





حرکت حکمت جویانه از وضعیت موجود به مطلوب

# رشدیابی



حرکت حکمت جویانه از وضع موجود به مطلوب

## رشدیابی

مؤلف: سیدمحمدحامد منصوری

ویراستار: پژوهاد

طراح جلد: محسن دهقانی

صفحه آرا: زهرا مقدسی

چاپ اول: ۱۴۰۰

شمارگان:

قیمت:

شابک:

سرشناسه	:	منصوری، سیدمحمدحامد،
عنوان و نام پدیدآور	:	حرکت حکمت جویانه از وضعیت موجود به مطلوب، رشدیابی / سیدمحمدحامد منصوری
مشخصات نشر	:	
مشخصات ظاهری	:	۴۲ ص.
شابک	:	
وضعیت فهرست نویسی	:	
موضوع	:	
موضوع	:	
موضوع	:	
موضوع	:	
موضوع	:	
موضوع	:	
شناسه افزوده	:	
رده بندی کنگره	:	
رده بندی دیویی	:	
شماره کتابشناسی ملی	:	

## فهرست

- طلیعه..... ۲
- فصل اول: رشدیابی؛ اهداف و دستاوردها..... ۴
- تعریف رشد یابی..... ۴
- هدف رشدیابی..... ۱۳
- فصل دوم: بهره‌مندی از آموزه‌های دینی و علمی در تعیین ساختار رشدیابی ۱۵
- فصل سوم: اصول رشدیابی..... ۱۷
- فصل چهارم: نحوه عملیاتی کردن رشدیابی ..... ۲۲
- فصل پنجم: سعی‌های مختلف و چگونگی خروجی گرفتن از رشدیابی..... ۲۸
- سعی‌های گوناگون و جنس هر یک..... ۳۰
- فصل ششم: تفاوت رشدیابی با ارزشیابی‌های مرسوم..... ۳۵
- فصل هفتم: افراد مؤثر بر رشدیابی..... ۳۹
- فصل هشتم: آفت‌شناسی رشدیابی..... ۴۱



## طلیحه

انسان حقیقت جو در مسیر رشد و رسیدن به کمال با در دست داشتن چراغ عقل خویش، در هر لحظه از خود می پرسد: «کجا هستم؟ به کجا باید بروم؟ چگونه باید بروم؟»

مجموع این گونه سؤالات و نحوه پاسخگویی به آنها فرآیندی با عنوان «رشدیابی» را فراهم می آورد.

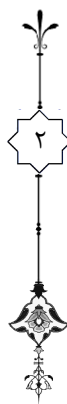
با نگاهی عمیق به تعریف و جایگاه رشدیابی می توان گفت، این فرآیند نه تنها جایگزین مناسبی برای ارزشیابی و امتحان در محیط های آموزشی، مانند دبیرستان و دانشگاه است؛ بلکه مجموعه ای از فعالیت هاست که عامل و بسترساز رشد و ترقی فرد است.

در هشت فصل این نوشتار تلاش می کنیم، به طور مختصر ابعاد گوناگون فرایند رشدیابی را توضیح دهیم.

**فصل اول:** در این فصل مفهوم رشدیابی و اهداف و دستاوردهای آن را به اجمال بررسی خواهیم کرد.

**فصل دوم:** شیوه استخراج ساختار رشدیابی از منابع دینی و علمی در این فصل توضیح داده می شود.

**فصل سوم:** در این فصل به اصول رشدیابی می پردازیم. منظور از اصول، پایه های استواری است که رشدیابی بر آن مستقر است و اگر آن پایه ها لطمه ببینند، رشدیابی به اهداف مدنظر خود نمی رسد.



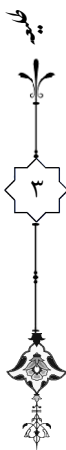
فصل چهارم: نحوه عملیاتی کردن رشدیابی در این فصل تبیین می‌شود.

فصل پنجم: در این فصل جایگاه سعی‌های مختلف و ابزارهای خروجی گرفتن از رشدیابی بررسی می‌شود.

فصل ششم: در این فصل وضعیت رشدیابی در دبیرستان و دانشگاه مطلوب را با ارزشیابی موجود در مراکز آموزشی که عموم مردم و دانش‌آموزان و دانشجویان با آن آشنا هستند، از نظر مبنا و ساختار و روش مقایسه می‌شود.

فصل هفتم: افراد مؤثر در رشدیابی معرفی می‌شوند. لازم به ذکر است، مؤثرترین فرد در رشدیابی، خود فرد است که دیگران را در این مسیر به استخدام می‌گیرد.

فصل هشتم: آفت‌شناسی رشدیابی در این فصل بیان می‌شود. منظور از آفت‌شناسی نتایج غیرمطلوبی است که شاید در فعالیت‌های رشدیابی رخ دهد؛ به عبارت دیگر آفت‌شناسی، مجموعه پیامدهای ناخوشایندی است که ممکن است حکمت‌سرا در روند اجرای فرآیند رشدیابی با آن روبه‌رو شود و باید بتواند این تهدیدها را به فرصت‌های ناب تبدیل کند.



## فصل اول: رشدیابی؛ اهداف و دستاوردها

### تعریف رشدیابی

برای درک بهتر واژه رشدیابی نیاز است، به طور مختصر با مفهوم دو واژه «رشد» و «یابی» آشنا شویم. معنای «رشد» در فرهنگ لغت دهخدا این چنین است: «به راه شدن، هدایت شدن، یافتن راه راست و استقامت در راه حق.» همچنین رشد را می توان بارور شدن و حرکت در راستای هدف، تعریف کرد. «یابی» از مصدر یافتن به معنای دست یافتن و پیدا کردن است. از کنار هم قرار گرفتن این مفهوم «رشد» و «یابی»، گزاره هایی به ذهن می رسد:

۱. فرآیند رشدیابی، فرآیند یافتن جایگاه موجود خود در مسیر رشد است.

۲. فرآیند رشدیابی، فرآیند یافتن وضع مطلوب در مسیر رشد و تشخیص فاصله موجود تا آن است.

۳. فرآیند رشدیابی، چگونگی حرکت از وضع موجود به وضع مطلوب در مسیر رشد است.

۴. فرآیند رشدیابی، فرآیند دست یافتن به رشد کامل است.

تعریف این نوشتار از رشدیابی، مجموع سه تعریف اول است و تعریف چهارم مدنظر نیست. این در حالی است که اگر سه فرآیند اول رخ دهد، فرآیند رشد هم اتفاق می افتد؛ اما این همه فرآیند دست یابی به رشد کامل نیست! چراکه دنیا برای رشد کامل انسان محدود است.



تعریف اول، کمترین و اولین کاری است که باید در رشدیابی رخ دهد. تعریف دوم، لازمهٔ رشدیابی صحیح است و در واقع مرحلهٔ دوم آن به حساب می‌آید و تعریف سوم تکمیل‌کنندهٔ فرآیند رشدیابی بوده و مرحلهٔ نهایی آن است. در نتیجه، رشدیابی بدین معناست که شخص لحظه به لحظه جایگاه خود را در مسیر رشد، نسبت به گذشته بشناسد و وضع مطلوب را تعیین کرده و مسیر حرکت به سمت وضع مطلوب را پیدا کند.

مولا امیرالمؤمنین، علی (علیه السلام) می‌فرماید: «رَجِمَ اللهُ امْرَأً عَرِفَ مِنْ أَيْنَ وَ فِي أَيْنَ وَ إِلَى أَيْنَ»

هر حرکتی مستلزم شروع است و شروع به معنای حرکت و عبور از جایگاه فعلی است. اگر فردی بخواهد، حرکتی را رقم بزند؛ ولی از جایگاه فعلی خویش بی‌اطلاع باشد، شروع مبهمی خواهد داشت. شروع مبهم، مسیر مبهم و در نتیجه مقصد مبهم را در پی دارد. رشد، حرکت اصلی و حقیقت تمام حرکت‌های انسان است و نیاز به نقطهٔ شروع دارد. این نقطهٔ شروع، همان «وضع موجود» است.

