

جامعة محمد الصديق بن يحيى - جيجل -

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم العلوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية

مذكرة تخرج ضمن متطلبات نيل شهادة ليسانس

شعبة : التدريب الرياضي

تخصص : التدريب الرياضي التنافسي



شخصية المدرب وانعكاساتها على تماسك الفريق

لدى لاعبي كرة القدم

دراسة ميدانية لفرق ولاية جيجل - صنف أكابر -

إشراف الدكتور:

❖ بطاط نور الدين

إعداد الطلبة :

❖ حميود الويزة

❖ لعور هاجر

❖ يحيياوي خليفة

السنة الجامعية: 2018/2017

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

التشكر والعرفان

الحمد لله عز وجل الذي وفقنا في إتمام هذا العمل المتواضع ونسأله المزيد من النجاحات في حياتنا.

يقول الحبيب المصطفى صلى الله عليه وسلم: "من لم يشكر الناس لم يشكر الله".

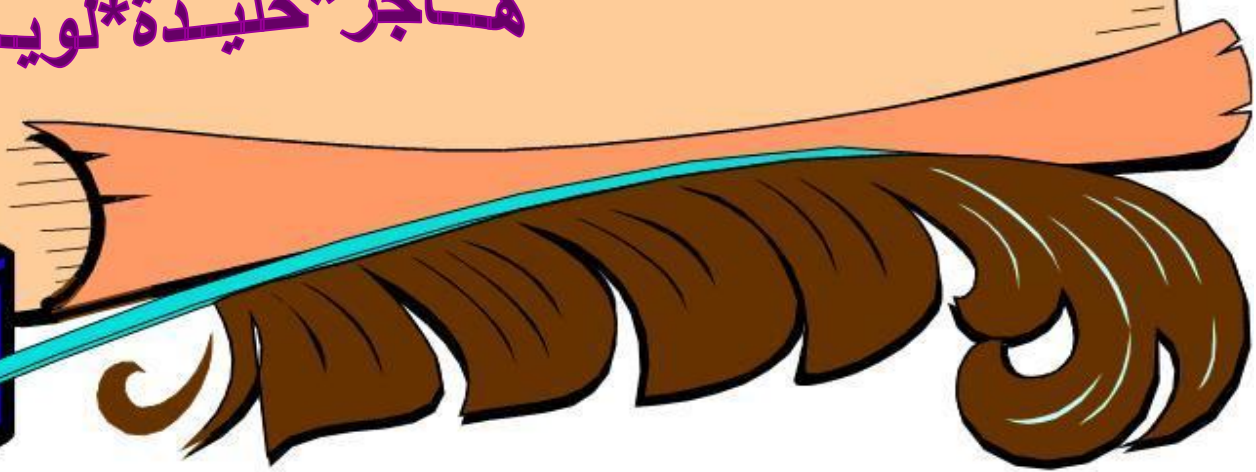
بذلك نتقدم بأسمى معاني التقدير والاحترام والعرفان إلى أستاذنا القدير الدكتور "تور الدين بطاط" المشرف على بحثنا هذا والذي لم يبخل علينا بالنصح والإرشاد والتوجيه فما يسعنا إلا أن نتضرع إلى المولى عز وجل أن يديمه شمعة تحترق لتضيء لنا نحن أبناء الوطن الدرب نحو السمو بأمننا الجزائر إلى أعلى المراتب وأرقاها.

ونشكر كل أساتذة قسم علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية تخصص التدريب الرياضي على ما قدموه لنا طوال فترة الدراسة.

ونتقدم بالشكر الجزيل إلى تدريبي ولاعبي الفرق الذين وجه لهم الاستبيان.

دون نسيان شكر من كانت لهم يد المساعدة في هذا العمل سواء من قريب أو بعيد.

هاجر*خليدة*لويزة



الإهداء

بسم الله الرحمن الرحيم

(قُلْ أَعْمَلُوا فَسِرَّيَ اللَّهِ تَعَالَىٰ وَرَسُولِهِ وَالْمُؤْمِنُونَ)

صدق الله العظيم

نحمد الله العلي القدير على جزيل عطاءه والذي أعاننا على إنجاز هذا العمل المتواضع وهدانا ووفقنا إلى ما نحن فيه.

إلى من قال فيهما الرحمان " **ولا تقل لهما أهـ ولا تنمـرهما وقل لهما قولا كريما**

إلى من صنع من طفولتي عالما مليء بالحب والحنان، إلى أبي الغالي حفظه الله ورعاه، إلى أمي الغالية حفظها الله وأطال في عمرها.

إلى أختي *آسيا وزوجها محمد وابنتها الدلوعة رشا*

إلى أخواتي * أسماء - روميساء - نجاة *

إلى أخي حبيبي صالح.

إلى كل أساتذة التخصص بالأخص الأستاذ بطاط نور الدين

إلى زميلاتي في الدراسة * هاجر - خليدة - نسبية - جيهان - شيماء - حنان - سلمى - زهرة - حسناء *

إلى زملائي في الدراسة * أسامة - شمسو - النمرسيت - ديدو - برهان الدين - إبراهيم - محمد *

إلى صديقاتي * كريمة - أميرة - شهيناز - لويزة - فتيحة - ندى *

إلى أصدقائي * هشام - ميشا - وليد - أمين - أمير *

إلى عائلة STAPS كل باسمه

إلى عائلتي حميود و بونعايم.

إلى كل من أحبه قلبي ونسأه قلبي.

حميود الوييزة

الإهداء

بسم الله الرحمن الرحيم

(قُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ)

صدق الله العظيم

إلهي لا يطيب الليل إلا بشركك... ولا يطيب النهار إلا بطاعتك... ولا تطيب اللحظات إلا بذكرك... ولا تطيب الآخرة إلا بعفوك... ولا تطيب الجنة إلا برويتك.

الله جل جلاله

إلى من بلغ الرسالة وأدى الأمانة... ونصح الأمة... إلى نبي الرحمة ونور العين.

سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم.

إلى من كلله الله بالهيبة والوقار... إلى من أحمل اسمه بكل افتخار... إلى من رباني على الأخلاق والحب والعطاء... إلى الذي تعب من أجل تربيتي وضحى بالكثير في سبيل ناجحي وسعادتي... أبي العزيز أطال الله في عمره.

إلى من تحت قدميها الجنة... إلى من أتت بي إلى هاته الدنيا... إلى من ربنتي وأعانتني بالصلوات والدعوات... إلى من أنارت دربي وضحت بكل ما تملك من أجل أن نتعلم... أمي الحبيبة أدامها الله تاجا فوق رأسنا.

إلى من قاسموني ظلام الرحم ومشوار العمر... إخوتي أسامة، وائل والتوأم لقمان، الشيماء. إلى من كانوا لنا القدوة في دراستنا الجامعية أساتذتنا الكرام أساتذة STAPS كل باسمه. إلى من ساعدوني في كل وقت وكانوا لي خير سند علاء الدين، أحمد يعقوب وأخي أحمد بدر الدين وزوجته نجاة وأخواتي لمياء، وردة، آسيا، مريم.

إلى كل الأهل والأقارب من العائلتين "لعور" "البرش" وبالأخص الكتكوتة "هبة الرحمان".

إلى من جمعني معهن نور الغرفة: نور الهدى، ندى، عزيزة، آمنة. إلى من جمعني معهن طلب العلم: شيماء، جيهان، نسبية، زهرة، سلمى، حنان. إلى من جمعني معهن تعب هذا العمل: خليدة، لويضة.

إلى كل زملاء المشوار الدراسي.

إلى من نساهم قلبي ولم ينسأهم قلبي.

هاجر لعور

الإهداء

بسم الله الرحمن الرحيم

(قُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ)

صدق الله العظيم

-أهدي هذا العمل المتواضع إلى والداي الكريمين أطال الله في عمرهما وأدام صحتهما وعافيتهما.

-إلى إخوتي وأخواتي وجميع أفراد العائلة.

-إلى زميلاتي في التخصص *هاجر-الويزة-شيماء-جيهان-نسبية-زهرة-سلمى-حنان-

حسنا-عائشة-مريم-منار*وزملائي وكل العائلة الرياضية.

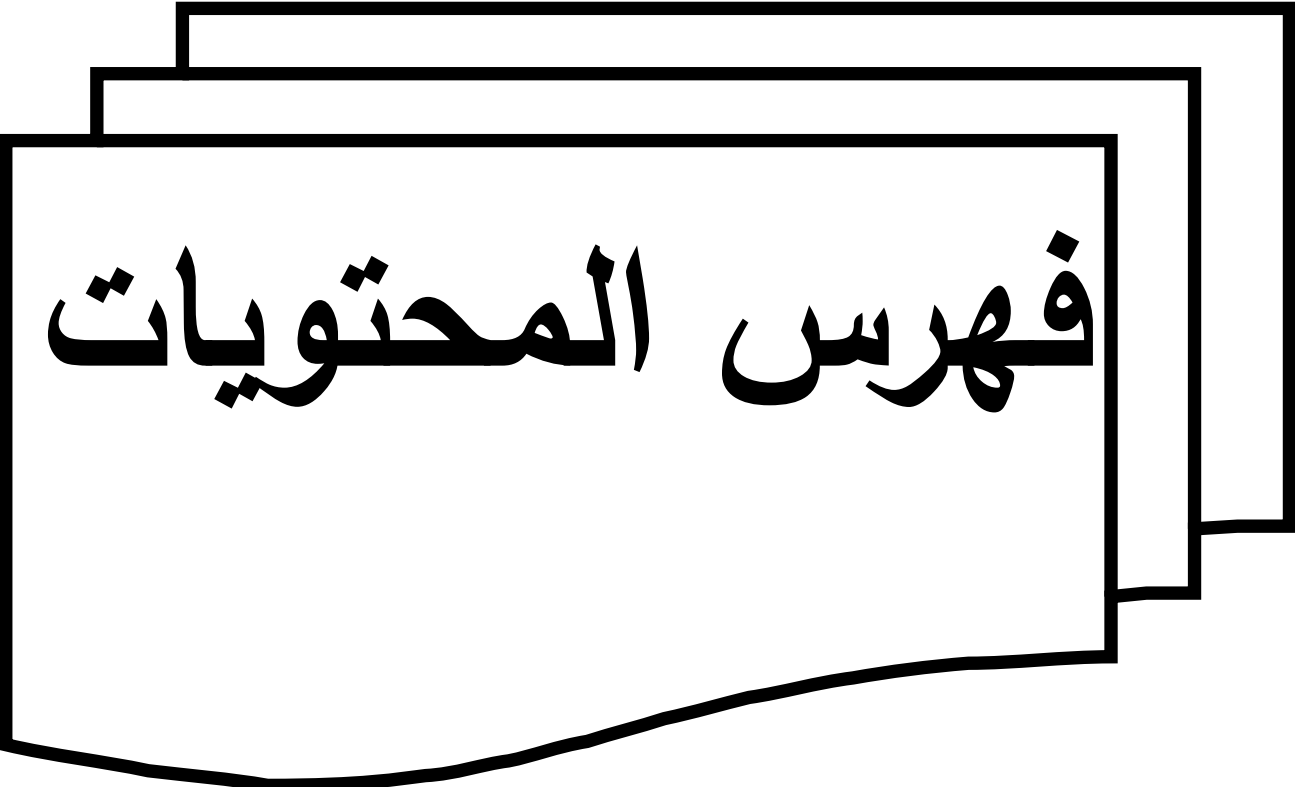
-إلى كل أساتذة التخصص خاصة الدكتور بطاط نور الدين.

-إلى زميل التربص اسماعيل والأستاذ حمزة.

-إلى كل صديقاتي وأحبائي ومجموعة *لريام*.

بِحياوي خليفة





فهرس المحتويات

الصفحة	المحتويات
أ	شكر وتقدير
ب	إهداء
ت	فهرس المحتويات
ث	فهرس الجداول والأشكال
1	مقدمة
الجانب التمهيدي	
4	إشكالية
5	فرضيات
6	أسباب اختيار الموضوع
6	أهمية الدراسة
6	أهداف الدراسة
7	تحديد مصطلحات ومفاهيم الدراسة
12	الدراسات السابقة
الجانب النظري	
الفصل الأول: شخصية المدرب الرياضي	
25	تمهيد
26	1- الشخصية
26	1-1- مفهوم الشخصية
26	1-2- اتجاهات علماء النفس
28	1-3- العوامل المؤثرة في الشخصية
29	1-4- أنواع الشخصية
31	2- المدرب الرياضي
31	2-1- تعريف المدرب الرياضي
33	2-2- صفات وقدرات المدرب الرياضي
34	2-3- حقوق المدرب وواجباته
35	2-4- دور المدرب الرياضي العام
36	2-5- وظائف المدرب الرياضي في الفريق
38	3- شخصية المدرب الرياضي وخصائصه

38	3-1-الصفات الشخصية للمدرب الرياضي
39	3-2-الصفات المهنية للمدري الرياضي
39	3-3-الصفات الصحية للمدرب الرياضي
39	3-4-الصفات الفنية للمدرب الرياضي
40	4-أهمية شخصية المدرب في بناء ثقة اللاعب
42	5-أهمية شخصية المدرب في حل ودراسة المشكلات المطروحة
44	خلاصة
الفصل الثاني: الفريق الرياضي	
46	تمهيد
47	1-الفريق الرياضي
47	2-بناء الفريق الرياضي
48	3-خصائص الفريق الرياضي
48	3-1-حجم الفريق الرياضي
48	3-2-بناء الفريق الرياضي
49	3-3-تفاعل الفريق
49	3-4-تعاون الأفراد
50	3-5-دافعية الفريق
51	4-تماسك الفريق
52	4-1-ماهية تماسك الفريق
52	4-2-أنواع تماسك الفريق الرياضي
53	4-3-عوامل تماسك الفريق الرياضي
55	5-دور المدرب في تماسك الفريق
56	5-1-تفسير الأدوار الفردية في تماسك الفريق
57	5-2-تنمية الاعتزاز بالنفس لدى اللاعبين
57	5-3-وضع الأهداف التي تثير تحدي الجماعة
57	5-4-تشجيع هوية الجماعة
57	5-5-تجنب تشكيل الأحزاب والتكتلات الاجتماعية
58	5-6-تجنب التحولات الكثيرة
58	5-7-عقد اجتماعات دورية للفريق لحل الصراعات

58	5-8-الاستمرار في مناخ الجماعة
59	5-9-الوعي بالإحداث الشخصية لكل عضو في الفريق
59	6-6-دور اللاعب في تماسك الفريق
60	6-1-التعرف على زملاء الفريق
60	6-2-مساعدة زملاء الفريق
60	6-3-تقديم تعزيز ايجابي لزملاء الفريق
60	6-4-تحمل المسؤولية
61	6-5-الاتصال بالمدرّب
61	6-6-حل الصراعات
61	6-7-بذل الجهد
61	7-صفات فريق كرة القدم الجيد
63	خلاصة
الفصل الثالث: كرة القدم	
65	تمهيد
66	1-لمحة عن تاريخ كرة القدم
69	2-ألعاب كرة القدم المختلفة
70	3-تاريخ كرة القدم في الجزائر
72	4-تعريف كرة القدم
73	5-خصائص كرة القدم
73	5-1-الضمير الاجتماعي
73	5-2-النظام
73	5-3-العلاقات المتبادلة
73	5-4-التنافس
73	5-5-التغيير
74	5-6-الاستمرار
74	5-7-الحرية
74	6-قوانين كرة القدم
75	6-1-ميدان اللعب
75	6-2-الكرة

75	3-6- مهمات اللاعبين
75	4-6- عدد اللاعبين
75	5-6- الحكم
76	6-6- مراقبو الخطوط
76	7-6- مدة اللعب
76	8-6- ابتداء اللعب
76	9-6- طريقة تسجيل الهدف
76	10-6- التسلل
76	11-6- الأخطاء وسوء السلوك
77	12-6- الضربة الحرة
77	13-6- ضربة الجزاء
77	14-6- رمية التماس
77	15-6- ضربة المرمى
77	16-6- الضربة الركنية
77	17-6- الكرة في اللعب أو في خارج اللعب
78	7- طرق اللعب في كرة القدم
78	1-7- طريقة النظير الثالث (WM)
78	2-7- طريقة 4-2-4
79	3-7- طريقة متوسط الهجوم المتأخر (MM)
79	4-7- طريقة 3-3-4
79	5-7- طريقة 4-3-3
80	6-7- الطريقة الدفاعية الايطالية
80	7-7- الطريقة الشاملة
80	8-7- الطريقة الهرمية
81	خلاصة
الجانب التطبيقي	
الفصل الأول: طرق منهجية البحث	
84	تمهيد
85	1- الدراسة الاستطلاعية

85	2-المنهج المستعمل
86	3-تحديد المجتمع الإحصائي الأصلي
86	4-عينة البحث وطرق اختيارها
86	4-1-عينة البحث
88	4-2-طرق اختيارها
88	5-أدوات الاستمارة
89	6-مجالات البحث
89	6-1-المجال المكاني
89	6-2-المجال الزمني
90	7-الأدوات الإحصائية المستعملة
الفصل الثاني: عرض وتحليل ومناقشة النتائج	
92	1-عرض وتحليل نتائج الدراسة
126	2-مناقشة نتائج الدراسة
127	3-استنتاج عام
129	خاتمة
130	اقتراحات وتوصيات
	قائمة المراجع
	الملاحق
	ملخص البحث

فهرس الجداول

والأشكال

فهرس الجداول:

الصفحة	العنوان	الرقم
86	عينة البحث الخاصة بالمدرسين	01
86	عينة البحث الخاصة باللاعبين	02
91	تكرار ونسب مئوية حول مدى مسؤولية المدرب في اتخاذ القرارات	03
92	تكرار ونسب مئوية حول مدى تأثير قرارات المدرب على الفريق	04
93	تكرار نسب مئوية حول مدى تطبيق قرارات المدرب داخل الفريق	05
94	تكرار نسب مئوية حول مدى نسبة شجاعة المدرب عند مواجهة المواقف الصعبة في الفريق	06
95	تكرار نسب مئوية حول مدى عنصرية المدرب مع اللاعبين	07
96	تكرار نسب مئوية حول مدى صواب قرارات المدرب	08
97	تكرار نسب مئوية حول مدى قبول القرارات التي يصدرها المدرب	09
98	تكرار نسب مئوية حول مدى نسبة العلاقة بين ثقة المدرب بلاعبيه وتماسك فريقه	10
99	تكرار ونسب مئوية حول مدى معرفة إن كان إبداع المدرب في طرق التدريب يزيد من ثقة اللاعبين به	11
100	تكرار ونسب مئوية حول مدى حماس المدرب وتأثيره الإيجابي على الفريق	12
101	تكرار ونسب مئوية حول مدى تداول الأفكار بين المدرب ولاعبيه في التدريب	13
102	تكرار ونسب مئوية حول مدى إن كانت خبرات المدرب تعود على اللاعبين بالإيجاب	14
103	تكرار ونسب مئوية حول مدى أهمية شخصية المدرب داخل الفريق	15
104	تكرار ونسب مئوية حول مدى تأثير أسلوب المدرب داخل الفريق	16
105	تكرار ونسب مئوية حول مدى طبيعة العلاقة بين اللاعبين	17
106	تكرار ونسب مئوية حول مدى طبيعة العلاقة بين اللاعبين الاحتياطيين والأساسيين	18
107	تكرار ونسب مئوية حول مدى إن كان الشجار والاختلاف بين أفراد الفريق	19

	يؤدي إلى تحقيق نتائج جيدة	
108	تكرار ونسب مئوية حول مدى تنفيذ اللاعبين لأوامر المدرب.	20
109	تكرار ونسب مئوية حول مدى تقبل انتقادات المدرب من طرف اللاعبين	21
110	تكرار ونسب مئوية حول مدى تفضيل المدرب القيام بعدة مهام في تخصص واحد	22
111	تكرار ونسب مئوية حول مدى معرفة إذا ما كان المدرب يقوم بحركات عندما يتكلم مع لاعبيه	23
112	تكرار ونسب مئوية حول مدى تقبل المدرب للهزيمة	24
113	تكرار ونسب مئوية حول مدى تحكم المدرب في نفسه عند الاختلاف مع اللاعبين	25
114	تكرار ونسب مئوية حول مدى مساعدة المدرب للاعبين في حالة تعرضهم للهجوم أو النقد	26
115	تكرار ونسب مئوية حول مدى اهتمام المدرب لتقديم النصيحة لأعضاء الفريق	27
116	تكرار ونسب مئوية حول مدى تفاؤل المدرب	28
117	تكرار ونسب مئوية حول اهتمام المدرب بمظهره الخارجي	29
118	تكرار ونسب مئوية حول مدى تحمل المدرب المسؤولية عند خسارة الفريق	30
119	تكرار ونسب مئوية حول مدى اهتمام المدرب بتقديم مكافآت للاعبين عند تسجيل الأهداف	31
120	تكرار ونسب مئوية حول مدى معرفة نوع المعاملة المدرب مع اللاعبين (الاحتياطين والأساسيين)	32
121	تكرار ونسب مئوية حول مدى إشراك اللاعبين في اتخاذ القرارات	33
122	تكرار ونسب مئوية حول مدى طبيعة معاملة المدرب للاعبين في أوقات التدريب وفي أوقات أخرى	34
123	تكرار ونسب مئوية حول مدى لجوء المدرب للعقاب أثناء قيام اللاعب بأخطاء	35
124	تكرار ونسب مئوية حول مدى تحلي المدرب بالروح الرياضية في مختلف المواقف	36

فهرس الأشكال:

الصفحة	العنوان	الرقم
91	تمثل مدى مسؤولية المدرب في اتخاذ القرارات	01
92	تمثل مدى تأثير قرارات المدرب على الفريق	02
93	تمثل مدى تطبيق قرارات المدرب داخل الفريق	03
94	تمثل مدى نسبة شجاعة المدرب عند مواجهة المواقف الصعبة في الفريق	04
95	تمثل مدى عنصرية المدرب مع اللاعبين	05
96	تمثل مدى صواب قرارات المدرب	06
97	تمثل مدى قبول القرارات التي يصدرها المدرب	07
98	تمثل مدى نسبة العلاقة بين ثقة المدرب بلاعبيه وتماسك فريقه	08
99	تمثل مدى معرفة إن كان إبداع المدرب في طرق التدريب يزيد من ثقة اللاعبين به	09
100	تمثل مدى حماس المدرب وتأثيره الإيجابي على الفريق	10
101	تمثل مدى تداول الأفكار بين المدرب ولاعبيه في التدريب	11
102	تمثل مدى إن كانت خبرات المدرب تعود على اللاعبين بالإيجاب	12
103	تمثل مدى أهمية شخصية المدرب داخل الفريق	13
104	تمثل مدى تأثير أسلوب المدرب داخل الفريق	14
105	تمثل مدى طبيعة العلاقة بين اللاعبين	15
106	تمثل مدى طبيعة العلاقة بين اللاعبين الاحتياطيين والأساسيين	16
107	تمثل مدى إن كان الشجار والإخلاف بين أفراد الفريق يؤدي إلى تحقيق نتائج جيدة	17
108	تمثل مدى تنفيذ اللاعبين لأوامر المدرب.	18
109	تمثل مدى تقبل انتقادات المدرب من طرف اللاعبين	19
110	تمثل مدى تفضيل المدرب القيام بعدة مهام في تخصص واحد	20
111	تمثل مدى معرفة إذا ما كان المدرب يقوم بحركات عندما يتكلم مع لاعبيه	21
112	تمثل مدى تقبل المدرب للهزيمة	22

113	تمثل مدى تحكم المدرب في نفسه عند الاختلاف مع اللاعبين	23
114	تمثل مدى مساعدة المدرب للاعبين في حالة تعرضهم للهجوم أو النقد	24
115	تمثل مدى اهتمام المدرب لتقديم النصيحة لأعضاء الفريق	25
116	تمثل مدى تقاؤل المدرب	26
117	تمثل اهتمام المدرب بمظهره الخارجي	27
118	تمثل مدى تحمل المدرب المسؤولية عند خسارة الفريق	28
119	تمثل مدى اهتمام المدرب بتقديم مكافآت للاعبين عند تسجيل الأهداف	29
120	تمثل مدى معرفة نوع المعاملة المدرب مع اللاعبين (الاحتياطين والاساسيين)	30
121	تمثل مدى إشراك اللاعبين في اتخاذ القرارات	31
122	تمثل مدى طبيعة معاملة المدرب للاعبيه في أوقات التدريب وفي أوقات أخرى	32
123	تمثل مدى لجوء المدرب للعقاب أثناء قيام اللاعب بأخطاء	33
124	تمثل مدى تحلي المدرب بالروح الرياضية في مختلف المواقف	34

مقدمة

مقدمة:

رياضة كرة القدم الأكثر شعبية في العالم لما لها من مميزات وخصائص وهي رياضة يوجب على لاعبيها أن تتوفر فيهم قدرات بدنية ومهارية عالية وتختلف هذه القدرات باختلاف مراكز اللاعبين ويعتبر المدرب المسؤول الأساسي في الفريق.

كل فريق يطمح للوصول إلى هدفه يبحث إداريوه عن المدرب الأحسن ذو الشخصية القوية يفرضها في الميدان ونلاحظ ذلك من خلال المحللين الرياضيين حيث أن نجاح أي فريق ينسبونه إلى قوة شخصية المدرب.

تؤثر شخصية المدرب على علاقته بلاعبيه لهذا يجب أن يتقن المعاملة على حسب الموقف فهو كل شيء في الفريق وعليه أن يهتم بطريقة تواصله وتعامله مع أعضاء فريقه.

وتنعكس شخصية المدرب على تماسك الفريق في الميدان وهذا ما نريد معرفته من خلال هاته الدراسة.

فقد قسمنا هذه الأخيرة إلى ثلاث جوانب المتمثلة في الجانب التمهيدي والجانب النظري فالجانب التطبيقي.

أشتمل الجانب التمهيدي على مقدمة عامة وإشكالية، الفرضيات، أسباب اختيار الموضوع، أهمية الدراسة وأهدافها، تحديد مصطلحات ومفاهيم الدراسة والدراسات السابقة.

أما الجانب النظري فتضمن ثلاث فصول:

- الفصل الأول: شخصية المدرب الرياضي.
- الفصل الثاني: الفريق الرياضي.
- الفصل الثالث: كرة القدم.

والجانب التطبيقي وهو الأخير فقسمناه إلى فصلين :

- الفصل الأول: طرق منهجية البحث
 - الفصل الثاني: عرض وتحليل ومناقشة النتائج، استنتاج عام للدراسة.
- وفي الأخير قمنا بعرض خاتمة الدراسة.

الجانب التمهيدي

1. إشكالية:

التدريب الرياضي هو علم وفن وأسلوب تربية يعد الأفراد لخوض المسابقات الرياضية والاعتقاد على الرياضة اليومية واعتمادها كأسلوب للحياة، على خطط معدة مسبقا يخضع لأسس ومعايير معينة.

ومن أهم العوامل التي تساعد على نجاح عملية التدريب الارتقاء بالمستوى الرياضي نحو الأفضل "المدرّب الرياضي" فهو الشخص الذي يربي، يشرح، يعلم، والتقني الذي يحلّل ويعلّل، وهو الذي يحدث الفارق من خلال وجوده بقوة شخصيته، وتجربته ودقة ملاحظته، أي هو الذي يقوم ويسهر على تدريب جماعة الفريق الرياضي. (1)

ويعتبر تماسك الفريق الرياضي أو الترابط بين أعضائه حركيا واجتماعيا من الموضوعات الهامة في سيكولوجية الجماعات الصغيرة، ذلك أن موضوع التماسك يمثل الظاهرة الأساسية في استمرارية الأعضاء في الفريق وقوة بنيانها وهذا ما يسهل تحقيق أهداف الفريق.

ويظهر التماسك في الفريق وتتنضح شدته من خلال شعور اللاعبين بانتمائهم للفريق والتمسك بعضويته والعمل من أجل تحقيق أهدافه والاستعداد لتحمل المسؤولية الموكلة إليهم كما يظهر أيضا في مدى انتظام أعضاء الفريق واندماجهم في أجواء التدريب والمنافسات وكذلك في مشاركتهم الاجتماعية لبعضهم البعض وفي أواصر الحب والصدقة بينهم. (2)

وكما هو معلوم تنقسم هذه الرياضات إلى رياضات فردية وأخرى جماعية وهذه الأخيرة تشمل أنواعا مختلفة كالكرة الطائرة والكرة السلة وكرة القدم.

(1) بوساليم محمد أمين، نوري جمال الدين: بعض السمات الشخصية للمدرّب وعلاقتها بتقليل الضغط النفسي أثناء المنافسة لدى لاعبي كرة اليد، جامعة محمد بوضياف (المسيلة)، 2015/2014، ص1.

(2) أحمد أمين فوزي: سيكولوجية الفريق الرياضي، دار الفكر العربي، القاهرة، 2001، ص96.

والشيء الذي لا يمكن أن يختلف عليه اثنان هو أن كرة القدم هي الرياضة الأكبر شعبية في العالم، وذلك لاستقطابها لعدد كبير من الجماهير، ومن مختلف الأعمار ومختلف شرائح المجتمع ونظرا للشهرة التي بلغت هاته الرياضة تسابقت إدارات الفرق في جلب أحسن المدربين ذوي كفاءة وخبرة عالية، ذلك من أجل إشباع رغبات ومتطلبات هاته الجماهير العريضة المتعطشة للمعة والفرجة. (1)

وعلى ضوء ما ذكرناه سابقا نستطيع طرح التساؤل الرئيسي التالي:

هل لشخصية المدرب انعكاس على تماسك الفريق في كرة القدم؟

ومن خلال هذا التساؤل يمكن طرح التساؤلات الفرعية التالية:

هل لقيادة المدرب انعكاس على تماسك الفريق؟

هل لإبداع المدرب دور في الحفاظ على تماسك الفريق؟

هل لانضباط المدرب وفرضه على لاعبيه انعكاس على تماسك الفريق؟

2. الفرضيات:

• الفرضية الرئيسية:

لشخصية المدرب انعكاس على تماسك الفريق في كرة القدم.

