

ارائه الگوی برای توسعه فردی معلمان دوره ابتدایی مدارس استثنایی یک مطالعه کیفی

پروین قربانیان^۱، علی تقی پور ظهیر^{۲*}، افسانه زمانی مقدم^۳ و محمدرضا اردلان^۴

Received: 16/10/2019
Accepted: 10/03/2020

صفحات: ۲۸۲-۲۵۹

دریافت مقاله: ۱۳۹۸/۰۷/۲۴
پذیرش مقاله: ۱۳۹۸/۱۲/۲۰

چکیده

این پژوهش با رویکرد کیفی و روش برخاسته از داده‌ها انجام شده است. مشارکت‌کنندگان پژوهش شامل صاحب‌نظران توسعه فردی، آموزش و پرورش استثنایی، تعلیم و تربیت و معلمان خبره مدارس استثنایی استان همدان بوده که از میان آن‌ها ۱۷ نفر و به روش نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شدند تا جایی که تحلیل‌ها به اشباع نظری رسیدند. داده‌ها با استفاده از مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته گردآوری شدند. روش تحلیل، کدگذاری بوده که در سه سطح باز، محوری و انتخابی انجام شده است. یافته‌ها نشان دادند که توسعه فردی معلمان استثنایی شامل شش بخش کلیدی از جمله عوامل فردی، فرایند توسعه فردی، عوامل سازمانی، راهبردهای توسعه فردی، نتایج توسعه شخصی و نتایج توسعه حرفه‌ای بوده‌اند. متناسب با این یافته‌ها، پیشنهادهای کاربردی ارائه شده است.

کلید واژگان: توسعه فردی، معلمان مدارس استثنایی، رویکرد کیفی.

Email: taghipoora@gmail.com

- ۱- دانشجوی دکتری، گروه مدیریت آموزشی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات، تهران، ایران
- ۲- دانشیار گروه مدیریت آموزشی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات، تهران، ایران
نویسنده مسئول:
- ۳- دانشیار گروه مدیریت آموزشی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات، تهران، ایران
- ۴- دانشیار گروه علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران

مقدمه

نظام آموزش و پرورش یکی از سازمان‌های پیچیده و بزرگ اجتماعی قلمداد می‌شود و به‌عنوان زیربنایی‌ترین نهاد در جامعه، شرط اصلی و تردیدناپذیر توسعه همه‌جانبه کشور است. با توجه به نقش و کانونی بودن مدارس در ارائه خدمات و آموزش‌های گسترده (NaderiBoni, Moradyani, Bagheri and Ebrahimi, 2020) یکی از ارکان اصلی آن، معلمان هستند که وظیفه‌ی انتقال دانش، ایجاد بینش و افزایش مهارت دانش‌آموزان را در چارچوب نظام آموزشی بر عهده‌دارند (Khoroushi, 2015) معلم نه‌تنها یکی از متغیرهای نیازمند به تغییر در جهت بهبود سیستم‌های آموزشی بلکه مهم‌ترین عامل ایجادکننده تغییر نیز محسوب می‌شود (Jafari, Abolghasemi, Ghahramani, and Khorasani, 2017). لازمه معلمی استمرار یادگیری است، معلمی که خود را بی‌نیاز از یادگیری می‌داند، در عمل توانایی کافی برای آموزش را هم نخواهد داشت. معلمان وقتی یادگیری را متوقف می‌کنند، در واقع توانایی حرفه‌ای آموزش را نیز از دست می‌دهند (Sarkarani, 2015). در اصل موفقیت بخش‌های آموزشی در تربیت دانش‌آموزان به‌طور معنی‌داری از راه دسترسی معلمان و مشارکت آن‌ها در فعالیت‌های توسعه فردی و حرفه‌ای باکیفیت، تحت تأثیر قرار می‌گیرد (Jafari et al, 2017). نقش معلم در سند تحول بنیادین آموزش و پرورش که برای پاسخ به نیازهای زمان و مبتنی بر فلسفه تعلیم و تربیت اسلامی برای دستیابی به آموزش و پرورش در تراز جمهوری اسلامی ایران تدوین و تصویب شده است به‌عنوان هدایت‌کننده، اسوه‌ای امین و بصیر در فرایند تعلیم و تربیت و مؤثرترین عنصر در تحقق مأموریت‌های نظام تعلیم و تربیت رسمی عمومی تعریف شده است. شایستگی‌های معلم در تراز جمهوری اسلامی بر اساس سند تحول بنیادین در سه حیطه الف) شایستگی عمومی و اخلاقی ب) شایستگی‌های حرفه‌ای ج) شایستگی‌های ارتقاء توانمندی‌ها، تعیین شده و راهکارهایی بر اساس هر یک از این سه حیطه آورده شده است و شاخص‌های هر حیطه تعیین و مشخص گردیده است (Ministry of Education, 2011). از جمله این راهکارها می‌توان به راهکار (۱۱/۷)؛ افزایش توانمندی‌های حرفه‌ای به شکل فردی و گروهی میان معلمان اشاره کرد. یکی از شش زیر نظام این سند راهبردی در خصوص تربیت معلم و تأمین منابع انسانی است و یکی از مأموریت‌های اصلی این زیر نظام، ایجاد زمینه‌ها و فرایندهایی است که از طریق آن مربیان قادر به تشخیص و شناسایی نقاط قوت و ضعف و سطح بلوغ فکری و روانی خود بوده و بتوانند زمینه‌هایی برای رشد و توسعه ظرفیت‌های وجودی خود و دستیابی متریبان به مراتب حیات طیبه را فراهم نمایند. از سویی یکی از چرخش‌های کلی نظام فعلی برای تحول بنیادین، تغییر وضعیت از کنترل بیرونی و ایجاد محدودیت و ... به خویشتن بانی (تقوا)، ارزش‌های عقلانی

و مسئولیت‌پذیری است. با مطالعه این زیر نظام می‌توان گفت یکی از سیاست‌های اجرایی؛ اولویت‌بخشی به نظام توسعه فردی و مهارت‌های معلمی با مدنظر قرار دادن مهارت‌ها و شایستگی‌های آنان است؛ در واقع یکی از وظایف اصلی وزارت آموزش و پرورش توانمندسازی و رشد حرفه‌ای معلمان است (Ministry of Education, 2011) و در این راستا از رویکردهای متعددی بهره گرفته می‌شود. یکی از این رویکردها، برنامه توسعه فردی^۱ است.

توسعه فردی، فرایندی حمایتی و ساختاریافته است که مسئولیت آن بر عهده شخص و مبتنی بر یادگیری، عملکرد و موفقیت فردی می‌باشد و در راستای توسعه حرفه‌ای و آموزشی و کار راهه شغلی انجام می‌گیرد. توسعه فردی مؤثر، ظرفیت افراد را برای بازبینی، طرح‌ریزی و مسئولیت‌پذیری نسبت به یادگیری خود افزایش می‌دهد (The Quality Assurance Agency for Higher Education, 2009). برنامه‌ریزی توسعه فردی منجر به خود توسعه‌ای واقع بینانه، متعهدانه و مداوم فرد و سازمان می‌شود (Abili, Mazari and Zamani, 2016). در برنامه توسعه فردی، معلمان باید بتوانند در نقش‌های خود به‌عنوان رهبر عمل نمایند، دیدگاه‌هایشان درباره توانمندی‌شان را گسترش دهند، اعتقادات و اعمال خود را باهم هماهنگ نمایند، فرصت‌های لازم برای کسب یک رویکرد شخصی برای خود را داشته باشند و به‌طور مستمر از حمایت مدیران برخوردار باشند (Ians der Van, 2017). توسعه فردی مداوم، بخشی اساسی از مدیریت و ارزیابی عملکرد است که طی آن چارچوبی برای بحث درباره یک دوره زمانی و اهداف آتی یادگیری فراهم می‌کند. بنابراین توسعه فردی مداوم، از اهداف یادگیری نشأت گرفته و باید طراحی و پیش‌بینی شود (Academy of Medical Royal Colleges, 2012) تا ظرفیت معلمان را توسعه دهد. عواملی مانند بی‌تجربگی در روند توسعه فردی، عدم آگاهی (به‌عنوان مثال برنامه درسی)، منابع و فرصت‌های محدود در محل کار و یا محیط یادگیری، نظارت اندک از پیشرفت و عدم انعکاس می‌تواند نتایج حاصل از این برنامه را تحت‌الشعاع قرار دهد (Patel, Kitchen & Barrie, 2013). بنابراین، اجزای مهم این برنامه شامل نظارت مداوم، بازخورد، نیازسنجی، برنامه‌ریزی فردی، اجرا و پایش مجدد است. (Loucks-Horsley, Hewson, Love and Stiles (2010) عوامل محتوایی، زمینه‌ای و فرآیندی را در توسعه حرفه‌ای اثربخش مؤثر می‌دانند. توسعه فردی و حرفه‌ای هنگامی بیشترین اثربخشی را دارد که توافق روشنی از انتظارات در زمینه‌ی میزان دانش و مهارت معلمان و توانمندی‌های آن‌ها برای کمک به یادگیری دانش‌آموزان وجود داشته باشد. همچنین معتقدند که در برنامه توسعه فردی، انتظارات از معلمان باید برآثر توافق رهبران، مدیران و

