

## **Analysis of the Model of Factors Affecting the Professional Development of Physical Education Teachers**

**Farshid Karami<sup>1</sup>, Kamelia Abdi<sup>2\*</sup>, Seyed Ehsan Amir Hosseini<sup>3</sup>**

1. Department of Physical Education and Sports Sciences, Yasuj Branch, Islamic Azad University, Yasuj, Iran

2. Assistant Professor, Department of Physical Education and Sports Sciences, Shiraz Branch, Islamic Azad University, Shiraz, Iran

3. Assistant Professor, Department of Physical Education and Sports Sciences, Yasouj Branch, Islamic Azad University, Yasouj, Iran

(Received: July 31, 2021; Accepted: September 28, 2021)

### **Abstract**

The purpose of this study was to analyze the model of factors affecting the professional development of physical education teachers. The research method was descriptive-survey and applied in terms of purpose. Research data were collected in the field and in a mixed manner (qualitative and quantitative). The qualitative sample consisted of 18 experts who were randomly selected and in the quantitative section, all managers and physical education experts of the Ministry of Education and affiliated departments were selected based on stratified random sampling with Cochran's formula, 400 people were selected. The research instrument was a researcher-made questionnaire including 29 factors affecting the professional development of physical education teachers. ( $\alpha = .85$ ). SPSS and AMOS software were used for exploratory and confirmatory factor analysis and AHP technique was used to prioritize the identified factors. Findings showed that 29 factors in the form of 8 axes of human resource optimization, curriculum, current education programs, incentive measures, government macro-policy, financial support, laws and regulations, and support for human resource development programs, respectively. The professional development of physical education teachers is effective. Focusing on the recruitment and professional development of teachers, improving the quality of educational content and motivating physical education teachers will facilitate the professional development of teachers.

**Keywords:** Curriculum, Education, Physical education teachers.

---

\* Corresponding Author, Email: [abdikamelia08@gmail.com](mailto:abdikamelia08@gmail.com)

## تحلیل مدل عوامل اثرگذار بر توسعه حرفه‌ای دبیران تربیت بدنی

فرشید کرمی<sup>۱</sup>، کاملیا عبدی<sup>۲\*</sup>، سیداحسان امیرحسینی<sup>۳</sup>

۱. گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد یاسوج، دانشگاه آزاد اسلامی، یاسوج، ایران
۲. استادیار، گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد شیراز، دانشگاه آزاد اسلامی، شیراز، ایران
۳. استادیار، گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد یاسوج، دانشگاه آزاد اسلامی، یاسوج، ایران

(تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۵/۰۹؛ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۷/۰۶)

### چکیده

هدف تحقیق، تحلیل مدل عوامل اثرگذار بر توسعه حرفه‌ای دبیران تربیت بدنی بود. روش تحقیق، توصیفی-پیمایشی و به لحاظ هدف کاربردی بود. داده‌های تحقیق به صورت میدانی و به شیوه آمیخته (کیفی و کمی) جمع‌آوری شد. نمونه کیفی، شامل ۱۸ نفر از خبرگان که به روش غیر تصادفی هدفمند انتخاب و در بخش کمی، کلیه مدیران و کارشناسان تربیت بدنی وزارت آموزش و پرورش و ادارات کل تابعه بودند که بر اساس نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای و با فرمول کوکران، تعداد ۴۰۰ نفر انتخاب شدند. ابزار پژوهش، پرسشنامه محقق ساخته شامل ۲۹ عامل مؤثر بر توسعه حرفه‌ای دبیران تربیت بدنی بود که روایی محتوایی آن توسط ۱۰ تن از اساتید مدیریت ورزشی دانشگاه که بر تربیت بدنی مدارس اشراف داشتند و پایایی آن با آزمون آلفای کرونباخ تأیید شد ( $\alpha=0/85$ ). برای تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی عوامل از نرم‌افزارهای SPSS و Amos برای اولویت‌بندی عوامل شناسایی شده از تکنیک AHP استفاده شد. یافته‌ها نشان داد که ۲۹ عامل به ترتیب، در قالب ۸ محور بهینه‌سازی منابع انسانی، برنامه آموزشی، برنامه‌های جاری آموزش و پرورش، اقدامات انگیزشی، سیاست‌گذاری کلان دولت، حمایت مالی، قوانین و مقررات و پشتیبانی از برنامه‌های توسعه منابع انسانی، بر توسعه حرفه‌ای دبیران تربیت بدنی اثرگذار است. توجه و تمرکز بر جذب و توسعه حرفه‌ای مدرسان، کیفیت‌بخشی به محتوای آموزشی و ایجاد انگیزه در دبیران تربیت بدنی، توسعه حرفه‌ای دبیران را تسهیل خواهد کرد.

واژه‌های کلیدی: آموزش و پرورش، برنامه آموزشی، دبیران تربیت بدنی.

## مقدمه

تربیت بدنی و ورزش جزء جدایی‌ناپذیر تعلیم و تربیت و وسیله‌ای برای رسیدن به سلامت روحی نسل جوان است. نباید چنین تصور شود که تربیت بدنی بی‌ارزش و تفریحی است و صرفاً موجبات سرگرمی و مشغولیت کودکان و جوانان را فراهم می‌کند. برعکس باید آن را جزء مهمی از فعالیت‌های زندگی به شمار آورد. مفاهیمی مانند تندرستی، بهداشت، رشد فردی و اجتماعی و سلامت روحی ارتباط نزدیکی با تربیت بدنی و ورزش دارد (نمازی‌زاده و سلحشور، ۱۳۹۴). درس تربیت بدنی و اجرای فعالیت‌های منظم ورزشی در مدارس و آموزشگاه‌ها یکی از ابزارهای کلیدی و مؤثر رشد نسل آینده محسوب می‌شود. برای دستیابی به این هدف در مدارس، درس ورزش و تربیت بدنی تنها درسی است که علاوه بر افزایش تجارب علمی دانش‌آموزان، درصدد است از طریق فعالیت‌های جسمانی تمام ابعاد انسانی از جمله بعد جسمی، روحی، اخلاقی، فرهنگی، حرکتی و اجتماعی را تقویت کند (خلجی، ۱۳۸۷). از طرفی، درس تربیت بدنی از نظر ضوابط آموزشی تقریباً مشابه دروس دیگر است، اما در عمل از نظر ارزش و اهمیت مساوی با سایر دروس نیست. شاید پایین‌بودن ارزش این رشته به ماهیت عملی بودن آن مربوط باشد، زیرا در برنامه‌های آموزشی فعالیت‌های ذهنی برتر از فعالیت‌های جسمانی است (رضوی، ۱۳۹۳، ص ۱۱۵).

سازمان‌های آموزشی زمانی می‌توانند به رشد و ارتقای کیفیت خود ادامه دهند که اعضای آن نیز رشد یافته و با کیفیت باشند. بنابراین، بهبود کیفی یادگیری دانش‌آموزان وابسته به بهبود و کیفیت معلمان است. همچنین، اهمیت رشد حرفه‌ای معلمان به دلیل تشدید چالش‌های پیش روی آنان در حرفه معلمی و افزایش انتظارات مردم از کیفیت آموزش است. معلمان نه تنها یکی از متغیرهای نیازمند تغییر به منظور بهبود نظام‌های آموزشی است، بلکه مهم‌ترین عامل ایجادکننده تغییر نیز محسوب می‌شود (صفری و همکاران، ۱۳۹۷، ص ۲۶۹). از آنجا که معلمان عوامل کلیدی در بهبود عملکرد دانش‌آموزان هستند و اصلاح آموزش بدون توسعه حرفه معلمی میسر نیست، بنابراین، باید تمرکز اصلی رشد حرفه‌ای را بر روی معلمان قرار داد تا موجب بهبود عملکرد آن‌ها در مدرسه

شود (آرتورا<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۰۶، ص ۲۰۱). رویکرد توسعه حرفه‌ای مستمر معلمان در بسیاری از کشورها به عنوان یک موضوع محوری در بهبود مدارس است. در سال‌های اخیر برای رشد حرفه‌ای معلمان، پژوهشگران توجه خود را به طیف وسیع‌تری از فعالیت‌هایی که شامل ترکیبی از شیوه‌های یادگیری غیر رسمی، مشارکت معلمان با یکدیگر و نیز فعالیت‌های خودگردان معظوف کرده‌اند (تان، چنگ و تنگ<sup>۲</sup>، ۲۰۱۵، ص ۵۸۳).

