



ΕΘΝΙΚΟ ΚΑΙ ΚΑΠΟΔΙΣΤΡΙΑΚΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΘΗΝΩΝ

ΣΧΟΛΗ ΕΠΙΣΤΗΜΗΣ ΦΥΣΙΚΗΣ ΑΓΩΓΗΣ ΚΑΙ ΑΘΛΗΤΙΣΜΟΥ

ΤΟΜΕΑΣ ΑΘΛΟΠΑΙΔΙΩΝ

ΠΟΔΟΣΦΑΙΡΙΣΗ

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

**«Η ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΙΚΟΝΑ ΤΟΥ ΠΡΟΠΟΝΗΤΗ ΠΟΔΟΣΦΑΙΡΟΥ ΣΤΙΣ
ΑΝΑΠΤΥΞΙΑΚΕΣ ΗΛΙΚΙΕΣ»**

Δημήτριος Κυρούλης

Επιβλέπων Καθηγητής

Μιχάλης Μητροτάσιος

Λέκτορας Προπονησιολογίας Ποδοσφαίρισης
Σχολή Επιστήμης Φυσικής Αγωγής και Αθλητισμού

Αθήνα, ΙΟΥΛΙΟΣ 2020

© Copyright

Δημήτριος Κυρούλης

Σχολή Επιστήμης Φυσικής Αγωγής και Αθλητισμού

Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών

Εθνικής Αντιστάσεως 41, 172 37, Δάφνη, Αθήνα

Ευχαριστίες

Θα ήθελα να ευχαριστήσω τον κύριο Μιχάλη Μητροτάσιο, επιβλέποντα της πτυχιακής μου εργασίας, ο οποίος μου έδωσε τη δυνατότητα να ασχοληθώ με ένα πολύ ενδιαφέρον θέμα, το αντικείμενο του οποίου έχει μεγάλη επίδραση στα παιδιά και στους νέους.

Έπειτα, θερμές ευχαριστίες στις προπονήτριες και στους προπονητές που πήραν μέρος στην έρευνα, απαντώντας το ερωτηματολόγιο, αλλά και σε όλους αυτούς που συνέβαλαν στη διαμόρφωσή του.

Τέλος, το μεγαλύτερο ευχαριστώ το χρωστάω στην οικογένειά μου, που με ανέθρεψε με αρχές και ιδανικά, δίνοντάς μου να καταλάβω, με τρόπο απλό, τα σημαντικότερα πράγματα στη ζωή. Ένα από αυτά είναι να μην απογοητεύεσαι από τυχόν δυσκολίες που παρουσιάζονται και να κυνηγάς να πετύχεις τα όνειρά σου.

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

Πίνακας Περιεχομένων.....	iv
Κατάλογος Σχημάτων.....	vii
Κατάλογος Πινάκων.....	ix
Κατάλογος Συμβόλων και Συντομογραφιών.....	x
Περίληψη.....	xi
1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	σελ. 1
1.1. Ορισμός της έννοιας προπονητής ποδοσφαίρου.....	σελ. 1
1.2. Ο ρόλος του προπονητή.....	σελ. 1
1.3. Προπονητική συμπεριφορά και απόδοση.....	σελ. 2
1.4. Η θέση του προπονητή σε έναν σύλλογο.....	σελ. 3
1.5. Η ιδανική εικόνα ενός προπονητή.....	σελ. 3
1.6. Η σημασία της έρευνας.....	σελ. 3
1.7. Ερευνητικά ερωτήματα και υποθέσεις.....	σελ. 4
1.8. Οριοθετήσεις της έρευνας.....	σελ. 4
1.9. Περιορισμοί της έρευνας.....	σελ. 4
2. ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑΣ.....	σελ. 5
2.1 Η οργανωτική δομή της ακαδημίας.....	σελ. 5
2.2 Τα στελέχη μιας ακαδημίας και ο ρόλος τους.....	σελ. 6
2.2.1 Ο ρόλος του Γενικού Αρχηγού.....	σελ. 6
2.2.2 Ο ρόλος του Γραμματέα.....	σελ. 6
2.2.3 Ο ρόλος του Υπεύθυνου Επικοινωνίας.....	σελ. 6
2.2.4 Ο ρόλος του Υπεύθυνου Εκπαιδευτικού Προγράμματος.....	σελ. 7

2.2.5	Ο ρόλος του Προπονητή και η θέση του σε μια ακαδημία	σελ. 7
2.2.6	Ο ρόλος άλλων επιστημονικών συνεργατών	σελ. 8
2.3	Η επιμόρφωση των προπονητών	σελ. 8
2.4	Η αξιολόγηση και πρόσληψη των προπονητών	σελ. 9
3.	ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ.....	σελ. 11
3.1.	Δείγμα	σελ. 11
3.2.	Όργανα	σελ. 13
3.3	Διαδικασία	σελ. 13
3.4	Στατιστική ανάλυση.....	σελ. 14
4.	ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ	σελ. 15
4.1	Ποδοσφαιρική εμπειρία και λόγοι εγκατάλειψης της ποδοσφαιρικής δραστηριότητας....	σελ. 15
4.2	Προπονητική εμπειρία και λόγοι ενασχόλησης με την προπονητική.....	σελ. 17
4.3	Πιστοποίηση προπονητών.....	σελ. 20
4.4	Επιμόρφωση προπονητών	σελ. 22
4.5	Πρόσληψη προπονητών	σελ. 26
4.6	Εργασιακό περιβάλλον προπονητών	σελ. 28
5.	ΣΥΖΗΤΗΣΗ	σελ. 35
6.	ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ	σελ. 39
7.	ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	σελ. 40

8. ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ.....σελ. 46

Ερωτηματολόγιο.....σελ. 47

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΣΧΗΜΑΤΩΝ

Σχήμα 2.1. Ενδεικτικά η οργανωτική δομή μιας ακαδημίας	σελ.5
Σχήμα 3.1. Το μορφωτικό επίπεδο των συμμετεχόντων στην έρευνα	σελ.12
Σχήμα 3.2. Ξένες γλώσσες που γνωρίζουν οι προπονητές & το επίπεδό τους	σελ.13
Σχήμα 4.1. Το επίπεδο κατηγορίας που αγωνίστηκαν ως ποδοσφαιριστές	σελ.15
Σχήμα 4.2. Οι κυριότεροι λόγοι που εγκατέλειψαν το ποδόσφαιρο	σελ.17
Σχήμα 4.3. Μ.Ο. ετών προπονητικής εμπειρίας και ηλικία έναρξης ενασχόλησης με την προπονητική.....	σελ.18
Σχήμα 4.4. Άσκηση άλλου επαγγέλματος πέραν της προπονητικής ποδοσφαίρου	σελ.19
Σχήμα 4.5. Ικανοποίηση από το επίπεδο φοίτησης των σχολών της Ε.Π.Ο και Σ.Ε.Φ.Α.Α./Τ.Ε.Φ.Α.Α.	σελ.21
Σχήμα 4.6. Το ενδιαφέρον των προπονητών για τα επιμορφωτικά σεμινάρια	σελ.23
Σχήμα 4.7. Πόσο τακτικά παρακολουθούν τα σεμινάρια που διοργανώνονται.....	σελ.24
Σχήμα 4.8. Πόσο σημαντική θεωρούν οι προπονητές τη συνεχή επιμόρφωση.	σελ.25
Σχήμα 4.9. Άλλες επιστήμες που θεωρούν οι προπονητές σημαντικές σε σχέση με την προπονητική ποδοσφαίρου	σελ.26
Σχήμα 4.10. Ο ρόλος της πιστοποίησης στη διαδικασία πρόσληψης ενός προπονητή.....	σελ.27
Σχήμα 4.11. Αν οι προπονητές εργάζονται από την αρχή της σταδιοδρομίας τους ανελλιπώς.....	σελ.29
Σχήμα 4.12. Προπονητές και βοηθοί-συνεργάτες.....	σελ.30
Σχήμα 4.13. Φιλοσοφία εκπαίδευσης που χρησιμοποιούν οι προπονητές	σελ.31

Σχήμα 4.14. Στοιχεία που παίζουν ρόλο στην καταξίωση ενός προπονητή και πόσο σημαντικά είναι σύμφωνα με τους προπονητές.σελ.32

Σχήμα 4.15. Χαρακτηριστικά που συναντούν οι προπονητές στην έως τώρα επαγγελματική τους σταδιοδρομία.....σελ.33

Σχήμα 4.16. Πως οι προπονητές κρίνουν την έως τώρα εργασία τους.σελ.34

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ

Πίνακας 3.1. Το φύλο των ερωτηθέντων σε αριθμούς και ποσοστά	σελ.11
Πίνακας 4.1. Μ.Ο. ποδοσφαιρικής εμπειρίας και εγκατάλειψης της ποδοσφαιρικής δραστηριότητας.....	σελ.16
Πίνακας 4.2. Οι λόγοι που επέλεξαν την προπονητική ποδοσφαίρου	σελ.20
Πίνακας 4.3. Τα διπλώματα των προπονητών σε αριθμούς και ποσοστά.....	σελ.21
Πίνακας 4.4. Οι τρόποι που επιμορφώνονται οι προπονητές	σελ.22
Πίνακας 4.5. Σεμινάρια ξένων χωρών και ξένη βιβλιογραφία	σελ.23
Πίνακας 4.6. Οι κυριότεροι λόγοι μη συμμετοχής σε σεμινάρια.....	σελ.24
Πίνακας 4.7. Κριτήρια πρόσληψης προπονητών	σελ.28
Πίνακας 4.8. Σύλλογοι που εργάζονται οι προπονητές.....	σελ.29

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΣΥΜΒΟΛΩΝ ΚΑΙ ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΩΝ

Σ.Ε.Φ.Α.Α.	Σχολή Επιστήμης Φυσικής Αγωγής και Αθλητισμού
Τ.Ε.Φ.Α.Α.	Τμήμα Επιστήμης Φυσικής Αγωγής και Αθλητισμού
Γ.Γ.Α.	Γενική Γραμματεία Αθλητισμού
Ε.Π.Ο	Ελληνική Ποδοσφαιρική Ομοσπονδία
U.E.F.A.	Union of European Football Associations (Ένωση Ευρωπαϊκών Ποδοσφαιρικών Ομοσπονδιών)
U6-U18	Under 6 – Under 18. Κατηγοριοποίηση ηλικιακών ομάδων. Κάτω των 6 ετών έως κάτω των 18 ετών.
Βλ.	Βλέπε
Κ.Φ.Α.	Καθηγητής Φυσικής Αγωγής
Σχ.	Σχήμα
Πιν.	Πίνακας
Π.Π.	Προπονητής Ποδοσφαίρου
±	Plus-Minus Sign. Σύμβολο συν (+) & πλην (-) για την αναφορά στην τυπική απόκλιση

Περίληψη

Σκοπός της πτυχιακής εργασίας ήταν η διερεύνηση της επαγγελματικής εικόνας των προπονητών ποδοσφαίρου στις αναπτυξιακές ηλικίες με απώτερο στόχο να συμβάλλει στην περαιτέρω εξέλιξη της επαγγελματικής εικόνας και της προπονητικής λειτουργίας του προπονητή ποδοσφαίρου.

Στην έρευνα έλαβαν μέρος, μέσω ερωτηματολογίου, 391 προπονητές με μ.ο. ηλικίας 38 ± 9.80 έτη που ασχολούνταν ως προπονητές σε ακαδημίες αναπτυξιακών ηλικιών. Η σύνταξη του ερωτηματολογίου έγινε σε ηλεκτρονική μορφή, μέσω της ηλεκτρονικής πλατφόρμας της Google Form και αποτελούνταν από 41 ερωτήσεις σχετικές με τα δημογραφικά στοιχεία του προπονητή, την εκπαίδευσή του, την επιμόρφωσή του, την πρόσληψή του σε συλλόγους, την επαγγελματική του λειτουργία στην προπονητική διαδικασία και στοιχεία που παίζουν ρόλο στην καταξίωσή του. Για τη συλλογή και επεξεργασία των δεδομένων χρησιμοποιήθηκε το πρόγραμμα λογιστικών φύλλων Microsoft Excel και αναλύθηκαν ο μέσος όρος (μ.ο.), η τυπική απόκλιση (T.A.) και οι συχνότητες (f, %f).

Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι το 96.4% των προπονητών είχαν ποδοσφαιρική εμπειρία, το 67.3% των ερωτηθέντων δήλωσε ότι ασκεί και άλλο επάγγελμα πέραν της προπονητικής ποδοσφαίρου και το 21.1% των προπονητών να εργάζονται σε 2 ή και 3 συλλόγους. Οι κυριότεροι τρόποι επιμόρφωσης που επιλέγουν είναι τα διάφορα επιμορφωτικά σεμινάρια (78.1%), οι ιστοσελίδες και τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης (76.5%), ενώ σημαντικό ρόλο παίζει και η αλληλεπίδραση μεταξύ των προπονητών (66.2%). Οι καλές συστάσεις και οι διαπροσωπικές σχέσεις, σε συνδυασμό με την εμπειρία των προπονητών αποτελούν τα σημαντικότερα κριτήρια πρόσληψής τους σε έναν σύλλογο. Η πλειοψηφία των προπονητών θεωρεί πως για την καταξίωσή τους παίζουν πολύ σημαντικό ρόλο, εκτός από τη οργανωτική (91.5%) και διδακτική (96.3%) ικανότητά τους, επίσης η προσωπικότητά τους (89.9%) και η κοινωνικοποίησή τους (73%). Όσον αφορά την προπονητική διαδικασία που ακολουθούν το 54.5% συνδυάζει τη δική του φιλοσοφία, βάσει του επιπέδου που προπονεί, με το ενιαίο πλάνο της ακαδημίας, το 27% ακολουθεί κυρίως τη δική του φιλοσοφία, ενώ μόλις το 18.6% ακολουθεί πιστά το ενιαίο πλάνο της ακαδημίας.

Τα αποτελέσματα θα βοηθήσουν τον προπονητή ακαδημιών να βελτιώσει την επαγγελματική του εικόνα και την προπονητική λειτουργία του στον χώρο των ακαδημιών που ασχολούνται με την εκπαίδευση ποδοσφαιριστών των αναπτυξιακών ηλικιών στους συλλόγους

Λέξεις κλειδιά: Ποδόσφαιρο, Προπονητής, Επαγγελματική Εικόνα, Αναπτυξιακές ηλικίες

Abstract

The purpose of this thesis was to explore the professional image of football coaches in developmental ages with the ultimate goal of contributing to the further development of the professional image and the coaching function of the football coach.

The survey involved, through a questionnaire, 391 coaches aged 38 ± 9.80 (C.V) years who worked as coaches in academies with developmental ages. The questionnaire was compiled in an electronic form through Google Form's online platform and consisted of 41 questions related to the coach's demographics, his education, his training, his recruitment to clubs, his professional function in the coaching process and elements that play a role in his recognition. The Microsoft Excel spreadsheet program was used to collect and process the data, the average and the standard deviation were recorded and the frequencies were evaluated (f, % f).

The results showed that 96.4% of the coaches participated as football players, and the 48.1% of them were competing in an amateur level, 40.2% in a semi-professional, 9.8% in professional categories, and a small percentage in infrastructure leagues. In addition, 67.3% of the respondents said that they practiced an extra job, other than football coaching and 21.1% of the coaches' work in 2 or even 3 clubs. The main training methods they choose are the various training seminars (78.1%), the websites and the social media (76.5%), while interaction between coaches plays an important role (66.2%). Good recommendations and interpersonal relationships, combined with the coaches' experience, are important criteria for their recruitment. The majority of the coaches consider that not only their organizational (91.5%) and teaching capacity (96.3%), but also their personality (89.9%) and socialization (73%) play a very important role in their recognition. In terms of the coaching process that the 54.5% of the coaches follow, it is a combination of their own philosophy; according to the level they address to, with the single plan of the academy, 27% mainly follow their own philosophy, while only the 18.6% faithfully follow the single plan of the academy.

The results will help the academy coach to improve his professional image and his coaching function in the academies that deal with the training of players of developmental ages in the clubs.

Key word: Youth Football Coach, Professional Coaching Image

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

1.1. Ορισμός της έννοιας προπονητής ποδοσφαίρου

Σύμφωνα με τον πρόσφατο κανονισμό προπονητών της Ελληνικής Ποδοσφαιρικής Ομοσπονδίας (Ιούλιος 2019) με τον όρο προπονητή ποδοσφαίρου εννοούμε κάθε πρόσωπο που έχει τα απαιτούμενα προσόντα και δικαιούται, σύμφωνα με τον Κανονισμό Αγώνων Ποδοσφαίρου της Ε.Π.Ο, την είσοδο στον αγωνιστικό χώρο, την καθοδήγηση της ομάδος και σκοπεύει, ταυτόχρονα, στη βελτίωση της αγωνιστικής κατάστασης των ποδοσφαιριστών της ομάδος (Ε.Π.Ο./Κ.Α.Π., Ιούλιος 2019). Επίσης, προπονητές ποδοσφαίρου θεωρούνται οι πτυχιούχοι των Τμημάτων ή των Σχολών Επιστήμης Φυσικής Αγωγής & Αθλητισμού με ειδικότητα στην Ποδοσφαίριση, οι οποίοι, επίσης, ασχολούνται με την εκγύμναση, τη βελτίωση της φυσικής τους κατάστασης και των τεχνικών στοιχείων των αθλητών (Άρθρο 31, Νόμος 2725/1999).

1.2. Ο ρόλος του προπονητή

Ο προπονητής συμβάλλει με το έργο του στην ομαλή πολύπλευρη ανάπτυξη, τόσο σωματικά και όσο και ψυχικά, των αθλητών και τους διαπαιδαγωγεί, έτσι ώστε να αποτελούν αξιόλογα μέλη ενός κοινωνικού συνόλου τόσο στον αθλητισμό όσο και στη ζωή γενικά. Όπως αναφέρουν οι Chen (2003) και Shelley & Sherman (1997) ο ρόλος ενός προπονητή είναι πολυδιάστατος και πολύπλευρος, αφού, εκτός από τη φυσική και τεχνική προετοιμασία των αθλητών, περιλαμβάνει τη διανοητική, την ψυχολογική και την ηθική προετοιμασία τους. Αναφορικά με τα προσόντα ενός προπονητή, εκτός από τις βασικές γνώσεις της τεχνικής και της προπόνησης, οι οποίες είναι απαραίτητες, τον συντονισμό όλης της ομάδας και την ατομική καθοδήγηση των αθλητών, θα πρέπει να κατέχει ανάλογες οργανωτικές και διοικητικές ικανότητες που αφορούν στο σχεδιασμό της προπόνησης, την οργάνωση και τον έλεγχο της (Shelley & Sherman, 1997). Παράλληλα, μέσω του σχεδιασμού της προπόνησης, ο προπονητής είναι το πρόσωπο που είναι υπεύθυνος για την αγωνιστική συμπεριφορά των παικτών και της απόδοσης της ομάδας (Shelley & Sherman, 1997).

