

فصل دوم

قبل از تدریس

تلاش شما قبل از تدریس
کیفیت تدریس را تضمین می‌کند

1. تمرین قبل از تدریس

تمرینات قبل از تدریس به راحتی می‌تواند تفاوت بین یک مدرس قدرتمند و یک مدرس ضعیف را مشخص کند. اگر قرار است برای گروهی جدید درس دهید یا مبحثی جدید را تدریس کنید، اهمیت تمرین بیشتر می‌شود. بعضی از مواقع، مدرس بعد از تدریس از کار خودش راضی نیست و تا ساعت‌ها و حتی روزها بعد از آن کلاس، خودش را سرزنش می‌کند که چرا مطالب را آن قدر بد ارائه کردم؛ چرا هیچ کس به حرف من گوش نمی‌داد؛ چرا آن حرف‌های اضافی را زدم، اصلاً لازم نبود و... این افکار منفی زندگی شخصی مدرس را هم تحت تأثیر قرار می‌دهد؛ اما اگر قبل از کلاس به خوبی تمرین می‌کرد، مطمئناً تدریس برای او خیلی شیرین تر می‌شد.

چگونگی انجام دادن تمرینات قبل از تدریس

1) زمان جمع‌آوری محتوا

یک مدل تمرین را خیلی دوست دارم. به این صورت که وقتی یک ایده جالب به ذهنتان می‌رسد یا پس از آن که محتوا را جمع‌آوری می‌کنید، یک بار آن را با خودتان تکرار کنید، درست همان طوری که سر کلاس تدریس می‌کنید. این یک تمرین خوب است.

2) زمان ساخت پاورپوینت

وقتی که پاورپوینت را آماده می‌کنید، خودتان را در حال تدریس تصور کنید و بعد از ساخت هر اسلاید یک لحظه مکث کنید و یک بار آن را ارائه کنید. من قبلاً این کار را با صدای بلند انجام می‌دادم؛ ولی به علت تمرین زیاد، اکنون این کار را در ذهنم انجام می‌دهم.

۳) پس از اتمام پاورپوینت

پس از اتمام طراحی پاورپوینت یک بار از اول تا آخر آن را مرور کنید.

۴) استفاده از فیلم و صدا

به شما پیشنهاد می‌کنم از خودتان فیلم بگیرید یا صدای خودتان را ضبط کنید. بعد با دقت به صدای خودتان گوش کنید. اگر برای اولین بار این کار را انجام می‌دهید به احتمال زیاد از صدای خود، بدتان می‌آید و این حسی است که خیلی‌ها دارند. نگران نباشید.

اما چگونه فیلم یا صدایتان را ضبط کنید؟

در ساده‌ترین حالت معمولاً تمام گوشی‌های همراه امکان ضبط صدا را دارند. می‌توانید از همان استفاده کنید. حتی برای فیلم‌برداری هم می‌توانید از گوشی خودتان استفاده کنید. کافی است گوشی را در جای مناسب قرار دهید و خودتان در مقابل آن به اجرا پردازید. آن فیلم همه چیز را درباره تدریستان به شما نشان خواهد داد. جالب اینجاست بدانید این روش در عین سادگی بسیار جدید است و یکی از روش‌های خوب رتبه‌بندی معلمان در جهان محسوب می‌شود. پیشنهاد می‌کنم سخنرانی بیل گیتس^۱ در سایت تد^۲ را تماشا کنید. عنوان این سخنرانی «**معلمان به بازخوردهای واقعی نیاز دارند**»^۳ است.

۱) تدریس برای خانواده یا دوستان نزدیکتان

بعد از تدریس برای اعضای خانواده یا دوستانتان، از آن‌ها بخواهید تا ایرادهای شما را بگویند. حتی می‌توانید از آن‌ها سؤال هم بپرسید با این کار می‌توانید خودتان را در یک کلاس واقعی تصور کنید.

۲) تدریس در مقابل آئینه

آئینه این امکان را برای شما فراهم می‌کند تا صورتتان از خودتان واقعی شود. آئینه می‌گوید که مخاطبان با چه شکل و شمایلی روبه‌رو هستند. برخی فکر

1. Bill Gates

2. www.ted.com

3. Teachers need real feedback

می‌کنند موقع حرف زدن خیلی زشت می‌شوند و برخی حس می‌کنند خیلی زیبا حرف می‌زنند. این افکار تأثیر مستقیمی بر نحوه تدریس دارد. آینه را به شما می‌گوید؛ البته این شما هستید که می‌توانید آینه را باور کنید یا نه. اگر زشت شما قشنگ نیست و از آن لذت نمی‌برید مطمئناً آینه اشتباه می‌کند، شما هیچ عیبی ندارید!