موضوع ارتقای حرفه‌ای معلمان با مطرح‌شدن بحث اجرای اصلاحات در نظام‌های آموزشی پدیدار شده است، زیرا، معلمان در اجرای اصلاحات آموزشی نقش مهمی بر عهده دارند (شاه‌محمدی، ۱۳۹۳، ص ۴۵). بی‌شک، توسعه کمی و کیفی دبیران درس تربیت بدنی در مدارس و مدیریت مطلوب آن می‌تواند پشتوانه ورزش کشور را نیز غنی‌تر کرده و استحکام بیشتری بخشد (ذبیحی، ۱۳۸۴). معلمان مهم‌ترین عامل در بالابردن کیفیت یادگیری دانش‌آموزان هستند؛ بنابراین، رشد حرفه‌ای آنان از اهمیت زیادی برخوردار است (عبداللهی و صفری، ۱۳۹۵، ص ۱۳۴). برخی صاحب‌نظران بر این باورند که اگر آموزش و پرورش می‌خواهد پیشرفت کند، باید دست اندرکاران تعلیم و تربیت، به خصوص معلمان، که تعامل گسترده‌ای با فراگیران دارند، متحول شوند. همچنین، دانش و اطلاعات، شناخت‌ها، نگرش‌ها، مهارت‌ها و روش‌های کار آنها باید تغییر کند. لازمه این کار، حرفه‌ای‌شدن تعلیم و تربیت و در سرلوحه آن، حرفه‌ای‌شدن تمام معلمان است (گمینیان، ۱۳۸۳). چرا که معلم از کلیدی‌ترین اجزای نظام آموزش و پرورش است و هر کاستی و کمبود در سایر اجزای نظام از این عنصر تأثیرپذیر است؛ پس توجه به کلیدی‌ترین جزء نظام آموزشی و ارتقای دانش، نگرش و مهارت او ضروری است (عبداللهی و صفری، ۱۳۹۵، ص ۱۳۴) و حضور مداوم چند میلیون دانش‌آموز در مدرسه‌ها سرمایه بسیار ارزنده و گران‌بهایی است که در اختیار وزارت آموزش و پرورش قرار دارد (نسترن بروجنی، الهام، نسترن بروجنی، ایمان و هنری، حبیب، ۱۳۹۵، ص ۸۳). نتایج برخی پژوهش‌ها نشان داده‌اند که برنامه توسعه حرفه‌ای بر درک مثبت معلمان از رشته

---

1. Arthural

2. Tan, Chang & Teng

تحصیلی، باورهای معلمان (گیروان، کانلی و تنگنی<sup>۱</sup>، ۲۰۱۶، ص ۱۲۹)، بهبود رفتار ارتباطی معلمان (سدووا، سدلک و اسواریک<sup>۲</sup>، ۲۰۱۶)، بهبود شیوه‌های استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات (وانگ<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۱۴، ص ۱۰۱) مؤثر است. در حقیقت، توسعه حرفه‌ای معلمان زمانی مؤثرتر خواهد بود که با توجه به نیازهای فردی معلمان، مدرسه و نظام آموزشی به ویژه برنامه‌های یادگیری مبتنی بر نیازهای دانش‌آموزان توانایی‌ها و ویژگی‌های آنان تنظیم شده باشد (هاوری<sup>۴</sup> و همکاران، ۲۰۱۹).

می‌توان اذعان کرد ورزش تربیتی به عنوان قاعده و زیربنای هرم ورزش، با هدف قرار دادن جامعه دانش‌آموزی، یکی از جنبش‌های تأثیرگذار در توسعه سلامت و گسترش سبک زندگی فعال به شمار می‌آید (زرکی، ۱۳۹۳). تربیت بدنی و ورزش، بخش مهمی از برنامه آموزشی مدرسه و فرایند تربیت و پرورش کودکان، نوجوان و جوانان را تشکیل می‌دهد و ورزش تربیتی بیشترین سطح پوششی را در مقایسه با سایر ورزش‌ها دارد و پایه، اساس و مسیر رسیدن به ورزش قهرمانی و حرفه‌ای است برخوردار از ویژگی‌های فردی و شخصی متناسب (توسعه شغلی) از ضروریات اصلی حرفه معلمی و مربیگری است. می‌توان ادعا کرد که وظایف شغلی معلمان ورزش به دلایل مختلف دشوارتر از کار سایر معلمان و پرسنل آموزشی است. شرایط و ماهیت کلاس‌ها یا برنامه‌های ورزشی، وجود فضای آزاد بیشتر برای جنب و جوش، بازی و حرکت، تعامل و تماس نزدیک دانش‌آموزان با هم و مربی، شرایط هیجانی و تنوع رفتارهای مختلف در کلاس، توسعه علمی و حرفه‌ای دبیران تربیت بدنی و رفتارهای خاصی را در آنان ضروری می‌کند (آقازاده و سنه، ۱۳۹۲، ص ۱۹).

توسعه حرفه‌ای معلمان به شکل کنونی تأثیر خیلی کمی بر روش‌های تدریس، سازماندهی مدارس و برنامه‌های درسی و آنچه دانش‌آموزان باید یاد بگیرند داشته است (عبداللهی و صفری، ۱۳۹۵، ص ۱۳۴). بررسی پژوهش‌های انجام شده در خصوص میزان دانش، توانایی‌ها و نگرش‌های

- 
1. Girvan, Conneely & Tangney
  2. Sedova, Sedlacek & Svaricek
  3. Wang
  4. Havery

آموزشی-شغلی معلمان بیان‌کننده این واقعیت است که تسلط همه‌جانبه معلمان در زمینه‌های تربیتی و تخصصی حرفه خویش به میزان مطلوب فراهم نیست (عصاره و رزی، ۱۳۹۳، ص ۱).

برای مثال، حسین‌پور و امیرتاش (۱۳۹۷) در شناسایی و ساختاردهی موانع توسعه برنامه ورزشی در آموزش و پرورش به نبود نظارت بر برنامه‌ها، عدم نیازسنجی از ذینفعان در جهت طراحی دوره‌ها، عدم توانایی و مهارت نیروی انسانی در پیشبرد اهداف، عدم برخورداری از برنامه‌ریزی، عدم استفاده از نیروی انسانی متخصص، عدم آگاهی مسئولان آموزش و پرورش از خلأهای موجود و نبود آموزش‌های مناسب و کارآمد اشاره کردند و در سطح‌بندی موانع اصلی، مشخص شد که موانع فردی، فرهنگی و مالی در پایین‌ترین سطح اثرگذاری قرار گرفته‌اند.

در زمینه توسعه حرفه‌ای معلمان، مدیران مدارس و دبیران، تحقیقاتی انجام شده است. در همین زمینه، ژیرارد، دسبینز و هوگو<sup>۱</sup> (۲۰۲۱) در تحقیقی بیان کردند که اقدامات آموزشی و انگیزشی جهت توسعه حرفه‌ای دبیران تربیت بدنی، فرصتی برای تبادل رویه‌های خود با همکاران، آشناسدن با آخرین تحقیقات درباره استراتژی‌های انگیزشی مؤثر، توسعه مهارت‌های جدید و پشتیبانی از انتقال عملی است. برگمارک<sup>۲</sup> (۲۰۲۰) در تحقیقی اشاره کرد که توسعه حرفه‌ای معلمان باعث تغییراتی در نحوه تفکر، رفتار و ارتباط آن‌ها با دیگران در سه زمینه آموزش، تحقیق و همکاری می‌شود. گالاوزی<sup>۳</sup> (۲۰۱۱) در رساله دکتری خود، مهمترین نیازهای توسعه حرفه‌ای مدیران را حفظ و ایجاد انگیزه برای بهبود مستمر؛ ایجاد تصمیم‌گیری مشارکتی، همکارانه و حمایت همکاران؛ توسعه مشارکت؛ تسهیل توسعه حرفه‌ای؛ طراحی، اجرا و ارزیابی برنامه درسی؛ توسعه و اجرای برنامه‌های عملی استراتژیک؛ برقراری ارتباط اثربخش؛ ایجاد سازمان یادگیرنده؛ فهم توسعه و یادگیری دانش‌آموزان؛ توسعه اطلاعات و راهبردهای جمع‌آوری اطلاعات؛ درک راهبردهای اندازه‌گیری، ارزیابی و ارزشیابی و توسعه چشم‌انداز، ارزش‌ها و مأموریت با کارکنان مدرسه دانسته است. تان‌مینگ و کنث<sup>۴</sup> (۲۰۱۴) در پژوهش خود دریافتند که در برنامه توسعه حرفه‌ای مدیران مدارس،

