

رهبری در قرن آینده

محمد حسین لطیفی

مساله آموزش (یادگیری معرفت پذیری) و رهبری (مدیریت) در غرب، مفاهیم جدیدی به خود گرفته است که در زیر به برخی از آنها اشاره می شود:

صلح و آشتی در اکثر نقاط جهان تحرك فزاینده ای یافته است. رهبران آمریکا و شوروی به دنبال ابتکار و تجدید فکری گویا چفتمهیداتی فراهم کرده اند که سطح سوغن وعدم اعتماد به همدیگر را کاهش داده است. مفهومی به نام "اقتصاد جهانی" در صحنه عملی ظهور پیدا کرده است و شرکتها و کارگاههای صنعتی فراوانی از کشورهای خود بعنوان شهروندان یک "جهان واحد" یاد می کنند. امروزه کامپیوتر و تکنولوژی مربوط بدان، اقمار مصنوعی و تکنولوژی بیولوژیك ابزارهای رابدست نوع بشر داده اند که امید آفرین است. و از جمله می توان به موارد زیر اشاره کرد: قدرت کامپیوترهای ریز، اقمار مصنوعی که جهان را به یک دهکده تبدیل کرده اند، ظهور جادوی مهندسی ژنتیک که هم مواد شیمیایی پاک کننده و گرد صابون قوی و رسوبات شیمیایی را، که در مستررودخانهها و دریاچهها افزایش پیدا می کند، را نشان می دهد و هم حجم فزاینده ریزش نفت و مواد نفتی را در دریاها مشهود می سازد.

و در تحولاتی این گونه سؤال اینست که ما چه چیزهایی را باید از قفسه ها و انبارهای قدیمی ذهنی و عینی خود خارج کنیم؟

الگوهای فکری و عینی مکانیکی، یادگیری صرف از طریق نوشته (یادگیری کتابتی)، رهبریهای قهرمانگونه استعارات و تشبیهات مکانیکی و نظامی گرایانه، دفاع ملی و ناسیونالیستی، سلسله مراتب سخت و جزم، جزمیت، آلودگی، تشتت و ازم پاشیدگی، جنگ هسته ای رقابت های دشمن گونه، مفهومی به نام برد و باخت، مصرف برای مصرف، کیفیت تدافعی، بیگانه ترسی، حق بودن، اعتقاد خطی به اصالت سرنوشت، تبعیض و جداسازی تعصب، بی مصرف بودن، شتاب در کارها بر اساس اقتضائات و مملحت اندیشیها، تفوق طلبی، سهم بری از بازار و غیره.

چه مواد جدیدی که زائیده هزار سال بعد است و پاسخگوی تغییرات ترفیع و ارتقاء و ترقی ذهن است باید جایگزین موارد فوق شود؟

الگوهای فکری و عینی سیستماتیک و سازمان یافته، یادگیری فطری - طبیعی، یادگیری شبکه ای و ادغام شده و یکپارچه (اتحاد عناصر مختلف)، رهبری متوازن، رهبری الهام بخش و نوید دهنده، استعارات و تشبیهات بیولوژیکی و طبیعی، حل و فصل تخصصات و درگیریها، همکاری و همیاری، رقابت های تعاونی، خلق و ایجاد بازار (جای سهم بری و شریک شدن در بازار واحد و موجود)، بازخورها و تجدید نظر همگرایسی در اندیشه و عمل، هم نیروزائی و اشتراك مساعی، تحمل ارزش گذاری به اختلافات و گونه گونیها، تفریح و بازی، صرفه جویی، حفاظت، تواضع، جهان نگر، پسردازش و فرایندها، گسترده نگری و وسعت نظر، افاضه اختیار و قدرت، تفکر حلقوی، مسطح و تمام حجمی و قبول سیستم چند فرهنگی، تشخیص مناسبتها، حمایت، تشویق و توازن و غیره.

ما چگونه می خواهیم انبار موجود ذهن را خالی کنیم و برای تولیدات جدیدی که در فرایند زمان بسوی ما خواهند آمد فضای خالی ایجاد کنیم. دو واحد از این تولیدات که در ظاهر دارای ویژگیهای یکسان هستند، همان جوهر و کیفیت معرفت پذیری (یادگیری) و رهبری (مدیریت) است.

هر حال عادت یافتن به نگاهها و احساسهای جنسی،
قدردانی از طرحهای نو، سعی و کوشش در بکارگیری آنها
همراه با آگاهیهای روزافزون، از جمله راههای مهمی
است که ما می توانیم به وسیله آن در متن زمان تغییراتی
ایجاد کنیم.

