

پنجشنبه

کتابچه راهنمای شناسا به توانمند سازی تکریم ونکه داشت

استعدادهای برتر و نخبگان

ویژه بنیاد ملی نخبگان،
معاونت علمی و فناوری رئیس جمهور
و شورای عالی انقلاب فرهنگی



تهیه و تدوین: توسعه تفکر روش آفرین (تترا)

فهرست مطالب

مقدمه

فصل اول: شناسایی و هدایت استعداد‌های برتر و نخبگان

۱-۱- مقدمه

۲-۱- راه کارها و رویکردهای صحیح در شناسایی و هدایت

استعداد‌های دانش آموزی

۳-۱- راه کارها و رویکردهای صحیح در شناسایی و هدایت

استعداد‌های برتر و نخبگان

فصل دوم: حمایت و توانمندسازی استعداد‌های برتر و نخبگان

۱-۲- مقدمه

۲-۲- راه کارها و رویکردهای صحیح در حمایت و توانمندسازی

استعداد‌های برتر و نخبگان

فصل سوم: زمینه‌سازی برای اثرگذاری استعداد‌های برتر و نخبگان

۱-۳- مقدمه

۲-۳- راه کارها و رویکردهای صحیح برای زمینه‌سازی به کارگیری و

استفاده از استعداد‌های برتر و نخبگان

فصل چهارم: تکریم و نگه‌داشت استعداد‌های برتر و نخبگان

۱-۴- مقدمه

مقدمه

رویکردها و اقدامات کلان مرتبط با نخبگان و استعداد‌های برتر در «سند راهبردی کشور در امور نخبگان» ارائه شده و لازم است این سند و رویکردها و اقدامات موجود در آن مبنای عمل در حوزه‌های مختلف نظام نخبگانی قرار گیرد. لکن با توجه به اینکه این سند، یک سند راهبردی در سطح ملی است، بسط و تبیین آن در حوزه‌ها و موضوعات مختلف لازم و ضروری می‌باشد. لذا در ادامه سعی خواهد شد رویکردها و اقدامات سند که مرتبط با حوزه فعالیت بنیاد ملی نخبگان، معاونت علمی و فناوری ریاست جمهوری، و شورای عالی انقلاب فرهنگی است، در قالب نکات و توضیحاتی، شرح و بسط داده شوند تا استفاده از آن‌ها و عمل به وظایف محوله به این دستگاه‌ها در قبال استعداد‌های برتر و نخبگان اولاً شفاف و واضح شده و ثانیاً وحدت نگاه و رویکرد در بخش‌ها و مجموعه‌های مختلف ذی‌ربط به موضوع ایجاد گردد. اما لازم است ابتدا تعاریف بعضی از مفاهیم کلیدی بر اساس آنچه در سند راهبردی کشور در امور نخبگان تنظیم شده است، ارائه گردد:

◆ **نخبه:** به فردی برجسته و کارآمد اطلاق می‌شود که در خلق

و گسترش علم، فناوری، هنر، ادب، فرهنگ و مدیریت کشور در چارچوب ارزش‌های اسلامی اثرگذاری بارز داشته باشد و همچنین فعالیت‌های وی بر پایه‌ی هوش، خلاقیت، انگیزه و توانمندی‌های ذاتی از یک سو و خبرگی، تخصص و توانمندی‌های اکتسابی از سوی دیگر، موجب سرعت بخشیدن به پیشرفت و اعتلای کشور شود.

♦ **صاحب استعداد برتر:** به فردی اطلاق می‌شود که با توجه ویژگی‌های ذاتی خود امکان رسیدن به مرحله نخبگی را داراست ولی هنوز زمینه‌های لازم برای شناسایی کامل و بروز استعدادهای ویژه‌ی او فراهم نشده است.

♦ **فعالیت نخبگانی:** فعالیتی است آگاهانه، خلاقانه و نوآورانه با اثر گذاری محسوس بر پیشرفت کشور در حوزه‌های مختلف از قبیل: علم، فناوری، هنر، ادب، فرهنگ و مدیریت با تأکید بر شناخت مسائل و مشکلات کشور.

♦ **گروه نخبه:** هر یک از گروه‌ها، سازمان‌ها و نهادهایی که در مقایسه با سایر هویت‌های مشابه، توانمندی انجام فعالیت‌های نخبگانی را دارا هستند.

♦ **گروه استعداد برتر:** هر یک از گروه‌ها، سازمان‌ها یا نهادهایی که استعداد کسب توانمندی‌های ویژه‌ای را دارد ولی برای تبدیل آن‌ها به گروه نخبه، باید حمایت‌ها و برنامه‌ریزی‌های لازم صورت پذیرد.

♦ **اجتماع نخبگانی:** شامل افراد یا گروه‌هایی است که به تشخیص بنیاد ملی نخبگان، توانمندی‌های بالقوه یا بالفعل انجام فعالیت‌های نخبگانی را دارا هستند؛ بنابراین شامل همه افراد و گروه‌های نخبه و صاحب استعداد برتر است.

♦ **نظام نخبگانی:** شامل مجموعه بخش‌های مختلف کشور مشتمل بر نقش آفرینان، نهادها، قوانین، سازوکارها و روندهایی است که بر «فعالیت‌های نخبگانی» و «اجتماع نخبگانی» به صورت مستقیم اثر گذارند.

فصل اول

شناسایی و هدایت استعدادهای برتر و نخبگان

۱-۱. مقدمه

شناسایی و هدایت استعداد‌های مختلف افراد، یکی از کلیدی‌ترین قدم‌ها در رشد و پرورش آن‌ها است. اغلب استعداد‌هایی که هدر می‌روند یا به حد مطلوبی از کمال نمی‌رسند، به دلیل عدم شناخت درست استعدادها و توانمندی‌ها است. در همین راستا، در سند راهبردی کشور در امور نخبگان، به عنوان اولین راهبرد کلان، شناسایی و هدایت استعدادها مورد توجه قرار گرفته و در ذیل آن، دو راهبرد ملی زیر تعریف شده است:

◆ تنوع‌بخشی در تعریف سطوح، حوزه‌های فعالیت‌های

نخبگانی و روش‌های شناسایی آن‌ها

◆ هدایت صاحبان استعداد‌های برتر با استفاده از

توانمندی‌های بخش‌های دولتی و غیردولتی

در این فصل تلاش شده است در چارچوب راهبردهای فوق و نیز اقدامات ملی تعریف شده در راستای آن‌ها، نکاتی جهت اجرایی‌سازی هر چه بهتر و مؤثرتر سند راهبردی کشور در امور نخبگان ارائه گردد. البته با توجه به اینکه بخش قابل توجهی از فرآیندهای شناسایی استعدادها مربوط به دوران دانش‌آموزی

است، در این فصل ابتدا به طور خاص نکاتی در رابطه با شناسایی و هدایت استعداد‌های دانش‌آموزی مطرح می‌گردد.

ما مسأله شناسایی نخبه را داریم. پیش از شناسایی نخبه شناسایی استعداد برتر را داریم که در طول زمان تبدیل به نخبه خواهد شد ... پس اول شناسایی استعداد برتر است، بعد مسیر این صاحب استعداد برتر به سمت نخبه شدن، بعد رسیدن به نقطه‌ی ثمردهی که در واقع همان نقطه نخبه است.

مقام معظم رهبری

دیدار جمعی از نخبگان و برگزیدگان علمی - ۱۳/۷/۱۳۹۰

۲-۱. راه‌کارها و رویکردهای صحیح در شناسایی و هدایت استعداد‌های دانش‌آموزی

جهت شناسایی و هدایت استعداد‌های دانش‌آموزی راه‌کارها و رویکردهایی بر اساس محتوای سند راهبردی کشور در امور نخبگان و اسناد پشتیبان آن استخراج شده‌اند. این موارد در کادر زیر ارائه و در ادامه تشریح شده‌اند:

- ◆ ایجاد زمینه‌ها و تعریف سازوکارهای مناسب در مدارس برای شناسایی استعدادها
- ◆ ایجاد سازوکارهای لازم برای شناسایی و هدایت استعدادها در راستای اهداف و نیازهای کشور در مدارس
- ◆ حمایت از افراد و مجموعه‌های متعهد به تأسیس مدارس و سیستم‌های آموزشی
- ◆ استفاده از پتانسیل مجموعه‌های غیر رسمی مثل مساجد، مجموعه‌های فرهنگی و هنری و ...

- ◆ پشتیبانی از سیستم‌های آموزشی و پرورشی غیردولتی فعال در زمینه شناسایی استعدادها
- ◆ ایجاد سیستم اعتبارسنجی و اعتباردهی برای مجموعه‌ها و افراد دارای توانمندی شناسایی و کشف استعدادها
- ◆ ایجاد امکانات مناسب و متناسب با استعدادها و اولویت‌های مناطق مختلف کشور
- ◆ سیاست‌گذاری در راستای هدایت استعدادها برتر در جهت‌های تربیتی و اعتقادی در کنار جهات علمی و مهارتی
- ◆ تعیین شاخص‌هایی برای ارزیابی فرآیندهای هدایت استعدادها و مجموعه‌های متولی این حوزه
- ◆ احیای دوره‌های کارورزی و کارآموزی
- ◆ تبیین جایگاه و اهمیت رشته‌های علوم انسانی در مدارس

◆ ایجاد زمینه‌ها و تعریف سازوکارهای مناسب در مدارس برای شناسایی استعدادها

بسیاری از فرآیندهای شناسایی استعدادها و کشف استعدادها برتر در بستر مدرسه اتفاق می‌افتد؛ لذا ایجاد زمینه‌های مناسب در مدارس برای شناسایی استعدادها و تعریف سازوکارها و رویه‌های لازم برای این موضوع باید در دستور کار سیاست‌گذاران، برنامه‌ریزان و مدیران وزارت آموزش و پرورش و بنیاد ملی نخبگان قرار بگیرد.

سند راهبردی کشور در امور نخبگان <راهبرد کلان ۱>
راهبرد ملی ۱ <اقدام ملی ۱>

بازنگری و بازتعریف ضوابط و مقررات مربوط به فرایندهای شناسایی، جذب و پشتیبانی از اجتماع نخبگانی در دستگاه‌های مسؤول با تأکید بر رصد فعالیت نخبگانی.

◆ ایجاد سازوکارهای لازم برای شناسایی و هدایت استعدادها در راستای اهداف و نیازهای کشور در مدارس

طبیعتاً مدارس و سیستم‌های آموزشی مطابق نیاز خود به شناسایی، جذب و هدایت دانش‌آموزان می‌پردازند. معمولاً نیز به نحوی عمل می‌کنند که بتوانند اهداف خود را محقق ساخته و عملکرد و اعتبار خود را ارتقاء دهند. بنابراین وزارت آموزش و پرورش و سایر نهادهای حاکمیتی مسئول در حوزه نظارت و هدایت مدارس مختلفی که وجود دارد، باید سازوکارهای لازم برای شناسایی و هدایت استعدادها و قابلیت‌ها را در راستای اهداف کشور و نیازهای نظام، طراحی و اجرا نمایند. بهترین راه برای این منظور نیز شناسایی مدارس و سیستم‌های آموزشی و پرورشی مطلوب و هم‌راستا با سیاست‌ها و اهداف وزارت آموزش و پرورش و تسهیل و رفع موانع فعالیت‌های آنها است. بدیهی است که با توجه به گستردگی نظام آموزش و پرورش، ورود دستگاه‌های حاکمیتی به تولید و ایجاد سیستم‌های شناسایی و پرورش استعدادهای درخشان نمی‌تواند روشی مناسب و کارآمد باشد و این دستگاه‌ها باید جایگاه سیاست‌گذار، راهبر، بسترساز و نظارت‌کننده بر سیستم‌های مختلف را داشته باشند و به نحوی برنامه‌ریزی و سیاست‌گذاری نمایند که این سیستم‌ها در راستای اهداف و برنامه‌ها به صورت توزیع شده و غیرمتمرکز توسعه پیدا کنند.

◆ حمایت از افراد و مجموعه‌های متعهد به تأسیس مدارس و سیستم‌های آموزشی

یکی از بهترین راه‌های گسترش شناسایی و کشف استعدادها برتر در زمینه‌های گوناگون جهت دادن و استفاده از انگیزه‌ها و پتانسیل‌های بخش خصوصی است که با انگیزه‌ها و تخصص‌های مختلف، تعهد به ایجاد و تأسیس مدارس و سیستم‌های آموزشی دارند. استفاده از این انگیزه‌ها و پتانسیل‌ها در چارچوب‌های تعیین شده می‌تواند به گسترش

غیرمتمرکز و مدیریت شده سیستم‌های آموزشی نخبگانی منجر شود. تسهیل و حمایت درست از این افراد و گروه‌ها در راستای ایجاد مدارس و سیستم‌های آموزشی مدنظر باید در دستور کار دستگاه‌ها و نهادهای حاکمیتی مسئول خصوصاً وزارت آموزش و پرورش و بنیاد ملی نخبگان قرار گیرد. در حقیقت در این رویکرد حاکمیت، نقشی فراستادی را در توسعه و مدیریت نهادهای واسط ایفاء خواهد کرد و مستقیماً در فعالیت‌های صافی ورود نخواهد نمود. سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی برای توسعه هدایت شده و مدیریت شده مدارس و سیستم‌های آموزشی و پرورشی نخبگانی یکی از راه‌های تحقق این رویکرد است. ضمن اینکه رویکرد گسترش سعه نخبگی و تنوع بخشی در روش‌ها و استعدادها را نیز تحقق خواهد بخشید چرا که افراد و گروه‌های مختلف روش‌ها و حوزه‌های تخصصی گوناگونی را مبنای کار خود قرار خواهند داد. توجه به توزیع صحیح این مدارس و سیستم‌ها چه از نظر حوزه تمرکز و چه از نظر جغرافیایی در گسترش متوازن و برقراری عدالت در شناسایی و پرورش استعدادها و فراهم نمودن فرصت رشد برابر برای همه انواع استعداد و اقبال مختلف بسیار اهمیت دارد.

از آنجا که انگیزه‌های مختلفی در این راستا وجود دارد با تعیین شاخص‌ها، استانداردها، چارچوب‌ها و روال‌های درست می‌توان به خوبی از این ظرفیت بهره برد. به عنوان مثال افراد و مجموعه‌های مختلفی وجود دارند که علاقه و توانمندی ایجاد سیستم‌های آموزشی در حوزه‌های تخصصی علمی مثل ریاضی، تجربی و انسانی، حوزه‌های فرهنگی و هنر، زمینه‌های مهارتی و فنی، مهارت‌های عمومی و سایر حوزه‌ها را دارند. در زمینه‌های پرورشی مانند پرورش دینی و اعتقادی، نیز انگیزه‌ها و ظرفیت‌های بسیاری در جامعه وجود دارد.

سند راهبردی کشور در امور نخبگان <راهبرد کلان ۱ >
راهبرد ملی ۱ < اقدام ملی ۳:

تمهید شرایط و تنظیم استانداردها، نظام‌نامه‌ها، ضوابط و مقررات برای مشارکت بیشتر بخش غیردولتی در تأسیس و فعالیت مدارس، مراکز آموزشی تخصصی و نهادهای نخبه پرور در حوزه‌های مختلف و با روش‌ها و محتوای درسی متنوع.

♦ استفاده از پتانسیل مجموعه‌های غیر رسمی مثل مساجد، مجموعه‌های فرهنگی و هنری و ...

هر چند مدارس مهم‌ترین بستر شناسایی و کشف استعدادها و افراد در دوران دانش‌آموزی هستند نباید از سایر سیستم‌ها و مجموعه‌هایی که پتانسیل‌هایی در این زمینه دارند، غفلت نمود. این موضوع خصوصاً در مناطق و بخش‌هایی از جامعه که سیستم‌های آموزشی و پرورشی استعدادها برتر کمتر هستند، اهمیت دو چندان می‌یابد. این سیستم‌ها که اغلب نیز غیررسمی هستند شامل مساجد، مجموعه‌های فرهنگی و هنری، خانواده‌ها، صاحبان مشاغل، خیریه‌ها و امثال آن‌ها می‌توانند استعدادها و مختلف کودکان و نوجوانان را شناسایی کنند. از آنجا که پایش و رصد این سیستم‌ها و ایجاد چارچوب‌ها و قوانینی خاص برای آن‌ها به صورت متمرکز و ساختارمند بسیار مشکل و شاید غیرممکن است، ایجاد سازوکارهایی برای اعلام استعدادها و شناسایی شده توسط این مجموعه‌ها و نهادها می‌تواند زمینه لازم برای معرفی استعدادها و کشف شده در سیستم‌های غیر از مدرسه را برای مجموعه‌های حاکمیتی نظیر وزارت آموزش و پرورش و بنیاد ملی نخبگان فراهم آورد. بدیهی است که در چنین مدل‌هایی باید سازوکارهای اعتبارسنجی ادعاهای ارائه شده، طراحی شده و مورد استفاده قرار گیرد. این کار باعث خواهد شد فرآیند شناسایی و کشف استعدادها و دانش‌آموزان به مسائل درسی و آموزشی که در مدارس بر آن‌ها تمرکز می‌شود محدود نباشد که منجر

به گسترش دامنه استعداد و تنوع در روش‌ها که مدنظر سند راهبردی کشور در امور نخبگان است، خواهد شد.

♦ سیاست‌گذاری در راستای تعدیل نهادها، سازمان‌ها و جایزه‌های نظام نخبگانی دولتی و گسترش بخش خصوصی در این حوزه

نگاهی به تجربیات جهانی (خصوصاً در کشورهای آمریکا و آلمان) نشان می‌دهد که سازمان‌ها و نهادهای مختلف مرتبط با امور نخبگان، که عموماً غیردولتی هستند، توانسته‌اند در پرتو سیاست‌گذاری‌های کلان و منسجم دولتی، به شناسایی افراد با استعداد و تیزهوش در دوران کودکی و دانش‌آموزی مبادرت نمایند و با پرورش و هدایت این نیروها در مسیر آموزشی صحیح و یکپارچه، این نیروها را متناسب با نیازهای کلان کشور پرورش داده و رشد و توسعه در حوزه‌های مدنظر را محقق سازند.

در کشور ما نهادهای بسیاری در حوزه نخبگانی فعالیت می‌کنند که اکثر آن‌ها زیر مجموعه وزارت علوم و دولتی هستند. همچنین سالانه جوایز و جشنواره‌های متعددی در راستای شناسایی و تکریم نخبگان برگزار می‌شود که اکثر آن‌ها نیز دولتی‌اند. با توجه به اینکه عملکرد بخش خصوصی مثل سایر زمینه‌ها در این حوزه نیز می‌تواند بهتر از مجموعه‌های دولتی باشد (همان‌طور که تجربه کشورهای آمریکا و آلمان این را اثبات کرده است)، بنیاد ملی نخبگان باید تلاش کند بستر لازم برای شکل‌گیری سازمان‌ها، جشنواره‌ها، و جایزه‌های نخبگانی تحت مدیریت بخش خصوصی، ایجاد نماید. البته بدیهی است هدایت و نظارت این نهادها باید توسط بخش دولتی از جمله بنیاد ملی نخبگان، وزارت‌خانه‌های علوم، بهداشت، ارشاد و ... صورت پذیرد.

مشارکت بخش خصوصی در شناسایی استعدادها و نخبگان در ایالات متحده

انجمن علم و جامعه ایالات متحده یکی از مهم‌ترین نهادهای غیردولتی و غیرانتفاعی این کشور در شناسایی و حمایت نخبگان است که مجموعه‌ای از ابزارهای شناخته شده را به این منظور به کار می‌گیرد. این انجمن سالیانه چندین رویداد مهم را در عرصه دانش‌آموزی با همکاری بخش خصوصی برگزار می‌کند که هر یک به نوبه خود می‌تواند به عنوان مشهورترین نمونه‌های جهانی در استفاده از آن ابزار خاص باشند. در ادامه برخی از این همکاری‌ها معرفی می‌شوند:

برنامه جستجوی استعدادهای علمی اینتل

برنامه جستجوی استعدادهای علمی انجمن علم و جامعه، به عنوان قدیمی‌ترین و با اهمیت‌ترین رقابت علمی برای دانش‌آموزان سال آخر دبیرستان در آمریکا در آغاز با مشارکت شرکت وستینگهاوس و در سال ۱۹۴۲ راه‌اندازی شد. از سال ۱۹۹۸ به بعد این برنامه با همکاری شرکت اینتل و بنیاد اینتل ادامه یافت و اینتل تعهد نموده است که تا سال ۲۰۱۶ به حمایت خود از این برنامه ادامه دهد.

برنامه نمایشگاه بین‌المللی علم و مهندسی اینتل

بزرگ‌ترین رقابت علمی پیش از دانشگاه در جهان است که هر ساله بیش از ۱۶۰۰ دانش‌آموز دبیرستان (کلاس‌های ۹ تا ۱۲) از ۶۰ کشور جهان در آن شرکت می‌کنند تا تحقیقات مستقل خود را به نمایش گذاشته و بحث کنند. هر سال میلیون‌ها دانش‌آموز از سرتاسر جهان در نمایشگاه‌های علمی-محلی، که توسط مدارس حمایت می‌شوند، به رقابت می‌پردازند.

برندگان این نمایشگاه‌ها می‌توانند در نمایشگاه‌های منطقه‌ای و ایالتی وابسته به انجمن علم و جامعه شرکت نمایند و در نهایت برگزیدگان این نمایشگاه‌های منطقه‌ای، می‌توانند فرصت حضور در نمایشگاه بین‌المللی علم و مهندسی ایتتل را به دست آورند. در این نمایشگاه استعدادهای درخشان علمی جوان گردهم جمع می‌شوند تا دستاوردهایشان را در عرصه‌ای بین‌المللی به نمایش بگذارند و توسط دانشمندان برجسته مورد قضاوت قرار گیرند و در نهایت فرصت رقابت برای جوایز و بورسیه‌هایی به ارزش مجموعاً ۴ میلیون دلار به دست آورند. بخش عمده‌ای از جوایز این مسابقه به صورت بورسیه دانشگاهی برندگان است. این برنامه نیز با حمایت مالی شرکت ایتتل برگزار می‌شود.

برنامه «ستاره‌های در حال طلوع مهندسی، تکنولوژی، علوم کاربردی و ریاضی»

این برنامه که با حمایت شرکت برودکام و تحت عنوان «برودکام مسترز (The Broadcom MASTERS)» از آن یاد می‌شود، رقابتی است برای الهام‌بخشی و تشویق نوآوران، مهندسان و دانشمندان جوان آینده. در این رقابت ریاضی، مهندسی، تکنولوژی و علمی ملی که به دانش‌آموزان دبیرستان (کلاس‌های ۶ تا ۸) اختصاص یافته، دانش‌آموزان برگزیده در نمایشگاه‌های وابسته به انجمن از سرتاسر ایالات متحده حضور دارند. هر ساله از کاندیداهای سرتاسر کشور، ۳۰۰ نفر به عنوان برگزیدگان نیمه‌نهایی انتخاب می‌شوند که از میان آن‌ها تعداد ۳۰ نفر برگزیده نهایی انتخاب و به واشینگتن دی سی فرستاده می‌شوند تا برای جوایز و پاداش‌ها (از جمله جایزه نفر برتر بالغ بر ۲۵ هزار دلار) به رقابت بپردازند.

