

**Receive Date:**  
24/10/2022

**Accept Date:**  
29/3/2023



**Research  
Article**

Vol.19, No.2, Serial 36

Autumn & Winter  
2022-23

pp.: 70-87

# Validation of the data model of the Foundation for talent identification of students with potential for teaching jobs

DOI: 10.22070/TLR.2023.16925.1344

**Mohammad Abdol Alipour<sup>1</sup>, Peyman Yarmohammad Zadeh<sup>2\*</sup> and Abolfazl Ghasem Zadeh<sup>3</sup>**

1. *PhD Student Department of Educational Administration, Marand Branch, Islamic Azad University, Marand, Iran  
Email: m.a.alipour15@gmail.com*
2. *Associate Professor of Educational Administration, Azarbaijan Shahid Madani University, Tabriz, Iran. (Corresponding Author)  
Email: dr.peyman.y mz@gmail.com*
3. *Associate Professor of Educational Administration, Azarbaijan Shahid Madani University, Tabriz, Iran.  
Email: ghasemzadee@yahoo.com*

## Abstract

The present study was conducted with the aim of validating the data model of the talent identification foundation of students with potential for teaching jobs. This study was conducted using a combined method (qualitative and quantitative). In the qualitative part, the foundation data method was used, and in the quantitative part, the structural equation modeling (SEM) method was used. The population studied in the qualitative part of this research included all the education experts of Iran who were selected by the purposeful judgment sampling method and the data collected from them reached the theoretical saturation in the 19th person through the interview method. The statistical population of the research in the quantitative part included 2600 people from the executive and teaching staff of the schools along with the professors of Farhangian University, which according to the Morgan table, the sample size was estimated to be 335 people. Sampling was done by multi-stage cluster random method. The research tool in the quantitative part was a researcher-made questionnaire. The questions and items of the questionnaire were compiled using research literature and the results of a qualitative study. In order to confirm the validity and reliability of the questionnaire and also to confirm the validity of the model, the PLS algorithm has been followed. PLS modeling takes place in two stages. In the first step, the measurement model (external model) is examined through validity and reliability analyzes (Cronbach's alpha coefficient and composite reliability) and confirmatory factor analysis. In the second step, the structural model of the research (internal model) was examined. The data was analyzed by SmartPLS software. The results indicated that the causal conditions, background conditions, intervening factors and consequences in the talent identification model of gifted students are valid and approved.

**Keywords:** Teaching profession, talent identification model, second secondary course, foundation data

# اعتباریابی مدل داده بنیاد استعدادیابی دانش آموزان مستعد

## شغل معلمی

DOI: 10.22070/TLR.2023.16925.1344

محمد عبدالعلی پور<sup>۱</sup>، پیمان یارمحمدزاده<sup>۲\*</sup>، ابوالفضل قاسم‌زاده علیشاهی<sup>۳</sup>

۱. دانشجوی دکتری گروه مدیریت آموزشی، واحد مرند، دانشگاه آزاد اسلامی، مرند، ایران.

Email: m.a.alipour15@gmail.com

۲. دانشیار مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید مدنی آذربایجان، تبریز، ایران. (نویسنده مسئول)

Email: dr.peyman.y mz@gmail.com

۳. دانشیار مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید مدنی آذربایجان، تبریز، ایران.

Email: ghasemzadee@yahoo.com

### چکیده

پژوهش حاضر با هدف اعتباریابی مدل داده بنیاد استعدادیابی دانش آموزان مستعد شغل معلمی انجام شد. این مطالعه به روش ترکیبی (کیفی و کمی) انجام شد. در بخش کیفی از روش داده بنیاد و در بخش کمی از روش الگویابی معادلات ساختاری (SEM) استفاده شد. جامعه مورد مطالعه در بخش کیفی این پژوهش شامل کلیه خبرگان تعلیم و تربیت ایران بود که به روش نمونه‌گیری هدفمند از نوع قضاوتی انتخاب گردیدند و داده‌های گردآوری شده از آنها به روش مصاحبه در نفر ۱۹ام به اشباع نظری رسید. جامعه آماری پژوهش در بخش کمی شامل ۲۶۰۰ نفر از کادر اجرایی و آموزشی مدارس همراه با اساتید دانشگاه فرهنگیان بود که طبق جدول مورگان ۳۳۵ نفر حجم نمونه برآورد گردید. نمونه‌گیری به روش تصادفی خوشه‌ای چند مرحله‌ای انجام شد. ابزار پژوهش در بخش کمی پرسشنامه محقق ساخته بود. سوالات و گویه‌های پرسش‌نامه با استفاده از ادبیات تحقیق و نتایج حاصل از مطالعه کیفی تدوین گردید. به منظور تأیید روایی و پایایی پرسشنامه و همچنین تأیید اعتبار مدل از الگوریتم پی ال اس (PLS) پیروی شده است. مدل پایایی PLS در دو مرحله صورت می‌پذیرد. در مرحله اول، مدل اندازه‌گیری (مدل بیرونی) از طریق تحلیل‌های روایی و پایایی (ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی) و تحلیل عاملی تأییدی بررسی می‌شوند، در مرحله دوم، به بررسی مدل ساختاری پژوهش (مدل درونی) پرداخته شد. داده‌ها به نرم‌افزار SmartPLS مورد تحلیل قرار گرفت. نتایج حاکی از آن بود که شرایط علی، شرایط زمینه‌ای، عوامل مداخله‌گر و پیامدها در مدل استعدادیابی دانش آموزان مستعد دارای اعتبار بوده و مورد تأیید می‌باشند.

نشریه علمی

## پژوهش‌های آموزش و یادگیری

دوره ۱۹، شماره ۲، پیاپی ۳۶  
پاییز و زمستان ۱۴۰۱  
صص: ۷۰-۸۷

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۸/۰۲

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۱/۰۹

### مقاله پژوهشی

Journal of

## Training & Learning Researches

Vol.19, No. 2, Serial 36

Autumn & Winter  
2022-23

pp.: 70-87

**کلیدواژه‌ها:** شغل معلمی، مدل استعدادیابی، دوره متوسطه دوم، داده بنیاد

## مقدمه

انسان تنها موجودی است که می‌تواند در زمان حال به آینده فکر کرده و با کمک گرفتن از گذشته برای بهبود زندگی آینده خود برنامه‌ریزی کند. تلاش انسان برای برنامه‌ریزی تحصیلی و شغلی، بیانگر این حقیقت است. انسان با علم به اینکه تلاش‌های امروز او، سازنده فردای اوست، دست به برنامه‌ریزی و تدوین نقش‌هایی برای بهبود شرایط خود در آینده می‌زند. بدیهی است 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 (زندى پور، ۱۴۰۰).

پیش‌بینی منابع انسانی و توجه به تفاوت‌های فردی و هدایت آنها به سمت شکوفایی در راستای تأمین نیروی انسانی کاری بسیار سخت بوده و هماهنگی زیادی را می‌طلبد. برای مثال چگونگی شخصیت افراد در سازگاری شغلی آنها تأثیرگذار است. برخی مشاغل برای افراد سر به زیر و ساکت مناسب است و در حالی که برخی دیگر برای افراد برون‌گرا مناسب به نظر می‌رسد. بر همین اساس وجود تفاوت‌ها در هوش و استعداد، علایق و شخصیت بین انسان‌ها، راهنمایی شغلی را در جامعه ضرورت می‌بخشد. در این مورد افلاطون باور دارد که هرگز دو فرد همانند هم متولد نشده‌اند، زمانی که هر فرد به شغلی خاص می‌پردازد که با مواهب طبیعی او سازگار است، آنگاه همه کارها در حد کیفیت و کمیت خود با سرعت و سهولت به پیش می‌رود (شفیع‌آبادی، ۱۴۰۰).

همه‌ی افراد دارای استعداد و توانایی‌های خاص خود هستند، شاید حتی فرزندان یک خانواده نیز از استعداد‌های متفاوتی برخوردار باشند. پس اصل استعداد در همه‌ی انسان‌ها وجود دارد، اینکه ما نتوانسته‌ایم تا به امروز آن را بیابیم و روی پرورش آن تمرکز کنیم، دلیل بر عدم وجود آن در ما نیست. زمانی که شخصی شغل و تحصیل مطابق و هماهنگ با استعداد خود برمی‌گزیند، در زمان کمتری بدون اتلاف وقت، انرژی و هزینه به موفقیت خواهد رسید و در نهایت رضایت و میل بیشتری به انجام فعالیت خود خواهد داشت که این امر می‌تواند موجب بالا رفتن اعتماد به نفس، موفقیت، لذت، رضایت از زندگی، دستیابی به اهداف و آرزوها و ... را برای افراد به ارمغان بیاورد. (صافی، ۱۳۹۹).

گوناگونی رشته‌های مختلف تحصیلی در دبیرستان و دانشگاه‌ها از یک سو و تفاوت‌های فردی که دانش‌آموزان از نظر هوش و استعداد دارند، ایجاد 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 شدنی نیست و تازمانی که هر یک از ابعاد و ویژگی‌های فردی انسان به طور شایسته شناسایی نشوند، شکوفایی استعدادها و پرورش آینده‌سازانی کارآمدتر، میسر نخواهد بود (صافی، ۱۳۹۹).

آموزش و پرورش به عنوان یکی از متولیان این امر خطیر در کشور همواره تلاش نموده تا با تدوین طرح‌ها و برنامه‌های کارآمد زمینه را برای تحقق این هدف مهم آماده نماید. 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. چالش‌های دوران نوجوانی از یک سو 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).

پژوهشگران در تمامی عرصه‌ها و زمینه‌ها در حال تلاش برای پیدا کردن، راهی جهت شناسایی بهترین‌های خود می‌باشند. آموزش و پرورش با تعیین هدف‌های ویژه‌ای در پی 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 صرف شده، افزایش احتمال رسیدن فرد مستعد به اوج اجرای عملکرد، افزایش اعتماد به نفس و تاکید غیرمستقیم بر پیشرفت علوم مرتبط می‌باشد (باسره و همکاران، 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).

استعدادیابی با آن که مسئله بسیار مهم و اساسی می‌باشد، در ایران، آن طور که باید و شاید به آن پرداخته نشده است. یکی از مسئله‌هایی که در آموزش و پرورش وجود دارد، عدم استعدادیابی درست و به هنگام دانش‌آموزان می‌باشد. با اینکه انتخاب رشته و هدایت تحصیلی

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 پژوهشی

بختیاری رضانی و همکاران (۱۳۹۹)، در پژوهشی با عنوان "ارائه مدلی برای کشف و حمایت استعدادهای دانش آموزان دوره متوسطه اول در مناطق محروم (مورد مطالعه: آموزش و پرورش شهرستان‌های استان تهران)" ۲۰ مولفه و ۹۶ شاخص استخراج کردند که ۶ بعد و ۱۶ مؤلفه اثرگذار شامل عوامل ساختاری، عوامل خانوادگی، عوامل اجتماعی، عوامل فردی، عوامل محیطی، و عوامل زمینه‌ای بر آن‌ها تأثیر دارند. نتایج این مطالعه نشان داد که وضعیت موجود مؤلفه‌های شناسایی شده در کشف و حمایت استعداد دانش آموزان مطلوب است. علاوه بر این، سازوکارها، تسهیلگرها و موانع پیش روی کشف و حمایت استعداد دانش آموزان نیز ارائه شد. در نهایت مدل پژوهش متشکل از عوامل اثرگذار، پدیده محوری، تسهیل‌گرها، موانع و سازوکارهای موثر جهت تبیین کشف و حمایت استعداد دانش آموزان ارائه شد و درجه تناسب آن مناسب بود.

