



Original Article (Qualitative)

Identifying Factors Affecting Self-Development of Iranian TV School Teachers: Report of A Qualitative Study

Abbas Mohammadi¹ , Maede Arshadrad²

1- Assistant Professor, Department of Educational Sciences, PayamNoor University, Tehran, Iran

2- Masters degree, educational management, Payam Noor University, Tehran, Iran

Receive:

19 September 2024

Revise:

28 November 2024

Accept:

28 February 2025

Keywords:

Cognitive self-development,
Value-attitude self-development,
Skill self-development,
Learning self-development,
Needs self-development

Abstract

The present study aims to identify the factors influencing the self-development of teachers at Iran's Television School. In terms of purpose, this research is applied with a developmental approach, and in terms of data collection methodology, it is qualitative-phenomenological. To achieve this objective, in-depth and semi-structured interviews were conducted with 11 teachers from Iran's Television School using purposive and snowball sampling techniques. The data obtained from the interviews were analyzed using coding techniques and the MAXQDA software. The validity of the research findings was confirmed through three methods: member checking, triangulation of data sources, and analysis of negative/deviant cases. Additionally, to assess the reliability of the coding, test-retest reliability and inter-subject agreement methods were employed. After reviewing and organizing the interview transcripts, initial concept codes were identified using an inductive approach, and similar codes were grouped into specific categories. Ultimately, by identifying 80 indicators and categorizing them under 17 components, six main dimensions were determined and defined: cognitive self-development, value-attitudinal self-development, skill-based self-development, learning-oriented self-development, self-development needs, and support for self-development.

Please cite this article as (APA): Mohammadi, A. and Arshadrad, M. (2025). Identifying Factors Affecting Self-Development of Iranian TV School Teachers: Report of A Qualitative Study. *Management and Educational Perspective*, 6(4), 313-340.

Publisher: Research Center of Resources Management Studies and Knowledge-Based Business

Corresponding Author: Abbas Mohammadi

<https://doi.org/10.22034/jmep.2025.479009.1418>



Email: a_mohammadi@pnu.ac.ir

Creative Commons: CC BY 4.0



Extended abstract

Introduction

One of the most common and costly organizational activities is human resource development, which includes the development of new skills, the improvement of existing skills, and behaviors and methods that affect employees (Vanhala & Ahteela, 2011). A new approach recently gaining attention in the field of human resource development is referred to as self-development. Self-development is a process used for three purposes: enhancing skills, knowledge, and experiences previously acquired; reducing weaknesses; and achieving personal development goals (Key-Roberts, Halpin & Brunner, 2012).

Self-development can occur throughout an individual's activities, and is completed through institutional training and operational demands expected from the individual (U.S. Department of the Army, 2008). Accordingly, self-development is a planned, multidimensional, progressive, and continuous process that individuals undertake to improve their performance and achieve their developmental goals (Odierno, 2015). This approach is particularly significant among teachers, as they are the core of human resources in the educational system, holding a pivotal position in the education and training structure (Mallarangan, Rahman, Nur, Lathifah & Lubis, 2024). In this context, the rapid and significant advancements in teaching-learning areas in the short term lead to the obsolescence of professional knowledge and skills of staff, especially teachers who are crucial mechanisms in managing learning (Isa, Neliwati, & Hadijaya, 2024).

Theoretical Framework of the Research

Regarding the concept of self-development, despite considerable differences among researchers, there is consensus that self-development is one of the essential aspects of contemporary teaching, activity, and a critical element in teacher education (Baymatova, 2024). It is a process for self-formation, self-learning, improving teaching abilities, self-transformation, and, in general, a key factor in teachers' professional competence (Day & Sachs, 2004). This topic is of such importance that in our country, even for the continuous growth and flourishing of teachers' beliefs, educational, scientific, and professional competencies during service, it is repeatedly emphasized in the Fundamental Transformation Document, the highest document in the education sector, in the form of various goals and strategies (Goals 4, 5, 6, 7, 11).

Despite the significance of this topic, there have been few and scattered studies on self-development in human resources, especially among teachers, and these studies have only explored a limited number of influencing factors. For instance, according to the study by Stoliarchuk, Serhieienkova, Khrypko, Prorok, Kalishchuk, Kolinko, & Binkivska (2024), the most important components of self-development include self-awareness, self-motivation, social skills, critical thinking, and time management.

Moreover, in Iran, efforts have been made in the past two decades with a self-development approach for human resources. For example, in the study by Sadeghi Tabar, Gurchian, Jafari & Davoudi (2022), nine core codes were identified in the professional self-development model for faculty members. The first dimension was professional self-development competency, followed by dimensions such as the willingness for professional self-development, professional self-development planning, implementation and execution of professional self-development, individual factors, technological and virtual factors, organizational, international, and other environmental factors. Although the theoretical foundations and previous research indicate that self-development has been emphasized in various studies and examined from different angles, as well as its relationship with numerous variables being tested, the literature suggests that self-



development, as a distinct and emerging field, remains unclear and has many unknown aspects (Mirkamali & Mazari, 2016). It has not been deeply explored within educational organizations, including schools.

Therefore, this study is specifically designed to address the following research question: What are the factors affecting self-development among teachers in the Iranian Televised School?

Research Methodology

In terms of purpose, this research is classified as applicable research with a developmental approach, and in terms of data collection methodology, it is qualitative-phenomenological. To achieve the research objectives, in-depth and semi-structured interviews were conducted with 11 teachers of Iran's Television School using purposive and snowball sampling techniques. The data obtained from the interviews were analyzed using coding techniques and the MAXQDA software. The validity of the research findings was confirmed through three methods: member checking, triangulation of data sources, and analysis of negative/deviant cases. Additionally, test-retest reliability and inter-subject agreement methods were employed to assess the reliability of the coding. The total duration of the interviews was 12 hours and 30 minutes, with each interview lasting between 50 to 70 minutes.

Research Findings

To qualitatively analyze the design and explanation of the teachers' self-development model with the interpretive phenomenology approach, the conducted interviews were first entered into the WORD file. Then the text of the interviews was read several times by the researcher to get to know him completely, and the least error would occur in the coding. To increase speed and accuracy, Max Kyuda software was used and after coding, the data were analyzed. The process was such that by reading the text of the interviews and comparing them with each other, meaningful propositions were identified that contained important information related to the research question. Then concepts were created by putting the primary codes together and each meaningful statement was assigned an index that the meaning of that code is meaningful. Based on this, several primary (index), secondary (component), and selective (dimension) codes were extracted. The codes were studied and compared time and again, and the codes that had the most similarities and could create a single meaning together were placed in one category and a class of codes was created.

Conclusion

The investigations carried out in this research have suggestions for the planners and executives of the Iranian education system and television school programs. Taking advantage of the self-development model of teachers and the necessary support for them, training teachers with a focus on changing attitudes towards the goals and new methods of education, self-development skills of knowledge, the way of looking at the teaching profession and acquiring specialized and comprehensive skills, holding empowerment courses for teachers of Iran's television school, a deeper look at the needs and motivations of television teachers' self-development, teachers' use of their colleagues' experiences to enrich teaching and students' teaching-learning, sufficient teachers' studies in the field of teaching psychology and audience recognition, having an attractive expression technique and tone in teaching, acquiring computer skills such as making PowerPoint, using educational videos in the web environment and related services, forming a positive attitude and a developmental attitude towards the nature and mission of the teaching profession, paying attention to the model of teachers' self-development output, and laying the groundwork for advancing its goals, using teaching methods and flexible training as required by the teacher, practicing the teaching process

before the main performance in the television school, being in the studio environment earlier and checking the location of oneself and the cameras to increase self-control are among the executive suggestions of the present research. One of the most important limitations in the implementation of this research was the non-cooperation of some teachers due to the belief that the research results were not applicable in practice and the authorities did not take appropriate measures.



علمی پژوهشی (کیفی)

شناسایی عوامل مؤثر بر خودتوسعه‌ای معلمان مدرسه تلویزیونی ایران: گزارش یک مطالعه کیفی

عباس محمدی^۱، مائده ارشد راد^۲

۱- استادیار گروه علوم تربیتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

۲- کارشناسی ارشد، مدیریت آموزشی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

چکیده

هدف پژوهش حاضر شناسایی عوامل مؤثر بر خودتوسعه‌ای معلمان مدرسه تلویزیونی ایران می‌باشد. روش پژوهش از نظر هدف جزو پژوهش‌های کاربردی با رویکرد توسعه‌ای و از نظر شیوه جمع‌آوری اطلاعات به شکل کیفی- پدیدارشناسی می‌باشد. برای این منظور مصاحبه‌های عمیق و نیمه‌ساختاریافته با ۱۱ نفر از معلمان مدرسه تلویزیونی ایران با استفاده از نمونه‌گیری هدفمند و گلوله برفی صورت پذیرفت. سپس برای تحلیل داده‌های حاصل از مصاحبه‌ها، از تکنیک کدگذاری و با استفاده از نرم افزار MAXQDA استفاده شد. روایی یافته‌های پژوهش با استفاده از سه روش بررسی توسط اعضاء، سه‌سویه‌نگری منابع داده‌ها و نیز تحلیل موارد منفی/ مخالف تأیید گردید. همچنین، به منظور سنجش پایایی کدگذاری‌های انجام شده، از روش‌های پایایی باز آزمون و توافق درون موضوعی استفاده شد. پس از مرور و سازماندهی متون مصاحبه‌ها، با رویکردی استقرایی، کدها یا مفاهیم اولیه شناسایی شدند و کدهای مشابه در طبقه‌هایی خاص قرار گرفتند. در نهایت، با شناسایی ۸۰ شاخص و دسته‌بندی آنها ذیل ۱۷ مؤلفه، ۶ بُعد اصلی شامل: خودتوسعه‌ای شناختی، خودتوسعه‌ای ارزشی-نگرشی، خودتوسعه‌ای مهارتی، خودتوسعه‌ای یادگیری، خودتوسعه‌ای نیازها و حمایت از خودتوسعه‌ای تعیین و تعریف گردیدند.

تاریخ دریافت: ۲۹ شهریور ۱۴۰۳
تاریخ بازنگری: ۰۸ آذر ۱۴۰۳
تاریخ پذیرش: ۱۰ اسفند ۱۴۰۳

کلید واژه‌ها:

خود توسعه‌ای شناختی،
خود توسعه‌ای ارزشی-نگرشی،
خود توسعه‌ای مهارتی،
خود توسعه‌ای یادگیری،
خود توسعه‌ای نیازها.

لطفاً به این مقاله استناد کنید (APA): محمدی، عباس و ارشد راد، مائده. (۱۴۰۳). شناسایی عوامل مؤثر بر خودتوسعه‌ای معلمان مدرسه تلویزیونی ایران: گزارش یک مطالعه کیفی. فصلنامه مدیریت و چشم انداز آموزش. ۶(۴). ۳۴۰-۳۱۳.

ناشر: مرکز پژوهشی مطالعات مدیریت منابع و کسب و کار دانش محور

<https://doi.org/10.22034/jmep.2025.479009.1418>

نویسنده مسئول: عباس محمدی



Creative Commons: CC BY 4.0

ایمیل: a_mohammadi@pnu.ac.ir

مقدمه

یکی از متعارف‌ترین و پرهزینه‌ترین فعالیتهای سازمانی، توسعه منابع انسانی است، که شامل؛ توسعه مهارتهای جدید، بهبود مهارتهای موجود و رفتارها و روشهای مؤثر بر کارکنان می‌باشد (Vanhalala & Ahteela, 2011). در جهان رقابتی امروزی، انتظارات از توسعه منابع انسانی به شکلی جدی تغییر کرده است (Yoon, Han & Chae, 2024). لذا به نظر می‌رسد، توسعه منابع انسانی جهت توسعه و آموزش کارکنان ضرورت بیشتری پیدا کرده است (Ghorbanian, Taghipoor Zahir, Zamani moghadam & Ardalani, 2022). از طرفی، شتاب گرفتن تغییرات و پیشرفت‌های علمی و تکنولوژیک، یادگیری پیوسته و بی‌پایان علوم و مهارت‌های جدید توسط کارکنان را اجتناب‌ناپذیر نموده است (Hedayati, 2021). در ۲۰ سال گذشته، محتوای آموزش عالی آنقدر تغییر کرده است که حتی قبل از دانش آموخته شدن دانشجویان، محتوای دانش آنها تاریخ گذشته محسوب می‌شود (Vagel & Klassen, 2001). تحقیقات حاکی از آنست که نیمه عمر دانش حرفه‌ای در حدود ۲ تا ۵ سال می‌باشد. (Nada & Laura, 1999). به عبارتی، در طی این مدت نیمی از آنچه که فرد یاد گرفته است، فراموش می‌شود. علاوه بر این، اکثر سیستم‌های آموزشی ساختارهای توسعه حرفه‌ای مشخصی ندارند (Stavroulia & Lanitis, 2017). لذا صرف داشتن مدرک تحصیلی، فرد را برای همیشه از کسب علم و دانش بی‌نیاز نمی‌کند (Sarumaha, Firdaus & Moridu, 2023). رویکرد جدیدی که اخیراً در حوزه توسعه منابع انسانی مورد توجه صاحبانظران قرار گرفته است، خود توسعه‌ای^۱ نامیده می‌شود.

