

Journal of Research in Educational Systems

Volume 18, Issue 64, 2024
Pp. 71-91

Print ISSN: 2383-1324
Online ISSN: 2783-2341

Homepage: www.jiera.ir

Article Info:

Article Type:
Research Article

Article history:
Received November 05,
2023
Received in revised form
February 20, 2024
Accepted March 17, 2024
Published Online April 03,
2024

Keywords:
Talent development,
Education,
Novice teachers,
Grounded theory

Context, Outcome and Strategies for Novice Teachers' Talent Development: A Mixed Research

Roghayeh Ansari¹ | Ali Jafarirad² | Ebrahim Por Hosseini³

1. Ph.D. Student of Educational Management, Khorramabad Branch, Khorramabad, Iran.
Email: ansari_r54@yahoo.com
2. *Corresponding author*, Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Islamic Azad University, Khorramabad Branch, Khorramabad, Iran. Email: alijafarirad@gmail.com
3. Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Islamic Azad University, Khorramabad Branch, Khorramabad, Iran. Email: Pourhosseini518@yahoo.com

ABSTRACT

Objective: Many organizations face with threats due to the lack of talents, so developing talents is one of the most important challenges they encounter. One of these organizations is the Ministry of Education which needs to develop the talent of novice teachers. In order to tackle this challenge, the aim of the present research was to design a talent development model for novice teachers.

Methods: The study design was sequential explanatory in which both qualitative research methods and quantitative research methods were used. The study was conducted in Tehran, Iran in the year 2023.

Results: Since targeted approach and theoretical saturation were used in the study, semi-structured interviews were held with 25 experts in the field of education. Finally, 286 components were identified: Six main categories and 53 sub-categories. The sub-categories were central phenomenon (5 categories), causal conditions (6 categories), contextual factors (6 categories), intervening factors (12 categories), strategies (9 categories), and outcomes (15 categories). To validate the proposed model first and second order confirmatory factor analysis were used and the internal validity of the model was confirmed.

Conclusion: The findings suggested that in order to achieve a suitable talents development model for increasing the efficiency of the educational system requires a comprehensive view and the maximum participation of all effective people and institutions in this field.

Cite this article: Ansari, R., Jafarirad, A., & Por Hosseini, E. (2024). Context, Outcome and Strategies for Novice Teachers' Talent Development: A Mixed Research. *Journal of Research in Educational Systems*, 18(64), 71-91. <https://doi.org/10.22034/jiera.2024.427339.3091>



© The Author(s)

Publisher: Iranian Educational Research Association

DOI: <https://doi.org/10.22034/jiera.2024.427339.3091>

EXTENDED ABSTRACT

Introduction

Today, human resources are considered as the main capital of the organization and the main factor of its survival, for this reason, organizations need creative, flexible and responsive forces, so that they can continue their existence, because most of today's organizations, due to reasons such as The reduction of available talents, many problems to maintain the outstanding talents, the increase in the turnover rate of employees and human resource problems, they are facing many crises, especially economic ones, while many organizations are considering the way out of this situation. They know the talent in the employees and the attraction of gifted and talented people, and this issue has also shown its importance in the field of education, because the authors of the article believed that novice teachers may feel that the educational system cannot meet their real needs and desires, that the talent management system and the talent development component seem to be compatible. provide the reduction of possible dissatisfaction and increase the efficiency and effectiveness of the entire education system, also according to the literature on the subject and the research conducted on talent, which is mostly conducted in industrial organizations, it should be noted that research has been conducted Regarding talent and its factors in the field of education in Iran, it does not have the necessary sufficiency and comprehensiveness, especially in the educational system and the approach to talent development in it, which is the same gap in the field of talent development of novice teachers and the absence of a native model for the system. Education in the country is one of the main motives of this research. For this reason, in order to answer this question, this study has tried to answer the question: What is the talent development pattern of novice elementary school teachers in Tehran?

Method

Describe the study method, including

The present research method was a combination of sequential exploratory type.

Sampling Procedures

The statistical population of the research, in the qualitative part, included experts in the field of education and training, as well as a number of experienced teachers (at least 25 years of service), who had relatively complete elites in the field of research and the discussed components, of which 25 people Reaching theoretical saturation were interviewed

Mixed methods research

In the current research, both qualitative research methods and quantitative research methods were used, the research method, in the qualitative part based on the foundational data theory and in the quantitative analysis part, in order to validate the proposed model of the structural rates model with the first-order confirmatory factor analysis approach and Confirmatory factor analysis of the second order has been used. The number of interview questions was 6 questions, whose design was based on the 6 desired areas in the qualitative data theory model of the foundation, in the quantitative part, the statistical population included 4079 teachers in Tehran who had less than 5 years of experience, of which 3777 women and 302 men, and based on the Krejcie and Morgan table and the multi-stage cluster random sampling method, 351 people were selected as a sample, and finally 343 questionnaires were collected and analyzed. In addition, the analysis of the qualitative part included the recorded codes, equal to 223 codes. The research tool in the qualitative part included a semi-structured interview. To confirm the validity of the interview form, the interview questions were approved by the supervisors and advisors. Also, to calculate the reliability of the coding done, the reliability method of agreement between two coders was used. Considering that this reliability rate was reported to be more than 60%, the reliability of coding was confirmed. In the quantitative part, to collect the desired data, a questionnaire based on

the components of the teachers' talent development model, which included 53 components, was prepared and provided to the respondents, also in order to analyze the data by modeling structural equations through confirmatory factor analysis. First and second order confirmatory factor analysis was used.

Results

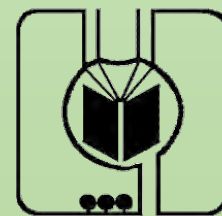
Considering the use of a targeted approach and the use of criteria. Theoretical saturation, semi-structured interviews were conducted with 25 experts in the field of education, finally 286 components in the format, 53 sub-categories and 6 main categories in the central phenomenon (5 categories). Causal conditions (6 categories),

contextual factors (6 categories), intervening factors (12 categories), strategies (9 categories), and outcomes (15 categories) were identified. Also, the proposed model for talent development of novice teachers was validated using confirmatory factor analysis methods of the first, second and final stages, and the internal validity of the model was confirmed.

Conclusions

The results of the research indicate that reaching a suitable talent development model in order to increase the efficiency of the education system requires a comprehensive view and the maximum participation of all effective people and institutions in this field.





پژوهش در

نظام‌های آموزشی

دوره ۱۸، شماره ۶۴، ۱۴۰۳
ص ۷۱-۹۱

شاپا (چاپی): ۱۳۲۴-۲۳۸۳

شاپا (الکترونیکی): ۲۳۴۱-۲۷۸۳

Homepage: www.jiera.ir

درباره مقاله

نوع مقاله:

مقاله پژوهشی

تاریخچه مقاله:

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۸/۱۴

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۲/۱۲/۰۱

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۱۲/۲۷

تاریخ انتشار: ۱۴۰۳/۰۱/۱۵

واژه‌های کلیدی:

آموزش و پرورش،

توسعه استعداد،

معلمان تازه‌کار،

نظریه داده بنیاد

زمینه، پیامد و راهبردهای توسعه استعداد معلمان تازه‌کار: یک پژوهش آمیخته

رقیه انصاری^۱ | علی جعفری‌راد^{۲*} | ابراهیم پورحسینی^۳

۱. دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، واحد خرم‌آباد، دانشگاه آزاد اسلامی، خرم‌آباد، ایران. رایانامه: Ansari_r54@yahoo.com

۲. نویسنده مسئول، استادیار، گروه علوم تربیتی، واحد خرم‌آباد، دانشگاه آزاد اسلامی، خرم‌آباد، ایران. رایانامه: Alijafarirad@gmail.com

۳. استادیار، گروه علوم تربیتی، واحد خرم‌آباد، دانشگاه آزاد اسلامی، خرم‌آباد، ایران. رایانامه: Pourhosseini518@yahoo.com

چکیده

هدف: یکی از چالش‌های مهم در سازمان‌ها مقوله، جذب و توسعه استعدادهاست. چراکه بسیاری از آن‌ها به دلیل کمبود استعدادهای با تهدید و تغییرات بزرگی روبرو هستند. در این راستا، یکی از این سازمان‌ها، آموزش و پرورش است که نیاز به توسعه استعداد معلمان تازه‌کار دارد. به‌منظور حل این چالش، پژوهش حاضر با هدف طراحی الگوی توسعه استعداد معلمان تازه‌کار طراحی شده است. **روش:** روش پژوهش حاضر، ترکیبی و از نوع اکتشافی متوالی که از هر دو روش پژوهش کیفی و روش پژوهش کمی استفاده شد، از نظر زمانی در سال ۱۴۰۲ و از نظر مکانی در شهر تهران بود، بدین منظور پژوهشگر با بررسی ادبیات پژوهش ۶ سؤال مصاحبه نیمه ساختار یافته طراحی و از پاسخگویان داده‌های لازم جمع‌آوری شد

یافته‌ها: با توجه به استفاده از رویکرد هدفمند و به‌کارگیری معیار اشباع نظری، مصاحبه‌های نیمه ساختار یافته با ۲۵ نفر از متخصصان حوزه تعلیم و تربیت در شهر تهران و سایر شهرهای در دسترس صورت پذیرفت، در نهایت ۲۸۶ مؤلفه در قالب، ۵۳ مقوله فرعی و ۶ مقوله اصلی که در پدیده محوری (۵ مقوله). شرایط علی (۶ مقوله)، در عوامل زمینه‌ای (۶ مقوله)، در عوامل مداخله‌گر (۱۲ مقوله)، در راهبردها (۹ مقوله)، و در پیامدها (۱۵ مقوله)، شناسایی شد. همچنین الگوی پیشنهادی توسعه استعداد معلمان تازه‌کار با استفاده از روش‌های تحلیل عامل تأییدی مرحله اول و دوم، نهایی و اعتباریابی شد و اعتبار درونی الگو مورد تأیید قرار گرفت.

نتیجه‌گیری: نتایج پژوهش دلالت بر این موضوع دارند که رسیدن به یک الگوی توسعه استعداد مناسب در جهت افزایش کارایی نظام تعلیم و تربیت نیازمند یک نگاه جامع و مشارکت حداکثری همه افراد و نهادهای مؤثر در این حوزه است.

استناد به این مقاله: انصاری، رقیه، جعفری‌راد، پورحسینی، ابراهیم. (۱۴۰۳). زمینه، پیامد و راهبردهای توسعه استعداد معلمان

تازه‌کار: یک پژوهش آمیخته. پژوهش در نظام‌های آموزشی، ۱۷(۶۴)، ۷۱-۹۱.

<https://doi.org/10.22034/jiera.2024.427339.3091>

ناشر: انجمن پژوهش‌های آموزشی ایران

© نویسندگان



مقدمه

اثر بخشی (رمضانی و فراچی، ۱۳۹۹)؛ افزایش امنیت شغلی (نوری بوشهری، ۱۴۰۲)؛ بهبود رفتار اجتماعی (دهقان، ۱۴۰۱)؛ توسعه شایسته‌سالاری (دهقانی و شجاعی، ۱۴۰۱) و افزایش خودکارآمدی (یوسف‌نژاد و یوسف‌نژاد، ۱۴۰۱). می‌گردد.