◆ پشتیبانی از سیستم‌های آموزشی و پرورشی غیردولتی فعال در زمینه شناسایی استعدادها

یکی از لوازم ماندگاری توسعه سیستم‌های آموزشی و پرورشی استعداد‌های برتر، وجود منابع مالی کافی برای انجام فعالیت‌ها و برنامه‌هاست، که معمولاً نیز نسبت به سیستم‌های معمول آموزشی و پرورشی هزینه‌های بیشتری را نیز در بردارند. با توجه به شرایط جامعه و حوزه‌های فعالیت این مجموعه‌ها، روش‌های مختلفی برای تأمین این هزینه‌ها وجود دارد که لازم است در سیاست‌گذاری‌ها و برنامه‌ریزی‌ها مورد توجه قرار گیرد. این مجموعه‌ها را می‌توان در سه دسته تقسیم کرد که تأمین مالی آن‌ها، هر یک رویکرد متفاوتی را طلب می‌کند:

در دسته اول، فعالیت مجموعه اعتبار لازم را در جامعه دارا بوده و تقاضای مناسب برای چنین آموزش‌هایی وجود دارد، سیاست‌ها باید به نحوی باشد که تأمین مالی این سیستم‌ها از طریق دریافت هزینه از مخاطبان انجام شود. البته در چنین سیاست‌هایی باید به امکان استفاده همه اقشار درآمدی از این خدمات آموزشی توجه شود و سازوکارهایی برای حمایت از این گروه و فراهم کردن فرصت استفاده آن‌ها طراحی شده و مورد استفاده قرار گیرد. نکته قابل توجه نیز این است که در این خصوص امکان ارائه یک سیاست یا برنامه واحد برای همه بخش‌های جامعه وجود ندارد چرا که هم هزینه‌های چنین سیستم‌هایی در مکان‌های مختلف متفاوت است، هم تقاضا برای آموزش‌ها، و هم توان مالی مخاطبان، که وجود سیاست‌های متناسب با هر بخش را ضروری می‌سازد.

دسته دوم سیستم‌هایی است که شناسایی، هدایت و پرورش استعداد‌های برتر را در دستور کار دارند اما مخاطب و استقبال لازم از زمینه آموزشی و پرورشی آن‌ها به دلایل مختلف وجود ندارد. در چنین شرایطی در صورتی که مأموریت این سیستم‌ها در راستای نیازهای کشور و اهداف نظام جمهوری اسلامی است، باید روش‌ها

و سیاست‌های لازم برای تأمین مالی و توسعه آن‌ها طراحی و اجرا شود. یکی از روش‌های مناسب برای تأمین منابع مالی برای چنین سیستم‌هایی وضع قوانین و تدوین سیاست‌هایی است که مطلوبیت لازم را برای تأمین منابع لازم این سیستم‌ها توسط مجموعه‌های دولتی و خصوصی مختلف ایجاد نماید. مواردی مثل معافیت‌های مالیاتی، افزایش اعتبار از طریق اعطای گواهینامه‌ها، دادن مجوز فعالیت‌های خاص و سایر روش‌هایی از این دست به مجموعه‌های مختلف در صورت تأمین منابع سیستم‌های آموزشی و پرورشی تأیید شده استعداد برتر، یکی از روش‌های هدایت منابع در این سیستم‌ها است. به عنوان مثال برای بسیاری از مجموعه‌های اقتصادی کاهش هزینه‌های قانونی در ازای کمک به این سیستم‌ها بسیار جذاب است خصوصاً اگر این مجموعه‌های آموزشی و پرورشی تشابهاتی در حوزه فعالیت با این بنگاه‌های اقتصادی داشته باشند. به طور فرض یک مجموعه فعال در زمینه ساخت خودرو می‌تواند حامی و تأمین‌کننده منابع یک سیستم نخبگانی آموزش‌های مهارتی باشد. استفاده از توان مؤسسات فرهنگی هنری، و اعطای تخفیفات و مجوزهای متناسب، به آن‌ها در ازای چنین فعالیتی مثال دیگری از این روش است که می‌تواند مورد استفاده قرار گیرد. لازم به ذکر است این موضوع با ایجاد مدارس ذیل مجموعه‌ها متفاوت است و هدایت منابع به مجموعه‌های تأیید شده را که توان مالی لازم را ندارند، شامل می‌شوند. این روش خصوصاً برای توسعه سیستم‌های آموزشی و پرورشی استعدادهای برتر در مناطق کمتر توسعه یافته کشور، روش مناسبی است که می‌تواند منابع مالی را از مرکز به سمت آن‌ها هدایت نماید.

دسته سوم مدارس و سیستم‌های آموزشی و پرورشی استعدادهای برتر و تأیید شده‌ای هستند که هیچ‌یک از راه‌های فوق برای تأمین مالی را ندارد و تأمین از طریق بخش‌های مختلف جامعه برای آن‌ها ممکن نیست. در این موارد، لازم است سیاست‌های حمایتی تدوین و اجرا

گردد. در این سیاست‌ها نیز باید تا حد ممکن رویکرد کاهش هزینه تا افزایش درآمد مورد توجه قرار گیرد. به عنوان مثال به جای اختصاص منابع مالی به یک مجموعه آموزشی و پرورشی استعداد‌های برتر موارد هزینه‌زایی مثل تأمین فضای آموزشی، تأمین نیروی انسانی مناسب و امکان استفاده از فضاهای ورزشی، کارگاهی و تفریحی در دستور کار قرار بگیرد. ضمناً حمایت‌های ذکر شده باید به نحوی برنامه‌ریزی و اجرا شوند که به تدریج به استقلال مجموعه‌ها منجر شوند.

سند راهبردی کشور در امور نخبگان < راهبرد کلان ۱ >
راهبرد ملی ۲ < اقدام ملی ۶:

ارائه تسهیلات برای شکل‌گیری نهادهای مشاوره به افراد و گروه‌های نخبه و صاحبان استعداد‌های برتر (از جمله مشاوره‌های معتمد حقوقی، کارآفرینی و روان‌شناسی مورد تأیید)

◆ ایجاد سیستم اعتبارسنجی و اعتباردهی برای مجموعه‌ها و افراد دارای توانمندی شناسایی و کشف استعدادها

ایجاد سیستم اعتبارسنجی و اعتباردهی برای مجموعه‌ها و افرادی که توانمندی شناسایی و کشف استعدادها را دارند علاوه بر اینکه به توسعه هدایت شده سیستم‌های شناسایی استعداد‌های برتر منجر خواهد شد اعتبار شناسایی‌های انجام شده را افزایش خواهد داد. طبیعی است که بین دانش‌آموزی که از طرف یک معلم در یک سیستم عادی معرفی شده تا دانش‌آموزی که از طریق اساتید و نخبگان برتر یک حوزه معرفی شده است، تفاوت وجود دارد. لذا ایجاد شبکه شناسایی استعداد‌های برتر دانش‌آموزی و تعریف و تعیین هویت و اعتبار برای افراد و مجموعه‌ها در آن به شناسایی گسترده‌تر، دقیق‌تر و صحیح‌تر خواهد انجامید. در این شبکه با توجه به ویژگی‌های افراد مجموعه‌ها و عملکرد و سوابق قبلی آن‌ها به شناسایی‌ها و افراد معرفی شده توسط

آن‌ها وزن و اعتبار داده می‌شود. این شبکه علاوه بر فراهم کردن زمینه شناسایی دانش‌آموزان مستعد، بسته خوبی برای کشف افراد و مجموعه‌های توانمند در حوزه کشف استعداد است که می‌توان برای توسعه نظام نخبگانی بر روی آن‌ها سرمایه‌گذاری نمود. این شبکه یکی از اهرم‌های اعتباردهی و اعتبارسنجی نخبگانی خواهد بود که در سند راهبردی کشور در امور نخبگان توجه ویژه‌ای به آن‌ها شده است.

سند راهبردی کشور در امور نخبگان - راهبرد کلان ۱ <
راهبرد ملی ۱ < اقدام ملی ۲:

توسعهٔ ساز و کارهای اعتباردهی، اعتبارسنجی، رتبه‌بندی و ارتقای «نهادهای تخصصی - حرفه‌ای» کشور بر اساس ضوابط، مقررات و استانداردهای عمومی مورد تأیید بنیاد ملی نخبگان.

◆ ایجاد امکانات مناسب و متناسب با استعدادها و اولویت‌های مناطق مختلف کشور

به صورت طبیعی دانش‌آموزان به جمعیت‌هایی سوق پیدا می‌کنند که امکانات و لوازم رشد در آن‌ها فراهم باشد. به طور فرض در مدرسه‌ای که امکانات رایانه‌ای خوبی دارد دانش‌آموزان به استفاده از آن و به تبع آن رشد در زمینه‌های مرتبط با علوم رایانه سوق پیدا می‌کنند، در مدرسه‌ای که امکانات کارگاهی و فنی وجود دارد تمایل به کارهای فنی افزایش می‌یابد و در سایر مسائل مثل آزمایشگاه‌های علمی، امکانات عملی نیز این امر مصداق دارد. لذا وزارت آموزش و پرورش باید با برنامه‌ریزی صحیح و ایجاد امکانات مناسب و متناسب با استعدادها و اولویت‌های مناطق و بخش‌های مختلف کشور، زمینه‌های رشد استعدادها برتر در زمینه‌های اولویت‌دار و مورد نیاز جامعه را فراهم آورد؛ به عنوان مثال در مناطق روستایی می‌توان امکاناتی متناسب با حرفه اصلی اهالی مثل کشاورزی، دامپروری، و ... در اختیار مدارس و

استعدادهای برتر آن منطقه قرار داد. حتی می‌توان چند درس متنوع را متناسب با حرفه آینده دانش‌آموزان یک منطقه (مثلاً برای روستائیان، حرفه‌های کشاورزی و دامپروری هم مطلوب آن‌ها و هم نیاز اساسی کشور است) در مدارس، تدریس کرد.

◆ سیاست‌گذاری در راستای هدایت استعدادهاى برتر مدارس و دانشگاه‌ها در جهت‌های تربیتی و اعتقادی در کنار جهات علمی و مهارتی

هدایت استعدادهاى برتر باید در دو جهت انجام شود. اول جهت‌های تربیتی و اعتقادی که اهمیت فوق‌العاده‌ای در شخصیت دانش‌آموزان دارد به نحوی که بدون توجه به این جهات تربیتی توانمندی‌های علمی و مهارتی نه تنها مفید نخواهد بود بلکه می‌تواند برای فرد و جامعه تهدیدات و ضررهایی را ایجاد نماید. جهت دوم جهات علمی، تخصصی و مهارتی است که خود به بخش‌های گوناگونی تقسیم می‌شود. در این جهت با عنایت به توانمندی‌ها و استعدادهاى افراد و بر اساس اولویت‌ها و نیازهای جامعه باید برنامه‌های هدایتی برای رشد و شکوفایی استعدادها تدوین و اجرا شود. در حقیقت رشد استعدادها و توانمندی‌های افراد باید به صورت مدیریت شده و در جهت مورد نیاز جامعه اتفاق بیفتد. رشد نامتوازن و بدون جهت استعدادهاى افراد هم می‌تواند برای خود فرد مشکلاتی را ایجاد نماید و هم برای جامعه ایجاد چالش کند. بسیاری از مشکلات مربوط به منابع انسانی در کشور نیز حاصل همین عدم تناسب رشد استعدادها در جهت نیازها و اولویت‌هاست. در هر صورت توجه توأمان به تربیت دینی و اخلاقی به همراه رشد هدایت شده علمی، تخصصی و مهارتی می‌تواند منجر به رشد مناسب افراد و افزایش ظرفیت‌های نخبگانی و منابع انسانی جامعه شود.

سند راهبردی کشور در امور نخبگان <راهبرد کلان ۱>
راهبرد ملی ۲ <اقدام ملی ۱>

استقرار نظام شناسایی و هدایت استعدادها برتر با
روش‌های مربی محور، مرحله‌ای و نامحسوس، با تأکید
هم‌زمان بر سه وجه آموزشی، تربیتی و پژوهشی

♦ تعیین شاخص‌هایی برای ارزیابی فرآیندهای هدایت استعدادها و مجموعه‌های متولی این حوزه

یکی از ابزارهای مهم هدایت افراد و مجموعه‌ها ارزیابی است. ارزیابی غیر از اینکه اطلاعاتی را از وضعیت افراد و مجموعه از جهات مختلف حاصل می‌کند، حکم جهت‌دهنده و هدایت‌کننده فعالیت‌های آن‌ها را نیز دارد. لذا یکی از مهم‌ترین عوامل در جهت فعالیت‌های مدارس، گروه‌های دانش‌آموزی و دانش‌آموزان خصوصاً در استعدادها برتر که توانمندی ارتقاء در سیستم‌های ارزیابی و سنجش را دارند، تعیین شاخص‌های درست، ارزیابی و سنجش صحیح و اعتباردهی مناسب بر مبنای این ارزیابی و سنجش است. شاید کلیدی‌ترین اهرمی در اختیار دستگاه‌های حاکمیتی، همین شاخص‌ها و ارزیابی‌هاست. در حال حاضر مهم‌ترین ارزیابی در سیستم‌های آموزشی و پرورشی معطوف به ورود به دانشگاه‌ها است که آن هم اغلب با نتیجه کنکور ارزیابی می‌شود. در حقیقت تنها معیار ارزیابی برای سنجش و اعتباردهی دانش‌آموزان، معدل آن‌ها و رتبه آزمون‌ها و کنکورها است که مهم‌ترین آن‌ها نیز کنکور سراسری است. مدارس نیز با تعداد قبولی در همین آزمون‌ها و معدل دانش‌آموزانشان سنجیده می‌شوند و معلمان نیز اعتبار خود را از آماده کردن بهتر دانش‌آموزان برای همین منظور به دست می‌آورند.

تا زمانی که این نظام ارزیابی تک بعدی بر نظام آموزش و پرورش مسلط است بسیاری از اقدامات و فعالیت‌ها در جهت شناسایی، کشف، هدایت و پرورش استعدادها برتر دانش‌آموزی بی‌ثمر خواهد ماند

و به صورت طبیعی و بر اساس قواعد منطقی حاکم بر ذهن اجزای مختلف نظام آموزشی، دانش‌آموزان مستعد به سمت تلاش برای آمادگی شرکت در آزمون سوق پیدا می‌کنند و از کارهایی که ممکن است در آن‌ها توانمند باشند باز می‌مانند. در این میان دستگاه‌های حاکمیتی مسئول در حوزه استعداد‌های برتر دانش‌آموزی باید دو سیاست را هم‌زمان مدنظر قرار بدهند:

۱. تعدد و تنوع سازوکارهای ارزیابی که در ورود به دانشگاه از امتیاز خوبی برخوردار باشد که بتواند افراد را قانع کند که به جای تلاش برای قبولی در کنکور می‌توانند با انجام فعالیت‌هایی که در آن توانایی، استعداد و علاقه دارند مسیر ورود به دانشگاه را هموار سازند.

۲. اهداف جایگزین به جای ورود به دانشگاه تعریف و ترویج داده شود. تعریف دوره‌های مهارتی و حرفه‌ای، رفتن به سمت بازار کار و آموزش‌های لازم برای فعالیت در این حوزه، طی کردن دوره‌های هنری و تبدیل شدن به هنرمندان نخبه و خیره از جمله مواردی است که می‌تواند به عنوان مسیر جایگزین مورد توجه قرار گیرد. البته مورد دوم نیازمند برنامه‌ای کلان و بلندمدت است و مشارکت دستگاه‌های حاکمیتی زیادی علاوه بر وزارت آموزش و پرورش و بنیاد ملی نخبگان را می‌طلبد.

نکته کلیدی این است که روش‌های ارزیابی و سنجش، و هم‌زمان با آن سازوکارهای اعتباردهی باید در جهات اولویت‌دار و مورد نیاز کشور در سیستم آموزش و پرورش خصوصاً برای استعداد‌های برتر، طراحی و عملیاتی شوند. سیستم‌های اطلاعاتی و پایش نیز لازم است تا اطلاعات حاصل از این ارزیابی‌ها در آن‌ها ثبت و ضبط شده و مبنای تحلیل‌ها و ارزیابی دانش‌آموزان، معلمان، مربیان، مدیران و مدارس باشد. ضمناً نباید از سیستم‌های ارزیابی و اعتباردهی به

معلمان و مدیران و مدارس غافل شد که به صورت غیرمستقیم تأثیر بسیار بالایی بر دانش‌آموزان و استعداد‌های برتر و جهت‌گیری‌های آن‌ها خواهد داشت.

سند راهبردی کشور در امور نخبگان <راهبرد کلان ۴>
راهبرد ملی ۲< اقدام ملی ۱، ۲ و ۳:

تصویب شاخص‌ها، استانداردها، ضوابط و مقررات لازم برای نظام نخبگانی در سطوح و حوزه‌های مختلف و نظارت مستمر بر حسن اجرای آن توسط بنیاد ملی نخبگان

طراحی شاخص‌ها و معیارهای لازم برای اعتباردهی، اعتبارسنجی و رتبه‌بندی جشنواره‌ها و رقابت‌های نخبگانی توسط بنیاد ملی نخبگان و با همکاری وزارتخانه‌ها و نهادهای مسؤل

ارزیابی و پایش مستمر نظام نخبگانی کشور و ارائه گزارش‌های دوره‌ای و سالیانه به شورای عالی انقلاب فرهنگی

♦ احیای دوره‌های کارورزی و کارآموزی

احیای دوره‌های کارورزی و کارآموزی با سازوکاری جدید و نخبگانی برای ایجاد زمینه تجربه دانش‌آموزان مستعد در محیط‌های کاری نخبگان می‌تواند زمینه‌های هدایت و رشد استعدادها در زمینه‌های مختلف و در فضای واقعی جامعه را فراهم سازد.

این کار می‌تواند به نحوی انجام شود که با تعیین امتیاز و اعتبار برای آن (مثلاً تعیین ظرفیت محدود و انتخاب دانش‌آموزان براساس رقابت و ارزیابی) به یک سازوکار جذاب تبدیل شود که استعداد‌های برتر از آن استقبال نمایند. دوره‌های مقدماتی این کار می‌تواند به صورت محلی و استانی و دوره‌های تکمیلی و پیشرفته در سطح محدود به صورت ملی و در مجموعه‌های خاص کشور برگزار گردد. این سازوکار خود

می‌تواند به یک سازوکار شناسایی استعداد در حوزه‌های مختلف تبدیل شود. البته باید امتیازات و مشوق‌هایی نیز برای مجموعه‌های پذیرنده تعریف نمود که از جانب آن‌ها نیز علاقه و انگیزه لازم برای اجرای این طرح وجود داشته باشد.

سند راهبردی کشور در امور نخبگان <راهبرد کلان ۱>
راهبرد ملی ۲ <اقدام ملی ۷>

گسترش اردوهای جهادی، بازدیدها و دوره‌های آموزشی
و احیای دوره‌های کارورزی و کارآموزی اختیاری به
منظور ارتقای شناخت اجتماع نخبگانی از نیازها و شرایط
واقعی جامعه

♦ تبیین جایگاه و اهمیت رشته‌های علوم انسانی در مدارس

متأسفانه در مدارس و حتی دانشگاه‌های کشور، به علوم انسانی نگاه درستی وجود ندارد. با وجود اهمیت بسیار بالای این رشته‌ها، اما گرایش عمده استعدادهای برتر به سمت رشته‌های فنی و تجربی است و این رشته با استعدادهای متوسط و ضعیف پر می‌شود. متأسفانه علاوه بر اینکه این نگاه اشتباه در خانواده‌های دانش‌آموزان وجود دارد، کادر مدارس و حتی مشاوران نیز به این اشتباه دامن می‌زنند. لذا می‌بایست، جایگاه و اهمیت رشته‌های علوم انسانی هم در میان خانواده‌ها، هم کادر مدارس و هم خود دانش‌آموزان تبیین شود. یکی از بهترین راه‌ها برای تشویق استعدادهای برتر برای گرایش به سمت رشته‌های علوم انسانی، معرفی بازار کار و معرفی دامنه تأثیرگذاری مشاغل مربوط به این رشته، در کنار بیان اهمیت آن‌ها برای دانش‌آموزان است.

اگر شماها انشاءالله زبده شوید و در همین علوم انسانی، مثلاً تاریخ، جامعه‌شناسی و روان‌شناسی که خودتان گفتید پیشرفت کنید، حقیقتاً بدانید ارزش شما در جامعه و در سطح بین‌المللی از یک پزشک پیشرفته، یقیناً کمتر نیست، بلکه بیشتر هم هست. شما الان نگاه کنید، ببینید در این چهره‌های معروف دنیا چند تا پزشک هستند، چند تا جامعه‌شناس یا مورخ وجود دارد. می‌بینید که تعداد برجستگی دومی بیشتر است منتها باید کار کنید تا پیش بروید.

مقام معظم رهبری

دیدار نخبگان جوان - ۱۳۸۵/۰۶/۲۵

۱-۳. راه‌کارها و رویکردهای صحیح در شناسایی و هدایت استعدادهای برتر و نخبگان

جهت شناسایی و هدایت استعدادهای برتر و نخبگان، راه‌کارها و رویکردهایی بر اساس محتوای سند راهبردی کشور در امور نخبگان و اسناد پشتیبان آن استخراج شده‌اند. این موارد در کادر زیر ارائه و در ادامه تشریح شده‌اند:

- ◆ فراهم کردن فضای دانشگاه‌ها برای بروز استعدادهای در رشته‌های متنوع تحصیلی
- ◆ بسترسازی برای رشد استعدادهای غیرتحصیلی
- ◆ زمینه‌سازی برای ایجاد فرهنگ تاکید بر تنوع و تمایز استعدادها
- ◆ بسترسازی برای شناسایی و حمایت از استعدادهای در زمینه‌های هنری، فرهنگی، مذهبی و ...
- ◆ توجه به شایسته‌سالاری در شناسایی نخبگان

- ◆ فرهنگ‌سازی در جهت اجتناب از برچسب‌زنی در فرآیندهای شناسایی و کشف استعدادها
- ◆ بسترسازی برای شکل‌گیری هسته‌های جوان خودجوش در دانشگاه‌ها
- ◆ بسترسازی برای توسعه مراکز رشد دانشگاه‌ها و انجمن‌های علمی دانشجویی
- ◆ هدایت و تشویق نخبگان به سمت تشکیل گروه‌های نخبه
- ◆ توسعه و تقویت سامانه‌های اطلاعاتی در جهت شناسایی نخبگان
- ◆ توسعه انجمن‌های علمی و شبکه‌های اجتماعی تخصصی
- ◆ توسعه نهادهای رقابتی به عنوان سازوکار نظام نخبگانی
- ◆ پشتیبانی از رشد توانمندی‌های اخلاقی اجتماع نخبگلی
- ◆ سیاست‌گذاری در راستای ترویج حضور نخبگان اجتماعی خارج از دانشگاه در دانشگاه‌ها (کارآفرینان، مدیران، هنرمندان، عناصر فرهنگی و ...)
- ◆ تدوین فرآیندهای رتبه‌بندی، اعتبارسنجی و اعتباردهی تخصصی و حرفه‌ای
- ◆ سیاست‌گذاری در جهت تفکیک هرم‌های مختلف رشد و ارتقای هیئت‌های علمی در دانشگاه‌ها
- ◆ توسعه‌ی کرسی‌های نظریه‌پردازی و آزاد اندیشی در دانشگاه‌ها

◆ فراهم کردن فضای دانشگاه‌ها برای بروز استعدادها در

رشته‌های متنوع تحصیلی

یکی از رویکردهای مهم سند راهبردی کشور در امور نخبگان بحث

تنوع است. در حال حاضر دانشگاه تقریباً یک راه‌حل یگانه و تنها راهی است که دانش‌آموزان سر راه خود می‌بینند و غیر از کسانی که به علت محدودیت‌هایی امکان آن را پیدا نمی‌کنند، بقیه‌ی افرادی که استعداد و توانمندی لازم را دارند، دانشگاه را انتخاب می‌کنند (که درست یا غلط بودن این امر و اصلاح آن در اینجا مورد بحث نیست). نکته این است که نباید این اتفاق در دانشگاه نیز تکرار شود. وقتی کسی در رشته‌ای پذیرفته می‌شود، این رشته بیش از اینکه حاصل استعدادها، انگیزه‌ها و علایق او باشد حاصل رتبه‌ای است که در کنکور کسب کرده و رشته‌ای که در دبیرستان انتخاب نموده است. شاید کسی باشد که استعداد هنری دارد اما به دلایل اجتماعی و فشارهای خانوادگی رشته‌ی ریاضی را انتخاب کرده و در دانشگاه هم در یک رشته‌ی مهندسی ادامه تحصیل می‌دهد. در دانشگاه باید جلوی ادامه‌ی این روند گرفته شود، چون اگر در دانشگاه هم این روند ادامه پیدا کند، استعدادهای فرد هدر خواهد رفت و بعید است کسی که مهندسی خوانده و دکترای آن را هم گرفته بعد از دوران دانشجویی یک هنرمند، مدیر یا نظریه‌پرداز علوم انسانی شود.

