



Research Paper

## Identifying Criteria for Admission to Formal Sports Coaching Education Programs

Farzad Kouhian Afzali<sup>1</sup>, Ali Reza Elahi<sup>2</sup>, Hosein Akbari Yazdi<sup>3</sup>

1. PhD in Sports Management, Isfahan (Khorasgan) Branch, Islamic Azad University, Isfahan, Iran.
2. Associate Professor in Sports Management, Faculty of Physical Education and Sport Sciences, Kharazmi University, Tehran, Iran.
3. Assistant Professor in Sports Management, Faculty of Physical Education and Sport Sciences, Kharazmi University, Tehran, Iran.

Received: 30 January 2023

Accepted: 14 June 2023

### Abstract

**Objective:** This qualitative study aimed to identify the general requirements and main criteria for admission to formal sports coaching education programs.

**Methodology:** The study utilized an exploratory qualitative design, with semi-structured interviews as the primary data collection method. Qualitative thematic analysis was employed as an analytical strategy to identify, analyze, and report patterns or themes that emerged from the data. Eighteen experienced experts involved in coach education were selected through a purposeful sampling procedure and participated in the research work.

**Results:** The study identified three high-level themes that represent the general requirements and criteria for admission to the formal sports coaching education programs "prerequisites," "human skills," and "ethical orientation." The prerequisites included having a background related to the sport, interest, and age. Effective communication with people, paying attention to the socio-cultural characteristics of athletes, and mutual and appropriate understanding of athletes were identified as the human skills required. The sub-themes of ethics included compliance with ethical issues, the role of being a model, not having an unethical history, helping athletes to develop ethics, being committed and trustworthy, and having a coaching philosophy.

**Conclusion:** The study's findings suggest that by considering the proposed criteria, the initial selection of candidates interested in entering formal sports coaching education programs can be modified, resulting in the training of higher-quality coaches with a greater capacity to improve athlete performance.

**Keywords:** Education for sports coaching, Heuristic research, Human resources in sports, Sports management.

### To cite this article:

Kouhian Afzali F, Elahi A R, Akbari Yazdi H. Identifying the primary criteria for entering the formal sports coach education programs. *Human Resource Management in Sport*. 2023; 10(2):271-286.

<https://doi.org/10.22044/shm.2023.12659.2523>

Corresponding Author: **Farzad Kohian Afzali**

E-mail: farzadkoohian@yahoo.com



## Extended Abstract

### Summary

This exploratory qualitative research work aimed to identify criteria for admission to formal sports coaching education programs. Eighteen experienced experts in coach education were interviewed. Qualitative thematic analysis was employed to identify, analyze, and report patterns or themes of the participants' suggestions. The study identified the three high-level themes "prerequisites," "human skills," and "ethical orientation," which represent the general requirements and criteria for admission to formal sports coaching education programs. Considering the proposed criteria, the initial selection of candidates interested in entering formal sports coaching education programs can be modified to train higher-quality coaches with a greater capacity to improve athlete performance.

### Introduction

A literature review indicated that only some studies presented criteria for admission to formal sports coaching education programs. For example, Kouhian Afzali *et al.* (2021) suggested criteria including coaching talent, sports background, knowledge, and psychological characteristics (1). Memari *et al.* (2013) suggested that we have to determine the required characteristics of coaching levels and the most appropriate number of coaching levels in sports (2). In this study, interviewing experienced people in the coaching and coaching education field identified the criteria for admission to the formal sports coaching education process.

### Methodology and Approach

In this qualitative research work, 18 experienced experts in coach education were interviewed using a purposeful, non-probability sampling method. The interviewees, who were coaches, lecturers or managers of coach training courses, voluntarily participated, and were deemed suitable due to their experience and knowledge in the field of sports coaching.

Data was collected through semi-structured and in-depth interviews that were divided into three main scenarios. The first scenario involved closed questions about age, education level, qualifications, coaching records, executive/management records related to coaching training, type of sport, and sports history. The second scenario included open-ended questions about the characteristics, conditions, and requirements of participating in sports coaching training courses. The third scenario allowed for further elaboration and additional questions as necessary.

The interview texts were analyzed using the exploratory-inductive approach and thematic analysis method proposed by Braun and Clarke (2006), which includes six steps: familiarization with the data, generating initial codes, searching for themes, reviewing themes, defining and naming themes, and finally, producing the report (3). To enhance the legitimacy, quality, accuracy, and reliability of the results, the researchers used two methods: "critical friends" and "reflexivity."

### Results and Conclusion

The study identified three main themes that outline the general prerequisites and criteria for admission to the formal sports coaching education programs "prerequisites," "human skills," and "ethical orientation." The prerequisites encompassed having a background relevant to the sport, showing interest, and meeting age requirements. Effective communication with individuals, recognizing the socio-cultural aspects of athletes, and fostering a mutual and appropriate understanding were identified as essential human skills. The ethical orientation sub-themes included adherence to ethical considerations, serving as a role model, lacking any unethical history, assisting athletes in developing ethical values, demonstrating commitment and trustworthiness, and possessing a coaching philosophy

The findings of the study suggest that by considering these proposed criteria, the initial selection process for candidates seeking admission to formal sports coaching education programs can be revised. This revision can ultimately lead to the training of higher-quality coaches who possess a greater ability to enhance athlete performance.



**Ethical Considerations:** The researchers obtained informed consent from participants, ensured confidentiality, and respected participants' autonomy and well-being. They practiced reflexivity to address biases, received ethical approval, and maintained data integrity and transparency. Upholding ethical considerations aimed to support the credibility of the research findings and protect participant rights.

**Funding:** The authors did not receive support from any organization for the submitted work.

**Authors' Contributions:** The work provided in this manuscript is wholly collaborative, and each author contributed to the overall result.

**Conflicts of interest:** The authors have no conflicts of interest related to this study.

**Acknowledgments:** We would like to express our sincere gratitude and appreciation to all those who have contributed to completing this research paper. Without their support, guidance, and valuable contributions, this work would not have been possible.

## References

1. Kouhian Afzali F, Elahi A, Akbariyazdi H. A qualitative model for sports coach education and development framework. *New Trends in Sport Management*. 2021;9(34):101-19. **[Persian]**.
2. 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]**.
3. Braun V, Clarke V. Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*. 2006;3(2):77-101.





# مدیریت منابع انسانی در ورزش

مقاله پژوهشی

## شناسایی معیارهای اولیه ورود به برنامه‌های رسمی آموزش مربی ورزشی

فرزاد کوهیان افضل<sup>۱</sup>، علیرضا الهی<sup>۲</sup>، حسین اکبری یزدی<sup>۳</sup>

۱. دکتری مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران.
۲. دانشیار گروه مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران.
۳. استادیار گروه مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران.

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۳/۲۴

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۱۱/۱۰

### چکیده

**هدف:** هدف از انجام این پژوهش کیفی شناسایی معیارهای اولیه ورود به برنامه‌های آموزش رسمی مربی ورزشی بود.

**روش‌شناسی:** از یک طرح اکتشافی کیفی استفاده شد که در آن مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته مبنای جمع‌آوری داده‌ها بود. تحلیل مضمون به‌عنوان یک راهبرد تحلیلی برای شناسایی، سازمان‌دهی و یافتن الگوها یا مضامین برآمده از داده‌ها استفاده شد. هجده کارشناس مجرب در این پژوهش مشارکت نمودند که در گذشته و زمان انجام پژوهش، سابقه فعالیت و آموزش مربیگری در رشته‌های مختلف ورزشی داشتند.

**یافته‌ها:** سه مضمون اصلی سطح بالا شامل «پیش‌نیازها»، «مهارت‌های انسانی» و «اخلاق‌مداری» شناسایی شد. پیش‌نیازها، داشتن پیشینه مرتبط با رشته ورزشی مربوطه، علاقه و سن بودند. برقراری ارتباط مؤثر با افراد، توجه به ویژگی‌های اجتماعی - فرهنگی ورزشکارها و درک متقابل و مناسب از ورزشکاران، مضامین شناسایی شده به‌عنوان مهارت‌های انسانی بودند. مضامین فرعی اخلاق‌مداری عبارت بودند از، رعایت اخلاقیات، الگو بودن، نداشتن سوابق غیراخلاقی، کمک به توسعه اخلاقیات ورزشکاران، متعهد و قابل‌اعتماد بودن و داشتن فلسفه مربیگری.

**نتیجه‌گیری:** یافته‌های پژوهش پیشنهاد می‌کند، با لحاظ کردن معیارهای پیشنهادی، انتخاب‌های اولیه علاقه‌مندان ورود به برنامه‌های رسمی آموزش مربیان ورزشی ویرایش شود تا چه‌بسا مربیانی باکیفیت‌تر و با ظرفیت‌های بالاتر برای پیشرفت عملکرد ورزشکاران پرورش یابد.

