



كلية التربية الرياضية
قسم نظريات وتطبيقات رياضات المنازل

الفرقة الرابعة

مقرر مادة تخصص رياضات القسم التطبيقي كاراتيه

المحاضرة الحادية عشر

الفصل الدراسي الثاني ٢٠١٩-٢٠٢٠م

إعداد

م.د/ أحمد السيد عبدالسلام

❖ التقسيم الفني فى رياضه الكاراتيه

تم تقسيم الكاراتيه الى اربعة اقسام هي :

- (١) الكيهون : وهي اساسيات الكاراتيه وتحتوي على جميع الحركات التي تؤدى سواء في الكاتا او الكوميتيه.
- (٢) الكاتا : هي مجموعة من الحركات والمهارات يتوافر بها بعض الشروط والعناصر مثل (القوة / السرعة / الرشاقة / المرونة / التوازن / تركيز القوة "الكيمييه") وتؤدى ضد اشخاص وهميين وفقا لقواعد معينة حيث انها ليست بتمثيلية او عرض ولكنها يجب ان يكون ادائها واقعي وكأنه ضد اشخاص حقيقيين.
- (٣) الكوميتيه: هو قتال حقيقي وفن للاشتباك بالايدي والارجل ضد شخص حقيقي يتم فيه اداء ما تم تعلمه من حركات ومهارات وخطط في التدريب ويفوز اللاعب الذي احرز اكبر عدد من النقاط او عند نهاية الوقت بفارق اكبر من النقاط. وتتم المباراة وفقا لقانون يوضع من قبل الاتحاد العالمي للكاراتيه WKF الاعتماد الدولي .

❖ المعوقات والمشكلات التي تواجه المدرب بعملية التدريب فى (الاختبارات - الكلية - النادى) .

• اولا الاختبارات

- (١) استغلال بعض المدربين الاختبارات لجنى المال
- (٢) بيع الاحزمة وشهادات الخاصة بالاتحاد لجنى المال من اولياء الامور .
- (٣) فرض رسوم اضافية لواجب الخبير .
- (٤) تقديم الطعام للخبير والادارى .
- (٥) استهوان الخبير بالاختبارات الخاصة .

• ثانيا الكلية

- (١) عدم مراعات الطلات الذين يمارسون الرياضة .
- (٢) معاملة كل الطلاب سواسية بدون التفرقة سواء رياضى او لا .
- (٣) عدم استغلال الطلاب ذوى البطولات المحلية والعالمية للعب باسم الكلية .
- (٤) الشرح الجيد وعدم التطبيق العملى من بعض الدكاتره .
- (٥) استغلال الطلاب فى الذهاب للندوات فى الكليات الاخرى .
- (٦) عدم اقامة دورات متخصصة بالتنسيق مع الاتحاد الخاص بالالعاب .

٧) عدم اتاحة الفرصة للطلاب بالعمل فى مجال التخصص .

● ثالثا النادى

- ١) عدم اهتمام الادارة بتعيين مدربين متخصصين ذو خرجين تربيه رياضيه .
- ٢) استهوان بخرجين التربيه الرياضيه .
- ٣) كل مايهم النادى هو جنى المال ليس الا .
- ٤) عدم الاهتمام بتطوير معلومات المدربين .
- ٥) عدم تشجيع اللاعبين الحاصلين على البطولات باسم النادى .
- ٦) عدم توفير الانتقالات الخاصه للعبه .
- ٧) عدم عقد إجتماعات دوريه مع الجهاز الفنى المعاون لمناقشه كل جديد
- ٨) عدم عقدا لإجتماعات الدوريه مع اللاعبين للتعرف على مشاكل كل منهم على حده إذا
لزم الأمر
- ٩) عدم تصميم سجل خاص بانتظام اللاعبين
- ١٠) عدم إعداد بطاقات خاصه لكل منافسه لتصميم حالة كل لاعبه
- ١١) عدم التأكد من إصدار بطاقات للاعبين من قبل الإتحاد الدولى للعبه قبل بدء المنافسه بوقت كافي
- ١٢) عدم الإشراف على إعداد خطة التدريب للموسم ككل لمعاونه الجهاز الفنى
- ١٣) عدم الحصول على أى تعديلات قد ترد من الإتحاد لدراستها
- ١٤) عدم التعرف على برنامج المافسات التى يصدره الإتحاد الدولى لإعداد برنامج

