



Sociology of Education

Presenting a Qualitative Model for the Process of Managing Athletic Talent in the Education System

Sara Toopa Ebrahimi¹ , Mehran Nasiri² *, Fahimeh Adibsaber³

1. PhD Student, Department of Physical Education and Sports Sciences, Rasht Branch, Islamic Azad University, Rasht, Iran

2. Assistant Professor, Department of Physical Education and Sports Sciences, Bandar Anzali Branch, Islamic Azad University, Bandar Anzali, Iran (Corresponding Author).

3. Assistant Professor, Department of Physical Education and Sports Sciences, Rasht Branch, Islamic Azad University, Rasht, Iran.

❖ **Corresponding Author Email:** Mehran.Nasiri22@yahoo.com

Research Paper

Abstract

Receive: 2024/11/09

Accept: 2025/01/19

Published: 2025/02/27

Keywords:

Talent identification, athletic talent, education system

Purpose: this study aimed to propose a qualitative model for the process of managing athletic talent in the education system.

Methodology: This qualitative research involved a study population comprising experts in athletic talent identification within the education system. Twenty participants were purposively selected based on their experience, theoretical expertise, accessibility, and willingness to participate. Data were collected through document analysis, online resources, and in-depth qualitative interviews until theoretical saturation was achieved. The analysis utilized Strauss and Corbin's (1998) paradigmatic model, employing open, axial, and selective coding approaches to process the data derived from the interviews.

Findings: The results identified 35 categories and 164 conceptual codes, which were organized into six dimensions of the paradigmatic model: causal conditions (12 categories and 56 concepts), the main and central phenomenon (2 categories and 7 concepts), strategies (4 categories and 28 concepts), contextual conditions (9 categories and 36 concepts), intervening or mediating conditions (5 categories and 19 concepts), and outcomes (3 categories and 18 concepts).

Conclusion: Overall, it can be concluded that establishing appropriate infrastructure, developing supportive policies, utilizing advanced equipment, strengthening management and supervision, and considering environmental conditions (both internal and external) are fundamental steps toward realizing the process of managing athletic talent in the education system. Implementing this model can aid in identifying, nurturing, and cultivating students' athletic talents and, in the long term, contribute to greater athletic and social success for the country.

Article Cite:

Toopa Ebrahimi S, Nasiri M, Adibsaber F. (2024). Presenting a Qualitative Model for the Process of Managing Athletic Talent in the Education System, *Sociology of Education*. 10 (3): 358-375.



<https://doi.org/10.22034/ijes.2025.2050003.1682>



<https://dorl.net/dor/20.1001.1.23221445.1401.15.1.1.0>



Creative Commons: CC BY 4.0

Detailed abstract

Purpose: The management of sports talent in educational systems is a cornerstone for fostering excellence in sports at both community and professional levels. In numerous countries, this process is rooted in systematic and strategic frameworks that harness the full potential of youth (Morganti et al., 2024; Li et al., 2023). However, in contexts like Iran, the absence of comprehensive and localized models for identifying, nurturing, and utilizing sports talent has posed significant challenges to achieving broader educational and public health objectives. Key limitations include inadequate coordination between educational and sports institutions, lack of strategic oversight, and uneven resource distribution, particularly in underprivileged areas (Esmaili et al., 2024; Esmaili Zinabad et al., 2023). The integration of sports talent management within education systems not only strengthens individual health and social equity but also lays the groundwork for national and international sporting success. Despite growing recognition of its importance, several structural and cultural barriers continue to impede progress in this field, including limited financial resources, insufficient access to advanced tools, and lack of consideration for individual and cultural diversity (Ansari et al., 2024). Furthermore, the reliance on traditional methods over innovative approaches such as big data and artificial intelligence exacerbates inefficiencies (Baker et al., 2019). This study seeks to address these gaps by developing a qualitative model tailored to the Iranian educational and cultural context. Building on established theories and empirical insights, it aims to outline a paradigm model that incorporates causal conditions, contextual factors, mediating variables, and practical strategies for effective sports talent management.

Methodology: This research employs a qualitative methodology, targeting a purposive sample of 20 experts in the field of sports talent management within Iran's education system. Participants were selected based on their expertise, accessibility, and willingness to contribute. Data collection involved document analysis, online research, and in-depth semi-structured interviews, continuing until theoretical saturation was achieved. The data were analyzed using Strauss and Corbin's (1998) systematic grounded theory approach, encompassing open, axial, and selective coding. This iterative process identified key categories, subcategories, and relationships that form the foundation of the proposed model. The coding framework captured a comprehensive range of factors influencing talent management, including structural, individual, and contextual dimensions.

Findings: The analysis identified six primary dimensions that form the foundation of the proposed paradigm model for sports talent management in Iran's education system. The first dimension, causal conditions, highlights key drivers such as the integration of talent identification within schools, the influence of political and socio-economic factors, and the importance of time-sensitive management. The second dimension revolves around core categories, with "developing sports talent management" and "establishing modern scouting approaches" emerging as central pillars. Strategies, the third dimension, emphasize actionable responses, including the development of a clear vision, provision of support for identified talents, utilization of advanced technologies, and enhancement of management practices. Contextual conditions, forming the fourth dimension, encompass individual attributes, human resources, infrastructure, and cultural or managerial environments that shape the talent management process. Intervening conditions, the fifth dimension, include external factors such as policy frameworks, governmental oversight, and the attitudes of key stakeholders, which significantly influence the effectiveness of talent management initiatives. Finally, outcomes, the sixth dimension, detail the anticipated benefits of implementing the model, including improved efficiency, equity, and sustainability in talent development. Together, these dimensions outline a systematic and scalable framework that addresses existing challenges while leveraging untapped opportunities in the Iranian education system.

Conclusion: The findings of this study underscore the critical need for a cohesive and data-driven framework to transform sports talent management in Iran's educational system. Developing infrastructure, such as state-of-the-art facilities and digital tools for talent assessment, is a fundamental prerequisite for achieving this transformation. Equally important is enhancing stakeholder coordination, ensuring that schools, sports organizations, families, and policymakers collaborate seamlessly to create an integrated talent pipeline. Policy advocacy is another vital component, particularly in promoting equitable resource distribution and supporting innovative methodologies for talent identification. Additionally, the proposed model emphasizes the necessity of cultural sensitivity, advocating

for programs that respect and adapt to the unique cultural and individual diversity within Iranian society. By aligning these elements within a unified paradigm, the model not only addresses systemic inefficiencies but also fosters an environment where young athletes can thrive. The implications of this framework extend beyond sports, contributing to improved physical and mental health among students, enhanced social equity, and the elevation of Iran's standing in global sports. Ultimately, this study provides a roadmap for stakeholders to implement a transformative approach to sports talent management, combining global best practices with localized insights to achieve sustainable progress in education and athletics.





eISSN: 2322-1445

دوره ۱۰ شماره ۳ زمستان ۱۴۰۳ صفحات ۳۷۵-۳۵۸

جامعه شناسی آموزش و پرورش

ارائه الگوی کیفی فرآیند مدیریت استعدادها و ورزشی در نظام آموزش و پرورش

سارا توپا ابراهیمی^۱، مهران نصیری^۲، * فهیمه ادیب صابر^۳

۱. دانشجوی دکتری، گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد رشت، دانشگاه آزاد اسلامی، رشت، ایران.

۲. استادیار، گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد بندرانزلی، دانشگاه آزاد اسلامی، بندرانزلی، ایران (نویسنده مسئول).

۳. استادیار، گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد رشت، دانشگاه آزاد اسلامی، رشت، ایران.

ایمیل نویسنده مسئول: Mehran.Nasiri22@yahoo.com

مقاله تحقیقاتی

چکیده

دریافت: ۱۴۰۳/۰۸/۱۹

پذیرش: ۱۴۰۳/۱۰/۳۰

انتشار: ۱۴۰۳/۱۲/۰۹

واژگان کلیدی:

استعدادیابی، استعدادها و ورزشی،
نظام آموزش و پرورش

هدف: هدف مطالعه ارائه الگوی کیفی فرآیند مدیریت استعدادها و ورزشی در نظام آموزش و پرورش بود. **روش شناسی:** در این تحقیق کیفی جامعه آماری پژوهش شامل خبرگان حوزه استعدادیابی ورزشی در نظام آموزش و پرورش بودند که بر اساس تجربه، تسلط نظری، دسترسی و تمایل به صورت هدفمند در این مطالعه تعداد ۲۰ نفر انتخاب شد. اطلاعات تحقیق به صورت مطالعه اسنادی، اینترنتی، مصاحبه عمیق کیفی از جامعه تحقیق تا حد اشباع نظری بدست آمد که از مدل پارادیمی اشتراوس و کوربین (۱۹۹۸) انجام شده که کدگذاری داده‌های حاصل از مصاحبه‌ها، با سه رویکرد کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری انتخابی تحلیل شدند.

یافته‌ها: نتایج نشان داد مقوله‌ها در قالب ۳۵ مقوله و ۱۶۴ کد مفهومی مشخص شد و در دل ابعاد ۶ گانه مدل پارادایمی به صورت موجبات علی (۱۲ مقوله و ۵۶ مفهوم)، مقوله اصلی و محوری (۲ مقوله و ۷ مفهوم)، راهبردها (۴ مقوله و ۲۸ مفهوم)، شرایط زمینه‌ای (۹ مقوله و ۳۶ مفهوم)، شرایط مداخله‌گر یا میانجی (۵ مقوله و ۱۹ مفهوم)، و پیامدها (۳ مقوله و ۱۸ مفهوم) جای گرفتند.

نتیجه‌گیری: به طور کلی می‌توان نتیجه گرفت که ایجاد زیرساخت‌های مناسب، تدوین سیاست‌های حمایتی، بهره‌گیری از تجهیزات پیشرفته، تقویت مدیریت و نظارت و توجه به شرایط محیطی (داخلی و خارجی)، گام‌های اساسی برای تحقق فرآیند مدیریت استعدادها و ورزشی در نظام آموزش و پرورش هستند. اجرای این مدل می‌تواند به شناسایی، پرورش و شکوفایی استعدادها و ورزشی دانش‌آموزان کمک کرده و در بلندمدت، موفقیت ورزشی و اجتماعی بیشتری برای کشور به همراه داشته باشد.

