

Research paper

Designing a Model for Development of Sports Coaches ' Qualitative Training by Providing Executive Solutions

M. A. Sayadi¹, N. Ahmadi²

1. Phd of sports management from Payame Noor University of Tehran (Corresponding Author)
2. MA in Sport Management, Urmia University

Received: 2022/11/26

Accepted: 2023/06/18

Abstract

The purpose of this study is to design a model for development of sports coaches' qualitative training by providing executive solutions. The research method was qualitative based on the Grounded Theory using Strauss and Corbin's approach to design a paradigmatic model of empowering indicators of physical education. The statistical population of this study included all managers, assistants and experienced experts in the field of research in the general administration and sports and youth departments of West Azarbaijan province, elite and active sports coaches working under the supervision of sports clubs and boards of the province, as well as experienced professors of universities. The research tool comprised a semi-structured interview, which was used to collect data from 27 experts in the field of physical education. The output of the research was a paradigmatic model of qualitative development of sports coaches' training consisting of causal, pivotal, intervening conditions, strategies and outcomes. Codes mentioned in the first stage of coding are open coding in several concepts such as charisma and personality traits, professional ethics, cognitive literacy, sports skill competence, and management factors. Additionally, in the second stage of coding, the central coding of the qualitative development of coach training and sub-levels such as individual functional-behavioral, specialized-occupational and general-organizational skills were identified. At last, it was found that the results of the implementation of the present study's strategies at the three specialized, individual and general levels, led to the qualitative development of the training of coaches and specifically the establishment of a powerful system of knowledge-based organization of coaches and the identity and personality of the coaching profession and the increase of elite coaches at a world-class level.

Key word: Grounded Theory, Qualitative Education, Sports Coaches.

-
1. Email: sayadimamad@yahoo.com
 2. Email: neginahamadi7611@gmail.com



Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International Public License

Extended Abstract

Background and Purpose

In recent years, the field of coaching has faced significant changes in the quantity and quality of education and research, talent-oriented, meritocracy, and the emergence of new educational technologies, so that they can achieve the final result of these changes, which is the growth and development of professional sports. Because the ultimate goal of all coaching educational issues is to increase the knowledge and cultivate entrepreneurial coaches with practical knowledge, this requires policy making and focusing on improving the qualification of coaching education. This is done by identifying and providing current contexts and indicators. The findings emphasize the vital role of education in entrepreneurship (Farahani, 2013: 61) and the suitability of education with the needs of the society (Shoja, 2014: 511). On this basis, it is necessary for coaches to keep up with the continuous and inevitable changes in the world of sports. They must be aware of a wide range of different skills and sciences, educational and specialized techniques in the field of teaching methods and programs, classroom management and education-oriented (Jackson & Palmer, 2014: 385). Various researches consider different dimensions of skills necessary for the growth and development of coaches. However, using the Grounded Theory based on the Strauss and Corbin approach, this study seeks to know what the educational empowering strategies of sports coaches in West Azerbaijan Province are.

Materials and Methods

The research method was descriptive-analytical with a combination of quantitative and qualitative methods. The research statistical population included all presidents, deputy presidents, secretaries, treasurers, and officials of the education committee in sports boards of West Azerbaijan province, consisting of 215 people.

In order to select the sample in this study, the snowball sampling technique with theoretical saturation method was used, and a total of 48 interviews were conducted. The research tool comprised a researcher-made questionnaire that was designed according to the opinion of experts. The validity of the questionnaire was confirmed by 5 experts. The reliability coefficient of the questionnaire was an acceptable value of 0.86.

Then, the collected data was first checked with factor analysis test to identify the indicators and effective factors in the research. After obtaining the desired factor load and the adequacy of the sample and verifying the components, to check the existing status of the components, the one sample t-test was used. It was applied to determine whether, first of all, in these components, the existing status in the



sports boards is acceptable or not. Besides, the most important components of the research were prioritized with the Friedman and chi square tests.

Results

The results showed that the most important predictive variables of the research included facilities, knowledge, skills, charisma and personality traits and professional ethics, respectively. In addition, according to the results, it was found that the lower average obtained in the current state of all the components is very worrying. In the following Figure, the paradigm model of the research output based on Strauss and Corbin was presented, and all the items of the research framework are provided in this model.

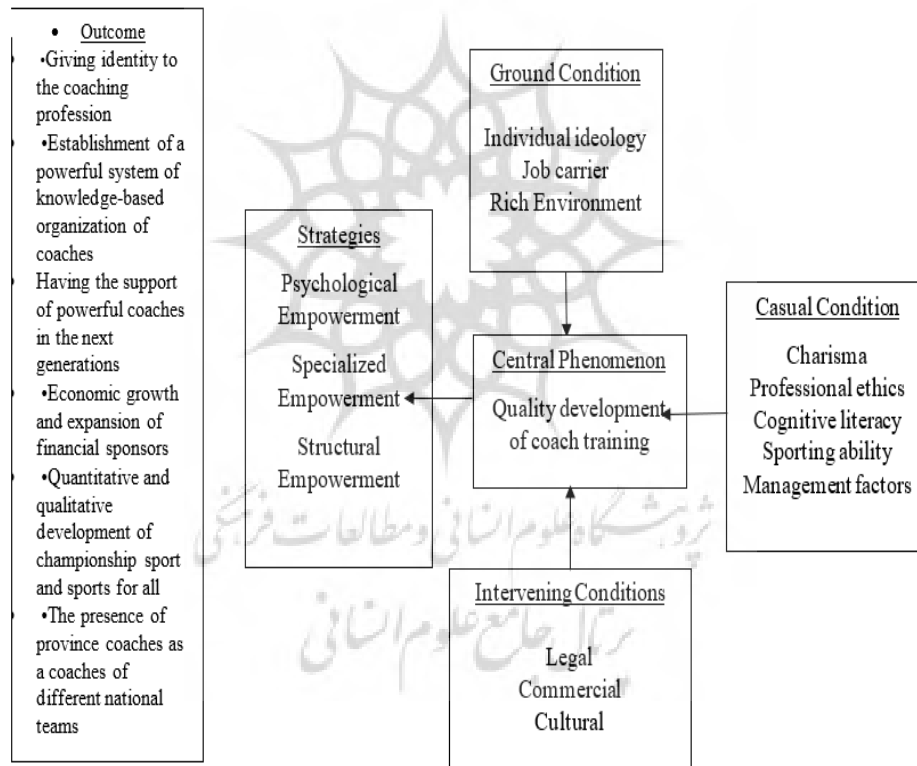


Figure 1- Central coding paradigm of the quality development model of sports coaches training in the West Azerbaijan province



In general, the results of the present research consisted three strategies of structural empowerment (facilities and equipment), psychological empowerment (characteristics and professional ethics) and specialized empowerment (knowledge and skill growth). Among them, respectively, indicators of facilities and equipment, knowledge, skill, ethics professionalism and finally personality traits were identified as the most important research indicators.

Discussion and Conclusion

According to the study's findings , unfortunately, what is clearly evident in most of the sports boards of West Azerbaijan Province is the lack of their sports facilities and infrastructure. Having a standard, up-to-date and safe infrastructure and sports gym is one of the most important conditions for the growth and development of any sports board.

From an attitudinal and personality perspective, when love, motivation, and passion for work are the main goals and material personal goals are placed in the next stage, unconsciously, the desire to work hard will become the driving factor for attracting financial resources. However, if the place of these two is wrong, basically neither the person will benefit from getting the position nor the sports board. As a result, when there is love and passion for a job, we will witness more responsibility, being present and being accountable in the sports board will be a routine issue, and the most important factor is being present, being responsible and being accountable on time.

Eventually, based on the study's findings, it is suggested that a fundamental review be applied to the following:

- ✓ Pursuing and obtaining an official job as a coach despite the privileges and legal rights and having the support of an executive guarantee
- ✓ Hosting the camps of national teams of various sports fields in the province to test the different current levels of the coaches' skills and also to create favorable conditions for growth and improvement of their competencies and skills.
- ✓ Financial support of medal winning coaches in important tournaments and updating the fees of coaches at different levels and degrees .
- ✓ Identifying the top and capable coaches and providing the conditions to send them to training courses, camps or important domestic and foreign tournaments to gain new coaching experience and knowledge.
- ✓ Holding a conference or festival to celebrate, appreciate, share ideas and use the valuable experiences of young and old sports coaches on



International Coach Day, which is November 8, annually and provide material and spiritual support to them.

- ✓ Meritocracy in various sports management positions in sports boards, sports administrations, clubs and sports associations
- ✓ Legalizing an internship skill course of at least 100 days under the supervision of an experienced instructor (to reduce the cost of training inactive coaches and increase the effectiveness of these courses).

Acknowledgments

We hereby express our utmost gratitude and appreciation for the continuous research support of the General Administration of Sports and Youth of West Azerbaijan Province. It should be mentioned that the present article is also taken from the research project titled "Study to identify the educational empowering strategies of the sports boards of West Azerbaijan province" and with the financial and spiritual support of the General Administration of Sports and Youth of West Azerbaijan province.

Keyword: Grounded Theory, Qualitative Education, sports Coaches.

Reference

1. Farahani, Abulfazl, Ghasemi, Hamid and Mohammadi, Nasrollah (2013). Investigating environmental factors affecting the entrepreneurial spirit of physical education graduates. Applied research in sports management. Volume 2, Number 3 (7 in a row), pp. 61-74. (In Persian).
2. Jackson R. (2014). Sport Administration manual. International Olympic Committee, Editor Olympic Solidarity, 385-405.
3. Shoja, Sohaila, Shahlaei, Javad, Honari, Habib, Mandalizadeh, Zainab (2014). Evaluation of the degree of fulfillment of the educational goals of physical education master's degree on the career success of working graduates. Sport Management. Volume 6. Vol. 3. pp. 529-511. (In Persian).



