



بررسی تأثیر دوره های مربیگری بر خودسودمندی مربیان

افسانه نامی^۱، ساره سعیدی^۲

۱- دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت تربیت بدنی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز

۲- دانش آموخته کارشناسی ارشد حرکات اصلاحی و آسیب شناسی ورزشی دانشگاه شهرکرد

چکیده

هدف از این پژوهش بررسی تأثیر دوره های مربیگری بر خودسودمندی مربیان می باشد. پژوهش حاضر از نوع توصیفی پیمایشی و کاربردی است. جامعه آماری پژوهش ۴۰ نفر از مربیان هندبال شرکت کننده در دوره های مربیگری درجه ۲ که در زمستان ۸۹ در سنجش برگزار شد، بودند که برابر با نمونه آماری بود. جمع آوری داده ها به صورت کمی با استفاده از پرسشنامه سنجش اثربخشی مربیگری (CES) (شامل ۲۴ سؤال که ابعاد انگیزش، ایجاد شخصیت، تکنیک و تاکتیک را مورد سنجش قرار می دهد) صورت گرفت. این مربیان قبل و بعد از دوره مذکور پرسشنامه ها را تکمیل نمودند. پایایی پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ($\alpha=0.90$) بدست آمد. برای تجزیه و تحلیل داده ها از آزمون T وابسته استفاده شد و سطح معناداری ۰/۰۵ می باشد. نتایج یافته ها نشان داد که دوره های مربیگری موجب افزایش احساس خودسودمندی مربیان در انگیزش، ایجاد شخصیت، تکنیک و تاکتیک می شود ($P \leq 0.05$). با توجه به یافته ها مربیان می توانند با شرکت در این دوره ها بر میزان اثربخشی خود و متعاقبا بر میزان موفقیت تیم و بازیکنان خود بیفزایند.

کلمات کلیدی: دوره های مربیگری، خودسودمندی مربیگری، شخصیت، تکنیک، تاکتیک، انگیزش.



مقدمه

آموزش های مربی نقش مهمی را در برنامه ورزشی جوانان دارد. مربیان مشهودترین و تاثیرگذارترین راهنما ها هستند. مربی جایگاهی درآموزش جوانان دارد که بسیار راه کاری تر از تکلیفها و مهارتهای ورزش های خاص میباشد. آموزش به اندازه کافی نقش بزرگی را درآماده سازی یک مربی برای آموزش دادن فراهم می کند (مثل جوانمردی، روحیه ورزشکاری و بالا بردن توسعه اخلاقی) (کلچر، ۲۰۰۹). ورزش می تواند عادات مطالعه خوب را بوسیله یادگیری رعایت انضباط و کار سخت طولانی با تجربه رفتارهای ورزشی مانند بازی بیطرفانه، مردانگی، امانت، و شفقت را برانگیزاند. مربی فرصت دارد که بوسیله آموزش، موارد بیان شده و مهارت کار تیمی و ارتباط خود کنترلی را در زندگی نوآموز در طول زمان تزریق کند. اینکه چطور به حق اشخاص احترام بگذارد و پاسخگوی رفتارها باشد (لامپکین، ۲۰۰۸).

تونر^۱ (۲۰۰۴) بیان میکند که آموزش دادن تلاش سختی است زیرا در عین حال که مربی باید دانش پهنوری از ورزشی که تعلیم می دهد داشته باشد، نیاز دارد که با توجه به تفاوت های فردی ورزشکارانش بداند چطور با تک تک آنان رفتار کند و با همه آنها ارتباط برقرار کند و این تفاوتها باعث می شود که مربی خیلی سخت تلاش کند. والدین مکررا بچه هایشان را به مربی واگذار می کنند و از بچه هایشان انتظار دارند که کیفیتی از رهنمود ها و تعالیم ورزشکاری را در محیطی ایمن و پرورشی بدست آورند. بنابراین آنها واجد شرایط ترین مربی ها را می خواهند که بهترین تجربیات را برای بچه هایشان فراهم کند.

