

از «استعداد برتر» تا «مرجع شدن»: مفهوم‌سازی نوین در بستر حمایت دانشگاهی

علی اکبر حقدوست^۱، مرضیه دشتی رحمت‌آبادی^{۲*}، شهرام یزدانی^۳، مریم حسینی ابرده^۴، رضا دهنویه^۵

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۰۹/۱۹

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۱۱/۳۰

چکیده

زمینه و هدف: رشد اقتصادی و رفاه‌ملت‌ها به سرمایه‌انسانی آنان وابسته است. سرمایه‌انسانی متشکل از فراگیران با استعداد بوده و پرورش ایشان تا دستیابی به مرجعیت علمی نیازمند مدیریت و برنامه‌ریزی راهبردی است. هدف این پژوهش تبیین مراتب رسیدن به مرجعیت علمی در سطح فردی است. همچنین به‌نمونه اقداماتی اشاره می‌کنیم که دانشگاه‌ها می‌توانند برای پرورش دانشجویان با استعداد انجام دهند تا بتوانند مراتب ارتقاء فردی به سمت مرجع بودن را طی نمایند.

روش بررسی: این مطالعه به شیوه مدل‌سازی در مطالعات کیفی (Qualitative research model building) هدایت شده است.

یافته‌ها: مراتب ارتقاء فردی را در ۵ دسته قرار داده‌ایم. استعداد برتر در ارتباط با هوش قوی و خدادادی به‌همراه فراهم‌بودن زمینه‌تقویت آن در طول تحصیل معنا می‌یابد. استعدادان برتری که با پشتکار فردی و حمایت سیستم، مهارت‌ها و دانشی ممتاز را کسب نمایند را با واژه خبره می‌شناسیم. فرد خبره‌ای که تحت شرایطی بتواند خدمتی برتر بیافریند را در زمره نخبگان تعریف می‌گردد. سرآمدان زمینه بهره‌مندی دیگران از دانش و مهارتش را فراهم می‌آورند، در این طبقه شکل‌گیری قطب‌ها و پیشتازی در علم و دانش مطرح می‌گردد. در صورتی که ممتاز بودن و یکتایی فردی برای دیگران شناخته شده و مورد احترام باشد فرد به سطح مرجعیت علمی رسیده است. در این سطح اخلاق و منش حرفه‌ای بسیار حائز اهمیت می‌گردد. از آنجا که دانش و دانشمند، از محصولات دانشگاه‌ها می‌باشند، سیاستگذاران و مدیران دانشگاهی به‌گونه‌ای برنامه‌ریزی نمایند تا در یک بستر حمایتی، افراد با استعداد براساس تلاش خود در مسیر رشد علمی قدم بردارند.

نتیجه‌گیری: در این مطالعه، مدلی مفهومی که مسیر ارتقاء فردی را به تصویر بکشد و واژگان را در هر سطح به‌خوبی تبیین نماید ترسیم کرده‌ایم. براساس مدل ارائه شده، هر فرد در نظام آموزش عالی، می‌تواند هم‌زمان با کسب علم و تجربه در رشته و تخصص مربوطه، خود را به‌صفتی آراسته نماید که علاوه بر تاثیرگذاری موفق در جامعه و خارج از مرزهای کشور، به‌گونه‌ای جاودان بماند که آیندگان نیز به حضور او در کشور افتخار نمایند. همچنین به‌راهکارهایی که زمینه‌ساز و ارتقاءدهنده رشد استعدادها، در دانشگاه‌های کشور باشد اشاره شده است.

کلمات کلیدی: مرجعیت-استعداد برتر-مدل‌سازی

۱. استاد، رئیس مرکز ملی تحقیقات راهبردی آموزش پزشکی، تهران، ایران. ahaghdooost@gmail.com. تلفن: ۰۹۱۳۳۴۳۹۴۲۷

۲. نویسنده مسئول، دکترای آموزش پزشکی، مرکز ملی تحقیقات راهبردی آموزش پزشکی، تهران، ایران. M.dashti@nasrme.ac.ir. تلفن: ۰۹۱۵۵۵۹۵۶۱۳

۳. دانشیار، مرکز ملی تحقیقات راهبردی آموزش پزشکی، تهران، ایران. shahram.yazdani@yahoo.com. تلفن: ۰۹۱۲۳۸۴۳۲۸۵

۴. دکترای آموزش پزشکی، مرکز ملی تحقیقات راهبردی آموزش پزشکی، تهران، ایران. bahare62@yahoo.com. تلفن: ۰۹۱۵۵۰۴۷۶۸۰

۵. دانشیار-پژوهشکده آینده پژوهی در سلامت، دانشگاه علوم پزشکی کرمان، کرمان، ایران. rdehnavi@gmail.com. تلفن: ۰۹۱۲۳۴۰۵۱۸۷

مقدمه

رشد اقتصادی و رفاه ملت‌ها به طور فزاینده‌ای به سرمایه انسانی آنان وابسته است. سرمایه انسانی متشکل از فراگیران بااستعداد، نویدبخش آینده ما است. دانش‌آموزان تیزهوش به بزرگسالان بااستعداد تبدیل می‌شوند و می‌توانند رشد اقتصادی کشور را ارتقاء بخشند [۱]. دانشگاه‌ها متولی تربیت نیروی نیروی انسانی متخصص برای دنیای کار، ارائه خدمات علمی و فنی، فراهم آوردن امکان آموزش مستمر برای دانش‌آموختگان، تربیت دانشمندان، پژوهشگران و مدیران برای ابداع، توسعه دانش و فناوری و هماهنگی فعالیت‌ها به منظور نوسازی جامعه، تغییر و تحولات عمیق در نظام اقتصادی و اجتماعی جامعه هستند و دنبال کردن همه این اهداف در نهایت به تولید و توسعه علمی کشور می‌انجامد. از این رو است که دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی کشور را تحت عنوان «مرجع علمی» نام می‌برند. موضوع مرجعیت علمی دارای ماهیت راهبردی، شایسته محور و فرایندی است. با توجه به اینکه موضوع توسعه مرجعیت علمی یکی از مباحث توسعه انسانی محسوب می‌شود، بنابراین تلاش در جهت تحقق این هدف، نیاز به مدیریت و برنامه‌ریزی راهبردی دارد. [۲].