طراحی الگوی توسعه آموزش کیفی مربیان ورزش با ارائه راهکارهای اجرایی

محمدامین صیادی^۱، نگین احمدی^۲

۱. دکترای مدیریت ورزشی دانشگاه پیام نور تهران (نویسنده مسئول)

۲. دانشکده علوم ورزشی دانشگاه ارومیه

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۵/۲۵

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۹/۰۵

چکیده

هدف تحقیق حاضر، طراحی الگوی توسعه کیفی آموزش مربیان استان آذربایجان غربی براساس گراند تئوری با ماهیت اکتشافی- بنیادی بود. روش پژوهش کیفی بود که براساس نظریه داده‌بنیاد با رویکرد استراوس و کوربین به طراحی مدل پارادایمی توسعه کیفی آموزش مربیان پرداخته شد. جامعه آماری تحقیق، همه مدیران، معاونان و کارشناسان مجرب و صاحب‌نظر در حوزه تحقیق در اداره کل و ادارات ورزش و جوانان شهرستان‌های استان آذربایجان غربی، مربیان ورزشی نخبه و فعال شاغل زیرنظر باشگاه‌ها و هیئت‌های ورزشی استان و همچنین اساتید مجرب و صاحب‌نظر دانشگاهی بودند. برای نمونه آماری نیز به شیوه اشباع نظری و رعایت حد اشباع از نظرهای ۲۷ نفر از افراد نخبه و متخصص نمونه تحقیق استفاده شد. ابزار گردآوری داده‌ها، مصاحبه نیمه‌ساختاریافته بود. خروجی پژوهش مدل پارادایمی بررسی عوامل توسعه کیفی آموزش مربیان بود که از شرایط علی، مقوله محوری، شرایط مداخله‌گر، شرایط زمینه‌ای، راهبردها و پیامدها تشکیل شده است. موارد ذکرشده از کدهایی در مرحله اول کدگذاری یعنی کدگذاری باز در چند مفهوم نظیر کاریزما و ویژگی‌های شخصیتی، اخلاق حرفه‌ای، سواد شناختی، شایستگی مهارتی ورزشی و عوامل مدیریتی به دست آمدند. در مرحله دوم کدگذاری یعنی کدگذاری محوری، توسعه کیفی آموزش مربیان و سطوح فرعی نظیر مهارت‌های عملکردی- رفتاری فردی، تخصصی- شغلی و عمومی- سازمانی شناسایی شد. در پایان مشخص شد که نتیجه اجرای راهبردهای تحقیق حاضر در سه سطح تخصصی، فردی و عمومی باعث توسعه کیفی آموزش مربیان و به‌طور مشخص، استقرار نظام توانمند سازمان دانش‌بنیان مربیان و هویت و شخصیت بخشی به حرفه مربیگری و افزایش مربیان نخبه در سطح و کلاس جهانی می‌شود.

واژگان کلیدی: آموزش کیفی، تئوری داده‌بنیاد، مربیان ورزشی.

1. Email: sayadimamad@yahoo.com

2. Email: neginahamadi7611@gmail.com



مقدمه

امروزه لازمه پیشرفت جوامع در حال توسعه، توجه ویژه به رسالت خطیر آموزش برای تأمین نیازهای اکنون و آتی منابع انسانی با رعایت اقتضائات آموزشی به روز آنها است و آنهایی که توانایی سطح بالایی در ارتقای نظام آموزشی دارند، در بهره‌مندی از موقعیت رشد، توسعه و رقابت روزافزون موفق‌تر خواهند بود و به تدریج فاصله اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و کیفیت زندگی آنها با دیگران عمیق‌تر می‌شود. بی‌شک همگان پذیرفته‌اند که مهم‌ترین عامل در رشد و توسعه هر سازمان، اعم از آموزشی و خدماتی، بالنده کردن منابع انسانی آن سازمان با استفاده از فرایند آموزش مؤثر و کارآمد است (صیادی و همکاران، ۲۰۲۰، ۷۴). در این میان یکی از برنامه‌های آموزشی که برای رشد و توسعه کشورها بسیار لازم و ضروری است و همواره منافع سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی زیادی را به دنبال دارد، جایگاه ورزشی آنها است که بر کسب وجهه بین‌المللی کشورهای امروزی تأثیر گذاشته است و همواره باید در برنامه تعلیم و تربیت هر کشوری به‌طور خاص مدنظر قرار گیرد.

در وزارت ورزش و جوانان و فدراسیون‌های ورزشی نیز به‌عنوان سازمان‌های متولی در این حیطه، برای بررسی فرایند توسعه کیفی آموزش پس از تدوین اهداف، سیاست‌ها و راهبردهای آموزشی براساس الگوی قیاسی، به ادارات کل و فدراسیون‌های ورزشی ابلاغ شده و توسط ارکان نیازسنجی آموزشی طی چهار مرحله به ترتیب فرایند نیازسنجی در شهرستان‌ها، استان‌ها، فدراسیون و دفتر برنامه‌ریزی آموزشی انجام می‌شود (وزارت ورزش و جوانان، ۲۰۱۴، ۲۸). اثربخشی و کارایی بسیار این الگوی نظام‌مند آموزش نیز نیازمند فرایند چهارمرحله‌ای است که با تعیین نیازهای آموزشی، طراحی و برنامه‌ریزی آموزشی، اجرا و ارزشیابی نتایج آموزش، امکان کنترل کیفی و کمی فعالیت‌های آموزشی را توسط منابع انسانی متخصص فراهم می‌کند.

در این تحقیق نیز مربیان ورزش استان آذربایجان غربی به‌عنوان کانون هدایت، نشو و نمای ورزش استان در نقش منابع انسانی کارآمد و متخصص به‌عنوان یکی از منابع مهم انسانی در حوزه ورزش استان، تربیت‌کنندگان و هدایت‌گران اجرایی ورزشکاران در تمامی سطوح (مبتدی تا نخبه)، نقش بسیار مهم و تأثیرگذاری در پیشرفت ورزش استان ایفا می‌کنند. آنان یکی از ارکان اصلی آموزش رشته‌های ورزشی و نیز رهبری و هدایت تیم‌ها هستند و نقش بسیار مهمی در آموزش، پرورش و رشد ورزشکاران دارند.

در سالیان اخیر، حوزه مربیگری با تغییرات چشمگیری در کمیت و کیفیت آموزش و پژوهش، استعدادمحوری، شایسته‌سالاری و ظهور تکنولوژی‌های نوین آموزشی روبه‌رو شده است تا بتواند به



پایامد نهایی این تغییرات که همان رشد و گسترش ورزش حرفه‌ای است، دست یابد؛ چراکه هدف غایی تمام مسائل آموزشی مربیگری، افزایش علم منتهی به عمل و پرورش مربیان کارآفرین و دارای دانش کاربردی است و این امر به سیاست‌گذاری و تمرکز بر اعتلای صلاحیت آموزش مربیگری نیاز دارد که با شناسایی و فراهم آوردن زمینه‌ها و شاخص‌های روز انجام می‌پذیرد؛ این امر در یافته نقش حیاتی آموزش در کارآفرینی (فراهانی، ۲۰۱۳، ۶۱) و تناسب آموزش با نیاز جامعه (شجاع، ۲۰۱۴، ۵۱۱) تأکید شده است؛ بر همین اساس، لازم است مربیان همگام با تغییرات مداوم و ناگزیر دنیای ورزش، از دامنه وسیعی از مهارت‌ها و علوم مختلف، فنون آموزشی و تخصصی در زمینه شیوه‌ها و برنامه‌های تدریس، کلاس‌داری و آموزش‌محوری آگاهی داشته باشند. به‌طور مشخص، آموزش، تربیت و حفظ مربیان در نظام ورزش باید در صدر اولویت‌های ورزشی باشد (جکسون و پالمر^۱، ۲۰۱۴، ۳۸۵). همچنین همان‌قدر که انتخاب مربیان در موفقیت و پیشرفت تیم اهمیت دارد، آموزش، به‌روزرسانی دانش و مهارت‌ها و ارزشیابی کار آن‌ها به‌منظور افزایش توانایی‌های مربیان و کسب اطمینان از نتایج کار آن‌ها به‌ویژه در مسابقات جهانی و المپیک، اهمیت بسیاری دارد (هرمان^۲، ۲۰۰۶، ۵۶)؛ چنانچه هرساله دوره‌های مربیگری مختلفی با هزینه‌های زیادی برگزار می‌شود و لازم است بازگشت سرمایه به شکل عملیاتی و دست‌یافتنی این هزینه‌ها را توجیه کند و سازمان متولی را به اقتناع ذهنی برساند که به اهداف خود رسیده است. اگر برای هر دوره آموزش مربیان مثلاً مبلغ صد میلیون تومان هزینه شود و هیچ برنامه مناسبی برای مرور و عملیاتی کردن مطالب یادگیری‌شده در ساختار آموزشی انجام نشود، طبق تحقیقات تنها پس از ۲۴ ساعت از آموزش تقریباً ۸۰ درصد مطالب آموزش داده‌شده فراموش خواهد شد، با مرور و تمرین نکردن آن‌ها در تنها چند هفته پس از آموزش، بیشتر مطالب یا کل مطالب آموزش داده‌شده فراموش خواهد شد و حداقل میزان باورنکردنی معادل ۸۰ میلیون تومان به هدر خواهد رفت؛ از این‌رو این امر اهمیت و ضرورت استمرار مطالب آموزشی، کنترل و نظارت و پیگیری در مسائل آموزشی را برای مربیان می‌طلبد (تونی‌بازان، ۲۰۱۹، ۶۷). توسعه آموزش کیفی مربیان، تنها با آموزش آکادمیک و تئوری محقق نخواهد شد و پیش‌نیازهایی منطبق با تحقیق و تجربه موثق و معتبر لازم دارد که بتوان با اکتفا و تکیه بر آن به هدف غایی رسید.

تحقیقات داخلی و خارجی از زوایای مختلفی به این موضوع پرداخته‌اند؛ دهقان قهفرخی (۲۰۱۹) نشان داد که عوامل مرتبط با ارزیابی اثربخشی آموزش، نیازسنجی آموزشی، برنامه‌ریزی آموزشی،

