



Research Paper

Designing a Professional Development Model for Physical Education Teachers based on Self-improvement with a Qualitative Approach

Shokoofeh Beiranvand¹, Seyyed Mohammad Hossein Razavi², Morteza Dousti³

1. PhD student in Sports Management, Faculty of Sports Sciences, University of Mazandaran, Babolsar, Iran.
2. Professor in Sports Management, Faculty of Sports Sciences, University of Mazandaran, Babolsar, Iran.
3. Associate Professor in Sports Management, Faculty of Sports Sciences, University of Mazandaran, Babolsar, Iran.

Received: 14 January 2023

Accepted: 14 June 2023

Abstract

Objective: The purpose of this research work was to design a professional development model for physical education teachers based on self-improvement with a qualitative approach.

Methodology: The research method was qualitative. The data analysis was done by the thematic analysis method. Interviews were used to collect the data. The validity and reliability of the research work was confirmed through the criteria of validity, transferability, reliability, and verifiability. A total of 15 interviews were conducted with experts and specialists, and continued until the research reached theoretical saturation and sufficiency, and then the obtained data was analyzed by open, central, and selective coding method.

Results: Based on the findings, 81 basic themes were organized in the form of 20 themes, and 7 comprehensive themes were framed. The overarching themes included individual professionalism, professional behavior, professional knowledge, constructive interactions, professionalization, organizational functions, and individual functions.

Conclusion: For the purpose of professional development of physical education teachers, strategies such as structured communication and professionalization measures should be used to create a suitable environment for self-actualization and professionalism of physical education teachers.

Keywords: Professionalism, Behavior, Knowledge, Interactions, Development.

To cite this article:

Beiranvand S, Razavi S M H, Dosti M. Designing a Professional Development Model for Physical Education Teachers based on Self-Improvement with a Qualitative Approach. *Human Resource Management in Sport*. 2023; 10(2):447-463. <https://doi.org/10.22044/shm.2023.12916.2543>

Corresponding Author: **Seyyed Mohammad Hossein Razavi**

E-mail: razavismh@yahoo.com



Extended Abstract

Summary

The purpose of this research work was to design a professional development model for physical education teachers based on self-improvement with a qualitative approach. Based on the findings, 81 basic themes were organized in the form of 20 themes, and 7 comprehensive themes were framed. Comprehensive themes included individual professionalism, professional behavior, professional knowledge, constructive interactions, professionalization, organizational functions, and individual functions.

Introduction

It is obvious that establishing new and efficient educational systems requires new ideas and new methods. Therefore, conducting this research work is important from this point of view. In order to achieve this, paying attention to the results of the researches conducted in the direction of the components affecting the professional development of physical education teachers and conducting the research work from this point of view in the educational systems of the world and the close relationship and mutual influence of the goals and activities related to them, careful attention and planning, are some of the important points that the planners should pay attention to in the direction of the professional development of the teachers. It should be noted that a significant collection of research such as Abake (2023); Grinshtain *et al.* (2023), Jin *et al.* (2021), in relation to teachers' professional development (1,2,3). This research work is focused on the planning and structure of professional development activities and different processes of professional development and professional learning of teachers. This results in widely used findings. One such application is related to the identification of characteristics of professional development that are likely to produce changes in performance or educational outcomes. Therefore, the review of various studies showed that the professional and social development of teachers is one of the topics that are less paid attention by researchers in terms of science and research. Knowing global and environmental trends and paradigms leads to more confidence in planning and managing development courses for physical education teachers. Based on the discussed topics, it is clearly clear that on the one hand, the formulation and application of a framework for the professional and social development of physical education teachers based on self-improvement has not been scientifically considered until now, and on the other hand, due to the increase of developments in education in recent years, teachers are on the path of development, and their professional and social development is of great importance. Therefore, in the current research work, the researcher is trying to answer the question what is the professional development model of physical education teachers based on self-improvement?

Methodology and Approach

The research method was qualitative (thematic analysis). The participants included: a) university sports management professors with educational and research experience, managers and experts in education, school managers, and physical education teachers who were interviewed (15 people in total). The selected sample was made by a theoretical and judgmental method. The estimation of the number of samples was based on the theoretical saturation of the extractive components of the research work. In order to examine the narrative, the findings of the research work were presented to the participants and the text of the theory was studied by them and their points of view were applied. In the end, this research work was studied and reviewed by the professors, and things were stated to correct or change the final theory. The total number of codes that have been recorded in the three interviews examined is equal to 40 codes, and the total number of agreements between codes is equal to 17. Therefore, the reliability between the coders for the interviews conducted in this research work is equal to 86%; therefore, considering that the reliability level is more than 60%, the reliability of coding has been confirmed and it can be said that the reliability level of the current interview analysis is appropriate.

Results and Conclusion

According to the findings, the antecedents of professional development of physical education teachers include individual professionalism, professional behavior, and professional knowledge. Individual professionalism refers to the components of research and development, knowledge interactions, and professional judgment.



Based on the findings, the process of professional development of physical education teachers includes constructive interactions and professionalization. Also, the consequences of professional development of physical education teachers include organizational functions and individual functions. Individual functions include the components of self-efficacy and self-actualization. Finally, based on the findings of the research work, suggestions are made for the managers and officials of the Ministry of Education: considering that organizational communication plays a role in the professional development of teachers, it is suggested that a suitable environment be created through the creation of strong communication platforms between teachers and the organization; teachers and administrators and teachers and students should be established. Policies should also be adopted regarding the communication between teachers and parents of students so that the processes used for the development of comprehensive communication are effective. One of the important measures in this field is to use the capacity of virtual space for the organizational communication of teachers with others. Therefore, by using positive communication norms and strengthening communication facilities to enjoy cultural resources in sports, a proper platform should be provided. Regarding the empowerment component, it is also suggested to emphasize the quality of in-service courses at different times of the year by monitoring the implementation of the courses. It is also possible to take steps for the development and excellence of physical education teachers through holding educational workshops and motivational courses.

Ethical Considerations: Compliance with Research Ethical Guidelines. In this work, the research articles that observed ethical points were used, and an attempt to clearly report the results of previous studies with no bias. Honesty and fidelity have also been observed in the analysis of the texts and citations.

Funding: This work received no funding from public, commercial or nonprofit organizations.

Authors' Contributions: All authors have participated in designing, implementing, and writing all parts of the present study.

Conflicts of Interest: The authors declare no conflict of interest.

Acknowledgments: We thank all those who helped us in this work.

References

1. Abakah E. Reframing motivation as 'investment' in teacher continuing professional development. *Teacher Development*, 2023; 47(5): 1-21.
2. Grinshtain Y, Avidov Ungar O, Barenboim E. Job satisfaction and professional development among teachers working under two parallel top-down reforms. *Teacher Development*, 2023; 1-20.
3. Jin X, LI T, Meirink S, Admiraal W. Learning from novice–expert interaction in teachers' continuing professional development. *Professional Development in Education*, 2021; 745-762.





طراحی مدل توسعه حرفه‌ای معلمان تربیت بدنی مبتنی بر خودسازی با رویکرد کیفی

شکوفه بیرانوند^۱، سید محمد حسین رضوی^۲، مرتضی دوستی^۳

۱. دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، دانشکده علوم ورزشی، دانشگاه مازندران، بابلسر، ایران.

۲. استاد مدیریت ورزشی، دانشکده علوم ورزشی، دانشگاه مازندران، بابلسر، ایران.

۳. دانشیار مدیریت ورزشی، دانشکده علوم ورزشی، دانشگاه مازندران، بابلسر، ایران.

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۳/۲۴

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۱۰/۲۴

چکیده

هدف: هدف این پژوهش طراحی مدل توسعه حرفه‌ای معلمان تربیت بدنی مبتنی بر خودسازی با رویکرد کیفی بود.

روش‌شناسی: روش پژوهش به شیوه کیفی بود. تجزیه و تحلیل اطلاعات به روش تحلیل مضمون انجام شد. برای جمع‌آوری داده‌ها از مصاحبه استفاده شد. روایی و پایایی پژوهش از طریق معیارهای اعتبار، انتقال‌پذیری، قابلیت اعتماد و تاییدپذیری، تأیید شد. در مجموع ۱۵ مصاحبه با خبرگان و متخصصان انجام شد و تا جایی ادامه یافت که پژوهش به اشباع نظری و کفایت رسید، سپس داده‌های به دست آمده به روش کدگذاری باز، محوری و انتخابی مورد تحلیل قرار گرفتند.

یافته‌ها: براساس یافته‌ها ۸۱ مضمون پایه در قالب ۲۰ مضمون سازمان یافته و ۷ مضمون فراگیر چارچوب‌بندی شدند. مضامین فراگیر شامل، حرفه‌ای‌گری فردی، رفتار حرفه‌ای، دانش حرفه‌ای، تعاملات سازنده، حرفه‌ای‌سازی، کارکردهای سازمانی و کارکردهای فردی بود.

نتیجه‌گیری: به منظور توسعه حرفه‌ای معلمان تربیت بدنی باید به راهبردهایی مانند ارتباطات ساختارمند و ایجاد محیطی مناسب برای خودشکوفایی و حرفه‌ای‌گری معلمان تربیت بدنی توجه کرد.