• الفرضيات الفرعية:

- لقيادة المدرب انعكاس على تماسك الفريق.

- لإبداع المدرب دور في الحفاظ على تماسك الفريق.

- لانضباط المدرب وفرضه على لاعبيه انعكاس على تماسك الفريق.

(1) عبد العزيز زوزو، شاكور يعقوب: تأثير شخصية المدرب على أداء لاعبي كرة القدم، جامعة قاصدي مرياح (ورقلة)،

3. أسباب اختيار الموضوع:

• الأسباب الذاتية:

- معرفة الدور الكبير لما يقدمه المدرب من مجهودات من أجل تماسك الفريق.
- التساؤلات حول الشخصية المثالية للمدرب التي تخدم الفريق وتسير به نحو المستويات العليا.

• الأسباب الموضوعية:

- معرفة الشخصية التي يكرهها اللاعبين والتي تؤدي بهم إلى عدم الاستقرار والفرار من فريقهم.
- التأكيد على ضرورة دراسة شخصيات المدربين في المجال الرياضي وكيف تعود على الفريق الرياضي.
- أهمية العلاقة بين الطرفين (المدرب واللاعبين) وتأثيرها على استقرار و تماسك الفريق الرياضي.

4. أهمية الدراسة :

يمكن استنتاج أهمية الدراسة من خلال ملاحظة عدم التوافق بين اللاعبين والمدربين من خلال السلوك الغير لائق الذي يتخذه اللاعبين في مختلف الملاعب و كذلك وجوب جعل المدربين كفاء لتحقيق الإنجاز الرياضي لفريقهم .

وتبقى أهمية البحث الأولى هي تدعيم البحث العلمي في الجزائر خاصة في ميادين التربية البدنية والرياضية

5. أهداف الدراسة:

لكل دراسة أهداف تسعى لتحقيقها ، و هذه الأهداف تتمثل في :

- إظهار الدور الأساسي والمهم للمدرب في سير العملية التدريبية وتحقيق الإنجاز والتحكم في تماسك الفريق.

- توضيح ضرورة التواصل بين المدرب ولاعبيه والشخصية المثالية له لضمان استقرار واستمرارية الفريق نحو الأفضل.
- إبراز التأثير المباشر للمدرب وصفاته على تماسك الفريق.
- ضرورة دمج الجانب النظري مع الجانب التطبيقي لتحقيق أفضل النتائج.
- إبراز الشخصية الأكثر نجاحا في الحفاظ على تماسك الفريق.
- محاولة توظيف المعلومات النظرية المكتسبة في التكوين بقسم التدريب الرياضي في أرض الواقع.
- محاولة تسليط الضوء على دور المدرب في تحقيق عوامل تماسك واستقرار الفريق.
- المساهمة في تزويد المكتبة التي تفتقر إلى مراجع لها صلة بهذه المواضيع.

6. تحديد مصطلحات و مفاهيم الدراسة:

1.6. الشخصية:

- لغة: هي الصفات التي تميز الشخص من غيره، يقال: فلان لا شخصية له أي ليس فيه ما تميزه من الصفات الخاصة والأحوال الشخصية هي المسائل الشرعية المتعلقة بالأسرة كأحكام الزواج والميراث، والبطاقة الشخصية هي بطاقة رسمية تبين صفات الشخص وصورته لإثبات هويته. (1)

• اصطلاحا:

- يصف هيلي وبروتر الشخصية بأنها: "السلوك للفرد في حدود فعالية واتجاهاته الجسمية والعقلية خصوصا بقدر ما في هذه من مفاهيم اجتماعية". (2)
- وقد عرف وارن warren الشخصية بأنها: "ذلك التنظيم المتكامل لجميع خصائص الفرد المعرفية والجسمية والوجدانية والنزوعية التي تعبر عن نفسها في تميز واضح عن الآخرين". (1)

(1) علي بن هادية وآخرون: القاموس الجديد للطلاب، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، ط7، 1991، ص514.

(2) محمد السيد الششتاوي: سيكولوجية الشخصية الرياضية، مؤسسة عالم الرياضة للنشر، الإسكندرية، ط1، 2014، ص7.

- عرفت بأنها: "التنظيم الديناميكي داخل الفرد من تلك السيكوفسيولوجية التي تحدد توافقاته المتفردة مع

ظروف بيئية ويعرف سيموند فرويد الشخصية في ضوء التكوين العقلي الذي يتضمن الأنا، والأنا

الأعلى، وهو ما يجري بينها من علاقات متبادلة تقوم على الصراع أو التوافق بينها، بينما رايموند كاتل

إلى أن الشخصية هي ذلك النظام الذي يسمح بالتنبؤ بما يفعله الفرد في موقف معين أي أن الشخصية

تتناول جميع أنماط سلوك الفرد الظاهرية والخفية".⁽²⁾

• **إجرائيا:** هي المجموع الدينامي المنظم لخصائص الإنسان وصفاته المعرفية والانفعالية والجسمية

والاجتماعية التي تميزه عن غيره وتحدد درجة تكيفه مع بيئته.

2.6. المدرب:

• **لغة:** هو الممرن - ومدرب الرياضة هو المشرف على تسيير التمارين الرياضية بالأندية والمدارس (ج)

مدربون - والمدربون في التعليم هم صنف ممن انتدبوا للقيام بمهمة التدريس دون اشتراط الشهادات التي

يحملها المعلمون، وذلك بموجب نشر التعليم، وقلة إيطاراته.⁽³⁾

• **اصطلاحا:** -"يعد المدرب الرياضي من الشخصيات التربوية التي تتولى دور القيادة في عملية التربية

والتعليم، ويؤثر تأثيرا كبيرا ومباشرا في التطوير الشامل والمتزن لشخصية الفرد".⁽⁴⁾

- "هو الشخصية التربوية التي تتولى عملية تربية وتدريب اللاعبين وتؤثر في مستواهم الرياضي تأثيرا

مباشرا وله دور فعال في تطوير شخصية اللاعب تطورا شاملا متزنا، لذلك وجب أن يكون المدرب

(1) أحمد أمين فوزي، بثينة محمد فاضل: الشخصية الرياضية (أبعادها وملامحها النفسية)، مؤسسة عالم الرياضة، الإسكندرية، ط1، 2014، ص13.

(2) محمد سلمان الخزاعلة وآخرون: الرياضة وعلم النفس، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، ط2، 2015، ص204.

(3) علي بن هادية وآخرون: مرجع سابق، ص 1033 / 1034.

(4) قاسم حسن حسين: الموضوعة الرياضية والبدنية الشاملة في الألعاب والفعاليات والعلوم الرياضية، دار الفكر والنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 1998، ص714/709.

مثلا أعلا يقتدى به في جميع تصرفاته ومعلوماته، ويمثل المدرب العامل الأساسي والهام في عملية

التدريب". (1)

• **إجرائيا:** هو القاعدة الأساسية للفريق فهو يلعب دور المعلم والمربي ويؤثر على لاعبيه أو متدريه بطريقة

مباشرة للوصول بهم إلى المستويات العليا وتحقيق الإنجاز الرياضي.

3.6. تماسك الفريق:

• لغويا:

❖ **تماسك:** يتماسك، تماسكا بالشيء: تعلق واعتصم- الرجل عند الشدة: ملك نفسه. (2)

❖ **الفريق:** هو الطائفة من الناس وهو أكثر من الفرقة، قال حافظ ابراهيم:

وَضَنَّ كُلُّ فَرِيقٍ أَنَّ صَاحِبَهُمْ أَوْلَىٰ بِهَا وَأَتَى الشَّخْنَاءَ أَتِيهَا

المُفَارِقُ- السابق من الخيل- رتبة من رتب الجيش العليا فوق اللواء، ودون المشير (ج) أفرقة وفرقاء. (3)

• اصطلاحا:

"هو شعور الأفراد بانتمائهم إلى الجماعة والولاء لها والتمسك بمعاييرها وعضويتها وتحديثهم عنها بدلا من

تحديثهم عن أنفسهم وعملهم معا في سبيل تحقيق هدف مشترك واستعدادهم لتحمل المسؤولية في العمل كما

يتضمن أيضا الروح المعنوية والعمل بروح الفريق وجاذبية الجماعة". (4)

(1) وجدي مصطفى الفاتح: المدرب الرياضي بين الأسلوب التقليدي والتقنية الحديثة، دار الهدى للنشر والتوزيع، مصر، ط 1، 2002، ص52.

(2) علي بن هادية وآخرون: مرجع سابق، ص219.

(3) علي بن هادية وآخرون: مرجع سابق، ص 774.

(4) إخلاص محمد عبد الحفيظ: التوجيه والإرشاد النفسي في المجال الرياضي، مركز الكتاب للنشر، مصر، ط 1، 2002، ص167.

أشار أيضا بعض الباحثين في مجال دراسة الجماعات الرياضية أو الفريق الرياضي (دوناللي

(Donnaly) و(شيلادوراى Chelladurai) و(كارون Carron) عام 1980 إلى أنه يمكن النظر إلى

تماسك الفريق الرياضي من منظورين هما:

المنظور الأول: يشير إلى تعريف تماسك الفريق الرياضي بأنه محصلة القوى التي توجه للاعبين نحو

الفريق، أو محصلة القوى التي تجذب اللاعبين على الاستمرار في عضوية الفريق أي محصلة جاذبية الفريق لأعضاءه.

المنظور الثاني: يشير إلى تعريف تماسك الفريق بأنه محصلة القوى الدافعة لاستمرار بقاء الجماعة

والمحافظة عليها.

ويركز هذا المنظور على قوة العلاقة الرابطة بين أعضاء الجماعة أثناء حالات الأزمات، أو مقاومة

الجماعة للقوى التي تصدع أو تمزق الجماعة أو في حالة الهزائم المتكررة⁽¹⁾.

• **إجرائيا:** هو الترابط بين أعضاء الفريق الواحد والتي يكون لهم هدف واحد (نفس الهدف) والذي ينشطون

طاقاتهم من أجل تحقيقه وذلك بالتنسيق بين جهودهم والعمل بروح الفريق.

4.6. كرة القدم:

• **لغة:** كرة القدم رياضة يتبارى فيها فريقان في ملعب ذو أرضية مزروعة على جانبيه مرمان، والفكرة في

كرة القدم هي محاولة إيداع الكرة في مرمى الخصم، وذلك باستخدام الأرجل والرأس غالبا حيث لا يسمح

(1) محمد حسن علاوي: سيكولوجيا الجماعات الرياضية، مركز الكتاب للنشر، مصر، ط1، 1998، ص53/52/37.

باستخدام اليدين إلا لحارس المرمى، يتكون كل فريق من 11 لاعبا، يتواجد أثناء المباريات الرسمية حكم ساحة ومساعدين اثنين له على جوانب الملعب. (1)

• اصطلاحا:

"هي لعبة تتم بين فريقين يتألف كل منهما على أحد عشر لاعبا، يستعملون الكرة فوق أرضية ملعب مستطيلة وفي نهاية كل طرف من طرفيها مرمى الهدف، يحاول كل فريق إدخال الكرة في مرمى خصمه عبر حارس المرمى بغية تسجيل الهدف، والتفوق على الفريق المنافس ويتم تحويل الكرة بالأقدام والرؤوس وخلال اللعب لا يسمح إلا لحارس المرمى مسك الكرة باليد داخل منطقة الجزاء". (2)

"هي لعبة جماعية تتم بين فريقين، كل فريق من أحد عشر لاعبا يستعملون كرة منفوخة مستديرة ذات مقياس عالمي محدد في ملعب مستطيل ذو أبعاد محددة في كل من طرفيه مرمى الهدف ويحاول كل فريق إدخال الكرة فيه على حارس المرمى للحصول على هدف". (3)

• إجرائيا: هي رياضة جماعية تتكون من 11 لاعبا تلعب في شوطين كل شوط له 45 دقيقة وتلعب وفق قوانين وقواعد يحترمهما كلا الفريقين اللذين يلعبان ضد بعضهما ويكون الفوز فيها لمن يسجل عدد كبير من الأهداف.

(1) علي حسن أوجاموس: المعجم الرياضي، دار أسامة، الأردن، ط1، 2011، ص526.

(2) رشيد فرحات وآخرون: موسوعة كنوز المعارف الرياضية، دار التطير، عبور، 1996، ص217.

(3) مأمور بن حسن آل سلمان: كرة القدم بين المصالح والمفاسد الشرعية، دار ابن حزم، بيروت، لبنان، ط 2، 1998، ص09.

7. الدراسات السابقة :

1.7. الدراسة الأولى:

- دراسة محمد وداك (السمات الشخصية للمدرب الرياضي وعلاقتها بتماسك الفريق -دراسة ميدانية لفرق كرة القدم الجزائرية للقسمين الوطنيين الأول والثاني) ماجيستر، معهد التربية البدنية و الرياضية سيدي عبد الله -الجزائر-2008/2009.

• الهدف العام من الدراسة :

- توجيه نظر المدربين الرياضيين للإمام بالسمات الشخصية المميزة للمدرب الرياضي قصد تتميتها لتحقيق الأهداف التربوية والنفسية والاجتماعية والرياضية المرجوة والتي من أهمها تماسك الفريق.
- توجيه نظر المدربين والعاملين في حقل الفرق الرياضية لتحقيق وتوفير العوامل المساعدة على تنمية تماسك الفريق الرياضي وخاصة العوامل النفسية والاجتماعية.
- توجيه نظر المدربين الرياضيين إلى الحد الأمثل من مظاهر التنظيم الداخلي للفريق المساعدة على زيادة تماسك الفريق وقوته والتي تؤثر إيجابا على درجة الانجاز الرياضي للفريق .

• عينة الدراسة وطريقة اختيارها :

- تتشكل من لاعبي القسم الوطني الأول والقسم الوطني الثاني لفرق كرة القدم بالبطولة الوطنية الجزائرية المتواجدة بمنطقة وسط البلاد وتحديدا ولايات" الجزائر، البليدة، الشلف، تيزي وزو، بجاية " حيث تم تحديد العينة ب 180 لاعبا (12 لاعبا من كل فريق) يمثلون 15 ناديا للولايات المذكورة سابقا.

• الأدوات المستخدمة في الدراسة :

- استخدم كل من مقياس السمات الشخصية للمدرب الرياضي، ومقياس تماسك الفريق الرياضي.

• أهم النتائج المتوصل إليها :

- تؤثر السمات الشخصية للمدرب الرياضي على تماسك الفريق الذي يشرف عليه، حيث دلت النتائج على وجود علاقة ارتباطيه بين أبعاد شخصية المدرب ومقياس تماسك الفريق الرياضي.
- تؤثر سمات : تحمل المسؤولية، القيادة، القدرة على اتخاذ القرار، تقدير الذات، التناغم الوجداني، الاجتماعية والثقة بالنفس بصفة كبيرة على تماسك الفريق الرياضي مقارنة بالسمات الأخرى حسب ما دلت عليه معاملات الارتباط العالية التي تم الحصول عليها من نتائج الفرضية الأولى .

• الاقتراحات:

- إلمام المدرب الرياضي بالسمات المميزة له كقائد وموجه ومرمي ومكون والعمل على تقويمها وتطويرها بالوسائل المتوفرة، ومدى تأثير هذه السمات على تماسك الفريق.
- ضرورة اهتمام المدربين بمظاهر تنظيم الفرق الرياضية كالامتنال لقيم ومعايير الفرق، التآلف، التجانس والتعاون بين اللاعبين، مع توفير كافة الوسائل المادية والبيداغوجية والبشرية لتأطير وتحسين هذه المظاهر في الفريق .
- بالإضافة إلى الكفاءة العلمية والعملية، يجب على المدرب الرياضي الإلمام بالجانب النفسي والاجتماعي للاعبين وأن يتقن مهارات الاتصال مع محيطه الرياضي .
- إجراء المزيد من البحوث الصفية والدراسات التحليلية والتجريبية في هذا الموضوع والموضوعات التي لها علاقة به.

• التعقيب عن الدراسة الأولى :

- قام الباحث بطرح تساولين رئيسيين بدلا من تساؤل واحد .

- كما لم يضع علامة استفهام للتساؤل الأول .
- وأثناء وضعه للفرضيات ذكر 3 فرضيات بدلا من فرضيتين.
- وفي هذه الفرضيات لم يجب عن التساؤل الرئيسي الأول.

2.7. الدراسة الثانية :

- دراسة عبدلي سعيد ،مدحوس عمر ، درقاوي أحسن (أهمية شخصية المدرب في تماسك الفريق عند لاعبي كرة اليد -دراسة ميدانية لبعض نوادي العاصمة)، ليسونس، معهد التربية البدنية والرياضية سيدي عبد الله -الجزائر -2010/2009

• الهدف العام من الدراسة :

- إلقاء الضوء على موضوع شخصية المدرب في مجال التدريب الرياضي .
- الوصول إلى ما هو أصلح وناجح في الحصص التدريبية من اجل زيادة تماسك الفريق
- تحديد الضعف والنقص الموجود عند المدربين والذي يتمثل في ضعف الشخصية التي تؤثر بالسلب في تماسك الفريق .

- معرفة بعض الأسباب والعوامل التي تؤثر في شخصية المدرب، وتنقص من إرادته بصفة عامة .

• عينة الدراسة وطريقة اختيارها:

- اعتمدنا في اختيار عينة البحث على الطريقة الاجتماعية العشوائية لكونها من أسهل الأساليب تنفيذا.
- حيث قمنا باختيار 04 فرق مع مدربين ومن كل فريق اخترنا 07 لاعبين.

• الأدوات المستخدمة في الدراسة :

استخدم أداتين وهما: الاستبيان والمقابلة.

• أهم النتائج المتوصل إليها :

- للاعب أهمية في تماسك الفريق
- تؤثر شخصية المدرب ايجابيات على تماسك الفريق كتقديم النصائح، وتقديم المساعدة له خلال الأزمات .
- تؤثر شخصية المدرب سلبيا على تماسك الفريق في حالة صراعات وشجار (عدم التفاهم) مع المدربين، وكذلك ضغط المدرب على اللاعبين يؤدي إلى تدني مستوياتهم .
- لشخصية المدرب أهمية في تماسك الفريق أي كلما كان تأثير شخصية المدرب ايجابيا كلما كان التماسك كبير، وكلما كان التأثير سلبيا قل التماسك.
- للمدرب أهمية كبيرة في بناء العلاقات بين اللاعبين وتفاهمهم.

• الاقتراحات:

- يجب على المدرب أن يوضح الأهداف والمهام والأدوار لكل عضو في الفريق.
- يجب اعتبار اللاعب ذو شخصية ثلاثية "بدني، فكري، نفسي".
- الإطلاع المستمر على ما هو جديد في مجال الاختصاص.
- العنصر البشري المكون للفريق يجب أن يكون جوهر العملية التدريبية فيه تحقق تماسك الفريق.
- يجب على المدرب زيادة على خبرته الفنية والتكتيكية أن يكون ملما بمبادئ السلوك الإنساني.

3.7. الدراسة الثالثة:

- دراسة بوسواليم محمد امين، نواري جمال الدين (بعض السمات الشخصية للمدرب وعلاقتها بتقليل الضغط النفسي أثناء المنافسة لدى لاعبي كرة اليد-دراسة ميدانية لفريق الترجي الرياضي السطايفي)، ليسونس، جامعة محمد بوضياف -المسيلة- 2015/2014.

• الهدف العام من الدراسة :

معرفة مدى أهمية شخصية المدرب في تحسين ورفع مستوى الأداء وتحقيق النتائج الايجابية.

• عينة الدراسة وطريقة اختيارها:

تم اختيار العينة بالطريقة القصدية لنادي كرة اليد الترجي الرياضي السطايفي تنتمي للقسم المحترف الأول في الموسم 2015/2014، ويتكون مجتمع البحث من 16 لاعبا ينتمون إلى الفريق سالف الذكر.

• الأدوات المستخدمة في الدراسة :

تم استعمال أداة واحدة وهي استمارة استبيان موجهة للاعبين.

• أهم النتائج المتوصل إليها :

- معرفة مدى تأثير شخصية المدرب على اللاعبين .
- تأثير التوتر على اللاعبين في أدائهم.
- تأثير القلق على اللاعبين ومدى مقدرة المدرب من التخفيف عنه.

• الاقتراحات:

- إتباع طرق عصرية في التحضير للفريق وخاصة الجانب النفسي.
- ضرورة إدخال المدربين واللاعبين في دورات تأهيلية خاصة بالجانب النفسي.
- أن يكون المدرب له دور في التأثير على اللاعبين بأسلوبه وقوة شخصيته.

• التعقيب عن الدراسة الثالثة :

- لا يوجد فصل تمهيدي واضح فقد قام بالتطرق للجانب النظري مباشرة .
- لا توجد أسئلة فرعية .
- وقد اعتمدنا على هذه الدراسة لأنها تفيدنا في جانب واحد من جوانب دراستنا نحن والخاصة بشخصية المدرب.

4.7. الدراسة الرابعة:

- دراسة حلاس محمد) تأثير العلاقة الاتصالية بين المدرب واللاعب على تماسك الفريق -دراسة ميدانية على بعض فرق كرة القدم ولاية جيجل فئة أواسط 19/17 سنة)، ليسونس، جامعة محمد الصديق بن يحي -جيجل - 2016/2015.

• الهدف العام من الدراسة :

الكشف عن طريقة التواصل ونوع الاتصال وأسلوب التدريب السلطوي المنتهج من قبل المدرب وتأثيرهم في تماسك الفريق.

• عينة الدراسة وطريقة اختيارها :

نظرا لطبيعة بحثنا وتطلعنا للموضوعية في النتائج قمنا باختيار عينة بحثنا بطريقة قصدية عشوائية أي أننا لم نخص العينة بأي خصائص ومميزات ، عند المدربين عينة قصدية وعند اللاعبين عينة عشوائية حيث أخذنا 10 فرق ، لكل فريق 6 لاعبين أي 60 لاعبا و10 مدربين.

• الأدوات المستخدمة في الدراسة :

استخدم أداة بحث واحدة وهي الاستبيان.

• أهم النتائج المتوصل إليها :

- تؤثر طريقة الاتصال بين المدربين واللاعبين إيجابا في تماسك الفريق.
- نوع الاتصال الذي ينتهجه المدرب مع لاعبيه يؤثر في تماسك الفريق.
- أسلوب التدريب السلطوي المنتهج من قبل المدربين لا يؤثر سلبا في تماسك الفريق.

• الاقتراحات:

- ينبغي على المدربين الاهتمام بالدورات الخاصة لتطوير مهارات الاتصال في المجال التدريبي.
- ينبغي على المدربين واللاعبين الاهتمام الكبير بالاتصال داخل الفريق، والسعي نحو تحسينه دائما للوصول إلى نتائج المرجوة.
- ضرورة الاهتمام بالجانب العلاقتي والإنساني في العملية التدريبية.
- ضرورة انتهاج المدرب الرياضي للأساليب التدريبية المناسبة لطبيعة الموقف وخصوصيات اللاعبين.

5.7. الدراسة الخامسة:

- دراسة فاتح زليش، حسام فيثية، يزيد بليلة (دور شخصية المدرب في تماسك الفريق الرياضي عند لاعبي كرة القدم أكابر -دراسة ميدانية في بعض النوادي المحلية -جيجل)، ليسونس، جامعة محمد الصديق بن يحي -جيجل-2015/2016.

• الهدف العام من الدراسة :

- إلقاء الضوء على موضوع شخصية المدرب في مجال التدريب الرياضي.
- الوصول إلى ما هو أصلح وناجح في الحصص التدريبية من اجل زيادة تماسك الفريق الرياضي.
- تحديد الضعف والنقص الموجود عند المدربين والذي يتمثل في ضعف الشخصية التي تؤثر بالسلب في تماسك الفريق.
- معرفة بعض الأسباب والعراقيل التي تؤثر في شخصية المدرب، وتتنقص من إرادته بصفة عامة.
- دراسة وتحليل شخصية المدرب الرياضي وخصائصه.
- دراسة وتحليل نوعية العلاقة بين المدرب واللاعب.
- محاولة تحليل عام لمختلف الجوانب المتحكمة في بناء العلاقات داخل الفريق الرياضي.
- معرفة تأثير العلاقات النفسية الاجتماعية في تحسين تحقيق النتائج الايجابية.

• عينة الدراسة وطريقة اختيارها :

يتكون مجتمع البحث من لاعبين ومدربين ينشطون في نوادي محلية القسم الثاني هواة البالغ عددهم 180 لاعب و 8 مدربين، أما عينة البحث فهي مقصودة وتتكون من 80 لاعب و 6 مدربين موزعة على أربعة نوادي .

• الأدوات المستخدمة في الدراسة :

استمارة استبيان

• أهم النتائج المتوصل إليها :

- تساهم السمات الشخصية للمدرب في تماسك الفريق الرياضي .
- يساهم المحيط الاجتماعي والثقافي بشكل كبير في رسم معالم وشخصية المدرب.
- للعلاقة الجيدة بين اللاعبين دورا هاما في تماسك الفريق الرياضي.

• الاقتراحات:

- يجب على المدرب أن يوضح الأهداف والمهام والأدوار لكل عضو في الفريق
- يجب على المدرب زيادة على خبرته الفنية التكتيكية أن يكون ملما بمبادئ السلوك الإنساني.
- ضرورة تنمية القدرات الشخصية والنفسية للاعبين والمدربين.
- العنصر البشري المكون للفريق يجب أن يكون جوهر العملية فيه يتحقق تماسك الفريق.

6.7. الدراسة السادسة:

- دراسة كتفي شريف صدام حسين ، هلاي بدر الدين ، بن ماضي ينيس (أهمية شخصية المدرب وانعكاساتها على العملية الاتصالية باللاعبين في كرة القدم الجزائرية - دراسة ميدانية لبعض أندية القسم الوطني الأول صنف أكابر) ، ليسونس ، جامعة محمد بوضياف -المسيلة -2014/2015

• الهدف العام من الدراسة :

- إثبات أن الشخصية التي يتميز بها المدرب تنعكس مباشرة على العملية الاتصالية بين اللاعبين والمدرب.
- إبراز دور المدرب وشخصيته في نجاح عملية الاتصال.
- محاولة تسليط الضوء على انعكاسات شخصية المدرب .

• عينة الدراسة وطريقة اختيارها:

في بحثنا شملت جزءا من مجتمع دراسة القسم الوطني الأول - صنف أكابر- وقد تم اختيار العينة عشوائيا دون تخطيط أو ترتيب مسبق أي لا على التعيين لتعميم النتائج، واشتملت على:

- ❖ 15 لاعبا من فريق وفاق سطيف
- ❖ 15 لاعبا من فريق مولودية العاصمة
- ❖ 02 من مدربي فرق القسم الوطني الأول

• الأدوات المستخدمة في الدراسة:

استخدم أداة واحدة و هي استمارة استبيان.

• أهم النتائج المتوصل إليها :

- إن تأثير المدرب يكمن بالدرجة الأولى في شخصيته ، فامتلاكه لشخصية قوية و متزنة وعملية ينعكس إيجابا على اللاعبين وعلى الفريق ككل .
- إن لشخصية المدرب دور كبير في نجاح العملية الاتصالية .
- وجوب اتصاف المدرب بشخصية قوية و متزنة انفعالية، متفتحة على كل الاختصاصات ذات مستوى علمي .

• الاقتراحات:

- ضرورة إعادة رسكلة المدربين من الناحية السيكلوجية من خلال تخصيص أيام تكوينية للمدربين.
- ضرورة الاهتمام بالجانب العلاقتي والإنساني في العملية التدريبية .
- يجب وضع برامج تكوينية حول شخصية المدرب الناجح.
- التعرف على نقاط الضعف في شخصية المدربين وإيجاد الحلول لها.

الجانب النظري

الفصل الأول:

شخصية المدرب الرياضي

تمهيد:

إن النجاح يصبح شبه مؤكد إذا اجتمع مدرب رياضي ذو كفاءة عالية وتكوين جيد (تكوين المعاهد) بلاعبين متميزين مع إدارة جيدة تفهم دورها الهام في مساعدة المدرب في عمله، فكل من المدرب و اللاعبين دوره في تكوين فريق جيد، فيعتبر المدرب عامل أساسي وهام في عملية التدريب ويمثل أيضا احد المشاكل التي تقابل الرياضة والمسئولين، ويفضل شخصية المدرب الرزينة وتأديته لوظيفته بشكل جيد ويفضل أسس القيادة السليمة يمكن الوصول إلى الهدف المرجو والمتوقع، ولكن لا يكفي بحيث تتدخل عدة عوامل أخرى مثل الوسط الرياضي أو الجماعة الرياضية (الفريق)، كما أن الميل والشعور الصادق للمدرب الرياضي اتجاه جميع أعضاء الفريق له تأثير ايجابي في عمله التربوي، حيث يجب أن تتأسس علاقة المدرب بأعضاء الفريق على الاحترام والحب والثقة المتبادلة وذلك للوصول إلى تماسك جيد للفريق.

1-1- الشخصية:

1-1- مفهوم الشخصية:

إعطاء الشخصية تعريفا ثابتا ليس بالأمر السهل، وذلك لوجود عدة تعاريف تختلف باختلاف آراء الباحثين والباحثات، "EYSENCK" يعرفها على أنها "ذلك التنظيم الثابت والدائم إلى حد ما لطباع الفرد ومزاجه وتكوينه العقلي والجسمي، والذي يحدد أساليب توافقه مع بيئته بالشكل المميز". (1)

ويعرفها "WASTON" "هي مجموع أنواع النشاط التي يمكن التعرف عليها من سلوك الفرد عبر فترة كافية من الزمن....، وبمعنى آخر فالشخصية ليست سوى النتائج النهائي للعادات المنظمة لدينا، الشخصية هي مجموع الصفات والمزايا الذاتية التي يمتاز بها الشخص عن غيره سواء كانت تلك الصفات حسنة أو قبيحة، أو هي مجموع الصفات الجسمية والخلقية والعقلية التي يتصف بها الإنسان كما أنها مجموعة الفروق التي تميز الشخص عن غيره. (2)

وحسب معجم علم النفس (1983) "الشخصية هي العنصر الثابت في سلوك الشخص وهي كل ما يميز الشخص ويجعله مختلفا عن الآخرين، فكل شخص في نفس الوقت يشبه الآخرين من أفراد جماعته الثقافية والاجتماعية ومختلف عنهم بخصائص تجاربه المعاشة". (3)

1-2- اتجاهات علماء النفس:

يمكننا أن نميز بين اتجاهين رئيسيين يؤثران في دراسة الشخصية وهما:

(1) رمضان محمد ألقذافي: الشخصية، نظرياتها واختباراتها وأساليب قياسها، مطبعة الانتصار، ليبيا، 1993، ص15.