1. Jackson & Palmer
2. Herman



اجرای آموزش و استانداردسازی فعالیت‌های آموزشی، به ترتیب بیشترین اهمیت را در آموزش کیفی مربیان ورزشی استان گلستان داشتند. نتایج مطالعه معماری (۲۰۱۳) با عنوان «مطالعه برنامه آموزش، ارزیابی و ارتقای مربیان ورزش کشورهای منتخب و ارائه پیشنهادها» نشان داد که رویکرد سیستمی و هماهنگی با انجمن‌های قاره‌ای و جهانی مربیان از نیازهای عاجل مربیگری ورزش کشور است و تأسیس بنیاد بین‌المللی مربیان از ضروریات آن است که در این راه بهره‌گیری از تجارب کشورهای منتخب و نظام‌های مربوط مفید خواهد بود. صاحبکاران و همکاران (۲۰۱۵) هفت عامل به نام مهارت‌های فنی، تاکتیکی، روابط حرفه‌ای، مدیریت تیم، روان‌شناختی، اجتماعی-ارتباطی و تجربه و سابقه ورزشی را شناسایی کردند که به ترتیب مهم‌ترین عوامل ارزیابی عملکرد مربیان زن والیبال ایران شناخته شدند. آن‌ها تأکید کردند که کارشناسان و مدیران ورزشی باید بیشتر بر شایستگی‌های فنی و تاکتیکی مربیان زن برای رشد و توسعه سریع ورزش والیبال بانوان تمرکز کنند. خسروی‌زاده و همکاران (۲۰۱۳) راهکارهایی مانند تدوین مسیر شغلی، ارزیابی عملکرد مربیان، اعطای نقش‌های شغلی مناسب، ارتقای مهارت‌ها و توانایی‌های مربیان، ق‌ردانی از تلاش‌های مربیان و معرفی آنان به جامعه را برانگیزاننده شمردند. حمیدی و همکاران (۲۰۱۱) در تدوین معیارهای ارزیابی عملکرد مربیان ملی کشور نشان دادند که نقش مهارت‌های ارتباطی به‌عنوان مرکز ثقل مدل، اهمیت ویژه دارد. شفیعی (۲۰۱۷) مهارت‌های عاطفی-انسانی، اجتماعی، مدیریتی، فردی، ورزشی، شخصیتی، فنی، سوابق کاری را معیارهای انتخاب مربیان شنا، شیرجه و واترپلو دانسته است. لارکین^۱ و همکاران (۲۰۲۲)، برنامه‌ریزی برای تمرین، هدف‌گذاری، تمرکز فنی، تاکتیکی، فیزیکی، زیست‌روانی اجتماعی تغییرپذیری تمرین و راهبردهای رفتاری مربیگری را مهم‌ترین ابعاد مربیگری شناسایی کردند. نوکا^۲ (۲۰۲۲) مضامین مربیگری ورزش را بین‌فردی (شامل مدیریت، مهارت‌های مربیگری، رفتار مربیگری و روابط اجتماعی)، درون‌فردی (شامل ویژگی‌های فردی، فلسفه، دانش مربیگری و تمایل به رشد و تعالی) و محیطی یا بافتی (شامل ایفای نقش، موقعیت مسابقه، موقعیت تمرین و شرایط) دانسته است. توزتو^۳ و همکاران (۲۰۱۹) راهبردهای توسعه مربیان در باشگاه‌های فوتبال برزیل را در سه زمینه و محورهای مرتبط با آن شامل جلسات و ملاقات (دستیاری مربی، بحث با کادر مربیگری و جلسات آزاد)، آموزش مستمر (شرکت در دوره‌های رسمی به‌طور ویژه با حمایت باشگاه‌ها) و ارکان باشگاه (اهداف باشگاه، مربیگری بلندمدت پیوسته و ارزیابی مربی) دسته‌بندی

1. Larkin
2. Nuka
3. Tozetto



کردند. براساس نتایج پژوهش کیامپولینی^۱ و همکاران (۲۰۱۹) درباره تحلیل محتوای پژوهش‌های حوزه مربیگری، برنامه‌های آموزشی مربیان در سه دسته برنامه‌های مقیاس کوچک شامل تأکید بر نیازهای خاص باشگاه یا سازمان ورزشی است، در برنامه‌های آموزشی مقیاس بزرگ شامل تمایل به استفاده از فناوری و پلتفرم‌های آنلاین در کنار بحث بین‌گروهی سیاست غالب است و در دوره‌های دانشگاه‌محور شامل استراتژی آموزش مبتنی بر شناسایی و حل مسئله است. دوسانتوس^۲ (۲۰۱۹) در پژوهشی با عنوان «توسعه آموزش مربیان برزیل: اجازه دانشجویان تربیت‌بدنی برای شرکت در دوره‌ها» تجربه به‌عنوان مربی، سیستم‌های ارزیابی، صدور اعتبارنامه و گواهینامه مربیگری را مسائل و موضوعات مرتبط با مربیگری در تحلیل محتوای وبسایت‌های فدراسیون‌های ورزشی دانست. نتیجه مطالعات بالتر^۳ همکاران (۲۰۱۷) نشان داد که مربیان آموزش‌دیده تأثیرات مثبت بیشتری بر ورزشکاران جوان در مقایسه با هم‌تایان آموزش‌ندیده دارند. رزنده^۴ (۲۰۱۶) اظهار کرد که برنامه‌های ملی آموزش مربی در پرتغال در بخش‌های آکادمیک، بسیار تئوریک است. آرایا^۵ و همکاران (۲۰۱۵) برنامه‌های آموزشی مربیگری را در توسعه دانش حرفه‌ای (حرفه آموزش، مربیگری ورزشکارمحور، برنامه‌ریزی، به‌کارگیری فناوری)، دانش بین‌فردی (ارتباطات) و دانش درون‌فردی (خودیادگیری و بازخورد) مؤثر دانسته‌اند. دیویس^۶ (۲۰۱۳) آموزش مربیان را به سه بعد کلیدی یادگیری رسمی (یادگیری در کلاسهای مربی‌گری)، یادگیری غیررسمی (مانند کلینیک‌های مربی‌گری) و یادگیری خصوصی (مانند تجربه تدوین راهکارهای توسعه کیفی آموزش مربیگری و کار با ورزشکار) دسته‌بندی کرده و اظهار می‌کند، در میان این سه نوع، یادگیری خصوصی مانند بحث و تبادل نظر مربی با ورزشکاران نقش مهمی در توسعه مهارت‌های مربی و رشد وی دارد. گیریتی^۷ و همکاران (۲۰۱۳) به مطالعه موردی مسیر شغلی فلیپ فالمر به‌عنوان یک مربی پرداختند و روند رشد این مربی را به چهار مرحله مهم شامل ورزشکاری، فارغ‌التحصیل دستیار، دستیار مربی و سرمربیگری دسته‌بندی کردند. فالمر مهم‌ترین تجارب یادگیری را به دوره ورزشکاری در جوانی نسبت می‌دهد. فارغ‌التحصیل دستیار را نقطه عطف مسیر شغلی خود می‌داند که او را در مسیر مربیگری ورزشی حفظ کرده است. او مهم‌ترین آموخته مرحله دستپاری

1. Ciampolini
2. Dos Santos
3. Bolter
4. Resende
5. Araya
6. Davies
7. Gearity



مربی را توانایی رشد مهارت‌های فردی ورزشکار، انسجام تیمی و اساس برنامه بلندمدت و موفق ورزشی می‌داند و اظهار می‌کند که در مرحله سرمربیگری، ارتباط با ورزشکاران و مردم را یاد گرفته است. مجموع تحقیقات مذکور بر مهارت‌ها و شایستگی‌های مهمی برای توسعه آموزش کیفی مربیان تأکید دارند. از طرفی، یکی از راهبردهای مهم نظام ورزش قهرمانی، ایجاد نظام نوین مربیگری در ورزش کشور متناسب با نیازمندی‌های در حال تغییر است که آموزش اثربخش و کارا را می‌طلبد. اما بیشترین مشکل حال حاضر در آموزش مربیان، نبود کیفیت جامع و همه‌جانبه در آموزش‌پذیری مربیان است و اینکه شیوه‌های آموزشی موجود، بیشتر بر بُعد کمی دوره‌ها و آمار و ارقام تعداد دوره، فشردگی زمانی دوره‌ها و حجم و تنوع زیاد و سنگین مطالب آموزشی (برای مثال دوره هفت‌روزه هر روز هشت ساعت با سرفصل‌های مختلف)، نداشتن آمادگی مطلوب علمی و پیش‌زمینه دانشی مربیان و شرکت‌کنندگان، عملیاتی نبودن مطالب آموزشی و تأکید بیشتر بر جنبه مفهومی و تئوریک مطالب، تعداد شرکت‌کنندگان، تنوع دوره‌ها، بروکراسی اداری، هزینه و مسائل مالی و درآمدزایی پیرو تورم حاکم بر جامعه و ترجیح بیشتر روابط بر ضوابط، تأکید دارد. متأسفانه به نظر می‌رسد که دوره‌های آموزشی آنچنان که باید کیفیت مطلوب را ندارند، مطابق استانداردها و شرایط واقعی و لازم انجام نمی‌گیرند و کیفیت گاهی در این دوره‌ها قربانی کمیت می‌شود. در پاسخ به همین نیاز، محققان درصدد برآمدند تا با انجام پژوهشی کیفی برخاسته از مدل داده‌بنیاد و اکتشافی گراند تئوری با رویکرد استراوس و کوربین، به طراحی مدل جامع و چندجانبه توسعه آموزش کیفی مربیان ورزش استان آذربایجان غربی با ارائه راهکارهای عملیاتی بپردازند؛ یعنی خروجی پژوهش حاضر، الگوی توسعه آموزش کیفی مربیان ورزش استان آذربایجان غربی را مطابق با شرایط علی، مقوله محوری، شرایط زمینه‌ای، شرایط مداخله‌گر، راهبردها و پیامدها نشان می‌دهد. موارد ذکر شده از کدهایی در مرحله اول کدگذاری یعنی کدگذاری باز در مفاهیم مختلف به دست آمدند. در مرحله دوم، کدگذاری محوری و سطوح فرعی آن و در مرحله سوم، کدگذاری انتخابی شناسایی شد (استراس و کوربین^۱، ۲۰۰۸)؛ بنابراین تحقیق حاضر در پی پاسخ به این سؤال است که الگوی مؤثر و مدل جامع در راه اجرا و برای توسعه کیفیت آموزش مربیان استان آذربایجان غربی کدام است؟

1. Strauss & Corbin



روش پژوهش

اساس این تحقیق، مدل کیفی گراندتئوری استراس و کوربین بود که اطلاعات به روش داده‌بنیاد با مصاحبه نیمه‌ساختاریافته گردآوری شد. در واقع، ماهیت این پژوهش، اکتشافی-بنیادی است. جامعه آماری تحقیق، مدیران، معاونان و کارشناسان مجرب و صاحب‌نظر در حوزه تحقیق در اداره کل و ادارات ورزش و جوانان شهرستان‌های استان آذربایجان غربی، مربیان ورزشی نخبه و فعال شاغل زیر نظر باشگاه‌ها و هیئت‌های ورزشی استان و همچنین اساتید مجرب و صاحب‌نظر دانشگاهی بودند. نمونه آماری نیز به شیوه نظری یا تئوری^۱ و هدفمند^۲ و با روش اشباع نظری به دست آمد؛ بنابراین در این پژوهش تا رسیدن به اشباع و کفایت نظری، با افرادی که می‌توانستند اطلاعات بهتر و غنی‌تری را در دسترس قرار دهند، مصاحبه عمیق نیمه‌ساختاریافته اجرا شد. ابزار استفاده‌شده مصاحبه نیمه‌ساختاریافته بود که به طراحی مدل پارادیمی تحقیق پرداخته است. بعد از هر مصاحبه، از هر مشارکت‌کننده درخواست می‌شد افرادی را معرفی کنند که ظرفیت احتمالی تناسب با پژوهش را دارند. پس از تحلیل داده‌ها تعیین شد که با کدام‌یک از افراد معرفی شده مصاحبه شود. فرایند مصاحبه به صورت گلوله‌برفی ادامه پیدا کرد. از مصاحبه بیست و چهارم به بعد تقریباً داده‌ها تکراری بودند و اشباع نظری حاصل شده بود، اما برای اطمینان و اعتبار بیشتر، این فرایند تا مصاحبه بیست و هفتم ادامه یافت. در مجموع در همه مصاحبه‌ها کدهای اولیه زیادی ایجاد شد که تعدادی از این کدها به دلیل هم‌پوشانی و تکراری بودن اصلاح شدند. سپس کدهای باز اولیه (مفاهیم) به دلیل کثرت، به ۶۳ کد باز ثانویه (مقوله‌های فرعی) تبدیل شدند که اساس این کار بر پایه قرابت مفهومی و معنایی بود. در نهایت، براساس کدهای باز ثانویه، پنج مقوله اصلی ایجاد شد. محقق پس از تجزیه و تحلیل پاسخ‌ها و کدهای اولیه، در هر مصاحبه، آن‌ها را تفکیک کرد و یک فهرست کامل را تدوین کرد. این روند همچنان ادامه داشت تا جایی که از سه مصاحبه آخر مطلب یا مؤلفه جدیدی دریافت نشد و توافق نسبی درباره شاخص‌های تحقیق حاصل شد؛ یعنی ابتدا کدگذاری باز^۳ و با معین شدن مقوله محوری، کدگذاری انتخابی^۴ در راستای غنی شدن مقوله محوری و سپس کدگذاری نظری^۵ صورت گرفت تا پس از انجام ۲۷ مصاحبه، فرایند مصاحبه به اشباع نظری رسید و مدل پارادیمی تصویری عینی ارائه

