

مکتب سی مرغ بخش «بخش سوم»

تغییر و تکثرگرایی دموکراتیک

- تکثرگرایی و دموکراسی

در بخش قبل در مقام دومین گستره بیان چارچوب های نظام اندیشگی «مکتب سیمرغ» به باورواره

کثرت در وحدت و وحدت در کثرت» پرداخته شد. به نظر می رسد اکنون با پروای آنچه در باب :

- کثرت گرایی

- هویت های تک سرنشین دانش بنیاد و

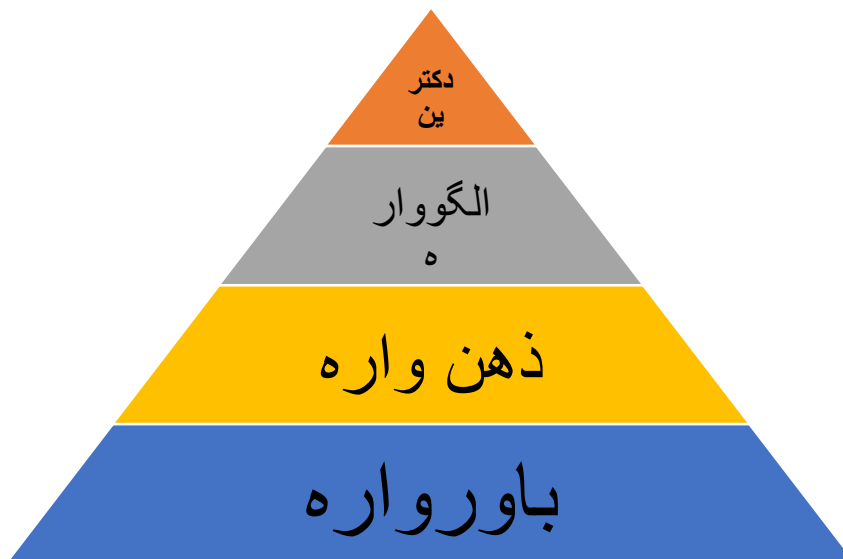
- شترصفتان

بیان شد، زمان و زمانه آن فرارسیده باشد تا به دکترین مناسب با باورواره ی حاضر پردازد. اما ورود به

این حوزه دکترینی نیازمند بازشکافی ذهن واره ی تغییر و کثرت گرایی است. باید ذهن واره یا اندیشه

سار و پس از آن الگوواره متصل کننده این پارادایم یا باورواره را به دکترین مطرح در چارچوب بیان

شده باز یابد.



¹ Mindset

² Design

طرز فکر ما مجموعه ای از باورهاست که نحوه درک همگی ما از جهان و خودمان را شکل می دهد . این بر نحوه تفکر، احساس و رفتار ما در هر موقعیتی تأثیر می گذار. این بدان معنی است که آنچه در مورد خود باور دارید بر موفقیت یا شکست ما تأثیر می گذارد.

به گفته کارول دوک، روانشناس دانشگاه استنفورد، ذهنیت شما نقشی اساسی در آنچه می خواهید و اینکه آیا به آن دست می یابید، ایفا می کند دوک دریافته است که این طرز فکر شما است که نقش مهمی در تعیین موقعیت و موفقیت دارد.

ذهنیت ها می توانند بر نحوه رفتار افراد در طیف وسیعی از موقعیت های زندگی اثر بگذارند. برای مثال، زمانی که افراد با موقعیت های متفاوتی مواجه می شوند، ذهن آن ها ذهنیت خاصی را ایجاد می کند که سپس مستقیماً بر رفتار آن ها در آن موقعیت تأثیر می گذارد.

به گفته دوک، دو ذهنیت اساسی وجود دارد: ثابت و رشد. اگر ذهنیت ثابتی دارید، معتقدید توانایی های شما ویژگی های ثابتی هستند و بنابراین نمی توان آنها را تغییر داد همچنین ممکن است باور داشته باشید که استعداد و هوش شما به تنهایی منجر به موفقیت می شود و نیازی به تلاش نیست. از طرف دیگر، اگر ذهنیت تغییر و رشدی دارید، معتقدید که استعدادها و توانایی های شما را می توان با تلاش و پشتکار در طول زمان توسعه داد. افراد با این طرز فکر لزوماً باور ندارند که همه فقط به خاطر تلاششان می توانند انیشتین یا موتزارت شوند. با این حال، آن ها بر این باورند که اگر در آن کار کنند، می توانند باهوش تر یا با استعدادتر شوند.

در این جا چند مثال از طرز فکر ثابت در مقابل رشد آورده شده است.

ذهنیت رشد	ذهنیت ثابت
من می توانم یاد بگیرم که هر کاری را که می خواهم انجام دهم.	یا در آن مهارت دارم یا دارای مهارت نیستم.

