

ارزیابی اثربخشی دوره‌های تئوری مربیگری از دیدگاه مربیان رشته‌های رزمی بر اساس مدل کرک پاتریک

مه‌دی محمودی یکتا^۱، علی ابوالحسینی^{۲*}، دانش زمانی راد^۳، چیمین مرادخانی^۴

۱. عضو هیئت علمی گروه علوم ورزشی دانشگاه غیردولتی - غیرانتفاعی ایوان کی، سمنان، ایران

۲. دانشجوی دکتری، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، گروه مدیریت ورزشی، دانشگاه علامه طباطبایی، تهران، ایران

۳. کارشناس ارشد، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، گروه آسیب شناسی و حرکات اصلاحی، دانشگاه تهران، تهران، ایران

۴. کارشناسی ارشد، گروه علوم ورزشی دانشگاه غیردولتی - غیرانتفاعی ایوان کی، سمنان، ایران

(تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۱۲/۱۵، تاریخ تصویب: ۱۴۰۳/۰۱/۳۰)

چکیده

پژوهش حاضر با هدف ارزیابی اثربخشی دوره‌های تئوری مربیگری از دیدگاه مربیان رشته‌های رزمی بر اساس مدل کرک پاتریک انجام شد. پژوهش حاضر کاربردی از نوع پژوهش‌های توصیفی-پیمایشی و به صورت میدانی بود. جامعه آماری را تمامی مربیان شرکت‌کننده در دوره‌های تئوری مربیگری رشته‌های رزمی در سال ۱۴۰۲-۱۴۰۱ تشکیل دادند. طبق فرمول تخمین حجم نمونه کوکران در جامعه آماری، ۳۸۴ نمونه به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شد. از پرسشنامه دوره‌های تئوری مربیگری استفال بیم (۲۰۱۴) ترجمه مهرزاد حمیدی در ۱۹ مورد شامل چهار عنوان (واکنش، یادگیری، رفتار و نتیجه‌گیری) استفاده شد و با توجه به آزمون آلفای کرونباخ پایایی آن تأیید شد. به منظور بررسی نرمال بودن توزیع داده‌های متغیرهای جامعه از آزمون کولموگوروف-اسمیرنوف استفاده شد. جهت آزمودن فرضیه‌های مطرح‌شده، آزمون تحلیل عاملی تأییدی سلسله مراتبی مورد استفاده قرار گرفت. نتایج در سطح واکنش «تازگی داشتن، رضایت داشتن، علاقه داشتن، ایجاد انگیزه و نحوه بیان مطالب» در سطح بالایی بودند. در سطح یادگیری «ارزشیابی دوره، ارزشیابی همکاران و استفاده از نرم افزار و جلوه‌های بصری برای ارائه مطالب» در حد متوسط بودند. در سطح رفتار «برخورد گرم و صمیمی، تکریم و احترام به شرکت‌کنندگان، پاسخگویی مناسب مدرسین و مسئولین برگزاری» در حد متوسط بودند. در سطح نتایج «تغییر در میزان ارتباط با ورزشکاران، تغییر و بروز شدن سطح معلومات ورزشی، تغییر در فرایند آموزش به ورزشکار، افزوده شدن نکات فنی و تخصصی» بالاتر از حد متوسط بود. مدیران ورزشی فدراسیون‌ها باید با پایش و آسیب‌شناسی قسمت‌هایی که دارای اثربخشی لازم نبوده‌اند نسبت به افزایش کیفیت و تغییرات بر اساس آسیب‌شناسی اقدام کنند و تلاش کنند که موارد دارای ایراد به نحو احسن در جهت ارتقاء کیفی دوره‌های آموزشی برنامه ریزی شده به عنوان یک رکن اساسی در توسعه ورزش کشور پایش شوند.

کلید واژه :

دوره تئوری، مربیگری، وفاداری، رشته رزمی، مدل کرک پاتریک.

مقدمه

عصر امروز به سرعت در حال تغییر و تحول است؛ بدیهی است در چنین زمانی همه سازمان ها علی الخصوص سازمان‌های که با آموزش درگیر هستند باید دائماً در حال آماده‌سازی برای پذیرش تغییر و تحولات باشند و از این طریق قابلیت‌های خود را توسعه دهند (۱). در قبال این تغییرات، بهینه سازی منابع انسانی، مهمترین مسئله محسوب می‌شود (۲). آموزش در سازمان‌ها نه تنها امر مهمی است بلکه بسیار الزامی و حیاتی است (۳). آموزش عبارت است از هرگونه فعالیت با تدبیر از پیش طرح‌ریزی شده‌ای که هدف آن ایجاد یادگیری در فراگیران است (۴). آموزش کمک می‌کند کارکنان آموخته‌های خود را به نحو اثربخش و در سطح استاندارد مورد انتظار همراه با وظیفه-شناسی و به‌کارگیری حداکثر تلاش، به‌کار بندند تا آنها بتوانند به رشد و توانایی کافی در شغل خود دست یابند (۵). افراد هرچقدر از دانش بهتری در کار خود بهره‌مند باشند، برآیند یادگیری در آنها بهتر خواهد بود و می‌توانند نظرات و پیشنهادات مفیدتری را در جهت ارتقاء کار خود به‌کار ببرند. آموزش می‌بایست با توجه به اصول علمی بنا شود تا بتواند نیازهای موجود را برطرف کند، در غیر این صورت آموزش غیرموثر خواهد بود (۶). همچنین آموزش باید بتواند با شواهد و مدارک مستند و قابل اطمینان اثرات آموزش را بر تغییر رفتار و عملکرد فراگیران نشان دهد. بنابراین اثربخشی زمانی به دست می‌آید که تغییر عملکرد فراگیران در محیط کار و انتقال آموخته‌های آنها به محیط واقعی انجام گیرد (۷). در صورتی که آموزش در ارتقای کیفیت مؤثر نباشد، رشد اتفاق نخواهد افتاد (۸). بر همین اساس می‌توان ادعان داشت سرعت بالای دانش بشری و پیشرفت‌های چشمگیر جوامع از ابعاد مختلف علمی و فناوری که روندی غیرقابل کنترل و انفجاری به خود گرفته، بهره‌گیری از آموزش را به منظور افزایش دانش، نگرش و

مهارت‌های کارکنان و هماهنگی با تغییرات شتابان محیطی، ضروری می‌سازد (۹). آموزش کارکنان، عنصری اصلی در جهت تأمین و حفظ آینده سازمان است و همچنین ارائه خدمات مناسب یک سازمان را نیز تضمین می‌کند (۱۰). آموزش‌هایی که کارکنان دریافت می‌کنند، می‌تواند بر نتایج کیفیت خدمات تأثیر بگذارد (۱۱). در سال‌های اخیر به طور فزاینده‌ای آموزش و توسعه منابع انسانی مورد توجه واقع شده است، زیرا سازمان‌ها میلند حفظ استعدادهای خود را مدیریت کنند (۱۲). رویکردهای نوآورانه در آموزش منابع انسانی باید به‌کار گرفته شود تا سازمان دارای منابع انسانی آگاه و ماهر باشد (۱۳). عوامل زیادی بر برنامه‌های آموزشی جهت دستیابی به نتایج دلخواه خود تأثیر می‌گذارد. یکی از حیاتی‌ترین بخش‌های اجرای برنامه‌های آموزشی، ارزیابی دقیق آن است (۱۴). ارزیابی آموزش باعث می‌شود نظام جامع آموزش علاوه بر بازنگری در زمان آموزش، نقایص را نیز برطرف نموده و نیازها را بررسی نمایند. آنچه در طراحی آموزش مهم است، ارزیابی اثربخشی آن‌ها است (۶) و دستیابی فراگیران به اهداف رفتاری تعیین‌شده آموزشی از شاخص‌های اصلی در ارزیابی برنامه‌ها محسو می‌شود. سه دلیل انجام این ارزیابی عبارتند از: اهمیت و وجود فلسفه و رسالت واحد آموزش، تصمیم‌گیری برای ادامه برنامه آموزشی و تعیین است (۴). ارزیابی آموزشی روش منظم برای جمع‌آوری اطلاعات جهت اخذ تصمیمات ارزشمند در برنامه‌های آموزشی است و به عنوان گامی نهایی در فرآیند آموزش محسوب شده که باعث بهبود آموزش و یا قضاوت کردن در مورد فرآیند آموزش در جهت بهبود و ارتقاء آموزش با بررسی اثربخشی برنامه‌های آموزشی است (۱۵). آموزش به تنهایی سودمند نیست مگر آنکه ارزیابی شود (۱۶). بر همین اساس در محیط ورزش و حیطة آموزش باید توجه جدی به امر ارزیابی انجام پذیرد. یکی از مواردی که

تعدادی دیگر از مربیان، فلسفه‌هایی را شکل می‌دهند که در راه دستیابی به اهدافشان انعطاف پذیر نیستند و کمتر سازنده اند. هنوز هم مربیانی وجود دارند که فلسفه‌ای برای خود برگزیده‌اند که با ارزش‌های جامعه همخوانی ندارد. شما نمی‌توانید با نسخه‌برداری مربیان مشهور، صاحب فلسفه‌ای برای خود شوید. فلسفه از یک منبع واحد به دست نمی‌آید، بلکه خواستگاه آن، همه تجربیات شماست. فلسفه‌ای که متعلق به شما نباشد و آن را نپرورانده باشید، بی‌فایده و ناکارآمد خواهد بود (۱۹). یکی از گروه‌های بسیار مهم مربیان که مورد استقبال فراوان هنرجویان قرار می‌گیرند و ارتقا سطح کیفی آن‌ها بسیار حائز اهمیت است مربیان هنرهای رزمی است. هنرهای رزمی به سیستم‌ها و سنت‌های مدونی از تکنیک‌ها و فنون مبارزه‌ای گفته می‌شود که با انگیزه‌ها و دلایل متفاوتی تمرین می‌شوند؛ برای دفاع شخصی، رقابت در مسابقات، سلامتی بدنی و تناسب اندام، سرگرمی و تفریح و همچنین رشد و تعالی روحی، جسمی و معنوی. از پرکاربردترین سبک‌های رزمی به کیک بوکسینگ، جودو، ساندا، کیوکوشین، بوکس، کونگ فو، هنر رزمی ترکیبی، جوجیتسو بربزلی می‌شود اشاره کرد. از دیدگاه سلاح نیز، هنرهای رزمی را می‌توان به سه گروه «با جنگ‌افزار»، «بدون جنگ‌افزار» و «با جنگ‌افزار و بی جنگ‌افزار» دسته‌بندی می‌شوند.