1.3. Προπονητική συμπεριφορά και απόδοση

Η συμπεριφορά του προπονητή και η απόδοση του αποτελούν κρίσιμο και καθοριστικό παράγοντα στην επιτυχημένη απόδοση του αθλητή (MacLean & Chelladurai, 1995). Για την επίτευξη υψηλών επιδόσεων στον αθλητισμό προαπαιτείται υψηλή εξειδίκευση από τον προπονητή, μέγιστη ικανότητα μετάδοσης γνώσεων και εμπειριών. Βέβαια, εκτός τούτου η υψηλή πόδοση εξαρτάται από εσωτερικούς και εξωτερικούς παράγοντες, όπως το προπονητικό σύστημα και οι συνθήκες κάτω από τις οποίες πραγματοποιείται η προπόνηση ή ο αγώνας (Σταλίκας, 1991). Για να αξιολογήσουμε την απόδοση ενός προπονητή πρέπει να ληφθούν υπόψη κριτήρια, τα οποία καθιστούν εξαιρετικά δύσκολη και ασαφή την όλη διαδικασία. Η πλειοψηφία των επιστημόνων θεωρεί ως κυρίαρχους παράγοντες την προσωπικότητα και τα ηγετικά χαρακτηριστικά των προπονητών (Amorose & Horn, 2001). Ωστόσο, υπάρχουν κι εκείνοι που υποστηρίζουν πως η διαδικασία της μάθησης (Fischman & Oxedine, 1993), η καθοδήγηση (Tinning, 1982), η ποιότητα της ανατροφοδότησης (Carreiro da Costa & Pieron, 1992), η συμπεριφορά (Zhang, Hou, Wang & Xiao, 2014), η επικοινωνία (Jones, 1997) και η αλληλεπίδραση προπονητή και αθλητή (Cushion & Jones, 2006) είναι εξίσου σημαντικά. Από την άλλη πλευρά, αρκετοί είναι αυτοί που θεωρούν ως κριτήρια αξιολόγησης ενός προπονητή, είτε τα αποτελέσματα της ομάδος, όσον αφορά τη διαφορά μεταξύ νικών και ηττών (Mallet & Cote, 2006), είτε τη βαθμολογική βελτίωση μια ομάδας (MacLean & Chelladurai, 1995), είτε την κατάκτηση ενός τίτλου (Barber & Eckrich, 1998). Αντίθετοι με την άποψη αυτή δηλώνουν διάφοροι ερευνητές και υποστηρίζουν πως μια τέτοια αξιολόγηση είναι μονοδιάστατη και υποκειμενική. Κρίνουν αναποτελεσματική μια τέτοια μέθοδο αξιολόγησης, αφού θεωρούν ότι η απόδοση εξαρτάται και από εξωγενείς παράγοντες πέραν του εσωτερικού ελέγχου των αθλητών (Courneya & Chelladurai, 1991, Lyle, 2002). Ο Cross (2002) επισημαίνει ότι ακόμη και ο όρος αποτελεσματική προπόνηση (effective coaching) δεν αποτελεί για όλους τους ερευνητές ταυτόσημη έννοια. Επομένως, μπορεί να θεωρηθεί δύσκολη και πολύπλοκη η ανάλυση και η αξιολόγηση της εικόνας ενός προπονητή με βάση την απόδοση των αθλητών.

1.4. Η θέση του προπονητή σε έναν σύλλογο

Η μελέτη, ανάλυση και αξιολόγηση, της συμπεριφοράς και της απόδοσης των προπονητών, αποτελούν σημαντικούς παράγοντες για την ευημερία και την ανταγωνιστικότητα ενός συλλόγου (MacLean, 2001). Άλλωστε, σε περίπτωση μη αξιολόγησης και αποτίμησης των αποτελεσμάτων σε ένα εργασιακό περιβάλλον είναι αδύνατο να διαχωριστεί σε επιτυχημένη ή αποτυχημένη εργασία. Το πιο σημαντικό είναι η διάκριση της αποτυχίας, ώστε να προσδιοριστεί και να είναι ικανός κάποιος να τη διαχειριστεί (Osborne & Gaebler, 1992).

1.5. Η ιδανική εικόνα ενός προπονητή

Η ιδανική εικόνα ενός προπονητή ποδοσφαίρου έχει μια πολύπλευρη διάσταση και αποτελείται από σημαντικά χαρακτηριστικά στοιχεία, τόσο του χαρακτήρα και του ήθους, όσο της εκπαίδευσης και επιμόρφωσής του (Jones, R. 1997). Προκειμένου να θεωρείται ένας προπονητής επιτυχημένος, οφείλει να έχει ισχυρή προσωπικότητα, προσαρμοστικότητα στην μεταβαλλόμενες καταστάσεις, επιβλητικότητα, μεταδοτικότητα και να είναι σκληρός και δίκαιος (Cote & Fraser-Thomas, 2007). Οι Gilbert, W. & Trudel, P. (2001) στην έρευνά τους αναφέρουν ότι ο κατάλληλος συνδυασμός των αποκτούμενων γνώσεων και της εμπειρίας που αποκτάται στο πέρασμα του χρόνου, συνθέτουν το επαγγελματικό προφίλ του προπονητή ποδοσφαίρου.

1.6. Σημασία της έρευνας

Ο σκοπός της έρευνας είναι η διερεύνηση της εικόνας των προπονητών ποδοσφαίρου των αναπτυξιακών ηλικιών. Μέσω της βελτίωσης της εικόνας των προπονητών, επιδιώκεται η βελτίωση τόσο των ίδιων των παικτών, αλλά και των ομάδων στο σύνολό τους.

1.7. Ερευνητικά ερωτήματα και υποθέσεις

1. Αποτελεί προϋπόθεση για την πρόσληψη σε μια ακαδημία η κατοχή ενός διπλώματος (Ε.Π.Ο./Σ.Ε.Φ.Α.Α.), ενώ λαμβάνεται υπόψη προηγούμενη αντικειμενική αξιολόγηση της απόδοσης ενός προπονητή.
2. Οι προπονητές ακολουθούν πιστά το ενιαίο πλάνο διδασκαλίας, προπόνησης, εκπαίδευσης και καθοδήγησης των παικτών μια ακαδημίας.
3. Οι προπονητές δηλώνουν ικανοποιημένοι από τη σχολή αποφοίτησης.

1.8. Οριοθετήσεις της έρευνας

Η παρούσα μελέτη οριοθετείται από το δείγμα των προπονητών ποδοσφαίρου, οι οποίοι ασχολούνται με την προπόνηση των αναπτυξιακών ηλικιών.

1.9. Περιορισμοί της έρευνας

Οι προπονητές που έλαβαν μέρος εκούσια στην έρευνα απάντησαν σε ερωτηματολόγιο που είχε σταλεί διαδικτυακά σε μορφή google forms.

2. ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑΣ

2.1. Η οργανωτική δομή της ακαδημίας

Οι ακαδημίες ή οι σύλλογοι με τα τμήματα υποδομής, αποτελούν μέλη των κατά τόπους ποδοσφαιρικών ενώσεων (Ε.Π.Σ.), οι οποίες είναι μέλη της Ε.Π.Ο.. Με αυτή τη δομή συνδέεται και διασφαλίζεται το κατά το δυνατόν ενιαίο εκπαιδευτικό πρόγραμμα της Ε.Π.Ο.. Σύμφωνα με όσα αναφέρονται στις βασικές αρχές λειτουργίας του προγράμματος των αναπτυξιακών ηλικιών (αγωνιστική περίοδος 2019-2020), αποτελεί υποχρέωση των συλλόγων και των ακαδημιών να υπάρχει, τουλάχιστον, ένας υπεύθυνος ακαδημίας, ο οποίος πρέπει να είναι κάτοχος προπονητικού διπλώματος και να λειτουργεί βάσει του κανονισμού της Ε.Π.Ο., συντελώντας με αυτόν τον τρόπο στην καλύτερη οργάνωση και απόδοση της ακαδημίας (ΕΠΟ, 2020). Επομένως η δομή της οργάνωσης μιας ακαδημίας βασίζεται, κατά κύριο λόγο, στις κατευθύνσεις που δίνονται από την ΕΠΟ, η οποία και η ίδια βασίζεται ως μέλος στα πρότυπα της Ένωσης Ευρωπαϊκών Ποδοσφαιρικών Ομοσπονδιών (U.E.F.A.).



Σχήμα 2.1. Ενδεικτικά η οργανωτική δομή μιας ακαδημίας.

Τα τμήματα που λειτουργούν στους συλλόγους αποτελούνται από: α) το διοικητικό τμήμα το οποίο αναλαμβάνει την οργάνωση και τη λειτουργία μια ακαδημίας, β) το ποδοσφαιρικό τμήμα το οποίο ασχολείται με την εκπαίδευση των παιδιών.

Τη διαχείριση του ποδοσφαιρικού τμήματος έχει ο Τεχνικός διευθυντής. Ο τεχνικός διευθυντής συνεργάζεται με τον υπεύθυνο του εκπαιδευτικού προγράμματος και τους προπονητές, οι οποίοι είναι υπεύθυνοι για την εκπαίδευση των παιδιών. Επιπλέον υπάρχει το τμήμα ιατρικής υποστήριξης, που αναλαμβάνει την ευθύνη της ιατρικής μέριμνας των παιδιών, το τμήμα κοινωνικής και ψυχολογικής υποστήριξης των αθλητών, το οποίο ασχολείται με αντικείμενα σχολικής εκπαίδευσης και επικοινωνίας, καθώς και το τμήμα ανεύρεσης ταλαντούχων αθλητών (scouting) (Stratton, et al., 2004, Relvas, et al., 2010).

2.2. Τα στελέχη μιας ακαδημίας και ο ρόλος τους

2.2.1 Ο ρόλος του Γενικού Αρχηγού

Η διοικητική και λειτουργική υποστήριξη της ακαδημίας εξαρτάται από την διοικητικό υπεύθυνο, που πιθανό να είναι ο γενικός αρχηγός της ομάδος, του οποίου ρόλος είναι να παρέχει διοικητική υποστήριξη σε όλους τους τομείς (θέματα εκπαίδευσης, τεχνική ανάπτυξης, ιατρικό τμήμα, scouting κλπ) και να συνεισφέρει με οποιοδήποτε τρόπο στο διοικητικό πλάνο της ακαδημίας. Μεταξύ άλλων, οργανώνει, κατευθύνει και ενημερώνει συχνά το προσωπικό για θέματα τόσο στο εσωτερικό περιβάλλον της ακαδημίας, όσο και έξω απ' αυτό.

2.2.2. Ο ρόλος του Γραμματέα

Αναλαμβάνει οτιδήποτε γραφειοκρατικό ζήτημα και αναλαμβάνει την κοινοποίηση του στους αρμόδιους φορείς. (π.χ. Ε.Π.Σ., Ε.Π.Ο. κλπ) για την ομαλή λειτουργία της ακαδημίας. Είναι ο υπεύθυνος εγγραφής των παιδιών και ενημέρωσης αυτών και των γονιών για τις ημέρες και ώρες προπονήσεων και αγώνων, ενώ αναλαμβάνει την παραλαβή συνδρομών σε περίπτωση που δεν υπάρχει ταμίας. Τέλος, διαχειρίζεται τη φυσική και την ηλεκτρονική αλληλογραφία για θέματα της ακαδημίας.

2.2.3. Ο ρόλος του Υπευθύνου Επικοινωνίας

Διαχειρίζεται την έντυπη και ηλεκτρονική προώθηση των δραστηριοτήτων της ακαδημίας, τόσο στα Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης, όσο και στα Μέσα Κοινωνικής Δικτύωσης (π.χ. Facebook).

Έχοντας υπόψη την κείμενη νομοθεσία για την προστασία των ανθρωπίνων δικαιωμάτων αναλαμβάνει την προώθηση των δράσεων της ακαδημίας.

2.2.4. Ο ρόλος του Υπευθύνου Εκπαιδευτικού Προγράμματος

Είναι υπεύθυνος για την ανάπτυξη προγραμμάτων προς κάλυψη λειτουργικών και στρατηγικών αναγκών της ακαδημίας, ενώ εφαρμόζει την πολιτική και τη φιλοσοφία που ακολουθεί η ακαδημία. Είναι εκείνος που ασχολείται με την ανακάλυψη ταλαντούχων παικτών, ηλικίας από 6 έως 18 ετών, τους οποίους παρακολουθεί και αρχειοθετεί. Ο ρόλος του επίσης μπορεί να είναι συνεπικουρικός σε θέματα διοίκησης, διαχείρισης και λειτουργίας όλων των αναπτυξιακών πρωτοβουλιών. Διασφαλίζει ότι ολοκληρώνονται στο καλύτερο δυνατό επίπεδο όλες οι απαραίτητες διοικητικές λειτουργίες που σχετίζονται με τις εκπαιδευτικές απαιτήσεις των παικτών. Από κοινού με τους προπονητές ελέγχει την εκπαίδευση των παικτών με στόχο τη μεγιστοποίηση της μάθησης αυτών και της απόδοσής τους, ενώ ταυτόχρονα οφείλει να παρακολουθεί την εξέλιξη των παικτών μέσω των προπονήσεων και των αγώνων. Ελέγχει προπονητές και λοιπό προσωπικό για τη πιστή εφαρμογή και συμμόρφωση στους κανόνες και τη φιλοσοφία της ομάδας. Επίσης, επεμβαίνει αν χρειαστεί για την παροχή πρώτων βοηθειών σε προπονήσεις και αγώνες και τέλος, βοηθά τον τεχνικό διευθυντή της ακαδημίας στη διενέργεια δοκιμών νέων παιδιών.

2.2.5. Ο ρόλος του Προπονητή και η θέση του σε μια ακαδημία

Όπως αναφέρθηκε και εισαγωγικά ο προπονητής οφείλει να έχει στην κατοχή του αναγνωρισμένο δίπλωμα προπονητικής, είτε από την Ε.Π.Ο., είτε από τη Γ.Γ.Α.. Κάθε προπονητής οφείλει να αποτελεί παράδειγμα προς μίμηση για τα παιδιά και τους νέους αθλητές. Η εξέλιξή του πρέπει να είναι συνεχής και να συμβαδίζει με τις ταχύτατες εξελίξεις στο χώρο του ποδοσφαίρου. Αναλαμβάνει να διδάξει, εκπαιδεύσει, προπονήσει και καθοδηγήσει τα παιδιά ενός τμήματος με γνώμονα την αμεροληψία του, την ικανότητα να ξεχωρίζει τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά κάθε παιδιού και μέσω αυτών διασφαλίζει την ομαλή λειτουργία του τμήματος. Σε έρευνα που έγινε στην Αμερική το 2010 αναφέρεται ότι ο ιδανικός τρόπος για να διδάξεις κάτι σε έναν νέο αθλητή πρέπει αρχικά να χτιστεί μια σχέση εμπιστοσύνης μεταξύ προπονητή και παίκτη (Brian W. McGladrey et al, 2010). Συγκεκριμένα, αναφέρεται ότι η αποτελεσματική επικοινωνία είναι θεμέλιος λίθος, όχι μόνο για τη βελτίωση του αγωνιστικού επιπέδου των

αθλητών, αλλά και για την ανάπτυξη μιας θετικής σχέσης του παίκτη με τον προπονητή (Martens, 2001). Συνεργάζεται με τον τεχνικό διευθυντή, τον υπεύθυνο εκπαιδευτικού προγράμματος και τους υπόλοιπους προπονητές-συναδέλφους του για την απρόσκοπτη λειτουργία των τμημάτων του και κατ' επέκταση της ακαδημίας. Προετοιμάζεται κατάλληλα πριν από κάθε προπόνηση και αγώνα, έχοντας καταγεγραμμένο πλάνο για κάθε δραστηριότητα. Βρίσκεται, συνεχώς, σε επικοινωνία με τον τεχνικό διευθυντή και τον υπεύθυνο εκπαίδευσης για τυχόν ανάρμοστες συμπεριφορές παιδιών ή γονέων/κηδεμόνων, προς αποφυγή δυσάρεστων γεγονότων. Διασφαλίζει την έγκαιρη άφιξη των ποδοσφαιριστών, αλλά και την παραμονή τους στο τμήμα. Τέλος, είναι υπεύθυνος για την αρμονική εμφάνιση και εν γένει εικόνα του τμήματός του, φροντίζοντας να τους ενημερώνει τακτικά για την κατάλληλη και ενδεδειγμένη ενδυμασία, ώστε να δείχνουν ένα ομοιόμορφο κοινωνικό σύνολο. Συμμετέχει σε σεμινάρια που διοργανώνει η ακαδημία και σε άλλα κατά προσωπική του κρίση που έχουν ως στόχο την περαιτέρω εξέλιξή του. Βρίσκεται σε συνεχή επαφή με επιστημονικούς συνεργάτες (π.χ. αθλητικός ψυχολόγος) της ακαδημίας και τους ενημερώνει για τυχόν περιστατικά. Στο ίδιο μήκος κύματος κινούνται και οι προπονητές τερματοφυλάκων και οι προπονητές φυσικής κατάστασης.

2.2.6. Ο ρόλος άλλων επιστημονικών συνεργατών

Επιπλέον, επιστημονικοί συνεργάτες, όπως ιατροί, ψυχολόγοι, κοινωνιολόγοι, φυσιοθεραπευτές κλπ, οφείλουν να λειτουργούν με γνώμονα την ειδικότητά τους, συμβάλλοντας στα μέγιστα για την πολύπλευρη ανάπτυξη (σωματική και πνευματική), τηρώντας τον εσωτερικό κανονισμό και τη φιλοσοφία της ακαδημίας.

2.3. Η επιμόρφωση των προπονητών

Τις τελευταίες δύο δεκαετίες η ακαδημαϊκή μελέτη που σχετίζεται με την επιμόρφωση και την επαγγελματική ανάπτυξη των προπονητών έχει αναπτυχθεί ιδιαίτερα (Gilbert et al, 2006, Trudel et al., 2010). Παρόλα αυτά παρατηρείται έλλειψη όσον αφορά τις εμπειρικές μελέτες πάνω στον συγκεκριμένο τομέα (McCullick, et al., 2009) και περιορισμένη ενσωμάτωση των ευρημάτων που προκύπτουν στις εκπαιδευτικές πρακτικές με σκοπό την επαγγελματική εξέλιξη των εκπαιδευόμενων στην προπονητική (Abraham & Collins, 1998). Σύμφωνα με τα παραπάνω φαίνεται ότι οι προπονητές εξελίσσονται μέσω ιδιοσυγκρασιακών συνδυασμών διαφόρων

προσωπικών εμπειριών, όμως η φύση και οι αποχρώσεις της διαδικασίας και πώς επιδρά στην προπονητική πρακτική δεν γίνεται πλήρως κατανοητή (Cushion, 2010). Οι προπονητές θα πρέπει επίσης να έχουν εξειδικευμένες επαγγελματικές και ακαδημαϊκές γνώσεις που να αντανακλούν με σφαιρικό τρόπο στις απαραίτητες εφαρμοζόμενες τεχνικές (Lyle, 2002; Παπαδόπουλος, 2013). Οι Jones et al. (2004), στην έρευνα που διενήργησαν σε κορυφαίους προπονητές διαφόρων αθλημάτων, διαπίστωσαν ότι η επαγγελματική εξέλιξη ήταν ένας συνδυασμός γνώσεων που έλαβαν από τις σχολές και τα σεμινάρια προπονητικής, και εμπειριών, συστηματικής μελέτης, ιδιοσυγκρασιακών χαρακτηριστικών, αλλά και καταστασιακών διαδικασιών. Παράλληλα, οι Erickson et al. (2008), απευθυνόμενοι σε καναδούς προπονητές αναπτυξιακών ηλικιών κατέληξαν ότι ο πιο σημαντικός ρόλος για την επαγγελματική εξέλιξη των προπονητών δεν ήταν οι γνώσεις που αποκόμισαν από τις διάφορες σχολές προπονητικής που συμμετείχαν, αλλά η αλληλεπίδραση τους με άλλους προπονητές και αθλητές. Ταυτόχρονα, πάνω από τους μισούς συμμετέχοντες στην έρευνα δήλωσαν ότι δε μένουν ικανοποιημένοι από τις γνώσεις που έλαβαν από τις αντίστοιχες σχολές (MacLean, J. & Zakrajsek, D., 1996).

