كل مدرب في الموقع المؤهل له والذي يتناسب مع خبرته.
- وهو حريص على شرح فلسفته التدريبية لمساعديه ويتأكد من أن كل منهم متفهم تماماً لها.
- إذا ما كان كبيراً للمدربين أو مديراً فنياً فإنه يعما جاهداً على تحقيق أفضل أوضاع تعاقدية لأعضاء الجهاز الفني مع النادي.
- حريص على تلافي المواقف التي يحاول فيها اللاعبون ضربه بمساعديه والعكس.
- المدرب الناجح يكون دوماً حريصاً على مراعاة أن تكون كافة التعاملات المالية داخل الميزانية.
- يقدر المدرب جهود زملائه في العمل.
- حريصاً قدر الإمكان على عدم تصعيد الأمور في الخلافات داخل الجهاز إلا إدارة النادي.

### 2. أسس التعامل مع الإداريين:

- المدرب الناجح يكون حريصاً على سير كافة التعاملات الإدارية طبقاً لأصول ومبادئ الإدارة الرياضية، وينطلق تعامله من الأسس التالية:
- الاحتفاظ ببعض السجلات الإدارية الهامة أو صور منها.
- التنسيق مع إداري الفريق لتحقيق أفضل إنتاج فني إداري

### 3. أسس التعامل مع أطباء الفريق وأخصائي العلاج الطبيعي:

- المدرب الناجح يقدر دور رجال العلاج الطبيعي في تحقيق أهداف الفريق.
- وهو ملم إماماً تماماً بالإسعافات الأولية، ويتابع مع الأطباء ورجال العلاج الطبيعي حالات لاعبيه عن قرب.
- يشارك في القرارات الخاصة بإجراءات استشفاء وعلاج اللاعبين دون تدخل في الجوانب الطبية.
- يقدم المعلومات الكافية لرجال العلاج الطبيعي حول اللاعبين.

### 4. أسس التعامل مع الحكام:

- يتعامل بروح رياضية مع الحكام.
- يعلق على التحكيم في نهاية المباريات بالأسلوب المناسب إذا ما تطلب الأمر ذلك.
- يتجنب استجداء الحكام.

- يتجنب تهديد الحكام.
- يشكر الحكام على التحكيم في نهاية كل مباراة.
- إذا ما كان لديه شكوى من التحكيم يقدمها من خلال القنوات المحددة لذلك وبأسلوب تربوي يليق بمهنة التدريب.

#### 5. أسس التعامل مع أولياء أمور اللاعبين:

- المدرب الناجح خاصة مع الناشئين يقدر أولياء الأمور في العمل على إنجاح مهمته.
- هناك ثلاث درجات لمشاركة أولياء الأمور في الحياة الرياضية لأبنائهم وهي: المشاركة المرتفعة والمشاركة المعتدلة والمشاركة المنخفضة، وأفضلهم هي الوسطى، والمدرب الناجح خلال اجتماعه مع أولياء الأمور يشرح تفاصيل الثلاث مشاركات ويوضح عيوب ومميزات كل منها.
- يضع الوالدين في الصورة كاملة حول سلوكيات أبنائهم وبناتهم خلال التدريب، حيث يساهم ذلك في رفع المستوى الرياضي والتربوي لهم.
- يوجه نظر أولياء الأمور تجاه مسؤولياتهم عن الجوانب الصحية لأبنائهم من حيث الملابس والتغذية والراحة والسلوك خارج الملعب وداخله.

#### 4.7. المدرب الناجح وأسس إدارته للتدريب خلال الموسم التدريبي:

##### ✓ اللقاء الأول مع اللاعبين:

- يبدأ المدرب الموسم الرياضي بلقاء ودي مع اللاعبين والجهاز الفني وإدارة النادي للترحيب باللاعبين الجدد الذين انظموا للفريق، كذلك اللاعبين القدامى ولزيادة الألفة بينهم.
- يتم في هذا اللقاء زيادة التعارف بين اللاعبين والجهاز الفني والإداري وواجبات كل منهم وكيف يستطيع إبداء المساعدة للاعب في حالة احتياجه لها.
- يتم التأكد في هذا الاجتماع على الأهداف الموضوعية للنادي والمركز الذي يسعى للوصول إليه في بطولة الدوري، والتأكد على ضرورة بذل كل الجهود لتحقيق الأهداف المرسومة والتذكير بالحوافز التي سوف يقدمها النادي للاعبين والجهاز الفني في حالة تحقيق النتائج المرجوة.

##### ✓ الفحص الطبي:

- يتم التأكد من السلامة البدنية والصحية لجميع اللاعبين وقدرتهم على المشاركة في التدريب وتحمل أعبائه وفرز اللاعبين المصابين الذين يحتاجون إلى رعاية طبية أو من لم يشفوا من إصابتهم التي حدثت في الموسم الماضي.
- يتم الفحص من قبل طبيب الفريق أو في العيادات الطبية الخاصة بالتربية الرياضية

##### ✓ فحص اللياقة البدنية:

- في بداية كل موسم يجري فحص للياقة البدنية للاعبين لمعرفة مستوى الانخفاض في لياقتهم البدنية الذي حصل بسبب تمتع اللاعبين في الإجازة والتأكد من قدراتهم على تحمل البرنامج التدريبي المعهد ولمعرفة مدى التطور الذي سوف يحصل في نهاية فترة الإعداد وقبل الدخول في فترة المنافسات.

#### ✓ الاطلاع على مستوى الفرق الأخرى:

- الفريق سيخوض مباريات كثيرة في فترة المنافسات ومن أجل عدم المفاجئة بمستوى الفرق الأخرى من الضروري جداً تكوين مجموعة من الكادر التدريبي ويمكن أن يكون معهم المدرب في بعض الأحيان لاستكشاف الفرق الأخرى ومعرفة مدى التطور الذي حصل فيها ومن هم اللاعبين الجدد الذين انضموا للفريق وما هو مستواهم، تحدد الأولويات والفرق التي يبدأ بها الاستكشاف، كذلك المعلومات التي تحويها الاستمارة.

#### ✓ الشؤون المالية:

- التأكد من الأموال المرصودة للفريق في الميزانية ومراجعة لجنة المشتريات لتكملة النواقص في شراء التجهيزات الرياضية وأجهزة التدريب، ويتم دائماً التأكد من سلامة وصحة قوائم الشراء وقانونيتها لإبعاد أي إشكال يمكن أن يحدث في المستقبل.

#### ✓ تنقل لاعبي الفريق:

- الفريق يحتاج إلى واسطة نقل لنقل اللاعبين سواءً في المباريات الودية والرسمية أو لجلب اللاعبين والجهاز الفني للتدريب، من الضروري الاهتمام بهذه الواسطة وصلاحياتها للعمل وإيجاد البديل المناسب في حالة عطلها وعدم صلاحيتها ووضع نظام لانتقال اللاعبين من أماكن سكنهم وإلى الملعب وعجم السماح للآخرين من استخدامهما.

#### ✓ تغذية اللاعبين:

- موضوع تغذية اللاعبين موضوع مهم جداً ويجب أن يهتم به المدرب، لأنه ليس من المعقول أن يتحمل اللاعب التدريب العنيف بتغذية ناقصة لا تعوض مقدار الطاقة التي يصرفها اللاعب اثناء التدريب.

#### ✓ الجوانب الإدارية المتعلقة بالمباراة:

- يجري المدرب الكثير من المباريات داخل النادي وخارجه وعليه يجب ملاحظة الواجبات التي تقع على عاتقه والجهاز الإداري في النادي وأول هذه الواجبات هو: تهيئة الملعب أو الصالة الرياضية للمباراة وملاحظة صلاحية الإضاءة وساعة التوقيت وأماكن جلوس الحكام والطاولة التي يجلسون عليها، مكان جلوس اللاعبين الاحتياط، كذلك يخصص مجموعة من الإداريين لإرشاد الحكام إلى مكان تبديل ملابسهم، وكذلك استقبال الفريق الضيف وإرشادهم إلى مكان تبديل الملابس الخاص بهم.

- التأكد من صلاحية أماكن جلوس الجمهور وعدم وجود ما يمكن استخدامه لإيقاع الأذى بالآخرين والاعتناء بأماكن جلوس ضيوف الشرف والصحفيين وجاهزيتها لاستقبالهم.

- التأكد من صلاحية الإذاعة وسماعها من قبل الجمهور واللاعبين كافة.
- إبلاغ مسؤولي النادي قبل فترة معقولة لتوجيه (طلب كتابي) إلى (السلطات المحلية أو الولائية، أو مديرية الصحة) لإرسال سيارة إسعاف وطبيب لمعالجة الحالات التي يمكن أن تحدث، مع إبلاغ الشرطة إذا تطلب الأمر ذلك لإرسال مجموعة منهم لمراقبة الوضع في المباراة.
- أما فيما يخص المباراة فيشرح ويوضح المدرب للاعبيه قبل بدايتها على الخطة التي سوف تنفذ في المباراة وتحديد اللاعبين الذين سوف يشاركون أولاً والاحتياط منهم.
- يحدد المدرب الفريق الذي سوف سيقوم بالاستكشاف للفريق الضيف كذلك للفريق نفسه للاستفادة منه مستقبلاً.
- تهيئة ما سيقوله المدرب للاعبين في بداية المباراة وفي حالة الفوز أو الخسارة.

### ✓ المدرب والتعامل مع وسائل الإعلام:

- وسائل الإعلام تلعب دوراً أساسياً ومهماً في تعريف الجمهور بالفريق ونشاطه وتؤثر بشكل فاعل على هذا الجمهور في الناحيتين الإيجابية والسلبية كما يتأثر بشكل كبير جداً مسؤولي النادي بما تورده وسائل الإعلام من أخبار أو تحليلات ويعتقدون أنها هيا الصحيحة وغيرها لا، لذا من الضروري أن يتعامل المدرب بشكل إيجابي مع وسائل الإعلام والإعلاميين ويخصص لهم مكان مناسب لتغطية المباريات التي يخوضها فريقه وأن يعمل بكل جهد لضمان مرافقتهم لفريقه في المباريات التي يخوضها في الداخل والخارج وأن يزودهم بكشوفات عن نشاطات الفريق وعن اللاعبين وعن الإنجازات التي تحققت في الموسم السابق وعن أهم اللاعبين في الفريق وأسمائهم مع دعوة الإعلاميين في اللقاءات الودية التي يجريها الفريق سواء في بداية الموسم الرياضي أو في نهايته وتقديم بعض الهدايا لهم تعبيراً عن شكر والتقدير لجهودهم في تقديم الفريق للجمهور والمسؤولين.

### 8. المدرب وكيف يتعامل مع الآخرين بذكاء:

#### ➤ المدرب والشخصية العدوانية (الخشونة):

س/ ماذا يفعل المدرب إذا واجه أحد المديرين المساعدين ورؤساء الفرق أو حتى أحد اللاعبين الذي يتمتع بالشخصية العدوانية؟

قد يكون هناك بعض اللاعبين أو رؤساء الفرق الذين يتصفون بالعدوانية، وهنا لا نقصد بالعدوانية، العداوة المرتبط بتشابك الأيدي، ولكن المقصود بذلك، الخشونة في التعامل وهذه العدوانية يمكن ترجمتها إلى العديد من المعاني والمفاهيم، فقد يكون هناك هذا اللاعب الذي على وشك الهزيمة في هذا الشوط و في هذه المباراة، أو ذلك الذي سبق له تقديم توبيخ أو عقب عند تكرار نفس الخطأ، أو يكون ذلك المدرب المساعد أو الرئيس ذوي الحرص الزائد على تقييم المباراة، أو ذلك الشخص الذي يكون لديه العديد من المشاكل الخاصة التي تعمل على زيادة شحنه... إلخ من هذه الأشياء وتكون النتيجة أنّ المدرب يجد صعوبة شديدة في التعامل مع مثل هذه الشخصية سواء كان مدرباً مساعداً أو رئيساً للفريق.

بعض المواقف التي توضح أسلوب هذا المدرب المساعد أو رئيس الفريق أو اللاعب ذي الشخصية العدوانية فمثلاً:

- تجده دائماً الصياع في وجهك.
  - يلوح دائماً بيده باستمرار دون وعي.
  - يضرب كف على كف باستمرار ودائم النممة الجانبية.
  - دائم التهديم فمثلاً يهدد بعدم اللعب بجوار هذا اللاعب المباراة القادمة أو مواصلة التدريب.
  - يلوح بأنه على استعداد لترك الفريق من أجل هذا اللاعب الذي بجواره مثلاً.
  - كثيراً ما يقاطع هذا اللاعب أثناء حديثه مما يجعل الأخير متحفظاً في إبداء رأيه في المباراة.
  - يتجاهل الرد على الأسئلة التي توجه له من قبل هذا المدرب.
- قد تكون هذه شكوى الكثير من المدربين من بعض اللاعبين أو حتى رؤساء الفرق الذين من الممكن أن يتصفون بهذه الصفة.

### والسؤال المطروح هنا كيف يتصرف هذا المدرب تجاه هذه المواقف؟

على المدرب أن يتذكر دائماً الآتي:

- أنه دائماً غير مسؤول عن مشاعر وتصرفات غيره من الناس، ولكن بعد أن يكون متأكداً أنه يؤدي دوره على أكمل وجه.
  - عليه أن يواجه هذه التصرفات ولكن في هدوء شديد.
  - إذا قاطعك هذا اللاعب عند فتح باب المناقشة عليك أن تلفت نظرة بأدب بقولك (إنك تقاطعني فأرجو أن تسمح لي باستكمال وجهة نظري في هذا الموضوع).
  - أطر عليه بعض الاقتراحات وأترك له حرية قبولها أو رفضها.
  - أعرض عليه تأجيل هذا الموضوع خاصة إذا كان لا يؤثر على الموقف، (مثلاً وضع معين في تقييم أسلوب تنظيم الوحدة التدريبية).
  - ينبغي أن يُبم صوتك وملامح وجهك عن الغضب المؤدب والذي تشعر به في داخلك ولا تستطيع أن تجاهر بسلوكيات أخرى تؤخذ عليك بأنك غير مؤدب.
  - لا تحاول ان تبتسم في هذه المواقف المشتعلة لأنه من الخطأ عدم التعبير عن مشاعرك الحقيقية.
  - وأخيراً إذا كنت تخشى أن يفتقد هذا اللاعب أو المساعد أو حتى رئيس الفريق أعصابه فنصح بالانسحاب من هذه الوحدة التدريبية أو أشر إليه بضرورة تبديله إذا كان هذا لاعباً وأثناء المباراة.
- المدرب والشخصية الناقدة (الخشونة):

### س/ ماذا يفعل المدرب إذا واجه لاعباً أو رئيس فريق من ذوي الشخصية الناقدة؟

قد يكون أحد لاعبيك أو رئيس فريقك (الكابتن) من النوع المتعالي دائم النقد الظالم لك خاصة أمام زملائك من المدربين المساعدين، مما يشعرك بالحرج والضيق على عدم مجادلته أمام اللاعبين احتراماً له، فمثلاً قد ينتقد بطريقة لا يقبلها أي منا لخطأ ما في المباراة أو طريقة أداء التدريب بشكل معين في الوحدة التدريبية أو قد لا يعجبه أسلوبك في توجيه اللعب مثلاً أو التمرير الدائم للاعب معين، أو قد يذكر في مناسبات عديدة قبل وبعد التدريب بأن اللاعب فلان الذي كان يشغل هذا المركز كان أفضل من فلان الذي بدل.

كل هذه الأمور بالتأكيد سوف تجعلك أكثر عصبية ولا نستطيع أن ننكر ذلك، فهذه المواقف تزيد من توترك، وبالتالي يكثر ارتباكك في أي عمل تقوم به، بينما لو كنت في حالتك الطبيعية فسوف تؤديه بكفاءة واقتدار على الوجه الأكمل، تفرض على الآخرين أن ينحنوا لك إعجاباً.

### والسؤال المطروح هنا كيف يتصرف هذا المدرب إذا ما صادف هذه النوعية من اللاعبين أو حتى رؤساء الفرق؟

- على المدرب أن لا يحاول القيام بأية أعمال تجعله في موضع النقد مثل الغياب عن التدريب أو التخلف عن الحضور أو التأخير الدائم، وقد يتمدد الأمر إلى أبعد من ذلك من التأخير الدائم عن موعد المباريات المحدد.
- على المدرب ألا يقوم بأية أعمال أخرى تجعله موضع نقد فيها.
- إذا كان النقد الموجه إلى المدرب صحيحاً عليه ألا يجادل ويحاول أن يعرف السبب.
- على المدرب إذا كان مخطئاً عليه الاعتراف بالخطأ والاعتذار بطريقة لائقة عن الموقف، لأن هذا التصرف من قبل المدرب يجعل الموقف أقل حدة.
- يحاول أن يجعل اعتذاره له طريقة يجعل الطرف الآخر يشعر بالراحة.
- على المدرب عند الاعتذار ألا يخلق الأعذار الواهية.
- على المدرب ألا يلجأ إلى الاعتذار التي تجعل مظهره ضعيفاً كأن يقول مثلاً إنني كنت أعاني من بعض الضغوط، لأن مثل هذا العذر سوف يجعله ضعيفاً أمام اللاعبين أو رئيس الفريق، ويعطي الفرصة للآخرين (اللاعبين) للاستمرار في انتقاده حتى لو كان ذلك فيما بينهم.
- على المدرب ألا يسهل مهمة الذين ينتقدونه سواء كان ذلك في شخص اللاعب أو رئيس الفريق، فمثلاً حينما يقول هذا المدرب إنني لا أجيد أداء هذه الخطة أو اللعب بأسلوب فلان، أو لا أجيد خطة هذه المراكز، فإنه بهذا التصرف يشوه نفسه ويجعل انتقاده سهل على الآخرين، عليه أن يحاول ويجادل بجد حتى يفوت على هؤلاء فرص انتقاده.
- قد يصادف المدرب في بعض الحالات نقداً غير منصف هنا عليه ألا يدخل مع الآخرين في جدل عقيم لأنه يمثل السير في طريق مسدود صعب اقتحامه.
- على المدرب عند تقديم الاعتذار المناسب أو المجادلة المحدودة، أن يكون هادئاً متحدثاً بصوت هادئ، مبتعداً عن الانفعال، أحاديته سهلة بسيطة، فمثلاً يقول:
  - ✓ إنني لا أتفق معك في هذا الرأي.
  - ✓ أو أنا أفضل طريقي هذه عند أداء التدريب مبيناً السبب.
  - ✓ أو إنني أفضل طريقة الأداء بهذا الشكل لأنها تتفق وقدراتي وإمكانياتي.
  - ✓ أعتقد أن أغير من طريقي هذه بعد فترة من التدريب الشاق.
  - ✓ إن لكل شخص طريقته الخاصة.
- عند المجادلة احترام وجهة النظر والاعتقاد ولكن وضح عدم الموافقة بشكل مناسب.

- على المدرب أن لا يكون عدوانياً تجاه نقده حتى لو كان هذا النقد غير عادل، إنّ مثل هذا التصرف يجعلك في نظر الآخرين في موقف أشد حجماً من الموقف الحالي، كمّا أنّ هذا السلوك سوف يبعدكم عن القضية أو المشكلة الحقيقية.
- على المدرب أن يكون جريئاً ويخبر المدرب المساعد أو رئيس الفريق أو اللاعب بمشاعره الحقيقية عندما يوجه إليه النقد، فربما هذا المدرب المساعد أو رئيس الفريق أو اللاعب قد اكتسب مادة النقد ولا يعرف أنّه بذلك ضيقاً وحرماً للآخرين.
- وإذا كان كل منهما أو أحدهما يوجه إليك نقد ما أمام الآخرين، هنا يجب أن تكون جريئاً وأطلب منهما بصراحة ألا يفعل ذلك أمام الآخرين.
- عند مجادلة المدرب لكل من اللاعب أو رئيس الفريق عليه أن يجادلها، وأن يسعدهما أو يساعدهما على الاحتفاظ بغرورهما كأن يقول مثلاً:
  - ✓ إنني أعلم أنك تريد مساعدتي ولكنك تنتقد دائماً طريقي وأنا أتضايق من ذلك.
  - ✓ أن يقول مثلاً إنني أقدر لكما (اللاعب... رئيس الفريق) هذه النصيحة وسأحاول أن أفعل ما أراه حناً لمصلحتي أو مصلحة الفريق.
  - ✓ حاول قدر الإمكان أن تغير من مجرى الحديث.
  - ✓ لا بأس من إشاعة بعض المرح عند المواقف الصعبة خاصة إذا كانت شخصيتك تتسم بذلك.

#### ➤ المدرب والشخصية المحبطة:

في كثير من الأحيان غالباً ما يشكو المدربون أو أحدهم من المساعدين وذلك على الأقل فيما بينهم من أنّ هذا اللاعب، أو حتى رئيس الفريق لديه عادة وهي أنّه يحاول دائماً مع كليهما أو أحدهما أن يحط من قدر هذا المدرب، كأن يقارن من أحد زملائه سبق له تدريبهم كأن يقول له مثلاً أنّ فلان أفضل منك بطريقة غير مباشرة، أو أنّ فلان يؤدي في هذه اللحظة أفضل منك صراحة أو أنّ المدرب فلان يهتم بالواجب الهجومي أو الدفاعي ويؤدي هذا الواجب عبي أكمل وجه... إلخ.

أو أنّ أحد هذه النوعيات يحاول أن يتهم هذا المدرب في صراحة **منتية** بأنّه فاشل ويحاول إبراز نقاط ضعفه بصورة سيئة أمام الآخرين، وتبرير هذا اللاعب أنّه يفعل ذلك حرصاً عليه ولمصلحته.

#### والسؤال المطروح هنا كيف يتصرف المدرب إزاء هذا الموقف؟

- على المدرب أن يحاول اتخاذ التصرفات التالية إذا ما واجه مثل هذا الموقف فمثلاً:
  - حاول أن تدافع عن نفسك بكل قوة وصراحة، وألا تقف مكتوف الأيدي إزاء هذه المواقف.
  - حينما يحاول أي مدرب آخر أو أحد مساعديه أو حتى رئيس الفريق، أن يقارن بينك وبين مدرب آخر مثلاً، فلا بأس من مجاراته فإنّ هذا التصرف مقبولاً بدرجة كبيرة، قد يوقف الرياح العاتية التي يشنها كل منهما أو أحدهما، وقد يدفع هذا التصرف إلى احتمالية الثناء عليك.
  - إذا لم يحدث ذلك فلا بأس ان تقول له، في حالة المقارنة بينك وبين مدرب آخر، نعم إنّ هذا المدرب أفضل مني، ولكنني أنا فخور بنفسني فإنّ مثل هذا التصرف من شأنه أن يظهر بمظهر الواثق من نفسه.

