

مهنة التدريب بين النكوتين الأكاديمي والخبرة الرياضية

من إعداد:

عبدلي فاتح

جامعة سوق أهراس

المستخلص:

تعتبر عملية التدريب بمختلف عناصرها من اهم مدخلات النجاح في المجال الرياضي وفي كرة القدم بوجه خاص بالنظر لتعدد المتغيرات في هذه الرياضة ، وبما أنه عملية منظمة وتتميز بالتدرج والتسلسل من حيث المكونات ، والانسجام والتكامل من حيث الأسس فهي تفرض على المدرب ان يكون ملما و واسع المعارف حول المتطلبات الفيزيولوجية والمهارية والتقنية الخطئية للنجاح ، ناهيك عن البعد النفسي والاجتماعي ونظرا لوجود مدربين تلقوا تكوينا اكايمييا جنبا لجنب مع المدربين الذين مارسوا كرة القدم كلاعبين لسنوات طويلة ثم تحولوا لمهنة التدريب جعلنا نبحت في الصنف الاكثر فاعلية وكفاءة من خلال التحكم والالمام بمختلف الكفاءات التي تتطلبها هذه المهمة ،وهو ما حاولنا البحث فيه من خلال كفاءة البرمجة والتخطيط وكذا القدرة على اتخاذ القرار في الوقت المناسب و بالطريقة المناسبة والقيادة والقدرة على الإبداع والاتصال البيداغوجي السليم.

الكلمات المفتاحية: التدريب ، المدرب، التكوين الأكاديمي، الماضي الرياضي.

Résumé

L'entraînement avec ces divers éléments considéré comme élément important de la réussite dans le domaine du sport et dans le football en particulier a cause de la multiplicité des variables dans ce sport, et comme ce processus se caractérise par organisation et une progressivité et la séquence en termes d'ingrédients, l'harmonie et l'intégration en termes de fondamentaux sont imposées à l'entraîneur d'avoir des connaissances bien informé et large au sujet compétences physiologiques et techniques et les exigences tactiques de succès Sans parler de volet psychologique et sociale ; et comme ils-y-a des entraîneurs ont suivi une formation académique en parallèle avec des entraîneurs qui ont pratiqué

le football en tant que joueurs depuis de nombreuses années et puis passer à la formation professionnelle nous fait chercher le plus efficace ;grâce à la connaissance des différentes compétences requises par ce contrôle des tâches, ce que nous avons essayé de chercher de lors de la programmation et de l'efficacité de la planification, ainsi que la capacité de prendre des décisions en temps opportun et approprié, le leadership et la capacité de créativité et de communication pédagogique.

Mots-clés: entraînement, entraîneur, formation académique, le passé sportif.

مقدمة:

لقد أصبح التدريب الرياضي أكثر أهمية بالنسبة للمدربين، اللاعبين، رؤساء الأندية، الإعلام الرياضي وحتى المشاهدين والمتابعين وكل من هؤلاء له هدف من وراء تتبع الأحداث إما للمتعة، الدعاية، المال، الشهرة وكل ذلك يكمن سره في النجاح ومفتاح النجاح هنا هو المدرب بالدرجة الأولى فإذا كان المدرب ملما بالجانب البدني، الفني، التقني، النفسي، الانتقاء، والاجتماعي... الخ بطريقة علمية مدروسة في معاهد ومراكز التدريب المتخصصة، وقام بوضعها في مخططات وبرامج منسقة ومنسجمة بطريقة علمية عملية وتحليل الحصص التدريبية والمنافسات لإيجاد الحلول لما يصادفه في العمل من عقبات فمن هنا ينطلق النجاح، والتدريب اليوم في تطور مستمر مثله مثل باقي العلوم، أما إن كان المدرب يعتمد بدرجة كبيرة على خبراته السابقة أو التكوين الأكاديمي الممنهج ، فكثيرا ما نسمع بالجدال القائم حول امتلاك المدربين للكفاءات اللازمة للنجاح في مهنة التدريب وفي حقيقة الامر لا يمكن اهمال الخبرة الميدانية فهي تمثل محك أساسي في التعامل مع الواقع وما يحمله من متغيرات إلا ان الاساس في التدريب هو الاحاطة بكل جوانب العملية وهذه الجوانب في تغير وتطور مستمر بالنظر للتطور الحاصل في طرق ووسائل التدريب وهذا ما يحتم على المدرب أن يمتلك مستوى أكاديمي يسمح له بالاطلاع على الابحاث الحاصلة

والتواصل مع المخابر والهيئات الاكاديمية فكما هو معروف ان اغلب الدورات التكوينية ودورات تحسين المستوى تمنح فيها الفرصة لذو الشهادات الاكاديمية وهو ما يتيح لهم الفرصة للتفوق على باقي المدربين ناهيك عن الشروط الادارية التي تتيح الفرصة اكثر للاكاديميين في امتحان التدريب ، وفي هذا البحث نحاول تسليط الضوء على اشكالية مهمة وهي واقع كفاءة التدريب بين المدربين ذو التكوين الاكاديمي والمدربين اصحاب الماضي الرياضي.

لذا فان نجاح المدرب الرياضي في عمله يرتبط الى حد كبير بمستواه، معلوماته، معارفه، وقدراته في نوع النشاط الرياضي الممارس الذي يختص فيه، فكلما كان المدرب الرياضي له مؤهلات علمية أكاديمية كلما كان اتقانه للمعارف النظرية والبرامج المسطرة بدقة عاد ذلك بالفضل على اللاعبين امام ان كان لا يملك من العلم والمعرفة الا ما تعلمه من خلال ممارسته لهذا النوع من الرياضة مع معرفة علمية محدودة جدا نرى انه حتى لو نجح فان عمر النجاح سيكون قصيرا. وهنا يتبادر إلى أذهاننا التساؤل التالي:

1 التساؤل العام للبحث

هل هناك فرق بين المدرب الأكاديمي ومدرب الماضي الرياضي (لاعب سابق) في مختلف كفاءات المدرب ؟

وعلى ضوء هذا التساؤل نطرح التساؤلات الجزئية التالية:

- هل هناك فروق بين مدرب التكوين الأكاديمي ومدرب الماضي الرياضي (اللاعب السابق) في البرمجة والتخطيط.؟
- هل هناك فروق بين مدرب التكوين الأكاديمي ومدرب الماضي الرياضي (اللاعب السابق) في مستوى كفاءة كل منهما في اتخاذ القرار.؟
- هل هناك فروق بين مدرب التكوين الأكاديمي ومدرب الماضي الرياضي (اللاعب السابق) في مستوى كفاءة كل منهما في تسيير وقيادة الفريق.؟
- هل هناك فروق بين مدرب التكوين الأكاديمي ومدرب الماضي الرياضي (اللاعب السابق) في القدرة على الإبداع المستمر وتنمية قدرات الفريق؟

- هل هناك فروق بين مدرب التكوين الأكاديمي ومدرب الماضي الرياضي (اللاعب السابق) في الكفاءات البيداغوجية والمستوى العالي للاتصال ؟

2 فرضيات البحث

1-2 الفرضية العامة:

توجد فروق دالة إحصائية بين المدرب الأكاديمي ومدرب الماضي الرياضي (لاعب سابق) في مختلف كفاءات المدرب .

