

Research Paper

Designing a conceptual model of novice teachers' talent development: Grounded Theory

Roghayeh Ansasi^{1*}, Ali Jafari Rad², Ebrahim Por Hoseini³

1. Ph.D. Student of Educational Management*, Department of Educational Sciences, Islamic Azad University of Khorramabad, Iran

2. Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Khorramabad Branch, Islamic Azad University of Khorramabad, Iran.

3. Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Khorramabad Branch, Islamic Azad University of Khorramabad, Iran.

Received: 2023/07/03

Accepted: 2023/09/07

PP:169-187

Use your device to scan and read the article online



DOI:

10.30495/jedu.2024.32077.6430

Keywords:

Novice teachers, talent development, Grounded Theory, Talent management, education

Abstract

Introduction: One of the most important challenges in organizations in the future is the competition to acquire talent. Most of the organizations today see their position in the great flow of changes in danger due to the reduction of available talents, in this regard, one of the organizations that today, considering the role it plays in creating the intellectual flow and providing human resources, at least in the Iranian society Yes, it is the education organization that the use of talented staff in this organization to achieve the predetermined goals has become a serious challenge for it, in this regard, the present research aims to design a conceptual model for developing the talent of novice teachers. , occurred.

research methodology: The current research is of a qualitative type, which was carried out using a strategy based on the Grounded Theory. For this purpose, the researcher designed semi-structured interview questions by reviewing the research literature and guided by supervisors, advisors and some experts, in addition, according to the use of a targeted approach and the use of theoretical saturation criteria, semi-structured interviews were conducted with 25 experts in the field of education. and training was done and the collected information was analyzed in ATLAS.ti software and finally 275 components in the format, 48 subcategories and 6 main categories were identified.

Findings: The results of the data during three stages, open coding, central coding and selective coding indicated the impact of several factors on the central phenomenon of the research. which were placed in causal conditions (6 categories), contextual factors (6 categories), intervening factors (12 categories), strategies (9 categories), and consequences (15 categories).

Conclusion: It seems that in order to increase the quality of a part of the education system, we need to pay attention to the talent development approach and pay attention to all aspects that influence it.

Citation: Ansasi Roghayeh, Jafari Rad Ali, Por Hoseini Ebrahim. (2024). Designing a conceptual model of novice teachers' talent development: Grounded Theory. Journal of New Approaches in Educational Administration; 15(5):169-187

Corresponding author: Roghayeh Ansasi

Address: Ph.D. Student of Educational Management*, Department of Educational Sciences, Islamic Azad University of Khorramabad, Iran

Tell: 09128914409

Email: Ansari_r54@yahoo.com

Extended Abstract

Introduction:

Talent development is one of the main and important dimensions of talent management, which is related to measures such as appreciation and compensation for services, providing opportunities for training and experience, charting career development paths, developing individual and collective capacities and capabilities of employees, etc. Talent development by emphasizing the formulation of the plan, selection and implementation of the development strategy for all organizational talents ensures that the organization has enough talent in the present and future to achieve its strategic goals.

Context:

Talent development has been considered as an important and vital lever to achieve organizational goals, and education is one of the most important of these organizations..

Goal:

The purpose of the research is to design a conceptual model for developing the talent of novice teachers.

Method:

The current research is of a qualitative type, which was carried out using a strategy based on the

foundation's data theory. For this purpose, the researcher, by reviewing the research literature and guiding the supervisors, advisors and some experts, designed semi-structured interview questions, in addition, considering the use of a targeted approach and the use of theoretical saturation criteria, semi-structured interviews were conducted with 20 experts in the field of education and Training was done and the collected data was analyzed.

Findings:

The results of the data during three stages, open coding, central coding and selective coding indicated the impact of several factors on the central phenomenon of the research. which were placed in causal conditions (6 categories), contextual factors (6 categories), intervening factors (12 categories), strategies (9 categories), and consequences (15 categories).

Results:

It seems that in order to increase the quality of a part of the education system, we need to pay attention to the talent development approach and pay attention to all aspects that influence it.

طراحی الگوی مفهومی توسعه استعداد معلمان تازه کار: رویکرد داده بنیاد

رقیه انصاری^{۱*}، علی جعفری راد^۲، ابراهیم پورحسینی^۳

۱- دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی دانشگاه خرم آباد، دانشگاه آزاد واحد خرم آباد

۲- استادیار گروه علوم تربیتی واحد خرم آباد، دانشگاه آزاد واحد خرم آباد

۳- استادیار گروه علوم تربیتی واحد خرم آباد، دانشگاه آزاد واحد خرم آباد

چکیده

مقدمه و هدف: یکی از چالش‌های مهم در سازمان‌ها در آینده رقابت برای بدست آوردن استعداد است. بیشتر سازمان‌ها امروزه بنا به کاهش استعدادهای در دسترس، جایگاه خود را در جریان بزرگ تغییرات در خطر می‌بینند، در این راستا یکی از سازمان‌هایی که امروز با توجه به نقشی که در ایجاد تولید جریان فکری و فراهم آوردن نیروی انسانی حداقل در جامعه ایرانی بر عهده دارد، سازمان آموزش و پرورش است که، به کارگیری نیروی با استعداد در این سازمان برای رسیدن به هدف‌های از پیش تعیین شده به یک چالش جدی برای آن تبدیل شده است، در این راستا پژوهش حاضر با هدف طراحی الگوی مفهومی توسعه استعداد معلمان تازه کار، صورت پذیرفت.

روش شناسی پژوهش: پژوهش حاضر از نوع کیفی که با استفاده از راهبرد مبتنی بر نظریه داده بنیاد صورت پذیرفته است. بدین منظور پژوهشگر با بررسی ادبیات پژوهش و هدایت اساتید راهنما، مشاور و برخی از متخصصین سؤالات مصاحبه نیمه‌ساختار یافته را طراحی نمود، به علاوه با توجه به استفاده از رویکرد هدفمند و بکارگیری معیار اشباع نظری، مصاحبه‌های نیمه‌ساختار یافته با ۲۵ نفر از متخصصان حوزه تعلیم و تربیت صورت پذیرفت و اطلاعات جمع‌آوری شده در نرم‌افزار ATLAS.tiTM، مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت و در نهایت ۲۷۵ مولفه در قالب، ۴۸ مقوله فرعی و ۶ مقوله اصلی شناسایی شد.

یافته‌ها: نتایج داده‌های در طی سه مرحله، کدگذاری باز، محوری و کدگذاری انتخابی حاکی از تاثیر عوامل متعددی بر پدیده محوری پژوهش داشت. که در شرایط علی (۶ مقوله)، در عوامل زمینه‌ای (۶ مقوله)، در عوامل مداخله‌گر (۱۲ مقوله)، در راهبردها (۹ مقوله)، و در پیامدها (۱۵ مقوله)، جای گرفتند.

بحث و نتیجه‌گیری: به نظر می‌رسد به منظور افزایش کیفیت بخشی به نظام آموزش و پرورش نیازمند توجه به رویکرد توسعه استعداد و توجه به همه ابعاد تاثیرگذار در آن می‌باشیم.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۴/۱۲

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۶/۱۶

شماره صفحات: ۱۸۷-۱۶۹

از دستگاه خود برای اسکن و خواندن مقاله به صورت آنلاین استفاده کنید



DOI:

10.30495/jedu.2024.32077.6430

واژه‌های کلیدی:

معلمان تازه کار، توسعه استعداد، نظریه داده بنیاد، مدیریت استعداد، آموزش و پرورش

استناد: انصاری رقیه، جعفری راد علی، پورحسینی (۱۴۰۳). طراحی الگوی مفهومی توسعه استعداد معلمان تازه کار: رویکرد داده بنیاد. دوماهنامه علمی- پژوهشی

رهیافتی نو در مدیریت آموزشی. ۱۵ (۵): ۱۶۹-۱۸۷

* نویسنده مسئول: رقیه انصاری

نشانی: دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی دانشگاه خرم آباد، دانشگاه آزاد واحد خرم آباد

تلفن: ۰۹۱۲۸۹۱۴۴۰۹

پست الکترونیکی: Ansari_r54@yahoo.com

* این مقاله مستخرج از رساله دکتری دانشجوی رقیه انصاری رشته مدیریت آموزشی با عنوان (طراحی و اعتباریابی الگوی توسعه استعداد معلمان تازه کار دوره ابتدایی شهر تهران) می باشد، که در سال ۱۴۰۲ در دانشگاه آزاد واحد خرم آباد انجام شده است.

مقدمه

امروزه منابع انسانی، به عنوان سرمایه اصلی سازمان محسوب شده و عامل اصلی بقای آن است، به همین دلیل سازمان‌ها نیاز به نیروهای خلاق، انعطاف‌پذیر و پاسخگو دارند (Al Jawali, 2022)، تا بتوانند به حیات خود ادامه دهند (Mokhtarpour & Kameli, 2022). چرا که اغلب سازمان‌های امروزی بنا به دلائلی از قبیل کاهش استعدادهای در دسترس، مشکلات فراوان برای نگهداری از استعدادهای برجسته، بالا رفتن نرخ جابه‌جایی کارکنان و مشکلات منابع انسانی، با بحران‌های متعددی و به ویژه اقتصادی مواجه هستند (Pereira et al, 2022). این در حالی است که بسیاری از سازمان‌ها، راه برون رفت از این وضعیت را توجه به استعداد موجود در کارکنان و جذب افرادی مستعد و با استعداد می‌دانند (Saling & Do, 2020)، در این راستا، لفظ استعداد به یونان باستان باز می‌گردد؛ در ابتدا این واژه به منظور اندازه‌گیری وزن به کار برده می‌شد؛ پس از آن به بخشی از پول تبدیل شد و سپس به عنوان ارزش یک شخص یا توانمندی ذاتی استفاده گردید (Kwon & Jang, 2022). استعداد را میزان نسبی پیشرفت فرد در یک فعالیت برآورد می‌کنند (Schoemaker, 2019)، که می‌تواند بر میزان موفقیت فرد تأثیر بگذارد (Thilavongsa, Phoumai & Souvande, 2020)، در حقیقت استعداد را ترکیبی از مهارت ادراکی و تفکر استراتژیک، توانایی رهبری، بلوغ هیجانی، مهارت‌های ارتباطی، توانایی جذب دیگران و الهام بخشی به آنها، گرایش به ریسک‌پذیری و خلاقیت، مهارت‌های عملی و توانایی ارائه نتایج مطلوب تعریف کرده‌اند (Ziba, Daraei & Farahbakhsh, 2021) که به عنوان یک منبع نادر و معمولاً دست‌نخورده تصور می‌شود (Claus, 2019)، در حوزه سازمانی نیز استعداد عبارت است از انجام فعالیت‌های یکپارچه به منظور تضمین جذب، نگهداری، انگیزش و توسعه کارکنان مستعد و مورد نیاز حال حاضر و آینده سازمان (Griful et al, 2021)، اما با وجود اهمیت استعداد، امروزه استعداد به یکی از مسائل بغرنج در جهان و در حوزه کسب و کار و مدیریت تبدیل شده و معمولاً با سردرگمی در مورد مفهوم استعداد همراه هستیم و سوالاتی مطرح شده است، که آیا استعداد ذاتی است یا قابلیت آموزش و توسعه دارد؟ (Ziba, Daraei & Farahbakhsh, 2021)، با این حال، آمارها نشان می‌دهد که سرمایه‌گذاری مالی در استعداد نخستین عامل کسب مزیت رقابتی برای سازمان‌ها تلقی می‌گردد (Wu & Yang, 2020).