در دانشگاه باید به تنوع استعدادها توجه جدی شود و بسترهای شناسایی، هدایت و رشد آن‌ها فراهم شود. شاید کسی در یک رشته‌ی مهندسی تحصیل می‌کند اما استعداد هنری دارد یا در پزشکی تحصیل کند و استعداد مدیریت و کارآفرینی داشته باشد. بسترهای این تنوع در آموزش و پرورش مهم است اما در دانشگاه و سیستم‌های آموزش عالی اهمیت بیشتری دارد چون در آموزش و پرورش غالباً والدین هستند که برای فرزند خود تصمیم می‌گیرند یا جامعه پیرامون، به نوعی اجبار حاکم است و تنوعی وجود ندارد؛ دانش‌آموز باید یکی از سه رشته‌ی ریاضی، تجربی یا انسانی را انتخاب کند، البته رشته‌های فنی و حرفه‌ای و هنر هم هستند اما معمولاً کسانی که توانمندی دارند به دلایل اجتماعی و خانوادگی بیشتر به رشته‌های ریاضی و تجربی گرایش پیدا می‌کنند. در دانشگاه باید به این مسئله پرداخت.

یکی از کارهایی که می‌توان در بحث تنوع انجام داد فراهم کردن امکان تغییر رشته در یک مقطع یا انتخاب سایر رشته‌ها در مقاطع دیگر برای استعدادهای برتر است. یعنی اگر کسی یک رشته‌ی مهندسی را انتخاب کرد ولی پس از مدتی فهمید و اثبات کرد که در رشته‌ی دیگری استعداد دارد از تغییری که باید در مسیر رشد و شکوفایی این فرد اتفاق بیفتد جلوگیری نشود. همچنین باید تغییر رشته بین مقاطع کارشناسی و ارشد و ارشد و دکتری برای استعدادهای برتر تسهیل شود. وزارت‌های علوم و بهداشت باید به این مسأله کمک کند و اگر کسی در حوزه‌ی خاصی استعدادی دارد فضای تغییر رشته و هدایت او به آن سمت را ایجاد کند. برای استعدادهای برتر و خصوصاً کسانی که کارهای نخبگانی انجام داده یا استعدادی را بروز داده و اثبات می‌کنند فضا برای تغییر رشته، گرایش و مسیر تحصیلی فراهم شود. در حال حاضر برخی چیزها غیرممکن است؛ یعنی اگر کسی مهندسی یا علوم انسانی را انتخاب کرد و خواست به پزشکی تغییر رشته دهد تقریباً نشدنی است مگر اینکه دوباره کنکور دهد که آن هم نادر و پرهزینه است.

◆ بسترسازی برای رشد استعدادهای غیر تحصیلی

نکته‌ی بعدی توجه به فعالیت‌های غیر تحصیلی است که بسیار مهم است. همه‌ی استعدادهای یک فرد، خود را در مسائل تحصیلی و آموزشی نشان نمی‌دهد و لازم است به فعالیت‌های غیر تحصیلی توجه ویژه شود. در مواردی متعددی در دنیا مشاهده می‌شود که کسانی که کارهای بسیار ویژه انجام می‌دهند در سیستم‌های رسمی آموزشی و دانشگاهی موفق نبوده‌اند، لذا باید به استعدادهای غیر تحصیلی اولاً توجه شود، ثانیاً به رسمیت شناخته شده، اعتبار داده شود و زمینه‌های رشد آن فراهم گردد. در ذیل به برخی راه‌کارهای در این زمینه اشاره می‌شود:

۱. یک راه‌کار، توسعه‌ی فعالیت‌ها با فراهم کردن بسترهایی

مثل جشنواره، مسابقات و کارهای فوق برنامه است که باید برای آن در آینده دانشجویان امتیاز در نظر گرفته شود. در نظر گرفتن معدل یا صرفاً یک سری مقالات برای احراز نخبگی یا استعداد برتر بودن یک دانشجو باعث می‌شود استعدادهای دیگر فرد اولاً شکوفا نشود، ثانیاً کسانی که ساختارشکن هستند و توانمندی‌های ویژه‌ای داشته و به سمت آن استعدادهای می‌روند شناخته نشوند، در نتیجه به آنها بها داده نمی‌شود و نمی‌توانند به شکوفایی برسند.

۲. می‌بایست ساز و کارهایی برای به رسمیت شناخته شدن فعالیت‌های خارج از نظام آموزشی دانشگاه‌ها در نظر گرفته شود و به آنها امتیاز تعلق گیرد. ایجاد کسب و کارهای جدید، برگزاری همایش‌ها، نتایج جشنواره‌ها و مسابقات باید در امتیازات افراد، برخوردار از امکاناتی مثل وام‌های تحصیلی، بورس‌ها، کمک هزینه‌های تحصیلی حتی در ادامه تحصیل آنها خود را نشان دهد و صرف شاخص‌های درسی و آموزشی نمی‌تواند این تنوع را در دانشگاه‌ها ایجاد کند.

۳. فراهم کردن امکان استفاده از امکانات دانشگاه‌ها برای استفاده در امور غیردرسی یکی دیگر از راه‌حل‌هاست. یکی از نکات دیگر این است که در حال حاضر تمام امکانات دانشگاه‌ها غالباً به مباحث آموزشی اختصاص داده می‌شود و اگر کسی بخواهد کاری ایجاد کند با مشکل روبه‌رو خواهد شد. غیر از چند دانشگاهی که در آنها امکان کارهای خارج از ساختار فراهم است در غالب دانشگاه‌ها استفاده از کارگاه‌ها، آزمایشگاه‌ها، سالن‌ها و ... برای کارهای غیر از کارهای روزمره‌ی آموزشی و پژوهشی (به معنی پژوهش‌های تعریف شده در سیستم کلاسیک دانشگاهی) فراهم نیست که می‌بایست فراهم شود و بسترسازی لازم برای رشد استعدادهای

و ایجاد فرصت‌ها صورت گیرد. یعنی اینکه اگر کسی بخواهد با توجه به استعدادهایش کاری را انجام دهد ولو اینکه آن کار در غالب بحث‌های آموزشی و روزمره‌ی دانشگاه نباشد، باید بتواند با حفظ شرایط و اولویت‌بندی‌های لازم از امکانات دانشگاه استفاده کند. بورس‌ها و کمک هزینه‌ها هم می‌تواند به این مسأله جهت دهد، این گونه هم نباشد که فقط در دانشگاه‌های مهندسی بورس‌های مهندسی فراهم شود. می‌تواند بورس‌هایی توسط بخش خصوصی در حوزه‌هایی که نیاز دارند ایجاد شود. وصل کردن دانشگاه‌های با حوزه‌های تخصصی مختلف مثلاً دانشگاه علوم انسانی با دانشگاه فنی مهندسی یا دانشگاه هنر با سایر دانشگاه‌ها و ایجاد گروه‌های بین‌رشته‌ای و پروژه‌های به این شکل نیز می‌تواند استعدادهای غیر از شاخه تخصصی افراد را شکوفا کند.

پائول آلن و بیل گیتس

بنیان‌گذاران شرکت مایکروسافت

پائول آلن (Paul Allen) و بیل گیتس (Bill Gates) بنیان‌گذاران شرکت مایکروسافت هستند. گیتس و آلن از کودکی با یکدیگر دوست بودند و زمانی که هر دو در میانه راه تحصیل دانشگاهی بودند، یعنی در سال دوم دانشگاه، تصمیم گرفتند که دانشگاه را ترک کنند و وارد بازار کسب و کار شوند. آلن در دانشگاه واشینگتن و گیتس در دانشگاه هاروارد مشغول تحصیل بود. آلن پس از دیدن رایانه «Altair 8800» بر روی جلد یک مجله تصمیم گرفت، زبان کدگذاری شده‌ای را بنویسد. وی از مهارت‌های خود و گیتس در کدنویسی زبان برنامه برای آلتیر آگاهی داشت و از این رو دوستش را قانع کرد، تا با او همکاری کند.

این همکاری منجر به پایه‌گذاری شرکتی شد که امروز به عنوان بزرگ‌ترین شرکت نرم‌افزاری جهان شناخته می‌شود. آلن امروز یک مولتی میلیاردر و مالک چندین شرکت فناوری و رسانه‌ای است، او تا کنون بیش از یک میلیارد دلار از سرمایه خود را در راه امور خیریه صرف کرده است و قصد دارد بخش بیشتر املاک خود را به خیریه ببخشد. همچنین گیتس که برای سال‌ها عنوان ثروتمندترین مرد جهان را با خود یدک می‌کشید، امروز یکی از اعضای هیئت مدیره مایکروسافت است و به عنوان مشاور در پروژه‌های کلیدی این شرکت حضور پیدا می‌کند.

◆ بسترسازی برای شناسایی و حمایت از استعدادها در زمینه‌های هنری، فرهنگی، مذهبی و ...

تعریف استعداد و هوش به صورت تاریخی بیشتر بر استعدادهای علمی تمرکز داشته و اغلب سایر جنبه‌های هوش نادیده گرفته شده است. حیطه‌هایی مانند مدیریت و هنر دو نمونه از استعدادهایی است که به صورت سنتی کمتر مورد توجه جوامع مختلف خصوصاً نظام‌های آموزشی بوده است. پذیرش تنوع استعدادها مستلزم توجه به استعدادهای درخشان دانشجویی در عرصه‌های مختلف هنری، مذهبی، فرهنگی، اجتماعی، سیاسی و ... است. از این رو لازم است بنیاد ملی نخبگان و سایر دستگاه‌های مربوطه وزارت علوم و بهداشت را تشویق کرده تا علاوه بر توجه به برگزیدگان آموزشی به سایر برگزیدگان دانشجویی توجه نموده و اقدامات لازم جهت شناسایی این استعدادها را طراحی نمایند. یکی از راه‌های شناسایی استعدادها در زمینه‌های مختلف، پشتیبانی و حمایت از برگزاری مسابقات هنری، مذهبی، فرهنگی، اجتماعی، سیاسی و ... و ترتیب اثر دادن امتیاز این مسابقات برای در فرصت‌های رشد در این رشته‌هاست.

باید مسؤولانِ کارِ علمی در کشور زمینه‌ها را فراهم نمایند و همه کمک کنند راه‌ها را برای جوانان ممتاز و برتر باز کنند، هم در علوم ریاضی، هم در علوم طبیعی، هم در علوم انسانی، هم بخصوص در زمینه ادبیات فارسی، هم در مسائل علوم دینی، هم در فلسفه و در مسائل فکری؛ در همه این رشته‌ها ما احتیاج داریم که کسانی با این استعدادها درخشان، ان‌شاءالله میدان جلوشان باز باشد و بتوانند پیشرفت کنند که این تکلیف مسؤولان را سنگین می‌کند.

مقام معظم رهبری
دیدار نخبگان علمی سراسر کشور - ۱۳۷۸/۷/۱۹

◆ فرهنگ‌سازی در جهت اجتناب از برچسب‌زنی در فرآیندهای شناسایی و کشف استعدادها

برچسب‌زنی به عنوان پیامد بسیاری از سازوکارهای شناسایی شناخته می‌شود، که منجر به تخصیص حقوق ویژه برای برخورداران از برچسب، خدشه‌پذیری برابری و عدالت اجتماعی، گسترش موضع‌گیری جامعه در مقابل برخورداران از برچسب و بازتولید شکاف اجتماعی می‌شود. به همین دلیل یکی از مهم‌ترین ویژگی سازوکارهای شناسایی باید مبتنی بر عدم برچسب‌زنی باشد.

با توجه به اینکه طبق سیاست‌ها و رویکردهای سند ملی نخبگان باید از برچسب زدن بر افراد مستعد و نخبه خصوصاً در اوایل مسیر نخبگی پرهیز نمود، لازم است این موضوع را در فرآیندهای شناسایی و کشف استعدادها برتر مدنظر قرار داد. استفاده از عناوین تخصصی به جای عناوین عمومی در این مرحله بسیار ضروری است. به عنوان مثال به جای برچسب زدن به یک فرد با عناوینی مثل تیزهوش یا نخبه یا استعداد برتر از عناوینی مثل نفر برتر درسی، فرهنگی، هنری و امثال این‌ها استفاده شود.

♦ بسترسازی برای شکل‌گیری هسته‌های جوان خودجوش در دانشگاه‌ها

در دهه‌های اخیر بسیاری از نوآوری‌های چشمگیر جهانی در عرصه کسب و کار، مبتنی بر فعالیت‌های گروه‌هایی در دوران دانشجویی بوده است. از طرفی یکی از راه‌های شناسایی چنین گروه‌های نخبه‌ای، توجه به هسته‌های جوان خودجوش در دانشگاه‌ها است. این گروه‌ها معمولاً در اواخر دوره کارشناسی و یا در دوره‌های کارشناسی ارشد و دکتری شکل می‌گیرند که با توجه به جوان و با انگیزه بودن (نقطه قوت) و بی‌تجربگی (نقطه ضعف) این گروه‌ها، برای هدایت و توانمندسازی آن‌ها، لازم است سازوکارهای پشتیبانی در دانشگاه‌ها فراهم گردد. دانشگاه‌ها می‌بایست با افزایش فعالیت‌های فوق برنامه، زمینه لازم را برای شکل‌گیری این گروه‌ها فراهم کنند. همچنین لازم است، برخی فضاهای آموزشی و پژوهشی به عنوان بسترهایی که تیم‌ها در آن تشکیل شده و مراحل اولیه را آغاز می‌کنند، انتخاب شوند.

سند راهبردی کشور در امور نخبگان < راهبرد کلان ۲ >
راهبرد ملی ۲ < اقدام ملی ۲:

ساماندهی و توسعه هسته‌های فعال دانشجویی، رصد
دائمی و پشتیبانی هدفمند و مرحله‌ای
از آن‌ها با هدف تبدیل این هسته‌ها به گروه‌های نخبه.

♦ بسترسازی برای توسعه مراکز رشد دانشگاه‌ها و انجمن‌های علمی دانشجویی

کسانی که با دانش سروکار دارند، اغلب مایلند در جایی باشند که منابع کافی برای انجام تحقیق برای توسعه تکنولوژی و محصولات جدید فراهم باشد. از طرفی توسعه علم و شکل‌گیری حوزه‌های تخصصی نیاز به تعامل میان خبرگان حوزه‌های تخصصی را افزایش داده است. به همین دلیل، توسعه مراکز رشد دانشگاهی و انجمن‌های علمی -

دانشجویی امکان شناسایی نخبگان در حوزه‌های مختلف را فراهم می‌آورد. لذا پیشنهاد می‌گردد، بنیاد ملی نخبگان و سایر دستگاه‌های مربوطه، از طریق وزارت‌خانه‌های علوم و بهداشت، دانشگاه‌ها را به توجه بیشتر به این مراکز و انجمن‌ها تشویق کنند تا ضمن شناسایی استعداد‌های برتر آن‌ها، با در اختیار قرار دادن امکاناتی مثل اساتید، آزمایشگاه‌ها و غیره، آن‌ها را به سمت توانمند شدن در زمینه حل مسائل کشور هدایت نمایند.

سند راهبردی کشور در امور نخبگان < راهبرد کلان ۲ >
راهبرد ملی ۲ < اقدام ملی ۲:

حمایت از متشکل شدن دانشجویان و دانش‌آموزان فعال در حوزه‌های مختلف علمی، اجتماعی، فناورانه، فرهنگی، قرآنی و هنری در قالب پژوهشکده‌های دانشجویی و پژوهش‌سراهای دانش‌آموزی، انجمن‌های علمی، کانون‌های فرهنگی-هنری، تشکل‌های نخبگانی و مانند آن با رعایت ضوابط و مقررات جاری کشور و با تأکید بر سهولت تأسیس گروه، ضابطه‌مندی و مسؤلیت‌پذیری، نظارت و پایش مستمر، و پشتیبانی مرحله‌ای و تدریجی از آن‌ها.

◆ هدایت و تشویق نخبگان به سمت تشکیل گروه‌های نخبه

تحول‌آفرینی و حل مسایل پیچیده کشور نیاز به توانمندی‌هایی فراتر از فرد نخبه دارد و از همین روست که تشکیل گروه‌های نخبه و ساختارهای نخبگانی خصوصاً به صورت تخصصی و حرفه‌ای ضرورت می‌یابد. از طرف دیگر، ممکن است چند فرد به تنهایی فاقد شاخص‌های نخبگی بوده و توانایی‌های لازم برای فعالیت‌های نخبگانی نداشته باشند اما زمانی که کنار هم قرار می‌گیرند، تشکیل یک گروه نخبه با توانایی بالا را تشکیل می‌دهند. لذا زمینه‌سازی برای هدایت دانشجویان و فارغ‌التحصیلان دانشگاهی به سمت تشکیل

گروه‌های نخبه یکی از مهم‌ترین رسالت‌های نظام نخبگانی، در راستای تقویت نظام نخبگانی می‌باشد.

◆ توسعه و تقویت سامانه‌های اطلاعاتی در جهت شناسایی نخبگان

سامانه‌های اطلاعاتی از جمله ابزارهای مهم در شناسایی نخبگان یک کشور محسوب می‌شوند، لذا ضروری است بنیاد ملی نخبگان و سایر دستگاه‌های مربوطه حداکثر تلاش خود را در جهت توسعه و تقویت این سامانه‌ها انجام دهد. این سامانه‌ها را در دسته‌های زیر می‌توان طبقه‌بندی کرد:

◇ بانک اطلاعات خبرگان و متخصصان کشور: اطلاعات مربوط به این بانک اطلاعاتی توسط نهادهای تخصصی و حرفه‌ای کشور به صورت تخصصی تهیه می‌شود. استفاده از مشوق‌های حمایتی از این نهادها اصلی‌ترین ابزار جمع‌آوری اطلاعات از نهادها است.

◇ بانک اطلاعات جامع دانشجویان برگزیده: اطلاعات مربوط به این بانک اطلاعاتی توسط «مرکز توانمندسازی برگزیدگان دانشجویی»، وزارت علوم، تحقیقات و فناوری و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی تهیه می‌شود و شامل اطلاعات مربوط به دانشجویان برگزیده دانشگاه‌ها توسط مراکز فوق است.

◇ بانک اطلاعات جامع دانشگاهیان خارج از کشور: اطلاعات مربوط به این بانک اطلاعاتی توسط «شورای عالی ایرانیان خارج از کشور» تهیه می‌شود. اطلاعات مربوط به این بانک اطلاعاتی شامل دانشجویان در حال تحصیل، اعضاء هیأت علمی و متخصصان خارج از کشور است.

بهتر است برای تکمیل این بانک‌های اطلاعاتی، رویکرد تعاملی با نخبگان انتخاب شود، به این شکل که تکمیل آن‌ها طی یک فرآیند دوسویه بین متولی سیستم اطلاعاتی و نخبگان صورت پذیرد. مزیت

مهم این رویکرد این است که آن دسته از نخبگان که خود تمایل همکاری (و حتی دغدغه همکاری) در زمینه‌های مورد نیاز کشور را دارند، راحت‌تر شناسایی می‌شوند.

سند راهبردی کشور در امور نخبگان < راهبرد کلان ۴ >
راهبرد ملی ۲ < اقدام ملی ۴:

یکپارچه‌سازی پایگاه‌های اطلاعاتی موجود اجتماع نخبگانی کشور به منظور تولید اطلاعات و شواهد معتبر برای سیاست‌گذاری، با تولید بنیاد ملی نخبگان.

♦ توسعه انجمن‌های علمی و شبکه‌های اجتماعی تخصصی

توسعه انجمن‌های علمی و شبکه‌های اجتماعی تخصصی امکان شناسایی نخبگان در حوزه‌های مختلف را فراهم می‌آورد. مطالعات نشان می‌دهد به طور کلی، استعداد‌های درخشان به واسطه وجود دیگر افراد با استعداد جذب می‌شوند، چراکه فرآیند خلاقیت (یک ایده جدید، محصول جدید، فرآیند تولید جدید، یا فعالیت‌های تحقیق و توسعه) به ندرت در انزوای اتفاق می‌افتد. لذا توسعه این دو نهاد علاوه بر اینکه محفلی برای رشد نخبگان را فراهم می‌آورد، با ایجاد زمینه‌ای برای بروز استعدادها مثلاً در یک حوزه تخصصی به شناسایی استعداد‌های برتر و نخبگان آن حوزه کمک شایانی می‌نماید. همچنین وزارت علوم و وزارت بهداشت می‌بایست با تدوین برنامه‌ها و آیین‌نامه‌های مشترک برای این نهادها، هدایت نخبگان را در مسیر مورد نظر تسهیل نمایند.

سند راهبردی کشور در امور نخبگان < راهبرد کلان ۲ >
راهبرد ملی ۲ < اقدام ملی ۹:

شبکه‌سازی افراد و گروه‌های نخبه در حوزه‌های تخصصی و حول فعالیت‌های نخبگانی به منظور هم‌افزایی و هم‌گرایی، تقویت همکاری، اشتراک دانش و اطلاعات، انجام کارهای مشترک.

♦ توسعه نهادهای رقابتی به عنوان سازوکار نظام نخبگانی

یکی از راه‌های شناسایی نخبگان، استفاده از سازوکارهای رقابتی است. هر نهاد رقابتی تعدادی از مشارکت‌کنندگان را از میان کل مشارکت‌کنندگان شناسایی می‌کند که دارای توانمندی بیشتری نسبت به سایرین هستند. به منظور ایجاد فرصت‌های برابر برای مشارکت‌کنندگان و سازوکارهای رقابتی مناسب، نهادهای رقابتی نخبگانی نیازمند آئین‌نامه‌های رسمی به منظور ارزیابی و سطح‌بندی هستند. در این راستا لازم است بنیاد ملی نخبگان و سایر نهادهای سیاست‌گذار اقدامات ذیل را اجرا نمایند:

- ◇ ایجاد سازوکارهای نظارتی در خصوص تضمین اجرای آئین‌نامه‌ها در زمینه‌های تضمین سازوکارهای انتخاب، تضمین متناسب بودن معیارهای انتخاب، و تضمین جواز.
- ◇ ارزیابی و سطح‌بندی نهادهای رقابتی و اعتبارسنجی برگزیدگان هر یک از نهادهای رقابتی، به منظور استفاده در تمایز‌گذاری میان اجتماع نخبگانی.
- ◇ توسعه تنوع حوزه‌ای در المپیادها و مسابقات و گسترش المپیادهای علمی از حوزه‌های مرسوم، مانند ریاضیات، شیمی و ... به حوزه‌های دیگر مانند مهارت‌ها کلامی، حرفه‌ای و ...