عزیزی و همکاران (۱۳۹۹)، در پژوهشی با عنوان "ارائه الگوی مدیریت استعداد در مدارس تیزهوشان یک مطالعه کیفی" دریافته‌اند ابعاد و مؤلفه‌های مدیریت استعداد در مدارس شامل؛ قوانین و مقررات حمایت‌کننده از استعدادهای، داشتن چشم‌انداز مدیریت استعدادهای، منابع مالی مدیریت استعدادهای، ایجاد جو حمایتی از استعدادهای، استقرار زیرساخت‌های نرم، استقرار زیرساخت‌های سخت، نظام علمی و آکادمیک، کیفیت آموزش و یادگیری و مدیریت استعدادهای می‌شود.

نظریان و همکاران (۱۳۹۹)، در پژوهشی با عنوان "تجارب زیسته معلمان در زمینه شناسایی استعدادهای دانش‌آموزان مبتنی بر ابعاد و مؤلفه‌های الگوی تدریس اثربخش" ۵ مضمون اصلی (درگیرکردن دانش‌آموزان، کنجکاوی کردن دانش‌آموزان، ایجاد فرصت ابراز وجود، ارزشیابی هدف‌آزاد و توسعه برداشتها از محتوای آموخته‌شده) و ۱۵ زیرمضمون در ابعاد و مؤلفه‌های الگوی تدریس اثربخش برای شناسایی استعدادهای دانش‌آموزان کشف کردند.

دانش‌آموزان در آینده آنها بسیار تأثیرگذار است ولی به این فرآیند به شکل جدی نگاه نمی‌شود و معمولاً دانش‌آموزان برای انتخاب رشته خود از نظر والدین، اطرافیان و مشاور مدرسه کمک می‌گیرند که هیچ کدام از این راهنمایی‌های دریافتی دارای پشتوانه علمی نبوده و بر اساس توانایی‌ها، ظرفیت‌ها و استعدادهای واقعی دانش‌آموز انجام نمی‌گیرد. بدین ترتیب انتخاب رشته معمولاً یا بر اساس سلیقه والدین و اطرافیان می‌باشد یا بر اساس ادراکی که یک دانش‌آموز از موقعیت آینده یک شغل و حرفه در ذهن دارد انجام می‌شود. آموزش و پرورش به عنوان یکی از مهم‌ترین و تأثیرگذارترین سازمان‌های کشور باید شرایطی را فراهم آورد تا استعدادهای واقعی دانش‌آموزان شناسایی و هدایت تحصیلی نیز در راستای استعداد واقعی آنها انجام شود (صافی، ۱۴۰۰).

آموزش و پرورش سیر پرچالشی را طی کرده است و بدون آگاهی از رویدادهای آموزش و پرورش دیروز، شناخت و ویژگی‌های نظام آموزش و پرورش امروز ممکن نخواهد بود. بنابراین، برای هرگونه تصمیم‌گیری در مورد تغییرات در سیستم آموزش و پرورش به جهت رشد بهتر افراد لازم است مطالعه دقیقی درباره این فرآیند داشته باشیم (آقازاده، ۱۳۹۵).

در واقع مسأله اصلی از نگاه پژوهشگر عدم توجه به نقش مهم استعدادیابی و اینکه تا کنون هیچ معیار مناسب و قابل اعتمادی برای شناسایی دانش‌آموزان مستعد برای شغل معلمی در ایران برنامه‌ریزی و اجرا نشده است و هیچ الگوی مشخصی در دوران متوسطه وجود ندارد که بر پایه آن بتوان دانش‌آموز بااستعداد را از بی‌استعداد در زمینه معلمی تفکیک کرد که بر اساس آن بتوان یک برنامه‌ریزی اصولی انجام داد. پژوهشگر اعتقاد دارد که داشتن یک معیار مناسب با تعریف شاخص‌های دقیق می‌تواند تأثیر به‌سزایی در کشور برای شناسایی دانش‌آموزان با استعداد معلمی و افزایش کیفیت و کارآمدی آن داشته باشد.

متأسفانه به این امر بسیار مهم تا کنون به صورت یک مقوله با اهمیت نگریسته نشده است و این دغدغه مهم همیشه در بین اهالی آموزش و پرورش و تعلیم و تربیت وجود دارد که ادامه دهندگان این مسیر مهم و سرنوشت‌ساز چه کسانی خواهند بود و آیا توانایی این کار را خواهند داشت یا نه؟ و همانطور که اشاره شد یکی از رسالت‌های آموزش و پرورش شناسایی استعدادهای شاخص در هر زمینه از جمله دانش‌آموزان شغل معلمی می‌باشد.

لازم به 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

استعدادهای خاص در نظر گرفته نشده است. نورا صدیق و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهشی تحت عنوان واکاوی، رتبه بندی و ارائه الگوی شناسایی مدیران مستعد مدارس غیر دولتی که با هدف استعدادیابی مدیران مدارس غیر دولتی انجام پذیرفت، ۱۳ مؤلفه اصلی شناسایی استعدادهای مدیریتی مانند مهارت های فردی و بین فردی، مهارت های رهبری، مهارت های حرفه ای، مهارت ظرفیت سازی، ویژگی های شخصیتی، ویژگی های اخلاقی، بینش، نگرش، دانش، توانایی، اعتبار، اشتیاق و برتری در تبیین سازه استعدادیابی مدیران مدارس غیر دولتی نقش داشتند.

اسدی و همکاران (۱۳۹۵)، در تحقیقی با عنوان "بررسی موانع استعدادیابی در ورزش ایران" به بررسی ۱۴۵ نفر پرداختند که از شش گروه رؤسای فدراسیون های ورزشی، مسئولان کمیته استعدادیابی آن فدراسیون ها، افراد شاغل در دفتر استعدادیابی وزارت ورزش و جوانان، استادان دانشگاه، مربیان استعدادیابی و مسئولان استعدادیابی باشگاه ها، تشکیل شده بودند. در نهایت تعداد ۷۰ مانع در استعدادیابی ورزش ایران شناسایی شد که در هفت فاکتور دسته بندی شدند و منابع انسانی با میانگین ۵/۴۷ به عنوان مهم ترین فاکتور شناسایی شد. نتایج پژوهش حاضر نشان دهنده وجود موانع بسیاری در ساختار استعدادیابی ورزش کشور بود که نیاز به توجه مدیران و سیاست گذاران عرصه ورزش دارد تا با برطرف شدن آنها، ورزش کشور به آنچه برای آن هدف گزینی شده است، دست یابد.

عظیمی راد و همکاران (۱۳۹۵) در مقاله ای تحت عنوان "استعدادیابی تحصیلی با استفاده از سیستم های خبره فازی" به فازی سازی یکی از تست های مشهور در زمینه استعدادیابی تحصیلی به نام تست هالند می پردازند. در دهه های اخیر مشاهده می شود که بعضاً دانش آموزان بدون توجه به استعدادها و توانایی های خود به سمت انتخاب رشته هایی حرکت می کنند که جامعه و یا محیط محرک اصلی انتخاب آنها است و نه استعداد، توانایی و علاقه او. هدف از ارائه این مقاله بیان راهکاری برای سنجش استعداد تحصیلی دانش آموزان به منظور انتخاب آگاهانه رشته تحصیلی خود چه در مقطع دبیرستان و چه در دانشگاه و با استفاده از ابزار قوی منطق فازی است. این سیستم استعدادیابی را در سه گرایش اصلی مورد بررسی قرار می دهد. نتایج حاصل از شبیه سازی نشان می دهد که سیستم پیشنهادی می تواند شروع مناسبی برای تحقیقات محققین کشور به منظور سوق دادن دانش آموزان به سمت انتخاب آگاهانه علایق و استعدادها خود باشد که این امر منجر به هدایت و قرارگرفتن صحیح منابع انسانی در مسیر کسب دانش و

رضایی مدنی و همکاران (۱۳۹۷)، پژوهشی با عنوان "بررسی فرآیند هدایت تحصیلی نوین در پایه نهم از منظر مشاوران مدارس دوره اول متوسطه" انجام دادند. بر اساس یافته های پژوهش می توان نتیجه گرفت که میان دستورالعمل ابلاغی وزارتخانه تا اجرای صحیح آن فاصله زیادی است و هدایت تحصیلی دانش آموزان نتوانسته آن چیزی که در آیین نامه مصوب شده را به اجرا درآورد. لذا جهت آسیب شناسی فرآیند، بایستی نظرات اصلاحی مشاوران و متخصصان این حوزه را دریافت و به صورت کارشناسی فرآیند فعلی هدایت تحصیلی مورد بررسی و تجدید نظر قرار داد تا بتوان به بحث متوازن سازی مدنظر در سند تحول بنیادین دست یافت.

یعقوبی و داوودی (۱۳۹۷) در تحقیقی تحت عنوان "چارچوبی برای استعدادیابی و جانشین پروری در نظام آموزش عالی" که با هدف شناسایی قابلیت های کارکنان و استخراج مؤلفه های جانشین پروری انجام پذیرفت، ۱۸ ویژگی از جمله گرایش به تعهد علمی، برخورداری از دانش، توانایی رهبری، آشنایی با قوانین، مسئولیت پذیری، گرایش کارآفرینی، تفکر تحلیلی، مدیریت روابط، شخصیت سازمانی، توان آموزشی، مقبولیت عمومی، اعتقاد عملی به کار گروهی، یادگیری سازمانی، قابلیت فردی، اعتبار تخصصی، توان آموزش و بینش اعتقادی مورد توجه قرار گرفت.

داودی و همکاران (۱۳۹۶)، در تحقیقی با عنوان "شناسایی و تبیین مؤلفه ها و پیشران های مؤثر بر استعدادیابی و جانشین پروری در نظام آموزش عالی استان سیستان و بلوچستان با بهره گیری از روش میک مک"، به این نتیجه رسیدند که سیستم آموزش عالی به عنوان یک مرجع عقیدتی و اخلاقی، نقش مهم و تعیین کننده در توانمندسازی جوامع در حوزه های مختلف اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی دارد. نیاز به چنین نقش مهمی داشتن مدیران خوب است. بنابراین نگرانی اصلی سیستم آموزش عالی در هزاره سوم استعدادیابی، انتخاب و به کارگیری مدیران کارآمد، توانمند و مؤثر است.

