



بررسی موانع انگیزشی دانشجویان استعداد درخشان و ارائه راهکارهای انگیزشی در دانشگاه علوم پزشکی کرمان در سال ۱۳۹۲

سعید میرزایی^۱، سعید حسینی^۲، عاطفه ترابی اردکانی^۳، نادیا ارومیه‌ای^{۴*}

چکیده

مقدمه: سرمایه انسانی از ابزارهای مهم توسعه است. یکی از منابع انسانی مهم در کشور و به خصوص در موسسات آموزش عالی و پژوهشکده‌ها و موسسات تحقیقاتی، استعدادهای درخشان می‌باشد. از جمله اقداماتی که در ایران در این خصوص صورت گرفته ایجاد دفترهای استعداد درخشان می‌باشد که رسالت آنها شناسایی استعدادهای برتر است. در این بین نقش دانشگاه به‌عنوان سازمانی که این فرهیختگان در آن به فعالیت علمی مشغول هستند، قابل توجه می‌باشد. هدف پژوهش حاضر، بررسی موانع و عوامل انگیزشی دانشجویان استعداد درخشان دانشگاه علوم پزشکی کرمان است. روش بررسی: تحقیق حاضر مطالعه‌ای کیفی و مقطعی است و در سال ۹۲ انجام شده است. نمونه‌گیری به صورت نمونه‌ی در دسترس و روش جمع‌آوری داده‌ها از طریق مصاحبه ساختاریافته انجام گرفت و نهایتاً داده‌ها به روش تحلیل چارچوبی، تحلیل شدند. نتایج: یافته‌های حاصل از مطالعه حاضر شامل دو کد اصلی موانع انگیزشی و عوامل انگیزشی است. در بخش اول موانع انگیزشی با سه کد مشکل ساختاری، ضعف ارتباطی و مشکلات عملکردی و ۸ کد فرعی عنوان شده است. بخش دوم این مطالعه شامل ارائه راهکارهای انگیزشی به منظور بهبود عملکرد دفتر از دیدگاه شرکت‌کنندگان در پژوهش می‌باشد. نتیجه‌گیری: دفتر استعداد درخشان برای انجام رسالت خود، جهت شناسایی استعدادهای برتر و تبدیل این استعدادها به افراد نخبه نیازمند ایجاد اصلاحاتی است.

واژه‌های کلیدی: دانشجویان، استعداد درخشان، انگیزش، مطالعه کیفی

۱،۴- کارشناسی ارشد مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، مرکز تحقیقات مدیریت ارائه خدمات سلامت، دانشگاه علوم پزشکی کرمان، کرمان، ایران.

۲،۳- کارشناسی ارشد اپیدمیولوژی، کمیته تحقیقات دانشجویی دانشگاه علوم پزشکی کرمان، کرمان، ایران

