

امکان‌سنجی استفاده از روش‌های مشاوره‌ای برای شناسایی استعدادها

علی قاسم‌زاده^۱، محمدرضا عابدی^{۲*}، پریسا نیلفروشان^۳

تاریخ دریافت: ۹۸/۱/۲۱

تاریخ پذیرش: ۹۸/۶/۲۴

چکیده

توجه به سازه استعداد در انتخاب مسیر زندگی، به‌ویژه در دو حیطه تحصیلی و شغلی، همیشه مد نظر محققین بوده است. در میان رشته‌های مختلف زیر مجموعه علوم تربیتی و رفتاری، به نظر می‌رسد رشته مشاوره علیرغم جایگاه مهم و مؤثری که در حوزه‌های مختلف، به‌ویژه تحصیلی و شغلی، دارد و علیرغم غنای علمی و محتوایی که در حوزه نظریه‌پردازی و تولید علم از آن برخوردار است، در منابع خود چندان به صورت مستقیم به موضوع استعداد پرداخته است. این پژوهش که یک پژوهش کیفی محسوب می‌شود کوشیده است تا با استفاده از دو روش کیفی تحلیل مضمون و سنتز پژوهی، موضوع "شناسایی استعداد" را در نظریه‌های مشاوره و روان‌درمانی مورد رصد و بررسی قرار دهد. جهت این کار با مراجعه به متون تخصصی رشته مشاوره، به کشف و ثبت نقطه نظرات آن‌ها در چگونگی شناسایی استعداد پرداخته شد. اطلاعات به دست آمده به روش هفت مرحله‌ای «کلازی» تحلیل و عملاً امکان ترسیم شبکه مضامین فراهم شد. با ترسیم شبکه مضامین، ۲۹ روش و تکنیک مشاوره‌ای که قابلیت استفاده در فرایند شناسایی استعدادها را داشت، مشخص گردید. نتایج این پژوهش، به‌عنوان یک پژوهش پایه و پیش‌نیاز می‌تواند برای برداشتن گام بعدی یعنی طراحی یک الگو و روش بومی جهت شناسایی استعداد در ایران مؤثر باشد.

کلیدواژه‌ها: شناسایی استعداد، استعداد برتر، روش‌های مشاوره‌ای.

۱- دانشجوی دکتری مشاوره دانشگاه اصفهان. ghasemzadeh2@gmail.com

۲- *استاد گروه مشاوره دانشگاه اصفهان (نویسنده مسئول). m.r.abedi@edu.ui.ac.ir

۳- دانشیار گروه مشاوره دانشگاه اصفهان. p.nilforooshan@edu.ui.ac.ir

مقدمه

هر چند استعداد^۱ در لغت، به معنای توانایی ذهنی و فطری برای انجام دادن یا فراگرفتن کاری، تعریف شده است (عمید، ۱۳۸۷)، اما بر سر تعریف اصطلاحی این سازه هنوز توافق جهانی وجود ندارد (فرانکلین^۲، ۲۰۰۹). به‌زعم گاگنی^۳ (۲۰۰۳) دانش‌آموز با استعداد، دانش‌آموزی است که توان و مهارت بالاتری در حیطه گسترده عملکرد و توانایی بیشتری، حداقل در یکی از زمینه‌های ذهنی، خلاقیت، اجتماعی، جسمانی و رهبری داشته باشد. ترهینگر^۴ (۱۹۹۸) تعریف دیگری از استعداد دارد. او اظهار می‌کند که استعداد به‌عنوان توانایی بالقوه برای تولید و یا مشارکت در یک فعالیت خلاقانه مهم در قلمرو جستجوگری، نمایش و یا عمل در گستره‌ای از زمان تعریف می‌شود.

در اینکه استعداد منشاء ژنتیکی دارد یا تحت تأثیر محیط و تربیت شکل می‌گیرد، دیدگاه‌های مختلفی وجود دارد. افلاطون انسان‌ها را زاده زمین می‌داند و معتقد است هر آنچه لازم بوده است توسط زمین به انسان داده شده است. از این‌رو برخی از انسان‌ها دارای سرشت برتر هستند و برخی فروتر، چرا که زمین حکم مادر انسان‌ها را دارد. به برخی استعداد برتر، همانند طلا، داده است، عده‌ای حکم نقره هستند و آنچه فراوان یافت می‌شود آهن یا برنج نامیده می‌شود که توده مردم را شامل می‌شود (سیدیان، ۱۳۸۵). از مفاهیم افلاطون، این طور استنباط می‌شود که در مدینه فاضله هر کس به کار و حرفه‌ای که موافق طبع اوست اشتغال دارد (تفضلی، ۱۳۷۲). ترمن^۵ معتقد بود که استعداد یک مشخصه و صفت واحد است که ذاتاً از طریق انتقال موروثی تعیین می‌گردد. (مونکس^۶، ۱۹۹۲).

لومان^۷ (۲۰۰۵) معتقد است، استعداد به دو طریق بروز می‌یابد، طریق اول وقتی فرد در شرایط مساوی با دیگران در مقابل یاد گرفتن یک تکلیف قرار می‌گیرد و راحت‌تر از بقیه آن تکلیف را می‌آموزد. طریق دوم وقتی است که فرد بدون اینکه حتی آموزش ببیند یا تمرین زیادی انجام دهد توان انجام یک کار را نشان می‌دهد.

1. Aptitude
2. Franklin, R.K
3. Gagne, F
4. Treffinger, D.J
5. Terman, Lewis M.
6. Moenks, F.J
7. Lohman, D.F

در باره سن مناسب برای شناسایی استعدادها تأکید صاحب‌نظران بر این است که شرایط و امکان این شناسایی باید از پایین‌ترین سن ممکن فراهم شود. پیرتو^۱ (۲۰۰۷) معتقد است، تلاش برای شناسایی کودکان با استعداد در سنین پایین ضروری است. کودکان با استعداد و با هوش معمولاً در مدارس و در مقاطع تحصیلی اولیه، زمانی که توسط معلم یا والدین برای ارزیابی ارجاع داده می‌شوند، شناسایی می‌شوند (راتیجل^۲، ۲۰۰۳). آندرسون^۳ (۲۰۰۰) بر این باور است که شناسایی باید زود شروع شود ولی به دلیل ماهیت تحولی توانایی‌ها و علائق کودکان، آموزگاران باید از هرگونه برچسب زدن خودداری کنند.

وظیفه شناسایی استعدادها در سنین پایین را صاحب‌نظران به منابع متعددی نسبت داده‌اند. کودکان با استعداد با عملکرد کلاسی‌شان توسط معلمان ابتدایی ارزیابی می‌شوند (روهر^۴، ۱۹۹۵). در یک بررسی که توسط جاکوبز^۵ (۱۹۷۱) به عمل آمد، معلمین کودکان فقط ۴٫۳ درصد از کودکان تیزهوش را شناسایی نمودند، درحالی‌که والدین کودکان در همین گروه کودکانی قادر به تشخیص درست ۶۱ درصد کودکان تیزهوش خود بودند. به اعتقاد گالاگر (۱۹۹۴) بسیاری از کودکان برخوردار از قوه ادراک عالی را، از طریق مشاهده به آسانی نمی‌توان تشخیص داد، بلکه کشف این کودکان مستلزم توجه خاص معلمان، مدیران و روانشناسان است. کریشنا و اسکولین^۶ (۲۰۱۷) معتقدند، باید تلاش کرد تا به چارچوبی که از طریق آن بتوان نسبت به شناسایی و به‌کارگیری استعدادها اقدام کرد دست یافت. لا، جی، ژو و زایونگ^۷ (۲۰۱۷) نیز معتقدند، در دنیای رقابت در آینده هر کس توان بیشتری برای کشف و به‌کارگیری استعدادها داشته باشد موفق‌تر است. مارینوویک و پاول^۸ (۲۰۱۷) در یک تحقیق به بررسی تأثیر استفاده از روش انتخاب و به‌کارگیری توسط مدیر (CEQ)^۹ جهت انتخاب و کارگزینی پرسنل پرداخته و نشان دادند در این روش اغلب استعدادها نادیده گرفته می‌شود. به زعم رودل، جکسون و راینسون^{۱۰}