واژه‌های کلیدی: حرفه‌ای‌گری، رفتار، دانش، تعاملات، توسعه.

به این مقاله این‌گونه استناد کنید:

بیرانوند شکوفه، رضوی سید محمد حسین، دوستی مرتضی. طراحی مدل توسعه حرفه‌ای معلمان تربیت بدنی مبتنی بر خودسازی با رویکرد کیفی.

مدیریت منابع انسانی در ورزش. ۱۴۰۲؛ ۱۰(۲)، ۴۴۷-۴۶۳. <https://doi.org/10.22044/shm.2023.12916.2543>

نویسنده مسئول: سید محمد حسین رضوی

E - mail: razavismh@yahoo.com



مقدمه

فرهنگ حرفه‌ای معلم و جهت‌گیری‌های ارزشی، نقش منحصر به فردی در حل مشکلات آموزشی دارد. فرهنگ معلم، نقش محرکی را در فرآیند خودسازی خلاقانه آن‌ها ایفا می‌کند (۱). یک معلم واقعی به دنبال شناخت و درک دنیای معنوی دانش‌آموزان است و سخاوتمندانه ارزش‌های معنوی را با آن‌ها در میان می‌گذارد. ویژگی رفتار چنین معلمی، جهت‌گیری مثبت آن‌ها نسبت به دیگران است که باعث خودسازی می‌شود (۲). فرهنگ خودسازی معلم را می‌توان به عنوان نظامی نشان داد که شامل ارزش‌های وجودی، اخلاقی، سیاسی، زیبایی‌شناختی و هنری است که هر یک به نوبه خود نظامی مستقل هستند که با انواع معانی شخصی شکل گرفته است؛ ارزش‌های نام‌برده محتوای معنوی خاص خود را دارند و در دستورالعمل‌های ارزش‌شناختی معلم جایگاه خاصی را به خود اختصاص می‌دهند (۳).

ارزش‌های وجودی مانند خودسازی معلم می‌توانند کاملاً معقولانه در بالای «هرم» ارزش‌های معنوی معلم قرار گیرند. خودسازی یعنی انجام وظایفی که برای رسیدن به اهداف لازم است. به طور معمول، اهدافی که شخصیت را توسعه می‌دهند، اهدافی هستند که منجر به خودسازی می‌شوند؛ در نتیجه برای توسعه فرد، باید در انتخاب اهداف دقت بیشتری داشت (۴). در فعالیت حرفه‌ای معلم، معنای زندگی برای راه حل خلاقانه وظایف آموزشی اهمیت اساسی دارد و می‌تواند موجب توسعه حرفه‌ای معلم شود. توسعه حرفه‌ای، توسعه خرد عملی است که تصمیمات درست و اخلاقی معلمان را شامل می‌شود. به طور کلی توسعه حرفه‌ای، به توسعه معلم در نقش اصلی او اشاره دارد (۵). اگر معنای زندگی معلم در ابتدا به عنوان یک ایدئولوژی انسان‌گرایانه شکل بگیرد، دستورالعمل‌های معنادار آن، یعنی آرمان‌های انسان محور، به اهداف رفتار حرفه‌ای تبدیل می‌شود. در این مورد، انسان‌گرایی معلم به طور عینی نه تنها به ویژگی‌های رویه‌ای و ارتباطی فعالیت آموزشی، بلکه به نتایج فرآیند آموزشی نیز معطوف می‌شود (۶). بدیهی است که در نظام رهنمودهای معنوی معلم، ارزش‌های اخلاقی جایگاه محوری را به خود اختصاص می‌دهد. آن‌ها حاوی انگیزه درونی معلم هستند و در رابطه معلم با افراد اطراف خود متجلی می‌شوند. این ارزش‌ها برون‌گرا و مبتنی بر آگاهی عاطفی هستند (۷).

برای تحقق کامل رویکرد خلاقانه در آموزش، پرورش و رشد دانش‌آموزان، معلم باید تمایل به فداکاری کامل، شهود آموزشی و توانایی سخنوری داشته باشد. علاوه بر این، معلمان بیشتر از فعالیتهای سازمان‌یافته در فعالیتهای مربوط به توسعه حرفه‌ای مستمر غیررسمی شرکت می‌کنند؛ همچنین، انگیزه شرکت در این فعالیتهای فراتر از محرک‌های درونی و بیرونی گسترش یافته و شامل عوامل اجتماعی-فرهنگی می‌شود که بر اساس شرایط زمینه‌ای موجود در عملکرد حرفه‌ای معلمان شکل می‌گیرد (۸). علاوه بر این، حرفه معلمی باید آزادی عمل را با درک مسئولیت شخصی و حرفه‌ای ترکیب کند. معلم باید دارای عزت نفس باشد که به آن‌ها امکان می‌دهد، فعالیتهای خود را در محدوده امکانات واقعی شخصی و فنی برنامه‌ریزی نموده و انجام دهند (۱). جهت‌گیری معلم نسبت به ارزش‌های سیاسی، زندگی آن‌ها را با معنای عمیق معنوی پر می‌کند و به آن‌ها اجازه می‌دهد بر مشکلات و تضادهای واقعی زندگی غلبه کنند (۹)؛ لذا باید معلمان توسعه یابند؛ چرا که توسعه حرفه‌ای در قلب بهبود مهارت‌ها، دانش و عملکرد معلمان قرار دارد (۵).

مدیران مدرسه باید نیازهای یادگیری معلمان و زمینه‌های آن را درک کنند، معلمان را تشویق کنند تا دانش خود را به اشتراک بگذارند و بدانند چگونه به فعالیتهای توسعه حرفه‌ای واکنش نشان دهند و آن‌ها را تطبیق دهند (۱۰)؛ بنابراین تسهیل‌کننده‌های توسعه حرفه‌ای، یعنی آن کسانی که فعالیتهای توسعه حرفه‌ای معلمان مانند کارگاه‌ها، برنامه‌ها و دوره‌ها را رهبری، برنامه‌ریزی و ارائه می‌کنند، نقش کلیدی در سیستم آموزشی ایفا می‌کنند (۱۱). البته در کنار تسهیل‌کننده‌ها شرایطی مانند توجیه تصمیم‌های آموزشی برای اجرای تمرین آموزشی با کیفیت بالا، گسترش هنجارهای مدرسه برای توسعه روابط دموکراتیک با همکاران و پرداختن به مسائل اساسی اصلاحات برای کمک به جامعه استراتژی‌هایی هستند که برای رشد و توسعه حرفه‌ای معلمان ضروری هستند (۷)؛ همچنین مطالعه‌ای روی معلمان در زمینه توسعه حرفه‌ای نشان داده است که آن‌ها به تخصص موضوعی، توانایی تسهیل جامعه‌یادگیری و تمایلات شخصی از جمله اعتماد به دانش و مهارت‌های خود و توانایی تأمل در نقش خود نیاز دارند (۱۲).



کردنوقایی و همکاران (۲۰۲۲)، نشان دادند که رویکرد خرد درمانی شخصی، تأثیر مثبتی بر افزایش خودشکوفایی معلمان با تحصیلات بالا داشته است (۱۳). بنابراین می‌توان گفت مسئولین آموزش و پرورش می‌توانند از این راهکار برای افزایش خودشکوفایی معلمان استفاده کنند. پروین و همکاران (۲۰۲۰) نشان دادند، بالندگی حرفه‌ای، سطوح مهارت‌های عملکردی-رفتاری، شغلی و جانبی را شامل می‌شود و استقرار نظام یاددهی و یادگیری ورزش در محیط آموزشی منجر به هویت بخشی به درس تربیت‌بدنی می‌شود (۱۴). رستمی و همکاران (۲۰۱۹) به این نتیجه رسیدند که عوامل زمینه‌ای (آشنایی با فناوری اطلاعات، فراهم کردن تسهیلات، فراهم کردن امکانات، محیط، حمایت مسئولان، خصوصیات شخصیتی مربیان) و راهبردها (تمرکزگرایی، تخصیص منابع، شایسته‌سالاری، فرهنگ‌سازی، توانمندسازی، به‌کارگیری سیستم‌های گزینشی کارا و اثربخش، برگزاری رویدادهای ورزشی، اصلاح فرایندهای درون‌سازمانی، برنامه‌ریزی، آموزش کاربردی)، از عوامل مؤثر بر توسعه حرفه‌ای معلمان است (۱۵). هنری (۲۰۱۷) در پژوهشی با عنوان طراحی مدل صلاحیت‌ها و ویژگی‌های حرفه‌ای معلمان تربیت بدنی و ورزش نشان داد که مولفه‌های صلاحیت‌های آموزشی و توسعه حرفه‌ای بیشترین بار عاملی و همچنین مؤلفه صلاحیت فناوری، کمترین میزان بار عاملی را به خود اختصاص دادند (۱۶).