شناسایی وضع موجود اولین و کلیدی‌ترین مرحلهٔ رشدیابی است. شخص به میزانی که نگاه صحیحی نسبت به عالم و خودش داشته باشد، وضع موجودش را دقیق‌تر شناسایی می‌کند؛ به عبارتی این نگاه معادل دستگاه مختصات در علم ریاضی است. وضع موجود شخص نیز، معادل نقطه‌ای در دستگاه مختصات است. هر قدر دستگاه مختصات دقیق‌تر انتخاب شود و مبدأ آن حقیقی‌تر باشد و ابعاد بیشتری داشته باشد،

جایگاه حقیقی آن نقطه بهتر شناخته می‌شود.

هرچقدر فرد با ابعاد شناختی وجود خویش آشناتر باشد، بهتر می‌تواند وضعیت موجودش را تشخیص دهد. شخصی که با نگاه صحیح، وضع موجود خود را پیدا کرده باشد و در هر لحظه وضع موجودش را رصد کند، برای تعیین وضعیت مطلوب خود به تکاپو می‌افتد. چنین فردی پس از یافتن وضعیت مطلوب که متناسب با وضع موجود است، مسیر را طرح‌ریزی کرده و قدم در راه می‌گذارد.

رشدیابی از جهاتی با آزمون در نظام آموزشی رایج قابل مقایسه است؛ چنانکه هدف از آزمون، تشخیص میزان درکی است که شخص از یادگیری‌های خود دارد. در واقع آزمون؛ یعنی سنجش، ترازوکردن، شناسایی نقاط ضعف فرد و مقدمه‌ای برای پیشرفت‌هایی که فرد می‌خواهد داشته است.

رشدیابی از یک منظر با آزمون، هم‌معنا و از منظرهای دیگر با آن متفاوت است. وجه شباهت رشدیابی با آزمون‌های مرسوم، این است که در هر دو، وضعیت موجود فرد سنجیده می‌شود؛ اما تفاوتشان این است که در رشدیابی علاوه بر سنجش، فاصله افراد با مطلوب خود و راه رسیدن به آن مطلوب نیز مشخص می‌شود. همچنین در آزمون، توانمندی‌ها و مهارت‌ها و اطلاعات موجود فرد، بدون در نظر گرفتن نفع و ضرر او سنجیده می‌شود؛ در حالی که در فرآیند رشدیابی، داشته‌های مفید فرد در مسیر رشد قرار می‌گیرد و در این صورت می‌توان مدعی

علم نافع شد. ادعایی که در آزمون‌های مرسوم امکان‌پذیر نیست. با نگاهی دقیق‌تر می‌توان تفاوت را در نوع نگاه به سنجش بررسی کرد.

در رشدیابی، سنجش، ناظر به داشته‌های واقعی فرد است که برای او درونی شده و تبدیل به باورهایی شده است که خود فرد آن‌ها را قبول دارد؛ ولی در آزمون‌های مرسوم، نگاه اصلی به ظاهر دانسته‌های فرد است که گاهی خود شخص نیز باورشان ندارد و حتی درک نشده است و می‌توان این نقطه را نقطه شروع تفاوت‌ها دانست.

نکات مهم درباره این موضوع را در قالب مثال راننده‌ای که در جاده در حال حرکت است، بیان می‌کنیم. در این مثال راننده و توانمندی‌هایش معادل نفس انسان، وسیله نقلیه معادل جسم انسان، جاده معادل مسیر حرکت انسان و رشد معادل تلاش راننده برای بهره‌بردن از مسیر است. بهره‌بردن از مسیر، فقط پشت سر گذاشتن مسیر نیست؛ زیرا چه بخواید و چه نخواهد، مسیر را پشت سر خواهد گذاشت.

**نکته اول:** مهم‌ترین موضوعی که باید درباره رشدیابی بررسی کنیم، رابطه آن با رشد است. انسان‌ها دو نوع رشد دارند: رشد ناخودآگاه یا تقدیر و رشد خودآگاه یا تدبیر.

مولا امیرالمؤمنین، علی علیه السلام می‌فرمایند: «الرِّزْقُ رِزْقَانِ رِزْقٌ تَطْلُبُهُ، وَ رِزْقٌ يَطْلُبُكَ»

اصل تمام رشدها، تقدیری است که برخی را تدبیر هم می‌کنیم. در هر دو نوع، رشد کردن بدون رشدیابی معنی پیدا نمی‌کند. برای رشد



خودآگاه، فرد باید مداوم و لحظه‌به‌لحظه جایگاه خود را پیدا کند تا ببیند چقدر در مسیر قرار گرفته و رشد کرده است و بتواند قدم بعدی را بردارد.

در رشد ناخودآگاه، الطاف خداوند شامل حال انسان می‌شود. نعمت‌ها و رشدهایی برای فرد ثمرده و سودمند است که بتواند آن‌ها را احصا کند. در واقع، معنی رشدیابی در رشد ناخودآگاه، یافتن نعمت و شکر نعمت و چگونگی استفاده از آن نعمت است؛ بنابراین لازم است، انسان جایگاه خود را در تمام این ابعاد بیابد. ضمن اینکه به همان میزان که شرایط برای رشد ناخود آگاه وجود دارد، احتمال خسران ناخودآگاه هم وجود دارد.

راننده با هوشیاری کامل در جاده حرکت می‌کند و زمانی به‌خوبی می‌تواند رانندگی کند که به مسیر و جای خود در مسیر مسلط باشد و مسیر پیموده و پیش رو را تشخیص دهد.

رشد ناخودآگاه زمانی است که در شرایطی عامل دیگری ماشین را جلو ببرد، مثلاً در سرازیری جاده قرار گیرد یا توسط یدک‌کش حرکت کند و یا حتی لحظه‌ای از هوشیاری‌اش کاسته شود و در این حالت مسیری را بپیماید. زمانی راننده می‌تواند ادعا کند، مسیر را پیموده است که مسیر پیموده‌شده را فهم کرده باشد و شکر گذرگاه‌های عبوری را به‌جا آورد و نحوه استفاده صحیح از یدک‌کش را بداند. در غیر این صورت، اگرچه ماشین حرکت کرده است، راننده حرکتی نداشته و این

مسیر جزء مسیر پیموده شده راننده محسوب نمی‌شود و چه بسا از خسران‌های وی به حساب آید!

**نکته دوم:** اولین و اساسی‌ترین گام رشدیابی، یافتن وضع موجود در هر لحظه و هر مکان و هر موقعیت است.

رشدیابی، موقعیتیابی لحظه‌به‌لحظه شخص در جاده است. شخص باید بداند در کجا قرار گرفته، چه مسیری را پشت سر گذاشته است، چه مسیری را پیش رو دارد و از آن به بعد چگونه باید حرکت کند. اگر این اتفاق بیفتد، شخص در مسیر رشد، رشدیابی کامل و صحیحی دارد. البته رشد ابعاد مختلفی دارد و تمام رشد، رشدیابی نیست؛ ولی رشد بدون رشدیابی معنا پیدا نمی‌کند؛ مانند راننده‌ای که از حواس لازم برای موقعیتیابی بی‌بهره باشد، مثل حس بینایی. اگر این فرد را در مسیر ببرند؛ ولی هیچ درکی از مسیر نداشته باشد، رشد نکرده است.

**نکته سوم:** رشدیابی وقتی بروز پیدا می‌کند که فرد برای خودش سعی و تکلیف مشخص کند. تا وقتی انسان پا به عرصه حرکت و سعی نگذاشته باشد، رشدیابی معنا ندارد. رشدیابی برای کسی است که بخواهد حرکت و جایگاه خود را ارزیابی کند. اگر شخص حرکتی نداشته باشد، رشدیابی هم بی‌معنی می‌شود. رشدیابی معادل سعی‌های فرد است؛ به عبارت دیگر اگر شخص سعی‌هایش را احصا کند، در حقیقت رشد‌هایش را احصا نموده است. به بیان دیگر کلید اصلی در رشد، سعی است.

﴿لَيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى﴾ آیه ۳۹، سوره مبارکه نجم.

﴿وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ﴾ آیه ۵۶، سوره مبارکه ذاریات.