معلمان مدارس باشد؛ علاوه بر این فرآیند توسعه فردی معلمان با عواملی از قبیل: تمرین رهبری، توسعه مهارت‌ها، دریافت بازخورد، مشارکت در انعکاسات، قرارگیری در معرض ایده‌های جدید، شناسایی الگوهای نقشی و ارتباط با دیگران تسهیل می‌شود. وجود این برنامه، به‌عنوان یک «بازار کاربردی» باعث رشد و ارتقای دانش و مهارت فرد و نیز تعالی سازمان به‌صورت پویا و از طریق مشارکت فعال با مدیران می‌گردد که مهم‌ترین ویژگی آن تعامل دوسویه است (Hasanzadeh and Shahrani, 2005). این تعامل ضمن برنامه‌ریزی مبتنی بر نیاز و رشد حرفه‌ای و شخصی فرد، توسعه‌دهنده روابط انسانی و ایجاد حس ارزشمندی را در پی دارد. مهم‌ترین پیامدهای به‌کارگیری طرح توسعه فردی، توسعه شایستگی‌های فرد، بهبود عملکرد فردی و سازمانی (Beigi and Gholipur, 2016)، بهبود عملکرد شغلی، تعریف شاخص‌های پاداش، ارتقاء و انتصاب، ارزیابی میزان پیشرفت فرد، با خودش (Abili and Mazari, 2014) است. در این میان، توسعه فردی معلمان با توجه به ویژگی‌های شخصی و فردی و نیازهای کاری متفاوت جایگاه و اهمیت ویژه‌ای دارد. این نیازهای متفاوت ناشی از زمینه‌های متفاوت تحصیلی و تدریس، علایق و نیازمندی‌های ویژه، شرایط کاری متفاوت، پیشینه و سوابق مختلف علمی و شرایطی از این دست است. بر این اساس، توسعه افراد نیز متفاوت خواهد بود. به عبارتی با یک برنامه واحد نمی‌توان به‌صورت مطلوبی نیازهای جامعه‌ای با افراد متفاوت را برآورده کرد و آن‌ها را در مسیر رشد و بالندگی قرار داد.

علی‌رغم این‌که توسعه حرفه‌ای برای همه‌ی معلمان امری حیاتی است، با این حال این موضوع برای معلمان مدارس استثنایی از جایگاه و اهمیت خاصی برخوردار است (Jafari et al, 2017). معلمان باید ساختار نظام آموزش را بر اساس نیازهای یادگیری ویژه‌ی همه‌ی دانش‌آموزان طراحی و تدوین کنند (Hejazi, Pardakhtchi, ShahPasand, 2009, 90). معلم کودکان استثنایی که رسالت خطیر تربیت دانش‌آموزان استثنایی را با همه سختی‌ها و مشقت‌های آن بر عهده دارد، به‌عنوان مؤثرترین عامل در تحقق مأموریت‌های مربوطه است. این نوع تعلیم و تربیت به خاطر ویژگی‌های خاص خود علاوه بر صبر و شکیبایی فراوان مستلزم به‌کارگیری یافته‌های نوین علمی است و معلمان و مربیان آن علاوه بر دانش و تجربه و تخصص لازم، همواره خود را به دستاوردهای جدید علمی مجهز سازند تا بتوانند خدمات آموزشی، پرورشی و توانبخشی مناسبی را به دانش‌آموزان عزیز استثنایی ارائه دهند.

بررسی فعالیت‌های انجام‌شده در زمینه‌ی توسعه فردی در ایران نشان می‌دهد، برخی پژوهش‌ها به بعضی ابعاد و جوانب این امر به‌صورت جزئی و محدود پرداخته‌اند به‌طور مثال توسعه فردی برای معلمان مدارس استثنایی (Ghorbanian, 2018)، توسعه منابع انسانی با

بهره‌گیری از طرح توسعه فردی (Beigi and Gholipour, 2016)، امکان‌سنجی استقرار رویکرد توسعه فردی (Eslami, 2016)، و دستاوردهای تدوین برنامه توسعه فردی (Farhangi, 2015)، پرداخته شده است. در خارج از کشور نیز، الگوهای توسعه فردی (Clegg, & Bradley, 2006)، اثربخشی برنامه توسعه فردی مداوم (Schostaka et al, 2010)، نقش پوشه عملکرد در توسعه فردی (Peacock et al, 2010)، ارزیابی برنامه توسعه فردی (Head & Johnston, 2012) در این زمینه دست به پژوهش زده‌اند. توسعه معلمان استثنایی که نیاز به آشنایی مداوم و توانمندی ویژه‌ای نسبت به سایر نقش‌ها در نظام تعلیم و تربیت هستند نیازمند یک راهبرد مطالعه و آزمون شده است که در این میان توسعه فردی به‌عنوان یک روش کارآمد، در زمینه‌ی معلمان استثنایی مورد بررسی قرار نگرفته است. چراکه بررسی‌های انجام‌شده در پایگاه‌های اطلاعات علمی داخلی^۱ و خارجی، می‌توان دریافت در زمینه‌ی توسعه فردی معلمان به (صورت عام) و معلمان استثنایی (به‌صورت خاص)، هیچ‌گونه پژوهش جامعی صورت نگرفته و در حال حاضر مدلی ارائه نشده است. لذا با توجه به اهمیت دستیابی به نظریه‌ی زمینه‌ای در پدیده توسعه فردی و نیز از طرفی خلأ پژوهشی و وجود نداشتن مدلی در این زمینه، پژوهش حاضر بر آن است که مدل توسعه فردی معلمان دوره‌ی ابتدایی مدارس استثنایی و کاربرد این مدل را در جهت ارتقا و بهره‌وری نیروی انسانی ارائه دهد.

لذا این پژوهش در پی پاسخ‌گویی به پرسش‌های زیر است:

- ۱- مؤلفه‌های توسعه فردی معلمان دوره‌ی ابتدایی مدارس استثنایی استان همدان کدام‌اند؟
- ۲- مدل مناسب توسعه فردی معلمان مدارس دوره‌ی ابتدایی مدارس استثنایی کدام است؟

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

برنامه‌های توسعه فردی و رشد حرفه‌ای معلمان بر جنبه‌های تکنیکی و حرفه‌ای تدریس و ارتقای موقعیت اجتماعی حرفه معلمی متمرکز است. توسعه فردی و رشد حرفه‌ای معلمان فرآیندی است که به‌وسیله آن انجام یک حرفه یا شغل مستلزم داشتن مهارت‌های ویژه‌ای است (Liaghtadar and Rezazadeh, 2015).

برنامه‌ریزی توسعه فردی سند توافق شده‌ای بین کارکنان و مدیران سازمان است، که در آن اهداف و برنامه‌ریزی‌های سالانه با محوریت توسعه فردی کارکنان مشخص شده است. در برنامه‌ریزی توسعه فردی همکاری مؤثری بین کارکنان و مدیران صورت می‌پذیرد تا در آن

۱. از جمله می‌توان به سایت مرکز اطلاعات و مدارک علمی وزارت علوم (Irandoc) و بخش پایان‌نامه‌های دانشگاه‌های مختلف اشاره کرد.

نیازهای آموزشی و رشد کارکنان، به منظور ارتقا شایستگی‌ها و مهارت‌های فردی مشخص گردد (Auckland University of Technology, 2002). در این برنامه سعی می‌شود تا کارکنان با توجه به توانایی‌های فردی و قابلیت‌های خود در راستای اهداف سازمان و شغل خویش توسعه یابند و بین نیازهای توسعه فردی و وظایف شغلی خویش ارتباطی پویا برقرار نمایند. Office of Human Resources University of Minnesota (2009) برنامه توسعه فردی^۱ را این‌گونه تعریف و تشریح می‌کند: برنامه توسعه فردی ابزاری است که به افراد کمک می‌کند تا اهداف و استراتژی‌های مرتبط با رشد حرفه‌ای خود را شناسایی کنند. این برنامه بر آن است تا افراد را تشویق کند مسئولیت رشد حرفه‌ای خود را برعهده بگیرند و فرایندی را برای شناسایی و پیگیری روند پیشرفت خود ایجاد نمایند (Auckland University (2002). برنامه توسعه فردی را سند توافق‌شده‌ای بین کارکنان و مدیران سازمان تعریف نموده است که در آن، اهداف و برنامه‌ریزی‌های سالانه، با محوریت توسعه فردی کارکنان مشخص شده‌است. در برنامه‌ریزی توسعه فردی، همکاری مؤثری بین کارکنان و مدیران صورت می‌گیرد تا در آن، نیازهای آموزشی و رشد کارکنان به منظور ارتقای شایستگی‌ها و مهارت‌های فردی مشخص گردد.

فرایند برنامه‌ریزی توسعه فردی به شیوه‌های مختلف مطرح شده است که به اقتضای هر فرد و سازمانی می‌تواند متفاوت و الزامات خاص خود را داشته باشد، اما چند مرحله و بخش مهم دارد که در بیشتر فرایندهای برنامه‌ریزی بر آن‌ها تأکید شده است. تنوع فرایندهای ذکرشده در سازمان‌های مختلف، نشان از عمومی نبودن این فرایند دارد. لذا نمی‌توان از یک نسخه عمومی برنامه‌ریزی توسعه فردی برای تمامی افراد استفاده کرد و این امر، بستگی نزدیکی با شرایط موقعیت فردی، گروهی و سازمانی دارد (Abili and Mazari, 2014). (Ghrbanian (2019) در پژوهش خود به بررسی توسعه فردی معلمان استثنایی پرداخته است که طی آن به عوامل فردی، سازمانی، فرایند و نتایج توسعه فردی پرداخته شده است. (Jafari et al, (2017) در پژوهشی با عنوان عوامل سازمانی و زمینه‌ای توسعه حرفه‌ای معلمان ابتدایی در مدارس استثنایی باهدف شناسایی عوامل سازمانی و زمینه‌ای توسعه حرفه‌ای معلمان ابتدایی در مدارس گروه کم‌توان ذهنی انجام دادند. روش انجام پژوهش به دو شیوه کمی و کیفی بوده است. نمونه مورد مطالعه در بخش کیفی شامل ۱۵ نفر خبرگان به شیوه هدفمند و در بخش کمی شامل تعداد ۲۰۰ نفر از معلمان بوده است. نتایج نشان داد که؛ ۸ عامل سازمانی و زمینه‌ای بر توسعه حرفه‌ای معلمان مؤثر است که عبارت‌اند از؛ دانش آموزان، نیازهای یادگیری آنان، معلمان و

1. Individual Development plan

نیازهای یادگیری آنان، هنجارهای نظام آموزشی، فرهنگ‌سازمانی، نظام برنامه‌ریزی درسی و آموزشی، سیاست‌های ملی و محلی، منابع مالی، زمان و خانواده و جامعه، مدیریت مدرسه. Ghanbari and Eskandari (2017) در پژوهش خود به توسعه فردی معلمان نیز پرداخته‌اند. پژوهش آن‌ها نشان داده است که توسعه فردی یا همان خود توسعه‌ای، از رهبری فضیلت‌گرا تأثیر می‌پذیرد و بر یادگیری سازمانی تأثیر می‌گذارد.

