

علم النفس الرياضي

إعداد الدكتور

حسام محمد حكمت

دار العلم والإيمان للنشر والتوزيع
دار الجديد للنشر والتوزيع

علم النفس الرياضي / حسام محمد حكمت. - ط1. - دسوق: دار العلم

والإيمان للنشر والتوزيع، دار الجديد للنشر والتوزيع .

160 ص ؛ 17.5 × 24.5 سم .

تدمك : 8 - 697 - 308 - 977 - 978

1. علم النفس الرياضي.

أ - العنوان .

رقم الإيداع : 9373 .

الناشر : دار العلم والإيمان للنشر والتوزيع

دسوق - شارع الشركات- ميدان المحطة - بجوار البنك الأهلي المركز

هاتف- فاكس : 0020472550341 محمول : 00201277554725-00201285932553

E- elelm_aleman2016@hotmail.com & elelm_aleman@yahoo.com

mail:

الناشر : دار الجديد للنشر والتوزيع

تجزئة عزوز عبد الله رقم 71 زرالدة الجزائر

هاتف : 002013 (0) 24308278

محمول 002013 (0) 772136377 & 002013 (0) 661623797

E-mail: dar_eldjadid@hotmail.com

حقوق الطبع والتوزيع محفوظة

تحذير:

يحظر النشر أو النسخ أو التصوير أو الاقتباس بأي شكل

من الأشكال إلا بإذن وموافقة خطية من الناشر

الإهداء

إلى والدي ووالدتي وأخوتي

إلى زوجتي وأولادي

إلى كل من ساعدني في حياتي حتى لا أنسى أحد

إلى كل العاملين في المجال الرياضي

إلى كل من يريد أن يتعلم

أهدي لهم هذا الكتاب

المؤلف

حسام محمد حكمت

الفهرس

رقم الصفحة	العنوان	الفصل
3	إهداء	-
7	المقدمة	-
9	الروح المعنوية للرياضيين	الأول
37	تقدير الذات للرياضيين	الثاني
43	الطموح للرياضيين	الثالث
55	الخصائص النفسية للمدرب	الرابع
71	تماسك الطريق الرياضي	الخامس
77	الاجتماعية للرياضيين	السادس
83	خصائص النمو للناشئين	السابع
89	المظاهر النفسية للرياضيين	الثامن
138	الإعداد النفسي للرياضيين	التاسع
125	المراجع	

المقدمة

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على أشرف المرسلين سيدنا محمد وعلى آله وصحبه وسلم وبعد قام الباحث بمحاولة جادة بإعداد ذلك الكتاب لمساعدة الباحثين في مجال التربية الرياضية من مدربين ولاعبين واداريين بصفة عامة والمهتمين بمجال علم النفس الرياضي بصفة خاصة وكذلك التطبيقات العملية في مجال علم النفس الرياضي وللوقوف على كل ما هو جديد في مجال علم النفس الرياضي ومحاولة الوقوف على نواحي القصور في علم النفس الرياضي ويضم هذا الكتاب العديد من الموضوعات ذات أهمية علمية في علم النفس الرياضي بصفة خاصة ومجال التربية الرياضية بصفة عامة وقد قسم المؤلف هذا الكتاب إلى تسعة فصول وهي :-

الفصل الأول : الروح المعنوية للرياضيين.

الفصل الثاني : تقدير الذات للرياضيين.

الفصل الثالث : الطموح للرياضيين.

الفصل الرابع : الخصائص النفسية للمدرب.

الفصل الخامس : تماسك الفريق الرياضي.

الفصل السادس : الاجتماعية للرياضيين.

الفصل السابع : خصائص النمو للناشئين.

الفصل الثامن : المظاهر النفسية للرياضيين

الفصل التاسع : الإعداد النفسي للرياضيين

وأدعو الله عزوجل أن يصل هدف إعداد هذا الكتاب إلى كل الباحثين المهتمين
بعلم النفس الرياضي والتربية الرياضية وأن يكون إضافة علمية لمجال علم النفس
الرياضي بصفة خاصة ومجال التربية الرياضية بصفة عامة وأن يستفيد منه كل العاملين
في المجال الرياضي.

والله الموفق والمستعان

المؤلف / حسام محمد حكمت

الفصل الأول

الروح المعنوية للرياضيين

مفهوم الروح المعنوية

يشير عادل حسن (1998م) إلى أن مفهوم الروح المعنوية يوصف على أنه شعور متصل ومتعلق بالروح أو الحماس ويشير إلى الجو العام لمحيط بالعمل فإذا أظهر الأفراد الحماس والتفاؤل تجاه أعمالهم وإذا كانت روح الصداقة سائدة بينهم فإن هذا الجو يمكن أن يوصف بأنه روح معنوية عالية أما إذا كان الأفراد غير راضين وقلقين وتسود بينهم روح الانتقاد وعدم الاستقرار والتشاؤم فإن هذه الأشكال من ردود الفعل بينهم يمكن أن تؤخذ على أنها مظهر للروح المعنوية المنخفضة.

والروح المعنوية صفة جماعية كما هي صفة فردية إذ هي تمثل مجموعة العلاقات الإنسانية والاتجاهات الجماعية للأفراد نحو عملهم ونحو علاقاتهم مع المستويات الإدارية التي يعملون معها وكذلك نحو مناخ العمل وظروفه، لذا فمن الثابت أن الروح المعنوية هي عنصر ضروري وهام لتحقيق التعاون التام بين الإدارة والأفراد كما أن انخفاض الروح المعنوية أو ضعفها يعتبر عقبة كأداء في سبيل تحقيق ذلك التعاون، هذا وتدلل الشواهد دلالة واضحة على أنه كلما ارتفعت روح الأفراد المعنوية في العمل كلما أدى ذلك إلى زيادة كفاءتهم الإنتاجية، وأن رغبة الفرد في استخدام كل ما لديه من قدرات في أداء عمله أصبحت من العوامل الهامة التي تحدد كفاءته الإنتاجية في ذلك العمل إلا أنه يندر أن يوجد من بين الأفراد من يستخدم كل قدراته في عمله ومن ثم كان من المتعذر اعتبار إنتاج الفرد محددًا لقدرته على العمل فهو في العادة لا يبذل من الجهد إلا ما يعتبره كافيًا للاحتفاظ بعمله والاستحواذ على رضا زملائه ورؤسائه أحيانًا ولتلافي أمر انخفاض أجره.

ويرى الباحث أن هذا المفهوم يتناول الحالة النفسية والذهنية والعصبية للناشئ الرياضي وعلاقة ذلك بالمشاعر والاتجاهات والعواطف التي تحكم ناشئ كرة القدم ويجب أن تكون الحالة النفسية والذهنية والعصبية جيدة حتى تكون الروح المعنوية مرتفعة لدى الفرد.

تعريف الروح المعنوية:

لا يوجد تعريف متفق عليه للروح المعنوية فهي في ضوء علم النفس تعرف بأنها العقلية للفرد في وقت معين وتحت تأثير ظروف ما للفرد في وقت معين وتحت ظروف معينة شجاعا قويا ممتلئا بالحماسة وفي وقت آخر وتحت ظروف أخرى نجده مترددا متخاذلا فاقدًا النشاط.

يشير مونك Monk (1994م) إلى أن الروح المعنوية تشتمل على مشاعر وطريقة في التفكير ومعتقدات واتجاهات ويعرف الروح المعنوية بأنها المشاعر التي يحملها العامل نحو عمله وذلك اعتمادا على كيفية إدراكه لنفسه وللمؤسسة التي يعمل فيها ويضيف إلى ذلك أن مستوى الروح المعنوية يعتمد على مدى إسهام المؤسسة في الاستجابة لحاجات العاملين وتوقعاتهم.

ما بريجز وريتشاردسون Briggs and Richardson (1992م) فيعرفان الروح المعنوية بأنها طبيعة المشاعر التي يحملها أي فرد يعمل في مؤسسة والتي تحدد مدى شعوره بالتقبل والانتفاء لمجموعة العاملين والتشارك معهم في الأهداف والرؤى كما يعرفان الروح المعنوية بأنها مستوى الاهتمام والحماسة التي يظهرها الفرد عند الانهالك في تحقيق أهداف فردية أو جماعية في إطار العمل.

بمعنى آخر فإن المعنوية مصطلح يشير إلى محصلة من المشاعر والاتجاهات
والعواطف التي تحكم تصرفات الأفراد فكما أن الصحة تشير إلى الحالة الجسمانية للفرد
فإن المعنوية تشير إلى الحالة النفسية والذهنية العامة له.

ويرى الباحث أن هذا التعريف يتناول الحالة النفسية والذهنية والعصبية
للفرد وعلاقة ذلك بالمشاعر والاتجاهات والعواطف التي تحكم تصرفات الأفراد
ويجب أن تكون الحالة النفسية والذهنية والعصبية جيدة حتى تكون الروح المعنوية
مرتفعة لدى الفرد.

تطور الاهتمام بالروح المعنوية:

لقد أصبحت المناقشات الخاصة بالروح المعنوية شائعة في مجال الإدارة وتعلم
المديرون الكثير عن أهمية وجهة نظر العاملين ومشاعرهم وردود أفعالهم بعد نشر-
البحث الرائد الذي تم في شركة Western electric والمعروف باسم تجربة
هو ثورن Hawthorn. وقد أسهمت الحرب العالمية الثانية في نشر- نظرية الروح
المعنوية من أجل أداء أحسن، كما أدت الحرب العالمية الثانية أيضا إلى نمو الخدمات
المعنوية بين الخدمات العسكرية، وقد أدى اهتمام علم الإدارة بالروح المعنوية إلى نشأة
نوعين أساسيين من البرامج أحدهما يختص بتطوير الأسس والتجارب لاكتشاف
وتفسير مشاعر العاملين وردود الفعل لديهم والثاني يهدف إلى تقليل ردود الفعل
السلبية مع بث روح معنوية عالية والمحافظة عليها.

اتجاهات الروح المعنوية:

قام صلاح الشنواني (1999م) بتقسيم المفاهيم المختلفة للروح المعنوية إلى

ثلاث اتجاهات:

- 1- اتجاه يؤكد على الجانب الفردي في الإنسان.
- 2- اتجاه يرى أن الروح المعنوية خاصة بالجماعة.
- 3- اتجاه يرى أن هناك روح معنوية للفرد، روح معنوية للجماعة، روح معنوية للفرد والجماعة معا.

أولاً: اتجاه يؤكد على الجانب الفردي في الإنسان:

حيث يعتبر الروح المعنوية أساساً مسألة فردية تصف مشاعر الفرد تجاه عمله، ومدى رضاه عن هذا العمل ويربط هذا المفهوم الروح المعنوية بحاجات الفرد، ومدى قدرته على التكيف مع عمله والدور الذي يؤديه في التنظيم.

حيث أشار منصور فهمي (1978م) إلى أن التحليل على أساس الاحتياجات الفردية لا يعطي مفهوم مبسط وموحد عن القيم، كما أن الأهمية في مستوى الاحتياجات تختلف من فرد إلى آخر، لذلك تختلف طريقة الفرد في التعبير عن هذه الاحتياجات.

ثانياً: اتجاه يرى أن الروح المعنوية خاصة بالجماعة:

ويوجه هذا المفهوم الاهتمام إلى الروح المعنوية للمجموعة وليس للفرد ويصف الروح المعنوية بأنها ردود الفعل الاجتماعية للمجموعة ويركز على المشاعر تجاه القيم الاجتماعية وليس القيم الفردية ويعطي اهتماماً أقل لبعض ظروف العمل المعينة،

واهتماما أكبر للمشاعر الجماعية والاهتمامات والانجازات التي تقوم بها المجموعة، وتبعاً لوجهة النظر هذه يضع الفرد مصلحة الجماعة فوق مصلحته، وتكون الروح المعنوية في هذه الحالة هي مجموع حالات الشعور بالرضا التي يحصل عليها الأفراد عن طريق مشاركتهم في المجموعة.

ثالثاً: اتجاه يرى أن هناك روح معنوية للفرد، روح معنوية للجماعة، روح معنوية للفرد والجماعة معاً:

هناك اتجاه حديث لتعريف الروح المعنوية يمزج بين المفهومين السابقين الفرد والجماعة ويتضمن الاهتمام بالاتجاهات الفردية والجماعية معاً، حيث يشير منصور فهمي (1978م) نقلاً عن اريك جراند، تومبسون Eric Grander & Tompson إلى أن الروح المعنوية تنقسم إلى بعدين أساسيين هما روح الجماعة أو التوحد مع الجماعة في المشاعر أو الشعور العام بالسعادة والاشباع من خلال النائم إليها وأن الكفاية في العمل تعتمد على الاتصال المباشر بين أفراد الجماعة.

ويرى الباحث أن الروح المعنوية للفرد والجماعة تعبر عن مدى شعور الأفراد تجاه الأعمال التي يؤديونها بعد مقابلة ما يحصلون عليه بحاجاتهم الشخصية من جهة وعن شعور الأفراد تجاه بعضهم البعض وتجاه المجموعة التي تضمهم وتجاه التنظيم ككل، وإذا كانت طبيعة رياضة كرة القدم كفريق له أهداف إنسانية وفي نفس الوقت له أهداف تتعلق بالمجتمع أو الجماعة ككل فإن المصطلح الذي يمكن أن يتبناه الباحث هو الاتجاه الثالث الذي ينظر لتعريف الروح المعنوية من زوايا متعددة والذي يشير إلى أن هناك روح معنوية للفرد وروح معنوية للجماعة وروح معنوية للفرد والجماعة معاً.

بحيث أن الروح المعنوية للفرد هي مجموع المشاعر النفسية التي يشعر بها تجاه ممارسته لكرة القدم، والتي تعبر عن الإشباع الذي يتصور أنه يحققه من ممارسته لرياضة كرة القدم عن طريق مقارنة حاجاته مع ما يحصل عليه من خلال الاشتراك في اللعب.

أما الروح المعنوية للجماعة فتربط بين الروح المعنوية للناشئ واحتياجاته ومدى إشباعها ومستوى تكيف الناشئ مع البيئة والفريق، أما الروح المعنوية للفرد والجماعة فهي عبارة عن مشاعر أفراد الفريق تجاه أدائهم، التي تدل على ما يحققه لهم من إشباع في حاجاتهم من جهة، وعلى مشاعر أفراد الفريق تجاه بعضهم البعض وتجاه الفريق الذي ينتمون إليه.

ومن مميزات هذا الاتجاه الثالث الذي يتبناه الباحث انه يركز على القيم الاجتماعية لأفراد الفريق أكثر من تركيزه على القيم الفردية للأفراد ويؤكد على مشاعر الترابط بين أعضاء الفريق والمشاركة في تحقيق أهداف الفريق.

مؤشرات ومظاهر الروح المعنوية:

يمكن أن نقدم جدولاً نقارن فيه بإيجاز ما بين مظاهر الروح المعنوية العالية ومظاهر الروح المعنوية المنخفضة:

جدول رقم (1)

مقارنة بين مظاهر الروح المعنوية العالية، ومظاهر الروح المعنوية المنخفضة

مظاهر الروح المعنوية المنخفضة	مظاهر الروح المعنوية العالية
- السخط	- الرضا
- عدم الاكتراث بنشاط الجماعة	- الاهتمام بنشاط الجماعة
- الفتور والخضوع	- الهمة والمبادأة
- العزوف عن العمل	- الاقبال على العمل
- التشاؤم والاكتئاب	- التفاؤل والانشراح
- عدم الثقة في النجاح	- الثقة في النجاح
- الاستسلام للصعوبات	- المثابرة والصمود في وجه الصعوبات
- عدم التعاون وسيادة الروح الفردية	- التعاون والتفاعل وسيادة الروح الجماعية
- شيوع التشاحن والنقد الهدام	- شيوع روح النقد الذاتي
- عدم إشباع الحاجات النفسية	- إشباع الحاجات النفسية

السياسة الخاصة بالروح المعنوية:

تسعى إدارة الأفراد إلى الحفاظ على مستوى الروح المعنوية العالية بين الأفراد وخلق أي سياسة تهدف إلى الاحتفاظ والارتقاء بمستوى تلك الروح المعنوية.

وهذه السياسات قد تتطلب القيام بدراسات دورية لاكتشاف مستويات واتجاهات الروح المعنوية. ويرى كامل بربر (1997م) أن من مظاهر الروح المعنوية السلبية:

انخفاض الروح المعنوية التباطؤ والتوقف عن العمل والاستقلالات وارتفاع نسبة الغياب والتأخير ومخالفة اللوائح والقوانين هذه كلها مجرد شواهد ومؤشرات تدل على القلق أو عدم استقرار الأداء.

وقد أشار الشبكي (1969م) إلى أن الروح المعنوية لا يمكن خلقها عن طريق الأوامر أو التعليقات أو العقوبات أو رغماً عن إرادة العاملين وقد اعتبر الروح المعنوية في الحقيقة الصورة الكلية لنوع العلاقات الإنسانية السائدة في جو العمل.

ويرى الباحث ضرورة مراعاة مدرب فريق الناشئين لعدد ساعات التدريب وضرورة توافر الرعاية الصحية للناشئ وإحساس ناشئ كرة القدم بالاستقرار في الفريق وذلك لأجل المحافظة على المستوى العالي للروح المعنوية لدى ناشئ فريق كرة القدم.

ومن هنا جاءت أهمية دراسة محددات الروح المعنوية لعلاقتها المباشرة بموضوع الدراسة.

محددات الروح المعنوية:

للروح المعنوية أربع محددات أساسية هي:

- 1) الشعور بالانتماء إلى الجماعة مع العمل على تحقيق تعاون هذه الجماعة.
- 2) الحاجة لوجود هدف معين يتكاتف الأفراد من أجل تحقيقه.
- 3) أن يكون هناك تقدم ملموس نحو الوصول إلى الهدف.
- 4) أن يؤدي الفرد عملا ذا قيمة ونفع لبلوغ الهدف.

ومن الدلائل القوية أن جو العمل لا يصبح جوا مثاليا إلا إذا توفرت فيه حالة يتحقق فيها مستوى عال من الروح المعنوية متى انصهر الأفراد وأصحاب الأعمال أو ممثليهم في مجموعة واحدة.

العوامل المؤثرة في الروح المعنوية:

تتجه المؤسسات الحديثة ذات الإدارة المتقدمة إلى تنمية الروح المعنوية والمحافظة على مستوى مرتفع من الروح المعنوية بين الأفراد إذ تفترض أن الروح المعنوية المرتفعة تؤدي إلى إنتاجية أحسن من جانب الأفراد وتكاليف عمل أقل.

وإذا كانت الروح المعنوية تتكون من عدد لانهائي من الميول المنفصلة في كل شخص فإن هناك نوعا من الاتفاق على المجالات الواسعة التي يكون فيها إرضاء الأفراد ضروريا حتى تكون معنوياتهم مرتفعة. ويطلق على هذه المجالات عوامل الروح المعنوية Morale Factors وتمثل هذه العوامل محاولة لتقسيم جزئيات أو مكونات الروح المعنوية في مجموعات العوامل محاولة لتقسيم جزئيات أو مكونات

الروح المعنوية في مجموعات ينبغي على الإدارة دراستها بغرض التعرف على نوعية الروح المعنوية في المؤسسات.

وقد بين الشنواني (1999م) ستة عوامل مهمة للروح المعنوية تتصل الثلاث الأولى منها بالعمل مباشرة في حين تتصل الثلاث الأخرى بظروف أو جوانب أخرى وهذه العوامل هي:

(1) كفاية الإشراف المباشر: لأنه نقطة الاتصال بين التنظيم والأفراد ويكون له أكبر التأثير على ما يقوم به الأفراد من أنشطة يومية.

(2) الرضا عن العمل نفسه: فأغلب الأفراد يشعرون بالرضا عن العمل إذا كان هو النوع الذي يحبونه ويكون هذا الرضا دافعا لهم على إتقان عملهم وبذل كل ما من طاقة في القيام به.

(3) الاندماج مع الزملاء في العمل: فالإنسان اجتماعي بطبعه ويكون العمل أكثر إرضاء للفرد إذا شعر بأنه يعطيه الفرصة لزماله الآخرين.

(4) توفر الهادفة والفعالية في التنظيم: يرغب الأفراد في أن يكونوا أعضاء في تنظيم له هدف مقبول من وجهة نظرهم كما يتوقعون أن يكون هذا التنظيم على درجة من الفعالية تمكنه من تحقيق الهدف المقام من أجله.

(5) عدالة المكافآت الاقتصادية وغيرها: يتوقع الأفراد أن يحصلوا على مكافآت عادلة إذا قورنت ببعضها البعض داخل المشروع وكذلك إذا قورنت بالمكافآت التي يتحصل عليها الأفراد في مشروعات أخرى.

(6) الحالة الصحية البدنية والذهنية: هناك ارتباط بين الصحة الجسدية والصحة العقلية من حيث أثرهما على الفرد وأدائه ومعنوياته.

أما عاشور فقد توصل إلى عوامل مؤثرة في الروح المعنوية تتمثل في:

جدول (2)

العوامل المؤثرة في الروح المعنوية

1- الأجر	2- الاستقرار في العمل
3- ظروف العمل	4- تقدير العمل المنجز
5- القيادة الكفاء	6- الفرص المتاحة
7- الانسجام مع الزملاء في العمل	8- المزايا المتحصل عليها خلاف الأجر
9- المركز الاجتماعي	10- القيام بعمل له أهمية.

من العرض السابق للعوامل المؤثرة في الروح المعنوية يستنتج الباحث أهمية معاملة ناشئ كرة القدم كفرد له أحاسيس ومشكلات بشتى أنواعها سواء كانت اجتماعية أو اقتصادية أو عاطفية داخل وخارج الملعب، بمعنى أنه على المدرب احترام مشاعر الناشئ ومقابلة متطلباته واحتياجاته والاهتمام بمشكلاته ومحاولة الوقوف معه عند الحاجة.

كما يرى الباحث أيضا أهمية الاهتمام بتوجيه وتدريب الناشئ باستمرار بما يساعده على تقبل ممارسة نشاط كرة القدم باطمئنان، وإشراك الناشئ في اتخاذ القرار وإبداء الرأي، وضرورة مراعاة الفروق الفردية لدى الناشئين من حيث الميول

والاهتمامات والاتجاهات والخبرات وتشجيع الناشئ المجتهد بإتباع إحدى الطرق
التالية:

- إما الشكر والثناء.
- منحه مكافأة أو الإطراء بكلمات تساعد على التفوق في التدريب والمنافسات.
- عدم المحابة لبعض اللاعبين دون الآخرين، والصدق في التعامل مع الناشئين في أثناء التدريب والمنافسات.

خصائص الروح المعنوية:

من خصائص الروح المعنوية كما يرى محمد ريب الله (2007م) نقلا عن عبد
المؤمن (1994م) ما يلي:

- 1- إنها ترتفع وتنخفض.
- 2- لا يمكن إدراكها إلا بآثارها.
- 3- يمكن ملاحظتها في سلوك الأفراد واستجاباتهم النفسية.
- 4- آثارها عادة لا تظهر إلا في جماعة.
- 5- إنها حالة نفسية تسيطر على الفرد.
- 6- تدفع إلا المزيد من الجهد والإنتاج إذا كانت عالية.
- 7- تكون سببا في قلة الجهد وضعف الإنتاج إذا كانت منخفضة.

وهناك روح معنوية عالية وروح معنوية منخفضة حيث يشير محمد ريب الله (2007م) نقلا عن عمر التومي أنه يمكن الاستدلال على ارتفاع وانخفاض الروح المعنوية من خلال السمات التي تظهر على سلوك الفرد ومن بين هذه السمات ما يلي:

- 1- الإيمان بأهمية الأهداف التي تسعى المؤسسة إلى تحقيقها. الشعور بالثقة بين المرؤوسين والقيادة الإدارية المسيرة للعمل في المؤسسة وتضامنهم جميعا في تحقيق الأهداف المنشودة للمؤسسة.
- 2- توافر مناخ اجتماعي نفسي- مفعم بالمحبة والألفة والاحترام وروح التعاون.
- 3- شعور كل واحد من الأفراد في المؤسسة بأنه محترم وموثوق به ويقدر فيما يقوم بعمل.
- 4- الشعور بالأمن والراحة النفسيتين بالرضا عن العمل والاعتزاز به.
- 5- الاهتمام بتأدية الأعمال وتحمل المسؤوليات.
- 6- قلة الغياب عن العمل وقلة الإهمال.