سابقه دوره های آموزشی برای مربیان ریشه اش در سال ۱۹۷۶ میاشد، زمانی که "راینر مارتنز"^۲، "برنامه موثر مربیگری آمریکایی"^۳ را بنیان نهاد. این برنامه بعد از "برنامه ورزش آموزش و پرورش آمریکا"^۴ توسعه داده شد. ۵ سال بعد در سال ۱۹۸۱ مارتنز نخستین دوره ASEP را منتشر کرد و آنرا توسعه داد، که بر استفاده از یک فلسفه مربیگری و اساس دانش ورزشی، طب ورزشی و مدیریت ورزشی تمرکز داشت.

در اوایل ۱۹۹۰، ASEP به یک سلسله دوره های مربیگری پیشرفته توسعه یافت که بر علوم ورزشی مانند فیزیولوژی ورزشی، روانشناسی ورزشی و بیومکانیک ورزشی بنیان گذاشته شده بود، این دوره ها بطور عمده در دانشگاه ها برای دوره های مربیگری استفاده می شده است. در سال ۲۰۰۵ مربیان باید گواهی مربیگری دریافت میکردند که باید بطور کامل دوره های عمده مربیگری را بگذرانند و تست های با قاعده ملی بدهند و گواهی CPR رایج را داشته باشند (کلچر، ۲۰۰۹).

استراسر و گروبر^۴ بیان می کنند که مربیان تازه کار احساس ناامنی و ناخوشایندی نسبت به نقش حرفه ایی خود دارند و برای آنان دشوار است که دانش تئوری و عملی را که آموخته اند با هم بکار گیرند، به همین خاطر احساس ناموفق بودن می کنند (استراسر، ۲۰۰۴).

1. Rainer Martens

2. ACEP: American Coaching Effectiveness Program

3. ASEP: American Sport Education Program

4. Strasser, J. & Gruber, H



نبود دوره های آموزشی مناسب برای مربیان باعث آسیب ها ، تکنیک های آموزشی نامناسب و توسعه آن در دانش آموزان ورزشکار میشود (کلچر، ۲۰۰۹).

نایلور^۵ (۲۰۰۶) بیان میکند که مربیان خوب باید کاراکترهای معینی را ارائه دهند؛ بعضی از این کاراکترها شامل شکیبایی، توانایی ارتباط برقرار کردن در شرایط مشخص می باشد. مربیان عقیده دارند که مسئولیتشان در تعلیم دادن به جوانان در توسعه کار اخلاقی درخور، مسئولیت برای فعالیت هایشان ، جوابگو بودن به دیگران یک تعهد به برتری آکادمیک می باشد(کلچر، ۲۰۰۹).

دکتر استوات^۶ طی تحقیقی مسئولیت هایی که یک مربی باید داشته باشد را اینگونه بیان میکند :

- توانایی آموزش دادن
- درستکار بودن و بیطرف بودن در رابطه با بازیکنان
- توسعه دادن روحیه ورزشکاری
- ایجاد لذت هنگام ورزش در بازیکنان
- آگاهی از نقش هایش

دوره های آموزشی برای مربیان با توجه به شغلشان ضروریست. در هیچ حرفه ای دیگری متحمل شدن آموزش های قبلی در بکارگیری و حفظ آگاهی درباره دانش جدید بوسیله شرکت در سمینارها و برنامه های آموزشی و مطالعه ادبیات تحقیقات اینقدر ضروری نیست(مون و آلود، ۲۰۰۹).

هدف اولیه این دوره ها باید مجهز کردن مربیان باشد تا آنها بتوانند وظایفشان را به بهترین وجه با توجه به تواناییهایشان انجام دهند. فایده مربیان آموزش دیده به صورت حرفه ایی این است که تجربه های کسب شده در بازی هایشان پتانسیلی است برای ورزشکاران تحت سرپرستیشان. مربیان باید دانش ضروری برای تشخیص شایسته پیشرفت بچه های ورزشکار را داشته باشند(اسکیرکا، ۲۰۰۵).

یک برنامه آموزشی برای مربیان کافی نخواهد بود. برنامه باید بخوبی طراحی شود و استانداردهای روشن و محک هایی برای آموزش داشته باشد و روش های مناسب برای اندازه گیری یادگیری صورت گرفته داشته باشد و همچنین یک برنامه آموزشی خوب نیاز دارد که براساس استانداردها ارزیابی شود و راههای پیشرفت را جستجو کند.

