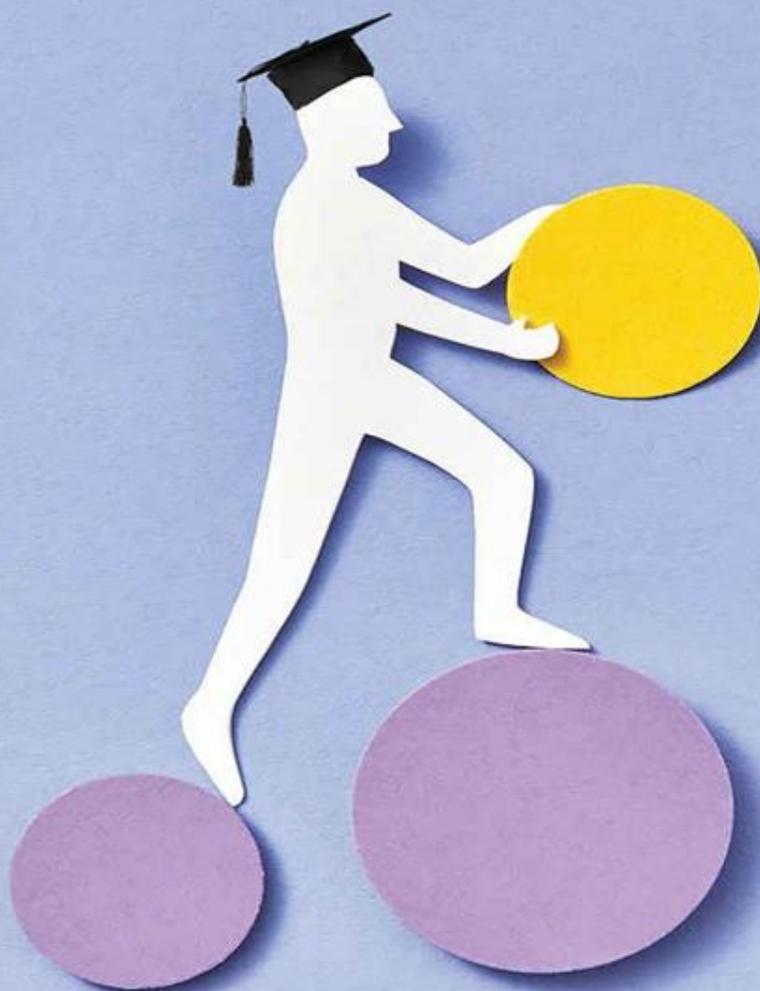




یاد بگیر، فقط درس نخون!



راهنمای موفقیت در دنیای پیوسته در حال تغییر امروزی
(برای دانش‌آموزان و والدین آنها)

مؤلف: پراماتراج سینها
مترجم: اکبر غریب‌نواز

یاد بگیر، فقط درس نخون!

راهنمای موفقیت دانش‌آموزان و والدین در دنیای پیوسته در حال تغییر امروزی

فهرست

مقدمه: انتخاب «درست»

۱. تو می‌توانی هر کاری انجام دهی

۲. همه‌چیز با کشف خود شروع می‌شود

۳. متعادل کردن عرض و عمق

۴. تمرکز بر مهارت‌های مناسب

۵. برداشتن (و اتصال) نقاط

۶. قدرت مربیگری

۷. توصیه به والدین: فوت کوزه‌گری را دریابید

نتیجه‌گیری: باز کردن ذهنیت رشد

یادداشت‌ها

نحوهٔ صحبت ما با فرزندانمان به صدای درونی آنها تبدیل می‌شود.

- پگی اومارا

نحوهٔ صحبت ما در مورد آنها تبدیل به داستان زندگی آنها می‌شود.

- شلجا سن

مقدمه

انتخاب «درست»

«چه چیزی را باید مطالعه کنم تا خود را برای موفقیت در دنیای کار امروز به بهترین شکل آماده کنم؟»

این رایج‌ترین سؤالی است که من از جوانانی (و والدین آن‌ها) که در حال رفتن از مدرسه به دانشگاه هستند، می‌پرسم. آن‌ها می‌خواهند بدانند باید چه رشته‌هایی بخوانند، در چه دانشگاه‌ها یا برنامه‌هایی شرکت کنند و کدام مسیر شغلی بهترین شانس را برای موفقیت به آن‌ها می‌دهد.

آن‌ها می‌خواهند مطمئن باشند که برای آینده خود دست به انتخاب‌های «درست» می‌زنند، یا انتخاب‌هایشان در بیشتر موارد «اشتباه» نیست.

اما هرچند که بیشتر مردم به دنبال پاسخی ساده و سیاه‌وسفید هستند، پاسخ‌های من چندان ساده نیست.

چرا؟

دلیلش آن است که دنیای حرفه‌ای دیگر مانند گذشته ساده نیست، به‌خصوص در هند. محیط کار مدرن به‌سرعت در حال تغییر است. درحالی‌که بسیاری از افراد نسل من شغلی را در رشته‌های مهندسی، پزشکی یا تجارت انتخاب کردند و به آن چسبیدند، اکثر افرادی که امروز وارد دانشگاه می‌شوند در نهایت چندین بار شغل خود را تغییر می‌دهند. در واقع، براساس گزارش مایکل پیج هند برای اشتغال، هندی‌ها بیش از هر کشور دیگری شغل خود را تغییر می‌دهند و ۴۷ درصد از افرادی که در سال ۲۰۱۶ مورد بررسی قرار گرفتند، گفتند که در شش ماه گذشته شغل خود را تغییر داده‌اند.^[۱] یک فرد معمولی شاغل در دنیای امروز در طول زندگی خود چندین شغل خواهد داشت و این تعداد در حال افزایش است. بسیاری از مشاغلی که جوانان در آینده خواهند داشت، هنوز وجود ندارند.

این حرفه‌ها که نویسندگان آمریکایی سارا الیس و هلن تاپر آن‌ها را «پیچیده» می‌خوانند، در حال تبدیل شدن به هنجاری جدید هستند. و این پارادایم کاری جدید سردرگمی قابل توجهی برای جوانان و والدین آن‌ها ایجاد کرده است، زیرا آن‌ها در تلاش‌اند برای ورود به دنیای آینده خود آماده شوند و مسیرشان ترسیم کنند.

فشار برای موفقیت (و مطابقت)

یکی از بزرگ‌ترین چالش‌های پیش روی جوانان امروز این است که درحالی‌که دنیای اطراف آن‌ها در حال تغییر است، فشار بر آن‌ها برای موفقیت مثل همیشه بالاست. براساس یک نظرسنجی بین‌المللی که با همکاری یونیسف و مؤسسه گالوپ برای پروژه تغییر کودکی انجام شد، ۵۸ درصد از جوانان هندی معتقدند که کودکان امروزی فشار بیشتری را برای موفقیت نسبت به بزرگ‌ترهایشان تجربه می‌کنند.^[۲] در این محیط پرفشار، برای دانش‌آموزان دشوار است که کار لازم، آزمایش و تأمل در خود انجام دهند تا بفهمند کدام مسیر شغلی برایشان مناسب‌تر است. در نتیجه، بسیاری همچنان در مسیرهای پیموده‌شده مهندسی، پزشکی یا تجارت ادامه می‌دهند، بدون اینکه توجه کنند چگونه می‌توانند خود را به بهترین نحو برای شرایط واقعی محل کار مدرن آماده کنند.

این فشار از منابع بسیاری سرچشمه می‌گیرد، اما بیش از هر منبع دیگری والدین عامل آن‌اند. بسیاری از هم‌نسل‌های من به یاد دارند که قبل از انفجار اقتصاد، در اواخر دهه ۱۹۹۰ و اوایل دهه ۲۰۰۰، اوضاع هند در صحنه جهانی چگونه بود؛ و بنابراین می‌خواهند فرزندانشان هم موفقیتی را که خودشان در زندگی به دست آورده‌اند، داشته باشند. والدینی که به من مراجعه می‌کنند اغلب دنبال شنیدن این هستند که فرزندانشان به موفقیت می‌رسند. و البته این موفقیت را کاملاً محدود تعریف می‌کنند: تمرکز بیشتر بر ثبات مالی به جای شکوفایی شخصی و عبور از مسیرهای حرفه‌ای محدود.

متأسفانه، این دیدگاه محدود به فرزندان ما نیز سرایت کرده است. برای مثال، یک نظرسنجی در سال ۲۰۱۹ توسط پلتفرم مشاوره شغلی آنلاین میندلر^۲ نشان داد که ۹۳ درصد از ۱۰,۰۰۰ دانشجوی مورد بررسی، قادر به فکر کردن به بیش از هفت مسیر شغلی نیستند.^[۳]

این فشار اجتماعی ادامه‌دار تناقض ناگواری ایجاد کرده است. هرگز فرصت بیشتری برای جوانان وجود نداشته است که خارج از مسیرهای سنتی مشاغل معنادار و موفق پیدا کنند. و با این حال، به‌ویژه در هند، تعداد بسیار کمی از جوانان ما به‌طور گسترده یا خلاقانه در مورد آینده خود فکر می‌کنند و ساختارهای کافی برای آماده‌سازی دانش‌آموزان برای مشاغل پویا و همیشه در حال تغییر آینده وجود ندارد.

مؤسسات در تلاش برای ادامه دادن هستند

انتخاب‌های آموزشی در این دنیای شگفت‌انگیز نو اغلب شبیه به شلیک به سمت هدفی متحرک است. بسیاری از مفروضات قدیمی در مورد تحصیلات و مشاغل کم‌کم دارند منسوخ می‌شوند و مؤسسات آموزشی ما در تلاش‌اند تا حمایت و راهنمایی‌هایی لازمی را که جوانان برای پیشرفت در این محیط به‌سرعت در حال تغییر به آن نیاز دارند، فراهم کنند.

طبق گزارش هچینگر، کارفرمایان بزرگ فناوری مانند مایکروسافت و لینوکس دیگر دل خوشی از دانشگاه‌ها ندارند چون دانشجویان را برای مشاغل موردنیاز آماده نمی‌کنند. در عوض، با مشارکت با شرکت‌هایی مانند ادکس و برگزارای دوره‌های آموزشی، امور را به دست خود می‌گیرند.^[۴] یکی از دلایل اصلی برای راه‌اندازی شرکت خود من، هاراپا اجوکیشن^۳، هم کمک به رفع این شکاف آموزشی در هند بود، چراکه تغییر به یادگیری آنلاین بر دانشگاه‌های سنتی تأثیرگذار شده است.

با وجود اینکه من به آموزش سنتی اعتقاد دارم و برای آن ارزش قائلم، به‌خوبی می‌دانم که این مؤسسات برای همگام شدن با بازار در حال تغییر باید تکامل یابند. در عین حال، دانش‌آموزان باید فعالانه‌تر در تلاش‌های آموزشی خود شرکت کنند. روزهایی که می‌شد به‌سادگی یک رشته را انتخاب کرد و در پی آن به‌سمت یک حرفه موفق رفت، گذشته است. چابکی و سازگاری کلید موفقیت در دنیای آموزشی و شغلی مدرن است.

دانش‌آموزان امروزی و والدین آن‌ها به راهنماهای جدید و چارچوب مشخصی برای تصمیم‌گیری در مورد فرصت‌های آموزشی و تمرکز بر روی آن‌ها هنگام شروع سفرهای حرفه‌ای خود نیاز دارند.

^۲ Mindler

^۳ Harappa Education

این چیزی است که من را برای نوشتن این کتاب ترغیب کرد. در این کتاب با تکیه بر تجربیات نزدیک به بیست و پنج سال کار من در زمینه آموزش به عنوان بنیان‌گذار آی‌اس‌بی، دانشگاه آشوکا، هاراپا و چندین برنامه دیگر، بهترین و کاربردی‌ترین توصیه‌های موجود برای جوانان (و والدین آن‌ها) گردآوری شده است، جوانانی که با برخی از مهم‌ترین و چالش‌برانگیزترین انتخاب‌های زندگی حرفه‌ای خود روبه‌رو هستند.

توصیه‌های عملی از کسانی که موفق شده‌اند

باینکه کتاب براساس تجربه شخصی من است، هم در فضای حرفه‌ای و هم آموزشی، بسیار از این تجربه فراتر می‌رود. من نمی‌خواهم که توصیه‌های من را ساده‌انگارانه در نظر بگیرید، بنابراین با یک گروه الهام‌بخش از افراد مصاحبه کردم که چشم‌انداز حرفه‌ای مدرن را بررسی کرده‌اند (و در حال پیمایش هستند) و از آن‌ها پرسیدم چه چیزی به موفقیت آن‌ها کمک کرده و چه توصیه‌هایی برای مشتاقان جوانی که تازه شروع به کار کرده‌اند، دارند.

با انجام این کار، امیدوارم بتوانم نمونه‌های بسیار متنوعی به شما بدهم که چطور یک حرفه موفق به نظر می‌رسد. برخی از مصاحبه‌شوندگان از مسیرهای سنتی شروع کردند. برخی دیگر از همان ابتدا مبتکر بودند. برخی افراد حرفه‌های جوان‌تری هستند و در میانه سفرهای خود به سر می‌برند. برخی دیگر به پایان عمر کاری خود نزدیک می‌شوند. بسیاری از مصاحبه‌شوندگان در هند تحصیل کردند، در حالی که برخی دیگر در مدارس خارج از کشور درست خواندند. باینکه ممکن است هرگز نام اکثر مصاحبه‌شوندگان را نشنیده باشید، اما همه آن‌ها در نوع خود افراد خارق‌العاده‌ای هستند. و همه آن‌ها یک چیز مشترک دارند: هرگز از رشد و تکامل، شخصی یا حرفه‌ای، دست برنداشته‌اند.

من می‌خواستم مصاحبه‌هایم را روی افرادی متمرکز کنم که مستقیماً به هند مربوط می‌شوند، از طریق تولد، خانواده یا تحصیل، تا تجربه فرهنگی منحصربه‌فردی را که در این کشور داریم برجسته کنم. در شرایطی که بسیاری از آنچه در مورد پیشرفت شغلی نوشته شده است از غرب می‌آید، من می‌خواستم رویکردی را ارائه دهم که منحصراً هندی باشد.

مجموعه افراد با استعدادی که با آن‌ها مصاحبه کردم عبارت‌اند از:

- **مونیکا هریماران:** فارغ‌التحصیل روزنامه‌نگاری، که فداکاری‌اش برای انجام کاری سرگرم‌کننده و معنادار در زندگی‌اش در نهایت باعث شد تا به رشد یک استارت‌آپ تحویل غذا در بریتانیا کمک کند.
- **سیا سود:** جوان حرفه‌ای باهوشی در بخش آموزش که مربیان‌ش به او کمک کردند تا استعدادهای نهفته‌اش را کشف کند که او را وارد مرحله بعدی حرفه‌اش کرد.
- **اسمیریدی مروه:** دانشجوی دکتری با اشتیاق به یادگیری مادام‌العمر که باعث شد از مدرک علوم زیست پزشکی به حرفه‌ای موفق در بخش غیرانتفاعی سوق پیدا کند.
- **نیکیل سود:** یک بومی هندی که اشتیاق به تفکر انتقادی او را به ایالات متحده سوق داد تا تحصیلات علوم مقدماتی^۴، مدرک حقوق، فعالیت‌های حقوقی و موقعیتی را در یک شرکت مشاوره استراتژیک برتر در واشینگتن دی‌سی دنبال کند.

^۴ liberal arts education

- **آمییکا نیگام:** فارغ‌التحصیل اقتصاد، که تجربه اولیه کاری او الهام‌بخش شد تا شرکت کشف مسیر شغلی آنلاین خود را راه‌اندازی کند تا به دیگران کمک کند که دریابند در چه چیزی بهترین‌اند و آن را به حرفه‌ای موفق و رضایت‌بخش تبدیل کنند.
- **آنیتا مکنزی:** طراح داخلی‌ای که در اواخر زندگی، پیشینه حرفه‌ای‌اش را با علاقه همیشگی‌اش ترکیب کرد.
- **پاروما روی چاودوری:** یک «شکل‌ساز» که تمایلش به رویارویی با چالش‌های جدید، او را از روزنامه‌نگاری تجاری به ارتباطات شرکتی با دنیای به‌سرعت در حال تغییر ادتک سوق داده است.
- **عدی شانکار:** یک غول رسانه‌ای معروفی که کارش از روزنامه‌نگاری شروع شد و با مدیریت یکی از بزرگ‌ترین شرکت‌های سرگرمی هند به اوج خود رسید و اکنون یک پلتفرم سرمایه‌گذاری چندمیلیارد دلاری را تأسیس کرده است.
- **سریکانت ساستری:** یک کارآفرین سریالی که اشتیاق او به مربیگری باعث شده به جوانان بی‌شماری کمک کند تا سفرهای شغلی خود را آغاز کنند.

رویکرد من به این مصاحبه‌ها این بود که با ذهن بسیار باز و کنجکاو بمانم، و ایده‌های خودم را در خانه بگذارم تا بفهمم چه چیزی باعث می‌شود هر مصاحبه‌شونده نکته‌ای را مطرح کند. از آن‌ها سوالات مختلفی پرسیدم در این خصوص که چگونه خود را برای حرفه‌ای که در آن هستند، آماده کردند؛ دروس کلیدی که در این مسیر آموختند، چیست و چه توصیه‌هایی دارند برای جوانانی که تازه شروع به کار کرده‌اند.

پاسخ‌های آن‌ها عمیقاً روشنگر بود و با گذشت زمان، متوجه الگوهایی در گفته‌های آن‌ها شدم. همه افرادی که با آن‌ها صحبت کردم ویژگی‌ها، اصول و تجربیات مشابهی را ذکر کردند که بهشان کمک کرده بود تا در حرفه خود به موفقیت دست یابند. در نتیجه این گفت‌وگوها و درس‌هایی که در حرفه‌ام آموختم، مجموعه‌ای از بینش‌های اصلی را به دست آوردم که معتقدم برای جوانانی که در آستانه تصمیم‌گیری‌های مهمی در مورد تحصیل و مسیر حرفه‌ای خود هستند، مفید است.

این بینش‌ها چارچوب کتاب را تشکیل می‌دهند. در هر فصل، یک اصل کلیدی را هم از طریق تجربیات خود من و هم از طریق مصاحبه‌شوندگان بررسی می‌کنیم. در این مورد صحبت می‌کنیم که چرا این اصل مهم است و فراتر از آن، نحوه اعمال آن در زندگی و مسیر حرفه‌ای ما چگونه است. در طول مسیر، نکات و ابزارهای عملی زیادی برای به‌کارگیری این بینش‌ها در زندگی وجود دارد.

همان‌طور که راه خود را از خلال مطالب کتاب طی می‌کنید، من تشویقتان می‌کنم تا حد امکان ذهنتان را باز نگه دارید. یکی از ویژگی‌هایی که همه مصاحبه‌شوندگان به آن اشاره کرده‌اند، چابکی یا توانایی سازگاری و تغییر در طول مسیر شغلی است. چابکی با پذیرا بودن شروع می‌شود. سعی کنید خود و حرفه‌تان را به چشم لوحی خالی ببینید که می‌توانید روی آن تصویر زیبایی بکشید. هرچه بیشتر بتوانید این کار را انجام دهید، جلوتر می‌روید.

امیدوارم از سفرتان لذت ببرید!



تو می‌توانی هر کاری انجام دهی

مقدمه

فصل آخر سریال تلویزیونی آمریکایی / این ما هستیم^۵ را در نظر بگیرید، صحنه قدرتمندی وجود دارد که فکر می‌کنم اکثر جوانان امروزی می‌توانند با آن ارتباط برقرار کنند. این صحنه در یکی از فلاش‌بک‌های معروف سریال اتفاق می‌افتد - به اوایل دهه ۲۰۰۰ برمی‌گردیم، زمانی که سه شخصیت اصلی، سه قلوهای کیت، کوین و رندال پیرسون، همگی بیست‌ساله‌اند و تازه زندگی بزرگسالی خود را آغاز می‌کنند. «سه بزرگ»^۶، همان‌طور که پدر فقیدشان جک با عشق آن‌ها را لقب می‌داد، شب را در استخر شنای متروکه‌ای می‌گذرانند که در آن تابستان‌های دوران کودکی خود را سپری کرده بودند و هرکدام غرق در فکر درمورد مسیر زندگی خود است.

باینکه دو برادر کشمکش‌های خاص خود را دارند، هرکدامشان از قبل مسیر شغلی خودش را انتخاب کرده است: کوین به لس‌آنجلس نقل مکان کرده تا بازیگری را دنبال کند و رندال در دانشگاه کارنگی ملون تحصیل می‌کند تا در نهایت بتواند «دنیا را تغییر دهد». از سوی دیگر خواهر که کیت باشد، هنوز هم سرگردان است و با مادر داغدارش در خانه زندگی می‌کند و پشت میزهای همیشه منتظر غذاخوری‌های محلی وقت می‌گذراند.

کیت در یک لحظه آسیب‌پذیر، با دو برادرش صحبت می‌کند و اعتراف می‌کند که نمی‌داند می‌خواهد با زندگی‌اش چه کند. فاش می‌کند که دیدن این دو نفر که به روشنی علایق زندگی‌شان را می‌شناسند، باعث می‌شود که احساس کند خودش ایرادی دارد.

می‌گوید: «وقتی به آینده‌ام نگاه می‌کنم، به معنای واقعی کلمه چیزی نمی‌بینم.»

بسیاری از ما نمی‌دانیم و این اشکالی ندارد

حقیقت این است که در دنیای واقعی، اغلب ما بیشتر شبیه کیت هستیم تا دو برادرش، به‌خصوص در دوران گذار از نوجوانی به بزرگسالی، زمانی که برای اولین بار لانه امنمان را ترک می‌کنیم و شروع می‌کنیم به آزمایش بال‌های خود. در این مرحله از زندگی، بسیاری از ما خودمان یا جهان را آن‌قدر خوب درک نمی‌کنیم که بتوانیم دید روشنی از آینده داشته باشیم. ممکن است درمورد چیزهایی که دوست داریم و دوست نداریم یا درمورد چیزهایی که در آن‌ها خوب هستیم و آن‌ها که خوب نیستیم، تصویری داشته باشیم، اما تجربه کافی برای تبدیل آن احساسات به یک مسیر حرفه‌ای روشن را نداریم.

متأسفانه، بسیاری از ما همان نتیجه‌ای را می‌گیریم که کیت گرفت و فرض می‌کنیم که اگر دقیقاً ندانیم که می‌خواهیم در زندگی مان چه کنیم، لابد مشکل از ماست. من با افراد جوان بی‌شماری در شرایطی مشابه صحبت کرده‌ام که احساس می‌کنند باید از قبل همه چیز را بفهمند و بدانند. می‌ترسند که اگر چنین نشود، از همه اطرافیانشان که گویا همه چیز برایشان روشن است، جدا بیفتند. واقعیت غم‌انگیز

^۵ This Is Us

^۶ The Big ۳

این است که چنین طرز فکری اغلب توسط سیستم‌های حمایتی آن‌ها - والدین، مربیان و همسالان - نیز تقویت می‌شود؛ به نظر می‌رسد همگی این سیستم‌های حمایتی بسیار پیش از آنکه فرد جوان آمادهٔ انتخاب شغل باشد، او را تحت فشار قرار می‌دهند.

خبر خوب این است که شما قادرید این معضل را حل کنید و دریابید که می‌خواهید با زندگی خود چه کار کنید، حتی اگر مانند کیت باشید و هنوز تکلیفتان با خودتان روشن نیست. موضوع این کتاب همین است. همهٔ حرفه‌ای‌هایی که من با آن‌ها مصاحبه کرده‌ام راه‌حل منحصر به فرد خود را برای این معمای شغلی یافته‌اند و مشاغلی را کشف کرده‌اند که برای آن‌ها موفقیت، تحقق و هدف را به ارمغان آورده است. برخی از همان دوران جوانی می‌دانستند که می‌خواهند چه کاره شوند. دیگران در طول راه آن را کشف کردند. باین حال، عده‌ای دیگر در نهایت تمایل به انجام کارهای مختلف داشتند و مشاغل متعددی را دنبال کردند.

بیش از حد نگران پول نباشید

قبل از اینکه در این فصل پیش‌تر برویم، می‌خواهم به یکی از موانع اصلی ساختن حرفه‌ای مبتنی بر اشتیاق بپردازم؛ یعنی وسواس در مورد اینکه چقدر پول درمی‌آورید.

اشتباه نکنید، حرفم این نیست که عایدی مالی جنبهٔ مهمی از مسیر حرفه‌ای شما نیست. این یکی از محصولات جانبی موفقیت است. در واقع، یک مطالعهٔ معروف در سال ۲۰۱۰ توسط آنگوس دیتون و دانیل کانمن (نویسندهٔ کتاب *پرفروش تفکر سریع و آهسته*) نشان داد که آن ضرب‌المثل قدیمی «با پول نمی‌توان شادی را خرید» همیشه درست نیست. آن‌ها دریافتند که تا سطح مشخصی از درآمد، هرچه پول بیشتری به دست آورید، شادتر خواهید بود. اما هنگامی که از آستانهٔ درآمد مشخصی عبور می‌کنید، که در زمان آن مطالعه در ایالات متحده سالانه ۷۵,۰۰۰ دلار بود، بیشتر نیازهای اولیهٔ شما برآورده می‌شود و کسب درآمد بیشتر کمتر از انجام کاری که از آن لذت می‌برید، خوشبختی می‌آورد. [۱] بنابراین، درحالی که داشتن زندگی راحت باید یکی از عواملی باشد که در آیندهٔ حرفه‌ای خود باید مد نظر قرار دهید، نباید ملاک اصلی‌تان باشد، به خصوص زمانی که شروع به کار می‌کنید.

من در تجربه‌ام، دریافته‌ام که بسیاری از جوانان تمایل دارند که خیلی جزئی‌نگرانه در مورد میزان درآمدشان در مسیرهای شغلی خاصی دقیق شوند. در نتیجه، در مورد اینکه چه رشته‌ای بخوانند، در کدام مدرسه تحصیل کنند یا چه شغلی را انتخاب کنند، انتخاب‌های ضعیفی انجام می‌دهند. اگر معیار اصلی شما برای تعیین اینکه می‌خواهید در زندگی‌تان چه کار کنید، مسیر تحصیلی‌تان چه باشد یا چه پیشنهاد شغلی‌ای را انتخاب کنید، پول باشد، اغلب می‌تواند مسیر شغلی عمیق‌تر، رضایت‌بخش‌تر و در نهایت موفق‌تری برای شما به ارمغان آورد.

این پدیده به‌ویژه در هند قوی است. همان‌طور که یکی از مصاحبه‌شوندگان من، سیا سود، می‌گوید، ترس شدیدی از فقر در این کشور وجود دارد. ما در جامعه‌ای به‌شدت آمیخته زندگی می‌کنیم که در آن به هر کجا که می‌روید، از شیک‌ترین محله‌ها تا فقیرترین محله‌ها، یادآور فقر شدید است. او تعریف کرد که چگونه در جوانی والدینش به گداهای خیابان اشاره می‌کردند و هشدار می‌دادند که اگر درست درس نخواند، او نیز مانند آن‌ها خواهد شد. این ترس مشروط فرهنگی اغلب می‌تواند باعث شود که جوانان بیش از حد در مورد ثبات مالی خود مضطرب شوند، که اغلب به بهای خوشبختی طولانی‌مدت آن‌ها تمام می‌شود.

در مراحل اولیهٔ مسیر حرفه‌ای خود، مهم‌ترین کاری که می‌توانید انجام دهید کسب تجربه است و با این کار، رفته‌رفته علایق و نقاط قوت خود را کشف کنید. شما باید مجموعهٔ مهارت‌هایی را بیاموزید و توسعه دهید که در طول حرفه‌تان برایتان مفید باشد. با ساختن این پایهٔ قوی، خود را برای موفقیت بیشتر در درازمدت آماده خواهید کرد. و بخشی از این موفقیت مالی خواهد بود. پول باید نشانهٔ یک شغل خوب و موفق باشد.

هر چیزی ممکن است، با یک چرخش

یکی از مهم‌ترین توصیه‌هایی که به جوانان می‌کنم این است که می‌توان هر کاری را در زندگی انجام داد. اگر سخت کار کنید، از تجربیات خود بیاموزید و در برابر احتمالات پذیرا بمانید، می‌توانید با انجام کاری که عمیقاً به آن علاقه دارید، شغلی موفق بسازید.

اما در طول سال‌ها آموخته‌ام که گفتن «شما می‌توانید هر کاری را انجام دهید» کافی نیست، به‌خصوص برای کیت‌های دنیا، که نمی‌دانند «هر کاری» واقعاً برای آن‌ها چه معنایی دارد. درواقع، گفتن «شما می‌توانید هر کاری را انجام دهید» می‌تواند برای بسیاری از ما اوضاع را بدتر کند. بنابراین، من توصیه‌های خود را اصلاح کردم و سه اصل پایه را توسعه دادم:

- ممکن است با انجام کاری که دوست دارید شغلی ایجاد کنید.
- اشتیاق شما معمولاً چیزی است که آن را توسعه می‌دهد.
- شما می‌توانید چندین عشق و چندین شغل داشته باشید.

این اصول پایه در کنار هم به شما کمک می‌کند تا در مورد خود و مسیر حرفه‌ای‌تان در بستری پویاتر فکر کنید. این اصول به‌جای اینکه شما را وادار کنند که از همان ابتدا شغل خود را کشف کنید، قصد دارند شما را از آن طرز فکر «ثابت» رهایی بخشند و راه جدیدی پیش رویتان باز کنند تا مسیر حرفه‌ای خود را مشاهده کنید؛ راهی که بیشتر شبیه کاوشگری است که وقتی در سفر خود روبه‌جلو حرکت می‌کنید، به دنبال کشف علایق و استعدادهای شماست.

بیایید این سه اصل را عمیق‌تر بررسی کنیم.

شما می‌توانید کاری را که دوست دارید انجام دهید

بسیاری از ما احتمالاً با نسخه‌ای از این نقل معروف آشنا هستیم که «آنچه را که دوست داری انجام بده» یا هم‌خانواده آن، «علاقه خودت را دنبال کن.» انواع این عبارات زینتی را همه‌جا می‌شود دید، از برچسب روی تی‌شرت و لیوان قهوه گرفته تا شعارهای پیش‌روی شرکت‌ها. اغلب می‌شنویم که افراد موفق مانند ورزشکاران حرفه‌ای یا نوازندگان می‌گویند که از اینکه دارند از کاری پول درمی‌آورند که دوستش دارند، خدا را شاکرند. دیگران از این می‌گویند که چگونه وقتی مشغول شغلشان هستند، احساس نمی‌کنند دارند کار می‌کنند، چون به حرفه خود علاقه زیادی دارند.

این طرز فکر نسبت به کار به‌دلایلی رایج است. برای بسیاری از ما که به‌اندازه کافی خوش‌شانس هستیم که تحصیلات خوبی داشته باشیم، دنیا همیشه پر از فرصت است، هر روز بیشتر از دیروز. ما مجبور نیستیم صرفاً به یک حرفه ثابت بسنده کنیم که هزینه‌هایمان را پرداخت کند، چه به آن حرفه علاقه داشته باشیم چه نه. براساس گزارش سال ۲۰۲۰ توسط واندرمن تامپسون در مورد نگرش‌های نسل زد، آن‌ها ۷۰ درصد بیشتر به انجام کاری معنادار در زندگی خود علاقه‌مند هستند تا پول درآوردن. [۲] درواقع، برای افراد «متوسط» که استعداد استثنایی مانند یک ورزشکار یا هنرمند ندارند، هر روز بیشتر و بیشتر متداول می‌شود که مشاغل عمیق و معناداری ایجاد کند که به آن علاقه دارند. تعریف شغل مبتنی بر اشتیاق به‌طور قابل‌توجهی گسترش یافته و تکامل یافته است تا گزینه‌های مختلفی را در بر گیرد.

این روند دنبال کردن مشاغل مبتنی بر اشتیاق در طول همه‌گیری کووید ۱۹ تسریع شده است. یکی از عوامل کلیدی پشت آنچه که مردم «استعفای بزرگ» می‌نامند، این است که همه‌گیری به بسیاری از مردم فرصت داد که عقب‌نشینی کنند و به زندگی خود فکر

کنند، و اغلب باعث این شد تا مشاغل خود را رها کردند و به سراغ مشاغل جدید و رضایت‌بخش‌تر بروند. اسمیت ورما در یکی از سرمقاله‌های روزنامه نیو ایندین اکسپرس^۷ در اوت ۲۰۲۱ با طیف گسترده‌ای از افرادی که از همه‌گیری به‌عنوان فرصتی برای دنبال کردن علایق خود استفاده می‌کردند، مصاحبه کرد؛ از جمله یک مهندس مستقر در بمبئی که شغل خود را در یک استارت‌آپ رها کرد تا شرکت خود - شرکت پوشاک و لوازم جانبی با تم گربه - را راه‌اندازی کند، معاون یک شرکت بیمه چندملیتی که سی سال کار خود را برای راه‌اندازی شرکت حقوقی خود رها کرد و یک کهنه‌کار املاک و مستغلات که تبدیل شد به اینفلوئنسر غذا و نوشیدنی آنلاین.^[۳]

به همین ترتیب، هرکسی هم که من برای این کتاب با او مصاحبه کردم، با انجام کاری که دوستش دارد حداقل یک شغل ایجاد کرده است. و برای هرکدام از آن‌ها یک جور متفاوت رخ داده است. مثلاً مونیکا که فداکاری همیشگی‌اش و ثابت‌قدمی‌اش در اینکه کاری انجام دهد که هم معنادار باشد و هم سرگرم‌کننده، در نهایت باعث شد به تأسیس یک شرکت تحویل آنلاین غذا بپردازد. سریکانت، که اشتیاق خود را برای کارآفرینی کشف کرد و از آن برای ساخت حرفه‌ای موفق استفاده کرد، او شرکت‌های متعددی را راه‌اندازی کرد و فروخت و اکنون به‌عنوان مربی برای سایر کارآفرینان مشتاق خدمت می‌کند. یا عدی، که اشتیاقش به تغییرات اجتماعی او را به روزنامه‌نگاری و در نهایت به سمت حرفه‌ای پرستاره در رسانه سوق داد. سپس آمییکا که یک شرکت آنلاین کشف مسیر شغلی تأسیس کرد تا به افراد کمک کند مشاغل مبتنی بر اشتیاق خود را بسازند.