در حوزه مدیریت استعداد نظرات و مدل‌های متعددی ارائه شده است که یکی از مهم‌ترین آن‌ها، مدل ۵ عاملی فیلیپس و راپر است؛ که شامل مؤلفه‌های جذب، انتخاب، درگیر کردن، توسعه و بهسازی و حفظ و نگهداشت از استعداد کارکنان است (Singer & Mahmood, 2022)؛ که به عقیده بسیاری از صاحب‌نظران، مؤلفه توسعه استعداد یکی از مهم‌ترین مؤلفه‌های مدیریت استعداد بوده و برای رقابت سازمان در دنیای کنونی، بسیار حیاتی تلقی می‌گردد، چراکه عملی فراکنشی در برابر تغییر (شریفیان و همکاران، ۱۴۰۰) و سرمایه‌گذاری برای تحقق نیازهای سازمانی، به‌منظور رسیدن به اهداف سازمانی است، که بلندمدت، یکپارچه و با هدف سالم نگه‌داشتن سازمان و حفظ قابلیت نوآورانه و مبتکرانه سازمان است (Ziegler & Stoeger, 2019) و با مجموعه اقداماتی مانند قدردانی و جبران خدمات، ارائه فرصت آموزش و تجربه، ترسیم مسیر پیشرفت شغلی، توسعه ظرفیت و قابلیت‌های فردی و جمعی کارکنان همراه و سازمان‌ها را قادر می‌سازد، با وجود در اختیار داشتن منابع کمتر در محیط پیچیده، پویا و نامطمئن امروزی رقابت کنند (Mills et al, 2023).

در این راستا یکی از مهم‌ترین سازمان‌هایی که نقش بسیار مهمی در نظام سیاسی، اقتصادی، فرهنگی و تربیتی هر کشوری بر عهده دارد، نظام آموزش و پرورش رسمی است که عهده‌دار تعلیم و تربیت و تأمین‌کننده منابع انسانی دیگر سازمان‌ها است (امین بیدختی و همکاران، ۱۴۰۱) و هر تغییر مثبتی در جامعه نیازمند توجه به اهمیت و جایگاه آموزش و پرورش است (جوادی، ۱۴۰۲)؛ که در آن معلمان، بیشترین و مهم‌ترین نقش را بر عهده دارند (پاهنگ، ۱۴۰۲) و به دلیل اهمیت و جایگاه معلمان فرآیند حفظ، نگهداری و کیفیت‌بخشی به عملکرد معلمان در حکم وظیفه‌ای مهم و اساسی برای نظام آموزشی در نظر گرفته شده و به این منظور نظام آموزشی، با نگرش کلان

در حال حاضر منابع انسانی، مهم‌ترین سرمایه سازمان و مهم‌ترین دلیل بقای آن محسوب می‌شود، از این رو سازمان‌ها نیازمند کارکنانی، پاسخگو، خلاق و انعطاف‌پذیرند (Jani et al., 2023)، تا چرخه حیات خود را ادامه دهند (حیدری، ۱۴۰۲). این در حالی است که، نبود استعداد کافی، نرخ بالای جابه‌جایی کارکنان و مشکلات اقتصادی، سازمان‌ها را در تنگناهایی متعددی قرار داده است (Christopher & Devi, 2022)، که به نظر می‌رسد جذب افراد با استعداد برای حل مشکلات مفید باشد (Rustiawan et al, 2023)، واژه استعداد به معنی ارزش و توانمندی ذاتی یک فرد معنا می‌شود (Gallardo-Gallardo et al, 2020)، و ترکیبی از، تفکر استراتژیک، مهارت‌های ادراکی، بلوغ هیجانی، مهارت‌های ارتباطی، خلاقیت، ریسک‌پذیری، انعطاف‌پذیری و توانایی به دست آوردن نتایج مطلوب تعریف شده است (Whysall et al, 2019) این در حالی است که هنوز مفهوم استعداد چه در سطح فردی و چه در سطح سازمانی به‌خوبی درک و شناخته‌نشده و سؤالاتی مانند اینکه استعداد ذاتی است و یا قابل آموزش است، بی‌پاسخی مانده‌اند (شریفیان و همکاران، ۱۴۰۰). در حیطه سازمانی، استعداد، موجب پیشبرد اهداف سازمانی و کیفیت‌بخشی به فرآیندها شده و سرمایه‌گذاری در آن، مهم‌ترین عامل کسب مزیت رقابتی در دنیای کسب‌وکار امروزی تلقی می‌گردد (Wu & Yang, 2020). چراکه اعتقاد بر این است که مدیریت استعداد می‌تواند به‌عنوان کلید حل مشکلات سازمان عمل نموده (Son et al, 2020)، و موجب بهبود کیفیت مدیریت منابع انسانی شده، استعدادها را شناسایی (Meyers et al, 2013) و با نگرشی که به آینده نیازهای سازمان را برآورده نماید (جاگرانی و حمیدی، ۱۴۰۰). در واقع مدیریت استعداد، رویکردی برای شناسایی، استخدام، پرورش، ارتقاء و نگهداری افراد مستعد، با هدف بهینه کردن توان سازمان به‌منظور تحقق نتایج کسب‌وکار تعریف شده است (صفری، ۱۴۰۲)؛ و موجب افزایش رضایت شغلی (دیلمقانی و گرمابدری، ۱۴۰۰)، بهبود عملکرد (بابایی نیک، ۱۴۰۱)؛ افزایش

با استعداد در مدرسه وجود داشته باشد. چراکه اثربخشی مدارس (محمود علیلو و همکاران، ۱۴۰۲)، کارآمدی، انعطاف‌پذیری، سازگاری و خلاقیت در مدرسه به شدت تحت تأثیر کیفیت معلمان قرار داشته و اگر نظام آموزشی نتواند در کیفیت‌بخشی به عملکرد معلمان و پرورش استعدادهای نهفته آنها موفق باشد، تبعات جبران‌ناپذیری برای نظام آموزشی در پی خواهد داشت، در بسیاری از موارد دیده می‌شود که در عمل معلمان تمایل به ترک سازمان، تغییر و یافتن شغل دوم دارند که این موضوع در معلمان تازه‌کار بیشتر مشهود بوده و در بسیاری از موارد تحت تأثیر فشار بالای کاری (بابایی، ۱۴۰۲)، نبود آمادگی روحی و روانی؛ درگیری با مشکلات اقتصادی (منیری و همکاران، ۱۴۰۲)؛ توقعات بالای فراگیران و خانواده تشدید می‌شود، به همین دلیل برنامه‌های متنوعی در کشورهای مختلف به‌منظور کاهش این آسیب‌ها برنامه‌ریزی می‌شود (گل محمدی، ۱۴۰۱)، تا موجب افزایش کیفیت کاری و افزایش اثربخشی آموزش شود، در این راستا و با توجه بررسی صورت گرفته، به نظر می‌رسد که مطالعات صورت گرفته در ایران از جامعیت مناسبی برخوردار نبوده و در این حوزه نیازمند توجه و تحقیقات بیشتری هستیم، چراکه عدم توجه به این موضوع و عدم وجود یک مدل بومی توسعه استعداد معلمان تازه‌کار می‌تواند، نظام آموزشی را با مشکلات متعددی روبرو نماید، به همین دلیل این مطالعه در راستای پاسخ به این مسئله کوشیده است تا به دو سؤال مهم پاسخ دهد: ۱- الگوی توسعه استعداد معلمان تازه‌کار دوره ابتدایی شهر تهران چگونه است؟ و ۲- اعتباریابی الگوی توسعه استعداد معلمان تازه‌کار دوره ابتدایی شهر تهران در چه وضعیتی قرار دارد؟

روش

روش پژوهش حاضر، ترکیبی از نوع اکتشافی متوالی بود، و از هر دو روش پژوهش کیفی و روش پژوهش کمی استفاده شد، روش پژوهش، در بخش کیفی مبتنی بر نظریه داده بنیاد و در بخش تحلیل کمی، به‌منظور اعتبارسنجی الگوی پیشنهادی از مدل معادلات ساختاری با رویکرد تحلیل عاملی تأییدی مرتبه

به انگیزه و کیفیت معلمان، می‌پردازد (بابایی، ۱۴۰۲)، در حقیقت رسیدن به نظام آموزشی موفق، پویا و اثربخش نیازمند تغییر اساسی در دیدگاه نظام آموزشی نسبت به منابع انسانی، در جهت استفاده حداکثری از تمام ظرفیت آنها است، تا بتوان با استفاده بهینه از فرصت‌ها، استعدادها، منابع و امکانات، تحقق اهداف نظام آموزشی را تسهیل و تسریع نمود (اخشابی و سیاح پور، ۱۴۰۲). به همین دلیل مفهوم مدیریت و توسعه استعداد معلمان مورد توجه بسیاری از صاحب‌نظران قرار گرفته است (Sewang & Halik, 2020)، که بیانگر اهمیت و ضرورت این موضوع در نظام آموزشی است، که با ارائه راه‌حل‌هایی (Gagné, 2015)، می‌توان به داشتن معلمان و مدیران توانمند و مستعد در جهت اداره اثربخش مدارس امیدوار بود (حسینی و همکاران، ۱۴۰۰). در حقیقت نظام آموزشی می‌تواند، استعداد کارکنان خود را شناسایی نموده (شناسایی استعدادها)، با اقدامات توسعه‌ای مانند ارائه فرصت آموزش و تجربه (توسعه استعدادها) در نهایت بتواند این استعدادها را برای برنامه‌های بلندمدت در اختیار داشته باشند (حفظ استعدادها)؛ که همان‌طور که بیان شد، در میان این پنج بعد از مدیریت استعداد، مؤلفه توسعه استعداد دارای اهمیت ویژه‌ای بوده و می‌تواند سایر ابعاد مدیریت استعداد را تحت تأثیر قرار دهد (گل محمدی، ۱۴۰۱).

در راستای مباحث مطرح‌شده امروزه تأکید فراوانی بر نیروی انسانی جوان یا به‌صورت دقیق‌تر معلمان تازه‌کار در نظام آموزشی وجود دارد، و این موضوع به دو دلیل مهم است، دلیل اول و مهم‌ترین دلیل، آن است که نظام آموزشی امروزه با طیف گسترده‌ای از بازنشستگی معلمان روبرو است و باید برای این موضوع برنامه‌های مناسبی داشته باشد و دلیل دوم آن است که اعتقاد بر این است که معلمان تازه‌کار هنگام ورود به سیستم آموزش و پرورش با مسائل متعددی روبرو هستند، که می‌تواند کیفیت نظام آموزشی را با چالش‌های جدی و جدیدی روبرو کند (مرتضوی‌زاده و حسینی، ۱۴۰۰). به همین دلیل جذب افراد با استعداد به‌تنهایی کافی نیست بلکه باید استراتژی برنامه‌ریزی شده‌ای برای استفاده از توانایی آنها و حفظ تعهد افراد

از ۶۰ درصد گزارش شد، قابلیت اعتماد کدگذاری‌ها مورد تأیید بود. در بخش کمی برای جمع‌آوری داده‌های موردنظر پرسشنامه‌ای بر اساس مؤلفه‌های الگوی توسعه استعداد معلمان که شامل ۵۳ مؤلفه بود، تهیه و در اختیار پاسخگویان قرار گرفت، همچنین به‌منظور تجزیه و تحلیل از تحلیل داده‌ها به‌وسیله مدل‌یابی معادلات ساختاری از طریق تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول و تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم استفاده شد.

یافته‌ها

بخش کیفی پژوهش، بر اساس رویکرد سیستماتیک نظریه داده بنیاد، متن منابع اطلاعاتی پژوهش و به‌وسیله کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری انتخابی تحلیل شد و بر اساس مقوله‌ها و مفاهیم استخراج شده الگوی توسعه استعداد معلمان تازه‌کار دوره ابتدایی شهر تهران تدوین گردید. نهایتاً مقوله‌های آشکار شده در قالب ابعاد ۶ گانه مدل پارادایمی با روابطی که بین آن‌ها وجود دارد، به‌صورت پدیده محوری (۵ مقوله)، شرایط علی (۶ مقوله)، مقوله اصلی، شرایط زمینه‌ای (۶ مقوله)، شرایط مداخله‌گر (۱۲ مقوله)، راهبردها (۹ مقوله)، و پیامد (۱۵ مقوله)، جای گرفتند. همچنین نتایج کدگذاری‌ها در ادامه بیان شده است.