1. Piirto, J
2. Rotigel, J.V.
3. Anderson, J.R
4. Roher, J. C
5. Jacobs, J.C
6. Krishna, T. n & scullion, H
7. La, H; Ge, Y, Zhao, H, Xiong, H
8. Marinovic, I & Povel, P
9. Chief Executive Officer (CEQ)
10. Roedell, W.C & Robinson, H.B

(۱۹۸۰) در طول شش دهه گذشته، شناسایی پدیده‌ای به نام استعداد، برخی از بهترین ذهن‌ها را در روان‌شناسی به خود مشغول کرده است. توجه به استعداد در انتخاب مسیر زندگی، به‌ویژه در دو حیطه تحصیلی و شغلی، همیشه مد نظر محققین بوده است. برخی از نظریه‌پردازان در حوزه مشاوره نیز در نظریه‌های خود به موضوع استعداد پرداخته‌اند. به‌زعم شفیع‌آبادی (۱۳۷۸) یکی از اهداف راهنمایی و مشاوره شغلی، راهنمایی افراد است برای آن‌که مشاغل را انتخاب نمایند که توانایی و استعداد انجام آن را دارا هستند. وی معتقد است پس از شناخت علایق و کشف استعدادها، پرورش و راهنمایی فرد در مسیر صحیح و مناسب ضرورت می‌یابد. پارسونز، به‌عنوان پدر مشاوره شغلی، در اولین مرحله از فرایند راهنمایی و مشاوره شغلی خود، در بررسی ویژگی‌های فردی به شناسایی استعدادها نیز می‌پردازد (سمیعی و همکاران، ۱۳۹۰). سوپر در مدل دروازه طاقدار^۱ به تبیین عوامل مؤثر بر مسیر انتخاب شغل می‌پردازد. او در این مدل به دو عامل استعداد و استعدادهای برتر نیز می‌پردازد (زونکر ۲۰۰۶). اوهارا و تیدمن^۲ (۱۹۵۹) به مطالعه رابطه بین استعداد، رغبت، طبقه اجتماعی و ارزش‌ها در نظریه گینزبرگ پرداختند. یافته این تحقیق نشان داد استعدادها و ارزش‌های عمومی فرد به موازات یکدیگر افزایش می‌یابند (شفیع‌آبادی، ۱۳۹۶). الگوی چند محوری انتخاب شغل شفیع‌آبادی نیز یک الگوی بومی مشاوره شغلی است که تأکید بر پنج مفهوم بنیادی پویایی، هدفمندی، خویش‌پنداری، نیازها و تصمیم‌گیری دارد (رضوی قهفرخی و فکری، ۱۳۹۴). شفیع‌آبادی (۱۳۹۶) در تبیین مفاهیم نظریه خود، در تبیین مفهوم «تصمیم‌گیری» به موضوع استعداد هم می‌پردازد. نظریه دیگری که به‌طور غیرمستقیم به موضوع استعداد می‌پردازد، نظریه مسیر شغلی شناختی-اجتماعی (SCT)^۳ است. این نظریه در حدود دهه‌ی ۱۹۸۰ به‌عنوان نظریه خودکارآمدی معرفی شد. بندورا^۴ (۲۰۰۱) توضیح می‌دهد که خودکارآمدی، قضاوت افراد درباره قابلیت‌هاست. اینکه چگونه افراد توانایی‌ها و استعدادهای خودشان را بررسی می‌کنند، بر انتخاب‌های تحصیلی، مسیر شغلی و سایر انتخاب‌ها مؤثر است (عبدالحسینی، نیلفروشان، عابدی و حسینیان، ۱۳۹۵). سینک راجی و دوی (۲۰۱۹) در پژوهشی کیفی، با انجام یازده مصاحبه عمیق با

1. Archway Model
2. Ohara, R.P. & Tideman, D. V
3. Social-Cognitive Theory(SCT)
4. Bandura, A

دانش آموزان با استعداد، به بررسی تأثیر والدین، معلمان و همسالان و همچنین تأثیر جلسات مشاوره شغلی بر تصمیم شغلی دانش آموزان با استعداد پرداختند. یافته‌های این پژوهش نشان داد والدین و معلمان نقش مهمی در تصمیم‌گیری شغلی این دانش آموزان دارند ولی همسالان و جلسات مشاوره شغلی تأثیر چندانی در این تصمیم‌گیری ندارند. جاکوبز (۲۰۱۹) در یک مطالعه موردی و با استفاده از روش ترکیبی (کمی و کیفی)، به بررسی تأثیر مشاوره فردی و شغلی سازه‌گرا بر هویت‌یابی فردی و شغلی افراد با استعداد بالا پرداخت. این پژوهش نشان داد روش مشاوره سازه‌گرا در هویت بخشی فردی و شغلی افراد با استعداد بالا تأثیرگذار است.

در میان رشته‌های مختلف زیر مجموعه علوم تربیتی و علوم رفتاری، به نظر می‌رسد رشته مشاوره علیرغم جایگاه مهم و مؤثری که در حوزه‌های مختلف، به‌ویژه تحصیلی و شغلی، دارد و علیرغم غنای علمی و محتوایی که در حوزه نظریه‌پردازی و تولید علم از آن برخوردار است، در منابع خود چندان به‌صورت مستقیم به موضوع استعداد نپرداخته است این موضوع وقتی روشن‌تر می‌شود که حجم مطالعات صورت گرفته درباره سازه استعداد را با حجم مطالعات صورت گرفته درباره سازه‌ای چون رغبت^۱ مقایسه کنیم.

این پژوهش که یک پژوهش کیفی محسوب می‌شود کوشیده است تا با استفاده از دو روش کیفی تحلیل مضمون^۲ و سنتز پژوهی^۳ موضوع "شناسایی استعداد" را در نظریه‌های مشاوره و روان‌درمانی مورد رصد و بررسی قرار دهد، با این هدف که از ظرفیت این رشته نیز در جهت شناسایی هرچه بهتر استعدادها، به‌ویژه در کشور ایران، بهره‌گیرد. در ایران نیز سال‌هاست چگونگی شناسایی استعدادها تبدیل به یک دغدغه جدی و ملی شده است. ایجاد کانون پرورش فکری کودکان و نوجوانان، تأسیس سازمان استعدادهای درخشان، راه‌اندازی بنیاد ملی نخبگان، برگزاری المپیادهای مختلف علمی- ورزشی-هنری، برگزاری جشنواره‌های متعددی همچون جشنواره خوارزمی، همه نشانه‌هایی از این دغدغه مهم و ملی می‌باشد. نتیجه این پژوهش به‌عنوان یک پیش‌نیاز می‌تواند برای برداشتن گام بعدی یعنی طراحی یک الگو و روش بومی جهت شناسایی استعداد در ایران مؤثر باشد.

-
1. interest
 2. Thematic Analysis
 3. The Research Synthesis

روش تحقیق

این پژوهش، یک پژوهش کیفی است که در آن از دو روش، تحلیل مضمون و سنتز پژوهی (پژوهش ترکیبی) استفاده شده است. "سنتز پژوهی" شکلی از پژوهش است که حاصل آن دانش تلفیقی است، دانشی که دانسته‌های مطالعات گوناگون و شاید پراکنده را که می‌توانند با نیازهای خاص میدان عمل مرتبط باشند را گرد هم آورد. دانش موجود در مطالعات و گزارش‌های منفرد معمولاً برای استفاده مستقیم در تصمیم‌گیری مناسب نیست. این دانش باید با دانش تولید شده در دیگر مطالعات مربوطه، تلفیق شده و مجموعه دانش حاصل، در قالبی متناسب با نیازهای کنونی، مورد ارزیابی، سازمان‌دهی مجدد و تفسیر قرار گیرد؛ به عبارت دیگر اگر بخواهیم این نوع دانش برای اتخاذ تصمیمات تربیتی عملی سودمند و متناسب باشد، باید به دانش ترکیب شده مبدل گردد. به این ترتیب، پژوهش تلفیقی یکی از مهم‌ترین و پیچیده‌ترین گونه‌های پژوهش علمی است" (شورت، ۱۹۹۱، ص ۳۵۰)

هدف این پژوهش بررسی امکان استفاده از روش‌های مشاوره‌ای برای شناسایی استعدادهاست، دستیابی به روش‌ها و تکنیک‌هایی از نظریه‌های مشاوره و روان‌درمانی که بتوان از آن‌ها در فرایند شناسایی استعدادها به‌ویژه در کودکان و نوجوانان بهره گرفت. جامعه آماری این پژوهش عبارت بود از، تمامی کتاب‌ها، مقالات و سایت‌هایی که از سال ۱۹۶۲ تا سال ۲۰۱۹ به موضوع تبیین و شناسایی سازه استعداد و همچنین معرفی و تبیین نظریه‌های مشاوره و روان‌درمانی پرداخته‌اند.