نخستین، مهارت‌هایی چون تیراندازی با کمان، نبرد بانیزه و شمشیرزنی را شامل می‌شود و دومی یعنی رشته‌های مبارزه بی جنگ‌افزار بر ضربات دست و پا یا گلاویزی ویژه شده و سومی به هنرهای رزمی اشاره دارد که علاوه بر مبارزه بدون جنگ‌افزار، مبارزه با جنگ‌افزار نیز وجود دارد. امروزه برخی مهارت‌های مبارزه با سلاح

مخاطبان فراوانی دارد و تاثیر بسزایی در ارتقا کیفی رشته‌های ورزشی دارد دوره‌های آموزشی تئوری مربیگری است. واژه مربیگری^۱ اغلب در برگزیده مجموعه ای گسترده از فعالیت‌هایی است که برای کمک به یک فرد و رسیدن به هدفی مشخص انجام می‌گیرد. در ورزش، مربیگری به عنوان مجموعه فعالیت‌ها و دستورالعمل‌های سازمان یافته ای توصیف شده است که به پیشرفت تکامل و موفقیت یک ورزشکار یا گروهی از ورزشکاران کمک می‌کند. مربیگری تنها به معنی بارور کردن نیروهای بالقوه ورزشکاران نیست بلکه تشخیص، درک و تامین سایر نیازهای یک ورزشکار^۲ را نیز شامل می‌شود (۱۷). فلسفه^۳ مربیگری به این معنی است که فلسفه به معنای پیروی از خود است و به ما کمک می‌کند پاسخ پرسش‌های اساسی چه، چرا و چگونه را بیابیم. این فلسفه ماست که تعیین کننده نحوه نگرش ما به اهداف و تجربیات زندگی است همان‌گونه که مشخص کننده نوع نگاه ما به مردم و ارتباط ما با آن‌هاست. همچنین فلسفه ما ملاک ارزش‌گذاری، برای تمام این موضوعات است. اپیکتتوس^۴ فیلسوف گفته است: آغاز فلسفه برای هر فرد، شناختن فکر و ذهن خود اوست. آیا شرایط ذهن خود را می‌دانید؟ آیا فلسفه زندگی‌تان خوب تنظیم شده است؟ آیا فلسفه مربیگری‌تان درست تعریف شده است، یا این که در مورد عقاید خود درباره موضوعات مهم زندگی و مربیگری، تردید دارید؟ چنین عدم اطمینانی به عدم ثبات در رفتار منجر می‌شود که اغلب، روابط شخصی را تخریب و درون خانواده و تیم، آشفتگی و بی‌نظمی ایجاد می‌کند. کلید پیشبرد فلسفه مربیگری و زندگی شناخت خود است (۱۸). بعضی از مربیان برای مرحله ارزیابی اهمیت زیادی قائل نیستند. این مربیان، فلسفه‌هایی دارند که برای پاسخگویی به نیازهای مربیگری کارآمد نیستند.

همچون کِنْدو (شمشیرزنی ژاپنی) و کیودو (تیراندازی با کمان ژاپنی) به عنوان یک رشته ورزشی تمرین می‌شوند و رشته‌های بدون جنگ‌افزار همچون جوجیتسو، کاراته، جودو، تکواندو، موای تای، سانداه، کیک بوکسینگ، جوجیتسو برزیلی و نیز به عنوان روش‌های دفاع شخصی تمرین می‌شوند.

هنرهای رزمی جوجوتسو که مادر بیشتر هنرهای رزمی ژاپنی است، ووشو یا کونگ‌فو، آیکیدو و هاپکیدو و دی هان کیدو هم به عنوان هنرهای رزمی مسلح تمرین می‌شوند. همچنین شکل‌های ساده شده‌ای از تای‌چی چوان، نوعی از ووشوی چینی، که از ماهیت رزمی خود خارج شده، به‌طور گسترده‌ای برای حفظ سلامتی تمرین می‌شوند. جوجوتسو در گذشته تنها به شکل شیوه جنگیدن و برای بالا بردن شانس آسیب ندیدن در مبارزه تمرین می‌شد و همگی بر پایه دفاع از خود و حمله بود. در این سبک‌ها هیچ جایی برای ورزش و شادی بخشی وجود نداشت. با گذشت زمان هنرهایی همچون کودوکان جودو که بنیان‌گذار آن جیگیورو گانو بود از جوجوتسو پدید آمدند و برای ورزش و مسابقات و نه برای جنگ ویژه شدند. بسیاری از تکنیک‌ها و تمرینات رشته‌های مختلف رزمی مشابه است اما هر یک از آنها ترکیب مخصوصی از مهارت‌ها را در خود جای داده‌اند. برخی از آنها مثل کاراته بر حرکات پویا، دقیق و مستقیم تأکید دارند و برخی همچون آیکیدو تکنیک‌های نرم‌تر، آهسته‌تر و پیوسته‌تر را به کار می‌گیرند.

هر یک از رشته‌های رزمی به میزان خاصی از توانایی‌های بدنی شامل قدرت بدنی، انعطاف‌پذیری (به‌ویژه در ناحیه لگن)، هماهنگی عضلات و استقامت نیاز دارد. ووشو و نینجوتسو تنها هنرهای رزمی هستند که تمامی دسته‌بندهای بالا را شامل می‌شوند. مهم‌ترین جنبه وحدت‌بخش هنرهای رزمی شرق آسیا که آنها را از رشته‌های رزمی سایر نقاط دنیا متمایز می‌کند، تأثیر مکاتب دائو و ذن آئین بودایی بر آنهاست. این ویژگی باعث

شده تا وضعیت ذهنی و معنوی هنرجویان اهمیت بالایی داشته باشد. در هنرهای رزمی بر درونی‌سازی وضعیتی تأکید می‌شود که در آن کارکردهای محاسبه‌گری ذهن به تعلیق درآمده تا ذهن و بدن به عنوان یک واحد پیوسته به شرایط محیطی و تغییرات آن واکنش نشان دهند. در مکاتب دائو و ذن نیز بر به دست آوردن چنین وضعیتی تأکید می‌شود و راه رسیدن به آن نیز از طریق تجربه و تمرین است. به همین دلیل بسیاری از پیروان این مکاتب به تمرین هنرهای رزمی به عنوان یک فعالیت فلسفی و روحانی می‌پردازند (۲۰). بر همین اساس براساس ماده دو آیین‌نامه آموزشی مربیان وزارت ورزش و جوانان (۱۳۹۸) اهداف برگزاری دوره های تئوری مربیگری عبارتند از:

۱. تربیت و تأمین نیروی انسانی مورد نیاز فدراسیون در امور آموزشی، اداری و اجرایی؛

۲. ارتقا و افزایش سطح قابلیت فردی و عملی مربیان کشور؛

۳. یکسان‌سازی و هماهنگی فعالیت‌های آموزشی در زمینه‌های مختلف (۲۱).

یکی از رایج‌ترین و عمومی‌ترین مدل مورد استفاده در طبقه بندی ارزشیابی آموزش مدل چهار سطحی کرک پاتریک است (۲۲) و الگوی ارزشیابی کرک پاتریک الگوی ارزشیابی ترکیبی است که به طور هم سنگ بر فرایند و فرآورده تأکید دارد (۲۳). الگوی کرک پاتریک در سال ۱۹۵۰ توسط کرک پاتریک بیان شده است. بیشتر مدل‌های ارزشیابی در سال‌های گذشته بر اساس الگوی ارزشیابی آموزشی بر اساس چهار سطح بنا شده‌اند که اولین بار توسط کرک پاتریک ارائه شده است (۲۴). این الگو به‌عنوان الگوی جامع، ساده و عملی برای بسیاری از موقعیت‌های آموزشی توصیف شده است و به‌وسیله بسیاری از متخصصان به‌عنوان معیاری در این حوزه شناخته می‌شود (۲۵) و شامل چهار سطح ارزیابی واکنش، یادگیری، رفتار و نتایج است (۲۶).

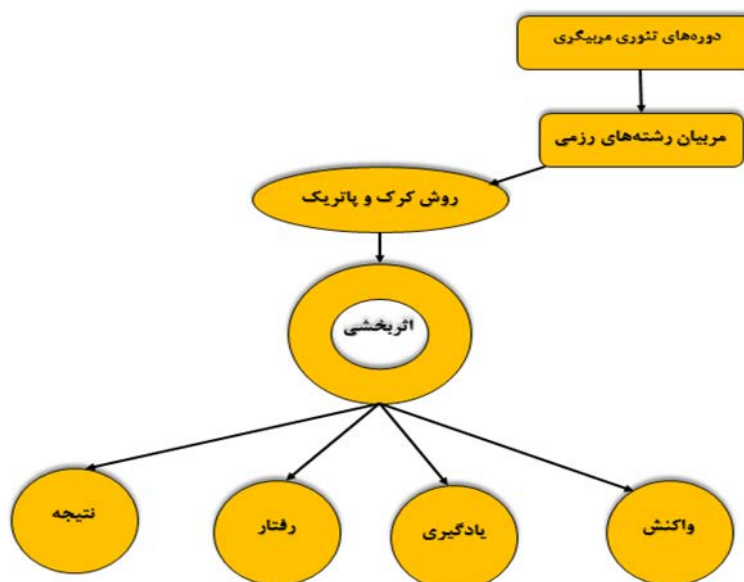
عواملی هستند که بر کسترش مهارت‌های آنان تاثیر می‌گذارند (۳۱). همچنین نلسون، کوشین و پتراک (۲۰۲۱) در تحقیقی در زمینه شرکت‌کنندگان دوره‌های مربیگری بیان کردند که محتوای دوره‌ها مناسب نبودند و باید قابل استفاده و مرتبط با رویکردهای آموزشی و تربیتی ارائه شوند تا به طور فعالی یادگیرندگان را درگیر کنند (۳۲). داج (۲۰۲۱) در تحقیقی با عنوان «ارزیابی برنامه اعتباربخشی مربیان ملی» دریافتند که عملکرد برگزارکنندگان در بحث زمانبندی دوره‌های مربیگری مناسبی نبوده‌است (۳۳).

با بیان موارد فوق الذکر، مشخص گردید که دوره‌های تئوری مربیگری به عنوان یکی از ارکان توسعه ورزش هم برای مربیان مفید است و هم برای توسعه ورزش، ولی وجود پاره‌ای از موانع و مشکلات در کشورهای جهان سوم و به خصوص در کشور ما باعث شد که این دوره‌ها نتوانند آن طور که باید و شاید موفقیت‌آمیز باشند. شاید بتوان یکی از دلایل این موفق نشدن را در بی توجهی دست‌اندرکاران، سیاست‌گذاران و برنامه‌ریزان امر آموزش به دیدگاه‌های مربیان شرکت‌کننده در این دوره‌ها برشمرد. از آنجا که مربیان و ورزشکاران مخاطبان اصلی این دوره‌ها به شمار می‌روند، متقاعد کردن آن‌ها نسبت به نقش فعالی که در امر ورزش ایفا می‌کنند، همچنین تشویق و ترغیب آن‌ها به شرکت در دوره‌های تئوری مربیگری، محقق نخواهد شد مگر با شناسایی موانع و مشکلات دوره‌های برگزار شده از دید آن‌ها و همچنین ارج نهادن به دیدگاه‌ها و مشارکت دادن آن‌ها در طراحی و برگزاری دوره‌های آتی. از طرفی ساده‌انگاری و بیان موارد غیرضروری این دوره‌ها توسط اساتید مدرس و متخصصین و عدم بیان نکات کلیدی آموزشی و مهارتی منجر به این می‌شود که دوره‌ها از کاربرد لازم برخوردار نباشند و همچنین عدم جذابیت دوره منجر

سطح نخست واکنش! منظور از واکنش میزان واکنشی است که فراگیران به تمامی عوامل مؤثر در اجرای یک دوره آموزش از خود نشان می‌دهند. واکنش، چگونگی احساس شرکت‌کنندگان را در مورد برنامه آموزش اندازه می‌گیرد. (۲۷). سطح دوم یادگیری: یادگیری عبارت است از تعیین میزان فراگیری مهارت‌ها، روشها و حقایقی که در دوره آموزشی به شرکت‌کنندگان آموخته و برای آنان روشن شده است (۲۸). سطح سوم رفتار: منظور از رفتار، چگونگی و میزان تغییراتی است که در رفتار شرکت‌کنندگان در اثر شرکت در دوره‌های آموزشی حاصل می‌شود. سطح چهارم: نتایج: منظور از نتایج، میزان تحقق هدف‌هایی است که به طور مستقیم به سازمان ارتباط دارد. اندازه‌گیری این سطح بسیار مشکل است. شناسایی گام‌های مشترک در سطوح قبلی و تعیین سطح مورد نیاز به منظور انجام ارزیابی نقش مهمی در بهبود عملکرد تیم تحقیق دارد (۲۹). بر همین اساس هاموند (۲۰۲۰)، در پژوهشی با عنوان «ارزیابی چندبعدی اثربخشی دوره مربیگری فوتبال» نتیجه گرفتند که شرکت‌کنندگان در این دوره‌ها از محتوای این دوره‌ها رضایت داشتند. آنها همچنین دریافتند که مدرس دوره از اثربخشی لازم برخوردار بوده است. آنها در مورد برگزارکنندگان دوره دریافتند که دوره به خوبی سازماندهی شده بود. در مجموع آنها بیان کردند که شرکت‌کنندگان از دوره برگزار شده رضایت کلی داشتند (۳۰). سیمپسون^۵ و همکاران (۲۰۲۱) پژوهشی انجام داده‌اند که در آن مهارت‌های مربیان و نگرش ورزشکاران نسبت به برگزاری دوره‌های مربیگری بررسی شده است؛ بر اساس یافته‌های این پژوهش، میزان ارزش و اعتباری که مربیان و ورزشکاران برای سرفصل و رئوس مطالب این دوره‌ها قائل می‌شوند و میزان تمرین مهارت‌های بالا به وسیله مربیان از جمله

