



چگونه با آموزش‌هایمان زندگی دیگران را متحول کنیم؟

ایجاد تحول چیست؟

منظور از متحول کردن دیگران چیست؟ فرض کنید فردی در نقطه «الف» قرار دارد. او بعد از آموزش‌های شما در نقطه «ب» قرار می‌گیرد. در نقطه «ب» نه تنها دانسته‌ها و مهارت‌های این فرد تغییر کرده است، بلکه خود فرد نیز تغییر کرده است و به فرد دیگری تبدیل شده است. یعنی ما موفق شده‌ایم بر نگرش و شخصیت فرد نیز اثرگذار باشیم و به او کمک کنیم که به شخص بهتر و ارزشمندتری تبدیل شود.

فکر نکنید توضیحی که دادم فقط مربوط به آموزش‌های بهبود فردی یا رشد کسب‌وکار است. شما حتی اگر کارتان آموزش موضوعی کاملاً فنی مثل برنامه‌نویسی است، باز می‌توانید در زندگی شاگرد تحول ایجاد کنید. شاگرد شما پس از آموزش‌های شما نه تنها برنامه‌نویسی یاد می‌گیرد، بلکه شیوه زندگی یک برنامه‌نویس حرفه‌ای را پیش می‌گیرد.

چیزی فراتر از دانش، بینش و راهکار

در این مقاله می‌خواهم به ۱۰ نکته کلیدی اشاره کنم که با رعایت آن در آموزش‌هایتان می‌توانید زندگی دیگران را تغییر دهید. موضوع این مقاله درباره علم و تخصص شما نیست. اگر شما تمام دانش، بینش و راهکارهای خود را به شاگرد منتقل کنید، باز هم ممکن است زندگی او متحول نشود! شاید شاگرد ترغیب نشود که آموزش‌های شما را به کار گیرد و در مسیر تحول قرار بگیرد.

نکات این مقاله باعث می‌شود علاوه بر انتقال محتوای ارزشمند خود، کاری کنید آموزش‌های شما اجرا شود و نتیجه حاصل شود. پس پردازیم به این نکات.

۱. برداشتن موانع ذهنی

اولین و مهم‌ترین نکته برای ایجاد تحول «برداشتن موانع ذهنی» یادگیرنده است. بسیاری از افراد به اهداف و رویاهایشان نمی‌رسند چون احساس می‌کنند توانایی لازم را ندارند. بسیاری از مردم باورهای اشتباه دارند که به هیچ وجه واقعی نیست و آن‌ها را محدود کرده است.

وقتی در شهرهای مختلف درباره رشد کسب‌وکار همایش دارم، همیشه با عده‌ای از شرکت‌کنندگان برخورد می‌کنم که معتقدند در شهر خودشان نمی‌توان در کسب‌وکار موفق شد و تمام موفقیت‌ها فقط در شهر تهران میسر است. شاید در یک همایش کسب‌وکار خیلی مهم باشد اول این مانع ذهنی را در مخاطب از بین ببرم و سپس به آموزش‌های اصلی پردازم. مثلاً به آن‌ها نشان دهم در همین شهر شما و در حوزه فعالیت شما افراد بسیار موفق وجود دارند.

یک راه ساده برای شکستن موانع ذهنی شاگرد، نمایش نمونه‌ها و تجربیاتی است که نشان می‌دهد دیدگاه شاگرد نیاز به تغییر دارد. اغلب با دیدن نمونه‌های موفق، مانع ذهنی افراد شکسته می‌شود.

آیا تا به حال فکر کرده‌اید چرا هزاران سایت سعی می‌کنند سایتی مثل «دیجی کالا»

داشته باشند؟ دیجی کالا با رسیدن به موفقیتی چشمگیر، به همه نشان داد می‌توان در فروش محصولات از طریق سایت موفق بود. در واقع بسیاری از صاحبان سایت با دیدن این نمونه موفق، مانع ذهنی‌شان برداشته شد و ترغیب شدند کاری مشابه انجام دهند.

۲. صحبت با فرد «ب»

فرد «الف» کسی است که شروع به یادگیری از ما کرده است و فرد «ب» همان شاگرد است که به آموزش‌ها عمل کرده و متحول شده و بسیار موفق است.

