

الفصل الثاني

المدرّب خصائص ومميزات

تمهيد:

تعتبر مهنة التدريب كتنظيم وإدارة للخبرة التعليمية الرياضية لتصبح خبرة تطبيقية للمدرّب فهي مهنة تعتمد أولاً وأخيراً على الكفاءة الفردية التي يجب أن تتوفر فيمن 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 المدرّب الكفاء الذي بدوره يساهم في تطوير كرة القدم.

1- تعريف المدرّب :

المدرّب 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 وجب أن يكون المدرّب مثلاً أعلى يحتذي به في جميع تصرفاته ومعلوماته، ويمثّل المدرّب العامل الأساسي والهام في عملية التدريب، فتزويد الفرق الرياضية بالمدرّب المناسب يمثّل احد المشاكل الرئيسية التي تقابل اللاعبين والمسؤولين ومديري الأندية المختلفة، فالمدرّبين كثر ولكن من يصلح.. هذه المشكلة.

ويشير زكي محمد حسن إلى أن ارتباط اللاعب بمدرّبه وإلمامه بعاداته الفكرية أمر لا يقدره إلا من خاض هذا الميدان، لهذا محاولة اللاعب تقليد مدرّبه في بعض النواحي الشخصية مثل طريقة الكلام والمظهر وطريقة الأداء ليس من الأمور التي يمكن ملاحظتها، فقد يكون اثر شخصية المدرّب ذا فاعلية في مستوى أداء اللاعب واستجابة اللاعب الشخصية نحو المدرّب قد يكون لها اثر عظيم في خلق اتجاهات ايجابية نحو مدرّبه.¹

وحسب لاروس *la rousse* هو الشخص الذي يدرّب الجياد، فالمدرّب هو من يقوم بالتحضير المنهجي للخيل أو الأشخاص لمنافسة ما والذي يمد الرياضيين بالنصائح كما يملك القدرة على 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.²

2 -شخصية المدرّب وتأثيرها على الفريق- :

من الملاحظ أن الدراسات المنجزة حول شخصية المدرّب قليلة مقارنة بما أنجز من دراسات حول الرياضي، لكننا نجد في الدوريات المختصة في علم النفس الرياضي بأن ميدان الشخصية لدى المدرّب ما زال خصباً ولم يستوفي حقه من الدراسة فغالبا ما تكون صورة المدرّب مقترنة بالشخصية الاستبدادية متميزة بالصرامة، العنف، وحب الانتصار بأي ثمن.

¹- وجدي مصطفى : الأسس العلمية للتدريب الرياضي للاعب والمدرّب ، مرجع سابق ، ص25 .
²- علي فهمي البيك : المدرّب الرياضي في الألعاب الجماعية ، منشأة المعارف بالإسكندرية ، مصر ، ط-1 2003 ، ص

ويشير معظم خبراء التدريب الرياضي إلى أن المدرّب الرياضي هو شخصية موهوبة ذات أبعاد مميزة يمتلك إمكانات خاصة تفرقه عن أقرانه من عامة البشر وأن هناك فروق واضحة بين مجموعة المدرّبين والممارسين والتي تميز المدرّبين بالآتي:

- لديهم الرغبة لكي يكونوا على القمة.
- منظمون يخططون لكل شيء.
- يتمتعون بالاختلاط بالناس .
- يتحكمون في عواطفهم تحت ضغط شديد.
- يميلون لحب السيادة وتحمل المسؤولية.
- يميلون للثقة بالنفس .
- لديهم صفات قيادية عالية .
- يلومون أنفسهم ويقبلون التائب إذا ارتكبوا خطأ معين .
- ناجحون عاطفياً .
- إصرارهم في التعبير عن الميل العدواني لديهم بطبيعة مماثلة لتلك التي يتمتع بها غير المدرّبين .