1. Theoretical Sampling
2. Purposeful Sampling
3. Open Coding
4. Axial Coding
5. Selective Coding



شد. روش تجزیه و تحلیل داده‌های تحقیق حاضر، مصاحبه چهره به چهره طبق نظر متخصصان بود که در فضایی آرام و با ابراز علاقه‌مندی به موضوع پژوهش با توجه به تجارب ارزنده قبلی ایشان و نیز با به کار بردن یک مدل پارادایمی شامل شرایط علی، پدیده محوری، شرایط زمینه‌ای، شرایط مداخله‌گر، راهبردها و پیامدها و در نهایت مدل نهایی تحقیق، جمع‌آوری شد.

نتایج

در ادامه، شرایط زمینه‌ای، شرایط مداخله‌گر، پدیده محوری، راهبردها و پیامدها به شرح جداول ذیل ارائه شد و در نهایت، مدل مفهومی تحقیق طراحی شد. در ادامه یافته‌های تحلیلی کیفی در ارتباط با موضوع بررسی شده آورده شده است.

جدول ۱- وضعیت جمعیت‌شناختی نمونه تحقیق

Table 1- Demographic status of the research sample

نمونه تحقیق	تعداد	درصد
مربیان ورزشی نخبه	14	0.52
اساتید متخصص دانشگاه	6	0.22
متخصصان ورزش اداره کل ورزش و جوانان	7	0.26

جدول ۲- نتایج شرایط علی در قالب کدگذاری باز مفاهیم دریافتی از فرایند مصاحبه

Table 2- The results of the causal conditions in the form of open coding of concepts received from the interview process

شماره مصاحبه	نشان‌ها	مفاهیم
مفهوم و نشان‌های این شاخص خروجی مصاحبه شماره‌های زیر بوده است. P1,p2, p3, p4, p5,p7, p8, P9,p10, p11, p12,p13, p14, p15, p16, p17, p21, p24	-داشتن ثبات رفتاری و پیش‌بینی‌پذیری اخلاقی، نه رفتار نمایشی	کاریزما و ویژگی شخصیتی ورزشی
	-داشتن عفت کلام و رعایت شئون محیط و جایگاه فرهنگی	
	-تربیتی	
	-داشتن قدرت محرکه مناسب و توان انگیزه‌بخشی بسیار	
	-تعامل و ارتباط مؤثر با ورزشکاران، کادر اجرایی و مسئولان	
	-برخورداری از سلامت جسمی، روحی و روانی زیاد	
	-داشتن سبک رهبری و مدیریتی مقتضی با وضعیت‌های مختلف	
	-داشتن ظاهر آراسته با رعایت پوشش ورزشی مناسب محیط	
	-داشتن عشق و اشتیاق واقعی ورزشی نه دغدغه نمادین ورزشی	
	-رعایت نظم و انضباط شخصی مطلوب در شغل مربیگری	
-داشتن روحیه شاد و صمیمی و پرهیز از جدیت و سخت‌گیری زیاد		
-قابل اعتماد بودن مربی برای باشگاه و بازیکنان		
-داشتن خودپنداره و تصورات شخصی مثبت، مطلوب و مؤثر		



ادامه جدول ۲- نتایج شرایط علی در قالب کدگذاری باز مفاهیم دریافتی از فرایند مصاحبه

Table 2- The results of the causal conditions in the form of open coding of concepts received from the interview process

مفاهیم	نشان‌ها	شماره مصاحبه
شایستگی فنی-مهارتی	<p>-برگزاری جلسات هدفمند بارش فکری با مسئولان و ورزشکاران</p> <p>-داشتن فرم، تناسب اندام و ساختار قامتی مطلوب ورزشی</p> <p>-داشتن سابقه و پیشینه مناسب ورزشی و متناسب با شرایط</p> <p>-توانایی اجرای توانمند مهارت‌های ورزشی تأکیدشده</p> <p>-آرنج و گروه‌بندی قابل‌دفاع ورزشکاران در تمرین و مسابقه</p> <p>-تشخیص تفاوت جسمی-ذهنی ورزشکاران و آموزش متناسب با آن‌ها</p> <p>-خلاقیت در استفاده از وسایل ورزشی و تلاش در حفظ آن‌ها</p> <p>-شرکت در دوره‌های آموزشی و کلاس‌های ارتقای درجه مربیگری</p> <p>-همخوانی سواد شناختی و سواد عملی و حرکتی مربی</p> <p>-خلاقیت در طراحی تمرینات و کپی برداری نکردن صرف از الگوهای رایج</p> <p>-توجه به جزئیات به‌ویژه در سطوح بالای مربیگری برای خروج بازیکن از بن‌بست در مسابقه و تمرین</p>	<p>مفهوم و نشان‌های این شاخص، خروجی مصاحبه شماره‌های زیر بوده است:</p> <p>P1,p2, p3, p4, p5,p6, p8, P9,p10, p11, p12,p13, p14, p15, p16, p18, p19, p25</p>
	<p>-امنیت شغلی مطلوب برای حوزه مربیگری و آینده‌دار بودن آن</p> <p>-کادر حمایتی مربی: فیزیوتراپ، روان‌شناس، آنالیزور، بدن‌ساز و...</p> <p>-ارائه دیدگاه مناسب درباره جایگاه مربی در بین مربی‌های جوان</p> <p>-استفاده همیشگی از تجارب و نظرات ارزنده مربیان پیش‌کسوت</p> <p>-بازنگری حمایت مالی برای مربیان مدال‌آور در تورنمنت‌های مهم</p> <p>-به‌روز کردن دستمزدهای مربیان در سطوح و درجات مختلف</p> <p>-تعیین شرایط خاص برای ورود به دوره مربیگری علاوه بر شرایط فدراسیون</p>	<p>مفهوم و نشان‌های این شاخص، خروجی مصاحبه شماره‌های زیر بوده است:</p> <p>P4, p5, p7, p9, p12, p13, p18, p20, p22, p23, p25, p26, p27</p>



ادامه جدول ۲- نتایج شرایط علی در قالب کدگذاری باز مفاهیم دریافتی از فرایند مصاحبه

Table 2- The results of the causal conditions in the form of open coding of concepts received from the interview process

مفاهیم	نشان‌ها	شماره مصاحبه
عوامل مدیریتی	<p>-فعالیت مربی در مسائل حرفه‌ای ورزشی (نه مسائل جانبی مانند همایش و مراسمات)</p> <p>-وجود نظام شایسته‌سالاری و تخصص‌گرایی برای انتخاب مربی‌ها</p> <p>-وحدت رویه کاری، هم‌کلامی و همدلی مسئولان و کادر اجرایی با مربی</p> <p>-استفاده از قدرت رسانه برای حمایت معنوی از مربی</p> <p>-برگزاری کارگاه‌های دانش‌افزایی، بازآموزی و همسان‌سازی</p> <p>-زمان‌بندی اصولی و با کیفیت دوره‌های مربیگری و نبود فشردگی زمانی</p> <p>-تأثیرپذیرفتن تغییر پست مدیریت از خط‌مشی و استراتژی مربی‌ها</p>	
سواد شناختی دانشی	<p>-طراحی تقویم اجرایی علم تمرین: برنامه پیش، داخل و خارج فصل</p> <p>-گذراندن دوره‌های آموزشی ملی و بین‌المللی نوین و مؤثر</p> <p>-داشتن مدارک تحصیلی و مربیگری سطح بالا و اثربخش</p> <p>-ارائه شفاف و قابل درک ارزشیابی و بازخورد به ورزشکاران</p> <p>-تسلط و امکان دسترسی کافی و لازم به زبان بین‌المللی مرجع</p> <p>-قدرت بیان در سطح بالا و متناسب با سطح تحصیلات، سن و زبان ورزشکاران</p> <p>-دانش دایره واژگان گفتاری مطلوب در حد یک مربی با کلاس جهانی</p> <p>-تسلط بر فناوری‌های نوین آموزشی در راستای بیان مطالب آموزشی</p> <p>-داشتن دانش حفظ اوج اجرای ورزشی در شرایط مختلف آب و هوایی</p> <p>-تسلط بر شرح وظایف، آیین‌نامه‌ها و مقررات عمومی و تخصصی به‌روز</p>	<p>مفهوم و نشان‌های این شاخص، خروجی مصاحبه شماره‌های زیر بوده است:</p> <p>P1, p3, p8, p9, p10, p15, p16, p17, p19, p20, p24, p26</p>



ادامه جدول ۲- نتایج شرایط علی در قالب کدگذاری باز مفاهیم دریافتی از فرایند مصاحبه

Table 2- The results of the causal conditions in the form of open coding of concepts received from the interview process