منابع مکتوب مورد مراجعه

در این پژوهش مقالات و کتاب‌های افراد زیر مورد بررسی قرار گرفت:

آمونسون، بولسبی و نایلز^۱ (۲۰۰۹)، آندرسون (۲۰۰۰)، استرنبرگ^۲ (۲۰۱۰)، پروچاسکا^۳ (۱۹۹۹)، پیرتو (۲۰۰۷)، تامسون^۴ (۲۰۰۳)، تاننباوم^۵ (۱۹۸۶ و ۱۹۸۹)، سوانسون و

-
1. Amundson, N. E & Niles, J. H
 2. Sternberg, R
 3. Prochaska, J. O
 4. Thompson, R
 5. Tannenbaum, A. J

فؤاد^۱ (۱۹۹۹)، راتیجل (۲۰۰۳)، زونکر^۲ (۲۰۰۶)، سادرلند^۳ (۲۰۰۴)، جورج و کریستانی^۴ (۱۹۹۰)، سمیعی؛ باغبان؛ عابدی و حسینیان (۱۳۹۰)، شارف^۵ (۱۹۹۵)، شفیع‌آبادی (۱۳۷۳)، ۱۳۷۸ و ۱۳۹۶)، شکوهی یکتا و پرند (۱۳۹۱)، عابدی، یوسفی و قاسم‌زاده (۱۳۹۰)، کامکار و افروز (۱۳۶۶)، کوری^۶ (۱۹۹۶)، گاردنر (۱۹۹۹)، ملکی‌ها و عابدی (۱۳۹۴)، مک ماهون، ماری و پتون، وندی^۷ (۲۰۰۶)

روش اجرا

در این پژوهش جمع‌آوری و تحلیل داده‌ها پیوسته و هم‌زمان بود. با توجه به اینکه ثبت فوری داده‌ها در پژوهش کیفی لازمه کار محققین می‌باشد، متون به‌صورت کلمه به کلمه خوانده شد و مطالب مرتبط با سؤال پژوهش به‌دقت یادداشت و ثبت گردید. اطلاعات به‌دست آمده به روش ۷ مرحله‌ای «کلایزی»^۸ تحلیل شد. بدین منظور متن یادداشت شده به‌دقت خوانده شد و عبارات مهم آن مشخص گردید و معنای هر عبارت مهم به‌صورت کد یادداشت شد. در ادامه کدهای حاصل از تحلیل اولیه به‌صورت جداگانه یادداشت گردید و کدهایی که به‌صورت مفهومی با یکدیگر مشابه بودند، به‌صورت طبقه در آمد و برای هر طبقه نامی در نظر گرفته شد. سپس با ادغام طبقات مختلف بر اساس مفاهیم مشترک، دسته‌های کلی‌تری ایجاد شد و در نهایت نتایج به‌صورت توصیف کاملی از سازه مورد مطالعه با هم ترکیب شد و در قالب مضمون و زیر مضمون سازمان‌دهی شد، همچنین برای اجرای پژوهش تلفیقی از روش هفت مرحله تعاملی هورد (نقل از شورت، ۱۹۹۱، ص ۳۵۷) استفاده شد:

(۱) شناسایی منابع اطلاعات دست اول. (۲) بازنگری و تحلیل عناصر مهم. (۳) شناسایی اطلاعات یا دسته‌های مفهومی بر اساس الگوهای حاصل از تحلیل‌های قبلی. (۴) سنتز اطلاعات در هر دسته مفهومی. (۵) تداوم تحلیل مجدد/ ترکیب تا اعتبار بخشی دسته‌ها به

1. Swanson & Fouad
2. Zunker, V.G
3. Sutherland, M. B
4. George, R. L & Cristiani, T. S
5. Sharf, R.S
6. Corey, G
7. MacMahon, M & Patton, W
8. Colaizzi

پالایش و جمع‌بندی نهایی. ۶) مرتب کردن جمله‌ها در دسته‌های متناسب برای کاربردهای مورد نظر. ۷) تفسیر مطالب ترکیبی در نهایت مضامین استخراج شده از روش تحلیل مضمون و یافته‌های حاصل از روش سنتز پژوهی جهت تبیین بهتر در قالب شبکه مضامین^۱ مرتب، دسته‌بندی و ترسیم شد... در پایان جهت اعتبار سنجی، پژوهش توسط پنج تن از اساتید و مشاوران خبره مورد بررسی، اصلاح و تأیید قرار گرفت.

یافته‌ها

جهت تبیین بهتر یافته‌های این پژوهش، ۲۹ روش و تکنیک به‌دست آمده را در دو دسته کلی قرار دادیم:

الف) نظریه‌ها و روش‌های اثبات‌گرا^۲

روش‌هایی هستند که معتقدند رشد انسان در همه ابعاد خود حتی در مسیر تحصیلی، شغلی از فرایندی مرحله‌ای، عینی و قابل پیش‌بینی تبعیت می‌کند. مراجع به کمک مشاور و با استفاده از روش‌های کمی سنجش می‌تواند به کشف موقعیت فعلی خود و ترسیم مسیر آینده خود پردازد.

ب) نظریه‌ها و روش‌های ساختن‌گرا^۳ (بافت‌گرا)

روش‌هایی هستند که معتقدند هر انسانی خالق قصه منحصر به فرد زندگی خود است. این قصه توسط خود فرد و در تعامل با محیط و بافت زندگی او شکل می‌گیرد. نقش مشاور در این رویکرد برقراری گفتگوی فعال با مراجع و تعامل با او در خلق و پیرایش این قصه است. سنجش کمی در این رویکرد چندان مورد اعتنا نیست.

در ادامه و در جدول ۱ یافته‌های حاصل از روش‌های تحلیل مضمون و سنتز پژوهی در نظریه‌های متعلق به رویکرد اثبات‌گرایی که برای شناسایی استعداد، در قالب روش یا تکنیک، قابل بهره‌برداری است آورده شده است.

-
1. Thematic Network
 2. Positivism
 3. Constructivism

جدول ۱: روش‌های مشاوره‌ای شناسایی استعداد در رویکرد اثبات‌گرایی

| ردیف | نظریه | روش‌ها و فنون قابل استفاده در شناسایی استعداد |
|------|---|---|
| ۱ | نظریه خصیصه - عامل پارسونز | مصاحبه و آزمون‌های استعداد |
| ۲ | نظریه تیپ‌شناسی هالند | آزمون‌های سنجش علایق |
| ۳ | نظریه سازگاری دیویس | سنجش توانایی‌ها |
| ۴ | نظریه رو | بررسی جو خانواده و سبک ارتباط والد فرزندی |
| ۵ | نظریه شغلی یادگیری اجتماعی کرامبولتز | وراثت، تجارب یادگیری، تقویت، الگو برداری و ایفای نقش |
| ۶ | نظریه محدودیت و سازش گاتفردسون | ویژگی‌های ارثی و خانوادگی، نوع سازمان‌دهی محیط توسط فرد |
| ۷ | نظریه روان‌کاوی فروید | تداعی آزاد، تفسیر رؤیا |
| ۸ | نظریه فردی آدلر | تفسیر رؤیا، تحلیل خاطرات اولیه، تبیین اشتباهات اساسی، تحلیل شیوه زندگی فرد |
| ۹ | نظریه رشدی سوپر | مسیر تکامل شغلی، خویشتن‌پنداری شغلی، فرایند بلوغ شغلی |
| ۱۰ | نظریه گینزبرگ | آزمون‌های افتراقی استعداد |
| ۱۱ | نظریه تیدمن و اوهارا | مراحل چهارگانه؛ اکتشاف، تبلور، انتخاب و آزمایش |
| ۱۲ | نظریه شناختی اجتماعی براون و ... | «مدل رغبت» لنت، «مدل انتخاب» |
| ۱۳ | الگوی چند محوری شمیع‌آبادی | محور خویشتن‌پنداری، محور تصمیم‌گیری |
| ۱۴ | نظریه شناخت درمانی بک | بازبینی خود، مقیاس‌ها و پرسشنامه‌های کشف تحریف‌های شناختی، شناخت معنای شخصی، زیر سؤال بردن مطلق‌ها، اسناد مجدد، برجسب زدن تحریف‌ها، مبارزه با تفکر دو مقوله‌ای، فهرست ضعف‌ها و قوت‌ها |
| ۱۵ | نظریه مراجع محوری راجرز | رابطه حسنه، پذیرش بدون قید و شرط مراجع، ارتباط همدلانه و مخلصانه با مراجع |
| ۱۶ | نظریه گشتالت درمانی | «تماس با محیط»، «آزمایش و تجربه»، «آگاهی» |
| ۱۷ | درمان‌های وجودی | سؤال کردن، قاب‌گیری مجدد، مواجهه، تشویق‌های حمایت‌کننده |