- 
1. Girard, Desbiens & Hogue
  2. Bergmark
  3. Galavzi
  4. Tsan-ming & Kenneth

مواردی همچون مهارت‌های بین فردی، مدیریت بحران، مدیریت صحیح منابع و اطلاع از آیین‌نامه‌های آموزشی در اولویت کار قرار دارد. همچنین، آنان در مطالعه خود توصیه کردند که برنامه‌های یادگیری مدیران باید بر نیازهای ویژه مدیران، نیازهای محتوایی و چندبعدی بودن روش متمرکز شود. تان و آنگ<sup>۱</sup> (۲۰۱۶) آموزش، بهداشت حرفه‌ای، مزایای مالی و اقتصادی، روابط درون شخصی، رفتار مدیریتی، بودجه‌بندی و ارزیابی مناسب را از عوامل مؤثر بر توسعه حرفه‌ای معلمان معرفی کردند. جعفری و همکاران (۱۳۹۶) در الگوی توسعه حرفه‌ای معلمان ابتدایی دریافتند که الگوی توسعه حرفه‌ای معلمان شامل سه مؤلفه محتوا، زمینه و فرایند است. مؤلفه محتوا با بیشترین بار عاملی در جایگاه اول و مؤلفه‌های زمینه و فرایند در مرتبه‌های بعدی قرار داشتند. شاخص پیش‌بینی‌کنندگی حاکی از آن بود که مؤلفه‌های توسعه حرفه‌ای از قدرت بالایی برای پیش‌بینی توسعه حرفه‌ای معلمان برخوردارند. فیضی، وحیدی‌فر و علی‌دادی (۱۳۹۴) در مطالعه‌ای با عنوان اهمیت آموزش حرفه‌ای معلمان و مربیان بیان کردند که رشد و پویایی نظام آموزشی و پرورش نیز زمانی محقق می‌شود که بیشترین نیروهای کارآمد و متخصص در این سازمان به کارگرفته شوند، تنها در این صورت توسعه همه‌جانبه جوامع تضمین خواهد شد. صفری و همکاران (۱۳۹۷) عامل‌های مدیریتی، ساختاری، فرهنگی و خصوصیات فردی معلمان را در رشد حرفه‌ای معلمان مؤثر دانستند. گل‌صنملو و همکاران (۱۴۰۱) دریافتند که تأثیر توانمندسازی بر خودکارآمدی و عملکرد شغلی دبیران تربیت بدنی معنادار و مستقیم بوده است. بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت که اگر بر توانمندی‌های دبیران تربیت بدنی افزوده شود، می‌تواند بر روی خودکارآمدی و عملکرد آنان اثر مثبت گذاشته و سبب بهبود آن‌ها شود. زیرک و همکاران (۱۳۹۸) عوامل مؤثر بر توسعه حرفه‌ای دبیران عبارت‌اند از عوامل فردی، شامل مؤلفه‌های ویژگی‌های شخصیتی، انگیزه پیشرفت، علاقه و نگرش، پیشینه و بنیه علمی و عوامل سازمانی شامل: فرهنگ سازمانی، نقش مدیران، نظام ارزیابی عملکرد، دوره‌های آموزشی و عوامل اقتصادی شامل مولفه‌های: نظام‌های پاداش و ارتقاء، وضعیت معیشتی و مادی، تسهیلات و امکانات است. هنری (۱۳۹۷) در تحقیقی نشان داد که مؤلفه‌های صلاحیت‌های آموزشی و توسعه حرفه‌ای بیشترین بار عاملی و همچنین، مؤلفه صلاحیت فناوری کمترین میزان بار عاملی را در مدل

ویزگی‌های حرفه‌ای معلمان تربیت بدنی به خود اختصاص دادند. بنابراین، حفظ رفتارهای مثبت معلمان نسبت به دانش‌آموزان و والدین باید مورد توجه و استفاده از فناوری‌های نوین در آموزش تقویت شود. آقای و همکاران (۱۳۹۹) در شناسایی صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان تربیت بدنی دریافتند که با اینکه وزارت آموزش و پرورش برای استخدام نیروی مورد نیاز خود از آزمون‌های استخدامی سختگیرانه‌ای استفاده می‌کند و دوره‌های آموزشی پیش از خدمت و ضمن خدمت به صورت گسترده از سوی ادارات تربیت بدنی برای آموزش و بازآموزی معلمان تربیت بدنی اجرا می‌شود، ولی هنوز از نظر صلاحیت‌های ضروری برای معلمان تربیت بدنی کاستی‌هایی وجود دارد، که بسیاری از این کمبودها به دلیل بی‌توجهی به تخصص‌گرایی است.

مرور مطالعات یادشده بیان‌کننده اهمیت توسعه حرفه‌ای معلمان است و توانمندشدن کارکنان و معلمان، تأثیر فراوانی در بهبود عملکرد شغلی آن‌ها دارد. دبیران تربیت بدنی مدارس، علاوه بر تأثیرگذاری بر ترویج ورزش و توسعه سواد حرکتی دانش‌آموزان در مواردی مثل ارتقای فرهنگ مشارکت، توسعه ارتباطات اجتماعی و پرورش روحی دانش‌آموزان اثرگذار است.

در واقع، توسعه پایدار ورزش به ویژه در سنین نوجوانی و جوانی، می‌تواند ابعاد جسمی، روحی را تقویت کند و نباید صرفاً به عنوان تفنن و تفریح به آن نگاه کرد. در مدارس آموزش و پرورش نیز دو ساعت از ساعات دروس در همه پایه‌های تحصیلی به درس تربیت بدنی اختصاص داده شده است. بدیهی است که توسعه حرفه‌ای و ارتقای مهارت‌های دبیران ورزش مدارس در توسعه ورزش دانش‌آموزان اثرگذار است. با توجه به اینکه فعالیت‌های ورزشی، علاوه بر جنبه تفننی و تفریحی برای دانش‌آموزان، ابعاد جسمی، روحی، فرهنگی، اخلاقی، حرکتی و اجتماعی را تقویت می‌کند. از این رو، این دغدغه وجود دارد که در صورت عدم توسعه حرفه‌ای دبیران تربیت بدنی، رسیدن به اهداف برنامه درسی دانش‌آموزان، با چالش مواجه شود. از طرفی، در زمینه توسعه حرفه‌ای دبیران تربیت بدنی، تاکنون تحقیقی انجام نگرفته است. به نظر می‌رسد که انجام تحقیق حاضر ضروری است تا مدیران ارشد تربیت بدنی وزارت آموزش و پرورش نسبت به عوامل مؤثر بر توسعه حرفه‌ای دبیران تربیت بدنی، آگاهی و شناخت بیشتری پیدا کرده و به توسعه حرفه‌ای دبیران کمک شود.



بنابراین، پژوهش حاضر، ابتدا به دنبال شناسایی عوامل مؤثر بر توسعه حرفه‌ای دبیران تربیت بدنی و سپس، تحلیل عوامل و طراحی مدل توسعه حرفه‌ای دبیران تربیت بدنی مدارس ایران به منظور مشخص کردن عوامل بااهمیت بود.