رهبری : تغییرات مفهوم در قلمرو آن

جوهر رهبری در جهان امروز همچون گذشته، دیگر در
قلمرو صرف قهرمانگونه و کلاسیک که اغلب با شنیدن
کلمه رهبری به ذهن خطور می کند، منحصر نخواهد بود.
رهبری در نهاد هر کس و هر فردی حضور پیدا می کند. فراتر
از فرهنگ، هویت های ملی و مرزهای جغرافیایی حرکت
می کند. رهبران بدون توجه به ذهن، سن، جنس و رنگ و یا
کیش و عقیده آنها مورد شناسایی قرار می گیرند. نمونه ها
والگوهای شخصی و تمامیت های شخصیتی ویژگی های
عمده رهبری تلقی می شوند. امروز بشردیگر روشها
و راهنمائیها بی را، که در زمان گذرها شده باشند را
قبول نخواهد کرد. بلکه بیشتر در جستجوی رهبرانی
است که با عمل راهگشا هستند نه با حرف.

تعامل متقابل رهبری - پیروی

لائوتسو فیلسوف چینی گفته است که بهترین
و بزرگترین رهبر کسی است که بدانند چگونه پیروی کند.
بسیاری از انسانها می توانند با پیروی و تبعیت از طبیعت
و پیروی از آنهایی که توانسته اند آگاهیها و معارف لازم
را جهت ترفیع و توسعه شان، و نظام مشروط و تحقق خارجی آن
فراهم سازند خود را به رهبران بزرگی تبدیل کنند.
انعطاف پذیری در عصر حاضر بقدری در رهبری نفوذ خواهد
کرد که در گذشته سابقه نداشته است. بشری که این
واقعیت پی می برد که بقدری کار برای انجام دادن
مواردی برای تغییر و تبدیل وجود دارد که هیچکس ادعای
انحصار بر موارد کم و بیش را بخود راه نداده و ادعای
انحصار بر مناسبت ثابت یک شی در تمام اوقات را بر
خود هموار نخواهد ساخت. در یک چنین کیفیتی رهبری
تبدیل به یک فضای مجرد و خود آگاه ناشی از مسئولیتها

و احساس مسئولیت های مشترک و سهیم شده می شود. ما در
عین " رهبری بر اساس موقعیتها و وضعیتها " پیروی و
تبادل متقابل رهبری - پیروی را در امور و انجام آنها و به
موازات پروژه ها و طرحها و درجه معرفت اندوزی و تجربه
پذیری عوض می کنیم. رهبران به تصمیم گیران و خط مشی
سازان میدان اخلاق تبدیل می شوند و به این حقیقت پی
می برند که اخلاق اولیه ترین خط مشی هدایتی است که
بشر بوسیله آن به حیات خود تداوم می بخشد. این ویژگی
از قلمرو ضرورت در کلیه افعال و اعمال انسان جاری و جاری
می شود. رهبری اخلاقی در دنیا جدید از کارهای پیش افتاده ای
چون جدا کردن آشفال زهم دیگر بعنوان مواد زائد و مواد قابل
تبدیل به کالاهای قابل مصرف تا کارهای خیلی پیشرفته و دور رس
از قبیل صرف قسمت اعظمی از درآمد ها جهت جلوگیری
کردن از اضافه شدن مواد و فلور و کاربن به آتمسفر
و جو و یا شدت و تشویق هر چه بیشتر در کنترل مسوولیت
(علیرغم تفکرات شدید مذهبی مخالف) شامل می شود.
رهبران در دنیا جدید افرادی خواهند بود که مسئولیت
دوره حیات خود را تا آخرین حد ممکن قبول می کنند. مفهوم
ضمنی آن همان جوابگویی و مسئولیت پذیری است. ما
بطور فزاینده ای خود و دیگران را پاسخگو و مسئول در مقابل
حرفهایی که می زنیم و اعمالی که انجام می دهیم خواهیم
یافت. تظاهر خارجی این واقعیت در اثر از دست دادن شغل
و سلب مسئولیت از روسای شرکت های بزرگی است که
قبلاً " قبول مسئولیت کرده اند و حالا به تبعات گفتار و
رفتار خود اعتراف می کنند و بعلت ضبط مداوم اطلاعات
نمی توانند اعتراف نکنند. حالا دیگر از عواقب تحریکات
و تهییج برخی اعمال که منجر به تقلب، فساد، رنج و
قتل شود صحبت نمی کنیم. و یا ممکن است صرفاً " به
همدیگر تذکر داده شود که برخی از اظهار نظرات اگر چه
سهوی هم باشد رنجش آفرین است و هیچ کمکی به صحت
و سلامت خود و دیگران را در بر ندارد.

