

مطالعه تجربه زیسته معلمان در خصوص مهارت‌های خودتوسعه‌ای

زهرا پوربهرروز بلوکی* و فاطمه صحرابان^۲

تاریخ انتشار: ۱۴۰۴/۰۳/۱۶

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۳/۱۰

چکیده

مقدمه و هدف: در عصر حاضر، نقش معلمان به عنوان عاملان کلیدی در توسعه آموزشی پررنگتر از همیشه است. این پژوهش با هدف بررسی تجربه زیسته معلمان شهرستان کازرون در خصوص مهارت‌های خودتوسعه‌ای صورت پذیرفته است.

روش‌شناسی پژوهش: روش تحقیق کیفی با استفاده از روش پدیدارشناسی می‌باشد. روش نمونه‌گیری برای انتخاب معلمان و مربیان با تجربه، هدفمند بوده است. بنابراین، در این پژوهش با ۲۰ نفر از معلمان و مربیان با تجربه (بر اساس قاعده اشباع نظری) مصاحبه نیمه ساختاریافته انجام شده است. در این پژوهش برای افزایش دقت و صحت داده‌های کیفی، متن مصاحبه‌ها به مصاحبه‌شوندگان بازگردانده شد تا صحت و درستی مفاهیم تأیید یا اصلاح گردد. همچنین نمونه‌ها به گونه‌ای انتخاب شدند که تنوع دیدگاه‌ها را پوشش دهند و تا رسیدن به اشباع نظری ادامه یافت. علاوه بر این، دو مدرس آشنا با تحقیق کیفی متون و مفاهیم را بازبینی کردند تا اعتبار داده‌ها افزایش یابد.

یافته‌ها: یافته‌های پژوهش نشان داد که مهارت‌های خودتوسعه‌ای معلمان دارای شش مؤلفه اصلی شامل خودانگیزی، رشد حرفه‌ای، سواد رایانه‌ای، خودرهبری، هنجارگرایی و مهارت‌های نرم (ادغام‌شده در خودرهبری) است. این مهارت‌ها ماهیتی درونی، خودمحور و چندبعدی دارند و بر نقش انگیزش، خودرهبری و یادگیری مستمر تأکید دارند. همچنین، محیط حمایتی و ساختار آموزشی مؤثر نقش مهمی در تسهیل توسعه فردی معلمان ایفا می‌کنند.

نتیجه‌گیری: نتایج پژوهش نشان داد که مهارت‌های خودتوسعه‌ای معلمان شامل مؤلفه‌هایی چون خودانگیزی، رشد حرفه‌ای، سواد رایانه‌ای، خودرهبری، هنجارگرایی و مهارت‌های نرم است. در این میان، خودرهبری نقش محوری دارد و سایر مؤلفه‌ها را در جهت رشد فردی و حرفه‌ای هدایت می‌کند. همچنین، محیط حمایتی و ساختار مناسب آموزشی نقش مؤثری در تقویت این مهارت‌ها دارند. این یافته‌ها می‌توانند مبنای طراحی برنامه‌های توانمندسازی معلمان قرار گیرند.

کلید واژه‌ها: تجربه زیسته، خودتوسعه‌ای، معلمان، خود بهسازی

^۱ کارشناس ارشد تحقیقات آموزشی، معلم، آموزش پرورش، شهرستان کازرون (bbpz1403@gmail.com)

^۲ کارشناسی ارشد، مدیر پژوهشکده شهید دوانی، آموزش پرورش، کازرون

مقدمه

تغییرات روزافزون در محیط‌های سیاسی، اجتماعی و اقتصادی موجب شده تا سازمان‌ها نیاز برای توسعه مداوم کارکنان خود را تشخیص دهند. خودتوسعه‌ای و یادگیری خود راهبر یا خودمدار، نشان می‌دهند که کارکنان قدرت و توانایی انتخاب‌چگونه یادگرفتن و چگونگی توسعه خود را دارند. فرهنگ روانشناسی ربر^۱ خودتوسعه‌ای را این‌گونه تعریف کرده است: رشد خود، و حرکت به‌سوی بلوغ عاطفی و شناختی، و پیشرفت به‌سوی خود توسعه‌ای شامل فرایند رشد خودشکوفایی. به اعتقاد پدler^۲ خود توسعه‌ای شامل فرایند رشد نهفته فرد در ترکیب سه بعد مهم یعنی مفهوم توسعه، مفهوم فرد به‌طور کلی، و مسئولیت فردی. به‌طورکلی خود توسعه‌ای بر انتخاب، هدایت و تنظیم اصول مدیریت منابع انسانی جهت تمرکز بر توسعه فردی نسبت به جمعی تأکید دارد. خود توسعه‌ای شامل اقدامات شخصی و دوراندیشانه افراد جهت گسترش مهارت‌ها و دانش‌های مرتبط با کار از جمله ثبت‌نام داوطلبانه در دوره‌های آموزشی و همچنین مطالعه غیررسمی است (قنبری و اسکندری، ۱۳۹۶).

از نظر ریدر^۳ (۲۰۱۶)، خود توسعه‌ای، یادگیری برنامه‌ریزی‌شده و مبتنی بر هدف است که عمق و وسعت، اساس دانش، آگاهی و آگاهی‌های موقعیتی یک فرد را تقویت می‌کند. ورما و آگراوال^۴ (۲۰۱۶) معتقدند، خود توسعه‌ای فرایند خود اکتشافی و شامل درک مهارت‌ها، نگرش‌ها و دانش‌هاست. این امر یک فرایند سیستمی همیشگی در حال جریان و فرایندی عمدی است که از طریق فهم درست دانش، مهارت و نگرش‌ها، اعتماد به نفس فرد را در تحقق یک برنامه آینده تقویت می‌کند (پورکریمی و مزاری، ۱۳۹۶).