مفاهیم	نشان‌ها	شماره مصاحبه
	<p>- هویت و شخصیت بخشی مربی به باشگاه و آرمان‌های آن</p> <p>- توانایی بهره‌گیری خلاقانه از ظرفیت‌ها و امکانات ورزشی موجود</p> <p>- خودارزیابی، عزت نفس و رقابت با خود به جای رقابت با دیگران</p> <p>- اشتیاق وافر به یادگیری و دانش‌اندوزی و متعاقب آن، اشتیاق بسیار به یاددهی</p>	
اخلاق حرفه‌ای	<p>- داشتن باور قلبی به حرفه خود و حفظ و ارج شأن و مقام مربی</p> <p>- کسب، حفظ، ارتقا و تداوم تعهد کاری، انگیزه و اشتیاق شغلی</p> <p>- شخصیت بخشی و رعایت اعتدال و نبود تبعیض در برخورد با ورزشکاران</p> <p>- ورزشکار را سکو و وسیله ترقی مربی ندانستن و آینده‌نگری برای ورزشکار</p> <p>- رعایت سلسله مراتب اداری در مکالمات، مراودات و مکاتبات</p> <p>- در نظر گرفتن مصلحت سازمانی و پرهیز از اعمال سلیقه‌های شخصی</p> <p>- داشتن روحیه عمل‌گرایی و گوش دادن فعال به جای پرحرفی غیرمفید</p> <p>- آگاهی از فرهنگ ورزشی، حساسیت و توقعات مردم محلی از مربی</p> <p>- توجه و اهتمام بسیار به سلامتی جسمی و روانی ورزشکار</p> <p>- اساس پرورش مربی بر انسان‌محوری و معلم اخلاق بودن تا مربی خوب بودن</p>	<p>مفهوم و نشان‌های این شاخص، خروجی مصاحبه شماره‌های زیر بوده است:</p> <p>P1, p2, p4, p5, p6, p8, P9, p10, p11, p12, p13, p14, p15, p17, p22, p23</p>

گام دوم: کدگذاری محوری- کدگذاری محوری، مرحله دوم تجزیه و تحلیل در نظریه پردازی بنیادی است. هدف این مرحله، برقراری رابطه بین مقوله‌های تولیدشده (در مرحله کدگذاری باز) است. این کار (عمل) براساس مدل پارادایم انجام می‌شود و به نظریه پرداز کمک می‌کند تا فرایند نظریه را به آسانی انجام دهد. در کدگذاری محوری، اساس فرایند ارتباطدهی بر بسط و گسترش یکی از مقوله‌ها است؛ مانند آنچه در پژوهش حاضر به عنوان مقوله محوری انتخاب شده است؛ یعنی توسعه آموزش کیفی مربیان.



جدول ۳- پدیده محوری تحقیق

Table 3- The central phenomenon of the research

مقوله	مفهوم	نشان
توسعه آموزش کیفی مربیان	توانمندسازی فردی	اخلاق حرفه‌ای، ویژگی‌های شخصیتی
	توانمندسازی تخصصی	صلاحیت ورزشی، سواد شناختی
	توانمندسازی عمومی	مدیریتی

شرایط زمینه‌ای: شرایط خاصی هستند که بر راهبردها تأثیر می‌گذارند. در این پژوهش، عوامل درونی اثرگذار بر پدیده اصلی و راهبردها، به‌عنوان شرایط زمینه در نظر گرفته شده‌اند.

جدول ۴- شرایط زمینه‌ای منتج از مراحل مدل پارادیمی تحقیق

Table 4- Background conditions resulting from the steps of the research paradigm model

سطوح	مفاهیم
ایدئولوژی و ارزش‌های محوری فردی	مسائل مربوط به خودشکوفایی، عزت‌نفس، شخصیت و عوامل روان‌شناختی فردی، تعهد و اراده، نگرش و فلسفه شخصی، اشتیاق شغلی
کارراهه و مسیر پیشرفت فنی	برنامه‌ریزی و طراحی دوربرد مسیر موفقیت شغلی، مهارت‌های مربوط به سواد حرکتی و سواد شغلی، ارائه الگوی موفق مربی جهانی، تخصص در یاددهی-یادگیری، هویت دادن به حرفه مربیگری
محیط غنی	انجام مسئولیت‌های قانونی در زمینه‌های فردی، شغلی و اجتماعی، توجه به ظرفیت‌های اثرگذار محیطی و سازمانی، تعامل اثربخش با مردم و عوامل اجرایی سازمانی، اسنجام تیمی در باشگاه‌ها

شرایط مداخله‌گر: شرایط زمینه‌ای عمومی هستند که بر راهبردها تأثیر می‌گذارند؛ بنابراین در این قسمت، عوامل کلی شناسایی شدند که از محیط بیرونی بر راهبردها و پدیده محوری تأثیرگذارند.

جدول ۵- شرایط میانجی یا مداخله‌گر تحقیق

Table 5- Mediating or intervening research conditions

مقوله	مفهوم	نشان
شرایط مداخله‌گر	عوامل بیرونی	اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی، سیاست‌گذاری



راهبردها: کنش‌ها یا برهم‌کنش‌های خاصی هستند که از پدیدهٔ محوری منتج می‌شوند و تحت‌تأثیر شرایط زمینه و مداخله‌گر هستند؛ از این‌رو در این بخش، راهبردهای مدنظر برای حل چالش‌های درونی و بیرونی توسعه آموزشی کیفی مربیان در سه سطح فردی، میانی و کلان ارائه شده‌اند.

جدول ۶- سطوح سه‌گانه راهبردهای منتج از مراحل مدل پارادیمی تحقیق

Table 6- The three levels of strategies resulting from the steps of the research paradigm model

مفاهیم	سطوح
<ul style="list-style-type: none"> -محوریت قراردادن رشد و پیشرفت ورزشکار و داشتن دیدگاه آینده‌نگری مطلوب -داشتن عفت کلام، نظم و انضباط شخصی، ظاهر آراسته و روحیه صمیمی و شاد -حفظ، ارتقا و تداوم اشتیاق شغلی و انگیزه کاری -داشتن قدرت محرکه مناسب و توان انگیزه‌بخشی -روحیه عمل‌گرایی و آگاهی از توقعات و حساسیت مردم محلی از رشته ورزشی مدنظر مربی 	توانمندسازی فردی
<ul style="list-style-type: none"> -همخوانی سواد شناختی و سواد حرکتی مربی و تسلط بر مهارت‌های لازم جسمانی و روانی -یادگیری مستمر و به‌روز مسائل شناختی و تسلط بر فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی -آگاهی و تسلط بر مسائل و مقررات عمومی و تخصصی شغلی -بهره‌گیری خلاقانه از همه منابع و امکانات مادی، انسانی و تسهیلاتی موجود -برخورداری از سوابق و پیشینه ورزشی مطلوب و فرم، تناسب اندام و ساختار قامتی مناسب 	توانمندسازی تخصصی
<ul style="list-style-type: none"> -به رسمیت درآوردن شغل مربیگری با تمامی حقوق و امتیازات یک شغل تمام وقت و قانونی -شناسایی مربیان برتر و فراهم کردن زمینه حضور آن‌ها در تورنمنت‌های مهم داخلی و خارجی -حمایت مادی و معنوی از مربیان توسط مسئولان در سطح شهرستان و استان -وجود نظام شایسته‌سالاری و تخصص‌گرایی برای انتخاب و فیلتر مربی‌ها -برگزاری همایش یا جشنواره بزرگ‌داشت، تقدیر، هم‌اندیشی و استفاده از تجارب ارزنده مربیان 	توانمندسازی سازمانی



پیامدها: پیامدها خروجی حاصل از به کارگیری راهبردها هستند. با توجه به شرایط درونی و بیرونی بررسی شده و همچنین راهبردهای ارائه شده، پیش بینی می شود که پیامدهای زیر با تدوین راهکارهای مساعد در راستای طراحی الگوی توسعه کیفی آموزش مربیان ورزش استان آذربایجان غربی، در هفت کد به شرح ذیل شناسایی شوند.

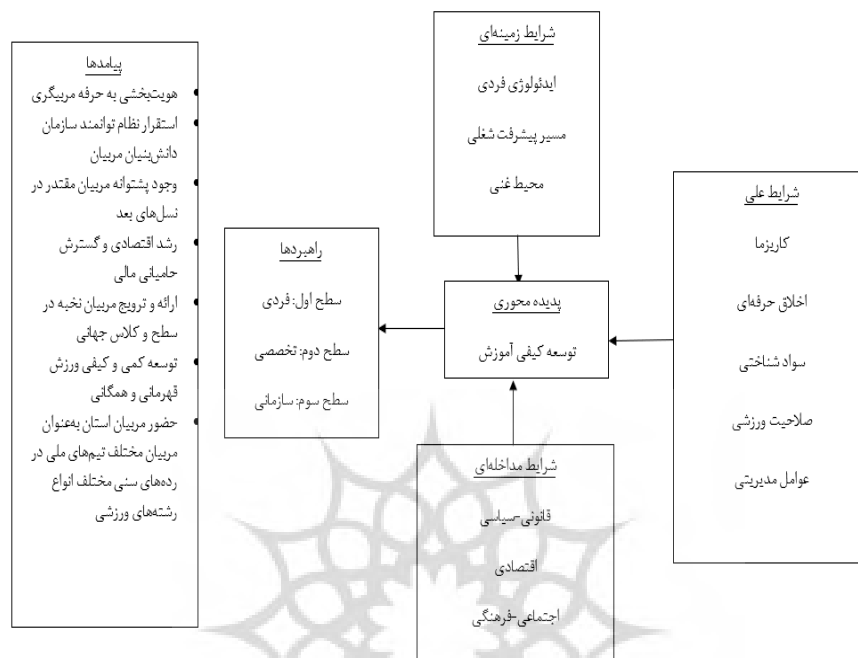
جدول ۷- پیامدهای منتج از مراحل مدل پارادیمی تحقیق

Table 7- Consequences resulting from the steps of the research paradigm model

پیامد	کد
هویت و شخصیت بخشی به حرفه مربیگری	۱
استقرار نظام توانمند سازمان دانش بنیان مربیان	۲
توسعه کمی و کیفی ورزش قهرمانی و همگانی	۳
افزایش مربیان نخبه در سطح و کلاس جهانی	۴
وجود پشتوانه مربیان مقتدر در نسل های بعد	۵
رشد اقتصادی و گسترش حامیان مالی به علت نفوذ بسیار ورزش قهرمانی در بطن جامعه	۶
حضور مربیان استان به عنوان مربیان مختلف تیم های ملی در رده های سنی مختلف انواع رشته های ورزشی	۷

مدل برخاسته از مقوله های پژوهش: در این مرحله برای تعیین و تأیید نوع رابطه بین مقوله های پژوهش، ابعاد به دست آمده در اختیار افراد نخبه و اغلب مصاحبه شوندگان قرار گرفت و از آنان خواسته شد تا نوع و جهت رابطه بین ابعاد را مشخص کنند. با جمع بندی روابط تکمیل شده، روابط بین همه ابعاد تعیین شد. همه مقوله ها با توجه به مفاهیم در کنار هم قرار گرفته اند که با همدیگر ارتباط دارند و با هم در تعامل اند. در نهایت، برای درک بهتر از فضای مفهومی تدوین طراحی الگوی توسعه کیفی آموزش مربیان ورزش استان آذربایجان غربی، براساس کدها، مفاهیم و مقوله ها به دست آمده از داده ها، الگوی بصری زیر در قالب شکل ۱ نشان داده شده است.