### روش‌شناسی پژوهش

روش تحقیق، توصیفی-پیمایشی و به لحاظ هدف، کاربردی است که به شیوه آمیخته کیفی و کمی انجام شد. داده‌های پژوهش به صورت مطالعه اسنادی، اینترنتی، روش پرسشنامه و همچنین نظرخواهی از خبرگان (نمونه کیفی پژوهش) در مورد شناسایی عوامل مؤثر بر توسعه حرفه‌ای دبیران تربیت بدنی انجام شد. در این پژوهش روش، تحقیق ابتدا با روش کیفی و سپس با روش کمی داده‌ها جمع‌آوری شد. جامعه مشارکت‌کنندگان در بخش کیفی، ۱۸ نفر از خبرگان و اساتید صاحب نظر در حرفه تربیت بدنی مدارس، بر اساس تخصص، تجربه، تسلط نظری، دسترسی و تمایل به صورت غیر تصادفی هدفمند انتخاب شدند (۶ نفر از اساتید مدیریت ورزشی آشنا به تربیت بدنی آموزش و پرورش، ۲ نفر از مدیران ارشد فعلی تربیت بدنی وزارت آموزش و پرورش و ۱۰ نفر از کارشناسان و دبیران با سابقه تربیت بدنی). در بخش کمی، کلیه مدیران و کارشناسان تربیت بدنی وزارت آموزش و پرورش و ادارات کل تابعه بودند که بر اساس نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای و با فرمول کوکران، تعداد ۳۸۴ نفر انتخاب شدند. به دلیل اینکه احتمال می‌رفت که برخی از نمونه‌های پژوهش به پرسشنامه‌ها پاسخ ندهند و با ریزش احتمالی مواجه شود، تعداد نمونه کمی به ۴۰۰ نفر افزایش داده شد (از استان‌های فارس، کهگیلویه و بویراحمد، خوزستان و بوشهر).

داده‌های پژوهش به صورت مطالعه کتابخانه‌ای، اینترنتی، روش پرسشنامه و همچنین نظرخواهی از نمونه کیفی به دست آمد. ابزار پژوهش پرسشنامه محقق‌ساخته با ۲۹ گویه شامل ۲۹ عامل مؤثر بر توسعه حرفه‌ای دبیران تربیت بدنی بود که بر اساس ادبیات پیشینه پژوهش و نظرات خبرگان با استفاده از روش دلفی به شرح ذیل طراحی شد. ابتدا با انجام مصاحبه با خبرگان تربیت بدنی مدارس، به ۴۷ عامل حاصل شد که در جمع‌بندی عوامل و ادغام کردن عوامل مشابه، تعداد ۴۳ عامل مؤثر بر توسعه حرفه‌ای دبیران تربیت بدنی شناسایی شد. سپس، پنل دلفی (خبرگان) تشکیل گردید و

داده‌های جمع‌بندی شده در اختیار اعضای پنل دلفی قرار گرفت. در راند اول پس از تجزیه و تحلیل داده‌ها نظرات اصلاحی داده شد و پس از جمع‌بندی نظرات اصلاحی پنل دلفی، تعداد عوامل به ۳۶ عامل کاهش داده شد، در واقع، عوامل کم‌اهمیت، یا بی‌ارتباط حذف شد. در ادامه، برای بازنگری در راند دوم، مجدداً عوامل تعیین شده مربوط به راند اول، در اختیار پنل دلفی قرار گرفت و ویرایش‌های لازم انجام شد و موارد مشابه، یکسان‌سازی شد و تعداد عوامل به عامل اساسی و مهم کاهش داده شد. در راند سوم ترتیب و اهمیت عوامل و همچنین، تهیه پرسشنامه انجام شد و در نهایت، ۲۹ عامل مؤثر بر توسعه حرفه‌ای دبیران تربیت بدنی، نهایی و توافق کلی اعضا، حاصل شد. در پایان به منظور تجدید نظر در مورد عوامل و ترتیب اهمیت آنها، پرسشنامه برای خبرگان (پنل دلفی) ارسال گردید و توافق کلی اعضا حاصل شد. روایی پرسشنامه توسط ۱۰ نفر از اساتید مدیریت ورزشی دانشگاه که آشنا و صاحب‌نظر در حوزه تربیت بدنی مدارس بودند، تأیید شد و پایایی این پرسشنامه نیز با استفاده از محاسبه آلفای کرونباخ تعدید شد ( $\alpha=0.85$ ). در نهایت، برای تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی عوامل از نرم‌افزارهای SPSS و Amos و برای اولویت‌بندی عوامل شناسایی شده از تکنیک AHP استفاده شد.

### یافته‌های پژوهش

با بررسی اسنادی و نظرات خبرگان و با استفاده از روش دلفی، تعداد ۲۹ عامل در قالب ۸ محور بهینه‌سازی منابع انسانی و مدیریتی، قوانین و مقررات، شرایط مالی و اقتصادی، برنامه آموزشی، برنامه‌های جاری آموزش و پرورش، اقدامات انگیزشی، سیاست‌گذاری کلان دولت در حوزه تربیت بدنی آموزش و پرورش و پشتیبانی از برنامه‌های توسعه منابع انسانی تربیت بدنی در آموزش و پرورش که بر توسعه حرفه‌ای دبیران تربیت بدنی مؤثر می‌باشند، شناسایی و برای خوشه‌بندی عناصر از روش تحلیل عاملی اکتشافی استفاده شد. گام‌های درستی این ادعا در نرم‌افزار SPSS به صورت زیر انجام شد.

پیش از اقدام به استفاده از روش تحلیل عاملی باید از کافی بودن حجم نمونه جهت تحلیل عاملی

اطمینان حاصل شود. بدین منظور از روش محاسبه شاخص کفایت نمونه<sup>۱</sup> (KMO) بهره گرفته شد (جدول ۲).

جدول ۲. برونداد نرم‌افزار SPSS برای KMO

۰٫۸۶	ضریب کی ام او برای تعیین بستندگی حجم نمونه	
۲۷۱۹٫۳۷۶	آماره کای اسکوتر	آماره آزمون بارتلت
۸۵۹	درجه آزادی	
۰٫۰۰۰	سطح معناداری	

اگر مقدار شاخص KMO بیش از ۰٫۷ باشد، حجم نمونه برای تحلیل عاملی مناسب است. مقدار KMO نیز ۰٫۸۶ و در بازه مورد قبول به دست آمد.

مرحله بعدی استخراج مؤلفه‌ها است. نتایج تحلیل مؤلفه‌های اصلی قبل از چرخش در برونداد نرم‌افزار SPSS در جدول ۳ درج شده است. ماتریس مؤلفه‌ها در برونداد نرم‌افزار SPSS نشان می‌دهد که ۵ عامل اصلی است.

جدول ۳. شناسایی مؤلفه‌های اصلی با تحلیل عاملی اکتشافی

درصد کل واریانس تبیین شده	درصد واریانس تبیین شده توسط عامل	مقدار ویژه عامل	عوامل استخراج شده
۱۰٫۲۸۰	۱۰٫۲۸۰	۱۱٫۳۲۸	بهینه‌سازی منابع انسانی
۱۹٫۱۹۲	۸٫۹۱۲	۱۱٫۱۰۱	برنامه آموزشی
۲۸٫۰۵۹	۸٫۸۶۷	۱۰٫۳۹۲	برنامه‌های جاری آموزش و پرورش
۳۸٫۶۷۲	۱۰٫۶۱۳	۹٫۸۸۴	اقدامات انگیزشی
۴۵٫۷۷۸	۷٫۱۰۶	۹٫۷۱۹	سیاست‌گذاری کلان دولت
۲۵٫۶۵۹	۱۰٫۵۸۰	۹٫۶۷۷	حمایت مالی
۳۸٫۷۵۲	۱۱٫۱۸۰	۹٫۴۲۹	قوانین و مقررات
۳۵٫۴۵۴	۸٫۴۰۶	۹٫۱۱۹	پشتیبانی از برنامه‌های توسعه منابع انسانی تربیت بدنی

با توجه به داده‌های مندرج در جدول ۴ گویه‌هایی که بار عاملی بزرگتر از ۰٫۳ با عامل مورد نظر را داشته‌اند، انتخاب شده و سایر گویه‌های صرف نظر می‌شود.

#### 1. Sampling Adequacy

جدول ۴. خلاصه نتایج آماری و بررسی ساختار عاملی پس از تحلیل عاملی اکتشافی

تعداد گویه‌ها	گویه‌های حذف شده	ابعاد (عامل‌ها)
۴	۰	بهینه‌سازی منابع انسانی
۴	۰	برنامه آموزشی
۴	۰	برنامه‌های جاری آموزش و پرورش
۴	۰	اقدامات انگیزشی
۳	۰	سیاست‌گذاری کلان دولت
۳	۰	حمایت مالی
۳	۰	قوانین و مقررات
۴	۰	پشتیبانی از برنامه‌های توسعه منابع انسانی تربیت بدنی

یافته‌ها نشان داد که همه گویه‌ها بار عاملی بزرگتر از ۰٫۳ را داشته‌اند. بنابراین، هیچ‌یک از گویه‌ها حذف نشده است. در ادامه، ماتریس چرخشی گویه‌ها در جدول ۵ نشان داده شده است.

