

Grounded Theory Model on Talent Identification of Students Prone to Teaching Job

Mohammad Abdolalipoor¹, Peyman Yarmohammadzadeh^{2*}, Abolfazl Ghasemzadeh Alishahi³

1. Ph.D. Student, Department of Educational Administration, Marand Branch, Islamic Azad University, Marand, Iran

2. Associate Professor, Department of Educational Administration, Faculty of Education and Psychology, Azarbaijan Shahid Madani University, Tabriz, Iran

3. Associate Professor, Department of Educational Administration, Faculty of Education and Psychology, Azarbaijan Shahid Madani University, Tabriz, Iran

(Received: August 31, 2021; Accepted: January 31, 2022)

Abstract

The aim of the current research is to provide a model of talent identification of students with potential for teaching jobs in secondary schools using a qualitative Grounded theory. The sample of the research was selected by the purposeful sampling method of the judgment type, and the data reached theoretical saturation by interviewing the 19th person. The data was analyzed using thematic analysis method and using MexQuda qualitative data analysis software during three stages of primary, secondary and conceptual coding. Based on the findings of the research, the causal conditions of the aptitude model consisted of 21 secondary codes with three concepts including personality dimensions, skills and corresponding tendencies. For the contextual category, 12 secondary codes corresponding to the concepts of legal, managerial, executive and political inadequacies were extracted. The central category of students' talent search was identified with the secondary codes of knowledge management, effectiveness, job satisfaction and productivity. Intervening components were explained with the concepts of national values, politicization, improper talent management, national culture, Iran's economic embargo, domestic political conditions, culture and family conditions. The strategies were categorized into two long-term (reform management style, talent management, strategic management, cultural transformation and structural reforms) and short-term (reform recruitment and hiring system, incentive policies and performance evaluation). Finally, the consequences of talent identification model were presented through 8 secondary codes in the four dimensions of social development, individual development, balance between education and education and promotion of teacher status. Theoretical reasoning, along with the multi-level analysis of the consequences of talent search in the context of education, helps in making optimal decisions at all levels and achieving organizational goals.

Keywords: Causal factors, Consequences, Intervention barriers, Strategies, Talent identification.

* Corresponding Author, Email: dr.peyman.yzm@gmail.com

مدل داده‌بنیاد استعدادیابی دانش‌آموزان مستعد شغل معلمی

محمد عبدالعلی‌پور^۱، پیمان یارمحمدزاده^{۲*}، ابوالفضل قاسم‌زاده علیشاهی^۳

۱. دانشجوی دکتری، گروه مدیریت آموزشی، واحد مرند، دانشگاه آزاد اسلامی، مرند، ایران
۲. دانشیار، گروه مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شهید مدنی آذربایجان، تبریز، ایران
۳. دانشیار، گروه مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شهید مدنی آذربایجان، تبریز، ایران

(تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۶/۰۹؛ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۱۱/۱۱)

چکیده

هدف پژوهش حاضر ارائه مدل استعدادیابی دانش‌آموزان مستعد شغل معلمی در مدارس دوره دوم متوسطه با استفاده از روش کیفی داده‌بنیاد است. نمونه پژوهش به روش نمونه‌گیری هدفمند از نوع قضاوتی انتخاب شد، و داده‌ها با مصاحبه در نفر ۱۱۹ام به اشباع نظری رسید. داده‌ها به روش تحلیل مضمون و با استفاده از نرم‌افزار تحلیل داده‌های کیفی مکس کیودا طی سه مرحله کدگذاری اولیه، ثانویه و مفهومی تحلیل شد. بر اساس یافته‌های پژوهش، شرایط علی مدل استعدادیابی مشتمل بر ۲۱ کد ثانویه با سه مفهوم شامل ابعاد شخصیتی، مهارت‌ها و تمایلات متناظر شد. برای مقوله زمینه‌ای ۱۲ کد ثانویه متناظر با مفاهیم نارسایی‌های قانونی، مدیریتی، اجرایی و سیاسی استخراج شد. مقوله محوری استعدادیابی دانش‌آموزان با کدهای ثانویه مدیریت دانش، اثربخشی، رضایت شغلی و بهره‌وری مشخص شد. مؤلفه‌های مداخله‌گر با مفاهیم ارزش‌های ملی، سیاست‌زدگی، مدیریت ناصحیح استعدادها، فرهنگ ملی، تحریم اقتصادی ایران، شرایط سیاسی داخلی، فرهنگ و شرایط خانواده تبیین شد. راهبردها به دو بخش بلندمدت (اصلاح سبک مدیریتی، مدیریت استعداد، مدیریت استراتژیک، دگرگونی فرهنگی و اصلاحات ساختاری) و کوتاه‌مدت (اصلاح نظام جذب و استخدام، سیاست‌های تشویقی و ارزیابی عملکرد) دسته‌بندی شد. در نهایت پیامدهای مدل استعدادیابی از طریق ۸ کد ثانویه در چهار بعد توسعه اجتماعی، توسعه فردی، موازنه میان آموزش و پرورش و ارتقای جایگاه معلمی ارائه شد. استدلال نظری، در کنار تحلیل چندسطحی پیامدهای استعدادیابی در بافت آموزش و پرورش در تصمیم‌گیری بهینه در تمامی سطوح و دستیابی به اهداف سازمانی کمک می‌کند.

واژگان کلیدی: استعدادیابی، پیامدها، راهبردها، عوامل علی و زمینه‌ای، موانع مداخله‌گر.

مقدمه

در جهان امروز نظام آموزش و پرورش یکی از مهم‌ترین و اساسی‌ترین نظام‌های اجتماعی در هر کشور به حساب می‌آید. این مرکز اجتماعی یکی از اثربخش‌ترین نهادها در توسعه و رشد اجتماعی، فرهنگی، اقتصادی و صنعتی هر کشور است. بدیهی است سازمان آموزش و پرورش، زمانی پویا و کارآمد است که در آن منابع انسانی به درستی و با اهداف تعیین شده، تربیت شوند. نیازها، توانایی‌ها و استعدادها دانش‌آموزان شناسایی شوند و در رشد و بالندگی آن، برنامه‌های منظم و دقیق با راهبردهای علمی را پیش رو داشته باشد (ورا و کاینزباور^۱، ۲۰۲۰، ص ۶۶۹). انسان تنها موجودی است که می‌تواند در زمان حال به آینده فکر کرده و با بهره گرفتن از گذشته برای بهبود کیفیت زندگی آینده خود برنامه‌ریزی کند (ویدآ، ۲۰۱۶، ص ۲۳)؛ لذا سعی و تلاش انسان برای برنامه‌ریزی تحصیلی و شغلی، بیان‌کننده این واقعیت است.

انسان با آگاهی به اینکه تلاش‌های اکنون او، متضمن آینده بهتر اوست، دست به برنامه‌ریزی و نگارش نقش‌هایی برای بهبود شرایط خود در آینده می‌زند؛ بنابراین، طراحی مسیر فردا برای همه افراد در هر سنی لازم است که مسلماً برای کودکان و نوجوانان که سرمایه‌های اصلی و آینده‌سازان هر کشور می‌باشند بیشتر بوده و تلاش مضاعفی را می‌طلبد (زندپیور، ۱۳۹۰، ص ۴۷). از این رو، برنامه‌ریزی برای آماده‌کردن نیروی انسانی به عنوان باارزش‌ترین سرمایه هر جامعه، برای قرارگرفتن در جایگاه مناسب شغلی و اجتماعی و استفاده بهینه از این نیروی بی‌بدیل، یکی از بزرگ‌ترین چالش‌های نظام آموزش و پرورش است (مهرمحمدی، ۱۳۹۴، ص ۳). برای رسیدن به این نقطه لازم است تا شرایطی فراهم شود تا هر فرد ضمن شناسایی استعداد و علائق خود و آشنایی با مشاغل موجود و با بهره‌گیری از آموزش‌های متناسب با ویژگی‌های شخصی خود به حرفه‌هایی هدایت شود که با توانایی‌های ذاتی و اکتسابی او هم‌خوانی داشته باشد و او را به سمت بهره‌برداری بیشتر از توانایی‌ها و امکانات شخصی پیش برد (مک کاوولی^۲، ۲۰۱۵، ص ۱۱۲).

-
1. Vora & Kainzbauer
 2. Wade
 3. McCawley

جست‌وجو و گزینش افراد زبده و نخبه برای یادگیری و انجام هر کار یا مهارت، از دیرباز مورد توجه بوده است. تفاوت انسان‌ها از جنبه‌های متفاوت با یکدیگر نیز یکی از موارد مطرح و مورد بحث است که یکی از عوامل ایجاد این تفاوت، همان استعداد است. استعداد موجب تسریع در یادگیری یک کار یا فن جدید شده و بر سطح مهارتی که فرد به دست می‌آورد، تأثیر مثبت می‌گذارد (حسینی و همکاران، ۱۳۹۲، ص ۳۱). فرایند غربال کردن و پیشگویی عملکرد، «استعدادیابی» نام دارد که با توجه به ویژگی‌های آن و بسته به عواملی مانند روش کار استعدادیاب و برنامه استعدادیابی می‌تواند پیچیده یا ساده انجام گیرد. با توجه به پراکندگی وسیعی که بین انواع شغل‌ها وجود دارد؛ به‌کارگرفتن اطلاعات دقیق و علمی در ارتباط با صحیح قرار دادن هر فرد در شغل مناسب با استعدادهای وی، ضرورتی انکارناپذیر محسوب می‌شود. علاوه بر این، بی‌توجهی به برخی از عوامل یا پیش‌نیازهای اولیه و تعیین‌کننده که با عنوان «استعدادیابی» مطرح است، اگرچه احتمال موفقیت را ناممکن نمی‌کند، اما بی‌تردید محدود و ضعیف خواهد کرد (باسره، دوستی و فرزنان، ۱۳۹۵، ص ۵۹).