اول و تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم استفاده شده است. جامعه آماری پژوهش، در بخش کیفی شامل متخصصان حوزه تعلیم و تربیت و همچنین تعدادی از معلمان با تجربه (حداقل ۲۵ سال سابقه خدمت)، بودند که در زمینه پژوهش و مؤلفه‌های مورد بحث از اشراف نسبتاً کاملی برخوردار بودند که از این تعداد ۲۵ نفر تا رسیدن به اشباع نظری مورد مصاحبه قرار گرفتند، تعداد سؤالات مصاحبه ۶ سؤال بود که اساس طراحی آن‌ها بر اساس ۶ حوزه موردنظر در مدل کیفی نظریه داده بنیاد بود، در بخش کمی جامعه آماری شامل ۴۰۷۹ نفر از معلمان شهر تهران که دارای سابقه کمتر از ۵ سال بودند که از این تعداد، ۳۷۷۷ نفر زن و تعداد ۳۰۲ نفر مرد بودند و بر اساس جدول کرجسی و مورگان و روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای چندمرحله‌ای، تعداد ۳۵۱ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب شدند که در نهایت ۳۴۳ پرسشنامه جمع‌آوری و مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. به‌علاوه تجزیه و تحلیل بخش کیفی شامل کدهای ثبت شده، برابر با ۲۲۳ کد بود.

ابزار پژوهش در بخش کیفی شامل مصاحبه نیمه‌ساختاریافته بود، برای تأیید روایی فرم مصاحبه، سؤالات مصاحبه به تأیید اساتید راهنما و مشاور رسید، همچنین برای محاسبه پایایی کدگذاری‌های انجام شده، از روش پایایی توافق بین دو کدگذار، استفاده شده است؛ که با توجه به اینکه این میزان پایایی بیشتر

جدول ۱.

پدیده محوری توسعه استعداد معلمان تازه‌کار دوره ابتدایی

ردیف	مقولات محوری	کدهای باز
۱	توسعه دانش مدیریت استعداد	۱- جایگاه مهم مدیریت استعداد؛ ۲- استفاده از حوزه استعداد در مدیریت منابع؛ ۳- استعداد کلید حل مشکلات سازمانی
۲	توسعه شایستگی‌های کارکنان	۱- توجه به شایستگی‌های کانونی؛ ۲- نقش و جایگاه مهارت و توانایی در توسعه استعداد
۳	بهسازی استعدادها	۱- جهت‌دهی استعدادها؛ ۲- استفاده از بسترهای مختلف در هدایت و بهبود استعداد
۴	توسعه فردی استعدادها	۱- توجه به خصوصیات فردی معلمان؛ ۲- برنامه‌ریزی فردی در توسعه استعداد
۵	آموزش کارآمد	۱- استفاده از دانش بروز و کارآمد؛ ۲- برنامه‌ریزی مدون و مبتنی بر آخرین یافته‌ها

جدول ۲.

شرایط علی‌الگوی توسعه استعداد معلمان دوره ابتدایی

ردیف	مقولات محوری	کدهای باز
۱	برنامه درسی	۱- برنامه درسی مبتنی بر توسعه استعداد، ۲- هماهنگی بین برنامه درسی قصد شده و اجرا شده، ۳- سازگاری برنامه درسی، ۴- برنامه درسی مبتنی تعامل با ذی‌نفعان ۵- حذف برنامه درسی زائد، ۶- کارآمدی برنامه درسی، ۷- برطرف کردن ضعف‌های برنامه درسی، ۸- به‌روزرسانی محتوا ۹- برنامه درسی مهارت محور
۲	ماموریت‌گرایی	۱- حرکت به سمت آموزش و پرورش هزاره سوم، ۲- ایجاد یک جنبش جدید در تربیت معلم، ۳- توجه عناصر تاثیرگذار در آموزش و پرورش، ۴- توجه به کارکردهای واقعی معلم، ۵- جلوگیری از هدر رفت منابع انسانی، ۶- تغییر در رویکردهای آموزش و پرورش در مواجهه با شرایط جدید جامعه، ۷- تخصصی‌تر شدن حوزه تربیت معلم
۳	پاسخ به نیازها	۱- نیاز به معلمان توانمند، ۲- تغییرات فرهنگی، ۳- نبود رویکرد تحلیلی، ۴- توجه به نیازهای واقعی دانش‌آموزان، ۵- نیاز به عدالت سازمانی؛ ۶- نیاز به روز بودن؛ ۷- نیاز به جوانگرایی
۴	کیفیت	۱- ایجاد نظام تضمین کیفیت در آموزش و پرورش، ۲- تربیت فارغ التحصیلان با کیفیت، ۳- برطرف کردن نیازهای به روز دانش‌آموزان ۴- تأکید بر کیفیت به جای کمیت
۵	طراحی الگوی بومی	۱- طراحی الگو متناسب با نیازها؛ ۲- الگوی بومی شده؛ ۳- پاسخ به نیازهای جامعه متناسب با شرایط؛ ۴- در نظر گرفتن نیازهای بومی کشور در توسعه استعداد
۶	استفاده از نیروهای جوان	۱- جایگاه ویژه جوانان در آموزش و پرورش؛ ۲- هدایت نیرو و انگیزه جوانی معلمان؛ ۳- نقش مهم معلمان جوان در پیشرفت جامعه؛ ۴- وجود ایده های جدید در معلمان جدید؛ ۵- نزدیک بودن معلمان جوان با روحیه و فرهنگ دانش‌آموزان امروزی؛ ۶- بازنشستگی نیروها و نیاز به داشتن رویه جدید در برخورد با نیروهای جدید

جدول ۳.

شرایط زمینه‌ای الگوی توسعه استعداد معلمان دوره ابتدایی

ردیف	مقولات محوری	کدهای باز
۱	سیاست‌گذاری	۱- بروز رسانی و تغییر اسناد بالادستی، ۲- ایجاد هماهنگی بین آموزش و پرورش سیستم‌های خارج از آن ۳- اجماع در خصوص معنای توسعه استعداد، ۴- تعیین دقیق اهداف توسعه و مدیریت استعداد، ۵- توجه به همه ابعاد این الگو، ۶- هماهنگی سایر ارگان‌ها و آموزش و پرورش، ۷- تغییر نگاه ابزاری به معلمان و توانایی‌های آنها، ۸- انجام تحقیقات نظری، بنیادی، ۹- نظریه‌پردازی در ارتباط با روش‌های توسعه استعداد، ۱۰- توجه به رویکردهای جدید توسعه استعداد، ۱۱- ثبات در تصمیم‌گیری، ۱۲- انجام اصلاحات نرم، ۱۳- دوری از تغییرات ظاهری
۲	امکانات آموزشی	۱- توسعه فضا و امکانات آموزشی، ۲- فراهم کردن بسترهای مورد نیاز ۳- توجه به امکانات و بسترها، ۴- فراهم کردن زیر ساخت‌ها
۳	بستر و زمینه	۱- بومی‌سازی الگوی توسعه استعداد، ۲- توجه به بسترها و زمینه‌ها، ۳- در نظر گرفتن نقاط قوت و ضعف؛ ۴- در نظر گرفتن توانایی‌ها و محدودیت‌ها
۴	تأمین مالی	۱- تأکید بر برنامه‌ریزی اقتصادی، ۲- تاثیر از شرایط اقتصادی کشور، ۳- مدیریت هزینه، ۴- ایجاد فرهنگ سرمایه‌گذاری در افراد، ۵- افزایش کمک مالی؛ ۶- انعطاف پذیری نظام حقوق و دستمزد
۵	توسعه فرهنگ ریسک‌پذیری	۱- توجه به مهارت‌های کارآفرینی، ۲- ترویج فرهنگ ریسک‌پذیری در بین معلمان، ۳- توسعه الگوی آموزش و پرورش کارآفرین، ۴- توجه و توسعه خلاقیت و ایده‌های خلاقانه، ۵- توسعه فرهنگ کارآفرینی در مدارس
۶	نیازسنجی	۱- تشخیص نیازهای واقعی آموزش و پرورش؛ ۲- توجه به نظرات همه ذی‌نفعان؛ ۳- تکیه بر آخرین دیدگاه‌ها و نظرات؛ ۴- توجه به مشکلات واقعی آموزش و پرورش

جدول ۴.

عوامل مداخله‌گر الگوی توسعه استعداد معلمان دوره ابتدایی

ردیف	مقولات محوری	کدهای باز
۱	سیاست‌زدگی	۱- مبارزه با مقوله سیاست‌زدگی، ۲- جلوگیری از رانت‌خواری و لابی‌گری، ۳- توجه به استقلال آموزش و پرورش، ۴- تغییر دیدگاه حاکمیتی، ۵- کاهش جنگ‌های سیاسی،
۲	رتبه‌بندی معلمان	۱- اجرا نادرست رتبه بندی و کاهش انگیزه معلمان؛ ۲- تبعات منفی رتبه‌بندی برای همه معلمان؛ ۳- درگیر شدن معلمان جوان در کارهای ظاهری؛ ۴- مبهم بودن نتایج رتبه بندی، ۵- استفاده در نظام رتبه بندی
۳	مدیران	۱- استفاده از مدیران توانمند، ۲- ارائه کارگاه های توجیهی برای مدیران، ۳- آموزش مدیران، ۴- نظرخواهی و مشورت با مدیران؛ ۶- مستند سازی تجارب مدیران
۴	مدیریت منابع انسانی	۱- درک جایگاه واقعی نیروی انسانی؛ ۲- هدایت و مدیریت منابع انسانی، ۳- جایابی نیروی انسانی؛ ۴- توجه به جایگاه واقعی نیروی انسانی
۵	مسئولیت‌پذیری	۱- وجود تعهد نهادهای زیربند برای اجرای طرح، ۲- پاسخگویی نسبت به مشکلات احتمالی، ۳- ایجاد احساس مسئولیت مجریان طرح، ۴- قبول پرداخت هزینه برای تغییرات مثبت، ۵- پیگیری در خصوص وضعیت طرح
۶	موازی کاری	۱- وجود تعدد برنامه‌ها در این حوزه ۲- جلوگیری از موازی‌کاری، ۳- تجمیع متولیان این حوزه و جلوگیری از انجام کارهای تکراری
۷	اعتبارسنجی و ارزشیابی	۱- ایجاد نظام ارزیابی، ۲- توجه به ارزشیابی پاسخگو محور، ۳- توجه به نظارت و ارزیابی ۴- تدوین استاندارد، ۵- ارزشیابی پیگیری، ۶- نظارت جامعه هدف ۷- تدوین مدل‌های ارزیابی
۸	انجام تحقیقات	۱- الگو برداری ۲- انجام پژوهش‌های بنیادی و کاربردی، ۳- حمایت از پایان‌نامه‌ها در این حوزه، ۴- استفاده از نتایج پژوهش‌ها، ۵- نظام‌مند شدن پژوهش‌ها، ۶- تغییر فلسفه پایان‌نامه نویسی، ۷- ارائه تحقیقات مبتنی بر نیاز
۹	آسیب شناسی و مساله‌یابی	۱- توجه به مساله‌یابی، ۲- توجه به منتقدان، ۳- تشکیل کارگروه آسیب‌شناسی؛ ۴- استفاده از خدمات مشاوره ای
۱۰	ویژگی‌های شخصیتی معلمان	۱- مسئولیت‌پذیری معلمان، ۲- معلمان علاقه‌مند یا بی انگیزه، ۴- عدم تلاش، ۵- عدم اهمیت موضوع؛ ۶- ویژگی‌های خاص شخصیتی
۱۱	نظام ارتباطات	۱- ایجاد تعاملات معلمان و مدیران، ۲- توجه و توسعه شبکه‌های ارتباطی ۳- توسعه شبکه علمی، ۴- توسعه ارتباطات بین المللی، ۵- برگزاری نشست‌های تخصصی، ۶- گسترش فرصت‌های مطالعاتی
۱۲	بازسازی آموزش و پرورش در جامعه	۱- درک درست از جایگاه آموزش و پرورش در جامعه، ۲- معرفی شایسته تأثیر آموزش و پرورش بر جامعه، ۳- تعیین جایگاه واقعی آموزش و پرورش در جامعه ۴- پیوند آموزش و پرورش مسائل، اقتصادی، اجتماعی، سیاسی، فرهنگی و دینی، ۵- آموزش و پرورش به‌عنوان مهم‌ترین عنصر یک کشور

جدول ۵.

