

## Structural Model of Individual Development of Exceptional School Teachers (Case: Hamadan Province)

Parvin Ghorbanian<sup>1</sup>, Ali Taghipoor Zahir<sup>2\*</sup>, Afsane Zamani moghadam<sup>3</sup>, Mohammadreza Ardalan<sup>4</sup>

1. Ph.D. Student, Department of Educational Administration, Faculty of Management and Economics, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

2. Associate Professor, Department of Educational Administration, Faculty of Management and Economics, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

3. Associate Professor, Department of Educational Administration, Faculty of Management and Economics, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

4. Associate Professor, Department of Educational Science, Faculty of Faculty of Literature and Humanities, Bualisina University, Hamedan, Iran

(Received: December 21, 2020; Accepted: August 15, 2021)

### Abstract

The aim of this study was to present a structural model of individual development of exceptional teachers in Hamadan province. The research method was descriptive-correlation and structural equation modeling. The statistical population of the study included all teachers in exceptional schools in Hamadan province, about 240 people, of whom 144 people were selected by simple random sampling. A researcher-made questionnaire with reliability ( $\alpha = 0.98$ ) was used to collect data, which examines 6 dimensions of individual development in 89 questions. The results of structural equation modeling using LISREL software showed the structural model of individual development of exceptional teachers includes six dimensions: individual factors, organizational factors, process, individual development strategies, as well as personal development and professional development. Based on the analysis of the relationships between these dimensions, it can be said that individual factors with path coefficient ( $\gamma = 0.36$ ) have influenced the individual development process of exceptional teachers. Organizational factors with path coefficient ( $\gamma = 0.60$ ) have affected the individual development process of exceptional teachers. The process of individual development of teachers has also affected individual development strategies with a path coefficient ( $\beta = 0.82$ ). Finally, individual development strategies have affected personal development with path coefficient ( $\beta = 0.68$ ) and professional development with path coefficient ( $\beta = 0.58$ ).

**Keyword:** Exceptional teachers, Individual development, Professional development, Structural model.

---

\* Corresponding Author, Email: taghipoora@gmail.com

## مدل ساختاری توسعه فردی معلمان مدارس استثنایی (مورد: استان همدان)

پروین قربانیان<sup>۱</sup>، علی تقی‌پور ظهیر<sup>۲\*</sup>، افسانه زمانی مقدم<sup>۳</sup>، محمدرضا اردلان<sup>۴</sup>

۱. دانشجوی دکتری، گروه مدیریت آموزشی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

۲. دانشیار، گروه مدیریت آموزشی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

۳. دانشیار، گروه مدیریت آموزشی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

۴. دانشیار، گروه علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۱۰/۰۱؛ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۵/۲۴)

### چکیده

پژوهش حاضر با هدف ارائه مدل ساختاری توسعه فردی معلمان استثنایی استان همدان انجام شد. روش پژوهش توصیفی-همبستگی و از نوع مدل‌یابی معادلات ساختاری بوده است. جامعه آماری پژوهش شامل تمامی معلمان مدارس استثنایی استان همدان به تعداد ۲۴۰ نفر بوده است که از میان آن‌ها، ۱۴۴ نفر با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه محقق‌ساخته با پایایی ( $\alpha=0.98$ ) استفاده شد که شش بعد توسعه فردی را در ۸۹ سؤال بررسی می‌کند. نتایج مدل‌یابی معادلات ساختاری، به کمک نرم‌افزار لیزرل، نشان داد مدل ساختاری توسعه فردی معلمان استثنایی شامل شش بعد از جمله عوامل فردی، عوامل سازمانی، فرایند، راهبردهای توسعه فردی، همچنین، توسعه شخصی و توسعه حرفه‌ای است. براساس تحلیل روابط بین این ابعاد می‌توان گفت، عوامل فردی ( $\gamma=0.36$ )، بر فرایند توسعه فردی معلمان استثنایی تأثیرگذار بوده است. عوامل سازمانی ( $\gamma=0.60$ ) بر فرایند توسعه فردی معلمان استثنایی تأثیر داشته است. فرایند توسعه فردی معلمان نیز ( $\beta=0.82$ ) بر راهبردهای توسعه فردی اثر گذاشته است. در نهایت، راهبردهای توسعه فردی بر توسعه شخصی با ضریب مسیر ( $\beta=0.68$ ) و بر توسعه حرفه‌ای ( $\beta=0.58$ ) تأثیرگذار بوده است.

**واژگان کلیدی:** توسعه حرفه‌ای، توسعه فردی، مدل ساختاری، معلمان مدارس استثنایی.

\* نویسنده مسئول، رایانامه: taghipoora@gmail.com

این مقاله برگرفته از رساله دکتری با عنوان «ارائه مدلی برای توسعه فردی معلمان دوره ابتدایی مدارس استثنایی: مورد استان همدان» است.

## مقدمه

در دنیای متغیر کنونی انتظارات از توسعه منابع انسانی به شکلی جدی تغییر کرده است و امروز توسعه منابع انسانی برای توسعه و آموزش کارکنان ضرورت بیشتری پیدا کرده است. در محیط امروزی سازمان‌ها که ماهیت آن، تغییرات سریع است، معنای محیط کاری با متأثر شدن از زمینه‌های اقتصادی، تغییرات جمعیت‌شناختی و توسعه تکنولوژی، متفاوت شده است و بر نقش توسعه منابع انسانی تأثیر گذاشته است (اسکالی راس و تراکو<sup>۱</sup>، ۲۰۲۰). در تعریف توسعه منابع انسانی بر یادگیری افراد به عنوان یادگیرنده خودراهبر با حمایت سایر ذینفعان تأکید شده است و باید تلاش شود خود فرد به تلاش پردازد و ذینفع منافع فردی یادگیری نیز باشد (پائول و کراگت<sup>۲</sup>، ۲۰۱۷).

در آموزش و پرورش نیز به هیچ تحول علمی یا نوآوری مطلوبی نمی‌توان دست یافت، مگر اینکه در شیوه‌های کاری معلمان، به عنوان کارگزاران واقعی، تغییرات مناسب به وجود آید. موضوع رشد و بالندگی مستمر معلمان در حین خدمت خود، به طور مکرر در سند تحول بنیادین آموزش و پرورش در قالب اهداف و راهبردهای مختلف مورد تأکید قرار گرفته است<sup>۳</sup>. این تأکید حکایت از این اصل مهم دارد و آن تلقی معلم به عنوان عامل اصلی تغییر و بهبود کیفیت تعلیم و تربیت است.

