



خلاصه‌ی کتاب

تله نصیحت

نویسنده: مایکل بانگی استانیئر
مترجم: سهند حمزه‌ئی

فروتن باشید، **کنجکاو** بمانید، و روش رهبری تان را برای همیشه تغییر دهید

ارائه شده توسط تیم توانمند
به تلاش خانم کیمیا حسینی



کتاب "تله نصیحت" نوشته مایکل بونگر استانیِر به بررسی این مسئله می‌پردازد که چرا نصیحت دادن میتواند به جای کمک کردن، مانعی برای رشد و پیشرفت دیگران باشد. نویسنده در این کتاب به تکنیک‌ها و راهکارهایی اشاره می‌کند که می‌توانند به بهبود مهارت‌های ارتباطی و رهبری کمک کنند.

بخش اول: مشکل نصیحت دادن

تله نصیحت چیست؟

تله نصیحت زمانی رخ میدهد که به جای گوش دادن فعال و درک نیازهای واقعی دیگران، سریعاً به آنها پیشنهاد و راهکار ارائه می‌دهیم. این رفتار می‌تواند منجر به کاهش اعتماد به نفس و اتکای افراد به نصیحت‌دهنده شود.



بخش دوم: اثرات منفی نصیحت دادن

- کاهش خلاقیت و استقلال

نصيحت مکرر می‌تواند منجر به کاهش خلاقیت و توانایی حل مسئله در افراد شود، زیرا آنها به جای تفکر مستقل، به دنبال راه‌های آماده هستند.

- ایجاد وابستگی

نصيحت مداوم می‌تواند باعث شود که افراد به نصیحت‌دهنده وابسته شوند و نتوانند به تنهایی تصمیم‌گیری کنند.

- مقاومت در برابر تغییر

زمانی که افراد احساس کنند نصیحت به آنها تحمیل می‌شود، ممکن است در برابر تغییر مقاومت نشان دهند و حتی به طور ناخودآگاه از اجرای راه‌حل‌ها خودداری کنند.

بخش سوم: راهکارهای جایگزین

- گوش دادن فعال

از کلیدی‌ترین مهارت‌ها برای جلوگیری از تله نصیحت، یادگیری گوش دادن فعال است. این مهارت شامل توجه کامل به گوینده، عدم قضاوت و پرسیدن سوالات باز است که به گوینده کمک می‌کند تا خودش به راه حل برسد.



● پرسیدن سوالات قدرتمند

به جای ارائه راه‌حل‌های آماده، می‌توان با پرسیدن سوالات قدرتمند و فکر برانگیز به دیگران کمک کرد تا خودشان به راه‌حل برسند. سوالاتی مانند "به نظر تو چه راه‌حلی مناسب است؟" یا "چه گزینه‌های دیگری می‌توانی در نظر بگیری؟" می‌تواند مفید باشد.

● تشویق به تفکر مستقل

به جای دادن نصیحت، افراد را تشویق کنید تا خودشان فکر کنند و راه‌حل‌های خود را پیدا کنند. این کار می‌تواند به تقویت اعتماد به نفس و استقلال فکری آنها کمک کند.



راه‌های جایگزین نصیحت کردن

تشویق به تفکر مستقل

- خودش فکر کند
- خودش راه حل پیدا کند

پرسیدن سوالات

- سوالات باز
- سوالات قدرتمند
- سوالات فکر برانگیز

گوش دادن فعال

- توجه کامل به گوینده
- عدم قضاوت

نتیجه: افزایش اعتماد به نفس و استقلال فکر

بخش چهارم: کاربردهای عملی

● در محیط کار

مدیران می‌توانند با استفاده از تکنیک‌های گوش دادن فعال و پرسیدن سوالات باز، تیم‌های خود را به تفکر مستقل و خالق ترغیب کنند. این کار می‌تواند منجر به افزایش کارایی و بهره‌وری شود.

● در روابط شخصی

در روابط شخصی، به جای ارائه مداوم راه‌حل‌ها می‌توان با همدلی و گوش دادن به نیازهای واقعی شریک زندگی به بهبود ارتباطات و تقویت رابطه کمک کرد.

● در آموزش

معلمان و مربیان می‌توانند با استفاده از روش‌های تشویق به تفکر مستقل و عدم ارائه راه‌حل‌های آماده، به رشد فکری و خلاقیت دانش‌آموزان کمک کنند.