سند راهبردی کشور در امور نخبگان < راهبرد کلان ۴ >
راهبرد ملی ۲ > اقدام‌های ملی ۱ و ۲:

تصویب شاخص‌ها، استانداردها، ضوابط و مقررات لازم برای نظام نخبگانی در سطوح و حوزه‌های مختلف و نظارت مستمر بر حسن اجرای آن توسط بنیاد ملی نخبگان طراحی شاخص‌ها و معیارهای لازم برای اعتباردهی، اعتبارسنجی و رتبه‌بندی جشنواره‌ها و رقابت‌های نخبگانی توسط بنیاد ملی نخبگان و با همکاری وزارتخانه‌ها و نهادهای مسئول

◆ پشتیبانی از رشد توانمندی‌های اخلاقی اجتماع نخبگانی

توانمندی‌های ارزشی- اخلاقی و توسعه دیدگاه‌های هنجاری در کنار دانش تخصصی بخش قابل توجه دیگری از توسعه ظرفیت نظام نخبگانی است که دومین هدف کلان سند راهبردی کشور در امور نخبگان نیز بر آن قرار گرفته است. تعمیق باورها و اندیشه‌های دینی، توسعه پای‌بندی‌ها به ارزش‌های اسلامی، میهن‌دوستی و تمایل به خدمت به کشور و توسعه‌ی جامعه، رشد احترام به حقوق دیگران، متصف شدن به ارزش‌های اخلاقی و توسعه وجهه عمومی از ظرفیت‌های جامعه‌ی نخبگانی است. برای تحقق این هدف، در ذیل راه‌کارهایی ارائه می‌شود. (مجری این راه‌کارها، عمدتاً دانشگاه‌ها هستند، اما پشتیبانی آن‌ها توسط بنیاد ملی نخبگان و سایر دستگاه‌های مربوطه، بسیار مفید خواهد بود):

سند راهبردی کشور در امور نخبگان < هدف کلان ۲:

تحقق نظام جامع «اخلاق نخبگی» مبتنی بر آموزه‌های اسلامی و تلاش برای ترویج آن، به منظور رشد اخلاقی و معرفتی اجتماع نخبگانی و مصون‌سازی آنان

۱. توجه به اقتضائات خاص استعداد‌های برتر در اجرای برنامه‌های فرهنگی و اعتقادی

همان‌طور که بیان شد، در سند راهبردی کشور در امور نخبگان به برنامه‌های تربیتی و آموزشی به عنوان یکی از اقدامات مهم اشاره شده است که باید ساماندهی شده و توسعه پیدا کند اما اقتضائات استعداد‌های برتر باید در این برنامه‌ها در نظر گرفته شود که یکی از آن‌ها این است که برنامه‌های مبتنی بر آموزش متنی و آموزش‌های کلاسیک و کلامی ممکن است مفید نباشد؛ برگزاری اردوها، هم‌اندیشی‌ها، مناظره‌ها و کرسی‌های آزاداندیشی و نظریه‌پردازی که به‌صورت تعاملی و مشارکتی بین دانشجویان انجام شود و آن‌ها را به چالش بکشاند یا

معرفی دوره‌های ویژه‌ای که فقط کسانی که نخبه هستند بتوانند در آن‌ها شرکت کنند برای ایجاد انگیزه و آموزش توانمندی‌های ویژه می‌تواند مفید باشد. یکی از بهترین گزینه‌ها، آموزش ترکیبی است، یعنی استفاده از اساتیدی که می‌توانند در خلال مطالب تخصصی و مهارت‌های عمومی، مباحث دینی، اعتقادی و تربیتی را منتقل کنند.

هر چه درس بخوانید و بخوانیم، اگر چنانچه به راه مستقیم نباشیم و مهار نکنیم معلومات خودمان را و مهار نکنیم نفس خودمان را و در این راه مستقیم نکشیم نفس را، هر چه معلومات زیادتر بشود، از انسانیت، انسان دورتر می‌شود و مشکل‌تر می‌شود انسان خودش را برگرداند.
حضرت امام خمینی (ره)
صحیفه نور، جلد ۹، صفحه ۸

۲. بسترسازی برای انس دانشجویان با قرآن

نکته‌ی دیگر بسترسازی برای انس دانشجویان با قرآن است. انس با قرآن مرکز ثقلی است که باید بستر آن در بین دانشجویان استعدادهای برتر که توان ذهنی ارتباط با قرآن را دارند، فراهم شود، خصوصاً موانع آن برداشته شود؛ یعنی فرد بتواند افتخار کند به اینکه با قرآن تعامل دارد، روی آن وقت بگذارد و آن را در برنامه‌ی خود بگنجانند. نباید این کار به صورت اجباری و اختصاص واحد درسی صورت گیرد، باید سازوکارهای مناسب نخبگانی و جذاب برای آن فراهم شود.

سند راهبردی کشور در امور نخبگان <راهبرد کلان ۵>
راهبرد ملی ۱ <اقدام ملی ۱>
ترویج فرهنگ انس با قرآن، معارف عترت علیهم السلام
و اصول و ارزش‌های انقلاب اسلامی در بین اجتماع
نخبگانی به منظور ارتقای بینش دینی و تعمیق انگیزه‌های
معنوی در خدمت به جامعه.

۳. تقویت دلبستگی استعدادها و نخبگان به کشور، فرهنگ

و مردم

از دیگر بحث‌های فرهنگی، دلبستگی به کشور است که بخشی از آن ذاتی و فطری است که باید تقویت شده و خوب بودن آن تذکر داده شود؛ متأسفانه در حال حاضر اینکه فرد هیچ تعصبی به شهر و کشور نداشته باشد تبدیل به ارزش شده است؛ طبق روایات حبّ وطن یکی از حب‌های مورد تأیید و مطلوب دین است، لذا باید ترویج شود. در بحث فرهنگی باید دستاوردها، زیبایی‌ها و نقاط قوت و مثبت کشور برای دانشجویان بازگو شود، آن‌ها هم نه به صورت کلاسی که اتفاقاً می‌تواند تأثیر منفی داشته باشد بلکه بازدیدها، اردوها، برنامه‌های گروهی و دسته‌جمعی، خصوصاً ایجاد زمینه‌ی حضور در مراکز مختلف، جهت‌دهی به اردوها، ساماندهی اردوهای دانشجویان استعدادهای برتر و در نظر گرفتن تورهای جذاب می‌تواند مفید باشد و در ضمن آن‌ها می‌توان تجربه‌های اعتقادی، معنوی و دینی را اضافه کرد و به الگوسازی افراد موفق نیز پرداخت. این اقدامات باعث خواهد شد که فرد با آگاهی از موفقیت‌ها و دستاوردها و قدرت تأثیرگذاری خود در کشور با انگیزه و دغدغه این کار را انجام دهد.

سند راهبردی کشور در امور نخبگان < راهبرد کلان ۵ >

راهبرد ملی ۱ < اقدام ملی ۳ >

آشنا ساختن جامعه نخبگانی با جاذبه‌های طبیعی، زیارتی، فرهنگی و اجتماعی کشور به منظور ارتقای خودآگاهی ملی و حس دلبستگی به میهن و همچنین افزایش آگاهی از خدمات متقابل اسلام و ایران با تأکید بر جایگاه بی‌بدیل اسلام در شکل‌دهی به هویت ایرانی و ارتقای تمدن ایرانی.

◆ سیاست‌گذاری در راستای ترویج حضور نخبگان اجتماعی خارج از دانشگاه در دانشگاه‌ها (کارآفرینان، مدیران، هنرمندان، عناصر فرهنگی و ...)

نکته‌ی دیگری که باید به آن اشاره کرد این است که باید بتوان از نخبگان اجتماعی که ممکن است استاد دانشگاه نباشند نیز در آموزش استعدادهاى برتر استفاده کرد. ظرفیتهای بسیار خوبی در سطح جامعه وجود دارد؛ صاحبان کسب و کار، نوآوران، مدیران، هنرمندان، کسانی که فعالیت ویژه‌ای انجام می‌دهند، عناصر فرهنگی و نخبگان دینی که در کشور تأثیرگذار هستند ولی لزوماً در سیستمهای دانشگاهی حضور ندارند. فراهم کردن بستر برای حضور این افراد در دانشگاهها ضمن اینکه منجر به انتقال تجارب، داشته‌ها و دانسته‌های آنها به استعدادهاى برتر میشود، به الگوسازی و هدایت دانشجویان نیز کمک میکند و بسیار هم جذاب است؛ اینکه متناسب با درس، به صورت مطالعه‌ی موردی از نخبهای دعوت شود که تجربیات خود را بازگو کند یا در قالب بازدید دانشجویان با فرد دیدار کنند و تجارب و اطلاعات منتقل شود. این فضا به استعدادهاى برتری که بسیار ایده‌آل فکر میکنند و با واقعیت فاصله دارند بسیار کمک میکند تا با واقعیتها بیشتر آشنا شوند، سختیها، مشکلات و چالشها و روشهای فائق آمدن بر مشکلات را یاد بگیرند، تجربیها را ببینند و دوباره کاری و خطاها کمتر شود. علاوه بر این، یکی از مزایای قابل توجه در استفاده از نخبگان اجتماعی، شکل‌گیری ارتباط بین آنها و دانشجویان است. این ارتباط می‌تواند خود عامل رشد استعدادها بوده و به علاوه اینکه ممکن است با جذب این دانشجویان زمینه اثرگذاری آنها را نیز فراهم نماید.

◆ شایسته‌سالاری در شناسایی نخبگان از طریق تدوین فرآیندهای رتبه‌بندی، اعتبارسنجی و اعتباردهی تخصصی و حرفه‌ای

نظام نخبگانی مطلوب در مقام اجتماعی، نظام شایسته‌سالاری است که افراد و گروه‌ها مبتنی بر شایستگی‌هایشان می‌توانند از فرصت‌ها

بهره گیرند و به همین دلیل لازم است تا سازوکارهایی فراهم شود که توانمنداها از غیرتوانمنداها قابل تمییز باشند، این تمییز بازار رقابت را سالم می کند و نظام پاسخگویی و مسئولیت پذیری را تقویت می کند، بر همین اساس باید شناسایی باهدف آشکارسازی تفاوت ها و توانمندی ها صورت بگیرد. وجود ابهام در تمییز جامعه نخبگان، مهیاکننده ی فضایی ناسالم برای افراد سودجو در بهره گیری غیر صحیح از منابع و به طور خاص حمایت های تخصیص یافته به نخبگان می شود؛ که این امر از یک سو زمینه ساز عدم باور به توانمندی داخلی می شود؛ به عبارت دیگر زمانی که توانمنداها از غیرتوانمنداها متمایز نمی شوند، آنگاه عدم موفقیت ناتوان ها به حساب کل اجتماع نخبگانی گذاشته می شود و به مرور زمان تمایل به استفاده از توانمندی های خارجی، عدم باور و اعتماد به توانمندی اجتماع نخبگانی داخلی گسترش می یابد و از سوی دیگر منابع حمایتی را محدودتر می سازد و این محدودیت همچون هر حمایت انحصاری دیگری، مفسده ساز خواهد شد.

همچنین افزایش حمایت ها از اجتماع نخبگانی بدون فرآیندهای شناسایی مناسب، منجر خواهد شد به افزایش فرهنگ طلبکارانه از جامعه و حاکمیت و گسترش فرهنگ سهم خواهی افراد شناسایی شده که این امر نتایجی وارون اهداف تعیین شده را به دنبال خواهد داشت و نارضایتی جامعه ی نخبگانی را تشدید می کند.

تدوین فرآیندهای رتبه بندی، اعتبارسنجی و اعتباردهی تخصصی و حرفه ای برای افراد و خصوصاً برای گروه های نخبه می تواند ابزار مناسبی جهت شناسایی اجتماع نخبگانی، اعم از افراد و گروه ها، از بعد تخصص و خبرگی باشد. این امر همچنین منجر به شکل گیری نشانه های نمادین شایستگی برای فعالان در نظام های تخصصی و حرفه ای متنوع شده، که خود بخود به ارتقاء نظام نخبگانی کمک قابل توجهی می کند.

سند راهبردی کشور در امور نخبگان <راهبرد کلان ۱>
راهبرد ملی ۱ <اقدام ملی ۲:

توسعه سازوکارهای اعتباردهی، اعتبارسنجی، رتبه‌بندی
و ارتقای «نهادهای تخصصی - حرفه‌ای» کشور بر
اساس ضوابط، مقررات و استانداردهای عمومی مورد
تأیید بنیاد ملی نخبگان.

◆ سیاست‌گذاری در جهت تفکیک هرم‌های مختلف رشد و ارتقاء اعضای هیئت علمی در دانشگاهها

یک نکته‌ی جدی که در دانشگاه‌ها وجود دارد بحث عدم تفکیک هرم‌های
مختلف رشد و ارتقای هیئت‌های علمی است که دانشجویان نیز با آن درگیر
هستند، مثلاً هرم ارتقای آموزشی و پژوهشی و هرم اجرایی از هم تفکیک
نشده‌اند. تفکیک این هرم‌ها میتواند به ارتقای هر دو سیستم کمک کند.
استادی که در آموزش موفق است برای رشد و ارتقای مرتبه‌ی علمی
خود باید مقاله بنویسد تا پویایی خود را اثبات کند ولو اینکه استعداد او
در آموزش و انتقال مطالب است. لزوماً نباید نیازی باشد که این استاد
پژوهشگر خوبی نیز باشد. در پژوهشکده‌ها هم همین طور، کسی که
پژوهشگر است نیازی ندارد که سوابق اجرایی یا آموزشی داشته باشد.
استادی که چند دانشجو (مخصوصاً دانشجوی تحصیلات تکمیلی) دارد
از طریق مقالاتی که این دانشجویان چاپ می‌کنند و اسم این استاد را
می‌آورند در یک سال چندین مقاله به نامش چاپ می‌شود ولو اینکه
کارش کار پژوهشی نیست ولی رزومه‌ی پژوهشی پرباری دارد، چون چند
پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد و رساله‌ی دکتری را راهنمایی کرده است و از
هر کدام چند مقاله استخراج شده یا در درس‌های مختلفی که ارائه نموده از
دانشجویان مقاله خواسته و این‌گونه ارتقاء پیدا می‌کند، اما کسی که در یک
پژوهشگاه به تنهایی یا با چند نفر همکار پژوهشی کار می‌کند نمی‌تواند
در این حجم کار کند. این است که اغلب اساتید به سمت دانشگاه‌ها
سوق پیدا می‌کنند و پژوهشگاه‌ها از نیروی انسانی توانمند خالی می‌شود

و این مسأله باعث ضعف سیستم‌های پژوهشی می‌گردد. همین طور در بحث‌های مدیریتی، یک استاد برای آن‌که ارتقا پیدا کند باید مسئولیتی در دانشگاه داشته باشد. مسئولیت اجرایی امتیاز فرض می‌شود. بنابراین برای اینکه امتیاز بالایی داشته باشد کار اجرایی قبول می‌کند. ممکن است استادی باشد که توانمندی علمی در خوری ندارد اما به‌خاطر فعالیت‌های اجرایی، مرتبه علمی بالایی را کسب کند. لذا تفکیک سه هرم آموزشی، پژوهشی و اجرایی در دانشگاه‌ها و اختصاص دادن امتیازات متفاوت به آن‌ها می‌تواند هرم‌های نخبگانی چندگانه را ایجاد کند که در تنوع‌شناسایی و رشد نخبگان مؤثر است و کیفیت هرم‌های نخبگانی و ظرفیت‌های آن، و پاسخگویی را افزایش خواهد داد.

♦ توسعه‌ی کرسی‌های نظریه‌پردازی و آزاداندیشی در دانشگاه‌ها

کرسی‌های نظریه‌پردازی و آزاداندیشی دو نهاد اصلی در ایجاد فضای تعاملی و تضارب آراء در جامعه‌ی نخبگانی است که از مهم‌ترین ثمرات آن می‌توان به بروز استعدادها و شناخته شدن نخبگان اشاره کرد. در نظام نخبگانی می‌بایست چارچوب‌های لازم برای توسعه این کرسی‌ها تدوین شده تا با استفاده از این پتانسیل نیز برای بروز و رشد استعدادهای پنهان در زمینه‌های مختلف استفاده گردد.

سند راهبردی کشور در امور نخبگان < راهبرد کلان ۳ >

راهبرد ملی ۱ < اقدام ملی ۳:

ارزیابی و گسترش فعالیت‌های کرسی‌های نظریه‌پردازی و نقد و مناظره نخبگانی و برنامه‌ریزی برای تبدیل آن‌ها به محل حضور و تعاملات فکری گسترده‌تر نخبگان و اندیشمندان.

فصل دوم

حمایت و توانمندسازی استعدادهای برتر و نخبگان

۲-۱. مقدمه

تبدیل استعدادها و قابلیت‌های نهفته در انسان به فعالیت‌ها و دستاوردهای مطلوب نیازمند توجه، حمایت و توانمندسازی است. این موضوع خصوصاً در مورد استعدادهای برتر که سرمایه‌های انسانی کشور هستند و می‌توانند در آینده نخبگان جامعه را شکل داده و نقش مهمی را در پیشرفت و ارتقا کشور ایفا کنند، بسیار اهمیت دارد. حمایت و توانمندسازی استعدادها و نخبگان مانند رسیدگی به نهال یا جوانه برای رسیدن به رشد و کمال و ثمردهی مناسب است. بی‌توجهی و عدم زمینه‌سازی مناسب برای رشد و شکوفایی استعدادها منجر به هدر رفتن آن‌ها و حتی تبدیل شدن آن‌ها به عوامل منفی جامعه خواهد شد. در سند راهبردی کشور در امور نخبگان به این مساله به خوبی توجه شده است. در دومین راهبرد کلان به «توانمندسازی اجتماعات نخبگانی در چارچوب گفتمان اسلامی-ایرانی» اشاره گردیده و ذیل آن راهبردهای ملی زیر تعریف شده است:

♦ پشتیبانی تدریجی، مشروط و متنوع بر اساس انجام فعالیت‌های نخبگانی و میزان رشد در مسیر نخبگی

◆ زمینه‌سازی برای پرورش افراد نخبه و شکل‌گیری گروه‌های نخبه در جامعه

لذا در این فصل برخی نکات مرتبط با حمایت و توانمندسازی استعداد‌های برتر و نخبگان در چارچوب راهبردهای سند و نیز اجرایی‌سازی اقدامات ملی تعریف شده در آن، ارائه می‌گردد.

سند راهبردی کشور در امور نخبگان < راهبرد کلان ۲: توانمندسازی اجتماعات نخبگانی در چارچوب گفتمان اسلامی-ایرانی.

۲-۲. راه‌کارها و رویکردهای صحیح در حمایت و توانمندسازی استعداد‌های برتر و نخبگان

در کادر ذیل راه‌کارها و رویکردهایی در رابطه با حمایت و توانمندسازی استعداد‌های برتر و نخبگان که بر اساس محتوای سند راهبردی کشور در امور نخبگان و اسناد پشتیبان آن استخراج شده‌اند، ارائه و در ادامه تشریح می‌شوند:

- ◆ ایجاد سازوکارهایی برای استفاده از ظرفیت افراد نخبه، توانمند و علاقه‌مند برای همکاری با مدارس در زمینه پرورش استعدادها
- ◆ ایجاد سازوکارهایی برای حمایت از مجموعه‌های غیردولتی فعال در حوزه پرورش استعداد‌های برتر
- ◆ تدوین برنامه‌ها و سیاست‌هایی جهت پشتیبانی‌های جبرانی
- ◆ توجه به عدم کارایی پشتیبانی‌های دائم از نخبگان
- ◆ فراهم کردن بستر فعالیت و کاهش هزینه فعالیت‌ها به‌جای حمایت‌های مستقیم مالی

تدوین استانداردهای لازم در زمینه اختصاص امکانات و فضاهای آموزشی به استعدادهای برتر

♦ سیاست‌گذاری در راستای ارتقاء مهارت‌های عمومی استعدادهای برتر

♦ توسعه توانمندی‌های گروه‌های نخبگانی دانشجویی

♦ توسعه ابزارهای پشتیبانی متنوع از اجتماع نخبگانی

♦ تمرکززدایی از ساختار نظام نخبگانی از طریق ایجاد نهادهای تخصصی و حرفه‌ای

♦ سیاست‌گذاری و پشتیبانی مادی و معنوی در جهت کاهش هزینه شکست فعالیت‌های دانشجویی

♦ مدیریت و تأمین دسترسی به اطلاعات و دانش برای نخبگان

♦ گسترش همکاری علمی بین‌المللی نخبگان

♦ ایجاد و تقویت نظام‌های رتبه‌بندی متخصصان و خبرگان

♦ پشتیبانی از کرسی‌های نظریه‌پردازی و آزاداندیشی

♦ **ایجاد سازوکارهایی برای استفاده از ظرفیت افراد نخبه، توانمند و علاقه‌مند برای همکاری با مدارس در زمینه پرورش استعدادهای**

از آنجا که مهم‌ترین عامل در شناسایی، هدایت، توانمندسازی و رشد استعدادهای برتر دانش‌آموزی، معلمان و مربیان با انگیزه و توانمند هستند، باید بسترهای لازم برای ورود و بهره‌گیری از افرادی خارج از سیستم وزارت آموزش و پرورش در این زمینه فراهم شود. از آنجا که در قوانین و مقررات موجود در آموزش و پرورش محدودیت‌ها و ضوابطی خشک برای استفاده از معلمان وجود دارد این امر با موانعی روبه‌روست. وزارت آموزش و پرورش و بنیاد ملی نخبگان

باید زمینه‌های لازم را برای استفاد از ظرفیت افراد نخبه و توانمند در سیستم‌ها و برنامه‌های آموزشی و پرورشی استعداد‌های برتر فراهم کنند. با توجه به قداست و ارزش تدریس و معلمی در کشور افراد توانمند زیادی حاضرند بخشی از وقت خود را به تدریس و معلمی اختصاص دهند. نظام آموزش و پرورش باید زمینه حضور و فعالیت هدایت شده و مدیریت شده این افراد در سیستم‌های آموزشی خاص را فراهم کند. این امر هم به ظرفیت‌های نیروی انسانی آموزش و پرورش در حوزه استعداد‌های برتر خواهد افزود و هم هزینه مادی چندانی در برنخواهد داشت چرا که توسعه این فرآیند مبتنی بر ارزش‌ها و انگیزه‌های درونی افراد است.

تجربه کشور آلمان در گسترش نهادهای

غیرانتفاعی فعال در شناسایی استعدادها و نخبگان

در نظام نخبگانی آلمان عمدتاً شناسایی همراه با هدایت انجام می‌شود، که یکی از مهم‌ترین نمودهای آن فقدان برگزاری آزمون‌های عام شناسایی در سطح ملی است. بر این اساس، نهادهای فعال در نظام نخبگانی خصوصاً نهادهای فعال در عرصه استعداد درخشان، آزمون‌ها یا سازوکارهایی متناسب با سایر کارکردهای خود اتخاذ می‌کنند. مدل شولرآکادمین یکی از مهم‌ترین مدل‌های شناسایی و هدایت استعداد‌های درخشان در آلمان است. مدل شولرآکادمین در سال ۱۹۸۸ شروع شد. سازمان شولرآکادمی آلمان (German Pupils Academy) سازمانی است که توسط بیلدونگ و بگابونگ (*Bildung & Begabung*)، یک سازمان خیریه در شهر بن و در همکاری با وزارت فدرال آموزش و علوم راه‌اندازی شد. در سال ۱۹۹۳ پارلمان آلمان یک بودجه فدرال دائمی را برای این سازمان اختصاص داد تا نقطه شروعی را برای حمایت از افراد با استعداد درخشان و تیزهوش شکل دهد.

سازمان بیلدونگ و بگابونگ، که یک بنیاد غیرانتفاعی آلمانی است، برنامه‌های شبانه‌روزی را در تعطیلات تابستانی برای نوجوانان توسعه داد. این برنامه‌ها بدین منظور بودند تا شکاف بین پایان مدرسه تا آموزش عالی را با نوعی آکادمی تابستانه پیش‌دانشگاهی پر کنند. برنامه‌های درسی می‌توانست هر نوع رشته تحصیلی را پوشش دهد. در طی تنها چند سال این برنامه‌ها از نظر کمی بطور عمده‌ای رشد کردند و سبک منحصر به فردی از تأمین فرصت‌های برجسته سطح بالا، توسعه یافت. این برنامه‌ها که با عنوان آکادمی از آن‌ها یاد می‌شود به مدت ۱۶ روز و برای دانش‌آموزان کلاس‌های ۱۱ و ۱۲ (سنین ۱۶ تا ۱۸ سال) برگزار می‌شوند. در سال ۲۰۰۳ این برنامه‌ها گسترش یافت و برای دانش‌آموزان سنین ۱۲ تا ۱۵ سال نیز برگزار شد که با عنوان جونیور آکادمین آلمان (German Junior Colleges) شناخته می‌شوند.

