



Research Paper

Designing a Professional Development Model for Physical Education Teachers with an Emphasis on Innovation

Mohammad Ramezani¹, Seyyedeh Azra Mirkazemi², Fatemeh Taherpour³

1. MSc Student in Sport Management, University of Birjand, Birjand, Iran.
2. Associate Professor, Department of Sports Management, University of Birjand, Birjand, Iran.
3. Assistant Professor, Department of Educational Sciences, University of Birjand, Birjand, Iran.

Received: 20 May 2025

Accepted: 10 October 2025

ABSTRACT

Objective: The present study aimed to develop a model for the professional development of physical education teachers, with an emphasis on innovation.

Methodology: The research was conducted in an applied, mixed-methods (quantitative-qualitative) manner. The statistical population was physical education teachers in South Khorasan Province (N=267). In the quantitative part, according to Morgan's table, 155 people were randomly selected from the statistical population based on gender. The data collection tool was a researcher-made questionnaire designed to measure the status of their innovative work behavior. The questionnaire's validity and reliability were confirmed through exploratory and confirmatory factor analyses and Cronbach's alpha. In the qualitative section, data were collected through semi-structured interviews and analyzed using Glaser's grounded theory approach. After conducting 24 interviews with participating teachers in the previous stage, theoretical saturation was achieved through purposive sampling. Research data analysis was performed using descriptive and inferential statistical methods (exploratory and confirmatory factor analysis and chi-square).

Results: The factor analysis identified 21 items across three factors (ideation, idea promotion, idea implementation). In the qualitative section, after conducting open, theoretical, and selective coding, a model of professional development for physical education teachers was developed, with an emphasis on innovation across six components: programs and regulations; work-process evaluation; teacher-family; facilities and infrastructure; and economic and individual factors.

Conclusion: The research model provides an efficient framework for improving the quality of teaching and learning in school physical education classes. This model can increase the motivation and skills of physical education teachers to adapt to changes. Therefore, policymakers should invest in teachers' professional development to improve the quality of education and enhance their professional skills.

Keywords: Empowerment; Physical education teachers; Ideation; Idea promotion; Idea implementation.

To cite this article:

Ramezani M, Mirkazemi SA, Taherpour F. Designing a Professional Development Model for Physical Education Teachers with an Emphasis on Innovation. *Human Resource Management in Sport*. 2026; 13(1):47-73. <https://doi.org/10.22044/shm.2025.16280.2755>

Corresponding Author: Seyyedeh Azra Mirkazemi

Email: somirkazemi@birjand.ac.ir



Extended Abstract

Summary

This study aims to design a conceptual model of professional development for physical education teachers, with an emphasis on innovation, using a mixed-methods approach; examine the status of innovative work behavior among physical education teachers in South Khorasan Province; and present the components of their professional development at each level of innovative work behavior. Accordingly, the professional development program, with an emphasis on innovative work behavior of physical education teachers, consists of 6 components: programs, policies, and regulations; process evaluation; teacher-family; facilities and infrastructure; and economic and individual factors. These are presented for each level of innovative work behavior.

Introduction

Professional development for physical education teachers, aimed at enhancing their knowledge and skills through innovative educational opportunities, plays a key role in improving the quality of education (1). Professional development programs must keep pace with societal changes so that teachers acquire the innovative skills needed to face everyday challenges (2). Therefore, innovation-based professional development is essential to exploit the intellectual capital and professional skills of physical education teachers (3). In this regard, the main goal of this research is to present a conceptual model for the professional development of physical education teachers with an emphasis on innovation.

Methodology and Approach

The present study employed a mixed-methods approach. The study's statistical population comprised physical education teachers in South Khorasan Province. In the quantitative part, 155 people were randomly selected from the target population through stratified sampling. The data collection tool for this section was a researcher-made questionnaire to assess the status of innovative work behavior of physical education teachers. The questionnaire's validity was examined using content validity ratio, the content validity index (S-CVI/Ave = 0.88), and confirmatory and exploratory factor analyses in SPSS 26 and Amos 23. Exploratory and confirmatory factor analyses identified 21 items across three factors (ideation, idea promotion, idea implementation), accounting for 61.73% of the total variance. The questionnaire's reliability was estimated using Cronbach's alpha (0.938), indicating high internal consistency and a significant positive correlation between the dimensions. In the qualitative section, to identify the components of professional development of physical education teachers, semi-structured interviews were conducted with experts at three levels (ideation, idea promotion, and idea implementation). Interviews were conducted separately at three levels of innovative work behavior, using a researcher-developed questionnaire. Theoretical saturation was achieved by selecting 24 experts using purposive sampling. To ensure the reliability of the interviews, the intra-subject agreement method was used with two coders, and test-retest reliability was obtained at 65%, 71%, and 70%, which was confirmed as acceptable according to Stemler (reliability above 60% is acceptable). The validity of the interviews was also checked and confirmed by sending the coding results to the interviewees. The interview data were analyzed using Glaser's Grounded Theory method in MAXQDA 2020 software. After open, theoretical, and selective coding, conceptual models of professional development for each level and a final model for physical education teachers were presented, with an emphasis on innovation.

Result and Conclusion:

Research findings show that, given the ongoing changes in education, the professional development of physical education teachers, with an emphasis on innovation, is essential. This research has presented a conceptual model for the professional development of physical education teachers with an innovative approach. This model, after reviewing and integrating data from interviews with physical education teachers in South Khorasan Province, was developed at three levels of innovative work behavior and based on six key components, including: Programs, policies and regulations, evaluation of innovation work processes, teacher family, facilities and infrastructure, economic factors and individual characteristics have been developed to improve the professional



effectiveness of physical education teachers. This model can serve as a practical framework to enhance teaching quality and improve the learning process in physical education classes. Also, by strengthening teachers' motivation and skills, this model empowers them to adapt to new educational, social, and cultural developments. Furthermore, this research is distinct from similar studies by emphasizing differences among teachers in their professional development approaches. The proposed model helps education policymakers take practical steps to support the professional development of physical education teachers and increase their motivation and skills in a personalized, innovative manner. Therefore, to successfully implement this model, education officials must use strong management and support policies, organize flexible training courses tailored to the needs of teachers, provide appropriate economic and personal conditions for teachers and their families, and create appropriate learning environments by providing the necessary infrastructure, and improve the learning and teaching process through continuous monitoring and providing constructive feedback.

Ethical Considerations: This research is an extract from Karshansi's master's thesis. All ethical standards, including honesty and trustworthiness, have been observed in the text analysis and citations, and the physical education teachers have been assured of the confidentiality of the information.

Funding: This research has not received any financial support from any organization.

Authors' Contributions: All authors have been actively involved in various stages of the research.

Conflicts of interest: The authors report none.

Acknowledgement: The authors sincerely thank all those who collaborated on and helped with this research.

References

1. Oudah A, Abbood R, Shabib S, Aldewan L, Ghazi M. Developing physical education curricula within the framework of digital transformation to achieve sustainable development. *Teacher Education and Curriculum Studies*. 2024;9(3):86-102. Doi: 10.11648/j.tecs.20240903.15
2. Shi Y, Tsang MC. Evaluation of adult literacy education in the United States: A review of methodological issues. *Educational Research Review*. 2008; 3(2): 187-217. Doi:10.1016/j.edurev.2007.10.004
3. Rafsanjani A, Ghorbani M, Fariborzi E. Designing a qualitative Model of Intellectual Capital with an Organizational Innovation Approach in Ministry of Education. *Journal of New Approaches in Educational Administration*. 2020; 13(4): 82-68. Doi: 10.30495/jedu.2022.26528.5296 [In Persian]





طراحی مدل توسعه حرفه‌ای معلمان تربیت بدنی با تأکید بر نوآوری

محمد رمضانی^۱، سیده عدرا میرکازمی^۲، فاطمه طاهرپور^۳

۱. کارشناسی ارشد مدیریت ورزشی، گروه علوم ورزشی، دانشگاه بیرجند، بیرجند، ایران.

۲. دانشیار مدیریت ورزشی، گروه علوم ورزشی، دانشگاه بیرجند، بیرجند، ایران.

۳. استادیار گروه علوم تربیتی، دانشگاه بیرجند، بیرجند، ایران.

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۷/۱۸

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۲/۳۰

چکیده

هدف: هدف از پژوهش حاضر، طراحی مدل مفهومی توسعه حرفه‌ای معلمان تربیت بدنی با تأکید بر نوآوری بود.

روش‌شناسی: پژوهش به صورت کاربردی و با روش‌شناسی آمیخته (کمی - کیفی) انجام شد. جامعه آماری، معلمان تربیت بدنی استان خراسان جنوبی بودند (۲۶۷ نفر). در بخش کمی، مطابق جدول مورگان، ۱۵۵ نفر به صورت تصادفی - طبقه‌ای به نسبت جنسیت، از جامعه آماری انتخاب شدند. ابزار گردآوری اطلاعات، پرسشنامه محقق‌ساخته بود که برای سنجش وضعیت رفتار کاری نوآورانه آن‌ها طراحی گردید. روایی و پایایی پرسشنامه با تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی و ضریب آلفای کرونباخ تأیید شد. در بخش کیفی، داده‌ها از طریق مصاحبه‌های نیمه‌ساختارمند جمع‌آوری شد و با رویکرد نظریه داده بنیاد گلنزر بررسی گردید. پس از انجام ۲۴ مصاحبه با معلمان شرکت‌کننده در مرحله قبل، با بهره‌گیری از روش نمونه‌گیری هدفمند، اشباع نظری حاصل شد. تحلیل داده‌های پژوهش با استفاده از روش‌های آماری توصیفی و استنباطی (تحلیل عامل اکتشافی و تأییدی و خی دو) انجام شد.

تحلیل داده‌های پژوهش با استفاده از روش‌های آماری توصیفی و استنباطی (تحلیل عامل اکتشافی و تأییدی و خی دو) انجام شد.

یافته‌ها: یافته‌های حاصل از تحلیل عاملی، ۲۱ گویه در سه عامل (ایده‌پردازی، ترویج ایده، اجرای ایده) را شناسایی کرد. در بخش کیفی، پس از انجام کدگذاری باز، نظری و انتخابی، مدل مفهومی توسعه حرفه‌ای معلمان تربیت بدنی با تأکید بر نوآوری در ۶ مؤلفه، برنامه‌ها و سیاست‌ها و آیین‌نامه‌ها، ارزیابی روند کاری، خانواده معلم، امکانات و زیرساخت‌ها، عوامل اقتصادی و فردی تدوین گردید.

نتیجه‌گیری: مدل مفهومی پژوهش، چارچوبی کارآمد برای ارتقا کیفیت تدریس و یادگیری در کلاس‌های تربیت بدنی مدارس ارائه داد. این مدل می‌تواند انگیزه و مهارت‌های معلمان تربیت بدنی را برای انطباق با تغییرات، افزایش دهد. در این راستا، پیشنهاد می‌شود سیاست‌گذاران با سرمایه‌گذاری در توسعه حرفه‌ای معلمان، کیفیت آموزش و مهارت‌های حرفه‌ای آن‌ها را ارتقا دهند.

واژه‌های کلیدی: توانمندسازی، معلمان تربیت بدنی، ایده‌پردازی، ترویج ایده، اجرای ایده.

به این مقاله این‌گونه استناد کنید:

رمضانی محمد، میرکازمی سیده عدرا، طاهرپور فاطمه. طراحی مدل توسعه حرفه‌ای معلمان تربیت بدنی با تأکید بر نوآوری. مدیریت منابع انسانی در ورزش. ۱۴۰۴؛ ۱۳(۱): ۴۷-۷۳. <https://doi.org/10.22044/shm.2025.16280.2755>

نویسنده مسئول: سیده عدرا میرکازمی

Email: somirkazemi@birjand.ac.ir



امروزه نظام آموزشی و کیفیت آن، به یکی از مسائل و دغدغه‌های اساسی دولت‌ها تبدیل شده است. یک نظام آموزشی پویا و به‌روز می‌تواند به داشتن جامعه‌ای سالم و پیشرفته کمک کند. بنابراین، توجه به توسعه نظام آموزشی و معلمان به‌عنوان ارکان اصلی آن، امری ضروری است (۱). در همین راستا، برنامه‌های توسعه حرفه‌ای معلمان در سیاست‌های عمومی بسیاری از کشورها نقش برجسته‌ای ایفا می‌کند؛ چرا که این برنامه‌ها به‌عنوان کلیدی‌ترین منبع حمایت از معلمان به شمار می‌آیند (۲). علاوه بر این، افزایش ارتباطات و تعاملات جهانی، خصوصی‌سازی در آموزش و دسترسی کمتر دانش‌آموزان به آموزش با کیفیت، بر اهمیت توسعه حرفه‌ای معلمان در آینده تأکید دارند (۳). توسعه حرفه‌ای بیشتر به‌عنوان فرایندها و فعالیت‌هایی که برای بهبود مهارت، دانش و نگرش‌های حرفه‌ای معلمان به‌منظور افزایش یادگیری دانش‌آموزان ترتیب داده می‌شوند؛ توصیف می‌شود (۴). معلمان می‌بایست در مسیر توسعه حرفه‌ای خود پیشرفت کنند. این پیشرفت به دو دلیل ضروری است. اول، به‌دلیل نوآوری‌ها و پیشرفت‌های فراوانی که در زمینه‌های تخصصی آن‌ها در طول سالیان وارد شده است. دوم، ماهیت اساسی حرفه معلمی به گونه‌ای است که با توجه به محیط کاری پویا و دائماً در حال تغییر، نیازمند توسعه و به‌روز رسانی مداوم است (۵). در نتیجه، در شرایطی که تغییرات اجتماعی، جمعیتی و آموزشی در حال وقوع است، از معلمان انتظار می‌رود که در طول دوران حرفه‌ای خود، همواره به دنبال توسعه و یادگیری حرفه‌ای باشند (۶). همچنین واضح است که افراد بدون اقدامات و تدابیر نوآورانه در زندگی خود، با کمبود مهارت‌های کافی برای پاسخ به چالش‌ها و نیازهای روزمره روبرو خواهند شد. بنابراین، ضروری است که برنامه‌های توسعه حرفه‌ای به‌طور مداوم با تغییرات روز جامعه همگام شوند تا افراد بتوانند مهارت‌های جدید و به‌روز را در مسیر موفقیت‌شان فراگیرند (۷). افزون بر این، توسعه حرفه‌ای با تأکید بر نوآوری برای بهره‌برداری مؤثر از سرمایه فکری، دانش و مهارت‌های حرفه‌ای در محیط کسب و کار، لازم و ضروری است. بنابراین، باید فرایندهای نوآورانه در سازمان‌ها تقویت شده و به‌عنوان پایه‌ای برای رشد اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی کشور تلقی گردند (۸). همچنین معلمان در مواجهه با تحولات سریع در جامعه، ملزم به داشتن رفتارهای نوآورانه هستند (۹).

اسکات و بروس^۱ (۱۹۹۴) رفتار کاری نوآورانه را به‌عنوان یک فرایند چند مرحله‌ای تعریف می‌کنند. این فرایند با شناسایی مشکل و ایجاد ایده‌های جدید آغاز می‌شود. سپس، فرد مبتکر به دنبال حمایت برای ایده‌های خود می‌گردد و گروهی حمایتی تشکیل می‌دهد. در نهایت، ایده نوآوری به مدل یا نمونه اولیه تبدیل می‌شود. رفتار کاری نوآورانه شامل فعالیت‌ها و رفتارهای مختلف در هر مرحله است. همچنین معلمان که رفتار کاری نوآورانه دارند، می‌توانند پیشرفت حرفه‌ای خود را حفظ کرده، محیط کار را بهبود بخشند و عملکرد خود را افزایش دهند (۱۰). بنابراین، رفتار نوآورانه معلمان برای توسعه حرفه آموزشی مدرسه و جامعه ضروری است و باید به‌عنوان محور اصلی در حرفه معلمی در نظر گرفته شود (۱۱).

