

الگو و راهبردهای شناسایی و کشف استعدادهای درخشان در بسیج

نویسندگان: محمدجواد تیموری^۱

و ابراهیم نجفی^۲

تاریخ دریافت: ۹۳/۸/۲

تاریخ پذیرش نهایی: ۹۳/۹/۲۲

فصلنامه مطالعات راهبردی بسیج، سال هفدهم، شماره ۶۴، پاییز ۱۳۹۳

چکیده

تحقق آرمان‌های مقدس نظام جمهوری اسلامی ایران، به ویژه دست‌یابی به رتبه اول منطقه‌ای در عرصه علم و فناوری تعیین شده در سند چشم‌انداز بیست ساله نظام منوط به شناسایی، پرورش و هدایت استعدادهای درخشان، توسط نهادهای متولی، از جمله سازمان بسیج برای بسیجیان است. سوال اصلی در این مقاله عبارت است از این که مناسبترین الگوی شناسایی و سنجش استعدادهای درخشان در بسیج چیست و چه ویژگی‌هایی دارد و راهبردها و راهکارهای پرورش و هدایت استعدادهای درخشان در بسیج کدامند؟ تحقیق از نوع کاربردی - توسعه‌ای می‌باشد و روش تحقیق موردی - زمینه‌یابی است.

الگوی طراحی شده دارای هفت عنصر اصلی نظام تقدیر الهی، عوامل طبیعی و ذاتی در افراد مستعد، فرایند پرورش استعدادها، عوامل تعدیل‌کننده شخصی پرورش استعدادها، عوامل تعدیل‌کننده محیطی (غیر شخصی) پرورش استعدادها، حوزه‌های عملکرد و مصادیق نخبگی استعدادهای پرورش‌یافته و کمال قرب الهی است که در یک نظام ارتباطی فرایندی و سیستمی باهم تعامل دارند. هم‌چنین با بهره‌گیری از ماتریس TOWS و QSPM، توسعه فعالیت‌ها در انواع استعدادها، در همه اقصاء و تمام سطوح، افزایش کیفیت فعالیت‌ها با تجارب، منابع و امکانات سازمان‌ها و مراکز پژوهشی، اصلاح و بهبود نظام شناسایی و پرورش استعدادها و زمینه‌سازی اشتغال استعدادها با توسعه مهارت‌های کارآفرینی و کسب و کار به عنوان مهمترین راهبردها انتخاب شدند.

واژگان کلیدی:

بسیج، استعداد درخشان، کشف و شناسایی، پرورش، راهبرد، الگو

۱- دکتری مدیریت راهبردی و پژوهشگر موسسه پژوهش‌های برنامه‌ریزی وزارت جهاد کشاورزی

۲- دکترای مدیریت و پژوهشگر پژوهشکده مطالعات و تحقیقات بسیج



مقدمه

بررسی عوامل مؤثر بر پیشرفت، ترقی و توسعه در جوامع پیشرفته نشان می‌دهد که تمام این کشورها از آموزش و پرورش توانمند و کارآمد برخوردارند. تبلور آموزش و پرورش در تربیت نیروهای انسانی متعهد، دانشمند، متخصص و ماهر است؛ بدین ترتیب آموزش و پرورش، رکن اساسی توسعه کشورهاست. موضوع «**استعدادهای درخشان و آموزش و پرورش افراد تیزهوش**» در طول تاریخ جایگاه ویژه‌ای در آموزش و پرورش داشته، دارد و خواهد داشت.

منابع انسانی میهن ما به هیچ‌وجه محدودتر از منابع غنی طبیعی سرشار آن نیست. در عین حال، همان‌طور که منابع طبیعی اندازه معینی دارد که باید به خوبی و با برنامه‌ریزی دقیق علمی مورد بهره‌برداری قرار گیرد، منابع انسانی نیز نامحدود نیست و در بهره‌گیری از آنها باید کمال مراقبت به عمل آید. کشور ما برای استقلال، توسعه و پیشرفت همه‌جانبه در حوزه‌های اجتماعی، فرهنگی، اقتصادی، سیاسی، حقوقی، فناوری، نظامی و امنیتی به شخصیت‌های رشدیافته و به دل‌های بیدار و به مغزهای اندیشمند و دست‌های ماهر و توانا نیازمند است که باید استعدادیابی و گزینش شوند و پرورش یابند.

شناسایی صحیح انسان‌های مستعد و فراهم‌سازی فرصت پرورش و شکوفایی آنان، نقشی اساسی در حیات اجتماعی در حد مرگ و زندگی برای جوامع به‌خود گرفته و به همین دلیل، رقابت و مسابقه شدیدی بین کشورها برای جذب و استخدام انسان‌های باهوش و مستعد به‌وجود آمده‌است. این گروه کوچک از افراد جامعه، تأثیر بسیار بزرگی در پیشرفت و توسعه جوامع دارند؛ بنابراین انسان‌های بااستعداد و پرورش‌یافته، بزرگ‌ترین سرمایه‌های هر کشوری محسوب می‌گردند.

در این مقاله، روش‌های متداول در شناسایی و سنجش استعدادها درخشان در ابعاد مختلف مورد بررسی قرار گرفته و بر اساس نتایج به‌دست آمده، الگو جدیدی برای شناسایی و سنجش استعدادها درخشان در بسیج طراحی و سپس بر اساس نظرات خبرگان راهبردهای و راهکارهای پرورش استعدادها معین می‌شود.

۱- بیان موضوع

به نظر می‌رسد نظام جاری کشف، سنجش و گزینش استعدادها درخشان در کشور (در داخل و خارج از مجموعه بسیج) از کارآمدی کافی برخوردار نیست و تناسب کافی با آموزه‌های دینی و فرهنگی اسلامی ندارد. از طرفی، امور مربوط به پرورش و حمایت



از استعداد‌های درخشان، تیزهوشان و نخبگان در اقشار مختلف بسیج نیز سازوکار مطلوبی ندارد و نیازمند بازنگری و اصلاح و بهبود است؛ بنابراین بهبود روش کشف، شناسایی و پرورش استعدادها در بسیج موضوع این مقاله است.

این تحقیق باید الگوی شناسایی و پرورش استعداد‌های درخشان و راهبردها و راهکارهای هدایت و پرورش آنها، متناسب با فرهنگ ایرانی، اسلامی، آرمان‌ها و رسالت‌های سازمان بسیج مستضعفین را طراحی، تدوین و ارائه نماید.

کشور جمهوری اسلامی ایران مصمم است در افق چشم‌انداز ۱۴۰۴ برترین کشور منطقه از لحاظ علم و فناوری باشد و جامعه‌ای مبتنی بر دانایی ایجاد نماید. توسعه و تکامل در هر جامعه‌ای به سرمایه‌های اجتماعی نیازمند است. سرمایه اجتماعی از منظر آموزه‌های دینی اسلام، مجموعه‌ای است از انسان‌ها که به علم، ایمان و عمل صالح مجهزند.

بسیج نهادی برخاسته از مردم، ترکیبی از اقشار مختلف، منبع عظیمی از سرمایه انسانی ملی و مملو از نیروهای با ایمان و مستعد در حوزه‌های «حافظه، خلاقیت، فعالیت و مهارت» است که در صورت توجه به آنها، راه توسعه کشور بسیار هموارتر می‌شود.

تربیت مدیران آینده کشور از میان نیروهای بسیجی، یکی از رسالت‌های اولویت‌دار سازمان بسیج است. برای تربیت نیروهای علمی و تخصصی، باید ضمن توجه به بسترسازی عمومی برای رشد و شکوفایی استعدادها، توسعه خلاقیت و نوآوری در جامعه، به پرورش استعداد‌های درخشان اهتمام بیشتری نموده و سرمایه‌گذاری ویژه‌ای به عمل آورد؛ چرا که پرورش استعداد‌های درخشان، زودبازده‌ترین، اثربخش‌ترین و کم‌هزینه‌ترین راه است.

بنابراین از جمله امور مهم و ضروری و مقدماتی در فرایند پرورش استعداد‌های درخشان در بسیج، رفع کاستی‌ها و نواقص روش‌های موجود و بومی‌سازی آنان متناسب با آموزه‌های دینی و فرهنگی جامعه و ارائه راهبردها و راهکارهای مناسب برای هدایت نخبگان در این زمینه برای سازمان بسیج است.

این مقاله دارای دو بخش است. هدف مرحله اول تحقیق، طراحی الگو و الگوی مناسب شناسایی و سنجش و هدف مرحله دوم، تدوین راهبردها و راهکارهای هدایت و پرورش استعداد‌های درخشان در بسیج است؛ بنابراین سؤالات اصلی عبارتند از: مناسب‌ترین شیوه شناسایی و سنجش استعداد‌های درخشان در بسیج چیست و چه ویژگی‌هایی دارد؟ راهبردها و راهکارهای پرورش و هدایت استعداد‌های درخشان در بسیج کدامند؟



تحقیق از نوع کاربردی - توسعه‌ای و روش تحقیق موردی - زمینه‌یابی است. جامعه آماری تحقیق، صاحب‌نظران، متخصصان، مدیران و متصدیان امر آموزش و پرورش استعداد‌های درخشان در سازمان بسیج، به‌ویژه طرح آیه‌های تمدن و وزارت آموزش و پرورش، به‌ویژه سازمان و مراکز آموزشی خاص استعداد‌های درخشان و استادان دانشگاهی مرتبط به موضوع است.

روش نمونه‌گیری تحقیق، نمونه‌گیری هدفمند است. یکی از اقسام نمونه‌گیری هدفمند، نمونه‌گیری خبرگانی یا قضاوتی است. نمونه‌گیری از خبرگان، شامل انتخاب از بین افرادی است که تجربه یا خبره بودن آنها در یک حوزه مطالعاتی، محرز شده است. نمونه آماری در این تحقیق با روش نمونه‌گیری غیراحتمالی هدفمند با استفاده از تکنیک نمونه‌یابی گلوله برفی (معرفی خبرگان توسط خبرگان) با شناسایی افراد خبره و صاحب‌نظر در حوزه آموزش و پرورش، تربیت، روان‌شناسی و مدیریت پرورش استعداد‌های درخشان است. بدین ترتیب در مجموع ۵۰ نفر خبره بالقوه، شناسایی شدند که دسترسی به تمام خبرگان امکان‌پذیر نبوده و عملاً دسترسی به ۲۵ نفر میسر گردید.