ذهنیت ثابت	ذهنیت رشد
این همان چیزی است که من هستم. من نمی توانم آن را تغییر دهم.	من یک کار دایما در حال پیشرفت هستم.
اگر باید سخت کار کنید، توانایی ندارید.	هر چه بیشتر خودتان را به چالش بکشید، باهوش تر می شوید.
اگر تلاش نکنم، شکست نخواهم خورد.	من فقط زمانی شکست می خورم که از تلاش دست بردارم.
آن موقعیت شغلی کاملاً خارج از توانایی من است.	آن موقعیت شغلی چالش برانگیز به نظر می رسد. اجازه دهید برای آن اقدام کنم.

نگاه ما به کثرت گرایی به عنوان بنیاد نگرش دموکراتیک دچار «ذهنیت ثبات» است. به این معنا در برابر هرگونه تغییر، ایستاده و با رد هر گونه دگرگونی از گشتارها و گشتاورهای حیات درون محیطی و برون پیرامونی خود به عنوان تهدید، یاد می کنیم. از ثبات هم عبور می کنیم. آن را در درون مایه ی تغییر نمی بینیم، بلکه می توانیم آن را در خمیرمایه سکون بازتعریف نماییم. ثبات را تنها بر پایه ی درون مایه ی معنایی نه محتوایی آن که در ظاهر تغییرگریز آن؛ می پذیریم. از همین رو نه به دنبال ثبات که در نهایت به لمس سکون می اندیشیم. در چنین بستری از معنا و مفهوم و بافتی از برداشت از "تغییر و ثبات" است که خروجی عملیاتی تغییر پذیری را کثرت و کثرت را در این فرایند عامل اصلی ایجاد تزلزل می دانیم!!!

در چنین چشم اندازی است که کثرت پذیری به عنوان خروجی درونی این تغییر پذیری دانسته می شود. تغییر که ایجاد می شود، بروز اولیه آن برهم خوردن ثبات حاصل از سکون است. نتیجه این تغییر گریزی، در بزنگاه های تاریخی و فشارهای ناشی از پیشران های محیطی سکون گریزی معطوف به جابجایی است.

¹ <https://www.verywellmind.com/what-is-a-mindset-2795025> s

جا به جایی؛ نازل ترین وجه کثرت گرایی است. از این رو است که سکون گرایان به دنبال آن هستند که با جابجایی های سطحی "کاریکاتوری از تغییر و پذیرش کثرت" را به نمایش گذارند. "نحجر، تصلب، وانسداد" در این مسیر جامه آرای می کند.

ارباب سکون تلاش می کنند تا به بهانه ی وحدت هرگونه تغییر را آفرینشگر وحشت و زایشگر دهشت بخوانند. ارباب سکون تلاش می کنند تا با جابجایی در سطح لیتانی یا زبرین، سکون را در لایه های دیگر و به ویژه لایه ی بنیادین حفاظت کنند. در نهایت با پوشاندن لباس قداست به وضع موجود هر گونه تغییر را ضد قداست و پذیرش تکثر به عنوان نتیجه ی آن را برهم زننده قدرت مرکزی و مرکزیت قدرت بدانند و بخوانند.

ثبات گرایان در رهبری تغییر مهارت ندارند. اگر چه از کوران تغییرات به برون آمده اند و بر سریر قدرت نشسته اند. ثبات گرایان سکون محور کنونی در ایران امروز بیش و پیش از هر چیزی خود زاده ی تغییر بزرگی به نام انقلاب در سال ۱۳۵۷ هستند. این دلیلی بر این نیست که رهبری تغییر بدانند. بلکه به این واقع امر توجه دارد که برساخته ی یک تغییر بزرگ هستند که هر تغییر بزرگی دیگری را نافی آن تغییری می دانند که موجب شده است آن ها برساخته شوند.

آن ها به هیچ وجه در رهبری تغییر تبحر ندارند عده ی بسیاری از آن ها به سکون می اندیشند و یکدست شدن قدرت را برای این سکون سازی ها ضروری می دانند. گروه محدودی از آن ها خواهان پذیرش محدود قدرت برای حفظ ثبات در برابر تغییرات پرشتاب به مدیریت تغییرات به نفع ثبات دل بسته و وارد عمل می شوند. از این رو آن ها بیش از دسته نخست در مدیریت تغییر به نفع ثبات متبحر هستند. بخش های مهمی از اصول گرایان در حال حاضر دسته نخست هستند و گروه های مهمی از اصلاح طلبان گروه بعدی را نمایندگی می کنند. هیچ کدام در تغییر، آفرینشگری آن، و رهبری آن واجد مهارت نیستند.

ارباب سکون تلاش می کنند تا به بهانه ی وحدت هرگونه تغییر را آفرینشگر وحشت و زایشگر دهشت بخوانند. ارباب سکون تلاش می کنند تا با جابجایی در سطح لیتانی یا زبرین، سکون را در لایه های دیگر و به ویژه لایه ی بنیادین حفاظت کنند. در نهایت با پوشاندن لباس قداست به وضع موجود هر گونه تغییر را ضد قداست و پذیرش تکثر به عنوان نتیجه ی آن را برهم زننده قدرت مرکزی و مرکزیت قدرت بدانند بخوانند.

