

Representing the process of aptitude assessment in the academic guidance of students: A qualitative study

- Majid Shahsavāri, PhD Candidate in educational Psychology, Faculty of Psychology and Educational Sciences, Azarbaijan Shahid Madani University, Tabriz, Iran.
Email: mshahsavari90@yahoo.com
- Javād Mesrābādi (PhD), Full Professor of Educational Psychology, Department of Educational Sciences, Faculty of Psychology and Educational Sciences, Azarbaijan Shahid Madani University, Tabriz, Iran (Corresponding Author).
Email: mesrabadi@azaruniv.ac.ir
- Rāmin Habibi Kaleybar (PhD), Full Professor of Educational Psychology, Department of Educational Sciences, Faculty of Psychology and Educational Sciences, Azarbaijan Shahid Madani University, Tabriz, Iran.
Email: habibi912@azaruniv.ac.ir
- Abolfazl Farid (PhD), Associate Professor of Educational psychology, Department of Educational Sciences, Faculty of Psychology and Educational Sciences, Azarbaijan Shahid Madani University, Tabriz, Iran.
Email: farid614@azaruniv.ac.ir

Abstract

The purpose of the current research was to represent the process of aptitude assessment in the academic guidance of students. It was a qualitative study with grounded theory design. For this purpose, 12 experts in the field of aptitude assessment and academic guidance with doctorate degrees in educational sciences and psychology were studied with the purposeful sampling method and using in-depth interview. After collecting, recording and coding, the data were categorized into main categories and they were analyzed using Corbin and Strauss coding techniques, open coding, axial coding and selective coding. Based on the obtained results, aptitude assessment was chosen as the core category. The causal conditions were: identification of assessment dimensions/factors (individual-social and psychological) and skills and experiences. The context and situation of assessment were chosen as the background conditions and the continuous assessment of aptitude was chosen as the mediating condition. The strategies used, were identification tools, including: observation, interview, experts' opinion, teachers' opinion, self-expression, parents' opinion, tests, physical measurements, situational assessment, peer assessment and individual work portfolios. Finally, successful performance and feeling of satisfaction were introduced as the result of this model. Due to the fact that aptitude assessment is one of the important and vital factors of academic guidance, and merely emphasizing the tests does not provide accurate knowledge of people, it is suggested that the policy makers of the educational system put the use of process assessment, situational assessment and various tools in their agenda in order to strengthen and improve the academic guidance process.

Keywords

Aptitude Assessment, Academic Guidance, Grounded Theory, situational assessment



بازنمایی فرایند سنجش استعداد در هدایت تحصیلی دانش آموزان؛ یک مطالعه کیفی

مجید شهسواری* ■ جواد مصرآبادی** ■ رامین حبیبی کلپبر*** ■ ابوالفضل فرید****

چکیده:

هدف از پژوهش حاضر بازنمایی فرایند سنجش استعداد در هدایت تحصیلی دانش آموزان بود. رویکرد پژوهش کیفی و روش پژوهش از نوع داده بنیاد بود. به این منظور، دوازده نفر از متخصصان حوزه سنجش استعداد و هدایت تحصیلی دارای مدرک دکتری علوم تربیتی و روان شناسی با روش نمونه گیری هدفمند و با استفاده از مصاحبه عمیق مطالعه شدند. داده ها پس از جمع آوری و ثبت و کدگذاری، در قالب مقوله های اصلی دسته بندی شدند و از طریق فنون کدگذاری کوربین و اشتراک، کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری گزینشی تحلیل شدند. براساس نتایج به دست آمده، سنجش استعداد به منزله مقوله هسته ای انتخاب شد. شرایط علی عبارت بود از: شناسایی ابعاد سنجش / عوامل (فردی - اجتماعی و روانی) و مهارت ها و تجارب. بافت و موقعیت سنجش به منزله شرایط زمینه ای و سنجش مستمر استعداد به منزله شرایط واسطه ای انتخاب شدند. راهبردهای استفاده شده ابزارهای شناسایی بودند که عبارت بودند از: مشاهده، مصاحبه، نظر متخصصان، نظر معلمان، خوداظهاری، نظر اولیا، آزمون ها، سنجش های فیزیکی، سنجش موقعیتی، سنجش هم سالان و نمونه کارهای فرد. در نهایت، عملکرد موفقیت آمیز و احساس رضایتمندی پیامد این الگو معرفی شدند. با توجه به اینکه سنجش استعداد یکی از عوامل مهم هدایت تحصیلی است و صرفاً با تأکید بر آزمون ها، شناخت دقیقی از افراد حاصل نمی کند، پیشنهاد می شود سیاست گذاران نظام آموزشی برای تقویت و بهسازی فرایند هدایت تحصیلی، استفاده از سنجش فرایندی، سنجش موقعیتی و ابزارهای متنوع را در دستور کار خود قرار دهند.

سنجش استعداد، هدایت تحصیلی، داده بنیاد، سنجش موقعیتی

کلید واژه ها:

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۱/۱۰/۱۷ ■ تاریخ شروع بررسی: ۱۴۰۲/۲/۱۵ ■ تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۲/۶/۱۹

* دانشجوی دکتری روان شناسی تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی، دانشگاه شهید مدنی آذربایجان، تبریز، ایران. E-mail: mshahsavari90@yahoo.com
** (نویسنده مسئول) استاد روان شناسی تربیتی، گروه روان شناسی تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی، دانشگاه شهید مدنی آذربایجان، تبریز، ایران.

E-mail: mesrabadi@azaruniv.ac.ir

*** استاد روان شناسی تربیتی، گروه روان شناسی تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی، دانشگاه شهید مدنی آذربایجان، تبریز، ایران. E-mail: habibi912@azaruniv.ac.ir

**** دانشیار روان شناسی تربیتی، گروه روان شناسی تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی، دانشگاه شهید مدنی آذربایجان، تبریز، ایران. E-mail: farid614@azaruniv.ac.ir

این مقاله از رساله دکتری نویسنده اول استخراج شده است.

مقدمه

انسان تنها موجودی است که می‌تواند در زمان حال به آینده فکر کند و با کمک گرفتن از گذشته برای بهبود زندگی آینده خود برنامه‌ریزی کند (عابدینی، ۱۳۹۶). در همین راستا، نهاد آموزش و پرورش اهمیت بسزایی دارد و آموزش و پرورش کارآمد نهادی است که در آن، نیروی انسانی به‌درستی و با توجه به اهداف تربیت می‌شود، نهادی که نیازها و توانایی‌ها و استعداد‌های افراد تحت پوشش خود را می‌شناسد و در رشد و بالندگی آن، برنامه‌های منظم و منطبق با موازین علمی را پیش رو دارد. در دنیای کنونی، تأثیر سرمایه‌داری پویا و پیچیده در مسیرهای رشد زندگی، نیاز فرد به شناخت بیشتر از خود، تحصیل و دنیای کار را برای استفاده بهتر از زندگی ایجاد می‌کند (مرکز اروپایی رشد آموزش شغلی، ۲۰۱۵؛ به نقل از وجدانی همت و همکاران، ۱۳۹۹). مطالعات بین‌المللی و تطبیقی در ۲۲ کشور جهان نشان داده است که بین رشد اقتصادی - اجتماعی و توسعه آموزش و پرورش، به‌خصوص در سطح راهنمایی و دبیرستان، هم‌بستگی و رابطه مستقیمی وجود دارد (پون^۱، ۲۰۱۳). راهنمایی و مشاوره از حدود سال‌های ۱۹۰۰ تا ۱۹۰۹ در ایالت بوستون آمریکا، با اقدامات فرانک پارسونز^۲، ملقب به پدر راهنمایی، با هدف کمک به متقاضیان جویای شغل و آماده‌سازی دانش‌آموزان برای دنیای کار آغاز شد. سپس در ادامه با کارهای بیرز^۳، دیویس^۴، الیور^۵ و تعدادی از پیش‌گامان جنبش «توسعه حرفه مشاور مدرسه» گسترش یافت (وجدانی همت و همکاران، ۱۳۹۹). قدمت فعالیت‌های راهنمایی و مشاوره در مدارس ایران، به پایه‌گذاری برنامه راهنمایی برای شناخت استعداد، علایق و راهنمایی دانش‌آموزان برای انتخاب رشته تحصیلی و اشتغال آینده آن‌ها به آبان‌ماه ۱۳۴۳ برمی‌گردد (حسینی بیرجندی، ۱۳۹۷). راهنمایی شغلی دانش‌آموزان فعالیت‌هایی مهم از تجارب برنامه‌ریزی شده را با هدف افزایش خودشناسی، ایجاد اعتمادبه‌نفس و خوش‌بینی و در راستای شناسایی اهداف آینده تحصیلی و هویت شغلی دانش‌آموزان انجام می‌دهد (رابرتسون^۶، ۲۰۱۳؛ پیتان و آتیکو^۷، ۲۰۱۷)؛ از این‌رو اهداف و برنامه‌های راهنمایی تحصیلی/شغلی، ارتقای نگرش‌های اساسی فرد درباره تحصیلات و مشاغل، با رشد خودادراکی دانش‌آموز و ایجاد تصور واقعی از خودآگاهی حرفه‌ای است (کودرینسکیا^۸ و همکاران، ۲۰۲۰؛ وجدانی همت و همکاران، ۱۳۹۹). یکی از مهم‌ترین برنامه‌های هر نظام آموزشی، برنامه هدایت تحصیلی دانش‌آموزان است که فعالیت‌هایی برای یاری‌رساندن به دانش‌آموزان در فرایند تحصیل را دربر می‌گیرد (شریفی و همکاران، ۱۳۹۹).

بنابراین، برنامه راهنمایی در مدارس، فرایند حرفه‌ای نظام‌مندی برای کمک به دانش‌آموزان است تا با درک بهتر نیازها، توانمندی‌ها و علایق خود و هماهنگ‌ساختن اهداف زندگی تحصیلی و شغلی با این ویژگی‌ها و حل تعارضات، در مقام عضوی مطلوب در جامعه نقش خود را ایفا کنند و در نهایت بهترین گزینه‌ها را از گزینه‌های موجود انتخاب کنند (دهامی و شارما^۹، ۲۰۲۰). هدایت تحصیلی فرایند ارائه خدمات راهنمایی به دانش‌آموزان است تا با آگاهی از استعدادها، علایق، توانمندی‌ها و ویژگی‌های

شخصیتی خویش، رشته‌های تحصیلی و مشاغل ضروری جامعه را شناسایی و براساس آن، به‌صورت آگاهانه رشته تحصیلی مناسب خود را انتخاب کنند (شریفی و همکاران، ۱۳۹۹).

در ایران نیز براساس سند تحول بنیادین آموزش و پرورش (۱۳۹۰)، ساختار نظام آموزشی تغییر یافته و نظام ۶-۳-۳ جایگزین شده است. مطابق برنامه درسی ملی، دانش‌آموزان باید در پایان دوره آموزش عمومی (پایه نهم) شاخه و رشته تحصیلی خود را تعیین کنند. تعیین اولویت مسیرهای تحصیلی برای دانش‌آموز مستلزم بررسی‌های تشخیصی است. این بررسی‌ها با مدیریت مشاور تحصیلی انجام می‌شود و شامل اجرای آزمون‌های استعداد و رغبت، نظرخواهی از دانش‌آموز، ولی دانش‌آموز، دبیران و مطالعه شاخص‌های عملکرد تحصیلی در سه سال دوره متوسطه اول است (دادار، ۱۳۹۵)؛ بنابراین یکی از مؤلفه‌های اساسی در عملکرد تحصیلی، استعداد دانش‌آموز است؛ گفتنی است که وجود تفاوت در هوش، استعداد، علایق و شخصیت یا به‌طور کلی عوامل فردی و خانوادگی بین انسان‌ها، راهنمایی شغلی را در جامعه ضرورت می‌بخشد؛ زیرا نظریه‌پردازان معتقدند که دو فرد به‌هیچ‌وجه همانند یکدیگر و با ویژگی‌های یکسان به دنیا نمی‌آیند؛ مگر تحت تأثیر عوامل خانوادگی و شیوه تربیت آن‌ها به سمت گرایش‌های یکسان پیش روند (کرم‌دوست و همکاران، ۱۳۸۵).

کلمه استعداد، که معادل انگلیسی آن تلنت^{۱۰} است، از ریشه واژه لاتین تلنتا^{۱۱} گرفته شده که منشأ آن واژه یونانی تلنتن^{۱۲} به معنای تعادل، وزن و جمع پولی است. در اصل، این واژه در یونان و بابل قدیم نوعی سنجه برای اندازه‌گیری وزن بوده و در مواقعی نیز نوعی پول کلان به حساب می‌آمد (میرز^{۱۳} و همکاران، ۱۳۹۱/۱۹۵۴). در اصطلاح فرانسوی سنتی نیز استعداد به معنای ویژگی‌های ذاتی در وجود افراد و تمایل آن‌ها به انجام کاری تلقی می‌شد که نشان‌دهنده بعد رفتاری این مفهوم است که در سال‌های اخیر، اهمیت بسزایی یافته است. در قرون وسطی نیز، که مسیحیت تسلط غالب داشت، واژه استعداد نوعی ویژگی روحی تعریف می‌شد که به بهبود شخصیت و زندگی افراد منجر می‌شد. در این تعبیر، استعدادها، موهبت‌ها و توانایی‌های روحی ذاتی بودند که از دوران تولد همراه با عده‌ای از انسان‌ها زاده می‌شدند (گالاردو^{۱۴}، ۲۰۱۳). به نظر می‌رسد تعداد زیادی از اندیشمندان معنای دقیق استعداد را نمی‌دانند (راس^{۱۵}، ۲۰۱۳) و این امر شاید نشئت گرفته از این باشد که نظریه‌های ضمنی بسیاری در پس مفهوم استعداد قرار دارند و افراد و سازمان‌های مختلف آن را به‌گونه‌ای که می‌خواهند معنا می‌کنند. فعالان حوزه منابع انسانی از سخت‌بودن تعریف مفهوم استعداد گلایه‌مندند و این مسئله را دلیلی برای سخت‌بودن شناسایی آن ذکر می‌کنند (گالاردو، ۲۰۱۳). در زبان انگلیسی کنونی نیز، نظیر سایر زبان‌های اروپایی، استعداد توانایی ویژه‌ای تلقی می‌شود که متفاوت با توانمندی‌های نرمال و بالاتر از سطح توانمندی‌های متوسط بوده و فرد دارای آن توانمندی ویژه در حوزه‌ای خاص، از سایر افراد موجود در آن حوزه متمایز می‌شود (گالاردو، ۲۰۱۳).