هر چه گروهها و سازمانها بزرگتر می شوند عناصر و مواد
تشکیل دهنده رهبری خیلی حساس تر و بحرانی تر می شود.
در عین حال آنچه که برای رهبری یک واحد خانواده یا یک
قبیله صادق است در مورد رهبری سازمانهای بزرگ و بایک
کشور نیز صادق است. از ملزومات رهبری صرف وقت برای
برنامه ریزی و تفکر و تدبیر است علیرغم اینکه همه افرادی

که در اطراف هستند منتظر انجام دادن کارهای سریع باشند . رهبری باید با صرف وقت علت های پنهان و ارتباطات غیر معمول را کشف کند که در شرایط کاملاً " ظاهر و مشهود نهفته اند . در تاریخ هست که فابیوس کنسول رومی " در قرن سوم با هوش و ذکاوتی که داشت ، هانیبال را که قصد تسخیر ایتالیا را داشت شکست داد . خطوط تدارکاتی هانیبال به اندازه ای نبود که این فتح بزرگ را تضمین کند . فابیوس با صرف وقت و وقوف به این واقعیت تصمیم گرفت که از جلو یا دشمن رو برونشود و بدین ترتیب جان بسیاری از نیروهایش را حفظ کرد و فاتح با اصطلاح مسرود نظر را (هانیبال) شکست داد .

رهبران در سازمان ها و گروه ها بیشتر روی بینش و هدف هایی که سازمان و گروه بدنبال آن است باید تکیه کنند .



آنها بطور فزاینده ای باید مسئولیتها را در مقابل بینشها و دیدگاهها بعهده بگیرند و آنها را پرستاری و سرپرستی کنند رهبران باید مستقیم ، بطور بیسب و باز و عمیق با پیروان خود در فرایند تفهیم و تفاهم شرکت کنند و مطمئن شوند که دیگران آنان را درک می کنند و او نیز دیگران را درک می کند . لازمه این امور ارتباطات و تفهیم و تفاهم مشخص و ساده است و نیز استفاده از واژه ها و اصطلاحاتی که پیروان بتوانند آنها را درک کنند و به آغوش بکشند و بعنوان نمونه ها و الگوهای شخصی از آن سود بجویند .

رهبران باید مفهومی از گذشته و بینشی برای آینده داشته باشند . آنها قادر خواهند بود با افراد زیر دست خود در مورد ماهیت تغییرات تفهیم و تفاهم داشته و آینده را پیش بینی کنند . آنها درک خواهند کرد که چگونه و تا چه حد جهت گیری های طولانی مدت و آینسده نگرو ثبات بخصوص در لحظات تغییر مهم است . درک و فهم تاریخی یکی از راههای قدرتمند شناختن شکل آینسده است تا از اشتباهات کوتاه مدتی که گذشتگان مرتکب آن شده اند جلوگیری کنیم .

رهبران باید در ساختن پلی که گذشته ، حال و آینده را که از طریق تفهیم و تفاهم و بیان مکرر آرمانها صورت می پذیرد بهم مرتبط کنند با توسعه و تحول در قدرت ترکیب عقاید و نظرات ، سنتها ، آداب و رسوم و روشها ، بینش رهبران طریقی برای خلق خود آینده خواهد شد . این هدف و بینش سازمانها و در واقع ، انسان سازمان یافته است که از پس روزها به مردم توجه ، امید و معنی می دهد . و ایسن بنوبه خود مردم را قادر خواهد کرد که احساس کنند که می توانند تغییر ایجاد کنند .

شرح مجموعه گل مرغ سحر داندویس

نهرا آنکوورقی خواندمعانی دانست - سعدی

به انسان دلیل و استدلال " چرا " را بیاموزید و اوقاد

است در هر شرایطی تحمل شادند را بکند - گوته

رهبران معانی را به مردم می رسانند و الهام بخش آنان هستند . آنها کمک می کنند که بشر از بحران و تشنگی و نااهم خوانی خطوط معنی دار کشف کند . به موازات حرکت بشر بسوی جامعه ای که فرق و اختلاف زیادی با آنچه که مادر کیفیت فعلی می شناسیم خواهد داشت بحران و تشنگی و نااهم خوانی زیادی خود را در شواهمیت

رهبران افزونتر می‌گردد؛^{۱۰} اختلاف جامعه‌ای که درآینده نزدیک منتظر ما است با آنچه که هم اکنون در حال گذار از آن هستیم باندازه اختلاف بین انسان اولیه و انسان مستوی القامه فعلی است.

رهبران ابتدای درک می‌کنند و بر اساس این درک عمل خواهند کرد. موضوع درک همان نظری است که سازمانها را بعنوان اجسام زنده تلقی می‌کند و با این ویژگی باید خود را با شرایط دائم‌التغییر وفق دهند تا زنده بمانند. رهبران افرادی خواهند بود که واقعیت جزئی از یک سیستم غیرقابل انفکاک بودن را ذاتی خود کرده‌اند و متعاقب این معرفت رهبران کمک به مضامین بسط و وابستگی متقابل را به همدیگر در خود و دیگران به وجود می‌آورند و بدین ترتیب می‌توانند مدیریتی بزرگتر را به تصویب برکشند. این ویژگی عنصر جدیدی نیست.