در این راستا سازمان‌ها سعی بر این دارند با استفاده از روش‌های متعدد و با کارگیری حداکثر امکانات خویش به جذب نیروی انسانی متخصص و با استعداد، متناسب با سیاست‌های خویش بپردازند (Lambrechts & Gnan, 2022)، زیرا حوزه مدیریت استعداد و ابعاد آن می‌تواند به عنوان یک راه‌حل بسیار مهم، کلیدی و موثر برای مشکلات سازمان مطرح شود (Son, Park, Bae & Ok, 2020)، به علاوه مدیریت استعداد می‌تواند جایگاه درست افراد در سازمان را مشخص کرده (Makram, Sparrow & Greasley, 2017) و منجر به برنامه‌ریزی و تقویت نیروهای با استعداد گردد (McDonnell et al, 2017) و با نگرشی که به آینده دارد (Yousefnejad & Yousefnejad, 2022)، نیازهای سازمان را برآورده نماید (Rajabpour & Gharibi, 2021). در حقیقت مدیریت استعداد به عنوان سیستمی برای شناسایی، استخدام، پرورش، ارتقا و نگهداری افراد مستعد، با هدف بهینه کردن توان سازمان به منظور تحقق نتایج کسب و کار تعریف شده است (Keykha & Keykh, 2021). و موجب، بهبود عملکرد سازمان (Tawakli, Ebrahimi & Shamsi, 2021)؛ افزایش رضایت شغلی (Sephvand, Shariatnejad, 2021)؛ افزایش اثربخشی (Ramezani & Farahi, 2019)؛ افزایش امنیت شغلی (Jalali, Aaqeli & Mansoorian, 2021)؛ بهبود رفتار اجتماعی (Taraj & Bagharpour, 2018)؛ توسعه شایسته‌سالاری (Karbalaei, Ghasemi & Bazaz, 2020)؛ افزایش خودکارآمدی (Hajipourabaei & Salahzahi, 2017) و افزایش هیجان‌پذیری مثبت (Yousefnejad & Yousefnejad, 2022). می‌گردد. در ارتباط با مدیریت استعداد یکی از متداول‌ترین مدل‌های ارائه شده، مدل ۵ عاملی فیلیس و رابر است. این مدل در برگیرنده مولفه‌های جذب^۱، انتخاب^۲، درگیر کردن^۳، توسعه و بهسازی^۴ و حفظ و نگهداشت از استعداد کارکنان^۵ است (Singer & Mahmood, 2022). که یکی از مهمترین مولفه‌های آن، مولفه توسعه استعداد است، که به عنوان حلقه مفقوده مدیریت استعداد به شمار رفته و بدون آن، هر سازمانی در آینده با مشکلاتی مواجه خواهد شد (Mashhadi, Faghiharam & Seadatee, 2018). در واقع توسعه استعداد امری لازم و ضروری برای رقابت در دنیای امروزی در نظر گرفته شده، چرا که یک عمل فراکنشی در برابر تغییر (Mehri et al, 2017)، و سرمایه‌گذاری برای برآورده کردن، نیازهای سازمانی است (Pruis, 2021). به علاوه توسعه استعداد، بیانگر مؤلفه مهمی از فرآیند کلی تر مدیریت استعداد است (Orione, Fleith, 2021) که بلندمدت، یکپارچه و با هدف سالم نگه داشتن سازمان و حفظ قابلیت نوآورانه و مبتکرانه سازمان است (Ziegler & Veloso, 2021).

- 1 Recruitment
- 2 Hiring
- 3 Engagement
- 4 Development and Improvement
- 5 Retention

(Stoeger, 2019)، و با اقداماتی از قبیل قدردانی و جبران خدمات، ارائه فرصت آموزش و تجربه، ترسیم مسیر پیشرفت شغلی، توسعه ظرفیت و قابلیت‌های فردی و جمعی کارکنان و ... همراه می‌باشد (Bashokooh et al, 2022)، همچنین توسعه استعداد فرآیند تغییر و تحول سازمان، کارکنان، ذی‌نفعان و گروه‌های افراد درون آن سازمان با استفاده از یادگیری برنامه‌ریزی شده و برنامه‌ریزی نشده در جهت دستیابی به مزیت رقابتی برای سازمان و حفظ آن تعریف شده و از آن جهت امری لازم و ضروری است؛ که سازمان‌ها را قادر می‌سازد، تا بتوانند با وجود در اختیار داشتن منابع کمتر در محیط پیچیده، پویا و نامطمئن امروزی رقابت کنند (Mills, Butt & Maynard, 2023).

با توجه مباحث ارائه شده یکی از مهمترین سازمان‌هایی که نقش بسیار مهم و کلیدی در نظام سیاسی، اقتصادی، فرهنگی و تربیتی هر کشوری بر عهده دارد، نظام آموزش و پرورش رسمی است، چرا که عهده‌دار تعلیم و تربیت رسمی افراد جامعه و همچنین تأمین کننده منابع انسانی دیگر سازمان‌ها است. در حقیقت آموزش و پرورش، مرکز خاص انسان‌سازی و تغییر رفتار است (Zamani, 2021) و هر تغییری در ساختارهای مختلف کشور نیازمند توجه به این سازمان و منابع انسانی موجود در آن دارد، که معلمان در راس این توجه هستند (Salehi et al, 2021). در حقیقت در آموزش و پرورش، معلمان به‌عنوان نقطه آغاز هر تحول آموزشی و پرورشی، بیشترین و برترین نقش را عهده‌دار هستند (Pirmoradian et al, 2019). و نقش کلیدی معلمان سبب می‌شود که نظام آموزشی، فرآیند حفظ، نگهداری و کیفیت بخشی به عملکرد معلمان را در حکم وظیفه‌ای مهم و اساسی خود در نظر گرفته و به این منظور راهکارهای نظام‌مند طراحی نماید و با نگرش کلان به ورود و خروج معلمان، عواقب و هزینه‌های از دست دادن انگیزه و کیفیت معلمان، را بررسی کند (Kavousi, 2018). به علاوه دستیابی به آموزش و پرورش پویا، موفق و اثربخش و رفع ناکارآمدی‌ها و چالش‌های پیش رو، نیازمند تحولی اساسی و ریشه‌ای در نظام آموزشی است، تا با بازخوانی و بازتولید تمام عوامل مؤثر پیدا و پنهان، بتوان با استفاده بهینه از استعدادهای توسعه و نگهداشت آنها، فرصت‌ها، منابع و امکانات، تحقق اهداف نظام آموزشی را تسهیل و تسریع نمود (Khanifar, Ebrahimi & Gholami, 2020). در همین ارتباط امروزه پژوهش‌های متعددی در حوزه مدیریت و توسعه استعداد معلمان صورت پذیرفته است (Sewang & Halik, 2020; Tan et al, 2019; Arab, 2021; Shahidnik, Salahizadeh & Kheradmehr, 2021؛ که نشان دهنده جایگاه و اهمیت این حوزه در آموزش و پرورش است، در حقیقت مفهوم توسعه در تغییر و تحولات موسسات آموزشی از یک فرصت به یک ضرورت تبدیل شده است (Kazemzadeh & Jamali, 2015). و به‌عنوان راه‌حلی برای چالش‌های کنونی منابع انسانی و کلید بهره‌وری سازمانی در آموزش و پرورش ظهور کرده است (Gagné, 2015). این در حالی است که اولویت اول آموزش و پرورش امروز، داشتن معلمان و مدیران توانمند و مستعد جهت اداره اثربخش مدارس^۱ می‌باشد (Ahmadi, 2022). در واقع اجرای فرایند مدیریت استعداد در سازمان‌ها به این معنا است که سازمان‌ها باید کارمندان شایسته و با استعداد خود را شناسایی کنند (شناسایی استعدادها^۲)، اقدامات توسعه‌ای از قبیل ارائه فرصت آموزش و تجربه را برای این استعدادها انجام دهند (توسعه استعدادها^۳) و در نهایت بتوانند این استعدادها را برای برنامه‌های بلندمدت در اختیار داشته باشند (حفظ استعدادها^۴). در میان این سه بعد از مدیریت استعداد، مؤلفه توسعه استعداد دارای اهمیت ویژه‌ای بوده و می‌تواند سایر ابعاد مدیریت استعداد را تحت تأثیر قرار دهد به‌طوری‌که اقداماتی از قبیل آموزش و توسعه استعدادها از مهمترین پیش نیازها و استراتژی‌ها برای حفظ استعدادها به شمار می‌رود (Bashokooh et al, 2022).

در راستای مباحث مطرح شده و در ارتباط با جایگاه و اهمیت مدیریت استعداد کارکنان در سازمان آموزش و پرورش و نقش و جایگاه مهم و کلیدی توسعه استعداد در این حوزه، امروزه تأکید فراوانی بر نیروی انسانی جوان یا به صورت دقیق‌تر معلمان تازه کار در نظام آموزشی وجود دارد، و این موضوع به دو دلیل مهم می‌باشد، دلیل اول و مهمترین دلیل، آن است که نظام آموزشی امروزه با طیف گسترده‌ای از بازنگشتگی معلمان روبرو است و باید برای این موضوع برنامه‌های درخوری داشته باشد و دلیل دوم آن است که اعتقاد بر این است که معلمان تازه کار 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 (Mohammadi & Yazdakhani, 2021; Saki et al, 2020; Hosseini, Shafiei Qazvini & Gholami, 2019; Kavousi, 2018). در واقع مشکلات حوزه مدیریت و توسعه استعداد گریبانگیر آموزش و پرورش نیز شده و آموزش و پرورش را با بحران استعداد روبرو نموده است (Haj Kazemiyan & Kamali, 2018). که می‌تواند در کارایی و اثربخشی نظام آموزش تأثیر بسیار چشمگیری داشته باشد (Collings and Mellahi, 2018). چرا که توجه به مدیریت و توسعه استعداد معلمان، می‌تواند به عنوان عامل مهم در موفقیت مدرسه در نظر گرفته شود. از این رو جذب افراد بااستعداد به تنهایی کافی نیست بلکه باید استراتژی برنامه‌ریزی شده‌ای برای استفاده از توانایی آنها و حفظ تعهد افراد بااستعداد در مدرسه وجود داشته باشد (Areiqat et al, 2020). به عنوان مثال مفهوم مدارس اثربخش در حال حاضر مورد