**واژه‌های کلیدی:** آموزش مربی ورزشی، پژوهش اکتشافی، مدیریت ورزش، منابع انسانی در ورزش.

به این مقاله این‌گونه استناد کنید:

کوهیان افضل فرزاد، الهی علیرضا، اکبری یزدی حسین. شناسایی معیارهای اولیه ورود به برنامه‌های رسمی آموزش مربی ورزشی. مدیریت منابع

انسانی در ورزش. ۱۴۰۲؛ ۱۰(۲)، ۲۷۱-۲۸۶. <https://doi.org/10.22044/shm.2023.12659.2523>

نویسنده مسئول: فرزاد کوهیان افضل

Email: farzadkoohian@yahoo.com



## مقدمه

مربیان مسئول اصلی تربیت ورزشکاران در همه سطوح (از تازه‌کار تا برتر) هستند (۱). به دلیل همین نقش کلیدی و برجسته، نیاز است پیش‌نیازهای ورود به برنامه‌های آموزشی مربیان و روند کسب گواهینامه‌های مربیگری مورد مطالعه و بررسی قرار گیرد. تیلور و گرت<sup>۱</sup> (۲۰۱۳) بیان می‌کنند که همه مربیان را نمی‌توان زیر یک چتر واحد آورد، چون دامنه فعالیت‌ها و آموزش‌های موردنیاز آنان تنوع زیادی دارد و ممکن است از مربیگری برای رده‌های سنی پایین - که بیشتر داوطلبانه است و فعالیت‌های آن پاره‌وقت است و فرد یا دستمزدی بابت این فعالیت‌ها دریافت نمی‌کند یا مبالغ پرداختی بابت فعالیت‌های مربیگری در آن چندان زیاد نیست و به تبع نمی‌توان آن را حرفه‌ای محسوب کرد- تا هدایت ورزشکاران تراز اول و پیشرفته - که یک فعالیت پرفشار توأم با ریسک است که فرد بابت آن دستمزد دریافت می‌کند و می‌توان آن را به‌عنوان یک حرفه تمام‌وقت تلقی کرد- گسترده باشد (۲). به دلیل همین گستردگی، تعیین ملزومات ورود به برنامه‌های آموزش مربیان سطوح گوناگون مربیگری می‌تواند موضوعی بسیار جذاب برای پژوهش‌های دانشگاهی باشد (۳، ۴).

مربیگری ورزشی باید هویت خود را به‌عنوان یک پیشه شناسایی و جایگاه خود را مشخص کند تا افراد بیشتری بتوانند در حوزه‌های وسیع مرتبط با ورزش قهرمانی، فعالیت بدنی و تندرستی به فعالیت بپردازند. دافی<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۱۱) مجموعه‌ای از اقدامات، از قبیل تعریف و استانداردسازی شیوه آموزش، صدور گواهینامه‌های معتبر بین‌المللی، ارزیابی شایستگی‌های مربیان و جمع‌آوری اطلاعات درباره روند پیشرفت مربیان را برای پیشبرد روند حرفه‌ای سازی مربیگری ورزش پیشنهاد کرده‌اند (۵).

شمار کشورهایی که برنامه‌هایی برای آموزش و تربیت مربیان سطوح مختلف دارند هر روز افزایش می‌یابد. در نظام آموزش، ارزیابی و ارتقای مربیگری کانادا که شامل، سه سطح مقدماتی، پیشرفته و عالی است، مربیان باید بتوانند شایستگی خود را در عمل نشان دهند. در این نظام، ویژگی‌های موردنیاز مربیان به این شرح فهرست شده است: رعایت ارزش‌های اخلاقی، توانایی طراحی تمرینات هدفمند و متناسب با ویژگی‌های ورزشکاران، توانایی تجزیه و تحلیل عملکرد و کمک به بهبود اجرای ورزشکاران، دارا بودن تجارب رقابتی، توانایی مدیریت مؤثر جلسات تمرین، حمایت از ورزشکاران در جلسات تمرین، توانایی طراحی برنامه ورزشی برای یک‌فصل یا سال، دارا بودن مهارت‌های مدیریتی در حوزه‌های مدیریت منابع انسانی، منابع مالی، مدیریت سازمان و تجهیزات، مدیریت بازاریابی و ارتباطات و کنترل وظایف، دارا بودن مهارت‌های ارزیابی، رهبری، حل مسئله، تصمیم‌گیری و تفکر در شرایط بحرانی و درنهایت نحوه ارتباط با ورزشکاران (۶). در انگلستان مربیان در چهار سطح شامل: مربی کودکان، مربی ورزش همگانی، مربی ورزشکاران برتر و مربی ورزشکاران نخبه آموزش می‌بینند (۷). در ایالات‌متحده نیز مربیان در سه سطح مربی تفریحی، سازمان‌یافته و رقابتی تقسیم‌بندی می‌شوند. افراد داوطلب برای ارتقاء از سطح محلی، به منطقه‌ای و سپس ملی باید افزون بر گذراندن دروسی مانند، اصول مربیگری، قوانین و مهارت‌های پایه رشته ورزشی مورد نظر و طراحی بازی برای کودکان، شرایط عمومی و اختصاصی مانند داشتن توصیه‌نامه، سابقه مربیگری، شرکت در مسابقات منطقه‌ای، ملی، یا فراتر و انجام یک پروژه مطالعاتی را دارا باشند (۸، ۹). کلری<sup>۳</sup> و همکاران (۲۰۱۴) نیز آموزش مربیگری هفت کشور (کانادا، فرانسه، آلمان، هلند، نروژ، سوئیس و نیوزلند) را مرور کرده‌اند. نتایج این مطالعه نشان می‌دهد که پیش‌نیازهای دوره‌های مربیگری این هفت کشور، متنوع و متفاوت است. در کانادا لازمه شرکت در دوره‌های مربیگری داشتن مدرک کارشناسی است. در حالی که در دو کشور آلمان و سوئیس اتمام دوره متوسطه برای ورود به دوره‌های آموزش مربیگری کفایت می‌کند. در حالی که در فرانسه، نروژ و نیوزلند هیچ الزامی به داشتن مدرک تحصیلی رسمی نیست. در نروژ و نیوزلند، سطوح مختلفی برای آموزش مربیان وجود ندارد، ولی در پنج کشور دیگر مربیان باید سطوح مختلف را طی کنند. افزون بر این، در هر هفت کشور مورد مطالعه مربیان باید دارای سابقه مربیگری و ورزشی باشند. در نروژ، مربیان باید در ورزش خود در بالاترین سطح - جام ملت‌های اروپا، جام جهانی، یا بازی‌های المپیک و/یا پارالمپیک- بازی کرده باشند. در هر هفت کشور، افزون بر تحصیلات رسمی، افراد برای شرکت در دوره‌های آموزشی باید از فدراسیون‌های ورزشی خود تأییدیه دریافت کنند (۱۰).

1. Taylor and Garratt  
2. Duffy  
3. Callary



تحلیل برنامه‌های آموزش مربیان والیبال پنج کشور برزیل، پرتغال، اسپانیا، ایتالیا و فرانسه که توسط رزنده<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۱۴) انجام شده است، نشان داده که به استثنای فرانسه، بقیه کشورهای تحت بررسی از برنامه همسان‌سازی ساختار آموزش عالی در علوم ورزشی اروپا تبعیت می‌کنند (۱۱). در ایران نیز حمیدی و همکاران (۲۰۱۲، ۲۰۱۴) پژوهش‌هایی در زمینه معیارها و شایستگی‌های مربیان انجام داده‌اند (۱۲، ۱۳).