وهناك بعض المظاهر التي يستدل منها على مستوى الروح المعنوية لدى لاعبي الفريق والتي حددها حسني عز الدين (1980م) في عدة أبعاد منها:

1- تماسك الفريق:

وهو الرباط الذي يربط أفراد الفريق ويبقى على العلاقات بينهم دون ظهور الصراعات.

2- معاملة المدرب:

وهو شعور الرياضي بمعاملة المدرب الحسنة والتي تؤدي إلى المزيد من الجهد.

3- حرص الرياضيين على بعضهم:

وهو شعور الرياضي بعدم نقص جاذبية الفريق له نتيجة توجيه اتجاهات زملائه إلى أشياء تؤدي إلى عدم حرصهم على بعض.

4- الجو الاجتماعي:

وهو شعور الرياضي بخلو جو النادي من المشاكل التي تؤثر على الفريق.

5- اهتمام النادي بالرياضيين:

وهو شعور الرياضي بالمكانة والتقدير والاهتمام من إدارة النادي.

عناصر الروح المعنوية:

يشير محمد ريب الله (2007م) نقلا عن سلامة بلال أن هناك عناصر للروح

المعنوية يمكن حصرها كالاتي:

1- تحديد الهدف:

لا يمكن أن نتوقع قيام فرد أو جماعة بعمل معين ما لم يحدد الهدف المراد أولا

وتشمل عملية تحديد الهدف ضمن الجوانب الآتية:

أ- إدراك الهدف

ب- الإيمان بقيمة الهدف.

ج- الاحساس بإمكانية تحقيق الهدف.

د- الاصرار على بلوغ الهدف.

2- الثقة بالقادة:

وجود قيادة قادرة على أن تكسب ثقة من يتعامل معها يعد من العناصر المهمة في رفع الروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس.

3- الثقة في قوة وقدرة الجماعة:

يعد هذا العنصر من العوامل المهمة في الروح المعنوية إذ تعمل هذه الثقة على دفع الجماعة نحو تحقيق أهدافها.

4- الاطمئنان إلى موقف أصدقاء الجماعة:

تقوى الجماعة وترتفع معنوياتها بزيادة اطمئنانها إلى المساعدة والتفهم والتأييد الذي تلقاه من أصدقائها كما أن هذا الاطمئنان بولد احساسا بأن الفرد والجماعة يستطيعون أن يحصلوا على المساعدة وذلك يدفع الجماعة إلى التقدم في تحقيق الأهداف والسعي للتطوير.

طرق تنمية الروح المعنوية:

إن خلق الروح المعنوية لا يكون إلا باحتواء جو العمل المحيط بالفرد على الظروف المواتية لتنميتها.

والواقع أن لتحسين ظروف العمل الأثر الكبير في رفع معنويات الفرد وبالتالي في التأثير على ما يدفع إدارة الأفراد إلى العناية بهذا الأمر بغية الاستفادة من القدرات الكامنة لدى أفراد التنظيم التي قد يعجزون عن استغلالها لسوء حالتهم أو عدم ملائمة بيئة العمل لهم وكذلك إلى إرضاء شعورهم بتهيئة الاستقرار النفسي لهم.

بالإضافة إلى ذلك وإلى العناية بأمر العناصر الطبيعية والنفسية المكونة للروح المعنوية توجد عدة عوامل تعمل على تنمية هذه الروح المعنوية بين الأفراد في المنظمات الحديثة وهي:

- 1- لا بد أن يشعر كل فرد بأن جهوده تكون دائما موضع التقدير من قبل الإدارة.
 - 2- وجوب تهيئة فرص التعبير عن النفس لكل فرد في عمله وكذلك فرصة أداء العمل بدرجة من الاتقان تجعله يعتز بأدائه.
 - 3- لا بد للفرد أن يشعر عن قناعة بأهمية الأهداف العامة للمنظمة التي يعمل بها وبأهمية دوره فيها.
 - 4- وجوب تحرر الفرد من القلق ومما يساعده على ذلك شعوره بقدر معقول من الاطمئنان بالاحتفاظ بوظيفته.
 - 5- يجب أن يشعر الفرد بالمحبة نحو رئيسه المباشر وأن يحس بعدالته وبعده عن محاباة أشخاص على حساب الآخرين.
 - 6- لا بد للفرد أن يجد في محيط عمله جو اجتماعيا ممتعا.
- فإذا ما تحققت هذه العوامل والشروط وترسخت في شعور أفراد التنظيم وأفكارهم ارتفعت روحهم المعنوية وأصبح المناخ السائد مساعدا لفاعلية أداء أفراد التنظيم مما ينعكس بالضرورة على الأداء التنظيمي والكفاءة الإنتاجية.
- ويستنتج من ذلك أهمية العلاقات الإنسانية في رفع الروح المعنوية وأن الروح المعنوية تنبت من شعور الأفراد بالرضا والسعادة.

وقد لخص الشبكتي (1969م) ما اتفق عليه علماء الإدارة في أن هناك عوامل تعمل على رفع الروح المعنوية من أهمها ما يأتي:

1- توفر الكفاءة في إشراف الرئيس:

فمن العوامل التي تعمل على رفع الروح المعنوية للفرد هي قدرة وكفاءة الرئيس في الإشراف عليه وهذا الإشراف يشمل القدرة الفنية والأسلوب الإنساني الذي يتبعه في إدارة الأفراد.

2- ميل الفرد إلى العمل الذي يقوم به:

فالفرد إذا ما اتفق عمله مع ميوله فإنه يبذل فيه ويتفانى في إتقانه ولا يعبأ بالوقت أو الجهد أو التعب الذي يصرف فيه ثم إن زيادة الخبرة التي يكتسبها من ذلك والتقدير الذي يناله من رؤسائه لأدائه هذا العمل بهذه الصورة التي كرس فيها وقته واستقل فيها مواهبه وقدراته كل هذا يزيد من ثقته في نفسه وتدفعه إلى المزيد من بذل الجهد والتمسك بهذا العمل الأمر الذي يرفع روحه المعنوية كما أن خبرته تكون في نمو مستمر ومثل هذا الفرد إنما يقوم بهذا العمل ليرضي رغباته النفسية ولإشباع ميوله ولاستغلال مواهبه وقدراته بالإضافة إلى روح التعاون السائدة بينه وبين زملائه في الفريق.

3- توفير الأمن للفرد داخل وخارج الوظيفة:

فالحاجة إلى الشعور بالأمن ضرورة من ضرورات نمو الفرد منذ بدء حياته وإن الحرمان من هذا الشعور يعمل على انحراف كثير من الأفراد فوضع الأنظمة والقواعد المختلفة للترقي أو عند الإحالة للتقاعد مهما كانت من الدقة والسخاء فإنها

لا تدخل الشعور بالأمن في نفس الموظف ما لم تقترن بقواعد أخرى وضمانات لبقائه في العمل.

فهناك كثير من الدوائر الإدارية تضع قواعد للترقيات خاصة منها ما يتعلق بالترقية بالاختيار ومنح العلاوات ولكن لا تضع في الوقت نفسه وسائل من الرقابة الدقيقة على تنفيذ هذه القواعد بحيث يسودها العدالة والنزاهة فيكثر التحايل على هذه القواعد بسبب التحيزات مما ينتهي بتخطي المستحق وترقية غير المستحق، وهي أمور تسبب السخط وكرهية العمل في نفوس الموظفين المظلومين وتهبط بروحهم المعنوية.

4- قيام التوافق بين الفرد وزملائه:

من العوامل التي تزيد من ارتفاع الروح المعنوية للفرد شعوره بأنه هو نفسه مقبول من جماعة الموظفين الذين يعمل معهم وأنه قد نجح في تكوين علاقات إيجابية وصدقات ودية بينه وبينهم فإن مثل هذه العلاقات تجعل جو العمل أمامه محبوباً ومقبولاً كما تدخل السرور والرضا في نفسه فيقبل على العمل بروح عالية وهمة كبيرة.

قياس الروح المعنوية:

يحدد الخبراء مجموعة من العوامل التي ينبغي قياسها في مجال الروح المعنوية

وهي:

1. شعور الفرد بالانتماء للعمل.
2. الشعور بالأمن الاقتصادي.
3. الاعتراف بوجود منافسة عادلة.
4. الارتياح إلى منجزات الجماعة والنتائج التي حققتها.
5. شعور الفرد بأنه مقبول من الجماعة.
6. الثقة في الإدارة العليا للمنشأة.

أما طرق قياس الروح المعنوية فيتمثل أهمها في:

1- المقابلات الشخصية:

تعتبر المقابلة الشخصية مع الأفراد وسيلة أساسية لدراسة المجالات المتصلة بمعنوياتهم وبهذه الوسيلة تتم المقابلة مع عينة تمثل مجموع الأفراد تمثيلا صحيحا، ومن مزايا المقابلة الشخصية أنها تكشف عن أوضاع غير متوقعة بالنسبة للروح المعنوية المنخفضة.

2- قياس الاتجاهات:

مقياس الاتجاهات هي نوع من الاستمارات التي يجيب عنها المبحوثون دون ذكر أسمائهم وتقاس الاتجاهات بقائمة من الأسئلة التي تدور حول آراء العاملين ومشاعرهم نحو عملهم وزملائهم وقادتهم وسائر جوانب العمل في الفريق وظروفه

وتمثل هذه الآراء المشاعر في مجموعها مستوى من الروح المعنوية للمنشأة الجاري دراستها، بمعنى أن متوسط الدرجات في المقياس هو الدليل على مستوى الروح المعنوية.

3- الطرق غير المباشرة في قياس الروح المعنوية:

هناك عدة طرق غير مباشرة مثل طريقة السجلات أو الاستقصاءات المكتبية حيث يقوم متخصصين بتحليل بعض البيانات التي يتم جمعها وترتيبها بصفة مستمرة ثم يتم تحليلها واستخلاص بعض النتائج منها عن مستويات الروح المعنوية ومن أمثلة البيانات التي يجري جمعها وتحليلها:

• معدلات الغياب

• معدلات الشكاوي

• معدلات الإنتاج

• معدلات الجزاءات

العوامل التي تساهم في رفع الروح المعنوية:

إن الروح المعنوية تتأثر بالطموح والأمل والثقة كما تتأثر بعوامل أخرى مثل الحوافز والدوافع التي لها دور كبير في ارتفاع الروح المعنوية، ويمكن تحديد العوامل التي تساهم في رفع الروح المعنوية من وجهة نظر محمد ريب الله (2007م) نقلا عن عمر التومي:

1- إشباع الحاجات النفسية:

الروح المعنوية تتوقف من حيث ارتفاعها وانخفاضها على مدى إشباعها وارضائها للحاجات النفسية للأفراد ومن بينها:

- أ- الحاجة إلى الأمن النفسي.
- ب- الحاجة إلى الانتماء إلى الجماعة.
- ج- الحاجة إلى التقدير والتشجيع.
- د- الحاجة إلى النجاح وإلى النمو.
- هـ- الحاجة إلى تحقيق المكانة الاجتماعية.

2- توافر المناخ المناسب للعمل:

يتطلب ذلك شروطا معينة يجب أن تتوافر لتوفير المناخ المناسب للعمل منها:

- أ- تحديد الأهداف والغايات.
- ب- توافر مناخ نفسي واجتماعي يشعر بالامن والاطمئنان.
- وهناك عوامل أخرى يمكنها أن تؤدي إلى رفع الروح المعنوية:
- توافر فرص التقدم والعدالة وتقدير الكفاءة.
- وضع الفرد المناسب في المكان المناسب لقدراته ومهارته.
- فاعلية وموضوعية وعدالة أنظمة الاشراف والقيادة.
- الشعور بالفخر لأداء العمل.

وهبوط مستوى الروح المعنوية لدى الفريق يؤدي بصورة مباشرة إلى انخفاض مستوى أداء لاعبي الفريق في المباريات وبالتالي ينعكس ذلك أيضا على نتائجها، لذلك فالروح المعنوية المرتفعة هي القاعدة التي يؤسس عليها المدرب الإعداد النفسي للفريق.

إدارة الأفراد والروح المعنوية:

تعتبر علوم النفس وأهمها الصناعي والتجاري من أحدث العلوم التي أثرت بشكل واضح واحتلت مكانة رفيعة لما تقدمه من عون كبير في تحديد وتحليل المشكلات الإنسانية وفي معرفة اتجاهات الأفراد وحقيقة سلوكهم.

والروح المعنوية في الصناعة تعتبر أحد الموضوعات الهامة التي يعالجها علم النفس الصناعي والتي نالت القدر الكبير من جانب رجال الإدارة وعلماء النفس في الدول المتقدمة.

ويرجع اهتمام إدارة الأفراد بالتحديد بموضوع الروح المعنوية لضمان فعالية أداء كافة أفراد التنظيم في تحقيق هيكل أهداف المنظمة ولا شك أن رفع الروح المعنوية لأفراد التنظيم يؤدي بالضرورة إلى ضمان التوافق والتعاون في ممارسة وظائفهم وبالتالي تعاونهم مع الآخرين لتحقيق الكفاءة للأداء التنظيمي.

الحوافز والروح المعنوية:

الحوافز هي بالتحديد العوامل التي تهدف إلى إثارة القوى الكامنة في الفرد والتي تحدد نمط السلوك أو التصرف المطلوب عن طريق إشباع كافة احتياجاته الإنسانية

هذا وتعتبر الحاجات الإنسانية المصدر الأساسي لدوافع الأفراد والمحدد الرئيسي لسلوكهم في المنظمة وبما أن الدوافع تنبع من داخل الفرد فإن الحافز هو شيء خارجي تجذب إليها الفرد باعتبارها وسيلة لإشباع حاجاته التي تحركه، أي بمعنى آخر فإن الحوافز "هي مجموعة العوامل التي تعمل على التأثير على سلوك الفرد من خلال إشباع حاجاته" وبناء على ما تقدم نجد أن التوافق بين الحاجات هو الذي يحدد:

1- الحالة المعنوية للأفراد.

2- درجة رضاء الفرد عن عمله.

3- استقرار الفرد في المنظمة.

4- جودة أداء الفرد وإنتاجيته.

5- كفاءة الأداء التنظيمي.

أنواع الحوافز :

هناك عدة اتجاهات في تقسيم الحوافز إلا أن أكثر الاتجاهات شوعا هي في

تقسيم الحوافز إلى نوعين:

1- الحوافز المادية

2- الحوافز المعنوية.

أولا: الحوافز المادية:

ويقصد بها مجموعة الحوافز التي تشبع احتياجات أفراد التنظيم المادية فقط

دون غيرها، فالروح المعنوية تعني أن الفرد يؤدي عمله ويكون متحفزا لأداء هذا

العمل لا اعتقاده بأنه سيحصل في المقابل على ما يريد ولكن في الوقت نفسه فإن الفرد يريد من هذه الحوافز قدرتها على تأمين حاجته الأساسية وتشمل هذه الحوافز ما يلي:

1- الأجر وملحقاتها.

2- ديمومة العمل.

3- الظروف المادية للعمل.

1 - الأجر وملحقاتها:

يعتبر الأجر العادل الذي يحصل عليه الفرد من أهم أنواع الحوافز على إطلاقها في كافة المنظمات فللأجر فعالية واضحة تتلخص بأن الفرد يحصل على أجر محدد مقابل العمل والجهد الذي يقوم به، وبسبب الاختلافات الواضحة بين أنماط احتياجات الأفراد فإنه لا يمكن تصميم نظام للأجر يستطيع تحفيز كافة أفراد التنظيم بنفس الدرجة، من جهة ثانية اختلفت الآراء بين العلماء في تحديد أهمية الأجر، ودورها المستمر في التحفيز على رفع كفاءة الأداء ولكن بالرغم من هذا الاختلاف تبقى الأجر أحد أهم الحوافز الخاصة بالعمل، ويبقى حرص إدارة الأفراد عند رسم نظام للأجر أن يكون أحد الأدوات التي تستخدم عند رسم نظام الحوافز بشرط أن تتأكد إدارة الأفراد من شرطين أساسيين:

أ- خلق علاقة بين الأجر والإنتاجية.

ب- توفر الرغبة لدى الأفراد في الحصول على الأجر المرتفعة.

2- ديمومة العمل:

يعتبر عنصر العمل المصدر الأساسي لدخل معظم أعضاء التنظيم بحيث إذا توقف الفرد عن ممارسة عمله في المنظمة فإن دخله يتوقف أيضا لذا فإن ديمومة العمل تعتبر من العناصر الأساسية التي تحفز الفرد على بذل مزيد من الجهد بمعزل عن الخوف والاضطراب مما يتيح له المجال لأداء عمله بطريقة أفضل وبكفاءة أعلى.

3- الظروف المادية للعمل:

تلعب الظروف المادية المحيطة بعمل الفرد دورا أساسيا في التأثير على كفاءة الفرد في العمل، لذا يجب تهيئة هذه الظروف لخلق مناخ يحقق التوازن بين حاجة الفرد والحافز الذي يقدمه هذا المناخ.

ثانيا: الحوافز المعنوية:

يقصد بالحوافز المعنوية تلك المكونات التي تتكون منها فلسفة التنظيم وتشكل مع غيرها المناخ العام للمنظمة بحيث تساعد هذه المكونات من توفير الإشباع الكامل لاحتياجات أفراد التنظيم غير المادية ويأتي في مقدمة هذه الحوافز:

1- فرص الترقية والتقدم في العمل.

2- مناخ الإشراف.

3- مناخ الجماعة.

4- صورة المنظمة.

5- طبيعة العمل.

6- فلسفة المنظمة تجاه أفراد التنظيم.

ويرى الباحث أن نجاح فريق كرة القدم في المؤسسات والأندية الرياضية يتوقف على الروح المعنوية السائدة بين أعضاء الفريق حيث تسهم الروح المعنوية لديهم في تحقيق الأهداف العامة والخاصة للفريق، وعلى الجانب الآخر فإن الصراعات والخلافات والتناقض بين الأهداف العامة والأهداف الخاصة للاعبين تؤدي بالضرورة إلى اختلال مسيرة العمل وإلى تعثر الجهود المبذولة لتحقيق أهداف الفريق.

لهذا يجب السعي باستمرار إلى تهيئة أجواء عمل مستقرة تسودها روح التعاون والمحبة والدافعية في نفوس اللاعبين ولن يأتي ذلك إلا من خلال تعامل إنساني قائم على الاحترام المتبادل والثقة القوية بين اللاعبين من جهة والمدرّب من جهة أخرى.

وهذا يتفق مع ما أشار إليه مفتي إبراهيم (1991م) نقلا عن سبستيارو لاذاروني أن الروح المعنوية هي حجر الزاوية في الإعداد النفسي- للفريق وهي أهم أركان صمود لاعبي الفريق في مواجهة مواقف الشدة التي تقابله سواء قبل المباراة أو خلالها أو بعدها.

الفصل الثاني

تقدير الذات للرياضيين

أولاً : تقدير الذات:

لقد انتشر مفهوم تقدير الذات في أواخر الستينيات وأوائل السبعينيات، حيث تناوله الباحثون بالدراسة وربطوا بينه وبين السمات النفسية الأخرى، بل تعدى الأمر إلى أن وضع بعض العلماء بعضاً من الحقائق والفروض التي ترقى إلى مستوى النظرية أمثال روزنبرج وكوبر سميث وزيلر.

ويشير أيمن غريب (1994م) بأن مفهوم تقدير الذات نابع من الحاجات الأساسية للإنسان، وقد أشار إليها العديد من المنظرين في مجال علم النفس بوجه عام، أمثال "ماسلو" Maslow، حيث صمّم سلم الحاجات، وتقع الحاجة لتقدير الذات وتحقيقها في أعلاه، وكذلك " فروم و روجرز " Rogers&From وتأكيدهما أهميته في تحقيق الصحة النفسية للأفراد.

كما يعرف لورانس (1981م) Laurence تقدير الذات بأنه: "عبارة عن تقييم الشخص لذاته علي نهاية قطب موجب أو سالب أو بينهما".

وتعرف هانم عبد المقصود (1983م) تقدير الذات بأنه: "مجموعة من التقديرات التي يعطيها الحسنة والسيئة التي تتضمنها عبارات الاختيار من حيث درجة توافرها في ذاته، وأن تقدير الفرد لذاته يمكن أن يتكون من علاقاته بالآخرين، فهو يرتبط بعلاقة الفرد بالمجتمع الذي يعيش فيه الأفراد المحيطون ويعيشون معهم

كما يقدم عبد الرحيم بخيت (1985م) تعريفاً لتقدير الذات بأنه: "مجموعة الاتجاهات والمعتقدات التي يستند عليها الفرد عندما يواجه العالم المحيط به، ومن هنا فإن تقدير الذات يعطى تجهيزاً عقلياً يعد الشخص للاستجابة طبقاً لتوقعات النجاح والقبول والقوة الشخصية"

وقد تعدد الاتجاهات التي تناولت مفهوم تقدير الذات، وهي كالتالي:

أ- تقدير الذات بوصفه اتجاهًا: بأنه شعور الفرد بالإيجابية مع نفسه

متمثله في الكفاءة والقوة والإعجاب بالذات واستحقاق الحب

ب- تقدير الذات بوصفه حاجة: حيث اهتم "أبراهام ماسلو"

Maslow بتصنيف حاجات التقدير إلى اتجاهين مهمين أولهما: حاجات

التقدير التي تتضمن الرغبة القوية في الانجاز والكفاءة والثقة بالنفس

والقدرة على الاعتمادية، وثانيهما: حاجات تشترك مع التصنيف الأول

ولكنها تتضمن الرغبة في الحصول على الهيبة والإعجاب، فالناس لديهم

احتياج حقيقي للتقدير من خلال وجهة نظر الآخرين

ج- تقدير الذات بوصفه حاله: قدمت كرسطين وآخرون (1999م)

kristen,c.et.al. تعريفاً لتقدير الذات يتضمن نظرة الشخص الشاملة

لذاته أو لنفسه، والتقدير يتضمن التقييم والحكم على معرفة الذات التي

تتضمن الإيجاب والسلب؛ فالتقدير الإيجابي يرتبط بالصحة النفسية،

والتقدير السلبي يرتبط بالاكتئاب.

د- بالنسبة لتقدير الذات بوصفه توقعاً: فإن التغذية الراجعة

feedback السلبية أو الإيجابية تؤثر من خلال البيئة الاجتماعية في تقدير

الذات، ويربط "أدler Adler" بين الإحساس بالفشل وتقدير الذات،

وهو ما أسماه عقدة النقص، هذا على عكس ما تصوره "ألبرت

Alport "وهو القوة والمثابرة، أما "رولوماي Rollo may" فيؤكد

أن تقدير الذات مرتبط بالكينونة " نكون أو لا نكون " فالوعي بالذات احتياج ومطلب رئيس للأفراد حتى يعي بنفسه وكينونته ، وقبول ما هو مقبول ومستحسن .

هـ تقدير الذات بوصفه تقييماً: فيتمثل في إصدار الحكم وأيضا أحكام الآخرين لمعاني الذات المتمثلة في الذات الجسمية ، وهوية الذات ، ونطاق الذات ، وتصور الذات ، ومجموع تلك القيم المدركة يمكن أن يعبر عنه من خلال الظاهرة السلوكية للفرد أثناء المحادثة

العوامل المؤثرة في تقدير الذات :

هناك مجموعة من العوامل التي تؤثر في الذات ، والتي تؤدي إلى تقدير ذات مرتفع أو منخفض لدى الأفراد، وهي :

أ- الرعاية الأسرية: حيث يحتاج الطفل في مراحل نموه المختلفة إلى جو أسرى هادئ ومستقر وأيضا للتقبل في جو أسرته والمجتمع، فقد يؤدي شعوره بالرفض لتكوين مفهوم خاطئ عن ذاته وتقديره لها..

ب- العمر والجنس: يعتقد جون سوليفان أن البيئة التي تشعر المراهق بفقدان السند والحرمان والإحباط ، فهذه البيئة تولد القلق لدى المراهقين و تؤدي بشكل خطير لتهديد مفهومه وثقته بذاته و احترامه لها.