- 1 Effective schools
- 2 Talent Identification
- 3 Talent Development
- 4 Talent retention

توجه قرار گرفته است (Hamzah & Shamsudin, 2017). و به عنوان مدرسی مطرح می‌باشند که کارآمد، انعطاف‌پذیر، سازگار و مبتکر هستند (Myerson, 2020). و به شدت تحت تاثیر کیفیت معلمان قرار دارند (Wu & Hwang, 2020). و اگر نظام آموزشی نتواند در کیفیت بخشی به عملکرد معلمان و پرورش استعدادهای نهفته آنها موفق باشد، تبعات جبران ناپذیری برای نظام آموزشی در پی خواهد داشت، چرا که به رغم تحمل هزینه‌های فزاینده در فرآیند جذب و استخدام معلمان، به عنوان نمونه در بسیاری از موارد دیده می‌شود که در عمل معلمان تمایل به ترک سازمان، تغییر و یافتن شغل دوم دارند (Werner, 2021; Kaviyani Fard & Arab, 2022) در حقیقت معلمان تازه کار در بسیاری از موارد تحت تاثیر فشار بالای کاری (Pir Moradian, 2020). نبود آمادگی روحی و روانی (Plucker et al, 2021); درگیری با مشکلات اقتصادی (Kavosi, 2019); توقعات بالای فراگیران و خانواده (Mirzalu & Leithi, 2023)، بوده و به همین دلیل دوره‌های حمایت حرفه‌ای از دوره آغازین خدمت معلمی در بسیاری از کشورهای جهان در حال اجرا است، این برنامه‌ها به دنبال حمایت از نو معلمان هستند تا آنها بتوانند معلمان موثرتری شوند (Sowell, 2017; Mitchell, Kwok & Huston, 2019) که می‌تواند موجب خودباوری (Esmi, 2022)، افزایش کیفیت عملکرد (Mousavi, Nikkhah & Golestaneh, 2023)، و توسعه و کشف استعدادهای (Izadiyan, Razvani, 2017) آنها گردد، تا بتوانند بر کیفیت کاری آنها تاثیر بگذارد، به عنوان نمونه‌ای دیگر، می‌توان به این موضوع اشاره نمود که، ممکن است این احساس در معلمان تازه کار ایجاد شود که سیستم آموزشی نمی‌تواند نیازها و خواسته‌های واقعی آنها را برآورده کند، که سیستم مدیریت استعداد و مولفه توسعه استعداد، به نظر می‌رسد، بتواند هم زمینه کاهش نارضایتی‌های احتمالی را فراهم کرده و هم باعث افزایش کارایی و اثربخشی کل نظام آموزش و پرورش شود، همچنین با توجه به ادبیات موضوع و تحقیقات صورت گرفته در خصوص استعداد که بیشتر در سازمان‌های صنعتی انجام شده است، لازم به ذکر است که تحقیقات صورت گرفته در باب استعداد و عوامل آن در حوزه آموزش و پرورش ایران، کفایت و جامعیت لازم را به خصوص در نظام آموزشی و رویکرد توسعه استعداد در آن را ندارد، که همین خلأ در زمینه توسعه استعداد معلمان تازه کار و عدم وجود یک مدل بومی برای نظام آموزشی در کشور، یکی از انگیزه‌های اصلی این تحقیق می‌باشد. به همین دلیل این مطالعه در راستای پاسخ به این مساله کوشیده است تا به این سوال پاسخ دهد که: الگوی توسعه استعداد معلمان تازه کار دوره ابتدایی شهر تهران چگونه است؟

پیشینه پژوهش

در این قسمت به برخی از پژوهش‌های صورت گرفته در حوزه مدیریت و توسعه استعداد معلمان اشاره می‌گردد، تا بتوان به دید دقیق‌تر و درست‌تری از جریان این پژوهش دست پیدا کرد، Yousefnejad & Yousefnejad (2022)، در پژوهش خویش نشان دادند که بین توسعه استعداد معلمان و کلیه ابعاد آن با کیفیت تدریس معلمان رابطه معنی‌داری وجود دارد، Helalian, Nave ebrahim & Abdollahi (2022). در پژوهش خود با عنوان بررسی رابطه توسعه استعداد معلمان با اثربخشی مدارس متوسطه استان بوشهر، بیان می‌کنند ابعاد توسعه استعداد معلمان با اثربخشی مدارس متوسطه استان بوشهر رابطه معناداری دارد، Arab (2021) به بررسی اهمیت مدیریت استعداد در سازمان‌های آموزشی و نقش آن بر عملکرد معلمان مقطع ابتدایی شهرستان سرخس پرداخت. نتایج نشان داد که مدیریت استعداد و مولفه‌های آن منجر به ارتقا عملکرد معلمان در مدارس می‌گردد. Ahmadi et al (2019) به بررسی و مدل‌یابی عوامل موثر بر پیامدهای مدیریت استعداد معلمان دوره متوسطه شهر اردبیل پرداختند. آنها بیان می‌کنند، مدیریت استعداد از طریق شایسته‌پروری و شایسته گماری می‌تواند تاثیر بسیار مهمی در رشد و بالندگی معلمان داشته باشد، Aghaei et al (2020)، به طراحی و تبیین مدل فرایند مدیریت استعداد معلمان پرداختند که پنج بُعد استراتژی سازمان، شناسایی و ارزیابی، استخدام و به کارگیری، توسعه و بهسازی و نیز حفظ و نگهداری استعدادهای مورد توجه قرار دادند، Sepahvand et al (2019)، نشان دادند که وجود نظام کارآمد توسعه استعداد در مدارس مستلزم تدوین چشم‌انداز و نگرش مبتنی بر استعداد پروری است. از این رو سازمان آموزش و پرورش باید حین استخدام، خزانه‌های استعدادی تشکیل دهد که از طریق آن بتواند افراد با استعداد را بر اساس نوع تخصص مورد نیاز به راحتی شناسایی و به استخدام مدارس درآورد، Ahmadi (2017) نشان دادند، عوامل اثرگذار بر نگهداشت استعداد معلمان تازه کار به دو دسته عوامل سازمانی و شغلی تقسیم می‌شوند. عوامل سازمانی شامل کار تیمی، فرهنگ سازمانی، فراهم‌آوری فرصت رشد و شکوفایی، مدیریت اطلاعات و ارتباطات، جوسازمانی، توانمندسازی، آموزش و بهسازی، رهبری مدرسه، مدیریت عملکرد، نیازسنجی آموزشی، مأموریت و چشم‌انداز شفاف، قدرانی و تشویق و عوامل شغلی شامل وجه شغل، خشنودی شغلی، تناسب شغل و شاغل، پویایی شغل و کیفیت زندگی کاری است، Werner (2021)، در پژوهش خویش نشان داد با توجه به اثرات مثبت مدیریت استعداد بر شاخصه‌های فردی و سازمانی معلمان مدارس شیکاگو، لزوم به کارگیری فرایند مدیریت استعدادها، امری ضروری جهت دستیابی به اهداف عالی مدارس مدارس شیکاگو می‌باشد، Hamzah & Shamsudin (2017) به تحلیل و ارزیابی نقش تعدیل‌گری توسعه استعداد بر رابطه ارتباطات سازمانی با کیفیت زندگی کاری معلمان پرداختند. نتایج در این پژوهش نشان داد توسعه استعداد باید به عنوان یک متغیر مهم سازمانی مورد توجه قرار گیرد، Sewang & Halik (2020)، بیان می‌کنند، پنج بعد عوامل فردی معلمان، عوامل سازمانی و مدیریتی، نگرش مدیران، سیاست‌ها و

قوانین سازمان و مفهوم سازی بر توسعه استعداد معلمان موثر است. Tan et al (2019)، بیان می‌کنند، همبستگی مثبت و معناداری بین مدیریت استعداد با عملکرد شغلی و اعتماد سازمانی در بین دبیران میامی مشاهده شد. Harun, Mahmood & Othman (2020) نشان دادند روابط مثبت معناداری بین مدیریت استعداد و ابعاد آن با اشتیاق شغلی معلمان وجود دارد. Siddig & AlKhoudayr (2018) به شناسایی و تبیین رابطه مدیریت استعداد با رضایت شغلی معلمان پرداختند. یافته‌های استنباطی نشان داد که مؤلفه‌های مدیریت استعداد قابلیت پیش‌بینی متغیر رضایت شغلی را به صورت معنی‌داری داشته است.

روش‌شناسی پژوهش

روش پژوهش، کیفی مبتنی بر نظریه داده بنیاد بوده است، این روش به این دلیل انتخاب شده است که به عنوان رهیافتی نظاممند از آن می‌توان برای تدوین نظریه در رابطه با پدیده مورد مطالعه (طراحی الگوی مفهومی توسعه استعداد معلمان تازه کار)، به صورت استقرایی و سیستماتیک کمک گرفت، بدین روش، مفاهیم بر اساس مشابَهت‌هایشان مورد طبقه‌بندی قرار می‌گیرند که به این کار مقوله‌پردازی گفته می‌شود، وقتی که مفاهیم با یکدیگر مقایسه شده و به نظر برسند که به پدیده‌های مشابه مربوط‌اند، مقوله‌ها کشف می‌شوند، بدین ترتیب مفاهیم در نظمی بالاتر دسته‌بندی می‌شوند، مقوله مفهومی است که از سایر مفاهیم انتزاعی‌تر است، یعنی عنوانی که به مقوله‌ها اختصاص داده می‌شود، انتزاعی‌تر از مفاهیمی است که مجموعاً آن مقوله را تشکیل می‌دهند، در نظریه‌پردازی داده بنیاد یا روش استراوس و کوربین، مقوله‌های فرعی تحت تأثیر سلسله روابطی به مقوله اصلی و محوری مرتبط شده و روابط میان آنها با مقوله اصلی تحت الگویی و مدلی مشخص می‌شود، ایجاد چنین ارتباطی بر مبنای طرح پرسش و انجام مقایسه صورت می‌پذیرد، این در حالی است که، مشارکت‌کنندگان در این مطالعه باید همگی فرایند مدنظر را تجربه کرده باشند، و تدوین این نظریه می‌تواند در توضیح شیوه عمل آن‌ها مفید بوده و یا چهارچوبی برای پژوهش‌های آتی فراهم آورد (Croswell, 2007). نکته بسیار مهم در اینجا این است که این‌گونه خلق نظریه «قفسه‌ای و کتابخانه‌ای» نیست، بلکه بر اساس داده‌های مشارکت‌کنندگانی ایجاد شده که آن فرایند را تجربه کرده باشند و یا مبتنی بر آن‌هاست. بر این اساس، نظریه داده بنیاد، یک طرح پژوهش کیفی است که در آن پژوهشگر نوعی تبیین کلی (یا نظریه) از یک فرایند، اقدام، یا تعامل ارائه می‌دهد که حاصل دیدگاه‌های تعداد زیادی از مشارکت‌کنندگان است و در طی فرایند کدگذاری باز، محوری و گزینشی و در قالب پارادایم متشکل از شرایط زمینه‌ای، شرایط علی، شرایط میانجی، پدیده محوری، پیامدها و راهبردها انجام می‌پذیرد (Strauss & Corbin, 1998).