در پژوهش Eslami (2016) خود با موضوع امکان‌سنجی استقرار رویکرد توسعه فردی در آموزشگاه‌های زبان رسا، پرداخت. روش تحقیق از نوع کیفی و از نظر هدف کاربردی است. نتایج پژوهش در شناسایی بسترهای مناسب جهت استقرار برنامه توسعه فردی در هفت مؤلفه‌های اصلی نظیر ساختار سازمانی، فرهنگ‌سازمانی، نظام آموزشی، آمادگی کارکنان (عوامل فردی)، حمایت مدیران ارشد، منابع انسانی، مالی و کالبدی و سایر منابع و تسهیل‌کننده‌ها موردپژوهش قرار گرفت و طبق نظر مصاحبه‌شوندگان مقولاتی برای هر مؤلفه استخراج گردید. مقولات مستخرج از هر مؤلفه نشان‌دهنده آن است که آموزشگاه‌های مزبور علی‌رغم بسترهای مناسب و نقاط ضعف و قوت برای برنامه‌ی توسعه‌ی فردی باید درزمینه‌ی افزایش ثبات ساختار سازمانی، آمادگی کارکنان، نظیر تخصص کارکنان و تقویت هوش هیجانی آنان، مدیریت دانش، آموزش مدیران و کارکنان برای درک بهتر برنامه‌ی توسعه فردی، تجهیزات کافی برای آموزش، مدیریت استعداد، تدبیر بیشتری بیندیشند. Mirkamali, Khabare, Mazari and Romiani (2016) در پژوهش خود به خود رهبری به‌عنوان یکی از عوامل توسعه فردی در مدارس پرداخته‌اند. نتایج پژوهش آن‌ها نشان داده است که خود رهبری در میان کارکنان و مدیران مدارس بالاتر از حد متوسط بوده است و با متغیرهایی همچون سرمایه انسانی و چابکی سازمانی ارتباط داشته است. Liaghtadar and Rezazadeh, (2015) در پژوهشی با عنوان برنامه‌های آموزشی رشد حرفه‌ای معلمان در ایران و فنلاند یک مطالعه تطبیقی به هدف بررسی تطبیقی برنامه‌های رشد حرفه‌ای در نظام تربیت‌معلم ایران و فنلاند ارائه و راهکارهایی جهت بهبود وضعیت رشد حرفه‌ای معلمان ایران انجام دادند. پژوهش به‌صورت پیمایشی انجام گرفت. نتایج به‌دست‌آمده نشان داد که؛ موفقیت هر سیستم آموزشی تا حدود زیادی بستگی به چگونگی رشد حرفه‌ای معلمان آن جامعه دارد و به‌منظور دستیابی به این هدف شرایط پذیرش و گزینش داوطلبان حرفه معلمی، اهداف برنامه‌های درسی و محتوای این برنامه‌ها در مراکز تربیت‌معلم موردبررسی قرار گرفت. در پژوهشی Farhangi (2015) خود به دستاوردهای تدوین برنامه توسعه فردی به‌عنوان تسهیل‌کننده توسعه افراد پرداخته است که نتایج پژوهش وی نشان داده است که

برنامه‌ریزی توسعه فردی به افراد کمک می‌کند تا بر اساس خروجی‌های حاصل از مدل تحلیل نقاط قوت، ضعف، فرصت و تهدید شخصی بتوانند نیازهای خود را برای ارتقای دانش و مهارت‌های شغلی شناسایی کنند و روی آن‌ها برنامه‌ریزی مناسب نمایند (Beusaert, Segers, and van der Rijt (2011) در پژوهشی تأثیر استفاده از طرح توسعه فردی را بر یادگیری و عملکرد افراد مورد بررسی قرار دادند. نتایج این پژوهش نشان داد که، استفاده از طرح توسعه فردی، بر محیط کاری تأثیر مستقیم ندارد. استفاده‌کنندگان از طرح توسعه فردی، در مقایسه با کارکنانی که از این طرح استفاده نمی‌کنند، فعالیت‌های بیشتری برای توسعه خود انجام می‌دهند، اما استفاده از طرح توسعه فردی، موجب نمی‌شود، که فعالیت‌های توسعه‌ای بیشتر برای برنامه آینده خود در نظر بگیرند. بعلاوه استفاده‌کنندگان از طرح توسعه فردی، خود را از نظر شایستگی‌های شغلی، برتر از کارکنانی که از این طرح استفاده نمی‌کنند، نمی‌بینند. آن‌ها نتیجه گرفتند که طرح توسعه فردی یک ابزار گذشته‌نگر محسوب می‌شود نه یک ابزار آینده‌نگر که بر تصمیمات کارکنان برای توسعه خود، تأثیر بگذارد. در مقاله‌ای (Bennett (2006 مشکلات استفاده از طرح توسعه فردی را، این‌گونه بیان کرد: (۱) گاهی «فردی» بودن این طرح سبب می‌شود، از مسائل سازمانی و به‌خصوص استراتژی‌های کلان سازمان غفلت شود؛ و (۲) اغلب دیده می‌شود که طرح توسعه فردی به‌صورت یک طرح جذاب اما بدون استفاده باقی می‌ماند؛ به‌عبارت‌دیگر اکثر سازمان‌ها آن را به‌صورت پراکنده و بی‌نظم به کار می‌برند و تعداد کمی از سازمان‌ها، به‌طور صحیح از آن استفاده می‌کنند. (۳) مشکل سوم این است که معمولاً طرح توسعه فردی برای یک دوره زمانی کوتاه‌مدت تدوین می‌شود. بایستی دقت داشت که کوتاه‌مدت بودن طرح توسعه فردی، لزوماً یک مشکل و یا خصیصه منفی نیست. با توجه به سرعت تغییرات محیط و به‌تبع آن تغییرات سازمان‌های امروزی، تدوین سالانه طرح توسعه فردی، امری ضروری است، اما بهتر است این طرح‌ها با توجه به استراتژی‌های بلندمدت‌تر سازمان تدوین شود.

چارچوب نظری اولیه پژوهش

در پژوهش حاضر به طراحی الگوی توسعه فردی پرداخته شده است که این چارچوب نظری بر اساس مبانی نظری و پیشینه پژوهش شامل چند بخش کلیدی به شکل جدول (۱) خواهد بود که از کار (Ghrbanian (2019) اقتباس شده است:

جدول ۱. ابعاد توسعه فردی از نظر صاحب‌نظران (Ghrbanian (2019)

ابعاد	مؤلفه‌ها / صاحب‌نظران
-------	-----------------------

<p>ابعاد فردی مانند اجرا، تصحیح و ارزیابی توسعه فردی (ایبلی، مزاری و زمانی (۱۳۹۵)، عوامل فردی توسعه فردی (سازمان مشاوره حرفه‌ای و سلامت، ۲۰۱۷)، ابعاد فردی (دانشگاه مک ماستر، ۲۰۱۷)، منابع در دسترس افراد (بک و همکاران، ۲۰۰۵)، وابستگی توسعه فردی به فرد استفاده کننده (آئوستین و همکاران، ۲۰۰۵)،</p>	عوامل فردی
<p>عوامل سازمانی و پشتیبانی (سازمان مشاوره حرفه‌ای و سلامت، ۲۰۱۷)، ابعاد پشتیبانی سازمان (دانشگاه مک ماستر، ۲۰۱۷)، استراتژی توسعه سازمان و پشتیبانی آن از توسعه فردی (هریش و جاکسون، ۲۰۱۶)، حمایت سرپرستان (بالوک و همکاران، ۲۰۰۷)، حمایت‌های دریافتی افراد (ایوانز و همکاران، ۲۰۰۲)، همکاران و تعاملات اجتماعی با آنان (مور و بوند، ۲۰۰۲؛ ایوانز و همکاران، ۲۰۰۲)، رابطه خوب میان کارکنان و مربی یا آموزش‌دهنده (اسنادن و توماس، ۱۹۹۸)،</p>	عوامل سازمانی
<p>فرایند مبتنی بر برنامه‌ریزی (مک کان، ۲۰۰۹)، استراتژی‌های توسعه فردی (سازمان مشاوره حرفه‌ای و سلامت، ۲۰۱۷)، استراتژی مسئولیت‌پذیری توسعه فردی (انجمن دانشگاه‌ها و دانشکده‌های آمریکا (۲۰۱۷)، استراتژی‌های توسعه فردی (دانشگاه مک ماستر، ۲۰۱۷)، فرایندهای زیاد توسعه منابع انسانی (هریش و جاکسون، ۲۰۱۶)، فعالیت محوری بیشتر کارکنان استفاده‌کننده از برنامه توسعه فردی (بیوسرت و همکاران، ۲۰۱۱)، هماهنگی محیط و خود برای یادگیری بیشتر (آئوستین و همکاران، ۲۰۰۵)،</p>	فرایند توسعه فردی
<p>افزایش مسئولیت و پاسخگویی به‌عنوان هدف توسعه شخصی (سازمان خدمات پستی آمریکا (۲۰۱۷)، نتایج مورد انتظار از توسعه شخصی (دانشگاه مک ماستر، ۲۰۱۷)،</p>	توسعه شخصی
<p>توسعه سازمانی و توسعه رهبری (سازمان مشاوره‌های دیلویت، ۲۰۱۶)، یادگیری و عملکرد (بیوسرت و همکاران، ۲۰۱۱)، اثربخشی آموزشی بیشتر (بالوک و همکاران، ۲۰۰۷)، بهبود در عملکرد (ایوانز و همکاران، ۲۰۰۲؛ مور و بوند، ۲۰۰۲)، استمرار توسعه شخصی و حرفه‌ای (ایوانز و همکاران، ۲۰۰۲)، توسعه دانش حرفه‌ای (واپلیدی و والاس، ۱۹۹۸)</p>	توسعه حرفه‌ای
	نتایج توسعه فردی

