

دراسة الحالات التوجيهية والإرشادية للمدربين من وجهة نظر اللاعبين وتأثيرها على قيادة الفريق

م.د. عماد عبد الكريم رشيد أ.م.د. حامد سليمان حمد

قسم التربية الرياضية / كلية التربية / جامعة الأنبار

١- المقدمة وأهمية البحث:

القيادة هي علم وفن كما هي الاداره تتطلب مهارات تكتيكيه وتطبيقيه كذلك اعتمادها على الاعتبارات المنطقيه والعلميه ومن هنا تكون القياده علم .

وهي في نفس الوقت المسؤوله عن توجيه سلوك وتصرفات الجماعه لغرض استمرار النشاط وهي عمليه اجتماعيه لانها تتضمن روابط وعلاقات اجتماعيه متداخله بين الافراد . لذا تعتبر القياده في علم الاداره وظيفه اساسيه يجب ان يمارسها المدير او المسؤول او المدرب لتوجيه الذين يعملون معه نحو تحقيق الاهداف التنظيميه والتدريبيه وبهذا اعتبرت القياده من المفاهيم المركبه التي تتضمن العديد من المتغيرات المتداخله والتي تؤثر كل منها في الاخر وتتأثر به. ومنهم من يعرفها (انها العمليه التي يقوم فيها فرد من افراد جماعه منظمه بتوجيه سلوك افرادها لدفعهم برغبه صادقه نحو تحقيق مشترك بينهم) .

ومن هنا يتضح لنا بان القياده هي عنصر يبحث عن التعاون والفهم المشترك بقصد اداء العمل بنجاح تام دون الوقوع بالاطاء . في المجال الرياضي يمكن ان نطلق مصطلح (القائد الرياضي) وهذا بشكله العام يشمل الفرد في اي جماعه تشكل (مؤسسه او منظمه او فريق) رياضي والتي تتضمن عمليه التوجيه والتاثير على سلوك بقية الافراد بهدف دفعهم برغبه صادقه نحو تحقيق الاهداف المشتركه وهنا يكون القائد لمجموعه رياضيه يؤثر فيها ويتأثر بها ، وقد يكون قائد لنفسه اثناء المباريات في الالعاب الفرديه . (علاوي ١٩٩٨)

ومن هنا تبرز اهمية المدرب كقائد رياضي ميداني والمسهّم الفعّال والرئيسي في وصول الفريق او اللاعبين إلى مستوى متقدم في الاداء والانجاز من خلال اسلوبه القيادي للفريق الذي يقوده من اجل اتمام العمليه الاداريه او التدريبيه للفريق نتيجة ما يحمله المدرب من مواصفات ومؤهلات وشخصيه تساعده في التاثير في الفريق وجعل الفريق يعمل كمجموعه واحده من حيث التدريب والانضباط والالتزام .. وقد برزت اهميه البحث في ايجاد افضل الطرق والوسائل العلميه لتطوير امكانيه القائد الرياضي بجميع المستويات من اجل الوصول بالمجموعه التي يتراسها إلى مستوى متطور ومنتظم في كافة النواحي الاداريه والتدريبيه .

من خلال كل ماورد اعلاه فان المدرب يعتبر القائد الرياضي للفريق وهو الحلقة الاساسية والرئيسية في نجاح الفريق ومقدرته على تحقيق النتائج المتقدمة، ويجب على القائد الرياضي ان يكون واضح ومباشر ومفيد ومعبر ومؤثر على مجموعته ومختصر في ارشاداته وتوجيهاته ومركزه لاجل ضمان الفائده .

ان التطور الفكري الاداري الرياضي مرتبط ايضا بفكر الدولة بل وانه يمكن القول بان الرياضه بمجالاتها المختلفه انما تعكس مدى ما حققه الفكر الاداري من تطور فهي تحقق في قيمتها ما قد لا تحققه مجالات اخرى من مكانه دوليه . (محمد متولي، مصطفى حسين ٢٠٠١)

٣- مشكلة البحث

من خلال تماسنا الميداني مع الوسط الرياضي والاداري ايضا ... شاهدنا الضعف الواضح في عملية قياده وعدم الالتزام بالمفهوم العام للقياده من خلال عدم الالتزام بالتدريب وتنفيذ الاوامر مما اثر بشكل واضح على نتائج الفريق... وهذا ناتج من ان بعض القياديين في المجال الرياضي ليس لهم الجداره والمؤهلات اللازمه لهذا المنصب نتيجة ضعف في الشخصيه او انخفاض المستوى العلمي او قلة الامكانيات المهاريه والخططيه او قلة خبره الميدانيه او عدم ضبط النفس في المواقف التي يتطلب بها اتخاذ قرار حاسم لصالح المجموعه .