همچنین در پژوهشی آباکه^۱ (۲۰۲۳) نشان داد، ارزش‌های هنری از طریق هنر، شکل‌گیری شخصیت یکپارچه معلم مدرن را تحریک می‌کند (۸). گرینشتاین^۲ و همکاران (۲۰۲۳) نشان داد، عواملی مانند حجم کار و وظایف متعدد و رضایت ذاتی تأثیر مثبتی بر رضایت شغلی معلمان وجود دارد (۱۷). جین^۳ و همکاران (۲۰۲۱)، نشان می‌دهند که توسعه حرفه‌ای معلمان یک فرآیند طولانی مدت پیچیده است و در طول توسعه آنها، حمایت معلمان خبره یک منبع خارجی مهم برای معلمان تازه کار است (۱۸). ماکوپلاو^۴ و همکاران (۲۰۲۱) به سؤالاتی در مورد تأثیر دوره کوتاه مدت در زمینه برنامه ملی توسعه معلمان با هدف توسعه خودکارآمدی معلمان و دستیاران آموزشی در رابطه با تربیت بدنی فراگیر می‌پردازد. نتایج نشان می‌دهد که دوره‌های کوتاه‌مدت آموزش می‌تواند بر خودکارآمدی معلمان و دستیاران آموزشی در کوتاه‌مدت تأثیر مثبت بگذارد (۱۹). جاکوب^۵ و همکاران (۲۰۱۹) در تحقیقی با عنوان بهترین شیوه‌های استراتژیک مراکز توسعه حرفه‌ای دانشگاهی شاخص به این نتیجه رسید که ایجاد و ارتقای مراکز توسعه حرفه‌ای در مؤسسات آموزش عالی نقش مهمی در ایجاد و حمایت از ظرفیت آموزشی و پژوهشی اساتید دارد (۲۰). اسچاپ^۶ و همکاران (۲۰۱۹) به بررسی تنش‌هایی می‌پردازند که معلمان در طول یک سال مشارکت در یک جامعه یادگیری حرفه‌ای تجربه می‌کنند. تنش‌ها کم و بیش احساسات منفی موقت استرس، از دست دادن خودکارآمدی یا اضطراب ناشی از ویژگی‌های شخصی متضاد و توانایی‌های محل کار هستند (۲۱).

بدیهی است که پایه گذاری نظام‌های آموزشی نوین و کارآمد نیاز به اندیشه‌های جدید و روش‌های نوین دارد؛ لذا انجام این پژوهش از این منظر دارای اهمیت است. برای محقق شدن این امر توجه به نتایج پژوهش‌های انجام شده در راستای مؤلفه‌های تأثیرگذار بر توسعه حرفه‌ای معلمان تربیت بدنی و انجام پژوهش‌هایی از این منظر در نظام‌های آموزشی دنیا و ارتباط تنگاتنگ و تأثیر متقابل اهداف و فعالیت‌های مربوط به آنها، توجه و برنامه‌ریزی دقیق، از نکات قابل تأملی است که برنامه‌ریزان در راستای توسعه حرفه‌ای معلمان باید به آن توجه کنند. باید این نکته را بیان کرد که مجموعه قابل توجهی از تحقیقات مانند آباکه (۲۰۲۳)؛ گرینشتاین و همکاران (۲۰۲۳)، جین و همکاران (۲۰۲۱)، ماکوپلاو و همکاران (۲۰۲۱) و جاکوب و همکاران (۲۰۱۹) در رابطه با توسعه حرفه‌ای معلمان وجود دارد.

این تحقیق بر برنامه‌ریزی و ساختار فعالیت‌های توسعه حرفه‌ای و فرایندهای مختلف توسعه حرفه‌ای و یادگیری حرفه‌ای معلمان متمرکز شده است. این امر منتج به یافته‌های پرکاربرد می‌شود. یکی از این کاربردها مربوط به شناسایی ویژگی‌های توسعه حرفه‌ای که احتمالاً تغییراتی در عملکرد و یا نتایج آموزشی ایجاد می‌کند، است؛ لذا مرور مطالعات مختلف نشان داد که توسعه حرفه‌ای و اجتماعی معلمان، یکی از موضوعات کمتر توجه شده توسط محققان از لحاظ علمی و پژوهشی است. هر چند تحقیقات بسیار زیادی به بررسی ابعاد مختلف

1. Abakah
2. Grinshtain
3. Jin
4. Makopoulou
5. Jacob
6. Schaap



صلاحیت‌ها و شایستگی‌های معلمان پرداخته‌اند، اما در این تحقیقات مفاهیم و روش‌های قابل توجهی در زمینه خودسازی معلمان و توسعه اجتماعی و توسعه حرفه‌ای معلمان تربیت بدنی ارائه نشده است؛ اما در این میان، تحقیقات نظام‌مند و جامع‌نگر در ابعاد کیفی و کمی کمتر مورد توجه قرار گرفته‌اند و نمونه‌های محدودی از این تحقیقات تنها در مورد شایستگی‌های معلمان صورت گرفته است.

مطالعات خارجی نیز شرایط متفاوتی با داخل کشور را مورد بررسی قرار داده‌اند. این در حالی است که مطالعات تخصصی تطبیقی و میان فرهنگی می‌توانند مکمل تحقیقات مدل‌محور و تحلیل شاخص‌های توسعه‌های حرفه‌ای معلمان تربیت بدنی باشند. در واقع شناخت روندها و پارادایم‌های جهانی و محیطی به اطمینان بیشتری در برنامه‌ریزی و مدیریت دوره‌های توسعه‌های معلمان تربیت بدنی منجر می‌شود. براساس مباحث مطرح شده، به وضوح مشخص است که از یک طرف تدوین و به کارگیری چارچوبی برای توسعه حرفه‌ای و اجتماعی معلمان تربیت بدنی مبتنی بر خودسازی تا کنون به صورت علمی مدنظر قرار نگرفته است و از طرفی دیگر به دلیل افزایش تحولات سال‌های اخیر در آموزش، معلمان در مسیر توسعه قرار دارند و توسعه حرفه‌ای و اجتماعی آن‌ها اهمیت بالایی دارد. از این رو در پژوهش حاضر محقق درصدد آن است به این سؤال پاسخ دهد که مدل توسعه حرفه‌ای معلمان تربیت بدنی مبتنی بر خودسازی چگونه است؟

روش‌شناسی

روش تحقیق از نوع کیفی (تحلیل مضمون) بود. مشارکت کنندگان شامل: الف) اساتید مدیریت ورزشی دانشگاهی با سابقه آموزشی و پژوهشی، مدیران و کارشناسان خبره آموزش و پرورش، مدیران مدارس و معلمان تربیت بدنی بودند که مورد مصاحبه قرار گرفتند (مجموع ۱۵ نفر). نمونه انتخابی به روش نظری و از نوع قضاوتی انجام گرفت. برآورد تعداد نمونه براساس اشباع نظری مؤلفه‌های استخراجی پژوهش بود. برای بررسی روایی، یافته‌های پژوهش را برای مشارکت کنندگان ارائه و متن نظریه توسط آن‌ها مطالعه و نقطه نظرات آن‌ها اعمال شده است. در پایان، این پژوهش توسط اساتید مورد مطالعه و بازبینی قرار گرفت و مواردی جهت اصلاح یا تغییر نظریه نهایی بیان شد. پایایی داده‌ها از طریق نشان دادن مسیر تصمیمات پژوهشگران و همچنین قرار دادن تمامی داده‌های خام، تحلیل شده، کدها، مقوله‌ها، فرآیند مطالعه، اهداف اولیه و سؤال‌ها در اختیار اساتید و با حسابرسی دقیق صاحب نظران، درستی تمام گام‌های تحقیق مورد تأیید قرار گرفت. برای محاسبه پایایی باز آزمون، از میان مصاحبه‌های انجام گرفته، چند مصاحبه برای نمونه انتخاب شد. هر یک از مصاحبه‌ها در فاصله زمانی کوتاه و مشخصی دو بار کدگذاری شده؛ سپس کدهای مشخص شده با یکدیگر مقایسه شدند. در پژوهش حاضر سه مصاحبه از میان مصاحبه‌ها انتخاب شد و یکی از پژوهشگران در فاصله یک ماه آن را کدگذاری کرد. برای محاسبه پایایی با روش توافق درون موضوعی دو کدگذار، از یک متخصص مدیریت ورزشی که در مراحل انجام پژوهش حضور داشته و از آگاهی مناسبی در خصوص این پژوهش برخوردار بود، درخواست شد تا به‌عنوان همکار در کدگذاری تحقیق شرکت کند. آموزش‌ها و تکنیک‌های لازم جهت کدگذاری به همکار تحقیق انتقال داده شد. سپس محققان به همراه همکار، به‌عنوان نمونه دو مورد از مصاحبه‌ها را کدگذاری کرده و درصد توافق درون موضوعی محاسبه شد. تعداد کل کدهای که به ثبت رسیده است، در سه مصاحبه مورد بررسی معادل ۴۰ کد، تعداد کل توافقات بین کدها معادل ۱۷ است؛ لذا پایایی بین کدگذاران برای مصاحبه‌های انجام گرفته در این پژوهش معادل ۸۶ درصد است؛ لذا، با توجه به این که میزان پایایی بیشتر از ۶۰ درصد است، قابلیت اعتماد کدگذاری‌ها مورد تأیید بوده و می‌توان گفت که میزان پایایی تحلیل مصاحبه کنونی مناسب است. این یافته‌ها در جدول ۱ گزارش شده است.



