

بررسی شایستگی مورد نیاز مربیان ورزشی شهرستان همدان از دیدگاه دستاورد کاران ورزشی شهرستان

علی زیوری خرم ۱، مجید سلیمانی* ۲

۱. دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت ورزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات همدان،

۲. استادیار مدیریت ورزشی، دانشگاه آزاد اسلامی ملایر

مقدمه

مربیان از عوامل مهم در موفقیت و شکست تیمهای ورزشی محسوب میشوند به همین دلیل انتخاب مربیان زبده، بسیار مهم و مستلزم داشتن معیارها و ویژگیهایی است که با استفاده از آنها میتوان مناسبترین افراد را برای هدایت و رهبری تیم برگزید (۱). مربیان به طور مداوم تحت ارزیابیهای محیط خارجی و داخلی هستند، بنابراین نه فقط عملکرد شغلی بلکه انواع رفتارهای آن همیشه تحت نظر و ارزیابی است. ارزیابی عملکرد به معنای شناسایی سنجش و مدیریت عملکرد افراد در سازمانها و دادن بازخورد و هدایت آنها به عملکرد بهتر و بالاتر تعریف شده است (۲). رویکردهای سنتی ارزیابی عملکرد مربیان بر پایه برد و باخت و امتیازات کسب شده قرار داشت که با انتقاد بسیاری روبه رو شد. البته بسیاری از مطالعات نقشها و وظایف رهبری مربیان را به ویژه در رابطه با فرایندهای روانی و اجتماعی ورزشکاران و تیمهای ورزشی مانند انگیزش انسجام تیمی، کیفیت زندگی، پرخاشگری، استرس و دیگر ویژگیهای رفتاری بررسی کردهاند (۳، ۴، ۵). شاخصهای دیگر مانند دانش سازمانی و شغلی ارزشهای مربیگری داشتن مهارت ثبات شخصیتی، انعطافپذیری، توانایی برنامه‌ریزی و طراحی نقشه آگاهی از نظریه‌های یادگیری قابل اعتماد و اقتدار مربی را به این فهرست افزود؛ ضمناً ویژگیهای فنی و آموزش و مدیریتی مربی در اولویت اول و مهارتهای ارتباطی و شخصیتی در اولویت دوم قرار داشت. پژوهشهای اندکی که برای ارزیابی عملکرد مربیان شهر همدان انجام گرفته است. البته برخی از این پژوهشها به ارزیابی عملکرد معلمان تربیت بدنی، عملکرد باشگاهها، سازمانهای ورزشی پرداخته‌اند. بدیعی است برای انجام یک ارزیابی جامع از عملکرد مربیان باید از نظرات همه افراد مرتبط با حیطه شغلی آنها مانند مربیان، کارشناسان و حتی ورزشکاران استفاده شود. با توجه به پژوهش محدود در زمینه ارزیابی مربیان باشگاهی تنوع ملاکهای شناخته شده در سطوح مختلف مربیگری و تأثیر عوامل فرهنگی بر انتخاب ملاکها به نظر میرسد، دستیابی به معیارهایی که از توافق بیشتری برخوردار باشند نیازمند مطالعات بیشتری است. استفاده از معیارهای منطقی و مناسب برای ارزیابی عملکرد مربیان اطلاعاتی را در اختیار مدیران قرار میدهد تا بر مبنای آن راهکارهای کاربردی و دقیقی را برای ارتقاء سطوح علمی، فنی و آموزش مربیان انتخاب کنند.

روش‌شناسی تحقیق

این پژوهش از نوع توصیفی بود و نمونه آماری ۴۷۰ نفر که از این میان ۳۴۵ نفر پرسشنامه را تحویل دادند. نمونه آماری شامل کارشناسان ادارات تربیت بدنی شهرستان همدان، دبیران، هیأت‌های ورزشی و ورزشکاران بودند. ابزار اولیه پژوهش، پرسشنامه باربرواکریچ بود. از تحلیل عاملی اکتشافی همراه با چرخش متعامد و آزمون غیر پارامتریک کروسکالوالیس برای تجزیه و تحلیل داده استفاده شد. ضریب پایایی عوامل شناسایی شده نیز با استفاده از ضریب همبستگی آلفای کرونباخ بین ۰/۶۳ تا ۰/۸۸ مشخص شد. همچنین ۷ گویه به دلیل دارا بودن بار عاملی کمتر از ۰/۴۰ (معیار مبنای) از پرسشنامه اصلی حذف شد. تحلیل‌های آماری با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۱۸ مورد اندازه‌گیری قرار گرفت.