1. Scully-Russ &amp; Torracco,

2. Poell &amp; Krogt

۱. در زمینه تربیت حرفه‌ای معلمان، اهداف و راهبردهای اجرایی آن به شرح زیر آمده است:

- «برقراری نظام اثربخش و کارآمد مدیریت و مدیریت منابع انسانی، بر اساس نظام معیار اسلامی» (هدف کلان)
- «توسعه مستمر شایستگی‌ها و توانمندی‌های اقتصادی، تربیتی، علمی و حرفه‌ای معلمان» (راهبرد)
- «دانش‌افزایی مستمر معلمان در حین خدمت و ارتقای شأن و منزلت اجتماعی آنان» (راهبرد)
- «تغییر و نوآوری در نظام تعلیم و تربیت رسمی عمومی با رویکرد تعالی بخش و پویا و بالنده» (هدف)
- «تأمین تسهیلات و امکانات و ایجاد سازوکارهای کارا و اثر بخش در آموزش‌های ضمن خدمت معلمان و تقویت انگیزه و مهارت حرفه‌ای برای یادگیری مداوم» (راهبرد)
- «ارتقا و بهبود مستمر کیفیت نظام کارشناسی، مدیریت و راهبری آموزشی» (هدف)
- «طراحی و اجرای الگوی بالندگی شغلی - حرفه‌ای برای منابع انسانی» (راهبرد).

بنابراین بالندگی حرفه‌ای معلمان به منزله‌ی راهکاری مهم شایان توجه ویژه‌ای است. زیرا قابلیت‌های حرفه‌ای معلمان بر عملکرد تحصیلی دانش‌آموزان تأثیر مثبت دارد (مهاجری، ۱۳۹۱).

نوع سنتی برنامه‌های تربیت حرفه‌ای ضمن خدمت، برای مثال کارگاه‌های آموزشی به لحاظ اثربخشی آن در زمینه‌ی ایجاد تغییرات تحول‌آفرین در معلمان، اعتبار خود را از دست داده است (گندمی، ۱۳۹۵). از سوی دیگر، معلمان در سطوح تخصصی و در زمینه‌ی نیازهای آموزشی شغلی با یکدیگر تفاوت دارند، بنابراین، باید محیط راحت و مناسبی بر اساس سطوح تخصصی فردی معلمان و تجارب آن‌ها مهیا شود (حجازی، پرداخت‌چی و شاه‌پسند، ۱۳۸۸).

بنابراین، همان‌طور که ایبلی و مزاری (۱۳۹۴) بیان کردند ظهور کارکنان استقلال‌طلب و خودمسئولیت‌پذیر<sup>۱</sup>، رویکردهای توسعه‌ی فردی را طلب می‌کند، رویکردهایی که خودرهبری<sup>۲</sup> و خودمدیریتی رفتار را یک ارزش تلقی کرده، در تلاشند فرهنگی را در سازمان نهادینه کنند که یکایک افراد بتوانند بر اساس یک رسالت<sup>۳</sup> و چشم‌انداز<sup>۴</sup> توسعه‌ی فردی- سازمانی، به توسعه و توانمندسازی<sup>۵</sup> خود بپردازند. معلم حرفه‌ای، دانش خود را توسعه می‌دهد و یادگیری‌های او، محور اصلی عملکردهای فکورانه او قرار می‌گیرد. در حقیقت، فردی آزاداندیش، بازاندیش و عاری از تعصب است، پویا و انعطاف‌پذیر، نوآور و خلاق و پرسش‌گر است. احترام به دیدگاه‌های خود و دیگران، اعتماد به توانمندی خود، حساس نسبت به رویدادهای کلاس و جامعه خود، قدرت تشخیص نقاط ضعف و قوت خود و دانش‌آموزان، از اساسی‌ترین اولویت‌های حرفه‌ای او است. علاوه بر این، طرف مشورت معلمان، علاقمند به تشریح مساعی، مروج یادگیری فعال و دارای نظری روشن درباره‌ی یاددهی- یادگیری است. توجه به چنین ویژگی‌هایی، به گونه‌ای آشکار بر معلم به عنوان نقطه‌ی اتکای هر تغییر و تحولی دلالت می‌کند (سرمدی انصار، ۱۳۹۵).

بر این اساس، توسعه‌ی فردی معلمان با توجه به ویژگی‌های شخصی و فردی و نیازهای کاری

- 
1. Self-responsible
  2. Self-leadership
  3. Mission
  4. Vision
  5. Empowerment

متفاوت جایگاه و اهمیت ویژه‌ای دارد. این نیازهای متفاوت ناشی از زمینه‌های متفاوت تحصیلی و تدریس، علایق و نیازمندی‌های ویژه، شرایط کاری متفاوت، پیشینه و سوابق مختلف علمی و شرايطی از این دست است. بر این اساس، توسعه افراد نیز متفاوت خواهد بود. به عبارتی، با یک برنامه واحد نمی‌توان به صورت مطلوبی نیازهای جامعه‌ای با افراد متفاوت را برآورده کرد و آن‌ها را در مسیر رشد و بالندگی قرار داد. معلمان باید در زمینه تجارب و علایق خویش یک پرونده شخصی از فعالیت‌های حرفه‌ای و در ارتباط با شایستگی‌ها و توسعه شغلی خویش تشکیل دهند (مؤسسه مهندسی علم و فناوری انگلستان، ۲۰۰۵).

توسعه فردی چندین فایده دارد؛ نخست، اطمینان ایجاد می‌کند کارمند سطح جاری مهارت شغلی را از طریق فعالیت‌های توسعه و آموزش مستمر حفظ می‌کند. دوم، کارمند یک مسیر توسعه شغلی را توسط تشخیص دانش، مهارت و توانایی‌های جدید به‌انضمام فعالیت‌های یادگیری مورد نیاز برای کسب اهداف منتخب، ترسیم می‌کند. سوم، برنامه توسعه فردی از مأموریت‌های سازمان و نیازهای برنامه‌ریزی نیروی کار حمایت می‌کند (ابیلی، مزاری و زمانی، ۱۳۹۸). همچنین، تأکید شده است انجام درست توسعه فردی، منافع و مزیت‌های فراوانی به همراه دارد؛ برای مثال به فرد کمک خواهد کرد تا خودش را آگاهانه به نقش و بررسی بکشانند و نقاط قوت و ضعف، توانایی‌ها، استعدادها و مهارت‌های خود را به‌خوبی بررسی و شناسایی کند و سعی کند این مجموعه ظرفیت‌ها را با اهداف خود هم‌سو کند؛ توسعه فردی کمک می‌کند که فرد توازنی بین کار و خودش داشته باشد و به طور متمرکز و اثربخش از منابعی که دارد، استفاده نماید. توسعه فردی کمک می‌کند فرد سبک یادگیری خودش را بشناسد و راهبردهای یاددهی-یادگیری که برای او اثر بیشتری دارد را شناسایی کند و همواره در این جهان سراسر دگرگونی در حال یادگیری باشد (پاتل، کیچن و باری، ۲۰۱۳).