همان‌طور که در جدول ۱ نشان داده شده است، در بررسی نظریه‌های مشاوره‌ای قابل بهره‌برداری برای شناسایی

استعدادها در رویکرد اثبات‌گرایی، ۱۷ نظریه مورد بررسی قرار گرفت. پس از مرور

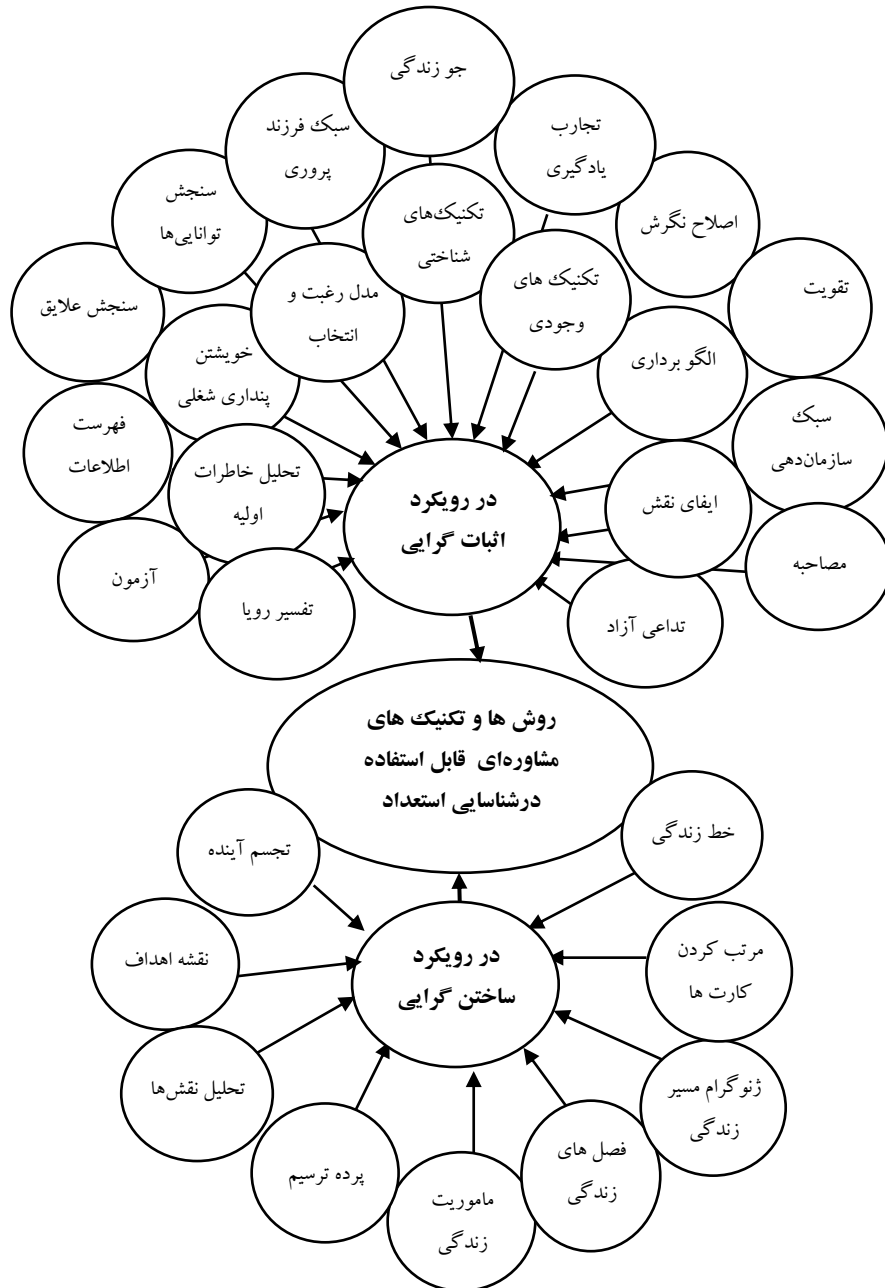
یافته‌های مربوط به رویکرد اثبات‌گرایی، در ادامه، در جدول ۲ یافته‌های حاصل از روش سنتز پژوهی در نظریه‌های متعلق به رویکرد ساختن‌گرایی که برای شناسایی استعداد، در قالب روش یا تکنیک، قابل بهره‌برداری است آورده شده است.

جدول ۲: روش‌های مشاوره‌ای شناسایی استعداد در رویکرد ساختن‌گرایی

| ردیف | نظریه | روش‌ها و فنون قابل استفاده در شناسایی استعداد |
|------|--|---|
| ۱ | نظریه سازه‌مندی مسیر شغلی ساویکاس | داستان زندگی - موضوعات زندگی - کشف، تحلیل و باز تعریف سازه‌های ذهنی - فرایند انطباق‌پذیری |
| ۲ | نظریه درگیری فعال آموندسون | نقشه ذهنی، داستان‌گویی، بازی‌ها، طراحی‌ها. |
| ۳ | نظریه سیستم‌های مک‌ماهون و پتون | ترسیم گام‌به‌گام دنیای پیرامون «من» |
| ۴ | رویکرد راه‌حل محور و سازه‌گرای جودی میلر | گوش دادن انتخابی، سؤال کردن، احترام به سکوت و صحبت کردن |
| ۵ | رویکرد پویایی اجتماعی تیمو اسپنگار | تمرکز بر بافت و شرایط فرهنگی اجتماعی مراجع |
| ۶ | رویکرد حکایاتی کوکران | هفت صحنه زندگی |

همان‌طور که در جدول ۲ نشان داده شده است، در بررسی نظریه‌های مشاوره‌ای قابل بهره‌برداری برای شناسایی استعدادها در رویکرد ساختن‌گرایی، ۶ نظریه مورد بررسی قرار گرفت.

در ادامه، مضامین استخراج شده از روش تحلیل مضمون و یافته‌های حاصل از روش سنتز پژوهی جهت تبیین بهتر در شکل ۱ و در قالب شبکه مضامین مرتب، دسته‌بندی و ترسیم شد.



شکل ۱: شبکه مضامین فنون مشاوره‌ای مناسب برای شناسایی استعدادها

بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش، با استفاده از دو روش کیفی سنتز پژوهی و تحلیل مضمون، با هدف بهره‌مندی از روش‌ها و تکنیک‌های مشاوره‌ای جهت شناسایی استعدادها، به بررسی و تجزیه تحلیل ۲۳ نظریه مشاوره‌ای پرداخت، از هر نظریه نقطه نظرات مربوط به موضوع پژوهش استخراج شد. داده‌ها و محتوای به‌دست آمده از منابع مکتوب، با استفاده از روش‌های «هفت مرحله تعاملی هورد» و «هفت مرحله‌ای کلایزی»، تجزیه و تحلیل و کدگذاری شد. پس از اتمام کدگذاری، عملاً امکان مرتب‌سازی و طبقه‌بندی داده‌ها و ترسیم شبکه مضامین فراهم شد. با ترسیم شبکه مضامین، ۲۹ روش و تکنیک مشاوره‌ای که قابلیت استفاده در فرایند شناسایی استعداد را داشت مشخص و در دو طبقه، روش‌ها و تکنیک‌های رویکرد اثبات‌گرایی و روش‌ها و تکنیک‌های رویکرد ساختن‌گرایی دسته‌بندی گردید. در بخش یافته‌های پژوهش، در ذیل رویکردهای اثبات‌گرا، روش‌ها و تکنیک‌های هفده نظریه که در شناسایی استعدادها قابل بهره‌برداری بود عنوان گردید. در این بخش روش‌ها و تکنیک‌های هر نظریه به تفکیک مورد بحث قرار می‌گیرد.