ابزار گردآوری داده‌ها برای سنجش درستی الگوی مفهومی در این تحقیق، پرسشنامه محقق ساخته‌ای است که برای تعیین اعتبار آن از روش تحلیل محتوا استفاده شده است. پرسشنامه‌های تخصصی در حوزه استعداد‌های درخشان توسط هفت نفر از متخصصان ارزیابی شده و روایی و پایایی آنها تأیید شده است.

۲- پیشینه موضوع

در «تمثیل غار» افلاطون^۱، به نقل از سقراط آمده است: «رهبر ایده‌آل باید هم سرباز باشد، هم فیلسوف و در زمینه «تعمق» در اعداد یا ریاضیات ماهر باشد». او دریافت که برخی افراد در مطالعاتشان از سایرین بهترند و گفت که این افراد نعمت‌هایی نظیر «شور و شوق» مطالعه را از طبیعت هدیه گرفته‌اند، به راحتی یاد می‌گیرند و نسبتاً کمیاب هستند. آنها باید هم از لحاظ جسمانی و هم از لحاظ فلسفی در کارهای بدنی و ذهنی به یک اندازه مهارت داشته باشند. وی حتی فرصت یکسانی برای زنان در نظر گرفته بود. سقراط می‌گوید: «نباید تصور کنید که صحبت‌های من بیشتر برای مردان است، در بین زنان نیز افرادی یافت می‌شوند که از نعمت‌های ویژه‌ای برخوردارند.» متفکران امروز نیز معتقدند افراد باهوش، سرآمد و بااستعداد، از «حافظه خوبی»

۱. تمثیل غار یا غار افلاطون، تمثیلی است که توسط افلاطون در کتاب جمهور طرح شده و برای توضیح نظریه عالم مُثُل خود به کار برده است.



برخوردارند، پشتکار، جدیت و سازندگی دارند، در مطالعه سرعت عمل دارند و سریع‌تر یاد می‌گیرند. شاید افلاطون اولین نفری بود (اما آخرین نفر نیست) که متوجه شد افراد توانایی‌های متفاوتی دارند و باید از آموزش‌های متفاوتی بهره‌مند شوند.

مفهوم‌پردازی تیزهوشی در گذار زمان و شرایط جغرافیایی، در حال تحول و دگرگونی است. در واقع، تشخیص تیزهوشی و استعداد، یک جنبه اجتماعی دارد و از ساختارهای محیطی نشئت می‌گیرد.

از نظر دیگر، ماهیت تیزهوشی و استعداد، بستگی به آن دارد که یک فرد تا چه اندازه می‌تواند از عهده فعالیت‌های غنی‌سازی شده بیش از آزمون‌های مرسوم و متداول برآید. چشم‌اندازهای پرورشی استعدادهای درخشان و افراد تیزهوش، مبتنی بر سازه‌های اساسی مفهوم نخبگی است. تعاریف، روش و دریافت‌های واقعی از این مفاهیم، پایه‌های آموزش و پرورش ویژه را پی می‌ریزد. در ابتدا، درک بشر از مفهوم تیزهوشی در ارتباط با هوش بالای توأم با توانایی آغاز شد و هوش به منزله یک مفهوم یکپارچه مطرح گردید. نخستین مفهوم اساسی در این حوزه «هوش عمومی» (یا عامل g) بود که شاید در بیشترین دوران قرن بیستم در محافل و مجامع علمی، سیطره داشت. با شروع کار «بینه» (۱۹۰۲) در فرانسه و «اسپیرمن» (۱۹۲۷) در انگلستان و «ترمن» (۱۹۱۶) در ایالات متحده، دیدگاه مزبور پی‌ریزی شد.

«اسپیرمن» مطرح کرد که هوش می‌تواند به عنوان یک خصیصه عمومی به شمار آید که انواع خاصی (S) می‌یابد. «آلفرد بینه» با فعالیت در مفهوم هوش که مرکب از قضاوت، استدلال، حفظ، تخیل، فهم و کاربرد زیبایی‌شناختی است، مفهوم سن ذهنی را برای اندازه‌گیری سطح رشد ذهنی فرد در مقایسه با همسالان، رشد داد.

البته نقاط عطف دیگری در این مسیر وجود داشت. «ترستون» استنتاج کرد که هیچ پدیده‌ای به عنوان «هوش عمومی» وجود ندارد بلکه به جای آن باید به چشم‌انداز چند عاملی برای مطالعه توانایی‌های بشر توجه نمود. این توانایی‌ها شامل درک کلامی، توانایی عددی، روانی واژه‌ها، تجسم فضایی، حافظه تداعی، استدلال و سرعت درک و انتقال هستند.

از سال‌های ۱۹۵۰ تا ۱۹۷۰ میلادی، به‌ویژه «گلیفورد» و «کاتل» به تشخیص عوامل خارجی هوش پرداختند اما مفهوم هوش عمومی با شاخص «هوش‌بهر» در همه زیرساخت‌ها وجود داشت و در این جهت، «ویلیام اشترن» تلاش وافی به خرج داد.

در دهه‌های آخر قرن بیستم، تلاش‌های «کارول»، «اشترنرگ»، «گانه» و «گاردنر» با رویکرد منطقی در شناخت انسانی متمرکز شد. در همه این چشم‌اندازها، سعی بر آن بود که تا در حوزه هوش انسانی، فهم شایسته‌ای در تبیین فرایندهای هوشی و



عملکرد عمومی حاصل آید. تلاش‌های نظریه‌پردازان در تقویت قابلیت‌ها، استعدادها و توانایی‌های مرکب مؤثر واقع شد.

به موازات این کوشش‌ها، مفهوم «هوش عاطفی» با تحقیقات «سالوی»، «مایر» و «گلمن» شکل گرفت و سپس مفهوم هوش هیجانی در مباحث علمی تقویت شد. در دهه اول قرن بیست‌ویکم، رویکردهای چندبعدی به مسئله هوش و استعداد مورد توجه قرار گرفت و محصول آنها، الگوهای جدید کشف و سنجش استعداد، نظیر الگو مونیخ، گانگه و فیشر در سال‌های اخیر است.

۳- موج‌های الگوسازی در موضوع کشف و شناسایی استعداد

موج اول: الگوهای عمومی / تک عاملی

به‌طور طبیعی برای شناخت یک حوزه علمی در قدم‌های اولیه مباحث عمومی مطرح می‌گردد و پس از شناخت عمومی است که ورود به مباحث تخصصی انجام می‌گیرد. بسیاری از محققان اولیه که حوزه استعداد را به‌صورت علمی بررسی کرده‌اند، از منظر حوزه عمومی به آن توجه و با استفاده از واژگانی نظیر «استعداد»، «تابغه» و «بااستعداد» که مفاهیم تقریباً مترادفی دارند کار علمی را آغاز کرده‌اند. نظریات دانشمندان زیر در این گروه طبقه‌بندی می‌شوند. قدیمی بودن این الگوها به معنی منسوخ بودن آنها نیست و هنوز هم در بسیاری از کشورها و از جمله امریکا کاربرد دارد. مشهورترین و معتبرترین این الگوها عبارتند از فارنسیس گالتون (۱۸۶۹)، چارلز اسپیرمن (۱۹۰۴)، الفرد بینه و تئودر سیمون (۱۹۱۶) و ترمن (۱۹۱۶).

موج دوم: الگوهای اختصاصی / چند عاملی ایستا

در پاسخ به این سؤال که آیا هر کسی که واجد امتیاز هوش عمومی بالاست واقعاً مستعد است؟ منجر به ابداع الگوهای اختصاصی سنجش استعداد شد.

به عنوان مثال، لوئیس ترستون (۱۹۳۸) مطرح کرد که هفت عامل مستقل زیر در استعداد مؤثر است؛ درک کلامی (توانایی درک مواد کلامی)، قدرت و روانی بیان (توانایی و سرعت تولید همزمان تعداد زیادی از لغات یا مفاهیم با خصوصیات خاص)، سرعت محاسبات ریاضی، توانایی و سرعت ادراکی (شناخت و درک سریع نمادها)، قدرت استدلال و استقرا (استدلال از خاص به عام)، توانایی تجسم فضایی (توانایی تصویر ذهنی و تجسم چرخش اشیا) قدرت حافظ (به خاطر سپردن اطلاعات) الگوهای مطرح در گروه عبارتند از: اسکات کافمن، شاخ و کتل، کارول، هریسون استنفورد-بینه نسخه پنجم، کافمن نسخه دوم، هاوارد کاردرن.



موج سوم: الگوهای سیستمی / چند عاملی پویا

محققان دریافته‌اند که استعداد، محصول فرایندهای جامع نظام اجتماعی، اقتصادی فرهنگی، سیاسی و روانی (شامل ورودی، پردازش، خروجی و پیامد) است. استعداد سطوح، ابعاد و پیامدهایی دارد و با خلاقیت مرتبط است. الگوها و دانشمندان این موج عبارتند از: رنزولی، اشترنبرگ WICS، هلر و کافمن.

موج چهارم: الگوهای توسعه‌ای

عوامل اجتماعی و محیطی مؤثر در به فعلیت درآوردن استعدادهای خدادادی بالقوه است. استعداد دوگونه است؛ یکی استعداد بالقوه که هدیه خداوندی است و دیگری استعداد خاصی است که تحت تأثیر عواملی، استعدادهای بالقوه را به فعل می‌رساند. این استعداد خاص است که محصول عواملی است که در توسعه فرد و جامعه مؤثرند. در شکوفایی و بروز این استعداد خاص عوامل ژنتیک، والدین، خانواده، مدرسه، دوستان، جامعه و محیط‌زیست نیز مؤثرند.