مرجعیت علمی، به نوعی پیشگامی، برتری و اول بودن در عرصه علم برمی‌گردد. این امر مهم، جز به داشتن راهبرد، میسر نیست. مرجع علمی با تمرکز بر حوزه علمی و حیطه اقدام، سعی در استفاده از فرصت‌ها دارد تا بتواند با استفاده از قابلیت‌های خود، مزیت نسبی خود را تبدیل به مزیت رقابتی کند. در محصولات دانشگاه (دانش و دانشمندان) بایستی مزیتی رقابتی وجود داشته باشد که باعث گردد در رقابت با دیگران، آن‌ها انتخاب شوند [۳].

مرجعیت علمی یعنی مراجعه جهانی به منابع علمی تولید شده توسط دانشمندان و متخصصان و شناسایی آن‌ها به‌عنوان صاحب‌نظریه و سبک علمی. در یک طرف و از یک نگاه، مرجعیت علمی به‌عنوان پایگاه و منظرگاه علمی شدن در سطح جهان است و در سوی دیگر طیف، داشتن افرادی در سطح علمی بسیار بالا، مطرح و شناخته شده در سطح ملی و بین‌المللی که البته می‌تواند دارای مقالاتی پر استناد باشند، و البته حالت‌های بینابینی زیادی را نیز می‌توان تعریف کرد. اگر چه این سطوح می‌توانند هم راستا باشند و تضادی بین آن‌ها نیست ولی در برنامه‌ریزی‌ها تاکید بر هر سطح، ضرورت‌های خاص خود را می‌طلبد. مرجعیت در چهار سطح طبقه‌بندی شده است: ۱- سیادت علمی، ۲- مرجعیت موضوعی، ۳- مرجعیت سازمانی یا موسسه‌ای و ۴- مرجعیت پیش‌کسوتان [۴].

اساتید باید از خود پرسند آیا ما نقش مهمی در قبال رشد خرد و رفتار مناسب فراگیران بااستعداد ایفاء کرده‌ایم؟ همچنین اساتید باید از ویژگی‌های مناسبی برخوردار باشند تا بتوانند مهارت‌های درون‌فردی و بین‌فردی را - که بر اساس مدل تمایز ارتقاء نخبگان^۱ از عناصر اصلی ارتقاء استعداد برتر به نخبه است را پرورش دهند [۵].

در ایران، نظر به تأکید مقام معظم رهبری در «استفاده صحیح و مناسب از ظرفیت‌های علمی نخبگان در راستای توسعه همه‌جانبه کشور» و لزوم حرکت انقلابی در مسیر رفع موانع و مشکلات تولید دانش و جنبش نرم‌افزاری، «بنیاد ملی نخبگان کشور» در سال ۱۳۸۵، تشکیل شد. هدف غایی این بنیاد، برنامه‌ریزی و سیاستگذاری برای شناسایی، هدایت، حمایت مادی و معنوی نخبگان (در دو طیف مستعدان برتر و نخبه)، جذب، حفظ و به‌کارگیری و پشتیبانی از آنان در راستای ارتقاء تولید علم، فناوری،

بین المللی چاپ شده و سخنرانی هایی که در مجامع بین المللی انجام شده و مبین نگاه کشورها در راستای پرورش فراگیران با استعداد است، مروری کلی انجام داده ایم و با تعاریف و اقدامات آنان آشنا شدیم. رجوع به پایگاه های علمی معتبر مانند ISI، Scopus، Science direct، proquest، ... را ملاک جستجوی علمی خود قرار دادیم. انتخاب زمانی و زبانی مقالات دو ملاک ورود، بود. لذا، مقالات کمی و کیفی مرتبط در ۱۰ سال اخیر به زبان های فارسی و انگلیسی، در این مطالعه وارد و مقالاتی که به متن کامل آن دسترسی نداشتیم از مطالعه خارج شدند. افزون بر این، سیاست ها، برنامه های اجرایی و عملیاتی و همچنین آیین نامه های مرتبط با استعدادهای برتر در کشور را مطالعه کردیم تا بتوانیم دیدگاهی سازماندهی شده و کامل در این موضوع بدست آوریم. مفاهیم و تعاریف بدست آمده را با جمعی از نخبگان آموزشی به اشتراک و بحث گذاشتیم. با تحلیل و ارزیابی مطالعات و نقطه نظرات اساتید و شیوه جهت گیری آموزش عالی کشور به سمت پرورش نخبگان ملی، توانسته ایم با ارائه یک مدل مفهومی، به تبیین مراتب ارتقاء فردی و تفسیری نوین از مراحل پرورش استعدادهای پیردازیم. همچنین به طور اجمالی به نقش دانشگاه ها در هموار نمودن هر چه بیشتر این مسیر اشاره نموده ایم.

یافته ها

تعریف واژه «استعداد» و پرورش آن از نگاه پژوهشگران

ملی و بین المللی

در عرصه تحقیقات، تعریف مفاهیم و ساختارهای مهم، باگذشت زمان تغییر می کند، این تغییر در درجه اول به دلیل تاثیر تحقیقات جدید از درون و بیرون یک زمینه

هنر، ادب و فرهنگ و توسعه علمی و متوازن کشور و احراز جایگاه برتر علمی، فناوری و اقتصادی در منطقه براساس سند چشم انداز کشور در افق ۱۴۰۴ است. اجرایی سازی سند راهبردی کشور در امور نخبگان نیز از دیگر وظایف مهم بنیاد ملی نخبگان، است. سند ضمن تعریف نخبه، صاحب استعداد برتر، فعالیت نخبگانی، نظام نخبگانی، و اجتماع نخبگانی مشتمل بر ۷۰ اقدام ملی است که هر کدام از اقدام ها در پاسخ به چالشی در حوزه نخبگان و استعدادهای برتر تدوین شده است. همچنین این بنیاد با انتشار آیین نامه ای، شرایط احراز استعدادهای برتر و نخبگی را به تصویب رسانده است. در این آیین نامه درباره «تعریف نخبه و احراز استعدادهای برتر و نخبگی افراد» شرایطی لحاظ شده است [۶].