راهبردهای الگوی توسعه استعداد معلمان دوره ابتدایی

ردیف	مقولات محوری	کدهای باز
۱	رفع موانع قانونی	۱- بازنگری در قوانین، ۲- تدوین قوانین جدید؛ ۳- استفاده از مفاد اسناد بالادستی
۲	تمرکززدایی	۱- کاهش بروکراسی اداری، ۲- جلوگیری از جزم‌اندیشی ۳- تغییر نگاه از بالا به پایین
۳	مهندسی مجدد	۱- ایجاد تغییرات عمده؛ ۲- توجه به ساختارهای جدید؛ ۳- تغییر کلی برخی از دیدگاه‌ها؛ ۴- تغییر در ساختارهای کنونی
۴	تشکیل اتحادیه	۱- تاسیس یک سازمان نظام‌مند، ۲- تشکیل یک کارگروه تخصصی ۳- ایجاد یک انجمن حرفه‌ای با توانایی‌های قانونی، ۴- استفاده از انجمن‌های غیر دولتی
۵	باز طراحی دوره‌های آموزشی	۱- توجه به دوره‌های ضمن خدمت، ۲- توجه به دوره‌های کاروزی، ۳- تغییر شیوه‌های کاروزی، ۴- آموزش استعداد پرور، ۵- برگزاری دوره‌های تکمیلی؛ ۶- تغییر رویکرد دوره‌های آموزش دانشگاه فرهنگیان
۶	تغییر شیوه‌های جذب معلم	۱- جذب مبتنی بر توانمندی‌های خاص، ۲- در نظر گرفتن ورود افراد به این حرفه با پس زمینه‌های لازم، ۳- توجه به کیفیت ورودی های دانشگاه فرهنگیان، ۴- تغییر و تدوین سیاست‌های جدید جذب معلمان به ویژه معلمان ماده ۲۸، ۵- جذب بر اساس نیازسنجی، ۶- ورود رتبه‌های برتر کنکور ۷- تدوین الگوی شایستگی برای جذب، ۸- ورود افراد علاقه‌مند

ردیف	مقولات محوری	کدهای باز
۷	تصحیح مبانی ارتقاء معلمان	۱- جلوگیری مدرک‌سازی، ۲- توجه به تخصص‌گرایی، ۴- تغییر دیدگاه مدرک مساوی با منزلت، ۵- استفاده در رتبه‌بندی معلمان
۸	توجه به تجربه جهانی	۱- توجه به تحقیق و پژوهش‌های خارجی، ۲- توجه به تحولات جهانی، ۳- دعوت از صاحب‌نظران این حوزه از خارج از ایران، ۴- انجام مطالعات تطبیقی
۹	مستندسازی تجارب	۱- استفاده از مدیریت دانش، ۲- مستندسازی تجارب در مدیران و معلمان، ۳- مدیریت تجارب

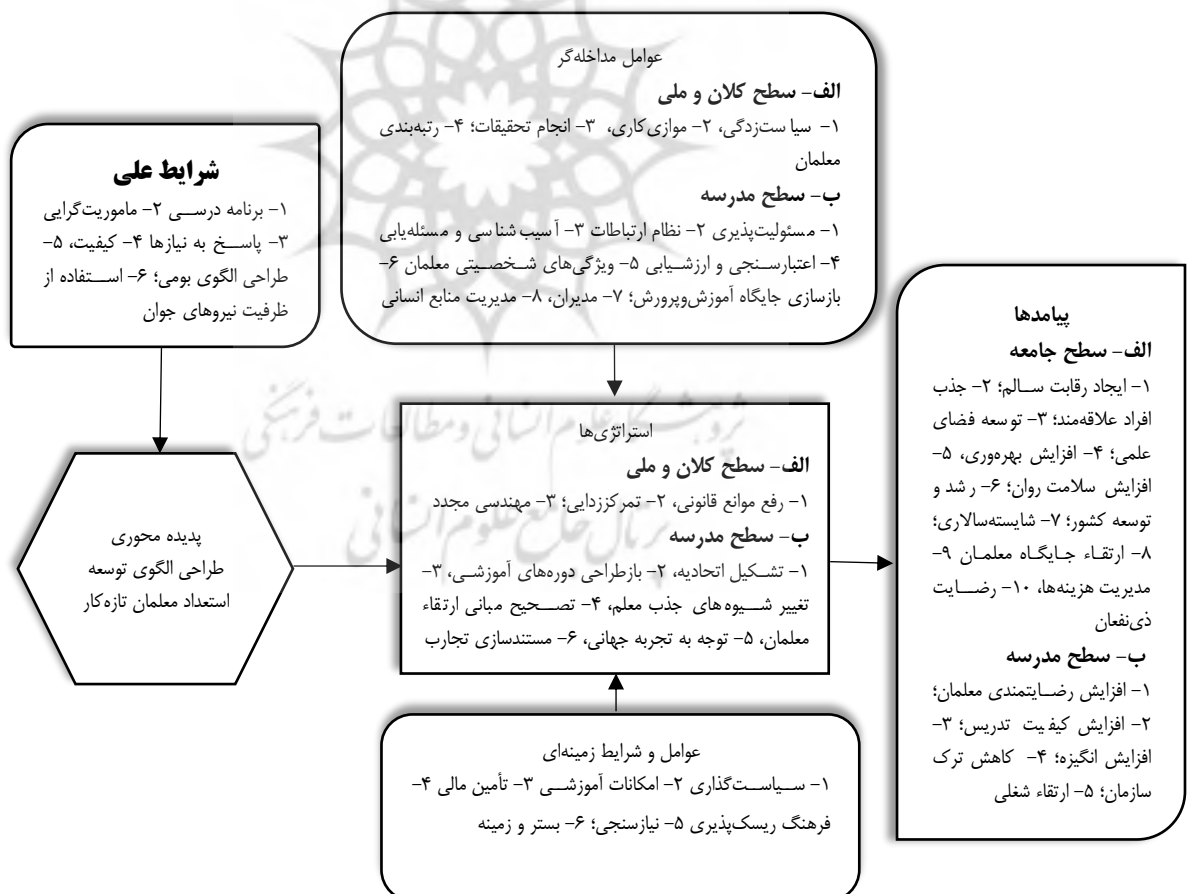
جدول ۶.

پیامدهای الگوی توسعه استعداد معلمان دوره ابتدایی

ردیف	مقولات محوری	کدهای باز
۱	پیامدهای در سطح جامعه	۱- ایجاد رقابت سالم؛ ۲- جذب افراد علاقه‌مند؛ ۳- توسعه فضای علمی؛ ۴- افزایش بهره‌وری؛ ۵- افزایش سلامت روان؛ ۶- رشد و توسعه کشور؛ ۷- شایسته‌سالاری؛ ۸- ارتقاء جایگاه معلمان ۹- مدیریت هزینه‌ها؛ ۱۰- رضایت‌مندی ذی‌نفعان
۲	پیامدهای سطح مدرسه	۱- افزایش رضایتمندی معلمان؛ ۲- افزایش کیفیت تدریس؛ ۳- افزایش انگیزه؛ ۴- کاهش ترک سازمان؛ ۵- ارتقاء شغلی

شکل ۱.

الگوی مفهومی توسعه استعداد معلمان تازه‌کار



با توجه به داده‌های ارائه شده در جدول فوق، مقدار شاخص کفایت نمونه‌گیری (۰/۹۷۷) است که نشان‌دهنده اندازه نمونه مناسب برای تحلیل عاملی است. همچنین، مقدار آزمون کرویت بارتلت کمتر از (۰/۰۵) است، که این امر تأیید می‌کند تحلیل عاملی برای شناسایی ساختار مدل مناسب است؛ بنابراین، شرایط لازم برای انجام تحلیل عاملی محقق شده‌اند. در نتیجه تحلیل عاملی مرتبه اول، ۵۳ مؤلفه مرتبط با ۶ عامل، معیارهای لازم برای داشتن بار عاملی معنادار را کسب کرده‌اند و به این ترتیب، واجد شرایط برای ورود به تحلیل عاملی مرتبه دوم شده‌اند. در جدول ۸، نتایج تحلیل مدل عاملی تأییدی مرحله اول به صورت جداگانه برای هر یک از عامل‌های مورد بررسی در پژوهش ارائه شده است. این نتایج نشان می‌دهند که تمام مؤلفه‌ها دارای بار عاملی معنادار و همبستگی معنی‌دار با عوامل مربوطه هستند.

در بخش کمی تحقیق، برای اعتباریابی الگوی توسعه استعداد معلمان تازه‌کار دوره ابتدایی، از تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول و تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم با استفاده از نرم‌افزار AMOS نسخه ۲۸ استفاده شده است. قبل از این تحلیل‌ها، شاخص کفایت نمونه‌گیری (KMO) و آزمون کرویت بارتلت با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۸ بررسی شدند. شاخص KMO، که مقادیر همبستگی جزئی را مقایسه می‌کند، باید بیشتر از ۰/۶ باشد تا تحلیل عاملی مناسب باشد. آزمون کرویت بارتلت، که معناداری ماتریس داده‌ها را برای تحلیل عاملی نشان می‌دهد، باید معنادار باشد تا تحلیل عاملی انجام شود. نتایج این آزمون‌ها در جدول ۷ ارائه شده‌اند.

جدول ۷.

مقادیر کیزر-میر-الکین و آزمون بارتلت

شاخص کفایت نمونه‌گیری (کیزر میر الکین)	۰/۹۷۷
آماره مجذور خی	۵۹۷۱۲/۳۳۵
درجه آزادی	۱۳۷۸
سطح معناداری	۰/۰۰۰

جدول ۸.

نتایج معناداری تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول

عامل و نماد	مؤلفه	بار عاملی	نتیجه
	وجود پدیده سیاست‌زدگی در تربیت معلمان	۰/۹۶۹	۰/۳۰ > تأیید
	وجود موازی‌کاری و نهادهای همپوشان در نظام تعلیم و تربیت	۰/۹۵۳	۰/۳۰ > تأیید
	استفاده و انجام تحقیقات مهم و کاربردی در زمینه تربیت معلم	۰/۹۴۳	۰/۳۰ > تأیید
	مقوله رتبه‌بندی معلمان به عنوان یک عامل مهم در مباحث انگیزشی معلمان	۰/۹۲۲	۰/۳۰ > تأیید
	توجه به مسئولیت‌پذیری در همه ارکان نظام تعلیم و تربیت در توسعه استعداد معلمان	۰/۹۰۴	۰/۳۰ > تأیید
عوامل مداخله‌گر	توجه به نظام ارتباطات و استفاده از تمام ظرفیت‌های موجود در جامعه	۰/۹۰۱	۰/۳۰ > تأیید
	توجه به آسیب‌شناسی و مسئله‌یابی در نظام تربیت معلمان تازه‌کار	۰/۹۴۱	۰/۳۰ > تأیید
	اعتبارسنجی و ارزشیابی از فرآیندهای موجود و طراحی شده به منظور کشف مشکلات توسعه استعداد معلمان	۰/۹۷۸	۰/۳۰ > تأیید
	توجه به ویژگی‌های شخصیتی معلمان در زمینه توسعه استعداد	۰/۹۶۷	۰/۳۰ > تأیید
	توجه به بازسازی جایگاه آموزش و پرورش	۰/۹۶۹	۰/۳۰ > تأیید
	توجه به جایگاه مدیران در زمینه توسعه استعداد معلمان	۰/۹۴۷	۰/۳۰ > تأیید
	توجه به مدیریت منابع انسانی	۰/۹۲۸	۰/۳۰ > تأیید
	تمرکز بر موانع قانونی توسعه استعداد معلمان تازه‌کار	۰/۹۳۷	۰/۳۰ > تأیید
استراتژی‌ها	توجه به تمرکززدایی تصمیم‌گیری در توسعه استعداد معلمان	۰/۹۰۹	۰/۳۰ > تأیید
	تأکید بر مهندسی مجدد مقوله توسعه استعداد	۰/۹۶۸	۰/۳۰ > تأیید
	استفاده از ظرفیت اتحادیه‌های معلمان	۰/۹۷۳	۰/۳۰ > تأیید