جامعه آماری، حجم نمونه و روش نمونه‌گیری

جامعه آماری پژوهش شامل، کلیه متخصصان حوزه تعلیم و تربیت و همچنین تعدادی از معلمان با تجربه بودند که در زمینه پژوهش و مولفه‌های مورد بحث از اشراف نسبتاً کاملی برخوردار بودند که در این حوزه تأکید زیادی بر مطلعینی بود که در تهران حضور داشتند، اما از برخی از مطلعین دیگری که در سایر شهرها همانند، ۳ متخصص تعلیم و تربیت از شهرهای اصفهان و شیراز، حضور داشتند نیز استفاده شد، در این خصوص باید بیان نمود که محقق سعی نموده است با اشراف کامل و با استفاده از ظرفیت حداکثری تمام افرادی که می‌توانستند در این حوزه و همچنین در خصوص نمونه پژوهشی به محقق یاری برسانند استفاده کند، به همین دلیل از روش نمونه‌گیری هدفمند استفاده شد و از آنجا که هدف عمده و اصلی پژوهش، اکتشاف و تهیه یک الگوی مناسب در راستا اهداف پژوهش است، توجه به منطق تکرار^۱ به عنوان راهکاری مناسب و مهم در نمونه‌گیری در بخش کیفی پژوهش مورد توجه قرار گرفته است. در این مفهوم، تعمیم از یک مورد به موارد مشابه یا به نظریه صورت می‌پذیرد نه جامعه. مبتنی بر این اصل، پژوهشگر باید به انتخاب مواردی دست بزند که به او در کشف الگو کمک کند. در حقیقت نمونه‌گیری این پژوهش به صورت غیر احتمالی انجام شده است، زیرا ویژگی محدود کننده افراد منتخب ایجاد می‌کرد که در حوزه موضوع پژوهش صاحب‌نظر باشند، لذا استفاده از روش‌های تصادفی و مبتنی بر احتمال امکان‌پذیر نبوده است. در این راستا، نمونه آماری پژوهش حاضر شامل ۲۵ نفر از متخصصان حوزه تعلیم و تربیت و معلمان با سابقه و مشرف به مبانی نظری موضوع پژوهش می‌باشد.

جدول شماره ۱- ویژگی‌های جمعیت شناختی نمونه پژوهشی

محل اشتغال	جنسیت	رشته تحصیلی	مدرک تحصیلی	فراوانی
اعضای هیات علمی	زن	علوم تربیتی	دکتری	۶
	مرد	علوم تربیتی	دکتری	۹
آموزش و پرورش	زن	علوم تربیتی	فوق لیسانس	۴
	مرد	علوم تربیتی	فوق لیسانس	۶

تکنیک گردآوری اطلاعات

ابزار پژوهش حاضر مصاحبه نیمه ساختار یافته‌ای با هدف اکتشاف الگوی توسعه استعداد معلمان تازه کار بود، که در این راستا ۳ سوال کلی طراحی و ارائه گردید که عبارت بودند از: عوامل مؤثر بر توسعه استعداد معلمان تازه کار کدامند؟ راهبردها، عوامل مداخله گر در توسعه استعداد معلمان تازه کار کدامند؟ و راهبردهای رسیدن به الگوی توسعه استعداد و پیامدهای توسعه این الگو چه مواردی هستند؟ به علاوه برای حصول اطمینان از روایی بخش کیفی (پاسخ‌های مصاحبه شوندگان به سوالات مصاحبه) پژوهش و به منظور اطمینان خاطر از دقیق بودن یافته‌ها از دیدگاه پژوهشگر مشارکت کنندگان یا خوانندگان گزارش پژوهش، اقدامات زیر صورت گرفت: ۱- بازبینی توسط اعضاء^۱: مشارکت کنندگان در مصاحبه‌ها، مقوله‌های به دست آمده را ملاحظه و بازبینی کردند و نظر خود را در ارتباط با آنها ابراز کردند. ۲- پایایی بین کدگذاران (پایایی ارزیاب‌ها)^۲: در این راستا، پژوهشگر با ارائه آموزش و فنون لازم و استاندارد شده برای کدگذاری مصاحبه‌ها به همکار پژوهش (کدگذار)، از وی درخواست شد که هم زمان با پژوهشگر به کدگذاری مصاحبه‌های تحقیق بپردازد. تعداد کل کدها که محقق و همکار تحقیق ثبت کرده‌اند، برابر با ۵۴۹ و تعداد کل توافقات بین این کدها ۲۲۳ است. پایایی بین کدگذاران برای تحلیل محتوای مصاحبه‌های انجام گرفته در این تحقیق، با استفاده از فرمول مصاحبه پایایی بین کدگذاری‌ها (تعداد کل توافقات $\times 2 \div$ تعداد کل کدها ضریب ۱۰۰) برابر با ۰/۸۱ است. با توجه به اینکه این میزان پایایی بیشتر از شصت درصد است، می‌توان گفت که درصد پایایی بین کدگذاران تایید می‌شود.

یافته‌ها:

همانطور که بیان شد بر اساس رویکرد سیستماتیک نظریه داده بنیاد، متن منابع اطلاعاتی پژوهش، شامل متن مصاحبه‌ها با استفاده نرم‌افزار Atlas Ti، و به وسیله کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری انتخابی تحلیل شد و بر اساس مقوله‌ها و مفاهیم استخراج شده الگوی توسعه استعداد معلمان تازه کار دوره ابتدایی شهر تهران تدوین گردید. نهایتاً مقوله‌های آشکار شده در قالب ابعاد ۶ گانه مدل پارادیمی با روابطی که بین آنها وجود دارد، به صورت شرایط علی (۶ مقوله)، مقوله اصلی، شرایط زمینه‌ای (۶ مقوله)، شرایط مداخله گر (۱۲ مقوله)، راهبردها (۹ مقوله)، و پیامد (۱۵ مقوله)، جای گرفتند.

پدیده محوری؛ توسعه استعداد معلمان تازه کار دوره ابتدایی

تجربه مشارکت کنندگان پژوهش نشان داد که محور اصلی پدیده الگوی توسعه استعداد معلمان تازه کار دوره ابتدایی است، این در حالی است که، بسیاری از صاحب‌نظران و معلمان در مصاحبه‌های خود مدعی این موضوع بودند که، امروزه یکی از مهمترین دغدغه‌های نظام آموزشی تربیت معلمان و هدایت و نظارت بر آنان است و این حوزه نیازمند توجه و تجدیدنظر فراوان است (Azaza, 2021).

شرایط علی؛ الگوی توسعه استعداد معلمان تازه کار دوره ابتدایی

شرایط علی، مجموعه عواملی که باعث توسعه استعداد معلمان تازه کار می‌شوند، مقوله‌های علی مدل را تشکیل می‌دهند در حقیقت شرایط عبارت از مجموعه رویدادها و حوادثی است که موقعیت‌ها و مسائل و امور مربوط به پدیده را خلق می‌کنند و تا حد معین چگونگی و چرایی پاسخ افراد و گروه‌ها را نسبت به آن شرایط توضیح می‌دهند. شرایط تحت عناوین موجبات علی، مداخله گر و زمینه‌ای مطرح می‌شوند (Strauss & Corbin, 2011)، شرایط علی شامل عواملی است که به گونه مستقیم به پدیده اصلی پژوهش مربوط می‌شود، در تحلیل مصاحبه‌های انجام شده شرایط و عواملی که در تدوین الگوی توسعه استعداد معلمان تازه کار دوره ابتدایی مؤثرند مشخص شد، در این راستا، مجموعاً ۳۷ مفهوم استخراج شده و در غالب، ۶ مقوله در شرایط علی قرار می‌گیرند که، عبارتند از: ۱- برنامه‌درسی ۲- ماموریت‌گرایی ۳- پاسخ به نیازها ۴- کیفیت، ۵- طراحی الگوی بومی؛ ۶- استفاده از ظرفیت نیروهای جوان، در جدول شماره (۲)، شرایط علی و کدهای باز مربوط به آن مورد آمده است.

جدول شماره ۲- شرایط علی الگوی توسعه استعداد معلمان تازه کار دوره ابتدایی

ردیف	مقولات محوری	کدهای باز
۱	برنامه درسی	۱- برنامه‌درسی مبتنی بر توسعه استعداد، ۲- هماهنگی بین برنامه‌درسی قصد شده و اجرا شده، ۳- سازگاری برنامه‌درسی، ۴- برنامه‌درسی مبتنی تعامل با ذی‌نفعان ۵- حذف برنامه‌درسی زائد، ۶- کارآمدی برنامه‌درسی، ۷- برطرف کردن ضعف‌های برنامه‌درسی، ۸- به‌روز رسانی محتوا ۹- برنامه‌درسی 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 دانش آموزان، 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 دانش آموزان ۴- تاکید 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 ظرفیت 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 دانش آموزان امروزی؛ ۶- بازنشستگی نیروها و نیاز به داشتن رویه جدید در برخورد با نیروهای جدید

شرایط زمینه‌ای؛ الگوی توسعه استعداد معلمان تازه کار دوره ابتدایی

از نظر Strauss & Corbin (2011)، زمینه مجموعه خاصی از شرایط است که در یک زمان و مکان خاص جمع می‌آیند تا مجموعه اوضاع و احوال و مسائلی را پدید آورند که اشخاص با عمل و تعاملات خاص به آنها پاسخ می‌دهند، در واقع شرایط زمینه‌ای، شرایطی است که راهبردها و اقدامات تحت آن به اداره پدیده می‌پردازد، در این راستا، مجموعاً ۳۶ مفهوم استخراج شده و در غالب، ۶ مقوله در شرایط زمینه‌ای قرار می‌گیرند که، عبارتند از: ۱- سیاست‌گذاری ۲- امکانات آموزشی؛ ۳- بستر و زمینه ۴- تامین مالی ۵- فرهنگ ریسک‌پذیری ۶- نیازسنجی، همچنین در جدول شماره (۳)، شرایط زمینه‌ای و کدهای باز مربوط به آن مورد آمده است.

