

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

پنجمین همایش آسیب شناسی

مدیریت منابع انسانی

موضوع سخنرانی:

آموزش بدهیم که آموزش ندهیم

(ذکر مطالب فقط با ذکر منبع مجاز می باشد) اصل مقاله با امید خدا در یکی از مجلات آموزش و توسعه چاپ خواهد شد

تهران: تیر ماه ۱۳۹۵

آموزش نه! سیمرغ درخشنده درون برای توان افزایی آری

الگوی ویل دان

- پاداش

- تنبیه

- خنثی

الگوی سیمرغ درخشنده وجود

الگوی فردیدون فرخ فرشته



راهبرد سیمرغ درون برای توان افزایی - سازمانها و مدیران بدانند

-هیچ کس مدرس و رییس نیست همه شهسوار خویشتند

-هیچ کس منفعل نیست همه فعال عرصه عمل اند

-هیچ کس در پی باور و قضاوت دیگری نیست همه در پی

رضایت بیشتر و ساختن تعهد بالاترند

-همه دارای استعدادند و فقط اندکی اعتماد کافی است

-رهبری بر ارزش ها و نمودهها بجای مدیریت بر بود و نبودهها

-

ادامه-راهبرد سیمرغ درون برای توان افزایی

- برای شناخت هدف خطی مشترک نیاز نیست.

- دانستن تکرار نیست، تقلید نیست. به تعبیر آرمسترانگ “

روی پیشانی همه متخصصان منابع انسانی مهر ارزش

افزوده خورده

-یادگیری چند فرهنگی است روی به نقطه ندارد

- همه باید بدانند فریدون فرخ فرشته و سیمرغ درخشنده

خودشان هستند .

- سیمرغ درخشنده من سلام(دریا ۹۵)

ادامه-راهبرد سیمرغ درون برای توان افزایی

- سازمانها باید کمک کنند هر فرد مجموعه ای را برای ایجاد افق های رویداد خرد بر روی مدار آرزوهایش فراهم کند
- حقیقت در ادراک وحدت پذیری گروهی از تکثرها خود را نشان می دهد(داستان عنقا وقتی خود را سیمرغ یافتند).
- تعهد درونی (تعلق خاطر شغلی و تعهد خاطر سازمانی)

چهار برداشت از زمان و راهبردهای توان افزایی

۱- گذشته نگر با راهبرد آموزش تحکمی، فرمانی، آبشاری

۲- حال نگر در حصار گذشته و حال، حافظ وضع موجود آموزشها تحکمی، تکراری، یگانه ساز و نفی چند فرهنگی

۳- آینده نگر، بر هم زننده وضع موجود، دارای دستگاه نقد سه زمانه با یادگیری فعال، خلاقانه با راهبرد اقناعی، خود جوش، خود سازمان ده

10 گام تعهد افزایی برای مدیران منابع انسانی

- 1- برای شیوه های انتقال ارزش ها و اهداف مدیریت و دستاوردهای سازمان راهنمای جامع ارائه کنید
- 2- مدیریت ها باید بدانند مدیریت تعهد ، دو طرفه است
- 3- همیشه جو اعتماد را به مدیران گوشزد کنید
- 4- به ارتباط روانشناختی مثبت بین کارکنان اهمیت بدهید
- 5- توافق های شراکتی را توسعه دهید
- 6- برشان و منزلت کارکنان تاکید کنید
- 7- مدیریت را با اعلام یک سیاست تامین شغلی تشویق کنید
- 8- فرایندهای مدیریت عملکرد را توسعه دهید
- 9- راههای احساس نزدیکی و همدلی با شرکت را جستجو کنید
- 10- تعلق خاطر کارکنان را از طریق فرایندهای طراحی شغلی تقویت کنید

آموزش می خواهیم، یا نمی خواهیم

اگر آموزش نمی خواهیم

- معطوف به آینده و تابع خلاقیت
- فردیت فعال جامعه
- آرزو از طریق احراز فردیت مثبت
- بهم پیوستگی عقل و آرزو
- مستقل،رها از نیاز به حکومت و جامع
- دستگاه تحلیل انتقادی سه زمانه
- منطق خلاق و متغیر درونی
- چند گانگی حوزه فرهنگی
- انسان فرامنطقی فرا عقلی است

اگر آموزش می خواهیم

- معطوف به گذشته است و تکراری
- فردیت غیر فعال
- نیاز گرایش به اجتماع دارد
- نفي عقل و آرزو
- فردیت تابع حکومت و جامعه است
- دستگاه استدلال دو زمانه
- منطق ثابت درونی
- یگانگی حوزه فرهنگی
- انسان ذاتا موجودی عقلی-منطقی است

من آموزش می خواهم؟ من آموزش نمی خواهم؟

اگر آموزش می خواهی

- فضاي معنوي فرد و جامعه عادت زده است
- حذف فرد و انحلال رسمي نقش فرد
- ظهور عالم بود
- جامعه شناسي يعني شناخت جامعه
- حیات فیزیکی استدلالی ، تجردات ثابت
- آموزش در زندان نیاز
- انسان انگلي، سرکوبگر و سوداگر در خودکشي مصرف
- دنياي پر از بود و نیازو تحکم و ترس و باید و نباید

اگر آموزش نمی خواهی

- فضاي فرد و جامعه فعال اس
- هویت بخشی به فرد و رهایی از گذشته
- ظهور عالم نمود
- جامعه شناسي يعني روابط فرد و جامعه
- علوم اجتماعي با نقد میان تعینات متغیر
- آموزش فراتر از نیاز در سیمای درخشنده
- بازگشت به افق های آینده آرزو در منطق اشیا
- عشق ورزیدن پر از دنیای نمود و آرزو (سیمرخ درون)

