

وظیفه، دانش، مهارت و شخصیت مربی شمشیربازی (۲)

زیگنیو چایکوفسکی

ترجمه: عباسعلی فاریابی

۱۴۰۱/۵/۲۲

نتایج مسابقات و فردی سازی آموزش

"شمشیربازی یک بازی ذهنی است که بصورت یک تست فیزیکی اجرا می شود!"

"با اینکه شما از پشت توری ماسک با حریف روبرو می شوید، اما رویارویی شما با او، با حداکثر فشار ذهنی که بازی مستلزم آن است، به صورت چشم تو چشم انجام می شود!" ترنس کینگستون



من از نظریه بسیار شیک به اصطلاح "کارنامه قهرمان" حمایت نمی کنم. من فکر می کنم که ورزشکاران بزرگ و مدال آوران المپیک - مانند مربیان بزرگ - اگرچه ویژگی های مشابه زیادی دارند، اما ممکن است از بسیاری جهات (برون گرایی - درون گرایی، ویژگی های خلقی، تکنیک و تاکتیک، گونه های تهاجمی و تدافعی، ویژگی های جسمی مختلف و غیره) با هم متفاوت باشند. بنابراین نظر من به شرح ذیل است:

۱. تمرینات و مسابقات - مانند تئوری و عمل، مانند شناخت و حرکت - نباید یک مقوله نفوذناپذیر باشد. یک ورزشکار در تمرین باید شرایط خاصی را که در مسابقات پیش می آید به خوبی ببیند، و باید با موقعیت های ویژه ای را که در یک مسابقه با آن روبرو می شود در جریان تمرین تجربه کند و آنها را تشخیص دهد.

۲. در برنامه ریزی و اجرای تمرین، باید در نظر داشت که واقعاً در مسابقات چه اتفاقی می افتد - کدام حرکات بیشتر مورد استفاده قرار می گیرند، کدام یک کارآمدترین هستند، چه سبک شمشیربازی رایج و موفق ترین است، و غیره.

۳. جدای از الگوبرداری تمرینات بر اساس مشخصات مسابقه، باید **خصوصیات ورزشکار**، ابعاد ویژگی‌های شخصیتی او مانند خلق و خو، سبک فنی و تاکتیکی و غیره را در نظر گرفت. آنچه برای یک برون‌گرا خوب است (به عنوان مثال، انتقاد شدید) می‌تواند برای یک درونگرا خیلی مضر باشد. و آنچه برای بازیکنان نوع "جنگجو" خوب می‌باشد ممکن است برای نوع "تکنسین" بد باشد، و غیره.
۴. کل فرآیند آموزش باید مبتنی بر یک **رویکرد دانش‌مآبانه** باشد و نه یک رویکرد عملکردی. این بدان معناست که فرد باید ویژگی‌های یک ورزش خاص را کاملاً بشناسد، وظایف، فرم‌ها و روش‌های مناسب را انتخاب کند و بر این اساس، روش‌های تمرینی و بارهای تمرینی متناسب را انتخاب کند.
۵. در برنامه طولانی مدت تمرین، ورزشکار باید بر "موقعیت‌های دشوار" زیر غلبه کند:
- أ. یادگیری مقدار معینی از **مهارت‌ها و توانایی‌های غریزی حسی حرکتی**.
 - ب. **انتقال** این مهارت‌ها و توانایی‌ها از **تمرینات به مسابقات تمرینی**.
 - ت. **انتقال** مهارت‌ها و توانایی‌های کسب شده از **مسابقات تمرینی به مسابقات کوچک**.
 - ث. **انتقال** همان مهارت‌ها و توانایی‌ها از **مسابقات کوچک به مسابقات بزرگ و مهم**.
- نرمی و سهولتی که یک شمشیرباز بتواند مهارت‌ها و توانایی‌های خود را از نقطه A به نقطه B منتقل بکند، **کارایی روند تمرین** او را به تصویر می‌کشد.



ملاحظات پایانی

"زمان و کیفیت کار، نتایج بهتری نسبت به انتخاب برنامه بر اساس کارنامه یک قهرمان ارائه می‌دهد. ما قهرمانان را انتخاب نمی‌کنیم، آنها با تلاش، اشتیاق و اراده برای رسیدن به بالاترین نتایج خود را قهرمان می‌کنند!" یانوش بدارسکی

مربیان در فعالیت‌های تمرینی خود باید از تکرار مداوم یک نوع تمرین و روش اجرای حرکت‌های یکسان (یکنواختی باعث خستگی، از دست دادن علاقه، عملکرد ضعیف و بی‌انگیزگی می‌شود)، کپی برداری کورکورانه از دیگران، اجراها و حرکات کلیشه‌ای، کنش‌ها و حرکاتی که در مسابقه کاربرد ندارند، "ثبات عملکردی"، عدم توجه به تغییرات قوانین، تکنیک، تاکتیک‌ها، روش‌های داوری و روش‌های تمرین، اجتناب کنند.