هذه الاخطاء تسبب في كثير من الاحيان بعدم ثقة اللاعب من قبل القائد الرياضي وعدم اخذ النصح والارشادات التي يقولها القائد او المدرب وبهذا يكون القائد عبء على الفريق وعامل خاسر له بدل ان يكون عامل ناجح للفريق من هنا برزت مشكلة البحث هذا ...

٣- هدف البحث

التعرف على الحالات التوجيهية والارشادية للمدربين من وجهة نظر بعض اللاعبين وتأثيرها في قيادة الفريق .

٤- فرض البحث

هناك ضعف واضح في بعض الحالات التوجيهية والارشادية وعنصر قياده للمدربين مما أثر على نتائج الفريق .

٥- مجالات البحث

٥-١ المجال الزمني

للفترة من ٢٠٠٥/٢/١ ولغاية ٢٠٠٥/٢/٢١

٥-٢ المجال البشري

مجموعه من لاعبي اندية الدرجة الاولى بكرة القدم بعدد(٥٠) ومن المشاركين الفعليين في مباريات الدوري .

٥-٣ المجال المكاني

الأندية المخصصة للاعبين التي توزعت الاستمارة لهم كعينه للبحث .

٦- الجانب النظري**٦-١ مقدمة في القيادة**

اهتم علماء الاجتماع بدراسة القيادة كظاهرة اجتماعية تفرض تأثيرها على الجماعة ويقود القائد الجماعة نحو تحقيق اهدافها التي تؤمن بها وتسعى لتحقيقها وتلتف الجماعة حول قائدها وتمنحه ثقتها وتأييدها ما دام بمقدوره تلبية حاجاتها على اختلاف انواعها المادية والاجتماعية .

وأشارت الدراسات ان الاهتمام بدراسة القيادة انما يتبع بالاساس من الحقيقة القائلة : ان الاداري ليس فقط يملك المسؤولية الاساسية لانجاز الأعمال من قبل الآخرين وانما كونه يسيطر اكثر من اي شخص اخر على كافة الوسائل اللازمة لتطمين الحاجات البشرية للعاملين معه .

لأجل فهم القيادة ودراسته مداخلها نستعرض هذه المداخل وكما يلي :

٦-١-١ مدخل سمات القائد

يعتبر اقدم المداخل للتعبير عن مفاهيم القيادة على اساس السمات والمميزات التي يمتلكها القائد الناجحون وفي دراسته ميدانية انجزت حديثا امكن التوصل إلى وضع قائمه تحتوي على خمسة عشر سمه من سمات القائد وكما يلي :

- * القدرة على التمييز
- * يمكن الوثوق به
- * القدره عن المبادره
- * ثبات المشاعر
- * الاستقامه
- * منصف للآخرين
- * نفاذ البصيره
- * طموح
- * الفاعليه
- * يكرس نفسه للعمل
- * الاقدام
- * موضوعي
- * المهارات في العلاقات الانسانيه
- * متعاون مع الآخرين
- * القدره على الحسم

٦-١-٢ مدخل قيادة الظرف

القائد حسب منطق هذا المدخل قد ينجح في ظروف معينه وقد لا ينجح في ظروف أخرى وذلك وفقا للعوامل السائده في ذلك الظرف واستنادا إلى هذا فان المطلوب من القيادة ان تكون متنبهه دائما تسعى للتوفيق ولديها درجه عاليه من المرونة للتعامل مع المتغيرات والظروف المستجدة ولكي يكون بمقدورها انجاز الاعمال بواسطة وعن طريق الآخرين .