استناد مقاله:

توپا ابراهیمی س، نصیری م، ادیب صابر ف. (۱۴۰۳). ارائه الگوی کیفی فرآیند مدیریت استعدادها و ورزشی در نظام آموزش و پرورش. جامعه شناسی آموزش و پرورش، ۱۰(۳): ۳۷۵-۳۵۸



<https://doi.org/10.22034/ijes.2025.2050003.1682>



<https://dorl.net/dor/20.1001.1.23221445.1401.15.1.1.0>



Creative Commons: CC BY 4.0

مقدمه

مدیریت استعداد های ورزشی در نظام آموزش و پرورش یکی از مهم ترین عوامل برای توسعه ورزش قهرمانی و همگانی در جوامع است. با این حال، فقدان الگویی نظام مند و جامع برای شناسایی، پرورش و بهره برداری از استعداد های ورزشی در مدارس، چالشی اساسی در تحقق اهداف کلان تربیت بدنی و سلامت دانش آموزان محسوب می شود (Morganti et al., 2024). در بسیاری از کشورها، مدیریت استعداد های ورزشی بر مبنای برنامه های منسجم و استراتژیک صورت می گیرد (Li et al., 2023) اما در ایران، این فرآیند اغلب به صورت پراکنده، سلیقه ای و بدون استفاده از ظرفیت های علمی و پژوهشی اجرا می شود. این مسأله باعث می شود بسیاری از استعداد های بالقوه ورزشی دانش آموزان شناسایی نشوند یا در صورت شناسایی، مسیر رشد و شکوفایی آن ها به درستی مدیریت نشود. مدیریت استعداد های ورزشی در نظام آموزش و پرورش، به عنوان یکی از ارکان کلیدی توسعه ورزش در سطح ملی و بین المللی، نقشی حیاتی در شناسایی و پرورش دانش آموزانی دارد که دارای پتانسیل های ورزشی برجسته هستند. این فرآیند از مراحل شناسایی اولیه استعداد ها تا حمایت، هدایت، و بهره برداری از توانایی های آنان را شامل می شود (Kabir et al., 2023). با این حال، در بسیاری از نظام های آموزشی، این حوزه با چالش های متعدد و ساختاری مواجه است که باعث شده است بخش عظیمی از استعداد های ورزشی بالقوه شناسایی نشده یا در مسیر رشد با موانع جدی مواجه شوند (Ebrahimi et al., 2022). نبود هماهنگی میان نظام آموزش و پرورش و نهادهای ورزشی، کمبود منابع مالی و انسانی متخصص، عدم دسترسی به زیرساخت های ورزشی مناسب، و عدم توجه به تفاوت های فردی و فرهنگی از جمله عواملی هستند که فرآیند مدیریت استعداد های ورزشی را مختل کرده اند (Esmaili et al., 2024; Esmaili Zinabad et al., 2023). علاوه بر این، توزیع نامتوازن امکانات و زیرساخت های ورزشی در مناطق مختلف کشور، محرومیت مناطق کمتر توسعه یافته، و عدم توجه به مسائل فرهنگی، جنسیتی و فردی در فرآیند شناسایی و پرورش استعداد ها، چالش های دیگری است که مدیریت استعداد های ورزشی را در نظام آموزشی کشور با پیچیدگی های بیشتری روبه رو می کند (Ansari et al., 2024). از سوی دیگر، نبود رویکردهای مبتنی بر علم و فناوری در این فرآیند، مانند استفاده از ابزارهای نوین شناسایی استعداد ها یا بهره گیری از داده های بزرگ و هوش مصنوعی، فرصتهایی را که می توانند به بهبود این فرآیند کمک کنند، محدود کرده است (Baker et al., 2019). این چالش ها نه تنها به از دست رفتن استعداد های بالقوه ورزشی منجر می شوند، بلکه می توانند فرصت های ارتقای سلامت عمومی و تربیت نسلی پویا و مسئولیت پذیر را نیز محدود کنند. فقدان یک الگوی جامع و بومی سازی شده که بتواند نیازها و شرایط خاص کشور را در نظر بگیرد، باعث شده است مدیریت استعداد های ورزشی به صورت غیرمنسجم و در بسیاری موارد ناکارآمد اجرا شود (Naseri Palangard et al., 2020). در شرایطی که کشورهای پیشرو در عرصه ورزش از مدل های پیشرفته ای برای مدیریت استعداد های ورزشی استفاده می کنند، نظام آموزش و پرورش ایران همچنان با مسائل بنیادینی مانند عدم وجود برنامه ریزی استراتژیک، نبود هماهنگی میان آموزش و پرورش و نهادهای ورزشی، و کمبود مربیان متخصص در مدارس مواجه است. این نواقص باعث شده است بسیاری از استعداد های ورزشی به دلیل عدم شناسایی به موقع، کمبود امکانات یا نبود حمایت های لازم، به جایگاهی که شایسته آن هستند، دست نیابند.

تحولات اخیر در عرصه های اجتماعی، فرهنگی و تکنولوژیکی، همچنین انتظارات جامعه از نظام آموزش و پرورش برای تربیت نسلی پویا و کارآمد، ضرورت بازنگری جدی در سیاست ها و برنامه های مدیریت استعداد های ورزشی را آشکار می کند (نقی پور گیوی و همکاران، ۱۴۰۲). طراحی و ارائه الگویی کیفی برای فرآیند مدیریت استعداد های ورزشی می تواند راهکاری جامع برای رفع این چالش ها باشد. چنین الگویی باید بتواند نه تنها فرآیند شناسایی استعداد ها را دقیق تر و هدفمندتر کند، بلکه مسیر رشد و شکوفایی این استعداد ها را در بستر امکانات موجود و با توجه به نیازهای بومی کشور تسهیل نماید (بلیجیک و همکاران، ۲۰۲۳). این پژوهش با هدف ارائه یک الگوی کیفی برای مدیریت استعداد های ورزشی، تلاش می کند با بهره گیری از روش های علمی و پژوهشی، مولفه ها، ابعاد و فرایندهای کلیدی مرتبط با این حوزه را شناسایی و تبیین کند. الگوی پیشنهادی بر مبنای اصول عدالت آموزشی و ورزشی، توسعه پایدار استعداد ها، و بهره گیری از فناوری های نوین طراحی خواهد شد و به نهادهای مرتبط کمک خواهد کرد تا از ظرفیت های موجود به بهترین شکل ممکن استفاده کنند. از دیگر اهداف این الگو، کاهش شکاف میان استعداد های موجود و فرصت های ارائه شده، افزایش سطح عدالت در دسترسی به امکانات ورزشی، و تقویت ارتباط میان نظام آموزش و پرورش و نهادهای ورزشی کشور است.

روش‌شناسی

این تحقیق به لحاظ هدف کاربردی و به لحاظ شیوه جمع‌آوری اطلاعات، میدانی و به شیوه کیفی بود. جامعه آماری پژوهش در بخش کیفی خبرگان در حوزه استعدادیابی ورزشی در نظام آموزش و پرورش بودند که بر اساس تجربه، تسلط نظری، دسترسی و تمایل به صورت هدفمند انتخاب شدند. جهت تعیین حجم نمونه یا انتخاب تعداد خبرگان در حالی که هیچ قانون روشن و صریحی و هیچ فرمولی در مطالعه وجود ندارد، تعداد شرکت‌کنندگان معمولاً کمتر از ۵۰ نفر و اکثراً ۱۵ تا ۲۰ نفر می‌باشد که در این مطالعه تعداد ۲۰ نفر انتخاب شد. اطلاعات تحقیق به صورت مطالعه اسنادی، اینترنتی، مصاحبه عمیق کیفی از جامعه تحقیق تا حد اشباع نظری بدست آمد. در مرحله کیفی، جمع‌آوری داده‌های پژوهش به شکل میدانی و با استفاده از بررسی مقالات و مطالعات کتابخانه‌ای و نیز مصاحبه با ۲۰ نفر خبره و صاحب‌نظر در عرصه کشف و پرورش استعدادها در ورزش کشور که به طور هدفمند انتخاب شدند، صورت گرفت و مدل اولیه با استفاده از تکنیک کدگذاری شناسایی شد. سپس برای بررسی مدل اولیه، با تشکیل گروه دلفی نظرات در دو مرحله جمع‌آوری شد. ابزار گردآوری داده‌ها در مرحله اول، مصاحبه نیمه ساختاریافته بود که به صورت حضوری و تلفنی از نوع مصاحبه مفهومی انجام گرفت و پس از رسیدن به اشباع نظری، مصاحبه‌ها متوقف شد و درنهایت مدل اولیه پژوهش تبیین گردید. با توجه به کیفی بودن روش تحقیق در مرحله اول و استفاده از شیوه داده بنیاد، رویه‌ی تحلیل داده‌ها در این مطالعه شامل کدگذاری باز، محوری، انتخابی است. در ابتدا، به کمک روش‌شناسی نظریه برخاسته از داده‌ها و تحلیل متون حاصل از مصاحبه‌های عمیق و مرور نظام‌مند مطالعات، نتایج کدگذاری باز، محوری و انتخابی تشریح شده و در ادامه الگوی پارادایمی پدیده تحقیق برخاسته از شیوه داده بنیاد، الگوهای پیشنهادی محقق و همچنین پیشایندها و پیامدهای توسعه فرآیند مدیریت استعدادها در ورزشی در نظام آموزش و پرورش ایران، حاصل از نتایج تحقیق ارائه گردید. تمامی مصاحبه‌ها ضبط شده و پس از انجام هر مصاحبه، تجزیه و تحلیل داده‌های آن به منظور پایه‌گذاری الگو صورت می‌گرفت.

لازم به ذکر است که از میان رویکردهای موجود در خصوص نظریه‌ی برخاسته از داده‌ها (داده بنیاد)، از رویکرد نظام‌مند اشتراوس و کوربین (۱۹۹۸) استفاده شد که خود آن نیز جهت ارائه مدل دارای مدلی نظام‌مند (قالب ریخته‌گری) به عنوان مدل پارادایمی است و داده‌ها در سه سطح کدگذاری باز، محوری و انتخابی تجزیه و تحلیل می‌شوند. در طول مرحله کدگذاری باز و محوری، داده‌ها به دقت مورد بررسی قرار گرفتند، مقوله‌های اصلی و مقوله‌های فرعی مربوط به آن‌ها مشخص شدند، ابعاد و ویژگی‌ها تعیین شد و الگو مورد بررسی قرار گرفت. برای این تحلیل‌ها، تکنیک‌های تحلیلی پیشنهاد شده توسط اشتراوس و کوربین (۱۹۹۸) مورد استفاده قرار گرفت. واحد اصلی تحلیل برای کدگذاری باز و محوری مفاهیم بودند. همان‌طور که در فصل سوم اشاره شد، هنگام تجزیه و تحلیل دقیق داده‌ها، مفاهیم از طریق عنوان‌گذاری توسط محقق، به طور مستقیم از رونوشت مطالعات کتابخانه‌ای و مصاحبه شرکت‌کنندگان (کدهای زنده) و یا با توجه به موارد مشترک کاربرد آن‌ها، ایجاد شدند. کدگذاری داده‌های حاصل از مصاحبه‌ها، با سه رویکرد انجام یافته است: ۱. کدگذاری باز، ۲. کدگذاری محوری و ۳. کدگذاری انتخابی.

یافته‌ها

بر اساس نظریه اشتراوس و کوربین (۲۰۰۳)، مقولاتی که با یکدیگر ارتباط تنویک (نظری) داشتند، همگی زیرمجموعه مقوله و یا کد دیگری می‌شوند یا همگی مقوله‌ای با نام جدید به خود می‌گیرند. بنابراین فرایند کدگذاری محوری با محوریت (۱. موانع (بازدارنده‌ها)، ۲. سوق‌دهنده‌ها (تسهیل‌کننده‌ها)، ۳. انگیزاننده‌ها (انگیزش‌دهنده‌ها)، مدل الگوی فرآیند مدیریت استعدادها در ورزشی در نظام آموزش و پرورش ایران با توجه به نظریه چارمز (۲۰۰۶) و نظریات اشتراوس و کوربین (۲۰۰۳ و ۲۰۰۸) بیان نمودند که تعدادی مقوله به عنوان ابعاد مقوله‌ای دیگر در آن متمرکز می‌شوند، این تمرکز انجام شد. یعنی حتی با توجه به نظریه چارمز (۲۰۰۶)، کدگذاری متمرکز که دقیقاً معادل کدگذاری محوری است، صورت گرفته است. از طرفی مطابق با یافته‌های به دست آمده از تجزیه و تحلیل داده‌ها به دلیل اینکه توانسته‌ایم هر سازه تنویک را با توجه به تجربه شخصی مصاحبه‌شوندگان انجام دهیم، این سازه مورد کنکاش استراتژیک گراندتئوری قرار گرفته‌اند. با توجه به یافته‌های بخش کیفی، کدگذاری انتخابی، بر اساس الگوی شناسایی شده بین مقوله‌های اصلی و فرعی در کدگذاری باز و محوری انجام می‌شود و یعنی مقوله اصلی انتخاب و به شکلی نظام‌مند به سایر مقوله‌ها ارتباط می‌دهیم و در قالب روایت نظریه و قضایا بیان می‌شود.