این رویکرد در بین معلمان بعنوان رکن اصلی و اساسی منابع انسانی که در رأس در نظام تعلیم و تربیت قرار گرفته‌اند، از اهمیت دوچندانی برخوردار است (Mallarangan, Rahman, Nur, Lathifah & Lubis, 2024). پیشرفت سریع فناوری اطلاعات و نیز تحولات اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی کنونی، باعث تغییرات قابل توجهی در اصول و شیوه‌های آموزشی به منظور آماده سازی یک گروه تازه از معلمان شده است (Garanina, 2016). در این بخش، وقوع پیشرفت‌های شگرف و سریع در زمینه‌های یاددهی - یادگیری در کوتاه مدت منجر به قدیمی شدن دانش و مهارت‌های شغلی کارکنان بویژه معلمان که مکانیزم مهمی در مدیریت یادگیری محسوب می‌شوند، خواهند شد (Isa, Neliwati, & Hadijaya, 2024). به عبارتی، موفقیت و اثربخشی سازمان‌های آموزشی و مدارس مستلزم آن است که مدیران، رهبران و معلمان آنها علاوه بر داشتن تعاملات دوسویه و پویایی‌های گروهی، خود را با تغییر و تحولات مداوم محیطی منطبق نمایند و با اتخاذ رویه‌های مناسب، مهارت و توانایی‌های خود را توسعه دهند (Sirivedin, 2024). اینگونه رهبران و معلمان، رشد و توسعه دائمی را به جزئی از فرهنگ مدرسه تبدیل می‌نمایند و از این طریق برای حفظ و بقای مدارس ریسک پذیر بوده و در جهت تعالی آن می‌کوشند (Ghanbari & Eskandari, 2017). علاوه بر این، تحول پویا و مؤثر استراتژی‌ها در پرورش معلمان به عنوان یادگیرندگان مادام‌العمر نه تنها برای پیشرفت جهانی یک ملت بسیار مهم است، بلکه بر کیفیت مدیریت یادگیری برای فراگیران نیز تأثیر می‌گذارد (Kilag, Malbas, Miñoza, Ledesma, Vestal & Sasan, 2024). این امر سبب شده که امروزه در نظام‌ها و مؤسسات آموزشی توجه زیادی به سوی برنامه‌های خود توسعه‌ای صورت گیرد. بگونه‌ای، که در آموزش و پرورش به هیچ تحول علمی یا نوآوری مطلوبی نمی‌توان دست یافت، مگر اینکه در شیوه‌های

¹. self-development

کاری معلمان، به عنوان کارگزاران واقعی و تحول آفرین، تغییرات مناسب جهت توسعه آنها به وجود آید. زیرا قابلیت های حرفه ای معلمان بر عملکرد و پیشرفت تحصیلی دانش آموزان تأثیر مثبت دارد. علاوه بر آن، دانش آموزان با الگو قرار دادن معلمان، از آن ها تأثیرات زیادی می گیرند (Mohajeri, 2012).

این موضوع از چنان اهمیتی برخوردار است که در کشور ما، حتی برای رشد و بالندگی مستمر شایستگی ها و توانمندی های اعتقادی، تربیتی، علمی و حرفه ای فرهنگیان در حین خدمت خود، به طور مکرر در سند تحول بنیادین به عنوان بالاترین سند حوزه تعلیم و تربیت در قالب اهداف و راهبردهای مختلف نیز مورد تأکید قرار گرفته است (هدف های کلان ۴، ۵، ۶، ۷، ۱۱). بگونه ای که در راهکار ۲-۱۱ به طور ویژه بر طراحی و ارتقای نظام تربیت حرفه ای معلمان در آموزش و پرورش با تأکید بر حفظ تعامل مستمر اشاره شده است (Supreme Council of the Cultural Revolution, 2011). این تأکید حکایت از تلقی معلم به عنوان عامل اصلی تغییر و بهبود کیفیت تعلیم و تربیت دارد. به عبارتی، با توجه به تأثیر معلمان بر دانش آموزان، نحوه رفتار و اعمال آن ها در کلاس درس و محیط مدرسه، همواره باید برای توسعه و رشد خود تلاش کنند.

هرچند، مبانی نظری و پیشینه تحقیق حاکی از آنست که خودتوسعه ای در پژوهش های مختلفی مورد تأکید قرار گرفته است و از زوایای گوناگون بررسی شده و نیز رابطه آن با متغیرهای متعددی مورد آزمون قرار گرفته است. با این حال، بررسی ها نشان می دهد، خودتوسعه ای به عنوان یک رویداد یا قلمرو گفتگویی متفاوت و جدید هنوز مبهم و دارای ابعاد ناشناخته و زیادی است (Mirkamali & Mazari, 2016) و به شکلی عمیق در سازمانهای آموزشی از جمله مدارس مورد بررسی قرار نگرفته است. همچنین، مدل های ارائه شده هر یک به بررسی بخشی از ابعاد خودتوسعه ای پرداخته و هر یک جنبه ای از آن را مورد کاوش قرار داده است. که این موضوع سبب شده است تصویر کاملی از خودتوسعه ای به ویژه برای معلمان به دشواری قابل تصور باشد. ضمناً، هیچگونه مطالعه ای در سطح ملی و بین المللی پیرامون شناسایی عوامل مؤثر در خودتوسعه ای معلمان، بویژه معلمان تلویزیونی ایران انجام نگرفته است. با توجه به اهمیت کلیدی خودتوسعه ای معلمان، کاستی های موجود در اسناد آموزشی و شکاف دانشی موجود، بهبود وضعیت آموزش و پرورش، توسعه نظام آموزشی کشور، همچنین بهبود پرونداد آن از نظر مناسبت، به موقع بودن و جامعیت پرداختن به موضوع شناسایی عوامل خودتوسعه ای معلمان را در محیطها و سازمانهای آموزشی ضرورت بخشیده است. لذا به طور مشخص این پژوهش حول محور این پرسش طراحی شده است که عوامل مؤثر در خودتوسعه ای معلمان مدرسه تلویزیونی ایران کدامند؟ تا بتوان به تدریج رهیافت هایی عملی برای توسعه منابع انسانی بویژه معلمان در سازمان های آموزشی تحت این رویکرد، شناسایی نمود.

مبانی نظری

توسعه منابع انسانی راهبردهای مختلفی دارد که از آن جمله می توان به آموزش و یادگیری، مشاوره و راهنمایی، مشارکت و کار تیمی، جانشین پروری، مربیگری، چرخش شغلی، مدیریت عملکرد و خودتوسعه ای اشاره کرد. تفاوت راهبرد خودتوسعه ای در برابر سایر راهبردهای ذکر شده بنیادی است؛ چرا که در خودتوسعه ای، عامل و تصمیم گیرنده توسعه، خود فرد است، اما در سایر راهبردها، سازمان یا مدیران فرد نقش بیشتری از خود او در طراحی و اجرای

راهبردها دارند. لازم به ذکر است خودتوسعه ای به عنوان یک راهبرد، در بستری که فرد قرار دارد رخ می‌دهد و حاصل تعامل و کنش فعال او با محیط و تجارب یادگیری است. عامل اصلی این راهبرد خود فرد است و منتفع اصلی نیز خود فرد خواهد بود (Mazari, 2019).

خودتوسعه‌ای، فرایندی است که برای سه منظور؛ افزودن بر مهارت‌ها، دانش و تجربه‌های قبلی کسب شده، کاستن از نقاط ضعف و دستیابی به اهداف توسعه فردی استفاده می‌شود (Key-Roberts, Halpin & Brunner, 2012). خودتوسعه‌ای می‌تواند در سراسر فعالیت‌های یک فرد اتفاق بیفتد و به وسیله آموزش‌های مؤسسه‌ای و تقاضاهای عملیاتی که از فرد انتظار می‌رود، تکمیل گردد ((U.S. Department of the Army, 2008). بر این اساس خودتوسعه‌ای، فرایندی برنامه ریزی شده، چندبعدی، پیشرونده و دائمی است که فرد آن را به کار می‌گیرد تا عملکردش را بهبود بخشیده و به اهداف توسعه‌ای مدنظر دست یابد ((Odierno, 2015). همچنین، می‌تواند منافع رو به افزایشی همچون اثربخشی و پیشرفت شغلی (Davenport & Prusak, 1997) تعهد سازمانی و رضایت شغلی (Mikkelsen, Saksvik, Eriksen, Ursin, 1999) را به همراه داشته باشد.

از نظر مفهوم خودتوسعه ای، با وجود تفاوت‌های زیاد در بین محققان، این اتفاق نظر وجود دارد که خودتوسعه ای یکی از جنبه‌های اساسی آموزش، فعالیت و عنصر حیاتی تربیت معلم معاصر محسوب می‌شود (Baymatova, 2024). فرآیندی است برای خودسازی، خودآموزی، بهبود آموزش و توانایی تدریس، خود تبدیلی و بطور کلی، عامل مهمی در توانایی حرفه‌ای معلمان است (Day & Sachs, 2004). تلاشی است که معلمان برای رشد و توسعه خود انجام می‌دهند و می‌تواند ابعاد مختلفی را در بر بگیرد. به عنوان مثال، معلمان در توسعه خود، می‌توانند با توجه به امکاناتی که در اختیار دارند، به آموزش و یادگیری مطالب جدید درسی پردازند. چنانچه معلمان بتوانند همواره از نظر درسی، به روز باشند، هم به رشد علمی خود و هم به یادگیری بهتر دانش آموزان کمک می‌کنند. به همین دلایل، متخصصان علوم تربیتی با اولویت بندی خودتوسعه ای معلمان برای تقویت پتانسیل یادگیرندگان و کمک به آنها جهت پیشرفت تحصیلی موافقت کرده‌اند (Sirivedin, 2024).

پیشینه پژوهش

با وجود اهمیت موضوع، مطالعات اندک و پراکنده‌ای در زمینه خودتوسعه‌ای منابع انسانی بویژه معلمان وجود داشته و به بررسی تأثیر عوامل محدودی در این زمینه پرداخته‌اند. به بطور مثال:

براساس مطالعه (Stoliarchuk, Serhieienkova, Khrypko, Prorok, Kalishchuk, Kolinko, & Binkivska, 2024) تحت عنوان؛ خودتوسعه به عنوان بردار توسعه پایدار جامعه از دیدگاه دانشجویان اوکراینی، مهم‌ترین مولفه‌های خودتوسعه‌ای عبارتند از: خودآگاهی، خودانگیزی، مهارت‌های اجتماعی، تفکر انتقادی و مدیریت زمان. براساس نتایج حاصل از تحقیق ((Ivanova, 2024) توانایی غلبه بر موانع یکی از عوامل مهم در خودتوسعه ای است. این شامل درک مشکلات به عنوان فرصت‌های رشد و توسعه استراتژی‌های مقابله‌ای سازگار می‌باشد.

(Zia, 2020) در تحقیق خود با عنوان؛ تأثیر متقابل عوامل موقعیتی بر عوامل فردی و خودتوسعه ای، به این نتیجه دست یافت که عواملی مانند خودمختاری شغلی و محیط توانمندساز، به همراه ویژگی‌های شخصی مانند شخصیت پیشرو و گرایش به اهداف یادگیری، تأثیر زیادی بر خودتوسعه دارند.