معلمان تربیت بدنی به‌عنوان جزئی از منابع انسانی در سازمان آموزش و پرورش، وظایف مهمی مانند ایجاد آمادگی بدنی، پرورش صفات اجتماعی و اخلاقی، مدیریت اوقات فراغت و آموزش شیوه‌های صحیح زندگی به دانش‌آموزان را بر عهده دارند. لذا عدم توجه به توسعه حرفه‌ای معلمان می‌تواند آسیب‌های جدی به دانش‌آموزان و خود معلمان وارد کند (۱۲). در همین راستا، توسعه حرفه‌ای معلمان تربیت بدنی با هدف ارتقای خدمات به دانش‌آموزان انجام می‌شود و برای این منظور روش‌ها و راهبردهای متعددی معرفی شده است. توسعه حرفه‌ای معلمان تربیت بدنی باید در ابعاد مختلف صورت گیرد؛ در حالی که آن‌ها با موانع شخصی و سیستمی زیادی در حوزه ورزش مواجه‌اند. بنابراین، نیاز به مدل‌های تحول‌آفرین و مشارکتی دارند (۱۳). وظیفه معلمان تربیت بدنی آینده این است که در حرفه خود استاد شوند؛ چرا که جامعه به یک معلم تربیت بدنی حرفه‌ای نیاز دارد که به دنبال بهترین راه‌ها برای توسعه مهارت‌های خود باشند (۱۴). همچنین توسعه حرفه‌ای در جهت برآورده کردن نیازهای معلمان تربیت بدنی و فراهم کردن فرصت‌های توسعه حرفه‌ای که دانش و مهارت‌های آن‌ها را افزایش دهد، ضروری است (۱۵). بنابراین، لازم است که معلمان تربیت بدنی همواره در معرض آموزش‌ها و کارکردهای حرفه‌ای نوآورانه قرار بگیرند تا مهارت‌ها و خلاقیت‌های خود را در زمینه تربیت بدنی تقویت کنند (۱۶). از این‌رو، هدف از آماده‌سازی

معلمان تربیت بدنی برای فعالیت‌های نوآورانه، بهبود تلاش معلم برای نوآوری، شکل‌گیری مهارت‌ها و شایستگی‌ها، توانایی انجام دروس و فعالیت‌های فوق برنامه با استفاده از فناوری‌های آموزشی مدرن و تکنیک‌های تعاملی است (۱۷). علاوه بر این، هونچارنکو و شوچنکو^۱ (۲۰۲۴) مهارت‌های حرفه‌ای یک معلم تربیت بدنی، مواردی مانند توانایی استفاده از اشکال مختلف برگزاری کلاس‌های تربیت بدنی، انتخاب وسایل کمک آموزشی مناسب و روش‌های فرایند آموزشی، شکل‌گیری توانایی‌ها و مهارت‌های حرکتی در فعالیت‌های حرکتی مختلف؛ تمرکز بر توسعه و بهبود وضعیت جسمانی دانش‌آموزان در فعالیت‌های حرفه‌ای و آموزشی؛ شکل‌گیری انگیزه مثبت در دانش‌آموزان برای فعالیت‌های حرکتی و کلاس‌های تربیت بدنی را در نظر می‌گیرند (۱۸).

توسعه حرفه‌ای معلمان تربیت بدنی یک فرایند پویا است و پژوهش‌های متعددی در این حوزه انجام شده است. به گونه‌ای که تنهل^۲ و همکاران (۲۰۲۱) در پژوهشی نشان دادند که توسعه حرفه‌ای معلمان تربیت بدنی به‌عنوان راهنمایی برای یادگیری و ارائه خدمات بهتر به آن‌ها عمل می‌کند (۱۹). در همین راستا، بیرانوند و همکاران (۲۰۲۳) در مطالعه‌ی خود، هفت مضمون اصلی برای طراحی مدل توسعه حرفه‌ای معلمان تربیت بدنی مبتنی بر خودسازی شناسایی کرده‌اند. این مضامین شامل، حرفه‌ای‌گری فردی، رفتار حرفه‌ای، دانش حرفه‌ای، تعاملات سازنده، حرفه‌ای سازی، کارکردهای سازمانی و کارکردهای فردی بودند (۲۰). همچنین، کرمی و همکاران (۲۰۲۲) در مطالعه‌ای، مؤلفه‌های جهانی توسعه حرفه‌ای معلمان را شناسایی کردند و به این نتایج رسیدند که مؤلفه‌ها در سه بُعد دانش (دانش تخصصی، فناوری اطلاعات و تربیتی)، منش (اخلاق فردی و سازمانی) و کنش (ارتباط میان فردی، درون سازمانی و برون سازمانی) قابل تفکیک هستند (۲۱).

طاهرپور کلانتری و غلام‌پور (۲۰۲۳) در پژوهش خود نیز به این نکته اشاره کردند که توسعه حرفه‌ای معلمان نیاز به تحولات در ابعاد فردی، سازمانی و برنامه‌ای دارد و باید نگاهی فراسازمانی و ملی به این مقوله داشت (۲۲). در همین راستا، شاهزاده تیمورلو و همکاران (۲۰۲۰) در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که با بهبود شرایط سازمانی از طریق تعیین اهداف روشن، استفاده از روش‌های ارزیابی و نظارت مناسب، ارائه آموزش‌های صحیح و تأمین منابع و تجهیزات برای معلمان تربیت بدنی، می‌توان فرایند توانمندسازی آنان را تسریع و بهبود بخشید (۲۳). علاوه بر این، گونگ^۳ و همکاران (۲۰۲۳) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که نیازهای توسعه حرفه‌ای معلمان تربیت‌بدنی بیشتر در حوزه‌های دانش موضوعی، فعالیت‌های علمی و یادگیری بین‌المللی متمرکز است (۲۴). در عین حال، کیلاگ^۴ و همکاران (۲۰۲۳) نشان دادند که توسعه حرفه‌ای می‌تواند خلاقیت معلمان را افزایش دهد و به آن‌ها کمک کند تا از یکنواختی کار خود خارج شوند. همچنین، حمایت مالی برای رشد معلمان بسیار ضروری است (۲۵). در همین راستا، پالامارچوک^۵ و همکاران (۲۰۲۰) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که خودسازی نوآورانه متخصصان تربیت بدنی و ورزش می‌تواند با کمک فناوری‌های روان‌شناختی بهبود یابد. همچنین نوآوری به‌عنوان یک عامل کلیدی در ساختار خودسازی شناخته شد و بر اهمیت فعالیت‌های نوآورانه در این حوزه تأکید شد (۲۶).

به‌طور کلی با توجه به ادبیات و پیشینه موضوع، می‌توان اذعان نمود توسعه حرفه‌ای معلمان تربیت بدنی نه تنها به پیشرفت شخصی و حرفه‌ای آن‌ها کمک می‌کند، بلکه به بهبود کیفیت آموزش و پرورش در سطح جامعه نیز منجر خواهد شد. این فرایند، یک چرخه مثبت از یادگیری و بهبود را ایجاد می‌کند که به نفع معلمان، دانش‌آموزان و در نهایت جامعه خواهد بود. علاوه بر این، با توجه به تحولات سریع در علم و فناوری و تغییرات نیازهای اجتماعی، معلمان تربیت بدنی همواره می‌بایست در حال یادگیری و به‌روزرسانی مهارت‌ها و دانش خود باشند. در همین راستا، برنامه‌های فعلی توسعه حرفه‌ای معلمان تربیت بدنی به علت عدم توجه به تنوع و تخصص‌های مختلف معلمان، نمی‌توانند به‌طور مؤثر نیازهای آن‌ها را برآورده کنند؛ چرا که در اکثر برنامه‌های توسعه حرفه‌ای، معلمان تربیت بدنی به‌عنوان یک گروه

1. Honcharenko and Shevchenko
2. Tannehill
3. Gong
4. Kilag
5. Palamarchuk



همگن در نظر گرفته می‌شوند، یا فقط بر یک مرحله خاص شغلی آن‌ها تمرکز می‌شود و از آنجایی که هر معلم با توجه به وضعیت فعلی‌شان، نیازمند ویژگی‌ها و تجارب منحصر به فردی هستند؛ بنابراین برنامه‌های همگن نمی‌توانند برای تمام معلمان کارآمد باشند. همچنین، این نگرش که به تفاوت‌های فردی معلمان در اکثر برنامه‌ها توجه نمی‌شود و برنامه‌های یکسانی برای توسعه حرفه‌ای معلمان تجویز می‌گردد، موجب می‌شود که تخصص‌گرایی و تشویق به نوآوری به صورت شخصی‌سازی شده در بین معلمان نادیده گرفته شود. در همین راستا، برنامه‌های فعلی، به‌طور کامل با نیازهای معلمان برای تشویق به نوآوری همخوانی ندارند و نیاز به بازنگری و تحول جدی دارند. به همین دلیل، طراحی برنامه‌هایی متناسب با نیازها، علایق و چالش‌های خاص معلمان ضروری است تا انگیزه و توانمندی آن‌ها برای یادگیری و نوآوری تقویت شود. در نهایت، طراحی یک مدل توسعه حرفه‌ای نوآورانه برای معلمان تربیت بدنی، بر اساس نوآوری و تخصص‌گرایی معلمان، می‌تواند نقش به‌سزایی در بهبود کیفیت آموزش و پرورش داشته باشد. بنابراین، هدف اصلی این پژوهش ارائه یک مدل مفهومی برای توسعه حرفه‌ای معلمان تربیت بدنی با تأکید بر نوآوری است تا معلمان تربیت بدنی قادر باشند با چالش‌های جدید سازگار شوند و در حرفه خود پیشرفت کنند.

روش‌شناسی

این پژوهش از نوع تحقیقات کاربردی و از نظر روش‌شناسی، از نوع آمیخته (کمی - کیفی) بود که داده‌ها به شکل میدانی جمع‌آوری شد. جامعه آماری شامل کلیه معلمان تربیت بدنی استان خراسان جنوبی (بر اساس آمار دریافتی از اداره کل آموزش و پرورش استان در سال تحصیلی ۱۴۰۲-۱۴۰۳ تعداد ۲۶۷ نفر) بودند که برای طراحی مدل توسعه حرفه‌ای معلمان تربیت بدنی با تأکید بر نوآوری در این پژوهش، مراحل ذیل طی شده است. ابتدا با توجه به عدم وجود پرسشنامه استاندارد رفتار کاری نوآورانه معلمان تربیت بدنی، با مروری بر مبانی نظری و پیشینه موضوع به ساخت پرسشنامه‌ای برای سنجش رفتار کاری نوآورانه معلمان تربیت بدنی پرداخته شد. در این راستا، پرسشنامه‌ای مقدماتی حاوی ۳۳ سؤال در طیف پنج امتیازی لیکرت (بسیار اهمیت دارد، اهمیت دارد، در حد متوسط اهمیت دارد، اهمیت ندارد، اصلاً اهمیت ندارد) تهیه شد. برای بررسی روایی، سازگاری درونی و تکرارپذیری پرسشنامه از نسبت روایی محتوایی، شاخص روایی محتوایی، تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی و ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. در جریان بررسی و تحلیل گویه‌ها، ۹ گویه از پرسشنامه مقدماتی دارای ($CVR < 0/75$) بودند که از لیست سؤالات حذف شد و شاخص روایی محتوا پرسشنامه نهایی ($S-CVI/Ave = 0/88$) حاصل گردید که نشان دهنده روایی محتوای قابل قبول برای پرسشنامه بود. از تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی برای تعیین اعتبار سازه در نرم‌افزارهای اسپاس^۱ نسخه ۲۶ و ایموس^۲ نسخه ۲۳ استفاده شد. با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی ۲۱ گویه را در سه عامل (ایده‌پردازی، ترویج و ارتقای ایده، پیاده‌سازی و اجرای ایده) با مقادیر ویژه قابل قبول مشخص شد که $61/73$ درصد از کل واریانس توسط این مدل تأیید شد.

جدول ۱. مقدار ویژه، واریانس، آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی ابعاد پرسشنامه رفتار کاری نوآورانه معلمان تربیت بدنی

Table 1. Eigenvalues, variance, Cronbach's alpha, and composite reliability of the dimensions of the Physical Education Teachers' Innovative Work Behavior Questionnaire

عوامل	مقدار ویژه	واریانس	واریانس تجمعی	N	(α)	پایایی ترکیبی	میانگین واریانس استخراج شده
عامل اول	۱۰/۴۱	۴۹/۵۹	۴۹/۵۹	۷	۰/۸۵	۰/۸۵	۰/۴۶
عامل دوم	۱/۳۲	۶/۳۸	۵۵/۹۷	۵	۰/۸۷	۰/۸۷	۰/۵۷
عامل سوم	۱/۲۰	۵/۷۵	۶۱/۷۳	۹	۰/۹۱	۰/۹۰	۰/۵۳

1. SPSS₂₆

2. Amos₂₃



نتایج جدول ۱ بیانگر این است که میزان پایایی ترکیبی برای تمامی عوامل بیشتر از مقدار $0/7$ است؛ که نشان از تأیید پایایی این متغیرها دارد. میانگین واریانس استخراج شده از $0/4$ بیشتر است؛ اگر چه حد مطلوب آن، مقدار بالاتر از $0/5$ است، بر اساس نظر فورنل و لاکر^۱ به دلیل اینکه کلیه بارهای عاملی اندازه‌گیری شده، از حد بحرانی $0/4$ بالاتر بودند و همچنین پایایی ترکیبی از حد مطلوب بالای $0/7$ برخوردار بود، در روایی همگرا اشکالی وارد نمی‌کند (۲۷)؛ همچنین در تحلیل عاملی تأییدی برای تأیید ابعاد پرسشنامه رفتار کاری نوآورانه از دو شاخص CFI و IFI استفاده شده است. نتایج جدول ۲، نشان می‌دهد که مقدار CFI و IFI برای پرسشنامه $0/96$ است که در بازه قابل قبول قرار می‌گیرد و مورد تأیید است. علاوه بر این RMSEA برای مدل $0/48$ به دست آمده است. لذا به‌طور کلی مدل برازش شده، مدل متناسبی است. در ضمن برای برآورد پایایی ابزار اندازه‌گیری پژوهش از آلفای کرونباخ استفاده شد که نشان‌دهنده همسانی درونی بالا ($0/938$ =آلفای کرونباخ) و همبستگی مثبت معنادار بین ابعاد سه‌گانه بود.