2-2 الفرضيات الجزئية :

- توجد فروق دالة إحصائية بين مدرب التكوين الأكاديمي ومدرب الماضي الرياضي (اللاعب السابق) في البرمجة والتخطيط.
- توجد فروق دالة إحصائية بين مدرب التكوين الأكاديمي ومدرب الماضي الرياضي (اللاعب السابق) في مستوى كفاءة كل منهما في اتخاذ القرار .
- توجد فروق دالة إحصائية بين مدرب التكوين الأكاديمي ومدرب الماضي الرياضي (اللاعب السابق) في مستوى كفاءة كل منهما في تسيير وقيادة الفريق .
- توجد فروق دالة إحصائية بين مدرب التكوين الأكاديمي ومدرب الماضي الرياضي (اللاعب السابق) في القدرة على الإبداع المستمر وتنمية قدرات الفريق .
- توجد فروق دالة إحصائية بين مدرب التكوين الأكاديمي ومدرب الماضي الرياضي (اللاعب السابق) في الكفاءات البيداغوجية والمستوى العالي للاتصال.

3 تحديد مصطلحات البحث:

1-3 التدريب الرياضي:

عملية تربية تخضع للأسس والمبادئ العلمية وتهدف أساسا إلى إعداد الأفراد لتحقيق أعلى مستوى رياضي ممكن في نوع معين في أنواع الأنشطة الرياضية ومن هنا يمكن أن نستخلص أن التدريب الرياضي من العمليات التربوية التي تخضع في جوهرها لقوانين ومبادئ العلوم الطبيعية(كعلم التشريح، علم وظائف الأعضاء، الفيزيولوجيا، علم الميكانيكا الحيوية... الخ) وهدفها النهائي إعداد الفرد للوصول إلى اعلي مستوى رياضي تسمح به قدراته واستعداداته وإمكاناته وذلك في

نوع النشاط الرياضي الذي يتخصص فيه والذي يمارسه بمحض إرادته (علاوي، علم التدريب الرياضي، ط12، 1992).

2-3 المدرب الرياضي :

لغة : هو كل من يعد شخصا او جماعة لممارسة عمل بواسطة تمارين تعليمية " مدرب فريق رياضي " (منجد اللغة العربية).

المدرب عامل اساسي وهام في عملية التدريب ، وهو من جهة نظر متخصصين ماهو الا محرك ، وفي بعض مواقف الاداء الصعب يصبح المدرب بمثابة المعلم ، كما يشير الاخرون الى ان المدرب الرياضي يعتبر كاي قائد متفرغ لهذا التدريب ومهنته الاساسية بناء اللاعبين واعدادهم بدنيا ، نفسيا ، مهاريا وفنيا ...الخ من اجل الوصول بهم الى اعلى مستويات الاداء وهو اولا واخيرا يقع على عاتقه العبئ الاكبر من المنهج التدريبي والنشاط التدريبي. (حسن، 1997)

3-3 المدرب الرياضي ذو المؤهل الأكاديمي:

ان المدربين الرياضيين منهم من هو مؤهل أكاديميا ومنهم من هو ذو خبرة أما المؤهل أكاديميا فهو من تحصل على تأهيله من الجامعات والمعاهد ومدارس الرياضة تحت تخصص تدريب رياضي.

يتم إعداد المدربين عمليا في المعاهد المتخصصة وكذا الأقسام والكليات المختلفة للتربية البدنية، أيضا معاهد إعداد القادة الرياضيين وجمعيات المدربين أو في الأكاديميات الرياضية، أو من خلال الدورات التي تنظمها الاتحادات الدولية للعبة، ويتم تدريبه عمليا في مراكز تدريب الناشئين بالأندية وغيرها من المؤسسات الرياضية. ففي الدول المتقدمة نجد معظم المدربين لمختلف الأنشطة متحصلين على شهادة دكتورا في التدريب الرياضي وتليها شهادة ماجستير.

4-3 المدرب الرياضي ذو الخبرة المهنية:

أما المدرب غير المؤهل أكاديميا نجدهم يحملون شهادات من الهيئات الأهلية غير الأكاديمية والتي تعتبر الحد الأدنى لأسس التدريب الرياضي التخصصي.

لكنهم لديهم الخبرات المكتسبة من خلال مشوارهم الحافل بالمباريات خاصة أولئك الذين كانوا ينشطون في أندية قوية وتحت إمرة مدرب محنك وهم في حد ذاتهم كان لديهم الانضباط في العمل والرغبة في التدريب في المستقبل.

4 تعريف المدرب:

المدرب هو الشخصية التربوية الذي يتولى 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 مثلاً أعلى يحتذي به في جميع تصرفاته ومعلوماته، ويمثل المدرب العامل الأساسي والهام في عملية التدريب، فتزويد الفرق الرياضية بالمدرّب المناسب يمثل احد المشاكل الرئيسية التي تقابل اللاعبين و المسؤولين و مديري الأندية المختلفة ، فالمدرّبين كثر ولكن من يصلح.. هذه المشكلة. ويشير زكي محمد حسن إلى أن ارتباط اللاعب بمدرّبه وإمامه بعادته الفكرية أمر لا يقدره إلا من خاض هذا الميدان، لهذا محاولة اللاعب تقليد مدرّبه في بعض النواحي الشخصية مثل طريقة الكلام والمظهر وطريقة الأداء ليس من الأمور التي يمكن ملاحظتها، فقد يكون اثر شخصية المدرّب ذا فاعلية في مستوى أداء اللاعب واستجابة اللاعب الشخصية نحو المدرّب قد يكون لها اثر عظيم في خلق اتجاهات ايجابية نحو مدرّبه. (مصطفى، الاسس العلمية للتدريب للمدرب واللاعب، 2002)

وحسب لاروس la rousse هو الشخص الذي يدرّب الحياد، فالمدرب هو من يقوم بالتحضير المنهجي للخيل أو الأشخاص لمنافسة ما والذي يمد الرياضيين بالنصائح كما يملك القدرة على فرض سلطته على الفريق، فالمدرب يقصد به ذلك القائد القوي الشخصية الكفاء في عمله القادر على ربط علاقات متزنة بينه وبين أفراد فريقه، الحازم في قراراته والمتزن انفعاليا، المسؤول القادر على التأقلم مع المواقف التي تصادفه (البيك، 2003).

5 المدرب الناجح :

بما أننا تناولنا في موضوع بحثنا المدرب الرياضي الذي هو اساس بحثنا اردنا ان لا نفوتنا الفرصة والتكلم ولو باختصار عن مميزات المدرب الناجح :

- أن يكون قادرا على العمل واتخاذ القرارات الصحيحة اثناء المنافسة .