۳) تدریس برای اشیا

اگر هیچ امکاناتی ندارید و هیچ کس هم حاضر نیست برای تدریس شما وقت بگذارد. بهتر است از درودیوار کمک بگیرید. مطمئن باشید که هیچ کجا مخاطب به این سکتی نمی‌باید.



۲. ارائه راهکار عملی برای اولین روز تدریس در یک کلاس

برای اولین حضورم در کلاس درس از یکی از معلمانی که سالها تدریس کرده بود، پرسیدم:

«بهترین کار در اولین روز تدریس چیست؟»

ایشان که به اصطلاح باتجربه هم بودند به من گفت:

«بین آقای حافظی نژاد همان اول سالی تا دیدی یکی شلوغ کرد، بیارش جلوی کلاس، چندتا چپ و راست که زدی توی گوشش حساب کار دستشان می آید. این جور ی گربه را دم حجله می کشی!»

ترسیدم. با خودم گفتم نکند این آقا، اول سال با همکاران تازه کار هم چنین رفتاری انجام دهد! من مطمئن بودم که این راهش نیست.

ما می دانیم آن گربه مزاحم که استعاره‌ای از شلوغی‌ها و مزاحمت‌هاست باید حذف شود. یک راه حذف گربه همین است که او را بکشیم؛ ولی باید توجه کنیم که کشتن گربه با این روش یعنی اعلام جنگ به مخاطبان؛ پس تا آخر سال آن کلاس، کلاسی نیست که مخاطبان در آن حس خوبی داشته باشند.

پیشنهاد می‌کنم از جادوگری استفاده کنید؛ یعنی با یک اکسیر جادویی آن گربه بدترکیب و مزاحم را به پرندۀ سفید و زیبا تبدیل کنید که مثل همای سعادت تا آخر سال بر دوشتان بنشیند و به شما حس خوبی بدهد. این اکسیرهای جادویی را بهترین معلمان دنیا برای جلسه اول به کار برده‌اند و نتیجه آن را دیده‌اند.

اکسیر اول: شما با انسان سروکار دارید؛ پس عوامل انسانی را در هنگام تدریس لحاظ کنید

معلمی که فقط بر موضوع درسی تأکید می‌کند و تعامل با مخاطبان را نادیده می‌گیرد، عامل انسانی تدریس را کنار می‌گذارد.

ویلیام باتلر یتس^۱ می‌گوید:

«آموزش پرکردن سطل نیست؛ بلکه روشن کردن آتش است.»

این جمله یادآوری می‌کند در مقام یک معلم، همان اندازه که بر یادگیری محتوا تأکید می‌کنیم، در کلاس درس به مخاطبان نیز توجه کنیم.

اکسیر دوم: اگر می‌توانید پیش از شروع مدرسه یا دوره‌ی آموزشی با شاگردان ارتباط برقرار کنید.

یکی از معلمان هم‌وطن خودمان در یک مدرسه معمولی در یک شهرستان کار فوق‌العاده‌ای می‌کند. او که اکنون بیش از پانزده سال سابقه تدریس دارد، هر سال قبل از شروع مهر با مخاطبان کلاس اول خود تماس می‌گیرد. به این صورت که چند روز مانده به آغاز سال تحصیلی، لیست مشخصات مخاطبان ثبت‌نامی را از مدیر مدرسه دریافت می‌کند و از همان تلفن مدرسه با تک‌تک مخاطبان خود تماس می‌گیرد و با لحنی دوستانه این‌گونه می‌گوید: «سلام شکوفه جان من خانم نیکویی، معلم تو هستم، خیلی دوست دارم که تو را از نزدیک ببینم، فردا در مدرسه منتظرت هستم.» این مکالمه کوتاه و دوست‌داشتنی به گفته مخاطبانی که اکنون بزرگ‌تر شده‌اند، تأثیر شگفت‌آوری داشته است. این کار باعث می‌شود خاطره‌ای فراموش‌نشده‌ای از معلم برای دانش‌آموز و خانواده‌هایشان بر جا بماند. با توجه به سن و فرهنگ مخاطبان، ارتباط قبل از شروع کلاس می‌تواند به شکل‌های مختلف صورت گیرد؛ مانند ارسال کارت تبریک، ارسال ایمیل، ارتباط از طریق شبکه‌های اجتماعی و... .

