

برنا

بستر رویش نخبگان انقلابی

جلد ۴

جذب و گزینش
در مجموعه‌های تربیتی

www.ketab.ir

کانون دانش‌پژوهان نخبه

معاونت پژوهش و برنامه‌ریزی

(گروه پژوهشی برنا)

رهبر فرزانه انقلاب:

«هدف ملت ایران و هدف انقلاب اسلامی، ایجاد یک تمدن نوین اسلامی است».

در دیدار جوانان استان خراسان شمالی ۱۳۹۱/۷/۲۳

«برای ایجاد یک تمدن اسلامی - مانند هر تمدن دیگر - دو عنصر اساسی - زم است: یکی تولید فکر، یکی پرورش انسان».

در اجتماع: بزرگ اساتید، فضلا و طلاب حوزه علمیه قم، در مدرسه فیضیه ۱۳۷۹/۷/۱۴

«اعتقاد راسخ این است که اگر چنانچه بر روی مسئله‌ی علم و فناوری و نخبه‌پروری سرمایه‌گذاری کنیم، حتماً در یکی از بااولویت‌ترین کارها سرمایه‌گذاری کرده‌ایم».

در دیدار نخبگان جوان ۱۳۸۹/۰۷/۱۴

«پیش از شناسایی نخبه، شناسایی استعداد برتر را داریم که در طول زمان تبدیل به نخبه خواهد شد؛ چون هر صاحب استعدادهای برتر که نخبه نیست؛ به تدریج به نخبه تبدیل می‌شود. پس اول شناسایی استعداد برتر است، بعد مسیر این صاحب استعداد برتر به سمت نخبه شدن، بعد رسیدن به نقطه‌ی ثمردهی - که درواقع همان نقطه‌ی نخبه شدن است - ... و بعد از آن، ادامه‌ی کار نیست».

در دیدار جمعی از نخبگان و برگزیدگان علمی ۱۳۸۳/۱۰/۹

«(باید) ما مسئله‌ی رعایت نخبگان و نگاه به نخبگان را به یک حالت شبکه‌ای در بیاوریم. ما نخبه را شناسایی می‌کنیم، انتخاب می‌کنیم، کمک می‌کنیم و ثبات در حرکت نخبگی به او می‌دهیم؛ این کافی نیست. باید یک حرکت شبکه‌ای سازنده و یک چرخه به وجود بیاید، که از پرورش و ساخت نخبه آغاز می‌شود... ما باید استعدادهای نخبه را شناسایی کنیم و تربیت کنیم، بعد در

میان اینها گزینش و انتخاب لازم است؛ بعضی نخبه‌ترند، بعضی استعدادهای برترند؛ انتخاب بهترینها. بعد از آن، نگهداری و ارتقاء است؛ نه فقط نگهداری، بلکه نگهداری همراه با ارتقاء و پیشرفت... بعد این نخبه، خود وارد چرخه‌ی نخبه‌سازی شود. یعنی حالت شبکه‌ای پیدا کند - خود این نخبه، نخبه‌ساز نخبه‌ور شود. در این صورت، حالت درون‌زائی به وجود خواهد آمد و حرکت مدافع خواهد شد. اگر ما یک چنین شیوه‌ای را در پیش بگیریم، به نظر می‌رسد که از پیشرفت خواهد کرد.»

در دیدار شرکت‌کنندگان در ششمین همایش ملی نخبگان جوان ۱۳۹۱/۷/۱۲

فهرست^۱

۱۱	 مقدمه
۲۱	 فصل اول: جذب
۵۱	 فصل دوم: گزینش
۱۰۱	 فهرست تفصیلی

۱. فهرست تفصیلی در انتهای کتاب آمده است.

