

The background of the image is a soft-focus photograph of a field of yellow tulips. The flowers are in various stages of bloom, with some in sharp focus and others blurred. A large, light-colored circle with a dashed white border is centered over the image. Inside this circle, the title and subtitle are written in Persian. The title is in a large, brown, serif font, and the subtitle is in a smaller, green, serif font.

توانمندی‌های منش و فضائل

جلسه دوم: آموزش و کاربرد توانمندی‌های منش

مقدمه

روانشناسی مثبت به جای تمرکز بر نبود ضعفها بر **نقاط قوت و توانمندی‌های** فرد **تمرکز** دارد.

به همین دلیل روان‌شناسان مثبت به **ارائه الگوهای درباره منش و شخصیت خوب** پرداخته‌اند که برجسته‌ترین این الگوها تا به امروز **الگوی**

توانمندی‌های منش موسسه ویا (Values in Action Classification of Character Strengths)

(سلیگمن و پیترسون، ۲۰۰۴) محسوب می‌شود.

هدف ارائه‌دهندگان این الگو **طبقه‌بندی و اندازه‌گیری و نیز کشف رابطه آن با زندگی سالم** است.



مقدمه

مفهوم توانمندی‌ها و فضائل به هویت، منش و **ظرفیت شکوفایی** ما اطلاق می‌شوند.

تلاش برای زیستن در واقع کوششی برای استفاده از بهترین ویژگی‌هایمان جهت خودشکوفایی است.

اگر بخواهیم زندگی خوبی داشته باشیم باید نسبت به توانمندی‌هایمان **آگاهی** داشته باشیم و تلاش کنیم از آن‌ها **بهره** برده و حتی آن‌ها را **تقویت** کنیم.

در رویکرد توانمندی‌ها و فضائل تمرکز از اصلاح نقاط ضعف افراد به شناسایی و تقویت آن‌چه که افراد خوب انجام می‌دهند و بهبود توانمندی‌های بالقوه آنان تغییر پیدا کرده است.



مقدمه

بر اساس این رویکرد، توانمندی‌ها بخشی از طبیعت انسانی هستند و همه افراد از آن برخوردارند و باید به خاطر دارا بودن آنها مورد احترام قرار گیرند.

این بدین معنی نیست که ما نباید نقاط ضعف خود آگاه باشیم، بلکه باید تمرکزمان بر حداکثر استفاده از توانمندی‌ها برای تبدیل نقاط ضعفمان به نقاط قوت است.

بر اساس این رویکرد، شش دسته فضیلت شناسایی شده‌اند که هر کدام زیرمجموعه‌هایی دارند و در نهایت ۲۴ توانمندی معرفی می‌شوند.