در خود توسعه‌ای، باید توانایی‌ها و قابلیت‌های فرد در راستای اهداف سازمان و شغل خویش توسعه یابد و بین نیازهای توسعه فردی و وظایف شغلی ارتباطی پویا برقرار شود. عنصری که فعالیت خودتوسعه‌ای را متمایز می‌کند، ماهیت داوطلبانه بودن آن است. با توجه به اینکه انتظار می‌رود، معلمان، دانش‌آموزانی فعال و دارای مهارت‌های زندگی اخلاقی را تربیت کنند لذا خود معلمان باید آگاهی‌های لازم را کسب

1-Reber

2- Pedler

3-Reader

4-Verma & Agraval

کنند و دائماً در حال خود توسعه‌ای و یادگیری باشند تا بتوانند پاسخگوی نیازهای آموزشی و پرورشی در حال تحول دانش آموزان باشند. ایجاد رفتار مسئولانه و اخلاقی در دانش آموزان نباید به عنوان یک موضوع تحمیل شده از سوی معلم باشد بلکه باید عاملی درونی و آشنا، ناشی از اهداف، روش‌ها و شیوه‌های علمی که معلمان به کار می‌گیرند باشد (هدایت فسندوز و ایمانی حسنلویی، ۱۳۹۶). بر همین اساس در بیشتر پژوهش‌های انجام شده به بررسی خود توسعه‌ای مدیران و رهبران سازمان‌ها و تأثیر عواملی مانند سرمایه فرهنگی، چابکی و یا هوش بر خود توسعه‌ای پرداخته شده است. پژوهش حاضر باهدف تبیین مؤلفه‌های خود توسعه‌ای معلمان و تحلیل جایگاه آن در پیشرفت و توسعه آموزش در شهرستان کازرون صورت گرفت. با این وجود، مطالعات چندانی در مورد خود توسعه‌ای معلمان وجود ندارد (فروتی و همکاران، ۱۳۹۲). لذا نتایج این پژوهش ارزشمند می‌تواند به ارتقاء حرفه‌ای معلمان و پیشرفت بیشتر دانش آموزان و همچنین کاهش بار مالی برای سیستم آموزش و پرورش کمک کرده و این سیستم معلمانی فعال و بالنگیزه یادگیری مداوم در طول خدمت خود را پرورش دهد. همچنین معلمان به شناسایی نیازهای آموزشی و اطلاعاتی حرفه خود دست خواهند یافت.

مؤلفه‌های مهارت‌های خود توسعه‌ای از دیدگاه معلمان شهرستان کازرون چیست؟

مدل مهارت‌های خود توسعه‌ای از دیدگاه معلمان شهرستان کازرون چیست؟

مؤلفه‌های مهارت‌های خود توسعه‌ای از دیدگاه معلمان شهرستان کازرون دارای چه اولویت‌هایی می‌باشد؟

روش شناسی پژوهش

با توجه به اینکه هدف این پژوهش تجربه زیسته معلمان شهرستان کازرون در خصوص مهارت‌های خود توسعه‌ای بوده است، تحقیق حاضر از لحاظ جهت گیری پژوهشی در زمره تحقیقات کاربردی قرار داشته و به روش کیفی (پدیدار شناسی) انجام گردیده است.

روش نمونه گیری برای انتخاب معلمان و مربیان با تجربه، هدفمند بوده است (کرسول، ۲۰۱۲)؛ بدین معنا که افرادی انتخاب شده اند که در زمینه موضوع پژوهش «نمونه‌های بارز» به شمار می‌آیند و اطلاعات ارزشمندی دارند انتخاب شدند (ویلیامز، ۲۰۰۶). برای پژوهش کیفی نمونه بسیار بزرگ یا کوچک توصیه

نشده؛ بلکه حصول معیارهایی مانند اشباع داده‌ها^۱ و تکرار اطلاعات کفایت حجم نمونه را نشان می‌دهد (آیناگ بازی^۲ و لیچ^۳، ۲۰۰۷). بنابراین، در این پژوهش با ۲۰ نفر از معلمان و مربیان با تجربه مصاحبه نیمه ساختاریافته انجام شده است.

در این تحقیق در بخش کیفی برای جمع‌آوری داده‌های تحقیق از مصاحبه نیمه ساختاریافته استفاده شده است. برای سؤالات مصاحبه زمانی بین ۱۵ تا ۶۰ دقیقه بر حسب تحمل مصاحبه شونده در نظر گرفته شد. در مصاحبه ابتدا با این سوال آغاز شد، آیا شما با واژه خودتوسعه‌ای معلمان آشنا هستید؟ و بعد در مورد خودتوسعه‌ای در بین کارمندان مختلف برای مصاحبه شونده توضیح داده شد و در مورد گزینه‌هایی که که معلم می‌تواند تحت عنوان خود توسعه‌ای انجام دهد بیان شد که خود معلمان تجربیات و گزینه‌های خود را مطرح کردند. سؤالاتی از جمله اینکه آیا تمایل به این کار دارند و بیان علل و عوامل این کار، مزیت خودتوسعه‌ای، موانع، سهم خود توسعه‌ای در پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان، ارتقا معلم و خودتوسعه‌ای، آیا خودتوسعه‌ای را لازم می‌دانند؟ خودتوسعه‌ای معلم را در چه مواردی نیاز می‌دانند؟ سپس براساس پاسخ مصاحبه شوندگان، روند مصاحبه در جهت اهداف پژوهش هدایت شد. از آنجا که مصاحبه به عنوان یک ابزار اندازه‌گیری باید از معیارهای پایایی و اعتبار برخوردار باشد (گال و همکاران، ۱۳۹۰)، در این پژوهش برای تعیین اعتبار راهنمای مصاحبه از اعتبار محتوا استفاده شد. براساس این راهبرد، ابتدا چندین سؤال متناسب باهدف اصلی پژوهش طراحی شد. بعد از آن با راهنمایی استاد محترم راهنما و مشاور چندین بار بازبینی شده و سپس این راهنما در اختیار سه نفر از دانشجویان دکتری و اعضای هیئت علمی گروه علوم تربیتی قرار داده شد و سرانجام سؤال‌های مصاحبه و راهنمای آن تهیه گردید.