در رابطه با مطالب جدول ۱، لازم است که نظریه های "X" و "Y" مک گرگور، به اختصار توضیح داده شود. مک گرگور نگرش یک سرپرست نسبت به زیردستان (مانند معلم به دانش آموزان، مدیر به کارکنان، رئیس بخش پزشکی به پرستاران، مربی به ورزشکاران و غیره) را به دو دسته طبقه بندی کرده است. او آن را نظریه "X" و نظریه "Y" نامیده است. نظریه "X" از دیدگاه مربی، تصویری بسیار منفی از انسان را ارائه می دهد، در حالی که نظریه "Y" تصویری بسیار مثبت و خوش بینانه ارائه می دهد. بدیهی است که مربی بستگی به نظریه ای که به آن پایبند است، سبک رهبری دیکتاتوری یا مشارکتی را انتخاب می کند.

جدول ۲ اساسی ترین نکات نظریه های "X" و "Y" مک گرگور را ارائه می دهد. همان طور که در بالا ذکر کردم، پس از مطالعه تئوری های مک گرگور، می توان نتیجه گرفت که یک مربی دیکتاتور ورزشکاران خود را بر اساس نظریه "X" درک می کند، در حالی که یک مربی متعاون و دوستانه، شاگردان خود را مطابق با نظریه "Y" درک می کند.

شخصاً فکر می کنم که جدا از ابعاد شخصیتی مربی، ویژگی های خلقی، دیدگاه های آموزشی، دانش و حتی شرایط کاری مربی، تأثیر بسیار مهمی در انتخاب سبک رهبری بر اساس سه ویژگی به هم پیوسته زیر دارد:

۱. اینکه انگیزه مربی صرفاً با برآوردن نیازهای خود او (شناخت، تسلط، سود، شایستگی و غیره) مرتبط باشد یا اینکه او به طور مساوی نیازهای ورزشکاران را در نظر می گیرد (شناخت، شایستگی، موفقیت، برانگیختگی، وابستگی، دوستی، منافع مادی و غیره).
۲. اینکه آیا دیدگاه مربی در مورد طبیعت انسان و نگرش او نسبت به شاگردانش، مطابق با نظریه "X" یا "Y" مک گرگور است.
۳. به طور کلی نگرش مربی نسبت به سایر افراد - از جمله شاگردانش - مثبت، دوستانه، سازنده، کمک کننده، محترمانه، تعاونی و غیره است و آیا به رفاه آنها علاقه دارد.

من بیشتر فکر کنم که یک مربی دیکتاتور معمولی بیش از همه سعی می کند نیازهای شخصی خود را برآورده کند، با ورزشکاران خود به صورت ابزاری رفتار می کند و افراد را مطابق با نظریه "X" درک می کند.

توجه: چند وقت پیش با تعجب متوجه شدم که یک شمشیرباز بسیار معروف شوروی سابق، که چندین بار قهرمان جهان شده بود، اکنون به عنوان یک مربی حرفه ای نتایج چندان خوبی با شاگردانش کسب نکرده است. وقتی تعجب خود را از این واقعیت ابراز کردم، یکی دیگر از مربیان روسی گفت: "توضیح آن بسیار ساده است - او آدم ها را دوست ندارد!"