جدول ۱. محاسبه پایایی

Table 1. Reliability calculation

ردیف	شماره مصاحبه	تعداد کل کدها	کدهای مورد توافق	پایایی
۱	۴	۱۲	۵	۰/۸۳
۲	۹	۱۲	۵	۰/۸۳
۳	۱۲	۱۳	۶	۰/۹۲
جمع	-	۳۷	۱۶	۰/۸۶

یافته‌ها

مشارکت کنندگان در این پژوهش، ۱۵ نفر از خبرگان وزارت آموزش و پرورش و آموزش عالی وابسته به آموزش و پرورش بودند که دارای تجربه لازم در زمینه عنوان تحقیق می‌باشند. در جدول ۲ به ویژگی‌های جمعیت شناختی مشارکت کنندگان اشاره شده است.

جدول ۲. ویژگی جمعیت شناختی شرکت کنندگان در پژوهش

Table 2. Demographic characteristics of research participants

جنسیت	تحصیلات	پست سازمانی	سابقه کاری
زن	دکتری تخصصی	عضو هیئت علمی (دانشگاه فرهنگیان)	۱۵ سال
مرد	دکتری تخصصی	عضو هیئت علمی (دانشگاه فرهنگیان)	۱۴ سال
مرد	دکتری تخصصی	عضو هیئت علمی (دانشگاه فرهنگیان)	۹ سال
مرد	دکتری تخصصی	عضو هیئت علمی دانشگاه	۲۰ سال
زن	دکتری تخصصی	عضو هیئت علمی دانشگاه	۸ سال
مرد	کارشناسی ارشد	کارشناس مسئول تربیت بدنی آموزش و پرورش	۲۸ سال
زن	دکتری تخصصی	کارشناس تربیت بدنی آموزش و پرورش	۱۴ سال
زن	کارشناسی ارشد	رییس اداره تربیت بدنی آموزش و پرورش	۲۹ سال
مرد	دکتری تخصصی	پژوهشگر و معلم تربیت بدنی	۱۵ سال
زن	دانشجوی دکتری تخصصی	پژوهشگر و معلم تربیت بدنی	۱۰ سال
مرد	دکتری تخصصی	پژوهشگر، معلم و مدرس تربیت بدنی	۸ سال
زن	کارشناسی ارشد	پژوهشگر و معلم تربیت بدنی	۱۵ سال
مرد	کارشناسی ارشد	کارشناس تربیت بدنی آموزش و پرورش	۱۷ سال
مرد	دکتری تخصصی	عضو هیئت علمی (دانشگاه فرهنگیان)	۱۳ سال
مرد	کارشناسی ارشد	پژوهشگر و معلم تربیت بدنی	۱۰ سال

یافته‌های پژوهش که از مصاحبه با مشارکت کنندگان مستخرج شد، پس از مراحل کدگذاری سه مرحله‌ای در قالب چارچوب و مدل مفهومی تنظیم گردید. این یافته‌ها در جدول ۳ قابل مشاهده است.



بر اساس یافته‌های جدول ۳ تعداد مضامین پایه برابر است با ۸۱ مضمون که در مرحله کدگذاری مفهومی در قالب مضامین سازمان یافته (جدول ۳) دسته بندی خواهند شد.

جدول ۳. نتایج حاصل از کدگذاری مفهومی

Table 3. The results of conceptual coding

مضامین سازمان یافته	مضامین پایه
تحقیق و توسعه	<ul style="list-style-type: none"> • استفاده از منابع اطلاعات نوین تربیتی در مدارس • شرکت در کارگاه‌های آموزشی - پژوهشی • استفاده از نتایج پژوهش‌های توسعه محور • جست و جو در منابع ورزشی مرتبط با ورزش تربیتی
تعاملات دانشی	<ul style="list-style-type: none"> • راهنمایی گرفتن از همکاران خبره تربیت بدنی • استفاده از تجربیات معلمان با تخصص ورزشی • تمایل به آگاهی نسبت به مهارت‌ها، توانایی‌های همکاران • تعامل با معلمان خبره در خصوص یادگیری حرفه‌ای
قضاوت حرفه‌ای	<ul style="list-style-type: none"> • مهارت خودشناسی و قضاوت در مورد خود • احساس مسئولیت نسبت به خود و دانش آموزان • جهت دهی دانش آموزان به رفتارهای انسان گرایانه • قضاوت منصفانه از نحوه عملکرد خود و توسعه آن
اخلاق فردی	<ul style="list-style-type: none"> • رفتار خردمندانه در ارائه مطالب و بازخورد مناسب • رفتار عدالت محور با دانش آموزان در مباحث آموزشی • مهربانی و نحوه برخورد مناسب با دانش آموزان • شناخت و درک دنیای معنوی دانش آموزان • خلاقیت و ذوق هنری در استفاده از امکانات ورزشی
اخلاق سازمانی	<ul style="list-style-type: none"> • رعایت اصول و قوانین آموزشی در مدارس • رعایت نظم و انضباط و حضور به موقع در کلاس درس • تابعیت از تصمیمات اتخاذ شده در آموزش و پرورش • سازماندهی اهداف سازمانی و حرکت در مسیر اهداف
شخصیت یکپارچه	<ul style="list-style-type: none"> • ذائقه زیبایی شناختی در مسائل آموزشی • احساسات بالا و فرهنگ عاطفی مناسب فضای مدارس • انگیزه درونی برای استفاده از روش‌های خلاقانه آموزش • داشتن برند شخصی در مدارس و شخصیت متناسب ورزشی
آگاهی اخلاقی	<ul style="list-style-type: none"> • آگاهی نسبت به فعالیت‌های شرافت مندانه در آموزش • آگاهی از عدالت محوری در مسائل آموزشی • آگاهی از اهمیت همبستگی و نوع دوستی • اخلاق تعاملی مثبت گرا در آموزش و انتقال مفاهیم
دانش فناوری اطلاعات	<ul style="list-style-type: none"> • سطح اطلاعاتی معلمان تربیت بدنی از فناوری اطلاعات • علاقه به فراگیری دانش جدید و به روزرسانی اطلاعات • اشتراک گذاری دانش از طریق فناوری اطلاعات • مهارت سواد رسانه‌ای و سواد فناوری اطلاعات
دانش مربیگری	<ul style="list-style-type: none"> • ترغیب دانش آموزان به انجام کار گروهی • تصمیم گیری مشارکتی در نحوه تدریس تربیت بدنی • توانایی برقراری ارتباطات مؤثر با دانش آموزان • رعایت ایمنی و امنیت محیطی در محیط ورزشی مدارس



مضامین سازمان یافته	مضامین پایه
دانش تربیتی	<ul style="list-style-type: none"> • فرهنگ یادگیری مداوم بین معلمان جهت اشتراک گذاری دانش • آشنایی با رده‌های سنی متفاوت و شرایط منحصر به فرد دانش آموزان • شناسایی خرده فرهنگ‌های در میان دانش آموزان • مشارکت دانش آموزان در فرایند یاددهی و یادگیری • بهره برداری از جنبه‌های زیبایی شناختی در تدریس تربیت بدنی
ارتباطات فردی	<ul style="list-style-type: none"> • بهبود مهارت‌های ارتباط میان فردی معلمان تربیت بدنی • ایجاد فضایی برای ارتباطات معلم با دانش آموزان • تقویت ارتباطات معلم تربیت بدنی با سایر همکاران آموزشی • بهبود ارتباطات با والدین دانش آموزان
ارتباطات سازمانی	<ul style="list-style-type: none"> • حمایت مدیران از روندهای ارتباطی جهت اشتراک گذاری دانش معلمان • حمایت مدیران مدارس در ارتباطات سازنده با معلمان تربیت بدنی • ارزیابی عملکرد معلمان براساس میزان مشارکت در تصمیم گیری ها • استفاده از ظرفیت فضای مجازی برای ارتباط سازمانی معلمان و کارشناسان
ارتباطات فرهنگی	<ul style="list-style-type: none"> • توسعه فرهنگی تعامل سازنده مابین مسئولین و معلمان تربیت بدنی • استفاده از هنرهای ارتباطی مثبت برای توسعه حرفه‌ای معلمان • تقویت امکانات ارتباطی برای برخورداری از منابع فرهنگی در ورزش • حفظ و اشاعه فرهنگ ارتباطات اجتماعی در مکان‌های رسمی و غیر رسمی
توانمندسازی	<ul style="list-style-type: none"> • برگزاری دوره‌های ضمن خدمت توسعه تخصصی معلمان تربیت بدنی • حفظ و ایجاد مراکز توسعه حرفه‌ای معلمان در راستای توانمند سازی • برگزاری کارگاه‌های آموزشی با رویکرد تربیتی در ورزش مدارس • برگزاری دوره‌های انگیزشی برای توسعه و تعالی معلمان تربیت بدنی
تفکر حرفه‌ای	<ul style="list-style-type: none"> • ایجاد بسترهای مناسب برای تفکر خلاقانه معلمان مانند جلسات بازش مغزی • تدوین برنامه‌های راهبردی در راستای توسعه حرفه‌ای معلمان تربیت بدنی • مدیریت اوقات فراغت معلمان تربیت بدنی در راستای توسعه حرفه‌ای آن‌ها • بهبود مهارت حل مسئله معلمان تربیت بدنی
تحقق اهداف سازمانی	<ul style="list-style-type: none"> • رسیدن به عملکرد سازمانی مطلوب در خصوص روندهای آموزشی • اثربخشی سیاست‌های تعلیم و تربیت در تربیت بدنی مدارس • بهبود جایگاه معلمان تربیت بدنی در میان دیگر معلمان • افزایش بازده دوره‌های ضمن خدمت تربیت بدنی
توسعه پایدار آموزش	<ul style="list-style-type: none"> • بهبود زیر ساخت های آموزشی در تربیت بدنی • افزایش کیفیت برخورداری از منابع انسانی متخصص در زمینه تربیت بدنی • بهبود روندهای آموزش محور برای توسعه معلمان حرفه‌ای
تحول در آموزش	<ul style="list-style-type: none"> • تمرکززدایی از ساختار نظام تعلیم و تربیت • شبکه سازی و تبادل آسان اطلاعات مربوط به تدریس • روزآمدی در حرفه تدریس تربیت بدنی در مدارس • بهبود روش‌های آموزش حرفه‌ای تربیت بدنی
خودشکوفایی	<ul style="list-style-type: none"> • رشد مهارت‌های حرفه‌ای معلمان • ایجاد فرصت برای خلاق بودن در آموزش • پیشرفت و ارتقاء شغلی متبنی بر خودسازی • توانایی کنترل کامل بر شغل معلمی
خودکارآمدی	<ul style="list-style-type: none"> • برخورداری از مهارت‌های تدریس اثربخش • بهبود قدرت یادگیری در مباحث تخصصی • به روز نگه داشتن مهارت حرفه‌ای معلمان • یادگیری فنون‌ها و متدهای نوین تدریس