کتاب اول: مبانی
نظری و نقشه راه کلی

مباحث مبنایی
و نظری

کتاب دوم: نظام
مدیریت

کتاب سوم: نظام
تربیت کادر

کتاب چهارم: نظام
جذب و گزینش
(پیش روی شما)

کتاب پنجم: نظام
تأمین و با خانواده،
مدرسه و مسجد

نظام های
پشتیبانی کننده

کتاب ششم: نظام
معرفت و تهذیب

کتاب هفتم: نظام تعلیم

نظام های
محوری

برنامه جامع مجموعه های تعلیمی - تربیتی نخبه پرور

شاید مهم‌ترین بخش برای طرح‌ریزی یک مجموعه‌ی تربیتی این باشد که بتوانید اهداف خود را به‌درستی و روشنی مشخص کنید، تناسب با آن برنامه‌ریزی و آن‌ها را پیگیری نمایید. همین برنامه‌ریزی و پیگیری مداوم برنامه‌ها پیکره اصلی هر مجموعه را شکل می‌دهد. در امر برنامه‌ریزی سؤال مهمی که باید پاسخ داده شود این است که "مخاطب برنامه‌های ما کیست و چه نیازهای دارد یا باید چه شرایطی داشته باشد؟". مثلاً اگر بخواهیم یک تیم زنده‌ی بسکتبال تربیت کنیم باید ترکیبی از خصوصیات ذهنی و بدنی متناسب با آن را از قبیل "حال جسمی، قدرت تصمیم‌گیری سریع، قد بلند و... را مدنظر قرار دهیم و افراد را انتخاب کنیم".

در یک مجموعه تربیتی به نظر می‌رسد قبل از پاسخ به هر سؤال دیگری باید به این سؤال پاسخ گفت که "آیا ما هر مخاطبی را در جمع خود خواهیم پذیرفت؟". مثلاً فرض کنیم مجموعه‌ای مخاطب خود را دانش‌آموزان دبیرستانی قرار می‌دهد و تمامی شرایط و احوالات دانش‌آموزان را دقیقاً شناسایی می‌کند؛ اما آیا این مجموعه هر دانش‌آموز دبیرستانی با هر مختصات خانوادگی، فکری،

برنا: جذب و گزینش در مجموعه‌های تربیتی

اخلاقی و... را جذب خواهد کرد؟ واضح است که خیر! زیرا شاید دانش‌آموزی که رتبه اول بهترین مدرسه هم باشد، مختصات فکری و اخلاقی خاصی داشته باشد که بعضاً غیرقابل هدایت و تربیت ذیل آرمان‌های مجموعه باشد. پس هر مجموعه‌ای باید معطوف به هدف خود مخاطبش را برگزیند و روش شناسایی او را هم ارائه کند.

نظر می‌رسد قدم اول در بخش تعیین ویژگی‌های ورودی تعیین "حداقل ویژگی‌های انسان ورودی" باشد. منظور از حداقل ویژگی‌های انسان ورودی، ویژگی‌هایی است که مخاطب را مهیای کار تربیتی و پرورش برای اهداف آن مجموعه می‌کند. مجموعه‌ای که بنا دارد نیروهای کارآمد برای نظام اسلامی تربیت کند، قطعاً افرادی را پذیرش خواهد کرد که بتوانند این توانایی را کسب کنند، یعنی استعداد و زه‌های آن‌ها به گونه‌ای باشد که با امکانات مجموعه قابلیت رسیدن به این هدف را داشته باشند.

همچنین با توجه به محدودیت امکانات و ظرفیت معنوی و مادی هر مجموعه، ناگزیر از انتخاب خواهیم بود. ضرورت نقل حکم می‌کند که بهترین و پربازده‌ترین افراد برای کار تربیتی انتخاب شوند. هرچه همه انسان‌ها به تربیت نیاز دارند و هرچند تقریباً هر انسانی اگر در یک مجموعه تربیتی قرار گیرد از آن مجموعه استفاده‌هایی به نسبت ظرفیت خود خواهد برد؛ اما پره‌ای است که با یک انتخاب درست، هم بازده خروجی بالاتر خواهد بود و هم در مدت با تربیت انسان‌های برجسته، تأثیر تربیتی مضاعفی در جامعه ایجاد خواهد شد. نتیجه آنکه اگر تعداد افرادی که این حداقل ویژگی‌ها را دارند بیش از ظرفیت مجموعه است، باید از میان آن‌ها بهترین‌ها شناسایی و انتخاب شوند. این بهترین‌ها را استعداد‌های برتر می‌نامیم.