پژوهشگران در تمامی عرصه‌ها، در حال تلاش برای پیدا کردن راهی برای شناسایی بهترین‌های خود می‌باشند. سازمان آموزش و پرورش با تعیین اهداف ویژه‌ای برای هر یک از دوره‌های سه‌گانه (ابتدایی، راهنمایی و متوسطه)، در پی آموزش و پرورش افرادی است که بتوانند مسئولیت‌های اجتماعی و اقتصادی و غیره را به بهترین شکل بپذیرند (مهرمحمدی، ۱۳۹۲، ص ۱۲۵). پیامدهای استعدادیابی شامل صرفه‌جویی در حجم کار و انرژی صرف‌شده، افزایش احتمال رسیدن فرد مستعد به اوج اجرای عملکرد، افزایش اعتماد به نفس و تأکید غیر مستقیم بر پیشرفت علوم مرتبط است (باسره، دوستی و فرزنان، ۱۳۹۵، ص ۵۷). در شرایط فعلی اولین گام جهت آماده‌سازی فرد برای کسب شغل مناسب در دوره متوسطه صورت می‌گیرد. در این دوره نوجوانان درگیر یک انتخاب مهم و سرنوشت‌ساز خواهند بود، چرا که در عصر کنونی و با پیشرفت علم و فناوری و پیچیدگی و دگرگونی مداوم مشاغل، تصمیم‌گیری در مورد انتخاب شغل به امری بسیار دشوار مبدل شده است (نظریان و همکاران، ص ۴۵). چالش‌های دوران نوجوانی از یک‌سو و دشواری انتخاب رشته از سوی دیگر این ضرورت را به وجود می‌آورد که مدارس و متولیان تعلیم و تربیت حداکثر توان خود را در

راه کمک به دانش‌آموزان به کار بگیرند. بی‌گمان تطبیق توانایی‌ها و استعداد فرد با مشاغل مورد نیاز جامعه، سبب کارایی و ثمربخشی بیشتر، بهبود کیفیت کار، موفقیت و رضایت بیشتر او می‌شود (سمیعی، ۱۳۹۶، ص ۹۶).

هدف از استعدادیابی دانش‌آموزان در نظام آموزش و پرورش، یاری‌رسانی و آگاهی‌بخشی به افراد در دوره‌های مختلف تحصیلی است تا بتوانند در تهیه طرح‌های آینده خود در تحصیل و انتخاب شغل، موفق باشند (مجاهدی، ۱۳۹۵، ص ۲). نمونه‌ی بارز این خدمات را می‌توان مشاوره و راهنمایی تحصیلی و انتخاب گرایش تحصیلی دانست و استعدادیابی را باید پیش‌نیاز هدایت تحصیلی دقیق و موفق دانست. هدف اصلی در هدایت تحصیلی، فراهم کردن بستری مناسب برای دانش‌آموزان است تا در آن زمینه بتوانند علائق، استعدادها، توانایی‌ها، خصوصیات شخصیتی و در کل نقاط قوت و ضعف خود را بشناسند تا با تصویری واضح‌تر از ویژگی‌های خود، دست به انتخاب رشته تحصیلی زنند (قلی‌پور و افتخار، ۱۳۹۶، ص ۲۴۹).

در واقع، شناخت بهتر استعدادها و علائق دانش‌آموزان و ایجاد زمینه مساعد برای هدایت آنان به مسیرهای تحصیلی مناسب مهمترین اولویت در استعدادیابی است. گوناگونی رشته‌های مختلف تحصیلی در دبیرستان و دانشگاه‌ها از یک سو و تفاوت‌های فردی که دانش‌آموزان از نظر هوش و استعداد دارند، ایجاب می‌کند که ویژگی‌های فردی دانش‌آموزان با خصوصیات تحصیلی آنان انطباق یابد و دانش‌آموزان در انتخاب گرایش‌های تحصیلی و رشته‌های دانشگاهی، هدایت شوند. اما چنین هدایتی بدون شناخت و آگاهی از استعدادها و انرژی‌های نهفته درون آن‌ها شذنی نیست و تا زمانی که هر یک از ابعاد و ویژگی‌های فردی انسان به طور شایسته شناسایی نشوند، شکوفایی استعدادها و پرورش آینده‌سازانی کارآمدتر، میسر نخواهد بود (دیویس، ۱۳۹۸، ص ۷۸). باید به این مسئله توجه شود که بدون در نظر گرفتن هدایت صحیح، این نیروی عظیم به سمتی که استعدادها و توانایی‌های او شکوفا شود، نه تنها نمی‌توان از این سرمایه استفاده کرد، بلکه زمینه برای از دست رفتن توانمندی‌ها، حتی منحرف شدن آن آماده خواهد شد. کشوری که نتواند مهارت‌ها و دانش مردم خود را توسعه دهد و از آن در اقتصاد ملی به نحو مؤثری بهره‌برداری کند، قادر نخواهد بود، هیچ چیز

دیگر را توسعه بخشید (گوستاوه^۱، ۲۰۰۷، ص ۴۲). شایان ذکر است که به منظور طراحی استراتژی‌های مختلف در استعدادیابی، پژوهش‌ها و مطالعات زیادی انجام شده است که با وجود موفقیت‌ها و بهبود شرایط در این زمینه، هنوز در انتخاب روشی یکسان برای پیش‌بینی توانایی بالقوه فرد توافق وجود ندارد؛ زیرا روش‌ها و انتخاب افراد مستعد، متأثر از عوامل فرهنگی، اجتماعی، آموزشی، سیاسی و اقتصادی است. پژوهش‌های جدید تلاش می‌کنند تا به استعداد و ذکاوت، هویتی ژنتیکی بدهند و دانشمندان هر روز در این مسیر با روابط پیچیده‌تری مواجه می‌شوند. از سوی دیگر، دغدغه محققان امروزی بررسی موضوع استعداد از بعد شناسایی و جهت‌دهی آن در دوران نوجوانی است.

پیشینه پژوهش

رضایی مدنی، کلانتری هرمزی و نعیمی (۱۳۹۸) در بررسی فرایند هدایت تحصیلی نوین نشان دادند که میان دستورالعمل ابلاغی وزارتخانه تا اجرای صحیح آن فاصله زیادی است و هدایت تحصیلی دانش‌آموزان نتوانسته است مفاد تصویری در آیین‌نامه را به مرحله اجرا درآورد؛ لذا برای آسیب‌شناسی فرایند، باید نظرات اصلاحی مشاوران و متخصصان این حوزه را دریافت و به صورت کارشناسی فرایند فعلی هدایت تحصیلی مورد بررسی و تجدید نظر قرار داد تا بتوان به بحث متوازن‌سازی مطروحه در سند تحول بنیادین دست یافت. عظیمی‌راد، جاویدی کرمانی و موحد قدسی‌نیا (۱۳۹۷) در مرور مقالات مختلف دهه‌های اخیر نشان دادند که بعضاً دانش‌آموزان بدون توجه به استعدادها و توانایی‌های خود به سمت انتخاب رشته‌هایی حرکت می‌کنند که جامعه یا محیط محرک اصلی انتخاب آن‌ها است و نه استعداد، توانایی و علاقه او. در این پژوهش نتایج حاصل از شبیه‌سازی نشان داد که سیستم‌های نوین پیشنهادی می‌تواند شروع مناسبی برای تحقیقات محققین کشور به منظور سوق‌دادن دانش‌آموزان به سمت انتخاب آگاهانه‌ی علایق و استعدادها باشد که این امر منجر به هدایت و قرارگرفتن صحیح منابع انسانی در مسیر کسب دانش و تخصص و افزایش تحرک اجتماعی برای پیشرفت و اعتلا خواهد شد.

داوودی و همکاران (۱۳۹۶) در شناسایی و تبیین مؤلفه‌ها و پیشران‌های مؤثر بر استعدادیابی نشان

1. Gustave

دادند که سیستم آموزش به عنوان یک مرجع عقیدتی و اخلاقی، نقش مهم و تعیین‌کننده در توانمندسازی جوامع در حوزه‌های مختلف اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی دارد و برای رسیدن به چنین نقشی داشتن مدیران خوب الزامی است. دهقانی طرزجانی و بانسی (۱۳۹۶) نشان دادند در ایران تاکنون رشته و گرایشی تخصصی به طور خاص وجود نداشته تا به سنجش استعدادها بپردازد؛ بنابراین، اغلب تعاریف هوش، نبوغ، استعداد، مدیریت استعداد، به صورت غیرمتخصصانه به جای یکدیگر به کار رفته‌اند. اسدی و همکاران (۱۳۹۶) و نظریور و همکاران (۱۳۹۵) نشان دادند که وجود موانع بسیاری در ساختار استعدادیابی، نیاز به توجه مدیران و سیاست‌گذاران را می‌طلبد و مدیریت استعداد می‌تواند منجر به تعالی فردی و سازمانی، به عنوان بالاترین سطح عملکرد در دانشگاه‌ها شود. همچنین یافته‌های تحقیق نشان داد که نتایج یا خروجی‌های فردی، مقدم بر نتایج سازمانی مدیریت استعداد است. رحمتی و ایلی (۱۳۹۴) در پژوهش خود بر مدیریت استعداد با تمرکز بر فرایند استعدادیابی تأکید داشتند. نتایج تحقیق عبدالوند و فرخی (۱۳۹۴) ضرورت کشف استعدادهای تحصیلی دانش‌آموزان و همچنین هوش در آن‌ها (نه به صورت اسمی که به طور جدی) و مورد تجدید نظر قرار دادن شیوه‌های استعدادیابی تحصیلی در دانش‌آموزان) به خصوص بررسی خلاقیت دانش‌آموزان را بیش از پیش آشکار کرد.