۴- معرفی برخی الگوهای مطرح و مهم در استعداد و تیزهوشی

۴-۱- الگو رنزولی

همچنانکه اشاره شد، یکی از مطرح‌ترین و رایج‌ترین الگوهای تیزهوشی و استعداد، الگو نظریه رنزولی است (شکل ۱). بنا به نظر کاکس، دانیل و بوستون (۱۹۸۵)، نظریه رنزولی این سرلوحه که می‌گوید: آموزش و پرورش باید از آهنگ «جاذبه، دقت و تعمیم» برخوردار باشد، را تحت‌الشعاع قرار داده است. رنزولی ادعا می‌کند، شخص سرآمد به میزان مساوی از سه عامل هوش بالای متوسط، خلاقیت و التزام به تکلیف برخوردار است.

تأکید ویژه الگوی رنزولی، بر ماهیت پرورش رفتارهایی نظیر خلاقیت و انجام وظیفه است.

۴-۲- نظریه تاننباوم

تاننباوم (۱۹۹۷، ۱۹۸۳) سرآمدی را پدیده‌ای روانی - اجتماعی نامید. تعریف وی دربرگیرنده پنج عامل است:

«مقیاس متغیر» از هوش کلی، توانایی خاص، عوامل غیرعقلانی، عوامل محیطی و عامل شانس.



هر یک از عوامل فوق، دو جنبه ایستا و پویا دارند. افراد سرآمد دو گونه هستند؛ اجرایی و مولد. فرد مولد، افکار و موارد عینی را به وجود می آورد و فرد اجرایی، خدمات انسانی و نبوغ هنری را اجرا می کند.

۴-۳- الگوی گانیه

روان شناس کانادایی، فرانسیس گانیه، استعداد را «حاصل ارتباط متقابل بین قابلیت فردی و تسهیل کننده های محیطی» نامیده است. او پنج حوزه کلی استعدادها را مشخص کرده است. افراد می توانند در حوزه های تحصیلی، فنی، هنری، اجتماعی و ورزشی استعداد داشته باشند. به عبارت دیگر، سرآمدی یعنی قابلیت موفقیت در این حوزه ها.

۴-۴- الگوی فیشر^۱

فیشر (۲۰۰۶) صاحب نظر دیگری است که ادعا می کند یک الگوی یکپارچه برای استعداد ارائه نموده است. در این الگو، با نگاه فرایندی و سیستمی، روان شناسی، مدیریتی و آموزشی به مسئله استعداد نگاه شده است. قابلیت ها و توانمندی های بالقوه به عنوان حداقل های لازم برای نخبگی مطرح و به عنوان عوامل ورودی سیستم تعریف می شود. روی فردی که واجد این ویژگی ها باشد، باید پردازش هایی که بیشتر جنبه های یادگیری دارد صورت گیرد تا پخته شده و به فرد نخبه تبدیل شود. به عبارتی دیگر، فرد واجد شرایط با گذر از شرایط انتقالی که یادگیری است و در این مرحله، تحت تأثیر دو جزء گروه از عوامل، یکی عوامل شخصیتی و دیگری عوامل محیطی است، به سطح عملکردی و ظهور عینی قابلیت ها می رسد که این مصادیق عملکردی در حوزه های مختلفی تعریف می شوند.

۴-۵- الگوی گانگی^۲

گانگی دانشمند دیگری است که در حوزه مطالعات هوش و پرورش استعداد مطالعات مفصلی دارد. وی در سال ۲۰۰۳ الگوی زیر را در ارتباط با هوش و استعداد ارائه کرد. هر چند گانگی در این الگو پدیده شانس را یکی از عوامل شکل دهنده و پرورش دهنده استعداد در الگوی خود وارد نموده و مورد نقد جدی است. با این حال وجود نگاه سیستمی، فرایندی به پدیده پرورش از امتیازات این الگو محسوب می گردد.



الگوی گانگی (۲۰۰۳)

۵- مروری بر تجارب کشورهای مختلف در آموزش تیزهوشان

با عنایت به اهمیت شناسایی استعدادها در خشان این موضوع در کشورهای دیگر نیز مورد توجه واقع شده و از تجارب بسیار با ارزش کشورهای منتخب بهره‌برداری شده است. خلاصه بررسی‌ها در جدول زیر آمده است.

نام کشور	تسهیلات و امکانات	روش تشخیص
اتریش	کارگاه و کلاس خاص - تسریع آموزش و جهش وجود دارد	روان‌شناسان - تشخیص معلمان و دانشمندان با تست‌های استاندارد - معرفی معلم - داوطلب شدن خود فرد



نام کشور	تسهیلات و امکانات	روش تشخیص
بلژیک	امتحانات استانی - جهش بسیار نادر است - آموزش خاص به دانش‌آموزان توانا تر - توازن و غنی‌سازی و جداسازی - المپیاد - مسابقات علمی - اردوی تابستانی مخصوص	تست‌های هوش و استاندارد
سوئیس	ورود زودهنگام به مدرسه - جهش و غنی‌سازی	تصمیم با معلم است - جهش و استفاده از امکانات سال‌های بالاتر - استفاده از مشاور و تدریس خصوصی و جداسازی
آلمان	حضور زود هنگام در مدرسه - تسریع - جهش و استفاده از دروس سال‌های بالاتر	تست‌های روان‌شناسی - تصمیم مدرسه - تست هوش
دانمارک	جداسازی - درس‌های پروژه‌ای - تأسیس مدارس خاص بالاتر	
اسپانیا	غنی‌سازی - مدارس مجزا - دروس کلاس بالاتر	برخی مؤسسات و انجمن‌ها درس ارائه می‌کنند
فنلاند	ورود زودهنگام به مدارس - استفاده از دروس کلاس بالاتر - فعالیت فوق برنامه و مدارس خاص - کارگاه‌ها - مشاوره خودآموزی	آزمون‌های روان‌شناسی
فرانسه	جهش تحصیلی - ورود زودهنگام به مدرسه - کلاس خاص پشتیبانی از طرف روان‌شناسان	قضاوت والدین و معلمان و افراد دیگر - آزمون‌های هوشی و کسلر - روان‌شناسان مدارس
مجارستان	کارگاه و کلاس - غنی‌سازی - تست‌های روان‌شناسی	موفقیت در مدرسه - رقابت در مسابقات - تشخیص و معرفی توسط معلم - توصیه روان‌شناس تست‌های استاندارد
ایرلند	غنی‌سازی و جداسازی	توصیه معلم - توصیه متخصصان و والدین - تست‌های روان‌شناسی - آزمون‌های هوشی
ایتالیا	بخش خصوصی - المپیادهای ریاضی، فیزیک و علوم - مسابقات ورزشی در سطح محلی و سپس منطقه‌ای	
لوکزامبورگ	پروژه‌های خاص - فعالیت‌های هنری و ورزشی	آزمایشات و معاینات پزشکی - روان‌شناسی - مرکز روان‌شناسی
لتونی	آموزش‌های هنری، عکاسی، صنایع‌دستی و کلوب‌ها - برنامه‌های اضافی درسی	موفقیت در مسابقات المپیاد - رقابت‌های فرهنگی - گروه‌های خلاقیت و فعالیت فوق برنامه
هلند	زودتر از حد معمول ورود به مدرسه داشته باشند - کارگاه مشارکت سازمان‌های غیرانتفاعی (همکاری در ورزش و موسیقی)	آزمون‌های روان‌شناسی و هوش و جهش تحصیلی
لهستان	آزمون‌های روان‌شناسی - زودتر از حد معمول ورود به مدرسه - مشاوره و راهنمایی توسط مشاور - فعالیت‌های فوق برنامه - برنامه‌های تسریع شده و غنی شده در مدارس	مسابقات و المپیادها - آزمون‌های سنجش هوش - شناسایی توسط مراکز - مشاوره از شیوه ادراک خلاقیت و مهارت کودکان



نام کشور	تسهیلات و امکانات	روش تشخیص
پرتغال	ورود زودهنگام - برنامه‌های غنی‌شده - شرکت در المپیاد	آزمون‌های هوش و روان‌شناسی - مصاحبه با والدین و گرایش‌های مدارس - آموزش‌ها توسط بخش خصوصی است
رومانی	ورود زودهنگام - جهش تحصیلی - غنی‌سازی در تمامی سطوح - برنامه‌های غنی شده در کنار مدارس و خارج از مدرسه، مشاوره و روان‌شناسی - مراکزی برای پرورش استعدادها وجود دارد	مسئولیت تشخیص با مدرسه است - متخصصان در مدارس و مراکز محلی روان‌شناسی و آموزشی تصمیم‌گیرند - آزمون‌های هوشی و روان‌شناسی
سوئد	کلاس‌های خاص برای تیزهوش	با نظر مثبت معلمان - امکان استفاده از وسایل و امکانات خاص
اسلوانی	ورود زودهنگام - حذف کلاس - پروژه و برنامه اضافی - برنامه‌های غنی‌سازی - مسابقات علمی و هنری و ورزشی - مشاوره و روان‌شناسی - اردو و مسابقات	گزینش توسط آزمون از طریق روان‌شناسان - تفاهم با والدین - موفقیت در آزمون‌های مدرسه و مرحله‌ای در مدرسه و سپس در مرحله بعد آزمون‌های هوشی و توانایی و خلاقیت
انگلیس	ورود زودهنگام به مدرسه - جهش، استفاده از دروس سال بالاتر - تسریع دسته‌جمعی - فعالیت‌های فوق برنامه و مشاوره‌ای - فعالیت مدرسه برای شناسایی این پنج تا ۱۰ درصد - فعالیت مدرسه و غنی‌سازی و تقویت مهارت‌های یادگیری	توصیه توسط معلمان - توصیه والدین - داوطلبی خود دانش‌آموز
نیوزیلند	تساوی طلبی در نیوزیلند غالب است اما غنی‌سازی وجود دارد. وسایل و امکانات خاص در مدرسه وجود دارد	تشخیص والدین و معلمان - بدبینی نسبت به آزمون‌ها و تست‌ها وجود دارد
هند	برنامه‌های غنی‌سازی و آزمون‌های ورودی توسط روان‌شناسان مدارس خاص تیزهوشان که دولتی است	آزمون‌های هوشی و تست از محاسبات ریاضی و مهارت‌های ذهنی - گزینش مدارس خاصی برای آموزش تیزهوشان و تجهیز کردن آنان
شیلی	تشخیص معلم - کاندیدا شدن توسط معلم و آزمون‌های هوشی و غنی‌سازی دروس عادی - کلاس‌های تقویتی و آموزشی	آزمون‌های هوشی - آزمون معلمان
سنگاپور	غنی‌سازی - توجه خاص به سرمایه انسانی و تیزهوشان - غنی کردن روند و محیط و محصول - توجه به پروژه‌های فراگروهی برای رشد مهارت‌های کلامی، ارتباطی، تصویری و تحقیقاتی	موفقیت در آزمون‌های ملی و بین‌المللی - امتحانات مرحله از مدرسه و آزمون‌های تیزهوشی
استرالیا	نظارت و همکاری والدین - ایجاد فرصت مساوی بسیار مهم است و تأکید می‌شود - جهش تحصیلی - وجود یک هماهنگ‌کننده در مدارس برای شناسایی و اجرای برنامه‌های آموزشی خاص - تسریع در حد محدود	تشخیص با مدرسه و معلم است - امتحانات کتبی برای شناسایی - توجه به مدارس عادی توأم با غنی‌سازی است - آزمون‌های خاص و چندبعدی