با توجه به جدول شماره ۱، عوامل «توسعه مدیریت استعدادیابی ورزشی» و «استقرار رویکرد نوین استعدادیابی ورزشی» به عنوان عوامل اصلی و محوری در مدل فرآیند مدیریت استعدادها در ورزشی در نظام آموزش و پرورش ایران شناخته می‌شوند.

جدول ۱. مفاهیم اصلی و مقوله های ابتدایی ظاهر شده در سازه اصلی پدیده پس از اجماع نظری

ردیف	مقوله	مفاهیم	کدمصاحبه شونده
۱	توسعه مدیریت استعدادیابی	تعمیق و توسعه پایدار در استعدادیابی ورزشی	P4, P6, P10, P11, P12
۲	ورزشی	بهینه سازی مناسبات داخلی بین سازمان های متولی	P11, P15
۳		اصلاح ساختارهای موجود	P3, P4, P10
۴	استقرار رویکرد	اصلاح ساختارها و فرایندهای استعدادیابی ورزشی	P4, P7, P9, P10
۵	استعدادیابی ورزشی	اصلاح فرایندها و ساختار نظام اطلاعاتی استعدادیابی ورزشی	P2, P3, P8, P11
۶		استقرار رویکرد نوین استعدادیابی ورزشی	P1, P4, P6, P10
۷		بهبود در مدیریت مصارف و هزینه ها	P2, P4, P5, P9

با توجه به جدول شماره ۲، عوامل «استعدادیابی در آموزش و پرورش»، «عوامل سیاسی»، «عوامل اقتصادی- اجتماعی»، «رسیدن به موفقیت»، «مدیریت زمان»، «وجود شاخص های استعدادیابی»، «چالش های سازمانی»، «منابع انسانی و مدیریتی»، «نظارت بر استعدادیابی»، «تجهیزات و فناوری»، «رشد نیروی انسانی»، «گسترش گفتمان استعدادیابی» به عنوان عوامل موجهه (علی) در «مدل فرآیند مدیریت استعداد های ورزشی در نظام آموزش و پرورش ایران» نقش ایفا می کنند.

جدول ۲. مفاهیم اصلی و مقوله های ابتدایی ظاهر شده در سازه شرایط علی پس از اجماع نظری

ردیف	مقوله	مفاهیم	کدمصاحبه شونده
۸	استعدادیابی	در تعامل بین سازمانی	P1, P3, P13
۹	آموزش و پرورش	رشد استعداد	P5, P7, P8, P15
۱۰		توجه به روند موجود	P2, P5, P14
۱۱		توجه به استعدادیابی	P1, P3, P12, P15
۱۲		استعدادیابی در سنین پایین	P4, P6, P5, P13
۱۳		شرکت در مسابقات ورزشی	P5, P7, P9, P12, P13, P15
۱۴		آگاهی مردم	P4, P6, P9, P5, P12
۱۵	عوامل سیاسی	توسعه استعدادیابی	P2, P3, P7, P10, P13
۱۶		تعهد مدیران بالادستی	P7, P9, P11, P13, P14, P15
۱۷		عوامل سیاسی موثر بر استعدادیابی	P8, P10, P11, P12
۱۸	عوامل اقتصادی- اجتماعی	وضعیت نامطلوب مالی آموزش و پرورش	P5, P6, P8, P113
۱۹		بدهی مالی آموزش و پرورش	P1, P3, P5, P11
۲۰		تورم در جامعه	P4, P7, P13, P15
۲۱		عدم توسعه پایدار ورزش	P8, P9, P12, P13
۲۲		هزینه های بالای ورزش	P4, P5, P6, P10, P12
۲۳	رسیدن به موفقیت	کشف استعداد	P2, P5, P9, P13, P14
۲۴		توجه علمی به استعدادیابی	P1, P6, P7, P9, P12
۲۵		شرکت در مسابقات المپیاد ورزشی	P2, P4, P6, P10, P11, P14
۲۶		ارتباطات فردی و سازمانی بین المللی	P6, P7, P8, P10, P14, P15
۲۷		کسب تجربه کشورهای موفق	P1, P2, P9, P11, P13
۲۸	مدیریت زمان	ارتباط مربیان با اولیا و ورزشکاران	P2, P4, P6, P11, P12, P14
۲۹		ارتباط بین نهادهای متولی	P6, P8, P9, P10
۳۰		هماهنگی بین نهادهای متولی	P2, P4, P6, P8, P10, P11
۳۱		زمان صحیح استعدادیابی ورزشی	P1, P3, P9, P12, P15
۳۲		اجرای فرآیند استعدادیابی به صورت یکپارچه	P2, P5, P6, P10, P13

۳۳	وجود	شاخص‌های	شناسایی صحیح افراد در استعدادیابی	P3, P6, P8, P9, P11, P14
۳۴	استعدادیابی		نیازسنجی در استعدادیابی	P1, P10, P11, P12
۳۵			کشف و پرورش علمی استعدادها	P1, P5, P6, P7, P9, P10
۳۶			فراخوان رده‌های پایه	P5, P7, P8, P11, P15
۳۷			شناخت ظرفیت‌های روان‌شناختی فردی	P2, P4, P5, P7, P9, P13
۳۸	چالش‌های سازمانی		تدوین و نظارت بر قوانین	P1, P2, P9, P10, P14
۳۹			توسعه استعدادهای ورزشی	P4, P11, P13, P15
۴۰			عدم تخصیص منابع مالی	P5, P7, P8
۴۱			عدم تعریف پُست در آموزش و پرورش	P3, P4, P8, P15
۴۲			همکاری فدراسیون‌های مختلف ورزشی	P1, P2, P12
۴۳	منابع انسانی و مدیریتی		نیروی متخصص	P3, P5, P11
۴۴			نگرش مدیران	P4, P8, P10
۴۵			حمایت از استعدادیابی	P2, P4, P13
۴۶			مربیان متخصص	P4, P6, P10, P11, P12
۴۷			تصمیم‌های سیاسی مدیران	P11, P15
۴۸			داشتن دیدگاه یکپارچه به توسعه استعدادیابی	P3, P4, P10
۴۹	نظارت بر استعدادیابی		نظارت مسئولان	P4, P7, P9, P10
۵۰			نظارت دوره‌ای	P2, P3, P8, P11
۵۱			نظارت مستمر بر عملکرد	P1, P4, P6, P10
۵۲	تجهیزات و فناوری		تأمین فضا و تجهیزات	P2, P4, P5, P9
۵۳			به‌کارگیری فناوری	P1, P3, P13
۵۴	رشد نیروی انسانی		ارتقای دانش معلمان	P5, P7, P8, P15
۵۵			تربیت استعدادیاب	P2, P5, P14
۵۶	گسترش استعدادیابی	گفتمان	نگاه تخصصی	P2, P5, P15
۵۷			صرفه‌جویی در وقت	P6, P8, P9
۵۸			توسعه‌ی ورزش قهرمانی	P10, P11, P14, P15
۵۹			برگزاری اردوی ورزشی	P2, P5, P8, P10
۶۰			کانون‌های استعدادیابی	P6, P7, P10, P15
۶۱			ظرفیت رسانه	P3, P7, P8, P11, P15
۶۲			آگاهی دانش‌آموزان	P3, P5, P9

با توجه به جدول شماره ۳، راهبردهای «تدوین چشم انداز استعدادیابی ورزشی»، «حمایت از استعدادهای کشف شده»، «بهره‌گیری از امکانات و تجهیزات مناسب»، «مدیریت استعدادیابی» کنش‌هایی برای تحقق «فرآیند مدیریت استعدادهای ورزشی در نظام آموزش و پرورش ایران» هستند.

جدول ۳. مفاهیم اصلی و مقوله‌های ابتدایی ظاهر شده در سازه شرایط زمینه‌ای پس از اجماع نظری

ردیف	مقوله	مفاهیم	کدمصاحبه‌شونده
۶۳	فردی	شناخت روانشناختی فردی	P1, P5, P10
۶۴		میزان آگاهی دست‌اندرکاران	P3, P6, P13
۶۵	انسانی	نیروی انسانی متخصص	P1, P2, P15
۶۶		همکاری نیروی کارآمد در سطح کلان و خرد	P3, P7, P14
۶۷	سخت‌افزاری و نرم‌افزاری	دسترسی سخت و زمان‌بر جهت اخذ مجوز فعالیت	P2, P7, P10
۶۸		عدم وجود زیرساخت‌های مبتنی بر فن‌آوری اطلاعات	P1, P10, P13, P15

۶۹	مدیریتی	عدم وجود دیدگاه نظام مند	P3, P6, P8, P9, P10
۷۰		شفافیت ناکافی اصول استعدادیابی	P2, P4, P5, P13
۷۱		عدم وجود سیاست گذاری در استعدادیابی	P1, P4, P9, P12
۷۲		عدم وجود راهبرد	P4, P6, P7, P8, P14, P15
۷۳	محیطی	وجود دخالت های سیاسی در انتصابات شغلی	P3, P4, P9, P10, P12
۷۴		عدم هماهنگی سازمانی و بین سازمانی	P1, P3, P7, P10
۷۵	عوامل فرهنگی و اجتماعی	ویژگی اجتماعی شرکت کنندگان	P4, P6, P9, P12
۷۶		بومی سازی استعدادپروری	P3, P6, P8, P15
۷۷		فرهنگ خانواده	P4, P6, P9, P13, P14
۷۸		فرهنگ جامعه	P2, P3, P7, P10, P11
۷۹		نگرش جامعه به استعدادیابی	P1, P2, P4, P5, P11, P13
۸۰		فرهنگ اجتماعی	P1, P2, P15
۸۱		حمایت خانواده ها	P2, P4, P6, P13
۸۲	اجرای مناسب الگوی استعدادیابی	تعیین شاخص های رشد و توسعه در استعدادیابی	P6, P8, P9, P10
۸۳		اجرای روش های استعدادیابی در سطح پایه	P2, P4, P6, P14
۸۴		ایجاد نظام کارآمد استعدادیابی	P1, P3, P9, P10, P15
۸۵		اجرای طرح های استعدادیابی	P2, P4, P6, P9, P14
۸۶		اندازه گیری مستمر استعداد	P3, P6, P8, P15
۸۷	مدیریت استعدادیابی	اطلاع رسانی و آگاه سازی ورزشکاران و والدین	P1, P10, P11, P12
۸۸		احداث مدارس ورزش برای سنین پائین	P1, P5, P6, P14
۸۹		استفاده از اصول ورزشی پیشرفته	P5, P7, P13
۹۰		محیط آموزشی سالم و بی خطر	P2, P4, P5, P15
۹۱		عملکرد ضعیف کمیته های استعدادیابی	P1, P2, P13
۹۲		افزایش کمیت شرکت کنندگان	P4, P10, P12, P15
۹۳		وجود مراکز استعدادیابی	P5, P9, P11
۹۴	وجود زیرساخت های مناسب	تهیه امکانات کافی	P3, P4, P8, P9
۹۵		استفاده از امکانات	P1, P2, P7
۹۶		استفاده از تکنولوژی های نوین	P3, P6, P8
۹۷		داشتن امکانات و تجهیزات ورزشی مناسب	P4, P7, P10
۹۸		استفاده مناسب از پایگاه های قهرمانی	P2, P4, P12, P14, P15
۹۹		جذب و هدایت افراد به ورزش	P4, P6, P10

با توجه به جدول شماره ۴، محیط درونی (داخلی) به عنوان شرایط زمینه ای در استعدادیابی ورزشی، شامل «فردی» «انسانی»، «سخت افزاری و نرم افزاری»، «مدیریتی»، «محیطی»، «عوامل فرهنگی و اجتماعی»، «اجرای مناسب الگوی استعدادیابی»، «مدیریت استعدادیابی»، «وجود زیرساخت های مناسب» در «فرآیند مدیریت استعداد های ورزشی در نظام آموزش و پرورش ایران» فراهم می آورند.