اهداف آکادمین عبارتند از:

- ◆ ارائه چندین حوزه اصلی تلاش علمی جهت توسعه و بهبود روش‌ها و توانایی‌های کسب دانش، تفکر بین‌رشته‌ای، تکنیک‌های تحقیق و یادگیری مستقل
 - ◆ به چالش کشیدن پتانسیل‌های ذهنی با محدودیت‌های شان
 - ◆ فراهم کردن الگوهایی برای تقلید از طریق مواجه نمودن دانش‌آموزان با معلمان و دانشمندان الهام‌بخش، با انگیزه، توانا و خلاق
 - ◆ فراهم کردن تجربه جامعه‌ای از افراد از نظر توانایی و انگیزه هم‌تراز، جهت توسعه دوستی‌های طولانی و در نتیجه دستیابی هر مشارکت‌کننده به احساس ارزشمندی و نرمال بودن خودش.
- ساختار آکادمین نیز عبارت است از:

یک آکادمی ۱۶ روزه نوعاً از ۹۰ دختر و پسر تشکیل می‌شود که هر یک در یکی از ۶ برنامه‌ای که طیف وسیعی از رشته‌های دانشگاهی متنوع را پوشش می‌دهند، مشارکت می‌کنند. به عنوان مثال، یکی از آکادمی‌ها در تابستان ۲۰۰۲ برنامه‌های مورد تقاضای زیر را ارائه نمود:

- ◆ ساختار ریاضی تئوری‌های بنیادی در فیزیک؛
- ◆ تحقیقات تومور؛ یک چالش بین‌رشته‌ای (بیوشیمی، پزشکی، بیوانفورماتیک)؛
- ◆ مقدمه‌ای بر علم حقوق؛
- ◆ دموکراسی و مشورت (چگونه تعارضات را در جامعه تکررگرا حل و فصل کنیم)؛
- ◆ مفهوم فرهنگ در جامعه؛
- ◆ موسیقی در رایش سوم و در تبعید.

◆ ایجاد سازوکارهایی برای حمایت از مجموعه‌های غیردولتی

فعال در حوزه پرورش استعدادها برتر

برخی مؤسسات غیردولتی و سایر مجموعه‌های آموزشی و پرورشی حسب اهداف، ارزش‌ها و دیدگاه‌های خود، سیستم‌ها و سازوکارهایی را برای شناسایی، جذب، هدایت و حمایت از استعدادها برتر ایجاد می‌کنند؛ وزارت آموزش و پرورش و به‌خصوص بنیاد ملی نخبگان باید ضمن رصد این فعالیت‌ها و سیستم‌های آموزشی و پرورشی استعدادها برتر، ضمن بسترسازی برای توسعه و گسترش مدل‌های مناسب و موفق با ایجاد سازوکارهای رتبه‌بندی و ارائه مجوزها، منابع و حمایت‌ها موجب رشد هدایت شده و مدیریت شده این سیستم‌ها شوند. این روش با رویکرد و راهبرد مدیریت اجتماع نخبگانی به وسیله نهادهای واسطه که در سند راهبردی کشور در امور نخبگان بر آن تأکید شده، هماهنگی دارد.

سند راهبردی کشور در امور نخبگان < راهبرد کلان ۱ >
راهبرد ملی ۱ < اقدام ملی ۳:

تمهید شرایط و تنظیم استانداردها، نظام‌نامه‌ها، ضوابط و مقررات برای مشارکت بیشتر بخش غیردولتی در تأسیس و فعالیت مدارس، مراکز آموزشی تخصصی و نهادهای نخبه‌پرور در حوزه‌های مختلف و با روش‌ها و محتوای درسی متنوع

♦ توسعه توانمندی‌های گروه‌های نخبگانی دانشجویی

یکی از نوآوری‌های سند در بحث نخبگان توجه به گروه‌های صاحب استعداد برتر و نخبه علاوه بر خود افراد نخبه می‌باشد، چراکه عدم توجه به گروه‌های نخبه و ساختارهای نخبگانی بر شدت ناکارآمدی نظام نخبگانی می‌افزاید. تحول‌آفرینی و حل مسایل پیچیده کشور نیاز به توانمندی‌هایی فراتر از فرد نخبه دارد و از همین روست که شکل‌گیری و توانمندسازی گروه‌های نخبه و ساختارهای نخبگانی خصوصاً به صورت تخصصی و حرفه‌ای ضرورت می‌یابد.

اوج شکل‌گیری گروه‌ها در دانشگاه اتفاق می‌افتد. کسانی که فکر میکنند توانمندی خاصی دارند و میتوانند کنار هم کار ویژه‌ای انجام دهند، گرد هم جمع میشوند و گروه‌هایی را تشکیل میدهند که بعضاً گروه‌های استعداد برتر و نخبه‌اند. نظام نخبگانی کشور باید این گروه‌ها را شناسایی کرده، به آنها توجه کند، آنها را هدایت کرده و رشد دهد و بسترسازی لازم برای تأثیرگذاری آنها را فراهم نماید، خصوصاً از فروپاشی آنها جلوگیری کند چون بسیاری از گروه‌ها به دلیل فقدان بسترهای رشد و توسعه و عدم رسیدن به بلوغ از هم میپاشند و به سرانجام درستی که می‌بایست، نمی‌رسند. این مورد هم مثل افراد و شاید حساستر است؛ اگر یک استعداد به موقع شناسایی، حمایت و هدایت نشود یا هدر میرود یا در جهتی غیر از آن‌که باید تأثیر بگذارد تأثیر میگذارد، در گروه‌ها هم همین طور است؛ گروه هم تأثیر و

هم قدرت بیش از فرد دارد، اگر گروهها به موقع شناسایی نشده، به موقع هدایت و حمایت نشوند، آنچه که برای توانمندی نیاز دارند در اختیارشان قرار نگیرد و آموزشهای لازم را نینند، استعدادهای آنها هدر می‌رود یا تأثیرگذاری آنها در جهتی خواهد بود که مطلوب کشور و نظام نیست. لذا اقدامات زیر باید صورت پذیرد:

۱. ایجاد سامانه‌ی ثبت هسته‌های خودجوش نخبگانی در سطوح و حوزه‌های مختلف فعالیت نخبگانی، و پشتیبانی هدفمند و پلکانی از آنها برای تبدیل به شرکت‌های دانش‌بنیان؛

۲. تعریف شاخصها و ویژگیهایی برای گروه‌های نخبگانی و ایجاد سیستم‌های رصد آنها؛

۳. در نظر گرفتن محدودیت‌های سنی برای این هسته‌ها به منظور ایجاد فشار برای تبدیل شدن به بنگاه‌های دانش‌بنیان؛

۴. در نظر گرفتن مسؤولیت‌های محدود در فعالیت‌ها جهت جلوگیری از سوء استفاده از این هسته‌ها؛ به عنوان مثال ممنوعیت در واردات یا صادرات کالا؛

۵. در نظر گرفتن حمایت‌های قانونی مانند معافیت‌های مالیاتی و بیمه‌ای جهت تشویق فعالیت‌های دانشجویی؛

۶. ایجاد سازوکارهایی برای استفاده‌ی گروه‌های نخبه از امکانات دانشگاه، آزمایشگاهها، کارگاهها و سایر امکانات مادی و معنوی؛

۷. اختصاص اساتید به برخی از این گروهها میتواند یک راهکار بسیار مناسب باشد، یعنی دانشگاه برای گروه‌های خاصی، هزینه‌ی مشاوره‌ی استاد را تقبل کرده و آموزشهای لازم را به آنها بدهد و ارتباط آنها را با محیط خارج دانشگاه برقرار کند یعنی آنها را به جایی که میتوانند اثرگذار باشند متصل کند که این کار علاوه بر اثرگذاری یک نوع

توانمندسازی است. گروهی که فرصت پیدا میکند نتیجه تحقیقاتش را در محیط واقعی بسنجد، علاوه بر اثرگذاری، توانمند شده و آزموده می‌شود.

۸. ایجاد بستر رقابت برای گروه‌های نخبه؛ همان‌گونه که برای شناسایی استعدادها متنوع، بسترهای مسابقه و هماندیشی و همکاری افراد باید فراهم شود، بین گروه‌های نخبگانی هم مسابقات، جشنواره‌ها و بسترهای تعامل باید شکل بگیرد تا شناسایی گروه‌ها نخبه نیز تسهیل گردد.

۹. باید بین امتیازات گروهی و فردی ارتباط برقرار شود؛ یعنی کسانی که در گروه‌هایی فعالیت میکنند، بتوانند از فعالیتهای گروهی برای ارتقای شخصی در مسیرهای مختلف رشدی که در جامعه نخبگانی تعریف می‌شود، استفاده کنند؛ چه در محیط‌های دانشگاهی و چه کاری و غیردانشگاهی.

سند راهبردی کشور در امور نخبگان < راهبرد کلان ۲ >

راهبرد ملی ۱ < اقدام ملی ۳:

ساماندهی و توسعه هسته‌های فعال دانشجویی، رصد دائمی و پشتیبانی هدفمند و مرحله‌ای از آن‌ها با هدف تبدیل این هسته‌ها به گروه‌های نخبه.

♦ تدوین برنامه‌ها و سیاست‌هایی جهت پشتیبانی‌های جبرانی

یکی از مهم‌ترین زنجیره‌های مدیریت نظام نخبگانی حمایت‌های جبرانی است. جوامع مختلف از شکاف‌های مختلف اجتماعی و اقتصادی رنج می‌برند و به همین دلیل همواره کاهش شکاف‌های اجتماعی و اقتصادی یکی از اهداف نظام‌های مختلف حاکمیتی بوده است. شکاف‌های اقتصادی و اجتماعی به دلایل مختلفی منجر به بازتولید خود می‌شوند. لذا بنیاد نخبگان می‌بایست از طریق تدوین برنامه‌ها و سیاست‌هایی با فراهم کردن زمینه لازم برای افزایش

کمک‌هایی مثل اعطای بورس‌های تحصیلی غیردائم، جوایز آموزشی، تربیتی، مهارتی و پژوهشی، و توسعه‌ی بنیادهای خیریه‌ی علمی، فرهنگی و اجتماعی، از صاحبان استعدادهای برتر کم‌برخوردار اقتصادی در سطوح و حوزه‌های مختلف حمایت گردد.

حمایت‌های جبرانی در نظام نخبگانی ایالات

متحده

حمایت‌های جبرانی در نظام نخبگانی ایالات متحده که «فرصت‌های برابر» را به عنوان ارزش کلیدی نظام آموزشی خود دارد، از اهمیتی دوچندان برخوردار است. دولت فدرال به همین دلیل ۸ برنامه مختلف را با سازوکارهای مختلفی به عنوان حمایت‌های جبرانی تدوین کرده است. هر چند سازمان‌های غیرانتفاعی و خیریه‌ای متفاوتی نیز در حوزه‌های مختلفی به این امر مشغول هستند. هدف برنامه‌های دولتی در خصوص حمایت‌های جبرانی، توسعه استعدادهایی است که از پس‌زمینه‌های اقتصادی و اجتماعی نامناسب رنج می‌برند. این برنامه‌ها عبارتند از:

- ◆ جستجوی استعداها
- ◆ مراکز فرصت‌های آموزشی (Educational Opportunity Centers)
- ◆ محدودیت‌های ترقی (Upward Bound)
- ◆ برنامه موفقیت پس از لیسانس رونالد مک‌نایر (Ronald E. McNair Post-Baccalaureate Achievement Program)
- ◆ محدودیت‌های ترقی علوم ریاضی
- ◆ خدمات پشتیبانی دانش‌آموزی (Student Support Services)
- ◆ محدودیت‌های ترقی کهنه‌سربازان (Veterans Upward Bound)

♦ برنامه‌های آموزش حین کار کارمندان (Training Program for Federal TRIO Programs Staff)

از آنجایی که شکاف‌های جامعه می‌تواند ناشی از شکاف‌های اقتصادی یا اجتماعی یا سایر انواع دیگر شکاف باشد، لذا شناسایی و حمایت جبرانی نیز متفاوت است. تمامی این برنامه‌ها بر اساس قانون حمایتی آموزش عالی در سال ۱۹۶۵ شکل گرفته است و از آن سال تاکنون بارها سازوکارهای اجرایی آن تغییر کرده است. در این قانون که در دوران ریاست جمهوری جانسون آغاز شده است، دولت فدرال اجازه یافته است تا از طریق وزارت آموزش بخشی از بودجه عمومی را به عنوان کمک‌های مالی یا خدمات اجتماعی و آموزشی در اختیار افراد آسیب‌پذیر از شکاف‌های اجتماعی قرار دهد. در ادامه به عنوان نمونه، یک برنامه به صورت خلاصه معرفی می‌گردد:

برنامه موفقیت پس از لیسانس رونالد مک‌نایر

این برنامه دانشجویان در حال فارغ‌التحصیلی از مقطع کارشناسی را مورد حمایت قرار می‌دهد. بورس اعطا شده در این برنامه با هدف کاهش تبعیضات اجتماعی طراحی شده است. مک‌نایر یکی از سرنشین‌های فضاپیمای چلنجر بود که در سال ۱۹۸۶ لحظاتی پس از پرتاب منفجر شد. مک‌نایر از لحاظ نژادی اولین آفریقایی-آمریکایی فضانورد بود که به سرنوشت نافرجامی دچار شد. این بورس تحصیلی با هدف کاهش شکاف‌هایی که ناشی از تبعیضات مختلف نژادی و قومی است، به افرادی که در جامعه، اقلیت نامیده می‌شوند، اعطا می‌شود. در این برنامه بورس تحصیلی به افرادی تعلق می‌گیرد که دارای دو ویژگی زیر باشند:

♦ وضعیت اقتصادی نامناسب به این معنا که درآمد خانواده بیش از ۱۵۰ درصد خط فقر در جامعه آمریکا نباشد.

◆ عضو گروه‌های اقلیت نژادی و قومی باشند که عمدتاً دارای نمایندگان عمده‌ای در جامعه نباشند. میانگین این بورس برابر با ۲۲۹۰۰۰ دلار در سال ۲۰۰۱ بوده و شانس افراد دریافت‌کننده بورس در صورتی که اولین فرد دارای تحصیلات دانشگاهی خانواده خود باشند، افزایش می‌یابد.

◆ توسعه ابزارهای پشتیبانی متنوع از اجتماع نخبگانی

یکی از مؤثرترین راه‌های حمایت از نخبگان فراهم کردن ابزارها و بسترهای فعالیت‌های پژوهشی برای آنهاست. برخی از مهم‌ترین ابزارهای پشتیبانی از نخبگان عبارتند از:

◇ ایجاد دسترسی به زیرساخت‌های فعالیت

نخبگانی مانند آزمایشگاه‌های ملی و کارگاه‌ها؛

◇ ایجاد دسترسی به اطلاعات مانند دسترسی به

پایگاه‌های داده و بانک‌های آماری، اطلاعاتی و

دانشی جهانی و ملی؛

◇ مشارکت در مجامع علمی و فناورانه بین‌المللی

مانند حمایت از ارائه مقاله در کنفرانس‌های علمی

معتبر در جهان؛

◇ پژوهانه و ارائه آن از طریق اساتید مرتبط؛

◇ بورس‌های تحصیلی غیردائم (سالانه یا ترمی).

با این وجود ضرورت دارد پشتیبانی‌ها از نخبگان دارای ویژگی‌های زیر باشد:

◇ مشروط بودن به فعالیت نخبگانی: برخورداری

از توانمندی بالقوه ضرورت‌بخش پشتیبانی نیست،

بلکه بالفعل شدن توانمندی، پشتیبانی را الزام‌آور

می‌سازد.

◇ محدود بودن زمان برخورداری: احراز توانمندی‌ها و استعدادها همیشگی نیست و لازم است تضمین‌کننده‌ی استفاده از پشتیبانی‌ها برای زمان محدودی باشد.

◇ تمدیدپذیر بودن: وجود سازوکارهایی که اجتماع نخبگانی بتواند موفقیت خود را تکرار کند.

◇ انگیزه‌آفرین بودن و ایفای نقش تشویقی: پشتیبانی‌ها باید مشوق و انگیزاننده فرد برای انجام یک فعالیت نخبگانی در سطح بالاتر باشد.

◇ متناسب بودن پشتیبانی با استعدادها و توانمندی‌ها: پشتیبانی‌های غیر متناسب، مانند حمایت‌های مالی غیرهدفمند، در جهت توسعه توانمندی و شکوفایی استعدادها نیست؛ و چه بسا تغییردهنده مسیر فعالیت فرد یا گروه باشد. به همین دلیل لازم است این پشتیبانی‌ها به سمت برخورداری از زیرساخت‌ها و تسهیل فعالیت‌های نخبگانی تغییر جهت یابد.

◇ کاهش‌دهنده انگیزه استفاده افراد سودجو: بهتر است پشتیبانی‌ها صرفاً برای گروه مخاطب انگیزه‌بخش باشد. به عنوان نمونه امکان استفاده از آزمایشگاه‌های ملی تنها برای یک استعداد برتر یا نخبه تحریک‌کننده است، حال آن‌که ارائه پول ماهیانه برای کل جامعه تحریک‌کننده است و به همین دلیل افراد عمده‌ای مایل به احراز خود هستند.

◇ قابلیت استفاده از بخش غیردولتی: بخش غیردولتی در اکثر کشورهای جهان یکی از منابع اصلی ارائه‌دهنده پشتیبانی از اجتماع نخبگانی از طرق مختلف هستند. توان این بخش نه تنها موجب

افزایش مجموع پشتیبانی‌ها از نظام نخبگانی می‌شود، بلکه به دلیل حساسیت بخش غیردولتی در نحوه هزینه‌کرد منابع خود، جهت‌دهنده به فعالیت‌های نخبگانی نیز خواهد بود.

سند راهبردی کشور در امور نخبگان <راهبرد کلان ۵ > راهبرد ملی ۲ < اقدام ملی ۱:

تسهیل دسترسی آحاد اجتماع نخبگانی به زیرساخت‌های مطالعاتی و پژوهشی کشور از جمله سامانه‌های اطلاع‌رسانی، کتابخانه‌های تخصصی، آزمایشگاه‌ها و شبکه‌های آزمایشگاهی با محوریت بنیاد ملی نخبگان.

◆ تمرکززدایی از ساختار نظام نخبگانی از طریق ایجاد نهادهای تخصصی و حرفه‌ای

تمرکز در ساختار نظام نخبگانی منجر به کاهش انعطاف‌پذیری‌ها، کاهش چابکی و در نهایت عدم اجرای اصل تنوع می‌شود. در ساختار مطلوب نظام نخبگانی، نهادها و سازمان‌های مختلف تخصصی و حرفه‌ای به عنوان اصلی‌ترین بازیگران نهادی هستند. در هر نهاد تخصصی، بر اساس رتبه‌بندی، اعتبارسنجی و اعتباردهی انجام شده، توانمندترها از سایرین تمایز یافته و شناسایی شده‌اند. همچنین قوانین مناسب حدود فعالیت افراد و سازمان‌ها (اعم از شرکت‌ها) را مشخص ساخته است و به همین دلیل پایه‌های یک نظام شایسته‌سالار، پاسخگو و مسئولیت‌پذیر شکل گرفته است. به این ترتیب نهادهای تخصصی هر یک مبتنی بر استانداردهای مشخصی در زنجیره‌ی مدیریت نظام نخبگانی ورود یافته‌اند؛ چرا که فرآیندهای شناسایی (رتبه‌بندی و اعتباردهی)، هدایت (از طریق معیارهای اعتبارسنجی)، پشتیبانی (قوانین شایسته‌سالاری که توانمندترها حقوق و مسئولیت‌های بالاتری می‌یابند)، اثرگذاری (تطابق میان توانمندی با پروژه‌ها) و در نهایت نیکداشت (مهم‌ترین نیکداشت

جامعه‌ی نخبگانی پذیرش توانمندی‌های آنان از طرف جامعه است) در این نهادهای تخصصی در حال انجام است. علاوه بر موارد فوق، تمرکززدایی و ایجاد نهادهای تخصصی و حرفه‌ای از برخی چالش‌های رایج نیز جلوگیری می‌کند که مهم‌ترین آن‌ها در ذیل تشریح می‌گردد: تماس مستقیم با نخبگان و تمرکز بر حمایت‌ها، خصوصاً حمایت‌های مالی به معنای مداخله در امور عمومی و بازار است که این مداخله اغلب در تضاد با سیاست‌های کلان کشور مبنی بر کاهش تصدی‌گیری‌ها، کاهش مداخلات دولت، واگذاری‌ها و خصوصی‌سازی قرار می‌گیرد. بهترین حمایت از فرد توانمند ایجاد سازوکارهای رقابت آزاد، پرهیز از قبیله‌محوری و گسترش قانون‌محوری بر ضابطه‌محوری است. سازوکارهایی که به صورت عادلانه منجر به موفقیت فرد توانمندتر می‌شود، اصلی‌ترین حمایت از نخبگان است. در چنین فضای مهم‌ترین مأموریت نظام نخبگانی ایجاد قوانین و ساختارهایی مبتنی بر اصول عادلانه و منصفانه است.

از بعد عملیاتی بودن نیز حجم بالای مراجعین و افراد در تماس به یک نهاد متمرکز دولتی می‌تواند هم منجر به تمرکز آن نهاد بر وظایف روزمره و کنارگذاشتن وظیفه اصلی‌اش که همان سیاست‌گذاری است، شود؛ و هم آن‌که توجه به تنوع در ابزارها، حوزه‌ها و... امکان‌پذیر نخواهد بود. در نتیجه اولاً حمایت‌ها نیز از حمایت‌های غیرمالی تبدیل به حمایت‌های مالی (که ساده‌ترین و در عین حال ناکارآمدترین نوع پشتیبانی است) می‌شود که در عمل نه تنها رضایت جامعه‌ی نخبگانی را به دنبال ندارد، بلکه به دلیل مقایسه‌ها و شیوه‌های اجرایی، رضایت را کاهش داده و فرهنگ طلبکارانه را افزایش می‌دهد؛ و ثانیاً امکان بهره‌گیری از معیارهای اجتماعی و قضاوتی را از بین می‌برد و فرآیندهای احراز نخبگی با تکیه صرف بر معیارهای عینی شکل می‌گیرد که در عمل منتهی به نتایج مطلوب نمی‌شود. اما بهره‌گیری از نهادهای تمرکززدای دیگر می‌تواند در بردارنده‌ی منافی باشد از جمله

امکان استفاده از ابزارهای شناسایی متنوع مانند جوایز، جشنواره‌ها، نظام‌های رتبه‌بندی و ...، امکان توسعه حوزه‌های متداول علمی به حوزه‌های دیگر، امکان تخصصی‌شدن نهادها، امکان سیاست‌گذاری دولت و پرهیز از فعالیت‌های روزمره.

سند راهبردی کشور در امور نخبگان < راهبرد کلان ۱ >
راهبرد ملی ۱ < اقدام ملی ۲:

توسعه سازوکارهای اعتباردهی، اعتبارسنجی، رتبه‌بندی و ارتقای «نهادهای تخصصی - حرفه‌ای» کشور بر اساس ضوابط، مقررات و استانداردهای عمومی مورد تأیید بنیاد ملی نخبگان

♦ توجه به عدم کارایی پشتیبانی‌های دائم از نخبگان

نکته‌ی بسیار مهم دیگر این است که شناخته شدن یک نفر به عنوان استعداد برتر در یک حوزه‌ی خاص نباید به صورت دائمی باشد؛ ارزیابیها باید به صورت پویا و دائمی انجام گیرد و همان طور که گفته شد صرفاً بر مبنای امتیازات درسی یا در حوزه تخصصی نباشد، بر مبنای بروزات نخبگانی مختلف و برای یک مدت محدود از امکانات، بورسها، کمک هزینه‌ها و حمایت‌هایی که حاصل تلاش فرد است استفاده کند و تداوم این حمایتها منوط به بروزات جدید و رشد و ارتقای فرد باشد نه صرف اینکه کسی که نفر برتر کنکور یا المپیاد شد، استعداد برتر شناخته شود. لذا نباید به واسطه‌ی اینکه یک نفر در یک مقطع خاص درخششی داشته است تا مدت طولانی مورد حمایت قرار بگیرد. پشتیبانی‌های دائم از نخبگان مانند بورس‌های تحصیلی دائم، علاوه بر ناکارآمد بودن، حتی می‌تواند به دلائلی مضر نیز می‌باشد. مهم‌ترین این دلائل عبارتند از:

◇ کاهش انگیزه برای فعالیت؛

◇ غیررقابتی بودن؛

◇ ایجاد انحصار؛

◇ افزایش فرهنگ طلبکاری از جامعه و متوقع شدن

اجتماع نخبگانی.