در مقام عمل، برداشت عمده مدیران اجرایی و دانشمندان و خبرگان علمی کشور از مرجعیت علمی در سطح چهارم یعنی سطح فردی محدود شده و حتی شاخص های سنجش موفقیت نیز با هدف تهییج بدنه علمی کشور در این سطح، تعیین می شوند [۴]. رسالت این مقاله آن است که، ابتدا در سطح فردی، تعریفی از مراتب رسیدن به مرجعیت علمی را تبیین نماییم و در مرحله بعد به نمونه اقداماتی اشاره کنیم که دانشگاه ها می توانند برای پرورش دانشجویان بااستعداد انجام دهند، تا آنان بتوانند مراتب ارتقاء فردی به سمت مرجع بودن را طی نمایند. دیگرام بصری برگرفته از نتایج این پژوهش، سلسله مراتب طی این مسیر را نشان می دهد.

روش بررسی

این مطالعه به شیوه مدل سازی در مطالعات کیفی (Qualitative research model building) هدایت شده است. ابتدا بر تحقیقات جدیدی که در مجلات معتبر



تحقیقاتی رخ می‌دهد. آموزش و تربیت استعداد‌های باهوش نیز از این قاعده مستثنی نیست. در زمینه‌های کاربردی مانند آموزش استعداد‌های درخشان، افراد مختلف نظرات و ادراک خود از استعدادها، یعنی صرفاً، تعاریف خود، را در مورد شیوه‌های شناسایی، مدل‌های ارائه خدمت و رویکردهای مربوط به آموزش در کلاس را عملیاتی می‌کنند. دانش جدید در مورد استعداد‌های درخشان و آنچه بر پیشرفت آنان تاثیر می‌گذارد، می‌تواند در تصمیم‌گیری‌ها در باره شناسایی استعداد‌های برتر، چگونگی طراحی برنامه‌ها و در نهایت اهداف و پیامدهای آموزش آنان تاثیر بگذارد. آموزش و تربیت استعداد‌های برتر بر اساس مطالعات نظری و کاربردی پایه‌گذاری شده است اما مانند همه عرصه‌ها تغییر و تحولات مهمی در مورد استعدادها، به واسطه یافته‌های کلیدی تحقیقات رخ داده است [۷].

در آموزش تیزهوشان نیز سه دوران مهم وجود دارد: ۱- دوران رفع ابهام^۱ (به طور خلاصه اصلی‌ترین کار در این دوران استفاده از روش‌های علمی برای باز کردن ماهیت هوش انسانی بود. مثلاً تئوری‌ها بیان می‌داشتند که دستاوردهای برجسته فردی ناشی از میراث ذهنی و عقلانی فرد است...)، ۲- دوران شناسایی^۲ (برای مثال تیزهوشی به عنوان یک پیش‌بینی‌کننده قابل اندازه‌گیری معنا یافت. اعتقاد بر این بود که قبل از آنکه بتوانیم نوابغ را آموزش دهیم باید قادر به شناسایی آنان باشیم. ظهور آزمون‌ها و دستگاه‌های اندازه‌گیری کمی برای شناسایی کودکان تیزهوش به منظور تداوم و پالایش برنامه‌های استعدادیابی، بسیار اهمیت داشت.) ۳- دوران گذار و تعدیل^۳ (مثلاً بیاناتی

در مورد عملیاتی‌سازی و اثر بخشی امکانات بشری مطرح گردید). ارتقاء دوران سوم هنوز در مرحله جنینی است. عناصر اصلی تشکیل‌دهنده این دوران مثل تعاریف و گزینه‌های برنامه‌های درسی مناسب، هنوز در حال بروز و ظهور است و به راحتی در متون مربوط به استعداد‌های درخشان یافت نمی‌شود. در این دوران تاکید می‌شود که استعداد برتر و نخبه را باید در تعاملی پویا مابین فرد، محیط فیزیکی و زمینه اجتماعی-فرهنگی در نظر گرفت [۸].

استرنبرگ^۴ معتقد است که از لحاظ تاریخی، سه سنت اجتماعی-سیاسی در آمریکا وجود دارد که در آموزش نیز رخنه نموده است. سنت همیلتون^۵ که اساساً نخبه‌گرا است و بر این عقیده استوار است که همیشه از لحاظ شناختی یک طبقه وجود دارد که ذاتاً از سایر گروه‌ها برتر است. افراد پیرو این سنت، به دنبال شناسایی طبقه‌ای از افراد هستند که بتوانند منابع و قدرت جامعه را در آنجا متمرکز کنند. دوم سنت جکسون^۶ که در اصل مساوات طلب^۷ است و بر این عقیده اند که هر کس با هر اهمیتی، با دیگران برابر است. پیروان این سنت نه تنها به دنبال برابری فرصت‌ها هستند، بلکه از آنجا که همه باید بتوانند کارهای قابل مقایسه انجام دهند و مشارکت‌های مساوی داشته باشند، در دستیابی به پیامدها نیز مساوات طلب هستند. این دو سنت به عنوان قطب راست و چپ برای تسلط بر آمریکا با یکدیگر مقابله می‌کردند که سنت سومی به نام جفرسون^۸ ظهور یافت که نه نخبه‌گرا و نه مساوات طلب است. پیروان این سنت به برابری فرصت اعتقاد دارند اما می‌تواند لزوماً نتیجه را در بر نداشته باشد. یعنی به مردم

4 Sternberg

5 Hamiltonian tradition

6 Jacksonian tradition

7 egalitarian

8 Jeffersonian tradition

1 demystification

2 identification

3 transaction

افراد با پتانسیل های بالا اینگونه تعریف شده است: آنان دائماً دست آورد های قابل اعتماد و موثق دارند، به سرعت انواع جدید مهارت را از خود نشان می دهند، تصدیق می کنند که رفتار ها مورد توجه قرار می گیرد. استعداد های بالقوه، برای دستیابی به تعالی، تمرکز بی وقفه بر یادگیری، روحیه متفکرانه و داشتن ظرفیتی برای ارزیابی ریسک ها بسیار سرسخت هستند [۱۱].