موانع و مشکلات پیش روی این دوره ها مطلع شویم و نسبت به رفع این مشکلات به منظور ارتقای کمی و کیفی دوره های آتی کوشش نماییم. با عنایت به آنچه گفته شد و در شکل (۱) قابل مشاهده است این پژوهش بدنبال پاسخ به این سؤال است که آیا دوره های تئوری مربیگری از دیدگاه مربیان رشته های رزمی بر اساس مدل کرک پاتریک اثربخشی لازم را دارند؟

به عدم استقبال آتی بعدی ورزشکاران و مربیان به منظور حضور در دوره های تئوری مربیگری می شود. تناسب نداشتن محتوای ارائه شده در دوره ها با نیازهای آموزشی ورزشکاران و مربیان، عدم ارائه مطالب ضروری در سرفصل دوره ها نیز از موانع و مشکلات موجود در دوره ها است. با توجه به برگزاری دوره های آموزشی تئوری مربیگری به صورت فصلی یا سالانه در کشورمان، در این پژوهش سعی ما بر این بوده تا از طریق بررسی دیدگاه های مربیان شرکت کننده در دوره های تئوری مربیگری رشته های رزمی از



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

مطرح شده، از آزمون تحلیل عاملی تأییدی سلسله مراتبی به منظور تعیین میزان تأثیرپذیری مؤلفه های مؤثر دوره های تئوری مربیگری از دیدگاه مربیان رشته های رزمی بر اساس مدل کرک پاتریک مورد استفاده قرار گرفت. جامعه آماری این پژوهش را کلیه مربیان شرکت کننده در دوره های تئوری مربیگری رشته های رزمی در سال ۱۴۰۱-۱۴۰۲ تشکیل می دهند. جامعه آماری پژوهش حاضر نامحدود است. با توجه به نامحدود بودن جامعه نمونه آماری این

روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف در حیطه تحقیقات کاربردی، از نظر نوع، جزء پژوهش های توصیفی-پیمایشی و از نظر روش اجرا (جستجوی داده ها) به شکل میدانی و کمی است. روش جمع آوری اطلاعات از جامعه آماری هدف به صورت میدانی صورت پذیرفت از آزمون کولموگوروف - اسمیرنوف جهت بررسی نرمال بودن توزیع داده های متغیرهای جامعه استفاده شد. جهت آزمون فرضیه های

در ورزش می باشند این موضوع انجام گرفته است. پایایی پرسشنامه با توجه به آزمون کرونباخ به مقدار $0/885$ و بدست آمد که این مقادیر حاکی از پایا بودن پرسشنامه ها دارد. این پرسشنامه مشتمل بر پنج سؤال عمومی شامل: جنسیت، سن، وضعیت تحصیلی، سابقه فعالیت مربیگری و رشته تحصیلی و سؤالات اختصاصی مرتبط با فرضیه‌های پژوهش است؛ و در پایان پرسشنامه قسمتی نیز برای ارائه نظرات یا پیشنهادات پاسخ دهندگان در نظر گرفته شده است. پرسشنامه پژوهش حاضر بر اساس پیوستار لیکرت (مقیاس پنج گزینه ای لیکرت تنظیم شده است. روش آماری استفاده شده در این پژوهش شامل آمار توصیفی و استنباطی است که از آمار توصیفی برای تجزیه و تحلیل ویژگی های جمعیت شناختی و رسم جداول فراوانی و نمودارها و شاخص های پراکندگی مانند انحراف معیار استفاده شد و از آمار استنباطی برای آزمون فرضیه های پژوهش استفاده شد. تحلیل داده‌های پژوهش با استفاده از نرم‌افزار SPSS V.25 انجام گرفت.

تحقیق و طبق فرمول تخمین حجم نمونه کوکران 384 نمونه به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شد و مورد بررسی قرار گرفت. به جهت در نظر گرفتن جنبه‌های مختلف پژوهشی و محدودیت‌های موجود با این شرایط بخشی باحضور محقق و بخش دیگری به صورت پرس لاین توزیع و سپس نتایج حاصل از تکمیل پرسشنامه‌ها موردبررسی و آنالیز قرار گرفت. در این پژوهش یک پرسشنامه مورد استفاده قرار گرفت که مربوط به پرسشنامه‌ی دوره‌های تئوری مربیگری استفال بیم (۲۰۱۴) ترجمه مهرزاد حمیدی در ۱۹ مورد شامل چهار عنوان (واکنش، یادگیری، رفتار و نتیجه گیری) قرار گرفته است. این پرسشنامه مشتمل بر پنج سؤال عمومی شامل: جنسیت، سن، وضعیت تحصیلی، سابقه فعالیت مربیگری و رشته تحصیلی و سؤالات اختصاصی مرتبط با فرضیه‌های پژوهش است. برای تعیین اعتبار پرسشنامه، از روش روایی محتوا استفاده شده است و توسط افرادی متخصص در موضوع مورد مطالعه و اعضای محترم هیات علمی دانشگاه که دارای تخصص در زمینه مدیریت راهبرد

جدول ۱. آلفای کرونباخ پرسشنامه

Reliability Statistics					
Cronbach's Alpha	N	N of Items	گویه	پرسشنامه	ردیف
۰/۸۶۹	۵	۵-۱	واکنش		۱
۰/۹۰۲	۵	۱۰-۶	یادگیری	اثربخشی دوره‌های	۲
۰/۹۳۵	۵	۱۵-۱۱	رفتار	تئوری مربیگری	۳
۰/۸۳۴	۴	۱۹-۱۶	نتیجه‌گیری		۴
۰/۸۸۵	۱۹	۱۹-۱		کل	۵

یافته‌ها

جدول (۲) ویژگی‌های جمعیت‌شناختی شرکت‌کنندگان در پژوهش را نشان می‌دهد.

جدول ۲. اطلاعات جمعیت شناختی شرکت کنندگان در پژوهش

جنسیت	گروه‌ها	فراوانی	درصد فراوانی
جنسیت	زن	۳۱۹	۸۳
	مرد	۶۵	۱۷
سن	کمتر از ۳۰	۵۰	۱۳
	۳۱ تا ۴۰	۱۶۶	۴۳
	بیش از ۴۰ سال	۱۶۸	۴۴
	کمتر از ۵ سال	۵۴	۱۴
سابقه فعالیت (به سال)	۵ تا ۱۰ سال	۶۷	۱۷
	۱۰ تا ۱۵ سال	۱۱۲	۲۹
	بیشتر از ۱۵ سال	۱۵۱	۴۰
	تربیت بدنی و علوم ورزشی	۱۸۵	۴۸
رشته تحصیلی	سایر رشته‌ها	۱۹۹	۵۲
	دیپلم	۴۰	۱۰
تحصیلات	کاردانی	۵۴	۱۴
	کارشناسی	۱۵۲	۳۹
	کارشناسی ارشد	۹۲	۲۴
	دکتر	۴۶	۱۳
	جمع کل	۳۸۴	۱۰۰

به منظور بررسی میزان چهار سطح ارزیابی کرک پاتریک برای تعیین اولویت آنها از آزمون تحلیل واریانس شرکت کننده ها نسبت به دوره از آزمون t تک نمونه ای و اندازه گیری مکرر ناپارامتری فریدمن استفاده شد.

جدول ۳. آمار توصیفی برای شاخص های اندازه گیری چهار سطح کرک پاتریک

شاخص های اندازه گیری واکنش	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	خطای استاندارد
سطح واکنش				
تازگی داشتن موضوعات	۳۸۴	۲/۹۸۲۸	۱/۱۱۸۸۷	۰/۱۰۳۸۸
رضایت کلی داشتن	۳۸۴	۳/۰۸۶۲	۰/۸۷۰۴۷	۰/۱۰۸۰۸۲
علاقه داشتن به موارد مطروحه در دوره	۳۸۴	۳/۱۶۳۸	۰/۹۹۵۱۵	۰/۱۰۹۲۴۰
انگیزه ایجاد کردن دوره	۳۸۴	۲/۹۶۵۵	۱/۱۱۸۴۷	۰/۱۰۳۸۵
رضایت از نحوه بیان مطالب در دوره	۳۸۴	۲/۹۷۴۱	۰/۹۵۵۱۸	۰/۱۰۸۸۶۹
سطح یادگیری				
آشنا شدن با قوانین	۳۸۴	۲/۷۳۲۸	۱/۱۲۱۷۸	۰/۱۰۴۱۵
قابل فهم بودن قوانین	۳۸۴	۲/۹۸۲۸	۱/۱۵۷۰۸	۰/۱۰۷۴۳
ارزشیابی کردن در همان دوره	۳۸۴	۲/۴۴۸۳	۱/۱۴۴۷۰	۰/۱۰۶۲۸
ارزشیابی همکاران در دوره	۳۸۴	۲/۳۶۲۱	۱/۱۱۴۳۱	۰/۱۰۳۴۶
سطح رفتار				
استفاده از مدرسین مجرب در دوره	۳۸۴	۲/۸۲۷۶	۱/۰۰۶۷۲	۰/۱۰۹۳۴۷
برخورد گرم و صمیمی	۳۸۴	۲/۳۷۹۳	۱/۱۴۷۰۶	۰/۱۰۶۵۰

۰/۱۰۹۹۶	۱/۱۸۴۳۶	۲/۶۰۷	۳۸۴	تکریم و احترام به شرکت کنندگان
۰/۱۰۴۷۷	۱/۱۲۸۴۵	۲/۸۰۱۷	۳۸۴	پاسخگویی مناسب مدرسین و مسئولین برگزاری
۰/۱۱۳۱۶	۱/۲۱۸۷۹	۲/۶۸۹۷	۳۸۴	استفاده از سیستم های رایانه
سطح نتیجه				
۰/۱۱۰۶۲	۱/۱۹۱۴۲	۲/۷۵۸۶	۳۸۴	تغییر در میزان ارتباط با ورزشکاران
۰/۴۵۹۸۸	۴/۹۵۳۰۹	۳/۳۷۹۳	۳۸۴	تغییر و بروز شدن سطح معلومات ورزشی
۰/۱۰۲۴۴	۱/۳۳۵	۳/۰۰۰	۳۸۴	تغییر در فرایند آموزش به ورزشکار
۰/۱۲۵۴۵	۱/۳۵۱۱۹	۳/۰۹۴۸	۳۸۴	افزوده شدن نکات فنی و تخصصی

جدول ۴. جدول نتایج آزمون t تک نمونه ای برای شاخص های اندازه گیری چهارسطح مدل کرک پاتریک