به نظر می‌رسد که تعریف استعداد بازتابی از این دیدگاه است که یک کودک با استعداد در یک یا

چند زمینه‌ای که در فرهنگ یک جامعه ارزشمند تلقی می‌شود در مقایسه با کودکان هم‌سن با شرایط یکسان، به صورت متمایز و برجسته عمل می‌کند (فایفر^{۱۶}، ۲۰۱۳). برخی از صاحب‌نظران نیز استعداد را مجموعه‌ای از توانایی‌هایی می‌دانند که در فرهنگ‌های خاص بالارزش به شمار می‌روند (کلاین^{۱۷}، ۱۹۹۹). هرچند که هر استعدادی ضرورتاً بالارزش در نظر گرفته نمی‌شود و هر فرد با استعدادی نیز الزاماً بالارزش در نظر گرفته نمی‌شود. از نظر اولریچ و اسمال‌وود^{۱۸} (۲۰۱۲) استعداد به شایستگی (دانش، مهارت‌ها، ارزش‌های لازم امروز و فردای شغل)، تعهد (تمایل به انجام کار) و همکاری (یافتن معنا و مفهوم در کار) مجموعه‌ای از صلاحیت‌ها و شایستگی‌هاست که پرورش یافته و به کار گرفته شده است و به فرد اجازه می‌دهد نقشی خاص را به بهترین روش ممکن اجرا کند (گنزاس کروز^{۱۹} و همکاران، ۲۰۰۹؛ کریمیان و همکاران، ۱۴۰۰). سیف (ب ۱۳۹۹) تعریف هوش را در سه دسته زیر قرار داده است: ۱. توانایی پرداختن به امور انتزاعی؛ منظور این است که افراد باهوش بیشتر با امور انتزاعی سروکار دارند تا امور عینی؛ ۲. توانایی حل کردن مسائل؛ یعنی توانایی پرداختن به موقعیت‌های جدید، نه فقط دادن پاسخ‌های از قبل آموخته‌شده به موقعیت‌های آشنا؛ ۳. توانایی یادگیری؛ به ویژه توانایی یادگیری انتزاعیات از جمله انتزاعیات موجود در کلمات و سایر نمادها و نیز توانایی استفاده از آن‌ها. عنصر سوم یعنی توانایی یادگیری و کسب دانش را برخی نظریه‌پردازان روان‌شناسی پرورشی بلوم^{۲۰} (۱۹۶۸)؛ به نقل سیف، (ب ۱۳۹۹) با اصطلاح استعداد مشخص کرده‌اند. کارول (۱۹۶۳)؛ به نقل سیف، (ب ۱۳۹۹) نیز استعداد را به صورت مقدار زمانی که شخص یادگیرنده نیاز دارد تا مطلبی را بیاموزد یا مهارتی را کسب کند تعریف کرده است. اگر برای یادگیری موضوعی به یادگیرنده زمان لازم داده شود و اگر او از این زمان حداکثر استفاده را ببرد، در این صورت به سطح مدنظر در یادگیری خواهد رسید؛ اما اگر یادگیرنده زمان کافی در اختیار نداشته باشد یا داشته باشد و آن را صرف یادگیری نکند، تنها به همان نسبتی که زمان صرف یادگیری می‌کند یاد خواهد گرفت.

در قرن حاضر، شناسایی استعدادها (بکه‌اوس و تیکو^{۲۱}، ۲۰۰۴) از مهم‌ترین دغدغه‌های مدیریت منابع انسان به شمار می‌رود. تاکنون آزمون‌های زیادی در سطح دنیا برای سنجش استعداد تهیه شده است؛ مانند آزمون تشخیص استعداد (DAT)^{۲۲}، آزمون‌های استعداد‌های اولیه ترستون^{۲۳}، آزمون‌های دتروا^{۲۴} و آزمون‌های کالیفرنیا^{۲۵}. تن و بلاسیکو^{۲۶} (۲۰۱۸) بیان داشته‌اند که از آزمون‌های استعداد به منظور انتخاب افراد برای دوره‌های آموزش یا انتخاب مشاغل استفاده می‌شود. همچنین آزمون‌های استعداد امکان مقایسه عینی افراد در حوزه‌های مختلف را فراهم می‌کنند و ابزاری کارا در زمینه شناسایی استعداد‌های مختلف افرادند (ریچاردس^{۲۸}، ۲۰۱۹).

رنزولی^{۲۹} (۲۰۰۹)، از صاحب‌نظران مطرح در نحوه شناسایی استعداد، نیز معتقد است برای شناسایی یادگیرندگان مستعد باید سه عنصر خلاقیت، تعهد کاری و توانایی بالاتر از سطح متوسط را مدنظر قرار داد (آیتی و همکاران، ۱۳۹۶). سیف (الف ۱۳۹۹) آزمون‌های استعداد را ناظر به آینده می‌داند که برای

پیش‌بینی موفقیت‌های آینده فرد به کار می‌رود که در زمینه‌هایی از قبیل ریاضی، کلامی، فنی-مهارتی، علوم تجربی، حرکتی-ورزشی، اجتماعی و استدلال فضایی مشخص می‌شود. بررسی‌ها نشان می‌دهند کشورهای مختلف در چگونگی تشخیص استعدادها متفاوت عمل می‌کنند (فایفر و همکاران، ۲۰۱۸). از سال ۱۹۸۰، گروه جدیدی از محققان فرایندهای تحولی را به روش‌های متفاوت بررسی کرده‌اند و به این نتیجه رسیده‌اند که «انجام‌دادن» مهم‌تر از «بودن» است (سیکزنتیمهالی و رابینسون، ۲۰۱۴). همین امر به ظهور الگوهای تحول استعداد منجر شده است. در این الگوها، موهبت ذاتی و طبیعی در کنار تجربه محیطی و کارایی فرد در محیط مطرح می‌شود (بندورا^{۳۱}، ۱۹۸۶؛ فیشر و بیدل^{۳۲}، ۲۰۰۶). از جمله این الگوها در این پژوهش، به الگوی تحول استعداد از دیدگاه سابوتنیک^{۳۳} (۲۰۰۳) در امریکا، الگوی گانیه^{۳۴} (۲۰۰۵) در فرانسه و الگوی مطالعه طولی استعداد مونیخ^{۳۵} (هلر^{۳۶}، ۲۰۱۳) در آلمان اشاره می‌شود. مقیاس‌ها و ابزارهای مختلفی برای غربالگری اولیه استعدادها در کودکان و نوجوانان معرفی شده است که از جمله آن‌ها مقیاس رتبه‌بندی استعداد^{۳۷} (فایفر، ۲۰۱۵) است.

در ایران نیز برای دستیابی و راهبری استعدادها، طرح شناسایی و هدایت استعدادها برتر (شهاب) از سال ۱۳۸۶ آغاز شد. نتایج پژوهش آیتی و همکاران (۱۳۹۶) نشان داد که مقیاس برنامه ملی شهاب ساختار عاملی تأییدی مناسبی دارد. براساس این پژوهش، سه دسته استعداد در این ابزار وجود دارد: استعداد تحصیلی (کلامی، ریاضی، هنری، فضایی، اجتماعی، فرهنگ دینی و علوم)، هنری و نیز ورزشی. به عبارت دیگر، حوزه‌های استعدادی ابزار شهاب به شدت به یکدیگر وابسته‌اند که این هشدار را می‌دهد که اصلاح چند گزینه کافی نیست و باید به اساس مبانی انتخاب حوزه‌های مختلف استعدادها نگاهی انتقادی داشت؛ با این حال نتایج پژوهش‌های گوناگون نیز در زمینه ارزیابی برنامه ملی شهاب حاکی از وضعیت نامطلوب و شکست آن‌ها در هدایت متناسب و متعادل دانش‌آموزان به سوی رشته‌های تحصیلی و نیازهای شغلی جامعه است (نوبدی، ۱۳۹۷؛ حسینی، ۱۳۸۳؛ علیدوست ابدیخواه، ۱۳۷۰؛ رحیمی و همکاران، ۱۴۰۰). همچنین در وضعیت فعلی داده‌هایی که از راه مقیاس شهاب به دست می‌آید، به دلیل اینکه فقط به مشاهدات سطحی و مقطعی آموزگار کلاس مبتنی است، برای شناسایی استعداد به منظور استفاده در هدایت تحصیلی کافی نیست و ضروری است که از روش‌های مکمل برای سنجش و شناسایی استعدادها استفاده شود.

شواهد پژوهشی نشان می‌دهد که برنامه (هدایت تحصیلی) در دستیابی به اهداف خود با چالش‌هایی مواجه بوده است که گاهی بازنگری و تجدیدنظر در آن‌ها ضروری به نظر می‌رسد. برای مثال نوبدی (۱۳۹۷) عوامل تهدیدکننده یا چالش‌های ناظر بر برنامه‌های هدایت تحصیلی را در پنج گروه خلاصه می‌کند: «مساعدنبودن بافت و زمینه هدایت تحصیلی، مناسب‌نبودن زمان (نابهنگام‌بودن) هدایت تحصیلی، کافی‌نبودن دانش و مهارت مشاوران، کافی‌نبودن منابع و امکانات نرم‌افزاری و سخت‌افزار، مناسب‌نبودن ملاک‌ها و فرایند هدایت تحصیلی». رضایی مدنی و همکاران (۱۳۹۸) در پژوهشی کیفی در زمینه

هدایت تحصیلی به چهار مقوله اصلی دست یافتند که عبارت‌اند از: ۱. نارسایی‌های فرایند هدایت تحصیلی؛ ۲. مشکلات آزمون؛ ۳. آگاهی‌بخشی؛ ۴. ضرورت امکانات در اجرای بهینه، نارسایی دیگر هدایت تحصیلی در این پژوهش «وزنه سنگین عملکرد تحصیلی» و «هدایت تحصیلی به‌جای هدایت تحصیلی» دانسته شده است. اقبالی (۱۳۹۳)، به نقل از رضایی مدنی و همکاران، (۱۳۹۸) نیز در تشریح نقایص هدایت تحصیلی بیان کرده است که تعیین رشته زودهنگام و مبتنی بر شناخت ناقص از خود، نبود تناسب سطح دشواری مواد درسی قبل و بعد از ورود به رشته، ناکارآمدی بانک اطلاعات تحصیلی و شغلی در مدارس و توزیع نامتوازن دانش‌آموزان مستعد در رشته‌های مختلف و ملاک نمرات درسی به‌منزله مؤلفه هدایت تحصیلی، ملاکی ناکارآمد محسوب شده و قابلیت پیش‌بینی دقیق موفقیت تحصیلی در رشته آینده را ندارد.

هدایت تحصیلی نقش مؤثری در انتخاب درست رشته تحصیلی دانش‌آموزان دارد. براساس پژوهش‌هایی از قبیل پژوهش موسوی و همکاران (۱۳۹۹)، دانش‌آموزان در زمان انتخاب رشته اطلاعات اندکی دارند. نتایج پژوهش آن‌ها نشان داد که در زمان انتخاب رشته حدود ۳۵ درصد از دانش‌آموزان به میزان کم و تنها حدود ۳۴ درصد در حد زیاد و ۳۱ درصد نیز در حد متوسط از دانش و اطلاعات بهره‌مند بوده‌اند. موسوی و همکاران (۱۳۹۹) و فرجی (۱۳۹۵) در مطالعه خود به مواردی مثل قدرت پیش‌بینی اندک آزمون‌ها، اعتراضات والدین و دانش‌آموزان و آمار بالای تغییر رشته دانش‌آموزان در دوره متوسطه دوم اشاره کرده‌اند. احمدی (۱۳۹۴) در پژوهشی به رابطه معنادار هدایت تحصیلی نادرست و افت تحصیلی دانش‌آموزان، همچنین نبود ارتباط مؤثر میان مشاور با دانش‌آموزان و نبود ارزیابی دقیق و صحیح از استعدادها، دانش‌آموزان در فرایند هدایت تحصیلی اشاره کرده است. همچنین دانش‌آموزان رشته‌ای را انتخاب می‌کنند که به دلیل نبود تناسب رشته مدنظر با استعداد و هوش فرد، نتیجه‌ای جز افت تحصیلی و سرخوردگی ندارد. رضایی مدنی و همکاران (۱۳۹۸) در مطالعه‌ای به از بین رفتن وقت و استعدادها، هدررفت سرمایه‌های انسانی و هماهنگ نبودن نیازهای نیروی کار جامعه با افراد فارغ‌التحصیل یا مازاد نیروی کار اشاره می‌کند. به همین دلیل است که باید در برنامه‌ریزی‌های آموزشی برای تأمین افراد ماهر و متخصص، نیازهای کشور را در تمام زمینه‌ها در نظر گرفت؛ بنابراین هدایت تحصیلی مناسب اهمیت دارد. یکی از عوامل دیگری که به انتخاب رشته مؤثر کمک می‌کند، استفاده از ابزارهای استاندارد و مناسب است.

ابزارهایی که در حال حاضر برای سنجش استعداد در حوزه هدایت تحصیلی شناسایی و بررسی شده‌اند پاسخ‌گوی نیازهای انتخاب رشته و هدایت شغلی دانش‌آموزان نیستند. بعد از آزمون هوش ریون، که به‌منظور هدایت تحصیلی استفاده می‌شد (نویدی، ۱۳۹۷) و آزمون بومی برآهنی با عنوان «مجموعه آزمون تشخیص استعداد» (صافی، ۱۳۹۳؛ نویدی، ۱۳۹۷) و سایر آزمون‌هایی که برخی محققان تهیه کرده‌اند؛ از جمله رضایی (۱۳۹۱)، عریضی و همکاران (۱۳۸۴)، محققیان و همکاران (۱۳۹۳)، فاطمی (۱۳۹۲)،

حجاب (۱۳۷۵) و محمودی (۱۳۸۸)، به‌نوبه خود مشکلاتی در حین اجرا و نمره‌گذاری دارند و همچنین اطلاعات کاملی در خصوص سنجش و شناسایی استعدادها به دانش‌آموزان نداده‌اند. از طرفی نویدی (۱۳۹۷) ابزار سنجش استفاده‌شده در هدایت تحصیلی را از عوامل خطر ساز و محافظت‌کننده هدایت تحصیلی ذکر می‌کند.

براین اساس، پیامدهای اجرای نادرست برنامه هدایت تحصیلی تبعات زیادی در ابعاد اقتصادی-اجتماعی (ورود به مشاغل غیرمرتبط با رشته تحصیلی به‌سبب نبود تطابق با نیاز بازار کار - هدررفت منابع مالی و انسانی کشور)، عاطفی-روانی (ناراضی‌تی و ناراحتی‌های روحی و روانی دانش‌آموزان، توجه‌نکردن به استعداد دانش‌آموزان)، آموزشی-فرهنگی (کاهش بازدهی آموزشی - تغییر رشته در متوسطه و دانشگاه - افت تحصیلی دانش‌آموزان و افزایش ترک تحصیل) و... را در پی دارد.