یکی از دلایل اصلی من در انتخاب این افراد برای مصاحبه این بود که همه آن‌ها به روش خاص خود مشاغلی پیدا کرده بودند که به آن علاقه داشتند. من می‌خواستم این جنبه از مسیر حرفه‌ای هریک از آن‌ها را برجسته کنم تا به شما نشان دهم که واقعاً می‌توانید «کاری را که دوست دارید، انجام دهید»، اگر خود را وقف آن کنید. این چند نفر گواه زنده‌ای هستند که نشان می‌دهد شما مجبور نیستید یک شغل یا حرفه را صرفاً به‌خاطر ثبات یا عواید مالی آن بپذیرید. شما واقعاً می‌توانید اشتیاق خود را کشف کنید و آن را به یک حرفه تبدیل کنید.

اما همان‌طور که در اصل بعدی بررسی خواهیم کرد، بسیاری از ما برای کشف علاقه خود یا انجام کاری که دوست داریم رویکرد درستی در پیش نمی‌گیریم.

در حاشیه: فلوشیپ هند جوان

در سال ۲۰۱۱، من به راه‌اندازی کمک‌هزینه تحصیلی با عنوان فلوشیپ هند جوان (وای‌آی‌اف) در دانشگاه آشوکا کمک کردم تا با آموزش دانشجویان رشته‌های مختلف، در دنیای واقعی برای تغییر اجتماعی موردنیاز برای پاسخگویی به نیاز روزافزون به رهبران آگاه اجتماعی سهمی داشته باشم. وای‌آی‌اف یک برنامه اقامتی یک‌ساله است که به دانشجویان تحصیلات تکمیلی در حوزه علوم مقدماتی مبتنی بر یادگیری تجربی از طریق پروژه‌های مختلف در بخش‌های مختلف را ارائه می‌دهد. دانشکده ما در سطح جهانی است و تجربیات متنوع خود را از دانشگاه‌های معتبر در سراسر جهان به ارمغان می‌آورد.

تا اینجای کار، ما از نتایج هیجان‌زده شده‌ایم. در طول دهه گذشته، وای‌آی‌اف به ۲۰۰۰ دانشجوی فارغ‌التحصیل کمک کرده و به بسیاری از آن‌ها یاری رسانه تا در مؤسسات مختلف، از جمله بانک جهانی، مکینزی اند کامپنی، دیلویت، صندوق جهانی حیات‌وحش و عفو بین‌الملل کار کنند. به همراهان ما علاوه بر کمک‌هزینه جابه‌جایی، کمک‌هزینه‌های معتبر بسیاری از جمله بورسیه‌های رودز، گیتس،

^۷ New Indian Express

فولبرایت و مشترک‌المنافع اعطا شده است. کارآفرینی اجتماعی بخش بزرگی از برنامه‌درسی وای‌آی‌اف است و بسیاری از فارغ‌التحصیلان ما سرمایه‌گذاری‌های خود را آغاز کرده‌اند، از جمله استارت‌آپی که برای مدارس هند تبلت‌های کم‌هزینه توسعه می‌دهد.

اشتیاق شما معمولاً چیزی است که شما آن را توسعه می‌دهید

باینکه گزاره‌های «آنچه را که دوست دارید، انجام دهید» و «علاقه خود را دنبال کنید» اصول مهمی هستند که باید هنگام ساختن مسیر حرفه‌ای خود در نظر داشته باشید، اما در واقع توصیه‌های خوبی نیستند. و تحقیقات بسیار جالبی برای تأیید این موضوع وجود دارد.

در مقاله‌ای در سال ۲۰۱۸ برای مجله *سایکالاجیکل ساینس*^۱، نویسندگان پل اوکیف، کارول دوک و گریگوری والتون پیشنهاد کردند که دو رویکرد کلی برای ایجاد مسیر حرفه‌ای مبتنی بر اشتیاق وجود دارد. اشتیاق خود را پیدا کنید یا آن را توسعه دهید. تحقیقات آن‌ها نشان داد که دومی بسیار مؤثرتر از اولی است. آن‌ها این ایده را پیشنهاد می‌کنند اینکه هریک از ما اشتیاق منحصر به فردی داریم که قرار است آن را کشف کنیم، بیشتر نشان‌دهنده «ذهنیت ثابت» است. از سوی دیگر، نگاه کردن به اشتیاق یا علایق خود به چشم چیزی که توسعه و پرورش می‌دهید، بیشتر نشان‌دهنده «ذهنیت رشد» است.

آن‌ها مجموعه‌ای از مطالعات انجام دادند و دلایل کلیدی پیدا کردند که چرا بهتر است طرز فکر رشد داشته باشیم تا ذهنیت ثابت. اول از همه، اگر فکر می‌کنید فقط یک اشتیاق منحصر به فرد دارید، کمتر احتمال دارد وقتی فرصت‌های دیگری سر راهتان قرار می‌گیرند، آن‌ها را دنبال کنید؛ این مسئله می‌تواند ظرفیت شما را در درازمدت محدود کند. و دوم، کسانی که باورهای ثابتی در مورد اشتیاق خود دارند، در ادامه مسیر رشد بیشتر به مشکل می‌خورند؛ آن زمانی که شورا اشتیاق آن‌ها لاجرم در طول کارشان کاهش می‌یابد. ترغیب مردم برای یافتن اشتیاقشان ممکن است آن‌ها را به این سوق دهد که تمام تخم‌هایشان را در یک سبد بگذارند و بعداً که حمل آن سبد سخت شد، رهایش کنند. [۴]

بنابراین، باینکه بسیار مهم است که بدانید شما واقعاً می‌توانید از روی اشتیاق یا علایق خود شغلی بسازید، همچنین بسیار اهمیت دارد که بدانید ممکن است لزوماً نتوانید آن علایق را بدون آزمایش بشناسید. به نظر می‌رسد که اشتیاق اغلب چیزی است که در طول زمان پرورش می‌یابد. این واقعاً خبر بسیار خوب برای آن دسته از ماست که آن وضوح کمیاب را نداریم و نمی‌دانیم برای چه به دنیا آمده‌ایم و از سنین پایین قصد انجام آن را نداریم.

مخصوصاً برای جوانان، درک این موضوع که اشتیاق شما چیزی نیست که به سادگی کشفش کنید، می‌تواند بخش زیادی از اضطراب‌های غیرضروری را از بین ببرد. به عنوان مثال، اگر در حال انتخاب یک حوزه تحصیلی برای مقطع کارشناسی خود هستید، اما هنوز در مورد شغل آینده‌تان تردید دارید، دلیلی ندارد احساس کنید که ایراد از شماست. شما می‌توانید بهترین پیش‌بینی‌ها برای خود را مد نظر قرار دهید و سپس از دوران تحصیل برای کشف علایق، تمایلات و جاه‌طلبی‌هایتان استفاده کنید. فرقی نمی‌کند انتخاب اولین شغل‌تان پس از کالج باشد یا تحصیلات تکمیلی. در عین‌اینکه تحقیق می‌کنید تا بهترین انتخاب ممکن را انجام دهید، نباید بیش‌ازحد به آن فکر کنید. افراد معمولی مشاغل زیادی در زندگی خود خواهند داشت و اگرچه ممکن است هریک از آن شغل‌ها به‌طور خاص مناسب نباشند، شما می‌توانید از هر کدامشان چیزهای زیادی یاد بگیرید.

دومین اصل پایه که می‌خواهم هنگام مطالعه کتاب به خاطر بسپارید، این است که احساسات در طول زمان توسعه می‌یابد و چیزی نیست که صرفاً کشفش کنید. همین ما را به اصل بعدی هدایت می‌کند.

^۱ *Psychological Science Journal*

در حاشیه: هندی‌ها بیش از افراد دیگر کشورها شغل خود را تغییر می‌دهند

باینکه گرایش به چندین بار تغییر شغل در طول زندگی قطعاً در همه جهان وجود دارد، به نظر می‌رسد که این روند در هند بیش از سایر نقاط جهان افراطی است. براساس گزارش رندستاد^۹ در سال ۲۰۱۹، هندی‌ها بالاترین نرخ تغییر شغل (۶۷ درصد) را در بین همه کشورها داشتند. [۵] در یک مطالعه مشابه در سال ۲۰۱۵، ۸۲ درصد از کارمندان می‌گویند که قصد دارند ظرف دوازده ماه آینده شغل خود را تغییر دهند. [۶] از قضا، مطالعه رندستاد همچنین نشان داد که هندی‌ها بالاترین رتبه رضایت شغلی را در جهان دارند (۸۹ درصد راضی بودند). پس اگر هندی‌ها این قدر از کار خود راضی هستند، چرا بسیاری از آن‌ها شغل خود را تغییر می‌دهند؟

یکی از عوامل کلیدی تغییر شغل در هند (و خارج از این کشور) تمایل به کسب درآمد بیشتر است. وقتی از شغلی به شغل دیگر می‌پرید، فرصت بیشتری برای دریافت حقوق بالاتر از افزایش حقوق در همان موقعیت برایتان وجود دارد. علاوه بر افزایش حقوق، تغییر شغل به افراد این فرصت را می‌دهد تا در صنایع خود یا حتی در شرکت‌های خود پیشرفت کنند. هندی‌ها به برخی از جاه‌طلب‌ترین و رشدگرترین افراد در جهان شهرت دارند و به احتمال زیاد نرخ بالای تغییر شغل بازتابی از این طرز فکر عمومی است.

شما می‌توانید عشق‌های متعدد و مشاغل متعدد داشته باشید

در سال ۱۹۹۶، در سی‌ودوسالگی، با فرصتی مواجه شدم که زندگی‌ام را برای همیشه تغییر داد. در آن زمان، من مدیر مکنیزی اند کامپنی بودم و زندگی حرفه‌ای‌ام به شدت بر مشاوره تجاری متمرکز بود. عاشق کارم بودم و در خصوص پروژه‌های مختلفی که رهبری می‌کردم بسیار اشتیاق داشتم. بخشی از کار من در مکنیزی، مشاوره دادن در زمینه توسعه مدرسه تجارت هند (آی‌اس‌بی)^{۱۰} را داشتم. یک روز، پنج سال بعد از پروژه، پیشنهادی دریافت کردم که مرا در بلاتکلیفی قرار داد.

پس از اینکه انتخاب‌های اولیه آن‌ها برای ریاست مؤسس آی‌اس‌بی انصراف داد، هیئت‌مدیره با من تماس گرفت تا به مدت یک سال این سمت را بر عهده بگیرم. من تجربه کمی در زمینه آموزش داشتم، بنابراین فکر به عهده گرفتن چنین نقش بزرگی، با وجود اینکه با پروژه آشنا بودم، برایم بسیار ترسناک بود. هم‌زمان می‌ترسیدم که اگر کار در مکنیزی را مدتی تعطیل کنم، کارم به‌عنوان یک شریک کند شود. اما علی‌رغم شک و تردیدهایم، کنجکاو شدم. این فرصت در من کنجکاوای ایجاد کرد. پس از مشورت و تشویق بسیار از سوی یک مربی مورد اعتماد، تصمیم گرفتم جهش کنم و رئیس مؤسس آی‌اس‌بی شوم.

بدین ترتیب چیزی آغاز شد که در نهایت به حرفه‌ای طولانی در دنیای آموزش و پرورش تبدیل شد. درحالی‌که کارم را به‌طور کامل در زمینه تجارت پشت سر گذاشتم، اشتیاق تازه کشف‌شده من در نهایت باعث شد یکی از برترین دانشگاه‌های هند، دانشگاه آشوکا و یک شرکت آموزش آنلاین، هاراپا اجوکیشن، را تأسیس کنم. این یک سفر طولانی و پربار بوده است و من اگر در تمام آن سال‌ها حاضر نمی‌بودم اشتیاق جدید و نوپایی را برای آموزش و ایجاد مؤسسه دنبال کنم، هرگز پا به آن نمی‌گذاشتم.

تجربه شخصی من و تجربیات بی‌شمار دیگری که در طول سال‌ها با آن‌ها روبه‌رو شده‌ام، این باور من را تقویت کرده است که هیچ‌یک از ما فقط به یک علاقه - یا یک حرفه در زندگی خود محدود نیستیم. ما انسان‌ها بسیار پیچیده‌تر از آن چیزی هستیم که اغلب تصور می‌کنیم. جامعه اغلب به ما می‌گوید که باید تنها یک چیز باشیم، یک شغل را دنبال کنیم، یک هویت داشته باشیم. و البته دلایلی برای

^۹ Randstad Workmonitor Report

^{۱۰} Indian School of Business (ISB)

آن وجود دارد. اما همان‌طور که والت ویتمن زمانی در شعر معروف خود *آواز من* نوشت: «(ما) واجد انبوهیم.» در درون هریک از ما، فقط یک بانکدار، یک مهندس یا یک مربی وجود ندارد. می‌تواند خیلی خیلی بیشتر باشد.

مانند یکی از افراد مورد‌مباحثه این کتاب، آنیتا مکنزی، که می‌تواند هم مهندس باشد و هم متخصص توسعه بین‌المللی و هم طراح داخلی. مانند پاروما روی چاودوری، که هم روزنامه‌نگار است و هم مدیر اجرایی. یا مانند اسمریدی مروه، که در درونش هم یک دانشمند زیست‌پزشکی وجود دارد، هم یک مدیر ارتباطات غیرانتفاعی و هم یک متخصص در مطالعات زنان.

در این بین که ما سه اصل پایه را که اساس این کتاب را تشکیل می‌دهند گرد هم می‌آوریم، بسیار مهم است که به این بینش مهم بیندیشید: شما فقط یک چیز نیستید. شما می‌توانید علایق مختلف زیادی داشته باشید و از آن‌ها مشاغل مختلفی بسازید. درک این حقیقت چیزی است که به شما امکان می‌دهد که واقعاً شغل مبتنی بر اشتیاق خود کشف کنید و آن را توسعه دهید.

تمرینات

در زیر مجموعه‌ای از تمرین‌ها وجود دارد که به شما کمک می‌کند تا موضوع این فصل را کشف کنید: ایجاد یک حرفه از چیزی که دوستش دارید. هیچ‌کدام از این‌ها ضروری نیست. این‌ها صرفاً سؤالاتی هستند که کمک می‌کنند در مورد برخی از نکات کلیدی این فصل فکر کنید. با خیال راحت بروید سراغشان و روی همه یا برخی از آن‌ها کار کنید؛ یا حتی هیچ‌کدام. آن‌ها ابزارهایی‌اند که می‌توانید ازشان برای کمک به فرایند خودیابی‌تان استفاده کنید.

- در ابتدای این فصل، صحنه‌ای از سریال *این ما هستیم* را در مورد سه خواهر و برادر به اشتراک گذاشتم که یکی از آن‌ها – کیت – در تلاش بود بفهمد می‌خواهد در زندگی خود چه کار کند. شما با کدامشان بیشتر ارتباط برقرار می‌کنید: کیت یا برادرانش؟ به عبارت دیگر، آیا احساس می‌کنید که درک روشنی از آنچه باید در زندگی خود انجام دهید، دارید یا اصلاً ایده‌ای ندارید یا جایی در وسط هستید؟
- قبل از خواندن این فصل، در مورد اشتیاق چطور فکر می‌کردید؛ چیزی که یک بار کشفش می‌کنید یا چیزی که می‌توانید در طول زمان آن را توسعه دهید؟ آیا این فصل طرز فکر شما را در مورد موضوع تغییر داد؟
- سه یا چهار موردی را که می‌دانید به آن علاقه دارید بنویسید. این می‌تواند هر چیزی از ریاضیات گرفته تا ربات‌ها و طراحی باشد. آیا این علایق می‌توانند به پایه‌ای برای یک حرفه تبدیل شوند؟ چرا و چرا نه؟
- به نظر شما بزرگ‌ترین موانعی که بر سر راه پیگیری علایق خود می‌بینید چیست؟
- به سه نفر در زندگی خود فکر کنید که از نظر شما موفق هستند (هرچند که این صرفاً تعریف شماست). مسیر شغلی آن‌ها چگونه بوده است؟ آیا آن‌ها از روی علایق خود شغل ایجاد کرده‌اند؟ آیا مسیر حرفه‌ای آن‌ها یک خط مستقیم بوده است یا پرپیچ‌وتاب؟
- اعتبار اضافی: با یک یا چند نفر از آن‌ها گفت‌وگو کنید تا به شما در پاسخ بهتر به این سؤال کمک کند.



همه چیز با کشف خود شروع می‌شود

مونیکا هریهاران در خانواده‌ای ممتاز در مدرّس بزرگ شد. در نوجوانی، به او فرصت‌های بی‌شماری برای کاوش و آزمایش، حضور در مدارس خصوصی، ورزش و دنبال کردن سرگرمی‌های خلاقانه داده شد. اما وقتی زمان انتخاب مسیر برای ورود به کلاس یازدهم فرارسید، کم‌کم فشار خانوادگی و اجتماعی‌ای را که گریبانگیر بسیاری از جوانان هندی بود، احساس کرد. او می‌توانست بر علم یا تجارت تمرکز کند. و با توجه به تفکر قدیمی آن روزگار، می‌توانست در کسوت پزشک، مهندس یا تاجر شغلی را برگزیند.

مانند بسیاری از جوانان، مونیکا در آن مقطع حساس دقیقاً نمی‌دانست می‌خواهد با زندگی خود چه کند. او فقط شانزده سال داشت و بسیار کم‌تجربه بود و بنابراین دیدگاهش مطابق با آنچه توسط عمده مردم و فرهنگ اطرافش بیان می‌شد، شکل گرفت. او از خانواده‌ای پزشک و مهندس بود، بنابراین باوجود اینکه علاقه کمی به ریاضیات و علوم پایه داشت، رشته علوم را انتخاب کرد.

خوشبختانه مونیکا همیشه کمی شورشی بوده است. باینکه او در دبیرستان و در نهایت دانشگاه علوم را انتخاب کرد، هرگز قصد نداشت شغلی سنتی همچون دکتر یا مهندس را برای خود انتخاب کند. اگرچه چشم‌انداز زندگی‌اش نامشخص بود، چند چیز را درمورد مسیر شغلی آینده‌اش می‌دانست. باید سرگرم‌کننده باشد و تأثیر معناداری بر جهان بگذارد. این اشتیاق در نهایت او را به سمت اولین محور حرفه‌اش سوق داد و در مدرسه روزنامه‌نگاری ثبت‌نام کرد. و سپس در نهایت برای بهره‌مندی از فلوشیپ هند جوان (وای‌آی‌اف) در دانشگاه آشوگا، اقدام کرد؛ آنجا بود که او را ملاقات کردم.

وای‌آی‌اف یک برنامه بین‌رشته‌ای در علوم مقدماتی است که من به شروع آن کمک کردم تا جوانان را تشویق کنم تا مهارت‌ها و تجربیاتی را توسعه دهند که آن‌ها را برای تبدیل شدن به عوامل تغییر توانمند می‌کند. برای مونیکا عالی بود، زیرا می‌دانست که می‌خواهد تغییری ایجاد کند. او فقط نمی‌دانست چگونه باید این کار را بکند، و از طریق تجربه‌اش در وای‌آی‌اف بود که چارچوبی به او ارائه شد تا شفافیت بیشتری به دست آورد درمورد اینکه چه جور آدمی است، در چه کاری خوب است و می‌خواهد در زندگی‌اش چه کار کند. این به او امکان می‌داد خودش را کشف کند.

فرایند مداوم کشف خود

به نظر می‌رسد که خودیابی عنصری حیاتی برای ساختن مسیر حرفه‌ای پرپیچ‌وتاب است. مانند مونیکا، تک‌تک افرادی که برای این کتاب مصاحبه کردند، توانایی درک این را که چه کسانی هستند، در چه چیزی خوب هستند و می‌خواهند در زندگی‌شان چه کنند، پایه موفقیت خود می‌دانند. درک خود مانند «ستاره شمالی» برای سفرهای شغلی آن‌ها عمل کرد و نوعی چراغ‌راهنما بود که آن‌ها را همیشه در مسیر نگه داشت.

اما برخلاف ستاره شمالی، که نقطه ثابتی در آسمان است، درک خود برای اکثر ما، از جمله بیشتر مصاحبه‌شوندگان، همیشه در حال تغییر است. چنین نیست که به وقت جوانی فقط یک بار این کار را انجام دهید. گاهی اوقات می‌تواند تجلی شگفت‌انگیزی باشد که در آن شما چیزی اساسی درمورد خود کشف می‌کنید که بقیه زندگی شما را شکل می‌دهد. در زمان‌های دیگر می‌تواند تدریجی‌تر و

تأمل برانگیزتر باشد، جایی متوجه می‌شوید به‌مرور زمان احساسات و توانایی‌هایی را که قبلاً از وجودشان خبر نداشتید، توسعه داده‌اید و در حال کشف آن هستید. خودشناسی چیزی است که هرگز از انجام آن دست بر نمی‌دارید. فرایندی است همیشه در حال تکامل.

برای مونیکا، کشف خود از جوانی شروع شد، اما از آن مرحله گذر کرد. او همیشه می‌دانست که می‌خواهد کاری معنادار و سرگرم‌کننده انجام دهد، اما معنای آن را نمی‌دانست. زمان زیادی طول کشید تا کشف کند که چه چیزی برای او «سرگرم‌کننده و معنادار» است. اولین باری که او را در وای‌آی‌اف ملاقات کردم، معتقد بود که انجام کاری معنادار باید به شکل خاصی باشد. «معنادار» برای او به معنای انجام کاری برای خیر بیشتر بود، بنابراین به کار برای سازمان‌های غیرانتفاعی مرتبط با فقر، یا حرفه‌ای در روزنامه‌نگاری تحقیقی یا حتی خدمت در ارتش هند فکر کرده بود.

اما در مدت حضورش در وای‌آی‌اف، آموخت که انجام کار معنادار می‌تواند بسیار گسترده‌تر و متنوع‌تر از تصور او باشد. یک حرفه معنادار لزوماً نیازی به شکل سنتی فعالیت اجتماعی نداشت. می‌توانست تجارت، هنر یا حتی غذا باشد. این تجربه باعث شد که او بعد دیگری از خود را وارد دنیای تجارت کند. او در یک شرکت مشاوره مشغول به کار شد و در نهایت به دانشگاه بازگشت تا مدرک ام‌بی‌ای خود را از آکسفورد دریافت کند.

مونیکا که اکنون سی‌و یک ساله است، هنوز در میانه روند خودیابی‌اش است. در حال حاضر پس از مدتی فعالیت در یک شرکت بازاریابی ورزشی، در یک استارت‌آپ تحویل غذا در بریتانیا کار می‌کند و در حال کشف اشتیاق و استعداد خود برای دنیای تجارت است که سال‌ها پیش در دبیرستان که مسیر زندگی خود را برای اولین بار انتخاب می‌کرد، فکرش را هم نمی‌کرد واجد آن باشد. او همچنان دارد از این مسیر کشف لذت می‌برد.

شما نمی‌توانید آن را مجبور کنید

انسان‌ها به‌طور طبیعی با ناشناخته‌ها مشکل دارند. ما نتایج را برنامه‌ریزی می‌کنیم، برایش راهبرد می‌چینیم و دست‌کاری‌اش می‌کنیم تا پیش‌بینی‌پذیرتر باشد. این یک ویژگی عمیقاً انسانی است که به ما امکان ساخت تمدن‌های گسترده با ظرفیت‌های تکنولوژیکی بی‌نظیر را داده است. میل ما به شناخت ناشناخته‌ها منجر به پیشرفت‌های پزشکی مدرن شده است و ما را به فضا و نیز کشف اعماق روان و روح انسان کشانده است. در مجموع کیفیت مثبتی است.

با این حال، تمایل به محدود کردن چیزهایی که نمی‌شناسیم، می‌تواند مشکلاتی ایجاد کند، به‌ویژه وقتی صحبت از فرایند خودیابی باشد. معلوم می‌شود که تلاش‌های پیچیده و ظریف برای یافتن علایق، بهره‌گیری از نقاط قوت و آگاهی از ضعف‌هایمان چیزی نیست که لزوماً بتوانید از قبل آن را برنامه‌ریزی کنید یا مجبور به انجام آن شوید. بیشتر به‌صورت ارگانیک پیش می‌رود تا مکانیکی و در بیشتر موارد فرایندی است که مطابق با سرعت خودش حرکت می‌کند.

اما معنایش آن نیست که ما تلاش نکرده‌ایم. برای دهه‌ها، مؤسسات آموزشی و شرکتی از ارزیابی‌های روان‌سنجی استفاده کرده‌اند تا به افراد در تمام مراحل شغلی خود در فرایند خودیابی کمک کنند و بفهمند که برای چه حرفه‌هایی مناسب‌ترند. یکی از محبوب‌ترین ارزیابی‌ها، آزمون مایرز-بریگر است که شامل نود و سه سؤال مختلف می‌شود که براساس پاسخ‌های شما، علاوه بر ایجاد نمایه‌ای روان‌شناختی شخصی برای شما، بلکه فهرستی از مشاغل را که ممکن است برای آن‌ها مناسب‌تر باشید، به دست می‌دهد. اما علی‌رغم این واقعیت که سالانه بیش از ۲/۵ میلیون نفر در آزمون مایرز-بریگر شرکت می‌کنند و ۸۹ شرکت از ۱۰۰ شرکت فورچون از آن استفاده می‌کنند، تحقیقات فزاینده‌ای وجود دارد که اعتبار و اثربخشی آن را تضعیف می‌کند. محققان نه‌تنها دریافته‌اند که این آزمایش براساس

ادعاهای روان‌شناختی مشکوک است، بلکه نتایج واقعی هم چندان چشمگیر نبوده است و بینش‌ها و پیشنهادات شغلی ایجادشده توسط مایرز-بریگز برای کسانی که در آن شرکت کرده‌اند، چندان مفید نیستند. [۱]

بسیاری از نقدهای مایرز-بریگز و سایر ارزیابی‌های روان‌سنجی حول این واقعیت است که بیش‌ازحد تقلیل‌گرایانه‌اند. برای مثال، در آزمون مایرز-بریگز، براساس پاسخ‌هایتان به تیپ‌های شخصیتی خاصی دسته‌بندی می‌شود. و در این طبقه‌بندی، این فرض ضمنی وجود دارد که افراد تمایل دارند یک چیز یا چیز دیگری باشند: درون‌گرا یا برون‌گرا، راست‌مغز یا چپ‌مغز، هنری یا منطقی، علاقه‌مند به علوم انسانی یا دارای تفکر علمی‌تر.

اما همه ما می‌دانیم که انسان‌ها به این سادگی یا دوتایی نیستند. برای هر یک از ما ممکن است که در دو دسته به‌ظاهر متناقض نقاط قوت داشته باشیم. هیچ‌یک از ما فقط با یک چیز تعریف نمی‌شویم. و آنچه در آن مهارت داریم و به آن علاقه داریم می‌تواند در طول زمان تغییر کند. برای مثال، استیو جابز فقید، فقط نابغه فناوری نبود. او در طول سال‌های کالج، خوش‌نویسی خواند و به این پیشینه هنری کمک کرد تا زیبایی‌شناسی افسانه‌ای اپل را اصلاح کند. یا کارلی فیورینا، مدیرعامل سابق هیولت پاکارد را در نظر بگیرید. او قبل از اینکه رئیس یکی از بزرگ‌ترین شرکت‌های فناوری جهان شود، در رشته فلسفه و مطالعات قرون‌وسطی در دانشگاه استنفورد تحصیل می‌کرد.

از یک طرف، ممکن است این خبر بدی به نظر برسد. آیا خیلی خوب نیست که بتوانید به‌سادگی در آزمونی شرکت کنید که به شما درک عمیق و واضحی بدهد از اینکه چه کسی هستید و کدام شغل بهترین شانس را برای خوشبختی و موفقیت در اختیارتان قرار می‌دهد؟ مانند بسیاری دیگر از عناصر دنیای ما، ایجاد سیستم‌ها و فرایندهایی برای کمک به درک بهتر خودمان چیزی است که باید بخواهیم، درست است؟

اما از سوی دیگر، آیا چیزی به مهمی و عمق خودیابی، باید طوری باشد که به‌سادگی بتوان آن را به یک آزمون یا فرمول تقلیل داد؟ بالاخره ما ربات نیستیم. شخصیت ما کد یا الگوریتم نیست. به همین ترتیب، فرایند کشف خودمان نمی‌تواند رباتیک باشد. این مسئله نیاز به صبر، آزمون و خطا و بیشتر از همه نیاز به زمان دارد. این نکته‌ای کلیدی است. همان‌طور که همه افرادی که برای این کتاب مصاحبه شده‌اند هم تأیید می‌کنند، شما به‌سادگی نمی‌توانید این موضوع را از قبل بفهمید. شما باید به کار و زندگی خود پردازید تا یاد بگیرید که واقعاً چه کسی هستید. برای مثال، تا زمانی که فشار دنیای واقعی را تجربه نکنید، نمی‌توانید بدانید که تحت فشار چگونه پاسخ می‌دهید. شما نمی‌توانید سبک کاری خود را بشناسید مگر اینکه زمانی را صرف کار در محیط‌های مختلف حرفه‌ای کنید. شما هرگز نقاط قوت و ضعف خود را به‌عنوان یک مدیر نمی‌شناسید تا زمانی که در موقعیتی قرار بگیرید که لازم است دیگران را مدیریت کنید.

بنابراین، وقتی صحبت از خودیابی می‌شود، ترکیبی از اخبار خوب و بد است. خبر بد این است که هیچ عصای معجزه‌آسایی وجود ندارد. فقط باید دستانتان را آلوده کنید! خبر خوب این است که احتمالاً استعداد، اشتیاق و ظرفیت بسیار بیشتری از آنچه که قبلاً تصور می‌کردید وجود دارد. و شما تمام زندگی خود را برای کشف و رسیدن به آن دارید.

مقاومت در برابر فشار

اگر نمی‌توان در کشف خود عجله کرد، پس چرا این‌قدر عاجزانه سعی می‌کنیم به‌زور به وقوع بپیوندد؟ علاوه بر تمایل طبیعی انسان به کاهش ناشناخته‌های زندگی، منبع بزرگ دیگر فشار، جامعه است. این نکته توجه مرا جلب کرد که چند نفر از افرادی که برای کتاب با

آن‌ها مصاحبه کردم داستان مشابهی داشتند. آن‌ها نیز مانند مونیکا مجبور شده بودند در سنین پایین یک رشته تخصصی را انتخاب کنند و سپس به آن پایبند باشند.

اگر در مورد اینکه در آینده می‌خواهند چه کاره شوند تردید داشتند، نمی‌خواستند آن را بپذیرند چون می‌ترسیدند مردم فکر کنند مشکل از آن‌هاست. مونیکا هم به همین اشاره کرد، او به اطرافیان و همسالان خود نگاه کرد و دید انگار آن‌ها همگی تکلیفشان روشن است، بنابراین فکر کرد خودش نیز باید همین کار را انجام دهد. اما از قضا، احتمالاً اکثر آن‌ها هم، اگر نگوییم همه‌شان، همین احساس را در مورد مونیکا داشتند.

پس این همه فشار از کجا می‌آید؟ سیستم آموزشی هند یکی از رقابتی‌ترین سیستم‌های آموزشی در جهان است و والدین فشار زیادی را برای موفقیت فرزندان خود احساس می‌کنند؛ فشاری که آن‌ها نیز به نوبه خود به فرزندانشان تحمیل می‌کنند.

متأسفانه، همه این فشارها معمولاً به چیزی تبدیل می‌شود که من آن را انطباق زودرس می‌نامم. دانش‌آموزانی که به دنبال پیشرفت هستند، اغلب قربانی این فرض اشتباه می‌شوند که با انتخاب زودهنگام تخصص، مزیتی خواهند داشت. فکر می‌کنند هرچه زودتر تصمیم بگیرند مهندس شوند، سریع‌تر به نقطه موفقیت خواهند رسید. و به منظور انتخاب سریع یک مسیر شغلی، اغلب خود را مجبور می‌کنند قبل از اینکه تجربه حرفه‌ای یا تجربه زیسته واقعی برای تصمیم‌گیری داشته باشند، دریابند کی هستند و چه می‌خواهند. نتیجه اغلب این است که یا مسیر اشتباهی را انتخاب می‌کنند و در پیشرفتشان در درازمدت محدود می‌شود، یا در نقطه‌ای از مسیر بیرون می‌زنند. برای مثال، مونیکا مهندسی را انتخاب کرد زیرا به نظرش آسان‌ترین انتخاب بود، اما در نهایت آن را رها کرد تا وارد مسیر شغلی‌ای شود که بیشتر با آنچه که بود، سازگاری داشت.

متأسفانه، نشانه کمی وجود دارد که این فشار ناشی از فرهنگ به این زودی‌ها از بین برود. در این محیط پرفشار، جوانان باید عزم خود را جزم کنند تا در مقابل اجبار خود برای کشف زودهنگام همه چیز مقاومت کنند.