حيث إن هذا التقييم للذات يزداد تمايزاً مع تقدم النمو، بحيث تكون هناك تقييمات مختلفة باختلاف مجالات التفاعل، ويتطور ذلك التقييم وفقاً لملاحظات المرء عن ذاته، ولإدراكه كيفية رؤية الآخرين له

ج - المدرسة: ولها دور كبير في تقدير الطفل لذاته ، حيث يكون تأثيرها في تكوين تصور الطفل عن ذاته واتجاهاته نحو قبولها أو رفضها ، كما أن لنمط النظام المدرسي والعلاقة بين المعلم والتلميذ يؤثر تأثيرا هاما على مستوى مفهوم التلميذ عن نفسه

د - عوامل ناشئة عن المواقف الجارية: ويتمثل ذلك في العيوب الجسمية، وضآلة النجاح والفشل، والشعور بالاختلاف عن الغير، والترفع أو الرفض من قبل الآخرين، وصرامة المثل والشعور بالذنب.

الحاجة إلى تقدير الذات :

يهدف الإنسان في سلوكه لأن يشعر بقيمته وأهمية الدور الذي يقوم به في حياته، فكل منا له أدوار مختلفة يقوم بها يشعره بقيمته في حد ذاته كإنسان وكقائم بالدور، ويود أن يلقى تقدير الآخرين لما يقوم به من عمل في حياته ، وعندما يقوم بأي عمل، فإنه يود أن يشعر بالنجاح والتقليل فيما يقوم به من عمل، وأن هذا العمل له وزن وقيمة ، وان انخفاض تقدير الذات ينتج عن الفجوة أو الثغرة بين الذات وطموحاتها..

كما ترجع حاجتنا إلى إدراك ومعرفة أهمية تقدير الذات من أن فكرة الفرد عن ذاته منذ طفولته لا يقتصر تأثيرها على سلوكه الحالي، بل يمتد إلى سلوكه المستقبلي ويؤثر في تنميته الاجتماعية المقبلة حيث يميل ذوو تقدير الذات المرتفع إلى الحرية والاستقلال والابتكار والقدرة على التعبير عن آرائهم، مهما اختلفت مع آراء الآخرين، ويميلون للتوافق والخلو من الاضطراب الشخصي.

الفصل الثالث

الطموح للرياضيين

مستوى الطموح: Level Of Aspiration

يعد الطموح من أهم السمات التي أدت إلى الطور السريع الذي شهده العالم في الآونة الأخيرة فهو الدافع الذي يقوم بشحذ الهمم وترتيب الأفكار للارتقاء بمستوى الحياة من مرحلة إلى مرحلة أخرى متقدمة، وما دام الطموح موجودا عند الإنسان فلا يوجد سقف للتطور العلمي والحضاري لأنه من العوامل المهمة المؤثرة بما يصدر عن الإنسان من نشاطات وأفكار كما أن تقدم الأمم يرجع إلى توفر القدر المناسب من مستوى الطموح.

وهناك فارق بين الطموح كمعنى ومستوى الطموح كشيء مقيس وذلك لأن بعض الباحثين لا يفرق بين الطموح ومستوى الطموح على اعتبار أن الحديث أن أحدهما يعني الحديث عن الآخر وهذا الاستنتاج غير صحيح وذلك لأن الطموح تصور وهو تصور قبلي أما مستوى الطموح فهو نتاج بعدي لقياس كمي ويجب الإشارة إلى أن الفرد لن يكون لديه مستوى طموح بالنسبة لجميع الأعمال وذلك على الرغم من أن لديه أهداف محددة ولكي يحدد مستوى طموحه لابد أن تتوافر لديه فكرة ما عن صعوبة العمل وعن قدرته على تعلمه أو أدائه.

ويعتبر مستوى الطموح سمة من سمات الشخصية الإنسانية بمعنى أنها صفة موجودة لدى الكافة تقريبا ولكن بدرجات متفاوتة في الشدة والنوع وهي تعبر عن التطلع لتحقيق أهداف مستقبلية قريبة أو بعيدة ويتم التعبير عن هذه السمة تعبيرا عمليا استخدام مستوى الطموح وهو مصطلح سيكولوجي إجرائي يستخدم لقياس هذه السمة.

كما يعتبر مستوى الطموح نسبي لدى الأفراد من حيث الأهداف التي يطمح الفرد في تحقيقها ووصولها إلى الحد المناسب له شخصيا ومحاولة تحدي العقبات والضغط للوصول إلى مستوى الطموح الواقعي يتناسب مع إمكانيات الفرد والجوانب الإيجابية في شخصيته من أجل محاولة تعويض للجوانب السلبية في الشخصية أو الحد من هذه الجوانب ويزداد مستوى الطموح لدى الأفراد شريطة توافر درجة من الثقة بالنفس والاتزان الانفعالي

مفهوم مستوى الطموح سيكولوجيا:

يشير كمال دسوقي (1990) إلى أن مستوى الطموح هو المعيار الذي يحكم به الشخص على أدائه الخاص كنجاح أو فشل على بلوغ ما يتوقعه لنفسه في تمايز عن التحصيل وعن التطلع وأشار يوسف منصور (1992) إلى أن مستوى الطموح هو درجة تحقيق الأهداف الممكن الذي يضعه الفرد لنفسه ويسعى لتحقيقه من خلال أدائه في المجال الشخصي والنفسي والأكاديمي والمهني فالتغلب على ما يصادفه من عراقيل ومشكلات بما يتفق وتكوين الفرد وإطاره المرجعي وحسب خبرات النجاح والفشل التي مر بها.

وعرفت كاميليا عبد الفتاح (1990م) مستوى الطموح بأنه سمة ثابتة نسبيا تفرق بين الأفراد في محاولة الوصول إلى مستوى معين يتفق والتطوير النفسي للفرد وإطاره المرجعي ويتحدد حسب خبرات النجاح والفشل التي مر بها.

ويرى إبراهيم عطية (1995م) أن مستوى الطموح هو مدى قدرة الفرد على وضع وتخطيط أهدافه في جوانب حياته المختلفة ومحاولة الوصول إلى تحقيق هذه

الأهداف متخطيا كل الصعوبات وذلك بما يتفق والتكوين النفسي للفرد وإطاره المرجعي وحسب إمكانيات الفرد وخبراته السابقة التي مر بها.

ويذكر شريف محمود (2001م) أن مستوى الطموح هو هدف ذو مستوى محدد يتطلع الفرد إلى تحقيقه في جانب من جوانب حياته على أساس تقديره لمستوى قدراته وإمكاناته واستعداداته سواء كان هذا الجانب أسري أو أكاديمي أو مهني أو عام كما يتحدد مستوى هذا الهدف في ضوء الإطار المرجعي للفرد في حدود خبرات النجاح والفشل التي مر بها عبر مراحل النمو المختلفة.

ويشير معوض وعبد العظيم (2005م) إلى أن مستوى الطموح هو سمة ثابتة نسبيا تشير إلى أن الشخص الطموح هو الذي يتسم بالتفاؤل والمقدرة على وضع الأهداف وتقبل كل ما هو جديد وتحمل الفشل والإحباط.

وتعرف آمال أبازة (2004م) مستوى الطموح بأنه الأهداف التي يضعها الفرد لذاته في مجالات تعليمية أو مهنية أو أسرية أو اقتصادية ويحاول تحقيقها ويتسم بالعديد من المؤثرات الخاصة بشخصية الفرد أو القوى البيئية المحيطة به وإذا تناسب مستوى الطموح مع إمكانيات الفرد وقدراته الحالية والمتوقعة كانت السوية وإذا لم يتناسب معها ظهرت التفككية.

أساليب تحديد مستوى الطموح:

يمكن تحديد مستوى الطموح من خلال الأساليب التي تساعدنا في التعرف على ما إذا كان لدى الفرد طموح أم لا وفيما يلي إيجاز لتلك الأساليب:-

أ- الدراسات العملية:

تستخدم هذه الطريقة لقياس الأهداف القريبة فقط والتي يكون النجاح فيها ممكن التحقق بأقصر وقت وفي مثل هذه التجارب يعطى الفرد مهام معينة ويعرف الدرجة التي حصل عليها في المحاولة الأولى ثم يسأل عن الدرجة المتوقع الحصول عليها في المحاولة الثانية.

ب- دراسات الآمال:

دراسات الآمال تعد مؤشرا هاما لتحديد أهداف الشخصية البعيدة والقريبة التي يطمح لها الشخص وتكون هذه الأهداف مختلفة من مرحلة إلى أخرى من عمر الفرد، ففي مرحلة الطفولة تكون مبنية على الإنجاز الشخصي والقبول الاجتماعي، أما في مرحلة المراهقة فهي تركز على الأشياء ذات القيمة الثقافية والحضارية كالمكانة والمنزلة الاجتماعية والشهرة والنجاح المالي

ج- دراسات تناول المثاليات:-

إن الطموح يعتمد بدرجة كبيرة على المقدرة فنحن ربما نرغب أن نكون شعراء أو لاعبين مشهورين ولكن إذا كانت إمكانياتنا قليلة فإننا نتخلى عن هذا الطموح مبكرا وغالبا ما نترك هذه الأهداف المستحيلة دون مبالاة وذلك لأننا لسنا مسئولين عن توافر تلك الإمكانيات وفي حالات أخرى نتخلى عن طموحنا على الرغم من ميولنا الكبيرة وهذا يعني أن يكون لدينا ميل أو رغبة شفهي هدف ما دون توافر قدرات مناسبة لهذا الطموح.

العوامل المؤثرة في مستوى الطموح:

هناك عدة عوامل تؤثر في مستوى الطموح منها عوامل ذاتية تتعلق بالشخص نفسه ومنها عوامل بيئية واجتماعية وما تقدمه من أنماط مختلفة من الثقافات والمرجعيات ولكن هذه العوامل يختلف مقدار تأثيرها من شخص لآخر حسب العمر والمرحلة التعليمية التي وصل إليها ومن هذه العوامل:

العوامل الذاتية الشخصية:

بما أن مستوى الطموح يتغير حسب تغير العمر فإنه يتأثر بتطور العوامل الشخصية للفرد مع تقدم العمر كالذكاء والتحصيل كذلك يتأثر بالخبرات التي يكتسبها الإنسان من خلال تجاربه التي مر بها في مراحل حياته المختلفة فاشلة كانت أو ناجحة.

ومن هذه العوامل الذاتية المؤثرة في مستوى طموح الفرد:

أ- الذكاء:

يرتبط الذكاء بتحديد الفرد لمستوى طموحه ويتوقف مستوى الطموح على قدرة الفرد العقلية فكلما كان الفرد أكثر قدرة كان في استطاعته القيام بتحقيق أهداف أبعد وأكثر صعوبة، والذكاء يمد الفرد بالقدرة على الاستبصار ووسائل تدبير الفرص وحل المشاكل والتغلب على العوائق واستخلاص النتائج والقدرة على التوقع.

ويؤثر الذكاء في مستوى الطموح بأشكال متعددة فالأفراد الأذكياء نراهم أكثر استبصارا بقدراتهم وبالفرص المتاحة أمامهم وبالعوائق التي قد تمنعهم من الوصول إلى أهدافهم، بالإضافة إلى ذلك فإن رد فعل الأذكياء إزاء الفشل يختلف في طبيعته عن رد فعل الأقل ذكاء ويؤثر في وضع مستويات طموحهم.

ويرى الباحث أن نجاح الفرد في أي عمل يتوقف على ما يتمتع به من ذكاء وأن الفرد الذكي يستطيع أن يستثمر كل إمكانياته وقدراته المختلفة للحصول على ما يريد وذلك بوضع خطط واضحة ولو أخفق مرة فهذا يزيد إصراراً ومواصلة العمل لتحقيق ما يريد.

ب- التحصيل:

هناك علاقة بين مستوى التحصيل ومستوى الطموح حيث أن الطلاب ذوو المستوى التحصيلي المرتفع يتمتعون بمستوى عالٍ من الطموح بعكس ذوي المستوى التحصيلي المنخفض.

ج- مفهوم الذات ومستوى الطموح:

إن الصورة التي يضعها الفرد عن ذاته لها دور بارز في مستوى طموحه فيجب على الفرد أن لا يكون مغروراً يرى في نفسه القوى الخارقة القادرة على فعل كل شيء والتي في وسعها تحقيق كل الأهداف حتى لا يرتطم بأرض واقع إمكانياته، وفي المقابل فإن الفرد الذي يقلل من تقديره لذاته لن يستطيع أبداً تحقيق طموحه.

ويرى الباحث أنه إذا كان مفهوم الفرد لذاته يتسم بالوضوح والواقعية فإن ذلك يؤدي به إلى ارتفاع مستوى طموحه وتحقيق أهدافه.

د- الخبرات السابقة:

للنجاح والفشل أثراً قوياً جداً في طموح الفرد فإذا ما نجح الفرد وتفوق زاد طموحه ويظل الفرد مثابراً للمحافظة على ما حصل عليه من تفوق، أي أن النجاح يدفع بالطموح إلى التقدم والنمو أما الفشل فيؤدي إلى خفض مستوى الطموح ويصيب بالعجز والإحباط.

ويرى الباحث أن النجاح لا يؤثر فقط في رفع مستوى الطموح بل يؤثر في رضا الفرد عن ذاته وثقته بنفسه ويعد دافعا قويا له في مسيرته العلمية.

العوامل البيئية والاجتماعية:

إن للبيئة الاجتماعية دورا كبيرا في نمو مستوى الطموح لأن البيئة هي التي تمد الفرد بمفاهيمه وثقافته وهي التي تشكل الإطار المرجعي له ولكن هذا التأثير يكون مختلفا من فرد لآخر تبعا لقدراته الذاتية وتبعاً لمضمون هذه القيم والمفاهيم التي تقدمها له فإما أن تكون صالحة لنمو مستوى طموح واقعي أو تؤدي لنمو مستوى طموح غير واقعي، فمثلا تلعب الأسرة دورا كبيرا في تحديد نمو مستوى الطموح لأن الأفراد الذين ينتمون لأسر مستقرة اجتماعيا وبيئاتهم أقدر على وضع مستويات طموح عالية ومتناسبة مع إمكانياتهم ويستطيعون بلوغها أفضل مما لو كانوا ينتمون إلى أسر غير مستقرة.

سمات الشخص الطموح:

أشارت أولغا قندلفت (2002م) إلى أن للإنسان الطموح سمات يمكن كشفها وبالتالي معاملته على أساسها وهي:

1. الإنسان الطموح إنسان لا يقنع بالقليل ولا يرضى بمستواه ووضع الحال بل يحاول دائما أن يعمل على تحسين وضعه ويضع خططا مستقبلية يسير على خطاها لينتقل من نجاح إلى آخر، ولا يعد النقطة التي يصل إليها هي نهاية المطاف بل يعدها نقطة بداية للانطلاق إلى نجاح جديد.

2. الإنسان الطموح إنسان لا يؤمن بالخط بل يؤمن بأنه كلما بذل جهدا أكبر وقام بتطوير نفسه وبتنمية قدراته حصل على تقدم ونجاح جديدين.

3. الإنسان الطموح لا يخشى المغامرة وكثيرا ما يعتمد على المجازفة للوصول إلى هدفه لأنه يطمع بتطوير نفسه بشكل سريع، ولا يخشى المنافسة وهو يتحمل مسؤولية أي خطوة يقوم بها أو أي قرار يتخذه ولا يخشى الفشل بل إن الفشل يكون دافعا وحافزا للنجاح جديد قادم.

4. الإنسان الطموح لا ينتظر الفرصة لتأتيه حتى يتقدم بل يقوم بخلق الفرص المواتية والمساعدة لتقدمه بل ينتهز الفرص وأشباه الفرص التي تساعده على الانتقال من مرحلة إلى أخرى أكثر تقدما.

5. الإنسان الطموح لا يتوقع أن تظهر نتائج جهوده بشكل سريع ومفيد له بل يضع احتمالات الفشل مثل احتمالات النجاح ويكون صبورا على النتائج وغير ملول.

6. الإنسان الطموح يتحمل جميع أنواع الصعوبات والعقبات التي تقف ويقوم بتنمية قدراته لتذليل تلك الصعوبات.

السمات المرتبطة بالشخص الطموح:

ذكرت حنان الحلبي (2000م) بأن هناك سمات عديدة مرتبطة بالشخص

الطموح أهمها:

- 1- يميل إلى الكفاح.
- 2- نظرته إلى الحياة فيها تفاؤل.
- 3- لديه القدرة على تحمل المسؤولية.
- 4- يعتمد على نفسه في إنجاز مهامه.
- 5- يميل إلى التفوق.

- 6- يضع الخطط للوصول إلى أهدافه.
- 7- يحب المنافسة.
- 8- متحمس في عمله.
- 9- واثق من نفسه.
- 10- يتحمل الصعاب في سبيل الوصول إلى هدفه.
- 11- موضوعي في تفكيره.
- 12- متكيف مع ذاته ومع بيئته.
- 13- يحدد أهدافه وخططه المستقبلية بشكل مناسب.
- 14- يحاول أن يصل إلى مركز مرموق في المجتمع.
- 15- مستقر انفعاليا ومنتج.

دور مستوى الطموح في بناء الشخصية العملية الناجحة في المجتمع:

ارتفاع مستوى الطموح عند الفرد يؤدي إلى قيامه بدور هام في تنوع الجهد، كما يشكل بعدا أساسيا في تكوين البيئة النفسية للفرد ومجال نشاطه على أساس أن توقعات الفرد في النجاح أو الفشل هي التي سوف تحدد قوة اندفاعه تجاه هدفه وخاصة أن هذه التوقعات تقوم على أساس معرفة الهدف.

ويرى الباحث أن مستوى الطموح يتأثر بالبيئة الاجتماعية فإتساع هذه البيئة ومرونتها وقلة الحواجز والعقبات فيها يساهم في تحقيق الأهداف والنجاح وارتفاع مستوى الطموح وبالتالي النظرة الإيجابية والتفاؤلية نحو المستقبل ومواجهة التحديات ومواكبة تطورات المستقبل.

الفصل الرابع

الخصائي النفسية للمدرب

كفاءة المدرب التدريبيّة:

للمدرب دور كبير وأثر فعال في نجاح البرنامج التدريبي وزيادة فعالية التدريب. حيث ترى سهيلة حسن (1997م) أن نجاح البرنامج التدريبي أو فشله يتوقف بدرجة كبيرة على المدرب.

ويرى وليم تريسي (1991م) أن المدربين هم أهم عنصر- من عناصر نظم التدريب بعد المتدربين فهم يقومون بوضع معدل سرعة العملية التدريبية ويقومون بالإرشاد والمساعدة للمتدربين ويوفرون الخبرة في مادة التدريب، كما أنهم يلعبون دوراً مهماً في تقييم نظم التدريب في أثناء مرحلة تحقيق صلاحية تصميم النظام، وعلى ذلك فإن جودة نظام التدريب ككل تعتمد إلى حد كبير على كفاءة المدربين .

ولكل هذه الأسباب فإن اختيار وتدريب المدربين ووضع معايير لتوظيفهم مهمة في تصميم نظم التدريب ، فالمدرب هو العنصر الأساسي في عملية التدريب لإحداث التغييرات المطلوبة في الأفراد والجماعات وما من شك في أن دوره يتزايد باستمرار وأصبحت وظيفته أكثر تعقيداً وأهمية بسبب صعوبة تقبل الأفراد والجماعات لتغيير مفاهيمها وأنماط سلوكها . كما يتوقف نجاح التدريب على المدرب الماهر الخبير القادر على تدريب المعلم المتميز لعصر يعتبر فيه النظام التعليمي الذي يعد فرداً متوسط القدرات غير مناسب. ولذلك فالمدرب في ظل الثورة التكنولوجية والعلمية لم يعد دوره دور مصدر وناقل للمعرفة بل أصبح دوره منظماً ومعدلاً لظروف وشروط وأجواء وبيئة التدريب .

ويرى على شراب (1997م) أن التدريب ليس مجرد معلومات تخرج للناس لأن هذه المعلومات لها طرق إخراج تحتاج إلى أساليب في التقويم وفي عرضها وفي ترتيبها ورصدها في الوقت نفسه. هذه المعلومات تحتاج إلى شخصية مؤثرة ذات عمق مستوعبة تماماً لكثير من الأمور ولعدد من الشروط حتى ينجح التدريب .

والمدرّب كما عرفه حبيب الصحاف (1999م) هو الشخص الذي يملك معرفة أو مهارة أو خبرة ويعمل على نقلها إلى الآخرين من خلال برامج تدريبية منظمة أو أثناء تأدية العمل ولا بد أن تتوافر لديه القدرة في توصيل المعلومات إلى الآخرين.

ويرى عبد الرحمن توفيق (1998م) أن المدرّب هو في الواقع المحدد الرئيس لما يتم إنجازه في البرنامج التدريبي فالقرارات المتعلقة بأهداف البرنامج واستخدام المواد التدريبية والوسائل التدريبية المتعددة وتنظيم وإدارة قاعة التدريب وطرق التدريب. وقد اعتبر المدرّب في وقت ما مركزاً للعملية التدريبية ومقديماً للمعلومات ولكن النظرة الحديثة للمدرّب تركز على المدرّب باعتباره مركزاً للمتعلّم مع النظر إلى المدرّب باعتباره مرشداً وموجهاً وشخصاً ومديراً للعملية التدريبية .

ويؤكد أحمد العلي (1997م) على أهمية دور المديرين في العملية التدريبية بقوله: "إن المديرين هم مهندسو الصيانة والتحديث والتجديد للعقل البشري ونظراً لما يحتويه هذا العقل من تغيرات فليس من السهل لأي فرد أن يتعامل معه كي يعطي أفضل النتائج ولكن يحتاج إلى من يملكون المعرفة والخبرة المهارات في الوصول إلى عقول الآخرين، كما أن المديرين هم عوامل رئيسة للتغير التنظيمي للأفراد والجماعات ويرجع ذلك إلى الحاجة إلى الإدارة الفعالة والقوة الذاتية والابتكار للمحافظة على جو

التنافس . كما يسهم المدربون في إيجاد بيئات نموذجية لمساعدة الآخرين في المشاركة وتحمل المسؤولية والتي ينتج عنها الإنتاجية المتزايدة والجودة المميزة .

وظائف المدرب :

يمكن تصنيف وظائف وواجبات المدرب كما يراها عبد الرحمن توفيق

(1998م) كما يلي:

1- التخطيط : تعتبر وظيفة التخطيط أهم وظائف المدرب وبدونه لا يمكن

إثراء بقية الوظائف ، لذلك فهو يطلق عليها وظيفة اتخاذ القرارات حيث

تقوم عليها وتبنى في ضوءها الوظائف الأخرى ، وهي تشتمل على مهام

تحديد الأهداف وترتيب الموضوعات التدريبيية وتحديد الوقت

اللازم، واتخاذ القرارات المتعلقة بالوسائل اللازمة.

2- التنظيم : وتتضمن وظيفة التنظيم إعداد وتنظيم وترتيب المناخ التدريبي

وتنفيذ المسؤوليات الخاصة بتحقيق الأهداف بأكبر قدر من الكفاءة

والفعالية وبطريقة اقتصادية .

3- القيادة : ومن خلال وظيفة القيادة يكون المدرب مسئولاً عن حفز

المتدربين واستثارة دوافعهم وتشجيعهم على تحقيق مجموعة الأهداف

التدريبية المحددة لهم .

4- التحكم : وتتضمن وظيفة التحكم تحديد مدى نجاح وظيفتي التنظيم

والقيادة في تحقيق أهداف البرنامج التدريبي ، فإذا لم تكن الأهداف قد

تحققت فإن المدرب قد يكون في حاجة إلى إجراء ما يلي :

أ- تعديل الموقف التدريبي قبل الشروع في تعديل الأهداف .

ب- تعديل الأهداف التدريبية لتكون قابلة للتحقيق في ضوء الاحتياجات التدريبية للمتدربين .