آموزش می خواهیم یا نمی خواهیم

من آموزش نمی خواهیم

- خود فعال، ارتباط فعال من و خود با شهود
- خلاقانه درونی برای خلق اثر جاودانه تر
- عنصر نظم تبدیلی-اقتناعی از طریق فرهنگ
- تاریخ رو به آینده تغییر مولود آینده از درون
- آموزش خلاق با شهود و خود فعال

من آموزش می خواهیم

- عدم ارتباط بین من و خود. من فعال، خود غیر فعال
- عنصر نظم تبدیلی تحکمی از طریق سیاست
- تاریخ در گذشته و عقل و نظم مولود استدلالی از بیرون
- آموزش تقلیدی با تکرار من فعال، سرکوب خود

اقالیم مختلف وجود با ظهور آموزش و توسعه

۱- دوره غریزی با من ثابت نخاع و بصل النخاع –
فیزیکی

۲- تجلی خیال و نگاه اسطوره ای به جهان بعد از
زایمان

۳- ظهور کلمه با عقل اول نا شناخته ها با آغاز تکلم

۴- ظهور عقل با فرآیند تحکم باید ها و نبایدها

۵- استدلال فکری عقل و قیاس با جهان خارج

۸- انسان کامل، ظهور هستی کامل و معنی - بنده طلعت آن باش

که آنی دارد. تمامی معانی در هیئت یک معنی یگانه می شود و در تمامی تکثرات نمودی متجلی می شود. حاصل عمرم سه سخن بیش نیست. خام بودم، پخته شدم سوختم

۹- دوران سوختن: این دوره در پشت زمان قرار دارد و کسی را دسترسی نیست.

زمان، فضا و مکان نیست. شاید اینکه گفته شده حضرت سلیمان در هر آن هر چه اراده می کرد ظاهر می شد. شهرودی می گوید. انسان از دو چیز غم و حسن است. غم به سوی حسن است و عشق شوق رسیدن به حسن لذا عالم از آویزش عشق و غم بوجو آمده که ره به سوی حسن دارد. بهمین دلیل حس زیبائی شناختی آموختنی نیست و در همه ما تعبیه شده ما از باغی دیگر آمده ایم مرغ باغ ملکونم نیم از عالم خاک دو سه روزی قفسی ساخته اند از بدنم

من مرغ لاهوتی بدم، دیدی که نا سوتی شدم آخر صدف من نیستم من در شهوار آمدم

نتیجه گیری :

چگونه می توان هنرمندانه به خواستن اندر سودای توانستن به فن استادی آمد.

اقالیم اول هویت بیولوژیک و برآمده از گذشته است. در دوم و سوم هویت در قلمرو آینده صبغه ای اجتماعی ندارد و موهبتی است تماما معطوف به گذشته ولی تخیل و ظهور اسباب تفکر در این مرحله شکل می گیرد و کم کم هویتی دو زمانه معطوف به آینده خود نمائی می کند و در دوره پنجم عقل اتوماسیونی انقلاب صنعتی معطوف به گذشته همه ما را از هویت درون به بیرون پرتاب می کند. اقالیم اول تا پنجم تقریبا ثابت و آموزش هاتحمیلی است از اقالیم ششم به بعد نیروی تثبیت جای خود را به نیروی تغییر می دهد و صبغه تحکم از بین می رود و اقناع در یادگیری قوت گرفته و جایگزین تحکم می شود و رندی و شیدائی و پختگی و سوختن و ساختن از درون سر چشمه فیض روح القدس می شود. پس آموزش چگونه آموزشی باید بشود، تعطیلی آموزش یا به گونه ای دیگر فرد باید با فرایندهای یادگیری دانش و مهارت و توانائی خود را بسازد! چگونه؟

۲۰ گام در آمدن از پوسته آموزش جمود و در غلطیدن در سیمرغ درخشنده
وجود از طریق مربیگری و منتورینگ و... (من آموزش نمی خواهم، دریا
۱۳۹۵)

- ۱- من در آموزش حافظه نمی خواهم من آزمون خلاق در خشنده وجود می
خواهم. من برنامه توسعه شخصی می خواهم
- ۲ من آموزش دنیای پر از تکرار نمی خواهم من تخیل و شهودی فعال خود
سازگار شونده و خود راهبر می خواهم
- ۳ من علم و عقل یگانه نمی خواهم من معرفت و حکمت و شهود فعال و
متکثر می خواهم تا از تک تک افراد پیاموزم
- ۴- من مدیری مغرور و پر از گذشته و توهم و تکرار علم نمی خواهم، آینده
ای پر از چرخه تعادلی از اشتیاق شغلی در هماهنگی انسان و طبیعت می
خواهم

من آموزش نمی خواهم، چرا؟

۵- من آموزشی که اسیر تکرار و بی اثری باشد نمی خواهم، من آموزش می خواهم که خودم را از درون برانگیزد. آماده اکشافم سازد

۶- من آموزشی که سیاست و مطیع دست آموز در من بسازد نمی خواهم فرهنگ با دستگاه نقد فعال می خواهم

۷- من آموزش تحکمی، کارخانه تست زنی برای شغل و حقوق نمی خواهم من فرهنگ اقناعی و گفتگوی برای توان افزایی بیشتر می خواهم

۸- من با آموزش اخلاق سیاسی نمی خواهم من فرهنگ اخلاقی پر از احترام به پرسش و یادگیری می خواهم