جستجوی پیشینه تحقیق نشان داد، در مطالعات مرور شده به‌طور ویژه و آشکار معیارهای مشخصی برای ورود مربیان به سطوح مربیگری معرفی نشده و تنها در برخی از متون و پژوهش‌ها به‌طور ضمنی معیارهایی بیان شده است. برای نمونه، استیورات و اونز<sup>۲</sup> (۲۰۱۱) استعداد، تجربه ورزشی و انگیزه یادگیری را پیش‌نیازهای ورود به نظام تربیت مربی ورزشی می‌دانند (۱۴). کوهیان افضلی و همکاران (۲۰۲۱) در چارچوب پیشنهادی خود برای آموزش و توسعه مربیگری ورزشی، داشتن استعداد، پیشینه ورزشی، دانش و ویژگی‌های روان‌شناختی را به‌عنوان معیارهای جذب و پذیرش معرفی کرده‌اند (۱۵). معماری و همکاران (۲۰۱۳) آیین‌نامه و دستورالعمل اجرایی برگزاری دوره‌های کوتاه‌مدت مربیگری ایران (۱۶) و چند کشور (استرالیا، انگلستان، ایالات‌متحده، کانادا) را بررسی کرده‌اند و پیشنهاد کرده‌اند که نیاز است تا در ایران نهادی عمومی، غیردولتی و مستقل با عنوان بنیاد ملی مربیان تشکیل شود، تا ضمن حمایت از حقوق مادی و معنوی مربیان، با عضویت در فدراسیون‌های بین‌المللی و قاره‌ای مربوط به هر رشته ورزشی، بر آموزش و صدور گواهینامه‌های صلاحیت مربیگری نظارت کند و موجبات استانداردسازی، هماهنگی و به‌روزرسانی مطالب و رویه‌ها مهیا شود. پیشنهاد قابل تأمل دیگری که معماری و همکاران (۲۰۱۳) ارائه کرده‌اند و تحقیق حاضر در راستای برآورده شدن بخش‌هایی از این پیشنهاد انجام شد، آن است که نیاز در نظام آموزش مربیان ورزش کشور، ویژگی‌های واجدین شرایط ورود به دوره‌های مربیگری تعیین شود و ضمن تعیین مناسب‌ترین تعداد سطوح مربیگری در هر رشته ورزشی، ویژگی‌ها و مهارت‌های لازم مربیان در هر یک از سطوح مربیگری مشخص شود (۱۷).

تعیین معیارهای ورود به نظام آموزش/ تربیت مربی می‌تواند کمک کند تا این نظام کارآمدتر شود و اثربخشی مربیگری ارتقاء یابد. بی‌گمان نظام کارآمدتر باعث می‌شود، کیفیت برودادهای آن، که چیزی نیست جز مربی، از نظر کیفی ارتقاء یابد و به اهداف آرمانی خود نزدیک‌تر شود که تربیت ورزشکاران سطوح مختلف و ارتقای ورزش قهرمانی است. در این راستا، در این پژوهش با بررسی نظرات افرادی که تجاربی ارزشمند در حوزه مربیگری و تربیت مربی داشته‌اند و به‌عنوان شرکت‌کننده (مربی)، مدرس یا مدیر این دوره‌ها فعال بوده‌اند، معیارهای اولیه ورود به فرایند آموزش مربیان شناسایی شده است. به نظر می‌رسد، داشتن دانش عمیق و گسترده در این زمینه پیش‌نیاز اصلی اثربخشی مربیگری و بهبود فرایند تربیت مربیان سطوح مختلف باشد.

## روش‌شناسی

روش این پژوهش، کیفی از نوع اکتشافی<sup>۳</sup> است و برای گردآوری داده‌ها از مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته و عمیق<sup>۴</sup> و برای و تحلیل داده‌ها از روش تحلیل مضمون<sup>۵</sup> استفاده شد (۱۸).

مصاحبه‌شوندگان به‌صورت داوطلبانه در این تحقیق شرکت کردند. نمونه‌گیری به روش غیراحتمالی و به‌صورت هدفمند ملاک‌محور<sup>۶</sup> انجام شد. همه افرادی که از آن‌ها مصاحبه به عمل آمد، در زمان انجام پژوهش (زمستان ۱۳۹۸ و بهار ۱۳۹۹) یا در گذشته‌های نه‌چندان دور مربی، مدرس یا مدیر دوره‌های تربیت مربی بودند و با اطلاعات قبلی پژوهشگر، در زمینه مربیگری ورزشی افراد مناسبی برای مصاحبه بودند و در این زمینه حرف‌هایی برای گفتن و نظرهایی برای ابراز کردن داشتند. ملاک‌های انتخاب این بود که فرد باید الف) در زمان انجام تحقیق یا در بازه زمانی ده سال پیش از آن، دارای تجربه مربیگری در سطح باشگاهی، دانشگاهی یا ملی و کار با ورزشکاران رشته‌های

1. Rui
2. Stewart and Owens
3. Heuristics
4. Semi-structured and in-depth interviews
5. Thematic analysis
6. Purposeful criterion-based sampling



متنوع ورزشی انفرادی یا گروهی باشد؛ ب) دارای سابقه تدریس یا تألیف در زمینه مربیگری یا برای دوره‌های مربیگری باشد، یا در حوزه آموزش مربیگری رشته‌های گوناگون ورزشی، در گذشته نه‌چندان دور یا زمان انجام پژوهش فعال باشد ج) مایل به اشتراک‌گذاری افکار و تجربیات در زمینه موضوع تحقیق باشد. در پایان جمع‌آوری داده‌ها، تعداد ۱۸ مرد ایرانی اعضای نمونه این پژوهش کیفی را تشکیل دادند. ویژگی‌های مصاحبه‌شوندگان و مصاحبه‌های انجام‌شده در جدول ۱ خلاصه شده است.

ابزار گردآوری داده‌ها مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته و عمیق بود که توسط نویسندگان اول تحقیق انجام شد. برای انجام مصاحبه، راهنمایی شامل سه بخش اصلی طراحی شد؛ بخش اول شامل، طرح پرسش‌هایی بسته برای آشنایی بیشتر با مصاحبه‌شونده بود که در آن اطلاعات سن، سطح تحصیلات، مدارک و سوابق مربیگری، سوابق اجرایی/مدیریتی مرتبط با آموزش مربیگری، نوع ورزش و سابقه ورزشی پرسیده شد؛ دومین بخش شامل، توضیحات مختصری در مورد بیان هدف کلی پژوهش و موضوع معیارهای مربیگری بود که در ادامه پرسش‌هایی باز، کلی و معنادار در مورد ویژگی‌ها، شرایط و ملزومات شرکت در دوره‌های آموزش مربیگری ورزشی طرح شد. این بخش به‌طور ویژه با سوالاتی در خصوص ویژگی‌های واجدین شرایط شرکت در دوره‌های تربیت مربی ادامه می‌یافت. هرکجا لازم می‌شد، از مصاحبه‌شونده درخواست شد، منظور خود را با جزئیات بیشتری بیان کند و نیز پرسش‌های جدید طرح شد.

جدول ۱. ویژگی‌های مصاحبه‌شوندگان و مصاحبه‌های انجام‌شده

Table 1. Characteristics of interviewees and conducted interviews

کد مصاحبه‌شونده	تحصیلات	سن (سال)	رشته ورزشی	پیشینه مربیگری (سال)	مدت مصاحبه (دقیقه)	مدرک مربیگری	تجربه مدرسی در دوره‌های مربیگری	بالاترین سطح مربیگری
۱م	کارشناسی ارشد	۵۶	کشتی	۲۷	۲۵	درجه ۱	داشته	ملی
۲م	دانشجوی دکتری	۳۸	بسکتبال	۱۵	۴۷	FIBA coach	داشته	ملی
۳م	کارشناسی ارشد	۵۲	والیبال	۱۸	۷۰	درجه ۱	داشته	ملی
۴م	دکتری	۳۹	بسکتبال	۱۱	۶۳	FIBA coach	داشته	ملی
۵م	کارشناسی ارشد	۵۶	فوتبال	۳۴	۶۲	A AFC	داشته	ملی
۶م	کارشناسی ارشد	۴۵	بسکتبال	۱۷	۱۵	FIBA coach	داشته	ملی
۷م	دکتری	۵۸	فوتبال	۱۸	۴۰	A AFC	داشته	باشگاهی
۸م	دکتری	۵۶	کشتی	۱۰	۶۲	درجه ۱	داشته	ملی
۹م	دکتری	۳۷	فوتبال	۷	۶۰	B AFC	داشته	باشگاهی
۱۰م	دکتری	۵۷	بسکتبال	۲۰	۱۹	FIBA coach	داشته	ملی
۱۱م	دکتری	۵۷	بسکتبال	۱۰	۱۷	درجه ۱	داشته	دانشگاهی
۱۲م	کارشناسی	۵۸	بسکتبال	۱۰	۲۱	درجه ۱	نداشته	باشگاهی
۱۳م	کارشناسی	۶۰	بسکتبال	۱۰	۱۲	FIBA coach	نداشته	ملی
۱۴م	دانشجوی دکتری	۴۱	تنیس	۲۰	۴۴	درجه ۲	نداشته	باشگاهی
۱۵م	کارشناسی	۴۰	بدن‌سازی	۱۳	۲۶	بدن‌سازی	داشته	ملی
۱۶م	دکتری	۵۷	هندبال	۲۰	۳۲	درجه ۱	داشته	دانشگاهی
۱۷م	دکتری	۸۴	بسکتبال و تنیس	نامشخص	۷۴	نامشخص	داشته	دانشگاهی
۱۸م	کارشناسی ارشد	۶۶	بدمینتون و واترپلو	۴۴	۶۷	درجه ۱	داشته	ملی

پس از تهیه راهنمای مصاحبه، یک کارشناس مستقل که در زمینه انجام تحقیقات کیفی تخصص داشت آن را بررسی، بازنگری و تأیید کرد. برای ارزیابی مناسب بودن حوزه‌های موضوعی و جریان مصاحبه، با یک مربی با سابقه و مدرس دوره‌های مربیگری مصاحبه‌های آزمایشی انجام شد.