مشکلات اصلی آموزش های حرفه ایی در ایالات متحده روش های بازخورد مناسب به مربیان است. در صورتی که ایالات متحده رهبر جهان در تحقیقات ورزشی است و بسیاری از دستاوردهای آموزشی برای مربیان را ارائه می دهد، ولی برنامه عمده برای انتشار این اطلاعات به مربیان وجود ندارد؛ و با اینکه اطلاعات و برنامه های در دسترس فراوانی وجود دارد ولی عملی کردن این برنامه ها به صورت یک معمای غیرقابل حل باقی مانده است(کلچر، ۲۰۰۹).

خود سودمندی مربیگری

5. Naylor

6. D.Stewart



مطالعه ای توسط فلتز و همکاران پایه گذاری شد که اگرچه تئوری خود سودمندی پیشگویی می کند که یک موفقیت در گذشته یک منشا قوی اطلاعات موثر بدست آوردن درصدی از دلایل قبل مانند: قدرت پیشگویی کننده ی راهنمایی (آموزش) موثر نبوده و شبیه آموزش تجربی حمایت والدین بودند. آنها اعتقاد داشتند به اینکه مربیگری موثر یک تاثیر روی رفتار آموزشی دارد، رضایت و خشنودی بازیکن با مربی، ورزشکاران کارآمد، از روی درصدهای بدست آمده شمرده می شود مانند رفتار و برخورد بازیکن و سطوح تاثیر بازیکن (کلچر، ۲۰۰۹).

طیف تعریف فلتز (به نقل از مایرز، ۲۰۰۸، ص ۱۰۶) خود سودمندی مربیگری میزانیست که مربی عقیده دارد که ظرفیت تاثیر گذاری بر یادگیری و اجرای ورزشکارانش را دارد. به علاوه فلتز پی برد که آموزش سودمند نقش مهمی در ترقی و پیشرفت شخصیت بازی می کند. مربیانی که نشان می دهند به مقدار بیشتری از آموزشهای مفید و موثر گرایش دارند به تاثیر آموزش بر عملکرد خود پی برده اند. طبق نظر دنهام و مایکل^۷ (به نقل از مایرز، ۲۰۰۸، ص ۱۰۶) بنای توسعه خودسودمندی مربیگری بسیار اساسی است و بطور جداگانه مدلی چند بعدیست از خودسودمندی معلم زیرا ورزشکاران می توانند مربیانشان را مورد ارزیابی قرار دهند. هورن خودسودمندی مربیگری را یک نوع عقیده و باور احتمالی اثر رفتار مربی که در حقیقت تاثیر یک چیز در دیگر متغیرهای مهم است می داند (لی و همکاران، ۲۰۰۲).

لی و همکاران^۸ (۲۰۰۲) بیان می کنند که خودسودمندی در تکنیک بر باور مربیان در توانایی هایشان برای آموزش و تشخیص مهارت ها تمرکز دارد در صورتی که خودسودمندی در ساخت صفات بطور کارآمدی شرح می دهد که اعتماد به نفسی در مربیان در مورد توانایشان برای تاثیرگذاری در رویکرد مثبت در جهت ورزش ها و مردانگی ورزشکارانشان وجود دارد. بندورا پیشنهاد می دهد که مربیان می توانند بطور موثری به توسعه و حفظ خودسودمندی خود بپردازند:

- هنگامی که نقش خود را برای پیروزی یا شکست بخوبی ایفا نکند باید به کاهش یأس خود در رقابت دشوار بپردازد بوسیله اهمیت دادن به بهسازی خود.
- تلاش برای اینکه بازیکنان بتوانند خود را کنترل کنند مثلاً پیشرفت کنند و اهداف مثبتی نسبت به نتایج غیر قابل کنترل مانند پیروزی یا شکست فراهم آورند.
- مثبت ماندن و حفظ توقع های بالا در اجرا بدون توجه به جایزه.

مقیاس خود سودمندی مربیگری

مربیان نیاز دارند چهارچوبی از نقش های مختلف خود و اثر متقابل این نقش ها با ورزشکارانشان را داشته باشند. تحقیقی وجود دارد که بیان میکند زمانی که معلم حس زیادی برای آموزش موثر دارد دانش آموزان یادگیری بهتری را تجربه می کنند و معلم بیشترین یقین و رضایت در حرفه اش را ارائه می دهد (کلچر، ۲۰۰۹).