(2) محمد عطية الأبرشي: علم النفس التربوي، الدار القومية للنشر، دم ن، ط4، دس، ص375.

(3) Sillamy m. dictionnaire usuel de psychologie. Édition bordas. Paris.1983.p508.

1-2-1-1-الاتجاه الأول:

يضم علماء النفس المهتمين بالأفعال السلوكية أو بطريقة الملاحظة الخارجية، ومن هذا الاتجاه يظهر تعريف "WATSON" عام 1930 الذي يعد الشخصية هي: كمية النشاط التي يمكن اكتشافها بالملاحظة الدقيقة لمدة طويلة حتى يتمكن الملاحظ من إعطاء معلومات دقيقة وثابتة.

1-2-2-1-الاتجاه الثاني:

ويضم علماء النفس الذين اهتموا بالمدرجات أو المفاهيم الديناميكية أو القوة المركزية الداخلية التي تواجه الفرد ويظهر في هذا الاتجاه تعريف "Morton Prince" عام 1934 الذي يعد الشخصية هي: "الكمية الكلية من الاستعدادات والميول والغرائز والقوى البابلوجية الفطرية والموروثة وكذلك الصفات والاستعدادات والميول المكتسبة من الخبرة".

إن هذين التعريفين قاصران لأنهما يصوران جانبا واحدا من الشخصية ولا يندمج احدهما في الآخر، فالأول خارجي يهتم بالسلوك الناتج عن الفرد من يراه غيره والثاني يهتم بالمكونات الداخلية للفرد التي توجهه وتحدد سلوكه.

ومن التعاريف التي تجمع الاتجاهين ما يأتي:

✓ يعرف مكنون الشخصية 1944: بأنها التنظيم الثابت لحد ما لخلق الفرد وصفاته المزاجية وذكائه وصفاته الجسمية، حيث تتحد باندماجها معا وتوافقها مع البيئة.

✓ ويعرف ألبورت Alport عام 1937 الشخصية: بأنها التنظيم الديناميكي من نفس الفرد لتلك الاستعدادات الجسمية والنفسية التي تحدد طريقة خاصة في التوافق مع البيئة.

✓ ويعرف الشخصية بـ **Burt** عام 1937: بأنها النظام الكامل من الميول والاستعدادات الجسمية والعقلية الثابتة نسبياً التي تعد مميزة وتحدد طريقتة الخاصة في التوافق مع البيئة المادية والاجتماعية.

من تعريف كل من **ألبورت** و **ببورت** تظهر فكرة تكامل الشخصية التي أنها ليست مجموعة صفات واتجاهات وإنما هي وحدة مندمجة تعمل ككل، فهي تشبه المركب في الكيمياء، كما يظهر في هاذين التعريفين أهمية البيئة وأثر صفات الفرد في توافقه معها. (1)

1-3-العوامل المؤثرة في الشخصية:

1-3-1-الخبرة البيئية:

قد يكون لخبرات الشخص داخل البيئة المحيطة به أثارها الرئيسية على خصائص نمو الشخصية، وهذه الخبرات تكون فريدة، تتصل بشخص واحد فقط، أو تكون مشتركة بين العديد من الأشخاص. فتكوين شخصية الفرد تختلف باختلاف المنطقة التي ينمو بها، وتتأثر بعادات وخصائص وتقاليده المنطقة، فنجد أن الشخص الذي ترعرع في مجتمع محافظ يختلف عن الشخص الذي ترعرع في مجتمع منفتح على العصرية.

1-3-2-تأثير الوراثة:

إن النمط الوراثي الخاص الذي يتكون من اللحظة التي يتم فيها الإخصاب، يؤثر في شخصية الفرد التي سوف ينمو فيما بعد وفي الحالات المتطرفة، نجد أن تلف مخ الموروث أو التشوهات الولادية قد يكون لها

(1) صالح حسن الدايري، ناظم هاشم العديدي: الشخصية والصحة النفسية، دار الكندي للنشر والتوزيع، الأردن، ط1، 1999، ص19/18.

تأثيرها الجلي على سلوك الفرد، فضلا على ذلك تمس عوامل أخرى مثل الطول، الوزن، الجلد، وفعالية قضاء الحس وما شابه ذلك قد يؤثر في نمو الشخصية.

1-3-3- التفاعل بين الوراثة والبيئة:

ينتج الكثير من صفات الشخصية عن مزج من التأثيرات الوراثية والبيئية، لكن يسهل ان نرى الاثنين معا يعملان في تفاعل.

بصفة عامة كلما كانت العلاقة أوثق بين الفردين من الناس كلما كانت خصائص شخصيتهما

أقرب إلى التماثل ومع ذلك فإن هذا الميل يتأثر بالظروف البيئية، وعلى ذلك فإن التوأمين المتماثلين

الذان ينشأن معا يكونان أميل إلى إظهار صفات متشابهة من التوأمين اللذان ينشأن منفصلين كل منهما

عن الآخر، كذلك التوأمين اللذان يربيان متباعدين يكونان أميل إلى التشابه من الإخوة غير التوأم.⁽¹⁾

1-4- أنواع الشخصية :

الشخصية نوعان فكرية وعلمية، فكثيرا ما يسأل الإنسان أيهما أفضل الأمور النظرية أم العلمية، فالتفريق

بين النظريات والعلميات ليس بالأمر السهل، لأنهما متكاملان وكل منهما متوقف على الآخر، فالأفكار

أمهات الأعمال.

1-4-1- الشخصية العملية:

لاشك في الشخصية العملية تظهر في العمل والتنفيذ، مثل ذلك ما يقوم به الناس على أرض الواقع،

فتتمثل الشخصية العملية في المصلحين والقادة والمربين، الذين ترى آثارهم في عملهم الذين يقومون به،

(1) أنوف اوتينغ: مدخل في علم النفس، ديوان المطبوعات الجامعية، دم، ط1، 1994، ص250.

وهي تحقق خدمة إنسانية، فالشخصية العملية أكثر تأثيراً من رجال الفكر، فنحن نتأثر بالأعمال النبيلة أكثر ما نتأثر بالأفكار. (1)

ومن الضروريات الأساسية للشخصية العملية، العلم بالشيء الذي يراد القيام به والرغبة في النجاح فيه، ولا فائدة في العمل إذا لم تصحبها بقوة التنفيذ، معنوية كانت أم مادية.

وكما أن السيارة التي لا تستطيع السير إلا إذا كانت معدة للسير، كذلك هو الإنسان لا يمكن أن يقوم بعمل عظيم إلا إذا كانت بداخله رغبة وإرادة قوية وطالما صادفنا أشخاص لديهم وتتوفر فيهم كل الوسائل الضرورية وهي قوة العزيمة والتنفيذ، فلم ينجحوا في أعمالهم لأنهم يميلون إلى الشك في أنفسهم وكثيروا النقد والتحليل ويضيعون الفرص التي قد لا تعود، ومن أهم وسائل تقوية الشخصية العملية نذكر ما يلي:

- الرغبة في العمل.
- تحديد الفرص والطريق الموصل.
- الشعور بالواجب.

1-4-2- الشخصية الفكرية:

وهي التي تعرف في أن الإنسان قوي بروحه، عظيم في خلقه، وأن العالم الذي نراه اليوم بما فيه من تقدم وحضارة ما هو إلا عصارة أذهان تلك الشخصية القوية التي فكرت وتخيلت وتصورت.

والشخصية الفكرية تظهر في الشعور والفلسفة والفنون الجميلة، وفي الأعمال الهامة في الحياة تبت في الإنسان المثل العليا وتزيده قوة، والنشاط الضروري لتنفيذ هذه المهمة والوصول إلى الهدف، ومن الصفات المميزة لهذه الشخصية:

(1) محمد اليعقوبي: الوجيز في الفلسفة، المؤسسة الوطنية للطباعة، دم، ط1، 1968، ص388.

- الهدوء العقلي، وعدم الاضطراب النفسي، والقلق الذي يكتسب بالتربية والتهديب.
- الرضا بالحياة والفكر، ومعنى أن يرضى بما يجب الرضا به، ويحتج على ما يجب الاحتجاج عليه.⁽¹⁾

2- المدرب الرياضي:

2-1- تعريف المدرب الرياضي:

المدرب الرياضي هو الشخصية التي تقع على عاتقها القيام بتخطيط وقيادة وتنظيم الخطوات التنفيذية لعمليات التدريب وتوجيه اللاعبين خلال المنافسة، ويعتبر المحرك الأساسي لعمليات التدريب وقيادة المباريات كما أنه أيضا شخصية تربوية ذات تأثير مباشر في التنمية الشاملة المتزنة للاعبين.⁽²⁾

المدرب الرياضي هو الشخص الذي يتولى قيادة عملية تربية الرياضيين وتعليمهم ويؤثر على تنمية مستواهم الرياضي والخلقي ويعمل على التطوير الشامل المتزن لشخصية الرياضي، وتتأسس تربية الرياضي وتعليمه على مقدار ما يتحلى به المدرب الرياضي من خصائص وقدرات ومهارات ومعارف ومميزات معينة.⁽³⁾

المدرب الرياضي هو ذلك الشخص الذي يدرّب الجياد، وهو من يقوم بالتحضير المنهجي للجياد وللأشخاص لمنافسة ما، والذي يمد الرياضيين بالنصائح، والذي يملك القدرة على بسط وفرض سلطته على الآخرين.

⁽¹⁾ محمد عطية الأبرشي، حامد عبد القادر: علم النفس التربوي، دن، دم، ط4، دس، ص381.

⁽²⁾ مفتي حماد إبراهيم: التدريب الرياضي الحديث، دار الفكر العربي، دم، 2001، ص31.

⁽³⁾ قاسم حسن حسين: أسس التدريب الرياضي، دار الفكر، الأردن، ط1، 1998، ص24.

ويمكن تعريف المدرب الرياضي على انه: الشخص المكلف بإيصال الرياضي أو الفريق الرياضي الذي يشرف عليه إلى أعلى درجات الإنجاز الرياضي وتحقيق أحسن النتائج الرياضية الممكنة، والذي يوكل إليه مهمة تحضير الرياضيين للمنافسات، وهو المسؤول على نتائجهم الإيجابية منها والسلبية، حيث تتحدد طبيعة عمله في ضوء الظروف المتوفرة.

والمدرب الرياضي معلم تحسين ميكانيزمات التدريب والتكوين، وله القدرة على إيصالها للاعبين من خلال برامج تدريب موجهة لتجسين النتائج الرياضية، كما يعمل على تكييف التمرينات حسب إيقاع وتدرج وشدة مناسبة لقدرات الرياضي أو لاعبي الفريق وهذا حسب طبيعة النشاط.

والمدرب الرياضي هو ذلك القائد القوي الشخصية، الكفاء في عمله، الحازم في قراراته المتزن انفعاليا، المسؤول القادر على التأقلم مع المواقف التي تصادفه. (1)

المدرب الرياضي هو الشخصية التربوية التي تتولى عملية تربية وتدريب اللاعبين وتؤثر في مستواهم الرياضي تأثيرا مباشرا وله دور فعال في تطوير شخصية اللاعب تطوير شاملا متزنا.

لذلك وجب أن يكون المدرب مثلا أعلى يحتدى به في جميع تصرفاته ومعلوماته، وتمثل المدرب الرياضي العامل الأساسي والمهم في عملية التدريب. (2)

2-2- صفات وقدرات المدرب الرياضي:

(1) Rey.j-p: le jeune sportif et la cohésion de l'équipe. revue enfance. Paris. 1994. P21.

(2) وجدي مصطفى الفاتح: الأسس العلمية للتدريب الرياضي للاعب و المدربين، دار الهدى للنشر و التوزيع، دم، 2002، ص25.

- يتصف المدرب بمجموعة من الصفات والقدرات الضرورية والتي بواسطتها يحسن قيادة الفريق الرياضي والمتمثلة في قدراته الفنية والتنظيمية للعلاقات داخل الفريق، وكذا تعزيز هيئته كمدرّب الفريق والسيطرة على النفس، وهذه الصفات تتنوع وفقا لمهامه نذكر منها :
- الإلمام الجيد بواجبات التدريب الأساسي ومتطلبات كل المباراة.
 - القدرة على توجيه اللاعبين وتنفيذ متطلبات التدريب والعمل على استيعابهم لخطط المباريات وطرق اللعب.
 - الشجاعة والجرأة في إيجاد الحلول الفعالة للمشاكل وعدم التردد في اتخاذ القرارات.
 - الاتصال المباشر بينه وبين لاعبي الفريق واحترام شخصية كل لاعب والثقة به وبكل قدراته.
 - السيطرة على النفس والتركيز والانتباه والالتزام الانفعالي في كل الأحوال. (1)
 - النضج الاجتماعي والقدرة على تحمل المسؤولية الراغبة في القيادة الناجحة.
 - مراعاة الفروق الفردية بين اللاعبين.
 - المكانة الاجتماعية المتميزة في المجتمع عامة والمجتمع الرياضي خاصة.
 - القدرة على الإطلاع على أحدث المعلومات والأساليب في مجال التدريب. (2)

(1) حنفي محمود مختار: المدير الفني لكرة القدم، مركز الكتاب للنشر، مصر، 1998، ص5.

(2) زكي محمد حسن: المدرب الرياضي -أسس العمل في مهنة التدريب، منشأة المعارف، مصر، 1997، ص132-

2-3- حقوق المدرب الرياضي وواجباته:

يعتبر المدرب أحد الأعمدة الرئيسية والهامة في عملية التدريب ويتوقف على اختياره مدريا للفريق أمور كثيرة من أهمها مقدرته في كيفية الوصول باللاعبين إلى المستوى الأفضل، ومن المعلوم أن المدرب يستطيع تنظيم صفوف اللاعبين في الفريق الواحد ليكونوا وحدة واحدة، وأن يبنى دائما قراراته وحكمه من أساسيات وقواعد منطقية متخذا من الأسلوب العلمي وسيلة للحكم الجيد على الأشياء، ذلك لأن المدرب يقضي مع لاعبيه فترات طويلة يستطيع من خلالها أن يؤثر عليهم وعلى مشاعرهم ويجعلهم ينصهروا في بوتقة واحدة من أجل تحفيزهم وزيادة تفاعلهم من أجل نصرة الفريق وتحسين أداءه، وفي المقابل يستطيع المدرب استخراج الطاقات الكامنة والمواهب المتعددة لدى اللاعبين للاستفادة منها في مصلحة الفريق ككل.

نستنتج مما ذكر أن المدرب يستطيع أن يؤثر على لاعبيه وأن ينمي المواهب الكامنة لديهم ويطور قدراتهم وهذا لا يأتي إلا من المدرب المؤهل علميا القادر بأسلوبه المتميز في التأثير عليهم وقيادة الفريق لتحقيق نتائج طيبة، وهذا يجعل للمدرب تقديرا ومكانة خاصة لدى إدارة النادي واللاعبين والجمهور والنقاد الرياضيين، إذا كان من الواجب على المدرب أن يتصف بما يلي:

- أن يكون حسن المظهر متمتعا باللياقة البدنية والطبية.
- أن يكون متزنا في أقواله وأفعاله وأن يكون نموذجا يحتذى به.
- أن يكون واسع الإطلاع، قادرا على استيعاب مستحدثات العصر.

- أن يكون قائدا مثاليا، يستطيع توجيه اللاعبين و إرشادهم بما يناسب قدراتهم وفي الصالح العام للفريق.⁽¹⁾

2-4- دور المدرب الرياضي العام:

أهم معالم الدور المميز للمدرب العام 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 والرياضية 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.
- تولي مسؤولية متابعة حالات اللاعبين.
- مساعدة زملائه أعضاء الجهاز استشاريا فيما يتعلق ببعض نواحي التخصص حيث أنهم أكبرهم تخصصا في الميدان .
- الاشتراك في عملية التدريب بايجابية تامة ولا يقف دوره عن مجرد التوجيه وتوجيه النقد فهو أقدر الأخصائيين على تولي هذه المسؤولية.

(1) يحي السيد الحاوي: المدرب الرياضي بين الأسلوب التقليدي و التقنية الحديثة في مجال التدريب، دن، دم، 2002، ص33.

- الإسهام في نظرية العملية التدريبية وطرق التدريب وإدماج وتكامل برنامج التدريب فيها. (1)

2-5-وظائف المدرب الرياضي في الفريق:

يعتبر المدرب الرياضي في الرياضات الجماعية العنصر المحوري في عملية التفاعل النفسي

البيداغوجي وهو بذلك المسؤول الأول عن النتائج الفنية لفريقه حيث يقع على عاتقه مهام الإرشاد والتوجيه

الفني وضبط برنامج التدريب والتخطيط والتقييم وتحقيق التقارب بين أعضاء الفريق والقيادة الإدارية، وكذا

توفير مناخ اجتماعي ورياضي بما يضمن تحقيق الأهداف، ويمكن تحديد مهام المدرب الرياضي كالتالي:

- تخطيط وإعداد وتقييم برامج التدريب والتكوين، والقيام بدور المرشد أو الموجه الفني والمتمثل أساسا

في انتقاء اللاعبين وتحضير الفريق في الجانب البدني والجانب التقني. (2)

- العمل على تحقيق التقارب بين اللاعبين والطاقم الإداري بما يضمن الاستقرار والتعاون الإيجابي

وتحمل المسؤوليات حسب طبيعة ودور كل عضو في الفريق.

- تحديد الأهداف التربوية والرياضية للفريق الرياضي وإعلانها على أعضائه لتكون بمثابة المثبرات

الدافعة والموجهة لأعضاء الفريق وتعتبر المعايير التي يتم في ضوءها تقييم سلوكه.

- تنفيذ البرامج الموضوعية للفريق وتقييمها بصفة مستمرة في ضوء الأهداف الموضوعية ويتم ذلك

بشيء من المرونة في التنفيذ والتطبيق، بحيث يمكن تعديل بعض البرامج في حالة تغيير الأهداف

المرحلية أو النهائية، أو حسب الإمكانيات المتوفرة بشرية أو مادية.

(1) زكي محمد حسن: نفس المرجع السابق، ص 225.

(2) محمد حسن علاوي: سيكولوجية القيادة الرياضية، مركز الكتاب للنشر، مصر، 1997، ص 31.

- تقديم الاستشارة والخبرة الرياضية في مجال تخصص نشاط الفريق مما يفيد في رفع مستوى الأداء الرياضي لكل لاعب في الفريق، وفي العمل الجماعي ككل.
- توظيف قدرات واستعدادات ومهارات لاعبي الفريق في عمل جماعي يحقق التفاعل الحركي والتجانس الاجتماعي مما يؤدي إلى تحقيق النتائج الرياضية المستهدفة.
- التقييم العادل والموضوعي للسلوك الحركي والاجتماعي لكل لاعب بما يوفر روح الثقة في نفوس اللاعبين ويوجه اهتماماتهم وتفكيرهم نحو تحقيق الأهداف الرياضية وزيادة تمسكهم بالفريق.⁽¹⁾
- استخدام أساليب الثواب والعقاب المناسبة لسلوكات لاعبي الفريق بصورة جماعية وبصورة فردية مما يؤدي إلى تدعيم السلوكات وتوجيهها نحو تحقيق الأهداف الموضوعية وانحسار السلوك المنحرف عن الاتجاه المطلوب.
- تقديم المثل العليا والقوة الحسنة في سلوك القيادة، مما يؤدي إلى التطابق بين الفكر والعمل، وذلك يساعد على التزام لاعبي الفريق الرياضي بالقيم والمبادئ في سلوكهم داخل وخارج الملعب.
- استثارة السلوك التفاعلي الحركي والانفعالي للاعبين مما يؤدي إلى قوة تضامنهم وتعزيز الحاجة لديهم إلى الانجاز الجماعي لغرض التفوق و النجاح.
- منح أعضاء الفريق الرياضي الفرص المناسبة لإبداء الرأي وفتح قنوات الحوار في إطار المبادئ التربوية الرياضية قصد المشاركة في تقويم العمل والمشاركة في اتخاذ القرارات والتعود على تحمل المسؤولية.⁽²⁾

⁽¹⁾ احمد أمين فوزي: سيكولوجية الفريق الرياضي، دار الفكر العربي، مصر، 2001، ص164.

⁽²⁾ احمد البسطويسي: أسس ونظريات التدريب الرياضي، دار الفكر العربي، مصر، 2000، ص78.

3- شخصية المدرب الرياضي وخصائصه:

تلعب شخصية المدرب الجيد دورا هاما في نجاح عملية التدريب، ولا بد لكل من يريد أن يعمل في

مجال التدريب كمهنة أو وظيفة أن يتصف بخصائص ومميزات تتضمن ما يلي:

3-1- الصفات الشخصية للمدرب الرياضي:

- أن يكون شخصية رياضية متطورة التفكير، وطني مخلص لوطنه، يعلم دور الرياضة في المجتمع.
- أن يتسم بالشخصية المتزنة، متعقلا في تصرفاته، ليحوز احترام الجميع.
- أن يتميز بالضبط و الاتزان الانفعالي، قادرا على ضبط النفس أمام لاعبيه، يتقبل المناقشة بصدر رحب بعيد عن الانفعال و التعصب.
- أن يتمتع بالذكاء الاجتماعي وهذا يعني قدرته على التعامل مع الغير.
- يتمتع بالذكاء في حل المشاكل التي تقابله خلال العمل.
- النضج الانفعال والثقة بالنفس والطموح دون الطمع.
- أن يكون مظهره العام يوحي بالاحترام والثقة وقوة التأثير الايجابي على الغير.
- أن يكون متمتعا باللياقة البدنية والصحية والنفسية المتميزة.
- لديه القدرة على بث الحماس وخلق الدافعية لدى لاعبيه.

- شجاعا لديه القدرة على تحمل المسؤولية. (1)

3-2-الصفات المهنية للمدرب الرياضي:

- الخبرة السابقة كلاعب يعني أن يكون قد مارس اللعبة لعدة سنوات.
- أن يكون حاصلًا على شهادة تعليمية متوسطة على الأقل، حتى يمكن تتبع الدراسات التدريبية المتخصصة في مجال لعبته.

- المعرفة الجيدة بنوع النشاط الممارس كعلم والمعرفة الجيدة التي تتعلق بعملية التدريب.
- يداوم على الاشتراك في دورات ودراسات تدريبية، محلية أو دولية مرتبطة بمجال تخصصه.

3-3-الصفات الصحية للمدرب الرياضي:

- أن يكون متمتعًا بالصحة الجسمية ويدل مظهره على النشاط.
- أن يقوم بعمل الفحوص الطبية والدورية بصفة منتظمة في بداية الموسم.
- أن يتمتع بقدر عالٍ من مستوى اللياقة البدنية.
- أن يكون نموذجًا في إتباع البرامج الغذائية والصحية كي يستطيع القيام بمهام عمله، ويقتدي به جميع اللاعبين.

- أن يكون ممارسًا لأي نشاط رياضي مخالف لنوع الرياضة التي يقوم بتدريبها.

(1) علي فهمي البيك، عمار الدين عباس أبو زيد: المدرب الرياضي في الألعاب الجماعية، دن، دم، ط1، 2001، ص16-19.

3-4- الصفات الفنية للمدرب الرياضي:

- لديه القدرة على تقديم الدعم النفسي للاعب في مواجهة الظروف الصعبة والمعقدة سواء في التدريب أو المنافسات.
- لديه القدرة على تحليل الأخطاء للاعب بصورة منطقية وموضوعية للاستفادة من أدائه وقدراته الكامنة.
- القدرة على تحويل الفشل إلى موقف ناجح.
- تحديد متطلبات خطة التدريب من أدوات وأجهزة ومعسكرات... الخ.
- أن يكون لديه القدرة على اختيار انسب الطرق لتحقيق الأهداف.
- أن يكون شخصا لديه القدرة على الإبداع في إخراج وحداته التدريبية.
- الذكاء في وضع خطط التدريب واللعب الجيد.
- أن يكون لديه الخبرة بحيث يستطيع أن يكشف مواطن الخطأ في أي لاعب، والفريق لا يصلح الأداء وفقا لسير متطلبات المباراة. (1)

4- أهمية شخصية المدرب في بناء ثقة اللاعب:

- التوقعات الإيجابية العالية نحو اللاعبين، حيث أثبتت نتائج الدراسات أن التوقعات الإيجابية من المدربين نحو اللاعبين تحسن دوما من أداء اللاعبين، وفي المقابل عندما يدرك اللاعبون انخفاض

(1) علي فهمي البيك، عمار الدين عباس أبو زيد: نفس المرجع السابق، ص 20-21.

التوقعات الإيجابية والتوقعات السلبية للمدرب نحوهم، فإن ذلك ينقص من الثقة في النفس ويؤثر سلباً على مستوى أدائهم.

• توفير خيارات النجاح المبكر لكل رياضي، فالمصدر الأول للثقة في النفس يتشكل من إنجازات للممارسين المبكرة، لذلك من الأهمية تشكيل بيئة المنافسة بما يسمح بتحقيق النجاح في الأداء بصرف النظر عن اختلاف المستويات والقدرات.

• استخدام التغذية الراجعة، فاللاعبون يشعرون بمزيد من الثقة عندما يقدم المدرب لهم المعلومات اللفظية حول نوعية أدائهم...، وهذا الأسلوب من التعزيز يساعد على تنفيذ الأداء الجيد.

• الاحتفاظ بالبيئة الجيدة قبل المنافسة، فالاستثارة الانفعالية مكون هام للثقة في النفس، ويستطيع اللاعب أن يتميز بحماس وعدم السعادة، في نفس الوقت لذلك يجب التأكد من أن اللاعب يحتفظ بالاستثارة العالية مثل (التحدي، التفوق...الاستمتاع)، تجنب الاستثارة العالية السلبية مثل (الخوف، القلق والتوتر).

• تدريب مهارات الثقة...، فالثقة في النفس والأداء يتحسن كل منهما عندما يستمر اللاعب في تعلم المهارات الجديدة والتدريب عليها...، المدرب الناجح هو معلم ناجح... يجب التأكد أن اللاعبين يستمرون في اكتساب المهارات والتغلب على الصعوبات.

• تقديم تفسيرات صحيحة لأسباب نتائج الأداء... جيد أو ضعيف، ربما الإستراتيجية الأكثر أهمية التي يجب تجنبها هو تفسير الفشل أو إدراك الفشل، نظراً لضعف المقدر، حيث يقود إلى نقص الثقة وربما

الانسحاب من المشاركة ولكن الأفضل تفسير الفشل وإدراك الفشل في ضوء نقص المجهود أو صعوبة مهمة الأداء. (1)

• 5- أهمية شخصية المدرب في حل ودراسة المشكلات المطروحة:

إن مهارات المدرب المتخصص و المعد إعدادا علميا يفيد إفادة غير محدودة للمدربين أثناء معالجتهم للمواقف التي تواجههم أثناء التدريب والاقتراب أكثر من حل المشكلة يلجأ العديد من المدربين الأكفاء يطلبوا من المدربين أن يفكروا بصوت مسموع وأحيانا يسأل المدربون هؤلاء عن تفكيرهم فترة معالجة المشكلة، وذلك عقب انتهاء جلسة عرض لحل المشكلة، وهذا تقييدنا الدراسات التجريبية أن علماء النفس وغيرهم من المتهمين بعمليات وميكانيزمات حلولا للمشكلات من خلال برنامج الحاسب الآلي، و التي وضعها الخبراء في البرمجة وخاصة تلك التي تتعلق بإستراتيجية الفوز بألعاب الشطرنج بما تمثله من وضع سلسلة من العمليات المصممة لتحقيق نتيجة معينة، بحيث يعطي البرنامج صورة واضحة عن أسلوب حل المشكلة عن طريق البرمجة في ضوءها، وهنا يقوم علماء النفس بمحاكاة هذا الأمر في إعادة بناء حل المشكلة إنسانيا، ومن ثم يمكن للمدرب تدريب الأفراد في حلقة التدريب على المواقف المعقدة وتدريبهم على تتبع خطوات التفكير في الحل ونسرد تلك الخطوات فيما يلي :

- تحديد أين تقع المشكلة ،وذلك بفهم و قراءة الموقف المشكل .
- تحديد المعطيات والإمكانيات المتاحة (المعاونة) .
- استخدام الرموز المجردة (إذا تطلب الأمر) .
- الاهتمام بتركيب الأفكار منطقيا .

(1) أسامة كامل راتب: تدريب المهارات النفسية (تطبيقات في المجال الرياضي)، دار الفكر العربي، القاهرة، ط2، 2004، ص418.

هذا وقد أفادتنا الخبرة أنه في كثير من الأحيان نجد صعوبة في تحديد الموقف المشكل نظرا لتداخل الكثير من العوامل الغير مرتبطة بالشكل المطروح، ولكن ذات طبيعة مؤثرة في حل المشكلة، الأمر الذي يتطلب من الأفراد بذل الجهد وقراءة المشكلة عدة مرات للوقوف عليها وتحليلها إلى عناصر، وتحديد معطياتها الأولية، من ثم تمكين الوصول إلى الحل المنطقي، وقد لاحظ السيكولوجيون أن الأفراد ذوي الأداء المنخفض في اختيار الاستعدادات المصممة لقياس القدرات العقلية في الكثير من الأحيان يتسرعون لعملية فهم التعليمات. (1)

(1) رأفت السيد عبد الفتاح: سيكولوجية التدريب وتنمية الموارد البشرية، دار الفكر العربي، القاهرة، 2001، ص144.