شکل ۱- پارادایم کدگذاری محوری الگوی توسعه کیفی آموزش مربیان ورزش استان

Figure 1- Axial coding paradigm of the quality development model of the training of sports coaches in the province

بحث و نتیجه‌گیری

طبق نتایج اصلی این پژوهش، برای توسعه شاخص‌های توسعه آموزش کیفی مربیان، قبل از هر چیز لازم است که شرایط علی شناسایی شود. در الگوی داده‌بنیاد تحقیق حاضر، شرایط علی دربرگیرنده عواملی است که به‌طور مستقیم بر آموزش مؤثر و باکیفیت علم مربیگری تأثیر می‌گذارد و مشتمل بر پنج مقوله است که شاخص‌های کاریزما، عوامل مدیریتی، عوامل مربوط به سواد شناختی، ویژگی‌های شخصیتی و عوامل مرتبط با صلاحیت ورزشی، به‌عنوان مهم‌ترین شاخص‌های تحقیق شناسایی شدند؛ بنابراین پس از بررسی شرایط علی تحقیق، کدگذاری داده‌ها و مقوله‌بندی آن‌ها، راهنماهای آموزشی تحقیق مشخص شدند.

اولین راهنما برای توسعه کیفی آموزش مربیان، بحث توانمندسازی فردی را مطرح می‌کند که دربرگیرنده دو بعد کاریزما و اخلاق حرفه‌ای است. ضرورت توانمندسازی تخصصی در بعد کاریزما و



ویژگی شخصیتی با نتایج تحقیقات کیامپولینی (۲۰۱۹)، شفیعی (۲۰۱۷) و حمیدی (۲۰۱۱) همخوانی دارد. برای رسیدن به وضعیت ایده آل آموزش مربیان، ابتدا کاریزما یا ویژگی‌های شخصیتی باید عینی‌تر و به صورت قابل درک در عمل به کار برده شود؛ یعنی مربی خود به عنوان یک الگو باید ثبات رفتاری و پیش‌بینی‌پذیری اخلاقی داشته باشد، نه اینکه با نشان دادن رفتار نمایشی و تحت تأثیر احساسات زودگذر و موقتی باعث سردرگمی شاگردانش شود؛ چراکه پیش‌بینی‌پذیری اخلاق، رفتار و احساسات مربی لازمه تعامل و ارتباط مؤثر مربی با ورزشکاران، کادر اجرایی و مسئولان است. همچنین لازم است که مربی قدرت محرکه مناسب و توان انگیزه‌بخشی بسیاری داشته باشد. در واقع، لازمه مربیگری، داشتن قدرت انگیزه‌بخشی زیاد است و با توجه با اینکه مربیگری علم استفاده از کلام مؤثر در شرایط تمرین و به ویژه شرایط حساس مسابقه است، دانش و شناخت علمی در این زمینه بسیار حیاتی و اساسی خواهد بود؛ زیرا اگر مربی نداند چه موقع از کلمات مناسب و انگیزاننده و بجا استفاده کند، مهم‌ترین رسالت خود یعنی گرفتن نتیجه و برد را از دست خواهد داد؛ همچنان‌که گفته‌اند: مربی قبل از هر چیز باید روان‌شناسی خوب باشد که از کم و کیف قدرت کلام خود برای انگیزه بخشی نهایت استفاده را کند تا نهایت عملکرد موفقیت‌آمیز ورزشکاران را بیرون بکشد؛ این خود می‌طلبد که مربی از سلامت جسمی، روحی و روانی بسیاری برخوردار باشد (خروجی مصاحبه شماره ۳ با یکی از مربیان بین‌المللی ژیمناستیک). از دیگر موارد مهم در زمینه ویژگی‌های شخصیتی مطلوب مربی می‌توان به داشتن عفت کلام و رعایت شئون محیط و جایگاه فرهنگی تربیتی، رعایت نظم و انضباط شخصی مطلوب در شغل مربیگری، داشتن روحیه شاد و صمیمی و پرهیز از جدیت و سخت‌گیری زیاد، داشتن ظاهر آراسته با رعایت پوشش ورزشی مناسب محیط ورزشی، عشق و اشتیاق واقعی ورزشی و نه دغدغه نمادین ورزشی، اشاره کرد. با توجه به اینکه مهم‌ترین مؤلفه تحقیق حاضر از دیدگاه نمونه آماری، عامل کاریزما و ویژگی‌های شخصیتی است، پیشنهاد می‌شود که در خصوص انتخاب مربیان برتر برای مربیگری در سطوح بالا حتماً این مورد در اولویت قرار بگیرد؛ چراکه مربی باید فلسفه رفتاری مشخصی داشته باشد که هم ثبات رفتاری و هم پیش‌بینی‌پذیری اخلاقی در رفتار و کردارش واضح باشد و همواره ورزشکار را مهم‌ترین شخص بداند، اما سیطره و نفوذ بسیاری به ورزشکار ندهد و حد و حدود هر ورزشکار کاملاً رعایت شود. همان‌طور که می‌دانیم، بسیاری از ورزشکارهای برتر و مؤثر به دلیل شخصیت خوب و قوی یک مربی حاضر به همکاری با توقعات کمتری هستند.

در بعد دیگر راهبرد آموزشی فردی، عوامل مربوط به اخلاق حرفه‌ای قرار دارد. ضرورت توانمندسازی تخصصی در بعد اخلاق حرفه‌ای با نتایج تحقیقات شفیعی (۲۰۱۷)، صاحبکاران (۲۰۱۵)، دیویس (۲۰۱۳) و خسروی‌زاده (۲۰۱۳) همخوانی دارد. در این زمینه هر مربی ورزشی باید در برخورد با



ورزشکاران و شاگردانش این اصل اساسی را در نظر داشته باشد که شخصیت‌بخشی به ورزشکار بیش از هر چیز دیگری بر افت یا رشد عملکرد وی تأثیرگذار خواهد بود؛ از این رو لازم است مربی رعایت اعتدال برخوردی را بدون هیچ‌گونه سوگیری و تبعیض جانب‌دارانه سرلوحه کار خود قرار دهد و در راستای سلامتی جسمی و روانی ورزشکار توجه و اهتمام ویژه داشته باشد. ذکر این نکته لازم است که مربی نباید زمینه ورزشکارسالاری را در تیم فراهم کند و هیچ ورزشکار خاصی را بیش از محدوده مشخص بزرگ نکند و سیطره نفوذ و قدرتی بیشتر از حد و حدود مشخص بازیکن در اختیار وی قرار ندهد؛ چراکه همین مورد گاهی به صورت عکس عمل می‌کند و چه بسا باعث تزلزل ارزش‌های اخلاقی باشگاه و جایگاه مربی نیز شود؛ به طوری که ورزشکار مذکور با تشکیل باند و گروه غیررسمی قدرت پیدا کند که کنترل‌شدنی نباشد (خروجی مصاحبه شماره ۷ با یکی از معاونان اداره کل ورزش و جوانان). از طرف دیگر گاهی دیده شده است که مربی، ورزشکار را سکو و وسیله ترقی خود قرار داده است و بیش از آنکه به فکر عملکرد تیمی و سازمانی باشد، بیشتر خودمحور عمل کرده و به جای آینده‌نگری برای ورزشکار، خودخواهان ورزشکاران را قربانی اهداف شخصی می‌کند؛ بنابراین لازم است مربی در خودارزیابی و رقابت با دیگران و رشد شخصی همواره جانب عزت‌نفس را رعایت کند، تمام تلاشش را صادقانه برای پیشرفت همه افراد صرف کند و مصلحت‌سازمانی را قربانی اعمال سلیقه‌های شخصی نکند.

برای هر مربی هدفمند لازم است که در کل دوران مربیگری تعهد کاری، انگیزه و اشتیاق شغلی خود را کسب و حفظ کند و ارتقا و تداوم بخشد. این امر مهم، محصول داشتن باور قلبی به حرفه خود و حفظ و ارج شأن و مقام مربی است. خصوصیت اخلاقی مؤثر دیگر که مربیان را بسیار مؤثر و توانمند می‌کند، داشتن روحیه عمل‌گرایی و گوش‌دادن فعال به جای پرحرفی غیرمفید است؛ زیرا مربیانی که بیشتر زمان آموزش خود را صرف صحبت کردن می‌کنند، از این نکته غافل هستند که کانون توجه ورزشکار بیشتر حول تمرین و تکرار است تا شنیدن منفعلانه. در واقع، مربی باید همواره با کمترین میزان صحبت کردن، بیشترین قدرت انتقال پیام را داشته باشد و این لازمه مربیگری مؤثر است. همچنین در بعضی از مناطق، مردم محلی به بعضی رشته‌های ورزشی حساسیت ویژه‌ای دارند و آن رشته ورزشی را جزئی از قدمت و تاریخ اصیل خود می‌دانند که همین امر باعث می‌شود از مربی آن رشته‌ها توقعات ویژه‌ای داشته باشند؛ بنابراین آگاهی از فرهنگ ورزشی بومی توسط مربی بسیار لازم بوده و گاهی زمینه‌ساز ابقا و یا عزل مربی است. از نکات دیگر بعد اخلاق حرفه‌ای می‌توان به رعایت سلسله‌مراتب اداری در مکالمات، مراودات و مکاتبات توانایی بهره‌گیری خلاقانه از ظرفیت‌ها و امکانات ورزشی موجود، اشتیاق وافر به یادگیری و دانش‌اندوزی و متعاقب آن، اشتیاق زیاد به یاددهی اشاره



کرد. آخرین مورد در اخلاق حرفه‌ای ذکر این نکته مهم است که اساساً مربی قبل اینکه به دنبال پرورش ورزشکاران خوب باشد، شایسته است مسئولیت اساسی خود را پرورش انسان‌های خوب بداند و در ادامه به دنبال پرورش ورزشکاران خوب باشد؛ یعنی شایسته است که مربی ابتدا معلم اخلاق باشد و در ادامه به عنوان مربی خلاق و مؤثر ورزشی انجام وظیفه کند.

طبق نتایج تحقیق، دومین راهبرد برای توسعه کیفی آموزش مربیان، راهبرد آموزشی توانمندسازی تخصصی-فنی است. این راهبرد شامل دو بعد مهارتی-شغلی و سواد شناختی است.