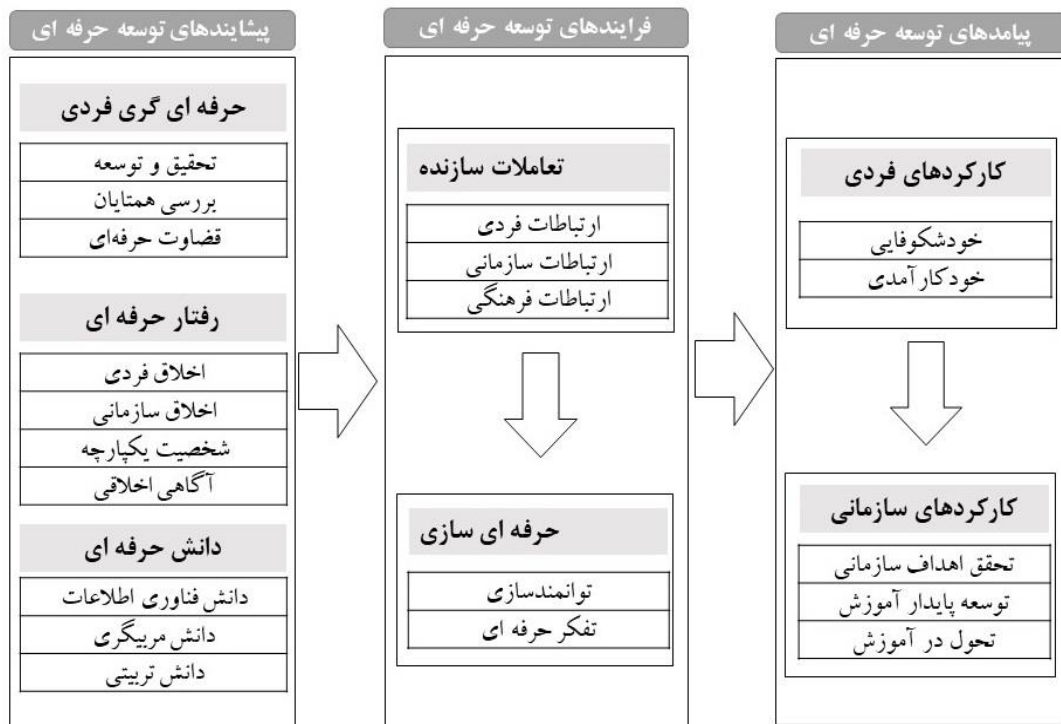
براساس جدول ۳، مضمون‌های سازمان یافته به دست آمده از کدگذاری ۸۱ مفهوم شامل؛ تحقیق و توسعه، تعاملات دانشی، قضاوت حرفه‌ای، اخلاق فردی، اخلاق سازمانی، شخصیت یکپارچه، آگاهی اخلاقی، دانش فناوری اطلاعات، دانش مربیگری، دانش تربیتی، ارتباطات فردی، ارتباطات سازمانی، ارتباطات فرهنگی، توانمندسازی، تفکر حرفه‌ای، تحقق اهداف سازمانی، توسعه پایدار آموزش، تحول در آموزش، خودشکوفایی، خودکارآمدی است. در جدول ۴ می‌توان مضامین فراگیر را مشاهده نمود.

جدول ۴. نتایج حاصل از کدگذاری انتخابی

Table 4. The results of selective coding

مضامین فراگیر	مضامین سازمان یافته
حرفه‌ای گری فردی	تحقیق و توسعه، تعاملات دانشی، قضاوت حرفه‌ای
رفتار حرفه‌ای	اخلاق فردی، اخلاق سازمانی، شخصیت یکپارچه، آگاهی اخلاقی
دانش حرفه‌ای	دانش فناوری اطلاعات، دانش مربیگری، دانش تربیتی
تعاملات سازنده	ارتباطات فردی، ارتباطات سازمانی، ارتباطات فرهنگی
حرفه‌ای سازی	توانمندسازی، تفکر حرفه‌ای
کارکردهای سازمانی	تحقق اهداف سازمانی، توسعه پایدار آموزش، تحول در آموزش
کارکردهای فردی	خودشکوفایی، خودکارآمدی

از ترکیب، سطح‌بندی و ترتیب توالی اثرگذاری بین متغیرهای شناسایی شده (مضامین فراگیر و سازمان یافته) مدل مفهومی پژوهش به صورت شکل زیر (شکل ۱) ترسیم گردید.



شکل ۱. مدل توسعه حرفه‌ای معلمان تربیت بدنی مبتنی بر خودسازی

Figure 1. Professional development of physical education teachers' model based on self-improvement

بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش با هدف طراحی مدل توسعه حرفه‌ای معلمان تربیت بدنی مبتنی بر خودسازی با رویکرد کیفی انجام شد. بر اساس یافته‌ها، پیشایندهای توسعه حرفه‌ای معلمان تربیت بدنی شامل، حرفه‌ای گری فردی، رفتار حرفه‌ای و دانش حرفه‌ای است. حرفه‌ای گری فردی اشاره به مؤلفه‌های تحقیق و توسعه، تعاملات دانشی و قضاوت حرفه‌ای است. در ابتدا باید به مؤلفه تحقیق و توسعه متمرکز شد. این مؤلفه نشان می‌دهد که چگونه معلم به استفاده از منابع اطلاعات نوین تربیتی در مدارس، شرکت در کارگاه‌های آموزشی - پژوهشی، استفاده از نتایج پژوهش‌های توسعه محور و جست و جو در منابع ورزشی مرتبط با ورزش تربیتی می‌پردازد.

در خصوص مؤلفه تعاملات دانشی باید گفت که معلمان تربیت بدنی از طریق راهنمایی گرفتن از همکاران خبره تربیت بدنی، استفاده از تجربیات معلمان با تخصص ورزشی، تمایل به آگاهی نسبت به مهارت‌ها، توانایی‌های همکاران و تعامل با معلمان خبره در خصوص یادگیری حرفه‌ای به توسعه حرفه‌ای خود متمرکز می‌شوند. این یافته‌ها با نتایج جین و همکاران (۲۰۲۱) و لامبرث و همکاران (۲۰۲۱) همسو است (۱۸ و ۲۲). در خصوص قضاوت حرفه‌ای نیز می‌توان باید بیان کرد که زمانی که معلم در تلاش برای کسب مهارت خودشناسی و قضاوت در مورد خود است، در حال تلاش و تکاپو برای خود توسعه‌ای حرفه‌ای است. این یافته با نتایج لامبرث و همکاران (۲۰۲۱) همسو و هم جهت بود (۲۲). رفتار حرفه‌ای شامل، اخلاق فردی، اخلاق سازمانی، شخصیت یکپارچه، آگاهی اخلاقی است. اخلاق فردی به مواردی نظیر رفتار خردمندانه در ارائه مطالب و بازخورد مناسب، رفتار عدالت محور با دانش آموزان در مباحث آموزشی، مهربانی و نحوه برخورد مناسب با دانش آموزان، شناخت و درک دنیای معنوی دانش آموزان و خلاقیت و ذوق هنری در استفاده از امکانات ورزشی اشاره دارد. ارزش‌های وجودی مانند خودسازی معلم می‌توانند کاملاً معقولانه در بالای «هرم» ارزش‌های معنوی معلم قرار گیرند. این‌ها شامل معنا و اهمیت زندگی، عزم، امید، مراقبت و غیره است. درک ماهیت اهمیت زندگی در یک فرهنگ معنوی، جایگاه ویژه‌ای در تفسیر کار تربیتی و آموزشی معلمان دارد. محور اعتقادات یک فرد، محرک اراده اوست.