فرزانگی • ژرف‌نگری • ارائه مشاوره خردمندانه • دیدگاه جامع و دوراندیشانه	عشق به یادگیری • تسلط بر مهارت‌ها و دانسته‌های جدید • دانش‌اندوزی نظام‌مند	تفکر تحلیلی • همه‌جانبه‌نگری • قدرت دآوری • روش‌نگری • ذهن باز	کنجکاوی • علاقه‌مندی • نوچویی • اکتشاف‌گری • کشف‌گری	خلاصیت • عاملیت • نوآوری • ابتکار	خرد
	اشتیاق • سرزندگی • انرژی • وجد • شور و ذوق	صداقت • اصالت • راستی و درستی • شرافت	پشتکار • استقامت • سخت‌کوشی • به پایان رساندن کارها	جرات • رشادت و دلیری • کارنگشیدن به خاطر ترس • گفتن حرف حق	شجاعت
		هوش اجتماعی • آگاهی از انگیزه‌ها و احساسات خود و دیگران • دانستن محرک‌های عملکرد مثبت دیگران	مهربانی • سخاوت • دلسوزی و مراقبت • دگر دوستی • خوش‌برخوردی	عشق • ظرفیت دوست‌داشتن و دوست داشته‌شدن • ارزشمند دانستن روابط نزدیک یا دیگران	انسانیت
	رهبری • سازماندهی فعالیت‌های گروهی • تشویق گروه به انجام کارها	انصاف • عدالت • خودداری از تصمیم‌گیری متعصبانه • نسبت به دیگران	کار گروهی • شهروندی • مسئولیت اجتماعی • وفاداری		عدالت
	خودتنظیمی • خودکنترلی • متضبط • مدیریت تکانه‌ها و هیجان‌ها	احتیاط • پادقت • بالاحتیاط • انجام‌دادن ریسک‌های بی‌بازگشت	فروتنی • حجب و حیا • سکوت و اجازم‌دادن به این‌که موفقیت‌ها معرف فرد باشند	بخشایش • شفقت • پذیرش کاستی‌های دیگران • دادن فرصتی دوباره به دیگران	سنجیدگی
معنویت • دینداری • ایمان • هدف • معنا	شوخ‌طبعی • یازبگوشی • لبخند بر لب دیگران • آوردن خوش‌مشربی	امیدواری • خوشبینی • ذهنیت معطوف به آینده • چشم‌انداز مثبت	قدرشناسی • قدردانی از نیکی • ابراز تشکر • احساس خوش‌اقبال و شکرگزاری	ستایش زیبایی و کمال • تحسین کمالات در طبیعت، هنر، ادبیات، علم، و تجارب روزمره • حیرت • ازخود بی‌خود شدن	تعالی

توانمندی‌های منش فرد توسط سیاهه توانمندی‌های موسسه ویا ارزیابی می‌شود. این ابزار خودگزارشی است و نشان می‌دهد که فرد در هر توانمندی چه امتیازی به دست می‌آورد.

VIA Inventory of Strengths (VIA-IS)

توانمندی‌های منش در هر فردی بر روی یک طیف قرار دارند، بدین معنی که برخی بیشتر از یک توانمندی و کمتر از توانمندی دیگر برخوردارند و اینطور نیست که فرد در یک توانمندی نمره کامل و در توانمندی دیگر نمره صفر بگیرد.



یک راه مهم برای درک توانمندی‌های منش، فهم آن چیزی است که نیستند!

- یکی از راه‌های دستیابی به این بینش این است که «توانمندی‌های» دیگر انسان‌ها را بشناسیم؛ همچون استعدادها، مهارت‌ها، علائق، منابع، و باورها.
- استعدادها (آنچه به طور سرشتی خوب انجام می‌دهیم)
- رشد یک استعداد نیازمند هزاران ساعت تمرین است.
- چگونه یک پیانیست جهانی، بازیکن فوتبال، یا یک قهرمان شطرنج، می‌تواند استعدادهای خود را رشد دهد بدون اینکه از توانمندی‌های منش پشتکار و خودتنظیمی، اشتیاق که باعث می‌شود فرد انرژی زیادی را سرمایه‌گذاری کند و هر روز به سراغ تمرین برود، به میزان بالایی بهره ببرد؟
- مرد جوانی را تصور کنید که از کنجکاوی و علاقه‌اش به ساخت‌وساز برای بهبود هوش فضایی‌اش بهره می‌گیرد. او درباره محیط زندگی‌اش سؤال می‌پرسد، به محله‌های جدید شهر خود سر می‌زند، و خیلی زود نقشه شهر محل زندگی‌اش در ذهنش شکل می‌گیرد؛ او از کنجکاوی برای بهره‌گیری بیشینه از استعدادش برای استدلال فضایی بهره می‌گیرد.



مهارت‌ها (آن‌چه خود برای انجامش تمرین می‌کنیم)

- هنگامی که افراد مهارتی را در خود پرورش می‌دهند، مانند یادگیری کار و حرفه، به احتمال زیاد با توانمندی منش امیدواری به سمت آن کشیده می‌شوند، امید به اینکه هدف بزرگتری برای یادگیری آن مهارت وجود دارد.
- برای مثال، ممکن است فردی در تلاش برای دریافت ترفیع در محل کارش به دریافت گواهی در بعضی مهارت‌ها اقدام کند. در برخی موارد، ممکن است توانمندی عشق به یادگیری نیروی محرک باشد. ممکن است هر ۲۴ توانمندی منش به پرورش یک مهارت کمک کنند.

