

Original Article

Identifying Strategies and Effects of Empowering Judo Coaches and Referees with a Focus on Standardizing Education

Davoud Miqani¹, Mohammad Hami^{2*}, Vahid Shojaee³

1. PhD student in Sports Management, Sari Branch, Islamic Azad University, Sari, Iran.

2. Department of Sport Management t, Sari Branch, Islamic Azad University, Sari, Iran.

3. Department of Sport Management t, Sari Branch, Islamic Azad University, Sari, Iran.

Received: 05/10/2024, Accepted: 02/01/2025

*Corresponding Author: Mohammad Hami, Department of Sport Management t, Sari Branch, Islamic Azad University, Sari, Iran, Email: mohammadhami@yahoo.com

How to Cite: Miqani, D., Hami, M., Shojaee, V. (2025). Identifying factors affecting the empowerment of judo coaches and referees, focusing on the standardization (uniformity) of education. *Journal of Management and Organizational Behavior in Sport*, 14(17), 16-35. In Persian.

Extended Abstract

Introduction

Understanding athletes and their performance requires a comprehensive view of both the athletes and their environment, with success often seen as a personal achievement (Rodriguez et al., 2019: 259). In judo, the role of the coach is crucial, as athletes face diverse challenges in technical, athletic, tactical, psychological, and theoretical domains. Proper preparation ensures successful performance (Dudénienė, 2020: 20). In organizations, training new skills is seen as an investment, with short courses helping standardize knowledge and performance, fostering creativity (Melham, 2004: 72). Competence-based selection is vital for organizations in attracting, retaining, and developing resources, with investment in coaching skills being a key strategy. Research shows that selecting qualified personnel based on scientific criteria ensures organizational success (Miqhani, 2022: 149). Coaches play a vital role in athletes' success, impacting team development and skill formation. The growing need for ongoing coach education arises from the desire to expand skills and adapt to changing needs and policies, making empowerment essential for increasing coaches' competencies.

Methodology

This research is based on an interpretive, grounded theory approach with a qualitative paradigm. The study utilizes a hidden content analysis strategy and an exploratory-developmental nature. It focuses on experts in sports management and judo, including university faculty members, executive managers of the Judo Federation, and experienced members of national judo teams. Participants were selected using purposive sampling, and data collection was carried out through in-depth, semi-structured interviews, recorded in both text and audio formats. The sample size was determined based on data saturation, resulting in 20 participants. Data analysis was performed using Maxqda software (2022), employing a process of open, axial, and selective coding to extract themes, concepts, and categories related to the empowerment of judo coaches and referees. To ensure validity and reliability, the researcher followed recommended practices such as sample selection, simultaneous data collection and analysis, and methodological coherence. Additionally, 20% of the interviews were re-coded by another researcher, achieving an inter-coder agreement of 78% using Scott's formula. Furthermore, academic reviewers, including university faculty and sports management experts, validated the coding process, ensuring the reliability and validity of the findings.

Results

The results of the descriptive findings from the participants in this study are presented in Table 2. The table highlights the roles, educational backgrounds, and experiences of the participants involved in the study. In total, 56 initial codes with a frequency of 92 were discovered through the analysis of the interviews. These codes were categorized into three main strategies: managerial strategies, human



resources activities strategies, and educational strategies. The most frequently occurring codes included strategies for enhancing the knowledge of coaches, including motivation for learning and upgrading their knowledge base. The Shannon matrix (Figure 1) outlines the key components related to these strategies, offering a clear representation of how these dimensions interact. In educational strategies, the subcategory of the training process includes the main concept of needs assessment (both resources and scientific). Other aspects include methods and content delivery techniques, the use of technology, and practical organization of courses. The human resources strategies focus on selecting and training instructors, with a particular emphasis on evaluating coach performance and creating systems for their continued education. Lastly, the managerial strategies encompass activities related to technical, operational, and educational interventions.

Table1. Strategies for Empowering Judo Coaches and Referees in Iran Focused on Standardizing Education

Main Category	Sub-category	Main Concept	Sub-concept	Initial Propositions
Educational Strategies	Training Course Processes	Needs Assessment	Needs Assessment	Identifying potential judo cities, needs assessment, regional training, and considering provincial capacity
			Scientific Needs Assessment	Creating lesson plans, scientific needs assessment
		Teaching Methods & Content Execution	Knowledge Dissemination	Publishing educational materials, using technology in teaching
			Use of Modern Technology & Equipment	Teaching computer use, internet resources, and updating equipment
			Course Delivery Formats	Creative teaching methods, adequate course duration, and diverse formats
			Grouping Educational Groups	Grouping by skill, geography, gender, and age
		Content of Teaching Program	Specialized & Updated Content	Providing updated and relevant content
			Categorizing Educational Topics	Training physical, emotional, technical, and cognitive aspects of athletes
			Emulating Successful Models	Emulating successful models, adopting global and local best practices
		Selecting & Training Instructors	Instructor Training	Training instructors and selecting qualified educators
Human Resource Activities	Educational Activities	Coaches	Coaches' Performance Evaluation	Evaluating coach performance and awarding certifications
			Coaches' Knowledge Enhancement System	Organizing standardization courses, workshops, and sending coaches abroad
			Motivating Coaches to Gain Knowledge	Motivating coaches through performance rewards and creating a database
			Managerial Strategies	Organizing briefings and forming educational working groups
			Technical Strategy	Establishing judo academies and training from a young age
			Operational Strategy	Using modern methods, sending youth teams to international competitions

Discussion and Conclusion

The role of coaches and the impact of their personality traits in sports are critical, as they significantly influence team performance, the development of technical skills, and the social and cultural behaviors of athletes. The success of an athlete or team often results from the technical knowledge, skills, and performance of an experienced and multi-skilled coach. However, these skills and technical knowledge do not come naturally; rather, the Judo Federation must create opportunities for acquiring such skills through appropriate training programs (Onodera & Takada, 2023). Coaching is a fundamental and continuous process in sports federations and is not a temporary or finite task (Elham et al., 2021). Coaches, regardless of their level, need to constantly learn and acquire new knowledge and skills to improve their performance. In fact, training coaches involves a series of activities aimed at enhancing their work performance, organized by the sports federation. Furthermore, in today's competitive world, nations are striving to train better coaches and instructors to develop their respective sports, thus making it essential to identify factors that can empower coaches and referees in sports like judo.

This research highlighted the key factors influencing the empowerment of judo coaches and referees, particularly focusing on standardized training. These factors were categorized into three main areas: unified human resources (including specific actions for instructors and coaches), standardized organizational actions (such as expertise, experience, and financial development), and educational functions (including cultural awareness, program planning, and the organization of training courses). These findings align with previous research in various sports (Emadi et al., 2021; Ramazani et al., 2022). Moreover, the study's results emphasize the importance of recognizing scientific needs and resource requirements for training, a critical step in the empowerment process. Effective training programs that integrate up-to-date content, technology, and instructional methods can significantly enhance the empowerment of judo coaches. Finally, strategic human resource activities, including selecting and training competent instructors, play a crucial role in improving training quality and, by extension, the overall performance of judo coaches and referees.

Keywords: Empowerment, Integration, Educational Tasks, Organizational Actions, Integrated Human Resources.

Funding

The present study received no financial support from any institution or organization.

Conflicts of Interest

The authors declared no conflict of interest.

Acknowledgments

We sincerely thank and appreciate all the athletes who cooperated in the present research.

شناسایی راهبردها و اثرات توانمندسازی مربیان و داوران جودو با محوریت یکسان سازی آموزش

داوود میقانی^۱، محمد حامی^{۲*}، وحید شجاعی^۳

۱. دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران.

۲. گروه مدیریت ورزشی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران.

۳. گروه مدیریت ورزشی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران.

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۳/۰۷/۱۴، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۳/۱۰/۱۳

* نویسنده مسئول: محمد حامی، گروه مدیریت ورزشی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران، پست الکترونیکی: mohammadhami@yahoo.com

How to Cite: Miqani, D., Hami, M., Shojaee, V. (2025). Identifying factors affecting the empowerment of judo coaches and referees, focusing on the standardization (uniformity) of education. *Journal of Management and Organizational Behavior in Sport*, 14(17), 16-35. In Persian.

چکیده

هدف از تحقیق حاضر شناسایی راهبردها و اثرات توانمندسازی مربیان و داوران جودو با محوریت یکسان سازی آموزش می باشد. رویکرد این تحقیق کیفی و ازلحاظ استراتژی در زمره تحقیقات گردند تئوری می باشد. هدف پژوهش کاربردی و با ماهیتی توسعه ای- اکتشافی است. مشارکت کنندگان تحقیق خبرگان و متخصصان حوزه مدیریت ورزشی و خبرگان حوزه جودو بودند که به صورت هدفمند ۲۰ نفر به عنوان نمونه آماری بخش کیفی در نظر گرفته شدند. روش گردآوری اطلاعات به شکل مصاحبه های عمیق و نیمه ساختاریافته بود. پایایی مصاحبه ها با استفاده از پایایی باز آزمون مورد تأیید قرار گرفت. یافته های کیفی تحقیق نشان داد ۵۶ کد اولیه با مجموع فراوانی ۹۲ شامل راهبردهای مدیریتی، فعالیت های منابع انسانی و آموزشی به منظور توانمندسازی مربیان و داوران جودو با محوریت یکسان سازی آموزش کشف شد. همچنین مقولات پیامدهای مدیریتی، انگیزشی، مهارتی و توانمندسازی، فنی، آموزشی و آرمانی به عنوان اثرات شناخته شدند و در این میان پیامدهای فنی و آموزشی به ترتیب با ضرایب اهمیت ۳۸ و ۲۵ بیشترین فراوانی را در میان مقولات پیامدی داشتند. یکسان سازی آموزش جودو به عنوان یک راهبرد توانمندسازی، تأثیرات قابل توجهی بر دستاوردها و پیشرفت های این رشته ورزشی در ایران دارد. این تأثیرات در حوزه های مدیریتی، انگیزشی، مهارتی، آموزشی و آرمانی مشهود است؛ بنابراین، تمرکز بر یکسان سازی آموزش جودو می تواند به بهبود کیفیت آموزش و مدیریت در این رشته کمک کند و توان رقابت ایران در این حوزه در سطح جهانی را افزایش دهد.

کلمات کلیدی: توانمندسازی، یکپارچه سازی، وظایف آموزشی، اقدامات سازمانی، منابع انسانی یکپارچه.