آن‌ها، مانند مونیکا، باید راهی برای انتخاب اولیه بیابند، بدون اینکه انتخابشان به گونه‌ای باشد که تا آخر عمر به سرنوشتی معین محدودشان کند. در دنیای ایدئال، والدین و مربیان آن‌ها از این رویکرد تدریجی‌تر برای کشف خود حمایت می‌کنند. اما ممکن است همیشه این‌طور نباشد.

یکی از دلایلی که این کتاب را نوشتم همین است. من می‌خواهم جوانان و والدینشان بفهمند که اگر از همان اول کار ندانید می‌خواهید چه کاره شوید، اشکالی ندارد. من می‌خواهم به کاهش این فشار، از درون و بیرون کمک کنم تا مردم بتوانند علایق، نقاط قوت و ضعفشان را به شکلی ارگانیک‌تر کشف کنند. من متوجه شده‌ام که این تنها راهی است که واقعاً در درازمدت کار می‌کند.

در حاشیه: دانش‌آموزان هندی در سطح جهانی در میان برتر فدارترین‌ها هستند

دانشجویان هندی در سطح جهانی به دلیل فداکاری شدید خود به دانشگاهیان مشهورند. طبق سرشماری بین‌المللی کمبریج در سال ۲۰۱۸، دانش‌آموزان هند و چین بیشتر از هر کشور دیگری در کلاس‌های اضافی، عمدتاً در شیمی، فیزیک و ریاضیات شرکت می‌کنند. اما همین مطالعه همچنین نشان می‌دهد که دانش‌آموزان هندی جزو باسابقه‌ترین دانش‌آموزان در جهان هستند.

براساس این سرشماری، ۷۲ درصد از دانش‌آموزان هندی در فعالیت‌های فوق‌برنامه شرکت می‌کنند که بالاترین میزان در بین تمام کشورهاست. براساس سرشماری، محبوب‌ترین فعالیت‌ها عبارت‌اند از مناظره (۳۶ درصد)، باشگاه علمی (۲۸ درصد)، هنر (۲۵ درصد) و

باشگاه کتاب (۲۲ درصد). دانش‌آموزان هندی از نظر بدنی نیز کاملاً فعال هستند. سرشماری کمبریج نشان داد که ۷۴ درصد از دانش‌آموزان به‌طور منظم ورزش می‌کنند که بدمینتون (۳۷ درصد)، فوتبال (۳۰ درصد) و کریکت (۳۰ درصد) محبوب‌ترین‌ها هستند. [۲]

کشف آنچه در آن خوب (و نه چندان خوب) هستید

اولین باری که سیا سود را ملاقات کردم، در برنامهٔ دانش‌پژوهان ودیکا برای زنان^{۱۱} بود، که من با همکاری آنورادا داس ماتور آن را تأسیس کردم تا به زنان جوان فرصت تحصیلات تکمیلی ارائه دهم تا خود را برای رهبری در دنیای حرفه‌ای آماده کنند. سیا در این برنامه دانشجو بود و هنوز در گیرودار یافتن این بود که می‌خواهد در زندگی‌اش چه کند.

سیا از بچگی، همیشه فوق‌العاده باهوش بود، اما هرگز تحصیلاتش را آن‌قدر جدی نگرفته بود. از یک خانواده ممتاز می‌آمد و در مدارس شبانه‌روزی نخبگان تحصیل می‌کرد، اما خود را «بچهٔ بد» توصیف می‌کرد و هرگز واقعاً خودش را به کار نمی‌گرفت. در کالج هم این روند را ادامه داد و مدرسهٔ بزرگی را انتخاب کرد که بتواند در آن سرگرمی داشته باشد و مهمانی برود و تفریح کند و در رشتهٔ تاریخ تحصیل کند، حتی باینکه واقعاً علاقه‌ای به آن نداشت.

زمانی که از کالج فارغ‌التحصیل شد، چهرهٔ واقعی واقعیت برایش نمایان شد. وقت آن رسیده بود که بزرگ شود، جدی شود و بفهمد که می‌خواهد با بقیهٔ زندگی‌اش چه کند. مشکل این بود که واقعاً نمی‌دانست در چه چیزی خوب است، زیرا هرگز واقعاً در موقعیتی قرار نگرفته بود که خودش را به چالش بکشد.

باینکه برنامهٔ دانش‌پژوهان ودیکا مطمئناً به سیا کمک کرد تا کمی در مورد آیندهٔ خود به شفافیت برسد، اما تا زمان اولین شغش که واقعاً فرایند کشف خود را آغاز کرد، مشکل سر جای خود بود. این موضوع برای بسیاری از مصاحبه‌شوندگان صادق بود. آن‌ها به تجربهٔ دنیای واقعی نیاز داشتند تا واقعاً خود را بیازمایند و علایق، نقاط قوت و ضعف خود را کشف کنند. آن‌ها به چالش کار نیاز داشتند تا توانایی‌های خود را شکوفا کنند.

اولین فرصت سیا در دنیای واقعی در کنار گروه آبرایت استونبریج (ای‌اس‌جی)^{۱۲} بود، در آنجا او در یک گروه کوچک با من و برخی مدیران ارشد دیگر، همکاری بسیار نزدیک داشت. تمرکز اصلی ما در ای‌اس‌جی کمک به شرکت‌های خارجی در طیف گسترده‌ای از بخش‌ها، از دفاع و داروسازی گرفته تا فناوری و امنیت ملی، برای توسعهٔ فعالیت‌های خود در کشور بود. از آنجایی که او از نزدیک با اعضای ارشد شرکت کار می‌کرد، منحنی یادگیری شدیدی وجود داشت و این دقیقاً همان چیزی است که شخصی مانند سیا برای پیشرفت به آن نیاز داشت. همان‌طور که خودش در مصاحبهٔ با ما توضیح می‌دهد، این اولین بار بود که در زندگی‌اش واقعاً احساس چالش کرد و همین بهترین‌ها را برایش به ارمغان آورد.

تجربهٔ آموزشی سنتی او، اگرچه ارزشمند بود، اما عمدتاً بر نمرات و معیارهای محدود متمرکز بود، اما کارش در ای‌اس‌جی بیشتر بر نتایج تمرکز داشت. به‌جای اینکه کارش مانند دوران مدرسه «نمره‌بندی» شود، نتایج بی‌درنگ تلاش‌هایش را در پروژه‌هایی که مسئولان بود، می‌دید. اگر به‌طور خاص در مورد گزارش یکی از مشتریان ما دقیق می‌بود، آن‌ها از اطلاعات قابل‌استفاده‌ای که بهشان می‌داد تشکر می‌کردند. این امر نوعی حلقهٔ بازخورد آنی ایجاد کرد که به پیشرفت حرفه‌ای او کمک کرد.

^{۱۱} Vedica Scholars Programme for Women

^{۱۲} Albright Stonebridge Group (ASG)

سیا از طریق کار خود در ای‌اس‌جی متوجه شد که به‌طور خاص دو نقطه‌قوت دارد: روابط بین فردی و ارتباطات. او مهارتی برای کار مشترک در تیم‌ها داشت که برای اکثر حرفه‌ها در محیط کار مدرن بسیار مهم است و به نیازهای طیف گسترده‌ای از سهام‌داران حساس بود. و متوجه شد که در برقراری ارتباط با موضوعات پیچیده از طریق رسانه‌های نوشتاری و کلامی متنوع بسیار خوب است. همان‌طور که در فصل بعدی بحث خواهیم کرد، هر دوی این مهارت‌ها به‌عنوان مهارت‌های «عمیق‌تر» در نظر گرفته می‌شوند، زیرا از هر شغل، صنعت یا حرفه خاصی فراتر می‌روند. برخلاف یادگیری یک مهارت فنی، ظرفیت‌هایی مانند روابط بین فردی و ارتباطات را می‌توان تقریباً در هر شغلی به کار برد.

برای سیا، کشف نقاط قوتش عمیقاً نیرومند بود. البته تعجبی نداشت، زیرا او همیشه مردمی بود و ارتباطات خوبی داشت. اما زمانی که خود را در محیطی حرفه‌ای آزمایش کرد، تازه ارزش واقعی استعدادهای ذاتی خود را دریافت. سپس توانست از این نقاط قوت در حرفه‌ای پرچنب‌وجوش استفاده کند که او را از ای‌اس‌جی به یک شغل رقابتی با مکینزی و درنهایت به سمت استراتژی ارشد در یک شرکت آموزش آنلاین برد.

این است قدرت برطرف شدن ابهام‌ها در این خصوص که شما کی هستید، چه کاری می‌خواهید بکنید و در چه کاری مهارت دارید. با مسلح شدن به این خودشناسی، می‌توانید خود را در مشاغل و صنایعی بیابید که هرگز تصور نمی‌کردید. می‌توانید به سطوحی از موفقیت دست یابید که حتی فکرش را هم نمی‌کردید. و شما می‌توانید به‌سادگی به این مهم برسید، تنها در صورتی که همان کسی باشید که واقعاً هستید.

قبل از اینکه تحقیق خود را برای کشف نقاط قوت شما به پایان برسانیم، می‌خواهم به نقطه مقابل آن اشاره کنم: درک نقاط ضعفتان. نمی‌خواهم زیاد به این جنبه از خودشناسی بپردازم، دقیقاً به این دلیل که دریافته‌ام ما انسان‌ها، و نیز جامعه ما، تمایل داریم بیش‌ازحد روی نقاط ضعف تمرکز کنیم و به‌اندازه کافی به نقاط قوت خود نپردازیم. کارهای زیادی در زمینه روان‌شناسی مثبت انجام شده است تا نشان دهد که بهتر است زیاد گرفتار چیزی که در آن مهارت ندارید، نشوید و بیشتر بر این تمرکز کنید که چگونه می‌توانید از چیزهایی که در آن‌ها مهارت دارید، بهره ببرید.

همان‌طور که گفته شد، هیچ مکالمه‌ای در مورد خودیابی بدون درک زمینه‌هایی که در آن‌ها نیاز به بهبود دارید، کامل نمی‌شود. و مانند نقاط قوت شما، نقاط ضعفتان هم اغلب از طریق تجربه مستقیم کشف می‌شوند. مثلاً سیا متوجه شد که یکی از نقاط ضعفش اخلاق کاری‌اش است. پس از یک عمر تلاش کافی برای گذراندن زندگی، خواسته‌های اولین شغل او در ای‌اس‌جی همچون زنگ بیدارباش واقعی برای او بود. او خیلی زود متوجه شد که باید عادات جدیدی از سخت‌کوشی و فداکاری در خود ایجاد کند که قبلاً هرگز نتوانسته بود آن‌ها را پرورش دهد. البته طولی نکشید که متوجه این ضعف شد، اما برای تکامل نیاز داشت این نقطه‌ضعف را برای خودش کشف کند.

همین امر را می‌توان در مورد بیزاری‌های شما که برعکس اشتیاق‌های شماست نیز گفت. درحالی‌که مسلماً مهم‌تر است که بفهمید به چه چیزی علاقه دارید، همچنین باید بدانید انجام چه کارهایی را دوست ندارید. و درست مانند هر بعد دیگری از خودیابی، این کار هم زمان و تجربه می‌خواهد. برای مثال، مونیکا ابتدا فکر می‌کرد که روزنامه‌نگاری می‌تواند راهی عالی برای انجام کاری معنادار باشد، اما پس از بررسی آن خیلی زود دریافت که واقعاً از این کار لذت نمی‌برد. سیا نیز از طریق دو شغل اول خود متوجه شد چه کاری را نمی‌خواهد انجام دهد. پس از دو موقعیت شغلی در دنیای مشاوره کسب‌وکار، او درنهایت دریافت که در دنیای آموزش پرشورتر است و بر این زمینه متمرکز شد. او اکنون به مکینزی بازگشته است و روی توسعه رهبری کار می‌کند و علاقه‌اش به آموزش را به سطح جدیدی می‌برد.

در تمام این موارد، کلید خودشناسی تجربه دنیای واقعی است. شما نمی‌توانید آن را در خلأ انجام دهید. برای کشف خود باید خود را محک بزنید. مانند سیا و مونیکا، باید دستتان را در دنیای واقعی کار کنید تا بفهمید چه جنبه‌هایی از شخصیت شما ممکن است برای پیشرفت شغلی‌تان ارزشمند باشد.

خودشناسی سفری مادام‌العمر است

یکی از مهم‌ترین درس‌هایی که از مصاحبه‌هایم برای این کتاب به دست آوردم، این واقعیت بود که هیچ مسیر مشترکی برای خودیابی وجود ندارد. برخی از ما، در جوانی تکلیفمان روشن می‌شود که می‌خواهیم چه کاری انجام دهیم و در چه کارهایی مهارت داریم. به‌عنوان مثال، سربکانت ساستری، از دوران کودکی می‌دانست که می‌خواهد کارآفرین شود. او به این چشم‌انداز ادامه داد و شرکت‌های متعددی را در طول زندگی حرفه‌ای خود با موفقیت راه‌اندازی کرد. دیگران، مانند مونیکا و سیا، در پایان دوران مدرسه تصور مبهمی داشتند که می‌خواهند چه کاری انجام دهند یا در چه چیزی خوب‌اند، اما از طریق تجربه به آن پی بردند (و هنوز هم در حال کشف آن هستند، حتی همین امروز). بنابراین صرف‌نظر از اینکه در کجای سفر حرفه‌ای خود هستید، بسیار مهم است که احساس نکنید این پیمودن مسیر به اشتباه است. خودشناسی برای هر فردی یک شکل است.

از بین همه افرادی که برای کتاب با آن‌ها مصاحبه کردم، مسیر آنیتا مکنزی به‌سوی خودشناسی ممکن است طولانی‌ترین و پریپیچ‌وخم‌ترین مسیر باشد. آنیتا مؤسس یک شرکت طراحی دکوراسیون خانه مستقر در سنگاپور است به نام پلام چاتنی^{۱۳}، اما سی سال طول کشید تا اشتیاق خود را برای طراحی داخلی کشف کند و از آن برای خود حرفه‌ای بسازد. به نظر می‌رسد مسیر حرفه‌ای او یکی از بینش‌های کلیدی در مورد فرایند خودیابی را نشان می‌دهد: این چیزی نیست که فقط یک یا دو بار اتفاق بیفتد. این یک سفر مادام‌العمر از درون‌نگری، آزمون و خطاست همراه با رشد دائمی.

آنیتا از نسل قدیمی‌تری می‌آید، در آن زمان مسیرهای موفقیت بسیار باریک‌تر از امروز بود و اوایل مسیر زندگی حرفه‌ای نیز او دقیقاً نشانگر همین وضوح است. او در خانواده‌ای مترقی در پاتنا بزرگ شد؛ همیشه به او و دو خواهرش می‌گفتند می‌توانند هر کاری را که می‌خواهند انجام دهند و هر طور که دوست دارند باشند؛ چنین چیزی در آن دوران نادر بود. با این اوصاف، هنوز برای ادامه تحصیل چند گزینه پیش روی خود داشت و تصمیم گرفت مسیر استی‌ای‌ام (علم، فناوری، مهندسی و ریاضیات)^{۱۴} را در دبیرستان انتخاب کند و در مقطع کارشناسی به سراغ رشته ام‌بی‌ای در مؤسسه معتبر مدیریت هند در احمدآباد برود.

زمانی که ام‌بی‌ای را به پایان رساند، اولین مرحله از مسیر حرفه‌ای خود را آغاز کرد و در شرکت یونیور مشغول به کار شد، شرکتی که برای دهه‌ها حضور گسترده‌ای در هند داشته است. آنیتا هم مانند بسیاری از حرفه‌ای‌ها، علی‌رغم جابه‌جایی بین چندین شرکت، بیشتر رشدش در دوران تصدی طولانی‌مدتش در یونیور اتفاق افتاد.

یونیور می‌خواهد کارمندان جدیدش در بخش فروش کار کنند تا تجربه مستقیمی از «هند واقعی» داشته باشند. آنیتا از این روش پیروی کرد و چندین سال را صرف کسب تجربه ارزشمند در فروش انواع محصولات یونیور به فرهنگ‌های مختلف هند کرد. در این زمان بود که اولین کشف خود را انجام داد: بازاریابی و برندسازی.

^{۱۳} Plum Chutney

^{۱۴} STEM (science, technology, engineering and mathematics)

آینتا پنج سال بعدی را در این بخش از شرکت کار کرد و در این راه چیزهای زیادی آموخت. به‌طور خاص، دریافت که هم استعداد دارد در عمق هر پروژه یا مشکل فروبرود و هم درعین‌حال «تصویر بزرگ» را در ذهنش نگه دارد. معلوم شد که این مهارتی کلیدی بود که به او در مدیریت بازاریابی کمک کرد، اما در بقیه دوران حرفه‌اش نیز به خدمتش آمد. و با وجود اینکه آینتا بخشی از این پیشرفت مهارت را به آموزش‌های رشته ام‌بی‌ای نسبت می‌دهد، تا زمانی که در محیط پیچیده و سخت یونیور کار می‌کرد، واقعاً یاد نگرفت که از آن استفاده کند.

پس از یک دهه کار در حوزه بازاریابی و برندسازی، فرصتی برای آینتا فراهم شد که فاز بعدی حرفه‌اش را مشخص می‌کرد و با آن بُعد کاملاً جدیدی را برای خود کشف کرد. او می‌خواست کارهای بین‌المللی بیشتری انجام دهد و اتفاقاً یونیور به او فرصتی داد تا یکی از منشی‌های خصوصی شاهزاده چارلز شود. یونیور در جهان در زمینه مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها (سی‌اس‌آر)^{۱۵} پیشرو است و این موقعیت نوعی مشارکت بین این شرکت و دفتر شاهزاده ولز بود برای کمک به مدیریت ابتکارات خیریه شاهزاده در بریتانیا و در سطح جهانی. آینتا مسئولیت فعالیت‌های درون کشورهای مشترک‌المنافع بریتانیا را با تمرکز ویژه بر هند بر عهده داشت.

همان‌طور که خود آینتا می‌گوید، او در آن سال‌ها به‌شدت رشد کرد. خروج از منطقه امنش - زندگی در بریتانیا و خارج شدن از دنیای سنتی شرکت‌ها - به او اجازه داد تا علایق و ظرفیت‌های جدیدی را در خود پیدا کند که هرگز از آن‌ها اطلاع نداشت. او به موضوع مسئولیت اجتماعی اشتیاق پیدا کرد و درک چند فرهنگی خود را نیز افزایش داد. هنگامی که دوره کاری‌اش در دفتر شاهزاده ولز به پایان رسید، فرصتی پیدا کرد تا آن‌ها را دوباره در یونیور به کار گیرد و برنامه‌ای را برای القای مسئولیت اجتماعی و زیست‌محیطی در قلب برندهای جهانی آن‌ها پیش برد. و پس از ملاقات با همسر آینده‌اش آلیستر در بریتانیا و پس از آنکه خودش بخشی از جمعیت مهاجران هندی در بریتانیا شد، علاقه خاصی به تلاقی این دو فرهنگ پیدا کرد.

و این همان چیزی است که به مرحله نهایی (مرحله حال حاضر) مسیر حرفه‌ای او منتهی شد - محوری که به نظر غیرمنتظره و عجیب می‌آمد، اما درواقع بسیاری از مهارت‌ها و علایقی را که او در طول زندگی حرفه‌اش پرورش می‌داد، گرد هم آورد. آینتا همیشه اشتیاق شخصی به طراحی داخلی داشت و در این برهه زمانی احساس می‌کرد خواستار شروع چیزی است که کاملاً متعلق به خودش باشد؛ سرمایه‌گذاری‌ای که به او اجازه می‌داد استعدادهای خلاقانه خود را به کار ببندد و درعین‌حال شخصیت منحصربه‌فردش را به‌عنوان یک هندی بریتانیا را به‌عنوان خانه خود پذیرفته پرورش دهد. او از آکادمی طراحی ناتینگهام دیپلم طراحی داخلی گرفت و فروشگاه آنلاین دکوراسیون خانه خود را راه‌اندازی کرد. این‌گونه بود که پلام چاتنی متولد شد.

نام «پلام چاتنی» [Plum Chutney] ادای احترام به هر دو فرهنگ هند و بریتانیاست که او را شکل داده‌اند. این فروشگاه آنلاین شروع کرد به فروش لوازم خانگی و لوازم جانبی با الهام از جذابیت‌های هندوستان که از دریچه زیبایی‌شناسی داخلی عجیب‌وغریب‌تر بریتانیا طراحی شده بود. پلام چاتنی بخشی از گروه روبه‌رشد فروشگاه‌های خرده‌فروشی آنلاین مبتکر بود که از طریق طراحی نوآورانه، بازار سنتی آجر و ملات بریتانیا را به چالش می‌کشیدند. او از تجربه بازاریابی و برندسازی خود استفاده کرد تا از پلام چاتنی برندی قدرتمند بسازد و یک تجارت خرده‌فروشی آنلاین پررونق ایجاد کند. او همچنین توانست با راه‌اندازی کسب‌وکاری که در آن کالاها در هند طراحی و سپس در بریتانیا فروخته می‌شد، از اشتیاق خود برای مسئولیت اجتماعی بهره برد و فرصت‌هایی را برای طراحان و تولیدکنندگان در کشورش فراهم کند.

در طول هفت سال اجرای پلام چاتنی در بریتانیا، آینتا در درجه اول بر فروش آنلاین متمرکز بود، اما در کنار آن برای مشتریان منتخبش مشاوره طراحی داخلی خانه هم انجام می‌داد. سپس در سال ۲۰۱۹، همسرش در سنگاپور شغلی پیدا کرد و کل خانواده نقل‌مکان کردند. او تصمیم گرفت تجارت آنلاین خود را تعطیل کند و پلام چاتنی را به یک شرکت طراحی داخلی برای مشتریان مستقر در سنگاپور

^{۱۵} corporate social responsibility (CSR)

تبدیل کند. زیبایی این تغییر برای آنیتا این بود که می‌توانست برند پلام چاتنی را که از طریق سرمایه‌گذاری خرده‌فروشی خود پرورش داده بود، استفاده کند و آن را مستقیماً در اختیار کسب‌وکار طراحی داخلی جدید خود قرار دهد. او اکنون در خانه‌های مشتریان از ترکیبی عالی از زیبایی‌شناسی بریتانیایی (آلو) [plum] و هندی (چاتنی) [chutney] خود استفاده می‌کند که به ایجاد کسب‌وکار خرده‌فروشی موفق او کمک کرد.

داستان آنیتا به من الهام می‌بخشد. او از طریق مسیر حرفه‌ای خود نشان داده است که می‌توانید در طول زندگی و حرفه‌تان به رشد، تغییر و یادگیری چیزهای جدید در مورد خود ادامه دهید. دانشجوی جوان مهندسی که ام‌بی‌ای را به حرفه‌ای در بازاریابی شرکتی و برندسازی تبدیل کرد، سپس به مدیریت غیرانتفاعی جهانی و در نهایت به طراحی داخلی تغییر مکان داد، گواه زنده‌ای است که خودآموزی یک فرایند مستمر است و هیچ‌یک از ما نیستیم که فقط در یک چیز استعداد داشته باشیم.

باینکه آنیتا اعتراف می‌کند که ای‌کاش در آغاز کارش فرصت کشف و پرورش استعدادهای خلاقانه‌اش را می‌داشت، او هیچ‌یک از تجربیات حرفه‌ای خود را چرخش‌های اشتباه یا غیرقابل قبول نمی‌داند. هر کدام از آن‌ها بعداً جدیدی را در آنیتا باز کردند و او را به سمت فصل بعدی حرفه‌اش رهنمون کردند. این زیبایی خودشناسی است. فرایندی که بی‌پایان است. تا زمانی که درگیر فرایند تحقیق باشید، به کشف چیزهایی در مورد خودتان ادامه خواهید داد.

در حاشیه: پیشرو در مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها

یونیلور در سطح جهانی به‌عنوان شرکتی پیشرو در زمینه نوظهور مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها (سی‌اس‌آر) شناخته می‌شود. برای دهه‌ها، این شرکت انرژی و منابع قابل توجهی را در حوزه پایداری اجتماعی و زیست‌محیطی سرمایه‌گذاری کرده است. آن‌ها مدت‌ها قبل از اینکه سی‌اس‌آر به روندی رایج تبدیل شود شروع به انجام این کار کردند.

اما برای یونیلور، سی‌اس‌آر فقط در مورد خیریه یا بهبود شهرت شرکت آن‌ها در میان مخاطبانیکه هر روز آگاهانه‌تر از دیروز مصرف می‌کنند، نیست. این در سود خالص کسب‌وکار آن‌ها گنجانده شده است. آن‌ها از طریق کمپین‌های فروش محصولات متعددی در سراسر جهان در حال توسعه دریافته‌اند که کسب‌وکارشان وقتی مسئولیت پایداری جوامعی را که با آن‌ها کار می‌کنند بر عهده می‌گیرد، بهتر عمل می‌کند.

به‌عنوان مثال، یکی از محصولات پرفروش یونیلور، صابون ضدباکتری لایفبوی است که در سراسر روستاهای هند پرکاربرد است. در کنار تبلیغ این محصول، یونیلور همچنین در کمپین‌های خدمات عمومی قابل توجهی سرمایه‌گذاری کرده است تا به مردم در مورد اهمیت شستن دست‌ها آموزش دهد. آن‌ها هزینه‌ای برای آزمایش‌های بالینی پرداختند تا نشان دهند شست‌وشوی دست‌ها بر سلامت عمومی چه اثرات مثبت دارد؛ و با سازمان بهداشت جهانی همکاری کردند تا این خبر را در سراسر شبکه وسیع روستاهای روستایی هند منتشر کنند.

در نتیجه تلاش‌های یونیلور، آن‌ها توانستند تأثیر قابل توجهی بر سلامت عمومی هند داشته باشند. اما انگیزه‌های آن‌ها صرفاً نوع‌دوستانه نبود. افزایش اهمیت شست‌وشوی دست در میان جمعیت هدف آن‌ها به‌طور چشمگیری بازار صابون لایفبوی یونیلور را نیز گسترش داد. کمپین لایفبوی باینکه مطمئناً در رده مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها قرار می‌گیرد، بیشتر نمونه‌ای از بازاریابی مردمی است.

تمرینات

تمرین‌های زیر برای کمک به شما برای شناخت بهتر خود طراحی شده‌اند، البته نه مانند یک ارزیابی روان‌سنجی، بلکه بیشتر نوعی بازتاب براساس آنچه امروز می‌دانید. انجام هیچ‌یک از تمرینات اجباری نیست. می‌توانید از آن‌ها بررسی اجمالی کنید و از میانشان انتخاب کنید، یا اگر آن‌ها را مفید نمی‌دانید، به کلی ازشان صرف‌نظر کنید.

- به موقعیتی فکر کنید که در آن به شما توصیه‌هایی درمورد شغلی که باید دنبال کنید، داده شد. این می‌تواند از طرف والدین، معلم یا همسالان باشد. با توصیه‌های ایشان موافق بودید یا مخالف؟ با گذشت زمان درستی آن ثابت شده است یا خیر؟
- یک خودارزیابی بدون فشار و بدون قضاوت انجام دهید: چهار تا پنج نقطه‌قوت کلیدی شما چیست؟ چهار تا پنج ویژگی یا مهارتی که باید روی آن‌ها کار کنید چیست؟ آیا چیز خاصی وجود دارد که بخواهید آن را پرورش دهید یا تغییر دهید تا به اهداف خود برسید؟
- از یک مشاور یا دوست مورداعتماد درمورد آنچه که آن‌ها به‌عنوان نقاط قوت و ضعف کلیدی شما تصور می‌کنند، بازخورد دریافت کنید. آن‌ها را با ارزیابی خود مقایسه کنید. چه تفاوت‌هایی داشتند و آیا هیچ‌کدام از آن‌ها شما را شگفت‌زده کرد؟ چرا و چرا نه؟
- به دو ویژگی یا ظرفیتی که دارید فکر کنید که ممکن است در کنار هم عجیب به نظر برسند. برای مثال، ممکن است شما هم عاشق ریاضیات و هم هنر باشید. یا ممکن است نوازندهٔ با استعداد ویلن و ورزشکار باشید. چگونه این جفت ویژگی‌ها شما را منحصر به فرد می‌کند؟
- یک بیانیهٔ شخصی مختصر و سه چهارجمله‌ای درمورد اینکه چه کسی هستید، بنویسید. نباید بیش از حد رسمی باشد، مانند چیزی که در درخواست‌های شغلی یا پروفایل لینکدین قرار می‌دهید. بیشتر روی ویژگی‌ها و علایق عمیق‌تر خود تمرکز کنید. در طول زندگی خود درمورد خود چه آموخته‌اید؟
- اعتبار اضافی: این بیانیه را ذخیره کنید تا بتوانید سالی یک بار آن را بازبینی و اصلاح کنید.



متعادل کردن عرض و عمق

یکی از تأمل‌برانگیزترین کتاب‌هایی که در چند سال گذشته خوانده‌ام، از فهرست پر فروش‌های نیویورک‌تایمز نوشته دیوید اپستین، نویسنده ورزشی آمریکایی بود با عنوان *دامنه: چرا انسان‌های چندبعدی در جهان تخصص‌گرا پیروز می‌شوند*^{۱۶}. اپستین - روزنامه‌نگار سابق مجله *اسپورتس/ایلاستریتد*^{۱۷} و نویسنده کتاب *ژن ورزشی*^{۱۸} - این فرض مدرن را به چالش می‌کشد که برای پیشرفت در حرفه‌ای که داریم، لازم است هرچه سریع‌تر در آن تخصص پیدا کنیم. او کار خود را از دنیای ورزش آغاز می‌کند و از مسیر حرفه‌ای راجر فدرر، اسطوره تنیس و اعضای مختلف تیم فوتبال دارنده مدال طلای المپیک زنان آمریکا به‌عنوان نمونه‌هایی از ورزشکارانی یاد می‌کند که در اوایل زندگی، قبل از آنکه رشته تخصصی نهایی خود را انتخاب کنند، از انجام ورزش‌های مختلف سود قابل توجهی برده‌اند. اپستین پس از آن بر پایان‌نامه خود متمرکز می‌شود و از محدوده ورزشکاران فراتر می‌رود و ادعایش را به حوزه تجارت، هنر و آموزش هم تعمیم می‌دهد. او با تحقیق کامل، با اطمینان بیان می‌کند که کسانی که در درازمدت موفق می‌شوند، کسانی هستند که طیف گسترده‌ای از مهارت‌ها و تجربیات را، به‌ویژه در اوایل زندگی خود، توسعه می‌دهند؛ مهارت‌هایی که حتی اگر بقیه دوران حرفه‌ای خود به محدوده‌ای کوچک ختم شود، بازهم به کمکشان می‌آید.

این کتاب در من جرقه‌ای برانگیخت. هیچ‌یک از بینش‌های اپستین لزوماً جدید نبود. کاملاً برعکس. من خودم همیشه متخصصی چندبعدی بودم که از مزایای داشتن یک رویکرد متعادل به آموزش و توسعه حرفه‌ای دفاع می‌کردم. سابقه من شامل همه‌چیز از مهندسی رباتیک گرفته تا مشاوره کسب‌وکار و کارآفرینی آموزشی می‌شد. اما اپستین این بینش را به سطحی کاملاً جدید می‌برد، و با قدرت همان دیدگاهی را بیان می‌کند که من بی‌سروصدا در بیشتر دوران کاری خود داشته‌ام و سپس آن را با انبوهی از تحقیقات، داده‌ها و مطالعات موردی موثق‌تر می‌کند.

تجربیات زندگی مؤثرترین رویکرد برای دستیابی به موفقیت بلندمدت حتی در محدودترین رشته‌هاست. اما در دنیای فوق تخصصی ما، پروبال دادن به مسیر چندبعدی‌ها ممکن است در بهترین حالت ساده‌لوحانه یا در بدترین حالت بدعت به نظر برسد. دنیای ما اغلب به دنبال این است که شما زودتر حوزه اصلی و موردتمرکز خود را پیدا کنید و سپس آن را تقویت کنید و به جلو بروید. سیستم آموزشی ما جوانان را مجبور می‌کند تا در دوران نوجوانی مسیری را انتخاب کنند و اغلب بر یادگیری بی‌درنگ مهارت‌ها و اطلاعات زودگذر تأکید می‌کند تا ظرفیت‌های عمیق‌تری را در آن‌ها فعال کند که در درازمدت به بهترین نحو به آن‌ها خدمت می‌کند.

با این‌همه فشار برای تخصص، رفتن در جهت دیگر اغلب مانند شکستن شاخ غول به نظر می‌رسد. با این حال، همه افرادی که برای کتاب با آن‌ها مصاحبه کردم، به شیوه خود، چندبعدی بودند. برخی برای آموزش خود رویکرد علوم مقدماتی را در پیش گرفتند. دیگران مشاغل مختلفی را آزمودند تا تجربیات مختلفی را که در مسیر حرفه‌ای بلندمدت خود گنجانده بودند، کسب کنند. همه آن‌ها، به روش خود، توانستند تنوعی از «مهارت‌های عمیق‌تر» را توسعه دهند که از هر شغل یا رشته خاصی فراتر می‌رفت و سپس آن مهارت‌ها را به روش‌های غیرمنتظره در طول حرفه‌شان به کار گرفتند.

^{۱۶} Range: Why Generalists Triumph in a Specialized World

^{۱۷} Sports Illustrated

^{۱۸} The Sports Gene

مقصودم را اشتباه متوجه نشوید، من مخالف تخصص نیستم و هیچ‌یک از آن‌ها که با من مصاحبه کردند هم مخالف نیستند. در واقع، من معتقدم که همه ما باید در زندگی حرفه‌ای خود حداقل یک حوزه را پیدا کنیم که در آن متخصص شویم. اما طبق تجربه من، تخصص چیزی است که باید حین تکامل، هم از نظر شخصی و هم از نظر حرفه‌ای، محقق شود. نمی‌شود به‌اجبار به آن رسید. همچنین نباید به قیمت یادگیری طیف وسیعی از مهارت‌ها تمام شود. تخصص در یک رشته، به نظر من، به‌خودی‌خود یک مهارت است. یادگیری چگونگی استاد شدن در چیزی، خواه مدیریت باشد یا زبان برنامه‌نویسی یا نوشتن پیشنهادات کتاب، ظرفیتی است که همه ما به آن نیاز داریم.