جدول ۲. شاخص‌های برازش پرسشنامه رفتار کاری نوآورانه معلمان تربیت بدنی

Table 2. Fit indices of the Physical Education Teachers' Innovative Work Behavior Questionnaire

	Chi-Square	C/df	RMSEA	CFI	IFI	PCFI	p-value
رفتار کاری نوآورانه	۲۴۰/۸۷	۱/۳۵	۰/۰۴۸	۰/۹۶	۰/۹۶۷	۰/۸۲	۰/۰۰۱

حجم نمونه مورد نیاز برای این مطالعه با توجه به جدول مورگان، به تعداد ۱۵۵ نفر تعیین شد. با در نظر گرفتن احتمال وجود پرسشنامه‌های مخدوش و داده‌های پرت، ۱۶۵ پرسشنامه به‌صورت تصادفی - طبقه‌ای و متناسب با نسبت جنسیتی (مردان و زنان) در جامعه آماری توزیع گردید. از این تعداد، ۱۰۰ پرسشنامه به‌صورت حضوری و ۶۵ پرسشنامه به‌صورت آنلاین توزیع و جمع‌آوری شد. پس از بررسی، ۷ پرسشنامه به دلیل عدم تکمیل همه قسمت‌ها و ۳ پرسشنامه هم به دلیل وجود داده‌های پرت در مرحله تحلیل حذف شدند. در نهایت داده‌های ۱۵۵ پرسشنامه برای تحلیل مورد استفاده قرار گرفت. پس از تجزیه و تحلیل اطلاعات به‌دست آمده از پرسشنامه‌های توزیع شده؛ سطوح رفتار کاری نوآورانه معلمان تربیت بدنی شرکت‌کننده در پژوهش مشخص شد. معیار تقسیم‌بندی سطوح افراد، بر اساس جدول ۳ تعیین شده است. شایان ذکر است که افراد برای ورود به مرحله بعدی، باید حداقل امتیاز مورد نیاز هر مرحله را کسب کنند.

جدول ۳. معیار تقسیم‌بندی پرسشنامه محقق‌ساخته رفتار کاری نوآورانه

Table 3. Classification criteria for the researcher-made innovative work behavior questionnaire

طبقه	امتیازات هر گروه
فاقد نوآوری	افرادی که از مجموع امتیاز مربوط به ۷ سوال ایده‌پردازی نمره کمتر از ۲۸ (با میانگین کمتر از $3/5$) کسب کرده‌اند.
مرحله ایده‌پردازی	افرادی که از مجموع امتیاز مربوط به ۷ سوال ایده‌پردازی نمره بالاتر از ۲۸ (با میانگین بیشتر از $3/5$) و از مجموع نمرات ۵ سوال مربوط به ترویج ایده کمتر از ۲۰ (با میانگین کمتر از $3/5$) کسب کرده‌اند.
مرحله ترویج ایده	افرادی که از مجموع امتیاز مربوط به ۵ سوال مرحله ترویج ایده نمره بیشتر از ۲۰ (با میانگین بیشتر از $3/5$) و از مجموع نمرات ۹ سوال مربوط به اجرای ایده نمره کمتر از ۳۶ (با میانگین کمتر از $3/5$) کسب کرده‌اند.
مرحله اجرای ایده	افرادی که از مجموع امتیاز مربوط به ۹ سوال اجرای ایده نمره بالاتر از ۳۶ (با میانگین بیشتر از $3/5$) کسب کرده‌اند.

در مرحله بعد (مرحله کیفی)، برای شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های توسعه حرفه‌ای معلمان تربیت بدنی در هر سطح، مصاحبه نیمه ساختارمند با خبرگان سه سطح، ایده‌پردازی، ترویج ایده و اجرای ایده، انجام شد. این خبرگان بر اساس امتیاز کسب شده از پرسشنامه محقق ساخته که دارای سنوات خدمت و تحصیلات بیشتری نسبت به بقیه بودند به روش نمونه‌گیری هدفمند (معلمان با سابقه علمی و آموزشی بیشتر)، انتخاب شدند. اطلاعات دریافتی از مصاحبه شوندگان در جلسه مصاحبه توسط محققان، ضبط و سپس بر روی کاغذ ثبت شد. همچنین به‌منظور رعایت ملاحظات اخلاقی، به شرکت‌کنندگان اطمینان داده شد که اطلاعات دریافتی از آن‌ها کاملاً محرمانه خواهد بود و همکاری

1. Fornell and Larcker



در این پژوهش به طور کاملاً داوطلبانه انجام شده است. مدت زمان هر مصاحبه با میانگین ۳۰-۶۰ دقیقه بود و تحلیل داده‌ها به موازات انجام مصاحبه‌ها شروع شد (تحلیل همزمان). شرط پایان‌پذیری مصاحبه‌ها رسیدن به اشباع نظری بود. اگر چه به طور میانگین از مصاحبه‌های ششم به بعد (به طور اخص در سطح ایده‌پردازی از مصاحبه ششم و در سطح ترویج ایده و اجرای ایده از مصاحبه پنجم) برای هر گروه تقریباً داده‌ها تکراری بودند و یافته جدیدی به مطالب قبلی اضافه نمی‌شد و اشباع نظری حاصل شده بود، اما جهت اطمینان و اعتبار بیشتر این فرایند تا مصاحبه هشتم، مصاحبه‌ها ادامه یافت. لذا این فرایند با انجام ۲۴ مصاحبه (۸ نفر در هر سطح) خاتمه یافت. به‌منظور اطمینان از پایایی مصاحبه‌ها، از روش توافق درون موضوعی با دو کدگذار (ارزیاب) استفاده شد. پایایی باز آزمون برای مصاحبه‌های انجام گرفته در سه سطح به ترتیب ۶۵ درصد، ۷۱ درصد و ۷۰ درصد به‌دست آمد. با توجه به نظر استملر^۱ (۲۰۰۱)، که میزان توافق درون موضوعی با میزان پایایی بیشتر از ۶۰ درصد مورد تأیید و قابل قبول است (۲۸)، پایایی مصاحبه‌ها تأیید شد. همچنین روایی مصاحبه‌ها، از طریق ارسال نتایج تعدادی کدگذاری‌ها به افراد مصاحبه شونده، مورد بررسی و تأیید قرار گرفت. اطلاعات به‌دست آمده از طریق مصاحبه‌ها با روش نظریه داده بنیاد گلنیز در نرم‌افزار مکس کیودا^۲ نسخه ۲۰۲۰ تحلیل و بررسی گردید. در نهایت پس از انجام کدگذاری باز، نظری و انتخابی مدل مفهومی توسعه حرفه‌ای معلمان تربیت بدنی برای هر یک از سطوح به طور مجزا با تأکید بر نوآوری ارائه شد.

یافته‌ها

نتایج آمار توصیفی ویژگی‌های جمعیت‌شناختی معلمان تربیت بدنی استان خراسان جنوبی شرکت‌کننده در بخش کمی پژوهش در جدول ۴ نشان داده شده است.

جدول ۴. ویژگی‌های جمعیت‌شناختی معلمان تربیت بدنی استان خراسان جنوبی در بخش کمی پژوهش

Table 4. Demographic characteristics of the physical education teachers in South Khorasan Province in the quantitative phase

ویژگی	مدرک تحصیلی			سابقه خدمت			جنسیت		سن		
	کارشناسی	ارشد	دکتری	کمتر از ۵ سال	۶ تا ۱۰ سال	۱۱ تا ۱۵ سال	۱۶ تا ۲۰ سال	۲۱ تا ۲۵ سال	بیشتر از ۲۶ سال	زن	مرد
فراوانی	۶۹	۷۷	۹	۳۲	۲۹	۴۱	۳۰	۸	۱۵	۹۰	۶۵
درصد نسبی	۴۴/۵	۴۹/۷	۵/۸	۲۰/۶	۱۸/۷	۲۶/۵	۱۹/۴	۵/۲	۹/۷	۵۸	۴۲

با توجه به تجزیه و تحلیل داده‌های حاصل از پرسشنامه توزیع شده بین نمونه آماری (۱۵۵ نفر)، وضعیت رفتار کاری نوآورانه در معلمان تربیت بدنی استان خراسان جنوبی، در جدول ۵ ذکر شده است. این یافته‌ها نشان می‌دهند که اکثر معلمان در محل کار خود نوآوری ندارد و فقط تعداد کمی توانسته‌اند ایده‌ها را اجرایی کنند.

جدول ۵. فراوانی و سهم نسبی هر گروه از معلمان تربیت بدنی استان خراسان جنوبی

Table 5. Frequency and relative share of each group in the physical education teachers in South Khorasan Province

درصد فراوانی	فراوانی	طبقه
۳۹ درصد	۶۰	فاقد نوآوری
۳۳ درصد	۵۲	مرحله ایده‌پردازی
۱۸ درصد	۲۸	مرحله ترویج ایده
۱۰ درصد	۱۵	مرحله اجرای ایده

1. Stemler
2. MAXQDA 2020



برای جمع‌آوری داده‌های بخش کیفی با ۲۴ نفر از معلمان خبره تربیت بدنی در سه سطح رفتار کاری نوآورانه مصاحبه انجام شد. این خبرگان بر اساس امتیازاتی که از توزیع پرسشنامه در مرحله کمی کسب کرده بودند، به شکل هدفمند بر اساس سابقه و سطح تحصیلات انتخاب شدند. مشخصات مصاحبه‌شوندگان در جدول ۶ بیان شده است.

جدول ۶. توصیف ویژگی‌های جمعیت‌شناسی مصاحبه‌شوندگان (بخش کیفی)

Table 6. Description of demographic characteristics of interviewees (qualitative phase)

گروه ۱ (ایده‌پردازی)		گروه ۲ (ترویج ایده)				گروه ۳ (اجرای ایده)					
کد	جنسیت	خدمت	تحصیلات	کد	جنسیت	خدمت	تحصیلات	کد	جنسیت	خدمت	تحصیلات
PI1	مرد	۲۴	ارشد	PP1	زن	۲۰	دکتری	PE1	مرد	۳۲	ارشد
PI2	مرد	۸	ارشد	PP2	مرد	۱۷	ارشد	PE2	مرد	۲۲	ارشد
PI3	مرد	۸	کارشناسی	PP3	مرد	۱۰	ارشد	PE3	مرد	۳۰	ارشد
PI4	مرد	۹	کارشناسی	PP4	مرد	۱۵	ارشد	PE4	زن	۲۸	دکتری
PI5	مرد	۱۱	ارشد	PP5	زن	۲۱	ارشد	PE5	زن	۲۶	ارشد
PI6	زن	۱۶	ارشد	PP6	مرد	۱۸	دکتری	PE6	مرد	۳۲	ارشد
PI7	زن	۳۲	ارشد	PP7	زن	۳۰	ارشد	PE7	مرد	۳۳	دکتری
PI8	مرد	۱۵	ارشد	PP8	مرد	۱۱	ارشد	PE8	زن	۲۸	ارشد

برای شناسایی مؤلفه‌های توسعه حرفه‌ای با تأکید بر نوآوری معلمان تربیت بدنی که در مرحله ایده‌پردازی قرار دارند، مصاحبه نیمه ساختارمند با معلمین خبره در این گروه انجام شد. کدهای حاصل به روش نظریه داده بنیاد گلیزر در سه مرحله کدگذاری باز، نظری و انتخابی در جدول ۷ ارائه شده است.

جدول ۷. مضمون‌های باز، نظری و انتخابی پاسخ‌دهندگان توسعه حرفه‌ای معلمان تربیت بدنی با تأکید بر ایده‌پردازی

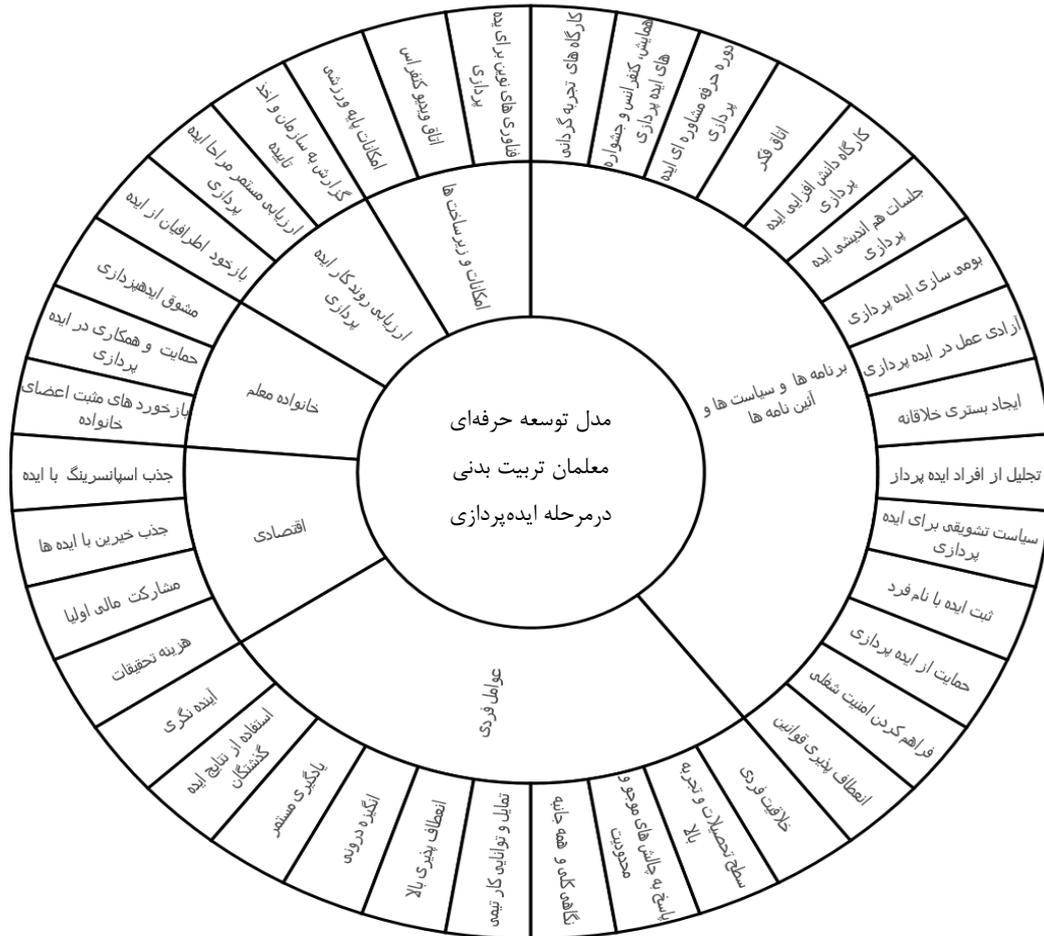
Table 7. Open, theoretical and selected themes of respondents' professional development of physical education teachers with an emphasis on idea generation

مضمین انتخابی	مضمین نظری	مضمین باز
برنامه‌ها سیاست‌ها و آیین‌نامه‌ها	فراهم کردن امنیت شغلی	احساس امنیت شغلی، پایداری شغل، امنیت شرایط فیزیکی و اجتماعی کار، پایداری استخدامی
	انعطاف‌پذیری قوانین	سهولت قوانین در ایده‌پردازی، قوانین قابل تنظیم ایده‌پردازی، عدم دستورنامه‌های دستوری، انعطاف در بخشنامه‌ها، تغییر در قوانین، مشارکت در تغییر، انطباق‌پذیری قوانین
	حمایت از ایده‌پردازی	حمایت مالی، حمایت روانی، فرصت برای ایده‌پردازی، بازخورد سازنده، تسهیلات فیزیکی برای ایده‌پردازی
	احراز هویت ایده‌ها با نام اشخاص	ذکر نام ایده پرداز، ثبت ایده به نام افراد، استفاده از نقل قول برای ذکر ایده
	سیاست‌های تشویقی برای ایده‌پردازی	پاداش مالی، تقدیر و قدردانی، امتیاز برای انتخاب محل خدمت، لوح تقدیر
	ایجاد بستری خلاقانه	شبکه‌های ارتباطی، تأمین دوره‌های آموزشی
	تجلیل از افراد ایده پرداز	برگزاری مراسم رسمی تقدیر از ایده پردازان، تقدیر مدیر کل از ایده‌پرداز، تقدیر از ایده‌های برتر
	آزادی عمل دادن در ایده‌پردازی	امکان استفاده از تکنیک‌ها و ایده‌های جدید، ایجاد فرهنگ پذیرش خطا و یادگیری، تشویق به ریسک‌پذیری
	بومی‌سازی ایده‌پردازی	فرهنگ سازی تربیت بدنی در ایده‌پردازی، توجه به برابری جنسیتی حاکم بر منطقه، توجه به سبک زندگی حاکم بر منطقه، توجه به نگرش حاکم بر منطقه
	برگزاری جلسات هم‌اندیشی ایده‌پردازی	جلسات مشترک معلمان تربیت بدنی، کارگاه هم‌اندیشی، تبادل ایده‌ها