جدول ۴. مفاهیم اصلی و مقوله های ابتدایی ظاهر شده در سازه شرایط مداخله گر پس از اجماع نظری

ردیف	مقوله	مفاهیم	کدمصاحبه شونده
۱۰۰	نحوه کنترل و نظارت	جلوگیری از بیراهه رفتن منابع مالی و انسانی	P1, P4, P5, P12, P15, P18
۱۰۱	مسئولین و مدیران بر فرآیند	ارزیابی سطح پیشرفت فعلی	P2, P6, P13, P15
۱۰۲		الگوبرداری مناسب از سیستم های موفق استعدادیابی	P6, P8, P10, P11
۱۰۳		مدیریت زنجیره تأمین استعداد	P3, P4, P6, P8, P10, P14
۱۰۴		به کارگیری برنامه های استراتژیک	P1, P3, P9, P5, P13,

۱۰۵	نظارت بر استعدادیابی	آگاه‌سازی ورزشکاران و والدین	P2, P7, P9, P11, P12,
۱۰۶		مدیریت کنترل و نظارت	P3, P5, P8, P9, P11, P15,
۱۰۷	توجه مدیریت و استعدادیابی به	مدیریت پروسه استعدادیابی در درازمدت	P1, P10, P11, P12,
۱۰۸	اصول حاکم بر اجرای	اهمیت زمان و مکان استعدادیابی	P4, P5, P6, P9, P15
۱۰۹	استعدادیابی	توجه به تفاوت‌های فردی	P5, P7, P8, P9, P13
۱۱۰		انتخاب استعداد با انجام آزمون‌های پایه و تخصصی	P2, P4, P5, P10
۱۱۱	وجود زیرساخت‌های مناسب	درگیر کردن خانواده	P1, P6, P9, P11, P14
۱۱۲		توجه به تغییرات الگوهای حرکتی	P3, P8, P11, P15
۱۱۳	تفکر مدیران و عوامل اجرایی	توجه به مدل‌های استعدادیابی	P6, P12, P13, P14
۱۱۴		ضعف مدیریت و عدم حمایت مدیران از بازیکنان مستعد	P3, P4, P8, P11
۱۱۵		تغییر مدیران عالی و سبک مدیریتی	P1, P2, P10
۱۱۶		تصمیم‌گیری اصولی و غیراصولی مدیران عالی	P3, P8, P14
۱۱۷		تأمین منابع مالی	P4, P8, P10, P5, P12
۱۱۸		حمایت از استعدادها	P2, P4, P7, P9, P13

با توجه به جدول شماره ۵، محیط بیرونی (خارجی)، به عنوان شرایط مداخله‌گر (میانجی) در استعدادیابی ورزشی، شامل: «نحوه‌ی کنترل و نظارت مسئولین و مدیران بر فرآیند»، «نظارت بر استعدادیابی»، «توجه مدیریت و استعدادیابی به اصول حاکم بر اجرای استعدادیابی»، «وجود زیرساخت‌های مناسب»، «تفکر مدیران و عوامل اجرایی» در «فرآیند مدیریت استعدادهای ورزشی در نظام آموزش و پرورش ایران» فراهم می‌آورند.

جدول ۵. مفاهیم اصلی و مقوله‌های ابتدایی ظاهر شده در سازه راهبردها پس از اجماع نظری

ردیف	مقوله	مفاهیم	کدمصاحبه‌شونده
۱۱۹	تدوین چشم انداز	تعیین چشم‌انداز برای استعدادیابی	P4, P6, P8, P10, P15
۱۲۰	استعدادیابی ورزشی	تدوین نظام ملی استعدادیابی	P1, P7, P9, P13
۱۲۱		درگیر کردن مدیران تمامی سطوح	P3, P4, P8, P10, P14
۱۲۲		اعزام مربیان، داوران و ورزشکاران شاخص به کشورهای دیگر	P1, P7, P9, P11
۱۲۳		برگزاری همایش و سمینار	P2, P3, P9, P12
۱۲۴	حمایت از استعدادهای	حمایت از استعداد کشف شده	P5, P7, P9, P10, P12, P15
۱۲۵	کشف شده	احداث مدارس ورزش	P2, P4, P5, P8, P9, P10
۱۲۶		برگزاری مسابقات آموزشگاهی	P1, P3, P7, P10, P12
۱۲۷		انتخاب کارآمدترین کارکنان	P5, P7, P8, P9, P14, P15
۱۲۸	بهره‌گیری از امکانات و	ابزار و وسایل و راه‌های مخصوص سنجش	P1, P3, P6, P8, P12
۱۲۹	تجهیزات مناسب	راه‌اندازی کانون‌ها و پایگاه‌های آموزشی	P2, P5, P6, P7, P13
۱۳۰		بهبود امکانات و تجهیزات	P4, P7, P10, P11, P15
۱۳۱		تهیه امکانات و تجهیزات	P3, P10, P13, P15
۱۳۲		ایجاد امکانات آموزشی	P2, P5, P7, P11
۱۳۳		استفاده از رسانه‌های ورزشی	P6, P8, P5, P13, P14, P15
۱۳۴		تجهیز منابع و تسهیلات	P3, P7, P8, P9, P12
۱۳۵	مدیریت استعدادیابی	مجهر کردن مربیان به توانمندی‌ها	P4, P6, P7, P13, P14
۱۳۶		جلوگیری از بیراهه رفتن منابع مالی	P1, P5, P9, P11, P13
۱۳۷		نقش حمایتی خانواده	P3, P6, P8, P10, P12
۱۳۸		شناسایی ورزشکاران بااستعداد	P1, P7, P12, P13, P15
۱۳۹		تصمیم‌گیری قابل قبول	P4, P7, P8, P9, P12
۱۴۰		فرآیند توسعه ساختارهای شناسایی	P2, P7, P9, P11, P15

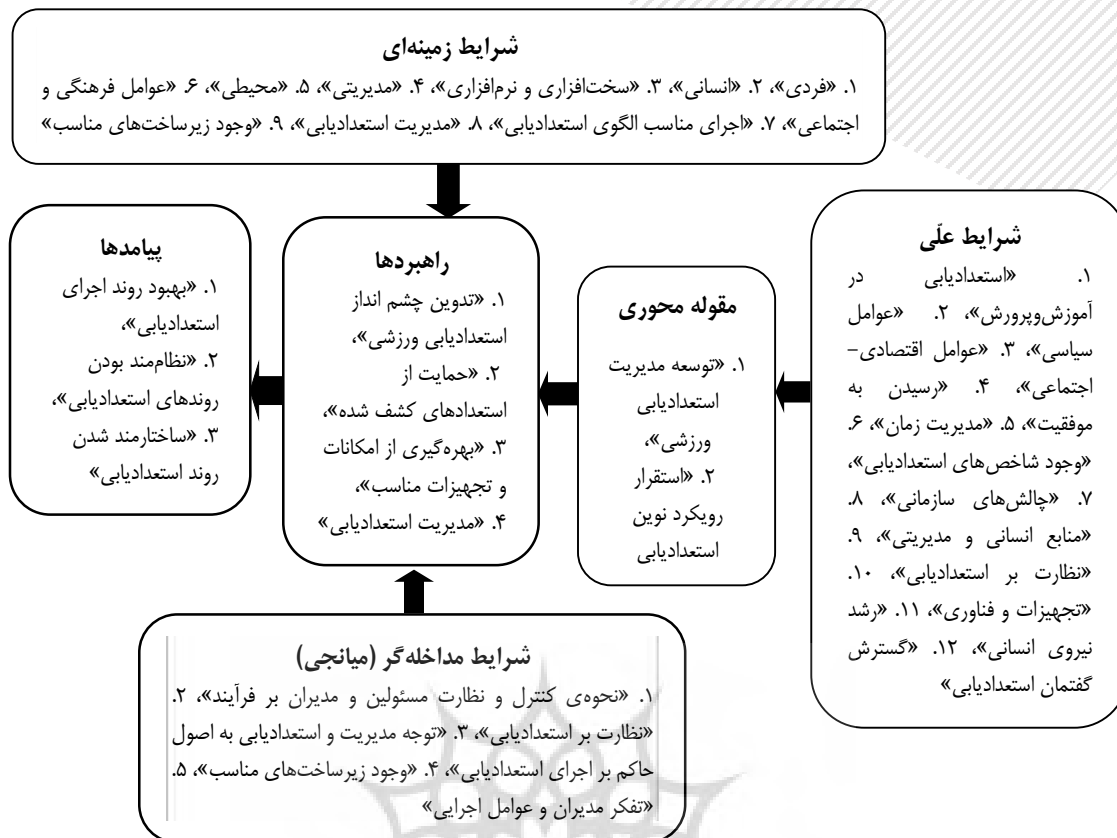
P8, P10, P13, P15	کشف و شناسایی و پرورش استعداد	۱۴۱
P3, P6, P8, P9, P12	آزمون های پیاده سازی ارزیابی عملکرد	۱۴۲
P5, P7, P9, P11, P13, P14	طراحی فرآیند جامع مدیریت استعداد	۱۴۳
P3, P6, P8, P15	به کارگیری مدیران متخصص	۱۴۴
P1, P10, P11, P12	تشکیل کمیته های علمی	۱۴۵
P1, P5, P6, P14	ارزیابی های مناسب	۱۴۶

با توجه به جدول شماره ۶، راهبردهای «تدوین چشم انداز استعدادیابی ورزشی»، «حمایت از استعدادهای کشف شده»، «بهره گیری از امکانات و تجهیزات مناسب»، «مدیریت استعدادیابی» در «فرآیند مدیریت استعداد های ورزشی در نظام آموزش و پرورش ایران»، پیامدهای «بهبود روند اجرای استعدادیابی»، «نظام مند بودن روندهای استعدادیابی»، «ساختارمند شدن روند استعدادیابی» را در پی خواهند داشت.

