

Pathology of Shahab National Program in Order to Provide an Applied Model for the Second Period of Primary Education

ARTICLE INFO

Article Type
Research Article

Authors

Mohammad Hassan Ghahremani ¹
Ahmad Salahshoori ^{2*}
Reza Shaban Nezhad ³
Fariborz Dortaj⁴

How to cite this article

Mohammad Hassan Ghahremani, Ahmad Salahshoori, Reza Shaban Nezhad, Fariborz Dortaj, Pathology of Shahab National Program in Order to Provide an Applied Model for the Second Period of Primary Education, *Journal of Islamic Life Style Centeredon Health*, 2020:3(5): 238-253.

1. PhD Student, Department of Educational Sciences, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

2. Associate Professor, Department of Philosophy of Islamic Education, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran (Corresponding Author)

3. Assistant Professor, Department of Educational Administration, Takestan Branch, Islamic Azad University, Takestan, Iran.

4. Professor, Department of Educational Psychology, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran.

* Correspondence:

Address:

Phone:

Email: ah.salahshoori@atu.ac.ir

Article History

Received: 2019/11/26

Accepted: 2020/03/01

Published: 2020/03/16

ABSTRACT

Purpose: The aim of the present study was the pathology of Shahab National Program in order to provide an applied model for the second period of primary education.

Materials and Methods: The present research method is a combination in which quantitative and qualitative methods have been used simultaneously. In this research, by reviewing various theoretical foundations, a suitable framework for studying and studying the research problem has been obtained. Then, qualitative data have been used to develop and localize the indicators of the research conceptual model, and finally, the conceptual model has been quantitatively tested using the deductive approach, which is necessary in creating research hypotheses. The present research is qualitative-exploratory in terms of purpose and the method of analysis is Delphi method, the present research is descriptive-survey in terms of data collection method.

Findings: The presented indicators and its comparison with the desired value for a fitted model indicate a suitable fit of the model. A noteworthy point about model fit is that, while the structural model fit confirms that model, it never proves that the model is the only valid model.

Conclusion: According to the qualitative findings of this study, the factors affecting the weakness of education and talent identification of Shahab programs of the second period of primary education include the development and use of talent, identification and acquisition of talent and retention of talent. Qualitative findings of the research showed that the most important components affecting educational weakness and talent search include the three variables of talent development and use, talent identification and acquisition and talent retention.

Keywords: Shahab National Program, Primary School, Pathology, Applied Model.

آسیب شناسی برنامه ملی شهاب به منظور ارائه مدل کاربردی برای دوره دوم مقطع ابتدایی آموزش و پرورش

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۰۹/۰۵

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۱۲/۱۱

*نویسنده مسئول: ah.salahshoori@atu.ac.ir

مقدمه

راهکار هایی برای شناسایی و هدایت دانش آموزان با و تأکید بر شناسایی دانش آموزان با استعداد را باید با استفاده از فنون، روش ها و ابزارهای مختلفی پیدا نمود. این رویکرد بر ابزارهای چندگانه و مشارکت والدین و بخصوص ارزیابی های معلمان و والدین در شناسایی دانش آموزان با استعداد تأکید می کند. در بحث شناسایی الگوهای متفاوتی وجود دارد، آنچه در بحث استعداد فراگیران مطرح می شود هم استعداد تحصیلی و تیزهوشی است و هم استعدادهایی در حوزه های متنوع (همانند استعداد هنری، ریاضی-منطقی، فضایی، زبانی، حرکتی جسمانی و...) است (۱) بیان می کند که استعداد داشتن توانایی و یا مهارت های رشد یافته نظام دار و داشتن دانش در یکی از حوزه های فعالیت انسان است تا حدی که پیشرفت کودک یا بزرگسال را در جایگاهی قرار دهد که حداقل جزوه ۱۵ درصدی اول کسانی باشند که در یک حوزه یا حوزه های مختلف در گروه های هم سن و سال باشد. گاردنر استعداد را توانایی خلق محصول مؤثر یا خدمت با ارزش در یک فرهنگ تعریف می کند. استعداد برتر به فردی اطلاق می شود که در انجام فعالیت هایی چون نقاشی، ورزش یا موسیقی از توانایی بالایی برخوردار است.

در آیین نامه احراز استعداد برتر و نخبگی «استعداد برتر» را این گونه تعریف کرده است: به فردی اطلاق می شود که به صورت بالقوه نخبه بوده ولی هنوز زمینه های لازم برای شناسایی کامل و یا بروز استعدادهای ویژه او فراهم نشده است. نظام تعلیم و تربیت قبل از شکوفایی و رشد استعدادهای دانش آموزان می بایست به دنبال شناسایی باشد فرآیند شناسایی و هدایت فراگیران از سال ۱۳۸۶ به نام «طرح شهاب» مابین وزارت آموزش و پرورش و بنیاد ملی نخبگان شروع شد که هدف آن شناسایی و هدایت استعدادهای برتر به منظور تربیت نخبه ها با رویکرد شناسایی استعداد دانش آموزان در هشت حوزه استعدادی (کلامی، ریاضی، هنری، فضایی، حرکتی، اجتماعی، علوم تجربی و فرهنگ دینی) صورت می گیرد. ولی از چند سال گذشته این طرح به صورت عملیاتی و به صورت جدی در سطح مدارس با آموزش مجریان طرح اجرا می شود. طرح شهاب به عنوان نخستین سند رسمی مأموریت بنیاد ملی نخبگان در حوزه دانش آموزی، در تاریخ ۱۳۸۶ / ۱۱ / ۲۵ به تصویب اعضای محترم هیئت امنا بنیاد به ریاست رئیس جمهور وقت رسیده و آخرین اصلاحات آن نیز در تاریخ ۱۳۹۱ / ۴ / ۷ تصویب شده است. بر اساس این مصوبه مأموریت طرح «کشف، شناسایی، جذب، هدایت و حمایت تحصیلی، تربیتی و معنوی صاحبان استعدادهای برتر از دوره ابتدایی تا پایان دوره آموزش متوسطه و زمینه سازی برای استمرار حمایت ها در مراحل مختلف آموزش عالی» است (۲). تشخیص استعدادهای، تعیین میزان آنها و تمیز تفاوت های فردی در استعدادهای مختلف مهم ترین کار معلمان است (۳).

محمدحسن قهرمانی^۱

دانشجوی دکتری، گروه علوم تربیتی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

احمد سلحشوری^{۲*}

دانشیار، گروه فلسفه تعلیم و تربیت اسلامی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران (نویسنده مسئول)

رضا شعبان نژاد^۳

استادیار، عضو هیات علمی، گروه مدیریت آموزشی، واحد تاکستان، دانشگاه آزاد اسلامی، تاکستان، ایران.

فریبرز درتاج^۴

استاد، گروه روانشناسی تربیتی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران.

چکیده

هدف: هدف از پژوهش حاضر آسیب شناسی برنامه ملی شهاب به منظور ارائه مدل کاربردی برای دوره دوم مقطع ابتدایی آموزش و پرورش بود.

مواد و روش ها: روش تحقیق حاضر ترکیبی است که در آن از روش های کمی و کیفی به صورت توأمان استفاده شده است. در این تحقیق با مرور مبانی نظری متعدد چارچوب مناسبی برای بررسی و مطالعه مساله تحقیق به دست آمده است. سپس از داده های کیفی به منظور توسعه و بومی سازی شاخص های مدل مفهومی تحقیق استفاده شده است و نهایتاً مدل مفهومی به طور کمی با استفاده از رویکرد قیاسی که در ایجاد فرضیات تحقیق لازم و ضروری است، مورد آزمون قرار گرفته است. تحقیق حاضر از جنبه هدف کیفی - اکتشافی ست و روش تحلیل روش دلفی است، تحقیق حاضر از جنبه روش گردآوری داده توصیفی - پیمایشی است.

یافته ها: شاخص های ارائه شده و مقایسه آن با مقدار مطلوب برای یک مدل برازش یافته، نشان از برازش مناسب مدل دارد. نکته قابل توجه در برازش مدل این است که، در حالی که برازش مدل ساختاری آن مدل را تایید می کند، هرگز ثابت نمی کند که آن مدل، یگانه مدل معتبر است.

نتیجه گیری: با توجه به یافته های کیفی این مطالعه عوامل مؤثر بر ضعف آموزش و استعدادهایی برنامه های طرح شهاب دوره دوم مقطع ابتدایی آموزش و پرورش شامل توسعه و استفاده از استعداد، شناسایی و اکتساب استعداد و حفظ استعداد می باشد. یافته های کیفی تحقیق نشان داد مهمترین مولفه های مؤثر در ضعف آموزشی و استعداد بانی شامل سه متغیر توسعه و استفاده از استعداد، شناسایی و اکتساب استعداد و حفظ استعداد می باشد.

کلیدواژه: برنامه ملی شهاب، مقطع ابتدایی، آسیب شناسی، مدل کاربردی.

و مهم‌ترین آن این است که از این دوره به عنوان پنجره فرصت در تعلیم و تربیت یاد می‌شود. فرصتی ذی‌قیمت که وقتی از دست برود، دیگر کاری نمی‌توان انجام داد. در سال‌های اخیر با توجه به عزم مردم ایران و نظام جمهوری اسلامی ایران برای کسب جایگاه نخست در منطقه تا سال ۱۴۰۴ و همچنین با عنایت به قله‌های بلند علمی و عملی که مقام معظم رهبری برای کشور ترسیم نموده‌اند، توجه ویژه به موضوع مهم پرورش «نخبگان» بیش از پیش جلوه‌گر می‌گردد. از جمله طرح‌هایی که به طور دقیق و نظام‌مند به مساله نخبه پروری پرداخته است طرح شهاب یا همان شناسایی و هدایت استعداد های برتر می‌باشد این طرح پس از مشورت و ارائه به مقام معظم رهبری مورد وثوق و موافقت و مساعدت ایشان نیز قرار گرفت تا بدانجا که فرموده‌اند «این طرح شهاب، طرح خوبی است. من شنیدم طرح شهاب مورد بی‌توجهی و بی‌لطفی قرار گرفته؛ نگذارید، مراقبت کنید. شناسایی استعداد های برتر در دوران تحصیلات ابتدائی و تحصیلات متوسطه بسیار مهم است، این چیزی است که نخبه حقیقی را به ما می‌شناساند، این چیزی است که نواخ را به ما می‌شناساند... نگذاریم این خسارت بر کشور وارد بیاید. این در دوران مربوط به آموزش و پرورش، کار بسیار مهمی است؛ این طرح را دنبال کنید» از این رهگذر ضرورت دارد فراز و نشیب‌های عرصه نخبه پروری و سیاست‌گذاری برای آن مورد واکاوی و بازنگری قرار گیرد تا با توجه به تجربیات گذشته تصمیمات مقتضی با شرایط حال حاضر اتخاذ گردد. با توجه به آنچه بیان شد مساله اصلی تحقیق این است که برنامه ملی شهاب و برای دوره دوم مقطع ابتدایی آموزش و پرورش با چه آسیب‌هایی روبرو است و چگونه میتوان برای آن مدلی کاربردی ارائه داد؟