زمان مصاحبه توسط مصاحبه‌شونده تعیین شد و مکان آن نیز بیشتر دفتر کار و باشگاه بود. مصاحبه‌ها حدود ۱۳ تا ۷۴ دقیقه ( $SD=21.52$ )،  $M_{interview}=42$  minutes) و در کل حدود ۷۵۶ دقیقه طول کشید. تمام مصاحبه‌ها با اطلاع و توافق و در حضور مصاحبه‌شوندگان ضبط شد. پس از پایان هر مصاحبه و چندین بار گوش کردن، هر کدام به صورت متن پیاده‌سازی شد. متن مصاحبه‌ها با استفاده از رویکرد اکتشافی - استقرایی و روش تحلیل مضمون کدگذاری و تحلیل شد. کدگذاری و طبقه‌بندی متن‌های پیاده‌سازی شده با استفاده از نرم‌افزار تحلیل داده‌های کیفی MAXQDA (Version 2022; VERBI GmbH) انجام شد.

برای تجزیه و تحلیل داده‌های مصاحبه‌ها از تحلیل مضمون استقرایی استفاده شد (۱۸). این فرآیند شش گام داشت؛ در گام اول، تیم پژوهشی از طریق بازخوانی متن‌های پیاده‌سازی شده و یادداشت‌برداری کوتاه از ایده‌های مطرح‌شده در رابطه با اهداف تحقیق، با داده‌ها آشنایی اولیه پیدا کرد، به گونه‌ای که به اصطلاح در داده‌ها غرق شد؛ در گام دوم، داده‌ها سازمان‌دهی و کدهای اولیه شناسایی و کدگذاری شد؛ گام سوم، شامل تطبیق دادن یا مقابله کردن کدهای اولیه برای تشکیل و شناخت مضامین بالقوه و فرعی اولیه (جست‌وجو، ساخت و ترسیم شبکه مضامین) بود. فرآیند تولید کدها و مضامین بالقوه یک فرآیند فعال و پویا بود که در آن پژوهشگر اصلی از تجربیات شخصی و تفاسیر خود برای کدگذاری‌های اولیه و شناخت مضامین استفاده کرد و در حین کار، یافته‌ها را با تیم پژوهشی مورد بحث قرار داد. محققان توجه داشتند که ذهنیت مصاحبه‌شوندگان نسبی است و به احتمال قوی تجارب، دیدگاه‌ها و نظرات آن‌ها نیز متنوع خواهد بود. به همین دلیل، تمرکز بر شناسایی الگوهای بود که نشانگر وجود دیدگاه‌های متنوع بود، نه اینکه در مورد یک موضوع حتماً اجماع وجود داشته باشد. در گام پنجم تحلیل شبکه مضامین و اصلاحات نهایی انجام شد که در آن مضامین تعریف و نام‌گذاری نهایی شد. وقتی مجموعه کاملی از مضامین نهایی فراهم شد، در گام ششم و آخر هر یک از مضامین در چارچوب سؤال تحقیق توصیف و گزارش نهایی تحقیق تدوین شد (۱۸).

برای افزایش مشروعیت، کیفیت، دقت و اعتماد نتایج این تحقیق کیفی از دو روش «دوستان منتقد»<sup>۱</sup> و «بازتابندگی/بازتاب پذیری»<sup>۲</sup> استفاده شد (۱۹، ۲۰). بر این اساس، پژوهشگر اصلی به‌طور مداوم در مورد تفسیر داده‌ها فکر می‌کرد، سپس دوستان منتقد تصمیمات اتخاذ شده مربوط به سازمان‌دهی و تجزیه و تحلیل داده‌ها را نقد می‌کردند. علاوه بر این، رونوشت مصاحبه‌ها برای شرکت‌کنندگانی که درخواست کردند ارسال شد و به آن‌ها پیشنهاد شد که بازخوردهای خود را با محقق اصلی به اشتراک گذارند. دو شرکت‌کننده پاسخ دادند و گزارش دادند که رونوشت‌ها با نظرات ایشان در زمینه شرایط و پیش‌نیازهای برنامه‌های آموزش مربیگری همخوانی دارد. تحقیق کیفی نیازمند تعاملات بین‌فردی است، به همین سبب پژوهشگر به صورت اجتناب‌ناپذیری خود بخشی از مشاهدات است؛ این موضوع با عنوان بازتابندگی/بازتاب پذیری شناخته می‌شود (۱۹). با توجه به رویکرد تفسیری و اکتشافی پژوهش، تیم تحقیق تأثیر خود را بر طراحی و فرآیندهای مطالعه تصدیق می‌کند؛ همچنین، روابط کاری مصاحبه‌شوندگان با برخی از اعضای تیم تحقیقاتی و نیز ارتباطات برخی از اعضای تیم تحقیق ممکن است، پاسخ‌های ارائه‌شده و رویکردهای به‌کاررفته در فرآیند کدگذاری را شکل داده باشد. برای تأمین دقت، انجام مصاحبه با شرکت‌کنندگان جدید تا رسیدن به اشباع داده‌ها ادامه یافت.



## یافته‌ها

سه مضمون اصلی سطح بالا که در تحلیل مضمون شناسایی شد، عبارت بودند از: «پیش‌نیازها»، «مهارت‌های انسانی» و «اخلاق‌مداری» (شکل ۱). در ادامه مضامین و کدهای پشتیبان با استفاده از نقل‌قول‌های مصاحبه‌شوندگان منتخب ارائه شد. برای حفظ محرمانه بودن، به هر مصاحبه‌شونده یک کد و نام مستعار اختصاص داده شد.

## پیش‌نیازها

پیش‌نیازهایی که مصاحبه‌شوندگان آن‌ها را مهم تشخیص دادند عبارت بودند از، داشتن سابقه مرتبط با رشته ورزشی، علاقه‌مندی و سن. هشت مصاحبه‌شونده داشتن سابقه ورزشی مرتبط با رشته را به‌عنوان پیش‌نیاز اصلی مهم دانستند:

– «باید دید چند سال سابقه بازیکنی مثلاً والیبالیست رو داشته؟ تو کدوم تیم بازی کرده؟ تازه این شروع کار هست.» (م.۳-ب.ع)

– «حتماً باید این‌طور باشه همه کس نتونه در کلاس شرکت کنه. ... به نظر من اصل اول اینه که طرف تو اون رشته ورزشی در حد قهرمانی حتماً فعالیت داشته باشه. اگه تو اون رشته در حد قهرمانی فعالیت ورزشی داشته باشه بهتر رشد می‌کنه، به خصوص تو رشته کشتی که ما هستیم.» (م.۱-اس)

– «به نظرم قبل از هر چیزی باید اون آدم علاقه داشته باشه به انجام دادن این کار؛ دوم سابقه و پیشینه بسکتبال رو داشته باشه.» (م.۲-آ)

– «می‌تونیم بگیریم از این به بعد تو استان اگر کسی خواست کارت مربیگری بگیره باید حتماً سابقه تیم استان یا تیم ملی رو داشته باشه.» (م.۸-س.م)

علاقه‌مندی معیار دیگری بود که کم‌وبیش همه مصاحبه‌شوندگان آن را به‌عنوان پیش‌نیاز برشمردند.