در مدل مفهومی ارائه شده از استعداد، اینگونه بیان شده است که «استعداد، به توانایی های ذاتی و انسانی هر فرد اشاره می کند که بطور منظم در فعالیت هایی که فرد دوست دارد، یا به آن ها اهمیت می دهد، و یا می خواهد که در آن سرمایه گذاری کند، تعمیم می یابد. استعداد، فرد را قادر می کند که در یک یا چند حوزه انسانی عملکرد عالی داشته باشند، عملکردی بهتر از سایر افراد در همان سن و تجربه را داشته باشد، یا به طور مداوم بهترین عملکرد را از خود نشان دهد». نویسندگان اشاره می کنند که در این تعریف از استعداد بین دو جزء یعنی جزء «توانمندی» که ناشی از درون فرد بوده و به صورتی منظم توسعه یافته است و جزء «عاطفی» فرد که باعث انگیزه وی برای سرمایه گذاری می گردد، تمایز قائل شده اند [۱۲].

هرچه دانشجویی از استعداد بیشتری برخوردار باشد، نیاز به خدمات بیشتری است... [و] گسترش این خدمات فزونی می یابد - و ارائه مجموعه ای از گزینه هایی که به طور همزمان سریع، غنی شده و منحصر به فرد شوند، احساس می شود. متأسفانه مراکز آموزشی برنامه ریزی مناسبی را برای فراگیران با استعداد انجام نمی دهند. حتی زمانی که اساتید و مدیران آگاه، آماده اند که در این امر برنامه ریزی کنند، یعنی وقت و تلاش لازم برای برنامه ریزی آموزشی این دانشجویان انجام می دهند - خصوصاً معدود فراگیران با استعدادی که شناسایی شده

شانس برابر برای تولید داده می شود، اما در واقع در قبال آنچه تولید می کنند، پاداش می گیرند. نویسندگان معتقد است اگر با سنت سوم هماهنگ شویم می توانیم بهترین آموزش را برای استعدادها فراهم آوریم [۹].

واژگان چندگانه ای در یک واژه فارسی به نام نخبه بسته بندی می شود که تفاوت هایی معنایی دارند، اما از ویژگی مشترکی نیز بهره می برند. در تمامی این واژه ها نوعی از نظام سلسله مراتبی در میان انسان ها و تفاوت در توانمندی در میان گروه های هم رده مشاهده می شود. در برخی مقالات نخبه جایگزین مفاهیم متفاوتی مانند: ۱- تیزهوش و استعداد درخشان ۲- متخصص و خبره ۳- کنشگر و نخبه اجتماعی، اقتصادی، سیاسی، علمی و فناوری می شود. بر این اساس نخبه کسی است که از هر سه ویژگی مورد اشاره برخوردار باشد؛ ولی شاید مناسب تر باشد تا افرادی که دارای استعداد درخشان یا خیرگی و تخصص در یک زمینه خاص باشند، افراد در مسیر نخبگی نامیده می شوند. به این ترتیب نخبه کسی است توانمندی بالقوه او که استعداد درخشان بوده است در مسیر کسب خیرگی تبدیل به توانمندی بالفعلی شده است که قدرت تاثیرگذاری و کنشگری را برای وی فراهم کرده است. بر این اساس افراد در مسیر نخبگی از استعداد برخوردار هستند، هر چند هنوز به صورت یک توانمندی تاثیرگذاری بالفعل در نیامده باشد [۱۰].

با مرور متون مربوط با مدیریت استعدادها، درمی یابیم که در سطح فردی، استعداد امری مثال زدنی است که افرادی خاص از آن برخوردار هستند. همچنین استعداد را معادل ۱۰ سال یا ۱۰۰۰۰ ساعت سرمایه گذاری بر موضوعی خاص می دانند. در عین حال وقتی به این تعریف در سطح سازمانی می رسیم به دیدگاه باریک تری از تعریف این واژه برمی خوریم. همچنین ویژگی های



از «استعداد برتر» تا «مرجع شدن»: مفهوم‌سازی نوین در بستر حمایت‌دانشگاهی

اند - از سوی موسسه محدودیت‌هایی اعمال می‌شود. تغییر سیاست‌ها و رویه‌ها برای تعداد اندکی از فراگیران در هر سال هرگز یک خواست عامه نیست. فقدان قانون لازم در مراکز آموزشی به منظور شناسایی و رفع نیازهای فراگیران تیزهوش، ممکن است برنامه ریزی ویژه برای آنان را محدود کند. زیرا موسسات معمولاً منابع محدود خود را برای جمعیتی که قانونی برای آنان وضع نشده، متمرکز نمی‌کنند [۱۳].

امروزه آموزش تیزهوشان از کشوری به کشور دیگر متفاوت است. از یک طرف کشورهایی وجود دارد که برنامه‌های ویژه‌ای برای آموزش تیزهوشان فراهم آورده‌اند و از طرف دیگر نیز کشورهایی وجود دارند که تعاریفی همچون «خبرگی»^۱ و «در مسیر خبرگی»^۲ را نمی‌شناسند. بیشتر کشورها با کمک سازمان‌های مختلف، از کودکان تیزهوش خود حمایت می‌کنند. غیر از سیستم تعلیم مدرسه‌ای برای تیزهوشان، سازمان‌هایی ثبت شده است که حمایت از تیزهوشان را برعهده دارند. دیدگاه‌هایی حتی میان متخصصین آموزش وجود دارد که می‌گویند: آموزش کودکان، «نخبه‌گرا»^۳ است و کودکان با استعداد بدون هیچ مداخله‌ای خوب عمل می‌کنند. اینها افسانه‌هایی است که اعتقاد به آنها، فرصت به حداکثر رساندن پتانسیل کودکان با استعداد را سلب می‌کند. کودکان با استعداد نیاز به توجه ویژه دارند، در غیر اینصورت استعداد‌های آنان بدون آنکه مورد توجه قرار گیرد، از بین می‌رود [۱۴].