علاوه بر این، ارزش‌های هنری از طریق هنر، شکل‌گیری شخصیت یکپارچه معلم مدرن را تحریک می‌کند، عقل، تفکر، تخیل، ذائقه زیبایی‌شناختی، احساسات بالا و فرهنگ عاطفی را توسعه می‌دهد. معلمان بیشتر از فعالیت‌های سازمان‌یافته در فعالیت‌های مربوط به توسعه حرفه‌ای مستمر غیررسمی شرکت می‌کنند؛ همچنین، انگیزه شرکت در این فعالیت‌ها فراتر از محرک‌های درونی و بیرونی گسترش یافته و شامل عوامل اجتماعی-فرهنگی می‌شود که بر اساس شرایط زمینه‌ای موجود در عملکرد حرفه‌ای معلمان شکل می‌گیرد (۸). هنر امکان تسلط بر غنی‌ترین تجربه بشر را به صورت فردی فراهم می‌کند. لذت بردن از ارزش‌های هنر به تعمیق شخصیت کمک می‌کند. برای معلم مهم است که ارزش‌های هنری و خلاقیت دانش آموزان را توسعه دهد. به عبارت دیگر، در حرفه معلمی، امکانات فرهنگ و آموزش به طور هماهنگ با هم ترکیب می‌شوند، در حالی که ارزش‌های هنری، در بسیاری از موارد، زمینه فعالیت‌های خوش بینانه، عاطفی و خلاقانه معلم را فراهم می‌کند (۲۳). در رویکرد ارزشی به پدیده‌های زندگی، پارامتری مانند ذوق هنری آشکار می‌شود که به عنوان توانایی فرد در ارزیابی پدیده‌ها و اشیاء از یک ایده آل زیبایی‌شناختی تعریف می‌شود. برای یک معلم، ذوق هنری حیاتی است، زیرا این امکان را فراهم می‌کند تا رویدادهای زندگی مدرسه را از نقطه نظر زیبایی‌شناسی مربوط به دانش آموزان در وظایف حرفه‌ای معام هدایت کند. آثار هنری متنوع میراث کلاسیک معلم را قادر می‌سازد، از تجلی روح انسانی، زیبایی روابط بین مردم و عمق احساسات و عواطف انسانی‌قدردانی کند. در این فرآیند، ارزش‌های هنری راهنمای بی‌نظیری از خوبی، زیبایی، اشراف، انسانیت و ذوق است که منحصرأ با ورود معلم به فرهنگ به دست می‌آید (۱). این در حالی است که اخلاق سازمانی اشاره به رعایت اصول و قوانین آموزشی در مدارس، رعایت نظم و انضباط و حضور به موقع در کلاس درس، تابعیت از تصمیمات اتخاذ شده در آموزش و پرورش، سازماندهی اهداف سازمانی و حرکت در مسیر اهداف دارد. منظور از شخصیت یکپارچه، داشتن ذائقه زیبایی‌شناختی در مسائل آموزشی، احساسات بالا و فرهنگ عاطفی مناسب فضای مدارس، انگیزه درونی برای استفاده از روش‌های خلاقانه آموزش، داشتن برند شخصی در مدارس و شخصیت متناسب ورزشی است. این یافته با نتایج در پژوهشی آباکه (۲۰۲۳) همسو است (۸).



در فعالیت حرفه‌ای معلم، برای توسعه خلاقیت، فرآیند آموزشی اهمیت اساسی دارد و می‌تواند موجب توسعه معلم شود (۵). اگر معنای زندگی معلم در ابتدا به عنوان یک ایدئولوژی انسان‌گرایانه شکل بگیرد، دستورالعمل‌های معنادار آن، یعنی آرمان‌های انسان‌محور، به اهداف رفتار حرفه‌ای تبدیل می‌شود. در این مورد، انسان‌گرایی معلم به طور عینی نه تنها به ویژگی‌های رویه‌ای و ارتباطی فعالیت آموزشی، بلکه به نتایج فرآیند آموزشی نیز معطوف می‌شود. علاوه بر این، ارزش‌های وجودی معلم از بسیاری جهات متفاوت است. اول، آن‌ها با یکپارچگی مشخص می‌شوند که به آن‌ها اجازه می‌دهد تا مهمترین جهت‌گیری‌های ارزشی را جذب کنند (۶). آگاهی اخلاقی مؤلفه دیگری است که اشاره به آگاهی نسبت به فعالیت‌های شرافتمندانه در آموزش، آگاهی از عدالت محوری در مسائل آموزشی، آگاهی از اهمیت همبستگی و نوع دوستی و اخلاق تعاملی مثبت‌گرا در آموزش و انتقال مفاهیم دارد. بدیهی است که در نظام رهنمودهای معنوی معلم، ارزش‌های اخلاقی جایگاه محوری را به خود اختصاص می‌دهد. آن‌ها حاوی انگیزه درونی معلم هستند و در رابطه معلم با افراد اطراف خود متجلی می‌شوند. این ارزش‌ها برون‌گرا و مبتنی بر آگاهی عاطفی هستند (۷). نیکی، شرافت، عدالت، همبستگی و نوع دوستی تنها بخشی از اجزای نظام ارزش‌های اخلاقی معلم است (۲۴). مهم‌تر از آن، توسعه محوریت معلم مدرن برای شکل‌گیری فرهنگ آموزشی است و اهمیت اساسی دارد. ابزار اصلی آگاهی اخلاقی معلم، وجدان آنها است که با ورود فرد به فرهنگ روابط انسانی (خودشناسی) بالغ می‌شود و یک قضاوت درونی است که فرد را بالاتر از خود، احساس مسئولیت نسبت به خود و دیگران قرار می‌دهد. مردم و جهان برای یک معلم، وجدان یک هسته معنوی ضروری است که به جذب نیروی اخلاقی از اعماق موضوع کمک می‌کند و روابط با دانش‌آموزان را در جهت مثبت انسان‌گرایانه هدایت می‌کند.

دانش حرفه‌ای نیز به عنوان پیشایندهای توسعه حرفه‌ای معلمان تربیت بدنی شناخته شده است و شامل دانش فناوری اطلاعات، دانش مربیگری و دانش تربیتی است. دانش فناوری اطلاعات، به سطح اطلاعاتی معلمان تربیت بدنی از فناوری اطلاعات، علاقه به فراگیری دانش جدید و به روزرسانی اطلاعات، اشتراک گذاری دانش از طریق فناوری اطلاعات و مهارت سواد رسانه‌ای و سواد فناوری اطلاعات اشاره دارد. دانش مربیگری نیز مربوط به آگاهی و درک مباحث مربوط به ترغیب دانش‌آموزان به انجام کار گروهی، تصمیم‌گیری مشارکتی در نحوه تدریس تربیت بدنی، توانایی برقراری ارتباطات مؤثر با دانش‌آموزان، رعایت ایمنی و امنیت محیطی در محیط ورزشی مدارس است. این در حالی است که دانش تربیتی به عنوان شاه‌کلید آموزش معلمان تربیت بدنی به اصولی مانند فرهنگ یادگیری مداوم بین معلمان جهت اشتراک گذاری دانش، آشنایی با رده‌های سنی متفاوت و شرایط منحصر به فرد دانش‌آموزان، شناسایی خرده فرهنگ‌های در میان دانش‌آموزان، درگیر نمودن دانش‌آموزان در فرآیند یاددهی و یادگیری و بهره‌برداری از جنبه‌های زیبایی‌شناختی در تدریس تربیت بدنی اشاره دارد.

بنابراین تسهیل‌کننده‌های توسعه حرفه‌ای، یعنی آن کسانی که فعالیت‌های توسعه حرفه‌ای معلمان مانند کارگاه‌ها، برنامه‌ها و دوره‌ها را رهبری، برنامه‌ریزی و ارائه می‌کنند، نقش کلیدی در سیستم آموزشی ایفا می‌کنند. البته در کنار تسهیل‌کننده‌ها شرایطی مانند توجیه تصمیم‌های آموزشی برای اجرای تمرین آموزشی با کیفیت بالا، گسترش هنجارهای مدرسه برای توسعه روابط دموکراتیک با همکاران و پرداختن به مسائل اساسی اصلاحات برای کمک به جامعه استراتژی‌هایی هستند که برای رشد و توسعه حرفه‌ای معلمان ضروری هستند (۶)؛ همچنین مطالعه‌ای بر روی معلمان در زمینه توسعه حرفه‌ای نشان داده است که آن‌ها به تخصص موضوعی، توانایی تسهیل جامعه یادگیری و تمایلات شخصی از جمله اعتماد به دانش و مهارت‌های خود و توانایی تأمل در نقش خود نیاز دارند (۱۷).