خلاصة:

من خلال العرض السابق الذي قمنا فيه بدراسة لشخصية المدرب الرياضي ذكرنا في البداية مفهوم الشخصية وآراء العلماء وعلماء النفس والعوامل المؤثرة فيها وأنواعها، ثم تطرقنا إلى دراسة تعريف المدرب وصفاته وقدراته وحقوقه وواجباته، ودوره العام ووظائفه في الفريق، وبعدها قمنا بدراسة شخصية المدرب وخصائصها من خلال الصفات الشخصية والمهنية والصحية والفنية.

وفي الأخير قمنا ببيان أهمية شخصية المدرب في بناء ثقة اللاعب وأهميتها في دراسة وحل

المشكلات المطروحة.

الفصل الثاني:

الفريق الرياضي

تمهيد:

معظمنا نعرف أن الفريق هو فردين أو مجموعة من الأفراد يشتركون في صفات وعادات وقيم، وان بينهم علاقات ويؤثر كل فرد منهم على الآخر، وفي هذا الفصل سنتطرق إلى الفريق الرياضي وكيفية بناءه وخصائصه وأنواعه وعوامله والدور الذي يلعبه المدرب واللاعب في التماسك.

1- الفريق الرياضي:

هناك العديد من التعاريف التي قدمها الباحثون لتحديد معنى ومفهوم الفريق والتي يمكن تطبيقها في مجال تعريف الفريق الرياضي من حيث انه جماعة منظمة ودائمة من بين هذه التعاريف التعريف الذي قدمه محمد حسن علاوي 1992 حيث يعرف الفريق الرياضي على انه فردين أو أكثر يعملون طبقا لمعايير مشتركة ولكل فرد في الفريق دور يؤديه مع تفاعل هذه الأدوار بعضها مع بعض للسعي لتحقيق هدف مشترك. (1)

2- بناء الفريق الرياضي:

إن المدرب الرياضي يلعب دورا مهما في بناء الفريق، فعلى سبيل المثال قد يلاحظ المدرب الرياضي في نشاط ما أعضاء فريقه غير منسجمين والأعضاء الجدد لم يتعرفوا بعد على زملائهم في الفريق، وكذلك لا توجد صداقات قوية وحميمية بين الأعضاء، في هذه الحالة يستطيع المدرب تطوير مفهوم الفريق، حيث يقوم بوضع خطة لتنمية العلاقات الاجتماعية بين الأعضاء، مثل القيام ببعض الرحلات وتنظيم المسابقات الاجتماعية وإقامة مباريات رياضية في كرة اليد، كرة السلة وكرة القدم، كذلك تشجيع أعضاء الفريق على إجراء مقابلات شخصية مع بعضهم البعض والتعاون وتبادل المعرفة، وأيضا تشجيعهم على أن يظهر لباقي أعضاء الفريق ما تعلموه، وبهذه الطريقة يستطيع المدرب المساهمة في نمو الوعي الجماعي والاتصالات والاهتمام المتبادل بين أعضاء الفريق مما يساهم على مساعدتهم على مواجهة الضغوط التي يواجهونها أثناء المنافسة، فاللاعب يمكن أن يحصل على الأمن النفسي عن طريق المعرفة أن أعضاء الفريق يتفهمون استجابات للمواقف. (2)

(1) محمد حسان علاوي: موسوعة الاختبارات النفسية للرياضي، مركز الكتاب للنشر، القاهرة، 1998، ص38.

(2) إخلص محمد عبد الحفيظ، مصطفى حسين باهي: الاجتماع الرياضي، مركز الكتاب للنشر، ط2، 2001، ص116.

3- خصائص الفريق الرياضي:

3-1- حجم الفريق الرياضي:

يرى بعض الكتاب في علم النفس الاجتماعي أن أي اثنين من الأفراد يتفاعلان معا من أجل تحقيق هدف مشترك يمكن أن يشكل جماعة، في حين يرى آخرون أن الظواهر العامة للفريق لا تحدث إلا من خلال تفاعل ثلاثة أفراد و أكثر، وإن الحجم الأولي لفريق ما يمكن دراسته هو ثلاث أفراد، وهذا هو الفريق الصغير أما الفريق الكبير فقد يصل عدده إلى ثلاثين عضواً أو أكثر، وعموماً فإن حجم الفريق يمثل مشكلة كبيرة عند دراسته، حيث تعاملت الكثير من البحوث مع جماعات تتكون من اثنين أو ثلاثة من الأعضاء وإن كانت نتائجها وخاصة العملية منها تشكل عائق على تعميم نتائجها.

وطالما وجد التفاعل الحركي والهدف المشترك بين اثنين من اللاعبين كما في زوجي التنس، وتنس الطاولة مثلا، فيمكن اعتبارها فريقا رياضيا شأنه شأن فريق كرة القدم الذي يضم أكثر من عشرين لاعبا.

3-2- بناء الفريق:

عرف ماك دافيد و هاراري "MC David et Harari" الفريق بأنه نسق منظم لفردين أو أكثر يرتبط كل منهما بالآخر من أجل هدف معين، وهذا النسق يوفر لأعضائه مجموعة من الأدوار والمعايير التي تقدم وظيفة الفريق، ووظيفة كل عضو من أعضائه ويتفق هذا الفريق مع مجموعة من التعاريف التي يتضمن محتواها أن الفريق وحدة من مجموعة الأفراد الذين يخضعون لمجموعة من المعايير، وهذه المعايير هي التي تنظم سلوكهم الفردي في الأمور التي تؤثر على الفريق.

3-3- تفاعل الفريق:

ينفرد الفريق بخاصية التفاعل التي تميزه عن المجتمع، ففريق كرة القدم باعتباره جماعة يتفاعل أعضائه فيما بينهم خلال التدريبات والمباريات من أجل تحقيق النتائج المرجوة وذلك بخلاف جمهور المشاهدين الذين يتجمعون لمشاهدة المباراة والانصراف بعد نهايتها.

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

ويأخذ التفاعل الذي يحدث بين أعضاء أي فريق رياضي صور عديدة مثلا التفاعل الحركي، التفاعل الوجداني، وكل هذه الأنماط لابد أن تميز أي فريق رياضي يسعى إلى تحقيق النتائج.

3-4- تعاون الأفراد:

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

فقد عرف "فيدلر Fidler" الفريق على ضوء التعاون والاعتماد المتبادل بين أعضائه بأنه مجموعة متفاوتة من الأفراد يواجهون مصيرا مشتركا ويعتمدون اعتمادا متبادلا على بعضهم البعض بحيث إذا تأثرت حادثة على واحد منهم فإن تأثيرها ينعكس على باقي أعضائه. (1)

وفي تعريف آخر ذكره "كارت رايت وزاندر Cart wright et Zandre" أن الفريق عبارة عن جمع من الأفراد وتجمع بينهم علاقات معتمدين على بعضهم البعض بدرجة كبيرة ومن ثم يشتركون في خاصية التعاون ووحدة الهدف.

وكل من التعريفين يصب إلى ضرورة الاتصاف بصفة التعاون والاعتماد المتبادل بين أعضاء الفريق الرياضي وكذلك وحدة الهدف.

3-5-دافعية الفريق:

من المعروف أن أي فرد يسعى للانضمام إلى أي فريق رياضي ويستمر على عضويته يكون في اعتقاده أن هذا الفريق يشبع حاجاته، فقد يتقدم الصبي للانضمام إلى فريق كرة القدم بنادي معين على اعتقاده أنها اللعبة التي سوف تضعه في مركز مرموق في المجتمع، نظرا لما يتمتع به لاعبو كرة القدم في مجتمعنا من مكانة، أو لإشباع حاجاته بالانتماء إلى هذا النادي ذو الكيان والمركز وقد يتقدم الشخص الذي اعتزل اللعب للانضمام إلى سلك الإدارة أو التدريب أو التحكيم، من أجل المزيد من الإشباع إذا كان لاعبا متفوقا أو التعويض بالنسبة للذي لم تؤهله قدراته المهارية إلى إحراز المكانة التي كان ينشئها أثناء ممارستها ومن المنظور الدفاعي للفريق الرياضي فإن التعريف الذي يبدو أكثر موضوعية على هذا المجال هو أن الفريق الرياضي عبارة عن مجموعة من اللاعبين يسعون إلى تحقيق نتيجة رياضية تشبع الحاجة التي يسعى إليها كل منهم، ويمكن أيضا تعريفه من نفس المنطلق الدفاعي بأنه مجموعة من الرياضيين الذين يتفاعلون

(1) احمد أمين فوزي، طارق بدر الدين: سيكولوجية الفريق الرياضي، ط1، دار الفكر العربي، مصر، 2001، ص15-17.

حرىا من اجل الإثارة، وكلا التعريفين يتضمن أن الإشباع النفسي في حد ذاته هو العنصر الأساسي اللازم لتحديد هوية عدد من الأفراد كفريق رياضي. (1)

4-تماسك الفريق:

إن تماسك الفريق الرياضي يعتبر من أهم عوامل نجاح الفريق، وغالبا ما يعزوا اللاعبين والمدربون نجاح أو فشل الفريق إلى مدى عمل الفريق معا، باعتباره وحدة متماسكة فحين يهزم فريقا على درجة عالية من التفوق والامتياز من فريق اقل موهبة، فقد يعزوا المدرب ذلك إلى عدم اللعب بطريقة جيدة كفريق متماسك، واهتمام كل لاعب بإظهار مهارته الفردية، بدلا من القيام بواجباته المحددة كعضو من الفريق.

يتضح تماسك الجماعة بين الأفراد المشتركين في البرامج التدريبية حيث نلاحظ أن هناك درجة كبيرة من الالتزام اتجاه البرامج، حينما يقوم الأفراد بتكوين صداقات مع الأعضاء الآخرين المشتركين فيها. وعلى الرغم من أهمية تماسك الجماعة في نجاح الفريق إلا انه لا يمكننا في جميع الأحوال أن نعزوا النجاح إلى تماسك الفريق، حيث نلاحظ أن بعض الفرق تفوز على الرغم من النقص الواضح في التماسك بين أعضاء الفريق.

وفي المجال الرياضي العديد من الأمثلة الواضحة التي نشاهدها فقد يفوز فريق لكرة القدم بنادي معين ببطولة الدور أو الكأس على الرغم من افتقار الفريق إلى التعاون والانسجام بين اللاعبين بسبب المشاحنات التي تحدث بينهم أو التي تحدث بينهم و بين المدرب، ولذلك نجد أننا أمام سؤال رئيسي: هل الفرق التي تتميز بالتماسك بين أفرادها أكثر نجاحا من الفرق التي تفنقر إلى التماسك؟ أم لا.

(1) احمد أمين فوزي، طارق بدر الدين: مرجع سبق ذكره، ص 17-19.

وللإجابة على السؤال لابد من إبقاء الضوء على هذا المفهوم الهام، والتعرف على العوامل المؤثرة فيها وكيفية بناء تماسك الفريق.

4-1-1- ماهية تماسك الفريق:

تتعدد معاني تماسك الفريق، فنجد أن هذا المفهوم يتضمن شعور الأفراد بانتمائهم إلى الجماعة والولاء لها.

وقد قام "كارترين وزاندر" بتعريف التماسك إلى انه مفهوم يشير إلى جاذبية الجماعة إلى أعضائها، كما قام "فستنجر وآخرون" (1950) بتعريف التماسك على انه "المجال الكامل للقوى التي تعمل على الأفراد لكي يضلوا في الجماعة وقد أوضحنا أن هناك قوتان هامتان تؤثر على الأعضاء:

- تماسك المهمة
- التماسك الجماعي⁽¹⁾

4-2- أنواع تماسك الفريق الرياضي:

ينقسم الفريق الرياضي إلى نوعين هما:

4-2-1- تماسك المهمة:

هذا النوع من التماسك يعكس درجة عمل أفراد الفريق معا لتحقيق أهداف مشتركة فقد يكون الهدف العام في الفريق الرياضي للفوز ببطولة معينة والذي يتأسس في جزء كبير منه على تنسيق وجود أفراد الفريق الرياضي للعمل معا أي العمل الجماعي والأداء الجماعي.

(1) إخلاص محمد عبد الحفيظ: التوجيه والإرشاد النفسي في المجال الرياضي، ط1، 2002، ص149.

4-2-2- التماسك الاجتماعي:

يعكس التماسك الاجتماعي درجة العلاقات بين أفراد الفريق ودرجة حبهم أو ملازمتهم لبعضهم لبعض ويتأسس بصور واضحة على جاذبية العلاقات بين أفراد الفريق الرياضي.⁽¹⁾

4-3- عوامل تماسك الفريق الرياضي:

أهم المشاكل الرئيسية في مجال دراسة الفريق الرياضي هي محاولة الارتكاز على الأسباب التي قد تؤدي إلى تماسك الفريق الرياضي، فكثيرا ما نلاحظ اختلافا واضحا بين الفرق الرياضية المتعددة من حيث تماسك أفراد كل فريق وإقبالهم على التدريب وانتظامهم في الاشتراك في المنافسات الرياضية وتحقيق الأهداف المحددة نذكر من هذه العوامل ما يلي:

4-3-1- الشعور بالانتماء للفريق:

كل فرد أو لاعب يكون في حاجة للانتماء إلى جماعة الأسرة أو جماعة الأصدقاء أو غير ذلك من الجماعات التي تعزز بانتمائه إليها، فعندئذ تصبح الحاجة إلى الانتماء من الحاجات النفسية الهامة التي تدفع اللاعب إلى الاستمرار في عضوية الفريق.

4-3-2- إشباع الحاجات الفردية:

إن كل فريق رياضي يختلف عن الآخر في مدى ما يستطيع أن يقدمه للاعبين لإشباع حاجاتهم الفردية، وكلما استطاع الفريق الرياضي مساعدة اللاعبين على تحقيق حاجاتهم وأهدافهم كلما زاد تماسك اللاعب بالفريق الرياضي وكلما زاد إعطائه أكثر.

(1) محمد حسن علاوي: سيكولوجية الجماعات الرياضية، ط1، مركز الكتاب للنشر، القاهرة، مصر، 1998، ص52.

4-3-3-الشعور بالنجاح:

إن نجاح الفريق الرياضي يؤدي إلى تحقيق الأهداف أو تحقيق المزيد من الانتصارات والبطولات إلى شعور اللاعبين بالسعادة المشتركة وبالتالي زيادة الرابطة بينهم وولائهم للفريق وزيادة جاذبيتهم نحوه والاستمرار في عضوية الفريق وتماسكه.

4-3-4- المشاركة :

على اللاعبين الاشتراك في اقتراح تخطيط التدريبات وتنفيذها وهذا ما يجعله يشعر بعضويته وقيمه ومدى ارتباطه بالفريق مما يجعله يصل على الأداء الجيد لدوره وتحقيق المزيد من النجاحات.

4-3-5-وجود قوانين ومعايير وتقاليد للفريق:

من العوامل التي تتضمن استمرار الفريق والتي تحدد العلاقات بين أعضاء الفريق الرياضي والأهداف الموضوعية هو وجود قوانين محددة للفريق لا بد عليه أن يتبعها.

4-3-6-توفر العلاقات التعاونية بين اللاعبين:

يزداد تماسك الفريق في حالة قيام علاقات بين اللاعبين على أساس تعاوني، فالفريق الرياضي يسعى إلى تحقيق أهداف معينة وكل لاعب في الفريق يبذل قصارى جهده للتعاون مع الآخرين نحو تحقيق الهدف الجماعي وفي هذه الحالة يمكن أن يزداد تماسك الفريق الرياضي.

4-3-7- توفير القيادة المناسبة:

إن نجاح الفريق في تحقيق أهدافه يرتبط ارتباطاً وثيقاً بتوفر القيادة المناسبة، فالإداري أو رئيس الفريق من القيادات التي تلعب دوراً هاماً في العمل على تماسك الفريق الرياضي ورفع الروح المعنوية له وبالتالي زيادة جاذبية الفريق لأعضائه. (1)

5- دور المدرب في تماسك الفريق:

قد يحدث تفكك الجماعة الرياضية نتيجة لبعض المظاهر السلبية لسلوك اللاعبين مثل التمرد والعصيان بما يتسبب في حدوث الصراع والتصدع للفريق وتفكك بعض أعضاء الفريق فتصبح الجماعة غير متماسكة إذا لم يتدرك المدرب التصدع فقد يحدث شقاق وانحياز الفريق.

على هذا الحال يجب العمل على تقديم الخدمات النفسية لأعضاء الأجهزة الفنية الإدارية والتخلص من التوتر الانفعالي الذي قد يسود بعض الأعضاء وحل الصراعات والقلق الذي يؤثر على تماسك الجماعة كذلك يجب الاهتمام بتحسين المناخ الاجتماعي للفريق ويجب على المدرب الاهتمام بتدعيم العلاقات الاجتماعية بينه وبين أعضاء الفريق وإزالة أسباب التمرد والعصيان وتقريب وجهات النظر والفهم والتقبل المتبادل بما يؤدي إلى زيادة جاذبية الجماعة وتماسكها.

إن دور المدرب في تحقيق تماسك الفريق يتم من خلال عدة طرق وهي:

- تفسير الأدوار في نجاح الفريق.
- تنمية الاعتزاز بالنفس لدى اللاعبين.
- وضع الأهداف التي تثير تحدي اللاعبين.

(1) محمد حسن علاوي: مرجع سبق ذكره، ص 56-59.

- تشجيع هوية الفريق.
- تجنب تشكيل الأحزاب أو التكتلات الاجتماعية.
- تجنب التحولات الكثيرة.
- عقد اجتماعات دورية للفريق لحل الصراع القائم.
- الاستمرار في مناخ الفريق.
- الوعي بالأحداث الشخصية لكل عضو على الفريق. (1)

5-1- تفسير الأدوار الفردية في نجاح الفريق:

يجب على المدربين تحديد الأدوار الفردية لأعضاء الفريق بكل وضوح والتركيز على أهمية دور كل لاعب وإسهاماتهم على نجاح الفريق فكلما زادت رؤية الأعضاء لأدوارهم على أنها غير هامة وعديمة القيمة كلما اتسمت تصرفاتهم بعدم المبالاة، نجد أن هناك بعض اللاعبين الذين يجلسون على كرسي الاحتياط ويشتركون في المباراة على هذه الحالة لابد على المدرب تفسير الأسباب التي أدت إلى عدم اشتراكهم في اللعب مع منحهم الفرصة للاشتراك كذلك يجب على المدرب تكليف اللاعبين بملاحظة وتسجيل جهود زملائهم في الفريق في الأوضاع المختلفة. (2)

(1) زكي محمد حسين: المدرب الرياضي أسس العمل في مهنة التدريب، الإسكندرية، ط1، 2001، ص5-16.

(2) محمد وداك: أطروحة لنيل شهادة الماجستير، السمات الشخصية للمدرب الرياضي وعلاقتها بتماسك الفريق الرياضي، 2008-2009.

5-2- تنمية الاعتزاز بالنفس لدى اللاعبين:

يجب على المدربين العمل على تنمية الاعتزاز بالنفس لدى اللاعبين وتنمية ثقتهم في أنفسهم كذلك فإن اللاعبين يحتاجون إلى تأييد زملائهم في الفريق بصفة خاصة هؤلاء الذين في نفس المركز.⁽¹⁾

5-3- وضع الأهداف التي تثير تحدي الجماعة:

إن قيام المدرب بوضع أهداف معينة تثير تحدي أعضاء الفريق يؤدي إلى حدوث تأثير إيجابي على أداء الجماعة والفرد وتحدد أهداف معايير عالية الإنتاجية وتجعل الفريق يركز على استكمال ما يحتاج إليه وعندما ينجح اللاعبون في تحقيق الأهداف لابد أن يقوم المدرب بتشجيعهم والافتخار بانجازاتهم وتحقيق أهداف أخرى جديدة ويجب تحديد هذه الأهداف بكل وضوح لتدعيم التماسك الجماعي ولا بد أن تقوم الأهداف على أساس الأهداف المرتبطة بقدرات اللاعبين ولا تكون القائمة على أساس النتائج.

5-4- تشجيع هوية الجماعة:

يمكن للمدرب أن يشجع هوية الفريق وذلك عن طريق اختيار ملابس خاصة بمواصفة معينة يكون مختلفا عن الفرق الأخرى كذلك وضع كشف بالأعمال الاجتماعية للفريق فلا بد أن يشكل ويشعر بأنه فريق خاص ويختلف على بعض الاتجاهات عن الفرق الأخرى.

5-5- تجنب تشكيل الأحزاب والتكتلات الاجتماعية:

يلاحظ في المجال الرياضي ظهور الأحزاب الاجتماعية وذلك عندما يخسر فريق ما أو حين يتعامل المدربون بطرق ويعزلون عن بعضهم البعض أو حين لا يتم إشباع حاجات اللاعبين وأن الهدف الأساسي

(1) إخلص محمد عبد الحفيظ: التوجيه والإرشاد النفسي في المجال الرياضي، مركز الكتاب للنشر والتوزيع، القاهرة، 2002، ص163.

من وجود هذه الأحزاب هو الضغط على الأجهزة الفنية والإدارية للاستماع لمطالبهم وتؤدي تلك الأحزاب إلى تمزق الفريق ويجب على المدربين وجميع المسؤولين سرعة التحرك لاحتوائها كذلك العمل على تحديد أسباب تشكيلها واتخاذ الخطوات المناسبة لتفريقها والقضاء عليها.

5-6- تجنب التحولات الكثيرة:

تؤدي التحولات الكثيرة في أضعاف التماسك وتجعل من الصعوبة قيام الأعضاء بإقامة علاقات وثيقة بينهم فنجد أن اللاعبين لا يشعرون بالألفة اتجاه بعضهم البعض بالإضافة إلى تشككهم اتجاه تقدمية الجماعة، فعلى سبيل المثال نجد أن الفرق الرياضية بالمدارس والجماعات يفقد عددا من اللاعبين كل عام بسبب التخرج وذلك يجب على اللاعبين القدامى في الفريق مساعدة اللاعبين الجدد على الاندماج مع الفريق لكي يشعر بالراحة والألفة.

5-7- عقد اجتماعات دورية للفريق لحل الصراع:

يجب أن يهتم المدربون بعقد اجتماعات دورية مع أعضاء الفريق أثناء الموسم الرياضي وكذلك للتعرف على مختلف المشاكل كذلك يجب إتاحة الفرصة للاعبين للتعبير عن مشاكلهم الايجابية والسلبية بصراحة ووضوح وبطريقة بناءة وتوجيههم وإرشادهم من أجل تجنب الصراع الداخلي بينهم.⁽¹⁾

5-8- الاستمرار في مناخ الجماعة:

يجب على المدرب الاستعانة ببعض اللاعبين الذين يتمتعون بدرجة عالية بالاحترام والحب في الفرق ولكي يكونوا على اتصال دائم باتجاهات ومشاعر الفريق وتقديم حالة اتصال هذه إلى المدربين واللاعبين وسيلة هامة للتعبير عن الآراء والأفكار والمشاعر والاتجاهات بخصوص ما يحدث في الفريق.

(1) محمد ودك: اطروحة لنيل شهادة الماجستير، مرجع سابق.

5-9- الوعي بالأحداث الشخصية لكل عضو في الفريق:

إن اهتمام المدرب بأعضاء الفريق كأفراد عاديين لهم اهتماماتهم ومشاكلهم من الأهمية بمكان زيادة أهمية جاذبية الجماعة وتماسكها فيجب على المدرب بذل المزيد من الجهد للتعرف على حياة اللاعبين خارج الطاقة الرياضية وعلى سبيل المثال نجد معرفة المدرب لبعض المعلومات الصغيرة عن اللاعبين مثل معرفة ميلادهم أو تحصيلهم الدراسي وهذا ما يؤثر ايجابيا على الحالة النفسية لهؤلاء اللاعبين ويشعرون أنهم في دائرة اهتمام المدرب مما يدفعهم إلى المزيد من التماسك الجماعي. (1)

6- دور اللاعب في تماسك الفريق:

إن وحدة الفريق ليست مسؤولية المدرب وحده ولكن اللاعب يشترك معه في تحقيق وحدة اللعب وتماسكه وهناك العديد من الطرق التي يمكن من خلالها تحسين الاتصالات بين أعضاء الفريق من ناحية وبينهم من ناحية أخرى وكذلك بناء وحدة قوية متماسكة، نذكر هذه الطرق وهي كالآتي:

- التعرف على زملاء الفريق.
- مساعدة زملاء الفريق.
- تقديم تعزيز ايجابي لزملاء الفريق.
- تحمل المسؤولية.
- الاتصال بالمدرب.
- حل الصراعات.
- بذل الجهد.

(1) زكي محمد حسين: مرجع سابق، ص 17.

6-1- التعرف على زملاء الفريق:

يجب أن يتعرف أعضاء الفريق على بعضهم البعض بشكل أفضل لأن ذلك يجعل من السهل تقبل الفروق بينهم ويجب أن يأخذ اللاعبون الوقت الكافي للتعرف على زملائهم في الفريق وبصفة خاصة الأعضاء الجدد في الفريق.

6-2- مساعدة زملاء الفريق:

يجب أن يهتم اللاعبون بمساعدة بعضهم البعض كلما أمكن ذلك فكلما فريق تعني اللاعبين يكونون معتمدين على بعضهم البعض بطريقة مشتركة وأن مساعدة الفريق لبعضهم البعض في الخارج تحقق روح الفريق وتجعله أكثر تقارب.

6-3- تقديم تعزيز ايجابي لزملاء الفريق:

لابد أن يعمل على تدعيم زملاء الفريق بدلا من توجيه النقد السلبي لهم فيجب أن يساعد اللاعب زملائه في الفريق على بناء الثقة والتأييد ولا بد أن يكون أعضاء الفريق ايجابيين عند تعاملهم مع المشاكل التي يعاني منها زملاء الفريق فمثلا حين يعاني زميل الفريق من كراهية المدرب له فالمساعدة والتأييد المقدمان يساعدان أيضا الفريق.

6-4- تحمل المسؤولية:

يجب أن يعود اللاعبون على تحمل المسؤولية وعليهم الاهتمام بالعمل على إحداث تغييرات ايجابية وبناءة لكي يضعوا أنفسهم مرة أخرى على الطريق الصحيح وعلى أعضاء الفريق عدم التعود على توجيه اللوم لزملاء الفريق بسبب أدائهم الضعيف حيث أن ذلك يؤدي إلى أي غرض مفيد بل يجب العمل على بث روح الجماعة وتحمل المسؤولية بين أعضاء الفريق.

6-5-الاتصال بالمدرّب:

يجب أن يتصل أعضاء الفريق بالمدرّب بطريقة صحيحة وواضحة فكلما استطاع كل لاعب في الفريق فهم اللاعبين الآخرين بشكل أفضل كلما كانت فرص النجاح والانسجام في الفريق أفضل.

6-6-حل الصراعات:

يجب أن يعمل أعضاء الفريق في حل الصراعات على الفور فإذا كان لأي عضو من أعضاء الفريق شكوى أو صراع مع المدرّب أو مع احد زملاء الفريق فيجب أن يأخذ المبادرة لحل المواقف وتقنية جو الخلافات ومن المهم الاستجابة للمشكلة سريعا حتى لا تكون لدى الأعضاء مشاعر سلبية يصعب التكهّن بنتائجها مستقبلا. (1)

6-7-بذل الجهد:

يجب على أعضاء الفريق بذل الجهد في جميع الأوقات وان يعملوا بجدية وبصفة خاصة في التدريب والمساعدة على تماسك اللاعبين معا وتعتبر الأوامر والالتزام بها سلوكا يحتذى به القدوة الحسنة تعد مثلا جيدا مما يمكن له أن يؤثّر تأثيرا ايجابيا على وحدة الفريق وتماسكه.

7-صفات فريق كرة القدم الجيد:

فريق كرة القدم يتكون من مجموعة من اللاعبين يعملون على تحقيق أهداف معينة، وهم بذلك يعملون معا ويسعدون بهذا العمل، والفريق هو أكثر مجموعة من المجهودات الفردية، فالفريق الناجح يتصف خلال المباريات بالاتي:

(1) إخلاص محمد عبد الحفيظ: مرجع سابق، ص168.

- القدرة على اتخاذ القرارات لتحقيق النتائج أو جعلها مؤثرة.
- القدرة على الوصول إلى نتائج ممتازة رغم الصعوبات.
- إحساس كل لاعبي الفريق بالمسؤولية عنه والرغبة في العمل لحل المشكلات التي تقابله.
- الاتصال الواضح الأمين بين لاعبي الفريق المؤسس على الثقة المتبادلة بينهم، وعناية كل لاعب بزملائه وخاصة المواقف الصعبة.
- خليط من المهارات الفنية الكروية الموهبة التي تسمح للاعبي الفريق بالعمل معا لتحقيق هدف كل مباراة.
- بيئة محيطة بالفريق تساعده على المخاطرة (المدير الفني وأجهزته).
- درجة عالية من الاحتمال والاحترام المتبادل والثقة والمساعدة بين اللاعبين.
- تنفيذ الأغراض العامة، فالأهداف والأغراض الفردية لا بد أن ترتبط بأهداف الفريق حتى يتأكد التوازن بين الحركات الفردية وتحركات الفريق ككل.
- التركيب المرن والمؤثر والفهم الواضح للاعبين لدور ومسؤولية كل مهم خطط اللعب.
- التمسك بروح الفريق، الكبرياء والسرور في الأداء الجماعي بين اللاعبين.
- القدرة على استخراج القدرة والطاقة من لاعب إلى آخر بالاحتفال بالنجاح والمشاركة في العزيمة.

والخبرة تقول: انه ليس باستطاعة مجموعة من اللاعبين أن تكون فريقا ولكن القائد أو المدير الفني الجيد هو

الذي يستطيع أن يكون فريقا له صفات خاصة تجعله فريقا ناجحا. (1)

(1) حنفي محمود مختار: المدير الفني لكرة القدم، مركز الكتاب للنشر، دار زهران، القاهرة، 1988، ص43.