خروجی اولیه چنین رویکردی تصلب شدید بر "آن چه هستیم" می باشد. قبول انسداد در این خروجی به جایی می رسد که آشکارا بیان و قبول می کند که نمی تواند تغییر ایجاد کند. نه تنها در برابر تغییر می ایستد بلکه اذعان می دارد که این همان چیزی است که من هستم. من نمی توانم آن تغییر را بپذیرم و به طریق اولی تغییر ایجاد کنم.

تغییر پذیری محتاج پذیرش بسیاری از چیزها مانند تکثر و تلاش روزافزون برای آموختن است، از این رو باید سخت کار کرد و سخت کار کردن؛ کار سختی است که نیازمند پذیرش تغییر است. از این رو به این نتیجه دست می یابد که اگر تلاشی در این مسیر انجام نشود، شکستی هم بر آن مترتب نخواهد بود. از این رو حفظ موقعیت ها در پرتو قبول سکون و پنهان شدن در پشت تقدس وحدت به جای کثرت و وا همه از کثرت به نفع وحدت را برمی سازند.

از همین رو حافظان رادیکال وضع موجود متوجه "ممانعت از تغییر" هستند و "سکون" را برمی سازند. در همین متن و در میانه ی آن ها میانه رو ها، تغییر را تهدیدی می دانند که باید آن را پذیرفت ولی باید از شتاب آن جلوگیری کرد. آن ها با رویکرد "اجتناب از خشونت و خشونت گریزی" در لایه ی زیرین "ثبات خواه" هستند.

بنابر این طرز تفکر تکثرگرای سکون گرا است. در نهایت نگرش مثبت به تغییر در وی، متوجه پذیرش تغییرات بطئی آرام و معطوف به زمینه سازی برای سکون است.

برسازی این تفکر مانند هر اندیشه ی دیگری متوجه مکانیسم های موجهه و تقویت کننده جریان اندیشه است. دوک و مجموعه همراه وی در پژوهش مربوط به چیستی ذهنیت، به دو رویکرد تمجید و برچسب زدن، که هر دو در اوایل کودکی رُخ می دهند، به عنوان عوامل موثر بر شکل گیری ذهنیت توجه دارند. من قبل از این که به دیدگاه خود در ارتباط با "اثر قدرت در شکل گیری ذهنیت" بپردازم، این دیدگاه را مرور می کنم.

دوک و همکارانش در یک سری آزمایش های مهم دریافتند که بچه ها بسته به نوع تحسینی که دریافت می کنند، رفتار بسیار متفاوتی دارند. آن ها دریافتند که تمجید شخصی، یا تمجید از استعداد های کودک

یا برچسب زدن به آنها به عنوان "باهوش"، یک طرز فکر ثابت را ترویج می کند. این پیام را به کودک می فرستد که یا توانایی دارد یا ندارد، و هیچ کاری نمی تواند داشته باشد. انجام دهید تا این واقعیت را تغییر دهید.

بنابر این طرز تفکر تکثرگرایز سکون گرا است. در نهایت نگرش مثبت به تغییر در وی، متوجه پذیرش تغییرات بطنی آرام و معطوف به زمینه سازی برای سکون است.

از سوی دیگر، ستایش، بر فرآیند تلاشی که فرد برای انجام یک کار انجام می دهد، اثر می گذارد. این نشان می دهد که موفقیت آن ها به دلیل تلاش و استراتژی است که استفاده کرده اند. آن ها می توانند هر دو را در طول زمان کنترل و بهبود بخشند.

در اینجا مثالی از تفاوت آن ها آورده شده است. اگر فرزند شما در امتحان ریاضی نمره خوبی کسب کند، تحسین شخصی ممکن است این باشد: «ببین، تو در ریاضیات خوب هستی در آزمون خود یک الف گرفتید». از سوی دیگر، فرآیند ستایش ممکن است به این صورت به نظر برسد: «از این که چقدر برای آزمون ریاضی خود مطالعه کردید، تحت تأثیر قرار گرفتم. شما مطالب را چندین بار خواندید، از معلم خود خواستید تا به شما کمک کند تا مشکلات دشوار را دریابید، و خودتان را روی آن آزمایش تمرکز کردید. این واقعا موثر بود».

بزرگسالان می توانند با تمجید از تلاش هایی که به نتیجه نمی رسند، گام هایی بردارند تا اطمینان حاصل کنند که ذهنیت های رشد در فرزندان شان ایجاد می شود. با "تمرکز بر فرآیند" به جای "نتیجه"، بزرگسالان می توانند به کودکان کمک کنند تا بفهمند تلاش، سخت کوشی و فداکاری آن ها می تواند به تغییر، یادگیری و رشد هم اکنون و هم در آینده منجر شود.

برچسب‌گذاری، که شامل اختصاص دادن ویژگی‌های افراد بر اساس کلیشه‌ها یا ارتباط با گروه‌های مختلف است، همچنین می‌تواند به توسعه ذهنیت‌های ثابت یا رشد منجر شود. فردی که این تصور کلیشه‌ای دارد که دختران در ریاضی بد هستند یا پسرها در خواندن بد هستند، ممکن است ذهنیت ثابتی در مورد توانایی‌های خود در آن حوزه‌های خاص ایجاد کند.