فاصله ۹۵٪ اطمینان برای		انحراف از میانگین	Sig.(2-tailed)	درجه آزادی	T	شاخص های اندازه گیری واکنش
حد بالا	حدود پایین					
۰/۱۸۸۵	-۰/۲۲۳۰	-۰/۰۱۷۲۴	۰/۸۶۸	۳۸۳	-۰/۱۶۶	۱. تازگی داشتن
۰/۳۴۶۳	-۰/۰۷۳۹	۰/۰۸۶۲۱	۰/۲۸۸	۳۸۳	۱/۰۶۷	۲. رضایت داشتن
۰/۳۴۶۳	-۰/۰۱۹۲	۰/۱۶۳۷۹	۰/۰۷۹	۳۸۳	۱/۷۷۳	۳. علاقه داشتن
۰/۱۷۱۲	-۰/۲۴۰۲	-۰/۰۳۴۴۸	۰/۷۴۰	۳۸۳	-۰/۳۳۲	۴. انگیزه ایجاد کردن
۰/۱۴۹۸	-۰/۲۰۱۵	-۰/۰۲۵۸۶	۰/۷۷۱	۳۸۳	-۰/۲۹۲	۵. رضایت از نحوه بیان مطالب
فاصله ۹۵٪ اطمینان برای		انحراف از میانگین	Sig.(2-tailed)	درجه آزادی	T	شاخص های اندازه گیری سطح یادگیری
حد بالا	حدود پایین					
۰/۶۰۹	-۰/۴۷۳۶	-۰/۲۶۷۲۴	۰/۰۱۲	۳۸۳	-۲/۵۶۶	۶. آشنا شدن با قوانین
۰/۱۹۵۶	-۰/۲۳۰۰	-۰/۰۱۷۲۴	۰/۸۷۳	۳۸۳	-۰/۱۶۰	۷. قابل فهم بودن قوانین
۰/۳۴۱۲	-۰/۷۶۲۳	-۰/۵۵۱۷۲	۰/۰۰۰	۳۸۳	-۵/۱۹۱	۸. ارزشیابی کردن در همان دوره
۰/۴۳۳۰	-۰/۸۴۲۹	-۰/۶۳۷۹۳	۰/۰۰۰	۳۸۳	-۶/۱۶۶	۹. ارزشیابی همکاران
فاصله ۹۵٪ اطمینان برای		انحراف از میانگین	Sig.(2-tailed)	درجه آزادی	T	شاخص های اندازه گیری سطح رفتار
حد بالا	حدود پایین					
۰/۰۱۲۷	-۰/۳۵۷۶	۰/۱۷۲۴۱	۰/۰۶۸	۳۸۳	-۱/۸۴۵	۱۰. استفاده از مدرسین مجرب در دوره
۰/۴۰۹۷	-۰/۸۳۱۶	-۰/۶۲۰۶۹	۰/۰۰۰	۳۸۳	-۵/۸۲۸	۱۱. برخورد گرم و صمیمی
۰/۱۶۱۵	-۰/۵۹۷۱	-۰/۳۷۹۳۱	۰/۰۰۱	۳۸۳	-۰/۴۴۹	۱۲. تکریم و احترام به شرکت کنندگان
۰/۰۰۹۳	-۰/۴۰۵۸	-۰/۱۹۸۲۸	۰/۰۶۱	۳۸۳	-۱/۸۹۲	۱۳. پاسخگویی مناسب مدرسین و مسئولین برگزاری
۰/۰۸۶۲	-۰/۵۳۴۵	-۰/۳۱۰۳۴	۰/۰۰۷	۳۸۳	-۲/۷۴۲	۱۴. استفاده از سیستم های دیجیتال ورزشی

فاصله ۹۵٪ اطمینان برای انحراف از میانگین	انحراف از میانگین	Sig.(2-tailed)	درجه آزادی	T	شاخص‌های اندازه‌گیری نتیجه	
						حد بالا
-۰/۰۲۲۳	-۰/۴۶۰۵	-۰/۲۴۱۳۸	۰/۰۳۱	۳۸۳	-۲/۱۸۲	۱۵. تغییر در میزان ارتباط با ورزشکاران
۱/۲۹۰۳	-۰/۵۳۱۶	۰/۳۷۹۳۱	۰/۴۱۱	۳۸۳	۰/۸۲۵	۱۶. تغییر و بروز شدن سطح معلومات ورزشی
۰/۲۰۲۹	-۰/۲۰۲۹	۰/۰۰۰۰۰	۱/۰۰۰	۳۸۳	۰/۰۰۰	۱۷. تغییر در فرایند آموزش به ورزشکار
۰/۳۴۳۳	-۰/۱۵۳۷	۰/۰۹۴۸۳	۰/۴۵۱	۳۸۳	۰/۷۵۶	۱۸. افزوده شدن نکات فنی و تخصصی

همچنین در شاخص چهارم با توجه به اینکه انحراف استاندارد ۱۰۳۸۵ است و خطای استاندارد میانگین ۱۰۳۸۵ است. مقدار \square تک نمونه‌ای نشان می‌دهد که میانگین مشاهده شده (۲.۹۶۵۵) تفاوت معناداری با حد متوسط ($\mu=3$) نداشته‌است. این بدین معنی است که از دیدگاه مربیان این دوره‌ها در مربیان انگیزه متوسط ایجاد کرده‌است و همچنین در شاخص پایانی میزان انحراف استاندارد برابر ۹۵۵۱۸ است و خطای استاندارد میانگین ۰۸۸۶۹ بوده است. و لذا نتایج به دست آمده از آزمون \square تک نمونه ای نشان می‌دهد که میانگین مشاهده شده (۲.۹۷۴۱) تفاوت معنی‌داری با حد متوسط ($\mu=3$) نداشته است. این بدین معنی است که از دیدگاه مربیان میزان رضایت مربیان از نحوه بیان و قدرت انتقال مفاهیم در حد متوسط بوده است.

با توجه به جدول بالا و داده‌های به دست آمده در مورد هفت شاخص از مؤلفه یادگیری می‌توان نتیجه گرفت که؛ در شاخص اول از مؤلفه آشناسدن با قوانین با توجه به اینکه انحراف استاندارد ۱،۱۲۱۷۸ است و خطای استاندارد ۱۰۴۱۵ میانگین است و با توجه به اینکه که میانگین مشاهده شده (۲.۷۳۲۸) است بیانگر آن است که میانگین مشاهده شده به صورت معنی‌داری کمتر از حد متوسط

در مورد سؤال اول، انحراف استاندارد ۱۰۱۱۸۸۷ و خطای استاندارد میانگین ۱۰۳۸۸ است که نتایج آزمون \square تک نمونه‌ای نشان می‌دهد، میانگین مشاهده شده (۲.۹۸۲۸) تفاوت معنی‌داری با حد متوسط ($\mu=3$) نداشته است. این بدین معنی است که از دیدگاه مربیان تازگی محتوای ارائه شده در حد متوسط بوده است. همچنین انحراف استاندارد و خطای استاندارد میانگین شاخص رضایت داشتن به ترتیب شامل (۰.۸۷۰۴۷ و ۰.۸۰۸۲) است. و نتایج آزمون \square تک نمونه ای نشان می‌دهد که میانگین مشاهده شده (۳.۰۸۶۲) به صورت معنی‌داری بیشتر از حد متوسط ($\mu=3$) است. این بدین معنی است که میزان رضایت مربیان از نحوه تدریس مدرس در دوره‌های دوره بیشتر از حد متوسط بوده بنابراین می‌توان گفت که در حد مطلوبی قرار دارد. و در سؤال سوم که مربوط به علاقه داشتن است، انحراف استاندارد برابر ۹۹۵۱۵ و خطای استاندارد میانگین شامل ۰.۹۲۴۰ است. و از آنجایی که نتیجه آزمون \square تک نمونه ای نشان می‌دهد که میانگین مشاهده شده (۳.۱۶۳۸) به صورت معنی‌داری بیشتر از حد متوسط ($\mu=3$) است. این بدین معنی است که میزان علاقه-مند بودن به دوره ضمن خدمت بیشتر از حد متوسط بوده بنابراین می‌توان گفت که در حد مطلوبی قرار دارد. و

ارزشیابی همکاران خود در همان دوره کمتر از حد متوسط بوده بنابراین می‌توان گفت که در حد نامطلوبی قرار دارد. اما مقادیر شاخص پایانی از مؤلفه یادگیری که شامل انحراف استاندارد (۱۰۱۶۷۹۱) و خطای استاندارد (۰۱۰۸۴۴) و میانگین مشاهده شده (۲۰۴۶۵۵)، نشان می‌دهد که میانگین مشاهده شده (۲۰۴۶۵۵) به صورت معنی داری کمتر از حد متوسط ($\mu=3$) است.

با توجه به داده‌های به دست آمده در جداول بالا در رابطه با شاخص های مؤلفه رفتار که شامل؛ انحراف استاندارد ۱۰۰۶۷۲ و خطای استاندارد میانگین ۰۹۳۴۷ و میانگین مشاهده شده (۲۰۸۲۷۶) بیانگر این است که میانگین مشاهده شده به صورت معنی داری کمتر از حد متوسط ($\mu=3$) است. این بدین معنی است که میزان استفاده از مدرسین مجرب در دوره کمتر از حد متوسط بوده بنابراین می‌توان گفت که در حد نامطلوبی قرار دارد. با توجه به داده های به دست آمده در شاخص دوم از مؤلفه رفتار که شامل؛ انحراف استاندارد ۱۰۱۴۷۰۶ و خطای استاندارد میانگین ۱۰۶۵۰ و با توجه به نتایج آزمون \square تک نمونه ای، نشان می‌دهد که میانگین مشاهده شده (۲۰۳۷۹۳) به صورت معناداری کمتر از حد متوسط ($\mu=3$) است. این بدین معنی است که میزان برخورد گرم و صمیمی کمتر از حد متوسط بوده بنابراین می‌توان گفت که در حد نامطلوبی قرار دارد و در شاخص سوم از مؤلفه رفتار، انحراف استاندارد ۱۰۱۸۴۳۶ و خطای استاندارد میانگین ۱۰۹۹۶ است. با توجه به این نتایج آزمون \square تک نمونه ای نشان می‌دهد که میانگین مشاهده شده (۲۰۶۲۰۷) به صورت معناداری کمتر از حد متوسط ($\mu=3$) است. این بدین معنی است که میزان تکریم و احترام به شرکت کنندگان کمتر از حد متوسط بوده بنابراین می‌توان گفت که در حد نامطلوبی قرار دارد و همچنین در شاخص چهارم از مؤلفه رفتار، انحراف استاندارد ۱۰۱۲۸۴۵ و خطای