* (نویسنده مسئول)؛ تلفن: ۰۳۴۱-۲۲۶۳۷۸۷، آدرس الکترونیکی: n_oomiei@yahoo.com

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۴/۰۴/۱۵

تاریخ دریافت: ۱۳۹۳/۰۵/۲۶

مقدمه

سرمایه انسانی از ابزارهای مهم توسعه، و توسعه نیز منوط به حفظ سرمایه انسانی است. به عبارت دیگر، سرمایه‌های انسانی یا همان نیروی متخصص و ماهر، ابزار و هدف توسعه هستند (۱). آموزش و پرورش نیروی انسانی یکی از ارکان بنیادین و مهم در رشد و توسعه اقتصادی-اجتماعی، و فرهنگی و سیاسی به شمار می‌رود (۲). اگر برنامه‌های آموزشی نیروی انسانی متناسب با نیازهای بهداشتی و درمانی کشورها نباشد، آنها قادر نخواهند بود سطح سلامت جامعه را به حدی برسانند که مردم بتوانند از نظر اجتماعی و اقتصادی، زندگی مولدی داشته باشند (۳). داشتن انگیزه برای یادگیری این نیروی انسانی بسیار با اهمیت است. انگیزش، عامل درونی است که فرد را از درون به فعالیت وا داشته که از نیازهای فرد، منشاء می‌گیرد (۴). از آنجا که یادگیری نوعی تغییر در رفتار است باید به استعدادها، انگیزه‌ها، علایق و توانایی‌های فراگیران پی‌برد (۵). یکی از منابع انسانی مهم در کشور و به خصوص در موسسات آموزش عالی و پژوهشکده‌ها و موسسات تحقیقاتی، استعدادهای درخشان می‌باشد. در چند سال اخیر، توجه شایانی متوجه استعدادهای درخشان بوده و کمیته‌ها و انجمن‌هایی برای آنان تشکیل شده که کار شناسایی، جذب و حمایت از این افراد را انجام می‌دهند. از جمله اقداماتی که در کشور ایران در این خصوص صورت گرفته است، ایجاد دفترهای استعداد درخشان می‌باشد. دفتر استعدادهای درخشان در دانشگاه‌های علوم پزشکی از سال ۱۳۷۹ به منظور شناسایی و حمایت از استعدادهای درخشان تشکیل شد. تراز نمره کنکور بالای ۲/۵ انحراف معیار، برندگان مدال طلا، نقره و برنز کشور یا المپیادهای علمی، افراد دارای ابداع یا اختراع ثبت شده در سازمان پژوهش‌های علمی و صنعتی در زمینه علوم پزشکی، نفرات اول تا دهم آزمون‌های جامع علوم پایه و پیش‌کارورزی، برگزیدگان کشوری جشنواره جوان خوارزمی در زمینه‌های مرتبط با علوم پزشکی و رازی به عنوان معیار اولیه ورود اعضا و معدل کل بالای ۱۷ به عنوان معیار تداوم عضویت تعریف شد. براساس آیین‌نامه کشوری، تسهیلات اعطایی به استعدادهای درخشان، شامل امکان شرکت مستقیم در آزمون ورودی مقاطع

بالتر قبل از گذراندن دوران خدمت سربازی و طرح برای یک مرتبه، امکان شرکت در کنفرانس‌های علمی خارج از کشور برای ارائه مقاله یکبار در سال با استفاده از تسهیلات مشابه هیأت علمی، امکان تحصیل همزمان در دو رشته دانشگاهی براساس آیین‌نامه مربوطه، امکان گذراندن دوران خدمت مقدس سربازی یا طرح نیروی انسانی در سازمان‌ها و مراکز دانشگاهی، تسهیلات شرکت در کنفرانس‌های علمی یا کارگاه‌های داخل کشور، امکان عدم شرکت در کلاس‌های درسی عمومی و پایه و امکان گذراندن حداکثر ۲۷ واحد درسی در هر ترم می‌باشد (۶). هر کشور و سازمان می‌تواند با پرورش و برنامه‌ریزی استراتژیک برای این افراد، به آینده و هدف مورد نظر سازمان و نخبگان کمک کند. اما اگر دقیق‌تر نگاه شود متوجه این مسئله که در موسسات آموزش عالی (دانشگاه‌ها) کارایی این منابع مهم پایین آمده و با مشکلاتی روبه‌رو شده‌اند، خواهیم شد. در نتیجه، این گروه عملکرد نامناسبی دارند که ممکن است پیامدهای جبران‌ناپذیری را به دنبال داشته باشد، از جمله فرار مغزها، عدم کارایی مناسب، هدر رفتن این منابع و غیره می‌باشد. آمار و ارقام نشان‌دهنده افزایش فرار و مهاجرت نخبگان در سال‌های اخیر است که در کشورهای مختلف جهان به ویژه کشورهای در حال توسعه مورد توجه محققان و صاحب نظران علوم مختلف قرار گرفته و یک پدیده طولانی مدت و تاریخی است (۷). بر اساس یافته‌های تحقیقی، مهم‌ترین عامل پیشرفت صنعتی کشورها، تربیت نیروی انسانی متخصص است و بعد از آن بر عامل تحقیقات و علوم تاکید شده است. عوامل متعددی در مهاجرت نخبگان دخالت دارد که در این بین نقش دانشگاه به عنوان سازمانی که این فرهیختگان در آن به فعالیت علمی مشغول بوده‌اند، قابل توجه می‌باشد (۸). شاید بخشی از آن به ساختار دانشگاه‌ها، برخی به تصمیم‌گیری، بعضی به نوع مدیریت و سیستم اداری و برخی به اهداف دانشگاه‌ها مربوط باشد (۹). بنابراین پژوهش حاضر، با هدف بررسی موانع و عوامل انگیزشی دانشجویان استعداد درخشان دانشگاه علوم پزشکی کرمان در سال ۱۳۹۲ صورت گرفت.