به عنوان مثال، محققان دریافته‌اند که فقط داشتن کادرهای مربوط به جنسیت و نژاد توسط دانش‌آموزان برای استناد به کلیشه‌های درونی که بر عملکرد آزمون تأثیر می‌گذارد کافی است تا بر رفتارها و کنش‌های آن‌ها اثر گذاشت.

"تأثیر ذهنیت" یا "اثر ذهنی" موضوع دیگری است که کارول دوک به آن‌ها اشاره کرده است. طرز فکر همگی ما نقش مهمی در شکل و نحوه‌ی کنار آمدن با چالش‌های زندگی دارد. وقتی یک کودک ذهنیت رشد و رفتار و کنشی منطبق با آن دارد، تمایل به یادگیری و تمایل به کار سخت و کشف چیزهای جدید در میان این دسته از افراد که پیرو ذهنیت رشدی هستند فعال می‌شود و این اغلب در میان ما به پیشرفت تحصیلی ترجمه می‌شود.

در بزرگسالی، همین افراد بیشتر در مواجهه با شکست‌ها استقامت می‌کنند. بزرگسالانی که دارای طرز فکر رشد هستند. این بزرگسالان به جای انفعال در برابر شکست‌ها، به عنوان فرصتی برای یادگیری و رشد نگاه می‌کنند. از سوی دیگر، کسانی که ذهنیت ثابتی دارند بیشتر در مواجهه با شرایط چالش برانگیز تسلیم می‌شوند.

دوک در کتاب خود "ذهنیت: روانشناسی جدید موفقیت" می‌نویسد: کسانی که ذهنیت‌های ثابت دارند دائماً به دنبال تأیید اعتبار هستند تا ارزش خود را نه تنها به دیگران، بلکه به خودشان نیز ثابت کنند.

کارول دوک ادامه می‌دهد: «من افراد زیادی را دیده‌ام که هدفشان این است که خودشان را در کلاس درس، در حرفه و روابط‌شان ثابت کنند. هر موقعیتی نیاز به تایید هوش، شخصیت یا شخصیت

آن‌ها دارد. هر موقعیتی ارزیابی می‌شود: آیا من موفق می‌شوم یا شکست می‌خورم؟ آیا باهوش به نظر می‌رسم یا احمق؟ آیا پذیرفته می‌شوم یا رد می‌شوم؟ احساس می‌کنم برنده یا بازنده هستیم؟ به این جملات دقت کنید. ذهنیت‌های ثابت در عین "تکثرگریزی" به دنبال "تاییدطلبی" هستند. هرچند ممکن است در لایه‌های بیرونی رفتاری و کنش‌های خود آن‌را به نمایش نگذارند و سعی در پنهان شدن آن داشتند.

در یاد دارم که یووال هراری در مصاحبه‌ای با شبکه تلویزیونی ایرانی در خارج از ایران در پاسخی به پرسشی در باب اثر فناوری‌های بیومتریک بر صحنه سیاست مطالبی با این مضامین گفت: «این خطرناک است. موجب می‌شود تا دیکتاتورها بفهمند چه افرادی واقعا نسبت به آن‌ها وفادار هستند و چه افرادی نسبت به آن‌ها با خشم خود را وفادار نشان می‌دهند».

من با هراری همراه نیستم. او تنها به یک بخش و آن ذهنیت ثابت در دیکتاتورها توجه دارد. این ذهنیت در نهایت به "تاییدطلبی" می‌انجامد. بیومتریک "احتمال عدم تعادل ذهنی و تایید پذیری دیکتاتوری" را کاهش می‌دهد. کثرت‌نمایی‌های پوچ و کاریکاتوری در درون صحنه‌های گوناگون و لایه‌های مختلف استبداد رای و بهره‌بردی دروغی از نظام‌های جمعی چون نهادهای شورایی را برای پوشش دادن رفتارها و کنش‌های دیکتاتورمنشانه را حتی با نام‌های پرزرق و برق دموکراتیک و جمهوریخواه در لایه‌های گوناگون رمزگشایی می‌کند. "قیام علم و تکنولوژی بر علیه استبداد و دیکتاتوری" از ویژگی‌های قرن بیست و یکم خواهد بود.

بیومتریک "احتمال عدم تعادل ذهنی و تایید پذیری دیکتاتوری" را کاهش می‌دهد. کثرت‌نمایی‌های پوچ و کاریکاتوری در درون صحنه‌های گوناگون و لایه‌های مختلف استبداد رای و بهره‌بردی دروغی از نظام‌های جمعی چون نهادهای شورایی را برای پوشش دادن رفتارها و کنش‌های دیکتاتورمنشانه را حتی با نام‌های پرزرق و برق دموکراتیک و جمهوریخواه در لایه‌های گوناگون رمزگشایی می‌کند. "قیام علم و تکنولوژی بر علیه استبداد و دیکتاتوری" از ویژگی‌های قرن بیست و یکم خواهد بود.