استعداد برتر

استعداد برتر کسی است که قابلیت بیشتری برای نخبه شدن دارد. انسان دارای استعداد برتر تربیت‌پذیری بالاتری دارد و پس از شکوفایی استعدادش و کسب دانش‌ها، بینش‌ها، روحیات و توانمندی‌های کافی به مرز نخبگی خواهد رسید و بر جاده تأثیر لازم را خواهد گذاشت. اگر بر مفهوم تربیت‌پذیری و استعداد دقت کنیم، خواهیم فهمید که «تربیت‌پذیری بالاتر» عبارت دیگری از همان «استعداد برتر» است؛ زیرا معنای واژه‌ی «استعداد» همان «قابلیت» است. قابلیت هر شيء با کمالات متصور آن سنجیده می‌شود. استعداد انسان نیز با کمالات والای ارستیده می‌شود. انسان با استعدادتر کسی است که در شرایط مساوی با دیگران احتمالاً میل به کمالات متصور در او بالاتر است.

«پیش از شناسائی نخبه، شناسائی استعداد برتر را داریم که در طول زمان تبدیل به نخبه خواهد شد؛ چون صاحب استعداد برتر که نخبه نیست؛ بتدریج به نخبه تبدیل میشود. پس اول شناسائی استعداد برتر است، بعد مسیر این صاحب استعداد برتر به سمت نخبه شدن، بعد رسیدن به نقطه‌ی ثمردهی - که درواقع همان نقطه‌ی نخبه شدن است، که معمولا در مقطع تحصیلات تکمیلی کارشناسی ارشد و دکتری یک چنین چیزی پیش می‌آید و این جوان به نخبه تبدیل میشود - بعد از آن، ادامه‌ی کار نخبه.»

پاسخ به یک اشکال و توجه به یک ضرورت

شاید برای پاسخ گفتن به برخی از افرادی که کار ویژه بر روی استعدادهای برتر را تبعیض غیر عادلانه می‌دانند و یا ضرورت آن را درک نمی‌کنند، این جملات مستدل و دقیق رهبر فرزانه انقلاب مثمر ثمر باشد:

«در برنامه‌ریزی برای نخبگان، هدف ما باید چه باشد؟ البته هدف نباید به هیچ وجه تحقیر غیرنخبگان باشد؛ چون غیرنخبگان ممکن است کارهایی

انجام دهند که بسیار برجسته و ممتاز و والا باشد؛ این بدیهی است؛ اما یک جامعه بدون دارا بودن استخوان‌بندیهای ذهنی قوی، در حرکت جهانی نخواهد توانست از سربالاییهای دشوار و پیچهای سخت عبور کند. بنابراین، جامعه همچنان که به بدنه فکری نیاز دارد، به نقطه ممتاز فکری هم نیاز دارد. بنابراین اگر هوشمندانی در جامعه هستند که از لحاظ ذهنی نخبه‌اند، اینها می‌توانند به پرفت علم و فرهنگ و هنر و کار و پیشرفت هر چیزی که جامعه به آن نیاز دارد، کمک کنند. بنابراین، منهای این که ما بخواهیم غیرنخبه را مورد تغافل قرار دهیم، باید برای نخبگان، حسابی باز کرد. ممکن است به نظر بیاید این یک تبعیض است. اما تبعیض همه جا غیر عادلانه نیست؛ گاهی اوقات تبعیض، عین عدالت است. این حساب باز کردن برای نخبگان، عین عدل است؛ به خاطر این که ما باید نخبه و هوشمند را رها نکنیم که می‌تواند رشد کند، رشد بدهیم.»