عامل و نماد	مؤلفه	بارعاملی	نتیجه	
عوامل و شرایط زمینه‌ای	توجه به بازطراحی دوره‌های آموزشی	۰/۹۵۸	تأیید >۰/۳۰	
	تأکید بر تغییر شیوه‌های جذب معلم	۰/۹۶۹	تأیید >۰/۳۰	
	توجه به تصحیح مبانی ارتقاء معلمان با تأکید بر مقوله استعداد	۰/۹۷۰	تأیید >۰/۳۰	
	توجه به تجربه جهانی در این حوزه	۰/۹۵۹	تأیید >۰/۳۰	
	تأکید بر مستندسازی تجارب افراد تأثیرگذار	۰/۹۶۴	تأیید >۰/۳۰	
	تأکید بر سیاست‌گذاری درست	۰/۹۵۶	تأیید >۰/۳۰	
	توجه به امکانات آموزشی موردنیاز	۰/۸۸۰	تأیید >۰/۳۰	
	تأکید بر تأمین مالی	۰/۹۶۸	تأیید >۰/۳۰	
	توسعه فرهنگ ریسک‌پذیری	۰/۹۵۸	تأیید >۰/۳۰	
	توجه به نیازسنجی در این حوزه	۰/۹۴۳	تأیید >۰/۳۰	
شرایط علی	توجه به برنامه درسی توسعه استعداد	۰/۹۶۵	تأیید >۰/۳۰	
	تأکید بر ماموریت‌گرایی در توسعه استعداد	۰/۹۵۵	تأیید >۰/۳۰	
	پاسخ به نیازهای جامعه هدف در زمینه توسعه استعداد	۰/۹۷۹	تأیید >۰/۳۰	
	توجه به مقوله کیفیت	۰/۹۸۲	تأیید >۰/۳۰	
	تأکید بر طراحی الگوی بومی استعداد	۰/۹۳۷	تأیید >۰/۳۰	
	تأکید بر استفاده از ظرفیت نیروهای جوان	۰/۹۳۷	تأیید >۰/۳۰	
	پیامدها	فراهم شدن رقابت سالم بین معلمان	۰/۸۷۱	تأیید >۰/۳۰
		فراهم شدن امکان جذب افراد علاقه‌مند	۰/۹۷۰	تأیید >۰/۳۰
		توسعه فضای علمی در بین معلمان	۰/۹۶۶	تأیید >۰/۳۰
		افزایش بهره‌وری آموزشی	۰/۹۶۴	تأیید >۰/۳۰
افزایش سلامت روان خانواده آموزش‌وپرورش		۰/۹۵۲	تأیید >۰/۳۰	
فراهم شدن زمینه رشد و توسعه کشور		۰/۹۷۷	تأیید >۰/۳۰	
فراهم شدن بستر شایسته‌سالاری		۰/۹۲۶	تأیید >۰/۳۰	
ارتقاء جایگاه معلمان		۰/۹۷۳	تأیید >۰/۳۰	
مدیریت هزینه‌ها در آموزش‌وپرورش		۰/۹۶۶	تأیید >۰/۳۰	
فراهم شدن زمینه رضایت ذی‌نفعان		۰/۹۵۸	تأیید >۰/۳۰	
پدیده محوری	افزایش رضایتمندی معلمان	۰/۹۶۵	تأیید >۰/۳۰	
	افزایش کیفیت تدریس	۰/۹۳۸	تأیید >۰/۳۰	
	افزایش انگیزه معلمان	۰/۹۵۵	تأیید >۰/۳۰	
	کاهش ترک سازمان توسط معلمان	۰/۹۷۱	تأیید >۰/۳۰	
	فراهم شدن بسترهای ارتقاء شغلی	۰/۹۶۶	تأیید >۰/۳۰	
	توسعه دانش مدیریت استعداد	۰/۹۳۷	تأیید >۰/۳۰	
	توسعه شایستگی‌های کارکنان	۰/۸۹۹	تأیید >۰/۳۰	
	بهسازی استعدادهای	۰/۸۳۷	تأیید >۰/۳۰	
	توسعه فردی استعدادهای	۰/۹۶۴	تأیید >۰/۳۰	
	آموزش کارآمد	۰/۹۶۹	تأیید >۰/۳۰	



مشاهده‌شده اندازه‌گیری می‌شوند، خود تحت تأثیر یک متغیر پنهان در سطح بالاتری قرار دارند. در این پژوهش، مدل عاملی

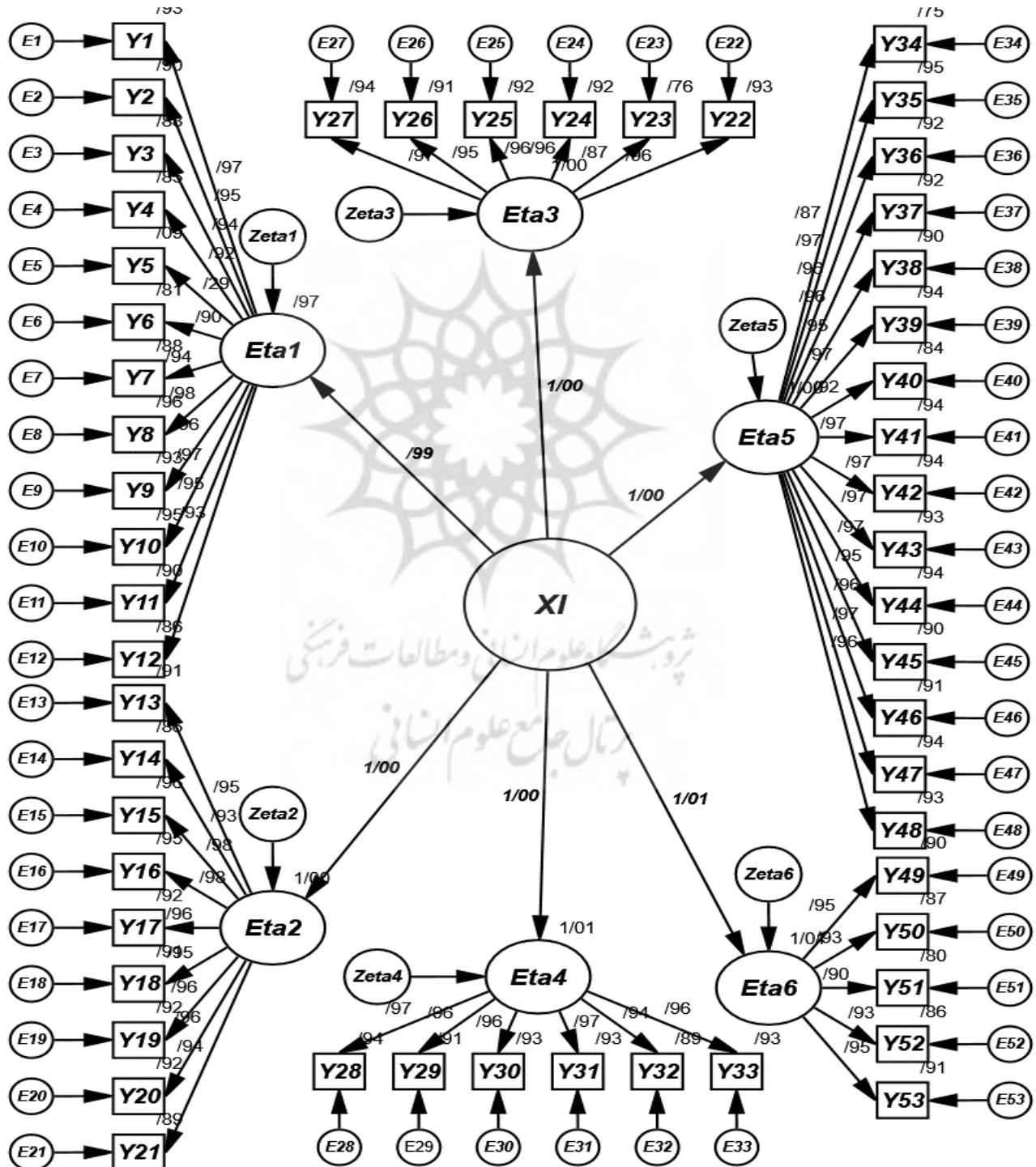
پس از انجام محاسبات آماری، تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم اجرا شد. در این مدل، عامل‌های پنهانی که توسط متغیرهای

مرتبۀ دوم برای آزمون و روایی این عوامل انجام شده است. نتایج تحلیل عاملی تأییدی مرتبۀ دوم در جدول ۹ و نمودار مفهومی آن در شکل ۲ ارائه شده‌اند. همان‌طور که این جدول و شکل نشان می‌دهد، تمام عامل‌ها مورد تأیید قرار گرفت.

تأییدی مرتبۀ دوم شامل «۶ عامل» است. XI (الگوی توسعه استعداد معلمان تازه‌کار دوره ابتدایی) به‌عنوان متغیر پنهان در نظر گرفته شده و Eta1 تا Eta6 به‌عنوان متغیرهای مشاهده‌شده تحت تأثیر XI هستند. این ۶ عامل به‌عنوان نشانگرهای سازه الگوی توسعه استعداد در نظر گرفته شده‌اند و تحلیل عاملی

شکل ۲.

تحلیل عاملی مرتبۀ دوم سازه الگوی توسعه استعداد معلمان تازه‌کار دوره ابتدایی



جدول ۹.

نتایج معناداری تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم

ردیف	نماد	عامل	بار عاملی	نتیجه
۱	Eta1	عوامل مداخله‌گر	۰/۹۹	۰/۳۰ > تأیید
۲	Eta2	استراتژی‌ها	۱/۰۰	۰/۳۰ > تأیید
۳	Eta3	عوامل و شرایط زمینه‌ای	۱/۰۰	۰/۳۰ > تأیید
۴	Eta4	شرایط علی	۱/۰۰	۰/۳۰ > تأیید
۵	Eta5	پیامدها	۱/۰۰	۰/۳۰ > تأیید
۶	Eta6	پدیده محوری	۱/۰۱	۰/۳۰ > تأیید

جدول ۱۰.

