

Professional Development Strategies with an Emphasis on the Innovative Work Behavior of Physical Education Teachers in South Khorasan Province

Mohammad Ramezani ¹ , Seyyedeh Azra Mirkazemi ^{2*} 

1) MA in Sport Management, Sport Sciences Group, University of Birjand, Birjand, Iran

2) Associate Professor, Department of Sports Sciences, University of Birjand, Birjand, Iran

Received: 11/02/2024 Revised: 12/09/2024 Approved: 02/15/2025

Abstract

Background: Physical education teachers are key elements in education and training in the field of physical activity and health promotion. Given the changing society, professional development based on contemporary innovations has become an inevitable part of their professional lives.

Aim: The aim of this study was to explore professional development strategies with an emphasis on the innovative work behavior of physical education teachers in South Khorasan province.

Method: The present study was qualitative and exploratory. The researcher conducted interviews with physical education teachers to examine professional development strategies with an emphasis on innovative work behavior. The study population consisted of all physical education teachers in South Khorasan province during the academic year 2024- 2025. The samples were purposefully selected based on work experience, educational qualifications, and familiarity with innovation topics. Data collection continued through semi-structured interviews until data saturation was reached. Saturation was achieved after interviewing 14 physical education teachers in South Khorasan, but to ensure the credibility of the data, interviews continued with 19 teachers. The information obtained from the interviews was analyzed using Glaser's grounded theory method and the 2020 MAXQDA software.

Results: The analysis of the conducted interviews using open, axial, and selective coding led to the identification of 311 statements. The codes derived from the interviews were categorized into 34 axial codes and 5 selective codes: organizational support strategies (9 strategies), evaluation and self-awareness (4 strategies), training programs (11 strategies), educational facilities and technologies (4 strategies), and societal culture (6 strategies). These were identified as professional development strategies for physical education teachers with an emphasis on innovative work behavior.

Conclusions: Based on the findings of this study, policymakers and education planners can utilize the proposed strategies to achieve the predetermined objectives related to physical education teachers, aligning them with contemporary needs. Additionally, they can mitigate the negative impacts of the lack of professional development strategies focused on innovative work behavior for physical education teachers.

Keywords: *professional development, physical education teachers, work behavior, south khorasan province, grounded theory*

* **Corresponding:** Seyyedeh Azra Mirkazemi, somirkazemi@birjand.ac.ir

- **Article type:** research article

- **Article APA Reference**

Ramezani, M., & Mirkazemi, S. O. (2025). Professional development strategies with an emphasis on the innovative work behavior of physical education teachers in south khorasan province. *Qualitative Research in Behavioral Sciences*, 3(2), 37-56. <https://doi.org/10.22077/qrebs.2025.8364.1067>

Extended Abstract

Introduction

The progress and development of any society should be sought in the capabilities of human resources within knowledge-producing organizations, particularly educational institutions. Hence, developed nations continuously attempt to reform and enhance their educational systems through innovations. Given that teachers play a crucial and central role in achieving the ultimate goals of the education system, they must continuously update their knowledge for professional development (Razmjooei et al., 2018). Changing teachers' classroom methods, shifting their attitudes and beliefs, and improving student learning outcomes based on contemporary knowledge are the three primary objectives of professional development programs (Guskey, 2002). Since professional development and teachers' innovative work behavior are key factors in providing high-quality education in schools (Nabi et al., 2017), it appears that empowerment and innovative behavior are complementary and essential for teachers' success.

Additionally, various reasons, including rapid technological and social changes in society, emphasize the necessity of teachers' innovative behavior. Innovative work behavior refers to a series of processes in which an employee generates, develops, promotes, implements, and refines new ideas to enhance their role and performance (Baharuddin et al., 2019). In this context, physical education teachers, as key figures in school sports, play a crucial role in the educational system. Neglecting innovation in this domain can lead to serious challenges, fundamentally disrupting the progress of physical education instruction (Meraji et al., 2023). Accordingly, specialists in physical education worldwide have recognized the need for continuous professional development for teachers and have urged policymakers to take immediate action (Keay, 2006).

Given the importance of physical education teachers in education, their knowledge, competencies, and skills must be continuously enhanced with a focus on innovation. This objective can only be achieved through a structured and systematic approach to teacher training and professional development (Shahzadeh Teymourlu et al., 2020). Overall, in order to keep up with the rapid advancements of modern society, the professional growth of physical education teachers, with an emphasis on innovative work behavior, is essential. Therefore, the education system must take strategic measures to strengthen their skills. Most studies on the professional development of physical education teachers have overlooked their needs in alignment with contemporary global innovations. Therefore, given the background and significance of the subject, the present study was conducted to identify strategies for the professional development of physical education teachers with an emphasis on innovative work behavior.

Method

The present study is a qualitative research with an exploratory approach, in which the researcher identified strategies for the professional development of physical education teachers in South Khorasan province, emphasizing innovative work behavior through interviews. Furthermore, given its objectives, this study has an applied aspect. The statistical population includes all physical education teachers in South Khorasan province during the academic year 2024- 2025. Data were collected using semi- structured interviews and purposive sampling (selecting teachers with more academic and educational experience and familiarity with innovation). The interviews continued until theoretical saturation was reached, which occurred after the fourteenth interview. However, for validation purposes, the

process continued until the nineteenth interview. The data obtained from the interviews were analyzed using Glaser's stepwise method and MAXQDA qualitative analysis software. The coding process involved open, axial, and selective categories.

After each interview, the recorded conversation was transcribed with full ethical considerations and carefully reviewed to ensure accurate interpretation. To assess research credibility, four criteria confirmability, dependability, credibility, and transferability were used. The test-retest reliability of the interviews was calculated at 71% which, according to Stemler (2000), exceeds the 60% threshold required for reliability confirmation. Therefore, the coding reliability of the current interviews is considered satisfactory. To determine and confirm validity, after completing the coding process, the researcher returned portions of the coded results along with the interview transcripts to the interviewees, asking them to review their statements and the extracted codes to verify whether the inferred content accurately reflected their intended meaning. Through this process, the validity of the interviews was confirmed.

Results

The issue of professional development of physical education teachers, with an emphasis on innovative work behavior, has become a widespread and important topic in academic circles. Additionally, due to extensive global developments and changes, improving the quality of physical education teachers is essential for enhancing student health and mobility, advancing global literacy, and addressing competition in the education sector. As a result, the professional development of physical education teachers has become inevitable. In this regard, considering the importance of professional development with a focus on innovative work behavior, steps must be taken to improve and enhance this area. Therefore, in this study, interviews were conducted with physical education teachers regarding strategies for professional development in this field. The interviews were analyzed using MAXQDA qualitative analysis software and Glaser's stepwise method. The analysis of the conducted interviews revealed 311 propositions, which were organized into 34 axial codes and 5 selective codes, outlining strategies for the professional development of physical education teachers in South Khorasan province, with an emphasis on innovative work behavior.

Table 1: Open, axial, and selective codes of professional development for physical education teachers with emphasis on innovative work behavior

Selective Codes	Axial Codes	Open Codes
Organizational support strategies	Job security	Clarifying and informing colleagues of top ideas
	Support for new ideas	Making outputs of implemented plans accessible to stakeholders
	Incentives for idea generation	Comprehensive organizational planning for teachers and students
	Sponsorship for funding new ideas	Policy making to increase parental involvement in providing resources
	attracting benefactors for financial support of ideas	
Self-awareness & Evaluation	Continuous evaluation of innovative work behavior	Providing conditions for feedback and consulting with specialists
	Reporting new ideas to the organization and getting approval	Pilot testing and trial error before full-scale implementation of ideas
Culture & Community	Developing a culture of idea generation and creating a creative environment	Cultural adjustment of the region
	Giving freedom to generate ideas	Positive change in attitudes to promote ideas

Continue Table 1: Open, axial, and selective codes of professional development for physical education teachers with emphasis on innovative work behavior

Selective Codes	Axial Codes	Open Codes
Culture & community	Adapting ideas to fit the local culture	Positive change in attitudes to promote ideas
Training courses	Organizing brainstorming sessions about innovations	Training courses for managers
	Organizing innovation workshops	Internships for teachers
	Providing innovation think tank environments	Organizing developmental training courses
	Professional consulting on innovations	Action research projects
	Organizing conferences and idea-generation festivals	Conducting practical competitive exams
	Organizing experience-exchange workshops on innovations	
Educational facilities & Technology	Providing modern technologies for idea generation	Providing standard educational spaces
	Providing attractive and standard sports equipment	Enhancing skills for crafting and using handmade tools

Discussion

The aim of the present study was to provide professional development strategies for physical education teachers in South Khorasan province, with an emphasis on innovative work behavior. Based on the themes derived from interviews with physical education teachers, 34 strategies were identified across five dimensions: 1) Organizational support strategies, in line with the views of Shahzadeh Teymurlu et al. (2020), as one of the factors influencing the empowerment of physical education teachers; 2) Self-awareness and evaluation, in line with the opinions of (Shahzadeh Teymurlu et al., 2020; Sancar et al., 2021), as one of the professional characteristics of teachers; 3) The role of community culture, in line with the results of (Moslehi & Davari, 2024; Azimovna & Ugli, 2022), as intervening and facilitating factors for professional development; 4) Training courses, in line with the results of (Azimovna & Ugli, 2022; Sancar et al., 2021), as essential for professional development; and 5) Educational facilities and technologies, in line with the findings of (Shahzadeh Teymurlu et al., 2020; Moslehi & Davari, 2024), as causal and contextual factors for the professional development of physical education teachers. In conclusion, it is hoped that by considering and incorporating these dimensions into the professional development of physical education teachers, the teachers' capabilities will be enhanced in line with current innovations.

Conclusion

Focusing on innovation in the professional development of physical education teachers, aligned with the emerging needs of today, is essential for enhancing student learning and making the classroom more engaging. In this context, the present study identified 34 strategies across five categories: organizational support strategies (9 strategies), evaluation and self-awareness (4 strategies), training courses (11 strategies), educational facilities and technologies (4 strategies), and community culture (6 strategies). Therefore, it is expected that the implementation of the proposed strategies will help achieve the pre-determined goals related to physical education teachers, addressing current needs and improving the quality of education in this field.