مقدمه

امروزه درک ورزشکاران و عملکرد آن‌ها بدون نگاه جامع به آنها و محیط اطرافشان امکان‌پذیر نیست و موفقیت‌هایشان در دنیای ورزش به شدت به عنوان یک دستاورد شخصی در نظر گرفته می‌شود (رودریگز^۱ و همکاران، ۲۰۱۹: ۲۵۹). در دنیای جودو، محیط ورزشکاران ممکن است تحت تأثیر عناصر زیادی قرار گیرد که یکی از مهمترین آن‌ها نقش مربی است. آماده‌سازی مناسب ورزشکاران، به‌ویژه در جودو که با توانایی‌های متنوع در حوزه‌های فنی، ورزشی، تاکتیکی، روانی و نظری مواجه هستند، تضمین‌کننده عملکرد موفق در مسابقات است (دودنین^۲، ۲۰۲۰: ۲۰). در سازمان‌های موفق، آموزش مهارت‌های جدید به کارکنان به عنوان سرمایه‌گذاری در نظر گرفته می‌شود. یکی از آموزش‌های محبوب اخیر، دوره‌های کوتاه مدت برای یکسان‌سازی دانش و عملکرد نیروی انسانی است که منجر به بهبود روش‌های حل مسئله و به‌کارگیری خلاقیت آنان به نفع سازمان می‌شود (ملهم^۳، ۲۰۰۴: ۷۲). از سویی در دهه‌های اخیر، انتخاب بر مبنای صلاحیت‌ها به عنوان محور اصلی توانمندی سازمان‌ها در جذب، حفظ، پرورش و ارتقاء منابع آن‌ها در نظر گرفته می‌شود؛ زیرا سرمایه‌گذاری در توسعه شایستگی‌ها، مهارت‌ها و قابلیت‌های مربیان ورزشی به عنوان یک استراتژی اساسی و حیاتی مدنظر است (مایر^۴، ۲۰۰۹: ۲۲).

نتایج تحقیقات مختلف نشان داده که هرگاه در سازمان‌ها منابع انسانی شایسته و توانمند انتخاب شده بر اساس ضوابط و شاخص‌های علمی قرار گرفته باشد، موفقیت آن سازمان در رسیدن به اهدافش تضمین خواهد شد (میقانی، ۲۰۲۲: ۱۴۹). مربیان نقش بسیار مهمی در موفقیت ورزشکاران دارند. آنها بر پیشرفت تیمی، توسعه مهارت‌های فنی و شکل‌گیری رفتارهای

اجتماعی ورزشکاران تأثیرگذارند. موفقیت‌های ورزشکاران به‌طور عمده ناشی از دانش فنی، مهارت‌ها و عملکرد مربیان آنهاست. آموزش مربیان در سطوح و دوره‌های مختلف از اهمیت بالایی برخوردار است. مردم معمولاً مربیان را مسئول عملکرد تیم‌ها می‌دانند و آنها را در صورت پیروزی تحسین و پاداش می‌دهند (سانتوس^۵ و همکاران، ۲۰۱۵: ۱۴۵).

نیاز به آموزش و توانمندسازی مداوم مربیان ورزشی روزبه‌روز بیشتر می‌شود. این نیاز ناشی از تمایل مربیان به گسترش مهارت‌ها و شایستگی‌ها و همچنین معرفی روش‌ها و ابزار جدید و تغییر نیازها و سیاست‌هاست. آموزش مداوم با ارتقای مهارت‌ها و اطلاعات مربیان، به آنها امکان می‌دهد تا با تغییرات سازمانی و محیطی سازگار شوند؛ بنابراین آموزش و توانمندسازی به عنوان یک فرایند برنامه‌ریزی شده برای افزایش شایستگی مربیان حائز اهمیت است (جو^۶، ۲۰۱۹: ۱۳۳).

از یک‌سو، دآوری یک فعالیت تصمیم‌گیری پیچیده است که تحت شرایطی انجام می‌شود که ممکن است از پردازش دقیق اطلاعات شناختی مانع شود. به‌منظور تسهیل تصمیم‌گیری، داوران تمایل دارند از روش‌های اکتشافی در قضاوت خود استفاده کنند (پلسنر و هار^۷، ۲۰۰۶: ۵۵۵). سازمان‌های ورزشی تمرکز مداومی بر یکنواخت سازی و استانداردسازی آموزش و توسعه عملکرد داوران حرفه‌ای دارند. برنامه کمک به داور فیفا از سال ۲۰۰۷ به برقراری ساختاری یکپارچه در آموزش داوران کمک کرده است. تلاش‌های هماهنگی از طریق برگزاری دوره‌های آموزشی و سمینارهای فنی برای استانداردسازی آموزش، تصمیم‌گیری و عملکرد داوران انجام شده است (آرمنتروس و وب^۸، ۲۰۱۹: ۳۰۱).

⁵ Santos

⁶ Ju

⁷ Plessner & Haar

⁸ Armenteros & Webb

¹ Rodríguez

² Dudėnienė

³ Melhem

⁴ Maier

مدلی که محوریت یکسان‌سازی آموزش را در نظر گرفته است، می‌تواند راهکارها و استراتژی‌های مؤثر برای توانمندسازی مربیان و داوران جودو در ایران ارائه دهد؛ و در نهایت اثرات توانمندسازی آموزشی در داوران و مربیان را شناسایی کند.

روش‌شناسی

تحقیق حاضر بر مبنای پارادایم از نوع تحقیقات تفسیری - برخاستی محسوب می‌گردد. بر اساس رویکرد کیفی و از لحاظ استراتژی تحلیل محتوی پنهان است که خود در اختیار گردند تئوری می‌باشد و ماهیتی توسعه‌ای اکتشافی دارد. پژوهش حاضر از نوع کیفی با استفاده از روش چارمز (۲۰۰۶) و با ماهیتی توسعه‌ای - اکتشافی است. مشارکت‌کنندگان در این تحقیق خبرگان حوزه مدیریت ورزشی و خبرگان جودو از جمله اساتید عضو هیئت‌علمی دانشگاه‌ها، مدیران اجرایی فدراسیون جودو اعضاء متخصص و مجرب کادر فنی تیم‌های ملی جودو بود. شرط خبرگی در این پژوهش داشتن حداقل ۵ سال سابقه کاری در حوزه جودو تدریس و پژوهش در حوزه مدیریت ورزشی بود. نمونه‌گیری به روش هدفمند بود و حجم نمونه بر اساس زمان رسیدن به اشباع اطلاعاتی تعیین شد؛ که با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند ۲۰ نفر از آنان به‌عنوان نمونه تحقیق انتخاب شدند. روش جمع‌آوری مصاحبه‌های عمیق و نیمه ساختاریافته بود که این مصاحبه‌ها با هماهنگی مشارکت‌کنندگان تحقیق در قالب فرمت متن و صوت جمع‌آوری شد. سپس محقق مبادرت به کدگذاری مصاحبه‌های انجام‌شده نمود تا به مقولات ویژگی‌ها و ابعاد ویژگی‌های مصاحبه بپردازد. این فرایند کدگذاری توسط نرم‌افزار Maxqda نسخه ۲۰۲۲ انجام گرفت. هدف محقق، رسیدن و نزدیکی به پدیده مورد مطالعه با یک ذهن باز بدون ذهنیت قبلی است به‌نحوی که مضامین، درون‌مایه‌ها و مقوله‌ها از خود پدیده بیرون آید، هرچند که پیشینه ادبیات تحقیق در مراجع الکترونیکی استخراج گردیده و مورد مطالعه

مطالعات انجام شده در زمینه توانمندسازی با رویکرد آموزش که رابطه بین جودوکار و مربی او (بارکوئین^۱، ۲۰۰۷: ۹). مورد بررسی قرار گرفته است. مطالعات به تحلیل درک مربیان جودوکاران نخبه در زمینه مدیریت تمرین و رقابت (سانتوس و همکاران، ۲۰۱۹: ۳۸) و آموزش روان‌شناختی (زیو و لیدور^۲، ۲۰۱۳: ۳۷۱) پرداخته‌اند. مطالعه موردی کیجائر^۳ (۲۰۱۹: ۵۰) نشان داده که همکاری بین موسسه آموزش عالی و سازمان ملی مربیگری ورزشی می‌تواند در محیط ترکیبی (آنلاین-مسکونی) مؤثر باشد. فیهرست^۴ و همکاران (۲۰۱۷: ۲۴۰) در تحقیق خود تحت عنوان "تجربه یادگیری و مربیگری مربیان پارالمپیک" به این نتیجه رسیدند که مربیان پارالمپیک با دانش و مهارت‌های خاص می‌توانند عملکرد بهتری داشته باشند.

مسئله توانمندسازی مربیان و داوران جودو در ایران نیازمند توجه به چالش‌ها و مسائل مختلف است. تنوع در روش‌های آموزشی مربیان و داوران جودو، با توجه به چالش‌ها و نیازهای این گروه، می‌تواند به بهبود فرآیند آموزش و یادگیری آنان کمک کند. از سویی تطابق استانداردهای آموزشی جودو با استانداردهای جهانی و به‌روزرسانی آن‌ها بر اساس تغییرات و نوآوری‌های این حوزه، می‌تواند اثربخش باشد. جلوگیری از تلفیق مسائل ایدئولوژیکی و مدیریتی در فرآیند آموزش مربیان و داوران، می‌تواند محیط مطلوبی را برای توسعه این گروه فراهم کند. همچنین تعلیق فدراسیون جودو می‌تواند فرصتی باشد تا به صرفه‌جویی در هزینه‌های اعزام به مسابقات بین‌المللی پرداخته و این منابع را به توسعه جودو در ابعاد مختلف، از جمله توانمندسازی مربیان و داوران، اختصاص دهد. از سویی تحلیل دقیق عواملی که بر توانمندسازی مربیان و داوران جودو تأثیر می‌گذارند، می‌تواند به شناخت بهتر نیازها و راهکارهای مؤثر منجر شود. این تحقیق با

¹ Barquín

² Ziv & Lidor

³ Kjær

⁴ Fairhurst

واقع شده است. محقق یک پرسش پژوهشی وسیع، با پایان باز و عملی را مشخص کرد. محقق با طرح سؤال‌هایی درباره ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های توانمندسازی مربیان و داوران جودو، مصاحبه‌ها را تا جایی ادامه داد که اشباع نظری درباره سؤال‌ها و اهداف پژوهش حاصل شد. محقق مصاحبه‌های جمع‌آوری شده در طی عملیات میدانی را بر اساس ترتیب جمع‌آوری آن‌ها در هر بازه زمانی تجزیه و تحلیل (کدگذاری) کرد و با بازخورد دریافتی از هر مصاحبه که عمدتاً در محل شغلی خبرگان و بعضاً به صورت مصاحبه تلفنی انجام گردید و ضبط شد، مصاحبه‌های بعدی اصلاح شد. در این مرحله، به جست‌وجو در میان داده‌ها به صورت خط به خط و با شنود مکرر فایل‌های صوتی پرداخته شد و سعی شد با الصاق کد به داده‌ها و حفظ باز بودن کدگذاری و مشاهده نتایج داده‌ها، مقوله‌ها، مفاهیم و شاخصه‌های «شناسایی راهبردها و اثرات توانمندسازی مربیان و داوران جودو» احصاء شوند. نتایج هر مصاحبه تا آنجا که ممکن است زودتر و به دنبال گردآوری داده‌ها، با بیرون آمدن چهارچوب نظری که برای حساس ساختن پژوهشگر نسبت به انواع مسائل و حوزه‌هایی که باید در مصاحبه بعدی به کار رود، تجزیه و تحلیل شد. پس از اشباع نظری درباره شناسایی شاخص‌های توانمندسازی مربیان و داوران جودو، به تجزیه و تحلیل مصاحبه‌ها از طریق کدگذاری باز و محوری و گزینشی مبادرت نمود. در این راستا، گوبا و لینکلن^۱ (۱۹۹۴: ۱۶۳) بیان کردند مطالعه‌ای که با دقت هدایت شده است و در آن انتخاب نمونه به صورت تکاملی و تعاقبی بوده است، با حدود ۱۲ شرکت‌کننده به نقطه اشباع نظری خواهد رسید و احتمالاً این تعداد بیشتر از ۲۰ نفر نخواهد شد.