ضرورت توانمندسازی تخصصی در بعد مهارتی-فنی با نتایج تحقیقات صاحبکاران (۲۰۱۵)، خسروی‌زاده (۲۰۱۳) و شفیع‌ی (۲۰۱۷) همخوانی دارد. چنانچه مشخص است، مربی باید سوابق و پیشینه ورزشی مطلوب و مناسبی داشته باشد و از فرم، تناسب اندام و ساختار قامتی مطلوب ورزشی برخوردار باشد تا توانایی اجرای توانمند مهارت‌های ورزشی تأکیدشده را داشته باشد. در یک کلام، همخوانی سواد شناختی و سواد عملی و حرکتی مربی باید در حد مطلوب و استاندارد خودش باشد تا قدرت آرنج و گروه‌بندی قابل دفاع ورزشکاران در تمرین و مسابقه را در عمل به شکل نتیجه‌بخش ارائه دهد و در شرایط مختلف زمینه حرف‌شنوی و تأثیرگذاری لازم را داشته باشد. نکته مهم دیگر این است که در مربیگری سطوح بالا، تفاوت مربیان در کلیات نیست؛ بلکه در دقت به جزئیات است؛ بنابراین مربی باید در توضیح مطالب و قطع و اصلاح‌های داخل تمرین توجه ویژه به جزئیات ریز و توضیح راه‌های مختلف خروج بازیکن از بن‌بست صحنه‌های حساس بازی و تمرین داشته باشد (خروجی مصاحبه شماره ۶ با یکی از مربیان فوتسال لیگ دسته دو). از طرف دیگر می‌دانیم که امروزه یادگیری به شکل همیشگی و به کمک فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی انجام می‌شود. آموزش مربیان نیز به تبع این امر و به‌عنوان بخشی از یک سیستم یادگیری بزرگ‌تر، باید موجبات مشارکت دوره‌های آموزشی و کلاس‌های ارتقای درجه مربیگری و نیز برگزاری جلسات هدفمند بارش فکری با مسئولان و ورزشکاران در بدنه آموزشی را فراهم کند تا زمینه بروز خلاقیت در مربیگری و استفاده از وسایل ورزشی و تلاش در حفظ آن‌ها فراهم شود. برای ورود به حوزه مربیگری شایسته است که بازنگری اساسی در خصوص ورود به حوزه مربیگری صورت پذیرد. به نظر می‌رسد که نیاز است آموزش مربیان به سه بعد کلیدی یادگیری رسمی (یادگیری در کلاس‌های مربیگری)، یادگیری غیررسمی (مانند کلینیک‌های مربیگری) و یادگیری خصوصی (مانند تجربه مربیگری و کار با ورزشکار؛ چراکه بحث و تبادل نظر مربی با ورزشکاران نقش مهمی در توسعه مهارت‌ها دارد) دسته‌بندی شود. در این زمینه رعایت استانداردها و معیارهای جهانی به‌شدت توصیه می‌شود. همچنین به نظر می‌رسد باید مربی‌ها علاوه بر رعایت شرایط و ضوابط فدراسیون مانند آزمون کتبی و عملی، یک‌سری فیلترها مانند یک دوره



مهارت کارورزی حداقل ۱۰۰ روزه زیر نظر مدرس متبحر بگذرانند. این رویکرد بلندمدت و اجرایی به دوره‌های آموزشی مربیگری سبب می‌شود تا هزینه کمتری برای آموزش مربیان غیرفعال انجام گیرد و اثربخشی این دوره‌ها افزایش یابد. همچنین در ارزیابی نهایی مربیان برای اعطای مدرک مربیگری، استانداردهای سطح بالا و نمرات واقعی بدون ارفاق لحاظ شود تا افراد با عشق و علاقه واقعی غربال شوند و در آینده شاهد وجود مربی‌هایی توانمند و با دغدغه واقعی ورزشی (نه دغدغه حاشیه‌ای یا دیدگاه برترجانبی) در رشته‌های مختلف ورزشی استان باشیم؛ بنابراین پیشنهاد می‌شود که دوره‌های آموزشی مربیگری در استان براساس نظام آمایش ورزشی، سیاست‌ها و راهبردهای کلان ورزش استان و نیازهای آموزشی واقعی مربیان به دور از جنبه‌های درآمدزایی و مدرک‌گرایی با تدوین شرایط خاص شرکت در دوره‌ها و اولویت‌بندی افراد متقاضی براساس شایستگی، درخواست و اجرا شود تا کیفیت آموزش مربیان ورزشی ارتقا یابد و به تبع آن عملکرد مربیان و ورزشکاران بهتر شود.

ضرورت توانمندسازی تخصصی در بعد سواد دانشی-شناختی با نتایج تحقیقات دوسانتوس (۲۰۱۹)، تورتو (۲۰۱۹)، آریا (۲۰۱۵) و هرمان (۲۰۰۶) همخوانی دارد. در زمینه توانمندسازی تخصصی در بعد سواد شناختی نیز لازم است قبل از هرچیز مربی مدارک تحصیلی و مربیگری سطح بالا و اثربخشی داشته باشد، به شرح وظایف، آیین‌نامه‌ها و مقررات عمومی و تخصصی به‌روز تسلط و آگاهی کامل داشته باشد و از قبل تقویم اجرایی علم تمرین شامل برنامه پیش از فصل، داخل فصل و خارج از فصل مشخص داشته باشد. برای موفقیت مستمر لازم است که دوره‌های آموزشی ملی و بین‌المللی نوین و مؤثر را بگذرانند و مدام با قوانین جدید و دانش حفظ اوج اجرای ورزشی در شرایط مختلف آب و هوایی آشنا باشند. در این زمینه، تسلط و امکان دسترسی کافی و لازم به زبان بین‌المللی مرجع بسیار ضروری است. برای بیان اصولی و مؤثر مطالب آموزشی نیز نیاز است که مربی همواره قدرت بیان قوی و متناسب با سطح تحصیلات، سن و زبان ورزشکاران داشته باشد و بر فناوری‌های نوین آموزشی برای ارائه مطالب آموزشی مسلط باشد. همچنین دانش دایره واژگان گفتاری مطلوب در حد یک مربی با کلاس جهانی را دارا باشد تا در موقعیت حساس و لازم بتواند با ارائه شفاف و قابل‌درک ارزشیابی و بازخورد به ورزشکاران، بهترین نتیجه ممکن را بگیرد. در این زمینه پیشنهاد می‌شود که مربیان برتر و توانمند شناسایی شوند و زمینه اعزام آن‌ها به دوره‌های آموزشی، اردوها یا تورنمنت‌های مهم داخلی و خارجی برای کسب تجربه و دانش مربیگری نوین فراهم حیاتی شود. برای حداکثر بهره‌وری در این خصوص و کمتر شدن موانع مالی در این زمینه می‌توان به دریافت میزبانی اردوهای تیم‌های ملی رشته‌های مختلف در استان اشاره کرد. میزبانی اردوهای تیم‌های ملی از چند نظر می‌تواند در توسعه مربیان ورزشی استان نقش داشته باشد: اول اینکه میزبانی اردوها احتمال به‌کارگیری مربیان استان در



کادر مربیگری تیم‌های ملی را افزایش می‌دهد که علاوه بر شایستگی مربیان تا حدود زیادی نیز به قدرت ارتباطات و اعمال نفوذ مدیران و رؤسای هیئت‌های ورزشی استان وابسته است؛ دوم اینکه مشاهده شیوه‌های تمرینی مربیان برتر و همچنین مشاهده اجرای ورزشکاران سطوح بالا می‌تواند خود به‌مثابه کلاس آموزش عملی برای مربیان استان باشد؛ سوم اینکه مربیان استان از طریق تمرین و مسابقه تیم‌هایشان در برابر تیم‌های ملی می‌توانند شایستگی‌ها و مهارت‌های خود و تیم‌هایشان را به آزمون بگذارند و شکاف‌های عملکرد و نیازهای آموزشی خود را تشخیص دهند.

براساس نتایج تحقیق، سومین راهبرد برای توسعه کیفی آموزش مربیان، راهبرد آموزشی در سطح کلان یا عمومی-سازمانی است که اهمیت نظام مدیریت آموزشی را نمایان می‌کند. این یافته با نتایج تحقیقات توزتو (۲۰۱۹)، جکسون و پالمر (۲۰۱۴)، دهقان (۲۰۱۹)، صاحبکاران (۲۰۱۵)، شفیع (۲۰۱۷) و معماری (۲۰۱۳) همخوانی دارد.

برای رسیدن به وضع مطلوب در این بعد، ابتدا تعیین شرایط خاص برای ورود به دوره مربیگری علاوه بر شرایط فدراسیون ضرورت زیادی دارد و در این نباید مربیگری اثربخش و هدفمند نباید قربانی بروکراسی اداری و آمار و ارقام کمی مالی و سازمانی شود؛ بلکه نظام شایسته‌سالاری و تخصص‌گرایی برای انتخاب مربی‌ها باید اجرا و نهادینه شود. یکی از نگرانی‌های بجا و ملموس حوزه مربیگری، تأثیرپذیری تغییر پست مدیریت از خط‌مشی و استراتژی مربی‌ها است؛ یعنی در اکثر موارد جایگاه مربی زیر سیطره و مدیریت سازمانی است؛ به‌طوری‌که با تغییر یافتن مدیریت، جایگاه مربی با آمدن مدیریت بعدی متزلزل می‌شود و برنامه‌های وی ناتمام خواهد ماند و مربی جدید با رویکرد جدید به برنامه‌های مختص به خودش خواهد پرداخت. سیر تسلسل نامتنتهای این زنجیره غلط همواره عواقب جبران‌ناپذیری به‌دنبال خواهد داشت (خروجی مصاحبه شماره ۵ با یکی از مربیان بین‌المللی شنا)؛ بنابراین امنیت شغلی مطلوب برای حوزه مربیگری و آینده‌دار بودن آن بسیار مهم و حیاتی است. با توجه به اینکه مربیگری در حال حاضر شغل دوم یا سوم افراد است و امنیت شغلی وجود ندارد، طبیعی است که زمان و اهمیت این شغل در همان حد درجه دو یا سه است؛ از این‌رو به‌طور جدی پیشنهاد می‌شود که درباره پیگیری در زمینه شغل مربیگری بازنگری شود و مربیگری به‌طور رسمی به‌عنوان یک شغل دارای امتیازات و حقوق قانونی تصویب شود و برای پیگیری مصوبه قانونی همه اقدامات لازم انجام شود. در این مورد نیز اگر با مربی قرارداد همکاری بسته می‌شود، بهتر است ابتدا در خصوص این موضوعات و نیز میزان حمایت مادی و معنوی شفاف‌سازی شود و وعده و وعیدهای غیرواقعی داده نشود و با علم بر همه ابعاد با مربی قرارداد همکاری بسته شود؛ بنابراین با توجه به شرایط موجود و تا



پیگیری رسمی شغل مربیگری، مربی‌ای که عاشق شغلش است باید قبول مسئولیت کند که به قول معروف «همواره ساکش روی شانه‌اش است».