بر اساس یافته‌ها فرآیند توسعه حرفه‌ای معلمان تربیت بدنی شامل تعاملات سازنده و حرفه‌ای سازی است. تعاملات سازنده به این اصل اشاره دارد که یکی از مهم‌ترین عوامل ارتباطی که ارتباطات فردی است برای توسعه حرفه‌ای معلمان مورد نیاز است. اقداماتی نظیر بهبود مهارت‌های ارتباط میان فردی معلمان تربیت بدنی، ایجاد فضایی برای ارتباطات معلم با دانش‌آموزان، تقویت ارتباطات معلم تربیت بدنی با سایر همکاران آموزشی به عنوان ارتباطات فردی برای توسعه حرفه‌ای معلمان تربیت بدنی ضروری است؛ اما در کنار ارتباطات فردی، بحث ارتباطات سازمانی نیز مورد تأکید است. ارتباطات سازمانی شامل حمایت مدیران از روندهای ارتباطی جهت اشتراک گذاری دانش



معلمان، حمایت مدیران مدارس در ارتباطات سازنده با معلمان تربیت بدنی، ارزیابی عملکرد معلمان براساس میزان مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها و استفاده از ظرفیت فضای مجازی برای ارتباط سازمانی معلمان و کارشناسان می‌شود. یکی دیگر از پیشایندهای توسعه حرفه‌ای معلمان ارتباطات فرهنگی است. این مؤلفه اشاره به تعامل سازنده مابین مسئولین و معلمان تربیت بدنی، استفاده از هنجارهای ارتباطی مثبت برای توسعه حرفه‌ای معلمان، تقویت امکانات ارتباطی برای برخورداری از منابع فرهنگی در ورزش و حفظ و اشاعه فرهنگ ارتباطات اجتماعی در مکان‌های رسمی و غیر رسمی دارد. در کنار تعاملات سازنده باید اقدامات حرفه‌ای سازی نیز به خوبی مورد توجه قرار گیرد. یکی از مهم‌ترین اقدامات در زمینه حرفه‌ای سازی توانمندی است؛ لذا برنامه ریزی برای برگزاری دوره‌های ضمن خدمت توسعه تخصصی معلمان تربیت بدنی، حفظ و ایجاد مراکز توسعه حرفه‌ای معلمان در راستای توانمند سازی، برگزاری کارگاه‌های آموزشی با رویکرد تربیتی در ورزش مدارس، برگزاری دوره‌های انگیزشی برای توسعه و تعالی معلمان تربیت بدنی از راهبردهای توسعه معلمان تربیت بدنی در خصوص مؤلفه توانمندسازی است. این یافته‌ها با نتایج رستمی و همکاران (۲۰۱۹) همسو است (۱۵).

راهبردهای دیگری برای ایجاد تفکر حرفه‌ای در معلمان باید مد نظر قرار گیرد. این راهبردها به خوبی باید به ایجاد بسترهای مناسب برای تفکر خلاقانه معلمان مانند جلسات بارش مغزی، تدوین برنامه‌های راهبردی در راستای توسعه حرفه‌ای معلمان تربیت بدنی، مدیریت اوقات فراغت معلمان تربیت بدنی در راستای توسعه حرفه‌ای آن‌ها و بهبود مهارت حل مسئله معلمان تربیت بدنی بپردازند و معلمان را برای توسعه حرفه‌ای آماده سازند. این یافته با نتایج پژوهش لیاو و همکاران (۲۰۲۲) همسو است (۶). برای تحقق کامل رویکرد خلاقانه در آموزش، پرورش و رشد دانش آموزان، معلم باید تمایل به فداکاری کامل، شهود آموزشی و توانایی سخنوری داشته باشد. خلاقیت یک ویژگی مهم فعالیت آموزشی است، در درجه اول به این دلیل که فعالیت آموزشی را از حوزه مهارت به هنر منتقل می‌کند. فرهنگ معنوی معلم ارزش‌های هنری که تجسم نگرش فرد به آثار هنری است، از اهمیت زیادی برخوردار است. معلم دنیای احساسات و عواطف انسانی را آشکار و توضیح می‌دهد و واقعیت را از طریق شخصیت‌ها و روابط منشوری افراد منعکس می‌کند. معلمی که صاحب ارزش‌های هنری است، ارزش ثروت جهان را چنان درک می‌کند که گویی دو برابر شده است و این طبیعی است. جوهر افکار، احساسات و تجربیات در هنر متمرکز است؛ بنابراین معلم با نفوذ به اسرار آثار هنری به تأملات عمیقی در مورد زندگی، معنا و ارزش نزدیک می‌شود (۲۵).

بر اساس یافته‌های تحقیق پیامدهای توسعه حرفه‌ای معلمان تربیت بدنی شامل کارکردهای سازمانی و کارکردهای فردی است. کارکردهای فردی شامل مؤلفه‌های خودکارآمدی و خودشکوفایی است. خود شکوفایی زمانی اتفاق می‌افتد که رشد مهارت‌های حرفه‌ای معلمان، ایجاد فرصت برای خلاق بودن در آموزش، پیشرفت و ارتقاء شغلی متبنی بر خودسازی و توانایی کنترل کامل بر شغل معلمی ایجاد شده است. این یافته با نتایج کردنوقایی و همکاران (۲۰۲۱)، همسو است (۱۴). خودکارآمدی معلمان نیز به برخورداری از مهارت‌های تدریس اثربخش، بهبود قدرت یادگیری در مباحث تخصصی، به روز نگه داشتن مهارت حرفه‌ای معلمان و یادگیری فنون‌ها و روش‌های نوین تدریس مربوط می‌شود. این یافته‌ها یا نتایج ماکوپولاو و همکاران (۲۰۲۱) همسو و هم جهت است (۱۹). کارکردهای سازمانی، شامل مؤلفه‌های تحقق اهداف سازمانی، توسعه پایدار آموزش و تحول در آموزش است. تحقق اهداف سازمانی یکی از پیامدهای توسعه حرفه‌ای معلمان تربیت بدنی در شاخه کارکردهای سازمانی است که بخش بزرگ از اهداف سازمانی وزارت آموزش و پرورش در بخش تربیت بدنی را شامل می‌شود. این مؤلفه به این موضوعات اشاره دارد که توسعه حرفه‌ای معلمان می‌تواند نتایج قابل توجهی در زمینه رسیدن به عملکرد سازمانی مطلوب در خصوص روندهای آموزشی، اثربخشی سیاست‌های تعلیم و تربیت در تربیت بدنی مدارس، بهبود جایگاه معلمان تربیت بدنی در میان دیگر معلمان و افزایش بازده دوره‌های ضمن خدمت تربیت بدنی داشته باشد. یکی دیگر از کارکردهای سازمانی توسعه پایدار آموزش است. زمانی که توسعه حرفه‌ای معلمان تربیت بدنی به خوبی اتفاق افتد، بهبود زیر ساخت‌های آموزشی در تربیت بدنی را نیز در پی خواهد داشت؛ همچنین می‌تواند باعث افزایش کیفیت برخورداری از منابع انسانی متخصص در زمینه تربیت بدنی و بهبود روندهای آموزش محور برای توسعه معلمان حرفه‌ای شود. در نهایت مؤلفه دیگری از کارکردهای سازمانی مربوط به تحول در آموزش است. زمانی که آموزش با تحول مثبت مواجه شود، به تبع تمرکززدایی از ساختار نظام تعلیم و تربیت به وجود می‌آید و شبکه سازی و تبادل آسان اطلاعات مربوط

به تدریس رخ می‌دهد. این امر باعث روزآمدی در حرفه تدریس تربیت بدنی در مدارس و بهبود روش‌های آموزش حرفه‌ای تربیت بدنی می‌شود.

در نهایت بر اساس یافته‌های پژوهش پیشنهادهایی برای مدیران و مسئولان وزارت آموزش و پرورش ارائه می‌شود. با توجه به این که ارتباطات سازمانی در توسعه حرفه‌ای معلمان نقش دارد پیشنهاد می‌شود، فضای مناسبی از طریق ایجاد بسترهای ارتباطی قوی بین معلمان و سازمان؛ معلمان و مدیران و دانش آموزان برقرار شود؛ همچنین باید سیاست‌هایی در خصوص ارتباط گیری معلمان با اولیای دانش آموزان اتخاذ شود تا از این طریق فرایندهایی که برای توسعه ارتباطات همه جانبه به کار برده می‌شود دارای اثربخشی باشد. یکی از اقدامات مهم در این زمینه استفاده از ظرفیت فضای مجازی برای ارتباط سازمانی معلمان با دیگران است؛ بنابراین باید با استفاده از هنجارهای ارتباطی مثبت و تقویت امکانات ارتباطی برای برخورداری از منابع فرهنگی در ورزش، بستر مناسب را فراهم نمود. در خصوص مؤلفه توانمندسازی نیز پیشنهاد می‌شود، دوره‌های ضمن خدمت در زمان‌های مختلف سال و با استفاده از نظارت بر اجرای دوره‌ها بر کیفیت اجرای آن‌ها تاکید گردد؛ همچنین می‌توان از طریق برگزاری کارگاه‌های آموزشی و دوره‌های انگیزشی برای توسعه و تعالی معلمان تربیت بدنی گام برداشت.