در بررسی و مرور مطالعات مقالات چاپ‌شده توسط محققان در ژورنال‌های انگلیسی زبان، وون هان^۱ (۲۰۱۸) به این نتیجه رسیده است که در سیستم‌های آموزشی که در آن‌ها فقط آزمون استخدامی تعیین‌کننده نحوه ورود دانش‌آموزان به شغل معلمی است، این آزمون‌ها می‌تواند دانش‌آموزان را از معلم شدن منصرف کند و بسیاری از دانش‌آموزان بااستعداد در این آزمون‌ها مردود می‌شوند و نمی‌توانند معلم شوند. خوری و ال هوراب^۲ (۲۰۱۸) با تبیین تفاوت بین تعریف سنتی از استعدادها و فرایند پیش‌فرض شناسایی آن نشان دادند که شکاف بزرگی وجود دارد. ولادت^۳ و همکاران (۲۰۱۱) در پژوهش خود مبنی بر طراحی مدلی برای مدیریت استعدادهای دانش‌آموزان در دبستان نشان دادند که مدارس هنوز هم شناخت استعدادها را به دوره‌های بعدی موکول می‌کنند و بر اساس

1. Won Han

2. Khoury & Al-Hroub

3. Veladat

نتایج، مدیران مدارس باید منابع بیشتری را داشته باشند تا قادر به استعدادیابی دانش‌آموزان باشند. از سوی دیگر، در بین مشاغل مختلف معلمی یکی از مهم‌ترین، تأثیرگذارترین و حساس‌ترین شغل‌ها و حرفه‌ها محسوب می‌شود که این حساسیت نسبت به شغل معلمی از قدیم بوده و هم‌اکنون نیز وجود دارد و این مهم بودن، نه تنها در ایران، بلکه در تمامی کشورهای دنیا مورد تأکید است. موسس^۱ و همکاران (۲۰۱۷) در تحلیل داده‌های پژوهش به این نتیجه رسیدند که دانشجویان معلمی از لحاظ آینده‌شغلی به چهار دسته تقسیم می‌شوند: پرشور (دانشجویانی که از تصمیم خود راضی و معلم می‌شوند)، سازش‌کار (دانشجویانی که سابقه تدریس داشتند ولی با راهنمایی افراد دیگر وارد این حرفه شدند)، بی‌نتیجه (دانشجویانی که به انتخاب شغل معلمی به حالت عدم اطمینان می‌نگرند) و پذیرفته نشده (دانشجویانی که هدف آن‌ها تدریس نیست و هدفشان شغل دیگری است). همچنین، آلوج^۲ (۲۰۱۷) نشان داد که مدرسین نیازهای دانش‌آموزان با استعداد را از سایر دانش‌آموزان متمایز کرده و نیاز به برنامه‌هایی را برای هدف قرار دادن آن‌ها برشمردند. القاوی^۳ و همکاران (۲۰۱۷) نشان دادند که با وجود پیشرفت آموزشی در دبی-امارات، بهبود بیشتر در شناسایی دانش‌آموزان با استعداد و اجرای سیاست‌ها و برنامه‌های لازم برای دانش‌آموزان تیزهوش ضروری است. مدیران و معلمان مدارس باید سیاست‌های تجویز شده توسط وزارت آموزش و پرورش را بهتر بشناسند و اجرا کنند. بر اساس یافته‌ها، مجموعه‌ای از توصیه‌ها برای خدمت بهتر به دانش‌آموزان با استعداد امارات متحده عربی ارائه شد. سالم و سعید (۲۰۱۶) نشان دادند که مدارس با توجه به تفاوت‌های رهبری، مدیریتی و امکانات و زیرساخت‌های موجود برای شناسایی و غربال دانش‌آموزان با استعداد از بی‌استعداد، با یکدیگر متفاوت هستند.

با بررسی‌های انجام شده و مطالعه منابع موجود می‌توان پی برد که کمتر روش علمی و مورد تأییدی برای شناسایی دانش‌آموزان مستعد در زمینه‌های مختلف از جمله معلمی وجود ندارد. به طوری که در مدارس دوره متوسطه برای شناسایی استعداد دانش‌آموزان و هدایت تحصیلی آن‌ها معمولاً از روش‌های نه‌چندان کارآمد مثل آزمون رغبت‌سنجی استفاده می‌شود و کسانی که به سمت

1. Moses
2. Allouch
3. AlGhawi

شغل معلمی می‌روند معمولاً بر اساس علایق شخصی، توصیه پدر و مادر، اطرافیان و همچنین توصیه مشاور مدرسه و برآورد و انتظاری که از امنیت شغل معلمی دارند، به این مسیر کشیده می‌شوند و در این بین استعداد نقش بسیار کم‌رنگی دارد. به عبارت دیگر، تمام برنامه‌های استعدادیابی که در سطح مدارس انجام می‌شود، نمی‌تواند استعدادهای واقعی دانش‌آموزان را شناسایی کند و مشکل دیگر در فرایند استعدادیابی و هدایت تحصیلی دانش‌آموزان، نبودن شاخص‌های قابل اعتماد و ثابت‌شده علمی در مشاغل مختلف است و این موضوع سبب می‌شود افرادی که در آینده در شغل‌های مختلف مشغول به کار خواهند بود، چون بر اساس استعداد واقعی خود شغلشان را انتخاب نکرده‌اند، نمی‌توانند در آن شغل بازدهی کافی را داشته باشد و کارایی و تاثیر مثبت را نخواهند داشت؛ لذا اگر استعدادیابی در زمان و وقت مناسب به شیوه علمی انجام نگیرد از یک طرف دانش‌آموزان مستعد معلمی نمی‌توانند به جایگاه واقعی خود برسند و از بعد دیگر کرسی‌های معلمی، توسط افراد بی‌استعدادی پر می‌شوند که فقط بر اساس مشاوره اشتباه این مسیر را انتخاب کرده‌اند. پس باید نگاهی جدی به فرایند استعدادیابی داشته باشیم تا بتوانیم استعدادهای دانش‌آموزان را به موقع و به‌درستی شناسایی کنیم. به طوری که ثمره شناسایی این استعدادهای و پرورش آن‌ها در نهایت، می‌تواند منجر به شکوفایی کشور در تمام ابعاد باشد. از این رو، پژوهش حاضر با هدف پاسخگویی به این سؤال است که برای استعدادیابی دانش‌آموزان مستعد شغل معلمی در مدارس دوره متوسطه دوم ایران تحت چه مؤلفه‌هایی می‌توان مدل جامعی ترسیم کرد؟

روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش، بر اساس هدف، از نوع کاربردی توسعه‌ای، از نظر نوع داده‌ها، گردآوری آن‌ها و همچنین چارچوب حاکم، از نوع پژوهش‌های کیفی و از نوع نظریه داده‌بنیاد است. جامعه مورد مطالعه این پژوهش شامل کلیه خبرگان تعلیم و تربیت ایران شامل اساتید علوم تربیتی و روان‌شناسی تربیتی، خبرگان آموزش و پرورش شامل مدیران کل، معاونان آموزشی، اساتید خبره دانشگاه فرهنگیان، معلمان نمونه و باتجربه، مسئولان حوزه جذب و استخدام آموزش و پرورش تهران در سال تحصیلی ۱۴۰۰-۱۳۹۹ بود که به روش نمونه‌گیری هدفمند از نوع قضاوتی انتخاب شدند و

داده‌های گردآوری شده از آن‌ها به روش مصاحبه در نفر ۱۹ام به اشباع نظری رسید. به منظور رعایت ملاحظات اخلاقی در اجرای پژوهش، همراه با سؤالات مصاحبه، نامه‌ای با امضای پژوهشگر مبنی بر تعهد اخلاقی در نگهداری مفاد مصاحبه و مشخصات مشارکت‌کنندگان و انتشار نکردن آن ارسال شد. پس از اعلام موافقت، مصاحبه با محوریت سؤالی از قبیل شرایط علی، زمینه‌ای، مؤلفه‌های مداخله‌گر، مقوله محوری، پیامدها و راهبردهای مدل استعدادیابی دانش‌آموزان مستعد شغل معلمی در مدارس دوره متوسطه دوم ایران مطرح شد. به مصاحبه‌شوندگان خاطر نشان شد که می‌توانند پاسخ‌های خود را به صورت متنی و یا صوتی نیز ارسال کنند. برای روایی و اعتبار داده‌ها از دو روش بازبینی مشارکت‌کنندگان و مرور نظر صاحب‌نظران غیرمشارکت‌کننده در تحقیق استفاده شد. برای اعمال این روش، علاوه بر اینکه متن مصاحبه و کدهای مستخرج از مصاحبه‌ها با مشارکت‌کنندگان در میان گذاشته شد، یافته‌های نهایی نیز در اختیار تعدادی از متخصصان و خبرگان قرار گرفت که با آن‌ها مصاحبه شد و نظر آنان ارزیابی شد. همچنین، برای بررسی کاربردپذیری یافته‌های پژوهش، نتایج نهایی با چند نفر از متخصصان و خبرگان خارج از گروه مصاحبه‌شونده در میان گذاشته شد و میزان توافق آن‌ها بررسی شد. داده‌ها نیز از طریق تحلیل مضمون و با استفاده از نرم‌افزار مکس کیودا تحلیل شد. تحلیل مضمون روشی مبتنی بر استقرار تحلیلی برای شناخت، تحلیل و گزارش مدل‌های موجود در داده‌های کیفی است. برای تجزیه و تحلیل داده‌های به‌دست‌آمده از مصاحبه‌های انجام شده، از روش تجزیه و تحلیل داده‌های کیفی (تحلیل محتوای کیفی و فرایند کدگذاری داده‌ها) استفاده شد. فرایند تحلیل در چهار مرحله صورت گرفته است: انجام مصاحبه، تحلیل مصاحبه‌های انجام‌گرفته، کدگذاری اولیه، کدگذاری ثانویه و کدگذاری مفاهیم. در مرحله کدگذاری اولیه، متن کلیه مصاحبه‌ها به صورت جداگانه و خط به خط مطالعه، مفاهیم و سپس، مقوله‌های آن‌ها استخراج شد. در مرحله کدگذاری ثانویه، مقوله‌های استخراج‌شده از هر مصاحبه را با هم و با مقوله‌های سایر مصاحبه‌ها مقایسه و مقوله‌ها یکپارچه شد. در مرحله کدگذاری مفاهیم، مقوله‌ها و ابعاد آن‌ها، مقایسه و یکپارچه شده، طبقات نهایی به دست آمد. سپس، برای تکمیل و تأیید روایی و پایایی داده‌ها از دو روش بازبینی به وسیله مشارکت‌کنندگان و مرور به وسیله خبرگان

غیر شرکت‌کننده در پژوهش استفاده و پس از دریافت نظرات اصلاحی ویرایش لازم انجام و مدل نهایی استعدادیابی دانش‌آموزان مستعد شغل معلمی در مدارس دوره متوسطه دوم ایران ارائه شد.