٦-١-٣ مدخل نظميين الحاجات:

ويطلق عليه أحيانا المدخل الوظيفي لدراسة القيادة ويركز هذا المدخل على دراسة القيادة ليس من خلال السمات والمميزات التي يملكها القائد وانما من خلال وظائف القائد والاعمال التي يحققها ليكون قائد ناجح .
ان وظيفة القائد تتمثل في تلبية ثلاثة حاجات اساسيه هي :

٦-١-٣-١ الحاجة إلى إنجاز الأعمال:

إن لكل فريق غايات واهداف مشتركة بعضها يمثل حالة التوافق والانسجام بين الغايات والاهداف والفرد يمثل حاله من التناقض والتباين في غايات واهداف الاطراف الثلاثة والقائد الناجح هو من يكون بإمكانه تقليص فجوة التناقض والتباين بالغايات والاهداف .

٦-١-٣-٢ الحاجة إلى تماسك الجماعة:

ان كل جماعه تسعى إلى أن تنمي شخصيتها التي تتميز بها عن شخصيات اعضائها إلى الحدود التي تذوب عندها وجهات النظر للاراء الفرديه لان الجماعة لديها القدره والقوه الكافيه والتاثير الفعال لتضع المقاييس الثابته في السلوك والعمل ولتفرض تلك المقاييس على افرادها حتى ولو كانت متعارضه مع مصالحهم .

٦-١-٣-٣ الحاجة إلى الرضى:

هنا لا يمكن إلغاء دور الفرد في الجماعة لان الفرد وهو يعمل ضمن الجماعه يبقى بحاجه لان يشعر بان يؤدي واجبه وان مساهمته في العمل في الانجاز هي مساهمات هامه وجديره بالاعتبار وان يشعر بالرضا لانه يعرف ماهو متوقع منه ان يفعله وان متطلبات العمل غامضه عليه لهذا فهو يسعى دائما لتحقيق ولتقديم الأحسن.
(طارق عبد الحميد ٢٠٠٢)

٦-١ الاتصال بين المدرب واللاعب وتأثيره على القيادة:

بالرغم من رسمية العلاقة بين المدرب واللاعب او الفريق فغالبا ما تتخذ عملية الانفعال بينهم الشكل الودي فالمدرّب يقود اللاعب او الفريق ويوجه العمل على الارتقاء بمستواه الفني وعلى اللاعب ان ينفذ تعليمات المدرب ويخضع لقيادته ويستجيب له داخل التدريب واثناء المباريات .

ويتخذ الاتصال الشكل الذي يساهم في تطبع عملية القباذه والالتزام بها مما يسهل الاتصال وعلى المدرب ايجاد الطريقه التي يقود بها اللاعبين حيث هنا تتخذ شكل تبادلي فالرسائل هنا تكون متبادله ينقل فيها المدرب خبراته وتعليماته واوامره للاعبين وينقل فيها اللاعبون احساسهم ومشاعرهم والتزامهم بالاوامر التدريبية والانضباطيه تجاه المدرب مما يؤثر ذلك على نجاح التدريب وبالتالي وصول الفريق إلى مستوى متقدم من الانجاز والإبداع ويلعب هذا الاتصال الدور المهم في قيادة المدرب اللاعبين من خلال استجابة اللاعبين اليه وبالتالي يساهم في عملية ضبط

اداء الفريق اداريا وتدريبيا ويستطيع من خلال ذلك الوصول بالفريق إلى مستوى متقدم في الأداء.
(محمد متولي، مصطفى حسين، ٢٠٠١)

٦-٣ احتياجات القائد:

يجب ان تتوفر في القائد خواص واحتياجات عدة حتى تمكنه اداء عمله وقد اتفق على ان هناك احتياجات هامه يجب توفرها فيه هي:

* معرفة العمل.

* معرفة المسؤوليات.

* المهارة في توجيه المعلومات.

* المهارة في تحسين طرق العمل.

* المهارة في القيادة.

٦-٣ كيف نكون قائدا ناجحا

* حافظ على صحتك وابتعد عن كل مايؤثر فيها وفي اعصابك وحافظ على مجهودك ووجهه نظرك الصحيحه .

* امتحن نفسك دائما وتساءل إلى اين انت متجه وماذا تريد ان تفعل .