◆ فراهم کردن بستر فعالیت و کاهش هزینه فعالیت‌ها به جای

حمایت‌های مستقیم مالی

نکته‌ی مهم بعدی این است که جنس حمایت‌ها و توجهات به نخبگان بیش از اینکه از جنس اختصاص پول و امکانات باشد باید فراهم کردن بستر فعالیت و کم کردن هزینه‌های فعالیت برای آن‌ها باشد، باید بتوان امکانات و منابع را تبدیل به بسترهای فعالیت کرد، به جای آن‌که پول به شخص داده شود بستر انجام کاری که می‌خواهد انجام دهد فراهم شود؛ در اختیار گذاشتن آزمایشگاه، تجهیزات، مکان انجام کار، مشاوره، کمک به ایجاد گروه و ... ، بهتر از اختصاص کمک مادی است، چه بسا ممکن است با توجه به اینکه اولویتهای ذهنی افراد متفاوت است آن را در جای دیگری غیر از بخشی که استعداد دارد و فعالیتی که برای آن در نظر گرفته شده هزینه کند.

باید استعدادهای را به کار بیندازند، و دولت و ملت تأیید کنند از این کسانی که اختراع و ابداع می‌کنند تا انشاءالله - ایران خودش همه چیز را بسازد و مستقل بشود. به هر صورت می‌گویم - انشاءالله - که به دولت تذکر بدهند که همراهی کنند و ملت هم البته موظف است که با شما همراهی کند تا - انشاءالله - کارها را راه بیندازند. ایران - انشاءالله - مستقل بشود.

حضرت امام خمینی (ره)

صحیفه نور، جلد ۱۳، صفحه ۹۶ - دیدار سه تن از مخترعین

◆ تدوین استانداردهای لازم در زمینه اختصاص امکانات و فضاهای آموزشی به استعدادهای برتر

فضاهای آموزش استعدادهای برتر یا فضاهای نخبگانی باید از یک سری استانداردها برخوردار باشند. دانشگاههای برتر مهم‌ترین مراکز و محیطهای تجمع استعدادهای برتر و نخبگان کشور در کنار هم هستند، بنابراین برای رشد و ارتقاء و زمینسازی برای فعالیت باید استانداردهای آموزشی، پژوهشی و رشد نخبگان را داشته باشند. چه از نظر محیط فیزیکی، چه از نظر منابع انسانی، منابع مالی، امکانات و تجهیزات باید استانداردهایی برای این مراکز وجود داشته باشد. استانداردهایی که حداقل امکانات لازم برای تأمین فرصت رشد استعداد را مشخص میکند؛ حداقل تعداد اساتید، حداقل امکانات رفاهی، حداقل امکانات آموزشی، حداقل امکانات آزمایشگاهی و کارگاهی، و غیره. جذب بیش از حد استعدادهای برتر در محیطی که ظرفیت آن را ندارد، منجر به از بین رفتن این استعدادهای میشود. مثل کاشت بیش از حد درخت در زمینی که هرچند هم مستعد باشد اما به خاطر آن که این درختان منابع همدیگر را مصرف میکنند هیچ‌کدام نمیتوانند به رشدی که باید برسند. اما اگر به اندازه و به‌جا کاشته شود، همهی آنها میتوانند رشد خوبی داشته باشند. بنابراین برخلاف آنچه تصور شده و اقدام میشود خصوصاً در حوزههای دکتری که ظرفیتها بدون در نظر گرفتن امکانات افزایش پیدا کرده است، این افزایش باید بر اساس استاندارد و اندازه باشد. اگر از این اندازه و استاندارد بیشتر باشد نه تنها کسی که اضافه شده ضرر میبیند، همهی کسانی که هستند نیز ضرر میبینند. این استانداردها باید توسط بنیاد نخبگان و وزارت علوم تعیین شده و مبنای عمل دانشگاهها و مراکز آموزشی و پژوهشی برای آموزش و رشد استعدادهای برتر دانشجویی قرار بگیرد.

◆ سیاست‌گذاری در راستای ارتقاء مهارت‌های عمومی استعداد‌های برتر

در توانمندسازی استعداد برتر لازم است که غیر از مباحث تخصصی، درسی و آموزشی و استعداد‌های خاصی که دارند، یک سری مهارت‌های عمومی و غیرتخصصی نیز آموزش داده شود تا این افراد بتوانند از این توانمندی‌ها و استعدادها استفاده کنند. کسانی که توانمندی کمتری دارند ولی میدانند از این توانمندی چگونه در جامعه و محیط استفاده کنند از کسانی که توانمندی ویژه‌ای دارند اما مهارت استفاده از آن را ندارند موفق‌ترند. البته یک سری از این مهارت‌ها به ویژگی‌های شخصیتی که در افراد شکل می‌گیرد، بستگی دارد و باید در دوران مدرسه پرورش پیدا کنند، مثل قابلیت صبر و تحمل، پشتکار، روش برخورد با دیگران، قابلیت حل مسأله، تفکر خلاقانه و غیره، و برخی در دوران دانشجویی باید شکل بگیرند، مثل مهارت‌های اجتماعی در تعامل با دیگران، مهارت نوشتن و ارائه‌ی طرح و ایده‌های که دارند، مهارت تشکیل تیم و مدیریت و سازماندهی آن، مهارت تعامل با افراد مختلف در قالب کار و کارگاه. البته بستری‌هایی نیز باید برای فعالیت عملی فراهم شود چون این مباحث، بحث‌های تئوری نیستند که بتوان صرفاً با برگزاری کلاس آن‌ها را انتقال داد.

◆ سیاست‌گذاری و پشتیبانی مادی و معنوی در جهت کاهش هزینه شکست فعالیت‌های دانشجویی

فعالیت دانشجویان یا گروه‌های دانشجویی یک فعالیت پرریسک است که ممکن است به شکست بینجامد. سیستم آموزش عالی باید هزینه‌ی شکست را کاهش دهد. یکی از نکات جالبی که در ایالات متحده در همین زمینه وجود دارد این است که بسیاری از کسب‌وکارهای جدیدی که در آمریکا ایجاد میشود، شکست می‌خورند، اما این شکست چیز بدی محسوب نمیشود که فرد وقتی شکست خورد نتواند دوباره

شروع کند. این مسأله هم از نظر روحی و روانی، و هم از نظر مادی مهم است. کسی که نمیتواند در انجام یک فعالیت ریسک کند و اگر در فعالیتی شکست خورد زندگیش از نظر مادی و معنوی به خطر میافتد، طبیعتاً به آن اقدام نمیکند. لذا اقدامات زیر در این زمینه می تواند مؤثر باشد:

۱. کاهش ریسک فعالیت های نو، گروهی و شروع کسب و کار در محیط های دانشجویی؛

۲. بحث های گفتمان سازی و مشاوره برای از بین بردن قبح شکست و آموزنده بودن شکست؛

۳. ایجاد صندوق های خطرپذیر در دانشگاه ها (منتهی نباید از کارهای بزرگ شروع گردد، باید به صورت تدریجی بستر فعالیت های کوچک فراهم شود، اگر موفق بود توسعه پیدا کند تا این مجموعه ها مستقل شوند. ریسک بزرگ، هم به دانشجو ضربه می زند هم توانایی حمایت از آن برای نظام شدنی نیست؛ اما می شود منابع موجود را بین فعالیت های مختلف تقسیم کرده ریسک مجموعه های مختلف را در حد محدود پوشش داد. نکته اینجاست که غالباً در دنیا بیش از هفتاد درصد فعالیت های خطرپذیر ممکن است به شکست منجر شود اما نتیجه ی تعداد کمی از آنها که به موفقیت می رسد آن قدر مطلوب بوده و بازده دارد که پوشش این هفتاد درصد عدم موفقیت را داده و آن را جبران می کند).

۴. جلب مشارکت بخش خصوصی به صورت توزیع شده در پوشش ریسک فعالیت گروه های نخبگانی (برای مجموعه های بخش خصوصی علاوه بر آن که مسائل شان حل می شود، فعالیت با دانشگاه ها میتواند جذابیت داشته باشد. حمایت از طرح های دانشجویی می تواند به عنوان اعتبار و افتخار در نظر گرفته شود که اگر توسط بنیاد نخبگان و وزارت های مرتبط

با دانشگاه‌ها (علوم و بهداشت) درست طراحی شود، میتوان از پتانسیل‌ها و ظرفیت‌های بخش خصوصی در این زمینه استفاده بهینه کرد.)

سند راهبردی کشور در امور نخبگان < راهبرد کلان ۲ >
راهبرد ملی ۱ < اقدام ملی ۳:

ساماندهی و گسترش پشتیبانی‌های مستقیم و غیرمستقیم مادی به اجتماع نخبگانی در قالب بورس، جایزه‌های مقطعی و پژوهانه از سوی سازمان‌های دولتی، بخش خصوصی و نهادهای عمومی (وقف و خیریه) منطبق با پایش پیشرفت مرحله‌ای و اثرگذاری آنان.

◆ مدیریت و تأمین دسترسی به اطلاعات و دانش برای نخبگان

نکته بعدی که برای زمینه‌سازی فعالیت استعدادهای برتر و رشد، هدایت و توانمندسازی آن‌ها مهم است، دسترسی به اطلاعات و دانش است. البته دسترسی به شبکه‌های علمی فراهم است اما از آن‌ها درست استفاده نمیشود. نظام نخبگانی می‌تواند با تحلیل داده‌های جستجوی افراد، مطالعات افراد و دسترسی‌هایی که افراد داشته‌اند به الگوهای رفتاری آنان رسیده و الگوهای رفتاری ویژه را پیدا کنند. این روش میتواند یک راه بسیار مناسب برای کشف فعالیت‌های نخبگانی و کشف استعدادهای برتر باشد و همچنین برای کسانی که توانمندی‌های ویژه‌ای دارند و روی موضوعات خاص کار می‌کنند یا کارهای ویژه‌ای انجام می‌دهند. اگر بتوان یک درگاه برای این افراد ایجاد کرد که از طریق آن به اطلاعات و منابع علمی و دانشی موجود در دنیا دسترسی پیدا کنند و رفتارهای علمی و دانشی آن‌ها رصد شود علاوه بر اینکه باعث شناسایی آنان می‌شود، دانش و اطلاعاتی که در اختیار آن‌ها قرار می‌گیرد، به توانمندسازی و آموزش آنان نیز منجر می‌شود. میتوان بر اساس اولویت‌های کشور و نیازهای جامعه، مسیر حرکت علمی و

تحقیقاتی و پژوهشی این افراد را به صورت نامحسوس جهت داد که باید بسیار دقیق مدنظر نظام نخبگانی و خصوصاً دستگاه‌های مسئول مثل وزارتخانه‌های علوم و بهداشت و دانشگاه‌ها قرار گیرد.

سند راهبردی کشور در امور نخبگان < راهبرد کلان ۵ >
راهبرد ملی ۲ < اقدام ملی ۳:

توسعه زیرساخت‌های اطلاع‌رسانی مناسب در اجتماعات و فعالیت‌های نخبگانی به منظور شبکه‌سازی هدفمند در این فعالیت‌ها با محوریت بنیاد ملی نخبگان.

◆ گسترش همکاری علمی بین‌المللی نخبگان

از جمله راه‌های توانمندسازی نخبگان، خصوصاً در زمینه توانمندی‌های گروهی، فراهم کردن زمینه همکاری پژوهش‌گران داخلی با محققان خارجی است. در این زمینه وزارت علوم، تحقیقات و فناوری از طریق مرکز همکاری‌های علمی بین‌المللی زمینه بسیار خوبی برای همکاری‌های علمی بین‌المللی فراهم و اجرایی نیز کرده است که از آن جمله می‌توان به «برنامه پژوهشی جندی‌شاپور»^۱ اشاره نمود که با همکاری کشور فرانسه اجرا شده است. ترویج و گسترش این گونه برنامه‌ها همان‌گونه که در سند راهبردی کشور در امور نخبگان به عنوان راهبرد ملی مطرح شده است، زمینه‌ساز رشد هر چه بیشتر استعداد‌های برتر و نخبگان خواهد بود.

سند راهبردی کشور در امور نخبگان < راهبرد کلان ۵ >
راهبرد ملی ۳:

توسعه همکاری‌های بین‌المللی نخبگان به منظور ارتقای ظرفیت و سطح تأثیرگذاری آنان برای دستیابی به مرجعیت علمی کشور.

۱. مرکز مطالعات و همکاری‌های علمی و بین‌المللی با مشارکت بخش همکاری و فعالیت فرهنگی سفارت فرانسه (SCAC) در ایران مجری برنامه پژوهشی جندی‌شاپور است. هدف این برنامه که از سال ۱۳۸۳ آغاز شده، ارتقا و گسترش همکاری‌های پژوهشی علمی و فنی پیشرفته میان پژوهشگران دو کشور ایران و فرانسه است.

◆ ایجاد و تقویت نظام‌های رتبه‌بندی متخصصان و خبرگان

یکی از مهم‌ترین پشتیبانی‌ها از اجتماع نخبگانی، ایجاد نظام رتبه‌بندی متخصصان و خبرگان است که کمک می‌کند، «افراد بر اساس توانمندی‌ها و شایستگی‌های خود و در یک فضای آزاد، از فرصت برابر برای رقابت برخوردار باشند». به این ترتیب یکی از اصلی‌ترین وظایف نظام نخبگانی شکل‌دهی به چنین نظامی در عرصه‌های مختلف زیست اجتماعی است.

نظام رتبه‌بندی متخصصان و خبرگان این امکان را در اختیار جامعه به صورت عام، و جامعه فعالان یک حوزه تخصصی و حرفه‌ای به صورت خاص، قرار می‌دهد تا شایسته‌ترین افراد و گروه‌ها را شناسایی نمایند. نظام رتبه‌بندی بر اساس معیارهایی، توانمندی‌ها و شایستگی‌ها را در حوزه فعالیت سنجش و ارزیابی می‌کند. به این ترتیب به عنوان سازوکار میانجی می‌تواند شرایطی را آماده سازد که منجر به انتخاب مناسب‌تر برای طرف تقاضا، و انگیزه‌ی افزایش توانمندی برای طرف عرضه شود.

اصلی‌ترین بازیگران نظام رتبه‌بندی، اعتبارسنجی و اعتباردهی، نهادهای گواهی‌دهنده اعتبار هستند، که عمدتاً نهادهایی تخصصی در زمینه حوزه‌های حرفه‌ای و تخصصی ویژه‌ای هستند. عمده‌ترین نهادهای تخصصی و حرفه‌ای گواهی‌دهنده اعتبار در کشور عبارتند از:

◇ نظام‌های تخصصی حرفه‌ای کشور: مانند

سازمان نظام پزشکی کشور؛

◇ انجمن‌های علمی: مانند انجمن‌های علمی زیر

نظر وزارت علوم، تحقیقات و فناوری؛

◇ سازمان‌های صنفی: مانند نظام صنفی رایانه‌ای

کشور؛

◇ جامعه‌ی اصناف تخصصی: مانند خانه سینمای

کشور؛

ابزارهای اصلی در نظام‌های رتبه‌بندی، اعتبارسنجی و اعتباردهی، که می‌توانند به صورت مجزا یا ترکیبی نیز مورد استفاده قرار بگیرند نیز عبارتند از:

◇ **برگزاری آزمون‌های تخصصی:** در این وضعیت

با برگزاری آزمون در میان افرادی که شایستگی‌های پایه‌ای را کسب کرده‌اند، اعضاء ارزیابی می‌شوند؛ به عنوان نمونه ارائه پروانه وکالت.

◇ **ارزیابی سوابق فعالیت فرد:** بر این اساس سوابق

عملکردی اعضای یک جامعه تخصصی مبتنی بر معیارهای تخصصی اعضاء ارزیابی می‌شوند.

◇ **ارزیابی منابع در اختیار:** در حوزه‌های تخصصی

که نیازمند دسترسی به ابزارهای ویژه‌ای است، لازم است منابع در اختیار اعضاء یک جامعه تخصصی مورد ارزیابی قرار گیرد. به عنوان نمونه در حوزه‌های تخصصی فنی داشتن تجهیزات فنی در ارزیابی شرکت‌ها تاثیرگذار خواهد بود.

با توجه به توضیحات فوق، بنیاد ملی نخبگان لازم است، اقدامات زیر را اجرا نماید:

◇ بررسی و تصویب ضوابط و مقررات مربوط به

استانداردهای رتبه‌بندی، اعتبارسنجی و اعتباردهی نهادهای حرفه‌ای تخصصی و غیردولتی (متولی: بنیاد ملی نخبگان با همکاری نهادهای تخصصی - ۶ حرفه‌ای)

◇ ایجاد و توسعه‌ی کارگزاری (در بخش

غیر دولتی) برای تعیین صلاحیت، رتبه‌بندی، اعتبارسنجی، اعتباردهی، نظارت، کنترل و پایش عملکرد شرکت‌های دانش‌بنیان (متولی: معاونت

علمی ریاست جمهوری)

◇ بازنگری ضوابط و مقررات بنیاد ملی نخبگان
 درباره‌ی شناسایی اجتماع نخبگانی کشور در سطوح
 حوزه‌های مختلف و با تأکید بر مشارکت دستگاه‌ها
 و نهادهای حرفه‌ای تخصصی ذی‌ربط (متولی:
 بنیاد ملی نخبگان با همکاری نهادهای تخصصی -
 حرفه‌ای)

◆ پشتیبانی از کرسی‌های نظریه‌پردازی و آزاد اندیشی

همان‌طور که پیش از این گفته شد، کرسی‌های نظریه‌پردازی و آزاداندیشی دو نهاد اصلی در ایجاد فضای تعاملی و تضارب آراء در جامعه‌ی نخبگانی هستند لذا بنیاد ملی نخبگان می‌بایست از طریق دستگاه‌های مسئول و نهادهای حرفه‌ای - تخصصی، کرسی‌های نظریه‌پردازی و آزاداندیشی را توسعه داده و بستر لازم را برای تبدیل آن‌ها به محل اصلی تعاملات اندیشه‌ورزی نخبگان در حوزه‌های مختلف فراهم نماید.

فصل سوم

زمینه‌سازی برای اثرگذاری استعدادهای برتر و نخبگان

۳-۱. مقدمه

زمینه‌سازی برای اثرگذاری افراد و گروه‌های نخبه در جامعه، سومین راهبرد کلان سند راهبردی کشور در امور نخبگان است. در دوران پرورش استعداد برتر به او توانمندی‌هایی داده میشود تا بعدها در خدمت کشور باشد. او از این جهت ارزشمند است و حمایت میشود چون میتواند مشکلی از مشکلات جامعه را حل کرده یا کار ویژه‌ای را انجام دهد یا تحولی ایجاد کند. در این راستا، نظام نخبگانی می‌بایست هم استعداد برتر را رشد داده، هدایت کرده و توانمند نمایند و هم این فرد را که مسیر خبرگی را طی کرده و میخواهد به عنوان نخبه در جامعه معرفی شود، آماده کند تا بتواند نقش خود را درست ایفا کرده و خروجی خوب و اثرگذاری داشته باشد. نظام نخبگانی می‌بایست با بسترسازی و اجرای برخی اقدامات، زمینه مساعدی برای نقش‌آفرینی هر چه بهتر افراد مستعد و نخبه در جامعه فراهم نمایند. در این فصل برخی از این دست اقدامات و بسترسازی‌ها بیان می‌گردد.

سند راهبردی کشور در امور نخبگان < راهبرد کلان ۳
زمینه‌سازی برای اثرگذاری افراد و گروه‌های نخبه در
جامعه.

۲-۳. راه کارها و رویکردهای صحیح برای زمینه سازی به کارگیری و استفاده از استعداد های برتر و نخبگان

برخی از نکات و راه کارهای مناسب که در زمینه سازی برای اثرگذاری نخبگان موثرند، در ذیل ارائه و در ادامه تشریح شده است.

◆ شناخت و تقویت عوامل مثبت و رفع عوامل منفی

موثر در به کارگیری نخبگان

◆ فراهم کردن بستر لازم برای آمادگی استعدادهای برتر

برای ورود به بازار کسب و کار از طریق دانشگاه ها

◆ دغدغه سازی و مسأله سازی برای استعدادهای برتر و

نخبگان

◆ بسترسازی برای شکل گیری مؤسسات مطالعاتی -

پژوهشی از ارتباطات بین نخبگان و سیستم های واقعی

جامعه

◆ ایجاد زمینه برای شایسته سالاری در سازمان ها

◆ سیاست گذاری در راستای هدایت انجمن های علمی

به سوی حل نیازهای کشور

◆ ایجاد و هدایت شبکه های اجتماعی تخصصی در

جهت حل نیازهای کشور

◆ بهره گیری از نخبگان در تدوین سیاست های علمی

و فناورانه

◆ زمینه سازی برای تسهیل به کارگیری گروه های

نخبگانی توسط بخش خصوصی

◆ تدوین مقررات لازم برای واگذاری مدیریت پروژه و

عاملیت چهارم پروژه های کلان ملی به صورت هم زمان

به شرکت های دانش بنیان

◆ شناخت و تقویت عوامل مثبت و رفع عوامل منفی موثر در به‌کارگیری نخبگان

اجتماع نخبگانی کشور، برخوردار از ظرفیت‌ها و توانمندی‌هایی است که عوامل مختلفی در به‌فعولیت رسیدن آن‌ها مؤثرند. این عوامل را می‌توان در چهار دسته عوامل محیطی، عوامل طرف تقاضا، عوامل طرف عرضه، و عوامل و نهادهای میانجی طبقه‌بندی کرد که شناخت و تقویت عوامل مثبت و رفع عوامل منفی تأثیر بسزایی در بهبود بهره‌گیری از نخبگان خواهد داشت.

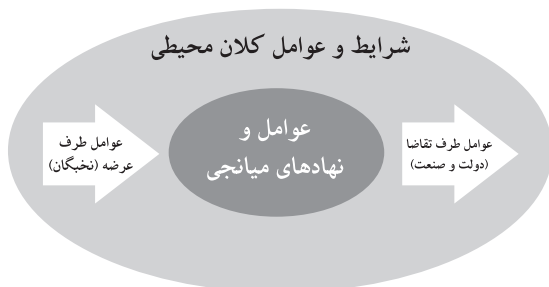
۱. **عوامل محیطی:** مثل جایگاه والای نخبگان به خصوص نخبگان علمی در کشور و حساسیت جامعه به استفاده از نخبگان، عوامل محیطی پیش‌برنده و تقویت‌کننده‌ای است که نظام نخبگانی کشور را در مواجهه با این چالش توانمند می‌سازد؛ اما از سوی دیگر عوامل محیطی دیگری مانند نظام پاسخگویی و شایسته‌سالاری در کشور یکی از مهم‌ترین زمینه‌سازهای بروز و ظهور توانمندی‌های بالقوه نخبگان خواهد بود که کشور در این خصوص از مشکلاتی رنج می‌برد. مقابله با تسلط دیرینه نظام رابطه‌محور (قبیله‌محور) بر ساختار اجرایی کشور، تلاش در تحقق جدال احسن و آزاداندیشی در عرصه‌ی اندیشه‌ورزی در کشور و بسط و توسعه پذیرش دیدگاه‌های متخالف و متنافر به شدت می‌تواند حذف نخبگان را از فعالیت‌های کلان کم کند و استفاده از آن‌ها را بهینه سازد.

۲. **عوامل طرف تقاضا:** کسب دانش و توانمندی مدیریت علم و فناوری، ایجاد فرصت‌های شغلی در حوزه‌های دانش‌بنیان و افزایش اعتماد به توانمندی‌های ملی و تمایل بر سرمایه‌گذاری بر توان داخلی به جای واردات محصولات که منجر به افزایش اعتماد به نخبگان نیز خواهد شد، از مهم‌ترین

عوامل طرف تقاضا در بهره‌گیری از نخبگان هستند.

