

Research Paper

Developing a professional development framework of physical education teachers with an interpretative structural approach

Somayeh Emadi^{1*}, Zoleikha Alizadeh², Abed Gholami³

1. Assistant Professor, Sports Management Department, Darion Branch, Islamic Azad University, Darion, Iran

2. Department of Physical Education and Sports Sciences, Farhangian Education Center of Kohkiluyeh and Boyerahmad Provinces

3. Department of Management and Educational Planning, Farhangian University of Fars Province

Received: 06/06/2023

Accepted: 05/10/2023

PP: 107-119

Use your device to scan and read the article online

DOI:

10.30495/ee.2024.1988033.1177

Keywords:

Education, Educational Program, Physical Education Teachers, Interpretive Structural Modeling.

Abstract

Introduction: Teachers are the key factor in improving the performance of students and improving the quality of education is not possible without the development of the teaching profession. Therefore, the purpose of this research was to formulate the professional development framework of physical education teachers with an interpretative structural approach.

research methodology: This research is practical in terms of purpose and the data was collected in the field and in a mixed way (qualitative and quantitative). The qualitative sample included 19 experts who were selected in a targeted non-random way. The statistical population in the quantitative section was the managers and experts of physical education, who were first selected by stratified random and then non-randomly and available to 384 people. The research tool, a researcher-made questionnaire, included factors affecting the professional development of physical education teachers, whose content validity was confirmed by 10 sports management professors, and its reliability was confirmed by Cronbach's alpha test in addition to recoding by two coders ($\alpha = 0.89$). In order to determine the action priorities in the professional development of teachers, the interpretive structural model was used.

Findings: The findings indicated that 37 indicators in the form of 12 components have an effect on the professional development of physical education teachers and the components were structured in seven levels. The components of empowerment and macro policymaking were placed in the base of the model, and physical and psychological components and social factors were placed at the first level.

Conclusion: It can be said that empowering teachers and increasing training courses will facilitate the achievement of other factors affecting the professional development of physical education teachers.

Citation: Emadi, Somayeh; Alizadeh, Zulikha; Gholami, Abid, 1402, compilation of the professional development model of physical education teachers with an interpretive structural approach. Journal of Transcendent Education, Vol 3, No 3, Pp 107-119

Corresponding author: Somayeh Emadi

Address: Sports Management Department, Darion Branch, Islamic Azad University, Darion, Iran

Email: sou_emadi@yahoo.com

مقاله پژوهشی

تدوین چارچوب توسعه حرفه‌ای دبیران تربیت بدنی با رویکرد ساختاری تفسیری

سمیه عمادی^{۱*}، زلیخا علیزاده^۲، عابد غلامی^۳

۱. استادیار، گروه مدیریت ورزشی، واحد داریون، دانشگاه آزاد اسلامی، داریون، ایران

۲. گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه فرهنگیان استان کهگیلویه و بویراحمد

۳. گروه مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی، دانشگاه فرهنگیان استان فارس

چکیده

مقدمه و هدف: معلمان عامل کلیدی در بهبود عملکرد دانش آموزان هستند و ارتقای کیفیت آموزشی بدون توسعه‌ای حرفه معلمی میسر نیست. بنابراین، هدف این تحقیق، تدوین چارچوب توسعه حرفه‌ای دبیران تربیت بدنی با رویکرد ساختاری تفسیری بود.

روش شناسی پژوهش: این تحقیق به‌لحاظ هدف کاربردی است و داده‌ها به‌صورت میدانی و به شیوه آمیخته (کیفی و کمی) جمع‌آوری شد. نمونه کیفی، شامل ۱۹ نفر از خبرگان بودند که به روش غیرتصادفی هدفمند انتخاب شدند. جامعه آماری در بخش کمی، مدیران و کارشناسان تربیت‌بدنی آموزش و پرورش بودند که ابتدا به‌صورت تصادفی طبقه‌ای و سپس به‌صورت غیرتصادفی و در دسترس ۳۸۴ نفر انتخاب شدند. ابزار پژوهش، پرسشنامه محقق ساخته، شامل عوامل موثر بر توسعه حرفه‌ای دبیران تربیت بدنی بود که روایی محتوایی آن توسط ۱۰ نفر از اساتید مدیریت ورزشی و پایایی آن علاوه بر کدگذاری مجدد توسط دو کدگذار، با آزمون آلفای کرونباخ نیز تأیید شد ($\alpha = 0/89$). جهت تعیین اولویت‌های اقدام در توسعه حرفه‌ای دبیران مدل ساختاری تفسیری استفاده شد.

یافته‌ها: یافته‌ها نشان داد که ۳۷ شاخص در قالب ۱۲ مؤلفه، بر توسعه حرفه‌ای دبیران تربیت بدنی اثرگذار است و مؤلفه‌ها در هفت سطح ساختاردهی شدند. مؤلفه‌های توانمندسازی و سیاست‌گذاری کلان در قاعده مدل و مؤلفه‌های جسمی و روانی و عوامل اجتماعی در سطح اول قرار گرفتند.

بحث و نتیجه‌گیری: می‌توان گفت که توانمندسازی مدرسان، افزایش دوره‌های آموزشی و تأکید سیاست‌گذاران بر توسعه تربیت بدنی، دستیابی به دیگر عوامل اثرگذار بر توسعه حرفه‌ای دبیران تربیت بدنی را تسهیل خواهد کرد.

تاریخ دریافت: ۱۶/۰۳/۱۴۰۲

تاریخ پذیرش: ۱۳/۰۷/۱۴۰۲

شماره صفحات: ۱۰۷-۱۱۹

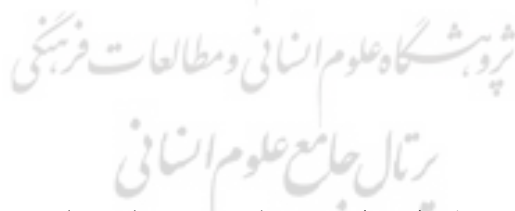
از دستگاه خود برای اسکن و خواندن مقاله به صورت آنلاین استفاده کنید

DOI:

10.30495/ee.2024.1988033.1177

واژه‌های کلیدی:

آموزش و پرورش، برنامه آموزشی، دبیران تربیت بدنی، مدل‌سازی ساختاری تفسیری



استناد: عمادی، سمیه؛ علیزاده، زلیخا؛ غلامی، عابد. (۱۴۰۲). تدوین مدل توسعه حرفه‌ای دبیران تربیت بدنی با رویکرد ساختاری