کلید این است که نقطه تعادل وسعت و عمق را پیدا کنید. تعادل بین تنوع و تمرکز؛ بین چندبعدی بودن و متخصص بودن؛ تعادل بین مجموعه‌ای از مهارت‌های خاص و مهارت‌های عمیق‌تر و عمومی‌تر. این همان چیزی است که این فصل در مورد آن است. ما می‌خواهیم چگونگی رسیدن به این نقطه تعادل میان وسعت و عمق را بررسی کنیم. ما از تجربیات بسیاری از افرادی که با آن‌ها مصاحبه کردم استفاده خواهیم کرد و خواهیم فهمید که چگونه آن‌ها توانسته‌اند این تعادل را در زندگی و شغل خود ایجاد کنند. از این خواهیم گفت که برای ایجاد این تعادل باید چه رویکرد آموزشی‌ای در پیش بگیرید.

در نهایت، در مورد ارزش و اهمیت تخصص سخن خواهیم گفت و نشان می‌دهیم چرا یادگیری اینکه چگونه متخصص شوید، ممکن است حتی از حوزه‌هایی که برای تخصص انتخاب می‌کنید، مهم‌تر باشد.

انتخاب مسیر آموزشی

یکی از رایج‌ترین سؤالاتی که جوانان و والدین آن‌ها از من می‌پرسند، در مورد انتخاب تحصیلی‌شان است. به‌ویژه اینکه می‌خواهند بدانند چه چیزی را و در کجا باید مطالعه کنند. و این فقط سؤال افرادی که وارد دانشگاه می‌شوند نیست. آن‌ها که می‌خواهند برای تحصیلات تکمیلی خود تصمیم‌گیری کنند هم همین پرسش را دارند.

همان‌طور که تاکنون در این فصل بحث کرده‌ایم، ایجاد تعادل بین وسعت و عمق در ظرفیت‌های شما برای موفقیت بلندمدت بسیار مهم است. و تخصص به قیمت پرورش طیف گسترده‌ای از مهارت‌ها اغلب می‌تواند مانع از پیشرفت شما شود. بنابراین، اگر هدف ما ایجاد تعادل بین وسعت و عمق در ظرفیت‌هایمان باشد، کدام مسیر آموزشی بهترین است؟ به‌خصوص در جامعه‌ای که ما را تحت فشار قرار می‌دهد تا این انتخاب‌ها را در سنین پایین‌تر انجام دهیم؟

البته من جواب ساده‌ای برای این سؤال ندارم و تنها یک راه‌حل قطعی برای این مسئله هم وجود ندارد. ما باهم متفاوتیم. سوابق، اهداف، نقاط قوت و ظرفیت‌های متفاوتی داریم. و نمی‌شود گفت برای ادامه تحصیل شما بهترین راهی وجود دارد.

همان‌طور که گفته شد، درس‌های مهمی هست که من از مسیر حرفه‌ای خودم، از دهه‌ها کار در دنیای آموزش و مصاحبه با افراد بسیاری برای این کتاب، به دست آورده‌ام. هیچ‌یک از این درس‌ها تجویزی نیستند. قانون سیاه‌وسفیدی نیستند که برای موفقیت مجبور به پیروی از آن‌ها باشید. این‌ها دستورالعمل‌ها و دیدگاه‌های کلی‌تری هستند که باید هنگام انتخاب یک مسیر آموزشی برای خود در نظر داشته باشید:

- (هنوز) لازم نیست بدانید.
- مؤسسه مهم‌تر از رشته است.
- آموزش به سبک علوم مقدماتی به‌طور کلی در درازمدت بهترین خدمت را به شما می‌دهد.

بیباید هریک از اینها را عمیقتر بررسی کنیم.

(هنوز) لازم نیست بدانید

همان طور که در فصل‌های ابتدایی این کتاب بحث کردیم، فشار زیادی برای انجام انتخاب‌های «درست» در مورد تحصیلات و حرفه‌تان وجود دارد تا آینده‌ای موفق داشته باشید. در نتیجه، بسیاری از جوانان احساس می‌کنند که باید دقیقاً مؤسسه مناسبی را برای شرکت و رشته‌ای عالی برای تمرکز بر روی آن بیابند. اما همان طور که من استدلال کرده‌ام، این نوع فشار واقعاً به جوانان کمک نمی‌کند، و همچنین واقعیت دنیایی را که ما در آن زندگی می‌کنیم منعکس نمی‌کند. این موضوع به‌ویژه در مورد انتخاب‌های آموزشی شما صادق است. جهان به قدری سریع در حال تغییر است که پیش‌بینی مهارت‌ها یا ظرفیت‌هایی که در آینده به‌دردبخور خواهند بود، بسیار دشوار است. و بسیاری از درس‌های ارزشمندی که در زندگی‌تان به دست می‌آورید، در این مسیر اتفاق خواهند افتاد. شما به‌سادگی نمی‌توانید کاملاً برای دنیایی که در آن زندگی می‌کنیم، آماده شوید.

بنابراین، اولین درسی که باید هنگام انتخاب‌های آموزشی به خاطر بسپارید این است که اگر ندانید بهترین مسیر چیست، اشکالی ندارد. در واقع، احتمالاً انتخاب کاملاً درستی برای شما وجود ندارد؛ و این خوب است. توصیه اصلی من در مورد انتخاب مسیر آموزشی ممکن است متناقض به نظر برسد، چون می‌گویم آن قدر که شما فکر می‌کنید مهم نیست. اما من این کار را به یک دلیل انجام می‌دهم. اشتباه نکنید، تحصیلات شما مهم است؛ بسیار هم مهم است. تحصیلات شما روح کلی حاکم بر بقیه مسیر حرفه‌ای شما را تعیین می‌کند و برخی از مهارت‌ها و تجربیات اساسی را به شما می‌دهد که تا پایان عمر از آن‌ها استفاده خواهید کرد. حرف من فقط این است که اضافه کردن فشار اضافی در هر موقعیت، در درازمدت به شما کمکی نمی‌کند.

اگر آن چیزی را که می‌خواهید بخوانید، پیدا نمی‌کنید یا انتخاب شماره یک مشخصی برای تحصیل در مقطع کارشناسی یا کارشناسی ارشد خود ندارید، اشکالی ندارد.

مؤسسه مهم‌تر از رشته است

یکی از رایج‌ترین دیدگاه‌هایی که مصاحبه‌شوندگان این کتاب همه بر آن باور داشتند این بود که رشته تحصیلی آن‌ها در دوران مدرسه به‌اندازه مدرسه‌ای که در آن تحصیل می‌کردند، مهم نبود. وقتی در اواسط دوره یا پایان تحصیل به رشته خود فکر می‌کردند، حوزه تمرکز تقریباً همه‌شان با رشته‌شان متفاوت بود. خیلی‌ها بعد از فارغ‌التحصیلی اصلاً از رشته خود استفاده نکردند.

اما همه تأکید کردند که خوشحال‌اند که فلان مؤسسه آموزشی را انتخاب کرده‌اند.

این نکته به‌ویژه برای بسیاری از جوانانی که مسیر تحصیلی را انتخاب می‌کنند بسیار مهم است، زیرا بسیاری براساس اینکه آیا برنامه خوبی در حوزه تحصیلی‌شان دارند یا خیر، یک مؤسسه را انتخاب می‌کنند. البته اگر از قبل مسیری را که می‌خواهید طی کنید کاملاً بشناسید، این می‌تواند حرکت خوبی باشد. اما بسیاری از ما، چه بدانیم چه ندانیم، در مورد آنچه می‌خواهیم با زندگی خود انجام دهیم، چندان ذهنیت روشنی نداریم. بنابراین، تمرکز بر یافتن مؤسسه مناسب، صرف‌نظر از اینکه روی چه رشته‌های خاصی تمرکز می‌کنند، استراتژی بهتری است.

دلایلی برای این وجود دارد. اولاً، شهرت مؤسسه‌ای که در آن تحصیل می‌کنید می‌تواند در آینده همه نوع دری را به روی شما باز کند. سیاه سود، که در فصل قبل با او آشنا شدیم، گفت که یکی از بهترین تصمیماتی که گرفت، شرکت در کالج زنانۀ لیدی سری رام بود که مدرسه‌ای مشهور است. معتقد است شهرت مدرسه به او برای یافتن مشاغل آینده، فرصت‌های تحصیلات تکمیلی و ایجاد ارتباطات کمک کرده است. هیچ مؤسسه‌ای به‌طور خاص به‌اندازۀ رفتن به مدرسه‌ای خوش‌نام اهمیت ندارد. به‌عبارت‌دیگر، همین که وارد یک مدرسه خوب شوید کافی است، فرقی نمی‌کند کدام‌یک.

دلیل اصلی دیگر اهمیت مؤسسه، بیشتر به فرهنگ مربوط می‌شود.

برای مثال، اگر در محیطی روستایی بزرگ شده‌اید و می‌خواهید با غوطه‌ور شدن در محیط جهانی‌تر، خود را برای رشد به چالش بکشید، ممکن است یک مؤسسه شهری را انتخاب کنید. یا اگر ترجیح می‌دهید در محیطی در کنار افراد مختلف باشید، می‌توانید به‌جای یک کالج خصوصی کوچک، در یک دانشگاه بزرگ‌تر ثبت نام کنید. جوانان اغلب هنگام تصمیم‌گیری در مورد مؤسسه مطلوبشان، این تناسب «فرهنگی» را نادیده می‌گیرند، اما بعداً در میانه مسیر شغلی‌شان اغلب به‌عنوان یکی از مهم‌ترین عناصر تحصیلشان از آن یاد می‌کنند.

درنهایت، مهم است که مؤسسه‌ای را انتخاب کنید که به شما فرصت‌های بیشتری برای رشد به روش‌های مختلف بدهد. اگر در محیط آکادمیک غنی‌تری هستید، به‌احتمال زیاد به چالش کشیده می‌شوید و بنابراین رشد می‌کنید. همان‌طور که در بخش بعدی بحث خواهیم کرد، آموزش علوم مقدماتی ممکن است برای این منظور بهترین باشد. اما کسب تجربه‌ای شبیه به علوم مقدماتی می‌تواند در یک مدرسه فنی‌تر نیز اتفاق بیفتد.

در دفاع از علوم مقدماتی

نیکیل سود در میان همسالانش نادر است، زیرا او از دوران نوجوانی می‌دانست که می‌خواهد به‌جای گرفتن مدرکی تخصصی که در بیشتر مدارس مقدماتی هند بر آن تأکید می‌شود، تحصیلات در علوم مقدماتی را دنبال کند. نیکیل که در دهلی‌نو در خانواده‌ای که برای آموزش ارزش زیادی قائل بودند به دنیا آمد و بزرگ شد، در مدرسه عالی بود، اما بسیاری از اطرافیانش به‌دلیل تمرکزهای اغلب کوتاه‌بینانه‌شان از او دور شدند. او گفت وگویی رایجی در دوران پیش‌دانشگاهی خود را به یاد می‌آورد که در آن دوستانش از او می‌پرسیدند: «در چه برنامه آموزشی مهندسی ثبت‌نام کرده‌ای؟» او با اینکه برای انتخاب یک مسیر سنتی تخصصی در تنگنا قرار داشت، درنهایت مسیر بازتری را انتخاب کرد. آموزش گسترده‌ای که در آن او می‌توانست در کلاس‌های مختلف شرکت کند.

تحصیلات علوم مقدماتی چیست؟ تعریف ساده می‌تواند این باشد: یک برنامه درسی که شامل کلاس‌هایی در طیف گسترده‌ای از موضوعات از چهار بخش کلی هنر، علوم انسانی، علوم اجتماعی و فیزیکی است. هدف اصلی تحصیلات علوم مقدماتی، یادگیری یک مهارت یا حوزه تحصیلی خاص نیست، اگرچه بیشتر دانش‌آموزان همچنان یک حوزه اصلی تمرکز را انتخاب می‌کنند. در عوض، تحصیلات علوم مقدماتی با هدف پرورش توانایی تفکر انتقادی در بین رشته‌ها و دیدن ارتباطات متقابل بین آنهاست. همان‌طور که سیاست آموزشی ملی ۲۰۲۰ بیان می‌کند، «این ایده که تمام شاخه‌های تلاش خلاق انسان، از جمله ریاضیات، علوم، موضوعات حرفه‌ای و مهارت‌های نرم باید 'هنر' در نظر گرفته شوند، منشأ مشخصی هندی دارد. این مفهوم از 'دانش بسیاری از هنرها' یا آنچه در دوران مدرن اغلب 'علوم مقدماتی' یا 'هنر آزاد' نامیده می‌شود (یعنی مفهومی آزاد از هنرها) باید به آموزش هند بازگردانده شود، زیرا دقیقاً نوعی آموزش است که برای قرن ۲۱ موردنیاز خواهد بود.» [۱] یا همان‌طور که نیکیل بیان کرد، او تحصیلات علوم مقدماتی را دنبال کرد زیرا می‌خواست آنچه را که معتقد است مهم‌ترین ظرفیت همه است توسعه دهد: توانایی تفکر.

در آن زمان، گزینه‌های آموزش علوم مقدماتی در هند برای نیکیل هیجان‌انگیز نبود. مطمئناً تعداد فزاینده‌ای از چنین مؤسساتی در کشور وجود دارد، از جمله دانشگاه آشوگا، اما سنت علوم مقدماتی در خارج از کشور، به‌ویژه در اروپا، کانادا و ایالات متحده، بسیار قوی‌تر است. فقدان مؤسسات باکیفیت علوم مقدماتی در هند، به اعتقاد من، یکی از عوامل اصلی «فرار مغزها» در کشور ماست، زیرا بسیاری از متفکران جوان باهوش ما هند را برای تحصیل ترک می‌کنند و درصد زیادی از آن‌ها هرگز بر نمی‌گردند. نیکیل هم مانند بسیاری دیگر تصمیم گرفت در خارج از کشور تحصیل کند و در دانشگاه ییل در نیوهیون، کانکتیکات ثبت‌نام کرد.

نیکیل در دانشگاه ییل، در رشته اقتصاد تحصیل کرد، اما در کلاس‌های مختلف خارج از رشته خود نیز شرکت کرد و در تعدادی از فعالیت‌های فوق‌برنامه، مانند بحث نیز مشارکت داشت که تجربه آموزشی او را غنی‌تر کرد. و با اینکه در نهایت به یک مسیر تخصصی‌تر رفت و پس از اتمام کار در مقطع لیسانس وارد دانشکده حقوق شد، مدرک علوم مقدماتی خود را پایه‌ای می‌داند که در طول سال‌ها و دوران تحصیل در رشته حقوق به او خدمت کرده است.

در این مرحله، ممکن است سؤالی پرسید که بسیاری از دانش‌آموزان و والدین آن‌ها هنگام مواجهه با امکان آموزش علوم مقدماتی مطرح می‌کنند. چیزی شبیه به این که «خب، من دریافتم که تحصیلات علوم مقدماتی می‌تواند به شما بیاموزد که چگونه فکر کنید و شما را قوی‌تر کند، اما آیا واقعاً می‌تواند شغلی برای شما ایجاد کند؟» درواقع، علوم مقدماتی اغلب از نظر فلسفی مورد تمسخر قرار می‌گیرند. رشته جالبی است، اما در عمل بی‌فایده است. و جوک‌های زیادی در مورد فارغ‌التحصیلان علوم مقدماتی که در کافی‌شاپ‌ها کار می‌کنند وجود دارد، زیرا آن‌ها مهارت لازم برای به دست آوردن «شغلی واقعی» را ندارند. این بخش بزرگی از دلیل آن است که تأکید زیادی بر برنامه درسی اس‌تی‌ای‌ام در هند و در بسیاری از نقاط جهان وجود دارد. از آنجایی که بسیاری از مشاغل موجود در زمینه‌های اس‌تی‌ای‌ام هستند، جوانان تصور می‌کنند که باید از سنین پایین فقط روی آموزش اس‌تی‌ای‌ام تمرکز کنند.

اما هرچند که ممکن است در این باور رایج، حقیقتی وجود داشته باشد، سوگیری فرهنگی عمومی نسبت به درجات «عملی» بیشتر، نکته بسیار مهم‌تری را در مورد ارزش آموزش علوم مقدماتی (یا با الهام از علوم مقدماتی) نادیده می‌گیرد. همان‌طور که نیکیل اشاره کرد، ارزش اصلی علوم مقدماتی این است که هدف آن پرورش طیف گسترده‌ای از مهارت‌های عمیق‌تر با تفکر انتقادی به‌عنوان پایه دانش و مهارت شماست، که می‌تواند در مجموعه مهارت‌های تخصصی‌تر بعداً در مسیر حرفه‌ای شما اعمال شود. درواقع، شواهد قابل توجهی وجود دارد که نشان می‌دهد داشتن بنیاد علوم مقدماتی می‌تواند در درازمدت کاربردی‌تر و مفیدتر باشد. در سال‌های اخیر تحقیقات و پوشش رسانه‌ای قابل توجهی در مورد «شکاف مهارت» صورت گرفته است که بسیاری از شرکت‌ها در میان فارغ‌التحصیلان اخیراً وارد کار شده، با آن مواجه می‌شوند. براساس آمار مؤسسه گزارش مهارت هند در سال ۲۰۲۱، کمتر از نیمی از جمعیت جوان (۴۵/۹ درصد) شاغل در نظر گرفته می‌شوند. [۲]

هرچند عوامل پیچیده‌ای وجود دارد که باعث شکاف مهارت می‌شود، بسیاری از پژوهش‌ها به آموزش‌های محدودی که تعداد زیادی از مؤسسات فنی به دانش‌آموزان ارائه می‌دهند، اشاره کرده‌اند. مطالعه اخیر که توسط دانشگاه استنفورد با همکاری دانشگاه اچ‌اس‌ای در مسکو انجام شد و در نشریه نیچر هیومن بیهیویر^{۱۹} منتشر شد، ۳۰,۰۰۰ دانشجوی مهندسی را در سراسر هند، روسیه، چین و ایالات متحده در طول چهار سال تحصیلی برای نظارت بر توسعه مهارت‌های تفکر انتقادی آن‌ها مورد بررسی قرار داد. این مطالعه نشان داد که دانشجویان مهندسی هندی (و نیز دانشجویان روس و چینی) به‌طور قابل توجهی از هم‌تایان آمریکایی خود در زمینه تفکر انتقادی عقب هستند. [۳]

^{۱۹} Nature Human Behaviour

میمی روی، دانشیار دانشکده علوم مقدماتی و علوم انسانی جیندال، در مقاله‌ای برای *هایر/جوکیشن ریویو*^{۲۰}، توضیح می‌دهد که چرا معتقد است دانش‌آموزان هندی عقب می‌مانند. «آموزش در بیشتر مؤسسات فنی تفکربرانگیز نیست و بیشتر بر روش‌های گام‌های قفل‌مبتنی بر امتحان و یادگیری تکیه دارد.» او سپس نتیجه می‌گیرد: «بدون تأکید کافی بر آموزش علوم مقدماتی، ما نیازهای عملی قرن بیست‌ویکم را به چالش نمی‌کشیم و نیز در معرض این خطریم که نسل فعلی و آینده ما نتوانند آزادی دانش و هنر شاد زیستن را درک نکنند.» [۴]

در حاشیه: دور از خانه

با توجه به کیفیت نسبتاً بالای مؤسسات آموزشی فراتر از مرزهای هند، دانشجویان هندی مدت‌هاست که برای تحصیل در مقطع کارشناسی و کارشناسی ارشد به خارج از کشور می‌روند. و با اینکه پیشرفت‌هایی در ایجاد گزینه‌های تحصیلی با کیفیت بالاتر در داخل کشور صورت گرفته است، تحصیل در خارج از کشور هر روز بیشتر باب می‌شود. براساس تحقیقات مؤسسه مشاوره آموزش بین‌المللی در خارج از کشور، تعداد دانش‌جویان هندی که در خارج از کشور تحصیل می‌کنند از ۶۶,۰۰۰ دانشجوی در یک دهه قبل به بیش از ۷۵۰,۰۰۰ نفر در سال ۲۰۱۹ رسیده است که هند را از نظر تعداد دانشجویانی که در مدارس خارج از مرزهای خود تحصیل می‌کنند، پس از چین، در رتبه دوم قرار می‌دهد.

براساس تحقیقات این مؤسسه، عوامل متعددی بر این افزایش تأثیر دارند. اولاً، جمعیت هند در حال افزایش است و تعداد دانشجویان در سن کالج بسیار بیشتر از یک دهه پیش است. ثانیاً، مؤسسات داخلی هند به شدت رقابتی شده‌اند، که بسیاری از آنها تنها ۱ تا ۲ درصد از متقاضیان خود را می‌پذیرند.

در نهایت، هند به مراتب بیشتر در اقتصاد جهانی ادغام شده است و دانشجویان با کشورهایی که در آنها تحصیل می‌کنند (ایالات متحده، کانادا و استرالیا سه کشور برتر هستند) آشنا (و راحت‌تر) هستند و احساس می‌کنند که در صورت تحصیل در دانشگاه‌های خارجی چشم‌انداز آنها برای تضمین شغل با درآمد بیشتر، روشن‌تر خواهد بود. [۵]

این روند حتی در شرایطی که همه‌گیری کووید ۱۹ سفر را دشوارتر کرده است نیز ادامه یافته است. مطالعه اخیر مؤسسه ای‌ای‌سی‌سی گلوبال^{۲۱} نشان داد که با اینکه تعداد کلی دانشجویانی که در خارج از کشور تحصیل می‌کنند به دلیل محدودیت‌های سفر ناشی از کووید ۱۹ کاهش یافته است، ۹۱ درصد از دانشجویان هندی تمایل به تحصیل در خارج از کشور پس از پایان همه‌گیری دارند. [۶]

تنوع بخشیدن به تجربه آموزشی

ممکن است در این مرحله به نظر برسد که من مدافع تمام‌وکمال و پروپاقرص علوم مقدماتی هستیم و به همه جوانان توصیه می‌کنم که این مسیر آموزشی را دنبال کنند. اما موضوع به این سادگی نیست. حضور در کالج علوم مقدماتی برای همه انتخاب مناسبی نیست و همیشه یکی از انتخاب‌های پیش روی فرد نیست. برخی از افراد از سنین پایین می‌دانند که می‌خواهند چه کار کنند و مسیر آموزشی تخصصی‌تری برای رسیدن به این هدف پیدا می‌کنند. دیگران ممکن است نتوانند از پس تحصیل علوم مقدماتی برآیند، زیرا اکثر

^{۲۰} Higher Education Review

^{۲۱} AECC Global

مؤسسات تمایل دارند نخبگانی تر باشند. و همان طور که نیکیل کشف کرد، دلیل ساده دیگرش این است که در هند تعداد زیادی کالج علوم مقدماتی وجود ندارد و همه نمی خواهند برای تحصیل خود به خارج از کشور بروند.

خبر خوب این است که حتی اگر در کالج علوم مقدماتی شرکت نکنید، می توانید بسیاری از مزایای آموزش علوم مقدماتی را به دست آورید. به عنوان مثال، سریکانت ساستری را در نظر بگیرید، که بعداً در کتاب بیشتر با او آشنا خواهیم شد. او از نسل من است و در زمانی به دنیا آمد که واقعاً هیچ گزینه‌ای برای علوم مقدماتی برای تحصیل در مقطع کارشناسی وجود نداشت. او در یک دانشکده مهندسی تحصیل کرد و تقریباً بلافاصله متوجه شد که نمی خواهد شغل مهندسی را دنبال کند. بنابراین، با انتخاب فعالانه فرصت‌های متنوع در محوطه دانشگاه، بهترین تجربه دانشگاهی خود را به کار برد. او در فعالیت‌های فوق برنامه مانند دولت دانشجویی شرکت کرد، که نه تنها به او اجازه داد تا مجموعه مهارت‌های جدید و متنوعی را توسعه دهد، بلکه کمکش کرد تا با شبکه گسترده‌تری از همسالان و مربیان پیوند بخورد.

من در دوران تحصیلات تکمیلی خود در دانشگاه پنسیلوانیا تجربه مشابهی داشتم. اگرچه پن یک دانشگاه علوم مقدماتی بود، اما من در رشته بسیار تخصصی و متمرکز مشغول بودم: مهندسی مکانیک. به راحتی ممکن بود چشم‌اندازهای خود را حفظ کنم و کاملاً روی حوزه تحصیلی خود تمرکز کنم. اما به این نکته اشاره کردم چرا که در بسیاری از کلاس‌ها در زمینه‌هایی مانند علوم کامپیوتر که خارج از رشته من بودند، شرکت کردم. هیچ «دلیل» عملی واقعی، فراتر از کنجکاوی خودم، برای شرکت در این کلاس‌ها وجود نداشت، و باین حال آن‌ها به برخی از محوری‌ترین نکات برجسته تحصیل من تبدیل شدند. من از ادبیات هندی و موسیقی کلاسیک هندوستانی که در دوران کودکی در معرضشان قرار گرفته بودم، الهام گرفتم و شرکت در گفت‌وگوها و رویدادهایی در زمینه ادبیات و هنر را هدف قرار دادم. من در معرض اساتید و دانشجویان برجسته‌ای از رشته‌های کاملاً متفاوت با رشته‌های خودم بودم و این دیدگاه من را نسبت به جهان گسترش داد. در نهایت با یک کمیته نظارت بر پایان‌نامه که یک مهندس مکانیک، یک دانشمند علم مواد، یک دانشمند کامپیوتر و یک روان‌شناس داشت، مدرک دکترا را در زمینه رباتیک دریافت کردم.

این نکته کلیدی است. صرف نظر از نوع مؤسسه آموزشی‌ای که برای شرکت انتخاب می‌کنید، بسیار مهم است که به‌طور فعال به دنبال تنوعی از تجربیات، افراد و کلاس‌ها باشید. این برای کسانی که در مدارس علوم مقدماتی یا دانشکده‌های مهندسی مانند سریکانت تحصیل می‌کنند صادق است. در حالی که تحصیلات لیسانس شما مطمئناً به این منظور است که دانش پایه را در هر رشته‌ای که انتخاب می‌کنید به شما بدهد، تأثیرش بسیار بیشتر از این است. این یکی از بهترین فرصت‌هایی است که در زندگی خود برای آزمایش و کشف خواهید داشت. شما با افراد مختلف با تجربیات زندگی و زمینه‌های تخصصی مختلف احاطه خواهید شد. هرچه بیشتر از این محیط محرک استفاده کنید، قوی تر خواهید شد و در درازمدت بیشتر خود را برای موفقیت آماده خواهید کرد.

در حاشیه: مزیت اس‌تی‌ای‌ام با گذشت زمان محو می‌شود

مدت‌هاست که این فرض وجود دارد که بهترین راه برای تضمین یک شغل پردرآمد و مستحکم، دنبال کردن آموزش در علوم، فناوری، مهندسی و ریاضی است که در مجموع به‌عنوان اس‌تی‌ای‌ام شناخته می‌شوند. و در حالی که این موضوع ممکن است در کوتاه‌مدت صادق باشد، تحقیقات جدید نشان می‌دهد که مزیت اس‌تی‌ای‌ام با ورود کارکنانی که در حرفه خود عمیق تر باشند محو می‌شود. دیوید دمنینگ در مقاله‌ای در نیویورک تایمز در سال ۲۰۱۹ با عنوان «در رقابت حقوق، بهار مهندسان است اما رشته‌های انگلیسی دوام می‌آورند» آمارهای متقاعدکننده‌ای را به اشتراک می‌گذارد که نشان می‌دهد دانشجویان دارای مدرک اس‌تی‌ای‌ام در مشاغل اولیه‌شان بیشتر از

رشته‌های علوم انسانی درآمد دارند، اما این شکاف پس از مدتی بسته می‌شود. و در برخی موارد، با عمیق‌تر شدن در حرفه خود، وضعیتشان متحول می‌شود. [۷]

به‌عنوان مثال، دمی‌نگ به بررسی گزارش جامعه آمریکایی اداره سرشماری ایالات متحده اشاره می‌کند تا نشان دهد که افراد بیست‌وسه تا بیست‌وپنج‌ساله با مدرک علوم کامپیوتر و مهندسی به‌طور متوسط ۳۷ درصد بیشتر از افرادی که در رشته تاریخ یا علوم اجتماعی تحصیل کرده‌اند، درآمد دارند. اما در سن چهل‌سالگی، کسانی که دارای مدرک تاریخ و علوم اجتماعی بودند، در واقع بیشتر از رشته‌های اس‌تی‌ای‌ام درآمد کسب می‌کردند. [۸]

دمی‌نگ که مدیر مرکز سیاست اجتماعی مالکوم وینر در مدرسه هاروارد کندی است، این پدیده را به عوامل متعددی نسبت می‌دهد. اول از همه، تعداد بیشتری از مشاغل فناوری در بازار وجود دارد و بنابراین فارغ‌التحصیلان اخیر تمایل بیشتری به تقاضا دارند. اما در مشاغل اس‌تی‌ای‌ام نیز گردش مالی بالاتری وجود دارد، زیرا مجموعه مهارت‌های موردنیاز به سرعت تکامل می‌یابد و تغییر می‌کند. این بدان معناست که درحالی که آموزش اس‌تی‌ای‌ام پایه‌ای محکم برای حرفه شماست، شما باید به‌طور مداوم مهارت‌های جدیدی را برای ادامه مسیر کاری خود یاد بگیرید. این تغییرات در مشاغل مبتنی بر علوم اجتماعی به سرعت رخ نمی‌دهد. درنهایت، دستمزدهای میانی در مشاغل و موقعیت‌های مدیریتی بالاترین هستند و فارغ‌التحصیلان اس‌تی‌ای‌ام در این زمینه‌ها مزیتی ندارند.

بنابراین، درحالی که مشاغل حوزه علوم مقدماتی در کوتاه‌مدت حقوق خوبی پرداخت نمی‌کنند، در بلندمدت پرداختی‌های بیشتری خواهد داشت. درس اینجا چیست؟ به این معنا نیست که اگر می‌خواهید پول بیشتری کسب کنید، نباید تحصیلات مبتنی بر اس‌تی‌ای‌ام را دنبال کنید. فارغ‌التحصیلان اس‌تی‌ای‌ام پتانسیل کسب درآمد فوق‌العاده‌ای دارند. بینش کلیدی این است که مهارت‌هایی که به شما کمک می‌کنند در حرفه خود پیشرفت کنید، «مهارت‌های نرم» هستند که در این فصل بررسی می‌کنیم. و این‌ها را می‌توانید در هر مقطعی از تحصیل و شغلان پرورش دهید!

آموزش نحوه تخصصی شدن

نیکیل ممکن است به اندازه هر فردی که من می‌شناسم به علوم مقدماتی علاقه داشته باشد. اما او همچنین معتقد است که در کنار وسعتی که چنین آموزشی ارائه می‌دهد، به دست آوردن عمقی که از تخصص در یک زمینه خاص به دست می‌آید نیز مهم است. برای او، این به شکل دانشکده حقوق محقق شد، که در همان مؤسسه‌ای که مدرک کارشناسی خود را در آنجا گذرانده بود (دانشگاه ییل) تحصیل کرد.

او جذب رشته حقوق شد، نه به این دلیل که می‌خواست وکیل شود، بلکه به این دلیل که شفافیت تفکری که قانون به آن نیاز دارد را می‌پسندید. بازهم از نظر نیکیل، تفکر انتقادی اساسی‌ترین مهارت است. نیکیل احساس می‌کرد که از آنجایی که او چنین تجربه غنی و متنوعی در مقطع کارشناسی دارد، آماده است تا با انتخاب یک منطقه خاص که برای او مناسب است، از وسعت مهارت‌هایش کم کند و در چیزی عمیق شود. و از آنجایی که دارای چنین پیشینه قوی و چندبعدی‌ای از علوم مقدماتی بود، توانست مدرک حقوق خود را با دیدگاهی بسیار بازتر دنبال کند.

نیکیل در واقع از روندی که در برخی از متخصصان مشاهده می‌کند انتقاد می‌کند: پذیرش بیش‌ازحد «چندبعدی بودن». او استدلال می‌کند که شعار «اگر باهوش هستید، می‌توانید چند مقاله در مورد هر موضوعی بخوانید و آن را بفهمید» در بسیاری از محیط‌های حرفه‌ای تأکید شده است و مطمئناً مفید است، اما محدودیت‌های مهمی دارد که مردم اغلب آن‌ها را تشخیص نمی‌دهند. هرچه یک موضوع تخصصی‌تر شود، آموزش تخصصی اهمیت بیشتری پیدا می‌کند. به‌عنوان مثال، او خاطر نشان می‌کند که هوشمند بودن و

خواندن چند مقاله در مورد سیاست ضدانحصار حتی یک ذره هم شما را برای مشاوره دادن به مشتریان در مورد آن تجهیز نمی‌کند، اما او می‌بیند که افراد زیادی دقیقاً این کار را انجام می‌دهند؛ کاری که به ضرر همه افراد درگیر است. هیچ‌کس نمی‌خواهد سوار هواپیمایی شود که خلبان آن یک کاپیتان بسیار باهوش و خوش مطالعه است که هزاران ساعت را در کابین خلبان نگذرانده است.

