

کبریت هایی برای شعله ور کردن انگیزه در مخاطبان



این مقاله رایگان است

و شرط استفاده از آن این است که

آن را با یک نفر به اشتراک بگذارید

<http://raveshtadris.com/?p=470>



نویسنده : محمد حافظی نژاد

از مجموعه مقالات رایگان سایت روشن تدریس

<http://raveshtadris.com/>

تدریس برای فراگیرانی که هیچ انگیزه ای ندارند مثل دمیدن بر زغال های خاموش است.

انچه آتش و طمع دانستن را در فراگیران روشن می کند انگیزه است. در این مقاله کبریت هایی معرفی شده است که می توانید زغال های سیاه و سرد را به اختراهایی سوزان، گرما بخش و نورانی تبدیل کنید.

- کبریت اول: قدرت
- کبریت دوم: خودتان با انگیزه باشید.
- کبریت سوم: پاداش بدهید
- کبریت چهارم: عقده ای نباشید.
- کبریت پنجم: هدف
- کبریت ششم: بادکنک انگیزه را گره بزنید.
- کبریت هفتم: یکه تازی نکنید
- کبریت هشتم: کسی را آموزش دهید که خودش می خواهد.

کبریت اول: قدرت

داشتن انگیزه مخاطب را قدرتمند می کند. اگر از مخاطب می شنویم که دائما می گوید نمی توانم مشکل از این نیست که او واقعا نمی تواند. او به صورت ناخود آگاه به شما می گوید که انگیزه کافی ندارم و نداشتن انگیزه یعنی نداشتن قدرت انجام کار.

در خبری شنیدم مادری مادری با ۱۶۰ سانت قد و ۵۵ کیلو وزن با پسر بچه اش در جاده تصادف کردند درحالی که ماشین در کنار جاده چپ کرده بود به صورتی که بچه زیر ماشین افتاده بود ولی مادر بدون آسیبی به بیرون پرتاب شده بود. وقتی نیروهای امداد رسیدند مادر را درحالی که بچه اش در دستانش بود و آسیبی

ندیده بود دیدند. مادر و پسر، برای معاینه به بیمارستان منتقل شدند و در آنجا معلوم شد که ستون فقرات پشت مادر صدمه شدید دیده است. آچه اتفاق افتاده بود این بود که ظاهراً مادر، ماشین را بلند کرده و بچه را با پاهایش جابجا نموده و حین انجام این کار پشتش صدمه دیده بود.

هیچ روش دیگری وجود نداشت تا مادر بتواند در شرایط عادی ماشین ها را بلند کند زیرا جثه، یا قدرت عضلات قوی برای این کار نداشت. فقط قدرت انگیزش در او می توانست این کار را انجام دهد. پس رابطه انگیزش و قدرت یک جاده دوطرفه است:

- فرد بداند که قدرتمند می شود انگیزه می گیرد
- فرد با انگیزه قدرت مند است.

مخاطب باید ایمان داشته باشد با دانستن این مطالب قدرت مند می شود.

کبریت دوم: خودتان با انگیزه باشید.

مخاطبان شما زمانی می توانند با انگیزه باشند که شما با انگیزه باشید. و بزرگان بسیاری این جمله معروف را گفته اند که: یک سرمشق خوب برای دیگران باشید

اما ویژگی های یک فرد با انگیزه:

- مثبت
- برانگیخته به واسطه یک هدف
- امیدوار به موفقیت
- مراقب ظاهر شخصی
- ارتباط با علاقه و اشتیاق با دیگران

کبریت سوم: پاداش بدهید

مهمترین اصل مدیریت جهان در کتاب جالب مایکل لی بوف با عنوان " چگونه مردم بر انگیزخته می شوند؟" آمده است.

"بیشترین بهره را از کارهایی خواهید برد که در ازای آن پاداش می گیرید. به آنچه امید دارید ، تقاضا می کنید و آرزو دارید و یا التماس می کنید، دست پیدا نمی کنید. بلکه به آنچه می رسید که به خاطر آن پاداش گرفته اید.

پس شما به عنوان یک مدیر ، استاد یا معلم باید کاملا تعیین کنید که به چیزهایی پاداش می دهید . انتخاب نوع پاداش متناسب با مخاطب خیلی مهم است چند نمونه از پاداش های ممکن و معمولی که با عث ایجاد انگیزه در فراگیران می شود در زیر می آوریم.

- 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 و دانش آموز: نمره ، سپردن اداره کلاس به دانش آموز، تعریف و تمجید ، تماس با خانواده و تعریف از او، جایزه و....
- به صورت کلی افراد با دیدن موفقیت هایشان انگیزه می گیرند.
- البته مثال های بالا عموما انگیزه های بیرونی بود این انگیزه ها موثر هستند ولی دوام زیادی ندارند بهتر است این موارد با ترکیبی از انگیزه های درونی ارائه شود. به صورت واضح تر اینکه:

انگیزه های بیرونی(پاداش ها) انگیزه های درونی را قوی تر کند.