تفسیری. فصلنامه آموزش و پرورش متعالی، دوره سوم، شماره سه، پیاپی ۱۱، صص ۱۰۷-۱۱۹

* نویسنده مسئول: سمیه عمادی

نشانی: گروه مدیریت ورزشی، واحد داریون، دانشگاه آزاد اسلامی، داریون، ایران

پست الکترونیکی: sou_emadi@yahoo.com

مقدمه

ورزش تربیتی و آموزشی از پایین‌ترین سطح آموزشی یعنی از پیش دبستانی تا دبستان، راهنمایی، دبیرستان تا دانشگاه در زمینه‌های گوناگون جسمی، روانی و تحصیلی و پرورش فرد مؤثر است. این بخش از ورزش که بازی‌های کودکان و بازی‌های دبستانی، تمرین‌ها، مسابقات آموزشی و اردوهای آموزشی-تفریحی را شامل می‌شود، نقشی مهم در شکوفایی افراد در ابعاد مختلف دارد (Mir Hosseini & et al, 2019). علاوه بر این، درس تربیت بدنی در مدارس به لحاظ اینکه در توسعه سواد حرکتی و ارتقای سلامت جسمی دانش آموزان ایفای نقش می‌کند و هم این‌که به توسعه روابط اجتماعی، تقویت روحیه همکاری، هماهنگی و سازگاری اجتماعی و غیره بر آن‌ها تأثیرگذار است، دارای اهمیت ویژه‌ای است در این زمینه می‌توان گفت، معلم مهمترین نقش را در فراهم‌سازی شرایط مناسب برای یادگیری ایفا می‌کند و ضروری است صلاحیت‌های لازم را برای انجام چنین نقشی در نظام آموزشی دارا باشد. در این میان، توسعه حرفه‌ای دبیران، اعم از ارتقای سطح دانش و مهارت‌های شغلی می‌تواند به کیفی‌سازی آموزش تربیت بدنی، توسعه سواد حرکتی و ارتقای سطح سلامتی دانش آموزان و همچنین مهارت‌های اجتماعی آن‌ها کمک کند (Amiri, 2021, Karami & et al, 2022). به همین دلیل در همه کشورها به استثنای چند کشور، تربیت بدنی در ساختار برنامه درسی مدارس قرار داده شده است و رویکرد توسعه حرفه‌ای مستمر معلمان در بسیاری از کشورها به‌عنوان یک موضوع محوری در بهبود مدارس مطرح است (Tan, et al, 2015, Nazari, et al, 2022). از این‌رو می‌توان گفت، توسعه حرفه‌ای دبیران درس تربیت بدنی از اهمیت زیادی برخوردار است.

توسعه حرفه‌ای در طول زندگی حرفه‌ای یک معلم، به‌طور پیوسته جریان دارد و موجب افزایش مهارت‌ها، دانش‌ها و نگرش‌های او می‌شود و نقش پررنگی در بروز خلاقیت‌ها و نوآوری‌های شغلی دارد و به تدریج عملکرد معلم را در کلاس بهبود می‌بخشد (Asgarnjad Nouri, et al, 2022, Khomri, et L, 2021). توسعه حرفه‌ای معلمان سبب تغییر در شیوه تدریس و بهبود نتایج یادگیری دانش‌آموزان می‌شود (Koval'chuk & Vorotnykova, 2019). نتایج برخی از پژوهش‌ها نشان داده‌اند که برنامه توسعه حرفه‌ای بر درک مثبت معلمان از رشته تحصیلی، باورهای معلمان (Girvan & et al, 2016)، بهبود رفتار ارتباطی معلمان (Sedova, Sedlacek, & Svaricek, 2016)، بهبود شیوه‌های استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات (Wang & et al, 2014)، مدیریت کلاس، مهارت‌های خلاق و نوآورانه و مهارت‌های ارتباطی (Ninlawan, 2017) موثر است. در حقیقت، توسعه حرفه‌ای معلمان زمانی موثرتر 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 (Havery. et al, 2019).

برای تحقق چنین پندارهای متعالی، فرصت‌ها برای توسعه مداوم حرفه‌ای باید فراهم شود و منابع لازم بسیج شوند. از این دیدگاه، سرمایه‌گذاری در آموزش به معنای سرمایه‌گذاری در توسعه مداوم حرفه‌ای معلم تعریف شده است (Amiri, 2021). تربیت و توسعه حرفه‌ای معلمان به روش‌های طراحی شده جهت توسعه دانش و نگرش معلمان و مهارت‌های مورد نیاز آنان در تدریس اشاره دارد (Svendson, 2020). این افراد طیف گسترده‌ای از رفتارهای مبتنی بر شیوه‌های صحیح آموزش را تجربه نموده و در رشد فردی و اجتماعی دانش‌آموزان خود نقش مهمی خواهند داشت (Schneider & et al, 2020). برخی پژوهشگران، توسعه حرفه‌ای معلمان را به دو مدل سنتی و مدل اصلاح شده تقسیم کرده‌اند. در مدل سنتی دانش به معلم منتقل می‌شود و به آنچه که معلم باید بداند تأکید دارد. معلم در جریان یادگیری، دریافت‌کننده اطلاعات است ولی در مدل اصلاح شده استفاده از رویکرد چندگانه و متنوع در آموزش توصیه می‌شود. تغییر رویکرد توسعه حرفه‌ای سنتی، منجر به تغییر نقش مدرس از فرد متخصص به فرد تسهیل‌گر در فرایند یادگیری می‌شود، نتایج مثبت یادگیری را افزایش می‌دهد و منجر به انتقال مطلوب دانش می‌شود. توسعه حرفه‌ای از کارگاه‌هایی که معلم فقط اطلاعات دریافت کند، فاصله گرفته و به سمتی می‌رود که معلم خود «تولید دانش» داشته باشد و دربارهٔ باورها و روش آموزش خود تأمل کند تا نیازهای دانش‌آموزان و اهداف برنامه برآورده شود (Fazalali, 2020).

توسعه حرفه‌ای معلمان به شکل کنونی تأثیر خیلی کمی بر روش‌های تدریس، سازماندهی مدارس و برنامه‌های درسی و آنچه دانش آموزان باید یاد بگیرند داشته است (Abdollahi, & Safari 2016). بررسی پژوهش‌های انجام شده در خصوص میزان دانش، توانایی‌ها و

نگرش‌های آموزشی-شغلی معلمان بیانگر این واقعیت است که تسلط همه جانبه معلمان در زمینه‌های تربیتی و تخصصی حرفه خویش به میزان مطلوب فراهم نیست (Usareh, & Zori, 2014). نبود نظارت بر برنامه‌ها، فقدان نیازسنجی از ذینفعان در جهت طراحی دوره‌ها، فقدان توانایی و مهارت نیروی انسانی در پیشبرد اهداف، فقدان برنامه‌ریزی، فقدان استفاده از نیروی انسانی متخصص، آگاهی اندک مسوولین آموزش و پرورش از خلأهای موجود و نبود آموزش‌های مناسب و کارآمد موانع توسعه برنامه‌های ورزشی در آموزش و پرورش محسوب می‌شوند (Hosseinpour & Amirtash, 2018). بنابراین می‌توان اذعان کرد، شناخت مؤلفه‌ها و شاخص‌های توسعه حرفه‌ای در نظام آموزش و پرورش موجب راهنمایی برنامه‌ریزان و سیاست‌گذاران در سطوح مختلف نظام آموزش و پرورش شده و افق دید آن‌ها را نسبت به واقعیت‌های موجود در نظام آموزشی کشور باز می‌کند. این مهم خود زمینه‌ساز برنامه‌ریزی برای آموزش و بهسازی منابع انسانی (توسعه حرفه‌ای معلمان) در نظام آموزشی کشور می‌شود (Tahirpur Kalantari & Gholampour, 2022). چنانچه توسعه مستمر حرفه‌ای معلمان با جدیت دنبال شود، کیفی‌سازی تدریس را در پی خواهد داشت.

در تحقیقاتی که در خارج از کشور انجام شده است، برگمارک (Bergmark, 2023) اشاره کرد که توسعه حرفه‌ای معلمان در اروپا مستلزم تغییراتی در نحوه تفکر، عمل و ارتباط آن‌ها با دیگران در سه حوزه تدریس، تحقیق و همکاری است. تان و آنگ (Tan, & Ang, 2016) آموزش، بهداشت حرفه‌ای، مزایای مالی و اقتصادی، روابط درون شخصی، رفتار مدیریتی، بودجه بندی و ارزیابی مناسب را از عوامل موثر بر توسعه حرفه‌ای معلمان معرفی نمودند. ژیرارد و همکاران (Girard, et al, 2021) در تحقیقی بیان کردند که اقدامات آموزشی و انگیزشی جهت توسعه حرفه‌ای دبیران تربیت بدنی، فرصتی برای تبادل رویه‌های خود با همکاران، آشنا شدن با آخرین تحقیقات در مورد استراتژی‌های انگیزشی موثر، توسعه مهارت‌های جدید و پشتیبانی از انتقال عملی است. هاگ و وان (Hauge & Wan, 2019) در پژوهشی به این نتیجه رسید که حمایت بیرونی و همکاری جمعی بر توسعه حرفه‌ای معلمان تأثیر دارد. زیدی و همکاران (Zaidi & et al, 2018) در پژوهش خود دریافتند که رابطه مثبت و معنادار بین توسعه حرفه‌ای معلمان و شیوه‌های تدریس معلمان وجود دارد. الشهریت (Alshehryt, 2018) در پژوهش خود بیان کرد که سبک‌ها و رویکردهای جدید تدریس و امکانات، استفاده از دستورالعمل‌های آموزش و یادگیری و سفرهای میدانی، فناوری، مشارکت در تصمیم‌گیری آموزشی در مدرسه، وضعیت جسمی و روانی، خودسازی و توجه به بازخوردهای دانش‌آموزان از عوامل مؤثر بر توسعه حرفه‌ای معلمان است.