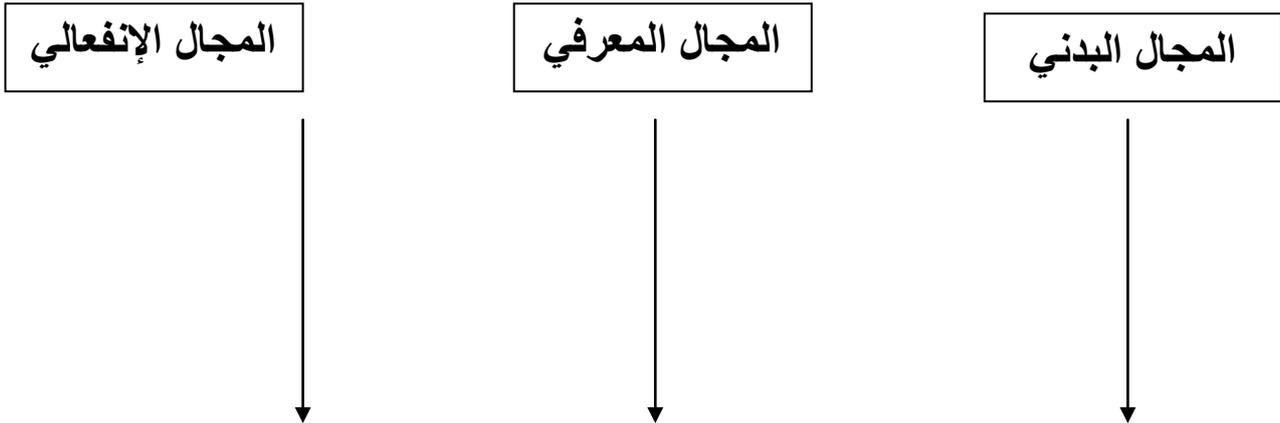
وعلى الجانب السلبي أظهر المدرّبون عدم الميل للاعتماد على الآخرين وكانوا غير مهتمين بمشاكل أعضاء فرقهم، ولا يميلون إلى أحد نفسياً عند التعرض لطارئ نفسي لذلك قد يتعاملون مع بعض المواقف كأشخاص آخرين.

كما أن الساعات العديدة التي يقضيها المدرّب مع اللاعبين توجي بالتأثير المحتمل على تنمية اللاعبين، و تنمية اللاعبين تتأثر تأثيراً كبيراً بشعورهم تجاه مدرّبهم مثل الولاء و الإعجاب فاللاعب يتأثر بمداركه الحسية (سلبية ايجابية) – وهي في النشاط الممارس و تختلف الأنشطة الرياضية باختلاف متطلباتها في التدريب والمنافسة ولذلك يجب التوجيه لتطوير حالة الفرد التدريبية بما يتلاءم وتلك المتطلبات مما يؤدي إلى تكيف الرياضي بدنياً و نفسياً مع أنواع النشاط الرياضي وهذا هو ما يطلق عليه خصوصية التدريب¹.

¹- وجدي مصطفى : الأسس العلمية للتدريب الرياضي للاعب والمدرّب ، مرجع سابق ، ص 27، 26 .

3- مميزات مدرّب كرة القدم:¹

- 1 - المجال البدني.
- 2 -المجال المعرفي.
- 3 -المجال الانفعالي.



- الصحة الجيدة .
- معرفة القواعد و القوانين . - ضبط النفس و الثبات الانفعالي .
- حسن المظهر .
- معرفة آداب اللعبة . - القدرة على توجيه و إرشاد .
- القدرة على إعطاء النموذج .
- معرفة إستراتيجية اللعبة .
- القدرة على القيادة .
- القدرة على اتخاذ القرار .
- القدرة على التخطيط للتدريب .
- المشاركة الايجابية للاعبين .
- القدرة على توظيف النظريات .
- معرفة الأساليب الحديثة للتدريب .
- العلمية في المجالات التطبيقية .
- له سمات شخصية مرغوبة اجتماعيا .