## ➤ المدرب والشخصية البائسة:

المجال الرياضي مجال حيوي مثير يحتوي على العديد من المفاجآت وهناك حلاوة الفوز ومرارة الهزيمة، هناك الإثارة بكل معانيها عند التعادل في الأشواط أو تقارب في النقاط... إلخ، من مثل هذه الأمور والمؤكد أنّ مثل هذه الإثارة تؤثر على سلوك كل منّا ولكن بدرجات متفاوتة وبترتيب خاص، فالذي يحدث للاعب يختلف عما يحدث لزملائه، وأيضاً ما يحدث لكابتن الفريق يختلف عما يحدث لأحد المساعدين، وقد تكون هذه المواقف لها تأثيرها الواضح على البعض من شخصيات المدربين خاصة إذا ما جابه أحد هذه الشخصيات الهزيمة مرة هنا. فنجد أمامنا مثلاً شخصية بائسة خاصة إذا ما كان هذا اللاعب دون المستوى أو كان من النوع المبرمج، نجده دائماً يشكو من لاعب زميله لدى إخوانه ويرجع إليه أسباب هذه الهزيمة، وأنّ أي شيء قد حدث في المباراة السبب فيه هو اللاعب فلان وفلان وعبرة هذا اللاعب بالذات في مثل هذه المواقف هي:

✓ لماذا أنا بالذات يحدث لي هذا بعد ما قدمته لكم من تضحية؟

✓ أو يقول أنّ حظي دائماً أكثر تعاسة عن غيري من اللاعبين.

✓ أو يقول قدمت لكم الكثير وقدمتم لي القليل.

✓ أو يرد في بؤس وأسى، كيف حصل هذا؟

فهذه الشخصية تحب أن تبدو في نظر الآخرين من اللاعبين بائسة لدرجة أنّها تبالغ حتى تستدر مشاعر وحنان وعطف الآخرين.

## والسؤال المطروح هنا كيف يتصرف المدرب إزاء هذا الموقف؟ والجواب يكون في الآتي:

- عدم الاندفاع في تقديم النصيحة فهذه الشخصية تحب دائماً أن تكون موضع اهتمام.
- لن يستجيب لنصائحك، لذا لا تحاوره أو تناقشه أو تعرض عليه حتى أبسط الحلول، فهو داخلياً لا يستجيب لنصائحك لذلك لا تضيع وقتك معه، في محاولة هو يعرف في قرارة نفسه الغرض من أفعاله وتصرفاته هذه.
- عندما يسألك النصيحة باعتبارك أحد أعمدة التدريب مثلاً شجعه على تحمل المسؤولية بطريقة أكثر من ذلك بقولك له (حاول أن تتخذ قرارك إزاء هذا الموقف بنفسك).
- لا تتورط معه في تفاصيل تتعلق بحالة الفريق وأعمل على تشجيعه على أن يختار بنفسه أنسب الحلول، لأنّ تدخل الآخرين قد يأتي بنتيجة عكسية.
- حوّل دفة الحديث بعيداً عن أحداث المباراة أو التدريب وما حصل فيها، وأخبره عمّا يحدث في حياتك مثلاً أو ما يحدث في أحد الأندية الأخرى، وأخبره عن الأخبار الرياضية التي تتعلق بأحد الأندية أو الرياضيين، حتى لا تجعل الحديث كله منصب على مشاكله.
- حاول أن تتفادى مقابله كثيراً خلال هذا الأسبوع الذي اتسم بالشحن فمثل هؤلاء الذين يشعرون بأنهم ضحايا يكونون همماً ثقيلاً على مشاعر الآخرين، كما أنّهم لن يشكرك أبداً على ما قدمته من مساعدات في حدود إمكانياتك.

## ➤ المدرب والشخصية المدمرة (الصامتة):

لا يقتصر الأمر على الشخصيات السابق الإشارة إليها باعتبارها شخصيات ديناميكية تتفاعل مع الموقف وتؤثر فيه وتتأثر به، إلا أن هناك من الشخصيات التي تتصف بالصمت، ويعتبر هذا النوع من الشخصيات الخطيرة، وإن كان البعض يفضل أن يطلق عليه الشخصية المدمرة، فقد يقابل أي منّا تلك الشخصية التي تسبب الكثير من المتاعب خاصة إذا كانت تعيش معك وهي شخصية لا تجادل ولا تشتكي ولا ترفع الصوت ودائماً ما تجلس صامتة، وحينما تسأل عما يشغلها، يرد صاحب تلك الشخصية بكلمة لا شيء.

وفي المجال الرياضي نستطيع أن نجد هذه الشخصية، فمثلاً نجدها في شخصية أحد المدربين المساعدين أو احد اللاعبين الذي يلقي بعبء المهمة كلها على زملائه أو كابتن الفريق، فهو لا يسمع التوجيه إلا في حدود ضيقة ولا يشغل باله بأحوال فريقه أو مشاكله، حريص على إعطاء المسؤولية كلها للجهاز، سعيد بسلب هؤلاء لشخصيته وسيطرتهم عليه، حتى إذا ما وجه إليه اللوم فهو يتهرب بإلقاء المسؤولية على الغير، لا يشارك في الرأي، دائماً يواجه بعض اللاعبين المتدمرين، ولكن مثلاً لمصلحة الفريق، هنا يفاجئهم بتلك الشخصية المدمرة قائلًا ماذا حدث؟

والسؤال الذي يدور هنا في ذهن كل منّا ماذا يحدث لو صادف أي منّا مثل هذه الشخصية وكيف يتصرف إزاء ما تتخذه من مواقف؟

الإجابة هنا نجدها تحتاج إلى نظرة تأمل، فمثل هذه الشخصية يسميها علماء النفس الشخصية العدوانية السلبية، وهي شخصية مدمرة، يجب ان تكون محور الانتباه، فهي شخصية تمتلئ في أعماقها بالمرارة والغضب، غالباً ما تحاول ان تكسب الموقف، حيث الأشخاص الذين من حولها يخافون أو يخرجون من إثارة غضبها وبعد، ما هو التصرف الذي يجب على المدرب أن يفعله أمام هذه الشخصية؟ فهو عليه أن يقوم بعمل الآتي:

- عود نفسك ان تسأل هذا اللاعب سؤالاً مباشراً وغالباً ما يكون هل انت غاضب منّا؟
  - ✓ هل أنت غاضب مني بسبب أو لآخر؟
  - ✓ هل هناك ما يغضبك من أحد أفراد الفريق أو الفريق؟
  - ✓ غالباً ما تكون الإجابة بكلمة لا عند سماعك هذه الإجابة.

■ هنا المدخل لكي تصارحه بما تريد، وأسأله مرة أخرى نفس الأسئلة بأسلوب آخر أو بطريقة أخرى فإذا كرر الإجابة بكلمة لا، فمعنى ذلك أن الموقف انتهى بحل مناسب، وهذه الشخصية نجد أن الكابوس الحقيقي الذي يؤرقها هو شعوره بعدم الاهتمام به.

➤ المدرب والشخصية المزعجة (مقلق):

هذه الشخصية يمكن أن تظهر بوضوح بين اثنين أولهما هو رئيس الفريق والآخر أحد اللاعبين، فقد تأتي ظروف أو أحوال كذا المواقف التي يكون لك رأي فيها فمثلاً تلك المواقف التي تتعلق بمقابلة أحد الفرق سبق وأن لعبتهم معها أو بتشكيل معين مقترح لتشكيل الفريق، أو أسلوب آخر لإخراج شكل الوحدة التدريبية خاصة إذا تغيب نجوم الفريق فالمؤكد أن مثل هذه المواقف تستدعي كل منا أن يفكر أمامها بإيجابية تامة، هنا تظهر هذه الشخصية التي تنسب أفكارك الخاصة إلى نفسها، فمثلاً ينسب رئيس

الفريق أو أحد اللاعبين هذه الأفكار أو بعض منها إلى نفسه، ويجاهر بها أمام المدرب أو أحد مساعديه خاصة إذا ما كان أحد هؤلاء المدربين أو المديرين الفنيين ممن يشجع حرية الرأي والمجادلة والابتكار لطرق جديدة لتحسين الأداء.

وبصورة أوضح نستطيع أن نسوق المثال التالي، مثلاً اقترح أحد اللاعبين من ذوي الخبرة الجيدة طريقة أو أسلوب جديد لإدارة العمل بشكل معين للتدريب، هنا نتفاجأ برئيس الفريق أو أحد اللاعبين وغالباً ما يكون من النوع المتملق، نتفاجأ به أن يقول ببراءة أليست هذه الطريقة التي أختبرتك لها منذ قليل؟ أو تجد مثل هذه النوعية تنفرد باستمرار بالمدرّب أو أحد مساعديه إلى غير ذلك من الأساليب الملتوية التي تحاول بها هذه الشخصية أن تقلل من قدر أي لاعب أمام المدير الفني أو المدرب.

### والسؤال كيف يمكن للمدرّب أن يتصرف إزاء هذه الشخصية المزعجة (المقلقة)؟

والجواب عن كيفية التصرف، فيمكن حصره في الخطوات التالية:

- كن حذراً دائماً من الآخرين، خاصة المتملقين منهم.
- انصح الآخرين بالاحتفاظ بمقترحاتهم ألا يبوحوا بها لأذى شخص من زملائك قبل أن يطلع عليها شخصياً (المدير الفني).
- حاول معرفة الطريقة التي يستغلها الآخرون (مدرب مساعد مثلاً) للحصول على هذه المقترحات.
- حاول معرفة الأسباب التي يلجأ إليها هؤلاء حتى ينصرفوا في مثل هذه الظروف.
- حاول أن تبدو أمام أي مسؤول، أنك المسؤول الأول عن هذا الاقتراح.
- حينما يحاول أن ينسب احد من زملائك أو مساعديك أو حتى رئيس الفريق هذا الاقتراح إلى نفسه وأنت صاحبه، فلا تجعل هذا الأمر يمر ببساطة، فسكوتك هو ما يتمناه الآخرون، لذلك عليك أن تتدخل بسرعة ويهدوء وحزم، قائلاً أنا آسف لقد اختلط الأمر عليك فأنا صاحب هذا الاقتراح.
- أو تقول آسف الأمر لا يبدو بهذه الصورة فأنا صاحب هذا الاقتراح واسمحوا لي أن أوضحه بصورة أكثر إسهاباً.
- اختتم محادثتك بأن تقول للمدير الفني أو المسؤول سوف أحضر إلى مكتبك لكي أطلعك على التفاصيل.

وبعد أن استرسلنا في عرض مجموعة من الشخصيات التي يمكن أن يحويها المجال الرياضي والتي قد تواجه أي منا، إلا أنّ هذا الأمر لا يقتصر على هذه الشخصيات فقط فهناك نوبات الغضب التي يمكن أن تكون متمثلة في بعض من المساعدين أو رئيس الفريق أو حتى أحد اللاعبين البدلاء، بل الأمر يمتد ليشمل أحد الصحفيين أو المشجعين، وعن كيفية تصرف المدرب أمام هذه النوبات يمكن عمل الآتي:

- قل للطرف الآخر إنني أشعر أنك تفيض بالغضب الشديد، فهذا يمكن أن يطفى نار الغضب.
- تذكر دائماً أنك صاحب حق في أن تعبر عن وجهة نظرك فيمكنك ان تقول (إنني استمعت إلى وجهة نظرك وأنا أقدرها ولكنني أرى - وكرر ذلك مراراً وتكراراً لتؤكد للطرف الآخر وجهة نظرك).

- لكي يكون الموقف أقل حدة لا تحاول اتهام الطرف الآخر، عبر فقط عمّا تشعر به، فمثلاً لا داعي لأن تقول أنك تزعجني، أو إنني أشعر بعدم الراحة بعد تصرفك هذا، هنا يستطيع الطرف الآخر المجادلة.
- ابتعد عن السخرية لأنها ستزيد الموقف اشتعالاً.
- كن حازماً مع الآخرين.
- كلما كنت حازماً صارت قدرتك أكبر على التعامل مع الشخصيات الصعبة.
- الحزم قد يجنبك الكثير من المشاكل.
- ضع في اعتبارك أنّ كلمة الحزم تبدو خشنة وغير ثابتة وتتعارض مع السمات الخاصة لبعض الأفراد ولكن هذا بعيد كل البعد عن الحقيقة.
- وحينما تتعلم بعض الأساليب الحازمة خاصة مع الشخصيات الصعبة، فإنّ هذا سيكسبك الكثير مع احترام النفس وأيضاً الثقة بالنفس - وتصبح الشخصية التي تريدها لا الشخصية التي يريدها الآخر.
- أرفض أن تتحمل مسؤولية تصرفات غيرك.
- تعلم أن تقول (لا) حينما تريد.
- إنّنا نعتقد أنّ كلمة (لا) كلمة جارحة تؤذي مشاعر الآخرين، فلا تقول نعم بينما وأنت في الحقيقة تريد الرفض.
- لا ينبغي أن تتحفظ في أقوالك بما يجعل ما تقصده غير واضح بالنسبة للآخرين.
- تعلم أنّ تعبر عن مشاعرك ببساطة دون مبالغة وليكن ذلك في وضوح فذلك سوف يقلل من الضغوط الواقعة عليك.
- أبدأ الاستعداد لتكرار ما تقوله مرات ومرات خاصة عندما ترى أن الطرف الآخر لا يستمع إليك.
- درب نفسك على ما سوف تقوله أو تفعله وذلك عندما ترى تلك الشخصية الصعبة.
- تأكد أنّ النجاح لك هو نجاح لشخصيتك.

## 9. المدرب المثالي:

يشير يحي النقيب نقلاً عن الحاوي (2002) "بأنّ المدرب المثالي هو المدرب العصري الذي يستطيع الاستفادة من التقنيات الحديثة وتطويرها لخدمة عملية التدريب، ويتمتع بالقدرة على الذكاء والتفكير المنطقي العقلاني، ويستطيع أن يتقبل الرأي والرأي الآخر، ولديه القدرة في التكيف مع مختلف الظروف ولديه القدرة على الاستفادة من تجارب الآخرين ومعرفة كل ما هو جديد في عالم التدريب.

### 1.9. كيف يستطيع المدرب المتميز ضبط النفس أثناء التدريب وفي المنافسات:

إنّ الكثير من المدربين يستطيعون أن يتمالكوا أعصابهم، وسيطروا على أنفسهم خاصة في المواقف التنافسية الصعبة، التي تحتاج في الكثير من الأحيان إلى ضبط النفس والتفكير بعقلانية لتدارس المواقف واتخاذ القرار المناسب، كما هو معروف، فإنّ جسم المدرب كجسم أي إنسان يتأثر بالمواقف المتعددة،

وخاصة التي يكون فيها المدرب تحت ضغط نفسي وعصبي كبير، فيتأثر عمل القلب والجهاز التنفسي والأوعية الدموية والجهاز العصبي والجهاز الغدي... إلخ، وفي دراسة حديثة تمت على بعض المدربين بالنسبة لرد فعل الأجهزة الحيوية للمواقف التي يتعرضون لها أثناء المنافسات، اتضح وجود ارتفاع ملحوظ في معدل ضربات القلب وضغط الدم، ومعدل السكر في الدم، وكل هذه المتغيرات ترتبط إيجابياً مع زيادة الانفعالات المصاحبة للمنافسات.

لذا كان من الواجب توجيه المدربين للحفاظ على صحتهم وسلامتهم من هذه المواقف التي يتعرضون لها، ويكون ذلك من خلال اعتبارات محددة منها:

- الاهتمام بالهدوء النفسي خلال المباريات، حتى يستطيع المدرب التفكير بعقلانية، من أجل اتخاذ القرارات المناسبة في الوقت المناسب لصالح الفريق.
- الاهتمام باللياقة البدنية والفيسيولوجية، حتى يستطيع المدرب التكيف مع المتغيرات التي تطرأ نتيجةً للانفعالات الفجائية أثناء المنافسات.
- إظهار بعض السلوكيات الغير مطلوبة من المدربين أثناء المنافسات، واعتراضهم بصورة متكررة، يسيء لكل منسوبي الرياضة، ويكون ذلك له المردود العكسي على أداء اللاعبين، وبالتالي على الجماهير، وهذه السلوكيات غير حميدة تتنافى مع الروح الرياضية التي تهدف إليها ممارسة الرياضة.

## 2.9. ما يجب على المدرب مراعاته أثناء تنفيذ عملية التدريب:

- عدم إهانة اللاعبين أو السخرية منهم، مهما كانت قدراتهم.
- الالتزام بالهدوء النفسي والعصبي، وعدم استخدام الصراخ والوعيل المزعج كوسيلة لضبط عملية التدريب.
- عدم استخدام أسلوب التحدي ضد اللاعبين والثأر منهم على تصرفات بعضهم أثناء التدريب.
- الاهتمام بالتفكير المنطقي العقلاني، وعدم التسرع في اتخاذ القرارات.
- عدم الالتجاء إلى بعض الأساليب التي تعكس الاضطراب العصبي للمدربين مثل التدخين بشراهة، وأسلوب الشتائم، الاعتراض الواضح علناً لقرارات الحكام.
- مراعاة الفروق الفردية بين جميع اللاعبين، وعدم التركيز في الاهتمام ببعضهم دون البعض الآخر.
- الاهتمام باستخدام الأساليب السهلة في إعداد وتهيئة لاعبيه والبعد عن الأساليب المعقدة.
- الاهتمام باللاعبين المصابين والمرضى، وتقديم الرعاية الصحية الكاملة لهم.
- يجب الالتزام بالهدوء، وعدم الانفعال في المواقف الحرجة وعدم توجيه اللوم والنقد لهم أمام الآخرين من الإداريين والمسؤولين.
- الرياضة مكسب وخسارة، ولا بد من كلاهما بروح رياضية متزنة، وعدم الانفعال في أي منهما.
- الاهتمام بالرعاية الاجتماعية للاعبين، ومساعدتهم على حل مشاكلهم بروح طيبة، ومشاركتهم أفراحهم وأحزانهم في المناسبات المختلفة.

## 10. الميثاق الأخلاقي للرياضي ودور المدرب فيه:

على المدرب العمل على بث الميثاق الأخلاقي للرياضي لدى اللاعبين، وهو يعتبر دوراً توجيهياً وإرشادياً هاماً، وفيما يلي الميثاق الأخلاقي للرياضي:

- أن يمارس لعباً نظيفاً مع بذل أقصى جهد.
- اللعب من أجل الاستمتاع بالرياضة في حد ذاتها، ومن أجل نجاح الفريق.
- أن يلعب المباراة وهو مهتم بالحفاظ على نفسه، وعلى غيره.
- يحترم الحكام وقراراتهم وتعليماتهم.
- أن يسلك سلوكاً مثالياً داخل وخارج الملعب.
- ألا يهمل واجبات عمله أو دراسته.
- يراعي كافة قواعد المنافسة بإخلاص.
- يقدم للفريق المنافس ما يستحقه من التهنئة والمجاملة عند الفوز.
- أن يتصرف بالتواضع عند النصر بعد المنافسة.
- ألا يتصايح بشماتة عند فوز فريقه، ولا يلقي اللوم على الحكام عندما يهزم فريقه.
- لا يغش ولا يعتدي ولا ينسحب ولا يسيء استخدام جسمه.

### خلاصة:

يمثل المدرب الرياضي عنصراً محورياً في نجاح أي منظومة رياضية، إذ تتجاوز أدواره حدود التدريب البدني والتكتيكي إلى القيادة، التربية، وبناء القيم. يتطلب نجاح المدرب أن يكون نموذجاً يحتذى به في الكفاءة المهنية، الأخلاق، والقدرة على التأثير الإيجابي في الرياضيين. تشمل شخصية المدرب الرياضي مجموعة من الخصائص، مثل القيادة الفعالة، الذكاء العاطفي، المرونة، والحس بالمسؤولية. كما يعتمد نجاحه على مهاراته في التواصل، التحفيز، واتخاذ القرارات الصائبة في اللحظات الحاسمة. إلى جانب ذلك، تؤثر قدرة المدرب على فهم الجوانب النفسية والاجتماعية للرياضيين في تعزيز ثقتهم بأنفسهم وروحهم الجماعية، مما يؤدي إلى تحسين أدائهم وتطوير إمكاناتهم، فالمدرب الرياضي هو ليس فقط صانعاً للإنجازات الرياضية، بل أيضاً مربياً للأجيال وقائداً يعكس قيم الرياضة النبيلة. من خلال تطوير شخصيته باستمرار وتكيفه مع التحديات والمتغيرات في المجال الرياضي.

انتهى.

### المراجع المعتمدة:

حنفي، محمود مختار. (1990). *الأسس العلمية في تدريب كرة القدم*. دار الفكر العربي.  
وجدي، مصطفى الفاتح، والسيد، محمد لطفي. (2002). *الأسس العلمية للتدريب الرياضي للاعب والمدرب*. دار الهدى للنشر والتوزيع.

سديرة، سعد، وقدارة، شوقي. (2019). دور المدرب في تحديد مبادئ العناصر البدنية وعلاقتها بالجانب الفيزيولوجي لدى ناشئي كرة القدم دراسة ميدانية لفرق الولايتية لكرة القدم المسيلة. *مجلة التحدي*، 11(2)، 132-151.

<https://asjp.cerist.dz/en/article/99204>

رزيق، منال، زدام، عمار، وخباط، حافظ. (2024). الضغوط التي تواجه المدرب الرياضي أثناء تأدية مهامه. *مجلة المحترف*، 3(1)،

<https://asjp.cerist.dz/en/article/251363>. 35-24



## وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد الشريف مساعديّة - سوق أهراس

معهد علوم وتقنيات النشطات البدنية والرياضية

المستوى: السنة الثانية ليسانس

المادة: بيداغوجية التدريب الرياضي

الموسم الجامعي: 2026/2025

الأستاذ الدكتور: حجاب عصام

### محاضرة (11): تقنيات الاتصال الحديثة في أوساط الرياضة (المدرّب - اللاعبين)

#### تمهيد:

إنّ الاتصال في المجال الرياضي أصبح عملية مهمة وأساسية، ولأجل أن يكون المدرّب مناسباً وفعالاً مع الفريق، لا بد أن يكون على علم بتقنيات الاتصال وأن يتمتع بمهارته سواء أثناء التدريب أو الدورات أو البطولات، فالانصال يؤثر على تماسك الفريق وانسجام عناصره، كذلك إنّ الاتصال بين المدرّب واللاعبين يعتبر عنصراً فعالاً في سير العملية التدريبية ويعد وسيلة مهمة تساهم في تحقيق الأهداف المرجوة.

