

منابع:

1. Clawson D. Tenure and the future of the university. Science. 2009; 324(5931):1147-8.
2. Bunton SA, Corrice AM. Trends in tenure for clinical M.D. faculty in U.S. medical schools: a 25-year review. Analysis in Brief. 2010; 9(9):1-2.
3. Bunton SA. The relationship between tenure and guaranteed salary for U.S. medical school faculty. AAMC Analysis in Brief. 2010; 9(6):1-2.
4. Bunton SA, Mallon WT. The continued evolution of faculty appointment and tenure policies at U.S. medical schools. Acad Med. 2007; 28(3):281-9.
5. Coleman M, Richard G. Faculty career tracks at U.S. medical schools. Academic Medicine. 2011; 86(8):932-7.
6. Seifert WE, Strobel HW. A proposal for tenure. Journal of the International Association of Medical Science Educators(IAMSE) 2011;21(4):375-81.

### تبیین عوامل مؤثر بر برنامه‌ریزی توسعه فردی (PDP) از دیدگاه اساتید

شاهرخ یوسف زاده چابک، حسین خوشرننگ، حسین همتی، آبتین حیدرزاده، ایده دادگران، صبا فخریه اصل، فاطمه جعفرآقایی

مقدمه: برنامه‌ریزی توسعه فردی به‌عنوان یک «ابزار کاربردی» باعث رشد و ارتقای دانش و مهارت کارکنان از طریق مشارکت فعال سرپرستان و مدیران می‌شود که مهم‌ترین ویژگی آن تعامل دو سویه کارکنان و سرپرستان (مدیران) است. برنامه توسعه فردی توسط سیستمی که مرتب میزان پیشرفت را ارزیابی و برای قدم‌های بعدی برنامه‌ریزی می‌کند، پایه‌گذاری می‌شود. مستندسازی این فرایند که همان «برنامه توسعه فردی» یا PDP است به پرسنل و به سیستم کمک می‌کند که اولویت‌های خود را مشخص نموده و فرایند پیشرفت هر فرد را پیش کرده و قدم‌های مثبتی برای حمایت از افراد بردارد. برنامه توسعه فردی یک برنامه زمان‌بندی شده مکتوب برای برآورده شدن نیازهای حرفه‌ای افراد در جهت رشد و توسعه آن‌هاست (۱). لی و همکاران در مطالعه‌ای با هدف ایجاد مدل برنامه توسعه حرفه‌ای بر مبنای نیازهای مدرسین به معرفی مدل خود پرداخته‌اند. هدف این مدل به حداکثر رساندن اثرات برنامه توسعه حرفه‌ای و کمک به شرکت‌کنندگان برای حفظ یادگیری خود در طولانی مدت بوده است. اهداف، محتوا، فعالیت‌های اصلی و ساختار برنامه موجود توسعه حرفه‌ای بر اساس نظرات و توقعات مدیران و مدرسین تعیین شد. ساختار این مدل ترکیبی از انواع سنتی و جدید بود. فعالیت‌های اساسی شامل فعالیت‌های معمول، کارهای مشارکتی، انعکاس به خود، بحث‌ها، فعالیت‌های خودکنترلی و فراهم آوردن برنامه خدمتی بود. این مطالعه راه‌های افزایش یادگیری حرفه‌ای را برمی‌شمارد که عبارت‌اند از: به‌کارگیری مشارکت‌کنندگان به مانند سیاست‌گذاران و مشتریان، به خدمت‌گیری شرکت‌کنندگان از زمینه‌های کاری متفاوت، ارتباط دادن یادگیری حرفه‌ای با عملکرد و ساخت همکاری بین دانشگاه، مدارس سطح جامعه و مؤسسات آموزش محلی (۲).

هدف: توصیف و تبیین عوامل مؤثر بر برنامه‌ریزی توسعه فردی (PDP) از دیدگاه اساتید.