مبانی نظری

استعداد های درخشان

استفاده از واژه استعداد به تاریخ یونان قدیم بازمی‌گردد؛ جایی که برای اولین بار به عنوان معیار وزن، سپس به عنوان واحد پول و سپس به عنوان ارزش یا توانایی ذاتی یک فرد به کار برده شده است (۵). امروزه مستعد به فردی گفته می‌شود که توانایی ایجاد تفاوتی معنادار میان عملکرد فعلی و آینده سازمان را دارد. از دوره افلاطون تا گاردنر، جامعه بشری در تلاش بوده است افرادی را که به دلیل توانایی هایشان برجسته بوده‌اند، بشناسد و به آنان بپردازد. شناسایی افرادی که به سبب استعداد هایشان با دیگران متفاوت بوده‌اند، ریشه در فرهنگ غرب، یعنی یونان دارد. افلاطون در جامعه ایده آل خود، گفت که افراد بسیار توانمند باید در خدمت جامعه باشند و به این نتیجه رسید که افراد گوناگون توانایی های متفاوت دارند؛ بر همین اساس مدینه فاضله افلاطون باید به دست حاکمان حکیم اداره شود (۶). در بیشتر تعاریف «تیز هوشی» به معنای برخورداری از هوش بهر بالا و اصطلاح «با استعداد» به معنی توانای انجام ماهرانه اموری مانند نقاشی، مجسمه سازی یا بازیگری است. تلفیق این دو اصطلاح تقریباً در تمام تعاریف برنامه‌ها، به آن معناست که تمایز قابل شدن بین این دو اصطلاح برای ارائه دهندگان آن تعاریف آسان نیست. برخی از سازمان های آموزشی

یکی از اهداف و وظایف مهم نظام تعلیم و تربیت شناسایی و رشد استعداد های دانش آموزان است (۴). در سند تحول بنیادین آموزش و پرورش یکی از اهداف آموزش و پرورش را پذیرش تفاوت های فردی، کشف و هدایت استعداد های متنوع فطری و پاسخ‌گویی به نیازها و علایق و رغبت دانش آموزان در راستای مصالح و چارچوب نظام معیار اسلامی بیان شده است (سند تحول بنیادین آموزش و پرورش). در استاد بالادستی کشور عدالت آموزشی و شناسایی و رشد استعداد های فراگیران به عنوان یک وظیفه مهم پیش روی نظام آموزشی و علمی کشور قرار گرفته است. عدالت محوری، پرورش استعداد ها در حوزه های مختلف یکی از مبانی و ارزش های بنیادین کشور است. (نقشه جامع علمی کشور). «عدالت آموزشی» به عنوان یکی از اصول ارزشی نظام آموزش و پرورش کشور، متصدیان تعلیم و تربیت را موظف می‌کند تا به افراد متناسب با استعداد ها و توانایی های بالقوه و بالفعلشان در حد امکانات و محدودیت موجود، خدمات ارائه دهند تا بتوانند توانایی های خود را به فعلیت در آورده و استعداد های شکوفا شده را در جهت مناسب هدایت کنند از زاویه ای دیگر؛ استعداد برتر امروز، به طور بالقوه نخبگان آینده یک جامعه هستند که در صورت شناسایی به موقع و هدایت صحیح، می‌توانند ضمن شکوفایی و موفقیت فردی، در بهبود و پیشرفت وضعیت جامعه نیز ایفای نقش کنند (۲).

نقش پررنگ استعداد های برتر در جامعه، مسئولیت نظام آموزش و پرورش و متولیان را در قبال دانش آموزان با استعداد برتر دوچندان می‌کند. لذا می‌بایست شناسایی افراد با استعداد برتر از برنامه های خاص آموزشی باشد. بسیاری از متخصصان معتقدند که شناسایی و تشخیص این افراد باید با برنامه های پیشنهاد شده مطابقت داشته باشد و بعضی ها هم احساس می‌کنند که شناسایی این افراد باید مقدم و راهنمای نوع برنامه باشد، در هر صورت فرآیند شناسایی نقش مهمی دارد، توجه به برنامه های شناسایی استعداد برتر به این دلیل است که این برنامه ها ابزاری اساسی هستند که از طریق آنها افراد می‌توانند توانایی منحصر به فرد خود را شناسایی و توسعه بخشند (۴). دوره ابتدایی در زمره اولین مراحل است که استعداد و توانمندی دانش آموزان بروز نموده و تشخیص و هدایت آن از اهمیت بسیار بالایی برخوردار است. کودکی نخستین و مهم‌ترین دوره زندگی آدمی است. از آنجا که در این دوره ساختار شخصیتی و رفتاری انسان بنیان گذاشته می‌شود، دوران کودکی را دورانی سرنوشت‌ساز و مثبت دانسته‌اند. اهمیت این دوران و آموزش ابتدایی در شکل‌گیری شخصیت، تربیت‌پذیری و کسب علم به اندازه‌ای است که پیامبر اکرم صلی‌الله‌علیه‌وآله‌در این باره فرموده‌اند: «حکایت کسی که در کودکی می‌آموزد، همانند نقش‌کندن بر سنگ است و حکایت کسی که در بزرگسالی می‌آموزد، همانند کسی است که بر آب می‌نویسد». آموزش ابتدایی به سبب زیربنایی و پایه‌ای بودن، نقشی مبنایی در تعلیم و تربیت و به تبع آن در زندگی انسان برعهده دارد، به طوری که یک جزو اصلی زندگی در دنیای امروز محسوب می‌شود و در طی قرن‌های گذر عمر آموزش و پرورش، این ضرورت بیشتر شده و بر مبنایی بودن آن تأکید شده است. کودکان در این سن دارای ویژگی‌هایی هستند که آنها را از دیگر دوره‌ها متمایز می‌سازد

زبدهتر است. گانیه الگویی را برای شناسایی دانش آموزان با استعداد پیشنهاد کرده است که از دو مجموعه هسته و میانجی ها تشکیل می شود. هسته شامل توانایی هایی است که در هنگام تولد در افراد وجود دارند و شامل توانایی های ذهنی، خلاقیت، عاطفی - اجتماعی و حسی - حرکتی می باشند. این توانایی ها در نتیجه تعامل با میانجی ها که شامل ویژگی های درون فردی و محیطی است منجر به ایجاد مهارت ها و استعدادهای سازمان یافته در افراد می گردد و به صورت حوزه های تحصیلی، هنری، بازرگانی، ورزشی و غیره مشاهده میشود. رنزولی یکی از صاحب نظران مطرح در نحوه شناسایی، معتقد است که برای شناسایی فراگیران مستعد باید سه عنصر خلاقیت، تعهدکاری و توانایی بالاتر از سطح متوسط را مورد توجه قرار داد (۷). استعداد معمولاً بعد از تولد به مدت طولانی غیرقابل تشخیص هستند و معمولاً تا سن ۹ سالگی الی ۱۰ سالگی نمی توان آنها را تشخیص داد. از سن ۱۲ سالگی می توان بر اساس استعداد بچه ها، آنها را به انجام کارهای مناسب با استعدادهایشان تشویق کرد.

تعریف کمیته علمی و فنی طرح شهاب از استعداد «قابلیت و توانایی خاص در یادگیری همراه با بروز قابلیت شخصی و انجام ماهرانه تر یک کار خاص». هوش با استعداد متفاوت است:

استعداد: قدرت ذهن در یادگیری و انجام یک مورد خاص مثل استعداد موسیقی و ورزشی.

هوش: از نظر وکسلر یعنی توانایی کلی و جامع فرد که باعث تفکر منطقی، فعالیت هدفمند و سازگار با محیط می شود.

محمی الدین بهرام محمدیان ضمن اشاره به موضوع شناسایی استعدادهای برتر اظهار داشت: در حال حاضر با نظارت معاونت ابتدایی آموزش و پرورش طرحی به نام شهاب در حال اجرا است که استعدادهای درسی را بعد از شناسایی به سمت مدارس استعدادهای درخشان هدایت می کند. طرح شهاب به زبان ساده یعنی شناسایی دانش آموزان در مدارس عادی، در واقع همان طور که آنها پشت میز و نیمکت نشسته اند و مشغول تحصیل هستند بدون اینکه از نیت طرح شهاب باخبر باشند و بفهمند زیر نگاه تیز بین معلم هستند، توانایی و استعدادهایشان شناسایی شود. منظور هر استعدادی است که فرد را از دیگری متمایز می کند مانند استعداد موسیقی، هنری، ورزشی و... رهبر معظم انقلاب اسلامی سال ۱۳۷۶ طی بیاناتی در دیدار جمعی از کارگران و معلمان فرمودند: در محیط آموزش و پرورش باید کاری بشود که حتی یک استعداد، از میان این میلیون ها نوجوان و جوان ایرانی هدر نرود. یعنی تا این حدی که تعلیمات متوسطه ماست - این دوازده سالی که درس میخوانند - هر کسی که درس میخواند، استعدادش هدر نرود. حالا بعد از آن ممکن است بعضی به دانشگاه بروند، بعضی به رشته های فنی بروند؛ عیبی هم ندارد و همه اش هم خوب است؛ اما در این مدت باید همه استعداد شکوفا شود. باید کاری بکنند که این کار انجام گیرد، و الا روال عادی را حفظ کردن، یا پرداختن به کمیته ها، کار اساسی مسئولان این دو بخش نیست. در این سال ها ایشان بارها بر اهمیت کار تعلیم و تربیت و شناسایی استعدادهای در دوره تحصیل توسط مجموعه آموزش و پرورش تاکید کردند. اهمیت این تاکید از آنجا