اکسیر سوم: بی‌درنگ، اسامی مخاطبان را یاد بگیرید.

خانم استیلا اربس^۲ که دکترای روان‌شناسی تربیتی از دانشگاه کالیفرنیا دارد، در کتاب آنچه معلمان باید بدانند پیشنهاد جالبی برای یادگیری نام افراد می‌کنند. ایشان می‌گویند: «از بازی دو واقعیت و یک دروغ استفاده کنید.»^۳ هر یک از مخاطبان درباره خود، دو ویژگی درست و یک ویژگی نادرست را روی یک کارت سه‌دریج می‌نویسد، سپس پشت میز می‌ایستد و ضمن معرفی خود،

1. William Butler Yeats
2. Estella Erbes

۳. استیلا اربس، آنچه معلمان باید بدانند، ترجمه محمد رضا کرامتی، تهران: نسل نو اندیش، ۱۳۹۱، ص ۲۶.

دو واقعیت و یک دروغ می‌گوید. سپس بچه‌های کلاس درباره آن ویژگی دروغ نظر می‌دهند، آن‌ها به سرعت درگیر نوعی ارتباط خنده‌دار و شخصی و غیررسمی می‌شوند و با راست و دروغ‌هایشان، حقایق جالبی درباره خودشان آشکار می‌کنند. بهتر است اولین نفر برای شروع این بازی خود معلم باشد تا ببیند مخاطبان می‌توانند دروغ را بفهمند یا خیر. مثلاً:

۱. من می‌توانم به سه زبان زنده صحبت کنم.
 ۲. نمی‌توانم سس قرمز بخورم؛ چون حالت تهوع به من دست می‌دهد.
 ۳. یک بار در نقش یک شخصیت کارتونی صحبت کردم.
- با این روش، شما و مخاطبان تمامی اسامی را یاد می‌گیرید و با اولین برداشت مثبت کلاس را ترک می‌کنید. البته این روش را خودم امتحان نکرده‌ام؛ ولی باید خیلی جالب باشد.
- در فصل چهارم روش‌هایی برای یادگیری سریع مخاطبان بیان می‌شود.

اکسیر چهارم: انتظاراتان را به صورت شفاف بیان کنید.

- در شروع سال تحصیلی یا دروهی آموزشی، لازم است مدرسان به طور واضح با مخاطبان ارتباط برقرار کنند و آن چیزی را که انتظار دارند، در کلاس بیان کنند. این کار ممکن است به صورت کتبی یا پوستر روی دیوار یا هر دو روش صورت گیرد. نکته مهم این است که انتظارات معلم باید به صورت واضح بیان شود. مثلاً:
۱. سر کلاس آدامس نجوید.
 ۲. گوشی موبایل باید خاموش باشد.
 ۳. دور میز من نشوید و ...

اکسیر پنجم: از مخاطبان بخواهید انتظاراتشان را بیان کنند.

من برای دریافت انتظارات مخاطبانم در ابتدای جلسه از آن‌ها می‌پرسم برای چه آمده‌اید؟ معمولاً اسلایدی شبیه به اسلاید زیر را هم به آن‌ها نشان می‌دهم؟ آن‌ها انتظاراتشان را از کلاس می‌گویند. بعضی مواقع متوجه می‌شوم که مخاطب من تصور غلطی از محتوای کلاس من دارد و من او را توجیه می‌کنم. گاهی هم ایده‌های جالبی دریافت می‌کنم که می‌توانم به محتوای کلاس اضافه کنم و یا مواردی را حذف کنم



اکسیر ششم: مراقب باشید طبق ویژگی‌های ظاهری افراد دربارهٔ استعداد یادگیری آن‌ها قضاوت نکنید. 

ما به‌عنوان انسان، موجوداتی بصری هستیم که به‌طور ذاتی طبق ظاهر فیزیکی افراد قضاوت می‌کنیم. گرچه این کار به صورت خودکار اتفاق می‌افتد، باید سعی کنیم مرتکب این خطا نشویم. نگرش معلمان نسبت به توان یادگیری مخاطبان در عملکرد تحصیلی مخاطبان مؤثر است؛ زیرا اگر قضاوت معلمان بر اساس برداشت‌های اولیه از ظاهر مخاطبان باشد، مخاطبان نمی‌توانند با دیگران ارتباط مؤثری برقرار کنند و در نتیجه، ناخودآگاه فرصت‌های یادگیری محدود می‌شود.