یافته‌ها

هشت عامل ارزیابی عملکرد حفظ و نگهداری تیم، رفتارهای کاری و فنی، آموزش رشد ورزشکاران، روابط عمومی، شناخت تیم، امور مالی، عملکرد تیم و عملکرد فنی مربی با ارزش ویژه بزرگتر از یک مشخص شد، که

برخی موارد در جدول ۱ آورده شده است. بر اساس یافته‌های توصیفی مطالعه از دیدگاه آزمودنیها در عامل رفتارهای کاری و فنی، مهمترین ارزیابی عملکرد مربیان شاخص میزان اعتماد به نفس آنان میباشد. سایر موارد در جدول ۱ قابل مشاهده است.

جدول ۱). جدول تحلیل مؤلفه‌های اصلی (سه مورد) پرسشنامه شاخصهای ارزیابی عملکرد مربیان

بار عاملی	عامل آموزش و رشد ورزشکار	بار عاملی	عامل رفتارهای کاری و فنی	بار عاملی	عامل حفظ و نگهداری تیم
.785	آموزش تکنیکها در جلسات تمرین	.766	داشتن اعتماد به نفس	.117	مشارکت و همکاری با انجمنها و هیاتهای ورزشی
.755	استفاده از تاکتیکها و استراتژیها در بازی	.795	نحوه ارتباط کلامی با ورزشکاران	.507	مشارکت و همکاری با تیمهای محلی و منطقه‌ای
.755	داشتن یک جدول و برنامه کاری برای مسابقات تیم	.775	رشد شغلی (حرفهای)	.176	داشتن روابط کاری با مربیان باشگاهها و تیمها
.415	تلاش برای حرفهای شدن خود	.065	داشتن عادات کاری خوب	.566	هدایت برنامه ورزشی شرکتکنندگان
.705	کسب اطلاعات در مورد حریفان	.855	کیفیت کلی عملکرد مربی	.536	حضور در مراکز و برنامه‌های ورزشی
.164	بازسازی کیفی ورزشکاران	.694	استفاده از اصول روانشناسی در مربیگری	.585	بهبود عملکرد ورزشکاران خاص یا همه ورزشکاران
.354	بالابردن قابلیت ورزشکاران یا تیم در خارج از فصل مسابقات	.384	ارتقاء سطح مربیگری خودباشرت در دوره‌های آموزشی	.575	توسعه و گسترش طرحهای مختلف بازی
		.674	داشتن روابط عمومی در میان ورزشکاران	.635	شروع بازی با تشریفات لازم
		.354	نظارت بر شایستگی و قابلیت ورزشکار	.005	توجه به ارتباط ورزشکاران
		.524	نحوه استفاده از دانش ورزشی خود	.894	پذیرفتن فلسفه تیم و باشگاه
		.604	نشان دادن علاقه خود به ورزشکاران	.854	توجه به دستورات پزشکی تیم
		.404	بهبود عملکرد تیم و ورزشکاران نسبت به سال گذشته	.724	تأکید برالتزام و تعهدات ورزشکاران
				.714	ارتباط با سایر مربیان و کارشناسان

بحث و نتیجه‌گیری

در اکثر روشهای مربوط به ارزیابی عملکرد نیروی انسانی در مشاغل مختلف به بسیاری از این شاخصها و عاملهای ارزیابی توجه شده است (۳). البته بر خلاف مدیران سطوح بالا و ارشد سازمان، مربیان جزو مدیران عملیاتی محسوب میشوند که باید از شایستگیهای تخصصی (رفتار کاری و فنی) بر خوردار باشند تا بتوانند ورزشکاران را آموزش و رشد دهند و آنها را توانمند سازند. این نوع توانمندسازی با سرپرستی نزدیک و رویارویی یا ارتباط غنی لحظه به لحظه

