

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

آیا برابراند آنان که می‌دانند و آنان که نمی‌دانند؟

فهرست

۱۷ / فصل اول: توانمندی‌های خود را بیابید

۳۹ / فصل دوم: ۳۴ زمینه‌ی استعدادی یا
نقطه‌ی قوت و ایده‌هایی برای استفاده از آنها

۴۱ / دست‌یابنده

۴۶ / فعال‌ساز

۵۱ / سازگار

۵۵ / تحلیل‌گر

۵۹ / سازمانده

۶۳ / باورمند

۶۷ / فرمانده

۷۱ / ارتباطی

۷۵ / رقابت‌جو

۷۹ / همپیوند

۸۳ / عادل

۸۷ / گذشته‌نگر

۹۱ / حسابر

۹۶ / پرورش‌دهنده

۱۰۱ / منضبط

۱۰۵ / همدل

۱۰۹ / متمرکز
۱۱۳ / آینده‌نگر
۱۱۷ / همساز
۱۲۱ / ایده پرداز
۱۲۵ / دربرگیرنده
۱۲۹ / فردگرا
۱۳۳ / درونداد
۱۳۶ / متفکر
۱۴۰ / یادگیرنده
۱۴۴ / بیشینه‌ساز
۱۴۸ / مثبت‌نگر
۱۵۲ / معاشرتی
۱۵۶ / مسئولیت‌پذیر
۱۶۰ / چاره‌ساز
۱۶۴ / خودباور
۱۶۸ / ارجمند
۱۷۲ / راهبردی
۱۷۶ / دوست‌یاب

۱۸۱ / فصل سوم: پرسش‌های متداول

فقر گرسنگی نیست، عریانی هم نیست.
 فقر چیزی را نداشتن است؛ ولی، آن چیز پول نیست، طلا و غذا نیست.
 فقر، همان گرد و خاکی است که بر کتاب‌های
 فروش نرفته‌ی یک کتابفروشی می‌نشیند.
 فقر، تیغه‌های برنده‌ی ماشین بازیافت است که
 روزنامه‌های برگشتی را خرد می‌کند.
 فقر، شب را بی غذا سر کردن نیست.
 فقر، روز را بی اندیشه سر کردن است.

دکتر علی شریعتی

سخن ناشر

به دورانی که بچه بودید برگردید، به یاد می‌آورید که به نقاط قوتتان اعتماد می‌کردید. شاید در آن دوران، نامی برای آنها در نظر نمی‌گرفتید، اما زمانی که بچه بودید به ندای آنها گوش می‌دادید. در آن زمان شما می‌دانستید برای انجام دادن چه فعالیت‌هایی، گاهی یا پی‌درپی شانه خالی می‌کنید، می‌دانستید که چه موقعیت‌هایی شما را سر شوق و به هیجان می‌آورند و همواره در جست‌وجوی آنها بودید. می‌دانستید که دوست دارید اوقات خود را با کدام بچه‌ها بگذرانید و به همین ترتیب، نه تنها برایتان روشن بود که به چه موضوعات و درس‌هایی علاقمندید، بلکه می‌دانستید که ترجیح می‌دهید آن درس‌ها را چه معلمانی تدریس کنند. این چیزها را هر روز از همان لحظه‌ای که از رختخواب بیرون می‌آمدید می‌دانستید و از ته دل به آنها ایمان داشتید. آن روزها هیجانانگیزها و حسرت‌های خود را به خوبی و عمیقاً احساس می‌کردید و آنها این عقیده پاک و معصومانه را در شما بارور و تقویت می‌کردند که دنیا دارد در انتظار شما و برای شما به پیش می‌رود تا اینکه روزی از خانه یا مدرسه‌تان سربرآورید و مشاهده کنید که نام و نشان انحصاری خود را در این دنیای پهناور یافته و کسب کرده‌اید. زمانی که همچنان این نوع احساسات را داشتید، چند ساله بودید؟ هشت ساله؟ ده ساله؟

بعد از آن، به نحوی و زمانی بین آن موقع و حالا، شفافیت دوران کودکی به تدریج رنگ باخت و محو شد و شما شروع کردید به گوش دادن به دنیای اطرافتان و البته نزدیک‌تر و صمیمانه‌تر از گوش دادن به خودتان. صدای دنیای اطراف شما بلند و ترغیب‌کننده بود و به همین دلیل شما خودتان را پس می‌زدید تا بتوانید با خواسته‌ها و تقاضاهای این دنیا هماهنگ و سازگار شوید. باید به دانشگاه

می‌رفتید و رشته‌ای را می‌خواندید که پدر و مادر و آموزگاران‌تان به شما توصیه می‌کردند. باید شغلی به دست می‌آوردید تا بتوانید قبض‌ها و صورتحساب‌های گوناگون را پردازید و از عهده‌ی پرداخت اقساط وام‌ها برآید و سرانجام این شغل را پیدا کردید. به دنبال آن با شرح شغل، ارزیابی عملکرد و نردبان ارتقای شغلی و مجموعه‌ای از مشتریان و ارباب‌رجوع روبه‌رو شدید و مدیریت کردن بر همه‌ی اینها مستلزم آن بود که شما یک رئیس داشته باشید. در میان همه‌ی این انتظارات استعدادها و نقاط قوت شما اگر بی‌ربط به نظر نمی‌آمدند صرفاً ابزاری برای کنجاوی بودند و در خلال ارزیابی عملکرد سالانه‌ی شما به شکلی گذرا به سراغ آنها می‌رفتند؛ در حالی که پیش از آن لازم بود که کمیت و کیفیت عملکرد، میزان پیشرفت و مسیر شغلی شما در بونه‌ی ارزیابی قرار گیرد.

امروزه هم اوضاع به همین منوال است و زمانی که از شما می‌پرسند که چرا به دنبال استعدادتان نمی‌روید نگاهی به اطراف می‌اندازید و به دنیا اشاره می‌کنید و می‌گویید: در میدان عمل، چگونه می‌توانم این کار را انجام دهم؟ مدیر من و همکارانم فهرست بلندبالایی از موضوعات و مشکلات دارند تا در محل کار نگران آنها باشند و دادن بخت و فرصتی به من برای اینکه بتوانم نقاط قوتم را به خوبی به کار گیرم الزاماً یکی از موضوعات این فهرست نیست.

در این مورد حق با شما خواهد بود. بیشتر مکالمات در محیط کار، نشانه‌ای از نگرانی درباره‌ی استعداد و نقاط قوت شما ندارند، اما در این حال تکلیف چیست؟ هنگام رویارویی با این گونه بی‌تفاوتی از سوی اطرافتان دو گزینه پیش رو دارید: یا خود را به زندگی‌ای تسلیم می‌کنید که در آن استعدادتان هر چه که باشد بی‌ربط تلقی شود، یا می‌آموزید که چگونه آنها را مهم و مربوط جلوه دهید.

شما در این کتاب یاد می‌گیرید که رویکرد دوم را عملی کنید. یاد می‌گیرید که چگونه استعدادها و نقاط قوتتان را کشف کنید و آنها را در زندگی به کار بندید. یاد می‌گیرید چگونه نقاط ضعفتان را مدیریت کنید تا سدی در برابر شکوفایی توانمندی‌های شما نباشند.

احمد جوکار

مقدمه‌ی مولف

امروزه برای دانشجویانی که از دانشگاه فارغ‌التحصیل می‌شوند، شغلی در حوزه‌ای که در آن تخصص یافته‌اند تضمین نشده است. بسیاری از فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌های برتر در کشورمان می‌بینند که یا دارند کاری را انجام می‌دهند که چندان تخصصی نمی‌خواهد، یا دوباره به خانه برمی‌گردند تا بنشینند و به قدم بعدی که باید بردارند فکر کنند. در حقیقت، امروزه تعداد فارغ‌التحصیلان دانشگاهی بیکار از تعداد بیکارانی که دیپلم گرفته و به دانشگاه نرفته‌اند بیشتر است. باور چنین چیزی سخت است ولی متأسفانه هست! البته این مسئله هنوز هم درست است، که کسی که با مدرک دانشگاهی وارد بازار کار می‌شود، کارش بهتر پیش می‌رود، ولی واقعیت انکارناپذیر این است که مدرک دانشگاهی بخشی از ارزشی را هم که زمانی داشت ندارد. زمانی مدرک مثل پاسپورتی برای شغل خوب بود، ولی در حال حاضر در بهترین حالت ویزاست و فقط به تو اقامت موقت در بازار کار را می‌دهد. دلیلش این نیست که استانداردهای مدارک دانشگاهی پایین‌تر از آنچه که قبلاً بوده شده‌اند. قضاوت در مورد این موضوع خیلی سخت است. این امر عمدتاً به خاطر این است که امروزه افراد خیلی زیادی دارای مدرک دانشگاهی هستند. در دوره‌های قبل بیشتر آدم‌ها کارهاییدی و کارگری انجام می‌دادند و تنها عده‌ی خیلی کمی به دانشگاه می‌رفتند. آنهایی که به دانشگاه می‌رفتند می‌دیدند که مدرکشان بسیار با ارزش است. اکنون با این همه آدمی که از دانشگاه فارغ‌التحصیل می‌شوند، مدرک لیسانس دانشگاه بیشتر شبیه قایی است که به درد آویختن از دیوار می‌خورد. یکی از نتایج چنین رشد عظیمی در گرایش به تحصیلات عالی این است که رقابت برای ورود به بسیاری از دانشگاه‌ها به خصوص دانشگاه‌های برتر به طرز فزاینده‌ای افزایش