(Garanina, 2016) نیز در تحقیق خود با عنوان؛ خود تنظیمی به عنوان عاملی برای خودسازی شخصی-حرفه ای متخصصان آینده، به این نتیجه رسید که خودتنظیمی با آمادگی برای خودتوسعه ای و خودکارآمدی مرتبط است.

Ross(2014) در پژوهش خود با عنوان؛ فرآیند توسعه خود رهبری و گام‌های اقدام برای ارتقای توسعه رهبری شخصی، به ارائه مدلی مفهومی از توسعه خودرهبری رهبران پرداخت. این مدل، ابعادی از جمله خوداحترامی، خوداعتمادی، خودپنداره، رفتار، انگیزش، نگرش و تجارب را در خود دارد که به صورت چرخه‌ای با یکدیگر در ارتباطند و خوداحترامی نقشی مرکزی دارد.

تحقیق (Orvis & Leffler, 2011) تحت عنوان عوامل فردی و زمینه‌ای: رویکرد تعامل‌گرا برای درک خودتوسعه‌ای کارکنان به بررسی تعاملات بین ویژگی‌های فردی (مانند گشودگی به تجربه و وظیفه‌شناسی) و حمایت محیط کار در مشارکت کارکنان در توسعه فردی پرداخته است. نتایج نشان داد که حمایت محیط کار برای کارکنانی با سطوح پایین‌تر این ویژگی‌ها اهمیت بیشتری دارد، در حالی که کارکنان با سطوح بالاتر به‌طور خودانگیخته در توسعه فردی مشارکت می‌کنند. شخصیت پیش‌فعال نیز ارتباط مثبت معناداری با میزان توسعه فردی نشان داد. اگرچه تعامل بین شخصیت پیش‌فعال و حمایت محیط کار از نظر آماری معنادار نبود، جهت آن مطابق پیش‌بینی بود. این مطالعه نقش کلیدی حمایت محیط کار و ویژگی‌های فردی در توسعه فردی کارکنان را تأیید می‌کند.

تحقیق (Boyce, Zaccaro & Wisecarve, 2010) به بررسی پیش‌نیازهای شناختی، شخصیتی و انگیزشی تمایل به خودتوسعه‌ای مهارت‌های رهبری و نقش حمایت سازمانی در این زمینه پرداخته است. نتایج نشان داد افرادی با گرایش به تسلط، رشد شغلی و کار، انگیزه و مهارت بیشتری در خودتوسعه‌ای داشته و فعالیت‌های بیشتری را گزارش کردند. برخلاف انتظار، حمایت سازمانی شدت رابطه بین تمایل به خودتوسعه‌ای و فعالیت‌های مرتبط را کاهش داد. بیش از ۴۰۰ رهبر نظامی در این مطالعه شرکت کردند که یک مدل ساختاری برای خودتوسعه‌ای رهبری را آزمود. یافته‌ها پیامدهایی برای تحقیقات و اقدامات آینده در زمینه خودتوسعه‌ای رهبران دارد.

مطالعه (Maurer, Lippstreu & Judge, 2008) تحقیقات پیشین درباره مشارکت در فعالیت‌های توسعه کارکنان را با افزودن ویژگی‌های شخصیتی مانند وظیفه‌شناسی و گشودگی به تجربه، توانایی ذهنی و جهت‌گیری هدف گسترش می‌دهد. نتایج نشان داد که شخصیت بر متغیرهای انگیزشی و مشارکت اثر غیرمستقیم دارد، در حالی که جهت‌گیری هدف تأثیر مستقیمی بر انگیزه‌ها می‌گذارد. توانایی ذهنی تأثیری نداشت. مدل ارائه‌شده روابط اصلی تحقیقات قبلی را با استفاده از نمونه اینترنتی بازتولید کرده و تصویری جامع از رفتار در این حوزه ارائه می‌دهد. این مطالعه پیامدهای مهمی برای نظریه‌پردازی و تحقیق در زمینه خودتوسعه‌ای کارکنان دارد.

(Xu, 2007) در کتاب مدل پیش‌بینی‌کننده خودتوسعه‌ای کارکنان: تأثیرات متغیرهای فردی و زمینه‌ای به مدل پیش‌بینی‌کننده‌ای از خودتوسعه‌ای کارکنان می‌پردازد و تأثیر متغیرهای فردی و زمینه‌ای بر آن را بررسی می‌کند. نویسندگان مدل خود را بر اساس ویژگی‌های فردی مانند شخصیت، توانایی ذهنی و انگیزه‌ها و همچنین عوامل زمینه‌ای

مانند حمایت سازمانی طراحی کرده‌اند. نتایج تحقیق نشان می‌دهند که ویژگی‌های فردی مانند وظیفه‌شناسی و گشودگی به تجربه تأثیر زیادی بر مشارکت در خودتوسعه‌ای دارند. علاوه بر این، حمایت سازمانی بر این روابط تأثیرگذار است، به طوری که برای کارکنان با ویژگی‌های فردی خاص، این حمایت اهمیت بیشتری پیدا می‌کند. کتاب در نهایت به ارائه پیشنهاداتی برای تحقیق و عمل در زمینه خودتوسعه‌ای کارکنان می‌پردازد.

همچنین، در ایران نیز کوشش‌هایی طی دو دهه اخیر با رویکرد خودتوسعه‌ای منابع انسانی صورت گرفته است. بطور مثال: در مطالعه (Sadeghi Tabar, Gurchian, Jafari & Davoudi (2022) در مدل خودتوسعه‌ای حرفه‌ای اعضای هیأت علمی ۹ کد محوری شناسایی شد که اولین بُعد، شایستگی حرفه‌ای خودتوسعه‌ای بود و ابعاد تمایل به خودتوسعه‌ای حرفه‌ای، برنامه‌ریزی خودتوسعه‌ای حرفه‌ای، اقدام و اجرای خودتوسعه‌ای حرفه‌ای، عوامل فردی، فناوری و مجازی، سازمانی، بین‌المللی و محیطی دیگر ابعاد شناسایی شده مدل مذکور بودند.

Abili & Mazari (2021) در پژوهش خود به ارائه مدل خودتوسعه‌ای عصب-شناختی رهبران با تأکید بر رهبران دانشگاهی پرداختند. یافته‌ها حاکی از شناسایی پنج بعد کلیدی بوده است. بعد اول، بستر عصب شناختی، بعد دوم، راهبردهای عصبی است که بر اساس تکنولوژی‌های عصبی به توسعه رهبران کمک می‌کند. بعد سوم، راهبردهای شناختی است که با به کارگیری روش‌های کلاسیک شناختی به تشخیص و توسعه می‌پردازد. بعد چهارم، شایستگی‌های عصبی است که انتظار می‌رود در مغز افراد رشد یابد. نهایتاً "بعد پنجم، شایستگی‌های شناختی است که در ذهن افراد توسعه می‌یابد.

بر اساس مطالعه (Kehrud, Irannejad & Jahanian 2021) نیز عوامل مؤثر بر خودتوسعه‌ای اعضای هیأت علمی عبارتند از: عوامل فردی (خودکارآمدی، درگیری شغلی، انگیزش شغلی، تعهد حرفه‌ای، نیاز به موفقیت، مسئولیت‌پذیری، توانمندسازی روانشناختی، تاب‌آوری شغلی، خودشکوفایی، پایگاه اقتصادی-اجتماعی و سرمایه فرهنگی)، عوامل سازمانی (فرهنگ سازمانی، حمایت سازمانی، عدالت سازمانی، تعهد سازمانی) و عوامل گروهی (یادگیری گروهی).

یافته‌های حاصل از پژوهش فراترکیب (Abili, Pourkrimi & Mazari (2020) به شناسایی ابعاد کلیدی خودتوسعه‌ای رهبران دانشگاهی از جمله عوامل زمینه‌ای (روانشناختی، رفتاری، اخلاقی و عاطفی)، فرایند خودتوسعه‌ای (خوداندیشی، خودتأملی، خودشناسی، خودآگاهی و خودپنداره)، راهبردهای خودتوسعه‌ای (خودتوسعه‌ای فردی، خودتوسعه‌ای هدایت شده، خودتوسعه‌ای ساختاریافته) و در نهایت دستاوردهای خودتوسعه‌ای (چشم‌انداز خودساخته، خودنمودی، خودانگیزی، خودالهام‌بخشی، خودهدایتی) منجر گردید.

در مطالعه (Momeni, Kafashpour, Malekzadeh, Horavian 2019) ابعاد خودتوسعه‌ای شامل تعهد سازمانی، خودآگاهی، خودکارآمدی، خودسازمانی، توانمندی، خودشکوفایی، انعطاف‌پذیری، یادگیری خودهدایتی، تاب‌آوری و خوشبینی بودند. همچنین، (Mazari & Zamani (2015) با انجام پژوهشی تحت عنوان «تأثیرپذیری سرمایه انسانی از سازوکارهای روانشناختی-رفتاری خودتوسعه‌ای: خودنظم‌دهی، خودمدیریتی، خودرهبری و خودراهبری یادگیری» دریافتند که خودتوسعه‌ای با سرمایه‌های انسانی رابطه مثبت و معناداری دارد و میان ابعاد خودتوسعه‌ای، خودرهبری، خودراهبری یادگیری و خودنظم‌دهی قابلیت پیش‌بینی سرمایه‌های انسانی را داشته‌اند.

نتایج تحقیق (Forutani, Azar, Ahmadi and Askrinejad, 2012) حاکی از آن بود که سن، سطح تحصیلات، نگرش اسلامی به کار، خودکارآمدی و انگیزش شغلی، بر تمایل و رفتار خودتوسعه ای اثر گذارند؛ در حالی که عوامل سازمانی شدت این رابطه را تحت تأثیر قرار می دهند. به نظر می رسد مدیران و سرپرستان از طریق حمایت واضح و مشهود از کارکنان، فراهم کردن زمان، اطلاعات، همراهی، منابع و پاداش می توانند نقش حیاتی را در زمینه یادگیری و خودتوسعه ای منابع انسانی بازی کنند.

روش شناسی پژوهش

در این پژوهش پژوهشگر قصد دارد شاخص ها، مؤلفه ها و ابعاد خودتوسعه ای معلمان مدرسه تلویزیونی ایران را با توجه به دانش نظری و تجارب عملی موجود و مصاحبه با گروه متخصصان شناسایی کند. لذا از نظر هدف از نوع طرح های توسعه ای و از نظر گردآوری داده ها پژوهشی کیفی با روش پدیدارشناسی تفسیری به حساب می آید. در این تحقیق جامعه پژوهش شامل معلمان مدرسه تلویزیونی ایران در دوره ابتدایی بودند که بر اساس قاعده اشباع نظری تعداد ۱۱ نفر با روش نمونه گیری هدفمند و گلوله برفی انتخاب شدند.

اصلی ترین ابزار گردآوری داده ها در پدیدارشناسی مصاحبه است. زیرا تنها روشی است که مشارکت کننده با زبان و حرکات خاص خود اقدام به توصیف تجربیاتش از پدیده مورد نظر می کند (Mags & Raport, 2000) در این پژوهش ابزار گردآوری داده ها شامل مصاحبه عمیق و نیمه ساختاریافته با معلمان مذکور در شبکه آموزش و قرآن بود تا مشارکت کنندگان بدون هیچ محدودیتی، توضیحات کامل و جامعی درباره خودتوسعه ای ارائه دهند. زمان انجام مصاحبه ها در مجموع ۱۲ ساعت و ۳۰ دقیقه و زمان هر مصاحبه بین ۷۰-۵۰ دقیقه متغیر بود. مدت زمان هر مصاحبه با توجه به میزان آمادگی، تمایل مصاحبه شونده به ادامه مصاحبه، زمان آزاد و کفایت داده های جمع آوری شده تنظیم گردید. قبل از شروع هر مصاحبه اطلاعات مورد نیاز به مصاحبه شونده ارائه شد. سپس مصاحبه با یک سؤال کلی در مورد خودتوسعه ای معلمان شروع و در حین انجام مصاحبه متناسب با پاسخ های مصاحبه شونده گان سعی شد با طرح سوال های موشکافانه و عمیق تر اطلاعات کافی و مناسب تهیه و جمع آوری گردد. برای اطمینان از قابلیت اعتبار (روایی) داده ها، از روش بررسی اعضا (مصاحبه شونده گان)، روش سه سونگری منابع داده ها و تحلیل موارد (شواهد) منفی / مخالف و برای محاسبه پایایی کدگذاری های انجام شده، از روش های پایایی بازآزمون و توافق میان دو کدگذار (توافق درون موضوعی) استفاده شد. در پایایی بازآزمون، از میان مصاحبه های انجام گرفته، تعداد ۳ مصاحبه (م ۲، م ۳، م ۷) انتخاب شد و پژوهشگر هر کدام از آنها را دو بار در یک فاصله زمانی ۲۰ روزه کدگذاری کرد که در نهایت، ۸۹ درصد به دست آمد و چون بالاتر از ۶۰٪ بود، مورد تأیید قرار گرفت. برای محاسبه پایایی توافق میان دو کدگذار، از یکی از همکاران علمی خواسته شد تا سه مصاحبه انتخاب شده را کدگذاری کند که ۹۶ درصد به دست آمد و چون بالاتر از ۶۰٪ بود، این پایایی نیز تأیید شد.