جدول ۶. مفاهیم اصلی و مقوله های ابتدایی ظاهر شده در سازه پیامدها پس از اجماع نظری

ردیف	مقوله	مفاهیم	کدمصاحبه شونده
۱۴۷	بهبود روند اجرای استعدادیابی	یافتن سن استعدادیابی	P5, P7, P13
۱۸		افزایش یادگیری و آموزش پذیری	P2, P4, P5, P15
۱۴۹		آگاهی از مزایای استعدادیابی	P1, P2, P13
۱۵۰		انتخاب افراد با استعداد	P4, P10, P12, P15
۱۵۱		فرآیند توسعه ساختارهای شناسایی در سنین پائین	P5, P9, P11
۱۵۲		پیش بینی موفقیت	P3, P4, P8, P9
۱۵۳		تمایز بین استعدادیابی و استعداد پروری	P1, P2, P7
۱۵۴		ارائه مدل رسمی از مدیریت استعدادیابی	P3, P6, P8
۱۵۵	نظام مند بودن روندهای	کشف منابع استعدادیابی	P1, P10, P11, P12
۱۵۶	استعدادیابی	شناسایی نیازهای کمی و کیفی استعدادیابی	P1, P5, P6, P7, P9, P10
۱۵۷		مدیریت وضعیت کنونی استعدادیابی	P5, P7, P11, P15
۱۵۸		فراهم کردن فرصت برابر برای همه	P2, P4, P5, P7, P9, P13
۱۵۹	ساختارمند شدن روند	حفظ استعداد و قهرمانان	P1, P2, P9, P10, P14
۱۶۰	استعدادیابی	مدیریت صحیح استعدادیابی	P4, P11, P13, P15
۱۶۱		پیشرفت ورزش و بازیکنان در استعدادیابی	P5, P7, P8
۱۶۲		پیدا کردن نقاط قوت و ضعف	P1, P2, P9
۱۶۳		بهبود روند استعدادیابی	P3, P6, P8, P9, P12
۱۶۴		تداوم پروسه استعدادیابی	P5, P7, P8, P15

در نهایت، مقوله ها در قالب ۳۵ مقوله و ۱۶۴ کد مفهومی مشخص شد و در دل ابعاد ۶ گانه مدل پارادایمی به صورت موجبات علی (۱۲ مقوله و ۵۶ مفهوم)، مقوله اصلی و محوری (۲ مقوله و ۷ مفهوم)، راهبردها (۴ مقوله و ۲۸ مفهوم)، شرایط زمینه ای (۹ مقوله و ۳۶ مفهوم)، شرایط مداخله گر یا میانجی (۵ مقوله و ۱۹ مفهوم)، و پیامدها (۳ مقوله و ۱۸ مفهوم) جای گرفتند که الگوی پیشنهادی (مدل پارادایمی) برای «فرآیند مدیریت استعداد های ورزشی در نظام آموزش و پرورش ایران» در شکل شماره ۱ ارائه گردید.



شکل ۱. مدل پارادایمی «فرآیند مدیریت استعدادیابی ورزشی در نظام آموزش و پرورش ایران»

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج این مطالعه نشان داد که توسعه مدیریت استعدادیابی ورزشی و استقرار رویکرد نوین استعدادیابی ورزشی به عنوان دو عامل اصلی و محوری در فرآیند مدیریت استعدادیابی ورزشی، نقش تعیین‌کننده‌ای در ارتقای نظام آموزش و پرورش ایران دارند. این یافته، همسو با نتایج مطالعات پیشین (Faridnia et al., 2024; Güllich et al., 2023; Jung, 2022; Mohammad Nejad & Pahlavan Sharif, 2024; Mortazaeian et al., 2022; Pajouhan et al., 2024; Simwanza & Paul, 2024; Vaziri et al., 2021) می‌باشد. این عوامل به طور مستقیم بر کیفیت شناسایی، پرورش و هدایت استعدادیابی ورزشی تأثیر می‌گذارند و می‌توانند راهگشای بسیاری از چالش‌های موجود در این زمینه باشند. توسعه مدیریت استعدادیابی ورزشی، به معنای به کارگیری اصول علمی، برنامه‌ریزی استراتژیک، و رویکردهای کارآمد در شناسایی و پرورش استعدادیابی ورزشی است. این عامل نیازمند ایجاد زیرساخت‌های قوی، تدوین سیاست‌های روشن، و سرمایه‌گذاری در آموزش نیروهای انسانی متخصص است. برای تحقق این امر، باید از رویکردی نظام‌مند و هماهنگ استفاده شود که میان بخش‌های مختلف نظام آموزش و پرورش، نهادهای ورزشی، و خانواده‌ها ارتباط مؤثری برقرار کند. در این راستا، ایجاد بانک‌های اطلاعاتی جامع، توسعه برنامه‌های غربالگری علمی، و استفاده از فناوری‌های نوین شناسایی استعدادیابی می‌تواند نقش مهمی ایفا کند. علاوه بر این، توجه به عدالت در توزیع منابع و فرصت‌ها، به ویژه در مناطق کمتر توسعه یافته، برای ایجاد شرایط برابر در شناسایی استعدادیابی ورزشی ضروری است. استقرار رویکرد نوین استعدادیابی ورزشی نیز یکی دیگر از الزامات اساسی در مدیریت استعدادیابی ورزشی است. این رویکرد به معنای گذار از روش‌های سنتی و کلی‌نگر به روش‌های علمی، داده‌محور، و شخصی‌سازی شده است (Vaziri et al., 2021). در این زمینه، استفاده از ابزارهای دقیق ارزیابی، مانند آزمون‌های فیزیولوژیکی، روان‌شناختی و مهارتی، به شناسایی بهتر پتانسیل‌های دانش‌آموزان کمک می‌کند. همچنین، توجه به جنبه‌های چندبعدی استعداد، از جمله عوامل جسمانی، ذهنی، انگیزشی، و اجتماعی، در این رویکرد از اهمیت بالایی برخوردار است. این رویکرد نوین باید انعطاف‌پذیر باشد تا بتواند نیازها و تفاوت‌های فردی و فرهنگی دانش‌آموزان را به خوبی در نظر بگیرد. یکی دیگر از الزامات استقرار این رویکرد، تقویت ارتباط میان نظام آموزشی و جامعه ورزشی است. برقراری ارتباط میان مدارس، باشگاه‌های ورزشی، و فدراسیون‌های ملی می‌تواند فرآیند شناسایی و پرورش استعدادیابی را یکپارچه و هماهنگ

سازد. همچنین، اجرای برنامه‌های آموزشی برای مربیان، معلمان تربیت‌بدنی، و والدین در زمینه شناسایی و پرورش استعداد‌های ورزشی می‌تواند به موفقیت بیشتر این فرآیند کمک کند. توجه به این دو عامل در مدل فرآیند مدیریت استعداد‌های ورزشی، می‌تواند تحولی اساسی در ساختار و عملکرد نظام آموزش و پرورش ایران ایجاد کند. این تحول نه تنها منجر به شناسایی و بهره‌برداری بهینه از استعداد‌های ورزشی می‌شود، بلکه به ارتقای سلامت جسمانی و روانی دانش‌آموزان، تقویت عدالت اجتماعی، و توسعه پایدار ورزش در کشور کمک می‌کند (Mortazaeian et al., 2022). با طراحی و اجرای الگوهای مبتنی بر این دو عامل، می‌توان مسیر تازه‌ای برای توسعه ورزش قهرمانی و همگانی ایجاد کرد و جایگاه ایران را در عرصه‌های ورزشی بین‌المللی ارتقا داد. یکی دیگر از یافته‌های این مطالعه این می‌باشد که عوامل «استعدادیابی در آموزش و پرورش»، «عوامل سیاسی»، «عوامل اقتصادی-اجتماعی»، «رسیدن به موفقیت»، «مدیریت زمان»، «وجود شاخص‌های استعدادیابی»، «چالش‌های سازمانی»، «منابع انسانی و مدیریتی»، «نظارت بر استعدادیابی»، «تجهیزات و فناوری»، «رشد نیروی انسانی»، «گسترش گفتمان استعدادیابی» به عنوان عوامل موجهه (علی) در «مدل فرآیند مدیریت استعداد‌های ورزشی در نظام آموزش و پرورش ایران» نقش ایفا می‌کنند. این یافته‌ها در برخی نتایج، همسو با نتایج پیشین (Alizadeh et al., 2021; Bahiraei et al., 2023; Curran, 2023; Nazari & Tabesh, 2019; Nazarian et al., 2020; Ribeiro et al., 2021; Rok et al., 2021; Talebzadeh et al., 2024) می‌باشد. استعدادیابی در آموزش و پرورش نقش اساسی در شناسایی اولیه استعدادها ایفا می‌کند. مدارس به عنوان بستر نخستین برای شناسایی استعداد‌های ورزشی، نیازمند برنامه‌های علمی و سیستماتیک هستند. طراحی آزمون‌های استاندارد، آموزش معلمان و مربیان تربیت‌بدنی، و ادغام استعدادیابی در برنامه‌های درسی، بخشی از این فرآیند است. این مرحله به شناسایی پتانسیل‌های ورزشی دانش‌آموزان در سنین حساس کمک کرده و مبنای برنامه‌ریزی‌های بعدی قرار می‌گیرد. عوامل سیاسی تأثیر مستقیم و غیرمستقیمی بر مدیریت استعداد‌های ورزشی دارند. سیاست‌گذاری‌های کلان، تخصیص بودجه، حمایت دولت از برنامه‌های استعدادیابی، و تعیین اولویت‌های ملی در حوزه ورزش از جمله مواردی هستند که می‌توانند این فرآیند را تقویت یا تضعیف کنند. همچنین، ثبات سیاسی و وجود حمایت‌های نهادی در این زمینه از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. عوامل اقتصادی-اجتماعی نیز از دیگر متغیرهای کلیدی در این مدل هستند (Nazarian et al., 2020). وضعیت اقتصادی خانواده‌ها، عدالت در دسترسی به امکانات ورزشی، و تأثیرات اجتماعی استعدادیابی، از جمله مسائلی هستند که می‌توانند بر مشارکت دانش‌آموزان در فرآیند استعدادیابی تأثیر بگذارند. حمایت مالی از دانش‌آموزان مستعد و کم‌برخوردار و ایجاد زیرساخت‌های ورزشی در مناطق محروم، نقش مهمی در کاهش نابرابری‌ها ایفا می‌کند. رسیدن به موفقیت به عنوان یک عامل انگیزشی، دانش‌آموزان و خانواده‌ها را به مشارکت در فرآیند استعدادیابی ترغیب می‌کند. برنامه‌های استعدادیابی باید به گونه‌ای طراحی شوند که دانش‌آموزان با دستیابی به موفقیت‌های مرحله‌ای، احساس پیشرفت و انگیزه بیشتری برای ادامه مسیر داشته باشند. مدیریت زمان در فرآیند مدیریت استعداد‌های ورزشی اهمیت دارد، زیرا شناسایی و پرورش استعدادها باید در بازه‌های زمانی مشخص و به موقع انجام شود. تأخیر در این فرآیند می‌تواند منجر به از دست دادن فرصت‌های طلایی در رشد و شکوفایی استعدادها شود. وجود شاخص‌های استعدادیابی به عنوان ابزاری برای ارزیابی و شناسایی استعدادها ضروری است. این شاخص‌ها باید علمی، استاندارد و قابل اعتماد باشند تا فرآیند استعدادیابی به دقت و کیفیت انجام شود. تدوین این شاخص‌ها با توجه به شرایط بومی و فرهنگی کشور اهمیت ویژه‌ای دارد. چالش‌های سازمانی مانند نبود هماهنگی بین نهادهای مرتبط، مشکلات مدیریتی، و ساختارهای ناکارآمد می‌توانند فرآیند استعدادیابی را با موانع جدی مواجه کنند. اصلاح ساختارهای سازمانی و تقویت هماهنگی بین بخش‌های مختلف نظام آموزش و پرورش و نهادهای ورزشی، راهکارهای مؤثری در این زمینه محسوب می‌شوند. منابع انسانی و مدیریتی نیز در موفقیت این مدل نقش کلیدی دارند. آموزش معلمان، مربیان و مدیران در زمینه شناسایی و پرورش استعدادها، و تقویت مهارت‌های آن‌ها برای اجرای بهتر این برنامه‌ها از الزامات اساسی است. همچنین، انتخاب مدیرانی که توانایی برنامه‌ریزی و هدایت این فرآیند را داشته باشند، از اهمیت بالایی برخوردار است. نظارت بر استعدادیابی برای اطمینان از کیفیت و کارآمدی این فرآیند ضروری است. وجود یک سیستم نظارتی کارآمد می‌تواند نقاط ضعف و قوت فرآیند را شناسایی کرده و امکان اصلاح و بهبود مداوم را فراهم آورد (Talebzadeh et al., 2024). تجهیزات و فناوری نقش مهمی در شناسایی و پرورش استعداد‌های ورزشی دارند. استفاده از تجهیزات پیشرفته و فناوری‌های نوین مانند سیستم‌های تحلیل داده و آزمون‌های فیزیکی و روان‌شناختی می‌تواند دقت فرآیند را افزایش دهد و نتایج بهتری به همراه داشته باشد. رشد نیروی انسانی به عنوان یکی از پیامدهای مثبت این فرآیند، موجب ارتقای توانایی‌های فردی و جمعی در جامعه می‌شود. آموزش و پرورش استعداد‌های ورزشی می‌تواند زمینه‌ساز تربیت نسل‌هایی باشد که نه تنها در عرصه ورزش، بلکه در سایر حوزه‌ها نیز تأثیرگذار باشند (Ribeiro et al., 2021). گسترش گفتمان استعدادیابی در جامعه و نظام آموزشی، به عنوان یکی از عوامل علی، موجب افزایش آگاهی و اهمیت‌دادن به این موضوع می‌شود. این گفتمان می‌تواند فرهنگ‌سازی مناسبی در