یافته است. این فشار موجب پدید آمدن حرفه‌ای جدید از معلمان بازاری و کلاس‌های آمادگی کنکور شده است. این مؤسسات به بچه‌های دبستانی آموزش می‌دهند تا از همان ابتدا خود را برای کنکورهای ورود به دانشگاه آماده کنند. در کتاب‌ها، آزمون‌ها و کلاس‌هایی که برگزار می‌کنند دروس را طوری آموزش می‌دهند تا بچه‌ها در رقابتی که در پیش دارند سربلند بیرون بیایند. البته کلاس‌های کنکور در تمام نقاط دنیا وجود دارند. در انگلستان کلاس‌های کنکور تمرکزشان را روی قبولی دانش‌آموزان در کنکور دانشگاه‌ها می‌گذارند، درست مثل دوره‌های آمادگی پیش‌دانشگاهی در ایالات متحده و همچنین کشور خودمان. در هند مؤسسات تقویتی که «راهنما» خوانده می‌شوند به دانش‌آموزان کمک می‌کنند تا از پس آزمون رقابتی ب‌آیند. در ترکیه سیستم درشین، با برگزاری برنامه‌های گسترده در آخر هفته‌ها و ساعت‌های بعد از مدرسه در طول هفته، دانش‌آموزان را به پیش رفتن وادار می‌کنند. باورش سخت است که سیستمی آموزشی که چنین فشاری را روی بچه‌ها می‌آورد، بتواند برای بچه‌ها و جامعه سودمند باشد. بسیاری از کشورها در تلاش هستند تا سیستم آموزشی خود را اصلاح کنند؛ اما به نظر من این کار را به شیوه‌ای کاملاً نادرست انجام می‌دهند.

تقریباً تمام سیستم‌های آموزشی دنیا مشغول فرایند اصلاحات هستند. دو دلیل اصلی برای این موضوع وجود دارد: اولی دلیل اقتصادی است. هر منطقه‌ای در دنیا با همان چالش اقتصادی روبه‌روست که بقیه‌ی نقاط دنیا روبه‌رو هستند. اینکه چطور در دنیایی که سریع‌تر از همیشه تغییر می‌کند، مردمشان را آموزش دهند تا کار پیدا کنند و ثروت خلق کنند. دلیل دوم فرهنگی است. در سرتاسر دنیا جوامع می‌خواهند از جهانی‌سازی بهره ببرند ولی نمی‌خواهند طی این فرآیند هویت‌های خود را از دست بدهند. برای مثال فرانسه می‌خواهد فرانسوی باقی بماند. ژاپن ژاپنی و ایران ایرانی. هویت‌های فرهنگی در تمام طول تاریخ در حال دگرگونی بوده‌اند، ولی آموزش یکی از راه‌هایی است که جوامع از طریق آن سعی می‌کنند تا میزان تغییرش را کنترل کنند. به همین خاطر است که همیشه این همه بحث و جدل حول محتوای آموزشی به پا می‌شود.

اشتباهی که بیشتر سیاست‌گذاران مرتکب آن می‌شوند این است که معتقدند در آموزش بهترین راه برای رویارویی با آینده اصلاح کردن روندهای گذشته است. آموزش برپایه‌ی سه ستون استوار است: ۱- محتوای درسی؛ که چیزی است که سیستم آموزشی انتظار دارد

دانش‌آموزان یاد بگیرند. ۲- پروسه‌ی آموزش؛ که طی آن سیستم به دانش‌آموزان کمک می‌کند این کار را انجام دهند. ۳- ارزشیابی؛ که فرایند قضاوت در مورد این است که چطور دارند این کار را انجام می‌دهند. بیش‌تر جنبش‌های اصلاحی روی محتوای درسی و ارزشیابی تمرکز دارند.

عموماً سیاست‌گذاران سعی دارند بر محتوای آموزشی کنترل اعمال کنند و دقیقاً مشخص کنند که دانش‌آموزان چه چیزی را یاد بگیرند و در راستای انجام این کار تمایل دارند آن سلسله مراتب قدیمی رشته‌ها را تقویت کنند. مسئله‌ی بعدی که مسئولان امر بیش‌تر روی آن تأکید دارند ارزشیابی است. این امر فی‌نفسه اشتباه نیست، مشکل شیوه‌ای است که برای انجامش به کار گرفته می‌شود. حرکت‌های اصلاحی عموماً به طرز فزاینده‌ای به کثرت آزمون‌های استاندارد تکیه دارند. یکی از مهم‌ترین تأثیرهای این رویکرد، سد کردن ابتکار و خلاقیت در آموزش است. یعنی دقیقاً همان چیزهایی که باعث رشد مدارس و دانش‌آموزان می‌شوند. تحقیقات متعدد تأثیر منفی ارزشیابی استاندارد شده‌ی بی‌قید و شرط را روی روحیه‌ی دانش‌آموزان و معلمان نشان می‌دهد. البته من از اساس مخالف آزمون‌های استاندارد شده نیستم. اگر برای معاینه‌ی پزشکی برویم، ترجیح می‌دهیم، تست‌های استاندارد از ما بگیرند. می‌خواهیم بدانیم میزان قند خون و کلسترول‌مان در مقایسه با دیگران چقدر است. می‌خواهیم پزشکمان از یک استاندارد و یک مقیاس استاندارد استفاده کند. ولی تست‌ها فقط به عنوان بخشی از تشخیص مفید هستند و اصل کار بر عهده‌ی پزشک است که بیماریمان را تشخیص دهد و ما را در جریان این امر بگذارد که با توجه به فیزیولوژی خاص بدنمان چه کاری در موردش باید انجام دهیم. در آموزش هم همین‌طور است. تست‌های استاندارد اگر به شیوه‌ی درست به کار روند می‌توانند داده‌ی لازم برای حمایت و اصلاح آموزش را فراهم آورند. مشکل زمانی پیش می‌آید که این تست‌ها تبدیل به چیزی غیر از ابزاری صرف در خدمت آموزش می‌شوند، و در عوض خود کانون توجه آموزش می‌گردند. این نوع آزمون‌ها اگرچه ممکن است تأثیراتی منفی بر خود آموزش بگذارند، ولی برای خیلی‌ها نان و آب حسابی داشته!

باور فوق‌العاده قوی خود من، بر پایه‌ی چندین سال حضور فعال در عرصه‌ی آموزش این است که بهترین راه برای اصلاح آموزش، نه تمرکز عمده روی برنامه‌ی آموزشی است و نه ارزشیابی (هرچند که هر دوی اینها مهم هستند).

قدرتمندترین شیوه برای اصلاح آموزشی، سرمایه‌گذاری روی اصلاح روش تدریس و تقویت جایگاه معلمان بزرگ است. هیچ مدرسه بزرگی در هیچ جای دنیا نیست که معلمان بزرگ نداشته باشد، ولی تعداد زیادی مدرسه ضعیف با انبوهی قفسه از کتاب‌های آموزشی و یک خروار تست استاندارد وجود دارد. واقعیت این است که با توجه به چالش‌هایی که با آن روبه‌رو هستیم، آموزش نیاز به اصلاح شدن ندارد بلکه نیازمند دگرگون شدن است و کلید این دگرگونی، یکدست کردن آموزش نیست، بلکه فردی کردن آن است؛ یعنی ساختن موفقیت بر پایه‌ی کشف استعدادهای فردی هر بچه‌ای، یعنی قرار دادن دانش‌آموزان در محیطی که بخواهند یاد بگیرند و محیطی که بتوانند در آن به طور طبیعی علایق حقیقی خود را بیابند.

حرف اصلی کتاب حاضر این است که ما باید بی‌درنگ بهره‌ی حداکثری از استعدادهای طبیعی خود ببریم. این امر برای سلامت ما و سلامت جامعه‌ی ما ضروری است. آموزش باید فرایندی باشد که تمام استعدادهای شکوفا کند؛ اما بیشتر مواقع این اتفاق نمی‌افتد. بسیاری از افرادی که در این سال‌ها با آنها برخورد کرده‌ام می‌گویند کل دوران تحصیل خود را پشت سر گذاشته‌اند، بدون آنکه واقعاً بفهمند استعدادهای واقعی‌شان کدام است. اغراق نیست اگر بگویم بسیاری از آنها تازه بعد از خلاص شدن از دوران تحصیلشان توانایی‌های واقعی خود را کشف کرده‌اند. البته باور ندارم که معلمان دلیل این مشکل هستند. این یک مشکل سیستماتیک در سرشت سیستم‌های آموزشی ماست. در حقیقت چالش‌های واقعی پیش روی آموزش فقط از طریق اختیار دادن به معلمان پر شور و خلاق و از طریق برانگیختن تخیل و انگیزه‌های دانش‌آموزان رفع خواهد شد.

برنامه‌های آموزشی مدارس ما باید اساساً تغییر کنند. ما نیاز داریم که سلسله مراتب موجود در رشته‌ها را حذف کنیم. برتری دادن برخی رشته‌ها به برخی دیگر فقط فرض‌های از مُد افتاده صنعت‌مداری را تقویت می‌کنند و اصل تنوع را نقض می‌کنند. تعداد بیش از حد زیادی از دانش‌آموزان دوران تحصیلشان را سپری می‌کنند در حالی که استعدادهای طبیعی‌شان یا به حاشیه رانده شده و یا نادیده گرفته می‌شود. هنر، علوم پایه، علوم انسانی، تربیت بدنی، زبان و ریاضیات همه نقشی برابر و اساسی در شکل دادن تعلیم و تربیت دانش‌آموزان دارند.