Limitations

Since this research was conducted exclusively in the South Khorasan province, the results may not fully represent the entire population due to factors such as climatic differences and cultural environment compared to other communities. Therefore, caution should be taken when generalizing the results. Additionally, given the continuous changes in society, the findings of this study are only relevant to the time period during which the data were collected, and their validity is limited to this specific timeframe.

Future Studies

It is recommended for future researchers to conduct similar studies with a focus on different educational levels (elementary & secondary) and gender distinctions, as the current study did not differentiate between the educational stages and gender of physical education teachers in South Khorasan province. The results of such studies could be compared with the findings of this research.

راهکارهای توسعه حرفه‌ای با تأکید بر رفتار کاری نوآورانه معلمان تربیت بدنی استان خراسان جنوبی

محمد رمضانی^۱، سیده عدرا میرکاظمی^{۲*}

(۱) کارشناسی ارشد مدیریت ورزشی، گروه علوم ورزشی، دانشگاه بیرجند
(۲) دانشیار، گروه علوم ورزشی، دانشگاه بیرجند

دریافت: ۱۴۰۳/۰۸/۱۲ تجدیدنظر: ۱۴۰۳/۰۹/۱۹ پذیرش: ۱۴۰۳/۱۱/۲۷

چکیده

زمینه: معلمان تربیت بدنی از عناصر مهم آموزش و تربیت در زمینه فعالیت بدنی و ارتقاء سلامتی هستند که با توجه به جامعه در حال تغییر، توسعه حرفه‌ای مبتنی بر نوآوری‌های روز، به بخش اجتناب‌ناپذیر زندگی حرفه‌ای آن‌ها تبدیل گردیده است.

هدف: هدف از این پژوهش، کشف راهکارهای توسعه حرفه‌ای با تأکید بر رفتار کاری نوآورانه معلمان تربیت بدنی استان خراسان جنوبی بود.

روش: روش پژوهش حاضر، کیفی و با رویکرد اکتشافی بود؛ که پژوهشگر طی مصاحبه با معلمان تربیت بدنی به بررسی راهکارهای توسعه حرفه‌ای با تأکید بر رفتار کاری نوآورانه پرداخت. جامعه آماری پژوهش، شامل کلیه معلمان تربیت بدنی استان خراسان جنوبی در سال ۱۴۰۳-۱۴۰۴ بود. نمونه‌های این پژوهش به صورت هدفمند بر اساس سابقه کاری، مدرک تحصیلی و آشنایی با مباحث نوآوری انتخاب شد. لذا جمع‌آوری داده‌ها به وسیله مصاحبه نیمه‌ساختاریافته تا زمانی که اشباع داده‌ها حاصل گردید، ادامه یافت که از طریق مصاحبه با ۱۴ نفر از معلمان تربیت بدنی استان خراسان جنوبی، اشباع نظری حاصل شد؛ اما برای اعتباربخشی به داده‌ها، فرآیند مصاحبه تا ۱۹ نفر ادامه یافت. اطلاعات به‌دست آمده از مصاحبه‌ها با استفاده از روش بنیادبخشی نظریه گلنیز و نرم‌افزار MAXQDA مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

یافته‌ها: تجزیه و تحلیل مصاحبه‌های انجام شده در قالب کدگذاری باز، محوری و انتخابی منجر به شناسایی ۳۱۱ گزاره گردید. کدهای حاصل از مصاحبه‌ها در قالب، ۳۴ کد محوری و ۵ کد انتخابی راهبردهای حمایتی سازمان (۹ راهکار)، ارزیابی و خودآگاهی (۴ راهکار)، دوره‌های آموزشی (۱۱ راهکار)، امکانات و فناوری‌های آموزشی (۴ راهکار) و فرهنگ جامعه (۶ راهکار) به‌عنوان راهکارهای توسعه حرفه‌ای معلمان تربیت بدنی با تأکید بر رفتار کاری نوآورانه تبیین گردید.

نتیجه‌گیری: بر اساس یافته‌های پژوهش حاضر سیاست‌گذاران و برنامه‌ریزان آموزش و پرورش می‌توانند با بهره‌گیری از راهکارهای ارائه شده، اهداف از پیش تعیین شده مربوط به حوزه معلمان تربیت بدنی را متناسب با نیازهای روز محقق سازند و تأثیرات منفی نبود راهکارهای توسعه حرفه‌ای با تأکید بر رفتار کاری نوآورانه برای معلمان تربیت بدنی را تعدیل نمایند.

کلید واژه‌ها: توسعه حرفه‌ای، معلمان تربیت بدنی، رفتار کاری، استان خراسان جنوبی، نظریه داده بنیاد

* نویسنده مسئول مکاتبه: سیده عدرا میرکاظمی، somirkazemi@birjand.ac.ir

– نوع مقاله: پژوهشی

– ارجاع APA مقاله

رمضانی، محمد و میرکاظمی، سیده عدرا (۱۴۰۳). راهکارهای توسعه حرفه‌ای با تأکید بر رفتار کاری نوآورانه معلمان تربیت بدنی استان خراسان جنوبی. پژوهش‌های کیفی در علوم رفتاری، ۳(۲)، ۵۶-۳۷. <https://doi.org/10.22077/qrebs.2025.8364.1067>

رمضانی، م. و میرکاظمی، س. ع. (۱۴۰۳). راهکارهای توسعه حرفه‌ای با تأکید بر رفتار کاری نوآورانه معلمان تربیت بدنی استان خراسان جنوبی. پژوهش‌های کیفی در علوم رفتاری، ۳(۲)، ۵۶-۳۷. <https://doi.org/10.22077/qrebs.2025.8364.1067>

مقدمه

برخلاف افکار عمومی، معیار سنجش پیشرفت یک ملت دارا بودن منابع نفتی، صنعتی و کشاورزی نیست؛ بلکه پایه و اساس توسعه و پیشرفت هر ملتی را باید در مهارت، توانمندی و تخصص نیروی انسانی سازمان‌های تولید دانش به‌ویژه سازمان‌های آموزشی آن کشور جست و جو کرد. به همین دلیل کشورهای توسعه یافته به‌طور مداوم در حال اصلاح و بهبود وضعیت آموزشی خود از طریق نوآوری‌ها و ابتکارات در زمینه یادگیری هستند. لذا توانمندسازی معلمان که در واقع همان مجریان اصلی فرآیند آموزش و پرورش هستند، باید در اولویت کار مسئولان آموزش و پرورش قرار گیرد و از آن‌جا که معلمان نقش محوری در دستیابی به اهداف نهایی نظام آموزشی ایفا می‌کنند؛ باید همواره، به‌صورت فعال در جلسات تخصصی شرکت کنند، تجربیات آموزشی جدید کسب کنند، از نوآوری‌های آموزشی در سراسر جهان استفاده کنند، تا دانش خود را در جهت رشد و توسعه حرفه‌ای خود استفاده نمایند (Razmjooei et al., 2018). بهره‌مندی معلمان از ابزارهای مدرن و جدید یادگیری سبب ارتقاء یادگیری و انگیزه دانش‌آموزان می‌گردد (Ghafoori & Farshadnia, 2024).

برنامه‌های توسعه حرفه‌ای معلمان جایگاه برجسته‌ای در سیاست‌های عمومی بسیاری از کشورها از جمله کشورهای اروپایی ایفا می‌نماید؛ از این منظر می‌توان گفت که همه کشورها، در حال بررسی چگونگی بهبود نظام‌های آموزشی و مدارس خود هستند تا پاسخگویی شایسته‌تری نسبت به نیازهای اقتصادی و اجتماعی جامعه خود داشته باشند؛ در این مسیر مهم‌ترین منبع کمک‌رسانی معلمان، توسعه حرفه‌ای آن‌ها می‌باشد (Salmerón Aroca et al., 2022). تغییر در شیوه‌های کلاس درس معلمان، تغییر در نگرش‌ها و باورهای آن‌ها و تغییر در نتایج یادگیری دانش‌آموزان بر اساس علم روز، سه هدف اصلی برنامه‌های توسعه حرفه‌ای است (Guskey, 2002). Zhao (2010) توسعه حرفه‌ای معلمان را به‌عنوان فرآیند تبدیل شدن به معلمان کارا و اثربخش و ارتقاء خودآموزی فعالیت‌های حرفه‌ای معلمان، از طریق شرکت در آموزش‌های متنوع مرتبط با زمینه‌های آموزشی آن‌ها می‌داند.

امروزه برای حمایت از دانش حرفه‌ای و اثربخشی معلمان در تمام سطوح، رویکردهای بهتری برای توسعه حرفه‌ای مورد نیاز است (Fairman et al., 2023). با توجه به این‌که توسعه حرفه‌ای و رفتار کاری نوآورانه معلمان عوامل اصلی برای آموزش با کیفیت بالا در مدارس هستند (Nabi et al., 2017)، به نظر می‌رسد توانمندسازی و رفتار نوآورانه برای موفقیت معلمان، مکمل و ضروری می‌باشد. همچنین دلایل مختلفی از جمله تغییرات سریع تکنولوژی و اجتماعی در جامعه بر ضرورت رفتار نوآورانه معلمان تأکید دارد. رفتار نوآورانه معلمان نه تنها بر عادات حرفه‌ای و شیوه‌های تدریس آن‌ها، بلکه بر خلق ایده‌های جدید و بدیع دانش‌آموزان نیز تأثیر می‌گذارد. رفتار کاری نوآورانه به مجموعه‌ای از فرآیندهایی اشاره دارد که در آن ایده‌های جدید توسط یک کارمند برای بهبود نقش و عملکرد او تولید، ایجاد، توسعه، ترویج، تحقق، اعمال و اصلاح می‌شوند (Baharuddin et al., 2019). رفتار نوآورانه معلمان برای توسعه مهارت آموزشی، مدرسه و جامعه ضروری است؛ بنابراین رفتار نوآورانه باید در مرکز حرفه معلمی قرار گیرد (Vermeulen et al., 2022). نوآوری برای اطمینان از اثربخشی و مزیت رقابتی سازمان‌ها بسیار مهم است و آن‌ها به‌طور فزاینده‌ای انتظار دارند که کارکنان، خود در توسعه نوآوری مشارکت کنند (Messmann & Mulder, 2012). نوآوری باعث افزایش کیفیت و موفقیت در آموزش می‌شود، آموزش و نوآوری دارای ویژگی‌هایی هستند که متقابلاً بر یکدیگر تأثیر می‌گذارند (Belgin & Akbaşlı, 2022).