علاوه بر این با توجه به اینکه در تحقیقات کیفی تاکید شده به جای روایی و پایایی باید داده‌ها از دقت و صحت برخوردار باشند، از میان روشهای مختلفی که گال و همکاران (۱۳۹۰) و کریپندورف (۲۰۰۳) پیشنهاد نموده‌اند؛ از روش‌های کاوش به وسیله افراد مورد مطالعه، توصیف دقیق و جزیی شده است. برای کاوش به وسیله مصاحبه شوندگان، متن پیاده شده مصاحبه‌ها، به آنها بازگردانیده شده و خواسته شد تا هر گونه اصلاح، تغییر یا تجدید نظری دارند اعلام کنند. بدین صورت که بعد از انجام هر مصاحبه متن آن به صورت نوشتاری تهیه شده و همراه با برداشت‌های محقق در اختیار مصاحبه شونده قرار می‌گرفت تا به وسیله

7-data saturation
8-Onwuegbuzie
9-Leech

بازخوردی که مصاحبه شونده می‌دهد از درست بودن متن نوشتاری مصاحبه و معنای گفته‌ها و تجارب مصاحبه شوندگان اطمینان حاصل شود.

به منظور افزایش قابلیت تعمیم‌پذیری یافته‌های حاصل از مصاحبه سعی بر آن بود که دو اصل مورد توجه قرار گیرد. اصل اول؛ تلاش جهت انتخاب نمونه‌ای که امکان این که یک موضوع از جوانب گوناگون دیده شود را فراهم سازد و اصل دوم؛ فراهم نمودن امکان افزایش اندازه‌ی نمونه تا زمانی که دیدگاه‌های جدیدی پدیدار نشود. برای تأیید دقت و صحت داده‌های بخش مصاحبه، از شیوه‌ی بررسی به‌وسیله‌ی اعضای پژوهش استفاده گردید. همچنین علاوه بر محقق دو تن از مدرسین آشنا با تحقیق کیفی، متون و مفاهیم را نیز مورد بازنگری قرار دادند که تا حدود ۱۰ درصد در مورد مفاهیم اتفاق نظر وجود داشت.

پس از انجام مصاحبه و ثبت داده‌ها، برای تحلیل داده‌ها به روش کلایزی و از فرآیند کدگذاری^۱ (شناسایی مفاهیم، مقوله‌ها و ارتباط آنها یا روند تجزیه و تحلیل داده‌ها) استفاده شد.

در این پژوهش مصاحبه از روش هفت مرحله‌ای کلایزی شده است. بدین صورت که ابتدا داده‌های مصاحبه کلمه به کلمه بر روی کاغذ پیاده شد. سپس داده‌ها برای درک دقیق آن‌ها چند بار مطالعه شد و جملات مهم مرتبط با پدیده مورد نظر استخراج گردید. در مرحله بعد معانی از طریق روشن سازی مفاهیم پنهان در جملات مهم فرموله شده و در خوشه‌های موضوعی (مقوله‌ها) دسته بندی گردید. در مرحله آخر نیز نتایج برای به دست آوردن توصیفی جامع از طریق اعمال یک نظم و ساختار به خوشه‌ها ترکیب شد.

یافته‌ها

مؤلفه‌های مهارت‌های خودتوسعه‌ای از دیدگاه معلمان شهرستان کازرون چیست؟ در این گام مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته با معلمان و خبرگان مورد مطالعه انجام شد. پس از انجام هر مصاحبه، با استفاده از روش کلایزی داده‌های گردآوری شده مرتب شده و کدگذاری گردید. پس از انجام ۲۰ مصاحبه، کدها به حد اشباع نظری رسیده و مصاحبه‌ها متوقف شدند. مرحله اول استخراج همه کدها بود، در مرحله دوم کدهای شناسایی شده براساس اهمیت میزان تشابه مفهومی، ۱۴۶ مفهوم استخراج گردید و در قالب تم‌های اصلی دسته بندی و ترکیب شده و تناقضات بین مفاهیم رفع گردیده و نهایتاً

1-coding

مفاهیم شناسایی شده بر اساس شهود و درک پژوهشگر از موضوع مورد بررسی و با توجه به وجه اشتراک مفاهیم، در قالب تم‌های فرعی و سپس تم‌های اصلی دسته‌بندی شدند و در نهایت با مراجعه به مصاحبه شوندگان و دریافت نظرات آنها به اعتبار سنجی اقدام شد. در این پژوهش پس از تخصیص کلیه مفاهیم به تم‌های فرعی و سپس دسته‌بندی تم‌های فرعی در قالب تم‌های اصلی ۱۴۶ مفهوم، ۲۹ تم فرعی و ۶ تم اصلی بدست آمد. تجزیه و تحلیل داده‌های کیفی براساس شیوه کلایزی که شامل هفت مرحله اصلی مضامین پایه، سازمان دهنده و فراگیر است انجام شد. در این مراحل تم‌های اصلی ۱۴۶ مفهوم، ۲۹ تم فرعی و ۶ تم اصلی استخراج گردید. که شامل خودانگیزی، رشد حرفه‌ای، سواد رایانه‌ای، خودرهبری، هنجارگرایی، مهارت‌های نرم که مهارت‌های نرم با مولفه خودرهبری ادغام گردید.

تم‌های بدست آمده که زیر مجموعه خودتوسعه‌ای معلمان قرار گرفت عبارتند از:

خود انگیزی: خودانگیزی از نظر معلمان شامل: نواندیشی، بینش محوری، شوق تحصیل و یادگیری، برانگیختگی و پیش قدمی می باشد.

مصاحبه شونده شماره ۱ می گفت: معلم با تشخیص نیازهای خود و تشویق مدیر می تواند، انگیزه لازم را برای ارتقاء سطح مهارت‌ها و دانش خود پیدا کند و بعد از شناسایی نیازهای شغلی خود به دنبال یادگیری و آموختن مهارت‌های لازم باشد.