خیلی از افراد موفق موفقیتشان حاصل رویارویی با علایقشان و توانایی دنبال کردن آنها بوده است، همان طور که دُن لپسکی می‌گوید: «مهم‌ترین مسئله

این است که بچه‌ها را تشویق کنید هر چیزی را که تشنه‌ی آن هستند دنبال کنند. وقتی به شعبده‌بازی علاقمند شدم، تشویق و حمایت زیادی نصیبم شد. من به همان شیوه‌ای که امروز کار هنری انجام می‌دهم خودم را وقف شعبده‌بازی کردم. یک کودک ممکن است به بیسبال فکر کند، البته نه بازی کردنش، بلکه دانستن همه‌ی آمار مربوط به بازیکنان و نقل و انتقالشان. ممکن است این کار در ابتدا بیهوده به نظر بیاید، ولی شاید این کودک دست آخر مدیر یک تیم بیسبال شود. اگر بچه‌ای تنها فرد هوادار هنر اپرا در کلاس است، این علاقمندی باید تأیید و تشویق شود. علاقمندی برای هر کاری که باشد، مهم‌ترین چیزی است که باید تقویت شود.»

مسئله‌ی استعداد به تدریس هم مرتبط می‌شود. تعداد بیش از حد زیادی از جنبش‌های اصلاحی در حوزه‌ی آموزشی در تلاش هستند این حوزه را از معلم بی‌نیاز کنند. اما موفق‌ترین سیستم‌های دنیا درست عکس این رویکرد را دارند. آنها روی معلمان سرمایه‌گذاری می‌کنند. دلیلش این است که انسان‌ها وقتی افرادی را داشته باشند که استعدادها، چالش‌ها و توانایی‌های آنها را درک کنند، موفق‌تر می‌شوند. برای همین است که حضور راهنما در زندگی بسیاری از آدم‌ها تأثیر خارق‌العاده‌ای بر آنها گذاشته است. معلمان بزرگ همیشه می‌دانسته‌اند که نقش واقعی‌شان درس دادن کتاب نیست، بلکه درس دادن به شاگردان است. راهنما و مربی بودن نبض حیاتی یک سیستم آموزشی زنده است.

استعداد به ارزشیابی هم می‌پردازد. فرهنگِ آزمون‌های استاندارد، پیوسته سد راه آموزش بوده است. نکته‌ی جالب این است که این آزمون‌ها استانداردها را بالا نمی‌برند، مگر در برخی حوزه‌های خاص و البته به قیمت از بین بردن قسمت اعظم آنچه که واقعاً در آموزش مهم است. برای درک بهتر این مسئله اجازه دهید فرایند تضمین کیفیت در حوزه آموزش را با همین فرایند در حوزه کاملاً متفاوت دیگری یعنی رستوران‌داری مقایسه کنیم:

در حوزه‌ی رستوران‌داری دو مدل مشخص از تضمین کیفیت وجود دارد. اولی مدل فست‌فودی است. در این مدل کیفیت غذا تضمین شده است، چون تمام رستوران‌های زنجیره‌ای مطابق استانداردهای مشخص عمل می‌کنند. این رستوران‌ها دقیقاً مشخص می‌کنند در تمام شعبه‌هایشان باید چه منوی غذایی باشد، چه موادی باید در برگرها یا ناگت‌ها باشد، میزان روغنی که باید در آن سرخ شوند چقدر باشد، چه پیش‌غذایی و

چگونه باید سرو شود، سیب‌زمینی‌های سرخ کرده چطور باید درست شوند، نوشیدنی‌ها باید چه باشند و دقیقاً چطور سرو شوند. آنها مشخص می‌کنند که دکور رستوران و تابلوی آن باید چگونه باشد و کارکنان باید چه لباسی بپوشند، همه چیز در یک چارچوب استاندارد است. غذاهای فست‌فودی اغلب برای ما مضر است. برخی از آنها سهم به‌سزایی در افزایش ناگهانی چاقی و دیابت در سرتاسر دنیا دارند، ولی حداقل کیفیت‌شان تضمین شده است.

مدل دیگر تضمین کیفیت در رستوران‌داری راهنمای میشلن^۱ است. در این مدل کتاب‌های راهنما معیارهای برتر را تعیین می‌کنند اما نمی‌گویند هر رستورانی چطور باید این معیارها را به عمل درآورد. آنها نمی‌گویند چه چیزی باید در منو باشد، کارکنان باید چه لباسی بپوشند یا دکور و تابلوی رستوران چگونه باید باشد. همه‌ی اینها در اختیار هر رستوران به‌طور جداگانه است. دستورالعمل‌ها صرفاً معیارها را مشخص می‌کنند و بعد از آن دیگر بر عهده‌ی هر رستورانی است که به بهترین شکلی که صلاح می‌داند این معیارها را پیاده کند. نتیجه این می‌شود که رستوران‌ها و غذاهایشان بر اساس استاندارد خشک و عینی مورد قضاوت قرار نمی‌گیرند؛ بلکه این امر بر اساس ارزشیابی متخصصانی صورت می‌گیرد که می‌دانند به دنبال چه هستند و یک رستوران عالی واقعاً چه ویژگی‌هایی دارد. حاصل کار این شده که تمام رستوران‌های سبک میشلنی محشر هستند و البته همه‌ی آنها بی‌نظیر و متفاوت از یکدیگرند.

یکی از اساسی‌ترین مشکلاتی که حوزه‌ی آموزش با آن دست به‌گریبان است این است که بیشتر کشورها برای تضمین کیفیت مدارس‌شان خود را وادار به پیروی از مدل فست‌فودی می‌کنند. در حالی که باید به جای آن مدل میشلنی را در پیش بگیرند. آینده‌ی آموزش در استاندارد کردن طبق یک چارچوب مشخص نیست، بلکه در شخصی کردن است. در حمایت کردن از فکر گروهی و فردیت‌زدایی نیست، بلکه در افزایش عمق و پویایی واقعی توانایی‌های مختلف

۱. سری کتاب‌های راهنمایی است که شرکت لاستیک‌سازی میشلن در فرانسه آن را منتشر می‌کند. در میان این سری از کتاب‌ها مشهورترین آن کتابی است که به ارزیابی کیفیت غذای رستوران‌ها و نشان دادن آن با ستاره پرداخته است و کتاب راهنمای رستوران و هتل میشلن نامیده می‌شود. رنگ جلد این کتاب همواره قرمز است و کتاب قرمز میشلن نیز نامیده می‌شود. فروش سالانه این کتاب که رستوران‌های چندین کشور مختلف را بررسی کرده‌است، از یک میلیون جلد در سال فراتر می‌رود.

انسان است. برای داشتن آینده روشن، آموزش باید استعداد محور باشد، همین. من در فصل اول این کتاب صحبت‌هایی در مورد اهمیت استعداد کرده‌ام و در فصل دوم استعدادیاب کلیفتون را به شما معرفی کرده‌ام. با مطالعه‌ی این فصل شما می‌توانید با ۳۴ نقطه‌ی قوت یا زمینه‌ی استعدادی اصلی انسان‌ها آشنا شوید و ببینید که خودتان صاحب کدام استعدادها هستید و زندگی حرفه‌ای و شخصیتان را بر مبنای ایجاد توانمندی بر پایه‌ی آن استعدادها شکوفاتر کنید. در هر یک از این ۳۴ مورد ابتدا توضیح و تعریفی کاربردی در مورد آن نقطه‌ی قوت ارائه شده است و سپس نمونه‌هایی از افرادی که دارای توانمندی مورد نظر هستند آورده شده است و پس از آن ایده‌هایی عملی به افراد دارای نقطه قوت مورد نظر ارائه شده است و در پایان قسمتی با عنوان توصیه‌هایی برای کار با افراد دیگری که دارای توانمندی مورد نظر هستند آورده شده است.

لازم به ذکر است که ترتیب این ۳۴ نقطه‌ی قوت صرفاً بر مبنای نام الفبای انگلیسی آنها بوده و هیچ اولویت دیگری در ترتیب آنها وجود ندارد. هر یک از این ۳۴ زمینه حتی در زبان اصلی اغلب نو، یا در برابر مفهومی تازه به کار رفته‌اند. برگردان آنها به فارسی را با کوشش و وسواس زیادی انجام داده‌ام ولی جای بهسازی و اصلاح آنها همچنان باقی است.

پس از خواندن فصل دوم و مشخص کردن ۵ زمینه استعدادی برتر خود با دسته‌ای از پرسش‌ها روبه‌رو خواهید شد که بر پایه‌ی تجربه‌های گذشته مهم‌ترین پرسش‌ها و پاسخ آنها را در فصل سوم گردآوری کرده‌ام. اطمینان دارم که پاسخ پرسش‌های مهم شما نیز هستند.

در پایان بر خود لازم می‌دانم که از خانم‌ها زهرا رحیمی و مهناز زمانی که اینجانب را در ترجمه‌ی برخی از منابع کتاب یاری کردند تشکر نمایم.

احمد جوکار

فصل اول

توانمندی‌های خود را بیابید

پیمودن دشوارترین مسیر

بیشتر برنامه‌های آموزشی هدفشان این است که ما را به کسی که نیستیم یا نمی‌توانیم باشیم، تبدیل کنند. در دوران مدرسه اگر شما به طور ذاتی توانایی درک و فهم ریاضیات را نداشته باشید معلم، مدرسه و پدر و مادرتان شما را مجبور می‌کنند تا نمره‌ی خوبی در این درس بگیرید و اگر این اتفاق نیفتد باید در یک دوره کلاس‌های تقویتی شرکت کنید تا در این درس قوی شوید؛ بنابراین ما همیشه به جای آن‌که زمان خود را صرف کشف نقاط قوتمان کنیم، آن را صرف از بین بردن نقاط ضعفمان می‌کنیم.