در همین راستا در تحقیقات داخلی، طاهرپور کلانتری (Tahirpur Kalantari & et al, 2023) در تحقیقی به توسعه توانمندی معلمان در نقش فردی و اجتماعی، تحولات علمی، جایگاه معلم در جامعه، میزان همکاری و تعامل با معلمان و متخصصان، توسعه توانمندی‌های شناختی و خودآموزی، وضعیت انگیزشی و علاقه متناسب با شغل، توسعه فرهنگ آموزشگاهی و اخلاق حرفه‌ای، حمایت مالی دولتی و مردمی از معلمان و مدارس، توجه به تخصص گرایی، توسعه فناوری، شبکه‌های اجتماعی، سواد رسانه‌ای، میزان اتکا به مدرسه، توجه به اثربخشی و توسعه ارتباطات دست یافتند. کرمی و همکاران (Karami & et al, 2022) در پژوهش خود به سیستم و برنامه‌های آموزشی نا کارآمد، عدم التزام و تعهد مدیران ارشد به توسعه منابع انسانی، نبود قوانین شفاف در خصوص توسعه دبیران تربیت بدنی، محدودیت در استفاده از فن‌آوری اطلاعات، کم توجهی به شاخص‌های توانمندی در نظام پاداش و تشویق، عدم اولویت‌گذاری پژوهش در دل آموزش و کمبود افراد متخصص در زمینه توسعه علمی و مهارتی دبیران تربیت بدنی به عموم موانع توسعه حرفه‌ای دبیران تربیت بدنی اشاره کردند. اصفهانی و همکاران (Esfahani & et al, 2020) در الگویی برای توسعه حرفه‌ای مدیران آموزشگاهی به عوامل فناوری، سیاست‌گذاری، سازمانی و فرهنگی دست یافتند. زیرک و همکاران (Zirak & et al, 2019) عوامل مؤثر بر توسعه حرفه‌ای دبیران عبارتند از: عوامل فردی شامل 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 نظام‌های پاداش و ارتقاء، وضعیت معیشتی و مادی، تسهیلات و امکانات است. جعفری و همکاران (Jaafari & et al, 2017) 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 پیش بینی کنندگی حاکی از آن بود که مؤلفه‌های توسعه حرفه‌ای از قدرت بالایی برای پیش‌بینی توسعه حرفه‌ای معلمان برخوردارند. مرور مطالعات یاد شده بیانگر اهمیت توسعه حرفه‌ای معلمان است و توانمند شدن کارکنان و معلمان، تأثیر فراوانی در بهبود عملکرد شغلی آن‌ها دارد. دبیران تربیت بدنی مدارس، علاوه بر تأثیر گذاری بر ترویج ورزش و توسعه سواد حرکتی دانش‌آموزان در مواردی مثل ارتقاء فرهنگ مشارکت، توسعه ارتباطات اجتماعی و پرورش دانش‌آموزان اثر گذار است.

با توجه به این که فعالیت‌های ورزشی، علاوه بر جنبه تفننی و تفریحی برای دانش‌آموزان، ابعاد جسمی، 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

می‌رسید 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 ساختاردهی عوامل و طراحی مدل توسعه حرفه‌ای دبیران تربیت بدنی مدارس ایران به منظور تعیین اولویت‌های تصمیم و اقدام بود.

روش شناسایی پژوهش

این پژوهش به لحاظ هدف، کاربردی است و به شیوه آمیخته کیفی و کمی انجام شد. داده‌های پژوهش به صورت مطالعه اسنادی، اینترنتی، روش پرسشنامه و هم چنین 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 جمع آوری شد. جامعه مشارکت کنندگان در بخش کیفی تعداد ۱۹ 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 و هدفمند انتخاب شدند. (۵ 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 ۱۲ نفر از کارشناسان و دبیران با سابقه تربیت بدنی). شایان ذکر است که تعداد مصاحبه شونده‌گان از ابتدا تعیین نشد. مصاحبه‌ها به صورت انفرادی انجام شد و از مصاحبه ۱۹ به بعد، پاسخ‌ها تکرار پاسخ‌های قبل بود. بنابراین پس از مصاحبه ۲۲ انجام مصاحبه‌ها قطع شد و از نظرات ۱۹ مصاحبه شونده استفاده شد.

داده‌های پژوهش به صورت مطالعه کتابخانه‌ای، اینترنتی، روش پرسشنامه و همچنین نظرخواهی از نمونه کیفی به دست آمد. ابزار پژوهش پرسشنامه محقق ساخته با ۴۲ گویه شامل ۴۲ شاخص 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 گردید. ابتدا با انجام مصاحبه با خبرگان تربیت بدنی مدارس، به ۵۷ عامل حاصل شد که در جمع بندی عوامل و ادغام کردن عوامل مشابه، تعداد ۴۶ عامل مؤثر بر توسعه حرفه‌ای دبیران تربیت بدنی شناسایی شد. سپس متن مصاحبه‌ها و ادبیات پیشینه توسط دو کدگذار دیگر به غیر از گروه تحقیق کد گذاری شد و همچنین کدهای احصا شده توسط مصاحبه شونده‌گان (مشارکت کنندگان) تأیید شد و پس از آن پنل دلفی (خبرگان) تشکیل گردید و داده‌های جمع بندی شده در اختیار اعضای پنل دلفی قرار گرفت. در مرتبه اول پس از تجزیه و تحلیل داده‌ها نظرات اصلاحی داده شد و پس از جمع بندی نظرات اصلاحی پنل دلفی، تعداد مفاهیم به ۴۱ مفهوم کاهش داده شد، در واقع، عوامل کم اهمیت و یا بی ارتباط حذف شد. در ادامه برای بازنگری در مرتبه دوم، مجدداً کدهای جمع بندی شده مربوط به مرتبه اول، در اختیار پنل دلفی قرار گرفت و ویرایش‌های لازم انجام شد و موارد مشابه، یکسان سازی شد و تعداد شاخص‌ها به شاخص اساسی و مهم کاهش داده شد. در مرتبه سوم ترتیب و اهمیت عوامل و همچنین تهیه پرسشنامه انجام شد و در نهایت ۳۸ مفهوم و در مرتبه سوم با حذف یک مورد دیگر، شاخص‌ها مؤثر بر توسعه حرفه‌ای دبیران تربیت بدنی، نهایی و توافق کلی اعضا، حاصل گردید. در پایان به منظور تجدید نظر در مورد عوامل و ترتیب اهمیت آن‌ها و نیز دسته بندی شاخص‌ها در قالب مؤلفه‌ها، برای خبرگان (پنل دلفی) ارسال گردید و ضمن توافق کلی اعضا، دسته بندی شاخص‌ها در قالب مؤلفه‌های مواد آموزشی، جسمی و روانی، برنامه‌ریزی درسی، نظارت و پایش، نظام حمایت و پشتیبانی، عوامل اجتماعی، سیاست گذاری کلان، توانمندسازی، فناوری اطلاعات، تحقیق و توسعه، محیطی و تجهیزاتی و نظام پاداش و تشویق انجام شد. روایی پرسشنامه توسط ۱۰ نفر از اساتید مدیریت ورزشی دانشگاه و پایایی این پرسشنامه ابتدا توسط دو کدگذار به غیر از مشارکت کنندگان و گروه تحقیق کدگذاری شد و کدهای احصا شده توسط ۵ نفر از مشارکت کنندگان بررسی و بازنگری شد. سپس با استفاده از محاسبه آلفای کرونباخ مورد تأیید قرار گرفت ($\alpha = 0.89$). شاخص‌ها و مؤلفه‌های توسعه حرفه‌ای دبیران تربیت بدنی در بخش یافته‌ها و در جدول شماره ۲ درج شده است.