توسعه فردی، شامل عواملی فردی است که سبب گرایش و کاربست برنامه‌ریزی توسعه فردی می‌گردد. از طرف دیگر، عوامل سازمانی تسهیل‌کننده و تسریع‌گر توسعه فردی کارکنان نیز

می‌توانند باشند. لذا در مدل مفهومی پژوهش، عوامل سازمانی پژوهش نیز در نظر گرفته شده‌اند. توسعه فردی خود شامل فرایندها و اقداماتی است که به‌عنوان یک بخش از مدل مفهومی در نظر گرفته شده است و نهایتاً، توسعه فردی منجر به نتایج خواهد شد که حاصل اقدامات توسعه فردی است، توسعه فردی منتج به توسعه شخصی و توسعه حرفه‌ای افراد می‌گردد و واژه فردی به معنای مسئولیت‌پذیری و پیگیری توسعه توسط فرد قلمداد می‌شود.

روش پژوهش

پژوهش حاضر بر اساس هدف، کاربردی است، از این رو ارائه مدل در این زمینه، می‌تواند مبنایی برای پژوهش‌های بعدی باشد. از نظر روش اجرا، توصیفی از نوع اکتشافی است. چراکه بر اساس هدف پژوهش، برای شناسایی مؤلفه‌ها، باید شرایط پدیده مورد بررسی، توسط مشارکت‌کنندگان توصیف و تحلیل شود. این پژوهش در چارچوب رویکرد کیفی و با استفاده از روش نظریه برخاسته از داده‌ها انجام شده است و سعی شده است مدل توسعه فردی معلمان از تحلیل مصاحبه‌ها استخراج شود. جامعه مورد بررسی در این پژوهش شامل: ۱. صاحب‌نظران حوزه توسعه فردی: صاحب‌نظران عبارت بودند از افرادی که در زمینه توسعه فردی، اقدام به تألیف کتاب، مقاله علمی-پژوهشی و طرح پژوهشی کرده بودند و همچنین سخنرانان کلیدی همایش‌ها و کنفرانس‌ها را شامل می‌شد. بر اساس جستجوی منابع اطلاعاتی و بررسی آثار و تألیفات و مرور کنفرانس‌ها و همایش‌ها، ۳ نفر از صاحب‌نظران شناسایی شدند. ۲. صاحب‌نظران در زمینه آموزش و پرورش استثنایی که معلم و شیوه توسعه او را می‌شناخته‌اند: صاحب‌نظران شامل کسانی می‌شد که در زمینه آموزش و پرورش استثنایی، اقدام به تألیف کتاب مقاله علمی-پژوهشی و طرح پژوهشی بودند و یا در زمینه تعلیم و تربیت کودکان بنیادها و ویژه، فعالیت عملی یا تجربه زیسته داشته‌اند. بر این اساس ۱۰ نفر فهرست شدند. ۳. معلمان و مدیران شاغل خبره و مطلع در مدارس دوره ابتدایی استثنایی: این گروه شامل افرادی است که در سال تحصیلی ۹۷-۹۸ در مدارس استثنایی مشغول خدمت بوده‌اند. به این ترتیب می‌توان گفت که نمونه‌گیری بر اساس هدف تحقیق و به صورت هدفمند انجام شده است. بر این اساس مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته فرایند نمونه‌گیری پیش رفت و ابعاد مسئله مورد کاوش قرار گرفت. آن قدر مصاحبه‌ها با نمونه‌ها ادامه یافت تا پس از ۱۷ مصاحبه به حد اشباع نظری اطلاعاتی رسید.

جدول ۲: ویژگی‌های مشارکت‌کنندگان در بخش مصاحبه

کد	مدرک	رشته تحصیلی	سنوا	محل خدمت	جنس	سن
----	------	-------------	------	----------	-----	----

	تحصیلی	ت خدمت	یت	
۰۱	کارشناسی	آموزش ابتدایی	۳۰	مرکز آموزشی استثنایی
۰۲	کارشناسی ارشد	روان شناسی بالینی	۲۱	اداره آموزش و پرورش استثنایی
۰۳	کارشناسی ارشد	روان شناسی بالینی	۳۳	اداره آموزش و پرورش استثنایی
۰۴	دکتری	مدیریت آموزشی	۲۰	دانشگاه فرهنگیان
۰۵	کارشناسی	آموزش و پرورش کودکان استثنایی	۵	مدرسه استثنایی
۰۶	دکتری	روان شناسی تربیتی	۱۸	اداره آموزش و پرورش استثنایی
۰۷	کارشناسی ارشد	تحقیقات آموزشی	۲۷	اداره کل آموزش و پرورش استان همدان
۰۸	کارشناسی ارشد	روان شناسی بالینی	۲۹	اداره آموزش و پرورش استثنایی
۰۹	کارشناسی ارشد	علوم تربیتی (برنامه ریزی)	۳۱	سازمان آموزش و پرورش استثنایی کشور
۰۱۰	دکتری	آموزش و پرورش کودکان استثنایی	۲۰	سازمان آموزش و پرورش استثنایی کشور
۰۱۱	کارشناسی	آموزش و پرورش کودکان استثنایی	۲۵	مدرسه استثنایی
۰۱۲	کارشناسی ارشد	راهنمایی و مشاوره	۱۸	مرکز مشکلات ویژه یادگیری
۰۱۳	کارشناسی ارشد	مدیریت آموزشی	۳۴	اداره کل آموزش و پرورش استان همدان
۰۱۴	کارشناسی	آموزش و پرورش کودکان استثنایی	۶	مدرسه استثنایی
۰۱۵	دکتری	روان شناسی کودکان استثنایی	۲۹	سازمان آموزش و پرورش استثنایی کشور
۰۱۶	کارشناسی	آموزش ابتدایی	۲۹	مدرسه استثنایی
۰۱۷	دکتری	مدیریت آموزش عالی	۱۲	دانشگاه تهران

ابزار گردآوری داده‌ها در این پژوهش، مصاحبه نیمه ساختاریافته^۱ بود. بدین صورت که ابتدا سؤالات کلی برای شروع مصاحبه و بر اساس پاسخ نمونه‌ها روند مصاحبه هدایت می‌شد. مصاحبه‌ها با تعیین وقت قبلی و انتخاب مکان از نظر مشارکت‌کنندگان انجام گردید. ملاحظات

1. Semi structured interview

اخلاقی پژوهش با حفظ امانت‌داری گفته‌های مصاحبه‌شوندگان، کدگذاری اسامی آنان محرمانه ماندن تمامی اطلاعات، اطمینان از ابراز تمایل به شرکت در مصاحبه و مانند آن مورد توجه بوده است. بدین ترتیب پس از هماهنگی‌های انجام‌شده مصاحبه‌ها انجام شد که مدت‌زمان هر مصاحبه برحسب شرایط و تمایل مشارکت‌کنندگان ۳۰ تا ۴۰ دقیقه به طول انجامید. پرسش‌های اساسی برای شناسایی مقوله‌ها در هر مصاحبه مطابق جدول زیر بوده است.

جدول ۳. سؤالات مصاحبه نیمه ساختاریافته

ردیف	سؤالات
۱	به‌منظور اجرای برنامه توسعه فردی، پژوهش‌های قبلی نشان داده‌اند که عوامل فردی در این زمینه اثرگذارند، از نظر شما مهم‌ترین عوامل فردی در این زمینه کدام‌اند؟
۲	به‌منظور اجرای برنامه توسعه فردی، پژوهش‌های قبلی نشان داده‌اند که عوامل سازمانی در این زمینه اثرگذارند، از نظر شما مهم‌ترین عوامل سازمانی در این زمینه کدام‌اند؟
۳	برنامه توسعه فردی مستلزم اجرای آن طی یک فرایند است. برای این منظور چه فرایندی از نظر شما باید طی شود؟
۴	در صورتی که برنامه توسعه فردی به‌درستی اجرا شود، چه پیامدهایی را از منظر شخصی در پی خواهد داشت؟
۵	در صورتی که برنامه توسعه فردی به‌درستی اجرا شود، چه پیامدهایی را از منظر حرفه‌ای (معلمی کودکان با نیازهای ویژه) در پی خواهد داشت؟

در پژوهش حاضر از روش کدگذاری باز، محوری و انتخابی برای تبیین یافته‌های بخش کیفی و دستیابی به مدل بخش کیفی استفاده شده است. جهت بررسی روایی پژوهش از روش کنترل اعضاء استفاده شده است به این معنا که یک محقق نتایج میدانی برگرفته را به اعضاء برمی‌گرداند تا در مورد کفایت آن داوری نمایند. و نیز جهت بررسی پایایی پژوهش از نظر استاد راهنما برای ارزیابی برنامه مصاحبه استفاده شده است. جدول (۴) یک نمونه کدگذاری باز را نشان می‌دهد:

جدول ۴. یک نمونه از کدگذاری باز بر اساس بخشی از یک مصاحبه

متن مصاحبه
من در ابتدا در جایگاه یک انسان این تفکر را دارم که امروز شبیه دیروز نباشد و برای اهدافی که دارم تلاش روزانه نیاز است تا قدم‌به‌قدم به آن نزدیک شوم. به این معتقدم که بدون هدف زندگی معنا ندارد از طرفی هم باید خورشید را نشانه گرفت تا حداقل تیرم به ماه بخورد.