نکته این است که اگرچه نباید در رویکرد خود خیلی محدود باشیم، اما باید از گسترده بودن زیادی نیز اجتناب کنیم. ما باید بین وسعت و عمق تعادل ایجاد کنیم. دیوید اپستین در کتاب خود، *دامنه*، بینش کلیدی را در مورد تعادل وسعت و عمق بیان می‌کند. همه افراد می‌کنند که او در این کتاب به‌عنوان نمونه‌هایی معرفی کرد که طیفی از ورزش‌ها، مشاغل، تجربیات آموزشی و مهارت‌های مختلف را دنبال می‌کردند، در نهایت همه یک حوزه خاص را انتخاب کردند که در آن برتر بودند. این باعث شد که او یکی از اصول کلیدی توسعه دامنه را بیان کند: زودتر تعمیم دهید، اما دیر متخصص شوید. باینکه داشتن تنوع مهارت مهم است، در برخی مواقع، همه ما یک تخصص را انتخاب می‌کنیم (گاهی اوقات حتی بیش از یک بار).

من با نتیجه‌گیری اپستین موافقم و این در مسیر حرفه‌ای خود من و دیگرانی که در طول سال‌ها مشاهده کرده‌ام ثابت شده است. باین حال، من می‌توانم به بیش از نکتۀ او اضافه کنم. در تجربۀ من، فایده اصلی ورود عمیق به یک رشته یا مهارت یا حرفه، یادگیری چگونگی تخصص است.

من دریافته‌ام که این به‌خودی‌خود مهارت است و در طول زندگی حرفه‌ای خود من بسیار مفید بوده است.

برای مثال، گذراندن کامل یک دوره دکتری در رشته ریاضیات، به من کمک کرد تا دقت و تمرکز را که با چنین مدرکی همراه است، توسعه دهم. من باید عمیقاً با کل زمینه آشنا می‌شدم - آخرین تحقیقات، روندهای صنعت، و افراد و مؤسسات کلیدی. تسلط بر این رشته به من اعتمادبه‌نفس فوق‌العاده‌ای نسبت به توانایی‌ام برای پیشبرد تمام راه‌ها حول موضوعی خاص را داد.

با یادگیری نحوه درست متخصص شدن، برای بسیاری از محورهای دیگر که در مسیر حرفه‌ای‌ام با آن مواجه شدم، آماده شدم. برای مثال، زمانی که به من وظیفه کمک به راه‌اندازی مدرسه بازرگانی هند را بر عهده گرفتم، مهارت‌های تخصصی من به‌ویژه مفید بود. در آن زمان سابقه من در زمینه مهندسی و مشاوره بازرگانی بود و هیچ تجربه حرفه‌ای در دنیای آموزش عالی نداشتم. اما به دلیل تخصص گذشته‌ام، می‌دانستم چگونه به‌سرعت آنچه را که برای انجام وظایف خود به‌عنوان رهبر پروژه و سپس رئیس مؤسس مدرسه نیاز دارم یاد بگیرم. البته من از همان ابتدا متخصص نبودم و در حین کار چیزهای زیادی آموختم. اما توانایی‌ام در تسلط سریع بر یک حوزه تخصصی جدید به من این امکان را داد که در نهایت یک تغییر شغلی چشمگیر ایجاد کنم.

هرچند که تمام مهارت‌هایی که در حرفه‌تان بر آن تسلط دارید مهم خواهند بود، هیچ‌یک به‌اندازه مهارت یادگیری تسلط بر آن‌ها در وهله اول مهم نخواهد بود.

ایجاد تعادل در شما

من می‌خواهم این فصل را با بخش دیگری از کتاب اپستین به پایان برسانم: «یادگیری در بلندمدت زمانی کارآمدتر است که در کوتاه‌مدت واقعاً ناکارآمد باشد.» هرچند این آموزه می‌تواند در بسیاری از ابعاد سفر آموزشی شما صدق کند، اما احتمالاً بیشتر مربوط به نوع مسیر آموزشی است که انتخاب می‌کنید.

قربانی این باور غلط نشوید که می‌گوید باید هرچه سریع‌تر یک تخصص را انتخاب کنید و سپس آن را تقویت کنید. با انتخاب مؤسسه‌ای با فرصت‌های متنوع برای پیگیری موضوعات و علایق مختلف، زمان و فضای لازم برای آزمایش در حرفه دانشگاهی خود را به خود اختصاص دهید. تعادل را هدف قرار دهید نه مصلحت را. از انتخاب مسیر طولانی‌تر و پریچ‌وخم‌تر نترسید. در درازمدت برای شما مفید خواهد بود.

تمرینات

در ادامه مجموعه‌ای از تمرین‌هایی وجود دارد که می‌توانید از آن‌ها برای کمک به فکر کردن به سفر آموزشی خود استفاده کنید. نگران نباشید، اگر نمی‌خواهید تمرینات را کامل نکنید. به راحتی می‌توانید برخی یا همه آن‌ها را انجام دهید و آن‌ها را به هر ترتیبی که دوست دارید تکمیل کنید.

- به تجربه خودتان از اندیشیدن به آینده تحصیلی‌تان فکر کنید.
آیا برای انتخاب نوع خاصی از کالج یا رشته تحصیلی تحت فشار هستید؟ اگر چنین است، این فشار از کجا می‌آید؟
- تمرین فکری: اگر بتوانید برای تحصیل در مقطع کارشناسی یا کارشناسی ارشد به جایی بروید، کجا را انتخاب می‌کردید؟ اگر قبلاً فارغ‌التحصیل شده‌اید، اگر محدودیتی وجود نداشت، کجا می‌خواستید بروید؟
- فهرستی از برخی از انتخاب‌های برتر دانشگاهی خود تهیه کنید. از وبسایت‌های آن‌ها دیدن کنید و درباره «فرهنگ» هر مؤسسه تأمل کنید. آیا هیچ‌کدام از آن‌ها بیشتر از دیگران متمایزند؟
- اگر بخواهید امروز حوزه‌ای را برای تخصص انتخاب کنید، آن حوزه چیست؟ آیا در طول زمان تغییر کرده است؟
- با یک مربی موردا اعتماد صحبت کنید و از او در مورد تجربه آموزشی‌اش بپرسید. ببینید کجا به مدرسه رفته، در چه رشته‌ای تحصیل کرده، آیا اکنون کار متفاوتی انجام می‌دهد و غیره.



تمرکز بر مهارت‌های مناسب

این روزها، هم در محافل کاری و هم در محافل آموزشی در مورد مهارت‌ها بحث گسترده‌ای وجود دارد. موضوع اصلی این گفت‌وگوها تعیین این است که کدام مهارت‌ها برای چابکی طولانی‌مدت در دنیای کار همیشه در حال تغییر مفیدند. کسب کدام مهارت‌ها برای رسیدن جوانان به موفقیت پایدار مهم است؟ مؤسسات آموزشی برای آماده‌سازی بهتر دانشجویان برای تبدیل شدن به نیروی کار بر چه مهارت‌هایی باید تأکید کنند؟ چگونه شرکت‌ها می‌توانند به ارزیابی بهتر و توسعه مجموعه مهارت‌های مهم کارکنان خود کمک کنند؟

بسیاری از افراد با تجربه پیشنهاد می‌کنند که کلید چابک ماندن، یادگیری پیش‌بینی و کسب مهارت‌های فنی‌ای است که در آینده بسیار ارزشمند خواهد بود. گیج‌ها و هکرهایی که قبل از بسیاری از ما نام اینترنت را شنیده بودند و کد اچ‌تی‌ام‌ال را یاد گرفته بودند، زمانی که همه می‌خواستند وب‌سایت ایجاد کنند، ناگهان مورد تقاضا قرار گرفتند. اما با اینکه پیشی گرفتن از منحنی مهارت پیگیری ارزشمند و بااهمیتی است، حقیقت این است که به‌تنهایی کافی نیست.

یادگیری یک مهارت فنی جدید ممکن است شغل بعدی را برای شما به ارمغان بیاورد، اما چه اتفاقی می‌افتد وقتی همه چیز به ناچار تغییر می‌کند و از شما خواسته می‌شود دوباره سازگار شوید؟

این «شکاف مهارت» دارد به مشکلی مهم در دنیای شرکت‌ها تبدیل می‌شود، زیرا بسیاری از شرکت‌ها به تدریج در یافتن استعدادها و ظرفیت‌های موردنیاز خود در میان نیروی کار فعلی با مشکل مواجه‌اند. گزارش مهارت‌های هند در سال ۲۰۱۸ نشان داد که ۶۱ درصد از کسب‌وکارها در بخش‌های مختلف، در سازمان خود کمبود استعداد تجربه می‌کنند. [۱] یک نظرسنجی مشابه که توسط گروه آدکو در سال ۲۰۱۹ انجام شد، نشان داد که ۹۲ درصد از مدیران مستقر در ایالات متحده فکر می‌کنند که کارگران آمریکایی آن‌قدرها که لازم است ماهر نیستند. و همین مطالعه نشان داد که ۴۴ درصد از مدیران، مهارت‌های «نرم» مانند تفکر انتقادی، همکاری و ارتباطات را به‌عنوان مهارت‌هایی که بیشترین کمبود و تقاضا را دارند، ذکر کردند.

با توجه به همه این سردرگمی‌ها در مورد مهارت‌های ضروری، می‌خواستیم از افرادی که برای کتاب با آن‌ها مصاحبه کردم بپرسیم: کدام مهارت‌ها برای شغل آن‌ها مهم‌تر بوده است؟ پاسخ‌های آن‌ها هم آموزنده بود و هم جذاب. آن‌ها از توانایی دیدن تصویر بزرگ تا مدیریت زمان تا ظرفیت برقراری ارتباط مؤثر در زمینه‌های مختلف را ذکر کردند. و درحالی که برخی از مهارت‌هایی که افراد به آن‌ها اشاره کردند بسیار خاص بودند، بیشتر آن‌ها از نوع مهارت‌های عمیقی بودند که صنایع، مشاغل و فرهنگ‌ها را در بر می‌گرفت.

ما این فصل را صرف بررسی این مهارت‌های ضروری خواهیم کرد. این‌ها قرار نیست تجویزی باشند. برعکس، من سعی می‌کنم به شما دیدی کلی از نوع مهارت‌هایی بدهم که در درازمدت بهتان کمک می‌کنند. بازهم، ما در مورد توانایی‌های فنی صحبت نمی‌کنیم. ما در مورد ویژگی‌ها و ظرفیت‌های عمیق‌تری صحبت می‌کنیم که می‌توانید از آن‌ها به‌عنوان بلوک‌های اساسی برای مسیر حرفه‌ای موفق استفاده کنید.

مهارت‌های قابل انتقال برای دنیای غیر خطی

آمییکا نیگام متخصص مهارت‌های محل کار است. او پس از یک دوره موفقیت‌آمیز شغلی در حوزه‌های مالی، بازاریابی و رسانه‌های دیجیتال، تصمیم گرفت یک شرکت کاریابی آنلاین به نام زیت راه‌اندازی کند تا به حل مشکلی که خودش در تمام دوران حرفه‌ای خود با آن مواجه بود، کمک کند: اینکه چگونه شغل متناسب با مجموعه مهارت‌های منحصر به فرد خود پیدا کند؟

او نیز مانند بسیاری از مردم، در طول زندگی حرفه‌ای خود چندین بار تغییر شغل داد و از صنعتی به صنعت دیگر رفت. به نظر او، مشاغل امروزی بیشتر شبیه به داربست‌های بازی در پارک‌ها هستند که بچه‌ها از هر جای آن بالا می‌روند، نه یک نردبان ساده. اکثر مردم به‌طور پیوسته در حال تغییر موقعیت‌های شغلی خود و نیز جابه‌جایی میان صنایع مختلف هستند. با این حال، بیشتر شرکت‌های کاریابی و پلتفرم‌های شبکه‌سازی حرفه‌ای، برخلاف شرکت او، واقعاً برای پشتیبانی از مشاغل غیرخطی طراحی نشده‌اند.

آمییکا در زیت به افراد کمک می‌کند تا خود را ارزیابی کنند و بفهمند که کدام‌یک از مهارت‌هایشان را بیشتر می‌توانند به صنایع و مشاغل مورد علاقه‌شان انتقال دهند و مهم‌تر از آن، نحوه انتقال آن مهارت‌ها به کارفرمایان بالقوه آینده چگونه است. او در نتیجه کارش، درک پیچیده‌ای به دست آورد از اینکه چه مهارت‌هایی بیشتر در صنایع استفاده دارند و بیشتر مورد تقاضای کارفرمایان هستند.

به نظر خودم گفت‌وگوی من با آمییکا بسیار آموزنده بود زیرا بسیاری از مهارت‌هایی که او شناسایی کرده بود، با آنچه من در کارم در مؤسسه هاراپا اجوکیشن شناسایی کرده‌ام هم‌پوشانی داشت. هاراپا یک شرکت آموزش آنلاین است که من در سال ۲۰۱۸ برای کمک به افراد و شرکت‌ها برای رفع شکاف‌های مهارتی خود تأسیس کردم. ما پنج دسته کلی از «مهارت‌های شکوفا» را شناسایی کرده‌ایم که در بین صنایع مهم هستند:

- ارتباط
- همکاری
- تفکر انتقادی
- حل مسئله
- رهبری

معلوم شد که ما تنها نیستیم. بیشتر مهارت‌هایی که آمییکا و سایر مصاحبه‌شوندگان برای این کتاب در این پنج دسته قرار می‌گیرند و تحقیقات مستقل قابل توجهی هم هستند که به نتایج مشابهی اشاره کرده‌اند. برای مثال، طبق یک نظرسنجی در سال ۲۰۱۸ توسط انجمن ملی کالج‌ها و کارفرمایان، سه ویژگی فارغ‌التحصیلان دانشگاهی که کارفرمایان آن را مهم‌تر می‌دانستند، ارتباط نوشتاری، حل مسئله و توانایی کار در تیم بود. [۲] به‌طور مشابه، در گزارش نیروی کار لینکدین در ۲۰۱۸، رهبری، ارتباطات، همکاری و مدیریت زمان به‌عنوان مهارت‌های نرم مورد تقاضا ذکر شده است. [۳]

در حالی که هیچ ساختار سازمانی نمی‌تواند همه مهارت‌های ضروری را به‌طور جامع پوشش دهد، این پنج مهارت به هم نزدیک می‌شوند، بنابراین ما از آن‌ها به‌عنوان ساختار کلی برای بقیه فصل استفاده خواهیم کرد.

در حاشیه: آنچه شما توان انجامش را دارید و ماشین ندارد

فناوری و نوآوری، با اینکه محرک‌های مهم موتور اقتصاد جهانی ما هستند، همیشه با نیروی کار رابطه عشق و نفرت داشته‌اند. چرا؟ در بسیاری از موقعیت‌ها، آن‌ها کار ما را آسان‌تر، ایمن‌تر و بسیار کارآمدتر می‌کنند. اما از سوی دیگر، خودکار شدن بسیاری از مشاغل را بیهوده ساخته است و از آن فراتر کارگران را ملزم می‌کند تا مهارت‌های خود را به‌طور مداوم ارتقا دهند تا با بازار در حال تغییر همگام

باشند. مانند چرخه شکارچی-شکار، خودکار شدن نیروی کار را تحت فشار قرار می‌دهد تا با وضعیت جدید تکامل یافته و سازگار شوند، در این وضعیت وظایفی که قبلاً به دست انسان انجام می‌شد، اکنون بر عهده رایانه‌ها، برنامه‌ها و ماشین‌ها هستند.

اما حوزه‌ای وجود دارد که نسبتاً از این پیشرفت سریع خودکارسازی مصون مانده است: حوزه‌ای از ظرفیت‌ها که اغلب به‌عنوان مهارت‌های «نرم» یا «اجتماعی» شناخته می‌شود. ثابت شده است که جایگزینی این ظرفیت‌ها با فناوری دشوار است (اگرچه پیشرفت در هوش مصنوعی به تدریج دارد به تهدید تبدیل می‌شود) و شامل بسیاری از مهارت‌هایی است که در این فصل در حال بررسی آن هستیم: ارتباطات، هوش هیجانی و رهبری. براساس یک تحلیل اقتصادی بلندمدت توسط دفتر ملی تحقیقات اقتصادی، بیشتر رشد حرفه‌ای از سال ۱۹۸۰ در مشاغلی بوده است که نیاز به تعامل اجتماعی گسترده دارند. مشاغلی که شامل درجه بالایی از پردازش تحلیلی و ریاضی است، اما سطوح نسبتاً پایینی از تعامل اجتماعی کاهش یافته است. به‌طور مشابه، مشاغل پردرآمدتر معمولاً مشاغلی هستند که به بیشترین مهارت‌های اجتماعی نیاز دارند.[۴]

این مسئله در مورد آینده به ما چه می‌گوید؟ همان‌طور که ما به سمت «دنیای شگفت‌انگیز نو» که در انتظار همه ماست، جسارت می‌کنیم، توسعه این مهارت‌های عمیق‌تر که در برابر روند شتاب‌دهنده به سمت خودکارسازی بیشتر و بیشتر مقاومت می‌کنند، بسیار مهم است. در غیر این صورت، در نهایت ماشین‌ها از ما پیشی می‌گیرند!

ارتباط

توانایی برقراری ارتباط مؤثر، شاید بیشترین مهارتی بود که توسط افرادی که برای کتاب با آن‌ها مصاحبه کردم، ذکر شده بود. و دلیل خوبی دارد.

تقریباً برای همه صنایع و حرفه‌ها در سطح جهانی ارتباطات اهمیت دارد. حتی منزوی‌ترین نوع شغل‌ها هنوز هم نوعی ارتباط با دنیای بیرون را شامل می‌شوند، بنابراین یادگیری برقراری ارتباط صریح و روشن از طریق رسانه‌های مختلف برای موفقیت بلندمدت شما، صرف‌نظر از اینکه چه کاری انجام می‌دهید، بسیار مهم است.

نکته مهم در مورد برقراری ارتباطات این است که بسیار متنوع است. به آن فکر کنید. ما هم از طریق گفتار و هم از طریق نوشتن ارتباط برقرار می‌کنیم. ارتباط گفتاری نیز خودش اشکال مختلفی دارد، از تماس تلفنی گرفته تا سخنرانی رسمی و مکالمه دشوار با همکاران. همین امر در مورد ارتباطات نوشتاری نیز صدق می‌کند، که در عصر دیجیتال گسترش یافته است. پیامک، ایمیل و پست‌های رسانه‌های اجتماعی به شکل‌های سنتی‌تری مانند نامه‌ها، گزارش‌ها و یادداشت‌ها پیوسته‌اند.

آمبیکا در مورد یکی از مهم‌ترین جنبه‌های ارتباط خوب صحبت کرد: ایجاد طیف گسترده‌ای از سبک‌های ارتباطی و توانایی استفاده از آن‌ها به‌جای یکدیگر بسته به زمینه. به‌عنوان مثال، فرض کنید شما مدیر پروژه‌ای هستید که شامل طیف گسترده‌ای از سهام‌داران مختلف است. هنگامی که با تیم مهندسی ارتباط برقرار می‌کنید، مهم است که سبک موردنظر آن‌ها را درک کنید؛ آن‌ها تمایل دارند بر حقایق و داده‌ها بیشتر از احساسات و روایت‌ها تأکید کند. اما اگر با تیم خلاقیت ارتباط برقرار می‌کنید، ممکن است از استراتژی متفاوتی استفاده کنید و از استعاره‌ها و ایده‌های بزرگ برای رساندن نکات خود استفاده کنید. آمبیکا در کار با شرکت زیبت دریافته است که این توانایی تغییر سبک‌های ارتباطی برای محیط‌ها، مخاطبان و زمینه‌های مختلف، یک مهارت قابل انتقال جهانی است؛ و در بسیاری از مسیرهای حرفه‌ای مصرانه دنبال می‌شود.

بنابراین، بهترین راه برای توسعه مهارت‌های ارتباطی شما چیست؟ خبر خوب این است که تقریباً همه چیز در زندگی و حرفه شما نیاز به ارتباط دارد، بنابراین فرصت‌های زیادی برای تمرین و پیشرفت وجود دارد. همان‌طور که گفته شد، راه‌های بسیار خاصی برای توسعه ارتباطات هست.

وقتی موضوع صحبت مطرح است، یکی از بهترین راه‌های توسعه این است که خود را در موقعیت‌های چالش‌برانگیزی قرار دهید که نیاز به صحبت صریح و روشن با گروه‌هایی از مردم دارد. برای مثال، سیا سود به تجربه خود در ارائه به‌روزرسانی‌های شفاهی پروژه و گزارش‌های تحقیقاتی به سالمندان در گروه آلبرایت استونبریج اشاره می‌کند و آن را به نوعی زودپز تشبیه می‌کند که به او چیزهای زیادی در مورد نحوه برقراری ارتباط آموخت. قرار گرفتن در موقعیت‌های چالش‌برانگیز به او امکان می‌دهد تا به خارج از منطقه راحتی خود برسد و بازخورد مستقیمی از افراد بسیار باتجربه‌تر از خودش دریافت کند.

وقتی موضوع نوشتن است، فرصت‌های توسعه در اطراف ما وجود دارد. هر پیام متنی و ایمیلی به ما این فرصت را می‌دهد تا برقراری بهتر ارتباط را تمرین کنیم. مشکل این است که بسیاری از ما نوشتن را جدی نمی‌گیریم، مگر اینکه به آن علاقه داشته باشیم. در طول مدرسه، بسیاری از ما از تکالیف نوشتن می‌ترسیم و سعی می‌کنیم به هر طریقی شده آن را بگذرانیم. من فکر می‌کنم مهم‌ترین قدم برای بهتر شدن در برقراری ارتباط نوشتاری، پرورش ارزش برای نوشتن است. اگر درک کنید که برقراری ارتباط صریح چقدر مهم است، طبیعتاً توجه بیشتری به نوشتن خواهید داشت.

به یاد داشته باشید، نحوه برقراری ارتباط شما به میزان قابل توجهی نوع نگاهتان به جهان را تعیین می‌کند. این یکی از راه‌های اصلی‌ای است که می‌توانید خود را به همه اطرافیان‌تان ابراز کنید.

در حاشیه: انقلاب هوش هیجانی

یکی از «مهارت‌های نرم» که مردم از آن به‌عنوان عاملی مهم برای مشاغل مدرن یاد می‌کنند، هوش هیجانی است. این اصطلاح بالینکه اولین بار در دهه ۱۹۶۰ ابداع شد، در سال ۱۹۹۵ با انتشار کتاب *پرفروش دانیل گلمن، روزنامه‌نگار علمی، با عنوان هوش هیجانی: چرا هوش هیجانی می‌تواند از بهره هوشی مهم‌تر باشد*^{۲۲}، محبوبیت جهانی پیدا کرد. به عبارت ساده، هوش هیجانی توانایی شناسایی و مدیریت احساسات خود و دیگرانی است که با آن‌ها در تعامل هستید. بالینکه من هوش هیجانی را به‌عنوان یکی از پنج دسته مهارت‌های عمومی در این فصل شناسایی نکرده‌ام، آن را محرک همه آن‌ها، به‌ویژه رهبری و همکاری می‌دانم.

در دو دهه گذشته، و تا حد زیادی با الهام از کتاب گلمن، تحقیقات زیادی در مورد نقش حیاتی هوش هیجانی در باز کردن ظرفیت‌های حرفه‌ای ما انجام شده است. گلمن در مقاله مهم خود در *هاروارد بیزینس ریویو*، «چه چیزی رهبر می‌سازد»، نتایج حاصل از تحقیقات شایستگی را که در میان مدیران ارشد نزدیک به ۲۰۰ شرکت در سراسر جهان انجام داده است، به اشتراک می‌گذارد تا نشان دهد هوش هیجانی چگونه عملکرد نهایی را هدایت می‌کند. به‌عنوان مثال، هنگام مقایسه مدیران با عملکرد بالا با هم‌تایانشان که عملکرد متوسط دارند، ۹۰ درصد آنچه آن‌ها را متمایز می‌کرد، در حیطه قابلیت‌های هوش هیجانی آن‌ها بود نه توانایی‌های شناختی.

چگونه هوش هیجانی را توسعه می‌دهید؟ گلمن معتقد است که هوش هیجانی مهارتی است که همه می‌توانند آن را پرورش دهند. برای این منظور، او آن را به پنج جزء فرعی تقسیم کرده است - خودآگاهی، خودتنظیمی، انگیزه، همدلی و مهارت‌های اجتماعی - که هر کدام می‌توانند به‌صورت جداگانه توسعه یابند. مهم‌ترین جنبه هوش هیجانی، خودآگاهی است که همه جزءهای دیگر را باز و تقویت

^{۲۲} *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*

می‌کند. همان‌طور که لورا ویلکاکس در مقاله‌ای در سال ۲۰۱۵ برای وبلاگ توسعه حرفه‌ای دانشگاه هاروارد بیان کرد، «اگر انگیزه‌ها و رفتارهای خود را درک نکنید، درک دیگران تقریباً غیرممکن است. فقدان خودآگاهی همچنین می‌تواند توانایی شما را در تفکر منطقی و به‌کارگیری قابلیت‌های فنی خنثی کند.» [۵]

همکاری

شاید مهم‌ترین مهارتی که آمبیکا به آن اشاره کرد، توانایی ایجاد روابط با دیگران است. در واقع، او دریافته است که رابطه‌سازان قوی در درازمدت بسیار موفق‌تر از کسانی هستند که برقراری ارتباط را بلد نیستند. چرا؟

ما در دنیای مشارکتی زندگی می‌کنیم و انسان‌ها موجوداتی اجتماعی‌اند. همان‌طور که آمبیکا اشاره می‌کند، تقریباً همه مشاغل امروزی متقابل و پویا هستند. ما در طیف گسترده‌ای از نقش‌ها کار می‌کنیم که با تیم‌های مختلف در چندین بخش و پروژه هم‌پوشانی دارد. در این فضا، بیشتر پروژه‌ها اساساً «از سطحی برابر» هدایت می‌شوند، نه از بالا. نقش رهبری ذاتی در شغل هرکسی وجود دارد. این بدان معناست که در هر پروژه معین، شما باید راه‌هایی بیابید تا هم‌تیمی‌های خود را به اجرای ایده یا طرح خود قانع کنید، نه از طریق ساختار سنتی، سلسله‌مراتبی و دستوری. برای پیشرفت در این محیط، باید بتوانید روابط قوی با هم‌تیمی‌های خود ایجاد کنید و آن را حفظ کنید.

چگونه این کار را انجام می‌دهید؟ آمبیکا پیشنهاد می‌کند که کلید ایجاد روابط قوی این است که بتوانیم انواع پس‌زمینه‌ها و سبک‌های کاری را به‌طور مؤثر هدایت کنیم. بسیاری از ما در تیم‌هایی کار می‌کنیم متشکل از افرادی از قاره‌های مختلف و با گروه‌های سنی، سوابق تحصیلی و عقاید سیاسی مختلف کار می‌کنیم. همکاران خوب کسانی هستند که می‌توانند تمام آن تفاوت‌ها را در نظر بگیرند. افراد باید به‌طور مؤثر حال‌وهوای فضا را بسنجند (واقعی یا مجازی) و سپس سبک و نحوه ابراز خود را به‌طور مناسب تنظیم کنند. پرورش این نوع توانایی ایجاد رابطه مستلزم تمرین بسیار زیاد و توجه قابل‌توجه نسبت به اطرافیان است. به همین دلیل است که مهارتی نادر و بسیار موردتقاضاست.

یکی دیگر از جنبه‌های مهم ایجاد رابطه، توانایی مقابله با تعارض است. زمانی که شرایط خوب و فشار کم است، هرکس می‌تواند با دیگران کنار بیاید. اما زمانی که تنش‌ها در تیم یا محل کار شما افزایش می‌یابد، بسیار مهم است که به‌طور سازنده از تعارض بپرهیزید و با آن برخورد کنید. کلید همکاری مؤثر، توانایی درک و هدایت ماهرانه پویایی‌های ظریفی است که در تمام روابط و سلسله‌مراتب محل کار قطعاً وجود دارد. روابط انسانی پیچیده و به‌هم‌تنیده است. ما ربات نیستیم، ما سرشار از تضادها، تناقض‌ها، ویژگی‌های خوب و بد هستیم. کسانی که می‌توانند این تصویر کل‌نگر از طبیعت انسان را درک کنند و سپس آن درک را به دنیای پیچیده روابط ترجمه کنند، می‌توانند به‌طرز ماهرانه‌ای حتی در سخت‌ترین و چالش‌برانگیزترین پویایی‌های محل کار حرکت کنند.

تفکر انتقادی

در فصل قبل، من در مورد نیکیل سود و اشتیاق او به آموزش علوم مقدماتی صحبت کردم زیرا توانایی تفکر انتقادی را برای دانش‌آموزان فراهم می‌کند. در واقع، نیکیل معتقد است که ظرفیت شماره‌یکی که افراد باید در آن سرمایه‌گذاری کنند، توانایی‌شان در تفکر است. این برای هر کار دیگری که انجام می‌دهیم اساسی است و تقریباً هر مهارت مهم دیگری را تقویت می‌کند.

نیکیل تنها نیست. همان‌طور که در فصل گذشته بحث کردیم، نگرانی فزاینده‌ای در میان کارفرمایان وجود دارد که متوجه می‌شوند پیشینه تحصیلی به جوانان مهارت‌های تفکر انتقادی نمی‌دهد تا در محیط کار شکوفا شوند. نیکیل و بسیاری دیگر این را به سبک یادگیری روتینی که مشخصه سیستم آموزشی استاندارد هند است نسبت می‌دهند. از آنجایی که دانش‌آموزان معمولاً تشویق نمی‌شوند سؤال پرسند یا با آنچه می‌آموزند درگیر شوند، اساساً به‌گونه‌ای آموزش می‌بینند که «یادگیرنده باشند نه متفکر».

تفکر انتقادی ابعاد بسیاری دارد. این ظرفیتی است که آنچه را که به شما ارائه می‌شود زیر سؤال ببرد و درباره اعتبار آن تصمیم بگیرد. این شامل توانایی مقایسه مفاهیم مختلف و شناسایی الگوهای درون آن‌هاست. همچنین شامل توانایی غربال کردن حجم عظیمی از اطلاعاتی است که روزانه به ما ارائه می‌شود و واقعیت را از داستان جدا می‌کنیم تا دیدگاهی منسجم بسازیم.

همه این ابعاد تفکر انتقادی با افزایش سرعت دنیای اطراف ما بیشتر و بیشتر اهمیت می‌یابند. برای پیشرفت در این محل کار مدرن همیشه در حال تغییر، بسیار مهم است که روی ظرفیت‌های تفکر انتقادی خود سرمایه‌گذاری کنید. راه‌های بی‌شماری برای این کار وجود دارد.

یکی از بهترین راه‌ها برای بهبود تفکر انتقادی، همان‌طور که در مورد آن بحث کردیم، آموزش شماسست. حضور در مدرسه‌ای با فرهنگ آکادمیک غنی، جای خوبی برای شروع است، اما صرف‌نظر از اینکه در کجا تحصیل می‌کنید، می‌توانید تلاش بیشتری برای مشارکت فعال در آنچه می‌آموزید داشته باشید. فقط مفاهیم و حقایق را حفظ نکنید، آن‌ها را تجزیه و تحلیل کنید. از معلمان خود سؤال پرسید و خود را به چالش بکشید تا تصویر بزرگ‌تری را که در آن نقطه خاصی وجود دارد، درک کنید. فقط چیزها را با ارزش اسمی‌شان نپذیرید. به پرسیدن «چرا» ادامه دهید تا زمانی که به اصل موضوع برسید.

یکی دیگر از راه‌های عالی برای توسعه و تقویت مهارت‌های تفکر انتقادی این است که خود را در معرض ایده‌های جدید قرار دهید. این می‌تواند اشکال بی‌شماری داشته باشد. شرکت در سخنرانی‌ها یا تماشای آنلاین آن‌ها، مطالعه. بیل گیتس، بنیان‌گذار مایکروسافت، هر سال برای خواندن مجموعه‌ای از کتاب‌ها که بینش‌های جدیدی از رشته‌های مختلف ارائه می‌دهد، وقت می‌گذارد. همچنین می‌توانید با افرادی که با آن‌ها مخالف هستید رابطه برقرار کنید تا بتوانید ایده‌های خود را برای گسترش به چالش بکشید و یاد بگیرید که موقعیت‌های خود را اصلاح و تقویت کنید. وقتی خود را در معرض ایده‌های جدید قرار می‌دهید، مجبور می‌شوید متفاوت فکر کنید. و وقتی متفاوت فکر می‌کنید، باید مواضع قبلی خود را با توجه به بینش‌ها و نظرات جدیدی که با آن‌ها ارائه شده است، مقایسه کنید. این مقایسه بستر حاصلخیزی است که تفکر انتقادی در آن رشد می‌کند.

یکی از مؤثرترین شیوه‌ها برای تفکر انتقادی، شکل دادن به عقیده است. توجه داشته باشید که من نگفتم «داشتن» نظر. همه ما نظرات زیادی داریم که اکثر آن‌ها به‌خوبی شکل نگرفته‌اند. آن‌ها را خانواده یا جامعه به ما داده‌اند و خودمان به آن‌ها فکر نکرده‌ایم. هنگامی که تلاش می‌کنید تا نظر خود را شکل دهید، تفکر انتقادی شما شروع می‌شود. باید تحقیقات گسترده‌ای انجام دهید تا دیدگاه‌های متعددی را در مورد یک موضوع در نظر بگیرید. باید اطلاعات زیادی را پردازش کنید، که بیشتر آن‌ها متناقض‌اند، تا تمایل خود را در مورد هر موضوع مشخص کنید.