عدم بهره‌مندی معلمان از نوآوری آموزشی و نبود تغییرات جدی از سوی آن‌ها در جهت فرآیند تدریس سبب شده است که یکنواختی به‌عنوان یک معضل در حوزه آموزش کاملاً درک شود (Huong, 2020). از طرف دیگر ارتقاء سلامت در مدارس، یکی از شاخص‌های مهم و اصولی در جهت توسعه جامعه است (Kahrazahi & Barahoei Moghadam, 2023). بنابراین سازمان آموزش و پرورش با هدایت معلمان تربیت بدنی به فعالیت‌های نوآورانه و آماده‌سازی آن‌ها برای این‌گونه فعالیت‌ها، سبب تضمین سلامت دانش‌آموزان و افزایش کارایی آموزشی سازمان می‌گردد (Dexqonov, 2023). معلمان تربیت بدنی به‌عنوان اجراکننده ورزش در مدارس نقش مهمی در حوزه‌های آموزشی دارند و بی‌توجهی آن‌ها به نوآوری‌های روز می‌تواند آسیب و مشکل جدی باشد که روند توسعه آموزش تربیت بدنی را به‌طور اساسی مختل کند (Meraji et al., 2023).

بنابراین معلمان تربیت بدنی باید از اهمیت رفتار نوآورانه که نقش مهمی در بهبود توانایی‌های معلمان و رشد کل مدرسه دارد، آگاه باشند. با ترویج درک کامل از اهمیت نوآوری و ارائه برخی حمایت‌ها و راهنمایی‌ها، معلمان تربیت بدنی قادر خواهند بود تا با اشتیاق بیشتر در تدریس نوآورانه مشارکت کنند؛ فعالانه حرکات نوآورانه دانش‌آموزان خود را به تصویر بکشند؛ و به‌طور مداوم توانایی‌های نوآورانه خود و دانش‌آموزان را توسعه بخشند. به همین منظور معلمان تربیت بدنی باید دائماً در معرض آموزش و کارکردهای حرفه‌ای باشند که برای توسعه و تقویت مهارت‌ها و خلاقیت آن‌ها در رسیدگی به موضوعات تربیت بدنی طراحی شده است؛ از آن‌جایی که معلمان تربیت بدنی باید

مسئولیت‌های مهمی را بر عهده بگیرند یا با رویدادهای مهم مقابله کنند؛ لذا باید رفتارهای نوآورانه خود را توسعه دهند (Liu & Serrano, 2023). متخصصان تربیت بدنی در سرتاسر جهان، نیاز به بهبود آموزش مداوم معلمان تربیت بدنی را تصدیق کرده‌اند و از سیاست‌گذاران خواسته‌اند تا اقدامات فوری را ترویج کنند (Keay, 2006). بنابراین به دلیل نقش و جایگاه معلمان تربیت بدنی در عرصهٔ تعلیم و تربیت، باید سطح اطلاعات، دانش و مهارت‌های آن‌ها ارتقاء یابد؛ این امر محقق نمی‌گردد مگر پرورش و توانمند کردن معلمان به‌صورت نظام‌مند و برنامه‌ریزی شده مورد توجه قرار گیرد (Shahzadeh Teymurlu et al., 2020).

در این راستا وظیفهٔ معلمان تربیت بدنی آینده این است که در حرفه خود استاد شوند، تأثیر آموزشی بر دانش‌آموزان بگذارند، علایق، توانایی‌ها، استعدادها، اعتقادات و عملکردهای آن‌ها را توسعه دهند. لذا جامعه به یک معلم تربیت بدنی حرفه‌ای نیازمند است که به دنبال بهترین راه‌ها برای توسعه مهارت‌های خود از هر راه ممکن باشند (Azimovna & Ugli, 2022). همچنین پتانسیل تربیت بدنی در ترغیب انگیزه دانش‌آموزان به سمت یادگیری غیرقابل تردید است؛ برای این منظور، باید شرایطی برای معلمان آینده فراهم کرد تا فرآیندهای یاددهی و یادگیری مفید، معنادار، منسجم و قابل تکرار باشد؛ در غیر این صورت، احساس ناامیدی دانش‌آموزان را فرامی‌گیرد و باعث بی‌انگیزگی نسبت به درس تربیت بدنی می‌شود (Duncan & Bellar, 2015).

توسعهٔ حرفه‌ای معلمان توسط پژوهش‌های متعددی مورد بررسی قرار گرفته است؛ به‌گونه‌ای که (Moslehi & Davari, 2024) در پژوهشی با عنوان "ارائهٔ مدل کیفی توسعه حرفه‌ای دانشجو معلمان تربیت بدنی" به این نتیجه رسیدند که یکسری عوامل در قالب عوامل زمینه‌ای (سطح کیفی دانشجویان از منظر دانش علمی و مهارت علمی و ویژگی‌های فردی دانشجویان)، عوامل علی (عوامل مربوط به امکانات و تسهیلات، عوامل مربوط با اساتید و عوامل مدیریتی) و عوامل مداخله‌گر (عوامل نگرشی و محدودیت‌های اقتصادی) بر توسعه حرفه‌ای دانشجو معلمان تربیت بدنی مؤثر است. (Sancar et al., 2021) معتقدند که ویژگی‌های فردی، حرفه‌ای و مرتبط با فرآیند توسعه حرفه‌ای از عوامل مؤثر بر طراحی یک فرآیند توسعه حرفه‌ای برای معلمان است. (Biranvand et al., 2023) در پژوهشی مشابه به این نتایج رسیدند که در جهت توسعهٔ حرفه‌ای معلمان تربیت بدنی باید راهبردهایی مانند ارتباطات ساختارمند و اقدامات حرفه‌ای‌سازی متناسب با محیط برای خودشکوفایی و حرفه‌ای‌گری معلمان تربیت بدنی ایجاد کرد که هفت مقولهٔ اصلی در قالب: رفتار حرفه‌ای، دانش حرفه‌ای، حرفه‌ای‌گری فردی، تعاملات سازنده، حرفه‌ای‌سازی، کارکردهای سازمانی و فردی برای چارچوب‌بندی مدل پژوهش خود ارائه کردند.

علاوه بر این (Shahzadeh Teymurlu et al., 2020) در پژوهشی با عنوان "شناسایی عوامل زمینه‌ای مؤثر بر توانمندسازی معلمان تربیت بدنی" به این نتایج رسیدند که با پیشرفت و ارتقاء شرایط سازمانی به وسیلهٔ توسعه و بهبود مؤلفه‌های آن از قبیل: داشتن اهداف واضح و روشن، استفاده از روش‌های نظارت و ارزیابی صحیح و درست، بهره‌مندی از آموزش‌های استاندارد و با قرار دادن منابع و تجهیزات جدید در اختیار معلمان تربیت بدنی، می‌توانند فرآیند توانمندسازی معلمان تربیت بدنی را بهبود بخشند. (Kilag et al., 2023) در پژوهشی با عنوان "تأثیر الگوی فردی برای توسعه حرفه‌ای بر توسعه حرفه‌ای معلمان و پیشرفت شغلی" به این نتایج رسیدند که توسعه حرفه‌ای می‌تواند خلاقیت و نوآوری معلمان را تشویق و به شکستن یکنواختی کارهای روزانه و کسب دانش و دیدگاه‌های تازه کمک کند و بر نحوهٔ برخورد آن‌ها با کارشان تأثیر بگذارد. علاوه بر این اذعان نمودند که حمایت مالی برای رشد حرفه‌ای معلمان مهم است.

طبق پژوهش (Gong et al., 2023) هزینهٔ فعالیت‌های یادگیری توسعهٔ حرفه‌ای مهم‌ترین عامل تأثیرگذار بر مشارکت معلمان تربیت بدنی در برنامه‌های یادگیری رسمی و فعالیت‌های یادگیری بین‌المللی است و نیازهای یادگیری و توسعه حرفه‌ای معلمان تربیت بدنی را در سه حوزه: دانش موضوعی و آموزشی با تأکید ویژه بر آموزش حرفه‌ای در انواع خاص ورزش، فعالیت‌های علمی مرتبط با پژوهش و فعالیت‌های نهادی تقسیم‌بندی کردند. (Palamarchuk et al., 2020) در پژوهشی با عنوان "بررسی نوآوری به‌عنوان عاملی در خودسازی حرفه‌ای متخصصان تربیت بدنی و ورزش" به این نتایج رسیدند که خودسازی نوآورانه متخصصان تربیت بدنی و ورزش می‌تواند از طریق یک فناوری روان‌شناختی ویژه طراحی شده برای طرح فعالیت‌های حرفه‌ای تضمین شود و عامل نوآوری یک عامل پیش‌رو در ساختار خودسازی است.

با توجه به ادبیات و پیشینهٔ پژوهش می‌توان اذعان نمود که برای همگام شدن با پیشرفت‌های روزافزون جامعه، توسعهٔ حرفه‌ای معلمان تربیت بدنی با تأکید بر رفتار کاری نوآورانه لازم و ضروری است؛ لذا سازمان آموزش و پرورش می‌بایست در جهت ارتقاء مهارت، دانش و نگرش معلمان تربیت بدنی تدابیری اندیشه نماید. در این راستا پژوهش‌های متعددی برای توسعهٔ حرفه‌ای معلمان انجام شده است؛ چرا که پیشرفت و ارتقاء سازمان در گرو مهارت معلمان است و با توجه به پژوهش‌های مربوط به توسعهٔ حرفه‌ای معلمان به‌ویژه معلمان تربیت بدنی، در اغلب پژوهش‌ها، به نیازهای معلمان متناسب با نوآوری روز دنیا توجه نشده است؛ بنابراین پژوهش حاضر جهت شناسایی راهکارهایی برای توسعهٔ حرفه‌ای معلمان تربیت بدنی با تأکید بر رفتار کاری نوآورانه انجام گردید.

