

# ترویج «ذهنیت رشد» میان دانش‌آموزان و معلمان

مرجع: Edutopia

نویسنده: کیث هگارت (Keith Heggart)

تاریخ انتشار: ۷ اردیبهشت ۱۳۹۵

ایده‌ای که به تازگی در محافل آموزشی مورد توجه قرار گرفته ذهنیت رشد (growth mindset) در برابر نظام فکری یا ذهنیت ایستا (fixed mindset) است. کارول دوئک (Carol Dweck) از روانشناسان دانشگاه استنفورد، می‌گوید ایده‌ی «ذهنیت» رابطه‌ی نزدیکی با درک ما از این دارد که توانایی‌هایمان از کجا می‌آیند. آموزش‌گران به تازگی دریافته‌اند که می‌توان از مفهوم «ذهنیت» به عنوان ابزاری برای بررسی دانسته‌ها درباره‌ی دست‌آوردهای دانش‌آموزان استفاده کرد و به راه‌کارهایی برای ارتقای عملکرد آن‌ها رسید.

البته من به تجربه دریافته‌ام که پرورش ذهنیت رشد به همان اندازه که بر عملکرد دانش‌آموزان اثر می‌گذارد، برای معلمان و دیگر کارکنان مدرسه هم مفید و کاربردی است. این مقاله با توضیحی مختصر درباره‌ی ذهنیت رشد و تفاوت آن با ذهنیت ثابت و ایستا، و معنای آن‌ها در بستر آموزش شروع می‌شود و با ایده‌هایی در این باره که مدیران و مسئولان مدارس می‌توانند ذهنیت رشد را در میان معلمان و کارکنان مدرسه ترویج دهند پایان می‌یابد.

دوئک در کتاب «روانشناسی نوین موفقیت» بر اساس درک افراد از ریشه‌ی توانایی‌های خود، یک طیف ارائه داده است. یک سوی طیف افرادی هستند که موفقیت (و شکست) را مبتنی بر توانایی (یا ناتوانی) درونی و ذاتی می‌دانند. دوئک این را تحت عنوان دیدگاهی ثابت و تغییرناپذیر به هوش و توانایی توصیف می‌کند که در نهایت به «ذهنیت ثابت» منجر می‌شود. در سوی دیگر طیف گروهی قرار دارند که معتقدند موفقیت حاصل «ذهنیت رشد» است. این گروه از افراد استدلال می‌کنند که موفقیت بر پایه‌ی یادگیری، استمرار و پشتکار شکل می‌گیرد.

دوئک اضافه می‌کند: «در یک ذهنیت ثابت دانش‌آموزان باور دارند که توانایی‌ها، مهارت‌ها، هوش و استعدادشان ویژگی‌هایی ذاتی، ثابت و تغییرناپذیر هستند. به این معنا که هر فرد بهره‌ای از هوش و مهارت‌ها دارد و نمی‌تواند آن‌ها را ارتقا دهد، تقویت کند یا مهارتی به مهارت‌هایش بیفزاید. در این حالت، هدف دانش‌آموزان این است که تا جایی که می‌توانند باهوش، توانا و مستعد جلوه کنند. اما در ذهنیت رشد دانش‌آموزان می‌دانند که توانایی و استعداد‌هایشان با تلاش، پشتکار و آموزش مؤثر پرورش می‌یابد. این به معنی آن نیست که می‌شود با تلاش و پشتکار یک شبه به یک نابغه تبدیل شد، بلکه نشان می‌دهد در این نظام فکری امکان بهبود عملکرد و رسیدن به نتایج بهتر در سایه‌ی تلاش و کوشش ممکن است.»

نکته‌ی حیاتی در مقایسه این دو دیدگاه این است که ذهنیت ما اثری انکارناپذیر بر درک ما از موفقیت و شکست دارد. افراد با ذهنیت ثابت موفقیت یا شکست را بازتابنده شخصیت فرد می‌دانند و به همین دلیل از شکست می‌ترسند؛ شکست برای آن‌ها بازتاب‌دهنده‌ی شخصیتی ناتوان و فرودست است. در مقابل، افراد با ذهنیت رشد، شکست را فرصتی برای یادگیری و بهبود عملکردشان می‌پندارند.