هر رویکردی که در پیش بگیرید، باید بدانید که تفکر انتقادی یک پیگیری مادام‌العمر است؛ و همچنان پاداش‌های بلندمدتی را به همراه خواهد داشت.

حل مسئله

توانایی حل مشکلات یکی از مهارت‌هایی است که در محیط کار مدرن، در تمام صنایع مورد توجه قرار می‌گیرد. چرا؟ مشکلات تقریباً در هر شغلی اجتناب‌ناپذیرند. جهان غیرقابل‌پیش‌بینی و پیچیده است. چه در حال اجرای یک کمپین دیجیتال مارکتینگ برای یک برند لباس باشید و چه در حال تجزیه و تحلیل اشعه ایکس در یک مرکز پزشکی، در کار خود با مشکلاتی مواجه خواهید شد. حتی بهترین برنامه‌ریزی‌ها نیز با شکست مواجه می‌شوند. این مشکلات می‌توانند فنی، بین فردی، فرهنگی یا طبیعی باشند. کسانی که می‌توانند به‌طور مؤثر به مشکلات نزدیک شوند و مشکلات را حل کنند، به‌ویژه در یک محیط تیمی، بسیار مورد تقاضا هستند.

چگونه می‌توانید حلال بهتری برای مشکلات شوید؟

یکی از درس‌هایی که در اوایل کارم آموختم این است که نباید از مشکلاتی که در هیچ پروژه‌ای با آن مواجه می‌شوم غافلگیر شوم. در واقع، من به‌هیچ‌وجه نباید آن‌ها را مشکل ببینم، بلکه باید «برآمدگی» طبیعی‌ای در امتداد جاده هر پروژه قلمدادشان کنم. و من متوجه شدم که این ذهنیت در اساس حل مشکل خوب است. ساده به نظر می‌رسد، اما مرحله‌ای حیاتی است. شما نمی‌خواهید فردی باشید که هنگام بروز مشکلات شگفت‌زده می‌شود. بهتر است کسی باشید که انتظار آن‌ها را دارد. پس از آن آماده خواهید بود ناامید، عصبانی یا شوکه نشوید و به‌جای آن، فعالانه در جهت یافتن راه‌حل کار کنید. می‌توانید به کار مقابله و حل مشکل بپردازید.

دلایل زیادی وجود دارد که من از دکترای رباتیک خود خشنودم. اما شاید بیش از هر چیز دیگری، آن پیشنهاد مهندسی به من یاد داد که چگونه مسائل را حل کنم. مسیر حرفه‌ای من در مسیری بسیار متفاوت با نقطه آغازش ادامه پیدا کرد؛ مشاوره کسب‌وکار، آموزش و کارآفرینی. اما صرف‌نظر از زمینه، هر زمان که با مشکلی مواجه شده‌ام، همچون یک مهندس به راه‌حل آن نزدیک شده‌ام: تجزیه مشکل به اجزای کوچک‌تر.

بیشتر مشکلاتی که نیاز به توجه ما دارند، پیچیده‌اند. آن‌ها شامل افراد مختلف، تیم‌ها، فناوری‌ها، جدول زمانی و قطعات متحرک می‌شوند. بنابراین، اولین قدمی که همیشه هنگام نزدیک شدن به یک مشکل برمی‌دارم این است که آن را به کوچک‌ترین قسمت‌های ممکن تقسیم کنم. این کار باعث می‌شود مشکلی به‌ظاهر طاقت‌فرسا به تدریج قابل کنترل تقلیل یابد. همچنین شما را وادار می‌کند تا مشکلی را که واقعاً می‌خواهید حلش کنید، تعریف کنید، که در اغلب مواقع احتمالاً با آنچه در ابتدا فکر می‌کردید به کلی متفاوت است.

بیا بیا برای توضیح این موضوع از یک مثال از تاریخی جدید استفاده کنیم. در سال ۲۰۰۲، ایلان ماسک به این نتیجه رسید که می‌خواهد گلخانه‌ای در مریخ بسازد، که به نظرش گامی حیاتی برای غلبه بر این سیاره بود. برای رساندن گلخانه به مریخ، ماسک به یک موشک نیاز داشت و قیمت ارسال یک راکت به مریخ در آن روزها بیش از بودجه ۲۰ میلیارد دلاری او برای این پروژه بود. پس تصمیم گرفت اوضاع را خودش به دست بگیرد. او شروع کرد به «تجزیه» مشکل ساخت یک موشک به قطعات تشکیل‌دهنده آن و متوجه شد که اگر بتواند قطعات مختلف را خودش بسازد، می‌تواند هزینه‌ها را به‌طور چشمگیری کاهش دهد. در واقع، او دریافت که مواد خام موردنیاز برای ساخت موشک‌ها تنها ۳ درصد از قیمت فروش را تشکیل می‌دهد. برای این منظور، او برنامه اسپیس‌اکس را تأسیس کرد و موشک فالکون ۱ را توسعه داد، که در سال ۲۰۰۸ اولین موشکی بود که با بودجه خصوصی در مدار زمین قرار گرفت. باینکه او هنوز گلخانه خود را به مریخ نرسانده است، مشکلی حیاتی را در مأموریت طولانی‌مدت برای سکونت در سیارات دور حل کرده است: موشک‌های مقرون‌به‌صرفه.

آنیتا مکنزی در مصاحبه با من به عنصر مهم دیگری از مهارت حل مسئله اشاره کرد که من هنوز به طور جدی به آن فکر نمی‌کنم: جنبش خودت انجام بده (دی‌آی‌وای)^{۲۳}. او وقتی دنیای شرکت‌ها را رها ترک کرد و شرکت طراحی خود، پلام چانتی، را راه انداخت، آموخت که فرصت‌های فوق‌العاده‌ای برای به دست آوردن سریع مهارت‌های جدید لازم برای حل طیف گسترده‌ای از مشکلات وجود دارد. اینترنت به نوعی به همه ما این قدرت را داده است که در طیف وسیعی از موضوعات «متخصص کوچک» شویم و بنابراین بسیاری از مشکلاتی را حل کنیم که در گذشته مجبور بودیم برای آن‌ها به دیگران وابسته باشیم. با استفاده از همه چیز، از دوره‌های آنلاین، ویدیوهای یوتیوب، همکاری با مترجمان آزاد، تا شرکت‌های آنلاینی که مشکلات تخصصی را حل می‌کنند، منابع در دسترس کسانی که می‌خواهند «خودشان این کار را انجام دهند» بیشتر از همیشه است.

زمانی که آنیتا تصمیم گرفت یک کسب‌وکار طراحی خرده‌فروشی ایجاد کند، مجبور شد بسیاری از مشکلات را خودش حل کند: طراحی وب‌سایت، تجارت الکترونیک، بازاریابی دیجیتال، املاک تجاری، منبع محصول و غیره. او خاطرنشان کرد که چگونه آموزشی که در شرکت‌های دیگر دیده بود، او را برای این واقعیت جدید آماده نکرده بود، زیرا بسیاری از این کارکردها برای او فراهم بود و نیاز نبود خودش دست‌به‌کار شود. به عنوان فردی دست‌تنها، او باید یاد می‌گرفت که چگونه به سرعت مهارت‌های جدید را به خود بیاموزد و جریان بی‌پایان «مشکلات» جدیدی را که در تلاش برای راه‌اندازی و اداره شرکتش با آن مواجه شده بود، حل کند.

چه یک کارآفرین دست‌تنها باشید و چه برای یک شرکت بزرگ کار کنید، یادگیری مهارت «خودت حلش کن» برای شما حیاتی است و باید آن را توسعه دهید. این به شما قدرت می‌دهد تا مستقل‌تر باشید و برای کارفرمایان جذاب‌تر شوید؛ کارفرمایی که به کارمندی فعال نیاز دارند که بلدند با مشکلات اجتناب‌ناپذیری که با آن‌ها مواجه می‌شوند با متانت، وضوح و نبوغ برخورد کنند.

رهبری

سیا سود در طول مدت تصدی خود در مکینزی هند، درسی را درمورد رهبری آموخت که از آن به عنوان نقطه عطفی در مسیر حرفه‌ای خود یاد می‌کند. او بخشی از یک تیم کوچک بود که به سازمان‌دهی یک نشست شرکتی که شامل مدیرانی از سراسر کشور می‌شد، محول شد. دو هفته قبل از این رویداد، مدیر مستقیم او استعفا داد و او در موقعیتی قرار گرفت که سازمان‌دهنده اصلی این نشست باشد. تنها یک هم‌تیمی دیگر داشت که به او کمک می‌کرد تا موفق شود. او جوان بود - فقط چند سالی از فارغ‌التحصیلی‌اش می‌گذشت - بنابراین چالش پیش رویش بسیار زیاد بود. اما به گونه‌ای به استقبال آن رفت که هرگز پیش از آن در زندگی تجربه نکرده بود.

این رویداد با موفقیت بزرگی به پایان رسید و سیا به دلیل تلاش‌هایش در اینکه دست به کار شد و مسئولیت را در شرایط دشوار به عهده گرفت، از سوی مدیر ارشدش بسیار تحسین شد. این تجربه به او اعتمادبه‌نفس خوبی داد و درس ارزشمندی درمورد رهبری به او آموخت که از آن زمان کمک‌حالش بوده است: اگر تمایل دارید مسئولیتی را بر عهده بگیرید و خود و اطرافیان را در سطح بالایی از برتری نگه دارید، خود را برای هر تیم، پروژه یا شرکتی که در آن عضو هستید ضروری می‌بینید.

جای تعجب نیست که رهبری مهارتی است که اکثر سازمان‌ها به شدت به آن نیاز دارند. این مسئله که تحت عنوان «شکاف رهبری» شناخته شده است، بیش از یک دهه است که موضوع بررسی است، اما هنوز بحث هم بر سر آن ادامه دارد. برای مثال، در یک نظرسنجی در سال ۲۰۱۵ از سازمان‌های جهانی، مجمع جهانی اقتصاد دریافت که ۸۶ درصد از پاسخ‌دهندگان احساس می‌کنند که هنوز یک بحران رهبری جهانی وجود دارد.^[۶] طنز بزرگ شکاف رهبری این است که سطح استعداد و قدرت شناختی محض در سازمان‌ها هرگز بالاتر نبوده است. شرکت‌ها در یافتن و پرورش سرمایه فکری خود کار قابل‌ستایشی انجام داده‌اند. و با این حال، علی‌رغم همه این‌ها،

^{۲۳} Do it yourself (DIY)

پژوهشگران در مطالعات پیوسته خود و کتاب پشت کتاب به یک نتیجه ثابت می‌رسند: در تقریباً تمام صنایع فقدان رهبری قوی وجود دارد.

چرا؟ رهبری ممکن است دشوارترین مهارت برای پرورش باشد، زیرا واقعاً فقط از طریق تجربه می‌توان آن را آموزش داد. صنعتی کامل برای آموزش رهبران اختصاص داده شده است و بسیاری از موارد آموزشی آن بسیار مفید است. اما برای اینکه هریک از این درس‌ها یا اصول واقعاً در هر رهبر مشتاقی جا بیفتد، باید جهت‌گیری مسئولیت‌آسانی - مانند همان چیزی که سیا برای خودش کشف کرد - وجود داشته باشد. شما می‌توانید تمام آموزش‌های رهبری در جهان را داشته باشید، اما اگر مایل نباشید با قبول مسئولیت هر تیم یا پروژه‌ای که در آن هستید، خود را به چالش بکشید، هیچ‌یک از آن‌ها در نهایت کارساز نخواهد بود.

بنابراین، اگر آموزش رهبری لزوماً به شما نمی‌آموزد که چگونه رهبری کنید، برای پرورش این مهارت چه کاری باید انجام دهید؟ بازهم، من ارزش آموزش رهبری را نادیده نمی‌گیرم و به همه توصیه می‌کنم که آن را به شکلی دنبال کنند. اما برای اینکه هر ابزار رهبری به زندگی یا شغل شما پیوند بخورد، باید فرصت‌هایی را برای آزمایش خود بیابید. تجربه کسب کنید. ریسک کن.

داوطلب شوید تا پروژه‌ها یا موقعیت‌هایی را بپذیرید که کمی ناراحت‌کننده و دوراز دسترس هستند. سیا تنها با گام برداشتن در یک چالش توانست از توانایی‌های رهبری ذاتی خود استفاده کند. و در تجربه من، این واقعاً تنها راه کار است.

تمرینات

در ادامه مجموعه‌ای از سؤالات و تمرین‌هایی وجود دارد که می‌توانید از آن‌ها برای شروع به فکر کردن درباره مجموعه مهارت‌های خود و نحوه به‌روزرسانی آن‌ها استفاده کنید، به طوری که برای زندگی و حرفه‌تان مفیدتر باشند. با خیال راحت به هر ترتیبی که برای شما منطقی‌تر است به آن‌ها نزدیک شوید و از مواردی که به نظرتان مرتبط نیست، بگذرید:

- به اهداف حرفه‌ای خود فکر کنید. آیا برای رسیدن به آن‌ها مهارت دارید؟
- براساس پنج دسته کلی این فصل، مهارت‌های خود را ارزیابی کنید. به نظرتان در هر مهارت زیر متوسط، متوسط یا بالاتر از متوسط هستید؟
- از یک دوست، همکار یا مربی موردا اعتماد بخواهید که در مورد این پنج مهارت به شما امتیاز دهد. چگونه پاسخ آن‌ها با شما مقایسه می‌شود؟
- پاسخ‌های خود به دو سؤال اول را مرور کنید. برای مهارت‌هایی که در آن‌ها متوسط یا پایین‌تر هستید، برخی از کارهایی را که می‌توانید برای بهبود آن‌ها انجام دهید، طوفان فکری کنید. برای مهارت‌هایی که بالاتر از حد متوسط هستید، راه‌هایی را در نظر بگیرید که بتوانید از آن ظرفیت‌ها برای بهبود شغل فعلی، مسیر تحصیلی و/یا شغل آینده‌تان استفاده کنید.
- با فردی که تحسینش می‌کنید، در مورد مهارت‌هایی که در حرفه‌اش بسیار مفید بوده‌اند، گفت‌وگو کنید. حتماً در مورد نحوه پرورش این مهارت‌ها راهنمایی بخواهید.



برداشتن (و اتصال) نقطه‌ها

استیو جابز، بنیان‌گذار فقید اپل، در سخنرانی معروف خود در سال ۲۰۰۵ در دانشگاه استنفورد، دیدگاه خردمندان‌های را ارائه کرد که الهام‌بخش نسلی از جوانان است تا شجاعانه به سمت آینده‌ای نامعلوم و نامشخص حرکت کنند. او با تأمل در تجربیات متنوعی که زندگی و حرفه‌اش را شکل داد، گفت: «شما نمی‌توانید نقطه‌ها را رو به آینده به هم وصل کنید. شما فقط می‌توانید آن‌ها را رو به عقب وصل کنید. بنابراین، باید اطمینان داشته باشید که نقاط به‌نوعی در آینده شما به هم متصل خواهند شد.»

سخنان جابز، مانند بسیاری از کارهای زندگی‌اش، کاملاً آینده‌نگرانه است. هر دهه که می‌گذرد، جهان پیش‌بینی‌ناپذیرتر می‌شود و دشوارتر می‌توانیم نقاط زندگی و شغلان را به آینده پیوند بزنیم. حتی تنها یک عنصر ناشناخته هم خودش بسیار زیاد است. جهان ده سال بعد احتمالاً به‌طور چشمگیری با امروز متفاوت خواهد بود، و بنابراین همه ما درحالی‌که برای آن آینده غیرقابل‌پیش‌بینی آماده می‌شویم، یک چالش بزرگ پیش روی خود داریم. استعاره او بیانگر شجاعتی است که برای ترسیم یک مسیر حرفه‌ای بدون آینده‌ای روشن و مشخص لازم است. برای هرکسی که می‌خواهد در دنیایی که ما در آن زندگی می‌کنیم به موفقیت برسد، این شجاعت عنصری اساسی است.

من باینکه عمیقاً از توصیه جابز الهام گرفته‌ام، می‌خواهم بخش مکملی به آن اضافه کنم. اگر می‌خواهید که بتوانید نقاط زندگی خود را به هم وصل کنید، ابتدا باید آن‌ها را انتخاب کنید. برای جابز، برداشتن نقاط به‌معنای تمایل به آزمایش تجربیات مختلفی بود که در نهایت به‌سوی کار زندگی او همگرا می‌شدند: کامپیوترهای اپل و همه محصولات انقلابی آن شرکت. او یکی از این نقاط را شرکت در کلاس خوش‌نویسی کالج بدون اینکه دلیلی جز کنجکاوی برای آن داشته باشد، عنوان می‌کند. و سپس، ده سال بعد، با تکیه بر این تجربه، اولین کامپیوتری را که با تایپوگرافی زیبا ساخته شده است، توسعه داد. نکته این است که اگر او هرگز خطر نمی‌کرد و سراغ آن نقطه نمی‌رفت، هیچگاه نمی‌توانست آن را به فرایند به‌ظاهر نامرتب مهندسی کامپیوتر متصل کند.

تمایل به کسب تجربیات جدید یک کیفیت جهانی در میان همه کسانی بود که با آن‌ها مصاحبه کردم. هیچ‌یک از مسیرهای شغلی آن‌ها خطی نبود. همه با پیچ‌وخم‌هایی در آمیخته بودند. اما همه‌شان راهی پیدا کردند تا تجربیات و مهارت‌های متنوع خود را کیمیا کنند و آن را به چیزی منحصربه‌فرد و تأثیرگذار تبدیل کنند. وجه تأثیرگذار هریک از آن‌ها تمایل به آزمایش، ریسک کردن و تجربه مداوم تجربیات جدید بود.

در این فصل، ما می‌خواهیم این فرایند انتخاب و در نهایت اتصال نقطه‌ها را از طریق داستان‌های برخی از مصاحبه‌شوندگان خود بررسی کنیم. ما در مورد اهمیت ریسک‌پذیری و آزمایش در زندگی و حرفه خود صحبت خواهیم کرد. و نیز در مورد ترس طبیعی از شکست که به نظر می‌رسد اکثرمان آن را داریم و چگونگی فراتر رفتن از این ترس بحث خواهیم کرد. از ارزش تجربه دنیای واقعی و نحوه به دست آوردن آن - حتی وقتی در ابتدای کاریم - خواهیم گفت. در نهایت، چگونگی ترکیب چیزهای مختلف را در حرفه خود بررسی خواهیم کرد.

زندگی شما یک آزمایش است

پاروما روی چاودری یک «شکل شکن» است که خود را «شکل شکن» توصیف می‌کند - برجستگی که به‌طور کامل مسیر حرفه‌ای گیج‌کننده او را خلاصه می‌کند. هنگامی که پاروما در اوایل دهه ۱۹۹۰ از رشته روابط بین‌الملل فارغ‌التحصیل شد، هرگز تصور نمی‌کرد که سفر حرفه‌ای او را به کجا می‌برد: از پوشش اخبار تجاری برای برخی از بزرگ‌ترین روزنامه‌های هند گرفته تا اجرای خدمات شغلی برای یک مدرسه تجاری برتر و خدمت در سمت مدیر ارتباطات شرکتی برای برخی از بزرگ‌ترین شرکت‌های جهان، از جمله جنرال الکتریک، سافت بانک، گوگل و موقعیت فعلی او در بزرگ‌ترین شرکت ادتک هند، بایجوز^{۲۴}.

در آن زمان، او مسیرهای شغلی خود را تغییر داده و بین صنایع پخش کرده است، و اغلب در هیچ‌یک از زمینه‌هایی که وارد آن شده، تجربه رسمی نداشته است. برای بسیاری از افراد، این جهش بی‌سابقه ایمان وحشتناک بود. برای پاروما، آن‌ها چالش‌هایی گریزناپذیر بودند. فلسفه زندگی پاروما حول محور شجاعت ریسک داشتن و مسیر حرفه‌ای را آزمایشی بزرگ دانستن، می‌چرخد. با هر آزمایش او نقاطی را انتخاب می‌کند که در نهایت به مرحله بعدی مسیر حرفه‌ای او می‌رسد.

اولین آزمایش پاروما پس از تحصیلات تکمیلی انجام شد. او به‌جای اینکه مسیر عادی را ادامه دهد و وارد مقطع دکتری شود، تصمیم گرفت اشتیاق خود را به روزنامه‌نگاری، که با کار در روزنامه‌های مختلف دانشگاهش پرورش یافته بود، دنبال کند. در بیزینس استاندرد مشغول به کار شد، آنجا در زمینه تجاری کار می‌کرد، هرچند که هیچ تجربه‌ای در تجارت نداشت. او هیچ‌گاه روزنامه‌های تجاری را نخوانده بود و ترازنامه تنظیم نکرده بود، اما اجازه نداد این باعث توقف کارش شود یا او را منصرف کند. حین کار مدام جست‌وجو می‌کرد و از موقعیت شغلی به‌عنوان فرصت آموزشی استفاده می‌کرد؛ فرصتی که او را آماده کرد تا در نهایت به‌عنوان سردبیر تجاری برای *اکنومیک تایمز*، که بزرگ‌ترین روزنامه تجاری در آسیا در آن زمان بود و سپس بیزینس تودی، یکی از گسترده‌ترین روزنامه‌های انگلیسی زبان هند، مشغول به کار شود.

در سال ۲۰۰۱، پاروما یک دهه را در روزنامه‌نگاری تجاری گذرانده بود و برای آزمایش بعدی خود آماده بود. هنوز کاملاً نمی‌دانست تجربه جدیدش چه خواهد بود. پس از تکمیل یک دوره بورسیه روزنامه‌نگاری در دانشگاه کمبریج، مدرسه نوپای هندی تجارت پاروما را شناسایی کرد. آنجا بود که مسیرهای من و او به هم تلاقی کرد.

ما از شهرت او در دنیای تجارت آگاه شده بودیم و فکر می‌کردیم که مجموعه مهارت‌ها و ارتباطات او برای ما دارایی ارزشمندی خواهد بود، زیرا تلاش می‌کردیم دسترسی آی‌اس‌بی را در دنیای تجاری پررونق هند افزایش دهیم. اگرچه او زندگی حرفه‌ای و خانوادگی ثابتی در دهلی داشت، ما او را متقاعد کردیم که با آی‌اس‌بی همراه شود، در طول هفته در حیدرآباد کار کند و آخر هفته‌ها با هواپیما به خانه پرواز کند.

پاروما آن تجربه را به دلیل عدم تجربه‌اش و آمادگی‌اش «دیوانه‌وار» توصیف می‌کند. اما مانند هر چیز دیگری در زندگی‌اش، او این جهش را انجام داد و در نهایت بسیار برایش ارزشمند بود. او بخش خدمات شغلی ما را اداره می‌کرد و وظیفه داشت برنامه‌های ما را به شرکت‌ها بفروشد. کار دشواری بود، زیرا هنوز خیلی‌ها در دنیای تجارت در آن زمان آی‌اس‌بی را متقلب حساب می‌کردند، اما او پشتکار داشت و در آن دوره نقش مهمی در رشد این مؤسسه ایفا کرد.

از طریق تجربه‌اش در آی‌اس‌بی بود که نقطه آغاز آزمایش بعدی در مسیر حرفه‌اش را انتخاب کرد. آی‌اس‌بی میزبان یک سری سخنرانی بود و پاروما این امتیاز را داشت که یکی از سخنرانان مهمان را میزبانی کند. تایگر تیاگاراگان، که برای خدمات بین‌المللی سرمایه جنرال الکتریک کار می‌کرد، که در نهایت به چنپکت تبدیل شد. آن‌ها باهم دوستی کردند و تیاگاراگان آن قدر تحت تأثیر پاروما قرار گرفت که به رئیس خود، پرامود باسین، گفت که او را استخدام کند، حتی اگر نمی‌دانست در چه موقعیت شغلی.

وقتی از جنرال الکترونیک با پاروما تماس گرفتند و به او پیشنهاد شغلی در زمینه ارتباطات و برندسازی اجرایی برای جی‌ای کپیتال دادند، بسیار شوکه شد. او مجذوب این فرصت شغلی شد و با پروازی به بنگلور سفر کرد تا در یک مصاحبه شدیداً سختگیرانه با باسین شرکت کند. در طول مکالمه، باسین از او پرسید: «آیا تجربه‌ای در زمینه ارتباطات شرکتی دارید؟» پاسخ پاروما این بود: «نه، اما من می‌توانم بنویسم.» بقیه ماجرا دیگر شرح تاریخ است. مانند بسیاری از محورهای حرفه‌ای پاروما، او اجازه نداد فقدان تجربه رسمی مانع از ورود او به حوزه جدید شود. او با جنرال الکترونیک همکاری کرد و یک مسیر حرفه‌ای طولانی‌مدت و درخشان در ارتباطات شرکتی را آغاز کرد.

پاروما هرچند در دو دهه گذشته در زمینه ارتباطات شرکتی فعالیت می‌کند، دست از آزمایش برنداشته است. او به ورود به صنایع جدید ادامه داد و در هیولت پاکارد، ایرتل، سافت بانک و گوگل مشغول به کار شد. با هر جهش، وارد صنعتی شد که با آن آشنایی چندانی نداشت و در نتیجه نقاط جدیدی را به دست آورد. در آخرین همکاری خود با شرکت ادتک، بایجوز، او عاشق چالش اجرای ارتباطات در زمینه‌ای شده است که برایش کاملاً بیگانه است.

درس‌های زیادی از مسیر حرفه‌ای غیرخطی و موفق پاروما می‌توان آموخت، اما شاید مهم‌ترین آن‌ها ریسک‌پذیری و امتحان کردن چیزهای جدید باشد. توصیه او به جوانان این است که در مسیر حرفه‌ای خود تجربه‌گرا باشند. گزینه خود را دنبال کنید و همیشه چیزهای جدید را بیازمایید. اگر در آن‌ها موفق نشدید، همیشه می‌توانید به سراغ چیز دیگری بروید. شغل شما در این راه می‌تواند نوعی آزمایش باشد. هر فرصت جدید یک فرضیه است که از آن داده‌های جدیدی جمع‌آوری می‌کنید. سپس می‌توانید از آن برای ساختن فرضیه بعدی خود استفاده کنید و روند آزمایش، یادگیری و رشد را برای همیشه ادامه دهید.

غلبه بر ترس از شکست

عدی شانکار غول دنیای رسانه و سرگرمی هند است. مانند بسیاری از افرادی که در کتاب هستند، مسیر او مسیری پرپیچ‌وخم بوده، پر از محورهایی که در نهایت او را به جایگاه امروزی‌اش رساند. او که تا همین اواخر مدیرعامل شرکت دیزنی آسیا پاسیفیک بود، به‌عنوان روزنامه‌نگار برای *تایمز آو ایندیا* شروع به کار کرد و سپس با زی تی‌وی به سمت روزنامه‌نگاری پخش رفت، سپس مدیرعامل شرکت استار انترتینمنت^{۲۵} شد و در نهایت بودی تری سیستمز^{۲۶} را راه‌اندازی کرد که ارزشی چندمیلیارد دلاری داشت. پلتفرمی که قبلاً در آموزش و رسانه سرمایه‌گذاری کرده است. مسیر شغلی چشمگیر او با اشتیاق به استفاده از اشکال مختلف رسانه‌ها برای ایجاد تغییرات اجتماعی و آنچه که او «توجه ناچیز به شکست» می‌نامد تقویت شده است.

وقتی از عدی خواستم بهترین توصیه خود را برای جوانانی که در ابتدای کار خود هستند بیان کند، پاسخ او سریع و ساده بود: از شکست نترسید. او می‌گوید: «ترس از شکست، اصلی‌ترین چیزی است که افراد را از دستیابی به اهدافشان باز می‌دارد.»

برای عدی، این فقط نصیحت نیست. اصلی است که او در تمام دوران حرفه‌ای‌اش آن را زندگی کرده و در تصمیم‌هایی که شاید بزرگ‌ترین و سخت‌ترین تصمیم‌های حرفه‌ای او بوده‌اند، هدایتگرش بوده است. عدی در دانشگاه جواهر لعل نهرو تحصیل کرد و پس از فارغ‌التحصیلی با مدرک کارشناسی ارشد، در روزنامه *تایمز آو ایندیا* مشغول به کار شد و مسائل روستایی را در سراسر کشور پوشش می‌داد. او کاملاً از این کار لذت می‌برد، اما در اوایل دهه ۹۰ با چیزی روبه‌رو شد که زندگی او را برای همیشه تغییر داد: تلویزیون. این پوشش سی‌ان‌ان از جنگ اول خلیج فارس بود که از تلویزیون کوچکی که به یک بشقاب ماهواره‌ای بزرگ وصل شده بود و گروهی از

^{۲۵} Star Entertainment

^{۲۶} Bodhi Tree Systems

مردم دور هم جمع شده بودند و با تعجب تماشا می‌کردند، پخش شد. در آن لحظه، عدی متوجه شد که این شکل از رسانه، که در آن زمان در هند نسبتاً جدید بود، بسیار بیشتر از کلام مکتوب توانایی تأثیرگذاری بر قلب‌ها و ذهن‌ها را دارد. بنابراین، به‌شکل وسواسی گرفتار آن شد.

مشکل این بود که در آن زمان فرصت‌های بسیار کمی برای کار در تلویزیون در هند وجود داشت. تنها گزینه عدی یک موقعیت سطح پایین بود که حقوقش از نیمی از درآمد آن زمانش کمتر بود. همه از جمله همسرش فکر می‌کردند دیوانه است. در مطبوعات شغلی درست‌وحسابی داشت؛ حرفه‌ای که برای ساختن آن سخت کار کرده بود. چگونه می‌توانست با این حقوق کم از خانواده‌اش حمایت کند؟ و چرا باید تمام زمانی را که در زمینه فعلی خود سرمایه‌گذاری کرده بود تلف می‌کرد تا در این صنعت جدید و اثبات‌نشده از نو شروع کند؟

بازهم عدی از شکست نمی‌ترسید، بنابراین کار را به عهده گرفت. قمارش در نهایت نتیجه داد. او راه خود را در صنعت نوپای پخش رادیو و تلویزیون طی کرد و کاری را آغاز کرد که در نهایت به یکی از موفق‌ترین مشاغل در تاریخ رسانه‌های هند تبدیل شد.

هرچند که غلبه بر ترس از شکست لزوماً شما را به موفقیتی که عدی در حرفه‌اش از آن برخوردار بوده است، نمی‌رساند، اما اگر می‌خواهید بتوانید از فرصت‌هایی که لاجرم برایتان پیش می‌آیند، استفاده کنید، عنصری حیاتی است. اگر می‌خواهید بتوانید آن نقطه‌ها را بردارید، احتمالاً حداقل با بخشی از این ترس در وجود خود مواجه خواهید شد و یاد می‌گیرید با آن کنار بیایید.

ترس از شکست از دیرباز به‌عنوان یکی از بزرگ‌ترین موانع روانی موفقیت شناخته شده است. براساس یک مطالعه در سال ۲۰۱۸ توسط نوروست ونچر پارتنرز^{۲۷}، ۹۰ درصد از مدیرعامل‌هایی که با آن‌ها مصاحبه کرده‌اند «اعتراف کرده‌اند که ترس از شکست بیش از هر نگرانی دیگری آن‌ها را شب‌ها بیدار نگه می‌دارد.» [۱] در پاسخ به این تمایل انسانی ریسک‌گریزی «شکست سریع» در دنیای فناوری در میان مبتکرانی که تلاش می‌کنند جلوتر از منحنی‌ها باقی بمانند، به نوعی مانترا تبدیل شده است. و کتاب‌های خودیاری زیادی در این زمینه نوشته شده است. حتی یک اصطلاح روان‌شناسی برای ترس از شکست وجود دارد: آتیچیفوبیا.

با اینکه عدی اولین کسی نیست که غلبه بر آتیچیفوبیا را به‌عنوان عنصری حیاتی در هر شغل موفق مطرح می‌کند، او نکته جالبی را ارائه می‌دهد که من هنوز با آن مواجه نشده‌ام. پیشنهاد می‌کند که اگرچه برای امتحان کردن چیزهای جدید مهم است که بر ترس خود از شکست غلبه کنید، اما زمانی که به مسیری متعهد شدید، باید هر کاری که می‌توانید انجام دهید تا شکست نخورید. به نظر من این یک حفاظ کمکی در برابر نوعی بی‌احتیاطی است که اغلب می‌تواند با این ذهنیت پرخطر همراه باشد. به عبارت دیگر، غلبه بر ترس از شکست به شما کمک می‌کند تا فرصت‌ها را غنیمت بشمارید و اقدام کنید. اما وقتی تصمیم خود را گرفتید، باید تمام تلاش خود را انجام دهید تا شکست نخورید.

بنابراین، بهترین راه برای غلبه بر ترس از شکست چیست؟ توصیه اصلی عدی این است که خودتان را خیلی جدی نگیرید. روان‌شناسان پیشنهاد کرده‌اند که یکی از مؤلفه‌های مهم ترس از شکست، در واقع ترس از شکست خوردن است. بنابراین، یکی از بهترین راه‌ها برای کمک به شما برای غلبه بر ترس از شکست این است که خودتان را جدی نگیرید. اگر این‌طور فکر کنید که «شما» آن قدرها هم مهم نیستید، دیگر مهم نیست که «شما» را به‌عنوان فردی شکست‌خورده بشناسند یا فردی موفق. این می‌تواند شما را از آن بار روانی که دائماً جلوی ریسک کردنتان را می‌گیرد، رها کند.