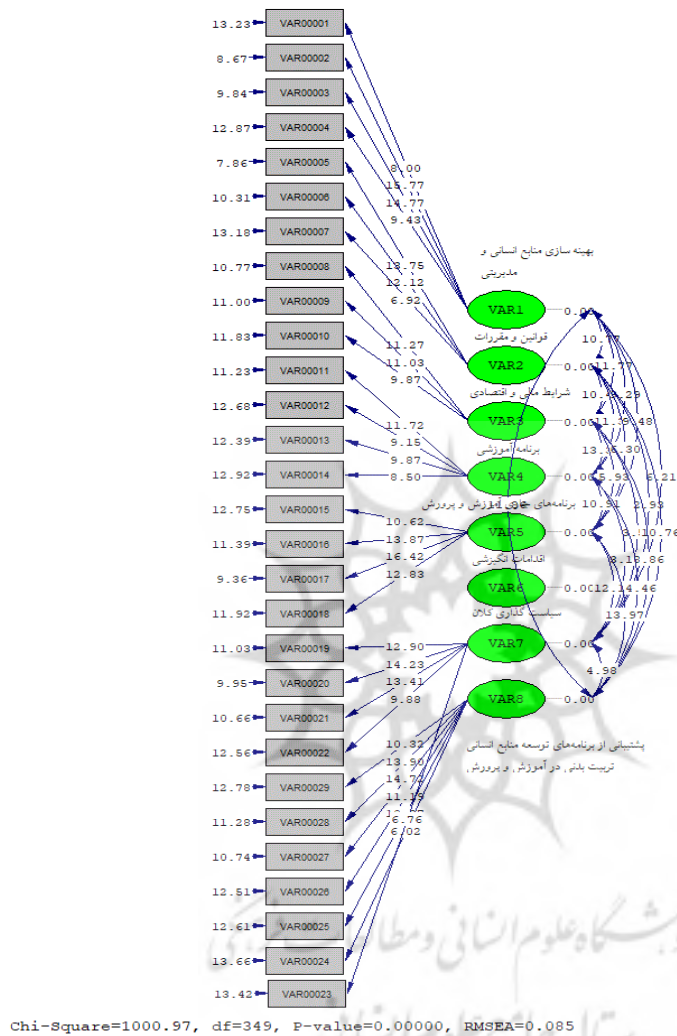
جدول ۵. ماتریس چرخشی گویه‌ها

	عامل ۱	عامل ۲	عامل ۳	عامل ۴	عامل ۵	عامل ۶	عامل ۷	عامل ۸
A1	۰٫۷۷۸	-	-	-	-	-	-	-
A2	۰٫۵۱۸	-	-	-	-	-	-	-
A3	۰٫۵۱۶	-	-	-	-	-	-	-
A4	۰٫۴۶۶	-	-	-	-	-	-	-
A5	-	۰٫۷۷۸	-	-	-	-	-	-
A6	-	۰٫۶۱۹	-	-	-	-	-	-
A7	-	۰٫۴۱۵	-	-	-	-	-	-
A8	-	۰٫۳۳۳	-	-	-	-	-	-
A9	-	-	۰٫۸۱۱	-	-	-	-	-
A10	-	-	۰٫۷۶۳	-	-	-	-	-
A11	-	-	۰٫۷۵۶	-	-	-	-	-
A12	-	-	۰٫۷۲۶	-	-	-	-	-
A13	-	-	-	۰٫۸۸۴	-	-	-	-
A14	-	-	-	۰٫۷۹۱	-	-	-	-
A15	-	-	-	۰٫۷۷۳	-	-	-	-

عامل ۱	عامل ۲	عامل ۳	عامل ۴	عامل ۵	عامل ۶	عامل ۷	عامل ۸	
-	-	-	۰,۷۵۳	-	-	-	-	A16
-	-	-	-	۰,۸۳۸	-	-	-	A17
-	-	-	-	۰,۷۷۷	-	-	-	A18
-	-	-	-	۰,۶۹۴	-	-	-	A19
-	-	۰,۶۱۸	-	-	-	-	-	A20
-	-	۰,۵۴۷	-	-	-	-	-	A21
-	-	۰,۴۳۴	-	-	-	-	-	A22
-	۰,۵۵۲	-	-	-	-	-	-	A23
-	۰,۵۱۵	-	-	-	-	-	-	A24
-	۰,۴۹۴	-	-	-	-	-	-	A25
۰,۶۸۰	-	-	-	-	-	-	-	A26
۰,۵۹۳	-	-	-	-	-	-	-	A27
۰,۵۰۵	-	-	-	-	-	-	-	A28
۰,۴۶۶	-	-	-	-	-	-	-	A29

براساس جدول ۵، تعداد ۲۹ معیار براساس ضریب همبستگی در عامل‌های مختلف قرار گرفته‌اند. هر یک از معیارها که با عامل یادشده همبستگی بالا و مثبت‌تری داشته باشد، در دسته‌بندی آن عامل قرار می‌گیرد.

نتایج تحلیل عاملی عوامل شناسایی شده در شکل ۱ ارائه شده است. این مقیاس شامل ۸ متغیر پنهان و ۲۹ متغیر قابل مشاهده است. بار عاملی مشاهده در تمامی موارد مقداری بزرگتر از ۰,۳ دارد که نشان می‌دهد، همبستگی بین متغیرهای پنهان (ابعاد هر یک از سازه‌های اصلی) با متغیرهای قابل مشاهده قابل قبول است. پس از اینکه همبستگی متغیرها شناسایی شد، باید آزمون معناداری صورت گیرد. برای بررسی معنادار بودن رابطه بین متغیرها از آماره t-value استفاده می‌شود. چون معناداری در سطح خطای ۰,۰۵ بررسی می‌شود. بنابراین، اگر آماره آزمون t-value از مقدار بحرانی ۱,۹۶ بزرگتر باشد، رابطه معنادار است. براساس نتایج شاخص‌های سنجش هر یک از مقیاس‌های مورد استفاده در سطح اطمینان ۵ درصد مقدار آماره t-value بزرگتر از ۱,۹۶ است که نشان می‌دهد همبستگی‌های مشاهده‌شده معنادار است.



شکل ۱. آماره تی متغیر عوامل شناسایی شده

تمامی بارهای عاملی از ۰٫۳ بالاتر می باشند، برای بیان مقبولیت مدل از شاخص های برازش هنجار شده بنتلر-بونت، برازش نسبی، برازش افزایشی، شاخص های تطبیقی و مجذور کامل استفاده شده است، که نتایج مدل در جدول ۶ درج شده است.

جدول ۶. شاخص‌های برازش متغیر عوامل شناسایی شده

SRMR	PCFI	PNFI	PRATIO	RFI	IFI	GFI	CFI	NFI	RMSEA	$\chi^2/df$	مدل
<۰,۰۸	>۰,۵	>۰,۵	>۰,۵	>۰,۹	>۰,۹	>۰,۹	>۰,۹	>۰,۹	<۰,۱	<۵	میزان قابل قبول
۰,۰۴۷	۰,۶۴۹	۰,۵۳۳	۰,۶۵۸	۰,۹۹	۰,۹۵	۰,۹۵	۰,۹۹	۰,۹۸	۰,۰۸۵	۲,۸۶۸	محاسبه شده

خطای جذر میانگین مربعات (RMSEA): این شاخص بر مبنای تحلیل ماتریس باقیمانده قرار دارد و بر خلاف بسیاری از شاخص‌های برازش برای فواصل اطمینان مختلف نیز قابل محاسبه است. این شاخص بر مبنای پارامتر غیر مرکزی قرار دارد. مقدار این شاخص اگر برابر صفر باشد، نشان‌دهنده کوچکتر بودن کای اسکوئر نسبت به درجه آزادی بوده و حد مجاز آن مقدار ۰,۱ است. مقدار RMSEA به دست آمده با توجه به مقدار استاندارد کمتر از ۰,۱ مطلوب است.

کای اسکوئر بهنجار ( $\chi^2/df$ ): این شاخص از تقسیم کای دو به درجه آزادی حاصل می‌شود. نسبت کای دو به درجه آزادی برابر ۱,۹۷ و مطلوب است. در کل، با توجه به کلیه شاخص‌ها، می‌توان گفت مدل از برازش مناسبی برخوردار است. بارهای عاملی نشان‌دهنده میزان تأثیر متغیر مشاهده شده در تبیین و اندازه‌گیری متغیرهای پنهان مربوط به خود می‌باشد. برای تأیید بار عاملی به سطح معناداری توجه می‌شود.