زمینه استعدادیابی ورزشی ایجاد کند و مشارکت نهادهای مختلف را در این فرآیند افزایش دهد. در مجموع، این عوامل به صورت هم‌افزا عمل کرده و پایه‌های اساسی مدل فرآیند مدیریت استعدادهای ورزشی در نظام آموزش و پرورش ایران را شکل می‌دهند. توجه به این عوامل و رفع موانع مرتبط با آن‌ها می‌تواند به بهبود کیفیت و اثربخشی این فرآیند منجر شود.

یکی دیگر از یافته‌ای این مطالعه این می‌باشد که راهبردهای «تدوین چشم‌انداز استعدادیابی ورزشی»، «حمایت از استعدادهای کشف‌شده»، «بهره‌گیری از امکانات و تجهیزات مناسب» و «مدیریت استعدادیابی» به عنوان کنش‌های اساسی برای تحقق فرآیند مدیریت استعدادهای ورزشی در نظام آموزش و پرورش ایران مطرح می‌شوند. این راهبردها به طور مستقیم بر شناسایی، پرورش و بهره‌برداری بهینه از استعدادهای ورزشی تأثیر گذاشته و می‌توانند چارچوبی نظام‌مند و مؤثر برای پیشبرد اهداف در این حوزه فراهم کنند. این یافته‌ها در برخی نتایج، همسو با نتایج پیشین (Atashi et al., 2023; Jung, 2022; Mortazaeian et al., 2022; Ribeiro et al., 2021) می‌باشد. تدوین چشم‌انداز استعدادیابی ورزشی یکی از ابتدایی‌ترین و ضروری‌ترین گام‌ها در فرآیند مدیریت استعدادهای ورزشی است. داشتن یک چشم‌انداز روشن و بلندمدت، مسیر حرکت را برای تمام ذی‌نفعان مشخص می‌کند و از پراکندگی و سردرگمی در برنامه‌ریزی‌ها جلوگیری می‌نماید. این چشم‌انداز باید شامل اهداف کلان، سیاست‌های اجرایی، و برنامه‌های عملیاتی باشد و با استفاده از داده‌ها و تحقیقات علمی طراحی شود. تدوین این چشم‌انداز نیازمند مشارکت نهادهای مرتبط، از جمله وزارت آموزش و پرورش، وزارت ورزش و جوانان، و فدراسیون‌های ورزشی است. همچنین، توجه به جنبه‌های فرهنگی، اجتماعی، و اقتصادی کشور در تدوین این چشم‌انداز اهمیت دارد تا اهداف تعیین‌شده با واقعیت‌های موجود هماهنگ باشند. حمایت از استعدادهای کشف‌شده یکی از مهم‌ترین گام‌های پس از شناسایی استعدادهای است. شناسایی بدون حمایت و پرورش، به هدر رفتن استعدادهای منجر می‌شود. این حمایت می‌تواند شامل ارائه آموزش‌های تخصصی، تسهیل دسترسی به امکانات ورزشی، فراهم کردن مشوق‌های مالی و روانی، و برقراری ارتباط با باشگاه‌ها و نهادهای ورزشی باشد. همچنین، ایجاد شبکه‌ای از مربیان و کارشناسان حرفه‌ای برای هدایت استعدادهای به سمت مسیرهای مناسب ورزشی ضروری است. حمایت از استعدادهای کشف‌شده باید مستمر و چندبعدی باشد تا دانش‌آموزان بتوانند پتانسیل‌های خود را به طور کامل به مرحله شکوفایی برسانند. بهره‌گیری از امکانات و تجهیزات مناسب یک شرط اساسی برای موفقیت در فرآیند استعدادیابی ورزشی است (Mortazaeian et al., 2022). تجهیزات ورزشی پیشرفته و امکانات مناسب می‌توانند دقت و کارایی فرآیند استعدادیابی را افزایش دهند. استفاده از فناوری‌های نوین، مانند دستگاه‌های ارزیابی فیزیکی و روان‌شناختی، سیستم‌های تحلیل داده، و نرم‌افزارهای مدیریت استعداد، می‌تواند به شناسایی دقیق‌تر و پرورش مؤثرتر استعدادهای کمک کند. علاوه بر این، توزیع عادلانه امکانات ورزشی در مناطق مختلف کشور، به ویژه مناطق کم‌برخوردار، ضروری است تا همه دانش‌آموزان از فرصت‌های برابر برای شناسایی و رشد بهره‌مند شوند. مدیریت استعدادیابی به عنوان یک راهبرد کلیدی، باید به صورت نظام‌مند و هماهنگ اجرا شود. مدیریت استعدادیابی شامل برنامه‌ریزی، سازماندهی، اجرا، و نظارت بر تمام مراحل این فرآیند است. این مدیریت باید بر اساس اصول علمی و داده‌محور باشد و از شفافیت، پاسخگویی، و انعطاف‌پذیری برخوردار باشد. همچنین، هماهنگی میان نهادهای مختلف، از جمله مدارس، باشگاه‌ها، فدراسیون‌ها، و خانواده‌ها، از الزامات مدیریت موفق استعدادیابی است. در این راستا، باید ساختاری منسجم و کارآمد برای هدایت و نظارت بر این فرآیند طراحی شود. این راهبردها، در کنار یکدیگر، به تحقق فرآیند مدیریت استعدادهای ورزشی کمک می‌کنند (Faridnia et al., 2024). تدوین چشم‌انداز، مسیر حرکت را مشخص می‌کند؛ حمایت از استعدادهای، تضمین‌کننده پرورش و توسعه آن‌ها است؛ بهره‌گیری از امکانات و تجهیزات مناسب، دقت و کیفیت فرآیند را ارتقا می‌دهد؛ و مدیریت استعدادیابی، هماهنگی و انسجام این فرآیند را تضمین می‌کند. توجه به این راهبردها می‌تواند به ارتقای ورزش دانش‌آموزی، تقویت سلامت جسمی و روانی دانش‌آموزان، و در نهایت بهبود جایگاه ورزش کشور در عرصه‌های ملی و بین‌المللی منجر شود.

یکی دیگر از یافته‌ای این مطالعه این می‌باشد که محیط درونی (داخلی) به عنوان شرایط زمینه‌ای در استعدادیابی ورزشی، شامل «فردی» «انسانی»، «سخت‌افزاری و نرم‌افزاری»، «مدیریتی»، «محیطی»، «عوامل فرهنگی و اجتماعی»، «اجرای مناسب الگوی استعدادیابی»، «مدیریت استعدادیابی»، «وجود زیرساخت‌های مناسب» در «فرآیند مدیریت استعدادهای ورزشی در نظام آموزش و پرورش ایران» فراهم می‌آورند. این یافته‌ها در برخی نتایج، همسو با نتایج پیشین (Asghari & Sadeghi, 2024; Faridnia et al., 2024; Nuriddinov, 2023; Taylor et al., 2022) می‌باشد. محیط درونی (داخلی) به عنوان یکی از شرایط زمینه‌ای کلیدی در فرآیند استعدادیابی ورزشی در نظام آموزش و پرورش ایران نقش مهمی در موفقیت یا ناکامی این فرآیند ایفا می‌کند. این محیط، مجموعه‌ای از عوامل فردی، انسانی، سخت‌افزاری، نرم‌افزاری، مدیریتی، فرهنگی، اجتماعی و زیرساختی را شامل می‌شود که به طور مستقیم یا غیرمستقیم بر نحوه شناسایی، پرورش و هدایت استعدادهای ورزشی تأثیرگذار هستند. بررسی این عوامل نشان می‌دهد که محیط درونی تا چه