Από την άλλη πλευρά, έχει διαπιστωθεί σε έρευνα ότι υπήρξε θετική και στατιστικά σημαντική συσχέτιση των αντιλήψεων των προπονητών, σχετικά με το βαθμό ικανοποίησης από την εξέλιξη της προπονητικής τους καριέρας, την εκπαίδευση προπονητικής στις σχολές που παρακολούθησαν, την αναγνώριση που έχουν από τους συναδέλφους και τους αθλητές και το επίπεδο των επαγγελματικών προοπτικών τους (Werthner & Trudel, 2006). Τέλος, το ερευνητικό ακαδημαϊκό δυναμικό αναφορικά με την εκπαίδευση στην προπονητική στο σύνολό του, τείνει να έχει αποδεχθεί την αντίληψη των Trudel & Gilbert (2006) για την μεταφορά των εργαλείων της διδασκαλίας μάθησης που πρότείνει η Sfard (1998). Το συγκεκριμένο μοντέλο εφαρμοζόμενο στην προπονητική εκπαιδευτική αποσαφηνίζει την απόκτηση των γνώσεων των προπονητών μέσω επίσημων εκπαιδευτικών προγραμμάτων, με τον όρο όμως ότι οι εκπαιδευόμενοι εφαρμόζουν συστηματικά τις αποκτηθείσες γνώσεις μέσω της συμμετοχής τους σε ανεπίσημες καθημερινές εμπειρίες αλληλεπίδρασης, διαχείριση δυναμικού και καθοδήγηση.

2.4. Η αξιολόγηση και πρόσληψη των προπονητών

Με βάση τα όσα αναφέρουν οι Aguinis & Pierce (2008) η αξιολόγηση ενός εργαζόμενου αποτελεί έναν από τους πιο σημαντικούς παράγοντες για την επίτευξη των στόχων, την

ανταγωνιστικότητα ενός συλλόγου και κατ' επέκταση την ευημερία του. Ένας οργανισμός πρέπει να είναι ικανός να αποτιμά την απόδοση των εργαζόμενων που απασχολεί μέσω μεθόδων που αποτελούνται από υψηλούς δείκτες εγκυρότητας, αξιοπιστίας και αντικειμενικότητας, αλλά και να αντιμετωπίζει αποτελεσματικά τις αποκλίσεις της πραγματικής απόδοσης με την επιθυμητή απόδοσή τους. Αυτό συμβάλλει στην μακροχρόνια επιτυχία, εξέλιξη και κερδοφορία του οργανισμού, αλλά και στη γενική του ευημερία (Barnes and Morgeson, 2007, Kaprinis et al., 2014). *Οι προπονητές αποτελούν ένα από τα πιο σημαντικά περιουσιακά στοιχεία στα σωματεία και έτσι πρέπει να αντιμετωπίζονται* (Drakou et al., 2000). Η αξιολόγηση του ανθρώπινου παράγοντα και συγκεκριμένα του προπονητή ποδοσφαίρου προσφέρει πολλαπλά οφέλη. Παράγοντες, όπως η προσωπικότητα, η συμπεριφορά, τα ηγετικά χαρακτηριστικά πρέπει να λαμβάνονται υπόψη και να αξιολογούνται ανάλογα (Πανουτσόπουλος, 2016). Δεδομένου ότι παίζει τόσο σημαντικό ρόλο η αξιολόγηση των προπονητών, αμοιβαία οφείλουν οι σύλλογοι και οι ακαδημίες να λάβουν σοβαρά υπόψη τα ανωτέρω χαρακτηριστικά στοιχεία για την πρόσληψη ενός προπονητή.

3. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

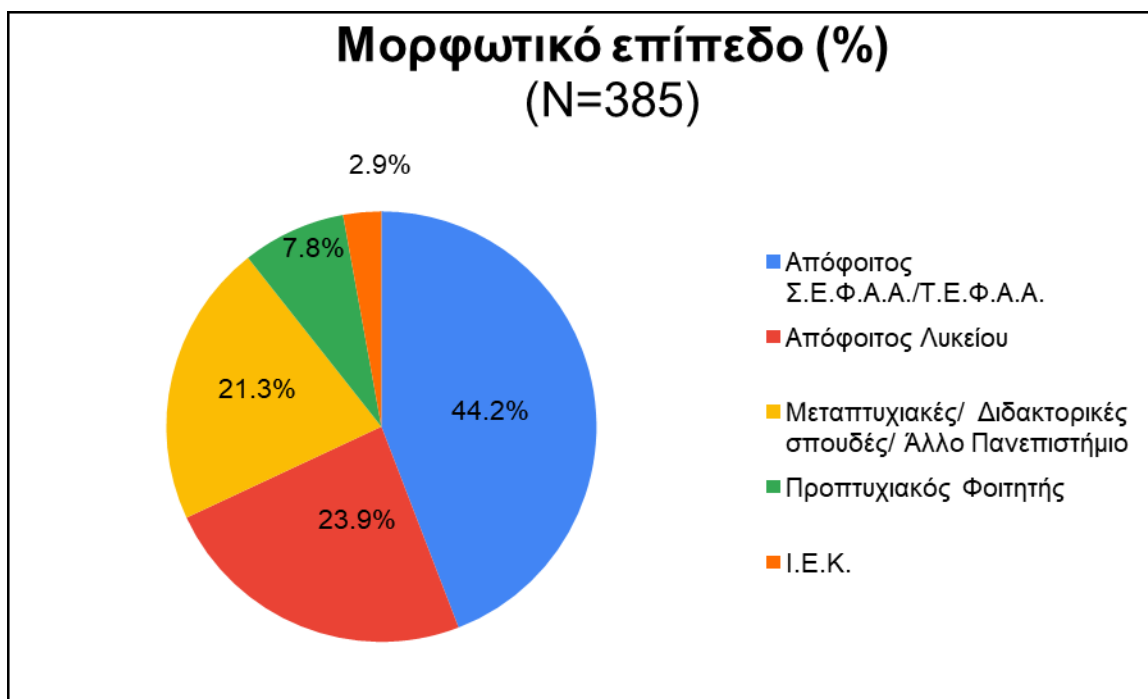
3.1. Δείγμα

Στην έρευνα συμμετείχαν 391 έλληνες προπονητές και προπονήτριες που ασχολούνται με παιδιά ηλικίας από 6 έως 18 ετών, στη διάρκεια της αγωνιστικής περιόδου 2019-2020. Η συντριπτική πλειοψηφία ήταν άντρες με ποσοστό 95.9%, ενώ το 4.1% αφορούσε γυναίκες (δε λήφθησαν υπόψη οι 2 απαντήσεις που δεν δήλωσαν φύλο). Ο μέσος όρος ηλικίας ήταν τα 38±9.80 έτη, με τον μικρότερο σε ηλικία τα 18 έτη, ενώ ο πρεσβύτερος τα 61 έτη (βλ. πίνακα 3.1).

Πίνακας 3.1. Το φύλο των ερωτηθέντων σε αριθμούς και ποσοστά.

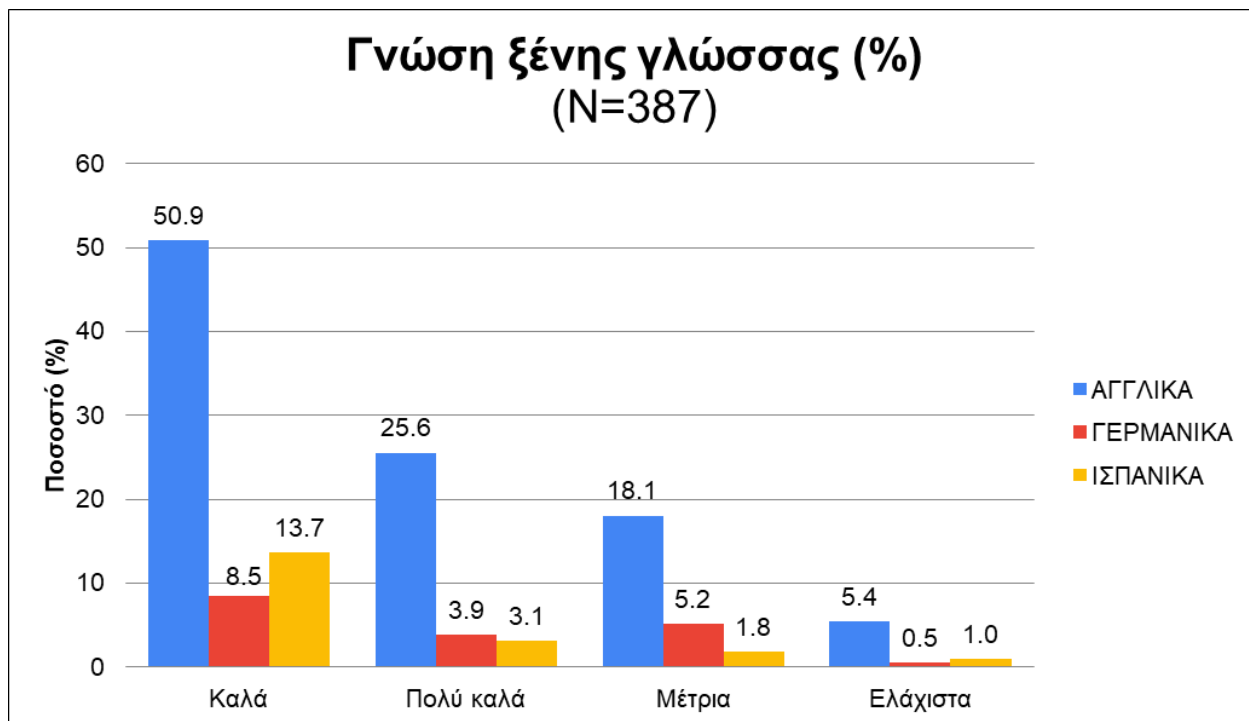
ΦΥΛΟ	N	%	ΗΛΙΚΙΑ (Μ.Ο.)
ΑΝΔΡΕΣ	373	95.9	38±9.74
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	16	4.1	31±19.38
ΧΩΡΙΣ ΕΠΙΛΟΓΗ	2		
ΣΥΝΟΛΟ	391	100	38±9.80

Όσον αφορά το μορφωτικό επίπεδο των προπονητών (σχήμα 3.1.) το 44.2% δήλωσε ότι έχει αποφοιτήσει από τη Σχολή Επιστήμης Φυσικής Αγωγής και Αθλητισμού (ή Τ.Ε.Φ.Α.Α.), το 23.9% είναι απόφοιτος λυκείου, το 21.3% είναι απόφοιτος άλλου πανεπιστημιακού ιδρύματος ή κάτοχος μεταπτυχιακού/ διδακτορικού, ενώ χαμηλότερα ποσοστά συγκέντρωσαν οι προπτυχιακοί φοιτητές (7.8%) και οι απόφοιτοι Ι.Ε.Κ. (2.8%).



Σχήμα 3.1. Το μορφωτικό επίπεδο των συμμετεχόντων στην έρευνα.

Επιπλέον, το 76.5% δήλωσε ότι γνωρίζει καλά έως πολύ καλά την αγγλική γλώσσα, ενώ αρκετοί μιλούν και δεύτερη ξένη γλώσσα (γερμανικά ή ισπανικά), με το 16.8% αυτών να γνωρίζει καλά έως πολύ καλά ισπανικά, ενώ το 12.4% καλά έως πολύ καλά γερμανικά.



Σχήμα 3.2. Ξένες γλώσσες που γνωρίζουν οι προπονητές και το επίπεδό τους.

3.2. Όργανα

Ερευνητικό εργαλείο αποτέλεσε ερωτηματολόγιο με 41 ερωτήσεις, σε ηλεκτρονική μορφή και η αλληλουχία δομημένων ερωτήσεων, ανοικτού ή κλειστού τύπου και διαβαθμισμένης κλίμακας (Mitrotasios, 2003, Kinnear & Taylor, 1996).

3.3. Διαδικασία

Το ερωτηματολόγιο διαμορφώθηκε μέσω της ηλεκτρονικής πλατφόρμας Google Form, ενώ για τη συλλογή και επεξεργασία των δεδομένων χρησιμοποιήθηκε το πρόγραμμα λογιστικών φύλλων Microsoft Excel. Το ερωτηματολόγιο εστάλη στους προπονητές μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, μέσω των μέσων κοινωνικής δικτύωσης (π.χ. Facebook) και μέσω επαγγελματικών πλατφόρμων (π.χ. LinkedIn). Οι απαντήσεις ήταν ανώνυμες και συλλέχθηκαν σε διάστημα ενός μηνός. Ο κάθε προπονητής είχε το δικαίωμα υποβολής μιας μόνο απάντησης.

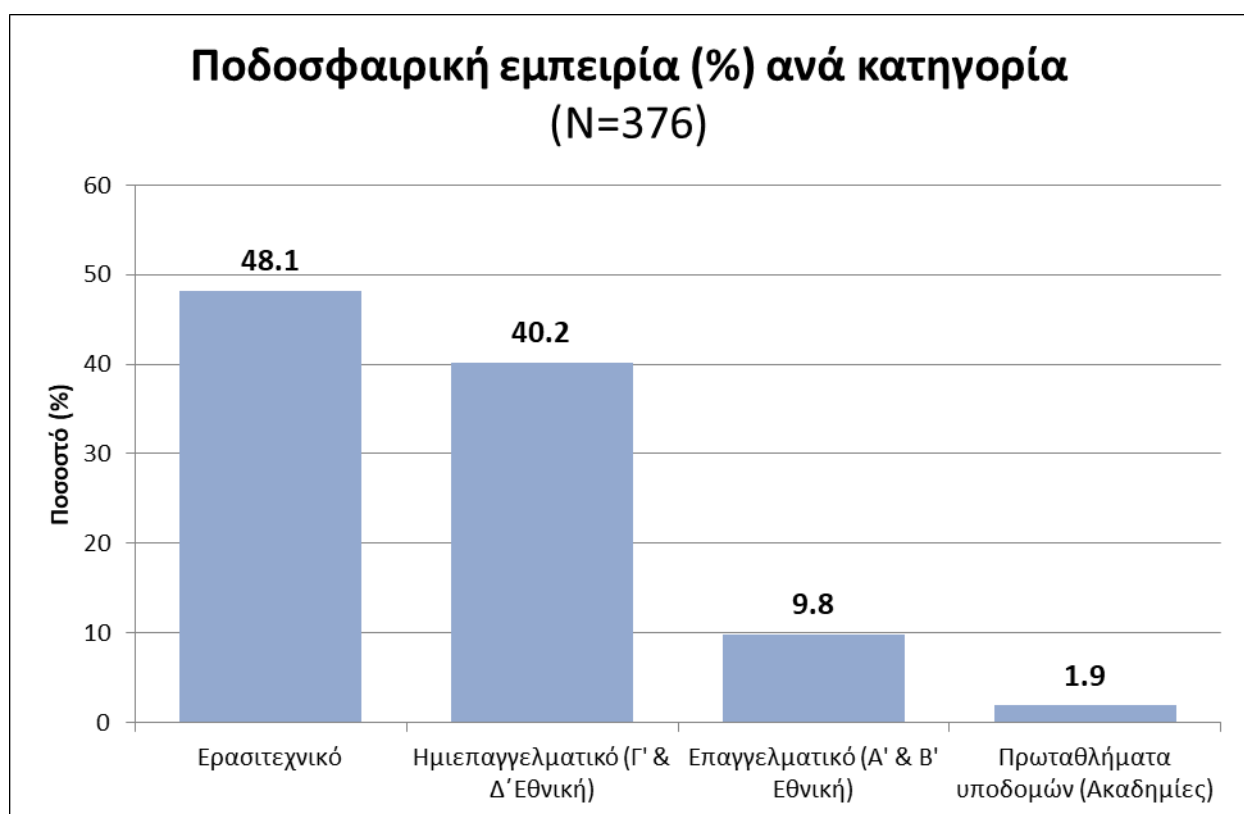
3.4. Στατιστική ανάλυση

Η στατιστική ανάλυση των αποτελεσμάτων και η εξαγωγή των συμπερασμάτων έγινε μέσω του SPSS. Πιο συγκεκριμένα καταγράφηκαν: ο μέσος όρος (μ.ο.), όπου απαιτήθηκε, τιμές ελάχιστες (MIN), μέγιστες (MAX), τυπική απόκλιση (Τ.Α.) και αξιολογήθηκαν οι συχνότητες (f, %f).

4. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

4.1. Ποδοσφαιρική εμπειρία και λόγοι εγκατάλειψης της ποδοσφαιρικής δραστηριότητας

Σε σύνολο 377 απαντήσεων οι 181 (48.1%) αγωνίστηκαν ή αγωνίζονται σε ερασιτεχνικό επίπεδο, ενώ 151 από τους προπονητές (40.2%) σε ημιεπαγγελματικό επίπεδο. Σε επαγγελματικό επίπεδο αγωνίστηκαν ή αγωνίζονται μέχρι και σήμερα 37 προπονητές (9.8%), ενώ μια μειοψηφία, μόλις 7 προπονητές (1.9%), αγωνίστηκε στα πρωταθλήματα υποδομών (σχήμα 4.1).



Σχήμα 4.1. Το επίπεδο κατηγορίας που αγωνίστηκαν ως ποδοσφαιριστές.