با کنار هم قراردادن این دو آیه و کمی تفکر و تدبر می توان نتیجه گرفت، رشد کردن و سعی کردن ارتباط تنگاتنگی با یکدیگر دارند، هر چه فرد در حال سعی باشد، رشد می کند و به میزانی که رشدیابی کند، می تواند از انحراف و خسران جلوگیری کند و به میزانی که رشدیابی نکند، مصداق آیات ۱۰۴ و ۱۰۵ سوره مبارکه کهف قرار می گیرد:

﴿الَّذِينَ ضَلَّ سَعِيَّهُمْ فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا وَهُمْ يَحْسَبُونَ أَنَّهُمْ يُحْسِنُونَ صُنْعًا، أُولَئِكَ الَّذِينَ كَفَرُوا بِآيَاتِ رَبِّهِمْ وَلِقَائِهِ فَحَبِطَتْ أَعْمَالُهُمْ فَلَا نُقِيمُ لَهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ وَزَنًا﴾

در نتیجه، ثمره های واقعی و حقیقی انسان در مسیر رسیدن به هدف خلقتش یا همان مسیر رشد و کمالش، فقط و فقط تلاش های اوست.

با توجه به نکته سوم، این دریافت ها وجود دارد:

- در مقام مقایسه، بین فردی که سعی می کند و فردی که سعی نمی کند، گفتنی است: «فردی که سعی بیشتری دارد، رشد بیشتری خواهد داشت.»

- با الگوگیری از معلم همه انسان ها، روش خوب برای تشویق افراد، ایجاد بستر سعی بیشتر برای آنهاست.



- هیچ فردی نمی‌تواند فرد دیگری را به‌طور دقیق رشدیابی کند؛ چون هر فرد به سعی خویش واقف‌تر است.

- افراد تا زمانی که خودشان سعی و تلاشی انجام نداده باشند، نمی‌توانند سعی دیگران را کاملاً صحیح بسنجند.

- سعی باید براساس هدف‌گذاری فرد باشد تا او را به رشد مدنظرش برساند و رشد باید آن‌قدر واضح باشد که تبدیل به سعی مضاعف شود.

- ظرفیت افراد در انجام‌دادن سعی، متفاوت است.

- رشدیابی باید حتماً توسط خود فرد انجام شود.

با نگاه صحیح و عمل به رشدیابی و با توجه به نکات ذکرشده برکاتی حاصل می‌شود، از جمله:

- ایجاد و ارتقای خصوصیات اخلاقی مثبت؛ همچون از بین بردن غرور، حسرت‌زدایی، افسوس‌نخوردن، نداشتن خوف از افراد و... .

- تنظیم مداوم هدف. ما اجازه نداریم، تدبیر دوراندیشانه داشته باشیم؛ یعنی بدون درنظرگرفتن روحیات و شرایط خویش تدبیر کنیم. به‌ازای هر رشدیابی، هدف جدید کوتاه مدتی تولید می‌شود؛ در حقیقت باید برای هر هدفی گام بعدی خود را

معلوم کنیم و برای سیر خود دعا کنیم و آرمان و هدفی داشته باشیم.

- نزدیک شدن به خودشناسی و در نتیجه بهبود مسیر رسیدن به هدف و نجات از سردرگمی‌های کلافه کننده.

با توجه به همه تعاریف می‌توان تعریف رشدیابی را کامل‌تر کرد: رشدیابی، بررسی وضع موجود در مسیر رسیدن به وضع مطلوب از طریق سعی است و زمانی تکمیل می‌شود که با تعیین وضع موجود، وضع مطلوب مشخص شده و سعی لازم برای رسیدن به آن تعیین شود.

لازم به ذکر است، سعی برای انسان دو کارکرد مهم دارد:

**کارکرد اول:** با بررسی سعی‌های فرد، رشدیابی او شکل می‌گیرد و وضع موجود دقیق و صحیحی از او مشخص می‌شود؛ سپس وضع مطلوب و راه رسیدن به آن به‌طور واقعی ترسیم می‌شود.

**کارکرد دوم:** با سعی کردن، فرد می‌تواند خود را رشد دهد و به وضع مطلوب نزدیک کند.

در بحث رشدیابی، کارکرد اول بیشتر مدنظر است؛ هرچند طبق توضیحات قبلی، کارکرد اول نیز ثمراتی همچون کارکرد دوم دارد. نقش فرد و همراهان وی در رشدیابی، راهنمایی برای پیدا کردن سعی‌های مورد نیاز و چگونگی انجام آن‌ها و البته کمک در بایگانی کردن سعی‌های وی و نتایج آن‌هاست.



## هدف رشدیابی

رشدیابی در ذات خود، حقیقتی است که انسان را دائماً نسبت به خود آگاه می‌کند و این آگاهی سبب رشد می‌شود. به بیان دیگر، خود فرد بفهمد چه میزان رشد کرده است و چه میزان در جا زده است. در اصل یکی از اهداف مهم رشدیابی، رشدیافتن خود است.

رشدیابی موجب می‌شود: فرد خود را بشناسد، از فاصله خود با رشد مطلوب باخبر شود، عوامل و موانع رشد خود را بررسی کند و بتواند در زندگی آینده خود از این عوامل و موانع برای رشد استفاده کند. رشدیابی در حد اعلی، رسیدن به جایگاهی است که شخص مصداق این بیان از معصوم شود: «مُوتُوا قَبْلَ أَنْ تَمُوتُوا»

در حکمت‌سرا اهداف دیگری نیز برای رشدیابی متصور است:

- حکمت‌جو از وضع موجود خود، آگاه شده و قدرت برنامه‌ریزی او برای رسیدن به جایگاهش افزایش یابد.

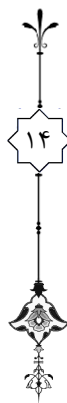
- خدمت‌گزاران به حکمت‌جو، از جمله پدر، مادر، بازوگیر و بقیه خدمت‌گزاران تعلیم و تربیت متوجه شوند، میزان پیشرفت حکمت‌جو در سال‌های مختلف چقدر بوده و الان چقدر است؛ در نتیجه براساس توانمندی‌ها و نیازمندی‌هایش، برنامه‌های آتی را به او پیشنهاد کنند.

هدف رشدیابی مقایسه افراد با یکدیگر نیست؛ بلکه هدف استفاده افراد از تجارب یکدیگر است. هرچند در این مسیر خواه‌ناخواه



تمییز اتفاق می‌افتد. تمییز، جداکردن سره از ناسره و جداکردن قوی از ضعیف است. اغلب، تمیزدادن توصیه نمی‌شود؛ ولی در بعضی زمینه‌ها ضروری است. گاهی ممکن است ما قوی و ضعیف را در بحث اقتصادی یا حتی معنوی جدا نکنیم؛ مثلاً در سخنرانی پامنبری‌ها را که جمعی از انسان‌های خوب و بد هستند، تمییز ندهیم و همه در کنار هم باشند؛ اما دانستن اینکه هرکس در سطح خودش کدام پله‌ها را طی کرده و چگونه طی کرده است، موجب پیشرفت می‌شود.

حداقل فایدهٔ رشدیابی برای همسالان این است که آن‌ها توانمندی‌های خود را می‌سنجند و نیازمندی‌های خود را می‌شناسند و بدون خودبینی، با شرایط خود روبرو می‌شوند.



## فصل دوم: بهره‌مندی از آموزه‌های دینی و علمی در تعیین

### ساختار رشدیابی

از آنجا که رشدیابی ویژه انسان‌هاست و روح و روان انسان پیچیدگی‌هایی دارد، لازم است با توجه به این پیچیدگی‌ها، رشدیابی انجام شود. از آن جایی که فقط شناخت خداوند از انسان، شناخت حقیقی است و بقیه شناخت‌ها تجربی است؛ بنابراین شناخت در صورتی مفید است که انسان مطمئن باشد، شناختش با شناخت حقیقی انطباق دارد.

از این‌رو، یکی از مؤلفه‌های مهم رشدیابی، مراجعه به نظام سنجش انسان‌ها توسط خداوند است. خداوند برای اینکه بندگانش را بسنجد و میزان همسو شدنشان با سنت‌های الهی و عبودیت را ارزیابی کند، از واژه‌هایی، مانند امتحان و ابتلا استفاده می‌کند. امتحان و ابتلا دو واژه پرکاربرد در فرهنگ دینی ماست که برگرفته از مضامین قرآنی است و توضیح آن در احادیث آمده است. واژه‌های دیگری هم در قرآن آمده که هم‌معنی و مترادف با این واژه‌هاست: مِخَن، مِخَص، بَلَى، مَیَّز، جَبَى، فِتْن، صَفَو و سَعَى.