در هدایت تحصیلی کنونی ایران، اجرای آزمون‌های استعداد و رغبت، نظرخواهی از دانش‌آموز، ولی دانش‌آموز، دبیران و مطالعه شاخص‌های عملکرد تحصیلی در سه سال دوره متوسطه نقش دارند. از طرفی یکی از عوامل تعیین‌کننده و پیش‌بینی‌کننده در هدایت تحصیلی، استعداد افراد است که با توجه به شرایط موجود از اینکه آیا این شیوه سنجش استعداد با استفاده از اجرای یک آزمون صرف کافی است یا خیر جای سؤال است؛ بنابراین بهتر است اقداماتی انجام شود که مشخص شود مهم‌ترین عوامل و زمینه‌های تسهیل‌کننده شناسایی استعداد هم‌اکنون در چه حوزه‌هایی است و سپس در آن زمینه‌ها، اقدامات لازم انجام گیرد. یافتن راه‌های هدایت تحصیلی به تحقق اهداف هدایت تحصیلی آموزش و پرورش نیز کمک خواهد کرد. از آنجاکه تحقیقات کیفی و کمی مختلف نشان می‌دهد انتخاب رشته تحصیلی دانش‌آموزان مقطع متوسطه باید با ملاک‌ها و فرایندهای صحیح صورت پذیرد، بر آن شدیم با انجام مطالعه‌ای کیفی به بازنمایی فرایند سنجش استعداد در هدایت تحصیلی دانش‌آموزان بپردازیم. همچنین می‌دانیم که در پژوهش کیفی، توصیف پدیده‌ها، تدوین فرضیه، درک روابط بین پدیده‌ها و فرایندها و درنهایت ایجاد نظریه صورت می‌گیرد (عابد سعیدی و امیرعلی اکبری، ۱۳۸۱) و اطلاعات عمیقی از مشارکت‌کنندگان دریافت می‌شود و در پژوهش کیفی، محقق به دنبال پاسخ به پرسش‌هایی نظیر چه چیزی؟ چرا و چگونه؟ است که با توجه به اهمیت شناسایی استعداد در هدایت تحصیلی، پژوهشگر روش کیفی را برگزید تا مفاهیم و مقوله‌ها از نظر متخصصان مدنظر دریافت شود.

■ روش پژوهش

پژوهش کیفی حاضر با روش داده‌بنیاد، نظرات متخصصان دانشگاهی، آموزش و پرورش و مراکز استعدادیابی را درباره هدایت تحصیلی مطالعه کرد. شرکت‌کنندگان در پژوهش، متخصصان رشته‌های روان‌شناسی، مشاوره و علوم تربیتی اساتید دانشگاه یا متخصصان آموزش و پرورش که در امر هدایت تحصیلی خبره یا صاحب‌نظر بودند و مدرک دکتری داشتند و همچنین کارشناسان و متخصصان

شاغل در مراکز استعدادیابی در سال تحصیلی ۱۴۰۲-۱۴۰۱، به روش نمونه‌گیری گلوله برفی انتخاب شدند. انتخاب افراد و انجام مصاحبه‌ها تا رسیدن به مرحله اشباع داده‌ها با دوازده نفر از متخصصان ادامه یافت. در شروع مصاحبه‌ها، ابتدا مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته با شرکت‌کنندگان انجام شد و محتوای مصاحبه‌ها به صورت مکتوب پیاده‌سازی شد. هر مصاحبه در بازه زمانی ۱۵ تا ۴۰ دقیقه به طول انجامید. تمامی مصاحبه‌ها با کسب اجازه از شرکت‌کنندگان ضبط و برای محفوظ ماندن مشخصات افراد، نام مستعار با شماره اعداد در نظر گرفته شد. سؤالات مصاحبه نیمه‌ساختاریافته، براساس تجارب محققان از موضوع پژوهش طراحی شد؛ اما در طول مصاحبه به صورت اکتشافی سؤالات بیشتری مطرح و تلاش برای رسیدن به اشباع در تجارب افراد، درک معانی پنهان و پرهیز از پاسخ‌های کوتاه ادامه یافت. روایی سؤالات مصاحبه نیز از طریق سنجش نظر تعدادی از اساتید و متخصصان مشخص شد؛ سؤالات محوری مصاحبه‌ها به این شرح بود:

در تحلیل داده‌ها از روش کدگذاری باز، محوری و گزینشی استفاده شد. در مرحله کدگذاری باز، پس از بررسی دقیق مصاحبه‌ها زیرمقوله مشخص شد و سپس مقوله به دست آمد. نحوه رسیدن به کدهای اولیه به این شکل بود که هریک از مصاحبه‌ها پس از پیاده‌سازی متن آن‌ها، به صورت جمله‌به‌جمله بررسی شد و سپس پیام اصلی یا مفهوم کلیدی، که در هریک از عبارات مستتر بود، استخراج و ثبت شد. این کار برای هر بند و کل متن هر مصاحبه نیز انجام شد. برای کدهای اولیه پس از مصاحبه پالایش انجام گرفت و با توجه به سنخیت و تجانس هریک با سایر کدها، در ذیل یک مفهوم کلان‌تر قرار گرفت و این فرایند بارها تکرار شد تا پس از پالایش‌های مکرر، کدهای اولیه، که از نظر معنایی تشابه بیشتری به هم دارند، به زیرمقوله و زیرمقوله‌ها نیز هریک براساس تجانس مفهومی، به منزله مقوله، سازمان‌دهی شد. برای روشن‌سازی، مقوله‌بندی و رفع تناقض‌های موجود در تفسیر، فرایند بازگشت مکرر به متون صورت گرفت.

سپس پژوهشگر به بررسی مقوله‌های به دست آمده و تشخیص رابطه آن‌ها پرداخت و مقوله‌ای که بیشترین ارتباط را با بقیه مقوله‌ها داشت «مقوله محوری» در نظر گرفته شد. نوع ارتباط سایر مقولات با مقوله اصلی، به صورت شرایط علی (مقوله‌ها یا شرایطی که مقوله اصلی را تحت تأثیر قرار می‌دهند)، شرایط زمینه‌ای (شرایط ویژه‌ای که راهبردها را تحت تأثیر قرار می‌دهند)، مقوله اصلی (پدیده اصلی یعنی هسته فرایند مطالعه‌شده)، شرایط واسطه‌ای (شرایط عمومی محیطی که راهبرد را تحت تأثیر قرار می‌دهد)، راهبردها (اقدامات یا تعامل‌های ویژه‌ای که از پدیده اصلی حاصل می‌شود) و پیامد (نتایج که بر اثر راهبردها پدیدار می‌شود) مشخص شدند (بازرگان، ۱۳۹۵) و براساس پارادایم کدگذاری محوری به شکل تجسمی درآمدند. در مرحله سوم کدگذاری که کدگذاری گزینشی است، پژوهشگر به تکوین نظریه پرداخت و گزاره‌ها را نوشت (غفوری و صالحی، ۱۳۹۵). برای تضمین قابلیت اطمینان و کفایت داده‌ها از نظرات متخصصان استفاده شد و متن مصاحبه‌ها برای بررسی دقیق‌تر کدگذاری‌ها به چند

متخصص پژوهش کیفی ارائه شد و کدگذاری ناشناس به کمک کدگذاری که جزو گروه پژوهش نبود انجام شد.

حجم نمونه براساس تکمیل نظریه و اشباع مقوله‌های شناسایی شده تعیین می‌شود. منظور از اشباع در پژوهش نظریه‌زمینه‌ای حالتی است که پژوهشگر در آن، به‌طور ضمنی به این مفهوم می‌رسد که داده‌های جدید، اطلاعات جدید یا شناخت بیشتری به‌نسبت مقوله‌ها به دست نمی‌دهد (بازرگان، ۱۳۹۵). به‌عبارت‌دیگر، معیار تعیین اشباع، رسیدن به داده‌های تکراری پیشین است.

■ یافته‌های پژوهش

اطلاعات جمعیت‌شناسی نمونه مطالعه‌شده، که شامل دوازده نفر از اساتید دانشگاه، مشاوران مدارس و متخصصان حوزه استعدادیابی که دارای ملاک‌های ورودی پژوهش بودند، هشت نفر مرد و چهار نفر زن بودند که به‌ترتیب، ۶۶/۶۶ درصد افراد گروه نمونه مرد و ۳۳/۳۳ درصد زن هستند. در جدول ۱ مشخصات تحصیلی/ شغلی گروه نمونه مشخص شده است.

جدول ۱. مشخصات تحصیلی/ شغلی گروه نمونه

کد	جایگاه شغلی	مدرک و رشته تحصیلی	سابقه خدمت	سابقه مشاوره‌ای
۱	مشاور مرکز استعدادسنجی	دکتری روان‌شناسی تربیتی	۱۵ سال	۱۵ سال
۲	مدیر مرکز مشاوره و مدرس دانشگاه	دکتری روان‌شناسی تربیتی	۱۹ سال	۱۶ سال
۳	مدرس دانشگاه و معاونت آموزش و پرورش	دکتری مشاوره	۳۱ سال	۲۴ سال
۴	مشاور مرکز و مشاور دبیرستان	دکتری مشاوره	۱۶ سال	۱۳ سال
۵	استاد دانشگاه و مشاور مرکز مشاوره	دکتری مشاوره	۲۲ سال	۱۶ سال
۶	مدرس دانشگاه و مشاور دبیرستان	دکتری روان‌شناسی تربیتی	۱۸ سال	۱۲ سال
۷	هیئت‌علمی دانشگاه و مشاور تحصیلی	دکتری روان‌شناسی عمومی	۱۹ سال	۱۷ سال
۸	هیئت‌علمی دانشگاه و مدیر مرکز مشاوره	دکتری مشاوره	۱۸ سال	۱۸ سال
۹	مشاور دبیرستان و مشاور تحصیلی مرکز استعدادسنجی	دکتری روان‌سنجی	۳۰ سال	۱۹ سال
۱۰	مدرس دانشگاه	دکتری مشاوره	۲۸ سال	۲۲ سال
۱۱	مشاور دبیرستان	دکتری روان‌شناسی تربیتی	۱۸ سال	۱۸ سال
۱۲	هیئت‌علمی دانشگاه و مشاور مرکز مشاوره	دکتری مشاوره	۲۲ سال	۱۹ سال

بخش اول: تحلیل مقوله‌ها

جدول ۲. مقوله‌ها و نمونه‌های مصادیق بیانات مشارکت‌کنندگان

مقوله	نمونه‌های مصادیق
سنجش استعداد	«ما هر اندازه هم که فکر بکنیم که استعداد باید چگونه سنجیده شود فکر می‌کنم به همین جا می‌رسیم که استعداد می‌بایستی فرایندی سنجیده شود توسط افراد متخصص و به‌صورت کیفی سنجیده شود یا میدانی مثل مشاهده نه الزاماً مداد و کاغذی که در پایه نهم که یک دانش‌آموز می‌رسد» (ش ۱).
شناسایی ابعاد سنجش/عوامل (فردی - اجتماعی و روانی) و مهارت‌ها و تجارب	«در شایستگی‌های شغلی ذهن باید برای طراحی شغلی آماده شود. در واقع در ذهن فضایی باید ترسیم شود که به این صورت باشد که استعدادها محک زده شوند» (ش ۱۱). «حوزه فعالیت‌های فرد برای ورود به بزرگسالی است؛ یعنی آمادگی برای اشتغال که یک فرایند است. بعضی این‌طور استدلال می‌کنند که اگر کسی هوش انتزاعی بالایی داشته باشد، هوش عملی بالایی نیز دارد» (ش ۸).
بافت و موقعیت سنجش	«معلم خلق موقعیت می‌کند و این موقعیت‌ها و چالش‌ها دانش‌آموز را به تفکر درباره موضوع درسی وادار می‌کند و معلم هم پیگیری می‌کند که آیا دانش‌آموز در زمینه درسی مناسب و شکوفایی استعدادها هست یا خیر» (ش ۸).
سنجش مستمر استعداد	«یعنی هر فکری هم بشود در همین جا می‌آیند و ما هر چقدر هم که فکر بکنیم استعداد باید چگونه سنجیده شود فکر می‌کنم به همین جا می‌رسیم که استعداد می‌بایستی فرایندی سنجیده شود توسط افراد متخصص و به‌صورت کیفی سنجیده شود» (ش ۱).
ابزار شناسایی استعداد	«نمونه کارهای فرد در مدرسه و یا موقعیت‌های مختلف قرار گرفته چطور توانسته مسائل را حل کند این خودش می‌تواند مبنای سنجش استعداد باشد. سایر ابزارهای ارزیابی و سنجش مثل مشاهده مثل مصاحبه در موقعیت‌های طبیعی مثل خوداظهاری این‌ها را هم باید وارد کنیم» (ش ۳).
عملکرد موفقیت‌آمیز و احساس رضایت	«یک هدایت تحصیلی مطلوب می‌تواند رشد فردی، شکوفایی و موفقیت فرد باشد که می‌تواند بقیه جنبه‌های زندگی او را نیز شامل شود و احساس رضایت و کامروایی را در فرد و خانواده‌اش بالا ببرد و انگیزه تمایل به تحصیل و کار در جامعه بیشتر شده و تقسیم کار در اون بهتر صورت گرفته و جامعه‌ای پویاتر و شاداب‌تر را خواهیم داشت و از اتلاف زمان و هزینه و نیروی انسانی کم خواهد شد» (ش ۷).

۱. پدیده اصلی

سنجش استعداد: با توجه به تجارب مشارکت‌کنندگان و پس از تحلیل ادراکات آن‌ها، «سنجش استعداد» به‌منزله مقوله هسته‌ای انتخاب شد که با یکایک مقوله‌ها ارتباط داشت و می‌توان آن را پدیده اصلی در فرایند هدایت تحصیلی از نظر متخصصان دانست؛ بنابراین تحلیل روایت‌گونه مشارکت‌کنندگان نشان داد که سنجش استعداد مقوله‌هایی از جمله عملکرد موفقیت‌آمیز، احساس رضایت، عوامل فردی،

بافت و موقعیت سنجش، سنجش مستمر و ابزارهای سنجش را در بر می‌گرفت. نمود این مقوله نیز در صحبت‌های بیشتر مشارکت‌کنندگان مشخص بود. به نظر می‌رسد پیشرفت هر جامعه به موفقیت اعضای توانمند آن جامعه وابسته است، جامعه‌ای که توانایی‌ها و استعدادهای نیروی انسانی خود را شناسایی و هدایت کند در دستیابی به رسالت^۱ و تعهدات خود موفق خواهد شد. تطبیق توانایی‌ها و استعدادهای افراد با مشاغل ضروری جامعه سبب کارایی و ثمربخشی بیشتر، بهبود کیفیت کار، موفقیت و رضایت افراد می‌شود و انتخاب‌رشته^۲ درست در کار، تحصیل و زندگی باعث افزایش سطح رضایتمندی، سلامت روان و رفاه اجتماعی و اقتصادی می‌شود. برخی مشارکت‌کنندگان در این باره بیان کردند:

«ما هراندازه هم که فکر بکنیم که استعداد باید چگونه سنجیده شود فکر می‌کنم به همین جا می‌رسیم که استعداد می‌بایستی فرایندی سنجیده شود توسط افراد متخصص و به صورت کیفی سنجیده شود یا میدانی مثل مشاهده نه الزاماً مداد و کاغذی که در پایه نهم که یک دانش‌آموز می‌رسد» (ش ۱). «برای تغییر در نظام استعدادیابی باید تغییراتی در شایستگی‌ها اتفاق بیفتد. بخشی از این شایستگی‌ها اجتماعی، بخشی تحصیلی و بخش شغلی است. دانش‌آموزان بتوانند احساسات خود را بشناسند و در موقعیت مناسب بروز دهند» (ش ۵). «معلم خلق موقعیت می‌کند و این موقعیت‌ها و چالش‌ها دانش‌آموز را به تفکر درباره^۳ موضوع درسی وادار می‌کند و معلم هم پیگیری می‌کند که آیا دانش‌آموز در زمینه^۴ درسی مناسب و شکوفایی استعدادهايش هست یا خیر» (ش ۸). «اگر جنبه‌های استعداد به‌خوبی شناسایی بشه بالطبع زمینه رو برای یک هدایت تحصیلی خوب فراهم می‌کند عواملی که باید به آن‌ها خوب توجه کرد انطباق استعدادها با توانایی‌های فرد است» (ش ۱۱).