۳. عوامل طرف عرضه: در طرف عرضه نیز توسعه توانمندی‌های مهارتی نخبگان (همچون مهارت‌های ارتباطی و اجتماعی) جهت فعالیت‌های تحول‌آفرین، ایجاد تناسب میان توانمندی‌های نخبگان خصوصاً تحصیل کرده‌های خارج از کشور با اقتضات و شرایط کشور، و در نهایت تعدیل فرهنگ اسناد بیرونی نخبگان که مشکلات طرف عرضه را نیز به مسایل محیطی و عوامل طرف تقاضا ارجاع می‌دهد، می‌تواند در مقابله با چالش فوق کارآمد باشد.

۴. عوامل و نهادهای میانجی: چهارمین دسته عوامل تاثیرگذار بر این چالش عوامل و نهادهای میانجی هستند که تنظیم‌گر ارتباط میان طرف عرضه و طرف تقاضا هستند. شکل‌دهی و ایجاد معیارهای مشخص ارزش‌یابی و شناسایی جامعه‌ی نخبگان می‌تواند نظام‌های تخصصی و رتبه‌بندی‌را ساختاردهی کند که منجر به آشکار شدن تمایزها و در نتیجه زمینه‌ساز بروز تحولات می‌شود. همچنین بانک اطلاعاتی جامع از جامعه‌ی نخبگانی و توانمندی‌های آنان یکی دیگر از نهادهای میانجی ارتباط دهنده‌ی میان طرف عرضه و تقاضا در نظام نخبگانی است. شکل زیر مدل مفهومی عوامل فوق را نشان می‌دهد.



مدل مفهومی بکارگیری و استفاده بهینه از نخبگان در کشور

هیولت و پکارد، بنیان‌گذاران شرکت hp نمونه موفق یک گروه خودجوش دانشجویی

شرکت هیولت-پکارد یا آن طور که امروزه از آن یاد می‌شود hp در واقع توسط دو دانشجوی هم‌کلاسی در دانشگاه استنفورد به نام‌های دیوید پکارد و ویلیام هیولت و با سرمایه ابتدایی ۵۳۸ دلار پایه‌گذاری شد. همت و تلاش این دو نفر باعث شد که سرمایه اندک آنها بعد از حدود هفتاد سال به ۹۰ میلیارد دلار برسد. در حال حاضر این شرکت در بیشتر از ۱۶۰ کشور جهان فعالیت می‌کند. نام شرکت نیز به طور اختصاری از حروف اول نام خانوادگی این دو نفر گذاشته شد و بدین سان hp در منطقه کالیفرنیا تاسیس شد شرکتی که بعدها ده‌ها و صدها زیرمجموعه برای خودش ایجاد کرد و یکی از قطب‌های بزرگ صنعت کامپیوتر در دنیا شد.

ویلیام بیل هیولت و دیوید پکارد هر دو دانشجوی مهندسی برق دانشگاه استنفورد بودند. این دو نفر، دو سال آخر دانشگاه را بر روی ساختن یک منبع ساده و دقیق سیگنال‌های فرکانس پایین (نوسان‌ساز صدا) کار می‌کردند، چیزی که بعدها اولین محصول شرکت اچ‌پی بود. بعد از تمام شدن دانشگاه، پکارد مدتی در جنرال الکتریک مشغول به کار شد اما باز هم به آزمایشگاه ترمین (استاد ممتاز استنفورد) برگشت و خیلی زود با تشویق و حمایت او و به همراهی ویلیام هیولت کار تازه‌ای راه‌اندازی کردند. آن‌ها برای نامگذاری شرکت که ph یا hp باشد سکه به هوا انداختند و به این ترتیب در سال ۱۹۳۹ فقط با سرمایه ۵۳۸ دلار و کار در محل یک گاراژ اجازه‌ای فعالیت شرکتی آغاز شد که امروزه در سطح بین‌الملل مدرن‌ترین تجهیزات فناوری اطلاعات را تولید می‌کند.

◆ فراهم کردن بستر لازم برای آمادگی استعداد‌های برتر برای ورود به بازار کسب‌وکار از طریق دانشگاه‌ها

یکی از نکات مهم در مورد استعداد‌های برتر و نخبگان، بحث فراهم کردن زمینه‌ی کسب و کار در دانشگاه‌ها است؛ یعنی دانشگاه‌ها باید بستری باشند برای تمرین کسب و کار آن‌هم نه تمرین بدون هدف، بلکه ممکن است این تمرینات به یک سری کسب‌وکارهای جدی و گروه‌های نخبگانی و شرکتهای دانشبنیان تبدیل شود که فضای آن باید فراهم شود. در همین زمینه اقدامات ذیل، ورود استعداد‌های برتر و نخبگان را به بازار کسب‌وکار تسهیل می‌کند لذا بنیاد ملی نخبگان و سایر دستگاه‌های ذی‌ربط می‌بایست از طریق دانشگاه‌ها این اقدامات را پیگیری نمایند:

◇ برنامه‌ریزی برای آگاه‌سازی دانشجویان از مسائل

حقوقی و اطلاعات ضروری حضور در بازار:

یک سری مسائل نیز باید آگاه‌سازی شود مثل مسائل حقوقی، اینکه یک فرد در جامعه چگونه باید طرحی را ارائه کند؟ به کجا ارائه کند؟ چه حقوق و تکالیفی دارد؟ قالبهایی که در جامعه وجود دارد چیست؟ روال کارها چگونه است؟ بسیاری از دانشجویانی که فارغ‌التحصیل میشوند از این مسائل آگاهی ندارند. مواردی مثل افتتاح حساب، گرفتن دسته چک، انعقاد قرارداد، مذاکره، تنظیم شکایت، قوانین و بحثهای حقوقی که در کشور وجود دارد، ساز و کارهای موجود در سازمانهای مختلف، متولیان مختلف و موارد ساده‌ای که هر کس در کار خود با آنها درگیر است، باید اطلاع‌رسانی شود تا دانشجویان بتوانند از قابلیت و خبرگی که در دانشگاه در آنها ایجاد میشود، به بهترین شکل

استفاده کنند.

◇ سیاست‌گذاری در راستای احیاء دوره‌های کارآموزی در جهت آشنا کردن استعداد‌های برتر با فضای واقعی جامعه:

نکته‌ای که در فضای آشنا کردن استعداد‌های برتر با فضای واقعی جامعه و توانمندسازی و آموزش مهارت‌های اجتماعی به آن‌ها وجود دارد بحث دوره‌ی کارآموزی است. در حال حاضر استفاده مناسبی از دوره کارآموزی نشده و کمتر جدی گرفته می‌شود اما این دوره می‌تواند بستری باشد که به توانمند‌ی‌های افراد مستعد اضافه کند و آن‌ها را هدایت کند.

سند راهبردی کشور در امور نخبگان < راهبرد کلان ۱ >
راهبرد ملی ۲ < اقدام ملی ۷:

گسترش اردوهای جهادی، بازدیدها و دوره‌های آموزشی و احیای دوره‌های کارورزی و کارآموزی اختیاری به منظور ارتقای شناخت اجتماع نخبگانی از نیازها و شرایط واقعی جامعه

معلوم است که یک کشور از نخبگان خودش چه می‌خواهد؛ یک کشور از نخبگان خودش می‌خواهد که به نیازها و مطالبات عمومی و به مصالح کشور بیندیشند، به آن‌ها پاسخ دهند و خودشان را متعهد بدانند.

مقام معظم رهبری

دیدار دانشجویان در ماه مبارک رمضان - ۱۳۸۳/۸/۱۰

◇ بهره‌گیری از هسته‌های جوان خودجوش:

یکی از راه‌های به‌کارگیری گروه‌های نخبه، توجه به هسته‌های جوان خودجوش در دانشگاه‌ها است. این گروه‌ها معمولاً در اواخر دوره کارشناسی

و یا در دوره‌های کارشناسی ارشد و دکتری شکل می‌گیرند. دانشگاه‌ها می‌توانند تحت عنوان پروژه‌های دانشجویی (تکالیف درسی و پایان‌نامه)، رفع برخی از مشکلات دانشگاه‌ها را به هسته‌های دانشجویی بسپارد.

◆ دغدغه‌سازی و مسأله‌سازی برای استعداد های برتر و نخبگان

دغدغه‌سازی و مسأله‌سازی برای استعداد برتر و نخبگان یک نکته‌ی کلیدی است چون این افراد نسبت به یک موضوع خاص به اصطلاح «ویروسی» می‌شوند؛ یعنی وقتی موضوعی در ذهن آن‌ها ایجاد می‌شود، شروع می‌کنند به پیگیری کردن آن، این ویروس به هر جهتی باشد آن‌ها را به آن سمت می‌برد. این است که مدیریتِ دغدغه در استعداد های برتر در جهت‌دهی و هدایت آن‌ها بسیار کلیدی است. اینکه مسأله‌ای که در ذهن او ایجاد میشود رتبه‌ی برتر شدن در المپیاد دانشجویی یا کنکور باشد یا حل یک مسأله از مسائل جامعه؟ یکی از ویژگی‌های افراد تیزهوش و مستعد تمایل به محیط‌های چالش‌برانگیز است و غالباً به دنبال چالش و ریسک هستند، لذا ایجاد دغدغه، سوال و چالش برای آن‌ها جذاب است. این فضا را میتوان مدیریت کرده، دغدغه‌هایی ایجاد کرد که خودبخود به هدایت و ایجاد یک سری انگیزه‌ها و دلبستگی‌ها به کشور منجر شود.

سند راهبردی کشور در امور نخبگان < راهبرد کلان ۳ >

راهبرد ملی ۱ < اقدام ملی ۱:

گسترش تعامل سطوح مختلف حاکمیتی با کانون‌های تفکر نخبگانی به منظور مشارکت آن‌ها در امور مسئله‌شناسی دستگاه‌های اجرایی و حضور فعال نخبگان در فرآیند آینده‌نگاری، تصمیم‌سازی و برنامه‌ریزی در دستگاه‌ها

♦ بسترسازی برای شکل‌گیری موسسات مطالعاتی-پژوهشی از ارتباطات بین‌نخبگان و سیستم‌های واقعی جامعه

نکته‌ای که در ارتباطات بین‌نخبگان و سیستم‌های واقعی جامعه به ندرت رخ می‌دهد این است که در بسیاری از دانشگاه‌های معتبر دنیا مؤسسات بسیار جدی در دانشگاه‌ها شکل می‌گیرند، مؤسساتی که خدمات بسیار مهمی را به کشور ارائه می‌دهند، مخصوصاً مؤسسات مطالعاتی-پژوهشی، نه به صورت پژوهشگاه‌های ایران که صرفاً کار پژوهشی انجام می‌دهند، مثل مؤسسات سیاستگذاری، تحلیل بازار و غیره. در این موارد، یک فرد یا مجموعه نخبگانی، یک مؤسسه را در یک دانشگاه ایجاد می‌کند و در آن دانشگاه شروع به فعالیت می‌کند و فعالیت هم لزوماً فعالیت آموزشی نیست. باید به این افراد اجازه داد تا در دانشگاه‌ها، مؤسسات و مراکزی ایجاد کنند که فعالیتهایی انجام دهند؛ البته مرتبط با حوزه‌های تخصصی دانشگاه و فضای دانشجویی. طبیعتاً ممکن است ایجاد یک مؤسسه‌ی تحقیقات غذایی در یک دانشگاه صنعتی به سختی اتفاق افتد، اما مؤسسات سیاست‌پژوهی، مدیریتی، تحلیل بازار و طراحی می‌توانند ایجاد شوند. ایجاد چنین مؤسساتی به تقویت مجموعه منجر می‌شود؛ چون هم می‌توانند از اساتید استفاده کنند هم اینکه دانشجویان را هدایت کرده، رشد دهند، به خدمت گرفته و در حین کار تربیت کنند.

♦ ایجاد زمینه برای نهادینه‌شدن شایسته‌سالاری در سازمان‌ها

ایجاد زمینه برای شایسته‌سالاری بهترین حمایت و پشتیبانی از اجتماع نخبگانی است به طوری که در سند نخبگان نیز به عنوان یکی از راهبردهای ملی (راهبرد کلان ۳ < راهبرد ملی ۳: ساماندهی نظام‌گزینش اصلاح کارگزاران کشور از میان اجتماعات نخبگانی) به آن اشاره شده است. تثبیت فرصت‌های برابر منجر به موفقیت افراد و گروه‌های توانمندتر خواهد شد، در این شرایط اجتماع نخبگانی

بر پایه توانمندی‌های خود، باعث رشد خود و جامعه خواهد شد. از طرف دیگر، معیارهای سیاسی و غیرتخصصی و غیر حرفه‌ای منجر به کنارگذاری اجتماع نخبگانی می‌گردد. مشاغل تخصصی و حرفه‌ای با به کار گرفتن افراد غیرمتخصص می‌توانند حتی اثرات منفی جبران‌ناپذیری نیز را به همراه داشته باشند. همچنین تعیین و شناسایی مشاغل، سمت‌ها و رده‌های شغلی تخصصی و حرفه‌ای امکان سوءاستفاده‌ها و مفساد اداری را کاهش می‌دهد و شایسته‌سالاری را ارتقاء می‌بخشد. لذا می‌بایست برخورداری از شرایط تخصصی و حرفه‌ای به عنوان پیش شرط‌های انتصاب و ارتقاء در نظام‌های دولتی، عمومی و خصوصی لحاظ شده تا گامی جدی در شایسته‌سالاری برداشته شود. همچنین می‌بایست در قانون هیئت امنای مؤسسات آموزشی، پژوهشی و فرهنگی با تأکید بر عضویت نخبگان مرتبط و شفافیت وظایف اعضا بازنگری صورت پذیرد.

سند راهبردی کشور در امور نخبگان < راهبرد کلان ۳ >

راهبرد ملی ۳ < اقدام ملی ۱ و ۲ >

♦ لحاظ کردن سوابق فعالیت‌های نخبگانی در شرایط احراز مدیریت‌های حاکمیتی مرتبط و اجرای آن بر اساس نظام ارتقای مرحله‌ای؛

♦ زمینه‌سازی برای شکل‌گیری و توسعه شرکت‌های «کارگزاری منابع انسانی متخصص» به منظور تأمین نیروی متخصص مورد نیاز نهادهای مختلف دولتی و خصوصی از میان نخبگان.

♦ سیاست‌گذاری در راستای هدایت انجمن‌های علمی به سوی حل نیازهای کشور

توسعه علم و شکل‌گیری حوزه‌های تخصصی نیاز به تعامل میان خبرگان حوزه‌های تخصصی را افزایش داده است. در گذشته نهاد

دانشگاه مهم‌ترین نهاد انباشت خبرگان در حوزه‌های تخصصی بود، اما امروزه به دو دلیل تخصصی شدن شدید علم، و شکل‌گیری جامعه‌ی خبرگان فعال در بخش صنعت، به خصوص مراکز تحقیق و توسعه، نیاز به نهادهایی خارج از دانشگاه است که یکی از این نهادها، انجمن‌های علمی است.

از طرف دیگر باید دقت داشت که ارتقای روزافزون نقش انجمن‌ها و نهادهای علمی داوطلبانه و کاهش نقش انحصاری دانشگاه‌ها و سایر نهادهای قدرت در فرآیند تولید و اشاعه دانش، ویژگی حوزه علم و فناوری است. بنابراین توسعه انجمن‌های علمی یکی از ابزارهای کارآمد نهادینه کردن علم در جامعه است؛ فرآیندی که در طی آن علم از سوی نخبگان به سوی خدمت به مردم و زیرساخت‌های اجتماعی گرایش پیدا می‌کند و محمل مناسبی را برای حل مسائل و نیازهای جامعه فراهم می‌کند. لذا نظام نخبگانی، علاوه بر توسعه و هدایت این نهادها در مسیر صحیح، باید از این فرصت بهترین استفاده را برده و نیازهای اساسی کشور را به عنوان مسأله به این انجمن‌های علمی ارائه و دریافت راه‌حل را از آنان انتظار داشته باشد.

سند راهبردی کشور در امور نخبگان < راهبرد کلان ۴ >
راهبرد ملی ۱ < اقدام ملی ۵:

ایجاد سازوکار لازم جهت افزایش تعامل بنیاد ملی نخبگان
با نهادهای تخصصی - حرفه‌ای به ویژه انجمن‌های
علمی، حرفه‌ای و حوزوی به منظور شناسایی، هدایت
و توانمندسازی اجتماع نخبگانی.

◆ ایجاد و هدایت شبکه‌های تخصصی اجتماعی در جهت حل نیازهای کشور

امروز شبکه‌های اجتماعی تخصصی به سرعت در حال گسترش‌اند. این شبکه‌ها بستری را فراهم می‌کنند که تمام علاقه‌مندان یک حوزه

تخصصی چه در سطح استاد دانشگاه و چه در سطح افرادی که تحصیلات آکادمیک نداشته و صرفاً علاقه‌مند به موضوع هستند یا در عمل (و نه تئوری) فعالیت‌هایی را کرده‌اند، روی موضوعات بسیار متنوع اظهار نظر کرده و تجربیات و دانش خود را در اختیار دیگران قرار دهند. این شبکه‌ها اگر به درستی ایجاد و مدیریت شوند، محفل بسیار خوبی برای طرح مسائل و نیازهای کشور می‌باشند، که از طریق آن می‌توان با هزینه بسیار اندکی حجم عظیمی از ایده‌ها را گردآوری کرد. شاید یکی از مزایای مهم این شبکه‌ها عدم محدودیت مکانی است به این معنی که متخصصان ایرانی از تمام نقاط دنیا می‌توانند در ارائه راه‌حل برای مشکلات و نیازهای کشور مشارکت داشته باشند. لازم به ذکر است که در سند راهبردی کشور در امور نخبگان نیز شبکه‌سازی بین افراد و گروه‌های نخبه از جمله اقدامات ملی تعریف شده در راستای هم‌افزایی فعالیت‌ها مطرح شده است.

سند راهبردی کشور در امور نخبگان < راهبرد کلان ۲ >

راهبرد ملی ۲ < اقدام ملی ۹:

شبکه‌سازی افراد و گروه‌های نخبه در حوزه‌های تخصصی و حول فعالیت‌های نخبگانی به منظور هم‌افزایی و هم‌گرایی، تقویت همکاری، اشتراک دانش و اطلاعات، انجام کارهای مشترک.

◆ بهره‌گیری از نخبگان در تدوین سیاست‌های علمی و فناوریانه

تجارب خبرگان و متخصصین یکی از مهم‌ترین منابع دانش در سیاست‌گذاری‌ها محسوب می‌شود، لذا اجتماع نخبگانی یکی از اصلی‌ترین گنجینه‌ها در این زمینه است. از طرف دیگر، کسب مشروعیت سیاست‌ها به شدت بر اثربخشی آن تأثیرگذار است، به همین دلیل تلاش می‌شود تا در تدوین سیاست‌ها از ابزارهایی به منظور ایجاد مشروعیت سیاست‌گذاری استفاده نمود. موافقت و همراهی

اجتماع نخبگانی کشور با تصمیمات و سیاست‌های کلان می‌تواند تضمین‌کننده‌ی موفقیت آن‌ها باشد، چراکه مشارکت اجتماع در فرآیند سیاست‌گذاری و ابتناء سیاست‌ها و برنامه‌های کلان بر نظرات تخصصی و حرفه‌ای اجتماع نخبگانی افزایش دهنده‌ی مشروعیت سیاست‌ها خواهد بود.

◆ زمینه‌سازی برای تسهیل به‌کارگیری گروه‌های نخبگانی توسط بخش خصوصی

افزایش پیچیدگی‌ها، حل مسایل واقعی که چندوجهی بودن ویژگی اصلی آن‌ها است، رشد تأثیرگذاری در سطح جامعه و افزایش توانمندی‌های نظام نخبگانی در گروه‌های فعالیت‌های گروهی و تیم‌سازی است. گروه‌ها بر اساس مفهوم هم‌افزایی توان بالاتری به منظور رشد و انجام فعالیت نخبگانی دارند. از همین رو گروه‌های نخبگانی الزاماً گروه‌هایی شامل استعدادهای برتر و نخبگان نیستند، بلکه می‌توانند شامل گروه‌هایی از افراد متوسط باشند، که فعالیت‌های نخبگانی انجام می‌دهند. در دهه‌های اخیر بسیاری از نوآوری‌های چشمگیر جهانی در عرصه کسب‌وکار، مبتنی بر فعالیت‌های گروه‌هایی در دوران دانشجویی بوده است. به همین دلیل این الگوی فعالیت نخبگانی به شدت بر فضای کسب‌وکار تأثیرگذار بوده است. شکل‌گیری شرکت‌های فعال جهانی در عرصه‌های فناوری پیشرفته، خصوصاً حوزه فناوری اطلاعات و ارتباطات، توسعه توانمندی فعالیت‌های گروهی در این دوران را ضرورت می‌بخشد. لذا شرکت‌های خصوصی فعال در حوزه‌های مختلف صنعت، فرهنگ و ... می‌توانند با برنامه‌ریزی درست از این پتانسیل گسترده و مشتاق به فعالیت مؤثرترین بهره‌ها را ببرند. برای رسیدن به این هدف، لازم است معاونت علم و فناوری ریاست جمهوری و سایر دستگاه‌های ذی‌ربط سازوکارهای لازم برای شناسایی و به‌کارگیری استعدادهای بخش خصوصی را تدوین نماید.

◆ تدوین مقررات لازم برای واگذاری مدیریت پروژه و عاملیت چهارم پروژه‌های کلان ملی به صورت همزمان به شرکت‌های دانش‌بنیان

پروژه‌های کلان به دلایل زیر تولیدکننده‌ی فعالیت‌های نخبگانی هستند:

◇ در پروژه‌های کلان نیاز به دانش‌های حرفه‌ای،
تخصصی و پیشرفته بیش از پروژه‌های کوچک و
متوسط است.

◇ در پروژه‌های کلان دولت به عنوان طرف تقاضا،
بازار حوزه‌های تخصصی را تحریک می‌کند.

◇ پروژه‌های کلان به دلیل پیچیدگی‌ها نمی‌تواند
توسط بازیگران با توانمندی‌های محدود انجام شود
و به همین دلیل نهادها نیاز به توانمندی‌های بالاتر
می‌یابند از سوی دیگر در این پروژه‌ها توانمندی‌های
نظام نخبگان ارتقاء می‌یابد.

لازم است دولت بتواند از بنگاه‌های دانش‌بنیان به عنوان مشارکت‌کننده
در فعالیت مدیریت پروژه‌های کلان نیز بهره‌گیرد. به همین دلیل توان
استفاده از این شرکت‌ها در قالب عامل چهارم یا واگذاری مدیریت
پروژه می‌تواند یکی از ابزارهای دولتی در این عرصه باشد. متولی این
اقدام معاونت علمی ریاست جمهوری با همکاری معاونت برنامه‌ریزی
و نظارت راهبردی رئیس جمهور است.

فصل چهارم

تکریم و نگاهداشت استعدادهای برتر و نخبگان

۴-۱. مقدمه

آمارهای صندوق بین‌المللی پول در سال ۲۰۰۹ نشان می‌دهد که سالانه حدود ۱۸۰ هزار ایرانی تحصیل کرده به امید زندگی و یافتن موقعیت‌های شغلی بهتر از کشور خارج می‌شوند. این صندوق بین‌المللی در گزارش خود می‌افزاید که رقم خروج حدود ۱۸۰ هزار نخبه تحصیل کرده از ایران، به معنی خروج سالانه ۵۰ میلیارد دلار ارز از کشور است.

البته مهاجرت نخبگان همواره اثرات و تبعات منفی به دنبال ندارد؛ چرا که اگر نخبگان کشور برای مدت کوتاهی جهت گذراندن دوره‌های آموزشی مختلف و نیز اشتغال به سایر کشورها مهاجرت نمایند و پس از مدتی به کشور خود باز گردند، در نهایت این مهاجرت منجر به انتقال دانش و سرمایه به کشور خواهد شد. اما این امر مستلزم ایجاد انگیزه‌ها و جذابیت‌های علمی، اقتصادی، فرهنگی و غیره کافی در داخل کشور است تا نخبگان پس از مهاجرت مجدداً به کشور خود بازگردند.