۹- من با آموزش پرنده نمی خواهم، پرواز می خواهم (پرواز را به خاطر بسپار پرنده مردنی است. فروغ فرخزاد)

من آموزش نمی خواهم، چرا؟

۱۰- من آموزشی که مرتب تجربه در من بکارد نمی خواهم من آرزو می خواهم

(آموزشی که در محراب تجربه و تاریخ به مرگ آویخته شده نمی خواهم)

۱۱- آموزشی که مرتب در من فاصله بکارد نمی خواهم من اندکی فاصله کمتر می خواهم

۱۲- من آموزش نمی خواهم ، میدان پژوهش ، آموختن و آزمودن می خواهم

۱۳- من فرامین از طریق آموزش گذشته نمی خواهم من اندکی اعتماد به آینده می خواهم تا در معرفت را خود به روی خود، بگشایم

من آموزش نمی خواهم،

چرا؟

۱۴- من آموزش ، کار و پول نمی خواهم من ارزش نهفته کار می خواهم

۱۵- من آموزش فرا گرفتنی نمی خواهم ، محیط خلق کردنی می خواهم

۱۶- من آموزش مدرّسی پر از انسان سازمانی، پر از نظم نمی خواهم من خودِ فعال بلکه تخیل فعال ، عشق و صمیمیت و سازمان انسانی پر فرار از نظم کاغذی می خواهم

من آموزش نمی خواهم، چرا؟

۱۷- من سگ دست آموز و کلاغ سیاه آموزشی نمی خواهم، گرگ بر آستان کوه و عقاب آزاد می خواهم

۱۸- من آموزش نمی خواهم که دیگری بر من و سازمان من فرمان بگشاید من معرفتی می خواهم که در آن میدان سیمرغ درونم در به روی من بگشاید

۱۹- من با آموزش سیب نمی خواهم، دانه ای اصلاح شده از بذر دوران می خواهم

۲۰- من با آموزش پلی برای رفتن به گذشته نمی خواهم من پلی می خواهم تا گذشته مرا به آینده و آینده را به گذشته پیوند بزند

راهبردها و راهکارهای توان‌افزایی (استفان کاوی)

عادت اول : متفکر و فعال بودن

افراد جامعه دو دسته اند :

۱- افراد عامل یا کنش‌گرا،

۲- افراد واکنشی تحت تاثیر محیط فیزیکی و اجتماعی قرار می‌گیرند
و به نقاط ضعف سایر افراد و مشکلات محیط توجه می‌کنند



عادت دوم : تصور نتیجه قبل از انجام آن

عادت سوم : شناخت ارجحیت

در جدول مدیریت زمان فعالیتها به ۴ قسمت تقسیم می شوند:

۱- فوری مهم، ۲- غیرفوری مهم، ۳- فوری غیر مهم، ۴- غیر فوری

غیرمهم

کارها بر اساس ارزش و ارجحیتی که دارند انجام شوند نه بر اساس شرایط و اوضاع و احوال محیطی .

عادت چهارم : برنده برنده اندیشیدن

بطور کلی شش برداشت در ارتباطات اجتماعی وجود دارد که عبارتند از:

- ۱- برنده- برنده، ۲- برنده- بازنده، ۳- بازنده- بازنده- بازنده، ۴- بازنده- برنده، ۵- برنده- بی تفاوت، ۶- خنثی

عادت پنجم :

فهمیدن دیگران قبل از اینکه سعی کنیم خود را به آنها بفهمانیم .

. نحوه گوش کردن به سخنان دیگران به یکی از چهار طریق زیر ممکن است :

۱- بی توجهی و نادیده گرفتن، ۲- تظاهری (وانمود کردن)، ۳- انتخابی (دست چین

کردن سخنان)، ۴- توجهی (تمرکز روی کلمات و گفته ها) اما راه پنجمی هم هست

۵- گوش کردن با جان و دل

ولی بسیار کم هستند اشخاصی که طریقه پنجمی در نظر می گیرند یعنی تمرکز و

توجه واقعی و باطنی و گوش کردن از جان و دل برای درک و فهم طرف مقابل و

سرشار از همدلی .

عادت ششم: نیروهای فعال را یکی کردن

Synergy به معنی کوشش جمعی است که پایه رهبری یا مدیریت است.

عادت هفتم: اره را قبل از استفاده تیز کردن



کابوس آموزش های ما چیست؟

آیا شما هم در برابر این سوال اساسی در برابر مخاطبان و مجریان، یاد دهندگان و یادگیرندگان در موضع آموزش های تکراری قرار دارید. هدف چیست ؟ همه را باید به سفر آموزش ببریم یا سفر اکتشاف؟. به راستی کدام آموزش؟ کدام آموزش ها اصلاح گر تفکر ما هستند؟ کدام آموزش ما را از قید و بند و اسارات ذهن آزاد می کنند و هر آن روانه اکتشاف در درون می کند؟ آیا انسان هنرمند امروز از شرق تا غرب از شمال تا جنوب از آموزش به عنوان ابزاری برای رسیدن به هدف، کیفیت زندگی، شناخت و شناخته شدن بهره می برند؟ آیا همه آموزش ها ترس را در ما می کارند یا ترس را از ما بیرون می کنند؟ کدام آموزش درست و ضروری است، آنکه ترس می زاید یا نه آنکه ترس را از ما بیرون کنند؟ هر فرد را به مجموعه مکمل برای ایجاد رویداد های خرد و کلان بر مدار آرزوهایش که حقیقتی همیشه جاودان هستند و از ادراک وحدت پذیری از دل تکثرها خود رابه ما نشان می دهند همه ما را عازم سفر اکتشافی در درون خود سازد یا کابوس در ما بسازد. کدام آموزش.