شاخص‌های برازش تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم الگوی توسعه استعداد معلمان تازه‌کار دوره ابتدایی

شاخص	نماد	برآورد	نتیجه
نسبت مجذور خی به درجه آزادی	CMIN/DF	۲/۰۸۲	۵ < تأیید
شاخص ریشه دوم میانگین مربعات باقیمانده	RMSEA	۰/۰۴۳	۰/۰۵ < تأیید
شاخص نکویی برازش	GFI	۰/۹۸۸	۰/۹۰ > تأیید
شاخص تعدیل شده نکویی برازش	AGFI	۰/۹۵۸	۰/۹۰ > تأیید
شاخص برازش تطبیقی	CFI	۰/۹۷۶	۰/۹۰ > تأیید
شاخص برازش هنجار شده بنتلر بونت	NFI	۰/۹۶۸	۰/۹۰ > تأیید
شاخص برازش توکر-لویس	TLI	۰/۹۶۲	۰/۹۰ > تأیید
شاخص برازش افزایشی	IFI	۰/۹۴۸	۰/۹۰ > تأیید
شاخص برازش نسبی	RFI	۰/۹۷۷	۰/۹۰ > تأیید
شاخص نسبت اقتصاد	PRATIO	۰/۴۰۶	۰/۵۰ < تأیید
شاخص برازش هنجار شده مقتصد	PNFI	۰/۶۸۴	۰/۵۰ > تأیید
شاخص برازش تطبیقی مقتصد	PCFI	۰/۶۷۶	۰/۵۰ > تأیید

بحث و نتیجه‌گیری

از آنجایی که کیفیت هر نظام آموزشی در نهایت ناشی از کیفیت معلمان است، در نتیجه برخورداری از معلمانی که هم بتوانند نیازهای نظام آموزشی و تربیتی را برآورده کنند مهم و ضروری است (هاشمی، ۱۴۰۲). نتایج پژوهش در حوزه عوامل علی از تأثیرگذاری برنامه درسی خبر می‌دهد، این در حالی است که برنامه درسی قلب نظام آموزشی است و باید بتواند نیازهای واقعی جامعه را بشناسد و بر اساس یک اجماع مناسب و در نظر گرفتن نظر تمام ذی‌نفعان تهیه و تنظیم شود، ماموریت گرایی نیز به‌عنوان جزئی دیگر از شرایط علی، باید در تمام ارکان سیستم آموزشی معلمان مورد توجه قرار گیرد، زیرا هر

استعداد به‌عنوان مجموعه از توانایی‌ها و مهارت‌ها به‌عنوان اصل مهم و ضروری در سازمان‌های امروزی مورد تأکید است (Sewang & Halik, 2020). در ارتباط با مؤلفه توسعه استعداد به‌عنوان پدیده محوری نتایج تجزیه و تحلیل مصاحبه‌های صورت گرفته نشان داد که در این حوزه نظام آموزشی به‌شدت نیازمند برنامه‌ریزی و تغییر در رویکردهای نظری و اجرایی است، در واقع سازمان‌های آموزشی، با هدف نهایی تحقق یادگیری و پرورش انسان‌های واقعی به وجود آمده‌اند و

ابعاد چندان منطقی به نظر نمی‌رسد، به‌علاوه که با استفاده از منابع مالی مناسب و تأمین مالی در زمینه توسعه استعداد، می‌توان زمینه را برای این حوزه به‌خوبی فراهم آورد (شعبی و رحیمی، ۱۳۹۸)، در واقع از یک نگاه سیستمی زمانی منابع مالی و امکانات آموزشی برای آموزش و پرورش مهیا خواهد شد که یک بستر و زمینه مناسب برای اختصاص آن‌ها فراهم شده باشد و تا زمانی که احساس شود که تخصیص منابع مالی در آموزش و پرورش یک هزینه است، ما شاهد هیچ‌گونه تغییر و تحول در هیچ‌یک از زیر نظام‌های آموزش و پرورش از جمله مدیریت و توسعه استعداد معلمان نخواهیم بود، به‌علاوه امروزه سازمان‌ها برای حل مشکلات و معضلات و فرار از شکست‌های احتمالی توجه زیادی به نیروهای جدید و با استعداد دارند، که در خیلی از مواقع با افزایش ریسک‌پذیری همراه است، این در حالی است که سازمان‌ها راهی جز این مهم ندارند (شریفیان ثانی و همکاران، ۱۴۰۰)؛ و به نظر می‌رسد که آموزش و پرورش باید با این فرهنگ آشنا شده و زمینه را برای استفاده از معلمان با استعداد فراهم کند، همچنین لازم به ذکر است، تمام موارد فوق باید در بستر نیازسنجی صورت پذیرد تا بتوان با استفاده درست از داده‌های نیازسنجی، زمینه لازم برای افزایش کیفیت آموزشی مبتنی بر توسعه استعداد را فراهم نمود.

در ارتباط با عوامل مداخله‌گر که به‌طور غیرمستقیم بر پدیده محوری اثر می‌گذارند لازم به ذکر است که برخی از این عوامل موجب ایجاد موانع و برخی موارد موجب تسهیل توسعه استعداد معلمان تازه‌کار می‌شوند، در این راستا مقوله سیاست‌زدگی به‌عنوان آفت نظام آموزشی مطرح شده است (مهرابی‌فر و عباسی پور، ۱۴۰۲)؛ که اجازه را به علاقه‌مندان و دلسوزان واقعی آموزش و پرورش برای تغییر و تحول اساسی در آن نمی‌دهد، در راستای مفهوم سیاست‌زدگی، مقوله موازی کاری مطرح است، به این معنا که بسیاری از ارگان‌های تأثیرگذار در حوزه آموزش و پرورش سعی در نشان دادن نقش پررنگ خود در تدوین و اجرای سیاست‌های آموزش و پرورش هستند و تمایل دارند خود را عنصر اصلی در این زمینه نشان دهند، باین‌وجود به نظر می‌رسد، رسیدن به یک اجماع نهایی برای برنامه‌ریزی در

حرکت غیر برنامه‌ریزی شده‌ای می‌تواند تبعات جبران‌ناپذیری در پی داشته باشد که یکی از بارزترین آن‌ها عدم توجه به نیازهای واقعی جامعه هدف است، به‌علاوه نظام آموزشی باید یک برنامه و مأموریت مدون و تدوین شده برای هدایت و توسعه معلمان خود در نظر داشته باشد، و اگر قرار است معلمی با ده‌ها فیلتر وارد سیستم آموزشی شود، در نتیجه حتماً باید از ظرفیت‌های پیدا و نهان آن به‌خوبی استفاده گردد، همچنین پاسخگویی به نیازهای واقعی جامعه هدف یعنی هم فراگیران (مرادی، ۱۳۹۹)، هم معلمان و صدا البته جامعه به‌عنوان یکی از اصلی‌ترین عوامل مؤثر و تأثیرگذار در تدوین الگوی توسعه معلمان تازه‌کار مطرح است، به‌علاوه موضوع توسعه استعداد معلمان می‌تواند، منجر به افزایش کیفیت چه در ارتباط با کیفیت آموزشی معلمان و هم در ارتباط با کیفیت نظام آموزشی (عرب، ۱۴۰۰)، شود، در حقیقت زمانی که معلمان بتوانند استعداد و توانایی خویش را بروز و توسعه دهند، به‌عنوان اصلی‌ترین عامل تأثیرگذار در نظام آموزشی می‌توان، انتظار تحولات عظیم را در این حوزه داشت، همچنین با وجود همه مطالعات و تحقیقات گسترده در حوزه توسعه استعداد، جامعه ایرانی با فرهنگ و ساختار خاص خویش نیازمند، ارائه و تدوین الگوی خاص توسعه استعداد معلمان است (یوسفی‌فر، ۱۴۰۲)، همچنین توسعه استعداد می‌تواند ظرفیت‌های نیروهای جوان موجود در نظام آموزشی را شناسایی در به حداکثر رساندن کارایی و اثربخشی آن‌ها نقش کلیدی بازی کند (یوسف‌نژاد و یوسف‌نژاد، ۱۴۰۱).

نتایج پژوهش در حوزه شرایط زمینه‌ای نشان‌دهنده مؤلفه‌های متعددی است، که سیاست‌گذاری مناسب در این حوزه به‌منظور ایجاد حمایت‌های همه‌جانبه ضروری به نظر می‌رسد (اکبری و همکاران، ۱۳۹۵). ما نیازمند یک مدل بومی توسعه استعداد هستیم که منتج از سیاست‌گذاری درست در این زمینه باشد، همچنین یکی از مهم‌ترین مقوله‌ها در حوزه تعلیم و تربیت مبحث امکانات آموزشی است (رستم‌زاده و امیرپور، ۱۴۰۲) و تا زمانی که در این حوزه ضعف‌های اساسی داشته باشیم، انتظار تغییر و تحول چشمگیر در نظام آموزشی در همه

حوزه توسعه استعداد مشکل به نظر برسد، این در حالی است که با همه تأکیدی که در خصوص اهمیت نظام آموزش و پرورش در کشور شده است، این نهاد هنوز به جایگاه واقعی خویش در جامعه دست پیدا نکرده و تا زمانی که این جایگاه به رسمیت شناخته نشود و به تثبیت نرسد، خطر این موضوع وجود دارد که زمینه لازم برای اجرای برای برنامه‌های مهم و تأثیرگذار از جمله توسعه استعداد معلمان در نظام آموزشی فراهم نگردد، در حقیقت ما نیازمند یک مسئولیت‌پذیری در قبال آموزش و پرورش و نقش مهم و کلیدی آن در جامعه داریم، تا هم بتوان مدیران مناسب برای نظام آموزشی تربیت نمود و هم مدیریت منابع انسانی درستی، با تأکید بر تحقیقات اصولی و مبتنی بر آخرین روش‌های روز در نظام آموزشی ارائه کرد، تا مسیر درستی برای رسیدن برای اهداف والای توسعه استعداد مشخص شود، همچنین از عوامل دیگر مداخله‌گر می‌توان به نبود نظام ارتباطات درست و مبتنی بر آسیب‌شناسی و مسئله‌یابی در نظام آموزشی اشاره کرد، چراکه می‌توان با استفاده از یک نظام ارتباطی در بین معلمان و دست‌اندرکاران حوزه استعداد معلمان به درک درستی از آسیب‌ها و مسائل احتمالی در این حوزه رسید، که این موضوع کمک شایانی به همه ارکان نظام آموزشی برای تدوین برنامه توسعه استعداد، مبتنی بر داده‌های واقعی و دقیق خواهد نمود، به علاوه نباید از موضوع مهم ویژگی‌های شخصیتی معلمان نیز به‌سادگی عبور کرد، چراکه تأثیر فراوانی بر شیوه‌های توسعه استعداد دارد و باید سیاست‌گذاران این حوزه مهم را در نظر گرفته و مبتنی بر موارد فوق نظام اعتبارسنجی و ارزشیابی مناسبی برای توسعه استعداد معلمان فراهم آورند، به علاوه یکی از مسائل روز حوزه آموزش و پرورش مقوله رتبه‌بندی معلمان است، که باید با دقت و مبتنی بر اصول تربیتی و آموزشی تدوین گردد تا به‌جای مانع، عاملی برای بهبود کیفیت توسعه استعداد معلمان شود.

در بخش راهبردها، یکی از مهم‌ترین آن‌ها، موانع قانونی است، همان‌طور که در این چند مدت اخبار زیادی در مورد رتبه‌بندی و مسائل مرتبط با آن شنیده شد، یکی از مهم‌ترین اهداف این طرح افزایش کیفیت آموزش و توجه به نیروهای با استعداد بود که در این حوزه موانع و مشکلات قانونی به شدت

دست و پاگیر بود، به علاوه نظام بروکراسی حاکم بر آموزش و پرورش، که شامل مجموعه عظیمی از قوانین و مقررات است، موجب شده توسعه استعداد را با مشکلات جدی روبرو کند، به علاوه همان‌طور که می‌دانیم یکی از مهم‌ترین ویژگی‌های نظام آموزشی ایران، خصوصیت متمرکز آن است، که به شدت بر همه جنبه‌های آموزش و پرورش تأثیرات مخرب خود را خواهد گذاشت، که حوزه توسعه استعداد نیز در این وادی جای می‌گیرد، در نتیجه نیازمند یک تمرکززدایی ویژه در حوزه توسعه استعداد متناسب با ویژگی‌های فردی و منطقه‌ای هستیم، مهندسی مجدد نظام توسعه استعداد، به نظر راهبرد دیگری است، چراکه به نظر می‌رسد، سیستم فعلی آموزش و پرورش استعدادها، در تشخیص، انتخاب و توسعه استعدادها، واقعی، کارآمد و نیازمند، دچار مشکلاتی هستند، همچنین تجربه اتحادیه‌ها و کانون‌های صنفی معلمان (ابراهیمی و همکاران، ۱۴۰۰)، نشان‌دهنده این موضوع است که می‌توان از ظرفیت آن برای مدیریت و توسعه استعداد و تشکیل گروه‌هایی با همین نام استفاده نمود، به علاوه می‌توان از ظرفیت دوره‌های آموزشی برای آموزش و توسعه استعداد استفاده نمود، در این راستا، این دوره‌ها هم باید در ارتباط با ذی‌نفعان و هم در ارتباط با مجریان این طرح مورد توجه قرار گیرد. در همین راستا شیوه‌های جذب معلم به‌عنوان یک چالش برای نظام آموزشی مطرح بوده است، که سیستم آموزشی باید سعی نماید با توجه به مقوله توسعه استعداد، زمینه را برای اجرای هر چه بهتر سیستم توسعه استعداد فراهم نماید و این موضوع نیز می‌تواند در مبانی ارتقاء معلم نیز مورد توجه قرار گرفته و به‌عنوان یک راهبرد کلیدی هم از تجارب معلمان (شریفیان و همکاران، ۱۴۰۰) و هم از تجارب بین‌المللی به‌عنوان یک راهکار و راهبرد کلیدی استفاده نمود. به علاوه در قسمت پیامدهای ترسیم و تدوین الگوی توسعه استعداد معلمان تازه‌کار، که همان‌طور که اشاره شد می‌تواند زمینه افزایش کیفیت و اثربخشی نظام آموزشی را فراهم کند. در ارتباط با نتیجه‌گیری پژوهش پیش رو می‌توان بیان نمود که، تمام صاحب‌نظران حوزه تعلیم و تربیت بر این باور هستند که، طراحی برنامه توسعه استعداد

مشارکت کنندگان در پژوهش به منظور کمک در جمع آوری داده های مورد نیاز تشکر و قدردانی به عمل می آید.