چالش‌های آموزش و پرورش استعداد‌های درخشان در کشور جمهوری اسلامی ایران
تجربه بیست ساله آموزش و پرورش استعداد‌های درخشان در کشور، نمایانگر چند چالش اساسی و بنیادی در این حوزه است که بدون بررسی و تحلیل تئوریک آن، مسیر آموزش و پرورش در این حوزه با موانع فرساینده مواجه خواهد بود؛ این چالش‌ها عبارتند از:

عدالت آموزشی و توجه خاص به تیزهوشان. در این مورد، گذشته از لزوم تعریف عدالت و تفکیک آن از مساوات، لازم است تعریف هوش و تیزهوشی در روان‌شناسی مدرن و تفکیک آن از مفهوم «عقل» در فرهنگ اسلامی - ایرانی به‌طور دقیق بیان شود. همچنین به این سؤال پاسخ داده شود که آیا هزینه بیشتر برای آموختن به شخصی که آمادگی آموختن بیشتری دارد، به منظور بازدهی بیشتر او به اجتماع فردا به معنای نفی عدالت هست یا خیر.

کدام شیوه‌از میان شیوه‌های معمول، برای آموزش تیزهوشان در وضعیت فعلی کشور مناسب است؟ در چه شرایطی می‌توان شیوه‌های دیگر آموزش و پرورش استعداد‌های درخشان - غیر از ایزولاسیون یا جداسازی را که فعلاً رایج است - در کشور اعمال کرد. تخصص‌های ارجح برای تشویق تیزهوشان به کسب آنها کدام است؟ در این مورد خصوصاً تخصص‌های حوزه علوم انسانی در سال‌های اخیر مورد نظر بوده است. تربیت فرهنگی استعداد‌های درخشان و مسئله مهاجرت نخبگان؛ مسئله مهاجرت نخبگان و ارتباط آن با مسائل تربیتی و فرهنگی، مسئله‌های است که سال‌ها حول آن در کشور بحث میشود.

طرح آیه‌های تمدن

آیه‌های تمدن، نام طرحی است که هم‌اکنون در بسیج برای کشف، شناسایی و پرورش استعداد‌های درخشان در همه سطوح تحصیلی اجرا می‌شود.

هدف طرح، پرورش منابع انسانی مورد نیاز تمدن اسلامی و شناسایی دانش‌آموزان سرآمد در حوزه‌های مختلف استعدادی و پرورش آنها، از جمله تعمیق باورها و بصیرت دینی، حمایت مستمر از دانش‌آموز، ارتقای سطح تحصیلی، توانمندسازی و زمینه‌سازی ایفای نقش اجتماعی، ارتقای صلاحیت‌ها در حوزه‌های استعداد شناسایی شده و کمک به تأمین نیروی انسانی متعهد و متخصص کشور و ایجاد نشاط علمی و فرهنگی در جامعه دانش‌آموزی است.

با توجه به مطالعات انجام شده در حوزه روش‌های شناسایی و کشف استعداد‌ها



از منظر نظریه‌پردازی و همچنین روش‌های به‌کار رفته در کشورهای منتخب، به نظر می‌رسد طرح آیه‌های تمدن دارای قوت‌ها و ضعف‌های زیر باشد:

قوت‌ها:

- کمی بودن معیار و شرط ورود به طرح (معدل و رتبه علمی و تخصصی)
- تنوع استعدادها تحت پوشش طرح
- توجه به جنبه‌های اجتماعی
- محلی بودن سطح تصمیم در شناسایی و معرفی
- تفویض اختیارات شناسایی به سطوح پایین (مدرسه و منطقه)

ضعف‌ها:

- فقدان یک سیستم مستقل و کامل در شناسایی و کشف استعدادها
- کم بودن نقش والدین در فرایند کشف و شناسایی استعدادهای فرزندان
- پایین بودن نقش معلم در فرایند کشف و شناسایی استعدادهای دانش‌آموزان
- همسان نبودن نتیجه ارزیابی بر اساس معیارهای کمی (معدل و رتبه علمی و تخصصی) در استان‌ها، شهرستان‌ها، مناطق جغرافیایی، مدارس دولتی و غیردولتی
- فقدان یک آزمون عمومی سراسری بر مبنای معیار کمی استاندارد ملی برای ارزیابی حداقل شرایط ورود به طرح
- امکان اعمال سلیقه در شناسایی و انتخاب
- پایین بودن وزن معیارهای مذهبی و دینی در معیارهای انتخاب

۶-چارچوب نظری

- مطالعات انجام شده، چارچوب‌های نظری تحقیق را به‌قرار زیر دسته‌بندی می‌کند:
- از نگاه آموزه‌های دینی، انسان محور و هدف آفرینش است.
 - از دیدگاه ادیان الهی، خالق هستی در وجود انسان ظرفیت نامحدود رشد، تعالی و نیل به کمال قرب ربوبی قرار داده است.
 - بررسی تجارب توسعه اقتصادی نشان می‌دهد که رمز پیشرفت کشورهای توسعه یافته در چند قرن اخیر، در مدیریت بهتر و برتر استعدادهای انسانی است.
 - امروزه بین بسیاری از کشورها، رقابت جدی در شناسایی و جذب استعدادهای درخشان، حتی از سایر کشورها به‌وجود آمده است.



- توجه خاص و ویژه به مدیریت استعدادها (کشف، شناسایی، پرورش، بهره‌برداری، حفظ و توسعه ظرفیت) استعدادهای درخشان در یک نظام آموزشی از سطوح مقدماتی تا عالی، از ضروریات جامعه بوده و گامی است در جهت توسعه عدالت اجتماعی
- روش‌های نوین کشف و شناسایی استعدادها از روش‌های تک‌بعدی به روش‌های چندبعدی توسعه یافته‌اند.
- معیارها و آزمون‌های کشف و شناسایی استعدادها، ترکیبی از معیارها و آزمون‌های کمی و کیفی هستند.
- روش‌های نوین شناسایی استعدادها از ارزیابی‌های مقطعی به ارزیابی‌های مستمر تکامل یافته‌اند.
- روش‌های نوین شناسایی استعدادها به تأثیر عوامل محیطی (خانواده، مدرسه و فضای یادگیری، رویدادهای مهم زندگی، بافت اجتماعی و فرهنگی و...) در پرورش استعدادها توجه بیشتری می‌شود.
- در روش‌های نوین شناسایی به نظرات معلمان و مربیان دانش‌آموز نقش و اهمیت بیشتری داده می‌شود.
- الگوهای مفهومی ارائه شده توسط دانشمندان حوزه پرورش استعدادها در یک سیر تکاملی، از یک الگو ساده تک‌عاملی به سمت الگوهای پیچیده چندعاملی با رویکرد تبیینی فرایندی و سیستمی ارتقا یافته‌اند.
- عوامل مؤثر در کشف و پرورش استعدادها در الگوهای جدید به چهار دسته عوامل توانایی‌های بالقوه طبیعی، عوامل شخصیتی، عوامل محیطی و عوامل کارکردی دسته‌بندی می‌گردند.
- در الگوهای مفهومی شناسایی شده در پرورش استعدادها درخشان به نقش دین و عوامل مرتبط با معنویت (آموزه‌ها، اعتقادات و باورهای دینی و مذهبی) در پرورش استعدادها توجه نشده و در این خصوص تحقیق علمی داخلی یا خارجی یافت نگردید.