علائق (اشتیاق‌های ما)

- سرگرمی‌ها و دیگر علائق را برمی‌گزینیم تا برخی توانمندی‌های منش خود را بروز دهیم.
- برای مثال، زمان **تدریس** اشتیاق و وجد در من به راه می‌افتد، و زمانی که تاثیر مستقیم را بر زندگی افراد و اثرگذاری آن بر آینده آنها و خودم را می‌بینم، **توانمندی‌های امیدواری و عشق** در من زنده می‌شود.



منابع (حمایت‌های بیرونی ما)

- تنها دسته‌ای از توانمندی‌ها که **بیرون از ما** حضور دارند، منابع هستند. منابع حمایت‌های مهمی هستند که از آنها برخورداریم همچون داشتن چندین **دوست** نزدیک، بخشی از یک **گروه تحصیلی خوب** بودن، و داشتن **خانواده‌ای** که بتوان به آن تکیه کرد.
- **ساختن و نگه‌داشتن منابع** ما **نیازمند توانمندی‌های منش** ماست همچون مهربانی، بخشش و برقراری ارتباط با دنیای بیرون از خود همچون معنویت، حق‌شناسی.

ارزش‌ها (آنچه در درون‌مان عزیز می‌داریم)

- ارزش‌ها **در سر ما** جای دارند بنابراین در افکار و هیجانات ما حضور دارند.
- ارزش‌ها به اعمال و رفتار ما کاری ندارند.
- ممکن است یک فرد برای خانواده ارزش قائل باشد اما این مسئله در افکار و هیجانات او جای گرفته باشد. گذراندن زمان با خانواده و نشان‌دادن عشق، مهربانی و انصاف نسبت به آنها نیازمند «منش» است که اساساً ارزش‌های فرد را به عرصه عمل می‌آورد.

✓ بنابراین منش تنها شناخت و هیجان نیست بلکه بروز محتویات درون ذهن‌مان و رفتارهای‌مان در جهان بیرونی نیز هست.



به طور کل، **استعدادها** ممکن است تلف شوند، **منابع** ممکن است به سرعت از دست بروند، **علائق** کمرنگ می شوند و تغییر می کنند، **مهارت ها** در طول زمان محو می شوند، اما زمانی که به نظر می رسد همه چیز کاملاً از دست رفته است، ما هنوز **توانمندی های منش مان** را داریم.

زمانی که **حواس مان باشد**، توانمندی های منش مان متبلور شده و تکامل می یابند و می توانند با دیگر ویژگی های مثبت مان تلفیق شده تا به هدف مهم تری منتهی شوند.



مدل بازخورد ۳۶۰ درجه

مدل بازخورد ۳۶۰ درجه در سازمان‌های برجسته دنیا به شکل استاندارد درآمده است. در مجموعه‌های سازمانی، این مدل بدین معناست که **هر کارمند از منابع و بخش‌های مختلف بازخورد دریافت می‌کند**، مانند **مدیر مافوق خود**، **همکاران هم‌رده**، **همکاران در سطوح دانشگاهی و خدماتی دیگر و دانشجویان**، که به فرد بینش مهمی در زمینه عملکرد خود می‌دهد.

هدف

یادگیری در مورد ادراک دیگران از توانمندی‌های خودمان؛ یکپارچه ساختن بینش دیگران در زندگی خود؛ کسب نگاهی تازه به خود از دریچه توانمندی‌ها.

پژوهش

این تمرین به دفعات در کارگاه‌ها و دوره‌های دانشگاهی متعددی در سراسر دنیا به اجرا درآمده است، همچنین در دست استفاده برای برنامه‌های تعلیم و تربیتی دانش‌آموزان و معلمان نیز قرار دارد (لینکینز و همکاران، ۲۰۱۵).

با آرزوی توانمندی روزافزون شما