در راستای تحقیقات آتی برای پژوهشگران دیگر پیشنهاد می‌شود، چالش‌های توسعه حرفه‌ای معلمان ورزش شناسایی شود؛ همچنین پیشنهاد می‌شود، نقش رسانه‌های سازمانی آموزش و پرورش در راستای تقویت فرهنگ توسعه حرفه‌ای معلمان بررسی شود. در نهایت می‌توان با استفاده از اجرای پژوهشی با عنوان تدوین الگوی فرایندی آموزش‌های تخصصی نو معلمان دانشگاه فرهنگیان در راستای توسعه حرفه‌ای آن‌ها به توسعه این مفهوم کمک کرد.

در نهایت باید بیان کرد، در انجام هر پژوهشی برخی محدودیت‌ها وجود خواهد داشت که در ادامه چند مورد از محدودیت‌های این تحقیق ذکر می‌شود. علی‌رغم پیگیری‌های مستمر و تماس‌های مکرر محقق، امکان انجام مصاحبه با تعدادی از مدیران و صاحب نظران مربوط به حوزه مورد پژوهش فراهم نشد؛ همچنین برخی مصاحبه شونده‌گان از به دلایل مختلفی از ارائه اطلاعات کامل و جامع در جهت بررسی سؤالات تحقیق، پرهیز کردند.

ملاحظات اخلاقی

سعی شده است که در این پژوهش از مقالات معتبر پژوهشی استفاده شود. همچنین تلاش شد با انتقال یافته‌ها و نتایج مطالعات پیشین، شفافیت لازم برای مخاطبان ایجاد گردد و در گزارش نتایج هیچگونه سوگیری انجام نشود.

حامی مالی

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

مشارکت نویسندگان

تمام نویسندگان در طراحی، اجرا و نگارش بخش‌های مختلف این پژوهش، مشارکت داشته‌اند.

تعارض منافع

بنابر اظهار نویسندگان، این مقاله تعارض منافع ندارد.

تشکر و قدردانی

بر خود لازم می‌دانیم از تمامی کسانی که در انجام دادن این مطالعه ما را یاری نمودند، قدردانی و سپاسگزاری کنیم.



منابع

1. Zhilgildinova M. A, Dyusembaevich Kariyev A. Toktacinovna Selkebayeva G. Alikhankyzy B Turganbayeva B. The study of value-semantic orientation problem in the context of professional and personal self-development of future teachers. *International Journal of Engineering & Technology*, 2018; 7(4):676–681. <https://doi.org/10.14419/ijet.v7i4.38.24752>
2. Malm B. Towards a new professionalism: enhancing personal and professional development in teacher education,” *Journal of Education for Teaching*, 2009; 35(1):77–91. <https://doi.org/10.1080/02607470802587160>
3. Zhang X. Admiraal W. Saab N. Teachers’ motivation to participate in continuous professional development: relationship with factors at the personal and school level. *Journal of Education for Teaching*, 2021; 47(5):714–731. <https://doi.org/10.1080/02607476.2021.1942804>
4. Nguyen N.V, Pham M. T. Nguyen N. Nguyen T. B. Developing experiment skills for pre-service teachers of biology in Vietnam,” *Educational Sciences: Theory and Practice*, 2021; 21(3):57–73. DOI:10.12738/iestp.2021.3.005
5. Darling-Hammond L, Flook L, Cook-Harvey B, Barron B, Osher D. Implications for educational practice of the science of learning and development. *Applied Developmental Science*, 2020; 24(2):97–140. <https://doi.org/10.1080/10888691.2018.1537791>
6. Esmaili R, Mousavi-Davoudi M. Nasiri-Amiri F. The impact of spiritual intelligence on aggressive behavior, considering the mediating role of professional ethics: a case study of nurses of Imam Ali (pbuh) hospital in Alborz, Iran. *Journal of Pizhūhish dardīn va salāmat*, 2021; 7(3):35–50.
7. Liu Z. Li X, Jin T, Xiao Q. Wuyun T. Effects of ethnicity and spiritual intelligence in the relationship between awe and life satisfaction among Chinese primary school teachers. *Frontiers in Psychology*, 2021; 1(12). 67-79. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.673832>
8. Abakah E. Reframing motivation as ‘investment’ in teacher continuing professional development. *Teacher Development*, 2023; 47(5): 1-21. <https://doi.org/10.1080/13664530.2023.2167858>
9. Moulin-Stožek D. Spiritual development as an educational goal. *ECNU Review of Education*, 2020; 3(3):504–518. <https://doi.org/10.1177/2096531120935128>
10. Whitworth B, Maeng J. Bell R. Exploring practices of science coordinators participating in targeted professional development. *Science education*, 2018; 102 (3): 474–497. <https://doi.org/10.1002/sce.21337>
11. Ince A. Managing risk in complex adult professional learning: the facilitator’s role. *Professional development in education*, 2017; 43 (2): 194–211. <https://doi.org/10.1080/19415257.2016.1164743>
12. Groothuijsen S, Prins G.T, Bulte A. M. W. Towards an empirically substantiated professional development programme to train lead teachers to support curriculum innovation. *Professional Development in Education*, 2019; 45(5): 739-761. <https://doi.org/10.1080/19415257.2018.1510427>
13. Kurdnoqabi R, Asoudeh, M, Mohammadi, M. The effect of psychotherapy on the self-actualization of highly educated teachers. *Teacher professional development*, 2022; 7(3): 1-16. (Persian).
14. Parvin N, Keshavarz L, Farahani A, Rezaei Sufi M. Analyzing the dimensions and components of promoting the professional growth of physical education teachers based on grand theory. *Organizational behavior management studies in sports*, 2021; 8(1): 11-27. (Persian). <https://doi.org/10.30473/fmss.2021.56796.2241>
15. Rostami P, Visi K, Ghafouri F, Aliabadi S. Designing the competency model of physical education student teachers of Farhangian University based on the data theory of the foundation. *Educational and educational studies*, 2019; 9(2):63-89. (Persian). 20.1001.1.2423494.1399.9.2.3.3.
16. Honary H. Designing a model of qualifications and professional characteristics of physical education and sports teachers. *Organizational behavior management studies in sports*, 2017; 5(3):55-68. (Persian). <https://doi.org/10.30473/fmss.2021.56796.2241>



17. Grinshtain Y, Avidov Ungar O, Barenboim E. Job satisfaction and professional development among teachers working under two parallel top-down reforms. *Teacher Development*, 2023; 1-20. DOI:10.1080/13664530.2023.2169748
18. Jin X, LI T, Meirink S, Admiraal W, Learning from novice–expert interaction in teachers’ continuing professional development. *Professional Development in Education*, 2021; 745-762. doi:10.1080/19415257.2019.1651752.
19. Makopoulou K, Neville R.D, Ntoumanis N, Thomas G. An investigation into the effects of short-course professional development on teachers’ and teaching assistants’ self-efficacy. *Professional Development in Education*, 2021; 47(5): 780-795. <https://doi.org/10.1080/19415257.2019.1665572>
20. Jacob W, Xiong W, Ye H, Wang H, Wang X. Strategic best practices of flagship university professional development centers. *Professional Development in Education*, 2019; 45 (5): 801-813. <https://doi.org/10.1080/19415257.2018.1543722>
21. Schaap H, Louws N, Meirink J, Oolbekkink-Marchand H, Van Der Want V, Zuiker I. Tensions experienced by teachers when participating in a professional learning community. *Professional Development in Education*, 2019; 45(5): 814-831 .<https://doi.org/10.1080/19415257.2018.1547781>
22. Lambirth A, Cabral A, McDonald R, Philpott C, Brett A, Magaji A. Teacher-led professional development through a model of action research, collaboration and facilitation. *Professional Development in Education*, 2021; 47(5): 815-833 .<https://doi.org/10.1080/19415257.2019.1685565>
23. Tong S. N, Mohamad C.-E, Tan B, Efendie K. K, Chelliah J, Gilbert H. Transition from uniprofessional towards interprofessional education: the Malaysian experience of a pragmatic model,” *Leading Research and Evaluation in Interprofessional Education and Collaborative Practice*, Palgrave Macmillan, London, UK, 2016; 169–192. DOI:10.1057/978-1-137-53744-7_9
24. Vadivu S.V, Chupradit S. Psychosocial and occupational impact assessment due to internet addiction: a critical review,” *Systematic Reviews in Pharmacy*, 2020; 11(7):152–155. DOI:10.31838/srp.2020.7.24
25. Almeida F, Castelo D. A technological platform for the creation and evaluation of psycho-technical tests,” *Global Journal of Computer Sciences: Theory and Research*, 2022; 8(1):53–61. DOI:10.18844/gjcs.v8i1.3290