ج- تعديل المصادر التدريبية وأساليب الدافعية . وتعتبر هذه الوظيفة من الوظائف المتسمة للمدرب حيث يقوم بملاحظة وتحديد المشكلات التي يواجهها المتدربين وعلاجها فوراً أثناء تنفيذ البرنامج التدريبي .

الكفايات والشروط والصفات المطلوب توافرها في المدربين:

1- أوردت المراجع عدداً من الشروط والصفات التي يجب أن تتوفر في المدرب ،حيث يرى وليم تريسي (1991م) أنه يجب أن يكون المدربون على أعلى مستوى ويجب فيمن يكلفون بالواجبات التدريبية أن يكونوا أفضل العناصر من حيث التأهيل التعليمي والخبرة والمعرفة والمهارة الفنية والمعرفة والمهارة في طرق التدريب .

كفايات وصفات المدرب :

تعتبر الكفاءة في أداء الواجبات التدريبية كما يرى تريسي (1991م)، دالة لأربعة عوامل أساسية هي :

1- الخبرة في مادة التدريب : فالمعيار الأول الذي يجب أن يؤخذ في الحسبان عند اختيار المدربين هو تحديد الأفراد الذين يملكون المعارف والمهارات التقنية التي تتطلبها الوظيفة التي سيتم التدريب عليها وتشمل ما يلي :

أ- المعرفة بالمنظمة يحتاج المدرب الناجح إلى معرفة الهيكل التنظيمي الرسمي وغير الرسمي للمنظمة وخطوط الاتصال والسلطة والعلاقات بين الأقسام وسياسات المنظمة وقواعدها وأنظمتها وأدوار المديرين والمشرفين والمواد المتاحة لهم .

ب- المعرفة الوظيفية يجب أن يتوفر لدى المديرين ثروة من المعرفة الوظيفية من حيث تاريخ وخلفية وعمليات الوظائف التي يدربون عليها وكل ما يرتبط بها من واجبات .

ج- المهارات الوظيفية يجب على المديرين الاطلاع على بطاقات وصف الوظائف حتى يتم التعرف على المهارات والواجبات والمهام الخاصة بالوظيفة التي يتم التدريب عليها .

2- المعارف والمهارات الخاصة بطرق التدريب : وتتمثل في :

أ- المعارف المهنية: يجب على المدرب أن يكون على دراية كاملة بالمادة التدريبية التي سيدرسها وملماً بأحدث التطورات والتقنيات في مجال التدريس والتدريب وخاصة في مجال تعليم الكبار .

ب- المهارات المهنية: من أهم المهارات التي يجب أن تتوفر في المدرب اختيار واستخدام طرق وأساليب التدريب والوسائل المساعدة ومهارات التعامل مع الفروق الفردية للمتدربين ومهارة تحفيز وتوجيه وإرشاد المتدربين ومهارة إعداد واستخدام وتفسير نتائج أدوات التقييم.

3- مهارات الاتصال:

يجب أن يكون المدربون الأكفاء موصولين ناجحين في كل من الاتصال الشفوي والكتابي .

4- الصفات الشخصية :

هناك سمات وصفات أساسية يجب أن تتوفر في المدربين الأكفاء مثل درجة الذكاء واللياقة الجسدية والتوازن والفقہ بالنفس والصبر والتفهم والعقلية المفتوحة وتقبل النقد والتغيير بالإضافة إلى حب العمل مع الآخرين.

كما أورد أحمد ماهر (1998م) عدداً من الصفات العامة التي ينبغي توافرها في المدرب الناجح، ومنها :

1- المعرفة الكاملة بالمحتوى التدريبي حلقة البحث أو الدراسة.

2- القدرة على الاستماع إلى الدارسين .

3- القدرة على تشجيع الدارسين للحديث وإبراز ردود أفعالهم وآرائهم تجاه المادة المقدمة إليهم .

4- القدرة على التساؤلات والتفاعل مع مشاعر الدارسين والإجابة بصورة بناءة على الأسئلة وتوجيه الحوار .

5- الحيوية والنشاط بما يمكن من جذب انتباه المتدربين .

كما أورد مارشال (1999م) عدداً من صفات المدرب الجيد ومنها:

1- الإيجابية.

2- الحماس.

3- دعم الآخرين.

4- الثقة بهم.

5- القدرة على التركيز والتوجيه نحو الهدف.

6- المعرفة والاطلاع.

7- قوة الملاحظة.

8- التمتع باحترام الغير.

9- الصبر.

10- الوضوح.

11- الاعتزاز بالنفس.

كما ذكر أحمد العلي (1997م) عدد من المهارات المطلوبة في المدربين، وهي :

1- الأساس المعرفي: فيحتاج المدرب إلى وقت وجهد كبيرين للتنمية لقاعدته المعرفية .

2- المهارات الأساسية وهي: (الاتصال - تحديد الاحتياجات المعرفية - التحديد الدقيق لمستوى المشاركين) .

3- القدرات الذاتية: وتشمل قدرات المدرب الذاتية ومنها (الفطنة الحسنة- المواءمة- التوازن - التوجه نحو النتائج) .

ومن صفات المدرب ما أورده (محمد عثمان (2001م) فيما يلي :

- 1) الإخلاص والانفتاح العقلي والثقة والقدرة على الاختيار والاستعداد لتفنيده الآراء والتعامل مع صعوبات الوظيفة.
 - 2) أن يكون مؤمناً بقيمة ما يفعل إيماناً راسخاً .
 - 3) أن يكون قدوة لمن يدرّبهم .
 - 4) أن يكون لديه القدر الكافي من المادة العلمية .
 - 5) أن يكون قادراً على نقل وتوصيل المعلومات والخبرات للمتدربين .
 - 6) أن يكون متفهماً لطبيعة عملية التدريب أو التنمية ومدركاً الفرق بينهما وبين عملية التعليم.
 - 7) أن يكون لديه القدرة على التجديد والتطوير المستمر في مادة التدريب وأساليبه .
 - 8) لا تزيد أعباءه على القدر الذي يحافظ معه على فاعليته ويتيح له فرص التنمية الذاتية .
 - 9) الإلمام الكامل بأساليب التدريب الحديثة وطرق استخدامها .
- كما أورد محمد ياغي (1992م) عدداً من الشروط التي يجب أن تتوافر في المدرب الكفاء ومنها :
- 1- أن يكون مقتنعاً تماماً بأهمية التدريب والفرد كعامل أساسي من عوامل التنمية الإدارية ،وحرصاً على تنمية المهارات المطلوبة في المتدربين
 - 2- أن يكون متحمساً ومهتماً بالتدريب وموضوعه عن رغبة وإيمان شديد .
 - 3- أن يكون ملماً بالمادة العلمية التي سيتحدث فيها .
 - 4- أن تكون لديه الخبرة العملية والممارسة الطويلة.

- 5- أن يكون موصلاً جيداً قادراً على توصيل رسالة التدريب إلى المتدربين .
- 6- أن تكون لديه القدرة على المبادأة ومواجهة المواقف أو الأسئلة المفاجئة ببراعة وسرعة .
- 7- أن يكون تفكيره منظماً وعقله بارعاً في استحداث الآراء في مجال تخصصه وتطبيقها .
- 8- أن تكون لديه الرغبة في متابعة التطورات العلمية من أبحاث ودراسات تتعلق بمجال تخصصه في مجال التدريب .
- 9- أن يكون ملماً بمبادئ العلوم النفسية والسلوكية لعملية التعليم .
- 10- أن تتصف أحكامه على الآخرين بالأمانة والنضج والموضوعية .
- 11- أن يكون لديه شعور بأهمية الوقت والاستفادة التامة منه .

الشروط التي يجب توافرها في المدرسين:

- 1- أن يكون متخصصاً في الموضوع الذي سيتولى التحدث فيه .
- 2- أن يكون مهتماً بالموضوع وحريصاً على الأداء الجيد فيه ومطلعاً على كل ما يكتب أو يبتكر فيه .
- 3- أن يكون ملماً بالمبادئ النفسية والسلوكية لعملية التعلم .
- 4- أن يكون مهتماً بالتدريب وحريصاً على تنمية المتدربين .
- 5- أن تكون لديه الكفاءة في توظيف الوقت المتاح لديه للإعداد للجلسة التدريبية وإدارتها بشكل جيد .
- 6- أن تكون لديه القدرة على الاتصال الجيد بالمتدربين .

وحدد أحمد العلي (1997م) خمس سلوكيات نموذجية للمدرب الناجح وهي :

- 1- ركز على الاختيارات الذاتية للمشاركين واعمل على تقييمها.
- 2- اجعل هدفك سلوكهم وليس شخصيتهم .
- 3- استخدم مهارة الإصغاء والإنصات بفاعلية .
- 4- دعم الاستجابات الناجحة للمشارك .
- 6- اجعل الأهداف واضحة وتابع الأداء .

وصايا هامة للمدربين : (نموذج للمدرب الناجح) :

- 1- أنت لست وحدك ولكن معك من يشاركونك العمل التدريبي .
- 2- الهدف ليس عرض خبراتك ولكن تلبية الاحتياجات المعرفية والمهارية للمشاركين .
- 3- عامل المشاركين كما تحب أن يعاملوك به .
- 4- كل ما هو موجود حولك من أجهزة ومعدات لمساعدتك فلا تجعل نفسك مساعداً لها .
- 5- عليك بالشرارة الأولى للعمل .

العادات السبع لبناء الفريق :

ذكر إبراهيم الفقي (1996م) أن هناك خمس أسس لبناء الفريق وهي :

- 1- الثقة .
- 2- الاهتمام .
- 3- الالتزام .

4- التعاون .

5- المشاركة في المصداقية .

وهناك مبادئ سبعة لبناء الفريق الناجح وهي :

1- تشكيل الفريق .

2- التدريب .

3- الاتصال .

4- الرؤية .

5- تحديد الهدف .

6- التقدير .

7- الإحساس بوحدة الهدف .

أخطاء وسلبيات المدربين :

1- أن يتحدث نظرياً .

2- يعتمد على الكلام فقط .

3- لا يشجع المناقشة .

4- لا يتحرك من مكانه سواء كان جالساً أو واقفاً .

5- لا يتكلم بوضوح .

علاقة المدرب باللاعب الناشئ:

ويتم ذلك من خلال عدة نقاط أهمها:

1- معرفة المدرب لكل لاعب من لاعبيه معرفة تامة:

المدرّب بالملم بحالة اللاعب الاجتماعية وحالته العائلية والاقتصادية والدراسية والصحية وبمشاركه اليومية يمكن أن يساعد هذا الرياضي ويمكن أن يتقرب إليه ويؤثر فيه.

2- الصداقة والإرشاد:

إن العلاقة الودية التي تتكون بين اللاعب والمدرّب تضع المدرّب في مكان يستطيع خلاله أن يؤثر في أفكار اللاعب وفي شخصيته.

3- ملابس المدرب أثناء التدريب :

إن الملابس الرياضية التي يلبسها المدرّب تعكس استعداد ذلك المدرّب للتمرين والذي بدوره يؤثر في اللاعبين أنفسهم.

4- لياقة المدرب البدنية:

يجب على المدرّب أن يتصف بالحيوية والنشاط في ايعازاته وفي حركاته فإذا كان المدرّب متعبا يجب أن لا يظهر تعبهُ للاعبين

5- الابتعاد عن المراوغة والخداع :

يجب أن يكون المدرّب صادقا في وعوده ومعلوماته وشجاعة في تقبل الاعتراف بالأخطاء.

6- اقتراحات الرياضيين:

يجب على المدرب لان يتقبل اقتراحات الرياضيين بشكل جدي دون ان يسخر منهم حتى ولو كانت ساذجة أو خاطئة.

7- تصحيح السلوك الخاطئ بصورة شخصية:

التوجيه البناء للاعب الذي يعاني من مشكلة معينة يجب أن يجري بصورة شخصية بعد التمرين ومن دون جلب انتباه بقية أعضاء الفريق حيث أن النصيحة قد يكون لها معنى يختلف كلياً إذا أعطيت بصورة شخصية بين المدرب واللاعب بدل أن تعلن أمام أعضاء الفريق.

الفصل الخامس

تماسك الفريق الرياضي

تماسك الفريق :

يقصد بالتماسك في أي فريق رياضي مجموعة العلاقات المتبادلة بين أعضائه داخل الملعب وخارجه . حيث أن سلوك كل فرد منهم يتوقف على سلوك الآخرين ، وهذا التفاعل يتم على الجانب الحركي والاجتماعي عن طريق الإدراك والاستجابة المؤسسة على هذا الإدراك ولأن اللاعب في الفريق هو عضو في مجموعة وهو بحكم تكوينه العصبي والبدني مستعد وقادر على متابعة سلوك زملائه في الفريق ويستطيع أن يربط بين هذه المتابعة للسلوك وردود أفعاله . ويمكن القول بأن التماسك قد تحقق بين اللاعب وباقي أفراد الفريق عندما يبدأ في استخدام تكوينها البدني والنفسي في ملاحظة زملائه وحدوث استجابة بينهم نتيجة الملاحظة واستجابة الزملاء له .

وللتماسك شقان (حركي - اجتماعي) ويمكن عن طريق التفاعل (التعرف على قوة بناء الفريق ، لأن الدور والمكانة لكل لاعب يتحددان في ضوء العلاقات المتبادلة سواء كانت حركية أو اجتماعية، كما أن الظواهر المختلفة من تعاون وتنافس وتألف وسيطرة وخضوع وتحالف في تظهر أيضا في ضوء التفاعل الذي يحدث بين أفراد الفريق . وجميع هذه الظواهر هي دليل على النظام الاجتماعي داخل الفريق ولا بد أن يكون المدرب أو الإداري على دراية بهذا النظام حتى يتم توظيف قواعده مع الفريق .

مفهوم تماسك الفريق الرياضي:

إن تماسك الفريق الرياضي يمثل الظواهر الأساسية لاستمرار اللاعبين في عضوية الفريق الرياضي إذا أن " التماسك " هو الخيط الذي يربط بين أفراد الفريق والذي يبقى على العلاقات بين مختلف أفراداه .

عوامل تماسك الفريق الرياضي:

ومن أهم هذه العوامل والشروط ما يلي:

- الشعور بالانتماء للفريق:
- إشباع الحاجات الفردية
- الشعور بالنجاح
- المشاركة
- وجود قوانين ومعايير وتقاليد للفريق.
- توافر العلاقات التعاونية بين اللاعبين.
- توافر القيادة المناسبة.
- جاذبية الجماعة ككل.
- الرغبة المعلنة للبقاء فيالفريق
- درجة التقارب أو الارتباط مع الفريق.

دور المدرب في تماسك الفريق الرياضي (الجماعة الرياضية)

أشار أسامة راتب (1995م) إلى أن هناك بعض النقاط المهمة التي يجب

أن يراعيها المدرب لتنمية تماسك جماعة الفريق الرياضي وهي:

1. تعريف كل لاعب بمسئوليات الآخرين في الفريق، ويمكن أن يتحقق ذلك من خلال السماح للاعبين باللعب في مراكز أخرى أثناء التمرين، حيث إن ذلك يساعد على إكسابهم التقدير لأهمية مراكز اللعب لزملائهم.

2. يجب الاهتمام بمعرفة معلومات شخصية لكل لاعب ، حيث إن ذلك يساعد في المزيد من المشاركة الفعالة.

3. نشر روح من الحماس المستمر عند جميع أفراد الفريق ، وذلك بتوطيد الدافع للتفوق أو الرغبة في إنجاز أحسن أداء في كل تدريب ، فالرياضة التنافسية تعنى التفوق ، وتعنى الفوز ، وتعنى تحقيق البطولات ، كما أنها تعنى في نفس الوقت عدم التوفيق أو الهزيمة

4. يجب ألا تقتصر جاذبية الجماعة وتطوير الروح المعنوية الجيدة على المدرب وعلى الفريق ، بل إنها يجب أن تشمل أيضا الهيئة بأكملها (النادي، المدرسة) بمعنى ضرورة تعاون الجميع وتربطهم الوثيق في الظهور كجهة واحدة خلف الفريق ، ويعنى ذلك أن يقدم المسئولون ليس فقط المساعدات والإمكانات اللازمة ، بل أيضا الدعم المعنوي والتشجيع المستمر .

5. يجب أن يتاح للاعب فرصة المشاركة في اتخاذ القرارات التي تؤثر في الفريق ، أو عليه بصفة شخصية ، ويجب تطوير الشعور بأن الفريق هو ملك لجميع اللاعبين وليس ملكا للمدرب فقط.

6. يجب أن يكتسب كل لاعبي الفريق الاقتناع بأهمية الدور الذي يقوم به ، ويمتد هذا المفهوم بالنسبة للاعبين لاحتياطي أو بعض اللاعبين الذين لا يشاركون بشكل مباشر في بعض المباريات التنافسية.

7. يجب وضع أهداف للفريق Team Goal ، والشعور بالإعزاز والفخر والحماس لإنجاز هذه الأهداف .

8. يجب العمل على تجنب وجود الجماعات الفرعية المضادة لتماسك أوجاذبية الفريق.

9. يراعى تطوير تدريبات الفريق ، واستخدام الألعاب التمهيدية التي تشجع على تدعيم التعاون بين أفراد الفريق.

10. يجب التركيز على المظاهر والجوانب الإيجابية التي يتميز بها الفريق . فعلى سبيل المثال عندما يخسر الفريق إحدى المباريات ، يجب التحدث مع أفراد الفريق عن النقاط الإيجابية التي تتميز بها أداء الفريق ، قبل أن يتحدث عن نقاط الضعف والأخطاء التي حدثت للفريق وتماسكه.

الفصل السادس

الاجتماعية للرياضيين

سمة الاجتماعية:

يعرفها محمد حسن علاوي (1998م) بأنها القدرة على التفاعل مع الآخرين ومحاولة التقرب للناس وسرعة عقد الصداقات.

وقد حظيت العلاقات الاجتماعية باهتمام علماء الاجتماع مما جعلها أحد الأساليب التصورية والمنهجية الرئيسية في علم الاجتماع وعلم النفس الاجتماعي، وقد كشف هذه الاهتمامات عن تردد العلاقات الاجتماعية بين الجماعات الاجتماعية المختلفة وخصائصها.

مواقف التفاعل الاجتماعي:

عند تحليل الموقف الاجتماعي نجده يتكون من:

أولاً: العناصر التي يتألف منها الموقف، وهي الأفراد والجماعات.

ثانياً: عمليات التفاعل الاجتماعي مثل عملية الإدراك، وعملية التواصل.

ثالثاً: نتائج التفاعل الاجتماعي كما تظهر في سلوك الأفراد وسلوك الجماعات.

أولاً: عناصر الموقف الاجتماعي:

إن أهم ما يدرسه علم النفس الاجتماعي بالنسبة لعنصر - الفرد هو اتجاهاته نحو الطرف الآخر المشترك معه في عملية التفاعل، واتجاهاته نحو الموقف المشترك بينه وبين الطرف الآخر والذي يتم تفاعل الاثنان داخل إطاره، ولا يقتصر على هذا فقط بل يدرس أيضاً العلاقة بين اتجاهات الطرفين وكيف تتغير اتجاهات كل طرف منهما بتغير اتجاهات الطرف الآخر.

ثانياً: عمليات التفاعل الاجتماعي:

وهي العمليات النفسية التي تجعل سلوك كل طرف من طرفي عملية التفاعل الاجتماعي معتمداً على سلوك الطرف الآخر ويتم في هذه العمليات نوعين متداخلين من العمليات يعتمد كل منهما على الآخر:

1- العمليات النفسية في إدراك الشخص الآخر.

2- العمليات النفسية في التواصل.

ثالثاً: نتائج التفاعل الاجتماعي:

حيث يتم دراسة تكوينات عناصر موقف التفاعل الاجتماعي من خلال:

1- التجانس: وهو ما ينتج عن التفاعل الاجتماعي بين فرد وجماعة ويؤدي إلى تأثير الفرد بالجماعة وتجانس سلوكه مع سلوكها.

2- القيادة: وهو ما ينتج عن التفاعل الاجتماعي بين فرد وجماعة وتؤدي إلى تأثير الجماعة بالفرد والانقياد له في سلوكها.

ولا يقتصر التفاعل الاجتماعي على ما يدور بين شخص وآخر بل قد يكون بين جماعة وأخرى ففريق كرة القدم يمثل جماعة تتفاعل مع الفريق الآخر، وقد بينت الدراسات أنه إذا تولت أداء عمل واحد جماعتان كل على حدة ولكن إحداهما ترى الأخرى وتعلم بوجودها فإن ذلك يؤثر على الأداء والإنتاجية.

وسائل حل مشكلات التفاعل الاجتماعي:

يقدم علماء النفس الاجتماعي عددا من الطرق التي يمكن من خلالها تعديل

سلوك غير مرغوب أو اكتساب آخر مرغوب ومن أهم هذه الطرق ما يلي:

- 1- الاقتداء.
- 2- التدعيم.
- 3- لعب الأدوار.
- 4- التمكين من انتقال الأثر.

الفصل السابع

خصائص النمو للناشئين

خصائص مرحلة النمو للناشئ (19-20) سنة:

يطلق البعض على هذه المرحلة اسم مرحلة الشباب وهذه هي مرحلة اتخاذ القرارات، وتعتبر هذه المرحلة فترة قمة الصحة والشباب ويتم النضج الجسمي في نهايتها، حيث يتم النضج الهيكلي في نهاية هذه المرحلة ويزداد الطول زيادة طفيفة مع زيادة الوزن ويتضح التحسن في صحة المراهق وتعتبر مرحلة المراهقة المتأخرة فترة قمة الصحة والشباب.

النمو الفسيولوجي:

يتم في هذه المرحلة النضج الفسيولوجي حيث يتم الوصول إلى التوازن الغددي، ويتم التكامل بين الوظائف الفسيولوجية والنفسية في شخصية متكاملة.

النمو الحركي:

يتم في هذه المرحلة نضج مظاهر النمو الحركي ويقرب النشاط الحركي إلى الاستقرار والتآزر التام، كما تزداد المهارات الحسية الحركية بصفة عامة.

النمو العقلي:

يصل النمو العقلي المعرفي في هذه المرحلة إلى قمة عالية حيث يصل الذكاء إلى قمة نضجه وتزداد القدرة على التحصيل وتزداد السرعة في القراءة، إلى جانب ازدياد قدرة المراهق على اتخاذ القرارات والتفكير لنفسه بنفسه، وتزداد القدرة على الاتصال العقلي مع الآخرين واستخدام المناقشة المنطقية وإقناع الآخرين.

النمو الانفعالي:

تتضح في هذه المرحلة مظاهر التطور نحو النضج الانفعالي حيث يتجه المراهق بسرعة نحو الثبات الانفعالي، ويلاحظ النزوع نحو المثالية، كما تتبلور لديه بعض العواطف الشخصية مثل الاعتداد بالنفس، والعناية بالمظهر وطريقة الكلام.

النمو الاجتماعي:

يتضح النمو الاجتماعي ويتجلى أثره في التوافق الشخصي، وتنمو القيم نتيجة تفاعل المراهق مع البيئة الاجتماعية ويلاحظ النمو المتقدم نحو الاستقلال عن الأسرة والسعي لتحقيق التوافق الشخصي والاجتماعي.

أهم خصائص نمو القدرات الحركية والبدنية لمرحلة المراهقة 12-19 سنة:

- تشهد مرحلة المراهقة المتأخرة تميز المراهق بالاستقرار والتوافق الحركي العام وتحسن المهارات الحسية والحركية ويستطيع سرعة تعلم واكتساب الحركات وإتقانها.
- تفوق البنين على البنات بصفة عامة في القدرات البدنية، ومن ذلك تفوق البنين على البنات في القوة العضلية، حيث تبلغ زيادة البنين عن البنات حوالي (4) كجم ثم يزداد هذا الفرق حتى يصل إلى (20) كجم، كذلك الحال في القدرات البدنية الأخرى مثل السرعة، القدرة الحركية، التحمل العضلي..... إلخ.
- وجود اختلاف في معدلات نمو القدرات البدنية وخاصة في مرحلة المراهقة المبكرة (12-14) سنة ثم تشهد مرحلة الطفولة المتأخرة (15-18) سنة المزيد من الاستقرار كنتيجة لاستعادة المراهق الاتزان في النمو الجسمي ويقترّب المراهق من الوصول إلى النضج البدني الكامل تقريبا.