با ورزشکار شکل میگیرد. شیوهای از مدیریت که میتوان آن را مربیگری نامید. چنین شیوهای به تخصص و توانایی فنی بالایی نیاز دارد و شاید به همین دلیل در پژوهش حاضر این عامل بسیار مهم در اولویت اول قرار داشت. حتی شاید به نظر برسد که سایر شایستگیها و عملکرد شغلی مربی به این عامل وابسته باشد. با توجه به نتایج پژوهش حاضر مهمترین گویه در عامل رفتارهای کاری و فنی؛ داشتن اعتماد به نفس بود. برخورداری از اعتماد به نفس، خود باوری، نحوه ارتباط کلامی و رو در رو با ورزشکاران، استفاده از دانش ورزشی و اصول روانشناسی از گویههای پر اهمیت در قالب رفتارهای کاری و فنی مربی است. البته کارشناسان، امتیاز بالاتری از مربیان و ورزشکاران برای این ملاک در نظر گرفته بودند. بر اساس یافتههای این پژوهش پیشنهاد میشود که در ارزیابی عملکرد مربیان بر فرایندهایی نظیر رفتارهای کاری و فنی مربی و آموزش و رشد ورزشکار توجه و تأکید بیشتری شود. ارزیابی عملکرد صرفاً بر اساس نتایج کاری یا پیامدهای رفتاری نامناسب است و تأکید بیش از حد بر نتایج، سبب کاهش اهمیت و نقش فرایندهای کاری و شغلی میشود (۴). در صورتی که فرایندها، وسیله رسیدن به مقاصد و پیامدها هستند و به طور مستقیم بر پیامدها اثر میگذارند. بنابراین توجه به فرایندها مقدم بر پیامدهاست (۵). اگر فرایندها و رویه های کاری مربی در خلال تمرینات، مراحل آمادگی و مسابقات به خوبی پیش برود، دیگر نیازی به تأکید بیش از حد بر نتیجه رقابت نیست. چون فرایند کاری خوب احتمالاً سبب پیامدهای مثبت و خوبی میشود و اگر فرایندهای کاری و رفتاری مربی مناسب و مطلوب نباشد. نتایج مثبت نیز شکل نمیگیرد یا تصادفی و شانسی خواهد بود. این فرایندها نیز با رفتارهای کاری و فنی، آموزش و رشد ورزشکار و روابط عمومی شکل میگیرد. البته به نظر میرسد که پیامدهای عملکرد به جای فرایندهای کاری مربیان بیشتر ملاک ارزیابی قرار میگیرد به ویژه این که در اغلب موارد نتایج تیم به عنوان ملاکی برای حفظ تعویض مربیان در نظر گرفته میشود.

منابع

- ۱[کاظمی آرزو. (۱۳۷۹). بررسی سبکهای مربیگری و انگیزش پیشرفت در ورزشکاران بسکتبالیست زن ساکن تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت معلم تهران.
- ۲[خسرویزاده اسفندیار، حقدادی عابده. (۱۳۸۹). بررسی فعالیتهای مربیگری و ارتباط آنها با برخی ویژگیهای شخصی مربیان. نشریه حرکت (مدیریت ورزشی)، شماره ۴، ص ۱۵۳-۱۳۷.
- ۳[واعظ موسوی محمدکاظم، شجاعی معصومه، سمندر غلامرضا. (۱۳۸۵). توصیف رفتار مربیان در مسابقات دسته جمعی المپیاد دانشآموزی و بررسی رابطه آن با رفتار پرخاشگرانه بازیکنان. نشریه حرکت، شماره ۲۰، ص ۳۵-۲۲.
- ۴[کهندل مهدی، امیرتاش علیمحمد، مظفری سید امیراحمد. (۱۳۸۱). تعیین و اولویت بندی معیارهای انتخاب مربیان تیم های ملی در چند ورزش گروهی. فصلنامه المپیک، سال دهم، شماره ۲ (پیاپی ۲)، بهار و تابستان، ص ۱۷-۲۹.
- ۵[شفیعی محسن، گودرزی محمود، حمیدی مهرزاد، یداللهی جهانگیر. (۱۳۸۶). طراحی و تبیین الگوی انتخاب مربیان تیمهای ملی شنا، شیرجه و واترپلو. پایان نامه دکتری، دانشگاه تهران، ص ۳۶-۱۹.