روش بررسی

تحقیق حاضر با هدف بررسی موانع و عوامل انگیزشی استعداد‌های درخشان از دیدگاه دانشجویان، اساتید و مسئولین مرتبط با استعداد درخشان در سال ۹۲ به صورت کیفی انجام شد. جامعه پژوهش شامل اساتید، مسئولین دفتر استعداد درخشان و دانشجویان عضو در دفتر استعداد درخشان بود. روش نمونه‌گیری به شکل آسان (convenience) انجام شد. در مطالعه حاضر، اسناد بالادستی در زمینه استعداد درخشان در سطوح وزارتخانه و دانشگاهی مورد بررسی قرار گرفتند. زمان مصاحبه‌ها بین ۱۰ تا ۴۰ دقیقه بود. از روش مصاحبه نیمه ساختاریافته برای جمع‌آوری اطلاعات استفاده شد و تا آنجا که داده‌ها به سطح اشباع رسیدند، ادامه یافت. تمامی این مصاحبه‌ها با صحت و دقت فراوان ضبط و سپس پیاده‌سازی گردید. سپس از بین آن‌ها، عبارات معنی‌دار (کد) استخراج شد و هر یک از اعضای تیم تحقیق به صورت انفرادی و سپس به صورت گروهی این کار را انجام دادند. نهایتاً، داده‌ها به روش تحلیل چارچوبی، مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. این روش دارای پنج مرحله آشنایی (Familiarization)، شناسایی یک چارچوب موضوعی (Identifying a Thematic Framework)، نمایه کردن (Indexing)، ترسیم جداول (Charting)، کشیدن نقشه و تفسیر (Mapping and Interpretation) می‌باشد. در طی مرحله آشنایی، فرمی حاوی اطلاعات مربوط به افراد و خلاصه‌ای از محتوای هر مصاحبه، تدوین گردید. برای تدوین فرم راهنمای

مفهومی اولیه، جلسات مکرری بین پژوهشگران برگزار و در این مورد بحث و تبادل نظر انجام شد. سپس این چارچوب مفهومی با بررسی مکرر هر کدام از مصاحبه‌ها مورد بررسی قرار گرفت. هر یک از اعضای تیم تحقیق، هر مصاحبه‌ای را به صورت جداگانه کدگذاری کرده و فهرستی از این کدها را به همراه ارتباط آن‌ها با چارچوب مفهومی از این مصاحبه‌ها استخراج کردند. در این مرحله، به هر کدام از بخش‌های دارای اطلاعات مرتبط در مصاحبه‌ها، یک یا چند کد اختصاص داده شد. سپس این کدها با برگزاری جلسه با سایر پژوهشگران مورد بررسی قرار گرفته و در صورت لزوم در آنها تغییراتی داده شد. این فرآیند برای هر کدام از مصاحبه‌ها چندین بار تکرار گردید. سپس ترسیم جداول صورت گرفت تا نظر مصاحبه‌شوندگان در مورد هر کدام از اجزای مدل مفهومی با یکدیگر مقایسه و ارتباط بین هر کدام از اجزای مدل زیرمجموعه آن مشخص شود. تفسیر هر کدام از اجزای مدل مفهومی نیز در مرحله کدگذاری و چارچوب مفهومی در فرآیند انجام تحلیل، بارها مورد تجدید نظر قرار گرفت. همچنین برای هر یک از کدها، تعریفی کوتاه تدوین و نمونه‌هایی از نقل قول‌های مصاحبه‌شوندگان آورده شد.

نتایج

یافته‌های حاصل از مطالعه حاضر در خصوص موانع و عوامل انگیزشی دانشجویان استعداد درخشان حول دو کد اصلی و محور فرعی و زیر کد شناسایی شده است (جدول ۱). در ادامه هر یک از این کدها و زیر کدها ارائه شده است.