آموزشها عشق را در ما می زایند یا می میرانند؟

حالا شما ببینید کودک شاد ما چرا با مدرسه رفتن و از اداره رفتن از خلاقیت و شادی می ترسد. چرا از مدرسه و اداره رفتن بیزار است. چرا کارمندان از آموزش بیزارند. چرا آنها دائما در طوفانی از سخنان دلهره آور و تجربه سازی های تحقیر آمیز و اعتقادات کورکورانه رئیسانشان گم می شوند. ذهن ها پر از اعتقادات و خاطره های محصور شده ، تعالیم مانده وارونه گرفتار شده و چگونه می توان از دام انگاره سازی و خاطره سازی پر از ترس و محدودیت و نا کامی ، رهایی یافت. ذهن خودآگاه و نا خود آگاه به اندیشیدن در ترس و تجربه های شرطی شده مشغول است و دائما دلهره و اجبار و دیگته و تجربه دیگران را چون سدی دیوار خود ساخته است، چگونه می تواند با آموزش حقیقت بسازد و خود را در دامی دیگر گرفتار نسازد؟

مرغي که ز دام نفس خود رست

هر جاي که بر پرد نترسد

ریشه ترس ما از کجاست؟

حالا شاید قدری راحت تر بتوانیم دلیل ترس از مدیر و معلم و دریا، حیوانات، جنگل و هزاران ترس بیخود از خود و دیگران را در رفتار خودمان شناسایی کنیم. ذهن ما از کودکی از مدرسه و دانشگاه و خانه و محیط زندگی، اداره و سازمان پر از ترس و خاطره های انگاره سازی و شرطی شده است، نه آموزش های رها شده برای تخیل و آرزوها درست فعال شده در ما. آموزشها معمولاً پر از قید و بند هایی است که معمولاً از زنجیر کردن ذهن های ما تبعیت می کنند. حالا پاسخ به این سوال راحت تر می شود. باید همیشه از خودمان این سوال را مطرح کنیم، آیا آموزش ها ما را ترسو تر می سازند یا شجاع تر؟ اگر ترسو تر باید تعطیل شوند، باید متوقف شوند. آموزش ها باید ما را توانمند تر و جابک تر، جسورتر و رهاتر و در یک

کلمه فرهاد قصه های خودمان سازد

فریدون فرخ فرشته نبود زه مشک و زه عنبر سر رشته نبود

بداد و دهش یافت آن نیکوئی تو داد و دهش کن فریدون توئی

از گذشته، از آموخته های شرطی شده، از خودخواهی ها و حتی از دانشمندی بیشتر، از غرور و احساس کردن بیشتر دانائی. اگر آموزش های ارائه شده ما را از فکر کردن بیشتر باز می دارد و از ما مطیع دست آموز و مقلد و ترسو می سازد، مغرورمان می سازد ما را بی نیاز از آموختن سازد، هرگز آموزش نیست، ضد آموزش است.

چگونه آموزش را در اعماق وجودمان جاري سازيم:

ممکن است پاسخ به این سوال که آموزش ها چگونه خواهند توانست، توجه ما را به زندگی و اعماق وجودي ما ببرند، قدری ساده به نظر آید. ما در بسیاری از آموزشها نه تنها در اعماق وجودمان به هوشیاری حضور و عمق بی نهایت و زندگی ابدی که در پویایی کیهانی نهفته است، نمی رویم زیرا سبک آموزش گذشته نگر بوده و هیچگاه فراگیر را به زمان آینده که دنیای خلاقیت، عشق و آرزو هست نائل نمی سازند، بلکه آموزشها دائما خود را در اتفاقات و بازی تجربی گذشته، ما را گرفتار می سازد و دائما از خودمان دورتر می سازد. وقتی آموزش ها اساسی است که بتواند حتی بر ای یک دقیقه ما را در اعماق وجودمان تجلی سازد. وقتی آموزشها ما را در مرکز روابط اصلی که در بدیهیات و اصول متعارف پویایی کیهانی نهفته است قرار نمی دهند به گونه ای که کل جهان را در وحدت شکل یافته و منظم نمی بینیم ، ما را در کانون آموزشها قرار نمی دهد. ما را به تجربه عمیق نبرده و موج ها و کف را به ما نشان می دهد، آموزشها ما را به حقیقت نزدیکتر نمی سازند. آیا همه باز هم باید ادامه یابند؟

خرابی ها جهان امروز از اینگونه آموزش های نیست؟ آیا این نوع آموزشها نیست که هر شب و روز بر بام خانه هایمان سکوت ندارد. آموزش که باید تعطیل شوند و ما را در خودمان در مائی جهانی به سفر اکتشافی ببرند هویتی برای فردیت و میدانی برای عشق بازی و معرفت و آینده بزرگتر بسازند. پلی برای رد شدن از گذشته به آینده ای پر از شهود خلاقانه، آرزو و جاودانگی

چه باید کرد؟

اجاز بدهید یک اصل مهم دیگری را در آموزش یادآور شوم. آموزش ها باید فضاهای خالی بین پنج حواس را در ما تقویت کنند. وقتی به عمق می رویم فضاهای خالی اهمیت بیشتری دارد. فضاهای خالی که در مرز سکوت و شیدایی پرسه می زنند. اساسا آنچه که ما شاید بتوانیم کشف کنیم فقط 6 درصد جهان است 94 درصد جهان در فضای خالی چون تاریک خانه ای است که حتی نور را هم می بلعند. ما هرگز از قدرت این فضاهای خالی چیزی نمی دانیم و اگر بدانیم بسیار ناچیز است. یک اصل مهم شناختی به خصوص فراشناختی در ما وقتی نمایان می شود که بدانیم، چیزی که دیده نمی شوند، دارای اهمیت بیشتری هستند. زندگی ما پر از رنگ، نورستاره و... هست که سایه ای از حقیقت هستند که میلیاردها سال قبل را برخی از آنها از بین رفته اند.