این دو اصطلاح را متفاوت از هم و برخی آنها را مترادف میدانند و حتی بین آنها ک نشان متمایز قرار میدهند. استعداد نسبت به تیزهوشی مفهومی است بیشتر مورد استفاده و کمتر مورد انتقاد قرار گرفته است. به نظر می رسد استعداد، تلاش زیاد را در طول زمان نشان میدهد در حالی که تیزهوشی به نعمتی بادآورده اشاره می کند. استعداد در این مفهوم میتواند به عنوان ملاک های عملکرد تعریف شود در حالی که تیزهوشی به عنوان ویژگی شخصی دیده می شود. برای استعداد تعاریف متعددی ارائه شده است؛ در عین حال هیچ توافق نظری در زمینه تعریف آن وجود ندارد. بیشتر ایالات و نواحی مدارس ایالات متحده تعریف زیر یا مشتقات آن را از «قانون آموزش و پرورش دانش آموزان تیزهوش و با استعداد جیو تس» استفاده می کنند. «کودان و جوانان با استعداد برتر، در مقایسه با سایر افراد همسن و دارای محیط و تجربه یکسان، توان بالقوه ای را برای پیشرفت، در سطح قابل توجه ای انجام یا نشان می دهند. این کودکان و جوانان قابلیت عملکرد بالایی را در حیطه های عقل ذهنی، خلاقیت و یا هنر، دارا بودن قابلیت رهبری خارق العاده ای برتری داشتن در یک زمینه تحصیلی خاص از خود نشان می دهند. آنها به خدمات و فعالیت های نیاز دارند که معمولاً توسط مدارس ارائه نمی شود. استعداد بالا در همه کودکان و جوانان از همه فرهنگ ها و گروه ها، در بین تمام سطوح اقتصادی و در تمام زمینه های تلاش بشری وجود دارد» گاهی اوقات از کلمه استعداد به معنای توانایی و مهارت استفاده نادرست می شود، تفاوت های ظریفی بین این سه کلمه وجود دارد؛ آنچه فرد در زمان حال قادر به انجام آن است، توانایی است و آنچه فرد در گذشته به آن رسیده است، مهارت است و استعداد یعنی اینکه فرد با چه سرعتی یا به چه اندازه تلاش خواهد توانست بی آموزد. در تعاریف و طبقه بندی استعداد هر یک از صاحب نظران از دیدگاهی آن را به شکل های مختلف تقسیم بندی کرده اند. موضوع شناسایی استعدادهای از زمان تشکیل جوامع گوناگون مورد توجه بوده اگرچه شاید واژه با استعداد یا نخبه استفاده نشده ولی مفهوم آن وجود داشته است که میتوان به اولین آزمون های روانی برای شناسایی استعدادهای در زمان چین باستان اشاره کرد. آنها برای انتخاب کارگران در کنار توجه به ویژگی های خاص جسمانی از آزمون های روانی نیز استفاده می کردند. علاوه بر این در طول تاریخ نام بسیاری از دانشمندان، نقاشان، شاعران و غیره به خاطر آثار گرانبهایی که از خود به جا گذاشته اند به یادگار مانده است. توجه به تفاوت های فردی افراد و تلاش برای شناسایی استعدادهای، با ساخت و اجرای آزمون های هوشی، جنبه عینی و علمی به خود می گیرد و تعاریف مختلفی از هوش به وجود می آید که در این میان، برخی از پژوهشگران هوش را یک عامل کلی در نظر گرفته. و برخی دیگر آن را متشکل از مؤلفه های متعددی دانسته اند با توسعه تلاشها، نظریه های متعددی در خصوص ماهیت استعداد، انواع و نحوه شناسایی آن شکل گرفت. گاردنر در تبیین ماهیت استعداد، افراد را دارای مجموعه ای از استعدادهای زبانی، منطقی ریاضی، فضایی، موسیقایی، بدنی جنبشی، میان فردی، درون فردی و طبیعت گرا میدانند و معتقد است که هر فرد ضمن دارا بودن توانایی های نسبی در تمام آنها، در یکی از آنها

مشخص می شود که آموزش و پرورش ما چنان بر اهمیت دانش تکیه کرده و ساختار مدارس بر محور دانش اندوزی چیده شده و حتی انتظار والدین اصلاح نشده است، که گویی از همان اول دبستان نگاه همه به جلسه کنکور است. یکی از طرح هایی که بیش از ۱۰ سال است برای شناسایی و هدایت استعداد های برتر طراحی و مطرح شده است، طرح شهاب است. طرحی که قرار است استعداد هر دانش آموز را شناسایی کند تا شاهد سیکل معیوب سیستم آموزشی کشور که هدایتش تنها به سمت و سوی کسب دانش و راهی کردن دانش آموزان به دانشگاه ها و آن هم در مسیرهای غلط خارج از توانایشان است، نباشیم. طرحی که قرار است کار مهمی که قرار بوده مقطع ابتدایی را پوشش دهد و تک بعدی نباشد. نکته حائز اهمیت اما این است که این طرح ها سال ها به تعویق افتاد و امروزه نیز به دلیل نبود زیرساخت ها به شکل محدودی اجرا می شود و از آن گذشته نکات مهم قابل تاملی دارد از جمله اینکه تا امروز خروجی این طرح که مسئولین آموزش و پرورش بر آن تاکید بسیار دارند، چه بوده است؟ چه میزان دانش آموز به درستی در این طرح هدایت استعداد شده اند و آیا برای شناسایی استعدادهای متنوع کودکان ابزارهای مناسب در اختیار معلمان وجود دارد و یا یک دستورالعمل مشخص بومی سازی شده؟ دکتر رضوان حکیم زاده معاون آموزش ابتدایی در گفتگو با خبرنگار مهر درباره مباحث آماری این طرح گفت: برنامه شهاب در سطح ملی از سال تحصیلی ۹۳-۹۴ و با ۳۲ منطقه در ۳۲ استان کشور و از پایه چهارم آغاز شد و در سال تحصیلی ۹۶-۹۷ به ۳۸۶ منطقه رسید. همچنین این طرح در آغاز ۱۳۸ دانش آموز را تحت پوشش قرار می داد که امروز این رقم به یک میلیون و ۸۰۰ دانش آموز رسیده است. سناریوی مصوب برای گسترش این طرح به گونه ای است که در سال ۱۴۰۶ تا ۱۴۰۸ این طرح به همه پایه ها برسد. اصل طرح متعلق به آموزش و پرورش است که بنیاد ملی نخبگان آن را حمایت مالی و معنوی می کند.

طرح شهاب

طرح شهاب مدارس در سال ۸۶ توسط بنیاد ملی نخبگان به تصویب رسید. اولین مرحله طرح شهاب در مدارس در سال تحصیلی ۹۲-۹۳ به صورت آزمایشی در هفت استان آذربایجان شرقی، اصفهان، البرز، خراسان جنوبی، خراسان شمالی، کرمانشاه و هرمزگان، برای هفت درصد دانش آموزان (۳۹۳۸۴ دانش آموز) در پایه چهارم و پنجم ابتدایی، دوم و سوم راهنمایی و اول، دوم و سوم متوسطه اجرا شده است. دومین مرحله طرح نیز در سال تحصیلی ۹۴-۹۳ با انتخاب دانش آموزان پایه چهارم ابتدایی تمامی استان های کشور (یک منطقه از هر استان) اجرا شد. بهمن ماه سال ۹۶ با اعلام ممنوعیت برگزاری آزمون تیزهوشان و نمونه دولتی در دوره ی ابتدایی توسط وزیر آموزش و پرورش، اجرای طرح شهاب در مدارس قوت گرفت. هدف اجرای طرح شهاب در مدارس، شناسایی استعداد دانش آموزان است. آزمون های تیزهوشان و نمونه دولتی تنها هوش ذهنی دانش آموز را می سنجیدند و از آن جا که دانش آموزان زیادی علاقمند به تحصیل در اینگونه مدارس هستند هر ساله

کند(۶). ابزارهای « طرح شناسایی و هدایت استعداد های برتر(شهاب) نیز برای سنجش زمینه ها و حیطه های استعداد کلامی، ریاضی، هنری، فضایی، حرکتی- ورزشی، اجتماعی، فرهنگ دینی و علوم برای دانش آموزان دوره های ابتدایی، راهنمایی و متوسطه طراحی شده است. در ایران نیز مسئله شناسایی، جذب و حمایت از استعداد های برتر از جمله مواردی است که مورد تأکید رهبر معظم انقلاب اسلامی و همه اندیشمندان و صاحب نظران کشور است و در اسناد بالادستی نظیر سند چشم انداز جمهوری اسلامی ایران «نقشه جامع علمی کشور»، «سند تحول بنیادین آموزش و پرورش»، و «سند راهبردی کشور در امور نخبگان» نیز نمود بارزی دارد. با توجه به این مهم و با توجه به اینکه برنامه ریزی مبتنی بر استعداد و هدایت استعداد های برتر از سنین پایین رویکردی بنیادی به شمار می آید «برنامه شناسایی و هدایت استعداد های برتر(شهاب) دانش آموزی، به تصویب رسید. مأموریت این برنامه عبارت است از: شناسایی، هدایت و حمایت آموزشی، تربیتی و معنوی دانش آموزان با استعداد از دوره ابتدایی تا پایان دوره حمایت آموزشی، تربیتی و معنوی دانش آموزان با استعداد از دوره ابتدایی تا پایان دوره پیش دانشگاهی و زمینه سازی برای استمرار حمایت ها در مراحل مختلف آموزش عالی.

اهداف برنامه شهاب

- ۱- پرورش استعداد های برتر و سرآمد و ایجاد ساز و کار های مناسب برای رشد و بالندگی آنان به عنوان سرمایه های ملی و خدادادی
۲. تقویت و درونی کردن هویت دینی و ملی واجدان استعداد های برتر در دوره های تحصیلی مختلف آموزش عمومی به منظور احساس مسئولیت برای ایفای نقش سازنده در اعتلای کشور.
۳. حمایت تربیتی و معنوی از دانش آموزان دارای استعداد برتر به منظور بهره مندی از توانمندی ها و قابلیت های آنها در تعالی و پیشرفت کشور

پس از بررسی های کارشناسی و برگزاری جلسات متعدد شورای راهبری، ستاد مرکزی و کمیته علمی-فنی برنامه شهاب، در سال تحصیلی ۱۳۹۲-۱۳۹۱ به طور آزمایشی در دستور کار بنیاد ملی نخبگان و وزارت آموزش و پرورش قرار گرفت. یکی از عناصر مهم پرورش کودکان با استعداد، آموزش و اجرای برنامه های درسی است که معلمان در آن نقش محوری برعهده دارند. این اهمیت جایگاه معلمان به اندازه های است که انجمن ملی کودکان با استعداد استرالیا از سال ۲۰۰۶ به تدوین استانداردهای آمادسازی معلمان برای آموزش کودکان مستعد برتر از پیش از دبستان تا پایه دوازدهم پرداخته است. توجه به نقش محوری معلم در این حوزه، آغاز برنامه ملی شهاب (شناسایی و هدایت استعداد های برتر) نیز نیازمند پرورش مدرسان خبر های بود که در زمینه اصول و سیاست های کلی برنامه شهاب آگاه بوده و با آگاهی کامل معلمان مناطق تحت پوشش برنامه را مورد آموزش قرار دهند. بدین منظور دوره آموزشی تحت عنوان «دوره آموزشی تأمین مدرسان استانی برنامه شهاب» طراحی و اجرا شد. بدون شک، برنامه های آموزشی که در زمینه توسعه و پیشرفت طرح های ملی به کار می روند، در توفیق یا شکست این