عزم حکمت‌سرا این است که با تحقیق راجع به این واژه‌ها و توجه به تحقیقاتی که قبلاً در این زمینه انجام شده است، بتواند در حد توان از این واژه‌های هشتگانه، نظام سنجش الهی را شناسایی کرده و از این منظر به انسان‌شناسی دست پیدا کند تا از طریق این انسان‌شناسی، نظام ارزشیابی خود را طراحی کند.<sup>۱</sup>

۱. این پژوهش مفصل در ضمیمه ۲۷/۱ حکمت سرا آمده است.



به اختصار توجه به این نکات لازم است:

- به تفاوت‌ها و اشتراک‌های این واژگان توجه شود.

- آشنایی با روش‌های مختلف سنجش بندگان توسط خداوند باعث می‌شود بندگان نیز بتوانند خود را بسنجند. یکی از جنبه‌های مهم نظام سنجش الهی، این است که انسان خودش را بشناسد؛ از این رو می‌توان از روش‌های خداوند اقتباس کرد.

- دانستن اینکه ما تا چه حد موظفیم از آزمایش‌های خداوند الگوبرداری کنیم؛ برای مثال، نماز با اینکه تکلیف است؛ اما در خود رشد و رشدیابی دارد. نماز اگر درست انجام شود، گام اول بازدارندگی از فحشا و منکر است و آن قدر جلو می‌رود که معراج انسان می‌شود؛ در نتیجه با تکلیفی به‌ظاهر تکراری، هر بار می‌توان رشد کرد!



## فصل سوم: اصول رشدیابی

منظور از اصول، قوانین پایدار و تغییرناپذیری است که در رشدیابی باید مدنظر باشد. اگرچه ممکن است، میزان توجه به این قوانین در مراحل مختلف رشدیابی متفاوت باشد، این اصول آن قدر محکم‌اند که نمی‌توان هیچ‌یک را در نظر نگرفت یا زیر پا گذاشت.

اصول را می‌توان به ستون‌های ساختمان تشبیه کرد که وزن ساختمان بر آن استوار شده است. ممکن است در موقعیت‌های مختلف، هر ستون بار متفاوتی را نسبت به دیگر ستون‌ها تحمل کند؛ اما هیچ‌یک از ستون‌ها قابل حذف نیست.

از آنجا که این اصول برگرفته از نوع نگاه به انسان است و بر ویژگی‌های ذاتی انسان بنا نهاده شده، شیوه استخراج این اصول نیز از مبانی وحیانی گرفته شده و شیوه‌های اجرا، تجربه و عقل بشری به آن کمک کرده است. اساس این اصول برگرفته از نوع آزمایشی است که خداوند نسبت به بندگان و به‌خصوص پیام‌آورانش دارد. آزمایش‌هایی که بندگان در تعامل با خداوند موظف به انجام دادن آن‌ها می‌شوند. در واقع آزمایش‌هایی که پیام‌آوران مختلف با آن مواجه بوده‌اند، وجه اشتراک‌ها و قالب‌ها و چهارچوب‌هایی دارد که از آن می‌توان اصول را به‌دست آورد:

**داستان حضرت نوح (علیه السلام):** از پایداری حضرت نوح (علیه السلام) در انجام‌دادن رسالتش که به‌طور دائم از قوم خود تقاضا می‌کرد، به خداوند ایمان بیاورند و خستگی‌ناپذیر بر دعوت قوم خود ایستادگی می‌کرد،



می‌توان این اصل را استخراج کرد: «به نتیجه رسیدن در آزمایش و امتحان و رشدی که از مخاطبان می‌خواهیم، مستلزم صبر و پایداری و مداومت است.» از زندگی حضرت نوح (علیه السلام) می‌فهمیم، داشتن تقاضای رشد از مخاطب، تقاضایی موقت نیست؛ بلکه به استمرار نیاز دارد و چه بسا خدمت‌گزار فرآیند رشدیابی را چند سال و به شکل مستمر از رشدیاب تقاضا کند.

**داستان حضرت ابراهیم (علیه السلام)** ﴿وَإِذِ ابْتَلَىٰ إِبْرَاهِيمَ رَبُّهُ بِكَلِمَاتٍ فَأَتَمَّهُنَّ...﴾ آیه ۱۲۴، سوره مبارکه بقره.

حضرت ابراهیم (علیه السلام) در مراحل مختلف در معرض امتحان و ابتلای خداوند قرار گرفت. از این شیوه ابتلا می‌توان این اصل را دریافت: «در رشدیابی و ابتلای مخاطب و نیز در آینه‌ها؛ یعنی همراهانی که فرد را در رشدیابی یاری می‌کنند، تنوع نیاز است. نمی‌توان مخاطب را فقط با یک شیوه و از یک راه امتحان کنیم.»

لازم به ذکر است، در این نوشتار به چگونگی استخراج اصول نمی‌پردازیم، اثبات درستی این اصول مستلزم پروژه‌ای و تحقیق مفصل است.

**اصل اول:** هدف خدمت‌گزار برای خدمت به رشدیاب، آگاه کردن او از وضعیت خود است. هدف ما بیرون کردن، دورانداختن، زمین‌زدن، بازداشتن، گزینش کردن و منتخب کردن او نیست. هدف اساسی خدمت‌گزار، این است که به حکمت‌جو آگاهی بدهد تا بداند در کجا قرار دارد. این هدف اولویت دارد.

**اصل دوم:** رشدیابی زمان مشخصی ندارد و جا دارد که حکمت‌جوی رشدیاب، همهٔ زمان‌ها در معرض رشدیابی قرار بگیرد.

**اصل سوم:** رشدیابی دارای چنان تنوعی است که اصالت در آن به این معنا نیست که حتماً دو نفر باید به یک شیوه رشدیابی شوند. هر کس در جایگاهی نسبت به دیگران قرار دارد و نسبت هر کس به جایگاه مطلوب او و رشدی که باید داشته باشد با دیگری متفاوت است؛ بنابراین دلیلی برای یکسانی ابزارهای تشخیص رشد وجود ندارد. افراد مختلف می‌توانند به روش‌های مختلف، ارزیابی و امتحان شوند و در معرض رشدیابی قرار بگیرند.

**اصل چهارم:** رشدیابی مرحلهٔ پایانی و جدا از آموزش نیست؛ بلکه در متن خودش، آموزش است. شاید بتوان گفت: «گام اول آموزش، شناخت میزان رشد فرد، نسبت به آموزشی است که به او می‌دهیم.» همچنین رشدیابی قدم‌به‌قدم در مراحل آموزش و تزکیه، نقش دارد. برخلاف اینکه ما فکر می‌کنیم، مرحلهٔ پایانی آموزش و امتحان، رشدیابی است. رشدیابی حالت رفت‌وبرگشت نسبت به آموزش دارد و در هر قدم کوتاهی که برای آموزش برداشته می‌شود، شایسته است رشدیابی هم انجام شود.

این اتفاق در مدارس هم رخ می‌دهد؛ ولی خیلی محسوس نیست. شاید معلم بگوید: «برویم سراغ مطلب بعد.» یا به یک نفر بگوید: «چرا گوش نمی‌دهی؟» یا به علت جواب یک نفر، لبخند بزند! رشدیابی در



متن گفت‌وگوی معلم و دانش‌آموز در حال انجام است. معلم با نگاه خود رشد افراد را می‌یابد.

مشکل ساختار مرسوم مدارس و دانشگاه‌ها این است که امتحان در پایان درس و تنها توسط معلم و استاد اعمال می‌شود و مخاطب هیچ باوری ندارد که این ارزشیابی‌ها جزئی از آموزش او به حساب می‌آید تا در طلب آن باشد. البته ریشه این مشکل به واسطه امتحانات ویژه‌ای است که در زمان‌های خاص برگزار می‌شود و فرد روحیه فراگیری در بستر ارزشیابی را از دست می‌دهد. معلم برای توصیف دانش‌آموزان، حتما باید برگه امتحانی داشته باشد و در بازه زمانی مشخصی به صورت امتحان میان‌ترم و پایان‌ترم، ارزشیابی انجام شود؛ اما در ارزشیابی‌های مشاهده‌ای، تک‌تک این مشاهدات ثبت می‌شود و مجموع آن‌ها، ارزشیابی مخاطب است.

در امتحان گرفتن، ایده‌آل این است که فرد را رشد دهند. ما همیشه در حال رشد دادن هستیم و برای این رشددهی، بررسی می‌کنیم، فرد به چه میزان رشد کرده است تا قدم بعدی را برای او برداریم. در واقع هدف بسیار مقدماتی و سطح پایین، آگاهی از رشد فرد است.