یافته‌های پژوهش

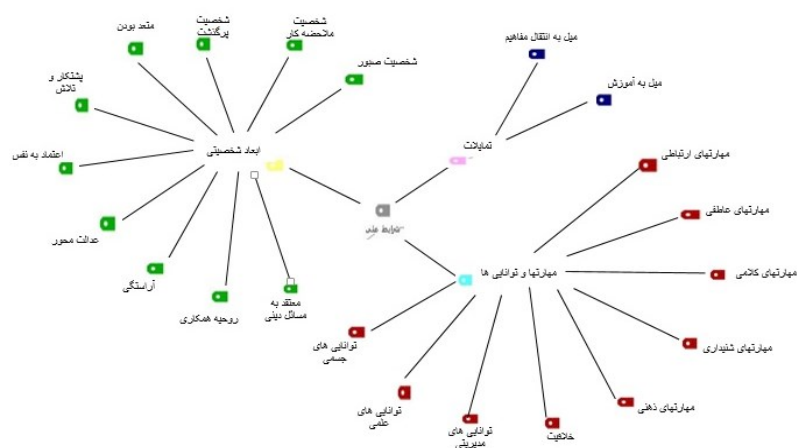
در پژوهش حاضر مصاحبه‌های استخراج‌شده، با استفاده از روش تحلیل محتوا به صورت سطر به سطر بررسی، مفهوم‌پردازی، مقوله‌بندی و سپس بر اساس مشابهت، ارتباط مفهومی و خصوصیات مشترک بین کدهای اولیه، ثانویه، مفاهیم و مقولات مشخص شدند. از داده‌های به‌دست‌آمده مصاحبه برای استعدادیابی به تفکیک هر سؤال کدها استخراج شد. به دلیل پرهیز از طولانی شدن مقاله، صرفاً کدگذاری‌های انجام‌شده بر اساس مصاحبه‌ها قید شده است و از آوردن متن اصلی جملات مصاحبه‌شوندگان خودداری شد.

سؤال اول: شرایط علی مدل استعدادیابی دانش‌آموزان مستعد شغل معلمی در مدارس دوره متوسطه دوم ایران کدام است؟

جدول ۱. مفاهیم و کدهای اولیه و ثانویه مربوط به مقوله علی (سؤال اول)

مفاهیم	کد ثانویه	کد اولیه
ابعاد شخصیتی	شخصیت صبور	صبرکردن، تحمل‌کردن نظر دانش‌آموزان، صبر در برابر پرسش‌های بی‌جا
	شخصیت ملاحظه‌کار	ملاحظه ناتوانی‌های فکری دانش‌آموزان، ملاحظه عدم درک مسائل پیچیده
	شخصیت پرگذشت	چشم‌پوشی از اشتباهات کودکان، چشم‌پوشی از سهل‌انگاری‌ها
	متعهدبودن	متعهدبودن به شغل و حرفه، مسئولیت در قبال دانش‌آموزان، والدین و جامعه
	پشتکار و تلاش	جدیت و اهتمام در کار، خستگی‌ناپذیر بودن، تسلیم نشدن در برابر سختی‌ها
	اعتماد به نفس	اعتقاد و باور به توانایی‌های خود، اعتماد به نفس
	عدالت‌محور بودن	توانایی برقراری عدالت و مساوات بین دانش‌آموزان، رعایت برابری بین دانش‌آموزان
	آراستگی	ظاهر تمیز و مرتب، خوش‌رو بودن، آراسته بودن
	روحیه همکاری	داشتن روحیه همکاری و تعاون، علاقه داشتن به کار تیمی
	معتقد به مسائل دینی	آشنایی کامل با مسائل دین اسلام، اعتقاد به روش‌های آموزشی در دین، استفاده از آموزه‌های دینی و اسلامی در آموزش و تدریس

مفاهیم	کد ثانویه	کد اولیه
مهارت‌ها و توانایی‌ها	مهارت‌های ارتباطی	توانایی برقراری ارتباط با همه، توانایی برقراری ارتباطی با افراد کم سن و سال
	مهارت‌های عاطفی	شخصیت هم‌زاد‌پندار، توانایی در درک متقابل، همسویی و هم‌فکری با دانش‌آموزان، توانایی هم‌دردی
	مهارت‌های کلامی	توانایی جلب نظر و توجه دیگران، سخن‌وری، جذابیت‌های کلامی، فن بیان قوی
	مهارت‌های ذهنی	ذهن‌خوانی، توانایی پرسش‌گری، ایجاد باورهای انگیزشی در دانش‌آموزان
	خلاقیت	داشتن ایده‌های نو و بدیع در تدریس، ذهن خلاق و پویا، نگاه نو به مسائل و پدیده‌ها
	مهارت‌های شنیداری	شنونده خوبی باشد، توانایی شنیدن و گوش دادن دقیق به صحبت‌های دانش‌آموزان
	توانایی‌های مدیریتی	توانایی سازماندهی افراد، توانایی برنامه‌ریزی، توانایی در مدیریت زمان، تصمیم‌گیری به موقع
تمایلات	توانایی‌های علمی	مهارت انجام کارهای پژوهشی، انطباق با تغییرات تکنولوژی و علمی، توانایی یادگیری مداوم، آشنایی با روش‌های آموزشی، علاقه به مطالعه و توسعه فردی خود
	توانایی‌های جسمی	داشتن توانایی فیزیکی برای تدریس و آموزش، پرانرژی و فعال
	میل به آموزش	میل به یادگیری و یاد دهی، میل به فهمیدن مسائل جدید، روحیه پژوهشی و علاقه به تحقیق
	میل به انتقال مفاهیم	توانایی توضیح مسائل پیچیده به زبان ساده، توانایی رعایت اصول آموزش، حوصله به خرج دادن در توضیح، عدم خستگی پس از توضیح چندباره



شکل ۱. مفاهیم و کدهای اولیه و ثانویه مربوط به مقوله علی

نتایج جدول ۱ مقوله علی استعدادیابی را به سه مفهوم ابعاد شخصیتی، مهارت‌ها و توانایی‌ها و تمایلات طبقه‌بندی کرد. ابعاد شخصیتی شامل ده مولفه، مهارت‌های شامل نه مولفه و تمایلات نیز شامل میل به آموزش و میل به انتقال مفاهیم است.

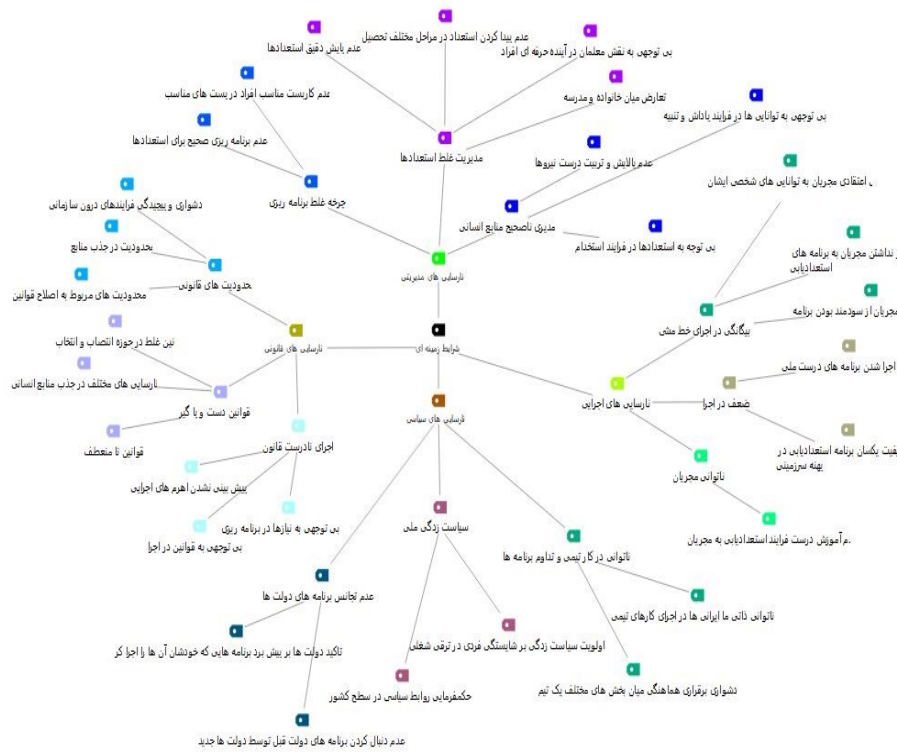
سؤال دوم: شرایط زمینه‌ای مدل استعدادیابی دانش‌آموزان مستعد شغل معلمی در مدارس دوره متوسطه دوم ایران کدام است؟

نتایج جدول ۲ مقوله زمینه‌ای استعدادیابی را به چهار نوع نارسایی شامل قانونی، مدیریتی، اجرایی و سیاسی طبقه‌بندی کرد.

جدول ۲. مفاهیم، کدهای اولیه و ثانویه مربوط به مقوله زمینه‌ای (سؤال دوم)

مفاهیم	کد ثانویه	کد اولیه
نارسایی‌های قانونی	قوانین دست و پا گیر	قوانین نامنعطف، وجود نارسایی‌های مختلف در جذب منابع انسانی، قوانین غلط در حوزه انتصاب و انتخاب
	محدودیت‌های قانونی	محدودیت در جذب منابع، محدودیت‌های مربوط به اصلاح قوانین، دشواری و پیچیدگی فرایندهای درون‌سازمانی
	اجرای نادرست قانون	بی‌توجهی به قوانین در اجرا، پیش‌بینی نشدن اهرم‌های اجرایی، بی‌توجهی به نیازها در برنامه‌ریزی
نارسایی‌های مدیریتی	مدیریت غلط استعدادها	عدم پایش دقیق استعدادها، پیدانکردن استعداد در مراحل مختلف تحصیل، بی‌توجهی به نقش معلمان در آینده حرفه‌ای افراد، تعارض میان خانواده و مدرسه
	مدیریت ناصحیح منابع انسانی	بی‌توجه به استعدادها در فرایند استخدام، عدم پالایش و تربیت درست نیروها، بی‌توجهی به توانایی‌ها در فرایند پاداش و تنبیه
	چرخه غلط برنامه‌ریزی	عدم برنامه‌ریزی صحیح برای استعدادها، عدم کاربست مناسب افراد در پست‌های مناسب
نارسایی‌های اجرایی	ضعف در اجرا	بد اجرا شدن برنامه‌های درست ملی، عدم کیفیت یکسان برنامه استعدادیابی در پهنه سرزمینی
	ناتوانی مجریان	عدم آموزش درست فرایند استعدادیابی به مجریان
	بیگانگی در اجرای خط‌مشی	باور نداشتن مجریان به برنامه‌های استعدادیابی، ناامیدی مجریان از سودمند بودن برنامه، بی‌اعتقادی مجریان به توانایی‌های شخصی ایشان