به‌عنوان یک معلم هم مسئولیت بزرگی به عهده‌دارم. اگر به علم و دانش روز مجهز نباشم نباید انتظار پیشرفت بچه‌ها و مؤثر و کارآمد بودن کارم را داشته باشم چراکه دانش‌آموز امروز و آینده‌ساز فردا را نمی‌شود با روش‌های دیروز آموزش و پرورش داد.

از ویژگی‌های یک فرد می‌تواند خودکنترلی، خودمدیریتی، خودکارآمدی، انگیزه و اشتیاق به یادگیری و منبع کنترل باشد. منبع کنترل منظور این است که موفقیت‌ها و شکست‌ها را به عوامل درونی تحت کنترلش مانند تلاش، توانمندی و انگیزش یا به عوامل بیرونی مانند شانس، اقبال و ... نسبت می‌دهد.

گاهی تنها بیان چند جمله و اهمیت به افراد و کارشان می‌تواند انگیزه درون فرد را افزایش دهد تا به سمت توسعه فردی رود و احساس کند علاوه بر کارش، خودش نیز برای افراد مهم هستند.

برای توسعه فردی نیاز به افرادی داریم خودراهنر باشند و نیازهای آموزشی خود را بشناسند. با توجه به آن هدف گذاری کند: چه چیزی را چگونه، با چه روشی و در چه مدتی یاد بگیرد؟ بعد از آن باید دنبال منابع یادگیری مطابق با سبک یادگیری خود باشد. پس از نظارت بر روند اجرای روش یادگیری مطابق با برنامه‌ریزی که انجام‌شده خودارزیابی داشته باشد که چه قدر به اهداف و توسعه خود نزدیک شده است. با توجه به این توضیح پرسش اول نیز کامل‌تر پاسخ داده می‌شود فرد باید:

کدهای استخراج‌شده

کدباز: منبع کنترل است که موفقیت‌ها و شکست را به خودش نسبت دادن است.

کدباز: من به‌عنوان یک معلم مسئولیت بزرگی دارم.

کدباز: نیازهای یادگیری خود را بشناسد.

کدباز: با توجه به نیازهای یادگیری هدف‌گذاری شود.

کدباز: باید به دنبال منابع یادگیری مطابق با سبک یادگیری باشد.

کدباز: مطابق با برنامه‌ریزی که انجام‌شده خودارزیابی داشته باشد

یافته‌های پژوهش

سؤال اول: مؤلفه‌های توسعه فردی معلمان دوره ابتدایی مدارس استثنایی استان

همدان کدام‌اند؟

یافته‌های بخش کیفی نشان داده‌اند که مدل پژوهش دارای ابعادی از جمله شامل عوامل فردی، سازمانی، فرایند توسعه فردی، راهبردها، توسعه شخصی و توسعه حرفه‌ای به‌عنوان نتایج بوده است.

جدول ۵. کدگذاری یافته‌های پژوهش

مقوله‌ها	مفاهیم	کدهای باز	کدخبره
----------	--------	-----------	--------

عوامل فردی	انگیزه درونی	کد ۰۱	اینکه فرد نیاز به پیشرفت به درجات بالاتر و بهبود داشته باشد
		کد ۰۳	انگیزه مهم و نیروبخش در فرد
		کد ۰۹	یک سری انگیزه درونی می‌خواهد
		کد ۰۶	انگیزه شخصی
		کد ۰۸	انگیزه معلمی داشته باشد
		کد ۰۱۷	گرایش به رشد و پیشرفت و انگیزه
		کد ۰۱۶	انگیزه به عنوان مهم ترین مسله است
		کد ۰۱۵	انگیزه کافی برای هماهنگ شدن با برنامه را داشته باشند
		کد ۰۱۰	میزان رغبت یک معلم در شغل خود
	خودکارآمدی	کد ۰۲	تلاش برای انجام وظایف چالش برانگیز با داشتن اعتماد
		کد ۰۵	این خودکارآمدی مهم است از ویژگی‌های یک فرد است
		کد ۰۱	اگر اراده و احساس نیاز نباشد، معلم توسعه فردی را شروع نمی‌کند
	منبع کنترل درونی	کد ۰۵	از عوامل منبع کنترل است که موفقیت‌ها و شکست را به خودش نسبت دادن است
		کد ۰۱۴	پذیرفتن شکست و قراردادن آن به عنوان پله صعود
		کد ۰۱۵	پذیرفتن سهم مهم و مؤثر فرد در اجرای برنامه
	امید	کد ۰۲	پایبندی و امید به اهداف و در صورت لزوم، هدایت توانایی‌ها به سمت اهداف به‌ویژه در مدارس استثنایی با نیازهای خاص
		کد ۰۱۵	نگرش مثبت به برنامه و ارزیابی مداوم آن
		کد ۰۹	به دنبال ارتقای شغلی خودش است
		کد ۰۱۳	نگرش مثبت و روبه‌جلو، نگرش تکاملی
	خودتنظیمی	کد ۰۵	افرادی که می‌توانند برنامه‌ریزی کنند و خودتنظیمی دارند
		کد ۰۱۱	پایبندی به اصول و قوانین
		کد ۰۱۷	افرادی که می‌توانند برنامه‌ریزی کنند و به آن متعهد شوند
	انعطاف‌پذیری	کد ۰۲	زمانی که فرد با مشکلاتی مواجه می‌شود انعطاف‌پذیری بودن مهم است
	تفکر انتقادی	کد ۰۳	فردی که فرهنگ انتقادپذیری و بازخورد از دیگران را دارد
		کد ۰۴	افرادی که انتقادی هستند، تفکر انتقادی دارند
		کد ۰۵	تفکر انتقادی باید باشد
		کد ۰۸	نقد سازنده داشتن
		کد ۰۱۴	روحیه انتقادپذیری
		کد ۰۱۱	انتقادپذیری
	خودپنداره	کد ۰۴	تعریف قوی‌تری از خوددارند
		کد ۰۱۷	تفکر و خودپنداره به عنوان یک معلم
		کد ۰۱۴	شناسایی نقاط ضعف و قوت خود

عوامل سازمانی	تعهد شغلی	کد ۰۱	علاقه به کار با دانش‌آموزان با نیازهای ویژه
		کد ۰۳	همه افرادی که در یک فرایند شرکت دارند باید به برنامه متعهد باشند
		کد ۰۵	من به عنوان یک معلم مسئولیت بزرگی دارم
		کد ۰۱۴	مسئولیت‌پذیری، متعهد و پایبند بودن
		کد ۰۶	تعهد شغلی
		کد ۰۲	داشتن نگرشی مثبت و ایدئال در مورد موفقیت در زمان حال و آینده
	آینده‌نگری	کد ۰۳	اینکه چند قدم بعد پیش روی خود را مشاهده می‌کند و به آینده توجه می‌کند
		کد ۰۱۲	آینده‌نگری
		کد ۰۱۴	آینده‌نگری داشته باشد
		کد ۰۵	تفویض اختیارها و ایجاد احساس آزادی
	تفویض اختیار	کد ۰۸	نظرات معلم باید در مسائل مدنظر قرار گیرد و او تصمیم‌گیری کند
		کد ۰۹	افراد در تصمیم‌گیری آزاد باشند
		کد ۰۳	برای موفقیت و مطمئن بودن نیاز به ارزیابی است
	نظام مدیریت عملکرد	کد ۰۲	استقرار یک نظام ارزیابی متبنی بر عملکرد افراد نه بروکراسی
		کد ۰۹	منابع لازم برای رشد حرفه‌ای در اختیار معلم باشد
	حمایت سازمانی	کد ۰۶	فراهم کردن امتیازها، منابع
		کد ۰۷	فراهم کردن منابع زمانی، فکری و مالی
		کد ۰۱۶	منابع مادی و بازخورد مناسب
		کد ۰۱۴	دسترسی فرد به منابع معتبر و کارآمد
		کد ۰۱۱	داشتن حمایت مالی فکری و علمی از معلمان
کد ۰۱۵		حمایت از کارکنان	
کد ۰۱۲		حمایت سازمانی	
کد ۰۹		شیوه رهبری و مدیریت و نگاه سیستمی بداند	
توانمندی مدیران مدارس	کد ۰۹	مدیر بتواند در کارکنان ایجاد انگیزه کند	
	کد ۰۱۰	رفع نیازهای احتمالی توسط مدیران و برطرف کردن موانع	
	کد ۰۱۱	حس وظیفه و همیاری مدیر	
	کد ۰۱۷	باور مدیران به توسعه فردی	
	کد ۰۱۵	انتخاب مدیران حرفه‌ای و باتجربه	
	کد ۰۱۶	انتخاب صحیح مدیران آموزشی متناسب با تعهد و تخصص	
	کد ۰۱۲	توان رهبری مدیر	
	کد ۰۹	فرهنگ سازمانی که تا چه اندازه بها می‌دهد	
فرهنگ سازمانی			