حد می‌تواند شرایط مناسب را برای اجرای الگوی استعدادیابی ورزشی فراهم کند. عوامل فردی و انسانی نقش اساسی در فرآیند استعدادیابی دارند. در این میان، ویژگی‌های فردی دانش‌آموزان از جمله آمادگی جسمانی، توانایی‌های روان‌شناختی، انگیزه و علاقه به ورزش، پایه اصلی این فرآیند را تشکیل می‌دهند. همچنین، نقش معلمان تربیت‌بدنی، مربیان، و متخصصان استعدادیابی در شناسایی و پرورش استعدادها بسیار حیاتی است. وجود نیروی انسانی متخصص، با دانش علمی و تجربه عملی، می‌تواند فرآیند استعدادیابی را به صورت هدفمند و کارآمد پیش ببرد. عوامل سخت‌افزاری و نرم‌افزاری شامل امکانات فیزیکی، تجهیزات ورزشی، فناوری‌های نوین، و نرم‌افزارهای تحلیل داده‌های ورزشی است. وجود سالن‌ها و زمین‌های ورزشی استاندارد، دسترسی به ابزارهای پیشرفته برای ارزیابی عملکرد جسمی و روان‌شناختی، و استفاده از فناوری‌های دیجیتال در مدیریت داده‌های استعدادیابی از جمله زیرساخت‌هایی هستند که تأثیر مستقیم بر کیفیت و دقت این فرآیند دارند (Asghari & Sadeghi, 2024). ضعف در این بخش‌ها می‌تواند به کاهش کارایی فرآیند استعدادیابی منجر شود. عوامل مدیریتی و محیطی شامل برنامه‌ریزی، سازماندهی، اجرا و نظارت بر فرآیند استعدادیابی است. مدیریت کارآمد این فرآیند باید بر مبنای داده‌های علمی، شفافیت، و پاسخگویی انجام شود. همچنین، هماهنگی میان مدارس، باشگاه‌ها، و نهادهای مرتبط ورزشی ضروری است تا فرآیند استعدادیابی به صورت یکپارچه و منسجم انجام شود. مدیریت صحیح می‌تواند با بهره‌گیری از منابع موجود و ایجاد ارتباطات مؤثر، شرایط مناسبی را برای کشف و پرورش استعدادهای ورزشی فراهم آورد. عوامل فرهنگی و اجتماعی نیز به عنوان بخشی از محیط درونی نقش مهمی در استعدادیابی ورزشی دارند. فرهنگ ورزشی جامعه، ارزش‌گذاری به فعالیت‌های ورزشی در خانواده‌ها، و مشارکت اجتماعی در حمایت از استعدادهای ورزشی از جمله عوامل زمینه‌ساز برای ایجاد انگیزه و فرصت در میان دانش‌آموزان هستند. در مقابل، چالش‌های اجتماعی همچون تبعیض‌های جنسیتی یا نگرش منفی به ورزش می‌تواند موانعی در این مسیر ایجاد کنند. اجرای مناسب الگوی استعدادیابی مستلزم وجود زیرساخت‌های مناسب و مدیریت مؤثر است. این الگو باید بر مبنای نیازها و واقعیت‌های موجود در نظام آموزش و پرورش ایران طراحی شده و به طور دقیق اجرا شود. وجود زیرساخت‌های مناسب، از جمله برنامه‌های آموزشی ویژه، امکانات تمرینی استاندارد، و حمایت مالی و معنوی از دانش‌آموزان مستعد، می‌تواند نقش کلیدی در موفقیت این الگو ایفا کند. مدیریت استعدادیابی نیز بخشی از محیط درونی است که نقش هماهنگ‌کننده و هدایت‌کننده در فرآیند استعدادیابی دارد. مدیریت باید به صورت متمرکز و نظام‌مند انجام شود و بر تمامی مراحل، از شناسایی تا پرورش و هدایت استعدادها، نظارت داشته باشد. طراحی و اجرای سیاست‌های حمایتی، برنامه‌ریزی برای به کارگیری فناوری‌های نوین، و ایجاد ارتباطات میان بخشی از جمله وظایف کلیدی مدیریت استعدادیابی است. در مجموع، محیط درونی (داخلی) با فراهم کردن زیرساخت‌ها و شرایط لازم، بستر مناسبی برای تحقق فرآیند مدیریت استعدادهای ورزشی ایجاد می‌کند (Pajouhan et al., 2024). ضعف یا ناکارآمدی در هر یک از این عوامل می‌تواند به کاهش کارایی و اثربخشی فرآیند استعدادیابی منجر شود. بنابراین، توجه به تمام ابعاد محیط درونی و تقویت آن‌ها، گامی ضروری در راستای بهبود و توسعه استعدادیابی ورزشی در نظام آموزش و پرورش ایران است.

یکی دیگر از یافته‌ای این مطالعه این می‌باشد که محیط بیرونی (خارجی)، به عنوان شرایط مداخله‌گر (میانجی) در استعدادیابی ورزشی، شامل: «نحوه‌ی کنترل و نظارت مسئولین و مدیران بر فرآیند»، «نظارت بر استعدادیابی»، «توجه مدیریت و استعدادیابی به اصول حاکم بر اجرای استعدادیابی»، «وجود زیرساخت‌های مناسب»، «تفکر مدیران و عوامل اجرایی» در «فرآیند مدیریت استعدادهای ورزشی در نظام آموزش و پرورش ایران» فراهم می‌آورند. این یافته‌ها در برخی نتایج، همسو با نتایج پیشین (Esmaili et al., 2024; Jung, 2022; Pajouhan et al., 2024) می‌باشد. محیط بیرونی (خارجی) به عنوان شرایط مداخله‌گر در فرآیند استعدادیابی ورزشی، نقشی تعیین‌کننده در موفقیت یا ناکامی این فرآیند ایفا می‌کند. این محیط شامل عوامل و متغیرهایی است که خارج از کنترل مستقیم مدارس و دانش‌آموزان قرار دارند، اما تأثیر چشمگیری بر نحوه و کیفیت اجرای فرآیند استعدادیابی دارند. تحلیل این عوامل نشان می‌دهد که محیط بیرونی چگونه می‌تواند شرایط لازم برای استعدادیابی ورزشی را بهبود بخشیده یا با چالش‌هایی مواجه سازد. یکی از مهم‌ترین مؤلفه‌های محیط بیرونی، نحوه‌ی کنترل و نظارت مسئولین و مدیران بر فرآیند استعدادیابی است. وجود نظارت مؤثر از سوی مسئولان بالادستی در وزارت آموزش و پرورش، ادارات تربیت‌بدنی، و سایر نهادهای مرتبط، نقش کلیدی در تضمین کیفیت فرآیند دارد. نظارت دقیق و شفاف می‌تواند از انحراف فرآیند جلوگیری کرده و اطمینان حاصل کند که استعدادهای ورزشی شناسایی شده به درستی هدایت و پرورش داده می‌شوند. نبود نظارت کافی یا نظارت غیرمنسجم ممکن است باعث اتلاف منابع و کاهش اثربخشی فرآیند شود. توجه مدیریت و استعدادیابی به اصول حاکم بر اجرای استعدادیابی نیز از دیگر عوامل تأثیرگذار محیط بیرونی است. اصول علمی و استانداردهای بین‌المللی در استعدادیابی ورزشی باید به عنوان مبنای فعالیت‌ها قرار گیرند. اگر مدیران و سیاست‌گذاران به این اصول پایبند باشند، فرآیند استعدادیابی به صورت عادلانه، شفاف، و علمی اجرا خواهد شد (Esmaili et al., 2024; Esmaili Zinabad et al.,).

2023). در مقابل، نادیده گرفتن این اصول ممکن است باعث بروز خطاهایی در شناسایی و هدایت استعدادها شود. وجود زیرساخت‌های مناسب نیز یکی دیگر از عوامل کلیدی محیط بیرونی است. این زیرساخت‌ها شامل امکانات ورزشی، بودجه‌های حمایتی، و دسترسی به فناوری‌های نوین است. هرچند که فراهم کردن این زیرساخت‌ها به محیط داخلی نیز مربوط می‌شود، اما سیاست‌های کلان و تصمیمات اجرایی در سطح ملی یا استانی نقش مهمی در تأمین این منابع دارند. برای مثال، سیاست‌های دولت در تخصیص بودجه به حوزه ورزش مدارس، ساخت و تجهیز سالن‌های ورزشی، و ارائه تسهیلات مالی می‌تواند بهبود قابل توجهی در فرآیند استعدادیابی ایجاد کند. تفکر مدیران و عوامل اجرایی نیز به عنوان بخشی از محیط بیرونی مطرح است. نگرش مدیران و مجریان نسبت به اهمیت و ضرورت استعدادیابی ورزشی نقش مستقیمی در اجرای موفق این فرآیند دارد. اگر مدیران دیدگاه مثبتی نسبت به ورزش و استعدادیابی داشته باشند، احتمال حمایت و اجرای برنامه‌های مرتبط بیشتر خواهد بود. اما نگرش‌های منفی یا کم‌اهمیت دانستن استعدادیابی ممکن است باعث کاهش کیفیت و اثربخشی برنامه‌ها شود. نظارت بر استعدادیابی به عنوان یک عنصر مداخله‌گر در محیط بیرونی اهمیت ویژه‌ای دارد. نظارت دقیق بر اجرای برنامه‌های استعدادیابی، ارزیابی نتایج، و ارائه بازخورد به مجریان، تضمین‌کننده بهبود مستمر این فرآیند است (Pajouhan et al., 2024). همچنین، نظارت صحیح می‌تواند نقاط ضعف و چالش‌های موجود را شناسایی کرده و امکان اصلاح و ارتقا را فراهم کند. در مجموع، محیط بیرونی (خارجی) با فراهم کردن زمینه‌های لازم و کنترل مؤثر بر فرآیند استعدادیابی ورزشی، می‌تواند نقش مهمی در دستیابی به اهداف این فرآیند ایفا کند. با این حال، ضعف در عوامل محیطی نظیر نبود نظارت کافی، عدم توجه به اصول علمی، کمبود زیرساخت‌ها، یا نگرش‌های منفی مدیران می‌تواند مانع از تحقق اهداف استعدادیابی شود. از این رو، برای ارتقای فرآیند مدیریت استعدادها و ورزشی در نظام آموزش و پرورش ایران، توجه به محیط بیرونی و تلاش برای بهبود آن یک ضرورت اساسی است.