هر چند تعاریف از استعداد و شیوه‌های پرورش آنان ممکن است به دلیل غیر همسو بودن مبانی فکری و عقیدتی نویسندگان و شرایط محیطی با یکدیگر متفاوت

باشد، ولی آنچه اهمیت دارد آن است که راهکارها و مداخلاتی مناسب در جهت شناسایی، هدایت و پرورش استعدادها در مراکز و موسسات آموزش عالی کشور شناسایی و انتخاب شوند.

ارائه مدل مراتب رشد استعداد‌های فردی

چنانچه نظام نخبگانی را کلان‌نظامی^۴ از نظام اجتماعی، نظام آموزشی، نظام سیاسی و نظام اقتصادی مبتنی بر نخبگان بدانیم، آن‌گاه می‌توان ادعا کرد که نظام نخبگانی در هر جامعه‌ای از یک سازگاری درونی برخوردار است [۱۰]. جامعه نخبگانی مطلوب، جامعه‌ای است پویا که در آن اجتماعات نخبگانی در چارچوب ارزش‌های اسلامی- ایرانی مبتنی بر اقتضائات نظام جمهوری اسلامی ایران، فرصت رشد و شکوفایی حداکثری را بر پایه تنوع استعدادها و توانمندی‌های خود به دست آورده و ضمن حل مسائل جامعه، تدبیر امور تحول آن را در دست می‌گیرد. برای تحقق اهداف کلان، نظام نخبگانی وظیفه «شناسایی و هدایت»، «توانمندسازی»، «زمینه‌سازی برای اثرگذاری» اجتماع نخبگانی و نیز «سیاستگذاری و مدیریت» و «توسعه زیر ساخت‌های لازم» را بر عهده دارد [۶].

در سطح کشور، سیاستگذاران آموزشی شامل وزارت آموزش و پرورش (علوم و ...)، مقامات منتخب، مسئولان محلی، هیات مدیره‌های آموزشی، رهبران تیم‌های مراکز آموزشی و ... به عنوان افرادی که سیاست‌های مختلف را ایجاد، اجرا و ارزشیابی می‌کنند، افراد مهمی هستند که می‌توانند در شناسایی «شکاف سرآمدی»^۵ موثر باشند. البته والدین و معلمان نیز نقش اساسی دارند، اما

1 giftedness

2 gifted children

3 elitist

4 Mega-system

5 excellence gaps

را کسب کند، فردی خبره خواهد بود. پس خبره، استعداد برتری است که درونش دانش و مهارت برتری ایجاد شده و به فعل رسیده است. البته توجه شود که این دانش و مهارت برتر نبایستی به صورت اجباری بر فرد تحمیل شده باشد، بلکه بایستی با انگیزه و اراده درونی فرد به منصف ظهور رسیده باشد. اگر در رسیدن به مراتب خبرگی، اجبار غالب باشد، ممکن است دانش و مهارت کسب شود ولی شرایط خبرگی در فرد نهادینه نخواهد شد.

۳- **نخبه:** فرد خبره‌ای که با انگیزه و پشتکار بالا بتواند با استفاده از دانش و مهارت خود خدمتی برتر بیافریند را نخبه می‌گوییم. به عبارت دیگر، خبره‌ای که با پشتکار، انگیزه و توان بالا سعی کند خدمتی خاص و برتر بیافریند را نخبه می‌گوییم. پس نخبه دو شرط قبلی یعنی استعداد برتر و خبرگی را پیدا کرده و حالا در شرایطی قرار گرفته که می‌تواند خدمتی برتر ارائه دهد. پس اگر دانشجوی با استعدادی، تخصص بالینی گرفته و فارغ التحصیل شود و به مناطق محروم برود و اثرگذاری خاصی در منطقه را داشته باشد و زمینه‌ای فراهم کند که سایرین از خدمتش استفاده کنند و کاری انجام دهد که در منطقه تا به حال انجام نشده باشد با این تعریف در منطقه و محدوده جغرافیایی یک نخبه فرض می‌شود. محدوده جغرافیایی، می‌تواند در یک سطح جغرافیایی کوچک یا سطح کشور یا حتی بین‌المللی سطح بندی شود.

۴- **سرآمد:** فرد نخبه‌ای است که در مسیر تعالی خود پیشتاز بوده و منحصر به فرد می‌باشد. به عبارت دیگر اگر فرد نخبه‌ای بتواند پیشتازی کند و این منحصر به فرد بودنش را به شکلی به ظهور برساند که در رقابت با دیگران پیشتاز باشد وی را سرآمد می‌گوییم. بحث

معتقدیم که مجاب کردن سیاستگذاران به عنوان افرادی که در شناسایی «شکاف‌های سرآمدی» موثر هستند و می‌توانند منابعی را برای رفع این شکاف در اختیار مربیان و والدین قرار دهند، بسیار مهم است. همه باید در این برنامه‌ریزی سهیم باشیم تا فراگیرانمان در همه سطوح آمادگی لازم را کسب نمایند [۱۵].

در این مقاله تمامی مفاهیم و تعاریف بدست آمده از بررسی مطالعات را با جمعی از نخبگان و سرآمدان آموزشی به بحث گذاشتیم و با تحلیل و ارزیابی و کد بندی مطالعات و نقطه نظرات اساتید و شیوه جهت‌گیری آموزش عالی کشور به سمت پرورش نخبگان ملی، مراتب ارتقاء فردی را از «استعداد برتر» تا «فرد مرجع» به صورت زیر تبیین نموده‌ایم:

۱- **استعداد برتر:** این واژه در ارتباط با هوش قوی و خدادادی به همراه فراهم‌بودن زمینه تقویت آن در طول تحصیل معنا می‌یابد. استعداد برتر، فردی است که ضریب هوشی بالایی دارد و این هوش به صورت خدادادی در وی به ودیعه گذاشته شده است. نکته مهم در این بخش، تلاش و پشتکاری است که هم خود فرد و هم سیستم آموزشی انجام می‌دهند تا این استعداد، روزبه‌روز شکوفاتر شود. توجه به این نکته لازم است که رشد بهره هوشی^۱ محدود به دوران نوجوانی و کودکی نیست و در دوره دانشگاه هم بهره‌هوشی می‌تواند بارورتر شود.