فرایند توسعه فردی		کد ۰۶	فراهم کردن شرایط رشد و احترام به آن
		کد ۰۴	ارزش قائل شدن برای افرادی که خودشان یادگیرنده است
		کد ۰۱۷	فرهنگ سازمان این رفتارهای توسعه‌ای را تشویق کند
		کد ۰۱۳	سازمانی که در آن یادگیری فردی و سازمانی اتفاق بیفتد و فرهنگ باشد
	شناسایی وضع موجود فرد	کد ۰۵	فرد در خودش جستجو کند
		کد ۰۲	شناسایی استعدادها و توانایی‌های افراد
		کد ۰۳	شناسایی موقعیت فعلی فرد
		کد ۰۱۷	فرد خودآگاهی یعنی نقاط ضعف و قوت خود را بشناسد
		کد ۰۷	در حال حاضر در چه موقعیتی هستیم باید پاسخ دهیم
		کد ۰۹	یک نیازسنجی در حضور خود فرد انجام شود
		کد ۰۱۲	ارزیابی صادقانه فرد از توانایی و ضعف‌ها
	شناسایی وظایف و شایستگی‌های فرد	کد ۰۴	وظایف چی هستند و شایستگی‌های یک معلم استثنایی چیست را باید جواب بدهیم
		کد ۰۴	شناسایی انتظارات سازمان
		کد ۰۵	نیازهای آموزشی خود را بشناسد
		کد ۰۹	به کجا می‌خواهم بروم را بداند
		کد ۰۱۳	بررسی لازم و کامل نیازها
	تفاهم فرد و سازمان	کد ۰۱۷	توسعه فردی و توسعه سازمان هم راستا شود
		کد ۰۴	رسیدن به تفاهمی بین فرد و سازمان
		کد ۰۱۷	تعهد متقابل بین فرد و مدیر و سرپرست
	هدف‌گذاری فرد و سازمان	کد ۰۳	اهداف مشخص شود
		کد ۰۵	با توجه به نیازها هدف تعیین شود
		کد ۰۷	هدف خود را برای آینده تعیین کنیم
		کد ۰۸	اهداف را مشخص کند
		کد ۰۱۰	با داشتن اهدافی مشخص و تعریف‌شده
		کد ۰۱۲	تعیین نقطه شروع و هدف موردنظر
	تأمین منابع و امکانات		برای اجرای برنامه امکانات و منابعی موردنیاز که باید مشخص شود
		کد ۰۴	باید منابع مالی تأمین شود و پشتیبانی کند
		کد ۰۵	باید به دنبال منابع یادگیری مطابق با سبک یادگیری باشد
	برنامه‌ریزی فعالیت‌های توسعه	کد ۰۸	گام‌های توسعه را مشخص کند
		کد ۰۹	برای رسیدن به نقطه ب برنامه‌ریزی کند
		کد ۰۱۲	تعیین برنامه کاری
	اجرای فعالیت‌های	کد ۰۸	اجرای برنامه و گام‌های توسعه
		کد ۰۱۳	به‌کارگیری و عمل

۱۵۴ ارائه مدلی برای توسعه فردی معلمان دوره ابتدایی مدارس استثنایی

	توسعه			
	خودارزیابی	مرحله به مرحله خودش را ارزیابی کند	کد ۰۹	
		ارزیابی دوره‌ای از برنامه توسعه فردی	کد ۰۱۷	
		مطابق با برنامه‌ریزی که داشته خودارزیابی کند	کد ۰۵	
	برنامه اصلاحی	بر اساس ارزیابی‌ها برنامه اصلاحی خودش را بچیند	کد ۰۹	
اصلاح و بازخورد دادن		کد ۰۱۳		
استراتژی‌های توسعه فردی	توسعه استعدادها	توسعه استعداد چه از طرف سازمان چه شخص	کد ۰۲	
	شایسته پروری	شایستگی‌گزینی و شایسته پروری	کد ۰۴	
	آموزش‌های نوین	موبایل‌ها، موبایل لرنینگ‌ها و مانند این فرصت‌ها لازم است	کد ۰۴	
		آموزش و معرفی نرم افزارهای جدید در خصوص حرفه	کد ۰۱۴	
		صورت‌های جدید آموزش مبتنی بر عصر اطلاعات و ارتباطات	کد ۰۱	
		آموزش کارکنان و تشویق کارکنان به افزایش مهارت‌های علمی و عملی	کد ۰۲	
		محیط‌های یادگیری	کد ۰۷	
		ارائه برنامه‌های آموزشی مناسب و مجهز به روش‌های جدید		
		افزایش کار تیمی و تفکر تیمی در مدارس	کد ۰۲	
	کار تیمی	بین دو یا چند نفر برای حل یک مسئله تعامل و همکاری ایجاد شود	کد ۰۳	
		با افراد مشورت می‌کند	کد ۰۸	
	نتایج شخصی توسعه فردی (توسعه شخصی)	خلاقیت	افزایش خلاقیت و نوآوری در فرد شود	کد ۰۲
			باید فرد ایده‌های مختلف داشته باشد و خلاق شود	کد ۰۱
خلاق است			کد ۰۸	
خلاقیت			کد ۰۱۴	
تاب آوری		باید ذهنی منبسط و باز داشته باشد	کد ۰۱	
		خودتاب آوری و انعطاف پذیری	کد ۰۱۷	
		بهبود و توسعه ذهن	کد ۰۳	
		کاهش اصطکاک روانی	کد ۰۱۳	
خودشکوفایی		خودشکوفای شدن	کد ۰۳	
		رشد و بالندگی و پیشرفت معلم	کد ۰۱۰	
		مهم‌ترین نتیجه خودشکوفایی است رأس هرم مازلو	کد ۰۱۲	
خوداحترامی (عزت نفس)		عزت نفس فرد و احساس احترام افزایش یابد	کد ۰۴	
		صاحب عزت نفس می‌شود	کد ۰۸	
		نگران خطا و سرزنش نیست	کد ۰۹	
خود یادگیرندگی		خود فرد یادگیرنده و به دنبال فرصت‌های یادگیری به‌طور مداوم برود	کد ۰۴	
		جستجوی منابع یادگیری	کد ۰۵	
		میل به مطالعه	کد ۰۶	

		کد ۰۱۵	اشتیاق به مشارکت و ادامه کار یادگیری	
		کد ۰۱۶	تشویق فرد به مطالعه و یادگیری بیشتر	
		کد ۰۱۷	یادگیری جدید در معلم صورت می‌گیرد که یاد بگیرد	
		کد ۰۱۸	مطالعه می‌کند	
	خود هدایتی	کد ۰۱۵	هدایت و نظارت خود	
		کد ۰۱۷	هدایت خود به سمت کارهای ارزشی و خداپسند در کار معلمی	
		کد ۰۱۹	خودش برنامه‌ها را هدایت و اجرا می‌کند	
	خوداتکایی	کد ۰۱۶	خستگی‌ناپذیری و تلاش و پشتکار در ارتباط با بچه‌های خاص	
		کد ۰۱۷	صاحب خوداتکایی می‌شود	
		کد ۰۱۷	کار با کودک استثنایی نیازمند ممارست و پشتکار و اتکا به خود است	
		کد ۰۱۴	تلاش و پشتکار	
		کد ۰۱۹	مسائل را خودش حل می‌کند	
	نتایج حرفه‌ای توسعه فردی (توسعه حرفه‌ای)	خودشناسی حرفه‌ای	کد ۰۱۴	مهم‌ترین شاخصه معلم حرفه‌ای این است که بر عمل خود تأمل کند که این برنامه برسد به آنجا
			کد ۰۱۶	فرد به شناخت خودش می‌رسد
			کد ۰۱۴	آگاهی افزایی
کد ۰۱۷			دانش حرفه‌ای در مورد خود و کارش	
کد ۰۱۹			معلم استثنایی باید بهتر خودش را تحلیل کند و محیط را	
کد ۰۱۰			شناخت خود و توانایی‌هایش	
تدریس حرفه‌ای		کد ۰۱۱	باید معلم کودک استثنایی بتواند تدریسی داشته باشد که به شکلی صحیح و از کیفیت برخوردار باشد	
		کد ۰۱۲	توسعه مهارت‌های فناوری‌های جدید تدریس	
		کد ۰۱۷	مهارت‌های تدریس برای دانش‌آموزان استثنایی	
		کد ۰۱۵	معلم با روش سخنرانی قادر به مؤثر بودن در داشتن آموزان با نیازهای ویژه نیست و باید روش‌های حرفه‌ای بداند	
		کد ۰۱۷	توانمندی‌های تدریس	
		کد ۰۱۲	تبدیل کلاس به محیط یادگیری فعال و بانشاط در دانش‌آموزان استثنایی و خانواده‌هایشان	
		کد ۰۱۴	مسلط بر روش‌ها و فنون تدریس	
		کد ۰۱۹	برای تدریس بهتر اقدام می‌کند	
		کد ۰۱۸	معلم در حین تدریس یاد می‌گیرد	
	کد ۰۱۱	نیروی کار سالم و متعهد حرفه‌ای		
تعهد حرفه‌ای	کد ۰۱۲	توسعه تعهد به حرفه		
	کد ۰۱۳	انجام حرفه‌ای امور یعنی بیشترین اثر با امکانات		
	کد ۰۱۸	مهارت‌های اجتماعی‌اش بیشتر شود		
ارتباطات حرفه‌ای				