در اولین جلسهٔ کلاس درس به مخاطبان پیام‌زید، همهٔ انسان‌ها استعداد یادگیری دارند؛ حتی اگر لباس‌های کهنه بپوشند یا با لهجهٔ غلیظی صحبت کنند. بسیاری از افراد موفق و قهرمان‌های علمی از بین همین افراد برخاسته‌اند. این‌ها قهرمان‌های ساکتی هستند که به مرور با عملکرد عالی به اوج می‌رسند.

شما تصمیم‌گیرندهٔ کلاس هستید. نظر و دیدگاه شخصی شماست که اوضاع را شکل می‌دهد. شما در مقام یک معلم این قدرت را دارید تا زندگی کودک را غمگین

یا شاد کنید. می‌توانید وسیله‌ای برای عذاب، یا ابزاری الهام‌بخش باشید. می‌توانید تحقیر کنید، راضی نگهشان دارید، اذیت کنید یا التیام بخشید. در تمام اوقات شما می‌توانید بحران‌آفرین یا التیام‌بخش باشید.

اکسیر هفتم: خودتان باشید

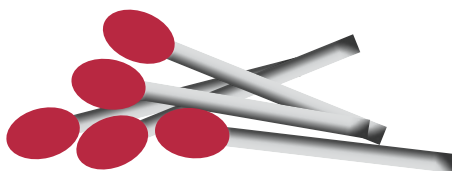
هر کاری را که به درست‌بودنش عقیده دارید، انجام دهید. تقلید از دیگران همیشه نتیجه‌بخش نیست. معلمان تازه‌کار شاید احساس کنند که به نظر معلمان باتجربه نیاز دارند؛ اما باید ترغیب شوند آن چیزی را انجام دهند که به‌طور طبیعی احساس می‌کنند برایشان مهم است. **تازه‌کار بودن معلمان به این معنا نیست که عقیده‌های آن‌ها غلط است.** بهره‌گیری از تجربه‌های موفق یاددهی‌یادگیری نباید موجب شود هویتتان را در مقام معلم در این فرایند از دست بدهید. اعتماد به‌غریزه و وقت‌گذاشتن به‌منظور تأمل و ژرف‌اندیشی درباره آنچه به‌طور شخصی برایتان مهم است، خیلی بالارزش است؛ بنابراین، فراموش نکنید با توجه به تمام این راهکارها، خودتان باشید.

فلاصه

شما با انسان سرورکار دارید پس عوامل انسانی را در هنگام تدریس لحاظ کنید.
اگر می‌توانید پیش از شروع مدرسه با شاگردان ارتباط برقرار کنید.
به‌درنگ اسامی مخاطبان را یاد بگیرید.
انتظارااتان را به‌صورت شفاف بیان کنید.
از مخاطبان بخواهید انتظارااتشان را بیان کنند.
مراقب باشید طبق ویژگی‌های ظاهری افراد درباره استعداد یادگیری آن‌ها قضاوت نکنید.
خودتان باشید!

۳. ایجاد انگیزه

تدریس برای فراگیرانی که هیچ انگیزه‌ای ندارند، مثل دمیدن بر زغال‌های خاموش است. آنچه آتش و طمع دانستن در فراگیران را روشن می‌کند، انگیزه است. در این بخش، کبریت‌هایی معرفی شده است که می‌تواند زغال‌های سیاه و سرد را به اخترهایی سوزان و گرمابخش و نورانی تبدیل کند.



کبریت‌هایی برای شعله‌ور کردن انگیزه در مخاطبان

- کبریت اول: احساس قدرت کردن مخاطب
- کبریت دوم: با انگیزه‌بودن خودتان
- کبریت سوم: پاداش دادن
- کبریت چهارم: عقده‌ای نبودن خودتان
- کبریت پنجم: هدف داشتن
- کبریت ششم: گره‌زدن بادکنک انگیزه
- کبریت هفتم: یکه‌تازی نکردن
- کبریت هشتم: آموزش دادن کسی که خودش می‌خواهد

کبریت اول: احساس قدرت کردن مخاطب

داشتن انگیزه، مخاطب را قدرتمند می‌کند. اگر از مخاطب می‌شنویم که دائماً می‌گوید نمی‌توانم؛ مشکل از این نیست که او واقعاً نمی‌تواند. او به‌صورت ناخودآگاه