روش

پژوهش حاضر از نوع کیفی با رویکرد اکتشافی است. این پژوهش برحسب اهدافی که دنبال می‌کند، در حیطه پژوهش‌های کاربردی قرار می‌گیرد. جامعه آماری پژوهش، کلیه معلمان تربیت بدنی استان خراسان جنوبی در سال ۱۴۰۴-۱۴۰۳ (۳۷۸ نفر) بود. نمونه‌گیری از بین جامعه هدف، به روش نمونه‌گیری هدفمند انجام گردید؛ بنابراین ملاک‌های انتخابی نمونه در این پژوهش عبارت‌اند از: معلمان تربیت بدنی که دارای سابقه علمی و پژوهشی بیشتر نسبت به سایرین هستند و با موضوع نوآوری از آشنایی لازم و کافی برخوردارند. حجم نمونه مورد مصاحبه در این پژوهش، بر اساس اصل اشباع نظری در حجم نمونه در نظر گرفته شد. برای جمع‌آوری داده‌ها از ابزار مصاحبه نیمه‌ساختاریافته استفاده گردید.

در همین راستا، جهت تنظیم سؤالات اولیه مصاحبه و اطمینان از روایی محتوایی، سؤالات پژوهش بر مبنای اصول طراحی سؤالات پژوهش کیفی و پیشینه پژوهشی و نظری مرتبط با موضوع و تأیید سؤالات توسط اساتید و کارشناسان آگاه به موضوع طراحی گردید؛ که در نهایت با توجه به اطلاعات به‌دست آمده تعداد پنج سؤال برای انجام مصاحبه نیمه‌ساختاریافته تنظیم گردید. سؤالات نهایی پژوهش حاضر بدین شرح تبیین گردید: (۱) به نظر شما چه بسترهایی برای توسعه حرفه‌ای با تأکید بر رفتار کاری نوآورانه لازم است؟ (۲) چه برنامه‌ریزی و ظرفیت‌سازی از برنامه‌های توسعه حرفه‌ای را برای توسعه نوآوری معلمان تربیت بدنی پیشنهاد می‌دهید؟ (۳) چگونه مطمئن می‌شوید ایده‌های جدید شما واقعاً نیازهای آموزشی را برطرف می‌کنند؟ (۴) به نظر شما معلمان تربیت بدنی توانمند برای ارتقاء رفتار کاری نوآورانه چه مهارت و توانمندی‌های خاصی برای انجام فعالیت نوآوری در تربیت بدنی نیاز دارند؟ (۵) به نظر شما نوآوری معلمان تربیت بدنی در چه مواردی نمود پیدا می‌کند؟ همچنین تعدادی سؤال پیگیری‌کننده، مطابق داده‌هایی که مشارکت‌کنندگان ارائه نموده‌اند برای روشن‌تر شدن مفهوم، برای هر فرد در هنگام انجام مصاحبه مطرح گردید؛ که در واقع به‌طور کلی سؤالات مصاحبه شامل دو بخش بود: الف) سؤالات مربوط به اطلاعات جمعیت‌شناختی؛ ب) سؤالات مربوط به توسعه حرفه‌ای با تأکید بر رفتار کاری نوآورانه.

فرآیند مصاحبه با مطرح کردن موضوع پژوهش آغاز گردید؛ که به‌منظور آشنایی و آگاهی افراد مصاحبه‌شونده با مفاهیم رفتار کاری نوآورانه، راهنمای تخصصی مفاهیم پژوهش تهیه گردید و در اختیار گروه نمونه قرار گرفت. در مصاحبه‌ها از راهکارهای توسعه حرفه‌ای با تأکید بر رفتار کاری نوآورانه که با آن مواجه هستند، سؤال پرسیده شد. اکثر مصاحبه‌ها به‌صورت حضوری و تعداد اندکی از مصاحبه‌ها به‌صورت مجازی و با هماهنگی قبلی انجام شد و تمام مصاحبه‌ها با رعایت اصول اخلاقی و با کسب اجازه از شرکت‌کنندگان ضبط گردید؛ همچنین برای محرمانه ماندن اطلاعات مصاحبه از نام مستعار (P1، P2 و غیره) برای مصاحبه‌شونده استفاده شد. مدت زمان هر مصاحبه با میانگین ۳۰-۲۵ دقیقه بود؛ تجزیه و تحلیل هر مصاحبه همزمان انجام گردید. اطلاعات به‌دست آمده از طریق مصاحبه‌ها با استفاده از نرم‌افزار تحلیل کیفی MAXQDA و روش مرحله‌ای گلگیری در قالب کدگذاری باز، محوری و انتخابی تجزیه و تحلیل شد.

مراحل تجزیه و تحلیل داده‌ها به روش مرحله‌ای گلگیری در این پژوهش بدین شرح است: در مرحله کدگذاری باز با تجزیه و تحلیل متن مصاحبه‌ها از جنبه‌های مختلف مفاهیم اولیه مشخص گردید، در ادامه بعد از شناسایی مفاهیم اولیه، مفاهیم مشابه در قالب کدهای محوری، گروه‌بندی شد تا ارتباط بین کدها بهتر درک شود و الگوی کلی شناسایی گردد و در نهایت کدهایی که در مرحله کدگذاری محوری بیشترین ارتباط را با یکدیگر دارند در قالب کدهای انتخابی، دسته‌بندی گردید؛ بنابراین به‌طورکلی در پژوهش حاضر بعد از اتمام هر مصاحبه، متن حاصل از مصاحبه‌های ضبط شده از بیانات شرکت‌کنندگان، کلمه به کلمه در فایل ورد وارد شد و در نرم‌افزار MAXQDA با دقت بررسی گردید؛ تا به برداشت صحیح از مصاحبه حاصل شود.

در ادامه پس از بررسی، هر جمله‌ای که با موضوع مورد بحث مرتبط بود، در نرم‌افزار انتخاب شد، به‌عبارتی مفاهیم مهم استخراج شد. سپس سعی شد تا از هر عبارت، یک مفهوم و راهکار که بیانگر معنی و تفکر فرد بود را در نرم‌افزار به‌عنوان یک راهکار برای توسعه حرفه‌ای معلمان تربیت بدنی با تأکید بر رفتار کاری نوآورانه در نظر گرفته شود. با کدگذاری همزمان داده‌ها از اشباع و تکرار کافی مصاحبه‌ها اطمینان حاصل گردید؛ به‌طوری که داده‌های جدیدی در طول ادامه فرآیند جمع‌آوری اطلاعات، یافت نشد و به‌عبارت دیگر اشباع نظری حاصل گردید. با توجه به این که شرط پایان‌پذیری مصاحبه‌ها در این پژوهش، رسیدن به اشباع نظری می‌باشد؛ بنابراین پس از مصاحبه با ۱۴ نفر اشباع نظری داده‌ها حاصل شد؛ اما به دلیل اعتباربخشی به داده‌ها فرآیند مصاحبه تا ۱۹ نفر ادامه یافت. ویژگی‌های جمعیت‌شناسی مصاحبه‌شوندگان معلمان تربیت بدنی در جدول ۱ بر حسب جنسیت، سنوات، تحصیلات و محل خدمت بیان شده است.

جدول ۱: توصیف ویژگی‌های جمعیت‌شناسی مصاحبه‌شوندگان

کد	جنسیت	سنوات	تحصیلات	محل خدمت	کد	جنسیت	سنوات	تحصیلات	محل خدمت
P1	مرد	۱۸	کارشناسی ارشد	قاین	P11	مرد	۱۸	دکتری	بیرجند
P2	مرد	۱۷	کارشناسی ارشد	خوسف	P12	زن	۳۰	کارشناسی ارشد	بیرجند
P3	مرد	۱۹	کارشناسی ارشد	سربیشه	P13	مرد	۳۲	کارشناسی ارشد	طیلس
P4	زن	۱۶	کارشناسی ارشد	خوسف	P14	مرد	۲۲	کارشناسی ارشد	درمیان
P5	زن	۳۲	کارشناسی ارشد	سربیشه	P15	مرد	۳۰	کارشناسی ارشد	درمیان
P6	مرد	۱۵	کارشناسی ارشد	قاین	P16	زن	۲۸	دکتری	قاین
P7	زن	۲۰	دکتری	بیرجند	P17	زن	۲۶	کارشناسی ارشد	بیرجند
P8	مرد	۱۷	کارشناسی ارشد	نهبندان	P18	مرد	۳۲	کارشناسی ارشد	درمیان
P9	زن	۲۰	کارشناسی ارشد	نهبندان	P19	مرد	۳۳	دکتری	قاین
P10	زن	۲۱	کارشناسی ارشد	طیلس					

برای سنجش اعتبار پژوهش از چهار مؤلفه تأییدپذیری، اعتمادپذیری، وثوق و انتقال‌پذیری استفاده گردید؛ لذا به‌منظور کسب اطمینان از پایایی مصاحبه‌ها و برای اطمینان یافتن از دقت بودن یافته‌های حاصل از مصاحبه، از روش توافق درون موضوعی دو کدگذار (ارزیاب) استفاده گردید (لازم به ذکر است که آموزش‌ها و تکنیک‌های لازم جهت کدگذاری مصاحبه‌ها به ارزیاب انتقال داده شد). در این مرحله دو مصاحبه را به‌صورت اتفاقی انتخاب و ارزیاب‌ها متن مصاحبه‌ها را کدگذاری کردند تا درصد توافق درون موضوعی که به‌عنوان شاخص پایایی تحلیل به‌کار می‌رود، محاسبه گردد؛ پایایی بازآزمون برای مصاحبه‌های انجام گرفته برابر ۷۱٪ حاصل شد و با توجه به نظر Stemler (2000) میزان توافق درون با مقدار پایایی بیشتر از ۶۰٪ مورد تأیید و قابل قبول عنوان شده است. بنابراین می‌توان گفت که میزان پایایی کدگذاری مصاحبه کنونی مناسب و مورد تأیید است.