#### - أهداف المحاضرة:

##### - أهداف معرفية (Cognitive):

- أن يحدد الطالب مفهوم الاتصال الرياضي وأهميته في المجال الرياضي.
- أن يعدد الطالب أنواع الاتصال الرياضي (لفظي - غير لفظي - داخلي - خارجي) وتفسير كل منهما في العلاقة الرياضية.
- أن يشرح الطالب مراحل عملية الاتصال الرياضي (مرسل - رسالة - قناة - مستقبل - تغذية راجعة).
- أن يحلل الطالب العوامل التي تؤثر في جودة الاتصال بين المدرّب واللاعب.
- توضيح أهمية الاتصال الفعال في تحسين الأداء الرياضي.
- التعرف على أساليب الاتصال الفعال بين المدرّب واللاعب.
- ربط الاتصال الرياضي بالقيادة الرياضية الناجحة.
- مناقشة المشكلات الشائعة في الاتصال بين المدرّبين واللاعبين.

##### - أهداف مهاريّة "المهارات الحركية" (Psychomotor):

- أن يطبق الطالب مهارات الاتصال الفعال في مواقف رياضية (مثل تقديم تعليمات تدريبيّة واضحة).
- أن يستخدم الطالب لغة الجسد المناسبة أثناء عملية التدريب أو المنافسة الرياضية.
- أن ينفذ الطالب أساليب التغذية الراجعة البناءة لتحفيز اللاعبين.
- أن يحاكي الطالب مواقف تواصل ناجحة وفاشلة بين المدرّب واللاعب من خلال تمارين لعب الأدوار.
- تنمية مهارات استخدام تقنيات الاتصال الحديثة لدى المدرّبين واللاعبين.

##### - أهداف وجدانية (Affective):

- أن يظهر الطالب اهتماماً بأهمية التواصل الإيجابي بين المدرّب واللاعب.

- أن يثمن الطالب دور الاتصال الرياضي في بناء علاقات الثقة والانتماء داخل الفريق.
- أن يتحلى الطالب بالاحترام أثناء التواصل مع الآخرين في المجال الرياضي.
- أن يلتزم الطالب بالشفافية والوضوح في تبادل الرسائل مع زملائه ومدربيه.

## 1. تعريف الاتصال:

لغةً: أصل كلمة اتصال *communication* يرجع إلى الكلمة اللاتينية *communis* ومعناها *common* بمعنى عام أو مشترك لتبين أن الاتصال كعملية يتضمن المشاركة أو التفاهم حول شيء أو فكرة أو اتجاه أو أسلوب أو معنى ما.

### اصطلاحاً:

- هو "الآلية التي توجد فيها العلاقات الإنسانية وتنمو عن طريق استعمال الرموز ووسائل نقلها وحفظها".
- الاتصال هو "تنقل المعلومات والأفكار والاتجاهات من طرف لآخر من خلال عملية ديناميكية مستمرة ليس لها بداية أو نهاية".

يعرف الاتصال حسب زكي محمد محمد حسن (2014) على أنه:

- تعبير عن العلاقات بين الأفراد، ويعني نقل فكرة معينة أو معنى محدد في ذهن شخص ما إلى ذهن شخص آخر أو مجموعة من الأشخاص، وعن طريق عملية الاتصال يحدث التفاعل بين الأفراد.
- يتم بين الناس عن طريق مجموعة من الرموز المتفق عليها فيما بينهم، وتتمثل هذه الرموز في الأصوات والحركات **والإيماءات** وغيرها كعلامات يتحدد معناها طبقاً لما هو مرتبط بها.
- عملية أخذ وعطاء بين طرفين، ويتم من وجهة النظر الاجتماعية عندما يتعرف طرف على وجهة نظر للطرف الآخر، أو عندما يحدث تبادل بين الطرفين لرمز معين.
- عملية الاتصال عموماً لا يمكن أن تتحقق أو تحدث لذاتها، ولكنها تحدث من حيث هي أساس عملية التفاعل بين أفراد الجماعة، حيث يستحيل فهم ودراسة عملية التفاعل في أية جماعة دون الوقوف على عملية الاتصال بين أفرادها، فالاتصال عملية اجتماعية تتم بين فردين أو أكثر، وفي الفريق الرياضي لا بد وأن تتم بين جميع أفراد الفريق.

## 2. مفهوم التفاعل:

- يشير التفاعل في الفريق الرياضي إلى مجموعة العلاقات التبادلية بين أعضائه داخل الملعب أو خارجه، حيث يتوقف سلوك كل منهم على سلوك الآخرين، كما يشير إليه أيضاً على أنه عملية الاتصال التي تحدث بين اللاعبين وتؤدي إلى تأثيرات تبادلية سواء كانت حركية أو اجتماعية.
- تتم عملية التفاعل سواء كانت حركية أو اجتماعية **عن طريق الإدراك والاستجابة المؤسسة لهذا الإدراك**، إذ يتواجد اللاعب في وسط مجموعة من الزملاء أعضاء الفريق، وهذا اللاعب جاهز بحكم تكوينه العصبي والبدني لملاحظة هؤلاء الزملاء والربط بين ملاحظاته وردود أفعاله، ويمكن القول إنّ التفاعل قد بدأ بين اللاعب وفريقه عندما يبدأ في استغلال تكوينه البدني والنفسي في ملاحظة الزملاء

والاستجابة لهم نتيجة لملاحظتهم واستجابتهم له، وبذلك يكون الطريق ممهداً لهذا اللاعب للمشاركة في فريقه بالطرق التي يرتضيها له هذا الفريق، كما تتبلور شخصيته عن طريق هذا التفاعل.

- والتفاعل بشقه الحركي والاجتماعي هو من العوامل الأساسية المساهمة في التعرف على بناء الفريق الرياضي، فعن طريق العلاقات التبادلية سواء كانت حركية أو اجتماعية، يحدد الدور والمكانة لكل لاعب في الفريق، كما تبدو أيضاً ظواهر التعاون والتنافس والتآلف والسيطرة والخضوع والتحالف، وكلها مؤشرات عن التنظيم الاجتماعي الداخلي للفريق الذي يتحتم على المدرب والإداري أن يكونا على دراية به من أجل توظيف إجراءاته مع الفريق.

- يعتبر التفاعل الحركي من المقومات الأساسية للفرق الرياضية، حيث يتم الاتصال بين اللاعبين بواسطة أداة اللعب أو التحركات، وتحدد شبكة الاتصال بين اللاعبين من خلال حركة كل عضو في الفريق في ضوء بقية حركة الزملاء، مما يحتم عليه توقع تحركات الزملاء وتحركات المنافسين، وبالتالي يتوقف إنتاج الفريق على مقدرة جميع أعضائه على التواصل والتفاهم للتغلب على المنافس في ظروف الاحتكاك المباشر وغير المباشر.

- يظهر التفاعل بوضوح في فريق الألعاب الجماعية التي تكون الكرة هي أداة اللعب مثل كرة القدم والسلة واليد والهوكي... وغيرها، ففي هذه الألعاب يتضح التفاعل من خلال علاقة اللاعبين بالكرة، فاللاعب المستحوذ عليها يكون هو مركز اللعب، والمكان المتواجد به هذا اللاعب يطلق عليه بؤرة اللعب وهي مركز الاتصال والارتباط بين لاعبي الفريق، ومن هذا المنظور أشار شيلدون سترايكر *Sheldon Stryker* إلى أنّ الكلمتين تفاعل واتصال تعنيان نفس الشيء؛ وذلك لأنه لا يمكن أن يقوم تفاعل في غيبة الاتصال، كما لا يمكن أن يقوم الاتصال بدون تفاعل.

- وعموماً فإنّ الفريق الرياضي الناجح هو ذلك الفريق الذي يتميز بارتفاع مستوى الاتصال والتفاعل بين لاعبيه سواء كان هذا التفاعل حركياً أو اجتماعياً، حيث إنّ ارتفاع مستوى الاتصال والتفاعل في الفريق يؤدي بدوره إلى ارتفاع المسؤولية الجماعية، كما أنّ إنجاز الفريق هو محصلة لاتصال وتفاعل أعضائه .

## 1.2. مهارات التفاعل:

يحدث التفاعل بين أعضاء بين أعضاء الفريق من خلال خمس مهارات أساسية تتم حسب الترتيب التالي:

### - الاتصال:

إنّ الاتصال المباشر والمكثف بين أعضاء الفريق هو المحك الأول لعملية التفاعل بينهم، ومن ثم فإنّ عدد مرات التدريب وكثافة كل وحدة تدريبية للفريق من أجل تدعيم الاتصال بينهم هي المعول الأول لتكوين التفاعل الحركي بينهم، كما وإنّ زيادة فرص اللقاء بين أعضاء الفريق خارج حدود الملعب هي أيضاً من المحددات الأولى في تفاعلهم الاجتماعي، ويساعد الاتصال الحركي في الملعب، وكذلك الاتصال الاجتماعي خارج حدود الملعب، على وحدة الفكر بين أعضاء الفريق، والتوصل إلى السلوك التعاوني خلال التدريب والمباريات، وإلى التماسك في حالات الأزمات التي قد يتعرض لها الفريق.

## - التوقع:

يعرف التوقع بأنه الاستعداد العقلي للاستجابة لمثير، فسلوكنا دائماً نحو الآخرين يكون تبعاً لما نتوقعه منهم وتبعاً لما يتوقعونه منا، فلاعب كرة القدم يمرر الكرة في الاتجاه والوقت الذي يعتقد أنّ زميله سيستفيد من الكرة في هذا الموقع من الملعب وفي هذا الوقت، كما أنّ نفس اللاعب قد يجري في اتجاه آخر بعد التمرير لأنه يتوقع أنّه الاتجاه المناسب الذي يحتاج الزميل إلى تمرير الكرة إليه. كما أنّ اللاعب يتصل تليفونياً بزميله لتهنئته بعيد ميلاده، إنّما يتوقع أنّ هذه المكالمة ستدخل إلى قلبه السرور وتزيد من أواصر المحبة والصدقة بينهما.

وإذا كان التوقع هو المحدد للسلوك، فهو أيضاً عامل هام في تقييمه، ذلك أنّ تقييم السلوك يتم على أساس التوقع، فسلوك اللاعب في الفريق يقيمه ذاتياً من خلال ما يتوقعه من طريق استقبال زملاء له، سواء كان هذا السلوك حركياً أو اجتماعياً. وتؤدي معرفة أعضاء الفريق لبعضهم البعض إلى التحكم في سلوكهم تجاه بعضهم طبقاً لما يتوقعه كل منهم من الآخر.

## - إدراك الدور:

تتعدد الأدوار التي يؤديها اللاعب داخل الملعب وخارجه تبعاً لتعدد المواقف التي يتعرض لها، وتزداد إجابة اللاعب للأدوار التي يقوم بها كلما تكررت المواقف التي تستدعي هذه الأدوار. فلاعب كرة السلة مثلاً عندما يتواجد في موقع معين في الملعب، فإنّ وجوده في هذا الموقع يفرض عليه أداء دور معين، وكلما تدرّب اللاعب على هذا الدور تعمق في إدراكه وإدراك أدوار زملائه الآخرين الذين يشاركونه العمل في هذا الموقع من الملعب، وكلما زادت المعرفة بالدور الشخصي ودور الآخرين سهل التفاعل بينهم داخل الملعب. ونفس المثال السابق ينطبق على الدور الاجتماعي للاعب خارج نطاق الملعب، فإذا أدرك دوره الاجتماعي في الفريق وأدرك أدوار زملائه ومدربه كلما كان تفاعله الاجتماعي معهم أفضل وأعمق.

## - رموز الاتصال:

يتم الاتصال والتوقع ولعب الدور بفاعلية عن طريق الرموز ذات الدلالة المشتركة لأعضاء الفريق. ففي التفاعل الحركي تكون مهارات اللعب والتوقع ولعب الدور هي محك الاتصال، أما في التفاعل الاجتماعي فتكون اللغة وتعبيرات الوجه وإشارات اليدين وغيرها هي المحك. ومن هنا تكمن أهمية تدريب الفريق على أكبر قدر من المهارات الخاصة باللعب موضوع نشاط الفريق، وتكمن أيضاً أهمية المعايير التي تحدد أسلوب التخاطب بين المدرب واللاعبين من جهة، وبين اللاعبين بعضهم البعض من جهة أخرى، وذلك من أجل كل من التفاعل الحركي والتفاعل الاجتماعي بين أعضاء الفريق الرياضي.

## - التقويم:

تتخلل العمليات الأربع السابقة عملية تقويم اللاعب لسلوك زملائه من ناحية وما استطاع أن يحصل عليه من إشباع من اتصّاله بهم من ناحية أخرى.

ففي كل عملية من عمليات التفاعل السابقة، يقيم اللاعب سلوكه وسلوك الآخرين حياله، وعلى ضوء هذا التقييم يعدل من طريقة اتصاله، ويعدل من مستوى توقعه، ويزداد إدراكه بدوره ودور زملائه، وقد يعدل من رموز اتصاله معهم سواء الحركية أو الاجتماعية. وفي كل عملية من هذه العمليات الأربع أيضاً يقيم اللاعب نفسه، وهذا التقييم يدور حول مدى إشباعه ومدى تحقيق أهدافه الذاتية التي يسعى إليها من خلال التفاعل.

### 3. خصائص الاتصال:

- التلقائية: يحدث الاتصال بشكل تلقائي بين أفراد المجتمع، حيث يكون الأفراد مدفوعين إليه بفعل الطبيعة الاجتماعية.
- الانتشار: يعد الاتصال ظاهرة عامة تنتشر على مستوى الأفراد والمجتمعات دون استثناء.
- الموضوعية والواقعية: يخضع الاتصال لعوامل موضوعية، إذ لا يمكن للإنسان إخفاء مشاعره بالكامل، فهو كائن اجتماعي مرتبط بواقعه وجدوره.
- الترابط: يعد الاتصال وسيلة أساسية لتحقيق التماسك والانسجام بين الأفراد والمؤسسات في المجتمع.
- الجاذبية: يتمتع الاتصال بجاذبية خاصة تدفع الإنسان إلى توسيع شبكته علاقاته مع زملائه وأصدقائه وتعزيزها باستمرار.
- الطبيعة التاريخية: بدأ الاتصال بالمواجهة المباشرة (المقابلة)، ثم تطور إلى استخدام الكتابة، وصولاً إلى الوسائل السمعية والبصرية الحديثة.

### 4. الوسائل الأساسية للاتصال:

- المرسل (المصدر): هو الشخص الذي يبدأ عملية الاتصال بإرسال الفكرة أو الرأي أو المعلومات.
- الرسالة: هي المعنى أو الفكرة أو المحتوى الذي ينقله المصدر إلى المستقبل.
- المستقبل: هو المتلقي فهو الذي يستقبل الرسالة ويقوم بتفسير الرموز وإدراك المعنى في إطار العمليات العقلية.
- الوسيلة: هي من خلالها يتم نقل الرسائل من المرسل إلى المستقبل.
- التشويش: عائق يحاول دون القدرة على الإرسال أو الاستقبال.
- رجوع الصدى: أو ما يسمى التغذية المرتدة هو التأكد من وصول الرسالة على المستقبل بالصورة المرجوة.

### 5. أنواع الاتصال:

#### ➤ عدد المشاركين:

أ. الاتصال الجمعي: يتم بين شخص واحد ومجموعة من الأفراد، يجمعهم مكان واحد أو علاقة واحدة كالفريق الرياضي.

**ب. الاتصال الشخصي:** وهو الاتصال مع شخص أو أكثر يكون مع الأصدقاء أو الاتصال داخل قاعة الاجتماعات.

**ج. الاتصال الجماهيري المستقبل:** هو الجماهير غير المتجانسة وفي أماكن غير محدودة.  
➤ **مدى الرسمية:**

بالنسبة للاتصال الرسمي هو الذي يتم بين المستويات الإدارية المختلفة في هيئة أو مؤسسة بالطرق الرسمية، أما الاتصال غير الرسمي يعتمد على العفوية و التلقائية أي يتم التفاعل بطريقة غير رسمية بين العاملين بتبادل المعلومات من خارج منافذ الاتصال الرسمية.

➤ **نوع الوسائل المستخدمة:**

**اتصال لفظي:** يعتمد على اللفظ والكلمات حيث تتمثل في الكلام، الحديث، الكتابة، المذكرات، التقارير، الكتب، الصحف، أما **الاتصال غير اللفظي:** فهو يعتمد على الوسائل غير المكتوبة، المحاضرات، الندوات، **المناظرة.**

➤ **مقدار التفاعل بين المرسل والمستقبل:**

قد يكون التفاعل مباشر وجه لوجه وغير مباشر.

➤ **اتجاه وخط سير الاتصال:** ينقسم إلى:

**أ. اتصال هابط:** عملية التفاعل تبدأ من الرؤساء وتتجه إلى المرؤوسين.

**ب. اتصال صاعد:** عكس الاتصال الهابط أي من أسفل إلى أعلى.

**6. أشكال الاتصال:**

يمكن تصنيف أشكال عملية الاتصال كما يلي:

- على شكل رموز - اللفظية وغير اللفظية: يستعمل الرموز ويستطيع أن يتفاهم مع غيره بالحركة والاشارة.

- على شكل وسائل اتصال سمعية بصرية: **يستعمل فيها وسائل التصوير حقيقة أو معنى.**

**7. المراحل التي تمر بها عملية الاتصال:**

- مرحلة الإدراك: يسمع المرء المستقبل عن الوسيلة الجديدة وما الغرض منها.

- مرحلة الاهتمام: يهتم المستقبل بمعرفة المزيد من المعلومات.

- مرحلة التقييم: يقوم بتقييم العمليات التفصيلية.

- مرحلة المحاولة والتجربة: دور المرسل هو تشجيع المستقبل وذلك عن طريق الاتصال الشخصي

- مرحلة الممارسة: يقوم الفرد فعلاً باستعمال الوسيلة التي تم اختيارها وممارستها.

**8. أهداف الاتصال:**

نقل المعلومات، الحصول على المعلومات، الحصول على أفكار جديدة، اتخاذ القرارات، تحقيق الهدف المقصود، تنمية واستثمار العلاقات الاجتماعية داخل الفريق.

## 9. الاتصال الرياضي (الاتصال في المجال الرياضي):

يُعرف الاتصال في المجال الرياضي بأنه عملية تبادل المعلومات والأفكار والمشاعر بين الأفراد أو الجماعات داخل البيئة الرياضية، بهدف تحقيق الفهم المشترك والتنسيق بين اللاعبين والمدربين والإداريين والجماهير. ويشمل الاتصال في الرياضة عدة أشكال، منها الاتصال اللفظي وغير اللفظي، والاتصال الشخصي والجماعي، إضافة إلى الاتصال عبر الوسائل الحديثة مثل وسائل الإعلام والتواصل الاجتماعي.

### بعض التعريفات الأكاديمية للاتصال الرياضي:

- "الاتصال في الرياضة هو العملية التي يتم من خلالها نقل المعلومات والتعليمات بين المدرب واللاعبين، أو بين أعضاء الفريق الواحد، لتحقيق أهداف التدريب والمنافسة بأفضل صورة ممكنة".
- "الاتصال الرياضي هو تبادل الرسائل اللفظية وغير اللفظية التي تؤثر في الأداء الرياضي والعلاقات داخل الفرق وبين الفرق الأخرى".

### 1.9. أهمية الاتصال في المجال الرياضي:

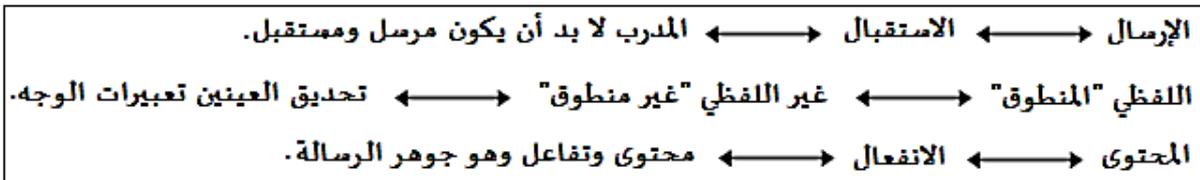
- تحسين الأداء الرياضي: يساعد الاتصال الفعال بين المدرب واللاعبين في توجيههم بشكل صحيح وتحفيزهم لتحقيق أفضل النتائج.
- تعزيز التعاون الجماعي: يساهم الاتصال الواضح في خلق روح الفريق وتنسيق الأدوار بين اللاعبين.
- تقليل النزاعات: الاتصال الجيد يساعد في حل المشكلات داخل الفرق الرياضية وتجنب سوء الفهم.
- تعزيز الحضور الإعلامي: يُستخدم الاتصال الفعال في إدارة العلاقات العامة والتفاعل مع وسائل الإعلام لنشر أخبار الفريق وتعزيز شعبيته.

### 2.9. خطوات عمليات الاتصال الرياضي:

- المدرب يختار الرسالة: رموز شفوية، رموز مرئية، رموز حركية (أنّ جميعها قابلة للتوصيل).
- اللاعبون يستقبلون الرسالة: يتطلب التركيز.
- اللاعبون يفسرون الرسالة: ترجمة الرسالة.
- استجابة اللاعبين: التفاعل مع مضمون الرسالة.

### 3.9. ماذا يعني الاتصال (أسلوب التفاعل) مع اللاعبين "أبعاد الاتصال الثلاثة":

هناك ثلاث أبعاد لعملية الاتصال يوضحها الشكل (1)، والاتصال لا يتضمن إرسال الرسالة فقط، ولكن يشمل أيضاً استقبالها، الكثير من المدربين يتميزون بالمهارة في إرسال الرسالة - توجيه تعليمات - إلى الرياضيين ولكنهم لا يجيدون استقبال الرسالة، مثل الاستماع إلى اللاعبين.



شكل (1) يوضح الأبعاد الثلاثة للاتصال بين المدرب واللاعب

**والبعد الثاني** للاتصال يتكون من وسائل غير لفظية، إضافةً إلى وسائل لفظية، ومن ذلك ملامح الوجه التي تعبر عن السعادة، أو بعض الإشارات التي تعكس العدوان، أو بعض الأفعال التي تظهر العطف، إنّ هذه النماذج توضح المقصود بالاتصال غير اللفظي.

هذا، وتقدر الاتصالات غير اللفظية بما يزيد على 70% من عملية الاتصال.

