

Systemic issues (pathology) of the Sports Coach Education System in Iran

Sahar Ghorbaninejad¹ - Asra Askari^{*2} - Taher Bahlakeh³- Zeynalabedin Fallah⁴

1,2,3,4. Department of Sport Sciences, Go.C., Islamic Azad University, Gorgan, Iran

(Received: 2024/10/22; Accepted: 2025/01/23)

Abstract

The aim of this study was to identify systemic issues (pathology) within the sports coach education system in Iran. A mixed-methods approach was employed, combining qualitative and quantitative methodologies. The qualitative phase involved interviews with 18 experts, continued until theoretical saturation was achieved. The quantitative phase included 394 sports coaches. The research instrument was a questionnaire developed from prior studies and expert interviews, administered after establishing construct validity and high reliability ($\alpha = 0.90$). Data were analyzed using structural equation modeling in LISREL 8.8. Findings identified 12 key components affecting the system's pathology: policy, budget, information systems, content, information accessibility, compliance with standards, duration, instructional methods, individual factors, instructor quality, competency levels, and evaluation. Second-order confirmatory factor analysis confirmed strong explanatory power for all factor loadings. It is recommended that future coach education programs prioritize quality over income generation and certification by revising participation requirements, aligning courses with macro-level sports policies, and addressing the actual educational needs of coaches to enhance the overall quality of coach training in Iran.

Keywords

Coach education, coach development, sports coach, sports coaching, sports coaching system.

* Corresponding Author: E-Mail: 5799426924@ iau.ac.ir

آسیب‌شناسی نظام آموزش مربیان ورزشی در ایران

سحر قربانی نژاد^۱ - اسرا عسکری^{۲*} - طاهر بهلکه^۳ - زین العابدین فلاح^۴

۱، ۲، ۳ و ۴. گروه علوم ورزشی، واحد گرگان، دانشگاه آزاد اسلامی، گرگان، ایران.

(تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۹/۰۱؛ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۱۱/۰۴)

چکیده

هدف از انجام پژوهش حاضر، آسیب‌شناسی نظام آموزش مربیان ورزشی در ایران بود. تحقیق حاضر از نوع آمیخته (ترکیبی از روش‌های کیفی و کمی) بود. جامعه آماری در بخش کیفی شامل خبرگان آگاه از موضوع با سابقه اجرایی یا پژوهشی در آموزش مربیان بود که از نظرات ۱۸ نفر تا حد رسیدن به اشباع نظری استفاده شد و در بخش کمی ۳۹۴ نفر از مربیان ورزشی به‌عنوان نمونه آماری در تحقیق مشارکت داشتند. ابزار پژوهش پرسش‌نامه برگرفته از مطالعات و مصاحبه‌ها بود که پس از تأیید روایی صوری و سازه و پایایی (۹۰٪) مورد استفاده قرار گرفت. تجزیه و تحلیل اطلاعات مبتنی بر مدل معادلات ساختاری بود که با استفاده از نرم‌افزار لیزرل نسخه ۸/۸ صورت گرفت. بر اساس یافته‌ها مشخص شد که آسیب‌شناسی نظام آموزش مربیان ورزشی در ایران حاوی ۱۲ مؤلفه اصلی بود؛ همچنین نتایج تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم نشان داد که همه بارهای عاملی از قدرت تبیین خوبی برخوردارند و عوامل سیاست‌گذار، بودجه و امکانات، سیستم‌های اطلاعاتی، محتوا، اطلاع‌رسانی، رعایت استاندارد، مدت، شیوه‌های آموزشی، عوامل فردی، مدرسان، سطح شایستگی و ارزیابی به‌عنوان عوامل مؤثر بر آسیب‌شناسی نظام آموزش مربیان ورزشی در ایران شناسایی شدند. در نهایت پیشنهاد می‌شود که دوره‌های آموزشی مربیگری بر اساس نظام آمایش ورزشی، سیاست‌ها و راهبردهای کلان ورزش و نیازهای آموزشی واقعی مربیان به دور از جنبه‌های درآمدزایی و مدرک‌گرایی با تدوین شرایط خاص شرکت در دوره‌ها اجرا شود تا کیفیت آموزش مربیان ورزشی ارتقا یابد.

کلیدواژه‌ها

آموزش مربی، توسعه مربی، مربی ورزش، مربیگری ورزشی، نظام مربیگری ورزش.

مقدمه

میلیون نفر در سطح حرفه‌ای به ورزش می‌پردازند. همچنین، میلیون‌ها مربی نیز به هدایت این افراد مشغول‌اند (۶).

مربیگری در تمام شرایط، ایجاد فرصت‌های تمرینی و رقابتی است که به نتایج مطلوبی برای ورزشکاران منجر می‌گردد. در تعریف مربیگری ورزشی بر نقش مربی در بهبود، هدایت و پیشرفت بلندمدت ورزشکاران تأکید می‌شود. برای اجرای این وظایف به‌صورت ماهرانه، مربیان باید به طرز شایسته آگاهی یافته، مهارت پیدا کرده و واجد شرایط گردند (۷). 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. نه‌تنها ورزشکاران، بلکه مربیان نیز باید همیشه در اوج باشند و عملکرد عالی در نقش خود داشته باشند. آنها می‌توانند با کنترل متغیرهای روان‌شناسی، توانایی و مهارت‌های خود را بهبود دهند و در شغل خود به نتایج درخشانی دست یابند (۸). فرایند آموزش و تربیت مربیان رشته‌های مختلف ورزشی به نظر پیچیده است. این فرایند هم از طرق رسمی هم از روش‌های غیررسمی دنبال می‌شود. در فرایند رسمی افراد دوره‌های کوتاه‌مدتی (چند روز تا چند هفته) را سپری کرده و با اخذ گواهینامه مجوز مربیگری دریافت می‌کنند. در روش‌های غیررسمی افراد علاقه‌مند در کارگاه‌ها شرکت می‌کنند، در کنار مربیان با تجربه و به نام تجربه‌اندوزی می‌کنند، با مطالعه شخصی سطح دانش

امروزه منابع انسانی مهم‌ترین مزیت رقابتی سازمان‌ها محسوب می‌شوند که همواره باید دانش، مهارت و قابلیت‌های آنان ارتقا یابد (۱). نیروی انسانی، گران‌ترین و با ارزش‌ترین سرمایه و منبع سازمانی محسوب می‌شود و تنها عنصر ذی‌شعوری است که با ایجاد هماهنگی در سایر عوامل و منابع سازمانی، نقش اصلی را ایفا می‌کند (۲). نیروی انسانی کارآمد و متخصص در ورزش نیز، یکی از عوامل مؤثر در ارتقای سطح ورزش است. از جمله منابع انسانی مهم و از عوامل عمده و اثرگذار در بهره‌وری و موفقیت سازمان‌های ورزشی، مربی و کادر مربیگری است که در گروه‌های ورزشی مغز متفکر و پویای تیم است و در تعیین سرنوشت و کسب بالاترین بازده ممکن نقش و اهمیت غیرقابل‌انکاری دارد (۳).

آماده‌سازی مربیان ورزشی برای مواجهه با محیط‌های متغیر ورزشی، اهمیت ویژه‌ای دارد و تمامی سازمان‌های ورزشی با هر نوع مأموریتی باید بخش زیادی از سرمایه، وقت و برنامه خود را به پرورش آنان در ابعاد مختلف اختصاص دهند (۴). گومرانو^۲ و همکاران (۲۰۲۴)، توانمندسازی مربیان ورزشی را به‌عنوان ارتقای دانش، مهارت و انگیزه مربیان برای دستیابی به اهداف تعریف می‌کند (۵). در سراسر جهان، آموزش مربیان و توسعه مهارت‌ها و به‌روزرسانی آن‌ها اهمیت ویژه‌ای دارد، به‌گونه‌ای که سازمان‌ها و مؤسسات زیادی در راستای خدمت‌رسانی به مربیان تشکیل شده است. هر روز در سراسر جهان ده‌ها

². Gomez-Ruano

¹. Human Forcres

خود را افزایش می‌دهند، یا با مشاهده و تحلیل مسابقات سطح بالا و دیگر روش‌ها به دانش خود می‌افزایند (۹)؛ بنابراین، نهادهای حاکم ملی و سازمان‌های ملی ورزشی منابع قابل توجهی را برای طراحی و ارائه فرصت‌های یادگیری و توسعه برای مربیان ورزشی سرمایه‌گذاری می‌کنند (۱۰).