مضامین باز	مضامین نظری	مضامین انتخابی
سیمنار مجازی با اساتید مجرب، کارگاه فرایده ایده‌پردازی، کارگاه تخصصی ایده‌پردازی	برگزاری کارگاه دانش‌افزایی ایده‌پردازی	
برگزاری جلسات منظم برای ایده‌پردازی، بارش فکری در محیط مناسب	فراهم کردن اتاق فکر برای ایده‌پردازی	
استفاده از تجارب متخصصین، مشاوره از همکاران برای ایده‌پردازی، مشاوره‌های فردی و گروهی ایده‌پردازی، پشتیبانی مجازی و از راه دور	دوره‌های حرفه مشاوره‌ای در بخش ایده‌پردازی	
ایجاد فضای رقابتی، جشنواره‌های رقابتی، فضای آموزشی ایده‌پردازی، کارگاه‌های علمی و آموزشی ایده‌پردازی، برگزاری مسابقات و چالش‌های خلاقانه	برگزاری همایش، کنفرانس و جشنواره‌های ایده‌پردازی	
بستر انتقال تجربه، تبادل تجربیات معلمان، بررسی چالش‌های ایده با همکاران	برگزاری کارگاه‌های تجربه-گردانی	
واقعیت مجازی، برنامه‌های آنلاین، نرم‌افزارهای تحلیل اطلاعات، دوربین‌های حرکتی، ارتقا بستر شاد	تأمین فناوری‌های نوین برای ایده‌پردازی	امکانات و زیر ساخت‌ها
اتاق سیمنار، اتاق مجهز به ویدیو پرژکتور، اتاق کنفرانس، اتاق مجهز به فناوری توپ، تور، امکانات جذاب ورزشی، امکانات مدرن ورزشی، فضای ایمن و مجهز	اتاق ویدیو کنفرانس امکانات پایه ورزشی	
جذب حمایتی از برنده‌ها، جذب حمایت شرکت‌ها و سازمان‌ها، اسپانسروری ورزشی	جذب اسپانسرینگ با ایده‌ها	اقتصادی
جذب اسپانسر اجتماعی - فرهنگی از طریق ایده، جذب خیرین، تشویق خیرین به حمایت از ایده‌پردازی، کمپین خیرین	جذب خیرین با ایده‌ها	
برگزاری رویدادهای برای تأمین منابع مالی از اولیا، ایجاد صندوق حمایتی ایده‌های نو در مدارس، حمایت مالی اولیا از ایده‌های جدید	مشارکت مالی اولیا	
تأمین هزینه مطالعات، هزینه پژوهش‌ها، هزینه آزمون و خطا، هزینه‌های پژوهشی، تأمین هزینه‌های آزمایش	اعتبارات پژوهشی	
ارزیابی های مداوم، نظارت و رصد همیشگی، بازخود مستمر	ارزیابی مستمر از ایده‌پردازی	ارزیابی روند کاری ایده‌پردازی
نظرات نفر سوم به ایده، بازخورد دیگران به ایده‌پردازی، دیدگاه های دیگران پیرامون ایده، رصد و بازخود دیگران	بازخورد اطرافیان به ایده‌پردازی	
گزارش‌گیری دوره‌ای، اخذ مجوز برای ایده‌ها	گزارش دادن ایده نو به سازمان و اخذ تأییدیه	
انگیزه دادن خانواده، خانواده محرک ایده‌پردازی، تشویق به نوآوری، روحیه دادن برای ایده‌پردازی، تشویق خانواده به خلاقیت، تشویق به یادگیری معلمان	مشوق ایده‌پردازی	خانواده معلمان
حمایت مالی، حمایت روحی و روانی، حمایت عاطفی، مشارکت در ایده‌پردازی	حمایت و همکاری در ایده-پردازی	
تأیید ایده‌ها، توجه و بازخورد به ایده‌های جدید، انتقادات سازنده خانواده، نظرات و دیدگاه مثبت خانواده به ایده‌های نو	بازخوردهای مثبت اعضای خانواده	
نگاهی به آینده، توجه به پیامدهای ایده، پیش بینی چالش‌های ایده‌ها، توجه به چشم انداز ایده	آینده‌نگری	عوامل فردی
مطالعه منابع جدید، شرکت در دوره‌های توانمندسازی، آموزش مداوم پیرامون ایده‌پردازی، بازآموزی مهارت ایده‌پردازی	یادگیری مستمر	
توجه به مشکلات کمبود تجهیزات، توجه به مشکلات دانش‌آموزان، توجه به تنوع دانش‌آموزان	توجه به چالش‌های موجود	
تشکیل گروه‌های آموزشی ایده‌پردازی، برنامه‌ریزی مشترک ایده‌پردازی، روابط با همکاران بالا، روابط اجتماعی	تمایل به کار تیمی	
معلم منعطف باشد، عدم چارچوب‌های محدود کننده، انعطاف‌پذیری برای تغییر، تطبیق‌پذیری با نیاز دانش‌آموزان	انعطاف‌پذیری بالا	
ذهن خلاق، خلاق بودن، ایجاد روش خلاقانه، فعالیت‌های نوآورانه	خلاقیت فردی	
آگاهی از منابع جدید، تجربه‌های موفق، سطح بالای دانش و تجربه، سطح سواد و دانش ایده‌پردازی	تحصیلات و تجربه بالا	

مضامین نظری	مضامین نظری	مضامین باز
استفاده از نتایج گذشتگان	انگیزه درونی	تجزیه و تحلیل کارهای مشابه، تحلیل شکست‌ها، تحلیل موفقیت‌ها، الگوگیری از دیگران
ایجاد نگاهی کلی و همه جانبه	ایجاد نگاهی کلی و همه جانبه	انگیزه هر فرد، حس درونی، پاسخ به چالش‌ها، حس رضایت از ایده‌های جدید، عشق به دانش‌آموزان، رضایت از اثرات ایده، احساس موفقیت از ایده جدید
		برنامه‌ریزی بلند مدت، ارتباط دادن به موضوعات مشابه، دید کلی و همه جانبه، جامعیت
		تجزیه و تحلیل، دیدگاه چند بعدی

مدل مفهومی حاصل از کدهای مصاحبه با معلمانی که در مرحله ایده‌پردازی هستند در شکل ۱ نشان داده شده است.



شکل ۱. مدل توسعه حرفه‌ای معلمان تربیت بدنی در سطح ایده‌پردازی (منبع: یافته‌های پژوهش)

Figure 1. Professional development model for physical education teachers at the ideation level

برای شناسایی مؤلفه‌های توسعه حرفه‌ای معلمان تربیت بدنی که در مرحله ترویج ایده قرار دارند از مصاحبه‌های نیمه ساختارمند با معلمان خبره در این مرحله استفاده شد. کدهای حاصل در جدول ۸ ارائه شده است.

جدول ۸. مضمون‌های باز، نظری و انتخابی پاسخ‌دهندگان توسعه حرفه‌ای معلمان تربیت بدنی با تأکید بر ترویج ایده

Table 8. Open, theoretical and selective themes of respondents' professional development of physical education teachers with an emphasis on promoting the idea

مضامین باز	مضامین نظری	مضامین انتخابی
مجوز گسترش ایده در خارج از مدارس، آزادی عمل در توسعه ایده، امکان معرفی ایده در خارج از مدرسه برای دانش‌آموزان، تسهیل در مجوز فعالیت دانش‌آموزان خارج از مدارس، مدت زمان کوتاه برای اخذ مجوز	اخذ مجوز ترویج خارج از مدرسه	برنامه‌ها و سیاست‌ها و آیین‌نامه‌ها
اشتراک‌گذاری ایده‌های برتر به همکاران، معرفی ایده‌های برتر برای توسعه ایده	تبیین ایده‌های برتر به همکاران	
انعطاف در برنامه‌ها، سهولت در قوانین ترویج ایده، عدم تأکید به قواعد مشخص، عدم تأکید بر قوانین خشک	انعطاف‌پذیری قوانین	
قوانین حمایت‌کننده، حمایت بیمه‌ها، پشتیبانی قانونی سازمان از حوادث، حمایت قانونی از حوادث احتمالی	مسئولیت مدنی در ترویج ایده	
نظرسنجی، تفاهم‌نامه بین آموزش و پرورش و وزارت ورزش و جوانان، تفاهم‌نامه همکاری با شهرداری، روابط با سایر سازمان‌های مربوطه، معرفی نامه معلمان تربیت بدنی به سازمان‌های مربوطه	عقد تفاهم‌نامه همکاری برون سازمانی	
برگزاری دوره‌های آموزشی برای معرفی ایده، امکان تبادل مقالات و کتاب‌ها، اطلاع‌رسانی ایده از طریق اتوماسیون اداری، اطلاع‌رسانی در شبکه شاد	اطلاع‌رسانی به همکاران	
ارزیابی تأثیر ایده‌ها در عملکرد، بازخورد نسبت به ایده، جمع‌آوری بازخورد از همکاران، تهیه گزارش‌های جامع از نتایج، بازخورد به ذی‌فغان	بازخورد خروجی طرح‌ها	
مشارکت معلمان در طرح‌ها، تمرکز بر نیازهای معلمان تربیت بدنی	اجرای نظرسنجی در طرح-های پیشنهادی	
برگزاری مسابقات برای توسعه ایده، لوح تقدیر برای توسعه ایده، امتیاز انتخاب مدرسه در فرم امتیازدهی برای توسعه ایده	در نظر گرفتن سیاست‌های تشویقی برای ترویج ایده	
نمایشگاه ایده‌های برتر، ایجاد فضایی دوستانه و حمایتگر ترویج ایده، ایجاد گروه‌ها یا بستر-هایی برای تبادل نظر	ایجاد فضای خلاقانه برای ترویج ایده	
عدم محدودیت در ترویج ایده، توسعه ایده‌های متعدد، انتقاد آزادانه، آزادی در ارزیابی ایده-های مختلف	آزادی عملی و فکری دادن برای ترویج ایده	
توجه به فرهنگ جامعه هدف ترویج ایده، توجه به عوامل فرهنگی و اجتماعی	توجه کردن فرهنگی منطقه	
تطبيق فرهنگی ترویج ایده، ترویج ایده متناسب با نیازهای منطقه	بومی‌سازی ترویج ایده	
همراه کردن اطرافیان برای ترویج ایده، آموزش اطرافیان در مود نتایج ترویج ایده، ایجاد دیدگاه مثبت به ایده، بیان مزایای ترویج ایده مورد نظر	تغییر مثبت نگرش‌ها برای ترویج ایده	
برگزاری دوره‌های آموزشی برای مزایای ترویج ایده، افزایش آگاهی مدیران از ترویج ایده، ایجاد فضای تعاملی مدیران و معلمان تربیت بدنی برای ترویج ایده	برگزاری دوره‌های توجیهی مدیران در ترویج ایده	
کارآموزی در سازمان‌های مشابه، کارآموزی در مدارس موفق، کارآموزی از معلمان موفق، کارآموزی تکنیک‌های ترویج ایده، کارآموزی فعالیت‌های بدنی	کارآموزی	
مشاوره با افراد خبره در حوزه ترویج ایده مربوطه، راهنمایی خبرگان برای ترویج ایده	مشاوره دادن پیرامون ترویج ایده	
کارگاه آشنایی با ابزارهای ترویج ایده، آشنایی با نرم افزارهای تحلیل ایده، آشنایی با بسترهای آنلاین ارتباطی برای ترویج ایده	برگزاری دوره‌های آشنایی با فناوری‌های ترویج	
ایجاد فضایی برای تبادل نظر ترویج ایده، تشویق معلمان برای مشورت برای ترویج ایده، ترغیب معلمان به هم‌اندیشی	برگزاری جلسات هم‌اندیشی	
برگزاری جلسات ماهانه برای تبادل نظر، دعوت معلمان باتجربه برای اشتراک تجربه‌های موفق	برگزاری کارگاه‌های تجربه‌گردانی	