۱- نظریه خصیصه - عامل پارسونز

با توجه به اینکه در این نظریه استعداد یکی از پنج خصیصه‌ای است که از طریق فنون مصاحبه و آزمون سنجیده می‌شود. از این فنون می‌توان برای شناسایی استعداد افراد کمک گرفت.

۲- نظریه تیپ‌شناسی هالند

با توجه به اینکه، مهارت‌ها و توانایی‌ها نشانه استعدادها شناخته شده و فعلیت یافته و علایق گاهی نشانه استعدادها پنهان می‌باشد با استفاده از نظریه هالند و همچنین ابزارهای سنجش آن که علایق، تجارب و مهارت‌های فرد را می‌سنجند می‌توان تا حدی به شناسایی استعدادها بارز و پنهان و از طریق سه کد اول علایق فرد تا حدی به شناسایی استعدادها برتر اقدام کرد.

۳- نظریه سازگاری شغلی دیویس و لاف کوئیست

با توجه به تأکید این نظریه بر توانایی‌ها و توجه به این نکته که توانایی‌ها در واقع همان

استعدادهای فعلیت یافته هستند؛ از مسیر کشف توانایی‌های فرد می‌توان به استعدادهای فعلیت یافته او نیز دست یافت. این نظریه در کنار نظریه هالند می‌تواند ما را در دستیابی به استعدادهای بارز و پنهان مراجع یاری دهند.

۴-نظریه تربیت والدینی رو

با توجه به اهمیتی که این نظریه برای دو عامل وراثت و سبک ارتباطی والد - فرزند قائل است اگر بخواهیم از این نظریه در الگوی شناسایی استفاده کنیم باید جهت کشف استعداد فرد بر مطالعه ویژگی‌های والدین، فضای حاکم بر خانه و سبک فرزند پروری آن‌ها تمرکز نماییم.

۵-نظریه شغلی یادگیری اجتماعی کرامبولتز

۱. از اینکه کرامبولتز معتقد است استعداد یک پدیده ارثی و ژنتیکی است، از طریق مطالعه شرایط والدین و خویشاوندان نزدیک و تأثیرگذار (از نظر ارثی) می‌توان فهرستی از استعدادهای احتمالی کودک تهیه کرد.

۲. کرامبولتز معتقد است، وقتی فرد در یک زمینه به مهارت و اوج می‌رسد که در آن زمینه هم استعداد ذاتی و ژنتیکی داشته باشد و هم در معرض تجارب یادگیری قرار گیرد. از این گزاره می‌توان این استفاده را کرد که برای شناسایی استعدادها افراد با توجه به تنوع استعدادها باید آن‌ها را در موقعیت‌های یادگیری متعدد و متنوع قرار داد.

۳. از این گفته کرامبولتز که «چگونگی بهره‌گیری از استعدادها ذاتی و استفاده از موقعیت‌های محیطی تا حد زیادی بستگی به نوع نگرش فرد به خود و محیط دارد» در فرایند شناسایی استعداد این استفاده را می‌توان کرد که اصلاح نگرش مراجع نسبت به خود و محیط می‌تواند وی را در شناسایی و شکوفایی استعدادها یاری دهد.

۴. از فنون مشاوره کرامبولتز «تقویت - الگوبرداری - ایفای نقش» می‌توان در فرایند شناسایی استعدادها نیز بهره برد.

۶-نظریه محدودیت و سازش گاتفردسون

۱. استعداد بیشتر ریشه ژنتیکی دارد. پس از طریق وراثت و نشانه‌های آن در والدین و خویشاوندان نسبی نزدیک، می‌توان برخی از استعدادها را حدس زد.

۲. طبق نظر گاتفردسون افراد در ارتباط با محیط منفعل نیستند، آن‌ها این توانایی را دارند که محیط را بر اساس ژنتیک خود سازماندهی کنند. نوع سازماندهی محیط توسط فرد می‌تواند اطلاعاتی درباره استعدادهای ژنتیکی او به ما بدهد.

۷- نظریه روان‌کاوی فروید

با این پیش‌فرض که ممکن است برخی از علایق و استعدادهای فرد در اثر برخورد ارزشی فراخود و یا الگوهای غلط روابطی سرکوب گشته و به ناخودآگاه رفته باشد، با استفاده از برخی از تکنیک‌های روان‌کاوی مانند تداعی آزاد و یا تفسیر رؤیا می‌توان مجدداً آن‌ها را به سطح هوشیار ذهن آورد و فرد را نسبت به این بخش از استعدادهایش آگاه کرد.

۸- نظریه روانشناسی فردی آدلر

با استفاده از برخی از فنون مشاوره‌ای این نظریه همچون تفسیر رؤیاها، تحلیل خاطرات اولیه و تبیین اشتباهات بنیادین فرد می‌توان به شیوه زندگی او که در بردارنده استعدادهای وی نیز می‌باشد دست پیدا کرد.

۹- نظریه رشدی سوپر

به نظر می‌رسد از نظریه رشدی سوپر، موارد ذیل در ارتباط با شیوه شناسایی استعدادها قابل استفاده و بهره‌برداری باشد:

۱. از مدل آرک یا قوس سوپر این گونه فهمیده می‌شود که وی بین سه سازه هوش، استعداد و استعداد برتر تمایز قائل بوده است و برای شناسایی آن‌ها در مسیر تکامل شغلی نیز ترتیب قائل است. بدین گونه که ابتدا هوش سپس استعدادها و در نهایت استعدادهای خاص یا برتر شناسایی می‌شود.

۲. در فرایند شکل‌گیری خویشتن‌پنداری، فرد تدریجاً به کشف و شناسایی استعداد-های خود نائل می‌شود. از آنجایی که شکل‌گیری خویشتن‌پنداری و متعاقب آن، خویشتن‌پنداری شغلی، یک فرایند است، شناسایی استعدادها نیز امری آنی نبوده و طی یک فرایند و به مرور زمان اتفاق می‌افتد.

۳. سوپر معتقد است هرچند فرایند شکل‌گیری خویشتن‌پنداری از تولد آغاز و

به موازات رشد عمومی تا مرگ تداوم خواهد داشت اما این سازه بر اثر یادگیری اجتماعی تا آخر نوجوانی به تثبیت نسبی می‌رسد. از این بخش دیدگاه سوپر و از مراحل مسیر رشدی انتخاب شغل او می‌توان در رابطه با فرایند شناسایی استعدادها این‌گونه برداشت کرد که: الف) فرایند شناسایی استعدادها را می‌توان از بدو تولد و از نوع بازی‌ها و رویاهای کودکانه آغاز کرد. ب) بهتر است تا قبل از دوره نوجوانی یعنی حدود ۱۲ سالگی قضاوت قطعی در مورد استعدادها و به‌ویژه استعدادهای برتر فرد نداشته باشیم. ج) علیرغم احتمال تغییر علایق و بروز استعدادهای جدید به اقتضای تجارب جدید، می‌توان در دوره نوجوانی به استعدادها و علایق ابراز شده جهت تصمیم‌گیری‌های اساسی از جمله انتخاب مسیر تحصیلی و شغلی اعتماد کرد.

۴. با توجه به اینکه خویشتن‌پنداری سازه‌ای است که در تعامل عوامل درونی از جمله هوش و استعداد و محیط اجتماعی از جمله خانواده و مدرسه شکل می‌گیرد مداخله مؤثر در شرایط محیط می‌تواند فرایند شناسایی استعدادها و شکل‌گیری خویشتن‌پنداری را تسهیل نماید.

۵. از مراحل چهارگانه مکاشفه، تشخیص، همانندسازی و ایفای نقش که سوپر در فرایند تحقق خویشتن‌پنداری شغلی مطرح می‌کند، می‌توان در فرایند کشف و شناسایی استعداد نیز بهره برد.