روش: مطالعه حاضر از نوع کیفی و با رویکرد تحلیل محتوای کیفی قراردادی می‌باشد. روش جمع‌آوری داده‌ها مصاحبه نیمه ساختارمند بود و تا رسیدن به اشباع داده‌ها ۱۵ نفر از اعضای هیئت علمی دانشگاه با روش هدفمند در مطالعه شرکت نمودند. داده‌های حاصل از مصاحبه پس از پیاده‌سازی در فایل ورد در نرم‌افزار MAXQDA10 وارد و مورد تحلیل قرار گرفت. روند تحلیل داده‌ها بر اساس روش Lundman و Graneheim در سال ۲۰۰۴ بوده و مراحل آن عبارت بود از: ۱- پیاده‌سازی مصاحبه‌های انجام شده و چندین بار مرور آن‌ها به‌منظور پیدا نمودن درک صحیحی نسبت به کل موارد پیاده شده، ۲- استخراج واحدهای معنایی و دسته‌بندی نمودن آن‌ها تحت

عنوان واحدهای فشرده، ۳- خلاصه و دسته‌بندی نمودن واحدهای فشرده و انتخاب برجستگی مناسب برای آن‌ها، ۴- مرتب نمودن زیردسته‌ها بر اساس مقایسه شباهت‌ها و تفاوت‌های موجود در زیردسته‌ها و ۵- انتخاب عنوان مناسب با قابلیت پوشش طبقات حاصل شده (۳). جهت بالا بردن دقت مطالعه، از معیارهای مقبولیت، تأیید پذیری، همسانی و انتقال‌پذیری (۴ و ۵) برای ارزیابی داده‌های کیفی استفاده شد.

نتایج: کدهای اولیه استخراج شده از این مطالعه ۴۵۱ کد بود که پس از چندین مرحله بازبینی در نهایت به ۱۳۶ کد و ۷ طبقه و ۴ مضمون تقلیل یافت. مضامین اصلی استخراج شده از داده‌های مصاحبه عبارت بودند از: برنامه‌ریزی فردی شامل طبقات ارتقاء حرفه‌ای، خصوصیات فردی، پیش‌بینی مشکلات و الگوسازی، برنامه‌ریزی دانشگاهی شامل طبقات قوانین دانشگاهی، فرهنگ سازمانی و مدیریت مشارکتی، برنامه‌ریزی مبتنی بر شواهد و تطابق اهداف فردی با سازمانی.

بحث: با شناسایی عوامل مؤثر بر برنامه‌ریزی توسعه فردی در اساتید، مسئولین و دست‌اندرکاران برنامه‌ریزی کلان دانشگاه می‌توانند به نقاط قوت و ضعف عملکرد دانشگاه برای ایجاد بستر مناسب جهت رشد و شکوفایی اعضای هیئت‌علمی پی ببرند و با فراهم آوری حمایت‌های مادی و برطرف نمودن مشکلات و مهیا کردن زیرساخت‌های لازم، گسترش فرهنگ برنامه‌ریزی توسعه فردی در جهت ارتقاء حرفه‌ای فرد و دانشگاه، منجر به تقویت فعالیت‌های اساتید در جهت هدفمند و توسعه فردی و دانشگاهی شوند.

کلمات کلیدی: برنامه‌ریزی، برنامه، توسعه، برنامه توسعه فردی، استاد

منابع:

1. Varasteh.M. What is Personal Development Plan? 2017 [cited 2017 1 Feb]. Available from: [http://www.rums.ac.ir/uploads/1\\_25\\_tosee1.pdf](http://www.rums.ac.ir/uploads/1_25_tosee1.pdf)
2. Lee HJ. Developing a Professional Development Program Model Based on Teachers' Needs. Professional educator. 2005;27:39-49.
3. Graneheim UH, Lundman B. Qualitative content analysis in nursing research: concepts, procedures and measures to achieve trustworthiness. Nurse education today. 2004;24(2):105-12.