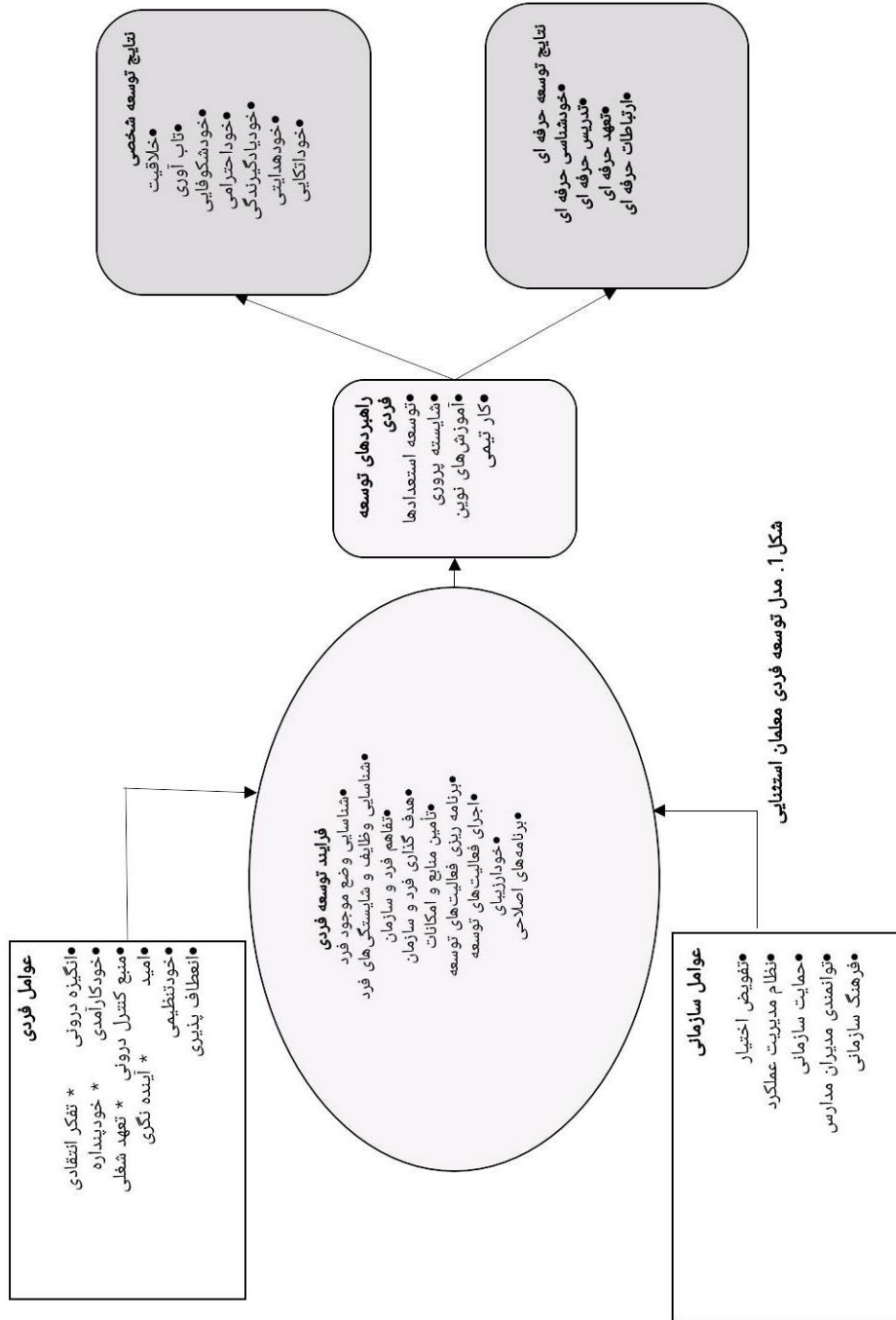
		برقراری ارتباطات صحیح و هدفمند	کد ۰۱۴
		دانش آموز با نیازهای ویژه نیاز به مهارت‌های ارتباطی است	کد ۰۵
		توانایی مهارت‌های بین فردی در شغل بالا می‌رود	کد ۰۳

همان‌گونه که در شکل ۱ آمده است، در این پژوهش توسعه فردی مشتمل بر ابعادی از جمله عوامل فردی، عوامل سازمانی، فرایند و راهبردها و توسعه شخصی و توسعه حرفه‌ای شناسایی شده است.

سؤال دوم:

مدل مناسب توسعه فردی معلمان مدارس دوره ابتدایی مدارس استثنایی کدام است؟

پس از جمع‌آوری مؤلفه‌های استخراج‌شده، برای دستیابی به مدل توسعه فردی معلمان مدارس استثنایی، گروه کانونی تشکیل شد. این گروه متشکل از یک نفر صاحب‌نظر در زمینه توسعه فردی، یک نفر صاحب‌نظر در زمینه آموزش و پرورش استثنایی و پژوهشگر بود. برای انتخاب نمونه از نمونه‌گیری هدفمند استفاده شده است. زیرا به صورت هدفدار به دنبال آن دسته از خبرگانی بودیم که بیشترین اطلاعات را در زمینه توسعه فردی و آموزش و پرورش استثنایی داشتند. مدل توسعه فردی معلمان در قالب شکل ۲ ترسیم شده است:



شکل ۱. مدل توسعه فردی معلمان استثنایی

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر باهدف ارائه مدلی برای توسعه فردی معلمان دوره ابتدایی مدارس استثنایی و با رویکردی کیفی نوشته شده است. نتایج پژوهش نشان دادبخش اصلی توسعه فردی، مربوط به فرایند توسعه فردی بوده که شامل شناسایی وضع موجود فرد، شناسایی وظایف و شایستگی‌های فرد، تفاهم فرد و سازمان، هدف‌گذاری فرد و سازمان، تأمین منابع و امکانات، برنامه‌ریزی فعالیت‌های توسعه، اجرای فعالیت‌های توسعه، خودارزیابی و برنامه‌های اصلاحی بوده است. فرایند توسعه فردی در پژوهش‌های مختلفی مورد تأکید قرار گرفته است، همان‌طور که Ghorbanian (2018) بیان نموده است می‌توان در پژوهش‌هایی از جمله (Mccan 2009)، Harishh and Jackson (2016) و دیگر پژوهش‌ها فرایند توسعه فردی را دید. اساساً با دیدگاهی فرایندی به توسعه فردی است که می‌توان گام‌های اجرایی آن را شناسایی کرده و به کاربرد. توسعه فردی امکان اجرا و پیگیری توسعه معلمان استثنایی را فراهم می‌کند. معلمان استثنایی نیازمند بروز نمودن مداوم اطلاعات و دانش خود در مورد مسائل دانش‌آموزان استثنایی بوده و این امر از طریق برنامه توسعه فردی به راحتی قابل اجرا و پیگیری خواهد بود. علاوه بر آن یادگیری مهارت‌های موردنیاز برای تدریس و کار با ابزارها و تکنولوژی‌های آموزشی نیز در آموزش‌های استثنایی بسیار مهم است که می‌توان از طریق برنامه توسعه فردی برای آنان نیز طرح توسعه مداومی ایجاد نمود. اگرچه فرایند توسعه فردی مهم است، بااین‌وجود عوامل فردی هستند که امکان ورود فرد را به فرایند توسعه فردی ممکن می‌کنند. از دیگر نتایج پژوهش حاضر، شناسایی عوامل فردی از جمله انگیزه درونی، خودکارآمدی، منبع کنترل درونی، امید، خودتنظیمی، انعطاف‌پذیری، تفکر انتقادی، خودپنداره، تعهد شغلی و آینده‌نگری بوده است که می‌توان در پژوهش‌هایی از جمله (Abili et al 2016) آن‌ها را یافت. عوامل فردی، عواملی هستند که ظرفیت اولیه‌ای برای ورود فرد به توسعه فردی را فراهم می‌کنند و بدون آن‌ها، فرد تمایل چندانی به توسعه فردی از خود نشان نخواهد داد. اگر یک معلم استثنایی در خود آمادگی اولیه برای توسعه و رشد داشته باشد، در توسعه فردی نیز موفق خواهد بود از اینرو پرداختن به توسعه فردی بدون توجه به عواملی که باید در فرد تقویت شود از تداوم برخوردار نخواهد بود لذا باید تا آن‌جا که می‌توان عوامل فردی را مورد تأکید و توجه قرارداد.

توسعه فردی اگرچه توسط خود فرد آغاز می‌شود، بااین‌وجود نقش سازمان نیز در این زمینه پررنگ است. عوامل سازمانی، از دیگر ابعاد شناسایی شده در مدل توسعه فردی هستند که در پژوهش‌های (Ghrbanian 2019)، Auckland University of Technology, (2002)،

Jafari et al (2017) مورد تأکید قرار گرفته‌اند. این عوامل در پژوهش حاضر در ابعادی از جمله تفویض اختیار، نظام مدیریت عملکرد، حمایت سازمانی، توانمندی مدیران مدارس و فرهنگ سازمانی شناسایی شده است. اگر مدارس علاقه‌مند به انجام توسعه فردی توسط معلمان استثنایی هستند باید نقش خود را به‌درستی ایفا نمایند چراکه بدون حمایت و بسترسازی سازمانی، توسعه فردی تداوم نخواهد داشت. مدرسی موفق خواهند بود که بتوانند بستر مناسب برای توسعه فردی معلمان را فراهم کنند و در این میان نقش مدارس استثنایی به‌عنوان پشتیبان و حمایت‌کننده خطیر است. توسعه فردی راهبردهایی داشته که به قالب‌بندی و کاربردی‌تر نمودن فرایند توسعه فردی می‌انجامد که در پژوهش حاضر توسعه استعدادها، شایسته‌پروری، آموزش‌های نوین و کار تیمی به‌عنوان راهبردهای توسعه فردی بیان شده است که می‌توان در توسعه فردی مورد استفاده قرار داد. راهبردهای توسعه فردی، ترجمان توجه و ایجاد زیرساخت‌های فکری و سخت‌افزاری در مدارس استثنایی است تا با استفاده از آن‌ها، توسعه فردی را محقق نمود. به هر میزان که راهبردهای توسعه فردی در مدارس استثنایی افزایش یابد، امکان انتخاب برای معلمان بیشتر خواهد بود و توسعه فردی از کیفیت بالاتری برخوردار می‌شود. نهایتاً این که توسعه فردی باید به نتایجی بیانجامد که شامل نتایج توسعه شخصی و نتایج توسعه حرفه‌ای می‌باشند. توسعه شخصی از جمله خلاقیت، تاب‌آوری، خودشکوفایی، خود احترامی، خود یادگیرندگی، خود هدایتی و خوداتکایی و توسعه حرفه‌ای از جمله خودشناسی حرفه‌ای، تدریس و تعهد حرفه‌ای و ارتباطات حرفه‌ای می‌باشند. توسعه شخصی در پژوهش‌هایی از جمله (Jafari et al (2017)، (Ghanbari and Eskandari (2017)، (Eslami (2016) و (Liaghtadar and Rezazadeh (2015) تأکید شده است. به‌هر حال توسعه فردی باید به نتایج و دستاوردهایی منتج شود که نشان‌دهنده اثربخشی آن باشد، از این‌رو تحقیق نتایج توسعه فردی خود یک پدیده کمک‌کننده برای هدایت و راهبری توسعه فردی در مدارس استثنایی خواهد بود تا رشد و توسعه معلمان در جهت و هم‌جهت با اهداف سازمانی مدرسه باشد.