آزمایشی آن در سال تحصیلی ۱۳۹۲-۱۳۹۱ در هفت استان آذربایجان شرقی، اصفهان، البرز، خراسان جنوبی، خراسان شمالی، کرمانشاه و هرمزگان اجرا گردید و براساس یافته ها، اجرای فراگیر طرح شهاب در سال تحصیلی ۱۳۹۴-۱۳۹۳ برای پایه چهارم دوره ابتدایی در دستور کار بنیاد ملی نخبگان و وزارت آموزش و پرورش قرار گرفت(۷). طرح شهاب به دنبال شناسایی آن دسته از دانش آموزان با استعدادی است که به دلیل ناآشنایی خانواده یا معلمان و مربیان با ویژگی های کودکان با استعداد به صورت ناشناخته باقی مانده اند، یا به دلیل عدم امکان دسترسی به فرآیندهای همچون جشنواره ها و توانسته اند استعدادها و توانایی های خود را به نهادهای نخبگانی عرضه نمایند. هدف این مقاله بررسی اهمیت اجرای طرح شهاب، (شناسایی و هدایت استعداد های برتر) در مدارس ابتدایی می باشد. طرح شهاب به عنوان بدیلی مرجح از تدابیر مدیریتی برای شناسایی و هدایت استعداد های برتر، یکی از طرح های ویژه بنیاد ملی نخبگان در حوزه دانش آموزی است که اجرای آن با اهتمام وزارت آموزش و پرورش آغاز شده است. بنیاد ملی نخبگان(۱۳۹۱) هدف از اجرای طرح شهاب را پرورش استعداد های برتر و سرآمد و ایجاد زمینه و ساز و کار های مناسب برای رشد و بالندگی آنان به عنوان سرمایه های خدادادی و ملی، تقویت و درونی کردن هویت دینی و ملی واجدان استعداد های برتر در دوره های تحصیلی مختلف آموزش عمومی به منظور احساس مسئولیت برای ایفای نقش سازنده در اعتلای کشور و حمایت تربیتی و معنوی دانش آموزان دارای استعداد برتر به منظور بهره مندی از توانمندیها و قابلیت های آنان در تعالی و پیشرفت کشور، اعلام کرده است. اجرای ناموفق طرح شهاب در سال تحصیلی ۱۳۹۱-۱۳۹۲ در هفت استان کشور، مسئولان بنیاد نخبگان و وزارت آموزش و پرورش را بر آن داشت تا تصمیم بگیرند که دانش آموزان پایه چهارم ابتدایی یک منطقه آموزشی در هر یک از استانهای کشور را در سال تحصیلی ۱۳۹۳-۱۳۹۴ تحت پوشش طرح شهاب قرار دهند. با ابلاغ شیوهنامه از طرف وزیر آموزش و پرورش، مرحله آزمایشی طرح شهاب در همه استانها اجرا شد. علی القاعده، اتخاذ هر تصمیم به ارزشیابی اجرای آزمایشی وابسته خواهد بود. روشن است که بدون ارزشیابی نظام دار نمی توان درباره مفید بودن برنامه های آموزشی قضاوت کرد و مهمتر اینکه نمی توان به بهنگشت برنامه ها کمک کرد. برنامه های آموزشی تهیه می شوند، آزموده می شوند، اصلاح می شوند، مجدداً آزموده می شوند و سرانجام برای اجرا در سطحی وسیع پذیرفته می شوند. از طریق ارزشیابی دقیق برنامه های آموزشی نقاط قوت و ضعف این برنامه ها آشکار می شود و برنامه ریزان و مسئولان اجرایی می توانند کاستیها و نارساییها را رفع و نقاط قوت را تقویت کنند. بنابراین، ارزشیابی از طرح شناسایی و هدایت استعداد های برتر(شهاب) ضرورت یافت. از طریق ارزشیابی نظام مند می توان مؤلفه های گوناگون طرح مورد نظر را ارزشیابی کرده و شواهد کافی برای اتخاذ تصمیم درباره اصلاح و استمرار یا توقف طرح فراهم ساخت. با درک این ضرورت و با درخواست بنیاد نخبگان و وزارت آموزش و پرورش، نگارنده مأموریت یافت تا طرح یاد شده را ارزشیابی

نتایج پژوهش نشان می دهد که برای شناسایی و تشخیص دانش آموزان با استعداد و تیزهوش از معیارهایی همچون نظر معلم، نظر والدین، چکلیست مشاهدات عملکردی، استفاده از آزمون های روانشناسی و... در کشورهای مورد مطالعه استفاده می شود اما در کشور ایران در دوره ابتدایی جهت استعدادیابی نظر معلم بر اساس پر کردن چک لیست های طرح شهاب تنها ملاک جهت شناسایی است و میبایست ابزارهای متنوعی با توجه به تجربیات سایر کشورها برای مرحله شناسایی دانش آموزان با استعداد و تیزهوش استفاده نمود. همچنین یافته های پژوهش نشان می دهد در بحث هدایت و آموزش دانش آموزان تیزهوش و با استعداد در کشورهای آلمان و لهستان برنامه های متنوعی مانند برگزاری مسابقات، اردوهای تابستانی، مدارس ویژه، فعالیت های درون و خارج مدرسه ای و... دارند ولی آنچه در کشور ایران رخ میدهد هدایت استعدادهای برتر و تیزهوش به مراکز استعداد درخشان است. که صرفاً بر اساس استعداد تحصیلی و قبولی در آزمون ورودی این مراکز است و این موضوع آسیب جدی به دانش آموزان دارای استعداد در سایر حوزه ها (موسیقی، فرهنگی و هنری و...) می زند. علی پور و آیتی پژوهشی را با عنوان ضرورت توجه برنامه درسی دانشگاه فرهنگیان به شناسایی و هدایت استعدادهای برتر (طرح شهاب) به انجام رسانده اند. آنچه از این پژوهش میتوان نتیجه گرفت این است که امر آموزش دانشجو معلمان در مقوله طرح شهاب از اهمیت زیادی برخوردار است و از سویی در برنامه درسی فعلی دانشگاه فرهنگیان هیچگونه محتوایی مرتبط با طرح شهاب نیست. لذا میبایست از سوی دانشگاه فرهنگیان و وزارت آموزش و پرورش برنامه ریزی هایی برای اصلاح سرفصل های دروس و گنجاندن محتوای آموزشی مرتبط با طرح شهاب در برنامه درسی دانشگاه فرهنگیان (تربیت معلم) اقدام نمود و یا درسی با عنوان طرح شهاب در دروس رشته علوم تربیتی (آموزش ابتدایی) گنجانده شود. تقی زاده یزدی و همکاران بیان نمود که نتایج نشان داد که شاخص برند و شهرت دانشگاه و زیرشاخص الگو بودن در شبکه دانشگاهی، در بین شاخص ها و زیرشاخص های تعیین شده، بیشترین تأثیرگذاری را در جذب و نگهداشت استعدادهای در دانشگاه تهران دارند (۹). جعفری بیان نمود که نتایج گویای این موضوع است که بین استعدادیابی و خودکارآمدی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. اما بین استعدادیابی و توجه رابطه مثبت و معنادار وجود ندارد. ضمن اینکه بین استعدادیابی و معناداری مطالب درسی رابطه مثبت و معنادار وجود ندارد. حسین زاده و کریم نیا بیان نمود که براساس یافته های تحقیق اثر بخشی طرح شهاب از دیدگاه مدیران، معاونین آموزشی و اولیاء دانش آموزان مدارس ابتدایی ناحیه ۴ تبریز، در زمینه شناسایی استعدادهای برتر، مطلوب بوده و در هدایت آن غیر اثربخش بوده است (۱۰). حسینی مقدم بیان نمود که یافته های اصلی این مقاله مشتمل هستند بر: پیشنهاد چارچوب مفهومی آینده نگری جذب استعداد برتر در چرخه خدمت به کشور؛ سیاست اندیشی در خصوص چگونگی معکوس کردن روند مهاجرت متخصصان و استعدادهای برتر به خارج از کشور است. حمزه لو و مقدسی، پژوهشی با نام بررسی اهمیت اجرای طرح شهاب شناسایی و هدایت

طرح ها، نقش تعیین کننده ای دارند. به عبارت روشتر، برنامه های آموزشی آینده ی تمام نمای میزان پیشرفت و انعکاسی از پاسخگویی محتوایی به نیازهای در حال تغییر طرح های مربوطه هستند. دوره تأمین مدرسان برنامه شهاب نیز یکی از دوره های آموزشی است که از آغاز اجرای آزمایشی برنامه شهاب همه ساله، با هدف آموزش مدرسان میانی برنامه شهاب در حال برگزاری است. با توجه به اینکه این دوره آموزشی از لحاظ کیفیت و محتوا، قلب تپنده برنامه شهاب است، ارزیابی کیفیت آموزش در این دوره مورد تأکید است. اطلاعات به دست آمده از ارزیابی بیانگر کیفیت فعالیت یادگیرندگان، مدرسان و اساتید، منابع اطلاع رسانی و فضای برگزاری دوره های آموزشی است. از آنجایی که ماهیت آموزش، کیفی است، سنجش و ارزیابی اثربخشی آن نیز بسیار دشوار است، چراکه عوامل و متغیرهای زیادی بر آن تأثیر میگذارند. اما دستاورد کاران و مجریان، بدون داشتن ابزاری برای بررسی و سنجش نتایج دوره آموزشی برگزار شده، قادر به اثبات تأثیرگذاری مورد انتظار دوره های آموزشی بر روند پیشروی برنامه شهاب نمی باشند؛ بنابراین برقراری مکانیسم های بازخوراند و تبیین نیازهای یادگیرندگان و مخاطبان دوره های آموزشی تأمین مدرسان میانی برنامه شهاب، دارای نقش حیاتی در واری، طراحی و توسعه برنامه های آینده دارد.

پیشینه پژوهش

نویدی بیان نمود که در سال اول شرایط برای اجرای طرح شهاب چندان مساعد نبوده و در زمینه شناسایی و هدایت استعدادهای دانش آموزان، موفقیتی حاصل نشده است. به عبارت دیگر بافت فرهنگی - اقتصادی موجود برای اجرای طرح شهاب مساعد نیست. همچنین رویکرد متمرکز دستگاه متولی آموزش و پرورش رسمی و تأکید بر اجرای برنامه های از پیش تعیین شده، با رویکرد تعلیم و تربیت مبتنی بر استعداد که در چارچوب طرح شهاب ارائه شده است، سازگار نیست. افزون بر این، منابع نرم افزاری و سخت افزاری کافی برای اجرای مطلوب طرح شهاب فراهم نشده است. در ضمن اکثر کارشناسان، مدیران مدارس و آموزگاران به ابهاماتی در هدف کلی طرح و شیوه اجرای آن اشاره کرده اند. تکمیل فرایند شناسایی استعدادهای برتر و تعریف عملیاتی هدایت استعدادهای برتر روشن نیست. مسئولان آموزش و پرورش استان به اندازه کافی توجه نشده اند و به اهداف طرح شهاب متعهد نیستند. اکثر کارشناسان، مدیران مدارس و آموزگاران مورد مطالعه پیامدهای منفی گریزناپذیر طرح شهاب را خاطر نشان کرده اند. مستقیمی مطلق و پناه علی بیان نمود که نتایج نشان می دهد خلاقیت و مولفه های آن بین دانش آموزان استعدادهای درخشان با دانش آموزان عادی تفاوت وجود دارد. گلشاهی و همکاران بیان نمود که یافته های این پژوهش منتج به ارائه الگویی برای شناسایی استعدادهای برتر در بنیاد ملی نخبگان شده که شامل دو روش کلی نخبه گزینی فعالانه و منفعلانه است (۸). نتایج نشان داد که نخبه گزینی فعالانه دربرگیرنده دو روش معرفی گرایانه و جست و جو گرایانه و نخبه گزینی منفعلانه شامل دو روش گزینشی و خوداظهاری است. علی پور و آیتی بیان نمود که

استعداد، جامعه پذیری استعداد، توسعه و پرورش استعداد، تجدید نظر و حتی بازآفرینی استعداد می شود. مالی تفتی و همکاران ۳، بیان نمود که بر اساس یافته های این تحقیق، چارچوب موانع و چالش ها در مدیریت استعداد به چهار دسته طبقه بندی شده که شامل چالش ها و موانع ساختاری، چالش ها و موانع زیست محیطی، چالش ها و موانع رفتاری و در نهایت چالش ها و موانع مدیریتی می باشد. علاوه بر این، چارچوب عوامل موفقیت مدیریت استعداد به سه بخش اصلی دسته بندی شده که شامل عوامل موفقیت ساختاری، عوامل موفقیت زیست محیطی و در نهایت عوامل موفقیت مدیریتی می باشد. موریس و همکاران ۴، پژوهشی را با عنوان یک چارچوب معماری برای مدیریت استعدادهای جهانی به اتمام رسانده اند و بیان کرده اند معماری استعداد عبارت است از ترکیبی از سیستم ها، فرآیندها و شیوه های توسعه داده شده و به کارگیری شده بوسیله سازمان، برای اینکه اطمینان حاصل گردد که چرخه استعداد به شکل اثربخشی در سازمان به مورد اجرا در آمده است و استعداد سازمانی مبتنی بر چهار اصل رویکرد منبع محوری شامل ارزشمند بودن، بی نظیر بودن، غیر قابل تقلید بودن و غیر قابل تعویض و جایگزین شدن، در سازمان شناسایی، جذب و بکار گرفته شده باشد (۱۲).