— آیا برای آموزش الگوی ذهنی لازم است؟

اگر آموزشی ما را به الگو ببرد، به چارچوب فکری خاصی ببرد، به عمل رهنمون سازد، یا هر اقدامی که برای شکستن الگو صورت گیرد، عیب است یا حسن؟ آیا آموزش که ما را روی پله های زندگانی مطیع دست آموز سازد از ما شخصیتی دارای الگو، بله قربانگو بسازد، تست زن حرفه ای که با ترس از کنکور ما را به چارچوب تسخیر آزمون رهنمون سازد خوب است؟ یا اگر ما را برای شکستن الگو آماده تر سازد بهتر است؟. آموزشی که اعتماد کاذب در ما بکارد، خوب است یا بد؟. ترس را بر جان ما بکارد، آنچنان که همیشه ذهن برای رهایی از ترس فعال باشد و خود این فعال بودن در ما ترسی بکارد که برای همانند سازی بیشتر ما را با چیزهای کوچکی چون رتبه و تست ، تاریخ و نکرار و تحسین ببرد و ما را بی هنر اما پیرو بار بیاورد؟

آموزش عقل یا عشق:

آموزش ها با رویکرد هاي مختلف ارائه مي شوند اما از يك دیدگاه ساده آموزش ها با دو رویکرد متجلي مي شوند. 1- معرفت اندیش 2- تجربت اندیش.

رویکرد معرفت اندیشانه در پی وحدت آفرینی است با عشق با آرزو با خواستن

اما آموزش تجربت اندیش با توسعه عقلانیت از طریق گذشته و حال مظهر عینی و تجربی می سازد و هر آن آزمون می سازد و با زمینی کردن و استدلال دو زمانه از طریق حواس پنجگانه نموده‌ای برای ذهن ارائه می دهد. بنابراین شاید اصلی ترین تمایز این دو برداشت را بتوان در زمان تحلیل کرد یکی بر گذشته و تجربه تاکید دارد که نماد عقلانیت است و دیگری بر آینده و آرزو که نماد خلاقیت است و عشق.

1- برداشت تجربت اندیش، آموزش های که در مظهر گذشته و تجلی حال و گذشته است به صورت دو زمانه و قیاسی است، زمان مظهر تجلی گذشته و حال است. فردیت غیر فعال است. آموزش غیر فعال، فرد زائیده تجربه جامعه، حکومت است همه آموزه ها حکمی و از منطق ثابتی تبعیت می کنند. خلاقیت در نقطه صفر قرار دارد. داستان فرانسیس بیکن در شمردن دندان های اسب نمونه عینی استدلال دو زمانه است.

2- برداشت معرفت اندیش: زمان این برداشت آینده و معمولاً به صورت انتقادی و سه زمانه تجلی می کند. از طریق حواس پنجگانه مظهر بیرونی و سه زمانه است و بصورت نمود های در ذهن شکل می گیرند. وقتی عقل توان تغییر منطق ثابت خود را ندارد، مجبور است پا را از حال به سمت آینده بگذارد و عزم خود را برای به پاخواستن و دانستن و معرفت جزم کند

جایگاه زندگی و سبک آموزش

جایگاه آموزش و سبک زندگی

الف- زندگی غریزی: زمانی است که فرد دچار تکرار می شود یعنی رابطه زمان مظهر درونی فراگیر و بیرونی قطع شده است. فقط فرد در گذشته جا مانده است، خلاقیت مرده است. مثال حرکات تکراری چاپلین در فیلم عصر جدید

ب-حالت زندگی در انتظار: زمان مظهر درونی فعال اما زمان مظهر بیرونی توان فردی و اجتماعی قدرت کافی را ندارد. معمولاً در قیاس دو زمانه گذشته و حال درگیر است اما چون در این مقطع آینده با عقل کاری ندارد در صورت زیاد شدن حالت انتظار چون دستگاه نقد دو زمانه است، می تواند توهم آمیز باشد و تا سر حد دیوانگی و جنون برسد.

ج-حالت زندگی خلاقانه:

تعطیلی آموزش تکراری و پرداختن و میدان دادن به
عشق برای پریدن. این حرکت می تواند در چند
نگاه مختلف خود نمایی کن

1- نگاه مدرسی:

آموزش تحکمی، تحمیل گذشته به حال و آینده. بنابراین
فقط روی حافظه و عادت کار می کند، آموزش فرمان
گذشته می دهد و دائما گذشته را برای تعمیم دادن به
آینده به فرمان تدریس می برد.