الشكل (1) : مخطط يمثل مميزات مدرّب كرة القدم

¹ -Gacque crevoisrer :foot ball et psychologie la dynamique de l'equipe ed /,chiron sport- 1985- page 33

2-4- المدرب كمربي ناجح:

نجاحة وفعالية المدرب مرّ حتماً عبر تطابق أهداف و منهجية الوصول إليها إجرائياً، فالنجاحة يمكن اعتبارها القدرة على تحقيق المهمة، بلوغ الأهداف المحددة سابقاً. إذن المدرب الناجح هو الذي يستطيع أن يصل إلى الأغراض و الأهداف المسطرة، الذي ينجح في مشاريعه المهنية فالمدرب الناجح هو الذي يستطيع أن يصل بأفراد فريقه إلى مستوى من النمو في اكتساب المهارات الحركية، و في تعلم تقنيات الاختصاص، فالنجاحة مرتبطة بتحقيق النتائج لا المناهج المتبعة فهنا النتيجة في الشرط الأساسي فلو فرضنا فريقان حققا نفس النتائج نعتبر المدربان في نفس الخانة من النجاحة حتى ولو كان أحدهما سيء العلاقة بأفراد فريقه.¹

5- دور المدرب:

يعرف "ريمون توماس" دور المدرب بالشكل التالي " : تتضمن جل الفرق على شخص يلعب دور متميز بإيصال و تلقي المهارات الحركية، تسيير و توزيع التدريب بطريقة علمية من حيث الكيف و العمل، بعث جو اجتماعي يسهل من العمل، كما عليه فض النزاعات و الحد من الصراعات و الوقاية من كل ما قد يعيق السير الحسن للفريق.²

فالمدرّب ذو شخصية متعددة الأوجه تسمح له بأداء ادوار 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 و فهم أفراد الفريق.
- يجب أن يكون المثل و النموذج 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.

¹ - علي فهمي البيك : المدرب الرياضي في الألعاب الجماعية ، مرجع سابق ، ص 98 .

² - علي فهمي البيك : نفس المرجع ، ص 35 .

6- وظائف المدرّب:

إن مهمة المدرّب تتمثل في الارتقاء بالمستوى الحركي والنفسي للفريق عن طريق تربية إيدولوجية دقيقة كتقوية الفريق بتقنيات جيدة، إظهار وتوثيق الروح الجماعية للفريق، الوصول إلى تحقيق نتائج جيدة. فوظائف المدرّب متعددة نلخصها فيما يلي:

6-1- وظيفة التنظيم:

تتطلب الاحتكاك المباشر حيث أن المدرّب يقوم بعملية:

- التقويم.

- التوجيه والتخطيط.

مما يحمله مسؤولية مباشرة وشاملة.

6-2- وظيفة التلقين:

والمتمثلة بتوصيل المعارف والاتصال، تعلم الجوانب التقنية والتكتيكية.

6-3- وظيفة الاتصال:

تتمثل في نسج روابط علاقاتية بين المدرّب والمتدرب.

6-4- وظيفة نفسية: -

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

6-5- وظيفة المراقبة: -

وتتمثل في إبراز والثناء على كل الأفعال التي تؤثر إيجابيا في الرياضي.

7- المدرّب كقائد: -

يعتمد وصول اللاعب أو الفريق الرياضي إلى أعلى المستويات الرياضية لعدة عوامل، ومن بين أهم هذه العوامل المدرّب، إذ يرتبط الوصول إلى المستويات الرياضية العالية ارتباطا وثيقا بمدى قدرات المدرّب على إدارة عملية التدريب، من تخطيط وتنظيم وتنفيذ وتقويم، وعلى قدراته في إعداد اللاعب في المنافسات الرياضية وإدارته لهذه المنافسات وكذلك قدرته على رعاية وتوجيه وإرشاد اللاعبين قبل وأثناء وبعد المنافسات.¹

¹ - علي فهمي البيك : المدرّب الرياضي في الألعاب الجماعية ، مرجع سابق ، ص 40 .