¹ زیست‌سنجی، یا بیومتریک (به انگلیسی: Biometrics)، به نوع خاصی از روش‌های امنیتی گفته می‌شود که در آن برای کنترل دسترسی و برقراری امنیت از ویژگی‌های قابل اندازه‌گیری بدن انسان یا هر موجود زنده دیگر استفاده می‌شود.

اما، پرسش اساسی در این جا این است که چگونه یک ذهنیت ثابت را رفع کنیم؟ قبل از پاسخ به این پرسش بهتر است مقدمه ای ضروری را متذکر شوم. نخست باید ادراک درستی از وضع موجود داشته باشیم که طرز فکر من و شما چیست؟ آیا ذهنیت ثابت یا رشدی دارید؟ برای فهمیدن این موضوع، باید اندکی ژرفانگتر از گذشته به خود و پیرامون خویش بنگریم.

دوک برای روشن ساختن جوهری از این موضوع از ما می خواهد تا با خواندن عبارات زیر شروع کنیم و تصمیم بگیریم که با کدام یک بیشتر موافق هستیم:

۱. شما با مقدار مشخصی از هوش متولد شده اید و این چیزی نیست که بتوان آن را تغییر داد.

۲. مهم نیست که چه کسی هستید، برای بهبود توانایی ها و شخصیت اصلی خود نمی توانید کار زیادی انجام دهید.

۳. مردم می توانند شخصیت خود را تغییر دهند.

۴. شما می توانید چیزهای جدیدی یاد بگیرید و هوش خود را تقویت کنید.

۵. افراد یا استعدادهای خاصی دارند یا ندارند شما نمی توانید فقط برای چیزهایی مانند موسیقی، نویسندگی، هنر یا ورزش استعداد کسب کنید.

۶. مطالعه، سخت کوشی و تمرین مهارت های جدید همه راه هایی برای پرورش استعدادها و توانایی های جدید هستند.

اگر بیشتر با عبارات ۱، ۲ و ۵ موافق هستید، احتمالاً ذهنیت ثابت تری دارید. با این حال، اگر بیشتر با عبارات ۳، ۴ و ۶ موافق هستید، احتمالاً تمایل به ذهنیت رشد در شما وجود دارد.

در حالی که ممکن است افرادی با ذهنیت ثابت موافق نباشند، Dweck پیشنهاد می کند که افراد می توانند طرز فکر خود را تغییر دهند. در اینجا چگونه است. آن چه دوک و همکارانش می گویند جنبه هایی در سطوح فردی را بیش از مسایل جمعی و ملی در برمی گیرد ولی می تواند ابعاد مهمی را برای آینده ی سخن ما فراهم سازد. آن ها می گویند:

- **روی سفر تمرکز کنید** یکی از عوامل مهم در ایجاد ذهنیت رشد، دیدن ارزش سفر شماست. وقتی روی نتیجه نهایی متمرکز می شوید، همه چیزهایی را که می توانید در طول مسیر یاد بگیرید از دست می دهید.
- **"هنوز" را وارد کنید** اگر با کاری مشکل دارید، به خود یادآوری کنید که «هنوز» بر آن مسلط نشده‌اید. ادغام این کلمه در دایره لغات خود نشان می دهد که با وجود هر تلاشی، می توانید بر هر چیزی غلبه کنید .
- **به سخنان و افکار خود توجه کنید.** برای ایجاد ذهنیت رشد، افکار منفی را با افکار مثبت جایگزین کنید.
- **چالش ها را قبول کنید** اشتباه کردن یکی از بهترین راه های یادگیری است. بنابراین، به جای دوری از چالش ها، آنها را در آغوش بگیرید.

➤ دقت کنید:

- **"روی سفر تمرکز کنید"** امروزه سفرکردن نه در بعد مکان که در ابعاد زمان در تمامی مکان ها و زمانه ها سهل شده است. **"نوتطبیق گرایی"** شدیدی که هم اکنون در جوامع مختلف متوجه گذشته این جامعه ها و تطبیق این جوامع با اکنون جوامع دیگر است، این سفر در صحن واقعیت عینی و بیش از آن در فضای مجازی که بالغ بر یک دهه پیش **"واقعیت موازی"** اش خوانده ام، جامعه بشری را به سمت رشدپذیری و تمرکزگریزی های خودمحورانه می کشاند. **ذهنیت رشد** را فرا برمی سازد و در همان حال **"قبول تغییر را به عنوان یک مکتب"** احیا می کند.

تغییرپذیری زمینه پرداز کثرت گرایی است. اگر تغییر را به استعاره خورشید بدانیم و بخوانیم، می توانیم کثرت گرایی را آفتاب درخشانی بدانیم و بخوانیم که محصول آن است. آنچه هویت خورشید، کارکرد و کارکرد آن را معناپذیر و اثرگذار می کند؛ آفتاب آن است. این دیدگاه بر این معنا استوار است

که تغییر از درون کثرت زاده می شود حتی اگر واحد و یکتایی بر آن شود که در صحنه اثر وارد شود اولین گام وی خروج از قلعه ی بسته ی ثبات را رقم خواهد زد و به نمایش خواهد گذاشت.