۲. شرایط علی

شناسایی ابعاد سنجش/عوامل (فردی - اجتماعی و روانی) و مهارت‌ها و تجارب: بررسی روایت‌ها نشان داد که شواهدی مبنی بر حوزه^۵ علوم انسانی (مطالعات اجتماعی)، حوزه^۶ علوم تجربی (درک واقعیت‌های تجربی)، حوزه^۷ زبان‌های خارجه، حیطه‌های یادگیری شناختی، حوزه^۸ آداب و مهارت‌های زندگی، فیزیکی - جسمانی، عاطفی، اجتماعی که در مقوله^۹ ابعاد شناسایی قرار دارد و شواهدی همچون حافظه، انگیزش، پیشتازی، متوقع‌نبودن، فرصت کشف خود، سرعت یادگیری در زمینه‌های مختلف، توانایی‌های فیزیکی و جسمانی، آموزش احترام به خود و دیگران، انعطاف‌پذیری و تاب‌آوری فرد و مهارت‌های زبانی مشکلات (شیطننت کودکانه) توجه به خود واقعی، تحمل شرایط به‌جای پذیرش، در عوامل فردی - اجتماعی و روانی جای دارند و همچنین شواهدی که شامل کار و فناوری، نوع رقم‌زدن تجارب، استخراج کاربرد دروس، اکتشاف و جدیت در کار، تعیین اهداف شامل مهارت‌ها و تجارب هستند. برخی از مشارکت‌کنندگان در این باره بیان کردند:

«یعنی وقتی مثلاً دانش‌آموزی به کلاس نیامده است، درس نمی‌خواند، شیطنت می‌کند و ... کنجکاو باشیم که دلیلش چیست؟ از چه چیزی رنج می‌کشد؛ در این صورت است که می‌توانیم به او نزدیک شویم» (ش ۷). «باید به‌عنوان معلم به دانش‌آموزان فرصت بدهیم که بتوانند خودشان و استعدادهایشان را کشف کنند. به طور مثال در یک کلاس، معلم فقط درس می‌دهد و می‌رود. در این فضا دانش‌آموزان نمی‌توانند به کشف خود بپردازند» (ش ۹). «در دنیای متوقع‌ها (پرتوقع یا زیاده‌خواه) امکان شناخت استعداد وجود ندارد» (ش ۳). «باز یکی دیگر از ویژگی‌های هدایت تحصیلی خوب این هست که این هدایت تحصیلی در راستای کارآفرینی، در راستای نیازهای جامعه باشد» (ش ۲). «در حوزه تحصیلی یکی از شایستگی‌هایی که باید دانش‌آموز بیاموزد این است که دانش‌آموز اهمیت درس خواندن را بداند. مثلاً بداند کاربرد هندسه در زندگی واقعی او چیست؟» (ش ۴). «در شایستگی‌های شغلی ذهن باید برای طراحی شغلی آماده شود. در واقع در ذهن فضایی باید ترسیم شود که به این صورت باشد که استعدادها محک زده شوند» (ش ۱۱). «حوزه فعالیت‌های فرد برای ورود به بزرگسالی است؛ یعنی آمادگی برای اشتغال که یک فرایند است. بعضی این‌طور استدلال می‌کنند که اگر کسی هوش انتزاعی بالایی داشته باشد، هوش عملی بالایی نیز دارد» (ش ۸).

۳. شرایط زمینه‌ای

بافت و موقعیت سنجش: شواهد نشان دادند که قراردادان افراد در موقعیت‌های اصیل و بدون قضاوت به شناخت بهتر استعدادها و توانایی‌های آن‌ها منجر می‌شود. ارزش‌ها، رغبت‌ها، کشف داستان، خلق موقعیت بروز استعداد، زندگی متنوع، پرهیز از جهت‌دهی، قرار گرفتن در وضعیت نمی‌دانم، مشاهده رفتار در موقعیت‌ها، توجه به ویژگی‌های شخصیتی دانش‌آموز و فعالیت‌های اوقات فراغت از جمله زیرمقوله‌هایی است که در بافت و موقعیت سنجش از نظر مصاحبه‌شوندگان قرار می‌گیرد:

«معلم خلق موقعیت می‌کند و این موقعیت‌ها و چالش‌ها دانش‌آموز را به تفکر درباره موضوع درسی وادار می‌کند و معلم هم پیگیری می‌کند که آیا دانش‌آموز در زمینه درسی مناسب و شکوفایی استعدادهايش هست یا خیر» (ش ۸). «موضوع بعدی که وجود دارد اگر قرار باشد ما استعدادی را شناسایی کنیم باید فرد را در موقعیت‌هایی قرار بدهیم که در موقعیت‌ها قضاوتی وجود ندارد که نه تشبیه وجود دارد و نه تشویق وجود دارد نه قضاوت مثبتی وجود دارد و نه قضاوت منفی وجود دارد. چرا چون قرار هست که ما رفتار اصیل را مشاهده کنیم» (ش ۱۲). «برای شناخت استعداد باید در موضع نمی‌دانم قرار بگیریم؛ اما کنجکاو باشیم که بدانیم» (ش ۸). «هدایت تحصیلی مناسب است که انعطاف داشته باشد؛ یعنی بچه‌ها اگر مثلاً در زمینه‌ای اشتباهاتی داشتند یا مثلاً در انتخابشان مشکلاتی داشتند بتوانند به راحتی برگردند و من معتمد

این کار را می‌توانیم حتی در فنی‌ها هم انجام دهیم» (ش ۶). «وقتی رنج آدم‌ها را کشف کردیم، کم‌کم می‌توانیم داستان آدم‌ها را بفهمیم. مثلاً بفهمیم فلان دانش‌آموز تا دوسالگی تنها بوده، به‌زور به مدرسه آمده و ... وقتی داستان آدم‌ها را بفهمیم بهتر می‌توانیم استعداد آن‌ها را کشف کنیم» (ش ۸).

۴. شرایط واسطه‌ای

سنجش مستمر استعداد: بررسی روایت‌ها نشان داد که سنجش فرایندی استعداد از دوره ابتدایی و پیگیری آینده‌نگر هدایت تحصیلی، هدایت تحصیلی مبنی بر تکالیف رشدی - فرایندی، به اجرای فرایندی هدایت تحصیلی منجر می‌شود و از نقطه‌ای بودن هدایت تحصیلی کاسته می‌شود و فرایند انتخاب بر مبنای استعداد، صرفاً بر مبنای علاقه که لحظه‌ای است رخ نمی‌دهد؛ تعیین محدوده زمانی برای استعدادیابی در راستای هدایت تحصیلی، پرهیز از سنجش‌های مقطعی، ثبات استعداد با توجه به تغییرات در علایق، شناسایی استعداد از قبل دبستان، دیدگاه رشدنگر در سنجش استعداد و استفاده از آزمون در مراحل و مقاطع مختلف از جمله زیرمقوله‌های سنجش فرایندنگر بودند که بیشتر مشارکت‌کنندگان به آن اشاره داشته‌اند:

«یعنی هر فکری هم بشود در همین جا می‌آیند و ما هر چقدر هم که فکر بکنیم استعداد باید چگونه سنجیده شود فکر می‌کنم به همین جا می‌رسیم که استعداد می‌بایستی فرایندی سنجیده شود. توسط افراد متخصص و به‌صورت کیفی سنجیده شود» (ش ۱). «بررسی این شایستگی‌ها در موضوعات درسی باعث می‌شود که نظام استعدادیابی را فرایندی کنیم، یعنی دیگر نقطه‌ای نیست» (ش ۵). «همه پایه‌ها و مقاطع تحصیلی را باید در نظر بگیریم؛ چون مهارت‌ها استعدادها رغبت‌ها در بستر رشد ۱۲ ساله تحصیلی اتفاق می‌افتد. هدایت تحصیلی که مربوط به یک مقطع یا دوره‌ای باشد ناقص است چراکه اگر به یک سال مربوط شود یک یعنی یک دوازدهم دوره رشدی را در نظر گرفته است» (ش ۸)؛ «یعنی مؤلفه‌های استعداد اگر بخواهیم در دانش‌آموزان در نظر بگیریم هرگونه رفتاری که یک دانش‌آموز در یک بستر و در یک موقعیت انجام از خودش بروز می‌دهد که این منبعث یا نشئت‌گرفته از یادگیری‌های قبلی دانش‌آموز نیست یا اینکه ممکن است برگرفته از یادگیری نباشد» (ش ۶).

۵. راهبردها

ابزار شناسایی استعداد: یافته‌های مبتنی بر روایت‌ها در این پژوهش نشان داد ابزارهایی که به‌منظور جمع‌آوری اطلاعات برای سنجش استعداد به افراد کمک می‌کنند تا تصمیم‌های درستی در هدایت تحصیلی و شغلی بگیرند عبارت‌اند از: «مشاهده (چک‌لیست، مقیاس درجه‌بندی و رویدادنگاری)،

مصاحبه، نظر متخصصان، نظر معلمان، خوداظهاری، نظر اولیا، آزمون‌ها، سنجش‌های فیزیکی، سنجش موقعیتی، سنجش هم‌سالان و نمونه کارهای فرد». بعضی از مصاحبه‌شوندگان دربارهٔ ابزارهای شناسایی به موارد زیر اشاره کرده‌اند:

«استعداد می‌بایستی توسط افراد متخصص و به صورت کیفی سنجیده شود یا میدانی مثل مشاهده نه الزاماً مداد و کاغذی که در پایه نهم برای یک دانش‌آموز انجام می‌شود» (ش ۶).
 «بدیهی است شیوه‌ای که الان آموزش و پرورش دارد و به صورت مداد کاغذی می‌آید استعداد فرد را می‌سنجد چیز جالبی نیست؛ چون واقعاً ناقص است. آموزش و پرورش تلاش‌هایی در این زمینه کرد مثل طرح شهاب که از چک‌لیست استفاده می‌شود» (ش ۱). «اما در برنامه درس ملی عقیده این است که دانش‌آموز خودش نقش فعال در فرایند یاددهی‌یادگیری دارد و براساس توانایی‌ها و قابلیت‌هایش نقش انتخابگری دارد و باید نقش‌آفرینی بکند. براین اساس معلم صرفاً یک راهنماست» (ش ۹). «نمونه کارهای فرد در مدرسه و یا موقعیت‌های مختلف قرار گرفته چطور توانسته مسائل را حل کند. این خودش می‌تواند مبنای سنجش استعداد باشد. سایر ابزارهای ارزیابی و سنجش مثل مشاهده مثل مصاحبه در موقعیت‌های طبیعی مثل خوداظهاری این‌ها را هم باید وارد کنیم» (ش ۳).

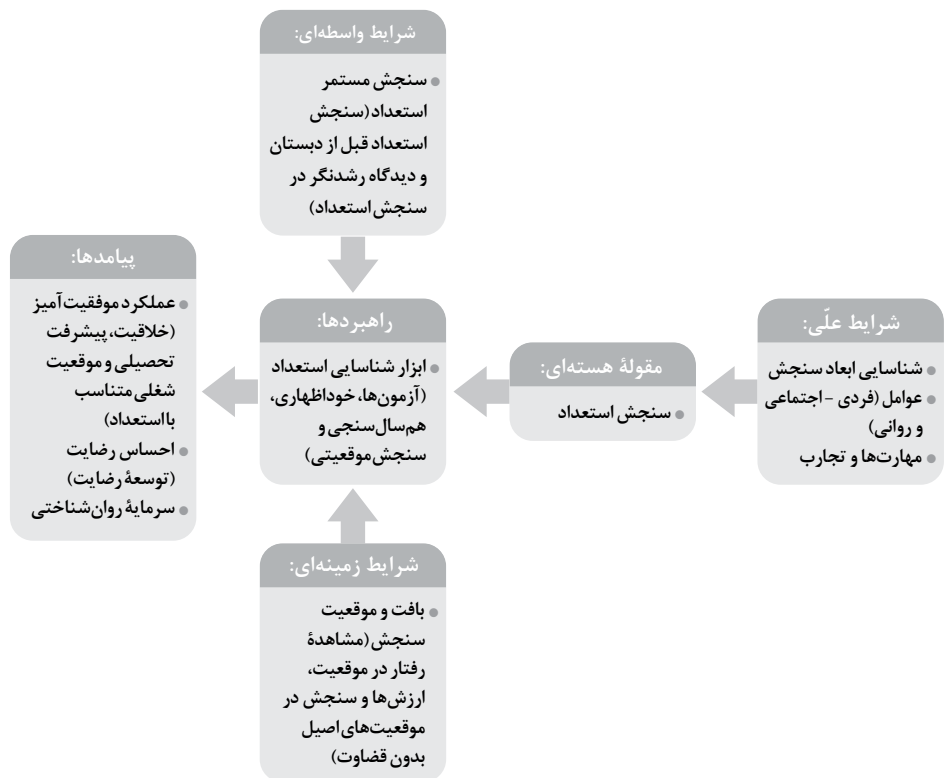
۶. پیامدها

عملکرد موفقیت‌آمیز: شواهد به دست آمده از مشارکت کنندگان نشان داد که نقطه قوت انسان‌ها استعداد آن‌هاست. توجه به خلاقیت و نوآوری، قدرت مفهوم‌سازی، قدرت بازآفرینی، داشتن تمرکز زیاد، عملکرد مطلوب، ارتباط (ارتباط امن)، پیشرفت تحصیلی مناسب، نتایج تحصیلات، شرایط شغلی مناسب (اشتغال موفقیت‌آمیز) ناشی از انتخاب مناسب براساس ویژگی استعدادی افراد است.
 «احساس رضایت» حاصل انتخاب درست است، وقتی افراد در انجام تکلیف غوطه‌ور شدن را تجربه می‌کنند، در واقع زمینه استعدادی آن‌ها در آنجاست. احساس رضایت باطنی، داشتن حال خوب، توسعه رضایت، کنجکاوی، شناخت ارزش‌ها و نیز قدردانی مصاحبه‌شوندگان از زیرمقوله‌های احساس رضایت انتخاب شدند. جملات زیر از بیانات مصاحبه‌شوندگان در زمینه عملکرد موفقیت‌آمیز و احساس رضایت آن‌هاست:

«اگر رابطه معلم با دانش‌آموز خوب باشد استعداد شناخته می‌شود، اما زمانی استعداد خیلی بهتر شناخته می‌شود که معلم با دانش‌آموز ارتباط امن داشته باشد» (ش ۶). «اگر ما با دانش‌آموزمان ارتباط برقرار کنیم، یعنی وارد دنیای آن‌ها بشویم می‌توانیم آن‌ها را بشناسیم و استعداد آن‌ها را کشف کنیم. برای شناخت در هر زمینه‌ای که فرد کنجکاوی بیشتری داشته باشد، استعداد بیشتری دارد» (ش ۱۲). «یک هدایت تحصیلی مطلوب می‌تواند رشد فردی،

شکوفایی و موفقیت فرد باشد که می‌تواند بقیه جنبه‌های زندگی او را نیز شامل شود و احساس رضایت و کامروایی را در فرد و خانواده‌اش بالا ببرد و انگیزه تمایل به تحصیل و کار در جامعه بیشتر شده و تقسیم کار در اون بهتر صورت گرفته و جامعه‌ای پویاتر و شاداب‌تر را خواهیم داشت و از اتلاف زمان و هزینه و نیروی انسانی کم خواهد شد» (ش ۷).