مورس^۲ و همکاران (۲۰۰۲: ۱۳) برای اطمینان از روایی و پایایی پژوهش کیفی مواردی نظیر انتخاب دقیق نمونه‌ها، جمع‌آوری و تحلیل هم‌زمان داده‌ها و انسجام

در روش‌شناسی پژوهش را برای اطمینان از نتایج، پیشنهاد می‌دهند که در این پژوهش نیز موارد پیش‌گفته از طرف پژوهشگر رعایت شد. همچنین با استفاده از روش بازکدینگ^۳ (شناسه گذاری دوباره)، ۲۰ درصد مصاحبه‌ها و اسناد توسط پژوهشگر دیگری از گروه، شناسه گذاری شد و با کمک فرمول اسکات^۴، ضریب توافق برابر با ۷۸ درصد محاسبه شد که روش محاسبه شناسه گذاری دوباره بین شناسه گذاری‌های انجام شده توسط پژوهشگر به ترتیب زیر است: از بین مصاحبه‌های انجام شده، به صورت تصادفی ۲۰ درصد مصاحبه‌ها که شامل ۴ مصاحبه بود؛ انتخاب شد و هر کدام از آن‌ها دو بار در یک فاصله زمانی ۳۰ روزه (یک ماه) توسط پژوهشگر دیگر از گروه پژوهش شناسه گذاری شدند. در این راستا، استملر^۵ (۲۰۰۲: ۷) در پژوهش خود میزان پایایی بیشتر از ۶۰ درصد را مورد تأیید و قابل قبول تبیین کرد. نتایج حاصل از بازکدینگ (شناسه گذاری دوباره) در جدول ۱ درج شده است:

³ Re-coding

⁴ Scott

⁵ Stemler

¹ Guba & Lincoln

² Morse

جدول ۱- محاسبه پایایی مصاحبه‌ها به روش بازگدینگ (شناسه گذاری دوباره)

ردیف	عنوان مصاحبه	تعداد کل کدها	تعداد توافقات	پایایی بازگدینگ (درصد)
۱	P ₃	۲۱	۱۶	۷۶
۲	P ₆	۱۹	۱۶	۸۵
۳	P ₉	۲۴	۱۸	۷۵
۴	P ₁₅	۱۴	۱۱	۷۹
	کل	۷۸	۶۱	۷۸

مراحل کدگذاری اعمال شد. همچنین دو تن از اساتید مدیریت ورزشی (اساتید راهنما و مشاور) به بررسی یافته‌ها و اظهارنظر دربارهٔ مراحل مختلف کدگذاری پرداختند.

نتایج

نتایج یافته‌های توصیفی مشارکت‌کنندگان تحقیق در جدول شماره ۲ آمده است.

پایایی بازگدینگ (شناسه گذاری دوباره) مصاحبه‌های انجام شده در این پژوهش با استفاده از فرمول اسکات، برابر ۷۸ درصد است. با توجه به اینکه این میزان پایایی بیشتر از ۶۰ درصد است، قابلیت پایایی شناسه گذاری‌ها مورد تأیید و قابل قبول است.

به‌منظور دستیابی به روایی شاخص‌ها و کدهای اکتشاف شده، چند تن از مشارکت‌کنندگان در مصاحبه که از اساتید هیئت‌علمی دانشگاه بودند؛ فرایند کدگذاری‌ها را بازبینی کردند و دیدگاهشان دربارهٔ

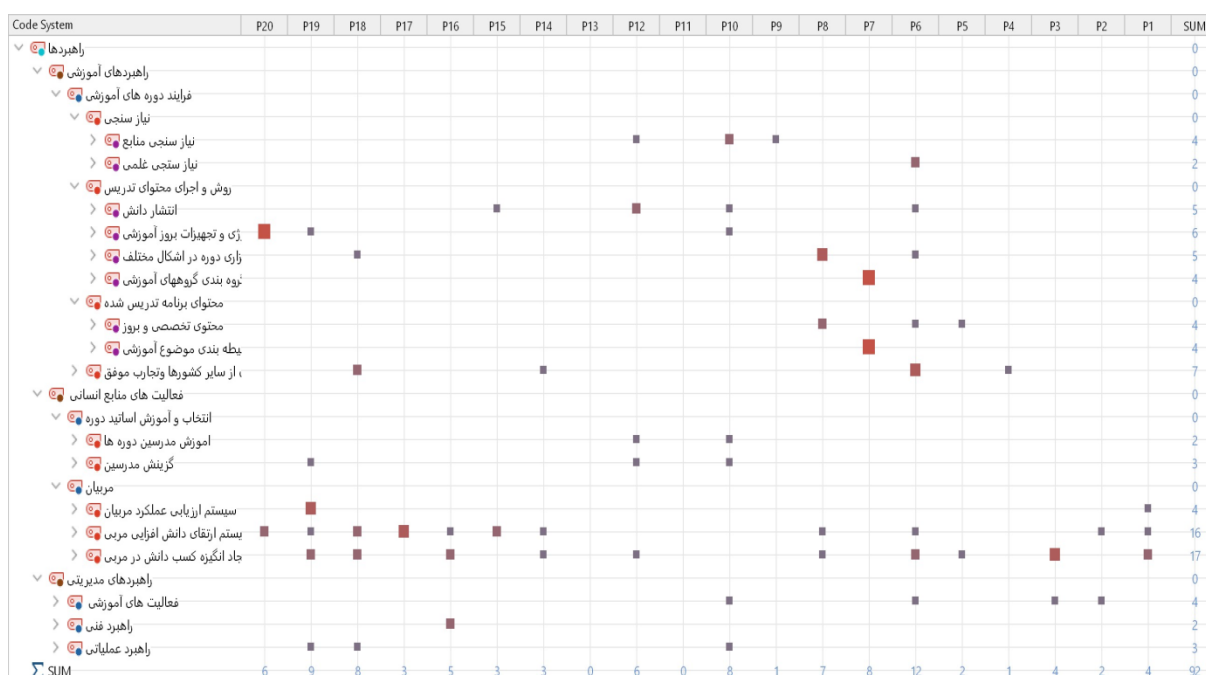
جدول ۲- ویژگی‌ها و ابعاد ویژگی‌های مشارکت‌کنندگان تحقیق

ردیف	پست/سمت	تحصیلات	سوابق
۱	رئیس آموزش اتحادیه جودو آسیا	دکترای مدیریت و برنامه‌ریزی	مسئول کمیته آموزش آسیا، رئیس فدراسیون اسبق
۲	مدیر پژوهش دانشگاه منابع طبیعی	دکترای تربیت‌بدنی رفتار حرکتی	استاد دانشگاه
۳	بازنشسته	لیسانس	دبیر کمیته فنی، مسئول ارتقا آزمون، مربی تیم ملی اسبق، مدرس ارشد جودو کشور
۴	بازنشسته	فوق لیسانس تربیت‌بدنی	مسئول کمیته آموزش جودو کشور، عضو کمیته فنی، رئیس هیئت جودو تهران، مسئول کمیته مسابقات
۵	مدیر گروه تربیت‌بدنی دانشگاه گلستان	دکترای مدیریت تربیت‌بدنی	مدیرکل تربیت‌بدنی استان گلستان
۶	رئیس دانشگاه آزاد اسلامی واحد گمیشان	دکترای تربیت‌بدنی مدیریت ورزش	استاد دانشگاه، بازیکن تیم ملی
۷	بازنشسته و مشاور عالی فدراسیون	لیسانس	عضو کمیته فنی و مسئول کمیته مربیان
۸	بازنشسته	لیسانس تربیت‌بدنی	رئیس هیئت جودو استان مازندران
۹	عضو کمیته داور فدراسیون	فوق لیسانس	رئیس کمیته آموزش دبیر کمیته داوران
۱۰	مسئول کمیته کاتا جودو مشهد	فوق لیسانس	مدرس فدراسیون جودو
۱۱	مسئول کمیته آموزش و مربیان شیراز	لیسانس	مدرس فدراسیون جودو
۱۲	استاد دانشگاه	دکترای	مدرس دانشگاه
۱۳	مدیر گروه تربیت‌بدنی دانشگاه سمنان	دکترای تربیت‌بدنی	نایب‌رئیس جودو سمنان و مدرس جودو
۱۴	مسئول هیئت جودو استان فارس	دکترای فیزیولوژی ورزش	مسئول کمیته آموزش فدراسیون و رئیس هیئت جودو استان فارس

ردیف	پست/سمت	تحصیلات	سوابق
۱۵	مسئول کمیته داورى	فوق لیسانس تربیت بدنی	مدرس جودو
۱۶	استاد دانشگاه	دکترای تربیت بدنی	استاد دانشگاه
۱۷	استاد دانشگاه	دکترای فیزیولوژی	مدرس دانشگاه
۱۸	عضو کمیته فنی	فوق لیسانس	مدرس فدراسیون جودو
۱۹	مربی تیم ملی	فوق لیسانس تربیت بدنی	معلم
۲۰	دبیر اسبق فدراسیون و رئیس هیئت جودو استان گیلان	فوق لیسانس	مدرس جودو

پس از کشف و استخراج گزاره‌های اولیه و مفاهیم مربوط به مقوله اصلی «توانمندسازی مربیان و داوران جودوی ایران با محوریت یکسان‌سازی آموزش» بر اساس الگوی چارمز، محقق مبادرت به احصاء «راهبردهای توانمندسازی مربیان و داوران جودوی ایران با محوریت یکسان‌سازی آموزش» از مصاحبه‌های انجام شده پرداخت. نتایج یافته‌های کیفی تحقیق پس از تحلیل محتوی پنهان مصاحبه‌های انجام شده با خبرگان تحقیق و نتایج حاصل از

کدگذاری باز و محوری جهت تبیین مضامین و مفاهیم «توانمندسازی مربیان و داوران جودوی ایران با محوریت یکسان‌سازی آموزش» نشان داد ۵۶ کد اولیه با مجموع فراوانی ۹۲ شامل راهبرد مدیریتی، راهبرد فعالیت‌های منابع انسانی و راهبرد آموزشی کشف و احصاء گردید. شکل ۱ ماتریس شانون مربوط به «راهبردهای توانمندسازی مربیان و داوران جودو با محوریت یکسان‌سازی آموزش» است.