جدول شماره 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	تامین مالی	۱- تاکید بر برنامه‌ریزی اقتصادی، ۲- تاثیر از شرایط اقتصادی کشور، ۳- مدیریت هزینه، ۴- ایجاد فرهنگ سرمایه‌گذاری در افراد، ۵- افزایش کمک مالی؛ ۶- انعطاف‌پذیری 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

عوامل مداخله‌گر؛ الگوی توسعه استعداد معلمان تازه کار دوره ابتدایی

عوامل مداخله‌گر، عواملی هستند که الگوی نظری پژوهش را به صورت غیر مستقیم مورد تاثیر قرار می‌دهند (Strauss & Corbin, 2011)، در واقع عوامل مداخله‌گر، شرایط وسیع و عامی هستند که به عنوان تسهیل‌گر و یا محدود کننده راهبردها عمل می‌کنند، در این راستا، مجموعاً ۶۵ مفهوم استخراج شده و در غالب، ۱۲ مقوله در عوامل مداخله‌گر قرار می‌گیرند که، عبارتند از: ۱- سیاست‌زدگی، ۲- موازی‌کاری، ۳- انجام تحقیقات؛ ۴- رتبه‌بندی معلمان؛ ۵- مسئولیت‌پذیری ۶- نظام ارتباطات ۷- آسیب‌شناسی و مساله‌یابی ۸- اعتبارسنجی و ارزشیابی ۹- ویژگی‌های شخصیتی معلمان ۱۰- بازسازی جایگاه آموزش و پرورش؛ ۱۱- مدیران، ۱۲- مدیریت منابع انسانی، همچنین در جدول شماره (۴)، شرایط زمینه‌ای و کدهای باز مربوط به آن مورد آمده است.

جدول شماره 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- جابایی نیروی انسانی؛ ۴- توجه به جایگاه واقعی نیروی انسانی
۵	مسئولیت پذیری	۱- وجود تعهد نهادهای زیربنا 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 برنامه ها در این حوزه ۲- جلوگیری از موازی کاری، 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 مدل های ارزیابی
۸	انجام تحقیقات	۱- الگو برداری ۲- انجام پژوهش های بنیادی و کاربردی، ۳- حمایت از پایان نامه ها در این حوزه، ۴- استفاده از نتایج پژوهش ها، ۵- نظام مند شدن پژوهش ها، ۶- تغییر فلسفه پایان نامه نویسی، ۷- ارائه تحقیقات مبتنی بر نیاز
۹	آسیب شناسی و مساله یابی	۱- توجه به مساله یابی، ۲- توجه به منتقدان، ۳- تشکیل کارگروه آسیب شناسی؛ ۴- استفاده از خدمات مشاوره ای
۱۰	ویژگی های شخصیتی معلمان	۱- مسئولیت پذیری معلمان، ۲- معلمان علاقه مند یا بی انگیزه، ۴- عدم تلاش، ۵- عدم اهمیت موضوع؛ ۶- ویژگی های خاص شخصیتی
۱۱	نظام ارتباطات	۱- ایجاد تعاملات معلمان و مدیران، ۲- توجه و توسعه شبکه های ارتباطی ۳- توسعه شبکه علمی، ۴- توسعه ارتباطات بین المللی، ۵- برگزاری نشست های تخصصی، ۶- گسترش فرصت های مطالعاتی
۱۲	بازسازی جایگاه آموزش و پرورش در جامعه	۱- درک درست از جایگاه آموزش و پرورش در جامعه، ۲- معرفی شایسته تاثیر آموزش و پرورش بر جامعه، ۳- تعیین جایگاه واقعی آموزش و پرورش در کشور، ۴- پیوند آموزش و پرورش مسائل، اقتصادی، اجتماعی، سیاسی، فرهنگی و دینی، ۵- آموزش و پرورش به عنوان مهمترین عنصر یک کشور

راهبردها؛ الگوی توسعه استعداد معلمان تازه کار دوره ابتدایی

مطابق نظر Strauss & Corbin (2011)، راهبردها، رفتارها، اعمال، تعاملات، کنش هایی هستند که در طرز عمل عادی و چگونگی مدیریت موقعیت ها توسط افراد در مواجهه با مسائل و برای حل آنها به کار می رود و با صورت گرفتن آنها پدیده خاصی شکل می گیرد، در این راستا، مجموعاً ۴۰ مفهوم استخراج شده و در غالب، ۹ مقوله در راهبردها قرار می گیرند که، عبارتند از: ۱- رفع موانع قانونی، ۲- تمرکز زدای، ۳- مهندسی مجدد؛ ۴- تشکیل اتحادیه، ۵- باز طراحی دوره های آموزشی، ۶- تغییر شیوه های جذب معلم، ۷- تصحیح مبانی ارتقاء معلمان، ۸- توجه به تجربه جهانی، ۹- مستند سازی تجارب، همچنین در جدول شماره (۵)، راهبردها و کدهای باز مربوط به آن مورد آمده است.

جدول شماره ۵- راهبرهای الگوی توسعه استعداد معلمان دوره ابتدایی

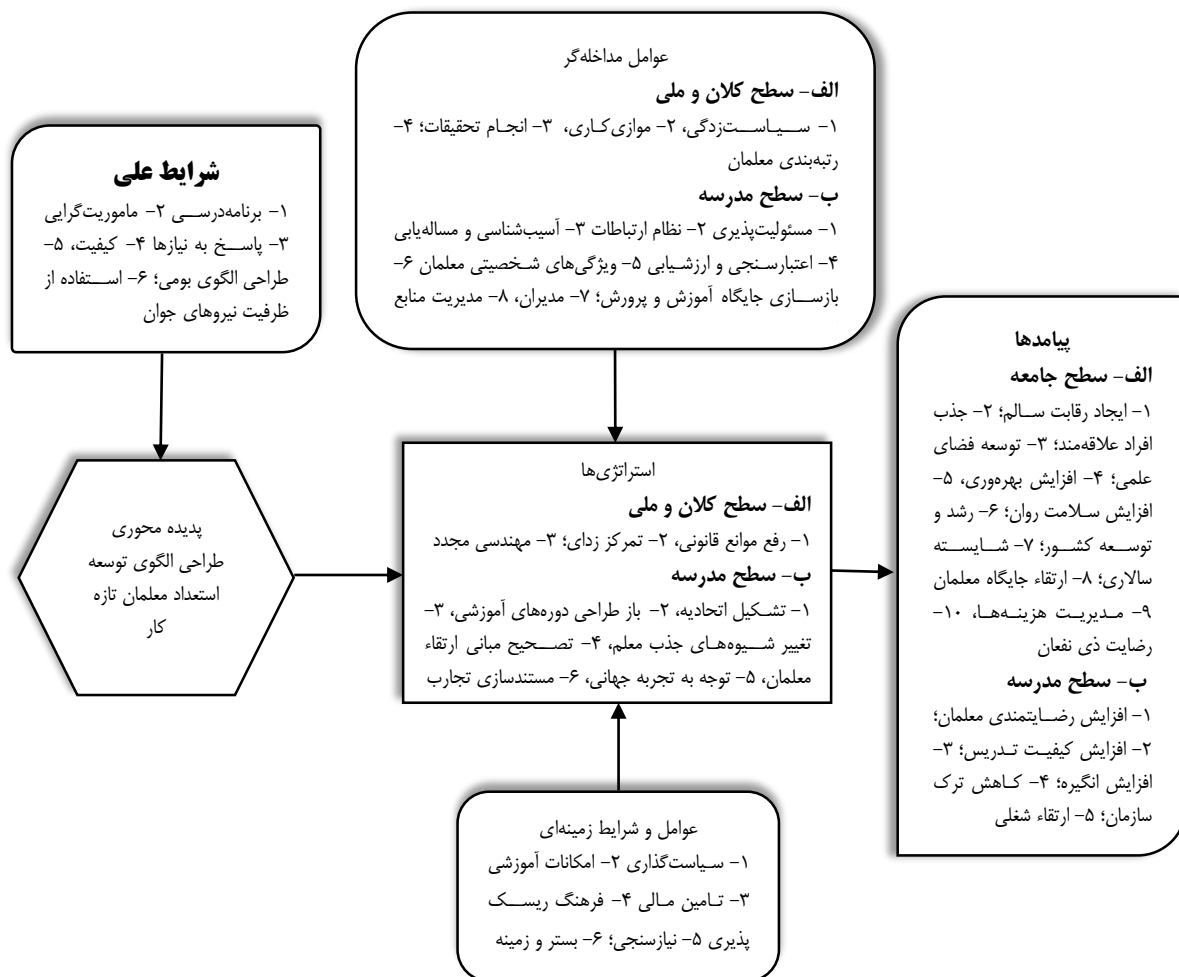
ردیف	مقولات محوری	کدهای باز
۱	رفع موانع قانونی	۱- بازنگری در قوانین، ۲- تدوین قوانین جدید؛ ۳- استفاده از مفاد اسناد بالادستی
۲	تمرکز زدایی	۱- کاهش بروکراسی اداری، ۲- جلوگیری از جزم اندیشی ۳- تغییر نگاه از بالا به پایین
۳	مهندسی مجدد	۱- ایجاد تغییرات عمده؛ ۲- توجه به ساختارهای جدید؛ ۳- تغییر کلی برخی از دیدگاه ها؛ ۴- تغییر در ساختارهای کنونی
۴	تشکیل اتحادیه	۱- تاسیس یک سازمان نظام مند، ۲- تشکیل یک کارگروه تخصصی ۳- ایجاد یک انجمن حرفه ای با توانایی های قانونی، ۴- استفاده از انجمن های غیر دولتی
۵	باز طراحی دوره های آموزشی	۱- توجه به دوره های ضمن خدمت، ۲- توجه به دوره های کاروزی، ۳- تغییر شیوه های کاروزی، ۴- آموزش استعداد پرور، ۵- برگزاری دوره های تکمیلی؛ ۶- تغییر رویکرد دوره های آموزش دانشگاه فرهنگیان
۶	تغییر شیوه های جذب معلم	۱- جذب مبتنی بر توانمندی های خاص، ۲- در نظر گرفتن ورود افراد به این حرفه با پس زمینه های لازم، ۳- توجه به کیفیت ورودی های دانشگاه فرهنگیان، ۴- تغییر و تدوین سیاست های جدید جذب معلمان به ویژه معلمان ماده ۲۸، ۵- جذب بر اساس نیازسنجی، ۶- ورود رتبه های برتر کنکور ۷- تدوین الگوی شایستگی برای جذب، ۸- ورود افراد علاقه مند
۷	تصحیح مبانی ارتقاء معلمان	۱- جلوگیری مدرک سازی، ۲- توجه به تخصص گرایی، ۴- تغییر دیدگاه مدرک مساوی با منزلت، ۵- استفاده در رتبه بندی معلمان
۸	توجه به تجربه جهانی	۱- توجه به تحقیق و پژوهش های خارجی، ۲- توجه به تحولات جهانی، ۳- دعوت از صاحب نظران این حوزه از خارج از ایران، ۴- انجام مطالعات تطبیقی
۹	مستند سازی تجارب	۱- استفاده از مدیریت دانش، ۲- مستند سازی تجارب در مدیران و معلمان، ۳- مدیریت تجارب

