

Editorial

I am not a talent, leave me!

The historical nature versus nurture debate has led to two contrasting viewpoints: one that supports accepting inherent traits and another that emphasizes the idea of improvement. The origins of human behavior and development has been shaped by these contrasting paradigms, each influencing our understanding of cognitive abilities and the potential for change (Stiles, 2011). Proponents of the acceptance school argue that individuals are endowed with innate characteristics, a genetic blueprint predisposing them to certain behaviors and traits. According to this perspective, embracing and understanding these inherent qualities is crucial for fostering self-awareness and realizing one's authentic potential. On the other hand, the improvement school posits that while genetics may provide a foundation, the capacity for change and growth is boundless. It emphasizes the role of environmental factors, experiences, and intentional efforts in shaping behavior, advocating for continuous development and the enhancement of human potential. These two approaches give rise to two mindsets: the fixed mindset and the growth mindset. The former posits that skills are static, innate, and untrainable, leading to performance-based thinking. Individuals with a fixed mindset tend to avoid challenges, give up when faced with obstacles, view effort as fruitless, become frustrated with difficulty, ignore feedback, and perceive others as competitors. On the other hand, the Growth Mindset believes that skills are dynamic, malleable, and trainable, leading to a learning-based perspective. Those with a growth mindset embrace challenges, persist in the face of obstacles, see effort as a tool for progress, navigate through difficulty with a focus on progress, learn from feedback, and view others as collaborators (Nejati, 2022). Talent is a heritage of the fixed mindset. The process of talent identification and selection has evolved into an industry within the field of behavioral science. The inclination to classify individuals based on perceived abilities, often assessed through standardized tests. This system extends its influence into various sectors, including education, sports, and professional domains, where individuals are frequently labeled and sorted based on their perceived innate capabilities. This process often results in overlooking the potential for improvement and enhancement. The fixation on identifying and labeling individuals based on perceived talents tends to overshadow the value of ongoing development and the cultivation of skills. By classification of individuals into predefined categories, there is a risk of stifling their motivation to seek continuous growth and refinement. Furthermore, the

emphasis on talent identification can create a mindset that associates success solely with innate abilities, neglecting the crucial role of effort, learning, and perseverance in achieving excellence. The danger lies in fostering a static outlook, where individuals may become complacent or disheartened, believing that their predetermined 'talent' is the sole determinant of their potential. In reality, true accomplishment often stems from a combination of inherent traits and a commitment to continuous improvement. By promoting a culture that values effort, embraces challenges, and recognizes the potential for growth, we can shift the focus from fixed notions of talent to a more dynamic and inclusive perspective that encourages individuals to actively pursue self-improvement and contribute to the broader landscape of human achievement. There are several drawbacks that should be taken into account in this matter. First and foremost is the negative impact of the talent label for the holder. The talent label tends to make individuals feel confined within the boundaries of their perceived abilities, creating a psychological environment where they may be hesitant to explore beyond those predefined limits. This label can foster a fixed mindset, wherein individuals come to believe that their skills are static and unchangeable. As a result, they may avoid challenges, fearing that any difficulties encountered may expose a lack of innate talent. This fear of failure can lead to a reluctance to take on new endeavors, stifling the potential for growth and learning. Moreover, the talent label may contribute to feelings of pressure and expectation, as others may hold high anticipations based on the assumed talent. This external pressure can lead to stress, anxiety, and even a decline in performance, as the individual strives to meet expectations that are founded on a predetermined notion of talent rather than a genuine understanding of their capabilities. In essence, the negative impact of the talent label for the holder extends beyond limiting personal development; it permeates the individual's mindset and influences their behavior, potentially hindering their ability to navigate challenges, embrace learning opportunities, and achieve their full potential. As we scrutinize the drawbacks of talent labeling, it becomes imperative to reevaluate the ways in which we assess and acknowledge human potential, shifting towards a more dynamic and inclusive approach that encourages continuous growth and exploration. Secondly, in the organizational context, having individuals labeled as talented can inadvertently transform aspiring contributors into potential liabilities. When individuals with talent labels seek facilitation and anticipate special privileges based on perceived exceptional capabilities, they may be less inclined to collaborate effectively within a team. The expectation of preferential treatment can disrupt the cohesion necessary for productive teamwork, as the focus shifts from collective objectives to individual recognition. Moreover, a creative and innovative team thrives on diversity.

However, a group composed of individuals with similar performance criteria, derived from standardized tests, constrains the richness of the learning environment.

In essence, the organizational impact of talent labeling not only risks transforming eager contributors into potential obstacles but also undermines the collaborative dynamics essential for fostering creativity and innovation within a team setting. Recognizing the value of diverse talents and perspectives becomes imperative for organizations aiming to cultivate a dynamic and thriving work environment.

Vahid Nejati

Professor of Cognitive Neuroscience at Shahid Beheshti University

References

- Nejati, V. (2022). *Principles of Cognitive Rehabilitation*. Academic Press, New York.
- Stiles, J. (2011). Brain development and the nature versus nurture debate. *Progress in Brain Research*, 189, 3–22.

سخن سردبیر

من نخبه نیستم، رهایم کنید!