- **"هنوز" را وارد کنید** پیشنهاد دوم است. این "هنوز" بر آن "حال" منطبق نیست. چراکه به "آینده" ارجاع می دهد. آینده ای که در آن "هنوز" بالغ نشده به بلوغ بیش تر می رسد. به این معنا رجوع می دهد که باید هنوزی را ادراک کرد که به آینده ای پرشور می انجامد. آینده ای که در آن افراد باید به آن چه بایسته است برسند، این آینده ی بایسته به تغییر در حال و قبول اصالت تغییر برای رسیدن به آن آینده بازمی گردد. این که فرد، جمع، جمعیت، اجتماع، و جامعه "هنوز" به بلوغ نرسیده اند، به تلاش برای ایجاد تغییر و قبول تکثر در پرتو تغییر می انجامد.

در این جا با کاری که دچار مسئله و فرامسئله شده ایم باید به خود یادآوری کنید که «هنوز» بر آن مسلط نشده‌اید. نهادینه کردن این واژه در دایره لغات؛ خود نشان می دهد که در پرتو تلاش برای تغییر و قبول منابع متکثر موجود برای رفتن به سوی تغییر می توان شایسته تر بر مسایل و فرامسایل یا بر هر چیزی دیگری غلبه کنید.

- **به سخنان و افکار خود توجه کنید.** پروا داشتن نسبت به سخنان و افکار "دیگران" و دیگران را نه به عنوان "دیگر و دگر دیدن" که به معنای "کثیر و فرصت نگریستن" ضرورت تکثرگرایی است.

- **چالش ها را قبول کنید.** چالش آوردگاهی پر از تغییر، آکنده از کثرت و سرشار از حرکت برای انجام تغییر است. توانایی ما در بهره برداری از آن ها در مسیر شدن دایمی برای قبول تغییر و احترام به کثرت را برمی سازد. **فرار از تهدید های درون "چالش" ها از دست دادن فرصت های موجود و از بین برنده ی قابلیت های تبدیل تهدید ها به فرصت می باشد.**

این معنا را برگزیده و از قول دوک و همکارانش به بیان نشستیم چرا که او به آموزش؛ و آن هم در سطح آموزش کودکان و نوجوانان در این ارتباط نظر دارد. تکثرگرایی در بطن و متن تغییر پذیری نیاز اساسی ما برای رفتن به سوی یک دموکراسی بنیادین است. دموکراسی باید با قبول تکثرگرایی، و اصالت تغییر

در حیات ذهنی و عینی بشر زمینه پرور شکل دهی و محتوا بخشی به "دموکراسی به عنوان سبک زندگی" باشد.

کثرت گرایی با پسوند دموکراتیک کمی نامانوس ولی در همان حال ضروری است. چرا که کثرت گرایی نمی تواند با تنوع طلبی یا مد گرایی یا ... یکی پنداشته شوند. در حالی که در عمل با آن ها همراه است. در نگاه به معنای تکثرگرایی سیاسی^۱ می توان این برداشت را دریافت. تکثرگرایی سیاسی یک نوع نگرش فلسفی و سیاسی است که در فرم پایه‌ای بیانگر تنوع در افکار و پذیرش نظرات متعدد است. کثرت گرایی به عنوان یک فلسفه سیاسی، به رسمیت شناختن و تأیید تنوع در یک بدنه سیاسی است که به نظر می رسد امکان همزیستی مسالمت آمیز منافع، اعتقادات و سبک های مختلف زندگی را فراهم می کند.

کثرت گرایی، خود نیز مدلول تنوع در حوزه‌های گوناگون معرفتی و وجودی است، کثرت گرایی به شکلی طبیعی، پدیده‌ای متنوع به شمار می‌رود و در حوزه‌های متفاوت، معانی و کارکردهای متعددی دارد. معانی و کارکردهای متنوع کثرت گرایی، با توجه به حوزه‌های مرتبط با هر یک، از این تنوع نشان دارد. در میان پوزیسیون و اپوزیسیون موجود در ایران کثرت گرایی به گونه ای در حاشیه قرار گرفته است که در عمل هر فرد یا گروه با نفی دیگری بر بلندای تعریف خود می نشیند و با حذف دیگری می خواهد بر قله ی قدرت بایستد و پایدار باشد. این نمی تواند بازپرورش دموکراسی شایسته و نظم بایسته ناشی از آن را برای آینده ایران و ایران آینده به همراه داشته باشد.

باید به ریشه‌های اندیشه‌ی کثرت‌گرایانه و زمینه‌های آن در آرای متفکرانی همچون کانت، هگل، نیچه، ویلیام جیمز و ... پرداخته شود. در همین حال ضمن اشاره به برخی تفکیک‌های منطقی در بحث از کثرت گرایی، قلمروهای سه‌گانه ی کثرت گرایی معرفتی؛ دینی و اخلاقی مورد بررسی وصفی و تحلیلی قرار گیرد: در خصوص انواع کثرت گرایی می توان نتیجه گرفت که کثرت گرایی معرفتی هنجاری با سایر انواع کثرت گرایی رابطه تولیدی - منطقی دارد. کثرت گرایی با توجه به مبانی و پیشینه آن در غرب فی