یافته ها

برای تجزیه و تحلیل کیفی طراحی و تبیین مدل خودتوسعه ای معلمان با رویکرد پدیدارشناسی تفسیری، ابتدا مصاحبه های انجام شده ثبت گردیدند. سپس متن مصاحبه ها چندین بار توسط محقق خوانده شد تا ضمن آشنایی کامل وی، در

کدگذاری کمترین خطا رخ دهد. برای افزایش سرعت و دقت، از نرم افزار مکس کیودا استفاده شد و بعد از کدگذاری، داده ها مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند (شکل ۱). روند کار چنین بود که با خواندن متن مصاحبه ها و مقایسه آنها با یکدیگر، گزاره های معنی دار شناسایی شد که حاوی اطلاعات بااهمیت و مرتبط با سؤال پژوهش بود. سپس از کنار هم قرار دادن کدهای اولیه مفاهیم ساخته شد و به هر کدام از گزاره های معنی دار شاخصی اختصاص داده شد که مفهوم آن کد معنی دار باشد. بعد از اتمام کدگذاری اولیه، تمام کدهای معنی دار استخراج شده همراه با کدهای محوری مجدداً رونویسی گردید تا بتوان برای دسته بندی بعد تصمیم گرفت. در نهایت مقوله ها از ربطدهی مفاهیم شکل گرفتند. در ادامه هر یک از مراحل فرایند کدگذاری مورد بررسی قرار خواهد گرفت.

کدها بارها و بارها مورد مطالعه و مقایسه قرار گرفتند و کدهایی که بیشترین شباهت را با هم داشتند و می توانستند از لحاظ معنایی یک معنای واحد را با هم بسازند، در یک دسته قرار گرفتند و طبقاتی از کدها ایجاد شد. سپس همه کدهای باز در طبقه مشخص جای داده شدند. در نهایت پس از دسته بندی و خوشه بندی، کدهای محوری و انتخابی ایجاد شدند که به شرح جدول (۱) می باشند.

جدول ۱: کدگذاری مدل خود توسعه ای معلمان

کدهای اولیه (شاخص)	فروانی	کدهای ثانویه (مؤلفه)	کدهای انتخابی (بعد)
توجه به دیدگاه کارشناسان در تدریس	۲	خودانگیزی در تدریس و آموزش	خود توسعه ای شناختی در آموزش و تدریس
تغییر رویه ها	۴		
تغییر روش های تدریس	۴		
همکاران شبکه آموزش	۳		
معلمان همکار	۱۱		
دانش آموزان	۲		
رابطه با خود	۱	خودار تباطی با ذینفعان مدرسه	خود توسعه ای شناختی در آموزش و تدریس
تدریس اصولی	۳		
رعایت موازین اسلامی	۲		
کنترل ذهن	۱		
خودداری مقابل دوربین	۱	خودکنترلی در تدریس	خود توسعه ای شناختی در آموزش و تدریس
روحیه رشد	۱		
خودباوری	۱	خوداعتمادی در تدریس	خود توسعه ای شناختی در آموزش و تدریس
روش تدریس خود	۵		
نقاط ضعف	۱۰	خودارزیابی توانایی های تدریس	خود توسعه ای شناختی در آموزش و تدریس
نقاط قوت	۷		
تلاش خودجوش	۶		

خودتوسعه‌ای ارزشی - نگرشی در آموزش و تدریس	خودتکایی در یادگیری	۹	افکار خود
		۱۱	تجربیات خود
		۸	تدریس مستقل
	خودثباتی در رفتار معلمی	۲	رفتار با دیگران
		۴	روش تدریس ثابت
		۹	هماهنگی گفتار و عمل
		۲	پیش‌بینی‌پذیری
	نگرش توسعه‌ای در شغل معلمی	۹	آینده‌باوری
		۵	انسان‌باوری
		۲	علم‌باوری
	خودمسئولیتی در ارتباط با نقش معلمی	۳	تمایل به همکاری
		۴	پذیرش ارزش‌های سازمان
		۵	علاقه
		۳	احساس مسئولیت
	درک مفاهیم روانشناسی تدریس	فن بیان در معلمی	۴
۳			درک موقعیت فیزیکی مخاطب
۷			شناخت مخاطب
۴			توجه به ویژگی روحی کودک
خلاقیت در تدریس و یاددهی		۶	صحبت نیک
		۱۱	قدرت کلام
		۳	پرورش تدریس خلاقانه
		۲	ذات خلاق
		۳	نوآوری در تدریس
توسعه مهارت‌های فنی		۱	رشد خلاقیت فردی
		۸	ضرورت بکارگیری فناوری
حمایت غیررسمی معلمان	۸	طراحی پاورپوینت	
	۲	حمایت خانواده	
حمایت مالی معلمان	۳	حمایت سایر افراد	
	۱	افزایش حقوق	
	۱	عمل به تعهد مالی آپ	
	۳	پرداخت حقوق به معلمان آپ	

حمایت از خود توسعه‌ای معلمان مدرسه تلویزیونی	حمایت تیم پشتیبانی	۱	ارزش‌گذاری به شغل معلمی
		۱	راهنمایی در مورد نیازهای فنی معلم
		۲	کمک به رفع ناآگاهی معلم
		۱	حمایت در نبود امکانات
	حمایت همکار	۱	آموزش به همکاران
		۴	هم‌افزایی در تدریس
		۴	اعتماد به معلمان
		۱	دلسوزی نسبت به معلمان
	حمایت توسعه‌ای آموزش و پرورش	۱	تلاش در جهت رشد حرفه‌ای معلم
		۳	تغییر رویکردها
		۱	پیشنهاد همکاری
		۱	کتاب‌های راهنما
		۱	برگزاری جلسات آموزشی
	حمایت سازمان صدا و سیما	۱	حمایت فنی از تدریس
		۱	برقراری ارتباط با معلمان
		۲	کمک به رفع کمبود امکانات
۱		فراهم کردن رسانه آموزشی	
خودراهبری یادگیری معلمان مدرسه تلویزیونی	خودتنظیم‌گری اهداف یادگیری	۵	یادگیری اثربخش در کار معلمی
		۱۱	تلاش در جهت یادگیری بیشتر
		۱	لذت یادگیری در حین تدریس
	تجربه‌اندوزی	۵	تلاش برای کسب تجربه
		۱	یادگیری از تجارب دیگران
		۱	یادگیری از تجارب گذشته خود
		۴	یادگیری از تجارب معلمان مدرسه تلویزیونی
	نیاز به دیده شدن	۲	توجه ویژه به معلم
۳		ماندگاری در تدریس	
۳		علاقه‌مندی به دیده شدن	

محرک‌های خودتوسعه‌ای معلمان مدرسه تلویزیونی	نیاز مالی	۱	انگیزه مالی در تدریس
		۳	تأمین منابع تدریس
		۱	پرداخت حق‌الزحمه تدریس در مدرسه
	نیاز به یادگیری	۳	یادگیری ماندگار
		۱۱	احساس نیاز به یادگیری
		۳	یادگیری آسان
		۳	لذت یادگیری در حین تدریس
	نیاز به موفقیت	۳	قدردانی از بازخورد دانش‌آموزان و همکاران
		۴	نتیجه‌گرایی در تدریس
		۱	به کارگیری روش‌های هوشمندانه
		۶	نیاز به تحقق اهداف متعالی در معلمی

همان‌طور که در جدول شماره (۱) مشخص است، معلمان مدرسه تلویزیونی ایران به منظور داشتن ویژگی خودتوسعه‌ای باید مجموعه‌ای یکپارچه از خودتوسعه‌ای شناختی در آموزش و تدریس، خودتوسعه‌ای ارزشی - نگرشی در آموزش و تدریس، خودتوسعه‌ای مهارتی در آموزش و تدریس، حمایت از خودتوسعه‌ای معلمان، خودراهبری یادگیری معلمان و محرک‌های خودتوسعه‌ای معلمان را دارا باشند. بر اثر محرک‌های خودتوسعه‌ای و حمایت از خودتوسعه‌ای معلمان، خودراهبری یادگیری معلمان اتفاق می‌افتد و سبب پرور عرصه‌های خودتوسعه‌ای معلمان که شامل خودتوسعه‌ای شناختی، ارزشی - نگرشی و مهارتی در آموزش و تدریس است، می‌شود. در کل می‌توان گفت برای اینکه معلمان مدرسه تلویزیونی ایران، خودتوسعه‌ای داشته باشند باید به ۶ بعد اصلی (کدهای انتخابی) شاخص‌ها، مولفه‌ها و ابعاد خودتوسعه‌ای آن‌ها توجه ویژه شود.



شکل ۱: خروجی مکس کیودا

در ادامه، این ۶ بعد به همراه کدهای محوری (مؤلفه‌ها)، گفته‌ها و جملات مصاحبه‌شوندگان توضیح داده می‌شود.

یک- خود توسعه‌ای شناختی در آموزش و تدریس

به منظور پیشبرد فعالیت‌های آموزشی- تربیتی مدرسه و تحقق اهداف نظام آموزش و پرورش، معلمان به مجموعه‌ای از ویژگی‌های خود توسعه‌ای شناختی در آموزش و تدریس نیاز دارند. این ویژگی‌ها عبارت‌اند از: خودانعطافی در تدریس و آموزش، خودارتباطی با ذینفعان مدرسه و خودکنترلی در تدریس.

- خودانعطافی در آموزش و تدریس

انعطاف‌پذیری شناختی به یادگیری در دامنه‌های پیچیده و موضوع‌هایی که از ساختار چندان بالایی برخوردار نیستند، توجه دارد. نظریه انعطاف‌پذیری شناختی این مشکل را مطرح می‌کند که امروزه بسیاری از رویکردهای آموزشی با شکست مواجه شده‌اند. زیرا موضوع‌های درسی را به شیوه‌ای غیرقابل انعطاف به فراگیران عرضه می‌کنند. نقش تدریس، تحمیل ساخت‌های از پیش تعیین شده نیست، بلکه تسهیل فرایند یادگیری سازنده است. شاخص‌های مربوط به مؤلفه "خودانعطافی در تدریس و آموزش" عبارتند از: توجه به دیدگاه کارشناسان در تدریس، تغییر رویه‌ها و تغییر روش‌های تدریس.

- خودارتباطی با ذینفعان مدرسه

خودارتباطی به ارتباط درون‌فردی^۱ که از طریق دفتر خاطرات روزانه یا صحبت کردن با خود است، گفته می‌شود. به عبارت دیگر ارتباط درون‌فردی ارتباط هر فرد با خودش است. این نوع از ارتباط که متضمن نوعی جریان تفهیم و تفاهم در درون فرد است و خود فرد را مورد توجه و محور اصلی بحث و گفتگو قرار می‌دهد، مبنای سایر ارتباطات به‌شمار می‌رود. ارتباط درون‌فردی، یک داد و ستد ارتباطی است که در درون شخص روی می‌دهد و می‌توان آن را حرف‌زدن با خود نامید. شاخص‌های مربوط به مؤلفه " خودارتباطی با ذینفعان مدرسه " عبارتند از: همکاران شبکه آموزش، معلمان همکار، دانش‌آموزان و رابطه با خود.