اگر می‌خواهید شاگردان سریع‌تر رشد کنند و زودتر متحول شوند با آن‌ها طوری صحبت کنید که انگار هم‌اکنون در نقطه «ب» هستند. با این کار در شاگرد این حس را ایجاد می‌کنید که رسیدن به نقطه «ب» امکان‌پذیر است. با این روش شاگردان ترغیب می‌شوند زودتر به فرد «ب» تبدیل شوند.

مثلاً اگر آموزش گرافیک می‌دهیم به‌جای یادآوری این موضوع به شاگردان که هنوز تازه‌کار هستند، باید مدام به آن‌ها بگوییم که گرافیکست‌های حرفه‌ای چگونه عمل می‌کنند و از آنان هم بخواهیم همان کار را انجام دهند. با همان احترام و لحنی صحبت کنید که با یک گرافیکست بسیار حرفه‌ای صحبت خواهید کرد. این نکته در عین سادگی بسیار مهم است.

["message_box text_color="light"]

یک مثال واقعی

مدتی پیش به عنوان سخنران کمکی، مهمان یکی از جلسات آموزشی آقای دکتر آزمندیان بودم. ایشان در ابتدای آموزش، دقیقاً از همین روش استفاده کردند. یعنی از شاگردان خواستند تصور کنند که دوره تمام شده است و به سخنران حرفه‌ای تبدیل شده‌اند. سپس گفتند: «می‌خواهم با این سخنرانان حرفه‌ای صحبت کنم و نکاتی را بگویم.» سپس آموزش را شروع کردند.

مطمئن هستم همین که شخص خودش را در جایگاه موفق‌تری تصور می‌کند، انگیزه‌اش برای شنیدن بقیه مطالب بیشتر می‌شود.

[message_box/]

۳. ایجاد واقع‌بینی

یکی از ضعف‌های بسیاری از مدرسان مبتدی این است که برای آسان‌تر شدن کار خودشان، دیدگاهی غیرواقعی در شاگرد ایجاد می‌کنند. مثلاً در آموزش‌هایشان کاری را بیش از حد ساده و آسان جلوه می‌دهند. سپس شاگرد سعی می‌کند همان کار را انجام دهد و می‌بیند کار به همین سادگی که استاد می‌گفت نیست. همین باعث سرخوردگی می‌شود و شاگرد را از ادامه راه باز می‌دارد.

البته شکی وجود ندارد که کار مدرس مرجع ساده‌سازی مطالب و آسان‌تر کردن کارها برای شاگرد است. ولی اگر در صحبت‌هایمان بیش از حد اغراق کنیم اثری منفی بر شاگرد خواهیم گذاشت.

رسیدن به برخی از نتایج نیاز به زمان کافی دارد. مثلاً بسیاری از مدرس‌های کسب‌وکار اینطور نشان می‌دهند که موفقیت کسب‌وکار در زمانی بسیار کوتاه امکان‌پذیر و فقط با اجرای چند ترفند دست‌یافتنی است. ولی همه می‌دانیم که واقعیت چیز دیگری است. با ایجاد چنین دیدگاه‌های اشتباهی در شاگرد او را از واقع‌بینی دور می‌کنیم و باعث یاس و ناامیدی می‌شویم.

البته گاهی هم عکس این موضوع اتفاق می‌افتد و باز در شاگرد دیدگاهی غیرواقعی ایجاد می‌شود. برخی مدرسان رسیدن به هدف را بیش از حد سخت و ناممکن جلوه می‌دهند. این کار هم باعث سرخوردگی می‌شود و شاگرد در راه رسیدن به هدف از تمام قوای خود استفاده نمی‌کند. بهترین کار آن است که با حفظ خوشبینی، دیدگاهی واقع‌بینانه در شاگرد ایجاد کنیم.

۴. تعریف هدف‌های سخت

آقای مارک مورفی کتابی بسیار جذاب درباره هدف‌گذاری نوشته است. نام کتاب «هدف‌های سخت» است. ایده کتاب این است که اگر ما هدفی معمولی داشته باشیم، انگیزه ایجاد نخواهد کرد تا تلاش کنیم. بر خلاف تصور خیلی‌ها، این هدف‌های سخت و بزرگ هستند که در ما انگیزه ایجاد می‌کنند تا تلاش کنیم و به موفقیت برسیم.