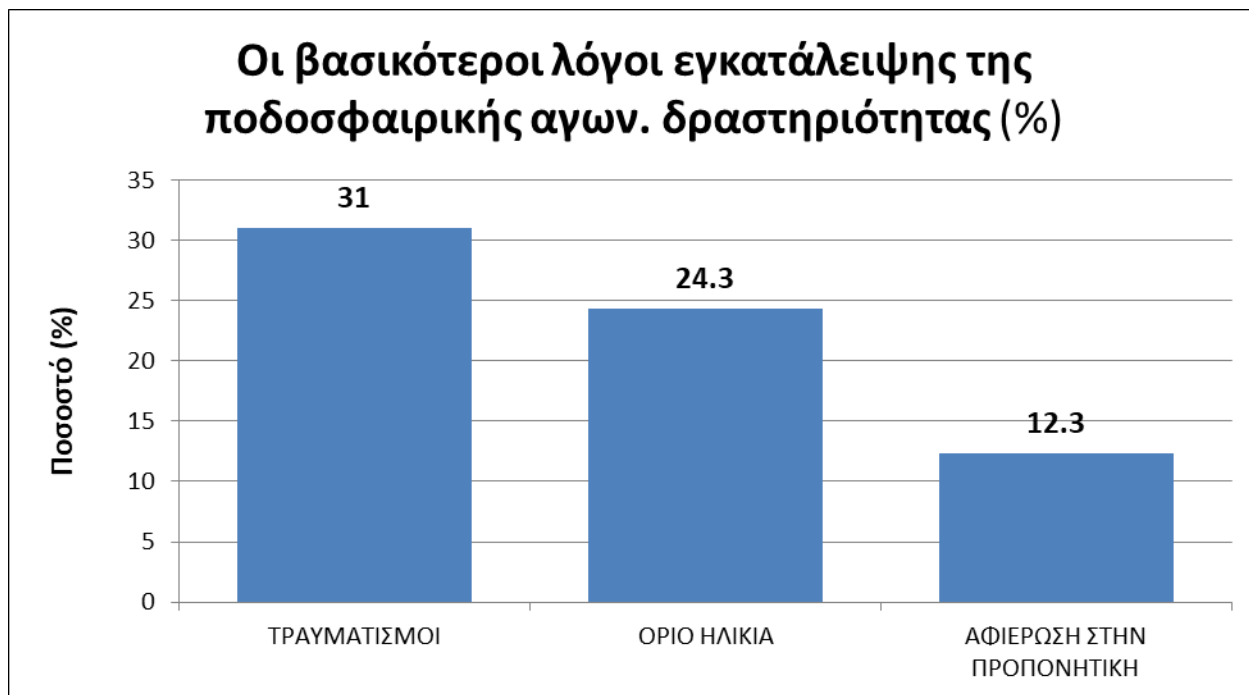
Όπως φαίνεται στον πίνακα 4.1, ο μέσος όρος της ενεργούς αγωνιστικής ποδοσφαιρικής εμπειρίας κυμάνθηκε στα 15 ± 6.50 έτη, ενώ ο μ.ο. ηλικίας εγκατάλειψης της ποδοσφαιρικής τους

καριέρας ήταν τα 29 ± 6.71 έτη. Βέβαια αυτό διαφοροποιείται ανάλογα της κατηγορίας του ποδοσφαίρου (πίν. 4.1), όπου φαίνεται ότι όσοι αγωνίσθηκαν σε υψηλότερες κατηγορίες σταμάτησαν ποδοσφαιρική αγωνιστική τους δραστηριότητα σε μεγαλύτερη ηλικία.

Πίνακας 4.1. *Μ.Ο. ποδοσφαιρικής εμπειρίας και εγκατάλειψης της ποδοσφαιρικής δραστηριότητας.*

Επίπεδο	Μ.Ο. ετών ως ενεργοί ποδοσφαιριστές	Μ.Ο. ηλικίας που εγκατέλειψαν ως ποδοσφαιριστές
Επαγγελματικό	16 \pm 5.97	32 \pm 5.95
Ημιεπαγγελματικό	17 \pm 6.55	30 \pm 7.04
Ερασιτεχνικό	13 \pm 5.98	28 \pm 5.97
Υποδομών	10 \pm 4.08	19 \pm 3.90
Σύνολο (Μ.Ο.)	15 \pm 6.50	29 \pm 6.71

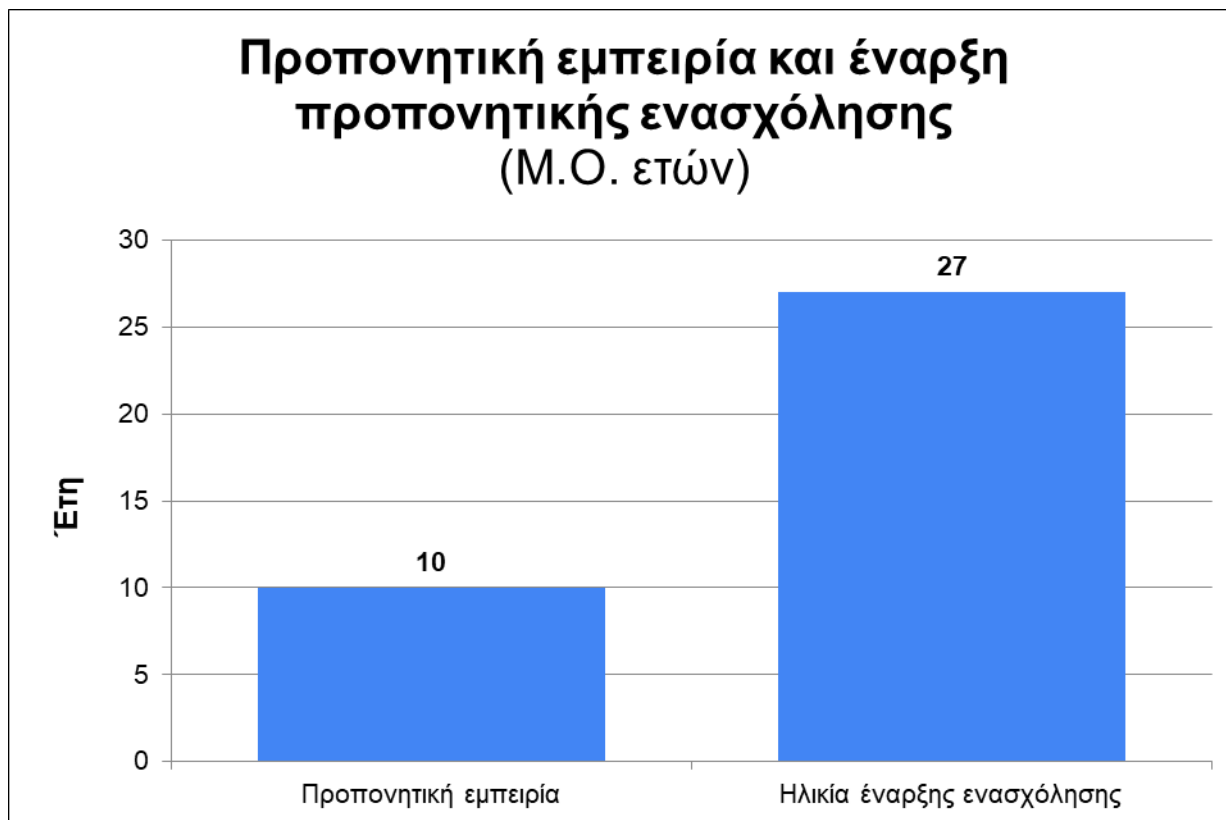
Όσον αφορά τους λόγους που οδήγησαν τους προπονητές να σταματήσουν την ποδοσφαιρική αγωνιστική δραστηριότητα ήταν: οι τραυματισμοί (31%), το όριο ηλικίας (24.3%), η αγάπη για την ενασχόληση με την προπονητική (12.3%), ενώ ένα ποσοστό της τάξης του 5.6% δηλώνει ότι εγκατέλειψε εξαιτίας του οικογενειακού τους περιβάλλοντος (π.χ. πίεση γονέων). Το 4.9% δήλωσε ότι σταμάτησε λόγω των κακών σχέσεων που είχε είτε με τον προπονητή, είτε με τη διοίκηση. Ένα μικρότερο ποσοστό προπονητών, μόλις το 4.1%, απάντησε ότι εγκατέλειψε το ποδόσφαιρο λόγω σπουδών.



Σχήμα 4.2. Οι κυριότεροι λόγοι που εγκατέλειψαν το ποδόσφαιρο.

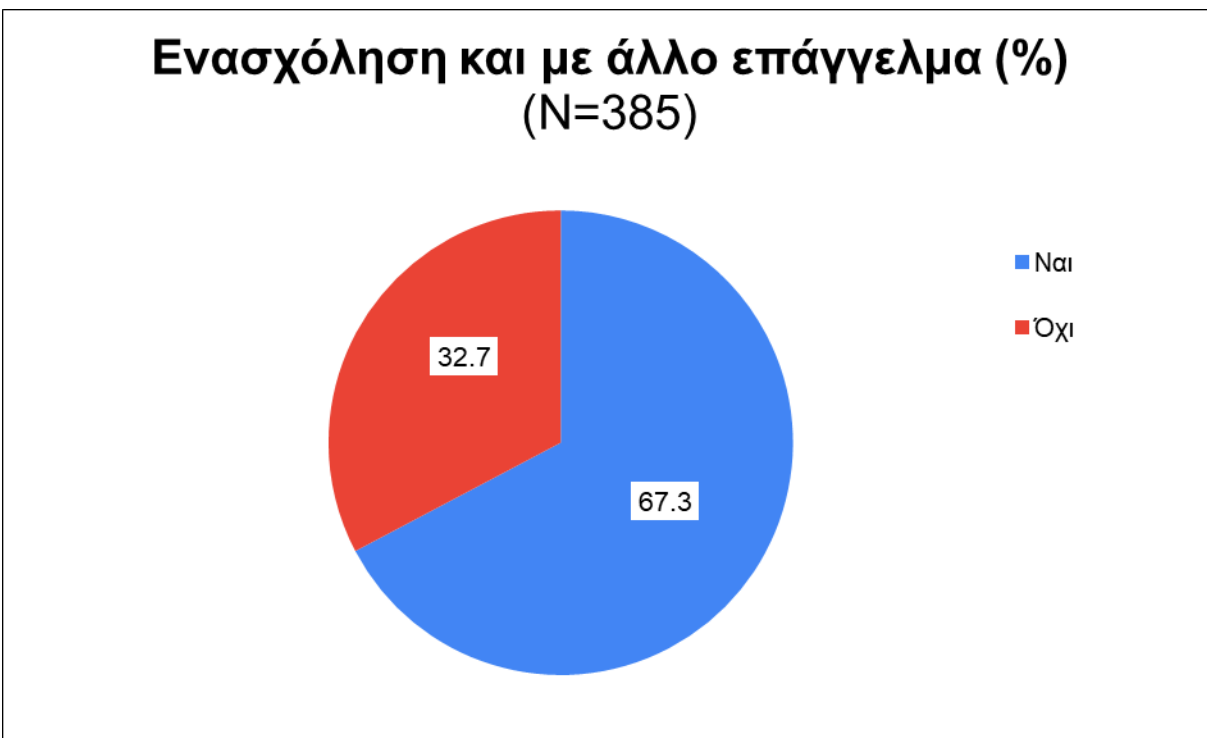
4.2. Προπονητική εμπειρία και λόγοι ενασχόλησης με την προπονητική

Τα αποτελέσματα έδειξαν, ότι ο μέσος όρος ετών άσκησης της προπονητικής εργασίας κυμάνθηκε στα 10 ± 7.14 έτη, ενώ ο μέσος όρος ηλικίας έναρξης του προπονητικού επαγγέλματος ήταν 27 ± 6.31 ετών, με τον νεότερο να έχει ασχοληθεί με την προπονητική από τα 17 του έτη.



Σχήμα 4.3. Μ.Ο. ετών προπονητικής εμπειρίας και ηλικία έναρξης ενασχόλησης με την προπονητική.

Στην ερώτηση, «αν οι προπονητές ασκούν κι άλλο επάγγελμα παράλληλα με το επάγγελμα του προπονητή», το 67.3% (259) απάντησε θετικά, ενώ το 32.7% (126) απάντησε ότι το κύριο επάγγελμά τους είναι μόνο η προπονητική (σχήμα 4.4).



Σχήμα 4.4. Άσκηση άλλου επαγγέλματος πέραν της προπονητικής ποδοσφαίρου.

Στην ερώτηση «για ποιο λόγο επιλέξατε το επάγγελμα του προπονητή», δόθηκε η δυνατότητα στους ερωτηθέντες να επιλέξουν περισσότερες από μία απαντήσεις, από τις οποίες τα αποτελέσματα αποτυπώνονται στον πίνακα 4.2, όπου φαίνονται οι λόγοι σε μια ιεραρχική σειρά κατάταξης.

Πίνακας 4.2. Οι λόγοι που επέλεξαν την προπονητική ποδοσφαίρου.

ΛΟΓΟΙ	N	%
Η αγάπη μου για το άθλημα του ποδοσφαίρου	166	42.8
Δυνατότητα μεταφοράς γνώσεων και εμπειρίας που απέκτησα κατά την εκπαίδευσή μου στις σχολές προπονητών/ΣΕΦΑΑ-ΤΕΦΑΑ	145	37.4
Δυνατότητα μεταφοράς γνώσεων και εμπειρίας που απέκτησα στην ποδοσφαιρική μου καριέρα	119	30.7
Έχει ενδιαφέρον	115	29.6

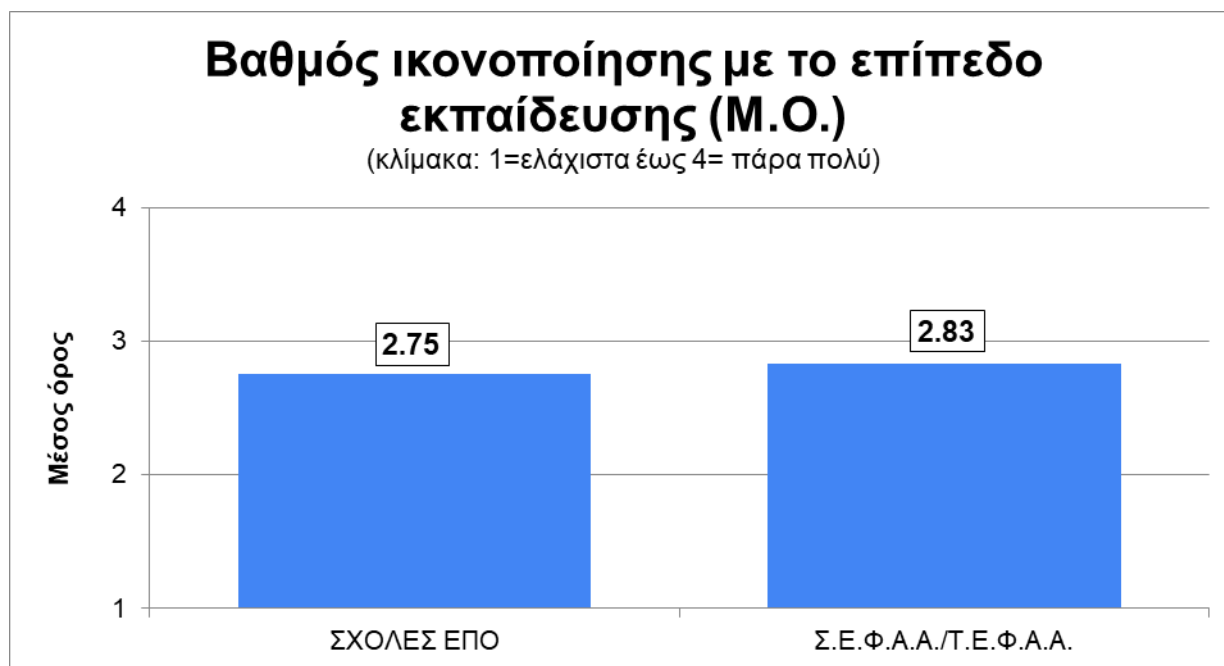
4.3. Πιστοποίηση προπονητών

Στην ερώτηση «αν είστε κάτοχος διπλώματος προπονητικής το 34.8% αφορά προπονητές πανεπιστημιακής εκπαίδευσης, ενώ το 57.8% κατέχουν δίπλωμα προπονητικής από την Ελληνική Ποδοσφαιρική Ομοσπονδία (δίπλωμα U.E.F.A.). Αξίζει να σημειωθεί ότι ένα ποσοστό (7.4%), εργάζονταν ως προπονητές χωρίς να έχουν στην κατοχή τους κάποια πιστοποίηση.

Πίνακας 4.3. Τα διπλώματα των προπονητών σε αριθμούς και ποσοστά.

ΔΙΠΛΩΜΑΤΑ/ ΠΤΥΧΙΟ	N	(%)
Σ.Ε.Φ.Α.Α./Τ.Ε.Φ.Α.Α.	136	34.8
UEFA PRO	7	1.8
UEFA A	48	12.3
UEFA B	92	23.5
UEFA C	79	20.2
ΧΩΡΙΣ ΔΙΠΛΩΜΑ	29	7.4
ΣΥΝΟΛΟ	391	100.0

Στην ερώτηση «πόσο ευχαριστημένοι είναι οι προπονητές από το επίπεδο εκπαίδευσής τους», είτε στα Σ.Ε.Φ.Α.Α., είτε στις σχολές UEFA που διοργανώνει η Ποδοσφαιρική Ομοσπονδία, οι προπονητές απάντησαν ότι είναι πάνω από τον ΜΟ ικανοποιημένοι με τις γνώσεις που αποκτούν από την εκπαίδευσή τους (σχήμα 4.5).



Σχήμα 4.5. Ικανοποίηση από το επίπεδο φοίτησης των σχολών της Ε.Π.Ο και Σ.Ε.Φ.Α.Α./Τ.Ε.Φ.Α.Α..

4.4. Επιμόρφωση προπονητών

Όσο αφορά την ερώτηση «**από πού λαμβάνουν επιμορφωτική γνώση οι προπονητές**», το 78.1% δήλωσε ότι ενημερώνεται από τα διάφορα επιμορφωτικά σεμινάρια που λαμβάνουν χώρα στην Ελλάδα και από τις ιστοσελίδες και τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης (76.5%). Επίσης ένα μεγάλο ποσοστό των προπονητών ενημερώνεται για τις νέες γνώσεις από τις επαφές-συνομιλίες με άλλους συναδέλφους (66.2%) και τα περιοδικά ή τα βιβλία της ομοσπονδίας ποδοσφαίρου ή των Ελλήνων προπονητών (50.3%), αντίστοιχα. Την πέμπτη θέση στις προτιμήσεις καταλαμβάνει η κατηγορία «Περιοδικά ή βιβλία Ελλήνων συγγραφέων» (45.6%), ενώ στην τελευταία θέση βρίσκονται τα επιμορφωτικά σεμινάρια στην αλλοδαπή (27.3%).