به شما می‌گوید که انگیزه کافی ندارم و نداشتن انگیزه یعنی نداشتن قدرت انجام کار. در خبری شنیدم مادری که ۱۶۰ سانتی‌متر قد و ۵۵ کیلوگرم وزن داشت همراه پسر بچه‌اش در جاده تصادف کردند. ماشین در کنار جاده چپ کرده بود و بچه زیر ماشین گیر افتاده بود؛ ولی مادر بدون هیچ آسیبی به بیرون پرتاب شده بود. وقتی نیروهای امداد رسیدند، مادر را در حالی دیدند که فرزند سالمش را در آغوش گرفته بود. مادر و پسر، برای معاینه به بیمارستان منتقل شدند و در آنجا معلوم شد که ستون فقرات پشت مادر صدمه شدیدی دیده است. آنچه اتفاق افتاده بود، این بود که ظاهراً مادر، ماشین را بلند کرده و بچه را با پاهایش جابه‌جا کرده است و حین انجام این کار ستون فقراتش صدمه دیده بود.

هیچ روش دیگری وجود نداشت تا مادر بتواند در شرایط عادی ماشین را بلند کند؛ زیرا جثه یا عضله‌هایی قوی برای این کار نداشت. فقط قدرت انگیزه در او می‌توانست این کار را انجام دهد. پس **رابطه انگیزه و قدرت، یک جاده دوطرفه است**: فرد بداند که قدرتمند می‌شود، انگیزه می‌گیرد و فرد با انگیزه قدرتمند است. پس مخاطب باید ایمان داشته باشد با دانستن این مطالب قدرتمند می‌شود.

کبریت دوم: با انگیزه بودن خودتان

مخاطبان شما زمانی می‌توانند با انگیزه باشند که شما با انگیزه باشید. بزرگان بسیاری این جمله معروف را گفته‌اند:

«یک سرمشق خوب برای دیگران باشید»

اما ویژگی‌های انسان‌های با انگیزه عبارت‌اند از:

۱. مثبت بودن
۲. برانگیختگی به واسطه یک هدف
۳. امیدوار به موفقیت
۴. مراقبت از ظاهر شخصی
۵. ارتباط باعلاقه و اشتیاق با دیگران.

کبریت سوم: پاداش دادن

مهم‌ترین اصل مدیریت جهان در کتاب جالب مایکل لی بوف^۱ با عنوان چگونه

1. Michael LeBoeuf

مردم برانگیخته می‌شوند؟ آمده است.

«بیشترین بهره را از کارهایی خواهید برد که در ازای آن پاداش می‌گیرید. به آنچه امید دارید و تقاضا می‌کنید و آرزو دارید یا التماس می‌کنید، دست پیدا نمی‌کنید. بلکه به آنچه می‌رسید که برای آن پاداش گرفته‌اید.»^۱

پس شما به عنوان یک مدیر یا استاد یا معلم باید کاملاً تعیین کنید که به چه چیزهایی پاداش می‌دهید. انتخاب نوع پاداش متناسب با مخاطب خیلی مهم است. چند نمونه از پاداش‌های ممکن و معمولی را که باعث ایجاد انگیزه در فراگیران می‌شود، در زیر می‌آوریم.

مدیر برای کارکنان: ترفیع رتبه، افزایش دستمزد، تعریف، تقدیر و...
استاد برای دانشجو: نمره، دعوت از او برای همکاری علمی، تعریف، گذاشتن وقت بیشتر برای او در خارج از کلاس و...
معلم برای دانش‌آموز: نمره، سپردن اداره کلاس به دانش‌آموز، تعریف و تمجید، تماس با خانواده و تعریف از او، جایزه و...

به‌صورت کلی افراد با دیدن موفقیت‌هایشان انگیزه می‌گیرند. البته مثال‌های بالا عموماً انگیزه‌های بیرونی بود. این انگیزه‌ها مؤثر هستند؛ ولی دوام زیادی ندارند بهتر است این موارد با ترکیبی از انگیزه‌های درونی ارائه شود. به‌صورت واضح‌تر این‌که باید انگیزه‌های بیرونی مانند پاداش‌ها، انگیزه‌های درونی را قوی‌تر کند.