۱۰- نظریه گینز برگ

گینزبرگ از طریق آزمون استعداد به سنجش و شناسایی استعداد می‌پردازد. وی علیرغم استفاده از آزمون به‌ویژه آزمون‌های افتراقی استعداد، معتقد است هنوز هیچ آزمونی که بتوان برای هدایت تحصیلی و انتخاب شغل با ضریب اعتماد بالا از آن استفاده کرد ساخته نشده است.

۱۱- نظریه تصمیم‌گیری تیدمن و اوهارا

به نظر می‌رسد در نظریه تصمیم‌گیری تیدمن و اوهارا، از مراحل چهارگانه اکتشاف، تبلور، انتخاب و آزمایش که در بخش قبل از اشتغال آورده است بتوان به‌عنوان الگویی برای شناسایی استعدادها نیز استفاده کرد.

۱۲- نظریه شناختی - اجتماعی لنت، براون، هکت و بتز

به نظر می‌رسد با پذیرش این فرض که رغبت می‌تواند نشانه استعداد باشد از «مدل رغبت» لنت بتوان در شناسایی استعدادهای بارز و پنهان فرد استفاده کرد. همچنین از «مدل انتخاب» لنت بتوان برای شناسایی استعدادهایی که در اثر احساس خودکار آمدی پایین و یا عدم تحقق نتایج مورد انتظار، از دایره توجه و انتخاب فرد خارج شده است استفاده کرد.

۱۳- الگوی چند محوری شفیع آبادی

به نظر می‌رسد در الگوی چند محوری شفیع آبادی، در فرایند رشدی انتخاب شغل، از میان چهار محور مؤثر در انتخاب شغل، محور خویشتن‌پنداری، محوری است که از طریق آن فرد می‌تواند نسبت به استعدادهای خود آگاه شود. مداخله به هنگام و سرمایه‌گذاری بر متغیرهای مؤثر در شکل‌گیری خویشتن‌پنداری (که اهم آن از نگاه شفیع آبادی، نگرش و عقاید والدین، طرز تلقی هم‌قطاران، نگرش کارکنان مدرسه و علایق شخصی - اجتماعی خود فرد می‌باشد) می‌تواند منجر به شکل‌گیری یک خویشتن‌پنداری مثبت و آگاهی درست از علایق، استعدادها و ارزش‌های خویش شود. همچنین در محور تصمیم‌گیری، در بخش تحلیل، فرد با ارزیابی مجدد ویژگی‌های فردی خود به شناخت عمیق‌تر، دقیق‌تر و عملیاتی‌تری از استعدادهای خویش دست می‌یابد.

۱۴- نظریه شناخت درمانی بک

با این احتمال که ممکن است برخی از استعدادهای فرد تحت تأثیر تحریف‌های شناختی نادیده انگاشته یا بیش‌ازحد برای فرد مهم شده باشد با استفاده از روش‌هایی چون مصاحبه، بازیابی خود، نمونه‌گیری از فکر، مقیاس‌ها و پرسشنامه‌های کشف تحریف‌های شناختی و همچنین با استفاده از تکنیک‌هایی چون شناخت معنای شخصی، زیر سؤال بردن مطلق‌ها، اسناد مجدد، برجسب زدن تحریف‌ها، مبارزه با تفکر دو مقوله‌ای، فهرست ضعف‌ها و قوت‌ها و مرور شناختی می‌توان به فرد کمک کرد تا با شناخت تحریف‌های فکری خود و اصلاح طرح‌واره‌های شناختی خویش به ادراک و عملکرد بهتری درباره علایق و استعداد-های خود دست یابد.

۱۵- نظریه مراجع‌محوری راجرز

با این پیش‌فرض که برخی از استعداد‌های فرد ممکن است متأثر از تجارب مسدود شده، نادیده گرفته شده باشد از طریق روش و الگوی مشاوره‌ای راجرز که عمدتاً مبتنی بر شکل-گیری رابطه حسنه و پذیرش بدون قید و شرط مراجع و ارتباط همدلانه و مخلصانه با مراجع است، می‌توان وی را در شرایطی قرار داد که بتواند فارغ از شرایط ارزشمندی تحمیلی، خود را بازیابی کند.

۱۶- نظریه گشتالت درمانی

با توجه به تأکید گشتالت درمانی بر سه معیار شفابخش، «تماس با محیط»، «آزمایش و تجربه» و «آگاهی» شاید بتوان جهت کشف استعدادها، به‌ویژه استعدادهایی که در فرد به علت انسداد تجارب و قطع رابطه با محیط، مورد غفلت و بی‌توجهی قرار گرفته است، از این نظریه کمک گرفت.

۱۷- درمان‌های وجودی

به نظر می‌رسد با استفاده از رویکرد وجودی بتوان به کسانی که به علت ریسک بالا یا ترس از مشکلات و سختی‌های مسیر، برخی از استعداد‌های ویژه خود را از دایره انتخاب خویش خارج می‌کنند کمک کرد. استفاده از تکنیک‌های سؤال کردن، قاب‌گیری مجدد و مواجهه و تشویق‌های حمایت‌کننده، می‌تواند فرد را در شناخت و باور استعداد‌های خود یاری رساند.

پس از مرور یافته‌های مربوط به رویکرد اثبات‌گرایی، یافته‌های حاصل از روش سنتز پژوهی، شش نظریه متعلق به رویکرد ساختن‌گرایی که برای شناسایی استعداد، در قالب روش یا تکنیک، قابل بهره‌برداری است، مورد بحث و بررسی قرار می‌گیرد.

۱- نظریه سازه‌مندی مسیر شغلی ساویکاس

به نظر می‌رسد در نظریه سازه‌مندی مسیر شغلی ساویکاس، از طریق داستان زندگی هر فرد و دسترسی به سازه‌های ذهنی او می‌توان به تجارب و توانایی‌های وی که در واقع نمود استعداد‌های بارز، دغدغه‌ها و علایق او که ممکن است متأثر از استعداد‌های پنهان او باشد دست پیدا کرد. همچنین موضوعات زندگی نیز که معرف جنبه‌های ذهنی رغبت‌ها و

توانایی‌های فرد است می‌تواند منبع خوبی برای کشف استعدادها تلقی شود. "فرایند انطباق‌پذیری" ساویکاس نیز برای افراد ۱۲ سال به بالا جهت شناسایی استعدادهای خود قابل بهره‌برداری است. در این فرایند فرد پس‌ازاینکه نسبت به آینده شغلی خود دغدغه پیدا کرد؛ در صدد کنجکاوی در منابع درونی و بیرونی، جهت پیگیری دغدغه‌های خود برمی‌آید. در کنجکاوی درونی، فرد قادر خواهد بود استعدادهای مرتبط با دغدغه‌های خود را در خود کشف و فعال کند.

۲- نظریه درگیری فعال آموندسون

فرایند کمک به مراجع برای دیدن چشم اندازه‌های جدید، نیازمند درگیری فعالانه مشاور و مراجع است. در درگیری فعال با استفاده از شیوه‌های سنتی و سازه گرا به صورت توأم، مفهوم معنی سازی از دیدگاه‌های مشاور و مراجع در مرکزیت فرایند مشاوره قرار می‌گیرد. برخی از تکنیک‌های مورد استفاده که جهت شناسایی استعدادهای مراجع نیز کارایی دارد عبارت است از: نقشه ذهنی، داستان‌گویی، بازی‌ها و طراحی‌ها. مشاور و مراجع در یک ارتباط درگیرانه و دیالوگ فعال، از دل داستان‌ها، بازی‌ها و طراحی‌ها، مضامین مرتبط و معرف استعدادهای مراجع را کشف می‌کنند.

۳- نظریه سیستم‌ها، ماری مک ماهون و ون‌دی پتون

در نظر این رویکرد، در فرایند مشاوره شغلی و حرفه‌ای، افراد یاد می‌گیرند که به چه عواملی برای حرکت به سمت آینده ترجیح داده شده، نیاز دارند. از جمله این عوامل که نظریه به آن اشاره کرده است استعدادهای متناسب با آینده ترجیحی می‌باشد. تکنیک اصلی این رویکرد، ترسیم گام‌به‌گام دنیای پیرامون «من» و تعیین وزن تأثیر عوامل متعدد در وضعیت فعلی و آینده ترجیحی من است.