**اصل پنجم:** در حالی کمک افراد در رشدیابی، اثر سازنده بر مخاطب می‌گذارد که نتیجه رشدیابی را درک کند و این نتیجه را بپذیرد. اگر مخاطب در مقابل نتیجه بایستد یا غفلت کند یا آن را نپذیرد، مشخص است رشدیابی وی به‌طور صحیح انجام نشده است.



**اصل ششم:** شخص باید این روحیه را داشته باشد که از هر لحظه و مکانی برای رشدیابی خود استفاده کند.

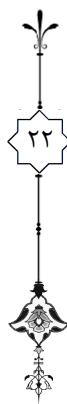
**اصل هفتم:** دلیلی ندارد، مرحله‌ای که برای رشدیابی حکمت‌جو انجام می‌شود، یکسان باشد. به تعبیری دیگر، لازم نیست دو امتحان، برای یک نفر مثل هم باشد. چنانچه در اصل سوم هم گفته شد: «رشدیابی برای افراد مختلف، می‌تواند متفاوت باشد.» در این اصل هم می‌گوییم: «یک فرد را می‌توانیم از راه‌های مختلف در معرض رشدیابی قرار دهیم.»

## فصل چهارم: نحوه عملیاتی کردن رشدیابی

رشدیابی یعنی: دانستن اینکه فرد در کجای مسیر رشد قرار گرفته است و همچنین مقایسه جایگاه گذشته و حال با جایگاهی که در آینده باید باشد. اگر رشدیابی این گونه تعریف شود، می توان شیوه های رشدیابی را به دو دسته تقسیم کرد:

۱. حکمت جو خود را رشدیابی کند. در این صورت، دیگران غیرمستقیم در رشدیابی وی نقش دارند؛ بدین معنا که فرد از راه جمع بندی تعاملات خود با دیگران، به شناخت از خود می رسد.
۲. دیگران، حکمت جو را مستقیماً در مسیر رشدیابی کمک کنند، طبق حدیث «الْمُؤْمِنُ مِرْأَةٌ الْمُؤْمِنِ».

هدف آن است که روش دوم هم در روش اول قرار گیرد؛ ولی از آنجا که همه افراد در ابعاد شش گانه، به بلوغ کافی نرسیده اند، گاهی لازم است دیگران به صورت مستقیم در رشدیابی فرد وارد شوند. به عبارت دیگر اگر رشدیابی توسط خود فرد صورت نگیرد، رشدیابی واقعی نیست؛ بلکه برداشت های دیگران از اوست. رشدیابی واقعی زمانی اتفاق می افتد که روش اول انجام شده باشد. گاهی افراد بیرون از گود و از منظرهای مختلف، آینه وار برداشت های خود را مطرح می کنند، این در حالی است که خود حکمت جو رشدیابی اش را به دیگری تفویض نموده است؛ مانند داشتن حق ولایت.



در روش دوم باید در نظر داشت که دیگران به صورت خودجوش آیینۀ فرد نمی‌شوند. اگر حکمت‌جو، آیینۀ را قبول کند، آیینۀ باعث می‌شود، او به خودش رجوع کند؛ ولی اگر نپذیرد، آیینۀ را می‌شکند!

گاهی انسان به دلایل مختلف، به‌ضرورت روبه‌روی آیینۀ دیگران می‌ایستد، این دلایل شامل: نداشتن اعتمادبه‌نفس و نرسیدن به بلوغ‌های شش‌گانه و تفویض کردن به دیگران است. تفویض یا واگذاری رشدیابی به دیگران نیز دلایل مختلفی دارد: مشورت کردن، آشنایی و دسترسی بیشتر دیگری به مبانی رشدیابی و... .

دیگران در دو حالت در جایگاه رشدیابی از ما هستند:

۱. می‌خواهند از ما امتحان بگیرند و ما را بازخواست کنند.

۲. می‌خواهند به ما آگاهی دهند.

اگر فرد رشدیابی‌کننده جایگاه آیینۀ را نداشته باشد و امتحان‌گیرنده باشد، دچار خطا می‌شود؛ زیرا فقط خداوند می‌تواند امتحان‌کننده باشد. غیر از خداوند و کسانی که خداوند به ایشان اجازه می‌دهد، کسی نمی‌تواند بلادهنده و امتحان‌کننده باشد. امتحان به معنای بازخواست کردن است و مخصوص ذات خداوند است و هرکسی که خداوند، به او اجازه داده است. خداوند برای آگاهی‌دادن به ما، از ما امتحان می‌گیرد. ما هیچ مسئولیتی در قبال رشدیابی حکمت‌جو نداریم؛ مگر اینکه از ما بخواهد، آیینۀ‌اش شویم.

اکنون این سؤالات پیش می‌آید:



## سؤال اول: نسبت آئینه به چه افرادی اطلاق می‌شود؟

پاسخ از نگاه عام: هر فردی حتی کودک، وقتی حرفی می‌زند، می‌تواند تلنگر و تذکر باشد. آری! می‌توان و شاید باید این قدر عام و گسترده نگاه کرد. این همان آیت‌بینی است. هر چیزی به فرد می‌رسد، نشانه است و باید این نشانه را دریافت کرد.

پاسخ از نگاه خاص: آئینه به شخصی گفته می‌شود که درخور تکیه کردن است. در این نگاه، حکمت‌جو با توجه به زمینه‌ای که نیاز به رشدیابی در آن دارد، به دنبال فردی می‌رود که هم وی را در آن زمینه بشناسد و هم در آن زمینه تخصص داشته باشد. علاوه بر این، باید گفته‌های فرد آئینه برای حکمت‌جو مستند و البته صادقانه باشد.

معمولاً پدر و مادر و پس از آن بازوگیر به دلیل ارتباط و آشنایی چندبُعدی و بلندمدت با حکمت‌جو و نیز داشتن نگاهی نسبتاً جامع به مسائل حکمت‌جو، جزء اولین گزینه‌های آئینه‌شدن هستند؛ البته به شرطی که در سابقه خود رفتارهایی نداشته باشند که باعث دوری حکمت‌جو از آن‌ها یا به تعبیری باعث شکسته‌شدن جایگاه آئینه‌ای آن‌ها شده باشد.

با این اوصاف، جایگاه متولیان و مربیان تعلیم و تزکیه چیست؟ کسانی که گاهی به مخاطب اجازه انجام دادن کاری را نمی‌دهند یا شخص را مجبور به کاری می‌کنند؛ مثلاً می‌گویند تو نمی‌توانی وارد دوره دوم حکمت‌جویی شوی!

ما نمی‌توانیم بگوییم: «تو می‌توانی به دورهٔ دوم وارد شوی یا نه» حتی نمی‌توانیم بگوییم: «تو برای دورهٔ دوم آمادگی داری یا نداری»؛ بلکه فقط می‌توان گفت: «آن چیزهایی که مدنظرم بوده را ندیده‌ام، در نتیجه خدمات مدنظرم را هم ارائه نمی‌دهم.»

اگر در این نکته دقت کنیم، تاحدودی در می‌یابیم که بخشی از ضعف حکمت‌جو، ممکن است متوجه من باشد؛ زیرا نتوانسته‌ام مخاطبم را دریابم و به‌درستی ببینم. ما مقام قضاوت نداریم؛ لکن مختاریم که به چه کسی خدمات بدهیم. البته این ضعف از ماست که خدماتمان را به افراد خاصی می‌دهیم. بقیهٔ افراد می‌توانند، طبق خدمات ارائه شده توسط هر شخص و گروه دیگر جایگاه خود را مشخص و تنظیم کنند.

**سؤال دوم: اگر حکمت‌جو دچار سرگردانی شود، چه کنیم؟**

برای پاسخ چند حالت متصور است:

اول: حکمت‌جو مایل است، به‌تنهایی تصمیم بگیرد. در این حالت جایگاه هر فردی مشخص است.

دوم: حکمت‌جو مشورت می‌گیرد. اگر حکمت‌جو به‌گزینهٔ مشورت رسید و ما را آیینه خود قرار داد، او را راهنمایی کرده و او را از خدماتمان بهره‌مند می‌کنیم.