این موضوع کاملاً مطابقت دارد با روش ما در خلق قهرمان‌هایی که برای غلبه بر استعداد‌های نداشته‌شان تلاش می‌کنند. داستان واقعی «رودی روتیگر»^۱ را در نظر بگیرید، نهمین ۲۳ ساله‌ای در استادیوم «نوتردام»، که بازیگر اصلی فیلم «رودی» در سال ۱۹۹۳ بود. مشخص بود که این پسر جوان با ۷۴ کیلو و ۹۰۰ گرم وزن و قد خیلی کوتاه (۱۶۷ سانتی‌متر)، دارای توانایی فیزیکی برای بازی در مسابقه‌ی مهم فوتبال دانشکده نبود، اما بسیار شجاع و بی‌باک بود.

رودی به سختی و بدون خستگی تلاش می‌کرد تا مجوز ورود به نوتردام را کسب کند و بتواند در مسابقه‌ی فوتبالی که در آنجا برگزار می‌شد، بازی کند. او در نهایت و بعد از سه بار رد شدن، بالاخره در نوتردام پذیرفته شد و بعد از آن به زودی در تمرینات تیم، جایگاهی به دست آورد.

رودی برای دو سال در تمرینات روزانه تلاش می‌کرد، اما اجازه نداشت در کنار زمین به تیمش بپیوندد. سرانجام بعد از دو فصل تمرین مداوم و بی‌وقفه

1 . Rudy Ruettiger

در حد توانش، از او دعوت شد تا برای بازی نهایی در آخرین سال دبیرستان در نیمکت تیم حضور پیدا کند. در لحظات پایانی این مسابقه، با بُرد قطعی نوتردام، هم تیمی‌های رودی از مربی درخواست کردند که او را وارد بازی کند. در ثانیه‌های آخر، مربی، رودی را برای بازی موقت به زمین فرستاد و او در مقابل مهاجم تیم مقابل، خودی نشان داد.

این لحظه، لحظه‌ی مهمی بود و البته رودی در یک آن تبدیل به قهرمان شد. طرفداران تیم، نام او را فریاد می‌زدند و او را روی دست‌هایشان بلند کردند. بعدها روتیگر به کاخ سفید دعوت شد که در آنجا با رئیس جمهور وقت، مقامات کاخ سفید و اسطوره‌ی فوتبال «جو مونتانا»^۱ ملاقات کرد. هرچند پشتکار رودی قابل تحسین است، اما در نهایت، او تنها چند ثانیه در فوتبال دانشکده شرکت کرده بود و با جدیت بازی کرده بود؛ البته بعد از هزاران ساعت تمرین.

درحقیقت ماهیت الهام‌بخش این داستان مشکل خاصی را بیان می‌کند: غلبه بر نقاط ضعف بخش مهمی از ساختار فرهنگی ما را تشکیل می‌دهد. کتاب‌ها، فیلم‌ها و فرهنگ عامه‌ی ما پُر از داستان‌هایی است که شانس یک در میلیون را تجربه می‌کنند. و این امر باعث می‌شود که ما برای افرادی که در استعداد نداشته‌ی خود با تلاش به پیروزی می‌رسند بیش‌تر خوشحال شویم و جشن بگیریم تا افرادی که بر استعدادهای ذاتی خود سرمایه‌گذاری می‌کنند. در نتیجه، میلیون‌ها نفر این قهرمانان را به‌عنوان مظاهری از رؤیایها و الگوهای ملی می‌بینند و چشم‌اندازشان را روی غلبه بر چالش‌های بزرگ تنظیم می‌کنند. متأسفانه این کار پیمودن سخت‌ترین راه برای موفقیت می‌باشد.

بسیاری از ما، موفقیت را غلبه بر ضعف‌ها و کاستی‌هایمان می‌دانیم. برای مثال اگر شما یک فروشنده‌ی برجسته باشید، ولی در زمینه‌ی تفکر راهبردی با ضعف روبه‌رو باشید، تمام سعی و تلاشتان را می‌کنید تا این ضعف را پوشش دهید. زیرا، فکر می‌کنید چاهی در مسیر پیشرفت شما قرار دارد و مانع ادامه‌ی راه شما می‌شود. شما کاستی یا نقطه ضعف را یک فرصت به حساب می‌آورید، فرصتی که با استفاده از آن (یعنی برطرف ساختن نقطه ضعف) می‌توان به پیشرفت ادامه داد. در حقیقت تفکر برطرف ساختن نقاط ضعف، در عمق برنامه‌های آموزشی و پرورشی ما ریشه دارد، به مثال زیر دقت کنید:

دانش‌آموزی با چنین کارنامه‌ای به خانه می‌آید: زبان خارجی نمره‌ی ۲۰، علوم

1. Joe Montana

اجتماعی نمره‌ی ۲۰، زیست‌شناسی نمره‌ی ۱۴ و ریاضی نمره‌ی ۵. به نظر شما بر روی کدام نمره بحث و گفت‌وگوی زیادی انجام خواهد گرفت و هزینه صرف خواهد شد؟ تحقیقات و بررسی‌ها نشان می‌دهد که ۷۷ درصد از پدراها و مادرها به نمره‌ی رد شده در درس ریاضی می‌پردازند و فقط ۶ درصد به ۲۰ در درس زبان خارجی و از آن بدتر یک درصد به نمره‌ی ۲۰ در درس علوم اجتماعی توجه خواهند کرد. بدون تردید باید به ضعف در زمینه‌ی درس ریاضی اهمیت داد. مشخص است دانش‌آموزی که در این درس نمره‌ی مردودی بگیرد برای ادامه‌ی تحصیل در دانشگاه با مشکل روبه‌رو خواهد شد، ولی نکته‌ی مهم، این پرسش است که روی کدام نمره بیش‌تر با فرزندتان بحث و گفتگو خواهید کرد؟ برخلاف خواست و سیاست نظام آموزش و پرورش امروز، آیا درست این است که بیشترین سرمایه‌گذاری را روی نقاط ضعف فرزندانمان بکنیم؟ «جان سی مکسول»^۱ در کتاب خود با نام «جوهره‌ی مدیریت» داستان زیبایی را نقل می‌کند:

یک روز حیوانات جنگل تصمیم گرفتند در یک مدرسه‌ی آموزش مهارت‌ها شرکت کنند. برنامه‌ی آموزشی آنها در این مدرسه شامل دویدن، شنا کردن، بالا رفتن و پرواز کردن بود. همه‌ی حیوانات همه‌ی درس‌ها را انتخاب کردند و در کلاس‌های آموزشی آن شرکت می‌کردند. در آزمون پایان دوره، اردک به دلیل پره‌ای چربش که آب را به خود جذب نمی‌کند و پاهای پرده‌دارش در شنا نمره‌ی ۲۰ گرفت. او از معلم خود هم بهتر شنا می‌کرد. در پرواز نمره‌ی ۱۰ و در دویدن نمره‌ی ۸ گرفت و در این درس مردود شد. اردک ناچار شد تا دیگر به شنا نپردازد و پس از تعطیلی ساعات درسی، در مدرسه بماند و تمرین دویدن کند. او پس از یک دوره آموزش سخت و فشرده، نمره‌ی خود را در دویدن به ۱۰ رساند ولی در اثر تمرین زیاد پاهای پرده‌دار او پوست‌مال شد و او دیگر به خوبی سابق شنا نمی‌کرد و به همین دلیل کسی ناراحت نشد، مگر خود اردک. خرگوش در دویدن شاگرد اول کلاس بود، اما در شنا کردن ضعیف بود و به این خاطر باید این مهارت را تمرین می‌کرد. به دلیل تمرین زیاد شنا عصب‌های ماهیچه‌های پای او کشیده شدند و او دیگر نمی‌توانست به خوبی سابق بدود. سنجاب در بالا رفتن از درخت عالی بود، اما در کلاس پرواز بیچاره شده بود و به دلیل فشار زیاد در این کلاس دچار گرفتگی عضلات شد، به همین دلیل هم

1. John C. Maxwell

نمره او در بالا رفتن به ۱۲ و در دویدن به ۸ رسید و مردود شد. عقاب در کلاس‌های پرواز از همه جلوتر بود و اصرار داشت روش خود را در بالا رفتن به کار گیرد. او یک دانش‌آموز مسئله‌دار بود و به خاطر بی‌انضباطی از مدرسه اخراج شد.

تسلط و غلبه بر نقاط ضعف به یکی از بخش‌های مهم ساختار فرهنگی ما تبدیل شده است. کتاب‌ها، فیلم‌های سینمایی و برنامه‌های تلویزیونی ما، همیشه افراد بازنده‌ای را نشان می‌دهند که با سختی و فشارهای زیاد بر یکی از ضعف‌های خود غلبه کرده و پیروز شده‌اند.

این مسئله باعث می‌شود تا ما به جای الگو قرار دادن افرادی که با تکیه بر توانایی‌های ذاتی خود و سرمایه‌گذاری روی آنها به موفقیت رسیده‌اند، به ستایش افرادی بپردازیم که به بعضی از نقاط ضعف طبیعی خود غلبه کرده‌اند. بنابراین میلیون‌ها نفر این افراد را به عنوان الگوهای ملی خود در نظر می‌گیرند و هدف خود را به سمت غلبه بر چالش‌های بزرگ تنظیم می‌کنند و متأسفانه این سخت‌ترین راه برای رسیدن به موفقیت است.

برای مثال چند روز پیش در برنامه‌ی خندوانه یک دوبلور مهمان برنامه بود. دیدم که دوبلور به مجری برنامه گفت: «روز اولی که به صدا و سیما آمدم یک مدیر دوبلاژ به من گفت که تو به درد این کار نمی‌خوری و صدای تو برای این کار ساخته نشده است.» مجری تعجب کرد. دوبلور گفت: «به خاطر همین حرف او من سال‌ها تمرین کردم و الان در این مرتبه قرار دارم.»