«هرچقدر حیطه این فعالیت‌ها وسیع‌تر باشه شناخت استعداد بیشتره. مثلاً وقتی در مدرسه در زنگ ورزش فقط والیبال و بسکتبال [باشه]، استعدادی شناخته نمی‌شه اما وقتی هم والیبال، هم بسکتبال، هم تنیس، هم فوتبال و ... هست، استعداد شناخته می‌شود» (ش ۸). «هرچقدر قدردانی بیشتر باشد، سطح معرفت بالا می‌رود» (ش ۵). «اگر فضایی را ایجاد کنیم که افراد بگویند چه چیزهایی برایشان مهم است معمولاً استعداد بهتر شناخته می‌شود. نباید فضایی ایجاد کنیم که افراد مهم‌های زندگی خود را سانسور کنند. ارزش یعنی موارد مهم زندگی هر فرد» (ش ۶).



بخش دوم: تکوین نظریه (کدگذاری گزینشی)

با توجه الگوی پارادایم محوری به‌دست‌آمده در این پژوهش و دقت در رابطه میان مقوله‌های تدوین‌یافته در الگو، گزاره‌هایی (فرضیه) به شرح زیر برای این پژوهش تدوین یافت:

۱. شناسایی ابعاد استعداد، عوامل فردی - اجتماعی و مهارت‌ها و تجارب افراد شرایط سنجش استعداد را تحت تأثیر قرار می‌دهد و باعث می‌شود شرایط سنجش استعداد دانش‌آموزان براساس فرصت کشف خود، سرعت یادگیری در زمینه‌های مختلف، توانایی‌های فیزیکی و جسمانی، آموزش احترام به خود و دیگران، انعطاف‌پذیری و تاب‌آوری فرد و مهارت‌های زبانی فراهم شود.
۲. سنجش مستمر استعداد (سنجش استعداد قبل از دبستان و دیدگاه رشدنگر در سنجش استعداد) از جمله مواردی است که در سنجش استعداد به‌منظور انتخاب درست و هدفمند در راستای هدایت تحصیلی تأثیرگذار است.
۳. مشاهده رفتار در موقعیت اصیل و بدون قضاوت، شرایط منطقی و درستی را برای سنجش استعداد به‌منظور هدایت تحصیلی و انتخاب آگاهانه دانش‌آموزان فراهم می‌کند. این امر به تطبیق توانایی‌ها و استعداد‌های فرد با مشاغل موردنیاز جامعه منجر شده و سبب افزایش کارایی و ثمربخشی بیشتر، بهبود کیفیت کار، موفقیت و رضایت آن‌ها می‌شود.

■ بحث و نتیجه‌گیری ■

پژوهش حاضر به شیوه کیفی، از نوع داده‌بنیاد با هدف بازنمایی فرایند سنجش استعداد در هدایت تحصیلی دانش‌آموزان انجام شد. نتایج حاصل از مصاحبه عمیق با دوازده نفر از متخصصان حوزه سنجش استعداد و دکتری روان‌شناسی تربیتی، به شناسایی هشت مقوله منجر شد که از میان این مقوله‌ها، سنجش استعداد به‌منزله مقوله هسته‌ای انتخاب شد. شرایط علی عبارت بودند از: شناسایی ابعاد سنجش، عوامل (فردی - اجتماعی و روانی) و مهارت‌ها و تجارب؛ بافت و موقعیت سنجش (مشاهده رفتار در موقعیت و ارزش‌ها) به‌منزله شرایط زمینه‌ای و سنجش مستمر استعداد به‌منزله شرایط واسطه‌ای انتخاب شدند. راهبردهای استفاده‌شده در این پژوهش ابزار شناسایی استعداد (آزمون‌ها، خوداظهاری، هم‌سال‌سنجی و سنجش موقعیتی) بودند. عملکرد موفقیت‌آمیز و احساس رضایت نیز به‌منزله پیامد الگو معرفی شدند.

همسو با پژوهش‌های برخی از پژوهشگران (مختارزاده بازرگانی و علیزاده، ۱۳۹۸؛ شریفی و همکاران، ۱۳۹۹؛ اشکانی اقبلاغ، ۱۳۹۷) سنجش استعداد یکی از عوامل تعیین‌کننده در هدایت تحصیلی در نظر گرفته شده است. مطالعاتی که در ۲۱ کشور

اروپایی انجام شده است، نشان می‌دهد توجه به شناسایی استعداد دانش‌آموزان و ایجاد فرصت‌های لازم برای رشد آن‌ها در محیط کلاسی معمول، یکی از مهم‌ترین پایه‌های توسعه اقتصادی است (فیشر و مولر^{۲۸}، ۲۰۱۴). بی‌گمان تطبیق توانایی‌ها و استعداد‌های فرد با مشاغل ضروری جامعه سبب کارایی و ثمربخشی بیشتر، بهبود کیفیت کار، موفقیت و رضایت او می‌شود (گاتفردسون^{۳۹}، ۱۹۹۷) و انتخاب شایسته در کار، تحصیل و زندگی باعث افزایش سطح رضایتمندی، سلامت روان و رفاه اجتماعی و اقتصادی می‌شود (اسلان^{۴۰}، ۲۰۱۱). به‌منظور دستیابی به این پیامدها، نظام‌های آموزشی برنامه‌های متفاوتی را تدوین و اجرا می‌کنند. یکی از عوامل تعیین‌کننده و پیش‌بینی‌کننده در هدایت تحصیلی استعداد افراد است. برخی افراد در یک زمینه کیفیت یادگیری بهتر و کارایی بیشتری از خود نشان می‌دهند و پیشرفتشان در این زمینه سریع‌تر است. افراد دیگر در زمینه‌های دیگری ممکن است از خود کارایی و مهارت و سرعت پیشرفت بیشتری نشان دهند. در واقع چنین تفاوتی بیشتر از آنکه ناشی از تفاوت در ضریب هوشی آن‌ها باشد، به تفاوت آن‌ها در ترکیب استعدادهایشان مربوط می‌شود. در واقع استعداد میزان نسبی پیشرفت فرد در فعالیتی خاص را تعیین می‌کند. لازمه موفقیت در انجام برخی فعالیت‌ها بهره‌مندی از استعداد خاص در آن زمینه است. برای مثال در هنر نقاشی و موسیقی، داشتن استعداد از عوامل بسیار ضروری است. در شرایط یکسان از نظر استعداد کسی که ضریب هوشی بیشتری دارد موفقیت بیشتری کسب می‌کند؛ بنابراین هدایت تحصیلی افراد اگر در راستای مسیر استعداد و توانمندی صورت گیرد، نتایج مناسبی برای فرد و جامعه در پی خواهد داشت؛ به‌نحوی که خود فرد از سلامت روانی و رضایتمندی شغلی بسیاری بهره‌مند شده و جامعه نیز فرصت‌های مناسبی برای توسعه اقتصادی و اجتماعی ایجاد خواهد کرد.

نتایج این پژوهش در راستای پژوهش‌های برخی پژوهشگران (وجدانی همت و همکاران، ۱۳۹۹؛ رضایی مدنی و همکاران، ۱۳۹۸؛ مظلومیان و اقتصادی، ۱۳۹۷؛ هیوز^{۴۱} و همکاران، ۲۰۱۷؛ نویدی، ۱۳۹۷؛ سوباسینگه^{۴۲}، ۲۰۱۶؛ گرگات^{۴۳}، ۲۰۱۴) نشان داد که عوامل فردی (فرصت کشف خود)، شناسایی ابعاد سنجش استعداد و همچنین مهارت‌ها و تجارب در سنجش استعداد نقش دارند. در تبیین اهمیت شناخت و ادراک خود برای تصمیم‌گیری و انتخاب مسئولانه توجه به این نکته ضروری است که سطح پیشرفته‌ای از خودآگاهی، ادراک خودپنداره واقعی و فقدان باورهای ناکارآمد، باعث ادغام دانش خود و دانش شغلی می‌شود و در نهایت به توسعه اهداف شخصی و باعث دستیابی و تصمیم‌گیری صحیح شغلی می‌شود. این نتایج همچنین با مطالعات گاردنر^{۴۴} (۱۹۸۳) و گانیه (۲۰۰۵) همسوست. در الگوی گاردنر نیز استعداد شامل مؤلفه‌های استعداد‌های

زبانی، منطقی ریاضی، فضایی، میان فردی، درون فردی و طبیعت گراست و همچنین در الگوی گانیه توانایی‌های افراد در تعامل با محیط، باعث ایجاد استعدادهایی در آن‌ها می‌شود که به صورت حوزه‌های تحصیلی، هنری، بازرگانی، ورزشی و غیره مشاهده می‌شود. نیپول آپوکاجور^{۴۵} (۲۰۲۰) نیز اعتقاد دارد دانش‌آموزان باید به درک درستی از هویت شخصی و موقعیت خود رسیده باشند تا خصوصیات و توانایی‌های بالقوه خود را برای ایجاد مسیرهای زندگی شغلی و تحصیلی به کار گیرند. مهم‌ترین عامل دستیابی به کارآمدی نظام هدایت تحصیلی، شناخت دانش‌آموزان در تمام ابعاد وجودی آن‌هاست. دستیابی به موفقیت در راهنمایی و هدایت تحصیلی و شغلی، نیازمند شناخت و آگاهی از ویژگی‌های شخصیتی، استعدادها، توانمندی‌ها، محدودیت‌ها و علایق دانش‌آموزان است. شناخت دانش‌آموزان در تمام ابعاد وجودی‌شان و به خصوص شناسایی استعدادهای آنان قدم اول در دستیابی به کارآمدی نظام هدایت تحصیلی است (شریفی و همکاران، ۱۴۰۰)؛ بنابراین آمادگی برای تصمیم‌گیری تحصیلی/شغلی فراتر از ارائه اطلاعات ساده، نیازمند کسب مهارت‌های اساسی در برنامه‌ریزی، خودشناسی، حل مسئله و انتخابگری است (لی^{۴۶}، ۲۰۱۷).

در عصر حاضر، با توجه به پیشرفت‌های صورت گرفته در بخش‌های مختلف علم، صنعت و فناوری‌های نوین و همچنین تغییرات صورت گرفته در زمینه تأمین نیروی کار، صنایع و بازار کار در جست‌وجوی نیروی کار دانش‌مدار با مهارت‌های چندگانه و ارزان قیمت هستند. آموزش و پرورش باید از موقعیت‌های واقعی برای دانش‌آموزان با هدف انتخاب مسیر تحصیلی و شغلی استفاده کند و زمینه‌ای را مهیا سازد که دانش‌آموزان با معنای تجربه‌های واقعی زندگی در نتیجه گفت‌وگو با دیگران آشنا شوند و براساس آن، مسیر تحصیلی و شغلی خود را انتخاب کنند.

این یافته با مطالعه برخی پژوهشگران (خواجه علی^{۴۷}، ۲۰۱۶؛ یوکس ساین^{۴۸}، ۲۰۱۲؛ تورونگلو و جنگ تانیریم^{۴۹}، ۲۰۱۵؛ آستوتی^{۵۰}، ۲۰۱۹؛ وجدانی همت و همکاران، ۱۳۹۹؛ ادریسی، ۱۳۷۶؛ نیپول آپوکاجور، ۲۰۲۰) همسوست که نشان دادند یکی از بیشترین عوامل تأثیرگذار در سنجش استعداد در هدایت تحصیلی، مربوط به سنجش مستمر استعداد (سنجش استعداد قبل از دبستان و دیدگاه رشدنگر در سنجش استعداد) و فرایندی بودن سنجش استعداد است. این عامل بر لزوم تدوین راهنمایی تحصیلی/شغلی دانش‌آموزان، مبتنی بر صلاحیت‌های رشد تحصیلی، شغلی، شخصی، عاطفی و اجتماعی متناسب با سن و تکالیف رشدی هر دوره اشاره دارد. این عامل با جلوگیری از اتلاف منابع، تناسب نیروی انسانی با اهداف برنامه‌ها، کارآمدی برنامه‌های راهنمایی و مشاوره در راستای رشد و ارتقای دانش‌آموزان در جنبه‌های مختلف زندگی برنامه‌هایی را طراحی و اجرا کرد که

برای تسهیل شکوفایی استعدادها و ظرفیت‌های دانش‌آموزان با تأکید بر انتظارات شخصی، اجتماعی، تحصیلی و شغلی آنان لازم است (وجدانی همت و همکاران، ۱۳۹۹)؛ بنابراین ضرورت دارد برنامه‌های راهنمایی و مشاوره در مدارس امروزی براساس وظایف رشدی تدوین شود. دانش‌آموزان نیازمند کسب راهبردهای برنامه‌ریزی تحصیلی/شغلی و طراحی مسیرهای زندگی خود با توجه به نیازهای رشدی هستند. در تبیین این یافته گفتنی است یکی از مفاهیم اصلی نظریه‌های رشدی این است که افراد طی مراحل رشد تغییر می‌کنند و با نقش‌های گوناگون زندگی سازگار می‌شوند. خودپنداره عنصری مهم است و افراد باید خود را شناخته و مکاشفه کنند و در بهترین حالت یک خودپنداره واقع‌گرایانه قرار دهند. از دیدگاه سوپرا^{۵۱} (۱۹۹۰) نیز خودپنداره شغلی از طریق رشد جسمانی و ذهنی، مشاهده کار، همانندسازی با بزرگسالان شاغل، محیط عمومی و تجارب عمومی رشد می‌یابد و در نهایت تفاوت‌ها و شباهت‌های بین خود و دیگران درک می‌شود (زونکر^{۵۲}، ۱۳۸۸/۲۰۰۶).