مفاهیم	کد ثانویه	کد اولیه
نارسایی‌های سیاسی	سیاست‌زدگی ملی	حکمفرمایی روابط سیاسی در سطح کشور، اولویت سیاست‌زدگی بر شایستگی فردی در ترقی شغلی
	عدم تجانس برنامه‌های دولت‌ها	عدم دنبال کردن برنامه‌های دولت قبل توسط دولت‌ها جدید، تأکید دولت‌ها بر پیشبرد برنامه‌هایی که خودشان آن‌ها را اجرا کرده‌اند.
	ناتوانی در کار تیمی و تداوم برنامه‌ها	ناتوانی ذاتی ما ایرانی‌ها در اجرای کارهای تیمی دشواری برقراری هماهنگی میان بخش‌های مختلف یک تیم

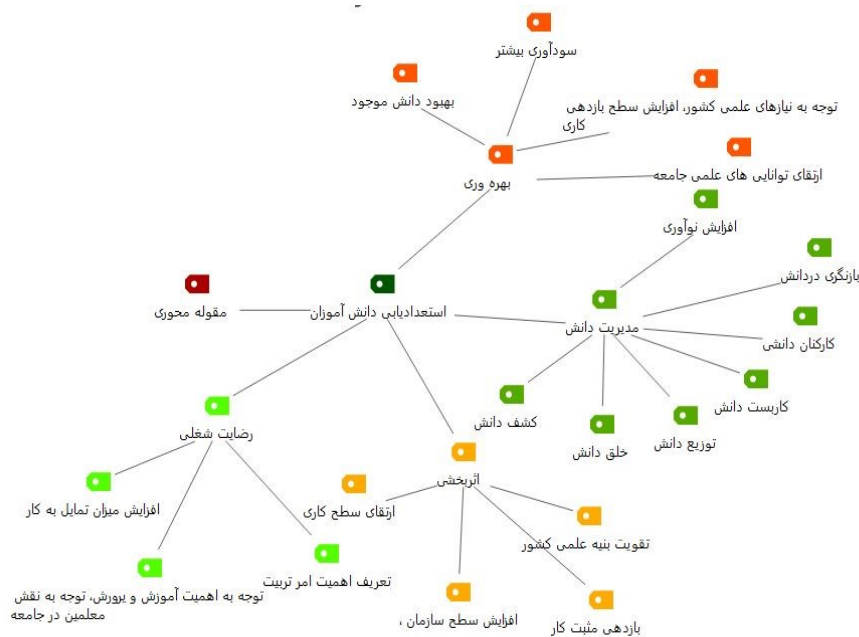


شکل ۲. مفاهیم، کدهای اولیه و ثانویه مربوط به مقوله زمینه‌ای

سؤال سوم: مقوله محوری در مدل استعدادیابی دانش‌آموزان مستعد شغل معلمی در مدارس دوره متوسطه دوم ایران کدام است؟

جدول ۳. مفاهیم، کدهای اولیه و ثانویه مربوط به مقوله محوری (سؤال سوم)

مفاهیم	کد ثانویه	کد اولیه
استعدادیابی دانش‌آموزان	مدیریت دانش	کشف دانش، خلق دانش، توزیع دانش، کاربرست دانش، بازنگری در دانش، کارکنان دانشی، افزایش نوآوری
	اثربخشی	بازدهی مثبت کار، ارتقای سطح کاری، افزایش سطح سازمان، تقویت بنیه علمی کشور
	رضایت شغلی	افزایش میزان تمایل به کار، توجه به اهمیت آموزش و پرورش، توجه به نقش معلمان در جامعه، بازتعریف اهمیت تربیت
	بهره‌وری	ارتقای توانایی‌های علمی جامعه، توجه به نیازهای علمی کشور، افزایش سطح بازدهی کاری، سودآوری بیشتر، بهبود دانش موجود



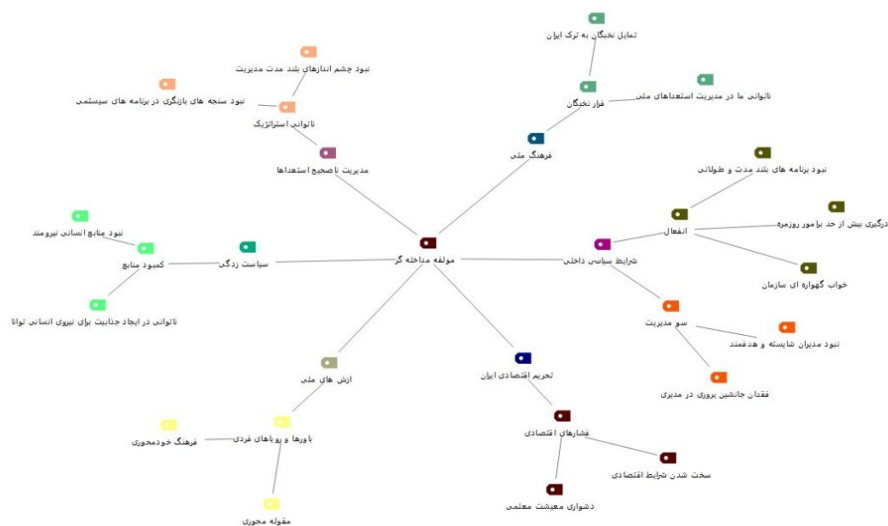
شکل ۳. مفاهیم، کدهای اولیه و ثانویه مربوط به مقوله محوری

نتایج جدول ۳ مقوله محوری استعدادیابی را به مفهوم استعدادیابی دانش‌آموزان شامل چهار کد ثانویه مدیریت دانش، اثربخشی، رضایت شغلی و بهره‌وری طبقه‌بندی کرد.

سؤال چهارم: مؤلفه‌های مداخله‌گر مدل استعدادیابی دانش‌آموزان مستعد شغل معلمی در مدارس دوره متوسطه دوم ایران کدام است؟

جدول ۴. مفاهیم، کدهای اولیه و ثانویه مربوط به مقوله مؤلفه‌های مداخله‌گر (سؤال چهارم)

مفاهیم	کد ثانویه	کد اولیه
ارزش‌های ملی	باورها و رویاهای فردی	اولویت ثروت بر دانش، فرهنگ خودم‌محوری
سیاست‌زدگی	کمبود منابع	نبود منابع انسانی نیرومند، ناتوانی در ایجاد جذابیت برای نیروی انسانی توانا
مدیریت ناصحیح استعداها	ناتوانی استراتژیک	نبود چشم‌اندازهای بلندمدت مدیریت، نبود سنجش‌های بازنگری در برنامه‌های سیستمی
فرهنگ ملی	فرار نخبگان	تمایل نخبگان به ترک ایران، ناتوانی ما در مدیریت استعدادهای ملی،
تحریم اقتصادی ایران	فشارهای اقتصادی	دشواری معیشت معلمی، سخت‌شدن شرایط اقتصادی
شرایط سیاسی داخلی	سوء مدیریت	نبود مدیران شایسته و هدفمند، فقدان جانشین‌پروری در مدیریت
	انفعال	خواب‌گهواره‌ای سازمان، درگیری بیش از حد بر امور روزمره، نبود برنامه‌های بلندمدت و طولانی
فرهنگ و شرایط خانواده	اقتصاد خانواده	توانایی‌های مالی خانواده، حمایت مالی خانواده، دیدگاه پولی و مالی نسبت به مسائل
	امکانات رفاهی	داشتن امکانات آموزشی و رفاهی کافی، در دسترس بودن امکانات
	ارزش‌ها و فرهنگ خانواده	مسئولیت‌پذیری در خانواده، آینده‌نگری والدین، ارزش‌های خانواده‌ها، جایگاه اجتماعی خانواده



شکل ۴. مفاهیم، کدهای اولیه و ثانویه مربوط به مقوله مؤلفه‌های مداخله‌گر

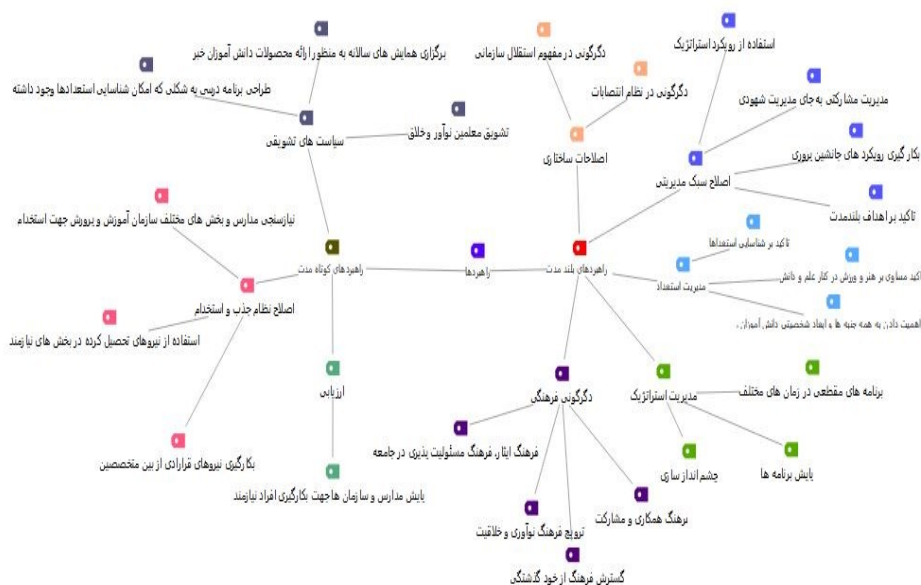
نتایج جدول ۴ مقوله مولفه‌های مداخله‌گر به مفاهیم ارزش‌های ملی، سیاست‌زدگی، مدیریت ناصحیح استعدادهای، فرهنگ ملی، تحریم اقتصادی ایران و شرایط سیاسی داخلی، فرهنگ و شرایط خانواده طبقه‌بندی شده است.

سؤال پنجم: راهبردهای مدل استعدادیابی دانش‌آموزان مستعد شغل معلمی در مدارس دوره متوسطه دوم ایران کدام است؟

نتایج جدول ۵ مقوله راهبردهای مناسب برای استعدادیابی دانش‌آموزان دوره دوم متوسطه را به دو راهبرد بلندمدت و کوتاه‌مدت دسته‌بندی کرد. در راهبردهای بلندمدت عواملی از قبیل اصلاح سبک مدیریتی، مدیریت استعداد، مدیریت استراتژیک، دگرگونی‌های فرهنگی و اصلاحات ساختاری را در بر می‌گیرد. راهبردهای کوتاه‌مدت شامل اصلاح نظام جذب و استخدام و سیاست‌های تشویقی و ارزیابی عملکرد است.