● اهم مشاكل التدريب والحلول المقترحة

- ١) أهمية التركيز على المعنيين فقط، بمعنى توجيه التدريب بشكل متخصص للمعنيين والمهتمين، والذين يحتاجونه بعملهم الحالي او المستقبلي.
- ٢) اعادة التدريب وربما تكراره، بمعنى مراعاة عنصر "النسيان البشري" وتجديد المعلومات والخبرات، وربما اعادة نفس المساقات التدريبية سنويا.
- ٣) توجيه المؤسسات وحث أصحاب القرار على الابعاز بتطبيق "المعارف التدريبية المكتسبة" فور الانتهاء من الدورات، او خلال فترات قصيرة بلا تأجيل وتأخير.
- ٤) تفعيل نظم التغذية المرتدة، بمعنى التفاعل مع المساقات التدريبية بجديه، والسعي لتحديد نقاط القوة والضعف وفرص التحسين.
- ٥) تنوع النمط التدريبي، وتخفيض كثرة استخدام "سلايدات الباوربوينت"، وادخال الفيديو والكويزات (الامتحانات القصيرة)، وكذلك التمارين التفاعلية الجماعية... الخ.

- ٦) التركيز على ما يسمى المهارات الناعمة، مثل ديناميكيات العمل الجماعي، وإدارة الوقت، ومهارات العرض وحل الخلافات، وبشكل مدمج (لا ينفصل عن السياق العام للمسابقات التدريبية)
- ٧) السعي لرفع مهارات المدربين أنفسهم... بتأهيلهم على مهارات التدريب والعرض والتسهيل والنقاش التفاعلي ولعب الأدوار، وتحسين معرفتهم باللغة الانجليزية التي أصبحت لغة عالمية، وحتى لو كانت المادة التدريبية مكتوبة باللغة العربية.
- ٨) التحضير مسبقا للتدريب، بمعنى الإيعاز للمشاركين لتحضير استفسارات ومشاريع قصيرة وبيانات، لتسهيل التطبيق التفاعلي أثناء التدريب.
- ٩) تحديد أشخاص قياديين من المتدربين أنفسهم للعمل "كعفاء" مسؤولين لضبط العملية التدريبية ومساعدة المدربين بإدارة الوقت وتوثيق المعارف التدريبية المكتسبة، والإشراف والمتابعة... الخ.
- ١٠) لاستفادة من مهارات المشاركين، بمعنى اكتشاف المتدربين الأكفاء المتميزين، والتركيز على مشاركتهم ذات القيمة المضافة، وتوزيع المهام المتخصصة لهم بغرض تحفيزهم.
- ١١) دراسة أثر التدريب على رفع كفاءة العاملين المعنيين، بواسطة المتابعة العملية والاستبيانات التفاعلية، مع تفعيل دور مدراء "الموارد البشرية" في الشركات والمؤسسات
- ١٢) تحرير المدربين الكفووين من الاحتكار الحصري وسطوة شركات التدريب التجارية، وذلك بواسطة ايجاد قنوات اتصال مباشرة "نزيفة وشفافة" ما بين المؤسسات الحكومية والشركات "الصناعية-المالية-الخدمية" والمدربين المتخصصين الأكفاء!
- ١٣) السعي لايجاد موقع عربي الكتروني (غير ربحي)، يعمل كمبشر عام لنشر المقالات والتجارب الادارية، ولتسهيل الاتصالات المباشرة ما بين الشركات والمدربين الكفووين، بعيدا عن جشع "سماسرة التدريب وتطفلهم"، وربما يكون (باعترادي) موقع "ادارة دوت كوم" هو الأكثر تاهيلا ولألنسب للقيام بهذا الدور الريادي "الغير مسبوق!"
- وأخيرا وليس آخرا:
- ١٤) حصر أسماء المدربين المؤهلين في مجالات التدريب الرئيسية المطلوبة، وتجميع السير الذاتية وإيجاد قاعدة بيانات، تجنبنا للاتجار بالمدربين والكفاءات، وتقاديا للهواة والمتطفلين