همچنین در بررسی ارتباط آزمون‌های شناسایی استعداد با عملکرد تحصیلی و انتخاب رشته، نتایج این مطالعه با نتایج مطالعات برخی پژوهشگران (محققیان و همکاران، ۱۳۹۳؛ گاردنر، ۱۹۸۳؛ گانیه، ۲۰۰۵؛ رضایی، ۱۳۹۱؛ روس^{۵۳} و همکاران، ۲۰۱۵؛ لمس^{۵۴} و همکاران، ۲۰۱۴؛ آیتی و همکاران، ۱۳۹۶) همسوست. این نتایج نشان می‌دهد که آزمون‌های شناسایی استعداد به‌منزله پیش‌بینی‌کننده عملکرد تحصیلی دانش‌آموزان استفاده می‌شوند؛ بنابراین معلمان می‌توانند با استفاده از این آزمون‌ها به شناسایی استعدادها اقدام کنند و فعالیت‌هایی را متناسب با استعدادها دانش‌آموزان در برنامه درسی بگنجانند تا عملکرد تحصیلی دانش‌آموزان در مدرسه بهبود یابد. نتایج این پژوهش با نظریه تیپ‌شناسی هالند^{۵۵} (۱۹۸۵) همسوست که خودارزیابی را ابزاری فراگیر در یافتن هم‌خوانی با یک محیط کاری می‌داند. سنجش و اندازه‌گیری توانایی و علایق شرکت‌کنندگان نیز از دیگر زمینه‌های اصلی استعدادیابی است. معیارهای استعدادیابی شامل آزمون‌ها، استانداردها و الگوهای مطلوبی هستند که یک رشته ورزشی دارد (اشکانی اقبالغ، ۱۳۹۷). رنزولی و همکاران (۲۰۰۹) نیز نشان دادند که مقیاس‌های درجه‌بندی ویژگی‌های رفتاری دانش‌آموزان با استعداد رنزولی به‌خوبی عملکرد تحصیلی دانش‌آموزان را پیش‌بینی می‌کند. در پژوهش حاضر نیز مقیاس‌های درجه‌بندی از ابزارهای شناسایی استعداد معرفی شده است. در تبیین نتایج فوق گفتنی است از آنجاکه انسان‌ها منحصر به فردند و هر فرد از توانایی‌ها، علایق و استعداد مربوط به خود بهره‌مند است، آزمون‌های استعداد فرصت برای شناسایی خود و تصمیم‌گیری آگاهانه‌تر برای آینده تحصیلی و شغلی را فراهم می‌کند. این آزمون‌ها

با مقایسه توانایی فرد در زمینه‌ها و حیطه‌های مختلف امکان ارزیابی را به فرد می‌دهد و او عملکرد خود را با دیگران مقایسه می‌کند و در مقایسه با سایر آزمون‌های سنجش و روش‌های آزمون استعداد تصویر دقیق‌تری از توانایی فرد برای موفقیت در زمینه‌ای که دنبال می‌کند ارائه می‌دهد (ویلکینسون^{۵۶} و همکاران، ۲۰۰۸). هر رشته به استعداد خاص نیاز دارد؛ به‌گونه‌ای که هر فرد مطابق علایق، استعدادها و شرایط خود هدایت می‌شود و به سمت رشته تحصیلی و شغلی که دلخواهش است حرکت می‌کند؛ بنابراین آزمون استعداد وسیله‌ای برای شناسایی توانایی‌های بالقوه افراد در فعالیتی خاص یا طیف خاصی از فعالیت‌هاست.

همچنین نتایج این مطالعه درباره پیامدهای هدایت تحصیلی مبتنی بر سنجش استعداد با مطالعات برخی پژوهشگران (رنزولی، ۲۰۰۹؛ چویی^{۵۷} و همکاران، ۲۰۱۴؛ وانگ^{۵۸} و همکاران، ۲۰۱۶) همسوست. در این مطالعات، خلاقیت یکی از مؤلفه‌های مهم در فرایند شناسایی دانش‌آموزان با استعداد در نظر گرفته شده است. نتایج این پژوهش با نظریه هالند (۱۹۸۵) همسوست که رضایتمندی شغلی را در گرو دانش خود فرد و دانش شغلی صحیح دانسته و بیان می‌کند افرادی که از خودآگاهی بیشتری بهره‌مندند، شانس بیشتری در کسب همخوانی با محیط کاری دارند. با توجه به پژوهش پیتان و آتیکو (۲۰۱۷) راهنمایی تحصیلی/ شغلی با افزایش خودشناسی، ایجاد اعتماد به نفس و خوش بینی در دانش‌آموزان به شناسایی اهداف آینده تحصیلی و هویت شغلی همراه است. در پژوهشی کوردرینسکیا و همکاران (۲۰۲۰) بر رشد خودآگاهی و ایجاد تصور واقعی از خودآگاهی حرفه‌ای دانش‌آموزان به‌منظور تعیین اهداف و برنامه‌های تحصیلی و شغلی مناسب و ایجاد نگرش‌های اساسی فرد درباره مشاغل تأکید دارند. نیول آپوکاجور (۲۰۲۰) نیز اعتقاد دارد که دانش‌آموزان باید به درک صحیحی از هویت شخصی و موقعیت خود رسیده باشند تا خصوصیات و توانایی‌های بالقوه خود را برای ایجاد مسیرهای زندگی شغلی و تحصیلی به کار گیرند. کاراکان اوزدمیر^{۵۹} (۲۰۱۹) نیز مهارت‌های سازگاری و تصمیم‌گیری را مبنای کاهش سردرگمی دانش‌آموزان برای انتخاب رشته و شغل و ارتقای سازگاری و رضایت آن‌ها در آینده در نظر می‌گیرد. مطابقت توانایی‌ها و استعدادهای فرد با مشاغل ضروری جامعه سبب کارایی و ثمربخشی بیشتر، بهبود کیفیت کار، موفقیت و رضایت فرد می‌شود و انتخاب شایسته در کار، تحصیل و زندگی نیز باعث افزایش سطح رضایتمندی، سلامت روان و رفاه اجتماعی و اقتصادی می‌شود. افرادی که کاملاً از خود ادراک و آگاهی دارند، در تصمیم‌گیری درست عمل می‌کنند و همچنین از مهارت اجتماعی و سازگاری مناسبی بهره‌مندند. این امر در کاهش مشکلات ناشی از ابهام در تصمیم‌گیری و انتخاب رشته مؤثر

است (پرز و گاتی، ۲۰۱۷). در تبیین این یافته گفتنی است در صورت شناخت مناسب استعداد کودکان در مسیر رشدی‌شان می‌توان اتفاقات مناسبی در زمینه تحصیلی و شغلی برای آن‌ها رقم زد. در زمینه شناسایی استعدادها به‌منظور هدایت تحصیلی مناسب ایجاد جو فیزیکی و روانی اهمیت بسزایی دارد. شناخت استعداد افراد راضی و قدردان راحت‌تر اتفاق می‌افتد و استعداد در یک فضای خلاق بهتر شکوفا می‌شود. داشتن رابطه مناسب، به‌ویژه برقراری رابطه‌ای امن، باعث بروز استعداد فرد می‌شود. بی‌تردید آزمون‌ها تنها ابزار شناسایی استعدادها نیستند. استفاده از فنون سنجش کیفی در شناخت استعدادها بسیار مؤثر است. معلم با ایجاد فضایی چالش‌برانگیز در کلاس درس توانمندی‌های دانش‌آموزان را بهتر شناسایی می‌کند و والدین نیز در محیط بازی و فعالیت‌های کودکان با مشاهدات دقیق خود اطلاعات مناسبی را ارائه می‌کنند. اگر شناسایی و هدایت استعداد به‌درستی اتفاق بیفتد، باعث افزایش سطح رضایتمندی، سلامت روان و رفاه اجتماعی و اقتصادی می‌شود.

این یافته با مطالعه برخی پژوهشگران (نظری و همکاران، ۱۳۸۹؛ نیول آپوکاجور، ۲۰۲۰) همسوست که نشان دادند یکی از عوامل تأثیرگذار در هدایت تحصیلی مربوط به بافت و موقعیت سنجش بوده است؛ بنابراین داشتن درک درست از موقعیت و هویت به انتخاب صحیح منجر می‌شود. نتایج این مطالعه نشان داد سوابق و استعداد تحصیلی دانش‌آموزان در انتخاب رشته تحصیلی آن‌ها مؤثر است. این یافته با نتایج پژوهش مبنی بر اینکه موقعیت و خصوصیات فردی و توان علمی بیشترین تأثیر را در تصمیم‌گیری رشته تحصیلی دانش‌آموزان دارد همسوست.

مروری بر مقوله‌ها و زیرمقوله‌های استخراج‌شده در مطالعه حاضر و مقایسه با پژوهش‌های دیگران، دو موضوع را نمایان می‌کند: نخست اینکه مقوله‌های به‌دست‌آمده تا حد زیادی همه عواملی را که به‌منزله عوامل زمینه‌ساز سنجش استعداد شناخته شده‌اند در بر می‌گیرد؛ از جمله شناسایی ابعاد سنجش / عوامل (فردی - اجتماعی و روانی) و مهارت‌ها و تجارب شناخته‌شده در پژوهش وجدانی همت و همکاران (۱۳۹۹)، رضایی مدنی و همکاران (۱۳۹۸)، نیول آپوکاجور (۲۰۲۰)، مظلومیان و اقتصادی (۱۳۹۶)؛ سنجش مستمر استعداد (سنجش استعداد قبل از دبستان و دیدگاه رشدنگر در سنجش استعداد) و فرایندی بودن سنجش استعداد در پژوهش خواجه‌علی (۲۰۱۶)، یوکس ساین (۲۰۱۲)، تورونگلو و جنک تانیریم (۲۰۱۵)، آستوتی (۲۰۱۹) و وجدانی همت و همکاران (۱۳۹۹)، ادیسی (۱۳۷۶)، نیول آپوکاجور (۲۰۲۰)؛ مشاهده (چک‌لیست، مقیاس درجه‌بندی و رویدادنگاری)، مصاحبه، نظر متخصصان، نظر معلمان، خوداظهاری، نظر اولیا، آزمون‌ها،

سنجه‌های فیزیکی، سنجش موقعیتی، سنجش هم‌سالان و نمونه کارهای فرد محققان و همکاران (۱۳۹۳)، گاردنر (۱۹۸۳)، گانیه (۲۰۰۵)، رضایی (۱۳۹۱) و سیف (ب ۱۳۹۹) توجه به خلاقیت و نوآوری، قدرت مفهوم‌سازی، قدرت بازآفرینی، داشتن تمرکز بالا، عملکرد مطلوب، ارتباط (ارتباط امن)، پیشرفت تحصیلی مناسب، نتایج تحصیلات، شرایط شغلی مناسب (اشتغال موفقیت‌آمیز) در پژوهش رنزولی (۲۰۰۹)، چویی و همکاران (۲۰۱۴) و وانگ و همکاران (۲۰۱۶). کسب مهارت‌های خودآگاهی شخصی و شغلی به‌منظور تصمیم‌گیری آگاهانه در پژوهش حاضر با پژوهش‌های متعددی هماهنگ است و بر لزوم خودشناسی، ارزیابی آگاهی از چگونگی انتخاب در هدایت تحصیلی دانش‌آموزان تأکید دارد. از آزمون استعداد به‌طور گسترده‌ای برای قضاوت درباره توانایی هر انسان و به‌خصوص در زمینه تحصیلی و شغلی استفاده می‌شود و مشخص می‌کند هر فرد برای چه رشته یا شغلی مناسب است. استعداد ظرفیت یا پتانسیل احتمالی فرد برای دستیابی به معیارهای بیشتر یا کمتر تعریف‌شده در انجام کاری است که در آن زمینه آموزش کم یا هیچ‌گونه آموزش قبلی ندیده است (لویز^{۶۱}، ۲۰۰۴).

موضوع بعدی این است که مقوله‌ها و زیرمقوله‌های استخراج‌شده در پژوهش حاضر، شاخص‌های جدید سنجش استعداد، یکی از عوامل هدایت تحصیلی را که در رویکرد‌ها، الگوها و پژوهش‌های دیگر به آن‌ها اشاره نشده شناسایی می‌کند؛ از جمله برخی از ابعاد شناسایی و عوامل (فردی - اجتماعی و روانی) و مهارت‌ها و تجارب در حوزه آداب و مهارت‌های زندگی، فیزیکی - جسمانی، عاطفی، اجتماعی، حافظه، انگیزش و نیز پیشتازی. همچنین متوقع نبودن، فرصت کشف خود، سرعت یادگیری در زمینه‌های مختلف، توانایی‌های فیزیکی و جسمانی، آموزش احترام به خود و دیگران، انعطاف‌پذیری و تاب‌آوری فرد و مهارت‌های زبانی مشکلات (شیطانی)، توجه به خود واقعی و تحمل شرایط به‌جای پذیرش از مواردی هستند که بر آن‌ها تأکید شده است و همچنین شواهدی که شامل کار و فناوری، نوع رقم‌زدن تجارب، استخراج کاربرد دروس، اکتشاف و جدیت در کار و نیز تعیین اهداف است. همچنین بافت و موقعیت سنجش، که با قراردادن افراد در موقعیت‌های اصیل و بدون قضاوت به شناخت بهتر استعدادها و توانایی‌های آن‌ها منجر می‌شود، شامل ارزش‌ها، رغبت‌ها، کشف داستان، خلق موقعیت بروز استعداد، زندگی متنوع، پرهیز از جهت‌دهی، قرارگرفتن در وضعیت نمی‌دانم، مشاهده رفتار در موقعیت‌ها، توجه به ویژگی‌های شخصیتی دانش‌آموز و فعالیت‌های اوقات فراغت نیز از جمله زیرمقوله‌هایی هستند که شناسایی شدند.

بنابراین، به نظر می‌رسد که ریل‌گذاری مسیر تحصیلی و شغلی با هدایت تحصیلی

شروع می‌شود و از اولین تصمیم‌هایی است که کل زندگی فرد به آن وابسته است. اگر انتخاب رشته به‌درستی انجام شود، فرد در کل مسیر به‌خوبی پیش می‌رود؛ اما اگر انتخاب درست نباشد، سردرگمی عجیبی در زندگی فرد مشاهده می‌شود که قسمتی از این سردرگمی به انتخاب‌های اشتباه ناشی از شور و اشتیاق دوره نوجوانی برای دست‌یافتن به شغل آرمانی برمی‌گردد که پس از مواجهه با واقعیت‌ها مثل دشواری بودن درس‌ها شور و اشتیاق فروکش می‌کند یا به انتخاب رشته مجدد و یا به ترک تحصیل می‌انجامد. افرادی که انتخاب رشته یا هدایت تحصیلی را انجام می‌دهند بر تراز نمرات کسب‌شده و نمرات دروس دانش‌آموز تمرکز دارند و از عوامل اصلی غفلت می‌ورزند و بدون اینکه به تیپ شخصیتی و استعداد فرد توجه کنند، هدایت تحصیلی را انجام می‌دهند. در واقع مجموعه‌ای از صفات، که در وجودمان نسبتاً پایدار است، به‌منزله تیپ شخصیتی شناخته می‌شود که در انتخاب شغل نیز اهمیت دارد؛ وقتی تیپ شخصیتی فرد با شغل محبوب سازگار نباشد، یادگیری کمتر شده و عزت‌نفس افت می‌کند و فرد مجبور به تغییر شغل می‌شود. فرد باید بداند چه کاری را بهتر از بقیه انجام می‌دهد و مسیر عصبی چه کاری برایش بهتر ایجاد شده است و به آن سمت‌وسو حرکت کند؛ زیرا راحت‌تر فعالیت می‌کند و هدفمند پیش می‌رود و مهارت لازم را نیز کسب می‌کند. در بازار کار نیز ظرفیت مناسبی برای فرد وجود دارد و اقبال عمومی به سمت فرد بیشتر خواهد بود. ارزش‌های زندگی نیز اهمیت دارد و وقتی در مسیری قرار می‌گیرد که در راستای ارزش‌هایش است، پایداری فرد بیشتر می‌شود و رضایتمندی و امیدواری نیز در فرد افزایش یافته و جامعه نیز از منافع هدایت تحصیلی مناسب و در راستای استعداد فرد بهره‌مند خواهد شد.