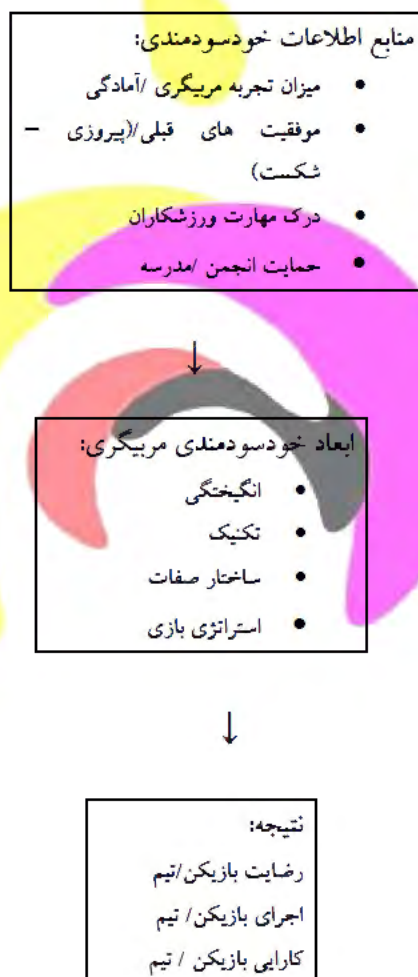
⁷. Denham & Michael

⁸. Kai-sim Lee, Leepetswe Maletse, & Deborah L. Feltz



مقیاس خود سودمندی مربیگری (CES) شامل یک آیتم ۲۴ تایی است. طبق تعریف فلتز (به نقل از مایرز، ۲۰۰۸، ص ۱۰۶۰) مقیاس خود سودمندی مربیگری فقط به عنوان سندی برای اندازه گیری خود سودمندی مربیگری نشر داده شده؛ و طبق نظر بندورا خود سودمندی نوعی داوریست از حوزه عقاید خصوصی هر شخص راجع به تواناییهایش برای انجام موفقیت آمیز سطوح مختلف اجرا در موقعیت هایی که بوجود می آید.

فروید مون و النور آنگوود^۹ بیان کردند که اگر افراد قادر باشند وظایفشان را بهتر آنالیز کنند، ارزیابیهایشان از شایستگی خودشان در موقعیت ها بهبود می یابد و تشخیص هایشان درباره رشد و توسعه یافتن بر مبنای درستی شکل می گیرد (مون و آنگوود، ۲۰۰۹).



⁹ . Frode Moen, Eleanor Allgood



با توجه به اینکه ورزش روز به روز در حال توسعه می باشد و مسلماً مربیان نقش بسزایی در این توسعه خواهند داشت و با توجه به اهمیت دوره های آموزشی در افزایش دانش علمی مربیان و و در اختیار گذاشتن راهکارهای تطبیق این دانش با مهارت های عملی و در اختیار گذاشتن تجربه مربیان حرفه ایی تر در اختیار آنان، و نیز با توجه به اهمیت افزایش خودسودمندی مربیان در تمامی زیر مقیاس های آن، محقق بر آن است بررسی نماید که آیا دوره های مربیگری بر خودسودمندی مربیان تأثیری دارد یا برای افزایش خودسودمندی مربیان باید به دنبال راهکار دیگری بود؟ برخی مطالعاتی که در این زمینه انجام شده در ذیل بیان میگردد:

۱. سوفیا سانتوس و همکارانش در سال ۲۰۱۰ مطالعه ایی تحت عنوان "درک مربیان از شایستگی و اذعان به نیازهای آموزشی مربوط به توانایی ها و ظرفیت های حرفه ایی" انجام دادند، یافته های این مطالعه نشان داد که ارتباط معناداری بین آموزش های بعدی مربیان برجسته و جهت گیری های تمرین و رقابت وجود دارد؛ همچنین بین توانایی های سالانه مربوط به چندین برنامه ریزی سالانه با توانایی شخصی و دوره های آموزشی مربیگری ارتباط وجود دارد؛ همچنین اختلاف معناداری را بین دو گروه آموزش عالی گروه تربیت بدنی تصدیق شده نسبت به مربیانی که درجه بالاتری در آموزش و پرورش هستند نشان داد، که در رابطه با نیازهای آموزشی بهای کمتری برای نیازهای آموزشی در رابطه با جهت یابی تمرین و رقابت قائل بودند.