دهقان طرزجانی و بانسی (۱۳۹۶) در تحقیقی تحت عنوان "چرا در ایران نمی توانیم استعدادیابی کنیم" به این نتیجه رسیده اند که در ایران تاکنون رشته و گرایشی تخصصی خاصی وجود نداشته تا به سنجش استعدادها بپردازد، بنابراین اغلب تعاریف هوش، نبوغ، استعداد، مدیریت استعداد، به صورت غیرمتخصصانه به جای یکدیگر به کار رفته اند. بر اساس همین نگرش، کارهای صورت پذیرفته در این حوزه نیز به جای استعدادیابی بیشتر به راهنمایی و مشاوره شغلی پرداخته اند، اغلب از آزمون های هوش استفاده شده و

تیزهوش بودن یا نبودن دانش‌آموزان استفاده شد. همچنین به معلمان فرمی داده شد که در آن نام، نام خانوادگی و جنسیت دانش‌آموزان را برای معرفی دانش‌آموزان تیزهوش لیست کنند. برای تجزیه و تحلیل داده‌های به دست آمده از تحقیق از آزمون کای دو استفاده شد. با توجه به نتایج به دست آمده، اگرچه بین نتایج RSPM و انتخاب معلمان در تشخیص دانش‌آموزان تیزهوش رابطه معناداری قابل قبولی وجود داشت، اما مشاهده شد که موفقیت انتخاب معلمان کافی نبوده و همچنین، نتایج حاکی از آن است که معلمان نسبت به دانش‌آموزان پسر در نامزدی سوگیری نشان دادند. النماک و همکاران (۲۰۲۱) پژوهشی با عنوان رشد استعداد در علوم طبیعی در مقطع ابتدایی: کنار هم قرار دادن تحقیق و عمل انجام دادند. نتایج کار از کنار هم قرار گرفتن یافته‌های علمی و تخصص معلمان حاصل شد. نتایج نشان داد که هم معلمان و هم محققین رشد استعداد در علوم طبیعی را فرآیندی پیچیده شامل توانایی‌ها، ویژگی‌های شخصیتی و مهارت‌ها به عنوان پیش‌بینی کننده‌ها می‌دانند. با این حال، معلمان عمدتاً بر مهارت‌ها تمرکز داشتند. در حالی که ادبیات علمی بر توانایی‌های شناختی تأکید داشتند. تئوری کار می‌تواند برای شناسایی و ارتقای استعدادهای علوم طبیعی و توسعه مهارت‌های تشخیصی معلمان برای ارزیابی پتانسیل دانش‌آموزان در علوم طبیعی استفاده شود.

وون هان<sup>۱</sup> (۲۰۱۸)، در تحقیقی با عنوان "چه کسی انتظار دارد معلم شود؟" نقش سیاست‌های پاسخگویی آموزشی در چشم‌انداز بین‌المللی انجام داد. این تحقیق که در ۵۰ کشور دنیا انجام شد و انتظارات دانش‌آموزان مختلف را برای معلم شدن بررسی کرده و به این نتیجه رسیده است که در سیستم‌های آموزشی که در آنها فقط آزمون تعیین‌کننده نحوه ورود دانش‌آموزان به شغل معلمی می‌باشد، این آزمون‌ها می‌تواند دانش‌آموزان را از معلم شدن منصرف کند و بسیاری از دانش‌آموزان با استعداد در این آزمون‌ها مردود می‌شوند و نمی‌توانند معلم شوند.

خوری و هورب<sup>۲</sup> (۲۰۱۸)، در تحقیق با عنوان شناسایی دانش‌آموزان تیزهوش: تاریخچه، ابزار و رویه‌ها، به این نتیجه رسیدند که اگرچه ادبیات مربوط به استعدادهای گسترش یافته، اما هنوز بسیاری از فرهنگ‌ها این امر را نپذیرفته‌اند. بین تعریف سنتی از استعدادهای و فرایند پیش‌فرض شناسایی آن به نظر می‌رسد شکاف بزرگی وجود دارد. هنوز دانش‌آموزان را بر اساس نمرات ضریب هوشی بالا استعدادیابی می‌کنند.

تخصص و افزایش تحرک اجتماعی برای پیشرفت و اعتلاء خواهد گردید.

لونا رینه و همکاران (۲۰۲۳) در تحقیقی با عنوان مطالعه تطبیقی رشد هویت دانشجو معلمان در آموزش معلمان سوئدی و دانمارکی، به بررسی توسعه هویت حرفه‌ای دانشجو معلمان در دو برنامه آموزش معلم در سوئد و دانمارک پرداخته‌اند. مصاحبه با ده دانشجو در یک مطالعه موردی مقایسه‌ای انجام شد. داده‌ها با استفاده از رویکردهای مفهومی پدیدارشناسی هرمنوتیک و مسیرهای هویتی تجزیه و تحلیل شدند. نتایج نشان می‌دهد که دانشجو معلمان توسعه هویت حرفه‌ای را به میزان محدودی به آموزش معلمان نسبت می‌دهند. علیرغم سازماندهی متفاوت آموزش معلمان دانمارکی و سوئدی، آگاهان از هر دو محیط، ویژگی‌های یک معلم خوب را بیشتر از طریق باورهای شخصی و تجربیات قبلی تفسیر می‌کنند و به قومیت، جدایی اجتماعی و تبعیض در توصیف خود به عنوان معلم اشاره می‌کنند. کیندو آلچو آیینام و همکاران (۲۰۲۲) پژوهشی با عنوان نگرش معلمان دبیرستان اتیوپی نسبت به حرفه معلمی انجام داده‌اند. هدف از این مطالعه بررسی نگرش معلمان اتیوپیایی نسبت به حرفه معلمی در مدارس متوسطه بود. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه ۴۰۴ معلم استفاده شد که نتایج آن حاکی از آن است که ۶۲.۶ درصد از معلمان نگرش مثبت متوسطی نسبت به حرفه خود داشتند. پاسخ‌های شناختی، عاطفی و رفتاری با یکدیگر همبستگی مثبت داشتند. همچنین یافته‌ها نشان می‌دهد که جنسیت، سن، مدرک تحصیلی و سابقه تدریس تأثیری بر نگرش معلمان نداشته است.

ماهیر بیبر و همکاران (۲۰۲۱) پژوهشی با عنوان انتخاب معلمان در شناسایی دانش‌آموزان با استعداد (مشاهده در ترکیه) انجام دادند. در این مطالعه، هدف شناسایی رابطه بین انتخاب معلمان و نتایج حاصل از ماتریس‌های پیشرو استاندارد ریون (RSPM) دانش‌آموزانی است که به عنوان تیزهوش یا غیر مستعد شناسایی می‌شوند. همچنین، اثرات جنسیت بر انتخاب معلمان یا نتایج RSPM مورد بررسی قرار گرفته است. در این تحقیق از مدل پیمایش رابطه‌ای که یکی از مدل‌های تحقیق کمی است استفاده شده است. با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای که یکی از روش‌های نمونه‌گیری احتمالی است. بر این اساس، ۳۸۵ دانش‌آموز شاغل به تحصیل از پایه اول تا چهارم در مدارس منتخب نمونه پژوهش را تشکیل دادند. در این مطالعه از RSPM برای تعیین

<sup>1</sup> Won Han

<sup>22</sup> Khoury & Hroub

برای دستیابی به جاه‌طلبی‌های حرفه‌ای خود، بلکه برای رسیدن به جاه‌طلبی‌های شخصی دانشجویان برسانند. در یک جمع‌بندی از مطالعات صورت گرفته در حوزه برنامه‌های استعدادیابی در داخل و خارج از کشور، وجود خلأ نظری و عملیاتی در زمینه مورد بررسی و همچنین دستیابی به شناخت عمیق‌تر و افزوده سازی دانش نظری در این حوزه به واسطه امکان بروز و ظهور نوآوری در پژوهش‌های مدلسازی، مورد نظر است. بنابراین هدف پژوهش حاضر اعتباریابی مدل استعدادیابی دانش‌آموزان مستعد شغل معلمی در مدارس دوره متوسطه دوم ایران می باشد.

### روش پژوهش

در این پژوهش از روش ترکیبی (کیفی و کمی) استفاده شد در بخش کیفی، روش داده بنیاد مورد استفاده قرار گرفته شده است. جامعه آماری بخش کیفی پژوهش خبرگان تعلیم و تربیت شامل اساتید علوم تربیتی و روانشناسی تربیتی، خبرگان آموزش و پرورش، اساتید خبره دانشگاه فرهنگیان، معلمان نمونه و باتجربه آموزش و پرورش تهران بود که به روش نمونه‌گیری هدفمند (قضائتی) که یکی از روش‌های نمونه‌گیری غیر احتمالی است انتخاب گردیدند و داده‌ها به روش مصاحبه نیمه ساختاریافته در نفر ۱۹م به اشباع نظری رسیدند. فرایند تحلیل در چهار مرحله صورت گرفته است: انجام مصاحبه، تحلیل مصاحبه‌های انجام گرفته، 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 استخراج شده از هر مصاحبه را با هم و با مقوله‌های سایر مصاحبه‌ها مقایسه و مقوله‌ها یکپارچه گردید. در مرحله کدگذاری مفاهیم، مقوله‌ها و ابعاد آنها، مقایسه و یکپارچه شده، طبقات نهایی به دست آمد. همچنین برای تجزیه و تحلیل داده‌ها در بخش کیفی از نرم افزار مکس کیودا استفاده شده است. جهت روایی و اعتبار داده‌ها در بخش کیفی 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 به عمل آمده بود و نظر آنان مورد ارزیابی قرار گرفت. در بخش کمی به بررسی نتایج بدست آمده در بخش

در لبنان و در سراسر خاورمیانه، روش‌های شناسایی متناقض است، تعاریف کاربردی و حتی تعاریف استاندارد از "تیزهوش" در چندین کشور هنوز وجود ندارد.

آلوچ<sup>۱</sup> (۲۰۱۷)، در تحقیقی با عنوان نیاز به یک الگویی برای دانش‌آموزان تیزهوش و بالاستعداد: افزایش آگاهی جامعه، شناسایی و مداخله مؤثر در مدارس، مطالعه‌ای را با هدف بررسی آگاهی جامعه نسبت به دانش‌آموزان بالاستعداد و با توانایی معلمان در شناسایی آنها و ارائه یک الگوی برنامه به آنها انجام داده است. این مطالعه نشان داد که ۶۴٪ معلمان موافق بودند که دانش‌آموزان با استعداد به یک برنامه ویژه متناسب با توانایی‌های آنها نیاز دارند. مدرسین نیازهای دانش‌آموزان بالاستعداد را از سایر دانش‌آموزان متمایز کرده و نیاز به برنامه‌هایی را برای هدف قرار دادن آنها برشمردند. این مطالعه یک الگوی برنامه طراحی کرده که باعث افزایش عملکرد دانش‌آموزان، محدود کردن مشکلات آنها می‌شود و به آنها امکان رشد و ابراز توانایی‌های خود را به طور عادی می‌دهد. این مطالعه به آگاهی و آموزش معلمان در مورد چگونگی شناسایی دانش‌آموزان با استعداد و بالاستعداد و نحوه اجرای الگوی برنامه در مدارس جنوبی لبنان توصیه می‌کند. سالم و صاعد (۲۰۱۶)، تحقیقی در مورد پنج مدرسه دولتی فراگیر در عجمان با عنوان "فرآیند شناسایی و ابزار برای دانشجویان بالاستعداد و بی‌استعداد" انجام شد. یافته‌ها نشان داد که مدارس با توجه به تفاوت‌های رهبری و منابع تأمین شده برای دانش‌آموزان بالاستعداد و بی‌استعداد، از یکدیگر متفاوت هستند. علاوه بر این، نحوه ورود دانش‌آموزان بالاستعداد و بی‌استعداد در مدارس مبهم است و به خوبی در سیستم آموزشی در امارات بیان نشده است.