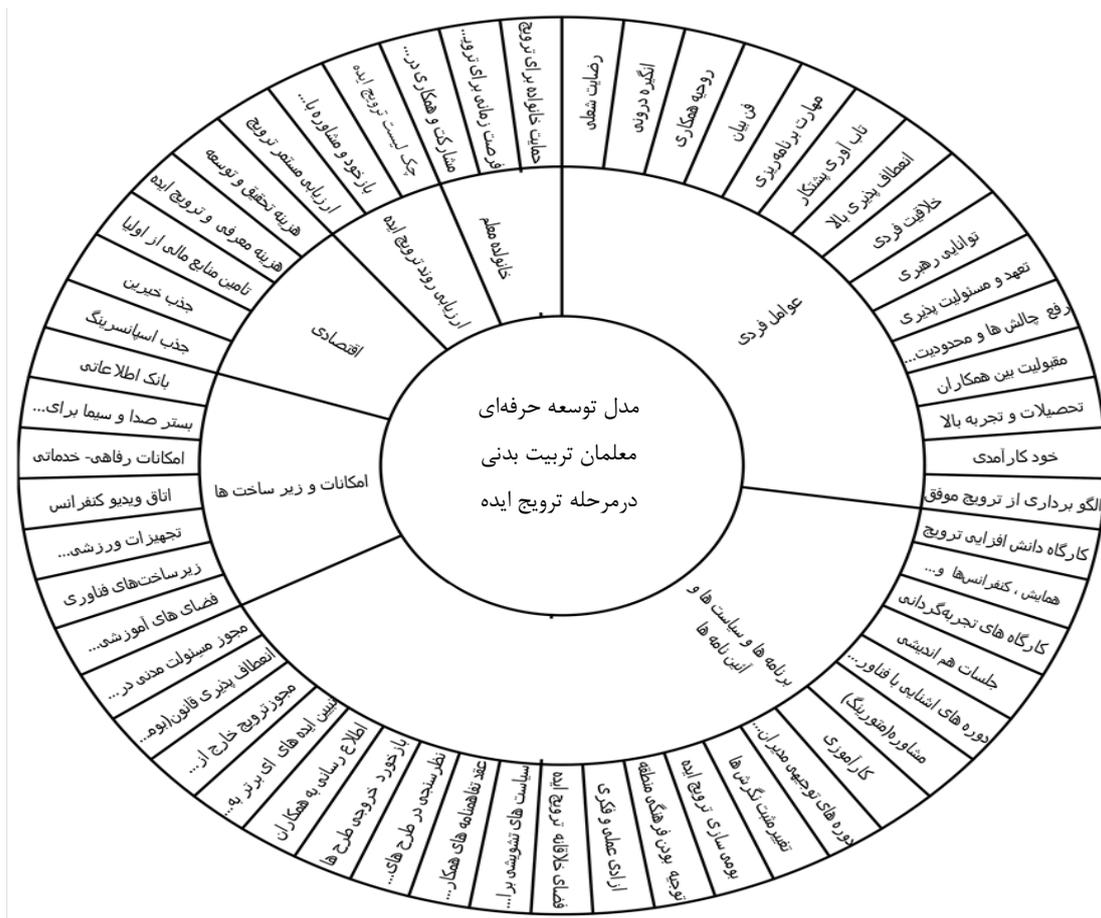


مضامین باز	مضامین نظری	مضامین انتخابی
کارگاه‌های ترویج ایده، جشنواره الگوی برتر تدریس، جشنواره الف تا، کارگاه برنامه‌ریزی ترویج ایده	برگزاری همایش، کنفرانس‌ها و جشنواره‌ها ترویج ایده	
دوره‌های توانمندسازی با اساتید مجرب، سخنرانی اساتید بر جسته در حوزه ترویج ایده، مستندسازی نتایج کارگاه‌ها، کارگاه افزایش روش‌های ترویج ایده	برگزاری کارگاه دانش‌افزایی ترویج ایده	
پایگاه اطلاعات، کتابخانه‌ها، بایگانی ترویج ایده، سوابق گذشتگان، ثبت و ذخیره سازی ایده-ها، ایجاد وب سایت برای اشتراک‌گذاری ایده‌ها	بانک اطلاعاتی	امکانات و زیر ساخت‌ها
استفاده از بسترهای اجتماعی برای معرفی ایده، بخش فیلم تهیه شده برای معرفی و گسترش ایده	بستر صدا و سیما برای ترویج ایده	
خوابگاه، سالن‌های ورزشی مجهز، حمل و نقل ایمن، سلف	امکانات رفاهی-خدماتی	
تجهیزات ورزشی ایمن، تجهیزات جذاب و مدرن، دسترسی دانش‌آموزان به تجهیزات مدرن و استاندارد، تجهیزات ورزش‌های گروهی، لوازم متفرقه	تجهیزات ورزشی استاندارد	
تولید محتوای دیجیتال، نرم‌افزارهای یا پلتفرم‌هایی برای برگزاری کلاس‌ها و گسترش ایده، امکانات فناورانه مدرن، بارگذاری فیلم در بستر شاد	زیرساخت فناوری	
نوسازی فضاها و امکانات ورزشی، تجهیزات مدرن، فضا آموزشی چند منظوره استاندارد، طراحی فضا آموزشی جذاب، فضای باز و مناسب	فضاهای آموزشی استاندارد	
هزینه آزمون و خطا ترویج ایده، هزینه مطالعات ترویج ایده	اعتبارات تحقیق و توسعه	اقتصادی
تأمین منابع مالی معرفی ایده، پشتوانه مالی برای هزینه‌های مربوط به معرفی ایده به مراتب بالاتر، هزینه‌های تولید محتوا، هزینه بهبود و توسعه زیر ساخت‌های ایده	هزینه معرفی و ترویج ایده	
تشکیل انجمن اولیا بر تأمین منابع مالی، برگزاری جشن‌ها با حضور اولیا، فروش کالاها با حضور اولیا، توجیه والدین برای منابع مالی مورد نیاز	تأمین منابع مالی از اولیا	
ارتباط مؤثر با خیرین، توجیه خیرین از مزایای توسعه ایده، آگاهی بخشی خیرین از توسعه ایده، تشکیل بنیادهای خیریه	جذب خیرین	
شفافیت در برنامه توسعه ایده برای سرمایه گذار خارجی، تبلیغات ایده برای جذب اسپانسرها، روابط پایدار با سرمایه گذار خارجی، ارائه ایده‌های جذاب برای اسپانسر	جذب اسپانسرینگ	
چک لیست مراحل ترویج ایده، معیار ارزیابی مشخص	چک لیست در زمینه ترویج ایده	ارزیابی روند ترویج ایده
مشورت با افراد خبره حوزه ترویج ایده، مشاوره با متخصصی برای شناسایی نقاط ضعف ترویج ایده، ارزیابی و بازخورد متخصصین	بازخورد و مشاوره با متخصصین	
ارزیابی مداوم عملکرد ترویج ایده، گزارش‌گیری از ترویج ایده، گزارش دوره‌ای	ارزیابی مستمر ترویج ایده	
حمایت فکری و روانی از ترویج ایده، پشتیبانی از ترویج ایده، حامی و کمک کردن خانواده، ایجاد انگیزه برای ترویج ایده، ایجاد جو ورزشی در خانواده	حمایت‌های از ترویج ایده	خانواده
همراهی خانواده در ترویج ایده، مشارکت در فرایند ترویج ایده، برنامه خانوادگی ورزشی	مشارکت و همکاری در ترویج ایده	
حمایت‌های زمانی لازم، درک و همراهی در استفاده از زمان در کنار خانواده، تشویق خانواده به ترویج ایده در تعطیلات، تخصیص زمان خانواده برای ترویج ایده	فرصت زمانی برای ترویج ایده	
مطالعه مقالات مربوط به ترویج ایده، شناخت الگوهای موفق	الگوبرداری از افراد موفق در ترویج ایده	عوامل فردی
خودکارآمدی در استفاده از فناوری، خودکارآمدی در جذب همکاران برای ترویج ایده، اطلاعات و مدرک تحصیلی، سطح تحصیلات و تجربه ترویج ایده، دارای مدارک مربیگری، گواهینامه مهارت ترویج ایده	خودکارآمدی تحصیلات و تجربه بالا	
در جمع همکاران پذیرفته شده باشید، ارتباط متقابل با همکاران، مورد تأیید همکاران، برند بودن معلمان تربیت بدنی	مقبولیت بین همکاران	
مهارت حل مسئله، تفکرات انتقادی، انتقاد پذیر باشد، هم قدرت حل مسئله باید باشد و هم توانایی مدیریتی داشته باشد، حل تعارضات در ترویج ایده	رفع چالش‌ها و محدودیت‌ها	
وجدان کاری، مسئولیت‌پذیری و دغدغه، مسئولیت‌پذیر، تعهد نسبت به ترویج ایده‌ها	تعهد و مسئولیت‌پذیری	



مضامین باز	مضامین نظری	مضامین انتخابی
مربی تربیت بدنی باید یک رهبر باشد، توانایی هدایت همکاران، توانایی مدیریتی، برنامه‌ریزی مشترک برای فعایت ورزشی و تبادل ایده و تجربه، مدیریت زمان	توانایی رهبری	
ذهن خلاق، برنامه‌ریزی نوآورانه، دیدگاهی همه جانبه، تلفیق ورزش و دروس دیگر، استفاده از تنوع در روش‌ها	خلاقیت فردی	
انعطاف در مشکلات، به انعطاف برای موفقیت، انعطاف در مسیر ترویج ایده، حل مشکلات به‌صورت خلاقانه	انعطاف‌پذیری بالا	
سعه‌صدر بالا، تحمل سختی، عدم احساس ناامیدی، پشتکار	تاب آوری بالا	
تنظیم و تغییر در برنامه، بررسی چالش‌های پیش رو توجه به نیازهای فردی	مهارت برنامه‌ریزی	
بیان روان، انتقال مفاهیم به‌صورت شفاف، مهارت ارتباطی بالا، مدیریت گفت و گو، استفاده از زبان بدن	فن بیان	
روحیه همکاری بین معلمان برای ترویج، تشویق به فعالیت گروهی، توسعه مهارت اجتماعی	روحیه همکاری	
تقدیر و تشکر، محیط کار مثبت، احساس ارزشمندی	رضایت شغلی	
انگیزه هر فرد، حس درونی، انگیزه شخصی و هدف شخصی	انگیزه درونی	

مدل مفهومی به‌دست‌آمده از کدهای مصاحبه با معلمانی که در مرحله ترویج ایده قرار دارند، در شکل ۲ نمایش داده شده است.



شکل ۲. مدل توسعه حرفه‌ای معلمان تربیت بدنی در سطح ترویج ایده (منبع: یافته‌های پژوهش)

Figure 2. Professional development model for physical education teachers at the level of idea promotion

برای شناسایی مؤلفه‌های توسعه حرفه‌ای معلمان تربیت بدنی که در مرحله اجرای ایده قرار دارند، مصاحبه نیمه ساختارمند با معلمین خبره این سطح از نوآوری انجام شد. کدهای به‌دست‌آمده در مرحله کدگذاری در جدول ۹ ارائه شده است.

جدول ۹. مضمون‌های باز، نظری و انتخابی پاسخ‌دهندگان توسعه حرفه‌ای معلمان تربیت بدنی با تأکید بر اجرای ایده

Table 9. Open, theoretical and selected themes of respondents' professional development of physical education teachers with an emphasis on implementing the idea

مضامین باز	مضامین نظری	مضامین انتخابی
گزارش ایده معلمان تربیت بدنی برای اجرای گسترده، برگزاری و سازماندهی اجرای ایده در سطح کشور، معرفی نامه به سازمان‌های مربوطه برای اجرا در سطح کلان، نمونه‌سازی و اجرا در سطح کشور	معرفی اجرا ایده‌ها به مراتب بالاتر	برنامه‌ها، سیاست‌ها و آیین نامه‌ها
توجه به تمام ابعاد در اجرای ایده، تربیت دانش‌آموز چند ساحتی، مدل‌سازی اجرا ایده چند بعدی، تحلیل داده‌ها همه جانبه	برنامه اجرایی چند ساحتی	
تقدیر از اجرای ایده برتر، امتیاز در فرم امتیازدهی معلمان برای اجراهای موفق، تقدیر و تشکر مادی و معنوی	در نظر گرفتن سیاست‌های تشویقی	
نظرسنجی در اجرای بخشنامه، حضور در جلسات تصویب بخشنامه‌ها، تعامل و همکاری در بخشنامه‌های اجرایی	مشارکت در بخشنامه‌ها	
ترویج فرهنگ جوانگرایی در سازمان، فرصت کاری برای اقشار جوان، فرصت و موقعیت شغلی مناسب برای جوانان	توجه به جوانگرایی	
حمایت قانونی از اجرای ایده، کاهش مسائل حقوقی اجرای ایده، مصونیت قضایی اجرای ایده، حمایت از جبران خسارت ایده	مسئولیت‌های مدنی اجرایی	
محدود نبودن اجرای ایده به مدرسه، سهولت صدور مجوز خارج از سازمان	مجوز فعالیت خارج از مدرسه	
تعامل با سازمان مربوطه برای اجرای هماهنگ، هماهنگی سازمان‌های حیاتی اجرای ایده، هماهنگی سازمان برای اجرای ایده به صورت گسترده	برنامه‌های همانگ ستادی برای اجرا	
توسعه فرهنگ انتقادات سازنده، جمع‌آوری پیشنهادات اجرایی، تحلیل انتقادات اجرایی ایده، ایجاد سیستم نظرسنجی	نظام پیشنهادات و انتقادات اجرایی	
سهولت در دریافت مجوزهای، ساختار منعطف و عدم تمرکز بر روی اجرای دقیق قوانین، صدور سریع مجوزهای اجرایی ایده	انعطاف و سهولت در اجرا	
توجه به مسائل زیست محیطی فضا ورزشی، استانداردهای ابعاد زمین ورزشی، ایمن‌سازی حیاط مدرسه	استانداردسازی فضا	
ارتقا شغلی برای اجرای ایده، حقوق و دستمزد برای اجرا، فرصت‌های شغلی برای اجرا ایده، افزایش حقوق برای اجرا ایده	جبران خدمات و حق زحمه	
طراحی فضای آموزشی برای اجرای ایده، ایجاد فضای جذاب برای اجرا ایده، فراهم کردن تجهیزات متنوع و نوآورانه، ایجاد فضای چند منظوره	ایجاد فضای خلاقانه اجرای ایده	
تطبيق اجرای ایده با فرهنگ منطقه، استفاده از ورزش بومی منطقه، توجه به ویژگی فرهنگی و اجتماعی جامعه هدف	بومی‌سازی اجرای ایده	
تأکید بر فواید ورزش، توجه به سلامت جسمی و روانی منطقه اجرا، تقویت هویت ورزشی منطقه	ارزش‌گذاری ورزش در محل اجرا	
شبکه‌سازی ارتباطات توسعه حرفه‌ای، آموزش معلمان هدف برای آموزش مناطق جشنواره الگوی برتر تدریس، کارگاه اجرای ایده، کارگاه‌های عملی فعالیت‌های ورزشی، اجرای نمایش ایده‌ها	دوره‌های توسعه آشنایی کارگاه‌ها، کنفرانس‌ها و جشنواره‌ها	
کارورزی در اجراهای ایده، کارورزی در سازمان‌های مربوطه اجرای ایده	کارورزی	
اقدام پژوهی رفع مشکل دانش‌آموزان، اقدام پژوهی تأثیرات اجرای ایده	اقدام پژوهی	
آموزش اجرای ایده در کارگاه‌ها، نمایش اجرای ایده به‌عنوان مدرس کارگاه، تهیه محتوای آموزش دوره‌های ضمن خدمت	آموزش و مدرس بودن در دوره‌ها	
برگزاری مسابقات داخلی، برگزاری مسابقات مهارتی معلمان تربیت بدنی، برگزاری مسابقات رفع چالش، برگزاری مسابقات تیمی و گروهی	آزمون‌های رقابتی عملی	
برگزاری جلسات برای تبادل نظر، شبکه ارتباطی معلمان تربیت بدنی، توسعه راهکارهای اجرای ایده با مشورت معلمان	جلسات هم‌اندیشی	