۲. آدام کارتر و گوردن بلوم در سال ۲۰۰۹ در مطالعه ایی کیفی تحت عنوان "موفقیت و دانش مربیگری: پیشرفتی برتر از تجربیات ورزشی" به این نتیجه رسیدند که بین نحوه مربیگری و آموزش مربی ها ارتباط وجود دارد و مربیان به آموزش عالی مهارت ها برای موفقیت نیاز دارند؛ و نیز نتایج نشان داد یادگیری از دانش مربیان دیگر باعث افزایش تجربه مربیان می شود.

۳. مایکل فیلیس در سال ۲۰۰۹ مطالعه ایی تحت عنوان "ادراک دانش آموزان ورزشکار کالج های مسیحی از صلاحیت مربیان بالایی بسکتبال در ۱۵ بخش NCCAA منتخب" نشان دادند بین سالهای تجربه مربیگری و درصد پیروزی مربیان رابطه معناداری وجود دارد.

۴. گریگوری اس. سالیوان در سال ۲۰۰۵ مطالعه ایی تحت عنوان "تأثیر کارگاه های آموزشی مربیگری بر انگیزه خود تنظیمی در ۶ درجه بازیکنان مرد و زن بسکتبالیست" انجام داد که یافته ها نشان داد افزایش معناداری در درک و فهم مربیان از انگیزه خود تنظیمی در حیطه ورزش وجود دارد؛ و ارزیابی کارگاه های آموزشی مربیان نشان داد که تمایل بالایی برای پیاده کردن استراتژی بوجود آمده نتایج همچنین نشان داد که کارگاه های مربیگری خودتنظیمی مربیان را بالا می برد و همچنین مربیانی که در کارگاه های آموزشی مربیگری شرکت کردند تمایل باطنی در بکار بردن استراتژی های مربیگری دارند که در اصول علمی تئوری خود مختاری وجود دارد؛ و نیز ورزشکاران تحت آموزش مربیانی که در کارگاه های آموزشی مربیگری شرکت کردند افزایش معناداری در امتیازات خود-تنظیمی شان ایجاد شد؛ و همچنین ورزشکاران از



مربیانی که در کارگاه های آموزشی مربیگری شرکت کرده بودند رضایت بیشتری داشتند تا مربیانی که در این کارگاه ها شرکت نکردند.

۵. لنا فانگ در مارس ۲۰۰۳ مطالعه ای تحت عنوان "ارزیابی : بررسی اثر مربیگری به عنوان شاخص نیازهای برنامه آموزشی مربیان" انجام داد یافته ها نشان داد که بین استراتژی بکار گرفته شده توسط مربیان و میزان انگیزه دهی به ورزشکاران رابطه معناداری وجود دارد و طبق میانگین امتیازات، مربیان اعتماد به نفس پایینی در تصمیم گیری در مواقع بحرانی و در شناسایی نقاط ضعف و قوت تیم مخالف داشته اند که نیاز به کلاس های آموزشی و کارگاه های کسب تجربه را نشان می دهد و همچنین نتایج نشان داد که مربیان در القا نگرش بازی جوانمردانه و القا نگرش احترام به دیگران و ترویج ورزشکاری موثر می باشند.

روش شناسی تحقیق: پژوهش حاضر از نوع توصیفی پیمایشی از نوع کاربردی است. نمونه آماری پژوهش ۴۰ نفر از مربیان هندبال شرکت کننده در دوره های مربیگری درجه ۲ که در زمستان ۸۹ در سئندج برگزار شد، بودند که برابر با جامعه آماری بود. جمع آوری داده ها به صورت کمی با استفاده از پرسشنامه سنجش اثربخشی مربیگری (CES) (شامل ۲۴ سؤال که ابعاد انگیزش، ایجاد شخصیت، تکنیک و تاکتیک را مورد سنجش قرار می دهد) صورت گرفت. این مربیان قبل و بعد از دوره مذکور پرسشنامه ها را تکمیل نمودند. پایایی پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کربناخ ($\alpha=0.90$) بدست آمد. برای تجزیه و تحلیل داده ها از آزمون T وابسته استفاده شد و سطح معناداری ۰/۰۵ می باشد. از spss17 جهت انجام کار آماری استفاده شد.