1. Intrapersonal Communication

- خودکنترلی در تدریس

یکی از مسائل بنیادی و حیاتی در زندگی انسان، مهارت خودکنترلی یا همان "خودنظم‌دهی"^۱ است. این مهارت ارتباط مستقیمی با پیشرفت فردی و حرفه‌ای دارد و می‌تواند در تمام جنبه‌های زندگی تاثیرگذار باشد. از دیدگاه روان‌شناسی، مهارت خودکنترلی به عنوان توانایی کنترل و مدیریت هیجان‌ها، عواطف و رفتارهای فردی تعریف می‌شود. این مهارت نه تنها به افراد در مواجهه با مشکلات و چالش‌ها کمک می‌کند، بلکه در توسعه مهارت‌های حل مسائل و تفکر انتقادی نیز نقش مهمی دارد.

خودکنترلی، به کارگیری شناخت‌ها برای کنترل واکنش‌های بدنی یا هیجانی، استفاده از روش‌های حل مسئله، توانایی به تعویق انداختن خواسته‌ها و احساس خودکارآمدی یعنی احساس توانایی در به کارگیری مهارت‌های آموخته‌شده در موقعیت‌های دشوار است. خودکنترلی به این معنی است که یک شخص در موقعیتی خاص تا چه حدی انعطاف‌پذیر است. معلمان اگر بتوانند هدف‌های واقع‌گرایانه را اولویت‌بندی و در زمان تصمیم‌گیری میان عواطف و عقل تعادل برقرار کنند، خودکنترل هستند. شاخص‌های مربوط به مؤلفه "خودکنترلی در تدریس" عبارتند از: خوداری مقابل دوربین، تدریس اصولی، کنترل ذهن و رعایت موازین اسلامی.

دو- خودتوسعه‌ای ارزشی- نگرشی در آموزش و تدریس

منظور از خودتوسعه‌ای ارزشی- نگرشی، مجموع ارزش‌ها، نگرش‌ها، صفات و رفتارهایی است که معلمان می‌توانند از طریق آنها توانایی خود را برای سهولت بخشیدن به یادگیری دانش‌آموزان به نمایش بگذارند. خودتوسعه‌ای ارزشی- نگرشی یکی از عرصه‌های خودتوسعه‌ای معلمان است که می‌تواند از طریق آموزش حین خدمت و کارآموزی مداوم، رشد و توسعه یابد. مطالعات نشان می‌دهد که نگرش توسعه‌ای در شغل معلمی به اثربخشی آنها کمک می‌کند. به نظر می‌رسد که خود معلمان هم بر این باورند که اثربخشی آنها نمی‌تواند صرفاً از طریق کسب دانش و مهارت‌ها تأمین شود، بلکه به ارزش‌ها و نگرش‌های آنها نیز بستگی دارد. خودتوسعه‌ای ارزشی- نگرشی از کدهای خوداعتمادی در تدریس، خودارزایی توانایی‌های تدریس، خوداتکایی در یادگیری، خودثباتی در رفتار معلمی، خودمسئولیتی در ارتباط با نقش معلمی و نگرش توسعه‌ای در شغل معلمی تشکیل شده است.

- خوداعتمادی در تدریس

خوداعتمادی^۲ یک فرایند نظم‌دهنده^۳ است و بهزیستی^۴ جاندار را ارتقاء می‌بخشد. به عبارت دیگر فرایندی پویایی، انطباقی و انسجامی است که به شکل نظام‌مند عمل می‌کند و از دو وجه خوداعتمادی تجربی^۵ به عنوان توجه و حساسیت آنی به تجربه جاری خود و خوداعتمادی تأملی^۶ به عنوان تحلیل تجارب گذشته و تلفیق آن در کنش و واکنش‌های خود تشکیل می‌شود. انتظار می‌رود خودانتقادی بالا با خوداعتمادی پایین همراه باشد و با افزایش خوداعتمادی، میزان خودانتقادی و دیگر آسیب‌های روانشناختی و اجتماعی همراه با آن کاهش یابد. داشتن اعتماد به نفس در یک معلم یا

1. Self-Control
2. Self-reassurance
3. Self-regulatory
4. Well-being
5. Experiential self-reassurance
6. Reflective self-reassurance

مربی، بازده آموزشی را بالا می‌برد و باعث راحتی و آسایش بیشتر وی می‌شود. خودباوری یا اعتماد به نفس یکی از ویژگی‌های روانی است که شخص در آن به دلیل تجربه‌های قبلی، به توانایی‌ها و استعدادهای خود برای دستیابی به موفقیت اعتماد و باور دارد. اعتماد به نفس نقش حیاتی در پیشرفت و موفقیت فرد دارد. شاخص‌های مربوط به مؤلفه "خوداعتمادی در تدریس" عبارتند از: خودباوری و روحیه رشد.

– خودارزیابی توانایی‌های تدریس

خودارزیابی^۱ زیرمجموعه مهمی از ارزیابی عملکرد کارکنان است. در فرایند خودارزیابی، کارکنان فرصت دارند عملکرد خود را با نگاهی موشکافانه و دقیق تحلیل و نقاط ضعف و قوت خود را بررسی کنند. با این روش، آن‌ها فهرست دقیقی از دستاوردهایشان را خواهند داشت و با بررسی اشتباهاتشان متوجه خواهند شد در چه زمینه‌هایی باید مهارتشان را بهبود ببخشند. زمانی که اینترنت دانش‌آموزان را با دسترسی سریع به دانش، توانمند می‌کند، معلمان باید رویکردهای خود را به طور مداوم تجدید و اصلاح کنند تا در امر تدریس و یادگیری موفق باشند. وقتی معلمان مهارت‌ها و روش‌های تدریس خود را ارزیابی می‌کنند، بهتر می‌توانند به نقاط قوت خود بپردازند و زمینه‌های رشد را مشخص کنند. معلمانی که درگیر خودارزیابی می‌شوند، درک عمیق‌تری از نیازهای دانش‌آموزان و محتوای آموزشی مورد نیاز برای آموزش مؤثر دارند. چنین معلمانی در انطباق با نیازهای متنوع دانش‌آموزان ماهرتر و برای شناسایی راه‌های مناسب برای پیشرفت آموزشی خود مجهزتر هستند. شاخص‌های مربوط به مؤلفه "خودارزیابی توانایی‌های تدریس" عبارتند از: ارزیابی نقاط ضعف، نقاط قوت و روش تدریس.

– خوداتکایی و خودباوری در یادگیری

یکی دیگر از عوامل مهم در رابطه با خودتوسعه‌ای معلمان خوداتکایی^۲ می‌باشد. متکی به خود بودن، ویژگی بسیار مهمی در موفقیت افراد محسوب می‌شود. خوداتکایی یک فرآیند ترتیبی است که افراد یک گروه برای رسیدن به یک رفتار خاص و نتیجه دلخواه، از طریق آن خود را ترغیب و راهنمایی می‌کنند. همچنین نوعی باور و عقیده است که در افراد وجود دارد. فردی که باور به خوداتکایی دارد، واجد شایستگی و صلاحیت و توانایی و مهارت‌هایی است که می‌تواند با اتکا به آنها در کار و تحصیل و غیره به موفقیت دست یابد. خوداتکایی با مسئولیت‌پذیری در ارتباط است. فرد خوداتکا به درستی مسئولیت‌های خود را می‌پذیرد و عواقب آن را در نظر می‌گیرد. چنین فردی هویت و شخصیت پذیرفته شده‌ای دارد و به خوبی خودش و احساساتش را می‌شناسد. خوداتکایی از محوری‌ترین اصول آموزشی معلمان است که باید در رابطه با پرورش آنان شکل بگیرد. ایجاد فضاهای عمومی مناسب جهت بالندگی و خلاقیت مانند انتشار، چاپ و طراحی نشریات، کتب و مجلات از جمله فعالیت‌هایی هستند که ضمن تقویت خودکفایی به عملکرد آموزشی معلمان کمک خواهند کرد. شاخص‌های مربوط به مؤلفه "خوداتکایی در یادگیری" عبارتند از: افکار خود، تلاش خودجوش، تجربیات خود و تدریس مستقل.

1. Self-Assessment
2. self reliance

- خودثباتی در رفتار معلمی

از جمله عوامل عاطفی مؤثر در خودتوسعه‌ای معلمان خودثباتی^۱ یا همان ثبات شخصیت می‌باشد. ثبات شخصیت یکی از مؤلفه‌های مهم در موفقیت و رفاه حرفه‌ای و عاطفی و نوعی سبک زندگی است که با تصمیمات و تفکرات مناسب، رفتاری ثابت و با نوسانات روحی متوسط در فرد شکل می‌گیرد. افراد دارای ثبات شخصیت معمولاً به انتخاب خود اطمینان دارند، به تصمیمات خود احترام می‌گذارند و تلاشی برای تغییر آن نمی‌کنند. این افراد با اعتماد به نفس بالا واکنش مناسبی در شرایط بحرانی نشان می‌دهند، زودرنج نیستند و شخصیت متزلزلی ندارند. شاخص‌های مربوط به مؤلفه "خودثباتی در رفتار معلمی" عبارتند از: رفتار دیگران، روش تدریس ثابت، هماهنگی گفتار و عمل و پیش‌بینی‌پذیری.

- خودمسئولیتی در ارتباط با نقش معلمی

یکی از مهارت‌هایی که به افراد کمک می‌کند تا به خودتوسعه‌ای برسند و وظایف خود را بطور کامل و صحیح انجام دهند، خودمسئولیتی است. احساس مسئولیت بخشی از نگرش فرد است که بر مبنای گونه‌های مختلف جامعه‌پذیری در افراد و بویژه کارمندان در سطوح متفاوتی قابل مشاهده است. هنگامی که معلمان به سازمان خود متعهد می‌شوند، تمام تلاش خود را برای موفقیت آن سازمان به کار می‌گیرند. معلمانی که در سطوح بالای تعهد قرار دارند، انگیزه بیشتری برای حضور مشتاقانه و جدی در مدارس دارند. آن‌ها می‌توانند تحقق اهداف سازمانی مدرسه را تسهیل کرده و در جهت دستیابی به اهداف مدون بکوشند. شاخص‌های مربوط به مؤلفه "خودمسئولیتی در ارتباط با نقش معلمی" عبارتند از: تمایل به همکاری، پذیرش ارزش‌های سازمان، علاقه و احساس مسئولیت.

- نگرش خودتوسعه‌ای در شغل معلمی

نگرش از جمله عوامل فردی مهم و مؤثر در رفتار کارکنان و احساس رضایت یا نارضایتی نسبت به برخی محرک‌هاست. صاحب‌نظران بر نقش نگرش کارکنان تأکید زیادی دارند و آن را با توجه به نظریه‌های انگیزشی تبیین می‌کنند. زیرا نگرش می‌تواند رفتار خودتوسعه‌ای را تقویت و هدایت کند. شاخص‌های مربوط به مؤلفه "نگرش توسعه‌ای در شغل معلمی" عبارتند از: آینده‌باوری، انسان‌باوری و علم‌باوری.

سه- خودتوسعه‌ای مهارتی در آموزش و تدریس

معلم مدرسه تلویزیونی ایران به کسب مهارت‌های خاصی در تدریس و آموزش نیاز دارد تا بتواند موفق عمل کند. این مهارت‌ها عبارت‌اند از: درک مفاهیم روانشناسی تدریس، فن بیان در معلمی، خلاقیت در تدریس و یاددهی و توسعه مهارت‌های فنی.

- درک مفاهیم روانشناسی تدریس

موفقیت در آموزش و پرورش به کمیت و کیفیت اطلاعات مدیران و معلمان از جامعه بستگی دارد. هر دانش‌آموز مؤلفه‌ای از یک جامعه است و توفیق تربیت او طبعاً بستگی به شناخت ویژگی‌های کودکان، نوجوانان و جوانان در سنین مختلف رشد و دوره‌های مختلف تحصیلی دارد. زیرا دانش‌آموزان محور اصلی تعلیم و تربیت هستند و عناصر و ارکان دیگر آموزش و پرورش در خدمت رشد و تربیت آنان می‌باشند. از این رو ضرورت دارد معلمان و سایر کارکنان مدارس با به کارگیری روش‌ها و فنون و ابزار مختلف به شناخت ویژگی‌های جسمی، عاطفی، روانی، اخلاقی و اجتماعی هر یک

1. self-stabilization

از کودکان و نوجوانان و جوانان آشنایی کامل پیدا کنند. شاخص‌های مربوط به مؤلفه "درک مفاهیم روانشناسی تدریس" عبارتند از: روش تدریس مخاطب‌محور، موقعیت فیزیکی، شناخت مخاطب و ویژگی روحی کودک.