از طرف دیگر باید توجه داشت که مهاجرت نخبگان صرفاً به خاطر مسائل مالی نیست. فراهم نبودن فضای کشور برای بروز توانایی‌ها، عدم قدرشناسی مسئولان و ... و خلاصه عدم تکریم نخبگان از جمله

مهم‌ترین علل خروج این قشر از کشور است. علاوه بر اینکه تکریم نخبگان خود موجب الگوسازی برای قشرهای جوان‌تر و هدایت آن‌ها به مسیر نخبگی خواهد شد. با توجه به اهمیت موضوعات تکریم و نگاه‌داشت نخبگان، در این فصل نکاتی در رابطه با این دو موضوع اساسی ارائه می‌گردد.

سند راهبردی کشور در امور نخبگان < راهبرد کلان ۵ >
راهبرد ملی ۱ < اقدام‌های ملی ۴ و ۸ >:

♦ تکریم نخبگان و الگوسازی از آنان برای صاحبان استعدادها برتر از طریق ترویج رموز موفقیت و زمینه‌سازی برای هدایت گروه‌ها و فعالیت‌های نخبگانی از سوی آنان، با تأکید بر امکان‌پذیری انجام فعالیت‌ها با امکانات موجود.

♦ مشارکت و همکاری بنیاد ملی نخبگان با «کمیسیون اعطای نشان‌های دولتی ریاست جمهوری» به‌منظور پاسداشت نخبگان کشور؛

۴-۲- راه‌کارها و رویکردهای صحیح در تکریم و نگاه‌داشت استعدادهای برتر و نخبگان

بر اساس محتوای سند راهبردی کشور در امور نخبگان و اسناد پشتیبان آن، راه‌کارها و رویکردهایی که می‌تواند در تکریم و نگاه‌داشت استعدادهای برتر و نخبگان موثر باشد، استخراج شده‌اند. این موارد در کادر زیر ارائه و در ادامه تشریح می‌شوند:

♦ الگوسازی برای دانش‌آموزان
♦ بسترسازی برای تسهیل و تسریع انتشار آثار نخبگان
♦ بسترسازی برای شکل‌گیری نهادهای مردم‌نهاد تکریم نخبگان

- ◆ همکاری با سازمان صدا و سیما و ارتقا نحوه اجرای همایش چهره‌های ماندگار
- ◆ توسعه زیرساخت‌های آموزشی و پژوهشی فعالیت‌های نخبگانی
- ◆ گسترش انجمن‌های علمی تخصصی به عنوان ابزار جذب و نگاه‌داشت نخبگان
- ◆ ایجاد نظام حقوق مالکیت فکری
- ◆ تحقق جدال احسن و آزاد اندیشی

◆ الگوسازی برای دانش‌آموزان

یکی از مهم‌ترین فعالیت‌ها و اقدامات در حوزه جهت‌دادن به استعداد‌های برتر دانش‌آموزی الگوسازی است. وزارت آموزش و پرورش و بنیاد ملی نخبگان باید با همکاری صدا و سیما، رسانه‌ها و سایر دستگاه‌های علمی و فرهنگی برنامه‌هایی را جهت ایجاد الگوهای علمی، عملی و اخلاقی برای دانش‌آموزان مستعد تدوین و اجرا نمایند. چهره‌سازی از نخبگان و بزرگان در سطوح و حوزه‌های مختلف و اولویت‌دار کشور با عنایت به ابعاد اخلاقی، دینی و اعتقادی برای دانش‌آموزان مستعد ضروری است. ایجاد فرصت‌هایی در سطح مدارس، مناطق، شهرها و فرصت‌های ملی برای ارتباط رودرروی دانش‌آموزان مستعد و استعداد‌های درخشان با نخبگان جامعه می‌تواند تأثیر آن‌ها را دوچندان نماید. الگوسازی برای معلمان، مربیان، اولیا و خانواده‌ها نیز در هدایت و جهت‌دهی به استعداد‌های برتر دانش‌آموزان به صورت غیر مستقیم مؤثر خواهد بود. هدایت استعداد‌های برتر دانش‌آموزان به وسیله همسالان و تعریف گروه‌ها و فعالیت‌های گروهی هدایت شده و جهت‌دهی شده یکی از راه‌های بسیار کلیدی است. ایجاد زیرساخت‌هایی برای ایجاد، توسعه و فعالیت این گروه‌های دانش‌آموزی متشکل از استعداد‌های برتر در حوزه‌های مختلف و وظیفه بخش‌های مسئول در زمینه استعداد‌های برتر در وزارت آموزش و

پرورش و بنیاد ملی نخبگان است. این کار در مدارس که مأموریت ویژه در پرورش استعدادهاى برتر دارند به دلیل اینکه امکان ایجاد گروه از دانش‌آموزان مستعد وجود دارد ساده‌تر است. اما در روش‌هایی که بدون جداسازی دانش‌آموزان مستعد و در مدارس عادى انجام می‌شود ایجاد گروه‌های بین مدرسه‌ای و شبکه‌هایی فراتر از مدارس و مؤسسات آموزشی و پرورشی لازم است. ایجاد زیرساخت‌های فیزیکی در مناطق و بخش‌های مختلف کشور خصوصاً در مناطق کمتر برخوردار برای ساماندهی و گسترش این گروه‌های نخبگانی و فعالیت‌های گروه‌های دانش‌آموزان ضروری است. برنامه‌ریزی برای رویدادهایی که بتواند استعدادهاى برتر را گرد هم جمع نماید و ایجاد زمینه‌های لازم برای تشکیل گروه‌های دانش‌آموزی بین آن‌ها یکی از روش‌های مناسب برای گسترش چنین گروه‌هایی است. انواع مسابقات، جشنواره‌ها، اردوهای علمى و عملی، رقابت‌ها و رویدادهایی از این قبیل که بتواند دانش‌آموزان مستعد در حوزه‌ای خاص را کنار یکدیگر جمع کند می‌تواند در برنامه‌ها مدنظر قرار بگیرد. البته باید توجه شود زمان و شرایط لازم برای تشکیل این گروه‌ها حداقل‌هایی دارد که باید بر اساس آن‌ها برنامه‌ریزی صورت گیرد. مثلاً طول دوره چنین رویدادهایی باید حداقل چند روز باشد و امکاناتی برای انجام فعالیت‌هایی اولیه برای دانش‌آموزان فراهم شود تا تیم‌ها شکل بگیرند. در ادامه نیز با رصد گروه‌های تشکیل شده در این رویدادها باید زمینه و امکانات لازم برای ادامه فعالیت آن‌ها فراهم شده و از هم‌پاشیده شدن آن‌ها جلوگیری شود.

سند راهبردى کشور در امور نخبگان < راهبرد کلان ۵ >

راهبرد ملی ۱ < اقدام ملی ۴ >

تکریم نخبگان و الگوسازی از آنان برای صاحبان استعدادهاى برتر از طریق ترویج رموز موفقیت و زمینه‌سازی برای هدایت گروه‌ها و فعالیت‌های نخبگانی از سوى آنان، با تأکید بر امکان‌پذیری انجام فعالیت‌ها با امکانات موجود.

◆ بسترسازی برای تسهیل و تسریع انتشار آثار نخبگان

یکی از بهترین راه‌های تکریم نخبگان، فراهم کردن زمینه‌ای است تا آثار علمی و تحقیقی آن‌ها منتشر شود. معرفی و ارائه جذاب نتایج علمی و تحقیقی نخبگان با استفاده از رسانه‌های عمومی از جمله صدا و سیما، روزنامه‌ها و ... نیز می‌تواند، اثرگذاری این شکل تکریم را بسیار بیشتر نماید.

◆ بسترسازی برای شکل‌گیری نهادهای مردم‌نهاد تکریم

نخبگان

تعدادی از نهادهای نظام نخبگانی نه تنها به عنوان نهاد زمینه‌ساز تاثیرگذاری و شکل‌بخشی به تحولات در سطح جامعه و در سطح جهانی هستند، بلکه تکریم نخبگان را از طریق بزرگ‌داشت و الگوسازی آنان انجام می‌دهد. جوایز، مدال‌ها و نشانه‌هایی که توسط این نهادها به افراد برجسته در حوزه‌های مختلف نخبگانی اعطا می‌شود، مهم‌ترین کارکرد را در زمینه تکریم نخبگان دارد. آکادمی‌ها (فرهنگستان‌ها) در کشورهای مختلف عمده‌تأ دارای چنین کارکردهایی هستند. به عنوان مثال آکادمی ملی علوم ایالات متحده یکی از نهادهای موفق در این زمینه در ایالات متحده است. این آکادمی در حوزه‌های متنوعی از نخبگان تکریم به عمل می‌آورد و نکته قابل توجه اینکه، این آکادمی خصوصی بوده و بخش قابل توجهی از هزینه‌های مالی تکریم‌ها توسط اشخاص و بخش غیردولتی تأمین می‌شود.

جوایز آکادمی ملی علوم آمریکا

آکادمی ملی علوم آمریکا از برجسته‌ترین دانشمندان متخصص در زمینه‌های مختلف علوم و مهندسی تشکیل شده است. هدف از ایجاد این آکادمی پیشرفت در علوم و فناوری و استفاده از آن‌ها در رفاه و سلامتی عمومی مردم می‌باشد.

آکادمی ملی علوم ایالات متحده آمریکا با امضای رییس جمهور وقت، آبراهام لینکلن (سال ۱۸۶۳) تاسیس گردید و استقلال کاملی برای آن شامل آزادی در انتخاب اعضای آکادمی و تبیین خط‌مشی و روش‌های عملکرد قید شده است. اگرچه آکادمی علوم توسط دولت تاسیس شده است اما یک سازمان خصوصی است که جهت انجام امور خود هیچ گونه بودجه مستقیمی دریافت نمی‌کند و تنها پشتیبانی مالی دولت، پرداخت هزینه‌ها به اعضای آکادمی به واسطه قراردادهای خاص منعقد شده با آن می‌باشد.

آکادمی ملی علوم آمریکا جوایز متعددی را در حوزه‌های مختلف اهدا می‌کند. آکادمی ملی علوم فرآیند خوداظهاری جهت دریافت جوایز را قبول ندارد و دیگران باید یک فرد را جهت دریافت جایزه معرفی نمایند. این جوایز و حوزه‌های مربوطه در جدول زیر آورده شده‌اند.

جوایز حوزه‌های مختلف آکادمی ملی علوم آمریکا

نام حوزه	جوایز
نجوم و اختر فیزیک	Henry Draper Medal J. Lawrence Smith Medal James Craig Watson Medal
علوم اجتماعی و رفتاری	NAS Award for Behavioral Research Relevant to the Prevention of Nuclear War Troland Research Awards

Alexander Hollaender Award in Biophysics Jessie Stevenson Kovalenko Medal Richard Lounsbery Award NAS Award in Molecular Biology NAS Award in the Neurosciences Gilbert Morgan Smith Medal Selman A. Waksman Award in Microbiology	بیولوژی و پزشکی
NAS Award in Chemical Sciences NAS Award for Chemistry in Service to Society	شیمی
Alexander Agassiz Medal Arthur L. Day Prize and Lectureship Daniel Giraud Elliot Medal NAS Award for Early Earth and Life Sciences NAS Award for Scientific Reviewing (geophysics) Mary Clark Thompson Medal G. K. Warren Prize	علوم زیستی و زمین
NAS Award in Aeronautical Engineering Gibbs Brothers Medal NAS Award for the Industrial Application of Science	علوم کاربردی و مهندسی
NAS Award for Initiatives in Research (numerical methods) NAS Award in Mathematics	علوم کامپیوتر و ریاضی
John J. Carty Award for the Advancement of Science (physics) Comstock Prize in Physics Alexander Hollaender Award in Biophysics	فیزیک
Public Welfare Medal	عمومی

منابع مالی آکادمی علوم آمریکا

منابع مالی برای انجام فعالیت‌های متنوع آکادمی ملی علوم توسط بخش‌ها و سازمان‌های مختلف تامین می‌شوند که عمده تامین‌کنندگان این منابع مالی در سال ۲۰۱۰ عبارت بودند از آژانس‌های دولتی ایالات متحده و تامین‌کنندگان شخصی و غیردولتی. در جدول زیر نام تامین‌کنندگان مالی و مبلغ تأمین در سال ۲۰۱۰ آورده شده است:

تامین کنندگان مالی آکادمی ملی علوم آمریکا در سال ۲۰۱۰

میزان به دلار	منبع تامین کننده	بخش
۲۲۵۵۱۶۹	Department of Agriculture	آژانس های دولت ایالات متحده (تامین منابع مالی در قالب قراردادهای کاری و کمک هزینه‌ها)
۱۴۰۱۲	Defense Technical Information Center	
۲۹۱۷۷۶	Defense Threat Reduction Agency	
۶۳۵۴۰۴۵	Department of Defense	
۵۶۲۲۹۴۹	Department of the Air Force	
۹۹۱۲۶۳۱	Department of the Army	
۱۱۸۷۲۱۲۱	Department of the Navy	
۱۹۲۳۷۷۲	Department of Education	
۷۹۴۶۸۰۱	Department of Energy	
۲۸۳۰۸۷۱۸	Department of Health and Human Services	
۱۹۴۰۶۸۹	Department of Homeland Security	
۲۳۴۹۴۷۲	Department of the Interior	
۱۶۴۲۴۰۷	Department of Justice	
۴۱۴۷۰	Department of Labor	
۵۴۷۲۰۹۷	Department of State	
۱۰۷۶۴۹۷۲۳	Department of Transportation	
۷۳۲۷۹۱	Department of the Treasury	
۲۳۲۹۴۶۱	Department of Veterans Affairs	
۵۸۵۳۸۹۵	Environmental Protection Agency	
۱۲۹۳۵۲۴	Executive Office of the President	
۲۹۹۱۷۵	General Accounting Office	
۱۸۱۳۵۱	General Services Administration	
۱۳۳۰۲۳	Institute of Museum and Library Services	
۴۴۵۸۳	Marine Mammal Commission	
۷۶۰۸۵۳۹	National Aeronautics and Space Administration	
۳۳۶۴۹۵	National Geospatial Intelligence Agency	
۱۵۹۱۴۶۰۹	National Science Foundation	
۲۸۸۸۷۷	National Security Agency	
۹۹۹۱۲	Nuclear Regulatory Commission	
۳۳۱۶۰۱	Office of the Director of National Intelligence	
۱۲۹۰۲۶۱	Social Security Administration	
۵۱۹۳۳۴	U.S. Agency for International Development	
۵۸۱۶	U.S. Arctic Research Commission	
۴۲۵۸۷	U.S. Chemical Safety Board	
۲۴۸۰۷	U.S. Election Assistance Commission	

۲۴۳۱۴۶۱۸۴	جمع کل منابع تامینی توسط آژانس‌های دولتی	
۳۷۵۸۰۰۰۶	Grants and Contracts	منابع غیردولتی و شخصی
۸۵۱۸۶۲۵	Other Contributions	
۴۶۰۹۸۶۳۱	جمع کل منابع تامینی توسط منابع غیردولتی و شخصی	

◆ همکاری با سازمان صدا و سیما و ارتقاء نحوه اجرای همایش چهره‌های ماندگار

از جمله اقدامات شایسته و به‌جایی که در سال‌های اخیر در کشور صورت پذیرفته است، برگزاری همایش چهره‌های ماندگار است. این اقدام پسندیده، اگرچه درخور تقدیر بسیار است اما اگر ملاحظاتی در رابطه آن مورد توجه قرار گیرد، اثرگذاری بسیار بیشتری خواهد داشت. بنیاد ملی نخبگان و سایر نهادهای ذی‌ربط می‌بایست از این فرصت مغتنم استفاده کرده و از آن به‌عنوان ابزار بسیار مناسبی جهت تکریم، الگوسازی و حتی نگهداشت نخبگان بهره‌بردار. اینکه این همایش از طریق رسانه ملی برای عموم مردم اطلاع‌رسانی می‌شود، اهمیت این فرصت را دوچندان می‌نماید. در ذیل به برخی از اقداماتی که به ارتقاء اثربخشی این همایش کمک می‌کند، اشاره می‌شود:

◆ بسترسازی برای حضور فعال فرهنگستان‌ها و

دانشگاه‌ها در انتخاب چهره‌های ماندگار؛

◆ در همایش چهره‌های ماندگار کشور، صرفاً به تقدیر

و تشکر پرداخته می‌شود، در صورتی که این همایش

فرصت مناسبی است که از اساتید درخواست شود

در حوزه‌های اختصاصی خود برای رفع مشکلات

جامعه نظر و پیشنهادات، مقالات و صحبت‌های خود

را ارائه دهند؛

◆ مستندسازی تجارب چهره‌های ماندگار و معرفی

زندگی‌نامه آنها با ابزارهایی مثل مصاحبه، نماهنگ و

... به مردم از طریق رسانه ملی.

سند راهبردی کشور در امور نخبگان < راهبرد کلان ۵ >
راهبرد ملی ۱ < اقدام ملی ۲:

ارائه مناسب و جذاب دستاوردهای فعالیت‌های نخبگانی
با هدف ایجاد امید و انگیزه و نشان دادن فرصت و امکان
انجام فعالیت‌های کلان و مؤثر در کشور.

♦ توسعه زیرساخت‌های آموزشی و پژوهشی فعالیت‌های نخبگانی

کاهش کیفیت آموزش، ضعف زیرساخت‌های پژوهشی در دانشگاه‌ها و امکانات رفاهی پایین در دوره‌های تحصیلات تکمیلی به عنوان یکی از مهم‌ترین دلایل مهاجرت نخبگان از کشور بوده است. علاوه بر این توسعه کمی آموزش تحصیلات تکمیلی بدون توجه به زیرساخت‌ها منجر به کاهش ارزش نمادین مدارک دانشگاهی و در نتیجه کاهش اعتماد به اجتماع نخبگانی می‌شود. کاهش اعتماد عمومی به توانمندی‌های اجتماع نخبگانی، خصوصا تحصیل کرده‌های داخل کشور هم بر شدت مهاجرت و هم بر ارزش بالاتر مدارک دانشگاهی خارج از کشور می‌انجامد. لذا تقویت موارد ذیل در راستای توسعه زیرساخت‌های آموزشی و پژوهشی توصیه می‌شود:

آزمایشگاه‌های توسعه‌یافته: آزمایشگاه‌های توسعه‌یافته به عنوان یکی از مهم‌ترین زیرساخت‌های فعالیت‌های نخبگانی در حوزه‌های پیشرفته است. ضعف در زیرساخت آزمایشگاهی و عدم دسترسی به تجهیزات مورد نیاز یکی از موانع فعالیت‌های نخبگانی است. راه‌اندازی آزمایشگاه‌های ملی در حوزه‌های تخصصی می‌تواند با توجه به مقیاس اقتصادی استفاده‌کنندگان و عدم دوباره‌کاری و فعالیت‌های موازی در تجهیز آزمایشگاه‌ها به این امر کمک نماید.

شبکه‌های آزمایشگاهی: شبکه‌های آزمایشگاهی با توجه به توزیع‌یافته بودن تجهیزات پیشرفته در سطح دانشگاه‌ها و مراکز تحقیقاتی مختلف کشور، عدم اطلاع بازیگران مختلف از زیرساخت

موجود در کشور و مدیریت هماهنگ آزمایشگاه‌ها به عنوان راه بدیل دیگر در توسعه زیرساخت‌های تخصصی است.

کتابخانه‌ها و بانک‌های اطلاعاتی: کتابخانه‌ها و بانک‌های اطلاعاتی به عنوان یکی دیگر از زیرساخت‌های پژوهشی و آموزشی کشور قابل توجه است. دسترسی به بانک‌های اطلاعاتی و ارائه خدمات پیشرفته در خصوص بهره‌برداری از این تجهیزات زمینه‌ساز فعالیت‌های نخبگانی است.

همچنین اقدامات ذیل در جهت توسعه زیرساخت‌های آموزشی و پژوهشی فعالیت‌های نخبگانی باید صورت بگیرد:

تدوین استانداردهای آموزشی، پژوهشی و رفاهی در محیط‌های دانشگاهی برای دانشجویان تحصیلات تکمیلی و الزام قانونی به رعایت استانداردها؛

تدوین نظام‌نامه‌ی فعالیت مؤسسه‌های پژوهشی کشور با تأکید بر هویت بخشی به نظام علمی پژوهشی و اعضای هیئت علمی مؤسسه‌های پژوهشی، آیین‌نامه‌ی وظایف و ارتقای ویژه‌ی اعضای هیئت علمی پژوهشی، منشور رفتار حرفه‌ای مؤسسه‌های پژوهشی؛ تجهیز و توسعه‌ی کتابخانه‌های دانشگاهی کشور به سطح استانداردهای جهانی.

◆ گسترش انجمن‌های علمی تخصصی به عنوان ابزار جذب و نگه‌داشت نخبگان

همان‌طور که پیش از این هم اشاره شد، مطالعات نشان می‌دهد به طور کلی، استعداد‌های درخشان به واسطه وجود دیگر افراد با استعداد جذب می‌شوند، چراکه فرآیند خلاقیت (یک ایده جدید، محصول جدید، فرآیند تولید جدید، یا فعالیت‌های تحقیق و توسعه) به ندرت در انزوای اتفاق می‌افتد. در واقع، متخصصان، مهندسان، و دانشمندان ممکن است کشور خود را نه به دلیل شرایط یا پرداخت مالی بهتر، بلکه به

دلیل تعامل با دیگر هم‌نوعان طراز اول ترک نمایند. کسانی که با دانش سروکار دارند، اغلب مایلند در جایی باشند که منابع کافی برای انجام تحقیق برای توسعه تکنولوژی و محصولات جدید فراهم باشد. لذا یکی دیگر از مزایای گسترش انجمن‌های علمی تخصصی، جذب و نگاه‌داشت استعداد‌های برتر و نخبگان است که می‌بایست مورد توجه دستگاه‌های متولی قرار بگیرد.

◆ ایجاد نظام حقوق مالکیت فکری

یکی از موضوعاتی که بر جریان خروج نخبگان از کشورهای در حال توسعه تاثیر قابل توجهی دارد، نظام حقوق مالکیت فکری می‌باشد. حقوق مالکیت فکری از طریق ایجاد فضای مناسب اقتصادی برای فعالیت نخبگان، نقش بسیار مهمی در مهاجرت نخبگان ایفا می‌کند، چراکه حمایت از حقوق مالکیت فکری موجب تشویق، تقویت، و اشاعه فعالیت‌ها و خلاقیت‌های علمی، تحقیقاتی، صنعتی، فکری و هنری و در نهایت باعث کاهش انگیزه مهاجرت نخبگان خواهد شد.

◆ تحقق جدال احسن و آزاد اندیشی

تحقق جدال احسن و آزاداندیشی در عرصه‌ی اندیشه‌ورزی در کشور و بسط و توسعه پذیرش دیدگاه‌های متخالف و متنافر نیز به شدت می‌تواند از حذف نخبگان از فعالیت‌های کلان یا مهاجرت آن‌ها جلوگیری نماید. این نکته خصوصاً در حوزه علوم انسانی بسیار اهمیت دارد چراکه بسیار مشاهده شده که به دلیل آستانه تحمل پایین مسئولان، بسیاری از اساتید و نخبگان دانشگاهی یا دانشگاه را ترک کرده و یا حتی به خارج از کشور مهاجرت نموده‌اند. لذا برگزاری کرسی‌های آزاداندیشی و نظریه‌پردازی در چارچوب‌های مشخص و با حفظ خطوط قرمز نظام علاوه بر رشد، شکوفایی، و شناسایی استعداد‌های برتر و نخبگان، در نگاه‌داشت آن‌ها نیز تاثیر قابل توجهی دارد.

سند راهبردی کشور در امور نخبگان < راهبرد کلان ۳ >
راهبرد ملی ۱ < اقدام ملی ۳:

ارزیابی و گسترش فعالیت‌های کرسی‌های نظریه‌پردازی
و نقد و مناظره نخبگانی و برنامه‌ریزی برای تبدیل آن‌ها
به محل حضور و تعاملات فکری گسترده‌تر نخبگان و
اندیشمندان