در جدول ۷ یافته‌های مربوط به اولویت‌بندی بندی هشت عامل مورد پرسش برای ارزیابی عوامل اثرگذار بر توسعه حرفه‌ای دبیران تربیت بدنی در ایران گزارش شده است.

جدول ۷. اولویت‌بندی عوامل اثرگذار بر توسعه حرفه‌ای دبیران تربیت بدنی در ایران

رتبه	وزن	عامل
(۱)	۰,۳۲۲	بهینه‌سازی منابع انسانی
(۲)	۰,۲۲۷	برنامه آموزشی
(۳)	۰,۱۹۲	برنامه‌های جاری آموزش و پرورش
(۴)	۰,۱۸۰	اقدامات انگیزشی
(۵)	۰,۱۶۶	سیاست‌گذاری کلان دولت
(۶)	۰,۱۴۸	حمایت مالی
(۷)	۰,۱۴۰	قوانین و مقررات
(۸)	۰,۱۱۹	پشتیبانی از برنامه‌های توسعه منابع انسانی تربیت بدنی

بر اساس نتایج، عامل بهینه‌سازی منابع انسانی و مدیریتی با میزان وزن ۰/۳۲۲ دارای اولویت اول در اثرگذار بر توسعه حرفه‌ای دبیران تربیت بدنی است. به ترتیب، عامل برنامه آموزشی با وزن ۰/۲۲۷ در اولویت دوم، عامل برنامه‌های جاری آموزش و پرورش با وزن ۰/۱۹۲ در اولویت سوم، برای اثرگذاری بر توسعه حرفه‌ای دبیران تربیت بدنی قرار دارند.

در جدول ۸ یافته‌های مربوط به اولویت‌بندی شاخص‌های مورد پرسش که مربوط به عوامل بهینه‌سازی منابع انسانی و مدیریتی، برنامه آموزشی، برنامه‌های جاری آموزش و پرورش، اقدامات انگیزشی، سیاست‌گذاری کلان دولت در حوزه تربیت بدنی آموزش و پرورش، حمایت مالی، قوانین و مقررات و پشتیبانی از برنامه‌های توسعه منابع انسانی تربیت بدنی برای اثرگذاری بر توسعه حرفه‌ای دبیران تربیت بدنی می‌باشد، گزارش شده است.

جدول ۸. اولویت‌بندی شاخص‌های عوامل اثرگذار بر توسعه حرفه‌ای دبیران تربیت بدنی

رتبه	وزن	شاخص‌ها	عامل
(۱)	۰/۳۸۴	جذب مدرسان توانمند و متخصص و با مهارت ورزشی	بهینه‌سازی منابع انسانی
(۲)	۰/۳۶۷	نظام آموزشی عملی دبیران، (جهت توسعه سواد حرکتی دانش‌آموزان)	
(۳)	۰/۲۹۷	توانمندسازی مربیان مربیگری رشته‌های مختلف ورزشی در چشم‌انداز بلندمدت	
(۴)	۰/۲۱۱	توسعه مدیریت دانایی‌محور در اداره امور مربوط به ورزش مدارس	
(۱)	۰/۳۷۶	محتوای برنامه آموزشی	برنامه آموزشی
(۲)	۰/۳۵۷	کتاب‌های مربوط به تربیت بدنی پایه‌های مختلف	
(۳)	۰/۲۶۷	طرح درس دبیر تربیت بدنی	
(۴)	۰/۲۱۵	درس عملی تربیت بدنی برای هر پایه	
(۱)	۰/۴۹۸	میزان تدریس درس تربیت بدنی در هفته	برنامه‌های جاری آموزش و پرورش
(۲)	۰/۳۵۱	ورزش حاص تعیین‌شده برای هر پایه تحصیلی	
(۳)	۰/۲۷۲	مسابقات ورزشی دانش‌آموزی	
(۴)	۰/۱۱۵	انجمن‌های رشته‌های مختلف ورزشی	
(۱)	۰/۳۵۸	نظام پاداش دهی	اقدامات انگیزشی
(۲)	۰/۳۴۴	تقدیرنامه و تشویقی	
(۳)	۰/۳۳۰	امتیاز تشویقی‌ها در ارتقای سازمانی	
(۴)	۰/۳۱۲	هوشمندسازی سازمانی در نظام پاداش و تنبیه دبیران	



رتبه	وزن	شاخص‌ها	عامل
(۱)	۰,۴۰۲	میزان تحقق سیاست گذاری کلان دولت در حوزه تربیت بدنی آموزش و پرورش	سیاست‌گذاری کلان دولت
(۲)	۰,۳۱۵	نقش تربیت بدنی آموزش و پرورش در تحقق سیاست‌گذاری کلان در تربیت بدنی مدارس	
(۳)	۰,۲۸۳	نقش دبیران تربیت بدنی در تحقق سیاست‌گذاری کلان در تربیت بدنی مدارس	
(۱)	۰,۴۹۸	میزان حقوق دبیران تربیت بدنی (به لحاظ عملی بودن عمده فعالیت‌ها)	حمایت مالی
(۲)	۰,۳۵۱	مزایای جانبی (البسه ورزشی، استفاده رایگان از اماکن ورزشی در اوقات فراغت و ...)	
(۳)	۰,۱۱۵	حق الزحمه فعالیت‌های فوق برنامه مثل برگزاری و داوری مسابقات ورزشی دانش‌آموزان	
(۱)	۰,۳۶۱	قوانین و ضوابط استخدامی دبیران تربیت بدنی	قوانین و مقررات
(۲)	۰,۳۲۸	آیین‌نامه‌ها و بخشنامه‌ها	
(۳)	۰,۳۱۱	تصمیمات شورای عالی ورزش کشور	
(۱)	۰,۳۷۶	حمایت مالی و غیر مالی نسبت به توسعه منابع انسانی	پشتیبانی از برنامه‌های توسعه منابع انسانی تربیت بدنی
(۲)	۰,۳۵۷	امکان فرصت‌های مطالعاتی داخلی و خارجی برای دبیران تربیت بدنی	
(۳)	۰,۲۶۷	حمایت از طرح‌های پژوهشی تربیت بدنی	
(۴)	۰,۲۱۵	خدمات مدرن و به‌روز	

بر اساس نتایج، در ارزیابی عامل بهینه‌سازی منابع انسانی، برای اثرگذاری بر توسعه حرفه‌ای دبیران تربیت بدنی، از میان چهار شاخص مورد بررسی، شاخص جذب مدرسان توانمند و متخصص و با مهارت ورزشی با وزن ۰,۳۸۴، در ارزیابی عامل برنامه آموزشی، از میان چهار شاخص مورد بررسی، کتاب‌های مربوط به تربیت بدنی پایه‌های مختلف، با وزن ۰,۳۷۶، در ارزیابی عامل برنامه‌های جاری آموزش و پرورش، برای اثرگذاری بر توسعه حرفه‌ای دبیران تربیت بدنی، از میان چهار شاخص مورد بررسی، شاخص میزان تدریس درس تربیت بدنی در هفته، با وزن ۰,۴۹۸ و در ارزیابی عامل اقدامات انگیزشی، از میان چهار شاخص مورد بررسی، شاخص نظام پاداش‌دهی، با وزن ۰,۳۵۸ در اولویت اول قرار دارند.