– فن بیان در معلمی

فن بیان از مهمترین مهارت‌ها برای معلمان است تا بتوانند کلاس را به بهترین نحو مدیریت و اداره کنند. فن بیان به معلم کمک می‌کند تا دانش و اطلاعات تخصصی خود را به صورت واضح در اختیار دانش‌آموزان و مخاطبان خود قرار دهد. شاخص‌های مربوط به مؤلفه "فن بیان در معلمی" عبارتند از: قدرت کلام و صحبت نیک.

– خلاقیت در تدریس و یاددهی

معلم باید خلاق باشد و از امکانات موجود حداکثر بهره‌برداری را بنماید. معلمان برای ایجاد فضای خلاق در کلاس و پرورش توانمندی‌های دانش‌آموزان باید خلاقیت را بشناسند و نسبت به آن نگرشی مثبت داشته باشند. همچنین باید از مهارت‌های تدریس خلاق و راهکارهای پرورش خلاقیت آگاهی داشته باشند و دوره‌های آموزشی لازم را بگذرانند. شاخص‌های مربوط به مؤلفه "خلاقیت در تدریس و یاددهی" عبارتند از: پرورش تدریس خلاقانه، ذات خلاق، نوآوری در تدریس و رشد خلاقیت فردی.

– توسعه مهارت تکنولوژیک

برای این که یک معلم در کارش تأثیرگذار باشد، به مهارت‌های متفاوت همراه با دانش و تجربه نیاز دارد. مهارت در تکنولوژی یکی از اساسی‌ترین نیازهای امروزه معلمان است. تکنولوژی‌های آموزشی مختلفی روانه بازار شده‌اند تا به دانش‌آموزان کمک کنند که درک بهتر و عمیق‌تری از دروس مختلف داشته باشند و در فعالیت‌های مختلف مشارکت کنند. بعد از شیوع کرونا، آموزش آنلاین به بخش جدایی‌ناپذیری از زندگی معلمان تبدیل شد که ملزومات و دانش تکنولوژیکی خاص خود را می‌طلبد. لذا معلمان تلویزیونی ایران برای دستیابی به موفقیت شغلی لازم است که با مهارت‌های مختلف دیجیتال تا حدی آشنا باشند. مهارت‌هایی نظیر توانایی کار با کامپیوتر، مهارت‌های ICDL، فعالیت در شبکه‌های اجتماعی، آشنایی با تکنولوژی‌های آموزشی روز و نحوه به کارگیری آن‌ها در کلاس درس، آشنایی با پلتفرم‌های تدریس آنلاین و نحوه تدریس در این پلتفرم‌ها. شاخص‌های مربوط به مؤلفه "توسعه مهارت‌های فنی" عبارتند از: ضرورت بکارگیری فناوری و طراحی پاورپوینت.

چهار – محرک‌های خودتوسعه‌ای معلمان مدرسه تلویزیونی

شناخت نیازهای توسعه‌ای، اولین گام مهم و یک فرایند کلیدی در توسعه مدیریت سیستماتیک و از داده‌های اصلی در طراحی مدل خودتوسعه‌ای معلمان است که باید آن را مورد توجه قرار داد. این نیازها عبارت‌اند از: نیاز به دیده شدن، نیاز مالی، نیاز به یادگیری و نیاز به موفقیت.

– نیاز به دیده شدن

دیده شدن یکی از نیازهای طبیعی و بخشی از الزامات زندگی اجتماعی و نیاز روانشناختی همه آدمیان است. دیده شدن صرفاً به معنای انعکاس تصویر خود در چشمان دیگری و مواجهه مستقیم با وی و مشاهده از طریق حس بینایی نیست، بلکه موجب می‌گردد افراد، دیگران را در ذهن و ضمیر خود حاضر ببینند، در کانون توجه خود قرار دهند و مستقیم یا

غیرمستقیم به او بیندیشند. شاخص‌های مربوط به مؤلفه "نیاز به دیده شدن" عبارتند از: ماندگاری در تدریس، علاقه‌مندی به دیده شدن و توجه ویژه به معلم.

- نیاز مالی

نیاز مالی به عنوان یکی از نیازهای اساسی افراد در پیشرفت حرفه‌ای و رسیدن به اهداف است. آموزش و پرورش چنانچه بخواهد تحول بنیادینی در نظام آموزشی ایجاد کند، باید توجه خود را به این مسأله جلب نماید. آنچه سراسر گم و ناپدید گردیده، دشواری‌های مادی زندگی فرهنگیان است. معلمان برای خود توسعه‌ای نیازمند منابع مالی هستند. در واقع، رشد و توسعه با توجه به منابع مالی که فرد در اختیار دارد، صورت می‌گیرد. اگر معلمان از بودجه و امکانات کافی برخوردار باشند، می‌توانند در جهت رشد شغلی و فردی خود استفاده کنند. این نیازها شامل حقوق و دستمزد، مزایا، امنیت شغلی، پاداش‌ها، بیمه، بازنشستگی و سایر مسائل مرتبط با زندگی است. شاخص‌های مربوط به مؤلفه "نیاز مالی" عبارتند از: انگیزه مالی در تدریس، تأمین منابع تدریس و پرداخت حق‌التدریس در مدرسه.

- نیاز به یادگیری

آموزش معلمان یکی از پایه‌های اساسی در ساختار آموزشی هر جامعه است که تأثیر مستقیم بر کیفیت آموزش و یادگیری دانش‌آموزان دارد و به عنوان یک فرآیند گسترده و چندجانبه قابل توجه است. این فرآیند شامل ارائه دانش تخصصی، توسعه مهارت‌های تدریس، ارتقاء مهارت‌های ارتباطی و مدیریت کلاس، بهبود نگرش‌ها و ارزش‌ها و به‌روزرسانی با تغییرات جدید در حوزه تعلیم و تربیت می‌شود. احساس نیاز معلمان به یادگیری و تقویت آن کار ارزشمندی است که بخش قابل توجهی از این احساس نیاز درونی است. اینکه فرد به صورت خود راهبر همیشه به دنبال یادگیری‌های جدید و در این زمینه سیری ناپذیر باشد. شاخص‌های مربوط به مؤلفه "نیاز به یادگیری" عبارتند از: یادگیری ماندگار، احساس نیاز به یادگیری، یادگیری آسان و لذت یادگیری در حین تدریس.

- نیاز به پیشرفت و موفقیت

معلم موفق شخصیتی ثابت دارد، روش‌های برقراری ارتباط مناسب را خوب می‌داند و عمل می‌کند و با نفوذ و جذابیت نگرش‌ها را در راستای اهداف آموزش و پرورش هدایت می‌نماید. نیاز به موفقیت به این معناست که فرد دوست دارد مدام و پیوسته برای خود، هدف‌گذاری کند و با تلاش و کوشش به اهدافی که تعیین کرده دست یابد. مک کلند^۱ (۲۰۱۳) در نظریه انگیزشی می‌گوید نیاز به موفقیت به این معناست که فرد میل دارد یک فعالیت را بهتر و کاراتر از همه کسانی که پیش از او آن را انجام داده‌اند، انجام دهد. شاخص‌های مربوط به مؤلفه "نیاز به موفقیت" عبارتند از: قدردانی از بازخورد دانش‌آموزان و همکاران، نتیجه‌گرایی در تدریس، به‌کارگیری روش‌های هوشمندانه و نیاز به تحقق اهداف متعالی در معلمی.

پنج- یادگیری خودراهبر معلمان مدرسه تلویزیونی

یادگیری خودراهبر یک شکل آرمانی از آموزش و رشد حرفه‌ای حین خدمت و حاصل ابتکارات معلم می‌باشد. خودراهبری فرآیند کنترل هدفدار رفتار به منظور نیل به شکوفایی فردی است که افراد را قادر می‌سازد تا خود یا زندگی حرفه‌ای و شخصی خود را به واسطه بکارگیری راهبردهای رفتاری، انگیزشی و شناختی تنظیم و هدایت کنند. بر اساس

1. McClelland

این دیدگاه، به یادگیرندگان اجازه داده می‌شود با اتکا به خود، یادگیری را دنبال و از اهداف مراقبت کنند و راهبردهای محتوا و رویه‌ها را مشخص و ارزشیابی نمایند. یادگیری خودراهر به دلیل تأکید بر عناصر شناختی که یادگیرنده از آنها آگاه است و توجه به خودمختاری و استقلال، باعث تسهیل یادگیری، برنامه‌ریزی و ارزشیابی می‌شود. مؤلفه‌های خودراهبری یادگیری معلمان عبارت‌اند از: خودتنظیم‌گری اهداف یادگیری و تجربه‌اندوزی.

– خودتنظیم‌گری اهداف یادگیری

خودتنظیمی^۱ که به نقش فرد در فرآیند یادگیری می‌پردازد، پیامدهای ارزشمندی در فرآیند یادگیری، آموزش و حتی موفقیت در زندگی دارد. از ویژگی راهبردهای یادگیری خودتنظیمی، بالا بردن سطح برانگیختگی است و به همین دلیل میزان درگیری شناختی در افراد با بالا رفتن یادگیری خودتنظیمی افزایش می‌یابد و موجب بهبود عملکرد تحصیلی افراد می‌شود. مؤلفه‌های کلیدی خودتنظیمی عبارت‌اند از: انگیزش، هدف‌گذاری، استفاده از راهبردها، خودبازبینی و اصلاح راهبردها. افراد دارای خودتنظیمی در انتخاب اهداف تحصیلی خود به صورت واقع‌گرایانه رفتار و از راهبردهای مؤثرتری برای رسیدن به اهداف خود استفاده می‌کنند. خودتنظیمی مستلزم تعهد و خوداندیشی است. باید افکار و اقدامات خود را به طور منظم کنترل کنیم، با اهداف خود همسو شویم و در صورت لزوم، تغییراتی را ایجاد نماییم.

مطالعات انجام شده در زمینه عملکرد آموزشی معلمان حاکی از این است که لازمه موفقیت علاوه بر اکتساب اصول و روش‌های آموزشی، مجهز بودن به راهبردهای خودتنظیمی است. هرچند تغییر عادات و راه و رسم‌های قدیمی می‌تواند برای معلمان چالش‌برانگیز باشد، اما می‌توان با تعیین اهدافی که به راحتی دست‌یافتنی هستند، روند کار را آسان کرد. این استراتژی به معلمان کمک می‌کند تا عادات خود را به تدریج تغییر داده و به اهدافشان برسند. شاخص‌های مربوط به مؤلفه "خودتنظیم‌گری اهداف یادگیری" عبارتند از: یادگیری اثربخش در کار معلمی، تلاش در یادگیری بیشتر و لذت یادگیری در حین تدریس.

– تجربه‌اندوزی

تجربه‌اندوزی در جامعه معلمان، از اهمیت خاصی برخوردار است. بهره‌گیری از تجارب دیگران و یا تجارب قبلی می‌تواند سبب کاهش بروز اشتباهات شود. تجربه‌اندوزی، به منظور پیشگیری از وقوع اشتباهات است و به کسب یا انتقال و اشتراک تجارب می‌انجامد. پند و اندرز و انتقال تجارب از افراد متخصص، با سابقه و دارای تجربه در هر حوزه، موجب جلوگیری از روندهای اشتباه و توقف روند آزمایش و خطا خواهد شد که به جای اتلاف زمان، تسهیل حرکت رو به جلو و افزایش کارایی را به دنبال دارد. امروزه با توجه به تسریع روند رشد و توسعه و تغییر، مسأله تجربه‌محوری در حیطه‌های موفقیت یا شکست، بایدها و نبایدها، رفاه، ارتباط و تعامل، مشکل‌گشایی و نوآوری در حوزه آموزش و یادگیری، موفقیت نظام‌های آموزشی و ارتقای سطح آموزش و پرورش نقش اساسی ایفا می‌کند. بنابراین یکی از وظایف مهم دست‌اندرکاران تعلیم و تربیت بویژه معلمان، اشتراک و تدوین تجربیات است. یکی از وظایف مربی این است که تجربیات خود و سایر همکاران را جمع‌آوری کرده و به تنظیم، طبقه‌بندی و تشریح آنها پرداخته و در نهایت در دسترس ذینفعان و ذی‌ربطان آموزش و پرورش قرار دهد. شاخص‌های مربوط به مؤلفه "تجربه‌اندوزی" عبارتند از: تلاش برای

1. Self-Regulation

کسب تجربه، یادگیری از تجارب دیگران، یادگیری از تجارب گذشته خود و یادگیری از تجارب معلمان تلویزیونی مدرسه.