به‌عنوان مطلب مدیریتی دیگر، به برگزاری مستمر و همیشگی کارگاه‌های دانش‌افزایی، بازآموزی و همسان‌سازی مربیان، بسیار تأکید می‌شود؛ به‌گونه‌ای که زمان‌بندی اصولی و باکیفیت دوره‌های مربیگری رعایت شده و فشردگی زمانی موجود زیرنظر کارگروه متخصص بازبینی اصولی شود. استفاده همیشگی از تجارب و نظرهای ارزنده مربیان پیش‌کسوت و مهم شمردن این گنجینه گران‌بهای سرمایه اجتماعی و تقدیر و یادکردن از آن‌ها، همواره مورد تأکید بوده است و می‌تواند نقش ارزنده‌ای در رشد و توسعه کیفی آموزش مربیان ایفا کند و به‌عنوان حمایت معنوی، بسیار جایگاه مهمی دارد. در این مورد برگزاری همایش یا جشنواره بزرگ‌داشت، تقدیر، هم‌اندیشی و استفاده از تجارب ارزشمند مربیان ورزشی پیش‌کسوت و جوان در روز جهانی مربی یعنی هشتم آبان به‌صورت هرساله و حمایت مادی و معنوی از آن‌ها با توجه به امکانات و شرایط موجود و با همکاری ادارات ورزش و جوانان، آموزش و پرورش و شهرداری، پیشنهادی راهگشا خواهد بود (خروجی مصاحبه شماره ۲۲ با یکی از مربیان بین‌المللی والیبال).

حمایت معنوی همه‌جانبه رسانه از مربی، مهم شمردن مربی و توجه به رفتارهای شغلی وی مورد حمایت رسانه باشد. وحدت رویه کاری، هم‌کلامی و همدلی مسئولان و کادر اجرایی با مربی نیز اهمیت بسیار زیادی در موفقیت مربی دارد. کادر حمایتی مربی شامل فیزیوتراپ، روان‌شناس، آنالیزور، بدن‌ساز و... جزو ملزومات است و نباید مربی نقش‌های چندگانه داشته باشد و وظایف متعددی را عهده‌دار شود که سبب تمرکزناشتن وی شود؛ به‌طوری‌که از اصل و بنیان فلسفه و وظایف مربیگری خود دور شود. درواقع، فعالیت مربی باید در موضوعات حرفه‌ای ورزشی باشد نه موضوعات جانبی مانند برگزاری همایش و مراسم مختلف (خروجی مصاحبه شماره ۹ با یکی از مربیان دو و میدانی پایگاه قهرمانی). در زمینه حمایت مادی مربی نیز بازنگری حمایت مالی برای مربیان مدال‌آور در تورنمنت‌های مهم و به‌روز کردن دستمزدهای مربیان در سطوح و درجات مختلف، بسیار مهم است. چنانچه دیده شده است که پاداش‌ها و توجه‌ها بر بازیکن محوری بنا شده است و مربیانی باعث شده‌اند که چند ورزشکار مقام برتر کسب کنند، اما هنگام اهدای جوایز و قدردانی مادی، ارزش مادی جوایز ورزشکار بسیار بیشتر از مربی بوده است که این یکی از مخرب‌ترین عوامل سرکوب روحیه مربیگری اثربخش و کارآمد است؛ بنابراین در این باره پیشنهاد می‌شود که مربیان به‌طور مشخص براساس موفقیت‌های کسب‌شده در تورنمنت‌های داخلی و خارجی تقسیم‌بندی و رتبه‌بندی شوند و برحسب این موفقیت‌ها حمایت مالی و معنوی شوند؛ برای مثال، برخورداری از مجوزها، امتیازات و امکانات رفاهی، مالی، خدماتی



شامل واگذاری امتیاز زمین و ملک، دادن کارت اعتباری، قرارداد خرید از فروشگاه‌های پوشاک، تغذیه و ورزشی و ... (خروجی مصاحبه شماره ۸ با یکی از مربیان دو و میدانی پایگاه قهرمانی). تا زمانی که ورزش زیر حاکمیت فرهنگ تجاری یا در دست سیاسیون و افراد غیرورزشی راستای اهداف غیرواقعی ورزشی باشد که نه سابقه ورزشی دارند و نه خاک میدان ورزشی را به تن و جان لمس کرده باشند، نمی‌توان انتظار رشد کمی و کیفی ورزش در سطح بالایی را داشت؛ بنابراین پیشنهاد می‌شود که بازنگری اساسی بر مبنای شایسته‌سالاری در پست‌های مختلف مدیریت ورزشی در هیئت‌های ورزشی، ادارات ورزشی، باشگاه‌ها و... صورت پذیرد و از افراد شایسته در بدنه مدیریت رشته‌های ورزشی شهرستان‌های استان استفاده شود. همه این مسائل باعث ارائه دیدگاه مناسب درباره جایگاه مربی در بین مربی‌های جوان می‌شود و آینده ورزش را به طرز اعجاب‌انگیزی متحول خواهد کرد؛ زیرا وقتی به جایگاه مربی‌های قبلی توجه شده و برای آن‌ها شأن و ارزش ویژه لحاظ شود، زمینه توسعه مربیگری‌های آتی خود به خود فراهم می‌شود و رقابت وسیعی در همه ابعاد لازم برای آن صورت خواهد گرفت و بهترین‌ها در این رقابت پا به عرصه وجود خواهند گذاشت؛ این مطلب یعنی تضمین کیفیت و موفقیت نسل بعد مربیان؛ آنچه ما در تحقیق حاضر به دنبال آن بودیم و هستیم.

تشکر و قدردانی

ضمن تشکر از حمایت‌های پژوهشی مستمر اداره کل ورزش و جوانان استان آذربایجان غربی، شایان ذکر است که این مقاله مستخرج از طرح پژوهشی با عنوان «بررسی و تهیه الگوی توسعه آموزش کیفی مربیان ورزش در سطح استان آذربایجان غربی با ارائه راهکارهای اجرایی» است که با حمایت مادی و معنوی اداره کل ورزش و جوانان استان آذربایجان غربی انجام گرفت.

References

1. Araya, J., Bennie, A., & O'Connor D. (2015). Understanding performance coach development: Perceptions about a postgraduate coach education program. *International Sport Coaching Journal*, 2(1), 3-14.
2. Bolter, N. D., Petranek, L. J., & Dorsch, T. E. (2018). Coach, parent, and administrator perspectives on required coaching education in organized youth sport. *International Journal of Sports Science & Coaching*, 13(3), 362-372.
3. Ciampolini, V., Milistetd, M., Brasil, V., & Nascimento, J. (2019). Teaching strategies adopted in coach education programs: Analysis of publications from 2009 to 2015. *Journal of Physical Education*, 30(1), 1-14.
4. Davies, K. M. (2013). Measuring the service quality of International Tennis Federation coaches education courses (Doctoral dissertation). University of Pretoria.



5. Dehghan Qahfarokhi, A., Tayebi, B., & Jesmani, M. (2019). Compilation of qualitative development strategies for the training of sports coaches in Golestan province. *Sports Management*, 12(2), 581-600. (Persian).
6. dos Santos, A. L. (2019). The development of coach education: the sports confederations' programs in Brazil. *Journal of Advances in Sports and Physical Education*, 2(2), 38-49.
7. Farahani, A., Ghasemi, H., & Mohammadi, N. (2013). Investigating environmental factors affecting the entrepreneurial spirit of physical education graduates. *Applied Research in Sports Management*, 2(3), 61-74. (Persian).
8. Gearity, B. T., Callary, B., & Fulmer, P. (2013). Learning to coach: A qualitative case study of Phillip Fulmer. *Journal of Coaching Education*, 6(2), 65-86.
9. Hamidi, M., Memari, J., & Hamidi, M. (2011). The evaluation dimension of the performance of the national trainers of the country-presentation of the measurement scale. *Researches of Sports Management and Movement Sciences*, 2, 49-68. (Persian).
10. Jackson, R. (2014). *Sport Administration manual*. International Olympic Committee, Editura Olympic Solidarity, 385-405.
11. Khosravizadeh, E., Elahi, A., Bahrami, A., Nastohi, T., & Haghdadi, A. (2013). Studying the Arak men sport coaches' problems and to find ways to resolve theirs. *Sport Management Studies*, 5(3), 173-184. (Persian).
12. Larkin, P., Barkell, J., & Oconnor, D. (2022). The practice environment—How coaches may promote athlete learning. *Journal of the Frontiers in Sports and Active Living*, 4, 1-8.
13. Memari, Z., Hamidi, M., & Seyfi, T. (2013). Program study, evaluation and development of sports coaches in selected countries and suggestions. *Applied Research in Sport Management*, 2(1), 99-112. (Persian).
14. Ministry of Sports and Youth. (2014). Vice chancellor of culture, education and research. Educational Planning Office. Directive on Holding Short-Term Coaching Courses and Executive Instructions. (Persian).
15. Nukabadi, A. (2022). Identifying themes of Iranian sports coaching with mixed method approach. *Strategy Study on Sport and Youth*, 21(56), 169-198.
16. Resende, R., Sequeira, P., & Sarmiento, H. (2019). Coaching and coach education in Portugal. *International Sports Coaching Journal*, 3(2), 178-183.
17. Sahebkarani, M. A., Ramezani Nejad, R., Shavandi, N., Sadeghi, M., & Reyhani, M. (2015). Performance evaluation indicators of female volleyball coaches in Iran. *Journal of Physiology and Management Researches in Sports*, 8(1), 89-104. (Persian).
18. Sayadi, M. A., Farahani, A., Ghorbani, L., & Ghasemi, H. (2020). Model designing for empowering indicators of physical education training based on the modern educational technology. *Research in Educational Sports*, 8(20), 73-92. (Persian).
19. Shafiei, M., Godarzi, M., Hamidi, M., & Yadollahi, J. (2017). Designing and explaining the selection criteria for national swimming, diving and water polo team coaches from the point of view of the coaches of this discipline. *Harekat Journal*, 32, 19-36. (Persian).



20. Shoja, S., Shahlai, J., Honari, H., & Mandalizadeh, Z. (2014). Evaluation of the degree of fulfillment of the educational goals of physical education master's degree on the career success of working graduates. *Sport Management*, 6(3), 511-529. (Persian).
21. Strauss, A., & Corbin, J. (2008). *Basics of qualitative research* (B. Mohammadi, Trans). Tehran: Human Science & Cultural Studies Center Publication. (Persian).
22. Tony, B. (2019). *Advanced speed reading skills* (Z. Masti, Trans). Tehran. (Persian).
23. Tozetto, A. V., Galatti, L. R., Nascimento, J. V., & Milistetd, M. (2019) Strategies for coaches' development in a football club: A learning organization. *Motriz: Revista de Educação Física*, 25(2), e101997.

ارجاع دهی

صیادی، محمدامین؛ احمدی، نگین. (۱۴۰۲). طراحی الگوی توسعه آموزش کیفی مربیان ورزش با ارائه راهکارهای اجرایی. *پژوهش در ورزش تربیتی*، ۱۱ (۳۱): ۳۰-۳۰۱. شناسه دیجیتال: 10.22089/RES.2023.13914.2325

Sayadi, M. A; Ahmadi, N. (2023). Designing a Model for Development of Sports Coaches ' Qualitative Training by Providing Executive Solutions. *Research on Educational Sport*, 11 (31): 301-30. (Persian). DOI: 10.22089/RES.2023.13914.2325