در بخش کمی، جامعه آماری، شامل کلیه دبیران، کارشناسان و مسئولان انجمن‌های ورزشی تربیت بدنی وزارت آموزش و پرورش و ادارات تابعه بودند که ابتدا به صورت تصادفی طبقه‌ای استان‌های تهران، مازندران، خراسان جنوبی، سیستان و بلوچستان، اردبیل، ایلام، بوشهر، کرمان، فارس و اصفهان انتخاب شدند و سپس به صورت غیرتصادفی در دسترس و با فرمول کوکران، تعداد ۳۸۴ نفر انتخاب شدند. به دلیل این که احتمال می‌رفت که برخی از نمونه پژوهش به پرسشنامه‌ها پاسخ ندهند و با ریزش احتمالی مواجه شود، تعداد نمونه کمی به ۴۰۰ نفر افزایش داده شد.

در بخش دوم تحقیق، جهت ساختاردهی عوامل و تعیین اولویت‌های تصمیم‌گیری و اقدام، روش مدل سازی ساختاری تفسیری انتخاب شد. زیرا بر اساس نظر فایسال و همکاران، یکی از اصلی ترین منطقی‌های مدل ساختاری تفسیری آن است که همواره عناصری که در یک سیستم اثرگذاری بیشتری بر سایر عناصر دارند از اهمیت بالاتری برخوردارند. مدلی که با استفاده از این روش شناسی بدست می‌آید،

ساختاری از یک مسأله یا موضوع پیچیده، یک سیستم یا حوزه مطالعاتی را نشان می‌دهد و اولویت‌های اقدام را برای مدیران مشخص می‌کند (Faisal, Banwet, & Shankar, 2006).

به همین منظور تعداد ۱۲ مؤلفه به دست آمده توسعه حرفه‌ای دبیران تربیت بدنی، در جدول ماتریس خودتعاملی ساختاری درج گردید و به صورت پرسشنامه در اختیار نمونه کیفی پژوهش (خبرگان) قرار گرفت و از آنان درخواست شد که عوامل را دو به دو به صورت زوجی مقایسه کنند به این صورت که چنانچه متغیر ۱ بر متغیر ۲ تاثیر می‌گذارد حرف V، در صورتی که متغیر ۲ بر متغیر ۱ تاثیر می‌گذارد حرف A، اگر تاثیر دو طرفه هست حرف X و در صورتی که مقایسه ارتباط دو متغیر، هیچکدام بر دیگری تاثیر نمی‌گذارد حرف O بنویسند. در ادامه برای تعیین روابط علی-معلولی عوامل، از روش مدل سازی ساختاری-تفسیری استفاده شد. این روش دارای چهار گام به شرح زیر است:

در گام اول، بر اساس نظر اکثریت نمونه کمی تحقیق، جمع بندی نتایج داده‌های پرسشنامه ماتریس خودتعاملی به عنوان نظر نهایی در جدول مربوطه درج گردید. در گام دوم، نمادهای تعاملی ساختاری به صفر و یک تبدیل شدند. در گام سوم به منظور تعیین سطح هر یک از مؤلفه‌ها، برای هر یک از آن‌ها مجموعه خروجی (دسترسی)، ورودی (پیش نیاز) و اشتراک‌ها تعیین شد. متغیری که مجموعه خروجی و عناصر مشترک آن کاملاً یکسان بود، در سطح اول جای گرفت. پس از تعیین متغیرهای سطح اول، به منظور تعیین سطح دوم، متغیرهای سطح اول را از جدول حذف کرده، سپس با بقیه متغیرها جدول بعدی تشکیل شد. در جدول دوم نیز همانند جدول اول متغیر سطح دوم مشخص می‌شود و این کار تا تعیین سطح همه متغیرها ادامه یافت. در نهایت ماتریس استاندارد تشکیل شد و در گام چهارم، با توجه به سطوح تعیین شده، الگوی ساختاری تفسیری، ترسیم گردید (عمادی و همکاران، ۱۴۰۱).

یافته‌ها

این مطالعه بر اساس مصاحبه با ۱۹ نفر از مشارکت کنندگان صاحب‌نظر در تربیت بدنی آموزش و پرورش و با استفاده از روش دلفی انجام شده است. یافته‌های تحقیق در بخش ویژگی‌های جمعیت شناختی در جدول شماره ۲ درج شده است.

جدول ۱. ویژگی‌های جمعیت شناختی مشارکت کنندگان (نمونه تحقیق)

ویژگی‌های جمعیت شناختی	فراوانی	درصد
جنسیت	مرد	۵۷/۸۹
	زن	۴۲/۱۱
سن	کمتر از ۳۵ سال	۰
	۳۵ تا ۴۵ سال	۲۶/۳۲
	۴۵ سال و بیشتر	۷۳/۶۸
تحصیلات	کارشناسی ارشد	۳۱/۵۸
	دکتری	۶۸/۴۲
سابقه مدیریت	۱۰ تا ۲۰ سال	۲۶/۳۲
	بالای ۲۰ سال	۷۳/۶۸

شناسایی شاخص‌ها و مؤلفه‌های توسعه حرفه‌ای دبیران تربیت بدنی بر اساس بررسی اسنادی و نظرات خبرگان و با استفاده از روش دلفی، تعداد ۳۷ شاخص در قالب ۱۲ مؤلفه شناسایی شد. جدول شماره ۲ فهرست شاخص‌ها و مؤلفه‌ها را نشان می‌دهد.

جدول ۲. شاخص‌ها و مؤلفه‌های اثرگذار بر توسعه حرفه‌ای دبیران تربیت بدنی

مؤلفه‌ها	شاخص‌ها
توانمندسازی	توسعه نظام آموزشی عملی دبیران (جهت توسعه سواد حرکتی دانش آموزان)
	توانمندسازی مدرسان مربیگری رشته‌های مختلف ورزشی در چشم انداز بلند مدت
	توسعه مدیریت دانایی محور در اداره امور مربوط به ورزش مدارس
مواد آموزشی	افزایش دوره‌های آموزشی تئوری و عملی
	محتوای برنامه آموزشی
	کتاب‌های مربوط به تربیت بدنی پایه‌های مختلف
	طرح درس دبیر تربیت بدنی
	رشته ورزشی اختصاصی برای هر پایه