پریکلس در ۴۲۰ قبل از میلاد گفت: "شهر ما به روی جهان باز است و ما بطور دوره‌ای افرادی را از ترس اینکه مبادا رازهای ما را کشف کنند و بعنوان امتیاز نظامی به دشمنانمان بفروشند اخراج یا زندانی نمی‌کنیم. این بدان علت است که ما به تسلیحات مخفی متکی نیستیم بلکه به شهامت و وفاداری خود تکیه کرده‌ایم."

رهبران نه تنها اختلافات را در دیگران مورد تقدیر قرار می‌دهند بلکه آن اختلافات را بعنوان اجزای لاینفک تشکیل دهنده عظمت و جلال جهان طبیعی و متداول ارزش گذاری می‌نمایند. رهبران نه تنها از اشتباهات خود تجربه کسب می‌کنند بلکه بدان معترف نیز خواهند بود. رهبران افرادی مودب و دارای تمامیت شخصیتی خواهند بود. آنها بهترین رفتار خود را برای افرادی که با آنها برابرند ذخیره نمی‌کنند و پیروان خود را واقعه‌ای عادی بشمار نمی‌آورند. آنها وفاداری خود را نسبت به دوستان و همکاران خود نشان می‌دهند و با نمونه‌ها و الگو کردن خود این ویژگی را در دیگران نیز زنده می‌کنند. آنها می‌دانند که اگر خودشان تمام و کمال، بسیط اله و وسیع‌المشرب درست کار نباشند با دیگران همسم نمی‌توانند اینگونه باشند. رهبران افرادی خواهند بود که دیگران را هدایت کنند بگونه‌ای که خود آنها به رهبری ادامه دهند. بنابراین رهبری در قرن بیست و یکم همان ویژگی‌های رهبران را دارد که گوته شاعر آلمانی گفته است:

"با مردم آنچه‌شان بر خور دکنید که گویی هستند آنچه که باید باشند و به آنها چنان کمک کنید که بشوند آنچه که توانایی شدن آن را دارند."

با لاترا همه اینها باید گفت: ویژگی ضروری و اساسی رهبری، که در نهایت تعیین کننده این واقعیت است و آن اینکه آیا ما به عنوان بشر می‌توانیم در جهت پیشرفت، تحول پیدا کنیم یا نه، همان یادگیری و معرفت‌پذیری است. یادگیری و معرفت‌پذیری: معرفت‌پذیری و یادگیری، سنگ بنای اولیه حیات و بقا است.

ویژگی‌های یادگیری و معرفت‌پذیری در قرن

بیست و یکم

یادگیری و معرفت‌پذیری در قرن بیست و یکم بوسیله‌ای تبدیل شده که از طریق آن انسان عاقل به انسان خودآگاه تبدیل می‌شود. در حالی که هم اکنون انسان عاقل متداولترین و موفقترین حیوان کره خاکی است باید این واقعیت‌ها را در نظر داشته باشیم بطوری که اورنشتاین و اهرلیخ می‌نویسند: "تقریباً کل تکامل زیست‌شناسی و بیولوژیکی انسان عاقل خیلی جلوتر از موقعیت متعالی که هم‌اکنون در آن بسر می‌برد رخ داده هم چنین این تکامل در محیط‌های خیلی متفاوت و بسی پیدا کرده است."^۴

تکامل بیولوژیک و کمی بعد از آن تکامل فرهنگی که باعث تولید ذهنی شدند که اکنون صاحب آن هستیم دیر زمانی است که دیگر بِنفع ما کار نمی‌کنند. تکامل بیولوژیک برای گروه‌های خیلی کوچک مناسب و مفید است و در هر حال خیلی کند صورت می‌گیرد. و باز بطوری که اورنشتاین معتقد است: "مغز انسان همچون مغز سوسمار در ترفیع و حمایت از بقا، و تولید مثل افراد و اجزاء کوشا است لیکن تکامل آن برای حمایت و کمک به افرادی صورت گرفت که در موقعیت و مقتضیاتی که با اوضاع بسیار تفاوت داشت قرار داشتند تکامل فرهنگی خیلی جزئی مشخص و از هم پاشیده و کند صورت می‌گیرد بطوریکه باز اورنشتاین و اهرلیخ اشاره می‌کنند:"

"روی جاده‌ای که به پیوند قلب و تسلیحات هسته‌ای ختم می‌شود، ابدیتی از جستجو و گردآوری در مقایسه با زمانی که صرف سازماندهی شهرها و جنگ شد وجود

دارد ۰۰۰ و سائل نقلیه فضائی، میکروسکوپیهای ردیاب الکترون، کامپیوترهای شخصی، وبمب هسته‌ای که همه در چهل و پنج " ۴۵ " سال اخیر توسعه پیدا کرده‌اند در مقایسه با زمانی که نوع انسان برای اولین بار شروع به مستوی‌لقامه راه رفتن کرد این ۴۵ سال يك صدهزارم آن زمان بشمار می‌رود.