یکی دیگر از راه‌های مفید برای غلبه بر ترس از شکست، این است که مفهوم «شکست» را دوباره تعریف کنید. در اوایل این فصل، ما در مورد تمایل پاروما صحبت کردیم که معتقد بود سراسر زندگی یک آزمایش است. در یک آزمایش، نتیجه درست یا غلطی وجود ندارد. فقط داده‌های بیشتری وجود دارد که می‌توانید برای ایجاد آزمایش بعدی خود استفاده کنید. بنابراین، از این نقطه نظر، سرمایه‌گذاری یا شغل یا انتخابی «شکست‌خورده» از اساس اصلاً شکست محسوب نمی‌شود. بلکه فرصتی برای یادگیری، رشد و اصلاح است.

در نهایت، شاید بهترین راه برای غلبه بر ترس از شکست، شکست واقعی باشد. چیزهای جدید را امتحان کنید و ریسک‌هایی را بپذیرید که به نتیجه نمی‌رسند. به سرعت متوجه خواهید شد که شکست چندان بد نیست. متوجه خواهید شد که زخم‌های ناشی از شکست سریع‌تر از آنچه انتظار داشتید، بهبود می‌یابند. شما به زندگی و رشد ادامه خواهید داد. هرچه بیشتر شکست بخورید، بیشتر متوجه خواهید شد که واقعاً چقدر خوب و مفید است.

در حاشیه: شکست هوشمند

احتمالاً بیشتر افراد اصطلاح «شکست سریع» را شنیده‌اند. در دنیای کسب‌وکار نوپا، تشویق شرکت‌ها به پذیرش ریسک‌های بزرگ و جسورانه که اغلب شکست می‌خورند به منظور جمع‌آوری داده‌هایی که می‌تواند برای ایجاد تکرار بعدی مورد استفاده قرار گیرد، رایج شده است. همچنین از محصول یا سیستمی به عنوان نوعی پادزهر در مقابل ترس از شکستی که به دنیای رشد شخصی نفوذ کرده استفاده می‌کنند، این روش به افراد کمک می‌کند تا بیشتر ریسک کنند و رشد کنند.

هرچند من با مفهوم شکست سریع تا حدی موافقم، اما اگر بیش‌ازحد از آن دوری کنید می‌تواند خطرناک باشد. اگر مراقب نباشید، شکست در واقع می‌تواند عواقب بزرگی در زندگی شما داشته باشد. به همین دلیل، من اصطلاح «شکست هوشمند» را ترجیح می‌دهم که اولین بار توسط سیم سیتکین از دانشگاه دوک در سال ۱۹۹۶ در مقاله‌اش «یادگیری از طریق شکست: استراتژی زبان‌های کوچک» برای مجله *ارگانیزیشنال لرنینگ* شد. [۲]

همان‌طور که عنوان مقاله نشان می‌دهد، ایده سیتکین درباره شکست هوشمند مبتنی بر جمع‌آوری بینش‌هایی از یک سری شکست‌های کوچک‌تر بود. به نظر او، این شکست‌های کوچک‌تر نتیجه تفکری بسیار واضح از طریق ابتکار است. به عبارت دیگر، شما احتیاط را به باد نمی‌دهید و بی‌پروا برای انجام کارهای بزرگ تلاش نمی‌کنید. در عوض، چالش‌ها یا ابتکاراتی را انجام می‌دهید که مد نظر خودتان است و برای آن‌ها آماده شده‌اید، اما می‌دانید که ممکن است به‌خوبی کار نکنند. شما برای شکست آماده هستید و مهم‌تر از آن، آماده‌اید از آن شکست درس بگیرید.

چگونه یاد می‌گیرید که هوشمندانه شکست بخورید؟ در اینجا چند دستورالعمل کلی وجود دارد:

- برای اینکه بتوانید هوشمندانه شکست بخورید، بهتر است در محیط‌هایی باشید که آزمایش تشویق می‌شود و شکست پذیرفته می‌شود. شما می‌توانید به ایجاد این محیط‌ها در زندگی خود کمک کنید یا به دنبال آن‌ها باشید. با انجام کارهای دشواری که احتمالاً در جاتی از شکست را تجربه خواهید کرد، خود را به چالش بکشید. با انجام این کار، راحت‌تر با شکست مواجه می‌شوید و یاد می‌گیرید که چگونه از آن درس بگیرید.
- طرز فکر خود را طوری تنظیم کنید که شکست را بخشی طبیعی از زندگی خلاق بدانید.
- این به شما کمک می‌کند تا شکست خود و دیگران را راحت‌تر تحمل کنید.

- مطمئن شوید که در تلاش برای شکست نیستید. برعکس، تمام تلاش خود را می‌کنید تا شکست نخورید، اما آماده‌اید از هر شکستی که ممکن است رخ دهد درس بگیرید.

لازم نیست احساس کنید که شیاد هستید

اسمیریدی مروه هرگز کسی نبوده که از چالشی پا پس بکشد. او پس از فارغ‌التحصیلی در کارشناسی ارشد در رشته بهداشت عمومی، به‌جای انتخاب شغل امن‌تر و پردرآمدتر دولتی، ترجیح داد به دنیای غیرانتفاعی برود. اشتیاق داشت که دنیا را به مکانی بهتر تبدیل کند و می‌خواست ثابت کند که می‌تواند با انجام این کار حرفه‌ای موفق بسازد. پس از همکاری کوتاهی با یک گروه حقوق حیوانات (فدراسیون سازمان‌های حمایت از حیوانات هند)، شغلی برای یک سازمان غیرانتفاعی جهانی به نام زندگی برای عشق^{۲۸} پیدا کرد که پروژه‌های متنوعی را برای ارائه خدمت و توانمندسازی مردم بومی منطقه هیمالیا اجرا می‌کند، او در این نقش پیشرفت کرده است.

او که در ابتدا در موقعیت شغلی ارتباطات استخدام شد، به‌سرعت تمایل زیادی به جمع‌آوری کمک‌های مالی نشان داد و خیلی زود به‌عنوان مدیر توسعه پیشنهاد شد، شغلی که هیچ آموزش رسمی‌ای برای آن ندیده بود. سازمان زندگی برای عشق شرکای مهمی در سراسر جهان دارد. اسمیریدی، که برای چنین موقعیتی هنوز کاملاً جوان بود، در بخشی از وظایفش در نقش مدیر توسعه، خود را در جلسات و رویدادهایی با بسیاری از افراد سطح بالا و اغلب ترسناک می‌دید.

در این موارد، اسمیریدی با احساسی روبه‌رو شد که خیلی از جوانان در مسیر حرفه‌ای خود با آن مواجه می‌شوند: این حس که او لیاقت حضور در آنجا را نداشت؛ به‌دلیل سنش، یا کمبود هوش یا هر باور منفی دیگری که در سرش می‌گذشت. برخی این را «سندرم دغل‌کار» می‌نامند. همچنین تحت عنوان «تقلب ادراک‌شده» نیز شناخته می‌شود و اساساً تجربه روان‌شناختی ناتوانی در پذیرش موفقیت خود است و هر دستاوردی را که به دست آورده‌اید به‌جای کار سخت یا استعداد به شانس نسبت می‌دهید. این اغلب با نوعی ترس فراگیر همراه است که درنهایت در هر موقعیتی که هستید «لورفته» یا کلاه‌بردار هستید.

این امر مخصوصاً برای اسمیریدی که بسیار سریع به چنین نقش مهمی در سازمان خود رسیده بود، قوی بود. اما او اجازه نداد که احساس سندرم دغل‌کار او را متوقف کند. او با یادگیری تشخیص آن در خود، توانست آن را ببیند و اعتمادبه‌نفس لازم برای عملکرد خوب در محیط‌های پرفشار را پیدا کند. او بارها و بارها به خود ثابت کرد که در هر موقعیت جدیدی که در آن قرار می‌گیرد، لازم نیست احساس کند که شیاد است، مهم نیست که چقدر خود را فاقد صلاحیت می‌دانست.

به نظر می‌رسد که سندرم دغل‌کار در واقع کاملاً فراگیر است. این بیماری برای اولین بار توسط تیمی از روان‌شناسان، دکتر سوزان ایمز و دکتر پاولین رز کلنس در سال ۱۹۷۸ شناسایی شد که در ابتدا آن را عمدتاً به زنان نسبت می‌دادند. از آن زمان، البته نشان داده شده است که سندرم دغل‌کار هیچ ترجیح جنسیتی ندارد و چیزی است که اکثر ما با آن مواجه هستیم. به‌عنوان مثال، مقاله‌ای در سال ۲۰۱۱ در *جورنال آو بیهیوریا ل ساینس*^{۲۹} نشان داد که ۷۰ درصد از افراد موردبررسی گزارش می‌دهند که در مقطعی از زندگی خود نوعی از سندرم دغل‌کار را تجربه کرده‌اند.^[۳]

هرچند اکثر مردم تجربه‌ای از سندرم دغل‌کار دارند، تحقیقات قابل‌توجهی نشان می‌دهد که این سندرم به‌ویژه برای افراد با موفقیت بالا قوی است. اما این فقط تیپ‌های شخصیتی نیستند که این وضعیت را ایجاد می‌کنند. یک مؤلفه فرهنگی مهم نیز وجود دارد. در

^{۲۸} Live to Love

^{۲۹} Journal of Behavioral Science

یک مقاله مهم در مورد این موضوع که در مجله فرانتیرز این سایکالاجی^{۳۰} منتشر شد، تحقیقات نشان داد که نیروهای «بیرونی» به ایجاد محیطی کمک می‌کنند که در آن احساس «تقلب ادراک شده» رایج‌تر باشد. این نیروها اغلب به شکل یک فشار بالا برای موفقیت از طرف خانواده، مدرسه یا حتی جامعه به عنوان یک کل است.[۴]

بنابراین، برای مقابله با سندرم دغل کار در خود چه کاری می‌توانید انجام دهید؟ اولین قدم این است که مثل اسمریدی از آن آگاه شویم. وقتی احساس ناکافی بودن می‌کنید یا خیال می‌کنید دغل کار هستید، احتمالاً نشانه خوبی است زیرا در حال تجربه نسخه‌ای از سندرم دغل کار هستید. فقط دانستن آن می‌تواند به شما کمک کند تا یک قدم به عقب بردارید و نتیجه‌گیری‌های خود را زیر سؤال ببرید. می‌توانید به حقایق یک موقعیت نگاه کنید و ببینید که احتمالاً موفقیت خود را به دست آورده‌اید و لیاقت این را دارید که در موقعیتی باشید که در آن هستید.

یکی از بهترین راه‌ها برای اینکه به تجربه‌تان نگاه عینی داشته باشید، این است که با شخص دیگری صحبت کنید. می‌توانید به یک دوست، همکار یا مربی نزدیک شوید و آنچه را که در حال گذراندن آن هستید به اشتراک بگذارید. از آنجایی که سندرم دغل کار یک تحریف ذهنی واقعیت است، با دریافت نظر از فردی خارج از ذهن خود، می‌توانید به دید عینی‌تر خود کمک کنید. یک گفت‌وگوی آسیب‌پذیر در مورد فرضیات شما می‌تواند به سرعت نادرست بودن آن‌ها را نشان دهد و ثابت کند.

در نهایت، مهم است که به یاد داشته باشید که احتمالاً نمی‌توانید خود را از سندرم دغل کار در امان نگه دارید. اگر فردی جاه‌طلب و با موفقیت هستید که خود را در فرصت‌های چالش‌برانگیز می‌اندازید، احتمالاً همیشه تا حدودی این احساسات نابسندگی را تجربه خواهید کرد. بنابراین، نباید انتظار داشته باشید که از بین بروند. در عوض، برای آن‌ها آماده باشید، درکشان کنید و راهی برای حلشان پیدا کنید.

تا جایی که می‌توانید تجربه کسب کنید

من داستان زیر را از زبان جوانان مختلفی شنیده‌ام که سعی در ورود به بازار کار دارند. آن‌ها در یک شغل مصاحبه شغلی شرکت می‌کنند و کارفرما را تحت تأثیر قرار می‌دهند، اما کارفرما به آن‌ها پیشنهاد شغلی نمی‌دهد زیرا تجربه حرفه‌ای کافی ندارند. و آن‌ها به ناچار با خود فکر می‌کنند که «اگر هیچ‌کس مرا به دلیل کمبود تجربه استخدام نکند، چگونه می‌توانم تجربه حرفه‌ای کسب کنم؟»

این تجربه به بینش مهمی در مورد مشاغل مدرن اشاره می‌کند. تجربه همه چیز است. شما ممکن است تمام آموزش‌های دنیا را داشته باشید، اما این آموزش نمی‌تواند جایگزین تجربه در دنیای واقعی شود. اغلب نقاطی که در طول مسیر انتخاب می‌کنید و به هم وصل می‌کنید، با تجربه کاری ملموس شما به دست می‌آید. همان‌طور که در فصل ۲ در مورد کشف خود بحث کردیم، بسیاری از ما تا زمانی که تجربه کاری مشخصی به دست نیاوریم، چیز زیادی در مورد خود نمی‌دانیم؛ اینکه می‌خواهیم در زندگی چه کار کنیم و در چه کارهایی مهارت داریم.

بنابراین چگونه می‌توانید تجربه دنیای واقعی را به دست آورید، به خصوص در ابتدای شروع به کارتان؟ یک راه از طریق تعداد فزاینده برنامه‌های یادگیری تجربی است که از طریق کالج‌ها و دانشگاه‌ها در دسترس هستند. برنامه‌هایی مانند فلوشیپ هند جوان در دانشگاه آشوکا و سایر موارد مشابه آن، به گونه‌ای طراحی شده‌اند که دانشجویان را در معرض طیف گسترده‌ای از موضوعات و متخصصان به عنوان بخشی از تحصیلات کارشناسی یا کارشناسی ارشد خود قرار دهند. علاوه بر این، بسیاری از آن‌ها به عنوان بخشی از فرایند آموزشی خود مطالعات موردی در دنیای واقعی و رویدادهای جاری را ارائه می‌دهند و بدین طریق روی یادگیری تجربی کار می‌کنند.

^{۳۰} *Frontiers in Psychology*

همان‌طور که ممکن است از فصل ۲ به خاطر بیاورید، من با مونیکا هریهاران در وای‌آی‌اف آشنا شدم، و از طریق شرکت در این برنامه بود که او توانست به‌طور مستقیم از امکاناتی که در دنیای کار در دسترسش بود، تجربه کسب کند. مونیکا با میلی پرشور، اما مشخص برای یافتن شغلی که تفاوت اجتماعی در جهان ایجاد کند، به وای‌آی‌اف آمد. او در ابتدا روزنامه‌نگاری را به‌عنوان راهی برای ایجاد تأثیر اجتماعی مثبت دنبال می‌کرد، اما برایش رضایت‌بخش نبود. قبل از ثبت‌نام در وای‌آی‌اف، او حتی به فکر پیوستن به ارتش هند بود و برای آماده کردن خود تمام تمرینات بدنی را آغاز کرده بود.

اما زمانی که در وای‌آی‌اف ثبت‌نام کرد، در معرض ترکیبی از دانشگاهیان و متخصصان قرار گرفت که به روش‌های منحصربه‌فرد خود برای ایجاد تفاوت اجتماعی کار می‌کردند. آن‌ها با تعریف اولیه و کلیشه‌ای او از فعالان اجتماعی جور در نمی‌آمدند، اما دیری نگذشت که او متوجه تلقی محدودش شد و خود را در معرض طیف وسیعی از فرصت‌های شغلی قرار داد که پیش‌ازاین هرگز به آن‌ها فکر نمی‌کرد.

راه دیگر برای به دست آوردن تجربه مستقیم، داوطلب شدن برای انجام تکالیف اضافی در شغل یا مؤسسه آموزشی فعلی است. برای مثال سیا سود را در نظر بگیرید. در فصل قبل گفتیم که چگونه تجربه او در سازمان‌دهی یک عقب‌نشینی در شرکت به او درس ارزشمندی داد و توجه مافوقش را به خود جلب کرد. این وظیفه‌ای بود که سیا خواسته بود، نه چیزی که به او محول شده بود. او فعالانه به دنبال تجربیات بیشتری در نقشی بود که قبلاً داشت که به رشد، شبکه‌سازی و توسعه مهارت‌های جدید کمک می‌کرد. صرف‌نظر از موقعیت شما در سازمان یا مؤسسه آموزشی‌تان، معمولاً این امکان را دارید که به دنبال فرصت‌های جدید برای رشد باشید. می‌توانید داوطلبانه مسئولیت‌های اضافی بر عهده بگیرید یا حتی ابتکارات جدیدی را پیشنهاد دهید که فکر می‌کنید ارزشمندند. نکته کلیدی این است که راه‌های خلاقانه‌ای برای به دست آوردن تجربه بیشتر بیابید و در انجام این کار، نقاط بیشتری را انتخاب کنید که در نهایت به رشته‌های پیچیده مسیر حرفه‌ای شما متصل می‌شود.

در حاشیه: کنجاوی یک ابرقدرت است

به گفته عدی شانکار، کنجاوی بیش از هر مهارتی در جهان دست‌کم گرفته شده است. این ویژگی‌ای است که او به او کمک می‌کند تا سطح بالایی از موفقیت را در طول مسیر حرفه‌ای خود حفظ کند. او به من گفت: «من درمورد همه‌چیز کنجاوم.» اگر غذای خوبی می‌خورم، کنجاوم دستور پختش را بدانم. اگر ایده جدیدی بشنوم، می‌خواهم هر چیزی که می‌توانم درمورد آن یاد بگیرم. کنجاوی به من کمک کرده که در طول مسیر حرفه‌ای‌ام به‌طور مداوم رشد کنم.

متأسفانه، کنجاوی ویژگی نسبتاً نادری است، به‌ویژه در میان بزرگسالان. وقتی بچه هستیم، درمورد هر چیزی که با آن روبه‌رو می‌شویم کنجاویم، اما وقتی بزرگ می‌شویم این کنجاوی از بین می‌رود. در یک سخنرانی تدکس در سال ۲۰۱۱ با عنوان «شکست موفقیت»، دکتر جورج لند نتایج مطالعه‌ای را که برای اندازه‌گیری سطوح رو به کاهش کنجاوی در طول زمان انجام داد، به اشتراک می‌گذارد.

او با مجموعه‌ای از آزمایش‌های کنجاوی که در ناسا برای ۱۶۰۰ کودک در طول یک دهه انجام داده بود، دریافت که سطح کنجاوی به‌طور چشمگیری در طول زمان کاهش یافته است و از میانگین ۹۸ درصد امتیاز کنجاوی در پنج‌سالگی به تنها ۱۲ درصد در پانزده‌سالگی رسیده است. وقتی بعداً این آزمایش را به بزرگسالان داد، میزان آن به ۲ درصد رسید. [۵]

چرا با افزایش سن، حس کنجکاوی کاهش می‌یابد؟ در مطالعه‌ای در سال ۲۰۰۸ که در *سایکالاجیکل ساینس* منتشر شد، محققان دریافتند که کاهش کنجکاوی ما در طول زمان احتمالاً به این دلیل است که با افزایش سن، دانش بیشتری جمع‌آوری می‌کنیم.^[۶] به عبارت دیگر، هرچه بیشتر بدانیم (یا فکر کنیم که می‌دانیم)، درباره چیزهایی که از قبل نمی‌دانیم، کمتر کنجکاو می‌شویم.

اما درحالی که ممکن است در طول زمان کاهش طبیعی در کنجکاوی ما وجود داشته باشد، به این معنا نیست که ما نمی‌توانیم آن را فعالانه پرورش دهیم، دقیقاً مانند آنچه عدی در طول زندگی حرفه‌ای خود داشته است. و دلایل زیادی برای انجام این کار وجود دارد. فرانچسکا گینو، دانشمند رفتارشناسی، در مقاله سال ۲۰۱۸ خود برای *هاروارد بیزینس ریویو* با عنوان «مورد کسب‌وکار برای کنجکاوی» به مطالعات گسترده‌ای اشاره می‌کند تا تأثیر کنجکاوی بر عملکرد محل کار را برجسته کند. یکی از مزایای اصلی این است که کنجکاوی می‌تواند ما را از سوگیری تأیید محافظت کند، که به ما کمک می‌کند تا ارزیابی دقیق‌تری از موقعیت‌ها داشته باشیم و تصمیمات بهتری بگیریم. جینو همچنین به مطالعه‌ای اشاره می‌کند که توسط اسپنسر هریسون، محقق اینسید^{۳۱} در یک مرکز تماس انجام شده است، که نشان می‌دهد کارمندان با سطوح بالاتر کنجکاوی خلاقیت و بهره‌وری بیشتری در محل کار دارند.^[۷]

چگونه باید کنجکاوی خود را افزایش دهیم؟ درحالی که استراتژی‌ها و تمرین‌های زیادی وجود دارد، اجماع عمومی در مورد بهترین راه برای تضمین کنجکاوی، پرسیدن سؤالات بیشتر است. دنیا را به همان صورتی که هست نپذیرید، در مورد همه چیز پرسید چرا این طور است. این یک تمرین ساده است، اما به کنجکاوی ذاتی شما کمک می‌کند و ذهن شما را نسبت به چیزهایی که قبلاً نمی‌دانستید باز می‌کند.

همه‌اش را بگذار کنار هم

همان‌طور که استیو جابز بزرگ در آن سخنرانی که در ابتدای این فصل به آن اشاره کردم گفت: شما فقط می‌توانید نقاط زندگی خود را با نگاه به عقب به هم وصل کنید. و همان‌طور که من افزودم، برای اتصال این نقاط در آینده، باید آن‌ها را در زمان حال انتخاب کنید. حال که به پایان این فصل می‌رسیم، می‌خواهم یک داستان نهایی را در مورد نقاطی که در مسیر حرفه‌ای‌ام انتخاب کردم، برای شما نقل کنم.

وقتی در دهه ۱۹۸۰ به‌عنوان دانشجوی مهندسی در مؤسسه فناوری هند شروع به تحصیل کردم، هرگز تصور نمی‌کردم که روزی در جایگاه رئیس مؤسس مدرسه‌ای قرار بگیرم که تبدیل به مشهورترین مدرسه تجارت هند شده است. همچنین نمی‌توانستم کارآفرین یا مشاور کسب‌وکار شوم. صرفاً مرد جوانی بودم که مسیرهای قبل از خودم را دنبال می‌کردم.

اما در طول مسیر، مانند عدی و پاروما، فرصت‌های زیادی برای ریسک‌پذیری و امتحان کردن چیزهای جدید به من داده شد. برخی از آن‌ها موفقیت‌آمیز بودند و برخی دیگر نه. اما هرکدام به من فرصتی برای یادگیری و رشد دادند. آن‌ها بخشی از من و میراث من شدند. به نقطه‌هایی تبدیل شدند که من در نهایت آن‌ها را به هم پیوند زدم و شبکه حرفه‌ای خودم را ساختم. اگر این نقاط را انتخاب نکرده بودم، هرگز نمی‌توانستم آن‌ها را به هم وصل کنم.

اکنون که این مطالب را می‌خوانید، ممکن است این دعوت من برایتان ترسناک باشد. ممکن است احساس ناخوشایندی داشته باشید که ریسک کنید و با ترس از شکست مواجه شوید. اما نکته‌ای نیز وجود دارد که ذهنتان را آزاد می‌کند. لازم نیست قبل از شروع مراحل بعدی در مسیر حرفه‌ای‌تان همه چیز را بفهمید و بدانید. برای ساختن آن نیازی نیست فشار غیرضروری احساس کنید. می‌توانید چیزهایی

^{۳۱} INSEAD

را امتحان کنید، آزمایش کنید و با خیال راحت اشتباه کنید. این چیزی است که در مورد مشاغل مدرن وجود دارد. تغییر یک امر ثابت است. آن‌ها درهم و برهم هستند و لزوماً از یک الگوی پیش‌بینی‌پذیر پیروی نمی‌کنند. اگر بتوانید در این هرج و مرج آزادی پیدا کنید، شکوفا خواهید شد.

تمرینات

در زیر تمرین‌ها و تأملاتی را می‌بینید که می‌توانید از آن‌ها برای کمک به اتصال «نقاط» خود و کشف رابطه‌تان با ریسک‌پذیری و ترس از شکست استفاده کنید. با خیال راحت به آن‌ها نگاهی بیندازید و آن‌ها را به هر ترتیبی که ترجیح می‌دهید به کار ببندید یا به‌طور کلی نادیده‌شان بگیرید.

- به زندگی خود فکر کنید و به «نقاط» مهمی که تا به حال برداشته‌اید، بیندیشید. این‌ها می‌توانند تجربیات یا دستاوردها باشند. هیچ پاسخ درست یا غلطی وجود ندارد.
- اگر بین این نقاط یک خط فرضی رسم کنید، آیا مستقیم است یا خمیده؟ آیا الگوهایی را در حال ظهور می‌بینید؟ آیا ارتباطی وجود دارد که شما را شگفت‌زده کند؟
- بزرگ‌ترین خطراتی که در زندگی‌تان انجام داده‌اید چیست؟ قبل از ریسک کردن چه احساسی داشتید؟ چه چیزی باعث شد سراغش بروید؟ بعد از انجام جهش چه احساسی داشتید؟ چه چیزی از این تجربه یاد گرفتید؟
- آیا خطراتی وجود دارد که مجبور به پذیرش آن شدید اما در نهایت انجامش ندادید؟ چرا تصمیم گرفتید این فرصت را از دست بدهید؟ آیا از تصمیم خود پشیمان هستید؟
- وضعیت فعلی شغلی یا تحصیلی خود را در نظر بگیرید. ممکن است شغل داشته باشید یا دانشجو باشید. چه فرصت‌هایی برای به دست آوردن تجربیات بیشتر در دنیای واقعی در اختیار دارید؟



قدرت مربیگری

در اواخر دهه ۱۹۹۰، من با یکی از سخت‌ترین تصمیمات زندگی حرفه‌ای خود مواجه شدم. به‌عنوان مشاور در مکینزی اند کامپنی کار می‌کردم و یکی از پروژه‌های متعدد من در این نقش کمک به راه‌اندازی مدرسه بازرگانی هند (آی‌اس‌بی) در حیدرآباد بود. باینکه راه‌اندازی مؤسسات آموزشی هسته اصلی مکینزی نبود، راجات کومار گوپتا، مدیرعامل جهانی وقت، تأسیس یک مدرسه کسب‌وکار در سطح جهانی در هند را برای کمک به آموزش نسل جدیدی از مدیران برای برآورده کردن نیازهای روبه‌رشد اقتصاد هند مفید می‌دانست.

برنامه‌ریزی این پروژه سال‌ها طول کشید و شامل همکاری با رهبران تجاری از ایالات متحده و هند و همچنین چندین مدرسه تجارت بین‌المللی از جمله مدرسه وارتون در دانشگاه پنسیلوانیا و دانشکده مدیریت کلوگ در دانشگاه نورت وسترن بود. با نزدیک شدن به راه‌اندازی مدرسه، دو دانشگاهی محترمی که ما به‌عنوان رؤسای مؤسس انتخاب کرده بودیم، از دانشگاه رفتند که ما را در وضعیتی کاملاً پیچیده قرار داد. راه‌حل هیئت آی‌اس‌بی این بود که از من بخواهد وارد کار شوم و این سمت را به عهده بگیرم.

از این پیشنهاد شوکه شدم. من در آن زمان فقط سی‌وهفت سال داشتم و عملاً هیچ تجربه‌ای در دانشگاه نداشتیم، موقعیت شغلی هم به تحصیلات خودم نامربوط بود و از پایان دوره دکتری‌ام کمتر از دو سال می‌گذشت. من بیشتر از روی تمایلات و هیجانانگام روی راه‌اندازی آی‌اس‌بی در مکینزی کار کرده بودم و از تمرکز حرفه‌ای اولیه من دور بود. چگونه می‌توانستم شرایط لازم برای چنین موقعیتی را داشته باشم؟ شغلم در مکینزی چه می‌شد؟ باین‌حال، یک چیز بسیار قانع‌کننده نیز درمورد این فرصت وجود داشت. در دلم حس می‌کردم این کاری است که دوست دارم انجام دهم و از چالشی که ارائه می‌کرد هیجان‌زده بودم.

اما با بازدارنده‌های شدید روبه‌رو بودم. برای گرفتن سمت ریاست، باید از مکینزی مرخصی می‌گرفتم و قابل‌درک بود که همکارانم مخالف باشند. در آن زمان یکی از شرکا بودم و درمورد بسیاری از بزرگ‌ترین مشتریانمان نقطه ارتباطی کلیدی شرکت بودم. شرکای من نگران بودند که غیبت من بر برخی از مهم‌ترین روابط شرکتی ما تأثیر منفی بگذارد.

بحث شغل من هم مطرح بود. بسیاری از همکاران و دوستان قابل‌اعتماد هشدار می‌دادند که کناره‌گیری از مکینزی، حتی برای مدت کوتاه، می‌تواند پیشرفت آینده من را در شرکت به خطر بیندازد. به‌هرحال، من در مسیر رسیدن به جایگاه شریک ارشد بودم و رفتن به سمت آی‌اس‌بی می‌توانست به جایگاه من در مکینزی آسیب برساند و به‌طور بالقوه زمان و تلاشی را پیش از آن برای رسیدن به جایگاه آن زمان صرف کرده بودم، هدر دهد. حتی همسر هم مخالف بود و احساس می‌کرد که ریسک بزرگی است. صادقانه بگویم در آن زمان، جرئت ایستادگی در مقابل بسیاری از افراد زندگی‌ام را نداشتیم که به من توصیه می‌کردند این کار را انجام ندهم. و تقریباً آن را رد کردم.

اما همان‌موقع با یک مربی قابل‌اعتماد به نام دان جیکویز گفت‌وگو کردم که به‌طور بالقوه زندگی‌ام را برای همیشه تغییر داد. جیکویز رئیس کلوگ بود و به‌عنوان یکی از اعضای هیئت مؤسس آی‌اس‌بی خدمت می‌کرد. وقتی از او پرسیدم باید چه کار کنم، پاسخش صریح بود. توصیه کرد: «این کار را قبول کن. فکر کردن ندارد.»

من نگرانی‌هایم را درمورد اینکه چه اتفاقی برای حرفه‌ام در مکینزی رخ می‌دهد، ابراز کردم و او گفت: «داری با من شوخی می‌کنی؟ مطمئناً شغلت ممکن است به‌طور جزئی آسیب ببیند. اما به این فکر کن که در ازای آن چه چیزی به دست خواهی آورد. این فرصت را

داری که مؤسسه‌ای بسازی که پس از تو هم باقی می‌ماند. با کمترین رحمت به آن خواهی رسید و میراث تو خواهد بود. زان پس به‌عنوان رئیس مؤسس مدرسه‌ای شناخته می‌شوی که احتمالاً یکی از برترین مدارس تجارت هند خواهد بود.

معلوم شد که دان درست گفته است. من به‌عنوان رئیس مؤسس آی‌اس‌بی مشغول به کار شدم و هرچند درنهایت به مکینزی بازگشتم، این اقدام باعث ایجاد یک مسیر حرفه‌ای طولانی و جذاب در دنیای آموزش شد، چیزی که در سال‌های جوانی هرگز پیش‌بینی نمی‌کردم. من از آن زمان در راه‌اندازی چندین مؤسسه دانشگاهی دیگر مشارکت داشتم و به‌نوعی آموزش کار اصلی من در زندگی شده است.

اگر سال‌ها پیش آن مکالمه با دان را برقرار نمی‌کردم، احتمالاً شغل آی‌اس‌بی را نمی‌پذیرفتم و تمام اتفاقاتی را که در نتیجه آن رخ داد، تجربه نمی‌کردم. این قدرت مربیگری است. مربیان می‌توانند به شما کمک کنند تا نقاطی را در زندگی خود ببینید - و نیز ارتباطات بین آن‌ها را - که به‌سادگی قادر به دیدنشان نیستید. آن‌ها می‌توانند در لحظات حساس وارد عمل شوند تا به شما وضوح و اعتمادبه‌نفس لازم برای اقدامی بزرگ را بدهند. می‌توانند به‌عنوان نرده‌های محافظ برای مسیر حرفه‌ای شما عمل کنند و در صورت نیاز شما را در مسیر خود نگه دارند و ازتان بخواهند که در زمان مناسب از لاک خود خارج شوید.

به نظر می‌رسد که مربیگری یکی از مهم‌ترین اجزای یک مسیر حرفه‌ای موفق است. تقریباً همه کسانی که با آن‌ها مصاحبه کردم، گفتند که مربیان در تصمیمات اولیه حرفه‌ای و آموزشی آن‌ها نقشی کلیدی داشتند و همچنین در بسیاری از مقاطع حیاتی سفرشان به آن‌ها کمک کردند. کمکشان کردند تا نقاط قوت خود را شناسایی کنند، علایق خود را اصلاح کنند و آن‌ها را به سمت درجات بالاتر برتری سوق دهند. آن‌ها را در سطح بالاتری از برتری نسبت به خودشان نگه داشتند. مربیان نمونه‌هایی بودند که می‌توانستند حرفه‌های خود را الگو برداری کنند و به آن‌ها اعتمادبه‌نفس و چشم‌انداز دادند تا در زمان مناسب، محورهای بزرگی ایجاد کنند.

از بسیاری جهات، راهنمایی می‌تواند به تقویت همه عوامل دیگری که پیش از این ذکر کردیم کمک کند: کشف علایق، نقاط قوت و ضعف خود. انتخاب مسیر آموزشی صحیح؛ ارزیابی و پرورش مجموعه مهارت‌های مناسب و کمک به شما در پیوند دادن نقاط مختلف شغلی‌تان. در این فصل از تجربیات مصاحبه‌شوندگان برای کشف اهمیت مربیگری و ارائه توصیه‌های عملی در مورد بهترین راه‌ها برای یافتن و مشارکت دادن یک مربی استفاده می‌کنیم.