ولوچمی<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۱۶)، در تحقیقی با عنوان مدیریت استعداد‌های تولید دانش‌آموزان به این نتیجه رسیدند که سیاست‌گذاران باید نسبت به تعیین نام تجاری مؤسسه آگاه باشند آگاهی از سیاست‌های آموزشی و روش‌های اجرا منجر به نتایج کارآمد و کافی در مورد آموزش و ارتقاء دانش‌آموزان بالاستعداد می‌شود. آنها باید نوعی فرهنگ‌سازی ایجاد کنند که راه‌هایی برای شناسایی، جذب و ایجاد انگیزه دانش‌آموزان بالاستعداد باز شود. دانش‌آموزان برای رسیدن به رؤیاهای خود باید از مربیان خود انگیزه بگیرند. فعالیت‌های برنامه درسی و فوق برنامه می‌تواند بخشی از دانشگاهیان باشد. زمان آن فرا رسیده که سیاست‌هایی برای ایجاد برنامه‌ها و بخش‌های توسعه استعدادها در مؤسسات آموزشی ایجاد شود. دانش‌آموزان باید شانس خود را نه تنها

<sup>1</sup> Allouch

<sup>2</sup> Veluchamy

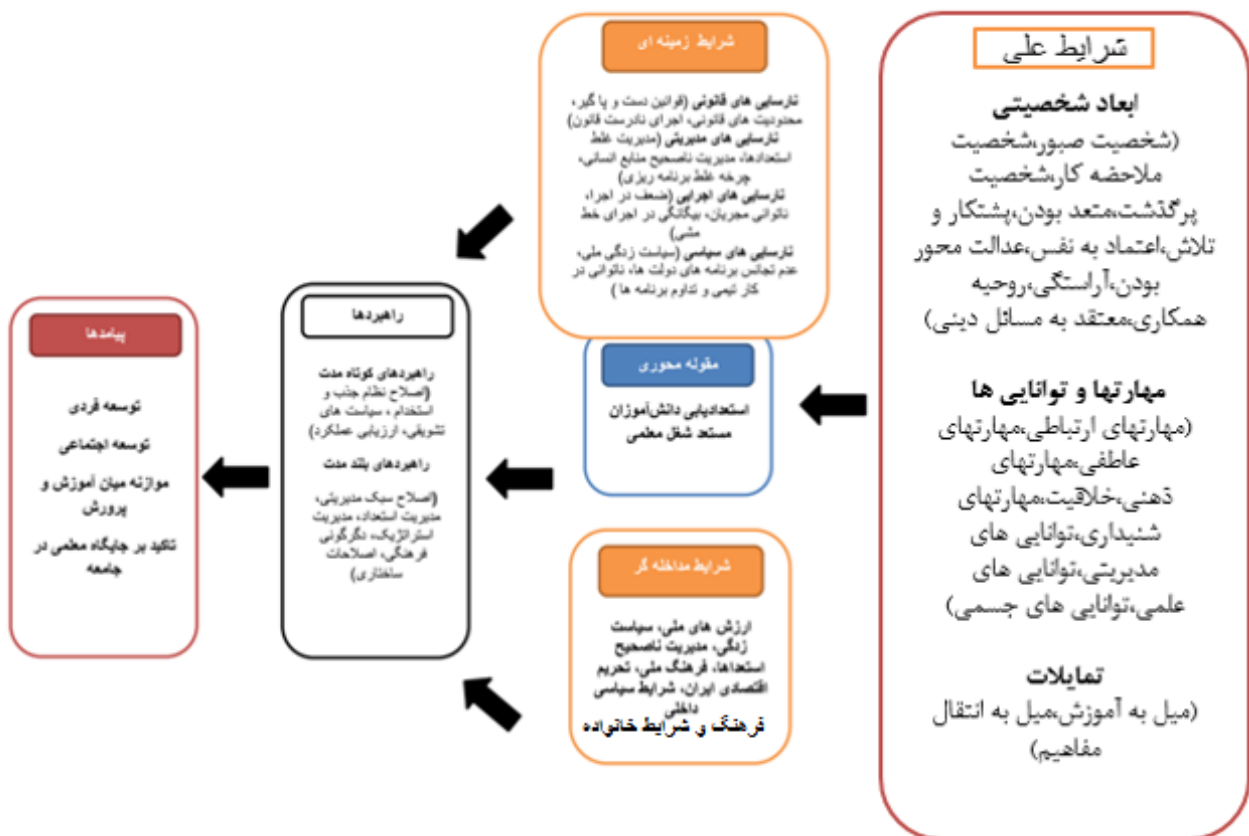
می‌پردازیم و مدل بدست آمده ارائه می‌گردد. در ادامه و در بخش کمی به اعتبارسنجی نتایج بدست آمده از بخش کیفی توسط روش معادلات ساختاری می‌پردازیم، داده‌ها نیز توسط نرم افزار Smart PLS مورد تجزیه و تحلیل قرار می‌گیرند.

در بخش کیفی مصاحبه نیمه ساختاریافته با محوریت سوال‌هایی از قبیل شرایط علی، زمینه‌ای، مولفه‌های مداخله‌گر، مقوله محوری، پیامدها و راهبردهای مدل استعدادیابی دانش‌آموزان مستعد شغل معلمی مطرح گردید سپس مصاحبه‌های استخراج شده، با استفاده از روش تحلیل محتوا به صورت سطر به سطر بررسی، مفهوم‌پردازی، مقوله‌بندی و سپس بر اساس مشابَهت، ارتباط مفهومی و خصوصیات مشترک بین کدهای اولیه، ثانویه، مفاهیم و مقولات مشخص شدند. از داده‌های بدست آمده مصاحبه برای استعدادیابی به تفکیک هر سوال کدها استخراج شد و در نهایت مدل استعدادیابی دانش‌آموزان مستعد شغل معلمی بدست آمد. به دلیل پرهیز از طولانی شدن مقاله، صرفاً مدل استخراجی روش داده بنیاد ارائه و از آوردن متن اصلی جملات مصاحبه‌شوندگان و کدهای آن خودداری شد.

کیفی پرداخته شده است. جامعه آماری در بخش کمی پژوهش شامل ۲۶۰۰ نفر از کادر اجرایی و آموزشی مدارس همراه با اساتید دانشگاه فرهنگیان بود که طبق جدول مورگان ۳۳۵ نفر حجم نمونه برآورد گردید. نمونه‌گیری به روش تصادفی خوشه‌ای چند مرحله‌ای انجام شد. ابزار پژوهش در بخش کمی پرسشنامه محقق ساخته بود. سوالات و گویه‌های پرسش‌نامه با استفاده از ادبیات تحقیق و نتایج حاصل از مطالعه کیفی تدوین گردید. به منظور تأیید روایی و پایایی پرسشنامه و همچنین تأیید اعتبار مدل از الگوریتم پی‌ال‌اس (PLS) پیروی شده است. مدل یابی PLS در دو مرحله صورت می‌پذیرد. در مرحله اول، مدل اندازه‌گیری (مدل بیرونی) از طریق تحلیل‌های روایی و پایایی (ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی) و تحلیل عاملی تأییدی بررسی می‌شوند. در مرحله دوم، به بررسی مدل ساختاری پژوهش (مدل درونی) پرداخته شد. داده‌ها به کمک نرم‌افزار SmartPLS مورد تحلیل قرار گرفت.

### گزارش یافته‌ها

ابتدا به بررسی نتایج بدست آمده در بخش کیفی





## آمار توصیفی مربوط به متغیرهای تحقیق

تحقیق از جمله میانگین، انحراف معیار و واریانس پرداخته می‌شود.

در ابتدای بخش کمی به بررسی آمار توصیفی متغیرهای

جدول ۱. آمار توصیفی متغیر مقوله محوری و شرایط مداخله گر

متغیرها	مقوله محوری	شرایط مداخله گر	آزش های فردی	کمیود منابع	مدیریت ناصحیح	استعداد سوزی	شرایط اقتصادی ایران	شرایط سیاسی داخلی	فرهنگ و شرایط خانواده
تعداد	۳۳۲	۳۳۵	۳۳۵	۳۳۵	۳۳۵	۳۳۵	۳۳۵	۳۳۵	۳۳۵
میانگین	۳.۷۸۲۱	۳.۳۰۴۲	۳.۸۲۵۹	۳.۲۹۲۵	۳.۳۰۱۵	۳.۲۱۹۴	۳.۱۱۰۴	۳.۰۷۱۶	۳.۲۹۲۵
میانه	۴.۰۰۰۰	۳.۰۰۰۰	۴.۰۰۰۰	۳.۰۰۰۰	۳.۰۰۰۰	۳.۰۰۰۰	۳.۰۰۰۰	۳.۰۰۰۰	۳.۰۰۰۰
انحراف معیار	۱.۰۰۱۶۳	۸۴۴۵۷.	۱.۲۴۲۱۰	۱.۰۸۷۰۰	۱.۴۱۹۰۲	۱.۱۲۴۰۴	۱.۲۷۰۲۴	۱.۰۱۲۳۲	۱.۰۸۷۰۰
واریانس	۱.۰۰۳	.۷۱۳	۱.۵۴۳	۱.۱۸۳	۲.۰۱۴	۱.۶۵۳	۱.۶۱۴	۱.۰۲۵	۱.۰۱۸۳
چولگی	-۰.۶۶۹	-۰.۴۵۵	-۰.۷۴۹	-۰.۴۱۸	-۰.۱۰۱	-۰.۱۵۹	.۲۴۹	.۵۷۰	.۴۱۸
کشیدگی	-۰.۷۴۳	-۰.۳۰۲	-۰.۷۰۳	-۱.۱۱۱	-۱.۶۱۸	-۱.۴۷۴	-۱.۴۰۳	-۰.۷۴۹	-۱.۱۱۱
کمترین	۱.۰۰	۲.۰۰	۱.۰۰	۲.۰۰	۱.۰۰	۲.۰۰	۱.۰۰	۲.۰۰	۲.۰۰
بیشترین	۵.۰۰	۵.۰۰	۵.۰۰	۵.۰۰	۵.۰۰	۵.۰۰	۵.۰۰	۵.۰۰	۵.۰۰

در صورتیکه سطح معناداری از ۰.۰۵ درصد بیشتر باشد متغیر نرمال می‌باشد. در غیر اینصورت داده‌ها غیر نرمال اند. بنابراین با توجه به جدول ذیل تمامی متغیرها غیرنرمال می‌باشند.