انسان خودآگاه شدن در حال، فراتر رفتن از میراث‌های فرهنگی و بیولوژیکی بشر است و یادگیری اینکه چگونه بشر خود را با خودآگاهی متکامل کند از فرآورده‌های انسان خودآگاه است. قبل از اینکه بتوانیم فراتر از چهارچوب‌های بیولوژیکی و فرهنگی خود برویم، ابتدا باید از جنبه‌های مختلف آگاهی پیدا کنیم. بدانیم که ما چه هستیم و که هستیم تا از آن یادگیری و معرفت پذیری بعمل آوریم و در واقع، از آن فراتر برویم. فرایند چنین اعمالی به نتیجه منجر می‌شود که همان انسان خودآگاه است. " انسان خودآگاه شدن یعنی با واقعیت عجیب شدن و جزئی و یا قسمتی از سیستم و نظام بودن و خود را در عین و ذهن جزئی و پاره‌ای از سیستم و نظام یادستگاه دانستن نه در صدد حاکمیت و تحت سلطه درآوردن سیستم و نظام بودن" در این صورت است که مادر هر سطحی از سلسله مراتب سازمانی که باشیم هم یاد می‌دهیم و هم یاد می‌گیریم، هم رئیس هستیم و هم مرئوس، هم رهبر هستیم و هم پیرو.

یادگیری و معرفت پذیری اینکه چگونه يك انسان خود آگاه شویم، همان همکاری کردن است. همکاری با ساختار بیولوژیکی و مواظبت از جسم بدانگونه که جسم، نیازمند مواظبت است. همکاری با نظام فرهنگی و در بین این همه یادگیری و معرفت پذیری این نکته که کدام يك از جنبه‌های فرهنگ خود و یا هر فرهنگ دیگری در تکامل نوع انسان حمایت کننده و مفید است و کدام يك از جنبه‌های آن مخرب و تخریب کننده است. همکاری با ساختار حیات طبیعی بگونه‌ای که یاد بگیریم که چگونه سیستمها و نظامهای خود را هماهنگ و هم نوا با آن و نه در صدد کنترل و منکوب و انقیاد آن، بسازیم و بنا کنیم. همکاری با دیگران چه فردی و چه گروهی بگونه‌ای که یاد بگیریم که چگونه از همدیگر حمایت کنیم و نه اینکه چگونه یکدیگر را ریشه کن کرده و یا جای همدیگر را بگیریم. همکاری در واقع،

یعنی تولید آگاهی و تولید خود آگاهی.

تغییرات بقدری سترگ و وسیع خواهد بود که حتی مفاهیم فلسفی، نیز بطور محسوس تغییر می‌کنند مثلاً " زیوف معتقد است که یادگیری و معرفت پذیری کار کارگر و اشتغال قرن بیست و یکم است." حتی تولید که در واقع اساس جامعه بشری را از جنبه‌های مختلف تشکیل می‌دهد در قلب و اندرون خود یادگیری و معرفت پذیری و آموزش را در بر دارد.

یادگیری و معرفت پذیری بعنوان يك عنصر کاملاً مسلسل یادگیری از طریق تمامیت تجارب در حیات بشری بعلاوه تفکرات و احساسات اوست. با این ساختار حقیقت و واقعیت بدینگونه مشهود می‌شود که لمس کردن و حس کردن با اندازه همان درکی است که از طریق حواس پنجگانه عاید می‌شود و حتی می‌توان گفت که حس کردن همان درک کردن است، یعنی در واقع، حس و درک برهم منطبق می‌شود و حس و لمس به همان اندازه معرفت آفرین می‌شود که درک و فهم.

وقتی که کسی ابتکار و شرم بکارگیری درست و بجای ذهن را بدست آورد، هر چیز دیگری بسادگی بدنبال آن روان می‌شود. قضیه: شکستن عادت است که بطور متوالی و طی میلیونها سال بر پیکر انسان انباشته شده است، شخص باید همواره در ایسن تفکر بسربرد که ذهنش چگونه کار می‌کند. نه تنها ذهن به مفهوم معمول و متداول آن، بلکه حس و درک چگونه کار می‌کنند حتی باید مدام در این فکر باشیم که چیزهای خیلی مشکل چگونه کار می‌کنند و قهراً " یکی از مشکلترین کارهایی بردن به این واقعیت است که احساس کردن و لمس کردن شکل دیگری از ادراکات است و یکی از حسهای خیلی مهم که دیدن باشد نوعی حس کردن و لمس کردن است." ۷

یادگیری تجربه هستی و وجود در فرهنگ شامل فهمیدن نوع خاص فرهنگ خودی، یکدلی و تفاهم با فرهنگهای دیگر و شاید مهمترین همه دانستن اختلافاتی بین فرهنگها و ارزشها است. فرهنگ يك واقعیت ساخته شده بدست انسان است و حتی زاده شدن در درون يك فرهنگ اغلب، بدرك و دانستن و شناخت نسبت بدان فرهنگ منجر نمی‌شود

زیرا نوع بشر ناخودآگاه در فرایندهای آن شرکت می‌کنند. همکاریهای درون فرهنگی و فرافرهنگی (چندفرهنگی مختلف باهم) آگاهیها و اطلاعاتی را برای طرفین درگیر ایجاد می‌کند که نتیجه آن شرکت جستن در امور به طور خودآگاه است. سپس ما قادر خواهیم شد که طرق متقارب فرهنگی را باهم ترکیب کرده و بدین ترتیب به سلامت و صحت فرد و گروه کمک کنیم. این فرایند در نهایت، باعث سعادت و سلامت کره خاکی خواهد شد.