۴- رویکرد راه‌حل محور در مشاوره شغلی سازه گرا، جودی میلر

میلر، معتقد است رویکرد راه‌حل محور سازه نگر است و در آن مشاور مراجع را تشویق می‌کند، مسائل مهم خود را توضیح دهد، منعکس کند، معنا سازی کند و تفسیر نماید. همچنین مشاوران از مراجعان دعوت می‌کنند تا اهداف شخصی معنی دار خود را بر اساس

تصور مثبتی که از شایستگی‌ها، دستاوردها، منابع، نقاط قوت و موقعیت‌های خود دارند بسازند (یکی از نقاط قوت هر فرد، استعدادهای اوست).

در این رویکرد مشاور به مراجع کمک می‌کند با استفاده از برخی از فنون به کشف مجدد جنبه‌های مهم شرایط خود از قبیل منابع، موفقیت‌ها و نقاط قوت بپردازد. با توجه به اینکه یکی از منابع درونی هر کس برای نیل به موفقیت استعدادهای او می‌باشد، به نظر می‌رسد با استفاده از برخی از روش‌ها و فنون این نظریه از قبیل، گوش دادن انتخابی، سؤال کردن، احترام به سکوت و صحبت کردن بتوان مراجع را ترغیب به کشف استعدادهایش کرد.

۵- رویکرد پویایی اجتماعی، تیمو اسپنکار/ کاربست سازه نگر خرد

در این رویکرد، فرایند مشاوره یک فرایند اجتماعی است که طی آن مشاور و مراجع با مشارکت هم راه جدیدی می‌یابند که مراجع از طریق آن بتواند زندگی خود را به صورت معنادار ادامه دهد. این رویکرد نقش بافت و شرایط فرهنگی فرد را در خلق معنا بسیار مؤثر می‌داند. از تأکید این نظریه بر تأثیر بافت می‌توان از قالب ثابت و کلیشه‌ای برای شناسایی و ارزش‌گذاری استعدادهای خارج شد.

۶- رویکرد حکایاتی کوکران

کوکران در نظریه خود هفت صحنه را در مشاوره مسیر شغلی توصیف و در آن از دیدگاه حکایاتی استفاده می‌کند. این هفت صحنه عبارت‌اند از: ۱- شرح دقیق یک مسئله ۲- ساخت یک تاریخچه زندگی ۳- پی بردن به داستان آینده (برگزیدن حکایت آینده) ۴- ساخت واقعیت ۵- تغییر ساختار زندگی ۶- نمایش یک نقش ۷- تبلور یک تصمیم. کوکران در هر صحنه جهت درگیر کردن هرچه بیشتر مراجع از فنونی استفاده می‌کند. در دو صحنه اول، مراجع به معنای موجود در زندگی‌اش نگاه می‌کنند. در صحنه سوم مراجع به خلق فصل جدید داستان زندگی خود می‌پردازد و در سه صحنه بعدی با همفکری مشاور به اصلاح و تکمیل قصه آینده خود می‌پردازد و در نهایت در صحنه هفتم به یک تصمیم و نقطه عزم می‌رسد. در اغلب این صحنه‌ها به‌ویژه در صحنه‌هایی که به خلق و تحقق آینده فرد مربوط می‌شود سازه استعداد می‌تواند از سازه‌های اصلی مورد گفتگو و مورد جستجو باشد.

به صورت خلاصه، اگر بخواهیم با یک نگاه کاربردی و اجمالی، به چگونگی بهره‌برداری مشاور از روش‌ها و تکنیک‌های به‌دست‌آمده از این پژوهش، برای شناسایی و شکوفایی استعدادها پردازیم باید بگوییم، برای شناسایی و شکوفایی استعدادهای کودکان بهتر است از روش‌ها و تکنیک‌های اثبات‌گرا و برای شناسایی و شکوفایی استعدادهای افراد بالای دوازده سال بهتر است از روش‌ها و تکنیک‌های سازه‌گرا و بخشی از روش‌های اثبات‌گرا که مبتنی بر نگاه پدیدارشناختی است استفاده کنیم.

با توجه به اینکه، در پیشینه پژوهش، هیچ پژوهشی که مشخصاً و مستقیماً به بررسی ظرفیت‌های نظریه‌های مشاوره برای کمک به مراجع جهت کشف استعدادهای پراخته باشد، یافت نشد، در عمل، پژوهشگر با محدودیت عدم امکان مقایسه یافته‌های این پژوهش با یافته‌های سایر پژوهش‌های مشابه مواجه شد. محدودیت دیگری که تا حدی پژوهشگر را در برخی از مواقع به ملاحظه‌کاری و احتیاط می‌کشاند، این بود که استفاده از روش سنتزپژوهی و اجازه برداشت و فهم آزادی که این روش به پژوهشگر می‌دهد، به برداشت یا فهمی مغایر و دور از منظور خالق نظریه منجر نشود.

یکی از مشکلاتی که سال‌هاست دانش‌آموزان ما را در دو برهه، هدایت تحصیلی و انتخاب رشته دانشگاهی با خود درگیر کرده است مشکل آن‌ها در تشخیص استعدادهای خود است. رویش صدها موسسه قانونی و غیرقانونی با عنوان مؤسسات استعدادیابی و استقبال مردم از آن‌ها، همه حکایت از وجود خلاء در این زمینه دارد. یافته‌های این پژوهش نشان داد رشته مشاوره از ظرفیت و غنای خوبی جهت ورود جدی‌تر در این موضوع برخوردار است، لذا پیشنهاد می‌شود، با توجه به اهمیت و نقش «سازه استعداد» در انتخاب-های تحصیلی و شغلی، دو گرایش شغلی و مدرسه رشته مشاوره، اهتمام جدی‌تری نسبت به تبیین «سازه استعداد» و چگونگی شناسایی آن به خرج دهند.

به نظر می‌رسد، ضروری است مشاوران مستقر در مدارس ما برای تشخیص استعدادهای دانش‌آموزان، به‌جای اتکا به یک آزمون مداد-کاغذی، با روش‌ها و تکنیک‌هایی آشنا شوند که فرایند خود اکتشافی دانش‌آموزان را تسهیل کند. یافته‌های این پژوهش می‌تواند یک نقطه آغاز برای این مهم تلقی شود.

با توجه به ضرورت لحاظ کردن اقتضائات فرهنگی هر جامعه در انتخاب یا طراحی یک الگو جهت شناسایی استعدادها، پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های بعدی با استفاده از

یافته‌های این پژوهش و همچنین مد نظر قرار دادن اقتضائات فرهنگی اجتماعی جامعه ایران، الگویی بومی جهت شناسایی استعداد در ایران طراحی شود.