["message_box text_color="light]

تاثیر هدف‌های سخت بر شاگرد

اگر مدرس بتواند هدف‌هایی چالش برانگیز در شاگردان ایجاد کند، باعث می‌شود سریع‌تر پیشرفت کنند. همه دوست دارند چالش‌های سخت را پشت سر بگذارند و حس برنده شدن را تجربه کنند. هیچ‌کس از برنده شدن در یک بازی ساده ذوقزده نمی‌شود.

[message_box/]

بینیم چطور می‌توانیم هدف‌هایی سخت برای شاگردان تعریف کنیم تا آن‌ها را درگیر چالش کند.

ترغیب به تلاش نامتعارف

یکی از راه‌ها آن است که شاگرد را به انجام تلاشی نامتعارف تشویق کنیم. مثلاً شاگردان را تشویق کنیم کاری را انجام بدهند که تا به حال انجام نداده‌اند. یا از آن‌ها بخواهیم کار بزرگی را در زمانی بسیار کوتاه انجام دهند.

یکی از هدف‌های سخت من این است که کتابی را در کوتاه‌ترین زمان ممکن بنویسم.

مثلا یک کتاب ۲۰۰ صفحه‌ای را در کمتر از یک هفته بنویسم. همین کار نامتعارف باعث ایجاد ذوق و انگیزه در من می‌شود. وقتی تصور می‌کنم در زمان کوتاهی می‌توانم کتابی را به کتاب‌های جهان اضافه کنم انرژی زیادی کسب می‌کنم و وقتی فکر می‌کنم که هفته بعد این کتاب تمام شده است، انرژی‌ام چند برابر بیشتر می‌شود.

تعریف فرصت برای جبران گذشته

حتما شاگردانی دارید که به علت کم‌کاری از برنامه‌های خود عقب افتاده‌اند. در دوره یک‌ساله «کارخانه تولید اطلاعات» هر هفته به شاگردان تکالیفی می‌دهیم تا انجام دهند. یکی از شاگردان به علت مشکلات شخصی، تکالیفش را انجام نداده بود. به من گفت که در انجام تکالیف خیلی عقب افتاده است. بلافاصله برایش یک هدف سخت تعریف کردم! به او گفتم می‌تواند در دو روز تمام تکالیفش را انجام بدهد و خودش را به دیگران برساند. کافی است دو روز کامل، کارش را تعطیل کند و روزی حدود ۱۰ ساعت بر انجام این کار تمرکز کند. او ذوقزده شد و قول داد این کار را انجام بدهد.

شنیدن این موضوع که می‌توانیم کم‌کاری گذشته را در مدت کوتاهی جبران کنیم، انگیزه بسیار زیادی ایجاد می‌کند تا با جدیت تلاش کنیم. پس از این روش استفاده کنید و برای شاگردانتان فرصت‌هایی کوتاه تعریف کنید تا گذشته را جبران کنند.

۵. ایمن‌سازی احساسی

بیا بید با یک حقیقت ناخوشایند روبرو شویم. وقتی شاگرد در آموزش‌های ما شرکت می‌کند، انگیزه کسب می‌کند تا برود و گفته‌های ما را اجرا کند، ولی نمی‌توان اثر محیط و اطرافیان را نادیده گرفت.

به محض اینکه شاگرد از ما دور شد، مشکلات و چالش‌های دنیای واقعی آغاز می‌شود. شاید خانواده و اطرافیان شاگرد از او حمایت نمی‌کنند و حتی او را مایوس

می‌کنند.

شاید پدرانی را دیده باشید که معتقدند فرزندشان با نشستن پشت کامپیوتر وقتش را تلف می‌کند، حتی اگر فرزندشان در حال برنامه‌نویسی یا طراحی حرفه‌ای است! همین دیدگاه‌های اشتباه باعث ناامیدی شاگرد می‌شود.

اگر می‌خواهیم زندگی دیگران را متحول کنیم باید شاگرد را از لحاظ احساسی در برابر محیط ایمن کنیم، یعنی کاری کنیم که وقتی وارد محیط شد به راحتی تحت تاثیر قرار نگیرد.

چند ایده برای ایمن‌سازی احساسی

مهم‌ترین موضوع آن است که پس از آموزش با شاگرد در ارتباط باشیم. مثلاً با ارسال پیامک یا ایمیل مدام یادآوری کنیم که باید چه کارهایی انجام دهد و دلیل انجام آن کارها چیست. خوب است عواقب انجام ندادن کارها را یادآوری کنیم، یعنی بگوییم در صورت تعلل و اقدام نکردن متحمل چه ضررهایی خواهند شد.