– «من فکر می‌کنم ... برای افراد مختلفی که دوره بازیگریشون تموم میشه و یا در حین بازی شاید در پس ذهنشون هست که یه روزی مربیگری کند، قطعاً اولین عامل بحث علاقه‌مندی به این کاره، که باید بهش توجه بشه.» (م.۶-ج)

– «به نظرم قبل از هر چیزی باید اون آدم علاقه داشته باشه به این کار. دوم سابقه و پیشینه ... من فکر می‌کنم، ورودش می‌تونه آزاد باشه و هرکسی که علاقه‌مند به یاد ورود بکنه، ولی در ادامه مسیر واسه اینکه این سلسله‌مراتب رو طی کنن و به مرحله بعدی برن، کار سخت و سخت‌تر بشه.» (م.۲-آ)

– «حتماً باید این‌طور باشه که همه کس نتونه در کلاس شرکت کنه. ... ما باید یه فیلتری بذاریم تا اینا که علاقه دارن، قهرمان ورزشی‌اند، مدرک تحصیلی مشخص، مثلاً لیسانس دارن را انتخاب کنیم و تو کلاس شرکت شون بدیم و از بین اونا شایسته‌ترها و نخبگان‌شان برن به سطح بالاتر.» (م.۲-اس)

سن آخرین مورد از پیش‌نیازهای شروع یا ورود به مربیگری بود که مصاحبه‌شوندگان از آن یادکردند:

– «... سن جزو پارامترهاست. ... شما وقتی از یه سنی بری بالاتر میزان توانایی و انتقال به بچه‌ها و ورزشکارها رو نداری یا اصلاً انرژی کافی برای انتقال نداری.» (م.۱۴-ک.س)

– «سابقه ورزشی خیلی میتونه مهم باشه، ... و در نهایت سنه. کسی که سنش بالا رفته و تازه می‌خواد وارد گود بشه، مسلم دیگه حوصله یادگرفتن چیزهای جدید رو نداره.» (م.۷-رق)



### مهارت‌های انسانی

مهارت‌های انسانی که مصاحبه‌شوندگان در گفته‌هایشان به آن‌ها پرداختند شامل این مضامین بود: «برقراری ارتباط مؤثر»، «توجه به ویژگی‌های اجتماعی فرهنگی بازیکنان» و «درک متقابل و مناسب از بازیکنان». هشت مصاحبه‌شونده بر داشتن مهارت‌های برقراری ارتباط مؤثر با افراد، به‌عنوان یکی از معیارهای مهارت‌های انسانی پافشاری کردند.

- «مربی باید بدونه با هر فردی چگونه باید برخورد کرد.» (م.۱۸-غ)

- «مهارت‌های ارتباطی و رفتاری ... و توانایی ارتباط برقرار کردن برای مربی خیلی مهم‌اند.» (م.۹-س)

- «مربی باید طرز برخورد با دیگران رو بدونه و بدونه با تماشاچی و بازیکن خودش چجوری برخورد کنه.» (م.۷-رق)

- «مربی خیلی چیزاش مهمه، ... و حتی گفتمانش خیلی مهمه. اینها چیزیه که صرفاً وابسته به آموزش نیست.» (م.۱۶-ن)

- «ما تو کلاس‌ها نوع صحبت کردنشون با بچه‌ها رو کنترل می‌کنیم. خودبزرگ‌بینی و کوچک شمردن بقیه، حس مشارکت و کار گروهی رو هم نگاه می‌کنیم، رفتارشون، نوع برخوردشون رو می‌بینیم؛ ما از طریق فرم‌هایی که داریم مدیریتشون، رفتارشون، کوچینگشون، نوع گفتار و ارتباط برقرار کردنش رو ارزیابی می‌کنیم و فقط بحث فنی نیست.» (م.۵-ت)

- «... ولی مربیگری یه صلاحیت‌های دیگری که شامل مهارت‌های فردی و ارتباطی، روان‌شناختی و حل مسئله میشه که طی دهها سال پیش میاد که این مهارت‌ها باید توسط تیم‌های خبره تشخیص داده بشند، ... مربیا باید خودشون رو بتونن کنترل بکنن یا خودش مهارت‌های ارتباطی و شخصیتی رو داشته باشند.» (م.۸-س)

- «از نظر مدرس و در قسمت عملی، مربی باید بتونه اون ویژگی‌هایی مثل نحوه بیان، نحوه برخورد با بازیکن، که کنار زمین لازمه رو داشته باشه.» (م.۴-ب)

توجه به ویژگی‌های اجتماعی - فرهنگی بازیکنان و درک متقابل و مناسب از بازیکنان نیز در متن مصاحبه‌ها شناسایی و به‌عنوان مهارت‌های انسانی طبقه‌بندی شد:

- «یکی به لحاظ فرهنگی بسیار بالاست و یکی بسیار پایینه؛ بنابراین شما به‌عنوان مربی باید توانایی ارتباط برقرار کردن با اونا رو داشته باشین و باید بتونید اونا رو مدیریت کنید.» (م.۹-س)

- «شما باید با مبتدی یه جور کار بکنی، با حرفه‌ای یه جور دیگه، با جنسیت‌های مختلف و توی هر شرایطی متفاوت و اون مربی موفقه که بتونه درک متقابل و مناسبی از بازیکنای خودش داشته باشه.» (م.۷-رق)

### اخلاق‌مداری

معیارهای اخلاق‌مداری که مصاحبه‌شوندگان در صحبت‌های خود به آن‌ها پرداختند شامل این مضامین بود: «رعایت اخلاقیات و الگو بودن»، «نداشتن سوابق غیراخلاقی»، «کمک به رشد و توسعه اخلاقیات در ورزشکاران»، «متعهد و قابل‌اعتماد بودن» و «داشتن فلسفه مربیگری». یازده مصاحبه‌شونده بر اهمیت رعایت مسائل اخلاقی برای ورزشکاران، به‌عنوان معیارهای اخلاق‌مداری در مربیگری تأکید کردند. مربی به‌عنوان معلم، داشتن وجهه اجتماعی، پوشش مناسب و موارد دیگر در گفته‌های مصاحبه‌شوندگان شناسایی و به‌عنوان مضمون الگو بودن لحاظ شد:

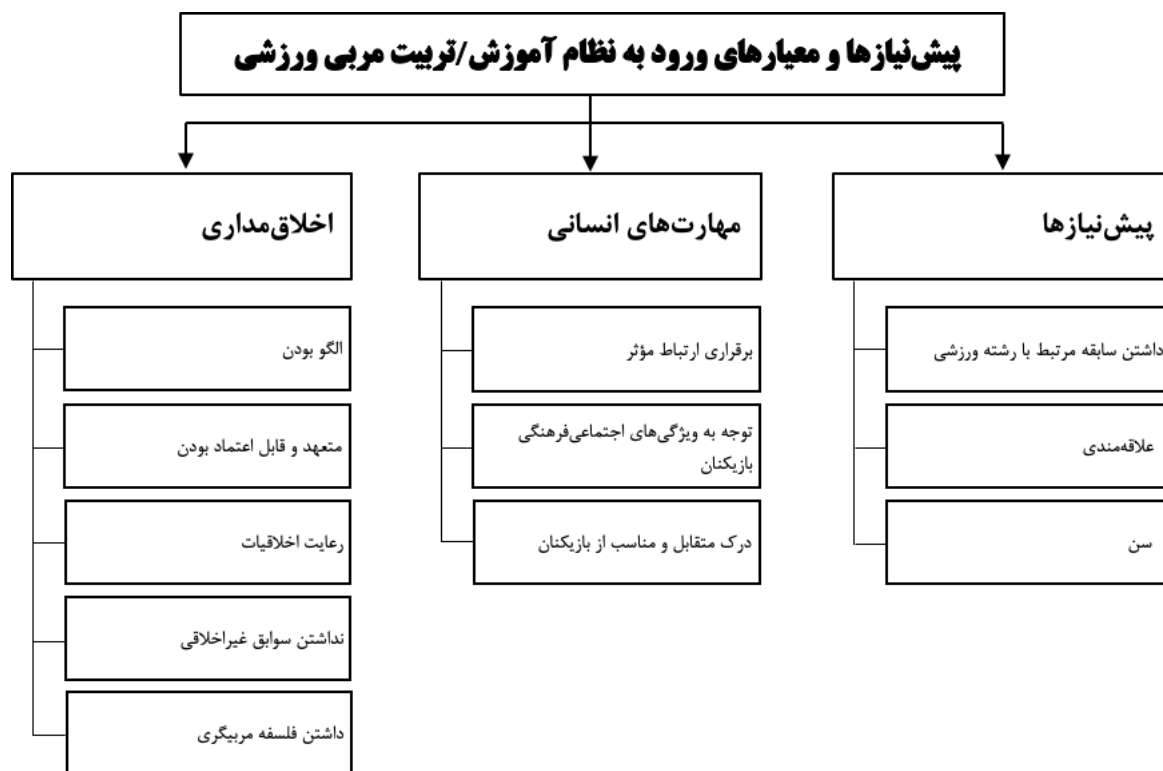
- «از نظر پوشش باید پوشش بسیار مناسبی داشته باشه، دیالوگ و حرف زدنش در محیط ورزش باید با تو خونه با دوستاش فرق داشته باشه، وقتی به عنوان مربی میاد بالا سر تیمش باید با الفاظ ارزشی، با بیان قابل‌احترام با بقیه صحبت کنه، چون فراگیره بیشتر از رفتار ما الگو می‌گیره تا فن و تکنیک ما.» (م.۳-ب)