رشد و توسعه مربیگری ورزشی به سیستمی برای شناسایی استعدادها، آموزش و هدایت آنان در جهت بهبود و توسعه نیاز دارد (۱۱). یکی از راه‌های پیشرفت حرفه مربیگری، آموزش و دانش‌افزایی مداوم مربیان است. موستاکاس^۱ و همکاران (۲۰۲۲)، سیستم‌های مربیگری ورزشی در اتحادیه اروپا را بررسی کردند. برای انجام این کار، نتایج یک نظرسنجی تخصصی ارائه شده که داده ۲۶ کشور اروپایی را بررسی کرده است. به عقیده پژوهشگران، در طول دهه گذشته، میزان و نقش نیروی کار مربی در اروپا افزایش یافته است. این امر باعث شده است که کمیسیون اروپا تمرکز خود را بر مربیگری ورزشی افزایش دهد و از کشورهای عضو بخواهد گام‌هایی را در جهت تنظیم یا حرفه‌سازی آن بردارند (۱۲). 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 پیامد نهایی این تغییرات که همان رشد و گسترش ورزش حرفه‌ای است، دست یابد؛ چرا که 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 اعتدالی صلاحیت آموزش مربیگری نیاز دارد که با شناسایی و فراهم آوردن زمینه‌ها و شاخص‌های روز انجام می‌پذیرد (۶). اثربخشی و کارایی نظام آموزش مربیان، نیازمند فرایند چهارمرحله‌ای است که با تعیین نیازهای آموزشی، طراحی و برنامه‌ریزی آموزشی، اجرای آموزش و ارزشیابی نتایج، امکان کنترل کیفی و کمی فعالیت‌های آموزشی را فراهم می‌کند (۴).

طی سال‌های متمادی، عدم توجه کافی به استانداردهای آموزش و بی‌توجهی به نظام‌های پیشرفته آموزش و ارتقای مربیان، صدور احکام مربیگری را امری وابسته به سلیقه افراد کرده و نظارت بر عملکرد مربیان را به‌گونه‌ای مطرح می‌کند که ضرورتاً از مقررات محکمی تبعیت نکرده است؛ این نه تنها عاملی است که موجب به هدر رفتن منابع می‌شود، بلکه در میزان انگیزش و دلگرمی اهل ورزش، به‌ویژه بر نتایج کار مربیان اثرگذار است (۶). دو سانتوس^۲ (۲۰۱۹) پژوهشی به‌منظور تحلیل محتوای برنامه‌های فدراسیون‌های ورزشی برزیل برای توسعه آموزش مربیان انجام داد. اصول، چشم‌انداز، مأموریت، ارزش‌ها، مسئولیت‌های مربیگری، اهداف دوره‌های مربیگری، زمینه دوره، طول دوره، محتوای دوره، شکل دوره، سازمان متولی دوره، پیوسته یا مقطعی بودن دوره‌ها، دوره‌های آنلاین، مخاطبان هدف، فرایند انتخاب کاندیداهای شرکت در دوره، پیش‌شرط‌های شرکت در دوره، اجازه دانشجویان تربیت‌بدنی برای شرکت در دوره‌ها، تجربه به‌عنوان مربی، روش‌ها و سیستم‌های

² . Dos Santos

¹ . Moustakas

همکاران (۲۰۲۴) به نقش کلیدی مدرسان در اکوسیستم مربیگری پرداختند که بر یادگیری مربیان تأثیر می‌گذارند. با این حال، اطلاعات کمی در مورد فرایندها و مکانیسم‌های دخیل در نحوه یادگیری آن‌ها به عمل می‌آید (۱۶).

بدون تردید، اثربخش‌ترین روش تربیت مربی شرکت در کلاس‌های آموزشی رسمی نیست. جدا از شرکت در کلاس‌های رسمی، آموزش‌هایی غیررسمی چون شرکت در کارگاه‌ها و کلینیک‌های مربیگری، کار در کنار مربیان مجرب، تعامل با سایر مربیان و انجمن‌های فعال مربیگری و استفاده مستقیم از منابعی مانند فیلم‌های آموزشی و کتاب‌های دانشگاهی یا منابع آنلاین، مثل سایت‌های اینترنتی، وبلاگ‌ها و شبکه‌های اجتماعی می‌تواند به دانش‌افزایی مربیان کمک کرده و گامی در توسعه مربیگری آنان باشد. کیامپولینی^۴ و همکاران (۲۰۱۹) با تحلیل محتوای پژوهش‌های حوزه مربیگری، برنامه‌های آموزشی مربیان را در سه دسته برنامه‌های مقیاس کوچک، مقیاس بزرگ و دانشگاهی تقسیم کردند. یافته‌های آنان نشان داد در برنامه‌های مقیاس کوچک، تأکید روی نیازهای خاص باشگاه یا سازمان ورزشی بوده و بازخورد حاصل از کاربرگ‌ها، بحث‌های گروهی و روایت‌های شرکت‌کنندگان منبع یادگیری بوده است. در برنامه‌های آموزشی مقیاس بزرگ، تمایل به استفاده از فناوری و پلتفرم‌های آنلاین در کنار بحث بین‌گروهی سیاست غالب بوده و در دوره‌های دانشگاه محور، استراتژی آموزش مبتنی بر شناسایی و حل مسئله مهم تشخیص داده شده است

ارزیابی، صدور اعتبارنامه و گواهینامه مربیگری، فهرستی از مسائل و موضوعات مرتبط با مربیگری در تحلیل محتوای وبسایت‌های فدراسیون‌های ورزشی بودند (۱۳). توزتو^۱ و همکاران (۲۰۱۹) راهبردهای توسعه مربیان در باشگاه‌های فوتبال برزیل را در سه زمینه و محورهای مرتبط با آن شامل جلسات و ملاقات (دستکاری مربی، بحث با کادر مربیگری و جلسات آزاد)، آموزش مستمر (شرکت در دوره‌های رسمی به طور ویژه با حمایت باشگاه‌ها) و ارکان باشگاه (اهداف باشگاه، مربیگری بلندمدت پیوسته و ارزیابی مربی) دسته‌بندی کردند (۱۴).

اغلب کلاس‌های رسمی مربیگری در سطوح مختلف که توسط فدراسیون‌های ورزشی مدیریت می‌شوند به این سیاق برگزار می‌شوند که شرکت‌کنندگان با کسب دانشی سطحی در زمینه مربیگری رشته موردنظر، تنها به گرفتن یک گواهینامه بسنده می‌کنند. پژوهش‌هایی نیز در زمینه چند و چون دانش کسب شده در این کلاس‌ها انجام شده که اغلب آنها این دیدگاه را تأیید می‌کنند. پژوهشگران دانشگاهی و نیز خود مربیان انتقادهایی به این شیوه آموزش و تربیت مربی وارد کرده‌اند؛ برای نمونه، دیویس و گریچیچ^۲ (۲۰۱۲) در پژوهش خود مسائلی مانند محتوای نامناسب، ناکافی بودن راهنمایی‌های ارائه شده و کم بودن یا ضعیف بودن تجارب یادگیری عملی را از جمله مشکلات آموزش رسمی مربیان شناسایی کرده‌اند. گفته می‌شود این کلاس‌ها با نیازهای مربیان همخوانی کامل ندارند و از پویایی بی‌بهره‌اند (۱۵). والتون^۳ و

³. Walton

⁴. Ciampolini

¹. Tozetto

². Davies & Grecic

بین‌المللی ورزش و هزینه‌های فراوانی که هر ساله در امر آموزش مربیان و استفاده از مربیان خارجی در فدراسیون‌ها صرف می‌شود، به نظر می‌رسد آسیب‌شناسی آموزش مربیان که منتهی به بازنگری و به‌روزرسی نظام آموزش موجود گردد تا بتواند به‌منظور همگامی با رشد و توسعه ورزش در جهان در جهت رفع مشکلات موجود ورزش کشور زمینه‌ساز باشد، از ضروریات حتمی و نیازهای اساسی ورزش کشور است. مشکل حال حاضر در آموزش مربیان، نبود کیفیت جامع و همه‌جانبه است به‌گونه‌ای که 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 در کوتاه‌مدت، نداشتن آمادگی مطلوب علمی و پیش‌زمینه دانشی مدرسان، 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 آن چنان که باید کیفیت مطلوب را ندارند، مطابق استانداردها و شرایط واقعی و لازم انجام نمی‌گیرند و در موارد زیادی کیفیت قربانی کمیت می‌شود؛ لذا این پژوهش در نظر دارد با استفاده از مدل معادلات ساختاری به آسیب‌شناسی نظام آموزش مربیان ورزشی در ایران پرداخته و به این سؤال پاسخ دهد که موانع،

(۱۷). گانو-اوروی^۱ و همکاران (۲۰۲۰) نیز بیان داشته‌اند که استانداردهای مدونی برای ایجاد و توسعه این حرفه وجود ندارد (۱۸).