فرایندهای عمل یادگیری در سه قلمرو صورت می‌پذیرد: سرومغز، قلب و خواست (جرات). وقتی که چنین یادگیری در جهان واقعی و خارجی هم در بین انسانها هم در بین طبیعت صورت پذیرد شکل خارجی آن در دو بعد یادگیری و معرفت پذیری در طرح^۸ و یادگیری در عمل^۹ نمود پیدا می‌کند. یادگیری در طرح و یادگیری در عمل آن سه وجهه یعنی سرومغز، قلب و خواست (جرات) را در فرایند یادگیری شرکت می‌دهد.

یادگیری در طرح و نظر

یادگیری در طرح و نظر بوسیله سرومغز (تئوری سازی و هوش و قوه درک) و قلب (عواطف و رفتارهای عاطفی) و خواست و جرات (شهود و درک مستقیم یا اعمال) هم بعنوان يك پیرو و دنبال کننده عمل می‌کند و هم به عنوان انعکاس بازخور یادگیری در طرح همان یادگیری در مورد "چه چیز بودن ها و چه چیز هست ها" است. در این قلمرو ما طراحی می‌کنیم معنا سازی و تعقل و ادراک بعمل می‌آوریم، اندیشه فلسفی خیال پردازی و خواب نمائی در این مرحله صورت می‌پذیرد. یادگیری در طرح همان است که ما را به عقب و جلو در طول روز پرواز می‌دهد و تصور آینده و خلق آینده را در ذهن ما ایجاد می‌کند. یادگیری در طرح شامل یادگیری است که از قلمرو اجبار و زور زدن و فشار، از قلمرو بدویت و فعلیت خالی و عادت بسوی قلمرو آزادی و فراغت کار توام با بازده و تنوع و بدیعییت هدایت و راهنمایی می‌کند.

" ما بوسیله عادت حکمرانی می‌شویم، جسم نوع بشر، مانند آدم آهنی (روایت) است که اصرار در انجام

کارهایی دارد که میلیونها سال در گذشته آنرا انجام داده است: خوردن، آشامیدن، دفع مواد زائد، عشق ورزی، و حضور در حال^{۱۰}.

یادگیری در طرح و نظر شامل آنگونه یادگیری است که از تجربه کردن آزادی نشاط انگیز و روح بخش "بودن آنچه که می‌توانیم باشیم، ناشی و جاری شده باشد. وقتی که ذهن عقاب می‌شود دیگر بهیچوجه به وضع موجود و حال نزدیک، ضروری و بلاواسطه بند نمی‌شود!"^{۱۱}

یادگیری در طرح همان است که ماطرق و روشهای حفظ و نگهداری از "چیز موجود در اینجا و آن" و هم چنین، زایش، سرمایه گذاری و خلق و نوآوری راههای دیگری (آلترناتیوها) که از آنها آینده خود را می‌توان انتخاب کرد را شامل شود.^{۱۲} یادگیری در طرح "عناصر و عوامل مختلفی دارد بوسیله محققین و معلمین و متخصصین تئوری یادگیری به نامهای مختلفی خواننده می‌شود. يك بخش از یادگیری در طرح همان یادگیری ابقا و نگهداری است^{۱۳} اصطلاحاً "یادگیری ابزار می‌دهد می‌شود که در آن، یاد می‌گیریم حفاظت کنیم، بکار بگیریم و مدیریت بعمل آوریم و با آن بعنوان سیستم موجود و روش تثبیت شده زندگی و حیات برخورد کنیم."^{۱۴} "یادگیری ابقا و نگهداری" اگرچه باید نسبت به جریانات امور و ثبات جامعه نظرات انتقادی - اصلاحی داشته باشد لیکن کافی نیست. در "یادگیری ابقا و نگهداری" ایفا نقش و انجام کارها در حال حاضر با



کیفیت گذشته آن مورد مقایسه قرار می‌گیرد. در حالی که باید با آنچه که می‌توانسته است باشد و بیاید باشد مورد مقایسه قرار گیرد.