کاربرد عملی گوش دادن فعال در محیط کار

گوش دادن
فعال

پرسیدن
سوالات باز

تشویق تیم
به تفکر مستقل
و خلاق

افزایش
کارایی و بهره‌وری

کاربرد عملی گوش دادن فعال در روابط شخصی



کاربرد عملی گوش دادن فعال در آموزش



کنترل خوی نصیحت گری

چطور باید هیولای نصیحت گر وجودمان را کنترل کنیم؟ صدایی که دائما در گوش ما زمزمه می کند که راه حل همه ی مشکلات دنیا را داریم هیولای نصیحت گر هست هیولای نصیحت گر بخش مهمی از شخصیت ماست این هیولا معمولا به سه شکل ظاهر می شود:

● "اون را بگو" {راه حل بده}

این هیولا ما را به این باور می‌رساند که ما باید همیشه جواب‌های درست را داشته باشیم و یک مرجع پیش رو در هر موقعیتی باشیم. این هیولا دوست دارد که تمام توجه‌ها به او باشد و با صدای بلند توضیح بدهد که چرا نظرش از بقیه مهم‌تر است.

● "نجاتش بده" {مراقبت کن}

این هیولا نسبتاً ظاهر رام‌تری دارد و به همین دلیل تشخیص این هیولا کار سختی است. این هیولا نجات دادن را مسئولیت اخلاقی خود می‌داند. و باور دارد که همه‌ی راه‌حل‌ها در دست اوست و فقط او می‌تواند بقیه را نجات دهد.

● "کنترلش کن"

این هیولا ما را متقاعد می‌کند که باید همیشه همه چیز را تحت کنترل خود داشته باشیم. در غیر این صورت ما را به این باور می‌رساند که در دنیای پر هرج و مرج غرق می‌شویم. این هیولا ما را به این باور می‌رساند که به بقیه اعتماد نکنیم و همیشه خودمان سکان کشتی را در دست بگیریم تا غرق نشویم.



چطور می‌توانیم از شر این هیولاها خلاص شویم؟

ما نمی‌توانیم چون آن‌ها بخش مهمی از شخصیت ما هستند. خلاص شدن از شر آن‌ها برابر با انکار بخش مهمی از وجود خودمان هست. ولی خبر خوب این که می‌توانیم آن‌ها را اهلی کنیم و کاری کنیم که دیگر برعلیه ما نباشند و با ما همکاری کنند. البته اول از هر چیزی باید آن‌ها را خیلی خوب بشناسیم.

۱. چه کسانی و در چه موقعیت‌هایی بیشتر احتمال دارد هیولاها نصیحت‌گر ما را تحریک کنند؟

برای من هر وقت با فرزندانم حرف می‌زنم احساس می‌کنم این هیولاها نصیحت‌گر تحریک می‌شوند یا وقتی با دانش‌آموزانم گفت‌وگو می‌کنم. اصلاً مهم نیست که چقدر سعی می‌کنم مراقب اوضاع باشم، به هر حال یک چیزی درمورد فرزندان و دانش‌آموزانم وجود دارد که باعث می‌شود هیولای کنترل‌گر درونی ما بیدار بشود و موقعیت را کنترل کند.

شناخت موقعیت‌های فعالیت هیولاها نصیحت‌گر

بعد از اینکه فهمیدیم چه آدم‌هایی می‌توانند هیولای درونی ما را بیدار کنند باید موقعیت‌هایی را که باعث این کار می‌شود شناسایی کنیم:

* آیا در محیط کار حس می‌کنیم باید بقیه را نصیحت کنیم؟

* در بحث‌های سیاسی چطور؟

این هاف‌بک‌ها را خاص می‌دانند که در همهٔ آدم‌هایکسان نیستند



۲. تفکر روی رفتار در موقعیت‌های تحریک کننده و اعتراف به رفتار بد

هیولا‌های نصیحت‌گر وقتی که وارد عمل می‌شوند چه کار می‌کنند؟ آیا وقتی با دانش‌آموزانم گفت‌وگو می‌کنم به آن‌ها راه‌حل‌هایی را ارائه می‌دهم که آن‌ها از من نخواستند؟

اعتراف کردن به این رفتار بد ما را معذب می‌کند و این معذب شدن می‌ارزد و کار مفید و موثری است.

۳. جوایز و مجازات‌ها

ما به نصیحت کردن ادامه می‌دهیم چون در ازای آن یک سری پاداش‌های کوچک دریافت می‌کنیم
برای مثال:

ممکن است وقتی یک راه‌حل ارائه می‌کنیم احساس مفید بودن یا باهوش بودن کنیم یا ممکن است وقتی در یک جلسه تسلط داریم احساس کنترل‌گری داشته باشیم، البته این‌ها بهایی دارد دائماً نصیحت کردن می‌تواند روی پتانسیل و روابط ما برای رهبری تاثیر بگذارد، ما را منزوی کند و تحت فشار بگذارد، شاید این تمرین ما را عصبانی کند ولی خیلی مهم است که با خود صادق باشیم. وقتی که بتوانیم خوب در این مورد فکر کنیم می‌توانیم چرخه‌ی معیوب را هم از بین ببریم، وقتی چند نمونه‌ی خوب را تشخیص دادیم می‌توانیم بازده و هزینه‌ی رفتار اجباری و نصیحت‌گر خود را بررسی کنیم.