شکل ۱- ماتریس شانون راهبردهای توانمندسازی مربیان و داوران جودو با محوریت یکسان‌سازی آموزشی

همان‌طور که در ماتریس فوق مشاهده می‌گردد در بخش راهبردهای آموزشی، مقوله فرعی فرایند دوره‌های آموزشی شامل مفهوم اصلی نیازسنجی

(شامل مفاهیم فرعی نیازسنجی منابع و علمی)، مفهوم روش و اجرای محتوای تدریس (شامل مفاهیم فرعی انتشار دانش، استفاده از تکنولوژی و تجهیزات روز،

برگزاری دوره در اشکال مختلف، گروه‌بندی گروه‌های آموزشی)، مفهوم محتوی برنامه تدریس شده (شامل مفاهیم: محتوی تخصصی و بروز و حیطة‌بندی موضوع آموزشی) و مفهوم الگوبرداری از سایر کشورها و تجارب موفق، مقوله اصلی راهبردهای فعالیت‌های منابع انسانی شامل مفهوم اصلی انتخاب و آموزش اساتید دوره (شامل مفاهیم فرعی آموزش مدرسين دوره‌ها و گزینش مدرسين)، مفهوم مربیان (شامل مفاهیم فرعی سیستم ارزیابی عملکرد مربیان و سیستم

ارتقای دانش‌افزایی مربیان، ایجاد انگیزه کسب دانش در مربی)، مقوله راهبردهای مدیریتی (شامل مفهوم اصلی فعالیت‌های آموزشی، راهبرد فنی و راهبرد عملیاتی) می‌باشد. در این میان راهبرد ایجاد انگیزه کسب دانش در مربی با ضریب اهمیت ۱۷ و سیستم ارتقای دانش‌افزایی مربیان دارای ضریب اهمیت ۱۶ بیشترین فراوانی را برخوردار بود. در ادامه جهت تبیین گزاره‌ها، مفاهیم فرعی، اصلی و مقولات راهبردی جدول ۳ ارائه گردید.

جدول ۳- راهبردهای توانمندسازی مربیان و داوران جودو با محوریت یکسان‌سازی آموزش

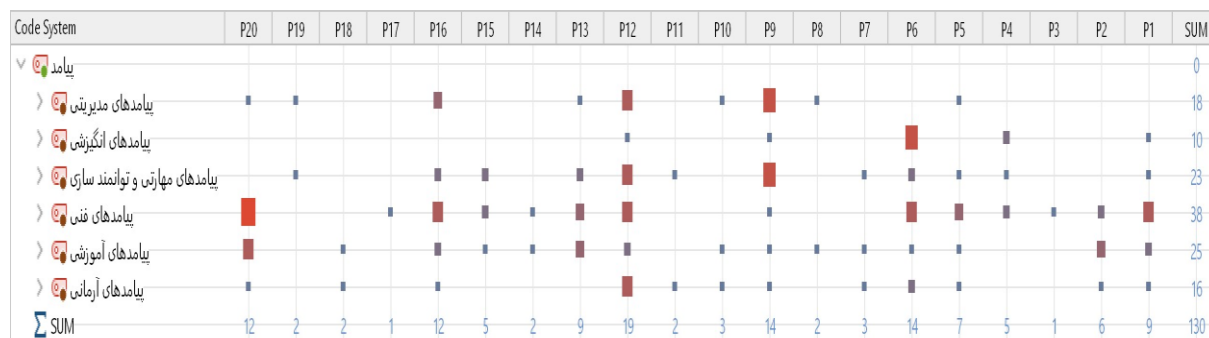
مقوله اصلی	مقوله فرعی	مفهوم اصلی	مفهوم فرعی	گزاره‌های اولیه
راهبردهای آموزشی	نیازسنجی	نیازسنجی علمی	نیازسنجی منابع	شناسایی شهرهای مستعد جودو، نیازسنجی نیروهای آموزشی در فدراسیون، منطقه بندی و برگزاری دوره‌ها در استان‌های منتخب، در نظر گرفتن ظرفیت استان‌ها
			نیازسنجی علمی	طرح درس مناسب با نیاز مربیان، نیازسنجی علمی و تخصصی
		انتشار دانش	انتشار دانش	چاپ کتاب و جزوه، تهیه کلیپ و فیلم‌های آموزشی، تهیه پکیج جامع آموزشی، استفاده از تکتولوژی و تجهیزات بروز آموزشی
			استفاده از تکتولوژی و تجهیزات بروز آموزشی	آموزش نحوه استفاده از رایانه و جستجوی اطلاعات، استفاده از اینترنت و سایت‌های مفید و علمی جودو، به‌روزرسانی تجهیزات آموزشی، بهره‌گیری از تکتولوژی در تمرینات از نظر تجهیزات، بهره‌گیری از تکتولوژی از نظر دانش مربی، فراهم نمودن تجهیزات و زیرساخت‌ها برای استان‌ها
	روش و اجرای محتوای تدریس	برگزاری دوره در اشکال مختلف	گروه‌بندی گروه‌های آموزشی	ایجاد خلاقیت در روش‌های تدریس، مدت‌زمان کافی برگزاری دوره، کلاس‌های آموزشی تفکیک شده در سطوح مختلف، دوره‌های تئوری و عملی، دوره‌های حضوری و غیرحضوری
				گروه‌بندی بر اساس درجه مهارت ورزشکار، گروه‌بندی بر اساس منطقه جغرافیای و امکانات، تقسیم‌بندی افراد بر اساس جنسیت، آموزش بر اساس سن
				ارائه مطالب کاربردی و با محتوا، برنامه آموزشی اصول پایه، ارائه مطالب فنی و بروز
	محتوای برنامه تدریس شده	حیطه‌بندی موضوع آموزشی	مطالب فنی و بروز	آموزش حوزه جسمانی ورزشکار، آموزش حوزه عاطفی ورزشکار، آموزش حوزه مهارت‌ها و تکنیک و تاکتیک، آموزش در حیطه شناختی
				استفاده از مدل‌های سیستم پویا، بهره‌مندی از سیستم آموزشی و روش‌های آموزشی در کشورهای صاحب سبک، الگوبرداری از مدل‌های موفق با توجه به بافت بومی کشور، بهره‌مندی از علم و تجربه اساتید صاحب نام جهت آموزش، استفاده از تجربیات مربیان قهرمان‌پرور،
فرآیندهای انتخاب اساتید دوره	انتخاب و آموزش اساتید دوره	آموزش مدرسين دوره‌ها	گزینش مدرسين	تشکیل کلاس برای اساتید دوره‌های آموزشی، آموزش مدرس توسط خود فدراسیون، دعوت از مدرسين، گزینش اساتید آموزشی از سراسر کشور، استفاده از

مقوله اصلی	مقوله فرعی	مفهوم اصلی	مفهوم فرعی	گزاره‌های اولیه
مربی	سیستم ارتقای دانش‌افزایی مربی	سیستم ارزیابی عملکرد مربیان	-	مدرسین آموزش دیده فدراسیون به‌عنوان سفیر آموزشی، اعطا مدرک بر اساس دوره‌های گذرانده، سیستم ارزیابی عملکرد مربی بر اساس کسب عناوین شاگرد، برگزاری آزمون‌های سطح‌بندی مربیان، برگزاری آزمون‌های دوره‌ای،
			-	برگزاری کلاس‌های یکسان‌سازی تکنیک و تاکتیک سالیانه، آموزش‌های یکسان پیرامون مسائل غیرورزشی روان‌شناختی و مدیریتی، برگزاری دوره‌های مربیگری در سطح استان توسط مدرسین منتخب فدراسیون، برگزاری کارگاه‌های تخصصی مرور فنون و اصلاح تکنیک در سطح کشور، اعزام مربی جهت ارتقای کیفی دانش تئوری و عملی، دعوت از مربیان تراز اول جهانی، برگزاری دوره‌ای کلاس‌های دانش‌افزایی، برگزاری دوره‌های ارتقا توانمندی مربیان، برنامه‌ریزی اختصاصی برای مربیان در سطوح پایین‌تر در کل کشور، شرکت در اردوهای تمرینی و مسابقات، ارتقای دانش مربی از طریق مراکز علمی و دانشگاهی، اعزام مربیان به کشورهای دارای سبک جودو جهت افزایش آگاهی
	ایجاد انگیزه کسب دانش در مربی	ایجاد انگیزه کسب دانش در مربی	-	ارزیابی عملکرد بر اساس شاخص‌های عینی، ایجاد سیستم تشویق، معرفی ماهیانه داوران و مربیان برتر استانی و کشوری، تهیه بانک اطلاعاتی مربیان جهت تشویق و ارزیابی عملکرد، ایجاد سیستم ارتقا مربیان، وجود برنامه‌های ارتقای مربیان، ایجاد ضمانت اجرایی شرکت در دوره‌ها، رتبه‌بندی مربیان بر اساس دوره‌های آموزشی، تقدیر از آموزش‌دهندگان موفق، تنوع آموزشی در کلاس‌ها، کلاس‌های باکیفیت تکنیکی
راهبردهای مدیریتی	- فعالیت‌های آموزشی	- فعالیت‌های آموزشی	-	برگزاری جلسات توجیهی با مسئولیت درباره ضرورت یکسان‌سازی، کنترل و پیگیری برنامه‌های آموزشی، تشکیل کارگروه قوی برای آموزشی، تمرکززدایی آموزش در سطح فدراسیون،
	- راهبرد فنی	- راهبرد فنی	-	آموزش از سنین پایه بر اساس اصول مشخص، ایجاد آکادمی‌های تخصصی جودو در استان‌ها،
	- راهبرد عملیاتی	- راهبرد عملیاتی	-	بهره‌مندی از شیوه‌های نوین بجای روش‌های سنتی، اعزام تیم‌های پایه به مسابقات بین‌المللی، برگزاری دوره

پس از استقرار الگوی پارادایمی راهبردهای توانمندسازی مربیان و داوران جودوی ایران با رویکرد یکسان‌سازی آموزش باید این مسئله را بررسی نمود که توانمندسازی مربیان و داوران چه پیامدهایی می‌تواند داشته باشد. درواقع، این امر پس از تحقق کارآمدی چه اتفاق می‌افتد و می‌توان با بررسی آن، نقاط ضعف و قوت پدیده توانمندسازی مربیان و داوران را با مطالعه پیامدهای آن شناسایی نمود. در مطالعه حاضر، بحث بر سر این است که پیدایش توانمندسازی مربیان

و داوران، چه پیامدهایی ممکن است داشته باشد؛ بنابراین در وهله اول بحث بر سر امکان و احتمال یا پیامدهای احتمالی است. اهمیت این مسئله در این است که با شناسایی پیامدهای احتمالی توانمندسازی مربیان و داوران، می‌توان نقش یکسان‌سازی آموزشی را به‌صورت عمیق‌تر و کامل‌تری پی گرفت. درواقع، بررسی پیامدهای احتمالی توانمندسازی مربیان و داوران با استفاده از نقش یکسان‌سازی آموزشی، آخرین پازل الگوی ارائه «راهبردهای توانمندسازی مربیان و داوران جودو»

است. در این راستا، یک مقوله پیدایش «توانمندسازی مربیان و داوران جودو» در ۶ بعد پیامدی احصاء شده‌اند که در شکل ۲ و جدول ۴ جزئیات آن‌ها آمده است.