یکی دیگر از یافته‌های این مطالعه این می‌باشد که راهبردهای «تدوین چشم‌انداز استعدادیابی ورزشی»، «حمایت از استعدادها و کشف شده»، «بهره‌گیری از امکانات و تجهیزات مناسب»، «مدیریت استعدادیابی» در «فرآیند مدیریت استعدادها و ورزشی در نظام آموزش و پرورش ایران»، پیامدهای «بهبود روند اجرای استعدادیابی»، «نظام‌مند بودن روندهای استعدادیابی»، «ساختارمند شدن روند استعدادیابی» را در پی خواهند داشت. این یافته‌ها در برخی نتایج، همسو با نتایج پیشین (Ribeiro et al., 2021; Nikander et al., 2022; Nazari & Tabesh, 2019) می‌باشد. تدوین چشم‌انداز استعدادیابی ورزشی، به عنوان یک راهبرد کلیدی، نقشه‌ای شفاف و هدفمند برای فعالیت‌ها و برنامه‌ها ارائه می‌دهد. این چشم‌انداز نه تنها اهداف بلندمدت و کوتاه‌مدت را مشخص می‌کند، بلکه به سازمان‌ها و مدیران کمک می‌کند تا مسیر حرکت خود را به درستی هدایت کنند. با تعریف این مسیر، اجرای فرآیند استعدادیابی از حالت پراکنده و نامنظم به حالتی منسجم و هدفمند تبدیل می‌شود. همچنین، حمایت از استعدادها و کشف شده، تضمین می‌کند که این استعدادها پس از شناسایی رها نشده و در مسیر رشد و پیشرفت هدایت شوند. این حمایت شامل ارائه فرصت‌های تمرینی مناسب، تسهیلات مالی، و فراهم کردن شرایط رقابتی است که اجرای فرآیند را بهبود می‌بخشد. نظام‌مند کردن فرآیند استعدادیابی یکی از پیامدهای مهم بهره‌گیری از امکانات و تجهیزات مناسب است. استفاده از فناوری‌های پیشرفته، نرم‌افزارهای تخصصی، و امکانات ورزشی استاندارد، امکان ارزیابی دقیق‌تر و علمی‌تر استعدادها را فراهم می‌کند. این تجهیزات نه تنها دقت فرآیند را افزایش می‌دهند، بلکه به کاهش خطاهای انسانی و بهبود کارایی کمک می‌کنند. مدیریت استعدادیابی نیز با اعمال سیاست‌ها و رویه‌های مشخص، به روندهای استعدادیابی نظم می‌بخشد (Nikander et al., 2022). نظارت و ارزیابی مداوم، ایجاد شاخص‌های عملکردی، و هماهنگی میان بخش‌های مختلف، از جمله اقداماتی است که مدیریت می‌تواند برای نظام‌مند کردن این فرآیند انجام دهد. ساختارمند شدن روند استعدادیابی به معنای تعریف چارچوب‌های مشخص، تعیین مسئولیت‌ها، و ایجاد هماهنگی میان عوامل اجرایی است. تدوین چشم‌انداز، به عنوان یک سند راهبردی، ساختار کلی فرآیند را مشخص کرده و به آن انسجام می‌بخشد. حمایت از استعدادها و کشف شده نیز به عنوان بخشی از این ساختار، تضمین می‌کند که مراحل بعدی فرآیند به طور پیوسته و هدفمند اجرا شوند. از سوی دیگر، بهره‌گیری از امکانات و تجهیزات مناسب، زمینه را برای اجرای فعالیت‌های ساختاریافته و استاندارد فراهم می‌کند. مدیریت استعدادیابی نیز با برنامه‌ریزی دقیق و ایجاد هماهنگی میان بخش‌های مختلف، ساختارهای مورد نیاز را تقویت می‌کند. راهبردهای «تدوین چشم‌انداز استعدادیابی ورزشی»، «حمایت از استعدادها و کشف شده»، «بهره‌گیری از امکانات و تجهیزات مناسب»، و «مدیریت استعدادیابی» به عنوان عناصر اساسی در فرآیند مدیریت استعدادها و ورزشی، می‌توانند نتایج ارزشمندی مانند بهبود روند اجرای استعدادیابی، نظام‌مند شدن روندها، و ساختارمند شدن فرآیند را به همراه داشته باشند. این پیامدها نه تنها به شناسایی و پرورش بهتر استعدادها کمک می‌کنند، بلکه بستر لازم برای ایجاد یک نظام استعدادیابی

مؤثر و پایدار را فراهم می‌آورند. با اجرای صحیح این راهبردها، می‌توان نظام آموزش و پرورش ایران را به سمت بهره‌وری بالاتر و موفقیت بیشتر در شناسایی و پرورش استعدادهای ورزشی سوق داد.

فرآیند مدیریت استعدادهای ورزشی در نظام آموزش و پرورش ایران، نیازمند یک نگاه جامع و راهبردی است که در آن تمامی ابعاد محیطی، مدیریتی، فرهنگی و اجرایی به‌طور هماهنگ مورد توجه قرار گیرند. ایجاد زیرساخت‌های مناسب، تدوین سیاست‌های حمایتی، بهره‌گیری از تجهیزات پیشرفته، تقویت مدیریت و نظارت، و توجه به شرایط محیطی (داخلی و خارجی)، گام‌های اساسی برای تحقق این فرآیند هستند. اجرای این مدل می‌تواند به شناسایی، پرورش و شکوفایی استعدادهای ورزشی دانش‌آموزان کمک کرده و در بلندمدت، موفقیت ورزشی و اجتماعی بیشتری برای کشور به همراه داشته باشد.

تشکر و قدرانی

بدین وسیله پژوهشگران از شرکت کنندگان در پژوهش به دلیل مشارکت فعال در پژوهش و از مسئولان آن‌ها به دلیل موافقت جهت انجام پژوهش و انجام پرسشنامه تقدیر و تشکر می‌شود.

References

- Alizadeh, S. M., Hami, M., & Shojaei, V. (2021). Qualitative Modeling of Basketball Talent Identification Based on Hidden Content Analysis Logic. *Research in Educational Sports*, 9(25), 137-166. [DOI]
- Ansari, R., Jafari Rad, A., & Pourhosseini, E. (2024). Context, Consequences, and Strategies for Developing Novice Teachers' Talents: A Mixed-Methods Study. *Research in Educational Systems*, 18(64), 71-91. [DOI]
- Asghari, Z., & Sadeghi, M. (2024). Providing a Model of the Impact of Knowledge Management and Talent Management on the Performance of Football Coaches in West Azerbaijan Province. *Studies in Organizational Behavior Management in Sports*, 11(1), 103-116. [DOI]
- Atashi, M., Naderian Jahromi, M., & Safania, A. M. (2023). Analysis of Managerial Factors Affecting Player-Developing Sports Clubs in the Premier Basketball League. *Strategic Studies in Sports and Youth*, 22(62), 205-228. [DOI]
- Bahiraee, R., Ghadimi, B., Amir Mazaheri, A. M., Baseri, A., & Mazaheri Tehrani, M. M. (2023). Presenting a Sociological Model of Social Capital Among Sports Elites in Interaction with the Social Context. *Strategic Studies in Sports and Youth*, 22(59), 139-154. [DOI]
- Baker, J., Wattie, N., & Schorer, J. (2019). A proposed conceptualization of talent in sport: The first step in a long and winding road. *Psychology of Sport and Exercise*, 43, 27-33. [DOI]
- Curran, O. (2023). *Exploring a national female team sport talent development environment* [Dublin City University]. [DOI]
- Ebrahimi, A. K., Hadi Zadeh Moghadam, A., & Akhavan, K. (2022). Designing and Explaining a Talent Management Model (Case Study: Automotive Industry). *Public Management Perspective*, 13(4), 61-90. [DOI]
- Esmaili, A., Kargar, G., Henari, H., & Keshkar, S. (2024). Providing a Model for Sports Development in Fars Province with Emphasis on Amartya Sen's Human Development Indicators. *Research in Physiology and Sports Management*, 15(45), 157-169. [DOI]
- Esmaili Zinabad, R., Fahim Doin, H., Esmailzadeh Qandahari, M. R., & Peymani Zad, H. (2023). Identifying and Prioritizing Strategies for Diversifying Football School Services to Enhance Brand Image. *Scientific Quarterly of Applied Research in Sports Management*, 11(4), 85-102. [DOI]
- Faridnia, H., Hatefi Afshar, L., & Dehghan Ghahfarrokhi, A. (2024). Identifying Factors Influencing Sports Talent Identification in Elementary Students (With a Future Champion Development Approach). *Research in Educational Sports*, 12(34), 113-132. [DOI]
- Güllich, A., Barth, M., Hambrick, D. Z., & Macnamara, B. N. (2023). Participation patterns in talent development in youth sports. *Frontiers in Sports and Active Living*, 5, 1175718. [DOI]
- Jung, J. (2022). Physical giftedness/talent: A systematic review of the literature on identification and development. *Frontiers in psychology*, 13. [DOI]
- Kabir, M. S., Yadav, S., Prasad, T., & Biswas, S. (2023). Demographic Insights Into College-Going Students in India: A Morphological Analysis. *International Journal of Kinanthropometry*, 3(2), 69-77. [DOI]
- Li, M., Gao, Y., & Zhao, J. (2023). Analysis of the current situation and development countermeasures of college sports training and management based on the background of artificial intelligence. *Applied Mathematics and Nonlinear Sciences*, 9(1). [DOI]
- Mohammad Nejad, M., & Pahlavan Sharif, M. A. (2024). Foundations of Talent Management Based on an Islamic Approach. *Islamic Management*, 32(2), 11-59. [DOI]

- Morganti, G., Lascu, A., Apollaro, G., Pantanella, L., Esposito, M., Grossi, A., & Ruscello, B. (2024). (Beyond) the field of play: Contrasting deterministic and probabilistic approaches to talent identification and development systems. *Sport, Education and Society*, 29(7), 876-889. [DOI]
- Mortazaeian, M., Mirzazadeh, Z., Keshtidar, M., & Talebpour, M. (2022). Providing a Model for Managing Sports Talents of Iranian Students Based on Grounded Theory. *Strategic Sociological Studies in Sports*, 2(4), 389-400. [DOI]
- Naseri Palangard, V., Bahrami, S., Zardoshtian, S., & Yousefi, B. (2020). Designing a Family-School Support Model for Developing Sports Talents: A Grounded Theory Study. *Health Promotion Management Quarterly*, 10(1), 74-90. [DOI]
- Nazari, R., & Tabesh, S. (2019). Challenges of Sports Development in Iran with a Talent Identification and Elite Development Approach. *Sports Management and Development*, 8(1), 1-14. [DOI]
- Nazarian, M. R., Abedi, A., Mehdad, A., & Nadi, M. A. (2020). Teachers' Lived Experiences in Identifying Students' Talents Based on Dimensions and Components of Effective Teaching Models. *New Educational Approaches*, 15(2), 43-58. [DOI]
- Nikander, J. A. O., Ronkainen, N. J., Korhonen, N., Saarinen, M., & Ryba, T. V. (2022). From athletic talent development to dual career development? A case study in a Finnish high performance sports environment. *International Journal of Sport and Exercise Psychology*, 20(1), 245-262. [DOI]
- Nuriddinov, A. (2023). Managing The Process Of Talent Development In Sports Anatasia. *American Journal Of Social Sciences And Humanity Research*, 3(11), 121-132. [DOI]
- Pajouhan, F., Soltan Hosseini, M., Naderian Jahromi, M., & Jahaniyan, S. (2024). Providing a Dynamic Talent Management Model for Foresight Policy-Making (Case Study: Ministry of Sports and Youth). *Sports Management Journal*, 16(1), 57-74. [DOI]
- Ribeiro, J., Davids, K., Silva, P., Coutinho, P., Barreira, D., & Garganta, J. (2021). Talent development in sport requires athlete enrichment: Contemporary insights from a nonlinear pedagogy and the athletic skills model. *Sports medicine*, 51(6), 1115-1122. [DOI]
- Rok, M., Shah Mansouri, E., & Foroughi Pour, H. (2021). Designing a National Model for Sports Talent Identification with a Focus on Medal-Winning Disciplines (Case Study: Wrestling). *Sports Management Journal*, 13(3), 817-832. [DOI]
- Simwanza, A., & Paul, A. (2024). Literature Review on Interconnectedness of Human Resource for Reforming Practices for Sporting Talent Development in Secondary School Settings. *International Journal of Educational Reform*. [DOI]
- Talebzadeh, A., Farahani, A., Safania, A. M., & Amir Tash, A. M. (2024). Designing a Talent Management Model for Sports in Schools. *Research in Educational Sports*, 12(34), 53-68. [DOI]
- Taylor, J., Ashford, M., & Collins, D. (2022). The Role of Challenge in Talent Development: Understanding Impact in Response to Emotional Disturbance. *Psych*, 4(4), 668-694. [DOI]
- Vaziri, J., Safania, A. M., Nikbakht, R., & Doroudian, A. A. (2021). Identifying Causal Conditions Affecting the Recognition of Sports Talents in SAMT Schools (A Study Using Grounded Theory Approach). *Strategic Studies in Sports and Youth*, 20(54), 247-264. [DOI]