رشد حرفه‌ای: با توجه به مضمون‌های استخراج شده از مصاحبه‌ها شامل: مطالعه حرفه‌ای، دانش طلبی، هنر تدریس، اطلاعات عمومی می باشد.

مصاحبه شونده شماره ۲ می گفت: من از تجربیات همکاران فعال خود استفاده می کنم، در همایش‌ها و کارگاه‌های آموزشی شرکت کرده و با همکاران خود در امر کلاس‌داری مشورت می کنم.

سواد رایانه‌ای: شامل یادگیری ICDL، شرکت در دوره‌های آموزش مجازی، تولید محتوای الکترونیکی و توانایی استفاده از برد هوشمند می باشد.

مصاحبه شونده شماره ۴ می گفت: یادگیری تولید محتوای الکترونیکی به آموزش کمک زیادی خواهد کرد و برای دانش آموزان جذاب تر می باشد و آشنایی با انواع روش‌های تربیتی آموزش و روش‌های مشاوره ای می تواند به معلم در برخورد با دانش آموزان کمک کند، معلم می تواند خود به مطالعه در این زمینه بپردازد و اطلاعات خود را با همکاران دیگرش به اشتراک بگذارد.

خودرهبری شامل: مسئله یابی، مشارکت طلبی، خودکارآمدی، خودتنظیمی، خودارزیابی، هنرورزی،

مدیریت منابع در اختیار، خودباوری، آشنایی و بکارگیری اصول روانشناسی، ارتقا توانایی جسمی، ارتقا توانایی روحی روانی، کنشگری، توانایی برون فردی، توانایی درون فردی می باشد.

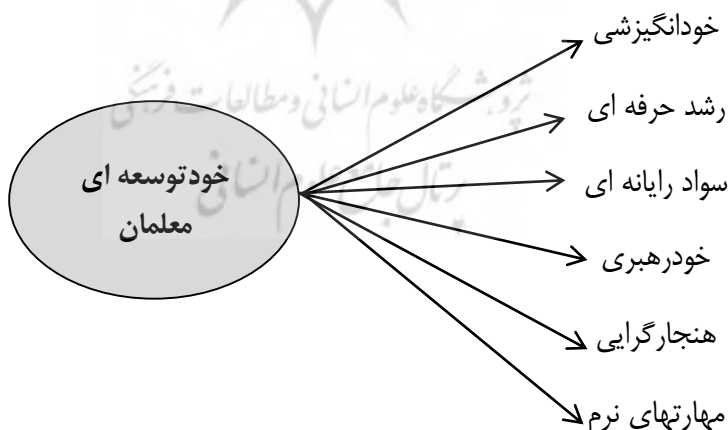
مصاحبه شونده شماره ۵ می گفت: من باید بتوانم راههای کنترل استرس و برخورد رابطه صحیح را با یادگیران بیاموزم و بر خود تسلط کامل داشته باشم. اگر من مهارت های خاصی برای جذاب کردن کلاس خود یاد بگیرم به رشد حرفه ای من کمک زیادی خواهد کرد.

هنجارگرایی شامل: قانونمندی و نظارت طلبی می باشد.

مصاحبه شونده شماره ۶ می گفت: مدیران باید باید بر کارهای انجام شده توسط ما نظارت کامل داشته و در ضمن ما نیز از حقوق مربوط به کار خود اطلاعات روشنی داشته باشیم و ما نیز باید بازخورد کار های انجام شده خود را به مدیران بالا دستی ارائه دهیم.

مدل مفهومی مهارت‌های خودتوسعه‌ای از دیدگاه معلمان شهرستان کازرون چیست؟

با توجه به مقوله های استخراج شده از متن مصاحبه ها با معلمان در نهایت ابعاد زیر تدوین شد: خودانگیزی، رشد حرفه ای، سواد رایانه ای، خودرهبری، هنجارگرایی و مهارت های نرم. در شکل مدل خودتوسعه ای معلمان و ابعاد آن ارائه شده است.



شکل شماره ۱: مدل خودتوسعه ای معلمان و ابعاد آن

مؤلفه‌های مهارت‌های خودتوسعه‌ای از دیدگاه معلمان شهرستان کازرون دارای چه اولویت‌هایی می‌باشد؟ برای بررسی سوال پژوهش که "مؤلفه‌های مهارت‌های خودتوسعه‌ای از دیدگاه معلمان شهرستان کازرون دارای چه اولویت‌هایی می‌باشد؟" از آزمون آماری فریدمن استفاده شد نتایج نشان داد که مؤلفه خودرهبری با میانگین $16/652$ در اولویت اول قرار دارد و هنجارگرایی با میانگین $7/041$ در رتبه دوم، خودانگیزی با میانگین $6/543$ ، سواد رایانه‌ای با میانگین $4/384$ و رشد حرفه‌ای با میانگین $3/797$ در اولویت‌های بعدی می‌باشند. آزمون فریدمن نشان می‌دهد مهم‌ترین مؤلفه خود توسعه‌ای از دیدگاه معلمان شهرستان کازرون خودرهبری می‌باشد ($p < 0/01$, $df=4$, $578/258$ = مجذور کای) و مقایسه میانگین مؤلفه‌ها نشان می‌دهد که بعد از خودرهبری هنجارگرایی، خودانگیزی، سواد رایانه‌ای در اولویت‌های بعدی هستند و رشد حرفه‌ای در اولویت آخر قرار دارد. مقدار مجذور کای به دست آمده برابر با $578/258$ است که در سطح خطای کمتر از $0/05$ قرار دارد ($p < 0/05$). این بدان معنی می‌باشد که اولویت‌بندی مؤلفه‌های خودتوسعه‌ای از نظر معلمان معنادار می‌باشد.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با رویکرد کیفی و بر اساس تحلیل داده‌های حاصل از مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته با معلمان، به شناسایی مؤلفه‌های مهارت‌های خودتوسعه‌ای پرداخته است. تحلیل داده‌ها با روش کلایزی صورت گرفت و در نهایت ۱۴۶ مفهوم اولیه در قالب ۲۹ مضمون فرعی و ۶ مضمون اصلی دسته‌بندی شدند که عبارت‌اند از: خودانگیزی، رشد حرفه‌ای، سواد رایانه‌ای، خودرهبری، هنجارگرایی و مهارت‌های نرم (که در خودرهبری ادغام شد).