کبریت چهارم: عقده ای نباشید.

عقده های خودتان را بر روی فراگیر خالی نکنید. لازم نیست همان گونه که با شما رفتار شده است با مخاطبین رفتار کنید.

بدانید شما نقش موثری در شادی زندگی خصوصی افراد دارید پس این مسولیت سنگینی است.

یک برخورد بد شما با فراگیران ممکن است زندگی خصوصی او را ساعت ها یا روز ها خراب کند. یکی از معضلات سیستم هایی آموزشی بد این است که افراد چیز های بدی از اساتید خود اموخته اند و وقتی خودشان استاد می شوند دوباره همان چیزهای بد را تکرار می کنند بدون اینکه بدانند آن چیز بد است. و یا اگر می دانند به دلیل عادت نمی خواهند آن را ترک کنند.

مدرس عقده ای انگیزه را می کشد.

کبریت پنجم : هدف

بسیاری از فراگیران هدفی برای زندگی ندارند. آمارهای بین المللی نشان می دهد ۹۷ درصد مردم دنیا هدف ندارند.

اگر شما از فراگیران خود بخواهید اهداف خودشان را از زندگی برای شما بگویند . کاملاً متوجه صحت آمار بالا می شوید.

شما قبل از هرچیز باید هدف از آموزش خود را به آن ها بگویید یعنی دقیقاً بدانند با دریافت این آموزش از جانب شما به چه چیزی دست پیدا می کنند؟

اما هدفی که تایین می شود بهتر از فرمول SMART پیروی کند. یعنی:

- **Specific** : کاملاً مشخص باشد.
- **Measurable**: قابل اندازه گیری باشد.
- **Attainable**: در دسترس باشد.
- **Realistic**: واقع بینانه باشد.
- **Timely**: به هنگام باشد.

کبریت هدف مهم ترین کبریت انگیزاننده است که اگر انگیزه به وسیله هدف شعله ور شود کسی نمی تواند خاموشش کند.

کبریت ششم: بادکنک انگیزه را گره بزنید.

زمانی که انگیزه ایجاد شد تا ابد باقی نمی ماند.

برخی از مدرسان همان اول به گونه ای هنرمندانه و ایجاد انگیزه می کنند ، فراگیران هم خیلی با انگیزه شروع می کنند ولی بعد از مدتی همه به حالت به انگیزگی بر می گردند . این نوع انگیزه دادن درست مثل این است که بادکنکی را باد کنید و سر آن را گره بزنید .

انگیزه دادن فقط برای شروع کافی نیست بلکه بایستی در فرایندی مداوم این کار انجام شود .

همان گونه که برای ارزشیابی در طول فرایند آموزش مقوله ای به نام ارزشیابی تکوینی (formative evaluation) وجود دارد .

مبحثی به عنوان 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: یک تازی نکنید

به وضوح مشخص است فراگیری انگیزه یادگیری بیشتری دارند که مدیر، استاد یا معلم آن ها را در فرایند آموزش دخیل کند. وبه طور کلی بدانید: مشارکت داشتن در امور برانگیزاننده است .

به مثال زیر توجه کنید که در رابطه با عرصه مدیریت است ولی می توان از آن در سیستم آموزشی هم استفاده کرد .

از فراگیران بخواهید برای فرایند آموزش نظر بدهند. از محتوا گرفته، محیط آموزش و حتی روش تدریس خودتان. این کار باعث می شود آن ها انگیزه بیشتری پیدا کنند چون در محیطی هستند که به آن ها احترام گذاشته می شود.

کبریت هشتم: کسی را آموزش دهید که خودش می خواهد.

اگر تمام مراحل با لا را انجام دادید ولی بازهم فراگیران انگیزه کافی برای یادگیری نداشتند بهتر است آموزش ندهید. شما اگر می خواهید موثر باشید فقط باید به افراد علاقه مند یا نیاز مند آموزش بدهید. و از همه بهتر اینکه به افراد نیازمند و علاقه مند آموزش بدهید.

کسی که نیاز یا علاقه ای به موضوعی ندارد بهتر از آموزش نبیند. شما تلاش خود را بکنید ولی مسول خوشبختی دیگران نیستید. اگر به عنوان مدیر یک مجموعه با کسانی رو برو می شوید که از آموزش دیدن امتناع می کنند از موارد تنبیهی نیز استفاده کنید

ولی این کار را زمانی انجام دهید که واقعا هفت کبریت قبلی را امتحان کرده باشید.

نویسنده: محمد حافظی نژاد

با برداشتی ازاد از کتاب هنر ایجاد انگیزه، ریچارد دنی

ممنون که این مقاله را خواندید
برای ادامه ی دوستی ها
هدیه سایت روش تدریس را بپذیرید
فایل های صوتی به همراه کتاب



به صورت رایگان به ایمیل شما ارسال می شوند
برای عضویت و دانلود فایل ها روی لینک زیر کلیک کنید

<http://raveshtadris.com/>



به جمع هزاران عضو باشگاه مدرسان سایت روش تدریس خوش آمدید