2- نگاه تکنولوژیست ها:

افق رویداد ها از طریق عقل قابل اکتشاف می شود. چون به مدد نگاه به آینده نیروی تخیل و معرفت بکار افتاده و از شر تحمیل گذشته با آینده نجات می یابد. چون آینده در این برداشت با نگاه اتوماسیونی است خلاقیت هم داریم اما بعدا خواهیم دید این برداشت افراد را بطرز اسف باری به هدف معطوف به گذشته پیوند داده است چون هدف محدوده خطی زمانی مظهر بیرونی را گسترده داده اما محدودیت خطی دیدن اتوماسیونی به آینده حرکت آزاد به سمت نموده ها ، معانی و خلاقیت آزاد و پر معنا را لطمه زده است . باعث شده انسان از گذشته خود جدا افتد. بجای اینکه انسان معرفت اندیش و تجربت اندیش را کمک کند و پلی برای آینده باشد، پل ها را خراب و جهان را پر آشوب تر و بی نظم تر ساخته است تا آنجا که جهان را به مرز نابودی کشانده است

3-نگاه جاودانه هنرمندان:

در این برداشت انسان رها از گذشته، چون مستان هنرمند، خالق جاودانگی افق زمان خود را در دستگاه نقد از ازل تا ابد گسترش می دهد. افق رویداد به حدی با آرزو در هم می آمیزد که خلاقیت جاودانه پایکوبان از آسمان رسیده. اینجا انسان عین حقیقت شده و به موازات ازل و ابد از فکر های هم هویت شده زمان گذشته و حال جدا می شود و می تواند به هوشیاری حضور در هر مکانی که می خواهد اثر جاودانه بسازد. دستگاه تفکر هنرمند به تعبیر قانع بصیری در کتاب "جهان انسانی و انسان جهانی" فراتر از نقد اتوماسیونی به افق آینده ابدی پیوند خورده است. هنرمند هیچگاه احساس دانائی ندارد، احساس قدرت ندارد، حس تحمیل ندارد او فقط به صبحی دیگر می اندیشد و مرتب نگاهش، تفکرش، نیازش و از همه مهتر آرزوهایش نو به نو می شود. می گوید نقاش معروف وقتی از درد به علت شدت کار می نالید به او گفتند تا کار را کمی کاهش دهد او گفت کار جاودانه است و درد موقتی.

دوران رشد و توسعه آموزش و یادگیری:
اما قبل از آن سه مرحله را مرور کنیم

1-خواستن یا نخواستن من فعال

2- یادگیرنده من فعال و خود نیمه فعال

3-فرآیند یادگیرنده و یاد دهنده ، نیروی فعال هم در

من فعال و هم در خود فعال

1- دوران اولیه قبل از عصر کشاورزي

معرفت در این دوره فقط معطوف به گذشته بوده است. داستان دندان اسب و فرانسس بیکن یا داستان گالیله و گرد بودن زمین.

2- عصر کشاورزي

معرفت محدود به گذشته و کمی آینده ي آغشته به تقدیر و بنابراین افق نوآوری در همه شاخه هاي علوم هنوز هم بسیار تنگ است.

3- عصر صنعتي شدن (مدرنیسم):

معرفت در افق آینده با ساختار خطي اتوماسیوني یا نگاه محدود که این ساختار مي تواند پاسخگوي همه حوزه هاي تجربی باشد اگر چه لاپلاس گفته با این نظر نیوتن مي توان آغاز و پایان جهان را نوشت. اما در این دوران در دستگاه نقد، هنوز هم بر دو فرآیند تکرار و تقلید که پای در گذشته دارد، تکیه مي شود ، چون فرآیند استدلال و دستگاه نقد در این دوران هنوز هم فرآیند معطوف به آیند را از منظر اتوماسیوني و خطي مي بینند.

4-عصر فراصنعتي (فرامدرنيسم، پست مدرن):

معرفت در افق آینده نه صرفاً با ساختار اتوماسیونی بلکه شتاب‌گیری دیالکتیک (خلاقیت- اتوماسیون) با موزائیک‌های شناختی یا نگاه ارگانیکی چند وجهی سازماندهی می‌شود، اما هنوز هم حرکت در آینده با نگاه خطی به افق رویداد است. بنابراین جهت تکامل اجتماعی در این عصر را در دستگاه نقد نمی‌توان خطی پنداشت یا بهتر است بگوییم خطی نیست، بلکه حجمی است. بنابراین هویت معطوف به آینده یعنی فرا مدرن شدن در این عصر ظهور کرد که دستگاه نقد به شدت به تخیل و هویت بخشی معطوف به آینده با نگاه ارگانیکی چند وجهی متکی شد و باعث گسترش موزائیک‌های شناختی و پیشرفت در عرصه‌های مختلف علمی گردید و جهان با انفجار اطلاعات روبرو شد.

5-عصر فرا دانشي و فرا شبکه اي

معرفت در افق آینده با ساختار دیالکتیک خلاقیت پست مدرنیسم با دنیای از شبکه و فرا شبکه های مجازی سازماندهی شده که موزائیک شناختی آن را این بار نه دستگاه نقد دیالکتیکی بلکه افق رویدادها های خود ساز گار، خود کنترل شبکه ای می سازند که فرد افق رویداد کلان خود را کاملاً در تضاد با خود در می سازد و در این دنیای مجازی آرزوها و تخیلات قابل دسترسی هستند. مرکز شبکه و در هر سوی آن دستگاه شناختی آینده یا آرزو نیست، بلکه آینده از آن آرزوها ی است که هنوز بلکه شاید برای زمانهای طولانی تر باید خود را در ایجاد شبکه های با افق های رویداد خرد و کلان تولید کند. این شبکه ها افق دید را نظامدار خواهند ساخت و هر چه بیشتر فرد را به فردیت هویت ساز و فعال مبدل کند، بیشتر آرزوها از طریق احراز فردیت مثبت فرد کسب می شود، خلاقیت نیروی محرک با بیشترین قابلیت فردی است.