Πίνακας 4.4. *Οι τρόποι που επιμορφώνονται οι προπονητές.*

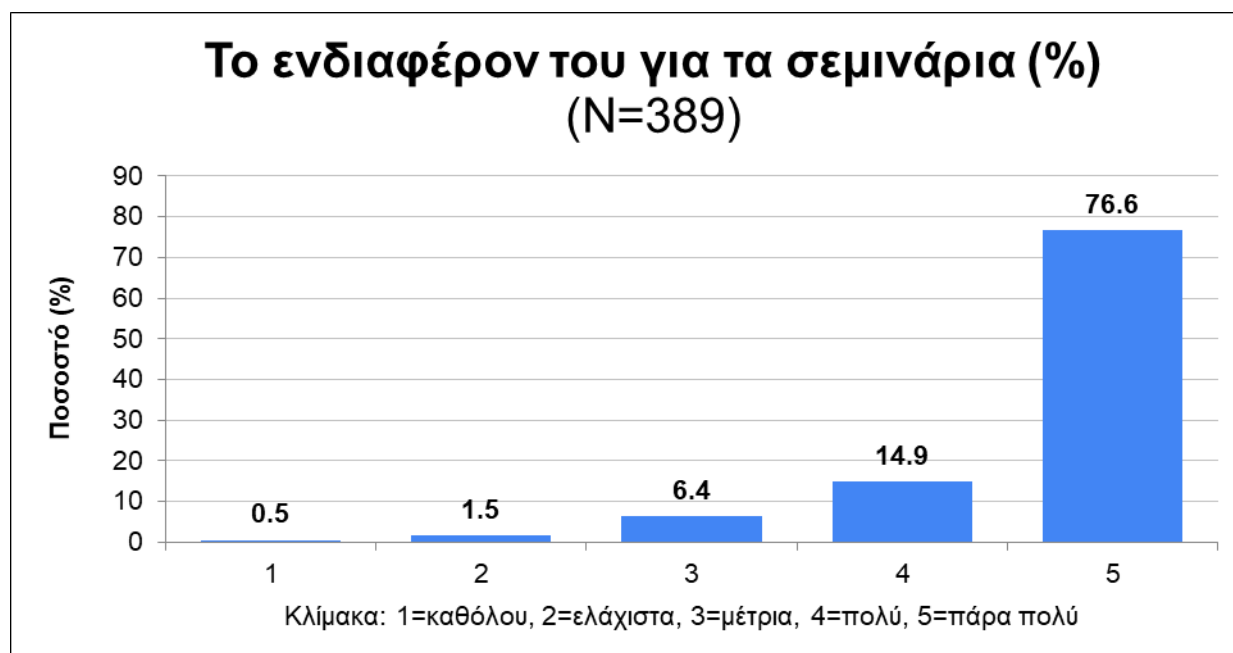
Τρόποι επιμόρφωσης	N	%
Επιμορφωτικά σεμινάρια στην Ελλάδα	303	78.1
Ιστοσελίδες και μέσα κοινωνικής δικτύωσης	297	76.5
Επαφές και συνομιλίες με άλλους συναδέλφους	257	66.2
Περιοδικά ή βιβλία της ομοσπονδίας ποδοσφαίρου ή προπονητών της Ελλάδος	195	50.3
Περιοδικά ή βιβλία Ελλήνων συγγραφέων	177	45.6
Επιμορφωτικά σεμινάρια στο εξωτερικό	106	27.3

Στην ερώτηση «**από ποια χώρα του εξωτερικού ενημερώνονται περισσότερο**» (πίν. 4.5), οι προπονητές δήλωσαν ότι η Ισπανία (56.1%) και η Αγγλία (44.4%) βρίσκονται στην κορυφή των προτιμήσεων τους και ακολουθούν η Ιταλία (28.3%) και η Γερμανία (27.8%). Τέλος, η Ολλανδία βρίσκεται πιο χαμηλά στη λίστα των προτιμήσεων (21.7%).

Πίνακας 4.5. Σεμινάρια ξένων χωρών και ξένη βιβλιογραφία.

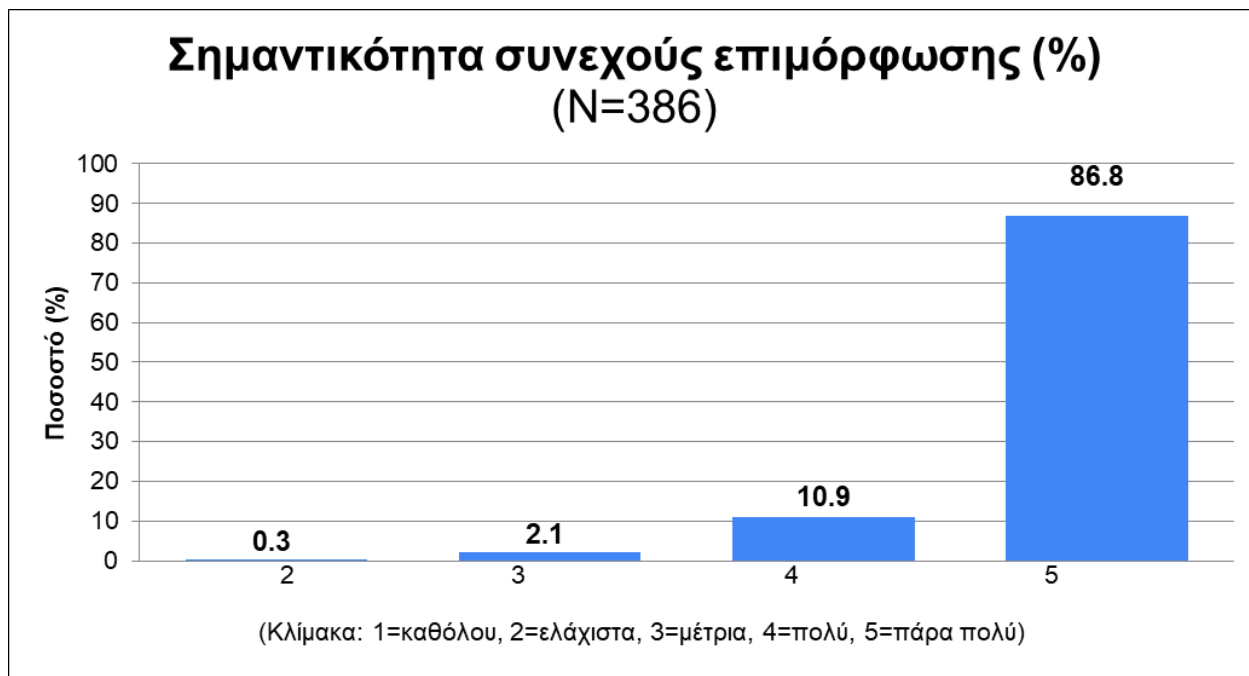
ΧΩΡΕΣ	ΣΥΜΜΕΤΟΧΕΣ ΠΡΟΠΟΝΗΤΩΝ	ΠΟΣΟΣΤΟ (%)
ΙΣΠΑΝΙΑ	101	56.1
ΑΓΓΛΙΑ	80	44.4
ΙΤΑΛΙΑ	51	28.3
ΓΕΡΜΑΝΙΑ	50	27.8
ΟΛΛΑΝΔΙΑ	39	21.7

Η συντριπτική πλειοψηφία δήλωσε ότι ενδιαφέρεται να συμμετέχει σε επιμορφωτικά σεμινάρια, (σχ. 4.6), όμως μόνο το 39.1% των ερωτηθέντων παρακολουθεί τακτικά τέτοιου τύπου σεμινάρια (σχ. 4.7), ποσοστό το οποίο προκύπτει από τις απαντήσεις πολύ (19.7%) και πάρα πολύ (19.4%).



Σχήμα 4.6. Το ενδιαφέρον των προπονητών για τα επιμορφωτικά σεμινάρια.

Αξίζει να σημειωθεί ότι μόνο ένα 39.1% των προπονητών συμμετέχει πολύ έως πάρα πολύ σε εκπαιδευτικά σεμινάρια, ενώ το 28.5% παρακολουθεί αρκετά. Αντιθέτως, το 32.4% των προπονητών απάντησαν από καθόλου έως ελάχιστα (σχήμα 4.7).



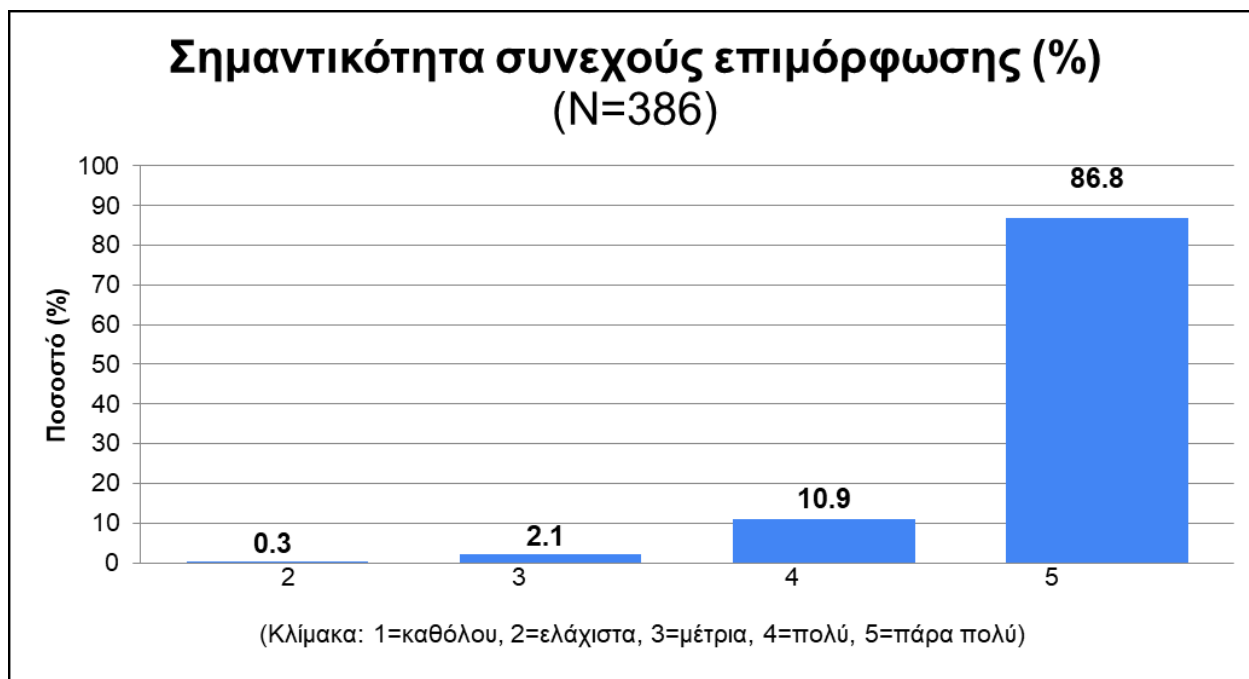
Σχήμα 4.7. Πόσο τακτικά παρακολουθούν τα σεμινάρια που διοργανώνονται.

Από τους προπονητές που δεν παρακολούθησαν τα σεμινάρια ρωτήθηκαν «για ποιο λόγο δεν παρακολουθούν τα σεμινάρια»; Οι πιο συχνές απαντήσεις ήταν: α) δεν έχω ελεύθερο χρόνο, β) είναι οικονομικά ασύμφορα και γ) θεωρώ ότι δε μου προσφέρουν τίποτα (βλ. πίνακα 4.6).

Πίνακας 4.6. Οι κυριότεροι λόγοι μη συμμετοχής σε σεμινάρια.

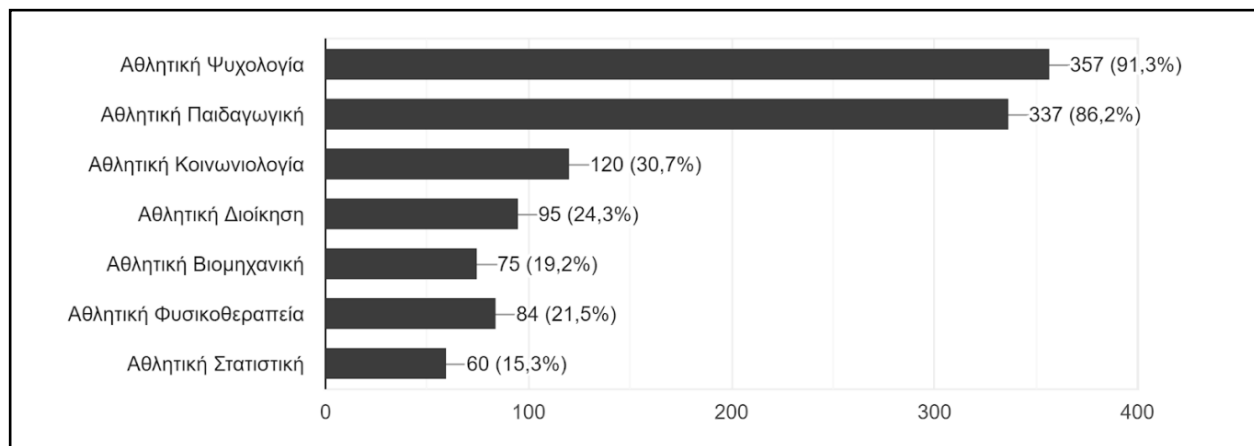
ΛΟΓΟΙ	N	%
Δεν έχω ελεύθερο χρόνο	105	46.3
Είναι οικονομικά ασύμφορα	83	36.6
Θεωρώ ότι δε μου προσφέρουν τίποτα	39	17.2

Παρόλα αυτά σχεδόν όλοι απάντησαν ότι η συνεχής επιμόρφωση στο αντικείμενο της προπονητικής ποδοσφαίρου είναι πολύ έως πάρα πολύ σημαντική (σχήμα 4.8).



Σχήμα 4.8. Πόσο σημαντική θεωρούν οι προπονητές τη συνεχή επιμόρφωση.

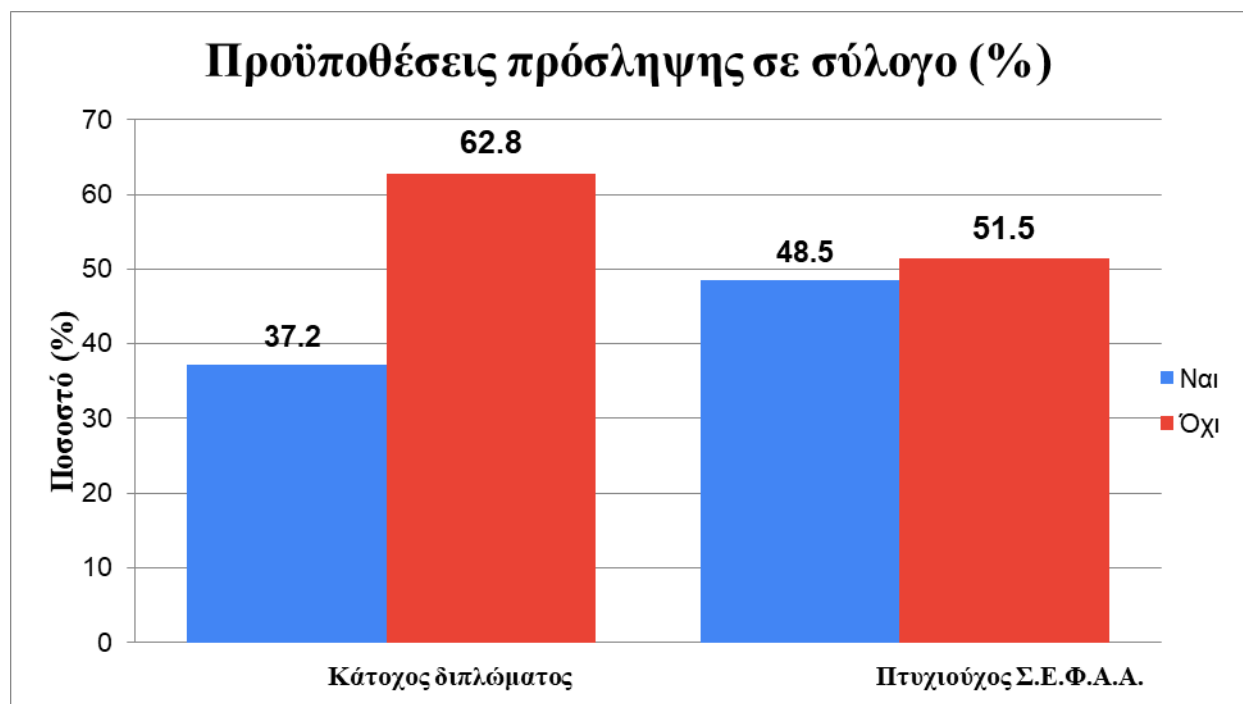
Στην ερώτηση που αφορά «ποιες επιστημονικές θεματολογίες θεωρούνται σημαντικές στο επάγγελμα του προπονητή ποδοσφαίρου και θα ήθελαν να διδαχθούν σε εκπαιδευτικά σεμινάρια», όπως φαίνεται στο σχήμα 4.9, η Αθλητική Ψυχολογία και η Αθλητική Παιδαγωγική καταλαμβάνουν τις πρώτες 2 θέσεις με την Ψυχολογία να προηγείται με ποσοστό 91.3%, έναντι της Παιδαγωγικής που βρίσκεται στο 86.2%. Στην 3^η θέση βρίσκεται η Αθλητική Κοινωνιολογία με ποσοστό 30.7%, ενώ άλλες αθλητικές επιστήμες, όπως Διοίκηση, Βιομηχανική, Φυσικοθεραπεία και Στατιστική, παρουσιάζουν μειωμένο ενδιαφέρον στις τάξεις των προπονητών (σχήμα 4.9).



Σχήμα 4.9. Άλλες επιστήμες που θεωρούν οι προπονητές σημαντικές σε σχέση με την προπονητική ποδοσφαίρου.

4.5. Πρόσληψη προπονητών

Στο παρακάτω γράφημα (σχ. 4.10) φαίνονται οι απαντήσεις των προπονητών σχετικά με το ρόλο έπαιξε είτε η κατοχή ενός διπλώματος προπονητικής, είτε η κατοχή του πτυχίου της Σ.Ε.Φ.Α.Α., στην πρόσληψή τους από μια ακαδημία ή έναν σύλλογο. Τα αποτελέσματα των απαντήσεων έδειξαν, ότι 62.8% (2/3) των κατόχων προπονητικού διπλώματος δήλωσε ότι το δίπλωμα προπονητικής (ΕΠΟ-UEFA) δεν έπαιξε σημαντικό ρόλο στην πρόσληψή τους,, ενώ οι απαντήσεις είναι σχεδόν μοιρασμένες στους κατόχους πτυχίου Σ.Ε.Φ.Α.Α. με ειδίκευση στην προπονητική ποδοσφαίρου.



Σχήμα 4.10. Ο ρόλος της πιστοποίησης στη διαδικασία πρόσληψης ενός προπονητή.

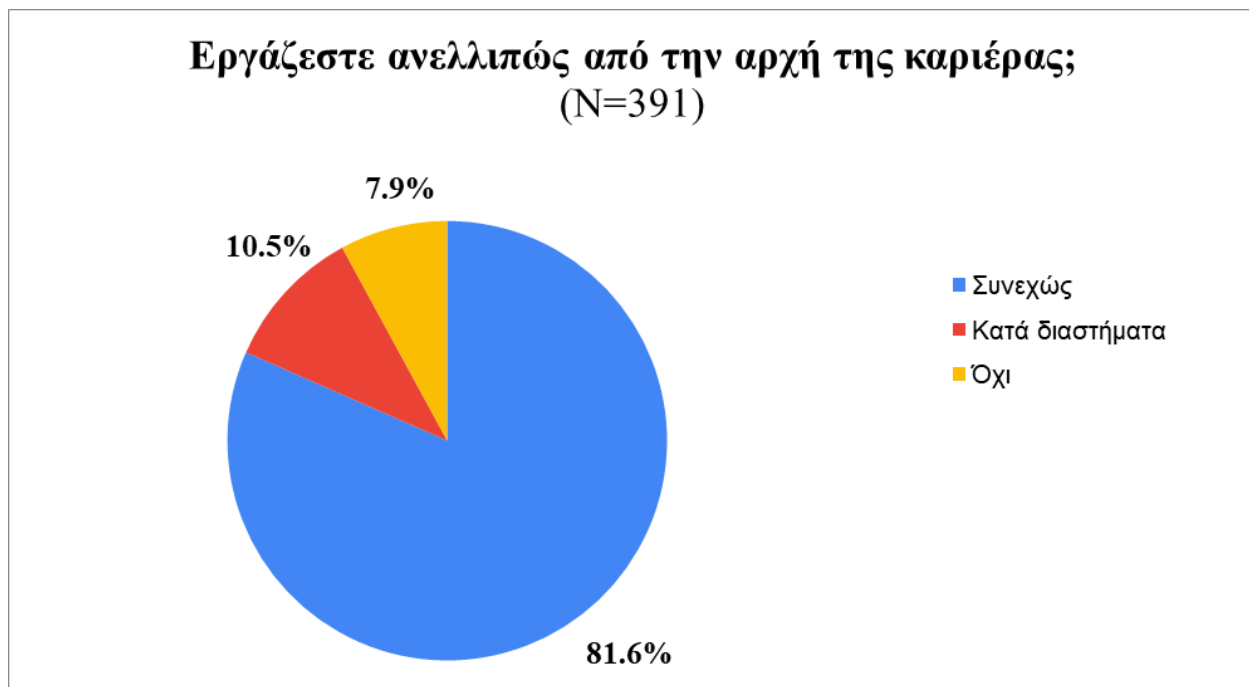
Στην ερώτηση σχετικά με τα κριτήρια, που κατά τη γνώμη τους, έλαβε ο σύλλογος για την πρόσληψή τους, οι απαντήσεις φαίνονται στον πίνακα 4.7. Σχεδόν 2 στους 3 προπονητές (61.7%) απάντησαν ότι οι καλές συστάσεις που τους συνόδευσαν και οι διάφορες προσωπικές επαφές και οι δημόσιες σχέσεις ήταν το σημαντικότερο από τα κριτήρια επιλογής τους. Το δεύτερο πιο σημαντικό ρόλο έπαιξε η προηγούμενη προπονητική εμπειρία που έχουν (41.9%), ενώ τρίτο στη σειρά κριτήριο επιλογής ήταν η υψηλή εξειδίκευση στις Σ.Ε.Φ.Α.Α. (37%). Το κριτήριο ότι αγαπούν το άθλημα (28.1%) και το αν ήταν κάτοχοι διπλώματος U.E.F.A. (27.9%) έρχεται τέταρτο και πέμπτο, αντίστοιχα, στη σειρά αναγνώρισης από μέρους των υπευθύνων για την πρόσληψή τους. Τέλος, η αναγνωρισιμότητα του προπονητή ως ποδοσφαιριστής κυμάνθηκε στο μικρότερο ποσοστό του 23.2%.