($\mu=3$) است. این بدین معنی است که میزان آشنایی با نرم افزارهای مختلف در دوره ضمن خدمت کمتر از حد متوسط بوده بنابراین می‌توان گفت که در حد نامطلوبی قرار دارد. و همچنین در شاخص دوم از مؤلفه یادگیری مقدار انحراف استاندارد ۱۰۱۵۷۰۸ است و مقدار خطای استاندارد ۱۰۷۴۳ است. داده‌های به دست آمده در این شاخص بیانگر آن است که نتایج آزمون \square تک نمونه ای نشان می‌دهد که میانگین مشاهده شده (۲۰۹۸۲۸) تفاوت معنی داری با حد متوسط ($\mu=3$) نداشته است. این بدان معنی است که از دیدگاه مربیان و شرکت کنندگان حاضر در دوره میزان قابل فهم بودن قوانین در دوره‌های دوره در حد متوسط بوده است و داده‌های به دست آمده در شاخص سوم از مؤلفه یادگیری شامل؛ انحراف استاندارد ۱۰۱۵۵۷۵ و مقدار خطای استاندارد ۱۰۷۳۱ است. لذا در این شاخص نتایج آزمون \square تک نمونه‌ای نشان می‌دهد که میانگین مشاهده شده (۲۰۷۱۵۵) به صورت معنی داری کمتر از حد متوسط ($\mu=3$) است. این بدین معنی است که میزان ارزشیابی مختلف رشته‌های رزمی در دوره درس کمتر از حد متوسط بوده بنابراین می‌توان گفت که در حد نامطلوبی قرار دارد و همچنین داده‌های به دست آمده در شاخص پنجم از مؤلفه یادگیری شامل؛ انحراف استاندارد (۱۰۱۴۴۷۰) و خطای استاندارد (۱۰۶۲۸) و میانگین مشاهده شده (۲۰۴۴۸۳). این نشانگر آن است که میانگین مشاهده شده (۲۰۴۴۸۳) به صورت معنی داری کمتر از حد متوسط ($\mu=3$) است و در مورد شاخص پنجم از مؤلفه یادگیری نیز می‌توان گفت که با توجه به مقادیر به دست آمده از انحراف استاندارد (۱۰۱۱۴۳۱) و خطای استاندارد (۱۰۳۴۶) و میزان میانگین مشاهده شده (۲۰۳۶۲۱)، بیانگر آن است که میانگین مشاهده شده (۲۰۳۶۲۱) به صورت معنی داری کمتر از حد متوسط ($\mu=3$) است. این بدین معنی است که میزان استفاده از قوانین آموخته‌شده برای

شده در میزان ارتباط با ورزشکاران دوره ثنوری کمتر از حد متوسط بوده بنابراین می‌توان گفت که در حد نامطلوبی قرار دارد و شاخص دوم از مؤلفه نتیجه، انحراف استاندارد ۴۰۹۵۳ و خطای استاندارد میانگین ۴۵۹۸۸ و میانگین مشاهده شده (۳۰۳۷۹۳) است. این داده‌ها نشانگر این است که میانگین مشاهده شده به صورت معنی داری بیشتر از حد متوسط ($\mu=3$) است. این بدین معنی است که بعد از گذراندن این دوره، میزان تغییر و بروز شدن سطح معلومات ورزشی بیشتر از حد متوسط بوده بنابراین می‌توان گفت که در حد مطلوبی قرار دارد. و همچنین در شاخص سوم، انحراف استاندارد و خطای استاندارد میانگین است. لذا با توجه به نتایج آزمون χ^2 تک نمونه ای، می‌توان گفت که میانگین مشاهده شده (۳۰۰۰۰) تفاوت معنی داری با حد متوسط ($\mu=3$) نداشته است. این بدان معنی است که از دیدگاه مربیان میزان تغییرات ایجاد شده در فرایند آموزش به ورزشکار در دوره بعد از گذراندن دوره، در حد متوسط بوده است.

همچنین در این قسمت به منظور مقایسه میانگین رتبه‌ها در بین شاخص‌ها از آزمون تحلیل واریانس اندازه-گیری مکرر ناپارامتری فریدمن استفاده شده است.

استاندارد میانگین ۱۰۴۷۷ است. نتیجه به دست آمده از آزمون χ^2 تک نمونه ای نشان می‌دهد که میانگین مشاهده شده (۲۰۸۰۱۷) به صورت معناداری کمتر از حد متوسط ($\mu=3$) است. این بدین معنی است که میزان پاسخگویی مناسب مدرسین و مسئولین برگزاری کمتر از حد متوسط بوده بنابراین می‌توان گفت که در حد نامطلوبی قرار دارد و اما در شاخص پایانی مؤلفه رفتار، انحراف استاندارد ۱۲۱۸۷۹ و خطای استاندارد میانگین ۱۱۳۱۶ است. لذا با توجه به نتایج آزمون χ^2 تک نمونه ای، نشان می‌دهد که میانگین مشاهده شده (۲۰۶۸۹۷) به صورت معنی داری کمتر از حد متوسط ($\mu=3$) است. این بدین معنی است که میزان به کارگیری مطالب ارائه شده در مورد سیستم‌های رایانه موجود در دوره کمتر از حد متوسط بوده بنابراین می‌توان گفت که در حد نامطلوبی قرار دارد.

با توجه به نتایج به دست آمده در جداول بالا، در شاخص اول از مؤلفه نتیجه، انحراف استاندارد ۱۰۹۱۴۲ و خطای استاندارد میانگین ۱۱۰۶۲ است. و با توجه به نتایج آزمون χ^2 تک نمونه ای، بیانگر آن است که میانگین مشاهده شده (۲۰۷۵۸۶) به صورت معنی داری کمتر از حد متوسط ($\mu=3$) است. این بدین معنی است که میزان تغییر ایجاد

جدول ۵. مقایسه شاخص‌های کرک پاتریک سطح واکنش

ابعاد	شرح	میانگین رتبه	شاخص‌های اندازه‌گیری واکنش
۳۸۴	حجم نمونه	۳/۹۵	۱. تازگی داشتن موضوعات
۸/۰۲۴	Chi-Square	۴/۱۵	۲. رضایت کلی داشتن
۳۸۳	درجه آزادی	۴/۳۳	۳. علاقه داشتن به موارد مطرحه در دوره
۰/۰۰۰۱	سطح معناداری	۳/۹۶	۴. انگیزه ایجاد کردن دوره
		۳/۹۷	۵. رضایت از نحوه بیان مطالب در دوره
سطح یادگیری			
۳۸۴	حجم نمونه	۴/۱۹	۶. آشنا شدن با قوانین
۵۹۱/۳۹	Chi	۴/۷۴	۷. قابل فهم بودن
۳۸۳	درجه آزادی	۳/۸۲	۸. ارزشیابی کردن در همان دوره
۰/۰۰۰	سطح معناداری	۳/۶۳	۹. ارزشیابی همکاران
سطح رفتار			
۳۸۴	حجم نمونه	۳/۷۹	۱۰. استفاده از مدرسین مجرب در دوره

۲۶/۸۵۲	Chi	۳/۰۰	۱۱. برخورد گرم و صمیمی
۳۸۳	درجه آزادی	۳/۳۴	۱۲. تکریم و احترام به شرکت کنندگان
۰/۰۰۰	سطح معناداری	۳/۸۰	۱۳. پاسخگویی متناسب مدرسین و مسئولین برگزاری
سطح نتیجه			
۳۸۴	حجم نمونه	۳/۷۴	۱۴. تغییر در میزان ارتباط با ورزشکاران
۳۸۳	درجه آزادی	۴/۱۱	۱۵. تغییر و بروز شدن سطح معلومات ورزشی
۰/۰۰۰	سطح معناداری	۴/۲۲	۱۶. تغییر در فرایند آموزش به ورزشکار
		۴/۲۵	۱۷. افزوده شدن نکات فنی و تخصصی

نتیجه این آزمون در قسمت نتیجه با مقدار (کای اسکوار=۱۳/۵۳۸) و در سطح ۹۹ درصد اطمینان تفاوت معنادار است. تغییر در میزان ارتباط با ورزشکاران نسبت به موارد دیگر بهتر بوده است.

بحث و نتیجه گیری

هدف اصلی پژوهش حاضر ارزیابی اثربخشی دوره‌های تئوری مربیگری از دیدگاه مربیان رشته‌های رزمی بر اساس مدل کرک پاتریک بود. با توجه به این که پژوهش حاضر دارای ۱۹ شاخص در ۴ هدف است. این بخش به ۴ بند تقسیم می‌شود. در این سطح می‌خواهیم واکنش یا عکس-العمل شرکت کنندگان در دوره تئوری مربیگری از دیدگاه مربیان ورزشی رشته‌های رزمی را بررسی کنیم. یافته‌های پژوهش حاضر در رابطه با هر پنج عامل تعیین کننده سطح واکنش که شامل تازگی داشتن محتوای ارائه شده، رضایت داشتن از نحوه تدریس مدرس، مورد علاقه بودن مطالب ارائه شده، انگیزه ایجاد کردن و رضایت از نحوه بیان مدرس در دوره تئوری مربیگری از دیدگاه مربیان ورزشی رشته‌های رزمی نشان می‌دهد که بیش از نیمی از مربیان گزینه‌های زیاد و خیلی زیاد را انتخاب کرده‌اند که این بیانگر این است که بیش از نیمی از مربیان نسبت به پنج عامل مطرح شده در دوره راضی بوده‌اند. با این حال پژوهشگر به منظور بررسی بهتر این موضوع به مصاحبه با مربیان پرداخت. نتیجه حاصل از این مصاحبه بیانگر این بود که؛ بیشتر

نتیجه این آزمون در شاخص واکنش با مقدار (کای اسکوار=۸/۰۲۴) و در سطح ۹۹ درصد اطمینان تفاوت معنادار نیست. نتیجه میانگین رتبه‌ها نشان می‌دهد که سؤالات دو و سه نسبت به سؤالات دیگر بیشتر است. یعنی میزان علاقه و رضایت مربیان نسبت به دوره تئوری مربیگری بیشتر است. در واقع بعد علاقه داشتن به دوره در اولویت اول قرار دارد و بعد رضایت از دوره در اولویت دوم و بعد تازگی داشتن و اولویت سوم و به همین ترتیب در اولویت‌های پشت سرهم تا بعد تازگی داشتن دوره‌ها که در اولویت آخر قرار دارد.

نتیجه این آزمون در قسمت یادگیری با مقدار (کای اسکوار=۳۹/۵۹۱) و در سطح ۹۹ درصد اطمینان تفاوت معنادار است. نتیجه میانگین رتبه‌ها نشان می‌دهد که سؤالات ۸، ۹ و ۱۰ نسبت به سؤالات دیگر بیشتر است، در واقع این آزمون نشان می‌دهد که ابعاد آشنایی با قوانین رشته‌های رزمی و قابل فهم بودن این دوره نسبت به ابعاد دیگر بیشتر بوده است.

نتیجه این آزمون در قسمت رفتار با مقدار (کای اسکوار=۲۶/۸۵۹) و در سطح ۹۹ درصد اطمینان تفاوت معنادار است. در این آزمون نشان می‌دهد که سؤال ۱۶ از همه پایین تر است و سؤالات دیگر به ترتیب از سؤال ۱۶ بالاتر است. در واقع استفاده برخورد گرم و صمیمی جزء اولویت آخر قرار دارد. به این معنی که برخورد گرم و صمیمی کمتر دیده می‌شود.

هاموند و پری (۲۰۲۰) بیان کردند که شرکت کنندگان از دوره مربیگری فوتبال برگزار شده رضایت کلی داشتند (۳۵).