وفي ضوء ذلك يمكن النظر المدرّب الرياضي من حيث انه قائد يقوم بعملية الإدارة الفنية للاعبين أو الفريق ككل في الرياضة التخصصية، كما يقوم بإدارة عملية التوجيه والإرشاد والرعاية للاعبين والفريق، فالقيادة عبارة عن علاقة متبادلة بين فرد (القائد) ومجموعة من الأفراد ويقوم فيها بالتوجيه والتأثير على سلوك هذه المجموعة من الأفراد بمختلف الطرق والوسائل بغية تحقيق هدف أو أهداف محددة، أو هي الدور الذي يتضمن التأثير والتفاعل، ويقود نحو انجاز الهدف، وينتج عن التغيير البنائي خلال المجموعات فالقيادة ببساطة تعني كيفية التخطيط للهدف، وذلك لإعطاء الآخرين الاتجاه من خلال معرفتهم من مطلوب، عمله كذلك يعني القيادة بتطوير كل من البيئة الاجتماعية والنفسية، أي ما يسمى مناخ الفريق وتماسك الفريق، وهذا يعني ويؤكد لنا أن دور المدرّب لا يقتصر فقط على تطوير القدرات البدنية والمهارية فحسب¹.

8- أساليب القيادة للمدرّب الرياضي :

يعني الأسلوب القيادي ماهية أنماط السلوك التي يتبناها القائد لمساعدة جماعته على انجاز الواجبات وإشباع الحاجات، وقد اختلف الباحثون في تصنيف أنماط القيادة بالقدر الذي اختلفوا فيه في تعريفها ولكن هناك ثلاث أساليب هم:

الأسلوب الأوتوقراطي والأسلوب الديمقراطي والأسلوب الفوضوي.²

8-1- الأسلوب الأوتوقراطي:

ويتميز هذا النمط في محور السلطة بيد القائد وحده، فهو الذي يتخذ القرارات بنفسه و يحدد سياسة الجماعة و أدوار الأفراد، يرسم الخطط و يملّي على الجماعة أنشطتهم و نوع العلاقات بينهم وهو بدوره الحكم و مصدر الثواب و العقاب، ويهتم بضمان طاعة الأفراد الذين لا يملكون حق اختيار العمل أو المشاركة في اتخاذ القرار أو حتى المناقشة، وهو يتدخل في معظم الأمور ، و بطبيعة الحال فإنه في ظل هذا المناخ الاستبدادي تؤدي الطاعة العمياء دون مناقشة و عدم إبداء الرأي إلى تعطيل القدرة على الخلق و الإبداع و الابتكار حيث يعتمدون كلية على القائد، كذلك لا يتيح هذا المناخ مجالاً كافياً لتنمية العلاقات الإنسانية بين

¹- أسامة كامل راتب : علم النفس الرياضي ، دار الفكر العربي ، مصر ، ط 1 - ، 1997 ، ص 36 ، 364 .

²- محمود فتحي عكاشة : علم النفس الاجتماعي ، مطبعة الجمهورية ، القاهرة مصر ، بدون طبعة ، 1997 - - ، ص

أفراد الجماعة فتتخفّض الروح المعنوية إلى جانب الافتقار إلى العلاقات الإنسانية اللازمة وتحقيق التكيف الاجتماعي بينهم، مما يؤدي إلى احتمال انتشار المنافسة غير الشريفة والنزاع وضعف روح التعاون كما يؤدي انتشار الروح السلبية لدى الأفراد واكتفاءهم بالعمل بالقدر الذي يحميهم من عقاب القائد الاستبدادي.¹

8-2- الأسلوب الديمقراطي :

في هذا الأسلوب من القيادة يعمل القائد على توزيع المسؤولية وإشراك أفراد الجماعة في اتخاذ القرارات، ويشجعهم على تكوين العلاقات الشخصية وتحقيق التفاهم المتبادل بينهم، كما يحاول كسب ودهم وتعاونهم وحبهم فيلتفوا حوله ويدعمونه، ويتقبلون أوامره بروح راضية ويسعون لتنفيذها وهو ما يؤدي إلى انتشار مشاعر الرضا، الارتياح، الإخلاص، الإقبال على العمل، التعاون والاستقرار ورفع الروح المعنوية، وكفاءة الأداء، والقائد الديمقراطي يسعى إلى أن يشعر كل فرد في الجماعة بأهمية مساهمته الإيجابية في شؤون الجماعة كما يعمل على توزيع المسؤولية بين أفراد الجماعة مما يزيد قوة.