- " ... مربی می‌تونه به الگو باشه برای بازیکنانش ... از نگاه عموم رفتار مربی هست که خیلی پررنگه برای جامعه. " (م. ۱۰-ش م)
- " ... مربی به‌عنوان کسی که تعلیم‌دهنده است، به نظر من معلمیه. " (م. ۱۳-ق م)
- " ... منشی که معلم‌ها باید داشته باشن اینه که باید قابل‌اعتماد باشن. ... مربیا توی آینده بچه‌ها، توی منش‌شون، اخلاقشون، رفتارشون بسیار تأثیرگذار هستن. " (م. ۹-س م)
- " شخصیت و وجهه اجتماعی و نهایتاً طرز رفتار مربی خیلی مهمه. " (م. ۷-رق)
- هفت تن از مصاحبه‌شوندگان نداشتن سوابق غیراخلاقی مثل، آزار جنسی، اعتیاد و دیگر مصادیق را به‌عنوان معیارهای اخلاق مداری برای مربیان برشمردند:
- " ... موضوع دیگه مربوط میشه به مسائل اخلاقی که یه مربی واقعا باید اخلاق مدار باشه. " (م. ۱۴-ک س)
- " در بحث اخلاق کاری اولین مسئله نظم و دیسیپلینه، دومی عدم سوابق آزار جنسی و چیزای دیگه هست و تست اعتیاد، ... ، توی انگلستان علاوه بر کارت مربیگری باید مدرکی ارائه بدی که سوءسابقه نداشته باشی و ... من فکر می‌کنم که فیلتر اولیه برای شروع اخلاق کاری این آدم توی هرجایی که بوده هست، به‌ویژه اگه قراره با تیم‌های پایه کار بکنه. " (م. ۴-ب)
- " پس معیار اولمون شد، معیارهای اخلاقی و اخلاق حرفه‌ای، که خودش میتونه کدهای زیادی داشته باشه تو حوزه‌های مختلف. " (م. ۹-س م)
- " به نظر من اون آدمی که می‌خواد برای این کار شناسایی بشه ... یکسری فاکتورهای اخلاقی و رفتاری را باید داشته باشه و خیلی فاکتورهای دیگه که خیلی جزئی هستن که بخوایم ورود بکنیم. " (م. ۲-آ م).
- از نظر مصاحبه‌شوندگان، دیگر معیار اخلاق مداری لازم برای مربیان، کمک به رشد و توسعه اخلاقیات ورزشکاران بود:
- " من فکر می‌کنم مربیان توی زمینه تربیتی و شخصیتی باید خیلی تأکید داشته باشند، مخصوصاً مربیان پایه. " (م. ۱۳-ق م)
- " ما از نظر علمی مربی تربیت می‌کنیم، ولی به نکات تربیتی، شخصیتی و اخلاقیات متأسفانه توجه نداریم، ... مثلاً در بحث آموزش، شخصیت و رعایت مسائل اخلاقی هم باید آموزش داده بشه. " (م. ۷-رق)
- متعهد و قابل‌اعتماد بودن معیار دیگری بود که مصاحبه‌شوندگان آن را به‌عنوان معیارهای اخلاق مداری برای مربیان برشمردند:
- " ... نظر من اینه که کسی که می‌خواد مربی بشه اگه نمیتونه یه هفته وقتش رو برای بسکتبال بذاره که بیاد اینا رو یاد بگیره این آدم همون اول از فیلتر اخلاق و نظم رد نمیشه. " (م. ۴-ب)
- " به‌رحال مربیگری به نظر من معلمیه و منشی که معلم‌ها باید داشته باشن اینه که باید قابل‌اعتماد باشن ... و در قبال پیشرفت افراد باید مسئولیت‌پذیر باشن. " (م. ۹-س م)
- " کسی که میاد یه مربی میشه ... باید متعهد و معتقد باشه ... باید نسبت به اون مسئولیتی که در اون تیم داره و بهش سپرده میشه تعهد و اعتقاد داشته باشه. ... مربیایی که نسبت به خانواده‌شون احساس تعهد و وفاداری بیشتری دارند آدمای موفق‌تری هستن. " (م. ۱۲-ع م)
- مصاحبه‌شوندگان داشتن فلسفه مربیگری را، به‌عنوان معیاری عمومی برای مربیان بسیار مهم دانستند:

“وقتی به مربیگری نگاه می‌کنم، فلسفه مربیگری را باید به‌عنوان یک اولویت قرار بدم ... به همین جهت نگاه من به موضوع مربیگری در درجه اول یک فلسفه هستش ... به اون ذهنیتی که فرد به اون فلسفه بحث مربیگری داره که البته میتونه توسعه پیدا کنه بهتر بشه یا در همون جا بمونه.” (م. ۱۲-ع م)

“مربی به نظر من اول اون کاراکتر و شخصیت رو می‌خواد که خیلی مهمه، تحصیلاتش و اون فلسفه مربیگری‌اش.” (م. ۱۱-ط ر).



شکل ۱. پیش‌نیازهای عمومی و معیارهای ورود به برنامه‌های رسمی آموزش/ تربیت مربی ورزشی

Figure 1. General prerequisites and the criteria for entry into official sports coach education/training programs

### بحث و نتیجه‌گیری

هدف این پژوهش کیفی، کشف پیش‌نیازها و معیارهای اولیه ورود به نظام آموزش/ تربیت مربی ورزشی، با استفاده از تجارب، نظرات و دیدگاه‌های افراد فعال در حوزه آموزش و مربیگری ورزشی بود. با استفاده از تحلیل مضمون شش مرحله‌ای و بر اساس تفسیرمصاحبه‌های انجام‌شده، سه مضمون سطح بالا شامل پیش‌نیازها، مهارت‌های انسانی و اخلاق‌مداری، به همراه مضامین فرعی پشتیبانی‌کننده هر یک از این مضامین شناسایی شد.

پیش‌نیازهای شناسایی‌شده عبارت بودند از، داشتن سابقه ورزشی مرتبط با رشته، علاقه‌مندی و سن. پیش‌نیازها چیزهایی هستند که قبل از ورود به دوره‌های آموزش مربیگری، داوطلبان و یا متقاضیان باید آن‌ها را داشته باشند، این ویژگی‌ها پیش‌شرط ورود به برنامه‌های آموزش رسمی مربی محسوب می‌شوند. تحلیل مضمون مصاحبه‌های انجام‌گرفته با اهل فن موجب استخراج دو مضمون اصلی سطح بالای دیگر شد که مهارت‌های انسانی و اخلاق‌مداری نام‌گذاری شدند و به عنوان معیارهای عمومی مربیگری شناسایی شدند. بر اساس نظر متخصصان، معیارها، استانداردها، قابلیت‌ها و مهارتهایی هستند که بر اساس آنها صلاحیت یک فرد برای انجام یک وظیفه مورد قضاوت قرار می‌گیرد (۸). از نظر مصاحبه‌شوندگان، افرادی واجد شرایط ورود به دوره‌های مربیگری هستند که مهارت‌های برقراری ارتباط مؤثر و شیوه‌های رفتار صحیح با ورزشکار را کسب کرده باشند، درکی متقابل و مناسب از بازیکنان داشته باشند و به ویژگی‌های اجتماعی فرهنگی

بازیکنان توجه کنند. معیار دیگر مدنظر ایشان اخلاق‌مداری بود. مصاحبه‌شوندگان در ارتباط با اخلاق‌مداری بیان داشتند که لازم است، مربیان الگوی رفتاری برای ورزشکاران باشند، از وجهه اجتماعی مناسبی برخوردار باشند و از نظر پوشش، عرف جامعه و منش معلمی را رعایت کنند. نداشتن سوابق غیراخلاقی مثل آزار جنسی، اعتیاد و دیگر مصادیق، کمک به رشد و توسعه اخلاقیات در ورزشکاران، تعهد نسبت به حرفه مربیگری و قابل‌اعتماد بودن، توجه به موضوعات تربیتی و اخلاق‌مداری و داشتن فلسفه مربیگری نیز از دیگر مصادیق اخلاق‌مداری بود که در بیانات مصاحبه‌شوندگان شناسایی شد.

توجه به سن یکی از مضامین مورد تأکید مصاحبه‌شوندگان بود، لیکن هیچ‌یک سن مشخصی را مدنظر قرار ندادند. در آیین‌نامه و دستورالعمل اجرایی برگزاری دوره‌های کوتاه‌مدت مربیگری نیز حداقل سن برای ورود به دوره‌های مربیگری (درجه سه) ۲۰ سال بیان شده است (۱۶)، ولی قید شده که شرط سنی بسته به رشته و فدراسیون مربوط متفاوت خواهد بود. در پژوهش رزنده و همکاران (۲۰۱۴) نیز که برنامه‌های آموزش مربیان والیبال پنج کشور (برزیل، پرتغال، اسپانیا، ایتالیا و فرانسه) را تحلیل کرده‌اند مشخص شده که در این کشورها حداقل سن بین ۱۶ تا ۱۸ سالگی است، ولی در این کشورها توافق کاملی برای شروع حرفه مربیگری یا دسترسی به آموزش‌ها یا تحصیلات مرتبط با مربیگری وجود ندارد (۱۱). شاید دلیل آنکه مصاحبه‌شوندگان این تحقیق نیز سن دقیقی را برای ورود افراد به دوره‌های مربیگری قید نکردند، این مسئله باشد که فعالیت‌های هرکدام از ایشان در رشته ورزشی خاصی بوده و نخواستند نسخه واحدی برای همه رشته‌های ورزشی تجویز کنند و شاید به دلیل تفاوت‌های عمده بین رشته‌های ورزشی و نیازهای هرکدام، اصلاً امکان تعیین قید سن برای ورود به جرگه مربیان در همه رشته‌ها وجود نداشته باشد. دلیل دیگر می‌تواند ناشی از این باشد که دامنه فعالیت‌های مربیگری تنوع زیادی دارد و به قول تیلور و گرت (۲۰۱۳) نمی‌توان همهٔ مربیان را زیر یک چتر واحد آورد (۲).