أهم خصائص النمو العقلي المعرفي:

- زيادة القدرة على التركيز من حيث مدة الانتباه ومدى الانتباه ويتأثر ذلك بدرجة كبيرة بمدى عامل التشويق وإثارة لموضوع الانتباه.
- تنمو قدرة المراهق على التذكر وتتسع الذاكرة لتشمل أنواع جديدة ويكون التذكر هنا من النوع الطويل المدى.
- نمو التفكير الابتكار بصورة واضحة أي قدرة المراهق على الإتيان بأفكار جديدة غير معروفة.
- تظهر الفروق الفردية بصورة أوضح في النمو العقلي - المعرفي في المراهقة نظرا لأن النمو العقلي في نهاية هذه المرحلة يكون قد اكتمل نضجه.

أهم خصائص النمو الاجتماعي - الانفعالي:

- اتساع دائرة المراهق الاجتماعية.
- يدين المراهق بالولاء الشديد لجماعة الأقران لأنها البديل لجماعة الأسرة التي يرغب في الاستقلال عنها.
- إعجاب المراهق بأشخاص يتمثل فيهم المثل الأعلى الذي يرتضيه في نفسه.
- الاهتمام بالمظهر الشخصي.
- استعداد ورغبة المراهق لخدمة الآخرين وتقديم يد العون لهم.
- زيادة حاجة المراهق إلى التقدير الاجتماعي والاعتراف به كشخص له قيمة.
- تتميز انفعالات المراهق بالشدة وعد الاستقرار والتقلب.
- ينمو لديه الميل إلى الزعامة

الفصل الثامن

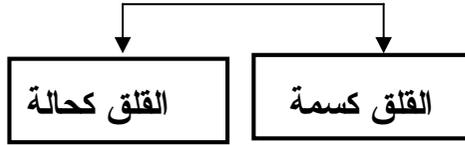
المظاهر النفسية للرياضيين

1. القلق كحالة :-

يعتبر القلق النفسي احد مظاهر الانفعالات النفسية للفرد و احد الابعاد الاساسية للخبرات الانفعالية للاعب ، و تختلف درجة تكيف الفرد بمدى ما يصادفه من صعوبات فيتعرض ازائها لنوع من القلق و التوتر و يختلف مستوى قلق الأفراد باختلاف شخصياتهم و بمدى ما يتعرضون له من مواقف ، و القلق حالة من التوتر الشامل الذى ينشأ خلال صراعات الدوافع و محاولات الفرد للتكيف كما انه قوة معوقة تؤثر في تكوين الذات و النفس حيث يقلل من قوة الملاحظة و قد يؤدي بالفرد إلى اختلال توافقه العضلى العصبى مما يؤثر بدرجة مباشرة على مستوى ادائه المهارى .

يعتبر القلق احد الانفعالات الهامة و ينظر اليه على اساس انه من أهم المظاهر النفسية التى تؤثر على اداء اللاعبين و ان هذا التأثير قد يكون ايجابيا يدفعهم لبذ المزيد من الجهد أو العكس صحيح

انواع القلق



1 - **سمة القلق TRAIT**: بوصفه سمة ثابتة نسبياً للشخصية البشرية ولكن يتفاوت الأفراد بدرجة امتلاكهم لها إنها نزوع أو استعداد سلوكي مكتسب لدى الفرد يعتمد على خبرته السابقة في تكوين ميله للاستجابة الثابتة نحو مشيرات معينة .

١- كلما كانت سمة القلق عالية الشدة لدى الفرد زاد احتمال ارتفاع حالة

القلق في المواقف المهددة للفرد

ب- سمة القلق عالية الشدة ازداد عدد حالات القلق في المواقف المهددة

وذلك لميلهم على تأويل عدد كبير من المواقف على أنها خطيرة

ج- ارتباط مستوى حالة القلق بإدراك الفرد للخطر والتهديد له أقوى أثر

من الخطر الحقيقي

د- ذوي سمة القلق المرتفعة يشعر بالتهديد من اختبارات الذكاء ، ولا

يظهرون للاستجابة للأخطار الجسدية (عمليات ، صدمات

كهربائية) بالنسبة لذوي سمة القلق المنخفضة

ويرجع سبيلبرجر هذا لأن حالة القلق ترتبط بسمة القلق في المواقف تقدير

الذات تحديداً ولا ترتبط بمواقف أخرى .

2- القلق كحالة :-

ونقلاً عن "محمد علاوي" استطاع "كاتل" و "شير" في ضوء الدراسات

العديدة التي قاما بها التوصل إلى وجود عاملين متميزين للقلق وهما سمة القلق وحالة

القلق.

يعرف "مارتنز" قلق الحالة أنه انفعال ذاتي مباشر و مرتفع الشدة يحدث عند

إدراك التهديد أو الخطر في المواقف الرياضية التنافسية التي تهدد مكانة الفرد الرياضي

كلاعب و يصاحب هذه القلق اثار ايجابية أو سلبية على مستوى اداء الفرد الرياضي .

و يشير " محمد علاوى " انه انفعال مركب من التوتر الداخلى و الشعور بالخوف و توقع الشر أو الخطر .

و يرى " سبيلبرج " القلق كحالة أنه حالة انفعالية ذاتيه يشعر فيها الفرد بالخوف و توقع الشر و التوتر يصاحب هذه الحالة زيادة نشاط و فاعلية الجهاز العصبى السمبثاوى و يمكن ان تتغير هذه الحالة في شدتها من وقت لآخر .

و يضيف " اسامة راتب " هي صفة مؤقتة تتغير من وقت لآخر و هي تعبر عن درجة القلق التى يشعر بها الفرد في وقت معين .

و يذكر عبدالرقيب البحرى " إلى ان اثاره حالة القلق تتم بواسطة مشيرات داخلية أو خارجية تدرك من جانب الشخصية كخطر أو تهديد ، فان حالة القلق الناتجة تؤدى إلى اساليب سلوكية دفاعية بهدف خفض حالة القلق غير السارة

و يتفق الباحث مع كل من " محمد علاوى " و " أسامة راتب " و "عبدالرقيب البحرى " و يرى أن القلق هو حالة إنفعالية تؤثر على الفرد وتجعله في حالة من من عدم التركيز

كيفية التعرف على مظاهر القلق لحالة ما قبل المنافسة الرياضية

من خلال ملاحظة المظاهر التالية

الحاجة المستمرة للتبول	برودة اليدين
زيادة التوتر العضلى	زيادة افرازات العرق
عدم القدرة على التركيز	زيادة الافكار السلبية
الصداع	اضطرابات المعدة

الشعور بالمرض

جفاف الحلق

فقدان الشهية

صعوبات في النوم (احلام مزعجة)

سهولة القابلية للاثارة و النرفزة السلوك العدواني (المنزل - المنافسة)

• العوامل المؤثرة في حالات قلق ما قبل المنافسة :

يشير محمد علاوى أن ظهور اللاعب الرياضي في حالة معينة من حالات القلق يرجع إلى عوامل متعددة و يمكن تلخيص أهم العوامل التى تسهم بدرجة كبيرة في التأثير على حالة قلق اللاعب قبل اشتراكه الفعلى في المباراة و حالة ما قبل المنافسة إلى ما يلى : -

• النمط العصبى للاعب :

أن نوع النمط العصبى للاعب الرياضي يؤثر بدرجة كبيرة على حالته قبل بداية المباراة هناك افراد يتميزون بالهدوء و القدرة على ضبط انفعالاتهم و البعض الآخر يتميز بالاستثارة .

• الخبرة السابقة

يختلف كل لاعب بالنسبة لمقدار الخبرة التى عاشها سواء في التدريب أو المنافسات الرياضية فاللاعب الناشئ يختلف عن اللاعب الدولى .

• الحالة التدريبية للاعب

تؤثر الحالة التدريبية للاعب الرياضي بدرجة كبيرة على حالته قبل بداية المباراة (المنافسة).

• مستوى المنافس

تختلف حالة اللاعب طبقا لمستوى المنافسة ، اذ تختلف حالة اللاعب عند تقارب المستويات عن حالته عندما يدرك ان منافسه متفوق عليه .

• مية المنافسة

تختلف حالة اللاعب في المباريات الرسمية عن حالته في المباريات الحبيه أو المباريات التجريبية .

• نظام المنافسة

يؤثر نظام أو طريقة تنظيم المنافسات (المباريات) على حالة اللاعب الرياضي مثال تختلف حالة اللاعب عندما يكون نظام المباريات على طريقة الدورى من دور واحد أو خروج المغلوب من مرة واحدة .

• استجابات المتفرجين

ان الاستجابات المختلفة للمتفرجين من اهم العوامل المؤثرة على حالة اللاعب قبيل اشتراكه في المباراة .

• مكان المنافسة

قد تختلف حالة اللاعب الرياضي عندما يشترك في منافسة تقام على الملعب الذى اعتاد عليه عن حالته عندما يشترك في مباراة تقام على ملعب المنافس .

• الحالة المناخية

تختلف حالة اللاعب الرياضي عندما يشترك في منافسة رياضية في جو مناخى يختلف اختلافا واضحا و جوهريا عن البيئة المناخية التى يعيش فيها و التى اعتاد عليها

2- الثقة الرياضية كحالة (الثقة بالنفس)

الثقة بالنفس تظهر بوضوح في اداء اللاعب أثناء المباراة فالأداء بالسرعة المثالية و عدم التسرع مع دقة الأداء المهارى و التصرف الخططى السليم كلها يظهر من

مظاهر الثقة بالنفس ، و يكتسب اللاعب الثقة بالنفس نتيجة للتدريب العلمى المنظم المستمر ، و مهمة المدرب هنا هي وضع التمرينات المتدرجة وفقا لقدرات اللاعب مما يكسبه اللياقة البدنية العالية و المقدرة على الداء المهارى و الخططي بالإضافة إلى الإعداد الذهني فعندما يطمئن اللاعب إلى مقدرته في الأداء أثناء التمرين و المباريات أداء سليما يشعر بالثقة النفسية.

و يلاحظ في مجال الممارسة الرياضية أن هناك بعض الرياضيين غير واثقين من انفسهم أي يعوزهم الثقة بالنفس بينما هناك بعض الرياضيون يتميزون بدرجة مبالغ فيها من الثقة بالنفس أو الثقة الزائفة و يوجد فريق ثالث من الرياضيين لديهم مقدار من الثقة بالنفس ، و هذا هو المستوى المرغوب فيه من الثقة

ان بعض الرياضيين يعتقدون بصدق انهم افضل من امكاناتهم الحقيقية و يتولد هذا النوع من الثقة الزائدة الزائفة نتيجة التدليل الزائد أو التشجيع المبالغ فيه من قبل المدربين و هذا النوع من الثقة الزائفة يقود صاحبه إلى الفشل و الاحباط عندما يواجه الواقع الفعلى و يتأكد من ان قدراته و امكاناته أقل و اضعف مما يعتقد .

و يشير " محمد علاوى " ان الثقة الرياضية هي الاعتقاد أو درجة التاكيد واليقينية بأن الفرد يملك القدرة لكي يكون ناجحا في الرياضة.

ويشير علاوى نقلا عن وربين فيلى حالة الثقة الرياضية انها حالة تختلف من موقف انجازى لموقف اخر من المواقف الرياضية .

ان الثقة في النفس المثلى تمنح الرياضي كفاءة التعامل مع الازطاء فعندما يمتلك الرياضي الثقة في النفس و يشعر بقيمة ذاته فانه يكون اكثر فاعلية في تصحيح اخطاؤه ، و لا يخشى المحاولة لذلك فان المدربين الذين يعاقبون أو يسخرون من

الرياضيين الذين يرتكبون الاخطاء يجرمون الرياضيين من استخدام هذه الميزة الكامنة في الثقة بالنفس .

و الثقة في النفس الزائدة نوع من الخداع النفسي- و نتيجة لذلك الوهم فان الرياضيين يتجنبون معرفة الاسباب الحقيقية لضعف ثقتهم بانفسهم و يجدون صعوبة للاعتراف باخطائهم ، و يكثر من تقديم التبريرات .

- بناء و تطوير الثقة لدى الرياضيين

• زيادة الوعي بالثقة في النفس

لبناء الثقة بالنفس لابد ان يصبح الرياضي مدركا و اكثر وعيا حول مشاعره بالثقة بما في ذلك معرفة جوانب التحسين و احدى الطرق التى تساعد على تحقيق ذلك توجيه الاهتمام نحو كيفية الإستجابة للمواقف المختلفة .

• المجازات الأداء

لقد اظهرت نتائج البحوث ان اهم عامل يساهم في بناء الثقة هو الانجازات التى يحققها الشخص و يعنى ذلك ان الشخص الذى يتميز اداؤه بالنجاح في الماضى سوف يزيد من ثقته في نجاح الأداء مرة اخرى في المستقبل .

• التصور ذهنى للاداء الناجح

يمكن خلال عملية اتصور ان يستحضر- الرياضي الصورة الذهنية لبعض المواقف التى يصعب ممارستها فعليا أثناء التدريب و من ذلك ان الرياضي يستطيع تصوره نفسه و هو يهزم المنافس الذى لم يسبق هزيمته من قبل .

• الأداء بثقة :

احدى الطرق الأفضل و الأسهل لبناء الثقة ان يحرص الرياضي على تميز ادائه بالثقة فانه كلما تميز الأداء بالمزيد من الثقة زاد الشعور و التفكير بثقة و هذا الاجراء يكون اكثر اهمية عندما يبدأ الرياضي فقدان الثقة و ان منافسه يدرك ذلك الامر الذى يستدعى التاكيد على الثقة من خلال الأداء .

• التفكير بثقة

يعتبر واحدة من اهم جوانب الثقة فالثقة تتاثر إلى حد كبير بالتفكير فعندما تفكر ايجابيا فان جسمك يستجيب على نحو افضل بسلوك يتميز بالثقة .

• الحالة البدنية الجيدة

يعتبر الإعداد البدنى و المهارى و الخططي من اهم الجوانب التى تساعد الرياضي على بناء الثقة ، و يقصد هنا الإعداد البدنى الشامل الذى يتضمن تطوير جميع لاصفات البدنية اللازمة لتطوير الحالة البدنية للرياضى ، وان الرياضي الذى لديه الثقة في كفاءته البدنية يمكنه توزيع طاقته البدنية بانتظام خلال المسابقة و سوف ينعكس ذلك في التوجيه للاداء .

• قيمة الذات

يعتبر هذا المفهوم من المفاهيم النفسية الهامة لكل شخص و يبذل كل شخص الكثير من اجل حماية ذاته و غالبا فان المدربين الكفاء يسعون إلى تدعيم قيمة الذات لدى الرياضيين اقتناعا ان قيمة الرياضي لذاته هو مفتاح الدافعية .

• تأسيس نظام محدد قبل المنافسة

أن تأسيس النظام ينقص من التوتر والقلق ويساعد على التركيز في المسابقة القادمة ، حيث ان معرفة الرياضي ما يحدث و متى يحدث يجعل لديه الثقة و من ذلك على سبيل المثال .

موعد تناول الاكل ، الاحماء ، الوصول إلى مكان المسابقة و مما هو جدير بالذكر انه كلما زادت درجة الالفة بين اللاعبين و البيئة المحيطة بالمنافسة كلما ساعد ذلك على بناء الثقة .

و يستخلص الباحث مما سبق ان الثقة الرياضية احد المظاهر النفسية الهامة لحراس المرمى لانها تعمل على خفض التوتر و اعطاء حالة من الثبات الانفعالي لحراس المرمى نتيجة لخبرات النجاح السابقة التي ادت إلى تقدم الثقة لديهم و هذه الثقة لا تاتي من فراغ لدى حراس المرمى و لكن لان هؤلاء الحراس يدركون حدود قدراتهم جيدا و لا يخضعون انفسهم بانهم وصلوا المستويات اعلى من قدراتهم و بالتالى تتحول الثقة إلى ثقة زائدة تؤدي إلى الفشل و الاحباط و يلعب المدرب دور هام في بناء الثقة و تطويرها بالنسبة لحراس المرمى بالتدريب الجيد للنواحي المهارية و البدنية و الخطئية و عدم التدليل أو التشجيع المبالغ فيه لحراس المرمى الذى يؤدي إلى الفشل أو الثقة الزائفة أو السخرية و التقليل الزائد من حجم حارس المرمى لان ذلك يؤدي إلى افتقار حارس المرمى للثقة بالنفس و لكن يجب ان يعرف كل حارس مرمى قدراته و يضع لكل لاعب هدف واقعى يتمشى مع قدراته و عند الوصول اليه يشعره بقيمة ذاته و يكون اكثر فاعلية معه لتصحيح اخطاؤه و تساعد الالفة بين اللاعبين و المدربين و الاداريين كفريق الواحد على ثقة اللاعبين في انفسهم و حسن الاداء .

3 - الاستثارة كحالة

تعتبر الاستثارة و الضغوط النفسية من أهم المظاهر النفسية التي تتاب الممارسين و المشاركين في الرياضة على مختلف أنواعها و محاولة التعرف على أهم النظريات المعاصرة لهذه المظاهر النفسية الهامة و كيفية تأثيرها على الأداء الرياضي وكذلك كيفية اختيارها و قياسها و التنبؤ بنتائجها

و يلاحظ في المجال الرياضي أن بعض المدربين يرون أن أداء اللاعبين يتحسن بعلاقته المباشرة مع زيادة استثارتهم و زيادة عملية التنشيط الفسيولوجي لبعض أجهزة الجسم اعتقادا منهم إلى انه كلما زاد درجة الاستثارة اللاعبين فان درجة تعبتهم النفسية تزداد و هو الأمر الذي يؤدي إلى الأداء الأفضل للاعبين

يلاحظ بشكل عام ارتفاع درجة الاستثارة الانفعالية و حالة التوتر لدى بعض اللاعبين أثناء المنافسة الرياضية و هؤلاء اللاعبين يتوقع أن يكونوا أكثر استعدادا إلى إخراج السلوك العدواني عندما توجد مثيرات منبهه ترتبط بظاهرة العدوان و في هذا الصدد تجدر الإشارة إلى أن الأدلة تؤكد وجود ارتباط بين ظهور السلوك العدواني وارتفاع درجة الاستثارة الانفعالية و خاصة عندما يكون العدوان هدفا في حد ذاته وليس كوسيلة

وأشار " محمد علاوى " نقلا عن اوكسندين 1970 إلى أن درجة الاستثارة تختلف طبقا لمستوى اللاعب و عما اذا كان ناشئا أو متوسط المستوى أو لاعبا متقدما عالي المستوى و يمتلك خبرات مهاريه و خططية متقدمة و أشار " محمد علاوى " أيضا نقلا عن كريمر و اخرون (1994) إلى أن الاستثارة هي الشدة التي تطلق بها الطاقة الكامنة المخزونة في أنسجة الكائن الحي و تظهر في النشاط و الاستجابة

وأشار " محمد علاوى " نقلا عن كريمر أيضا إلى أن أفضل طريقة لفهم الاستشارة هي تصورهما على خط متصل يتراوح ما بين أقصى درجة من الاسترخاء و إلى أقصى درجة من شدة التهيج

و يرى " محمد علاوى " نقلا عن سنדרز و جونز 1990 إلى أن الاستشارة هي الاستجابة لمدخل أو مثير يعمل على حث أو تنشيط العمليات اللادراكية مثل إدراك المعنى الكلى أو الاستيعاب أو إدراك المعنى الدلالي و يذكر " محمد علاوى " 1998 أيضا أن الاستشارة هي التنشيط الفسيولوجي و النفسي- (العقلي أو المعرفي) للاعب الذي يثير السلوك

و الاستشارة لابد أن تكون استشارة معتدلة أي (مثل) لكي تعطى أفضل أداء بالنسبة للاعب أما إذا كانت الاستشارة زائدة عن الحد فتؤدى إلى تنمية عكسية و عدم اتزان في السلوك و الأداء أثناء المنافسة .

و يرى الباحث ان الاستشارة هي تنشيط لأجهزة الجسم تخرج الطاقة المخزونة بصورة فجائية نتيجة لمثير .

• العلاقة بين الاستشارة والأداء الرياضي :

و قد قدم بعض الباحثين في مجال علم النفس العديد من النماذج والنظريات لمحاولة التوصل إلى طبيعة العلاقة بين الاستشارة و مستوى الأداء لدى الفرد، و قد حاول العديد من الباحثين في مجال علم النفس الرياضي اقتباس و تطويع هذه النماذج و النظريات للتطبيق في مجال الأنشطة الرياضية و خاصة في عمليات التعلم الحركي أو التعلم الخططي أو الأداء في المنافسات الرياضية مثل النظريات التالية :-

• نظرية الحافز

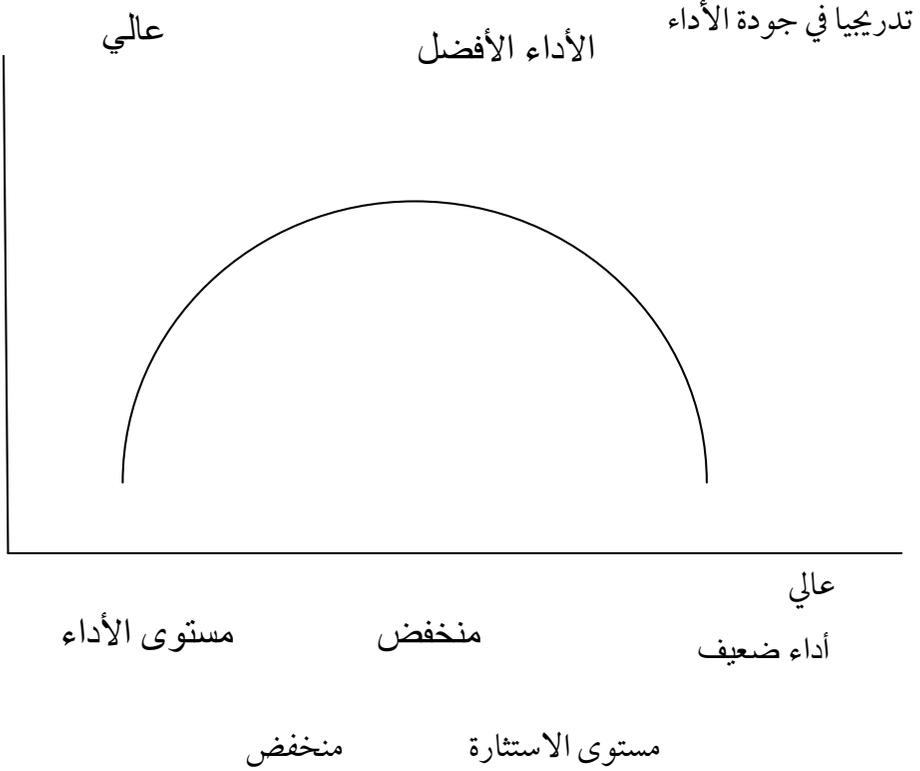
تشير إلى أن العلاقة بين الاستثارة و الأداء هي علاقة طردية خطيه و هذا يعنى انه في حالة إتقان اللاعب الرياضي للمهارات الحركية فان ارتفاع شدة الاستثارة يؤدي إلى تحسن الأداء فكان أداء اللاعب الرياضي يتحسن كلما زادت درجة استثارته على أساس أن الاستثارة هي بمثابة الحافز (شكل رقم 4)

و قد صادفت نظرية الحافز العديد من أوجه النقد من الباحثين في مجال علم النفس الرياضي في ضوء العديد من الدراسات الميدانية على اللاعبين على أساس أن نموذج الخط المستقيم الذي يصور العلاقة بين الاستثارة و الأداء معقد نسبيا وخاصة عند المقارنة بين أداء اللاعبين في الحركات المتعلمة حديثا أو المهارات السهلة و بين أداء اللاعبين في المهارات الصعبة

نظرية حرف U المقلوب

يرجع الفضل إلى يكس و ددسون في جامعة يال الأمريكية عام 1908

في تقديم نموذج حرف U المقلوب وهذا النموذج يشير إلى انه كلما ارتفعت مستويات الاستشارة كلما ازدادت درجة جودة الأداء إلى نقطة معينة يطلق عليها مصطلح الداء الأفضل و بعد هذه النقطة فان الزيادة في الاستشارة تؤدي إلى النقص



شكل رقم (1) نقلا عن " محمد علاوى " نظرية حرف U المقلوب للاستشارة

(44 : 415)

و قد دعمت العديد من الدراسات في مجال علم النفس الرياضي صلاحية هذا النموذج للتطبيق في المجال الرياضي من حيث المبدأ مع إضافة بعض التعديلات لكي

تناسب العديد من المواقف المتغيرة و المتعددة في مجال الأداء الحركي كما اختلفت هذه التعديلات و الإضافات من باحث لأخر في ضوء تصوراته النظرية و نتائج دراساته

مستويات الاستشارة:

1- المستوى الأمثل للاستشارة هو الذي يقترب فيه اللاعب من المستوى

الأمثل لمتطلبات المهام في المنافسة الرياضية

2- المستوى الأقل من الاستشارة هو الذي يقل فيه مستوى استشارة اللاعب

كثيرا عن المستوى الأمثل لمتطلبات موقف المنافسة

3- المستوى الزائد من الاستشارة هو الذي يزيد فيه مستوى استشارة اللاعب

كثيرا عن المستوى الأمثل لمتطلبات موقف المنافسة

و يرى الباحث أن مستوى الاستشارة للحارس يختلف من حارس لآخر حسب

عمره التدريبي في الملعب و حسب مستوى الحارس (ناشئ - القسم الأول - القسم

الثاني - القسم الثالث - القسم الرابع - دولي) و لا بد أن تكون الاستشارة مثلى أي

تتباين درجاتها من حيث الشدة فتتراوح بين الصفر إلى الدرجة المطلقة حتى يخرج

الحارس أفضل ما لديه في الملعب .