شکل ۲- ماتریس شانون پیامدهای توانمندسازی مربیان و داوران جودوی ایران با رویکرد یکسان‌سازی آموزشی

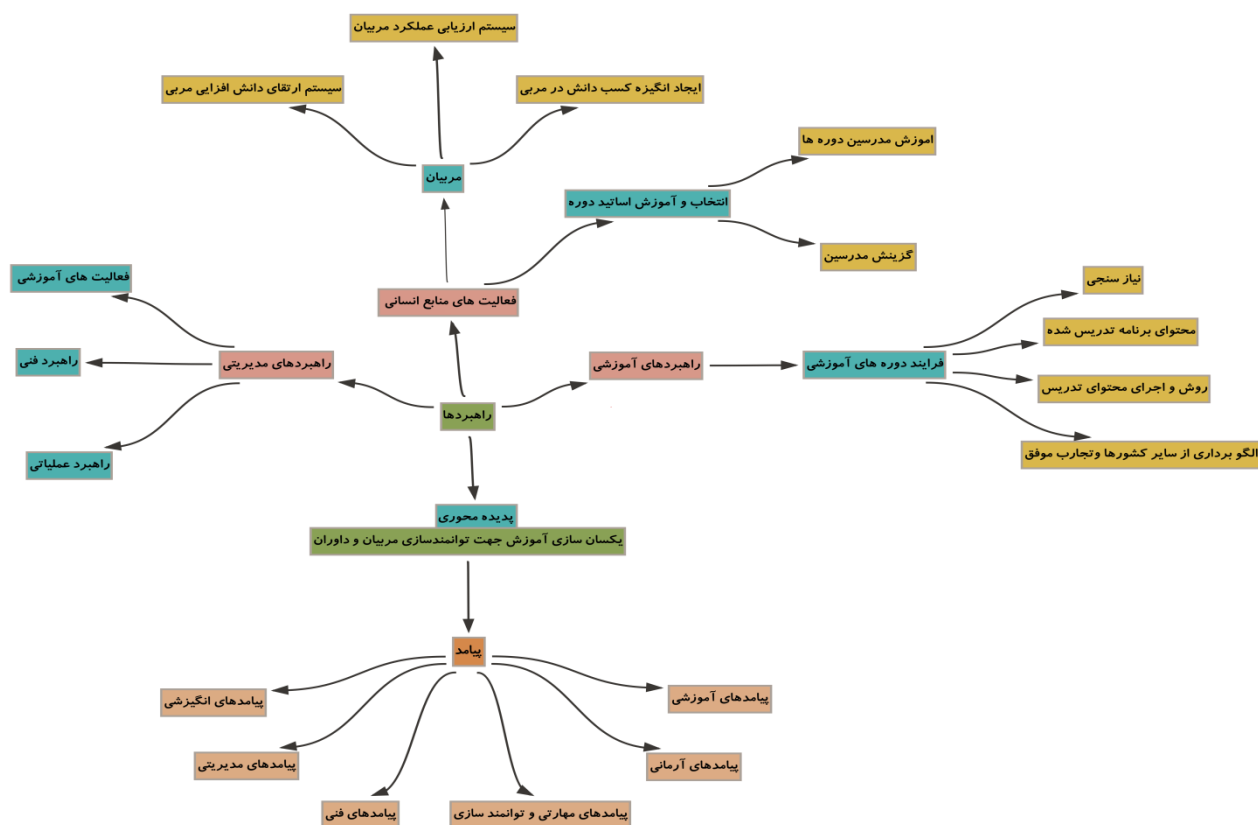
همان‌طور که در ماتریس بالا مشاهده می‌گردد پیامدهای فنی با ضریب اهمیت ۳۸ و پیامد آموزشی با ضریب اهمیت ۲۵ بیشترین فراوانی را در میان مقولات

جدول ۴- گزاره‌های اولیه، مفاهیم و مقولات پیامدی توانمندسازی مربیان و داوران جودو با رویکرد یکسان‌سازی آموزشی

مقولات	پیامد
پیامدهای مدیریتی	ایجاد زیرساخت‌های جودو برای آیندگان، ساماندهی نیروهای آموزشی، کاهش هزینه‌ها و انرژی زمان بر در برنامه‌ریزی، برنامه‌ریزی بهتر برای هنرجویان در رده‌های بالاتر، عملکرد موفق در باشگاه‌ها، تسهیل ارزیابی عملکرد، تسهیل استعدادیابی مربی و نوآموز، کمک به غربالگری مربیان فنی، قابلیت برنامه‌ریزی ارتقا سطح دانش فنی، ایجاد سازوکارهای مناسب جهت سنجش بهره‌وری مربی، کمک به توانمندسازی مربیان، همگرایی حقوق سازمانی و فعالیتهای آموزشی مربیان، ساماندهی جذب مربیان،
پیامدهای انگیزشی	جلوگیری از فرسودگی و دل‌زدگی هنرجویان، جلوگیری از تضییع استعدادها، شکوفاسازی استعدادهای جودو، امکان رقابت منصفانه در سطح کشور، عدالت آموزشی برای هنرجویان، افزایش اعتماد بین مربی و ورزشکار، ایجاد انگیزه مربیان برای یادگیری بیشتر
پیامدهای مهارتی و توانمندسازی	رشد و ارتقای هنرجو به لحاظ تکنیکی و بدنسازی، بروز شدن استانداردها تکنیک‌ها و مهارت‌های آموزشی، طبقه‌بندی توانمندی‌ها، امکان فعالیت موفق آمیز مربی در سایر کشورها، افزایش علم و تجربه مربیان، ارتقای شغلی مربیان، توسعه فردی مربیان، تدوین چهارچوب مدون برای مربیان، هم‌تراز شدن مربیان در سراسر کشور از نظر اطلاعات، هم‌افزایی مربیان مناطق مختلف مبنی شیوه موفق آموزشی در مناطق مختلف، ارتقا مربیان به سطوح بین‌المللی و مطرح شدن آنها، بهره‌مندی از مربیان با کیفیت‌تر، ارتقا توان علمی و ادبیات آموزشی مربیان، رقابت سالم بین مربیان در یادگیری اصول پایه، افزایش اعتمادبه‌نفس مربی
پیامدهای فنی	آگاهی در شناسایی افراد مستعد، به حداکثر رساندن کارایی ورزشکار نخبه با علم روز دنیا، خنثی شدن تأثیرات تغییر قوانین، ارتقا جودو د استان‌های ضعیف‌تر، نهادینه کردن اصول پایه جودو، کاستن از مشکلات اصلاح تکنیک و یا تغییر تکنیک ورزشکاران شهرستان، جلوگیری از پراکندگی تکنیک ورزشکاران در سطح کشور، تأمین و تربیت نیروهای متخصص و کارآمد در زمینه جودو، آشنایی با جودوی روز دنیا، مربیان متخصص در فنون و تکنیک‌های جودو، جلوگیری از رفتار سلیقه‌ای مربیان و مدرسین در امر آموزش، پرهیز از روش‌های غیرعلمی و فنی، کاهش فاصله فنی بین مربیان، ارتقای دانش فنی مربیان، آشنایی مربیان با جدیدترین روش‌های آموزش تکنیک
پیامدهای آموزشی	تسهیل در فرایند آموزش، توسعه آموزش در سطح کشور، سیستمی نمودن آموزش اصول پایه جودو، ایجاد رویه مشخص در آموزش، جلوگیری از بی‌نظمی در فراگیری و آموزش، پیشگیری از آموزش غلط توسط مربیان محروم از امکانات، رفع ایرادات در نحوه آموزش با استفاده از جدیدترین شیوه‌ها، عدم اختلاف‌نظر در آموزش تکنیک‌ها، کاهش سلیقه‌ها در نحوه اجرای فنون، آشنایی مربیان با شیوه‌های نوین آموزش، عدم پراکندگی در روش‌های آموزش
پیامدهای آرمانی	داشتن تیم ملی بروز با جودوی بین‌الملل، به وجود آمدن پستوانه علمی و عملی در جودو، کسب مدال در مسابقات جهانی و المپیک، شناسایی استعدادهای بیشتر در کشور، توسعه قهرمان‌پروری، توسعه همه جانبه رشته جودو در سطح کشور، ارزیابی عملکرد و افزایش کارایی و اثر بخشی مربیان، فرصت بهره‌مندی مربیان مناطق محروم

نشان‌دهنده مدل تحقیق در بخش ارائه مدل کیفی «توانمندسازی مربیان و داوران جودو با محوریت یکسان‌سازی آموزش» است.