کبریت چهارم: عقده‌ای نبودن خودتان

عقده‌های خودتان را بر روی فراگیر خالی نکنید. لازم نیست همان‌طور که با شما رفتار شده است با مخاطبتان رفتار کنید. بدانید شما نقش مؤثری در شادی زندگی خصوصی افراد دارید، پس این مسئولیت سنگینی است. یک برخورد بد شما با فراگیرتان ممکن است زندگی خصوصی او را ساعت‌ها یا روزها خراب کند. یکی از معضلات سیستم‌های بد آموزشی این است که افراد چیزهای بدی از اساتید خود آموخته‌اند و وقتی خودشان استاد می‌شوند دوباره همان چیزهای بد را تکرار می‌کنند؛ بدون این‌که بدانند آن چیز بد است؛ یا اگر می‌دانند، به‌دلیل عادت نمی‌خواهند آن را ترک کنند. بدانید که **مدرس عقده‌ای انگیزه را می‌کشد.**

کبریت پنجم: هدف داشتن

بسیاری از فراگیران هدفی برای زندگی ندارند. آمارهای بین‌المللی نشان می‌دهد ۹۷ درصد مردم دنیا هدف ندارند. اگر شما از فراگیران خود بخواهید اهدافشان از زندگی را برای شما بگویند، کاملاً متوجه صحت آمار بالا می‌شوید. شما قبل از هر چیز باید هدف از آموزش خود را به آن‌ها بگویید؛ یعنی دقیقاً بدانند با دریافت این آموزش از جانب شما به چه چیزی دست پیدا می‌کنند؟

اما برای هدفی که تعیین می‌کنید بهتر است از فرمول SMART پیروی کنید:
Specific: کاملاً مشخص باشد.

Measurable: قابلیت اندازه‌گیری داشته باشد.

Attainable: در دسترس باشد.

Realistic: واقع‌بینانه باشد.

Timely: زمان‌دار باشد.

کبریت هدف داشتن، مهم‌ترین کبریت برانگیزاننده است که اگر انگیزه به‌وسیله هدف شعله‌ور شود، کسی نمی‌تواند خاموشش کند.

کبریت ششم: گره زدن بادکنک انگیزه

زمانی که انگیزه ایجاد شد تا ابد باقی نمی‌ماند. برخی از مدرسان همان اول به‌گونه‌ای هنرمندانه ایجاد انگیزه می‌کنند، فراگیران هم خیلی با انگیزه شروع می‌کنند؛ ولی بعد از مدتی همه به حالت بی‌انگیزگی برمی‌گردند. این نوع انگیزه‌دادن درست مثل این است که بادکنکی را باد کنید و سر آن را گره نزنید. انگیزه‌دادن فقط برای شروع کافی نیست؛ بلکه باید در فرایندی مداوم این کار انجام شود.

همان‌گونه که برای ارزشیابی در طول فرایند آموزش، مقوله‌ای به نام ارزشیابی تکوینی^۱ وجود دارد، مبحثی به‌عنوان انگیزش تکوینی هم باید وجود داشته باشد؛ یعنی هم‌زمان با آموزش و بر طبق نتایج ارزشیابی تکوینی، انگیزش تکوینی هم به فراگیران داده شود.

کبریت هفتم: یک‌ه‌تازی نکردن

به‌وضوح مشخص است فراگیرانی انگیزه یادگیری بیشتری دارند که مدیر یا

1. formative evaluation

استاد یا معلم، آن‌ها را در فرایند آموزش دخیل کند؛ به طور کلی بدانید مشارکت کردن در کارها، برانگیزاننده است. از فراگیران بخواهید برای فرایند آموزش نظر بدهند. از محتوا گرفته تا محیط آموزش و حتی روش تدریس خودتان. این کار باعث می‌شود آن‌ها انگیزه بیشتری پیدا کنند؛ چون در محیطی هستند که به آن‌ها احترام گذاشته می‌شود.

کبریت هشتم: آموزش دادن کسی که خودش می‌خواهد

اگر تمام مراحل قبل را انجام دادید؛ ولی باز هم فراگیران انگیزه کافی برای یادگیری نداشتند. بهتر است آموزش ندهید. شما اگر می‌خواهید مؤثر باشید فقط باید به افراد علاقه‌مند یا نیازمند و از همه بهتر این که به افراد نیازمند و علاقه‌مند آموزش بدهید. **کسی که نیاز یا علاقه‌ای به موضوعی ندارد، بهتر است آموزش نبیند. شما تلاش خود را بکنید؛ ولی مسئول خوشبختی دیگران نیستید.** اگر به‌عنوان مدیر یک مجموعه با کسانی روبه‌رو می‌شوید که از آموزش دیدن امتناع می‌کنند از موارد تنبیهی نیز استفاده کنید. ولی این کار را زمانی انجام دهید که واقعاً هفت کبریت قبلی را امتحان کرده باشید.



فصل سوم

رازهای تدریس حرفه‌ای

به کمک طنز، قصه و کارگروهی
تدریس را به یادماندنی کنید