تغییر واقعی و رشد

برای تغییر واقعی و رشد ، باید:

۱. رضایت فوری را کنار بگذاریم.

۲. روی ساخت آینده ، بهتر تمرکز کنیم. (آینده‌ای که از

روی ترس به بقیه مشاوره نمی‌دهیم. آینده‌ای که

همه‌ی راه‌حل‌ها را در دست خود نمی‌بینیم)

تصور کنیم اگر دست از تلاش برای کنترل موقعیت‌ها

برداریم چه می‌شود؟

مثال: در ارتباط با فرزندم یا دانش‌آموزانم می‌بینم که می‌توانم بدون اینکه بقیه را نصیحت کنم با آن‌ها رابطه‌ی خوبی داشته باشم.

به جای پیشنهاد راه‌حل باید سوال‌های بیشتر و بهتر

پرسیم. دقیقا مثل بچه‌های کوچک که وقتی با دنیای

اطرافشان مواجه می‌شوند سوال می‌پرسند

بچه‌ها خیلی کنجکاو هستند، ذهن باز دارند و مهم‌تر

از همه این‌که رک و صریح هستند. وقتی ما بزرگ

می‌شویم هنر خوب سوال پرسیدن را فراموش می‌کنیم

و در عوض دوست داریم دائما به بقیه بگوییم به چه چیز

فکر می‌کنیم؟

برای اینکه رهبر خوبی باشیم باید دوباره به اصل خود

برگردیم و سوال پرسیدن را شروع کنیم.

چطور باید یاد بگیریم که چطور سوال خوب پرسیم؟

۲. مقدمه چینی
ممنوعه‌ایک راست
بروید سراغ اصل
مطلب

۱. یکی یکی
سوال کنید

۳. نصیحت کردن
در قالب پرسش
ممنوعه!

۴. سوال با
"چه" نه با "چطور"
باشد

۵. پرسید و
سکوت کنید

۶. واقعا گوش
کنید

۸. استفاده کردن
ازهر مجرای برای
سوال کردن

۷. پاسخ‌های کوتاه
و گیرا بدهید

چطور سوال خوب پرسیم؟

● مهم‌ترین چیزی که باید بدانیم این است که:

سوالات تاجران فعلی کوتاه و ساده باشند

۶ سوال کلیدی برای مربیان:

۱. سوال باز: "چه چیزی در ذهن شماست؟"
(شروع مکالمه با یک سوال باز باشد)
۲. سوال دقیق: "و دیگر چه؟" (کشف جزئیات بیشتر کمک می‌کند)
۳. سوال تمرکزی: "مسئله اصلی برای شما چیست؟" (تمرکز بر مشکل اصلی دارد)
۴. سوال درک: "چه چیزی شما را تحت تاثیر قرار می‌دهد؟" (احساسات و نگرانی‌های فرد را درک می‌کند)
۵. سوال تعهد: "چه می‌خواهید انجام دهید؟" (بررسی اقدامات ممکن را انجام می‌دهد)
۶. سوال یادگیری: "از این تجربه چه آموختید؟" (تحلیل و یادگیری از تجربه را می‌آموزد)



تاکتیک ایجاد حس امنیت در مخاطب:

برای داشتن مکالمه‌های متحول کننده باید به افراد **احساس امنیت** بدهیم
۴ تکنیک مهم وجود دارد که می‌توانیم از آن‌ها استفاده کنیم تا در طرف مقابل احساس امنیت ایجاد کنیم:

۱. **ایجاد حس همدلی** (چیزی که می‌گویید را با تکان دادن سر تایید کنیم تا به او بفهمانیم که درکش می‌کنیم. از کلماتی مثل مثل "ما" استفاده کنیم تا نشان دهیم با او در یک تیم هستیم و قرار است با هم مشکلات را حل کنیم.)

۲. **احترام به طرف مقابل** (به عنوان یک مربی باید تمایل به قدرت و کنترل‌گری را کنار بگذاریم. باید در برابر کسی که روبه‌روی ما می‌نشینند آسیب‌پذیر باشیم.)

۳. **احساس برابری دادن به مخاطب** (سومین عنصر ضروری در ایجاد حس امنیت احساس برابری است که به انسان‌ها حس استقلال می‌دهد.)

۴. **مدیریت انتظارات** (باعث تعجب کسی نشویم. سعی کنیم قابل پیش‌بینی باشیم و برای جلسات مربی‌گری یک ساختار تعیین کنیم و برای وظایف مختلف هم زمان‌های مشخصی در نظر بگیریم.)



@MOALLEM.TAVANMAND
T.ME/MOALLEMTAVANMANDO