حال محقق با احصاء و استخراج، کدها، مفاهیم و مقولات اصلی بر اساس مدل مفهومی چارمز مبادرت به ارائه نمودار درختی استخراج شده از نرم‌افزار MAXQDA نسخه ۲۰۲۲ می‌نماید. شکل ۳



شکل ۳- نمودار درختی راهبردها و اثرات توانمندسازی آموزشی مربیان و داوران جودو

تاکدا^۱، ۲۰۲۳: ۲۲۶). آموزش یک وظیفه اساسی در یک فدراسیون ورزشی و یک فرایند مداوم و همیشگی است و امری موقت و تمام شدنی نیست (الهام و همکاران، ۲۰۲۱: ۵۵). نیروهای انسانی یک فدراسیون ورزشی و در رأس آن‌ها مربیان ورزشی در هر سطحی از سطوح، اعم از مربیان درجه سه یا مربیان بین‌المللی، محتاج آموزش و یادگیری و کسب دانش و مهارت‌های جدید هستند و باید همواره برای بهتر انجام دادن کار خود از هر نوع که باشد، روش‌ها و اطلاعات جدیدی کسب نمایند. در حقیقت آموزش مربیان، مجموعه

بحث و نتیجه‌گیری

جایگاه و نقش مربیان و آثار حاصل از عملکرد ویژگی شخصیت آنان در ورزش بسیار مهم است، به‌طوری‌که مربیان نقش قابل‌توجهی در پیشرفت تیمی، توسعه مهارت‌های فنی و رفتارهای اجتماعی و فرهنگی بازیکنان دارند. عملکرد خوب و اغلب موفقیت‌های یک ورزشکار یا تیم ورزشی ناشی از دانش فنی، مهارت‌ها و عملکرد یک مربی خبره و چند مهارتی است. حال آنکه، این مهارت‌ها و دانش فنی به خودی خود کسب نمی‌شود، بلکه فدراسیون جودو بایستی با برنامه‌های مناسب آموزشی این امکان را ایجاد نماید (اونودرا و

¹ Onodera & Takeda

اقدامات و فعالیت‌هایی است که در جهت بهسازی و بهبود عملکرد کاری مربیان، از سوی سازمان طراحی می‌گردد (جو، ۲۰۱۹: ۱۳۹). به بیانی دیگر، می‌توان ادعا کرد که نقش آموزش در سطوح مختلف مربیگری و در دوره‌های کوتاه مدت مربیگری ارزش و اهمیت زیادی دارد چرا که عموم مردم همواره مربیان را مسئول عملکرد ضعف یک تیم می‌دانند و در صورت برد و گرفتن جایزه، آن‌ها را ستایش کرده و به ایشان پاداش می‌دهند (سانتوس، ۲۰۱۹: ۱). از سوی دیگر، در دنیای رقابتی امروزی، هر کشوری تلاش می‌کند که در رشته‌های مختلف ورزشی مربیان و مدرسان بیشتر و بهتری تربیت نمایند تا با کمک آن‌ها، بتوانند فدراسیون ورزشی و نیز خود آن ورزش را در کشورشان توسعه دهند. با این اوصاف، منطقی است که شناسایی عوامل مؤثر بر توانمندسازی مربیان و داوران ورزشی در هر رشته‌ای از جمله جودو ضرورت یابد. در همین راستا، تحقیق پیش رو نشان داد که به‌طور کلی، عوامل مؤثر بر توانمندسازی مربیان و داوران جودو با محوریت یکسان‌سازی آموزش از سه شاخص منابع انسانی یکپارچه واحد (شامل مؤلفه‌های اقدامات ویژه مدرسين، اقدامات مربوط به مربیان ورزشی)، اقدامات سازمانی استاندارد (شامل مؤلفه‌های تخصص و تجربه، توسعه منابع مالی و استانی) و کارکردها وظایف آموزشی (شامل مؤلفه‌های فرهنگ‌سازی و برنامه‌ریزی آموزش، محتوای برنامه، برگزاری دوره‌های آموزشی) تشکیل شده است. این یافته‌ها با بخش‌هایی از یافته‌های تحقیقات عمادی و همکاران (۲۰۲۱: ۱۷۷)، رضانی و همکاران (۲۰۲۲: ۱۵۲)، فیهرست و همکاران (۲۰۱۷: ۲۴۰) و کیجائر (۲۰۱۹: ۵۰) همسو بود. این محققان نیز در تحقیقات خود بر روی رشته‌های مختلف ورزشی به نتایج نسبتاً مشابهی دست‌یافته‌اند. حال برای توضیح و تفسیر بیشتر این شاخص‌ها لازم است که مؤلفه‌های آن‌ها به‌صورت یک‌به‌یک مورد بحث قرار بگیرند.

علاوه بر شناسایی عوامل مؤثر بر توانمندسازی مربیان و داوران جودو با محوریت یکسان‌سازی آموزش، مدل

ارتباطی این عوامل در قالب نمودار درختی تدوین شد تا متصدیان امر آموزش در فدراسیون جودو با کمک آن، هرچه بهتر به انجام وظایف خود بپردازند چرا که مدل ارائه‌شده حاوی ارزشمندترین یافته‌ها و اطلاعات به‌دست‌آمده از تحقیق بوده و استفاده از آن می‌تواند راهنمای مناسبی برای آنان تلقی گردد؛ بنابراین، استفاده از این مدل به‌ویژه برای مسئولین کمیته آموزش فدراسیون جودو به‌شدت مورد تأکید قرار می‌گیرد.

پس از تحلیل محتوی راهبردهای توانمندسازی مربیان و داوران جودو با محوریت یکسان‌سازی آموزش، نتایج تحقیق کیفی نشان داد "راهبردهای آموزشی" یکی از مقولات اصلی تأثیرگذار در این حوزه می‌باشد، در طی این تحقیق، نیازسنجی منابع و نیازسنجی علمی به‌عنوان یکی از مفاهیم فرعی فرایند دوره‌های آموزشی از مقوله اصلی راهبردهای آموزشی در تبیین توانمندسازی آموزشی مربیان و داوران جودو مورد بررسی قرار گرفته است. این نتایج نشان می‌دهد که شناخت نیازهای علمی و منابع مورد نیاز برای آموزش، اساسی برای توانمندسازی مربیان و داوران در حوزه جودو است. چیار^۱ (۲۰۱۸: ۱۶۳) بر اهمیت برنامه‌ریزی، اجرا و ارزشیابی در توانمندسازی کارکنان آموزش و پرورش تأکید می‌کند که می‌توان از طریق نیازسنجی کامل به آن دست یافت. میلر و اسینسکی^۲ (۲۰۰۲: ۲۴) و براون^۳ (۲۰۰۲: ۵۶۹) هر دو بر اهمیت ارزیابی نیازهای آموزشی در توسعه برنامه‌های آموزشی مؤثر تأکید دارند، با براون به‌ویژه برجسته می‌کند که بدون ارزیابی مناسب، خطر آموزش بیش از حد یا کمتر از حد وجود دارد. فریرا و اباد^۴ (۲۰۱۳: ۷۷) بیشتر بر نیاز به یک رویکرد فعالانه و حساس به ارزیابی نیازهای آموزشی تأکید می‌کند که برای توانمندسازی آموزشی مربیان و قضات ضروری است. بر اساس یافته‌های این

¹ Chiar

² Miller & Osinski

³ Brown

⁴ Ferreira & Abbad

است (اسکاریم^۳، ۲۰۱۶: ۲۱). علاوه بر این، توانمندسازی یک عامل کلیدی در اجرای موفق اصلاحات مبتنی بر مدرسه است (هک و برندون^۴، ۱۹۹۵: ۱۰). بر اساس این تحقیق نیز آموزش مدرسین دوره‌ها و گزینش مدرسین به‌منظور افزایش کیفیت آموزش نقش مهمی ایفا می‌کند. ارتقاء عملکرد مربیان و ایجاد انگیزه کسب دانش در آنها، از طریق سیستم ارزیابی عملکرد مربیان و سیستم ارتقای دانش‌افزایی مربیان مطرح شده است. همچنین یکی از مفاهیم راهبردی در بخش راهبردهای مربوط به مربیان، راهبرد ایجاد انگیزه و کسب دانش در مربی بودند که با ضریب اهمیت ۱۷ بیشترین فراوانی را برخوردار بوده و نشان می‌دهد که ایجاد انگیزه برای کسب دانش و به‌روز ماندن در مربیان جودو بسیار حائز اهمیت است؛ و همچنین سیستم ارتقای دانش‌افزایی مربیان، با ضریب اهمیت ۱۶ نیز از اهمیت زیادی برخوردار است و می‌تواند به بهبود عملکرد و دانش مربیان کمک کند. توانمندسازی آموزشی در مربیان و داوران ورزشی را می‌توان با کسب دانش و ایجاد انگیزه توضیح داد. یادگیری و توسعه حرفه‌ای مربیان می‌تواند از طریق ابزارهای مختلفی مانند تجربه، تأمل، مطالعه یا آموزش رخ دهد (میقانی و همکاران، ۲۰۲۲: ۱۴۹). رویکرد سنتی «آموزش و صدور گواهی» فرض می‌کند که مربیان می‌توانند دانش را یکپارچه جذب و انتقال دهند، اما شواهد کمی برای حمایت از این رویکرد وجود دارد (کوشیون^۵، ۲۰۱۰: ۱۷۴). تلاش برای بهبود اثربخشی مربیگری نیازمند درک منابع متعدد کسب دانش مربیان است؛ بنابراین، توانمندسازی آموزشی در مربیان و داوران ورزشی شامل ایجاد یک محیط یادگیری است که فراتر از آموزش رسمی باشد و به واقعیت‌های پیچیده و تنش‌های تمرین آنهاست (مسکوئیتا^۶ و همکاران، ۲۰۱۴: ۱۲۴). با توجه به این یافته‌ها،

تحقیق، روش‌ها و اجرای محتوای تدریس نیز از اهمیت زیادی برخوردارند. انتشار دانش، استفاده از تکنولوژی و تجهیزات روز، برگزاری دوره در اشکال مختلف و گروه‌بندی گروه‌های آموزشی از جمله مفاهیم فرعی مورد بررسی بوده‌اند. محتوای تخصصی و بروز موضوع آموزشی نیز از اهمیت زیادی برخوردار است. اطمینان از بروز بودن و تخصصی بودن محتوای آموزشی می‌تواند توانمندسازی مربیان را افزایش دهد. تجربه‌های موفق دیگر کشورها و الگوبرداری از آنها نیز در توانمندسازی مربیان و داوران جودو تأثیرگذار است. شناسایی شهرهای مستعد جودو و نیازسنجی نیروهای آموزشی در فدراسیون اهمیت دارد و می‌تواند باعث بهبود فرآیند دوره‌های آموزشی شود. طرح درس‌های مناسب با نیاز مربیان و نیازسنجی علمی و تخصصی به توانمندسازی مربیان کمک کند. استفاده از تکنولوژی و تجهیزات بروز در آموزش، انتشار دانش و روش‌های تدریس بهبود می‌بخشد. آموزش نحوه استفاده از رایانه و منابع علمی جهت افزایش دانش مربیان اهمیت دارد. راهبردهای فعالیت‌های منابع انسانی یکی دیگر از مقولات احصاء شده در بخش راهبردی توانمندسازی بود. انتخاب و آموزش مربیان و داوران به اهمیت دانش‌افزایی آنها کمک می‌کند.