دایره تعاریف و آیت ها برای اثربخشی مربیگری
انگیزختگی : اطمینان یک مربی از توانایی های خودش برای تاثیرگذاری وجه فیزیولوژیکی و مهارت های ورزشکارانش (دان چو، ۲۰۰۹).

M1: انگیزختگی ورزشکاران

M2: به ورزشکاران یاد بدهید که در زمان موفقیت به توانایی هایشان مغرور نشوند.

M3: کمک به ورزشکاران برای حفظ اعتماد به نفسشان در توانایشان برای اجرا زمانی که آنها اجرای ضعیفی دارند.

M4: ایجاد انگیزختگی در ورزشکاران برای رقابت علیه یک حریف ضعیف (مایرز و همکاران، ۲۰۰۸)

استراتژی بازی: اطمینان یک مربی درباره توانایی اش در رهبری در طول رقابت که منجر به موفقیت اجرا می شود (دان چو، ۲۰۰۹).

G1: تصمیمات استراتژی که حداکثر تاثیر مثبت در نقاط قوت تیمش در طول رقابت دارد.

G2: بوجود آوردن استراتژی های موثر در موقعیت های تحت فشار در طول رقابت.

G3: تعویض موثر افراد در طول رقابت.

G4: تصمیمات استراتژی که نقاط قوت تیم حریف در طول رقابت را کاهش دهد (مایرز و همکاران، ۲۰۰۸).



تکنیک: اطمینان یک مربی در توانایی هایش در استفاده از آموزش و تشخیص مهارت ها در طول تمرینات(دان چو، ۲۰۰۹).

T1: آموزش مهارت های تکنیکی رشته ورزشیان به ورزشکاران بطور کامل در طول تمرینات

T2: کشف ماهرانه خطاهای تکنیکی ورزشکاران در طول تمرینات

T3: آموزش اساسی تکنیک ها متناسب با ورزشکاران در طول تمرینات

T4: یاد دادن تکنیک های مناسب با موقعیت های مختلف به ورزشکاران در طول رقابت (مایرز و همکاران، ۲۰۰۸).

ساختار شخصیت: اطمینان یک مربی در توانایی هایش در تاثیرگذاری مثبت در توسعه صفات مثبت ورزشکاران از طریق ورزش(دان چو، ۲۰۰۹).

C1: القا کردن موثر یک رفتار احترام آمیز با دیگران در ورزشکاران.

C2: تاثیر مثبت در رشد صفات خوب در ورزشکاران.

C3: افزایش موثر روحیه جوانمردی در ورزشکاران (مایرز و همکاران، ۲۰۰۸).

یافته ها و نتایج

مطابق جدول ۱، ۵۰٪ نمونه ها زن و ۵۰٪ مرد بودند، که بیشترین رنج سنی شرکت کنندگان بین ۲۹-۲۶ سال بود که ۳۵٪ جامعه و نمونه را شامل می شود. ۵۵٪ شرکت کنندگان دارای مدرک لیسانس و ۴۰٪ آنها دارای مدرک فوق دیپلم بودند. ۵۷/۵٪ مربیان شرکت کننده دارای سابقه مربیگری بالای ۵ سال و ۴۲/۵٪ سابقه زیر ۵ سال داشتند.