۷- الگو شناسایی و پرورش استعدادها در بسیج

بر اساس نتایج به دست آمده از مطالعات نظری تحقیق و با توجه به چارچوب نظری، الگوی مفهومی شناسایی و پرورش استعدادها طراحی شده است. رویکردهایی که در طراحی این الگو مد نظر بوده عبارتند از:



- رویکرد دینی (برگرفته از آموزه‌های دینی در مورد خلقت و تکامل انسانی در مکتب تشیع)
- رویکرد آینده‌نگری (توجه به ساختن آگاهانه آینده بر اساس قابلیت‌ها و ظرفیت‌ها)
- رویکرد غایت‌گرایی (توجه به هدف غایی خلقت و پرورش انسان‌های مستعد)
- رویکرد راهبردی (تأثیر عوامل محیط درونی و برونی در پرورش فرد مستعد)،
- رویکرد نظام‌مند یا سیستماتیک (عناصر ورودی، پردازش، خروجی، پیامد، آثار و بازخورد اصلاح و تکامل تدریجی)
- رویکرد فرایندی (در سه مرحله اصلی یا فاز؛ فاز اول، شناسایی استعدادها بالقوه (نقطه آغاز فرایند)، فاز دوم، پرورش استعدادها که تحت تأثیر عوامل تعدیل‌کننده شخصی و غیرشخصی است (توسعه و تکامل فرایند) و فاز سوم، استعدادها به فعلیت رسیده، محصول فرایند در انواع نخبگی)
- رویکرد اقتضایی (متناسب با ویژگی‌های فردی، شرایط اقلیمی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی و سیاسی جامعه‌ای که فرد مستعد در آن زندگی می‌کند) مفاهیم به‌دست آمده در قالب هفت عنصر اصلی که در یک نظام ارتباطی فرایندی و سیستمی باهم تعامل دارند، طبقه‌بندی شده است. این هفت بخش عبارتند از:
 - نظام تقدیر الهی
 - عوامل طبیعی و ذاتی در افراد مستعد بالقوه
 - فرایند پرورش استعدادها
 - عوامل تعدیل‌کننده شخصی پرورش استعدادها
 - عوامل تعدیل‌کننده محیطی (غیرشخصی) پرورش استعدادها
 - حوزه‌های عملکرد و مصادیق نخبگی استعدادها پرورش یافته
 - کمال قرب الهی

عناصر اصلی و ارتباطات بین عناصر در الگو

• نظام تقدیر الهی

بر طبق آموزه‌های دینی مکتب تشیع، برگرفته از قرآن مجید و عترت معصومین علیهم‌السلام، خلقت عالم هدفمند است و هدف خلقت، کمال است و رسیدن به مقام انسان کامل، هدف محوری خلقت است. این هدف محوری در وجود خاتم‌الانبیاء، حضرت محمد(ص) تحقق عینی یافته است. اداره عالم خلقت بر مبنای نظام تقدیر الهی است که



قاعده‌مند بوده و در جهت تحقق هدف خلقت، بر موازین حق عمل می‌کند. نظام تقدیر الهی بر همه امور عالم، در تمام سطوح و در تمام مراتب رشد و کمال احاطه دارد؛ به عبارتی، تمام مخلوقات و همه امور عالم تحت مدیریت نظام تقدیر الهی اداره می‌شوند. در نظام تقدیر الهی، مقدرات هر مخلوقی معین و در زمان، مکان و شرایط مشخص به مقام فعلیت می‌رسد. انسان، تنها موجودی است که به او اختیارات محدودی داده شده و تا حدی اراده و فعل او در نظام تقدیر الهی مؤثر است. مقدرات فردی و اجتماعی انسان‌ها در هر عصر و زمانی، بخشی از نظام تقدیر است. همه نظام‌ها در هر اجتماعی، از جمله نظام آموزش و پرورش نیز تحت امر نظام تقدیر است.

• عوامل طبیعی و ذاتی در افراد مستعد بالقوه

انسان، تنها مخلوقی است که امکان رشد، تعالی و کمال به او داده شده و به همین منظور، استعدادهایی در وجود او به ودیعه نهاده شده است. استعدادها در انسان‌ها، متفاوت و بر اساس حکمت نظام تقدیر الهی، بین انسان‌ها توزیع شده است. دانشمندان استعدادشناس، استعدادهای متنوع انسانی را در گروه‌هایی نظیر هوش، خلاقیت، قابلیت‌های هنری و حرکتی و غیره طبقه‌بندی کرده‌اند. بومی‌سازی ابزارهای سنجش استعداد، از چالش‌های اساسی مرحله شناسایی استعدادها در هر جامعه و کشوری است.

• فرایند پرورش استعدادها

استعدادهای انسانی طی فرایندی که از قبل از شکل‌گیری نطفه آغاز شده و تا لحظه مرگ ادامه می‌یابد، شکل گرفته و در طول دوره عمر انسان، از طریق یادگیری شکوفا شده، پرورش و تکامل می‌یابد. در هر یک از پدیده‌ها، رویدادها، تجارب، آموزش‌های رسمی و غیررسمی، آموزه‌هایی وجود دارد که می‌تواند تأثیر مثبت یا منفی در پرورش استعدادها داشته باشد؛ بنابراین در پرورش استعدادها تهیه و تدارک و تنظیم برنامه‌های آموزشی و پرورشی مناسب برای پرورش هر یک از استعدادها دارای اهمیت است.

• عوامل تعدیل‌کننده شخصی پرورش استعدادها

کارآمدی برنامه‌ها و اقدامات پرورشی و آموزشی از یک طرف تحت تأثیر مؤلفه‌های شخصی فرد مستعد قرار می‌گیرد. به عبارت دیگر، اینکه ویژگی‌های شخصیتی فرد می‌تواند نقش تعدیل‌کننده مثبت یا منفی در پرورش استعدادها وی داشته باشد. ارتباط فرد با خدا، انسان‌های دیگر، نظام خلقت و محیط‌زیست، نوع و عمق شناخت



از خود، تیپ شخصیتی و چگونگی مدیریت بر خویشتن فرد، از عوامل تعدیل کننده شخصی پرورش استعدادها محسوب شده و نقش بسیار تعیین کننده‌ای در جهت تقویت یا تضعیف اثربخشی و نتایج برنامه‌های پرورشی و آموزشی دارند.

• عوامل تعدیل کننده محیطی (غیرشخصی) پرورش استعدادها

پرورش انسان از سویی تحت تأثیر محیط زندگی اوست. عواملی که خارج از حیطه کنترل فرد مستعد قرار دارند، عوامل محیطی پرورش استعدادها محسوب می‌گردند. عوامل محیطی یا نقش تسهیل کننده و تقویت کننده داشته یا نقش تضعیف کننده و مزاحم در پرورش استعدادها دارند. نظام حاکمیت، ویژگی‌های محیط کلان زندگی، امکانات فیزیکی رشد و کیفیت محیط زیست، اشخاص مرتبط با مستعد، فضای پرورش و یادگیری، امکانات آموزشی و پرورشی، محتوای آموزشی و پرورشی و رویدادهای سرنوشت‌ساز گروه‌های عوامل محیطی مؤثر در پرورش استعدادها هستند. هر چه محیط پرورش استعداد مساعدتر، پرورش استعدادها کامل تر و اثربخش تر و بالعکس هر چه محیط پرورش استعداد نامساعدتر، پرورش استعدادها ناقص تر و ناموفق تر خواهد بود.

• حوزه‌های عملکرد و مصادیق نخبگی استعدادهای پرورش یافته

استعدادهای بالقوه شناسایی شده، پس از طی فرایند پرورش، در حوزه‌های عملکردی متنوعی به فعلیت می‌رسد. درجه نخبگی در هر رشته به شناسایی درست وجود استعداد بالقوه در فرد مستعد و چگونگی پرورش آن وابسته است. مصادیق نخبگی می‌تواند در یک یا چند رشته از حوزه‌های علوم (رشته‌های تخصصی)، فعالیت‌های اقتصادی، اجتماعی، مذهبی، سیاسی، فناوری‌ها و حرفه‌ها، کسب و کارها، هنر، ورزش، سرگرمی‌ها و تفریحات باشد.

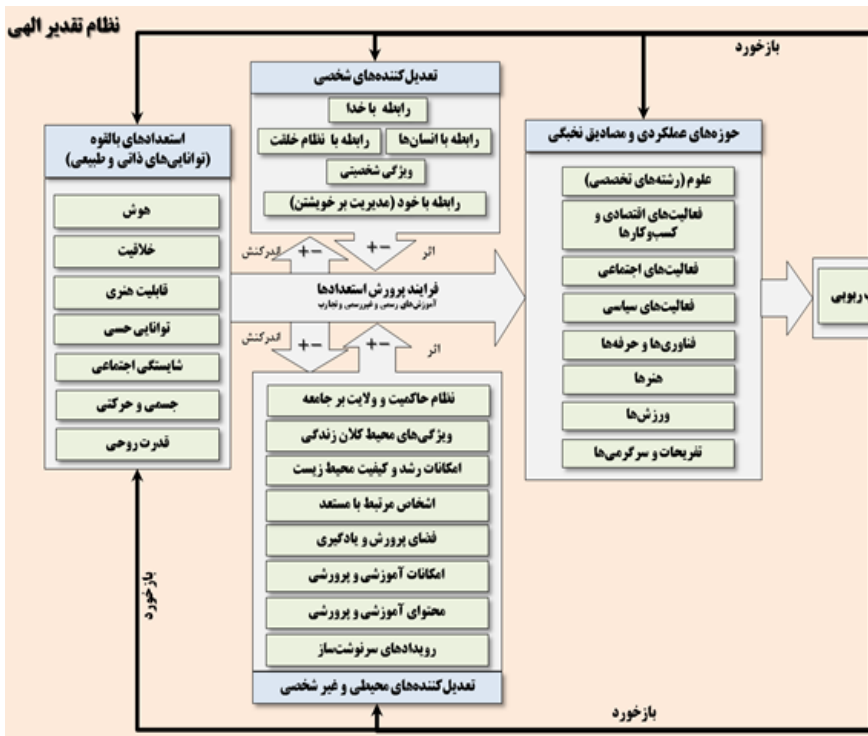
• کمال قرب الهی

هدف از پیشرفت انسان و شکوفایی استعدادها در غرب عمدتاً محدود به تأمین جنبه‌های مادی زندگی است؛ بنابراین در نظریات ارائه شده دانشمندان در حوزه استعداد، خود نخبگی و شکوفایی استعداد هدف است، در حالی در اسلام هدف رشد و پیشرفت رسیدن به ارزش‌های متعالی انسان است و استعدادها شکوفا شده ایزاری برای نیل به آن هدف والای غایی قرب ربوبی محسوب می‌شوند.