4- الخوف كحالة

يعتبر الخوف من الانفعالات المؤثرة تأثيرا واضحا في حياة الأفراد فمن جهة له

فائدته في حياتنا و هي اتقاء الخطر و من جهة أخرى إذا زاد كان سببا في اختلال تكيف

الفرد و سوء صحته العقلية .

وان الخوف هو شعور الفرد بانفعالات مؤثرة في حياته بتهديد معين له و نقصه و زياداته تسبب اختلال تكيف الفرد و سوء صحته العقلية و الاتزان فيه يقى الفرد من الخطر

وان الخوف انفعال أوى يثير الخطر المتوقع و تميزه تغيرات بدنيه واسعة و تصحبه رغبة في الهرب أو الاختفاء

- مظاهر الخوف

إن انفعال الخوف لدى الأفراد يصاحبه عدة مظاهر خارجية و داخلية في آن واحد حيث تظهر بعض التغيرات على ملامح الوجه بالإضافة على بعض التغيرات الفسيولوجية كانهفاض الضغط أو إفرازات العرق أو الشعور بالرغبة بالتبول والرعدة

الفصل التاسع

الإعداد النفسي للرياضيين

أ - الإعداد النفسي :-

وعلم النفس الرياضي من العلوم الهامة التي تدرس سلوكيات الفرد أثناء الرياضة وأصبح في الوقت الحالي لا يقتصر على مجرد تطبيق لمبادئ وقوانين ونظريات ونماذج علم النفس الأخرى بل أصبح له مباحثه وموضوعاته ونماذجه وأهدافه التي تتفق مع خصائصه وطبيعته وقد حدثت تطورات هامة وواضحة في مجال الموضوعات التي تناولها علم النفس بالدراسة والبحث والتطبيق.

ومن ثم فإن الإعداد النفسي يهدف إلى تنمية وتطوير الخصائص النفسية والقدرات الضرورية و الهامة للاعب في المسابقات الرياضية العامة و ينحصر هدف الإعداد النفسي العام في تعليم اللاعب كيفية استخدام الطرق والوسائل التي تضمن الاشتراك في المسابقات بنجاح

و يشير "حنفى مختار" أن الإعداد النفسي للاعب يجب أن يخطط له المدرب أثناء الموسم كما يخطط تماما للنواحي التعليمية و الإعداد النفسي يعنى كل الإجراءات و الواجبات التي يضعها المدرب بهدف تثبيت السمات الإرادية و تنمية القيم الخلقية لدى اللاعب و هناك عوامل كثيرة تؤثر في أداء اللاعب أثناء سير اللعب لذلك أصبح من واجب المدرب أن يعمل على أن يعتاد اللاعب على هذه المؤثرات أثناء التدريب وإلا أصبح هناك فجوة بين الأداء خلال التدريب و الأداء أثناء المباراة و من هنا ترجع أهمية الإعداد النفسي للاعب بحيث يستطيع أن يتغلب على هذه حتى لا تكون معوقا لأدائه أثناء المباراة .

ويرى "مفتى إبراهيم" أن الإعداد النفسي هو تلك العمليات التي من شأنها إظهار أفضل سلوك يعضد ايجابيا كل من الأداء البدني و المهارى و الخططي للاعب

والوصول به إلى قمة المستويات و أن الإعداد النفسي يبحث عن الأسباب التي قد تؤثر في سلوك اللاعب ومن ثم الوصول إلى مخطط ينفذ من خلال آليات محددة تساهم في تطوير وتعديل السلوك بما يساهم إيجابيا في الوصول إلى قمة مستويات الأداء .

ب - أنواع الإعداد النفسي :-

يتفق كل من محمد علاوي ، حنفى مختار ، مفتى إبراهيم على أن الإعداد

النفسي ينقسم إلى نوعين هامين هما كما يلي :-

1- الإعداد النفسي طويل المدى .

2- الإعداد النفسي قصير المدى .

1- الإعداد النفسي طويل المدى :

يرى "حنفى مختار" أن الإعداد النفسي طويل المدى يهدف إلى تثبيت شخصية اللاعب من خلال السمات الإرادية والقيم الخلقية للاعب وتنمية الثقة بالنفس لدى اللاعب وتعود اللاعبين على التدريب في ظروف المباراة حتى لا يفاجئ اللاعب بها والعمل على التقوية العامة للأداء الرياضي من ناحية البدنية و الفنية والخططية والذهنية .

2- الإعداد النفسي قصير المدى .

كما يذكر " محمد علاوى " أن الإعداد النفسي قصير المدى هو الإعداد المباشر للفرد قبل اشتراكه في المنافسة الرياضية (المباراة) و ينقسم الخبراء فيما بينهم بالنسبة للطريقة التي يمكن استخدامها في مجال الإعداد النفسي المباشر للمنافسات إذا يرى البعض منهم استخدام ما يسمى بطريقة " الإبعاد " بينما يفضل البعض الآخر استخدام ما يسمى " بطريقة " الشحن "

ويقسم الخبراء الإبعاد النفسي قصير المدى إلى :-

- طريقة الإبعاد :

يقصد بالإبعاد استخدام مختلف الطرق و الوسائل التي تعمل على إبعاد الفرد الرياضي عن التفكير الدائم في المنافسة الرياضية و من أهم طرق و وسائل الإبعاد ما يلي :

- مشاهدة بعض الأفلام أو المسرحيات المرحية .
 - سماع بعض المقطوعات الموسيقية أو الأغاني أو الانشغال في القراءة
 - التنزه في بعض الأماكن الخلوية التي تتميز بمناظرها الطبيعية الجميلة
 - مناقشة بعض الموضوعات المختلفة البعيدة عن المجال الرياضي
 - البقاء في مكان بعيد عن مخالطة المتفرجين لعدم الإثارة أو الشحن للاعبين
 - الانشغال ببعض ألعاب الورق (الكوتشينة أو الطاولة أو الشطرنج)
- و يرى " أنصار طريقة الإبعاد " إن من أهم فوائدها العمل على ادخار قوى الفرد و طاقاته النفسية التي يستهلكها في التفكير الدائم للمنافسة و تصور ما يجري في المنافسة .

- طريقة الشحن :

هي أن يعيش الفرد الرياضي في جو المباراة و أن يعمل على الاندماج الكلي في كل ما يحيط بالمبادرة و كل ما يرتبط بها بدوام التوجيه لأهمية المباراة و التكرار الدائم للنقاط النهائية التي يجب مراعاتها و تذكيره بالمكاسب التي يمكن الحصول عليها عند الفوز و الخسائر التي يمكن أن تحدث له في حالة الهزيمة .

ج- حالة ما قبل المنافسة :-

حالة ما قبل البداية أو حالة ما قبل المنافسة تتميز ببعض المظاهر النفسية التي تؤثر على مستوى الفرد الرياضي أثناء المباراة تأثيرا بالغا و ترتبط " حالة ما قبل المباراة " ببعض المظاهر الايجابية مثل التركيز الواعي للانتباه أو الانفعالات السارة المحببة للنفس مما يساهم في رفع مستوى قدرة الفرد على العمل الأداء و في بعض الأحيان الأخرى ترتبط حالة ما قبل المنافسة ببعض المظاهر السلبية مثل زيادة التوتر والاستثارة أو الانفعالات السلبية الغير سارة مما قد يعمل على هبوط مستوى قدرة الفرد على العمل و الأداء .

قام بعض العلماء بإجراء العديد من التجارب على مجموعات متعددة من الأفراد الرياضيين لتحديد الأعراض التي تظهر على الأفراد في أثناء الفترة الزمنية في حالة ما قبل المنافسة و قد أسفرت نتائج هذه التجارب على أن الفرد الرياضي بغض النظر عن نوع النشاط الرياضي الذي يمارسه قد يمر قبيل اشتراكه الفعلي في المنافسة الرياضية بحالة معينة من الحالات التالية :-

1- أنواع حالات ما قبل المنافسة :-

- حالة حمى البداية
- حالة عدم المبالاة بالبداية
- حالة الاستعداد للكفاح .

• حالة حمى البداية :-

تعمل على زيادة عمليات الإثارة العصبية في مراكز متعددة من المخ وأهم أعراضها النفسية :-

- شدة الاستثارة " النرفزة "
- الاضطراب و الارتباك و عدم الاستقرار
- ضعف التذكر
- الشعور بالخوف من المنافس
- عدم ثبات الحالة الانفعالية و سرعة تغيرها
- تشتيت الانتباه و عدم القدرة على التركيز

• _ حالة عدم المبالاة بالبداية :-

تعتبر حالة عدم المبالاة بالبداية عكس حالة حمى البداية إذا تعزى إلى زيادة عمليات الكف في المخ و الهبوط في عمليات الإثارة العصبية وأهم أعراضها النفسية:-

- عدم المبالاة و فقد الرغبة و الميل في الاشتراك في المنافسة
- انخفاض في درجة الاستثارة و الاضطراب لدرجة الخمول
- حالة انفعالية (مزاجية) سلبية مصحوبة بالضجر و عدم الرضا
- انخفاض في مستوى الإدراك و التفكير و التذكر
- ضعف الإدراك

• حالة الاستعداد للكفاح :-

حالة الاستعداد للكفاح على نقيض الحالتين السابقتين إذ تتميز بالتوازن التام بين العمليات العصبية أي بين حالتي " الإثارة العصبية و الكف العصبي " وأهم أعراضها النفسية.

• استثارة معتدلة بسيطة

• حالة انفعالية ايجابية (سارة) كالفرح للاشتراك في المباراة

• ارتفاع درجة القوة لعمليات الإدراك و التفكير و التذكر

• تصور الفرد لما سيجرى في المباراة من مواقف و تصور استجابات للمنافسين

1 - كيفية إعداد اللاعب قبل الأداء في المنافسات :-

هناك العديد من التوصيات التطبيقية التي أسفرت عنه نتائج الدراسات والبحوث في مجال علم النفس الرياضي و التي يمكن للمدرب الرياضي الإفادة منها في مجال إعداد و توجيه اللاعبين و منها ما يلي :-

• الإبعاد و الشحن

• الإبعاد : هي استخدام طرق و وسائل مختلفة تعمل على أبعاد الفرد الرياضي عن التفكير الدائم في المنافسة الرياضية .

• الشحن : هي معايشة الفرد الرياضي في جو المباراة و أن يعمل على الاندماج الكلى في كل ما يحيط بالمباراة و كل ما يرتبط بها .

• تنظيم التعود على مواقف المنافسات

هي تعود الفرد الرياضي على الظروف و المواقف المماثلة لظروف و مواقف المنافسات التي سيشترك فيها من أهم العوامل التي تبعث على الفرد الثقة و الطمأنينة و الأمان و تسهم قدرته على حسن توقع و مجابهة الاحتمالات المختلفة و في نفس الوقت تعمل على إخماد ما قد ينتاب الفرد من خوف أو قلق أو رهبة أو أحجام .

• الاهتمام بعملية التهيئة " الإجماء "

تهدف على العمل على إكساب العضلات الارتحاء و المرونة و تهيئة مختلف أجهزة الجسم للعمل المقبل و تهيئة مختلف النواحي النفسية لإكساب الاستعداد النفسي للاشتراك في المنافسة

• استخدام التدليك الرياضي

يمكن استخدامه فيما بين الوحدات التدريبية أو ما قبل المنافسة مع مراعاة فترة و قوة التدليك بحيث تتناسب مع كل لاعب و أن يسهم إما في المساعدة على استرخاء اللاعب أو تنبهه و إثارته طبقا للحالة التي يمر بها اللاعب أو التخلص من فضلات التعب .

• التأثير النفسي لبعض الأطعمة أو العقاقير

قد يستخدم المدرب الرياضي في بعض الأحيان التأثير النفسي لبعض الأطعمة أو العقاقير أو المشروبات لا يشترط أن يكون لها تأثير معين و لكنها تكون بمثابة ناحية نفسية تسهم بدرجة كبيرة في المساعدة على تهدئة الفرد الرياضي واكتساب الإيجاء بالثقة بالنفس و القدرة الذاتية .

• عدم التغيير المفاجئ لعادات الفرد اليومية

ينبغي على المدرب عدم إجبار الفرد على تغيير عاداته اليومية بصورة فجائية استعدادا للمنافسة حتى لا يؤدي ذلك إلى بعض النتائج السلبية .

• انتقال الأثر الانفعالي :

قد يكون من المناسب في مرحلة ما قبل الاشتراك في المنافسة إبعاد اللاعبين الذين شاركوا في المنافسة السابقة عن اللاعبين الذين سيشترون في المنافسة التالية مباشرة كما هو الحال في الرياضيات الفردية كالملاكمة أو المصارعة الخ لأن الانفعالات غير السارة للاعب المهزوم الذي يخرج من المباراة قد ينتقل أثرها بصورة غير مرغوب فيها للاعب الذي لم يشترك و على وشك الاشتراك في المنافسة .

• سلوك المدرب

في مرحلة ما قبل المنافسة الرياضية بعض اللاعبين يفضلون البقاء بمفردهم قبيل المنافسة و قد يجدون أن مستوى تركيزهم و استعدادهم للمنافسة يتأثر إذا طلب منهم الاتصال بالآخرين . و على المدرب مراعاة الحذر بالنسبة للاتصال باللاعبين إذ ليست فترة ما قبل المنافسة لإعطاء تعليمات أو بيانات معقدة و مطولة للاعبين فيما يتعلق بالخطة أو المهارات أو في الأداء أو ما شابه ذلك نظرا لان الاستشارة أو القلق أو الضغط المصاحب لفترة ما قبل الاشتراك في المنافسة لا يسمح للاعب بتقبل مثل هذه النواحي .

• التعاون التام مع الطبيب الرياضي

لابد ان يكون هناك عملية تعاون تام بين الطبيب و المدرب الرياضيين ولا يسمح المدرب الرياضي لنفسه بمحاولة علاج اللاعب بأية طريقة مثل إعطاء اللاعب لبعض الأقراص المهدئة أو بعض المسكنات أو اقتراحه بأخذ بعض الأقراص المهدئة في حالة عدم قدرة اللاعب على النوم ليلا و يترك أمر تشخيص و علاج الإصابات للطبيب الرياضي .

• التعاون التام مع الأخصائي النفسي الرياضي

من الأهمية التعاون التام بين المدرب و الأخصائي النفسي- وإن حضور الأخصائي النفسي الرياضي لتدريبات اللاعبين و الفريق و كذلك حضور المدرب الرياضي للتدريب على المهارات النفسية للاعبين يعتبر من العوامل التي تظهر مدى العلاقة بين عمل المدرب الرياضي و الأخصائي النفسي الرياضي و تدعم مدى الاهتمام بجوانب التوجيه التربوي النفسي لدى اللاعبين

و يرى الباحث من خلال الخطوات السابقة أنه يمكن للمدرب تهيئة و إعداد الحراس نفسيا قبل البطولة بفترة حتى لا يتأثر أداؤهم أثناء المنافسات الرياضية و الإعداد النفسي الجيد للاعب يؤدي إلى الأداء المثالي و الإعداد النفسي غير الجيد للحراس يؤدي إلى الأداء الغير مثالي في الجوانب المهارية لأن الجوانب النفسية مرتبطة ارتباطا وثيقا بالأداء المهارى و هذا يتطلب جهد خاص من قبل المدرب أو الأخصائي النفسي أن وجد لمعرفة حالة كل لاعب النفسية لمعالجتها قبل البطولة .

• الإعداد النفسي للاعب كرة القدم

يمر اللاعب خلال مرحلة التدريب و حتى الاشتراك في المنافسات بالعديد من المواقف التي تحتاج إلى قدرات نفسية عالية حيث ان بعض اللاعبين يستجيب لهذه المواقف بصورة تساعدهم في الأداء المهارى و الخططي ، و البعض الأخر لا يستجيب لهذه المواقف و قد تؤثر سلبيا على اداءهم . و من المفترض أن يتعامل اللاعبون مع عدد من المواقف سواء في التدريب أو المنافسة ذلك حتى يتمكنوا من الداء الناجح والاستفادة بقدراتهم الكامنة و الكثير من هذه المواقف يمكن التغلب عليها باستخدام عوامل التصحيح النفسي و الضبط للقدرات الداخلية

و يشير علاوى ان التدريب الرياضي يهدف أساسا إلى محاولة الوصول بالفرد إلى اعلى مستوى ممكن في نوع النشاط الرياضي المختار و تحقيق هذا الهدف يرتبط ارتباطا وثيقا بتربية الفرد الرياضي تربية شاملة متزنة أي تنمية و تطوير مختلف قدرات و مهارات و سمات الفرد الرياضي بصورة تسهم في قدرته على تحقيق أعلى المستويات الرياضية و عمليه التدريب الرياضي بمفردها لا تنطوى على أي معنى و لكنها تكتسب معناها من ارتباطها بإعداد الفرد لكي تحقق أحسن ما يمكن من مستوى في المنافسات الرياضية .

يرى " اسامة كامل راتب " أن علم النفس الرياضة التطبيقى يهتم بجانب واحد من علم نفس الرياضة و هو معرفة و فهم " النظريات النفسية " والأساليب التي يمكن تطبيقها في الرياضة و النشاط البدنى لتنمية الأداء و نمو الشخصية للرياضيين أو المشاركين في النشاط البدنى .

وقد أشار كلا من وينبرج ، سنجر ولاندرز و سميث و أورليك و آخرون إلى أهمية علم نفس الرياضة في المجال الرياضي و ارتباطه بالتفوق في الرياضة و يذكر علاوى ان علم النفس الرياضي لم يقتصر على مجرد التطبيق لمبادئ وقوانين و نظريات علم النفس العام أو علم النفس التربوى ، بل اصبحت له مشاكله و مباحثه و موضوعاته و أهدافه التى تتفق مع خصائصه و طبيعته نظرا لأن الموضوعات النفسية المرتبطة بالمجال الرياضي لها مشاكلها الخاصة التى تتميز عن سواها من المشاكل في المجالات الأخرى

يعتمد النجاح في تطبيق أساليب الصحة النفسية في الرياضة على الفاعلية التى تحدثها تلك الأساليب في اداء و سلوك اللاعبين أنفسهم ، فالتدريبات النفسية الذاتية يترتب عليها تغيرات نفسية لذلك يجب عند القيام بعملية الإعداد النفسي-مراعاة استخدام كافة القدرات الأحتياطية الكامنة لدى الأفراد في ضوء المعرفة الكاملة لطبيعة شخصيتهم و حالتهم المزاجية و النفسية و الأهداف المقترحة من هذا الإعداد و المتوقع تنفيذها ، و يعتمد الإعداد النفسي للأفراد على ضرورة مراعاة الخصائص الفردية لكلا منهم بمعنى أن عملية تعليم و اتقان التدريبات النفسية تعتمد على ضرورة التعامل مع الأفراد بشكل شخصى و منفرد .

و يجب على اللاعب ان يعتمد اعتمادا أساسيا على اساليب الإعداد النفسي بنوعيه (المهدئ - المنبه) قبل و أثناء و بعد المباراة بهدف تحقيق افضل أداء و أقل درجة إجهاد أو اصابه قاصدا بذلك في النهاية سرعة استعادة الشفاء استعدادا للمباراة أو المسابقة التالية

والإعداد النفسي يقي اللاعب من التأثير السلبي للمشكلات النفسية التي قد يتعرض لها اللاعب و كذلك فإن الإعداد النفسي يقلل من الجهد و الوقت المبذولين في التدريب وأيضا يقلل من احتمالات هبوط مستوى الأداء ، و يشكل الإعداد النفسي ركنا أساسيا في إعداد اللاعب مثله مثل الإعداد البدني و المهاري و الخططي بل أنه له الدور الفيصل في خروجه بصورة تعكس كفاءة التخطيط و التنفيذ لذلك فإن الحالة النفسية للاعب قد تكون ايجابية فتعزز الأداء و قد تكون سلبية فتعوقه لذا فإن الإعداد النفسي المبني على الأسس و المبادئ العلمية يسهم بطريقة مباشرة في ان يخرج اللاعب أفضل مستوى.

و يسعى الإعداد النفسي إلى خلق و تنمية الدوافع و الاتجاهات الايجابية التي تركز على تكون الاقتناعات الحقيقة و المعارف العلمية و القيم الخلقية الحميدة و من ناحية أخرى العمل على تشكيل و تطوير السمات الإرادية العامة و الخاصة لدى الفرد الرياضي بالإضافة إلى توجيه و الإرشاد التربوي و النفسي للأفراد الرياضيين الأمر الذي يسهم في قدرتهم على مجابهة المشاكل التي تعترضهم و القدرة على حلها حلا سليما.

والتدريب الرياضي لا يقتصر على الإعداد الفني للاعب فقط أي تزويده بمعلومات و مهارات جديدة و تحسين طريقته في الأداء فحسب بل يتجاوز ذلك إلى الإعداد النفسي .

لذا يلعب الإعداد النفسي دورا هاما بالنسبة للرياضيين و ذلك ما أبرزه التقويم الدقيق للمنافسين الرياضية المتعددة حيث أصبح الإعداد النفسي بالإضافة إلى جوانب الإعداد الأخرى تشكل جزءا لا يتجزأ من إعداد اللاعبين للأشترك

في المنافسات الرياضية بهدف التركيز على تهيئتهم و توجيههم بصورة تسمح بتعبئة كل قواهم و طاقاتهم لإستثمارها لأقصى مدى ممكن أثناء المنافسات الرياضية خاصة وان المدربين و اللاعبين يتعرضون قبل المباريات إلى ظهور بعض الأنفعالات النفسية و التي قد تؤثر على مستوى اللاعبين أثناء المنافسات الرياضية .

- دور علم النفس الرياضي في تخطيط التدريب في كرة القدم

يذكر حنفي مختار (1994) ان التدريب المخطط في كرة القدم يلعب دورا هاما و اساسيا ، حيث ان عملية التدريب هنا لها متطلبات و واجبات متعددة و متشعبة و معقدة ، يجب على المدرب ان يضع لها الحلول الملائمة ، فالأداء الرياضي للاعب كرة القدم لا يتوقف على لياقته البدنية من حيث القوة و السرعة و التحمل و الرشاقة و المرونة فحسب بل يعتمد أيضا على مقدرته على أداء المهارات الأساسية وارتباطها بالخطط الصعبة داخل الفريق كمجموعة بالاضافة إلى الخطط الفردية و اخيرا على الناحية التربوية و النفسية كالعزيمة و روح الكفاح و التضحية في سبيل الفريق .