إنّ أغلب الناس يحاولون اظهار المزيد من السيطرة على جوانب الاتصال اللفظي أكثر من الاتصال غير اللفظي، وهذا الأمر يحدث بالنسبة للمدربين، وحيث أنّ المدرب غالباً ما يكون تحت الملاحظة من قبل اللاعبين والإداريين والآباء والجمهور فإنّه يجب أن يهتم كذلك بالاتصال غير اللفظي.

**أما البعد الثالث** للاتصال فإنّه يتضمن كلاً من **المحتوى** *Contenu* و**الانفعال** *Les Emotion* ويعني المحتوى مادة الرسالة، بينما الانفعال يعني كيف تشعر بالنسبة لها. هذا، ويعبر عن المحتوى بشكل لفظي، بينما التعبير عن الانفعال يكون غير لفظي.

حيث أنّ المنافسة الرياضية غالباً ما تكون مصدراً للضغط على المدرب، فإنّ ذلك يزيد من مسؤوليته في التحكم والسيطرة على كل محتوى (مادة الرسالة) والانفعال (مشاعره نحو الرسالة) عند الاتصال. وبشكل عام فإنّ المدربين يتميزون بدرجة أكبر في مهارة الارسال - اللفظي، المحتوى - بينما هم غالباً لا يجيدون مهارة الاستقبال - غير اللفظي - الانفعال).

ولكن يمكن من خلال التمرين والاهتمام أن يطور المدرب أبعاد مهارات الارسال المختلفة بشكل متساوٍ. وفيما يلي نوضح كيف تتم عملية الاتصال بين المدرب واللاعب:

- لديك تفكير معين (أفكار، مشاعر، رغبات) تريد أن تنقله إلى اللاعب.
- ترجمة هذا التفكير إلى رسالة ملائمة لنقلها للاعب.
- نقل الرسالة خلال بعض القنوات (لفظي - غير لفظي).
- استقبال اللاعب إلى الرسالة إذا انتبه إليه.
- تفسير اللاعب لمعنى الرسالة (يتوقف ذلك على فهم محتوى الرسالة .. ومقصدك من الرسالة ..).
- استجابة اللاعب للرسالة.

#### 4.9. قنوات الاتصال الرياضي:

##### أ. الاتصال المنطوق "المتحدث":

➤ الألفاظ المختارة للتحدث.

➤ طريقة اخراج الألفاظ (يعني أسلوب التحدث).

ب. الاتصال غير المنطوق (الحركات الصادرة عن الجسم): مثل العينان، الوجه، أعضاء الجسم، القوام ككل.

#### 5.9. أسباب ضعف فاعلية الاتصال الرياضي:

إنّ المشكلة تقع على عاتق المدرب أو اللاعبين أو كليهما معاً:

- اللاعبون لم يستقبلوا الرسالة لأنهم لم يعطوها انتباههم.
- محتوى الاتصال خاطئ بالنسبة للموقف.
- توصيل الرسالة لم يكن جيداً، فوصلت بغير معناها المقصود.

- حاجة اللاعبين للاستماع الجيد أو أنّ مهارات الفهم غير كافية.
- اللاعب فهم الرسالة لكن لم يستطع ترجمتها.
- الرسالة لم تكن متوافقة أو أسرع من اللازم.

### 6.9. مهارات الاتصال خلال التدريب الرياضي:

يحتاج إلى إجادة مهارات الاتصال وبكفاءة في مواقف عديدة منها:

- إقناع اللاعب بفائدة وأهمية البرنامج التدريبي.
  - مساعدة اللاعب على أداء مهارات جديدة .
  - **استثارة** الدافع والتعبئة النفسية للفريق .
  - حل بعض المشكلات أو الصراع بين لاعبي الفريق.
- \* **كيف يحدث هذا الاتصال الرياضي:** الاتصال مع اللاعبين يتضمن الخطوات التالية:
- ترجمة الأفكار في شكل رسالة.

- استقبال الرسالة ومحاولة تفسيرها .
- نقل الرسالة إلى المستقبل (اللاعب) عبر قناة الاتصال.
- أن تقرر ارسال رسالة عن شيء معين للاعب.

### \* ومن مهارات الاتصال بالنسبة للمدرب الرياضي:

- الاحترام: تقديم المدرب التشجيع في حالة الفوز فقط.
- التعامل الإيجابي: تقديم عبارات إيجابية وسلبية يؤدي إلى ضعف الثقة بالنفس.
- توجيهات الأداء: تصحيح الخطأ، نقد اللاعب، تبديل اللاعب.

### 7.9. مهارات الاتصال المرغوبة في قيادة التدريب وتطويرها:

- يعتقد كثير من المدربين أنّ كل رسائلهم الاتصالية جيدة في حين يكون ذلك غير صحيح.
- كل إيماة أو إشارة أو قول يصدر من المدرب داخل أو خارج الملعب هو شكل من أشكال الاتصال ومحسوب عليه، فكيفية السير وكيفية الاقتراب من الآخرين وأسلوب التحدث، فالانطباعات التي يأخذها كل من هم في المجال الرياضي مرتبطة بكل ما يصدر عنه.

• فيما يلي نبرز مهارات الاتصال المرغوبة والتي يجب أن يجيدها المدرب وكيفية تطويرها:

#### أ- إيجابية الاتصال:

- يركز الاتصال الإيجابي على المدح ومكافأة اللاعبين لتعزيز وتقوية السلوكيات المرغوبة.
- "الاتصال الإيجابي" من أهم مهارات الاتصال على الإطلاق، ويمكن استخدامها في أي مظهر من مظاهر الحياة. في الوقت الذي يستخدم "الاتصال السلبي" العقاب والنقد للتعامل مع السلوكيات غير المرغوبة.
- "الاتصال الإيجابي" من أهم المهارات التي يستخدمها المدرب حتى في مظاهر الحياة العادية الأخرى.

- يساعد "الاتصال الإيجابي" اللاعبين على تقييم أنفسهم كأفراد وهو ما يعكس عليه صفة المصادقية في حين يعكس الاتجاه السلبي خوفهم من الفشل ويقلل من تقدير الذات ويحطم المصادقية.
- على المدرب ملاحظة أنّ "الاتصال الإيجابي" لا يعني أن يتجاهل السلوك غير المرغوب فيه، ولكن في بعض الأحيان يمكن استخدام النقد والعقاب، ولكن استخدامهما يجب أن يتم بصورة بناءة.
- استخدام الاتصال المنطوق وغير المنطوق ضروري في الاتصال الإيجابي نظراً لمقدرة الاثنين على توصيل الرسالة بصورة متكاملة يفهما الآخرين.
- على المدرب أن يقيم نفسه ليعرف ما إذا كان اتصاله إيجابياً أم سلبياً.
- إذا لم يكن المدرب متأكداً من أسلوب اتصاله إيجابياً أم سلبياً أن يسأل صديقاً له راقبه خلال القيام بتدريب الفريق، مع مراعاة أن يكون هذا الزميل شجاعاً وصديقاً جيداً.
- تحويل الاتصال السلبي إلى "اتصال إيجابي":

فيما يلي عدد من النصائح يمكن أن يجربها المدرب لتحويل الاتصال السلبي إلى اتصال إيجابي:

- أولاً يجب أن يكون لدى المدرب الرغبة في تغيير أسلوب الاتصال.
- التدريب على الاتصال الإيجابي ليس فقط خلال تدريب الفريق ولكن في كافة تعاملات الحياة مثل العمل والمنزل والأصدقاء... إلخ.
- على المدرب العمل على تقييم اتصاله بصفة مستمرة، وأخذ مشورة الأصدقاء في ذلك.

#### ب- مصادقية الاتصال:

##### ■ فقد مصادقية الاتصال:

- يفقد المدرب مصادقية اتصاله لواحد أو أكثر من الأسباب التالية
- التحدث بأسلوب جاف أو يتسم بالهجوم أو بأسلوب ينم عن التقليل من قيمة الأشياء التي تتطلب جدية أكثر أو بأسلوب اللامبالاة.
- ليس لديه قدر واف من المعلومات حول ما يحدث عنه ويظهر معرفته الكاملة لها.
- تحريف المعلومات أو المقولات أو الكذب.
- التحدث بسلبية دائماً.
- عادة التحدث في موضوعات غير مقبولة من المستمع.
- تقديم الوعود وعدم الوفاء بها.
- الاتصال بمصادقية يعكس لدى اللاعبين الاتجاه أو معرفة إلى أي درجة يمكنهم الوثوق بما يقوله المدرب.
- مصادقية الاتصال ركن ذو أهمية خاصة بل أهمها على الإطلاق في الاتصال المؤثر مع اللاعبين وخاصة البالغين منهم.
- مدرب الصغار سوف يجد معهم سهولة في التعامل، نظراً لأنّ وظيفة المدرب لها هيبة خاصة لديهم ويصدقون كل ما يقوله.

## ■ تطوير مصداقية الاتصال:

يمكن للمدرب تطوير مصداقية اتصاله من خلال ما يلي:

- قول الصدق، والعدالة، ووافق القول مع الفعل.
- اقتناء المعلومات حول الرياضة التي يقوم بتدريسيها، والأمانة في تقديم المعلومات التي يقنيها.
- على المدرب ان لا يعد اللاعبين إلا بما يستطيع تحقيقه.
- إظهار الدفاء والصداقة، والبحث عن القبول لدى الآخرين، والرحمة بالضعفاء.
- استخدام أسلوب القيادة الديمقراطي.
- استخدام الاتصال ذي الاتجاه الإيجابي.
- الوضوح والتلقائية والمقدرة على تطبيق المهارات التي يدرسها.

## ج. إرسال رسائل اتصالية دسمة:

- يجب أن تكون الرسائل الاتصالية الموجهة للاعبين ذات معنى وتقصّد شيئاً معيناً مفيداً لهم.
- لا يكفي أبداً أن يخبر المدرب اللاعبين بأنهم أدوا أداءً خاطئاً، إذ إنّ الأهم هو تقديم المعلومات الصحيحة لهم كي يصححوا هذه الأخطاء.
- يعتقد البعض خطأً أنّ مجرد تعيينه من قبل الإدارة مدرباً فإنّه يملك سلطات إصدار الأحكام على اللاعبين وينقد أدائهم فقد، ويخرج رسائل ليس لها علاقة بالأداء الصحيح للاعبين.
- المدرب مثل الطبيب عليه أن يشخص المرض ويصف الدواء، وليس التشخيص فقط.
- بعض المدربين يستخدمون الاتصال ذا الاتجاه السلبي مقلدين أولئك المدربين الذين عملوا تحت قيادتهم سابقاً.

## ■ لتطوير "دسامة الرسالة الاتصالية" يتم التركيز على ما يلي:

- شخّص الخطأ وقدم المعلومات المفيدة.
- التحدث في الجزئية المتعلقة بالموضوع وعدم الخروج عنها.
- قدم معلومات دقيقة رفيعة المستوى.
- لا توقع عقوبة على اللاعبين دون الاستماع إلى وجهة نظرهم فقد يكون لديهم العذر.
- مراعاة حالات الأداء غير الموفق في حالة معرفة اللاعب سبب الخطأ.
- مدح السلوك إذا ما كان جيداً، واخبار اللاعب بأسباب الأداء الصحيح إذا كان الأمر يتطلب ذلك.
- التقليل قدر الإمكان من استخدام أسلوب الأمر لأنّه يشعر اللاعبين بعدم الارتياح ويجعلهم ميالين للحذر والتحفز في بعض الأحيان.
- التمهّل في إصدار الأحكام على الأداء فهناك دائماً وقت لذلك.
- تقويم اللاعبين يكون مركزاً على الأداء وليس عليهم ككل، أي يكون مركزاً على السلوك الحالي فقط، وليس على السلوك العام.

## د. توافق رسائل الاتصال مع التصرف:

■ من السهل أن يعظ المدرب اللاعبين بإرشادات للتعرف بشكل معين ثم يسلك هو سلوكاً مختلفاً عن ذلك، ومن أمثلة ذلك ما يلي:

- يطلب من اللاعبين إظهار التحكم الانفعالي خلال المنافسة ويظهر هو عكس ذلك.
- يطلب المحافظة على القوام والصحة الجيدة وفي نفس الوقت يكون غير محافظ على بدنه رشيقياً أو يكون معتاد التدخين مثلاً.
- يطلب من اللاعبين الثقة في النفس خلال المباريات ويظهر هو عكس ذلك خلاها أو يوبخهم على أخطائهم.

■ من الضروري أن تكون تصرفات المدرب متوافقة مع ما يطلبه من اللاعبين.

### هـ. الاستماع الجيد:

■ قد يبدو أنّ الاستماع أمر سهل ولكن في الحقيقة هو أمر صعب جداً.

■ أسباب الاستماع الرديء من جانب المدرب ترجع إلى ما يلي:

- أنّ المدرب يعتقد أنه يفهم كل شيء وأنّ لاعبيه لا يفهمون شيئاً وعلمهم الاستماع.
- المدرب دائماً مشغول بإعطاء الأوامر والحديث ولا يعطي اللاعبين فرصتهم.
- مهارة حسن الاستماع تسبب نسبة كبيرة من فشل عملية الاتصال.
- إذا كان الاستماع الرديء صفة من صفات المدرب فهذا يعني أنّ لديه مشكلات كثيرة في قيادته للفريق.
- قد يضطر اللاعبون إلى أن يسلكوا سلوكاً خاطئاً لشد انتباه المدرب لإجباره على الاستماع إليهم.
- إذا ما شعر اللاعبون بأنّ المدرب لا يهتم بحديثهم وأتهم مهملون في هذا الجانب فقد يضطرون إلى تفادي الحديث معه.

■ تطوير مهارة الاستماع:

يمكن للمدرب تطوير مهارة الاستماع من خلال ما يلي:

- أن يكون لدى المدرب الدافع لتحسين مهارة الاستماع.
- تجنب مقاطعة اللاعب، وقد يرجع سبب ذلك إلى توقع ما سوف يقوله وربما يكتشف أنّ ما سوف يقوله (يرسلونه في رسالة) مختلفاً تماماً عما يدور في ذهنه.
- على المدرب التركيز على الاستماع، فربما تقال بعض الكلمات وتمر دون انتباه، وبذلك يكون المدرب مستمعاً غير جيد، لأنّ اللاعبين سيخطر ببالهم أنه لم يكن معهم.
- على المدرب البحث عن معنى الرسالة ككل أكثر من التركيز في تفاصيلها، وخاصة في حالة عدم الاتفاق. ففي الغال يركز المدرب على التفاصيل التي يمكن أن يهاجم منها، مما يفشل في الاستماع إلى النقاط الرئيسية للرسالة.
- على المدرب احترام لاعبيه في المشاركة بوجهة نظرهم.
- على المدرب الاستماع للاعبين ليس فقط في مشكلاتهم ولكن أيضاً في إنجازاتهم ونجاحاتهم.

■ الاستماع النشط وغير النشط:

هناك نوعان من الاستماع كما يلي:

- الاستماع النشط: وهو الاستماع الذي يتفاعل فيه المدرب مع اللاعب بإظهار بعض البراهين التي تظهر فهمه له، وهو يعرف اللاعب أنّ أفكاره مفهومة ويؤكد رغبة المدرب في المساعدة.
- الاستماع غير النشط: وهو استماع المدرب مع بقائه ساكناً. وقد يكون هذا النوع مفيداً في بعض الأحيان، وقد يعتقد اللاعب أنّه يزن الحديث في رأسه، ومع ذلك فالسكون لا يظهر الدفاع.

### و. كفاءة الاتصال غير المنطوق:

- إنّ حركة العينين والوجه وحركة الجسم ككل وأجزائه واللمس ووضع الجسم والفراغ بينه وبين المتحدث كلها مؤثرات في إرسال واستقبال الرسائل غير المنطوقة، وكلها تستخدم كمهارات اتصال في الملعب وخارجه وفي الحياة بشكل عام.
- تطوير مهارات الاتصال غير المنطوق:

لتطوير مهارات الاتصال غير المنطوق يتبع ما يلي:

- أن يشعر المدرب بأنّ الاتصال غير المنطوق أمر مهم ومؤثر في كافة عمليات الاتصال.
- أسأل الزملاء المخلصين حول فاعلية اتصالاتك غير المنطوق واستمد منهم نقاط الضعف فيه وحاول تطويره.
- حاول أن تطور مفردات الاتصال غير المنطوق من خلال التدريب العملي عليها.

### 8.9. المدرب الناجح وأسس توصيل المعلومات إلى اللاعبين واستقبالها منهم:

- المدرب الناجح مدركاً لأسس توصيل المعلومات إلى لاعبيه، ومدركاً أيضاً لأسس استقبال المعلومات منهم، فقد درس فوائد الاتصال الجيد في عمليات التدريب الرياضي.
- وهو يفهم تماماً مفهوم مصطلح الاتصال والذي يعني ببساطة "عملية نقل المعلومات والأفكار والمهارات والأحاسيس بواسطة رموز".
- المفهوم السابق عرضه للاتصال يعني انتقال وتبادل الأفكار والأحاسيس وغيرها من المدرب إلى أحد لاعبيه، أو إلى آخرين من خلال قنوات معينة، ثم استقبال أفكارهم أو معلوماتهم أو أحاسيسهم، ثم ترجمتها.

### أولاً: المدرب الناجح يستخدم عمليات الاتصال بفاعلة:

- المدرب الناجح متأكد من أنّ عمليات التدريب كلها تعتمد على تبادل الأفكار والأحاسيس والمعلومات بينه وبين لاعبيه خارج وداخل الملعب من جهة، وبينه وبين كافة الأفراد المعنيين بأحوال الفريق من إداريين وأفراد المجتمع ورجال الإعلام من جهة أخرى، لذا فإنّه يعلم أنّ للاتصال شأن في تحديد درجة نجاحه في أدائه لمهتمة.
- إذن يصبح من المسلمات الآن أنّ "المدرب الناجح متصل جيد".

## ثانياً: المدرب الناجح يعرف الأبعاد الرئيسية للاتصال:

- المدرب الناجح يعرف أنّ كل رسالة مرسله سواء من جانبه أو من جانب أحد لاعبيه لابد وأن تحتوي على قناتين أساسيتين هما الإرسال والاستقبال، وأنّ الرسالة لا تكتمل بدونهما.
- فهو يعرف تماماً أنّ ليس مجرد تحدّثه إلى لاعب فإنّه بذلك يكون قد أكمل المهمة المطلوبة، ولكنّه متأكد تماماً من أنّ توصيل الرسالة يجب أن يتم بأفضل درجات الجودة حتى يتحقق الهدف منها.
- وهو يعلم لأنّه لكي يكون الاتصال مكتملاً فلا بد من توافر كل من الإرسال والاستقبال كبعد رئيسي كما يلي:

### 1. الإرسال:

- يعني توصيل الرسالة المطلوب توصيلها من المرسل (مدرب أو لاعب) إلى المستقبل (لاعب أو مدرب).
- إرسال الرسالة يجب أن يتم بأفضل درجات الجودة حتى يتحقق الهدف منها.

### 2. الإستقبال:

- يعني استقبال الرسالة المعنية من المستقبل (لاعب أو مدرب) المرسله من المرسل (مدرب أو لاعب).
  - إرسال الرسالة يجب أن يتم بأفضل درجات الجودة حتى يتحقق الهدف منها.
- مما سبق نستنتج أنّ مجرد إرسال رسالة فقط من جانب المدرب إلى اللاعب أو استقبال الرسالة فقط شيء لا يكفي للحكم على أنّ الاتصال قد تم بنجاح.

## ثالثاً: المدرب الناجح درس ويستخدم أساليب الاتصال الفعالة:

- المدرب الناجح يدرك تماماً أنّ هناك عدة أساليب للاتصال مثل الاتصال المنطوق (استخدام الألفاظ)، والاتصال غير المنطوق (استخدام التعبيرات المختلفة).
- وهو يستخدم الاتصال المنطوق بكفاءة إذ أنّه حريص على الاختيار الجيد للمعاني المطلوب توصيلها للاعبيه، ويضع في اعتباره الترتيب الجيد للكلمات.

## رابعاً: المدرب الناجح درس ويستخدم الأسس المرعية عند التحدّث إلى لاعبيه:

عند تحدّث المدرب الناجح إلى لاعبيه فإنّه يراعي الأسس التالية:

- مراعاة تناسب سرعة التحدّث مع الموقف.
- مراعاة أن يتسم الحديث بالثقة.
- استخدام نغمة الصوت المناسبة.
- مراعاة درجة عمق الصوت.
- مراعاة درجة هدوء الحديث.
- مراعاة درجة إطالة الحديث.
- مراعاة درجة قوة الصوت.
- مراعاة استخدام التنوع في درجة الصوت.
- مراعاة وضوح الصوت.

## خامساً: المدرب الناجح درس ويستخدم الأسس المرعية عند استخدام الاتصال غير المنطوق مع لاعبيه:

عند اختيار المدرب الناجح للاتصال غير المنطوق مع لاعبيه فإنه يراعي أن تتم التعبيرات من خلال كل من العينين والوجه وأعضاء الجسم المختلفة وقوام الجسم ككل كما يلي:

### 1. استخدام العينان:

- ✓ مراعاة تركيز النظر.
- ✓ مراعاة جهد النظر.
- ✓ مراعاة المدة الزمنية لتوجيه النظر.
- ✓ مراعاة حالة الأجزاء المحيطة بالعينين.

### 2. استخدام الوجه:

- ✓ مراعاة توافق الحالات التالية مع المطلوب توصيله من الرسالة: (الرضا - السعادة - التعجب - السخط - الغضب - التقزز - الحزن - القلق - الضيق).

### 3. استخدام أعضاء الجسم:

- ✓ الرأس - اليدين - الذراعين - الكتفين - الساقين).
- تشير كافة هذه الأجزاء إلى حالة من الحالات التالية: (الرفض - الرضا - الميل نحو الموافقة).

### 4. استخدام قوام الجسم ككل:

- يظهر الحركات التالية: (الرضا - السعادة - الضيق - السخط).

## سادساً: المدرب الناجح درس ويستخدم الأسس التي تجعل الاتصال إيجابياً:

المدرب الناجح يحرص دائماً على أن يكون اتصاله إيجابياً، وذلك من خلال تطبيق الأسس التالية:

- التركيز على مدح اللاعبين لتقوية وتعزيز الأداء والسلوكيات المطلوبة.
- الحرص على استخدام كافة أساليب الاتصال لتوصيل الرسائل بأفضل كفاءة.