اما به نظر من او می‌توانست در کمتر از این زمان به موفقیتی چند برابر موفقیت فعلی خود برسد، به این عبارت توجه کنید:

«شما می‌توانید به هر فردی که می‌خواهید تبدیل شوید، البته به شرط آن که به اندازه‌ی کافی تلاش کنید.»

من هم مانند بسیاری از مردم، در دوران نوجوانی این مطلب را باور داشتم. در دوران نوجوانی وقتی که برای اولین بار یک فیلم از «بروس لی»^۱ دیدم، می‌خواستم من هم مانند او شوم. کتاب‌های رزمی را می‌خواندم و هر روز تمرین‌های رزمی انجام می‌دادم. تابستان‌ها به کلاس‌های آموزش ورزش‌های رزمی می‌رفتم و به هر طریقی تلاش می‌کردم تا به یک رزمی‌کار بزرگ تبدیل شوم. بعد از تلاش‌های زیاد، حتی موفق نشدم تا

۱. بروس لی (Bruce Lee) استاد هنرهای رزمی چینی و بازیگر فیلم‌های حادثه‌ای.

به یک مسابقه‌ی کوچک راه پیدا کنم.

از این قبیل اتفاقات در اطراف ما زیاد است. یک فروشنده‌ی موفق کتاب فکر می‌کند که می‌تواند با کمی تلاش به یک ناشر بزرگ تبدیل شود. او برای رسیدن به آرزویش، با ناشران دیگر صحبت می‌کند؛ کتاب‌های مدیریتی می‌خواند. هر شب وقتی را که باید به خانواده، فرزندان و سلامتی خود اختصاص دهد، مشغول کار است اما بعد از چند سال می‌فهمد که توانایی ذاتی لازم برای انجام این کار را ندارد. او نه تنها وقت خود را بیهوده تلف کرده، بلکه فرصت‌های زیادی را در کار خود از دست داده است. اگر در شغل فروشندگی که به طور ذاتی در آن مهارت داشت، مانده بود می‌توانست بسیار موفق باشد و به فرهنگ کشور خود کمک بیشتری کند. البته این را قبول داریم که سلسله مراتب بیشتر سازمان‌ها به گونه‌ای است که به جای این که به ما اجازه‌ی پیشرفت در شغلی که متناسب با توانایی‌های ماست را بدهند، ما را مجبور به انجام کاری کاملاً متفاوت می‌کنند.

تمرکز ما بر نقاط ضعف در خانه یا مدرسه، بر افراد تأثیر منفی می‌گذارد. در تمام فرهنگ‌ها، والدین بیشترین زمان و توجه دانش‌آموزان را برای تقویت ضعیف‌ترین درس آنها به کار می‌گیرند. اولیا و معلمان به جای آن که بیشترین وقت دانش‌آموزان را در زمینه‌های توانایی و استعدادها برتر آنها صرف کنند، بر نقاط ضعف آنها تمرکز می‌کنند. دانش‌آموزی که همیشه با اعداد مشکل دارد، حسابداری خوبی نخواهد شد و شخصی که به صورت ذاتی انسان گرم و همدلی نیست، هیچ‌گاه نمی‌تواند به صورت گرم و صمیمی رضایت خاطر یک ارباب‌رجوع نگران را به دست آورد. حتی «علی کریمی» که دارای توانایی فوق‌العاده‌ای در فوتبال است، هر اندازه هم تلاش کند نمی‌تواند در رشته‌ی بسکتبال یا والیبال قهرمان شود.

دانش‌آموزی داشتم که در سال ۱۳۷۶ به او مشاوره‌ی تحصیلی می‌دادم. پدر او یکی از کارخانه‌داران بزرگ بود و ثروت زیادی داشت و فرهاد تنها پسر خانواده بود. منزل آنها در پنت‌هاوس یک برج ۲۰ طبقه در نیاوران بود. روزی که برای اولین بار جهت مشاوره به منزلشان رفتم، پدر فرهاد هم در جلسه ما حضور داشت بعد از مدتی صحبت در مورد آموزش دروس و آزمون‌های آزمایشی‌ای که قرار بود مؤسسه ما از ایشان بگیرد؛ به من گفتند: «آقای جوکار، به فرهاد من بگویید که برای دانشگاه، رشته‌ی نساجی را انتخاب کند.» لازم است بدانید پدر فرهاد یک کارخانه‌ی نساجی بزرگ داشت و چون از دار دنیا همین یک پسر را

داشت می‌خواست که فرزندش بعد از او مدیریت کارخانه را به عهده بگیرد، در صورتی که فرزندش به رشته‌ی تربیت بدنی علاقه داشت و هیچ علاقه‌ای به رشته نساجی نداشت. من به پدر فرهاد گفتم که به نظر من فرهاد باید در هر رشته‌ای که به آن علاقه دارد تحصیل کند، چون در آن رشته، توانایی و استعداد دارد و بعد خودم را مثال زدم و گفتم: «برای مثال من در رشته‌ی عمران تحصیل کرده‌ام و در حال حاضر مشغول نوشتن کتاب‌های آموزشی هستم.» پدر فرهاد کمی ناراحت شد و به من گفت: «آقای جوکار شما باید خوب بدانید که علاقه را محیط می‌سازد. اگر یک بچه را به پزشکی قانونی ببریم و چرک و خون و کثافت را به او نشان دهیم، از پزشکی بیزار می‌شود. ولی اگر همین بچه را به اتاق عمل ببریم که در آن‌جا افراد متخصص مشغول یک عمل قلب باز هستند، او عاشق پزشکی می‌شود. خود شما هم اگر از همان ابتدای کارتان با یک شرکت مهندسی بزرگ همراه می‌شدید، نظرتان راجع به رشته‌ی تحصیلی‌تان این‌گونه نبود.» به او گفتم، اجازه دهید که استدلال شما را نپذیرم. گفتم اگر تمام مردم دنیا بیمار باشند و فقط من بتوانم پزشک شوم، پزشک نخواهم شد، چون محیط بیمارستان را دوست ندارم، چون در درس‌های پزشکی ضعیف هستم، چون زیست‌شناسی و شیمی را خوب نمی‌فهمم، اما در درس‌های ریاضی و فیزیک ادعا دارم، در این درس‌ها قوی هستم و از خیلی‌ها بهتر می‌فهمم.

آن‌روز هر چقدر صحبت کردم پدر فرهاد قانع نشد؛ از طرفی من هم قانع نشدم که به فرزند ایشان بگویم که برخلاف میل باطنی‌اش در رشته‌ی دیگری تحصیل کند، برای همین از جلسه‌ی بعد برادرم به او مشاوره‌ی تحصیلی می‌داد.

آبان سال ۱۳۹۵ یکی از اقوام پدر فرهاد را که دوست برادرم بود دیدم. وقتی با او صحبت کردم، مطالبی را به من گفت که بسیار ناراحت شدم. گفت: «فرهاد در سال ۱۳۷۷ در دانشگاه آزاد و در رشته‌ی نساجی پذیرفته شد و همزمان در کارخانه‌ی پدرش کار می‌کرد. بعد از چند سال پدرش به رحمت خدا رفت و فرهاد به تنهایی کارخانه را اداره می‌کرد، اما بعد از مدتی کارخانه ورشکست شد و او ضرر زیادی کرد و تمام ثروتی را که پدر اندوخته بود، از بین برد و او در حال حاضر یک ورشکسته است.»

از شما می‌پرسم به نظر شما بهتر نبود که پدر فرهاد به استعداد فرزندش که در زمینه‌ی ورزش بود اهمیت می‌داد و روی آن سرمایه‌گذاری می‌کرد و مدیریت کارخانه را به فرد دیگری می‌سپرد؟ شاید او الان یک قهرمان بود و شاید یک مجتهد ورزشی بزرگ را اداره می‌کرد. ولی مطمئنم که اگر هیچ‌کدام از اینها هم

نمی‌شد، لااقل ورشکسته هم نبود.

زمانی که با افراد بسیار موفق در هر حرفه‌ای صحبت می‌کنید از معلمی گرفته تا بازاریابی اینترنتی، هنرپیشگی، مدیریت و ... درمی‌یابید که رمز موفقیت روزافزون آنها، در یافتن و به کار بستن استعدادهایشان در کار و زندگی بوده است؛ بنابراین بهتر است به جای عبارت «شما می‌توانید به هر کس که می‌خواهید تبدیل شوید.» بگوییم «شما نمی‌توانید به هر کس که می‌خواهید تبدیل شوید، ولی می‌توانید در آنچه که هستید یعنی توانایی ذاتی آن را دارا هستید، پیشرفت بسیار خوبی بکنید.»

در مطالعات سازمان «گالوپ»^۱ معلوم شد که بیشتر افراد موقعیت و فرصت تمرکز بر روی آنچه که به بهترین نحو انجام می‌دهند را ندارند. آنها بیش از ۱۰ میلیون نفر را در این موضوع مورد بررسی قرار دادند و تقریباً ۷ میلیون نفر بیان کردند که در موقعیتی قرار نگرفته‌اند که بتوانند از استعدادهای خود استفاده‌ی مناسب و لازم را ببرند.

به این داستان کوتاه دقت کنید:

بچه شتر: چند تا سوال برایم پیش آمده است. می‌توانم پسرم مادر؟

شتر مادر: حتماً عزیزم. چیزی ناراحت کرده است؟

بچه شتر: چرا ما کوهان داریم؟

شتر مادر: خب پسرم. ما حیوانات صحرا هستیم. در کوهان آب و غذا ذخیره می‌کنیم، تا در صحرا که چیزی پیدا نمی‌شود بتوانیم دوام بیاوریم.