خلاصة:

من خلال العرض السابق الذي قمنا فيه بدراسة الفريق الرياضي ذكرنا في البداية كيفية بناء الفريق الرياضي وخصائصه ومدى تماسكه، ثم تطرقنا لدراسة دور المدرب واللاعب في تماسك الفريق الرياضي. وفي الأخير قمنا بدراسة صفات فريق كرة القدم الجيد.

الفصل الثالث:

كرة القدم

تمهيد:

تعتبر لعبة كرة القدم الأكثر شعبية في العالم كما أنها الأكثر إثارة لدى المتفرجين، فقد مرت هذه الرياضة بمراحل عديدة وتطورت من حيث القوانين وطريقة الممارسة والنظرة الشعبية لها حيث أصبحت لها عدة مدارس ومعاهد تعتمد على تكوين اللاعبين والمدربين.

وتعتمد كرة القدم على مهارات عديدة ومختلفة عن الرياضات الأخرى، فالمهارات التي يتمتع بها اللاعبون بالإضافة إلى اللياقة البدنية العالية ما هي إلا نتاج عن إتباع الأسلوب السليم في طرق التدريب بالإضافة إلى الإعداد البدني، المهاري والنفسي.

1-لمحة عن تاريخ كرة القدم:

في كرة القدم كما في شكل شيء تقريبا، كان الصينيون هو الأوائل، فمنذ خمسة آلاف سنة كان البهلوان الصينيون يرقصون الكرة بأقدامهم، وكان أن نظمت أول ألعاب الكرة في الصين، كان المرمى في الوسط، وكان اللاعبون يسعون ألا تلمس الكرة الأرض، دون أن يلمسوها بأيديهم، وقد استمرت هذه العادة من سلالة إلى أخرى، كما يظهر في بعض النقوش التذكارية التي تعود إلى ما قبل المسيح.⁽¹⁾

لقد أطلق على كرة القدم في أزمنة مختلفة وأماكن متعددة أسماء وألقاب كثيرة ومن استقرائنا لتاريخ هذه اللعبة نجد اليونان قديما كانوا يسمونها EPSKYROS وكان الرومان يلقبونها "هارسباتوم"⁽²⁾.

ولقد دارت في إنجلترا منافسات تاريخية بين العلماء المؤرخين كان الغرض منها وجود صورة واضحة عن لعبة كرة القدم، هل اللعبة ترجع إلى عصر معين أم أنها شائعة لا يمكن حصر ومعرفة بدايتها؟⁽³⁾

كما يذهب بعض المؤرخون لهذه اللعبة إلى القول أن كرة القدم وجدت في القرنين الثالث والرابع قبل الميلاد كأسلوب تدريب عسكري في الصين وبالتحديد في فترة ما بين 206 ق.م وسنة 250 ق.م كما وردت لأحد المصادر للتاريخ الصيني أنها تذكر باسم صيني تسو تشو TCU TCHOU، أي بمعنى (ركل الكرة) وكل ما عرف عنها أنها كانت تتألف من قائمين عظيمين ويزيد ارتفاعهما "ثلاثين قدما" مكسوة بالجراند المزرکشة وبينهما شبكة من الخيوط الحريرية يتوسطهما ثقب مستدير مقدار ثقبه قدم واحد وكان الهدف يوضع أمام الإمبراطور في الحفلات العامة⁽⁴⁾.

(1) ادواردو غاليانو-ترجمة صالح عماني:- كرة القدم بين الشمس والظل، طوى للثقافة والنشر والإعلام، لندن، ط1، 2011، ص35.

(2) إبراهيم علام، كأس العالم لكرة القدم، دار القومية والنشر، مصر، 1960، ص60.

(3) محمد عبده صالح الوحش، ومفتي إبراهيم محمد: أساسيات كرة القدم، بدون طبعة، دار المعرفة، مصر، 1994، ص08.

(4) مختار سالم: كرة القدم لعبة الملايين، مكتبة العارف بيروت، ط2، 1998، ص12.

ويتبارى مهرة الجنود في ضرب الكرة لكي تمر من هذا الثقب، وكانت الكرة مصنوعة من الجلد

المغطى بالشعر ولم تكن بالقوة والشدة التي عليها الآن وكان جزاء الفائز صرف كمية من الفواكه والزهور والقبعات له.

وهناك في إيطاليا لعبة كرة القدم عرفت قديما باسم "كالشيو" Calcio، كانت تلعب في فلورنسا في إيطاليا مرتين في السنة الأولى في أول يوم أحد من شهر مايو والثانية في اليوم الرابع والعشرين من يونيو بمناسبة عيد "سان جون SAN JHON" في فلورنسا وكانت هذه الأيام بمناسبة العيد. وكانت المنافسة تقام بين فريقين الأول ابيض باسم "بيات كي" والثاني باسم "روسي" ويضم كل فريق واحد وعشرون لاعبا يلعبون في "بياترا" وكان المرمى عبارة عن عرض الملعب كله وكان اللعب خشنا والملعب مغطى كله بالرمل (1).
ويجمع الكل على أن نشر كرة القدم كرياضة الشباب كان في جزر بريطانيا حيث أخذت من واقع فكرة القومية التي بنيت على هزيمة الدانمركيين الغزاة، والتتكيل برأس القائد الدانمركي (2).

وبدأت الخلافات والمناوشات حول ملامح لعبة كرة القدم، إلى أن تم الاتفاق سنة 1830م على أن تكون هناك لعبتين، الأولى باسم "تسوكو" والثانية باسم "راجبينو" بعدما أسس قانون كرة القدم الانجليزية يوم 26 أكتوبر 1863م.

وعاد "جايلز" أستاذ في جامعة اكس فورد وذكر احد شعراء الصين تحدث عن كرة القدم، ولكن اتضح بعد ذلك أن هذه اللعبة لم تذكر باسمها في الشعر وإنما ترجمها الأستاذ بهذا الاسم ويقول: بأن الكرة كانت مستديرة صنعت من ثمانية أجزاء من الجلد محشوة بالشعر ولم تعرف الكرة التي تحشى بالهواء إلا في سنة 500 بعد الميلاد، هذه الأفكار ناقشها الكثير من المؤرخين، وذهب البريطانيون المؤرخون إلى القول أن كرة القدم من نبات أفكارهم واستدلوا على ذلك بواقعة تاريخية وهي أنهم لما قتلوا القائد الدانمركي الذي احتل

(1) جميل نظيف: موسوعة الألعاب الرياضية المفضلة، دار الكتب العلمية ط1، بيروت، 1993، ص342.

(2) حسن عبد الجواد: كرة القدم، دار العلم للملايين، ط7، بيروت، لبنان، 1984، ص15.

بلادهم داسوا على رأسه بأقدامهم كالكرة، وصار هذا بعدا تقليديا قوميا على الثأر و الانتقام واستدلوا مع الوقت الأسس البشرية بالكرة واعتبروا هذا هو فجر ظهور اللعبة واكتشافها (1).

وحول انتشار هذه اللعبة، كانت بريطانيا البلد الأم لكرة القدم، انتشرت اللعبة عند جارتها ايرلندا في عام 1831م بدأت "ايرلندا" توفد فريقا منها للولايات المتحدة الأمريكية، وهكذا انتشرت اللعبة في الولايات المتحدة الأمريكية بحكم خبرة شباب أمريكا، وبحكم صلتهم ببريطانيا فتأثر بعضهم بما اتبعه شباب بريطانيا ثم دخلت هذه اللعبة إلى استراليا عام 1858م عن طريق عمال مناجم فيكتوريا وهكذا استمرت في الانتشار حتى دخلت مصر عن طريق الاحتلال الانجليزي عام 1882م (2).

إن طبيعة الحياة عند الانجليز التي تتطلب الأسفار في البحار للتجارة بحكم أن بريطانيا دولة استعمارية لدرجة أن بعض الساسة أطلقوا عليها لقب عجوز الاستعمار، ولكثرة مستعمراتها يسهل نقل كرة القدم إلى هذه المستعمرات والانجليز من المعروف عنهم أنهم حينما يضعون أرجلهم على أي ارض يلهو شباب جنودهم بلعب كرة القدم، وسرعان ما نقل عنهم الشباب كما هو معروف ومغرم بالتقليد وهكذا تم نقل هذه اللعبة عن طريق الشباب الانجليزي قبل أن ينشأ القانون، فكانت في ذلك الوقت في أبشع صورها بعيدة عن أهدافها وبمرور الوقت تم وضع قانون وتشريعات وتشكيلات إدارية وفنية لتنتقلها إلى أوضاعها الصحيحة.

أما الظهور الرسمي فكان في لندن سنة 1863م تحت اسم جمعية كرة القدم.

إن كرة القدم في العالم تمثلها حلقة متجددة كل أربع سنوات وحدث خارق للعادة، ويجذب إليه أنظار العالم وهي السيدة الكأس العالمية لكرة القدم، حيث هذه الأخيرة تثير تواتر حاد في الأشهر التي تسبق

(1) football technique jeux, entrainement information, Alger: 1998 p18., Kamel Lamoui

(2) إبراهيم علام: كأس العالم لكرة القدم، مرجع سابق، ص50.

مبارياتها التي تخفق لها القلوب وتحبس الأنفاس فمنذ اليوم الذي عرفت فيه كرة القدم تنظيم منافسة على المستوى العالمي وهذه اللعبة تحتل الصدارة.

وفكرة إقامة مسابقة كأس العالم لكرة القدم طرحت لأول مرة في عام 1904م عقب تأسيس الاتحاد الدولي لكرة القدم لكن هذه الفكرة قوبلت بمعارضة بعض الدول الأعضاء فعجز الاتحاد الدولي عن تنفيذها، وفي عام 1920م اقترحت النمسا والمجر وتشيكوسلوفاكيا وإيطاليا على الاتحاد الدولي إقامة بطولة كروية للمحترفين لان الألعاب الاولمبية كانت مقتصرة على اللاعبين الهواة، وفي عام 1920م طرح الموضوع مجددا من قبل سويسرا، المجر، إيطاليا، السويد، الأورغواي فوافق الاتحاد الدولي وطلب من الأورغواي تنظيم المسابقة الأولى عام 1930م بمشاركة 13 منتخب 04 من أوروبا و09 من أمريكا. (1)

أما أول مقابلة جرت بين فرنسا والمكسيك انتهت 1-4 لفرنسا وكان شرف تسجيل أول هدف في المونديال من نصيب الفرنسي "لوصيال لوران" أما أول صاحب بطولة عالمية فهو الأورغواي على حساب الأرجنتين 4-2.

2- ألعاب كرة القدم المختلفة:

بالإضافة إلى كرة القدم المعروفة هناك ألعاب إقليمية تستعمل فيها الكرة المنفوخة وتحمل اسم كرة القدم وتمارس في الولايات المتحدة الأمريكية وكندا وأستراليا وإيرلندا وهي:

أ- كرة القدم الأمريكية: لعبة عنيفة جدا ظهرت في هارفرد سنة 1872م وهي مشتقة من لعبة الريكي التقليدية وتسمى (فوت بول) بينما الكرة المعروفة بسوكر يتألف الفريق من إحدى عشر لاعبا يضعون الخوذ الواقية على رؤوسهم ويرتدون ملابس خاصة.

(1) حنفي محمود مختار: كرة القدم للناشئين، دار الفكر العربي، مصر، بدون سنة، ص23.

ب- كرة القدم الاسترالية: اعتبرت هذه اللعبة قانونيا سنة 1866م الملعب بيضاوي الشكل، الكرة شبيهة بكرة الريكبي يتألف الفريق من 18 لاعبا واحتياطيين يحتل 15 لاعبا في الملعب أماكن محددة كل واحد قبالة الخصم له أما الثلاثة الآخرون فيمثلون العناصر المتحركة وعندما تدخل الكرة مركز الهدف تسجل نقطة وإذا تمكن الفريق المهاجم من إدخال الكرة بين العارضتين العموديتين بدون عارضة مستقيمة يسجل هدف (06 نقاط).

ج- كرة القدم الكندية: تشبه بشكل عام كرة القدم الأمريكية ولها الاصطلاحات نفسها مع وجود اختلاف بسيط في بعض قواعدها ويلعب كل فريق 12 لاعبا عوضا عن 11 لاعبا⁽¹⁾.

3- تاريخ كرة القدم في الجزائر:

تعد كرة القدم من أول الرياضات التي ظهرت والتي اكتسبت شعبية كبيرة، وهذا بفضل الشيخ عمر بن محمود علي رايس الذي أسس سنة 1895م أول فريق رياضي جزائري تحت اسم "طليلة الحياة في الهواء الكبير"، " lakan garde vie grandin"، وظهر فرع كرة القدم في هذه الجمعية في عام 1917م وفي 7 أوت 1921م تأسس أول فريق رسمي لكرة يتمثل في عميد الأندية الجزائرية مولودية الجزائر غير أن هناك من يقول أن النادي الرياضي لقسنطينة هو أول نادي تأسس قبل سنة 1921م بعد تأسيس المولودية تأسست عدة فرق أخرى من غالي معسكر، الاتحاد الإسلامي لوهران، الاتحاد الرياضي الإسلامي البلدية والاتحاد الإسلامي الرياضي للجزائر⁽²⁾. وانضمام عدة فرق للمجموعة تكونت جمعيات رياضية وطنية في لعبة كرة القدم متخذة أبعادا سياسية لم ترضي قوات الاستعمار، جاء بعد هذه الأندية جبهة التحرير الوطني الذي ولد

(1) مشهور بن حسن آل سلمان: كرة القدم بين المصالح والمفاسد الشرعية، دار حازم للطباعة والنشر والتوزيع، ط2، لبنان، 1898، ص11-12-13-14.

(2) بلقاسم تلي، مزهر لوصيف، الجابري عيساني، دور الصحافة المرئية في تطوير كرة القدم الجزائرية، معهد التربية البدنية والرياضية، دالي إبراهيم، مذكرة ليسانس، جوان 1997، ص46.

في خضم الثورة المسلحة لإسماع صوت المكافحة عبر العالم من خلال كرة القدم في ظرف 04 سنوات تحول الفريق إلى مجموعة ثورية مستعدة للتضحيات واستماع صوت الجزائر لأبعد نقطة في العالم، وبدأت مسيرة جبهة التحرير الوطنية من تونس عبر العالم في تحفيظ النشيد الوطني.

بعد الاستقلال جاءت فترة الستينات والسبعينات والتي تغلب عليها الترويجي والاستعراض حيث أن المستوى الفني للمقابلات كان عاليا تلتها مرحلة الاصطلاحات الرياضية من 1978/1985م التي شهدت قفزة نوعية في مجال تطور كرة القدم بفضل توفر الإمكانيات المادية الشيء الذي سمح للفريق الوطني نيل الميدالية في الألعاب الإفريقية الثالثة بالجزائر ثم المرتبة الثانية في كأس أمم إفريقيا 1980م وفي المنافسات الاولمبية تأهل الفريق الوطني إلى الدور الثاني لألعاب موسكو 1980م.

وكذلك الميدالية البرونزية سنة 1979م في ألعاب البحر المتوسط ووصلت إلى قمته في مونديال ألمانيا سنة 1982م، أين فاز الفريق الوطني على احد عمالقة كرة القدم في العالم، ألا وهو الفريق الألماني الغربي، وانهزم بصعوبة سنة 1986م في المونديال المكسيكي أمام البرازيل 1-0، وتحصل على أول كأس إفريقية للأمم سنة 1990م في الجزائر⁽¹⁾.

وهذا تلخيص لبعض الأحداث الهامة في تاريخ كرة القدم الجزائرية:

- 1963: نظمت أول بطولة فاز بها اتحاد العاصمة والثانية وفاق سطيف.

- 1968: أول تأهل للفريق الوطني إلى نهائيات كأس إفريقيا للأمم بأثيوبيا.

- 1976: أول كأس إفريقي للأندية البطة فازت بها مولودية وهران.

- 1980: أول نهائي لكأس إفريقيا للأمم للفريق الوطني ضد نيجيريا.

(1)مجلة الوحدة الرياضي، عدد خاص، 18-06-1982م، الجزائر، ص10.

- 1990: الفريق الوطني يفوز بأول كأس افريقية من تنظيمه.
- 1982: أول تأهل للفريق الوطني إلى نهائيات كأس العالم بإسبانيا.
- 1986: ثاني تأهل للفريق الوطني إلى نهائيات كأس العالم بالمكسيك⁽¹⁾.
- 1997: أول كأس عربية لفريق مولودية وهران بالإسكندرية.
- 1998: أول تتويج لفريق وداد تلمسان بالكأس العربية للأندية.
- 2000: أول تتويج لفريق شبيبة القبائل بكأس الكاف⁽²⁾.

4-تعريف كرة القدم:

كرة القدم "Foot Ball" هي كلمة لاتينية وتعني ركل الكرة بالقدم، فالأمريكيون يعتبرونها بما تسمى عندهم بال: "rugby" أو كرة القدم الأمريكية، أما كرة القدم المعروفة والتي سنتحدث عنها تسمى "soccer".

كرة القدم هي رياضة جماعية تمارس من طرف جميع الناس، كما أشار إليها رومي جميل 'كرة القدم قبل كل شيء رياضة جماعية يتكيف معها كل أصناف المجتمع'⁽³⁾.

(1) حسن عبد الجواد: كرة القدم، دار المعلمين، ط1، 1986م، ص15.

(2) مجلة الحوادث، العدد 109 الصادرة في 23 افريل 2000، الجزائر، ص10.

(3) رومي جميل: كرة القدم، دار النقائض، لبنان، ط2، 1986، ص50-51.

5- خصائص كرة القدم: تتميز كرة القدم بخصائص أهمها:

5-1- الضمير الاجتماعي:

وهي من أهم خاصية الرياضات الجماعية، إذ تكتسي طابعا جماعيا بحيث تشترك فيها عدة أشخاص في علاقات وأدوار متكاملة ومتراصة، وتحقيق أهداف مشتركة في إطار جماعي.

5-2- النظام:

تحدد طبيعة القوانين في رياضة كرة القدم وصفة الاتصال المسموح بها مع الزملاء والاحتكاك مع الخصم، وهذا ما يكسبها طابعا مهما في تنظيم اللعب، يتجنب كل ما يتعارض مع تلك القوانين.

5-3- العلاقات المتبادلة:

تتميز كرة القدم بتلك العلاقات المتواصلة بين الزملاء في جميع خطوط الفريق، إذ تشكل كلا متكاملًا بمجهود كالأعضاء، وهذا بدوره ناتج عن التنظيم والتنسيق خلال معظم فترات المنافسة.

5-4- التنافس:

بالنظر إلى وسائل كرة القدم، من كرة وميدان ودفاع وهجوم ومرمى، كل هذه الجوانب تعتبر حافزا مهما في إعطائها صيغة تنافسية بحتة لما يبقى اللعب خلال فترة اللعب في حركة مستمرة متغيرة لمراقبة تحركات الخصم، وهذا ما يزيد من حدة الاحتكاك بالخصم، لكن في إطار مسموح به تحدد قوانين اللعبة.

5-5- التغيير:

تمتاز كرة القدم بالتغيير الكبير والتنوع في خطط اللعب، وبنائها وهذا مرتبط بالحالة التي تواجه الفريق خلال المنافسة أي حسب طبيعة الخصم والمنافسة.

5-6- استمرار:

مما يزيد الاهتمام برياضة كرة القدم هو طبيعة البطولة فيها، إذ يكون برنامج البطولة مطولا (سنويا ومستمرًا) كل أسبوع تقريبا، مقارنة مع الرياضات الفردية التي تجرى منافساتها في شكل تباعد.

5-7- الحرية:

اللاعب في كرة القدم رغم ارتباطه بزملائه وبالهدف الجماعي إلا انه يملك حرية كبيرة في اللعب الفردي والإبداعي في أداء المهارات وهذا مرتبط بإمكانات وقرارات كل لاعب (الفردية). إذ أنه ليس مقيدا بأداء تقني ثابت كما هو الحال في أغلب الرياضات الفردية، بل لديه حرية التفاعل والتعرف حسب الوضعية التي يكون فيها أمام الخصم وهذا ما يكسب رياضة كرة القدم طابعا تشويقيا ممتعا. (1)

6-قوانين كرة القدم:

إن الجاذبية التي تتمتع بها لعبة كرة القدم، خاصة في الإطار الحر (المباريات الغير رسمية، ما بين الأحياء) ترجع أساسا إلى سهولتها الفائقة، فليس ثمة تعقيدات في هذه اللعبة ومع ذلك فهناك سبعة عشرة قاعدة (17) لسير هذه اللعبة وهذه القواعد مرت بعدة تعديلات لكن لازالت باقية إلى حد الآن.

حيث أن أولى صيغ للثبات الأول لقوانين كرة القدم، أسندوا إلى ثلاث مبادئ رئيسية جعلت من اللعبة مجالا واسعا للممارسة من طرف الجميع دون استثناء، وهذه المبادئ حسب سامي الصفار 1982 هي كما يلي:

- **المساواة:** إن قانون اللعبة يمنح لممارسي كرة القدم فرصة متساوية لكي يقوم بعرض مهاراته الفردية، دون أن يتعرض للضرب أو الدفع أو المسك وهي يعاقب عليها القانون.

(1) عبد الرحمان عيسوي: سيكولوجية النمو، دار النهضة العربية، ط1، بيروت، 1980، ص71.

• **السلامة:** وهي تعتبر روحا للعبة بخلاف الخطورة التي كانت عليها في العصور الغابرة، فقد وضع القانون حدودا للحفاظ على صحة وسلامة اللاعبين أثناء اللعب مثل تحديد ساحة الملعب وأرضيتها وتجهيزها وأيضا تجهيز اللاعبين من ملابس وأحذية للتقليل من الإصابات وترك المجال واسعا لإظهار مهاراتهم بكفاءة عالية.

• **التسلية:** وهي إفراح المجال للحد الأقصى من التسلية والمتعة التي ينشدها اللاعب لممارسته للعبة، فقد منع المشرعون لقانون كرة القدم بعض الحالات التي تؤثر على متعة اللعب، ولهذا فقد وضعوا ضوابط خاصة للتصرفات غير الرياضية والتي تصدر من اللاعبين تجاه بعضهم البعض... (1)

بالإضافة إلى هذه المبادئ الأساسية هناك سبعة عشر 17 قانون يسيّر اللعبة وهي كالاتي:

6-1-ميدان اللعب: يكون مستطيل الشكل، لا يتعدى طوله 130م ولا يقل عن 100م، ولا يزيد عرضه عن 100م ولا يقل عن 60م.

6-2-الكرة: كروية الشكل، غطائها من الجلد، لا يزيد محيطها عن 71سم، ولا يقل عم 68سم، أما وزنها فلا يتعدى 453غ ولا يقل عن 359غ.

6-3-مهمات اللاعبين: لا يسمح لأي لاعب بأن يلبس شيء يكون فيه خطورة على لاعب آخر.

6-4-عدد اللاعبين: تلعب بين فريقين، يتكون كل منهما من 11لاعب خلال الميدان، و 7 لاعبين احتياطيين.

6-5- الحكم: يعتبر صاحب السلطة لمزاولة قوانين اللعبة بتنظيم القانون وتطبيقه.

(1) سامي الصفار: كرة القدم، دار الكتب للطباعة والنشر، الجزء الأول، جامعة الموصل، العراق، 1982، ص29.

6-6-مراقبو الخطوط: يعين للمباراة مراقبان للخطوط واجبهما أن يبينا خروج الكرة من الملعب، ويجهازان برايات من المؤسسة التي تلعب على أرضها المباراة.

6-7-مدة اللعب: شوطان متساويان مدة كل منهما 45د، يضاف إلى كل شوط وقت ضائع، ولا تزيد فترة الراحة بين الشوطين عن 15دقيقة. (1)

6-8-ابتداء اللعب: يتقدر اختيار نصفي الملعب، وركلة البداية، تحمل على قرعة بقطعة نقدية ولل فريق الفائز بالقرعة اختيار إحدى ناحيتي الملعب أو ركلة البداية.

6-9-طريقة تسجيل الهدف: يحتسب الهدف كلما تجتاز الكرة كلها خط المرمى، بين القائمين وتحت العارضة.

6-10-التسلل: يعتبر اللاعب متسللا إذا كان أقرب من خط مرمى خصمه من الكرة في اللحظة التي تلعب فيها الكرة.

6-11-الأخطاء وسوء السلوك: يعتبر اللاعب مخطئا إذا تعمد ارتكاب مخالفة من المخالفات التالية:

- ركل أو محاولة ركل الخصم
- عرقلة الخصم مثل محاولة إيقاعه أو محاولة ذلك باستعمال الساقين أو الانحناء أمامه أو خلفه.
- دفع الخصم بعنف أو بحالة خطيرة.
- الوثب على الخصم.
- ضرب أو محاولة ضرب الخصم باليد.
- مسك الخصم باليد بأي جزء من الذراع.

(1) علي خليفة الهنشري وآخرون: كرة القدم، ليبيا، 1987، ص255.

• يمنع لعب الكرة باليد إلا لحارس المرمى.

• دفع الخصم بالكتف من الخلف إلا إذا اعترض طريقه... (1)

6-12- الضربة الحرة: حيث تنقسم إلى قسمين: **مباشرة** وهي التي يجور فيها إصابة الفريق المخطئ

مباشرة، وغير مباشرة وهي التي لا يمكن إحراز هدف بواسطتها إلا إذا لعب الكرة أو لمسها لاعب آخر.

6-13- ضربة الجزاء: تضرب الكرة من علامات الجزاء، وعند ضربها يجب أن يكون جميع اللاعبين خارج

منطقة الجزاء.

6-14- رمية التماس: عندما تخرج الكرة بكاملها عن خط التماس.

6-15- ضربة المرمى: عندما تجتاز الكرة بكاملها خط المرمى في ما عدا الجزء الواقع بين القائمين ويكون

آخر من لعبها من الفريق المهاجم (2)

6-16- الضربة الركنية: عندما تجتاز الكرة بكاملها خط المرمى في ما عدا الجزء الواقع بين القائمين ويكون

آخر من لعبها من الفريق المدافع.

6-17- الكرة في اللعب أو خارج اللعب: تكون الكرة خارج الملعب عندما تعبر كلها خط المرمى أو التماس،

عندما يوقف الحكم اللعب وتكون الكرة في جميع الأحوال الأخرى من بدء المباراة إلى نهايتها. (3)

(1) سامي الصفار: كرة القدم، مرجع سابق، ص30.

(2) حسن عبد الجواد: كرة القدم المبادئ الأساسية للألعاب الإعدادية والقانون الدولي، مرجع سابق، ص177.

(3) حسن عبد الجواد: كرة القدم المبادئ الأساسية للألعاب الإعدادية والقانون الدولي، مرجع سابق، ص177.

7- طرق اللعب في كرة القدم:

إن لعبة كرة القدم: لعبة جماعية ولذلك فإن جميع قدرات اللاعبين ومهاراتهم الفنية تجتمع لتنتهي إلى غرض واحد، وهو المصلحة العامة للفريق، ولا بد أن تتناسب طريقة اللعب للفريق مع اللياقة البدنية والمستوى الفني والكفاءة الفردية لجميع لاعبي الفريق.

7-1- طريقة الظهير الثالث (WM) :

إن هذه الطريقة استخدمتها معظم الفرق وهي ليست في الواقع وليدة اليوم، وإنما تداولت منذ القدم وجاءت نتيجة لتغير مادة التسلل عام 1925م، والغرض الأساسي منها هو المراقبة الدقيقة للدفاع عندما يقوم الخصم بالهجوم، لذلك تعتبر دفاعية أكثر منها هجومية، ومن إيجابيات هذه الطريقة أنها سهلة الفهم والتدريب، وأساس العمل فيها أن اللاعب قلب الدفاع يعفى من التعاون مع الهجوم لينفرد بحراسة قلب الهجوم المضاد، وبذلك يصبح أحد المدافعين ويأخذ قلب الهجوم وجناحاه مكانهم متقدمين إلى الأمام وعلى خط واحد تقريبا، بينما يتخذ مساعدا الهجوم مكانهما خلف الخط الأول ويعملان كمساعد الدفاع وتكون مهمتهما العمل على اكتشاف ثغرات لتغطية الخط الأمامي، ويتحمل مساعدا الدفاع ومساعد الهجوم المسؤولية الكاملة في وسط الملعب، وتكون طريقة توزيع اللاعبين مشابهة للحرفين الإنجليزيين (WM) وهذا السبب في تسمية هذه الطريقة (WM) ولهذا يستوجب على قلب الدفاع أن يتدرب تدريباً كاملاً على المراكز الدفاعية الأخرى ليتمكن من تبادل مركزه مع زملائه.

7-2- طريقة 4-2-4 :

وهي الطريقة التي نالت بها البرازيل كأس العالم 1958م، ويجب على الفريق أن يتمتع بلياقة بدنية عالية، وحسن التصرف في أداء المهارات المختلفة لأن هذه الطريقة تتطلب تعاون بين الهجوم والدفاع،

بحيث يزداد عدد اللاعبين في كلتا الحالتين (الدفاع، الهجوم) وإشراك خط الوسط الذي يعمل على تداخل دفاع الخصم. (1)

7-3- طريقة متوسط الهجوم المتأخر (MM):

وفي هذه الطريقة يكون الجناحان المتوسط والهجوم على خط واحد خلف مساعدي الهجوم المتقدمين للأمام، للهجوم بهما على قلب هجوم الخصم، ويجب على متوسط الهجوم سرعة التمديدات المفاجئة وسرعة الجناحين للهروب من ظهيري الخصم. (2)

7-4- طريقة 3-3-4:

تمتاز هذه الطريقة بأنها طريقة دفاعية هجومية، وتعتمد أساسا على تحرك اللاعبين وخاصة لاعبي خط الوسط، ومن الممكن للظهير أن يشارك في عمليات الهجوم على فريق الخصم، كما أن هذه الطريقة سهلة في الدراسة وسهلة التدريب.