## سابعاً: المدرب الناجح يتسم بحسن الاتصال ويتبعد عن سوء الاتصال:

### 1. يتمثل حسن الاتصال من جانب المدرب الناجح فيما يلي:

- عدم الوعد بما لا يمكن تحقيقه.
- قول الصدق.
- إظهار الدفء والصدقة والود عند التواصل مع لاعبيه.
- الأمانة في تقديم المعلومات المقدمة للاعبين أو الآخرين.
- الرحمة بمن يكونوا في موقف ضعف.
- البحث عن القبول لدى الآخرين في إطار تربوي.

### 2. يتمثل سوء الاتصال من المدرب فيما يلي:

المدرب الناجح يعرف مواقف سوء الاتصال ويتبعد عنها، وهي كما يلي:

- التحدث للاعبين أو الآخرين بأسلوب جاف.
- التقليل من أهمية الحديث.
- تحريف المقولات أو المعلومات أو الكذب.
- عدم الإلمام الكافي بالمعلومات وادعاء المعرفة دون إلمام تام بالموضوع الذي يتم التحدث فيه.
- التحدث بسلبية.
- تقديم الوعود وعدم الوفاء بها.
- التحدث في موضوعات غير مقبولة من اللاعبين أو المستمعين بشكل عام.

#### ثامناً: المدرب الناجح يستخدم أسس تطوير رسائله الاتصالية:

- المدرب الناجح يعمل دائماً على تطوير رسائله الاتصالية من خلال استخدام الأسس التالية:
- يشخص الخطأ لدى اللاعبين ثم يقدم المعلومات المفيدة.
- يقدم المعلومات المفيدة الدقيقة رفيعة المستوى للاعبيه ولزملائه.
- يستمع جيداً لوجهات نظر لاعبيه، ولا يصدر أحكامه دون دراسة كافة وجهات النظر.
- يراعي ظروف اللاعبين في الأداء غير الموفق.
- يقدم التغذية الراجعة في التوقيت الصحيح.

#### تاسعاً: المدرب الناجح يراعي أسس توافق رسائله الاتصالية مع تصرفاته:

المدرب الناجح دائماً ما تتوافق تصرفاته مع رسائله الاتصالية، إذ أنه يراعي دوماً هذا التوافق من خلال اتباع الأسس التالية:

- إذا طلب من اللاعبين التحكم في انفعالهم، فيجب أن يظهر ذلك هو فعلاً ويطبقه.
- إذا ما طلب من اللاعبين مثلاً أن يحافظوا على صحتهم فيجب ألا يدخن.
- إذا ما طلب من اللاعبين التحلي بالثقة في النفس فعليه أن يكون أولاً واثقاً من نفسه.

#### عاشرًا: المدرب الناجح يطبق أسس الاستماع الجيد للاعبيه:

- يعتقد بعض المدربين أن الاستهتار خلال الاستماع لرسائل اللاعبين هو أمر طبيعي، ولكن هذا في الحقيقة أمر يقلل من ثقة اللاعبين في مدربيهم، ويخبرهم مقدماً باستهتار المدرب بالحديث معهم.
- إذا كان الاستماع الرديء صفة من صفات المدرب فهذا يعني أن لديه مشكلة ويجب عليه أن يسرع في حلها فوراً

- إذا ما وجد اللاعبون لا يهتم بالحديث معهم فقد يضطروهم هذا لتجنب الحديث معه.

■ مما سبق نستنتج أن المدرب الناجح يستخدم دوماً أسس الاستماع الجيد للاعبيه وهي كما يلي:

- عدم الاستهتار بحديث اللاعبين معه.
- مراجعة أسلوب استماعه لحديث لاعبيه له، والعمل على تحسين أسلوب الاستماع إذا ما تطلب الأمر ذلك.

#### حادي عشر: المدرب الناجح يحاول دائماً تطوير أسلوب استماعه:

فيما يلي عدد من الأساليب التي يلجأ إليها المدربون الناجحون لتطوير أسلوب استماعهم:

- تجنب مقاطعة حديث اللاعبين.
- التركيز أثناء الاستماع.
- احترام وجهات نظر اللاعبين.
- استخدام الاستماع النشط (الاستماع مع التفاعل مع ما يقوله اللاعب).

### ثاني عشر: المدرب الناجح يطبق أسس تطوير اتصاله غير المنطوق:

فيما يلي نعرض الأساليب التي ينفذها المدرب الناجح لتطوير اتصاله غير المنطوق:

- الاستخدام الأمثل لحركة العينين والوجه.
- الاستخدام الأمثل لحركة اليدين والذراعين خلال التدريب والمباريات.
- الاستخدام الأمثل لوضع الجسم في الفراغ.

### 9.9. عمليات الاتصال "التواصل" قبل - أثناء وبعد المنافسة:

هناك بعض العناصر المتعلقة بالاتصال قبل - أثناء وبعد المنافسة:

#### - الخطاب عشية "أمسية" المباراة: *Le discours veille de match*

تُجرى التحضيرات الذهنية بشكل أساسي أمسية المباراة أي "اليوم السابق" للمباراة" أو في الأيام التي تسبق المنافسة. يجب على كل رياضي أن يعرف دوره والمهام الموكلة إليه. ويمكن للمدرب أن يطرح على الرياضي أسئلة مثل:

✓ كيف يمكنك أن تسهم في تحقيق النجاح؟

✓ ما الذي يجب أن توليه اهتمامًا خاصًا؟

✓ ما الذي تعتبره مهمًا جدًا للقيام به من وجهة نظرك؟

**الهدف:** إدخال اللاعب في أجواء المنافسة وتحميله المسؤولية. ولتحقيق ذلك: يتم تحديد الأهداف من خلال تقديم السياق العام (الخصم، مكان المباراة، إلخ).

#### - الخطاب ما قبل المباراة: *Le discours d'avant match*

يعتمد الرياضيون طقوسًا خاصة بهم قبل المباراة، وهي طقوس غالبًا ما يتم تطويرها بالتعاون مع المدرب الذهني أو المدرب الرئيسي. وتختلف هذه الطقوس من لاعب إلى آخر.

✓ *Lizarazu* - ليزارازو: "أجلس وأحاول أن أفرغ ذهني تمامًا".

✓ *Dessailly* - ديزايي: "أحاول أن أنفصل عن الأجواء، أن أفكر في شيء آخر. أتحرك، أتحدث... أتبتئ

كل أنواع السلوكيات التي تساعدني على وضع الأمور في منظورها الصحيح".

✓ *Djorkaeff* - جوركايف: "أحاول أن أطرح أقل قدر ممكن من الأسئلة على نفسي، وأفكر أولًا في

الاستمتاع. أغلق عيني وأتخيل صورًا جميلة لأهداف سجلتها".

✓ *Trezeguet* - تريزيغيه: "أتعامل مع كل مباراة على أنها احتفال. أفكر في الجوانب التكتيكية،

وأذكر جميع النصائح الفنية التي قدمها المدرب. أتصور نفسي في الملعب في أفضل المواقع".

وبما أنّ الرياضيين لا يكونون متقبّلين كثيرًا في تلك اللحظة، يجب أن يكون خطاب المدرب مختصرًا ودقيقًا، يُدكّر بنقاط القوة والضعف لدى الخصم، وينهي بالتركيز على نقاط قوة الفريق (يُفضّل دائمًا إنهاء الخطاب بنبرة إيجابية). يمكن للمدرب أيضًا أن يدوّن بعض الكلمات المفتاحية على ورقة، مثل: "الالتزام، الانضباط، الدفاع..."

#### - الخطاب بين الشوطين:

- الهدف الأول من فترة ما بين الشوطين هو الراحة. يجب على المدرب ألا يتدخل في البداية، باستثناء تشجيع اللاعبين على الاسترجاع.
- قبل العودة إلى أرضية الميدان، عليه أن يُدكّر مجددًا بالأساسيات، ويُكرر الإجراءات الرئيسية التي يجب تنفيذها، يُعيد التوجيه والتمركز، ويقترح حلولًا تقنية وتكتيكية.

#### - الخطاب أثناء المباراة:

- يجب أن يتدخل المدرب بأقل قدر ممكن. إذ يمكن أن تحل الإشارات الجسدية محل الكلمات: القبضة المغلقة للتشجيع "هيا"، إيماءة الرأس للدلالة على الاستمرار. الهدف من ذلك هو إيصال رسالة للاعب بأنّه حاضر خلفه ويدعمه.
- اللاعب أثناء المباراة لا يمتلك الموارد الذهنية الكافية لتلقي كل شيء وإجراء تغييرات، لذا يجب أن تكون التعليمات قصيرة ودقيقة.
- الأولوية هي نقل الثقة بقدرة الرياضي على الانتصار.
- سلوك المدرب: يجب أن يكون هادئًا، متحمسًا، واثقًا، ملتزمًا، ومحترمًا.
- دور المدرب هو الحفاظ على التوازن العصبي بين التوتر والهدوء، ورفع أحدهما أو خفضه حسب مجريات المباراة وسلوك اللاعبين.

#### - الخطاب بعد المباراة:

- يُلقى التدخل الأول مباشرةً في غرفة تبديل الملابس. يجب إجراء تحليل أولي للأداء فورًا.
- في حال الهزيمة، لا يجب على المدرب أن يترك اللاعب يعود إلى منزله وهو يشعر بالإحباط أو خيبة الأمل. من خلال التماهي مع اللاعبين ومشاركة مسؤولية الهزيمة (نقول: "خسرنا" بدل "خسرتم")، يتيح المدرب بذلك استخلاص الدروس مباشرة والانتقال إلى المرحلة التالية. فيقوم بتلخيص ما كان سلبيًا، ثم ما كان إيجابيًا، ما الذي افتقده الفريق، ثم ما الذي نجح في التحكم به، مع الحرص دائمًا على إنهاء الخطاب بنقطة إيجابية.
- أما في حال الفوز، فمن المهم أن يُترك المجال للتعبير عن الفرح. ويمكن للمدرب أن يتجنب إلقاء خطاب فوري، ويؤجله إلى اليوم التالي.
- ورغم أنّ النتيجة تبقى الحكم الأساسي، خاصة في المستوى العالي، فإنّ على المدرب ألاّ يقيّم المباراة فقط من خلال نتائجها، بل أن يُقيّم الجوانب المختلفة للأداء.
- كما يمكن للمدرب أن يطرح أسئلة على اللاعبين ويطلب منهم التعبير عن وجهات نظرهم. هذا المنظور يتيح لكل لاعب أن يلتزم بالسعي للتطور والتحسين.

- بعض المدربين، مثل ريمون دومينيك، يعتمدون مبدأ التقييم الجماعي: (debriefing) - (compte rendu) "تقرير - إحاطة" حيث يُطلب من كل لاعب، بشكل فردي وأمام المجموعة، أن يُعبر عن مشاعره، أدائه، ونصيبه من المسؤولية في النتيجة. (Jamel, 2015)

#### - ملاحظة:

- كلمة "التماهي" تعني في السياق النفسي أو الاجتماعي الاندماج أو التعاطف العميق مع شخص آخر أو موقف معين، إلى درجة الشعور وكأنك جزء منه أو أنك تمر بنفس تجربته.
- في سياق الجملة السابقة: من خلال التماهي مع اللاعبين ومشاركة مسؤولية الهزيمة... المقصود هو أنّ المدرب يضع نفسه في نفس موقف اللاعبين، ويشعر بما يشعرون به، ويتحدث بصيغة "نحن" بدلاً من "أنتم"، ممّا يعزز الشعور بالوحدة والتضامن، ويُخفف عنهم الضغط أو اللوم.
- بمعنى آخر، التماهي هنا يعني إظهار التعاطف الكامل والتشارك الحقيقي في المسؤولية والانتماء الجماعي.

### 10.9. كيف يمكن للمدرب أن يقيم نجاحه في الاتصال (التعامل مع اللاعبين)؟

يعتبر التدريب الرياضي في جوهره نوعاً من الاتصال، حيث أنّ كل فعل يقوم به المدرب يتطلب الاتصال مع الآخرين. والحقيقة أنّ المدرب الناجح له مفردة جيدة في الاتصال (التعامل) مع اللاعبين، وربما يتضح ذلك عندم نلاحظ فشل الكثير من المدربين، حيث يرجع ذلك غالباً إلى ضعف مهاراتهم في الاتصال مع اللاعبين أكثر من أنّه نتيجة الإخفاق في تسجيل النتائج.

إنّ المدرب الناجح يحتاج إلى المفردة على الاتصال (التعامل) بفاعلية في الكثير من المواقف التي يصعب حصرها ومن ذلك مثلاً:

- عندما يتحدث مع الآباء عن عدم المشاركة الكافية لأبنائهم في اللعب.
- عندما يشرح للاعبين كيف يؤدون المهارات المعقدة.
- عندما **يضطرب** (القلق، أو الفوضى، أو عدم الثبات) إلى الحديث مع مسؤول وجه له نقداً شديداً بالتقصير.

الهدف من تناول هذا الموضوع: هو زيادة الوعي لدى المدرب عن أهمية أسلوب التعامل مع اللاعبين، ويمكن أن يتحقق ذلك من خلال: فهم عملية الاتصال وكيف تتم بين المدرب واللاعب "تحدثنا عنه في العنصر رقم (3.9) بعنوان ماذا يعني الاتصال (أسلوب التفاعل) مع اللاعبين "أبعاد الاتصال الثلاثة". تقييم المدرب لمهاراته في الاتصال مع اللاعبين، ثم كيف يتم تطوير مهارات الاتصال مع اللاعبين.

### 11.9. كيف تقيم مهارتك "المدرب" في الاتصال (التعامل مع اللاعبين)؟

- اقرأ وصف كل مدرب ثم قيم نفسك بوضع "دائرة" على الرقم الذي يصفك جيداً.
- إذا لم يسبق لك العمل كمدرب، أجب على أساس كيف تتصرف عندما تكون في موقف قيادي.

✓ "عدم الحصول على الاحترام والتقدير من اللاعبين، نظراً لأنك لا تمنحهم ذلك، عندما تتكلم لا تجد اهتماماً أو أذاناً صاغية لأنك تتكلم كثيراً، أو يغلب حديثك استخدام الألفاظ والعبارات غير التربوية".

هل تحظى بالاحترام  
والتقدير من اللاعبين؟

مرتفع جداً      منخفض جداً

5	4	3	2	1
---	---	---	---	---

2

- موقف:

✓ "يغلب على كلماتك وأفعالك السلبية، غالباً سلوك عدواني، كثير النقد للاعبين، تزيد من الشك في أنفسهم، وتضعف من ثقتهم في أنفسهم، نادراً ما تقدم التشجيع، وإذا ما قدمت لهم التشجيع تتبع ذلك بتعليقات سلبية".

هل تستخدم الأسلوب السلبي  
في نقل رسالتك للاعبين أم  
تستخدم الأسلوب الإيجابي؟

إيجابي      سلبي

5	4	3	2	1
---	---	---	---	---

3

- موقف:

✓ "دائماً تقيم اللاعبين بدلاً من توجيههم، عندما يخطئ اللاعب فإنك تلومه أكثر من تزويده بالمعلومات حول تصحيح أخطائه، عندما يجيد اللاعب الأداء فإنك تشجعه، ولكن لا تعرف كيف توجهه لتحقيق التقدم بمستوى مهارته".

هل تقدم للاعبين أحكاماً  
أم تقدم توجيهات؟

أحكاماً كثيرة      توجيهات كثيرة

5	4	3	2	1
---	---	---	---	---

4

- موقف:

✓ "عدم اتساق سلوكك في التعامل مع اللاعبين، يصعب على اللاعبين توقع سلوكك في موقف معين، مرة تعاقب أحد اللاعبين لأنه تشاجر مع وميله في الفريق، بينما لا تعاقب اللاعب الآخر

بالرغم من ارتكابه نفس الخطأ، تطلب من اللاعبين عدم معارضة الحكام بينما تفعل أنت ذلك، تطلب من اللاعبين السيطرة على انفعالاتهم بينما تفتقد أنت لذلك".

هل تتميز بالاتساق في  
اتصالك مع اللاعبين؟

متسق

غير متسق

5 4 3 2 1

5

- موقف:

✓ "كثير الكلام، تعطي تعليمات باستمرار أثناء التمرين، وربما عندما لا تتاح لك فرصة الكلام أثناء التمرين، تتحدث مع نفسك وأنت جالس للمشاهدة، أنت دائماً مشغول بالتحدث مع الآخرين، وليس لديك وقت للاستماع إليهم، نظرتك إلى اللاعب أن يستمع إليك فقط، وليس مطلوباً منك أن تستمع أنت للاعب".

هل أنت مستمع جيد، أم  
أنك كثير التحدث ولا تحسن  
الاستماع؟

جيد جداً

غير جيد

5 4 3 2 1

6

- موقف:

✓ "تتميز بوجه جامد لا يظهر أي انفعالات، ممّا يصعب على اللاعبين فهم مشاعرك أو موقفك. هذا الغموض قد يترك لديهم شعوراً بعدم الأمان أغلب الوقت".

هل تهتم بالاتصال غير  
اللفظي مع اللاعبين؟

أهتم

لا أهتم

5 4 3 2 1

7

- موقف:

✓ "عدم قدرتك على الشرح في مستوى اللاعبين، تتحدث في مستوى أعلى من قدراتهم، أو تدور حول الموضوع، دائماً تترك اللاعبين في حيرة وارتباك، غير قادر على توضيح المهارات في تتابع منطقي".

هل أنت قادر على تزويد

مقدرة ضعيفة

مقدرة كبيرة

5 4 3 2 1

8

- موقف:

- ✓ "عدم فهم أسس استخدام المكافأة، وبالرغم من ذلك تعطي مكافآت كثيرة للاعبين، قد تكافئ السلوك الخاطئ وفي وقت غير مناسب".
- ✓ "عندما تلاحظ سلوكاً غير مرغوب فيه من اللاعبين فإنك تتجاهله أو تعاقب عليه عقاباً شديداً".

كيف تقيم مهارتك في استخدام أسلوب المكافأة والعقاب مع اللاعبين؟

5 4 3 2 1

الآن أجمع تقديراتك في المواقف الثمانية . ثم سجل هنا ثم ..... أكشف عن الفئة التي تقع فيها درجاتك.

✓ 40-36 = كفاءة بدرجة عالية تؤهلك للنجاح في عملية الاتصال مع اللاعبين.

✓ 35-31 = كفاءة بدرجة جيدة، ولكن تحتاج إلى تحسين مهارات الاتصال.

✓ 30-26 = كفاءة بدرجة متوسطة، تحتاج إلى تحسين مهارات الاتصال بدرجة كبيرة.

✓ 25-21 = كفاءة بدرجة منخفضة.

✓ 20-08 = كفاءة بدرجة منخفضة جداً.

### 12.9. كيف يمكنك (المدرّب) تطوير مهاراتك في الاتصال مع اللاعبين؟

يتم تطوير مهاراتك في الاتصال مع اللاعبين من خلال مناقشة العناصر التالية:

- أحرس على أن تكون موضع ثقة اللاعبين.
- استخدم أسلوب التعامل الإيجابي، وتجنب الأسلوب السلبي مع اللاعبين.
- اهتم بتقديم المعلومات التي تحسن من أداء اللاعبين.
- الاتساق وعدم تناقض أسلوب التعامل مع اللاعبين.
- إجادة مهارة الاستماع عندما يتحدث إليك اللاعب.
- استخدام مهارات الاتصال المتعددة في التعامل مع اللاعبين.

أحرص على أن تكون موضع ثقة اللاعبين

كيف يطور المدرب الثقة مع اللاعبين؟	لماذا يفقد المدرب المصداقية والثقة؟
- المعرفة الجيدة بنوع الرياضة أو على الأقل الأمانة فيما يعرف.	- الافتقاد إلى المعرفة الجيدة حول ما يقول.
- استخدام الأسلوب التعاوني الذي يسمح للاعب بالاشتراك في اتخاذ القرار ومعرفة ما هو مطلوب منه، وكيف يحققه، ولماذا.	- عادةً ما يقوله لا يمثل أهمية للاعبين.
- استخدام الأسلوب الإيجابي الذي يعتمد على المكافأة لتدعيم السلوك المرغوب فيه.	- يتحدث بشكل سلبي مع اللاعبين.
- كن موضع ثقة، عادلاً، متسقاً في أعمالك وسلوكك.	- يحرف الحقائق، ويكذب بسهولة.
- التعبير عن مشاعر التقدير والصدقة والود والعطف نحو اللاعبين.	- يرى أنّ اللاعبين ليس لهم أهمية.

### لماذا يستخدم المدرب الأسلوب السلبي في تعامله مع اللاعبين؟

1. اعتياد المدرب أن يخبر اللاعبين بالأخطاء، أكثر من الاهتمام بالأداء أو الأفعال الصحيحة.
2. توقعات المدرب السلبية (غير الواقعية) لقدرات الرياضي .. حيث أنّ المدرب يضع للاعب أهدافاً تفوق قدراته .. زمن ثم يتعامل مع اللاعب على أنّه مقصر وفاشل في تحقيق الهدف.
3. اعتقاد المدرب أنّ الأسلوب السلبي (التهديد - النقد) هو الأسلوب المفيد لتحقيق أفضل النتائج.
4. يجب أن يؤخذ في الاعتبار أنّ السلوب السلبي قد يكون مفيداً لوقت محدد فقط، ثم يضعف تأثيره .. ويفقد المدرب التقدير والثقة من قبل اللاعبين.

إذا عرفت أنّك من المدربين الذين يعتادون استخدام المدخل أو السلوب السلبي فإنك تحتاج إلى عمل ثلاثة أشياء للتغيير إلى المدخل الإيجابي المرغوب فيه:

- يجب أن يكون لديك الرغبة في التغيير.
- يجب أن تمارس الأسلوب الإيجابي ليس فقط عندما تقوم بالتدريب، ولكن في جميع معاملاتك واتصالك بالآخرين، وخاصة الأشخاص المقربين منك، حيث أنّ استخدام هذا الأسلوب يكون غالباً أكثر صعوبة مع الأشخاص الأكثر قرباً منك.
- تحتاج إلى الاستعانة بالآخرين لمساعدتك في توضيح التغيير من استخدام الأسلوب السلبي إلى الإيجابي.

### اهتم بتقديم المعلومات التي تحسن من أداء اللاعبين

- يحرص بعض المدربين على إعطاء أحكام كثيرة للاعبين سواء كان أدائهم صحيح أم خطأ، وعادة عندما يكون الأداء غير صحيح، والواقع أنّه لا يكفي أن يخبر المدرب للاعبين أنّهم أخطئوا ولكن الأهم أن يوجههم نحو الأداء الصحيح.