- ان يظهر مظهره او بيانه الذي اجراه مع احد المعلقين او الاعلاميين انه هادئ وواقفا في نفسه .
- ان يكون واقفا من ان جميع التعليمات قبل المباريات وخلال الوقت بين الشوتين ، تعطى بطريقة ايجابية وحماسية .
- أن يحاول ترتيب تفكيره واتزانته حتى تخرج كلماته مرة أخرى لها مصداقيتها .
- أن يكون يمزح أو يخلط بين هذه النسب المئوية التي يستعملها في جداوله ن أثناء متابعته لعبة وبين الخصائص السيكولوجية الخاصة بتلك اللحظات (لحظة المباراة).
- أن يكون متأكد من التبديل الذي يجريه .
- أن يكون سهل المعاشرة ، يعايش أفراد فريقه حلوة المباراة كلها من اثاره.
- أن يكون على معرفة بالقدرات الخاصة باللاعبين ويتعرف على حدودها وان يدرك ضرورة هامة هي أن اللاعبين يحتاجون التشجيع .
- ان يكون على استطاعة من قراءة لاعبيه ، فمثلا : أن يعرف بعض اللاعبين سوف يبدأ أداءهم في التحسن بعد لحظة قصيرة .
- ان يكون عليما بالقدرات الغريزية ن وحدودها لدى اللاعبين ويساعدهم على الفوز في مبارياتهم (حسن، 1997، صفحة 44).

6- دور المدرب :

يعرف " ريمون توماس "دور المدرب بالشكل التالي : " تتضمن جل الفرق على شخص يلعب دور متميز بإيصال و تلقي المهارات الحركية ، تسيير و توزيع التدريب بطريقة علمية من حيث الكيف و العمل ، بعث جو اجتماعي يسهل من العمل، كما عليه فض النزاعات و الحد من الصراعات و الوقاية من كل ما قد يعيق السير الحسن للفريق " . (حسن، 1997، صفحة 35)

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

- يجب أن يقوم بدور القائد ، مؤمن بما يقوم به
- يجب أن يقوم بدور المعلم الملم بمعرفة واسعة و دقيقة تسمح له بفرض طريقة عمله
- يجب أن يكون الأخصائي النفسي للاعبين القادر على معرفة و فهم أفراد الفريق

- يجب أن يكون المثل و النموذج الذي يقتدي به
- أن يكون من مهامه اتخاذ القرارات الهامة
- يجب أن يتحلّى بقدرة فائقة في الاتصال تسمح له بنسج شبكة من العلاقات مع أفراد الفريق
- يجب أن يكون المنسق في عملية التفاعلات داخل الجماعة
- يجب أن يكون الرئيس و المدير فيما يتعلق بما يحتاجه الفريق في الجانب اللوجيستيكي .
- 7- **مهام المدرب** :إن مهمة المدرب تتمثل في الارتقاء بالمستوى الحركي والنفسي للفريق عن طريق تربية إيديولوجية دقيقة كتقوية الفريق بتقنيات جيدة ،إظهار وتوثيق الروح الجماعية للفريق،الوصول إلى تحقيق نتائج جيدة.
- فوظائف المدرب متعددة نلخصها فيما يلي:
- 7-1 **التنظيم** :تتطلب الاحتكاك المباشر حيث أن المدرب يقوم بعملية :
 - التقويم .
 - التوجيه والتخطيط.
 - مما يحمله مسؤولية مباشرة وشاملة.
- 7-2 **التعليم** :والمتمثلة بتوصيل المعارف والاتصال، تعلم الجوانب التقنية والتكتيكية.
- 7-3 **الاتصال** :تتمثل في نسج روابط علاقتية بين المدرب والمتدرب.
- 7-4 **نفسية** :وهي التأثير الممارس من طرف المدرب على نشاط وسلوك الرياضي في المواقف التدريبية والمنافسة بهدف ضبط الحالات النفسية والتوترات .
- 7-5 **المراقبة** :وتتمثل في إبراز والثناء على كل الأفعال التي تؤثر ايجابيا في الرياضي.
- 8 **كفاءة المدرب المهنية**: ولا يأتي ذلك إلا بفهمه التام بكل ما يتعلق بواجباته الوظيفية،مهام عمله،خصائص أفراد جماعته،وطبيعة عملهم وقدراتهم وكفاءاتهم ومشاكلهم.
- وحتى يحقق القائد كفاءة عالية في مجال فهمه التام لجوانب عمله فعليه بما يلي :

- رفع كفاءة الشخصية من خلال التأهيل العلمي المناسب
 - الاطلاع على كل جديد علمي في مجاله من خلال النشريات والمجلات العلمية
 - حضور الندوات والمحاضرات والمؤتمرات العلمية والمناقشات
 - الوعي بنظام العمل من خلال المشاهدة والملاحظة العلمية لسير العمل ومتابعة أفراد الجماعة أثناء العمل
 - الاطلاع على كل ما يصدر من قوانين بصفة مستمرة
 - تحديد النظام الداخلي لضمان السير الحسن للعمل دون الحاجة إلى تعدد إصدار الأوامر والتعليمات في كل حالة
 - السعي لفهم أفراد الفريق بالتقرب منهم
 - فهم المدرب لنفسه من خلال التعرف على نقاط القوة في تدريبه وتميمته ونقاط الضعف للتغلب عليه.
- 1-8- ضرب المثل الأعلى لأفراد الجماعة :** المدرب يكون دائما محط أنظار الجماعة باعتباره قدوة ومثلا يحتذى به من الناحية السلوكية والمظهرية، وهو ما يمكن أن يتحقق بما يلي:
- العمل على أن يجعل المدرب من نفسه مثلا يقتدي به الجميع
 - أن يتحكم في عواطفه بما يحقق الاتزان الانفعالي ويتجنب الثورات وسوء التصرف في أوقات المشاكل والأزمات
 - الحفاظ على أسراره الشخصية.
 - مشاركة أفراد الجماعة في جوانب عملهم من خلال تنمية روح الابتكار وحسن التصرف وتحمل المسؤولية . (شفيق، 1997)
- 2-8- الحسم في اتخاذ القرارات:** فالمدرب الناجح هو الذي يمكنه أن يتخذ القرارات بثقة وموضوعية وبدون تردد، وفي الوقت المناسب، إعلان القرارات وإصدار الأوامر في أوقات مناسبة تسمح للأفراد بالتنفيذ وتتيح لهم تحقيق المهام بنجاح وعدم التردد في الأوامر يسمح ببث الثقة لدى الأفراد.

3-8- تحمل المسؤولية: فالمدرّب الناجح هو الذي يتصرف بإيجابية في المواقف التي تتطلب الحل دون خوف أو جبن أو هروب من المسؤولية أو خشية من اللوم ويمكن أن يتم ذلك من خلال:

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

4-8- مراعاة إمكانيات الجماعة الحقيقية: وذلك حتى يتفادى تحميل الجماعة مالا طاقة لها به مما يجنب الفشل وهدم الروح المعنوية ويأتي ذلك بما يلي:

- معرفة قدرات الجماعة
- مراعاة أن تكون التعليمات في حدود إمكانياتهم
- 8-5- فاعلية المدرب وتفاعله مع أعضاء الجماعة:** تتحلى فاعلية المدرب في مدى تأثيره في سلوكهم وارتفاع قيمته ومكانته بينهم وقربه منهم ويتم ذلك كما يلي:
- الاستغلال الأمثل لوقت الأعضاء وتوجيهه لصالح العمل وأهداف الجماعة وعدم إضاعة الوقت
- وضع الفرد المناسب في المكان المناسب وتحديد معدلات ومعايير موضوعية وعادلة لأداء العمل وفقا لتخصصات المختلفة
- الاهتمام بالتخطيط الجيد والمتابعة الجيدة لكل مراحل التنفيذ
- يعمل على أن يكون على وعي بأسس التدريب السليمة وبمبادئ السلوك الإنساني وان يفهم المشكلات الاجتماعية والنفسية للأعضاء.
- يهتم بالجانب الروحي و يدعم ثقافته الدينية
- يدعم وعيه السياسي ويلم بملامح السياسة العامة للمجتمع.