از دیگر مضامین فرعی که به‌عنوان پیش‌نیاز شناسایی شد، داشتن سابقه ورزشی مرتبط با رشته بود. داشتن سابقه ورزشی یکی از پیش‌نیازهای برنامه‌های آموزش مربیگری کشورهای کانادا، فرانسه، آلمان، هلند، نروژ، سوئیس و نیوزلند نیز هست. به‌طور اختصاصی در نروژ، مربیان باید در ورزش خود در بالاترین سطح - جام ملت‌های اروپا، جام جهانی، یا بازی‌های المپیک و یا پارالمپیک - بازی کرده باشند (۱۰). در آیین‌نامه و دستورالعمل اجرایی برگزاری دوره‌های کوتاه‌مدت مربیگری ایران نیز داشتن تجارب ورزشی در رشته مربوطه و موفقیت در آزمون‌های مهارتی رشته ورزشی به‌عنوان شرایط عمومی شرکت‌کنندگان بیان شده است، ولی قید و معیار دقیقی برای سطح تجارب و کم و کیف این آزمون‌ها مشخص نشده و تصمیم‌گیری در این حوزه به نظر فدراسیون واگذار شده است (۱۶). وقتی از مصاحبه‌شوندگان در این خصوص سؤال شد، هر یک ملاکی را مدنظر قرار دادند. برای نمونه یکی از آن‌ها بیان کرد که:

می‌تونیم بگیریم از این به بعد تو استان اگر کسی خواست کارت مربیگری بگیره باید حتماً سابقه تیم استان یا تیم ملی را داشته باشه (م. ۸-س.م).

با این حال، تحلیل بیانات مصاحبه‌شوندگان نیز نشان داد که آن‌ها نیز توافقی در مورد قید سطح سابقه مرتبط با رشته نداشتند. کوهیان افضلی و همکاران (۲۰۲۱) نیز داشتن پیشینه ورزشی را به‌عنوان معیارهای جذب و پذیرش مربیان ورزشی برشمرده‌اند (۱۵)، که از این حیث با یافته‌های این بخش از تحقیق حاضر همخوانی دارد. در نظام‌های آموزش، ارزیابی و ارتقای مربیگری کانادا و امریکا نیز دارا بودن تجارب رقابتی و داشتن اطلاعات کافی در زمینه قوانین و مهارت‌های پایه رشته ورزشی موردنظر از جمله صلاحیت‌ها و شایستگی‌های لازم برای مربیان سطوح مختلف تعیین شده است (۶، ۸، ۹).

به نظر می‌رسد، نامشخص بودن سطح تجربه ورزشی مرتبط با رشته برای علاقه‌مندان هم سود داشته باشد هم هزینه! از یک‌سو، وقتی معیارها برای ورود به دوره‌های مربیگری آن‌قدرها سخت‌گیرانه نباشد، دست مدیران برگزارکننده دوره‌های مربیگری باز خواهد بود تا علاقه‌مندان زیادی را جذب این دوره‌ها نمایند تا در نهایت امکان استعداد گزینی از بین خیل علاقه‌مندان میسر شود. از سوی دیگر، بالا رفتن تعداد افراد شرکت‌کننده بی‌گمان باعث می‌شود، کیفیت دوره‌های تربیت مربی کم شود. با این همه، برخی از مصاحبه‌شوندگان در مورد برگزاری دوره‌های متعدد با شرکت‌کنندگان زیاد نظر مساعدی نداشتند.



ما تو فدراسیون‌ها ... ساختار آموزش نداریم، کلاس‌های شلوغ و متعدد برای فدراسیون‌ها شده منبع درآمد (م، ۶-ن م). من فکر می‌کنم که بیشتر توی این کلاس‌ها هدف درآمدزایی نه توسعه مربیان (م، ۹-س م).

در آیین‌نامه و دستورالعمل اجرایی برگزاری دوره‌های کوتاه‌مدت مربیگری ایران داشتن صلاحیت اخلاقی و حسن شهرت و ارائه گواهی عدم سوءسابقه و عدم اعتیاد به مواد مخدر با ارائه گواهی در ذیل معیارهای عمومی شرکت‌کنندگان قید شده است (۱۶). در تحقیق حاضر افزون بر معیارهای این آیین‌نامه، مهارت‌های انسانی و اخلاق‌مداری، به همراه مضامین فرعی مرتبط با هر یک که در بالا شرح آن‌ها بیان شد نیز به عنوان معیار مدنظر مصاحبه‌شوندگان قرار گرفت. عیدی و همکاران (۲۰۱۶) نیز احترام به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی و روابط انسانی را به عنوان ویژگی‌های اخلاق حرفه‌ای مربیان ورزشی برشمرده‌اند (۲۱). در نظام مربیگری کانادا نیز نحوه ارتباط با ورزشکاران یکی از صلاحیت‌ها و شایستگی‌های لازم برای مربیان سطوح مختلف تعیین شده است (۶). نتایج تحقیق حاضر در خصوص معیارهای اخلاق‌مداری با معیارهایی که متخصصان خصوصیات مربیان موفق ارائه کرده‌اند (۲۲، ۲۳)، همچنین، با عوامل مرتبط با اخلاق حرفه‌ای که در پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای مربیان ورزشی پیشنهاد شده‌اند (۲۱)، هم‌راستا است. داشتن فلسفه مربیگری در یافته‌های دیگران نیز به عنوان معیارهای مهم برای مربیان ورزشی شناسایی و معرفی شده است (۲۴).

به نظر می‌رسد، وقتی مربی مشغول مربیگری است، فلسفه او بیش از دانش و آگاهی‌اش از رشته ورزشی به او کمک می‌کند و باعث می‌شود، تردیدها و دودلی‌هایش نسبت به نحوه تمرین، سبک بازی، انضباط تیمی، رقابت، اهداف کوتاه‌مدت و بلندمدت از بین برود. آنچه در مورد ویژگی نتایج تحقیق حاضر می‌توان ادعا کرد آن است که کم و بیش همه معیارهای ارائه شده در پژوهش‌های پیشین در اینجا جمع شده و به عنوان معیارهای اخلاق‌مداری ارائه شده است. ویژگی دیگر آن است که به صراحت شاخص‌هایی مانند داشتن مرام معلمی، برخورداری از وجهه اجتماعی، پوشش مناسب برای اخلاق‌مداری بیان شد که در کمتر جایی به‌طور دقیق به آن‌ها پرداخته شده است.

در مورد مربیگری، محققان بیان کرده‌اند که معیارهای لازم برای مربیگری در ورزش بسته به نوع محیطی که مربی قرار است در آن به فعالیت بپردازد و اینکه آیا با بازیکنان حرفه‌ای یا آماتور، داوطلبان، تیم‌های مدارس یا محلی سر و کار دارد، متفاوت است (۲۵)؛ اما به زعم ما مواردی نیز وجود دارد که می‌توان آنها را به عنوان معیار ورود به جرگه مربیگری در همه سطوح و حیطه‌های مربیگری، به صورت عام در نظر گرفت. مواردی که اغلب نمی‌توان آنها را در کوتاه مدت آموزش داد. به گفته یکی از مصاحبه‌شوندگان، "این‌ها چیزهایی نیست که صرفاً وابسته به آموزش باشد (م، ۱۶-ن م)".