جدول ۵. مفاهیم، کدهای اولیه و ثانویه مربوط به مقوله راهبردها (سؤال پنجم)

مفاهیم	کد ثانویه	کد اولیه
راهبردهای بلندمدت	اصلاح سبک مدیریتی	استفاده از رویکرد استراتژیک، مدیریت مشارکتی به جای مدیریت شهودی، به‌کارگیری رویکردهای جانشین‌پروری، تأکید بر اهداف بلندمدت
	مدیریت استعداد	تأکید بر شناسایی استعدادهای، اهمیت دادن به همه جنبه‌ها و ابعاد شخصیتی دانش‌آموزان، تأکید مساوی بر هنر و ورزش در کنار علم و دانش
	مدیریت استراتژیک	چشم‌اندازسازی، پایش برنامه‌ها، اجرای برنامه‌های مقطعی در زمان‌های مختلف
	دگرگونی فرهنگی	فرهنگ همکاری و مشارکت، گسترش فرهنگ از خودگذشتگی، ترویج فرهنگ نوآوری و خلاقیت، فرهنگ ایثار، فرهنگ مسئولیت‌پذیری در جامعه
	اصلاحات ساختاری	دگرگونی در نظام انتصابات، دگرگونی در مفهوم استقلال سازمانی
راهبردهای کوتاه‌مدت	اصلاح نظام جذب و استخدام	به‌کارگیری نیروهای قراردادی از بین متخصصان، استفاده از نیروهای تحصیل‌کرده در بخش‌های نیازمند، نیازسنجی مدارس و بخش‌های مختلف سازمان آموزش و پرورش برای استخدام نیروی جدید
	سیاست‌های تشویقی	تشویق معلمان نوآور و خلاق، برگزاری همایش‌های سالانه به منظور ارائه محصولات دانش‌آموزان خیره و نخبه، طراحی برنامه درسی به شکلی که امکان شناسایی استعدادهای وجود داشته باشد.
	ارزیابی عملکرد	پایش مدارس و سازمان‌ها برای به‌کارگیری افراد نیازمند

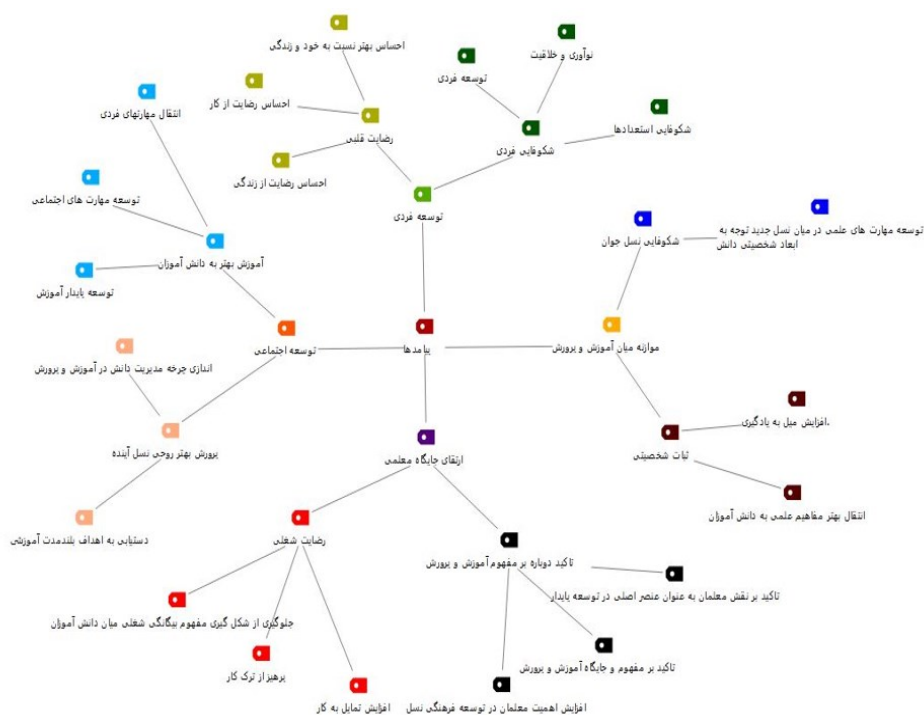


شکل ۵. مفاهیم، کدهای اولیه و ثانویه مربوط به مقوله رهبردها

سؤال ششم: پیامدها مدل استعدادیابی دانش‌آموزان مستعد شغل معلمی در مدارس دوره متوسطه دوم ایران کدام است؟

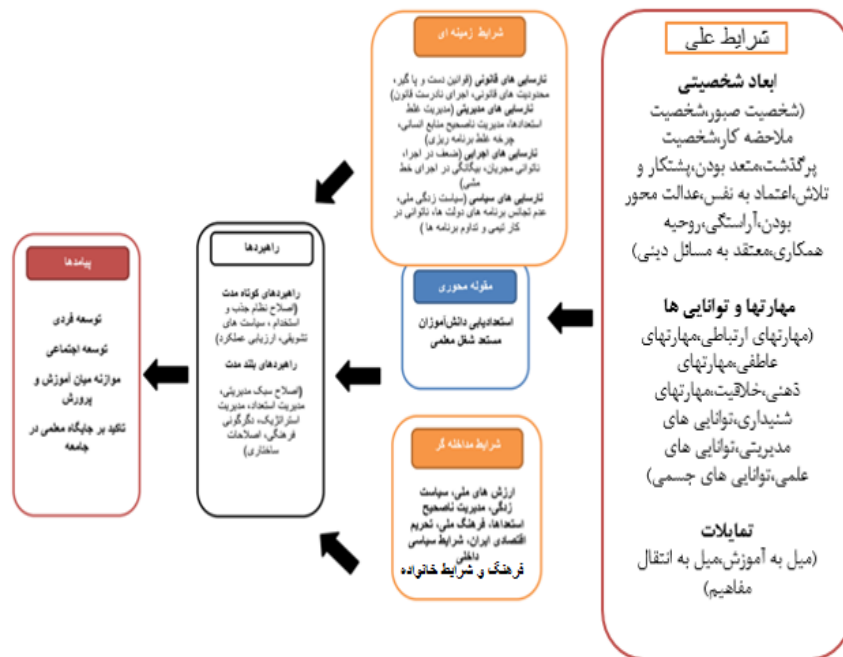
جدول ۶. مفاهیم، کدهای اولیه و ثانویه مربوط به مقوله پیامدها (سؤال ششم)

مفاهیم	کد ثانویه	کد اولیه
توسعه اجتماعی	آموزش بهتر به دانش‌آموزان	راه‌اندازی چرخه مدیریت دانش در آموزش و پرورش، دستیابی به اهداف بلندمدت آموزشی، توسعه پایدار آموزش، توسعه مهارت‌های اجتماعی، انتقال مهارت‌های فردی
	پرورش بهتر روحی نسل آینده	
توسعه فردی	شکوفایی فردی	شکوفایی استعدادها، نوآوری و خلاقیت، توسعه فردی
	رضایت قلبی	احساس رضایت از زندگی، احساس رضایت از کار، احساس بهتر نسبت به خود و زندگی
موازنه میان آموزش و پرورش	ثبات شخصیتی	انتقال بهتر مفاهیم علمی به دانش‌آموزان، افزایش میل به یادگیری، توسعه مهارت‌های علمی در میان نسل جدید توجه به ابعاد شخصیتی دانش‌آموزان
	شکوفایی نسل جوان	
ارتقای جایگاه معلمی	رضایت شغلی	افزایش اهمیت معلمان در توسعه فرهنگی نسل، تأکید بر مفهوم و جایگاه آموزش و پرورش، تأکید بر نقش معلمان به عنوان عنصر اصلی در توسعه پایدار
	تأکید دوباره بر مفهوم آموزش و پرورش	



شکل ۶. مفاهیم، کدهای اولیه و ثانویه مربوط به مقوله پیامدها

نتایج جدول ۶ مقوله پیامدهای استعدادیابی دانش‌آموزان دوره دوم متوسطه را به چهار مفهوم توسعه اجتماعی (آموزش بهتر به دانش‌آموزان و پرورش بهتر روحی نسل آینده)، توسعه فردی (شکوفایی فردی و رضایت قلبی)، موازنه میان آموزش و پرورش (ثبات شخصیتی و شکوفایی نسل جوان) و ارتقای جایگاه معلمی (رضایت شغلی و تأکید دوباره بر مفهوم آموزش و پرورش) دسته‌بندی کرد. متناسب با مقوله، مفاهیم و کدهای ثانویه الگوی مفهومی به صورت ذیل ترسیم می‌شود.



شکل ۷. مدل مفهومی استعدادیابی دانش‌آموزان مستعد شغل معلمی در مدارس دوره متوسطه

بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر ارائه مدلی داده‌بنیاد برای استعدادیابی دانش‌آموزان مستعد شغل معلمی در مدارس دوره دوم متوسطه ایران بود و بر اساس ارائه مدل استعدادیابی دانش‌آموزان مستعد شغل معلمی در مدارس دوره دوم متوسطه انجام گرفت. این پژوهش دارای شش پرسش اصلی و باز بود و پرسش‌های مصاحبه در راستای اکتشاف پرسش‌های پژوهش است. پاسخ‌های شرکت‌کنندگان پس از تحلیل چهار مرحله‌ای کدگذاری اولیه، کدگذاری ثانویه، مفاهیم و مقوله‌ها به یکی از ابعاد استعدادیابی کدگذاری و مرتبط شده‌اند. نتایج پژوهش نشان داد که مقوله علی درباره استعدادیابی دانش‌آموزان دوره دوم متوسطه شامل ابعاد شخصیتی، مهارت‌ها و توانایی‌ها و تمایلات هستند. در زمینه ارتباط زمینه علی استعدادیابی و ویژگی‌های شخصیتی این یافته با مطالعه بشردوست و محمدی

آریا (۱۳۹۸) که در بررسی رابطه بین شخصیت و استعداد، ارتباط معناداری بین این دو مؤلفه‌ها را تأیید کرده‌اند، همسویی داشت.