## بحث و نتیجه گیری

هدف از پژوهش حاضر، تحلیل عوامل اثرگذار بر توسعه حرفه‌ای دبیران تربیت بدنی بود. یافته‌ها نشان داد که ۲۹ عامل بر توسعه حرفه‌ای دبیران تربیت بدنی اثرگذار هستند و این عوامل به ترتیب در قالب ۸ عامل اصلی بهینه‌سازی منابع انسانی، برنامه آموزشی، برنامه‌های جاری آموزش و پرورش، اقدامات انگیزشی، سیاست‌گذاری کلان دولت، حمایت مالی، قوانین و مقررات و پشتیبانی از برنامه‌های توسعه منابع انسانی تربیت بدنی دسته‌بندی شدند. یافته‌های تحقیق حاضر با یافته‌های تحقیقات ژیرارد، دسپینز و هوگو (۲۰۲۱)، گالاوزی (۲۰۱۱)، تان مینگ و همکاران (۲۰۱۴)، تان و آنگ (۲۰۱۶)، فیضی، وحیدی فر و علیدادی (۱۳۹۴)، گل‌صنم‌لو و همکاران (۱۳۹۹)، جعفری و همکاران (۱۴۰۱) و زیرک و همکاران (۱۳۹۸) همخوان است. برخورداری آموزش و پرورش از دبیران حرفه‌ای و توانمند، مستلزم به کارگیری و جذب افراد ماهر و با استعداد و سپس، اقدام توسعه‌ای و توانمندسازی دبیران است. چنانچه به عواملی که موجب انگیزش می‌شود، توجه شود و نسبت به بهینه‌سازی و توانمندسازی دبیران با اجرای دقیق برنامه‌های آموزشی جدید و به‌روز و انجام حمایت‌های لازم، می‌توان به توسعه حرفه‌ای دبیران تربیت بدنی امیدوار بود.

بر اساس یافته‌های پژوهش، بهینه‌سازی توسعه منابع انسانی از بین دیگر عوامل اصلی، دارای بیشترین اهمیت است و جذب مدرسان توانمند و متخصص و با مهارت ورزشی از بین عوامل این مقوله، دارای بیشترین اهمیت است. حسین‌پور و امیرتاش (۱۳۹۷) به عدم نیازسنجی از ذینفعان در جهت طراحی دوره‌ها، عدم توانایی و مهارت مدرسان در پیشبرد اهداف و عدم استفاده از نیروی انسانی متخصص اشاره کردند. به منظور توانمندسازی و توسعه حرفه‌ای دبیران تربیت بدنی، ضمن حذف افراد توانمند از مراکز علمی همچون دانشگاه فرهنگیان و دانشگاه تربیت مدرس، ضرورت دارد تا نسبت به توانمندسازی مدرسان اقدام لازم صورت پذیرد تا به شکل بهتری به توسعه حرفه‌ای دبیران در کارگاه‌ها و دوره‌های آموزشی کمک شود. همچنین، یافته‌ها نشان داد که محتوای برنامه آموزشی از اهمیت بالایی برخوردار است. بنابراین، اگر کارگروه آموزشی قوی، با اقدامات کارشناسانه و تسلط بر علوم ورزشی روز دنیا در این زمینه باکیفیت‌ترین محتوای آموزشی را در برنامه‌های آموزشی بگنجانند، در توسعه حرفه‌ای دبیران اثرگذار خواهد بود.

با توجه به یافته‌های تحقیق، از بین مقوله‌های اقدامات انگیزشی، نظام پاداش دهی بیشترین اهمیت را دارد که با یافته‌های گلاوزی (۲۰۱۱)، برگمارک (۲۰۲۰) و زیرک و همکاران (۱۳۹۸) همخوانی دارد. اقدامات انگیزشی از جمله مواردی است که نمی‌توان به آسانی از کنار آن گذشت. در وزارت آموزش و پرورش و همچنین، در حوزه معاونت تربیت بدنی و سلامت، بایستی اقدامات مناسبی برای ایجاد انگیزه پیشرفت در دبیران صورت گیرد و یا اینکه اصلاحاتی انجام شود. در حال حاضر در آموزش و پرورش، تولید علم و توانمندشدن معلم اهمیتی ندارد. و به‌جد به آن پرداخته نمی‌شود. حتی در چند سال گذشته نیز بخشنامه‌ای به کارگزینی ادارات ارسال شد که بر اساس آن، یک مقطع پس از مدرک تحصیلی که فرد با آن استخدام شده بود، اعمال می‌شود. این مسأله با توسعه حرفه‌ای دبیران در تناقض است. توسعه حرفه‌ای دبیران، منجر به توسعه آموزش مدارس و با کیفیت شدن ساعات تدریس خواهد شد. از این رو، باید به مقوله انگیزه توجه شود. توسعه ارزیابی عملکرد دقیق، استقرار نظام پاداش دهی، تقدیرنامه و تشویقی، برخورداری درخور و شایسته از امتیاز تشویقی‌ها در ارتقای سازمانی و هوشمندسازی سازمانی در نظام پاداش و تنبیه دبیران می‌تواند اثرات سازنده‌ای در توسعه حرفه‌ای دبیران داشته باشد.

با توجه به نتایج پژوهش، سیاست‌گذاری کلان دولت در توسعه حرفه‌ای دبیران اثرگذار است و به ترتیب، میزان تحقق سیاست‌گذاری کلان دولت در حوزه تربیت بدنی آموزش و پرورش، نقش تربیت بدنی آموزش و پرورش و نقش دبیران تربیت بدنی در تحقق سیاست‌گذاری کلان در تربیت بدنی مدارس در توسعه حرفه‌ای دبیران مؤثر هستند. همچنین مقوله مالی و عواملی همچون میزان حقوق دبیران تربیت بدنی (به لحاظ عملی بودن عمده فعالیت‌ها)، مزایای جانبی (البسه ورزشی، استفاده رایگان از اماکن ورزشی در اوقات فراغت و....) و حق الزحمه فعالیت‌های فوق برنامه مثل برگزاری و داوری مسابقات ورزشی دانش‌آموزان و نیز پشتیبانی از برنامه‌های توسعه منابع انسانی تربیت بدنی در توسعه حرفه‌ای دبیران ایفای نقش می‌کنند. یافته‌های تحقیق با یافته‌های برگمارک (۲۰۲۰)، گلاوزی (۲۰۱۱)، تان مینگ و همکاران (۲۰۱۴)، ژیرارد، دسبیز و هوگو (۲۰۲۱)، تان و آنگ (۲۰۱۶)، گل‌صنم‌لو و همکاران (۱۴۰۱) و زیرک و همکاران (۱۳۹۸) همخوان است. سیاست‌گذاری‌های شورای عالی ورزش کشور و تعیین نقش آموزش و پرورش در آن و نیز تلاش برای تحقق چشم‌اندازی که در سیاست‌گذاری کلان تعیین شده است، از وظایف مسئولان ارشد آموزش

و پرورش است. چنانچه دبیران از مزایای فعالیت‌های فوق برنامه برخوردار شوند و عدالت و مساوات رعایت شود، به توسعه حرفه‌ای بیشتر نزدیک شده و دبیران، خود به پیشرفت خودشان بیش از پیش فکر خواهند کرد. از دیگر مواردی که در توسعه حرفه‌ای دبیران اثرگذار خواهد بود، حمایت مالی و غیر مالی نسبت به توسعه منابع انسانی، امکان فرصت‌های مطالعاتی داخلی و خارجی برای دبیران تربیت بدنی، حمایت از طرح‌های پژوهشی تربیت بدنی و خدمات مدرن و به‌روز است. بنابراین، نباید از این موارد غفلت شود.

تربیت بدنی و ورزش در مدارس، علاوه بر جنبه تفریحی و تفننی برای دانش‌آموزان، به توسعه سلامت عمومی نیز کمک کرده و به روحیه مشارکت‌پذیری، مسئولیت‌پذیری، هماهنگی در انجام وظایف، اعتماد به نفس و سلامت روحی و روانی آن‌ها کمک خواهد کرد. به همین دلیل می‌توان اذعان کرد که اهمیت درس تربیت بدنی از بسیاری از دروس بالاتر است. توسعه حرفه‌ای دبیران تربیت بدنی می‌تواند به تحقق بیشتر موارد یادشده کمک کند. از طرفی، شناسایی عوامل مؤثر بر توسعه حرفه‌ای دبیران تربیت بدنی، موجب افزایش آگاهی مدیران و آشکارشدن برخی عوامل که از دید مدیران پنهان بوده است، خواهد شد و تعیین و مشخص شدن عوامل بااهمیت، موجب ایجاد بینش جدیدی برای مدیران در پی خواهد داشت. بنابراین، نتایج تحقیق حاضر می‌تواند به توسعه حرفه‌ای دبیران تربیت بدنی کمک کند.