بچه شتر: چرا پاهای ما دراز و کف پای ما گرد است؟

شتر مادر: پسرم. ما برای راه رفتن در صحرا و تندتر راه رفتن، باید شکل پایمان این‌طوری باشد.

بچه شتر: چرا مژه‌های بلند و ضخیم داریم؟ بعضی وقت‌ها جلوی دید من را می‌گیرد.

شتر مادر: این مژه‌های بلند و ضخیم یک نوع پوشش حفاظتی است که چشم‌های ما را در مقابل باد و شن‌های بیابان محافظت می‌کنند.

بچه شتر: فهمیدم. پس کوهان برای ذخیره کردن آب است، برای زمانی که ما در بیابان هستیم. شکل پاهایمان برای راه رفتن در بیابان مناسب است و مژه‌هایمان هم برای محافظت چشم‌هایمان در برابر باد و شن‌های بیابان است.

1. Gallup. موسسه گالوپ از معتبرترین موسسات نظرسنجی در جهان است.

بچه شتر: فقط يك سوال ديگر دارم...

شتر مادر: بپرس عزيزم...

بچه شتر: پس ما در اين باغ وحش چه غلطی ميکنيم؟
چه اتفاقی مي افتد وقتی که شما در محدوده‌ی «نقاط قوت و توانمندی‌هايتان»
نيستيد؟ اگر بتوانيد در محيط کارتان از استعدادهايتان بهره بگيريد شش برابر
موفق تر خواهيد بود، اما در صورتی که نتوانيد در محل کارتان از استعدادهايتان
بهره‌مند شويد اين احتمال وجود دارد که:

- رفتن به سرکار در شما ايجاد ترس و اضطراب کند.
- با همکارانتان ارتباط خوبی نداشته باشيد.
- با ارباب رجوع رفتار مناسبی نداشته باشيد.
- به دوستانتان بگوئيد که در چه شرکت مزخرفی کار می کنید و کمترین دستاوردها را در روز داريد.
- لحظات خلّاق و مثبت کمتری داشته باشيد.

به همين دليل است که کار برای بعضی افراد تفريح است و برای بعضی افراد ملال آور و خسته کننده است. بيرون از دنياي کارتان هم اگر در حوزه‌ی نقاط قوت و توانمندی‌هايتان فعاليت نکنيد، سلامتی و روابط شما با خطرات جدی روبه‌رو خواهد شد. رويکرد مبتنی بر نقاط قوت، اعتماد به نفس، مدیریت، امید و مهربانی شما را نسبت به ديگران بهبود می بخشد. حالا اين سوال مهم مطرح می شود که به نظر شما چرا همه‌ی انسانها بر اساس نقاط قوت و توانایی‌هايشان زندگی نمی کنند؟ یکی از بزرگترین مشکلات اين است که بیشتر افراد در مورد توانایی‌های خود و اطرافيانشان يا اطلاعی ندارند و يا نمی توانند نقاط قوت خود و ديگران را بيان و توصيف کنند.

«مارک اليون»^۱ در کتاب خود «ساختن زندگی و امرار معاش»، درباره‌ی دانشجویانی می نویسد که دو مسير کاملاً متفاوت را پس از فراغت از تحصيلات دانشگاهی طی کرده اند. وی چنين می گوید:

یک بررسی درباره‌ی فارغ التحصيلان دانشکده‌ی بازرگانی، سابقه‌ی ۱۵۰۰ نفر را از سال ۱۹۶۰ تا ۱۹۸۰ مورد مطالعه قرار داده است. در آغاز، فارغ التحصيلان به دو گروه تقسيم شدند:

گروه الف: کسانی بودند که می خواستند اول پول درآورند، تا بتوانند هر کاری

می خواهند انجام دهند؛ یعنی اول مشکلات مالی خود را حل و فصل کنند و بعد به امور دیگر زندگی بپردازند.

گروه ب: کسانی بودند که ابتدا به دنبال علاقه‌ی واقعی خود بودند و اطمینان داشتند که پول، خودش به دنبال آن می‌آید.

در این بررسی، کسانی که در گروه «الف» (اول پول) بودند، ۱۲۴۵ نفر یعنی جمعاً ۸۳ درصد کل شرکت کنندگان را تشکیل می‌دادند. گروه «ب» (اول علاقه) یعنی خطرپذیرها ۲۵۵ نفر یعنی جمعاً ۱۷ درصد شرکت کنندگان بودند. پس از بیست سال، ۱۰۱ نفر از اعضای این دو گروه میلیاردر شده بودند که یک نفر از آنها جزء گروه «الف» و ۱۰۰ نفر دیگر از گروه «ب» بودند.

اگر همین فردا یک میلیارد تومان برنده شوید، آیا به کاری که امروز مشغول آن هستید ادامه می‌دهید؟ این سؤال مهمی است زیرا می‌گوید اگر به اندازه‌ی کافی

پول و وقت داشته باشید و برای انتخاب شغل آزاد باشید، چه خواهید کرد؟

مطمئن باشید که انسان‌های موفق اگر یک میلیارد تومان پول نقد هم برنده شوند، باز به کار فعلی خود ادامه می‌دهند. فقط ممکن است کارشان را بهتر یا در سطح بالاتری انجام دهند. آنها به قدری کارشان را دوست دارند، که هیچ‌گاه به ذهنشان خطور نمی‌کند آن را ترک کنند یا بازنشسته شوند.

استعدادها و علایق ذاتی ما (کارهایی که واقعاً از انجامشان لذت می‌بریم) در تمام طول عمر با ما هستند. اما اغلب اوقات، استعدادهای ما دست نخورده و بکر باقی می‌مانند.

«مارک تواین»^۱ در یکی از کتاب‌هایش داستان مردی را بیان می‌کند که پس از مرگ در دروازه‌ی بهشت با «سنت پیتر»^۲ ملاقات می‌کند. بلافاصله به یادش می‌آید که سنت پیتر مردی مدبر و خردمند بوده است. به او می‌گوید: «سنت پیتر، من سالهاست که به تاریخ و نظامی‌گری علاقمندم به من بگویید بزرگترین ژنرال دوران ما چه کسی بوده است؟»

سنت پیتر به سرعت پاسخ می‌دهد: «سوال خیلی ساده‌ای است، آن شخص که آن‌جا ایستاده.»

مرد به آن شخص نگاهی می‌کند و با تعجب می‌گوید: «حتماً اشتباه می‌کنید!

من این مرد را روی زمین می‌شناختم او یک کارگر معمولی بود.»

سنت پیتر جواب می‌دهد: «بله، درست می‌گویی دوست من. او بزرگ‌ترین

1. Mark Twain

2. Saint Peter

ژنرال تاریخ می بود فقط به این شرط که ژنرال می شد!» این داستان واقعیتی بسیار رایج را به ما نشان می دهد. افراد زیادی عمر خود را در مسیری اشتباه طی می کنند، آنها از لحظه ی تولد تا مرگ را می پیمایند، بدون این که استفاده ای از توانایی ها و استعدادهایشان کرده باشند. برای همین شناسایی توانمندی ها بسیار مهم است، نه برای خودتان بلکه برای دوستان و اطرافیانتان نیز همین گونه است؛ زیرا اگر شما به دیگران کمک کنید تا از توانمندی هایشان مطلع شوند و آنها را در مسیر درست هدایت نمایید، جهان اطراف شما متحول خواهد شد. به عنوان مثال اگر به یکی از همکارانتان کمک کنید تا متوجه شود می تواند ایده های خوبی ارائه دهد، یا به یکی از دوستانتان کمک کنید تا شغلی مناسب توانمندی ها و نقاط قوتش را پیدا کند، یا به فرد دیگری کمک کنید تا بفهمد که حس رقابت جویی ذاتی او به جای آن که مانعی برای او باشد، می تواند باعث پیشرفت او شود و سرمایه ای برای او باشد، جهان اطرافتان متحول می شود. بنابراین این جمله از «انیشستین» را فراموش نکنید: «هر شخصی یک نابغه است. اگر شما در مورد یک ماهی بر اساس توانایی اش در بالا رفتن از درخت قضاوت کنید، او تمام زندگی اش را با این باور که یک احمق است، خواهد گذراند.»

اکنون سؤال اینجاست که ما چگونه می توانیم استعدادهای طبیعی خودمان را بشناسیم؟ یک راه مطمئن برای شناسایی بزرگ ترین استعداد بالقوه در هر فرد وجود دارد و آن این است که یک گام به عقب برگردید؛ فکر کنید که چه فعالیتی را با شتاب و بی دردسر انجام داده اید و گام های آن را بدون آموزش، به آسانی برداشته اید. به یاد بیاورید که آیا چنان غرق در آن فعالیت شده بودید که زمان را به فراموشی سپردید. اگر چنین فعالیتی را به خاطر دارید تکرار آن یا نمونه های آن در ماه های بعد را به خاطر آورید یا پیگیری کنید. با گذشت زمان از استعداد برتر خود مطلع می شوید و می توانید به پالایش آن به سوی یک توانمندی شایسته و نیرومند قدم بردارید.

«روش استعدادیابی» که در فصل بعد به شما عرضه می شود کمک شایسته ای در این مسیر است. در آن جا به ارزیابی فرد و نشان دادن توانمندی ها و کاستی هایش نمی پردازیم. هدف روش توانمندی یابی، متمرکز و محدود نمودن دایره بر گرد ۵ زمینه از استعداد است. شاید این زمینه ها هنوز در شما تبدیل به توانمندی نشده و به صورت نهفته باشند، ولی با آنها آشنا می شوید و با کار کردن در مسیر این استعدادها می توان

به توانمندی‌های برجسته در رده‌ی جهانی دست یافت.
برای بیان استعدادها و توانمندی‌ها ما به زبان ویژه‌ی مشترکی نیازمندیم. این زبان باید بسیار دقیق باشد تا با نشان دادن اختلاف‌های کوچک، افراد را از هم متمایز کند و همچنین باید مثبت باشد؛ یعنی به ما کمک کند تا توانمندی‌ها و نقاط قوت را بیان کنیم.