در مدیریت منابع انسانی و مدیریت راهبردی تأکید شده که در هر سازمان باید افرادی را گزینش کرد که شایستگی‌های ویژه‌ای داشته باشند (۲۶). صاحب‌نظران بین‌المللی حوزه مربیگری ورزشی نیز معتقدند که باید در معیارهای ورود به دوره‌های تربیت مربیان ورزشی بازنگری کرد (۸). محققان داخلی نیز تأکید کرده‌اند که باید در نظام آموزش مربیان ورزش کشور، ویژگی‌های واجدین شرایط ورود به دوره‌های مربیگری تعیین شود و ویژگی‌ها و مهارت‌های لازم مربیان سطوح مختلف مربیگری مشخص شود (۱۷). تحقیق حاضر گامی است در این راستا که در آن پیش‌نیازها و معیارهای عمومی ورود به برنامه‌های آموزش مربیان ورزشی تعیین شد. امید است با لحاظ شدن نتایج این تحقیق به عنوان معیارهای انتخاب‌های اولیه افراد علاقه‌مند، مربیان بهتر و با صلاحیت‌تری برای دوره‌های تربیت مربی گزینش شوند. لحاظ کردن همه یا دست‌کم تعدادی از این پیش‌نیازها، مهارت‌ها و معیارها، می‌تواند موجب شود افرادی که فاقد این معیارهای اولیه و عمومی هستند از ابتدا وارد این جرگه نشوند و در آینده به دلیل پیشرفت کم یا عدم موفقیت به دلیل نداشتن این معیارها، دچار سرخوردگی روانی، اجتماعی و فرهنگی نشوند. گزینش بهینه بر اساس این پیش‌نیازها و معیارها می‌تواند موجب شود، ضریب موفقیت افراد علاقه‌مند به این حوزه ارتقاء یابد و به تبع آن موفقیت‌های ورزشی ورزشکاران افزایش یابد.

از جمله مهمترین نقاط قوت تحقیق حاضر این است که در آن پیش‌نیازها و معیارهای عمومی ورود به برنامه‌های آموزش مربیان ورزشی تعیین و بومی‌سازی شد. ولی، بی‌گمان سطوح مختلف مربیگری رشته‌های مختلف ورزشی نیازمند ملزومات و معیارهای متفاوت و متنوعی است که نیاز است، در این حوزه پژوهش‌های ادامه‌دار دیگری انجام شود. به پژوهش‌گران علاقه‌مند این حوزه پیشنهاد می‌شود در



پژوهش‌های آینده ملزومات و معیارهای سطوح مختلف مربیگری، و به‌ویژه مربیان پیشرفته رشته‌های مختلف ورزشی را مشخص کنند. در این پژوهش از صاحب نظران مرد درباره پیش‌نیازها و معیارهای آموزش مربیگری ورزشی نظرخواهی شد. به نظر نمی‌رسد، بین معیارهای زنان و مردان تفاوت چندانی وجود داشته باشد، لیکن، شاید جلب مشارکت صاحب‌نظران زن، بتواند به تکمیل یافته‌های این تحقیق کمک کنند.

### ملاحظات اخلاقی

در پژوهش حاضر از مقالات پژوهشی که نکات اخلاقی را رعایت کرده بودند، استفاده شده است و تلاش شد تا در انتقال یافته‌ها و نتایج مطالعات پیشین، شفافیت لازم برای مخاطبان ایجاد گردد و در گزارش نتایج هیچ‌گونه سوگیری انجام نشود. صداقت و امانتداری نیز در تحلیل متون و استناددهی رعایت شده است.

### حامی مالی

این پژوهش هیچ‌گونه کمک مالی از سازمان‌های تامین مالی در بخش‌های عمومی، تجاری یا غیرانتفاعی دریافت نکرد.

### مشارکت نویسندگان

تمام نویسندگان در طراحی، اجرا و نگارش همه بخش‌های پژوهش حاضر، مشارکت داشته‌اند.

### تعارض منافع

بنابر اظهار نویسندگان، این مقاله تعارض منافع ندارد.

### تشکر و قدردانی

نویسندگان وظیفه خود می‌دانند از تمامی بزرگواران شرکت‌کننده در این پژوهش تشکر نمایند؛ همچنین بدین‌وسیله از کمک‌های ارزنده آقایان رضا همتی، احمدعلی آصفی و مهدی دهقانی قدردانی می‌شود که در مراحل مختلف این پژوهش یاری‌رسان ما بودند

### منابع

1. Townsend RC, Huntley TD, Cushion CJ, Culver D. Infusing disability into coach education and development: A critical review and agenda for change. *Physical Education and Sport Pedagogy*. 2021;1-14. <https://doi.org/10.1080/17408989.2021.1873932>
2. Taylor B, Garratt D. Coaching and professionalization. In: Potrac P, Gilbert W, Denison J, editors. *Routledge handbook of sports coaching*. New York: Routledge; 2013. p. 27–39.
3. ICCE & ASOIF. *International sport coaching framework (version 1.1)*. Champaign, IL: Human Kinetics 2012.
4. ICCE & ASOIF. *International sport coaching framework (version 1.2)*. Champaign, IL: Human Kinetics 2013.
5. Duffy P, Hartley H, Bales J, Crespo M, Dick F, Vardhan D, et al. Sport coaching as a 'profession': Challenges and future directions. *International Journal of Coaching Science*. 2011;5(2):93-123.
6. Gowan GR. Canada's national coaching certification program (nccp)-past, present, & future. *Journal of Physical Education, Recreation & Dance*. 1992;63(7):50-4. <https://doi.org/10.1080/07303084.1992.10609919>
7. Townend R, North J. *Sports coaching in the uk ii*. Leeds: sports coach UK. 2007.
8. Gano-Overway L, Van Mullem P, Long M, Thompson M, Benham B, Bolger C, et al. Revising the national standards for sport coaches within the USA. *International Sport Coaching Journal*. 2020;7(1):89-94. <https://doi.org/10.1123/iscj.2019-0058>



9. Fawver B, Beatty GF, Roman JT, Kurtz K. The status of youth coach training in the united states: Existing programs and room for improvement. *International Sport Coaching Journal*. 2020;7(2):239-51. <https://doi.org/10.1123/iscj.2019-0017>
10. Callary B, Culver D, Werthner P, Bales J. An overview of seven national high performance coach education programs. *International Sport Coaching Journal*. 2014;1(3):152-64. <https://doi.org/10.1123/iscj.2014-0094>
11. Resende R, Sarmento H, Falcão W, Mesquita I, Fernández J. Coach education in volleyball: A study in five countries. *Journal of Physical Education and Sport*. 2014;14(72):475-84. <https://doi.org/10.7752/jpes.2014.04072>
12. Hamidi M, Memari Z. Determining the explanatory model of iranian elite sport coach selection criteria. *Sport Management Studies*. 2014;6(24):31-58. (In Persian).
13. Hamidi M, Memari Z, Asghari Jafarabadi M. The dimensions and criteria for the selection of iranian national coaches. *Sport Management and Development*. 2012;1(1):55-74. (In Persian).
14. Stewart C, Owens L. Behavioral characteristics of 'favorite' coaches: Implications for coach education. *Physical Educator*. 2011;68(2):90-7.
15. Kouhian Afzali F, Elahi A, Akbariyazdi H. A qualitative model for sports coach education and development framework. *New Trends in Sport Management*. 2021;9(34):101-19. (In Persian).
16. Vice-Chancellor for Competitive and Professional Sports. Regulations for holding short-term coaching courses and executive instructions. Office of development of basic education and talent search of the ministry of sports and youth. (in persian). 1398.
17. 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. (In Persian). <https://doi.org/20.1001.1.23455551.1392.2.1.8.2>
18. Braun V, Clarke V. Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*. 2006;3(2):77-101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
19. Olmos-Vega FM, Stalmeijer RE, Varpio L, Kahlke R. A practical guide to reflexivity in qualitative research: A mee guide no. 149. *Med Teach*. 2022;1-11. <https://doi.org/10.1080/0142159X.2022.2057287>
20. Smith B, McGannon KR. Developing rigor in qualitative research: Problems and opportunities within sport and exercise psychology. *International review of sport and exercise psychology*. 2018;11(1):101-21. <https://doi.org/10.1080/1750984X.2017.1317357>
21. Eydi H, Shabani Moghadam K, Amiri J. Standardization of professional ethics questionnaire of sporting coaches. *Applied Research in Sport Management*. 2016;5(1):11-22. (In Persian). <https://doi.org/20.1001.1.23455551.1395.5.1.1.6>
22. Burton D, Raedeke TD. *Sport psychology for coaches: Human Kinetics*; 2008.
23. Martens R. *Successful coaching: Human Kinetics*; 2012.
24. Zamani A, Aroufzad S, Nazari R, Movehedi A. Presentation of paradigm model for iran' professional sport coaching. *New Trends in Sport Management*. 2021;9(32):139-52. (In Persian).
25. Butterworth A, O'Donoghue P, Cropley B. Performance profiling in sports coaching: A review. *International Journal of Performance Analysis in Sport*. 2013;13(3):572-93. <https://doi.org/10.1080/24748668.2013.11868672>
26. Armstrong M. *Armstrong's handbook of strategic human resource management*. 5th ed: Kogan Page Publishers; 2016.