با توجه به نتایج پژوهش، مقوله بهینه‌سازی منابع انسانی و نیز عامل جذب مدرسان توانمند و متخصص و با مهارت ورزشی در رتبه اول اولویت بندی عوامل قرار گرفتند. بنابراین، پیشنهاد می‌شود مدیران وزارت آموزش و پرورش، نسبت به افزایش تعامل با دانشگاه فرهنگیان و دانشگاه تربیت مدرس به منظور توسعه علمی مدرسان دوره‌های آموزشی و کارگاه‌ها و جذب مدرسان توانمند اقدام لازم انجام دهند. همچنین، نتایج تحقیق مشخص کرد که پس از بهینه‌سازی منابع انسانی، مقوله برنامه آموزشی از اهمیت بالاتری نسبت به بقیه عوامل برخوردار است. بنابراین، پیشنهاد می‌شود محتوای برنامه آموزشی به طور سنجیده و علمی دقیق بازنگری شده، و به کیفیت‌بخشی آن توجه شود. در انجام این تحقیق محدودیت‌هایی پراکندگی جغرافیایی نمونه تحقیق و احتمال تأثیرگذاری عامل کمبود انگیزش پاسخ‌دهندگان وجود داشت.

## منابع

- آقازاده، محرم، و سنه، افسانه (۱۳۹۲). تربیت بدنی در برنامه درسی ملی. آموزش تربیت بدنی، ۱۳، ۴۱-۱۹.
- جعفری، حسن، ابوالقاسمی، محمود، قهرمانی، محمد، و خراسانی، اباصلت (۱۳۹۶). الگوی توسعه حرفه‌ای معلمان ابتدایی: مطالعه موردی مدارس استثنایی گروه کم‌توان ذهنی شهر تهران، *روان‌شناسی افراد استثنایی*، ۲۵، ۷۵-۹۵.
- حسین‌پور، حامد، و امیرتاش، محمدعلی (۱۳۹۷). شناسایی و ساختاردهی موانع توسعه دوره‌های فوق برنامه ورزشی در آموزش و پرورش از منظر معلمان مرد شرکت‌کننده در مسابقات علمی، فرهنگی، ورزشی. آموزش پژوهی، ۴(۱۴)، ۸۵-۱۰۲.
- خلجی، حسن (۱۳۹۸). اصول و مبانی تربیت بدنی. چاپ یازدهم، تهران: دانشگاه پیام نور.
- ذبیحی، اسماعیل (۱۳۸۴). مقایسه مشکلات مدیریت کلاس‌های تربیت بدنی در مدارس محروم و برخوردار از امکانات ورزشی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه گیلان.
- رضوی، سیدمحمدحسین، لقمانی، محسن، رزاقی، محمدابراهیم، و منوچهری‌نژاد، محسن (۱۳۹۳). تحلیل عاملی موانع کاربرد فناوری اطلاعات در درس تربیت بدنی مدارس دوره ابتدایی. پژوهش‌های کاربردی در مدیریت ورزشی، ۳(۲)، ۱۱۵-۱۲۶.
- زرکی، پرستو (۱۳۹۳). تحلیل محتوای روزنامه‌های ورزشی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید باهنر، کرمان.
- زیرک، رضا، زاهد بابلان، عادل، رضایی شریف، علی، و معینی‌کیا، مهدی (۱۳۹۸). عوامل و مؤلفه‌های مؤثر بر توسعه حرفه‌ای دبیران مدارس اردبیل (تحقیق کیفی با تأکید بر روش گروه‌های کانونی). *روان‌شناسی مدرسه*، ۸(۱)، ۱۰۸-۱۲۵.
- شاه‌محمدی، نیره (۱۳۹۳). جایگاه شایستگی حرفه‌ای معلمان در آلمان. رشد معلم، ۴۵-۴۲.
- صفری، اکرم، عبد‌الهی، بیژن، نوه‌ابراهیم، عبدالرحیم، و زین‌آبادی، حسن‌رضا (۱۳۹۷). بررسی و تبیین پیشایندهای رشد حرفه‌ای همکارانه در سازمان‌های آموزشی. *رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، ۹(۳)، ۲۶۹-۲۹۱.

- عبداللهی، بیژن، و صفری، اکرم (۱۳۹۵). بررسی موانع اساسی فراروی رشد حرفه‌ای معلمان. *نوآوری‌های آموزشی*، ۱۵(۵۸)، ۹۹-۱۳۴.
- عصاره، علیرضا، و رزی، جمال (۱۳۹۳). توسعه حرفه‌ای معلمان: استلزامات، زمینه‌ها، راهبردها و عوامل. *نخستین همایش ملی علوم تربیتی و روان‌شناسی، مرودشت*، ۱-۱۳.
- فیضی، سینا، وحیدی‌فر، پیمان، و علیدادی، مهرداد (۱۳۹۴). اهمیت آموزش حرفه‌ای معلمان و مربیان. *اولین همایش ملی پژوهش‌های نوین در حوزه علوم انسانی و مطالعات اجتماعی ایران*، تهران.
- گل‌صنم‌لو، معصومه، حمیدی، مهرزاد، رجیبی نوش‌آبادی، حسین، و سجادی، سیدنصرالله (۱۴۰۱). تأثیر توانمندسازی بر خودکارآمدی و عملکرد شغلی دبیران تربیت بدنی. *پژوهش در ورزش تربیتی*، ۱۰(۲۶)، ۱۹۷-۲۲۰.
- گمینیان، وجیهه (۱۳۸۳). ضرورت حرفه‌ای شدن. *رشد معلم*، ۱۸۲، ۴۵-۴۰.
- نسترن بروجنی، الهام، نسترن بروجنی، ایمان، و هنری، حبیب (۱۳۹۵). شناسایی مشکلات موجود درس تربیت بدنی مدارس شهر اصفهان و مقایسه دیدگاه مدیران، کارشناسان و معلمان تربیت بدنی مدارس اصفهان. *رویکردهای نوین در مدیریت ورزشی*، ۴(۱۴)، ۸۳-۹۴.
- نمازی‌زاده، مهدی، و سلحشور، بهمن (۱۳۹۴). *تربیت بدنی عمومی*. تهران: انتشارات سمت.
- هنری، حبیب (۱۳۹۷). طراحی مدل صلاحیت‌ها و ویژگی‌های حرفه‌ای معلمان تربیت بدنی و ورزش. *مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش*، ۵(۳)، ۶۸-۵۵.

- Arthura, L., Marlandb, H., Pillc, A., & Rea, T. (2006). Postgraduate Professional Development for teachers: motivational and inhibiting factors affecting the completion of awards. *In-Service Education*, 32(3), 201-219.
- Bergmark, U. (2020). Teachers' professional learning when building a research-based education: context-specific, collaborative and teacher-driven professional development, *Professional Development in Education* Published online: 27 Sep 2020, <https://doi.org/10.1080/19415257.2020.1827011>
- Galavzi, P. (2011). *Principals' perceptions of their own professional development*. Doctoral Disertation, Education, School of the University of Texas at Austain.
- Girard, S., Desbiens, J. F., & Hogue, A. (2021). Effects of a training course on creation of an empowering motivational climate in physical education: a quasi-experimental study, *Physical Education and Sport Pedagogy*, Published online: 16 Jul 2021, <https://doi.org/10.1080/17408989.2021.1953457> CrossMark Logo CrossMark
- Girvan, C., Conneely, C., & Tangney, B. (2016). Extending experiential learning in teacher professional development. *Teaching and Teacher Education*, 58, 129-139.
- Havery, C., Townsend, L., Johnson, A., & Doab, A. (2019). Professional development for

- teachers of nursing students for whom English is an additional language: A reflection on practices. *Nurse Education in Practice*, 38, 52-58.
- Sedova, K., Sedlacek, M., & Svaricek, R. (2016). Teacher professional development as means of transforming student classroom talk. *Teaching and Teacher Education*, 57, 14-25.
- Tan, A., Chang, C., & Teng, P. (2015). Tensions and dilemmas in teacher professional development. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 174, 1583-1591.
- Tan, L. S., & Ang, K.C. A. (2016). School-based professional development programme for teachers of mathematical modelling in Singapore. *Mathematics Teacher Education*, 19, 399-432.
- Tsan-ming, Ng. S., & Kenneth, C. (2014). Continuing professional development for middle leaders in primary schools in Hong Kong. *Educational Administration*, 52(6), 869 – 886.
- Wang, S. K., Hsu, H. Y., Reeves, T. C., & Coster, D. C. (2014). Professional development to enhance teachers' practices in using information and communication technologies (ICTs) as cognitive tools: Lessons learned from a design-based research study. *Computers & Education*, 79, 101-115.