لی^۲ (۲۰۲۴) بیان می‌کند که آموزش مربی و توسعه حرفه ای مستمر به کانون مهم بحث جهانی در حوزه ورزش تبدیل شده است. راهبردهای جریان اصلی فعلی برای توسعه و ارزیابی مربیان در اکثر کشورها، از جمله چین، بر اساس سیستم‌های مبتنی بر شایستگی است. با این حال، کاستی‌های زیادی در این سیستم وجود دارد، به‌ویژه با توجه به چالش‌ها و نیازهای عملی متنوع مربیان و ورزشکاران. این مقاله ابتدا، رویکرد مبتنی بر شایستگی، از جمله نقاط قوت و ضعف آن و نحوه اعمال آن در سیستم توسعه چین را معرفی و مورد بحث قرار می‌دهد. در مرحله بعد، یک سیستم توسعه مبتنی بر تخصص جایگزین را معرفی می‌کند. با مرور پژوهش‌های داخلی و خارجی قبلی مشخص می‌شود که بیشتر آن‌ها به مقایسه شیوه‌های یادگیری مربیان و محتوای دوره‌ها و تأکید بر آموزش‌های غیررسمی در کنار آموزش‌های رسمی پرداخته‌اند؛ این در حالی است که سیستم آموزش مربیان ورزشی در ایران مختصات خود را دارد و باید ضعف و چالش‌های آن تشخیص داده شود تا بتوان نسخه مخصوص آن را تجویز نمود.

نظر به اهمیت و گستردگی بحث آموزش مربیان و با توجه به موفقیت روبه‌رشد کشورهای پیش‌تاز ورزش در امر مربیگری و نیاز روزافزون به مربیان حاذق به‌منظور حضور موفق ورزشکاران ایرانی در عرصه‌های

2. Li

1. Gano-Overway

چالش‌ها و محدودیت‌های نظام آموزش مربیان ورزشی در ایران کدام‌اند؟

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر به دلیل اینکه یکی از اهداف آن کمک به بهبود جایگاه آموزش در ورزش است از نظر هدف کاربردی و به لحاظ نحوه گردآوری داده‌ها به صورت میدانی از نوع آمیخته (کیفی - کمی) انجام گرفت. در بخش کیفی شامل خبرگان و متخصصان آشنا به حوزه آموزش دوره‌های مربیگری در ایران بود که برخی مسئولین فدراسیون‌ها و هیئت‌های ورزشی، مسئولین واحدهای آموزشی در وزارت ورزش و کمیته ملی المپیک، رؤسای کمیته‌های آموزش، اساتید صاحب‌نظر و مدرسان و مربیان ورزشی بودند. از مشارکت‌کنندگان سؤالات زیادی با توجه به روند جلسه مصاحبه پرسیده می‌شد که بیشتر آن‌ها حول این محور بودند که به نظر شما نظام آموزشی مربیان ورزشی در ایران با چه ضعف و کمبودهایی در حوزه‌های مختلف از جمله اهداف، ساختار، محتوا، روش‌ها، امکانات و غیره دارد. نمونه‌گیری در بخش کیفی به صورت هدفمند انجام شد. پس از مصاحبه با ۱۴ نفر محقق به اشباع نظری رسید و به منظور دقیق بودن مصاحبه تا ۱۸ نفر ادامه داده شد تا جایی که در سه مصاحبه آخر هیچ کد جدیدی به دست نیامد. در پایان با استفاده از تحلیل کیفی به تلخیص، دسته‌بندی و نتیجه‌گیری از یافته‌ها با استفاده از کدگذاری باز پرداخته شد تا مضامین اصلی و فرعی شناسایی شوند. ۱۲ مؤلفه سیاست‌گذاری، بودجه و امکانات، سیستم‌های

اطلاعاتی، محتوا، اطلاع‌رسانی، رعایت استاندارد، مدت، شیوه‌های آموزشی، عوامل فردی، مدرسان، شرایط احراز و ارزیابی و ۴۵ گویه مربوط به عنوان آسیب‌های نظام آموزش مربیان ورزشی در ایران شناسایی شدند. در گام دوم پژوهش تأیید این عوامل در جامعه بزرگ‌تر صورت گرفت که از این رو پرسش‌نامه حاصل از مصاحبه‌ها به مربیان ورزشی داده شد. جامعه آماری پژوهش در بخش کمی شامل مربیان ورزشی استان گلستان در رشته‌های ورزشی و سطوح مختلف بود و در این بخش نیز نمونه‌گیری به صورت تصادفی و در دسترس انجام شد به این صورت که مربیانی که پژوهشگران از طریق شبکه‌های اجتماعی یا به صورت حضوری به آنها امکان دسترسی داشتند، مورد بررسی قرار گرفتند. حجم نمونه بر این اساس که به ازای هر سؤال ۵ تا ۱۰ نفر توصیه می‌شود، ۳۹۴ محاسبه گردید که در نهایت ۳۹۴ پرسش‌نامه آنلاین (۲۱۰ عدد) و فیزیکی (۱۸۴ عدد) جمع‌آوری شد. در این پژوهش برای سنجش روایی از سه روش روایی محتوایی، صوری و روایی همگرا استفاده گردید که نتایج حاکی از روایی پرسش‌نامه بود و سپس با استفاده از داده‌های این پرسش‌نامه‌ها توسط نرم‌افزار SPSS ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شد. ضریب آلفای کرونباخ (a=۰/۹۰) بدست آمد که نشان می‌دهد سؤالات پرسش‌نامه از پایایی بالایی برخوردار است. همچنین از طریق سنجیدن بار عاملی مؤلفه‌های اصلی و ضریب اهمیت هریک از آن‌ها مورد شناسایی قرار گرفت و با استفاده از روش تحلیل عاملی تأییدی مرحله دوم و مدل معادلات ساختاری در نرم‌افزار LISREL 8.8 روابط مؤلفه‌ها

شناسایی شده و الگوی نهایی آسیب‌شناسی نظام یافته‌های پژوهش

آموزش مربیان ورزشی بازنمایی شده است. جدول ۱، اطلاعات جمعیت شناختی مربوط به

مصاحبه شوندگان را نشان می‌دهد:

جدول ۱: اطلاعات جمعیت شناختی مصاحبه شوندگان

کد مصاحبه	سطح تحصیلات	مسئولیت	مدت زمان مصاحبه
M1	کارشناسی ارشد	مدرس فدراسیون فوتبال	۳۰ دقیقه
M2	دکتری	رئیس فدراسیون کاراته	۲۰ دقیقه
M3	دکتری	دبیر فدراسیون تکواندو	۲۰ دقیقه
M4	کارشناسی ارشد	رئیس کمیته آموزش والیبال	۶۵ دقیقه
M5	دکتری	استاد دانشگاه	۶۰ دقیقه
M6	لیسانس	رئیس هیئت فوتبال	۵۰ دقیقه
M7	کارشناسی ارشد	مدرس فدراسیون هندبال	۳۵ دقیقه
M8	لیسانس	مربی بسکتبال	۷۰ دقیقه
M9	کارشناسی ارشد	مسئول آموزش وزارت ورزش	۲۰ دقیقه
M10	لیسانس	مدرس فدراسیون والیبال	۳۰ دقیقه
M11	دکتری	مسئول آموزش کمیته ملی المپیک	۱۵ دقیقه
M12	دکتری	مسئول آموزش اداره کل ورزش استان	۲۰ دقیقه
M13	دکتری	مسئول آموزش آکادمی ملی المپیک	۲۰ دقیقه
M14	لیسانس	دبیر هیئت تیراندازی با کمان	۶۵ دقیقه
M15	کارشناسی ارشد	رئیس کمیته آموزش هیئت شنا	۶۰ دقیقه
M16	دکتری	استاد دانشگاه	۲۵ دقیقه
M17	کارشناسی ارشد	رئیس کمیته آموزش فدراسیون رزمی	۴۵ دقیقه
M18	لیسانس	مربی دوومیدانی	۶۵ دقیقه

نتایج به دست آمده در بخش کیفی

جدول ۲ چالش‌های نظام آموزش مربیان در ایران

را در ۴۵ مقوله فرعی و ۱۲ مقوله اصلی نشان می‌دهد.