۲- **خبره:** از دیدگاه پیشکسوتان، خبره به استعداد برتری اطلاق می‌شود که با پشتکار فردی و حمایت سیستم، مهارت‌ها و دانشی ممتاز را کسب نموده است. اگر این استعداد برتر، پشتکار داشته باشد و سیستم و محیط، شرایطی را برایش فراهم کند که دانش و مهارت برتری



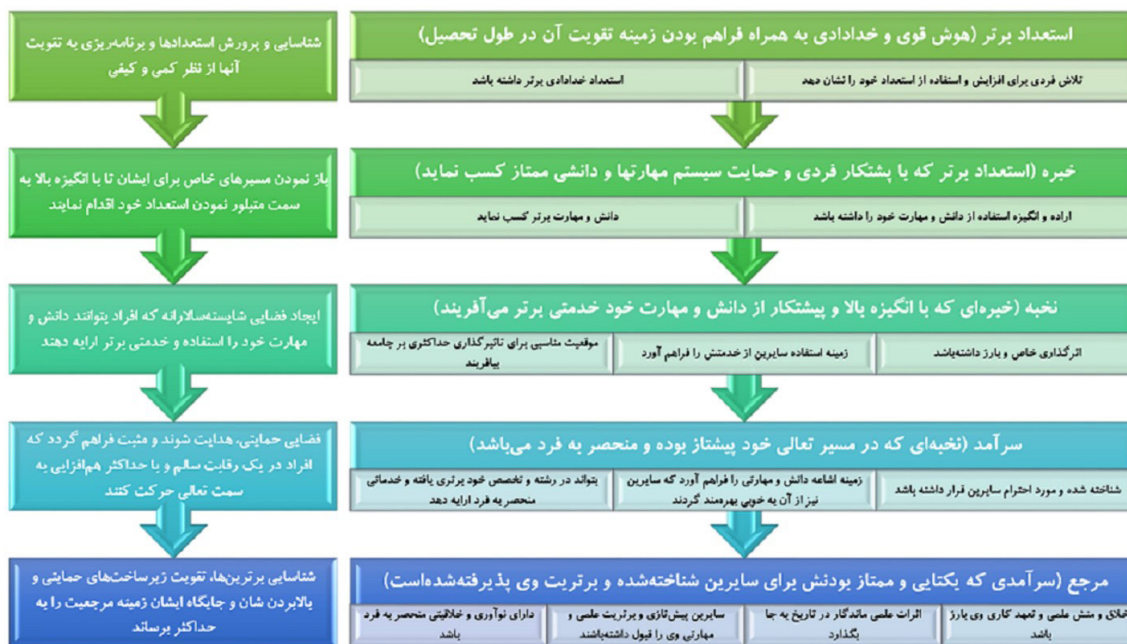
علمی و تعهدکاری وی نیز بارز است. اثرات علمی فرد مرجع ماندگار است و در تاریخ جا می‌گیرد، ماندگاری این فرد مثل نام وی، تاثیراتی داشته و یافته‌هایش آنقدر عمیق و گسترده و ریشه‌دار است که در تاریخ علم باقی می‌ماند. سایرین به پیشسازی علمی و برتریت علمی وی اذعان داشته و با احترام از وی یاد می‌کنند. حتی بایستی «اصالت»^۳ در کار، خلاقیت و ابداع داشته باشد مثلاً یک عمل جراحی یا یک وسیله جراحی به نام خود ثبت یا تولید کرده باشد. اسم وی به عنوان صاحب یک تئوری و فرضیه ثبت شده باشد و این نظریه و فرضیه وی با خلاقیت، نوآوری و ابتکار و بدیع بودن همراه باشد.

نمودار زیر مراحل رشد فردی را به طور خلاصه بیان

نموده است:

«تعالی»^۱ و «قطب‌ها»^۲ از اینجا شکل می‌گیرد. پس فرد سرآمد خصوصیات سطوح قبلی را دارد و برای همکارانش فردی شناخته شده و قابل احترام است. زمینه بهره‌مندی دیگران از دانش و مهارت خویش را فراهم می‌کند و در رشته و تخصص خودش برتری یافته است و همین برتریت وی، موجب می‌گردد خدمت منحصر به فردی را ارائه کند.

۵- مرجع: فرد سرآمدی است که یکتایی و ممتاز بودنش برای سایرین شناخته شده و برتریت وی توسط دیگران پذیرفته شده است. اگر فردی که سرآمد است، ممتاز بودنش برای بقیه شناخته شود و بقیه در سطح کشور یا بین‌الملل ایشان را بعنوان یک فرد برتر بشناسند، کم‌کم به سطح مرجعیت می‌رسد. پس مرجع ویژگی‌های سطوح قبلی را دارد و اخلاق و منش



نمودار ۱: مراتب ارتقاء علمی در سطح فردی

3 Originality

1 Excellency

2 Excellence centers

استفاده و خدمتی برتر را به دهند از اهمیت بالایی برخوردار است. در بحث نخبه‌ها باید به گونه‌ای عمل کنیم که خبره‌ها بتوانند اثرگذار باشند. کلیدی‌ترین کلمه‌ای که بتوان در این حیثه بر روی آن مانور داد، بحث شایسته‌سالاری^۱ است. «شایسته‌پروری» و «شایسته‌گزینی» مهم است تا فردی که توانمندی خاصی کسب کرده است بتواند در جایگاهی قرار بگیرد که دانش، مهارت و استعداد خدادادی خود را برای خدمت برتر بکارگیرد.