جدول ۱: موانع و عوامل انگیزشی دانشجویان استعداد درخشان

| کد اصلی | کد فرعی |
|----------------|---|
| مشکلات ساختاری | عدم شفافیت آیین‌نامه استعداد درخشان |
| | عدم تمایز مقطع و رشته در سطوح مختلف رتبه‌بندی، ارتقا و اعطای امتیاز |
| | مشخص نبودن دورنما |
| ضعف ارتباطی | سهولت و عدم توجه همزمان به هر دو بعد علمی و پژوهشی جهت عضویت در دفتر |
| | ضعف ارتباطی میان دانشجویان استعداد درخشان |
| مشکلات عملکردی | عدم وجود ارتباطات دوسویه میان دانشجویان و مسئولین دفتر استعداد درخشان |
| | عدم/ضعف در تحقق وعده‌ها |
| | منفعل بودن روند عضویتی دفتر |

اقدامات صورت گرفته برای دانشجویان و مهارت‌ها و توانایی‌های هریک بی‌اطلاع هستند، در حالی که باید به‌عنوان یک تیم نه گروه عضو دفتر باشند.

۲. یکی دیگر از مشکلات ارتباطی، عدم وجود ارتباطات دوسویه میان دانشجویان و مسئولین دفتر استعداد درخشان می‌باشد. از شروط یک همکاری موثر و پایدار، ارتباط دوسویه است. در حالی که این مشکل باعث می‌شود دانشجویان و مسئولین از خواسته‌ها، نیازها و توقعات یکدیگر اطلاعی نداشته باشند و در جهت بهبود عملکرد دفتر با هم همکاری کنند.

یکی دیگر از کدهای اصلی، مشکلات عملکردی است. بدین مفهوم که فرآیند اجرایی دفتر استعداد درخشان دچار مشکلاتی می‌باشد. این کد فرعی شامل کدهای زیر می‌باشد:

۱. یکی از مشکلات عملکردی عدم تحقق وعده‌ها می‌باشد. بدین مفهوم که تحقق وعده‌های دفتر استعداد درخشان با تاخیر زیاد صورت می‌گیرد یا گاهی اصلاً محقق نمی‌شوند. در حقیقت، وعده‌ها و اعطای امتیازات در جهت تشویق و ایجاد انگیزه بیشتر برای دانشجویان می‌باشد. اما تحقق وعده‌ها با تأخیر یا عدم تحقق وعده‌ها سبب کاهش اثر انگیزشی و یا حتی گاهی سبب ایجاد حالت تخدیرکنندگی می‌شود.

۲. منفعل بودن روند عضوایی دفتر که یکی از مشکلات عملکردی است، بدین مفهوم است که دانشجویان، خود باید در جهت عضویت در دفتر اقدام کنند و دفتر استعداد درخشان اقدامی جهت عضویت فعال انجام نمی‌دهد. در حالی که تعداد زیادی از دانشجویان واجد شرایط به‌علت بی‌اطلاعی از وجود دفتر یا واجد شرایط بودن عضو دفتر نیستند.

بخش دوم این مطالعه، شامل ارائه راهکارهای انگیزشی به‌منظور بهبود عملکرد دفتر از دیدگاه شرکت‌کنندگان در پژوهش می‌باشد که به‌طور فهرست‌وار و توضیح کوتاه ارائه شده است.

اطلاع‌رسانی دقیق در خصوص اهداف، فلسفه وجودی و دورنما دفتر استعداد درخشان، عضوپذیری دفتر از طریق آزمون کتبی مصاحبه، سپس سابقه پژوهشی و امتحان زبان (به‌موجب این امر دانشجویان نخبه برطبق فلسفه وجودی دفتر عضو شده،

یکی از موانع انگیزشی، مشکلات ساختاری است. منظور از مشکلات ساختاری، هر گونه ضعف و نقصان در زیرساخت‌های سازمانی دفتر استعداد درخشان می‌باشد. این کد اصلی شامل زیر کدهای زیر می‌باشد:

۱- عدم شفافیت آیین‌نامه استعداد درخشان به این معنی که بسیاری از شرکت‌کنندگان در پژوهش اعتقاد داشتند که آیین‌نامه استعداد درخشان فاقد توضیحات روشن در خصوص شرایط عضویت و همچنین ارتقا می‌باشد.