میزان تدریس درس تربیت بدنی در هفته	
ورزش خاص تعیین شده برای هر پایه تحصیلی	برنامه‌ریزی درسی
مسابقات ورزشی دانش‌آموزی	
انجمن‌های رشته‌های مختلف ورزشی	
تقدیرنامه و تشویقی و تأثیر آن در نظام رتبه بندی معلمان	
هوشمندسازی سازمانی در نظام پاداش و تنبیه دبیران	نظام پاداش و تشویق
عدالت محوری در پاداش‌ها مبتنی بر عملکرد و بهره‌وری در درس تربیت بدنی	
خط مشی‌ها و نگاه کلان دولت نسبت به تربیت بدنی	
اهداف و مأموریت‌های سند تحول بنیادین آموزش و پرورش در ساحت تربیت زیستی و بدنی	سیاست گذاری کلان
طرح و برنامه‌های وزارت آموزش و پرورش در توسعه تربیت بدنی	
سلامت جسمی و روانی دبیران تربیت بدنی	جسمی و روانی
توانایی جسمانی دبیران تربیت بدنی	
حمایت مالی و غیر مالی نسبت به توسعه منابع انسانی تربیت بدنی آموزش و پرورش	
ایجاد و حمایت از فرصت‌های توسعه حرفه‌ای دبیران تربیت بدنی	
مزایای جانبی (البسه ورزشی، استفاده رایگان از اماکن ورزشی در اوقات فراغت و...)	نظام حمایت و پشتیبانی
حق الزحمه فعالیت‌های فوق برنامه مثل برگزاری و داوری مسابقات ورزشی دانش آموزان	
برخورداری از تکنولوژی‌های مدرن و به روز تربیت بدنی آموزش و پرورش	فناوری اطلاعات
اشاعه بهره‌گیری از فناوری اطلاعات و به روز در حوزه تربیت بدنی آموزش و پرورش	
سوق دادن پایان نامه‌های دانشجویان به سمت و سوی توسعه حرفه‌ای دبیران تربیت بدنی	
انجام طرح‌های پژوهشی در زمینه توسعه حرفه‌ای دبیران تربیت بدنی	تحقیق و توسعه
توسعه مطالعات تطبیقی با کشورهای توسعه یافته در توسعه حرفه‌ای دبیران تربیت بدنی	
وجود اماکن و فضاهای تدریس تئوری و عملی استاندارد	
دسترسی آسان به اماکن و فضاهای ورزشی استاندارد	محیطی و تجهیزاتی
امکانات رفاهی مناسب در اماکن و فضاهای ورزشی	
منزلت اجتماعی دبیران تربیت بدنی	
قدردانی و برگزاری برنامه‌های فرهنگی برای دبیران تربیت بدنی	عوامل اجتماعی
تعیین شاخص‌های ارزیابی کیفیت تدریس درس تربیت بدنی	
تربیت ممیزین ارزیاب تدریس درس تربیت بدنی	نظارت و پایش
افزایش ارزیابی‌های میدانی در مدارس	

تعیین اولویت‌های اقدام در دستیابی به توسعه حرفه‌ای دبیران تربیت بدنی با روش مدلسازی یاختاری تفسیری

به منظور تعیین اولویت‌های اقدام در توسعه حرفه‌ای دبیران تربیت بدنی، از تکنیک مدل سازی ساختاری تفسیری استفاده شد. ابتدا تعداد ۱۲ مؤلفه توسعه حرفه‌ای دبیران تربیت بدنی در فرم خودتعاملی ساختاری درج گردید و به صورت پرسشنامه در اختیار نمونه کیفی پژوهش قرار گرفت و آن‌ها با مقایسه دو به دو (مقایسه زوجی) عوامل طبق قواعد قید شده در روش تحقیق، فرم را تکمیل نمودند و سپس نمادها بر اساس نظر اکثریت نمونه پژوهش در جدول خودتعاملی درج گردید و با تکنیک مدل سازی ساختاری تفسیری مؤلفه‌ها، سطح بندی و اولویت‌های اقدام تعیین گردید. نتایج کلی مقایسه تعیین اثرگذاری یا اثرپذیری مؤلفه‌ها در جدول شماره ۱ با درج نمادهای مربوطه نشان داده شده است.

جدول شماره ۲: ماتریس خود تعاملی ساختاری مؤلفه‌های توسعه حرفه‌ای دبیران تربیت بدنی

کد	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲
۱ نظارت و پایش		V	X	X	X	X	O	X	X	A	X	O
۲ نظام حمایت و پشتیبانی			A	A	A	X	O	O	V	A	X	V
۳ عوامل اجتماعی				X	X	X	O	A	O	X	X	O
۴ سیاست گذاری کلان					O	V	A	X	V	A	A	V
۵ توانمندسازی						X	A	V	V	A	X	O
۶ فناوری اطلاعات							O	V	V	A	V	A
۷ تحقیق و توسعه								O	A	X	O	O
۸ محیطی و تجهیزاتی									A	A	X	O

کد	I	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲
۹	مواد آموزشی											X	X
۱۰	جسمی و روانی											X	V
۱۱	برنامه‌ریزی درسی												X
۱۲	نظام پاداش و تشویق												

برای به دست آوردن ماتریس دست یابی، نمادهای تعاملی ساختاری بر حسب قواعد زیر به صفر و یک تبدیل شدند. حرف A در ورودی I به صفر و در ورودی J به یک، حرف V در ورودی I به یک و در ورودی J به صفر، حرف X در ورودی I و J به یک و O در ورودی I و J به صفر تبدیل شد. سپس به منظور تفکیک نتایج به دست آمده از نظرات خبرگان تحقیق، قدرت نفوذ (امتیاز ۱ به دست آمده از سطر) میزان وابستگی (امتیاز ۱ به دست آمده از ستون) مشخص گردید. نتایج در جدول شماره ۳ درج شده است.

جدول ۳: ماتریس دسترسی نهایی

z	I	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲
نظارت و پایش	۱	۱	۰	۱	۱	۱	۱	۰	۱	۱	۰	۱	۱
نظام حمایت و پشتیبانی	۲	۰	۱	۰	۰	۰	۱	۰	۰	۰	۰	۱	۱
عوامل اجتماعی	۳	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۰	۱	۱	۱	۱	۰
سیاست گذاری کلان	۴	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۰	۱	۰	۰	۱	۱
توانمندسازی	۵	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۰	۱	۱	۱	۱	۱
فناوری اطلاعات	۶	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۰	۱	۱	۱	۱	۱
تحقیق و توسعه	۷	۰	۰	۰	۱	۰	۰	۰	۱	۰	۰	۰	۰
محیطی و تجهیزاتی	۸	۱	۰	۱	۱	۰	۰	۱	۱	۰	۰	۱	۰
مواد آموزشی	۹	۱	۱	۱	۱	۰	۰	۱	۰	۰	۰	۱	۱
جسمی و روانی	۱۰	۱	۱	۱	۱	۰	۰	۱	۱	۰	۰	۱	۱
برنامه‌ریزی درسی	۱۱	۱	۱	۱	۱	۰	۰	۱	۰	۰	۰	۱	۱
نظام پاداش و تشویق	۱۲	۰	۰	۰	۱	۰	۰	۱	۰	۰	۰	۱	۱
میزان وابستگی	۷	۶	۱۱	۷	۷	۵	۸	۳	۷	۶	۸	۹	۷

با استفاده از ماتریس دستیابی مجموعه قابل دستیابی (خروجی) و مجموعه پیش نیاز (ورودی) و عناصر مشترک برای هر عامل تعیین می‌شود. نتایج خروجی، ورودی و اشتراکها در جدول شماره ۴ درج شده است.