تعارض منافع

نویسندگان مقاله هیچ گونه تعارض منافی ندارند.

منابع

ابراهیمی دوشنور، اسماعیل، مهدیون، روح اله، رفیعی، محسن و رزاقی، محمد. (۱۴۰۰). تجربه زیسته اعضای کانون صنفی معلمان از فعالیت ها و مشکلات صنفی معلمان (مورد مطالعه: اعضای کانون صنفی معلمان استان آذربایجان شرقی). مدیریت بر آموزش سازمان ها، (۱۰) ۲، ۷۸-۵۱.
<http://dx.doi.org/10.52547/MEO.10.2.51>

اخشابی، مجید و سیاح پور، حمیده. (۱۴۰۲). بررسی نقش و اهمیت مدیریت استعداد در توسعه منابع انسانی سازمان های آموزشی، اولین کنفرانس بین المللی توانمندی مدیریت، مهندسی صنایع، حسابداری و اقتصاد، بابل.
<https://civilica.com/doc/1690688>

اکبری، احمد و گلابگیر نیک، سلیمه سادات و حسینی، معصومه (۱۳۹۵). سیاست گذاری آموزش و پرورش در دوران معاصر، فصلنامه تحقیقات جدید در علوم انسانی، (۳) ۱۴، ۱-۱۴.
<http://dx.doi.org/10.52547/MEO.10.2.51.26>

امین بیدختی، علی اکبر، پرداختچی، محمدحسن و علی یاری، سعادت. (۱۴۰۱). بررسی معیارهای صلاحیت حرفه ای معلمان دوره ابتدایی. پژوهش در نظام های آموزشی، (۱۶) ۵۶، ۳۴-۴۷.
<https://dorl.net/dor/20.1001.1.23831324.1401.16.56.3.0>

بابایی نیک، مریم. (۱۴۰۱). بررسی تأثیر مدیریت استعداد بر عملکرد شغلی با نقش میانجی هوش هیجانی و نوآوری سازمانی (مورد مطالعه: شرکت آب و فاضلاب استان مرکزی)، دهمین کنفرانس بین المللی حسابداری، مدیریت و نوآوری در کسب و کار، تهران،
<https://civilica.com/doc/1497644>

بابایی، مظهر. (۱۴۰۲). رویکردی پدیدارشناسانه به تجربه زیسته نو معلمان، فصلنامه پژوهش در نظام های آموزشی، (۱۷) ۶۱، ۷۰-۸۶.
<https://doi.org/10.22034/jiera.2023.402203.2994>

منجر به ارتقاء کیفیت آموزش های ارائه شده به فراگیران شده و می توان بر اساس آن ارزشیابی واقعی از عملکرد معلمان به عمل آورد و این کار به خودی خود به کیفیت بخشی به نظام آموزشی کمک شایانی خواهد نمود و از آنجایی که تا حدود زیادی کیفیت هر نظام آموزشی در نهایت در کیفیت معلمان خلاصه می شود، می توان امید داشت با استفاده از ظرفیت چنین پژوهش هایی که به صورت دقیق و علمی تر به مباحث و مسائل نظام آموزش و پرورش می نگرند، زمینه ارتقاء کمی و کیفی نظام آموزشی را فراهم نمود، همچنین لازم به ذکر است که معلمان با توجه به حساسیت زیادی که در کار خود مشاهده می کنند، نیازمند توجه بیشتر هم از نظر مالی و هم از نظر روحی و روانی هستند که می توان با استفاده از تجربیات کشورهای پیشرو در این زمینه، اقدامات بسیار مناسبی را در این حوزه انجام داد، در انتهای پژوهش، محقق در انجام پژوهش حاضر با محدودیت هایی روبرو بوده است که می توان به؛ کمبود مبانی نظری در ارتباط با توسعه استعداد معلمان، ۲ عدم همکاری برخی از مصاحبه شونده ها و امکان دخالت دیدگاه های شخصی در جریان مصاحبه اشاره نمود. به علاوه می توان به پیشنهادهایی همانند: در نظر گرفتن نظر همه ذی نفعان در حوزه توسعه استعداد؛ تدوین نظامنامه خاص توسعه استعداد معلمان و انجام ارزیابی های درون و برون سازمان برنامه ریزی شده اشاره نمود. همچنین در ارتباط با پیشنهاد های پژوهشی؛ پیشنهاد می شود که، با توجه به اهمیت توسعه استعداد معلمان در پژوهش های جداگانه ای به بحث و بررسی در مورد هر یک از مؤلفه های الگوی توسعه استعداد ارائه شده معلمان تازه کار پرداخته شود؛ پیشنهاد می شود که، در پژوهشی به جایگاه دانشگاه فرهنگیان و دروس ارائه شده در حوزه توسعه استعداد معلمان پرداخته شود؛ پیشنهاد می شود که، در مطالعه ای به بررسی تأثیر الگوی ارائه شده در حوزه توسعه معلمان بر جامعه هدف پرداخته شود

سپاسگزاری

مقاله حاضر برگرفته از رساله دکتری رشته مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد خرم آباد است، از کلیه

رضانی، امید و فراچی، محمدمهدی. (۱۳۹۹). شناسایی استراتژی های اثربخشی مدیریت استعداد در شرکت های کوچک و متوسط، نخستین همایش ملی رویکردهای نوین مدیریت در مطالعات میان رشته ای، گنبدکاووس،
<https://civilica.com/doc/1149820>
 شریفیان ثانی، شاهد و والا، رضا و شریفی، اصغر. (۱۴۰۰). طراحی مدل توسعه مدیریت استعداد معلمان دوره اول متوسطه، فصلنامه توسعه آموزش جندی شاپور، (۱۲) ۱، ۱۹۳-۲۰۳،
<https://doi.org/10.22118/edc.2021.298164.1856>
 شعبی، سعید و رحیمی، علی. (۱۳۹۸). آسیب شناسی سیاست ها و روش های تأمین منابع مالی در آموزش و پرورش، ششمین همایش ملی پژوهش های مدیریت و علوم انسانی در ایران، تهران،
<https://civilica.com/doc/913939>
 صفری، ابوالفضل. (۱۴۰۲). مدیریت استعداد، مفاهیم و الگوها، اولین کنفرانس بین المللی توانمندی مدیریت، مهندسی صنایع، حسابداری و اقتصاد، بابل،
<https://civilica.com/doc/1673090>
 عرب، زهرا. (۱۴۰۰). بررسی اهمیت مدیریت استعداد در سازمان های آموزشی و نقش آن بر عملکرد معلمان مقطع ابتدایی شهرستان سرخس، اولین کنفرانس بین المللی آزمایشگاه مدیریت و رویکردهای نوآورانه در مدیریت و اقتصاد، تهران،
<https://civilica.com/doc/1347815>
 گل محمدی، خالد. (۱۴۰۱). بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر مدیریت استعداد در معلمان دوره ابتدایی شهرستان سقز، نهمین کنفرانس بین المللی دانش و فناوری علوم تربیتی مطالعات اجتماعی و روان شناسی ایران، تهران،
<https://civilica.com/doc/1637501>
 محمود علیلو، پروین و طالبی، بهنام و خدیوی، اسداله. (۱۴۰۲). ارتقاء سرمایه روان شناختی دانش آموزان از طریق توانمندسازی یادگیری (تجارب زیسته مدیران مدارس)، فصلنامه پژوهش در نظام های آموزشی، (۱۷) ۶۱، ۳۳-۴۵،
<https://doi.org/10.22034/jiera.2023.396443.2967>
 مرادی، علی. (۱۳۹۹). بررسی نقش مدیریت استعداد از طریق سرمایه فکری در عملکرد سازمان و مدیریت دانش شرکت پست تهران، همایش ملی بهبود و بازسازی سازمان و کسب و کار، تهران،
<https://sid.ir/paper/900097/fa>
 مرتضوی زاده، سید حشمت الله و حسنی، محمد. (۱۴۰۰). واکاوی تجارب زیسته معلمان تازه کار از چالش های تدریس در

پاهنگ، عبدالمالک. (۱۴۰۲). نقش معلمان در بهبود بخشی کیفیت بهتر نظام آموزشی، مجله مطالعات روان شناسی و علوم تربیتی، (۵) ۵۰، ۲۵-۴۶،
<https://doi.org/10.22111/jeps.2023.41871.4989>
 جاگرانی، حسین و حمیدی، مهرداد. (۱۴۰۰). بررسی تأثیر عوامل توسعه و بهسازی استعداد های ورزشی بر بهبود مدیریت استعداد های ورزشی دانش آموزان کشور، دومین کنفرانس علوم تربیتی، روان شناسی و علوم انسانی، تهران،
<https://civilica.com/doc/1265931>
 جوادی، محمد. (۱۴۰۲). نقش آموزش و پرورش در تعلیم و تربیت دانش آموزان با تکیه بر الگوهای مفهومی نظام اسلامی، اولین کنفرانس بین المللی روان شناسی، علوم اجتماعی، علوم تربیتی و فلسفه، بابل،
<https://civilica.com/doc/1736284>
 حسینی، مهکامه و شفیعی قزوینی، عارفه سادات و غلامی، مائده (۱۳۹۹). نقش اضطراب معلمان تازه کار شیمی بر کیفیت تدریس، یازدهمین کنفرانس ملی آموزش شیمی ایران، اصفهان،
<https://civilica.com/doc/1137118>
 دهقان، مهشید. (۱۴۰۱). بررسی تأثیر ابعاد مدیریت استعداد بر کیفیت خدمات ارائه شده، نهمین همایش علمی پژوهشی توسعه و ترویج علوم مدیریت و حسابداری ایران، تهران،
<https://civilica.com/doc/1681706>
 دهقانی، علیرضا و شجاعی، محمود. (۱۴۰۱). بررسی رابطه بین مدیریت استعداد با شایسته سالاری و جانشین پروری در بین کارکنان هیئت های ورزشی استان فارس، هفتمین همایش ملی مطالعات ورزشی و سلامت در جهان اسلام، تهران،
<https://civilica.com/doc/1563168>
 دیلمقانی، میترا و گرمابدری، محمد (۱۴۰۰). نظام مدیریت استعداد و رضایت شغلی کارکنان دانشی، اولین کنفرانس بین المللی آزمایشگاه مدیریت و رویکردهای نوآورانه در مدیریت و اقتصاد، تهران،
<https://civilica.com/doc/1588954>
 رستم زاده، فرشید و امیریور، مهدی. (۱۴۰۲). بررسی اثربخشی کتاب های کمک آموزشی و نقش امکانات آموزشی در قبولی دانش آموزان دوازدهمی در کنکور سراسری، دومین کنفرانس بین المللی و پنجمین کنفرانس ملی مدیریت، روان شناسی و علوم رفتاری، تهران،
<https://civilica.com/doc/1770674>