7-5- طريقة 3-3-4:

وهي طريقة هجومية دفاعية تستعمل للتغلب على طريقة الظهير الثالث، وينتشر اللعب بها في روسيا وفرنسا، ويكون الفريق بهذه الطريقة في حالة هجوم شديد عندما تتواجد الكرة مع خط الهجوم أو خط الوسط... (3)

(1) رشيد عياش الدليمي ولحمر عبد الحق: كرة القدم، المدرسة العليا لأساتذة التربية البدنية والرياضية، جامعة مستغانم، الجزائر، 1997، ص36، 104، 105.

(2) رشيد عياش الدليمي ولحمر عبد الحق: كرة القدم، مرجع سابق، ص36.

(3) Alain Michel: **foot-balle**, auditeur précédent,p142.

7-6- الطريقة الدفاعية الايطالية:

وهي طريقة دفاعية بحتة وضعها المدرب الايطالي (هيلينكوهيريرا Helinkouherera) بغرض سد المرمى أمام المهاجمين (1-4-2-3).

7-7- الطريقة الشاملة:

وهي طريقة هجومية ودفاعية في نفس الوقت، حيث تعتمد على جميع اللاعبين في الهجوم والدفاع.

7-8- الطريقة الهرمية:

ظهرت في انجلترا سنة 1989م وقد سميت هرمية لان تشكيل اللاعبين الأساسيين في أرض الملعب يشبه هرمًا قمته حارس المرمى وقاعدته خط الهجوم، (حارس المرمى، اثنان خط الدفاع، ثلاثة خط الوسط، خمسة مهاجمين) ...

خلاصة:

من خلال العرض السابق الذي قمنا فيه بدراسة كرة القدم ذكرنا في البداية لمحة عن تاريخ كرة
ذكرنا في البداية لمحة عن تاريخ كرة القدم في العالم وفي الجزائر وألعابها المختلفة ثم تطرقنا إلى دراسة
تعريف كرة القدم وخصائصها وقوانينها.

وفي الأخير قمنا بدراسة طرق اللعب في كرة القدم.

الجانب التطبيقي

الفصل الأول:

طرق منهجية البحث

تمهيد:

بعد دراستنا للجانب النظري، الذي تناولنا الرصيد المعرفي الخاص بموضوع بحثنا والذي احتوى على:

• شخصية المدرب الرياضي.

• الفريق الرياضي.

• كرة القدم.

سنحاول الانتقال إلى الجانب التطبيقي (الميداني)، قصد دراسة الموضوع دراسة ميدانية، حتى نوفي

المنهجية العلمية حقها وكذا تحقق المعلومات النظرية التي تناولناها في الفصول النظرية سالفه الذكر، ويتم

ذلك عن طريق تحليل ومناقشة نتائج الاستبيان الذي وجهناه إلى لاعبي كرة القدم قسم الشرفي وقبل الشرفي

ومدربي هذه الفرق.

1- الدراسة الاستطلاعية:

هي أول خطوة قمنا بها قبل البدء في تسطير الخطوط العريضة للبحث وقبل الشروع في الدراسة الميدانية وتمت على مرحلتين:

ما قبل تحديد مشكلة البحث حين كانت بإطلاعنا على مختلف المراجع من الكتب والمجلات والمحاضرات المنشورة والمذكرات (الدراسات) السابقة، وكان من أجل توسيع قاعدة معرفتنا حول الموضوع والتأكد من أهمية البحث.

قمنا بزيارة إلى الفرق وتجاوزنا مع المدربين واللاعبين محملين باستمارات الاستبيان لأخذ فكرة مجملة حول الموضوع وأهميته.

2- المنهج المستعمل:

نظرا لطبيعة موضوع بحثنا اعتمدنا على المنهج الوصفي باعتباره "تقرير خصائص موقف معين أي وصف العوامل الظاهرة، وتعتبر طبيعة البحوث الوصفية أسهل من حيث فهمها واستيعابها إذا حل الفرد أولا على بعض المعلومات عن الخطوات المختلفة المتضمنة في بحث من البحوث إلى جانب مختلف الوسائل المستخدمة في جمع البيانات والتعبير عنها، والفئات العامة التي قد تصنف تحتها الدراسات ولذلك يقدم العرض المختصر التالي إطارا عاما للمعلومات التي تتعلق بتلك الموضوعات".⁽¹⁾

(1) عبد الفتاح محمد دويدار: طرق وأساليب البحث العلمي، دار المعرفة الجامعية، مصر، 2012، ص

3- تحديد المجتمع الإحصائي الأصلي:

المدرّبون الذين يمثّلون المجتمع الأصلي لهذه الدراسة هم بعض مدربي النوادي المحلية لكرة القدم القسم الشرفي وقبل الشرفي صنف أكابر.

يتكون مجتمع البحث من لاعبين ومدربين ينشطون في نوادي محلية لكرة القدم قسم الشرفي وقبل الشرفي صنف أكابر المقدرة ب 5 نوادي والتي يقدر مجمع لاعبيها 150 لاعبا.

4- عينة البحث وطرق اختيارها:

4-1- عينة البحث:

العينة عملية اختيار عدد من الأفراد للمشاركة في دراسة ما بحيث يكون هؤلاء الأفراد مثليين للمجموعة التي تم اختيارهم منها والهدف من اختيار العينة هو الحصول على معلومات حول مجتمع ما، أما مجتمع الدراسة فهو المجموعة التي يرغب عن طريقها الباحث تعميم نتائج دراسته. (1)

أما عينة بحثنا فهي مقصودة وتتكون من 55 لاعبا و 5 مدربين موزعين على 5 نوادي.

لقد لجأنا في دراستنا الميدانية لجمع المعلومات باستخدام الاستبيان لتزويدنا بالاستفسارات والحقائق التي تصادف أفراد العينة المدروسة وقد وفرنا عينتين في البحث هما:

(1) أحمد محمود الخطيب: البحث العلمي، عالم المكتب الحديث، ط1، الأردن، 2009، ص

4-1-1- العينه الأولى:

خاصة بالمدرين وتحتوي على 5 مدرين مأخوذين من الفرق التالية:

عدد المدرين	الفرق
01	النادي الرياضي بوشرقه الطاهير USBT
01	الشباب الرياضي قرية القنار
01	النجم الرياضي لبلدية وجانة NRBO
01	مولودية بلدية قاوس MBK
01	جمعية الشبيبة الرياضية لقاوس JSK

4-1-2- العينه الثانية:

خاصة باللاعبين وتحتوي على 55 لاعبا موزعين على الفرق التالية:

عدد اللاعبين	الفرق
11	النادي الرياضي بوشرقه الطاهير USBT
11	الشباب الرياضي قرية القنار
11	النجم الرياضي لبلدية وجانة NRBO
11	مولودية بلدية قاوس MBK
11	جمعية الشبيبة الرياضية لقاوس JSK

4-2- طرق اختيارها:

قمنا بتطبيق اختيار هذا البحث على مدربي ولاعبي النوادي الآتية:

النادي الرياضي بوشركة الطاهير USBT، الشباب الرياضي قرية القنار، النجم الرياضي لبلدية وجانة NRBO، مولودية بلدية قاوس MBK، جمعية الشبيبة الرياضية لقاوس JSK.

وحرصنا للوصول إلى نتائج بحث دقيقة وموضوعية ومطابقة للواقع، قمنا باختيار عينة البحث بطريقة مقصودة وهي العينة التي يتم اختيارها بسهولة وإمكانية توفرها.

5- أدوات الاستمارة:

-الاستبيان:

"الاستبيان من أبرز الأدوات المستخدمة في الأبحاث العلمية وعلى وجه الخصوص في الأبحاث التربوية والاجتماعية، فهو سبيل الباحث للحصول على البيانات والمعلومات المتعلقة بمفردات الدراسة، سواء كان البحث مسحياً أو جزئياً، وفي الغالب يستخدم الاستبيان للتعرف على توجهات العينة الدراسية ودراسة السلوكيات الخاصة بها، واكتشاف معلومات مهمة تلزم الباحث لتنفيذ البحث العلمي".⁽¹⁾

وهو مجموعة من الأسئلة المتنوعة والتي ترتبط ببعضها البعض بشكل يحقق الهدف الذي يسعى إليه الباحث من خلال المشكلة التي يطرحها بحثه، ويرسل الاستبيان بالبريد أو بأي طريقة أخرى إلى مجموعة من الأفراد أو المؤسسات التي اختارها الباحث لبحثه لكي يتم تعبئتها ثم إعادتها للباحث.

وفي بحثنا هذا قمنا بإعداد استبيانين:

(¹) <https://www.mobt3ath.com/dets.php?page>

- الاستبيان الأول: موجه للاعبين ويحتوي على 19 سؤال.

- الاستبيان الثاني: موجه للمدربين ويحتوي على 15 سؤال.

6-مجالات البحث:

6-1- المجال المكاني:

لإجراء البحث الميداني وقع اختيارنا على خمسة نوادي وهي:

- النادي الرياضي بوشركة الطاهير USBT: ملعب 5جويلية بوشركة الطاهير.

- الشباب الرياضي قرية القنار: ملعب القنار.

- النجم الرياضي لبلدية وجانة NRBO: ملعب وجانة.

- مولودية بلدية قاوس MBK: ملعب بلدية قاوس.

- جمعية الشبيبة الرياضية لقاوس JSK: ملعب بلدية قاوس.

6-2- المجال الزمني:

لقد بدأنا هذا البحث أوائل شهر ديسمبر وتم إتمامه في أواخر شهر فيفري بالنسبة للجانب النظري.

أما بالنسبة للجانب التطبيقي فقمنا بتحضير الاستبيانين يوم 09جانفي وقمنا بتوزيعه على المدربين

والرياضيين في شهر أبريل مدة أسبوعين وتم استعدادتهم للقيام بتحليل النتائج.

7- الأدوات الإحصائية المستعملة:

لكي يتسنى لنا التعليق وتحليل نتائج الاستمارات بصورة واضحة وسهلة قمنا بالاستعانة بأسلوب

التحليل الإحصائي وهذا عن طريق تحويل النتائج المتحصل عليها من خلال الاستمارة إلى أرقام على شكل

نسب مئوية وهذا عن طريق إتباع القاعدة الثلاثية المعروفة بـ:

$$ع \text{ ----} \%100 \quad \text{فإن } ع/100 \times ك = X$$

$$ك \text{ ----} X$$

حيث أن:

X: النسبة المئوية.

ع: عدد أفراد العينة.

ك: عدد التكرارات (الإجابات).

الفصل الثاني:

عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة

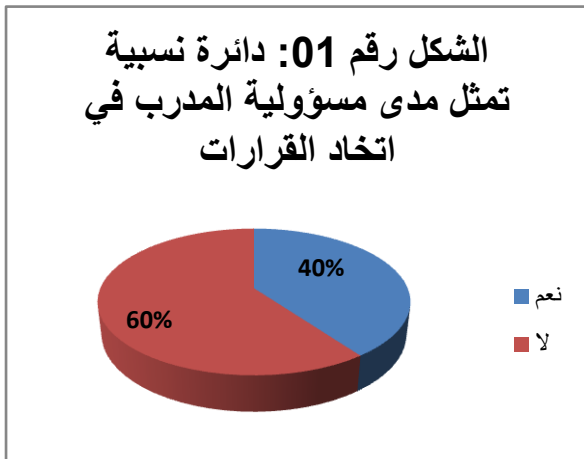
1- عرض وتحليل نتائج الدراسة:

1-1- عرض وتحليل نتائج الاستبيان الخاص باللاعبين:

السؤال رقم 01: هل المدرب هو المسؤول الوحيد في اتخاذ القرارات في فريقكم ؟

الغرض من السؤال: معرفة مدى تحمل المدرب المسؤولية في اتخاذ القرارات.

الجدول رقم 01: يبين مدى مسؤولية المدرب في اتخاذ القرارات:



الاقتراحات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	22	40%
لا	33	60%
المجموع	55	100%

من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول رقم 01:

تبين أنه بنسبة 60% من أفراد عينة البحث تؤكد أن المدرب ليس المسؤول الوحيد في اتخاذ

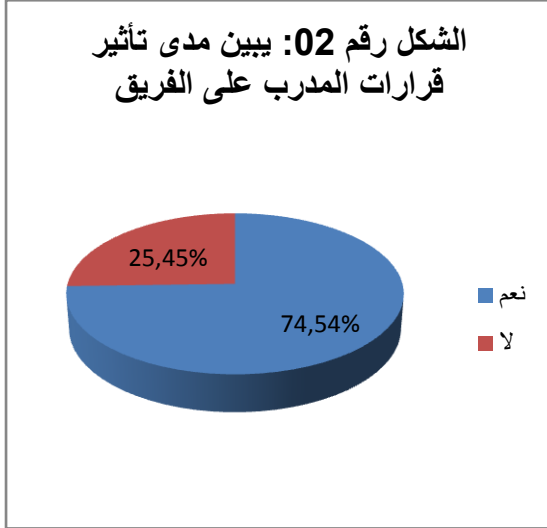
القرارات في الفريق أما النسبة المتبقية المتمثلة بـ 40% يرون أن المدرب هو المسؤول الوحيد في اتخاذ القرارات في الفريق.

نستنتج من ذلك أن المدرب ليس المسؤول الوحيد في اتخاذ القرارات في الفريق.

السؤال رقم 02: هل سبق للمدرب وأن قرر شيء أثر سلبا على الفريق ؟

الغرض من السؤال: معرفة مدى تأثير قرارات المدرب على الفريق.

الجدول رقم 02: يبين مدى تأثير قرارات المدرب على الفريق.



الاقترحات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	41	74.54%
لا	14	25.45%
المجموع	55	100%

من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول رقم 02:

يتضح أن نسبة كبيرة من أفراد العينة تؤكد أنه سبق للمدرب وأن قرر شيء أثر سلبا على الفريق

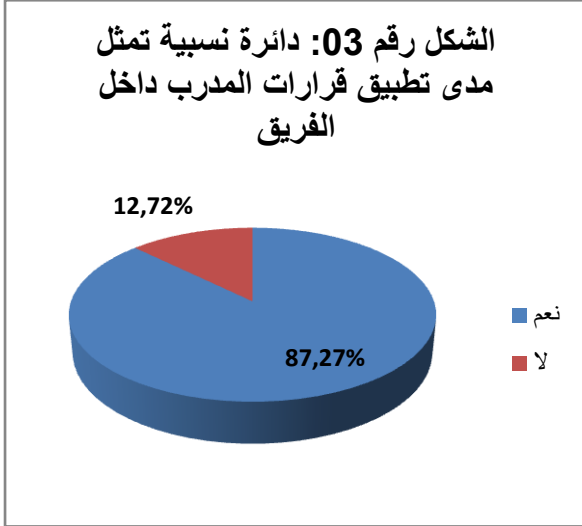
وهذه النسبة تقدر بـ 75.54% أما النسبة المتبقية أي 25.45% يرون عكس ذلك.

نستنتج من ذلك أن المدرب قد يؤثر سلبا على الفريق من خلال قراراته.

السؤال رقم 03: هل قرارات المدرب تطبق داخل الفريق؟

الغرض من السؤال: معرفة مدى تطبيق قرارات المدرب داخل الفريق.

الجدول رقم 03: يبين مدى تطبيق قرارات المدرب داخل الفريق.



الاقتراحات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	48	87.27%
لا	07	12.72%
المجموع	55	100%

من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول رقم 03:

يتضح أنه بنسبة 87.27% من أفراد العينة تؤكد أن قرارات المدرب تطبق داخل الفريق في حين

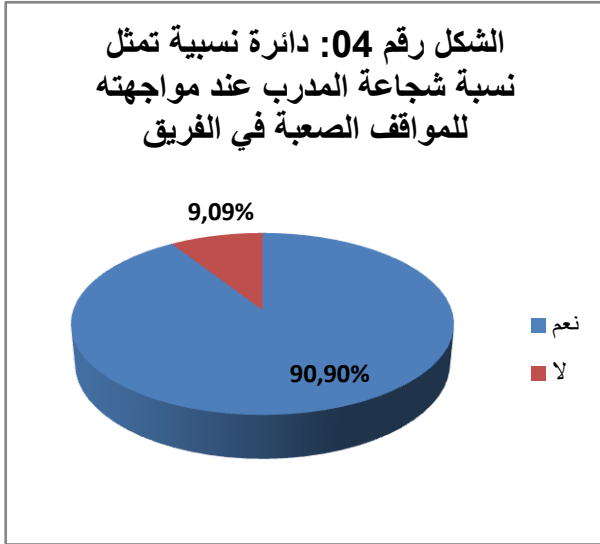
نسبة أخرى تقدر ب 12.72% لا تطبق قرارات المدرب.

منه نستنتج أن المدرب شخصية مفروضة داخل الفريق فأغلبية لاعبيه يطبقون قراراته.

السؤال رقم 04: هل يتصف مدركم بصفة الشجاعة عند المواقف الصعبة التي يواجهها الفريق ؟

الغرض من السؤال: معرفة مدى نسبة شجاعة المدرب عند مواجهته المواقف الصعبة في الفريق.

الجدول رقم 04: يبين مدى نسبة شجاعة المدرب عند مواجهته للمواقف الصعبة في الفريق.



الاقترحات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	50	90.90%
لا	05	9.09%
المجموع	55	100%

من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول رقم 04:

يتضح لنا أنه هناك نسبة كبيرة تعادل 90.90% تؤكد على انصاف المدرب بصفة الشجاعة عند

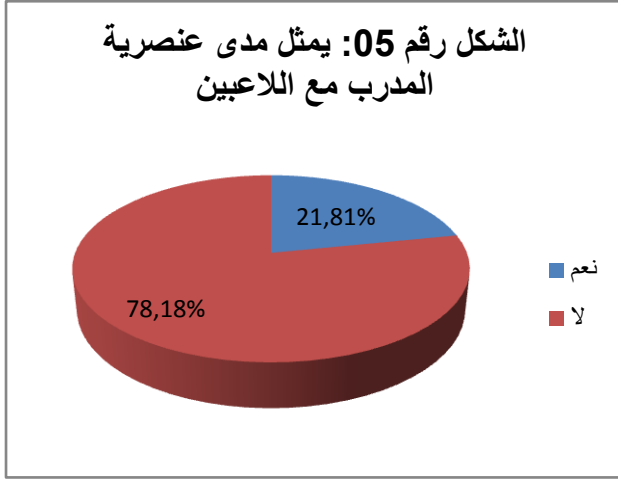
مواجهة المواقف الصعبة في الفريق أما نسبة 9.09% أكدت عكس ذلك.

نستنتج من هذا أن المدرب يتصف بصفة الشجاعة عند مواجهة المواقف الصعبة.

السؤال رقم 05: هل يقوم المدرب بالتمييز بين اللاعبين ؟

الغرض من السؤال: معرفة مدى عنصرية المدرب مع اللاعبين.

الجدول رقم 05: يبين مدى عنصرية المدرب مع اللاعبين.



الافتراحتات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	12	%21.81
لا	43	%78.18
المجموع	55	%100

من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول رقم 05:

نرى أن هناك نسبة كبيرة تقدر بـ **78.18%** أكدت على عدل المدرب بين اللاعبين في حين

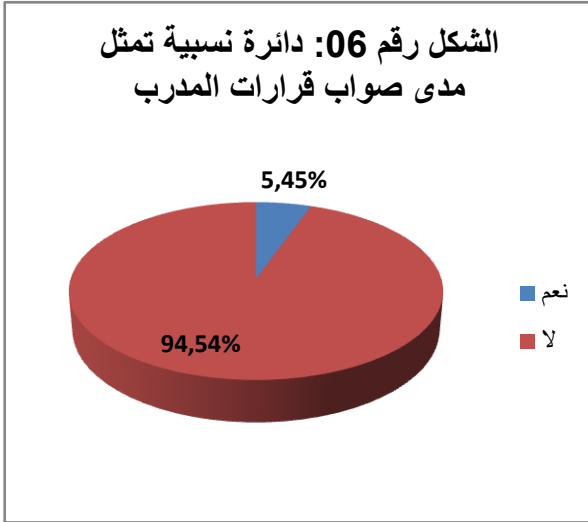
تقابلها نسبة **21.81%** أكدت على قيام المدرب بالتمييز بين لاعبيه.

نستنتج أن المدرب في الفريق يتميز بصفة العدل ولا يفرق ويميز بين لاعبيه.

السؤال رقم 06: هل تعتبرون قرارات المدرب كلها صائبة ؟

الغرض من السؤال: معرفة مدى صواب قرارات المدرب.

الجدول رقم 06: يبين مدى صواب قرارات المدرب.



الاقتراحات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	03	5.45%
لا	52	94.54%
المجموع	55	100%

من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول رقم 06:

أن نسبة 94.54% من أفراد عينة البحث نفت صواب قرارات المدرب في حين أن نسبة 5.45%

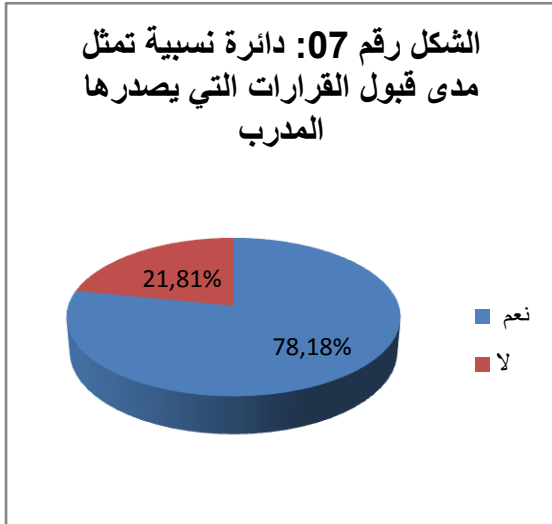
تؤكد أن القرارات التي يتخذها المدرب صائبة.

نستنتج أن المدرب لا يستطيع أن يكون صائبا في كل قراراته.

السؤال رقم 07: هل القرارات التي يصدرها المدرب تتلقى قبول من طرف اللاعبين ؟

الغرض من السؤال: معرفة مدى قبول قرارات التي يصدرها المدرب.

الجدول رقم 07: يبين مدى قبول القرارات التي يصدرها المدرب.



الاقتراحات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	43	78.18%
لا	12	21.81%
المجموع	55	100%

من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول رقم 07:

يبين أن النسبة 78.18% من أفراد العينة يتقبلون القرارات التي يصدرها المدرب أما النسبة المتبقية

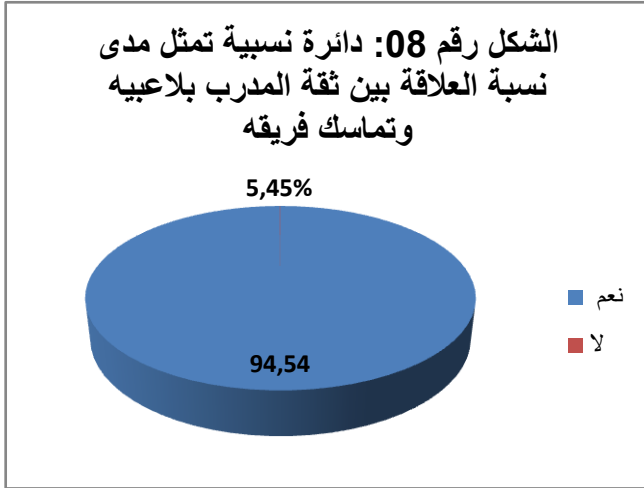
التمثلة في 21.81% ترفض القرارات التي يصدرها المدرب.

نستنتج أن معظم قرارات المدرب تتلقى القبول من طرف لاعبيه.

السؤال رقم 08: هل ثقة المدرب باللاعبين يزيد من وحدة وتماسك الفريق؟

الغرض من السؤال: معرفة مدى نسبة العلاقة بين ثقة المدرب بلاعبيه وتماسك فريقه.

الجدول رقم 08: يبين مدى نسبة العلاقة بين ثقة المدرب بلاعبيه وتماسك فريقه.



الاقتراحات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	52	94.54%
لا	03	5.45%
المجموع	55	100%

من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول رقم 08:

يتضح أن نسبة كبيرة وهي 94.54% تؤكد أن تماسك ووحدة الفريق يزيد عندما تكون ثقة المدرب

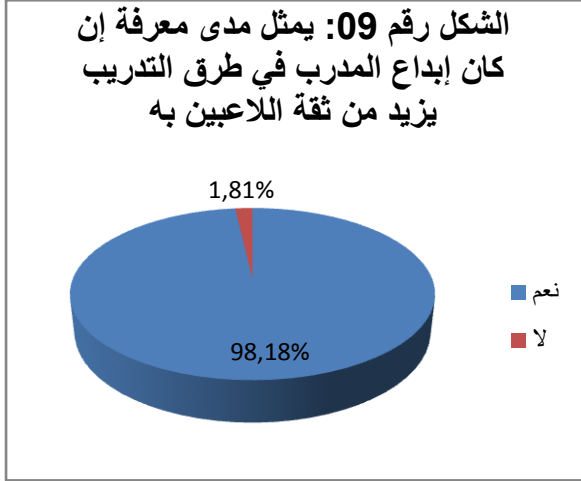
بلاعبيه موجودة في حين نسبة ضئيلة تقدر ب 5.45% ترى عكس ذلك.

ومنه نستنتج أن ثقة المدرب بلاعبيه تزيد من تماسك ووحدة الفريق.

السؤال رقم 09: هل إبداع المدرب في طرق التدريب يزيد من ثقة اللاعبين به ؟

الغرض من السؤال: معرفة إن كان إبداع المدرب في طرق التدريب يزيد من ثقة اللاعبين به.

الجدول رقم 09: يبين مدى معرفة إن كان إبداع المدرب في طرق التدريب يزيد من ثقة اللاعبين به.



الاقتراحات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	54	%98.18
لا	01	%01.81
المجموع	55	%100

من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول رقم 09:

نرى أن النسبة %98.18 تؤكد على إبداع المدرب في طرق التدريب يزيد من ثقة اللاعبين به أما

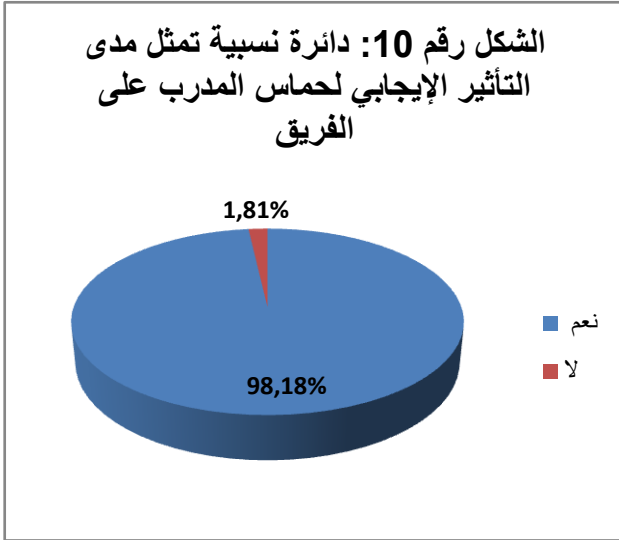
النسبة %1.81 ترى عكس ذلك.

نستنتج أن إبداع المدرب في طرق التدريب يزيد ويوثق علاقة اللاعبين به.

السؤال رقم 10: هل حماس المدرب يؤثر إيجابيا على الفريق ؟

الغرض من السؤال: معرفة مدى التأثير الإيجابي لحماس المدرب على الفريق.

الجدول رقم 10: يبين مدى التأثير الإيجابي لحماس المدرب على الفريق.



الافتراحت	التكرار	النسبة المئوية
نعم	54	98.18%
لا	01	1.81%
المجموع	55	100%

من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول رقم 10:

يبين أن 98.18% من أفراد عينة البحث تؤكد أن حماس المدرب يؤثر بشكل إيجابي على الفريق

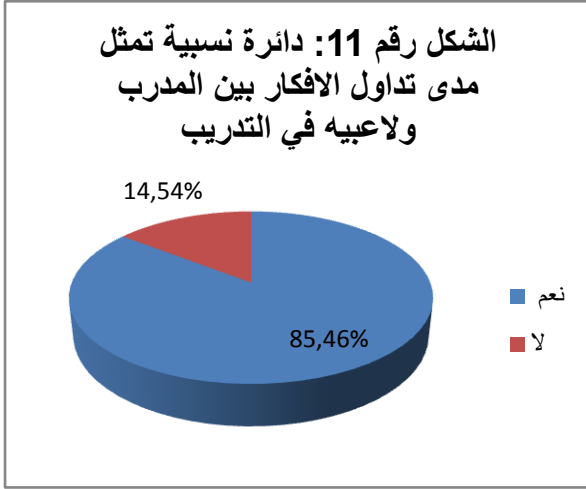
لكن هناك نسبة 1.81% تؤكد على انه يؤثر بشكل سلبي.

نستنتج أن حماس المدرب تأثير إيجابي على الفريق.

السؤال رقم 11: إذا كانت لديك أفكار جيدة في التدريب، هل تقوم بطرحها على المدرب ؟

الغرض من السؤال: معرفة مدى تداول الأفكار بين المدرب ولاعبيه في التدريب.

الجدول رقم 11: يبين مدى تداول الأفكار بين المدرب ولاعبيه في التدريب.



الاقترحات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	47	85.45%
لا	08	14.54%
المجموع	55	100%

من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول رقم 11:

أنه بنسبة 85.45% من أفراد عينة البحث تقوم بطرح الأفكار الجديدة في التدريب على المدرب

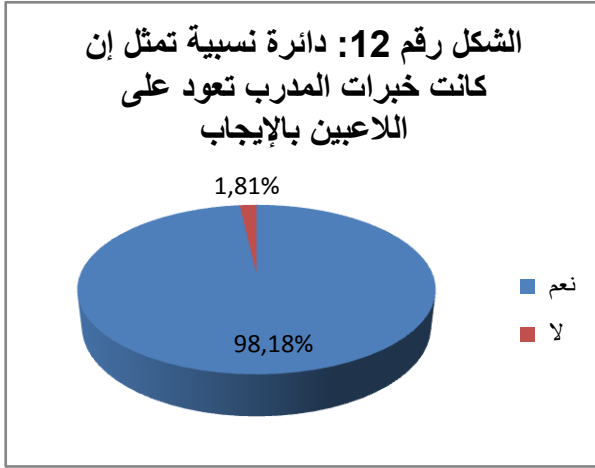
أما النسبة المتبقية 14.54% لا تتداول الأفكار مع المدرب.