شش - حمایت از خودتوسعه‌ای معلمان مدرسه تلویزیونی

ارزش‌های آموزشی هنجارهایی هستند که فعالیت‌های آموزشی را تنظیم می‌کنند. این ارزش‌ها به شکل یک سیستم شناختی عمل می‌کنند که رابط و پیوند بین دیدگاه عمومی ایجاد شده در زمینه آموزش و فعالیت‌های معلم است. با تغییر شرایط اجتماعی و توسعه نیازهای جامعه و فرد، ارزش‌های آموزشی نیز در حال تغییر است. درک ذهنی و تخصیص ارزش‌های آموزشی با غنای شخصیت معلم جهت فعالیت حرفه‌ای او تعیین می‌شود. مؤلفه‌های حمایت از خودتوسعه‌ای معلمان عبارت‌اند از: حمایت غیررسمی معلمان، حمایت مالی معلمان، حمایت تیم پشتیبانی، حمایت همکار، حمایت توسعه‌ای آموزش و پرورش و حمایت سازمان صدا و سیما.

- حمایت غیررسمی معلمان

حمایت خانواده بر خودکارآمدی و تعلق خاطر کاری تأثیر مثبت و معنادار دارد. آگاهی از منابع حمایتی سبب می‌شود که فرد باور کند برای تغییر در موقعیت یا رخداد، از کمک دیگران برخوردار است. حمایت اجتماعی، میزان برخورداری از محبت، همراهی و توجه اعضای خانواده، دوستان و سایر افراد است و دارای سه بعد کمک عینی یا ابزاری، اطلاعاتی و عاطفی می‌باشد. شاخص‌های مربوط به مؤلفه "حمایت غیررسمی معلمان" عبارتند از: حمایت خانواده و حمایت سایر افراد.

- حمایت مالی معلمان

با اینکه بارها از معلمی به عنوان شغل انبیا نام برده شده، اما میزان درآمد معلمان که نقش مهمی در اثرگذاری آموزشی، تربیتی و فرهنگی آن‌ها دارد، مورد غفلت قرار گرفته است. معلمان مدرسه تلویزیونی ایران برای رشد و توسعه توانمندی‌های خود نیاز به حمایت مالی دارند. شاخص‌های مربوط به مؤلفه "حمایت مالی معلمان" عبارتند از: افزایش حقوق، عمل به تعهد مالی آموزش و پرورش و پرداخت حقوق به معلمان آموزش و پرورش.

- حمایت تیم پشتیبانی

مهم‌ترین ویژگی یک تیم پشتیبانی داشتن افراد حرفه‌ای و باسابقه است که بتوانند بروز هر مشکلی را در اسرع وقت مدیریت و حل کنند. یک تیم پشتیبان همیشه با لحن و کلام محترم و با روی گشوده با معلم صحبت می‌کند. زیرا این کار حس مثبت به معلم منتقل می‌کند و باعث می‌شود به صورت ناخودآگاه از نگرانی وی کاسته شود. شاخص‌های مربوط به مؤلفه "حمایت تیم پشتیبانی" عبارتند از: ارزش‌گذاری به شغل معلمی، راهنمایی در مورد نیازهای فنی معلمان، کمک به رفع ناآگاهی‌های معلمان و حمایت در نبود امکانات.

- حمایت همکار

حمایت همکار بیانگر رفتار همکارانه معلمان است که صادقانه، حرفه‌ای و مورد پذیرش آن‌ها است. این عامل بر انتقال یادگیری و حرفه‌گرایی معلمان می‌تواند تأثیر معناداری داشته باشد. همچنین روابط با همکاران در افزایش میزان توانایی و بهبود تعاملات اجتماعی معلمان در راستای بهبود حرفه‌گرایی مؤثر است. به طور کلی زمانی که همکاران یک مجموعه

ارتباط خوبی با یکدیگر داشته باشند، سازمان به شیوه بهتری پیشرفت می‌کند. شاخص‌های مربوط به مؤلفه "حمایت همکار" عبارتند از: آموزش به همکاران، هم‌افزایی در تدریس، اعتماد به معلمان و دلسوزی نسبت به معلمان.

– حمایت توسعه‌ای آموزش و پرورش

یکی از مؤثرترین عوامل برای افزایش کارایی نظام آموزشی، حمایت همه‌جانبه از منابع انسانی بویژه معلمان است. آموزش و پرورش باید از تمامی ظرفیت‌ها، برای حمایت از معلمین استفاده کند. شاخص‌های مربوط به مؤلفه "حمایت توسعه‌ای آموزش و پرورش" عبارتند از: رشد حرفه‌ای معلم، تغییر رویکردها، پیشنهاد همکاری، کتاب‌های راهنما و برگزاری جلسات آموزشی.

– حمایت سازمان صدا و سیما

هم‌افزایی بین رسانه ملی و آموزش و پرورش فتح بابی برای گسترش و ادامه فعالیت‌ها در حوزه آموزش است. رسانه ملی همواره در این مسیر تلاش کرده است تا جایگاه اجتماعی معلمان و آموزش و پرورش را در قاب تصویر رعایت کند و آن را به درستی به تصویر بکشد. ایران به لحاظ سرعت و تنوع واکنش به ورود ناگهانی ویروس کرونا، خوب عمل کرد. چنانچه بعضی کشورها پرونده آموزششان بسته شد و پایان سال تحصیلی را اعلام کردند. ولی در ایران، حمایت سازمان صدا و سیما از مدرسه تلویزیونی مثال‌زدنی بود. شاخص‌های مربوط به مؤلفه "حمایت سازمان صدا و سیما" عبارتند از: حمایت فنی تدریس، برقراری ارتباط با معلمان، کمک به رفع کمبود امکانات و فراهم کردن رسانه آموزشی.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف شناسایی عوامل مؤثر بر خودتوسعه‌ای معلمان مدرسه تلویزیونی ایران انجام شده است. اگرچه درباره خودتوسعه‌ای معلمان پژوهش‌های چندانی صورت نگرفته است، اما ضرورت و نتایج پژوهش حاضر در مطالعات: (Sadegi tabar & et al(2022)، (Kahordi & et al(2021)، (Ebili & et al(2020)، (Momeni & et al(2019)، (Godarzi & et al(2018)، (Pasbar & Sameri(2018)، (Ghanbari & Skandari(2016)، (Mirkamali & Mazari(2015)، (Mazri & Zamani(2016)، (Pourkarimi & el al(2015)، (Frotani & et al(2010)، (Bois & et al(2010)، (Res(2014)، (Landen & et al(1999)، (Koakman(2003) مورد تأکید قرار گرفته است. که نشان از اهمیت خودتوسعه‌ای معلمان تلویزیونی همچون سایر دانشگران دارد. نتایج کیفی پژوهش نشان از شناسایی شش بُعد کلیدی برای خودتوسعه‌ای معلمان تلویزیونی ایران داد. که عبارت بودند از: خودتوسعه‌ای شناختی در آموزش و تدریس، خودتوسعه‌ای ارزشی - نگرشی در آموزش و تدریس، خودتوسعه‌ای مهارتی در آموزش و تدریس، حمایت از خودتوسعه‌ای معلمان مدرسه تلویزیونی، خودراهبری یادگیری معلمان مدرسه تلویزیونی، محرک‌های خودتوسعه‌ای معلمان مدرسه تلویزیونی.

اگرچه این موارد در فرایند خودتوسعه‌ای نیز ممکن است وجود داشته باشد، اما تمرکز و تأکید محقق در پژوهش حاضر به عنوان دستاوردی است که در آموزش مجازی از معلمان تلویزیونی انتظار می‌رود.

به عبارتی، یک معلم تلویزیونی همانگونه که در آموزش نقش پررنگی دارد، باید بتواند به منظور پیشبرد فعالیت‌های آموزشی- تربیتی مدرسه و تحقق اهداف نظام آموزش و پرورش، مجموعه‌ای از ویژگی‌های خودتوسعه‌ای شناختی در

آموزش و تدریس را کسب نمایند. از طریق خودتوسعه‌ای ارزشی-نگرشی، توانایی خود را برای سهولت بخشیدن به یادگیری دانش آموزان به نمایش بگذارند. به کسب مهارت‌های خاص جهت تدریس و آموزش اثربخش اقدام نمایند. شناخت نیازها و محرک‌های خودتوسعه‌ای، را مورد توجه قرار داد. با اتکا به خود، یادگیری را دنبال و از اهداف مراقبت کنند و راهبردهای محتوا و رویه‌ها را مشخص و ارزشیابی نمایند. به منظور افزایش کارآیی در نظام آموزشی، از حمایت همه‌جانبه برخوردار شوند.

در واقع توجه به عوامل خودتوسعه‌ای معلمان به عنوان نقطه آغاز هر تحول آموزشی و پرورشی یک ضرورت است. شاخص‌ها، مؤلفه‌ها و ابعاد خودتوسعه‌ای معلمان می‌تواند تضمین‌کننده عملکرد شغلی اثربخش و موفقیت در مسیر شغلی باشد. امروزه پیچیدگی محیط‌های آموزشی، توسعه مهارت‌های اندیشیدن، سرعت تکنولوژی و غیره رسالت معلمی را پیچیده‌تر نموده است. از این رو، معلمان باید مانند سایر گروه‌های حرفه‌ای با این واقعیت رو به رو شوند که آموزش‌های اولیه آنان در جهان امروز چندان مفید نخواهد بود و آنان باید پیوسته دانش خود را به‌روز کنند. بررسی‌های انجام شده در این پژوهش پیشنهادهایی را برای برنامه‌ریزان و مجریان نظام آموزش و پرورش و برنامه مدرسه تلویزیونی ایران دارد که به شرح زیر می‌باشند:

- بهره‌گیری از مدل خودتوسعه‌ای معلمان و حمایت‌های لازم از آن‌ها، آموزش معلمان با تمرکز بر تغییر نگرش نسبت به اهداف و شیوه‌های نوین آموزش، مهارت‌های خودتوسعه‌ای دانش، نوع نگاه به حرفه معلمی و کسب مهارت‌های تخصصی و جامع، برگزاری دوره‌های توانمندسازی برای معلمان مدرسه تلویزیونی ایران.

- نگاه عمیق‌تر نسبت به نیازها و محرک‌های خودتوسعه‌ای معلمان تلویزیونی، استفاده معلمان از تجربیات همکاران خود در جهت غنابخشی به تدریس و امر یاددهی-یادگیری دانش آموزان، مطالعات کافی معلمان در زمینه روانشناسی تدریس و شناخت مخاطب، داشتن فن و لحن بیان جذاب در امر تدریس.

- برخورداری از مهارت‌های کامپیوتری نظیر ساخت پاورپوینت، بهره‌جویی از فیلم‌های آموزشی در محیط وب و ضمن خدمت‌های مرتبط، شکل‌گیری نگرش مثبت و نگرش توسعه‌ای نسبت به ماهیت و رسالت حرفه معلمی، توجه به مدل خروجی خودتوسعه‌ای معلمان و زمینه‌سازی برای پیشبرد اهداف آن.

- استفاده از روش‌های تدریس و آموزش‌های منعطف به اقتضای شرایط توسط معلم، تمرین فرایند اجرای تدریس قبل از اجرای اصلی در مدرسه تلویزیونی، حضور زودتر در محیط استودیو و بررسی محل قرار گرفتن خود و دوربین‌ها جهت افزایش خودکنترلی.

از مهمترین محدودیت‌ها در اجرای این تحقیق، عدم همکاری برخی معلمان به دلیل اعتقاد به عدم بکارگیری نتایج حاصل از تحقیقات در عمل و انجام ندادن اقدامات مقتضی توسط مسئولان بود. نکته دیگر اینکه این مطالعه فقط بر روی معلمان تلویزیونی ایران انجام شده است و لذا نتایج آن را نمی‌توان به منابع انسانی سایر کارکنان آموزشی و سازمان‌های دیگر تعمیم داد. عدم دسترسی به هر یک از معلمان تلویزیونی جهت مصاحبه و عدم دسترسی به منابع و پژوهش‌های صورت گرفته در موضوع تحقیق از دیگر محدودیت‌های پژوهش حاضر است.