- يوازن بين اهتمامه بمصلحة جماعته وتحقيق أهدافها وشؤون الأفراد وحل مشكلاتهم دون أن يطغى أحدهما على الأخرى فيحقق الربط بين تحقيق الهدف العام و الأهداف الشخصية للأفراد

أن يعمل المدرب على استمالة أو تحفيز أفراد جماعته و رفع روحهم المعنوية و بث روح الفريق و التعاون بينهم مع الاحتفاظ بعلاقات طيبة معهم بعيدا عن أساليب التسلط و اللإنسانية . (عكاشة، 1997)

9 التكوين في مجال التدريب الرياضي

1-9 مفاهيم التكوين : إن المقصود بالتكوين في هذا البحث هو التكوين التربوي والمعرفي للمربين في التربية البدنية والرياضية فالتكوين هو كل نشاط علمي منظم مبني على أسس تهدف إلى الوصول للمعرفة الكافية والقابلة للتطور مع التحكم في المحيط. وهذا ما قاله زبدي على التكوين انه " يعبر عن الجهود المتوازنة والمتكاملة من جميع الأطراف أو المعنيين بالتكوين " . فالتكوين في التربية البدنية والرياضية ليس ما يكتسب ميدانيا فقط بل هو عملية اكتساب المعارف والمعلومات في الميدان النظري وكذلك التطبيقي وهو عملية شاملة تتضمن تعليم المعارف والخبرات لتحقيق التكوين المتكامل لرجال المستقبل الذين يمررون الرسالة للأجيال القادمة فالتكوين عملية مستمرة بشكل دائري مع الاستغلال الأمثل لتطور العلوم بما يخدم المجتمع الرياضي والمجتمع الأصلي .

❖ مفهوم التكوين العلمي التربوي (الأكاديمي) : يرى sfar بان التكوين الأكاديمي ضروري للتكوين الأساسي، أي كل ما هو ضروري ان يعرفه مربي المستقبل. (Sfar).

ان التكوين ليس بالضرورة أن يعتمد فيه المدرب أو المربي على ما يتلقاه من علوم في المؤسسات الخاصة بل عليه أن يتعدى ذلك ليحيط علما بكل العلوم ذات الصلة من قريب أو بعيد، اما (Mialaret) فيقول "التكوين الأكاديمي هو عملية ونتيجة لدراسات عامة وخاصة في الميدان الخاص بكل شخص . (Mialaret, 1997, p. 5)

- اما من الجانب التربوي : فان (Mialaret) يرى أن عملية تكوين المدرسين والمربين تقوم على أربع أركان رئيسية وهي كالآتي :
- انعكاسات فلسفية ،تاريخية واجتماعية على المؤسسات العلمية ، ودورها في المجتمع من الغايات المحلية للتربية .مما يؤدي الى البحث عن الحلول للمشاكل اليومية وتنمية الثقافة العامة .
 - مجموعة من المعارف العلمية حول المشاكل النفسية التي تسمح للمربي بمعرفة الهياكل والأداء النفسي للطلاب (الأطفال والمراهقين) لأنها هي المستهدفة من التعليم.
 - مقدمة لممارسة مختلف أساليب وتقنيات التدريس لإقامة الاتصال التربوي والرد الأمثل لهذا الاتصال.
 - دراسة نفسية وتربوية في تدريس المناهج والتخصصات ، بخصوص بيداغوجية المواد المدرسة ،فانه لا ينبغي أن تقتصر عملية التكوين على دراسة عدة مواد تطبيقية ، فالمربي يجب أن يعرف أسباب معينة باستخدام طريقة التدريس ،والعوامل التي ينطوي عليها تطبيق هذا الأسلوب ، وان يكون قادرا على تقييم وضمان أدائه التربوي.(Mialaret, 1997, p. 12.13)
- لا يمكننا الأفضل بين التكوين الأكاديمي والتربوي حتى في مخيالتنا لأنه ليس تفكير منطقي ولا يمكن أن نقول هذا الجانب كامل إلا بوجود الجانب الآخر هذا حسب رأينا أما (Mialaret) يقول أن " اصل تكوين المعلمين لا يمكن عمله في دائرة مغلقة داخل عالم تربوي فقط ، وإنما يجب أن يتماشى هذا التكوين جنبا إلى جنب مع التكوين الأكاديمي كأحد العوامل الشفافة التي ترمز إلى تكوين المربين." (Mialaret, 1997, p. 22)
- ❖ مفهوم التكوين الميداني (الخبرة) : حسب (Perrenoud) فانه يعتبر أن "التكوين المهني يدعوا الطلاب إلى قدر كاف من المعرفة .وهذا لا يعني أنهم لا يحتاجون إلى رفض أي نظرية لكنهم يبحثون عن إثراء وتوسيع مصادرها. (Perrenoud, 2002, p. 88)

أما من وجهة نظرنا نرى أن المدرب قبل أن يصل إلى رتبة مدرب كان تلميذ في معاهد التكوين أو لاعب ممارس للنشاط الرياضي لأحد أو لكثير من المدربين على اختلاف ذهنياتهم ومستوياتهم العلمية الذين تدرّب على أيديهم حيث قاموا بإكسابه مهارات وتقنيات وساعده على صقلها فمن خلال ما مر به أصبح صاحب خبرة مهنية مكتسبة.

10 نبذة تاريخية عن التكوين في الجزائر :

10-1 نبذة عن معاهد التربية في الجزائر :

معهد التربية البدنية والرياضية بجامعة الجزائر انشأ بموجب قرار وزاري رقم 81/76 بتاريخ 22 مارس 1981 ، بعد أن فتح أبوابه للطلاب بغرض الحصول على درجة الليسانس في مجال التربية البدنية والرياضية ابتداء من سنة 1982. وهو أول معهد للتعليم العالي الجامعي من بين المعاهد الحالية ، ونذكر منهم : قسنطينة ، مستغانم ، بسكرة ، عنابة ، سوق أهراس ، وهران ، الشلف ، المسيلة ، باتنة...الخ. أول دفعة تخرجت من معهد التربية البدنية بجامعة الجزائر كانت في جوان من العام الدراسي 1986/1985 ، بعدد 44 طالبا من بينهم 4 إناث.

مجال التكوين في الجزائر :

معهد التربية البدنية يوفر التعليم الجامعي في ميدان التربية البدنية في تخصصين :

- الرياضات الجماعية .
- الرياضات الفردية .

ويتخرج من هذا التكوين :

- حاملي شهادة الليسانس في التربية البدنية .
 - حاملي شهادة الماستر في نظرية ومنهجية التربية البدنية .
 - حاملي شهادة الماجستير في نظرية ومنهجية التربية البدنية .
 - حاملي شهادة الدكتوراه في نظرية ومنهجية التربية البدنية .
- هذا بالإضافة إلى فتح تخصصات وفروع جديدة منها النشاط الرياضي المكيف ، التسيير الرياضي ، التدريب الرياضيالخ.