۲. یکی دیگر از مشکلات ساختاری عدم تمایز قائل شدن میان رشته‌های مختلف تحصیلی و مقاطع مختلف در عضویت، ارتقا و اعطای مزایا می‌باشد. بدین مفهوم که شرایط عضویت، ارتقا و اعطای مزایا برای همه دانشجویان بدون در نظر گرفتن شرایط و امکانات هر رشته اعم از بالینی، غیربالینی و مقطع تحصیلی کارشناسی، کارشناسی‌ارشد و دکترای تخصصی یکسان می‌باشد. با توجه به متفاوت بودن مفهوم برابری و عدالت و همچنین این مهم که برابری عمودی سبب ایجاد بی‌عدالتی و کاهش انگیزه می‌گردد، عدم تمایز مقطع و رشته در سطوح مختلف رتبه‌بندی و اعطای مزایا، یکی از موانع انگیزشی می‌باشد.

۳. یکی از مشکلات ساختاری مشخص نبودن دورنما (Vision) می‌باشد. منظور از دورنما غایت نه‌ای و چشم‌انداز عالی مرتبه‌ای است که سازمان قصد دارد به آنجا برسد. مصاحبه‌شوندگان اعتقاد داشتند بر خلاف آنکه رسالت این دفتر نخبه‌گزینی می‌باشد، دورنمای دفتر استعداد درخشان مشخص نیست.

۴. سهولت و عدم توجه همزمان به هر دو بعد علمی و پژوهشی جهت عضویت در دفتر، یکی دیگر از مشکلات ساختاری است و منظور از این کد سهولت شرایط عضویت دانشجویان و همچنین توجه صرف به بعد علمی و ملاک قراردادن معدل به‌عنوان معیار عضویت می‌باشد.

مانع اصلی انگیزشی دیگری برای دانشجویان استعداد درخشان، ضعف ارتباطی می‌باشد. این مانع شامل زیرمجموعه‌هایی می‌باشند که عبارتند از:

۱. ارتباط ضعیف دانشجویان عضو دفتر استعداد درخشان از رشته‌ها و مقاطع مختلف است. این دانشجویان از حضور یکدیگر،

بنیاد ملی نخبگان دربارهٔ تعریف نخبه و احراز استعداد‌های برتر و نخبگی افراد آیین‌نامه احراز استعداد‌های برتر و نخبگی تصویب شد. دفتر استعداد درخشان با هدف شناسایی استعداد‌های برتر و سپس تبدیل استعداد برتر به نخبه تشکیل شده است. منظور از استعداد برتر فردی است که به صورت بالقوه نخبه بوده ولی هنوز زمینه‌های لازم برای شناسایی کامل و یا بروز استعداد‌های ویژه او فراهم نشده است. به استناد ماده ۴ اساسنامه بنیاد ملی نخبگان نخبه فردی است برجسته و کارآمد که اثرگذاری وی در تولید و گسترش علم و هنر و فناوری و فرهنگ‌سازی و مدیریت کشور محسوس باشد و هوش، خلاقیت، کارآفرینی و نبوغ فکری وی در راستای تولید و گسترش دانش و نوآوری، موجب صورت بخشیدن به رشد و توسعه علمی و اعتلای جامعه انسانی کشور گردد. تعاریف فوق شامل استعداد‌های برتر در بخش‌های مختلف از قبیل علمی و فناوری، آموزشی فرهنگی، اجتماعی، هنری و مدیریتی می‌باشد (۱۱).

عدم شفافیت آیین‌نامه استعداد درخشان، یکی از کدهای شناسایی شده می‌باشد که پس از بررسی اسناد و مدارک توسط پژوهشگران نشان داد، بر خلاف اظهارنظر مصاحبه‌شوندگان آیین‌نامه به طور کامل به شرح همه موارد پرداخته است. به نظر می‌رسد شناسایی کد مذکور به علت عدم اطلاع‌رسانی کافی توسط کارشناسان صورت گرفته است. با افزایش آموزش‌های ضمن خدمت برای کارشناسان و همچنین اطلاع‌رسانی بیشتر به دانشجویان عضو در دفتر مذکور این مشکل ساختاری، قابل حل می‌باشد. پیشنهاد پژوهشگران در رابطه با این مشکل، اطلاع‌رسانی دقیق در خصوص اهداف، فلسفه وجودی و دورنمای دفتر استعداد درخشان است.