* تعرف على من هم بامرتك جيدا وكن حنوناً وصديقا لهم وقوي شخصيتك .

* ادرس وتابع كل ماهو جديد ومفيد واقرا المعارف الجديده لتكون متطورا .

* احصل على الحقائق اولا ثم اتخذ القرار ونفذ العمل وكن مستعدا للتجربه .

* لا تغالي باعتقادك بنفسك وذكاكك بل استشر الاخرين دائما .

* قم بالعمل الذي تؤمن به صحيحا ولا تتشائم .

* يجب ان يكون شعارك الدائم (مبدأ الثواب والعقاب) ووازن بينهما .

* يجب ان تكون متزن التعامل مع المجموعه ولا تتعامل مع شخص دون الآخر إلا حسب الكفاءة والعطاء لكل فرد اي

حسب الاستحقاق . (احمد حسين ، محمود داود ٢٠٠١)

٦-٤ الدراسات المشابهة:

دراسة كارون (١٩٨٧م) /

اشار كارون في عام (١٩٨٧) إلى ان جوهر القيادة يتمثل في تاثير على التابعين والمؤوسين او اللاعبين .

(انا كعضو في مؤسسه أو هيئته رياضيه أو فريق رياضي اعتقد ان القائد الرياضي الذي يستطيع التأثير على اعضاء

وينجح في قيادتهم هو الذي يملك النفوذ والتأثير بحكم مركزه الرسمي أو الشرعي كقائد رياضي ، والذي يحتله في

المؤسسه أو الهيئته الرياضيه وتكون لديه السلطه في اتخاذ القرار).

ان القائد يملك المهارات والقرارات والخبرات الاداريه والفنيه والعملية في مجال عمل الهيئه أو المؤسسه الرياضيه، ويستطيع اقناع الاعضاء بوجهة نظره وقادر على اثاره حماسهم نحو توجيههم لاداء انواع معينه من الاعمال والسلوك .

دراسة نظم (ليكوت) في القيادة

في اطار نظريات سلوك القائد قدم (ليكوت) أربعة انظمه يمكن ان توضح سلوك القيادة في العديد من المواقف القيادية ومن اهم النتائج الذي اشترت عنها الدراسه مايلي :

القائد الرياضي الناجح هو الذي يتبنى السلوك الديمقراطي وفي نفس الوقت يسلك بطريقه مرنه ويظهرسلطته عند الضروره ويقوم بالتوجيه في اللحظات المناسبه وعند الحاجه لها .

نظم ليكوت في القيادة : .. القائد الامرالناهي ، القائد الامر العطوف ، القائد الديمقراطي الاستشاري ، القائد الديمقراطي المشارك .

٧- طرق ووسائل البحث

٧-١ منهج البحث

استخدم الباحثان المنهج المسحي (الوصفي) وذلك لملائمته للبحث .

٧-٢ عينة البحث

لقد اختار الباحثان عينه عشوائيه من لاعبي اندية الدرجة الاولى لكرة القدم ومن المشاركين في الدوري وتم توزيع استمارة الاستبيان عليهم لكونهم مجموعه مارست التدريب الجماعي وخضعت لتوجيهات المدرب ... وكان العدد الممكن توزيع الاستمارات عليه هو (٥٠) .

٧-٣ ادوات البحث

تم استخدام الاستبيان المفتوح للدكتور محمد حسن علاوي (١٩٩٨م) ، ومكون من اربعة عشر صفة وكل صفة لها سؤال وزعت على العينه .

٧-٤ اجراءات البحث

وزعت استمارات الاستبيان لكل لاعب وتم اختيار مايراه اللاعب مناسب للاجابه حسب الاسئله المخصصه لكل صفة ، ويتم اختيار مايراه سهل بدرجة كبيره أو متوسطه أو قليله فيضع علامة (X) اسفل وامام الصفة السهلة بما يتناسب مع السؤال ، ويختار اللاعب مايراه صعب بدرجة كبيره او متوسطه او قليله فيضع علامة (X) . اذا كنت لم تحدد بوضوح انها سهلة ام صعبه فضع علامة (X) اسفل العبارة .

