

گفتار پانزدهم ۱۶۴

خلاقیت و فرهنگ یادگیری ۱۶۴

گفتار پانزدهم

خلاقیت و فرهنگ یادگیری

مارتار جی. وایت

معلم یک عمر اثر می گذارد؛ او هرگز نمی داند نفوذش کجا متوقف می شود.

هنری آدامز

ایجاد " فرهنگ یادگیری " و افزایش " خلاقیت انسانی " دو عنوان برجسته در دنیای امروز است. رهبران مؤسسات تجاری و دولتی در سرتاسر دنیا می دانند که راه حل مشکلات اقتصادی، اجتماعی و سیاسی امروز در رفتار و اندیشه دیروز یافت نمی شود بلکه تنها روشهای کاملاً نوین بینش، ادراک و رفتار جوابگو هستند. یادگیری و خلاقیت دو جزء لاینفک هر عمل موفقیت آمیز است. پس ما باید چگونه عمل کنیم تا خلاق باشیم؟ و چگونه می توانیم نقشه‌ای به دست آوریم که از روی آن یک فرهنگ یادگیری در سازمانهای تجاری، آموزشی، سیاسی و در خودمان بنا کنیم؟ روشن است که خلاقیت در محیطی ایستا که جداً خواهان تغییر نیست، شکوفا نمی شود. بنابراین، یادگیری (که به تغییر منجر می شود) مقوله حساسی است. پیش از آنکه حتی به فکر ساختن محیط مناسب یادگیری بپردازیم، باید چند سؤال کلیدی را مطرح کنیم. سؤلهایی از این دست که: یادگیری، یعنی چه؟ یادگیرنده کیست؟ احساس، اندیشه

و رفتار وی چگونه است؟ برای چه می‌کوشیم تا یاد بگیریم؟ چرا در جستجوی یادگیری هستیم؟ لازم است این پرسشها را هم از خود و هم از سازمانهایمان پرسیم.

لغت‌نامه و بستر یادگیری را این گونه تعریف می‌کند: "کسب دانش از طریق مطالعه نظام‌مند در هر زمینه یا زمینه‌های کاربردی - پژوهشی" یا "عمل یا فرآیند کسب دانش یا مهارت". چنین تعاریفی از یادگیری ممکن است در گذشته سودمند بوده باشند اما در دورانهای تکاملی^۱ به درکی گسترده‌تر و جدیدتر از آن نیازمندیم. ما نمی‌توانیم منتظر باشیم تا دانش نوین در قالب آموزشی^۲ ظاهر شود تا بتوانیم به شیوه‌ای نظام‌مند آن را مطالعه کنیم. **امروزه یادگیری به معنای توانایی بیشتر در پردازش و ترکیب اطلاعات جدید است** - اطلاعاتی که به سمت داده‌ها عقب‌نشینی نمی‌کند؛ بلکه برای فهمیدن و اندیشیدن به جلو می‌رود. با توجه به سرعت شتابنده وقوع تغییرات بشریت، بایستی به نحوی قادر به اداره پیچیدگی روزافزون آن شود و این امر صرفاً از طریق افزایش انعطاف‌پذیری و اشتیاق به کشف مستمر^۳، به‌جای طبقه‌بندی و کنترل پیچیدگی؛ محقق خواهد شد.

در این صورت یادگیرنده می‌فهمد که اگر بخواهد مطلبی یاد بگیرد، باید تصورات گذشته خود را کنار بگذارد. یادگیرندگان بالغ قادرند به منظور کشف قلمروهای جدید فرضیه‌هایی بسازند و ایده‌های تازه‌ای در سر پروراند بدون آنکه دربارهٔ صحت و سقم آنها بلافاصله و مداوم داوری کنند. همچنین می‌توانند دچار احساس تردید و ابهام بوده اما برافروخته و عصبانی نشوند. آنها شعور، شهامت و فرصت آن را دارند تا چیز تازه‌ای را تجربه کنند، لذت ببرند، به نتیجهٔ مطلوب برسند و از پیدایش دانش جدید خرسند شوند؛ همان دانشی که زمانی آن را اشتباه یا شکست تلقی می‌کردند. برای انجام همهٔ اینها باید روشهای تفکر، رفتار و ارتباط خود را اصلاح کنیم. حال که تا حدی دانستیم یادگیرنده کیست، سؤال بعدی این است که: چرا باید یاد بگیریم؟ در گذشته یادگیری بر مطالعهٔ انفرادی تمرکز داشت