پژوهشگر در سطح دوم به بررسی و تحلیل داده‌های به دست آمده در سطح یادگیری پرداخته است و یافته‌های به دست آمده در رابطه با آشنایی با قوانین مختلف و قابل فهم بودن قوانین در حد نامطلوب و ارزشیابی دوره، ارزشیابی همکاران و استفاده از نرم‌افزار و جلوه‌های بصری در حد مطلوب قرار داشت. با این حال پژوهشگر برای بررسی بیشتر و پی بردن به نقاط مبهم، به مصاحبه با مربیان پرداخت. نتایج حاصل از مصاحبه نشان می‌دهد که گروهی از مربیان که نظر مخالف در رابطه با آشنایی با قوانین داشتند بیان داشتند که در این دوره تنها با تعداد کمی از قوانین آشنا شدیم. به عنوان مثال مربی شماره ششم در گزارشات خود اینگونه بیان کرده که "قوانین چون قوانین مصوب سال ۲۰۲۱ فدراسیون ورزش های رزمی در رشته جودو احتیاج به زمان آموزش بیشتری داشته تا یاد بگیریم. چون زمان کم بود به درستی این قوانین را یاد نگرفتیم و تنها با تعداد کمی از قوانین آشنا شدیم". یافته‌های به دست آمده در رابطه با قابل فهم بودن قوانین در دوره آموزشی نشان داد که بیشتر مربیان گزینه های کم و خیلی کم را انتخاب کرده بودند. بیشتر مربیان در مصاحبه انجام شده بیان داشتند که در دوره برخی قوانینی ارائه گردیده است که به تازگی منسوخ شده و یا قدیمی شده‌اند و برخی دیگر از قوانین بیان شده مربوط به رشته‌های رزمی به خوبی در دوره تئوری بیان نگردید. به عنوان مثال مربی شماره سوم در گزارش خود بیان داشت که "ما در دوره‌های آموزشی وقت کافی نداشتیم و همچنین محیط دوره بسیار شلوغ بود و این باعث می‌شد تا ما نتوانیم در دوره‌های آموزشی به اندازه کافی به بررسی قوانین بروز شده بپردازیم". این دو یافته با پژوهش گیلبرت و ترودل (۲۰۲۱)

مربیان نسبت به تازگی داشتن محتوای ارائه شده راضی بودند و بیان داشتند که محتوای ارائه شده در این دوره باعث می‌شد تا بتوانیم اطلاعات خود را بروز کنیم و با تغییرات ایجاد شده در قوانین رشته‌های رزمی، خودمان را وفق دهیم و همچنین به دلیل اینکه محتوای ارائه شده تازگی زیادی داشت این باعث می‌شد تا مطالب ارائه شده به خودی خود جذاب‌تر و آسان‌تر شود و از سوی دیگر این تازگی داشتن محتوای ارائه شده باعث می‌شد تا مربیان بتوانند مطالب را به راحتی به خاطر بسپارند. محقق در ادامه به مصاحبه با مربیان در رابطه با عامل دوم پرداخته و نتایج به دست آمده از این مصاحبه نشان می‌دهد که اکثر مربیان دلیل خوب بودن نحوه تدریس مدرسان را، متناسب بودن مطالب دوره با رشته‌ی تخصصی مدرسان، علاقه داشتن به دوره و جذاب بودن این دوره می‌دانستند. همچنین نتایج به دست آمده از مصاحبه نشان می‌دهد که دلایل علاقه داشتن مربیان به این دوره را می‌توان در چند مورد بیان کرد که شامل؛ به روز کردن اطلاعات، رفع مشکلات ناشی از تغییرات ایجاد شده در قوانین رشته‌های رزمی، جذاب بودن و آشنایی با قوانین مختلف در این دوره است. نتایج به دست آمده از مصاحبه نشان می‌دهد که نیمی از مربیان معتقد بودند که این دوره‌ها در آنها انگیزه ایجاد کرده است و دلیل به وجود آمدن انگیزه در خود را اینگونه بیان داشتند که؛ این دوره‌ها باعث می‌شد تا با اطلاعات جدید آشنا شویم و اطلاعات خود را به روز کنیم تا بتوانیم با تغییرات ایجاد شده در قوانین خودمان را وفق دهیم و همچنین چون دیگر همکاران هم در این دوره‌ها بودند محیط جذابی داشت. این یافته‌ها با نتایج بخشنده (۱۴۰۱) و هاموند و پری (۲۰۲۰) همخوان است که بخشنده (۱۴۰۱) در پژوهش خود با توجه به نتایج به دست آمده، بیش از هشتاد درصد فراگیران (در سطح واکنش) از کیفیت دوره آموزشی ضمن خدمت معلمان ورزش رضایت داشته‌اند (۳۴). در پژوهش دیگر

دیدگاه مدیران و کارکنان درباره اثربخشی دوره های آموزشی تفاوت معناداری وجود ندارد (۳۸).

پژوهشگر در سطح سوم به بررسی و تحلیل داده‌های به دست آمده در سطح رفتار پرداخته است و یافته‌های به دست آمده در رابطه با میزان برخورد گرم و صمیمی، تکریم و احترام به شرکت کنندگان، پاسخگویی مناسب مدرسین و مسئولین برگزاری در حد مطلوب و میزان استفاده از سیستم‌های رایانه و اینترنت و استفاده از مدرسین مجرب در حد نامطلوب قرار داشت. با این حال پژوهشگر برای بررسی بیشتر و پی بردن به نقاط مبهم، به مصاحبه با مربیان پرداخت. نتایج حاصل از مصاحبه نشان می‌دهد که گروهی از مربیان که نظر مخالف در رابطه با استفاده از مدرسین مجرب داشتند بیان داشتند که به دلیل اینکه تجربه شرکت در دوره‌های دیگری را داشته‌اند و این باعث شده است تا مقایسه‌ای بین مدرسین دوره‌های قبل و این دوره داشته باشند که تفاوت محسوسی را مشاهده کردند به نحوی که در دوره‌های قبلی از مربیان تیم های ملی در سطوح مختلف به عنوان مدرس استفاده شده است. برای مثال مربی شماره بیستم در گزارش خود بیان کرد که "من تا به حال تجربه شرکت در دوره‌های قبلی را داشته‌ام که از مدرسین تراز اول کشورهای آسیا شرق نیز بهره گرفته شده بود". یافته‌های به دست آمده در رابطه با میزان استفاده از سیستم‌های رایانه و اینترنت در دوره آموزشی نشان داد که بیشتر مربیان گزینه‌های کم و خیلی کم را انتخاب کرده بودند. بیشتر مربیان در مصاحبه انجام شده بیان داشتند که در دوره برخی قوانینی ارائه گردیده است که به تازگی منسوخ شده و یا قدیمی شده اند و برخی دیگر از قوانین بیان شده مربوط به رشته های رزمی به خوبی در دوره تئوری بیان نگردید. به عنوان مثال مربی شماره سوم در گزارش خود بیان داشت که به دلیل نبود امکانات لازم در دوره قادر به استفاده از اینترنت نبوده‌اند. البته مربیان زیادی

همخوان است که دریافتند دوره‌های مربیگری طراحی شده در سطح یادگیری اثربخش نبودند و در دانش مربیان نسبت به موارد مختلف از جمله قوانین و مقررات تغییری ایجاد نکردند (۳۶). از طرف دیگر یافته‌های به دست آمده در رابطه با ارزشیابی دوره در حد مناسب و مطلوبی قرار داشت و بیش از نیمی از مربیان پاسخ دادند که این امکان وجود داشت تا بتوانیم در ارزشیابی که توسط متخصصین و مدرسین طراحی شده است سطح معلومات و دانش فنی و تخصصی در رشته رزمی خود را مورد سنجش و ارزیابی قرار دهیم. یافته‌های به دست آمده در رابطه با ارزشیابی همکاران در دوره در حد مناسب و مطلوبی قرار داشت. بیش از نیمی از مربیان بیان کردند که این امکان در دوره وجود داشت تا از میزان اطلاعات عمومی، دانش و تخصص همکاران در ارزشیابی که توسط متخصصین و مدرسین طراحی شده است آگاهی لازم را کسب و در جهت بهبود میزان اطلاعات و دانش و تخصص خود استفاده لازم را داشته باشیم. همچنین یافته‌های به دست آمده در رابطه با استفاده از نرم‌افزار و جلوه‌های بصری برای ارائه مطالب در دوره در حد مناسب و مطلوبی قرار داشت. بیش از نیمی از مربیان بیان داشتند که ارائه مطالب به وسیله نرم افزارهای بروز رشته‌های رزمی در امر مربیگری و داوری در مسائل فنی (به صورت ارائه پاورپوینت، نمایش فیلم و ...) در دوره و توضیحات کامل و مبسوط ارائه دهنده، سطح آموزش را بالا برد. این یافته‌ها با پژوهش بخشنده (۱۴۰۰) و گودرزی (۱۴۰۰) همخوان است. بخشنده (۱۴۰۰) دریافت دوره های مربیگری در ۸ رشته و دوره های داوری در ۴ رشته ورزشی از نگاه دانشجویان اثربخشی لازم را داشتند (۳۷). همچنین گودرزی (۱۴۰۰) دریافت که از دیدگاه مدیران و کارکنان دوره های آموزشی در مراحل چهارگانه «واکنش»، «یادگیری»، «رفتار» و «نتایج» اثربخش می‌باشد و بین

به مصاحبه با مربیان پرداخت. نتایج حاصل از مصاحبه نشان می‌دهد که گروهی از مربیان که نظر موافق در رابطه با تغییر در میزان ارتباط با ورزشکاران داشتند بیان داشتند که راه‌های ارتباطی آنها با ورزشکاران تغییر کرده است از روش‌های جدید و بدیع که در دوره آموزش داده شده است در کارهای خود استفاده می‌کنند. به عنوان مثال مربی شماره دوازدهم در گزارشات خود بیان داشت که "نحوه ارتباط من با ورزشکار بسیار تغییر کرده است، من بیشتر به صورت روانی و ذهنی به طور دائم در تماس با ورزشکاران هستم." بر خلاف این یافته فتحی (۱۴۰۰) در بررسی اثربخشی دوره‌های آموزش مربیگری ورزشی بر اساس مدل ارزشیابی کریک پاتریک دریافت که دوره‌های در عامل‌های واکنش، یادگیری، رفتار، نتایج، زمینه، فرایند و برونداد فاقد اثربخشی لازم بوده و فقط در دو عامل درونداد و سودآوری اثربخشی لازم را دارا بوده است (۴۱). از طرف دیگر یافته‌های به دست آمده در رابطه با تغییر و بروز شدن سطح معلومات ورزشی نشان داد که بیشتر مربیان از تغییرات ایجاد شده در سطح معلومات ورزشی راضی بودند و در گزارشات خود بیان داشته‌اند که روش‌های ارائه مطالب نسبت به قبل بهتر و آسان‌تر شده است و همچنین در زمان کوتاه می‌توانیم اطلاعات زیادی را انتقال دهیم. به عنوان مثال: مربی شماره هشتم در گزارشات خود بیان کرد که "روش ارائه مطالب بسیار تغییر کرده و من در تمرینات ورزش در مواجهه با ورزشکار به راحتی می‌توانم مطالب را به ارائه دهم و اطلاعات فنی و معلومات را به خوبی به مخاطبم که ورزشکار است انتقال بدهم". بر همین اساس محمودی (۱۳۹۹) در بررسی اثر بخشی دوره‌های آموزشی داوران ورزشی با استفاده از مدل کریک پاتریک نشان داد دوره‌های آموزشی اجرایی در سطح رفتاری و ارتقاء سطح معلومات دارای اثربخشی خوبی بوده است (۴۲). یافته‌های به دست آمده در رابطه با تغییر در فرایند آموزش به