پیشنهاد می‌شود در تحقیقات آینده، مطالعات مشابهی پیرامون خودتوسعه‌ای در سایر کارکنان آموزشی یا سازمان‌های دیگر صورت پذیرد و نتایج آن با تحقیق حاضر مقایسه شود. همچنین، پیشنهاد می‌شود که در مطالعات آینده اثر هر کدام

از ابعاد بدست آمده بر روی همدیگر به صورت طراحی مدل ساختاری بررسی شود. استفاده از سایر روش‌ها و رویکردهای تحقیق، بررسی شاخص‌ها، مؤلفه‌ها و ابعاد خودتوسعه‌ای سایر منابع انسانی در آموزش و پرورش همچون کارشناسان، مدیران و ... و همچنین، مطالعات تطبیقی در این زمینه و استخراج موارد مورد تأکید کشورهای پیشرفته در امر آموزش و پرورش و برنامه مدرسه تلویزیونی در خصوص شاخص‌ها، مؤلفه‌ها و ابعاد خودتوسعه‌ای معلمان و ارائه راهکارهای مناسب از جمله پیشنهادها و پژوهشی دیگر در این زمینه است.

حامی مالی: این تحقیق هیچ گونه کمک مالی از سازمان‌های تأمین مالی در بخش‌های عمومی، تجاری یا غیرانتفاعی دریافت نکرده است و برگرفته از پایان‌نامه کارشناسی ارشد می‌باشد.

نقش هر یک از نویسندگان: تمام نویسندگان در طراحی، اجرا و نگارش همه بخش‌های پژوهش مشارکت داشتند.

تضاد منافع: این مقاله تعارض منافع ندارد.

تشکر و قدردانی: پژوهشگران بر خود لازم می‌دانند که از کلیه معلمان تلویزیونی ایران که در این پژوهش ما را یاری دادند، صمیمانه تشکر و قدردانی نمایند.

References

- Abili, K., Pourkrimi, J., Mazari, I. (2019). Presenting the self-development model of university leaders, *Organizational Behavior Studies Quarterly*, 9(2), 1-27. [In Persian].
<https://doi.org/20.1001.1.23221518.1399.9.2.1.1>
- Abili, K., & Mazari, I. (2021). Neuro-Cognitive Self-development Model for Leaders: With Emphasis on Academic Leaders. *Journal of Managing Education in Organizations*, 10(2), 79-108. [In Persian].
<https://doi.org/10.52547/MEO.10.2.79>
- Baymatova, G. O. (2024). SOME ASPECTS IN IMPROVING SELF-DEVELOPMENT COMPETENCIES OF FUTURE PRIMARY CLASS TEACHERS. *The American Journal of Interdisciplinary Innovations and Research*, 6(06), 16-18. <https://doi.org/10.37547/tajir/Volume06Issue06-05>
- Boyce, L. A., Zaccaro, S. J., & Wisecarver, M. Z. (2010). Propensity for self-development of leadership attributes: Understanding, predicting, and supporting performance of leader self-development. *The Leadership Quarterly*, 21(1), 159-178.
<https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2009.10.012>
- Day, C., & Sachs, J. (2004). Professionalism, performativity and empowerment: Discourses in the politics, policies and purposes of continuing professional development. In *International handbook on the continuing professional development of teachers* (pp. 3-32). Open University Press.
- Davenport, T. H. (2005). *Thinking for a living: how to get better performances and results from knowledge workers*. Harvard Business Press.
- Hedayati, S. (1400), the relationship between transformational leadership and self-development of teachers of the second secondary level of education in Mahmudabad city, applied research quarterly in management and humanities, second year, fourth issue, 110-118.. [In Persian]
<https://j.armh.ir>
- Key-Roberts, M., Halpin, S., & Brunner, J. M. (2012). Leader identity, individual differences, and leader self-development. *Army research inst for the behavioral and social sciences fort belvoir va*.
- Kehrudi, Z., Irannejad, P., Jahanian, R. (1400), Identification of factors affecting the self-development of faculty members of Islamic Azad University in Mazandaran, Gilan and Golestan provinces, *Journal of Jundishapur Education Development, Quarterly of the Center for Studies and Development of Medical Sciences Education*, 12th year, number 3(10), 882-893.
<https://doi.org/10.22118/edc.2021.263776.1659>



- Ghanbari, C., Eskandari, A. (2016). The effect of virtue-oriented leadership on teachers' self-development through the mediation of organizational learning, *Journal of Management and Education of Organizations*, 6(1), 102-73. [In Persian] URL: <http://journalieaa.ir/article-۸۹-۱-fa.html>
- Maggs-Rapport, F. (2000). Combining methodological approaches in research: ethnography and interpretive phenomenology. *Journal of advanced nursing*, 31(1), 219-225. <https://doi.org/10.1046/j.1365-2648.2000.01243.x>
- Mazari, I. (2019). self-development; From strategy to paradigm. Tehran: Abjad.
- Mazari, I., Zamani, M. (2015). The influence of human capital on the psychological-behavioral mechanisms of self-development: self-regulation, self-management, self-leadership and self-leadership of learning. *Quarterly journal of psychological applied research*. 7(3). 54-39. [In Persian]. [10.22059/japr.2016.58768](https://doi.org/10.22059/japr.2016.58768)
- Maurer, T. J., Lippstreu, M., & Judge, T. A. (2008). Structural model of employee involvement in skill development activity: The role of individual differences. *Journal of Vocational Behavior*, 72(3), 336-350. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.10.010>
- Mikkelsen, A., Saksvik, P. O., Eriksen, H. R., & Ursin, H. (1999). The impact of learning opportunities and decision authority on occupational health. *Work & Stress*, 13(1), 20-31. <https://doi.org/10.1080/026783799296165>
- Mallarangan, A. D. D., Rahman, A., Nur, S., Lathifah, Z. K., & Lubis, F. M. (2024). Analysis Of The Influence Of Continuous Training Development And Education On Professional Competence Of Teachers In Public Schools. *Journal on Education*, 6(2), 13449-13456. <https://doi.org/10.31004/joe.v6i2.5194>
- Momeni, A., Kafashpour, A., Malekzadeh, G., Horavian, A. (2018). Designing the conceptual framework of employees' self-development behavior; A study in Khorasan Razavi Gas Company, North and South. *Human resource management in the oil industry*. 11(43), 54-25.. [In Persian] <http://iieshrm.ir/article-۸۸۴-۱-fa.html>
- Mohajeri, M. (2013), the relationship between the professional capabilities of primary school teachers and the academic performance of students in Isfahan city, *New Educational Approaches*, 150(9), 27-48.. [In Persian]
- Mirkamali, S. M., Mazari, I. (2016). The role of self-development on the readiness to change employees of higher education centers with the mediation of organizational improvement. *Management and planning in educational systems*, 10(2). 33-60. [In Persian]
- DeMong, N. C., & Assie-Lussier, L. L. (1999). Continuing education: an aspect of staff development relating to the nurse manager's role. *Journal for Nurses in Professional Development*, 15(1), 19-22. DOI: 10.1097/00124645-199901000-00003
- Forootani, Z., Azar, A., Ahmadi, S. A. A. and Asgari nejad, M. (2013). Design and Define Self - development of Human Resources Model. *Public Organizations Management*, 1(4), 61-78. 20.1001.1.2322522.1392.1.0.4.8
- Ghorbanian, P., taghipoorzaheer, A., zamanymighadam, A. and ardalan, M. R. (2022). Structural Model of Individual Development of Exceptional School Teachers (Case: Hamadan Province). *Educational and Scholastic studies*, 11(3), 404-385. 20.1001.1.2423494.1401.11.3.13.9
- Garanina, Z. G., & Maltseva, O. E. (2016). Self-regulation as a factor of personal-professional selfdevelopment of future specialists. *Integratsiya obrazovaniya-Integration of education*, 20(3), 374-381. DOI: 10.15507/1991-9468.084.020.201603.374-381
- Іванюк, Г. І., Венгловська, О. А., & Антипін, Є. Б. (2020). Self-development as a factor in the professional growth of future teachers. *Journal of History Culture and Art Research (Tarih Kültür ve Sanat Araştırmaları Dergisi)*, 9(4), 77-86. doi.org/10.7596/taksad.v9i4.2873
- Ivanova, I, Rozhkov, M (2024). Overcoming as a Factor of Self-Development. *Education and Self Development*.
- Isa, M., Neliwati, N., & Hadijaya, Y. (2024). Quality Improvement Management in Teacher Professional Development. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(2), 136-147.

- <https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v5i2.782>
- Kilag, O. K. T., Malbas, M. H., Miñoza, J. R., Ledesma, M. M. R., Vestal, A. B. E., & Sasan, J. M. V. (2024). The views of the faculty on the effectiveness of teacher education programs in developing lifelong learning competence. *Journal of Higher Education and Academic Advancement*, 1(2), 92-102. DOI:10.61796/ejheaa.v1i2.106
- Orvis, K. A., & Leffler, G. P. (2011). Individual and contextual factors: An interactionist approach to understanding employee self-development. *Personality and individual differences*, 51(2), 172-177. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2011.03.038>
- Odierno, R. T. (2015). Leader development and talent management. *Military Review*, 95(4), 8-14. <http://usacac.army.mil/cac2/CAL/repository/ALDS5June%202013Record.pdf>
- Ross, S. (2014). A conceptual model for understanding the process of self-leadership development and action-steps to promote personal leadership development. *Journal of Management Development*, 33(4), 299-323. <https://doi.org/10.1108/JMD-11-2012-0147>
- Sadeghi Tabar, M., Gurchian, N., Jafari, P., Mohammad Davoudi, A. (1401), Designing a Professional Self-Development Model of University Faculty Members, University Jihad Health Sciences Research Institute Publication, 23(1), 104-95. [In Persian]. 20.1001.1.24233277.1401.9.34.11.8
- Sarumaha, Y. A., Firdaus, D. R., & Moridu, I. (2023). The Application of Artificial Bee Colony Algorithm to Optimizing Vehicle Routes Problem. *Journal of Information System, Technology and Engineering*, 1(1), 11-15. DOI:10.61487/jiste.v1i1.9
- Stoliarchuk, O., Serhieienkova, O., Khrypko, S., Prorok, N., Kalishchuk, S., Kolinko, M., & Binkivska, K. (2024). Self-Development as a Vector of Sustainable Development of Society: The Perspective of Ukrainian Students. *European Journal of Sustainable Development*, 13(1), 428-428. <https://doi.org/10.14207/ejsd.2>
- Sirivedin, P. (2024). Online Integrated Platform for Self-Development: Thai Teachers in Remote Area Case. *NIDA Case Research Journal*, 16(1), 1-30. <https://doi.org/10.14456/ncrj.2024.1>
- Vanhala, M., & Ahteela, R. (2011). The effect of HRM practices on impersonal organizational trust. *Management Research Review*, 34(8), 869-888. <https://doi.org/10.1108/01409171111152493>
- Vogel, D., & Klassen, J. (2001). Technology-supported learning: status, issues and trends. *Journal of computer assisted learning*, 17(1), 104-114. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2729.2001.00163.x>
- Xu, Q. (2007). A predictive model of employee self development: the effects of individual and contextual variables (Vol. 68, No. 04).
- Yoon, S. W., Han, S. H., & Chae, C. (2024). People Analytics and Human Resource Development—Research Landscape and Future Needs Based on Bibliometrics and Scoping Review. *Human Resource Development Review*, 23(1), 30-57. <https://doi.org/10.1177/15344843231209362>
- Zia, M. Q., Naveed, M., Bashir, M. A., & Shamsi, A. F. (2020). The interaction of situational factors on individual factors and self-development. *European Journal of Training and Development*, 44(4/5), 509-530. <https://doi.org/10.1108/EJTD-10-2019-0172>
- Zaphiris, P., & Ioannou, A. (Eds.). (2017). *Learning and Collaboration Technologies. Novel Learning Ecosystems: 4th International Conference, LCT 2017, Held as Part of HCI International 2017, Vancouver, BC, Canada, July 9-14, 2017, Proceedings, Part I* (Vol. 10295). Springer. DOI:10.1007/978-3-319-58509-3