1. evolutionary times

2. scholarly form

3. constant discovery

و تحقیق به زمینه‌های تخصصی مربوط می‌شد. پس آیا هدف این است که درباره نحوه انجام کارهایمان مطالب بیشتری بدانیم؟ در واقع آنچه که از دیرباز مورد توجه ما بوده است، "کارورزی"^۱ است نه یادگیری خلاق. "کارورزی شغلی"^۲ مهم بوده و هست و در آینده نیز چنین خواهد بود اما نایستی این دو را با هم اشتباه کنیم.

در فرآیند کارورزی موارد خاصی از قبیل اینکه متخصص کامپیوتر یا حسابدار چه مهارتهایی می‌خواهد مطرح است. ولی یادگیری خلاق به "جرای" پدیده‌های کلی و یادگیری نحوه سؤال کردن و نحوه یادگیری می‌پردازد. چرا یک «سیستم آشوبناک»^۳ نیز نظم خاص خودش را داراست؟ چرا مردم این گونه رفتار می‌کنند؟ چگونه می‌توان "تغییر" و پیامدهای آن را پیش‌بینی کرد؟ چرا لازم است یاد بگیریم که چگونه یاد بگیریم؟! یادگیرندگان خلاق با دید وسیعی که دارند از "دریچه" بزرگتری به کار و دنیایشان می‌نگرند. آنها می‌دانند که دانش و بصیرت نوین می‌تواند از زمینه‌های موضوعی بی‌شماری بیاید و گاه از شکفت‌آورترین منابع سرچشمه می‌گیرد. آنها مصمم هستند که «پویایی خلاقیت»^۴ را بشناسند و آن را درک کنند تا بتوانند در جهان امروز با روشی قدرتمندتر و معنادارتر سهم باشند.

یادگیرندگان خلاق به این نکته واقفند که صرف نظر از میزان هوش، تحصیلات یا علاقه افراد به یادگیری؛ هیچ‌کس به تنهایی نمی‌تواند انتظار داشته باشد که همه بینشها، فعالیتها و پاسخهای لازم را برای سهم بودن در دنیای سریعاً متغیر امروزی بیابد. **آنها دریافته‌اند که بیشترین یادگیری به طریق مشارکتی اتفاق می‌افتد و کل، بیشتر از مجموع اجزای خویش است.** این هم‌نیروزی^۵ و انرژی ناشی از آن برای رفتار متقابل افراد و گروهها یکی از قوی‌ترین نیروهایی است که در اختیار بشر قرار دارد. هم‌نیروزی یک نیروی

-
- 1.training
 - 2.job training
 - 3.chaotic system
 - 4.dynamics of creativity
 - 5.synergy

خلاق بسیار بزرگ است و تمام ویژگیهای فردی، فرهنگی و مصنوعات فرهنگی ما را در بر می‌گیرد و نتایج مطلوب، فرصتها، تفاهمات و دانش کاملاً غیر منتظره را برای ما به ارمغان می‌آورد. این بدان معناست که در یک سازمان، سریعترین و معتبرترین دانش و اطلاعات از شفافیت فوق‌العاده، انرژی و تعقل ناشی از اکتشاف و مشارکت گروهی بدست می‌آید.

مشکل‌ترین کار ما فرا رسیده است. از ما خواسته‌اند یاد بگیریم، بفهمیم و تفاوتها را ارزش‌گذاری کنیم. زیرا با درک "تفاوتهای مشابه"^۱ است که درخشش و خلاقیت واقعی زاده می‌شود. در گذشته تصور می‌شد که تفاوتها "دشمن" اند - دشمنی که باید بر آن غلبه کرد. در آن روزها فریادهای متضاد در بین ما موجب ناراحتی و تفاوتها باعث بی‌حوصلگی شدید می‌شد. و چون نمی‌خواستیم از این ناسازگاریها و تضادها درس بگیریم و تمایلی به جمع‌بندی آنها در آگاهی مشترکمان نداشتیم؛ هنگام ارائه راه‌حلهایی با دوام برای غلبه بر مشکلات مشترکمان توان لازم را نداشتیم و کاری از دستان بر نمی‌آمد. بدین وسیله، ما خود را از داشتن یک زندگی مسرت‌بخش محروم می‌کردیم. تفاوتها مشابه شالوده و بستری است که در آن ایده‌های تازه و خلاقیت به وجود می‌آیند. فقط زمانی که بتوانیم به این مشابهت وحدت‌گونه حقیقتاً احترام بگذاریم، آن را تحسین کنیم و از آن سود ببریم، وارد حوزه نیروی خلاق و هم‌نیروایی که آرزویش را در سر داریم خواهیم شد. بنابراین، رمز موفقیت در "همکاری" نهفته است و نمی‌توان به تنهایی آن را به دست آورد.