در نظام‌های آموزشی مختلف، بر نقش اساسی سنجش استعداد در هدایت تحصیلی تأکید می‌شود. همچنین از ابزارهای متنوع جمع‌آوری اطلاعات برای سنجش استعداد، که در پژوهش حاضر به آن‌ها اشاره شد، در موقعیت‌ها و بافت‌های گوناگون استفاده می‌شود؛ شایستگی‌های رشدی دانش‌آموزان در پایه‌های مختلف تحصیلی بررسی و هدایت تحصیلی فرایندی استفاده می‌شود. گفتنی است افراد با استعداد به‌نسبت همکاران خود سخت‌تر کار می‌کنند و از سازمان خود انتظار دارند کاری چالش‌برانگیز به آن‌ها ارائه دهد که آن‌ها را برای نقش‌های آینده آماده کند، آن‌ها را به‌طور مستمر به رسمیت بشناسد و در مسیر شغلی به آن‌ها پاداش دهد. این راهبردها قادرند استعدادها را متعهد و در فعالیت درگیر نگه‌دارند. وقتی افراد در موقعیت قضاوت و ارزیابی قرار می‌گیرند، محتاط‌تر عمل می‌کنند و از طرفی به‌دلیل اجتناب از شکست، از انجام فعالیت و خطر کردن می‌هراسند و با موقعیت مواجه نمی‌شوند. به نظر می‌رسد افرادی که دیدگاه مثبت‌تری به شرایط حل مسئله دارند

با رویکردهای بهتری با مسائل مواجه می‌شوند و انگیزش پیشرفت بیشتری دارند؛ بنابراین در موقعیت، توانمندی‌ها و استعداد‌های افراد بهتر بروز می‌کند. موقعیت چالش‌انگیز به فرد کمک می‌کند که از حداکثر توانمندی‌هایش بهره‌گیرد.

از این رو در هر جامعه‌ای، شناسایی افراد با استعداد (استعدادیابی) و ایجاد فرصت برای تحول آن‌ها ضرورت دارد. همچنین داشتن روابط مناسب با افرادی که در مسیر استعدادی خودشان هستند ممکن است کمک‌کننده باشد. هرچه روابط قوی‌تر باشد، سرعت رشد تسریع خواهد شد؛ زیرا فرد در موقعیت مناسبی قرار گرفته است و وقت و فرصت مناسبی را برای نشان دادن خود خواهد داشت؛ پس باید با آن‌هایی که در مسیر رشد هستند ارتباط برقرار کنیم. سه راهکار مناسب برای این کار عبارت‌اند از: ۱. شناسایی افرادی که می‌توانند کمک‌کننده باشند؛ مثلاً فهرستی برداریم و افراد کمک‌کننده را بنویسیم. چه کسانی؟ کجا؟ چه هم‌اندیشی‌ای؟ و ... این موارد پله‌ی ترقی اولیه‌اند که ممکن است کمک‌رسان باشند؛ ۲. محافظت کردن از ارتباطات که این امر بسیار مهم است. برخی افراد شروع به برقراری ارتباط می‌کنند؛ اما به دلیل محافظت نکردن از ارتباط روز به روز ارتباط را کم‌رنگ‌تر و ضعیف‌تر می‌کنند. با قرار ملاقات گذاشتن، تماس گرفتن و نیز ارسال پیام در شبکه‌های اجتماعی که منجر به استحکام ارتباطات می‌شود؛ ۳. ارزیابی کردن؛ افرادی را که می‌توانند کمک‌کننده باشند و به رشد منجر شوند حفظ کنیم. با برخی از افراد ارتباطمان را کم‌رنگ کنیم. اگر این سه مورد در کنار هم قرار گیرند، باعث رشد و تسریع استعدادها می‌شوند و شناخت را نیز جهت‌دار می‌کنند.

در فرایند طرح‌ریزی برنامه‌های درسی هدایت تحصیلی و شغلی، علاوه بر روش اطلاعات‌مداری، از رویکرد مبتنی بر شایستگی استفاده شود؛ زیرا دانش‌آموزان باید توانایی و صلاحیت‌هایی داشته باشند که آینده تحصیلی و شغلی خود را با توجه به علایق، استعدادها و نیازهای جامعه طراحی و اجرا و پیش‌بینی کنند. به نظر می‌رسد در مدرسه گذراندن درس‌های کار و فناوری و هنر باعث شده که دانش‌آموزان در مسیر هدایت تحصیلی قرار گیرند. در بعضی از استان‌ها، پروژه‌ای به نام «یک روز با هنرستان» انجام می‌شود که دانش‌آموزان را به هنرستان می‌برند تا با محیط و رشته‌های آن از نزدیک آشنا شوند. این فعالیت به آنان در مسیر هدایت تحصیلی کمک می‌کند. افرادی که درباره مشاغل اطلاعات بیشتری داشتند، انتخاب شغلی موفق‌تری داشتند. تجربه عینی مشاغل به صورت بازدید از مؤسسات متفاوت، به خصوص برای دانش‌آموزان ابتدایی، مؤثر و مناسب به نظر می‌رسد.

منابع REFERENCES

- احمدی، سعید. (۱۳۹۴، ۱۵ دی). بررسی رابطه بین هدایت تحصیلی نادرست و اکت تحصیلی دانش‌آموزان [مقاله ارائه شده در کنفرانس]. سومین کنفرانس ملی توسعه پایدار در علوم تربیتی و روانشناسی، مطالعات اجتماعی و فرهنگی، مؤسسه آموزش عالی مهر اروند، تهران. <https://civilica.com/doc/453045>
- ادریسی، نعمت‌الله. (۱۳۷۶). بررسی مشکلات اجرایی موجود در روند هدایت تحصیلی دانش‌آموزان دوره متوسطه نظام جدید شهر (طرح پژوهشی). وزارت آموزش و پرورش، معاونت آموزشی، دفتر آموزش ابتدایی و راهنمایی.
- اشکانی آقبلاغ، علی. (۱۳۹۷). طرح گذر شغلی از استعدادیابی تا بازنشستگی در کشتی‌گیران حرفه‌ای [پایان‌نامه دکترا، دانشگاه گیلان]. <https://ganj.irandoc.ac.ir/#/articles/de7eefaac1a014812a2de7051f59c437>
- آیتی، محسن، اسدی یونسی، محمدرضا، و آزادگان، عمید. (۱۳۹۶). تحلیل عاملی تأییدی مقیاس شناسایی دانش‌آموزان با استعداد. فصلنامه اندازه‌گیری تربیتی، ۷(۲۷)، ۱۶۱-۱۸۱. <https://doi.org/10.22054/jem.2017.11184.1325>
- باززرگان، عباس. (۱۳۹۵). مقدمه‌ای بر روش‌های تحقیق کیفی و آمیخته: رویکردهای متداول در علوم رفتاری. دیدار. حسینی بیرجندی، سید مهدی. (۱۳۹۷). راهنمایی و مشاوره تحصیلی. انتشارات رشد.
- حسینی، سید مهدی. (۱۳۸۳). طرح نظام مشاوره و راهنمایی در مقاطع مختلف تحصیلی. در منیره رضایی (گردآورنده)، مجموعه مقالات همایش ملی مهندسی اصلاحات در آموزش و پرورش خردادماه سال ۱۳۸۱: نقش آموزش و پرورش در توسعه سیاسی - اجتماعی و آموزش و پرورش حساس به جنسیت (صص. ۹۱۱-۹۹۱). پژوهشکده تعلیم و تربیت.
- حجاب، مژگان. (۱۳۷۵). تدوین و هنجاریابی آزمون سنجش استعداد تحصیلی خواندن و نوشتن دانش‌آموزان دختر پایه‌های چهارم و پنجم ابتدایی شهر تهران (طرح پژوهشی). وزارت آموزش و پرورش، معاونت آموزشی، دفتر آموزش ابتدایی و راهنمایی.
- دادار، نصرالله. (۱۳۹۵). هدایت تحصیلی، ضرورت‌ها و کارکردها در نگاه مهندس زرافشان، معاون آموزش متوسطه وزارت آموزش و پرورش. رشد مدیریت مدرسه، ۵(۱۱۴)، ۳۳-۴۱. [https://www.roshdmag.ir/Roshdmag_content/media/article/19.21%20from%20\(95-96\)%20MATN%20MODI-RIAT%20E%20MADRESEH%202-7_0.pdf](https://www.roshdmag.ir/Roshdmag_content/media/article/19.21%20from%20(95-96)%20MATN%20MODI-RIAT%20E%20MADRESEH%202-7_0.pdf)
- رحیمی، بهروز، حکیم‌زاده، رضوان، جوادی‌پور، محمد، صالحی، کیوان، و خادمی کله‌لو، محمد. (۱۴۰۰). مطالعه تطبیقی برنامه‌های درسی هدایت شغلی به‌منظور ارائه رهنمودهایی برای نظام آموزش و پرورش ایران. نوآوری‌های آموزشی، ۲۰(۸)، ۲۴۶-۲۱۳. <https://doi.org/10.22034/jei.2021.232810.1503>
- رضایی مدنی، مرتضی، کلانتر هرمزی، آتوسا، و نعیمی، ابراهیم. (۱۳۹۸). بررسی فرایند هدایت تحصیلی نوین از منظر مشاوران مدارس. فصلنامه فرهنگ مشاوره و روان‌درمانی، ۱۰(۳۹)، ۲۷-۴۸. <https://doi.org/10.22054/qccpc.2019.40632.2098>
- رضایی، اکبر. (۱۳۹۱). انطباق، هنجاریابی و ویژگی‌های روان‌سنجی مجموعه‌آزمون‌های استعداد چندبعدی (MAB). فصلنامه اندازه‌گیری تربیتی، ۲(۷)، ۳۵-۶۲. https://jem.atu.ac.ir/article_5624.html
- زونگر، ورنون جی. (۱۳۸۸). مشاوره شغلی: رویکرد کل‌نگر (ترجمه علی محمد نظری، فرشاد محسن‌زاده و علی‌رضا بوستانی پور). انتشارات سمت. (اثر اصلی در سال ۲۰۰۶ منتشر شده است)
- <https://sccr.ir/Files/6609.pdf> سند تحول بنیادین آموزش و پرورش. (۱۳۹۰). دبیرخانه شورای انقلاب فرهنگی.
- سیف، علی‌اکبر. (۱۳۹۹ الف). اندازه‌گیری، سنجش و ارزشیابی آموزشی. نشر دوران.
- سیف، علی‌اکبر. (۱۳۹۹ ب). روان‌شناسی پرورشی نوین. نشر دوران.
- شریفی، بهمن، نیاز آذری، کیومرث، و جتاری، نگین. (۱۳۹۹). ارائه مدلی برای دستیابی به هدایت تحصیلی کارآمد دانش‌آموزان در نظام آموزشی ایران. فصلنامه علمی - پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۱(۱۱)، ۱۶۰-۱۳۵. <https://dorl.net/dor/20.1001.1.20086369.1399.11.41.7.6>
- صافی، احمد. (۱۳۹۳). اصول و فنون راهنمایی در مشاوره در دوره‌های تحصیلی. انتشارات رشد.
- عابد سعیدی، ژیلا، و امیرعلی اکبری، صدیقه. (۱۳۸۱). روش تحقیق در علوم پزشکی و بهداشت. نشر سالمی.

عابدینی، خدیجه. (۱۳۹۶). طراحی الگوی هدایت تحصیلی برای انتخاب رشته دانش‌آموزان دوره متوسطه براساس نظریه داده‌بنیان آبیان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه یزد. ایرانداک. <https://ganj.irandoc.ac.ir/#/articles/0c7b868c7a54083fdc437687823a9fb1>

عریضی، حمیدرضا، یزدچی، صفورا، خادمی، زرین‌السادات، و عابدی، احمد. (۱۳۸۴). هنجاریابی آزمون‌های واژگان و تجسم فضایی از مجموعه آزمون‌های استعداد عمومی GATB در دانش‌آموزان کلاس اول دبیرستان‌های شهر اصفهان. فصلنامه مطالعات روان‌شناسی تربیتی، ۲(۳)، ۴۷-۶۸. <https://doi.org/10.22111/jeps.2006.782>

علیدوست ابدیخواه، محمدعلی. (۱۳۷۰). تحقیق درباره ملاک‌ها و ضوابط هدایت تحصیلی، محاسبه و تعیین هم‌بستگی بین نمرات دروس توصیه‌نامه تحصیلی و موفقیت تحصیلی دانش‌آموزان رشته‌های مختلف متوسطه نظری، فنی و حرفه‌ای شهر تهران و بررسی علایق تحصیلی و شغلی و عوامل مؤثر در انتخاب رشته تحصیلی دانش‌آموزان (طرح پژوهشی). وزارت آموزش و پرورش، معاونت آموزشی، دفتر آموزش ابتدایی و راهنمایی.

غفوری، آرزو، و صالحی، کیوان. (۱۳۹۵). بازنمایی فرایند شکل‌گیری دگرگونی‌های ارزشی در افراد با محوریت زنان. فصلنامه مطالعات اجتماعی - روان‌شناختی زنان، ۴(۱۴)، ۱۵۷-۲۰۸. <https://doi.org/10.22051/jwsp.2017.11132.1261>

فاطمی، عظیمه‌السادات. (۱۳۹۲). ساخت و هنجاریابی سنجش مجموعه استعداد عموم دانش‌آموزان دوره ابتدایی شهر اصفهان آبیان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه اصفهان. ایرانداک. <https://ganj.irandoc.ac.ir/#/articles/f42683990b552d4508ab914d9fd59d41>

فرجی، عباس. (۱۳۹۵). دانش‌آموزان پایه نهم؛ قربانی بی‌برنامگی‌ها، هدایت تحصیلی و سردرگمی دانش‌آموزان و مشاوران. پایگاه اطلاع‌رسانی و خبری جماران. <https://www.jamran.news/fa/tiny/news-136550>

کرم‌دوست، نوروز علی، زندوینان، احمد، و ابوالقاسمی، محمود. (۱۳۸۵). طراحی الگوی مناسب جهت هدایت تحصیلی دانش‌آموزان دوره متوسطه. مجله روان‌شناسی و علوم تربیتی، ۲(۶ و ۱)، ۹۹-۱۲۲. https://journals.ut.ac.ir/article_25647_2626.html

کریمیان، عدالت، حسینیان، سیمین، فرخی، نورعلی، و یزدی، سیده منور. (۱۴۰۰). بررسی عملی بودن آزمون استعداد بارت برای هدایت تحصیلی شغلی دانش‌آموزان پایه نهم. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، ۱۳(۴۶)، ۳۵-۴۰. <https://doi.org/10.48308/jcoc.2021.100598>

محققیان، زهرا، عابدی، محمدرضا، و باغبان، ایران. (۱۳۹۳). هنجاریابی فرم کوتاه آزمون تشخیص استعداد در دانش‌آموزان سال سوم راهنمایی و اول دبیرستان شهر اصفهان. فصلنامه روان‌شناسی تحلیلی - شناختی، ۱۹(۱)، ۴۳-۴۵. https://journals.iau.ir/article_537070.html

محمودی، هیوا. (۱۳۸۸). تهیه ابزار رایانه‌ای سنجش استعداد تحصیلی دانش‌آموزان دبیرستان آبیان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه محقق اردبیلی. ایرانداک. <https://ganj.irandoc.ac.ir/#/articles/14f29c65cef6ca3a1745d3617998ca2>

مختارزاده بازرگانی، سمیه، و عزیززاده، سعید. (۱۳۹۸). بررسی عوامل مؤثر در گرایش انتخاب رشته تحصیلی در دانش‌آموزان. فصلنامه مدیریت و چشم‌انداز آموزش، ۱(۱)، ۱۵-۳۰. <https://doi.org/10.22034/jmep.2019.100581>

مظلومیان، سعید، و اقتصاد، مژگان. (۱۳۹۶). ۲۵ آبان. مطالعه تطبیقی عوامل مؤثر بر انتخاب رشته تحصیلی دانش‌آموزان در کشورهای مختلف دبیرستان [مقاله ارائه‌شده در کنفرانس]. کنفرانس ملی پژوهش‌های نوین ایران و جهان در روان‌شناسی، علوم تربیتی و مطالعات اجتماعی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد زرقان و دانشگاه علمی کاربردی شوشتر، شیراز. <https://civilica.com/doc/751192>

موسوی، سید علی، پیرانی، عارف، و مؤمنی، حسن. (۱۳۹۹). آسیب‌شناسی فرایند هدایت تحصیلی دانش‌آموزان پایه نهم استان ایلام. فصلنامه نوآوری‌های آموزشی، ۱۹(۷۵)، ۱۲۲-۱۴۴. <https://doi.org/10.22034/jci.2020.114617>

میرزا، لاورنس اس، گامست، گلن، و گارینو، ا. جی. (۱۳۹۱). پژوهش چندمتغیری کاربردی (ترجمه حسن پاشا شریفی، ولی‌الله فرزاد، سیمین‌دخت رضاخانی، حمیدرضا حسن‌آبادی، بلال ایزنلو و مجتبی حبیبی). رشد. (اثر اصلی در سال ۱۹۵۴ منتشر شده است).