منابع

- آمونسون، نوری من‌ای؛ بولسبی، جون هریس و نایلز، اسپنسر جی. (۲۰۰۹). مشاوره شغلی فرایند و فنون. ترجمه: فیروزبخت، مهرداد. تهران: نشر ویرایش پروچاسکا، جیمز او و نورکراس، جان. سی. (۱۹۹۹). نظریه‌های روان‌درمانی. ترجمه: محمدی، یحیی. تهران: انتشارات رشد.
- تامسون، رزماری (۲۰۰۳). نظریه‌ها و فنون مشاوره. ترجمه: اسمعیلی، معصومه. تهران: شرکت انتشارات علمی و فرهنگی.
- تفضلی، فریدون. (۱۳۷۲). تاریخ عقاید اقتصادی (از افلاطون تا دوره معاصر). تهران: انتشارات نی، ص ۲۲.
- جورج، ریکی آل و کریستانی، ترزاس. (۱۹۹۰). مشاوره، نظریه‌ها و کاربردها. ترجمه: فلاحی، رضا و حاجیلو، محسن. تهران: انتشارات رشد.
- رضوی قهفرخی، مرجان و فکری، کاترین. (۱۳۹۴). اثربخشی الگوی چند محوری انتخاب شغل شفیع‌آبادی بر مدیریت تعارض پرسنل منطقه یک عملیاتی انتقال‌گاز. فصلنامه فرهنگ مشاوره و روان‌درمانی، سال ششم، شماره ۲۳، ص ۹۷ تا ۱۱۹.
- زونکر، ورنون جی. (۲۰۰۶). مشاوره مسیر شغلی با رویکرد کل‌نگر. ترجمه: یوسفی، زهرا و عابدی، محمدرضا. اصفهان: انتشارات جهاد دانشگاهی دانشگاه اصفهان.
- سادرلند، مارگارت بی (۲۰۰۴). کودکان تیزهوش و با استعداد در سنجش کودکی. ترجمه: مهدی و غلامی. مشهد: انتشارات به نشر.
- سمیعی، فاطمه؛ باغبان، ایران؛ عابدی، محمدرضا و حسینیان، سیمین. (۱۳۹۰). نظریه‌های مشاوره مسیر شغلی. اصفهان: انتشارات جهاد دانشگاهی واحد اصفهان.
- سوانسون، جین و فوآد، نادیا. (۱۹۹۹). نظریه‌های جدید مشاوره شغلی و کاربرد. ترجمه: موسوی، رقیه. تهران: انتشارات اصلح
- سیدیان، سید مهدی. (۱۳۸۵). «فلسفه سیاسی افلاطون و ارسطو». مجله معرفت، شماره ۶۸، ص ۶۰-۷۰.
- شارف، ریچارد اس. (۱۹۹۵). نظریه‌های روان‌درمانی و مشاوره. ترجمه: فیروزبخت، مهرداد. تهران: موسسه خدمات فرهنگی رسا.

- شفیع آبادی، عبدالله و ناصری. (۱۳۷۳). *نظریه‌های مشاوره و روان‌درمانی*. تهران: مرکز نشر دانشگاهی.
- شفیع آبادی، عبدالله. (۱۳۷۸). *راهنمایی و مشاوره تحصیلی و شغلی (مفاهیم و کاربردها)*. تهران: انتشارات سمت.
- شفیع آبادی، عبدالله. (۱۳۹۶). *راهنمایی و مشاوره شغلی و نظریه‌های انتخاب شغل*. چاپ بیست و هفتم تهران: انتشارات رشد.
- شکوهی یکتا، محسن و پرند، اکرم. (۱۳۹۱). *روان‌شناسی و آموزش تیزهوشان*. تهران: انتشارات تیمورزاده.
- شورت، ادموند سی. (۱۹۹۱). *روان‌شناسی مطالعات برنامه‌ریزی درسی*. ترجمه: مهرمحمدی، محمود و همکاران. تهران: انتشارات سمت.
- عابدی، محمدرضا؛ یوسفی، زهرا و قاسم‌زاده، علی. (۱۳۹۰). *تهیه و بررسی روایی و پایایی آزمون‌های شهاب*. گزارش طرح پژوهش مصوب بنیاد نخبگان اصفهان.
- عبدالحسینی، حمیده؛ نیلفروشان، پریسا؛ عابدی، محمدرضا و حسینیان، سیمین. (۱۳۹۵). *مقایسه تأثیر روش‌های مشاوره مسیرشغلی مبتنی بر نظریه شناختی-اجتماعی سازه‌گرایی و انگیزشی بر اشتیاق مسیر شغلی دانشجویان*. فصلنامه فرهنگ مشاوره و روان‌درمانی، سال هفتم، شماره ۲۶، ص ۱۳۳ تا ۱۵۴.
- عمید، حسن (۱۳۸۷). *فرهنگ عمید*، چاپ ۳۷، تهران: انتشارات امیرکبیر.
- کامکار و افروز (۱۳۹۶). *مبانی روان‌شناختی هوش و خلاقیت*. تهران: انتشارات دانشگاه تهران.
- کوری (۱۹۹۶). *نظریه و کاربرد مشاوره و روان‌درمانی*. چاپ پنجم. مترجم: سید محمدی، یحیی. تهران: انتشارات ارسباران.
- گالاگر، جیمز (۱۹۹۴). *آموزش کودکان تیزهوش*. ترجمه: مهدی زاده و رضوانی. مشهد: انتشارات آستان قدس رضوی.
- ملکی‌ها، مرضیه و عابدی، محمدرضا. (۱۳۹۴). *کاربرد سنجش کیفی در مشاوره مسیر شغلی*. اصفهان: انتشارات جنگل.

مک ماهون، ماری و پتون، وندی. (۲۰۰۶). مشاوره شغلی و حرفه‌ای (رویکردهای سازه نگار)، ترجمه: زهرا کار، کیانوش؛ اسماعیلی فر، ندا و پیرساقی، فهیمه. تهران: نشر دانژه.

مونکس. (۱۹۹۲). پرورش کودکان تیزهوش، تشخیص و برنامه‌ریزی. ترجمه: حسینی بهشتی، ملوک السادات (۱۳۷۲). مجله استعداد‌های درخشان، سال دوم، شماره ۶، ص ۱۲۷ تا ص ۱۴۶.

Anderson, J. R. (2000). *Gifted and Talented students meeting their needs in Newzealand schools*. wellington; Newzealand.

Franklin, Rok. (2009). *A case study of a three year pilot program on one district attempt to increase the gifted identification of diverse eiementary school students by having a talent development program*. A dissertation for the degree of dector of philosophy at Virginia commonwealth university. Downloaded From <https://Scholarcompass.vuc.edu/etd/2010>.

Gagne, F. (2003). *Transforming fiffts in to talent; the DMGtas e developmental theory*. in N. colangelo and G. A. Davis (Eds). Hand book of gifted education. (3 rd ed. pp. 60-74)Boston; Allyn & Bacon.

Gardner, H. (1999). *Intelligence reframed: Multiple intelligences for 21st century*. New York: Basic Books.

Jacobs, J. C. (1971). *Effctiveness of Teacher and parent identification of Gifted children as a function of school level*. Pyschoology in the schools, (45)2,140-142.

Jacobus, G. M. (2019). *Self- and career construction counseling for a gifted young woman in search of meaning and purpose*. International journal for Educational and Vocational Guidance, (19) 2, 217- 237.

Krishna,Tn and scullion, Hugh (2017). *Talent management and dynamic view of talent in small and medium enterprises*. Journal, Human Resource Management Review, (7) 3, 431 -441.

La, Huaya; Ge. Yong; Zhu, Hengshu; Xiong, Hongke (2017). *Propecting the career Development of Talents: A survival Analysis perspective*. KDD. August 13-17, 2017, Halifax, Ns, Canada.

Lohman, David. (2005). *An Aptitude perspective on Talent: Implications for Identification of Academically Gifted Minority students*. Journal for the Education of the Gifted.(28).3, 333-360.

- Marinovic, Ivan. & Povel, Paul. (2017). *Competition for talent under performance manipulation*. Journal of Accounting and Economics. (64) 1, 1-14.
- Piirto. j (2007). *Talented children and Adults: Their Development and Education*. Available at: <http://works.Bepress.com/Jane-Piirto/2>.
- Roedell. w. c. Jackson, N. E. and Robinson, H. B. (1980). *Gifted young children*. New York; Teachers College Press.
- Rohr, j. c. (1995). *Primary teacher conceptions of giftedness: Image, evidence and nonevidence*. Journal for the education of the gifted, (18) 3, 269-283.
- Rotigle. J. v. (2003). *Understanding the young gifted child*. Guidelines for parents, families and education Early childhood education journal. (30), 209-214.
- Singh Raji, Navdeep & Devi, Sunita (2019). *Influence of Parents, Peers and Teachers on Career Decision making on Gifted Students: A Qualitative Study*. International journal of Education, (11), 175- 185.
- Sternberg, Robert J. (2010). *Assessment of gifted students for identification purposes: New techniques for a new millennium*. Journal of Learning and Individual Differences, (20) a, 327-336.
- Tannenbaum, A.J. (1986). *The enrichment matrix model*. In J. Renzulli (Ed.). Systems and models for developing programs for the gifted and talented (pp. 391-429).
- Tannenbaum, A. (1986). *Giftedness: a psychosocial approach*; in R. J. Sternberg and I. E. Davidson (eds) *conceptions of giftedness*. Cambridge; Cambridge University Press.
- Treffinger, D.J. (1998). *From gifted education to programming for talent development*. Phi Delta Kappan; Bloomington, (79) 10, 752-755