سوم: هیچ‌یک از دو حالت فوق رخ ندهد. در این شرایط جایگاه اولیا در مقام ولایت و جایگاه بازوگیر در مقام رفیق راه، حائز اهمیت ویژه



است؛ بنابراین دیگران باید بنا به شرایط، فقط از ابزارهایی؛ مانند وعظ و تذکر یا امر به معروف و نهی از منکر بهره ببرند.

**سؤال سوم:** حکمت سرا اصولی را مطرح کرده است و دید گسترده تری نسبت به این اصول دارد؛ پس بهتر است خودش آیینیه و صاحب نظر باشد، آیا چنین نیست؟

حکمت سرا سفره‌ای پهن کرده است و به همه اجازه استفاده می‌دهد. حکمت جو می‌تواند خودش رشدیابی‌اش را انجام دهد یا از دیگران بخواهد به‌عنوان آیینیه در رشدیابی همراهی‌اش کند. خارج از این حیطه، بقیه افراد می‌توانند جایگاهشان را با این شخص تنظیم کنند و بر اساس دیده‌های خود تصمیم بگیرند که با حکمت جو چگونه رفتاری داشته باشند. این به‌معنای رشدیابی فرد نیست.

در رویارویی افراد با بحث رشدیابی، افراد به‌صورت طیف طبقه‌بندی می‌شوند. ابتدای طیف افرادی هستند که هیچ‌گونه ضرورتی برای رشدیابی خود نمی‌بینند و انتهای طیف افرادی هستند که ضرورت رشدیابی در وجودشان نشسته و جزء ضروریات زندگی آنها شده است و مدام به رشدیابی خود می‌پردازند.

وابسته به جایگاهی که فرد در این طیف دارد، باید از دو مقوله بهره برد و خود را با آن درگیر کرد. اطرافیان نیز در مواجهه با فرد رشدیاب به این گزینه‌ها توجه کنند:

۱. تذکر به ضرورت رشدیابی و نهادینه کردن آن؛

۲. «آیت‌بینی» با نگاه موقعیتیابی خویش نسبت به آیات عالم.

فرد هرچه در ابتدای طیف باشد، به گزینه اول بیشتر نیاز دارد و هرچه به انتهای طیف نزدیک باشد، به گزینه دوم نیازمند می‌شود. البته فرد در هر کجای طیف باشد، از این دو مقوله بی‌نیاز نشده و همواره نیازمند هر دوی آن است؛ ولی نسبت نیاز به هر یک، در هر موقعیتی متفاوت است.

بهترین جایگاه در رشدیابی انتهای طیف است، جایی که فرد باور کرده است: ﴿أَنْ لَيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى﴾ و بدون شک ابزار رسیدن به این جایگاه، دستیابی به مقام «مُوتُوا قَبْلَ أَنْ تَمُوتُوا» است؛ یعنی اوج آیت‌بینی!

## فصل پنجم: سعی‌های مختلف و چگونگی خروجی گرفتن از رشدیابی

در رشدیابی آنچه باید دیده و سنجیده شود، تلاش یا «سعی» است.

انسان در دو حالت تلاش و سعی می‌کند:

۱. تا نداشته‌هایش را به دست بیاورد؛

۲. تا داشته‌هایش را نگه دارد.

این تلاش‌ها در آموزه‌های دینی ما باید هدفمند باشد. آن هدف والا

چیزی نیست جز دادن داشته‌هایمان؛ یعنی انسان، دیگر خود را نبیند و

داشته‌هایش را به خداوند بسپارد. بالاترین تلاش بشری این است: به

دست بیاورد که به خدا بسپارد!

﴿إِنَّ سَعْيَكُمْ لَشَتَّى﴾ آیه ۴، سوره مبارکه لیل.

در دسته‌بندی دیگر، تلاش به سه بخش تقسیم می‌شود:

۱. به دست آوردن؛

۲. نگهداری؛

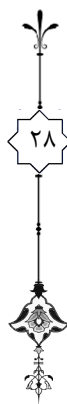
۳. سپردن؛ یعنی دادن به دست بهترین نگهدارنده.

به میزانی که افراد نسبت به تلاش‌هایشان خودآگاه شوند، می‌توانند

رشدیابی خود را عینی کنند و از آن خروجی بگیرند. در بیان دیگر

به منظور خروجی گرفتن از رشدیابی دو گزینه را بررسی می‌نماییم: ۱.

نوع تلاش؛ ۲. سطح تلاش.





سطح تلاش به نیت فرد و شرایط وی گره خورده است و قضاوت آن از طرف دیگران بسیار سخت و در بعضی مواقع غیرممکن است؛ پس خود شخص باید در این زمینه هوشیار باشد و مداوم خود را تحت محاسبه قرار دهد. بررسی تلاش‌ها و سعی‌ها کمک می‌کند تا حکمت جو و دیگران بفهمند، وی چقدر رشد کرده است و این همان خروجی گرفتن از رشیدیابی است.

جنس رشیدیابی‌ها به دو دسته اصلی تقسیم می‌شوند:

۱. چه چیزهایی به دست آورده است؟

۲. چه چیزهایی را نگه داشته است؟

حکمت جو مطابق با آن زمینه‌ای که قرار است در آن رشد کند و با توجه به نیاز، رغبت، استعداد و توانمندی‌هایی که دارد، قالبی از سعی‌ها برایش مشخص می‌شود. به بیانی دیگر، بنا بر رشدی که مخاطب نیاز دارد، نوع خروجی گرفتن از رشیدیابی، یعنی بدست آوردن یا نگهداری تعیین می‌شود. همچنین بنا بر نیاز، رغبت، استعداد و توانمندی وی، نوع تلاش و سعی برای او مشخص می‌شود. این‌گونه حکمت جو می‌تواند با انجام آن سعی خود را بررسی کند که آیا رشد مدنظر اتفاق افتاده است یا خیر.

برای مثال، حکمت جو در ساحت قرآن می‌خواهد، خود را رشیدیابی کند و ببیند در ارتباط با ظاهر قرآن چقدر قوی شده است. از آنجا که جنس ارتباط با ظاهر قرآن، بنا بر تشخیص حکمت جو و مدیر ساحت،

اکتسابی است و در این مثال، حکمت‌جو از افرادی است که قدرت شنیداری‌اش قوی‌تر از بقیهٔ توانمندی‌های اکتسابی اوست؛ بنابراین سعی‌ای به او داده می‌شود که به شنیدن صدای پنج قاری بپردازد.

فراموش نشود، وظیفهٔ اصلی مدیر ساحت، تقویت داشته‌های حکمت‌جو است. بهره‌مندی از توانمندی‌های حکمت‌جو در سعی‌ها نیز، ابزاری برای رشدیابی اوست؛ مثلاً از مدیر ساحت قرآن، توقع نیست که حکمت‌جو را در سعی مطالعه تقویت کند؛ بلکه وی باید از سعی‌ای که حکمت‌جو در آن توانمند است، بهره برده و او را در ساحت قرآن ارتقاء داده و رشدیابی کند.

از طرف دیگر یکی از وظایف اصلی بازوگیر، تزکیه و تقویت ابعاد گوناگون شخص است؛ در نتیجه وظیفهٔ بررسی و در صورت لزوم توانمندکردن حکمت‌جو در سعی مطالعه، بیشتر متوجه بازوگیر است. این بدان معنا نیست که بازوگیر نمی‌تواند به کمک مدیر ساحت این اتفاق را رقم بزند؛ بلکه یکی از ابزارهای بازوگیر برای تقویت حکمت‌جو، مدیر ساحت است. در اینجا تعیین وظیفه شاخص است. در خدمتگزاری تزکیه‌ای، وظایف، حالت بخشنامه‌ای ندارد و شخص در جایگاه خودش وظیفه را تشخیص می‌دهد.

### سعی‌های گوناگون و جنس هر یک

لازم به ذکر است؛ چون مخاطبِ رشدیابی، انسان است و تزکیه و سعی جزء توانمندی‌های انسان قرار می‌گیرد، نمی‌توان به‌طور مطلق انواع

سعی‌ها را مشخص کرد و گفت که هر کدام، چه جنسی دارند. هر چند برای نزدیک شدن به ذهن و راهنمایی کلی، می‌توان سعی‌ها را در چهارده گونه دسته‌بندی کرد.