جدول ۲: کد گذاری باز و محوری و نتایج تحلیل مضمون

موضوع	مقوله اصلی	مقوله فرعی	مصاحبه‌ها
آسیب‌شناسی نظام آموزش مربیان ورزشی در ایران	سیاست گذاری	تفاوت کم سطوح مربیگری در ایران در شرایط احراز شغل	۲ و ۵ و ۱۰ و ۱۲ و ۹
		نبود ارتباط نظام‌مند بین فدراسیون‌ها و هیئت‌ها با مراکز دانشگاهی و آکادمیک	۵ و ۸ و ۱۶ و ۱۷
		اهمیت ندادن و عدم شفافیت سیستم ارزش گذاری مدارک و گواهینامه‌های آموزشی	۳ و ۶ و ۸ و ۹

۵ و ۷ و ۱۱	دیدگاه‌های سیاسی و انتخاباتی رؤسای فدراسیون‌ها و هیئت‌های ورزشی در توزیع و برگزاری دوره‌های آموزشی	
۵ و ۱۳ و ۱۶	نداشتن یک نظام جامع آمایش در توزیع دوره‌های مربیگری	
۱۱ و ۱۲ و ۱۸	روی آوردن بیش از حد به دوره‌های مجازی به دلیل کاهش هزینه‌ها علی‌رغم ماهیت عملی ورزش	
۲ و ۱۰ و ۱۷ و ۱۸	دیدگاه کمی و عددی به دوره‌های آموزشی به جای رویکرد کیفی	
۱ و ۴ و ۶ و ۹	ورود وزارت ورزش به آموزش‌های تخصصی به دلیل درآمدزایی و برگزاری دوره‌های تئوری درجه ۱ و ۲ و ۳ بدون ارتباط به رشته ورزشی	
۸ و ۱۴	تدریس نظری بیشتر به جای تدریس عملی به دلیل نیاز به امکانات ورزشی و گران‌تر شدن دوره‌های عملی	بودجه و امکانات
۳ و ۹ و ۱۳	عدم تخصیص بودجه مشخص برای مبحث آموزش	
۳ و ۹	هزینه‌های بالای آموزش و کسب مدارک و مدارج مربیگری	
۲ و ۳ و ۶ و ۱۰ و ۱۲ و ۱۴ و ۱۷ و ۱۸	ایرادات زیاد سامانه‌های آموزشی فدراسیون‌های ورزشی	سیستم‌های اطلاعاتی
۷ و ۱۲	نداشتن بانک اطلاعات جامع چندرسانه‌ای از کتاب‌ها، فیلم‌ها، نرم‌افزارها و فایل‌های آموزشی رشته‌ها یا موضوعات مختلف ورزشی	
۵ و ۸	نبود اطلاعات جامع و ساماندهی شده از وضعیت مربیان	
۱ و ۴ و ۶ و ۹ و ۱۱ و ۱۳ و ۱۶ و ۱۸	به‌روز نبودن محتوای آموزشی دوره‌های مربیگری	محتوا
۷ و ۱۲	عدم نظرسنجی و نشناختن نیازهای ورزشکاران، مربیان و مدیران از دوره‌های مربیگری	
۷ و ۱۲	عدم ارتباط بین محتوای دوره‌های مربیگری با مسائل جاری مربیان	
۱ و ۳ و ۸ و ۱۵	عدم تطبیق تقویم آموزشی با عملیات اجرایی فدراسیون و هیئت‌ها	
۱۰ و ۱۸	اطلاع‌رسانی ضعیف دوره‌های آموزشی توسط فدراسیون و هیئت‌ها	اطلاع‌رسانی
۳ و ۸ و ۹ و ۱۲	فعال نبودن سایت و بخش اخبار کمیته آموزش فدراسیون‌ها و هیئت‌های ورزشی	
۸ و ۱۰ و ۱۱	عدم سخت‌گیری در خصوص حضور به‌موقع و رعایت مقررات آموزشی	رعایت استاندارد
۴ و ۹	عدم تناسب طول دوره‌ها با محتوای آموزشی ارائه شده	
۴ و ۶ و ۱۴ و ۱۵	عدم رعایت استانداردهای آموزشی در دوره‌ها به لحاظ تعداد نفرات، زمان دوره و...	

۱۳ و ۱۱ و ۵	عدم آگاهی و بی‌توجهی به استانداردهای محیط فیزیکی و روانی فضاهای آموزشی	
۱۶ و ۱۰ و ۵	آموزش‌های مقطعی و کوتاه‌مدت برای مربیان	
۱۶ و ۱۰ و ۶ و ۵	عدم در نظر گرفتن آموزش مستمر و بلندمدت برای مربیان	مدت
۱۵ و ۱۰ و ۴	فشرده برگزار شدن دوره‌های آموزشی	
۳ و ۴ و ۵ و ۹ و ۱۷ و ۱۶ و ۱۳	عدم به‌کارگیری شیوه‌های متنوع آموزشی و آموزش سنتی یک‌طرفه	شیوه‌های آموزشی
۳ و ۲	کمبود استفاده از شیوه‌های نوین و تعاملی آموزش	
۱۲ و ۵ و ۴	عدم برگزاری نشست‌های هم‌اندیشی و انتقال تجربه مربیان ورزشی	آموزشی
۶ و ۵	نبود برنامه‌های کارورزی برنامه‌ریزی‌شده برای مربیان ورزشی	
۷ و ۴ و ۳ و ۲ و ۱ و ۹ و ۱۱ و ۱۲ و ۱۵ و ۱۴	عدم تمرکز فراگیران در حضور در دوره‌ها به دلیل مشغله‌های کاری و معیشتی	فردی
۱۰ و ۷ و ۴	تلاش کم مربیان ورزشی در جهت به‌روز کردن دانش شخصی	
۱۲ و ۱۰ و ۵ و ۴	فراموشی آموزش‌ها به دلیل شیوه‌های سنتی آموزش یا عدم تکرار و به‌کارگیری	
۱۶ و ۶	برگزاری کم دوره‌های تربیت‌مدرس مربیگری در فدراسیون‌ها	
۱۷ و ۱۳ و ۶	باندبازی و محدود شدن به چند مدرس در انتخاب مدرسان دوره‌های آموزشی	مدرس
۱۸ و ۱۷ و ۱۰	کمبود دانش و تجربه عملی مدرسان دوره‌های مربیگری	
۱۰ و ۲ و ۱	عدم همسان‌سازی مدرسان دوره‌های آموزشی مربیگری	
۱۶ و ۱۳ و ۵	کمبود انگیزه مدرسان دوره‌های مربیگری به دلیل جبران خدمات ضعیف	
۵ و ۴ و ۳ و ۲ و ۱۷ و ۱۴	کوتاه بودن سقف تخصص برای ورود به عرصه مربیگری	
۳ و ۴ و ۵ و ۹ و ۱۳	تساهل و استانداردهای بسیار پایین برای ورود به عرصه مربیگری ورزشی	شرایط احراز
۱۸ و ۱۲ و ۱۰	نداشتن آزمون‌های شناختی و حرکتی برای ورود به دوره	
۲ و ۵ و ۹ و ۱۲ و ۱۷	سادگی ارزیابی و قبولی به دلیل نگاه درآمدزایی به دوره‌های آموزشی	
۱۲ و ۱۱	مفروض دانستن رسیدن به اهداف دوره‌ها پس از برگزاری و ضرورت نداشتن ارزیابی	ارزیابی
۱۳ و ۱۲ و ۹ و ۶	ضعف در تدوین، اجرا و پیگیری نظام ارزیابی مناسب دوره‌های آموزشی	
۱۴ و ۸ و ۷	عدم پاسخدهی به سؤالات ارزیابی دوره‌ها با دقت و انگیزه کافی	

آسیب‌شناسی نظام آموزش مربیان ورزشی در ایران (تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی)

بارهای عاملی همه آیتم های مربوط بالاتر از ۰/۴۵ هستند که نشان می‌دهد که همه از قدرت تبیین خوبی برخوردارند و قدر مطلق مقادیر T بیشتر از ۱/۹۶ می باشند که نشان دهنده این است که این عوامل نقش مهمی در نظام آموزش مربیان ورزشی دارند.