¹ Pluralism

نفسه مسئله‌ای است که در گفتمان فلسفی این جغرافیا مطرح شده است. کثرت‌گرایی به خودی خود در گفتمان فلسفه و کلام اسلامی مشکلی به شمار نمی‌رود؛ اما، طرح آن در جغرافیای غرب کافی است که در حوزه اسلامی به ویژه در گستره کلامی به دیده‌ی تحفه‌ی غرب با نظرگاهی منفی دنبال شود. همچنین کثرت‌گرایی در همان گفتمان فلسفی غرب به نحوی دچار تکثر می‌شود و کثرت‌گرایی معرفتی هنجاری و به تبع آن کثرت‌گرایی اخلاقی و ارزشی، درون گفتمان فلسفی غرب در نظرگاه نقادان تزلزل و ناهموزنی ایجاد می‌کند. همین وضعیت در نبود درک درست از کثرت‌گرایی در میان گفتمان‌های رقیب در غرب و دچار رویکرد دگرمحوری و تقابل‌گسترش پیدا می‌کند. این معنا ناشی از بافت نگران‌خیز ناشی از دغدغه در باب تغییر؛ به میان می‌آید از این رو است که در مکتب سی مرغ این معنا باید با اصالت بخشیدن به تغییر در برابر ثبات رهبری و مدیریت شود.

در میان پوزیسیون و اپوزیسیون موجود در ایران کثرت‌گرایی به گونه‌ای در حاشیه قرار گرفته است که در عمل هر فرد یا گروه با نفعی دیگری بر پندای تعریف خود می‌نشیند و با حذف دیگری می‌خواهد بر فقه‌ی قدرت پایسته و پایدار باشد. این نمی‌تواند بازپرورش دموکراسی شایسته و نظم پایسته ناشی از آن را برای آینده ایران و ایران آینده به همراه داشته باشد.

بایسته است تا به همت مردمان ایران زمین، آینده ایران بیش و پیش از هر چیزی تغییر پذیر ، سکون‌گریز، کثرت‌پذیر و هیمنه‌گریز باشد.

نگرش به تغییر در گستره علمی آن، نگرشی سیستمی و مبتنی بر فرآیند است. فرآیند از جایی آغاز و در جایی پایان می‌پذیرد. بنابراین می‌توان گفت که فرآیند مدیریت تغییر، فرآیندی آگاهانه و مبتنی بر رویکردی تعریف شده است. از دریچه نگرش و زاویه دید کلان می‌توان گفت فرآیند مدیریت تغییر از هفت مرحله تشکیل می‌شود که عبارتند از:

- ۲- تغییر مستندات و مدارک در هسته مرکزی سازمان
- ۳- تشخیص جدول بندی تغییرات
- ۴- برپایی ساختار و ترکیب بندی
- ۵- آزمایش در محیط قابل کنترل
- ۶- گسترش ترکیب بندی تغییر
- ۷- نمایش پایداری و عملکرد

زیرساخت های این هفت مرحله، زیرساخت های نرم افزاری و سخت افزاری هستند اما زیرساخت اصلی هر نوع تغییر در سازمان ها در حقیقت همان تغییر در بافت و بافتار ذهنی آدمیانی است که باید تغییر را بپذیرند؛ تغییر کنند و تغییر را ایجاد کنند.

در مواجهه با تغییرات اگر سازمان با تکیه بر تغییر در بافت و بافتار ذهنی از ذهنیت ثبات به ذهنیت =تغییر یا رشد اقدام نکند، تغییر و تکثر موجود تنها با لایه های برونی از نمایش های ضعیف و بی اثر روبرو خواهد بود. آدم ها و جامعه های درگیر با این معنا باید تغییر پذیر و کثرت گرا باشند تا آمادگی لازم را نداشته باشند که از درون خود، تغییرات را پذیرا شوند و در مقابل آن مقاومت نشان دهند، لاجرم به سمت اضمحلال خواهند رفت.

برای مدیریت در تغییر باید دانست که:

- چرا تغییر ضروری است؟
- چه کسی می خواهد تغییر رخ دهد؟
- چه نتایجی مطلوب است؟
- چگونه تغییر ایجاد می شود؟
- چه کسانی حمایت و چه کسانی مشارکت می کنند؟
- ما باید چه کنیم و در چه مسیری حرکت نمائیم؟

در نیم نگاهی به ستون های آینده اندیشی کاربردی نیز با تکیه بر مفهوم قدرت می توانیم شش گام
قرینه ای برای پرداخت و ساخت آینده ها باز یابیم . من این ستون ها را با ردیف های گوناگون آن تحت
عنوان "نظام جامع شناخت آینده ها" بر ساخته و در مکتب سی مرغ به آن اتکا دارم. ردیف های موسوم
به "شش گانه های قدرت یا مکعب قدرت" بر مبنای تعریف قدرت بر مدار حرکت؛ عبارتند از :