نتایج نشان می‌دهند که فرآیند خودتوسعه‌ای از نگاه معلمان، ماهیتی درونی، خودمحور و چندبعدی دارد. خودانگیزی به عنوان نقطه شروع توسعه، به معنای انگیزه درونی برای یادگیری، نواندیشی و بینش‌محوری است. رشد حرفه‌ای شامل یادگیری مستمر، تبادل تجربه و توسعه دانش کاربردی است که نشان از نگرش مثبت معلمان به یادگیری مادام‌العمر دارد. سواد رایانه‌ای نیز از ملزومات توسعه معلم در عصر فناوری است و شامل مهارت‌هایی همچون تولید محتوای الکترونیکی و شرکت در آموزش‌های مجازی می‌شود.

در این میان، خودرهبری محور اصلی و فراگیرترین مؤلفه است که زیرمجموعه‌های مهمی چون خودارزیابی، خودتنظیمی، مشارکت‌طلبی، مدیریت منابع، ارتقای روانی و توانمندی‌های ارتباطی را در بر می‌گیرد و حتی مهارت‌های نرم نیز در این بُعد ادغام شده‌اند. این مؤلفه نشان‌دهنده اهمیت بالای مدیریت درونی، خودآگاهی و مسئولیت‌پذیری در فرآیند توسعه است.

از سوی دیگر، هنجارگرایی بر پابندی به قانون، نظارت‌پذیری و شناخت حقوق و وظایف شغلی تأکید دارد. این موضوع بیانگر نیاز به حمایت و شفافیت ساختاری در نظام آموزشی است تا بستر لازم برای رشد فردی و حرفه‌ای معلمان فراهم شود. در مجموع، یافته‌ها نشان می‌دهند که خودتوسعه‌ای در نگاه معلمان یک فرایند پویا، چندوجهی و خودمحور است که به حمایت محیطی، ساختار آموزشی اثربخش، فرهنگ یادگیری و انگیزش درونی نیاز دارد. این مدل می‌تواند راهنمای مناسبی برای طراحی برنامه‌های توانمندسازی معلمان و سیاست‌گذاری‌های آموزشی در سطح منطقه‌ای و ملی باشد. تم‌های بدست آمده که زیر مجموعه خودتوسعه‌ای معلمان قرار گرفت عبارتند از:

خود انگیزشی: خودانگیزشی از نظر معلمان شامل: نواندیشی، بینش محوری، شوق تحصیل و یادگیری، برانگیختگی و پیش قدمی می‌باشد. انگیزه‌ها موجب تشویق و تحریک فرد به انجام یک کار یا رفتار می‌شود، در حالی که انگیزش یک خواست کلی را منعکس می‌نماید. در همین راستا تعاریف زیادی در رابطه با انگیزش وجود دارد. برای مثال شریفی به نقل از گین چنین تعریفی از انگیزش ارائه می‌دهد: «انگیزش، عبارت است از آغازگری، جهت‌گیری، شدت و تداوم رفتار». صاحب‌نظران از دو مفهوم «انگیزه درونی» و «انگیزه بیرونی» صحبت می‌کنند: انگیزه دورنی بر خلاف انگیزه بیرونی به هیچ نوع نتیجه و پاداشی وابسته نیست و زمانی به وقوع می‌پیوندد که شخص به خاطر خود فعالیت و بدون توجه به مشوق خارجی یا نتیجه حاصل از کار تلاش می‌کند (اعطار شرقی و اکبری، ۱۳۹۸).

خودانگیزشی به طور خودانگیخته از نیازهای روان شناختی، کنجکاوی و تلاش‌های فطری برای رشد حاصل می‌شود. وقتی افراد به صورت درونی با انگیزه می‌شوند، به خاطر علاقه، احساس چالشی و به خاطر لذتی که از آن می‌برند، رفتار می‌کنند که این رفتار به صورت خودانگیخته روی می‌دهد. وجود خود انگیزشی باعث درک فعالانه محیط می‌شود و بر قضاوت تاثیر می‌گذارد (مشایخی و اسکندری، ۱۳۹۶).

رشد حرفه‌ای: با توجه به مضمون‌های استخراج شده از مصاحبه‌ها شامل: مطالعه حرفه‌ای، دانش طلبی، هنر تدریس، اطلاعات عمومی می‌باشد. تدریس اثربخش، مهمترین مسئولیت یک معلم است و این

مستلزم به روزرسانی دانش خود بر اساس یافته‌های پژوهشهای علمی و دیدگاههای جدید در خصوص تدیس و یادگیری است. معلمان در فضای اطلاعاتی جدید، سکandar یادگیری خود در سفر حرفه‌ایشان هستند و آنچه را نیاز به دانستن آن دارند از منابع اطلاعاتی مختلف کسب می‌کنند. اینترنت و تکنولوژی دیجیتال این فرصت را فراهم میکند تا یادگیرندگان کنترل یادگیری خود را بر عهده گیرند. یادگیری مادام العمر مستلزم این است که معلمان یادگیرندگانی خود هدایتگر باشند. تکنولوژی دیجیتال، سکویی را برای یادگیری مادام العمر فراهم می‌آورد. یادگیری مادام العمر ایجاب می‌کند که معلمان مبنای دانش و مهارت و نگرش خود را دائماً تجهیز کنند. لذا حضور در اجتماعات یادگیری موجب میشود معلمان به بهترین ایده ها در مورد تدریس خوب دست یابند و در نتیجه دانش حرفه‌ای خود را ارتقا بخشند (گندمی حسارودی و سجادی، ۱۳۹۵).