• بازخوردهای الگو

مجموعه‌ای که به صورت سیستمی کار می‌کند، به صورت کارآمد پایش و رصد شده و نتایج حاصل از کنترل در هر یک از مراحل می‌تواند عیوب و نواقص کار مراحل قبل را نشان دهد و این رویکرد در طراحی الگوی استعداد استفاده شده است؛ بدین ترتیب که بازخورد نتیجه ارزیابی در هر مرحله، نواقص کار مراحل قبل را نشان می‌دهد و اصلاحات لازم انجام می‌گیرد.



الگو شناسایی و پرورش استعدادها در بسیج

۸- یافته‌های تحقیق

این تحقیق در دو مرحله اجرا شده است، با توجه به تفاوت ماهیت روش شناسی تحقیق در این دو مرحله، اطلاعات به‌دست آمده در دو گروه طبقه‌بندی و تجزیه و تحلیل می‌گردد. ابزار جمع‌آوری اطلاعات در مرحله اول، پرسشنامه و در مرحله دوم، کارگاه تخصصی تدوین راهبرد با حضور متخصصان و صاحب‌نظران است.

در مرحله ارزیابی میزان موافقت با عوامل الگوی مفهومی تحقیق از نظرات خبرگان استفاده شده است.



معیارهای انتخاب خبرگان، تسلط نظری، تجربه عملی، تمایل، توانایی مشارکت در پژوهش و دسترسی است.

نمونه خبرگان انتخابی ۲۵ نفر بوده است که تحصیلات ۵۲٪ صاحب‌نظران کارشناسی ارشد (فوق لیسانس) و تحصیلات ۳۸٪ آنان دکترا و ۱۰٪ آنان کارشناسی (لیسانس) بود.

سابقه ۷۶٪ صاحب‌نظران بین هشت تا ۱۵ سال، سابقه ۲۴٪ آنان بیش از ۱۵ سال و سابقه ۹٪ آنان کمتر از هشت سال است.

مؤلفه‌ها و عوامل مؤثر بر شناسایی و پرورش استعدادها در بسیج

الگوی مفهومی طراحی شده با توجه به توضیحات زیر از نظر متخصصان و صاحب‌نظران تأیید شد.

در اغلب مؤلفه‌های مؤثر در کشف و شناسایی و پرورش استعدادها، اختلاف‌چندانی بین یافته‌های این تحقیق و نتایج به‌دست آمده از بررسی پیشینه تحقیق وجود ندارد و میانگین نظر خبرگان، آخرین دستاوردهای تحقیق در این حوزه را تأیید می‌کند. نوآوری این الگو، اضافه کردن مؤلفه‌های رویکرد آموزه‌های دین مبین اسلام و مکتب تشیع علوی، مبنی بر اینکه احوال عالم در نظام مشیت و تقدیر الهی رقم خورده و نظام تقدیر خداوند بر تمامی موجودات از جمله انسان و جوامع انسانی مستولی است، می‌باشد. از عوامل مؤثر این مؤلفه در استعداد و پرورش انسان، رابطه انسان با خود، دیگران، عالم خلقت و خداوند است که همگی مورد تأیید صاحب‌نظران قرار گرفته است. در مورد مؤلفه جسمی و حرکتی که میانگین نظرات پایین‌تر از ۵۰٪ است، به نظر می‌رسد توجه صاحب‌نظران بیشتر به جنبه‌های ذهنی، فکری، نظری هوش و استعدادها بوده و با این رویکرد توجه به جنبه‌های جسمی و حرکتی و ورزشی در استعدادها کمتر بوده است؛ چرا که توجه به عوامل این مؤلفه در شناسایی و پرورش استعدادها ورزشی و حرکتی (نظیر هنرپیشگی) بسیار مهم و غیر قابل اجتناب است.

بیانیه رسالت پرورش استعداد در بسیج

برای تدوین راهبردهای پرورش استعدادها در بسیج، ابتدا بیانیه‌ای به‌عنوان بیانیه رسالت پرورش استعدادها تدوین و با نظرخواهی از نمونه تحقیق اعتباریابی شد:

نهاد مقدس بسیج، با استعانت از درگاه رحمت خداوند و با امید به الطاف بیکران الهی، بر اساس آموزه‌های اسلام ناب محمدی (ص) با بهره‌مندی از رهنمودهای مقام



معظم رهبری، نسبت به کشف، جذب و پرورش استعدادها و ظرفیت‌های بالقوه فردی و اجتماعی در همه عرصه‌ها و ابعاد و تربیت انسان‌های تراز قرآن اهتمام دارد تا در سایه عملکرد انسان‌های مؤمن و صالح، استعدادها شکوفا، خلاقیت و نوآوری در عرصه‌های فکر، علم، معنویت، فناوری و زندگی بروز یافته و با تحقق آرمان‌های والای انقلاب اسلامی، سربلندی و سرفرازی نظام مقدس جمهوری اسلامی، سعادت دنیا و آخرت آحاد بشر و در غایت رضایت الهی تأمین گردد. این مأموریت مهم با عنایت به محورهای اساسی زیر انجام می‌گیرد.

۱. شناسایی استعدادها و پرورش بسیجیان متفکر و عاقل، مؤمن، عالم، کوشا و با اخلاق الهی، به طوری که ارتباط و نسبت خود را با خویشتن، خلق و خلقت و خدا بر اساس موازین اخلاق اسلامی برقرار نماید.
۲. توجه به تقدم تزکیه بر تعلم و عنایت همزمان به ابعاد معنوی و مادی و حوزه‌های معرفتی، بصیرتی، تخصصی و مدیریتی در برنامه‌های آموزشی و پرورشی
۳. نگاه جامع و توجه به انواع استعداد در حوزه‌های دینی، علمی، فنی، ورزشی، هنری، اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و فرهنگی
۴. ارتقای آگاهی، بینش و توانایی معلمان، اولیا و مدیران عرصه آموزش و پرورش در راستای پرورش استعدادها و توانایی دانش‌آموزان بسیجی
۵. پژوهش، برنامه‌ریزی، سیاستگذاری و مشارکت در تولید مواد و رسانه‌های آموزشی و پرورشی، متناسب با اهداف و مأموریت سازمان بسیج
۶. توسعه و گسترش محیط و منابع تکنولوژیکی نوین و پیشرفته در راستای ارتقای استعدادها و توانایی‌های دانش‌آموزان بسیج
۷. ارزیابی و نظارت و اصلاح مداوم عملکرد با توجه به سامانه و فرایند جامع ارزشیابی و سنجش
۸. توجه به همه اقشار بسیج، نظیر بسیج دانش‌آموزی، بسیج فرهنگیان، بسیج دانشجویی، بسیج طلاب، بسیج کارگران، بسیج هنرمندان، بسیج مهندسين، بسیج ورزشکاران و...

تحلیل محیط درونی و بیرونی پرورش استعدادها در خشان

در این بخش، عوامل درون‌سازمانی بسیج مؤثر بر پرورش استعدادها در خشان که می‌تواند این پرورش را تسهیل یا تسریع نماید، در قالب قوت‌ها و عواملی که سرعت پرورش استعدادها را کاهش می‌دهد یا مانع پرورش می‌شود، در قالب ضعف‌ها فهرست شده است.


قوت‌ها

ردیف	جمع بندی عوامل داخلی از نظر خبرگان	ضریب اهمیت	رتبه	امتیاز
۱	باور و اعتقادات مسئولان سازمان بسیج در حمایت از برنامه‌های پرورش استعدادها	۱۱	۳	۳۳
۲	امکان در اختیار قرار گرفتن امکانات مراکز علمی پژوهشی، منابع و تجهیزات در سطح ملی و محلی	۲	۴	۸
۳	کلاس (تعامل معلم و دانش‌آموز، شرایط فیزیکی کلاس، نحوه ارتباط، مدیریت کلاس و...)	۹	۳	۲۷
۴	تجارب طرح آیه‌های تمدن و اسناد تولید شده	۶	۴	۲۴
۵	تجارب سازمان استعداد‌های درخشان وزارت آموزش و پرورش	۹	۴	۳۶
۶	داشتن ارتباط با سازمان‌های دیگر	۲	۳	۶

ضعف‌ها

ردیف	جمع بندی عوامل داخلی از نظر خبرگان	ضریب اهمیت	رتبه	امتیاز
۱	مدیریت پرورش استعدادها (ساختار سازمانی، نظام هدایت، برنامه‌ریزی، اجرا، کنترل و ارزیابی)	۱۱	۲	۲۲
۲	بودجه و اعتبارات مالی	۶	۱	۶
۳	فضای آموزش و پرورش، تجهیزات و امکانات مادی تجهیزات تخصصی و وسائل کمک آموزشی استفاده از تکنولوژی‌های نوین آموزشی	۶	۲	۱۲
۴	سازوکار اجرایی انجام شناسایی، نظام و کشف و پرورش استعداد‌های درخشان	۹	۱	۹
۵	محتوا و منبع آموزشی، متون و اسناد جزوه‌ای مناسب	۹	۱	۹
۶	دانش مهارت و انگیزه‌های معلمان و مربیان	۱۱	۱	۱۱
۷	افراد در ارتباط با فرد مستعد (خانواده، اقوام، دوستان و همکلاسی‌ها)	۹	۲	۱۸
	جمع ضرایب اهمیت	۱۰۰	امتیاز درونی	۲۲۱

همچنین عوامل برون سازمانی موثر بر پرورش استعداد‌های درخشان که می‌تواند این پرورش را تسهیل یا تسریع نماید، در قالب فرصت‌ها و عواملی که سرعت پرورش استعدادها را کاهش می‌دهد یا مانع پرورش آنها می‌شود، در قالب تهدیدات بیان شده است.