6- عصر فرا انسانی (همپایانی)

به نظر می‌رسد بشر مجدداً مجبور است در عصر پست مدرنیسم با دنیای دیگر از معرفت‌های همپایانی عصر فرا انسانی روبرو شود. عصر اومانیستی که در دوران مدرنیسم، فرا مدرنیسم به اوج معرفتی خود رسید با ظهور انسانگرایی دنیوی و مطلق‌پنداری انسان زمینی با پیامدها و تجاوز بی‌حد و حصر به تعبیر نصر بر طبیعت همراه بود و با این روند نابودی زمین را حتمی ساخته است، عصری که هیچ قید و بندی برای سلطه انسانی قائل نبود و رویکرد وحدت باطنی و تقدس حیات معنایی رفت که جهان بینی فلسفی، جهان شناختی علمی را به احترام و کرامت نه تنها به انسان و طبیعت بلکه به همه عناصر طبیعت از زمین پاک و آب صاف و کوه استوار و آسمان آبی ببرد، تجلی ذات مطلق از ازل تا ابد را در نظامی خود سازگار شونده، خود کنترل، فرا شبکه‌ای بار ما و طبیعت سازد و ارزش قدسی طبیعت را دریاد ما زنده کند. این توان فوق توان بشر است. هدف بشر مادیگرا مقهور ساختن طبیعت بود، کسب ثروت به هر قیمت حتی به قیمت از هم پاشاندن همه تمدنهای دیگر، شاید اندکی مانده تا بشر این بار مجدداً با بازگشت اجباری نه داوطلبانه دنیای خود را در افق آینده به دنیای از شبکه و فرا شبکه‌های انسانی پیوند بزند. عصری با ساختار دیالکتیک خلاقیت پست مدرنیسم در دستگاه نقد دیالکتیکی سه‌زمانه، بلکه افق رویدادها‌های انسانی شناختی فراتر از زمان، این بار نه بر اساس معرفتی نجات‌زمین بلکه بر اساس طیف‌های تفکر دینی سازگار با طبیعت پیوند بزند. دینی که با احترام به خود و دیگران نه با رویکرد فردی و وطنی و کثرت‌ظاهری تمامیت خواهانه فردی و اجتماعی بلکه با ادیانی جهانی که قادر خواهند بود در این راه قدم پیش بگذارند که هنوز هم در آموزه‌های آنان قداست طبیعت را از دید فلسفی، فردی و اجتماعی در سطح بالایی در خود حفظ کرده باشند. بنابراین در این دوره انسان زمینی از علائق مادی مجدداً فراتر می‌رود و جهان را در در نظامی هماهنگ‌تر تجلی می‌کند جهانی با مای بزرگ و بزرگتر.

من چرا آموزش و مدرسه نمی خواهم (دریا 1395)

فصل گفتگویی من و تو ، وقتی من ، شاد ، شاد بر روی دیوار خانه مان با خاک در دل می کردم و در رویاها و خاطرات دورتر زمان ایستاده بودم و خوشه های معرفت و زندگی می چیدم . این مدرسه بود که دائما ناظران ، کاتبان و فریسیان را چون کلاغ بد دهن روانه می کرد تا لبه هایم ، خاطراتم ، عشق بی پایانم ، همه آرزوها و رویاهای پاکم را لال ، لال پشت دیوار مدرسه غبار دهد. نمی دانم چرا مدرسه با رویاهایم که هر روز در من موج پاک در می انداخت و کولاکی که پشت در مدرسه هزار خاطره ی شاد با من همراه می ساخت ، سر جنگ داشت. رویاهای که هر روز چون خدا در ما شراره در می کشید و هزاره خاطره پاک از رهایی ، تخیل و آرزو در ما می ساخت... من مدرسه ای می خواهم که با خاطراتم ، خلاقیت ، آرزوهای پاک و شاد کودکی ام قهر نباشد. سکان ناخدایم را از خلیج آبی فارس به اشباح شب تحقیر نبرد ، از من کودکی شاد بسازد ، نه چون دانش آموزی مطیع و دست آموز و مقلد و ترسو که هر آن از خود جسارت بیرون می کند و تقلید و سکون و گذشته تکراری و بی هیجان را مسیر بی بازگشت به خانه مان می سازد ، بل مدرسه ای می خواهم آب حیات ابدی و اهل دلی را در تنگ وجودم بریزد و چون گرگ افسونگر بر آستان کوه ندای جسارت در من سر دهد ، پر فروغ ، جاودان ، بر آستان دانائی و آینده اردو برند مدرسه و آموزشی که بذر وحشت و تحقیر و نمره و قضاوتهای ویرانگر را از تحصیل و خواستن و دانستن و توانستن ما بیرون سازد. این شعر از خیام نتیجه گیریم ام را پایان می دهم

از مدرسه بر نخواست هیچ اهل دلی ویران شود این خرابه دار الجهل است

سید احمد طباطبایی تیرماه 1395

راهکارای توان افزایی

—جسارت در تصمیم: (روشن ساختن دیدگاه، ترغیب کردن، برقرار ارتباط، جذب کردن و توانایی

احساس مشترک)

—تواناییهای ارتباطی

—مصمم بودن (تصمیم سریع، از تعویق انداختن اجتناب کنید، انتظار غیر منتظره ها را داشته

باشید، قبل از عمل فکر کنید، در مورد فرضیات دقت نظر داشته باشید، از گذشته درس بگیرید،

قاعده مند باشید، در کل فرآیند تصمیم گیری صحبت کنید، زمانی را به فکر کردن اختصاص دهید،