سواد رایانه‌ای: شامل یادگیری ICDL، شرکت در دوره‌های آموزش مجازی، تولید محتوای الکترونیکی و توانایی استفاده از برد هوشمند می‌باشد. معلمانی که از سواد کامپیوتری بالاتری برخوردار باشند، در ارایه مطالب درسی کم تر به روش‌های سنتی و تخته سیاهی اتکا می‌کنند و بیشتر از روش‌های جدید و مبتنی بر کامپیوتر (پاورپینت) بهره می‌گیرند. این معلمان بیشتر در نحوه مدیریت کلاسی شان از روش‌های تعاملی بهره گرفته و دانش‌آموزان را هم در فعالیت‌های کلاسی مشارکت داده و از آنها کمک می‌گیرند. در خلال امواج فن آوری در قرن بیستم، به نظر می‌رسد که فن آوری اطلاعات، انقلابی در تعلیم و تربیت برپا خواهد کرد. مشتاقان توسعه فن آوری اطلاعات در نظام تعلیم و تربیت معتقد بودند که مدارس که در آن دانش‌آموزان و معلمان با کامپیوتر و اینترنت سروکار خواهند داشت کاملاً با مدارس امروز متفاوت خواهند بود (حمیدی، دماوندی و دهنوی، ۱۳۹۱).

خودرهبری شامل: مسئله یابی، مشارکت طلبی، خودکارآمدی، خودتنظیمی، خودارزیابی، هنرورزی، مدیریت منابع در اختیار، خودباوری، آشنایی و بکارگیری اصول روانشناسی، ارتقا توانایی جسمی، ارتقا توانایی روحی روانی، کنشگری، توانایی برون فردی، توانایی درون فردی می‌باشد. خودرهبری یک مهارت کلیدی برای فعالیت و اثربخشی رهبر است. خودرهبری فرایندی است که افراد خودشان را تحت تأثیر قرار می‌دهند تا به خودهدایتی و خودانگیزی لازم برای انجام فعالیتها با استفاده از روشهای مطلوب دست یابند (هاتون و همکاران، خودرهبری به عنوان یک فرایند خودتأثیری معنا شده است که با تفکرات و رفتارهای فردی شخص در ارتباط است) (میرکمالی، خباره، مزاری و رومیانی، ۱۳۹۴).

هنجارگرایی شامل: قانونمندی و نظارت طلبی می‌باشد. هنجارها شیوه‌های رفتار، کردار و پندار هستند که جامعه آنها را تعیین کرده و مجاز دانسته است. هنجار اجتماعی یکی از مفاهیم کلیدی در علوم اجتماعی به شمار می‌رود. هنجارها یا الگوهای رفتار اجتماعی موجب سلامت روابط اجتماعی و تداوم حیات نظام اجتماعی می‌شوند. رعایت هنجارها برای زندگی جمعی و نظم اجتماعی الزامی‌اند و اگر در شبکه گسترده روابط اجتماعی، هنجارها رعایت نشوند، زندگی اجتماعی آشفته و جامعه عملاً فلج می‌شود. در آن صورت روابط اجتماعی با هدف ارضای بهتر نیازها، تأثیر معکوس خواهد گذاشت و با ورود انسان به شبکه روابط اجتماعی، باید انتظار داشته باشد که این روابط مانع دستیابی او به هدفش خواهند شد. هنجارگرایی شاخصی با چهار بعد متعهدانه، مصلحت‌گرایانه، اجبارگرایانه و عادت‌گرایانه تعریف شده است (صادقی فسائی و امینیان، ۱۳۹۳). هنجارگرایی مورد نظر برای معلمان در این پژوهش هنجارگرایی متعهدانه می‌باشد. نتایج این تحقیق با پژوهش سمیعی زفرقندی (۱۳۹۳)، ام کی پی ای و اکو (۲۰۱۹) و گونزالز (۲۰۱۵) هم سو و هم جهت می‌باشد.

مهمترین مولفه خودتوسعه ای از دیدگاه معلمان شهرستان کازرون به ترتیب شامل خودرهبری، هنجارگرایی، خود انگیزی، سواد رایانه ای و رشد حرفه ای بود.

نتایج نشان دهنده آن است که ۹ گویه مربوط به مولفه اول (خودانگیزی)، ۶ گویه مولفه دوم (رشد حرفه‌ای)، ۶ گویه مولفه سوم سواد رایانه ای، ۲۷ گویه مولفه چهارم (خودرهبری) و ۶ گویه مولفه پنجم (هنجارگرایی) را تشکیل می‌دهند. این تحقیق از جهات زیادی با دیگر پژوهش‌های انجام شده تفاوت دارد. خودتوسعه ای به عنوان یک فرایند روانشناختی، عبارتست از فرایند خودآگاهی و خودشناسی، که مبتنی بر خوداندیشی و خودتأملی بوده و منجر به خودانگیزی و خودآغازگری می‌شود و سپس فرد با توجه به ماهیت و موضوع توسعه و امکان پذیری آن توسط فرد و سازمان، در انواع خودتوسعه ای موجود بین فردی، هدایت شده و یا ساختار یافته، وارد می‌شود؛ از سازوکارهای خودتوسعه ای از جمله خودرهبری، خودمدیریتی، خودنظم‌دهی و خودراهبری یادگیری استفاده کرده و به خودارزیابی، خودنظارتی و خودکنترلی می‌پردازد و از خود درجاتی از خود مسئولیت پذیری، خودتعهدی و خودپاسخگویی را نشان می‌دهد (ایلی و مزاری، ۱۳۹۷).