همچنین اشاره به افرادی که در جایگاه شاگردان بوده‌اند و اکنون موفق شده‌اند، می‌تواند باعث افزایش انگیزه شود. بهتر است به آن‌ها توضیح بدهیم که از شرایط سختشان اطلاع داریم، ولی با این وجود باید موفق شوند.

دیدن دستاوردهای شاگردان دیگر هم می‌تواند آن‌ها را از نظر احساسی شارژ کند. وقتی شاگرد در جمعی قرار می‌گیرد و می‌بیند دیگران در حال کسب نتیجه هستند خودش هم تشویق می‌شود بر محیط غلبه کند.

۶. حفظ توجه مخاطب

شاگرد شاید خیلی راحت وقت و پولش را به شما بدهد تا از شما آموزش ببیند، ولی این کافی نیست! آیا می‌دانید چه چیز دیگری لازم است؟ موضوع مهم‌تر آن است که او «توجه‌اش» را در اختیار شما قرار بدهد. چگونه می‌توانید هنگام آموزش توجه شاگرد را به مطالب جلب کنید. شما باید با روش‌های درگیر کردن ذهن آشنا باشید.

روش‌های حفظ توجه مخاطب

یکی از بهترین و ساده‌ترین روش‌ها، طرح پرسش است. آموزشی که در آن مدام جملات خبری گفته می‌شود، خیلی راحت باعث حواس‌پرتی می‌شود. مدرسان مرجع در آموزش‌های خود سوالات بسیار زیادی را می‌پرسند. هر سوال باعث درگیر شدن مجدد مخاطب و جلب توجه می‌شود. البته هدف از طرح سوال لزوماً این نیست که صبر کنیم تا پاسخ را بشنویم. شاید آموزش ما از طریق فیلم‌های ویدیویی است. همین که سوالی را می‌پرسیم به شاگرد کمک می‌کنیم خودش استدلال کند و به نتیجه موردنظر برسد. آیا توجه کردید در آغاز همین بخش برای جلب توجه شما سوالی مطرح کردم؟ و آیا توجه کردید که جمله قبلی و همین جمله سوالی هستند!؟

روش دیگر برای حفظ توجه مخاطب، طرح معما است. همه حل معما را دوست دارند. قبلاً که بازی‌های کامپیوتری وجود نداشت اغلب در مهمانی‌ها معما مطرح می‌شد و همه سعی می‌کردند پاسخ را پیدا کنند. به جای اینکه تمام مطالب ارزشمند را به راحتی در آموزش‌ها بگویید، گاهی معمایی مطرح کنید تا ذهن مخاطب درگیر شود و سپس پاسخ را بگویید. این روش باعث می‌شود که به مطالب شما بیشتر توجه شود و همچنین نکات بهتر به خاطر سپرده شود.

۷. ایجاد رقابت سالم

شما با برگزاری مسابقات و ایجاد چالش می‌توانید در شاگردان رقابت سالم ایجاد کنید.

شاید در هر جلسه آموزشی یک مسابقه کوچک از مطالب همان جلسه برگزار کنید تا انگیزه شاگردان را در یادگیری بیشتر کند. همچنین می‌توانید در هر جلسه بهترین شاگردان را معرفی کنید تا دیگران ترغیب شوند فعالیت بیشتری انجام دهند.

همانطور که قبلاً گفتم همه حس برنده شدن را دوست دارند. از این موضوع به نفع

شاگرد استفاده کنید. اگر تکالیفی محول می‌کنید برای افرادی که زودتر از دیگران کار را به خوبی انجام می‌دهند جوایزی قرار بدهید.

یکی از انگیزاننده‌ترین جایزه‌ها برای شاگرد، «دیده شدن» است. مثلاً می‌توانید اعلام کنید شاگردانی که بهترین عملکرد را داشته باشند، در سایت یا رسانه‌های اجتماعی شما معرفی خواهند شد تا همه آن‌ها را بشناسند. همین موضوع انگیزه آن‌ها را در کسب نتیجه بیشتر می‌کند.

۸. نمایش به جای آموزش

خیلی از مدرس‌ها فقط آموزش می‌دهند. این کافی نیست. نشان دادن روش انجام کارها، بخشی کلیدی و مهم است. شاگردان همیشه دوست دارند آموزش با نمایش انجام کار همراه باشد.