## بازخورد به دانش‌آموزان؛ آینه‌ای از نظام فکری آموزگار

ذهنیت افراد در حوزه‌ی آموزش بازتاب پیدا می‌کند. یکی از مهمترین جلوه‌های این موضوع به شیوه‌ی بازخورد دادن به یادگیرندگان مربوط می‌شود. دوئک معتقد است وقتی دانش‌آموزان را با اشاره به هوش و استعدادشان تشویق می‌کنیم - مثلاً «آفرین چه دختر باهوشی» که در معلمان و والدین به منظور پرورش اعتماد به نفس و ارتقای یادگیری بسیار رایج است، به

رواج ذهنیت ثابت در دانش‌آموزان دامن می‌زنیم و در نتیجه‌ی آن توانایی بالقوه‌ی یادگیری در آن‌ها محدود می‌شود. از سوی دیگر، اگر بچه‌ها را با اشاره به پشتکار و تلاش‌شان در فرآیند یادگیری تشویق کنیم، در حقیقت به وسعت دادن ظرفیت رشد در آن‌ها کمک کرده‌ایم.

خانم دوئک می‌نویسد: «هنگام بازخورد دادن به یادگیرندگان باید نسبت به پیام‌هایی که به آن‌ها می‌دهیم حساس و تیزبین باشیم، مثلاً این که «از نظر من پذیرفتن کارهای سخت و چالش‌برانگیز و مداومت و پایداری برای انجام کارها و همین‌طور تلاش برای امتحان کردن راه‌های مختلف و متنوع سزاوار تحسین است». در ذهنیت رشد، تلاش و جدیت برای یادگیری نشانه‌ی تعهد و مسئولیت‌پذیری و سخت‌کوشی است. والدین در خانه و معلمان در مدرسه باید این سؤال را بپرسند که که امروز برای رسیدن به هدفش مبارزه کرده و به‌سختی کوشیده است؟!»

پژوهش‌ها نشان می‌دهند که این نوع تشویق به‌شکل قابل توجهی بر عملکرد دانش‌آموزان اثر می‌گذارد. دوئک با اشاره به تحقیقی درباره‌ی شیوه‌ی عملکرد دانش‌آموزان کلاس هفتم در درس ریاضی می‌گوید: دانش‌آموزانی که ذهنیت رشد در آن‌ها تقویت شده بود، در مقایسه با آنان که با مؤلفه‌های ذهنیت ثابت پیش‌رفته بودند، تمایل بسیار بالاتری در حل مسائل سخت و پیچیده داشتند و عملکرد آموزشی‌شان موفق‌تر بود.»

### ارتباط هویت فردی با ذهنیت افراد

دوئک و گروهی دیگر از روانشناسان معتقدند ذهنیت ارتباطی تنگاتنگ با شکل‌گیری هویت و درک فرد از خودش دارد. ذهنیت ثابت با احساس ناتوانی و درماندگی آموخته همراه است و این به ایجاد هویتی خودویرانگر منتهی می‌شود. این هویت خودویرانگر با جملاتی سمی که مثل «نمی‌توانم» و «به‌اندازه‌ی کافی باهوش نیستم» همراه است. از سوی دیگر، ذهنیت رشد به احتمال زیاد دانش‌آموزان را به پرورش احساس توانمندی در خود تشویق می‌کند، دانش‌آموزان شروع می‌کنند به دیدن این‌که چه‌طور می‌توانند برای گذاشتن اثر مثبت در جامعه‌ی اطراف‌شان و همین‌طور برای بهبود یادگیری خودشان قدم بردارند.

پژوهش‌های روانشناسی دوئک نشان می‌دهد که با توجه به نظام فکری دانش‌آموزان می‌توان میزان انگیزه و پیشرفت را در آن‌ها پیش‌بینی کرد. دانش‌آموزانی با ذهنیت رشد نسبت به دانش‌آموزانی با ذهنیت ثابت و ایستا، انگیزه و علاقه‌ی بیشتری برای یادگیری و تلاش دارند و عملکردشان در ریاضی بهتر است. در این پژوهش تفاوت عملکرد این دو گروه از دانش‌آموزان طی دو سال بیشتر شد.