٧-٥ المعالجات الاحصائية

تم استخدام النسبه المئوية والذي ينص قانونها على :

$$\text{الكل} = \text{الجزء} \times 100$$

٨- عرض وتحليل ومناقشة النتائج

٨-١ عرض النتائج

الحالات	درجة كبيرة	بدرجة متوسطة	بدرجة قليلة	لا هذا ولا ذاك	بدرجة قليلة	بدرجة متوسطة	درجة كبيرة	الحالات
واضحة	١٢	١١	٥	٤	٤	٣	١١	غير واضحة
غير مباشرة	٩	٥	٢	٤	٦	١٦	٨	مباشرة
كاملة	٧	١٢	٢	٣	٩	١٠	٧	غير كاملة
غير مركزة	١١	١٢	٤	٦	٥	٦	٦	مركزة
في وقتها المناسب	٥	١٦	٥	٦	٧	٣	٨	في وقت غير مناسب
غير مساعده	٩	٧	٦	١	٧	١٢	٨	مساعده
مفيدة	١٠	١٢	١٠	٤	٠	٥	٩	غير مفيدة
غير معبره	١١	٦	٥	٤	٧	١٢	٥	معبره
مؤثره	١٠	٨	١٠	٤	٦	٢	١٠	غير مؤثره
تعبر عن رأيه	١١	٥	٨	٩	٥	٢	١٠	تعبر عن رأي الآخرين
تنطبق الألفاظ مع تعبيرات الوجه	١٦	٥	٤	٨	٣	٤	١٠	لا تنطبق مع تعبيرات الوجه
غير هامه	١٣	٧	١	٠	١٢	١٠	٧	هامه
مختصره	١٦	٤	٩	١	٢	٧	١١	مطلوبه
غير مناسب للاعبين	١١	٦	٣	١	٧	١١	١١	مناسبه للاعبين

٨-٢ مناقشة النتائج

من خلال التحليل توصل الباحثان ما يأتي :

٨-٢-١ * نسبة ارشادات القائد الرياضي في حالة الصفه الواضحه = ٦٠٪

* نسبة ارشادات القائد الرياضي في حالة الصفه الغير واضحه = ٤٠٪

اتضح لنا ان ارشادات القائد الرياضي في الصفه الواضحه اعلى من

الصفة الغير واضحة وهذا يؤكد ضرورة ان تكون توجيهات القائد واضحة

ومفهومه لكي يستطيع سهوله التعامل مع اللاعبين .

٢-٢-٨ * نسبة توجيهات القائد الرياضي في حالة الصفة المباشرة = ٦٤٪

* نسبة توجيهات القائد الرياضي في حالة الصفة غير المباشرة = ٣٦٪

اتضح لنا ان توجيهات القائد الرياضي في الصفة المباشرة اعلى من

التوجيهات الصفة الغير مباشره وهذا يتطلب من القائد ان يكون مباشر

في توجيهاته وواضح لكي يضمن وصول مايريد من توجيهات إلى اللاعبين.

٣-٢-٨ * نسبة رسائل القائد الرياضي في الصفة الكامله = ٤٦٪

* نسبة رسائل القائد الرياضي في الصفة الغير كامله = ٥٤٪

لقد تاكد لنا من خلال النسبه اعلاه يجب ان تكون الرسائل التي يوجهها المدرب للاعبين متقطعة لضمان فهم

مايريده المدرب لان الرسائل الكامله تكون غير واضحة وغير مفهومه .

٤-٢-٨ * نسبة كلمات وارشادات القائد في الصفة المركزه = ٦٠٪

* نسبة كلمات وارشادات القائد في الصفة الغير مركزه = ٤٠٪

يتضح من النسبه المذكوره يتطلب من القائد ان تكون توجيهاته مركزه وذات فائده لضمان نجاح العمل والتدريب .

٥-٢-٨ * نسبة التوجيهات التي يلقيها القائد الرياضي في الوقت المناسب = ٥٨٪

* نسبة التوجيهات التي يلقيها القائد في الوقت الغير مناسب = ٤٢٪

اتضح لنا ان التوجيهات التي يلقيها القائد في الوقت المناسب اعلى وذلك لان كلما كانت توجيهات القائد تعطى في

الوقت المناسب كلما ضمن القائد تطبيق التوجيهات والتعليمات من قبل اللاعبين افضل وادق واشمل .