جدول ۱. مقایسه سبک های رهبری در مربیگری

سبک دیکتاتوری	سبک تعاونی و دوستانه	
مربی همه تصمیمات را به تنهایی و بدون مشورت با کسی می گیرد. او اهداف یا انگیزه های خود را توضیح نمی دهد. او روش های آموزشی خود را توضیح نمی دهد. او در مورد اهداف و وظایف هر کس در روند تمرین را، در یک باشگاه یا اردوی تمرینی با شاگردانش بحث نمی کند. ورزشکاران دستورات او را اطاعت می کنند و آنها را اجرا می کنند.	ورزشکاران در ایجاد برنامه های تمرینی عمومی و انتخاب وظایف برای مراحل تمرینی متوالی همکاری می کنند. آنها نه تنها از کارهایی که باید انجام دهند مطلع می شوند، بلکه تأثیر خاصی روی مربی دارند که به سؤالات، تردیدها و پیشنهادات آنها گوش می دهد. مربی از ورزشکاران می خواهد که ماهیت و اهداف همه تمرینات را دقیقاً درک کنند تا بتوانند کیفیت عملکرد حرکات آموخته شده و کاربرد آنها در مسابقات را ارزیابی کنند. ورزشکاران در هدایت روند تمرین همکاری می کنند.	ماهیت و ویژگی های اصلی سبک رهبری
مربی فقط بر روی رقابت، مسابقه و موفقیت ها تمرکز می کند (او موفقیت را از آن خود می داند).	مربی با تعریف از ارزش رقابت و نتایج، در عین حال سعی در رشد شخصیت ورزشکاران، تربیت و آموزش آنها دارد. او به افزایش توانایی ها و دانش شاگردان علاقه مند است.	رویکرد مربی
مربی با شاگردانش به صورت ابزاری رفتار می کند. نتایج آنها صرفاً برای تحقق جاه طلبی مربی و به دست آوردن مزایای خاص (شناسایی، موقعیت اجتماعی، جوایز) به خدمت می گیرد.	مربی با شاگردان خود به عنوان شریک رفتار می کند و احساسات و دیدگاه های آنها را در نظر می گیرد. او از رشد، عواطف، رضایت، پیشرفت و نتیجه مسابقات آنها مراقبت می کند.	ویژگی بارز رابطه مربی و شاگرد
بر اساس نظریه "X" مک گرگور.	طبق نظریه "Y" مک گرگور.	برداشت مربی از ورزشکاران
بدون همدلی.	همدلی زیاد؛ روابط تعاونی و دوستانه.	همدلی
سطح بسیار بالایی از انگیزه موفقیت؛ تاکید زیاد بر تلاش بسیار شدید؛ نگرش پرخاشگرانه در مسابقات (رقیب دشمن شماسست؛ هدف وسیله را توجیه می کند).	مشارکت در کار و خودسازی؛ احساس استقلال و مسئولیت؛ شیفتگی و علاقه به رشته ورزشی خود؛ سطح بهینه (نه شیدایی) انگیزه موفقیت. با حریف باید به عنوان یک شریک و همکار رفتار کرد نه به عنوان یک دشمن.	مهم ترین عوامل انگیزه پیشرفت
سبک رهبری مبتنی بر روانشناسی تحلیلی و روانشناسی رفتاری است.	سبک رهبری مبتنی بر روانشناسی شناختی است - از ارزش های انسانی اجتماعی ورزش قدردانی و بر آنها تاکید می کند؛ همچنین با در نظر گرفتن احساسات و هوش هیجانی.	مبنای روانشناختی سبک رهبری
استفاده از این سبک آسان است - بسیار ساده تر از سبک مشارکتی - به خصوص در هنگام برخورد با ورزشکاران تهاجمی و نه چندان زیرک. برخی از عناصر این سبک ممکن است در مورد کودکان و ورزشکاران بسیار جوان در مواردی که نظم و انضباط ضعیف، رفتار بی تدبیری دارند، به ویژه در طول اردوهای آموزشی و هنگام برخورد با گروه های بزرگ بکار رود.	اعمال این سبک بسیار دشوار است. این امر مستلزم مقدار زیادی تجربه، دانش آموزی، درایت و صبر از طرف مربی است. موثرترین سبک در برخورد با افراد باهوش و با فرهنگ. مربی ابعاد مثبت شخصیت را پرورش می دهد و سعی می کند رویکردهای متعالی را در ورزشکاران پرورش دهد.	سطح سختی و دامنه کاربرد

جدول ۲. نظریه های "X" و "Y" در مورد درک ماهیت انسان توسط فرد مافوق

نظریه "Y" مک گرگور	نظریه "X" مک گرگور
فعالیت جسمانی و روحی به اندازه استراحت و بازی برای افراد طبیعی و خوشایند است.	افراد به طور طبیعی از کار و تلاش بیزارند و تا حد امکان از آنها دوری می کنند.
افراد می توانند زندگی و کارشان را خودشان هدایت کنند. آنها قادر به بررسی انجام وظایفی هستند که خود را با آن شناسایی می کنند.	باید افراد را مجبور به کار کرد - با کنترل، بررسی، نظارت، هدایت و تهدید آنها.
انسان معمولی، در شرایط مساعد، نه تنها با میل و رغبت مسئولیت ها را می پذیرد، بلکه فعالانه به دنبال آن می گردد.	انسان های معمولی ترجیح می دهند که از بیرون هدایت و کنترل شوند. آنها سعی می کنند از مسئولیت اجتناب کنند؛ و جاه طلبی ندارند.