برای تعیین و تأیید روایی، پژوهشگر پس از اتمام کدگذاری مصاحبه‌ها، تعدادی از نتایج کدگذاری‌ها را به همراه متن مصاحبه مجدداً به مصاحبه‌شوندگان بازگردانده شد و از آن‌ها درخواست گردید تا با مطالعه اظهارات خویش و کدهایی که از مصاحبه با فرد مورد نظر استخراج شده است، نسبت به درستی و یا نادرستی محتوای استنتاج شده با آن‌چه واقعاً قصد و نیت ذهنی آن‌ها بوده است؛ اظهارنظر کنند. بنابراین به وسیله تأیید نتایج، روایی مصاحبه‌ها مورد تأیید قرار گرفت. همچنین به‌منظور اجرای ملاحظات اخلاقی در فرآیند مصاحبه‌ها به شرکت‌کنندگان در پژوهش اطمینان داده شده که اطلاعات دریافتی از آن‌ها محرمانه می‌باشد و همکاری در این پژوهش توسط شرکت‌کنندگان کاملاً داوطلبانه و به دور از هیچ‌گونه اجباری بوده است.

یافته‌ها

در این پژوهش با استفاده از نرم‌افزار تحلیل کیفی MAXQDA و از طریق روش مرحله‌ای گلیزری، مصاحبه‌ها پالایش گردید؛ که بعد از تجزیه و تحلیل مصاحبه‌های به‌عمل آمده در طی چند مرحله بازبینی و خلاصه‌سازی کدها بر مبنای تناسب و تشابه در قالب کدگذاری باز، محوری و انتخابی دسته‌بندی شد. با بررسی عبارات و جملات مهم مصاحبه‌ها، ۳۱۱ گزاره که به نظر متخصصان با موضوع پژوهش مرتبط بودند از مصاحبه با شرکت‌کنندگان استخراج گردید؛ با سازماندهی مقولات حاصل، ۱۶۹ کد باز، ۳۴ کد محوری و با دسته‌بندی مفاهیم سازماندهی شده ۵ کد انتخابی به‌عنوان راهکارهای توسعه حرفه‌ای با تأکید بر رفتار کاری نوآورانه معلمان تربیت بدنی، منطبق بر سؤالات پژوهش استخراج گردید. راهکارهای به‌دست آمده در این پژوهش یا مستقیماً در صحبت مصاحبه‌شوندگان بیان گردیده است یا کدهای تلویحی می‌باشد که توسط پژوهشگران از مصاحبه‌ها استخراج گردیده است. راهکارهای شناسایی شده در جدول ۲ گزارش شده است.

جدول ۲: کدهای باز، محوری و انتخابی، فراوانی و نمونه اظهارات پاسخ‌دهندگان برای کدهای باز توسعه حرفه‌ای معلمان تربیت بدنی با تأکید بر رفتار کاری نوآورانه

کدهای انتخابی	کدهای محوری	کدهای باز	فراوانی	نمونه اظهارات پاسخ‌دهندگان
راهبردهای حمایتی سازمان	تأمین امنیت شغلی	ثبات شغلی، حمایت قانونی از حفظ شغل، تعادل شغلی، امنیت خاطر شغلی	۴	اگر امنیت خاطر شغلی وجود داشته باشد در واقع بیشتر به ایده‌ها فکر می‌کنیم و بهتر می‌توانیم به سمت نوآوری حرکت کنیم.
	حمایت از ایده‌های جدید	حمایت از ریسک‌پذیری، حمایت مدیریت، استقبال همکاران از ایده، حمایت مالی از ایده، پشتیبانی از ایده‌ها، حمایت معنوی از ایده	۵	حمایت‌ها و پشتیبانی‌های مادی و معنوی برای ایده‌های جدید مهم می‌باشد و سازمان به‌عنوان یک پشتیبان، یک حامی، یک تشویق‌گر نقش مهمی دارد. هر مقدار بیشتر، انسان حمایت شود از فضایی که در آن مشغول به کار است، ذهنش فعال‌تر و خلاق‌تر خواهد بود.
	در نظر گرفتن سیاست‌های تشویقی برای ایده‌پردازی	افزایش حقوق ایده‌پردازان، لوح تقدیر، اعطای گواهینامه ایده، پاداش مادی به ایده‌پردازان، اعطای جایزه، امتیاز در فرم امتیازدهی برای ایده‌ها، تقدیر و تشکر از ایده‌پردازان (معنوی)	۱۷	سیاست‌های تشویقی و مالی به‌عنوان یک محرک در ایده‌پردازی مفید است.
	تبیین و اطلاع‌رسانی ایده‌های برتر به همکاران	اطلاع‌رسانی ایده‌های برتر به سایرین، تبیین و معرفی ایده‌های برتر، نشر ایده در بسترهای مجازی، اطلاع‌رسانی قالب بخشنامه و ارسال به معلمان، انتشار علنی دستاوردهای ایده	۷	هنگامی که در الگوهای برتر تدریس مقام کسب می‌کنیم بهتر است همه همکاران از روش تدریسی که منجر به کسب مقام شده است آگاه شوند و سازمان اقدامات لازم جهت معرفی ایده‌های برتر را انجام دهند.
	دسترسی خروجی طرح‌های اجرا شده به ذینفعان	در دسترس بودن نتایج انتقادات ایده‌های مشابه و گذشته، انتشار خروجی طرح‌های اجرا شده، آگاهی از وضعیت ایده مشابه	۴	خروجی طرح‌ها چه برای معلم، چه برای والدین دانش‌آموزان زیاد توضیح داده نشده است یا بازخورد مورد نظر به آن‌ها داده نشده است اگر خروجی طرح‌ها در اختیار خود همکاران یا والدین قرار گیرد؛ به طبع در طرح‌های بعدی مشارکت بهتری خواهند داشت.
	برنامه‌ریزی‌های کلان سازمان به‌صورت چند ساحتی برای معلمان و دانش‌آموزان	توجه به ابعاد جسمی و روان‌شناختی معلمان، توسعه معلمان چند ساحتی، توجه به ابعاد فردی و سازمانی، عدم تمرکز بر مهارت ورزشی معلمان	۷	یکی از اهداف آموزش و پرورش در واقع تربیت یک دانش آموز چند ساحتی و چند بُعدی است، لذا در برنامه‌ریزی‌های حوزه تربیت بدنی نباید فقط به یک بُعد نیاز توجه شود.
	انجام اقدامات اسپانسرینگ برای تأمین مالی ایده‌های نو	معرفی ایده برای جذب اسپانسر، تبلیغات سازمان از معرفی ایده، حمایت مالی سازمان از ایده، جذب اسپانسر برای تأمین هزینه‌های توسعه ایده	۱۵	برای تأمین بخشی از هزینه‌های مربوطه می‌توان به حوزه‌های خارج از سازمان به‌عنوان اسپانسر یا حامی مالی توجه ویژه داشت.
	جذب خیرین برای تأمین مالی با ایده‌ها	جذب خیرین مدرسه‌ساز؛ جذب خیر برای احداث اماکن ورزشی؛ جذب خیرین برای اجرای ایده، جذب خیرین برای تأمین مالی ایده‌پردازی.	۱۶	خیرین می‌توانند کمک‌کننده هزینه‌های پیاده‌سازی نوآوری‌ها در حوزه تربیت بدنی و ارتقاء سرانه ورزشی باشند.
	مشارکت فعال اولیاء	تشویق اولیاء برای مشارکت مالی، همراهی اولیاء در مباحث مربوط به ایده جدید، همکاری والدین در مباحث اجرایی، حمایت همه‌جانبه اولیاء، استقبال اولیاء از ایده‌های نو	۱۵	مدیر باید با انجمن اولیاء در ارتباط باشد تا در بحث‌های مالی مشوق و حامی حوزه تربیت بدنی باشند.

ادامه جدول ۲: کدهای باز، محوری و انتخابی، فراوانی و نمونه اظهارات پاسخ‌دهندگان برای کدهای باز توسعه حرفه‌ای معلمان تربیت بدنی با تأکید بر رفتار کاری نوآورانه