طراحی مدل مفهومی

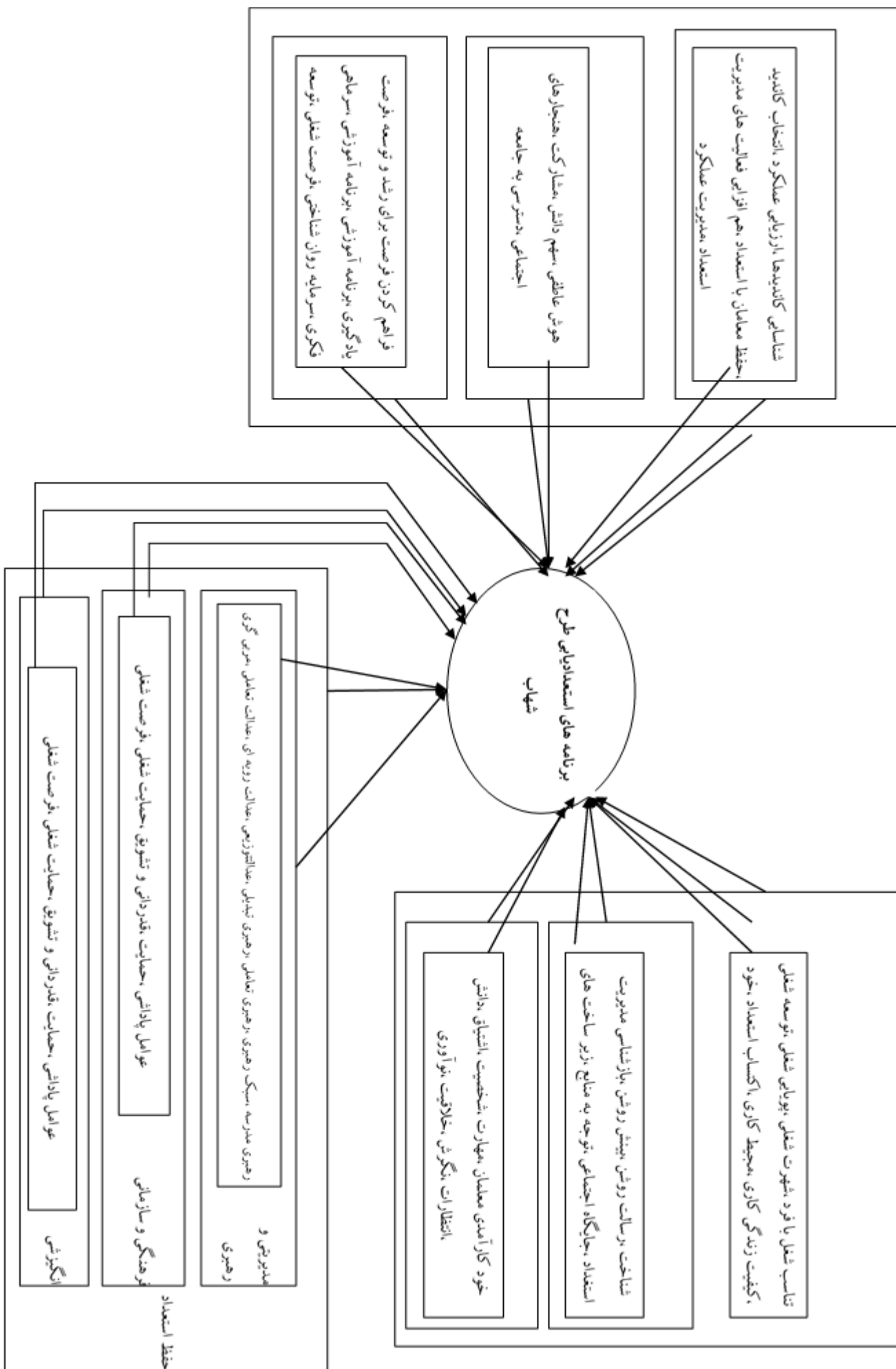
هدف از انجام پژوهش حاضر، آسیب شناسی برنامه ملی شهاب و ارائه مدل کاربردی برای دوره دوم مقطع ابتدایی آموزش و پرورش است، در راستای هدف حاضر در این تحقیق با مروری به ادبیات و پیشینه پژوهش، مدل مفهومی مشخص شد. ابتدا روی عوامل، مولفه و شاخص های موثر بر ضعف آموزشی و استعداد یابی برنامه های طرح شهاب دوره دوم مقطع ابتدایی آموزش و پرورش تمرکز می کنیم تا یک لیست از عوامل، مولفه و شاخص های موثر بر ضعف آموزشی و استعداد یابی برنامه های طرح شهاب دوره دوم مقطع ابتدایی آموزش و پرورش را آماده نمائیم. پس از مطالعه پیشینه پژوهش و بررسی تحقیقات صورت گرفته در این حوزه عوامل، مولفه و شاخص های موثر بر ضعف آموزشی و استعداد یابی برنامه های طرح شهاب دوره دوم مقطع ابتدایی آموزش و پرورش به شرح جداول ذیل استخراج گشته که فصل مشترک پژوهش های پیشین بوده و در اکثر تحقیقات داخلی و خارجی مربوط به برنامه های طرح شهاب دوره دوم مقطع ابتدایی آموزش و پرورش به آن ها اشاره شده است و در نهایت، در پژوهش حاضر، از مدل مفهومی نمایش داده شده در شکل ۱ استفاده شده است.

استعدادهای برتر در مدارس ابتدایی به اتمام رسانده اندیافته ها بیانگر این بوده که چهار شاخصه مطرح در طرح شهاب ۱. شناسایی، هدایت و حمایت آموزشی دانش آموزان ۲. حمایت تربیتی و معنوی از دانش آموزان دارای استعداد برتر به منظور بهره مندی از توانمندی ها و قابلیت های آنها، ۳. پرورش استعدادهای برتر و سرآمد و ایجاد سازوکارهای مناسب برای رشد و بالندگی آنان و ۴. تقویت و درونی کردن هویت دینی و ملی واجدان استعدادهای برتر در دوره های تحصیلی مختلف آموزشی عمومی به منظور احساس مسیولیت در نظر گرفته شده است. جعفری، پژوهشی را با عنوان بررسی تاثیر استعدادیابی با تاکید بر طرح شهاب در عوامل درونی دانش آموزان از نگاه معلمان ابتدایی ناحیه ۲ شهر تهران به اتمام رسانده است. نتایج گویای این موضوع است که بین استعدادیابی و خودکارآمدی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. اما بین استعدادیابی و توجه رابطه مثبت و معنادار وجود ندارد. ضمن اینکه بین استعدادیابی و معناداری مطالب درسی رابطه مثبت و معنادار وجود ندارد. دریاورد بیان نمود که یافته های تحقیق اثر بخشی طرح شهاب از دیدگاه مدیران، معاونین آموزشی و اولیاء دانش آموزان مدارس ابتدایی ناحیه ۴ تبریز، در زمینه شناسایی استعدادهای برتر، مطلوب بوده و در هدایت آن غیر اثربخش بوده است.

خوروا و کویستانکه بیان نمود که نتایج نشان می دهد که MNE ها مستقل از متن عمل نمی کنند، بنابراین موجب فراخوانی حمایت ها برای زمینه های سازمانی محلی می شوند. ژانگ و نسیت (۱۱)، پژوهشی را با عنوان استعدادهای درخشان: یک چارچوب تحقیق طراحی آموزشی (اقدام برای حرفه ای سازی آموزش در کتابخانه های دانشگاهی) به انجام رسانده اند. این تحقیق کیفی شامل شانزده مصاحبه با مدیران منابع انسانی در چین می باشد. در این پژوهش مدل سرمایه انسانی پنجگانه برای ارزیابی ادراکات ارائه شده است. یافته ها عدم وضوح در تعریف استعداد در تمام سازمان های نمونه و استفاده از انواع ابزار را نشان می دهد. هر دو فرهنگ ملی و نهادی به عنوان تأثیر تدریجی و ارزش درک MBA توسط مدیران منابع انسانی مورد توجه قرار گرفته اند. این مطالعه با مفاهیمی برای تحقیقات آینده و تمرین فعالیت های TD به اتمام رسیده است. کاملش کومار و آگاروال ۲، پژوهشی را با عنوان مدیریت استعداد سازمان و نام تجاری کارفرما به انجام رسانده اند. پژوهشگران بیان داشته اند مدیریت استعداد یک فرآیند یکپارچه است که همه فعالیت ها و وظایفی که به مدیریت پیوند خورده است را در رابطه با چرخه عمر استعداد بطور کامل در بر می گیرد. در این تعریف، دامنه چرخه عمر استعداد در برگیرنده مراحل از قبیل ایجاد برند استعداد برای جذب افراد مستعد، شناسایی و یافتن

جدول ۱ عوامل، مولفه و شاخص های موثر بر ضعف آموزشی و استعداد یابی برنامه های طرح شهاب دوره دوم مقطع ابتدایی آموزش و پرورش