فرض کنید می‌خواهم به شما بازاریابی اینترنتی آموزش بدهم. شاید بهتر باشد یک سایت بسیار موفق پیدا کنم و آن را تحلیل کنم و عوامل موفقیت این سایت را مشخص کنم. به این کار «بررسی موردی» می‌گویند. این روش می‌تواند خیلی اثرگذارتر از آموزش تئوری باشد. البته شاید این مورد در هر حوزه‌ای قابل اجرا نباشد.

حالا فرض کنید می‌خواهم آموزش طراحی سایت بدهم. می‌توانم ساعت‌ها درباره تئوری‌ها و ایده‌های انجام این کار صحبت کنم. ولی بهترین روش آن است که پیش چشمان شما یک سایت بسازم و تمام قسمت‌های لازم را فعال کنم و در نهایت خروجی کار را ببینید. گاه انجام خود کار به جای آموزش آن، باعث ایجاد انگیزه در شاگردان می‌شود.

۹. ایجاد حلقه‌های باز

مدرس مرجع در هر آموزش نشان می‌دهد که کار تمام نشده و مطالب بیشتری برای یادگیری وجود دارد. شاگردان باید بدانند با گذراندن یک دوره آموزشی، استاد نمی‌شوند و همیشه باید در حال یادگیری باشند.

روش‌های ایجاد حلقه‌های باز

ما باید در ذهن شاگرد حلقه‌های باز ایجاد کنیم، یعنی نشان بدهیم که پرونده این یادگیری کاملاً بسته نشد! یکی از راه‌های انجام این کار، اشاره به ایده‌ها و روندهای جدید است. عده‌ای از شاگردان ترغیب می‌شوند که پس از گذراندن آموزش، خودشان دنبال مطالب پیشرفته‌تر بروند. البته شاید خودتان دوره‌های جدیدی طراحی کنید و مطالب پیشرفته‌تر را هم مطرح کنید.

یک راه دیگر اشاره به «حالت‌های خاص» است. فرض کنید در یک محصول آموزشی «روش‌های مذاکره» را آموزش می‌دهیم. می‌توانیم بگوییم این روش‌ها برای مذاکرات عمومی کاربرد دارد. اگر درباره فروش «محصولات با فناوری پیشرفته» مذاکره می‌کنید، این یک حالت خاص است و نیاز به آموزش‌های بیشتری دارد.

نکته آخر اینکه حتما در پایان آموزش دقیقاً توضیح دهید که قدم بعدی چیست و مخاطب باید دنبال یادگیری چه چیز دیگری باشد.

۱۰. ترغیب به گزارش نتیجه

آخرین نکته آن است که شاگردان را ترغیب کنید نتیجه کار را به شما گزارش کنند. وقتی شاگرد می‌داند باید نتیجه را گزارش کند، انگیزه بیشتری برای اجرای کارها دارد. وقتی شاگردان می‌دانند باید نسبت به شما پاسخگو باشند ترغیب می‌شوند کارها و تکالیف را بهتر انجام دهند. حتی می‌توانید از آن‌ها بخواهید نتایج را برای شما بفرستند تا بازخورد خودتان را اعلام کنید.

معیار موفقیت شما!

چه چیزی نشان می‌دهد مدرس مرجع شده‌اید؟ معیار موفقیت شما، نه میزان درآمد و نه تیراژ کتاب‌هایتان است. مهم‌ترین موضوع آن است که چقدر توانسته‌اید در زندگی شاگردان تغییر و حتی شاید تحول ایجاد کنید. به عبارت دیگر شاگردانتان

چقدر نتیجه گرفته‌اند.

شاید لذت‌بخش‌ترین لحظات زندگی شما به‌عنوان مدرس، زمانی است که می‌بینید شاگردانتان به کمک آموزش‌های شما به موفقیت‌های بزرگ رسیده‌اند. وقتی می‌بینید کسی نتیجه گرفته و زندگی‌اش عوض شده انگیزه بسیار زیادی می‌گیرید و برای ادامه کارتان شادی و انرژی کسب می‌کنید.

امیدوارم همیشه یادتان بماند هدف شما «ارائه آموزش‌هایی است که باعث تحول دیگران شود.» اگر این اتفاق نیفتد شما فقط یک تولیدکننده محتوا هستید و نه مدرس مرجع.