کدهای انتخابی	کدهای محوری	کدهای باز	فراوانی	نمونه اظهارات پاسخ‌دهندگان
خودآگاهی و ارزیابی	ارزیابی مستمر از رفتار کاری نوآورانه	ارزیابی مستمر از مراحل اجرای ایده، خودارزیابی مداوم از ایده‌پردازی، ارزیابی از صحت ترویج ایده، ارزیابی ماهانه و هفتگی، آزمون با فاصله زمانی کم، مشاهده و تحلیل فعالیت‌های نوآورانه	۱۰	برنامه‌ها را هفته به هفته یا پایان هر ماه بهتر است چک کنیم تا در مسیر درست باشیم.
	گزارش دادن کامل و جامع ایده‌های جدید به سازمان و اخذ تأیید	اخذ مجوز ثبت ایده، ارسال ماهانه گزارش وضعیت، ارسال گزارش روند کار، ثبت فعالیت در دفتر کار	۴	نظارت و بازرسی می‌تواند به‌صورت ماهانه یا گزارش‌های سه ماهه از معلمان تربیت بدنی از ایده‌های جدیدشان گرفته شود تا از وضعیت معلم تربیت بدنی آگاه باشند.
	فراهم کردن شرایط بازخورد و مشاوره با متخصصین	بازدید متخصصین ارزیاب از ایده، گروه‌بندی با سر گروه متخصص، ارزیابی توسط کارشناسان گروه، ارزیابی توسط متخصصین و برند کشور، راهنمایی متخصصین در ایده‌پردازی	۱۶	خبرگان در حوزه نوآوری به‌عنوان مشاوره می‌توانند در موفقیت مسیر پیش‌رو خیلی مؤثر باشند.
	انجام پایلوت و آزمون خطا قبل از اجراء گسترده ایده‌ها	اجرای ایده در سطح مدرسه و رفع نواقص، اجرای ایده در جامعه در دسترس، آزمایش ایده‌های متنوع	۶	هیچ طرحی در ابتدا بدون خطا و بی‌نقص نیست که می‌توانیم با اجرا در سطح مدرسه نقاط ضعف آن را تا حد امکان کم کنیم تا در هزینه و وقت صرفه‌جویی شود.
فرهنگ جامعه	توسعه فرهنگ ایده‌پردازی و ایجاد بستر خلاقانه در جامعه	ایجاد محیطی تعاملی، ایجاد بسترهای خلاقانه، توسعه فرهنگ ترویج ایده، برگزاری مراسم عمومی جهت آماده‌سازی جامعه، ایجاد فضای مشوق نوآوری	۸	ایجاد بسترهای خلاقانه برای بروز و اجرای نوآوری بسیار مؤثر است.
	آزادی عمل دادن در ایده‌پردازی	آزادی در ترویج ایده، آزادی اجرای ایده، آزادی فکری، قانون حمایت آزادی، عدم تمرکز به بخشنامه‌ها، ایجاد گروه‌های غیررسمی، اتخاذ تصمیمات مستقل، استقلال کاری	۱۲	آزادی در استفاده از روش‌ها و راهکارها و تمریناتی در حوزه ایده‌پردازی به معلمان تربیت بدنی داده شود.
	بومی‌سازی اجرای ایده متناسب با فرهنگ جامعه	تطبیق ایده‌ها با فرهنگ، انطباق ایده با شرایط منطقه، منعطف‌سازی ایده	۱۰	اگر ترویج ایده با عقاید دینی حاکم بر منطقه مغایرت نداشته باشد خیلی تأثیرگذار خواهد بود، لذا در ابتدا باید نوآوری‌ها بومی‌سازی گردد.
	توجیه کردن فرهنگی منطقه	برگزاری دوره‌های توجیهی فرهنگی، آشنایی با فرهنگ منطقه، توجیه ترویج ایده، توجیه منطقه برای تغییرات، توجیه به عدم تأکید بر عقاید شخصی، درک از فرهنگ منطقه، جلب نظر جامعه	۱۱	اگر جامعه را به سمت نوآوری مجاب کنیم در ادامه مسیر نوآوری‌ها، راحت‌تر و بهتر امکان‌پذیر خواهند بود.
دوره‌های آموزشی	تغییر مثبت نگرش‌ها برای ترویج ایده	افزایش اعتماد به نفس ترویج ایده، خودباوری برای ترویج ایده، ایجاد نگرش مثبت به ایده‌پردازی، حس خوشایند به ایده، تصور آینده روشن ایده، برگزاری جلسات تعاملی برای ایجاد نگرش	۴	ایجاد نوآوری ممکن است با مشکل نگرش‌های حاکم بر جامعه روبه‌رو گردد که نیازمند نگرش مثبت به ایده است.
	ایجاد دیدگاه مثبت به ورزش در جامعه	اعتقاد به اهمیت ورزش، آگاهی از اثرات ورزشی در زندگی روزمره، ایجاد دید مثبت به ورزش در جامعه هدف، توجه مردم به ورزش، وجود برنامه ورزش در زندگی	۵	نیاز است که فکر جامعه هدف (خانواده‌ها، دانش‌آموزان و غیره) را تغییر دهیم که نسبت به ورزش دید مثبتی داشته باشند.
	برگزاری جلسات هم‌اندیشی پیرامون نوآوری‌ها	برگزاری جلسات نقد و بررسی ایده‌ها بین همکاران، طوفان فکری، جلسات بررسی ایده‌های خلاقانه، جلسات هم‌اندیشی، شبکه هم‌فکری	۱۲	برای نوآوری‌های حوزه تربیت بدنی هم‌اندیشی شود.

ادامه جدول ۲: کدهای باز، محوری و انتخابی، فراوانی و نمونه اظهارات پاسخ‌دهندگان برای کدهای باز توسعه حرفه‌ای معلمان تربیت بدنی با تأکید بر رفتار کاری نوآورانه

کدهای انتخابی	کدهای محوری	کدهای باز	فراوانی	نمونه اظهارات پاسخ‌دهندگان
	فراهم کردن اتاق فکر پیرامون نوآوری‌ها	ایجاد اتاق فکر برای تولید ایده، اتاق فکر برای اجراء، اتاق فکر تصمیمات در سطح کلان، اتاق فکر برنامه‌ریزی	۷	یکی از مواردی که در توسعه حرفه‌ای مهم می‌باشد برگزاری جلسات متعدد در قالب اتاق فکر است
	دوره حرفه مشاوره‌ای پیرامون نوآوری‌ها	دوره‌های مشاوره آنلاین به‌صورت گروهی یا انفرادی، ایجاد فضایی برای تعامل پیرامون ایده‌های جدید، مشاوره پیرامون مباحث قانونی ایده و روند کاری	۵	برگزاری دوره‌هایی که با اساتید خبره در ایده‌پردازی، ترویج ایده و اجرای ایده مشورت کنیم.
	برگزاری همایش، کنفرانس و جشنواره‌های ایده‌پردازی	جشنواره الف-تا، جشنواره الگوهای برتر تدریس، همایش‌های علمی، جشنواره خوارزمی، جشنواره رقابتی، جشنواره پژوهش برتر	۱۴	کلاس‌های ضمن خدمتی که به‌صورت کارگاهی با جمعیت پایین برگزار شود و جشنواره‌های زیادی پیرامون حوزه نوآوری‌های روز برگزار گردد.
دوره‌های آموزشی	برگزاری کارگاه‌های تجربه‌گردانی پیرامون نوآوری‌ها	جلسات تجربه‌گردانی جشنواره الف-تا در سطح کشور، اطلاع‌رسانی تجربه‌های جدید بین همکاران.	۱۶	تجربه‌گردانی در توسعه حرفه‌ای خیلی مؤثر است چون بالاخره آدم نباید به خودش متکی باشد و هرچه از علم سایر معلمان که در آن حیطه تجربه دارند استفاده شود افراد آمادگی ذهنی بیشتری دارند. یا مثلاً اجراها را در جلساتی به نمایش گذاشته شود تا در مورد نحوه اجرای آن، همه اظهارنظر کنند.
	برگزاری دوره‌های توجیهی مدیران	دوره‌های توجیهی مدیران مدرسه، دوره‌های توجیهی معاونین پرورشی، دوره‌های آشنایی با قوانین برای مدیران	۳	مدیر مدرسه نسبت به نوآوری جدید روز دنیا آگاهی داشته باشد، بنابراین دوره‌هایی جهت آگاهی و ارتقاء نوآوری مدیران مؤثر باشد.
	برگزاری کارآموزی	کارآموزی در سازمان‌های مشابه، کارآموزی در دیگر مدارس، کارآموزی در شهرهای متنوع، کارورزی	۹	وقتی که افراد برای مسابقات به استان دیگری اعزام می‌شود که این خودش می‌تواند در قالب کارورزی برای ایده‌های جدید باشد.
	برگزاری دوره‌های توسعه‌ای آشنایی	آموزش متخصصین به‌صورت قطبی جهت آموزش به معلمان، آموزش سرگروه‌های آموزشی برای انتقال نوآوری‌ها به معلمان	۳	در سطح وزارت یک نفر آموزش دیده باشد که مفاهیم را در سطح استان آموزش دهد.
	انجام اقدام پژوهی	اقدام پژوهی، درس پژوهی، اقدام پژوهش برای رفع مشکل دانش‌آموزان	۴	درس پژوهی یا اقدام پژوهی‌ها ایده‌های نو خلق خواهد کرد.
	برگزاری آزمون‌های رقابتی عملی	آزمون‌های عملی - تخصصی، آزمون مهارت فوتبال، والیبال، بسکتبال، هندبال، آزمون مهارت‌های تدریس به شکل نوآورانه، برگزاری مسابقات عملی - علمی	۱۶	برگزاری آزمون‌های عملی برای ایجاد رقابت جهت ارتقاء مهارت می‌تواند از راهکارهایی جهت ارتقاء مهارت باشد.
امکانات و فناوری آموزشی	تأمین فناوری‌های نوین	نرم افزارهای ورزشی، اپلیکیشن، انیمیشن‌سازی، بستر طراحی پوستر، کامپیوتر، پروژکتور، نرم‌افزار تحلیل داده‌ها، پلتفرم آموزش مجازی	۱۴	باید برای ارتقاء نوآوری‌ها از روش‌های جدید فناوریانه در اجرای مهارت و بحث تئوری بهره گرفت.
	تأمین تجهیزات ورزشی استاندارد و جذاب	توپ استاندارد و جذاب، دروازه‌های استاندارد، میله والیبال با ارتفاع مناسب، حلقه‌های بسکتبال فنی، وسایل کمک آموزشی ورزشی، تجهیزات ورزشی	۹	بخش اصلی گسترش نوآوری در بحث تدریس، تجهیزات ورزشی است که بعضاً همین تجهیزات هم متأسفانه به‌طور کافی و کامل در اختیار معلمان تربیت بدنی نیست.

ادامه جدول ۲: کدهای باز، محوری و انتخابی، فراوانی و نمونه اظهارات پاسخ‌دهندگان برای کدهای باز توسعه حرفه‌ای معلمان تربیت بدنی با تأکید بر رفتار کاری نوآورانه

کدهای انتخابی	کدهای محوری	کدهای باز	فراوانی	نمونه اظهارات پاسخ‌دهندگان
امکانات و فناوری آموزشی	ارتقاء مهارت ساخت و استفاده از دست سازها	ساخت پوستر آموزشی، استفاده از وسایل قابل بازیافت برای ساخت تجهیزات ورزشی، ساخت توپ و ساخت جعبه در صورت عدم دسترسی	۳	در مبحث امکانات ما می‌توانیم خودمان دست سازهایی درست کنیم و ایده‌ها را اجرا نماییم.
	تأمین فضاهای آموزشی استاندارد	جداسازی اماکن ورزشی و آموزشی، سالن سرپوشیده، زمین ورزشی استاندارد در اندازه‌های استاندارد و ایمن، فضای آموزشی متناسب با تعداد دانش‌آموزان.	۱۰	ایجاد فضایی استاندارد و ایمن برای ترویج ایده در سطح کلان.