٦-٢-٨ * نسبة توجيهات القائد الرياضي في حالة الصفة الغير مساعده = ٤٥٪

* نسبة توجيهات القائد الرياضي في حالة الصفة المساعده = ٥٥٪

اثبتت النسبه اعلاه ان التوجيهات بالصفة المساعده اعلى والسبب ان في بعض الاحيان تكون التعليمات

والتوجيهات صعبه او مطوله او غير مفهومه مما يتطلب عوامل مساعده لغرض فهم ما مطلوب من هذه التوجيهات

لغرض فهمها ومن ثم تطبيقها .

٧-٢-٨ * الملاحظات التي يرسلها القائد في حالة الصفة الغير مفيده = ٣٢٪

* الملاحظات التي يرسلها القائد الرياضي في حالة الصفة المفيده = ٦٨٪

اتضح من خلال النسبه اعلاه ان كلما كانت الملاحظات التي يعطيها القائد مفيده كلما كانت الاستجابة لهذه

الملاحظات اكثر وبالتالي يكون تطبيق هذه الملاحظات اسرع مما تعطي نتائج افضل في الاداء .

٨-٢-٨ * نسبة عملية النقد للاعبين من قبل القائد في حالة الصفة المعبره = ٥٢٪

* نسبة عملية النقد للاعبين من القائد في حالة الصفة الغير معبره = ٤٨٪

اتضح ان عملية النقد للاعبين من قبل القائد في حالة الصفة المعبره اعلى مما يدل ذلك على اهمية النقد في تقويم اداء وعمل وتدريب اللاعبين نحو تجاوز الاخطاء ولكن يجب ان يكون بطريقه معبره لذلك الخطا و يكون التشخيص صحيح.

٩-٢-٨ * نسبة ملاحظات القائد الرياضي للاخطاء التي يشاهدها من اللاعبين في حالة الصفة المؤثرة = ٦٠٪

* نسبة ملاحظات القائد الرياضي للاخطاء التي يشاهدها من اللاعبين في حالة الصفة الغير مؤثره = ٤٠٪

اتضح ان نسبة الصفة المباشرة اعلى من الصفة الغير مباشرة وهذا يتطلب ان تكون الملاحظات مؤثره وواقعيه لكي يضمن تطبيقها من قبل المجموعه الرؤوسه وكلما تاثرت المجموعه وقبلت الملاحظات كلما كانت العمليه انجح وافضل لان التأثير يكون هنا عامل مهم واساسي للفهم والاداء والتقبل .

١٠-٢-٨ * نسبة المعلومات التي يحضرها القائد للاعبين هي تعبير عن رأيه = ٥٦٪

كلما كان القائد له رأى محترم ومسموع كان له تاثير مباشر على المجموعه والرأي الصحيح والمنطقي هو الذي يعبر عن شخصية القائد وامكانيته العلميه والعملية وناتج خبراته المتراكمه لذلك عندما يعبر عن رأيه للمجموعه يكون لها صدى كبير ومؤثر في التطبيق .

١١-٢-٨ * نسبة تعبيرات وجه القائد تنطبق الالفاظ مع تعبيرات الوجه = ٥٨٪

* نسبة تعبيرات وجه القائد تنطبق الالفاظ مع تعبيرات الوجه = ٤٢٪

ان شخصية القائد تمثل الامكانيات العلميه والعملية والاخلاقية والانماط الجسميه وان التعابير في وجه القائد اثناء التوجيهات مهمه جدا في اتخاذ القرارات وتأثير المجموعه به لان في بعض الاحيان التعابير الخاصه بوجه القائد تعطي المعنى والتجاوب مع الاخرين حيث يعرفون مايريد القائد من ملاحظات من تعابير وجهه.