- محرک
- متحرک
- توان حرکت
- بستر حرکت
- جهت حرکت
- هدف حرکت

نقطه گره ای این مکعب بر "چالش میان بستر و جهت حرکت" قرار دارد. این چالش، بسیار ظریف
و گویا است. بستر بیش تر متأثر از توان حرکت است و جهت فزون تر اثر پذیرفته از هدف حرکت می
باشد . ایجاد توازن معنادار و تعریف شده میان آن ها تا حدود زیادی باید مورد پروا باشد.
باید ادعان نمود که پیچیدگی پدیده تغییر از آن جهت است که فرآیندی فرادینامیک و به بیان من
اثر پذیرفته از نظام اندیشگی «آنتولوژیک» است. جهان توسعه یافته از اندیشه ی مکانیکی به بیولوژیک
رفته است و اکنون در پی آن است تا برای پذیرش تغییرات بزرگ این نظام اندیشگی را از "بیولوژیک
به سوی آنتولوژیک" روان سازد.

تغییرات پرشتاب آینده نیازمند نوع والاتری از نظام اندیشگی برای تغییرات آینده است. به هر روی
تغییر محصول تعامل متقابل عوامل مختلف بوجود است و تمامی این عوامل و متغیرهای آن در "ارتباط
ها و رابطه" های پیچیده و بسی متنوع و متعدد با یکدیگر، ساز و کاری بوجود می آورند که درک و
تحلیل آن را بسیار سخت و بغرنج می سازد. از این رو تشخیص جهت مناسب تغییر دشوار می شود.

دو دلیل عمده وجود دارد که ضرورت تغییر در سازمان ها را ایجاب می‌نماید:

- ۱- نیاز به تغییرات درونی برای تطبیق با رخ داده‌های ایجاد شده در خارج از سازمان.
- ۲- علاقه به پیش‌بینی توسعه در آینده و یافتن راه‌های تطبیق با آن.

به هنگام حادث شدن تغییر، عوامل انسانی در جریان تغییر پاسخ‌های متفاوتی از خود نشان می‌دهند. مقاومت افراد در مقابل تغییر یکی از مهم‌ترین مسائل حیات فردی، سازمانی و ملی است زیرا در همه‌ی این لایه‌های درگیر با ذهنیت ثبات، آنها تغییر را نوعی تهدید برای خود می‌دانند و به سادگی پذیرای تحولات و تغییرات نمی‌شوند و غلبه بر این مقاومت و هدایت آن، یکی از مشکل‌ترین وظایف رهبران پیشرو در جوامع گوناگون است. به بیانی مدیریت تغییر بیش و پیش از هر چیز نیازمند "رهبری تغییر" است. به هر حال تغییر هرچه باشد و مقاومت در مقابل آن به هر شدتی که باشد نیاز به رهبری، مدیریت و راهبری است. رهبر باید ایده‌های ایجاد تغییر را برسازد. مدیر باید آن ایده‌ها را به برنامه‌اجرائی هدفمند و هوشمندانه مبدل و برای اجرا؛ به محیط ابلاغ و بر اجرای آن نظارت کند، افراد را توجیه کند و آگاهی‌های لازم را برای اجرا و پیاده‌سازی به آن‌ها را به ریاست اجرایی عرضه دارد. در این جا یادآور می‌شویم که کثرت‌گرایی دموکراتیک در جهت بندی قدرت در عالم رهبری آینده‌ها و مدیریت صحنه اجتماع و ... در مکتب سی مرغ تنها متوجه صحنه پذیرش آن در لایه‌های لیتانی، زبرین یا روئین نیست که بر مدار هدف از دمکراسی بر جهت حرکت متمرکز باشد. بلکه به افزودن توان حرکت برای تغییر بر مدار مرکزی توان حرکت نیز عنایت دارد. از این رو تکثر‌گرایی را بر مبنای تغییر در دو مدار هم پیوند و تکمیل‌کننده دارای اصالت باز می‌یابد.

مقاومت در مقابل تغییرات دو منشاء دارد .

➤ مقاومت‌هایی که منشاء فردی دارند و به ویژگی‌های شخصیتی افراد مربوط می‌شود که

عبارتند از: عادت، امنیت، ترس از ناشناخته‌ها، عوامل اقتصادی و بی‌اعتمادی به خود.

➤ مقاومت‌هایی که منشاء جمعی، سازمانی و ملی دارند عبارتند از: مکانیسم‌های ساختاری،

احساس تهدید توسط متخصصان، هنجارهای گروه، سرمایه‌گذاری شغلی ...

برای مدیریت تغییر و مقابله با مقاومت آدمیان در برابر تغییر، باید اندیشه کرد و در این معنا به عنایت جدی تن در داد.

کثرت‌گرایی دموکراتیک به کثرت‌گرایی به عنوان مفهومی تک‌یعدی با آثار سیاسی صرف در دموکراسی به عنوان یک فرمیشن حکومتی نمی‌نگرد، کثرت‌پذیری به دنبال آن است که کثرت‌گرایی بر مبنا و مدار پذیرش و بلند داشتن "ذهنیت تغییر و بالندگی"؛ در تلاش همیشگی در رشد، پیشرفت و توسعه مداوم، مانایی و پایایی آن در روند "توسعه پای پویای ملی" وارد عمل شود.