ويصغي القائد الديمقراطي للآخرين أكثر مما يجعلهم ينصتون إليه، فهو يقترح ولا يأمر، والجماعة الديمقراطية تتميز بدافعية أكبر نحو العمل وبمقدرة أعلى على الأداء كما يعم الرضا والشعور بالارتياح بين أفراد الجماعة كما تسود روح التعاون والصدقة ويقبل الإحساس بالإحباط والفردية.²

رغم ما تحقّقه القيادة الديمقراطية من إيجابيات ينعكس أثرها على أفراد الجماعة إلا أن التماذي في اللامركزية قد يؤدي إلى نوع من التسبب واللامبالاة بين أفراد الجماعة حينها يفقد القائد القدرة على الاحتفاظ بالمناخ.

القيادي والسيطرة على زمام الأمور، القدرة على اتخاذ القرارات وذلك في حالات اللغو والمبالغة فيه، بالإضافة إلى أن هذا النمط القيادي لا يصلح في مجالات معينة خاصة في الأوقات العصيبة وعند الشدائد وفي ظل الحالات الطارئة والأزمات.³

¹ - محمود فتحي عكاشة : نفس مرجع ، ص 326 .

² - محمد شفيق زكي : الإنسان والمجتمع ، المكتب الجامعي الحديث ، الإسكندرية ، مصر ، ط 1 - ، 1997 ، ص 201

³ - محمود فتحي عكاشة : علم النفس الاجتماعي ، مرجع سابق ، ص 327

8-3- الأسلوب الفوضوي:

ويطلق عليه أيضا الحرية المطلقة أو قيادة عدم التدخل، و في هذا النوع من القيادة يكون هناك حرية مطلقة للأفراد في التخطيط للعمل و تحديد الأهداف، اتخاذ القرارات و اختيار النشاط و الأصدقاء كذلك فان السلوك يكون حياديا فلا يشارك إلا بحد أدنى من المشاركة مع إظهار الاستعداد للمعاونة، و من نتائج هذا النوع من القيادة أن علاقات الود و الثقة المتبادلة بين الأفراد تكون بدرجة متوسطة أيضا.¹

9- كفاءة المدرّب المهنية :

ولا يأتي ذلك إلا بفهمه التام بكل ما يتعلق بواجباته الوظيفية، مهام عمله، خصائص أفراد جماعته، وطبيعة عملهم وقدراتهم وكفاءاتهم ومشاكلهم. حتى يحقق القائد كفاءة عالية في مجال فهمه التام لجوانب عمله فعليه بما يلي:

- رفع كفاءة الشخصية من خلال التأهيل العلمي المناسب.
- الاطلاع على كل جديد علمي في مجاله من خلال النشريات 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 المدرّب لنفسه من خلال التعرف على نقاط القوة في تدريبه وتمميته ونقاط الضعف للتغلب عليه.

9-1- ضرب المثل الأعلى لأفراد الجماعة :

المدرّب يكون دائما محط أنظار الجماعة باعتباره قدوة ومثلا يحتذى به من الناحية السلوكية والمظهرية، وهو ما يمكن أن يتحقق بما يلي:

- العمل على أن يجعل المدرّب من نفسه مثلا يقتدي به الجميع.

¹ - سيد الحاوي : المدرّب الرياضي ، المركز العربي للنشر ، مصر ط 1 ، 2002 ، ص 20

- أن يتحكّم في عواطفه بما يحقق الاتزان الانفعالي ويتجنب الثورات وسوء التصرف في أوقات المشاكل والأزمات .
- الحفاظ على أسرار ه الشخصية.
- مشاركة أفراد الجماعة في جوانب عملهم من خلال تنمية روح الابتكار وحسن التصرف وتحمل المسؤولية.