در زمینه توسعه حرفه‌ای معلمان، پژوهش‌های متعددی انجام شده و مدل‌ها و الگوهای متفاوتی نیز ارائه شده است. سرکارآرانی (۱۳۹۴) درس پژوهی<sup>۲</sup> را به عنوان مدلی مطلوب برای توسعه حرفه‌ای

---

1. Patel, Kitchen & Barrie  
2. Lesson study

معلمان معرفی کرده است. کلدول<sup>۱</sup> (۲۰۱۷) مدل مسیر شغلی، گالو-فاکس و اسکتل بوری<sup>۲</sup> (۲۰۱۶)، ایرلی<sup>۳</sup> و همکاران (۲۰۱۷) الگوی تدریس مشارکتی<sup>۴</sup>، ..... اقدام پژوهی<sup>۵</sup> را برای توسعه حرفه‌ای معلمان توصیه کرده‌اند. با این وجود، توسعه فردی معلمان گویا مغفول مانده است در صورتی که توسعه فردی معلمان مقدم و در محور توسعه حرفه‌ای آنان قرار گرفته است. معلمانی که با کودکان استثنایی کار می‌کنند، به واسطه دشواری فرایند تدریس و ظهور تکنولوژی‌ها و روش‌های روزآمد یادگیری و یاددهی، به شکل جدی‌تری نیازمند توسعه فردی مداوم هستند. آموزش به کودکان استثنایی رفته‌رفته پیچیده‌تر شده و نیازمند تسلط و مهارت بیشتر معلم به دانش و مهارت‌های جدید است. بنابراین، توسعه فردی یک قالب مناسب برای به‌روزرسانی و توسعه مداوم معلمان استثنایی تلقی شده و به پویایی مداوم آن‌ها کمک می‌کند. بنابراین، این پژوهش به دنبال ارائه مدل ساختاری از توسعه فردی معلمان استثنایی بوده است که در آن ابعاد و مؤلفه‌های توسعه فردی تصریح شود. توسعه فردی رویکردهای متعددی را به خود می‌گیرد به گونه‌ای که نه تنها گذشته را مورد توجه قرار می‌دهد، بلکه آینده را نیز به شکل جدی‌تری مدنظر دارد. همان‌طور که عنوان کرده است، این برنامه هم گذشته‌نگر است و هم آینده‌نگر، و در آن شایستگی‌های گذشته فرد که او با کمک آن‌ها وظایف را انجام می‌داده، مورد توجه قرار گرفته است و هم اینکه شایستگی‌هایی که ممکن است در آینده برای انجام وظایف خودش به نحو مطلوب نیاز دارد، مورد توجه قرار داده است (بیوسرت<sup>۶</sup> و همکاران، ۲۰۱۳).

از سویی، واژه «برنامه‌ریزی توسعه فردی» نباید این اشتباه را ایجاد کند که یک مقوله کاملاً فردی و انفرادی است. بخش زیادی از توسعه فردی افراد در مناسبات و تعاملات اجتماعی تعریف می‌شود. برای موفقیت و پیشرفت در زندگی فردی، باید زندگی اجتماعی موفق داشته، و باید بتوانیم مناسبات مثبت و مؤثری با دیگران داشت (ابوالعلائی، ۱۳۹۶).

- 
1. Coldwell
  2. Gallo-Fox & Scantlebury
  3. Early
  4. Co- teaching
  5. Action Reaserch
  6. Beusaert

جدول ۱. تعریف‌ها و مفاهیم توسعه فردی

سال	صاحب‌نظران	تعریف
۲۰۰۵	آستین، مارینی و دسروچز	طرح توسعه فردی ابزاری مناسب برای ساختارمند کردن یادگیری کارکنان و راهبردی مناسب برای توسعه افراد محسوب می‌شود (به نقل از بیگی و قلی‌پور، ۱۳۹۵).
۱۳۹۶	ابوالعلائی	برنامه‌ریزی توسعه فردی یک نقشه راه، یک استراتژی شخصی، یک برنامه مسافرت و یک فرایند برنامه‌ریزی مادام‌العمر است.
۲۰۱۲	وزارت امنیت داخلی آمریکا	توسعه فردی ابزاری برای کمک به افراد در رسیدن به اهداف شغلی در چارچوب اهداف سازمانی است. این اقدامی توسعه‌ای و تکاملی برنامه‌ریزی برای حرکت دادن فرد از موقعیت موجود و رساندن او به موقعیت آرمانی است. این برنامه گام‌هایی را برای تقویت نقاط قوت و غلبه بر نقاط ضعف برای بهبود عملکرد شغلی و دنبال کردن اهداف حرفه‌ای فراهم می‌کند. این ابزار صرف نظر از کارایی و جایگاه کارکنان، برای توسعه تمامی آن‌ها می‌تواند به کار گرفته شود.
۲۰۱۲	مرکز توسعه رهبری و آموزش ناسا <sup>۱</sup>	برنامه توسعه فردی ابزاری برنامه‌ریزی شده جهت فراهم کردن ساختاری برای مشارکت در توسعه و در طول برنامه‌هایی همچون تقویت ارتباطات، موفقیت فردی و سازمانی و کار تیمی عنوان کرده است که این مشارکت‌ها و فعالیت‌های اجرایی، باید به عنوان مشارکت در اهداف فردی نیز قلمداد شود و زمینه‌های اولیه فعالیت‌های توسعه‌ای مانند تکالیف شغلی-سازمانی، کارآموزی و آموزش را به وجود آورد. در این فرایند افراد معتقدند که به شایستگی‌هایی برای انجام یک عملکرد موفق، نیاز دارند و به این سبب وارد فرایند توسعه خود می‌شوند (به نقل از مزاری، ۱۳۹۲)
۲۰۰۶	دپارتمان ساحلی آمریکا <sup>۲</sup>	برنامه توسعه فردی یک عمل مناسب فردی است که فرد و سرپرستش به کار می‌گیرند تا اهداف طولانی مدت فردی و اهداف مسیر پیشرفت شغلی را شناسایی کنند. برنامه توسعه فردی زمینه‌ای برای کارآموزی و تجارب توسعه‌ای برای دستیابی به این اهداف و با نیت بهره‌مندی افراد در یک چارچوب زمانی خاص طراحی می‌شود. برنامه توسعه فردی یک روش ارزیابی عملکرد نیست، یک قرارداد آموزش و کارآموزی یا وسیله‌ای برای روشن‌تر کردن و اصلاح کردن یک موقعیت توصیف شده است.

منبع: قربانیان، ۱۴۰۰

پژوهش‌های پیرامون توسعه فردی به تدریج در حال گسترش است و در حوزه‌های مختلف کاری این پژوهش‌ها انجام می‌گیرد که در ادامه به تعدادی از آن‌ها پرداخته شده است. پژوهشگرانی مانند

1. NASA Training and Leadership Development
2. U.S Department of Coast

کمیزی و خراسانی و کامکاری (۱۳۹۸) در پژوهش خود با عنوان طراحی و اعتباریابی مدلی برای توسعه فردی به نتایجی پیرامون مضامین توسعه فردی دست یافته‌اند. مضامینی که آن‌ها به آن اشاره کرده‌اند شامل استراتژی، نظام‌مندی، نیازهای فرد، شایستگی، اهداف، نیازهای سازمان، رهبران، پیامدها، بازخورد، روش‌ها، زمان‌بندی، فرهنگ، پیاده‌سازی و ارزیابی بوده است که هر یک از این مضامین نشان‌دهنده بخشی از مفهوم توسعه فردی است.