تستعمل في التدريس اللغة العربية والفرنسية بالإضافة إلى الانجليزية التي تدرس فقط باعتبارها لغة حية. معاهد التربية البدنية مهمتها تكوين إطارات عليا في الميادين التي سبق ذكرها. كما أن مهمته لا تقتصر فقط على تكوين المربين في مجال الرياضة ، ولكن أيضا ليشمل تكوين الإطارات للبحث في الجامعة وغيرها من مؤسسات الدولة ، في إطار الدراسات ما بعد التدرج.

أما في ما يخص التوزيع للطلاب فيكون على حسب النقاط المحصل عليها في الجذع المشترك وكذلك حسب ميول ورغبات الطالب في اختيار التخصص ، في حدود المقاعد البيداغوجية الممكنة.

2-10 المعهد العالي لعلوم وتكنولوجيا الرياضة في الجزائر :

• نبذة تاريخية :

انشأ المركز الوطني للرياضة (CNS) بالجزائر سنة 1975 ، فهو يعتبر مكسب للرياضيين والرياضة الجزائر جاء هذا بعد : المرسوم رقم 75. 116 المؤرخ في 1975/09/26 ، الذي يثبت تنظيم المركز الوطني للرياضة . (ISTS .
:Aprouche du plan d'étude INFS/STS.Delly Ibrahim)

ولقد أصبح المعهد يحمل اسم "معهد علوم وتكنولوجيا الرياضة" (ISTS) بعد ما كان تحت اسم "المركز الوطني للرياضة (CNS)" كان ذلك في سنة 1979 بموجب المرسوم رقم 79-126 المؤرخ في 1979/07/28 بشأن تغيير اسم المركز الوطني.
(ISTS & opcit)

علما ان هذا المعهد تشرف عليه وزارتين منفصلتين لكن بتعاونهما أصبح للمركز أهمية كبيرة فالوزارة الوصية الأولى هي - وزارة الرياضة - أما الثانية فهي -وزارة التعليم العالي والبحث العلمي -.

كما استفاد المعهد بعد عقد من الزمن ومع تطور العلوم والتغير الذي تقوم به البلاد لمواكبة التطور الحاصل في العلوم من تغييرات في السياسة الوطنية للتكوين أدت هذه الاستفادة من تغيير اسمه فأصبح يعرف ب " المعهد الوطني للتكوين العالي في علوم وتكنولوجيا الرياضة ، وهذا ما جاء في المرسوم رقم :88-80 المؤرخ في 1988/04/12.(ISTS & opcit)

- المهام التي يقوم بها المعهد :
 - حسب المرسوم رقم : 79-127 المؤرخ في 28/07/1979 بشأن تغيير اسم المركز الوطني فيما يلي
 - ضمان التعليم لمرحلة التدرج ، وما بعد التدرج.
 - المساهمة في تطوير البحث العلمي والتقني .
 - القيام بأي عمل للتكوين المستمر والتأهيل في مجال الأنشطة .
 - ضمان نشر الدراسات ونتائج البحوث .
- تم توسيع المهام الموكلة إليه انطلاقا من سنة 2000 م لتصبح على النحو التالي :
 - ضمان تكوين الموظفين المشرفين الذين يعملون بصفة دائمة أو جزئية ، في مهام التنظيم ، التنشيط ، تسيير وإدارة الأنشطة الرياضية التربوية والترفيهية للشباب .
 - توفير التكوين المناسب لصالح الجمعيات الرياضية والشبابية ، وفقا لشروط تعاقدية .
 - توفير التكوين المتخصص والتكوين عن بعد في مجال النشاط
 - ضمان التكيف التربوي للرياضيين من اجل السماح لهم بالدخول الى مختلف أنواع التكوين التي يقدمها المعهد.
- **المسار التكويني :** ان الطالب الذي يلتحق بالمعهد بعد المرور باختبارات الالتحاق ويعد مزاوله دراسته به وتلقي التكوين اللازم وفقا للنظام الذي يسير عليه يصبح مؤهلا ليكون مستشارا في الرياضة مدة التكوين هنا هي 5 سنوات كل سنة تشتمل على سداسيين أي مجمل المسار الدراسي 10 سداسيات : في بداية المشوار 4 سداسيات للجذع المشترك (سنتان) ، ثم تليها 4 سداسيات للتخصص (سنتان) وفي الأخير سداسيان (سنة واحدة) لإجراء التريص الميداني وانجاز مذكرة التخرج ، الهدف الأول من التكوين هو إعداد وتأهيل الطلبة كل في تخصصه : سواء في مجال التدريب ، التعليم ، الإدارة والبحث العلمي ليتوجهوا الى الميدان لتطبيق معارفهم وخبراتهم المكتسبة.
 - 11 **مقاربات التكوين :** ان التكوين يشمل عدة مقاربات نذكر من اهمها :
 - 11-1 **المقاربة الوظيفية :** يعرفها ferry بانها "المقاربة التي توظف لبناء بيداغوجية في تكوين المربين من خلال تحليل الوظيفة في المدرسة او المؤسسة "

(Feryy, 1983) ، من خلال هذا التعريف فالمقاربة توضح العلاقة التي تربط افاق وتطلعات المؤسسة تجاه المدرسة ومشاريع التكوين ،وقد تم تناولها في الكثير من النقاشات وخاصة في الولايات المتحدة الامريكية في الثمانينات من القرن العشرين ، حيث اعطوا نموذج لتكوين المربين يرتكز اساسا على مستوى الكفاءات.

11-2 المقاربة العلمية : عرفها انطون ليون (antoine leon) فان "التحدث عن التكوين العلمي للمربين فهو من جهة ، اثناء لمحتوى التكوين بفضل الابحاث الجديدة والجد متقدمة في العلوم الانسانية ، ومن جهة اخرى تطور لدى المعني بتكوين الافاق التجريبية والتي على اساسها يصبح الفرد ممارسا " (Feryy, 1983, p. 70) . ان تلقي المعلومات وحده غير كاف خاصة في زماننا هذا فعلى المتعلم الذي يتلقى التكوين ان يتتبع كل ما يصدر حديثا ويظفيه على ميدان العمل وتطبيقه لان بين النظري والتطبيق فرق كان ولا يزال رغم تطور العلوم.

11-3 المقاربة النفسية : يقول هنوري برنار ان هذه المقاربة " تطمح لبناء مستوى معرفي مخصص للمحتوى التعليمي للمشاركين ، والذي بدوره يعمل على دمج الجانب الإيديولوجي والسياسي في الحالات التربوية " (Hanorè) . فمن اجل الوصول الى التكوين النفسي الامثل تستخدم طرق وادوات بما يتماشى والنفسيات المختلفة .