انواع استعدادها

«بیش‌تر افراد فکر می‌کنند که می‌دانند چه کارهایی را می‌توانند به نحو مطلوبی انجام دهند اما اغلب در این مورد اشتباه می‌کنند، با این حال یک فرد فقط با کمک توانایی‌هایش موفق عمل می‌کند.»

«پیتر دراکر»^۱ (۲۰۰۵-۱۹۰۹): از پیشگامان علم مدیریت در اواسط دهه‌ی ۶۰ میلادی «دونالد کلیفتون»^۲ پدر علم نقاط قوت متوجه شد که برای بیان نقاط ضعف افراد واژه‌ها و اصطلاحات زیادی وجود دارد. در رشته‌ی روان‌شناسی متخصصان بهداشت روانی برای برجسب‌گذاری رفتارهای ناهنجار در یک نظام طبقه‌بندی به توافق رسیده‌اند و محصول این توافق تحت عنوان یک کتاب مرجع تخصصی یعنی (DSM-IV) توسط انجمن روانپزشکی آمریکا در سال ۲۰۱۳ منتشر شد، که یکی از بزرگان علم روان‌شناسی آن را «کاتالوگ حجیم معایب دیگران» نامیده است. البته در علم مدیریت و علوم وابسته به آن نمونه‌های زیادی از توانمندی‌ها در اختیار داریم، ولی آنها هم برخلاف نامشان که مثبت است، بیش‌تر بر عدم توانمندی افراد در شرایط و گروه‌های مختلف تأکید می‌کنند.

در سال ۱۹۹۸ دونالد کلیفتون به این فکر افتاد که مطالعه‌ی گسترده‌تر و عمیق‌تری روی توانمندی‌ها و نقاط قوت افراد انجام دهد. برای این منظور او از دانشمندان زیادی دعوت کرد تا در تدوین فهرست مشترکی از توانمندی‌ها و نقاط قوت به او کمک کنند. پس از بررسی‌های زیاد، این گروه از افراد و مؤسسه‌ها درخواست کردند تا برای توصیف نقاط قوت خود و کارهایی که به طرز مطلوبی آنها را انجام می‌دهند، واژه‌های بسیار دقیق و مشخص ارائه دهند، از این طریق آنها پایگاه اطلاعاتی خودشان را به وجود آوردند. در همان سال اول، این پایگاه بیشتر از صدهزار مصاحبه در ارتباط با توانمندی‌ها انجام داد و سعی داشت تا به یک تحلیل نهایی و یا یک الگوی معنی‌دار از داده‌های گردآوری شده برسد. آنها در تحقیقات خود از سوالات تخصصی درباره‌ی مدیران، فروشندگان و نمایندگان واحدهای خدمات پس از فروش، معلمان، پزشکان، پرستاران، دانشجویان و چندین و چند شغل و رشته‌ی دیگر استفاده کردند و آنها را مورد بررسی و ارزیابی دقیق قرار دادند. پس از تحلیل نهایی به ۳۴ نقطه‌ی قوت یا توانمندی دست یافتند، که در پایگاه اطلاعاتی آنها از بیشترین دفعات تکرار برخوردار بودند.

1. Peter Drucker

2. Donald Clifton

در حقیقت این ۳۴ توانمندی نتیجه‌ی تلاش در تهیه یک فهرست مشترک از توانمندی‌های افراد می‌باشد که می‌توان آن را «کاتالوگ توانمندی و نقاط قوت دیگران» نامید. به هیچ وجه نمی‌توان ادعا کرد که تمام توانمندی‌ها در این فهرست پوشش داده شده است. صدها توانمندی خاص وجود دارند که در این فهرست ذکر نشده است، اما سعی شده این فهرست به گونه‌ای تنظیم شود که برای افراد مختلف و شرایط گوناگون دارای کاربردی عملی و استفاده‌ای آسان باشد. در ارزیابی‌ها از دانش افراد سؤال نمی‌شود؛ در مورد تحصیلات دانشگاهی، مدارک تحصیلی و سوابق کاری پرسشی مطرح نمی‌شود؛ درباره‌ی مهارت‌ها مانند پایه‌ای‌ترین اصول رانندگی، استفاده از یک بسته‌ی نرم‌افزاری خاص یا فروش محصولی ویژه هم سؤال نمی‌شود. هرچند که این موارد مهم است، اما یادتان باشد که ترکیب دانش و مهارت با تمرینات کافی زمانی مفید است که تقویت‌کننده‌ی استعداد ذاتی شما می‌شود.

در حقیقت چیزی که اندازه‌گیری می‌شود توانمندی شما نیست، بلکه استعداد است. با این وجود به جای این که به آن «استعدادیاب» بگوییم، «توانمندی‌یاب» یا «نقاط قوت‌یاب» می‌گوییم، چون هدف نهایی این است که توانمندی‌های واقعی را به وجود آوریم و استعداد مؤلفه‌ی لازم برای توانمندی است، ولی کافی نیست؛ به عبارتی دیگر استعداد همان توانمندی بالقوه (نه بالفعل) است که از آن استفاده نشده است. یادتان باشد که هدف این کتاب این نیست که شما را با استعداد کند، بلکه به آسانی به شما کمک می‌کند تا در زمینه‌هایی که در آن استعداد بالقوه‌ی زیادی دارید را یافته و آن را پرورش دهید.

در جدولی که بعد از این قسمت می‌آید، ۳۴ توانمندی به همراه توضیح مختصری در مورد هر یک از آنها آمده است. ابتدا توضیحات هر یک از موارد را بخوانید و سپس مواردی را که احساس می‌کنید در مورد شما صحت دارد، علامت بزنید. بعد از این کار مواردی را که علامت زده‌اید به طور مفصل در فصل بعدی کتاب بخوانید و به هر یک از آنها بر اساس میزانی که فکر می‌کنید دارای آن استعداد هستید از ۱ تا ۱۰ امتیاز دهید. در نهایت استعدادهای امتیازهای داده شده را در یک برگه یادداشت کرده و امتیازها را از بیشترین تا کمترین مقدار مرتب کنید. ۵ استعدادی که در ابتدای طبقه‌بندی شما قرار می‌گیرند را در صفحه‌ی بعد از فصل دوم یادداشت کنید. این ۵ استعداد، زمینه‌های برتر استعدادی شما هستند. بعد از مشخص شدن این پنج استعداد، فصل سوم (پرسش‌های متداول) را مطالعه کنید تا بدانید چه طور با استعدادهای برترتان رفتار کنید.

به شما پیشنهاد می‌کنم که حتماً توضیحات مربوط به هر ۳۴ زمینه‌ی توانمندی را مطالعه کنید؛ زیرا این کار چند فایده دارد:

۱- می‌توانید نقاط ضعفتان را تشخیص دهید و اقدامات لازم برای کم کردن آنها را که در فصل سوم (پرسش‌های متداول) به شما ارائه می‌شود انجام دهید.

۲- می‌توانید نقاط قوت و ضعف دوستانتان را تشخیص دهید و به توصیه‌هایی که برای برخورد با این افراد شده است عمل کنید.

۳- می‌توانید نقاط قوت و ضعف دیگران را تشخیص داده، تا ببینید که با چه افرادی باید همکاری کنید.

به کمک این ۳۴ توانمندی می‌توانیم جزئیات بسیاری از تفاوت‌های موجود در استعدادهای انسانی را بیان کنیم، اما آنچه مسلم است این است که این فهرست نمی‌تواند بسیاری از تفاوت‌های جزئی شخصیتی انسان‌ها را شامل شود. برای مثال ممکن است توانمندی مربوط به «یادگیرنده»^۱ در بین ۵ توانمندی برتر شما و چند نفر از دوستان شما باشد، ولی طرز آشکار شدن و بروز این توانمندی در افراد مختلف متفاوت است، یعنی ممکن است یکی از شما به وسیله‌ی مطالعه‌ی چندین کتاب در یک ماه مطلبی را یاد بگیرد، دیگری از راه عمل کردن بیاموزد و فردی دیگر ممکن است با کنجکاوی زیاد و جستجو در اینترنت همان مطلب را بیاموزد.

