

هوش دیجیتال در گذر زمان

حسین حق پناه

کارشناس ارشد مطالعات جوانان



آموزش، پرورش و گزینش انسان‌های شایسته، دغدغه همیشه جوامع بوده، اما تعریف و سنجش این شایستگی در طول تاریخ، تطور و تکامل زیادی پیدا کرده است. تا پیش از انقلاب صنعتی، جسم و ویژگی‌های جسمی افراد در محیط کار مورد نیاز بود. دامداری و کشاورزی مهم‌ترین مشاغل دنیای سنتی بودند که در آن‌ها زور بازو و قدرت بدنی حرف اول را می‌زد. اما با وقوع انقلاب صنعتی، نگاه به انسان هم عوض شد. با گسترش کارخانه‌ها و نظام اداری مهارت‌های جسمی اهمیت کمتری پیدا کردند و قدرت‌های ذهنی افراد مورد توجه قرار گرفتند. سرمایه‌داران و کارفرمایان عصر صنعتی به دنبال به‌گزینی افرادی بودند که در حساب و هندسه، حفظیات و به‌کارگیری ذهن در حل مسائل و کار با ماشین‌های صنعتی توانمندتر از بقیه باشند. اما چگونه می‌شد از میان انبوه متقاضیان کار، افرادی با استعداد ذهنی قوی‌تر را برای استخدام در کارخانه یا اداره انتخاب کرد؟ «بهره هوشی» یا «آی کیو» پاسخ مناسبی به این پرسش به نظر می‌رسید.

پیچیدگی کار، پیچیدگی هوش

اما کار با ماشین‌ها و حل فرمول‌های ریاضی تنها مهارت‌های لازم در محیط کار نبود. نظام «دیوان‌سالاری» (بوروکراتیک) اداری هر روز اهمیت بیشتری پیدا می‌کرد و در اداره‌ها و کارخانه‌ها تعاملات شخصی چندلایه، منازعات و مذاکرات پیچیده و جدیدی شکل گرفته بود. حالا به افرادی نیاز بود که علاوه بر ضریب هوشی مناسب، توان کنترل و تسلط بر احساسات، هیجانات و روابط خود را داشته باشند. به همین علت بود که **مایکل بلدوچ** مفهوم جدیدی به نام «هوش هیجانی» (ای کیو) را توسعه داد که برای سنجش مهارت‌هایی همچون همدلی، خودآگاهی، مدیریت روابط و

آموزش، پرورش و گزینش انسان‌های شایسته، دغدغه همیشه جوامع بوده، اما تعریف و سنجش این شایستگی در طول تاریخ، تطور و تکامل زیادی پیدا کرده است. تا پیش از انقلاب صنعتی، جسم و ویژگی‌های جسمی افراد در محیط کار مورد نیاز بود. دامداری و کشاورزی مهم‌ترین مشاغل دنیای سنتی بودند که در آن‌ها زور بازو و قدرت بدنی حرف اول را می‌زد. اما با وقوع انقلاب صنعتی، نگاه به انسان هم عوض شد. با گسترش کارخانه‌ها و نظام اداری مهارت‌های جسمی اهمیت کمتری پیدا کردند و قدرت‌های ذهنی افراد مورد توجه قرار گرفتند. سرمایه‌داران و کارفرمایان عصر صنعتی به دنبال به‌گزینی افرادی بودند که در حساب و هندسه، حفظیات و به‌کارگیری ذهن در حل مسائل و کار با ماشین‌های صنعتی توانمندتر از بقیه باشند. اما چگونه می‌شد از میان انبوه متقاضیان کار، افرادی با استعداد ذهنی قوی‌تر را برای استخدام در کارخانه یا اداره انتخاب کرد؟ «بهره هوشی» یا «آی کیو» پاسخ مناسبی به این پرسش به نظر می‌رسید.

آی کیوی بچه‌ام چنده؟

روان‌شناس آلمانی، **ویلیام استرن**، در سال ۱۹۱۲ مفهوم بهره هوشی را بنیان نهاد. بهره هوشی با سنجش و طبقه‌بندی



مفاهیم مشابهی همچون سواد رسانه‌ای، سواد اطلاعاتی و سواد دیجیتال در دهه‌های اخیر به کار رفته‌اند، اما هیچ یک به اندازه هوش دیجیتال، جامع و در عین حال ساده، کمی و قابل سنجش نبوده‌اند.

اصطلاحات مشابه هوش دیجیتال هم که پیش از این به کار می‌رفتند، به‌اندازه مفهوم هوش کمی، قابل سنجش و جامع نبوده و نیستند. سواد رسانه‌ای، سواد اطلاعاتی و سواد دیجیتال نمونه‌هایی از این مفاهیم هستند که در کشور ما نیز اخیراً به کار گرفته شده‌اند، اما چندان نتیجه‌بخش نبوده‌اند. این شاخص کمی برخلاف هوش‌های پیشین کاملاً اکتسابی و قابل تعلیم است. بنابراین، در درجه اول برای طراحان آموزشی، معلمان و مربیان قابل استفاده است و آن‌ها می‌توانند بسته‌های یادگیری مشخصی برای آموزش هوش دیجیتال طراحی و اجرا کنند و اثربخشی آن را نیز اندازه بگیرند.