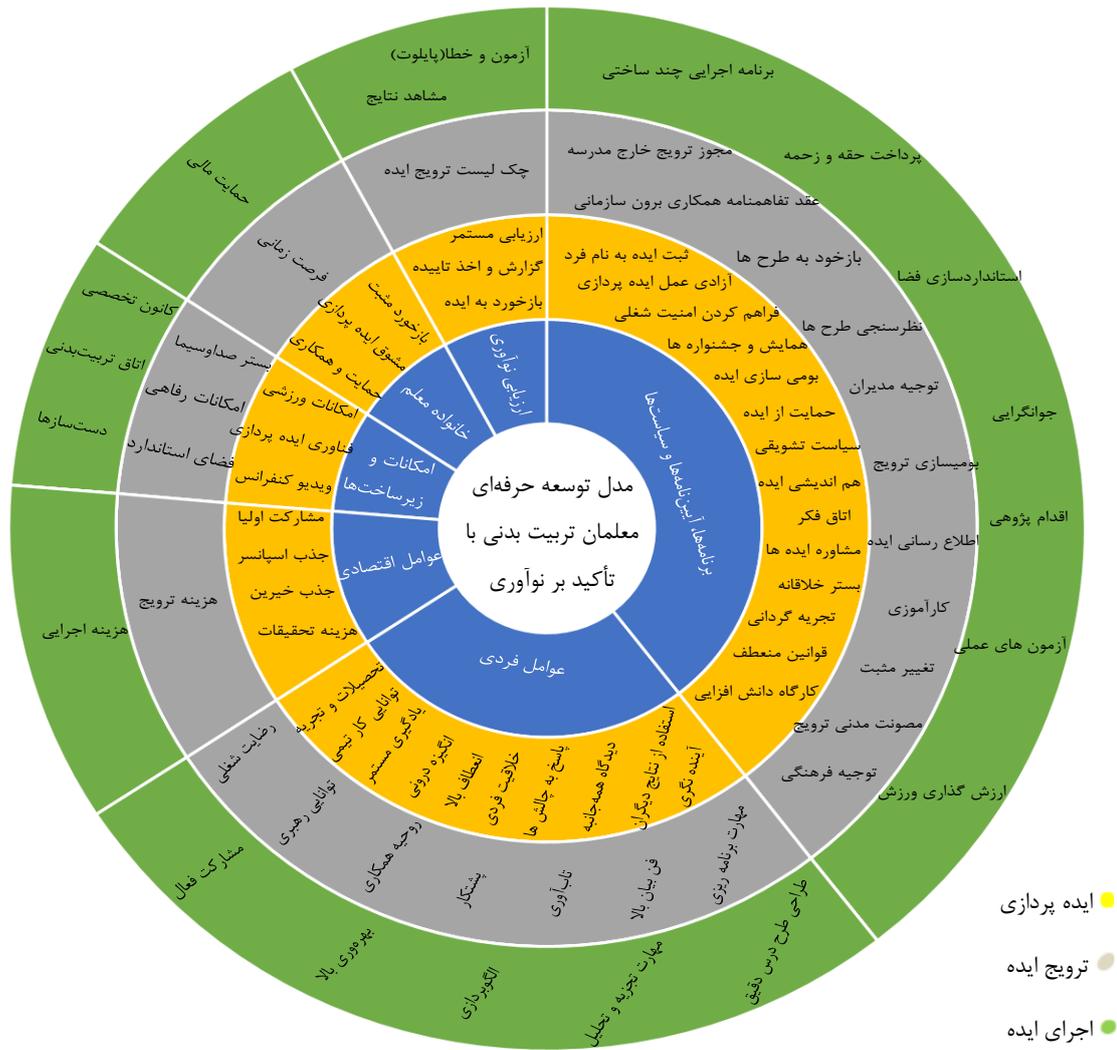


مضامین انتخابی	مضامین نظری	مضامین باز
	کارگاه تجربه گردانی	به اشتراک گذاری تجارت موفق، ارائه تجربه‌های موفق اجرا، کارگاه تجربه گردانی
	اتاق فکر	ایجاد فضایی دوستانه برای تفکر، بررسی اجرای‌های ایده به صورت گروهی ایجاد فضای امن برای بررسی ایده
ارزیابی روند اجرای ایده	نظرسنجی نتایج اجرا	بررسی چگونگی تأثیر اجرای ایده، جمع‌آوری نظرات و احساسات دانش‌آموزان
	انجام پایلوت و آزمون خطا	اجرای ایده در سطح خرد، آزمایش اولیه اجرا، طراحی اجرای ایده آزمایشی
	ارزیابی مستمر از اجرا ایده	تلاش بر بهبود مستمر، بازخورد مداوم، بررسی منظم و ماهانه
	چک لیست اجرایی	چک لیست ارزیابی اجرا ایده، امکان ثبت و بررسی فوری اجرای ایده، ارائه دستور عمل واضح برای اجرای ایده
	فراهم کردن موقعیت برای مشاهده کردن نتیجه اجراها	ثبت و مستندسازی اجرای ایده، ناظر بودن اجرا ایده‌های موفق، در نمایش قرار دادن اجرای ایده
	بازخورد از متخصصین اجرای ایده	ارزیابی و مشاوره دادن متخصصین پیرامون اجرای ایده، فیدبک از متخصصین، استفاده از بازخورد متخصصین برای توسعه مهارت
امکانات و زیر ساخت‌ها	دست سازها	مولاژهای ابزاری، مشارکت دانش‌آموزان در ساخت وسایل، سفارش‌سازی ابزار مورد نیاز
	تجهیزات و فضا ورزشی استاندارد	امکانات ورزشی استاندارد، سالن ورزشی چند منظوره، سالن ورزشی ایمن، توجه به مسائل زیست محیطی برای ابزار
	بانک اطلاعاتی	آرشیو مقالات و کتاب‌ها، پایگاه ذخیره‌سازی اسناد ارجحی ایده موفق، آرشیو کتاب‌های تخصصی تربیت بدنی
	اتاق تربیت بدنی مجهز	اتاق تخصصی تربیت بدنی، اتاق اجرایی تربیت بدنی، اتاق تجهیز شده برای فعالیت‌های تربیت بدنی
	کانون تخصصی	کانون حرکات اصلاحی، کانون بازی، کانون فکری اجرایی ایده، کانون تخصصی ایده، کانون تخصصی علمی برای اجرای ایده
	امکانات خدماتی-رفاهی	خوابگاه، حمل و نقل، امکانات رفاهی و در دسترس، امکانات تفریحی برای اجرای ایده، خدمات بهداشتی
	اتاق ویدیو کنفرانس	کلاس تربیت بدنی هوشمند، اتاق سیمینار، اتاق کنفرانس، اتاق برای برگزاری جلسات
	فناوری‌های نوین و فناوری فضای مجازی	روش‌های جدید فناورانه در اجرای مهارت، نرم افزارهای اجرای ایده، پلتفرم‌های آنلاین برای اجرای ایده، دسترسی به اینترنت
اقتصادی	جذب سرمایه سازمان-های مربوطه	برقراری ارتباط با نهادهای دیگر، مشارکت سازمان‌های ذینفع در سرمایه گذاری، ایجاد شرکت‌های مشترک
	جذب اسپانسرینگ برای تأمین منابع مالی	پیشنهاد طرح جذب سرمایه، طرح جذاب برای سرمایه گذاری، تهیه مستندات توجیهی برای اسپانسرها، تبلیغات و بازیابی اجرای ایده
	جذب سرمایه توسط خیرین	ایجاد حس مشارکت خیرین، تشویق خیرین، برگزاری جمع‌آوری کمک
	اعتبارات اجرایی ایده	هزینه ساخت ابزارهای اجرایی ایده، مدیریت هزینه‌های اجرایی
	جذب سرمایه از اولیای دانش‌آموزان	مشارکت اولیا در هزینه‌های اجرایی، تشکیل انجم اولیا برای تأمین منابع مالی
خانواده	حمایت مالی خانواده از اجرای ایده	کمک مالی خانواده اجرای ایده، حمایت مالی خانواده از اجرای ایده، مشارکت خانواده تأمین هزینه‌های اجرایی
	در اختیار قرار دادن فرصت زمانی به معلمان	اجرای ایده در خارج از تایم سازمانی، درک اجرای ایده به صرف در وقت اداری نیست
	حمایت از معلمان	حمایت روانی- اجتماعی، حمایت روحی، مشوق اجرای ایده، انگیزه دادن برای اجرای ایده، هم‌فکری با خانواده برای اجرای ایده
عوامل فردی	مشارکت فعال معلمان	تعامل پیوسته با دانش‌آموزان، آموزش مدارم، شرکت در اجرای ایده‌های جدید



مضامین انتخابی	مضامین نظری	مضامین باز
	طراحی طرح درس دقیق تمایل به کار گروهی و تشکیل تیم	توجه به اطلاعات روز در طرح درس، برنامه‌ریزی دقیق اجرای ایده، توجه به تفاوت فردی برقراری ارتباط با همکاران، رهبری تیمی، تقسیم وظایف
	الگو برداری از کشورهای موفق	توجه به کشورهای مدرن، مطالعه اجرا ایده در کشورهای موفق
	مهارت تجزیه و تحلیل بهره‌وری بالا	تفکر انتقادی، قابلیت بررسی اجرای ایده، تحلیل اجرا راندمان بالا، کارایی بالا، درصد خطای پایین
	مسئولیت‌پذیری و تعهد اجرائی	دلسوز، متعدد، حس مسئولیت اجرای ایده، تعهد به اهداف آموزشی، تعهد به پیشرفت دانش - آموزان
	آگاهی کافی از علوم تخصصی	مهارت حرفه‌ای و آگاهی کافی، دانش عملی بالا، علوم تخصصی مهارت و دانش بالا
	تجربه و تحصیلات بالا	تجربه عملیاتی بالا، تحصیلات و آگاهی کافی، تجربه بالا، دارای مدارک مربی‌گری و داوری، تجربه عملی اجرای ایده
	خلاقیت فردی انعطاف‌پذیری بالا	طرح‌ریزی عملیاتی خلاق، خلاقیت و نوآوری، ذهن خلاق، ریسک‌پذیر برنامه منعطف، انعطاف در اجرای ایده، انعطاف در کمبود امکانات، استفاده از روش‌های مختلف، توانایی تغییر برنامه
	تعامل بالا انگیزه درونی بالا	روابط اجتماعی بالا، برقراری ارتباط مؤثر، گفتگوی فعال انگیزه درونی، حس درونی، علاقه شخصی، احساس رضایت شخصی، شوق به موفقیت
	پاسخ به چالش‌های موجود	پشتیبانی از دانش‌آموزان، رفه مشکلات اجرایی ایده، استراتژی حل مسئله
	تاب‌آوری و پشتکار	تحمل سختی در مسیر اجرا، صبور بودن، پشتکار، خستگی‌ناپذیر

مدل مفهومی به‌دست‌آمده از کدهای مصاحبه با معلمانی که در مرحله ترویج ایده قرار دارند، در شکل ۳ نمایش داده شده است.



شکل ۴. مدل توسعه حرفه‌ای معلمان تربیت بدنی با تأکید بر نوآوری

Figure (4). Professional development model for physical education teachers with an emphasis on innovation

بحث و نتیجه‌گیری

بر اساس یافته‌ها، مضامین اصلی توسعه حرفه‌ای معلمان تربیت بدنی با تأکید بر نوآوری شامل برنامه‌ها و سیاست‌ها، عوامل فردی، عوامل اقتصادی، خانواده معلمان، ارزیابی روند کاری نوآورانه و امکانات و زیر ساخت‌ها است. به‌طور ویژه، یکی از عوامل مؤثر بر توسعه حرفه‌ای معلمان تربیت بدنی، وجود برنامه‌ها، سیاست‌ها و آیین‌نامه‌های هدفمند و منسجم است که به‌عنوان چارچوبی، برای هدایت و حمایت از معلمان عمل می‌کنند (۲۹). این سیاست‌ها و برنامه‌ها نه تنها به‌عنوان ابزاری برای تعیین استانداردها و انتظارات حرفه‌ای عمل می‌کنند، بلکه فرصتی را برای تقویت مهارت‌های تدریس، ارتقای نوآوری و بهبود عملکرد حرفه‌ای معلمان فراهم می‌آورند. علاوه بر این، طراحی و اجرای برنامه‌ها و سیاست‌های نوآورانه می‌تواند انگیزه معلمان را برای پذیرش و خلق رویکردهای نوآورانه در کلاس درس افزایش دهد و به توسعه پایدار نظام آموزشی کمک نماید. بنابراین، برنامه‌ها و سیاست‌های مرتبط با توسعه حرفه‌ای معلمان، با تأکید بر نوآوری، از اهمیت راهبردی برخوردارند، زیرا بدون سیاست‌گذاری منسجم و هدفمند تغییرات نوآورانه محقق نخواهد شد. این سیاست‌ها و برنامه‌های آموزشی، بسترهای مناسبی را برای توسعه حرفه‌ای معلمان تربیت بدنی با تأکید بر نوآوری فراهم می‌کنند که می‌توانند به بهبود کیفیت آموزش و پرورش و ارتقای دستاوردهای آموزشی معلمان منجر شوند. یافته‌های این پژوهش تا حد زیادی با نتایج چپوا-

بارتولو^۱ و همکاران (۲۰۲۰)، ستیوان^۲ و همکاران (۲۰۲۰) و طاهرپور و غلامپور (۲۰۲۳) که بر اهمیت و ضرورت سیاست‌ها و برنامه‌ها برای توسعه حرفه‌ای تأکید کرده‌اند، همسو است (۲۲، ۲۹، ۳۰). همچنین با رویکرد سیستمی به برنامه‌های توسعه حرفه‌ای و بهره‌گیری از شیوه‌های نظام‌مند سیاست‌گذاری با تأکید بر بهبود مستمر و نوآوری، می‌توان در جهت تقویت و توسعه حرفه‌ای معلمان تربیت بدنی برای دستیابی به یک استاندارد قابل قبول گام برداشت؛ چرا که این سیاست‌ها با تأکید بر نوآوری، می‌توانند به معلمان کمک کنند تا روش‌های تدریس خلاقانه‌تری را اتخاذ نمایند و با نیازهای متغیر دانش‌آموزان سازگار شوند. افزون بر این، سیاست‌ها و برنامه‌های کلان آموزشی به‌عنوان عاملی زمینه‌ساز و تسهیل‌کننده توسعه حرفه‌ای معلمان تربیت بدنی با تأکید بر نوآوری شناخته می‌شوند. این برنامه‌ها با ایجاد فرصت‌های یادگیری مستمر، حمایت و تشویق به نوآوری در روش‌های تدریس و تقویت شایستگی‌های حرفه‌ای، می‌توانند به ارتقای دستاوردهای آموزشی و توسعه پایدار نظام آموزش و پرورش در حیطه تربیت بدنی منجر شوند. به‌عنوان مثال، سیاست‌های حمایتی از معلمان تربیت بدنی به‌ویژه در نظر گرفتن پاداش‌های مادی و معنوی، نقش مؤثری در تقویت انگیزه آن‌ها برای شرکت فعال در برنامه‌های توسعه حرفه‌ای ایفا می‌کند. در همین راستا، پژوهش عمادی و همکاران (۲۰۲۳) نشان داد که سیاست‌های حمایتی، مانند ارائه پاداش‌های مالی یا غیرمالی، می‌توانند به‌عنوان عاملی انگیزشی برای توسعه حرفه‌ای عمل کنند (۳۱). در مقابل، شاهزاده تیمورلو و همکاران (۲۰۲۰) استدلال می‌کنند که معلمان تربیت بدنی اغلب به ارزش‌های حرفه‌ای و اهداف شغلی خود، بیش از پاداش‌های مادی اهمیت می‌دهند (۲۳). این تفاوت در دیدگاه‌ها نشان‌دهنده ضرورت طراحی سیاست‌هایی است که هم جنبه‌های مادی و هم جنبه‌های معنوی توسعه حرفه‌ای معلمان تربیت بدنی را مدنظر قرار دهند.