مفاهیم	عوامل	مولفه	شاخص
		مولفه شغلی	تناسب شغل با فرد، شهرت شغلی، پویایی شغلی، توسعه شغلی، کیفیت زندگی کاری، محیط کاری، اکتساب استعداد، خود مختاری
		مولفه سازمانی	شناخت، رسالت روشن، بینش روشن، بازشناسی مدیریت استعداد، جایگاه اجتماعی، توجه به منابع، زیر ساخت های تکنولوژی، عادات رویه ای، هوش سازمانی، قراردادهای استخدام
		مولفه فردی	خود کارآمدی معلمان، مهارت، شخصیت، اشتیاق، دانش، انتظارات، نگرش، خلاقیت، نوآوری
		مدیریت مسیر شغلی	شناسایی کاندیدها، ارزیابی عملکرد، انتخاب کاندید، حفظ معلمان با استعداد، هم افزایی فعالیت های مدیریت استعداد، مدیریت عملکرد
برنامه های طرح شهاب	توسعه و استفاده از استعداد	ارتباطات تعاملی	هوش عاطفی، سهم دانش، مشارکت، هنجارهای اجتماعی، دسترسی به جامعه
		پرورش معلمان	فراهم کردن فرصت برای رشد و توسعه، فرصت یادگیری، برنامه آموزشی، برنامه آموزشی، سرمایه فکری، سرمایه روان شناختی، فرصت شغلی، توسعه شغلی، سیستم مدیریت، توسعه حرفه ای
حفظ استعداد		مدیریتی و رهبری	رهبری مدرسه، سبک رهبری، رهبری تعاملی، رهبری تبدیلی، عدالت توزیعی، عدالت رویه ای، عدالت تعاملی، مربی گری
		فرهنگی و سازمانی	عوامل پاداشی، حمایت، قدردانی و تشویق، حمایت شغلی، فرصت شغلی
		انگیزشی	عوامل پاداشی، حمایت، قدردانی و تشویق، حمایت شغلی، فرصت شغلی



آموزش و پرورش برای سازمان مربوطه می پردازیم و این مدل، وضع موجود را بررسی و روابط موجود میان مولفه ها را شناسایی می کند، تحقیق حاضر از جنبه روش گردآوری داده توصیفی - پیمایشی است.

تحلیل عاملی اکتشافی جهت شناسایی عوامل

شاخص KMO

با استفاده از این آزمون می توان از کفایت نمونه گیری اطمینان حاصل نمود. این شاخص در دامنه صفر تا یک قرار دارد. اگر مقدار شاخص نزدیک به یک باشد، داده های مورد نظر چندان مناسب نمی باشد. در صورتی که مقدار **KMO** کمتر از ۰/۵۰ باشد داده ها برای تحلیل عاملی مناسب نخواهد بود و اگر مقدار آن بین ۰/۵۰ تا ۰/۶۹ باشد می توان با احتیاط بیشتر به تحلیل عاملی پرداخت ولی در صورتی که مقدار آن بزرگتر از ۰/۷۰ باشد همبستگی های موجود در بین داده ها برای تحلیل عاملی مناسب خواهد بود.

نتایج حاصل از آزمون **KMO** مربوط به کل سؤالات با توجه به اینکه شاخص **KMO** بالاتر از ۰/۷ می باشد، تحلیل عاملی در حد مناسب ارزیابی می گردد.

جدول ۲. آزمون بارتلت و آزمون KMO

آزمون کایزر- مایر- اولکین	۰/۸۸۱
آزمون بارتلت	۵/۹۶۲
درجه آزادی	۴۶۵
سطح معنی دار (Sig)	۰/۰۰۰

نتایج حاصل از آزمون بارتلت و آزمون **KMO** مربوط به شاخص های تحقیق

در جداول زیر، نتایج حاصل از آزمون کایزر مایر الکین و آزمون بارتلت هر یک از شاخص های تحقیق ارائه شده است.

جدول ۳. آزمون بارتلت و آزمون KMO شاخص توسعه و استفاده از استعداد

آزمون کایزر- مایر- اولکین	۰/۷۹۱
آزمون بارتلت	۱/۲۰۲
درجه آزادی	۲۸
سطح معنی دار (Sig)	۰/۰۰۰

جدول ۴- آزمون بارتلت و آزمون KMO شاخص شناسایی و اکتساب استعداد

آزمون کایزر- مایر- اولکین	۰/۷۶۷
آزمون بارتلت	۹۴۰/۳۴۰
درجه آزادی	۳۶
سطح معنی دار (Sig)	۰/۰۰۰

اهداف تحقیق

هدف کلی

شناسایی آسیب ها و ضعف های برنامه ملی شهاب دوره دوم مقطع ابتدایی آموزش و پرورش

اهداف جزئی:

شناسایی عوامل موثر بر ضعف آموزشی و استعداد یابی برنامه های طرح شهاب دوره دوم مقطع ابتدایی آموزش و پرورش
شناسایی مولفه های موثر بر ضعف آموزشی و استعداد یابی برنامه های طرح شهاب دوره دوم مقطع ابتدایی آموزش و پرورش
شناسایی شاخص های موثر بر ضعف آموزشی و استعداد یابی برنامه های طرح شهاب دوره دوم مقطع ابتدایی آموزش و پرورش
بررسی روابط بین متغیرهای مدل مفهومی تحقیق
ارائه مدل کاربری برنامه ملی شهاب دوره دوم مقطع ابتدایی آموزش و پرورش

اعتبار یابی مدل کاربری برنامه ملی شهاب دوره دوم مقطع ابتدایی آموزش و پرورش
سؤالات تحقیق:

سوال اصلی

آسیب ها و ضعف های برنامه ملی شهاب دوره دوم مقطع ابتدایی آموزش و پرورش کدامند؟

سؤالات جزئی:

عوامل موثر بر ضعف آموزشی و استعداد یابی برنامه های طرح شهاب دوره دوم مقطع ابتدایی آموزش و پرورش چیست؟
مولفه های موثر بر ضعف آموزشی و استعداد یابی برنامه های طرح شهاب دوره دوم مقطع ابتدایی آموزش و پرورش چیست؟
اولویت عوامل و مولفه های موثر بر ضعف آموزشی و استعداد یابی برنامه های طرح شهاب دوره دوم مقطع ابتدایی آموزش و پرورش چگونه است؟

روابط بین متغیرهای مدل مفهومی تحقیق چگونه است؟
آیا مدل کاربری برنامه ملی شهاب دوره دوم مقطع ابتدایی آموزش و پرورش اعتبار دارد؟

مواد و روش ها

روش تحقیق حاضر ترکیبی است که در آن از روش های کمی و کیفی به صورت توانمند استفاده شده است. در این تحقیق با مرور مبانی نظری متعدد چارچوب مناسبی برای بررسی و مطالعه مساله تحقیق به دست آمده است. سپس از داده های کیفی به منظور توسعه و بومی سازی شاخص های مدل مفهومی تحقیق استفاده شده است و نهایتاً مدل مفهومی به طور کمی با استفاده از رویکرد قیاسی که در ایجاد فرضیات تحقیق لازم و ضروری است، مورد آزمون قرار گرفته است. مزیت تحقیق کمی این است که محققان به نمونه بیشتری جهت نشان دادن اثرات آماری و تعمیم نتایج به کلا جامعه دسترسی دارند. تحقیق حاضر از جنبه هدف کیفی - اکتشافی است و روش تحلیل روش دلفی است. از آنجا که در تحقیق حاضر به آسیب شناسی برنامه ملی شهاب و ارائه مدل کاربردی برای دوره دوم مقطع ابتدایی

۱/۰۰۰	۰/۵۸۷	M5	
۱/۰۰۰	۰/۶۲۴	M6	
۱/۰۰۰	۰/۷۱۲	C1	ارتباطات تعاملی
۱/۰۰۰	۰/۶۰۹	C2	
۱/۰۰۰	۰/۷۱۷	C3	
۱/۰۰۰	۰/۶۵۹	C4	
۱/۰۰۰	۰/۵۵۲	C5	
۱/۰۰۰	۰/۶۶۹	V1	مؤلفه شغلی
۱/۰۰۰	۰/۶۴۶	V2	
۱/۰۰۰	۰/۷۳۹	V3	
۱/۰۰۰	۰/۷۳۷	V4	
۱/۰۰۰	۰/۶۸۳	V5	
۱/۰۰۰	۰/۶۸۶	V6	
۱/۰۰۰	۰/۶۷۸	V7	
۱/۰۰۰	۰/۷۰۰	V8	
۱/۰۰۰	۰/۵۶۸	O1	مؤلفه سازمانی
۱/۰۰۰	۰/۷۳۳	O2	
۱/۰۰۰	۰/۸۱۳	O3	
۱/۰۰۰	۰/۸۳۶	O4	
۱/۰۰۰	۰/۸۷۴	O5	
۱/۰۰۰	۰/۸۲۷	O6	
۱/۰۰۰	۰/۸۰۶	O7	
۱/۰۰۰	۰/۹۰۴	O8	
۱/۰۰۰	۰/۹۳۰	O9	
۱/۰۰۰	۰/۹۵۶	O10	
۱/۰۰۰	۰/۹۲۲	I1	مؤلفه فردی
۱/۰۰۰	۰/۹۲۰	I2	
۱/۰۰۰	۰/۸۲۲	I3	
۱/۰۰۰	۰/۸۸۶	I4	
۱/۰۰۰	۰/۸۵۰	I5	
۱/۰۰۰	۰/۹۳۸	I6	
۱/۰۰۰	۰/۸۱۰	I7	
۱/۰۰۰	۰/۹۰۴	I8	
۱/۰۰۰	۰/۹۳۰	I9	
۱/۰۰۰	۰/۹۵۶	L1	مدیریت و رهبری
۱/۰۰۰	۰/۹۲۲	L2	
۱/۰۰۰	۰/۹۲۲	L3	
۱/۰۰۰	۰/۹۱۲	L4	
۱/۰۰۰	۰/۹۶۷	L5	
۱/۰۰۰	۰/۸۳۱	L6	
۱/۰۰۰	۰/۹۱۶	L7	
۱/۰۰۰	۰/۸۸۰	L8	

جدول ۵- آزمون بارتلت و آزمون KMO شاخص حفظ استعداد

۰/۸۱۶	آزمون کایزر- مایر- اولکین
۷۹۶/۴۳۰	آزمون بارتلت
۱۵	درجه آزادی
۰/۰۰۰	سطح معنی دار (Sig)

با توجه به جداول ۲ تا ۵، انجام تکنیک تحلیل عاملی برای هر ۶ شاخص تحقیق امکان پذیر می باشد. ($kmo > 0/5$).

تحلیل عاملی تاییدی

در این روش به بررسی مؤلفه های (بارهای عاملی استاندارد شده و معنی داری بارهای عاملی) پرداخته می شود. این مؤلفه ها مطرح شده برای سوالات مربوط به متغیر مستقل (X-Model) و متغیر وابسته (Y-Model) به صورت جداگانه مورد بررسی و تجزیه و تحلیل قرار می گیرد.

تحلیل عاملی تاییدی برای سوالات مربوط به متغیرهای مستقل (X-Model)

بارهای استاندارد شده از اهمیت زیادی در تفسیر نتایج تحلیل عاملی برخوردارند. این بارها نشاندهنده همبستگی بین هر متغیر مشاهده گر (سوالات) و عامل های مربوط به آن است (همان منبع، ۲۱۱). همانطور که در نمودار ۵ مشاهده می شود بارعاملی استاندارد شده تمامی سوالات از همبستگی بالایی برخوردار است؛ با توجه به اینکه بار عاملی تمامی سوالات مربوط به متغیرهای مستقل تحقیق از (۰/۵) بیشتر است بنابراین بارعاملی سوالات مورد تایید می باشد.