یکی از مقولات راهبردی احصاء شده فعالیت‌های منابع انسانی است. تأمین مدرسان با توانمندی‌های لازم و آموزش مناسب به‌عنوان یکی از راهبردهای مهم منابع انسانی مورد بررسی قرار گرفته است. توانمندسازی از طریق ارائه مهارت‌ها و آموزش‌های لازم برای بهبود کیفیت آموزش بسیار مهم است (یونوس^۱ و همکاران، ۲۰۲۱: ۳۲). این توانمندسازی یک فرآیند مستمر است که مربیان و یا معلمان را قادر می‌سازد تا به خواسته‌های پویای دنیای مدرن پاسخ دهند (کیمواری^۲، ۲۰۱۴: ۵۱) و این مقوله شامل تقویت شایستگی‌هایی مانند شایستگی‌های فردی، آموزشی، حرفه‌ای و اجتماعی

³ Iskarim

⁴ Heck & Brandon

⁵ Cushion

⁶ Mesquita

¹ Yunus

² Kimwarey

می‌توان نتیجه گرفت که ایجاد انگیزه برای کسب دانش و به‌روز ماندن در مربیان جودو به‌عنوان یکی از اولویت‌های اصلی در توانمندسازی مربیان مطرح شده است. همچنین، استفاده از تکنولوژی و تجهیزات روز، انتخاب و آموزش مدرسین دوره‌ها و ارتقاء عملکرد مربیان نیز از اهمیت زیادی برخوردارند. بر اساس این یافته‌ها، تدوین و پیاده‌سازی برنامه‌های آموزشی با تأکید بر ایجاد انگیزه برای کسب دانش و به‌روز ماندن می‌تواند به بهبود عملکرد مربیان در حوزه جودو کمک کند.

مقوله دیگر راهبردهای مدیریتی بود که شامل مفاهیم فعالیت‌های آموزشی، راهبرد فنی و راهبرد عملیاتی است. فعالیت‌های آموزشی، مانند برنامه‌های آموزش مربی، نقش مهمی در توانمندسازی مربیان و داوران ورزشی دارند (گالوان^۱ و همکاران، ۲۰۱۲: ۱۲۳). این فعالیت‌ها پایگاه دانش آنها را تقویت می‌کنند، توانمندسازی ورزشکاران را ارتقا می‌دهند و تمرین تأملی را تشویق می‌کنند. داوران، به‌ویژه، می‌توانند از گنجاندن مسائل آموزشی و روانی در آموزش خود بهره‌مند شوند (پلوسزاج و فیرک^۲، ۲۰۲۱: ۳۸). تمرین آموزشی بازی‌های رقابتی، از جمله نقش والدین، مربیان و داوران نیز در شکل دادن به تجربیات یادگیری و اجتماعی شدن بازیکنان جوان مهم است. تمرین آموزشی بازی‌های رقابتی، از جمله نقش والدین، مربیان و داوران نیز در شکل دادن به تجربیات یادگیری و اجتماعی شدن بازیکنان جوان مهم است (اندرسون^۳، ۲۰۱۹: ۶۱۵). در تبیین این مقوله با توجه به نتایج مفاهیم و کدها می‌توان گفت کلاس‌بندی مربیان بر اساس دستاوردها و مهارت‌ها بهبود عملکرد آموزشی را تضمین می‌کند. ایجاد انگیزه برای کسب دانش در مربیان و داوران از طریق انجام فعالیت‌های متنوع و تنوع آموزشی در کلاس‌ها کمک می‌کند.

راهبردهای فنی یکی دیگر از مقولات احصاء شده بود. گالوان و همکاران (۲۰۱۲: ۱۲۳) اظهار داشت توانمندسازی آموزشی مربیان و داوران ورزشی را می‌توان از طریق ادغام راهبردهای فنی که فراتر از توسعه مهارت‌های سنتی است، توضیح داد. این رویکرد، وقتی با برنامه توانمندسازی مربیگری ترکیب شود، می‌تواند یک محیط حمایتی و انگیزشی برای ورزشکاران ایجاد کند (دودا^۴ و همکاران، ۲۰۱۳: ۳۱۱). همچنین در ورزش‌های تیمی، درک واضح مفاهیم استراتژی و تاکتیک برای مربیگری مؤثر بسیار مهم است (گریهانگن^۵ و همکاران، ۱۹۹۹: ۱۵۹). در تبیین این یافته می‌توان گفت آموزش حوزه‌های مختلف مرتبط با جودو، از جمله حوزه جسمانی، عاطفی، مهارت‌ها و تکنیک‌ها از اهمیت آموزش تخصصی تبیین می‌کند. الگوبرداری از تجربیات موفق که در کشورهای دارای سبک جودو انجام شده و همچنین از تجربیات مربیان قهرمان‌پرور اهمیت دارد. در تبیین مقوله فعالیت‌های منابع انسانی می‌توان گفت انتخاب و آموزش اساتید دوره‌های آموزشی از سراسر کشور و دعوت از مربیان تراز اول جهانی به‌عنوان بخشی از فعالیت‌های منابع انسانی مطرح است. سیستم ارزیابی و تشویق یکی دیگر از مقولات و مفاهیم احصاء شده در بخش راهبردها بود و سیستم ارزیابی عملکرد مربیان و داوران بر اساس شاخص‌های عینی و تشویق به بهبود عملکرد آنها اهمیت دارد. برگزاری جلسات توجیهی درباره ضرورت یکسان‌سازی و کنترل برنامه‌های آموزشی، تشکیل کارگروه‌های قوی برای آموزشی و تمرکززدایی آموزش در سطح فدراسیون در تبیین فعالیت‌های آموزشی به‌عنوان یکی از مقولات احصاء شده اهمیت دارند. این نتایج می‌توانند به‌عنوان پایه‌ای برای توسعه برنامه‌های توانمندسازی مربیان و داوران جودو در ایران مورد استفاده قرار گیرند و به بهبود کیفیت آموزش و مدیریت در این حوزه کمک کنند.

⁴ Duda

⁵ Gréhaigine

¹ Galvan

² Płoszaj & Firek

³ Andersson

یکی از نتایج مهم تحقیق، ایجاد زیرساخت‌های جودو برای آیندگان و ساماندهی نیروهای آموزشی است. این اقدامات منجر به کاهش هزینه‌ها و بهره‌وری بیشتر در برنامه‌ریزی می‌شود. همچنین، توانایی بهتری در برنامه‌ریزی برای هنرجویان در رده‌های بالاتر را فراهم می‌کند و به عملکرد موفق در باشگاه‌ها کمک می‌کند. این تدابیر همچنین ارتقاء ارزیابی عملکرد و استعدادیابی مربیان و نوآموزان را تسهیل می‌دهد.

یکی دیگر از نتایج این تحقیق، ایجاد انگیزه مربیان برای یادگیری بیشتر است. با یکسان‌سازی آموزش، افراد از اهمیت فرایند آموزشی و بهبود خود در این حوزه آگاه می‌شوند. این انگیزه منجر به رشد و ارتقای هنرجویان به لحاظ تکنیکی و بدنسازی می‌شود. بهبود مهارت‌ها و توانمندی‌های فردی و تیمی مربیان و ورزشکاران در حوزه جودو است. توسعه استانداردها، تکنیک‌ها و مهارت‌های آموزشی باعث بروز شدن شیوه‌ها و به‌روز شدن دانش مربیان می‌شود. این پروسه به افراد امکان فعالیت موفق آمیز در داخل و خارج از کشور را می‌دهد. یکی دیگر از تأثیرات مهم توانمندسازی مربیان و داوران جودو با یکسان‌سازی آموزش، تسهیل در فرایند آموزش و توسعه قهرمان‌پروری است. این برنامه‌ریزی دقیق و منظم منجر به جلوگیری از بی‌نظمی در فراگیری و آموزش می‌شود. همچنین، ایجاد رویه‌های مشخص در آموزش و پیشگیری از آموزش غلط توسط مربیان محروم از امکانات را تضمین می‌کند. نهایتاً، یکی از اهداف اصلی توانمندسازی مربیان و داوران جودو با یکسان‌سازی آموزش، توسعه همه‌جانبه رشته جودو در سطح کشور است. این اقدامات به عدالت آموزشی و افزایش علم و تجربه مربیان منجر می‌شود و این امکان را فراهم می‌کند که مربیان در مناطق مختلف با شیوه‌های موفق آموزش، بهره‌مندی کنند. همچنین، ارتقاء دانش فنی مربیان و توسعه تئوری پردازی در حوزه جودو از اهمیت آموزشی این برنامه‌ها به حساب می‌آید.

با توجه به نتایج حاصل از این تحقیق، می‌توان نتیجه گرفت که یکسان‌سازی آموزش جودو به‌عنوان یک راهبرد توانمندسازی مربیان و داوران در ایران تأثیرات چشمگیری در دستاوردها و پیشرفت‌های این رشته ورزشی دارد. این تأثیرات عمدتاً در دسته‌های مختلفی از پیامدها از جمله مدیریتی، انگیزشی، مهارتی، آموزشی و آرمانی قابل مشاهده است؛ بنابراین، ایجاد برنامه‌های توانمندسازی با تمرکز بر یکسان‌سازی آموزش جودو به‌عنوان یک استراتژی مؤثر می‌تواند به بهبود کیفیت آموزش و مدیریت در این رشته ورزشی کمک کرده و ایران را به رقابت‌های جهانی در این حوزه توانمند کند. بر این اساس، پیشنهاد می‌شود که فدراسیون جودو جمهوری اسلامی ایران با تدوین برنامه‌های آموزشی مناسب برای مربیان و مدرسان این رشته، شرایط ارتقای کمی و کیفی آنان را حتی در صورت نیاز از طریق اعزام به کشورهای دیگر فراهم نمایند. همچنین، باید توجه داشت که آموزش تنها بخشی از فعالیت‌ها و اهداف فدراسیون‌های ورزشی را تشکیل می‌دهد و سایر اهداف نیز به‌صورت طولی پیگیری می‌شوند که این موضوع سبب تخصیص بودجه‌های خاص برای هر یک از فعالیت‌ها می‌شود. حال آنکه با اختصاص بودجه مناسب برای امر آموزش جهت برنامه یکسان‌سازی، امکانات نرم‌افزاری و سخت‌افزاری، بودجه‌بندی یکسان برنامه آموزشی و داشتن منابع مالی مکفی در کمیته آموزش فدراسیون می‌توان اهداف این کمیته را هرچه بهتر تحقق بخشید.