در پژوهش دیگری قلی‌پور و همکاران (۱۳۹۷) به تدوین توسعه فردی پرداخته‌اند. آن‌ها در پژوهش خود به این نتیجه رسیده‌اند که توسعه فردی شامل ابعاد و مؤلفه‌هایی از جمله عوامل تأثیرگذار از جمله استراتژی، فرهنگ و بافت سازمانی بوده است. علاوه بر آن، عوامل موفقیت توسعه فردی شناسایی شده است که شامل الزامات سازمانی، الزامات طراحی و الزامات فردی بوده است. در نهایت، از توسعه فردی نتایجی مورد انتظار است که می‌توان به نتایج شناختی، نگرشی، مهارتی و عملکردی اشاره کرد که همگی این موارد به عنوان مؤلفه‌های برنامه توسعه فردی تعیین شده است. جعفری و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهش خود بر توسعه معلمان ابتدایی مدارس استثنایی گروه کم‌توان ذهنی شهر تهران پرداخته‌اند اگرچه تمرکز آن‌ها بر عوامل محتوایی حرفه‌ای بوده است. با این وجود، تعداد زیادی از مؤلفه‌های آن‌ها در سطح فردی نیز کاربرد دارد که از آن جمله می‌توان به نگرش معلمان، دانش تخصصی موضوعی، تنوع فراگیران و توجه به نیازهای ویژه آنان، طراحی راهبردهای آموزشی، شیوه‌های ارزشیابی، فعالیت‌های انفرادی و آموزش شخصیتی اشاره کرد.

لام<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۱۹) در پژوهش خود که به بررسی توسعه فردی و نقش افراد پرداخته‌اند. به این نتیجه رسیده‌اند که تعریف نقش‌ها می‌تواند در تعریف نقاط قوت فردی آنان مورد استفاده قرار گیرد. علاوه بر آن بیان کرده‌اند که برنامه توسعه فردی آن‌ها به عنوان یک استراتژی و راهبرد توسعه می‌تواند ایجادکننده مجموعه‌ای از مهارت‌های جدیدی در آنان در زمان‌های آینده تلقی شود. بازکس و بایراک<sup>۲</sup> (۲۰۱۹) در پژوهش خود به استفاده از توسعه فردی در توسعه افراد سازمان

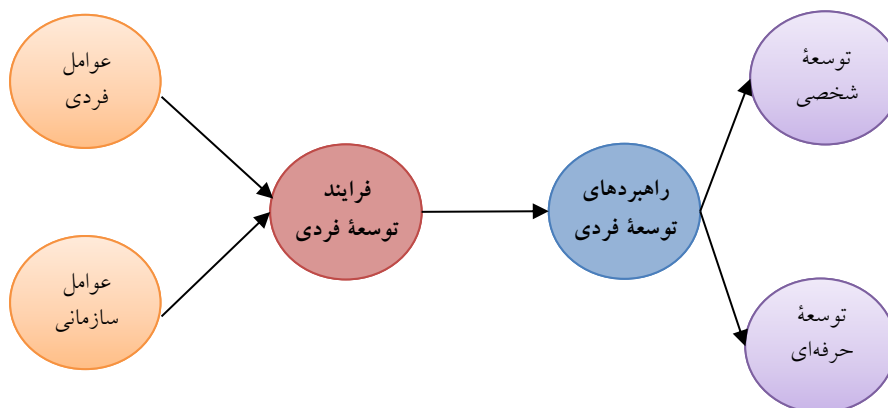
---

1. Lum  
2. Bozkus & Bayrak



مبادرت کرده‌اند، به این نتیجه رسیده‌اند که توسعه فردی برای توسعه افراد یک سازمان مورد نیاز است چرا که هر یک از افراد سازمان در مراحل مختلفی از توسعه هستند و عوامل مختلفی است که بر رفتار حرفه‌ای آنان تأثیرگذار است. در این پژوهش هشت عامل مهم که مرتبط با توسعه فردی بوده و باید در آن مورد توجه قرار گیرد شامل ساختار، سؤالات، مدل تدریس، کاربست، کلاس به عنوان یک محیط یادگیری و ارزیابی بوده است که در این پژوهش بررسی و تحقیق شده است. پژوهش سیلاندر و استیگمر<sup>۱</sup> (۲۰۱۹) از دیگر پژوهش‌های پیرامون توسعه فردی بوده است. آن‌ها در پژوهش خود به بررسی مقایسه‌ای توسعه فردی در مقابل توسعه نهادی به عنوان چشم‌اندازهایی برای حرکت بر روی انگیزه‌ها پرداخته‌اند. نتیجه مقایسه آن‌ها نشان داده است افرادی که چشم‌اندازی فردمحور بر توسعه خودشان به ویژه توسعه آموزشی دارند، بیشتر بر یک رویکرد یادگیری مدار متمرکزند و در نتیجه، توسعه بیشتری پیدا می‌کنند.

مدل مفهومی پژوهش براساس بررسی مطالعات انجام شده از جمله پژوهش‌های بازکس و بایراک (۲۰۱۹)، سیلاندر و استیگمر (۲۰۱۹)، لام<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۱۹)، کمیزی، خراسانی و کامکاری (۱۳۹۸)، قلی‌پور و همکاران (۱۳۹۷) و دیگر پژوهش‌ها ترسیم شد و براساس آن، سؤالات پژوهش نیز تدوین شد.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

1. Silander & Stigmar
2. Lum

- پرسش اول: تأثیر عوامل فردی بر فرایند توسعه فردی چگونه است؟
- پرسش دوم: تأثیر عوامل سازمانی بر فرایند توسعه فردی معلمان چگونه است؟
- پرسش سوم: تأثیر فرایند بر راهبردهای توسعه فردی معلمان چگونه است؟
- پرسش چهارم: تأثیر راهبردهای توسعه فردی بر توسعه شخصی و حرفه‌ای معلمان چگونه است؟

### روش‌شناسی پژوهش

روش پژوهش حاضر توصیفی-همبستگی بوده است و از نوع مدل‌یابی معادلات ساختاری بوده است. روش مدل‌یابی معادلات ساختاری روابط بین مؤلفه‌ها و متغیرها را در قالب یک مدل کلی تحلیل می‌کند و با ترسیم ماتریس‌های واریانس-کوواریانس، دقت بالایی در تعیین ارتباط بین عوامل مدل به دست می‌دهد. بنابراین، برای تبیین روابط بین ابعاد و مؤلفه‌های مدل توسعه فردی مورد استفاده قرار گرفته است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه معلمان مدارس استثنایی استان همدان به تعداد ۲۴۰ نفر بوده است که با استفاده از روش نمونه‌گیری ساده، تعداد ۱۴۴ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسش‌نامه محقق‌ساخته توسعه فردی استفاده شده است که دارای ۸۹ سؤال بوده و ۶ بعد کلیدی توسعه فردی را بررسی می‌کند.