ويؤكد ابو العلا عبدالفتاح (1997) ان مستوى الأداء في كرة القدم بجوانبه المختلفة يتوقف على التخطيط الدقيق لعملية التدريب و ذلك بهدف الارتقاء بالأداء و الوصول إلى أعلى المستويات.

- الأداء المهارى لكرة القدم:

تتميز كرة القدم بتنوع و كثرة أداءاتها المهارية و اجادة اللاعب لها يعد امرا ضروريا و هاما لتنفيذ خطط اللعب أثناء المباريات .

و يعرف حسن أبو عبده (2002) المهارة skill بانها الأداء الحركي الارادى الثابت المتميز بالتحكم و الدقة و الاقتصاد في الجهد بسرعة استجابة للمواقف المتغيرة

لانجاز افضل النتائج أثناء المباراة ، كما يعرف المهارات الاساسية في كرة القدم انها عبارة عن نوع معين من العمل و الأداء يستلزم استخدام العضلات لتحريك الجسم أو بعض اجزاءه لتحقيق الأداء البدنى الخاص .

و يشير عصام عبد الخالق (1999) ان الأداءات المهارية تختلف في اهميتها ودورها و تركيبها من نشاط لآخر حسب متطلبات تصنيعها مواقف هذا النشاط للوصول إلى المستويات العالية ، و تندرج كرة القدم تحت النشاط ذات التأثير الإيجابى المتبادل بين اللاعبين

حيث اكد حنفى مختار (1994) على ان الأداءات المهارية في كرة القدم تتضح اهميتها في كونها عامل مهم و رئيسى فبدونها لا يمكن للاعب ان ينفذ الخطط أو يقوم بالواجبات الملقاه على عاتقه ، باعتبارها كثيرة و متنوعة و يختلف اسلوب التدريب عليها عنه في الألعاب الأخرى نظرا لتنوعها و اختلاف ظروف اللعبة المستمر من ان اللاعب في الملعب و ارتباط حركته و أدواه بالخصم أو الزميل ، فضلا عن ان اللاعب في كرة القدم يستخدم جميع اجزاء جسمه مع أداه غير مستقره فهى تارة على الارض و تارة اخرى في الهواء .. يضاف إلى ذلك الكفاح المستمر طوال زمن المباراة على الأرض حيث تكون الكرة دائما بين لاعبي متنافسين في محاولة لكل منهما للاستحواذ عليهما بما يتطلب ايجاده فائقة للاداءات المهارية ، حيث ان تحسن سرعة ودقة الاداءات المهارية يزيد من جمال الآداء في مباريات كرة القدم .

و يؤكد عادل الفاضى (2008) على أن الأداء المهارى يكون أفضل في اللاعبين ذوى الخبرة عنه في الناشئين و هذا لا يتأتى إلا من خلال التركيز على تنمية

القدرات البدنية الخاصة و التي ترتبط باتجاهات و مسارات الأداء المهارى الحركيه و التي تتشابه مع مواقف اللعب .

وتذكر خيرية سكرى، محمد بريقع (2001) ان المدرب المتميز المبتكر يصمم من التدريبات التي يكون لها الأثر الجيد في تطوير قدرات لاعبيه باستخدام مجموعات متنوعة من التمرينات داخل الوحدة التدريبية ، و اذا استطاع المدرب ان يتخطى الطرق التقليدية سوف يزيد مثيرات التدريب و يستطيع ان يضيف كثير من الدافعية والاستمتاع و يكسر الملل ، و انه سوف يحرص- نتائج عمله ، و ان التغيير في اساليب التدريب المبني على مراعاة الفروق الفردية بين الرياضيين و التخطيط المناسب للتدرج في زيادة الحمل سف تكون نتيجته أيضا للوصول إلى قمة المستويات العالية .

– الإعداد النفسي لحراس المرمى في كرة القدم

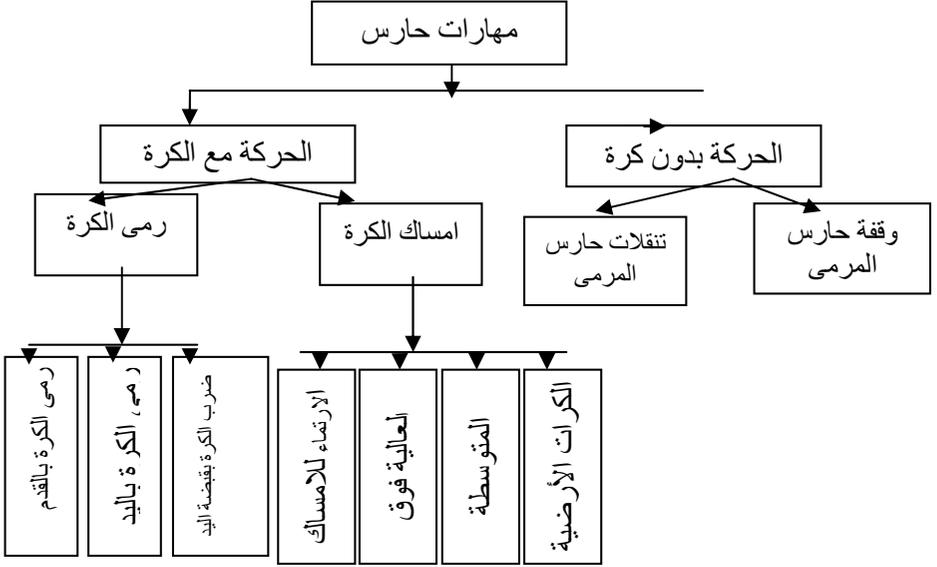
يذكر حنفي مختار (1999) بأن حارس المرمى يعتبر صاحب المسؤولية الكبرى في الفريق ، فخطأ أي لاعب في الفريق يمكن تداركه ، فالمهاجم الذي يفشل في تسجيل هدف يدرك الجميع انه يمكن ان تتاح له فرصة اخرى لتعويض الهدف المفقود و المدافع المخطئ يغطي خطأ زميله ، أما حارس المرمى فأن خطأه لا يمكن تداركه غالبا و يترتب عليه تسجيل هدف فريقيه ، و من أهم مميزات حارس المرمى قدرته على التوقع السليم لتحركات المهاجمين المنافسين و تحركات زملائه المدافعين ، بحيث يمكنه التحرك في الوقت المناسب لغلق الزوايا المختلفة امام المهاجمين ، والوثب للاستحواذ على الكرة قبل المهاجمين المنافسين ، و حارس المرمى الممتاز هو الذي يسيطر بثقة على منطقة الجزاء تقريبا و يمسك الكرات العالية أو المنخفضة و يغطس باقتدار على قدم المهاجم للاستحواذ على الكرة و يخطئ البعض أذ اعتبر ان حارس

المرمى هو آخر خط دفاع ، و لكن في الواقع ان حارس المرمى هو أيضا اول لاعب مهاجم ، فمنه عنده تبدأ الهجمة المرتدة السليمة و يتوقف على ذكاه سرعة بدء الهجمة المرتدة فهو يحدد ان كان يرمى الكرة باليد لزميله القريب منه أو يركلها بعيدا لزميل آخر ، و تدريب حارس المرمى يأخذ عناية خاصة في الناحية البدنية أكثر من باقى زملائه في الفريق ، فاللياقة البدنية العالية هي أسلحة حارس المرمى الجيد كما ان حارس المرمى يجب أن تكون لديه أيضا مثله مثل باقى اللاعبين مهارات كرة القدم المختلفة

- المهارات الأساسية لحارس المرمى :

يرى هوغو دويلر (2004) بأن حارس المرمى العمود الفقري يعد للفريق بسبب المركز الذى يشغله، و الذى يتطلب منه الدفاع عن مرماه بصورة مركزة وفعالة، إذ أن طبيعة المباريات تتطلب أن يمتاز حارس المرمى بمهارات أساسية خاصة،

و الشكل (2) يوضح مهارات حارس المرمى



شكل رقم (2) مهارات حارس المرمى

مهارات حارس المرمى من وجهة نظر هوغو دويلر (2004) (51 : 65)

يشير حسن أبو عبده (1999) ان مهارات حارس المرمى تنقسم إلى :

أ- حركات حارس المرمى بدون كرة وهي :-

1- الوقفة الأساسية (وضع الاستعداد)

2- التحرك لسد الشغرات

ب- حركات حارس المرمى باستخدام الكرة

و تنقسم حركات حارس المرمى بالكرة إلى :

1- الحركات الدفاعية لحارس المرمى :

- أمسك الكرات المواجهة باليدين .
- الارتقاء لمسك الكرة .
- دفع الكرة بضررها بالقبضة أو القبضتين إلى داخل الملعب .
- تشتيت (ابعاد) الكرة بجوار القائم أو فوق العارضة .
- تشتيت الكرة بالرجل .

2- الحركات الهجومية لحارس المرمى

- دحرجة الكرة على الارض من اسفل
- رمى الكرة باليد من اعلى
- ركل الكرة بالقدم

و قسم بطرس رزق الله (1994) مهارات حارس مرمى كرة القدم إلى :

- أ- مسك الكرة الأرضية : (الطريقة الأمامية - الطريقة الجانبية)
- ب- مسك الكرة المرتفعة : (امام الصدر - جانبا - يمينا - يسارا)
- ج- مسك الكرة العالية : (الأمامية - الجانبية - جذب الكرة بالقبض عليها)

و قد قام كلا من عبده صالح ، مفتى ابراهيم (1985) بتقسيم مهارات حارس مرمى كرة القدم إلى :

أ- التحرك في المرمى .

ب- مسك الكرة

ت- الارتقاء لمسك الكرة

و يختلف الامساك بالكرة باختلاف ارتفاعاتها كما يلي :

1- الامساك بالكرات الارضية و هي تنقسم إلى قسمين رئيسيين هما :

• مسك الحارس للكرة و هو واقف

• مسك الحارس للكرة مع وضع ركبة على الارض و ثنى الساق الأخرى

2- الامساك بالكرات متوسطة الارتفاع : و المقصود بها الكرات التى يكون

ارتفاعها بين الركبتين و مستوى الرأس .

3- الامساك بالكرات العالية فوق الرأس : و المقصود بالكرات العالية فوق

الرأس و هي الكرات التى تكون مرتفعه و لا يمكن وضع الصدر خلفها

4- ضرب الكرة بالقبضة أو ابعادها براحة اليد

فى حالة ما اذا لم يتمكن حارس المرمى من الامساك بالكرة و هي عالية فمن

المفضل فى مثل هذه الحالة ابعادا الكرة باليدين معا (بقبضتا اليدين) أو بقبضة واحدة

أو ابعادها باطراف اصابعه أو راحة اليد فوق العارضة أو خارج المرمى

ت- الارتقاء لمسك الكرة

كثيرا ما يلجأ حارس المرمى إلى الارتقاء على الكرة عندما لا يستطيع مسك الكرة البعيدة عنه سواء كانت هذه الكرات ارضية ام عالية ، حيث يرمى نفسه في اتجاه الكرة لمسكها أو دفعها خارج مرماه اذا لم يتمكن من مسكها و يتطلب الامر المرونه و الرشاقة و القوة المناسبة .

بينما صنفها مفتى ابراهيم حماد (1994) تحت مسمى الجوانب الفنية والخطية في حراسة المرمى و هي كالتالى :

1-مسك الكرة الأرضية بطريقتين هما

- مسك الحارس للكرة من الوقوف ثنى الجذع أماما اسفل
- مسك الحارس للكرة مع ثنى الركبه

1-مسك الكرات متوسطة الارتفاع

2-مسك الكرات العالية

3-ضربة الكرة بقبضتى اليد

4-الارتقاء على الكرة :

- الارتقاء للأمسك بالكرة

- الارتقاء لابعاد الكرة عن المرمى

5-تصنيف الزوايا (حركات القدمين)

6-سد الزوايا عند الارتقاء في حالة الانفراد بالحارس

7- التصدى للكرات العارضية :

- بعد الكرة عن المرمى وليس مطلوب من الحارس الخروج .
- الاختيار السريع بين الإمساك بالكرة أو ضربها بعيدا

8- دور حارس المرمى في بدء الهجوم :

- رمى الكرة باليد
- التميرير بالتقدم عندما يكون الحارس ممسكا بالكرة في يديه و هما نوعان :

• التميريره الطائرة

• التميريره نصف طائرة

10- ركلة المرمى

11- التصدى لركلات الجزاء :

• الارتقاء في احدى الزوايا

• الارتقاء في اتجاه الكرة

و يرى ابراهيم محمد احمد عبدالله (2009) أن اهم المهارات الخاصة بمهارات

حارس مرمى كرة القدم هي :

أ - المهارات الدفاعية :

1- الإمساك بالكرة باليدين :- ومنها

- الكرة المواجهة :

• من أسفل

• من المستوى المتوسط

- من المستوى العالى
- الكرة الموجهه من الجانب (مع السقوط) :
- من اسفل (الكرات الأرضية)
- من المستوى المتوسط
- العالية في المستوى العالى
- ب - الكرات العرضية :
- تسبق هذه الكرات غالبا الاقتراب ثم الارتقاء :
- 1- ابعاد الكرة بالقبضة أو القبضتين
- 2- إمساك الكرة من اعلى نقطة لها .
- ويلى ذلك الهبوط
- ويراعى في ذلك :
- أن تكون قدم الارتقاء هي قدم الهبوط
- ان تكون رجل الارتقاء للحارس في وضع ثابت من اول الارتقاء حتى الانتهاء في الهبوط .
- ب - المهارات الهجومية
- 1- رمى الكرة باليدين أو بيد واحدة أو الركل باليد و القدم :
- بدء هجمة بعد الدفاع .
- بدء هجوم خاطف من خلف دفاع الفريق المنافس

2- السيطرة على الكرة عند ارجاع الكرة من المدافع ثم التمرير الصحيح سواء كان قصيرا أو طويلا للزميل لبداية هجمة منظمة .

- المهارة

ما يفعله الحارس من أداءات

1-مسك الكرة

2-ضرب الكرة بالقبضة أو بالقبضتين

3-توجيه رمى الكرة باليد أو بالقدم

- مسؤوليات حارس المرمى :

يرى الباحث ان مسؤوليات حارس المرمى تنقسم إلى :

اولا : في حالة الإستحواز على الكرة

1- توجيه زملائه داخل الملعب

2- التمرير الصحيح للاعبى فريقه

3- ان يكون الحارس متابعا للكرة اينها وجدت و في كل ارجاء الملعب

4- التركيز داخل منطقة المرمى لتجنب الحارس المفاجأت من الكرات

الملعب من مسافات بعيدة

5- على الحارس ان يكشف كافة ارجاء الملعب جيدا

6- على الحارس ان يتحرك بانضباط داخل منطقة المرمى

7- تمرير الكرة لانسب و افضل الاعبين في مكانه

ثانيا : في حالة فقدان الكرة

- 1- الإنقضاض السليم على الكرة في حالة التصويب على الحارس
- 2- الخروج السليم من المرمى
- 3- التفاهم مع المدافعين
- 4- التركيز في حالة الإنفرادات على الحارس
- 5- توجيه المدافعين للتغطية السليمة
- 6- على حارس المرمى ان يتوجه بالسرعة المطلوبة في اتجاه الكرة
- 7- التحكم في بناء الساتر الدفاعي في حالة الضربات الثابتة
- 8- التركيز في تحركات المهاجم المنافس
- 9- على الحارس تقفيل زوايا المرمى جيدا

يرى ابراهيم محمد احمد عبدالله (2009) ان مسؤوليات حارس المرمى هي

- 1- توجيه الدفاع و اللاعبين في الوقوف داخل الـ18 ياردة كلا في تخصصه سواء .
- 2- الوقوف على القائم الأمامي
- 3- الوقوف على القائم الخلفي .
- 4- التفاهم مع المدافع الحر في تحركاته و ذلك أثناء الركلة الركنية ثم الخروج لمقابلة الكرة و امساكها من اعلى نقطة بعد تحديد الآتى :
 - المسافة التي تقطعها الكرة في الهواء
 - القوس و الاتجاه المحتمل للانحراف للكرة و الاتجاه اليها

- ارتفاع الكرة
- الخروج بصوت عال و مسموع و باشارات منها يفهم الدفاع تغير واجباته عند خروج الحارس للتغطية
- ولذا فان وقوف و خروج الحارس من مرماه في الركلات الركنيه مهم جدا و أي تهاون منه قد يسبب خطورة كبيرة على المرمى .

5- الركلة الحرة المباشرة :

- تنظيم حائط الصد
- تحديد عدد اللاعبين في حائط الصد
- توجيه الحائط بعدم التحرك
- الوقوف مع آخر قدم في الحائط لامكانية رؤية الكرة و اللاعب الذى يقوم باداء الركلة
- الاستعداد لصد الكرة سواء كانت في الزاوية خلف حائط الصد ا و في الزاوية الاخرى
- توجيه المدافعين لمراقبة المهاجمين رجل لرجل
- التنبيه على المدافعين بالمتابعة معه عند التصويب على المرمى

6 - عدد اللاعبين في حائط الصد

- لابد من تناسب عدد اللاعبين في حائط الصد مع مكان الخطأ الزود عن مرماه برؤية واضحة و سد الزوايا

7 - الركلة الحرة الغير مباشرة :

هذا النوع من الركلات يكون فيها خطورة عالية لما فيها من خطط كثيرة لعدم لعبها من مرة واحدة ، و من خطورتها قد تحتسب في أي مكان داخل منطقة الجزاء حتى ال6 ياردة و لذا يجب ان يتمتع حارس المرمى بسرعة رد فعل عاليه و توقع لم يحدث في حالات مختلفة في هذه اللعبة

8 - ركلة الجزاء

من المهارات الدفاعية الهامة و الحاسمة في بعض المباريات و لذلك على المدرب تدريب حارس المرمى عليها باستمرار لما لها من صعوبة على الحارس و تغييره بالوقوف إلى خط المرمى و لا يترك هذا الخط الا بعد ان يلمس اللعب الكرة لتسديدها - مواصفات حارس المرمى

من المواصفات الحديثة لحارس المرمى ان يتصف بالاتي:

- 1 - ان يكون نظره حادا سليما
- 2 - مرونة العضلات و سهولة حركة المفاصل لضمان التحرك بسهولة نحو اتجاه الكرة
- 3 - الجراءة في غير تهور حتى لا يخشى الخصم و يؤدي كل محاولة لمسك الكرة
- 4 - ان لا يكون متردد في مسك الكرة أو مهاجمة الخصم أو في قيامه بأى وظيفة من وظائفه

5 - تركيز التفكير في المباراة دون أي امر اخر

6 - الثقة بالنفس وهدوء الأعصاب وخاصة قبل المباراة واثنائها

7 - تنظيم الوقت عند الخروج من المرمى

8 - تجنب الحركات الاستعراضية

9 - الاعتماد على النفس وقدرته على تحمل المسؤوليات بدون تراجع

10 - حسن التصرف وسرعة رد الفعل

11 - الرشاقة الخاصة

12 - القدرة السريعة على التفكير والتوقيت والتلبية والتوافق

13 - ان يتعمق في دراسة التكنيكات المختلفة ليواجهها وان يتقن القانون

14 - التفاهم من الناحية النفسية والعلمية مع أعضاء الدفاع

يذكر بطرس رزق الله (1997) أن هناك مجموعة من الصفات التي يجب

توافرها في حارس المرمى الممتاز متمثلة فيما يلي :

(1) أن يمتاز بالجرأة والثبات والهدوء والأقدام وعدم التردد .

(2) أن يمتاز بالذكاء والثقة بالنفس .

(3) يتناسب طول قامته مع وزنه فمثلا الطول 175 : 185 سم والوزن 72:77

كجم .

(4) أن يمتاز بقوة البنية واللياقة البدنية الكاملة

(5) أن يمتاز بمرونة عضلاته وسرعة تلييته مع عدم المبالغة أو الستعراض في الحركة

عند مسك الكرة

(6) أن يمتاز بالتوقيت السليم في خروجه من المرمى وان تمتع يديه بحساسية تامة

على الكرة

(7) ان يكون لديه القدرة على الوثب لأعلى مسافة كبيرة تمكنه من اللحاق بالكرة .

8) أن يكون لديها القدرة على الارتقاء أو الطيران في الهواء مع الهبوط السليم للأرض مع مراعاة السلامة وعدم الأصابة

9) أن يكون يقظا متابعاً للكورة أثناء اللعب موجهاً لزملائه .

و يشير حسن ابو عبده (1998) ان هناك مميزات يجب توافرها في حارس

المرمى وهي :-

1) ان يتمتع بالقدرة على القيادة و توجيه زملائه أثناء سير المباراة

2) ان يمتاز بالشجاعة و الجرأة و الثقة بالنفس

3) ان يكون لديه القدرة على حسن التوقع و الإدراك و التوقيت السليم .

4) أن يتمتع بقدرة كبيرة على سرعة رد الفعل و التوافق العضلي العصبي .

5) ان يتمتع بقدر كبير من الرشاقة و المرونة و السرعة و القوة و القدرة .

6) أن يكون طويل القامة و يتراوح طوله ما بين 175 : 185 سم على ان يتناسب

طوله مع وزنه بحيث يتراوح الوزن ما بين 70 : 80 كجم

7) ان يكون ملماً و فاهماً بكافة الخطط الدفاعية و الهجومية

8) ان يؤدي جميع المهارات الأساسية بكفاءة عالية مثل باقى زملائه في الفريق .

المراجع

أولاً: المراجع العربية:

- 1- إبراهيم أحمد عطية: المعاملة الوالدية للأبناء وعلاقتها بمستوى الطموح،
رالة ماجستير غير منشورة، جامعة عين شمس، 1995 م.
- 2- إبراهيم الفقي: أسرار قادة التميز دليل الانطلاق وتحرير الطاقات الكامنة،
ترجمة أميرة نبيل عرفه، مركز الخبرات المهنية للإدارة (بميك) القاهرة،
1996 م.
- 3- إبراهيم شعلان، محمد عفيفي: كرة القدم للناشئين، الطبعة الأولى، مركز
الكتاب للنشر، القاهرة، 2001 م
- 4- إبراهيم شعلان، محمد عفيفي: كرة القدم للناشئين، ط1، مركز الكتاب
للنشر، القاهرة، 2001 م.
- 5- إبراهيم محمد أحمد عبد الله: برنامج تدريبي لتنمية بعض القدرات البدنية
والأداءات مهارية لحراس مرمي كرة القدم بالدرجة الأولى، رسالة ماجستير
غير منشورة، كلية التربية الرياضية للبنين، جامعة الإسكندرية، 2009 م
- 6- أبو العلا أحمد عبد الفتاح: التدريب الرياضي والاسس الفسيولوجية، الطبعة
الأولى، دار الفكر العربي، القاهرة، 1997 م
- 7- أحمد العلي: كيف تطور أداء الآخرين، عرض وتحليل لكتاب مهارات المدرب،
مجلة التربية، مركز البحوث التربوية والمناهج بدولة الكويت. العدد الثالث
والعشرون السنة السابعة، أكتوبر 1997 م.

- 8- احمد جودة على محمد :بناء مقياس لبعض المظاهر النفسية لحالة ما قبل المنافسة
متسابقى عدو المسافات القصيرة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية
الرياضية ، جامعة أسيوط ، 2000م
- 9- أحمد زكي صالح : نظريات التعلم ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 1971م
- 10- أحمد عاشور: السلوك الإنساني في المنظمات، دار الجامعات المصرية،
الإسكندرية، 1987م.
- 11- احمد عبد المولى سيد إبراهيم :تأثير برنامج تدريبي للياقة البدنية على بعض
الاستجابات الوظيفية وفاعلية الأداء المهاري المركب لناشئي كرة القدم ،
رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية الرياضية ، جامعة المنصورة ،
2008م
- 12- أحمد عكاشة: الطب النفسي- المعاصر، القاهرة : مكتبة الأنجلو المصرية،
1998م.
- 13- أحمد ماهر: إدارة الموارد البشرية، ط5، مركز التنمية والإدارة ، الإسكندرية،
1998م.
- 14- أسامة كامل راتب : علم النفس الرياضية ، دار الفكر العربي ، القاهرة ،
1995م
- 15- أسامة كامل راتب: الإعداد النفسي لتدريب الناشئين (دليل المدربين وأولياء
الأمور) ، الطبعة الأولى ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، 1997م

16- أسامة كامل راتب: علم نفس الرياضة، ط1، دار الفكر العربي، القاهرة، 1995م.