12 تكوين المدربين لتحسين المستوى(الخبرة) : لا يخفى اي منا ان العلم في تطور مستمر ومهما كانت مكتسبات المدربين فان الوزارات الوصية تنظم دورات تكوينية على مختلف المستويات و كذا على اختلاف انواع الانشطة الممارسة من سباحة كرة الطائرة ، كرة اليد ، كرة القدم، على سبيل المثال لا الحصر ناخذ كرة القدم التي بها دورات تكوينية لتحسين المستوى حسب الرتب

CAF a , CAF b , CAF c , FAF 3 , FAF 2 , FAF1 حيث تكون هذه الدورات منظمة ومضبوطة وفق ما يساعد المترصين والمشرفين على التريص من ناحية المضمون والوقت

13 نموذج ناجح عن التكوين الاكاديمي للمدربين بالخارج (بلجيكا):

المعهد العالي للتربية البدنية (ISEPK) بجامعة لبيج : في جامعة لبيج ، المعهد العالي للتربية البدنية بكلية الطب ن انشئ بمرسوم ملكي في 10 اكتوبر 1931 . يحمل هذا المرسوم برامج العمل وشروط الالتحاق بمقاعد الدراسة ،الذي ظهر في 30 افريل 1932.للتسجيل في الليسانس كان من الضروري ان يكون المترشح في الطب ، الجراحة او الولادة .وبالنسبة لسنة التخصص والتي تتضمن الدروس التالية :بيولوجيا التربية البدنية ، النظافة ،تحليل الحركات ، علم القياس البيولوجيا البشرية والتربية البدنية . هذه الاخيرة صنفت مع الدروس الحرة على مدار ثلاث سنوات من التطبيقات في الدراسة.

مرسوم افريل 1942 (اكد بامرية خاصة بالمربين ،28 اوت 1945) والذي غير نظام الدراسات .واصبحت فيه دورة الجذع المشترك (سنتين)والليسانس (سنتين بعد الجذع المشترك) في التربية البدنية ، في هذه الفترة الدروس في الجذع المشترك ظلت مشتركة مع السنتين الاولتين في الطب ، مع عدد قليل من التطورات .اما دروس ليسانس فتمثل التخصص .

14 **منهج الدراسة :** انطلاقا مما يقول الدكتور عبد الرحمن بدوي في كتابه (مناهج البحث العلمي) إن المعرفة الواعية بمناهج البحث العلمي تمكن الباحثين من إتقان البحث ،لذلك فتقدم البحث العلمي رهبن بالمنهج أي يدور معه وجودا وعدما ، دقة وخلل ، خصبا وعمقا صدقا وبطلانا ، وهو يرى ان كلمة منهج بحث تعني طائفة من القواعد العامة المصوغة من اجل الوصول الى الحقيقة في العلم ، وهذه القواعد تعتبر إشارات عامة وتوجيهات كلية يهتدي بها الباحث أثناء بحثه ،وله مطلق الحرية في تعديلها بما يتلاءم وموضوع بحثه الخاص . (بدوي، 1986، صفحة 96)

من هذا المنطلق قررنا تتبع المنهج الوصفي المقارن الذي يتلاءم وموضوع بحثنا فهو يساعدنا على وصف الظاهرة وجمع البيانات والمعلومات وتحليلها من اجل الوصول إلى حقائق ووضع اقتراحات تخدم الموضوع بعد كل هذا العمل نعمم النتائج المتوصل إليها .

15 **عينة البحث :** أما في ما يتعلق بعينة البحث فلقد تم اختيار مجموعتين بإجمالي (20) مدريا في كرة القدم،المجموعة الأولى تمثل (10)مدربين هم المدربين

الذين يحملون شهادات تخرج من معاهد وجامعات التكوين الأكاديمي ، والمجموعة الثانية تمثل (10) مدربين هم الذين كانوا في السابق لاعبين ولم يخضعوا لتكوين أكاديمي منظم ماعدا المشاركة في دورات و تریصات تحسين المستوى

16 أدوات ووسائل البحث العلمي :

1-16 الاستبيان : تم تقسيم الاستبيان إلى خمسة محاور التي تبرز كفاءات المدرب : المحور الأول : البرمجة والتخطيط ، المحور الثاني : الكفاءة في اتخاذ القرار ، المحور الثالث : الكفاءة في تسيير وقيادة الفريق ، المحور الرابع : الإبداع وتنمية قدرات الفريق ، المحور الخامس : كفاءة البيداغوجية والاتصال .

2-16 ثبات الاداة : باعتماد تقنية اعادة التوزيع على عدد من المدربين وباستعمال قانون معامل الثبات α توصلنا للمعاملات التالية :

معامل الارتباط r	0.75
معامل الثبات α	0.86

جدول رقم (01) يمثل الشروط العلمية الكمية للمقياس

17 عرض النتائج وتحليلها :

البعد	المدربين	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	T المحسوبة	T المجدولة	مستوى الدلالة	القرار
كفاءة البرمجة والتخطيط	اكاديمي	21.3	1.25	20.89	1.72	0.05	دال
	خبرة	11.4	1.71				
كفاءة اتخاذ القرار	اكاديمي	17	1.25	18.4	1.72	0.05	دال
	خبرة	10	1.15				
كفاءة تسيير وقيادة الفريق	اكاديمي	28.7	2	13.28	1.72	0.05	دال
	خبرة	19.9	2.18				
كفاءة الإبداع وتنمية قدرات الفريق	اكاديمي	26.8	2.49	5.91	1.72	0.05	دال
	خبرة	20.6	3.98				
الكفاءة البيداغوجية والاتصال	اكاديمي	23.7	2.41	12.09	1.72	0.05	دال
	خبرة	13.6	2.55				

جدول رقم (02) يمثل نتائج اختبار الفروق بين صنفى المدربين في مختلف

ابعاد كفاءات المدرب

18 تحليل نتائج الجدول

من خلال نتائج الجدول رقم (02) يبين نتائج الاستبيان الموزع على المدربين ذوي التكوين الأكاديمي ومدربي الماضي الرياضي (لاعب سابق) في ما يخص كفاءة البرمجة والتخطيط حيث كان الوسط الحسابي للمدربين الاكادميين (21.3) وانحراف معياري (1.25) ، بينما كان الوسط الحسابي لمدربي الماضي الرياضي (لاعبين سابقين) (11.4) اما الانحراف المعياري فقدر ب (1.71) ، وللتعرف على معنوية الفروق بين الاوساط الحسابية بين العينتين استعملنا اختبار (T) للعينات المترابطة حيث كانت قيمة (T) المحسوبة (20.89) والتي هي اكبر من قيمة (T) الجدولة (1.72) بمستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (18) وهذا يعني انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية لصالح مدربي التكوين الاكاديمي .

اما فيما تعلق ببعدها كفاءة اتخاذ القرارات ، حيث كان الوسط الحسابي للمدربين الاكادميين (17) وانحراف معياري (1.25) ، بينما كان الوسط الحسابي لمدربي الماضي الرياضي (لاعبين سابقين) (10) اما الانحراف المعياري فقدر ب (1.15) ، وللتعرف على معنوية الفروق بين الاوساط الحسابية بين العينتين استعملنا اختبار (T) للعينات المترابطة حيث كانت قيمة (T) المحسوبة (18.4) والتي هي اكبر من قيمة (T) الجدولة (1.72) بمستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (18) وهذا يعني انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية لصالح مدربي التكوين الاكاديمي .

اما في كفاءة القيادة وتسيير الفريق كان المتوسط الحسابي للمدربين الاكادميين (28.7) وانحراف معياري (2) ، بينما كان المتوسط الحسابي لمدربي الماضي الرياضي (لاعبين سابقين) (19.9) اما الانحراف المعياري فقدر ب (2.18) ، وللتعرف على معنوية الفروق بين الاوساط الحسابية بين العينتين استعملنا اختبار (T) للعينات المترابطة حيث كانت قيمة (T) المحسوبة (13.28) والتي هي اكبر من قيمة (T) الجدولة (1.72) بمستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (18) وهذا يعني انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية لصالح مدربي التكوين الاكاديمي .