- إنّ المدرب الناجح ليس كالقاضي مسؤوليته إصدار الأحكام، ولكن هو أقرب للمدرب الماهر يعرف مواطن الضعف وكيفية تصحيح أخطاء اللاعب.
- إنّ أسلوب المدرب الذي يعتمد على تحديد الخطأ ونقاط الصواب فقط، دون توضيح كيفية إصلاح الخطأ هو أسلوب شائع لدى بعض المدربين يستخدمونه لتغطية نواحي الضعف وافتقادهم إلى المعلومات اللازمة لتصحيح الخطأ.
- إنّ الحقيقة الهامة التي يجب أن يدركها المدرب أنّ الممارسة الرياضية بمثابة عملية تعلم، ومن ثم فإنّ أداء اللاعب يتفاوت بين الخطأ والصواب، وهنا تظهر أهمية المدرب في تزويد اللاعب بالتقييم عندما يتعذر على اللاعب معرفة ما هو صحيح وما هو خطأ.
- وعندما يكون سلوك اللاعب جيداً، يجب تشجيعه على ذلك وتوضيح النواحي الإيجابية، أما عندما يرتكب خطأ ما فيجب عندئذٍ إعطاؤه التعليمات الخاصة التي تساعد على تحسين الأداء.
- ويؤكد المعنى السابق نتائج بعض البحوث التي اهتمت بتسجيل وتحليل خصائص الاتصال اللفظي لدى المدربين الناجحين مع لاعبيهم، بحث تشير النتائج كما يوضحه الجدول التالي:

#### جدول 1. يبين خصائص الاتصال لدى المدربين الناجحين في بعض الأنشطة الرياضية.

النسبة المئوية للتكرار	خصائص السلوك
75%	- تعليمات نوعية يوجهها المدرب بغرض تصحيح أخطاء اللاعبين.
12%	- تعليمات يوجهها المدرب بغرض إثارة الدافع وحث اللاعبين على بذل المزيد من النشاط.
7%	- تعليمات يوجهها المدرب بغرض الإطراء والتشجيع للاعبين.
6%	- تعليمات يوجهها المدرب بغرض التعبير عن النقد وعدم الرضا نحو اللاعبين.

الخلاصة: هناك اعتبارات يجب أن يراعيها المدرب حتى تصبح الرسالة (المعلومات) التي يقدمها ذات أهمية وقيمة نذكر أهمها فيما يلي:

- المهم في المعلومة أن تتميز بالنعوية وتسهم في تصويب الخطأ، أو تعديل سلوك اللاعب نحو الأفضل.
- نذكر أنّ اللاعبين يفضلون المدرب الذي يقدم لهم تعليمات بمثابة توجيهات تحسن من أدائهم عن المدرب الذي يعطي تشجيعات عامة.
- قد يستخدم المدرب إصدار الكثير من الأحكام لتقويم أداء اللاعب (صواب - خطأ) لتغطية نواحي الضعف واقتصادي إلى المعلومات اللازمة لتصحيح الخطأ.
- يجب أن يراعي المدرب عند تقديم المعلومات تجنب تقييم اللاعبين لشخصهم، وإنما يكون التقويم لسلوكهم.

الاتساق وعدم تناقض أسلوب التعامل مع اللاعبين

- يجب أن يتميز سلوك المدرب بالاتساق في اتصاله مع اللاعبين، إنّه من السهل ادعاء شيء وتعمل شيء آخر، وأن تعمل شيئاً معيناً يوم تعارضه يوم آخر، أو تعبر عن شيء بالكلمات، بينما انفعالاتك تعبر

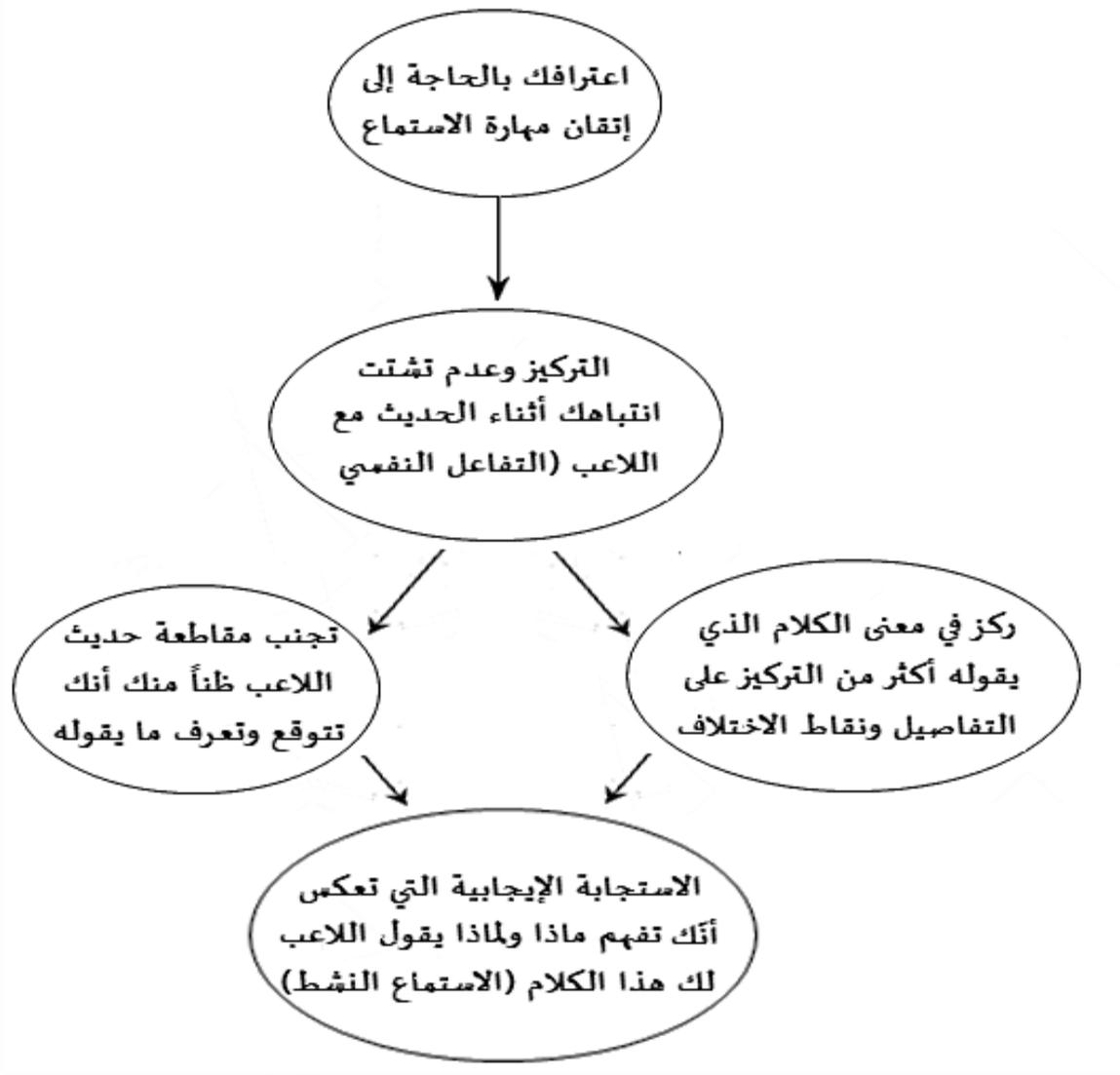
عن شيء آخر، والواقع أنّ اللاعب عندما يتعامل مع هذا النوع من سلوك المدربين، فإنّه يصبح مضطرباً.

- كثيراً ما نلاحظ أنّ مدرباً يطلب من اللاعبين السيطرة والتحكم في انفعالاتهم، بينما هو سريع الاستثارة والغضب في تعامله مع الحكام والإداريين .. أو قد يطلب من اللاعبين احترام زملائهم في الفريق، بينما لا يعاملهم هو باحترام، إنّه يحثهم دائماً على أهمية الاحتفاظ بلياقهم البدنية والصحة العالية، بينما هو لا يفعل ذلك، إنّه يطلب من اللاعبين أن يتميزوا بالثقة في النفس بينما هو يستخدم معهم أسلوب التهديد والتخويف وعدم تقديرهم لأنفسهم... إلخ.
- لذلك فإنّ عدم وفاء المدرب بالكلمات التي يقولها يمثل شكلاً آخر من عدم الاتساق في سلوكه، ومن ثم توقع النتائج السلبية لعملية الاتصال بين المدرب واللاعبين.

إجادة مهارات الاستماع عندما يتحدث إليك اللاعب

لماذا مهارة الاستماع مهمة للمدرب؟

- تشير نتائج البحوث إلى أنّ الأشخاص غير المدربين على مهارة الاستماع يستمعون إلى حوالي 20% فقط من الحديث.
- يعتقد الكثير من المدربين أنّ مسؤولياتهم الحقيقية إصدار الأوامر والتوجيهات، ونقل المعرفة إلى اللاعبين. بينما ليس لديهم أشياء هامة تستحق أن تقال ويستمع إليها المدرب.
- إنّ ضعف مهارات الاستماع لدى المدرب تسبب فشلاً واضحاً في عملية الاتصال حيث أنّ اللاعب الذي يجد أنّ المدرب لا يحسن الاستماع إليه سوف لا يتحدث مع هذا المدرب، ثم بعد ذلك لا يهتم بالاستماع إليه، وربما قد يعتمد بعض اللاعبين أداء السلوك الخاطئ لإثارة انتباه وتركيز الاستماع من قبل المدرب.
- إضافة إلى ما سبق فإنّ المدرب الذي لا يجيد الاستماع يفشل في معرفة العوامل الداخلية المؤثرة في سلوك اللاعب مثل: الدافعية والانفعالات... إلخ.



شكل 1. يبين آليات إجادة مهارات الاستماع لدى المدرب عندما يتحدث إليه اللاعب

عناصر تحسين مهارة الاستماع لدى المدرب

- هذا، ويمكن تقسيم الاستماع إلى نوعين: استماع سلبي.. واستماع إيجابي، ويعني الاستماع السلبي أن تكون منصتاً جيداً لحديث اللاعب، وبالرغم من أن هذا النوع قد يكون مرغوباً فيه، فإنه لا يسمح للاعب بالتأكد من أنك تعطي له الاهتمام أو تفهم حقاً ماذا تقول.. وبالرغم من أن الاستماع السلبي يعتبر مقبولاً إلى حد ما، فإن اللاعب قد يعتقد أنك تقيم حديثه أكثر من أنك مشارك معه في الحديث. فالصمت لا يعني الاتصال الذي يتميز بالعاطفة والدفع.
- أما الاستماع النشط على عكس السلبي فإنه يتضمن التفاعل مع اللاعب حيث أنك توضح للاعب فهمك الجيد لمقصده من الحديث.

#### نموذج 1. الاستماع النشط (الإيجابي) للمدرب:

- اللاعب أحمد "قلق" من الاشتراك في المنافسة القادمة..
- اللاعب للمدرب: هل تعتقد أننا نستطيع هزيمة هذا الفريق؟
- المدرب: هو فريق ممتاز ولكن فريقنا ممتاز كذلك.
- اللاعب: ماذا يحدث إذا لم نلعب جيداً؟!
- \* الأن يجب أن يفسر المدرب هذين السؤالين لمعرفة المغزى والهدف من السؤال، ومن ذلك: هل اللاعب قلق بالنسبة لإمكانية أن يكسب الفريق المنافسة؟ أم أنه قلق على نفسه من عدم اللعب جيداً؟
- المدرب: هل أنت قلق على أدائك في المباراة؟
- اللاعب: نعم قليلاً.
- المدرب: كلما بذلت أقصى ما في وسعك كنت فخوراً بك.
- \* إنَّ المدرب في المثال السابق أكد للاعب أن تقديره له لا يعتمد على نتائج المباراة أو جودة الأداء.. ولكن التركيز على الجهد الذي يبذله اللاعب.. وذلك يعني أن المدرب فهم مقصد اللاعب من السؤال.. وقد أجاب بشكل بناء - إيجابي يؤدي إلى تقليل التوتر وخفض القلق الذي يعاني منه اللاعب قبل المنافسة.

#### نموذج 2. الاستماع النشط (الإيجابي) للمدرب:

- اللاعب عادل "قلق" من الإصابة في المنافسة..
- اللاعب للمدرب: ماهي أسوأ إصابة رأيتم حدثت للاعب على جهاز العقلة؟
- المدرب: رأيت لاعباً أثناء الدوران السريع حول العقلة يفقد توازنه ويسقط على رقبته .
- \* لقد أجب المدرب على السؤال دون معرفة مقصد اللاعب من السؤال.. فالحقيقة أن المغزى من هذا السؤال هو تعبير اللاعب عن خوفه الشديد من احتمال إصابته في المنافسة. ولذلك فإنَّ الاستجابة الصحيحة من قبل المدرب نحو اللاعب تتطلب أن يتفهم المدرب ذلك، وعلى ذلك يكون حديثه للاعب على النحو التالي:
- المدرب: أنا لم أشاهد الكثير من الإصابات.. هل أنت قلق من حدوث ضرر لك؟
- اللاعب: أحياناً أفكر في ذلك.
- المدرب: الأن تطور الأجهزة، وتوافر عوامل الأمن والسلامة فإنَّ احتمالات الإصابة الخطيرة أصبحت ضئيلة جداً.

#### جدول 2. يبين اختبار مهارة الاستماع

الرقم	مقياس التقدير	لا يحدث مطلقاً	نادراً	أحياناً	غالباً
1	نجد أن الاستماع إلى الآخرين شيء غير ممتع	1	2	3	4
2	يوجه اهتمامك نحو مظهر المتحدث، أكثر من مضمون الحديث	1	2	3	4
3	تسمع لتفاصيل الحديث، ولا تركز على النقاط الرئيسية الهامة	1	2	3	4
4	يسهل تشتيت انتباهك عند الاستماع للآخرين	1	2	3	4
5	تتظاهر بالانتباه وتنظر إلى محدثك ولكن تفكر في أشياء أخرى	1	2	3	4
6	تسمع للأشياء التي تسهل عليك فهمها فقط	1	2	3	4
7	تستمع إلى القليل عن مشكلات المتحدث وتبدأ مباشرة التفكير في جميع النصائح التي تستطيع تقديمها	1	2	3	4
8	مقدرتك على التركيز - الانتباه لفترة قصيرة، لذلك من الصعوبة أن تسمع أكثر من دقائق قليلة	1	2	3	4
9	سريعاً ما تكشف أشياء لا تتفق معها، لذلك تتوقف عن الاستماع وتبني نفسك للمناقشة	1	2	3	4
10	تحاول مجاملة محدثك بإظهار إيماءات وتعبيرات الموافقة بينما في الحقيقة أنت مندمج معه	1	2	3	4
11	تغير الموضوع عندما تشعر بالملل أو عدم الراحة	1	2	3	4
12	عندما يقول شخص شيئاً تظن أنه موجه ضدك فإنك بسرعة تدافع عن نفسك	1	2	3	4
13	تقاطع محدثك ظناً منك أنك تعرف ما سوف يقوله	1	2	3	4

\* الآن أجمع درجاتك ويمكنك تحديد مدى إجادتكم لمهارة الاستماع على النحو التالي:

- ❖ 20-14 ممتاز
- ❖ 30-21 جيد
- ❖ 40-31 متوسط
- ❖ 50-41 ضعيف
- ❖ 51 ضعيف جداً



شكل 2. تصنيف مهارات الاتصال غير اللفظية بين المدرب واللاعب.

✚ في ما يلي ملخص للنقاط الهامة لتطوير مهارات الاتصال بين المدرب واللاعب:

- \* استحواذك على ثقة اللاعبين يعتبر شيئاً هاماً لنجاحك كمدرّب.
- \* يمكن أن تكون أهلاً للثقة والتقدير والاحترام من قبل اللاعبين من خلال مراعاة ما يلي:
  - ✓ استخدام الأسلوب التعاوني الذي يعتمد على احترام وتقدير اللاعب.
  - ✓ أن تكون مصدراً جيداً للمعلومات الخاصة بنوع الرياضة التي تدرّبها.
  - ✓ أن تكون عادلاً ومنتسقاً في تصرفك وسلوكك.
  - ✓ استخدام الأسلوب الإيجابي.
- \* يعتمد استخدام الأسلوب الإيجابي بالتركيز على المدح والمكافأة لتقوية السلوك المرغوب فيه أكثر من استخدام العقاب للتخلص من السلوك غير المرغوب فيه.
- \* يمكنك أن تكون أكثر عوناً للاعبين، وأن تحتفظ بعلاقات أفضل معهم بأن لا تصدر أحكاماً تقييمية عليهم باستمرار، ولكن بإعطائهم تعليمات نوعية عن كيف يكون أداؤهم.
- \* يمكنك الاحتفاظ بعملية اتصال جيدة مع اللاعبين من خلال التزامك بمبدأ الاتساق في سلوكك واستجابتك كلما أمكن ذلك.

\* يمكنك تحسين مهارات الاستماع عندما لا تكون دائماً المتحدث الوحيد، وعندما تعترف وتقدر أن ما يقوله اللاعبون يعتبر شيئاً هاماً يساعدك على فهمهم وكيفية التعامل معهم.  
\* عند تحسن الاستماع والفهم لما يقوله لك اللاعب، فإنك عندئذ تستخدم مهارات الاستماع النشط (الإيجابي).

\* يجب أن تهتم بمهارات الاتصال غير اللفظية (حركة الجسم، السلوك اللمسي، خصائص الصوت..) حيث إنها تمثل أهمية لدورك كمدرّب.  
\* تذكر أن كل فعل أو سلوك تقوم به يمثل رسالة غير لفظية هامة، وذلك نظراً لأن اللاعبين ينظرون إليك كنموذج يرغبون الاقتداء به.

#### خلاصة:

يُعد الاتصال الرياضي حجر الأساس الذي تُبنى عليه العلاقة بين المدرب واللاعب، وهو الوسيلة التي تُترجم بها الأفكار والتوجيهات إلى أفعال داخل الميدان. فالمدرب الناجح لا يقتصر دوره على التخطيط والتدريب فقط، بل يمتد ليشمل قدرته على إيصال رسالته بوضوح، وعلى فهم احتياجات لاعبيه، والتفاعل معهم بذكاء ومرونة.

تتعدد أشكال الاتصال بين المدرب واللاعب؛ فقد يكون لفظياً، من خلال الكلمات والتعليمات، وقد يكون غير لفظي، عبر الإشارات وتعابير الوجه ولغة الجسد. ومهما كانت الوسيلة، فإن الهدف يبقى واحداً: تحقيق التفاهم الكامل الذي يؤدي إلى تحسين الأداء وبناء روح الفريق.

ولأن الاتصال الفعال لا يتحقق عشوائياً، بل يحتاج إلى مهارات محددة، يتوجب على المدرب أن يتحلى بالوضوح، والقدرة على الاستماع، وحسن استخدام التغذية الراجعة. كما يجب أن يكون واعياً بالعوامل التي قد تعيق التواصل، مثل الضغوط النفسية أو سوء الفهم، وأن يعمل على تجاوزها من خلال الصبر والحكمة.

إن نجاح الاتصال الرياضي لا ينعكس فقط على أداء اللاعبين في التدريبات والمباريات، بل يمتد ليصنع بيئة رياضية يسودها الاحترام، والتحفيز، والانتماء. فالتواصل الجيد يبني الثقة، والثقة تخلق الانتصارات. وهكذا، فإن فهم الاتصال الرياضي وممارسته بوعي واحترافية، هو سر من أسرار القيادة الناجحة داخل عالم الرياضة.

انتهى.

#### المراجع المعتمدة:

- عزت، محمد فريد محمود. (1984). قاموس المصطلحات الإعلامية (إنجليزي، عربي). دار الشروق للنشر والتوزيع.  
فهيمي، محمد سيد. (2006). تكنولوجيا الاتصال في الخدمة الاجتماعية. المكتبة الجامعية الحديثة.  
العبد، عاطف عدلي. (1997). الاتصال والرأي العام. دار الفكر العربي.  
حسن، زكي محمد محمد. (2015). الموسوعة العلمية للمدرب الرياضي: المدرب الرياضي القيادة والاتصال (مج. 3). دار الكتاب الحديث.  
عزام، محمد. (2009). التواصل في الرياضة: المفاهيم والتطبيقات. دار الفكر العربي.

- زموري، بلقاسم. (2018). عملية الاتصال بين المدرب و اللاعبين في كرة القدم. مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، 10 (1)، 488-479. <https://asjp.cerist.dz/en/article/130063>
- البيك، علي فهيم، أبو زيد، عماد الدين عباس. (2003). المدرب الرياضي في الألعاب الجماعية. منشأة المعارف. مخمخ، عبد الحميد. (2011). محاضرات في مادة التقنيات الحديثة في الإعلام والاتصال في أوساط الرياضة. المعهد الوطني للتكوين العالي لإطارات الشباب والرياضة قسنطينة.
- علاوي، محمد حسن. (2002). سيكولوجية المدرب الرياضي. دار الفكر العربي.
- راتب، أسامة كامل. (2000). تدريبات المهارات النفسية. دار الكر العربي.
- حماد، مفتي إبراهيم. (2001). التدريب الرياضي الحديث - تخطيط وتطبيق وقيادة (ط. 2). دار الفكر العربي.
- حماد، مفتي إبراهيم. (2003). المدرب الناجح وإدارة التدريب الرياضي. كلية التربية الرياضية جامعة حلوان.
- Cottrell, J. (2014). *Sports Communication: Principles and Practices*. Routledge.
- Jamel. B. (2015). *Entraîneurs: Communiquez!*. CROPS | Préparation Mentale. <http://www.preparationmentale.fr/entraîneurs-communiquez/>

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة محمد الشريف مساعديّة - سوق أهراس  
معهد علوم وتقنيات النشطات البدنية والرياضية

المستوى: السنة الثانية ليسانس  
الموسم الجامعي: 2026/2025

المادة: بيداغوجية التدريب الرياضي  
الأستاذ الدكتور: حجاب عصام

محاضرة (12): القيادة الرياضية الفاعلة في ميدان التدريب الرياضي "نحو مدرب مؤثروصانع الإنجازات"

**تمهيد:**

في العصر الحديث، لم تعد الرياضة مجرد منافسات بدنية ومهارات فنية، بل أصبحت علمًا قائمًا على أسس معرفية متكاملة، تتداخل فيها الجوانب النفسية، والاجتماعية، والتنظيمية، إلى جانب القدرات البدنية والتقنية. وفي قلب هذا النظام المتكامل، يبرز دور المدرب كعنصر محوري وأساسي، لا بصفته منقذًا للخبط فقط، بل كقائد يحمل على عاتقه مسؤولية التوجيه، والتحفيز، وصناعة الإنجازات. إن القيادة الرياضية لم تعد خيارًا، بل ضرورة في ظل التحديات المتزايدة، وضغط الإنجاز، وتنوع احتياجات الرياضيين. فالمدرب الناجح اليوم هو من يجمع بين الكفاءة الفنية والقدرة القيادية؛ يقرأ المواقف، يتعامل مع الأفراد بذكاء، يزرع الثقة، ويقود الفريق بروح واحدة نحو الأهداف الكبرى.