جدول ۶. تحلیل عاملی متغیرهای مشاهده گر و متغیرهای مکنون برون زا

متغیرها	نماد	ضریب عاملی	اشتراکات اولیه
پرورش معلمان	DT1	۰/۵۷۳	۱/۰۰۰
	DT2	۰/۶۷۹	۱/۰۰۰
	DT3	۰/۷۰۲	۱/۰۰۰
	DT4	۰/۵۹۷	۱/۰۰۰
	DT5	۰/۵۸۶	۱/۰۰۰
	DT6	۰/۷۱۰	۱/۰۰۰
	DT7	۰/۷۴۳	۱/۰۰۰
	DT8	۰/۶۶۲	۱/۰۰۰
	DT9	۰/۷۷۶	۱/۰۰۰
مدیریت مسیر شغلی	M1	۰/۵۹۲	۱/۰۰۰
	M2	۰/۷۷۹	۱/۰۰۰
	M3	۰/۷۲۰	۱/۰۰۰
	M4	۰/۷۵۹	۱/۰۰۰

می‌شود که اغلب مقادیر بین ۲ تا ۳ را برای این شاخص قابل قبول می‌دانند با این حال دیدگاه‌ها در این باره متفاوت است.

از میان شاخص‌های برازندگی به گونه کلی **RMSEA** به عنوان یک شاخص مطلوب و **CFI** به عنوان بهترین شاخص در نظر گرفته می‌شود. شاخص‌های برازندگی به گونه کلی در دامنه بین صفر و یک قرار داده می‌شود. ضرایبی که بالاتر از ۰/۹۰ باشد قابل قبول در نظر گرفته می‌شود، هر چند این نیز مانند سطح، $P = 0.05$ ، اختیاری است (هومن، ۱۳۸۴، ۴۰).

شاخص‌های ارائه شده و مقایسه آن با مقدار مطلوب برای یک مدل برازش یافته، نشان از برازش مناسب مدل دارد. نکته قابل توجه در برازش مدل این است که، در حالی که برازش مدل ساختاری آن مدل را تایید می‌کند، هرگز ثابت نمی‌کند که آن مدل، یگانه مدل معتبر است.

یافته‌ها

در این قسمت به بررسی معنادار بودن اعداد به دست آمده مدل پرداخته شده است؛ در رابطه با معنی‌داری اعداد، باید گفت از آنجایی که در این تحقیق در سطح اطمینان ۰/۹۵ یا خطای ۰/۰۵ به دنبال آزمون فرضیات بودیم، برای آزمون t اعدادی معنادار خواهند بود که بزرگ‌تر از ۱/۹۶- و ۱/۹۶+ باشند. به این معنی که اگر در آزمون t عددی بین ۱/۹۶- و ۱/۹۶+ باشد، بی‌معنا خواهد بود. در مدل زیر (جدول ۲) اعداد بدست آمده برای آزمون t معنادار هستند و می‌توان به بررسی روابط علی (شاخص‌های اندازه‌گیری با متغیر مکنون) و اثرات (متغیرهای مکنون با هم) با توجه به موارد ذکر شده در جداول و نمودارهای بالا، مدل از نظر شاخص‌های تناسب در وضعیت مناسبی قرار داشته‌اند.

ماتریس لامبدا Y یکی از چهار ماتریس مهم معادلات ساختاری است که برای برقراری رابطه میان متغیرهای مکنون درون‌زا و مشاهده‌گر (سوال‌های مربوط به آن مورد استفاده قرار می‌گیرد). در نمودار ۲ متغیر توسعه استفاده از استعداد (D)، شناسایی و اکتساب استعداد (A)، حفظ استعداد (K) به عنوان متغیر مکنون برون‌زا هستند بنابراین با متغیرهای مشاهده‌گر (ماتریس لامبدا Y) رابطه برقرار کرده است.

ماتریس لامبدا X یکی از چهار ماتریس مهم معادلات ساختاری است که برای برقراری رابطه میان متغیرهای مکنون برون‌زا و مشاهده‌گرهای مربوط به آن مورد استفاده قرار می‌گیرد.

فرهنگی و سازمانی	CO1	۰/۹۵۶	۱/۰۰۰
	CO2	۰/۹۱۸	۱/۰۰۰
	CO3	۰/۹۴۷	۱/۰۰۰
	CO4	۰/۸۳۸	۱/۰۰۰
	CO5	۰/۹۱۶	۱/۰۰۰
انگیزشی	MO1	۰/۸۴۳	۱/۰۰۰
	MO2	۰/۷۹۸	۱/۰۰۰
	MO3	۰/۹۵۶	۱/۰۰۰
	MO4	۰/۹۱۸	۱/۰۰۰

تمامی بارهای عاملی معنی‌دار می‌باشند. با توجه به این نکته که هر دو شرط تحلیل عاملی (مناسب بودن بارهای عاملی و معنادار بودن آنها) مورد تایید قرار گرفته است می‌توان نتیجه گرفته که سوالات پرسشنامه که مربوط به متغیرهای مستقل تحقیق می‌باشند سوالات متغیرهای مکنون برون‌زا مناسب بوده و مورد تایید هستند.

ارزیابی تناسب مدل

جهت ارزیابی برازش مدل این تحقیق از شاخص‌هایی همچون کای

دو بر درجه آزادی (χ^2 / df)، آماره شاخص ریشه میانگین مجذور خطا (χ^2 / df)، P -Value، شاخص **CFI** استفاده شده است.

جذر برآورد واریانس خطای تقریب ۲، این اندازه که به صورت اعشاری گزارش می‌شود، مبتنی بر پارامتر غیر مرکزی ۳ است. این شاخص برای مدل‌های خوب برابر با ۰/۰۵ یا کمتر است. مدل‌هایی که خطای تقریب آن‌ها ۰/۱۰ یا بیشتر باشد، برازش ضعیفی دارند. شاخص برازندگی تطبیقی (**CFI**)، اگر این شاخص بزرگتر از ۰/۱ باشد برابر با ۰/۱ و اگر کوچکتر از صفر باشد برابر با صفر قرار داده می‌شود و همانند شاخص‌های قبلی چنانچه مقدار این کسر بین ۹۰٪ تا ۹۵٪ باشد قابل قبول تلقی می‌گردد. در حالی برخی از پژوهشگران نقطه برش ۰/۸۰ را به کار می‌برند.

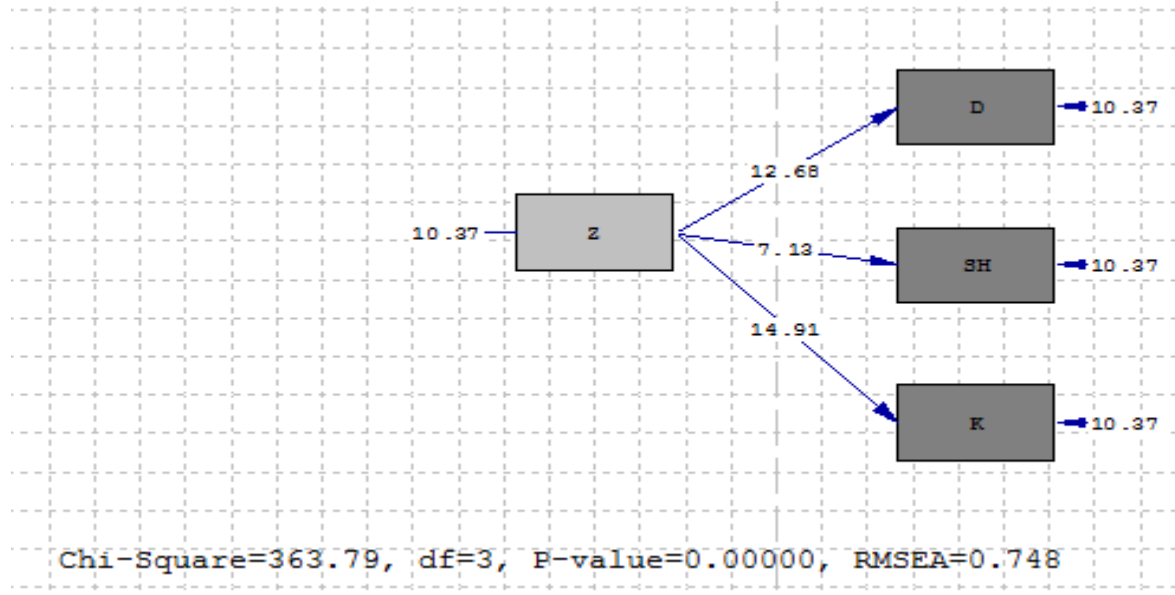
یکی دیگر از شاخص‌های عمومی برای به حساب آوردن پارامترهای آزاد در محاسبه شاخص برازش، کای اسکوتر بهنجار یا نسبی است که از تقسیم ساده مقدار کای اسکوتر بر درجه آزادی مدل محاسبه