انیس^۳ (۲۰۲۴) در زمینه سیاست‌های توسعه حرفه‌ای اذعان کرد که برنامه‌های توسعه حرفه‌ای می‌بایست انعطاف‌پذیر و قابل دسترس باشند؛ زیرا این برنامه‌ها باید امکان ایجاد فرصت‌های یادگیری بر اساس نیازها و درخواست‌های معلمان را فراهم سازند؛ این یافته با نتایج پژوهش حاضر همسو است (۳۲). انعطاف‌پذیری در این برنامه‌ها به معنای طراحی ساختاری پویا و تطبیق‌پذیر است که امکان شخصی‌سازی فرصت‌های یادگیری را بر اساس نیازهای فردی، حرفه‌ای و زمینه‌های معلمان فراهم می‌کند. به همین ترتیب برنامه‌های توسعه حرفه‌ای باید به‌گونه‌ای طراحی شوند که با نیازهای فردی و حرفه‌ای معلمان سازگار باشند و فرصت‌های یادگیری بر اساس تقاضا را فراهم کنند. علاوه بر این، گنجاندن دوره‌های آموزشی مرتبط با خلاقیت و نوآوری در برنامه‌ها و سیاست‌های توسعه حرفه‌ای، به معلمان کمک می‌کند تا رویکردهای نوینی در تدریس اتخاذ کنند. این نتایج با یافته‌های سانکار^۴ و همکاران (۲۰۲۱) و پرز-پویو^۵ و همکاران (۲۰۲۰) که بر اهمیت و ضرورت دوره‌های آموزشی در توسعه حرفه‌ای تأکید دارند، همسو است (۴، ۳۳). در همین راستا، انتظارات جامعه از معلمان تربیت بدنی برای به‌کارگیری شیوه‌های نوین تفکر و نوآوری‌های آموزشی به‌طور قابل‌توجهی افزایش یافته است، زیرا این انتظارات با نیازهای متغیر دانش‌آموزان و تحولات نظام آموزشی هم‌راستا هستند. بنابراین، برنامه‌های توسعه حرفه‌ای باید به‌گونه‌ای طراحی شوند که بر تقویت توانمندی‌ها و مهارت‌های معلمان تربیت بدنی، با تأکید ویژه بر نوآوری و پاسخگویی به تغییرات روزافزون آموزشی، تمرکز داشته باشند. این سیاست‌ها نه تنها به ارتقای مهارت و دانش معلمان کمک می‌کنند، بلکه با ایجاد انگیزه و فراهم کردن بسترهای مناسب، به بهبود کیفیت آموزش تربیت بدنی و در نهایت، ارتقای سلامت و رفاه دانش‌آموزان منجر می‌شوند.

از دیگر عوامل مؤثر بر توسعه حرفه‌ای معلمان تربیت بدنی، ارزیابی روند کاری نوآورانه است. این ارزیابی‌ها، با ارائه بازخوردهای سازنده و شناسایی نقاط قوت و ضعف، به معلمان تربیت بدنی کمک می‌کنند تا رویکردهای خلاقانه و مؤثری در حرفه خود اتخاذ کنند و عملکرد حرفه‌ای خود را با خلاقیت و نوآوری ارتقا دهند. یافته‌های این پژوهش تا حد زیادی با نتایج تحقیقات شاهزاده تیمورلو و همکاران (۲۰۲۰)، قهرمانی و همکاران (۲۰۲۲)، سانکار و همکاران (۲۰۲۱) و طاهرپور کلانتری و غلامپور (۲۰۲۳) که بر اهمیت ارزیابی برای توسعه حرفه‌ای تأکید دارند؛ همسو است (۲۲، ۲۳، ۴، ۳۴). این ارزیابی‌ها، که شامل نظارت دقیق بر عملکرد نوآورانه معلمان در کلاس‌های درس، استفاده از

1. Chiva-Bartoll
2. Setiawan
3. Anis
4. Sancar
5. Pérez-Pueyo



روش‌های تدریس خلاقانه و به‌کارگیری فناوری‌های نوین آموزشی است، از جنبه‌های مختلف اهمیت دارند. چرا که نظارت بر عملکرد نوآورانه به مدیران آموزشی کمک می‌کند تا با تحلیل داده‌های به‌دست‌آمده از ارزیابی‌ها، استراتژی‌های مؤثری برای توسعه حرفه‌ای معلمان طراحی کنند. این استراتژی‌ها می‌توانند فرصت‌های یادگیری متناسبی با نیازهای معلمان تربیت بدنی فراهم آورند (۳۴). بنابراین این ارزیابی‌ها به مدیران کمک می‌کنند تا با شناخت دقیق وضعیت موجود، برنامه‌ریزی مؤثری برای توسعه خدمات داشته باشند. همچنین این ارزیابی‌ها، با ایجاد یک چرخه بازخورد و بهبود مستمر، معلمان تربیت بدنی را قادر می‌سازند تا نقش مؤثری در پاسخگویی به نیازهای پویای جامعه هدف ایفا کنند. علاوه بر این، فرایند ارزیابی به طراحان برنامه‌های توسعه حرفه‌ای این امکان را می‌دهد تا برنامه‌هایی شخصی‌سازی شده برای هدایت معلمان به سمت نوآوری‌های روزآمد طراحی و اجرا کنند. به این ترتیب، ارزیابی روند کاری نوآورانه به‌عنوان یک فرایند پویا و چند بُعدی، نقش کلیدی در شناسایی نیازهای توسعه حرفه‌ای برای ایجاد محیط متناسب و هماهنگ با نوآوری معلمان تربیت بدنی ایفا می‌کند. این فرایند نه تنها به معلمان این امکان را می‌دهد تا با آخرین پیشرفت‌های روز دنیا در حوزه آموزش تربیت بدنی همگام شوند، بلکه به بهبود کیفیت کلی آموزش در نظام آموزشی منجر می‌شود.

علاوه بر این، حمایت خانواده معلمان یکی دیگر از عوامل مؤثر در توسعه حرفه‌ای معلمان تربیت بدنی است. زیرا این حمایت‌ها با ایجاد بستری از امنیت روانی و عاطفی، به معلمان کمک می‌کند تا با انگیزه و تمرکز بیشتری به بهبود عملکرد حرفه‌ای و پذیرش نوآوری‌های آموزشی بپردازند. یافته‌های این پژوهش تا حد زیادی با نتایج جعفری و همکاران (۲۰۱۷) که بر اهمیت و نقش حیاتی حمایت خانواده در توسعه حرفه‌ای تأکید دارند، همسو است (۳۵). در همین زمینه نابیلا و هاریانی^۱ بیان کردند که متغیرهای اجتماعی از جمله حمایت خانواده می‌توانند نقش مهمی در میزان خلاقیت و ریسک‌پذیری افراد داشته باشند و حمایت خانوادگی می‌تواند به‌عنوان محرکی برای پرورش خلاقیت و نوآوری در معلمان عمل کند (۳۶). علاوه بر این، قدم‌پور و همکاران (۲۰۱۷) نیز تأکید داشتند که حمایت بالای اعضاء خانواده، خشنودی شغلی را بالا برده و سبب توسعه کار می‌شود (۳۷). چرا که حمایت افراد خانواده از کارکنان موجب می‌شود که فرد با آرامش بیشتری در محیط کار ظاهر شده و با فراغت خاطر به امور شغلی خود بپردازد. همچنین خانواده می‌تواند با تقویت عزت نفس و ارائه منابعی نظیر زمان، انعطاف‌پذیری و مشاوره حس ارزشمندی و کمال انسانی را در معلمان پرورش دهد (۳۷). در نهایت به‌طور کلی، حمایت خانوادگی شامل پشتیبانی روانی، عاطفی و عملی است که اعضای خانواده به معلمان ارائه می‌دهند. حمایت خانواده به‌عنوان یک عامل انگیزشی و تسهیل‌کننده، نقش مهمی در توانمندسازی معلمان تربیت‌بدنی برای ایفای نقش به‌عنوان پیشگامان نوآوری آموزشی ایفا می‌کند. این حمایت می‌تواند به صورت کلامی، فراهم کردن زمانی و فضا برای ایده‌پردازی یا حتی همفکری در مسائل حرفه‌ای باشد که باعث ایجاد احساس ارزشمند بودن به‌عنوان یک انسان کامل در معلمان تربیت بدنی می‌شود. بنابراین خانواده با ارائه حمایت‌های لازم می‌تواند شرایط را برای معلمان فراهم کند تا ایده‌پردازی، ترویج و اجرای ایده‌ها را تسهیل نمایند و بدین ترتیب موجبات توسعه حرفه‌ای معلمان تربیت بدنی را فراهم آورند.

از دیگر عوامل مؤثر بر توسعه حرفه‌ای معلمان تربیت بدنی، امکانات و زیرساخت‌ها شامل فضاهای ورزشی مناسب، تجهیزات به‌روز، سالن‌های استاندارد و فناوری‌ها مانند نرم‌افزارهای آموزشی است که تا حد زیادی با نتایج باخمت^۲ و همکاران (۲۰۱۹) مبنی بر ضرورت در دسترس بودن امکانات برای توسعه حرفه‌ای، همسو است (۳۸). چرا که با توجه به ماهیت عملی و تعاملی کلاس‌های تربیت بدنی عدم دسترسی به امکانات و زیرساخت‌های کافی، اجرای برنامه‌های آموزشی با محدودیت جدی مواجه خواهد شد. در همین راستا، شاهزاده تیمورلو و همکاران (۲۰۲۰) در پژوهش خود تأکید داشتند که وجود امکانات و زیرساخت‌های ورزشی به معلمان تربیت بدنی این امکان را می‌دهد تا برنامه‌های آموزشی خلاقانه و نوآورانه خود را پیاده‌سازی کنند (۲۳). همچنین دسترسی به فناوری‌های روز به معلمان کمک می‌کند تا روش‌های تدریس خود را نوآورانه و خلاقانه‌تر کنند. بنابراین، فناوری در توسعه حرفه‌ای معلمان تربیت بدنی با تأکید بر نوآوری نقش مؤثری دارد و این موضوع با یافته‌های پژوهش طاهرپور کلانتری و غلام‌پور (۲۰۲۳) همسو است (۲۲). به این ترتیب، وجود امکانات و زیرساخت‌های ورزشی مناسب، جنبه‌ای مهم در ارتقای کمی و کیفی عملکردهای ورزشی است؛ چرا که ارتباط تنگاتنگی میان زیرساخت‌ها و امکانات و توسعه حرفه‌ای برای

1. Nabila and Haryani

2. Bakhmat



ارتقا یادگیری و کیفیت آموزش با تأکید بر نوآوری وجود دارد. افزون بر این، زیرساخت‌های فناوری، می‌توانند بستری برای یادگیری مستمر معلمان فراهم کنند و آن‌ها را با آخرین پیشرفت‌های جهانی در آموزش تربیت بدنی بدون محدودیت زمانی و مکانی همگام سازند. این امکانات با ایجاد محیطی مناسب برای ایده‌پردازی و اجرای روش‌های نوآورانه، به معلمان کمک می‌کنند تا به‌عنوان نوآوران آموزشی، به نیازهای پویای جامعه پاسخ دهند.

برخی از پژوهش‌ها، عوامل اقتصادی را به‌عنوان یکی از عوامل مؤثر در تقویت نوآوری و توسعه حرفه‌ای معلمان تربیت بدنی شناسایی نموده‌اند (۲۳،۳۹)؛ که با یافته‌های پژوهش حاضر همسو هستند. این عوامل نه‌تنها انگیزه و اشتیاق معلمان برای مشارکت در برنامه‌های آموزشی و نوآورانه را افزایش می‌دهند، بلکه زمینه‌ساز ایجاد بستری مناسب برای ارتقای عملکرد حرفه‌ای معلمان تربیت بدنی هستند. در همین راستا، بهبود وضعیت اقتصادی از جمله برخورداری از رفاه و ارتقای نسبی سطح درآمد مالی، تأثیر مثبت بر کارایی و اثربخشی برنامه‌های توسعه حرفه‌ای دارد؛ این نتایج بر ضرورت توجه به زیرساخت‌های اقتصادی برای حمایت از توسعه حرفه‌ای معلمان تربیت بدنی تأکید دارد. شرایط اقتصادی مناسب و بهبود وضعیت معیشتی می‌تواند توانمندی معلمان را افزایش دهد و با کاهش دغدغه‌های مادی، به بهبود عملکرد و توسعه حرفه‌ای آن‌ها کمک کند (۲۳). از سوی دیگر، محدودیت‌های بودجه‌ای، به‌عنوان یکی از موانع اصلی برنامه‌های توسعه حرفه‌ای، توانایی اجرای برنامه‌های آموزشی مؤثر و پایدار را کاهش می‌دهد. در مقابل، سرمایه‌گذاری هدفمند اقتصادی در توسعه حرفه‌ای نه‌تنها انگیزه معلمان را حفظ و تقویت می‌کند؛ بلکه با کاهش نابرابری آموزشی، به بهبود کیفیت نظام آموزشی منجر می‌شود (۴۰). معلمان تربیت بدنی در صورتی که دغدغه‌های مالی‌شان به حداقل برسد، به صورت فعال و با انرژی بیشتر در فرایندهای نوآورانه شرکت خواهند کرد؛ چرا که معلمان تربیت بدنی که با مشکلات مالی مواجه هستند، ممکن است به دلیل فشارهای اقتصادی، فرصت یا انگیزه کافی برای شرکت در برنامه‌های آموزشی یا پیاده‌سازی ایده‌های نوآورانه را نداشته باشند. بنابراین می‌توان اذعان داشت که تخصیص بودجه‌های هدفمند و بهبود شرایط اقتصادی معلمان تربیت بدنی نقشی محوری در توسعه حرفه‌ای و ترغیب آن‌ها به نوآوری ایفا می‌کند.

یافته‌های پژوهش حاضر نشان می‌دهند که عوامل فردی از جمله انگیزه، خلاقیت و نوآوری، نقش تعیین‌کننده‌ای در توسعه حرفه‌ای معلمان ایفا می‌کنند. این عوامل به‌عنوان محرک‌های کلیدی در تقویت توانایی‌های حرفه‌ای معلمان، به ویژه در زمینه نوآوری آموزشی، شناسایی شده‌اند. این نتایج تا حد زیادی با نتایج تحقیقات عظیموونا و اوگلی^۱ (۲۰۲۲)، آقایی و همکاران (۲۰۱۷) و طاهرپور کلانتری و غلامپور (۲۰۲۳)، هنری (۲۰۱۸) که بر تأثیر عوامل فردی در توسعه حرفه‌ای معلمان تأکید دارند؛ همسو است (۱۳،۱۴،۲۲). این پژوهش‌ها نشان دادند که معلمان با انگیزه بالا و توانایی خلاقیت در تدریس، نه‌تنها عملکرد بهتری در کلاس درس دارند؛ بلکه قادرند با چالش‌های آموزشی به‌صورت مؤثرتری مقابله کنند. به‌طور کلی توجه به نیازها و انتظارات شخصی معلمان، به ویژه تفاوت‌های فردی و نیازهای خاص معلمان تربیت بدنی، از مسائل کلیدی در توسعه حرفه‌ای است. تمرکز بر ویژگی‌های فردی معلمان تربیت بدنی و تقویت این ویژگی‌ها در مسیر توسعه حرفه‌ای، یکی از مؤثرترین راهکارها برای دستیابی به موفقیت پایدار در نظام آموزش و پرورش است. همچنین توجه به عوامل فردی، به‌ویژه در میان معلمان تربیت بدنی، پایه‌ای اساسی برای موفقیت در توسعه حرفه‌ای با تأکید بر نوآوری فراهم می‌کند؛ چراکه نادیده گرفتن این عوامل می‌تواند به هدر رفت منابع آموزشی و کاهش اثربخشی برنامه‌های توسعه حرفه‌ای منجر شود (۴۱).