Πίνακας 4.7. Κριτήρια πρόσληψης προπονητών.

ΚΡΙΤΗΡΙΑ	N	%
Καλές συστάσεις, επαφές, προσωπικές σχέσεις	237	61.7
Προηγούμενη προπονητική εμπειρία	161	41.9
Υψηλή εξειδικευμένη εκπαίδευση (ΣΕΦΑΑ/ΤΕΦΑΑ)	142	37
Η αγάπη μου για το άθλημα	108	28.1
Κάτοχος υψηλότερου προπονητικού διπλώματος (σχολές UEFA)	107	27.9
Η αναγνωρισιμότητά μου ως ποδοσφαιριστής	89	23.2

4.6. Εργασιακό περιβάλλον προπονητών

Σε σύνολο 391 προπονητών, οι 319, οι οποίοι αποτελούν το 81.6% του συνόλου, εργάζονται ανελλιπώς, κάθε σεζόν. Ωστόσο, το υπόλοιπο 18.4% (72) δήλωσε ότι εργάζεται περιστασιακά ή απασχολείται κατά διαστήματα (σχήμα 4.11).



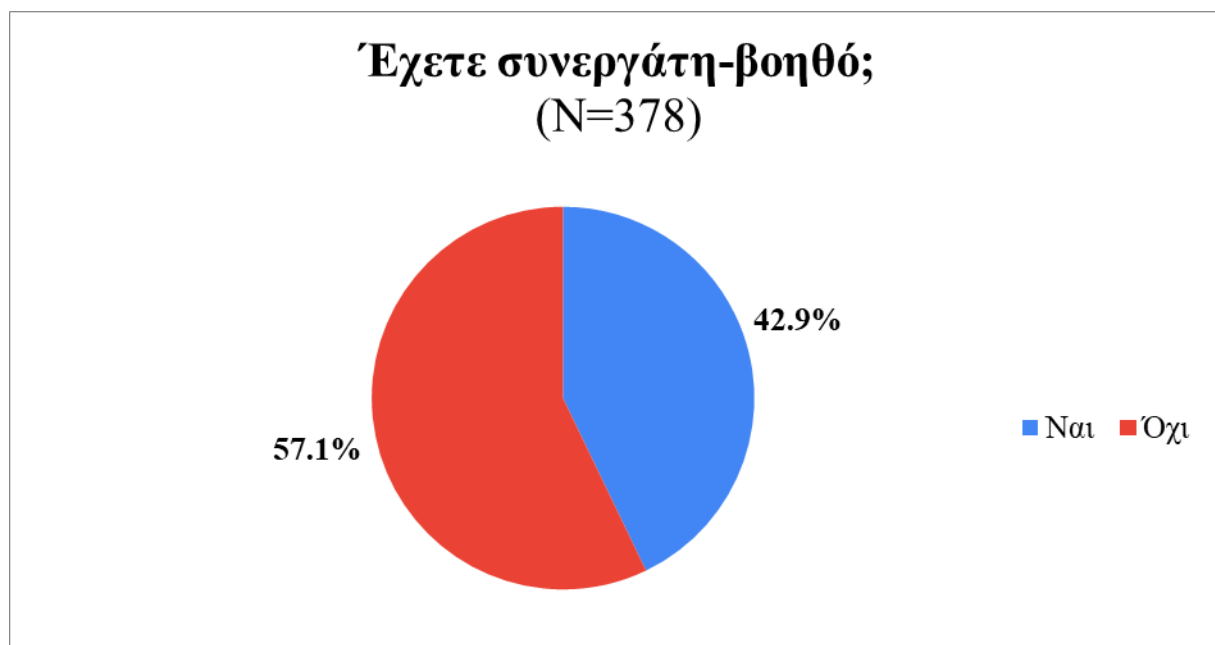
Σχήμα 4.11. *Αν οι προπονητές εργάζονται από την αρχή της σταδιοδρομίας τους ανελλιπώς.*

Στην ερώτηση «σε πόσους συλλόγους εργάζεστε αυτή τη στιγμή» το 76.7% απάντησε σε έναν σύλλογο, το 18.2% δήλωσε ότι εργάζεται σε 2 συλλόγους και το 1.9% σε 3 συλλόγους (πίν. 4.8).

Πίνακας 4.8. *Σύλλογοι που εργάζονται οι προπονητές.*

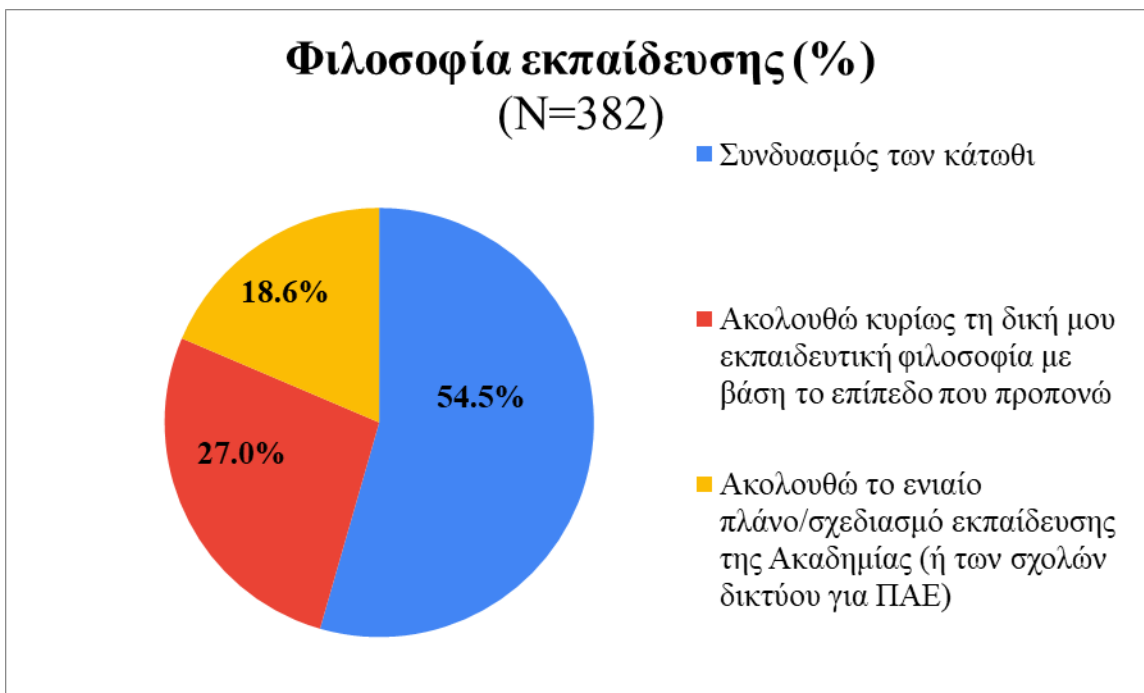
ΣΥΛΛΟΓΟΙ ΠΟΥ ΕΡΓΑΖΟΝΤΑΙ	N	%
Σε κανέναν	12	3.2
1	287	76.7
2	69	18.2
3	7	1.9
ΣΥΝΟΛΟ	375	100

Στην ερώτηση «αν έχουν συνεργάτη-βοηθό προπονητή», επί συνόλου 378 απαντήσεων, το 42.9% (162) των προπονητών που συμμετείχαν στην παρούσα έρευνα ανταποκρίθηκαν θετικά, με την πλειοψηφία αυτών να προπονεί αγωνιστικά τμήματα (σχήμα 4.12).



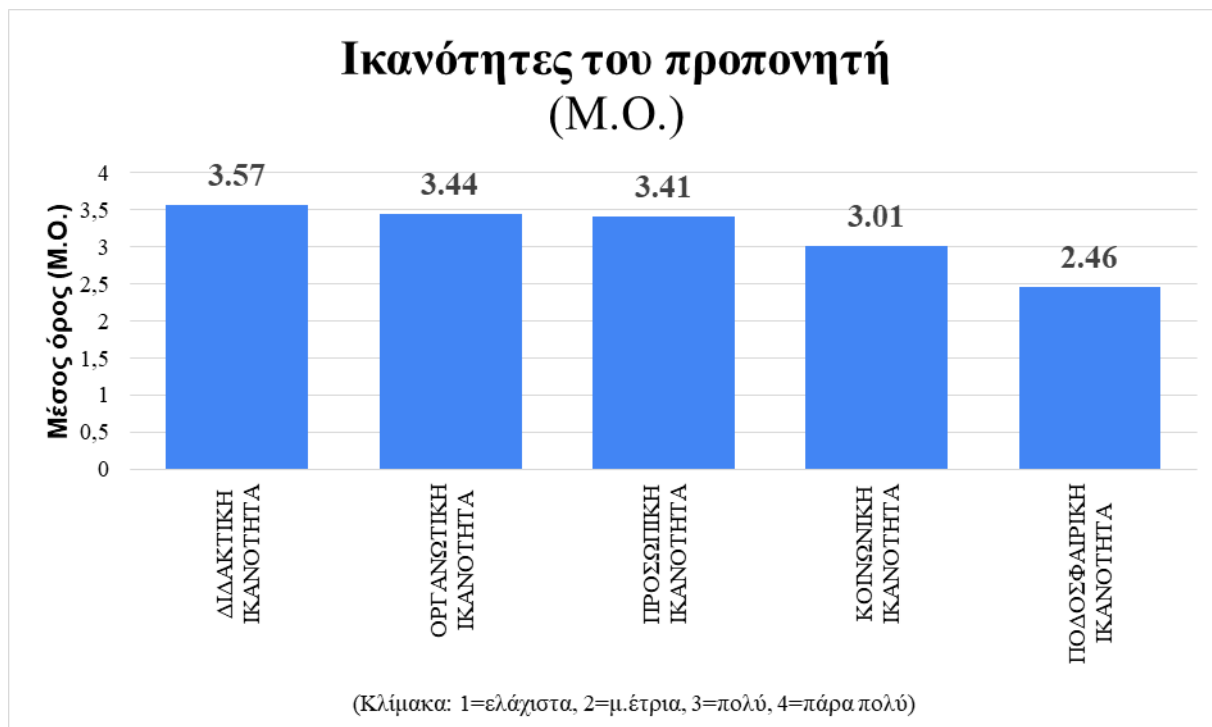
Σχήμα 4.12. Προπονητές και βοηθοί-συνεργάτες.

Όσον αφορά την φιλοσοφία εκπαίδευσης που ακολουθεί ο προπονητής στην προπονητική του διαδικασία, όπως απεικονίζεται στο σχήμα 4.13, περίπου 1 στους 4 προπονητές στηρίζεται στη δική του εκπαιδευτική φιλοσοφία (27%), ενώ μόλις το 18.6% των προπονητών ακολουθεί, αποκλειστικά, το ενιαίο πλάνο της ακαδημίας (ή των σχολών δικτύου, όσον αφορά τις Π.Α.Ε.). Το μεγαλύτερο ποσοστό (54.5%) δηλώνει ότι προπονεί με βάση το ενιαίο πλάνο της ακαδημίας, προσθέτοντας επιπλέον και τη δική του εκπαιδευτική φιλοσοφία που έχει αποκτήσει είτε από τις Σχολές Επιστήμης Φυσικής Αγωγής και Αθλητισμού, είτε από τις σχολές της ομοσπονδίας.



Σχήμα 4.13. Φιλοσοφία εκπαίδευσης που χρησιμοποιούν οι προπονητές.

Θέλοντας να δούμε ποιες ικανότητες πρέπει να διαθέτει ένας προπονητής στην επαγγελματική του πρακτική και πως τις αξιολογεί, τα αποτελέσματα έδειξαν ότι η διδακτική ικανότητα με Μ.Ο. 3.57 παίζει τον σπουδαιότερο ρόλο. Στην συνέχεια ακολουθούν, με βάση την κατάταξη του Μ.Ο. η οργανωτική (3.44) και η προσωπική ικανότητα (3.41) οι οποίες παίζουν πολύ σημαντικό ρόλο στην προπονητική διαδικασία. Αντιθέτως η κοινωνική (3.01) και η ποδοσφαιρική ικανότητα (2.46) που πρέπει να κατέχει ένας προπονητής, σύμφωνα με τις απόψεις των προπονητών της παρούσας έρευνας, παίζει λιγότερο σημαντικό ρόλο (βλ. σχήμα 4.14).



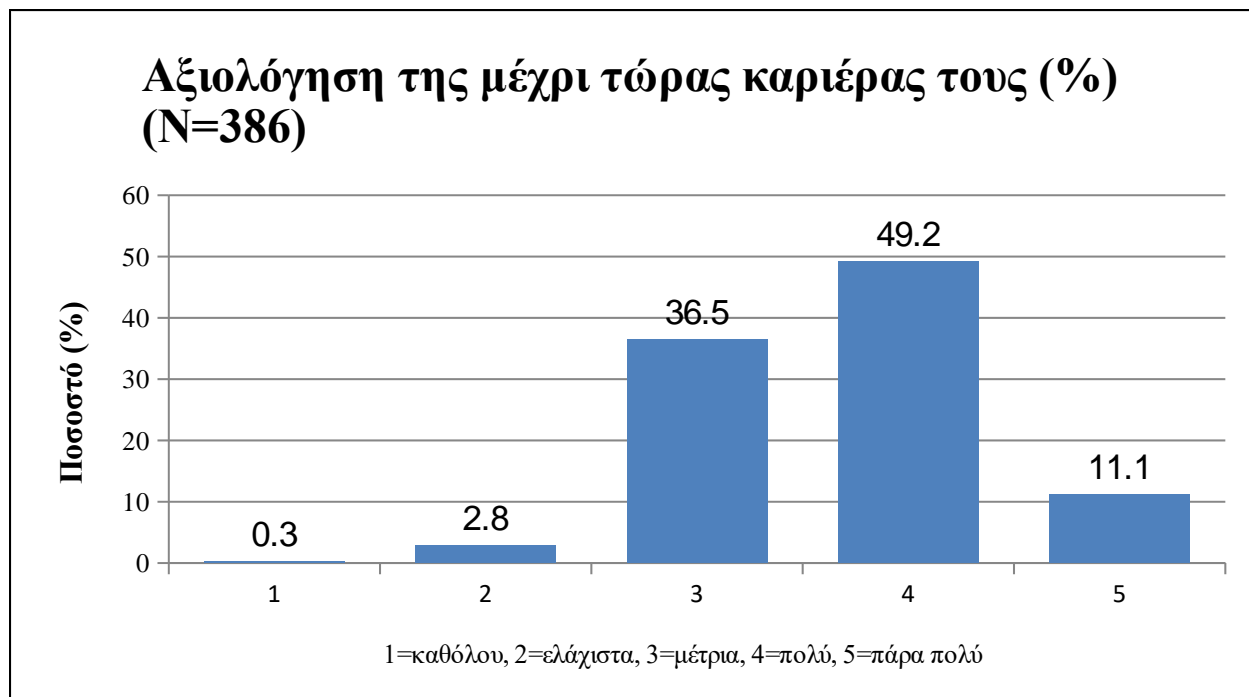
Σχήμα 4.14. Στοιχεία που παίζουν ρόλο στην καταξίωση ενός προπονητή και πόσο σημαντικά είναι σύμφωνα με τους προπονητές.

Στην ερώτηση κατά πόσο συναντώνται τα χαρακτηριστικά, τα οποία αναγράφονται στο σχήμα 4.15, στην έως τώρα επαγγελματική τους σταδιοδρομία, ως προπονητής ποδοσφαίρου σε ακαδημίες, οι προπονητές αξιολόγησαν με βάση την κλίμακα από 1=ελάχιστα έως το 4=πάρα πολύ.



Σχήμα 4.15. Χαρακτηριστικά που συναντούν οι προπονητές στην έως τώρα επαγγελματική τους σταδιοδρομία.

Στην τελευταία ερώτηση, πως κρίνουν την απόδοσή τους μέχρι σήμερα ως προπονητές ποδοσφαίρου (Κλίμακα: 1=καθόλου έως 5=πάρα πολύ), η πλειοψηφία θεωρεί από πολύ μέχρι πάρα πολύ (60.3%) επιτυχημένη την μέχρι τώρα σταδιοδρομία τους. Μέτρια κρίνουν την προπονητική τους εργασία το 36.5%, ενώ μόλις ένα 3.1% θεωρεί ότι η απόδοσή τους μέχρι σήμερα είναι από ελάχιστη έως και αποτυχημένη (σχήμα 4.16).



Σχήμα 4.16. Πως οι προπονητές κρίνουν την έως τώρα εργασία τους.