كما نلاحظ في نتائج بعد القدرة على مواصلة الإبداع وتنمية قدرات الفريق ، حيث كان المتوسط الحسابي للمدربين الاكاديميين (26.8) وانحراف معياري (2.49) ، بينما كان المتوسط الحسابي لمدربي الماضي الرياضي (لاعبين سابقين) (20.6) أما الانحراف المعياري فقدر ب (3.98) ، وللتعرف على معنوية الفروق بين المتوسطات الحسابية بين العينتين استعملنا اختبار (T) للعينات المترابطة حيث كانت قيمة (T) المحسوبة (5.91) والتي هي اكبر من قيمة (T) الجدولة (1.72) بمستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (18) وهذا يعني انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية لصالح مدربي التكوين الأكاديمي .

اما فيما يخص الكفاءات البيداغوجية و الاتصال حيث كان المتوسط الحسابي للمدربين الاكاديميين (23.7) وانحراف معياري (2.41) ، بينما كان المتوسط الحسابي لمدربي الماضي الرياضي (لاعبين سابقين) (13.6) اما الانحراف المعياري فقدر ب (2.55) ، وللتعرف على معنوية الفروق بين المتوسطات الحسابية بين العينتين استعملنا اختبار (T) للعينات المترابطة حيث كانت قيمة (T) المحسوبة (12.09) والتي هي اكبر من قيمة (T) الجدولة (1.72) بمستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (18) وهذا يعني انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية لصالح مدربي التكوين الاكاديمي .

19 مناقشة النتائج :

اهتم هذا البحث باحد اهم مواضيع العصر في المجال الرياضي الذي يحمل عنوان التدريب الرياضي بين خبرة الماضي الرياضي (لاعب سابق) والتكوين الاكاديمي. اما من خلال ما تحصلنا عليه من نتائج بعد توزيع الاستبيان على المدربين الأكاديميين وذوي الخبرة الرياضية (لاعبين سابقين) ، حيث شمل هذا الاستبيان خمسة أبعاد (محاور) كل بعد يمثل كفاءة من كفاءات المدرب التي حاولنا حصرها في هذه الخمسة ابعاد علما ان كل بعد يحمل مجموعة من الأسئلة التي تخدم الفرضيات المطروحة والتي سنقوم بمناقشة للنتائج المتحصل عليها احصائيا بغية ابراز اهمية التكوين الاكاديمي ودوره في تطوير المدرب في مختلف الكفاءات الذي بدوره يوظفها من اجل تطوير العملية التدريبية من جهة والالمام بكل

ما يخدم الفريق سواء من الناحية النفسية ، الاجتماعية ، الطبية ومختلف طرق الاتصال...الخ من الكفاءات التي على المدرب الاحاطة بها .

وانطلاقا من البعد الاول والذي يمثل كفاءة المدرب في البرمجة والتخطيط حيث حصلنا من خلال الجدول رقم (02) على ماييلي :متوسط حسابي (21.3) و انحراف معياري (1.25) لصالح مدربي التكوين الاكادمي ، مقارنة بمتوسط حسابي (11.4) وبانحراف معياري(1.71) لصالح المدربين ذوي الخبرة الرياضية ، حيث نجد ان هناك فروق دالة احصائيا لصالح (T) المحسوبة المقدر ب (20.8) على حساب (T) الجدولية والتي قيمتها (1.72)، مما يبرهن مدى اهمية ان يكون المدرب ذو كفاءة عالية في البرمجة والتخطيط بما تحمله من معنى من وضع الخطط طويلة ، قصيرة او متوسطة المدى، رسم الاهداف ،وعلى اي اساس يعتمد على مبادئ علمية مكتسبة ، وكذا مستوى اللاعبين ومدى جاهزيتهم النفسية والبدنية الى اخره من الجوانب التي تصب كلها في البرمجة والتخطيط ، فالتخطيط هو ((يعرف التخطيط في الأداء الرياضي بأنه القياس الفعلي أثناء المنافسات، وهو المؤشر الحقيقي الذي يمكن من خلاله التعرف على المستويات المختلفة سواء كانت مرتفعة أو منخفضة، خاصة إذا تم القياس في ضوء قياسات عملية ، بذلك يمكن أن يكون دور التخطيط في قياس حجم العمل الحركي وأدائه من طرف المدربين سيساعد كثيرا في تحديد أحجام التدريبات، وذلك وفق مؤشرات أو معدلات يستعملها المدربين في تخطيط فترات الإعداد للنهوض بالأداء الرياضي إلى المستويات وما يخدم عملية الأداء الصحيح المخطط والمنهج في الأداء الرياضي)) (علي، 1978).

اما البعد الثاني والمتمثل في مدى كفاءة المدرب في اتخاذ القرارات حيث حصلنا من خلال الجدول رقم (02) على ماييلي : متوسط حسابي (17) لصالح مدربي التكوين الاكاديمي وبانحراف معياري(1.25)، مقارنة بمتوسط حسابي (10) وبانحراف معياري (1.15) لصالح المدربين ذوي الخبرة الرياضية ، حيث نجد ان هناك فروق دالة احصائيا لصالح (T) المحسوبة المقدر ب (18.44) على حساب (T) الجدولية والتي قيمتها (1.72)،

ومن هنا يمكن القول ان هناك فروق دالة احصائيا ولصالح مدربي التكوين الاكاديمي اي انه لا يمكن لاي كان ان يملك الكفاءة في اتخاذ القرارات الا من خلال تكوين اكاديمي قاعدي منظم فاتخاذ القرارات يتطلب من المدرب ان يعرف كيف ومتى ولماذا ، وما الهدف من اتخاذ مثل هذه القرارات التي تخص الفريق او تدريباته او المنافسات ونتائجها فكل هذه الجوانب تتطلب الجراءة والدقة اللازمة حتى تكون القرارات ناجحة وبمستوى عال من الاداء.

اما البعد الثالث والمتمثل في مدى كفاءة المدرب في تسيير وقيادة الفريق حيث حصلنا من خلال الجدول رقم (02) على ماييلي : متوسط حسابي (28.7) لصالح مدربي التكوين الاكاديمي وبانحراف معياري(2)، مقارنة بمتوسط حسابي (19.9) وبانحراف معياري (2.18) لصالح المدربين ذوي الخبرة الرياضية ، حيث نجد ان هناك فروق دالة احصائيا لصالح (T) المحسوبة المقدره ب (13.28) على حساب (T) الجدولية والتي قيمتها (1.72)،

ومن هنا يمكن القول ان هناك فروق دالة احصائيا ولصالح مدربي التكوين الاكاديمي في كفاءة تسيير وقيادة الفريق ، فلا يمكننا القول انك مدرب كفؤ في التسيير وقيادة الفريق الا اذا كان يمتلك القدرة على الالمام بمختلف الجوانب ذات الصلة المباشرة وغير المباشرة بالتدريب من نظريات ومبادئ التسيير والقواعد والنظم اضافة الى التنبؤ الجيد بالمستقبل يساهم في نجاح الفريق وتحقيق الاهداف المسطرة بدرجة عالية من الكفاءة والاتقان.