بعضی از سعی‌ها، ثمره‌شان غالباً به دست آوردن و بعضی دیگر غالباً ثمره‌شان تثبیت و نگه داشتن است. باید توجه داشت که تمام سعی‌ها مطلقاً یک جنس ثمره ندارند و هر دو را شامل می‌شوند ولیکن یک جنس از ثمره‌شان غالب است.

در جدول زیر شیوه‌های سعی به‌طور مختصر معرفی شده‌اند.

نگه‌داشتن	به دست آوردن
مکاتبه	استماع
مناظره	مطالعه
محافظه	مشاهده
معامله	مباحثه
محاسبه	مصاحبه
مقایسه	مکاشفه
ممارسه	معارفه

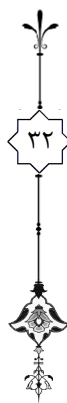
با توجه به تذکر قبل، گفتنی است: بنا بر تشخیص مدیر ساحت می‌توان از شیوه دیگری بهره برد و از جدول فوق استفاده نکرد.

زمانی سعی، حقیقی و تاثیرگذار است که با اراده و توجه باشد. دیگر تلاش‌های بشری تأثیر این‌گونه سعی را ندارد. سعی وقتی منجر به

رشدیابی می‌شود که بتوان از آن استفاده ملموس داشت و برای شخص خودآگاه شود. به بیان دیگر، به هر میزان سعی‌های ناخودآگاه که تقدیر خداوند است، برای فرد در جایگاه آیه و نشانه باشد و او این آیه‌ها را ببیند، رشدیابی‌اش دقیق‌تر و غنی‌تر می‌شود؛ پس تبدیل سعی به حالت خودآگاه مهم است. این یعنی شنیدن تبدیل به استماع شود و طلب فهم به ایجاد شود؛ به بیان روایات «الْأَعْمَالُ بِالنِّيَّاتِ». خودآگاهی در اینجا بدان معناست که فرد به کاری که انجام می‌دهد، فکر کند و ذهن و قلبش هم درگیر آن کار باشد؛ یعنی فکر و قلب و دستش با هم کار کنند.

در اینجا ذکر این حدیث، خالی از لطف نیست. امام علی (علیه السلام) فرمودند: «إِنَّ التَّفَكُّرَ حَيَاةُ قَلْبِ الْبَصِيرِ» اگر قلب را مرکز فرماندهی و رهبری اعمال بدانیم، در می‌یابیم که پویایی قلب زنده و بینا، منوط به تفکر است و اینجاست که جایگاه خودآگاهی روشن می‌شود.

مثالی عملیاتی از رشدیابی: حکمت‌جویی به مدیر ساحت مراجعه می‌کند. در اولین قدم، مدیر ساحت موظف است، وضع موجود حکمت‌جو را در حیطه‌هایی که وی ابراز توانمندی می‌کند، پیدا نماید. سپس مدیر ساحت سعی‌هایی را تعریف می‌کند تا ببیند این توانمندی‌ها چقدر واقعی و چقدر وهم و خیال است. برای مثال در ساحت ریاضی، حکمت‌جو ابراز می‌کند که در سه حوزه‌ها توانمند است و در دو حوزه علاقه‌مند. مدیر ساحت از هریک از هفت حوزه ساحت ریاضی، سعی‌ای به حکمت‌جو



می‌دهد تا وی خودش را با انجام آن‌ها محک بزند و توانایی و نیازش را بیابد. در حوزه هندسه سعی مشاهده می‌دهد تا ببیند علاقه‌ای که فرد از خود نشان داده واقعی است یا خیر. همچنین مسئله‌ای طرح می‌کند و می‌گوید: معماری خانه‌هایی که برایت جذاب است، پیدا کن. از طریق این مشاهده و سعی، به میزانی که حکمت‌جو به هندسه علاقه نشان می‌دهد، این سعی را انجام می‌دهد.

در این روند، جایگاه بازوگیر راهنمایی دادن به مدیر ساحت است، اینکه از کدام قالب‌های سعی که حکمت‌جو در آن‌ها مهارت دارد، استفاده شود.

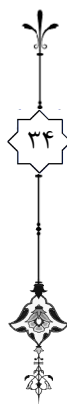
مثالی دیگر: حکمت‌جو در ساحت ریاضی و در حوزه کلی جبر توانمند است. سعی در قالب معامله و محاسبه داده می‌شود تا پروژه‌ای در این دو قالب انجام شود و به میزان موفقیت، حکمت‌جو و مدیر ساحت به این توانمندی پی می‌برند. سعی‌ها باید دقیق و متنوع و با تعداد زیاد باشد. همچنین در حوزه‌هایی که حکمت‌جو ابراز علاقه و توانمندی نمی‌کند، مدیر ساحت سعی‌هایی ارائه می‌دهد تا بفهمد وی اصلاً با آن حوزه آشنایی دارد.

مثالی دیگر: حکمت‌جو در زمینه آمار، نه علاقه دارد و نه توانمندی؛ از این رو به او سعی استماع یا مطالعه داده می‌شود تا ببیند فرد در این زمینه انگیزه پیدا می‌کند یا خیر. در این حالت، ابتدا وضع موجود مشخص می‌شود و مرحله ابتدایی رشدیابی اتفاق می‌افتد. با استفاده از

وضع موجود و گفت‌وگو با حکمت‌جو و تخصص مدیر ساحت، وضع مطلوب طراحی می‌شود. راه رسیدن از وضع موجود به وضع مطلوب، مجموعه‌ای از سعی‌هاست که نتیجه هر سعی رشدیابی است و به حکمت‌جو و مدیر ساحت نشان می‌دهد، کجای مسیر قرار دارند.

از وظایف اصلی مدیر ساحت این است که روند را برای حکمت‌جو، خودآگاه کند. وظیفه مدیر ساحت، آیین‌بودن است؛ ولی تجسس‌کردن نیست؛ مگر اینکه حکمت‌جو از مدیر ساحت بخواهد در لغزشگاه‌ها دستگیرش باشد. هر قدر رشدیابی دقیق‌تری مدنظر باشد، مدیر ساحت و بازوگیر باید با یکدیگر بیشتر مرتبط باشند.

از شرایط لازم برای مدیر ساحت، تسلط نسبی بر ارکان حکمت‌جویی و روش‌هاست و از شرایط کافی برای مدیر ساحت، می‌توان ارتباط وی با بازوگیر را بیان کرد. به هر میزان که مدیر ساحت، در ازای هر سعی، وضع موجود حکمت‌جو را برای او توصیف کند، حکمت‌جو در شناخت خودآگاه وضع موجودش، موفق‌تر و در ادامه مسیر مصمم‌تر می‌شود، ان‌شاءالله.



## فصل ششم: تفاوت رشدیابی با ارزشیابی های مرسوم

در اینجا فقط روش و ساختار و مدل رشدیابی بررسی شده و با ارزشیابی های رایج در مدارس و دانشگاهها مقایسه شده است.

ردیف	رشدیابی	ارزشیابی رایج
۱	تمام کاری است که مدیر ساحت در حق حکمت جو می کند.	گوشه ای از فعالیت هایی است که معلم در حق دانش آموز می کند.
۲	به درخواست متری انجام می شود.	معمولاً به درخواست معلم است.
۳	دلیل و روند آن به اختیار حکمت جو است؛ یعنی خودآگاه است.	غالباً اجباری است.
۴	ابزار و روشی در اختیار حکمت جو است که باعث صعود او شود.	گاهی ابزاری است که معلم، ساده انگارانه دانش آموزهایش را با هم مقایسه کند.
۵	فرد فقط با خودش مقایسه می شود.	معمولاً فرد با دیگران مقایسه می شود.
۶	همیشگی است.	چند نوبت در سال است.
۷	اگر حکمت جو موفق شود، مسیر جدیدی به سمت هدف های عالی تر به روی او باز می شود.	اگر دانش آموز موفق شود، احساس رسیدن به قله را دارد.