فرصت‌ها

امتیاز	رتبه	ضریب اهمیت	جمع بندی عوامل خارجی از نظر خبرگان	ردیف
۳۲	۴	۸	قوانین حمایت‌کننده از بسیج و برنامه‌های آن	۱
۱۸	۳	۶	نگرش مثبت عمومی به بسیج، سپاه، اعتماد بسیاری از خانواده‌ها به بسیج و علاقه‌مندی نوجوانان	۲
۳۲	۴	۸	فرهنگ عمومی، ارزش‌های دینی حامی توجه به استعدادها	۳
۴۴	۴	۱۱	رهنمودهای حضرت امام (ره) و مقام معظم رهبری در تأکید حضور و نقش‌آفرینی بسیج	۴
۳۲	۴	۸	دیدگاه مثبت مسئولان و مدیران آموزش و پرورش نسبت به برنامه آموزشی بسیج	۵
۱۸	۳	۶	مقبولیت توجه به استعدادها برتر و تجارب ملی و بین‌المللی	۶
۱۵	۳	۵	سند ملی و تحول بنیادین در آموزش و پرورش	۷

تهدیدات

امتیاز	رتبه	ضریب اهمیت	جمع بندی عوامل خارجی از نظر شرکت‌کنندگان در کارگاه	ردیف
۶	۲	۳	احساس خطر و رقابت ناسالم بعضی از مدیران نهادهای ذی‌نفع	۱
۳	۱	۳	اقدامات برخی از جناح‌های سیاسی برای تضعیف نقش بسیج	۲
۱۶	۲	۸	عدم هماهنگی بین سازمان‌ها، نهادهای اجرایی مرتبط و وجود اهداف، سیاست‌های بخشی در کشور درباره پرورش استعدادها	۳
۱۰	۲	۵	پدیده فرار مغزها، فناوری برتر و اطلاعات دقیق‌تر کشورهای رقیب	۴
۵	۱	۵	پایین آمدن انگیزه حضور در عرصه‌های علمی و پژوهشی در نسل جدید و تأکید زیاد به ثروت‌اندوزی	۵
۲۲	۲	۱۱	نامناسب بودن فضای کسب و کار و عدم توجه کافی به خلاقیت و نوآوری	۶
۲۶	۲	۱۳	عدم ثبات در مدیریت سازمان‌های سیاستگذار و سیاست‌های پرورش استعدادها در کشور	۷
۲۷۹	امتیاز بیرونی	۱۰۰	جمع ضرایب اهمیت	



پس از ارزیابی عوامل درون و برون سازمانی با استفاده از ماتریس TOWS راهبردهای ممکن به قرار زیر احصا گردید و با استفاده از ماتریس QSPM اولویت بندی شد و در نهایت راهکارهای پرورش استعدادها درخشان در بسیج در قالب جدولی تدوین شد.

ماتریس ابداع گزینه‌های استراتژیک (تهدیدات، فرصت‌ها، ضعف‌ها، قوت‌ها) (SWOT)

نقاط قوت - S:	نقاط ضعف - W:	مأموریت و اهداف
<ul style="list-style-type: none"> • باور و اعتقادات مسئولین سازمان بسیج در حمایت از برنامه‌های پرورش استعدادها • امکان در اختیار قرار گرفتن امکانات مراکز علمی پژوهشی، منابع و تجهیزات در سطح ملی و محلی • کلاس (تعامل معلم و دانش آموز، شرایط فیزیکی کلاس، نحوه ارتباط، مدیریت کلاس و...) • تجارب طرح آیه‌های تمدن و اسناد تولید شده • تجارب سازمان استعدادها درخشان وزارت آموزش و پرورش • دانش ارتباط با سازمان‌های دیگر 	<ul style="list-style-type: none"> • مدیریت پرورش استعدادها (ساختار سازمانی، نظام هدایت، برنامه‌ریزی، اجرا، کنترل و ارزیابی) • بودجه و اعتبارات مالی • فضای آموزش و پرورش، تجهیزات و امکانات مادی تجهیزات تخصصی و وسائل کمک آموزشی استفاده از تکنولوژی‌های نوین آموزشی • ساز و کار اجرایی انجام شناسایی، نظام و کشف و پرورش استعدادها درخشان • محتوا و منبع آموزشی، متون و اسناد جزوه‌ای متناسب. • دانش مهارت و انگیزه‌های معلمان و مربیان • افراد در ارتباط با فرد مستعد (خانواده، اقوام، دوستان و همکلاسان) 	<p>فرصت‌ها - O:</p> <ul style="list-style-type: none"> • قوانین حمایت کننده از بسیج برنامه‌های آن • نگرش مثبت عمومی به بسیج، سپاه، اعتماد بسیاری از خانواده‌ها به بسیج و علاقه‌مندی نوجوانان • فرهنگ عمومی، ارزش‌های دینی حامی توجه به استعدادها • رهنمودهای حضرت امام (ره) و مقام معظم رهبری در تأکید حضور و نقش آفرینی بسیج • دیدگاه مثبت مسئولین و مدیران آموزش و پرورش نسبت به برنامه آموزشی بسیج • مقبولیت توجه به استعدادها برتر و تجارب ملی و بین‌المللی • سند ملی و تحول بنیادین در آموزش و پرورش
	<ul style="list-style-type: none"> • تقویت دانش و مهارت و انگیزه مدیران و معلمان و مربیان • توسعه فضا، منابع، امکانات، تجهیزات و وسایل کمک آموزشی 	



<ul style="list-style-type: none"> اصلاح و بهبود نظام شناسایی و پرورش استعدادها زمینه سازی اشتغال استعدادها 	<ul style="list-style-type: none"> ارتقای کارآمدی با افزایش هماهنگی بین سازمانهای مرتبط ارتقای دانش، مهارت و انگیزه استعدادها در اداره کسب و کار 	<p>تهدیدات - T:</p> <ul style="list-style-type: none"> احساس خطر و رقابت ناسالم بعضی از مدیران نهادهای ذینفع اقدامات برخی از جناح‌های سیاسی برای تضعیف نقش بسیج عدم هماهنگی بین سازمانهای نهادهای اجرایی مرتبط و وجود اهداف، سیاست‌های یخشی از کشور پیرامون پرورش استعدادها پدیده فرار مغزها فناوری برتر و اطلاعات دقیق‌تر از کشورهای رقیب پایین آمدن انگیزه حضور در عرصه‌های علمی و پژوهشی در نسل جدید و تأکید زیاد به ثروت اندوزی نامناسب بودن فضای کسب و کار و عدم توجه کافی به خلاقیت و نوآوری عدم ثبات در مدیریت سازمانهای سیاست‌گذار و سیاست‌های پرورش استعدادها در کشور
---	--	--

اولویت‌بندی راهبردهای پرورش استعدادها در خشان در بسیج

اولویت	راهبرد
اول	توسعه فعالیت‌ها در انواع استعدادها، در همه اقشار و تمام سطوح
دوم	افزایش کیفیت فعالیت‌ها با تجارب، منابع و امکانات سازمان‌ها و مراکز پژوهشی
سوم	اصلاح و بهبود نظام شناسایی و پرورش استعدادها
چهارم	زمینه‌سازی اشتغال استعدادها با توسعه مهارت‌های کارآفرینی و کسب‌وکار
پنجم	توسعه فضا، منابع، امکانات، تجهیزات و وسایل کمک آموزشی
ششم	تقویت دانش و مهارت و انگیزه مدیران و معلمان و مربیان و متولیان
هفتم	ارتقای دانش، مهارت و انگیزه استعدادها در اداره کسب و کارها
هشتم	ارتقای کارآمدی با افزایش هماهنگی سازمان‌ها

جدول تعیین راهکارهای پرورش استعدادها در خشان در بسیج

راهکارها / راهبردهای وظیفه‌ای			راهبرد عمومی
منابع انسانی	فناوری / روش‌های کار	ساختاری، سازماندهی	
جذب، آموزش و توسعه مهارت‌های منابع انسانی در تمام سطوح متناسب با توسعه فعالیت‌ها	تجهیز مراکز پرورش استعدادها به فناوری‌های نوین ارتباطی و اطلاعاتی و تجهیزات آموزشی	ایجاد سازمان مستقلی در سطح ملی و استانی برای سیاست‌گذاری، هدایت، نظارت و ارزیابی فعالیت‌ها	توسعه فعالیت‌ها در انواع استعدادها، در همه اقشار و تمام سطوح



راهکارها / راهبردهای وظیفه‌ای			راهبرد عمومی
منابع انسانی	فناوری / روش‌های کار	ساختاری، سازماندهی	
آموزش و توسعه مهارت‌های منابع انسانی در ارتباط با مدیریت کیفیت	اصلاح روش‌های انجام کار متناسب با برنامه‌های ارتقای کیفیت	استقرار نظام‌های کنترل کیفیت خدمات برای ارزیابی و ارتقای خدمات آموزشی	افزایش کیفیت فعالیت‌ها با تجارب، منابع و امکانات سازمان‌ها و مراکز پژوهشی
تأمین و تربیت نیروی انسانی متخصص برای اجرا، نظارت و ارزیابی نظام جدید شناسایی و پرورش استعدادها	طراحی نظام اطلاعات مدیریت متناسب با نظام جدید و ایجاد درگاه‌های اینترنتی برای ارتباط مخاطبان مختلف	طراحی نظام جدید کشف و شناسایی استعدادها متناسب با توسعه فعالیت‌های در انواع استعدادها، افشار و سطوح	اصلاح و بهبود نظام شناسایی و پرورش استعدادها
ارتقای مهارت‌های کارآفرینی و مدیریت کسب و کارها با طراحی و اجرای برنامه‌های آموزشی و پرورشی	ایجاد پایگاه اطلاعاتی و درگاه اینترنتی برای معرفی توانمندی‌های استعدادها پرورش یافته و دریافت تقاضای کار سازمان‌های مختلف	ایجاد واحد مستقلی برای پیگیری امور مربوط به اشتغال استعدادهای پرورش یافته	زمینه‌سازی اشتغال استعدادها با توسعه مهارت‌های کارآفرینی و کسب و کار
آموزش و به کارگیری منابع انسانی متخصص در به کارگیری تجهیزات و امکانات نوین	ایجاد فضاهای آموزشی جدید و تأمین تجهیزات مورد نیاز آنها متناسب با توسعه فعالیت‌ها و وضعیت مطلوب تعیین شده	بررسی فضا و امکانات موجود و مطلوب و تدوین و اجرای برنامه توسعه فضا و امکانات	توسعه فضا، منابع، امکانات، تجهیزات و وسایل کمک آموزشی
طراحی و استقرار نظام جامع انگیزش معلمان و مربیان و متریبان مرتبط به پرورش استعدادها	طراحی و استقرار نظام ارزیابی عملکرد برای شناخت ضعف‌ها و قوت‌ها کار	آسیب‌شناسی دانش و مهارت و انگیزه معلمان و مربیان و متولیان و برنامه‌ریزی برای تقویت آنها	تقویت دانش و مهارت و انگیزه مدیران و معلمان و مربیان و متولیان
تربیت استعدادها در حوزه اداره کسب و کارها و افزایش مهارت‌ها و اعتماد به نفس آنان در اداره کسب و کارها	برقراری ارتباط مؤثر با سایر سازمانها برای شناسایی نیازهای دانشی و مهارتی	سازماندهی و اضافه نمودن مباحث دانشی و مهارتی اداره کسب و کارها به برنامه‌های آموزشی استعدادها	ارتقای دانش، مهارت و انگیزه استعدادها در اداره کسب و کارها
بکارگیری نیروی انسانی ماهر به منظور تقویت ارتباط و هماهنگی با سازمان‌های دیگر	اطلاع‌رسانی صحیح و به هنگام و برقراری ارتباط مؤثر با سازمانها از طریق جلسات کارگروه‌های تخصصی، ملاقات‌های منظم و دوره‌ای و همایش‌ها و	ایجاد واحدی برای هماهنگی بین دیگر دستگاه‌های اجرایی مرتبط با پرورش استعدادها	ارتقای کارآمدی با افزایش هماهنگی سازمان‌ها