9-2- الحسم في اتخاذ القرارات :

فالمدرّب الناجح هو الذي يمكنه أن يتخذ القرارات بثقة وموضوعية وبدون تردد، وفي الوقت المناسب، إعلان القرارات وإصدار الأوامر في أوقات مناسبة تسمح للأفراد بالتنفيذ وتتيح لهم تحقيق المهام بنجاح وعدم التردد في الأوامر يسمح بيبث الثقة لدى الأفراد.

9-3- تحمل المسؤولية :

فالمدرّب الناجح هو الذي يتصرف بإيجابية في المواقف التي تتطلب الحل دون خوف أو جبن أو هروب من المسؤولية أو خشية من اللوم ويمكن أن يتم ذلك من خلال:

- عدم التنصل من تحمل المسؤولية والسعي لشغل الوظائف البعيدة عنها.
- فهم واجبات ومسؤوليات التدريب والسعي لشغل الوظائف التي تعطي مسؤولية أكثر
- تقويم أخطاء الأعضاء بطريقة علمية وبناءة مع تجنب النقد اللاذع والتوبيخ.
- إبراز استعداد المدرّبين لتحمل المسؤولية في كل مجال.
- مواجهة الحقائق وتقبل النقد للاستفادة من التوجيه.
- التمسك بشجاعة وقوة بالمبادئ والدفاع عن كل ما هو حق.
- الاعتراف بالأخطاء دون كذب أو تبرير أو اختلاف.¹

9-4- مراعاة إمكانيات الجماعة الحقيقية :

وذلك حتى يتفادى تحميل الجماعة ما لا طاقة لها به مما يجنب الفشل وهدم الروح المعنوية ويأتي ذلك بما يلي:

- معرفة قدرات الجماعة.
- مراعاة أن تكون التعليمات في حدود إمكانياتهم.

¹ - سيد الحاوي : المدرّب الرياضي ، مرجع سابق ، ص 20

9-5- فاعلية المدرّب وتفاعله مع أعضاء الجماعة :

تتعلّى فاعلية المدرّب في مدى تأثيره في سلوكهم وارتفاع قيمته ومكانته بينهم وقربه منهم ويتم ذلك كما يلي:¹

- الاستغلال الأمثل لوقت الأعضاء وتوجيهه لصالح العمل وأهداف الجماعة وعدم إضاعة الوقت.
- وضع الفرد المناسب في المكان المناسب وتحديد معدلات ومعايير موضوعية وعادلة لأداء العمل وفقاً لتخصصات المختلفة.
- الاهتمام بالتخطيط الجيد والمتابعة الجيدة لكل مراحل التنفيذ.
- يعمل على أن يكون على وعي بأسس التدريب السليمة وبمبادئ السلوك الإنساني وان يفهم المشكلات الاجتماعية والنفسية للأعضاء.
- يهتم بالجانب الروحي و يدعم ثقافته الدينية.
- يدعم وعيه السياسي ويلم بملامح السياسة العامة للمجتمع.
- يوازن بين اهتمامه بمصلحة جماعته وتحقيق أهدافها وشؤون الأفراد وحل مشكلاتهم دون أن يطغى أحدهما على الأخرى فيحقق الربط بين تحقيق الهدف العام و الأهداف الشخصية للأفراد.
- أن يعمل المدرّب على استمالة أو تحفيز أفراد جماعته و رفع روحهم المعنوية و بث روح الفريق و التعاون بينهم مع الاحتفاظ بعلاقات طيبة معهم بعيداً عن أساليب التسلط و اللا إنسانية.

¹ - محمود فتحي عكاشة : علم النفس الاجتماعي ، مرجع سابق ، ص 302

خلاصة:

إن الاهتمام بالعلوم المرتبطة بعلم التدريب الرياضي من العوامل الأساسية في إنجاح المدرّب الرياضي الذي يحسن التعامل معها خلال خبرته في مجال التدريب وذلك باستعمال طرق علمية تساعد على تحقيق أهدافه بالإضافة إلى علاقته الجيدة باللاعبين التي تمكنه من أداء مهامه في ظروف ملائمة و بناء فريق قوي.