در نهایت، لازم به ذکر است که محتوای برنامه‌های آموزشی به‌عنوان هسته این برنامه‌ها و دلیل انجام این دوره‌های آموزشی بایستی از کیفیت مناسبی در متون و ابعاد آموزش و نیز محتوای فنی برخوردار باشد. بر همین اساس، آگاهی از آخرین تغییرات در قوانین و تکنیک‌ها، صحنه‌گذاری اطلاعات ارائه‌شده در آموزش‌ها، ابعاد اطلاعات ارائه‌شده، کیفیت منابع مورد استفاده برای تدریس، در نظر گرفتن ابعاد مختلف جودو تهیه محتوا و طرح درس یکسان‌سازی توسط یک تیم

یکسان‌سازی آموزش، این تحقیق یک مدل ارتباطی را ارائه داده است که به‌صورت یک نمودار درختی تدوین شده است. این نمودار به متصدیان آموزش در فدراسیون جودو امکان می‌دهد تا بهترین شکل ممکن به انجام وظایف خود بپردازند. مدل ارائه شده حاوی مهمترین یافته‌ها و اطلاعات به‌دست‌آمده از تحقیق می‌باشد و استفاده از آن می‌تواند به‌عنوان یک راهنمای کارآمد برای آنان خدمت کند. به همین دلیل، تأکید ویژه به استفاده از این مدل برای مسئولین کمیته آموزش فدراسیون جودو شده است.

متخصص ضروری بوده و باید مورد توجه قرار گیرند. همچنین پیشنهاد می‌گردد مواردی همچون ارتباط مدرسین دوره‌های آموزشی با یکدیگر و کمیته آموزش فدراسیون، تأیید سالیانه اساتید و یکسان‌سازی شرایط مدرسان نیز مورد توجه قرار گیرد. با توجه به توضیحات ارائه‌شده، پیشنهاد می‌شود که کمیته آموزش فدراسیون جودو جمهوری اسلامی ایران نیز به‌نوبه خود با ارتقای وضعیت کارکردها و وظایف آموزشی این کمیته، نقش کلیدی و مهمی در برنامه‌های توانمندسازی مربیان و مدرسان این رشته ورزشی ایفا نماید. به‌منظور تشخیص راهبردها و تأثیرات توانمندسازی مربیان و داوران در حوزه جودو با تمرکز بر

References

- Andersson, E. (2019). A referee perspective on the educational practice of competitive youth games: exploring the pedagogical function of parents, coaches and referees in grassroots soccer. *Physical Education and Sport Pedagogy*, 24(6), 615-628. <https://doi.org/10.1080/17408989.2019.1652806>
- Armenteros, M., & Webb, T. (2019). Educating international football referees: the importance of uniformity. In *The Use of Video Technologies in Refereeing Football and Other Sports*. Routledge. 301-327. <https://doi.org/10.4324/9780429455551-16>
- Barquín, R. R. (2007). Características de liderazgo en el deporte del judo. *Revista de Psicología del Deporte*, 16(1), 9-24. <https://www.redalyc.org/pdf/2351/235119232001.pdf>
- Brown, J. (2002). Training needs assessment: A must for developing an effective training program. *Public personnel management*, 31(4), 569-578. <https://doi.org/10.1177/009102600203100412>
- Chiar, M. (2018). Educational Empowerment in Managing Means and Infrastructure on Faculty of Teacher Training and Education (FKIP) at Tanjungpura University. *Jurnal Terapan Manajemen dan Bisnis*, 4(2), 163-170. <https://doi.org/10.26737/jtmb.v4i2.856>
- Cushion, C. (2010). Coach and athlete learning: A social approach. In *The sociology of sports coaching*. 174-186. <https://doi.org/10.4324/9780203865545-20>
- dos Santos, A. L. (2019). The Development of Coach Education: The Sports Confederations' Programs in Brazil. *Journal of Advances in Sports and Physical Education*, 2(2), 38-49. <https://doi.org/10.21276/jaspe.2019.2.2>
- Duda, J. L. (2013). The conceptual and empirical foundations of Empowering Coaching™: Setting the stage for the PAPA project. *International Journal of Sport and Exercise Psychology*, 11(4), 311-318. <https://doi.org/10.1080/1612197x.2013.839414>
- Dudėnienė, L. (2020). Coaching management of high-performance female judo athletes (Doctoral dissertation, Lietuvos sporto universitetas). <https://vb.lsu.lt/object/elaba:69397484/>
- Elham, E., Bayazi, M. H., & Rajayi, A. R. (2021). Comparing of the Effects of Acceptance and Commitment Therapy and Emotion Regulation Training on Diabetes Empowerment. *Journal of Client Centered Nursing Care*, 7(1), 55-

64.
<https://doi.org/10.32598/JCCNC.7.1.356.1>
- Emadi, S., Gohari, Z., & Jabbari, G. (2021). Designing a Training Strategy Map for Iranian Football Coaches with BSC and ISM Approaches. *Sport Sciences Quarterly*, 13(42), 177-197.
https://journals.iau.ir/article_686209.html
- Fairhurst, K. E., Bloom, G. A., & Harvey, W. J. (2017). The learning and mentoring experiences of Paralympic coaches. *Disability and health journal*, 10(2), 240-246.
<https://doi.org/10.1016/j.dhjo.2016.10.007>
- Ferreira, R. R., & Abbad, G. (2013). Training needs assessment: where we are and where we should go. *BAR-Brazilian Administration Review*, 10, 77-99.
<https://doi.org/10.1590/S1807-76922013000100006>
- Galvan, H., Fyall, G., & Culpan, I. (2012). High-performance cricket coaches' perceptions of an educationally informed coach education programme. *Asia-Pacific Journal of Health, Sport and Physical Education*, 3(2), 123-140.
<https://doi.org/10.1080/18377122.2012.700692>
- Gréhaigne, J. F., Godbout, P., & Bouthier, D. (1999). The foundations of tactics and strategy in team sports. *Journal of teaching in physical education*, 18(2), 159-174.
<https://doi.org/10.1123/jtpe.18.2.159>
- Guba, E. G., & Lincoln, Y. S. (1994). Competing paradigms in qualitative research. *Handbook of qualitative research*, 2(105), 163-194.
http://miguelangelmartinez.net/IMG/pdf/1994_Guba_Lincoln_Paradigms_Quali_Research_chapter.pdf
- Heck, R. H., & Brandon, P. R. (1995). Teacher empowerment and the implementation of school-based reform. *Empowerment in organizations*, 3(4), 10-19.
<https://doi.org/10.1108/09684899510100325>
- Iskarim, M. (2016). Human Resources Management: Enhancing Teacher Professionalism as an Attempt to Realize Quality Generations. *HIKMATUNA*, 2(1).
<https://doi.org/10.28918/hikmatuna.v2i1.954>
- Ju, B. (2019). The roles of the psychology, systems and economic theories in human resource development. *European Journal of Training and Development*, 43(1/2), 132-152.
<https://doi.org/10.1108/EJTD-02-2018-0020>
- Kimwarey, M. C., Chirure, H. N., & Omondi, M. (2014). Teacher empowerment in education practice: Strategies, constraints and suggestions. *IOSR Journal of Research & Method in Education*, 4(2), 51-56.
<https://doi.org/10.9790/7388-04225156>
- Kjær, J. B. (2019). The professionalization of sports coaching: A case study of a graduate soccer coaching education program. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 24, 50-62.
<https://doi.org/10.1016/j.jhlste.2018.11.001>
- Maier, T. A. (2009). Welcome to hospitality: An introduction. *Cengage Learning*.
<https://www.amazon.com/Welcome-Hospitality-Kaye-Kye-Sung-Chon/dp/1428321489>
- Melhem, Y. (2004). The antecedents of customer-contact employees' empowerment. *Employee relations*, 26(1), 72-93.
<https://doi.org/10.1108/01425450410506913>
- Mesquita, I., Ribeiro, J., Santos, S., & Morgan, K. (2014). Coach learning and coach education: Portuguese expert coaches' perspective. *The Sport Psychologist*, 28(2), 124-136.
<https://doi.org/10.1123/tsp.2011-0117>
- Miller, J. A., & Osinski, D. M. (2002). Training needs assessment. London: *SHRM*.
https://mbahumanresource.wordpress.com/wp-content/uploads/2016/02/miller_osinski.pdf
- Miqani, D., Hami, M., & Shojaei, V. (2022). Identifying the effective factors on the empowerment of judo coaches and referees, focusing on the standardization of education. *Human resource management in sports*, 10(1), 149-166.

- <https://doi.org/10.22044/shm.2023.12209.2490>
- Morse, J. M., Barrett, M., Mayan, M., Olson, K., & Spiers, J. (2002). Verification strategies for establishing reliability and validity in qualitative research. *International journal of qualitative methods*, 1(2), 13-22. <https://doi.org/10.1177/160940690200100202>
- Onodera, K., & Takeda, M. (2023). Hand Selection in Dribbling Phases: An Analysis of Non-Dominant Hand Usage and Dribble Change in Basketball. *Sports*, 11(11), 226. <https://doi.org/10.3390/sports11110226>
- Plessner, H., & Haar, T. (2006). Sports performance judgments from a social cognitive perspective. *Psychology of sport and exercise*, 7(6), 555-575. <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2006.03.007>
- Płoszaj, K., & Firek, W. (2021). Self-assessment of football referees on their educational influence on children aged 9–12 during a sports competition. *Physical Culture and Sport. Studies and Research*, 93(1), 38-48. <https://doi.org/10.2478/pcssr-2021-0029>
- Ramazani, S., Esmaeilzadeh Ghandhari, M., Fahimdozin, H., & Paymani Zad, H. (2022). Designing a Psychological Empowerment Model for Coaches in Sports Based on Data Theory. *Sport Psychology Studies*, 11(40), 125-177. <https://doi.org/10.22089/spsyj.2021.10707.2193>
- Rodríguez, A. R., Robles, M. A., Rodríguez, J. R., & Fuentes-Guerra, F. G. (2018). Factores que influyen en el proceso de formación de los judokas olímpicos. *Revista Internacional de Medicina y Ciencias de la Actividad Física y del Deporte*, 19(74), 259-276. <http://doi.org/10.15366/rimcafd2019.74.006>
- Santos, F., Camiré, M., MacDonald, D. J., Campos, H., Conceição, M., & Silva, A. (2019). Process and outcome evaluation of a positive youth development-focused online coach education course. *International Sport Coaching Journal*, 6(1), 1-12. <https://doi.org/10.1123/iscj.2017-0101>
- Santos, L., Fernández-Río, J., Almansba, R., Sterkowicz, S., & Callan, M. (2015). Perceptions of top-level judo coaches on training and performance. *International Journal of Sports Science & Coaching*, 10(1), 145-158. <https://doi.org/10.1260/1747-9541.10.1.145>
- Stemler, S. (2001). An overview of content analysis. *Practical assessment, research, and evaluation*, 7(1). <https://doi.org/10.7275/z6fm-2e34>
- Yunus, M., Sukarno, S., & Rosadi, K. I. (2021). Teacher empowerment strategy in improving the quality of education. *International Journal of Social Science And Human Research*, 4(1), 32-36. <https://doi.org/10.47191/ijsshr/v4-i1-05>
- Ziv, G., & Lidor, R. (2013). Psychological preparation of competitive judokas—a review. *Journal of sports science & medicine*, 12(3), 371. <https://doi.org/10.4324/9780203982914-13>