به منظور بررسی روایی پرسشنامه از ضریب CVR استفاده شد، که طی پرسشنامه بین خبرگان و نخبگان توزیع شد و نظرات آن‌ها درباره پرسشنامه جمع‌آوری شده، و پرسشنامه اصلاح و نهایی شد. بررسی محاسبه ضریب لاوشه، به منظور بررسی روایی پرسشنامه، سؤال به سؤال مورد بررسی قرار گرفت که نتایج نشان داد ۲۲ سؤال از نظر صاحب‌نظران، ضروری نبوده است چرا که ضریب لاوشه آن‌ها حد استاندارد لازم را کسب نکرده است. علاوه بر آن، حذف این سؤالات سبب حذف تعداد زیادی از سوالات مؤلفه‌های مربوط به آن‌ها می‌شود به طوری که برای هر مؤلفه، فقط یک سؤال باقی می‌ماند. براین اساس، آن مؤلفه نیز حذف شده است. مؤلفه‌هایی مانند خودپنداره و خودیادگیرندگی حذف شد. براین اساس، پرسشنامه نهایی از تعداد ۱۱۱ سؤال، ۸۹ سؤال و در قالب ۳۵ مؤلفه باقی ماند.

به منظور بررسی پایایی پرسشنامه، از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است. بدین ترتیب، با استفاده از نرم‌افزار اس.پی.اس.اس، پایایی پرسشنامه ۰/۹۸ به دست آمد.

جدول ۲. پایایی پرسشنامه توسعه فردی

ابعاد	ضریب پایایی (آلفای کرونباخ)
عوامل فردی	۰/۹۶
عوامل سازمانی	۰/۹۳
فرایند توسعه فردی	۰/۹۶
راهبردهای توسعه فردی	۰/۹۶
توسعه شخصی	۰/۹۵
توسعه حرفه‌ای	۰/۹۶
کل پرسشنامه	۰/۹۸

### یافته‌های پژوهش

یافته‌های پژوهش با تمرکز بر تحقق هدف پژوهش بیان شده است. قبل از پرداختن به هدف، نتایج توصیفی پژوهش نیز آورده شده است: نتایج آمار جمعیت‌شناختی پاسخ‌دهندگان در زمینه جنسیت نشان می‌دهد که ۱۲۴ نفر (۸۶/۱ درصد) از پاسخ‌دهندگان زن و ۲۰ نفر (۱۳/۹ درصد) از پاسخ‌دهندگان مرد می‌باشند.

در زمینه توزیع فراوانی پاسخ‌دهندگان بر حسب متغیر سابقه خدمت، یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که معلمان دارای سابقه خدمت بین ۵ تا ۱۰ سال، ۱۱ تا ۱۵ سال، ۱۶ تا ۲۰ سال، ۲۱ تا ۲۵ سال و ۲۵ سال به بالا ۶/۹ درصد، ۱۱/۱ درصد، ۱۷/۴ درصد، ۱۲/۵ درصد، ۲۲/۲ درصد و ۲۹/۹ درصد از حجم نمونه آماری را به خود اختصاص داده‌اند. توزیع فراوانی پاسخ‌دهندگان بر حسب تحصیلات، یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که معلمان دارای مدرک کاردانی، کارشناسی، ارشد و دکتری به ترتیب، ۴۱/۶۶ درصد، ۲۶/۶۶ درصد، ۲۶ درصد و ۴ درصد از حجم نمونه آماری را تشکیل می‌دهند و در نهایت، معلمان با گروه‌های دانش‌آموزی کم‌توان ذهنی، آسیب‌دیده شنوایی، آسیب‌دیده بینایی، مشکلات ویژه یادگیری، اتیسم، چند معلولیتی و جسمی-حرکتی ۵۰/۷ درصد، ۴/۹ درصد، ۲/۸ درصد،

۲۸،۵ درصد، ۲،۸ درصد، ۷،۶ درصد و ۲،۸ درصد از حجم نمونه آماری را به خود اختصاص داده‌اند. برای برازش سازه توسعه فردی معلمان استثنایی مدل ساختاری آن از طریق نرم‌افزار لیزرل اجرا و برازش شد. ابتدا جدول همبستگی ابعاد توسعه فردی معلمان استثنایی محاسبه و گزارش شده است که نشان‌دهنده همبستگی بالای این عوامل است.

جدول ۳. جدول همبستگی ابعاد توسعه فردی

متغیر / مؤلفه	۱	۲	۳	۴	۵	۶
۱. عوامل فردی	۱					
۲. عوامل سازمانی	۰،۷۶**	۱				
۳. فرایند توسعه فردی	۰،۸۰**	۰،۸۵**	۱			
۴. راهبردهای توسعه فردی	۰،۵۰**	۰،۶۰**	۰،۶۸**	۱		
۵. توسعه شخصی	۰،۸۴**	۰،۷۴**	۰،۷۹**	۰،۵۳**	۱	
۶. توسعه حرفه‌ای	۰،۸۲**	۰،۶۸**	۰،۷۳**	۰،۴۱**	۰،۸۶**	۱

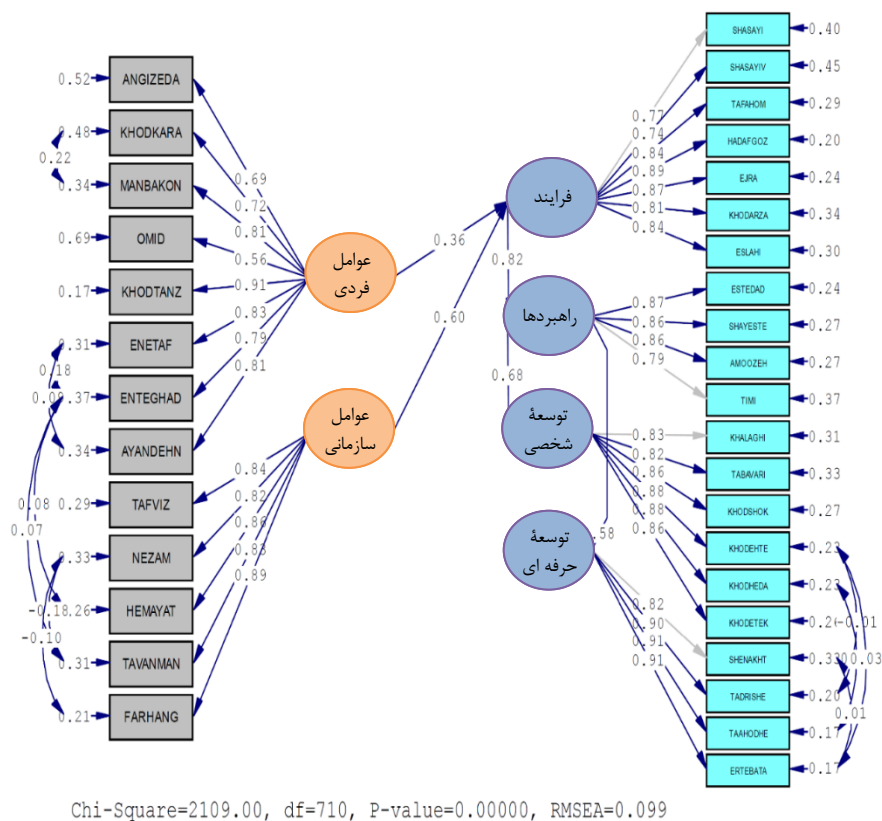
\*\* معناداری در سطح ۰،۰۱ \* معناداری در سطح ۰،۰۵

برازش مدل توسعه فردی معلمان استثنایی نشان می‌دهد مدل از برازش نسبتاً خوبی با داده‌ها برخوردار است. به‌منظور بررسی وضعیت برازش یک مدل ساختاری باید شاخص‌های برازش بررسی شوند. در طی این بررسی هر شاخص که از جهتی خاص، به تناسب مدل و داده‌های واقعی می‌پردازد براساس یک بازه معناداری، قضاوت می‌شود.