قبل از اینکه فرضیه های این پژوهش آزمون شوند باید ابتدا از نرمال بودن متغیرها اطمینان حاصل شود. برای بررسی فرض نرمال بودن متغیرهای مورد مطالعه از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف یک نمونه‌ای استفاده شده است.

جدول ۲. نتایج آزمون کولموگروف اسمیرنوف برای فرض نرمال بودن یا غیرنرمال بودن

متغیرها	آماره آزمون	P-VALUE
شرایط علی	۰.۹۴۰	۰.۰۰۰
تمایلات	۰.۱۶۵	۰.۰۰۰
ابعاد شخصیتی	۰.۱۳۸	۰.۰۰۰
مهارت ها	۱.۳۳۱	۰.۰۰۰
شرایط زمینه ای	۰.۵۲۲	۰.۰۰۰
نارسایی های قانونی	۱.۱۹۱	۰.۰۰۰
نارسایی های مدیریتی	۰.۱۱۴	۰.۰۰۰
نارسایی های اجرایی	۱.۱۸۲	۰.۰۰۱
نارسایی های سیاسی	۱.۰۴۸	۰.۰۰۰
مقوله محوری	۱.۸۸۷	۰.۰۰۰
شرایط مداخله گر	۰.۰۹۸	۰.۰۰۲
آزش های فردی	۱.۱۲۱	۰.۰۰۰
کمیود منابع	۱.۲۳۳	۰.۰۰۰
مدیریت ناصحیح	۰.۵۲۰	۰.۰۰۰
استعدادسوزی	۱.۵۲۸	۰.۰۰۰

۰.۰۰۰	۱.۷۷۴	شریط اقتصادی ایران
۰.۰۰۰	۰.۳۳۴	شرایط سیاسی داخلی
۰.۰۰۰	۱.۲۲۳	فرهنگ و شرایط خانواده
۰.۰۰۲	۱.۱۴۴	راهبردها
۰.۰۰۰	۰.۳۱۸	راهبردهای کوتاه مدت
۰.۰۰۴	۱.۴۴۵	راهبردهای بلند مدت
۰.۰۰۰	۱.۶۳۳	پیامدها
۰.۰۰۰	۱.۷۵۹	توسعه فردی
۰.۰۰۱	۰.۳۲۴	توسعه اجتماعی
۰.۰۰۰	۰.۹۸۷	موازنه میان آموزش و پرورش
۰.۰۰۰	۰.۶۴۹	تاکید بر جایگاه معلمی در جامعه

پایانی و به دنبال آن روائی مدل درونی بررسی می‌شود.

#### بار عاملی شاخص‌ها یا سؤال‌های پرسشنامه

بارهای عاملی از طریق محاسبه مقدار همبستگی شاخص‌های یک سازه با آن سازه محاسبه می‌شوند که اگر این مقدار برابر و یا بیشتر از مقدار ۰/۴ شود، مؤید این مطلب است که واریانس بین سازه و شاخص‌های آن از واریانس خطای اندازه‌گیری آن سازه بیشتر بوده و پایایی در مورد آن مدل اندازه‌گیری قابل قبول است.

بر اساس نتایج جدول ۲ تمام متغیرها نرمال می‌باشند.

#### بررسی برازش مدل پژوهش

بررسی مدل پژوهش طی سه مرحله انجام می‌شود. در مرحله اول مدل بیرونی پژوهش مورد بررسی قرار می‌گیرد در مرحله دوم نوبت به بررسی مدل درونی می‌رسد و مرحله سوم نیز به بررسی مدل کلی پژوهش اختصاص دارد

#### ارزیابی مدل اندازه‌گیری (مدل بیرونی)

در بررسی مدل بیرونی پژوهش ابتدا بار عاملی سؤالات (یا شاخص‌های) پژوهش مورد بررسی قرار می‌گیرد. سپس

جدول ۳. در جداول زیر مقادیر بارهای عاملی به همراه آماره  $t$  برای پرسشنامه ارائه شده است.

گویه‌ها	بار عاملی	انحراف استاندارد	آماره T	گویه‌ها	بار عاملی	انحراف استاندارد	آماره T
۱	۷.۴۰۱	۰.۳۹۷۷	۰.۸۸۷	۳۹	۴.۲۵۴	۰.۶۴۴۸	۰.۹۲۲
۲	۸.۰۴۸	۰.۳۳۲۹	۰.۴۵۸	۴۰	۴.۱۹۳	۰.۶۳۱۴	۰.۳۳۸
۳	۹.۰۰۷	۰.۳۵۴۵	۰.۷۵۲	۴۱	۵.۱۴۱	۰.۶۵۹۸	۰.۷۰۳
۴	۷.۲۵۹	۰.۴۶۴۳	۰.۸۵۶	۴۲	۴.۷۰۸	۰.۶۰۷۴	۰.۸۵۶
۵	۹.۰۱۷	۰.۵۰۱۰	۰.۶۹۲	۴۳	۶.۵۹۶	۰.۵۸۲۴	۰.۹۰۷
۶	۱۱.۳۱۶	۰.۵۳۶۱	۰.۷۶۷	۴۴	۵.۰۳۱	۰.۴۶۴۳	۰.۴۶۵
۷	۷.۷۸۱	۰.۳۹۸۸	۰.۸۴۸	۴۵	۵.۰۶۰	۰.۵۰۱۰	۰.۷۲۱
۸	۹.۳۲۱	۰.۴۸۶۶	۰.۸۱۲	۴۶	۶.۸۰۸	۰.۳۹۷۷	۰.۶۹۶
۹	۷.۴۲۱	۰.۶۱۳۹	۰.۸۲۸	۴۷	۵.۰۵۹	۰.۵۳۰۴	۰.۵۹۱
۱۰	۹.۲۶۶	۰.۳۴۲۶	۰.۸۴۳	۴۸	۴.۲۹۹	۰.۳۰۰۳	۰.۴۷۷
۱۱	۱۰.۳۳۹	۰.۴۴۳۷	۰.۸۰۹	۴۹	۵.۳۶۴	۰.۴۵۱۳	۰.۷۹۷
۱۲	۱۱.۶۶۱	۰.۴۴۳۷	۰.۷۹۰	۵۰	۴.۶۸۰	۰.۴۶۲۱	۰.۷۸۹
۱۳	۸.۷۴۳	۰.۴۳۱۰	۰.۸۴۳	۵۱	۲۱.۲۰۰	۰.۳۴۰۳	۰.۹۱۰
۱۴	۵.۴۰۳	۰.۵۴۳۶	۰.۷۲۴	۵۲	۱۴.۴۶۹	۰.۵۳۰۲	۰.۸۷۱
۱۵	۴.۹۷۵	۰.۶۴۶۵	۰.۸۳۲	۵۳	۶.۹۵۹	۰.۴۱۰۱	۰.۴۹۸
۱۶	۸.۲۵۹	۰.۳۵۴۵	۰.۸۹۳	۵۴	۷.۷۷۶	۰.۳۶۱۷	۰.۶۲۳
۱۷	۶.۶۶۰	۰.۴۶۴۳	۰.۸۸۰	۵۵	۱۷.۸۸۲	۰.۵۷۹۵	۰.۷۷۱
۱۸	۵.۲۳۴	۰.۴۰۵۸	۰.۷۳۳	۵۶	۱۳.۸۴۸	۰.۵۶۲۹	۰.۷۲۸

۰.۷۹۰	۰.۶۱۱۰	۱۷.۲۴۸	۵۷	۰.۸۲۸	۰.۵۴۲۲	۵.۷۶۴	۱۹
۰.۶۷۶	۰.۴۸۵۱	۸.۳۰۷	۵۸	۰.۷۷۹	۰.۵۵۹۷	۷.۰۹۷	۲۰
۰.۷۵۳	۰.۵۰۱۰	۱۴.۳۸۱	۵۹	۰.۸۵۷	۰.۴۲۰۶	۸.۳۴۹	۲۱
۰.۶۳۳	۰.۵۳۶۱	۶.۸۳۵	۶۰	۰.۸۷۲	۰.۳۵۷۹	۹.۱۲۹	۲۲
۰.۸۴۵	۰.۳۹۸۸	۱۳.۸۷۷	۶۱	۰.۷۹۸	۰.۳۵۲۶	۶.۹۵۹	۲۳
۰.۸۳۳	۰.۵۴۳۶	۱۲.۷۵۰	۶۲	۰.۸۷۹	۰.۴۲۵۸	۸.۴۱۰	۲۴
۰.۸۸۰	۰.۶۴۱۵	۲۲.۴۰۲	۶۳	۰.۸۴۸	۰.۳۷۵۷	۶.۵۵۴	۲۵
۰.۴۷۳	۰.۶۲۹۹	۶.۹۲۱	۶۴	۰.۸۲۳	۰.۲۶۰۶	۸.۱۰۵	۲۶
۰.۷۷۲	۰.۵۸۶۵	۴.۷۵۷	۶۵	۰.۹۲۵	۰.۳۳۲۹	۷.۲۸۶	۲۷
۰.۷۴۹	۰.۵۵۱۱	۴.۴۸۵	۶۶	۰.۸۸۰	۰.۶۰۵۴	۹.۰۶۸	۲۸
۰.۶۷۳	۰.۵۸۳۹	۸.۵۶۵	۶۷	۰.۸۶۸	۰.۵۷۶۶	۱۰.۱۹۱	۲۹
۰.۴۸۴	۰.۶۴۵۷	۶.۹۸۸	۶۸	۰.۸۲۹	۰.۵۶۵۰	۱۱.۸۰۲	۳۰
۰.۵۴۷	۰.۷۷۰۴	۷.۰۰۴	۶۹	۰.۷۹۷	۰.۵۸۴۷	۲۵.۴۴۰	۳۱
۰.۵۷۸	۰.۶۵۷۳	۷.۹۸۹	۷۰	۰.۸۲۳	۰.۶۶۲۱	۱۱.۳۴۷	۳۲
۰.۵۱۹	۰.۶۸۷۳	۶.۹۹۵	۷۱	۰.۶۹۸	۰.۶۳۷۴	۱۱.۹۱۰	۳۳
۰.۶۳۵	۰.۴۸۱۴	۸.۰۱۴	۷۲	۰.۸۴۵	۰.۶۳۷۶	۹.۸۲۳	۳۴
۰.۴۶۷	۰.۵۳۶۴	۶.۸۸۸	۷۳	۰.۸۳۸	۰.۶۲۶۳	۶.۴۴۰	۳۵
۰.۶۸۹	۰.۶۱۹۶	۸.۰۰۷	۷۴	۰.۷۴۹	۰.۶۶۷۲	۸.۳۳۲	۳۶
۰.۵۶۸	۰.۵۸۲۲	۷.۹۸۷	۷۵	۰.۵۴۰	۰.۶۱۸۰	۴.۳۶۱	۳۷
				۰.۶۰۴	۰.۶۶۴۱	۵.۹۰۰	۳۸

### پایائی مدل بیرونی

برای بررسی پایائی مدل بیرونی از معیار ضریب آلفای کرونباخ و معیار پایائی ترکیبی (CR) استفاده شده است.