ومنه نستنتج أن اللاعبين يتبادلون أطراف الحديث مع مدربيهم حول التدريب وأفكاره الجديدة.

السؤال رقم 12: هل خبرات المدرب تعود على اللاعبين بالإيجاب؟

الغرض من السؤال: معرفة تأثير خبرات الدرب على اللاعبين.

الجدول رقم 12: يبين إن كانت خبرات المدرب تعود على اللاعبين بالإيجاب.



الاقتراحات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	54	98.18%
لا	01	1.81%
المجموع	55	100%

من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول رقم 12:

يتضح لنا أن خبرات المدرب تعود على اللاعبين بالإيجاب والتي تؤكد ذلك نسبة 98.18% من

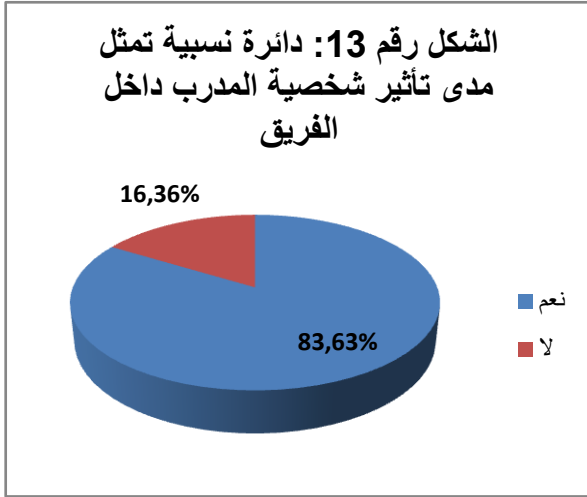
أفراد العينة على عكس النسبة 1.81% فهي ترى أن الخبرات تعود بالسلب.

ومنه نستنتج أن كفاءة المدرب وزيادة خبراته تكون في صالح الفريق وتعود عليه بالإيجاب.

السؤال رقم 13: هل تؤثر شخصية المدرب داخل الفريق ؟

الغرض من السؤال: معرفة مدى تأثير شخصية المدرب داخل الفريق.

الجدول رقم 13: يبين مدى تأثير شخصية المدرب داخل الفريق.



الاقتراحات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	46	83.63%
لا	09	16.36%
المجموع	55	100%

من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول رقم 13:

أن 83.63% من أفراد عينة البحث تؤكد على تأثير وأهمية المدرب داخل الفريق أما نسبة

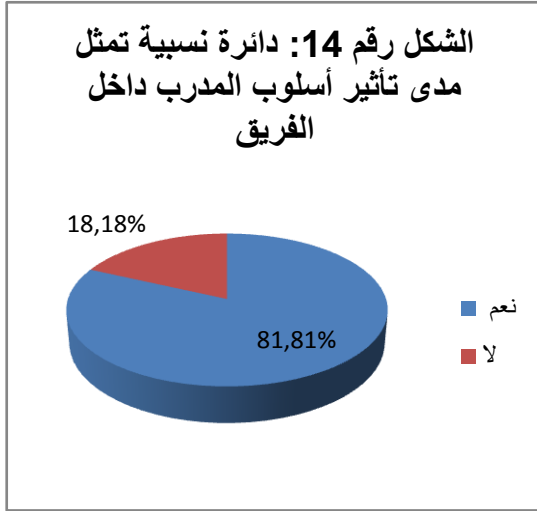
16.36% ترى أن المدرب لا يؤثر داخل الفريق.

ومنه نستنتج أن شخصية المدرب مهمة وتؤثر على الفريق.

السؤال رقم 14: هل يؤثر أسلوب المدرب داخل الفريق ؟

الغرض من السؤال: معرفة مدى تأثير أسلوب المدرب داخل الفريق.

الجدول رقم 14: يبين مدى تأثير أسلوب المدرب داخل الفريق.



الاقتراحات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	45	81.81%
لا	10	18.18%
المجموع	55	100%

من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول رقم 14:

يتضح أن النسبة **81.81%** ترى أن أسلوب المدرب يؤثر داخل الفريق في حين النسبة المتبقية

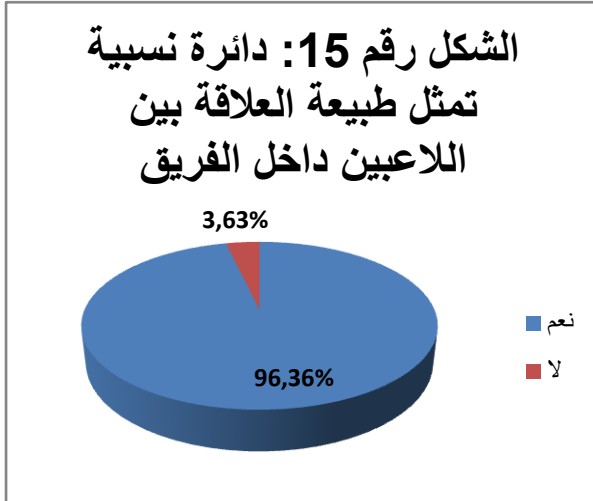
والمتمثلة في **18.18%** ترى عكس ذلك.

ومنه نستنتج أن أسلوب المدرب له دور وتأثير كبير داخل فريقه.

السؤال رقم 15: هل العلاقة القائمة بين أفراد الفريق تتميز بالانسجام والاحترام المتبادل ؟

الغرض من السؤال: معرفة مدى طبيعة العلاقة بين اللاعبين داخل الفريق.

الجدول رقم 15: يبين مدى طبيعة العلاقة بين اللاعبين داخل الفريق.



الاقتراحات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	53	96.36%
لا	02	3.63%
المجموع	55	100%

من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول رقم 15:

يتضح أن 96.36% من أفراد العينة يؤكدون على أن العلاقة القائمة بين أفراد الفريق تتميز

بالانسجام والاحترام المتبادل على عكس النسبة 3.63% حيث تؤكد أن العلاقة لا تتميز بالانسجام والاحترام

المتبادل.

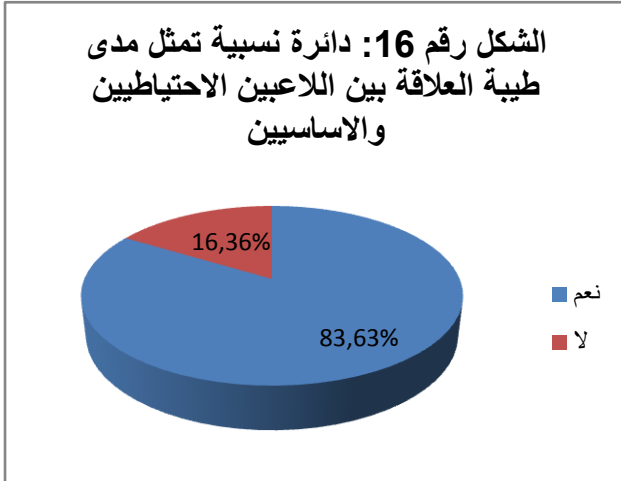
ومنه نستنتج أن العلاقة بين أفراد الفريق يجب أن تتميز بالانسجام والاحترام المتبادل لتماسك الفريق وتحقيق

نتائج جيدة.

السؤال رقم 16: هل علاقة اللاعبين الاحتياطيين بالأساسيين طيبة ؟

الغرض من السؤال: معرفة مدى طيبة العلاقة بين اللاعبين الاحتياطيين والأساسيين.

الجدول رقم 16: يبين مدى طيبة العلاقة بين اللاعبين الاحتياطيين والأساسيين.



الاقتراحات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	46	83.63%
لا	09	16.36%
المجموع	55	100%

من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول رقم 16:

يتضح أن نسبة كبيرة أي 83.63% تؤكد على طيبة العلاقة بين اللاعبين الأساسيين بالاحتياطيين

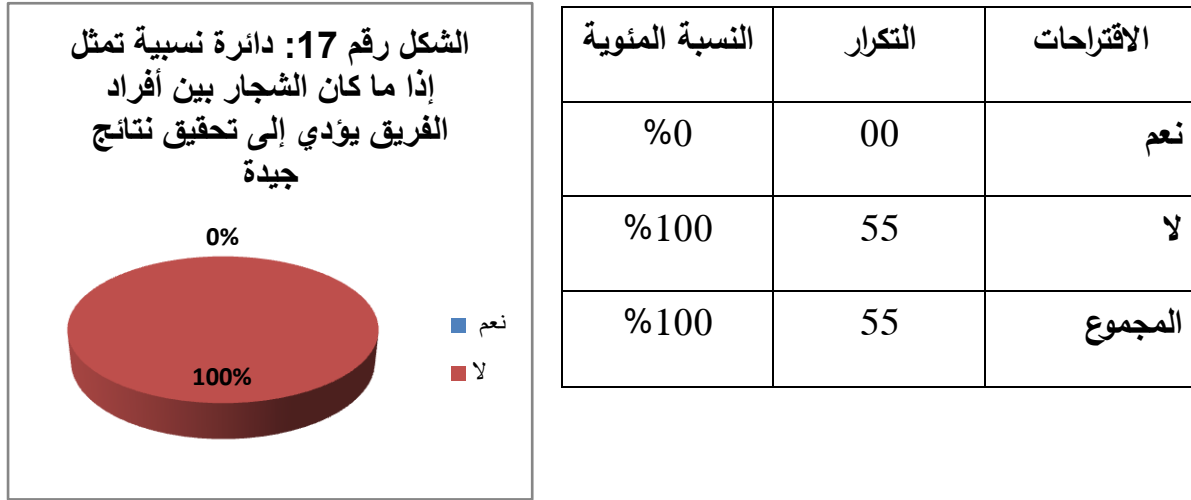
أما النسبة 16.36% فتؤكد عكس ذلك.

ونستنتج أن الفريق متماسك وأن العلاقة طيبة بين مختلف لاعبيه سواء الأساسيين أو الاحتياطيين.

السؤال رقم 17: هل الشجار والاختلاف بين أفراد الفريق يؤدي إلى تحقيق نتائج جيدة ؟

الغرض من السؤال: معرفة إذا ما كان الشجار والاختلاف بين أفراد الفريق يؤدي إلى نتائج جيدة.

الجدول رقم 17: يبين إذا ما كان الشجار والاختلاف بين أفراد الفريق يؤدي إلى نتائج جيدة.



من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول رقم 17:

تبين أن نسبة 100% يتفقون على أن الشجار والاختلاف بين أفراد الفريق لا يؤدي إلى تحقيق

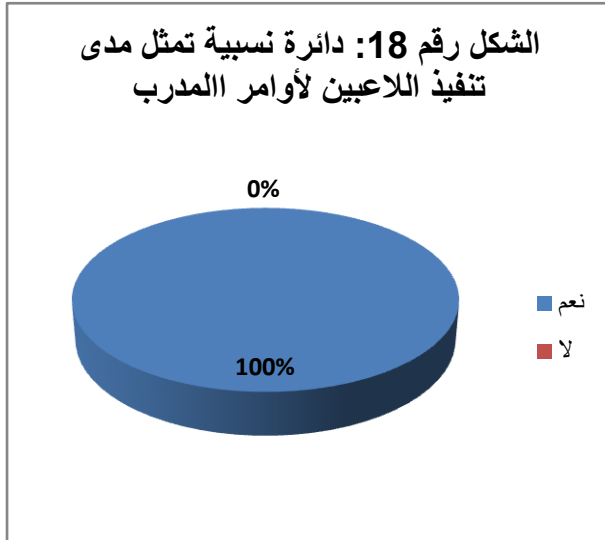
نتائج جيدة.

ومنه نستنتج أن الشجار والاختلاف بين أفراد الفريق يعود بالسلب وعدم تحقيق النتائج المرجوة.

السؤال رقم 18: هل تتقيد بكلام وأوامر المدرب أثناء الحصة التدريبية؟

الغرض من السؤال: معرفة مدى تنفيذ اللاعبين لأوامر المدرب.

الجدول رقم 18: يبين مدى تنفيذ اللاعبين لأوامر المدرب:



النسبة المئوية	التكرار	الاقتراحات
100%	55	نعم
0%	00	لا
100%	55	المجموع

من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول رقم 18:

نرى أن النسبة كاملة أي 100% من أفراد العينة يؤكدون على تقيدهم بكلام و أوامر المدرب أثناء

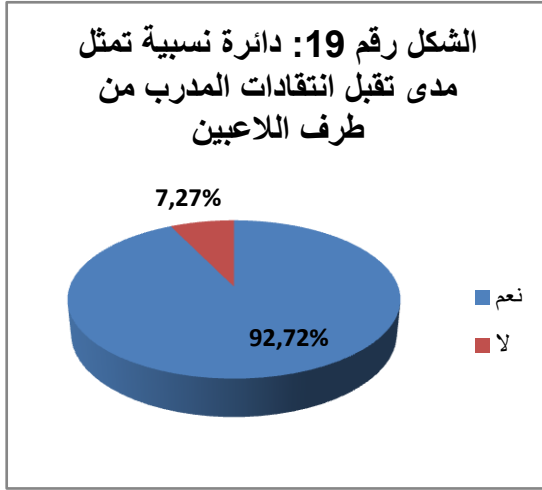
الحصة التدريبية.

ومنه نستنتج أن اللاعبين ينفذون أوامر وكلام المدرب في الحصة التدريبية.

السؤال رقم 19: هل تتقبل انتقادات المدرب ؟

الغرض من السؤال: معرفة مدى تقبل انتقادات المدرب من طرف اللاعبين.

الجدول رقم 19: يبين مدى تقبل انتقادات المدرب من طرف اللاعبين.



من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول رقم 19:

تبين انه نسبة كبيرة 92.72% يتقبلون انتقادات المدرب أما 7.27% لا يتقبلون انتقادات المدرب لهم.

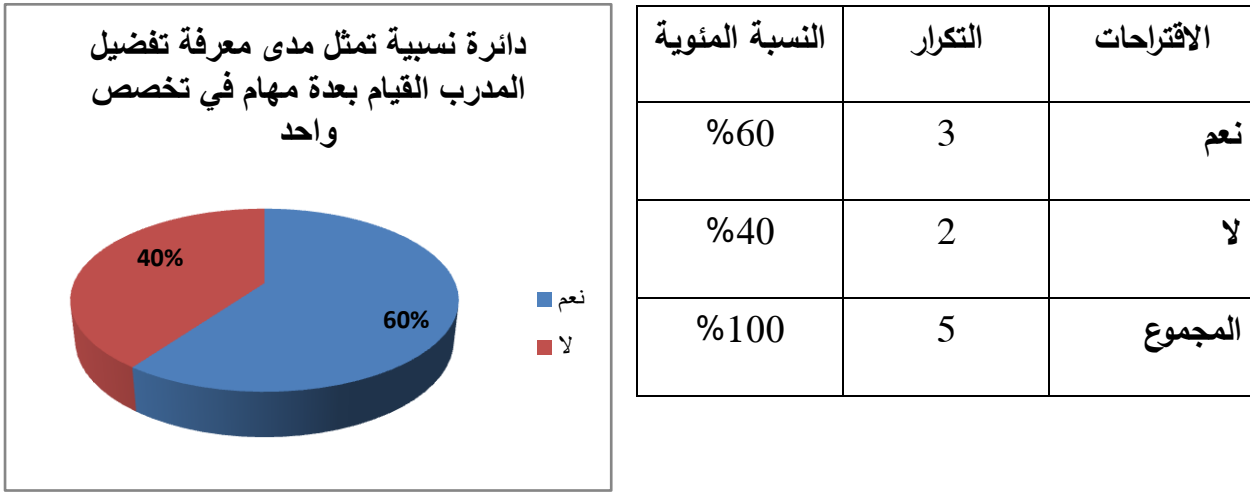
ومنه نستنتج أن معظم اللاعبين يتقبلون انتقادات المدرب لتحسين فريقهم.

1-2- عرض وتحليل نتائج الاستبيان الخاص بالمدرّبين:

السؤال رقم 01: أثناء التدريب هل تفضل القيام بعدة مهام في تخصص واحد؟

الغرض من السؤال: معرفة مدى تفضيل المدرب القيام بعدة مهام في تخصص واحد.

الجدول رقم 01: يبين مدى تفضيل المدرب القيام بعدة مهام في تخصص واحد:



من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول رقم 01:

يبين أن النسبة 60% من أفراد العينة يفضلون القيام بعدة مهام في تخصص واحد في حين أن

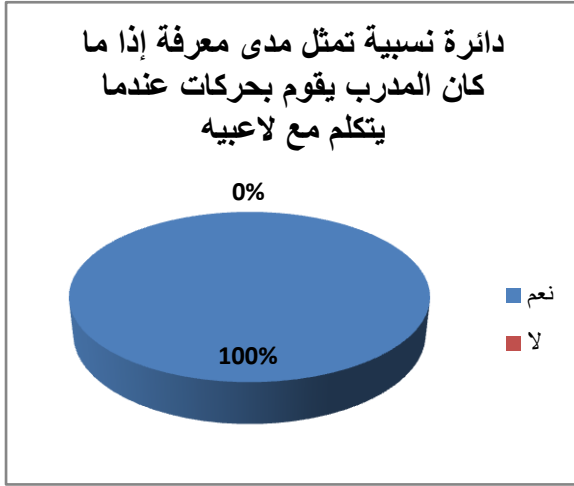
النسبة المتبقية 40% يفضلون القيام بكل تخصص على حدى.

ومنه نستنتج أن معظم المدربين يفضلون القيام في عملية التدريب بعدة مهام في تخصص واحد.

السؤال رقم 02: هل تقوم بحركات بيديك عندما تتكلم مع اللاعبين؟

الغرض من السؤال: معرفة إذا ما كان المدرب يقوم بحركات عندما يتكلم مع لاعبيه.

الجدول رقم 02: يبين مدى معرفة إذا ما كان المدرب يقوم بحركات عندما يتكلم مع اللاعبين:



الاقتراحات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	05	100%
لا	00	0%
المجموع	05	100%

من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول رقم 02:

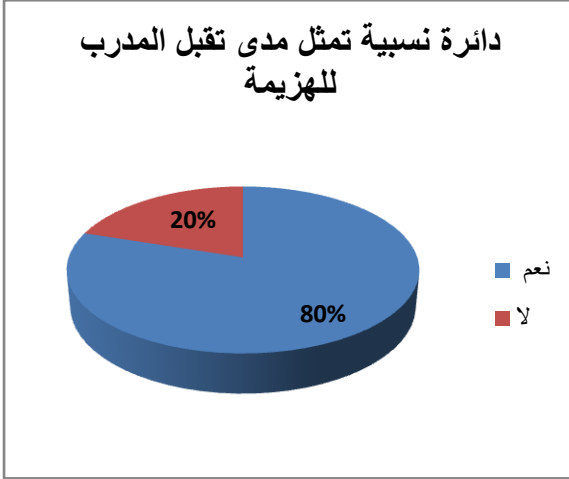
تبين أن كل المدربين يقومون بحركات عندما يكلمون لاعبيهم.

نستنتج أن المدربين يقومون بحركات عندما يتكلمون مع لاعبيهم.

السؤال رقم 03: هل تتقبل الهزيمة أحيانا بكل روح رياضية؟

الغرض من السؤال: معرفة مدى تقبل المدرب للهزيمة.

الجدول رقم 03: يبين مدى تقبل المدرب للهزيمة.



الاقترحات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	04	80%
لا	01	20%
المجموع	05	100%

من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول رقم 03:

تبين لنا أن أجوبة المدربين بنسبة 80% كانت نعم أي أنهم يتقبلون الهزيمة بكل روح رياضية، أما النسبة

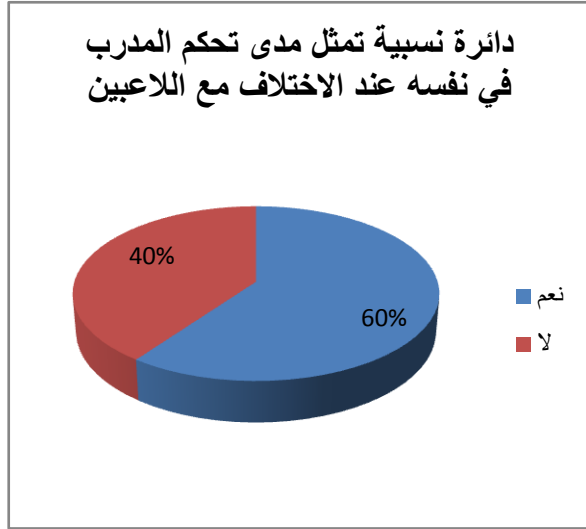
الباقية 20% فأجابوا ب لا أي أنهم لا يتحلون بالروح الرياضية عند الهزيمة.

* نستنتج أن معظم المدربين يتقبلون الهزيمة بكل روح رياضية.

السؤال رقم 04: هل تصرخ في وجه اللاعب عندما تختلف معه؟

الغرض من السؤال: معرفة مدى تحكم المدرب في نفسه عند الاختلاف مع اللاعبين.

الجدول رقم 04: يبين مدى تحكم المدرب في نفسه عند الاختلاف مع اللاعبين:



الاقتراحات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	03	60%
لا	02	40%
المجموع	05	100%

من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول رقم 04:

تبين لنا أن نسبة 60% من المدربين يصرخون في وجه اللاعبين عند الاختلاف معهم في حين ان

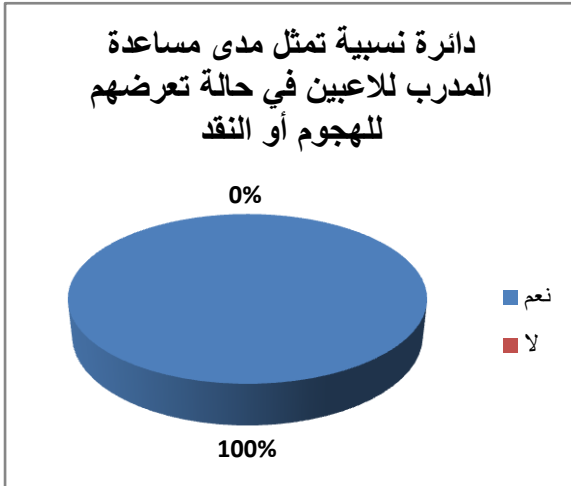
نسبة 40% منهم لا يصرخون في وجههم.

ومنه نستنتج أن أغلبية المدربين يصرخون في وجه لاعبيهم عند الاختلاف معهم.

السؤال رقم 05: هل تساعد اللاعبين في حالة تعرضهم للهجوم أو النقد؟

الغرض من السؤال: معرفة مدى مساعدة المدرب للاعبين في حالة تعرضهم للهجوم أو النقد.

الجدول رقم 05: يبين مدى مساعدة المدرب للاعبين في حالة تعرضهم للهجوم أو النقد.



الافتراحتات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	05	%100
لا	00	%00
المجموع	05	%100

من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول رقم 05:

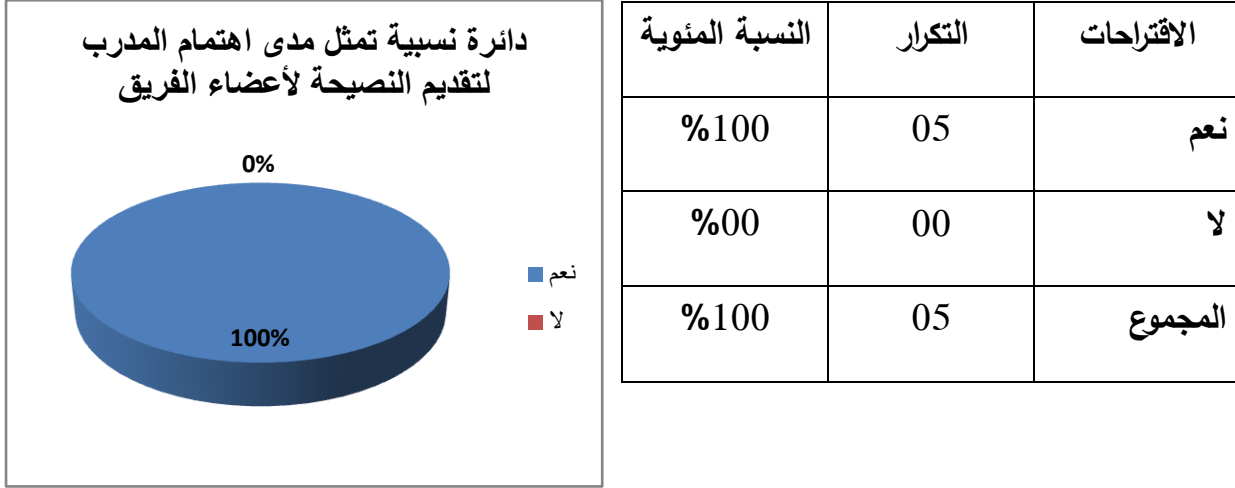
تبين لنا أن نسبة 100% من المدربين يقدمون المساعدة للاعبين في حالة تعرضهم للهجوم أو النقد.

نستنتج أن كل المدربين يقفون إلى جانب لاعبيهم عند تعرضهم للهجوم أو النقد.

السؤال رقم 06: إذا طلب منك أحد أعضاء الفريق نصيحة هل تقدمها له؟

الغرض من السؤال: معرفة مدى اهتمام المدرب لتقديم النصيحة لأعضاء الفريق.

الجدول رقم 06: يبين مدى معرفة اهتمام المدرب لتقديم النصيحة لأعضاء الفريق.



من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول رقم 06:

تبين لنا أن نسبة 100% من المدربين يهتمون بتقديم النصيحة لأعضاء الفريق.

منه نستنتج أن كل المدربين يقدمون النصيحة لأعضاء فريقهم.

السؤال رقم 07: هل أنت متفائل أكثر من كونك متشائم؟

الغرض من السؤال: معرفة مدى تفاؤل المدرب.

الجدول رقم 07: يبين مدى معرفة تفاؤل المدرب.



الافتراحات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	05	%100
لا	00	%00
المجموع	05	%100

من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول رقم 07:

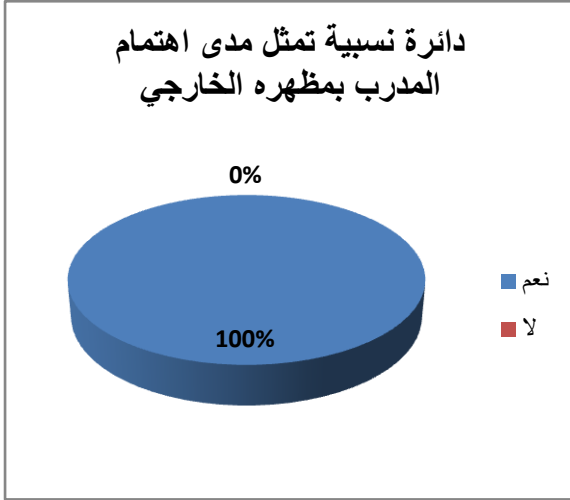
تبين لنا أن نسبة 100% من المدربين متفائلين بإمكانية اللاعبين.

نستنتج أن كل المدربين متفائلين بإمكانية لاعبيهم.

السؤال رقم 08: هل تهتم بمظهرك الخارجي؟

الغرض من السؤال: معرفة مدى اهتمام المدرب بمظهره الخارجي.

الجدول رقم 08: يبين مدى اهتمام المدرب بمظهره الخارجي:



الافتراحات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	05	%100
لا	00	%00
المجموع	05	%100

من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول رقم 08:

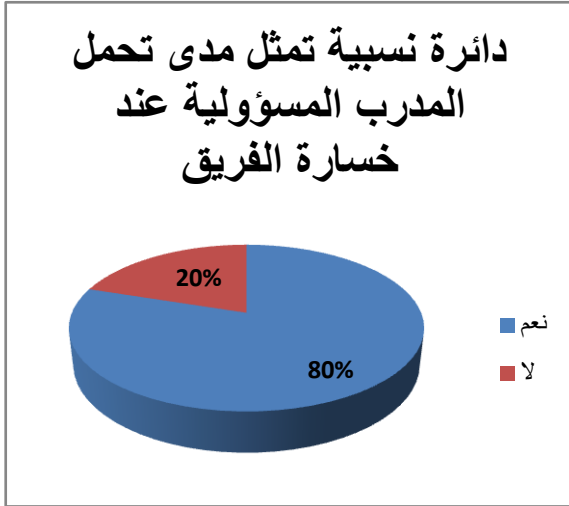
تبين لنا أن نسبة 100% من المدربين يهتمون بمظهرهم الخارجي.

*منه نستنتج أن كل المدربين يهتمون بمظهرهم الخارجي.

السؤال رقم 09: هل أنت من يتحمل المسؤولية عند خسارة الفريق؟

الغرض من السؤال: معرفة مدى تحمل المدرب المسؤولية عند خسارة الفريق.

الجدول رقم 09: يبين مدى تحمل المدرب المسؤولية عند خسارة الفريق:



الاقتراحات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	04	80%
لا	01	20%
المجموع	05	100%

من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول رقم 09:

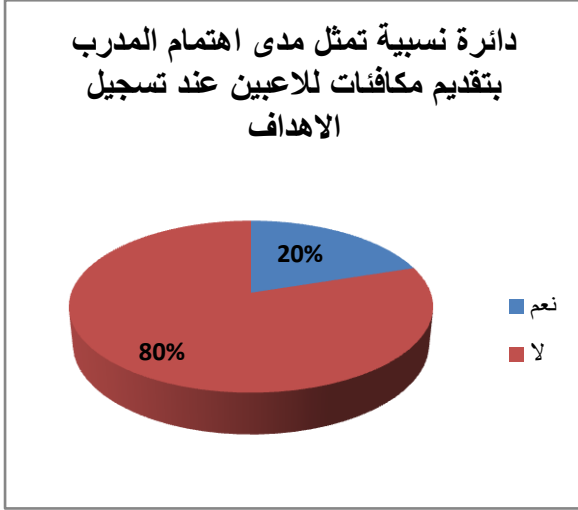
تبين لنا أن نسبة 80% من المدربين يتحملون مسؤولية خسارة الفريق في حين 20% منهم لا يتحملون المسؤولية عند خسارة الفريق.