اما البعد الرابع والمتمثل في مدى كفاءة المدرب في القدرة على الابداع المستمر وتنمية قدرات الفريق ، حيث حصلنا من خلال الجدول رقم (02) على ماييلي : متوسط حسابي (26.8) لصالح مدربي التكوين الاكاديمي وبانحراف معياري(2.49)، مقارنة بمتوسط حسابي (20.6) وبانحراف معياري (3.98) لصالح المدربين ذوي الخبرة الرياضية ، حيث نجد ان هناك فروق دالة احصائيا لصالح (T) المحسوبة المقدره ب (5.91) على حساب (T) الجدولية والتي قيمتها (1.72)، فالنتائج تؤكد ان التكوين الاكاديمي يجعلك مطلع وباستمرار على مختلف الطرق والمبادئ والنظريات التي اتبعها علماء في علم التدريب الرياضي حيث ابدع

كل عالم منهم في نشاط ما رغم الصعوبات التي واجهتهم سواء من الناحية العامة للفريق وإدارته او من ما يصادف افراد الفريق من مشاكل صحية ، نفسية ، مالية واجتماعية . . . الخ ، وكذا توجيههم وارشاد تفكيرهم نحو مستقبل افضل ، هنا تبرز كفاءة المدرب واحترافيته الفكرية في كيفية التعامل مع هذه الصعوبات من اجل انجاح العملية التدريبية وتطوير السمات العامة والخاصة للفريق و السمو بقدرات افراده نحو الامثل ولمدة طويلة بما يخدم الاهداف المسطرة والمخططة بكفاءة عالية.

اما البعد الخامس والمتمثل في مدى كفاءة المدرب البيداغوجية والمستوى العالي للاتصال ، حيث حصلنا من خلال الجدول رقم (02) على مايلي : متوسط حسابي (23.7) لصالح مدربي التكوين الاكاديمي و بانحراف معياري (2.41) ، مقارنة بمتوسط حسابي (13.6) و بانحراف معياري (2.55) لصالح المدربين ذوي الخبرة الرياضية ، حيث نجد ان هناك فروق دالة احصائيا لصالح (T) المحسوبة المقدرة ب (12.09) على حساب (T) الجدولية والتي قيمتها (1.72) ، ان هذه الكفاءة لا تقل اهمية عن باقي كفاءات التدريب التي على المدرب الالمام بها والتي لا يمكن ان نحصل عليها الا من خلال تلقي تكوين منظم في الجامعات والمعاهد ، فلقد اصبح الاتصال علما قائما بذاته مبني على قواعد علمية ناجحة اثبتت ذلك منذ الزمن القديم الى يومنا هذا ، لكن على المدرب الكفو ان يعرف متى وما هو الاسلوب الامثل للاتصال للوضعية الموجود فيها ، سواء من اجل فض سوء تفاهم او نزاع بين لاعبين او اكثر في فريقه ، او لرفع معنويات فريقه للرجوع في المبارات ، او للحفاظ على النتيجة والتغلب على الخصم ، التعب فعلماؤنا وضعوا لكل ظرف نظرية مبنية على اسس وقواعد علمية وجعلوا لكل مقام مقال من اجل نجاح العملية التدريبية والوصول بالفريق الى ارقى المستويات.

20 نتائج البحث

- 1 يتفوق المدرب الذي تلقى تكوينا اكاديميا على مستوى المعاهد والجامعات بالاضافة للتربصات لغرض تحسين المستوى في كفاءة التخطيط والبرمجة.
- 2 يتفوق المدرب ذو التكوين الاكاديمي في كفاءة اتخاذ القرار

3 يتفوق المدرب الاكاديمي عن المدرب ذو الماضي الرياضي في كفاءة تسيير الفريق

4 يتميز المدرب ذو التكوين الاكاديمي بروح ابداع اعلى من المدرب ذو الماضي الرياضي

5 يتحكم المدرب الذي تلقى تكوينا اكايميا في فن الاتصال البيداغوجي بدرجة اكبر من المدرب ذو الماضي الرياضي

خاتمة:

يتضح جليا من خلال نتائج البحث ان التكوين الاكاديمي يكسب المتكون في مجال التدريب مستوى احسن في مختلف كفاءات التدريب ، وهذا ربما يرجع بالدرجة الاولى للاطلاع المستمر على المراجع وادبيات فن التدريب من خلال المحاضرات والاحتكاك بالميدان عن طريق التريصات الميدانية ، الا ان التقارب بالرغم من دلالة الفروق بين الصنفين من المدربين يجعل من الخبرة في الميدان عنصر مهم في النجاح اذا كانت مصحوبة بالاطلاع المعرفي والعلمي على حيثيات التدريب بالنسبة للاعبين قبل الخوض في مهنة التدريب فهي تكسيهم المعارف النظرية والمستجدات في علم التدريب الحديث ، فالتحكم في المعرفة والتكنولوجية الحديثة يعتبر عنصرا مهم .

المراجع

1. A. Sfar .*note d'orientation des enseignements à l'ISSEP* .
tunisie: issep.
2. Alger.1993. ISTS :Aproche du plan d'étude INFS/STS.Delly
Ibrahim.
3. B & AL Hanorè ، .*former des enseignants , approche
psychologique et intitutionnelle* .prevat.
4. G Feryy : .(1983) .*le trajet de la formation , les enseignants
entre la théorie et la pratique* .Paris: dunod.

5. G Mialaret .(1997) .*la formation des enseignants _que sais-je ?* paris: PUF.
6. ISTS ،opcit.
7. Perrenoud .(2002) .*la place de la sociologie dans la formation des enseignants :rèflexions didactiques , education et société .*
8. Perrenoud P ، .(2002) .*la place de la sociologie dans la formation des enseignants :rèflexions didactiques , education et société .*
9. زكي محمد حسن . (1997، ص ص 16،05).*المدرّب الرياضي (اسس العمل في مهنة التدريب)* . الاسكندرية.
10. زكي محمد حسن .(1997).*المدرّب الرياضي (اسس العمل في مهنة التدريب)* . الاسكندرية.
11. سلمى علي .(1978).*التخطيط والمتابعة* . القاهرة: المعهد القومي للتخطيط.
12. عبد الرحمن بدوي .(1986).*مناهج البحث العلمي* . القاهرة: دار النهضة العربية.
13. علي فهمي البيك . (2003) .*المدرّب الرياضي في الألعاب الجماعية (الإصدار ط1)* . مصر : - منشأة المعارف بالإسكندرية.
14. محمد حسن علاوي .(1992).*علم التدريب الرياضي،ط12* . القاهرة: دار المعارف.
15. محمد شفيق .(1997).*الإنسان والمجتمع* . الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث.
16. محمود فتحي عكاشة .(1997).*مدخل الى علم النفس الاجتماعي* . الاسكندرية: المكتب الجامعي الحديث.
17. منجد اللغة العربية. *منجد اللغة العربية* . دار المشرق بيروت.
18. وجدي مصطفى .(2002).*الاسس العلمية للتدريب للمدرّب واللاعب* . المينيا: دار الهدى.