عدد کافی نیست!

از خلق مفهوم هوش دیجیتال و تبلیغ و اشاعه آن توسط مجمع جهانی اقتصاد زمان زیادی نمی‌گذرد، اما به واسطه رقابت‌پذیری مفهوم هوش و کمی بودن آن در همین مدت کوتاه، بازار آزمون‌های (تست‌های) هوش دیجیتال، طرح درس‌ها و دوره‌های آموزشی مرتبط با این مفهوم توسعه سریعی پیدا می‌کند و کشورهای دنیا در حال گنجاندن استانداردهای آموزشی آن در نظام آموزشی خود هستند.

نباید از این نکته غافل شد که هوش دیجیتال هم مانند هوش ریاضی و هیجانی نمی‌تواند ارزش‌های وجودی فرزندان ما را به چند مهارت خاص یا عدد کمی تقلیل دهد و تنها مبنای ارزش‌گذاری، قضاوت و ترسیم مسیر آینده کودکان و نوجوانان ما شود. خالقان این مفهوم هدف خود را به‌وضوح پرورش نسلی جدید مطابق با ارزش‌ها و برنامه‌های جهانی معرفی کرده‌اند و از این منظر ضروری است اندیشمندان و دلسوزان کشور ما که در حوزه تربیت رسانه‌ای و فلسفه فضای مجازی تخصص و تجربه دارند، به بازتعریف، اصلاح و تکمیل مفهوم هوش دیجیتال و بومی‌سازی آن برای گنجاندن در نظام آموزشی کشورمان همت گمارند.

منابع

DQ Global Standards Report 2019 - available at: http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2018.pdf
From Digital Literacy to Digital Intelligence: A Comparative Study of Digital Literacy Frameworks- Taufiqur Rahman et.al - Conference: 4th International Conference on Sustainable Innovation 2020
Global Leadership Competence: The Intelligence Quotient of a Modern Leader- available at: <http://www.ourjournalofleadership.org>

هیجان‌های انسانی به کار گرفته می‌شد.

یکی از تمایزات هوش هیجانی افزایش قابلیت تعلیم و آموزش آن بود. یعنی برخلاف بهره هوشی که تا حد زیادی انتسابی، ثابت و موروثی بود، هوش هیجانی خصیصه‌ای نسبتاً اکتسابی تلقی می‌شد که با تمرین و ممارست تا حدی ارتقا پیدا می‌کرد. این موضوع باعث شد مهارت‌های مرتبط با این هوش خیلی سریع در ساختار آموزشی جانمایی شوند و اهمیت پیدا کنند.

با توسعه مفهوم هوش هیجانی، نابسندگی بهره هوشی بیشتر خود را نشان می‌داد. اگر ضریب هوشی یعنی عدد بهره هوشی قبولی در بهترین دانشگاه را تضمین می‌کرد، ولی این هوش هیجانی بود که محیط ارتباطی مناسبی را بین دانشجویان، استادان و کارمندان به وجود می‌آورد و در نهایت فارغ‌التحصیلی از آن دانشگاه را ممکن می‌ساخت.

از کارت هوشمند تا هوش هوشمند!

تا اینکه در یک دهه اخیر تغییرات شگرفی در رشد فناوری‌های رسانه‌ای رخ داد و انقلاب اطلاعاتی و ارتباطی عصر جدیدی را رقم زد؛ عصری که در آن ابزارهای دیجیتال بیش از هر زمان دیگری همه اجزای زندگی ما را در بر گرفته‌اند. حالا آموزش، تفریح، خرید و فروش، حمل‌ونقل، ارتباط میان فردی و حتی کارت ملی‌مان هوشمند و دیجیتال شده‌اند!

در این عصر جدید باهوش‌ترین افراد هم اگر نتوانند به‌درستی از رسانه‌ها و ابزارهای دیجیتال استفاده کنند، در ساده‌ترین اقدامات زندگی روزمره خود دچار مشکل می‌شوند. محیط‌های کاری هم دچار تحول شده‌اند و با شیوع فرهنگ نوآفرینی (استارت‌آپی) و «اقتصاد دیجیتال»، کسب‌وکارهای جدید بیش از همیشه نیازمند کارمندی هستند که توانمندی به‌کارگیری نرم‌افزارها و کدهای دیجیتال برای توسعه کسب‌وکار را داشته باشند. پس بار دیگر به مقیاسی کمی برای سنجش و مقایسه انسان‌ها نیاز است که بتواند شایستگی‌های دیجیتال هر فرد را اندازه‌گیری و تعیین کند. این مقیاس را «هوش دیجیتال» یا «دی کیو» نامیده‌اند. البته