استعدادیاب کلیفتون در یک نگاه

این افراد بسیار سخت کوش هستند و دارای بنیه و توانایی بالایی هستند. در حقیقت پُرمشغله و ثمربخش بودن، باعث رضایت خاطر آنها می‌شود.	دست‌یابنده Achiever
این افراد می‌توانند با تبدیل افکار و ایده‌ها به عمل، کارها را به انجام برسانند و اغلب افراد کم‌صبری هستند.	فعال‌ساز Activator
این افراد ترجیح می‌دهند «با جریان امور هماهنگ شوند.» آنها در زمان حال زندگی می‌کنند و رویدادهای زندگی را همان‌طور که اتفاق می‌افتند می‌پذیرند و آینده را فقط هنگامی که آینده فرا برسد، مورد توجه قرار می‌دهند.	سازگار Adaptability
این افراد به دنبال علت و معلول هستند و می‌توانند به تمام عوامل مؤثر بر یک موقعیت یا موضوع فکر کنند و آن را در نظر بگیرند.	تحلیل‌گر Analytical
این افراد می‌توانند کارها و امور را به خوبی سازماندهی کنند و هم‌چنین انعطاف‌پذیری آنها این توانایی را تکمیل می‌کند. آنها همچنین علاقه دارند بفهمند که چگونه می‌توان تمام اجزا و منابع را، برای ارائه بیشترین بازدهی سازمان‌دهی کرد.	سازمانده Arranger
این افراد دارای ارزش‌های بنیادی خاص و غیر قابل‌تغییری هستند و این ارزش‌ها هدف مشخص و معینی را برای زندگی‌شان به‌وجود می‌آورند.	باورمند Belief
این افراد حضور برجسته و پُرننگی دارند. آنها می‌توانند کنترل شرایط را به دست گرفته و تصمیمات لازم را اتخاذ نمایند.	فرمانده Command
این افراد به سادگی افکار را به کلمات تبدیل کرده و آنها را بیان می‌کنند. عموماً آنها افراد خوش‌صحبت و مجریان خوبی هستند.	ارتباطی Communication
این افراد پیشرفت خود را با عملکرد دیگران می‌سنجند. آنها تمام تلاششان را می‌کنند، تا در مسابقات رتبه اول را کسب کرده و آن را جشن بگیرند.	رقابت‌جو Competition
این افراد به ارتباط بین همه‌ی پدیده‌ها ایمان دارند و معتقدند که پدیده‌ها به ندرت اتفاقی یا تصادفی هستند و تقریباً هر اتفاقی دلیل خاصی دارد.	هم‌پیوند Connectedness

این افراد از ضروری بودن رفتار و برخورد به صورت عادلانه با افراد به طور کامل آگاه هستند. تمام تلاششان این است که با تنظیم قوانین روشن و وفادار بودن به آنها، با تمام افراد رفتاری یکسان داشته باشند.	عادل Consistency
این افراد از فکر کردن به گذشته لذت می‌برند. آنها با کاویدن گذشته حال را درک می‌کنند.	گذشته‌نگر Context
این افراد دقت و توجه زیادی در تصمیم‌گیری‌ها و انتخاب‌ها دارند. آنها مشکلات و موانع را پیش‌بینی می‌کنند.	حسابگر Deliberative
این افراد توانایی‌های بالقوه‌ی موجود در دیگران را شناسایی کرده و پرورش می‌دهند. آنها کوچکترین نشانه‌های پیشرفت را متوجه می‌شوند و از این پیشرفت‌ها احساس رضایت و لذت می‌کنند.	پرورش‌دهنده Developer
این افراد از روال و ساختار در کارها لذت می‌برند. دنیای آنها را می‌توان با نظمی که خلق می‌کنند توصیف کرد.	منضبط Discipline
این افراد می‌توانند خودشان را جای دیگران قرار دهند و احساسات و شرایط آنها را به خوبی درک کنند.	همدل Empathy
این افراد می‌توانند مسیری را انتخاب کرده و در جهت آن حرکت کنند و در صورت لزوم اصلاحات لازم را برای باقی ماندن در مسیر انجام دهند. آنها ابتدا اولویت‌بندی کرده و سپس عمل می‌کنند.	متمرکز Focus
این افراد از آینده و اینکه چه اتفاقی ممکن است بیفتد، الهام می‌گیرند. آنها با دید و بینششان نسبت به آینده، به افراد دیگر انگیزه می‌دهند.	آینده‌نگر Futuristic
این افراد به دنبال توافق و سازش عمومی هستند. آنها از تضاد لذت نمی‌برند، و بیش‌تر ترجیح می‌دهند به دنبال حوزه‌های توافق باشند.	همساز Harmony
این افراد مجذوب ایده‌های جدید می‌شوند و قادر به یافتن ارتباطی بین پدیده‌های به ظاهر متفاوت هستند.	ایده‌پرداز Ideation
این افراد پذیرای دیگران هستند. آنها به کسانی که احساس می‌کنند نادیده گرفته شده‌اند یا به نوعی از قلم افتاده‌اند، توجه نشان می‌دهند و تمام تلاششان را می‌کنند تا آنها را در کارها مشارکت دهند.	دربرگیرنده Includer

فردگرا Individualization	این افراد با توانایی‌های منحصر به فرد دیگران به هیجان می‌آیند. به آنها استعدادی عطا شده که بر پایه‌ی آن می‌توانند تشخیص دهند که چطور افرادی که با دیگران تفاوت دارند، می‌توانند به طور مؤثری در کنار هم کار کنند.
درونداد Input	این افراد عطش بالایی برای بیش‌تر دانستن دارند و اغلب به جمع‌آوری و آرشیبندی هر نوع اطلاعاتی علاقمندند.
متفکر Intellection	این افراد با فعالیت‌های فکری خود شناخته می‌شوند. آنها معمولاً درونگرا بوده و از بحث‌های متفکرانه لذت می‌برند.
یادگیرنده Learner	این افراد اشتیاق فوق‌العاده‌ای برای یادگیری و بهبود مداوم دانسته‌های خود دارند. در کل، فرآیند یادگیری، بیشتر از نتیجه‌ی آن، آنها را هیجان‌زده می‌کند.
بیشینه‌ساز Maximizer	این افراد بر توانایی‌های خود به عنوان روشی که باعث بهبود قابل توجهی در عملکرد شخصی و گروهی می‌شود، تمرکز دارند و تلاششان این است که چیزی خوب را به چیزی ممتاز تبدیل کنند.
مثبت‌نگر Positivity	این افراد اشتیاقی دارند که مسری است. آنها خوش‌بین بوده و قادرند دیگران را درباره‌ی کاری که قرار است انجام دهند، هیجان‌زده کنند.
معاشرتی Relator	این افراد از داشتن روابط نزدیک با دیگران لذت می‌برند و از کار کردن به صورت سخت و جدی در کنار دوستان برای رسیدن به هدفی معین، احساس رضایت می‌کنند.
مسئولیت‌پذیر Responsibility	این افراد مالکیت روحی و معنوی آنچه می‌گویند و انجام خواهند داد را به عهده می‌گیرند. آنها به ارزش‌های پایداری مانند صداقت و وفاداری متعهد هستند.
چاره‌ساز Restorative	این افراد در مواجهه و حل مشکلات خبره هستند. آنها در تشخیص مشکلات و یافتن راه حل خوب عمل می‌کنند.
خودباور Self-Assurance	این افراد درخصوص توانایی برای مدیریت زندگی خودشان اعتماد به نفس دارند. آنها دارای جهت‌یابی درونی هستند که به آنها القا می‌کند تصمیماتی که گرفته‌اند درست است.
ارجمند Significance	این افراد علاقه دارند که در چشمان دیگران مهم جلوه کنند. آنها مستقل بوده و خواهان این هستند که به رسمیت شناخته شده و مورد تأیید و تقدیر قرار گیرند.

<p>این افراد برای ادامه دادن مسیر، راه‌های جایگزین ایجاد می‌کنند. هنگام مواجهه با هر نوع طرحی، به سرعت می‌توانند مدل‌ها و موضوعات مرتبط را شناسایی کنند.</p>	<p>راهبردی Strategic</p>
<p>این افراد از چالش ملاقات با افراد جدید و جذب آنها به سمت خود لذت می‌برند. آنها از شروع بحث و ایجاد رابطه‌ای با فرد دیگر احساس رضایت می‌کنند.</p>	<p>دوست‌یاب Woo</p>

نتیجه و پیامد فعالیت‌ها نگاه کنیم؛ بنابراین، به جای تلاش در برقراری سیاست‌ها، روش‌ها و در نظر گرفتن شایستگی‌ها، باید به ایجاد معیارهای دقیق و درست برای اندازه‌گیری نتیجه‌ی فرایندها بپردازیم.

- با توجه به این که بزرگ‌ترین حوزه‌ی رشد و پیشرفت هر فرد، در زمینه‌های برترین استعدادها و توانمندی‌های او قرار دارد، باید برنامه‌های آموزشی و پرورشی را بر گرد توانمندی‌های او سامان دهیم و از هزینه کردن پول و وقت در رفع کاستی‌ها و نقاط ضعف آشکار آنها دوری کنیم.

- به دلیل این که بزرگ‌ترین حوزه‌ی رشد هر فرد در زمینه‌های برترین توانمندی‌های او قرار دارد، باید کاری کنیم که هر فرد بتواند در همان زمینه‌ها، بدون نیاز به جابه‌جایی، ترفیع گرفتن و بالا رفتن از نردبان پیشرفت هرم سازمانی رشد و گسترش یافته و به موقعیت و درآمدهای بیش‌تری برسد.

منابع:

- Rath, T. (2007). StrengthsFinder 2.0. New York : The Gallup Organization.
- Buckingham, M. (2001). Now, Discover Your Strengths. New York : The Gallup Organization.
- Rath, T. (2009). Strengths Based Leadership. New York : The Gallup Organization.
- Buckingham, M. (2010). Go Put Your Strengths to Work : 6 Powerful Steps to Achieve Outstanding. New York : Free Press.
- Buckingham, M. (2005). The one thing you need to know. New York : Free Press.
- Robinson, K. (2009). The Element : How Finding Your Passion Changes Everything. London, : Penguin Group.
- Robinson, K. (2014). Finding Your Element : How to Discover Your Talents and Passions and Transform Your Life. London, : Penguin Group.
- Reckmeyer, M. (2016). Strengths Based Parenting : Developing Your Children's Innate Talents. New York : The Gallup Organization.
- Chip Anderson, E. (2006). Strengths Quest : Discover and Develop Your Strengths in Academics, Career, and Beyond. New York : The Gallup Organization.
- Gallup. (2017). CliftonStrengths for Students : Your Strengths Journey Begins Here : The Gallup Organization.
- Winseman, A. (2008). Living Your Strengths Catholic Edition : Discover Your God Given Talents. New York : The Gallup Organization.