ردیف	رشدیابی	ارزشیابی رایج
۸	با سعی حکمت‌جو، مدیر ساحت نیز می‌تواند، بازخورد عملکرد خود را ببیند.	به‌رغم تصور مرسوم، نتایج ارزشیابی به هیچ عنوان نشان‌دهنده تلاش‌های معلم نیست.
۹	طراحی رشدیابی برای هر حکمت‌جو متفاوت است.	طراحی ارزشیابی بر اساس ساختار و قوانین از قبل تعیین شده است و در بهترین حالت بر اساس عموم دانش‌آموزان.
۱۰	اگر حکمت‌جو شکست بخورد با بهره‌گیری از تجربه‌های آموخته و انگیزه‌های موجود، دریچه جدیدی برایش باز می‌شود؛ به عبارت دیگر شکست معنا ندارد.	شکست دانش‌آموز، به معنای سرخوردگی و بسته شدن راه‌هاست.
۱۱	اگر فرد موفق شود، پُر تلاش می‌شود.	اگر فرد موفق شود، تلاش متوقف می‌شود.
۱۲	رشد فرد به میزانی که انگیزه دارد، سرعت می‌گیرد.	رشد فرد با سرعت ساختار هماهنگ می‌شود یا فرد از ساختار خارج می‌شود.
۱۳	بی‌نهایت روش دارد.	در قالب‌های کتبی و شفاهی خلاصه می‌شود.



ارزشیابی رایج	رشدیابی	ردیف
معمولاً دانسته‌های معلم نسبت به دانش‌آموز افزوده می‌شود؛ لکن برای متربی ثمره خاصی ندارد و محدود به ثمرهای کم‌ارزش یا کوله‌باری از محسوسات است.	مدیر ساحت و حکمت جو هر دو در حال تلاش برای رشد هستند.	۱۴
نقاط ضعف اگر پیدا شود، چکشی بر سر مخاطب می‌شود.	نقاط ضعف بررسی و راهکاردهی می‌شود.	۱۵
نقاط قوت اگر دیده شود، چکشی می‌شود بر سر دیگران یا عاملی برای خودبینی.	نقاط قوت بررسی و پرورش داده می‌شود.	۱۶
موفقیت یک فرد باعث مقایسه ناسالم می‌شود.	موفقیت یک فرد باعث الگوگیری دیگران است.	۱۷
ولی جایگاهی ندارد.	ولی نقش تأثیرگذاری دارد.	۱۸
دانش‌آموز درصدد فرار از ارزش‌یابی است.	حکمت جو خودش درخواست رشدیابی می‌کند.	۱۹
دور زدن، تقلب و... ممکن و شدنی است و یکی از بهترین ابزارهاست.	دور زدن، تقلب و... معنی ندارد.	۲۰

<p>مسیر قابلیت تحلیل ندارد.</p>	<p>مسیر نمایان و تحلیل کردنی است.</p>	<p>۲۱</p>
<p>گوشه‌ای از فعالیت‌های اجرایی معلم برای دانش‌آموز است.</p>	<p>مانند عینکی بر چشم مدیر ساحت و حکمت‌جوست که همواره امر تعلیم و تزکیه را از آن دریچه می‌بینند.</p>	<p>۲۲</p>
<p>ارزش‌دهی براساس اعتبارها و ظواهر است که الزاماً به مبانی بر نمی‌گردد.</p>	<p>ارزش‌ها براساس شاخصه‌ها و معیارهای شخصیتی و مبنایی است.</p>	<p>۲۳</p>

## فصل هفتم: افراد مؤثر بر رشدیابی

در این فصل تعریفی از افراد مؤثر در رشدیابی ارائه می‌شود.

**حکمت‌جو:** حکمت‌جو وظیفهٔ انتخاب، پیمودن، عمل کردن و درخواست کردن را دارد.

**مدیر ساحت:** او یاری‌رسان حکمت‌جو در انگیزه و انتخاب و عمل است و مسیرساز. ایجاد انگیزه ابتدایی از وظایف مدیر ساحت است. به بیان دیگر حکمت‌جو تصمیم‌گیر است و مدیر ساحت تصمیم‌ساز! یکی از وظایف مهم مدیر ساحت، رشدیابی است؛ زیرا وضع موجود و مطلوب حکمت‌جو را مشخص می‌کند و برای حرکتش از وضعیت موجود به وضعیت مطلوب، به او سعی می‌دهد. همچنین موقعیت و جایگاه حکمت‌جو را مشخص می‌کند؛ به عبارت دیگر مدیر ساحت، حکمت‌جو را نسبت به موقعیتی که دارد، آگاه می‌کند.

**مدرس ساحت:** مدرس طبق تخصصی که دارد، از جانب مدیر ساحت مأمور می‌شود، بدون در نظر گرفتن وضعیت موجود و مطلوب حکمت‌جو، گزارشی از تخصص او ارائه دهد.

**ولی و بازوگیر:** نقش مشورتی، افزایش ثمردهی و طراحی بهتر رشدیابی برعهده ولی و بازوگیر است. بازوگیر در تعیین وضع موجود و وضع مطلوب فرد در ساحت مختلف، جایگاه مشاور را دارد. حکمت‌جو در رشدیابی باید چنین جایگاهی را برای بازوگیرش قائل شود.



هم هجرتی‌ها: هم هجرتی‌ها هم رفیق راه هستند و هم در قالب سعی‌هایی، مانند مباحثه، مناظره و... ایفای نقش می‌کنند.

افرادی که به‌عنوان دوست و رفیق و همراه حکمت‌جو هستند، باید به دو نکته توجه کنند:

۱. لازم است شما از سوابق رشد حکمت‌جو با خبر باشید تا از سوابق او حُسن استفاده را بکنید. به‌خصوص اینکه قرار است شما از سوابق به‌ظاهر ضعیف حکمت‌جو، به‌میزان رشد او پی ببرید، نه از میزان خلاف‌هایش. منظور از میزان رشد، این است که رشد ضد ضلالت است و با داشتن میزان رشد به‌میزان ضلالت پی‌می‌بریم. رشدیابی بیشتر به توانمندی‌ها و رشد فرد منعطف است. اگر سوابق رشدیابی فرد در اختیار شما قرار می‌گیرد، به این علت است که از آن حُسن استفاده را بکنید و شما مسیر رشد وی را ببینید نه خلاف‌هایش را!

۲. اگر شما به‌عنوان آینه هستید، بدانید که حق تجسس ندارید؛ هرچند وظیفه تذکر را دارید؛ به‌عبارت دیگر حق ندارید جای شخص یا خداوند بنشینید. از طرف دیگر حق ندارید، نسبت به هم‌نوعان خود بی‌تفاوت باشید!

لازم به ذکر است، وظایف گفته‌شده، مربوط به رشدیابی در ساحت‌های مختلف است و اگر حکمت‌جو قصد رشدیابی در ابعاد شخصیت خود را داشته باشد، ولی و بازوگیر وظایفی شبیه وظایف مدیر ساحت را بر عهده می‌گیرند.

## فصل هشتم: آفت‌شناسی رشدیابی

﴿لَنْبَلُوكُمْ بِالْأَسْفَلَ وَ الْخَيْرِ فِتْنَةً﴾ آیه ۳۵، سوره مبارکه انبیاء.

آفاتی که ممکن است در اجرا رخ دهد:

- حکمت جو یا مدیر ساحت طرح را متوجه نشده باشند؛
- بازوگیر متوجه جایگاه خود نباشد؛
- حکمت جو به این اصل توجه نداشته باشد که اگر خودش نخواهد، رشدیابی نمی‌شود؛
- مدیر ساحت دغدغه و تلاش برای چنین روشی را نداشته باشد؛
- مدیر ساحت فرصت‌گذاری فکری و عملیاتی نداشته باشد؛
- والدین، خود را مؤثر ندانند و خود را از روند رشدیابی بی‌خبر احساس کنند؛
- مدیر مجموعه و والدین به‌گونه‌ای اصرار بر رشدیابی داشته باشند که حکمت جو ناخواسته در این مسیر قرار بگیرد؛ این اصرار ناشی از شناخت نادرست خانواده از رشدیابی است.



آفاتی که ممکن است حکمت جو در ارتباط با جامعه با آن

مواجه شود:

- در سطح جامعه و شهر ابزاری وجود نداشته باشد که حکمت جو به راحتی از بین افراد جامعه شخصی را انتخاب کند، آئینه خود قرار دهد و کار خود را عملی ارزیابی کند؛
- حکمت جو در مسیر توقف کند؛ چون عامل اصرارکننده و مشوقی ندارد؛
- حکمت جو خود را تنها بداند یا در طی مسیر مغرور یا سرخورده شود؛
- فرد ابزار معرفی خود در جامعه را از دست بدهد؛ یعنی ابزار خودابرازی را از دست بدهد و مدرک پذیرفته شده ساختارهای رسمی را نداشته باشد.