هم بودند که در گزارشات خود به این نکته اشاره کرده‌اند که بیشتر اطلاعاتشان را از طریق گوشی‌های هوشمند خود از اینترنت گرفته و در دوره ارائه می‌دادند. به عنوان مثال مربی شماره پانزدهم در گزارشات خود اینگونه بیان کرد که "من اطلاعاتی را که می‌خواهم در دوره ارائه دهم روز قبل از اینترنت می‌گیرم و به وسیله پاورپونت سازماندهی می‌کنم، سپس در دوره درس ارائه می‌دهم." این دو یافته با نتایج پژوهش ارنست مک دیتز (۲۰۲۲) همخوان است که بیان کرد استفاده کم از مروجان باتجربه و آگاه نسبت به مسائل روز ورزش و استفاده کم مروجان از وسایل آموزشی و کمک آموزشی نوین جز موانع و مشکلات دوره‌های آموزشی-مهارتی ورزش‌های رزمی از دیدگاه ورزشکاران بود (۳۹). از طرف دیگر یافته‌های به دست آمده در رابطه با میزان برخورد گرم و صمیمی در حد مناسب و مطلوبی قرار داشت و اکثر مربیان از نحوه برخورد و رفتار مسئولین در دوره رضایت کامل داشتند. یافته‌های به دست آمده در رابطه با تکریم و احترام به شرکت‌کنندگان در دوره در حد مناسب و مطلوبی قرار داشت. اکثر مربیان از نحوه تکریم و احترام به شرکت‌کنندگان در دوره رضایت کامل داشتند که با یافته‌های لوتنس و کریستینا (۲۰۲۲) همخوان است و بیان داشتند که شرکت‌کنندگان نسبت به مدرس، سازماندهی و سطح رفتاری دوره آموزشی «آموزش مدیران ورزشی» براساس سطوح کرک پاتریک رضایت داشتند (۴۰). پژوهشگر در سطح چهارم به بررسی و تحلیل داده‌های به دست آمده در سطح نتیجه پرداخته است و یافته‌های به دست آمده در رابطه با تغییر در میزان ارتباط با ورزشکاران، تغییر و بروز شدن سطح معلومات ورزشی، تغییر در فرایند آموزش به ورزشکار و افزوده شدن نکات فنی و تخصصی در حد مطلوب قرار داشت. محمودی (۱۳۹۹)، غفاریان (۱۳۹۹) همخوان و فتحی (۱۴۰۰) ناهمخوان است. با این حال پژوهشگر برای بررسی بیشتر و پی بردن به نقاط مبهم

ورزشکار در حد مناسب و مطلوبی قرار داشت و بیان داشته- اند که تغییرات زیادی در فرایند آموزش مربیان به ورزشکار صورت گرفته است. محیط ورزشی به گونه‌ای شده است که ورزشکاران با شوق بیشتری در تمرینات شرکت می‌کنند و همچنین ورزشکاران راغب هستند تا از نظر فنی بیشتر یاد بگیرند، این باعث شده است تا ورزشکاران بیشتر و بهتر آموزش ببینند و از سوی دیگر روش‌های آموزشی فعال بیشتری استفاده می‌شد. یافته‌های به دست آمده در رابطه با افزوده شدن نکات فنی و تخصصی در حد مناسب و مطلوبی قرار داشت و بیان داشته‌اند که نکات فنی و تخصصی بیشتر به صورت عملی انجام شده است و از نکات کلیدی و مهمی استفاده می‌کنند. بر همین اساس غفاریان (۱۳۹۹) در پژوهشی با عنوان "اثربخشی دوره آموزش مربیگری بر اساس مدل کرک پاتریک" دریافت هر چه اجرای کیفی کارگاه‌های آموزشی زیادتر شود به همان نسبت بر میزان رضایت، یادگیری، تغییر رفتار و مهارت فراگیران افزوده خواهد شد و فرایندهای آموزشی با تغییرات مثبت رو به رو خواهند شد (۴۳).

در نهایت می‌توان گفت اهمیت و نقش آموزش بر هیچ سازمانی پوشیده نیست و هر سازمانی به تناسب اهمیتی که به این مهم داده است، وقت و سرمایه‌ای را به تربیت نیروی انسانی خود اختصاص می‌دهد. لذا آگاهی یافتن از روشهای توسعه آن، می‌تواند باعث توجه بیشتر مربیان نسبت به مسائل فنی مرتبط با هر رشته‌ی ورزشی شده و هر یک از آنها زمینه و انگیزه لازم در رشد و توسعه مسائل سازمانی و رشته مربوطه را تقویت خواهد نمود. از آنجا که در بسیاری از موارد مشاهده می‌شود که عواملی از قبیل بی‌انگیزگی، نارضایتی، خستگی روحی و بی‌تفاوتی نسبت به برگزاری دوره‌های آموزشی مربیگری وجود دارد، برگزاری این دوره‌های آموزش به صورت تئوری و عملی باهم در شرایط مناسب از نظر محتوا، مدرس، ساعت و محیط آموزش و

ارزشیابی دوره‌ها به روش کرک پاتریک می‌تواند موجب رضایت‌مندی و افزایش سطح دانش و مهارت مربیان گردد. مدیران و مسئولان در پی افزایش هر چه بیشتر اثربخشی فعالیت‌های خود در زمینه کلاسهای مختلف آموزشی هستند. آن‌ها باید ساختاری مبتنی بر ارتباطات باز، تفویض اختیار، دسترسی آسان به اطلاعات، کنترل سهل‌گیر و همچنین گروهی بودن کارها که در آن بر ریسک‌پذیری، خلاقیت و نوآوری تأکید شود را سر لوحه کار قرار دهند. چنین ساختاری شرایط لازم را برای بهبود وضعیت اثربخشی فعالیت‌ها فراهم می‌آورد و موجبات بهره‌مندی از دستاوردهای آن را برای ذینفعان مهیا می‌کند که همانا مدیران و فراگیران دوره‌های آموزشی هستند. امروزه آموزش مهارت‌های بین فردی به مدرسان جزء اصلی‌ترین راهکارهای ارتقاء کیفیت آموزش است که باعث تغییر در رفتار و نگرش آنها و تسریع در شناسایی نیازها و ایجاد تغییرات مثبت در وضعیت بالینی و کسب رضایت فراگیران می‌شود. اما می‌بایست به این نکته توجه نمود که آموزش به تنهایی سودمند نیست و برخی از سازمان‌ها سالانه هزینه‌های زیادی را صرف آموزش‌های خاص می‌کنند که ممکن است اثربخشی لازم را نداشته باشد. بنابراین هیچ وقت نمی‌توان ادعا کرد که آموزش به تنهایی سودمند است، مگر اینکه دوره‌های آموزشی مورد ارزشیابی قرار گیرد. در ایران ارزشیابی دوره‌های آموزشی اغلب به صورت ساده و در سطح اول و دوم (واکنش و رفتار) انجام شده است که یکی از مسائل عمده و جدی نبودن مسئولان و فراگیران در امر ارزشیابی و عدم ارائه بازخورد مناسب از نتایج آموزش است. با توجه به اینکه اثربخشی روش آموزش از طریق مدل کرک پاتریک یکی از روش‌های مطلوب جهت ارزشیابی آموزش است و از آنجا که با گذر زمان میزان دانش و مهارت مربیان کاهش می‌یابد، انجام آموزش و ارزشیابی به این شیوه می‌تواند در ماندگاری دانش و مهارت مربیان تاثیرگذار

فرصتی در نظر گرفته شود تا مطالبی که در آن دوره آموخته‌اند را تکرار و تمرین کنند و با نحوه بکارگیری آنها را در زمان تمرین بیشتر آشنا شوند. دیگر پیشنهاد کاربردی این است که فدراسیون شرایطی را فراهم نماید تا مربیان بتوانند حداقل در ماه یک جلسه تبادل نظر در مورد دانش و داشته‌های علمی و عملی خود داشته باشند. دقت بیشتر در مورد زمان برگزاری دوره‌ها از طرف فدراسیون (برگزاری در ایام تعطیلات، تقارن با مسابقات و ...). همچنین برای پژوهش در آینده پیشنهاد می‌شود انجام مطالعه تطبیقی با دیگر کشورها به منظور بررسی و مقایسه مطالب، دروس موجود در دوره، قوانین و مقررات و نحوه برگزاری دوره‌های مربیگری در آن کشورها و انجام پژوهش با همین عنوان در دیگر رشته‌ها و نظرسنجی اثربخشی دوره‌های تئوری مربیگری از مربیان سایر رشته‌های ورزشی انجام شود و همچنین در پژوهشی جداگانه به نیازسنجی این دوره‌ها پرداخته شود.

باشد. از سوی دیگر افزایش دانش و مهارت موجب ارتقاء کیفیت عملکرد در تیم‌های ورزشی می‌شود که می‌تواند بر نتیجه رقابت‌ها تاثیرگذار باشد و در نهایت در ابعاد ملی و بین‌المللی شاهد رشد و شکوفایی ورزش قهرمانی و حرفه‌ای کشورمان باشیم و جایگاه خود را در نظم نوین جهانی ارتقاء بخشیم.

پیشنهاداتی که در این قسمت بیان می‌شود از گفتار و مصاحبه با مربیان تهیه شده‌است تا راهکارهای کاربردی در اختیار مسئولین و تمام کسانی که به نحوی با آموزش سروکار دارند، قرار دهد. پیشنهاد می‌شود در زمان برگزاری دوره‌ها تجدیدنظر شود و میزان زمان برای برگزاری دوره بیشتر شود و به عدم تداخل با برنامه‌های هم‌زمان فدراسیون رشته‌های رزمی و مسابقات توجه شود. در اختیار قراردادن فضای آموزشی بهتر از لحاظ (دسترسی به سیستم رایانه و ابزار دیجیتالی برای مربیان، اینترنت و ...)، تعداد مربیان در یک دوره را کاهش دهند تا مربیان بتوانند ارتباط موثرتری با مدرس دوره داشته باشند، در پایان هر دوره برای مربیان

References

1. Kadkhodaei, Jafari, Salehifargani, Shapour. Effectiveness of in-service training courses on organizational performance with the mediation role of training programs (case study: Tehran Province Electricity Distribution Company). *Management science research*. 2022 Mar 24;11(4):263-78 (in Persian)
2. Mashkoh Z, Rezaei S, Sadegh. Assessing the needs of in-service training of primary school teachers in Tehran's 2nd district. *Internship studies in teacher training*. 2022 Jan 21;1(4):111-36 (in Persian)
3. Parandin, Najafi, Mahdia. A scientific look at the goals and reasons for the necessity of teaching while serving teachers. *Management research in the Islamic world*. 2022 Mar 24;10(4):237-55 (in Persian)
4. Dehghani Mohammad Hossein, Dehghani Tafti Abbas Ali, Raadabadi Mehdi. Evaluating the effectiveness of cardiopulmonary resuscitation training based on the Kirkpatrick model. *Nursing education* [Internet]. 2018;8(3):33-38. Available from: <https://sid.ir/paper/366578/fa> (in Persian)
5. Gazrani, Akram, Karimi Monghi. Using the Kirkpatrick evaluation method in the effectiveness of nursing programs: a review article. *new promise* 2022 Aug 23;25(82):81-90 (in Persian)