یکی از مشکلات ساختاری، عدم تمایز مقطع و رشته در سطوح مختلف رتبه‌بندی، ارتقا و اعطای امتیاز در آیین‌نامه مذکور می‌باشد که سبب کاهش انگیزه دانشجویان عضو می‌گردد به گونه‌ای که دانشجویان در مقاطع و رشته‌های مختلف تحصیلی از شرایط، امکانات متفاوت علمی و پژوهشی جهت کسب سطوح برابر می‌باشند. این موضوع سبب بروز

ارائه تسهیلات و حمایت از نخبگان حقیقی به مراتب رضایتمندی و اثربخشی بهتری خواهد داشت)، از پیشنهادات ارائه شده در جهت بهبود عملکرد دفتر استعداد درخشان می‌باشد.

بهبود عملکرد دفتر با ایجاد ارتباطات مناسب بین دانشجویان و دفتر (سامانه پیام کوتاه، جلسات مکرر جهت هم‌اندیشی دانشجویان و مسئولین) و ایجاد ارتباطات مناسب بین دانشجویان عضو دفتر استعداد درخشان با یکدیگر و با سایر دانشجویان (از طریق فاریوم‌ها (forum) و گروه‌های اجتماعی که دانشجویان استعداد درخشان ضمن ارتباط تبادل نظر، انتقال اخبار از دانش و مهارت یکدیگر بهره می‌برند و به‌عنوان معنای واقعی یک تیم محسوب می‌شوند. همچنین سایر دانشجویان از دانش و مهارت دانشجویان استعداد درخشان در جهت افزایش دانش خود استفاده می‌کنند) بوجود می‌آید.

برگزاری کلاس‌های آموزشی (کلاس زبان، آمادگی آزمون تجویلات تکمیلی)، ارائه تسهیلات خاص متناسب با مقطع و رشته تحصیلی، بومی/ غیر بومی، جنسیت، همکاری و حمایت از دانشجویان مذکور در زمینه‌های تحقیقاتی، برگزاری بازدیدهای علمی، همچنین استفاده از دانشجویان به‌عنوان نیرو کار متخصص مفید با هزینه کمتر و ایجاد امتیازاتی برای دانشجویان استعداد درخشان در زمینه اشتغال نیز سبب بهبود عملکرد دفتر استعداد درخشان است.

بحث

بنیاد ملی نخبگان کشور در سال ۱۳۸۴ طی مصوبه شورای عالی انقلاب فرهنگی شکل گرفت. هدف از تاسیس، برنامه‌ریزی و سیاستگذاری برای شناسایی، هدایت، حمایت مادی و معنوی، جذب، حفظ، به‌کارگیری و پشتیبانی از آنان در راستای ارتقاء تولید علم و فناوری و توسعه علمی و متوازن کشور و احراز جایگاه برتر علمی، فناوری، اقتصادی در منطقه براساس سند چشم‌انداز کشور در افق ۱۴۰۴ می‌باشد (۱۰).

«به‌منظور تحقق بخشیدن به تأکید مقام معظم رهبری در استفاده صحیح و مناسب از ظرفیت‌های علمی نخبگان در راستای توسعه همه جانبه کشور» و در اجرای ماده ۴ اساسنامه

بی‌عدالتی و عدم برابری در بین دانشجویان می‌گردد در حالی که مقام معظم رهبری در دیدار نخبگان شرکت‌کننده در ششمین همایش ملی نخبگان جوان، تمایز را به‌عنوان نکته قابل توجهی در رابطه با بهبود عملکرد نخبه‌گزینی مطرح نموده‌اند (۱۲). جهت رفع این مشکل باید آیین‌نامه استعداد درخشان به‌صورت منظم مورد بازنگری و اصلاح قرار گیرد. منظور از بازنگری و اصلاح؛ ایجاد تمایز جهت عضویت و ارتقا میان رشته‌ها و مقاطع مختلف تحصیلی است. جهت رفع مشکل مذکور، ارائه تسهیلات خاص متناسب با مقطع و رشته تحصیلی، بومی/ غیر بومی، جنسیت، توصیه می‌گردد.