5. ΣΥΖΗΤΗΣΗ

Σκοπός της παρούσας εργασίας ήταν η διερεύνηση μέσω ερωτηματολογίου των απόψεων προπονητών (N=391) από όλη την επικράτεια που απάντησαν σε θέματα που αφορούν την επαγγελματική εικόνα του προπονητή στις αναπτυξιακές ηλικίες. Οι απαντήσεις συλλέχθηκαν σε διαμορφωμένο ερωτηματολόγιο μέσω της πλατφόρμας Google Form. Το σημαντικότερο αποτέλεσμα της παρούσας εργασίας είναι ότι ο προπονητής ποδοσφαίρου στις αναπτυξιακές ηλικίες κατέχει είτε υψηλή εξιδίκευση από τις Σχολές ή τα Τμήματα Επιστήμης φυσικής Αγωγής και Αθλητισμού, είτε δίπλωμα προπονητικής ποδοσφαίρου της U.E.F.A. μέσω των σχολών της Ελληνικής Ποδοσφαιρικής Ομοσπονδίας. Επίσης η πλειοψηφία του δείγματος έχει περάσει από την τριτοβάθμια εκπαίδευση, αποκτώντας υψηλή μόρφωση, εκπαίδευση και εν γένει παιδεία. Το εν λόγω σημαντικό εύρημα ταυτίζεται απόλυτα με έρευνα που διενεργήθηκε στο παρελθόν σε προπονητές και υπευθύνους ακαδημιών (Παπαδόπουλος, 2013)

Συγκεκριμένα, το 65.5% των προπονητών του δείγματος κατέχει πανεπιστημιακό τίτλο σπουδών, που αποδεικνύει ότι έχουν υψηλό μορφωτικό επίπεδο, ενώ το μεγαλύτερο ποσοστό (76.5%) να γνωρίζει καλά την αγγλική γλώσσα. Το γεγονός αυτό τους δίνει την ευκαιρία να αναζητήσουν ερευνητικές πηγές που αφορούν το ποδόσφαιρο στις αναπτυξιακές ηλικίες. Όπως αναφέρει ο Demet (2012), η γνώση μιας ξένης γλώσσας αποτελεί βοήθεια στην επαγγελματική ανάπτυξη και στη διαμόρφωση της ταυτότητας του ατόμου.

Η πλειοψηφία των ερωτηθέντων προπονητών (62.3%) ασκούν κι άλλο επάγγελμα παράλληλα με την προπονητική, με τη μειοψηφία αυτών να απασχολούνται ταυτόχρονα σε 2 ή και 3 συλλόγους/ακαδημίες. Τα αποτελέσματα αυτά συμφωνούν με έρευνες που έχουν γίνει στο παρελθόν, αφού όπως αναφέρουν οι Drakou et al. (2000), στη χώρα μας το επάγγελμα του προπονητή, με εξαίρεση τον επαγγελματικό αθλητισμό, είναι μερικής απασχόλησης και συνδυάζεται και με άλλα επαγγέλματα. Ταυτόχρονα οι προπονητές θα πρέπει να αντιμετωπίζονται ως ένα από τα πιο σημαντικά περιουσιακά στοιχεία για τα σωματεία, δίνοντάς τους ικανοποιητικές απολαβές (Drakou et al., 2000),.

Σχετικά με το πόσο ευχαριστημένοι είναι οι προπονητές από το επίπεδο εκπαίδευσης τόσο από τις Σχολές προπονητικής της Ε.Π.Ο. για τα διπλώματα της U.E.F.A., όσο και από τις Σχολές

Επιστήμης Φυσικής Αγωγής και Αθλητισμού, των Πανεπιστημιακών Ιδρυμάτων της χώρας, οι προπονητές δήλωσαν ικανοποιημένοι από όποια σχολή κι αν αποφοίτησαν. Το γεγονός αυτό αντικρούει προγενέστερη έρευνα που αφορά το επίπεδο ικανοποίησης που λαμβάνουν οι προπονητές από τις σχολές της Ελληνικής Ποδοσφαιρικής Ομοσπονδίας, η οποία αναφέρει ότι ο βαθμός ικανοποίησης από την εκπαίδευση που τους παρείχαν ήταν ανεπαρκής (Κάσσοι, 2019).

Οι προπονητές τόνισαν ότι η συνεχής επιμόρφωση τους είναι πολύ σημαντική. Σύμφωνα με τους Smith και Smoll (1997) η συνεχής εκπαίδευση των προπονητών είναι απαραίτητη σε τεχνικές που συμβάλλουν στη δημιουργία ενός αθλητικού εκπαιδευτικού περιβάλλοντος. Ενώ είναι σχετικά μεγάλο το ενδιαφέρον τους για τα διάφορα επιμορφωτικά σεμινάρια που διοργανώνονται, εντούτοις οι περισσότεροι είτε τα βρίσκουν οικονομικά ασύμφορα, είτε δεν έχουν ελεύθερο χρόνο για να τα παρακολουθήσουν. Επιπρόσθετα, οι τρόποι που επιλέγουν να επιμορφωθούν είναι τα σεμινάρια που διεξάγονται στην Ελλάδα, τα μέσα κοινωνική δικτύωσης και οι ιστοσελίδες στο διαδίκτυο, ενώ αξίζει να σημειωθεί και η γνώση που αποκτούν από την ανταλλαγή απόψεων και ιδεών μεταξύ τους. Το αποτέλεσμα αυτό δείχνει να συμφωνεί με έρευνα που διεξήχθη στον Καναδά σε προπονητές αναπτυξιακών ηλικιών που έδειξε ότι ο πιο σημαντικός ρόλος για την επαγγελματική εξέλιξη των προπονητών δεν ήταν οι γνώσεις που αποκόμισαν από την συμμετοχή τους στις διάφορες σχολές προπονητικής, αλλά η αλληλεπίδρασή τους με άλλους προπονητές και αθλητές (Erickson et al., 2008).

Σημαντικότερο ίσως εύρημα της παρούσας έρευνας αποτελεί το γεγονός ότι κυριότερο κριτήριο που λαμβάνεται υπόψη για την πρόσληψη ενός προπονητή είναι οι διάφορες συστατικές επιστολές που τον συνοδεύουν, ενώ εντύπωση προκαλεί ότι ορισμένοι προπονητές εργάζονται χωρίς να έχουν στην κατοχή τους κάποια πιστοποίηση. Το συγκεκριμένο αποτέλεσμα δε συμφωνεί με όσα αναφέρουν οι Aguinis & Pierce (2008), που συμπέραναν ότι η αξιολόγηση ενός εργαζόμενου αποτελεί έναν από τους πιο σημαντικούς παράγοντες για την επίτευξη των στόχων και πως η προσωπικότητα, η συμπεριφορά και τα ηγετικά του χαρακτηριστικά θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη και να αξιολογούνται ανάλογα για την πρόσληψή τους (Πανουτσόπουλος, 2016).

Οι περισσότεροι προπονητές δήλωσαν ότι είναι ικανοί να επιβάλλονται στους παίκτες. Μιλώντας για ικανότητα επιβολής μπορούμε να αναφερθούμε στον ορισμό της ηγεσίας και πως αυτή επηρεάζει ένα άτομο. Επηρεάζει την εν γένει συμπεριφορά του με απώτερο σκοπό την επίτευξη

προκαθορισμένων στόχων (Καπρίνης, 2014). Για παράδειγμα ένας προπονητής ποδοσφαίρου θέλοντας να κερδίσει την εμπιστοσύνη και το κλίμα των αποδυτηρίων οφείλει να έχει έναν ηγετικό ρόλο και μια συμπεριφορά η οποία θα καθορίζει και θα παροτρύνει τους παίκτες του να καταφέρουν να πετύχουν τους στόχους τους, αλλά ταυτόχρονα να ικανοποιήσουν και τις δικές τους ανάγκες. Όμως, αν και αρκετές έρευνες ασχολήθηκαν με την ηγεσία ενός στελέχους και πως αυτό επηρεάζει την απόδοση ενός οργανισμού, εντούτοις δεν έχει βρεθεί το κατάλληλο θεωρητικό πλαίσιο ηγεσίας το οποίο θα είναι διεθνώς αποδεκτό (Ζαβλάνος, 2002).

Όσο αφορά την εκπαιδευτική φιλοσοφία τα αποτελέσματα έδειξαν ότι 25% των προπονητών ακολούθησαν το δικό τους πλάνο προπόνησης χωρίς να λαμβάνουν υπόψη το ενιαίο πλάνο ανάπτυξης, εφόσον αυτό υπάρχει. Αντίθετα, οι Cushion et al. (2003), αναγνωρίζουν τη σημασία της εκπαίδευσης και της επαγγελματικής ανάπτυξης των προπονητών και τονίζουν ότι είναι απαραίτητο να ακολουθούν μια ενιαία γραμμή εκπαίδευσης από διάφορα επιστημονικά πεδία, πέρα από τα διάφορα παραδοσιακά προγράμματα. Επιπλέον, οι προπονητές έχουν τη δυνατότητα να προσεγγίζουν με επαγγελματικό τρόπο την εκπαίδευση νεαρών ποδοσφαιριστών και να τους παρέχουν επίβλεψη και καθοδήγηση η οποία πιθανόν να επηρεάσει την ανάπτυξή τους και την πορεία τους στο άθλημα (Cote et al., 2006).

Επιπλέον τα αποτελέσματα των απαντήσεων έδειξαν ότι η διδακτική ικανότητα καθώς η οργανωτική και η προσωπική ικανότητα ενός προπονητή παίζουν πολύ σημαντικό ρόλο στην προπονητική διαδικασία. Αντίθετα, η κοινωνική και η ποδοσφαιρική ικανότητα παίζει λιγότερο σημαντικό ρόλο. Σύμφωνα με τους Cattenoy και Gil (2006), η προσωπικότητα και οι ικανότητες του προπονητή αποτελούν σημαντικό παράγοντα από τον οποίο εξαρτάται η υλοποίηση των ποδοσφαιρικών προγραμμάτων στο παιδικό ποδόσφαιρο. Ταυτόχρονα, οι Cote & Fraser-Thomas (2007) υπογραμμίζουν το σπουδαίο ρόλο που παίζει η προσωπικότητα του προπονητή στις θετικές ή αρνητικές εμπειρίες που αποκομίζει το παιδί από τη συμμετοχή του σε αθλητικά προγράμματα.

Συμπερασματικά διαπιστώνεται ότι οι προπονητές που απασχολούνται στις ανπτυξιακές ηλικίες είναι κατάλληλα επιμορφωμένοι και εκπαιδευμένοι, με εξαίρεση μια μειοψηφία η οποία δε διαθέτει κάποια πιστοποίηση για την εξάσκηση του επαγγέλματος της προπονητικής. Ταυτόχρονα, όλοι υποστηρίζουν ότι η συνεχής επιμόρφωσή τους στα θέματα του ποδοσφαίρου είναι απαραίτητη. Επιπλέον, τα κριτήρια πρόσληψης των προπονητών στους συλλόγους θα

πρέπει περισσότερο να στηρίζονται στην αξιολόγηση βάσει των αποδόσεων, της εμπειρίας και των εξειδικευμένων γνώσεων.

6. ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

- Προτείνεται η διερεύνηση των μεθόδων διδασκαλίας και εκπαίδευσης στις αναπτυξιακές ηλικίες.
- Παρόμοια έρευνα, αλλά με μεγαλύτερη συμμετοχή των γυναικών, ώστε να υπάρξουν συγκρίσεις μεταξύ των δύο φύλων.
- Η συγκεκριμένη έρευνα να επικεντρωθεί σε μια και μόνο Ένωση Ποδοσφαιρικών Σωματείων, για πιο συγκεκριμένα αποτελέσματα.
- Μελλοντικές έρευνες στο εν λόγω αντικείμενο μπορούν να αποτελέσουν η αξιολόγηση της προσωπικότητας των προπονητών.

7. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Abraham, A. & Collins, D. (1998). Examining and extending research in coach development. *Quest*, 50(1), 59-79.
- Abraham, A., Collins, D., Smethurst, C. & Collins, C. (1997). The use of coach behavioral assessment and associated problems. *Journal of Sports Sciences*, 15, 70.
- Aguinis, H. (2009). "An expanded view of performance management", in Smither, J.W. and London, M. (Eds), *Performance Management: Putting Research into Action*, Jossey-Bass, San Francisco CA, pp. 1-43.
- Aguinis, H. & Pierce, C.A. (2008). "Enhancing the relevance of organizational behavior by embracing performance management research", *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 29, No. 1, pp. 139-45.
- Amorose, A. J. & Horn, T. S. (2001). Pre- and post-season changes in intrinsic motivation of first year college athletes: Relationships with coaching behavior and scholarship status. *Journal of Applied Sports Psychology*, 13, 355-373.
- Barber, H. & Eckrich, J. (1998). Methods and criteria employed in the evaluation of intercollegiate coaches. *Journal of Sport Management*, 12, 301-322.
- Barnes, C.M. & Morgeson, F.P. (2007). "Typical Performance, Maximal Performance and Performance Variability: Expanding Our Understanding of 76 How Organizations Value Performance", *Human Performance*, Vol. 20, No. 3, pp. 259–274.
- Carreiro da Costa, F. & Pieron, M. (1992). Teaching effectiveness: Comparison of more and less effective teachers in an experimental teaching unit. In T. Williams, L. Almond & A. Sparks (Eds.), *Sport and Physical Activity: Moving towards excellence* (pp.169-176). London: E & FN Spon.
- Cattenoy, C. & Gil, F. (2006). *Ποδόσφαιρο για μικρές ηλικίες*, (μετ. Α. Χατζίκου). Θεσσαλονίκη: Σάλτο

- Chen, L. (2003). Examination of scale of coaching performance with the NCAA sample. *Measurement in Physical Education and Exercise Science*, 7(3), 175-197.
- Coerver, W. (1984). *Football 365 days*. Εκδ. Abrams H. N. Inc.
- Cote, J., MacDonald, D., Baker, J. & Abernethy, B. (2006). When “where” is more important “when”: Birthplace and birthdate effects on the achievement sporting expertise. *Journal of Sports Science*, 24(10): 1065-1073.
- Courneya, K. S. & Chelladurai, P. (1991). A model of performance measures in baseball. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 13(1), 16-25
- Cross, N. (1995). Coaching effectiveness in hockey: A Scottish perspective. *Scottish Journal of Physical Education*, 23(1), 27-39.
- Cushion, C., Armour, K. & Jones, R. (2003). Coach Education and Continuing Professional Development: Experience and Learning to Coach, *Quest*, 55: 215-230.
- Cushion, C. J. & Jones, R. L. (2006). Power, discourse, and symbolic violence in professional youth soccer: the case of Albion Football Club. *Sociology of Sport Journal*, 23, 142-161.
- Cushion, C. (2010). Coach behavior. In J. Lyle & C. Cushion (Eds.), *Sports coaching: Professionalization and practice* (pp. 43-61). Edinburgh, UK: Churchill Livingstone.
- Drakou, A. (2000). Greek Gymnastics Coaches and early retirement. Proceedings of the 6th Annual Sport Management Association of Australia and New Zealand (SMAANZ) Conference. Hamilton, New Zealand, p. 23.
- Demet, Y. (2012). Professional language use by pre-service English as a foreign language teachers in a teaching certificate program, *Teachers and Teaching: Theory and Practice*, 18: 1 59-73.
- Erickson, K., Bruner, M., MacDonald, D. & Côté J. (2008). Gaining insight into actual and preferred sources of coaching knowledge. *International Journal of Sport Science and Coaching*, 3(4), 527-538.

- Fischman, M.G. & Oxendine, J.B. (1993). Motor skills learning for effective coaching and performance. In J. M. Williams (Ed.) *Applied sport psychology: personal growth to peak performance* (2nd ed., pp. 11015-11024, Mountain View, CA: Mayfield Publishing.
- Fraser-Thomas, J. & Cote, J. (2006). Youth Sports: Implementing finding and moving Forward with research. *Athletic Insight*, 18(3): 1-14. Retrieved Απριλίου 24, 2013, from www.athleticinsight.com.
- Fraser-Thomas, J. & Cote, J. (2009). Understanding adolescents' positive and negative developmental experiences in sport. *The Sport Psychologist*, 23: 24- 41.
- Gilbert, W., Côté, J., & Mallett, C. (2006). The talented coach: developmental paths and activities of sport coaches. *International Journal of Sports Science and Coaching*, 1(1), 69-75.
- Gilbert, W. & Trudel, P. (2001). Learning to coach through experience: reflection in model youth sport coaches. *Journal of Teaching in Physical Education*, 21(1): 16-34.
- Jones, R. L. (1997). "Effective" instructional coaching behaviours: A review of literature. *International Journal of Physical Education*, 34(1), 27-32.
- Kaprinis, S., Kakkos, V., Strigas, E. & Kipreos, G. (2014). Development, validity and reliability of Physical Education Instructor's personality description scale. *American Journal of Applied Psychology* 3 (2): 39-46.
- Kaprun's, S., Kippers, G. & Kakos, V. (2015). Factor Structure, Validity and Reliability of Job Behavior Assessment Scale (JBAS) of Physical Education Graduates, *Scholars Journal of Applied Medical Sciences*, 3(1D): 221-227.
- Kinnear, T. & Taylor, J.R. (1996), *Marketing Research: An Applied Approach*, McGraw-Hill, London.
- Lago, C. (2009). The influence of match location, quality of opposition and match status on possession strategies in professional association football. *Journal of sports sciences*, 27(13), 1463-1469.

- Lago-Peñas, C., Lago-Ballesteros, J., Dellal, A. & Gómez, M. (2010). Game-related statistics that discriminated winning, drawing and losing teams from the Spanish soccer league. *Journal of sports science & medicine*, 9(2), 288.
- Lago-Peñas, C., Lago-Ballesteros, J. & Rey, E. (2011). Differences in performance indicators between winning and losing teams in the UEFA Champions League. *Journal of Human Kinetics*, 27, 135-146.
- Lyle, J. (2002). *Sports coaching concepts: A framework for coaches' behavior*. London: Rutledge.
- MacLean, J.C. (2001). *Performance Appraisal for Sport and Recreation Managers*. Human Kinetics.
- MacLean, J.C. & Chelladurai, P. (1995). Dimensions of coaching performance: Development of a scale. *Journal of Sport Management*, 9(2), 194-207.
- MacLean, J. & Zakrajesk, D. (1996). Factors considered important for evaluating Canadian university athletic coaches. *Journal of Sport Management*, 10, 446- 462.
- Mallet, C. & Cote, J. (2006). Beyond winning and losing: Guidelines for evaluating high performance coaches. *Sport Psychologist*, 20 (2), 213-221.
- Martens, R. (2001). *Directing youth sports programs*. USA: Human Kinetics.
- McCrae, R.R. & John, O.P. (1992). “An introduction to the five-factor model and its applications. The five-factor model: Issues and applications”, *Journal of Personality*, Vol. 60, pp. 175-215.
- McCullick, B.A., Schempp, P., Mason, I., Foo, C., Vickers, B. & Connolly, G. (2009). A scrutiny of the coaching education program scholarship since 1995. *Quest*, 61, 322-335.
- McGladrey, B., Murray, M. & Hannon, J. (2010). Developing and Practicing an Athlete-Centered coaching Philosophy. *The Journal of Youth Sports*, Vol. 5.