توسعه فردی یک مفهوم با اجزایی به‌هم‌پیوسته است از این‌رو توجه به تمامی ابعاد مدل به‌صورت یکپارچه است که امکان تحقق توسعه فردی را به شکلی کامل و مؤثر ممکن می‌نماید. با توجه به نتایج پژوهش حاضر پیشنهادهای کاربردی زیر ارائه می‌گردد:

- نظر به اهمیت عوامل فردی در توسعه فردی، ضروری است این ظرفیت‌ها در افراد به شیوه‌های مختلفی از جمله مدنظر قرار دادن در جذب، برگزاری دوره‌ها و کلاس‌های آموزشی و ضمن خدمت تقویت شود.
 - عوامل سازمانی از دیگر عوامل مهم توسعه فردی به شمار می‌روند که ضروری است مدارس این بستر را برای توسعه فردی تقویت کنند تا معلمان استثنایی که کار دشواری نیز دارند از پشتیبانی‌های مدیران، مدارس و آموزش و پرورش بهره‌مند گردند.
 - مهم‌ترین بخش برنامه توسعه فردی، فرایند آن است از این رو ضروری است معلمان با فرایند صحیح برنامه توسعه فردی آشنا شوند تا بتوانند در عمل این فرایند را به شکلی صحیح طراحی و اجرا نمایند. برگزاری دوره‌های آموزشی، بروشورهای تبلیغاتی، بخشنامه‌ها و آیین‌نامه‌های پشتیبان و راهنما و برگزاری دوره‌های آموزشی ضمن خدمت الکترونیکی در این زمینه قویاً پیشنهاد می‌گردد.
 - راهبردهای خودتوسعه‌ای قالب‌های مشخصی ایجاد می‌کنند که فرد می‌تواند با به‌کارگیری آن‌ها در تعامل با سازمان به توسعه بپردازد، از این رو آموزش و توسعه آن‌ها در بدنه مدیریتی و معلمان مدرس استثنایی توصیه می‌شود.
 - توسعه شخصی دستاوردی است که از توسعه فردی انتظار می‌رود از این رو مدنظر قرار دادن نتایج توسعه شخصی مانند خلاقیت، تاب‌آوری، خود یادگیرندگی، خود هدایتی و خوداتکایی در فرایندهای توسعه معلمان و هدف‌گذاری بر مبنای آن‌ها توصیه می‌شود.
 - نه تنها نتایج توسعه شخصی بلکه نتایج توسعه حرفه‌ای نیز مهم هستند از این رو این نتایج نیز باید در هدف‌گذاری طرح‌های توسعه معلمان مورد توجه قرار گیرند.
 - توسعه فردی و اجزای آن یک مفهوم یکپارچه و به هم پیوسته است و برای تحقق آن لازم است تمامی اجزا به شکلی درست در کنار یکدیگر مهندسی و طراحی شوند تا در درون زندگی حرفه‌ای معلمان، توسعه فردی نقشی مؤثر ایفا نماید.
- این پژوهش ضمن دستیابی به نتایجی کارآمد، با محدودیت‌هایی از جمله دشواری دسترسی به معلمان به خاطر پراکنده بودن در سطح استان، تفسیر به واژگان مشابه توسعه فردی توسط ادراکات افراد، کمبود وقت و درگیری مداوم معلمان با نیازهای دانش‌آموزان استثنایی مواجه

بوده است که پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی، برای کاهش این محدودیت‌ها برنامه‌هایی در نظر گرفته شود.

منابع

- Abili, K., Mazari, E., & Zamani, M. (2016). *Personal development planning (A guidebook for managers and employee's self-development)*. Tehran: Abjad. (In Persian).
- Abili, Kh., & Mazari, E. (2014). *Human resource development (with emphasis on self-development, self-leadership and self-management)*. Tehran; Omid. (In Persian).
- Academy of Medical Royal Colleges. (2012). *Standards and criteria for continuous professional development activities*.
- Auckland University of Technology. (2002). *Individual Development Planning: A Guide for staff and Managers*.
- Beausaert, S., Segers, M., van der Rijt, J., & Gijsselaers, W. (2011). *The use of Personal Development Plans in the workplace: A literature review*. Dordrecht: Springer.
- Beigi, W., & Gholipur, A. (2016). Human resource development using individual development plans in project-based organizations. *Public Management Quarterly, Faculty of Management, University of Tehran*, 8, (1), 32-15. (In Persian).
- Clegg, S., & Bradley, S. (2006). *Models of personal development planning: practice and processes*. *British Educational Research Journal* 32 (1), 57-76.
- Eslami, H. (2016). *Feasibility of Implementation of Individual Development Program in Language Schools*. Faculty of Educational Sciences and Psychology, Shahid Beheshti University, Thesis for obtaining a Master's Degree. (In Persian).
- Ghanbari, S., & Eskandari, A. (2017). The Impact of Virtual Leadership on Teachers' Self Development through Mediation of Organizational Learning. *Management in Organizational Education*, 1 (96), 102-73. (In Persian).
- Ghorbanian, P. (2019). *Providing a Model for the Personal Development of Elementary School Teachers: Case: Hamedan Province*. Unpublished doctoral dissertation, Islamic Azad University, Science and Research Branch (In Persian).
- Girvan, C. Conneely, C., & Tangeny, B. (2016). *Extending experiential learning in teacher Professional development*. *Teaching and Teacher Education*. 58. 129-139
- Hasanzadeh, M., & Shahrani, A. (2005). Individual Development Planning. *Tadbir Monthly*, 163, 26-21. (In Persian).

- Head, K. S., & Johnston, J. H. (2012). *Evaluation of the personal development portfolio in higher education: An explorative study*. *Nurse Education Today*, 32, pp. 857–861
- Hejazi, Y., Pardakhtchi, M. H., & ShahPasand, M. R. (2009). *Teacher Professional Development Approaches*. Tehran: University of Tehran, first edition. (In Persian).
- Jafari, H., Abolghasemi, M., Ghahramani, M., & Khorasani, A. (2017). The Organizational and Contextual Factors of Elementary Teachers' Professional Development in Exceptional Schools. *Journal of School Administration*, 5(1), 51-68. (In Persian).
- Khoroushi, p. (2015). Teacher Professional Development Strategies in Developed Countries with Emphasis on the Need for Attention at Farhangian University. *Fakoor Teacher Training Quarterly*. (In Persian).
- Liaghtadar, M. Javad., & Rezazadeh, S. S. (2015). *Teacher Professional Development Programs in Iran and Finland, A Comparative Study*. (In Persian).
- Loucks-Horsley, Susan. Hewson, Peter W., Love, Nancy; Stiles., & Katherine E. (2010). *Designing professional development for teachers of science and mathematics*. Corwin Press, Inc., a Sage Publications Company.
- Ministry of Education (2011). *The document of fundamental transformation of education*. Tehran. (In Persian).
- Mirkamali, S. M., Khabare, K., Mazari, E., & Romiani, U. (2016). The mediating role of human capital on the relationship between staff's self-leadership and school's organizational agility. *Quarterly Research on Educational Leadership*, 1(4): 55-83. (In Persian).
- NaderiBoni, N., Moradyani, L., Bagheri, G., & Ebrahimi, S. (2020). The effect of managers coaching qualifications on participatory management of Nahavand schools. *Journal of School Administration*, 8(1), 24-46. (In Persian).
- Office of Human Resources University of Minnesota (2009). Individual Development Plan. *Financial IDP Overview*, 1-3.
- Patel, S., Kitchen, G., & Barrie, J. (2013). *Personal development plans- Practical pitfalls*. *Trends in Anesthesia and Critical Care*, 3, 220-223.
- Peacock, S., Gordon, L., Murray, S., Morss, K., & Dunlop, G. (2010). *Tutor response to implementing an e-Portfolio to support learning and personal development in further and higher education institutions in Scotland*. *British Journal of Educational Technology* 41 (5), 827–851.
- Sarkarani, M. R. (2015). *A Global Idea Study Lesson to Improve Education and Enrich Learning*. Tehran: Marat Publishing. First Edition. (In Persian).
- Schostaka, J., Davisb, M., Hansonc, J., Schostakd, J., Browne, T., Starkeg, P. D. I., & Jenkinsh, N. (2010). *The Effectiveness of Continuing Professional*

Development. Report prepared on behalf of College of Emergency Medicine, Federation of Royal Colleges of Physicians and Manchester Metropolitan University.

Van der Lans, R, M. (2017). *Teacher evaluation through observation, Application of classroom observation and student ratings to improve teaching effectiveness in classrooms.* Ph.D. Thesis, University of Groningen.