نظری، الناز، محمدی، فاطمه، و حاتمی، حسین. (۱۳۸۹). ارائه راهبردهایی برای هدایت تحصیلی و شغلی دانش‌آموزان دوره متوسطه شهرستان سیرجان. فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۱(۳)، ۱۱۷-۱۳۰. https://journals.marvdasht.iau.ir/article_1068.html

نوبدی، احد. (۱۳۹۷). هدایت تحصیلی در نظام آموزش و پرورش ایران: تجارب عملی و چالش‌های پایدار. فصلنامه تعلیم و تربیت، ۳۴(۱)، ۳۴-۹. <http://dorl.net/dor/20.1001.1.10174133.1397.34.1.4.4>

وجدانی همت، مهدی، کلاتری هرمز، آتوسا، سلیمی بجستانی، حسین، و فرح‌بخش، کیومرث. (۱۳۹۹). مطالعه کیفی هدایت تحصیلی دانش‌آموزان براساس تجربه زیسته مشاوران مدرسه. فصلنامه انداز‌گیری تربیتی، ۱۱(۴۲)، ۱-۳۵. <https://doi.org/10.22054/jem.2021.58045.2128>

- Alpon Satrianto, K. (2020). The Influence of Educational Financing, Career Guidance, Student Learning Motivation, Learning Discipline on Readiness to Enter the World of Work on Students Senior High School in Padang City. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 152, 286-296. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.201126.032>
- Aslan, S. (2011). Primary education class guidance programme on primary education career development in 6th, 7th and 8th grades. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 30, 1782-1787. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042811021689>
- Astuti, I. (2019). The Implementation of ADDIE Model in Developing Career Guidance Program in Senior High School. *Journal of Education, Teaching, and Learning*, 4(1), 174-179. <https://www.learntechlib.org/p/209851/>
- Backhaus, K. & Tikoo, S. (2004). *Conceptualizing and Researching Employer Branding*. Career Development
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory* (2th ed). Prentice-Hall
- Cheese, P., Thomas, R. J., & Craig, E. (2008). *The talent powered organization: Strategies for globalization, talent management and high performance*. Kogan Page Publishers.
- Chooi, W. T., Long, H. E., & Thompson, L. A. (2014). The Sternberg Triarchic abilities test (level-H) is a measure of g. *Journal of Intelligence*, 2(3), 56-67. <https://doi.org/10.3390/jintelligence2030056>
- Csikszentmihalyi, M., & Robinson, R. E. (2014). Culture, time, and the development of talent. In Mihaly Csikszentmihalyi (Ed), *The systems model of creativity: The collected works of Mihaly Csikszentmihalyi*, (pp. 27-46). Summerer. https://doi.org/10.1007/978-94-017-9085-7_3
- Dhami, M., & Sharma, S. (2020). Assessment of adolescents' perception of sources of guidance. *The Pharma Innovation Journal*, 9(7), 139-144. <https://www.thepharmajournal.com/archives/2020/vol9issue7/PartB/9-6-96-616.pdf>
- Fischer, C., & Müller, K. (2014). Gifted education and talent support in Germany. *Center for Educational Policy Studies Journal*, 4(3), 31-54. <https://doi.org/10.26529/cepsj.194>
- Fischer, K. W., & Bidell, T. R. (2006). Dynamic development of action and thought. *Handbook of child psychology, 1*, 313-399. Fischer, K. W., & Bidell, T. R. (2006). Dynamic development of action and thought. *Handbook of child psychology, 1*, 313-399.
- Gagné, F. (2005). Building gifts into talents: Brief overview of the DMGT. *High Ability Studies*, 152, 81-89. <https://danig.com.au/wp-content/uploads/2022/10/DMGT-EN-2020-Overview.pdf>
- Gardner, H. (1983). *Frames of mind: The theory of multiple intelligences*. Basic Books.
- Ghergut, A. (2014). Aspects Related to the Educational and Vocational Guidance of Intellectually Impaired Students. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 114, 116-120. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.12.669>
- Gallardo, G. E. (2013). *Disentangling the "talent" concept as applied to the world of work* [Doctoral dissertation, Barcelona University]. https://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/48503/1/EGG_THESIS.pdf
- González Cruz, T., Martínez Fuentes, C., & Pardo del Val, M. (2009). La gestión del talento en la empresa industrial española. *Economía industrial*, (374), 21-35. <https://eco.mdp.edu.ar/cendocu/repositorio/00860.pdf>
- Gottfredson, G.D. (1997). Career stability and redirection in adulthood. *Journal of applied psychology*, 62(4), 36-45. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.62.4.436>
- Heller, K. A. (2013). Findings from the Munich Longitudinal Study of Giftedness and Their Impact on Identification, Gifted Education and Counseling. *Talent Development & Excellence*, 5(1), 51-64. <https://gwern.net/doc/iq/high/munich/2013-heller.pdf>
- Holland, J. L. (1985). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments*. Prentice-Hall.
- Hughes, D., Law, B., & Meijers, F. (2017). New school for the old school: Career guidance and counselling in education. *British Journal of Guidance & Counselling*, 45(2), 133-137. <https://doi.org/10.1080/03069885.2017.1294863>
- Karacan-Ozdemir, N. (2019). Associations between career adaptability and career decision-making difficulties among turkish high school students. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 19, 475-495.

- Khajaei, N. (2016). Counseling Needs of Medical Students at the Ahvaz Jundishapur University of Medical Sciences, Iran. *The Online Journal of Counseling and Education*, 5(1), 1-13. https://www.researchgate.net/profile/Nasrin-Khajaei/publication/321148956_Counseling_Needs_of_Medical_Students_at_the_Ahvaz_Jundishapur_University_of_Medical_Sciences_Iran/links/5a104327aca27287ce288e60/Counseling-Needs-of-Medical-Students-at-the-Ahvaz-Jundishapur-University-of-Medical-Sciences-Iran.pdf
- Kline P. (1999). *Manual of psychological Testing*. Routledge.
- Kudrinskaja, I. V., Kidinov, A. V., Kabkova, E. P., Mechkovskaya, O. A., Mudrak, S. A., Novikov, S. B., & Agadzhanova, E. R. (2020). The problem of career guidance of the youth in domestic pedagogical theory and practice. *EurAsian Journal of BioSciences*, 14(2), 3815-3821. <https://doi.org/10.1007/s10775-019-09389-0>
- Lee, J. C. K. (2017). Curriculum reform and supporting structures at schools: Challenges for life skills planning for secondary school students in China (with particular reference to Hong Kong). *Educational Research for Policy and Practice*, 16, 61-75. <https://doi.org/10.1007/s10671-016-9202-y>
- Lemos, G. C., Abad, F. J., Almeida, L. S., & Colom, R. (2014). Past and future academic experiences are related with present scholastic achievement when intelligence is controlled. *Learning and Individual Differences*, 32, 148-155. <https://doi.org/10.1016/j.lindif.2014.01.004>
- Lewis, J. (1975). The relationship between academic aptitude and occupational success for a sample of university graduates. *Educational and Psychological Measurement*, 35(2), 465-466. <https://doi.org/10.1177/001316447503500228>
- Ndoye Upoalkpajor, J. L. (2020). Career Guidance and Its Implications for Students' Career Choices: The Case of Public Senior High Schools in Ghana. *Journal of Education, Society and Behavioural Science*, 33(8), 62-69. <https://doi.org/10.9734/jesbs/2020/v33i830251>
- Pak, K., Desimone, L. M., & Parsons, A. (2020). An integrative approach to professional development to support college- and career- readiness standards. *Education Policy Analysis Archives*, 28(111), 1-27. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1265332>
- Perez, M., & Gati, I. (2017). Advancing in the career decision-making process: The role of coping strategies and career decision-making profiles. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 17, 285-309. <https://doi.org/10.1007/s10775-016-9334-x>
- Pfeiffer, S. I. (2015). *Essentials of giftedness Assessment*. WILEY.
- Pfeiffer, S. I. (2013). Lessons learned from working with high-ability students. *Gifted Education International*, 29, 86-97. <https://doi.org/10.1177/0261429412440653>
- Pfeiffer, S. I., Shaunessy-Dedrick, E., & Foley-Niepon, M. (Eds.). (2018). *APA handbook of giftedness and talent*. American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/0000038-000>.
- Pitan, O. S., & Atiku, S. O. (2017). Structural determinants of students' employability: Influence of career guidance activities. *South African Journal of Education*, 37(4), 1-13. <https://doi.org/10.15700/saje.v37n4a1424>
- Poon, J. (2013). Blended learning: An institutional approach for enhancing students learning experiences. *Journal of online learning and teaching*, 9(2), 271-288. https://jolt.merlot.org/vol9no2/poon_0613.pdf
- Renzulli, J. S., Siegle, D., Reis, S. M., Gavin, M. K., & Reed, R. E. S. (2009). An investigation of the reliability and factor structure of four new scales for rating the behavioral characteristics of superior students. *Journal of Advanced Academics*, 21(1), 84-108. <https://doi.org/10.1177/1932202X0902100105>
- Richards, R. (2019). *Pros & Cons of Aptitude Tests*. <http://classroom.synonym.com/pros-cons-aptitude-tests-8089521.html>
- Robertson, P. J. (2013). The well-being outcomes of career guidance. *British Journal of Guidance & Counseling*, 41(3), 254-266. <https://doi.org/10.1080/03069885.2013.773959>
- Ross, S. (2013). How definitions of talent suppress talent management. *Industrial and Commercial Training*, 45(3), 166-170. <https://doi.org/10.1108/00197851311320586>
- Roth, B., Becker, N., Romeyke, S., Schäfer, S., Domnick, F., & Spinath, F. M. (2015). Intelligence and school

- grades: A meta-analysis. *Intelligence*, 53, 118-137. <https://doi.org/10.1016/j.intell.2015.09.002>
- Subasinghe, W. (2016). An Introduction on Educational Guidance and school Counseling. *International Journal of Scientific Research and Innovative Technology*, 3(10), 10-18. https://www.researchgate.net/publication/310384525_An_Introduction_on_Educational_Guidance_and_school_Counseling
- Subotnik, R. F. (2003). A developmental view of giftedness: From being to doing. *Roeper Review*, 26(1), 14-15. <https://doi.org/10.1080/02783190309554233>
- Tan, D. A., & Balasico, C. L. (2018). Students' Academic Performance, Aptitude and Occupational Interest in the National Career Assessment Examination. *PUPIL: International Journal of Teaching, Education and Learning*, 2(3), 01-21. <https://dx.doi.org/10.20319/pijtel.2018.23.0121>
- Torunoğlu, H., & Gençtanırım, D. (2015). The perceptions of school counselors about the counseling and guidance programs of vocational high schools. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 174, 368-376. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.01.675>
- Trobon, S., & Luna-Nemecio, J. (2021). Proposal for a new talent concept based on socioformation. *Educational Philosophy and Theory*, 53(1), 21-33. <https://doi.org/10.1080/00131857.2020.1725885>
- Ulrich, D., & Smallwood, N. (2012). What is talent?. *Leader to leader*, 2012(63), 55-61. <https://doi.org/10.1002/ltl.20011>
- Wang, J., Lv, Y., Jou, M., & Zhang, J. (2016). Research on the effects of cloud-based pedagogy for creative talents: A case study on Chinese High School. *Computers in Human Behavior*, 63, 229-239. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2016.05.038>
- Wilkinson, D., Zhang, J., Byrne, G. J., Luke, H., Ozolins, I. Z., Parker, M. H., & Peterson, R. F. (2008). Medical school selection criteria and the prediction of academic performance. *Medical journal of Australia*, 188(6), 349-354. <https://doi.org/10.5694/j.1326-5377.2008.tb01653.x>
- Yuksel-Sahin, F. (2012). School Counselors' Assessment of the Psychological Counseling and Guidance Services they Offer at their Schools. *Social and Behavioral Sciences*, 47, 327-339. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.06.659>

پی‌نوشت‌ها

- | | | |
|------------------------|--|-----------------------------|
| 1. Poon | 22. Backhaus & Tikoo | 41. Hughes |
| 2. Frank Parson | 23. Differential Aptitude Test | 42. Subasinghe |
| 3. Beers | 24. Tests des Aptitudes
primaries(P.M.A) de Thurstone | 43. Ghergut |
| 4. Davis | 25. Les tests de Detroit | 44. Gardner |
| 5. Weaver | 26. Les tests de Californie | 45. Ndoye Upoalkpajor |
| 6. Robertson | 27. Tan & Balasico | 46. Lee |
| 7. Pitan & Atiku | 28. Richards | 47. Khajeali |
| 8. Kudrinskaia | 29. Renzulli | 48. Yuksel-Sahin |
| 9. Dhami & Sharma | 30. Csikszentmihalyi & Robinson | 49. Torunoglo & Genctanirim |
| 10. Talent | 31. Bandura | 50. Aštuti |
| 11. Talenta | 32. Fischer & Biddle | 51. Super |
| 12. Talanton | 33. Subotnik | 52. Zunker |
| 13. Meyers | 34. Gagné | 53. Roth |
| 14. Gallardo | 35. Munich Longitudinal Study of
Giftedness | 54. Lemos |
| 15. Ross | 36. Heller | 55. Holland |
| 16. Pfeiffer | 37. Gifted Rating Scale (GRS) | 56. Wilkinson |
| 17. Kline | 38. Muller | 57. Chooi |
| 18. Ulrich & Smallwood | 39. Gottfredson | 58. Wang |
| 19. González Cruz | 40. Aslan | 59. Karacan - Ozdemir |
| 20. Bloom | | 60. Perez & Gati |
| 21. Carrol | | 61. Lewis |