تربیت یا طبیعت، تقابلی تاریخی در علوم رفتاری دارد. این سؤال، خاستگاه دو مکتب فکری متفاوت است؛ یکی از پذیرش ویژگی‌های ذاتی حمایت می‌کند و دیگری خواستار تلاش پایدار برای بهبود است. گفتمانی که پیرامون خاستگاه رفتار و رشد انسان توسط این مکتب‌ها شکل گرفته است، بر درک ما از توانایی‌های شناختی و تقویت آن‌ها تأثیر می‌گذارد. از یک سو، طرفداران مکتب سرشتی استدلال می‌کنند که افراد دارای ویژگی‌های ذاتی هستند، یک طرح ژنتیکی که آن‌ها را مستعد رفتارها و ویژگی‌های خاصی می‌کند. با توجه به این دیدگاه، پذیرش و درک این ویژگی‌های ذاتی برای پرورش خودآگاهی و تحقق پتانسیل اصیل بسیار مهم است. از سوی دیگر، مکتب تربیتی بیان می‌کند که اگرچه ژنتیک ممکن است پایه‌ای را فراهم کند، ظرفیت تغییر و رشد بی‌حدوحدصر است و بر نقش عوامل محیطی، تجربیات و تلاش‌های عمدی تأکید می‌کند (استایلز، ۲۰۱۱). این دو رویکرد دو باور را سبب می‌شوند: باور ثبات و باور رشد. اولی معتقد است که مهارت‌ها ایستا، ذاتی و آموزش ناپذیرند. افرادی که بر ثبات باور دارند از چالش‌ها اجتناب می‌کنند، در مواجهه با موانع تسلیم می‌شوند، تلاش‌ها را بی‌ثمر می‌بینند، از مشکلات ناامید می‌شوند، بازخوردها را نادیده می‌گیرند و دیگران را رقیب می‌دانند. از سوی دیگر، باورمند رشدی معتقد است که مهارت‌ها پویا، انعطاف‌پذیر و آموزش‌پذیر هستند و در تلاش برای یادگیری هستند. کسانی که بر رشد باور دارند چالش‌ها را می‌پذیرند، در مواجهه با موانع پافشاری می‌کنند، تلاش را ابزاری برای پیشرفت می‌بینند، مشکلات را با تمرکز بر پیشرفت طی می‌کنند، از بازخوردها یاد می‌گیرند و دیگران را به عنوان همکار می‌بینند (نجاتی، ۲۰۲۲).

استعداد میراث باور ثبات است و استعدادیابی صنعتی برخاسته از این میراث. این صنعت تمایل به طبقه‌بندی افراد بر اساس توانایی‌های درک شده از طریق آزمون‌های استاندارد دارد. آزمون‌هایی که فقط با هدف سنجش و نه تعیین طرح تقویت طراحی شده‌اند. این نظام در بخش‌های مختلف از جمله آموزش، صنعت، و ورزش نفوذ کرده است، جایی که افراد اغلب بر اساس استعدادهای ذاتی برچسب "نخبه" می‌گیرند. تمرکز بر شناسایی و برچسب زدن افراد بر اساس استعدادهای ذاتی، ارزش رشد مداوم و پرورش مهارت‌ها را از بین می‌برد. گروه‌بندی افراد به دسته‌های از پیش تعریف‌شده، خطر خفه‌شدن انگیزه آن‌ها برای رشد و اصلاح مستمر را به همراه دارد. این آسیب در سطوح فردی و گروهی قابل تأمل است.

اولین و مهمترین تأثیر منفی برچسب نخبه برای دارنده آن است. برچسب نخبه باعث می‌شود که افراد احساس کنند در محدوده توانایی‌های درک شده خود گرفتارند و برای کاوش فراتر از آن محدودیت‌های از پیش تعریف‌شده دارند. تأکید بر استعداد می‌تواند ذهنیتی ایجاد کند که فرد موفقیت را صرفاً با توانایی‌های ذاتی مرتبط سازد و از نقش حیاتی تلاش، یادگیری و پشتکار در دستیابی به برتری غفلت کند. در این باور "استعداد" از پیش تعیین شده تنها عامل تعیین‌کننده موفقیت است. این افراد از چالش‌ها

اجتناب می‌کنند، زیرا می‌ترسند که هر مشکلی کمبود استعداد ذاتی آنها را آشکار کند. این ترس از شکست می‌تواند منجر به بی‌میلی برای تلاش شود و پتانسیل رشد و یادگیری را از بین ببرد. در بافت گروه و سازمان، داشتن برچسب نخبه، فرد را از همکاری مشتاق به معترض منتقد و از تلاشگر به طلبکار تبدیل می‌کند. افراد مفتخر به نخبگی به دنبال تسهیلات و امتیازات ویژه بر اساس قابلیت‌های استثنایی درک‌شده خود هستند و تمایل کمتری به همکاری موثر در یک تیم دارند. انتظار رفتار ترجیحی انسجام لازم برای کار تیمی سازنده را از بین می‌برد، زیرا تمرکز از اهداف جمعی به نفع فردی تغییر می‌کند. علاوه بر این، یک تیم خلاق نیازمند تنوع است. گروهی متشکل از افراد با عملکرد مشابه، که خروجی یک آزمون استاندارد هستند، غنای محیط یادگیری را محدود می‌کنند. همگونی در مهارت‌ها و دیدگاه‌ها، ایده‌ها را محدود می‌کند و مانع از توانایی تیم برای مقابله با چالش‌ها از زوایای مختلف شده و از تاب‌آوری گروه می‌کاهد.

به طور کلی، برچسب نخبه فراتر از ایجاد مانع برای توسعه فردی بر پویایی تیم اثر منفی دارد. برای موفقیت و نوآوری، نیاز به تغییر به سمت فرهنگی است که برای تلاش ارزش قائل است، چالش‌ها را پذیرفته و پتانسیل رشد را تشخیص می‌دهد. با نگاهی رشدی به نحوه ارزیابی پتانسیل انسانی و پذیرش رویکردی پویا و فراگیر، می‌توانیم راه را برای توسعه مستمر، اکتشاف و موفقیت مشارکتی هموار کنیم.

وحید نجاتی

استاد علوم اعصاب شناختی دانشگاه شهید بهشتی