جدول شماره ۴: خروجی، ورودی و اشتراک های مؤلفه‌های توسعه حرفه‌ای دبیران تربیت بدنی

ردیف	مؤلفه‌ها	خروجی‌ها	ورودی‌ها	اشتراک‌ها
۱	نظارت و پایش	۱۲،۹۸،۵۴،۴۳،۱	۱۱،۱۰،۹۸،۵۴،۴۳،۱	۹،۸،۵،۴،۳،۱
۲	نظام حمایت و پشتیبانی	۱۲،۱۱،۹،۶،۲	۱۱،۱۰،۹،۵،۴،۳،۲	۱۱،۶،۲
۳	عوامل اجتماعی	۱۱،۱۰،۹،۵،۴،۳،۱	۱۱،۱۰،۹،۵،۴،۳،۲،۱	۱۱،۱۰،۹،۵،۴،۳،۱
۴	سیاست گذاری کلان	۱۲،۹،۸،۴،۳،۲،۱	۸،۶،۵،۴،۳،۱	۸،۴،۳،۱
۵	توانمندسازی	۱۱،۹،۸،۷،۶،۵،۴،۳،۲	۱۱،۱۰،۹،۷،۶،۵،۴،۳،۱	۱۱،۷،۶،۵،۴،۳
۶	فناوری اطلاعات	۱۲،۹،۸،۶،۵،۴،۳	۱۰،۹،۶،۵،۴،۳،۲،۱	۹،۶،۵،۴،۳
۷	تحقیق و توسعه	۱۰،۷،۴	۱۰،۸،۷	۷
۸	محیطی و تجهیزاتی	۱۱،۸،۷،۴،۳،۱	۱۱،۱۰،۸،۷،۶،۵،۴،۳،۱	۱۱،۸،۷،۴،۳،۱
۹	مواد آموزشی	۱۲،۱۱،۹،۶،۳،۱	۱۲،۱۱،۱۰،۹،۶،۵،۴،۳،۲	۱۲،۱۱،۹،۶،۳
۱۰	جسمی و روانی	۱۱،۱۰،۹،۷،۶،۳،۲،۱	۱۱،۱۰،۹،۷،۶،۳،۲،۱	۱۱،۱۰،۷،۶،۳،۲،۱
۱۱	برنامه‌ریزی درسی	۱۲،۱۱،۹،۸،۵،۴،۳،۲،۱	۱۲،۱۱،۱۰،۹،۸،۶،۵،۴،۳،۲	۱۲،۱۱،۹،۸،۵،۴،۳،۲،۱
۱۲	نظام پاداش و تشویق	۱۲،۱۱،۶،۳	۱۲،۱۱،۱۰،۹،۴،۳،۲،۱	۱۲،۱۱

برای تعیین سطح، با استفاده از ماتریس دستیابی مجموعه قابل دستیابی (خروجی) و مجموعه پیش نیاز (ورودی) و عناصر مشترک برای هر عامل تعیین می‌شود. در اولین جدول تکرار، آن متغیر دارای بالاترین سطح (سطح اول) است که مجموعه خروجی و عناصر مشترک آن کاملاً یکسان باشند. پس از تعیین متغیر سطح اول، آن را از جدول حذف کرده، با بقیه متغیرها جدول بعدی را تشکیل می‌دهیم. در جدول

دوم نیز همانند جدول اول متغیر سطح دوم را مشخص می‌کنیم و این کار را تا تعیین سطح همه متغیرها ادامه می‌دهیم. سپس ماتریس استاندارد را تشکیل می‌دهیم که با مرتب کردن عناصر با توجه به سطوح خود به دست می‌آید. نتایج کلی سطح بندی مؤلفه‌های توسعه حرفه‌ای دبیران تربیت بدنی در جدول شماره ۵ درج گردیده است.

جدول شماره ۵. نتایج کلی سطح بندی مؤلفه‌های توسعه حرفه‌ای دبیران تربیت بدنی

کد	مؤلفه‌ها	خروجی‌ها	ورودی‌ها	اشتراک‌ها	سطح
۳	عوامل اجتماعی	۱۱،۱۰۶،۵،۴،۳،۱	۱۱،۱۰۶،۵،۴،۳،۲،۱	۱۱،۱۰۶،۵،۴،۳،۱	اول
۱۰	جسمی و روانی	۱۱،۱۰۶،۵،۴،۳،۲،۱	۱۱،۱۰۶،۵،۴،۳،۲،۱	۱۱،۱۰۶،۵،۴،۳،۲،۱	اول
۸	محیطی و تجهیزاتی	۱۱،۸،۷،۴،۱	۱۱،۸،۷،۴،۵،۴،۱	۱۱،۸،۷،۴،۱	دوم
۱۲	نظام پاداش و تشویق	۱۲،۱۱	۱۲،۱۱،۹،۴،۲،۱	۱۲،۱۱	سوم
۱	نظارت و پایش	۹،۶،۵،۴،۱	۱۱،۹،۶،۵،۴،۱	۹،۶،۵،۴،۱	چهارم
۶	فناوری اطلاعات	۹،۶،۵	۹،۶،۵،۲،۱	۹،۶،۵	چهارم
۹	مواد آموزشی	۱۱،۹	۱۱،۹،۵،۴،۲	۱۱،۹	پنجم
۱۱	برنامه‌ریزی درسی	۱۱،۹،۵،۲	۱۱،۹،۳،۲	۱۱،۹،۵،۲	پنجم
۲	نظام حمایت و پشتیبانی	۲	۴،۲	۲	ششم
۷	تحقیق و توسعه	۷	۷	۷	ششم
۴	سیاست گذاری کلان	۴	۵،۴	۴	هفتم
۵	توانمندسازی	۵	۵	۵	هفتم

پس از مشخص شدن سطوح مؤلفه‌های توسعه حرفه‌ای دبیران تربیت بدنی، مدل ساختاری-تفسیری ترسیم گردید که در شکل شماره ۱ نمایش داده شده است.



شکل شماره ۱. مدل توسعه حرفه‌ای دبیران تربیت بدنی با بهره‌گیری از تکنیک ISM

در مدل سازی ساختاری تفسیری، متغیرهایی در سطوح پایین قرار می‌گیرند که از توان هدایتگری و نفوذ بالایی برخوردارند و در ایجاد یا تقویت متغیرهای سطوح بالاتر، نقش دارند. در واقع سیستم اثرگذاری در این مدل از سطوح پایین به سمت رأس مدل است.

بحث و نتیجه گیری

هدف از پژوهش حاضر، تدوین چارچوب عوامل اثرگذار بر توسعه حرفه‌ای دبیران تربیت بدنی با رویکرد ساختاری تفسیری بود. در بخش اول این تحقیق به شناسایی شاخص‌ها و مؤلفه‌های مؤثر بر توسعه حرفه‌ای دبیران تربیت بدنی پرداخته شده است. در بخش دوم به تعیین اولویت‌های اقدام مدیران برای کمک به توسعه حرفه‌ای دبیران تربیت بدنی پرداخته شده است. برای مؤلفه‌های اولویت‌دار که در واقع شناسایی مؤلفه‌های هدایتگر و اثرگذار بر بقیه مؤلفه‌ها هست، از تکنیک مدل‌سازی یاختاری تفسیری استفاده شده است.

یافته‌ها نشان داد که ۳۷ شاخص در قالب مؤلفه‌های مواد آموزشی، جسمی و روانی، برنامه‌ریزی درسی، نظارت و پایش، نظام حمایت و پشتیبانی، عوامل اجتماعی، سیاست گذاری کلان، توانمندسازی، فناوری اطلاعات، تحقیق و توسعه، محیطی و تجهیزاتی و نظام پاداش و تشویق، بر توسعه حرفه‌ای دبیران تربیت بدنی اثرگذار هستند یافته‌های تحقیق حاضر با یافته‌های تحقیقات ژیرارد و همکاران (۲۰۲۱)،