لازم است اینجا یکی از مهم‌ترین نتایج سوء پذیرش افراد متفاوت با اهداف مجموعه را متذکر شویم که تقریباً سبیل کافی برای بررسی و دقت بیشتر برای جذب و گزینش افراد متناسب با اهداف ما باشد. هنگامی که نیروهایی نخبه‌گرد هم می‌آیند تا با تشکیل یک شبکه نخبه‌پروری، نخیمه‌زایی را در راستای بیانات مقام معظم رهبری ایفا نمایند و در این راستا از تلاش و کوشش و وقفه مادی و معنوی دریغ نمی‌کنند، در حین کار پس از اندکی تأمل متوجه می‌شوند که گرفتار روزمرگی‌ها، آفت‌های کار تربیتی، رسیدگی به مشکلاتی که یک فرد مستعد معمولاً با آن‌ها دست به‌گریبان نمی‌شود و... بوده و مشغول کاری غیر از آنچه با عنوان نخبه‌پروری از آن یاد می‌شود شده‌اند. لذا انگیزه‌های ایشان برای کار در مجموعه ذی‌ربط از بین رفته، بازدهی حرکت کاهش پیدا می‌کند و به‌طور تدریجی مجموعه دچار مرگ در اهداف و یا به عبارت دیگر اضمحلال عقاید

اولیه می‌گردد. قطعاً دیری نمی‌پاید که مدیریت مجموعه جز تغییر در اهداف و یا بازنگری جدی در نوع عملکرد مجموعه راه دیگری نخواهد داشت.

سؤالات اساسی

حال که ضرورت و اهمیت گزینش استعدادهای برتر روشن شد، دو پرسش اساسی در گزینش مطرح می‌شود:

• ... معیارهای اصلی‌ای در گزینش افراد مستعد و رتبه‌بندی آن‌ها باید ملاک ارزیابی و رتبه‌بندی باشد؟ در حال حاضر بسیاری از مجموعه‌های علمی یا تربیتی در کشورمان و ملاکات گوناگون برای گزینش خود دارند؛ اما کدام درست‌تر است؟ مثلاً مرکز ملی پرورش استعدادهای درخشان در گذشته گزینش خود را فقط بر مبنای «هوش منطقی (IQ)» قرار داده بود و در حال حاضر بیشتر بر اساس «قدرت پاسخ‌گویی به دروس مدرسه» ارزیابی و گزینش خود را انجام می‌دهد. این امر سبب خواهد شد ورودی‌های این مدرسه با گذشته تفاوت‌های چشمگیری داشته باشند؛ اما اگر مجموعه‌ای بخواهد قابل‌ترین افراد برای کشیدن بار مسئولیت نخبگی در تمدن و نظام اسلامی را تربیت نماید و نخبه‌ای در تراز انقلاب اسلامی پرورش دهد، باید چه ملاکاتی را مدنظر قرار دهد؟ دست‌انداختن ارزیابی انسان‌ها را بر چه محورهایی تنظیم کند؟

• این معیارهای اصلی چگونه سنجیده شوند؟ روش‌های سنجش معیارهای اصلی از مهم‌ترین پرسش‌های نظام‌های گزینش است. چه‌بسا معیارها دقیق انتخاب شوند اما در سنجش این معیارها دچار خطای بیش از حد مجاز باشیم، به‌گونه‌ای که در یک نگاه کلی انسان‌های انتخاب‌شده لزوماً مستعدتر از افراد انتخاب نشده نباشند!