معلمان علاوه بر خودرهبری که در تحقیقات پیشین مورد بحث قرار گرفته است هنجارگرایی به معنای پاسخگویی و آشنایی به قوانین و مقررات شغل خود را یکی از مهارت های خودتوسعه ای برای خود

شمرده‌اند و رشد حرفه‌ای را به عنوان یک مهارت از جمله مهارت‌های مهم، واضح و مبرهن برای خود می‌دانند. اما اگر معلمان خود را به عنوان یک رهبر آموزشی ببینند، انگیزه کافی را برای شرکت در خودتوسعه‌ای خواهند داشت و با تغییر نگرش خود و نگرش نسبت به آینده آموزش و پرورش کشور به معلمانی فعال و کنشگر تبدیل خواهند شد. برای ارتقای مهارت‌های خودتوسعه‌ای معلمان، دو پیشنهاد کاربردی بر اساس یافته‌های پژوهش ارائه می‌شود: نخست، طراحی و اجرای "برنامه توسعه فردی معلمان که در آن هر معلم با تعیین اهداف یادگیری، مهارت‌های مورد نیاز و روش‌های ارزیابی، مسیر رشد خود را به صورت خودمحور و نظام‌مند دنبال کند؛ این اقدام موجب تقویت خودرهبری، خودارزیابی و انگیزش درونی خواهد شد. دوم، تشکیل "باشگاه یادگیری معلمان" در مدارس با هدف تبادل تجربیات، آموزش‌های همتابه‌همتا و یادگیری جمعی در موضوعاتی مانند مهارت‌های فناوری، روش‌های نوین تدریس یا کنترل هیجانی که زمینه‌ساز رشد حرفه‌ای، ارتقای مهارت‌های نرم و ایجاد فرهنگ یادگیری مستمر در بین معلمان است.

منابع فارسی

- ابیلی، خدا یار، مزاری، ابراهیم، (۱۳۹۷). فرایند روان‌شناختی خودتوسعه‌ای رهبران دانشگاهی (یک مطالعه فراترکیب). **فصلنامه پژوهش‌های کاربردی روان‌شناختی، علمی-پژوهشی**، ۹، (۳)، ۱۵-۳۴.
- ابیلی، خدایار؛ مزاری، ابراهیم، (۱۳۹۳). **توسعه منابع انسانی (تأکید بر توسعه خود، رهبری خود و مدیریت خود)**. تهران: انتشارات امید.
- اعطار شرقی نوید، اکبری بیتا. بررسی تأثیر متغیرهای نظام خودانگیزی زبان دوم دورنیه در یادگیری زبان خارجی: مورد فرانسوی‌آموزان ایرانی، (۱۳۹۸). **جستارهای زبانی**، ۱۰، (۳)، ۹۵-۱۱۷.
- پورکریمی، جواد، مزاری، ابراهیم، (۱۳۹۶). نقش واسطه‌ای خودتوسعه‌ای در رابطه رهبری تحول‌آفرین و چابکی سرمایه انسانی. **فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی**، ۶، (۲)، ۱۰۱-۱۲۴.
- پورکریمی، جواد؛ مزاری، ابراهیم؛ خباره، کبری؛ فرزانه، سمانه. (۱۳۹۵). رابطه صفات برتر خودتوسعه‌ای، دانش و اطلاعات بنیادی مدیران و عملکرد آنان (مطالعه موردی: مدیران مدارس شهری). **فصلنامه علمی - پژوهشی ره یافتی نو در مدیریت آموزشی**، ۷، (۲۵)، ۶۳-۸۶.
- حمیدی، فریده، دماوندی، مجید ابراهیم و دهنوی، الهام، (۱۳۹۱). رابطه هوش فرهنگی و سواد کامپیوتری معلمان با سبک مدیریت کلاسی آنان. **فصلنامه فن آوری اطلاعات و ارتباطات در علوم تربیتی**، ۳، (۱۵)، ۲۶-۲۷.
- سمیعی زفرقندی، مرتضی، (۱۳۹۳). ارائه مدلی مناسب برای اجرای دوره های آموزش نیروی انسانی. **فصلنامه**

علمی- پژوهشی تعلیم و تربیت. ۳۰ (۱): ۱۳۵-۱۵۴.

صادقی فنائی، سهیلا؛ امینیان، احسان. (۱۳۹۳). تحلیل جامعه‌شناختی نظم اجتماعی با توجه به انواع هنجارگرایی و عوامل اجتماعی مؤثر بر آن. *مطالعات و تحقیقات اجتماعی در ایران*. (۳). ۲۸۵-۳۱۰.

فروتنی، زهرا. (۱۳۹۴). عوامل مؤثر در رفتار خود توسعه‌ای کارکنان با تأکید بر نقش حمایت ۲ چهاردهم، ۲۷، ۱۳۹۴-۲۰۵۴.

فروتنی، زهرا، آذر، عادل، احمدی، سیدعلی اکبر، عسکری نژاد، منیره. (۱۳۹۲). طراحی و تبیین مدل خودتوسعه‌ای منابع انسانی. *فصلنامه مدیریت سازمان‌های دولتی*. ۱۰، (۴)، ۶۰-۷۶.

فروتنی زهرا، آذر عادل، احمدی سیدعلی اکبر، مبارکی حسین، عسکری نژاد منیره. (۱۳۹۲). بررسی رابطه عوامل فردی و سازمانی با رفتار خود توسعه‌ای پرستاران. *فصلنامه مدیریت پرستاری*. ۲۰، (۲): ۹-۱۸.

قنبری، سیروس؛ اسکندری، اصغر. (۱۳۹۶). تأثیر رهبری فضیلت‌گرا بر خود توسعه‌ای معلمان با میانجیگری یادگیری سازمانی. *نشریه مدیریت بر آموزش سازمان‌ها*. ۶، (۱)، ۷۳-۱۰۲.

گال، م، بورگ، و؛ و گال، ج. (۱۳۹۰). *روش‌های تحقیق کمی و کیفی در علوم تربیتی و وانشناسی*، ترجمه: احمد رضا نصر و همکاران. تهران: انتشارات دانشگاه شهید بهشتی با همکاری انتشارات سمت.

گندمی حسناوردی، فهیمه و سید مهدی سجادی، (۱۳۹۵). چرخش دیجیتال و دلالت‌های آن برای رشد حرفه‌ای معلمان: تشکیل اجتماعات یادگیری بین معلمان. *فصلنامه فناوری آموزش*. (۴). ۱۰.

شاخی، بیتا؛ اسکندری، قربان. (۱۳۹۶). بررسی رابطه مولفه‌های هوش هیجانی و قضاوت حسابرس. *دانش حسابرسی*. (۱۷) ۶۶۶۱-۸۰.