پیامدهای بالقوه را در نظر بگیرید

- خود توسعه ای و...
- تعهد حرفه ای و شغلی
- رهبری و تسهیل گری
- توانایی گوش دادن
- مدیریت تعارض

کنترل استرس

توانایی ایجاد انگیزه

تفویض اختیار

احساس مسئولیت مشترک

۱۰ گام توان افزایی و انگیزش بیشتر (آرمسترانگ ، طباطبایی

و...۲۰۱۳)

- ۱- با اهداف قابل دست یابی موافقت کنید
- ۲- انتظار از رفتار های که نتایج ارزشمند را تقویت می کنند گسترش دهید
- ۳- از عملکرد کارکنان باز خورد کسب کنید
- ۴- شغل را با حس توفیق طلبی همراه کنید
- ۵- از سیستم پاداش مناسب بهره ببرید
- ۶- از روند های کاری موفق قدر دانی کنید
- ۷- ارتباط با اعضاء و ارتباط معنادار عملکرد و پاداش

۸- رهبری اثربخش را به کار گیرید

۹- آموزش و مهارت را به منظور بهبود عملکرد کارکنان ارائه

دهید

۱۰- فرصت های یادگیری و توسعه برای پیشرفت در کارشان

فراهم کنید



فنون راهبردی توسعه و توان افزایی

- روش مستقیم

1- روش اسپین: یک مفهوم عمومی یا تخصصی در چند سطح بالاتر از طرف پروفیسور یا استاد مدعو مطرح می شود .

یکی از روشهای مهم برای رسیدن به توافق مشترک به روش آموزش گروهی است به این ترتیب که:

الف) هدایت شده:

1- مدیران مرتبط به یک موضوع دوره جمع می شدند.

2- طرح مسأله می شود

3- آنقدر بحث و گفتگو در دستگاه سه زمانه ادامه می یابد تا به جمع بندی برسند

4- استاد با مشارکت کامل موضوع را هدایت می کند تا آرمان مشترک بدست آید

ب) آزاد

با طرح یک سوال کلان جهانی، منطقه ای و ملی توسط استاد شروع می شود، آنقدر بحث و گفتگو ادامه می یابد تا جمع شرکت کنندگان راجع به موضوع کاری خود به آرمان مشترک برسند.



2- نظریه مداخله (Intervention Theory)

نوعی مداخله هوشمندانه، تعاملی و هدایت شده است که با طرح موضوعات مختلف از طریق بحث و گفتگوی آزاد به راه حل های مشترک (اشتراک آرمانی) دست می یابند این نظریه که توسط صاحب نظرانی چون گریس آرجریس، ادوارد و دیگران توسعه داده شده است با قرار گرفتن مشاور در کنار مدیریت ارشد سازمان امکان پذیر است

گام یکم: آشنایی با تئوریه‌ها و مبانی نظری

گام دوم: خلق آرمان مشترک

گام سوم: - انطباق مدل ذهنی مدیران با آرمان مشترک

- کارآموزی (شاگردی ، کارآموزی) (Apprenticeship)

- کارگاههای آموزشی

- کارورزی یا انترنی (Internship)

- سمینار، سمپوزیوم ، میزگرد ، کنفرانس و ...

- چرخش شغلی

- غنی سازی شغلی

- Action training & learning



Brain Storming -

Forum نظیر سمپوزیوم با گروه های بسیار کوچک، طرح مقدمه -

توسط سخنران و اظهار نظر شرکت کنندگان و جمع بندی

Leaderless group discussion آموزش خودجوش -

E-Learning -

Field Visit گردش علمی -

ویدئو کنفرانس -

بازدید گروهی -

- کمکهای فردی

- روش خودآموزی

- آموزش برنامه ای : آموزش گام به گام، تدریجی و در طول زمان
مشخص با برنامه مشخص (اسکینر)

- جلسات گروهی - مباحث گروهی

- شبیه سازی (بازیها، تمرین کازیه ، ایفای نقش)

- **Syndicate method** دبیری جلسات بصورت نوبتی است و

نظرات در پایان به گروه برای جمع بندی نهایی ارائه میشود

- مباحث کلاسی

- مطالعات موردی

- سفرهای مأموریتی (بازدید)

- **Small grouping** (پایه ای برای روشهای آموزش گروهی)

- سمپوزیوم، تشکیل جلسه با موضوع کاملاً تخصصی و گروه

کردن سخنرانان و شرکت کنندگان و در نهایت جمع بندی

نهایی



روشها و فنون آموزشی غیرمستقیم (انفرادی و جمعی)

- (رایزن خردمند) **Mentoring** (ارتقاء فعالیت ها در تمام جوانب کار

نه صرفاً مهارت)

- (مربیگری) **Coaching** (تمرکز بر بهبود عملکرد، توسعه مهارت و

دانش به منظور پرورش کارکنان)

- (یادگیری از طریق مسئله) **Problem by learning**

(مسئله یابی) **Problem solving**

- (یادگیری در حین عمل) **Learning by doing**

- Benchmarking (بهینه کاوی)

- Case Study (مطالعه موردی)

- اهداء کتاب

- آموزش از راه دور

- گفتگوی اینترنتی ، تشکیل مجامع ، فدراسیون های تخصصی و وبلاگها

- نصب تابلوها و پوسترها

- تدوین بروشور

- برگزاری نمایشگاه

- تهیه راهنمای چاپی

- مشاوره و...



با تشکر از توجه شما
به امید آنکه شراب جاودان حیات
خود الماس
وجودمان را در خشنده تر سازد
با سپاس فراوان سید احمد طباطبایی

سبحان