17- أسامة كامل راتب، إبراهيم عبد ربه خليفة: النمو والدافعية في توجيه النشاط الحركي للطفل والأنشطة الرياضية المدرسية، دار الفكر العربي، ط1، القاهرة، 1999م.

18- أسامة محمد صالح: مقياس تقدير الذات لطلاب الجامعة، مجلة التقويم النفسي- والتربوي، تصدر عن جماعة القياس والتقويم التربوي الفلسطيني، السنة الثالثة، العدد السادس، 1995م.

19- أسامة كامل راتب: الإعداد النفسي- لتدريب الناشئين، ط1، دار الفكر العربي، القاهرة، 1997م.

20- أسامة كامل راتب: قلق المنافسة (ضغوط التدريب- احتراق الرياضي)، دار الفكر العربي، القاهرة، 1997م.

21- اكرامى ابراهيم محمد ياسين: مساهمة بعض المتغيرات البيوميكانيكية والجسمية والبدنية المؤثرة في مستوى أداء مهارة الأرتماء للأمسك بالكرة لدى حراس المرمى في كرة القدم: رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية الرياضية بنين، جامعة الزقازيق (2004م)

22- آمال شفيق عزب: دراسة مقارنة لمستوى القلق باستخدام مقياس " تيلور ووجهاز بلاكسو ميتر" وعلاقته بمستوى الأداء المهاري في السباحة، المجلد الثاني المؤتمر الأول، كلية التربية الرياضية للبنين، أسيوط، 1994م

- 23- أمال عبد السميع أباطة: مقياس مستوى الطموح لدى المراهقين والشباب، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، 2004م.
- 24- أمال فهمي علي: الاتزان الانفعالي وعلاقته بمستوى الطموح، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عين شمس، 2002م.
- 25- أولغا قندلفت: التعليم المهني وعلاقته بمستوى الطموح وتنمية القدرات المهنية لدى الصف الأول والثاني ثانوي مهني بمدينة دمشق، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة دمشق، 2002م.
- 26- أيمن غريب: حالة تقدير الذات وعلاقتها بمركز الضبط المدرك، مجلة علم النفس، السنة التاسعة، العدد الحادي والثلاثون، 1994م.
- 27- ايناس محمد عيد أحمد: هرمون الأستروجين وعلاقته ببعض المتغيرات الأثروبومترية والصفات البدنية ومستوى الأداء المهارى لدى لاعبات كرة القدم"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية الرياضية بنات، جامعة حلوان، 2003م
- 28- بطرس رزق الله اندراوس: متطلبات لاعب كرة القدم البدنية والمهارية، دار المعارف، الإسكندرية، 1994م
- 29- بطرس رزق الله اندراوس: متطلبات لاعب كرة القدم البدنية والمهارية، دار المعارف، الإسكندرية، 1997م
- 30- ج. كوك مارشال: التدريب الفعال، ترجمة: فريق بيت الأفكار الدولية، توزيع مؤسسة المؤتمن الرياض، 1999م

- 31- جيلفورد، ج. ب: ميادين علم النفس النظرية والتطبيقية، ترجمة يوسف مراد، منشورات جماعة علم النفس التكاملي، المجلد الثاني، الميادين التطبيقية، ط6، دار المعارف، القاهرة، 1983 م.
- 32- حامد عبد السلام زهران: علم نفس النمو "الطفولة والمراهقة"، عالم الكتب، ط5، القاهرة 1995.
- 33- حبيب الصحاف: معجم إدارة الموارد البشرية وشؤون العاملين، ط1، مكتبة لبنان، 1999 م.
- 34- حسن السيد أبو عبده: الاتجاهات الحديثة في تخطيط وتدريب كرة القدم، مطبعة الإشعاع، الإسكندرية، 2007 م
- 35- حسن السيد أبو عبده: الإعداد المهاري لكرة القدم، الطبعة الأولى، الإسكندرية، 1998 م
- 36- حسن السيد أبو عبده: الإعداد المهاري لكرة القدم، مطابع الإشعاع، الإسكندرية، 2002 م
- 37- حسني محمد عز الدين: قياس الروح المعنوية للرياضيين، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية الرياضية للبنين بالهرم، جامعة حلوان، 1980 م.
- 38- حسين أحمد حسان: الذكاء الوجداني وعلاقته بكل من مستوى الطموح ونوعية الطموح والرضا عن الحياة والإنجاز الأكاديمي لدى طلاب الجامعة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عين شمس، 2005 م.

39- محمدي عبد المنعم، نادية حسن هاشم: تأثير الفوز والهزيمة على مستوى الروح المعنوية لدى لاعبي الكرة الطائرة، المجلة العلمية للتربية البدنية نية والرياضة، جامعة حلوان كلية التربية الرياضية، يناير العدد التاسع، 1991م.

40- حنان خليل الحلبي: مستوى الطموح ودوره في العلاقات الزوجية، دراسة ميدانية في مدينة دمشق، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة دمشق، 2000م.

41- حنفي محمود مختار: كرة القدم للناشئين، دار الفكر العربي، القاهرة.

42- حنفي محمود مختار: أسس تخطيط برامج التدريب الرياضي، الطبعة الأولى، دار الطباعة الحديثة، القاهرة، 1988م

43- حنفي محمود مختار: الأسس العلمية في تدريب كرة القدم، دار الفكر العربي، القاهرة، 1994م

44- حنفي محمود مختار: المدير الفني لكرة القدم، دار الكتاب للنشر، 1999م

45- خليل ميخائيل معوض: سيكولوجية النمو "الطفولة والمراهقة"، دار الفكر الجديد الإسكندرية، ط3، 1994م.

46- خيرية السكري، محمد جابر بريقع: سلسلة التدريب المتكامل، الجزء الأول، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2001م

47- رائد عيسى حسن الخضور: تأثير تنمية القدرات التوافقية الخاصة على

تحسين الأداءات المهارية لحراس المرمى الناشئين في كرة القدم بدولة فلسطين ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية الرياضية للبنين ، جامعة الإسكندرية ، 2011م

48-رفاعي مصطفى حسين، إسماعيل خليل البيك: دراسة تحليلية لتأثير نتيجة المباراة على مستوى الروح المعنوية للاعبين كرة القدم، بحث منشور، المؤتمر الأول "الرياضة في مصر الواقع والمستقبل"، كلية التربية الرياضية جامعة أسيوط، 1994م.

49- سعد جلال، محمد حسن علاوي: علم النفس التربوي الرياضي، ط6، دار المعارف، القاهرة، 1978م.

50- سهيلة حسن عباس: إدارة الموارد البشرية، ط1، الجبیهة، دار وائل، 1997م.

51- سيد عبد العظيم عبد الوهاب: مستوى الطموح وعلاقته ببعض القدرات العقلية والسمات الانفعالية للشخصية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة المنيا، 1992م.

52- السيد علي شتا: التفاعل الاجتماعي والمنظور الظاهري، ط1، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2000م.

53- سيد مرسي: العلوم السلوكية في مجال الإدارة والإنتاج القاهرة، المالية للنشر، 1987م.

54- شريف مهني محمود: دراسة الاغتراب وعلاقته بمستوى الطموح لدى طلاب الثانوية العام والفني والصناعي، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عين شمس، القاهرة، 2001م.

55- شوقيه إبراهيم: الضغوط النفسية لدى معلمي ومعلمات التربية الخاصة وعلاقتها بتقدير الذات، رسالة ماجستير مودعة بكلية التربية، جامعة الزقازيق، 1993م

56- صالح الشبكشي: العلاقات الإنسانية في الإدارة، مكتبة القاهرة الحديثة، القاهرة، 1969م.

57- صباح كمال أبو شاهين: مستوى الطموح لدى تلاميذ الحلقة الثانية من التعليم الأساسي المصابين بشلل الأطفال، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عين شمس، 1995م.

58- صبري أحمد العدوي : حالة ما قبل البداية (ما قبل المنافسة) لدى لاعبي كرة القدم ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية الرياضية بنين ، جامعة حلوان ، القاهرة ، 1977م

59- صفا فتحى رزق احمد باشا :تأثير التدريب بأسلوبى (الأيزوكينتيك - البليو مترى) لتنمية القوة المميزة بالسرعة على مستوى الأداء المهارى للاعبى كرة القدم تحت 19 سنة رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية الرياضية ، جامعة المنصورة ، 2005م

60- صلاح الشنواني: إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، مدخل الأهداف، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 1999م.

61- طارق محمود عبدالسلام: دراسة تطوير بعض القدرات البدنية الخاصة ومدى تأثيرها على تحسين مستوى الأداء المهاري لناشئى مدارس كرة القدم، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية الرياضية بنين، جامعة الاسكندرية، 2000م

62- عادل حسن: إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، الإسكندرية، مؤسسة شباب الجامع 1998م.

63- عادل حسني السيد: بعض المظاهر النفسية لحالة ما قبل المنافسة وعلاقتها بمستوى الأداء المهاري للاعبى كرة السلة، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية الرياضية، جامعة أسيوط، 1996

64- عادل عبد الحميد الفاضي: تأثير تطوير بعض القدرات البدنية الخاصة وأثره على أداء مهارتي رمية التماس وضرب الكرة بالرأس للاعبى كرة القدم الناشئى، بحث منشور، المؤتمر الإقليمي الرابع بالمجلس الدولي للصحة والتربية البدنية والترويح والرياضة والتعبير الحركي لمنطقة الشرق الأوسط، من 15 - 17 أكتوبر 2008م، الجزء الثاني، كلية التربية الرياضية، أبوقير، جامعة الإسكندرية، 2008م

65- عادل عبد الله محمد: اختبار تقدير الذات للمراهقين والراشدين، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، 1991م.

66- عبد الرحمن العيسوي: سيكولوجية النمو "دراسة في نمو الطفل والمراهق"
دار النهضة العربية، بيروت، د.ت

67- عبد الرحمن توفيق: كيف تصبح مدرباً فعالاً، موسوعة التدريب لتنمية
البشرية، ج3، 1999م.

68- عبد الرحيم بخيت: دور الجنس في علاقته بتقدير الذات في بحوث المؤتمر
الأول لعلم النفس، الجمعية المصرية للدراسات النفسية، ابريل، القاهرة،
1999م

69- عبد الرقيب أحمد البحيري: تشخيص القلق باستخدام رورشاخ،
دار المعارف، الإسكندرية، 1985م

70- عزت محمود الكاشف: الإعداد النفسي- للرياضيين، دار الفكر العربي،
القاهرة، 1991م

71- عزت محمود الكاشف: الإعداد النفسي للرياضيين، ط1، دار الفكر العربي،
القاهرة، 1991م

72- عصام عبد الخالق: التدريب الرياضي، نظريات وتطبيقات، الطبعة
التاسعة، دار الكتاب الجامعي، الإسكندرية، 1999م

73- عصام عبد الخالق: التدريب الرياضي، نظريات وتطبيقات، الطبعة الرابعة،
دار المعارف، القاهرة، 1985م

- 74- عصام عبد الخالق مصطفى: التدريب الرياضي "نظريات وتطبيقات"، دار المعارف، القاهرة، 1994م
- 75- عصام نور سرية: علم نفس النمو، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 2006م.
- 76- علي شراب: جوهر العملية التدريب، مجلة التدريب والتنمية، العدد (43) رجب، 1423هـ، 1997م.
- 77- عماد سمير محمود: بعض المظاهر النفسية لحالة ما قبل المنافسة وعلاقتها بمستوى الأداء المهاري لدى لاعبي المصارعة الرومانية واليابانية، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية الرياضية، جامعة أسيوط، 1999
- 78- عماد سمير محمود: بناء مقياس للروح المعنوية للاعبين كرة القدم، المؤتمر العلمي الدولي الرابع، الاتجاهات الحديثة لعلوم الرياضة في ضوء سوق العمل، كلية التربية الرياضية، جامعة أسيوط، 2009م.
- 79- عمرو أبو المجد، جمال إسماعيل النمكي: تخطيط برامج تدريب وتربية البراعم والناشئين في كرة القدم، الجزء الأول، الطبعة الأولى، مركز الكتاب للنشر، القاهرة، 1997م
- 80- كامل برير: إدارة الموارد البشرية وكفاءة الأداة التنظيمي، ط1، 1997م.
- 81- كاميليا إبراهيم عبد الفتاح: استبيان مستوى الطموح للراشدين كراسة التعليمات، مكتبة النهضة المصرية القاهرة، 1975م

82- كاميليا عبد الفتاح: دراسات سيكولوجية في مستوى الطموح والشخصية، القاهرة، دار النهضة العربية، 1990 م.

83- كمال دسوقي: ذخيرة علم النفس، جامعة القاهرة، الدار الدولية للنشر- والتوزيع، 1990

84- ماجد محمد السعيد على العزازی: تأثير برنامج تدريبي على بعض مكونات الجسم و الكفاءة البدنية و علاقتها بمستوى الأداء المهارى لناشئى كرة القدم ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية الرياضية بنين ، جامعة الزقازيق ، 2000 م

85- ماجد محمد السعيد علي العزازی : دراسة عملية لبعض الجوانب الفنية الفنية المسهمة في مستوى الأداء المهاري للعبى كرة القدم من الصم والبكم ، ، رسالة دكتوراه غير منشوره كلية التربية الرياضية للبنين ، جامعة الزقازيق ، 2005 م

86- محجوب الصدق المصطفى: تقدير الذات لدى الشيوخ والمسنين وعلاقته بالاكثاب " دراسة ميدانية بالولاية الشالية " رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الخرطوم، 1998 م.

87- محمد السيد الجنيدى : تأثير برنامج تدريبي لتنمية تحمل السرعة على بعض المتغيرات الفسيولوجية وفاعلية الأداء المهاري للاعبى كرة القدم ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية الرياضية ، جامعة طنطا ، 2005 م

- 88 - محمد الصائم عثمان : تدريب المعلمين أثناء الخدمة بعض التجارب المعاصرة، ط1 مكتبة الخبتي، بيشة، 2001م.
- 89 - محمد العربي شمعون : علم النفس الرياضي والقياس النفسي ، الطبعة الأولى، مركز الكتاب للنشر ، القاهرة ، 1996م
- 90 - محمد العربي شمعون : علم النفس الرياضي والقياس النفسي ، مركز الكتاب للنشر ، القاهرة ، 1998م
- 91 - محمد العربي شمعون: التدريب العقلي في المجال الرياضي، دار الفكر العربي، القاهرة، 1996م
- 92 - محمد المرشدي موسى: دراسة معملية لمستوى الطموح وتقدير الذات لدى طلبة الجامعة، مجلة كلية التربية، العدد9، جامعة المنصورة، 1987م.
- 93 - محمد بن عبد الله الحربي: الروح المعنوية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى العاملين بإدارة الدفاع المدني بالرياض، رسالة ماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، 2005م.
- 94 - محمد حسن علاوي : سيكولوجية التدريب والمنافسات ، الطبعة الخامسة ، دار المعارف ، القاهرة ، 1983م
- 95 - محمد حسن علاوي : سيكولوجية التدريب والمنافسات ، الطبعة السابعة ، دار المعارف ، القاهرة ، 1992م

- 96- محمد حسن علاوي : علم النفس الرياضي ، الطبعة الثانية ، دار المعارف ،
القاهرة ، 1983 م
- 97- محمد حسن علاوي : علم النفس الرياضي ، الطبعة السادسة ، دار المعارف ،
القاهرة ، 1987 م
- 98- محمد حسن علاوي : علم نفس التدريب والمنافسات الرياضية ، دار الفكر
العربي ، القاهرة ، 2002 م
- 99- محمد حسن علاوي : علم نفس المدرب والتدريب الرياضي ، دار المعارف ،
القاهرة ، 1997 م
- 100- محمد حسن علاوي : مدخل في علم النفس الرياضي ، مركز الكتاب
للنشر ، القاهرة ، 1998 م
- 101- محمد حسن علاوي : سيكولوجية التدريب والمنافسات ، ط7 ، دار المعارف
القاهرة ، 1992 م .
- 102- محمد حسن علاوي : علم نفس التدريب والمنافسات الرياضية ، دار الفكر
العربي ، القاهرة ، 2002 م .
- 103- محمد حسن علاوي : مدخل في علم النفس الرياضي ، ط1 ، دار الفكر
العربي ، القاهرة ، 1998 م .
- 104- محمد حسن علاوي : موسوعة الاختبارات النفسية للرياضيين ، ط1 ، مركز
الكتاب للنشر ، القاهرة ، 1998 م

- 105- محمد دشر هلال العقابي: أثر برنامج اللعب الموجه على بعض مظاهر الاضطرابات النفسية والسلوكية لدى أطفال ما قبل المدرسة في بغداد، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية الرياضية للبنين، جامعة الإسكندرية، 2012م
- 106- محمد ريب الله: علاقة المشاركة في صناعة القرار بالروح المعنوية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الجزائرية، رسالة دكتوراه غير منشورة، قسم أصول التربية، معهد الدراسات التربوية، جامعة القاهرة، 2007م
- 107- محمد عبد التواب معوض، سيد عبد العظيم: مقياس مستوى الطموح، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، 2005م.
- 108- محمد عبد الفتاح ياغي: التدريب الإداري بين النظرية والتطبيق، ط1، دار الخريجي الرياض، 1992م
- 109- محمد عبده صالح الوحش، مفتي إبراهيم حماد: الإعداد المتكامل للاعبين كرة القدم، دار الفكر العربي، القاهرة، 1985م
- 110- محمود عبد الفتاح عنان: سيكولوجية التربية البدنية والرياضية (النظرية والتطبيق والتجريب)، دار الفكر العربي، القاهرة، 1995م
- 111- محمود فتحي عكاشة: تقدير الذات و علاقته ببعض المتغيرات البيئية والشخصية لدى عينة من أطفال اليمن، مجلة كلية التربية بالمنصورة، العدد السابع، الجزء الرابع، 1986م

112- محمود يحيى سعد: العلاقة بين بعض المتغيرات البدنية والفنية والنفسية ونتائج المباريات في كرة السلة للناشئين تحت 15 سنة بجمهورية مصر العربية، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية الرياضية للبنين بالقاهرة، 1994م.

113- محيي الدين أحمد حسين: مشكلات التفاعل الاجتماعي بين التحديد والمعالجة. دار المعارف القاهرة، 1982م

114- مسعد علي محمود: المدخل إلى علم التدريب الرياضي، دار الطباعة والنشر- بجامعة المنصورة، 2000م

115- مفتي إبراهيم حماد: التدريب الرياضي الحديث (تخطيط وتطبيق)، دار الفكر العربي، القاهرة، 1998م

116- مفتي إبراهيم حماد: الجديد في الإعداد المهاري والخططي للاعب كرة القدم، دار الفكر العربي، القاهرة، 1994م

117- مفتي إبراهيم حماد: تأثير برنامج لرفع الروح المعنوية لدى لاعبي كرة القدم، مجلة علوم وفنون التربية الرياضية، كلية التربية الرياضية جامعة حلوان المجلد الثالث، العدد الأول، يناير، 1991م.

118- ممدوح محمدي، محمد علي: الإعداد الذهني وتطوير التفكير الخططي للاعبين كرة القدم، دار الفكر العربي القاهرة، 1998م.

- 119- ممدوحة محمد سلامة: المعاناة الاقتصادية في تقدير الذات والشعور بالوحدة النفسية لدى طلبة الجامعة، مجلة دراسات نفسية، ك1، ج3، تصدر عن رابطة الأخصائيين النفسيين المصرية، القاهرة، 1991م
- 120- منصور فهمي: إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، 1978م.
- 121- منصور فهمي: الإنسان والإدارة، ط1، دار النهضة العربية، القاهرة، 1982م
- 122- منى مختار المرسي: الروح المعنوية وعلاقتها بالتفاؤل والتشاؤم لدى الرياضيين المعاقين بدنيا، مجلة أسبوت لعلوم وفنون التربية الرياضية، 2002م
- 123- منيرة أحمد حلمي: التفاعل الاجتماعي: مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، 1996م.
- 124- موسوعة علم النفس الشاملة: ط4، دار الكتب المصرية، 1994.
- 125- نبيل محمد الفحل: دراسة تقدير الذات ودافعية الإنجاز لدى طلاب المرحلة الثانوية في كل من مصر- والسعودية - دراسة ثقافية، مجلة علم النفس، العدد الرابع والخمسين، القاهرة، 2000م.
- 126- نظمي عودة موسى: قلق الامتحان وعلاقته بمستوى الطموح والمستوى الاقتصادي والاجتماعي، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة أم درمان الإسلامية، السودان، 1990م.

- 127- هانم عبد المقصود: نمو القدرة الابتكارية وعلاقتها بنمو تقدير الذات ، رسالة ماجستير مودعة بكلية التربية- جامعة عين شمس، 1983 م.
- 128- هوغو دوبلر : نظريات وطرق التدريب الخاصة في رياضة كرة القدم ، كلية العلوم الرياضية ، جامعة ليزنغ ، 2004 م
- 129- هول وليندزي : نظريات الشخصية ، ترجمة فرج أحمد وقصري حفني ، الهيئة المصرية العامة للنشر والتوزيع ، القاهرة، 1978 م.
- 130- وليم تريسي: تصميم نظم التدريب والتطوير، ترجمة سعد أحمد الجبالي، الإدارة العامة للبحوث، معهد الإدارة العامة، 1991 م .
- 131- يوسف عبد الفتاح منصور: القدرة على التفكير الابتكاري وعلاقتها بمستوى الطموح لدى طلاب الصف الثالث ثانوي بدولة الإمارات العربية المتحدة، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة القاهرة، 1992 م.

ثانيا: المراجع الأجنبية:

- 132 - Briggs, L. and Richardson, W1992 Causes and effects of low morale among secondary teachers. Instructional psychology, vol.19,no.1.pp87
- 133-Gordan Guin: Human nesource Management Paractical Approach, Boston, Allyn, Bacon,Inc
- 134- Jerson, r.and deshaiase p:competitive treit anxiety and performance,1978
- 135- Kristen ,C.K,et.al,(1999): Gender Differences in Self- Esteem,Ameta Analysis ,Psychological Bulletin,125(4),p470-500.
- 136-Laurence , D (1981): TheDevelopment of self-esteem questionnaire. Journal of Education Psychology, vol· (5) .No.(7), p 245-251.
- 137-Lowe, ranball h:anew lookatthe relationship between arousal and performance,1973
- 138-Lowe, ranball h:anew lookatthe relationship between arousal and performance,1973
- 139-Maria ,K&.Harnish, D.L,(2000): Self- Esteem in Children, British Journal ofEducation

Psychology,(70),p229-242

- 140-Martens, R. and simon J : Comparison of three predictors of state anxiety in competitive situation , Rese Quar, vol . 47 , no , 3 , 1976
- 141-Monk D:(1994) Subject area preparation of secondary mathematics teachers and science teachers and student achievement .Economics Education review,vol 13,no2,pp,125
- 142 - Morgan, w:relationship between level of psychological state anxiey before mathes in wrestler,1970
- 143-Richard&Scott,R(1989): Self- Esteem, Houghton ‘ New York
- 144-Robert, Weinberg and marvin genocchi : relationship between competitive trait anxiety,1980
- 145- Spielberger , C . D . , Gorsuch , R . L .and Lushene, R . E. : state trait anxiety inventory, consulting psychologists press , Inc California, 1970.

146-Their,goel and odonnell,lee: relationship between
trait anxitty, 1981

147-Tudor , Bompa , Variation of preordination of
strength and conditioning of strength Vol (18)
No (3) June . 1996

مراجع شبكة الانترنت:

148- abo fawzy <http://www.iraqacad.org/vb/showthread.php>

149-carmilo_ww.com

150- Dick Devenizo "think like champion"

151 -<http://books.google.com.eg/books>

152-<http://sirah.al-islam.com/display.asp?f=rwd3264.htm>

153- <http://www.badnia.net/vb/showthread.php?t=4292>

154- <http://badnia.net/vb/showthread.php?p=156499>