نتایج تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم با نرم افزار لیزرل در جدول ۳ و شکل ۱ و ۲ نشان داد که مقادیر

جدول ۳. بارهای عاملی هر آیتیم برای عوامل در مرحله اول مدل

عامل	بار عاملی	معیار	بار عاملی
تفاوت کم سطوح مربیگری در ایران در شرایط احراز شغل	۰/۷۲		
نبود ارتباط نظام‌مند بین فدراسیون‌ها و هیئت‌ها با مراکز دانشگاهی و آکادمیک	۰/۷۸		
اهمیت‌ندادن و عدم شفافیت سیستم ارزش گذاری مدارک و گواهینامه‌های آموزشی	۰/۸۲		
دیدگاه‌های سیاسی و انتخاباتی رؤسای فدراسیون‌ها و هیئت‌های ورزشی در توزیع و برگزاری دوره های آموزشی	۰/۹۶	سیاست‌گذاری	۰/۸۸
نداشتن یک نظام جامع آمایش در توزیع دوره‌های مربیگری	۰/۸۳		
روی آوردن بیش از حد به دوره‌های مجازی به دلیل کاهش هزینه‌ها علیرغم ماهیت عملی ورزش	۰/۸۲		
دیدگاه کمی و عددی به دوره‌های آموزشی به‌جای رویکرد کیفی	۰/۷۶		
ورود وزارت ورزش به آموزش‌های تخصصی به دلیل درآمدزایی و برگزاری دوره های تئوری درجه ۱ و ۲ و ۳ بدون ارتباط به رشته ورزشی	۰/۸۶		آسیب‌شناسی نظام آموزش مربیان ورزشی در ایران
تدریس نظری بیشتر به جای تدریس عملی بدلیل نیاز به امکانات ورزشی و گرانت‌تر تمام شدن دوره های عملی	۰/۸۴	بودجه و امکانات	۰/۹۵
عدم تخصیص بودجه مشخص برای مبحث آموزش	۰/۷۹		
هزینه‌های بالای آموزش و کسب مدارک و مدارج مربیگری	۰/۸۵		
ایرادات زیاد سامانه‌های آموزشی فدراسیون‌های ورزشی	۰/۸۲		
نداشتن بانک اطلاعات جامع چندرسانه ای از کتاب‌ها، فیلم‌ها، نرم افزار-ها و فایل های آموزشی رشته‌ها یا موضوعات مختلف ورزشی	۰/۷۶	سیستم‌های اطلاعاتی	۰/۹۳
نبود اطلاعات جامع و ساماندهی شده از وضعیت مربیان	۰/۹۱		
به روز نبودن محتوای آموزشی دوره‌های مربیگری	۰/۹۰		
عدم نظر سنجی و نشناختن نیازهای ورزشکاران، مربیان و مدیران از دوره‌های مربیگری	۰/۹۰	محتوا	۰/۹۴
عدم ارتباط بین محتوای دوره های مربیگری با مسائل جاری مربیان	۰/۸۷		
عدم تطبیق تقویم آموزشی با عملیات اجرایی فدراسیون و هیئت‌ها	۰/۸۵		
اطلاع رسانی ضعیف دوره های آموزشی توسط فدراسیون و هیئت‌ها	۰/۷۶	اطلاع رسانی	۰/۹۳

فعال نبودن سایت و بخش اخبار کمیته آموزش فدراسیون ها و هیئت‌های ورزشی	۰/۹۰		
عدم سخت‌گیری در خصوص حضور به موقع و رعایت مقررات آموزشی	۰/۸۴		
عدم تناسب طول دوره‌ها با محتوای آموزشی ارائه شده	۰/۷۹		
عدم رعایت استانداردهای آموزشی در دوره‌ها به لحاظ تعداد نفرات، زمان دوره	۰/۹۷	رعایت استاندارد	۰/۹۲
عدم آگاهی و بی توجهی به استانداردهای محیط فیزیکی و روانی فضاهای آموزشی	۰/۹۷		
آموزش‌های مقطعی و کوتاه مدت برای مربیان	۰/۹۲		
عدم در نظر گرفتن آموزش مستمر و بلند مدت برای مربیان	۰/۸۷	مدت	۰/۹۶
فشرده برگزار شدن دوره‌های آموزشی	۰/۸۴		
کمبود بکارگیری شیوه‌های متنوع آموزشی و آموزش سنتی یکطرفه	۰/۷۷		
کمبود استفاده از شیوه‌های نوین و تعاملی آموزش	۰/۸۵	شیوه‌های آموزشی	۰/۹۴
کمبود برگزاری نشست‌های هم اندیشی و انتقال تجربه مربیان ورزشی	۰/۹۲		
کمبود برنامه‌های کارورزی برنامه ریزی شده برای مربیان ورزشی	۰/۷۳		
عدم تمرکز فراگیران در حضور در دوره‌ها به دلیل مشغله‌های کاری و معیشتی	۰/۸۰		
تلاش کم مربیان ورزشی در جهت به روز کردن دانش شخصی	۰/۹۷	فردی	۰/۹۵
فراموشی آموزش‌ها به دلیل شیوه‌های سنتی آموزش یا عدم تکرار و بکارگیری	۰/۶۹		
برگزاری کم دوره‌های تربیت مدرس مربیگری در فدراسیون‌ها	۰/۹۲		
باندبازی و محدود شدن به چند مدرس در انتخاب مدرسان دوره‌های آموزشی	۰/۷۰		
کمبود دانش و تجربه عملی مدرسان دوره‌های مربیگری	۰/۷۵	مدرس	۰/۹۴
عدم همسان‌سازی مدرسان دوره‌های آموزشی مربیگری	۰/۹۶		
کمبود انگیزه مدرسان دوره‌های مربیگری به دلیل جبران خدمات ضعیف	۰/۹۴		
کوتاه بودن سقف تخصص برای ورود به عرصه مربیگری	۰/۸۰		
تساهل و استانداردهای بسیار پایین برای ورود به عرصه مربیگری ورزشی	۰/۷۷	شرایط احراز	۰/۹۶
نداشتن آزمون‌های شناختی و حرکتی برای ورود به دوره	۰/۹۰		
سادگی ارزیابی و قبولی به دلیل نگاه درآمدزایی به دوره‌های آموزشی	۰/۷۹		
مفروض دانستن رسیدن به اهداف دوره‌ها پس از برگزاری و ضرورت نداشتن ارزیابی	۰/۹۰		
ضعف در تدوین، اجرا و پیگیری نظام ارزیابی مناسب دوره‌های آموزشی	۰/۹۱	ارزیابی	۰/۹۴
پاسخ دهی به سوالات ارزیابی دوره‌ها با دقت و انگیزه پایین	۰/۶۴		