١٢-٢-٨ * نسبة شرح القائد للموضوع هام = ٥٨٪

* نسبة شرح القائد للموضوع غير هام = ٤٢٪

ان الامكانيات العلميه والدراسه والخبرات لدى القائد المدرب تعطي له الامكانيه في شرح مايريده من المجموعه التي يدرّبها ويوضح لهم الحركات والخطط وعندما يكون الشرح بسيط ومؤثر وواضح نابع من الدرّاسه والخبره ويكون له تاثير على فهم مايريد وبالتالي تنفيذ ما مطلوب من ملاحظات وتوجيه

١٣-٢-٨ * نسبة رسائل القائد الرياضي مختصره = ٦٠٪

* نسبة رسائل القائد الرياضي مطوله = ٤٠٪

عند ابداء الملاحظات والتوجيهات ان كانت عملية او نظرية تعبر عن ارشادات القائد للمجموعة ويجب ان تكون مختصرة وذات هدف محدد بعيدة عن الماطلة في الشرح والتنفيذ اي كلما كان شرح الحركات والتكتيك مختصر وغير مطول كان وصوله إلى عقول اللاعبين اسرع .

٨-٢-١٤ * نسبة المعلومات التي يرسلها القائد الرياضي للاعبين منسبه لهم = ٥٨٪

* نسبة المعلومات التي يرسلها القائد للاعبين غير مناسبة لهم = ٤٢٪

عندما تكون امكانية القائد المدرب عليه كان باستطاعته التمييز بين امكانية اللاعبين من خلال معرفة مؤهلاتهم النظرية والعملية ومن خلال ادائهم التدريبي ومستوياتهم في المباريات ومن خلال هذا كله يستطيع ان يعرف مايناسبهم من طرق تدريبيه واساليب تكتيكية . لان الشرح عندما يكون بمستوى ذهن وامكانية اللاعبين يكون ذات مستوى افضل ويؤدي الغرض المطلوب .

٩- الاستنتاجات

من خلال ماورد في عرض ومناقشة النتائج اتضح لنا الاهمية البالغة والملحة للحالات التوجيهية والارشادية للقائد المدرب في عملية تدريب الفريق الرياضي ووصوله إلى مستوى متقدم وباسرع وقت وباسلوب تكتيكي وتكنيكي متطور وهذا واضحا من خلال الاستثمار التي توزعت على اللاعبين وكما يلي :

٩-١ يجب ان يكون القائد الرياضي واضح ومباشر في ملاحظاته وتوجيهاته لاجل

ضمان فهم مايريده من اللاعبين وتطبيقه وتنفيذه في التدريب والمباريات .

٩-٢ يمكن ان تكون التوجيهات التي يعطيها القائد مناسبة للمراحل العمرية

والمراحل التدريبية وتكون بمستوى تفكيرهم لاجل تهيئة اللاعبين اثناء التدريب والمباريات واعطائهم الملاحظات في الوقت المناسب .

٩-٣ يجب ان تكون الملاحظات مفيدة ومعبرة عن العمق التدريبي ومفيدة لاجل

تهيئة اللاعبين اثناء التدريب ولتطبيق مايريده منهم اثناء المباريات .

٩-٤ التعليمات والتوجيهات يجب ان تكون مختصرة وعدم التوسع بها لكي لا

يتشتت ذهن اللاعبين وعدم اعطاء معلومات زائده وان تكون هذه الملاحظات معبرة عن رأيه ووجهة نظر المدرب لضمان تطبيقها من قبل اللاعبين .

٩-٥ ان شخصية المدرب وانماطه الجسميه لها التأثير المباشر والواضح على امكانية ضمان استجابة اللاعبين

للمدرب من خلال تعابير وجهه اثناء اعطاء الملاحظات والتوجيهات للاعبين وفهمها من هذه التعابير .

من خلال ماورد اعلاه نستنتج، ان القائد الرياضي (المدرب) عنصر هام وفعال في العملية التدريبية وله التأثير المباشر على الفريق في انجاز الواجبات الادارية والتدريبية والوصول بالفريق إلى مستوى متقدم في العطاء والانجاز

وهذا لا يحدث الا عندما يتمثل القائد بالصفات التي تم ذكرها وعندما تكون هذه هي صفات المدرب نقول انه مدرب ناجح ويستطيع تحمل مسؤولية الفريق وتطوير امكانياته والحصول على النتائج المطلوبة لان اساس النتائج المتقدمه هوامكانية المدرب من هذا كله نستنتج بلا مدرب لا يكون هناك فريق او نتائج.