جواب سؤال "می‌خواهیم چه چیزی را یاد بگیریم؟" این است که چه فرداً و چه جمعاً باید یاد بگیریم که چگونه یاد بگیریم تا آگاهی و معرفت جمعی همواره برای استفاده در دسترس باشد. این بدان معناست که ما علاوه بر مهارت‌یابی در آفرینش هم‌نیروایی و آگاهی مشترک، باید ابزارهای جدیدی کشف کنیم تا با یکدیگر به ساده‌ترین و معنادارترین شیوه

۱. (توضیح مترجم) دیوید بوهم معتقد است که هم درک "تفاوتهای مشابه" و هم "شباهتهای متفاوت" باعث درخشش خلاقیت می‌شود و مثالهای جالبی در این زمینه‌ها ارائه می‌کند. برای اطلاع نگاه کنید به:

David Bohm "on creativity by routledge;1998.

ارتباط برقرار کنیم و بتوانیم دانش جدید به دست آمده را بطور مداوم در سرتاسر فرهنگ خود منتشر کنیم. از برکت گسترش فرهنگ جهانی، سازمانها و تجارتهای به صورت چند ملیتی، چند فرهنگی و چند زمانی درآمده‌اند و برای ایجاد ارتباط و تفاهم اثربخش‌تر به چیزی بیشتر از تکنولوژی کامپیوتر نیاز دارند.

یادگیرندگانی که پاسخ سؤال "چه چیز" را یافته‌اند، با سؤالی به مراتب ژرف‌تر مواجه می‌شوند: "چرا؟" چرا می‌خواهیم یاد بگیریم؟ معمولاً جوابهایی که داده می‌شود، بیشتر به احساسات و شهود باطنی بر می‌گردد تا ذهنیت منطقی. یادگیری و خلاقیت همواره با "چیز جدید" سر و کار دارند و در نهایت به‌عنوان یک چیز و مثل هم دیده می‌شوند. هنگام مطالعه خلاقیت ناگزیریم که [ماهیت] آگاهی بشر را مشتاقانه شناخته و درک کنیم و احتمالاتی را در نظر بگیریم که بشر در روند تکامل خود و عوالم دیگر تا چه میزان مشارکت خواهد داشت. اگر همیشه از خود پرسیم که چرا می‌خواهیم یاد بگیریم، در نهایت به بنیادی‌ترین شیوه می‌رسیم؛ بدین معنا که جواب را باتوجه به فلسفه زندگی می‌یابیم. تمایل به اکتشاف، یادگیری و خلاقیت جزء سرشت و فطرت هر موجود زنده است. ما می‌خواهیم یاد بگیریم چون در این دنیا زندگی می‌کنیم؛ چون با یادگیری است که "رشد" می‌کنیم و گرنه به مفهوم دقیق کلمه زنده نیستیم و از منظر فردی یا اجتماعی به مقاصد واقعی خود نمی‌رسیم. ما قادر به رشد و تعالی خواهیم بود اگر و فقط اگر که واقعاً خلاق باشیم و بدون تعصب یاد بگیریم و اگر روزی برسد که یادگیرندگان ما با دیدی باز به مسائل بنگرند و از تواناییهای بالقوه‌ای که در "یادگیری جمعی و آزاد"^۱ نهفته است آگاه شوند، ما به شیوه تازه‌ای زندگی خواهیم کرد و یکدیگر را دوست خواهیم داشت. و نهایتاً با احساس آزادی، سربلندی و شهامت به‌سوی طبیعت و هویت واقعی‌مان پیش خواهیم رفت و تبدیل به افراد قدرتمند و خیرخواهی خواهیم شد که زندگیها، کارها و دنیايمان را با همکاری هم خواهیم آفرید.