روش دیگری از "یادگیری در طرح" یادگیری خلاق و نوآورانه، تولیدی و زاینده است که می‌تواند تغییرات، تجدید، تجدید ساختار و تنظیم و فورموله کردن دوباره مشکلات را در برداشته باشد. این بخش از "یادگیری در طرح" مربوط به تخیلات و تصورات، احساسات و ادراکات همراه با تولید و زایش نیرو و با پیش بینی کردن و با انتظار نشستن و تجربه کردن توام است. این روش قلمرو یادگیری سطحی سکنی می‌دهد که یادگیرنده تقبل خطر و با اصطلاح ریسک پذیری، ایجاد قلمرو چهارچوب جدید، ظهور استراتژیها و خواب تخیلات را دیدن و هموار و جزء اعمال روزانه می‌شود و باید دانست که خیال پردازی ذهنی مقدمه خلاقیت عملی است.

یادگیری در عمل :

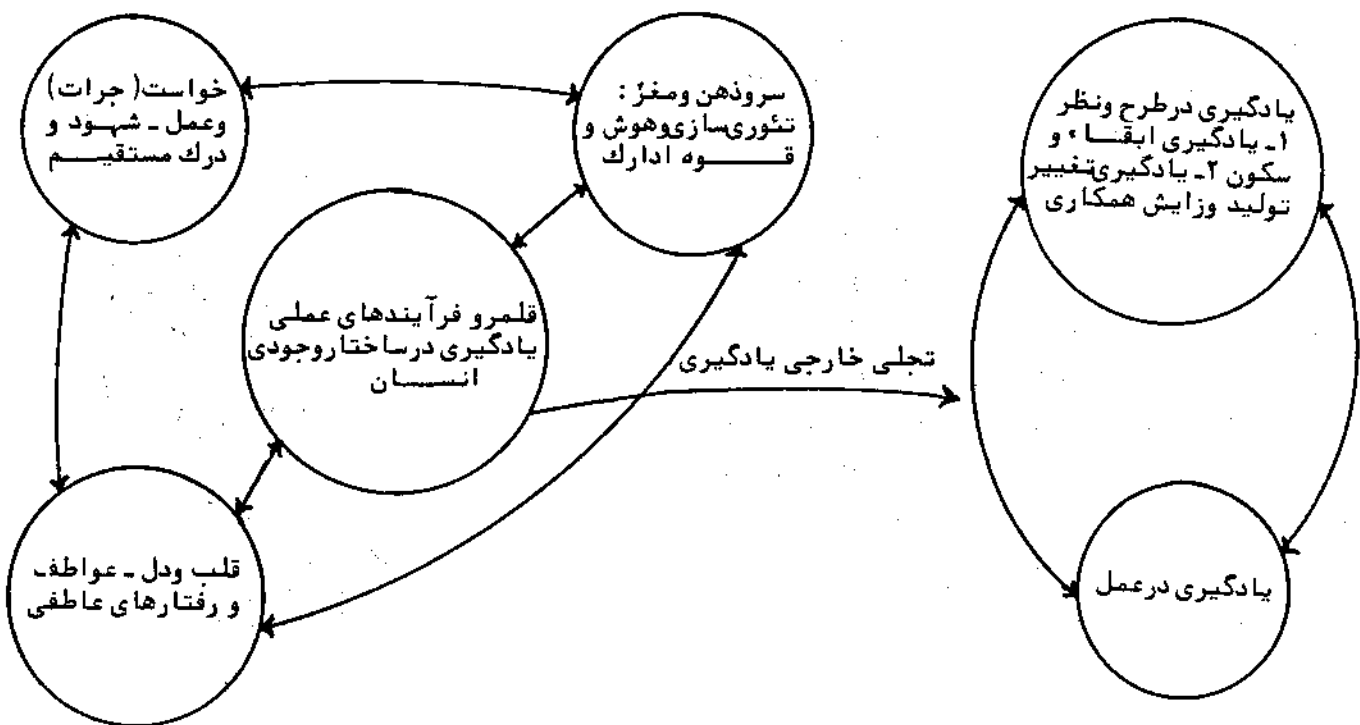
یادگیری در عمل همان یادگیری چگونگی ها است. در این مرحله ما عمل انجام می‌دهیم. یادگیری گاهی همان یادگیری دوچرخه رانی است و یا یادگیری چرخاندن چوب گلف و یا زدن توپ فوتبال است. همچنین یادگیری کار کردن در مغازه و نحوه مواظبت از مشتریان است. یادگیری در عمل همان است که ما با کار کردن در خط تولید ابزارهای سوارکننده و جوش دهنده را می‌شناسیم و یاد می‌گیریم و یا یاد می‌گیریم که از کشاورزان تشکر کنیم وقتی که شیرگاو را می‌دوشیم و یا به جمع آوری علف می‌پردازیم.

یادگیری در عمل همان است که ما ژرفنای دانش و معرفت طبیعی اشراق و درک شهودی و مستقیم خود را به پیمائیم. در این موقعیت است که مادر خود احساس خاصی را برای زندگی توسعه می‌دهیم که در آن زمان بندی و برنامه ریزی ماتریز و قاطع تر و تماس های جامع الاطراف ما به کاملترین شکل می‌رسد. یادگیری در عمل همان است که هم در فعالیت های دینامیک و سریع در عمل یاد می‌گیرد و هم در سکون و عواطف نرم و زلال،^{۱۵} در این کیفیت است که احساس پنجگانه، و عواطف، جزئی از نمادها و فهرست های یادگیری، قرار می‌گیرد.