### الف) ضریب آلفای کرونباخ

ضریب آلفای کرونباخ عامل دیگری است که مقدار آن از ۰ تا ۱ متغیر است، مقدار آلفای کرونباخ بالاتر از ۰/۷ (کرونباخ، ۱۹۵۱)، نشانگر پایایی قابل قبول است.

با توجه به جداول فوق که نتایج تحلیل عاملی گویه های پرسشنامه مورد نظر را نشان می دهد، از آنجا که بارعاملی همه گویه ها از ۰/۴ بیشتر است، همچنین مقدار آماره  $t$  از ۱/۹۶ بیشتر است، بنابراین پرسشنامه دارای روایی مطلوب است.

جدول ۴. در جدول زیر مقدار این ضریب برای هر یک از عوامل برآورد شده است.

متغیرها	آلفای کرونباخ	متغیرها	آلفای کرونباخ
شرایط علی	۰/۸۹۲	مدیریت ناصحیح	۰/۸۶۵
تمایلات	۰/۸۸۸	استعدادسوزی	۰/۷۳۰
ابعاد شخصیتی	۰/۹۵۱	شرایط اقتصادی ایران	۰/۸۰۱
مهارت ها	۰/۹۰۹	شرایط سیاسی داخلی	۰/۸۴۱
شرایط زمینه ای	۰/۷۵۸	فرهنگ و شرایط خانواده	۰/۷۵۲
نارسایی های قانونی	۰/۷۳۹	راهبردها	۰/۹۴۴
نارسایی های مدیریتی	۰/۷۳۲	راهبردهای کوتاه مدت	۰/۹۵۲
نارسایی های اجرایی	۰/۷۴۰	راهبردهای بلند مدت	۰/۸۱۲
نارسایی های سیاسی	۰/۸۷۶	پیامدها	۰/۷۲۶
مقوله محوری	۰/۹۰۰	توسعه فردی	۰/۷۳۶
شرایط مداخله گر	۰/۸۱۵	توسعه اجتماعی	۰/۸۸۶

۰/۷۷۶	موازنه میان آموزش و پرورش	۰/۷۶۶	ازش های فردی
۰/۸۰۶	تاکید بر جایگاه معلمی در جامعه	۰/۷۵۲	کمبود منابع

ب) پایایی ترکیبی در صورتی که مقدار پایایی ترکیبی برای هر سازه بالای ۰/۷ شود، نشان از پایایی درونی مناسب برای مدل‌های اندازه-گیری دارد و مقدار کمتر از ۰/۶ عدم وجود پایایی را نشان می‌دهد.

جدول ۵. پایایی ترکیبی

CR	متغیرها	CR	متغیرها
۰/۸۶۷	مدیریت ناصحیح استعداها	۰/۸۹۴	شرایط علی
۰/۷۳۳	استعدادسوزی	۰/۸۸۹	تمایلات
۰/۸۰۳	شرایط اقتصادی ایران	۰/۹۵۳	ابعاد شخصیتی
۰/۸۴۲	شرایط سیاسی داخلی	۰/۹۱۰	مهارت ها
۰/۷۵۵	فرهنگ و شرایط خانواده	۰/۷۶۰	شرایط زمینه ای
۰/۹۴۵	راهبردها	۰/۷۴۰	نارسایی های قانونی
۰/۹۵۴	راهبردهای کوتاه مدت	۰/۷۳۳	نارسایی های مدیریتی
۰/۸۱۳	راهبردهای بلند مدت	۰/۷۴۲	نارسایی های اجرایی
۰/۷۳۰	پیامدها	۰/۸۸۰	نارسایی های سیاسی
۰/۷۳۸	توسعه فردی	۰/۹۰۳	مقوله محوری
۰/۸۹۰	توسعه اجتماعی	۰/۸۱۷	شرایط مداخله گر
۰/۷۸۳	موازنه میان آموزش و پرورش	۰/۷۶۷	ازش های فردی
۰/۸۱۲	تاکید بر جایگاه معلمی در جامعه	۰/۷۵۵	کمبود منابع

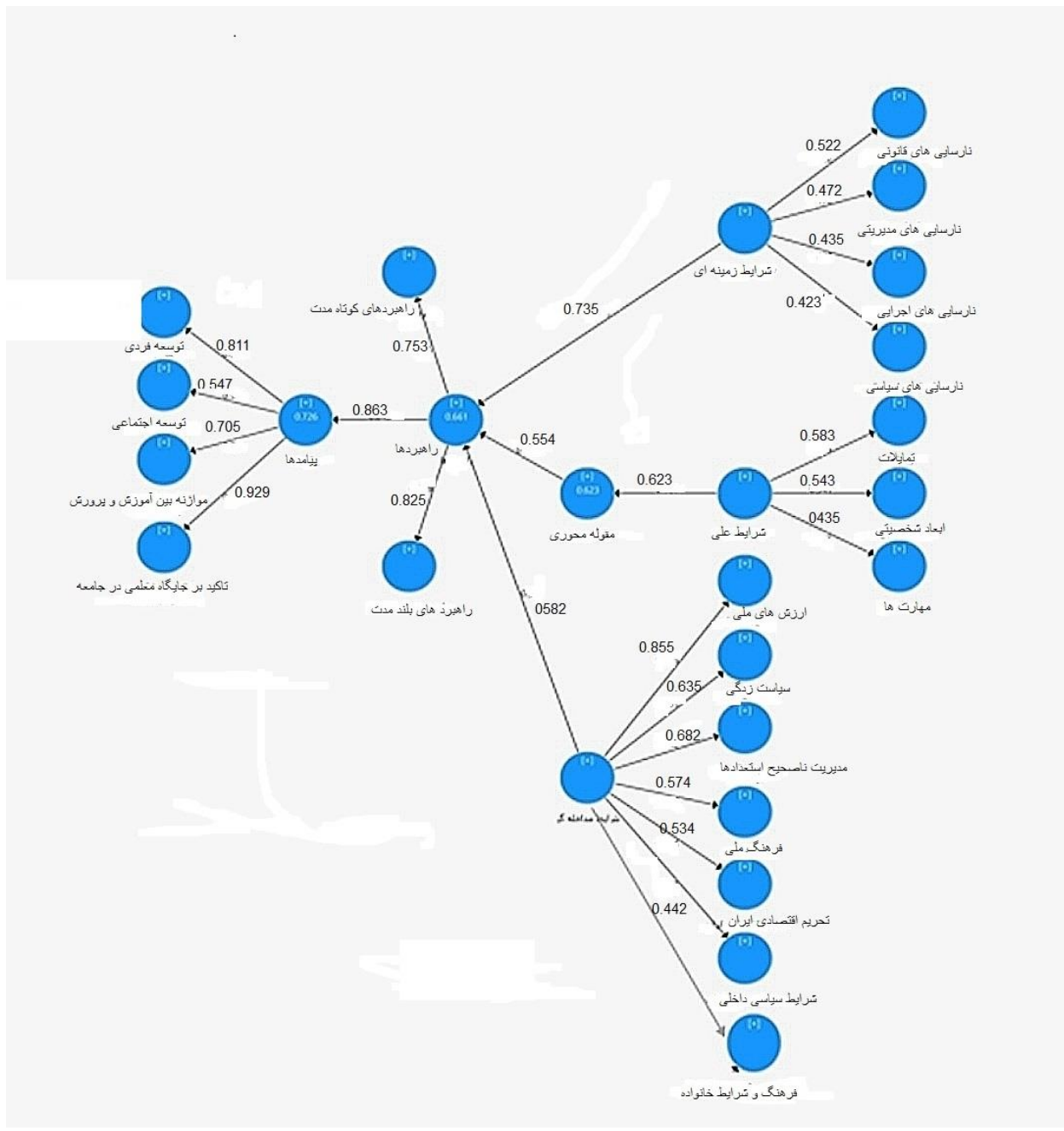
با توجه به بالاتر بودن ضریب پایایی ترکیبی متغیرهای جدول فوق نشان از مناسب و برازش قابل قبول مدل‌های اندازه‌گیری دارد.

روائی مدل بیرونی برای بررسی روائی مدل بیرونی از معیار روائی همگرا استفاده شده است. اگر معیار میانگین واریانس استخراج شده برای یک متغیر پایین‌تر از ۰/۵ بود باید سؤالی را که کمترین بار عاملی را دارد، حذف نمود.

جدول ۶. میانگین واریانس استخراج شده

AVE	متغیرها	AVE	متغیرها
۰/۷۰۱	مدیریت ناصحیح	۰/۶۴۵	شرایط علی
۰/۷۱۵	استعدادسوزی	۰/۶۱۱	تمایلات
۰/۶۱۹	شرایط اقتصادی ایران	۰/۵۹۶	ابعاد شخصیتی
۰/۷۲۴	شرایط سیاسی داخلی	۰/۶۲۴	مهارت ها
۰/۶۲۸	فرهنگ و شرایط خانواده	۰/۶۸۵	شرایط زمینه ای
۰/۷۲۲	راهبردها	۰/۶۱۸	نارسایی های قانونی
۰/۶۱۳	راهبردهای کوتاه مدت	۰/۷۰۲	نارسایی های مدیریتی
۰/۷۱۷	راهبردهای بلند مدت	۰/۷۱۴	نارسایی های اجرایی
۰/۷۰۸	پیامدها	۰/۶۶۴	نارسایی های سیاسی
۰/۶۶۳	توسعه فردی	۰/۷۱۰	مقوله محوری
۰/۶۹۴	توسعه اجتماعی	۰/۶۲۳	شرایط مداخله گر
۰/۷۰۵	موازنه میان آموزش و پرورش	۰/۶۰۹	ازش های فردی
۰/۶۸۵	تاکید بر جایگاه معلمی در جامعه	۰/۶۲۸	کمبود منابع





شکل ۲. ضریب مسیر در مدل مفهومی

مقادیر ضعیف، متوسط و قوی بودن برازش بخش ساختاری مدل به وسیله معیار  $R^2$  در نظر می‌گیرد.

جدول ۶. ضریب تعیین

متغیر وابسته	$R^2$	شدت
مقوله محوری	۰.۶۲۳	قوی
راهبردها	۰.۶۶۱	قوی
پیامدها	۰.۷۲۶	قوی
میانگین	۰.۶۷۰	قوی

### ضریب تعیین $R^2$ (R Squares)

معیار  $R^2$  میزان تاثیر یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا را مشخص می‌کند. نکته ضروری این است که مقدار  $R^2$  تنها برای سازه‌های وابسته (درون‌زا) مدل محاسبه می‌گردد و در مورد سازه‌های برون‌زا، مقدار این معیار صفر است. هر چه مقدار  $R^2$  مربوط به سازه‌های درون‌زای یک مدل بیشتر باشد، نشان از برازش بهتر مدل است. چاین (۱۹۹۸) سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ را به‌عنوان مقدار ملاک برای

کیفیت پیش بینی کنندگی ( $Q^2$ )

این معیار قدرت پیش‌بینی مدل را مشخص می‌سازد. مدل‌هایی که دارای پرازش بخش ساختاری قابل قبول هستند، باید قابلیت پیش‌بینی شاخص‌های مربوط به سازه-های درون‌زای مدل را داشته باشند. هنسلسر و همکاران (۲۰۰۹) سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ را برای نشان دادن قدرت پیش‌بینی ضعیف، متوسط و قوی سازه یا سازه‌های برون‌زای مربوط به آن تعریف کرده‌اند. ذکر این نکته ضروری است که این مقدار تنها برای سازه‌های درون‌زای مدل که شاخص‌های آن‌ها از نوع انعکاسی می‌باشد، محاسبه می‌گردد.