جدول ۱: ویژگی های جمعیت شناختی نمونه های تحقیق

متغیر	سن			جنسیت		سابقه		تحصیلات		
	۲۵-۲۶	۲۶-۲۹	۳۰-۳۴	۳۵-۳۹	زن	مرد	مبتدی	تجربیه	فوق دیپلم	لیسانس
موارد	۱۰	۱۴	۱۱	۵	۲۰	۲۰	۳۱	۱۷	۱۶	۲۲
تعداد	۱۰	۱۴	۱۱	۵	۲۰	۲۰	۳۱	۱۷	۱۶	۲۲
درصد	۵۱٪	۵۸٪	۵۸٪	۲۶٪	۵۰٪	۵۰٪	۵۸٪	۴۲٪	۴۰٪	۵۵٪



جدول ۲

متغیر	T	df	P
تکنیک	۹/۲۷	۳۹	۰/۰۰
ساختار شخصیت	۸/۳۴	۳۹	۰/۰۱
استراتژی	۱۰/۳۱	۳۹	۰/۰۰
انگیزش	۴/۱۱	۳۹	۰/۰۳

نتایج نشان داد دوره های مربیگری موجب افزایش ادراک خودسودمندی مربیان در هر یک از مقیاس خودسودمندی مربیگری می باشد ($P \leq 0.05$)، به عبارتی مربیان پس از گذراندن این دوره خود را در القای تکنیک، استراتژی بازی، ساختار شخصیت و انگیزش به ورزشکارانشان نسبت به پیش از این دوره توانمندتر می دیدند.

و همچنین از دیدگاه مربیان بیشترین تأثیر این دوره بر توانمندسازی آنها بر آموزش و القاء استراتژی بازی به ورزشکارانشان و اطمینان او درباره توانایی اش در رهبری در طول رقابت که منجر به موفقیت اجرا می شود، بود ($T=31/10$)؛ دومین توانایی مربیان که تحت تأثیر این دوره قرار گرفت اطمینان مربی در توانایی هایش در استفاده از آموزش و تشخیص مهارت ها در طول تمرینات به ورزشکاران بود ($T=27/9$)؛ سومین توانایی که در مربیان با شرکت در این دوره ها افزایش یافت تأثیرگذاری مثبت در توسعه صفات مثبت ورزشکارانشان از طریق ورزش بود ($T=34/8$)؛ و در نهایت این دوره موجب افزایش اطمینان مربی از توانایی هایش برای تأثیرگذاری بر وجه فیزیولوژیکی و اعتماد بنفس ورزشکارانشان شد ($T=11/4$).

بحث و نتیجه گیری



هدف اصلی پژوهش حاضر بررسی تأثیر دوره های مربیگری بر خودسودمندی مربیان می باشد. نتایج آزمون T همبسته نشان داد که شرکت مربیان در این دوره ها موجب افزایش خودسودمندی آنها در هر مؤزر مقیاس خودسودمندی می شود. با شرکت در این دوره ها تأثیر مربیان بر تاکتیک ورزشکارانشان بیشتر از سه زیر مقیاس دیگر افزایش می یابد. پس از تاکتیک بیشترین تأثیر این دوره ها به ترتیب بر القاء تکنیک، ساختار شخصیت و انگیزختگی توسط مربیان بر ورزشکارانشان می باشد. با توجه به نتایج حاصل از از تجزیه و تحلیل داده ها، می توان پذیرفت که نتایج حاصل از این پژوهش با یافته های حاصل از پژوهش های انجام شده در خارج کشور همخوانی دارد.

سوفیا سانتوس و همکاران ۲۰۱۰ به این نتیجه رسیدند که ارتباط معناداری بین آموزش های بعدی مربیان برجسته و جهت گیری های تمرین و رقابت وجود دارد، که با نتایج تحقیق حاضر مبنی بر تأثیر این دوره ها برافزایش ادراک مربیان از آموزش تکنیک و استراتژی همخوانی دارد.

آدام کارتر و گوردن بلوم ۲۰۰۹، به این نتیجه رسیدند که بین نحوه مربیگری و آموزش مربی ها ارتباط وجود دارد و مربیان به آموزش عالی مهارت ها برای موفقیت نیاز دارند و یادگیری از دانش مربیان دیگر باعث افزایش تجربه مربیان می شود که با نتایج این تحقیق مبنی بر تأثیر این دوره ها برافزایش ادراک مربیان در همه زیر مقیاس های خودسودمندی مربیگری از جمله تکنیک همخوانی دارد.