پیامدهای الگوی توسعه استعداد معلمان دوره ابتدایی

پیامدها شامل پیامدهای مشهود و نامشهودی است که در اثر اجرای الگوی توسعه استعداد معلمان ابتدایی حاصل می‌گردد، در این راستا، می‌توان این پیامدها را در دو بعد پیامدهای سطح جامعه و سطح مدرسه دسته‌بندی نمود، در این راستا، مجموعاً ۱۵ مقوله استخراج شد و در غالب، ۲ مقوله در پیامدها قرار می‌گیرند که عبارتند از: 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- شایسته سالاری؛ ۸- ارتقاء جایگاه معلمان؛ ۹- مدیریت هزینه‌ها، ۱۰- رضایت ذی نفعان؛ ۱۱- افزایش رضایتمندی؛ ۱۲- افزایش کیفیت تدریس؛ ۱۳- افزایش انگیزه؛ ۱۴- کاهش ترک سازمان؛ ۱۵- ارتقاء شغلی، همچنین در جدول شماره (۶)، شرایط زمینه‌ای و کدهای باز مربوط به آن مورد آمده است. همچنین الگوی مفهومی توسعه استعداد معلمان تازه کار در نمودار شمار (۱): ارائه شده است

جدول شماره 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- شایسته سالاری؛ ۸- ارتقاء جایگاه معلمان؛ ۹- مدیریت هزینه‌ها؛ ۱۰- رضایتمندی ذی‌نفعان
۲	پیامدهای سطح در سطح مدرسه	۱- افزایش رضایتمندی معلمان؛ ۲- افزایش کیفیت تدریس؛ ۳- افزایش انگیزه؛ ۴- کاهش ترک سازمان؛ ۵- ارتقاء شغلی



نمودار ۱- الگوی مفهومی توسعه استعداد معلمان تازه کار

بحث و نتیجه گیری

استعداد ترکیبی از ویژگی‌ها، توانایی‌ها و نگرش‌ها است که از مجموع توانایی طبیعی، مهارت و تناسب حاصل می‌شود (Dixon et al, 2023) و به عنوان یک ضرورت (Zadmehr, R & Zadmehr, 2021). در سازمان‌های امروزی مورد تاکید است (Sewang & Halik, 2020). به

همین دلیل اعتقاد بر این است که، سیستم مدیریت استعداد با اثرگذاری بر انگیزش کاری^۱، تعهد سازمانی^۲، و رفتارهای فرانشی کارکنان^۳، موجب ارتقای عملکرد سازمان^۴ می‌شود. در این راستا و همانطور که بیان شد، توسعه استعداد به عنوان یکی از مهمترین مولفه‌های مدیریت استعداد، یک عامل حیاتی در سازمان‌های موفق دیده می‌شود (Shahidnik, Salahizadeh, & Kheradmehr, 2021). و عبارت است از هرگونه تلاش در راستای رشد توانایی‌های فردی شامل مهارت، دانش و ظرفیت برای رشد و توسعه فرد (Hamzah & Shamsudin, 2017). در همین رابطه پژوهش حاضر نیز با هدف طراحی الگوی مفهومی توسعه استعداد معلمان تازه کار با تاکید بر رویکرد داده بنیاد، صورت پذیرفت که در پژوهش پیش‌رو، مولفه توسعه استعداد به عنوان پدیده محوری مورد توجه قرار گرفت و نتایج تجزیه و تحلیل مصاحبه‌های صورت گرفته نشان داد که در این حوزه نظام آموزشی به شدت نیازمند برنامه‌ریزی و تغییر در رویکردهای نظری و اجرایی است، در حقیقت سازمان‌های آموزشی، سازمان‌های خاصی هستند که هدف نهایی آن‌ها تحقق یادگیری و پرورش انسان‌های واقعی است (Shishe Bori, 2021) و از آنجایی که کیفیت هر نظام آموزشی در نهایت ناشی از کیفیت معلمان است (Sefareshi & Malekzadegan, 2021)، در نتیجه برخورداری از معلمانی که بتوانند هم از توانایی‌های لازم برخوردار باشند (Zamani Lari, 2021). و هم بتوانند توانایی‌های خویش را در بستر آموزش و پرورش بروز دهنده به یک آرمان در هر نظام آموزش و پرورش در سطح جهان تبدیل شده است (Azadi & Babolan, 2021). نتایج پژوهش در حوزه عوامل علی از تاثیرگذاری برنامه‌درسی خبر می‌دهد، این در حالی است که برنامه‌درسی قلب نظام آموزشی است (Najafi, 2022)، و باید بتواند نیازهای واقعی جامعه را بشناسد و بر اساس یک اجماع مناسب و در نظر گرفتن تمام ذی‌نفعان تهیه و تنظیم شود (Suleimanpour, 2022)، امروزه برنامه‌درسی تاثیر بسیار زیادی در مدیریت و توسعه استعداد فراگیران دارد و نقش برنامه‌درسی در توسعه استعداد بی‌بدیل است (Haj Kazemian & Kamali, 2018; Stambaugh, 2021)، ماموریت‌گرایی نیز به عنوان جزیی دیگر از شرایط علی، باید در تمام ارکان سیستم آموزشی معلمان مورد توجه قرار گیرد، زیرا هر حرکت غیر برنامه‌ریزی شده‌ای می‌تواند تبعات جبران‌ناپذیری در پی داشته باشد که یکی از بارزترین آنها عدم توجه به نیازهای واقعی جامعه هدف دانش‌آموزی است (Khorrooshi, Parishani & ghorbani, 2021)، به علاوه نظام آموزشی باید یک برنامه و ماموریت 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 حتما باید از ظرفیت‌های پیدا و نهان آن به خوبی استفاده گردد و در غیر این صورت زمینه مناسبی برای توسعه استعداد معلمان فراهم نخواهد شد، همچنین پاسخگویی به نیازهای واقعی جامعه هدف یعنی هم فراگیران (Mahmoudi et al, 2017)، هم معلمان (Pasbar & Sameri, 2017) و صد البته جامعه به عنوان یکی از اصلی‌ترین عوامل موثر و تاثیرگذار در تدوین الگوی توسعه معلمان تازه کار مطرح می‌باشد، چرا که جامعه از نظام آموزشی و معلمان خروجی مناسبی را طلب می‌کنند، به علاوه موضوع توسعه استعداد معلمان می‌تواند، منجر به افزایش کیفیت چه در ارتباط با کیفیت آموزشی معلمان و هم در ارتباط با کیفیت نظام آموزشی (Kazemi, 2021)، شود، در حقیقت زمانی که معلمان بتوانند استعداد و توانایی خویش را بروز و توسعه دهند، به عنوان اصلی‌ترین عامل تاثیرگذار در نظام آموزشی می‌توان، انتظار تحولات عظیم را در این حوزه داشت، همچنین با وجود همه مطالعات و تحقیقات گسترده در حوزه توسعه استعداد در سطح جهان که در مقدمه به آن اشاره شد، جامعه ایرانی با فرهنگ و ساختار خاص خویش نیازمند، ارائه و تدوین الگوی خاص توسعه استعداد معلمان مبتنی بر شرایط خویش است، در حقیقت یکی از اهداف اصلی نظام آموزشی توسعه سبک زندگی ایرانی-اسلامی است (Esmaili, 2021)، که الگوی بومی توسعه استعداد می‌تواند در این زمینه مفید و موثر واقع گردد، 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 (Emami, 2022).

نتایج پژوهش در حوزه شرایط زمینه‌ای نشان دهنده مولفه‌های متعددی است، که سیاست‌گذاری مناسب در این حوزه به منظور ایجاد حمایت‌های همه‌جانبه ضروری به نظر می‌رسد (FathAlizadeh, 2021). این در حالی است که سیاست‌گذاری در حوزه استعداد، می‌تواند بسیاری از مشکلات سایر حوزه‌ها در توسعه استعداد را برطرف نموده و همانطور که در قسمت قبل اشاره شد، 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 (Fathinejad & Mofi, 2021). و تا زمانی که در این حوزه ضعف‌های اساسی داشته باشیم، انتظار تغییر و تحول چشمگیر در نظام آموزشی در همه ابعاد چندان منطقی به نظر نمی‌رسد، به علاوه که با استفاده از منابع مالی مناسب و تامین مالی در زمینه مدیریت و توسعه استعداد، می‌توان زمینه را برای این حوزه به خوبی فراهم آورد، چرا که آموزش و پرورش در این حوزه با مشکلات جدی روبرو است (Atainia & Barzovian, 2017). در واقع از یک نگاه سیستمی زمانی منابع مالی و امکانات آموزشی برای آموزش و پرورش مهیا خواهد

- 1 Work Motivation
- 2 Organizational Commitment
- 3 Extra-Role Behaviour
- 4 Firm Performance

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 هیچ یک از زیر نظام‌های آموزش و پرورش از جمله مدیریت و توسعه استعداد معلمان نخواهیم بود، به علاوه 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 (Kohzadi, Mohammad Karimi & Elah Dadi, 2016)، 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 به طور غیر مستقیم 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 تازه کار می‌شوند، در این راستا مقوله سیاست‌زدگی به عنوان آفت نظام آموزشی مطرح شده است (Heydari, 2020). 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 می‌باشد، به این معنا که بسیاری از ارگان‌های تاثیرگذار در حوزه آموزش و پرورش سعی در نشان دادن نقش پر رنگ خود در تدوین و اجرای سیاست‌های آموزش و پرورش هستند و تمایل دارند خود را عنصر اصلی در این زمینه نشان دهند، با این وجود به نظر می‌رسد، رسیدن به یک اجماع نهایی برای برنامه‌ریزی در حوزه توسعه استعداد مشکل به نظر برسد، این در حالی است که با همه تاکیداتی که در خصوص اهمیت نظام آموزش و پرورش در کشور شده است، این نهاد هنوز به جایگاه واقعی خویش در جامعه دست پیدا نکرده (Zini & Baladi, 2021). 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 تاثیرگذار 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 (Yazdakhashi & Ismailzadeh, 2022). تا هم بتوان مدیران مناسب برای نظام آموزشی تربیت نمود (Hashemzahi & Kurdi, 2022) و هم مدیریت منابع انسانی درستی (Ahmadi, 2022)، با تاکید بر تحقیقات اصولی و مبتنی بر آخرین روش‌های روز در نظام آموزشی (Abutalebi, 2019). 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 مساله‌یابی در نظام آموزشی اشاره کرد، چرا که می‌توان با استفاده از یک نظام ارتباطی در بین معلمان و دست اندرکاران 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 به سادگی عبور کرد، چرا که تاثیر 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 (Sefareshi & Malekzadegan, 2021)، که باید با دقت و مبتنی بر اصول تربیتی و آموزشی تدوین گردد تا به جای مانع، عاملی برای بهبود کیفیت توسعه استعداد معلمان شود.