۲ Non centrality Parameter

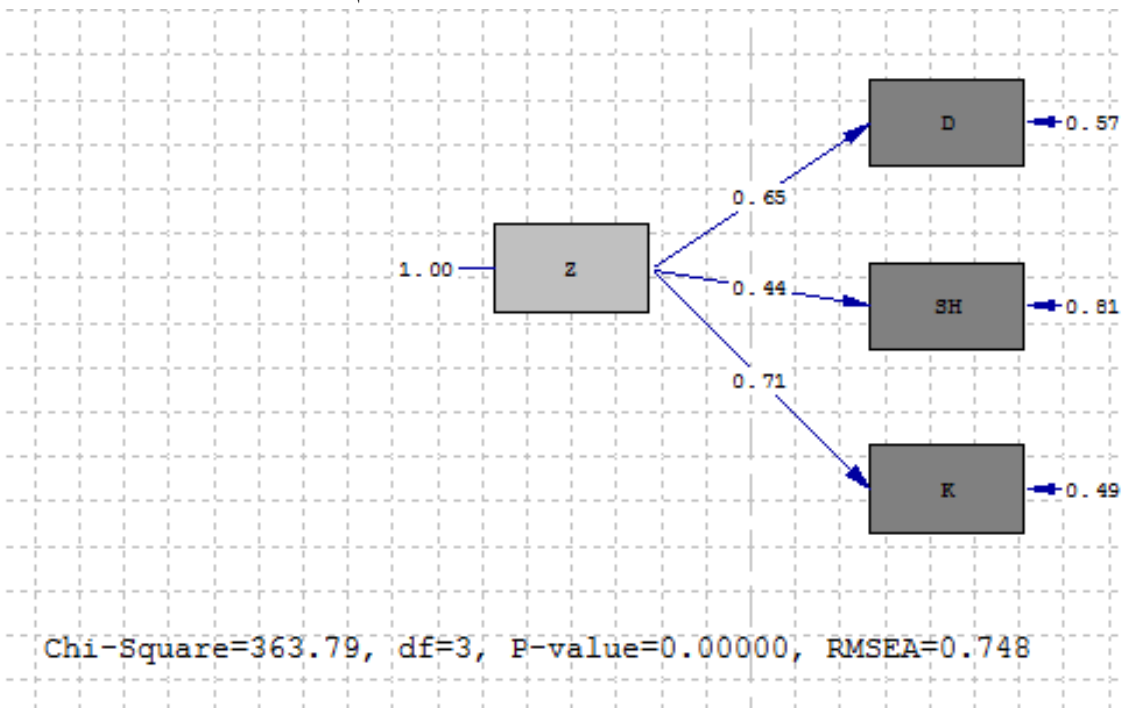
۴ Comparative Fit Index

۱ Root Mean Square Error of Approximation

۲ RMSEA



نمودار ۲: مدل تحلیل مسیر ضرایب T تحقیق با استفاده از نرم افزار لیزرل



نمودار ۳- مدل در حالت تخمین ضرایب استاندارد

با توجه به یافته های کیفی این مطالعه عوامل موثر بر ضعف آموزش و استعدادیابی برنامه های طرح شهاب دوره دوم مقطع ابتدایی آموزش و پرورش شامل توسعه و استفاده از استعداد، شناسایی و اکتساب استعداد و حفظ استعداد می باشد. یافته های کیفی تحقیق نشان داد مهمترین مولفه های موثر در ضعف آموزشی و استعداد یابی شامل سه متغیر توسعه و استفاده از استعداد، شناسایی و اکتساب استعداد و حفظ استعداد می باشد. با توجه به یافته های مطالعات احمدی و همکاران، اسلام پناه و آزاد، شوقی و محمدی مقدم، موگای و همکاران، هیدرسوم و آگاروال مولفه شناسایی و اکتساب دارای شاخص های مولفه شغلی (تناسب شغل با فرد، شهرت شغلی، پویایی شغلی، توسعه شغلی، کیفیت زندگی کاری، محیط کاری، اکتساب

در این نمودار ضرایب بین متغیرهای مکنون نشان دهنده معناداری یا عدم معناداری فرضیات می باشد. مدل در حالت ضرایب T یا حالت معناداری مقادیر آماره T را نشان می دهد که برای قضاوت در مورد معناداری روابط به کار می روند. در واقع فرضیاتی (متغیرها) که دارای ضرایب بالاتر از ۱/۹۶ می باشد تایید شده اند و فرضیاتی که دارای ضرایب کمتر از ۱/۹۶ می باشند رد شده اند. همان طور که در نمودار ۳ نشان داده شده است همه فرضیات دارای ضرایب یا شدتی بالاتر از ۱/۹۶ هستند بنابراین تمام فرضیات تایید شده اند.

نتیجه گیری

فرضیه سوم نشان داد متغیر حفظ استعداد تاثیر معناداری بر ضعف آموزشی دارد؛ بنابراین فرضیه تایید شده است. از سوی دیگر مسیر مطرح شده بین دو متغیر حفظ استعداد تاثیر معناداری تاثیر مثبت و معناداری بر ضعف آموزشی دارد با توجه به اینکه بین یک متغیر مستقل و یک متغیر وابسته می باشد؛ و فرضیه سوم محقق تایید می شود.

References

1. Gagné, F. (2008, July). Building gifts into talents: Overview of the DMGT. In Asia Pacific Conference for Giftedness. 10th Conference, Asia-Pacific Federation of the World Council for Gifted and Talented Children, Singapore (Vol. 17).
2. Mujadfar, Morteza, Aslani, Ebrahim, Saliqedar, Leila (2016), Shahab Manuscript. Tehran: Borhan School Cultural Institute (Madrassa Publications).
3. Ganji, Hamza. (2014). Psychology of Individual Differences. Tehran: Savalan.
4. Azadegan, Amid. (1394). Determining the factor structure of the Talent Identification Scale and its relationship with intelligence, creativity and academic performance (unpublished master's thesis), Birjand University, Iran.
5. Akhavan Alavi, Seyed Hossein, Alvani, Seyed Mehdi, Hosseinifard, Seyed Mojtaba, Bayat, Tayebbeh, (2014), Review and analysis of programs of the National Elite Foundation in the areas of "recognition and recruitment", "support and support" of top talents and elites, management In Islamic University, Year 3, Number 1, Pages 42-70.
6. Navidi, Ahad, (1398) Evaluation of experimental implementation of the project of identifying and guiding top talents (Shahab), Scientific Quarterly - Educational Research, Volume 35, Number 1, Pages 51-72.
7. Ayati, Mohsen, Asadi Younesi, Mohammad Reza, Azadegan, Amid, (2017), Confirmatory Factor Analysis of the Talent Identification Scale, Educational

استعداد و خودمختاری) می باشد. با توجه به یافته های مطالعات مونتوموزولا و همکاران، شایان پور و همکاران، اسام علی و سو، گاندی و همکاران مولفه سازمانی شامل متغیرهای (شناخت، رسالت روشن، بینش روشن، بازشناسی مدیریت استعداد، جایگاه اجتماعی، توجه به منابع، زیرساخت های تکنولوژی، عدالت رویه ای، هوش سازمانی، قراردادهای استخدام) می باشد. با توجه به تحقیقات سینگ، گاندی و همکاران، زنگ و همکاران، هیدستروم، ایزدپناه و صفرزاده (۱۳) و لندور مولفه فردی شامل متغیرهای (خودکارآمدی معلمان، مهارت، شخصیت، اشتیاق، دانش، انتظارات، نگرش، خلاقیت، نوآوری) می باشد. همچنین مولفه توسعه و استفاده از استعداد طبق تحقیقات و یافته های مطالعات پانداو رای، اگرول، آلتنداگ و همکاران (۱۴)، جوانان شامل شاخص های مدیریت مسیر شغلی (شناسایی کاندیدها، ارزیابی عملکرد، انتخاب کاندید، حفظ معلمان با استعداد، هم افزایی فعالیت های مدیریت استعداد، مدیریت عملکرد) می باشد. مولفه ارتباطات تعاملی طبق تحقیقات شایان پور و همکاران، پانداو رای، زرگرانی، ایزدپناه و صفرزاده و اسماعیلی و امیری شامل متغیرهای (هوش عاطفی، سهم دانش، مشارکت، هنجارهای اجتماعی، دسترسی به جامعه) می باشد. و طبق یافته های تحقیقات کیفی سادلی (۱۵)، زهنگ و همکاران، طلاح امام و هوی سین، آلتنداگ و همکاران، ایمام علی و سو متغیرهای پرورش معلمان شامل (فراهم کردن فرصت برای رشد و توسعه، فرصت یادگیری، برنامه آموزشی، سرمایه فکری، سرمایه روان شناختی، فرصت شغلی، توسعه شغلی، سیستم مدیریت، توسعه حرفه ای) می باشد. و همچنین مولفه حفظ استعداد طبق تحقیقات سادلی، زهنگ و همکاران، طلاح امام و هوی سین، آلتنداگ و همکاران، ایمام علی و سو شامل متغیرهای مدیریت و رهبری (رهبری و مدرسه، سبک رهبری، رهبری تعاملی، رهبری تبدیلی، عدالت توزیعی، عدالت رویه ای، عدالت تعاملی و مربی گری) می باشد. متغیر فرهنگی و سازمانی طبق یافته های کیفی تحقیقات جوانان و همکاران، شایان پور و همکاران، سینگ، محمودی شامل متغیرهای (عوامل پاداشی، حمایت، قدردانی و تشویق، حمایت شغلی، فرصت شغلی) می باشد. و در نهایت مولفه انگیزشی طبق تحقیقات کیفی مونتوموزولا و همکاران، موگای و همکاران، غفاری و همکاران و گاندی و همکاران شامل متغیرهای (عوامل پاداشی، حمایت، قدردانی و تشویق، حمایت شغلی، فرصت شغلی) می باشد. نتیجه آزمون فرضیه اول نشان داد متغیر توسعه و استفاده از استعداد تاثیر معناداری بر ضعف آموزشی دارد؛ بنابراین فرضیه تایید شده است. از سوی دیگر مسیر مطرح شده بین دو متغیر توسعه و استفاده از استعداد تاثیر معناداری تاثیر مثبت و معناداری بر ضعف آموزشی دارد با توجه به اینکه بین یک متغیر مستقل و یک متغیر وابسته می باشد و فرضیه اول محقق تایید می شود. نتیجه آزمون فرضیه دوم نشان داد متغیر شناسایی و اکتساب استعداد تاثیر معناداری بر ضعف آموزشی دارد؛ بنابراین فرضیه تایید شده است. از سوی دیگر مسیر مطرح شده بین دو متغیر شناسایی و اکتساب استعداد تاثیر معناداری تاثیر مثبت و معناداری بر ضعف آموزشی دارد با توجه به اینکه بین یک متغیر مستقل و یک متغیر وابسته می باشد و فرضیه دوم محقق تایید می شود. نتیجه آزمون

Tehran(Master's thesis). University of Semnan, Semnan, Iran. (In Persian)

13. Altintas, E., & Ozdemir, A. S. (2012). The Determination of the Ideas of the Teachers in Turkey about the Gifted Students. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 46, 2188-2192.

14. Sadeli, J. (2012). The Influence of Leadership, Talent Management, Organizational Culture and Organizational Support on Employee Engagement. *International Research Journal of Business Studies*. 5(3), 30-50.

Measurement Quarterly, Volume 7, Number 27, Pages 161-181.

8. Golshahi, Behnam, Rastegar, Abbas Ali, Feyz, Davood, Elah Zaei, Azim, (1397), Industrial Management Architecture Pattern of Identifying Top Talents in the National Elite Foundation: SSM and CM Combined Algorithm Methodology, *Industrial Management*, Volume 10, Number 3, Pages 387- 406.

9. Taghizadeh Yazdi, Mohammad Reza, Tahmasebi, Reza, Imamat, Mirsid Mohammad Hossein, Dehghan, Alireza, (2015), Identifying and ranking the effective factors in attracting and retaining talents using the Hierarchical Analysis Process approach (Case study: University of Tehran), *Journal of Culture Management Organizational*, Volume 16, Number 1, Pages 89-115.

10. Hosseinzadeh, Omid Ali, Karimnia, Kobra, (2017), Evaluating the effectiveness of Shahab project from the perspective of principals, deputies and parents of students in identifying and guiding top talents, the fourth world conference and the first national conference of modern research in Iran and the world in management , Economics, Accounting and Humanities, <https://elmnet.ir>. Zhang, Y. E., & Nesbit, P. L. (2018). Talent Development in China: Human resource managers' perception of the value of the MBA. *The International Journal of Management Education*, 16(3), 380-393.

11. Morris, S., Snell, S., & Björkman, I. (2016). An architectural framework for global talent management. *Journal of International Business Studies*, 47(6), 723-747.

12. Saberzadeh, S. (2017). The Effect of Servant Leadership Style on Talent Management with a Role in the Quality of Life Quality: A case study of Selected Branches of the Melli Bank of