جدول ۴. بارهای عاملی هر عامل برای عوامل در مرحله دوم مدل

مؤلفه	بار عاملی	مقدار T - value
سیاست‌گذاری	۰/۸۸	۱۰/۵
بودجه و امکانات	۰/۹۵	۱۳/۷۱
سیستم‌های اطلاعاتی	۰/۹۳	۱۲/۷۶
محتوا	۰/۹۴	۱۴/۷۴
اطلاع‌رسانی	۰/۹۳	۱۳/۳۶
رعایت استاندارد	۰/۹۲	۱۳/۳۰
زمان	۰/۹۶	۱۵/۷۱
شیوه‌های آموزشی	۰/۹۴	۱۲/۰۹
عوامل فردی	۰/۹۵	۱۲/۶۹
مدرسان	۰/۹۴	۱۵/۴۶
شرایط احراز	۰/۹۶	۱۲/۹۳
ارزیابی	۰/۹۴	۱۴/۷۹

آسیب‌شناسی نظام آموزش
مربیان ورزشی در ایران

جدول ۴، شاخص‌های نیکویی برازش RMSEA، قابل قبول هستند و تحلیل عاملی تأییدی از مدل مجذور کای اسکور NFI، GFI، NNFI را نشان می‌دهد. همانگونه که مشاهده می‌شود، همه شاخص‌ها پیشنهادی حمایت می‌کنند. جدول ۵ شاخص‌های استخراج شده از مدل را نشان می‌دهند:

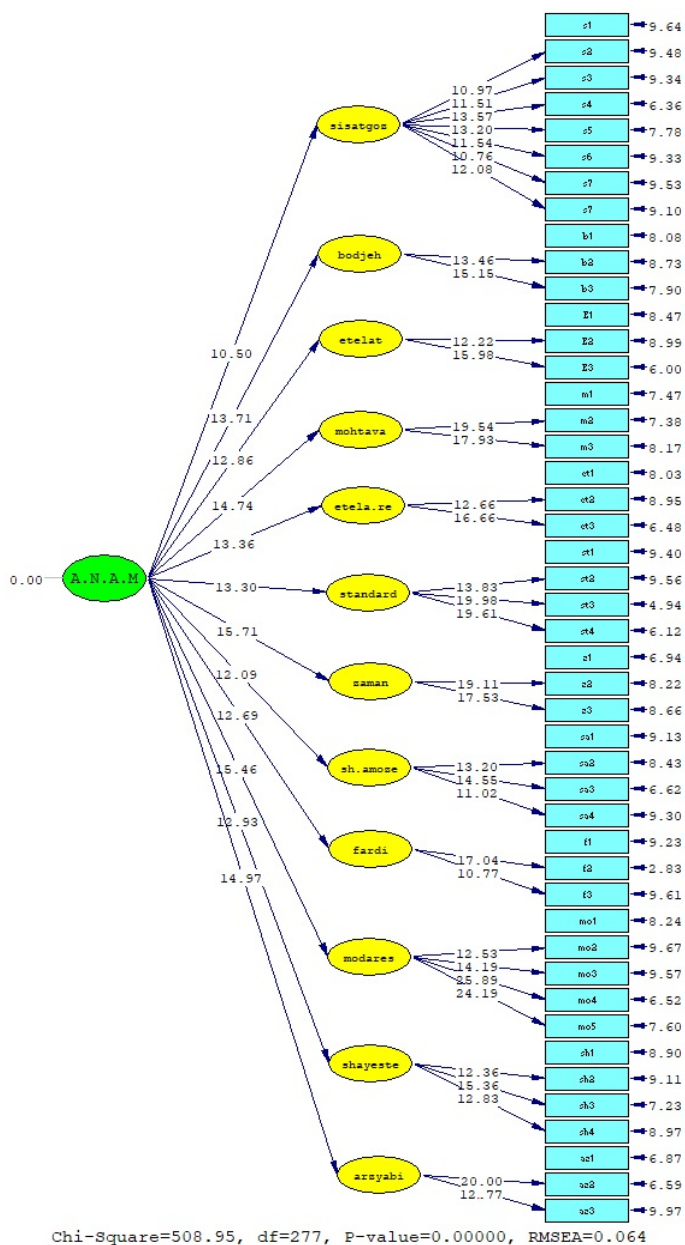
جدول ۵. شاخص‌های برازش آسیب‌شناسی نظام آموزش مربیان ورزشی در ایران

رد یا قبولی	مقدار	آماره
✓	۵۰۸/۹۵	Chi-Square
✓	۲۷۷	Df
✓	۱/۸۳	Chi-Square/ Df
✓	۰/۰۶۸	RMSEA
✓	۰/۹۲	NFI
✓	۰/۹۴	NNFI
✓	۰/۹۵	CFI

با توجه به جدول ۵، همانطور که از مقادیر ارائه شده در جدول مشخص است همه ی معیارهای کلی نیکویی برازش تحلیل عاملی تأییدی، حاکی از برازش کلی الگوی پیشنهادی با داده‌ها است و نشان دهنده

معناداری مدل آسیب شناسی نظام آموزش مربیان را در حالت تخمین استاندارد نشان می‌دهد:

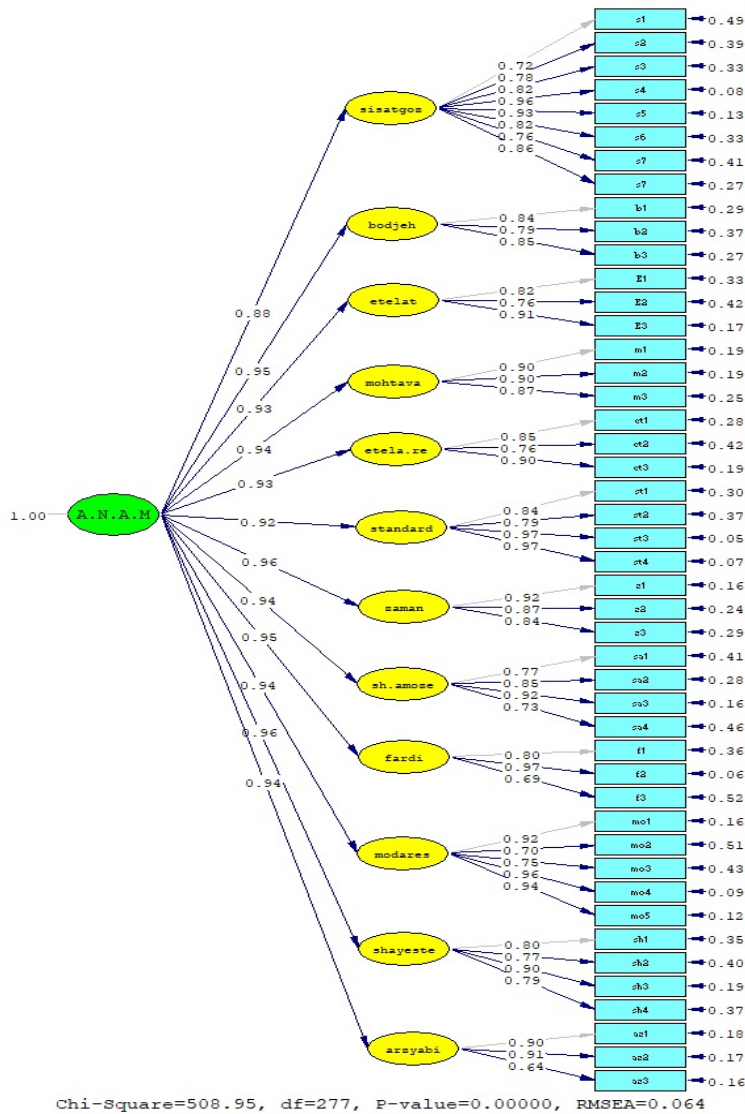
برازش خوب مدل اندازه گیری آسیب شناسی نظام آموزش مربیان ورزشی در ایران است. شکل ۱ ضرایب



شکل ۱. آسیب شناسی نظام آموزش مربیان ورزشی در ایران در حالت تخمین استاندارد

شکل ۲، مدل آسیب شناسی نظام آموزش مربیان

را در حالت بارهای عاملی نشان می‌دهد:



شکل ۲. آسیب شناسی نظام آموزش مربیان ورزشی در ایران

بحث و نتیجه گیری

ورزشی داشته باشد. از مهمترین وظایف سازمان‌های ورزشی، تهیه و اجرای برنامه های آموزش و تعلیمات شغلی کارکنان (از جمله مربیان) در سازمان می‌باشد. بنابراین ضرورت دارد تا موانع و چالش های شناسایی شده در مسیر آموزش مربیان ورزشی برطرف شوند.