"یادگیری در عمل معمولاً" همراه با توانایی است که ما می‌توانیم عکس العملهای فوری ولی مداوم نسبت به موقعیتهایی که وقت لازم را برای فکر نداریم تا چگونگی عمل بهینه را فورموله می‌کند. جایی که مانع عمیقتری از دانش و معرفت را در برداریم."

یادگیری در عمل همان است که ما جهان واقعی را هم از داخل و هم از خارج با تمام ذره ذره وجود خود مورد تجربه قرار دهیم. این نوع یادگیری همان است که ما عدم و هیچی را که در درون همه چیز است بشناسیم و یاد بگیریم. یادگیری در عمل همان یادگیری سکون و آرامش سکوت و عدم تشنج و خشونت است. در فرایند یادگیری در عمل ما روح خود را می‌سازیم و قدرت خود را بازمی‌یابیم. واژه کلیدی در اینجا همان واژه وجود است. هیچ انسانی نمی‌تواند وجود را درک کند زیرا درون آن قرار دارد. وجود داشتن، یک واقعیت و کیفیت منفعل نیست بلکه بودن یعنی از نبودن فاصله گرفتن و پرتاب کردن نیستی است "بودن" فریاد رسای تصدیق و تثبیت و تصریح قطعیت است.

یادگیری در طرح و نظر و یادگیری در عمل هر دو اطلاعات لازم برای ایفای نقش خود را از سه مجموعه بیولوژی (هستی زیست شناختی)، فرهنگ (مجموعه‌ای از ساخته‌های نوع بشری) و تجربه (نتیجه کار مداوم و صیقل نوع بشر) اخذ می‌کنند. یادگیری در طرح و نظر و یادگیری در عمل در عین اختلاف با ارائه طرق تکمیلی، قلمرویی را ایجاد می‌کنند که مادر آن در عین دادوستد نتیجه و بازخور اعمال خود را با توجه به افزایش مداوم معرفت خود، دیگران را نیز در آن بطور سازنده هدایت می‌کنیم. روشهای یادگیری مذکور، آمادگی لازم کمک و مساعدت به همدیگر را در انعکاسی که بر روی فرایندها و بی بردن به ماهیت آنچه که در ذهن و سر و مغز، قلب و دل و جرات و عمل یاد می‌گیریم پرتو افکنی می‌کنند. در عمل مجموعه "تشکیل دهنده فرایند همکاری هستند که بنوبه خود یادگیری بودن و هستی را ایجاد می‌کند. و بطور ساده یادگیری "چگونه بودن" ماهیتی است که نشو و نما و عمل معرفت پذیری و رهبری در قرن بیست و یکم را تشکیل می‌دهد.



تصویر سیستماتیک (نظام گرا) قلمرو فرآیندهای عملی یادگیری در ساختار وجودی انسان و وجوه تجلی خارجی یادگیری ناشی از آن

- 1- Lateral, Circular, Holographic
- 2- John. K. Clemens and Douglas F. Mayer, The Classic Touch, Irwin; Dow Jones, 1987.
- 3- John. K. Clemens & Others , Op.Cit.
- 4- Robert Ornstein and Paul Ehrlich, New World Mind, Doubleday, 1989.
- 5- Tarsier
- 6- Shoshana Zalov, In The Age of The Smart Machine, 1989.
- 7- Colin Wilson, The Mind Parasites, Oneivic Press 1967.
- 8- Design Learning
- 9- Action Learning
- 10- Colin Wilson, Op.Cit.,
- 11- Ibid.
- 12- Maintenance Learning
- 13- Instrumental Learning
- 14- Warren Bennis and Burt Nanus, Leaders, Harper & Row, 1985.

- 15- Kinestheticall & Enotional Learning
- 16- Geoffrey and Renate Nummela Coine, Understanding Accelerated Learning, 1988.

Reference

- 1- Clemens, John K. and Douglas F. Mayer, The Classic Touch, Irwin; Dow Jones, 1987.
- 2- Ornstein Robert and Paul Ehrlich, New World, New Mind, Doubleday, 1989.
- 3- Zalov, Shoshana, In the Age of the Smart Machine, 1989.
- 4- Wilson, Colin, The Mind Parasites, Oneiric Press, 1967.
- 5- Hofstede, Geert, "Cultural Dimensions in Monogeme and Planning" Pacific Journal Management, Jan. 1986.
- 6- Bennis, Warren and Bart Nonus, Leaders, Harper & Row , 1985.
- 7- Geoffrey and Renate Nummela Coine, Understanding Accelerated Learning, 1988.