* نستنتج أن أغلبية المدربين يتحملون مسؤولية خسارة فريقهم الرياضي.

السؤال رقم 10: هل تقوم بمكافئة اللاعبين الذين يسجلون الأهداف؟

الغرض من السؤال: معرفة مدى اهتمام المدرب بتقديم مكافآت للاعبين عند تسجيل الأهداف

الجدول رقم 10: يبين مدى اهتمام المدرب بتقديم مكافآت للاعبين عند تسجيل الأهداف:



الافتراضات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	01	20%
لا	04	80%
المجموع	05	100%

من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول رقم 10:

تبين لنا أن نسبة 80% من المدربين لا يهتمون بتقديم المكافآت للاعبين عند تسجيل الأهداف في

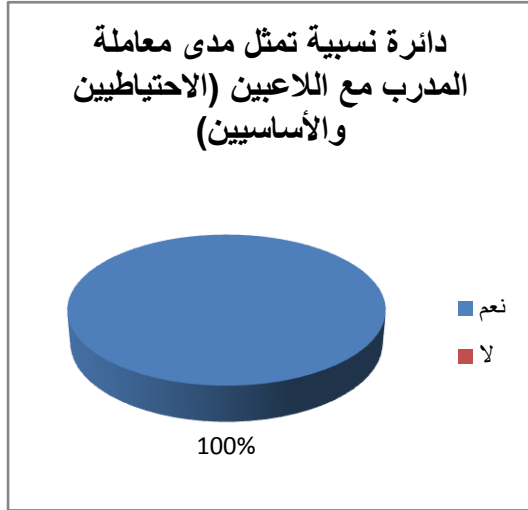
حين أن نسبة 20% من المدربين يهتمون بذلك.

نستنتج أن تقريبا كل المدربين يكافئون لاعبيهم.

السؤال رقم 11: هل تعامل اللاعبين الاحتياطيين كما تعامل اللاعبين الأساسيين؟

الغرض من السؤال: معرفة نوع معاملة المدرب مع اللاعبين (الاحتياطيين والأساسيين).

الجدول رقم 11: يبين مدى نوع معاملة المدرب مع اللاعبين (الاحتياطيين والأساسيين):



النسبة المئوية	التكرار	الاقتراحات
100%	05	نعم
00%	00	لا
100%	05	المجموع

من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول رقم 11:

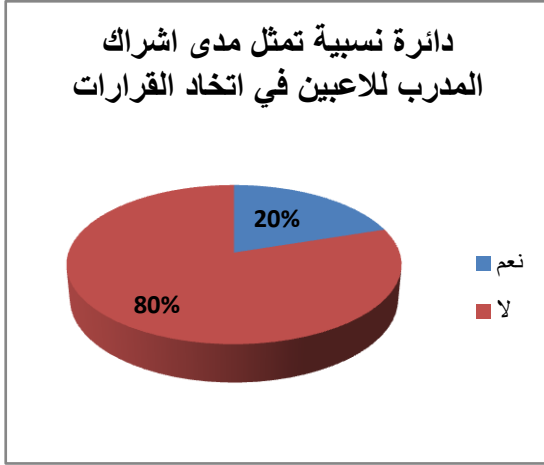
تبين أن نسبة 100% من المدربين يعاملون اللاعبين الاحتياطيين نفس معاملة الأساسيين.

نستنتج أن كل المدربين يعاملون جميع لاعبيهم نفس المعاملة سواء احتياطيين أو أساسيين.

السؤال رقم 12: هل تتحاور مع اللاعبين في اتخاذ القرارات؟

الغرض من السؤال: معرفة مدى إشراك اللاعبين في اتخاذ القرارات.

الجدول رقم 12: يبين مدى إشراك المدرب اللاعبين في اتخاذ القرارات:



الافتراحات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	01	20%
لا	04	80%
المجموع	05	100%

من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول رقم 12:

تبين لنا أن نسبة 80% من المدربين يقومون بإشراك اللاعبين في اتخاذ القرارات في حين نسبة

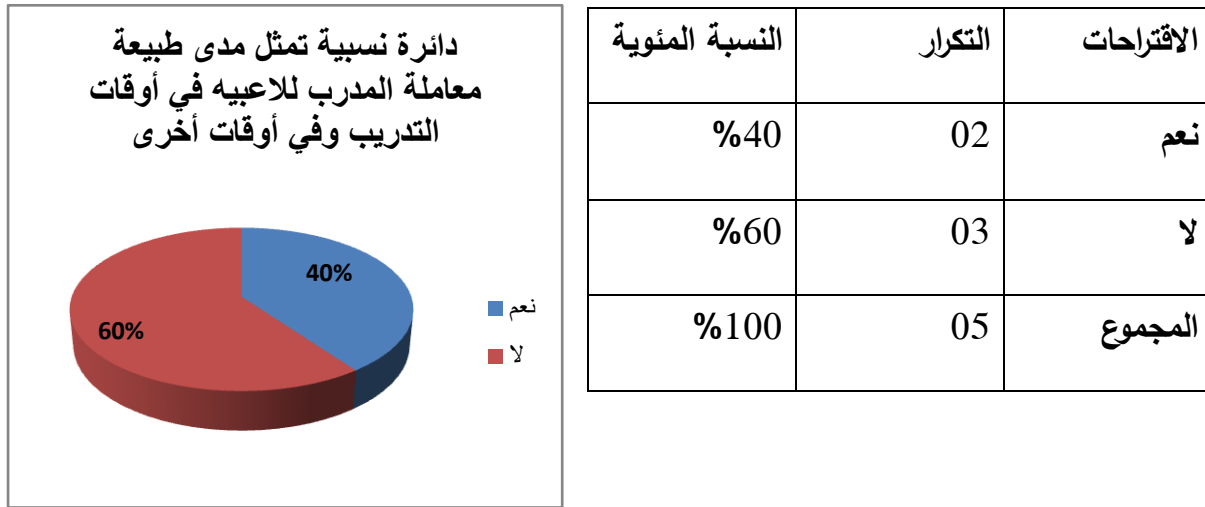
20% لا يشركون اللاعبين في اتخاذ القرارات.

منه نستنتج أن أغلبية المدربين يتخذون قراراتهم بأنفسهم.

السؤال رقم 13: هل معاملتك للاعبين أوقات التدريب نفسها في الأوقات الأخرى؟

الغرض من السؤال: معرفة طبيعة معاملة المدرب للاعبين في أوقات التدريب في أوقات التدريب وفي الأوقات الأخرى.

الجدول رقم 13: يبين مدى طبيعة معاملة المدرب للاعبيه في أوقات التدريب وفي الأوقات الأخرى.



من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول رقم 13:

تبين لنا أن نسبة 60% من المدربين لا يعاملون اللاعبين نفس معاملتهم في الأوقات الأخرى، في

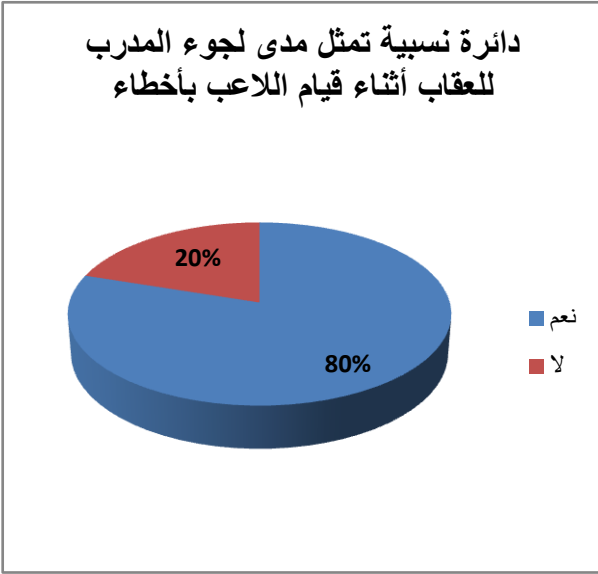
حين نسبة 40% منهم يعاملونهم نفس المعاملة.

نستنتج أن فئة من المدربين يعاملون اللاعبين معاملة في التدريب تختلف عن المعاملة في الحياة اليومية.

السؤال رقم 14: هل تعاقب اللاعبين أثناء القيام بأخطاء؟

الغرض من السؤال: معرفة مدى لجوء المدرب للعقاب أثناء قيام اللاعب بأخطاء.

الجدول رقم 14: يبين مدى لجوء المدرب للعقاب أثناء قيام اللاعب بأخطاء.



النسبة المئوية	التكرار	الاقتراحات
80%	04	نعم
20%	01	لا
100%	05	المجموع

من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول رقم 14:

تبين لنا أن نسبة 80% من المدربين يعاقبون اللاعبين عند قيامهم بأخطاء في حين 20% من

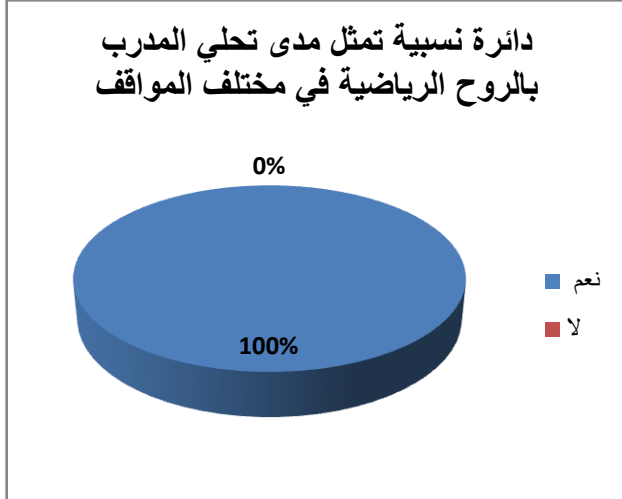
المدربين لا يقومون بمعاقبتهم.

نستنتج أن أغلبية المدربين يمارسون سياسة العقاب على اللاعبين عند ارتكابهم للأخطاء.

السؤال رقم 15: هل تتحلى بالروح الرياضية في مختلف المواقف؟

الغرض من السؤال: معرفة مدى تحلي المدرب بالروح الرياضية في مختلف المواقف.

الجدول رقم 15: يبين مدى تحلي المدرب بالروح الرياضية في مختلف المواقف:



الافتراحتات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	05	%100
لا	00	%00
المجموع	05	%100

من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول رقم 15:

تبين لنا أن نسبة 100% من المدربين يتحلون بالروح الرياضية في مختلف المواقف.

نستنتج أن كل المدربين يتحلون بالروح الرياضية.

2- مناقشة نتائج الدراسة

2-1- مناقشة نتائج الاستبيان الخاص بالمدرين:

من خلال تحليل النتائج المتعلقة بالاستبيان الخاص بالمدرين لمعرفة شخصية المدرب وانعكاسها

على تماسك فريق كرة القدم تبين ما يلي:

المدرين يتقبلون الهزيمة بكل روح رياضية كما يساعدون اللاعبين.

- يتحملون المسؤولية عند خسارة الفريق.

- يعاملون اللاعبين الاحتياطيين واللاعبين الأساسيين نفس المعاملة.

- يلجئون إلى الحوار مع اللاعبين في اتخاذ القرارات.

- يعاقبون اللاعبين عند القيام بالأخطاء.

ومن هذه النتائج تبين أن المدرين يقومون بأمر إيجابية تساعد على تماسك الفريق.

2-2- مناقشة نتائج الاستبيان الخاص باللاعبين:

2-2-1- مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضية الأولى:

من خلال نتائج الجدول رقم (1-7) توصلنا إلى إثبات الفرضية الأولى والتي معناها أن لقيادة

المدرين انعكاس على تماسك الفريق وهذا ما أشار إليه Rey Jean-pierre في الخلفية النظرية حيث أكد

أن المدرين الرياضي هو ذلك القائد القوي الشخصية الكفاء في عمله الحازم في قراراته المسؤول القادر على

التأقلم مع المواقف، كل هذه الأمور تساعد على زيادة تماسك الفريق.

كما أكد قاسم حسن حسين على أن المدرب المثالي هو الشخص الذي يتولى قيادة عملية تربية الرياضيين وتعليمهم ويؤثر على مستواهم الرياضي والخلقي ويعمل على التطوير الشامل.

2-2-2- مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضية الثانية:

من خلال نتائج الجداول (8-12) توصلنا إلى إثبات الفرضية الثانية والتي مفادها أن لإبداع المدرب دورا في الحفاظ على تماسك فريقه وهذا ما أكده علي فهمي البيك في عنصر الصفات الفنية للمدرب الرياضي حيث ذكر أن المدرب لابد أن يتمتع بشخصية مبدعة في وحداته التدريبية.

2-2-3- مناقشة النتائج في ضوء الفرضية الثالثة:

من خلال نتائج الجداول رقم (13-19) توصلنا إلى إثبات الفرضية الثالثة التي مفادها أن انضباط المدرب وفرضه على لاعبيه ينعكس على تماسك الفريق من خلال ما ذكره أحمد البسطويسي على عنصر الصفات الشخصية للمدرب حيث أكد أن المدرب لابد أن يتميز بالانضباط والاتزان الانفعالي والقدرة على ضبط نفسه أمام لاعبيه.

استنتاج عام:

في ظل ما توصلت إليه دراستنا ومن خلال الفرضيات المطروحة يمكن أن نستنتج أن:

- لقيادة المدرب انعكاس على تماسك الفريق.
- لإبداع المدرب دور في الحفاظ على تماسك الفريق.
- لانضباط المدرب وفرضه على لاعبيه انعكاس على تماسك الفريق.



خاتمة

خاتمة:

ختاما لدراستنا هاته ومن خلال ما تطرقنا إليه في الجانب النظري وما توصلنا إليه من نتائج في الجانب التطبيقي يمكننا القول أن شخصية المدرب تلعب دورا كبيرا في تماسك الفريق وان هذا الأخير يتحقق بتغطية مختلف الجوانب أي أن المدرب لا تقتصر مهمته في التدريب والتنظيم فقط بل تتعدى ذلك حيث يحقق تماسك أفراد فريقه بأسلوبه وشخصيته التي تستهدف نفسية لاعبيه وتؤثر على أدائهم وشملهم فالتماسك يتحقق بإتباع المدرب أسلوب يتوافق ورغبات اللاعبين وحاجياتهم النفسية والبدنية والفكرية بهذا يزيد من تعاونهم وتوافقهم وبناء عائلة رياضية ناجحة.

قائمة المراجع

قائمة المراجع:

أ-باللغة العربية:

- 1- إبراهيم مفتي حماد: **التدريب الرياضي الحديث**، دار الفكر العربي، دم، 2001.
- 2- إبراهيم علام، كأس العالم لكرة القدم، دار القومية والنشر، مصر، 1960.
- 3- احمد أمين فوزي: **سيكولوجية الفريق الرياضي**، دار الفكر العربي، مصر، 2001.
- 4- احمد البسطويسي: **أسس ونظريات التدريب الرياضي**، دار الفكر العربي، مصر، 2000.
- 5- أحمد محمود الخطيب: **البحث العلمي**، عالم المکتب الحديث، ط1، الأردن.
- 6- إخلاص محمد عبد الحفيظ: **التوجيه والإرشاد النفسي في المجال الرياضي** ، مركز الكتاب للنشر والتوزيع، القاهرة، 2002.
- 7- إخلاص محمد عبد الحفيظ، مصطفى حسين باهي: **الاجتماع الرياضي**، مركز الكتاب للنشر، ط 2، 2001.
- 8- ادواردو غالينانو-ترجمة صالح عماني-: **كرة القدم بين الشمس والظل** ، طوى للثقافة والنشر والإعلام، لندن، ط1، 2011.
- 9- أسامة كامل راتب: **تدريب المهارات النفسية (تطبيقات في المجال الرياضي)** ، دار الفكر العربي، القاهرة، ط2، 2004.
- 10- أنوف اوتينغ: **مدخل في علم النفس**، ديوان المطبوعات الجامعية، دم، ط1، 1994.
- 11- جميل نظيف: **موسوعة الألعاب الرياضية المفضلة**، دار الكتب العلمية ط1، بيروت، 1993.
- 12- جميل رومي: **كرة القدم**، دار النقائض، لبنان، ط2، 1986.
- 13- حسن عبد الجواد، **كرة القدم**، دار المعلمين، ط1، 1986م.

- 14- حسن عبد الجواد، كرة القدم، دار العلم للملايين، ط7، بيروت، لبنان، 1984.
- 15- حنفي محمود مختار: كرة القدم للناشئين، دار الفكر العربي، مصر، بدون سنة.
- 16- حنفي محمود مختار: المدير الفني لكرة القدم، مركز الكتاب للنشر، مصر، 1998.
- 17- حنفي محمود مختار: المدير الفني لكرة القدم، مركز الكتاب للنشر، دار زهران، القاهرة، 1988.
- 18- رأفت السيد عبد الفتاح: سيكولوجية التدريب وتنمية الموارد البشرية ، دار الفكر العربي، القاهرة، 2001.
- 19- رمضان محمد ألقذافي: الشخصية، نظرياتها واختباراتها وأساليب قياسها ، مطبعة الانتصار، ليبيا، 1993.
- 20- زكي محمد حسن: المدرب الرياضي -أسس العمل في مهنة التدريب ، منشأة المعارف، مصر، 1997.
- 21- زكي محمد حسين: المدرب الرياضي أسس العمل في مهنة التدريب، الإسكندرية، ط1، 2001.
- 22- سامي الصفار: كرة القدم، دار الكتب للطباعة والنشر، الجزء الأول، جامعة الموصل، العراق، 1982.
- 23- صالح حسن الداھري، ناظم هاشم العديدي: الشخصية والصحة النفسية، دار الكندي للنشر والتوزيع، الأردن، ط1، 1999.
- 24- عبد الرحمان عيسوي: سيكولوجية النمو، دار النهضة العربية، ط1، بيروت، 1980.
- 25- عبد الفتاح محمد دويدار: طرق وأساليب البحث العلمي، دار المعرفة الجامعية، مصر، 2012.
- 26- علي خليفة الهنشري وآخرون: كرة القدم، ليبيا، 1987.
- 27- علي فهمي البيك، عمار الدين عباس أبو زيد: المدرب الرياضي في الألعاب الجماعية، دن، دم، ط1، 2001.

- 28- قاسم حسن حسين: أسس التدريب الرياضي، دار الفكر، الأردن، ط1، 1998.
- 29- محمد حسن علاوي: سيكولوجية القيادة الرياضية، مركز الكتاب للنشر، مصر، 1997.
- 30- محمد حسان علاوي: موسوعة الاختبارات النفسية للرياضي، مركز الكتاب للنشر، القاهرة، 1998.
- 31- محمد حسن علاوي: سيكولوجية الجماعات الرياضية ، ط1، مركز الكتاب للنشر، القاهرة، مصر، 1998.
- 32- محمد عبده صالح الوحش، ومفتي إبراهيم محمد: أساسيات كرة القدم، بدون طبعة، دار المعرفة، مصر، 1994.
- 33- محمد عطية الأبرشي: علم النفس التربوي،الدار القومية للنشر،دم ن،ط4،دس.
- 34- محمد عطية الأبرشي، حامد عبد القادر: علم النفس التربوي، دن، دم، ط4، دس.
- 35- محمد اليعقوبي: الوجيز في الفلسفة، المؤسسة الوطنية للطباعة، دم، ط1، 1968.
- 36- مختار سالم: كرة القدم لعبة الملايين، مكتبة العارف بيروت، ط2، 1998.
- 37- مشهور بن حسن آل سلمان: كرة القدم بين المصالح والمفاسد الشرعية، دار حازم للطباعة والنشر والتوزيع، ط2، لبنان، 1898.
- 38- وجدي مصطفى الفاتح: الأسس العلمية للتدريب الرياضي للاعب و المدربين ، دار الهدى للنشر و التوزيع، دم، 2002.
- 39- يحي السيد الحاوي: المدرب الرياضي بين الأسلوب التقليدي و التقنية الحديثة في مجال التدريب ، دن، دم، 2002.

مذكرات:

1- بلقاسم تلي، مزهر لوصيف، الجابري عيساني، دور الصحافة المرئية في تطوير كرة القدم الجزائرية،

معهد التربية البدنية والرياضية، دالي إبراهيم، مذكرة ليسانس، جوان 1997.

2- رشيد عياش الدليمي ولحمر عبد الحق: كرة القدم، المدرسة العليا لأساتذة التربية البدنية والرياضية،

جامعة مستغانم، الجزائر، 1997.

3- محمد وداك: أطروحة لنيل شهادة الماجستير، السمات الشخصية للمدرب الرياضي وعلاقتها بتماسك

الفريق الرياضي، 2008-2009.

مجلات:

1- مجلة الحوادث، العدد 109 الصادرة في 23 افريل 2000، الجزائر.

2- مجلة الوحدة الرياضي، عدد خاص، 18-06-1982م، الجزائر.

ب-باللغة الأجنبية:


1- Alain Michel: foot-balle, auditeur précédent

2- Kamel lamoui: football technique jeux, entrainement infomation, Alger 1998

3- Rey.j-p: **le jeune sportif et la cohésion de l'équipe**. revue enfance. Paris. 1994.

4- Sillamy m. **dictionnaire usuel de psychologie**. Édition bordas. paris .1983.

5- <https://www.mobt3ath.com/dets.php.2009>



الملاحق

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد الصديق بن يحيى - جيجل -

استمارة استبيان موجهة للاعبين

في إطار إنجاز مذكرة ضمن متطلبات نيل شهادة الليسانس LMD تحت عنوان

شخصية المدرب وانعكاساتها على تماسك الفريق

في كرة القدم

دراسة ميدانية لفرق كرة القدم ولاية جيجل

-صنف أكابر-

❖ نرجو منكم ملئ هذه الاستمارة بالإجابة عن هذه الأسئلة بمنحنا رأي صريح لأن صدقكم في الإجابة سيزيد البحث قيمة ومصداقية لإنجاح هذه الدراسة وذلك بوضع علامة (X) في المكان الملائم للإجابة من وجهة نظركم، نعدكم بأن المعلومات التي تقدمونها إلينا لا تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

ولكم منا جزيل الشكر وأسمى عبارات الامتنان.

إشراف الدكتور:

إعداد الطلبة:

❖ بطاط نور الدين

❖ حميود لويزة

❖ لعور هاجر

❖ يحيياوي خليفة

السنة الجامعية: 2018/2017

1. هل المدرب هو المسؤول الوحيد في اتخاذ القرارات في فريقكم ؟

نعم لا

2. هل سبق للمدرب وأن قرر شيء أثر سلبا على الفريق ؟

نعم لا

3. هل قرارات المدرب تطبق داخل الفريق ؟

نعم لا

4. هل يتصف مدربيكم بصفة الشجاعة عند المواقف الصعبة التي يواجهها الفريق ؟

نعم لا

5. هل يقوم المدرب بالتمييز بين اللاعبين ؟

نعم لا

6. هل تعتبرون قرارات المدرب كلها صائبة ؟

نعم لا

7. هل القرارات التي يصدرها المدرب تتلقى قبول من طرف اللاعبين ؟

نعم لا

8. هل ثقة المدرب باللاعبين يزيد من وحدة وتماسك الفريق ؟

نعم لا

9. هل إبداع المدرب في طرق التدريب يزيد من ثقة اللاعبين به ؟

نعم لا

10. هل حماس المدرب يؤثر إيجابيا على الفريق ؟

نعم لا

11. إذا كانت لديك أفكار جديدة في التدريب، هل تقوم بطرحها للمدرب ؟

نعم لا

12. هل خبرات المدرب تعود على اللاعبين بالإيجاب؟

نعم لا

13. هل تؤثر شخصية المدرب داخل الفريق؟

نعم لا

14. هل يؤثر أسلوب المدرب داخل الفريق؟

نعم لا

15. هل العلاقة القائمة بين أفراد الفريق تتميز بالانسجام والاحترام المتبادل؟

نعم لا

16. هل علاقة اللاعبين الاحتياطين بالأساسيين طيبة؟

نعم لا

17. هل الشجار والاختلاف بين أفراد الفريق يؤدي إلى تحقيق نتائج جيدة؟

نعم لا

18. هل تنقيد بكلام وأوامر المدرب أثناء الحصة التدريبية؟

نعم لا

19. هل تتقبل انتقادات المدرب؟

نعم لا

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد الصديق بن يحي - جيجل -

استمارة استبيان موجهة للمدربين

في إطار إنجاز مذكرة ضمن متطلبات نيل شهادة الليسانس LMD تحت عنوان

شخصية المدرب وانعكاساتها على تماسك الفريق

في كرة القدم

دراسة ميدانية لفرق كرة القدم ولاية جيجل

-صنف أكابر-

❖ نرجو منكم ملئ هذه الاستمارة بالإجابة عن هذه الأسئلة بمنحنا رأي صريح لأن صدقكم في الإجابة سيزيد البحث قيمة ومصداقية لإنجاح هذه الدراسة وذلك بوضع علامة (X) في المكان الملائم للإجابة من وجهة نظركم، نعدكم بأن المعلومات التي تقدمونها إلينا لا تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

ولكم منا جزيل الشكر وأسمى عبارات الامتنان.

إشراف الدكتور:

إعداد الطلبة:

❖ بطاط نور الدين

❖ حميود لويزة

❖ لعور هاجر

❖ يحيياوي خليفة

السنة الجامعية: 2018/2017

1. أثناء التدريب هل تفضل القيام بعدة مهام في تخصص واحد؟

نعم لا

2. هل تقوم بحركات بيديك عندما تتكلم مع اللاعبين؟

نعم لا

3. هل تتقبل الهزيمة أحيانا بكل روح رياضية مثلا؟

نعم لا

4. هل تصرخ في وجه اللاعب عندما تختلف معه؟

نعم لا

5. هل تساعد اللاعبين في حالة تعرضهم للهجوم أو النقد؟

نعم لا

6. إذا طلب منك أحد أعضاء الفريق نصيحة هل تقدمها له؟

نعم لا

7. هل أنت متفائل أكثر من كونك متشائم؟

نعم لا

8. هل تهتم بمظهرك الخارجي؟

نعم لا

9. هل أنت من يتحمل المسؤولية عند خسارة الفريق؟

نعم لا

10. هل تقوم بمكافئة اللاعبين الذين يسجلون الأهداف؟

نعم لا

11. هل تعامل اللاعبين الاحتياطيين كما تعامل اللاعبين الأساسيين؟

نعم لا

12. هل تتحاور مع اللاعبين في اتخاذ القرارات؟

نعم لا

13. هل معاملتك للاعبين أوقات التدريب نفسها في الأوقات الأخرى؟

نعم لا

14. هل تعاقب اللاعبين أثناء القيام بأخطاء؟

نعم لا

15. هل تتحلى بالروح الرياضية في مختلف المواقف؟

نعم لا

ملخص البحث:

- عنوان الدراسة: شخصية المدرب وانعكاساتها على تماسك الفريق لدى لاعبي كرة القدم-صنف أكابر.-

- التساؤل الرئيسي: هل لشخصية المدرب انعكاس على تماسك الفريق في كرة القدم؟

- التساؤلات الفرعية:

➤ هل لقيادة المدرب انعكاس على تماسك الفريق؟

➤ هل لإبداع المدرب دور في الحفاظ على تماسك الفريق؟

➤ هل لانضباط المدرب وفرضه على لاعبيه انعكاس على تماسك الفريق؟

- الفرضية الرئيسية: لشخصية المدرب انعكاس على تماسك الفريق في كرة القدم.

- الفرضيات الفرعية:

➤ لقيادة المدرب انعكاس على تماسك الفريق.

➤ لإبداع المدرب دور في الحفاظ على تماسك الفريق.

➤ لانضباط المدرب وفرضه على لاعبيه انعكاس على تماسك الفريق.

- هدف الدراسة: لكل دراسة أهداف تسعى لتحقيقها، وأهداف بحثنا تتمثل في :

➤ إظهار الدور الأساسي والمهم للمدرب في سير العملية التدريبية وتحقيق الإنجاز والتحكم في تماسك الفريق.

➤ توضيح ضرورة التواصل بين المدرب ولاعبيه والشخصية المثالية له لضمان استقرار واستمرارية الفريق نحو الأفضل.

➤ إبراز التأثير المباشر للمدرب وصفاته على تماسك الفريق.

- ضرورة دمج الجانب النظري مع الجانب التطبيقي لتحقيق أفضل النتائج.
- إبراز الشخصية الأكثر نجاحا في الحفاظ على تماسك الفريق.
- محاولة توظيف المعلومات النظرية المكتسبة في التكوين بقسم التدريب الرياضي في أرض الواقع.
- محاولة تسليط الضوء على دور المدرب في تحقيق عوامل تماسك واستقرار الفريق.
- المساهمة في تزويد المكتبة التي تفتقر إلى مراجع لها صلة بهذه المواضيع.

- مجتمع وعينة البحث:

يتكون مجتمع البحث من لاعبين ومدربين ينشطون في نوادي محلية لكرة القدم قسم الشرفي وقبل الشرفي صنف أكابر المقدر ب 5 نوادي والتي يقدر مجمع لاعبيها 150 لاعبا، أما عينة بحثنا فهي مقصودة وتتكون من 55 لاعبا و5 مدربين موزعين على 5 نوادي.

- منهج البحث: لتحقيق أهداف الدراسة تم إتباع المنهج الوصفي.

- أدوات البحث: استمارة الاستبيان.

- الأساليب الإحصائية: النسبة المئوية

- أهم النتائج:

- لقيادة المدرب انعكاس على تماسك الفريق.
- لإبداع المدرب دور في الحفاظ على تماسك الفريق.
- لانضباط المدرب وفرضه على لاعبيه انعكاس على تماسك الفريق.