مشاهده افراد مختلف در جامعه نشان می‌دهد که هر یک از افراد دارای علایق، ویژگی‌های رفتاری، واکنش‌های احساسی و درک و نگرش خاصی نسبت به جهان هستند که آن‌ها را از دیگران متمایز می‌کند و این تفاوت‌ها در قالب شخصیت فرد جای دارند. عوامل محیطی، پیشینه خانوادگی، شرایط مالی، فاکتورهای ژنتیکی و موقعیت و پیامدهای آن‌ها، در شکل‌گیری شخصیت فرد اثرگذار است. شخصیت بر نوع تفکر، باور، ارزش‌ها و نیز انتظارات تاثیرگذار است. افراد دارای تیپ‌های شخصیتی متفاوتی هستند و هر تیپ شخصیتی در زیرمجموعه خود دارای ویژگی‌هایی است که افراد را از یکدیگر متفاوت می‌کند و به عبارت ساده‌تر شخصیت فرد می‌تواند او را در انجام کاری موفق و در انجام کاری دیگر با شکست مواجه کند (پیرایش و محمدی، ۱۳۹۴، ص ۵). در فرایند تدریس، تنها تجارب و دیدگاه‌های علمی معلم نیست که مؤثر واقع می‌شود، بلکه کل شخصیت اوست که در ایجاد شرایط یادگیری، تغییر و تحول شاگرد تأثیر می‌گذارد. از این رو، شخصیت صبور، ملاحظه‌کار و پرگذشت به عنوان اساسی‌ترین مؤلفه‌های یک فرد برای جایگاه معلمی است. از آنجا که ویژگی‌های شخصیتی افراد به عنوان عاملی برای تعیین رفتار آن‌ها به کار گرفته می‌شود، می‌توان با شناسایی این ویژگی‌ها برای پیش‌بینی رفتار آن‌ها چاره‌جویی به دست آورد. در بررسی ارتباط عامل علی مهارت و تمایلات در استعدادیابی می‌توان گفت؛ اساسی‌ترین عامل برای ایجاد موقعیت مطلوب در تحقق هدف‌های آموزشی، معلم است که می‌تواند حتی نقص کتاب‌های درسی و کمبود امکانات آموزشی را جبران کند یا برعکس، بهترین موقعیت و موضوع تدریس را با عدم توانایی در ایجاد ارتباط عاطفی مطلوب به محیطی غیر فعال و غیر جذاب تبدیل کند (انصاری و ترکیان تبار، ۱۳۹۸، ص ۴). در بررسی مفهوم ارتباطات در زمینه مقوله علی برای استعدادیابی دانش‌آموزان می‌توان چنین بیان کرد که مهارت‌های ارتباطی کلید رشد شخصیت اجتماعی فرد محسوب می‌شود. داشتن روابط عاطفی و رفتار محبت‌آمیز به‌جا و به‌موقع، از اصول تعلیم و تربیت صحیح است، از این رو، شناخت مهارت‌های ارتباطی در دانش‌آموزان به منظور تصدی شغل معلمی، به منظور برقراری روابط اجتماعی

صحیح و سالم در آینده ضروری است. در تبیین نقش تمایلات به عنوان عامل علی در استعدادیابی دانش‌آموزان برای شغل معلمی می‌توان گفت، افرادی در شغل تدریس موفق خواهند بود که از علاقه شغلی لازم برخوردار باشند. وجود تمایل به تدریس سبب شکل‌گیری انگیزه به منظور ایجاد و تقویت پویایی برای آموزش شیوه‌های نوین تدریس را در فرد ایجاد می‌کند و بروز نوآوری شغلی و دستیابی به اهداف مطلوب آموزش را به دنبال دارد. همچنین، با وجود رضایت شغلی عملکرد آموزشی، نشاط ذهنی و جسمی، تعهد کاری و بهره‌وری در حد بهینه خواهد بود و اولین گام برای داشتن رضایت شغلی وجود علاقه و تمایل به داشتن آن شغل در فرد است.

در بررسی شرایط زمینه‌ای مدل استعدادیابی عوامل نارسایی‌های قانونی، مدیریتی، اجرایی و سیاسی به عنوان عوامل زمینه‌ای مهم شناسایی شدند. در تبیین نتیجه، کار و ایجاد شرایط مطلوب کاری یکی از مهمترین وظایف دولت‌ها است و به طور حتم، وظیفه دولت‌ها ایجاد اشتغال نیست، ولی این وظیفه مهم آن‌هاست که با رهبری، هدایت و مدیریت بهتر اقتصاد و قوانین کشور، فرایند ایجاد کار و اشتغال را تسهیل و تسریع کنند و شرایطی ایجاد کنند که نخبگان در جهت تولید و بهره‌وری گام بردارند و به تبع آن انسان‌های دیگر نیز برخوردار گردند. متأسفانه در سال‌های اخیر سیستم‌های استخدامی رویه واحد ندارند و مدل‌های مختلف برای استخدام افراد شکل گرفته است که سبب ایجاد رانت‌ها و ویژه‌خواری در سیستم استخدامی شده است که منجر به از بین رفتن عدالت اجتماعی می‌شود. عدالت به مفهوم تساوی نیست، چرا که استعدادها و توانایی‌های افراد و حتی میزان تلاش آن‌ها متفاوت است، بلکه عدالت به مفهوم یکسان‌بودن شرایط و عادلانه‌بودن شرایط و به عبارتی، ایجاد فرصت‌های برابر برای همه افراد است. در بررسی عوامل اجرایی، یکی از بزرگترین موانع در زمینه قرارگرفتن افراد دارای استعداد تدریس در شغل معلمی قوانین نامنعطف و وجود نارسایی‌های عمده در زمینه جذب معلمان توسط روش‌ها و ابزارهای بسیار ساده است. به طوری که در برخی موارد مشاوره‌هایی که در مدرسه انجام می‌گیرد نیز هیچ پشتوانه علمی ندارد و سلیقه‌ای است. متأسفانه نبودن استعدادیابی اصولی و علمی باعث می‌شود استعدادهای ناب دانش‌آموزان نادیده گرفته شود و دانش‌آموزان به استعداد واقعی خود پی نبرده و این موهبت الهی

در وجودشان خشکیده شود. همچنین، به نظر می‌رسد برنامه‌ریزی مشخصی نیز برای جذب معلمان از مسیر درست آن نیز صورت نمی‌گیرد.

مقوله محوری شناسایی شده در این تحقیق برای استعدادیابی دانش‌آموزان مدیریت دانش، اثربخشی، رضایت شغلی و بهره‌وری بود. هنر فرد در شغل تدریس و معلمی زمانی ظاهر می‌شود که با استفاده از مدیریت دانش، آموزش‌های ضمنی را با آموزش‌های رسمی تلفیق کند (مدیریت دانش) و سرمایه‌های عقلانی را در فرایند یاددهی-یادگیری، به کار اندازند تا اندیشه‌ها را از اذهان به زبان آورد (اثربخشی) و با عمل به آن‌ها استعداد‌های نهفته‌ی یادگیرندگان را پرورش دهد و با تبدیل نظریه به عمل زمینه تثبیت دانش را در جامعه فراهم کند (بهره‌وری). در بررسی مؤلفه‌های مداخله‌گر استعدادیابی دانش‌آموزان برای شغل معلمی ارزش‌های ملی، سیاست زدگی، مدیریت ناصحیح استعدادها، فرهنگ ملی، تحریم اقتصادی ایران، شرایط سیاسی داخلی و فرهنگ و ارزش‌های خانواده استخراج شد. برای نمونه، در سازمان آموزش و پرورش متأسفانه در سطوح مختلف حرف‌شنوی‌های سیاسی زیادی وجود دارد و همین مساله برنامه‌های بلندمدت سازمان را با تهدید روبه‌رو می‌کند. از دیگر مداخلات در حوزه استعدادیابی صحیح، نبود سنجه‌های بازنگری در برنامه‌های سیستمی است که وجود سنجه‌ها بررسی داده حاصل از خروجی اهداف آموزش و پرورش را به صورت صحیح و بدون دستکاری میسر می‌کند و نتایج آن شناسایی خطاهای انجام گرفته و تبیین راهکار در جهت رفع مشکل خواهد شد. موانع شناسایی شده می‌تواند در روند جذب معلمان نیز نقش داشته باشد. در زمینه ارائه راهبردها ارائه شده دو نوع راهبرد ارائه شد: بلندمدت و کوتاه‌مدت. در راهبردهای بلندمدت اصلاح سبک مدیریتی، مدیریت استعداد، ایجاد دگرگونی فرهنگی از قبیل ایجاد فرهنگ همکاری و مشارکت، گسترش فرهنگ از خودگذشتگی، ترویج فرهنگ نوآوری و خلاقیت از راهبردهای اساسی بودند. همچنین، اصلاحات ساختاری در رفع موانع نیز نقش دارد. اصلاحات ساختاری شامل دگرگونی در نظام انتصابات و استقلال سازمانی است. در زمینه راهبردهای کوتاه‌مدت، اصلاح نظام جذب و استخدام که هم‌راستا با عوامل شناسایی شده در مقوله محوری نیز هست. به‌کارگیری افراد مستعد شغل معلمی از طریق به‌کارگیری نیروهای قراردادی از بین

متخصصان، استفاده از نیروهای تحصیل کرده در بخش‌های نیازمند، نیازسنجی مدارس و بخش‌های مختلف سازمان آموزش و پرورش برای استخدام نیروی جدید از مهمترین راهبردها به شمار می‌رود. پیامدهای ناشی از ارائه مدل در جهت استعدادیابی دانش‌آموزان مستعد شغل معلمی توسعه اجتماعی، فردی، موازنه میان آموزش و پرورش و ارتقای جایگاه معلمی شناسایی شد. به طوری که در محتوای توسعه اجتماعی راهبردهای مؤثر توسعه اجتماعی راه‌اندازی چرخه مدیریت دانش در آموزش و پرورش، دستیابی به اهداف بلندمدت آموزشی، توسعه پایدار آموزش، توسعه مهارت‌های اجتماعی، انتقال مهارت‌های فردی برشمرده شد. توسعه فردی از طریق جایگزینی افراد مستعد شغل معلمی به شکوفایی استعدادها، نوآوری و خلاقیت، توسعه فردی نسل آینده و احساس رضایت از زندگی، احساس رضایت از کار، احساس بهتر نسبت به خود و زندگی منجر می‌شود. همچنین، از طریق ایجاد تعادل در راستای اهداف آموزش و پرورش به انتقال بهتر مفاهیم علمی به دانش‌آموزان، افزایش میل به یادگیری، توسعه مهارت‌های علمی در میان نسل جدید توجه به ابعاد شخصیتی دانش‌آموزان منجر می‌شود. در نهایت، با قرارگرفتن افراد مستعد در جایگاه معلمی منجر به افزایش اهمیت معلمان در توسعه فرهنگی نسل، تأکید بر مفهوم و جایگاه آموزش و پرورش، تأکید بر نقش معلمان به عنوان عنصر اصلی در توسعه پایدار خواهد بود. با توجه به نتایج تحقیق پیشنهادهای کاربردی به صورت زیر ارائه می‌شود.