- Research in educational systems, (16) 56, 34-47. [In Persian]
- Arab, Zahra (2021). Investigating the importance of talent management in educational organizations and its role on the performance of elementary school teachers in Sarkhes city, *the first international conference of management laboratory and innovative approaches in management and economics*, Tehran. [In Persian]
- Babaei., Mazhar. (2023). A phenomenological approach to the lived experience of new teachers, *Educational Systems Research Quarterly*, (17) 61, 70-86. [In Persian]
- Babai Nik, Maryam (2022). Investigating the impact of talent management on job performance with the mediating role of emotional intelligence and organizational innovation (case study: Central Province Water and Wastewater Company), *10th International Conference on Accounting, Management and Innovation in Business*, Tehran. [In Persian]
- Christopher, P., & Devi, A. C. (2022). A Critical Review On Talent Management Strategies And Organizational Commitment. *Journal of Algebraic Statistics*, 13(3), 253-261.
<https://publishoa.com/index.php/journal/article/view/594>
- Dehghan, Mahshid (2022). Investigating the impact of talent management dimensions on the quality of services provided, *the 9th scientific research conference on the development and promotion of management and accounting sciences in Iran*, Tehran. [In Persian]
- Dehghani, Alireza & Shojaei, Mahmoud (2022). Investigating the relationship between talent management with meritocracy and succession among the employees of sports teams in Fars province, *the 7th National Conference on Sports and Health Studies in the Islamic World*, Tehran. [In Persian]
- Dilmaghani, Mitra & Garmabadri, Mohammad (2021). talent management system and job satisfaction of academic staff, *the first international conference of management laboratory and innovative approaches in management and economy*, Tehran. [In Persian]
- Ebrahimi Doshtoor, Esmail, Mahdiun, Ruhollah, Rafiei, Mohsen, & Razzaghi, Mohammad. (2021). The lived experience of the members of the teachers' trade union of teachers' trade union activities and problems (case study: members of the teachers' trade union of East Azarbaijan province). *Management of Organizations Training*, 10(2), 51-78. [In Persian]
- Gagné, F. (2015). Academic talent development programs: A best practices model. *Asia Pacific Education Review*, 16, 281-295.
<https://psycnet.apa.org/doi/10.1007/s12564-015-9366-9>
- Gallardo-Gallardo, E., Thunnissen, M., & Scullion, H. (2020). Talent management: context matters. *The International Journal of Human Resource Management*, 31(4), 457-473.
<https://psycnet.apa.org/record/2019-42313-001>
- Gol Mohammadi, Khaled. (2022). Investigating the impact of social capital on talent management in primary school teachers of Saqoz city, *9th international conference of knowledge and technology of*
- کلاس‌های چندپایه، مجله رویکردهای نوین آموزشی، ۱۶(۱)، ۱۱۵-۱۴۰
<https://doi.org/10.22108/nea.2022.130682.1686>
- منیری، مرضیه، گرامی‌پور، مسعود و رستگارپور، حسن (۱۴۰۲). ارزیابی تکوینی کلاس‌های مجازی دانشگاه‌ها در زمان همه‌گیری کرونا با تحلیل اهمیت-عملکرد، فصلنامه پژوهش در نظام‌های آموزشی، (۱۷) ۴۹-۶۱
<https://doi.org/10.22034/jiera.2023.396091.2970>
- نوری‌بوشهری، مینا. (۱۴۰۲). بررسی رابطه‌ی ادراک کارکنان از اثربخشی مدیریت استعداد بر توانمندسازی و عملکرد شغلی کارکنان، هشتمین کنفرانس بین‌المللی و ملی مطالعات مدیریت، حسابداری و حقوق، تهران،
<https://civilica.com/doc/1694308>
- هاشمی، رؤیا. (۱۴۰۲). الگویی برای توسعه‌ی حرفه‌ای معلمان و کیفیت یادگیری دانش‌آموزان، هفتمین کنفرانس ملی پژوهش‌های نوین در حوزه مشاوره، علوم تربیتی و روان‌شناسی ایران، تهران،
<https://civilica.com/doc/1742024>
- یوسفی‌فر، حمیدرضا. (۱۴۰۲). بررسی نقش آموزش‌وپرورش در ترویج سبک زندگی ایرانی اسلامی در مدارس، ششمین کنگره ملی آنالیز داده‌ها در علوم انسانی، تهران،
<https://civilica.com/doc/175561>
- یوسفی‌نژاد لنگرودی، زهره و احمدی، پروین و صمدی، پروین. (۱۴۰۱). ارتباط بین توسعه استعداد معلمان با هیجان‌پذیری در تدریس معلمان آموزش‌وپرورش شهر جاسک، چهارمین همایش ملی پژوهش‌های حرفه‌ای در روان‌شناسی و مشاوره با رویکرد از نگاه معلم، میناب،
<https://civilica.com/doc/1842226>

References

- Akbari, Ahmad & Gulabgirnik, Salimeh Sadat & Hosseini, Masoumeh (2015). Education policy in the contemporary era, *Quarterly Journal of New Research in Human Sciences*, (3) 14, 1-26. [In Persian]
- Akshshabi, Majid & Sayahpour, Hamideh (2023). Examining the role and importance of talent management in the development of human resources in educational organizations, *the first international conference on the ability of management, industrial engineering, accounting and economics*, Babol. [In Persian]
- Amin Bidokhti, Ali Akbar, Pardachi, Mohammad Hassan & Ali Yari, Saadaat (2022). Examining the criteria of professional qualification of primary school teachers.

- multigrade classes, *Journal of New Educational Approaches*, (16) 1, 115-140. [In Persian]
- Muniri, Marzieh, Gramipour, Massoud & Rostgarpour, Hassan (2023). Formative evaluation of virtual university classes during the corona epidemic with importance-performance analysis, *Research Quarterly in Educational Systems*, (17) 49-61. [In Persian]
- Nouri Bushehri, Mina (2023). Investigating the relationship between employees' perception of the effectiveness of talent management on employee empowerment and job performance, *the 8th International and National Conference on Management, Accounting and Law Studies*, Tehran. [In Persian]
- Pahang, Abdul Malek (2023). The role of teachers in improving the quality of the educational system, *Journal of Psychological Studies and Educational Sciences*, (5) 50, 25-46. [In Persian]
- Ramezani, Omid & Farahi, Mohammad Mahdi. (2019). Identifying effective talent management strategies in small and medium-sized companies, *the first national conference of new management approaches in interdisciplinary studies*, Gonbadeh Kavos. [In Persian]
- Rostamzadeh, Farshid & Amirpour, Mehdi (2023). Evaluating the effectiveness of teaching aid books and the role of educational facilities in the acceptance of twelfth grade students in the national entrance exam, *the second international conference and the fifth national conference on management, psychology and behavioral sciences*, Tehran. [In Persian]
- Rustiawan, I., Safariningsih, R. T. H., & Zen, A. (2023). Talent Management Concepts: Analysis Recruitment, Program Training, Mentoring, and Leadership. *International Journal of Business and Applied Economics*, 2(2), 233-244. <https://doi.org/10.55927/ijbae.v2i2.2772>
- Safari, Abulfazl (2023). Talent management, concepts and models, *the first international conference on management capability, industrial engineering, accounting and economics*, Babol. [In Persian]
- Sewang, A., & Halik, A. (2020). Learning Management Model of Islamic Education based on Problem: A Case Study of the Tarbiyah and Adab Department of IAIN Parepare. *Talent Development & Excellence*, 12(1), 2731-2747. <https://doi.org/10.1080/09585192.2022.2067941>
- Sharifian Sani, Shahid, Vala, Reza & Sharifi, Asghar (2021). Designing the talent management development model of first year high school teachers. *Educational Development of Judishapur*, (12) 1, 193-203. [In Persian]
- Shoaibi, Saeed & Rahimi, Ali (2018). Pathology of policies and methods of providing financial resources in education, *6th National Conference of Management and Humanities Researches in Iran*, Tehran. [In Persian]
- Singer, N., & Mahmood, E. A. (2022). Talent Management According to the Psychological Capital and Positive Passion Recruitment Components Among Kindergarten and Primary Education Teachers in the Arab Republic of Egypt. *International Journal of Special Education*, 37(3). Vol 37, No 3, 2022, *educational sciences, social studies and psychology of Iran*, Tehran. [In Persian]
- Hashemi, Roya (2023). A model for the professional development of teachers and the quality of students' learning, *the 7th national conference of modern researches in the field of counseling, educational sciences and psychology of Iran*, Tehran. [In Persian]
- Hosseini, Mehkameh & Shafiei Qazvini, Arefeh Sadat & Gholami, Maedeh (2019). The role of anxiety of novice chemistry teachers on the quality of teaching, *11th National Conference on Chemistry Education of Iran*, Isfahan. [In Persian]
- Jagrani, Hossein & Hamidi, Mehrzad (2021). Investigating the impact of the development and improvement factors of sports talents on improving the management of sports talents of the country's students, *the second conference of educational sciences, psychology and humanities*, Tehran. [In Persian]
- Jani, A., Muduli, A., & Kishore, K. (2023). Human resource transformation in India: examining the role digital human resource technology and human resource role. *International Journal of Organizational Analysis*, 31(4), 959-972. https://www.researchgate.net/publication/355189036_Human_Resource_Transformation_in_India_Examining_the_Role_Digital_Human_Resource_Technology_and_Human_Resource_Role
- Javadi, Muhammad (2023). The role of education in the education of students based on the conceptual models of the Islamic system, *the first international conference on psychology, social sciences, educational sciences and philosophy*, Babol. [In Persian]
- Mahmoud Alilou, Parveen, Talebi, Behnam & Khedevi, Asadollah (2023). Improving students' cognitive capital through empowering learning (the lived experiences of school principals), *Research Quarterly in Educational Systems*, (17) 61, 33-45. [In Persian]
- Meyers, M. C., Van Woerkom, M., & Dries, N. (2013). Talent—Innate or acquired? Theoretical considerations and their implications for talent management. *Human Resource Management Review*, 23(4), 305-321. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/j.hrmmr.2013.05.003>
- Mills, A., Butt, J., & Maynard, I. (2023). Introducing an Integrated Model of Talent Development: From Research to Practice. *Journal of Sport Psychology in Action*, 14(2), 121-130. <https://doi.org/10.1080/21520704.2022.2148798>
- Moradi, Ali (2019). Investigating the role of talent management through intellectual capital in organizational performance and knowledge management of Tehran Post Company, *National Conference on Organization and Business Improvement and Reconstruction*, Tehran. [In Persian]
- Mortazavizadeh, Seyyed Heshmatullah & Hasani, Mohammad (2021). Analyzing novice teachers' lived experiences of the challenges of teaching in

- https://dl.acm.org/doi/abs/10.1007/978-3-030-57881-7_11
- Yousefifar, Hamidreza (2023). Investigating the role of education in promoting Islamic Iranian lifestyle in schools, *6th National Congress of Data Analysis in Humanities*, Tehran. [In Persian]
- Yousefinejad Langroudi, Zohreh, Ahmadi, Parvin & Samadi, Parvin. (2022). The relationship between the development of teachers' talent and excitement in the teaching of education teachers in Jask, *the fourth national conference of professional research in psychology and counseling with the approach from the teacher's point of view*, Minab. [In Persian]
- Ziegler, A., & Stoeger, H. (2019). A nonagonal framework of regulation in talent development (NFRTD). *High Ability Studies*, 30(1-2), 127-145. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1080/13598139.2019.1598772>
- Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=4020046>
- Son, J., Park, O., Bae, J., & Ok, C. (2020). Double-edged effect of talent management on organizational performance: the moderating role of HRM investments. *The international journal of human resource management*, 31(17), 2188-2216. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1080/09585192.2018.1443955>
- Whysall, Z., Owtram, M., & Brittain, S. (2019). The new talent management challenges of Industry 4.0. *Journal of management development*, 38(2), 118-129. <https://doi.org/10.1108/JMD-06-2018-0181>
- Wu, L., & Yang, J. (2020). The Course Design of Applied Talent Statistics Based on Fuzzy Control and Grey Measure Model. In *Artificial Intelligence and Security: 6th International Conference, ICAIS 2020, Hohhot, China, July 17-20, 2020, Proceedings, Part II 6* (pp. 119-130). Springer International Publishing.