6. ghorbandoost, Zainabadi, Shabani Shafiabadi, Mohammadi. Evaluation of the in-service training course (newborn resuscitation) of nurses and midwives using the Kirkpatrick model. *Research in medical science education*. 2020 Sep 10;12(3):4-11(in Persian)
7. Li Z, Cheng J, Zhou T, Wang S, Huang S, Wang H. Evaluating a Nurse Training Program in the Emergency Surgery Department Based on the Kirkpatrick's Model and Clinical Demand During the COVID-19 Pandemic. *Telemedicine and eHealth*. 2020;26(8):985-91.
8. Dehghani M H, Dehghani tafti A, Raadabadi M. The Effectiveness of Training Courses on Cardiopulmonary Resuscitation (CPR) Based on Kirkpatrick Model. *3 JNE* 2019; 8 (3) :33-38 (in Persian)
9. Firouzian, Mahmoud and Sarvari, Mohammad, the effect of in-service training on employee performance (case study: Ministry of Commerce of Afghanistan). 1400, <https://civilica.com/doc/1669711> (in Persian)
10. Dehghanzadeh, Ahad, Doshmen Ziari, Esfandiar, Moazzami, Mojtabi, Kaousi, Ismail. Providing a qualitative model to evaluate the effectiveness of virtual courses of in-service training on the behavior of employees in Tejarat Bank. *Behavioral studies in management*, 2019; 11(24): 19-30. (in Persian)
11. Leigh J, Lamont M, Cairncross G. Event managers' leadership styles and attitudes towards resourcing volunteer training: Exploring variation and practice implications. *Tourism Management Perspectives*. 2021 Oct 1;40:100887.
12. Hendy NT. The effectiveness of technology delivered instruction in teaching Human Resource Management. *The International Journal of Management Education*. 2021 Jul 1;19(2):100479.
13. Yazdani, Ghafouri, Arzoo, Radmanesh. Evaluating the effectiveness of in-service programming courses for education teachers based on the Kirkpatrick method. *Teacher training policy studies*. 2023 Feb 20;5(4):88-65 (in Persian)
14. Hojjati Hamid, Mehr Alizadeh Yadaleh, Farhadi Hamid, Alostani Sudabah, Aghamalai Mohsen. Effective evaluation of in-service training courses for nurses based on Patrick's model: a case study. *Nursing Management Quarterly*. 1392; 2 (3): 35-42 (in Persian)
15. Mirfakhredini, Seyyed Haider, Khalsi, Pouria, Maruti Sharifabadi. Presenting a new performance evaluation model based on human development and its impact on agility using structural interpretive modeling. *Strategic management research*. 2021 Nov 22;27(82):159-85 (in Persian)
16. Mirzaei Daryani, Pushari, Hoshidar Saadi. Evaluation of quality management in Tabriz Spinning Company based on TQM model. *Decision Engineering Quarterly*. 2017 Mar 10;1(4):152-76 (in Persian)
17. Abbasian, Abdul Hossein. Evaluation of the effectiveness of training courses of Iran Khodro Company based on the Kirkpatrick model. Master's Thesis of Educational Research, Faculty of Psychology and Educational Sciences, Department of Educational Foundations, Tarbiat Morabi University. 2019. pp. 30-35. (in Persian)

18. Yaganeh, Tavakoli, Samaneh. Improving the health literacy plan of the librarians of Astan Quds Razavi libraries: providing a practical model for evaluating the effectiveness of Kirkpatrick. Shamseh: electronic publication of the Organization of Libraries, Museums and Documents Center of Astan Quds Razavi. 2015 Mar 21;7(number 26-27 spring and summer 2014):1-6. (in Persian)
19. Sam Khanian, Mohammad Rabieh. Human resource training planning. Tehran, Javadane Publications. 2013. pp.: 70-83. (in Persian)
20. Ramazani, first Riyabi, Hamed, Arzumani, Korosh, Abai, Delshad, Afshin, Nikparast, Rahimi, Rihani, Fazeli. Investigation of fauna and abundance of ground mosquitoes in the center of visceral leishmaniasis in Bojnord city, 2016. Journal of North Khorasan University of Medical Sciences. 2011 Mar 10;2(4):39-44. (in Persian)
21. Bakhshande Hossein, Ahmadi Hamidreza, Behnam Mohsen, Hamidi Mehrzad. Evaluating the effectiveness of refereeing and coaching courses from the perspective of students based on the Kirkpatrick model. Sports management (movement) [Internet]. 2012;5(4):161-178. Available from: <https://sid.ir/paper/486838/fa>. (in Persian)
22. Shoja, Kaltoumeh, Kerami, Ahanchian, Nadi. Evaluating the effectiveness of in-service training programs for employees of Ferdowsi University of Mashhad. Training and development of human resources. 2017 Mar 24;12(4):105-26. (in Persian)
23. Yusefzadeh, Abbaspour Fard, Amin Azhari, Ebrahimi Nik. Ergonomic evaluation of saffron harvesting by traditional methods and using a trolley. The 10th National Congress of Biosystem Mechanical Engineering (Agricultural Machines) and Mechanization of Iran 2016 Aug 30. (in Persian)
24. Taherkhani, Hamidi. Evaluating the effectiveness of in-service training courses in increasing the ability of employees. Development and Transformation Management Quarterly. 2020 Aug 22;12(41):21-36. (in Persian)
25. Soleimani, Hamidzadeh. Evaluation of the strategic thinking of managers of technical and vocational education organization of the country. skill training 2017 Mar 24;19(5):117-32. (in Persian)
26. Bates R. A critical analysis of evaluation practice: the Kirkpatrick model and the principle of beneficence. Evaluation and program planning. 2004 Aug 1;27(3):341-7.
27. Tavakoli S, Samaneh. The necessity of evaluating in-service training courses in libraries: an effective approach in human resource management. Shamseh: electronic publication of the Organization of Libraries, Museums and Documents Center of Astan Quds Razavi. 2009 Nov 22;1(No. 4 Azar and Jan 1388):1-20. (in Persian)
28. Fathi, Koresh, Ajargah, Diba; For rent, Talaat. Evaluating the effectiveness of training courses. Tehran, Aizh, 2015. pp: 40-45. (in Persian)
29. Eidi, Akbar. Measuring the effectiveness of training courses. Tadbir Monthly, 2014. No. 200. pp.: 11-23.
30. Hill M, Hammond J, Lewis C, Mellis R, Clement E, Chitty LS. Delivering genome sequencing for rapid genetic diagnosis in critically ill children: parent and professional

- views, experiences and challenges. *European Journal of Human Genetics*. 2020 Nov;28(11):1529-40..
31. Skivington K, Matthews L, Simpson SA, Craig P, Baird J, Blazeby JM, Boyd KA, Craig N, French DP, McIntosh E, Petticrew M. A new framework for developing and evaluating complex interventions: update of Medical Research Council guidance. *bmj*. 2021 Sep 30;374.
 32. Nelson L, Cushion C, Potrac P. Enhancing the provision of coach education: The recommendations of UK coaching practitioners. *Physical education and sport pedagogy*. 2013 Apr 1;18(2):204-18.
 33. Dougé LM. Factors that hinder African American students from graduating from 4-year predominantly White institutions (Doctoral dissertation, Walden University).
 34. Bakhshande Hossein, Ahmadi Hamidreza, Behnam Mohsen, Hamidi Mehrzad. Evaluating the effectiveness of judging and coaching courses from the perspective of students based on Kirkpatrick's model. (in Persian)
 35. Perry D, Hammond L, Marston G. Caring for the physical and mental health of people with learning disabilities. Jessica Kingsley Publishers; 2010 Oct 1.
 36. Trudel X, Gilbert-Ouimet M, Vézina M, Talbot D, Mâsse B, Milot A, Brisson C. Effectiveness of a workplace intervention reducing psychosocial stressors at work on blood pressure and hypertension. *Occupational and environmental medicine*. 2021 Oct 1;78(10):738-44.
 37. Ahmadi, Behnam, Hamidi. Evaluating the effectiveness of refereeing and coaching courses from the perspective of students based on the Kirkpatrick model. *Journal of sports management*. 2014 Jan 21;5(4):161-78. (in Persian)
 38. Gholamreza Eskandrian, Zahra Guderzi. Measuring the effectiveness of in-service training courses using the Kirkpatrick model (case study: social work and rehabilitation training course in the Martyrs and Veterans Foundation organization). *Education in humanities [Internet]*. 2015;-(2):1-29. Available from: <https://sid.ir/paper/516595/fa>
 - ORTÍNEZ DS, ERNEST CS. Understanding the plurilingual researcher in context. *Fremdsprachen Lehren und Lernen*. 2022 Jul 1;51(2). (in Persian)
 39. Marshall AM, Lute AC. Changing Hydroclimate in the Columbia River Basin: Potential Impacts on the Snake River Dams. *Idaho L. Rev.*. 2022;58:36.
 40. Moradi, Khorasani, Abasalt, Fathi, Vajargah, Korosh. Evaluating the effectiveness of in-service training courses of National Gas Company of Iran based on the three models of Patrick, Phillips and SIP. *Quarterly magazine of strategic studies in oil and energy industry*. 2014 Jun 10;5(19):103-30. (in Persian)
 41. Mahmoudi Hekmat, Arefi, Fathi Vajargah. Evaluating the effectiveness of the training course "Teaching the Character of Vocational Technical Students" based on the Kirkpatrick model. *Research teaching*. 2019 Aug 10;7(2):115-40. (in Persian)
 42. Nizamian Pourjahormi, Ghaffarian Shirazi, Ghaffarian Shirazi, Qaidi, Momeninejad, Mohammadi Baghmollaei, Mohammadi Baghmollaei, Massoud, Abbasi, Sharifi. The

- effectiveness of the training course for working with electroshock device for nurses based on the Kirkpatrick model. Iranian Journal of Medical Education. 2012 Mar 10;11(8):896-902. (in Persian)
- 43.Rezaei, Parvizrad, Peyman. Internship in the field of public health from the perspective of students and the teaching group: a qualitative research. Zanzan Medical Sciences Education Development Quarterly. 2014;7(13):16-27. (in Persian)
- 44.Dehghanzadeh, Ahad; Domshanziari, Esfandiar; Moazzami, Mojtabi and Kaousi, Ismail. Presenting a qualitative model to evaluate the effectiveness of virtual in-service training courses on the behavior of employees in Tejarat Bank. Behavioral studies in management, 2019, 11(24), 19-30. (in Persian)
- 45.Physical Education Organization of the Islamic Republic.. (Detailed studies on the development of human resources). Tehran, Sib Sabz. 1383, pp: 90-115.
- 46.Patrick, D. L. The four level of evaluation, 1994, available at <https://educationaltechnology.net/kirkpatrickmodel-four-levels-learning-evaluation/>.
- 47.Patrick, D. L. Evaluating training program, San Francisco, 1998.

Evaluating the Effectiveness of Coaching Theory Courses from The Point of View of Martial Arts Coaches Based on The Kirkpatrick Model

Mehdi mahmoodi yekta¹ _ Ali abolhoseini^{2*} _ Danesh zamanirad³ _ chiman moradkhani⁴

1.Lecturer in the Department of Sports Science, Non-Governmental - Non-Profit Eyvanekey University, Semnan, Iran 2.PhD student, Faculty of Physical Education and Sports Sciences, Department of Sports Management, Allameh Tabatabai University, Tehran, Iran 3.M.sc, Faculty of Physical Education and Sports Sciences, Department of Pathology and corrective sports movements, University of Tehran, Tehran, Iran 4.M.Sc., Department of Sports Science, Non-Governmental - Non-Profit Eyvanekey University, Semnan, Iran

(Received:2024/03/05;Accepted:2024/04/18)

Abstract

The current research aims to evaluate the effectiveness of coaching theory courses from the point of view of martial arts coaches based on the Kirkpatrick model. The current applied research is a descriptive-survey type of field research. The statistical population consists of all the trainers participating in the theory courses of martial arts coaching in the year 1402-1401. According to Cochran's sample size estimation formula in the statistical population, 384 samples were examined by simple random sampling method. The questionnaire of Estafal Beam's coaching theory courses (2014) translated by Mehrzad Hamidi was used in 19 cases including four topics (reaction, learning, behavior and conclusion) and its reliability was confirmed according to Cronbach's alpha test. Kolmogorov-Smirnov test was used to check the normality of data distribution of community variables. Hierarchical confirmatory factor analysis was used to test the proposed hypotheses. The results in the reaction level of "having freshness, being satisfied, being interested, creating motivation and the way of expressing the content" were at a high level. In the learning level of "evaluation of the course, evaluation of colleagues and use of software and visual effects to present the content" were average. At the level of behavior, "warm and friendly treatment, honoring and respecting the participants, appropriate response of teachers and organizers" were average. At the level of the results, "change in the level of communication with athletes, change and updating of the level of sports information, change in the training process for athletes, addition of technical and specialized points" is above average. The sports managers of the federations should increase the quality and make changes based on the pathology by monitoring and diagnosing the parts that have not been effective and try to improve the quality of the planned training courses. be considered as an essential pillar in the development of sports in the country.

Key words

Theory course, coaching, loyalty, martial arts, Kirkpatrick model.

* Corresponding Author email: a_abolhoseini@atu.ac.ir