در بخش راهبردها، مباحث و موضوعات متنوعی مطرح شد، 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، و موجب شده توسعه استعداد را با مشکلات جدی روبرو خواهد کند، به علاوه همانطور که می‌دانیم یکی از مهمترین ویژگی‌های نظام آموزشی ایران، خصوصیت متمرکز آن است (Bayati, Ghasemizad & Taheri, 2021)، که به شدت بر همه جنبه‌های آموزش و پرورش تاثیرات مخرب خود را خواهد گذاشت، که حوزه توسعه استعداد نیز در این وادی جای می‌گیرد، در نتیجه نیازمند یک تمرکز زدایی ویژه در حوزه توسعه استعداد متناسب با ویژگی‌های فردی و منطقه‌ای هستیم، مهندسی مجدد نظام توسعه استعداد، به نظر راهبرد دیگری است، چرا که به نظر می‌رسد، سیستم فعلی آموزش و پرورش استعدادها، در تشخیص، انتخاب و توسعه استعدادها، واقعی، کارآمد و نیازمند، دچار مشکلاتی هستند، در نتیجه در این حوزه نیازمند توجه ویژه‌ای می‌باشیم، همچنین تجربه اتحادیه‌ها و کانون‌های صنفی معلمان (Ebrahimi et al, 2021)، نشان دهنده این موضوع است که می‌توان از ظرفیت آن برای مدیریت و توسعه استعداد و تشکیل گروه‌هایی با همین نام استفاده بسیار مناسبی 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 به عنوان یک چالش برای نظام آموزشی مطرح بوده است (Jarundeh, 2021)، که سیستم آموزشی باید

سعی نماید با توجه به مقوله مدیریت و 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 گیرد، همچنین می‌توان به عنوان یک راهبرد کلیدی هم از تجارب معلمان (Alemohammad & Dorosti, 2022) و هم از تجارب بین‌المللی به عنوان یک راهکار و راهبرد کلیدی استفاده نمود. به علاوه در قسمت پیامدهای ترسیم و تدوین الگوی توسعه استعداد معلمان تازه کار مباحث متعددی مطرح شد، 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 منجر به ارتقاء کیفیت آموزش‌های ارائه شده به فراگیران شده و می‌توان 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 می‌شود، می‌توان امید داشت با استفاده از ظرفیت چنین پژوهش‌هایی که به صورت دقیق و علمی‌تر به مباحث و مسائل نظام آموزش و پرورش می‌نگرند، 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 می‌کنند، نیازمند توجه بیشتر هم از نظر مالی و هم از نظر روحی و روانی هستند که می‌توان 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 محدودیت‌هایی روبرو بوده است که می‌توان به؛ ۱- کمبود مبانی نظری در ارتباط با توسعه استعداد معلمان، ۲- عدم همکاری برخی از مصاحبه‌شوندگان و ۳- امکان دخالت دیدگاه‌های شخصی در جریان مصاحبه اشاره نمود.

ملاحظات اخلاقی

پیروی از اصول اخلاق پژوهش

در مطالعه حاضر فرم‌های رضایت نامه آگاهانه توسط تمامی آزمودنی‌ها تکمیل شد.

حامی مالی

هزینه‌های مطالعه حاضر توسط نویسندگان مقاله تامین شد.

تعارض منافع

بنابر اظهار نویسندگان مقاله حاضر فاقد هرگونه تعارض منافع بوده است.

References

- Abolghasemi, M, Ghahrani, M & Mehri, Dariush (2016). The role of competency models in the talent management system (with an emphasis on talent development), *the 5th National Conference on Education and Human Capital Development*, Tehran. [in persian]
- Abutalebi, N (2019). Examining the obstacles and challenges of research and research in the education system and the role of research in the improvement and development of the country's education system, *Afaq Human Sciences Monthly*, 4(41), p. 67. [in persian]
- Aghaei, A. A., Bahrololoum, H., & Andam, R. (2020). Designing and Explaining the Talent Management Process Model of Physical Education Teachers. *Sport Management Studies*, 12(59), 177-206. [in persian]
- Ahmadi, H (2022). The role of strategic management of human resources and professional ethics in predicting the organizational performance of principals of elementary schools in Sari, *7th National Conference on New Approaches in Education and Research*, Mahmoudabad. [in persian]
- Ahmadi, H, Zahed, A, Moradi, M & Khaleghkhah, A (2019). The Exploring Talent Management Process of High Schools Teachers at Ardabil City, *Journal of School Administration*, 7(1), 252-274. [in persian]
- Ahmadi, Hassan, Bablan Zahid, Adel, Moradi, Massoud, Khaliqkhah Ali (2019). Designing a talent management model for middle school teachers. *Scientific research quarterly of new approach in educational management*, 10th year, number 1. [in persian]
- Ahmadi, Mohsen (2017). Investigating the role of professionalism and individual citizenship behavior of teachers in the effectiveness of Kermanshah schools in the academic year 2015-2016. *Master's thesis. Educational management group*. Faculty of Management. kharazmi University. [in persian]
- Al Jawali, H., Darwish, T. K., Scullion, H., & Haak-Saheem, W. (2022). Talent management in the public sector: empirical evidence from the Emerging Economy of Dubai. *The InTernaTional Journal of human resource management*, 33(11), 2256-2284.

- Alemohammad, M & Dorosti, A (2022). Examining and Analyzing the Experiences of Teachers from the Transition to Virtual Education in the Era of Corona, *Journal of New Approaches in Educational Sciences*, 5(1), 101-110. [in persian]
- Arab, Z (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 the laboratory of management and innovative approaches in management and economics*, Tehran. [in persian]
- Areiqat, A. Y., Abdelhadi, T., & Al-Tarawneh, H. A. (2010). Talent management as a strategic practice of human resources management to improve human performance. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 2(2), 329-341.
- Atainia, S & Barzovian, S (2017). Designing the pattern of allocation of financial resources of education regions with an efficiency approach, *Quarterly Journal of New Researches in Management and Accounting*, 5(23). [in persian]
- Azadi, Z & Babolan, O (2021). The role of talent management in empowering teachers, *the third national conference on humanities and development*, Shiraz. [in persian]
- Bashokooh-Ajirloo, H, Zahed-Babolan, A, Akbari, T & Khaleghkha, A (2022). Qualitative And Data Base Model of Teachers' Talent Development (Case Study: Ardabil Primary School Teachers), *Research in Teaching*, 10(20), 169-14. [in persian]
- Bayati, A, Ghasemizad, A & Taheri, A.(2021). Identification the Factors Influencing Decentralized Decisions Made by Education Managers, *Journal of New Approaches in Educational Adminstration*; 12(4), 73-87. [in persian]
- Claus, L. (2019). HR disruption—Time already to reinvent talent management. *BRQ Business Research Quarterly*, 22(3), 207-215.
- Collings, D. G., & Mellahi, K. (2018). Strategic talent management: A review and research agenda. *Human resource management review*, 19(4), 304-313.
- Dixon, D. D., Jansen, L., Gentzis, E. A., & Worrell, F. C. (2023). Gifted profiles of hope: Being hopeful is associated with a talent development psychosocial profile in gifted students. *High Ability Studies*, 1-23.
- Emami, S (2022). Methods of encouraging new teachers to stay in their jobs, *the third national conference of modern researches in education, psychology, jurisprudence, law and social sciences*, Shirvan. [in persian]
- Esmaili, H (2021), the role and mission of education in the education of civilized students and the growth of Iranian-Islamic lifestyle, *the second conference on culture, politics, civilized economy of Fath al-Fatouh*, Shiraz. [in persian]
- Esmi, Zahra (2022), Lived experiences of graduates (new teacher) of empowerment at Farhangian University of Kashan, *Teacher Educational Literacy*, vol.2,No.1,pp: 55-73. [in persian]
- FathAlizadeh, P (2021). The essential role of primary teachers in developing the talent of students, *the third international conference on management and industry*, Tehran. [in persian]
- Fathinejad, M & Mofi, Z (2021). The effect of necessary educational and welfare facilities in schools on the job satisfaction of teachers and the academic status of students, *the fifth international conference of psychology, educational sciences and social studies*, Hamedan. [in persian]
- Gagné, F. (2015). Academic talent development programs: A best practices model. *Asia Pacific Education Review*, 16, 281-295.
- Griful-Freixenet, J., Struyven, K., & Vantieghem, W. (2021). Toward more inclusive education: an empirical test of the universal design for learning conceptual model among preservice teachers. *Journal of Teacher Education*, 72(3), 381-395.
- Haj Kazemian, M & Kamali, S (2018). Analysis of the national curriculum document based on the components of identification and training of students' talent management model, *the fifth national conference of modern researches in curriculum planning of Iran*, Tehran. [in persian]
- Hajipourabaei, N & Salahzahi, P (2017) Investigating the relationship between talent management and teachers' self-efficacy in secondary schools in Kerman, *the third national conference on accounting, economics and innovation in management*, Bandar Abbas. [in persian]
- Hamzah, M. I. M., & Shamsudin, S. (2017). Talent management and teacher leadership talent development in high performing school in Malaysia. *International Journal of Educational Best Practices*, 1(1), 19-35.
- Harun, N., Mahmood, N., & Othman, S. (2020). The effect of talent management factors on teacher's leadership at the secondary schools. *Management Science Letters*, 10(1), 225-234
- Hashemizahi, H & Kurdi, A (2022) The role of performance management in improving the efficiency of education managers, *the fourth national conference of professional research in psychology and counseling with a teacher's perspective approach*, Minab. [in persian]