جدول ۷. کیفیت پیش بینی کنندگی ( $Q^2$ )

متغیر وابسته	R2	شدت
مقوله محوری	۰.۳۶۸	قوی
راهبردها	۰.۳۳۵	قوی
پیامدها	۰.۳۷۴	قوی
میانگین	۰.۳۵۹	قوی

## برازش مدل کلی (GOF)

مدل کلی شامل هر دو بخش مدل اندازه‌گیری و ساختاری می‌شود و با تأیید برازش آن، بررسی برازش در یک مدل کامل می‌شود. سه مدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ به‌عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای این معیار معرفی شده‌است.

$$GOF = \sqrt{Communality \times R^2} \quad \text{مدل } GOF = 0.49 = 0. = \sqrt{0.359 \times 0.670}$$

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. در بخش کمی به بررسی نتایج بدست آمده در بخش کیفی پرداخته شده است. جامعه آماری در بخش کمی پژوهش شامل ۲۶۰۰ نفر از کادر اجرایی و آموزشی مدارس همراه با اساتید دانشگاه فرهنگیان بود که طبق جدول مورگان ۳۳۵ نفر حجم نمونه برآورد گردید. نمونه‌گیری به روش تصادفی خوشه‌ای چند مرحله‌ای انجام شد. ابزار پژوهش در بخش کمی پرسشنامه محقق ساخته بود. سوالات و گویه‌های پرسش‌نامه با استفاده از ادبیات تحقیق و نتایج حاصل از مطالعه کیفی تدوین گردید. به منظور تأیید روایی و پایایی پرسشنامه و همچنین تأیید اعتبار نتایج بدست آمده در بخش کیفی، از الگوریتم پی ال اس (PLS) پیروی شده است. در مدل یابی PLS تحلیل‌های روایی و پایایی (ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی) و تحلیل عاملی تأییدی بررسی شدند. نتایج بدست آمده با مطالعات بختیاری رضانی و همکاران (۱۳۹۹)؛ عزیزی و

با توجه به نتایج فوق می‌توان گفت که مدل برازش قوی دارد.

## بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف اعتباریابی مدل بنیاد استعدادیابی دانش‌آموزان مستعد شغل معلمی انجام شد. در این پژوهش از روش ترکیبی (کیفی و کمی) استفاده شد. در بخش کیفی، روش داده بنیاد مورد استفاده قرار گرفته شده است. گردآوری داده‌ها به روش مصاحبه نیمه ساختاریافته گرفت که در نفر ۱۱۹ به اشباع نظری رسیدند. فرایند تحلیل در چهار مرحله صورت گرفته است: انجام مصاحبه، تحلیل مصاحبه‌های انجام گرفته، کدگذاری اولیه، کدگذاری ثانویه و کدگذاری مفاهیم. همچنین برای تجزیه و تحلیل داده‌ها در بخش کیفی از نرم‌افزار مکس کیودا استفاده شده است. جهت روایی و اعتبار داده‌ها در بخش کیفی 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 به عمل آمده بود و نظر آنان مورد ارزیابی قرار گرفت. براساس یافته‌های پژوهش، شرایط علی مدل استعدادیابی مشتمل بر ۲۱ کد ثانویه با سه مفهوم شامل ابعاد شخصیتی، مهارت‌ها و تمایلات متناظر گردید. برای مقوله زمینه‌ای ۱۲ کد ثانویه متناظر با مفاهیم نارسایی‌های قانونی، مدیریتی، اجرایی و سیاسی استخراج شد.

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 مولفه‌های یک فرد برای جایگاه معلمی است. از آنجا که ویژگی‌های شخصیتی افراد به عنوان عاملی برای تعیین رفتار آن‌ها بکار گرفته می‌شود، می‌توان با شناسایی این ویژگی‌ها برای پیش‌بینی رفتار آن‌ها چاره‌جویی به دست آورد. در بررسی ارتباط 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 غیرفعال و غیرجذاب تبدیل کند (انصاری و ترکیان تبار، ۱۳۹۸، ص ۴). در بررسی مفهوم ارتباطات در استعدادیابی دانش‌آموزان می‌توان چنین بیان کرد که مهارت‌های ارتباطی کلید رشد شخصیت اجتماعی فرد محسوب می‌شود. داشتن روابط عاطفی و رفتار محبت‌آمیز به جا و به موقع، 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.

شخصیت صبور، ملاحظه‌کار، پرگذشت، متعد بودن، پشتکار و تلاش، اعتماد به نفس، عدالت محور بودن، آراستگی، روحیه همکاری، معتقد به مسائل دینی به عنوان مصداق شخصیتی، مهارت‌های ارتباطی، ذهنی، خلاقیت، شنیداری، مدیریت، علمی و جسمی به عنوان توانایی‌ها و در نهایت میل به آموزش و انتقال مفاهیم در قالب تمایلات با تأثیرگذاری بر ارزش‌ها، فرهنگ و شرایط خانواده در تبیین مدل استعدادیابی دانش‌آموزان مستعد شغل معلمی نقش مهم و تعیین کننده دارند.

همکاران (۱۳۹۹)؛ داودی و یعقوبی (۱۳۹۷)؛ نوراد صدیق و همکاران (۱۳۹۶)؛ آلوچ (۲۰۱۷)؛ سالم و صاعد (۲۰۱۶)؛ ولوچمی و همکاران (۲۰۱۶) همخوانی داشت.

ضرورت و اهمیت استعداد به عامل مهمی در موفقیت یا عدم موفقیت افراد در مشاغل و سازمان است، بدون داشتن استعداد در یک زمینه پیشرفتی حاصل نخواهد شد یا روند آن بسیار کند خواهد بود بر این اساس آگاهی از میزان و نوع استعداد افراد و انتخاب افراد مستعد کمک شایانی به سازمان-ها خواهد کرد تا پیش‌بینی خوبی از آینده با توجه به نیروهای مستعد در سازمان داشته باشند و از این طریق بتوانند عملکرد سازمانی خود را بهبود ببخشند. مدیریت استعداد با ایجاد محیطی مناسب یک تعهد دوسویه بین کارکنان و سازمان به وجود می‌آورد که نتیجه آن چیزی جز بهبود عملکرد فردی و سازمانی نیست. با شناسایی قابلیت‌های کارکنان و قرار دادن آنها در جای مناسب و استفاده از این تواناییها و توسعه آنها و قدردانی به موقع و مناسب از عملکردهای مطلوب، هم‌رضایت کارکنان برآورده شده و هم سازمان به اهداف خود می‌رسد (عزیزی و همکاران، ۱۳۹۹).

بر اساس نتایج مطالعه حاضر اهمیت استعدادیابی در آموزش و پرورش روشن می‌شود. مدیران آموزش مدارس باید ضرورت به کارگیری مدل خود را حس نموده و از اهمیت این فرآیند آگاه باشند. با توجه به شاخص‌های به دست آمده که ریشه در مبنای نظری موضوع و به کمک معادلات ساختاری (تحلیل عاملی تأییدی) روا سازی شده است، بر اساس آن می‌توان به گردآوری استعدادهای دانش‌آموزان دوره متوسطه دوم در خصوص مستعد بودن آن‌ها برای شغل معلمی پرداخت و میزان وجود مؤلفه‌های این استعداد را در مدارس مورد سنجش قرارداد.

با مشاهده افراد مختلف در جامعه مشاهده می‌شود 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 می‌نماید و این تفاوت‌ها در قالب شخصیت فرد جای دارند. عوامل محیطی، پیشینه‌ی 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 تأثیرگذار است. افراد دارای تیپ‌های شخصیتی متفاوتی هستند و هر تیپ شخصیتی در زیرمجموعه‌ی 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 سازد (پیرایش و محمدی، ۱۳۹۴، ص ۵).



او باید سعی کند دروس مختلف را به صورت کاربردی به دانش آموزان آموزش دهد. متأسفانه در کشور ما این امر بسیار ضعیف است. سیستم آموزشی کشور نیاز به یک تغییر بنیادین دارد و باید خود را از روش های سنتی موجود جدا کند تا بتواند پاسخگوی مناسبی برای نسل امروزی باشد. دانش آموزان فعلی کشور نسبت به چندین سال قبل تغییرات زیادی از لحاظ بهره هوشی، استعداد و توانایی، رفتار و غیره کرده اند. اما متأسفانه بخش آموزش متناسب با آنها تغییر نکرده است.

به منظور اجرایی کردن روند استعدادیابی بر اساس مدل پیشنهادی آموزش و سنجش مهارت کار تیمی به ویژه سازگاری با اعضای تیم و انعطاف پذیری، مسئولیت پذیری، داشتن نظم و پشتکار در انجام وظایف محوله، علاقمند بودن به یادگیری و خدمت به مردم، داشتن احساس امنیت، راست گو بودن، توانایی و در نهایت آگاه سازی افراد در میزان دستیابی به هر یک از پارامترهای مورد نظر در جهت تشخیص مهارت پیشنهاد می شود. همچنین پیشنهاد می شود در جهت انتخاب درست دانش آموزان با استعداد، ارزشیابی مداوم از فعالیت های دانش آموزان و معلمان مدرسه انجام گیرد. همچنین برای آگاهی یافتن از راه های کشف افراد مستعد و راه های پرورش این افراد مستعد سیستم آموزشی برای معلمان کلاس ها و دوره های آموزشی برگزار کند و در کلاس ها روش های نوین استعدادیابی و پرورش استعدادها را به آنان بیاموزد. از این رو باید درونمایه های آموزشی تغییر کند و این درونمایه ها طوری تنظیم شود که بر اساس آن یادگیری و فهم دانش آموزان 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 دانش آموزان مستعد تمرکز کند. باید علاوه بر شاد و انگیزه بخش کردن دروس، از روش های ابتدایی آموزشی عبور کرده و به سمت حیطه های بالاتر آموزشی حرکت نمود. باید سیستم آموزشی به سمتی حرکت کند که روی قدرت تحلیل، ارزشیابی و درک و فهم دانش آموزان کار شود. از این رو باید بر کیفیت آموزش در مدارس تکیه و توجه کرد و نه بر کمیت یادگیری دانش آموزان.