میرکمالی، سیدمحمد، خباره، کبری، مزاری ابراهیم و رومیانی، یونس. (۱۳۹۴). مطالعه نقش واسطه‌ای سرمایه‌های انسانی در رابطه خودرهبری کارکنان و چابکی سازمانی مدارس. *فصلنامه پژوهش‌های رهبری و مدیریت آموزشی*. (۱). ۵۵-۸۳.

میرکمالی، سیدمحمد؛ مزاری، ابراهیم. (۱۳۹۶). نقش خودتوسعه‌ای بر آمادگی برای تغییر کارکنان مراکز آموزش عالی؛ با میانجی‌گری بهسازی سازمانی. *علمی-فصلنامه پژوهشی وزارت علوم*. (۱۹)، ۳۳-۶۰.

هدایت‌فلسندوز، علی؛ ایمانی حسنلویی، مهدی. (۱۳۹۶). نقش واسط خودتوسعه‌ای و اخلاق اسلامی کار در مدل‌سازی تأثیر سلامت معنوی بر عزت‌نفس سازمانی؛ واکاوی دیدگاه معلمان. *مجله مطالعات اسلامی در حوزه سلامت*. (۲)، ۶۷-۷۸.

منابع انگلیسی

- Arogundade, B. B. (2019). Staff Development and Promotion as Correlates of Teachers' Job Satisfaction in Secondary Schools in Ekiti State, Nigeria. *Contemporary Research in Education and English Language Teaching*, 1(1), 41-44.
- Cohen, B., & Winn, M. I. (2007). Market imperfections, opportunity and sustainable entrepreneurship. *Journal of Business Venturing*, 22(1), 29-49.
- Creswell, J. W. (2012). Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research(4th ed.). **Boston, MA: Pearson Education, Inc.**
- Doghonadze, N. (2016). The state of school and university teacher self-development in Georgia. *International Journal of Research in Education and Science*, 2(1), 104-113.
- Gonzalez, J. (2015). *Goal setting for teachers: 8 paths to self-improvement retrieved* from <https://www.cultofpedagogy.com/goal.setting-for-teachers>.
- Kraut, R., Chandler, T., & Hertenstein, K. (2016). The interplay of teacher training, access to resources, years of experience and professional development in tertiary ESL reading teachers' perceived self-Efficacy. *Gist: Education and Learning Research Journal*, (12), 132-151.
- Madigan, J.C. (2016). **Self-Development and the Art of Battle Command. Operational Architecture, TRADOC Program Integration Office for Army Battle Command Systems.** Available at: www.dodccrp.org/events/1999_CCRTS/pdf_files/track_3/058madig.pdf.
- Mkpa, M. A., & Ekoh-Nweke, A. C. (2019). PROFESSIONAL SELF DEVELOPMENT STRATEGIES OF BASIC EDUCATION TEACHERS IN ABIA STATE, NIGERIA. *European Journal of Education Studies*. Volume 5 Issue 10.
- Onwuegbuzie, A. J. & Leech, N. L. (2007). Sampling designs in qualitative research: Making process more public. *The Qualitative Report*, 12(2), 238- 254.
- Okpe, A. A., & Onjewu, M. A. (2017). Self-development strategies for the enhancement of EFL teachers. *International Online Journal of Education and Teaching*, 4(4), 475-481.
- Reider, B. J. (2016). *Self-development handbook*. The Combined Arms Center, Center for Army Leadership at (913) 758-3160 or <http://usacac.army.mil/CAC/CAL>.
- Ren, S., & Chadee, D. (2017). Is guanxi always good for employee self-development in China? Examining non-linear and moderated relationships. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 108-117.
- Verma, R., Agarwal, R.P. (2016). Self-development through Human Value Education. *International Journal of Engineering and Technical Research (IJETR)*, 4(3), 5-8.
- Williams, C. (2003). New technologies in self-help: Another effective way to get better? *European Eating Disorders Review*, 11(3), 170-182.

A Study of Teachers' Lived Experience Regarding Self-Development Skills

¹Zahra Pourbehrouz Blooqi * ²Fatemeh Sahraban

Abstract

Introduction and Objective: In the present era, the role of teachers as key agents in educational development is more prominent than ever. This research aims to investigate the lived experience of teachers in Kazerun city regarding self-development skills.

Research Methodology: The research method is qualitative using the phenomenological method. The sampling method was purposeful to select experienced teachers and instructors. Therefore, in this research, semi-structured interviews were conducted with 20 experienced teachers and instructors (based on the theoretical saturation rule). In this study, to increase the accuracy and precision of qualitative data, the interview transcripts were returned to the interviewees to confirm or correct the accuracy and correctness of the concepts. Also, the samples were selected in a way that covered the diversity of perspectives and continued until theoretical saturation was reached. In addition, two instructors familiar with qualitative research reviewed the texts and concepts to increase the validity of the data.

Findings: The research findings showed that teachers' self-development skills have six main components, including self-motivation, professional growth, computer literacy, self-leadership, normativity, and soft skills (integrated in self-leadership). These skills are internal, self-centered, and multidimensional in nature and emphasize the role of motivation, self-leadership, and continuous learning. Also, a supportive environment and an effective educational structure play an important role in facilitating teachers' personal development. Overall, the proposed model can be the basis for planning for teachers' professional empowerment.

Conclusion: The results of the study showed that teachers' self-development skills include components such as self-motivation, professional growth, computer literacy, self-leadership, normativity, and soft skills. Among them, self-leadership plays a central role and guides other components towards personal and professional growth. Also, a supportive environment and appropriate educational structure play an effective role in strengthening these skills. These findings can be the basis for designing teacher empowerment programs.

Keywords: lived experience, Self-development, Teachers, Self-improvement

¹ M.A in Educational Research, Teacher, Educational Development, Kazerun City
(bbpz1403@gmail.com)

² M.A degree, Director of Shahid Davani Research Institute, Education and Training, Kazerun