- Helalian Motlagh, Z., Nave ebrahim, A., & Abdollahi, B. (2022). the relationship between teacher talent development and the effectiveness of high schools in Bushehr province. *Educational Leadership & administration*, 15(4), 61-90. [in persian]
- Heydari, A. (2020) The Problem of Governance and Policy Making in Education in Post-Revolutionary Iran. *QJOE*, 35 (4) :65-86. [in persian]
- Hosseini, M, Shafiei Qazvini, A & Gholami, M (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]
- Izadiyan, Fatemeh, Razvani, Amin, and Ghasemi, Mojtaba. (2017). Investigating the position of Farhangian University in changing the attitude and skills of new teachers, around the qualitative-descriptive evaluation system. *Conference of modern researches of Iran and the world in management, economics, accounting and humanities*. Tehran [in persian]
- Jalali, P, Aaqeli, M & Mansoorian, M (2021). The effect of modern talent management components on the job security of primary teachers in Karaj city, *7th International Conference on Management, Economics and Accounting*, Tehran. [in persian]
- Jarundeh, Z (2021). The lived experiences of the intern of the 28th subject of the Arabic course in the internship course, *the first national conference on internship and knowledge creation in Farhangian University*, Gorgan. [in persian]
- Kavosi, Bahman (2019). Investigating the relationship between talent management with job performance and organizational trust of secondary school teachers in Izeh city. *The third international conference on innovation and research in educational sciences, management and psychology*, Tehran. [in persian]
- Kavousi Ghafi, B (2018) Investigating the relationship between talent management, job performance and organizational trust of secondary school teachers in Izeh city, *the third international conference on innovation and research in educational sciences, management and psychology*, Tehran. [in persian]
- Kazemi, Y (2021). The effectiveness of empowering teachers in improving educational quality, *National conference of professional researches in psychology and counseling with the approach from the teacher's perspective*, Minab. [in persian]
- Kazemzadeh, S & Jamali, S (2015). Identification and prioritization of factors affecting the development of talent management in Payam Noor University of East Azerbaijan Province, *National Development Management Conference (challenges and solutions in public and private organizations)*, Bandar Abbas. [in persian]
- Keykha, A & keykha A. (2021). Identifying the Components of the Talent Management of faculty Members in Universities of Medical Sciences: A Meta-synthetic Study. *Iranian Journal of Medical Education*; 21 :189-207. [in persian]
- Khanifar, H, Ebrahimi, S & Gholami, B (2020). Designing a model for developing and maintaining talent in the organization: Qualitative research in education, *Journal of School Administration*, 8(4), 296-268. [in persian]
- Khorooshi, p, Parishani, N & Ghorbani, S (2021). Investigating the problems of internship course from the perspective of Farhangian University teachers (Case study: Farhangian University of Isfahan), *Research in Teacher Education*; 3(1), 13-39. [in persian]
- Kohzadi, F, Mohammad Karimi, Y & Elah Dadi, M (2016). Evaluating the impact of the organization's dynamic capabilities and customer's risk tolerance on the financial risk of banks and insurance companies, *the 4th conference on risk management and insurance with the approach of financial risks*, Tehran. [in persian]
- Kwon, K., & Jang, S. (2022). There is no good war for talent: A critical review of the literature on talent management. *Employee Relations: The International Journal*, 44(1), 94-120.
- Lambrechts, F., & Gnan, L. (2022). Human resources and mutual gains in family firms: New developments and possibilities on the horizon. *Journal of Family Business Strategy*, 13(2), 100502.
- Mahmoudi, V, Aboui Ardakan, M, Neiri, S, & Yeganli, N. (2017). Providing the portfolio of capabilities needed to educate students in Iran's primary education system. *Quarterly Journal of Educational Leadership and Administration*, 34(136), 109-135. [in persian]
- Makram, H., Sparrow, P., & Greasley, K. (2017). How do strategic actors think about the value of talent management? Moving from talent practice to the practice of talent. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 4(4), 259-378.
- Mashhadi, M, Faghiharam & Seadatee Shamir, A (2018). The relationship between talent development and organizational innovation and the mediating role of quality of work life, *Quarterly Journal of Education, Counseling and Psychotherapy*, 7(28) , 1-18. [in persian]
- McDonnell, A., Collings, D. G., Mellahi, K., & Schuler, R. (2017). Talent management: a systematic review and future prospects. *European Journal of International Management*, 11(1), 86-128.

- Mehri, D, Abulqasemi, M, Ghahremani, M & Mahjoub, H (2017). Explaining the role of organizational culture in the development of employee talent. *Military Management*, 18(71), 71-102. [in persian]
- 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.
- Mirzalu, Afshin and Leithi, Rahman (2023). Analyzing the lived experiences of new elementary school teachers in East Azarbaijan province in teaching mathematics lessons virtually, *the second scientific conference of researchers*, Bandar Abbas. [in persian]
- Mitchell, D. E., Kwok, A., & Huston, D. (2020). Induction program structures as mediating factors for coach influence on novice teacher development. *Professional Development in Education*, 46(5), 812-832.
- Mohammadi, H & Yazdakhasi, A (2021). Explanation of new challenges and concerns of teachers and their management solutions, *the first national conference of applied studies in education and training processes*, Bandar Abbas. [in persian]
- Mokhtarpour, H & Kameli M. (2022). A Model for Evaluating the Sustainable Performance of Human Resources. *JMDP*, 35 (1) :81-115. [in persian]
- Mousavi, S. M., Nikkhah, M., & Golestaneh, M. (2023). The Lived Experience, Job Satisfaction and performance of Novice Teachers. *Journal of Curriculum Studies*, 17(67), 57-82.
- Najafi, V (2022). The role of spiritual curriculum on the mental health of students from the perspective of educational teachers of Angoran city, academic year 2021-2022, *the second national conference of applied studies in education and training processes*, Bandar Abbas. [in persian]
- Nazari, R & Nejad Mohammad, E (2021). The impact of strategic talent management on organizational entrepreneurship with the role of moderating job satisfaction (case study: Islamic Azad University, Science and Research Unit), *the first international conference on the leap of management, economics and accounting sciences*, Sari. [in persian]
- Orione, L., Fleith, D. D. S., & Veloso, F. (2021). The role of psychosocial support training in sports talent development. *Gifted and Talented International*, 36(1-2), 102-114.
- Pasbar, S & Sameri, M (2017). The Relationship between basic psychological needs and self-Knowledge with preferred teaching style by mediation role of critical thinking skills of primary school teachers, *Educational Research Lette*, Volume 13, Issue 56, Pages 37-60. [in persian]
- Pereira, V., Collings, D. G., Wood, G., & Mellahi, K. (2022). Evaluating talent management in emerging market economies: societal, firm and individual perspectives. *The InTernaTional Journal of human resource management*, 33(11), 2171-2191.
- Pirmoradian, N, Ansari, J, Salehi, S & Hajti, H (2019). Comparison of perfectionism and psychological well-being of experienced and novice teachers (graduates of Farhangian University) of elementary school in Khanmirza city, *5th International Conference on Innovation and Research in Educational Sciences, Management and Psychology*, Tehran. [in persian]
- Plucker, J. A., McWilliams, J., & Guo, J. (2021). Smart Contexts for 21 st Century Talent Development. *Conceptions of giftedness and talent*, 295-316.
- Rajabpour, E & Gharibi, F (2021). The impact of human resource information system and talent management on human resource development, *the third international conference on innovation in business and economic management*, Tehran. [in persian]
- Ramezani, O & Farahi, M (2019). Identifying effective talent management strategies in small and medium-sized companies, *the first national conference of new management approaches in interdisciplinary studies*, Kavos Dome. [in persian]
- Saki, A, Mahdinia, S, Jabari, S, Jabari, M & Abedi, B (2020). Examining the range of obstacles and problems of novice teachers, *9th National Scientific Research Conference of Psychology and Educational Sciences*, Shirvan. [in persian]
- Salehi Mohammad, M, Heydari, A, Bahadri, A & Safaei, A (2021). The position of competent managers in the education organization, *the first national conference of applied ideas in educational sciences, psychology and cultural studies*, Bushehr. [in persian]
- Saling, K. C., & Do, M. D. (2020). Leveraging people analytics for an adaptive complex talent management system. *Procedia Computer Science*, 168, 105-111.
- Sefareshi, F & Malekzadegan, M (2021). The impact of teachers' ratings on the quality of education, the fifth international conference of psychology, *educational sciences and social studies*, Hamadan. [in persian]
- Sephvand, R, Shariatnejad, A & Arefnejad, M (2019). Designing a talent management system deployment model in schools using interpretive structural modeling approach. *school management, Journal of School Administration*, 7(1), 112-129. [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.
- Shahidnik, M, Salahizadeh, J & Kheradmehr, R (2021). Investigating the talent management status of elementary school teachers, *11th National Conference of Psychology, Educational and Social Sciences*, Babol. [in persian]
- Shishe Bori, Z (2021). The globalization of culture and the role of education in the sustainability of Iranian Islamic culture, *the first international conference on psychology, social sciences, educational sciences and philosophy of Islamic education*, Babol. [in persian]
- Siddig, B. E., & AlKhouday, Y. A. (2018). Investigating Classroom Interaction: Teacher and Learner Participation. *English Language Teaching*, 11(12), 86-92.
- 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).
- 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.
- Sowell, M. (2017). Effective practices for mentoring beginning middle school teachers: Mentor's perspectives. *The Clearing House: A Journal of Educational Strategies, Issues and Ideas*, 90(4), 129-134.
- Stambaugh, T. (2021). Curriculum and instruction within a talent development framework. In *Talent development as a framework for gifted education* (pp. 95-127). Routledge.
- Strauss, A., & Corbin, J. (1998). *Basics of Qualitative Research: Techniques and Procedures for Developing Grounded Theory*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, Inc.
- Suleimanpour Omran, M (2022). Examining the relationship between curriculum orientation and the gap between experienced and expected curriculum in students, *Quarterly Journal of Education Studies*, 8(32), 1-13. [in persian]
- Tan, L. S., Ponnusamy, L. D., Lee, S. S., Koh, E., Koh, L., Tan, J. Y., ... & Chia, T. T. S. A. (2020). Intricacies of designing and implementing enrichment programs for high-ability students. *Gifted Education International*, 36(2), 130-153.
- Taraj, A & Bagharpour, M (2018). The relationship between religiosity and talent management with the social behavior of elementary school female teachers, *the first international conference on religion, spirituality and quality of life*, Mashhad. [in persian]
- Tawakli, M, Ebrahimi, A & Shamsi, K (2021). Succession and talent management are indicators that affect the performance of organizations, *the second international conference on new challenges and solutions in industrial engineering, management and accounting*, Damghan. [in persian]
- Thilavongsa, V., Phoumai, P., & Souvande, S. (2020). Developing the Talents and Creativity of Students. *Journal La Edusci*, 1(6), 37-41.
- Werner, J. M. (2021). *Human resource development: Talent development*. Cengage Learning.
- 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.
- Wu, W., & Hwang, L. Y. (2010). The effectiveness of e-learning for blended courses in colleges: A multi-level empirical study. *International Journal of Electronic Business Management*, 8(4), 312.
- Yazdakhashi, A & Ismailzadeh Qamsari, Z (2022). The importance and necessity of re-engineering in educational systems, *the fifth international conference on interdisciplinary studies in management and engineering*, Tehran. [in persian]
- Yousefnejad, L & Yousefnejad, S (2022) The relationship between the development of teachers' talent and excitement in the teaching of education teachers in Jask city, *the fourth national conference of professional research in psychology and counseling with a teacher's perspective approach*, Minab. [in persian]
- Zadmehr, R & Zadmehr, M (2021). The need to pay attention to talent management in human resource development, *the second international conference on new challenges and solutions in industrial engineering, management and accounting*, Damghan. [in persian]
- Zamani Lari, A (2021). Capable teachers with the ability to effectively manage students' learning disorders, the first national conference of applied ideas in educational sciences, psychology and cultural studies, Bushehr. [in persian]
- Ziba, Z, Daraei, M & Farahbakhsh, S (2021). Identifying and Validating the Components of Teachers' Talent Management Model, *Journal of New Approaches in Educational Administration*, 12(1), 117-131. [in persian]
- Ziegler, A., & Stoeger, H. (2019). A nonagonal framework of regulation in talent development (NFRTD). *High Ability Studies*, 30(1-2), 127-145.

Zini, N & Hamami Baladi, M (2021). The fundamental transformation document of the education system and the place of educational justice in the transformation document, *the second national conference of applied studies in education processes*, Bandar Abbas. [in persian]