(د) در سطح سرآمدی: دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی باید بتوانند تا فضایی حمایتی، هدایت‌کننده و مثبت فراهم آورند تا افراد در یک رقابت سالم و باحداکثر هم‌افزایی به سمت تعالی حرکت کنند. در بحث سرآمدی لازم است فضای هدایتی و حمایتی و مثبتی را فراهم کنیم که افراد بتوانند در رقابتی سالم، هم‌افزایی داشته باشند. در این زمینه بیان شد که: «چند سال پیش رئیس فرهنگستان مالزی گفتند: در مالزی هدفمان این است که تا سال ۲۰۳۰ اولین نفری که جایزه نوبل می‌گیرد را به دنیا معرفی کنیم. یعنی تمام سیستم را می‌خواهند به کارگیرند که فردی سرآمد با معیار گرفتن جایزه نوبل از مالزی را معرفی کنند. طبیعی است که فضا باید حمایتی باشد تا آدم‌های مستعدی که بتوانند به آن مرتبه برسند، هدایت شوند. باید هم‌افزایی در محیط برقرار باشد و همه دست به دست هم بدهند تا از مالزی یک نفر بتواند قابلیت برنده شدن در نوبل را داشته باشد.»

(ه) در سطح مرجعیت: با شناسایی برترین‌ها، تقویت زیرساخت‌های حمایتی و بالابردن شأن و جایگاه ایشان، دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی می‌توانند زمینه رسیدن افراد سرآمد به سطح مرجعیت را به حداکثر برسانند. در این سطح باید زیر ساخت‌ها را مثل مسیری که برای

نقش دانشگاه‌ها در مسیر ارتقاء استعدادها برتر در این پژوهش همزمان و متناسب با ظهور تعاریف، تلاش نموده‌ایم به طور اجمالی به نقش دانشگاه‌ها در هموار نمودن هر چه بیشتر این مسیر اشاره نماییم. لذا در سمت چپ نمودار ۱، اقداماتی که باید انجام شود نیز فهرست شده است:

(الف) برای سطح استعداد برتر: در این سطح بایستی از نظر کمی و کیفی شناسایی و پرورش استعدادها و برنامه‌ریزی به منظور تقویت آنها صورت گیرد. در این مورد بیان شد که: «جوامع مختلف برای بالا بردن سطح بهره‌هوشی (IQ) جامعه خود نیز برنامه‌ریزی کرده‌اند تا بتوانند زمینه هوشی جامعه خود را ارتقاء بخشند. اندازه‌گیری‌های بهره‌هوشی (IQ) نشان می‌دهد که در حال حاضر کشورهای پیشرو هستند که قبلاً جایگاهی نداشته‌اند. مثلاً آسیای جنوب شرقی به شدت رشد کرده و جای کشورهای آمریکای شمالی و اروپا را بخوبی گرفته‌اند.»

(ب) برای سطح خبره: در این سطح باز کردن مسیرهای خاص برای افراد خبره اهمیت دارد تا ایشان با انگیزه بالا به سمت متبلور نمودن استعداد خود قدم بردارند. در زمینه خبره‌سازی، بایستی بر روی افزایش انگیزه‌ها تلاش کنیم و نظام آموزشی را آماده کنیم تا افراد مستعد بتوانند دانش و مهارت برتر را کسب کنند. دفاتر استعداد درخشان نیز همین رسالت را بر عهده دارند. از جمله اهداف این مراکز «فراهم سازی موجبات پرورش استعدادها درخشان و کمک به پیشرفت علم و دانش کشور» و همچنین «توجه بیشتر به تفاوت‌های فردی در جهت شکوفایی استعدادها درخشان و فراهم ساختن امکان آموزش بیشتر» بیان شده است.

(ج) در سطح نخبه: در این سطح ایجاد فضایی شایسته‌سالارانه که افراد بتوانند دانش و مهارت خود را

1 meritocracy



سرآمدی گفته شد، حفظ کرد. دانشگاه‌ها باید شرایطی را فراهم آورند که این افراد در صدر ایران و دنیا به خوبی شناسایی و مشهور شوند و این شهرت گرفتن باید جزئی از کار دانشگاهیان باشد. البته اگر می‌پذیریم که اخلاق‌مداری باید یکی از خصوصیات فرد مرجع باشد باید مسیرمان به گونه‌ای باشد که حرکت به سمت فعالیت‌های اخلاق‌مدارانه یک ارزش واقعی محسوب شود. نوآوری، خلاقیت و منحصر به فرد بودن^۱ فرد اگر به عنوان یک ملاک جدی است - و شاید در سرآمدی به این پرننگی است - دانشگاه‌ها باید سعی کنند که این مسیر را باز نمایند تا افراد سرآمد بتوانند این نقص را هم مرتفع کنند و نبوغ خود را برای اینکه حرفی ماندگار برای ثبت در تاریخ بزنند، به ظهور برسانند.

نتیجه‌گیری

مرور مطالعات متعدد بر نقش استعداد های برتر در آینده کشور و حرکت به سمت مرجعیت دلالت دارد ولی حصول نتایج ضعیف می‌تواند به دلایل کمبود یا عدم انسجام اقدامات در این مسیر، و فقدان همگرایی معنایی در دانشگاه‌ها در تعریف مفاهیم و واژگان در این حوزه رخ

داده باشد. یکی از مهمترین اهداف و چشم اندازهای ملی و بین‌المللی علمی کشور، مرجعیت علمی جمهوری اسلامی است [۱۶]. در این مسیر مدیریت استعداد در متون علمی، به عنوان رویکردی هوشمندانه به منظور جذب، توسعه، پرورش و نگهداری افراد مستعد، و استفاده از مهارت‌ها و شایستگی آن‌ها برای تامین نیازها و اهداف حال و آینده جوامع، پدیدار شده است [۱۷].