یکی دیگر از کدهای شناسایی شده در این پژوهش، سهولت و عدم توجه همزمان به هر دو بعد علمی و پژوهشی جهت عضویت در دفتر می‌باشد که یکی از مشکلات آیین‌نامه استعداد درخشان براساس ماده ۴ آیین‌نامه مذکور است (۱۱). برای رفع این مشکل، عضوپذیری دفتر از طریق آزمون کتبی مصاحبه، سابقه پژوهشی و امتحان زبان پیشنهاد می‌گردد.

مشکل دیگر، ضعف ارتباطی میان دانشجویان استعداد درخشان است. رهبر معظم انقلاب اسلامی در فرمایشات خود در جمع نخبگان جوان فرموده‌اند: "در مورد نخبگان باید یک حرکت شبکه‌ای درون‌زا به‌وجود آید که مرحله اول آن، شناسایی و پرورش نخبگان در آموزش و پرورش است و در مراحل بعد، انتخاب بهترین‌ها، و سپس حفظ و ارتقاء نخبگان به رتبه‌های بالاتر است و در نهایت این نخبگان، باید خود زمینه‌ساز پرورش نخبگان جدید شوند" (۱۲). این ضعف ارتباطی سبب کاهش انگیزش دانشجویان می‌گردد، درحالی‌که به‌کارگیری دانشجویان می‌تواند سبب افزایش انگیزه و همچنین افزایش کارایی، بهره‌دهی، استفاده از نیروی متخصص با هزینه کمتر، افزایش دانش جمعی و ایجاد اثر جمعی می‌گردد. این مشکل از طریق ایجاد ارتباطات مناسب بین دانشجویان عضو دفتر استعداد درخشان با یکدیگر و با سایر دانشجویان از طریق

فاریوم‌ها (forum) و گروه‌های اجتماعی رفع می‌شود تا دانشجویان استعداد درخشان ضمن ارتباط، تبادل نظر، انتقال اخبار از دانش و مهارت یکدیگر، و به‌معنای واقعی یک تیم را تشکیل دهند. محسوب می‌شوند. همچنین سایر دانشجویان از دانش و مهارت دانشجویان استعداد درخشان در جهت افزایش دانش خود استفاده می‌کنند.

مشکل ارتباطی دیگر، عدم وجود ارتباطات دوسویه میان دانشجویان و مسوولین دفتر استعداد درخشان می‌باشد. یافته مذکور با بند دهم ماده ۲ استعداد درخشان متناقض است (۱۱). جهت رفع این مشکل، ایجاد ارتباطات مناسب بین دانشجویان و دفتر (سامانه پیام کوتاه، جلسات مکرر جهت هم‌اندیشی دانشجویان و مسوولین) پیشنهاد می‌گردد.

مشکلات عملکردی دفتر استعداد درخشان شامل عدم تحقق وعده‌ها و منفعل بودن روند عضوایی می‌باشد که کدهای مذکور با بخش ششم ماده ۲ آیین‌نامه استعداد درخشان بیان می‌کند که با بررسی و مطالعه درباره روش‌های شناسایی استعداد درخشان منافات دارد (۱۱). جهت رفع مشکل مذکور همکاری آموزش دانشگاه، اساتید دانشگاه و کمیته تحقیقات دانشجویی پیشنهاد می‌گردد.

جهت افزایش انگیزه دانشجویان استعداد درخشان، برگزاری کلاس‌های آموزشی (کلاس زبان، آمادگی آزمون تحصیلات تکمیلی)، همکاری و حمایت از دانشجویان مذکور در زمینه‌های تحقیقاتی، برگزاری بازدیدهای علمی و ایجاد امتیازاتی برای دانشجویان استعداد درخشان در زمینه اشتغال پیشنهاد می‌گردد.

نتیجه‌گیری

دفتر استعداد درخشان جهت شناسایی استعدادها برتر و تبدیل این استعدادها به نخبه ایجاد شده است اما نیازمند ایجاد اصلاحاتی می‌باشد که با انجام اصلاحات مذکور می‌تواند رسالت خود را به بهترین وجه به انجام رساند.