پس از حذف خطاهای کوواریانس، بررسی شاخص‌های برازندگی مانند نسبت مجذور خی به درجه آزادی ( $\chi^2/df$ )، شاخص برازش تطبیقی (CFI)، شاخص برازش هنجارنشده بتلر-بونت (PNFI)، جذر میانگین مجذورات خطای تقریب (RMSEA) و شاخص برازندگی هنجارنشده (NFI) نشان می‌دهند مدل از برازش نسبتاً خوبی با داده‌ها برخوردار است (جدول ۴ و شکل ۲).

جدول ۴. شاخص‌های برازش مدل توسعه فردی معلمان استثنایی

شاخص برازندگی	$\chi^2/df$	PNFI	CFI	RMSEA	NNFI	IFI
دامنه پذیرش	1-5	>۰،۹	>۰،۹	>۰،۱	>۰،۹	۱-۰
مقدار محاسبه شده	۲،۹۷	۰،۹۰	۰،۹۰	۰،۰۹۹	۰،۹۱	۰،۹۱



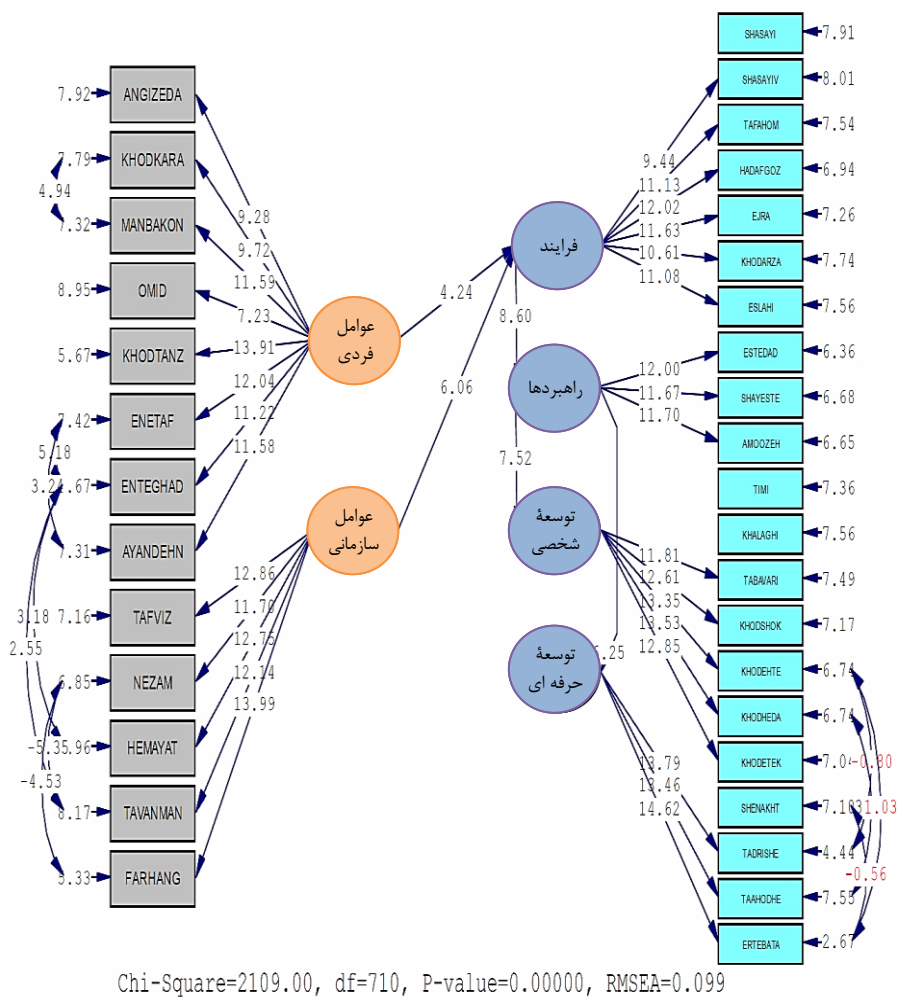
شکل ۲. مدل معادلات ساختاری توسعه فردی معلمان استثنایی (ضرایب مسیر)

برای بررسی معنادار بودن روابط مدل، از آماره آزمون تی یا همان  $t$ -value استفاده شد. از آنجا که معناداری در سطح خطای ۰/۰۵ بررسی شده، بنابراین، اگر میزان مقادیر حاصله با آزمون  $t$ -value از  $\pm ۱/۹۶$  کوچک‌تر محاسبه شود، رابطه معنادار نیست.

مقدار آماره تی محاسبه شده میان عوامل فردی و فرایند برابر با ۴/۲۴، عوامل سازمانی و فرایند برابر با ۶/۰۶، فرایند و راهبردها برابر با ۸/۶۰ و توسعه شخصی برابر با ۷/۵۲، راهبرد و توسعه حرفه‌ای برابر با ۶/۲۵ به دست آمده که در سطح ۰/۰۵ معنادار است.

بر این اساس، عوامل فردی ( $\gamma=۰/۳۶$ ) بر فرایند توسعه فردی معلمان استثنایی تأثیرگذار بوده

است. عوامل سازمانی ( $\gamma=0.70$ )، بر فرایند تأثیرگذار بوده است. فرایند نیز ( $\beta=0.82$ ) بر راهبردهای توسعه فردی تأثیرگذار بوده است. همچنین، راهبردهای توسعه فردی بر توسعه شخصی ( $\beta=0.68$ ) و بر توسعه حرفه‌ای ( $\beta=0.58$ ) تأثیرگذار بوده است.



شکل ۳. مدل معادلات ساختاری توسعه معلمان مدارس استثنایی (ضرایب معناداری)

جدول ۵. مسیرهای بررسی شده در مدل

وضعیت	ضریب رگرسیون	مقدار آماره آزمون	مسیر
معنادار	۰٫۳۶	۴٫۲۴**	عوامل فردی ← فرایند توسعه فردی
معنادار	۰٫۶۰	۶٫۰۶**	عوامل سازمانی ← فرایند توسعه فردی
معنادار	۰٫۸۲	۸٫۶۰**	فرایند ← راهبردهای توسعه فردی
معنادار	۰٫۶۸	۷٫۵۲**	راهبردها ← توسعه شخصی
معنادار	۰٫۵۸	۶٫۲۵**	راهبردها ← توسعه حرفه‌ای

\*\* معناداری در سطح (P<0,01) \* معناداری در سطح (P<0,05)

### بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر با هدف مدل‌یابی معادلات ساختاری توسعه فردی معلمان استثنایی استان همدان انجام شده است. اهمیت و یافته‌های این پژوهش در پژوهش‌های مختلفی مورد توجه بوده است. از جمله این پژوهش‌ها می‌توان به پژوهش‌های بازکس و بایراک (۲۰۱۹)، سیلاندر و استیگمر (۲۰۱۹)، لام و همکاران (۲۰۱۹)، کمیزی، خراسانی و کامکاری (۱۳۹۸)، قلی‌پور و همکاران (۱۳۹۷)، و جعفری و همکاران (۱۳۹۷) اشاره کرد. دستیابی به مدلی قابل اتکا برای توسعه فردی معلمان استثنایی که نیاز مداومی به توسعه و یادگیری دارند، ضرورت پرداختن به این موضوع را نشان می‌دهد که پژوهش حاضر بر آن شد با مشخص کردن عرصه‌های مختلف توسعه فردی در قالب یک مدل ساختاری، به این ضرورت جامه عمل بپوشاند.