- Mitrotasios, M. (2004). Fußball in Europa. Reihe Sportforum, Band 10. Köln: Meyer & Meyer Verlag, 332 Seiten. ISBN: 3-89899-039-7 (www.m-m-verlag.de). <http://dnb.ddb.de>.
- Osborne, D. & Gaebler, T. 1992. Reinventing Government: how the Entrepreneurial Spirit Is Transforming the Public Sector.
- Sfard, A. (1998). On two metaphors for learning and the dangers of choosing just one. *Educational Researcher*, 27, 4-13.
- Shelley, G.A. & Sherman, C.P. (1997). Communication in coaching and athletics: Guidelines to promote successful interactions. *Applied Research in Coaching and Athletics Annual*, 12, 109-129.
- Smith, R.E. & Smoll, F.L. (1997). Coaching the coaches: Youth sports as a scientific and applied behavior setting. *Current Directions in Psychological Science*, 6(1): 16-21.
- Stratton, G., Reilly, T., Williams, A.M. & Richardson, D. (2004). Youth soccer from science to performance. USA. Routledge.
- Tinning, R. (1982). Improving coaches' instructional effectiveness. *Sports Coach*, 5(4), 37-41.
- Trudel, P. Gilbert, W. & Werthner, P. (2010). Coach education effectiveness. In: Lyle, J. & Cushion, C. (Eds.), *Sports coaching: Professionalisation and practice* (pp. 135-152). China: Elsevier.
- Trudel, P. & Gilbert, W. (2006). Coaching and coach education. In: D. Kirk, D. Macdonald & M. O'Sullivan (Eds.), *The Handbook of Physical Education*. London: Sage.
- Weink, J. (1997). Προπονητική – Φυσική κατάσταση ποδοσφαιρού. Εκδόσεις Σάλτο, Θεσσαλονίκη.
- Werthner, P. & Trudel, P. (2006). A new theoretical perspective for understanding how coaches learn to coach. *The Sport Psychologist*, 20, 198-212.
- Zhang, Q., Hou, B., Wang Y. & Xiao, Y. (2014). A comprehensive model for evaluation of sport coaches' performance. *International Journal of Engineering and Innovative Technology*, 3(9), 265-271.

- Δράκου, Α., Καμπίτσης, Χ., Χαραχούσου, Υ. & Γλυνιά, Ε. (2000). Επαγγελματική Ικανοποίηση των Προπονητών - Ανασκόπηση Βιβλιογραφίας. Διοίκηση Αθλητισμού και Αναψυχής, 1(2), 2-24.
- Δράμπης, Κ., Κέλλης, Σ., Λιάπης, Δ., Μούγιος, Β., Σάλτας, Π. & Τερζίδης, Ι. (1996). Το ποδόσφαιρο στην παιδική και εφηβική ηλικία. Εκδ. Salto.
- Κανονισμός Προπονητών Ε.Π.Ο. (2019).
- Καπρίνης, Σ. (2014). Πολυπαραγοντικό μοντέλο αξιολόγησης προσωπικότητας, επαγγελματικής συμπεριφοράς, ηγεσίας, γνωστικής κατάστασης και εργασιακής απόδοσης εργαζομένων πτυχιούχων φυσικής αγωγής. Αδημοσίευτη διδακτορική διατριβή, Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου, Σπάρτη, Ελλάδα.
- Κάσσο, Δ. (2019). Η ικανοποίηση των προπονητών ποδοσφαίρου από την παρεχόμενη γνώση και οργάνωση των σχολών προπονητών της Ε.Π.Ο..
- Πανουτσόπουλος, Π. (2016). Πολυδιάστατο μοντέλο αξιολόγησης απόδοσης προπονητών ποδοσφαίρου αναπτυξιακών ηλικιών. Μεταπτυχιακή Διπλωματική Εργασία, Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου, Σπάρτη, Ελλάδα.
- Παπαδόπουλος, Α. (2013). Η εκπαίδευση των παιδιών ηλικίας 6-18 ετών στο ποδόσφαιρο. Οργάνωση τμημάτων υποδομής ποδοσφαίρου. Διδακτορική Διατριβή, Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου, Σπάρτη, Ελλάδα.
- Ρόντος, Κ. & Παπάνης, Ε. (2007). Οι τεχνικές του καλού ερωτηματολογίου. Αθήνα: Σιδέρη.
- Σαραφίδου, Γ. (2011). Συνάρθρωση ποσοτικών & ποιοτικών προσεγγίσεων: η Εμπειρική Έρευνα. Αθήνα: Gutenberg.
- Σταλίκας, Α. (1991). Εφαρμοσμένη αθλητική ψυχολογία, Αθήνα.
- Σωτηρόπουλος, Α., Γκίσης, Γ., Μπεκρής Ε. & Κασέτα, Μ. (2005). Εγχειρίδιο Ποδοσφαίρου, Εκδόσεις ΤΕΛΕΘΡΙΟΝ, Αθήνα.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ



ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
Εθνικό & Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών
Σχολή Επιστήμης Φυσικής Αγωγής & Αθλητισμού
Τομέας Αθλοπαιδιών, Ποδοσφαίριση

Αθήνα, 11 Απριλίου 2020

Αγαπητές/οί Προπονήτριες/ές,

στο πλαίσιο πτυχιακής εργασίας της Σχολής Επιστήμης Φυσικής Αγωγής & Αθλητισμού της Αθήνας, με ειδικευση στην ποδοσφαίριση, διερευνάται μέσω του παρόντος ερωτηματολογίου το επαγγελματικό προφίλ του προπονητή ποδοσφαίρου στις ακαδημίες.

Τα αποτελέσματα της έρευνας έχουν ως στόχο να βοηθήσουν στην περαιτέρω εξέλιξη της επαγγελματικής εικόνας του προπονητή ποδοσφαίρου των αναπτυξιακών ηλικιών, με απώτερο σκοπό τη βελτίωση της απόδοσης των παικτών και κατ' επέκταση των ομάδων. Για το λόγο αυτό, παρακαλούμε να μας βοηθήσετε στη διεκπεραίωση της έρευνας απαντώντας στο παρακάτω ερωτηματολόγιο. Οι απαντήσεις θα αξιολογηθούν ανώνυμα.

Σε περίπτωση που ενδιαφέρεστε για τα αποτελέσματα της έρευνας ή χρειάζεστε διευκρινίσεις επί του ερωτηματολογίου, μπορείτε να επικοινωνήσετε μαζί μας στις παρακάτω ηλεκτρονικές διευθύνσεις.

Ευχαριστούμε εκ των προτέρων για τη συνεργασία σας!

Δημήτρης Κυρούλης, Προπτυχιακός Φοιτητής (κιν.: 6976134558, e-mail: dimitriskyroulis@gmail.com, fb.: DimitrisKyroulis).

Επιβλέπων καθηγητής: **Μιχάλης Μητροτάσιος**, Λέκτορας Προπονησιολογίας Ποδοσφαίρου – ΣΕΦΑΑ Αθήνας (e-mail: micmit@phed.uoa.gr).

ΔΙΑΜΟΡΦΩΜΕΝΟ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΜΕΣΩ ΤΗΣ ΠΛΑΤΦΟΡΜΑΣ GOOGLE FORM:

1. Ηλικία;
2. Φύλο;
3. Οικογενειακή κατάσταση;
4. Επίπεδο μόρφωσης;
5. Γνωρίζετε κάποιες από τις παρακάτω βασικές ξένες γλώσσες; [Αγγλικά]
- 5.1 Γνωρίζετε κάποιες από τις παρακάτω βασικές ξένες γλώσσες; [Γερμανικά]
- 5.2 Γνωρίζετε κάποιες από τις παρακάτω βασικές ξένες γλώσσες; [Ισπανικά]
6. Σε περίπτωση που γνωρίζετε κι άλλη ξένη γλώσσα, πέρα από τις βασικές, σημειώστε ποια και ποιο το επίπεδό της.
7. Υπήρξατε ποδοσφαιριστής/τρια σε κάποια ομάδα;
8. Αν ναι, σε τι επίπεδο (το ανώτερο); Υπενθυμίζεται ότι αν η απάντησή σας στην προηγούμενη ερώτηση ήταν όχι, μεταβείτε στην ερώτηση 12.
9. Πόσα χρόνια ήσασταν ή είστε ακόμη ενεργός/ή;
10. Σε περίπτωση που έχετε εγκαταλείψει την ενεργό δράση σε ποια ηλικία έγινε αυτό; Αν είστε ακόμη εν ενεργεία μεταβείτε στην ερώτηση 12.
11. Ποιοι είναι οι λόγοι που σας ανάγκασαν να εγκαταλείψετε ως παίκτη/της το ποδόσφαιρο;
12. Πόσα χρόνια ασχολείστε με την προπονητική στις αναπτυξιακές ηλικίες;
13. Σε ποια ηλικία ξεκινήσατε την προπονητική σας καριέρα;
14. Ασκείτε κι άλλο επάγγελμα εκτός από του προπονητή; Αν η απάντησή σας είναι όχι, μεταβείτε στην ερώτηση 16.
15. Αν ναι, ποιο το επάγγελμά σας;
16. Για ποιο λόγο επιλέξατε το επάγγελμα του προπονητή ποδοσφαίρου;

17. Είστε κάτοχος Διπλώματος Προπονητικής Ποδοσφαίρου;
18. Πόσο ευχαριστημένοι είστε από το επίπεδο της εκπαίδευσης που σας παρείχε η σχολή προπονητών που αποφοιτήσατε (Σ.Ε.Φ.Α.Α. ή UEFA); [ΣΧΟΛΕΣ ΕΠΟ/UEFA]
- 18.1 Πόσο ευχαριστημένοι είστε από το επίπεδο της εκπαίδευσης που σας παρείχε η σχολή προπονητών που αποφοιτήσατε (Σ.Ε.Φ.Α.Α. ή UEFA); [Σ.Ε.Φ.Α.Α./Τ.Ε.Φ.Α.Α.]
19. Η κατοχή ενός προπονητικού διπλώματος (π.χ. UEFA C) ήταν προϋπόθεση για την πρόσληψή σας ως προπονητής;
20. Αντίστοιχα, η ειδίκευση στην προπονητική ποδοσφαίρου μέσω του Πανεπιστημίου (Σ.Ε.Φ.Α.Α./Τ.Ε.Φ.Α.Α.) ήταν προϋπόθεση για την πρόσληψή σας ως προπονητής;
21. Παρακάτω αναφέρονται μερικά κριτήρια τα οποία ένας σύλλογος μπορεί να λάβει υπόψη για την πρόσληψη ενός προπονητή. Ποιοι ήταν, κατά τη γνώμη σας, οι κύριοι λόγοι που έλαβε υπόψη το σωματείο, για να σας προσλάβει ως προπονητή;
22. Από την αρχή της προπονητικής σας καριέρας εργάζεστε σε κάθε σεζόν;
23. Ποιες ηλικιακές ομάδες προπονείτε;
24. Αριθμός παικτών ανά τμήμα; [U6]
- 24.1 Αριθμός παικτών ανά τμήμα; [U8]
- 24.2 Αριθμός παικτών ανά τμήμα; [U10]
- 24.3 Αριθμός παικτών ανά τμήμα; [U12]
- 24.4 Αριθμός παικτών ανά τμήμα; [U14]
- 24.5 Αριθμός παικτών ανά τμήμα; [U16]
- 24.6 Αριθμός παικτών ανά τμήμα; [U18]
25. Αριθμός προπονήσεων την εβδομάδα; [U6]
- 25.1 Αριθμός προπονήσεων την εβδομάδα; [U8]

- 25.2 Αριθμός προπονήσεων την εβδομάδα; [U10]
- 25.3 Αριθμός προπονήσεων την εβδομάδα; [U12]
- 25.4 Αριθμός προπονήσεων την εβδομάδα; [U14]
- 25.5 Αριθμός προπονήσεων την εβδομάδα; [U16]
- 25.6 Αριθμός προπονήσεων την εβδομάδα; [U18]
26. Σε πόσους συλλόγους εργάζεστε αυτή τη στιγμή;
27. Σε ποια κατηγορία ανήκει ο σύλλογος;
28. Έχετε αγωνιστικά τμήματα (συμμετοχή σε Ε.Π.Σ.); Κι αν ναι, πόσα;
29. Στο τμήμα ή στα τμήματα που προπονείτε έχετε συνεργάτη-βοηθό;
30. Ακολουθείτε κάποιο ενιαίο πλάνο εκπαίδευσης της ακαδημίας με συγκεκριμένα προπονητικά πρωτόκολλα ή στηρίζεστε στη δική σας εκπαιδευτική φιλοσοφία;
31. Πώς επιμορφώνεστε σχετικά με θέματα που αφορούν τη διδασκαλία, την εκπαίδευση, την προπόνηση και την καθοδήγηση στις αναπτυξιακές ηλικίες;
32. Σε περίπτωση που έχετε παρακολουθήσει επιμορφωτικά σεμινάρια στο εξωτερικό ή έχετε διαβάσει συγγράμματα άλλων χωρών, παρακαλώ καταγράψτε τις χώρες αυτές.
33. Πόσο σας ενδιαφέρει η συμμετοχή σε επιμορφωτικά σεμινάρια;
34. Παρακολουθείτε τακτικά τα επιμορφωτικά σεμινάρια που οργανώνει η Πανελλήνια Ένωση Προπονητών Ποδοσφαίρου ή η Ομοσπονδία Ποδοσφαίρου;
35. Αν η απάντησή σας στην προηγούμενη ερώτηση ήταν από 1 έως 3, δικαιολογείστε την.
36. Πόσο σημαντική είναι κατά τη γνώμη σας η συνεχής επιμόρφωση στο αντικείμενο της Προπονητικής Ποδοσφαίρου;
37. Επιλέξτε τρία θέματα, τα οποία κατά τη γνώμη σας είναι σημαντικά για το επάγγελμά σας ως προπονητής ακαδημιών και τα οποία θα θέλατε να διδαχθούν σε ένα επιμορφωτικό σεμινάριο.

38. Δομήστε χρονικά μια προπονητική μονάδα σημειώνοντας το αντίστοιχο πλαίσιο σε κάθε μέρος της προπονητικής μονάδας. [Θεωρητική προσέγγιση - Επίδειξη] 38. Δομήστε χρονικά μια προπονητική μονάδα σημειώνοντας το αντίστοιχο πλαίσιο σε κάθε μέρος της προπονητικής μονάδας. [Προθέρμανση]

38.1 Δομήστε χρονικά μια προπονητική μονάδα σημειώνοντας το αντίστοιχο πλαίσιο σε κάθε μέρος της προπονητικής μονάδας. [Κυρίως μέρος]

38.2 Δομήστε χρονικά μια προπονητική μονάδα σημειώνοντας το αντίστοιχο πλαίσιο σε κάθε μέρος της προπονητικής μονάδας. [Αποθεραπεία]

39. Πόσο σημαντικό ρόλο παίζουν τα παρακάτω στοιχεία για την καταξίωση/ επιτυχία ενός προπονητή ποδοσφαίρου; [Προσωπική ικανότητα]

39.1 Πόσο σημαντικό ρόλο παίζουν τα παρακάτω στοιχεία για την καταξίωση/ επιτυχία ενός προπονητή ποδοσφαίρου; [Κοινωνική ικανότητα]

39.2 Πόσο σημαντικό ρόλο παίζουν τα παρακάτω στοιχεία για την καταξίωση/ επιτυχία ενός προπονητή ποδοσφαίρου; [Ποδοσφαιρική ικανότητα]

39.3 Πόσο σημαντικό ρόλο παίζουν τα παρακάτω στοιχεία για την καταξίωση/ επιτυχία ενός προπονητή ποδοσφαίρου; [Οργανωτική ικανότητα]

39.4 Πόσο σημαντικό ρόλο παίζουν τα παρακάτω στοιχεία για την καταξίωση/ επιτυχία ενός προπονητή ποδοσφαίρου; [Διδακτική ικανότητα]

40. Σημειώστε, αν και κατά πόσο συναντώνται τα παρακάτω χαρακτηριστικά στην έως τώρα επαγγελματική σας σταδιοδρομία ως προπονητής ποδοσφαίρου σε ακαδημίες. [Σίγουρη θέση εργασίας]

40.1 Σημειώστε, αν και κατά πόσο συναντώνται τα παρακάτω χαρακτηριστικά στην έως τώρα επαγγελματική σας σταδιοδρομία ως προπονητής ποδοσφαίρου σε ακαδημίες. [Προοπτικές εξέλιξης]

40.2 Σημειώστε, αν και κατά πόσο συναντώνται τα παρακάτω χαρακτηριστικά στην έως τώρα επαγγελματική σας σταδιοδρομία ως προπονητής ποδοσφαίρου σε ακαδημίες. [Κοινωνικό κύρος]

40.3 Σημειώστε, αν και κατά πόσο συναντώνται τα παρακάτω χαρακτηριστικά στην έως τώρα επαγγελματική σας σταδιοδρομία ως προπονητής ποδοσφαίρου σε ακαδημίες. [Υψηλός μισθός]

40.4 Σημειώστε, αν και κατά πόσο συναντώνται τα παρακάτω χαρακτηριστικά στην έως τώρα επαγγελματική σας σταδιοδρομία ως προπονητής ποδοσφαίρου σε ακαδημίες. [Ένταση κατά την εργασία]

40.5 Σημειώστε, αν και κατά πόσο συναντώνται τα παρακάτω χαρακτηριστικά στην έως τώρα επαγγελματική σας σταδιοδρομία ως προπονητής ποδοσφαίρου σε ακαδημίες. [Καλό κλίμα εργασίας]

40.6 Σημειώστε, αν και κατά πόσο συναντώνται τα παρακάτω χαρακτηριστικά στην έως τώρα επαγγελματική σας σταδιοδρομία ως προπονητής ποδοσφαίρου σε ακαδημίες. [Αρμονική συνεργασία με συναδέλφους]

40.7 Σημειώστε, αν και κατά πόσο συναντώνται τα παρακάτω χαρακτηριστικά στην έως τώρα επαγγελματική σας σταδιοδρομία ως προπονητής ποδοσφαίρου σε ακαδημίες. [Ξεκάθαρες αρμοδιότητες στους συνεργάτες]

40.8 Σημειώστε, αν και κατά πόσο συναντώνται τα παρακάτω χαρακτηριστικά στην έως τώρα επαγγελματική σας σταδιοδρομία ως προπονητής ποδοσφαίρου σε ακαδημίες. [Ικανοποιητικές κοινωνικές παροχές (ασφάλιση, ιατρική περίθαλψη, κλπ)]

40.9 Σημειώστε, αν και κατά πόσο συναντώνται τα παρακάτω χαρακτηριστικά στην έως τώρα επαγγελματική σας σταδιοδρομία ως προπονητής ποδοσφαίρου σε ακαδημίες. [Διαρκής εσωτερικός έλεγχος της προπονητικής διαδικασίας (πρόεδρος, τεχνικός διευθυντής, παίκτες κλπ.)]

40.10 Σημειώστε, αν και κατά πόσο συναντώνται τα παρακάτω χαρακτηριστικά στην έως τώρα επαγγελματική σας σταδιοδρομία ως προπονητής ποδοσφαίρου σε ακαδημίες. [Διαρκής εξωτερικός έλεγχος της προπονητικής διαδικασίας (γονείς, φίλαθλοι κλπ.)]

40.11 Σημειώστε, αν και κατά πόσο συναντώνται τα παρακάτω χαρακτηριστικά στην έως τώρα επαγγελματική σας σταδιοδρομία ως προπονητής ποδοσφαίρου σε ακαδημίες. [Ικανότητα να επιβάλλεστε]

40.12 Σημειώστε, αν και κατά πόσο συναντώνται τα παρακάτω χαρακτηριστικά στην έως τώρα επαγγελματική σας σταδιοδρομία ως προπονητής ποδοσφαίρου σε ακαδημίες. [Επικοινωνιακός με τα Μ.Μ.Ε.]

40.13 Σημειώστε, αν και κατά πόσο συναντώνται τα παρακάτω χαρακτηριστικά στην έως τώρα επαγγελματική σας σταδιοδρομία ως προπονητής ποδοσφαίρου σε ακαδημίες. [Ενεργός στα Μέσα Κοινωνικής Δικτύωσης (Facebook, Instragram, LinkedIn κλπ.)]

41. Πώς κρίνετε την προπονητική σας εργασία μέχρι τώρα;