با توجه به راهکارهای ارائه شده توسط خبرگان، در شکل ۱ نمایی کلی از راهکارهای حاصل از پژوهش حاضر برای توسعه حرفه‌ای معلمان تربیت بدنی با تأکید بر رفتار کاری نوآورانه نشان داده شده است.

شکل ۱: نمایی کلی راهکارهای توسعه حرفه‌ای با تأکید بر رفتار کاری نوآورانه



Shahzadeh Teymourlu et al. (2020) معتقدند که نظارت و ارزیابی یکی از عوامل مؤثر بر توانمندسازی معلمان تربیت بدنی است؛ (Sancar et al. 2021) نیز آگاهی حرفه‌ای را یکی از ویژگی‌های حرفه‌ای معلمان معرفی می‌کند که با نتایج پژوهش حاضر مبنی بر مقوله خودآگاهی و ارزیابی همسو می‌باشد. مشارکت‌کنندگان پژوهش حاضر پیرامون این مقوله اصلی، راهکارهایی اعم از: ارزیابی مستمر از رفتار کاری نوآورانه، گزارش دادن جامع ایده‌های جدید به سازمان و اخذ تأییدیه، فراهم کردن شرایط بازخورد و مشاوره با متخصصان و انجام آزمون و خطا قبل از اجرا گسترده ایده‌ها را ارائه نموده‌اند. راهکار ارزیابی مستمر با پژوهش‌های (Moslehi &

(Davari, 2024; Emadi et al., 2023) که به بررسی عوامل مؤثر بر توسعه حرفه‌ای معلمان تربیت بدنی پرداخته‌اند، راهکار فراهم کردن شرایط بازخورد و مشاوره با متخصصان، با پژوهش‌های (Emadi et al., 2023) که اذعان کردند برای نظارت و پایش می‌بایست متخصصان ارزیاب تدریس درس تربیت بدنی، تربیت نمود؛ و (Moslehi & Davari, 2024) که تأکید بر استفاده از اساتید مجرب در ارزیابی‌ها داشتند همسو می‌باشد. به‌طور کلی ارزیابی و خودآگاهی به معلمان تربیت بدنی کمک می‌کند که نقاط ضعف و قوت مسیر پیش‌رو را شناسایی کنند تا اطلاعات صحیح به‌دست آمده از ارزیابی‌ها، به برنامه‌ریزی دقیق در جهت توسعه حرفه‌ای متناسب با نوآوری‌های روز منجر گردد.

بر مبنای اطلاعات به‌دست آمده از این پژوهش، فرهنگ جامعه یکی دیگر از مقوله‌های مربوط به راهکارهای توسعه حرفه‌ای با تأکید بر رفتار کاری نوآورانه بود. عوامل فرهنگی جامعه بر فرصت‌های یادگیری و شرایط لازم برای توسعه حرفه‌ای معلمان تربیت بدنی با تأکید بر رفتار کاری نوآورانه تأثیر می‌گذارد و می‌تواند شرایط را برای ادامه فعالیت مساعد نماید؛ که با دسته‌بندی اظهارات مصاحبه‌شوندگان راهکارهایی برای این مقوله بدین شرح ارائه گردید: توسعه فرهنگ ایده‌پردازی و ایجاد بستر خلاقانه در جامعه، آزادی عمل دادن در ایده‌پردازی، بومی‌سازی اجرای ایده متناسب با فرهنگ جامعه، توجیه کردن فرهنگ منطقه، تغییر مثبت نگرش‌ها برای ترویج ایده و ایجاد دیدگاه مثبت به ورزش در جامعه. راهکار بومی‌سازی اجرای ایده متناسب با فرهنگ جامعه با نتایج پژوهش (Azimovna & Ugli, 2020) که اذعان کردند تصمیمات پیرامون توسعه حرفه‌ای باید متناسب با فرهنگ جامعه اتخاذ گردد و با یافته‌های پژوهش (Moslehi & Davari, 2024) مبنی بر این که عوامل فرهنگی به‌عنوان یکی از عوامل مداخله‌ای توسعه حرفه‌ای معلمان تربیت بدنی است، همسو است.

یکی دیگر از راهکارهای ارائه شده، آزادی عمل دادن در ایده‌پردازی است که با نتایج پژوهش (Shahzadeh Teymourlu et al., 2020) مبنی بر این که احساس آزادی عمل و استقلال در انجام فعالیت‌ها سبب پیگیری اهداف شغلی ارزشمند توسط معلمان تربیت بدنی در مسیر ارتقاء مهارت‌شان می‌گردد، همسو است. در نهایت از آنجایی که حرفه معلمی از اهمیت اجتماعی بالایی برخوردار است و با توجه به تنوع فرهنگی موجود، می‌بایست به فرهنگ جامعه در توسعه حرفه‌ای توجه ویژه شود تا راهکارهای توسعه حرفه‌ای برای معلمان تربیت بدنی با تأکید بر نوآوری به اهداف از پیش تعیین شده دست یابد.

نتیجه دیگر این پژوهش نشان داد که دوره‌های آموزشی برای به روز ماندن و ارتقاء کیفیت آموزش معلمان تربیت بدنی لازم و ضروری است. چرا که این دوره‌ها موجب می‌گردد تا اثربخشی معلمان تربیت بدنی در جامعه بهبود یابد و به آن‌ها کمک نماید که در حوزه تخصصی خود سرآمد گردند و از صلاحیت‌های لازم برخوردار باشند؛ مشارکت‌کنندگان راهکارهای ذیل را برای این مقوله ارائه کردند: برگزاری جلسات هم‌اندیشی، کارگاه دانش‌افزایی، دوره حرفه مشاوره‌ای، برگزاری همایش، کنفرانس و جشنواره‌ها، کارورزی، اتاق فکر پیرامون نوآوری‌ها، تجربه‌گردانی، دوره‌های توجیهی مدیران، دوره‌های توسعه‌ای آشنایی پیرامون نوآوری‌ها و برگزاری آزمون‌های رقابتی عملی.

بررسی و مرور پیشینه پژوهش نشان داد که با فراهم کردن موقعیت‌هایی برای ارتقاء سطح حرفه‌ای معلمان در قالب جلسات هم‌اندیشی، کارگاه دانش‌افزایی، دوره حرفه مشاوره‌ای، برگزاری همایش، کنفرانس و جشنواره‌ها، کارورزی سبب آماده‌سازی معلمان تربیت بدنی برای انجام فعالیت‌های نوآورانه می‌گردد که می‌توان تا حدودی این یافته را با نتایج پژوهش (Moslehi & Davari, 2024; Sancar et al., 2021; Azimovna & Ugli, 2022) که دوره‌های آموزشی را به‌عنوان عوامل مؤثر در توسعه حرفه‌ای می‌دانند همسو دانست؛ چرا که این پژوهش‌ها عمدتاً بر روی اهمیت دوره‌های آموزشی و تأثیر آن‌ها بر کیفیت آموزش معلمان و به‌روز بودن آنان تمرکز نموده‌اند. این موضوع به‌طور غیرمستقیم به نوآوری در روش‌های تدریس و به‌روزرسانی مهارت‌ها مرتبط است.

اگرچه پژوهش‌های مذکور، دوره‌های آموزشی را به‌طور خاص برای توسعه حرفه‌ای با تأکید بر نوآوری بیان نموده‌اند، اما می‌توان استدلال کرد که به‌روز بودن و ارتقاء کیفیت آموزش، به نوعی به نوآوری در تدریس و یادگیری منجر می‌شود. به‌عبارت دیگر، دوره‌های آموزشی که به‌روز شده‌اند، می‌توانند به معلمان کمک کنند تا از روش‌ها و تکنیک‌های نوین در تدریس استفاده نمایند. در نهایت با توجه به تغییرات مستمر در جامعه، برای ایجاد موقعیت‌هایی که منجر به ارتقاء سطح حرفه‌ای معلم می‌گردد؛ می‌بایست تمامی دوره‌های آموزشی با تأکید بر نوآوری مدنظر قرار گیرد تا معلمان تربیت بدنی از آمادگی لازم برای مواجه با تغییرات، برخوردار باشند.

آخرین مقوله ارائه شده، امکانات و فناوری‌های آموزشی است که وجود امکانات و فناوری‌های آموزشی ورزش به معلمان تربیت بدنی این امکان را می‌دهد تا برنامه‌های آموزشی خلاقانه و نوآورانه خود را پیاده‌سازی کنند. لذا با توجه به نظرات شرکت‌کنندگان راهکارهایی برای این مقوله به شرح ذیل ارائه گردید: تأمین فناوری‌های نوین، ارتقاء مهارت ساخت دست‌سازها، تأمین تجهیزات ورزشی استاندارد و فضاهای آموزشی استاندارد. دسترسی به تکنولوژی‌ها و امکانات روز به‌عنوان یکی از راهکارهای ذکر شده، به معلمان کمک می‌کند تا روش‌های تدریس خود را به سمت نوآوری و خلاقیت سوق دهند که با نتایج پژوهش (Moslehi & Davari, 2024) همسو است.

راهکارهای تأمین تجهیزات ورزشی استاندارد و تأمین فضاهای آموزشی استاندارد برای انجام فعالیت‌های نوآورانه با نتایج (Emadi et al., 2020; Shahzadeh Teymourlu et al., 2023) برای اجرا و پیاده‌سازی ایده‌ها همسو می‌باشد. در نهایت می‌توان بیان نمود ارتباط تنگاتنگی میان امکانات و فناوری آموزشی و توسعه حرفه‌ای برای ارتقاء یادگیری و کیفیت آموزش با تأکید بر نوآوری وجود دارد لذا تأمین امکانات و فناوری آموزشی مناسب و توسعه یافته، جنبه‌ای مهم در ارتقاء کمی و کیفی کلاس تربیت بدنی در مدارس است.