با توجه به آنچه که در خصوص حساسیت و جایگاه شغل معلمی گفته شد و نیز نتایج حاصل از معادلات ساختاری در خصوص مؤلفه های تعیین کننده در مدل استعدادیابی دانش آموزان مستعد شغل معلمی، توجه و تمرکز بر این موضوع حساس از سوی سیاستگذاران و عوامل اجرایی در سیستم آموزشی از اهمیت بسزایی برخوردار بوده و ضروری است با عنایت به یافته های این پژوهش و سایر مطالعات این حوزه بازنگری و بازآفرینی ها لازم صورت گیرد.

از آن جا که میزان تأثیر راهبردهای کوتاه مدت و بلند مدت با بیشترین تأثیر (۰/۸۴۹) بر افزایش توسعه اجتماعی و فردی، موازنه آموزش و پرورش و تأکید بر جایگاه معلمی در جامعه نقش دارد لذا ضروری است که سیاستگذاران این عرصه با تأکید بر اصلاح نظام جذب و استخدام، سیاست های تشویقی، ارزیابی عملکرد و همچنین اصلاح سبک مدیریتی، مدیریت استعداد، مدیریت استراتژیک و نیز دگرگونی فرهنگی و اصلاحات ساختاری در تقویت استعدادیابی دانش آموزان مستعد شغل معلمی در دوره متوسطه دوم ایفای نقش نمایند. از سوی دیگر شرایط زمینه ای بر اساس نتایج حاصله به میزان ۰/۷۳۱ بر راهبردها تأثیر مثبت و معنی داری دارند. در این خصوص موضوعاتی از قبیل نارسایی های موجود در ارتباط با مسائل قانونی (قوانین دست و پا گرفته و محدودیت های قانونی)؛ مشکلات مدیریتی (مدیریت غلط استعدادهای مدیریت ناصحیح منابع انسانی، چرخه غلط برنامه ریزی)؛ چالش های اجرایی (ضعف اجرا، ناتوانی مجریان، بیگانگی در اجرای خط مشی) و نیز نارسایی سیاسی (سیاست زدگی ملی، عدم تجانس برنامه های دولت، ناتوانی در کار تیمی و تدوام برنامه) می بایست از سوی مراجع و افراد ذی صلاح چاره اندیشی گردد. لزوم بازنگری و بازبینی قوانین و عوامل اجرایی آن از یکسو و بازآفرینی در ساختارها از سوی دیگر ضرورت اجتناب ناپذیر است.

نکته حائز اهمیت دیگر بر اساس نتایج حاصل از تحلیل داده ها نقش شرایط علی (ابعاد شخصیتی، مهارتها و توانایی و تمایلات) به میزان ۰/۶۲۸ بر مقولات محوری (استعدادیابی دانش آموزان مستعد شغل معلمی) است.

بطور کلی شغل معلمی یکی از پر چالش ترین و مسئولیت آورترین حرفه ها می باشد. معلم با دانش آموزان مختلف که هر کدام فرهنگ، رفتار، استعداد و توان یادگیری متفاوتی دارند، سر و کار داشته و استرس های زیادی را باید تحمل کند. او همزمان کارهای زیادی را باید انجام دهد: تدریس، کنترل و حفظ آرامش دانش آموزان، مشاوره، ایجاد ارتباط نزدیک و دوستانه با دانش آموزان به خصوص دانش آموزان کم انگیزه و... کار معلمی فقط یک شغل نیست زیرا با روح، فکر و ذهن انسان ها در ارتباط است. معلم باید مسایل و مشکلات مالی، خانوادگی، عاطفی و ... خود را کاملاً کنار گذاشته و با ظاهر و روحیه ای مناسب وارد کلاس درس شود. او نباید اجازه دهد این موارد، ذره ای روی کیفیت کار او در کلاس تأثیر منفی بگذارد. یک ویژگی مهم و بنیادی در هر معلمی، به روز بودن و همگامی با تغییرات تکنولوژی، فرهنگی، اجتماعی و ... می باشد. معلم باید با آخرین روش های آموزشی دنیا آشنا بوده و در حد توان آنها را بکار گیرد.

## منابع

- ۱- آقازاده، احمد، (۱۳۹۵)، مسائل آموزش و پرورش ایران، تهران، انتشارات سمت، چاپ دهم
- ۲- اسدی، نوید؛ گودرزی، محمود؛ سجادی، سید نصرالله؛ علی دوست قهقرخی، ابراهیم (۱۳۹۵)، بررسی موانع استعدادیابی در ورزش ایران، نشریه رویکردهای نوین در مدیریت ورزشی، دوره ۵، شماره ۱۸، صص ۲۳-۳۲.
- ۳- باسره، محمد؛ دوستی، مرتضی و فرزاد، فرزاد (۱۳۹۵). تدوین مدل استعدادیابی والیبالی در ایران. نشریه مطالعات مدیریت ورزشی، ۳۷، ۵۷-۸۸.
- ۴- بختیاری‌رمضانی، غلامرضا، صاحب‌الزمانی، محمد، نیکنامی، مصطفی. (۱۳۹۹). ارائه مدلی برای کشف و حمایت استعدادهای دانش آموزان دوره متوسطه اول در مناطق محروم (مورد مطالعه: آموزش و پرورش شهرستان های استان تهران). آموزش در علوم انتظامی، ۸(۲۹)، ۲۴۱-۲۶۰.
- ۵- داودی، سید علی؛ یعقوبی، نور محمد؛ اورعی یزدانی، بدرالدین؛ 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 میک‌مک، فصلنامه راهبرد اجتماعی فرهنگی، سال ششم، شماره ۲۴
- ۶- دهقان طرزجانی، مهناز؛ بانسی، علیرضا (۱۳۹۶)، چرا در ایران نمی‌توانیم استعدادیابی کنیم، سومین همایش بین‌المللی مدیریت استعدادها در هزاره سوم، تهران، پژوهشکده مهندسی پزشکی و سیستم‌های سلامت دانشگاه صنعتی شریف.
- ۷- رضایی مدنی، مرتضی؛ کلانترهرمزی، آتوسا؛ نعیمی، ابراهیم (۱۳۹۷)، بررسی فرآیند هدایت تحصیلی نوین از منظر مشاوران مدارس، فصلنامه فرهنگ مشاوره و روان‌درمانی، دوره ۱۰، شماره ۳۲، صص ۲۷-۴۸.
- ۸- سمیعی، فاطمه (۱۳۹۶)، آرزوهای شغلی از رؤیا تا واقعیت: بسط، تفسیر و کاربرد نظریه گاتفردسون، انتشارات دانشگاه اصفهان.
- ۹- شفیق‌آبادی، عبدالله (۱۴۰۰). راهنمایی و مشاوره تحصیلی و شغلی، تهران: نشر سمت.
- ۱۰- صافی، احمد (۱۴۰۰)، آموزش و پرورش ابتدایی، دوره اول و دوم متوسطه، تهران: سمت چاپ هفدهم
- ۱۱- صافی، احمد (۱۳۹۹). اصول و فنون راهنمایی و مشاوره در آموزش و پرورش، تهران: نشر رشد.
- ۱۲- زندی‌پور، طیبه (۱۴۰۰). مشاوره شغلی (نظریه‌ها، روش‌ها و فنون)، تهران: نشر دانژه، چاپ ششم.
- ۱۳- عزیزی، نعمت اله؛ عزتی، میترا؛ محمدداودی، امیرحسین (۱۳۹۹)، ارائه الگوی مدیریت استعداد در مدارس تیزهوشان: یک مطالعه کیفی، مدیریت مدرسه، ۸ (۳): ۴۲-۲۱.
- ۱۴- عظیمی‌راد، احسان؛ جاویدی کرمانی، محمد؛ موحد قدسی‌نیا، سیدرضا (۱۳۹۷)، استعدادیابی تحصیلی با استفاده از سیستم‌های خبره فازی، دومین کنفرانس بین‌المللی فناوری‌های نوین در علوم، آمل، دانشگاه تخصصی فناوری‌های نوین آمل.
- ۱۵- مهرمحمدی، محمود (۱۳۹۲). بازنمایشی فرایند یاددهی-یادگیری و تربیت معلم. نشر سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش.
- ۱۶- نظریان، محمد رضا، عابدی، احمد، مهداد، علی، نادى، محمدعلی. (۱۳۹۹). تجارب زیسته معلمان در زمینه شناسایی استعدادهاى دانش‌آموزان مبتنی بر ابعاد و مؤلفه‌های الگوی تدریس اثربخش. رویکردهای نوین آموزشی
- ۱۷- نورا، صدیق، نوه ابراهیم، عبدالرحیم، آراسته، حمید رضا، زین آبادی، حسن رضا (۱۳۹۶) واکاوی، رتبه‌بندی و ارائه الگوی شناسایی مدیران مستعد مدارس غیر دولتی شهر تهران (با روش آمیخته)، فصلنامه علمی-پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال هشتم، شماره ۳
- ۱۸- یعقوبی، نور محمد، داودی، سید علی (۱۳۹۷)، چهارچوبی برای استعدادیابی و جانشین‌پروری در نظام آموزش عالی، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، سال دهم، شماره ۱
- 19- Allouch, Amena (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>.
- 20-Ayechew Ayenalem, Kindu, Getent Abate, Samuel, Adamu Mengistie, Tilahun, Kindie Abeje Lakew, Mihiret Ayna, Ashenafi, Enyew Yohannes, Menber (2022) Attitudes of Ethiopian high school teachers towards teaching profession, 117
- 21-Biber, Mahir, Kosebiber, Sezar, Ozyaorak, Melodi, Kartal, Elif, Can, Tuncer, Simsek, Irfan (2021) Selection of teachers in identifying talented students (observation in Turkey), Thinking skills and Creativity Teaching and Teacher education, Volume 39

- 22- Rinne, Ilona. Lundqvist, Ulla, Friis Johnnsen, Bjorn, Yildirim, Ali (2022) A comparative study of student teachers' identity development in Swedish and Danish teacher education, *Teaching and Teacher education*.122
- 23- Khoury, Sara El, Al-Hroub, Anies (2018), Identification of Gifted Students: History, Tools, and Procedures, <https://www.researchgate.net/publication/325025051>
- 24- Mack, Elena, Breit, Moritz, Krischler, Mireille, Gnas, Jessica, Farnzis, Preckel (2021) .Talent eveloping talent in elementary science: Bringing research and practice together, *Teaching and Teacher education*.104
- 25- Salem, Maryam; Saeed, Mohammad Hersi (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.
- 26- Veluchamy, Ramar; Roy, Sachin; Krishnan, AR (2016), “Managing talents of generation Z students, student’s talent management”, *International Journal of control Theory and Applications*, 9 (37), p.p. 403-409.
- 27- Vora, D. and Kainzbauer, A. (2020). Humanistic leadership in Thailand: a mix of indigenious and global aspects using a cross-cultural perspective. *Cross Cultural & Strategic Management*, 27(4), 665-687
- 28- Won Han, Seong (2018), “who expects to become a teacher? The role of educational accountability policies in international perspective”, *International journal of educational development*, New York, Volume 75, p.p. 141-152.