نتیجه‌گیری

در برخی از کشورهای مورد مطالعه، توجه معطوف به فراهم‌سازی امکانات و فرصت‌های برابر برای رشد و شکوفایی استعدادها در تمام سطوح و حوزه‌هاست؛ بنابراین برنامه خاصی برای پرورش استعدادها در نظر گرفته نمی‌شود و شکوفایی استعدادها به صورت طبیعی و خودجوش از داخل نظام‌های رسمی آموزشی و پرورشی صورت می‌پذیرد. همچنان که رحمت خداوند شامل تمام مخلوقات است، در نظام مطلوب پرورشی و آموزشی، هم باید به زمینه‌سازی امکانات حداقلی برای رشد و شکوفایی استعدادها عموم مردم جامعه اهتمام ورزید و هم برای استعدادهای خاص و برتر امکانات و خدمات ویژه در نظر گرفت. در شرایطی که امکانات حداقلی فراهم نباشد، توجه خاص و تخصیص امکانات ویژه به پرورش عده معدود، موجب غفلت از استعدادهای ناشناخته و رانت و افزایش نابرابری در جامعه می‌گردد. به نظر می‌رسد در کشور ما با بی‌توجهی به آموزش و پرورش دولتی و معیشت معلمان، کیفیت آموزش در مدارس پایین آمده و با ایجاد مدارس به‌ظاهر غیر انتفاعی و خاص، از توزیع فرصت‌های برابر برای رشد و پیشرفت فاصله گرفته‌ایم.

همچنان که نتایج مطالعات و الگوی مفهومی تحقیق نشان می‌دهد، استعدادهای جنبه‌های مختلفی دارند که برای سعادت جامعه باید نگاهی جامع به همه انواع آن در همه اقسام و در تمام سطوح داشت و توجه صرف به یک مقطع تحصیلی، آن هم در مباحث تئوریک و نظری صرف، ناقص و نتیجه رضایت‌بخشی برای فرد و جامعه به همراه نخواهد داشت.

منابع

۱. آشتیانی، ا.م. (۱۳۸۶)؛ بررسی و تحلیل وضع مطلوب و موجود نظام استعدادهای درخشان با توجه به عملکرد یادگیری و تبیین آن با توجه به محیط یادگیری (عوامل درون‌دادی و فرایندی) در دو بعد کمی و کیفی، تهران، سازمان استعدادهای درخشان
۲. آقازاده، احمد (۱۳۷۹)؛ آموزش و پرورش تطبیقی، انتشارات سمت
۳. اساسنامه بنیاد ملی نخبگان کشور مصوب پانصد و شصت و دومین جلسه مورخ ۱۳۸۴/۳/۱۰ شورای عالی انقلاب فرهنگی
۴. استلاو سنیادو (۱۳۸۱)؛ شیوه یادگیری کودکان، ترجمه دفتر همکاری‌های علمی بین‌المللی وزارت آموزش و پرورش
۵. افروز، غلامعلی (۱۳۷۴)؛ مقدمه‌ای بر روان‌شناسی و آموزش و پرورش کودکان استثنایی، چ چهاردهم، تهران، دانشگاه تهران



۶. جیمز گالاگر (۱۳۷۲): آموزش کودکان تیزهوش، ترجمه مجید مهدی‌زاده و احمد رضوانی، چ سوم، مشهد، آستان قدس رضوی
۷. حمزه گنجی (۱۳۶۹): روان‌شناسی تفاوت‌های فردی، تهران، بعثت
۸. دانشنامه جامع جشنواره خوارزمی، هفتمین دوره جشنواره جوان خوارزمی
۹. دبیرستان علامه حلی (۱۳۸۵): مجله فردا، شماره ۷۱ و ۷۲
۱۰. دری، بهروز (۱۳۷۳): طراحی مدل چگونگی شناسایی نیروهای مستعد، مجله دانش مدیریت، شماره‌های ۲۹ و ۳۰ تابستان و پاییز
۱۱. رمی شوون (۱۳۶۸): سرآمدها (کودکان تیزهوش)، ترجمه محمود میناکاری، چ دوم، تهران، نشر دانشگاهی
۱۲. سازمان ملی پرورش استعداد‌های درخشان، مجله استعداد‌های درخشان شماره‌های ۱، ۱۷، ۳۶، ۵۰، ۵۳، ۵۵، ۵۸ و ۵۹
۱۳. سرمد، زهره و برخوردارپور، زهرا؛ الگوهای تفکر پایه تحصیلی و نوع مدرسه، استاد دانشگاه تهران و کارشناس ارشد روان‌شناسی تربیتی، سایت SID.ir
۱۴. سیدعباس‌زاده، میرمحمد (۱۳۷۲): آشنایی با تعلیم و تربیت کودکان تیزهوش، تهران، جهاد دانشگاهی
۱۵. سیف، علی‌اکبر (۱۳۷۹): روان‌شناسی پرورشی (روان‌شناسی یادگیری و آموزش)، تهران، آگاه
۱۶. شعاری‌نژاد، ع. (۱۳۷۱): درآمدی بر روان‌شناسی انسان، تهران، آزاده
۱۷. صافی، احمد (۱۳۷۹): سازمان و قوانین آموزش و پرورش، انتشارات سمت
۱۸. فلاحی، کیومرث و عباس منوریان (۱۳۸۷): بررسی عوامل مهاجرت نخبگان سرمایه‌های انسانی و ارائه راهبردهای مناسب برای پیشگیری از این پدیده، مجله دانش و توسعه، سال پانزدهم، پاییز، شماره ۲۴
۱۹. گلشنی، ج. پ. (۱۳۸۵): رشد و آموزش کودکان و بزرگسالان با استعداد، تهران، نشر روان
۲۰. معیری، محمدطاهر (۱۳۷۴): مسائل آموزش و پرورش، مؤسسه انتشارات امیرکبیر
۲۱. نادری، عزت‌الله و مریم سیف نراقی (۱۳۷۴): دانش‌آموزان استثنایی، چ هفتم، تهران، امیرکبیر
۲۲. یوسفی، فریده و محمدخیر (۱۳۸۲): بررسی رابطه استدلال صوری، آگاهی عاطفی و پیشرفت تحصیلی در گروهی از دانش‌آموزان مدارس تیزهوش و عادی شهر شیراز، مجله روان‌شناسی و علوم تربیتی سال ۳۳، شماره ۲

23. David Loertscher USING THE NATIONAL GIFTED EDUCATION STANDARDS FOR UNIVERSITY TEACHER PREPARAT... *Teacher Librarian*; Oct 2008; 36, 1; ProQuest Education Journals

24. François Gagné Ten Commandments for Academic Talent Development *The Gifted Child Quarterly*; Spring 2007; 51, 2; ProQuest Education Journals
25. Javier Touron; Charo Reparaz; Felisa Peralta The identification of high ability students: Results of a detection process ... *High Ability Studies*; Dec 1999; 10, 2; ProQuest Education Journals
26. Joyce VanTassel-Baska; Elissa F Brow Toward Best Practice: An Analysis of the Efficacy of Curriculum Models in Gifted... *The Gifted Child Quarterly*; Fall 2007; 51, 4; ProQuest Education Journal
27. R Lidor; Y Hershko; A Bilkevitz; M Arnon; B Falk Measurement of talent in volleyball: 15-month follow-up of elite adolescent p... *Journal of Sports Medicine and Physical Fitness*; Jun 2007; 47, 2; ProQuest Education Journals
28. Rubén Gaztambide-Fernández What Is an Elite Boarding School? Review of Educational Research; Sep 2009
29. Samuel A. Kirk & James J. Gallagher, *Educating Exceptional Children*, Now York, Houghton Mifflin Co., 1989
30. So Yoon Yoon; Marcia Gentr Racial and Ethnic Representation in Gifted Programs: Current Status of and Im... *The Gifted Child Quarterly*; Spring 2009; 53, 2; ProQuest Education Journals
31. Tracy L Cross; Jerrell C Cassady; Felicia A Dixon; Cheryll M Adams The Psychology of Gifted Adolescents as Measured by the MMPI- *The Gifted Child Quarterly*; Fall 2008; 52, 4; ProQuest Education Journal