متأسفانه تاکنون هیچ طرح بومی مطابق با اندیشه‌های اسلامی و انقلابی و با مختصات نگاه تمدنی برای شناسایی استعداد‌های برتر ارائه نشده است. هیچ مجموعه‌ای در کشور با این معیارها یک طرح علمی، فنی و قابل اطمینان ارائه نشده است. معدودی از مجموعه‌های تربیتی با این اهداف، بر اساس تجربیات ارزشمند خویش آزمون‌هایی طراحی نموده و در حال حاضر گزینش را بر اساس آن انجام می‌دهند اما پستوانه‌های علمی قابل اثبات دقیق ندارند و ادعا هم نمی‌کنند که طرح جامع ارائه نموده‌اند.

از آنجا که طرح آزمون‌های این‌چنینی از پروژه‌های عظیم علمی است که محصول کوشش جمعی متخصصان از زبندگان رشته‌های گوناگون نظیر روانشناسان، کارشناسان تعلیم و تربیت، استراتژیست‌های برجسته، متخصصین آمار و مدل‌سازی و... است که اندیشه‌های انقلاب را عمیقاً درک نموده و به اهداف کلی و راهبردهای کنونی آن اشراف داشته باشند.

بنابراین گروه برنا هم با ارائه طرح ذیل ادعا ندارد که طرحی جامع، دقیق و علمی ارائه نموده است، بلکه تجربیات معیارهای کادر ساز و نخبه‌پرور کشور را بررسی نموده و به مدلی موقتی رسیده است. مجموعه‌هایی نظیر سازمان و مرکز ملی پرورش استعداد‌های درخشان، کانون دانش‌پژوهان نخبه، کانون نخبگان میثم تمار و....

جذب

آنچه بستر را برای گزینش برترین‌ها آماده می‌سازد امکان جذب برترین‌ها است. گاهی اتفاق می‌افتد که اصلاً استعداد‌های برتر از دایره گزینش مجموعه خارج‌اند. نتیجه‌ی چنین گزینشی روشن خواهد بود! لذا پیش از عملیات گزینش باید موانع حضور استعداد‌های برتر را در گزینش مجموعه از میان برداشت و

جامعه‌ای از دانش‌آموزان را که با احتمال قابل قبولی می‌توانیم مطمئن باشیم که شامل استعدادهای برتر هستند را به‌سوی عملیات گزینش هدایت نماییم.

به‌عنوان مثال اگر کانونی می‌خواهد ۱۰۰ نفر از استعدادهای برتر یک شهر یا یک منطقه را گزینش نماید، باید موانع حضور آن عده از دانش‌آموزان شهر یا منطقه را که با اطمینان بالایی می‌تواند حدس بزند که شامل ۱۰۰ نفر استعداد برتر شهر یا منطقه هستند را زدوده و بتواند آن‌ها را وارد عملیات گزینش نماید. موانع همچون موانع اداری، عدم شناخت کانون و برنامه گزینش آن، عدم اطمینان به ارزش رتبه کانون، عدم انگیزه برای قرار گرفتن در سیر تربیتی کانون و ...

عملیات پیشگیری از وقوع موانع، برچیدن موانع موجود، هدایت به‌سوی برنامه گزینش و مهیا نمودن بستر گزینش را عملیات جذب می‌نامیم. جذب خوب مقدمه‌ی بسیار مهمی بر گزینش خوب است.

توجه به این نکته هم ضروری است که هیچ‌گاه نمی‌توان به یک عملیات جذب و گزینش با عیار صد در صد رسید، بلکه باید تمهیداتی اندیشید که عیار جذب و گزینش قابل اطمینان و راضی‌کننده باشد.

روش‌ها و برنامه‌های جذب دارای یک چهارچوبه‌ی کلی اساسی نیست، بلکه بستگی بسیار بالایی به مقتضیات زمان و مکان دارد. در این کتاب سعی نموده‌ایم چند روش کلی به همراه بیان جزئیات و اصول تأثیرگذار آن را بیان کنیم که حاصل تجربیات چند مجموعه تربیتی موفق کشور است.