به‌منظور اجرایی کردن روند استعدادیابی بر اساس مدل پیشنهادی آموزش و سنجش مهارت کار تیمی به ویژه سازگاری با اعضای تیم و انعطاف‌پذیری، مسئولیت‌پذیری، داشتن نظم و پشتکار در انجام وظایف محوله، علاقمندبودن به یادگیری و خدمت به مردم، داشتن احساس امنیت، راست‌گوبودن، توانایی و در نهایت، آگاه‌سازی افراد در میزان دستیابی به هر یک از پارامترهای موردنظر در جهت تشخیص مهارت پیشنهاد می‌شود. همچنین، پیشنهاد می‌شود در جهت انتخاب درست دانش‌آموزان با استعداد، ارزشیابی مداوم از فعالیت‌های دانش‌آموزان و معلمان مدرسه انجام گیرد. همچنین، برای آگاهی‌یافتن از راه‌های کشف افراد مستعد و راه‌های پرورش این افراد مستعد سیستم آموزشی برای معلمان کلاس‌ها و دوره‌های آموزشی برگزار کند و در کلاس‌ها روش‌های

نویین استعدادیابی و پرورش استعدادها را به آنان بیاموزد. از این رو، باید درونمایه‌های آموزشی تغییر کند و این درونمایه‌ها طوری تنظیم شود که بر اساس آن یادگیری و فهم دانش‌آموزان از مطالب درسی در اولویت قرار گیرد. تمرکز سیستم آموزشی نباید روی حفظ کردن و نمره و معدل متمرکز شود، بلکه باید بر پرورش استعداد دانش‌آموزان مستعد تمرکز کند. باید علاوه بر شاد و انگیزه‌بخش کردن دروس، از روش‌های ابتدایی آموزشی عبور کرده و به سمت حیطه‌های بالاتر آموزشی حرکت کرد. باید سیستم آموزشی به سمتی حرکت کند که روی قدرت تحلیل، ارزشیابی و درک و فهم دانش‌آموزان کار شود. از این رو، باید بر کیفیت آموزش در مدارس تکیه و توجه کرد و نه بر کمیت یادگیری دانش‌آموزان.

منابع

- اسدی، نوید؛ گودرزی، محمود، سجادی، سیدنصراله، و علی دوست قهفرخی، ابراهیم (۱۳۹۶). بررسی موانع استعدادیابی در ورزش ایران. *رویکردهای نوین در مدیریت ورزشی*، ۵(۱۸)، ۳۲-۳۳.
- انصاری، رضا، و ترکیان تبار، منصور (۱۳۹۸). مهارت‌های ارتباطی معلمان و تأثیر آن بر پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان. *سومین همایش ملی روان‌شناسی، تعلیم و تربیت و سبک زندگی، قزوین*.
- باسره، محمد، دوستی، مرتضی، و فرزانه، فرزانه (۱۳۹۵). تدوین مدل استعدادیابی والیبال در ایران. *مطالعات مدیریت ورزشی*، ۳۷، ۵۷-۸۸.
- بشردوست، فاطمه، و محمدی آریا، علیرضا (۱۳۹۸). بررسی رابطه شخصیت، هوش هیجانی، استعداد و علائق با عملکرد کارکنان در شرکت نساجی دیپاریس. *مجله علوم روان‌شناختی*، ۱۸(۷۹)، ۸۶۷-۸۵۹.
- پیرایش، رضا، و محمدی، شیوا (۱۳۹۴). بررسی تأثیر شخصیت کارکنان بر شغل و محیط کار در سازمان‌ها. *اولین کنفرانس بین‌المللی اقتصاد، مدیریت، حسابداری، علوم اجتماعی، مشهد*.
- حسینی، سیدشاهو، حمیدی، مهرزاد، قربانیان رجبی، آسیه، و سجادی، سیدنصرالله (۱۳۹۲). شناسایی قوت‌ها، ضعف‌ها، فرصت‌ها و تهدیدهای استعدادیابی در ورزش قهرمانی جمهوری اسلامی ایران و تنگناها و چالش‌های فراروی آن. *مدیریت ورزشی*، ۱۷، ۲۹-۵۴.
- داوودی، سیدعلی، یعقوبی، نورمحمد، یزدانی اورعی، بدرالدین، و ایمانی، عبدالمجید (۱۳۹۶). شناسایی و تبیین مؤلفه‌ها و پیشران‌های مؤثر بر استعدادیابی و جانشین‌پروری در نظام آموزش عالی استان سیستان و بلوچستان با بهره‌گیری از روش میک مک. *راهبرد اجتماعی فرهنگی*، ۲۴، ۲۳۵-۲۶۱.
- دهقان طرزجانی، مهناز، و بانسی، علیرضا (۱۳۹۶). چرا در ایران نمی‌توانیم استعدادیابی کنیم؟ سومین همایش بین‌المللی مدیریت استعدادها در هزاره سوم، تهران.
- دیویس، برنت (۱۳۹۸). *مدیریت استعداد در آموزش*. تهران: نشر نگین سبلان.

- رحمتی، سارا، و ایلی، خدایار (۱۳۹۴). مدیریت استعدادها با تمرکز بر فرایند استعدادیابی. کنفرانس ملی رویکردهای نوین در علوم مدیریت، اقتصاد و حسابداری، بابل.
- رضایی مدنی، مرتضی، کلانتری هرمزی، آتوسا، و نعیمی، ابراهیم (۱۳۹۸). بررسی فرایند هدایت تحصیلی نوین از منظر مشاوران مدارس. فرهنگ مشاوره و روان‌درمانی (فرهنگ مشاوره)، ۱۰(۳۹)، ۲۷-۴۸.
- زندى پور، طيبه (۱۳۹۰). برنامه‌ریزی تحصیلی و شغلی. ناشر: شرکت چاپ و نشر کتاب‌های درسی ایران.
- سمیعی، فاطمه (۱۳۹۶). آرزوهای شغلی از رؤیا تا واقعیت: بسط، تفسیر و کاربرد نظریه گاتسفرسون. اصفهان: نشر دانشگاه اصفهان.
- عبدالوند، ناهید، و فرخی، نورعلی (۱۳۹۴). پیش‌بینی عملکرد دانش‌آموزان اول متوسطه استان لرستان در آزمون استعداد تحصیلی براساس هوش و خلاقیت. کنفرانس بین‌المللی یافته‌های نوین پژوهشی در روان‌شناسی و علوم تربیتی، تهران.
- عظیمی‌راد، احسان، جاویدی کرمانی، محمد، و موحد قدسی‌نیا، سیدرضا (۱۳۹۷). استعدادیابی تحصیلی با استفاده از سیستم‌های خبره فازی. دومین کنفرانس بین‌المللی فناوری و نوآوری‌های نوین در علوم، آمل.
- قلی‌پور، آریان، و افتخار، نیره (۱۳۹۶). مدیریت استعداد: نخبه‌یابی، نخبه‌برداری و نخبه‌پروری. تهران: نشر مؤسسه کتاب مهربان نشر
- مجاهدی، فاطمه (۱۳۹۴). لزوم استعدادیابی دانش‌آموزان ایرانی در تأمین و توسعه منابع انسانی کارآمد از نگاه جامعه‌شناسی آموزش. علوم انسانی، ۷-۱.
- مهرمحمدی، محمود (۱۳۹۲). بازانندیشی فرایند یاددهی-یادگیری و تربیت معلم. تهران: نشر سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش.
- مهرمحمدی، محمود (۱۳۹۴). معلم و تربیت در کره جنوبی و ایران: نقد و ارزیابی در قالب چند نکته. نخستین همایش تربیت معلم، تهران، دانشگاه فرهنگیان، پردیس نسبیه.
- نظری‌پوری امیرهوشنگ، موسوی، سیدنجم‌الدین، حکاک، محمد، و پیرزاد، علی (۱۳۹۵). طراحی و تبیین مدل سیستمی مدیریت استعداد در دانشگاه‌ها. ارمغان دانش، ۲۱(۱۰)، ۱۰۴۰-۱۰۲۹.

نظریان، محمدرضا، عابدی، احمد، مهداد، علی، و نادى، محمدعلی (۱۳۹۹). تجارب زیسته معلمان در زمینه شناسایی استعدادهاى دانش‌آموزان مبتنى بر ابعاد و مؤلفه‌هاى الگوی تدریس اثربخش. *رویکردهای نوین آموزشی*، ۱۵(۲)، ۴۳-۵۸.

- AlGhawi, M. I., Porath, M., & Irueste, P. (2017). Gifted education in the United Arab Emirates. *Cogent Education*, 32(2), 225-238.
- Allouch, A. (2017). The need for a program model for the gifted and talented students: raising community awareness, identification and effective intervention in southern Lebanese schools. Available online at <http://proceedings.sriweb.org>
- Gustave, Sh. (2007). Gender equity intervention on access in Sirlankan University. *The Open University of Sirlankan*, 41-51.
- Khoury, S., & Al-Hroub, A. (2018). Identification of Gifted Students: History, Tools, and Procedures. <https://www.researchgate.net/publication/325025051>
- McCawley, P. (2015). Methods for conducting an educational needs assessment. University of Idaho Extension, Moscow
- Moses, I., Bervy, A., Saab, N., & Admiraal, W. (2017). Who wants to become a teacher? Typology of student teacher's commitment to teaching. *Education for Teaching*, 43(4), 444-457.
- Salem, M., & Saeed, M. (2016). *The identification process and tools for gifted and talented students: Research on 5 inclusive government schools in Ajman to study the areas of identification process tools utilized to screen for gifted and talented students in primary schools*. The British university in Dubai, Faculty of Education.
- Veladat, F., & Navebrahim, A. (2011). Designing a model for managing talents of students in elementary school: a qualitative study based on grounded theory. *International conference on education and educational psychology*.
- Vora, D., & Kainzbauer, A. (2020). Humanistic leadership in Thailand: a mix of indigenous and global aspects using a cross-cultural perspective. *Cross Cultural & Strategic Management*, 27(4), 665-687.
- Wade, W. (2016). *Scenario planning: A field guide to the future*. 2nd edition, Wiley.
- Won Han, S. (2018). Who expects to become a teacher? The role of educational accountability policies in international perspective. *Educational Development*, 75, 141-152.