**- أهداف المحاضرة:**

- تعريف الطالب بمفهوم القيادة الرياضية الفاعلة ودورها في ميدان التدريب.
- التعرف على أهمية القيادة الرياضية في بناء فرق رياضية ناجحة وتحقيق الإنجازات.
- أن يُحلّل الطالب أنماط القيادة المختلفة في المجال الرياضي ويُقارن بينها من حيث التأثير في الأداء الرياضي.
- تزويد الطالب بأهم الخصائص الشخصية للقائد الرياضي.
- التعرف على التحديات المعاصرة في القيادة الرياضية.

**1. تعريف القيادة:**

- كونتر وأودنال للقيادة بأنّها "القدرة على إحداث تأثير في الأشخاص عن طريق الاتصال بهم وتوجيههم لتحقيق أحد الأهداف".
- هايمان وهيلجرت بأنّها "القدرة التي يمتلكها أحدهم في التأثير على أفكار الآخرين واتجاهاتهم وسلوكهم".
- بيترداركار "أنّ القيادة هي الارتفاع ببصيرة الإنسان ومستوى أدائه إلى مستويات أعلى وبناء شخصيته بحيث يتعدى حدوده العادية".
- كيلي ولارز "بأنّها عملية التأثير على نشاط الأفراد في مهمة تحديدها للأهداف وتحقيقها".
- محمد حسن علاوي "عملية يقوم فيها فرد من أفراد الجماعة المنظمة بتوجيه سلوك أفرادها لدفعهم برغبة صادقة نحو تحقيق هدف مشترك بينهم".

▪ عبد المقصود والشافعي "فن التأثير في الأشخاص وتوجيههم بطريقة معينة يتسنى معها كسب طاعتهم واحترامهم وولائهم وتعاونهم في سبي الوصول إلى هدف معين".

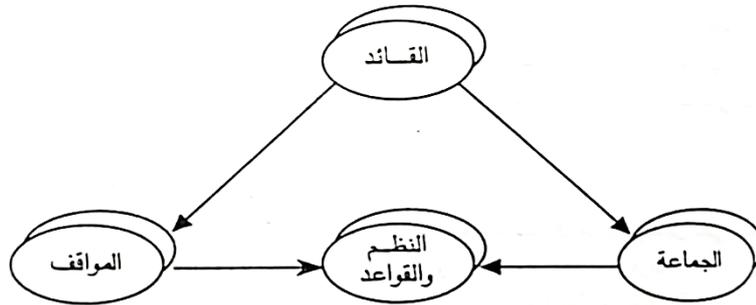
إن القيادة حسب ستجدل "Stogdill" (1974) تتطلب ثلاث شروط أساسية هي:

- ✓ وجود جماعة من (شخصين أو أكثر) مرتبطة بعضهم ببعض الآخر.
- ✓ وجود مهمة عامة مشتركة بينهما.
- ✓ وجود اختلاف أو تمايز في المسؤوليات الملقاة على عاتق كل فرد من أفراد الجماعة.

## 2. القيادة الرياضية:

- "العملية التي يقوم بها فرد من أفراد جماعة رياضية منظمة بتوجيه سلوك الأفراد الرياضية والأعضاء المنظمين للجماعة الرياضية من أجل دفعهم برغبة صادقة نحو تحقيق هدف مشترك بينهم".
- "هي تأثير وتحريك الأفراد داخل الجماعة لتحقيق أهداف اتفقوا عليها بشرط ألا تتعارض مع أهداف المجتمع".
- هي ببساطة تعني كيفية التخطيط للهدف وذلك لإعطاء الآخرين الاتجاه من خلال معرفتهم ما المطلوب عمله".

## 1.2. مكونات القيادة في المجال الرياضي:



شكل 1. يبين مكونات القيادة في المجال الرياضي.

- **القائد:** وهو الفرد في الجماعة الذي يوجه وينسق الأنشطة في الجماعة ويمتلك أكبر قدر من النفوذ والتأثير على أفراد الجماعة مقارنة بغيره من الأفراد.
- الشخص القادر على التأثير في التابعين من أجل بلوغ هدف معين في ضوء التغيرات العصرية.
- الشخص المحرك الذي يستطيع إقناع الآخرين والتأثير فيهم بقيادته والموجه لأشطتهم من أجل ضمان حسن سير العمل لتحقيق الأهداف المنشودة.

### كيفية اختيار القائد:

الحرية المطلقة، المركز الاجتماعي للقائد، الانتخاب، التعليم والإعداد، الاختبارات المهنية، الخبرة والتجربة.

- **الجماعة:** وهي عنصر هام من عناصر القيادة ومكوناتها وهي تشير إلى وجود اثنين أو أكثر من الأفراد الذين توجد بينهم أهداف مشتركة تتفاعل شخصياتهم وخبراتهم ودوافعهم مع بعضها البعض لتحقيق أهداف محددة.

- **المواقف:** وهي تشير إلى الموقف الاجتماعية التي يوجد فيها الفرد أو الجماعة وتثير لديهم دوافع معينة ، وتتسم تلك المواقف بوجود معوقات تستلزم وجود من يقود تلك الجماعة ، كما تتوافر فيها فرص تفرض نفسها على طبيعة العلاقات بين القائد والمرؤوسين

- **النظم والقواعد:** وهي تشير إلى تلك النظم والقواعد التي تتفق عليها الجماعة وتعمل على تنظيم العلاقات بين الأفراد ، وترعى القيم والعادات والتقاليد واتجاهات الأفراد.

### 3. الفرق بين القيادة والإدارة الرياضية:

العنصر	القيادة الرياضية	الإدارة الرياضية
التركيز	تُركز على الرؤية، التحفيز، والتأثير على الأفراد لتحقيق أهداف مستقبلية.	تُركز على التخطيط، التنظيم، الرقابة، وتسيير الموارد بكفاءة لتحقيق أهداف محددة.
الوظيفة الأساسية	إلهام وتحفيز الفريق لتحقيق أقصى إمكانياته.	تنفيذ السياسات والإجراءات وتسيير العمل اليومي.
الطابع	استراتيجي – يعتمد على الرؤية والحدس.	تشغيلي – يعتمد على الإجراءات والأنظمة.
الأسلوب	مرن، تشاركي، يركز على العلاقات الإنسانية.	رسمي، هيكلي، يركز على الكفاءة والنتائج.
المهارات	التحفيز، التواصل الفعال، الذكاء العاطفي، التفكير الاستراتيجي.	التخطيط، التنظيم، الرقابة، اتخاذ القرار الإداري.
الهدف	بناء ثقافة رياضية ناجحة وتحقيق التميز القيادي.	ضمان السير الحسن للعمليات الإدارية وتحقيق الكفاءة.
المفهوم	عملية التأثير على الأفراد والجماعات داخل المؤسسة الرياضية لتحقيق الأهداف المشتركة.	عملية تخطيط وتنظيم وتوجيه ورقابة الموارد الرياضية (البشرية والمادية) بكفاءة.
النطاق	تركز على "الناس" والرؤية المستقبلية والاتجاه.	تركز على "الأنظمة" والإجراءات والمهام اليومية.
الأدوار	القائد يلهم، يوجه، يبتكر، ويحفّز الفريق الرياضي.	المدير يخطط، ينظم، ينسق، ويتابع الأداء.
العلاقات الإنسانية	يهتم ببناء العلاقات والثقة وروح الفريق.	يهتم بالهيكل التنظيمي والمهام والمسؤوليات.
التركيز الزمني	المستقبل، التغيير، والتطوير.	الحاضر، الكفاءة، والاستقرار.
السلطة والتأثير	يستخدم التأثير الشخصي والكاريزما والاحترام.	يعتمد على السلطة الرسمية والتعليمات.
أمثلة في الرياضة	مدرب يلهم فريقه للفوز عبر بناء روح معنوية قوية.	مدير نادٍ رياضي يُنظم الموارد المالية والبشرية بدقة.

### 4. أهمية القيادة في منظومة التدريب الرياضي:

تلعب القيادة دورًا محوريًا في نجاح منظومة التدريب الرياضي، حيث لا تقتصر وظيفة المدرب على التخطيط وتنفيذ الحصة التدريبية، بل تمتد لتشمل قيادة اللاعبين نحو تحقيق أقصى إمكاناتهم، وغرس قيم الانضباط والعمل الجماعي.

#### من أبرز جوانب أهمية القيادة في التدريب الرياضي:

- التحفيز والتأثير: القائد (المدرب) يلهم الرياضيين لتحقيق الأداء الأمثل ويعزز من دافعيتهم الداخلية حتى في الظروف الصعبة أو عند مواجهة الهزائم.
- بناء الروح الجماعية: القيادة الفعالة تخلق بيئة تعاونية، وتُنمّي الثقة المتبادلة بين اللاعبين والجهاز الفني، مما يُعزز الانسجام داخل الفريق.
- اتخاذ القرار المناسب: القيادة تُمكن المدرب من اتخاذ قرارات سريعة وصائبة في أثناء التدريب أو المنافسة، ما يؤثر مباشرة على الأداء والنتائج.

- إدارة الأزمات والمواقف الحرجة: من خلال القيادة الجيدة، يستطيع المدرب التعامل مع الإصابات، المشكلات النفسية، والصراعات بين اللاعبين بفعالية واحترافية.
- نقل القيم والانضباط: القيادة الرياضية تُسهم في ترسيخ الانضباط، الالتزام، والروح الرياضية، وهي عناصر جوهرية في التنمية الشاملة للرياضي.
- تطوير الشخصية الرياضية: القيادة تساهم في تشكيل شخصية الرياضي، ليس فقط بدنيًا، بل ذهنيًا وأخلاقيًا، ليكون مؤهلًا للمنافسات الكبرى وضغوطها.

### 5. أسس القيادة الرياضية:

القيادة الرياضية لا تعتمد فقط على الكاريزما أو الخبرة الفنية، بل تقوم على مجموعة من الأسس التي تضمن فعاليتها واستمراريتها في تحقيق أهداف الفرق والمؤسسات الرياضية.

#### 1.5. الرؤية والرسالة:

- ✓ على القائد الرياضي (كالمدرّب أو المدير الفني) أن يمتلك رؤية واضحة لما يريد تحقيقه.
  - ✓ يجب أن تكون الرسالة مستوحاة من أهداف الفريق أو المؤسسة، وتُترجم إلى خطط عملية.
- 2.5. القدرة على التأثير والتحفيز:

- ✓ القائد الناجح يُلهم أعضاء الفريق ويحفّزهم لتحقيق الأفضل.
  - ✓ يستخدم أساليب تحفيزية مختلفة تناسب الفروق الفردية بين الرياضيين.
- 3.5. القدوة والسلوك الأخلاقي:

- ✓ القائد يجب أن يكون نموذجًا يُحتذى به في الانضباط، الالتزام، والسلوك الأخلاقي.
  - ✓ النزاهة والعدالة تُعزز ثقة اللاعبين والجمهور به.
- 4.5. التواصل الفعال:

- ✓ التواصل الجيد مع اللاعبين، الإدارة، والإعلام أمر ضروري.
  - ✓ يشمل ذلك مهارات الاستماع، إعطاء التغذية الراجعة، وإدارة الحوار.
- 5.5. اتخاذ القرار:

- ✓ القدرة على اتخاذ قرارات مدروسة وسريعة تحت الضغط تعتبر من أسس القيادة القوية.
  - ✓ يشمل ذلك اختيار التشكيلة، تعديل الخطط التكتيكية، والتعامل مع المشكلات الطارئة.
- 6.5. إدارة الفريق والعلاقات:

- ✓ يشمل توزيع الأدوار، إدارة الخلافات، وتنمية الروح الجماعية.
- ✓ القائد الناجح يُدير التفاعل بين الأفراد بما يخدم مصلحة الفريق.

#### 7.5. المرونة والقدرة على التكيف:

- ✓ يتوجب على القائد الرياضي أن يكون مرّنًا في استجابته للمتغيرات مثل الإصابات، تغير المنافسات، وتطورات الأداء.

### 6. أساليب وأنماط القيادة الرياضية:

## 1.6. القيادة السلطوية أو الأوتوقراطية: Authoritarian

- هذا النوع من القيادة يتميز بمركزية السلطة المطلقة وقيام القائد باستخدام أسلحة التهديد والوعيد والإجبار لإنجاز الأعمال والواجبات وترتبط بقيام التابعين بإنجاز الأعمال خوفاً من العقاب أو سعيًا لإرضاء القائد.
- في هذا النوع من أساليب القيادة لا تتاح الفرصة للتابعين للمشاركة في عملية اتخاذ القرار، ويقوم القائد بكل أعمال التفكير والتخطيط والتنظيم وليس على التابعين سوى التنفيذ.
- القائد السلطوي ينظر إليه على أنّ توجهاته بالدرجة الأولى نحو إنجاز الأعمال، كما أنّه لا يتأثر بالنقد، ويعتقد أنّه يعرف الإجابة لأي سؤال أو يعرف الحل لأيّة مشكلة. ويشعر بأنّ التابعين يحتاجون للقائد القوي العنيف.
- من جهة أخرى فإنّ مثل هذا النوع من القادة تكون لديه ثقة كبيرة بأنّه يستطيع إنهاء أي عمل يقوم به أو يشرف عليه بنجاح، كما أنّ لديه حاجة داخلية للتحكم في التابعين.
- وهذا النوع من القيادة يشكل ما يسمى بموقف "عنق الزجاجة" في أي تنظيم لأنّ القرار يجب أن يمر فقط من خلال القائد.

ويمكن تلخيص المواصفات العامة والإجراءات الشكلية والموضوعية لأسلوب القيادة السلطوية على النحو التالي:

- ✓ يتولى القائد معظم الوظائف القيادية بنفسه قدر الإمكان، كما يقوم بتخطيط معظم الإجراءات المرتبطة بالجماعة بنفسه.
- ✓ يتم حصر مهام مساعدي القائد في القيادات الأدنى إلى أقل ما يمكن.
- ✓ يتولى القائد تحديد جميع الواجبات ويتم تنفيذ كل الإجراءات بأوامر صريحة ومباشرة من القائد.
- ✓ يقوم القائد بتوزيع الثواب والعقاب بصورة ذاتية، كما أنّ تعبيراته وعبارة اتصاليه تتصف بالقسوة وبصورة غير ودية.
- ✓ عدم مناقشة مضامين قراراته وإجراءاته مع أفراد الجماعة.
- ✓ لا يشعر بأي اعتبار لمشاعر الآخرين.
- ✓ لديه حساسية عالية تجاه الملاحظات الناقدة من التابعين أفراد الجماعة.
- ✓ لا يوضح لمساعديه أو لأفراد الجماعة إلا المهام القريبة أو العاجلة.

## 2.6. القيادة السلوكية: Behaviorist

- القائد الذي يتسم بأسلوب القيادة السلوكية يقوم بعمليات التدعيم أو التعزيز أو الثواب والمكافأة مباشرة عقب السلوك الناجح للتابعين، ولا يستخدم كلمات التهديد أو الوعيد ولا يميل إلى استخدام العقاب كوسيلة لتعديل السلوك.

- الأهداف التي يحددها تكون ذات مغزى للتابعين وتتسم بالواقعية ويمكن تحقيقها مع وجود الإصرار والتحدي من التابعين، كما يرى أنّ كل فرد مسؤول عن تصرفاته ويدرك جيداً حاجات الأفراد وحاجات الجماعة ويسعى جاهداً للمساعدة في تلبية الحاجات المشروعة للتابعين.
- كما أنّ هذا النوع من القيادة يتميز بالمرونة والقدرة على تغيير وتعديل الأهداف عند التحقق من عدم القدرة على تحقيقها، ومحاولة تنظيم المواقف أو اشتراطات البيئة بصورة معينة لكي ينتج عنها سلوكيات لها نتائج مرغوبة.

ويمكن تلخيص المواصفات العامة والإجراءات الشكلية والموضوعية لأسلوب القيادة السلوكية على النحو التالي:

- ✓ يكثر من عمليات الثواب والمكافآت عند تحقيق إنجاز.
- ✓ يحدد أهداف الجماعة بصورة واقعية وبعيدة عن المبالغة.
- ✓ يتفهم جيداً الحاجات الأساسية للأفراد ويسعى جاهداً لتلبية حاجات الأفراد بقدر الإمكان.
- ✓ يتميز القائد بعدم الإلتزام بالروتينية ويستطيع التكيف والموائمة مع التغيرات الحادثة بصورة تتضح فيها معالم المرونة.
- ✓ السعي لمساعدة الآخرين على إثبات ذاتهم ومحاولتهم تحقيق المزيد من النجاحات.
- ✓ يعرف جيداً أنّ كل سلوك وراءه دافع وبالتالي فإنّ معرفته للدوافع الكامنة وراء السلوكيات المختلفة من الأهمية بمكان لتدعيم أو تطوير أو تغيير أو تعديل السلوكيات المتعددة لأفراد الجماعة.

### 3.6. القيادة الإنسانية: Humanist

- القائد الإنساني يحاول أن يتفهم الجوانب النفسية لدى الأفراد ويسعى جاهداً للتعامل مع كل فرد بالطريقة التي يحب أو يحتاج هذا الفرد أن يتعامل بها كالاحترام أو التعاطف أو الاستقامة والصرحة والأمانة، كما يحترم الفروق الفردية للتابعين.
- كما أنّ لديه استعداد واضح للاستماع والإنصات للتابعين ويعتقد أنّ تحقيق مطالبهم من العوامل الهامة للارتقاء بإنجازاتهم.
- القائد الرياضي الإنساني يهتم بدرجة كبيرة باللاعب من حيث أنّه إنسان له مطالب وعليه واجبات والتزامات سواء كانت علمية أو اجتماعية وغيرها، ولا ينظر إليه من حيث أنّه لاعب فقط يواظب على التدريب وينتظم في الاشتراك في المنافسات.
- ينظر إلى القائد الإنساني على أنّه يهتم بدرجة واضحة بمشاعر التابعين بدرجة أكبر من اهتماماته بالإنتاج أو النتائج. كما أنّ هذا النوع من القيادة على ترقية وتطوير الدافعية الداخلية لدى التابعين.

ويمكن تلخيص المواصفات العامة والإجراءات الشكلية والموضوعية لأسلوب القيادة الإنسانية على النحو التالي:

- ✓ يهتم القائد بمشاعر الأفراد ويتسم سلوكه نحوهم بالتناغم الوجداني والمشاركة الوجدانية الإيجابية.
- ✓ ينظر للتابعين على أنهم بشر لهم حاجات ومطالب وعليهم التزامات وواجبات وعليه عبء مساعدتهم وتوجيههم وإرشادهم.
- ✓ لديه القدرة على الاتصال الفاعل بأفراد الجماعة.
- ✓ يسعى جاهداً لتوفير الأجواء الودية المريحة لأعضاء الجماعة للمساعدة على زيادة إنتاجيتهم.
- ✓ يحاول جاهداً التوفيق بين أهداف الجماعة وأهداف الأفراد.
- ✓ يحاول ان يلتمس بعض الأعذار لأفراد الجماعة عند ارتكابهم لبعض الأخطاء.
- ✓ ينظر لنفسه على أنه الأب أو الأخ الأكبر لأفراد الجماعة.

#### 4.6 القيادة الديمقراطية: Democrat

- يعتبر اختيار القيادات الرياضية بالانتخاب الحر المباشر من معالم الأسلوب الديمقراطي. ومن أمثلة ذلك اختيار أعضاء النادي الرياضي لمجلس إدارة النادي أو اختيار الأندية الرياضية لمجالس إدارات الاتحادات الرياضية أو اختيار اللاعبين بالانتخاب الحر المباشر لقائد الفريق (كابتن الفريق).
- في هذا النوع من القيادة يقوم القائد بإشراك التابعين في اتخاذ القرارات بهدف خلق نوع من المسؤولية لدى الأفراد الأمر الذي ينتج عنه غالباً الارتقاء بالروح المعنوية للأفراد وارتباطهم بالجماعة والارتفاع بدرجة الولاء والانتماء بالإضافة إلى إحساس الفرد بأهميته وقيمته في الجماعة.
- كما أنّ القيادة الديمقراطية تتمتع بالاستماع الجيد لآراء التابعين وتحترم وجهات النظر الأخرى والرأي الآخر حتى ولو كان هذا الرأي يحمل في طياته النقد اللاذع.
- ومن ناحية أخرى فإنّ هذا الأسلوب القيادي يتميز بأنه غير مهدد للتابعين بالمقارنة بالأسلوب القيادي السلطوي.
- وينتقد البعض من هذا النوع من أساليب القيادة من حيث أنّه يسهم في تأخير اتخاذ القرار في بعض المواقف التي تحتاج بالدرجة الأولى إلى السرعة القصوى في اتخاذ القرار. كما أنّه يحتاج إلى نوعيات معينة من التابعين.

ويمكن تلخيص المواصفات العامة والإجراءات الشكلية والموضوعية لأسلوب القيادة الديمقراطية على النحو التالي:

- ✓ يقوم القائد بالتمهيد لكل قرار من خلال المناقشة التفصيلية مع أفراد الجماعة ولا يتم اتخاذ القرار ضد غالبية الآراء.
- ✓ يرضي القائد على الجماعة المناخ الإيجابي الذي يتسم بروح الفريق الواحد.
- ✓ يتميز القائد باللجوء للعمل الجماعي ولا يفضل العمل الفردي أو الثنائي ويرى أنّ علاقات الجماعة ينبغي أن تكون علاقات عضوية هادفة.
- ✓ يحاول القائد أن يوفر جميع أسباب النجاح للإجراءات المتفق عليها.

- ✓ يشجع القائد الأعضاء على تحمل مسؤولية القرارات التي تم الاتفاق عليها وبالتالي دفعهم برغبة صادقة نحو تنفيذها والالتزام بها.
- ✓ مفهوم القائد للرقابة على أنها ذاتية في ضوء التزام الجماعة.

### 5.6. قيادة عدم التدخل: *Laissez*

- في هذا النوع من القيادة يقوم القائد بإعطاء الحرية الكاملة للتابعين في تحديد الأهداف وإنجاز الأعمال واتخاذ القرارات بالإضافة إلى التأثير المحدود لسلوك القائد على الأفراد.
- إنّ مثل هذا النوع من السلوك القيادي قد يصلح في بعض الجماعات أو التنظيمات المعينة التي تتميز بارتفاع مستوياتها العلمية والعقلية كالجامعات أو مراكز البحث العلمي.
- كما قد يصلح بالنسبة للجماعات الرياضية ذات المستويات العالية مثل الفرق الرياضية القومية أو الفرق الرياضية للمحترفين.