گالاوزی (۲۰۱۱)، تان مینگ و همکاران (۲۰۱۴)، تان و آنگ (۲۰۱۶)، جعفری و همکاران (۲۰۱۷) و زیرک و همکاران (۲۰۱۹) 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 به روز و انجام حمایت‌های لازم، می‌توان به توسعه حرفه‌ای دبیران تربیت بدنی امیدوار بود. در بخش دوم پژوهش به بررسی مؤلفه‌های توسعه حرفه‌ای دبیران تربیت بدنی با استفاده از مدل‌سازی ساختاری تفسیری پرداخته شده است. بر اساس یافته‌ها، مؤلفه‌ها در هفت سطح ساختاردهی شدند. در سطح اول، عوامل اجتماعی و جسمی-روانی قرار گرفتند. این یافته‌ها با یافته‌های الشهريت (۲۰۱۸) و طاهرپور کلانتری و همکاران (۲۰۲۳) همخوان است. در مدل ساختاری تفسیری، مؤلفه‌ها و یا متغیرهایی که در سطح اول قرار می‌گیرند، قدرت هدایتگری و اثرگذاری کمتری نسبت به مؤلفه‌های سطوح پایین‌تر دارند و تقویت و یا ایجاد آن‌ها اغلب تحت تأثیر مؤلفه‌های پایین‌تر به ویژه سطوح قاعده مدل قرار دارند. در این تحقیق، توانمندسازی مدرسان تدریس دوره‌های ضمن خدمت و مدرسان مربیگری و همچنین سیاستگذاری‌هایی که در توسعه تربیت بدنی مانند برنامه‌های توسعه منابع انسانی در حوزه تربیت بدنی آموزش و پرورش و اهداف ساحت تربیت زیستی و بدنی وجود دارد و بر آن‌ها تمرکز می‌شود، توسعه حرفه‌ای دبیران را تحت تأثیر قرار می‌دهد. به هر حال، چنانچه تمرکز و دقت لازم در جذب نیروهای تربیت بدنی لحاظ گردد و به طور مستمر، شرایط و موقعیت‌های توسعه حرفه‌ای فراهم باشد و در این زمینه عدالت رعایت شده و تشویقی‌ها و انتصابات بر حسب شایستگی صورت پذیرد، در توسعه حرفه‌ای دبیران اثرات مثبتی به دنبال دارد.

عوامل عوامل محیطی و تجهیزاتی، نظام پاداش و تشویق، سیاست گذاری کلان، فناوری اطلاعات، مواد آموزشی، برنامه‌ریزی درسی، نظام حمایت و پشتیبانی و تحقیق و توسعه در سطوح دوم تا ششم مدل به عنوان سطوح میانی جای گرفته‌اند. یافته‌های پژوهش حاضر با یافته‌های برگمارک (۲۰۲۳)، ژیرارد و همکاران (۲۰۲۱)، طاهرپور کلانتری و همکاران (۲۰۲۳) کرمی و همکاران (۲۰۲۲)، برگمارک (۲۰۲۰)، جعفری و همکاران (۲۰۱۷)، اصفهانی و همکاران (۲۰۲۰) و زیرک و همکاران (۲۰۱۹) همخوان است. عوامل سطوح میانی به لحاظ این که از اثرگذاری مطلوب و هادی بودن برخوردارند و هم این که از عوامل پایین‌ترین سطح تأثیر می‌پذیرند، دارای کنش و واکنش مناسب هستند و نباید به این عوامل بی‌توجه بود. محتوای برنامه آموزشی، نظام پاداش دهی و رعایت عدالت در ارتقاء، پاداش‌ها و مزایا، میزان تحقق سیاست گذاری کلان دولت در این حوزه، قوانین و ضوابط استخدامی دبیران تربیت بدنی، حمایت از طرح‌های پژوهشی تربیت بدنی مدارس، انجام طرح‌های پژوهشی در زمینه توسعه حرفه‌ای دبیران تربیت بدنی، توسعه مطالعات تطبیقی با کشورهای توسعه یافته در توسعه حرفه‌ای دبیران تربیت بدنی و وجود اماکن و فضاهای تدریس تئوری و عملی استاندارد مؤلفه‌هایی هستند که اگر مدیران و دبیران تربیت بدنی به آن‌ها توجه نمایند، می‌تواند به توسعه حرفه‌ای دبیران کمک نماید.

بر اساس یافته‌ها در سطح پایین مدل (سطح هفتم) عوامل توانمندسازی و سیاست‌گذاری کلان قرار گرفته است. ژیرارد و همکاران (۲۰۲۱)، کرمی و همکاران (۲۰۲۲)، زیرک و همکاران (۲۰۱۹) در پژوهش خود به مقوله آموزش و توانمندسازی و اصفهانی و همکاران (۲۰۲۰) به سیاست گذاری اشاره کرده‌اند. عواملی در پایین‌ترین سطح مدل قرار می‌گیرند، در اولویت اقدام و تصمیم مدیران است. زیرا بیشترین اثرگذاری را بر تقویت و یا ایجاد دیگر عوامل سطوح بالاتر را دارند. چنانچه مدیران در وهله اول، بر دوره‌های توانمندسازی را در قالب ضمن خدمت و کارگاه‌های دانش افزایی توسعه داده و ضمن جذب مدرسان توانمند و مجرب به توانمندسازی مدرسان به طور مستمر توجه داشته باشند، تحقق بسیاری از عوامل و مؤلفه‌های توسعه حرفه‌ای دبیران تربیت بدنی تسهیل خواهد شد و به توسعه حرفه‌ای دبیران منجر خواهد شد. البته لازم به ذکر است که میزان تمرکز مدیران بر سیاستگذاری‌های کلان مانند اهداف مندرج در سند تحول بنیادین در حوزه تربیت بدنی و نگاه دولت در سطح کلان، اثرگذاری زیادی در توسعه دبیران خواهد داشت. بدیهی است که ضرورت دارد تربیت بدنی وزارت آموزش و پرورش همسو با سند تحول بنیادین و خط مشی‌های دولت در زمینه ورزش در قالب برنامه راهبردی توسعه منابع انسانی تربیت بدنی آموزش و پرورش و اجرای موفق آن اقدام نمایند. در غیر این صورت، توسعه حرفه‌ای دبیران تربیت بدنی با چالش مواجه خواهد شد.

تربیت بدنی و ورزش در مدارس، علاوه بر جنبه تفریحی و تفننی برای دانش آموزان، به توسعه سلامت عمومی نیز کمک کرده و به روحیه مشارکت پذیری، مسئولیت پذیری، هماهنگی در انجام وظایف، اعتماد به نفس و سلامت روحی و روانی آن‌ها ارتقاء خواهد داد. 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 هرچه بیشتر موارد یاد شده کمک نماید. از طرفی شناسایی عوامل مؤثر بر توسعه حرفه‌ای دبیران تربیت بدنی، موجب افزایش آگاهی مدیران و آشکار شدن برخی عوامل که از دید مدیران پنهان بوده است، خواهد شد و تعیین و اولویت‌های تصمیم و اقدام، موجب ایجاد بینش جدیدی در مدیران خواهد شد و مدیران را در پرداختن به اولویت‌های توسعه حرفه‌ای دبیران تربیت بدنی یاری خواهد داد.

با توجه به نتایج پژوهش، مؤلفه توانمندسازی در سطح زیربنایی و اساسی مدل پژوهش قرار گرفته است. بنابراین شایسته است 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 نمود که مؤلفه تحقیق و توسعه در سطح ششم واقع شده است که نشان دهنده اثرگذاری بالای این عامل بر دیگر عوامل است. از این رو ضرورت دارد نسبت به برگزاری کنگره‌ها و همایش‌های علمی و همچنین سمینارها با همکاری دیگر مراکز علمی و پژوهشی مانند دانشگاه فرهنگیان اقدام نموده و افزایش داده شود و نیز از تجارب دیگر کشورها بهره‌برداری شود پس از بومی‌سازی در توسعه حرفه‌ای دبیران تربیت بدنی استفاده شود.