### روش‌هایی برای ترویج ذهنیت بالنده در میان آموزش‌گران

نتایج پژوهش دوئک قابل تعمیم به همه‌ی افراد است؛ نه فقط دانش‌آموزان. به همین دلیل مدیران مدارس و مؤسسه‌های آموزشی باید به این پرسش بیاندیشند که پرورش ذهنیت رشد در معلمان و کارکنان مدرسه چه اثری روی یادگیری دانش‌آموزان دارد؟ گروهی از مدیران و آموزش‌گران پیشرو ذهنیت بالنده را در فضای آموزشی آزموده‌اند و دستاوردهای خود را به عنوان روش‌هایی برای ترویج ذهنیت بالنده به اشتراک گذاشته‌اند:

### الگوسازی

معلمان، همانند دانش‌آموزان‌شان، می‌توانند ذهنیت رشد را در خود پرورش دهند. چنین تغییری در ذهنیت معلمان به برنامه‌ریزی دقیق و جدی از سوی مدیریت مدرسه نیاز دارد. معلمان می‌توانند همانند شاگردان‌شان خود را در فرآیند یادگیری تصور کنند، در کلاس مانند بچه‌ها آماده‌ی یادگیری چیزهای تازه باشند و با تلاش و پشتکار خود را بهبود دهند. به این ترتیب خودشان بشوند الگوی پرورش ذهنیت رشد تا دانش‌آموزان به‌شکل عملی کاربرد این ذهنیت را ببینند.

## فضا دادن به ایده‌های نو

اصل دوم یک پیش‌نیاز دارد؛ این‌که مدارس فرصت آزمون و خطا و امتحان کردن چیزهای تازه را برای معلم فراهم کنند. شاید این رویکرد در نگاه اول برای معلمان دلهره‌آور باشد اما فضا دادن به تجربه‌های نو یکی از قدم‌های اساسی در تحقق ذهنیت رشد به شمار می‌رود. یکی از اصول بنیادین این مدل فکری تمایل به آزمودن راه‌ها و دیدگاه‌های جدید است. نکته‌ی مهم در ایجاد چنین فضایی این است که به جای تمرکز بر احتمال شکست، از خود پرسیم در این فرآیند معلمان و مدیریت مدرسه چه چیزی یاد می‌گیرند؟

## تعمق و بازاندیشی

فضا دادن به ایده‌های نو تنها بخشی از فرآیند پرورش ذهنیت بالنده است، بخش دیگر و به همان اندازه حیاتی و مهم «تعمق و بازاندیشی» در فرآیند یادگیری است. منظور از تعمق و بازاندیشی فکر کردن به این است که در جریان آزمودن ایده‌ها و تجربه‌های جدید چه چیزی به ما اضافه شد و از این فرآیند چه چیزی یاد گرفتیم؟ در حالت ایده‌آل، بازاندیشی نباید بر دوراهی «شکست یا موفقیت» تمرکز کند، تمرکز اصلی باید بر این باشد که فرآیند طی شده چه ره‌آورد و آموخته‌ای برایمان داشته؟

## بازخورد ساختی

فرآیند تصمیم‌گیری درباره‌ی عملکرد معلمان اغلب ناخوشایند و اضطراب‌آور به نظر می‌رسد، اما اگر نگاه‌مان این‌طور باشد که این فرآیند بخشی از ذهنیت رشد است، ماجرا به‌کل متفاوت می‌شود. به این ترتیب، فرآیند بازخورد دادن به معلمان بیش از این‌که به شکل ارزیابی تراکمی (Summative Assessment) باشد، به روش ارزیابی‌های ساختی یا تکوینی (Formative Assessment) خواهد بود. ارزیابی تراکمی با هدف ارزیابی میزان یادگیری فرد و در پایان یک دوره آموزشی انجام می‌شود اما ارزیابی ساختی یا تکوینی عملکرد فرد را با هدف ارائه‌ی بازخورد مستمر رصد می‌کند تا جریان یک فرآیند امکان بهبود و اصلاح فراهم شود. در ذهنیت رشد، بازخورد به جای این‌که یک جمع‌بندی در پایان کار باشد، فرآیندی مستمر و سازنده است که معلمان را به مشارکت دعوت می‌کند. در این صورت بازخورد مدیریت به معلمان به عنوان یک تجربه روزمره مفید عمل می‌کند و معلمان می‌توانند از این تجربه به عنوان یک راهکار عملی در کلاس استفاده کنند.

پرورش نظام فکری بالنده در میان دانش‌آموزان یک اتفاق آنی نیست و یک شبه نمی‌توان عملکرد و نگرش آن‌ها را دگرگون کرد. ایجاد چنین تحولی به تلاشی همه‌جانبه از سوی معلمان و دیگر اعضای فضای آموزشی نیاز دارد. همین‌طور تشویق کردن معلمان به پرورش و استفاده از ذهنیت بالنده تلاش و زمانی طولانی می‌طلبد. علیرغم تلاش و زمان بسیار، پرورش ذهنیت رشد در بلندمدت نه فقط برای دانش‌آموزان و معلمان بلکه برای داشتن جامعه‌ای پویا حیاتی است.