در چنین شرایطی ارائه مدلی مفهومی که مسیر ارتقاء فردی را به تصویر بکشد و واژگان را در هر سطح به خوبی تبیین نماید از ضروریات دانشگاهی است. بر اساس مدل ارائه شده، هر فرد در نظام آموزش عالی، می‌تواند همزمان با کسب علم و تجربه در رشته و تخصص مربوطه، خود را به صفاتی آراسته نماید که علاوه بر تاثیرگذاری موفق در جامعه و خارج از مرزهای کشور، به‌گونه‌ای جاودان بماند که آیندگان نیز به حضور او در کشور افتخار نمایند. همچنین برای اینکه بتوانیم جایگاه خود در مرجعیت را در سطح بین‌الملل باز پس بگیریم، باید به راهکارهای زمینه‌ساز و ارتقاء دهنده رشد استعدادها، در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی کشور اهتمام ویژه بورزیم.

1. Lipovská, H. and J. Fischer, *GIFTED STUDENTS AND HUMAN CAPITAL ACCUMULATION* ERIES Journal 2016. 9(3): p. 9.
2. m., T., et al., *Referrals to the Foundation's Approaches to Data Education in Iran*. Iranian journal of the knowledge studies in the slamic university, 1395. 20(2).
3. Gh., G. and R. K., *Explaining the scientific authority for scientific institutions of the country with fundamental conceptual theory approach*. National Research Institute for Science Policy (NRISP), 1390. 4(2).
4. Haghdoost al. and *Management of scientific authority*. 1398: Iran.
5. Rosadah Abd Majid, Manisah Mohd Ali, and A. Alias., *Teacher Character Strengths and Talent Development* International Education Studies, 2014. 7(13).
6. *Country Strategy Paper on Elite Affairs*. 1391, National Elite Foundation: Supreme Council of Cultural Revolution of the country. p. 30.
7. p., O.-K., S. rf., and W. fc., *Conceptualizations of Giftedness and the Development of Talent: Implications for Counselors*. Journal of Counseling & Development 2015. 93.
8. Lo., C.O. and M. Porath, *Paradigm Shifts in Gifted Education: An Examination Vis-à-Vis Its Historical Situatedness and Pedagogical Sensibilities*. Gifted Child Quarterly, 2017: p. 1-18.
9. Sternberg, R., *Perspectives on Gifted Education: Neither Elitism nor Egalitarianism: Gifted Education as a Third Force in American* *Educatio*. Roeper Review, 1996.
10. Montazeri GH., Nazemi A., and M. M., *The repercussions of the concept of elit*. National Research Institute for Science Policy (NRISP), 1391. 5(2).
11. Thomas N. Garavan, R.C.a.A.R., *Mapping talent development: definition, scope and architecture* European Journal of Training and Development 2012. 36(1).
12. Sanne Nijs , E.G.-G.b., Nicky Dries , Luc Sels, *A multidisciplinary review into the definition, operationalization, and measurement of talent*. Journal of World Business., 2014. 49: p. 180-191.
13. Swiatek, M.A., *The Talent Search Model: Past, Present, and Future*. Gifted Child Quarterly 2007. 51(4).
14. Reid, E. and H. Boettger, *GIFTED EDUCATION IN VARIOUS COUNTRIES OF EUROPE* Slavonic Pedagogical Studies Journal 2015. 4(2).
15. Tyler, C. and J. Roberts, *What are excellence gaps and how can we close them? An interview with Jonathan Plucker and Scott Peters*. Gifted and Talented International, 2019.
16. Latifi M., et al., *Extracting and Prioritizing Strategies for Achieving Scientific Authority of Iran by IPA Performance-Significance Analysis Method*. Scientific research Journal of Rahbord, 1397. 27(86): p. 29-5.
17. Golshahi B., et al., *Architecture of the process of development and support of the elite student community*. Journal of New thoughts on Education, 1398. 15(1).[Persian].



From “Top Talent” to “Scientific Authority”: New Conceptualization at the Academic Support Context

Ali Akbar Haghdoost¹, Marzieh Dashti Rahmatabadi^{2*}, Shahram yazdani³,
Maryam Hosseini Abardeh⁴, Reza Dehnavieh⁵

Abstract

Background and objective: The economic growth and the well-being of nations depend on their human capital. Human capital is made up of talented learners, and training them to achieve scientific authority requires management and strategic planning. We aimed to define the steps for attaining scientific authority at the individual level. We also mention examples of how universities can work to nurture gifted students so that they can be promoted to a higher level of reference and authority.

Methods and Materials: This study was performed using qualitative research model building.

Results: Personal growth was divided into five categories. Talent is defined as God-given intelligence alongside providing the basis for strengthening it during education. We use the term “expert” to refer to a person who has excellent individual skills and system support. An expert who can create superior service under certain conditions is defined as an elite. Leaders provide the ground for others to benefit from their knowledge and skills. In this category, the formation of poles and leadership in science and knowledge are discussed. If individual excellence and unity are known and respected by others, the individual has reached the level of scientific authority. At this level, ethics and professionalism become very important. Because knowledge and science are the products of higher education, policymakers and university administrators plan in such a way that, in a supportive context, talented individuals can take steps toward scientific growth based on their own efforts.

Conclusion: In this study, we have drawn up a conceptual model that illustrates the path of individual development and explain related words well at every level. Based on the proposed model, each person in the higher education system, while acquiring experience and knowledge in the relevant field and specialization, can adorn himself with qualities that, in addition to successful influence in society and outside the country, will remain immortal so that future generations can be proud of his presence in the country. It also mentions the ways in which the field of education and development is developing in the universities of the country.

Keywords: Scientific authority, Top talent, Modelling

1. Ph.D. Professor of Epidemiology. The head of National Agency for Strategic Research in medical education. Tehran. Iran. ahaghdoost@gmail.com
- 2*. Corresponder Author., Ph.D. Medical Education. National Agency for Strategic Research in medical education. Tehran. Iran. M.dashti@nasrme.ac.ir
3. Ph.D. National Agency for Strategic Research in medical education. Tehran. Iran. shahram.yazdani@yahoo.com
4. Ph.D. Medical Education. National Agency for Strategic Research in medical education. Tehran. Iran. bahare62@yahoo.com
5. Reza Dehnavieh, Ph.D. Associate professor of Health Services Management. Institute for Futures Studies in Health. Kerman. Iran. rdehnavi@gmail.com