سیاست‌گذاری، ارزیابی و شرایط احراز از مقوله‌های مهم نظام آموزش مربیان ورزشی شناخته شد. متأسفانه در اغلب دوره‌های آموزشی مربیان تأکید روی کمیت

مطالعه حاضر به آسیب‌شناسی نظام آموزش مربیان ورزش در ایران پرداخت که این آسیب‌ها در ۱۲ مؤلفه سیاست‌گذاری، بودجه و امکانات، سیستم های اطلاعاتی، محتوا، اطلاع رسانی، رعایت استاندارد، مدت، شیوه های آموزشی، عوامل فردی، مدرسان، شرایط احراز و ارزیابی شناسایی شدند. کیفیت مربیگری می-تواند تاثیرات بسیار مثبتی بر ورزشکاران و سازمان

این فرایند، ملاحظات مربوط به نبود معیارهای استاندارد و قابل اطمینان و معتبر برای ارتقای مربیان و مشخص نبودن مسیر ارتقای مربیان باشد. وجود سیستم توسعه و ارتقای از پیش تعریف شده و منظم شاید بتواند موفقیت مربیان ورزشی را ضمانت کند و برای آنها مزیت‌های رقابتی پایدار ایجاد کند. برای بهبود ارزیابی دوره‌های مربیگری، پیشنهاد می‌شود که معیارها و شاخص‌های دقیق و علمی تدوین و نتایج حاصل از ارزیابی‌ها در برنامه‌ریزی دوره‌ها لحاظ شوند. ضمن اینکه، در ارزیابی نهایی مربیان برای اعطای مدرک مربیگری، استانداردهای بالا و نمرات واقعی بدون ارفاق لحاظ شوند.

رعایت استانداردها، بودجه و مدت از دیگر مؤلفه‌های مربوط به نظام آموزش مربیان ورزشی بود. تعداد زیاد شرکت‌کنندگان در دوره‌ها بدون در نظر گرفتن استانداردهای لازم مانند امکانات کافی، از کیفیت آن‌ها می‌کاهد. نبود یک دید بلندمدت به آموزش مربیان یکی از معضلات اساسی این حوزه است. 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. طول مدت این دوره‌ها در کشورهای آلمان، هلند، نروژ، نیوزلند، سوئیس و کانادا بین ۲۴ تا ۳۶ ماه بوده است، این در حالی است که در ایران در بلندمدت‌ترین حالت این دوره‌ها به یک هفته می‌رسد؛ هر چند همین دوره‌های کوتاه‌مدت یک‌هفته‌ای نیز نهایتاً در اجرا خلاصه‌تر می‌شوند. مربیان برای دریافت مدرک مربیگری در هلند و سوئیس باید یک دوره

افراد شرکت‌کننده برای درآمدزایی بیشتر است و برای جذب مربیان به دوره‌های مربیگری، تساهل زیادی چه در ورود به دوره‌ها (شرایط احراز) و چه خروج از دوره‌ها (ارزیابی) صورت می‌گیرد و مربیانی با کیفیت پایین صرف حضور در دوره‌های مربیگری به درجات بالاتر می‌رسند و این مسئله سبب تنزل کیفیت برنامه‌های تربیت ورزشکاران می‌شود. بالا بودن درصد قبولی افراد در دوره‌های مربیگری ایران در مقایسه با سایر کشورها گواهی بر این ادعاست (۴). 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 بین نباید مربیگری اثربخش و هدفمند 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. کوهیان افضلی و همکاران (۲۰۲۱) داشتن دانش‌های زمینه‌ای همچون تحصیلات عالی، داشتن اطلاعات پایه در علوم ورزشی و روان‌شناسی ورزش، تسلط به زبان انگلیسی و دانش فنی و حتی برخی از ویژگی‌های روان‌شناختی همچون پشتکار و کاریزم‌ای شخصیتی را به‌عنوان پیش‌نیازهای جذب و پذیرش و غربالگری اولیه افراد داوطلب مربیگری پیشنهاد کردند (۲۰). بسیاری از مربیان پس از شرکت در یک دوره مربیگری و گذراندن آموزش‌های اولیه و دریافت کارت مربیگری دیگر تلاشی برای ارتقای خود نمی‌کنند. شاید دلیل این قضیه نبود فرایند ارتقا یا اجباری نبودن آن، نبود شاخص‌هایی برای ارزیابی‌های دوره‌ای یا موانع اقتصادی باشد. دیگر دلایل بها ندادن به فرایند توسعه و ارتقای مربیان ممکن است ناشی از مشکلات مدیریت

برگزاری دوره‌های انبوه با کیفیت پایین شرکت-کنندگان، این هزینه را صرف اعزام مربیان مستعد و برجسته کنند.

محتوا و شیوه‌های آموزشی یکی دیگر از مؤلفه‌های آسیب‌شناسی نظام آموزش مربیان شناخته شد. یادگیری مربیان ورزشی نباید تنها به برگزاری دوره‌های مربیگری محدود شود و قرار دادن آنان در موقعیت‌های ویژه مانند مربیگری تیم‌های ورزشی، تعامل با مربیان و ورزشکاران برجسته و حضور در مجامع آکادمیک ورزشی می‌تواند یادگیری آنان را تقویت کند. نلسون^۲ و همکاران (۲۰۱۲) محتوای دوره‌های آموزشی مربیگری را از این نظر که نتوانسته بودند شرکت‌کنندگان را به طور فعالی درگیر کنند، ضعیف ارزیابی کرده بودند (۲۲). هرتینگ^۳ (۲۰۱۹) دریافت که انتقادهای زیادی از سوی مربیان وجود دارد که دوره‌های آموزشی بیش از حد نظری هستند (۲۳). گرینبرگ^۴ (۲۰۱۷) منابع مختلف یادگیری مربیان را شامل دوره‌های رسمی آموزشی، تجارب مربیگری، تعامل با مربیان دیگر، تجارب غیرورزشی، دانشگاه و اینترنت معرفی می‌کند. اگر هیچ برنامه مناسبی برای مرور و عملیاتی‌کردن مطالب یادگیری شده در ساختار آموزشی انجام نشود، طبق تحقیقات تنها پس از ۲۴ ساعت از آموزش تقریباً ۸۰ درصد مطالب آموزش داده شده فراموش خواهد شد (۲۴). با مرور و تمرین نکردن آن‌ها در تنها چند هفته پس از آموزش، بیشتر مطالب یا کل مطالب آموزش داده شده فراموش خواهد شد.

کارورزی را با تأیید مدرس دوره بگذرانند؛ در کشورهای فرانسه و کانادا باید تکالیفی را در قالب پروژه انجام و ارائه دهند. در آلمان ضمن اینکه شرکت‌کنندگان باید سه آزمون کتبی، شفاهی و عملی را بگذرانند، تکالیفی را نیز ارائه می‌کنند. در نروژ علاوه بر آزمون کتبی و شفاهی یک دوره کارورزی دوپست روزه زیر نظر مدرس در نظر گرفته می‌شود (۱۲). به عقیده مورگان^۱ و همکاران (۲۰۱۳) بیان کردند که دوره‌های رسمی مربیگری، معمولاً در فضایی جدا از محیط تمرین، در زمان کوتاه و در چند مرحله کوتاه برگزار می‌شوند که اغلب ماه‌ها و حتی سال‌ها با هم فاصله دارند و فرصت‌های کمی را برای تسهیل پیوند دانش جدید با عمل مربیگری فراهم می‌کنند (۲۱). در خصوص بودجه، درحالی‌که در کشورهای پیشرفته به آموزش مربیان به‌عنوان یک سرمایه‌گذاری اهمیت داده می‌شود و حمایت‌هایی در قالب برنامه‌های بورسیه و حمایت مالی صورت می‌پذیرد؛ در ایران دوره‌های آموزشی مربیگری به عنوان منبع درآمد مهمی برای فدراسیون-ها، هیات‌ها و سازمان‌های ورزشی تبدیل شده‌اند که با این رویکرد استانداردهای ورود و خروج مربیان به دوره‌های آموزشی یا همان شرایط احراز شغل مربیگری تا حدود زیادی افت داشته‌اند. حمایت از اعزام مربیان ورزشی به دوره‌های ملی و بین‌المللی مربیگری به عنوان یک راهکار اساسی در این حوزه پیشنهاد می‌گردد. با توجه به هزینه زیاد برگزاری دوره‌ها، سازمان‌ها و هیات‌های ورزشی می‌توانند به جای تحمل هزینه