توسعه حرفه‌ای دبیران تربیت بدنی، منجر به کیفیت‌بخشی درس تربیت بدنی در مدارس خواهد شد. با توجه به یافته‌های تحقیق حاضر می‌توان نتیجه‌گیری کرد که تمرکز بر توانمندسازی منابع انسانی تربیت بدنی در آموزش و پرورش توجه به سیاست‌گذاری‌های کلان دولت در توسعه ورزش کشور و سند تحول بنیادین آموزش و پرورش تسهیل‌گر دیگر عوامل اثرگذار بر توسعه حرفه‌ای دبیران تربیت بدنی است. به قسمت بحث و نتیجه‌گیری اضافه شود (انجام شد)

محدودیت‌های تحقیق

در این تحقیق پراکندگی جغرافیایی و دشواری دسترسی به خبرگان سابق و فعلی تربیت بدنی وزارت آموزش و پرورش و ادارات کل آموزش و پرورش استان‌ها از جمله محدودیت‌ها بود. ضمن این‌که داده‌های این تحقیق، صرفاً از خبرگان رشته تربیت بدنی گردآوری شده است و با توجه به تفاوت درس تربیت بدنی با دیگر دروس (به دلیل بُعد فعالیت جسمانی)، نتایج حاصل شده، قابل تعمیم به دیگر رشته‌های آموزش و پرورش نیست.

پیشنهادهای کاربردی پژوهش محدودیت‌ها قبل از پیشنهادها نوشته شود و این پاراگراف به انتهای بخش بحث و نتیجه‌گیری منتقل شود

- افزایش تعامل با دانشگاه فرهنگیان و دانشگاه تربیت مدرس به منظور توسعه علمی مدرسان دوره‌های آموزشی و کارگاه‌ها
- جذب مدرسان دوره‌های ضمن خدمت و توانمندسازی آن‌ها
- برگزاری همایش‌های علمی و همچنین سمینارها با همکاری دانشگاه فرهنگیان
- افزایش برگزاری دوره‌های مربیگری با توسعه تعاملات و ارتباطات با فدراسیون‌های ورزشی

ملاحظات اخلاقی

پیروی از اصول اخلاق پژوهش

در مطالعه حاضر فرم‌های رضایت نامه آگاهانه توسط تمامی آزمودنی‌ها تکمیل شد.

حامی مالی

هزینه‌های مطالعه حاضر توسط نویسندگان مقاله تأمین شد.

مشارکت نویسندگان

طراحی و ایده‌پردازی: سمیه عمادی، زلیخا علیزاده عابد غلامی؛ روش‌شناسی و تحلیل داده‌ها: سمیه عمادی و زلیخا علیزاده؛ نظارت و نگارش نهایی: سمیه عمادی.

تعارض منافع

بنابر اظهار نویسندگان مقاله حاضر فاقد هرگونه تعارض منافع بوده است.

References

- Abdollahi, B & Safari A. (2016) A Study of the Basic Barriers to Teachers' Professional Development, Educational Innovations, Volume 15, Number 58, pp. 134-99. [in Persian]
- Alshehryt, A., (2018). Case Study of Science Teachers' Professional Development in Saudi Arabia: Challenges and Improvements, International Education Studies; 11(3), 70-76.
- Amiri, J. (2021) The relationship between teachers' professional development and academic performance with an emphasis on the mediating role of the link with the secondary school boys' school, Management and Perspective of Education, 3(1), 166-139. [in Persian]

Asgarnjad Nouri, B., Ebrahimpour, H., Nami, B. & Hamidzadeh Arbabi, A. (2022), the effect of knowledge management on the professional development of employees: the mediating role of entrepreneurial capabilities. [in Persian]

Bergmark, U. (2023) Teachers' professional learning when building a research-based education: context-specific, collaborative and teacher-driven professional development, *Professional Development in Education*, 49(2), 210-224.

Esfahani, K., Soleimani, N., Turani, H & Sabahi, P. (2020) Designing and validating a model for the professional development of school principals in a mixed way, *Journal of New Approach in Educational Management*, 11(4), 132-103. [in Persian]

Faisal, M., Banwet, D.K. & Shankar, R. (2006). Supply chain risk mitigation: modelling the enablers, *Business Process Management*, 12(4), 535-552.

Fazalali, F (2020) The effect of reverse professional development on the new development of English language teachers, *Linguistic Researches in Foreign Languages*, 10(2), 376-389. [in Persian]

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.

Hauge, K., & Wan, P., (2019). Teachers' collective professional development in school: A review study, *Cogent Education*, 6(1), 1-20

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.

Hosseinpour, H & Amirtash, M A. (2018) Identifying and structuring barriers to the development of extracurricular sports courses in education from the perspective of male teachers participating in scientific, cultural, sports competitions, *Quarterly Journal of Education Research*, 4(14), 102-85. [in Persian]

Jafari, H., Abolghasemi, M., Ghahrmelini, M & Khorasani, A. (2017) Professional Development Model for Primary Teachers: A Case Study of Exceptional Schools in the Mentally Retarded Group of Tehran, *Psychology of Exceptional People*, 7(25), 75-95. [in Persian]

Karami, F., Abdi, K & Amir Hosseini, S E. (2021) Model of Barriers to Professional Development of Physical Education Teachers with Interpretive Structural Approach, *Journal of New Approach in Educational Management*, 13(2), 71-86. [in Persian]

Khomri, H; Fereiborzi, E & Naseri, N. (2021) Designing an empowerment model with the professional development approach of Shahrzabel primary school teachers, *Political Sociology of Iran*, 5(11), 3410-3433. [in Persian]

Koval'chuk, V., & Vorotnykova, E. (2019). E-coaching, E-mentoring for lifelong professional development of teachers within the system of post-graduate pedagogical education. *Turkish Online Journal of Distance Education*, 18(3), Article 14

Mir Hosseini, F S; Aghaei, N & Safari, M. (2019) Designing a model of professional competencies of physical education teachers in Iran, *Research in Educational Sports*, 7(17), 17-34. [in Persian]

Nazari, Sh; Hadavi, F & Saatchian, V. (2022) Profile model of the professional qualifications of physical education teachers in Tehran, *Education and Training*, 38(2), 121-138. [in Persian]

Osareh, A & Zori, J. (2014) Teacher Professional Development: Implications, Backgrounds, Strategies and Factors, *First National Conference on Educational Sciences and Psychology*, Marvdasht, 1-13. [in Persian]

Schneider, M., Zhong, H. F., & Yeung, A. S. (2020). Competence and challenge in professional development: teacher perceptions at different stages of career. *Journal of Education for Teaching*, 46(1), 36-54.

Sedova, K. Sedlacek, M. & Svaricek, R. (2016). Teacher professional development as means of transforming student classroom talk. *Teaching and Teacher Education*, 57, 14–25.

Svensden, B. (2020). Inquiries into Teacher Professional Development What Matters?. *Education*, 140(3), 111-130.

Taherpur Police Station, M; Hadipur, Sh. Aiti, M. (2023) Compilation of teachers' professional development scenarios based on the principles of future studies, management and planning in educational systems, 16(1), 30 [In Persian]

Taherpur Kalantari, M & Gholampour, M. (2022) Synthesis of components and indicators of teachers' professional development, Curriculum Research, 12(2), 103-121. [in Persian]

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. and Ang, K.C. A. (2016). School-based professional development programme for teachers of mathematical modelling in Singapore, Journal of Mathematics Teacher Education, 19, 399-432.

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.

Zaidi, S., Khan, N., & Khan, N., (2018). Organizational Factors, Teachers' Professional Development and Teaching Practices: Findings From Female Elementary School Teachers, International Journal of Experiential Learning & Case Studies, 3 (1), 84-96.

Zirak, R., Zahed Babalan, A, Rezaei Sharif, A & Moeini Kia, M. (2019) Factors and components affecting the professional development of Ardabil school teachers (qualitative research with emphasis on the focus group method), Quarterly Journal of School Psychology, 1(29), 108-125. [in Persian]