به‌طور کلی با توجه به تغییرات روزافزون در نظام آموزشی و نیاز جامعه، توسعه حرفه‌ای معلمان تربیت بدنی با تأکید بر رفتار کاری نوآورانه امری ضروری است. در همین راستا پژوهش حاضر به ارائه یک مدل توسعه حرفه‌ای معلمان تربیت بدنی با رویکرد نوآوری پرداخته است. این پژوهش از ویژگی متمایزی نسبت به سایر پژوهش‌های مشابه برخوردار است؛ زیرا نه‌تنها بر فرآیند توسعه حرفه‌ای معلمان تربیت بدنی تأکید دارد، بلکه با تمرکز بر نوآوری، رویکردهایی متنوع و متناسب با نیازهای خاص معلمان ارائه می‌دهد. این مدل با در نظر گرفتن تفاوت‌های فردی و حرفه‌ای معلمان تربیت بدنی، راهکارهایی هدفمند برای ارتقای مهارت‌ها و توانمندی‌های آن‌ها در هر سطح از نوآوری را پیشنهاد می‌کند. این رویکرد نه‌تنها به توانمندسازی معلمان در جهت انطباق با نوآوری‌های مدرن کمک می‌کند، بلکه به بهبود کیفیت آموزش تربیت

بدنی و ترویج سبک زندگی سالم در میان دانش‌آموزان نیز منجر می‌شود. از این‌رو، برای پیاده‌سازی موفق توسعه حرفه‌ای معلمان تربیت بدنی با تأکید بر نوآوری، مسئولان آموزش و پرورش می‌بایست از سیاست‌های مدیریتی و حمایتی قوی برای معلمان بهره‌گیرند. این حمایت‌ها می‌توانند شامل برگزاری دوره‌های آموزشی تخصصی و منعطف باشد که با نیازهای فردی و حرفه‌ای معلمان تربیت بدنی همخوانی داشته باشد تا به تقویت مهارت‌های نوآورانه آن‌ها کمک نماید. همچنین با فراهم کردن شرایط مساعد اقتصادی و حمایت‌های فردی می‌توانند موجبات افزایش تعهد و خلاقیت آن‌ها در محیط آموزشی را فراهم آورند. علاوه بر این، فراهم‌سازی زیرساخت‌های مناسب برای پیاده‌سازی توسعه حرفه‌ای، ایجاد محیط‌های یادگیری مناسب، نظارت مستمر و ارائه بازخوردهای سازنده می‌تواند به بهبود فرایند یادگیری و تدریس معلمان تربیت بدنی کمک کند. بنابراین چنین اقداماتی می‌توانند فرایند یادگیری و تدریس را بهبود بخشیده و به خلق محیط‌های آموزشی پویا و انگیزشی در کلاس تربیت بدنی کمک کنند. با این حال، می‌بایست اذعان کرد که انجام هر پژوهشی به نوعی با محدودیت‌هایی همراه است. یکی از محدودیت‌های پژوهش حاضر، تمرکز آن تنها بر روی معلمان تربیت بدنی استان خراسان جنوبی است که ممکن است به دلیل تفاوت‌های اقلیمی، فرهنگی و اجتماعی با سایر مناطق، نتایج آن به طور کامل نماینده کل جامعه معلمان تربیت بدنی کشور نباشد. بنابراین، در تعمیم نتایج، رعایت جوانب احتیاط ضروری است. علاوه بر این، با توجه به تغییرات روزافزون در جامعه، یافته‌های این پژوهش تنها مرتبط با بازه زمانی نزدیک به جمع‌آوری داده‌ها می‌باشد و اعتبار آن به همین دوره زمانی محدود است و ممکن است با گذشت زمان نیاز به بازنگری داشته باشد. از این‌رو، به محققان آتی پیشنهاد می‌شود که مطالعات مشابهی را در سایر استان‌ها و مناطق جغرافیایی انجام دهند و نتایج را با یکدیگر مقایسه کنند تا تصویر جامع‌تری از وضعیت توسعه حرفه‌ای معلمان تربیت بدنی به دست آید.

ملاحظات اخلاقی: این پژوهش مستخرج از پایان‌نامه کارشناسی ارشد است. تمامی موازین اخلاقی، صداقت و امانت‌داری در تحلیل متون و استناددهی رعایت شده و اطمینان از محرمانه بودن اطلاعات نیز به معلمان تربیت بدنی داده شده است.

حامی مالی: این تحقیق هیچگونه حمایت مالی از هیچ سازمانی دریافت نکرده است.

مشارکت نویسندگان: تمامی نویسندگان در مراحل مختلف پژوهش حضور فعال داشته‌اند.

تعارض منافع: بنابر اظهار نویسندگان، این مقاله تعارض منافع ندارد.

تشکر و قدردانی: نویسندگان از تمامی افرادی که در انجام این پژوهش همکاری و یاری رساندند، صمیمانه تشکر و قدردانی می‌کنند.

References

1. Sotoudeh Moghadam M, Cherabin M, Akbari A, Zendedel A. Designing a Policy-Making Model in order to Empower and Promote Teachers' Professionalism by Relying on In-Service Training. *Iranian Journal of Educational Society*. 2025;9(1):371-82. Doi:10.22034/ijes.2021.541983.1184 [In Persian]
2. Salmerón Aroca JA, Moreno Abellán P, Martínez de Miguel López S. Teachers' professional development and intelligent ways of coping with it: A systematic review in elementary and middle school education. *Journal of Intelligence*. 2022; 11(1): 1. Doi:10.3390/jintelligence11010001
3. Sprott RA. Factors that foster and deter advanced teachers' professional development. *Teaching and Teacher Education*. 2019; 77: 321-31. Doi:10.1016/j.tate.2018.11.001
4. Sancar R, Atal D, Deryakulu D. A new framework for teachers' professional development. *Teaching and teacher education*. 2021; 101: 103305. Doi:10.1016/j.tate.2021.103305
5. Darling-Hammond L. Prepping our teachers for teaching as a profession. *The Education Digest*. 2005; 71(4): 22. https://www.researchgate.net/publication/234686662_Prepping_Our_Teachers_for_Teaching_as_a_Profession
6. Tarnanen M, Kostianen E, Kaukonen V, Martin A, Toikka T. Towards a learning community: Understanding teachers' mental models to support their professional development and learning. *Professional Development in Education*. 2024 Sep 2;50(5):1019-33. Doi:10.1080/19415257.2021.1959383



7. Shi Y, Tsang MC. Evaluation of adult literacy education in the United States: A review of methodological issues. *Educational Research Review*. 2008; 3(2): 187-217. Doi:10.1016/j.edurev.2007.10.004
8. Rafsanjani A, Ghorbani M, Fariborzi E. Designing a qualitative Model of Intellectual Capital with an Organizational Innovation Approach in the Ministry of Education. *Journal of New Approaches in Educational Administration*. 2020; 13(4): 82-68. Doi: 10.30495/jedu.2022.26528.5296 **[In Persian]**
9. Suharyatia H, Laihadb GH, Suchyadic Y. Development of Teacher Creativity Models to Improve Teachers' Pedagogic Competency in the Educational Era 4.0. *Development*. 2019; 5(6): 919-29. https://www.ijicc.net/images/vol5iss6/Part_2/5682_Suharyati_2019_E_R.pdf
10. Bos-Nehles A, Bondarouk T, Nijenhuis K. Innovative work behaviour in knowledge-intensive public sector organizations: the case of supervisors in the Netherlands fire services. *The International Journal of Human Resource Management*. 2017; 28(2): 379-98. Doi: 10.1080/09585192.2016.1244894
11. Vermeulen M, Kreijns K, Evers AT. Transformational leadership, leader-member exchange, and school learning climate: Impact on teachers' innovative behaviour in the Netherlands. *Educational Management Administration & Leadership*. 2022; 50(3): 491-510. Doi:10.1177/1741143220932582
12. Honari H. Designing a model for the physical education teachers' professional characteristics and competencies. *Organizational Behavior Management in Sport Studies*. 2018; 5(3): 55-68. <https://sid.ir/paper/398955/en> **[In Persian]**
13. Aghaei N, Saffari M, Hoseini FS. Recognition of professional competence of physical education teachers with a grounded theory approach. *Research in Sport Management and Motor Behavior*. 2017; 7(14): 71-83. <http://jrsm.khu.ac.ir/article-1-2660-fa.html> **[In Persian]**
14. Azimovna FM, Ugli FRA. Develop the professional skills of future physical education teachers and manage students' physical culture movement. *International Scientific Research Journal*. 2022; 3(1): 275-283. Doi:10.1080/09585192.2016.1244894
15. Oudah A, Abbood R, Shabib S, Aldewan L, Ghazi M. Developing physical education curricula within the framework of digital transformation to achieve sustainable development. *Teacher Education and Curriculum Studies*. 2024;9(3):86-102. Doi: 10.11648/j.tecs.20240903.15
16. Liu Y, Serrano ED. Social Identity and Innovative Behavior towards a Relevant Development Program for PE Teachers. *The Educational Review, USA*. 2023; 7(4): 500-4. <https://www.hillpublisher.com/journals/er/>
17. Dexqonov B. Preparation of future physical education teachers for innovative activities. *Models and methods in modern science*. 2023; 2(12): 82-6. Doi: 10.5281/zenodo.10162732
18. Honcharenko IC, Shevchenko OB. Innovative technologies in the system of forming pedagogical skills of future teachers of physical culture. *Scientific notes. Series: Pedagogical sciences*. 2024; 5 (213), 110-114. Doi:10.36550/2415-7988-2024-1-213-110-114
19. Tannehill D, Demirhan G, Čaplová P, Avsar Z. Continuing professional development for physical education teachers in Europe. *European Physical Education Review*. 2021; 27(1): 150-67. Doi: 10.1177/1356336X2093153
20. Biranvand S, Razavi SMH. Designing a professional development model for physical education teachers based on self-improvement with a qualitative approach. *Human Resource Management in Sports*. 2023; 10(2): 447-63. Doi:10.22044/shm.2023.13115.2549 **[In Persian]**
21. Karami A, Nadoushan M, Zafarghandi Se. Identifying the Global Components Involved in Teachers' Professional Development as an Effort to Achieve an Appropriate Model. *Quarterly Journal of Education*. 2022; 38(1): 27-48. <http://qjoe.ir/article-1-1209-fa.html> **[In Persian]**
22. Taherpour Kalantari M, Gholampour M. A Synthesis of Components and Indicators of Teachers' Professional Development. *Curriculum Research*. 2023; 12(2): 103-121. Doi:10.22099/JCR.2023.44441.2560 **[In Persian]**
23. Shahzadeh Timurloo H, Khodayari A, Nourbakhsh M, Alidoost Ghahfarkhi E. Identifying contextual factors affecting the empowerment of physical education teachers. *Quarterly Journal of Sports Sciences*. 2020; 13(43): 141-157. https://journals.iau.ir/article_689151.html?lang=en **[In Persian]**



24. Gong Y, MacPhail A, Guberman A. Professional learning and development needs of Chinese university-based physical education teacher educators. *European journal of teacher education*. 2023; 46(1): 154-70. Doi:10.1080/02619768.2021.1892638
25. Kilag OKT, Bariquit IA, Glipa CG, Ignacio RARA, Alvez GU, Guilot RT, et al. Implication of Individual Plan for Professional Development (IPPD) on Teachers' Professional Development and Career Advancement. *Basic and Applied Education Research Journal*. 2023; 4(1): 12-8. Doi:10.11594/baerj.04.01.02
26. Palamarchuk O, Gurevych R, Maksymchuk B, Gerasymova I, Fushyey O, Logutina N, et al. Studying innovation as a factor in the professional self-development of specialists in physical education and sport. *Revista Romaneasca Pentru Educatie Multidimensionala*. 2020; 12(4): 118-36. Doi:10.18662/rrem/12.4/337
27. Fornell C, Larcker DF. Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*. 1981 Feb;18(1):39-50. Doi: 10.1177/002224378101800104
28. Stemler S. An overview of content analysis. *Practical assessment, research, and evaluation*. 2001; 7(1). Doi:10.7275/z6fm-2e34
29. Chiva-Bartoll Ò, Capella-Peris C, Salvador-García C. Service-learning in physical education teacher education: Towards a critical and inclusive perspective. *Journal of Education for Teaching*. 2020; 46(3): 395-407. Doi:10.1080/02607476.2020.1733400
30. Setiawan A, Hanim Z, Komariyah L, Salim NA. Empowerment Management of High School Teachers in Kutai Kartanegara. *International Journal of Latest Research in Humanities and Social Science (IJLRHSS)* <http://www.ijlrhss.com/vol3-iss12.html>. 2020; 3(12): 74-82. <http://www.ijlrhss.com/paper/volume-3-issue-12/13-HSS-885.pdf>
31. Emadi S, Alizadeh Z, Gholami A. Compilation of the professional development model of physical education teachers with an interpretive structural approach. *Journal of Transcendent Education*. 2023; 3(3): 107-119. Doi:10.30495/ee.2024.1988033.1177 **[In Persian]**
32. Anis M. Teacher professional development in the digital age: Addressing the evolving Needs Post-COVID. *International Journal for Multidisciplinary Research*. 2024;6(1):1-4. Doi:10.36948/ijfmr.2024.v06i01.12386
33. Pérez-Pueyo Á, Hortigüela-Alcalá D, Hernando-Garijo A, Granero-Gallegos A. The attitudinal style as a pedagogical model in Physical Education: Analysis of its effects on initial teacher training. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2020; 17(8): 2816. Doi:10.3390/ijerph17082816
34. Ghahremani-Nahr J, Nozari H, Aliahmadi A, Jafari M. Investigating the Key Indicators of Innovation Evaluation in Production-Oriented Organizations. 2022; 17(2 (65) Summer): 105-135. Doi:10.30495/QJOPM.2022.1956223.3347 **[In Persian]**
35. Jafary H, Abolghsemi M, Ghahramani M, Khorasani A. Model of Elementary Teachers' Professional Development (Case study: Special Schools for Mentally Retarded Students in Tehran). *Psychology of Exceptional Individuals*. 2017; 7(25): 75-95. Doi:10.22054/jpe.2017.22681.1581 **[In Persian]**
36. Ambad SNA, Damit DHDA. Determinants of entrepreneurial intention among undergraduate students in Malaysia. *Procedia economics and finance*. 2016; 37: 108-14. Doi:10.1016/S2212-5671(16)30100-9
37. Ghadampour E, Mansouri L, Bakdeli Nasrabad H. The Role of Social Support Dimensions on Predicting Work Engagement Among Female Teachers of Primary Exceptional Schools in Ahwaz City. *Scientific Research Quarterly of Woman and Culture*. 2017; 9(33): 63-75. https://journals.iau.ir/article_537113.html?lang=en **[In Persian]**
38. Bakhmat N, Maksymchuk B, Voloshyna O, Kuzmenko V, Matviichuk T, Kovalchuk A, et al. Designing a cloud-oriented university environment for teacher training of future physical education teachers. *Journal of Physical Education and Sport®(JPES)-2019-Vol 19 (Supplement issue 4), Art 192-P 1323-1332*. Publisher: University of Pitesti Country of publisher: Romania. 2019. <http://socrates.vsau.org/repository/card.php?id=22002>



39. Zirak R, Zahed Babolan A, Rezaei Sharif A, Moeini Kia M. Investigating Factors Affecting Professional Development of High School Teachers in Ardabil: A Qualitative Research with an Emphasis on Focus Group Approach. *Journal of School Psychology*. 2019; 8(1): 108-25. Doi:10.22098/jsp.2019.799 **[In Persian]**
40. Darling-Hammond L, Hylar ME, Gardner M. Effective teacher professional development. Learning Policy Institute. 2017 Jun. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED606743.pdf>
41. AhmadYoosefi M, Motaharineaad H, Aazari H. Teachers Participating in Professional Learning Activities: The Role of Personal, Organizational, and Administrative Factors. *QJOE* 2018; 34 (2):53-72. <http://qjoe.ir/article-1-1057-fa.html> **[In Persian]**

