



در فضیلت شکست

سیدرضا میرقاسمی، مدیر مدرسه، تهران

در فرهنگ ما از شکست با عنوان لازمه یا مقدمه پیروزی یاد شده است. در ادبیات مدیریت، یکی از ویژگی‌های سازمان‌های چابک، تجربه‌کردن، شکست خوردن و از شکست درس گرفتن است که باید به یک رویه تبدیل شود. این رویه فرهنگ یادگیری را در سازمان شکل می‌دهد. اگر به زندگی شخصی و حتی دوران یادگیری خود نیز دقت کنیم، در بسیاری مواقع از تجربه‌هایی که نتایج بد به بار آورده‌اند، یا خطاهای یادگیری خود، بسیار آموخته‌ایم و این یادگیری در ما نهادینه و ماندگارتر از پیروزی‌هایمان شده است.

اصالت شکست

به این ترتیب، به نظر می‌رسد لازم باشد نه تنها از تجربه شکست هراسان نشویم و فرار نکنیم، بلکه برای آن اصالت و سهم ویژه‌ای در رسیدن به موفقیت قائل شویم و شکست را به‌عنوان بخشی ضروری از فعالیت‌ها، برای رسیدن به فرهنگ یادگیری خود یا سازمانمان، پذیرا باشیم. اگر این پذیرش به فرهنگ عمومی ما تبدیل شود و ارزش به‌حساب آید، دیگر ضرورتی ندارد از ترس انگ شکست بر مسیر خطای خود پافشاری کنیم. در این صورت، پذیرش شکست و در نتیجه تبعات آن به جزئی از فرهنگ ما تبدیل می‌شود. عذرخواهی مرسوم و پذیرش عذرخواهی هم بخشی از فرهنگمان خواهد شد. از آن گذشته، درس‌هایی که افراد از شکست‌های خود می‌گیرند، سبب می‌شود در مراحل بعدی با چشم باز به سعی و تلاش برای موفقیت بپردازند. احتمالاً بسیاری از ما شاهد اعلام شکست و پوزش افرادی بوده‌ایم که همین کار سبب شده است افکار عمومی آن‌ها را راحت‌تر بپذیرند.

پس اگر در جامعه‌ای شکست اصالت داشته باشد و نه تنها پذیرفته‌شده، بلکه به فرهنگ یادگیری آن جامعه، سازمان یا افراد آن تبدیل شده باشد، دیگر نباید از شکست، آن هم در مراحل ابتدایی زندگی که در حال آموختن هستیم، ترسید، فرار کرد و از آن به تلخی یاد کرد. در چنین جامعه‌ای، از ابتدا به کودکان گوشزد می‌شود تجربه شکست هم بخش مورد نیاز یادگیری‌شان است. با بالاتر رفتن سن آن‌ها، تجارب بیشتری در این زمینه فراهم می‌شود تا برای ورود به جامعه بیشتر و بهتر آماده شوند.

مدرسه و شکست

کنار آمدن با فرهنگ شکست، به سخنرانی نیست، بلکه باید به رویه سازمان‌های یاددهنده به کودکان و نوجوانان، یعنی مدرسه، تبدیل شود. در چنین مدرسه‌هایی، تمام سعی مدیر و معلمان انتقال این پیام به اولیاست که فرزند خود را نه یک دانش‌آموز ابرقهرمان بدون اشتباه، بلکه یک انسان در حال یادگیری در نظر بگیرند که خودش باید تجربه سعی و خطا داشته باشد،

از خطاهایش درس بگیرد و این درس را در ادامه مسیرش به کار بندد. در خانواده چنین دانش‌آموزانی، نمره ۲۰ محور و کانون توجه و ارزش‌گذاری نخواهد بود و بچه‌ها به راحتی و بدون هیچ نگرانی در مورد نقص کارشان، همانند موفقیت‌ها، صحبت می‌کنند.

در این مدرسه‌ها، نه تنها معیار مهم ارزش‌گذاری صرفاً نمره کامل و رتبه برتر نبوده، بلکه اتفاقاً دانش‌آموزان به تجربه کردن، شکست خوردن و درس گرفتن از آن تشویق می‌شوند. در این مدرسه‌ها، فرصت جبران همیشه برای بچه‌ها فراهم است و آن‌ها به خاطر تلاش برای جبران شکستشان تقدیر می‌شوند. به این ترتیب، نمرات تکوینی یا مستمر دانش‌آموزان، برخلاف آزمون‌های پایانی، بر مبنای آزمون‌های هفتگی و ماهانه شکل نمی‌گیرد، بلکه این تلاش دانش‌آموز برای جبران خطایش است که مبنای نمره‌دهی و ارزش‌گذاری قرار می‌گیرد. از نشانه‌های چنین مدرسه‌هایی، اصالت‌دادن به خودارزیابی و تصحیح اوراق و تکالیف توسط خود دانش‌آموزان، با هدف اشکال‌یابی و تلاش برای رفع ایراد است. در این مدرسه‌ها، جای بی‌عیب و نقص بودن یا برتر بودن، همکاری با دیگران مورد تقدیر قرار می‌گیرد.

از آن‌جا که در پی ایجاد پذیرش فرهنگ شکست‌پذیری در مدرسه هستیم و فرهنگ از باور عمیق نشئت می‌گیرد، اگر چنین فرهنگی به باور قلبی عوامل مدرسه تبدیل نشده باشد، امکان انتقال به دیگران نخواهد داشت. در چنین مدرسه‌ای، دانش‌آموزان با چشمان تیزبین خود می‌بینند که چنین فرهنگی به صورت عملی در مدرسه‌شان جاری است. عوامل این مدرسه، نه تنها به خاطر اشتباهاتشان شمتات نمی‌شوند، بلکه در محدوده مسئولیتشان اجازه دارند راه‌های جدید را امتحان کنند. طبیعی است ایجاد این فرهنگ سازمانی سبب می‌شود دبیران، مربیان و کارکنان با طیب خاطر و خلاقانه به دنبال پیدا کردن و آزمودن راه‌های جدید برای یادگیری دانش‌آموزان برآیند. یکی از نشانه‌های مهم وجود این فرهنگ سازمانی، اصالت‌دادن به خودارزیابی در بین همکاران است. ■