ويمكن تلخيص المواصفات العامة والإجراءات الشكلية والموضوعية لأسلوب قيادة عدم التدخل على النحو التالي:

- ✓ يقوم القائد بإصدار تعليمات عامة ولا يتدخل في الجانب التنفيذي إلا في حالة الضرورة القصوى.
- ✓ يقوم الأعضاء بأنفسهم بإقرار تفاصيل التنفيذ في ضوء التعليمات العامة.
- ✓ غالباً ما يمارس القائد مهامه القيادية من خلال التأثير الودي والخالي من التكلفة والذي يتسم بالمزاملة والتعاون الصادق.
- ✓ لا يبذل القائد قدراً كبيراً من الجهد بالمقارنة بجهد ومبادرات أعضاء الجماعة.
- ✓ يقوم القائد بتحديد المهام لأعضاء الجماعة في صورة نصائح تحمل الطابع الاختياري وليس الطابع الإجمالي.
- ✓ يترك القائد الحرية للأعضاء للابتكار والإبداع وإثبات الذات.

### 7. القائد الرياضي:

#### 1.7. مفهوم القائد الرياضي:

في المجال الرياضي يمكن أن نطلق مصطلح القائد الرياضي على الفرد في أية جماعة تشكل مؤسسة أو منظمة رياضية أو جماعة الفريق الرياضي والذي يقوم بعملية التوجيه والتأثير على سلوك بقية الأفراد بهدف دفعهم برغبة صادقة نحو تحقيق الأهداف المشتركة.

#### 2.7. المهارات الأساسية للقائد الرياضي:

- لكي يسيطر القائد الرياضي على وضعيته و يقوم بدوره على أكمل وجه بحيث يمكنه من بلوغ أهدافه بوضوح، لا بد أن تتوفر لديه بعض المهارات وهي كالاتي:
- المهارة في تحليل المواقف.
  - المهارة في إنشاء علاقات قوية بين أعضاء الفريق الرياضي.
  - المهارة في مشاركة الجماعة.

- المهارة في تفهم مشاعر اللاعبين.
- المهارة في تطوير البرامج التدريبية.
- مهارة فن الاستماع للاعبين ولجميع مكونات الفريق الرياضي.
- مهارة التحمل والصبر أثناء تدريب الرياضي.
- المهارة في التقييم

### 3.7. خصائص السلوك القيادي في المجال الرياضي:

تكمن خصائص السلوك القيادي في المجال الرياضي في ما يلي:

- التفاعل الاجتماعي.
- اليقظة و سرعة البديهة.
- التمثيل الخارجي الإيجابي و المشرف للجماعة.
- المثابرة و الطموح والابتكار والحماس والإيجابية.
- قوة الشخصية والشجاعة والسيطرة.
- تحقيق أهداف الجماعة.
- التخطيط و التنظيم.
- التوافق النفسي.
- الذكاء.
- التحلي الحكمة والهدوء في الظروف الصعبة والوضعيات الحرجة.
- العلاقات العامة.
- المشاركة الاجتماعية.
- القدرة على التواصل الجيد و إجادة التعبير والخطابة.
- التقدير والتقبل والاعتراف المتبادل بين القائد والأتباع.
- الأخلاق الحميدة والصفات النبيلة والخصال المرغوبة.

### 4.7. الأخطاء الواجب تفاديها من قبل المدرب الرياضي:

- الصراخ العنيف والمستمر أثناء الحصة التدريبية.
- تدريب اللاعبين الناشئين على أنهم لاعبين كبار وناضجين.
- نسيان بأنّ الغرض الرئيسي من التدريب للاعبين الشباب هو الحصول على قدر كافي من اللعب والمتعة بالدرجة الأولى.
- إغفال الجانب التقني في التدريبات والاعتماد على الجانب البدني فقط.
- وضع أهداف تدريبية لا تتماشى مع العمر البيولوجي والرياضي للاعبين الناشئين.
- تكرار نفس التدريبات أثناء الحصة التدريبية وغياب مبدأ التنوع في التمرينات.
- البقاء لمدة طويلة في نفس التمرين الرياضي أثناء الحصة التدريبية.

- الشرح الطويل والمفصل للتمرين الرياضي.
- توبيخ اللاعب أمام زملائه وبطريقة غير مناسبة.
- القبول بالوضعية السيئة لبيئة العمل التدريبية وعدم التحرك والاجتهاد لتحسين ظروف العمل.

### 8. فاعلية القيادة الرياضية:

أشار زالزنك "Zaleznik" (1987) إلى أنّ هناك فروقاً واضحة بين القيادة الناجحة *Successful Leadership* وبين القيادة الفاعلة *Effective Leadership*.

- ❖ فالقيادة الناجحة يقصد بها القدرة على جعل التابعين يسلكون طبقاً لما يهدف إليه القائد. فقد يقوم التابعون بأداء المهمة الموكلة إليهم كما يحددها القائد، وقد يبعث ذلك الرضا لدى القائد ولكن ذلك قد يتم بارتباطه بإغفال حاجات التابعين.
- ❖ أما في القيادة الفاعلة فإنّ التابعين يقومون بأداء المهمة الموكلة إليهم كما يحددها القائد وفي نفس الوقت يتحقق إشباع حاجات التابعين ورضائهم. وقد أشار كرين *Cribben* (1981) إلى أنّ نجاح القيادة يرتبط بإنجاز التابعين للعمل المطلوب وفي نفس الوقت ادراكهم بأنّ حاجاتهم قد تم اشباعها كنتيجة لإنجاز العمل المطلوب.

### 1.8. مكونات القيادة الرياضية الفاعلة:

هناك العديد من المكونات التي تسهم في التأثير على القيادة الرياضية الفاعلة وفيما يلي نقدم نموذجاً مقترحاً للقيادة الرياضية الفاعلة يركز على ثلاث محاور أساسية هي:

- خصائص القائد الرياضي:
- عوامل الموقف الرياضي:
- خصائص الجماعة الرياضية:

**1.1.8. خصائص القائد الرياضي:** يتضمن هذا المكون نوعية السمات الشخصية التي يتسم بها القائد الرياضي ومدى تفاعل هذه السمات بعضها مع البعض الآخر وكذلك نمط السلوك المفضل لدى القائد الرياضي وعمّا إذا كان هذا النمط السلوكي ينحو نحو الاهتمام بالأداء أو الاهتمام بمشاعر الأفراد أو نحو الاهتمام بكل من الأداء ومشاعر الأفراد معاً وكذلك مقدار النفوذ الشخصي أو نفوذ المنصب أو المركز الذي يسهم في التأثير والتوجيه على سلوك التابعين.

**2.1.8. عوامل الموقف الرياضي:** إنّ الاختلاف في العوامل الموقفية يتطلب بالتالي التباين في أداء الوظائف القيادية. فعلى سبيل المثال الموقف الذي يتطلب سرعة اتخاذ القرار يختلف عن الموقف الذي يحتاج إلى مساحة زمنية أكبر لاتخاذ القرار، وكذلك الموقف القيادي مع الفرق الجماعية يختلف عن الموقف القيادي مع اللاعبين في الأنشطة الفردية وكذلك يختلف بين الفرق كبيرة العدد، بالإضافة إلى اختلاف طبيعة المنافسات الرياضية وعواملها المتعددة.

**3.1.8. خصائص الجماعة الرياضية:** يتضمن هذا المكون مجموعة من الخصائص المميزة للجماعة الرياضية أو اللاعبين الرياضيين ومدى تعاونهم مع القائد الرياضي وتعاطفهم معه وتقديرهم له ومدى

نفوذهم المضاد على القائد الرياضي وطبيعة دوافعهم للإنجاز والتفوق ومقدار مستوياتهم الحالية وطبيعة تماسكهم أو أنواع الصراعات بينهم.

## 2.8. نموذج القيادة الرياضية الفاعلة:

في ضوء المكونات السابقة للقيادة الرياضية الفاعلة قدم شيلادوراي *Chelladurai* (1993) نموذجاً متعدد الأبعاد لفاعلية القيادة *A Multidimensional* يصلح للتطبيق في مجال القيادة الفاعلة للمدرب الرياضي.

ويمكن اقتباس هذا النموذج بتصريف للتطبيق على القيادة الرياضية الفاعلة بأشكالها المتعددة على النحو التالي من خلال ثلاث محددات هامة هي:

- **خصائص الموقف الرياضي:** يتضمن العديد من المتغيرات مثل: الطبيعة المميزة للموقف الرياضي والمتغيرات البيئية المرتبطة به.
- **خصائص القائد الرياضي:** يتضمن ما يتسم به القائد الرياضي من سمات أو قدرات أو مهارات أو أساليب قيادية معينة.
- **خصائص الجماعة الرياضية:** تتضمن العديد من الخصائص التي قد تتميز بها الجماعة الرياضية من إمكانات وقدرات وموارد ودوافع وتماسك وتفاعل وغير ذلك من المتغيرات.

وهذه المتغيرات الثلاثة تؤثر بالتالي على سلوك القائد الرياضي والذي يمكن أن تقسيمه إلى ثلاث أنواع من السلوك وهي:

### ✓ السلوك المحدد للموقف:

يقصد به السلوك الذي ينبغي على القائد الرياضي القيام به في إطار النظم التي يعمل في إطارها والتي ترسم حدود هذا السلوك، ويتأثر السلوك المحدد للموقف بخصائص الموقف ومتغيراته وكذلك بخصائص الجماعة الرياضية وما يرتبط بها من متغيرات.

### ✓ السلوك المفضل من الجماعة الرياضية:

وهو السلوك الذي تفضله الجماعة الرياضية لكي يقوم به القائد الرياضي وهو عبارة عن انعكاس لرغبة الجماعة الرياضية وما تتسم به من خصائص ومميزات وكذلك انعكاس لتصور الجماعة الرياضية للموقف الرياضي وما يتصف به من خصائص.

### ✓ السلوك الفعلي:

ويقصد به نمط السلوك المفضل لدى القائد الرياضي والذي يقوم به فعلاً والذي يتأثر بخصائص شخصية القائد الرياضي وما يمتلكه من سمات وقدرات ومهارات وغيرها وكذلك بكل من السلوك المحدد للموقف والسلوك المفضل من الجماعة الرياضية.

في ضوء كل من المحددات الثلاثة وأنواع السلوك الثلاثة السابق ذكرها وكنتيجة للسلوك الفعلي للقائد الرياضي تتحدد الحصائل أو النتائج أو الفاعلية في ضوء عاملين أساسيين هما:

– النجاح أو الفشل:

أي تحقيق أو عدم تحقيق الأهداف المرجوة.

– الرضا أو عدم الرضا:

أي مدى الاشباع الذي تحقق للجماعة الرياضية والذي ينتج عنه رضاهم أو عدم رضاهم عن النتائج الحادثة.

### 9. دور القيادة في بناء الفريق الرياضي:

تُعد القيادة عنصراً حاسماً في بناء الفريق الرياضي، إذ لا يقتصر دور القائد الرياضي (كالمدرّب أو المدير الفني) على إدارة الحصص التدريبية أو وضع الخطط التكتيكية، بل يتعدى ذلك إلى تشكيل هوية الفريق، تنظيم العلاقات داخله، وتحفيز عناصره نحو هدف مشترك.

#### أدوار القيادة في بناء الفريق الرياضي:

- تحديد الأهداف الجماعية: يقوم القائد بوضع أهداف واقعية وواضحة للفريق، مثل الفوز بالبطولات أو تحسين الأداء، ما يمنح اللاعبين اتجاهًا مشتركًا للعمل.
- تعزيز الانتماء والهوية الجماعية: القيادة تساعد على غرس روح الانتماء والولاء للفريق، مما يقوي العلاقات بين اللاعبين ويزيد من ترابطهم.
- اختيار وتوزيع الأدوار: القائد يُحسن اختيار اللاعبين المناسبين لكل مركز، ويوزع الأدوار حسب القدرات، ما يضمن التوازن الفني والنفسي داخل المجموعة.
- التواصل الفعال: يسهم القائد في بناء قنوات تواصل قوية بين اللاعبين وبينهم وبينه، مما يقلل من سوء الفهم ويزيد من الانسجام.
- حل النزاعات: الخلافات أمر طبيعي في الفرق الرياضية. القائد الناجح يتدخل بحكمة لحل النزاعات قبل أن تؤثر سلبًا على الأداء الجماعي.
- غرس القيم والانضباط: القائد يغرس في اللاعبين قيمًا مثل الالتزام، الاحترام، التعاون، والاحتراف، وهي أساسيات أي فريق ناجح.
- التحفيز والتشجيع: الدور التحفيزي من أهم أدوار القيادة؛ إذ يدفع الرياضيين لتقديم أقصى ما لديهم وتحقيق أقصى إمكاناتهم داخل الفريق.

#### مثال تطبيقي:

المدرّب بيب غوارديولا أو يورغن كلوب يُعد نموذجًا للقائد الذي لا يصنع فقط أسلوب لعب مميز، بل أيضًا فريقًا موحدًا، قويًا نفسيًا وتكتيكيًا.

### 10. التحديات المعاصرة في القيادة الرياضية:

في ظل التحولات الاجتماعية والاقتصادية والتكنولوجية المتسارعة، أصبحت القيادة الرياضية تواجه مجموعة من التحديات المعاصرة التي تتطلب مهارات جديدة، ومرونة عالية، واستراتيجيات حديثة لإدارة الفرق والمؤسسات الرياضية بكفاءة.

### أهم التحديات المعاصرة في القيادة الرياضية:

#### - التطور التكنولوجي والتحول الرقمي:

- ✓ استخدام التكنولوجيا في تحليل الأداء، التواصل، والتدريب بات ضروريًا.
- ✓ يتعين على القادة الرياضيين مواكبة أدوات الذكاء الاصطناعي، البيانات الضخمة، وبرامج التحليل الفني.

#### - الاحترافية العالية ومتطلبات السوق الرياضي:

- ✓ أصبحت الرياضة صناعة قائمة بذاتها، مما يفرض على القادة الرياضيين التفكير بعقلية اقتصادية وتسويقية بجانب البعد الفني.

#### - إدارة التنوع الثقافي:

- ✓ الفرق الرياضية اليوم قد تضم لاعبين من ثقافات وخلفيات متنوعة، ما يتطلب قدرة قيادية عالية على فهم الاختلافات وتوحيد الفريق.

#### - الضغوط الإعلامية والجمهيرية:

- ✓ وسائل التواصل الاجتماعي تزيد من الضغط على القادة الرياضيين بسبب النقد المستمر والرقابة الدائمة على أداؤهم وقراراتهم.

#### - التعامل مع الأزمات والكوارث:

- ✓ الأوبئة (مثل جائحة كوفيد-19)، الحروب، أو الكوارث الطبيعية قد تؤثر على سير الأنشطة الرياضية، وتتطلب استجابات قيادية استثنائية.

#### - الصحة النفسية للاعبين:

- ✓ القادة الرياضيون باتوا مطالبين بفهم الجوانب النفسية للاعبين، وتقديم الدعم النفسي بجانب التوجيه الفني.

#### - الحوكمة والنزاهة:

- ✓ تصاعد قضايا الفساد والمنشطات في الرياضة يفرض على القادة تعزيز مبادئ الشفافية والنزاهة والامتثال للأنظمة.

### أمثلة واقعية:

- قادة الأندية الكبرى في أوروبا يواجهون تحديات معقدة من حيث إدارة عقود النجوم، التعامل مع الإعلام، والضغوط الجماهيرية.

- مدربون وطنيون مطالبون بقيادة فرقهم في ظل تقلبات سياسية واقتصادية تؤثر على الدعم والاستقرار.

### من أهم التحديات المعاصرة في القيادة الرياضية أيضاً نجد:

#### - ضغط الإنجاز وتحقيق النتائج السريعة:

- في العصر الرياضي الحديث، أصبحت القيادة الرياضية خاضعة لمعيار واحد بارز: النتائج.
- ✓ المدرب أو القائد مطالب بتحقيق الانتصارات في أقصر وقت، وهو ما يفرض ضغطاً كبيراً يؤثر على جودة العمل وعلى قراراته اليومية.
- ✓ هذا الضغط يؤدي أحياناً إلى تجاهل التطوير طويل الأمد أو تنمية المواهب لصالح المكاسب الآنية.

#### - التحدي: إيجاد التوازن بين "الأداء الحالي" و"البناء المستقبلي".

#### - قيادة الرياضيين الشباب:

- اللاعبون الشباب اليوم يختلفون عن الأجيال السابقة:
- ✓ لديهم طموحات عالية، حساسية نفسية أكبر، واعتماد كبير على التكنولوجيا.
- ✓ قد يفتقرون أحياناً إلى الصبر والانضباط التقليدي.

#### - دور القائد:

- ✓ أن يكون موجِّهاً، مربياً، ونموذجاً يُحتذى به.
- ✓ أن يمتلك ذكاء عاطفياً لفهم احتياجاتهم النفسية والاجتماعية، مع وضع حدود واضحة.

#### - التعامل مع الإعلام:

- الإعلام الرياضي أصبح أكثر حضوراً وتأثيراً من أي وقت مضى:
- ✓ تصاعد التغطية الصحفية والبرامج التحليلية اليومية.
- ✓ ضغط دائم على القائد الرياضي لتبرير قراراته الفنية.
- ✓ الشائعات وتأثيرها على استقرار الفريق.

#### - التحدي:

- ✓ إدارة الرسائل الإعلامية باحترافية.
- ✓ بناء صورة عامة قوية دون الوقوع في فخ التصريحات العاطفية أو الجدلية.

#### - إدارة العلاقة مع الإدارة (الإدارة العليا للنادي أو المؤسسة):

- ✓ القائد الرياضي قد يُجبر على التوفيق بين طموحه المهني ومتطلبات الإدارة.
- ✓ الإدارة أحياناً تفرض ضغوطاً مالية أو قرارات فوقية (مثل التعاقدات، الاستغناءات).

#### - الحل القيادي:

- ✓ مهارات التفاوض والإقناع.
- ✓ المرونة دون فقدان الهوية الفنية أو الاستقلالية.

## - التعامل مع الجمهور الجماهيرية:

- ✓ الجمهور اليوم لا يكتفي بالمشاهدة بل أصبح فاعلاً على وسائل التواصل الاجتماعي، ما يزيد من الضغط على القائد الرياضي.
- ✓ الانفعالات الجماهيرية بعد كل مباراة أصبحت تُهدد الاستقرار الفني.

## - التحدي:

- ✓ التواصل الإيجابي مع الجمهور.
- ✓ إدارة توقعاته بذكاء دون الاصطدام معه، مع المحافظة على تركيز الفريق.

## خلاصة:

في عالم الرياضة الحديث، لم يعد النجاح حكراً على من يمتلك المهارات التقنية أو يُتقن وضع الخطط التكتيكية، بل أصبح مرهوناً بمدى قدرة المدرب على ممارسة القيادة بمعناها الحقيقي؛ قيادة تنبض بالإلهام، وتحمل في طياتها التأثير، والتحفيز، وصناعة الفارق.

تسعى هذه المحاضرة إلى الكشف عن جوهر القيادة الرياضية الفاعلة، وتبيان كيف يتحوّل المدرب من مجرد ناقل للمعلومة إلى صانع للإنجاز، ومن مُوجه تقليدي إلى قائد ميداني يُشعل الحماسة في نفوس لاعبيه، ويقودهم بثقة نحو القمم.

لقد ناقشنا كيف أنّ القيادة في ميدان التدريب الرياضي تقوم على أسس متينة: الرؤية الواضحة، والاتصال الإنساني العميق، والقدرة على اتخاذ القرار في اللحظات الحاسمة، والمرونة في التعامل مع المواقف المتغيرة. وبيّنا أنّ القائد الرياضي لا يُقاس بعدد البطولات فقط، بل بقدرته على ترك الأثر في شخصية الرياضي، وفي بناء فريق موحد يحمل هوية ورسالة.

في النهاية، نصل إلى قناعة راسخة مفادها: أنّ المدرب الذي يمتلك أدوات القيادة، ويُحسن توظيفها، هو الأقدر على مواجهة التحديات، وبناء الإنجازات، وترك بصمة لا تُنسى في مسيرة رياضية عنوانها الإبداع والتفرد.

انتهى.

## المراجع المعتمدة:

- البشتاوي، محمد السيد. (2014). *سيكولوجية القيادة الرياضية*. مؤسسة عالم للنشر؛ دار الوفاء لدنيا الطباعة.
- عبد المقصود، إبراهيم محمود، والشافعي، حسن أحمد. (2003). *القيادة الإدارية في التربية البدنية والرياضية*. دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر.
- علاوي، محمد حسن. (1998). *سيكولوجية القيادة الرياضية*. مركز الكتاب للنشر.
- قوراوية، أحمد. (2006). مفهوم القيادة الرياضية وأثارها على سلوك الرياضيين. *مجلة حوليات جامعة الجزائر*، 16 (2)، 187-157.
- <https://asjp.cerist.dz/en/article/47555>
- باهي، مصطفى حسين، ونصاري، أحمد كمال. (2006). *مهارات القيادة في المجال الرياضي في ضوء الاتجاهات الحديثة*. مكتبة الأنجلو المصرية.
- حنفي، نبيل. (2003). *الإدارة الرياضية بين النظرية والتطبيق*. دار الفكر العربي.
- الشناوي، عادل. (2010). *القيادة في المجال الرياضي*. دار المعرفة الجامعية.
- عاشور، حسن. (2008). *أسس الإدارة في التربية البدنية والرياضة*. مكتبة الرشد.

خليفة، سليم. (2025). *محاضرات مادة القيادة الرياضية*. السنة الثانية ماستر - تخصص التدريب الرياضي النخبوي. معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية. جامعة محمد الشريف مساعديّة - سوق أهراس.

Chelladurai, P. (2014). *Managing Organizations for Sport and Physical Activity: A Systems Perspective* (4th ed.). Routledge.

Lussier, R. N., & Kimball, D. C. (2009). *Applied Sport Management Skills*. Human Kinetics.

Kotter, J. P. (1996). *Leading Change*. Harvard Business Press.

Chelladurai, P. (2007). *Leadership in Sports*. In G. Tenenbaum & R. C. Eklund (Eds.), *Handbook of Sport Psychology* (3rd ed., pp. 113–135). Wiley.

د. حجاب عظام