بررسی مدل ساختاری توسعه فردی معلمان استثنایی نشان از برازش نسبتاً خوب مدل با داده‌ها داشته است. براین اساس، عوامل فردی بر فرایند توسعه فردی معلمان استثنایی تأثیرگذار بوده است. به عبارت دیگر، معلمانی که از عوامل فردی مناسب‌تری از جمله انگیزه درونی، خودکارآمدی، منبع کنترل درونی، امید، خودتنظیمی، تفکر انتقادی و آینده‌نگری برخوردار بوده‌اند، احتمال تأثیرگذاری بر فرایند توسعه فردی آنان بیشتر خواهد بود. کمیزی و همکاران (۱۳۹۸)، قلی‌پور و همکاران (۱۳۹۷)، و جعفری و همکاران (۱۳۹۷) و دیگر پژوهش‌ها بر توسعه فردی صحنه گذاشته‌اند.

عوامل سازمانی بر فرایند تأثیرگذار بوده است. این بدین معناست که هرچه بستر سازمانی از جمله

تفویض اختیار، نظام مدیریت عملکرد، حمایت سازمانی، توانمندی مدیران مدارس و فرهنگ سازمانی برای توسعه فردی مهیا باشد، امکان تأثیرگذاری بر فرایند توسعه فردی معلمان بیشتر خواهد بود. عوامل سازمانی در پژوهش‌هایی از جمله پژوهش‌هایی از قلی‌پور و همکاران (۱۳۹۷) به الزامات سازمانی اشاره کرده‌اند. توسعه فردی بدون حمایت مدارس استثنایی برای معلمان رخ نخواهد داد، بدون حمایت مدارس و بستر آفرینی، معلمان نخواهند توانست توسعه فردی را مداومت بخشند. بنابراین، عوامل سازمانی از دیگر ابعاد مهم توسعه فردی به شمار می‌رود.

در مدل ساختاری، فرایند نیز بر راهبردهای توسعه فردی تأثیرگذار بوده است. به عبارت دیگر، هرچه فرایند توسعه فردی از جمله گام‌هایی شامل شناسایی وضع موجود فرد، شناسایی وظایف و شایستگی‌های فرد، تفاهم فرد و سازمان، هدف‌گذاری فرد و سازمان، تأمین منابع و امکانات، برنامه‌ریزی فعالیت‌های توسعه، اجرای فعالیت‌های توسعه، خودارزیابی و برنامه‌های اصلاحی قوی تر باشد، بیشتر بر راهبردهای توسعه فردی تأثیر می‌گذارد. کمیزی و همکاران (۱۳۹۸)، نیز بر پیامدها، بازخورد و روابط نیازهای سازمان، اهداف و پیامدها و بازخوردها را که به نوعی ارتباطات فرایندی و نتیجه‌ای است، نشان داده است.

همچنین، راهبردهای توسعه فردی بر توسعه شخصی و بر توسعه حرفه‌ای تأثیرگذار بوده است. این بدان معناست که اگر راهبردهایی از جمله توسعه استعدادها، شایسته‌پروری، آموزش‌های نوین و کار تیمی در مدارس بیشتر رخ بدهد، امکان تأثیرگذاری بر توسعه شخصی و حرفه‌ای معلمان بیشتر خواهد شد و توسعه شخصی از جمله خلاقیت، تاب‌آوری، خودشکوفایی، خوداحترامی، خودیادگیرندگی، خودهدایتی و خوداتکایی و توسعه حرفه‌ای از جمله خودشناسی حرفه‌ای، تدریس حرفه‌ای، تعهد حرفه‌ای و ارتباطات حرفه‌ای به شکل مناسب‌تری رخ خواهد داد. بازاکس و بایراک (۲۰۱۹) نیز در پژوهش خود به توسعه عواملی از جمله ساختار، سؤالات، مدل تدریس، کاربست، کلاس به عنوان یک محیط یادگیری و ارزیابی تأکید کرده است.

براساس آنچه بیان شد، پیشنهادهایی کاربردی برای ارتقای توسعه فردی معلمان استثنایی ارائه می‌شود که در ادامه بدان‌ها پرداخته شده است:



- در مدل توسعه فردی معلمان استثنایی، عوامل فردی بر توسعه اثرگذار بوده است. بنابراین، هر اقدامی برای توسعه این عوامل در معلمان استثنایی که آمادگی و تمایل و ظرفیت آنان را برای ورود موفقیت‌آمیز به فرایند توسعه فردی را افزایش دهد توصیه می‌شود.
- توسعه عوامل فردی از طریق تقویت انگیزه درونی، خودکارآمدی، امید، تقویت منبع کنترل درونی، خودتنظیمی، خودانتقادی و امید به آینده قویاً توصیه می‌شود. هر تلاشی در توسعه فردی ابتدا ریشه در عوامل فردی دارد و تا فرد آمادگی اولیه برای توسعه فردی نداشته باشد، توسعه شروع نخواهد شد.
- تعدادی از عوامل توسعه فردی، عوامل روان‌شناختی، تعدادی شناختی و تعدادی مربوط به دیدگاه‌های معلمان بوده است. بنابراین، توجه به ماهیت این عوامل و توسعه آنها، مورد تأکید است.
- فرایند توسعه فردی بر راهبردهای توسعه فردی معلمان استثنایی تأثیرگذار بوده است. از این رو، پیشنهاد می‌شود که با تقویت فرایند توسعه فردی، با پرداختن به مؤلفه‌هایی از جمله شناسایی وضع موجود فرد، شناسایی وظایف و شایستگی‌های فرد، تفاهم و هدف‌گذاری فرد و سازمان، تأمین منابع و امکانات، برنامه‌ریزی فعالیت‌های توسعه و اجرای آنها و در نهایت، خودارزیابی و تدوین برنامه اصلاحی، فرایند توسعه فردی را تقویت کرده و بدین صورت، امکان به‌کارگیری راهبردهای توسعه فردی در معلمان را تقویت کند.
- راهبردهای توسعه فردی بر توسعه شخصی معلمان استثنایی تأثیرگذار بوده است. به عبارتی، هنگامی که یک معلم از راهبردهای توسعه فردی استفاده می‌کند، بر توسعه شخصی او تأثیر گذاشته و نتایجی را به وجود می‌آورد. از این رو، توجه به راهبردهایی از جمله توسعه استعدادها، شایسته‌پروری، آموزش‌های نوین، کار تیمی به‌عنوان راهبردهایی که ظرف و فضای توسعه فردی ایجاد می‌کند، توصیه می‌شود.
- راهبردهای توسعه فردی بر توسعه حرفه‌ای معلمان استثنایی نیز تأثیرگذار بوده است. به عبارتی، هنگامی که یک معلم از راهبردهای توسعه فردی استفاده می‌کند، بر توسعه حرفه‌ای او نیز تأثیر گذاشته و نتایجی را به وجود می‌آورد. از این رو، توجه به راهبردهایی از جمله توسعه

استعدادها، شایسته‌پروری، آموزش‌های نوین، کار تیمی به عنوان راهبردهایی که ظرف و فضای توسعه فردی ایجاد می‌کند، به منظور تقویت توسعه حرفه‌ای معلمان استثنایی توصیه می‌شود.