³ . Herting

⁴ . Greenberg

¹ . Murgan

² . Nelson

مربیگری نیز خود می‌تواند موضوع پژوهش‌های آتی در این زمینه باشد. در نهایت بر اساس یافته‌ها پیشنهاد می‌شود که دوره‌های آموزشی مربیگری بر اساس نظام آمایش ورزشی، سیاست‌ها و راهبردهای کلان ورزش و نیازهای آموزشی واقعی مربیان به دور از جنبه‌های درآمدزایی و مدرک‌گرایی با تدوین شرایط خاص شرکت در دوره‌ها و اولویت‌بندی افراد متقاضی بر اساس شایستگی درخواست و اجرا شود تا کیفیت آموزش مربیان ورزشی ارتقا یابد و به تبع آن عملکرد مربیان و ورزشکاران بهتر شود.

جونز^۵ و همکاران (۲۰۲۳) به نقش مدرسان در توسعه مربیان ورزشی پرداخته‌اند که تأثیر به‌سزایی در کیفیت دوره آموزشی و یادگیری مربیان دارند. در صورتی که مدرسان دوره‌ها را به‌صورت خلاق، جذاب و مرتبط با محیط کار و مسائل آن برگزار کنند، این امر تأثیر مثبتی بر اجرای دوره‌ها خواهد داشت، به‌طوری که نه تنها وظایف محول شده را به‌خوبی اجرا می‌کنند، بلکه ضعف‌های احتمالی در اهداف و منابع را نیز پوشش می‌دهند.

از نتایج ارائه شده و مدل به دست آمده از این پژوهش می‌توان به جهت شناخت و تفسیر مؤلفه‌های نظام آموزش و توسعه مربیگری و روابط بین آنها استفاده نمود. این نتایج برای وزارت ورزش و جوانان، فدراسیون‌ها و هیئت‌های ورزشی می‌تواند نقشه راهی برای شناخت سیستم آموزش و توسعه مربیگری و تصمیم‌گیری بهتر در خصوص توسعه و ارتقای مربیان باشد. از جمله محدودیت‌های این پژوهش می‌توان به تنوع بالای افراد مصاحبه‌شونده از نظر پراکندگی جغرافیایی، نوع رشته ورزشی و نوع درگیری و مشغولیت در ورزش (مربی، مدرس، پژوهشگر، مدیر و...) اشاره کرد که به تبع آن نمی‌توان نتایج آن را به یک‌رشته ورزشی خاص تعمیم داد؛ بنابراین، انجام پژوهش برای رشته‌های مختلف ورزشی و از دیدگاه تخصصی‌تر پیشنهاد می‌شود. از طرفی محدود بودن آموزش مربیگری به دوره‌های کوتاه‌مدت، نقش و اهمیت مدرسان دوره‌های مربیگری را دوچندان می‌کند؛ بنابراین، نظام تأمین و آموزش مدرسان دوره‌های

⁵ . Johnez

References

1. McCracken, Martin, and Mary Wallace. Towards a redefinition of strategic HRD. *Journal of European industrial training*. 2000, 24: 281-290.
2. Irvani, H., Behrvan, J. Human resource development management (new educational approaches). Tehran: University of Tehran, 2015, p 43 (Persian).
3. Gearity, B & Denison, J. "Educator – Coach as stranger". *Cultural Studies Journal*, 2012, 12: 352-356.
4. Dehghan Ghahfarokhi, A., Tayebi, B., Jesmani, M. Policies of Qualitative Development of Sport Coaches' Education in Golestan Province. *Sport Management Journal*, 2020; 12(2): 581-600 (Persian).
5. Gomez-Ruano MA. Grand challenges: Unlocking peak potential, empowering athletes and coaches to reach their optimal level. *Frontiers in Psychology*. 2024, 19; 15:1388427.
6. Memari, Z., Hamidi, M., & Seyfi, T. Program study, evaluation and development of sports coaches in selected countries and suggestions. *Applied Research in Sport Management*, 2013, 2(1), 99-112 (Persian).
7. Dempsey, Noel M., et al. Creating and disseminating coach education policy: A case of formal coach education in grassroots football. *Sport, Education and Society* 26.8 (2021): 917-930.
8. Stone, Raymond J., et al. *Human resource management*. John Wiley & Sons, 2024, P17.
9. Jones, T., Justine, A., Stephen, M. The "face" of coach development: A systematic review of the role of the coach developer. *International Sport Coaching Journal* 11.1 (2023): 1-19.
10. Cope E, Alsowayen M, Hosawi S, Turkistani A, Cushion CJ. Exploring the impact of a coach development programme through the perspectives of Saudi Arabian sport coaches. *Physical Education and Sport Pedagogy*. 2024, 23:1-5.
11. Sayadi, M. A; Ahmadi, N. Designing a Model for Development of Sports Coaches 'Qualitative Training by Providing Executive Solutions. *Research on Educational Sport*, 2023, 11 (31): 301-30. (Persian).
12. Moustakas L, Lara-Bercial S, North J, Calvo G. Sport coaching systems in the European Union: State of the nations. *International Journal of Sport Policy and Politics*. 2022, 2;14(1):93-110.
13. dos Santos AL. The Development of Coach Education: The Sports Confederations' Programs in Brazil. *Journal of Advances in Sports and Physical Education*, 2019; 2(2): 38-49.

14. Tozetto, A. V., Galatti, L. R., Nascimento, J. V., & Milistetd, M. Strategies for coaches' development in a football club: A learning organization. *Motriz: Revista de Educação Física*, 2019, 25(2), 101-109.
15. Davies, T., & Grecic, D. "An investigation in to golf coach education and its ability to meet the needs of student coaches". *Journal of Qualitative Research in Sport Studies*, 2012, 6 (1): 13-34.
16. Walton, J., Cushion, C., Stodter, A., & Cope, E. A systematic review of coach developers' professional learning. *Sports Coaching Review*, 2024: 1-26.
17. Ciampolini V, Milistetd M, Brasil VZ, Nascimento JV. Teaching strategies adopted in coach education programs: Analysis of publications from 2009 to 2015. *Journal of Physical Education*. 2019; 30 (1), 30-40.
18. Gano-Overway, Lori. How Coaches Make Improvements in Coaching Practice. *Strategies*. 2024, 37 (3): 22-27.
19. Li S, Carson HJ, Collins D. The Nature of Sports Coach Development in China: What Are We Trying to Achieve? *International Sport Coaching Journal*. 2024, 18: 1-9.
20. Kouhian Afzali F, Elahi A, Akbari Yazdi H. A Qualitative Model for Sports Coach Education and Development Framework. 3 2021; 9 (34) :101-119.
21. Morgan K, Jones RL, Gilbourne D, Llewellyn D. Changing the face of coach education: using ethno-drama to depict lived realities. *Physical Education and Sport Pedagogy*. 2013, 1; 18 (5) :520-33.
22. Nelson L, Cushion C, Potrac P. Enhancing the provision of coach education: the recommendations of UK coaching practitioners. *Physical Education and Sport Pedagogy*. 2013; 18(2):204-18.
23. Hertting K. More Practice-based Courses and Not Just a Load of Papers to Read: Youth Soccer Coaches Reflections on Coach Education Programs in Sweden. *Physical Culture and Sport. Studies and Research*. 2019; 83(1):39-49.
24. Greenberg E. How parkour coaches learn to coach an exploration of parkour coach learning and development. Doctoral dissertation, Université d'Ottawa/University of Ottawa, 2017, p14.
25. Jones, T., Allen, J., & Macdonald, S. (2023). The "face" of coach development: A systematic review of the role of the coach developer. *International Sport Coaching Journal*, 2023, 11(1), 1-19.