References

- 1- Esmaili M. *Migration of elites*. Development Strategy. 2006; 2(8): 82-137. [Persian]
- 2- Parsa M. *Learning Theories in Psychology*. 1st Ed. Tehran: Besat. 1993: 60-61. [Persian]
- 3- Harvabadi S. *Management Services Nursing and Midwifery*. Tehran: Iran University of Medical Science; 2000. [Persian]
- 4- Trofino A. *Transformational leadership: moving total quality management to world class organizations*. Inter Nurs Revi. 2000; 47(4): 232-42.
- 5- Abdolalian M. *Methods of Teaching and Learning in Nursing*. Babol: Babol University of Medical Science. 2000. [Persian]
- 6- Fatehi F, Hadadgar A, Chengiz T, Shahkarami SMA, Keyhanimehr G, Haghjoo Javanmard S. *Determination and valuation Admission Criteria for Talented Students Office in Isfahan University of Medical Sciences Using Analytical Hierarchy Process*. Iranian Journal of Medical Education. 2007; 7(1): 101-8. [Persian]
- 7- Zindovic-vukadinovic G. *Institutional Approaches within Higher Education to Reform Teacher Education in Yugoslavia*. Studies on Higher Education. 2003; 29(3): 305.
- 8- Ghafuri A, Akbari H. *Brain Drain, Effects, Causes and Solutions*. Teb & Tazkieh. 2000; (35): 7-9. [Persian]
- 9- Sadeghi A, Ofoghi N. *The role of universities in Brain Drain*. Rahyaft. 2004; (26): 22-30. [Persian]
- 10- Office of National Elite Foundation (Iran). *Familiar with the rules and regulations in the elite*. Tehran: The Office. 2014.
- 11- Ministry of Health and Medical Education (Iran). *Bylaws top talent & Elite*. Tehran: The Ministry. 2007. [Persian]
- 12- *Supreme Leader's speech at the meeting of experts participating in the Sixth National Conference of Young Elites*. 2013. [Persian]

Evaluating Motivational Barriers of Talented Students & Providing Motivational Strategies in Kerman University of Medical Sciences in 2013

*Mirzaee S(MSc)¹, Hosseini S(MSc)², Torabi Ardakani A(MSc)³, Oroomiei N(MSc)^{*4}*

^{1,4}MSc student in Health Care Management, Research Center for Health Management Services, Kerman, Iran

^{2,3}MSc student in Epidemiology, Kerman Medical Student Research Committee, Kerman, Iran

Received: 17 Jul 2014

Accepted: 6 Aug 2015

Abstract

Introduction: Human capital is regarded as an important tool for development. In fact, human talents involve one of the important human resources in Iran sporadically in higher education and research institutions. Within the measures taken in this regard in Iran, establishing the Office of Gifted and Talented can be mentioned aiming to identify the top talents. Therefore, the role of university as an organization, in which scholars are engaged in scientific activities, is taken significantly into account. The present study aims to investigate the barriers and factors motivating the students are in Kerman University of Medical Sciences.

Method: This qualitative cross-sectional study was conducted in 2013. The study Sample was via convenience sampling method and the study data was gleaned by a semi-structured interview with 30 persons. Moreover, the study data was analyzed by framework analysis.

Results: The findings of this study involve the two original codes of motivational barriers as well as motivational factors. In the first section motivational barriers with three codes including structural problems, poor communication, performance problems as well as 8 minor codes were proposed. Moreover, in The second section of this study, motivational strategies were mentioned intended to ameliorate the functioning of the Office in terms of the individuals, attitude participating in this study.

Conclusion: The Talented Office necessitates to be reformed identify the top talents and to alter such talents into elite talents.

Keywords: Motivation; Students; Talent; Qualitative research

**Corresponding author: Tel: 09216423932, Email: n_ooroomiei@yahoo.com*

This paper should be cited as:

Mirzaee S, Hosseini S, Torabi Ardakani A, Oroomie N. *Evaluating Motivational Barriers of Talented Students & Providing Motivational Strategies in Kerman University of Medical Sciences in 2013*. J Med Edu Dev 2015; 10(2): 97-104.