١٠- التوصيات

يوصي الباحثان من خلال الاستنتاجات :

١٠-١ * الاهتمام الجيد بالحالات التوجيهية والإرشادية للقائد الرياضي (المدرب) من خلال تهيئة هذه الحالات التي تساهم في تطوير العملية التدريبية .

١٠-٢ * التأكيد على المواصفات الخاصة للقائد الرياضي متمثلة بالصفات المذكورة في البحث ويجب التمثيل بها لضمان نجاح عمل المدرب .

١٠-٣ * يجب ان تكون للقائد الرياضي الشخصية المستقلة والمؤثرة والتي تساهم في تطوير المجموعه من خلال التأثير بها .

١٠-٤ * اعطاء المدرب الحرية الكامله في التعبير عن رأيه وملاحظاته وتوجيهاته للاعبين وعدم التدخل في عمله من اي جهة اخرى .

١٠-٥ * ادخال المدرب دورات اكاديميه تشمل كافة العلوم النظرية والعلوم الاخرى المرتبطة بعمله، التأكيد في هذه الدورات على الصفات الاساسيه التي تم ذكرها في متن هذا البحث والتي تعتبر اساس لتكوين المدرب .

من خلال كل ذلك يوصي الباحثان الاهتمام بالقائد الرياضي (المدرب) باعتباره الاساس المهم في العملية التدريبية وبدونه لا يمكن ان يكون هناك فريق وفي نفس الوقت يجب ان يتصف المدرب بالمواصفات التي تم ذكرها لضمان نجاح عمله وتطوير الفريق وصولا به إلى مستوى متقدم في الانجاز .

المصادر والمراجع

- - أحمد بدري حسين ، محمود داود : القيادة والتدريب في الحركة الكشفية . الاردن ، ط١ ، ٢٠٠١م .
- سعيد محمد نضال : مفهوم انماط القيادة الاداريه . عمان ، ١٩٩٠م .
- عساف محمود : اصول القيادة الاداريه : القاهرة ، ١٩٧٩م
- طارق عبد الحميد البدري : اساسيات في علم ادارة القيادة . دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع ، ط١ ٢٠٠٢م
- محمد حسن علاوي : سيكولوجية القيادة الرياضية ، مصر ١٩٩٨م .
- محمد عبد الله عبد الرحيم : اساسيات الاداره والتنظيم . الشركة العربية للنشر والتوزيع ، ط٢ ١٩٩٢م
- محمد متولي عفيفي ، مصطفى حسين باهي : سيكولوجية الاداره الرياضية مصر ، ط١ ٢٠٠١م

(نموذج لاستمارة الاستبيان)

الصفات	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة قليلة	لا هذا ولا ذاك	بدرجة قليلة	بدرجة متوسطة	درجة كبيرة	الصفات
واضحة								واضحة
غير مباشرة								غير مباشرة
كاملة ☐								غير مركزه ☐
غير مركزه ☐								مركزه ☐
في وقتها ☐								المناسب ☐
في وقت غير								مناسب ☐
غير مساعده ☐								غير مساعده ☐
مساعده ☐								مفيدة ☐
غير مفيدة ☐								غير مفيدة ☐
غير معبره ☐								غير معبره ☐
غير مركزه								غير معبره
معبره								مؤثره
غير مؤثره								تعبير عن رأيه
تعبير عن رأي الآخرين								تنطبق الألفاظ مع تعبيرات الوجه
لا تنطبق مع تعبيرات الوجه								غير هامه
هامه								مختصره
مطلوبة								غير مناسب للاعبين
مناسبة للاعبين								

تم عرض استمارة الاستبيان هذه على الخبراء ادناه وقد تم اعطاء الموافقه من قبل الخبراء على استخدام هذا الاستبيان بكل فقراته لملائمته لطبيعة مشكلة البحث بالرغم من استيفائها لالاسس العلمية.

* * الأستاذ الدكتور عقيل الكاتب

* * الأستاذ الدكتور اسعد العاني

* * الأستاذ الدكتور صريح عبد الكريم

* * الأستاذ المساعد صالح راضي