- فرایند و راهبردهای توسعه فردی می‌تواند سبب توسعه شخصی و حرفه‌ای معلمان استثنایی شود و لازمه این کار، توجه کردن به اهداف شخصی و حرفه‌ای در فرایند توسعه فردی است تا توازنی معقول بین فرد و حرفه و رشد در آن‌ها ایجاد شود.

- مدل توسعه فردی هنگامی به درستی تأثیر خود را بر بالندگی و توسعه معلمان استثنایی خواهد گذاشته که دیدگاهی کل‌گرا و سیستمی بر مدل حاکم باشد، یعنی تمامی مؤلفه‌ها و ابعاد آن به سان سیستمی یکپارچه مورد توجه قرار گیرد. فرایند توسعه فردی چگونگی انجام توسعه فردی را تضمین می‌کند. توسعه شخصی و حرفه‌ای با مشخص کردن هدف توسعه فردی، امکان اثربخش‌تر کردن توسعه فردی را افزایش می‌دهد و عوامل فردی و سازمانی، سبب می‌شود بستر و شرایط مناسب برای توسعه فردی مهیا شود و معلمان استثنایی بتوانند با ظرفیت بیشتری چه از جانب خودشان و چه از جانب مدرسه به رشد و بالندگی پردازند.

## منابع

- ابیلی، خدایار، مزاری، ابراهیم، و زمانی، مهسا (۱۳۹۸). برنامه‌ریزی توسعه فردی (راهنمای عمل خودتوسعه‌ای مدیران و کارکنان). تهران: ابجد.
- ابیلی، خدایار، و مزاری، ابراهیم (۱۳۹۴). توسعه منابع انسانی (جلد اول): با تأکید بر مفاهیم خودتوسعه‌ای، خودرهبی و خودمدیریتی. تهران: انتشارات امید.
- جعفری، حسن، ابوالقاسمی، محمود، قهرمانی، محمد، خراسانی، اباصلت، و قبادیان، مسلم (۱۳۹۷). عوامل محتوایی توسعه حرفه‌ای معلمان ابتدایی مدارس استثنایی گروه کم‌توان ذهنی شهر تهران. *کودکان استثنایی*، ۱۸(۲)، ۸۶-۷۷.
- حجازی، یوسف، پرداختچی، محمدحسن، و شاه‌پسند، محمدرضا (۱۳۸۸). رویکردهای توسعه حرفه‌ای معلمان. چاپ اول، تهران: دانشگاه تهران.
- سرکارآرانی، محمدرضا (۱۳۹۴). درس‌پژوهی ایده‌های جهانی برای بهسازی آموزش و غنی‌سازی یادگیری. چاپ اول، تهران: انتشارات مرآت.
- سرمدی انصار، حسن (۱۳۹۵). پژوهش کارراهه توسعه حرفه‌ای معلمان در عرصه تعلیم و تربیت. *مجموعه الکترونیکی همایش توسعه حرفه‌ای؛ نگاهی نو به تکریم معلم*.
- قربانیان، پروین (۱۴۰۰). *ارائه مدلی برای توسعه فردی معلمان دوره ابتدایی مدارس استثنایی؛ مورد: استان همدان*. رساله دکتری، دانشگاه آزاد، واحد علوم و تحقیقات تهران.
- قلی‌پور، آرین، فقیهی، ابوالحسن، شاه‌حسینی، محمدعلی، و سفیدگران، بهارک (۱۳۹۷). تبیین الگوی تدوین برنامه توسعه فردی مدیران منابع انسانی در صنعت بانکداری. *آموزش و توسعه منابع انسانی*، ۱۸(۵)، ۲۴-۱.
- کمیزی، اکبر، خراسانی، اباصلت، و کامکاری، کامبیز (۱۳۹۸). طراحی و اعتباریابی مدلی برای تدوین برنامه توسعه فردی در بانک انصار. *آموزش و توسعه منابع انسانی*، ۲۰(۶)، ۱۰۳-۸۱.
- گندمی، فهیمه (۱۳۹۵). به سوی رویکردی مدرسه‌بنیان در حوزه رشد و بالندگی حرفه‌ای معلمان: تعیین عناصر اصلی یک رویکرد اساسی اثربخش. *تربیت معلم فکور*، ۲، ۱۴۰-۱۱۹.
- مهاجری، مزده (۱۳۹۱). رابطه بین قابلیت‌های حرفه‌ای معلمان دوره ابتدایی با عملکرد تحصیلی دانش‌آموزان در شهر اصفهان. *رویکردهای نوین آموزشی*، ۱۵، ۴۸-۲۷.

- Beusaert, S., Segers, M., Fouarge, D., & Gijsselaers, W. (2013). Effect of using a personal development plan on learning and development. *Workplace Learning*, 25(3), 145–158.
- Bozkus, K., & Bayrak, C. (2019). The Application of the dynamic teacher professional development through experimental action research. *IEJEE*, 11(4), 335-352.
- Coldwell, M. (2017). *Exploring the influence of Professional development on teacher careers: A path model approach*. *Teaching and Teacher Education*, 61, 189-198.
- Early, D. M., Maxwell, K. L., Ponde, B. D., & Pan, Y. (2017). *Improving teacher- child interactions: A randomized controlled trial of making the Most of Classroom Interactions and My Teaching Partner Professional development models*. *Early Childhood Research Quarterly*, 38, 57-70.
- Gallo-Fox, J., & Scantlebury, K. (2016). *Co- teaching as Professional development for Cooperating teacher*. *Teaching and Teacher Education*, 60, 191-202.
- Lum, S., Burud, I., Shirahatti, R., & Barua, A. (2019). Students and faculty perspective of a good medical teacher in the Asian context. *Surg Res*, 2(3), 54-59.
- Patel, S., Kitchen, G., & Barrie, J. (2013). Personal development plans: Practical pitfalls. *Trends in Anesthesia and Critical Care Journal*, 220-223.
- Poell, R., & Krogt, F. (2017). Why is organizing human resource development so problematic? Perspectives from the learning-network theory (Part I). *The Learning Organization*, 24(3), 180-193.
- Scully-Russ, E., & Torraco, R. (2020). The changing nature and organization of work: An integrative review of the literature. *Human Resource Development Review*, 19(1), 39-65.
- Silander, C., & Stigmar, M. (2019). Individual growth or institutional development? Ideological perspectives on motives behind Swedish higher education teacher training. *High Educ*, 77, 265–281.