نتیجه‌گیری

به‌طور کلی نتایج نشان داد که با توجه به تغییرات روزافزون، موضوع توسعه حرفه‌ای معلمان تربیت بدنی با تأکید بر رفتار کاری نوآورانه امری لازم و ضروری می‌باشد؛ در همین راستا در پژوهش حاضر تعداد ۳۴ راهکار در مقوله‌های پنج‌گانه، راهبردهای حمایتی سازمان (۹ راهکار)، ارزیابی و خودآگاهی (۴ راهکار)، دوره‌های آموزشی (۱۱ راهکار)، امکانات و فناوری‌های آموزشی (۴ راهکار) و فرهنگ جامعه (۶ راهکار) برای توسعه حرفه‌ای معلمان تربیت بدنی با تأکید بر رفتار کاری نوآورانه شناسایی گردید. بنابراین انتظار می‌رود با توجه به راهکارهای ارائه شده، مهارت و دانش معلمان تربیت بدنی ارتقاء یابد. پیشنهاد می‌گردد که برنامه‌ریزان و سیاست‌گذاران آموزش و پرورش، راهکارهای حاصل از این پژوهش را سر لوحه برنامه‌ریزی و سیاست‌گذاری جهت توسعه حرفه‌ای معلمان تربیت بدنی با تأکید بر رفتار کاری نوآورانه قرار دهند.

محدودیت‌ها

پژوهش‌های علمی عموماً با محدودیت همراه است که در تمام مراحل پژوهش بر سر راه پژوهشگر وجود دارد. پژوهش حاضر از این قاعده مستثنی نمی‌باشد. از آنجایی که این پژوهش صرفاً در استان خراسان جنوبی انجام گرفته است؛ به دلیل تفاوت‌های اقلیمی و محیط فرهنگی نماینده واقعی افراد نمی‌باشد؛ لذا در تعمیم نتایج می‌بایست جوانب احتیاط رعایت گردد. با توجه به تغییرات روزافزون در جامعه، یافته‌های پژوهش حاضر مرتبط با محدوده زمانی جمع‌آوری داده‌ها می‌باشد و اعتبار آن به همین دوره زمانی کوتاه مدت است.

پژوهش‌های آینده

به پژوهشگران آینده پیشنهاد می‌گردد با توجه به عدم تفکیک دوره تحصیلی و جنسیت معلمان تربیت بدنی استان خراسان جنوبی در پژوهش حاضر، پژوهش‌های مشابهی برای دوره‌های مختلف (ابتدایی و دوره متوسطه) و با تفکیک جنسیت انجام پذیرد و با نتایج حاصل این پژوهش مقایسه گردد.

تعارض منافع

نویسندگان مقاله هیچ‌گونه تعارض منافی را گزارش نکرده‌اند.

قدردانی

از تمام افرادی که در انجام این پژوهش همکاری نموده‌اند، تشکر و قدردانی می‌گردد.

References

- Azimovna, F. M., & Ugli, F. R. A. (2022). Develop the professional skills of future physical education teachers and manage the physical culture movement of students. *Web of Scientist: International Scientific Research Journal*, 3(1), 275-283. <https://doi.org/10.17605/OSF.IO/6Z2PG>
- Baharuddin, M. F., Masrek, M. N., & Shuhidan, S. M. (2019). Innovative work behaviour of school teachers: A conceptual framework. *International E-Journal of Advances in Education*, 5(14), 213-221. <http://dx.doi.org/10.18768/ijaedu.593851>
- Belgin, T. U. R. A., & Akbaşlı, S. (2022). Factors affecting innovative work behaviors of teachers from the perspective of organizational intelligence. *Journal of Qualitative Research in Education*,

- 22(29), 203-234. <http://dx.doi.org/10.14689/enad.29.8>
- Biranvand, S., & Razavi, S. M. H. (2023). Designing a professional development model for physical education teachers based on self-improvement with a qualitative approach. *Human Resource Management in Sports*, 10(2), 447-463. <https://doi.org/10.22044/shm.2023.13115.2549>
- Dexqonov, B. (2023). Preparation of future physical education teachers for innovative activities. *Models and Methods in Modern Science*, 2(12), 82-86. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10162732>
- Duncan, C. A., & Bellar, D. M. (2015). Let's make physical education more physical and more educational. *Strategies*, 28(2), 3-6. <https://doi.org/10.1080/08924562.2014.1001103>
- Emadi, S., Alizadeh, Z., & Gholami, A. (2023). Developing a professional development framework of physical education teachers with an interpretative structural approach. *Journal of Transcendent Education*, 3(3), 107-119. <https://doi.org/10.30495/ee.2024.1988033.1177>
- Fairman, J. C., Smith, D. J., Pullen, P. C., & Lebel, S. J. (2023). The challenge of keeping teacher professional development relevant. *Professional Development in Education*, 49(2), 197-209. <https://doi.org/10.1080/19415257.2020.1827010>
- Ghafoori, A., & Farshadnia, Y. (2024). Lived experience of work and technology teachers from design and using of infographic lesson plans in blended learning: A phenomenological study. *Qualitative Research in Behavioral Sciences (QRBS)*, 3(1), 25-36. https://qrbs.birjand.ac.ir/article_2990.html?lang=en
- Gong, Y., MacPhail, A., & Guberman, A. (2023). Professional learning and development needs of chinese university-based physical education teacher educators. *European Journal of Teacher Education*, 46(1), 154-170. <https://doi.org/10.1080/02619768.2021.1892638>
- Guskey, T. R. (2002). Professional development and teacher change. *Teachers and Teaching*, 8(3), 381-391. <https://doi.org/10.1080/135406002100000512>
- Huong, V. T. M. (2020). Factors affecting instructional leadership in secondary schools to meet vietnam's general education innovation. *International Education Studies*, 13(2), 48-60. <http://dx.doi.org/10.5539/ies.v13n2p48>
- Kahrazahi, M., & Barahoei Moghadam, N. (2023). The level of attention to the five dimensions of health in the content of experimental science textbooks at elementary schools. *Qualitative Research in Behavioral Sciences (QRBS)*, 1(2), 47-56. <https://doi.org/10.22077/qrbs.2023.5726.1015>
- Keay, J. (2006). Collaborative learning in physical education teachers' early-career professional development. *Physical Education and Sport Pedagogy*, 11(3), 285-305. <https://doi.org/10.1080/17408980600986322>
- Kilag, O. K. T., Bariquit, I. A., Glipa, C. G., Ignacio, R. A. R. A., Alvez, G. U., Guillot, R. T., & Sasan, J. M. (2023). Implication of individual plan for professional development (ippd) on teachers' professional development and career advancement. *Basic and Applied Education Research Journal*, 4(1), 12-18. <http://dx.doi.org/10.11594/baerj.04.01.02>
- Liu, Y., & Serrano, E. D. (2023). Social identity and innovative behavior towards a relevant development program for pe teachers. *The Educational Review Usa*, 7(4), 500-504. <http://dx.doi.org/10.26855/er.2023.04.020>
- Meraji, M., Ghafouri, F., Keshgar, S., & Javadipour, M. (2023). Investigating the factors affecting the improvement of educational innovation of physical education teachers. *Research on Educational Sport*, 10(29), 99-126. https://res.ssrc.ac.ir/article_3012_en.html
- Messmann, G., & Mulder, R. H. (2012). Development of a measurement instrument for innovative work behaviour as a dynamic and context-bound construct. *Human Resource Development International*, 15(1), 43-59. <https://doi.org/10.1080/13678868.2011.646894>
- Moslehi, L., & Davari, F. (2024). Presenting a qualitative model of professional development of student teachers in the field of physical education. *Educational and Scholastic Studies*, 12(4), 83-110. https://journals.cfu.ac.ir/article_3446.html?lang=en
- Nabi, G., Liñán, F., Fayolle, A., Krueger, N., & Walmsley, A. (2017). The impact of entrepreneurship education in higher education: A systematic review and research agenda. *Academy of Management Learning & Education*, 16(2), 277-299. <https://doi.org/10.5465/amle.2015.0026>
- Palamarchuk, O., Gurevych, R., Maksymchuk, B., Gerasymova, I., Fushtey, O., Logutina, N., ... & Maksymchuk, I. (2020). Studying innovation as the factor in professional self-development of specialists in physical education and sport. *Revista Romaneasca Pentru Educatie*

- Multidimensional, 12(4), 118-136. <http://dx.doi.org/10.18662/rrem/12.4/337>
- Razmjooei, P., Bozorginezhad, K., & Zarei, R. (2018). The impact of teaching lesson study on teachers' professional development and critical thinking. *Teacher Professional Development*, 3(2), 35-58. https://tpdevelopment.cfu.ac.ir/article_698.html?lang=en
- Salmerón Aroca, J. A., Moreno Abellán, P., & Martínez De Miguel López, S. (2022). Teachers' professional development and intelligent ways of coping with it: A systematic review in elementary and middle school education. *Journal of Intelligence*, 11(1), 1-18. <https://doi.org/10.3390/jintelligence11010001>
- Sancar, R., Atal, D., & Deryakulu, D. (2021). A new framework for teachers' professional development. *Teaching and Teacher Education*, 101, 103305. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2021.103305>
- Shahzadeh Teymurlu, H., Khodayari, A., noorbakhsh, M., & Alidoust Ghahfarokhi, E. (2020). Developing an empowerment model of physical education teachers with emphasis of i.r iran's 1404 vision document. *Research on Educational Sport*, 8(18), 91-112. https://journals.ssrc.ac.ir/article_2067.html?lang=en
- Stemler, S. (2000). An overview of content analysis. *Practical Assessment, Research, and Evaluation*, 7(1), 1-17. <https://doi.org/10.7275/z6fm-2e34>
- Vermeulen, M., Kreijns, K., & Evers, A. T. (2022). Transformational leadership, leader-member exchange and school learning climate: Impact on teachers' innovative behaviour in the Netherlands. *Educational Management Administration & Leadership*, 50(3), 491-510. <https://doi.org/10.1177/1741143220932582>
- Zhao, J. (2010). School knowledge management framework and strategies: The new perspective on teacher professional development. *Computers in Human Behavior*, (2)26, 168-175. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2009.10.009>