گریگوری اس. سالیوان ۲۰۰۵، به این نتیجه رسیدند که کارگاه های آموزشی باعث افزایش معناداری در درک و فهم مربیان از انگیزختگی در حیطه ورزش می شود و ارزیابی کارگاه های آموزشی مربیان نشان داد که تمایل بالایی برای پیاده کردن استراتژی بوجود آمد که با نتایج تحقیق حاضر مبنی بر تأثیر این دوره ها برافزایش ادراک مربیان از توانایشان در القاء استراتژی و انگیزش همخوانی دارد.

دلیل احتمالی همخوانی ها ممکن است این باشد که دوره های مربیگری و بازآموزی بر افزایش آگاهی ها و تجربیات مربیان تأثیر دارد.

با توجه به این نتایج مربیان می توانند با شرکت در این دوره ها بر میزان اثربخشی خود و متعاقبا بر میزان موفقیت تیم و بازیکنان خود بیفزایند.

محقق پیشنهاد می کند:

۱. این تأثیر در طولانی مدت و یا در طول یک فصل بر عملکرد ورزشکاران بررسی شود.

۲. نظر ورزشکاران در مورد اثربخشی این دوره ها بر عملکرد مربیانشان مورد سنجش قرار گیرد.

منابع

- [Carter, Adam D.; Bloom, Gordon A. \(Dec ۱, ۲۰۰۹\). Coaching knowledge and success: going beyond athletic experiences. *Journal of Sport Behavior*.](#)



- Dane Chu, R. John Tingzon CH.(September ۲۰۰۹).The Relationship of Coaching Competency on the Athlete's Self-efficacy and Hope . The International Journal of Research and Review, Vol. ۱.
- Fung L, Ph.D.(March,۲۰۰۳). ASSESSMENT: Coaching efficacy as indicators of coach education program needs.volum ۵, Issue ۱. Department of physical education hong kong Baptist university hong kong, SAR.
- Gregory S. Sullivan, M.B.A.(۲۰۰۵). The effects of a coaching education workshop on the self regulated motivation of 6 grade male and female basketball players. The ohio state university.
- Lee K, Maleté L, Maleté D, Feltz L.(۲۰۰۲). The strength of coaching efficacy between certified and noncertified Singapore coaches. International of applied sports sciences , vol. ۱۴, no. ۱, ۵۵-۶۷.
- Lumpkin A. (۲۰۰۸).Teaching Values through Youth and Adolescent Sports. Strategies v. ۲۱ no. (۴) p. ۱۹-۲۳
- Mark D. Coulter.(۲۰۰۹). Professional Training for Youth Sport Coaches and Coaching Efficacy Changes. Unpublished Doctoral dissertation, Walden University.
- Michael B. Phillips & Colby B. Jubenville.(۲۰۰۹). Student-athletes perceptions of mens basketball head coaches competencies at 15 selected NCCAA division II Christian colleges. Journal of sport administration & supervision ۱(۱),۳۹-۵۱. Doi:۱۰.۳۸۸۳/ vlil_phillips, published online april.
- Moen F, Allgood E.(۲۰۰۹). Coaching and the Effect on Self-efficacy. Organization Development Journal.
- Nicholas D. Myers, Deborah L. Feltz, Melissa A. Chase, Mark D. Reckase and Gregory R. Hancock.(۲۰۰۸). The Coaching Efficacy Scale II□□High School Teams. *Educational and Psychological Measurement* ۶۸: ۱۰۵۹.
- Santos S, Mesquita I, Graca A, Rosado A.(۲۰۱۰).coaches perceptions of competence and acknowledgement of training needs related to professional competences. Center of research, education, innovation and intervention in sport, university of porto , sport faculty , Portugal faculty of human kinetics, university of Lisbon, Portugal.
- Skirka, Nicholas.(Mar-Apr ۲۰۰۵). Assessing Soccer Players and Educating Soccer Parents. A Journal for Physical and Sport Educators, v۱۸ n۴ p۳۳-۳۶.
- Strasser, J. & Gruber, H. (۲۰۰۴). *The role of experience in professional training and development of psychological counsellors* (Research Report No. ۱۱). Regensburg: Universität Regensburg, Dept. Prof. Dr. Hans Gruber.
- Toner, J.M. (۲۰۰۴). The design of a volunteer coaches training program: think you need a big budget to train volunteers? Think again: learn how to design your own program from the ground level. Parks and Recreation.
- The Positive Coach Mental Model Research Summary.