در حاشیه: مربیگری کار می‌کند

من با داستان‌های بی‌شماری در مورد نقش مثبتی که مربیان در شغل افراد دارند، برخورد کرده‌ام. از جمله مسیر حرفه‌ای خودم و نیز بسیاری از افرادی که برای این کتاب با آن‌ها مصاحبه کردم. اما شواهد قدرت مربیگری فقط از تعریف افراد و شرح حالشان به دست نمی‌آید. تحقیقات زیادی برای اندازه‌گیری مزایای ملموس مربیگری در همه زمینه‌ها از عملکرد گرفته تا رضایت شغلی و حفظ کارکنان انجام شده است.

شرکت سان مایکروسیستمز با شرکت پژوهشی گارتنر و کپیتال آنالیتیکس همکاری کرد تا مطالعه‌ای را بر روی ۱۰۰۰ کارمند در یک دوره پنج‌ساله انجام دهد تا تأثیر مربیگری را بر شرکت خود اندازه‌گیری کند. آن‌ها دریافتند که ۲۵ درصد از کارمندانی که در برنامه هدایتگری شرکت کردند، افزایش حقوق داشتند، در مقایسه با تنها ۵ درصد از کارکنانی که این برنامه را نگذرانده بودند. علاوه بر این، کسانی که مربی داشتند پنج برابر بیشتر از کارمندانی که هیچ مربی‌ای نداشتند، ارتقا یافتند.^[۱] با توجه به شاخص نظرسنجی اعتماد مدیرعامل شرکت ویستچ در سال ۲۰۲۰، از ۱۳۰۰ مدیرعامل موردبررسی، ۸۶ درصد گفتند که مربیان برای موفقیت حرفه‌ای آن‌ها بسیار مهم بوده‌اند.^[۲]

مربیگری همچنین بر رضایت شغلی تأثیر دارد. یک نظرسنجی شادی در محل کار در سال ۲۰۱۹ که توسط سی‌ان‌بی‌سی و سروی مانکی انجام شد و ۸۰۰۰ کارمند را در بسیاری از صنایع مورد بررسی قرار داد، نشان داد که ۹۱ درصد از کارکنان دارای مربی از شغل خود «راضی» هستند و ۵۷ درصد می‌گویند «بسیار راضی» هستند. هر دوی این اعداد حداقل ۱۰ درصد در میان کارکنان بدون مربی کاهش یافته است. همین نظرسنجی نشان داد که بیش از ۴۰ درصد از کارکنان بدون مربی به ترک شغل خود فکر کرده‌اند، درحالی‌که این رقم برای کسانی که مربی دارند تنها ۲۵ درصد است.^[۳]

تأثیر مثبت مربیگری فقط به دنیای کار محدود نمی‌شود. دانشجویان نیز از داشتن مربیان سود می‌برند. یک مطالعه در سال ۲۰۲۰ که در *جورنال آو ادونسد مدیکال اچوکیشن اند پروفشنالیزم*^{۳۲} منتشر شد، تأثیرات یک برنامه مربیگری را بر ۱۴۸ دانشجو در کالج پزشکی الازهر در کراالا رصد کرد. آن‌ها دریافتند که میانگین نمرات امتحانات در بین دانشجویان پس از شرکت در برنامه مربیگری به‌طور قابل توجهی افزایش یافته است. و این تأثیر به‌ویژه در بین دانشجویان زیر متوسط زیاد بود.^[۴]

صدای قابل‌اعتماد خارج از خانواده شما

سریکانت ساستری شغل دوم خود را از طریق مربیگری ساخته است. یک دهه پس از راه‌اندازی، رشد و درنهایت فروش دو شرکت مختلف، می‌خواست با راهنمایی کارآفرینان مشتاقی که در تلاش برای راه‌اندازی سرمایه‌گذاری‌های خود به دنبال راهنمایی بودند، این کار را جبران کند. برای این منظور، شروع به تدریس کارآفرینی در دانشگاه‌ها، انکوباتورهای نوپا و از طریق کارگاه‌های خود کرد. او به‌شوخ می‌گوید که به‌دلیل علاقه‌اش به کار با کارآفرینان جوان، زمان بیشتری را با افراد هم‌سن‌وسال پسرش می‌گذراند تا با افرادی از نسل خودش مثل من (من و سریکانت باهم در مؤسسه فناوری هند کانپور درس خواندیم).

هرچند سریکانت درمورد مزایای مربیگری حرف‌های زیادی برای گفتن دارد، از تجربه‌های مربی بودن و مربی داشتنش، نکته‌ای منحصربه‌فرد درمورد نقشی که مربیان می‌توانند در جامعه هند ایفا کنند، بیان کرد که من در هیچ جای دیگری نشنیده‌ام. یک مربی، به‌ویژه یک مربی معتبر، می‌تواند منبع توصیه‌های عینی از خارج از خانواده باشد که می‌تواند به مشروعیت بخشیدن به تصمیماتی که ممکن است خارج از منطقه آسایش والدین یا بستگان شما به نظر برسد، کمک کند.

این امر به‌ویژه در فرهنگ هند که والدین تمایل دارند حتی پس از دانشگاه و در سال‌های اولیه زندگی فرزندان‌شان هم فعال باشند، اهمیت ویژه دارد. همان‌طور که سریکانت اشاره می‌کند، داشتن مربی می‌تواند به خانواده شما این اطمینان را بدهد که شما مشاوره خوبی دریافت می‌کنید، حتی اگر این مشاوره لزوماً با نظر آن‌ها همخوانی نداشته باشد.

ایندرا نوبی، مدیر اجرایی هندی-آمریکایی، در کتاب *خاطرات خود با عنوان زندگی من به‌طور کامل: کار، خانواده و آینده ما* (پنگوئن، ۲۰۲۱) که در فهرست پرفروش‌های نیویورک‌تایمز قرار گرفت، داستانی درمورد تجربه خود از مربیگری می‌گوید که بر نکته سریکانت صحنه می‌گذارد. نوبی که بیش از یک دهه به‌عنوان مدیرعامل شرکت پپسی فعالیت کرد و در سال ۲۰۱۷ توسط مجله فوربس به‌عنوان دومین زن قدرتمند تاجر شناخته شد، شروع به کار در شرکت نساجی متور بیردسل^{۳۳} در مدرس کرد. پس از چندی و به دنبال اعتصاب کارگران شرکت جانسون اند جانسون، از متور بیردسل رفت و برای سمتی در جانسون اند جانسون اقدام کرد، در آن زمان متور بیردسل به او پیشنهاد داد که در صورت بازگشت و ازسرگیری همکاری، یک سمت مدیریت ارشد به او پیشنهاد خواهد کرد. در همان زمان،

^{۳۲} *Journal of Advanced Medical Education and Professionalism*

^{۳۳} Mettur Beardsell

درخواست او برای دانشکده مدیریت بیل پذیرفته شده بود و از فرصتی که این برنامه برای او فراهم می‌کرد تا در مسیر حرفه‌ای خود رشد کند و وارد دنیای تجارت ایالات متحده شود، بسیار هیجان‌زده بود.

خودش می‌گوید که درگیر ماجرا شد. پذیرفتن شغل در متور بیردسل او را به یکی از جوان‌ترین زنانی تبدیل می‌کند که چنین موقعیت بالایی در دنیای تجارت هند دارند. پول و اعتبار زیادی در این موقعیت دریافت می‌کرد و پذیرش این پیشنهاد عمیقاً منطقی می‌نمود. اما احساس می‌کرد باید پیشنهاد بیل را بپذیرد. گیر کرده بود و نمی‌دانست چه کند، بنابراین برای مشاوره به یکی از مربیان خود نورمن وید مراجعه کرد. از زمانی که نویی مدیری در شرکت متور بیردسل بود، مسلماً وید عینی‌گراترین مشاور او نبود. اما همان‌طور که خودش می‌گوید، او را طوری راهنمایی کرد که انگار دختر خودش است، نه یک مدیر تجاری، و به او گفت که به بیل برود.

وقتی نویی به والدینش گفت که می‌خواهد پیشنهاد متور بیردسل را رد کند و به بیل برود، اولین سؤال آن‌ها این بود: «نظر نورمن چیست؟» وقتی او گفت که وید هم موافق است، آن‌ها به این تصمیم‌گیری اعتماد کردند و برای او آرزوی موفقیت کردند. البته، خانواده شما همیشه چشم‌پسته به آنچه مربی شما می‌گوید اعتماد نمی‌کنند یا توصیه‌های آن‌ها را حقیقت‌انجیل نمی‌دانند، اما مربیان می‌توانند مدافعان حیاتی آینده شما باشند. و این دفاع فقط برای این نیست که کمکتان کند خواسته‌تان را به خانواده بقبولانید. مربی کسی است که اغلب می‌تواند وضعیت شما را عینی‌گرایانه‌تر از خانواده‌تان ببیند. هدف اولیه یک مربی خوب باید آینده شخصی شما باشد، بدون اینکه برنامه کاری خود را آن‌طور که اعضای خانواده‌تان طلب می‌کنند، بچینند. به این ترتیب، تمرکز مربی بیشتر بر این است که در آینده می‌توانید چه کسی باشید، نه اینکه در گذشته چه کسی بوده‌اید.

کمک به شما برای یافتن و اتصال نقاط

در فصل ۲، ما اهمیت خودیابی را بررسی کردیم؛ درک استعدادهای پنهان شما، فهمیدن اینکه به چه چیزی علاقه دارید، تصمیم‌گیری در این خصوص که می‌خواهید مسیر حرفه‌ای خود را به چه سمتی هدایت کنید. یکی از نکات کلیدی که من در مورد خودشناسی به آن اشاره کردم، این است که خودشناسی چیزی است که به تدریج در طول مسیر حرفه‌ای شما اتفاق می‌افتد. بسیاری از ما در سنین پایین به‌طور روشن و مشخص نمی‌دانیم که می‌خواهیم در زندگی خود چه کاری انجام. ما باید تجربه کنیم و تجربه کسب کنیم تا رفته‌رفته مسیر رسیدن به آن کسی که می‌خواهیم باشیم را آغاز کنیم.

مربیان می‌توانند نقش بزرگی در این فرایند طبیعی خودیابی ایفا کنند. آن‌ها می‌توانند ناظر عینی مسیر حرفه‌ای ما باشند و به ما کمک کنند تا «نقطه»هایی را که قبلاً انتخاب کرده‌ایم، ببینیم یا فرصتی برای قدم برداشتن داشته باشیم؛ و به ما می‌آموزند چگونه این نقطه‌ها را در شبکه مشاغل خود ادغام کنیم. آن‌ها می‌توانند به استعدادها یا تجربیاتی اشاره کنند که در غیر این صورت، ممکن بود از شان چشم‌پوشی کنیم؛ و نشانمان دهند که چگونه می‌توانیم از استعدادها و تجارب برای ایجاد فرصت‌ها و تجربیات جدید استفاده کنیم.

من این را در دو روی سکه مربیگری تجربه کرده‌ام، هم وقتی مربی بوده‌ام هم وقتی مربی داشته‌ام. همان‌طور که در ابتدای این فصل گفتم، خوش‌شانس بودم که مربیان خارق‌العاده‌ای داشته باشم. و به‌واسطه کارم در صنعت آموزش، به اندازه کافی خوش‌شانس بودم که با بسیاری از جوانان باهوش ارتباط برقرار کنم و نقش مربی را برای برخی از آن‌ها ایفا کنم. یکی از خاطره‌انگیزترین تجربیات من از مربیگری، سیا سود بود که در فصل دوم این کتاب با او آشنا شدیم.

در پایان دوره حضور سیا در برنامه دانش‌پژوهان ودیکا برای زنان، او و بسیاری از همسالانش کم‌کم پیشنهادهایی برای کار دریافت کردند. یکی از کشفیات سیا در دوره تحصیلات تکمیلی هجده‌ماهه‌اش این بود که او در ارتباطات مهارت دارد. در واقع او به این کار هم

علاقه داشت و هم در آن خوب بود. بنابراین، وقتی پیشنهادی برای سمت روابط عمومی دریافت کرد، دریافت که باید آن را بپذیرد. او این پیشنهاد را به دو مشاورش، من و همکارم شریاسی سینگ، که اکنون یکی از بنیان‌گذاران هاراپاست، آورد و ما بلافاصله چیزی را دیدیم که او نمی‌دید. باینکه این شغل در واقع با مهارت‌ها و علایق او مرتبط بود و می‌دانستیم که در آن خوب خواهد بود، هر دو احساس می‌کردیم که این موقعیت نمی‌گذارد او خودش را به چالش بکشد و در راهی که ما می‌دانستیم، بدرخشد. بنابراین، هر کدام از ما در مخالفت درآمدیم و خیلی جدی به او گفتیم که این موقعیت را نپذیرد.

این برای سیا سخت بود. شرکت به او پیشنهاد وسوسه‌برانگیزی داده بود و دلیلش هم معلوم بود. او باهوش، فرهیخته و با استعداد بود و استخدامش برای آن‌ها پیروزی بزرگی محسوب می‌شد. شریاسی و من احساس می‌کردیم که یک موقعیت شغلی در حوزه سیاست عمومی در گروه آلبرایت استونبریج (ای‌اس‌جی) برای سیا بسیار مناسب‌تر است. او در سطح بسیار بالاتری نسبت به شرکت دیگر کار می‌کند و فرصت بسیار بیشتری برای رشد خواهد داشت.

بعد از رفت‌وآمدهای زیاد، بالاخره سیا را قانع کردیم. او موقعیت شغلی ای‌اس‌جی را پذیرفت و در نهایت در آن نقش شکوفا شد. سیا اکنون که به گذشته نگاه می‌کند، از مریگیری ما به‌عنوان یکی از مهم‌ترین لحظات زندگی حرفه‌اش تا به امروز یاد می‌کند. و سپاسگزار است که افرادی در زندگی‌اش هستند که می‌توانند فراتر از آنچه به نظر او کاملاً بدیهی است را ببینند و او را به سمت مسیر جدیدی هدایت کنند.

این یکی از ضروری‌ترین جنبه‌های مریگیری است. هیچ‌یک از ما نمی‌توانیم در مورد خود یا دنیای اطرافمان کاملاً عینی باشیم. بنابراین، اگر همیشه سعی کنیم به‌تنهایی پیش برویم و بدون نظر دیگران تصمیم بگیریم، اغلب ممکن است به بیراهه برویم. باید بتوانیم به افرادی که بر موفقیت ما سرمایه‌گذاری کرده‌اند و تجربه نسبتاً بیشتری نسبت به ما دارند تکیه کنیم، تا استعدادهای خاصی را که حتی از وجود آن‌ها خبر نداشتیم، کشف کنیم و مسیرهایی را پیدا کنیم که پیش‌تر نمی‌دانستیم برایمان ممکن است.

در حاشیه: برنامه‌های مریگیری سازمانی

با محبوب‌تر شدن بیشتر مزایای مریگیری، تقاضای فزاینده‌ای برای ایجاد برنامه‌های مریگیری در شرکت‌ها و مؤسسات دانشگاهی در سراسر جهان به وجود آمده است. پرورش استعداد یکی از مهم‌ترین عناصر موفقیت بلندمدت یک شرکت است و توسعه ساختارهای رسمی مریگیری راهی عالی برای تسهیل این امر است. براساس مطالعه‌ای که در سال ۲۰۲۲ توسط مؤسسه منتورکلینک انجام شد، ۸۴ درصد از شرکت‌های فرچون ۵۰۰ ایالات متحده برنامه‌های راهنمایی دارند و این تعداد برای شرکت‌های فرچون ۵۰ به ۱۰۰ درصد می‌رسد.[۵]

مؤسسات دانشگاهی این روند شرکتی را دنبال می‌کنند. برای مثال، در هند، بسیاری از دانشکده‌های حقوقی معتبر در سال‌های اخیر برنامه‌های مریگیری را آغاز کرده‌اند، از جمله دانشکده حقوق دانشگاه بنت، دانشکده حقوق وی‌آی‌تی، کالج حقوق لوید و دانشکده حقوق آی‌اف‌آی‌ام.[۶]

این برنامه‌های راهنمایی می‌تواند اشکال مختلفی داشته باشد، از جمله:

- **داخلی در مقابل خارجی.** برخی از سازمان‌ها تصمیم می‌گیرند با بخش‌های منابع انسانی سازمان خود کار کنند تا با استفاده از پرسنل خود برنامه‌های مریگیری ایجاد کنند. برخی دیگر وظیفه مریگیری را برون‌سپاری می‌کنند و مشاوران یا شرکت‌هایی را برای راهنمایی کارکنان خود دعوت می‌کنند.

- **برنامه‌های گروهی.** بسیاری از برنامه‌های آموزشی حول گروه‌های همسالان سازمان‌دهی شده‌اند. این گروه‌ها اغلب شامل یک مربی ارشد هستند که با همه به صورت جمعی و فردی کار می‌کند. گروه‌ها اغلب بر اساس بخش، عملکرد یا گروه سنی سازمان‌دهی می‌شوند و به ایجاد تجربه مشترک کمک می‌کنند.
- **مشاوره آنلاین.** اینترنت با فراهم‌سازی بستری برای جلسات مجازی فرصت‌های مربیگری را به طور چشمگیری گسترش داده است. مربیان و کسانی که می‌خواهند مربی بگیرند دیگر مجبور نیستند در یک دفتر یا حتی یک کشور باشند تا با یکدیگر تعامل برقرار کنند.
- **نظیر به نظیر.** باینکه راهنمایی شدن توسط فردی باتجربه‌تر از شما مزیتی فوق‌العاده دارد، داشتن یک مربی هم‌تا نیز می‌تواند ارزشمند باشد. مربیان هم‌تا می‌توانند عینیت و حس رفاقت و تجربه مشترک را ارائه دهند.

نگه داشتن شما در استاندارد بالاتر

شکل‌های زیادی از مربیگری وجود دارد. در برخی شرایط، مربیان شما را پیدا می‌کنند. در موقعیت‌های دیگر، شما به دنبال آن‌ها هستید. برنامه‌های راهنمایی رسمی وجود دارد، اما برخی از قدرتمندترین راهنمایی‌ها در واقع از طریق همکاری طبیعی در محل کار اتفاق می‌افتد. در مواردی مانند این، تعداد بیشتری از کارکنان یا دانشجویان به طور مستقیم با پیش‌کسوتان خود کار می‌کنند و فرصت فوق‌العاده‌ای برای یادگیری با مثال دارند. در این موارد، مربیان اساساً با انجام کار آموزش را پیش می‌برند.

در این تعاملات است که می‌توانید یکی از قدرتمندترین مزایای مربیگری را تجربه کنید: نگاه داشتن شما در سطح بالاتری. سیا سود و مونیکا هرپهاران، هر دو قدرت این نوع راهنمایی دست‌اول را از طریق کارشان در گروه آلبرایت استونبریج تجربه کردند. باینکه هیچ‌یک از آن‌ها هم‌زمان با ای‌اس‌جی کار نمی‌کردند و شغل مشابهی نداشتند، هر دو از این گفتند که چقدر از محیط کاری صمیمی شرکت یاد گرفتند.

تصادفی نیست که فرهنگ کاری ای‌اس‌جی به گونه‌ای است که کارمندان سطح پایین‌تر مانند مونیکا و سیا تقریباً در تمام پروژه‌ها مستقیماً با ارشدترین مدیران شرکت کار می‌کنند. در نتیجه، بخش اعظم یادگیری از طریق مثال رخ می‌دهد. سیا اشاره می‌کند که چگونه استانداردهای بالایی که همکارانش برای او و خودش تعیین کرده‌اند، او را مجبور کرده تا به سطح جدیدی از سختگیری در نحوه برخوردش با کار گام بردارد. مونیکا چنین توصیف می‌کند که ای‌اس‌جی دارای «فرهنگ برتری» بود که در آن از همه انتظار می‌رفت رشد کنند، خود را بالا بکشند و همیشه بهترین خود را ارائه دهند. این انتظار فقط از سوی مدیر شرکت نبود. آن‌ها از طریق مثال خودشان به این استاندارد رسیدند. و در انجام این کار، نوعی راهنمایی ارزشمند را برای همه کسانی که برای آن‌ها و با آن‌ها کار می‌کردند ارائه داد.

سیا می‌گوید که در ابتدا استاندارد بالای برتری چیزی بود که او همیشه در تلاش برای حفظ آن بود، اما از بیرون او می‌آمد. از آنجایی که در چنین تیم کوچکی قرار داشت، هیچ‌چیز از بین نمی‌رفت و این او را مجبور کرد که مسئولیتی بیش از آنچه در یک موقعیت بزرگ‌تر و سلسله‌مراتبی داشته باشد، بپذیرد. با گذشت زمان، شروع به درونی کردن استانداردهای بالای تیم کرد و خودش به مولد تبدیل شد. این درس را در بقیه دوران کاری خود آویزه گوش کرد و آن را به عادت‌های همیشگی تبدیل کرد.

مونیکا هم تجربه مشابهی داشته است، او دریافته است که تجربه حضورش در ای‌اس‌جی بوده است که نشانش داده در هر شغلی که از آن زمان تا به حال مشغول انجام آن بوده، از خودش و دیگران چه انتظاراتی داشته باشد. علاوه بر این، تلاش برای دستیابی به چنین استاندارد بالایی در هر موقعیتی که در آن قرار می‌گیرد، به او اعتمادبه‌نفس فوق‌العاده‌ای بخشیده است.

او صرف نظر از سطح تجربه یا آشنایی‌اش با کار، می‌تواند با داشتن استاندارد برتر شخصی و جمعی اعتماد هم‌تیمی‌هایش را جلب کند. او این تجربه را در نقش جدید خود به‌عنوان یکی از اعضای ارشد یک استارت‌آپ تحویل غذا بیشتر از همیشه مفید می‌داند. برای اولین بار در مسیر حرفه‌ای‌اش خود، توانایی شکل دادن و ساختن از پایه فرهنگ یک سازمان را دارد و در تلاش است تا همان استاندارد از برتری را در شرکت جدید خود ایجاد کند که در ای‌اس‌جی آموخت.

مربیگری همین است. چیزی نیست که یک بار رخ بدهد و تمام شود. درس‌هایی که از یک مربی خوب می‌آموزید، همیشه همراه شماست. این درس‌ها بخشی از شما می‌شوند. و همان‌طور که در مسیر حرفه‌ای خود به پیش می‌روید، می‌خواهید همان درس‌ها (و درس‌های جدیدی را که در طول مسیر آموخته‌اید) با دیگران به اشتراک بگذارید.

مدل‌سازی مسیرهای جدید

یکی دیگر از مزایای مهم داشتن مربی این است که آن‌ها می‌توانند ذهن شما را به روی فرصت‌هایی باز کنند که از آن‌ها آگاه نبودید یا فکر نمی‌کردید برایتان ممکن است. همان‌طور که در این کتاب مفصل بحث کردیم، جهان به سرعت در حال تغییر است، و مشاغل مدرن روزبه‌روز غیرخطی‌تر و «خارج از چارچوب» می‌شوند. وقتی من از دانشگاه فارغ‌التحصیل می‌شدم، فرصت‌های شغلی محدودی پیش رویم قرار داشت. درحالی‌که امروز امکانات بی‌پایان به نظر می‌رسند. ما در دنیایی زندگی می‌کنیم که در آن مدرک فنی شما می‌تواند کمک کند در شرکت سنتی‌تری مانند مایکروسافت یا اینتل استخدام شوید. اما همچنین می‌تواند در یک شرکت «نوپای تک‌شاخ» مانند، اوپرا، تیک‌تاک یا کوین بیس شغلی برای شما ایجاد کند.

اما با وجود همه این گزینه‌ها، هنوز به نمونه‌هایی از افرادی نیاز داریم که این مسیر را پیموده‌اند. ما باید افرادی را ببینیم که تفاوت چندانی با خودمان ندارند و راه‌های خلاقانه‌ای را برای ایجاد شغل خود پیدا کرده‌اند. برای مثال، وقتی مونیکا هریهاران به مؤسسه فلوشیپ هند جوان آمد، می‌دانست که می‌خواهد تأثیر اجتماعی بگذارد، اما در مورد چگونگی انجام این کار گیج بود. او از طریق آن برنامه توانست مستقیماً با طیف وسیعی از کارآفرینان آگاه، فعالان و دانشگاهیان که به روش‌های منحصر به فرد و بدیع با مسائل اجتماعی برخورد می‌کردند، ارتباط برقرار کند. این مسئله ذهن او را نسبت امکانات مختلف پیش رویش باز کرد و به او اجازه داد تا در مسیری پیش برود که در عین اینکه از نظر اخلاقی رضایت‌بخش بود، از نظر شخصی نیز برایش لذت داشت.

این الگوها می‌توانند مربیان باشند. آن‌ها می‌توانند به شما نشان دهند که شخص دیگری چگونه این کار را انجام داده است و یک مثال کاملاً ملموس از اینکه یک حرفه خاص چگونه به نظر می‌رسد، به شما ارائه دهند. ما انسان‌ها به این مسیرهای پیش رو نیاز داریم. حتی اگر دقیقاً آن‌ها را دنبال نکنیم، آن‌ها برای شروع جایی به ما نشان می‌دهند. به ما اطمینان می‌دهند که می‌توانیم با انجام کاری که دوستش داریم، شغلی ایجاد کنیم.

شاید مهم‌ترین فایده داشتن مربی این باشد که آن‌ها می‌توانند به شما اعتماد به نفس بدهند، حتی زمانی که از نتیجه هراس دارید. می‌توانند ظرفیت‌های فرصتی را که برای شما قابل مشاهده نیست، ببینند. و از این طریق به شما کمک کنند تا از هرگونه دوگانگی یا عدم تصمیم‌گیری در مورد آینده خود خلاص شوید. در دنیای کار مدرن غیرخطی ما که اکثرمان در طول مسیر با محورهای مهم بسیاری روبه‌رو خواهیم شد، داشتن چنین راهنمایی و حمایتی بسیار ارزشمند است.

وقتی دان جیکوبز مرا تشویق کرد که اعتماد کنم و شغل ای‌اس‌جی را بپذیرم، اوضاع برای من مطمئناً همین بود. ایندرا نوبی هم تجربه مشابهی را بازگو کرد، زمانی که مربی او توصیه کرد به حرف دلش اعتماد کند و آغاز مسیر حرفه‌ای خود را به تعویق بیندازد و برود

دنبال گرفتن مدرک ام‌بی‌ای. سیا نیز از دیدگاهی که شریاسی و من توانستیم در یک لحظه نسبتاً حساس به او ارائه کنیم، بسیار سود برد. من خوش‌شانسم که توانستم بارها و بارها نقش مربی را برای جوانانی که در طول سال‌ها با آن‌ها کار کرده‌ام، ایفا کنم.

در حاشیه: بستن شکاف مهارت از طریق مربیگری

مطالب زیادی در مورد شکاف مهارتی که بسیاری از کارفرمایان تجربه می‌کنند، نوشته شده است، به‌ویژه با نیروی کار جوان نسل هزاره و نسل زد. بیش از یک دهه است که شرکت‌ها در تلاش بوده‌اند تا بفهمند چگونه نسل جدید نیروی کار را درک کنند و پرورش دهند تا به گزینه‌های کارآمد و ارزشمندی برای کارشان تبدیل شوند. یکی از نیروهای محرک پشت شکاف مهارتی، عدم انتقال کارآمد دانش بین مدیریت قدیمی و استخدام‌های جدیدتر بوده است. این امر به‌ویژه در خصوص مهارت‌های نرم مانند ارتباطات، رهبری و همکاری دشوار بوده است.

یک راه‌حل امیدوارکننده، راهنمایی است. طبق یک مطالعه که در سال ۲۰۲۱ در *اینترنشنال جورنال آو اویدنس بیسید کوچینگ اند منتورینگ* ۳۴ منتشر شد، مربیگری تأثیر زیادی بر عملکرد شغلی کارکنان نسل هزاره داشته است که در حال حاضر تقریباً ۵۰ درصد از نیروی کار هند را تشکیل می‌دهند؛ این تعداد تا سال ۲۰۲۵ به ۷۵ درصد افزایش خواهد یافت. [۷]

در نسل زد، تحقیقات نشان داده است که آن‌ها سرپرستان خود در محیط‌های کاری را همچون مربیان اصلی زندگی خود در نظر می‌گیرند و از منابع دیگری مانند مربیان، معلمان یا رهبران مذهبی که برای نسل‌های قدیمی‌تر محبوب بوده‌اند، دور می‌شوند. [۸] در واقع، بسیاری از کارفرمایان به تدریج دریافته‌اند که کارکنان نسل زد نسبت به مربیگری بهتر از مدیریت پاسخ می‌دهند. به عبارت دیگر، آن‌ها می‌خواهند در مشاغل حرفه‌ای خود پرورش یابند و از آن‌ها حمایت شود، نه اینکه تحت مدیریت خرد باشند یا به آن‌ها گفته شود چه کاری انجام دهند. [۹]

پیدا کردن یک مربی

اکنون که به پایان فصل نزدیک می‌شویم، ممکن است با خود فکر کنید که «خب، متوجه شدم که راهنمایی مهم است، اما چگونه می‌توانم یک مربی پیدا کنم؟» پاسخ ساده من به این سؤال این است که شما خوش‌شانسید. همه ما به معنای واقعی کلمه توسط مربیان بالقوه احاطه شده‌ایم. مربی لزوماً نباید کسی باشد که شما به‌طور رسمی استخدامش می‌کنید یا از شما راهنمایی می‌خواهد. می‌تواند پدر یا مادر یا خویشتاوندتان باشد. می‌تواند معلم یا مشاور تحصیلی شما باشد. می‌تواند رئیس یا همکار باشد. می‌تواند عضو سازمانی باشد که شما برای آن داوطلب شده‌اید. می‌تواند یک مربی عمومی یا معلم موسیقی باشد.

نکته جالب در مورد مربیان این است که هرچند که ما آن‌ها را جست‌وجو می‌کنیم، اما اغلب آن‌ها ما را پیدا می‌کنند. این روشی است که در بیشتر دوران حرفه‌ای من پیش آمده است. وقتی در موقعیتی قرار می‌گیرم که به راهنمایی نیاز دارم، کسی در زندگی من وجود دارد که به‌طور طبیعی برای مشاوره به سمت او کشیده می‌شوم. البته برای همه این‌طور نیست. اما قبل از اینکه در گوگل دنبال مربی بگردید، پیشنهاد می‌کنم به روابطی که همین حالا به‌عنوان منبع راهنمایی دارید، فکر کنید. شاید تعجب کنید که چقدر منبع پشتیبان در دسترس شماست.

گفته می‌شود، برنامه‌های مربیگری رسمی زیادی نیز وجود دارد. اگر برای شما جذاب‌اند، قویاً پیشنهاد می‌کنم آن‌ها را جست‌وجو کنید. این‌ها ممکن است برنامه‌هایی در محل کار یا مؤسسه آموزشی شما باشند. اگر در مورد موضوعی که در آن نیاز به هدایت دارید کاملاً مطمئنید، می‌توانید فردی مانند یک مربی را استخدام کنید تا به شما در انجام آن کمک کند. نکته کلیدی این است که شما باید برای جست‌وجوی یک رابطه مربیگری - میان مربی و شاگرد - اقدام کنید، خواه این رابطه با کسی باشد که قبلاً در زندگی شما بوده یا نه.

مردم وقتی با امکان برقراری چنین رابطه‌ای مواجه می‌شوند، اغلب می‌گویند که نمی‌خواهند تحمیلی برای طرف مقابل باشند یا فکر نمی‌کنند که آن مربیان بالقوه برای کمک به آن‌ها زمان خالی داشته باشند. اما من دریافته‌ام که کاملاً برعکس است. میزان خیرخواهی بسیار زیادی در جهان وجود دارد و مربیان از اینکه می‌توانند تجربیات و خرد خود را با کسانی که به آن‌ها کمک می‌کنند به اشتراک بگذارند، به همان اندازه (یا بیشتر) سود می‌برند. این زیبایی مربیگری است. این اغلب یک عمل خیرخواهانه و نوع‌دوستانه است. منشأ آن تمایل واقعی کسی برای کمک به شما در همراهی با تمایل شما برای گوش دادن و رشد است.

تمرینات

در زیر تمرین‌هایی را مشاهده خواهید کرد که می‌توانید از آن‌ها برای کمک به پرورش روابط مربیگری در زندگی خود استفاده کنید. نیازی نیست همه آن‌ها را کامل کنید یا آن‌ها را به ترتیب خاصی انجام دهید. نکته کلیدی این است که از آن‌ها به هر شکلی که فکر می‌کنید بیشترین سود را برایتان دارد، استفاده کنید.

- مربیان فعلی شما چه کسانی هستند؟ به یاد داشته باشید، این‌ها نباید روابط رسمی راهنمایی باشند. ممکن است یکی از بستگان، یک مربی، معلم یا رئیس شما باشد. افرادی که برای مشاوره به آن‌ها مراجعه می‌کنید چه کسانی‌اند؟
- به شخص یا افرادی که فهرست کرده‌اید فکر کنید. چه کیفیت‌ها و ویژگی‌هایی آن‌ها را به یک مربی خوب تبدیل می‌کند؟
- چه کسی ممکن است نقش مربی آینده شما را ایفا کند؟ ممکن است شخصی در زندگی شما باشد که هرگز برای مشاوره نزد او نرفته‌اید، اما فکر می‌کنید می‌تواند منبع خوبی در آینده باشد.
- اگر بخواهید امروز با یک مربی (واقعی یا فرضی) تماس بگیرید، از او چه می‌پرسید؟ آیا مسائلی وجود دارد که برای آن به دنبال مشاوره هستید؟
- به پاسخ‌های خود در سؤال بالا فکر کنید. چه کسی ممکن است فرد مناسبی برای صحبت در مورد موضوعاتی باشد در ذهن دارید؟



توصیه برای والدین: فوت کوزه‌گری را دریابید

جهان در طول سه دهه گذشته به‌طور قابل‌توجهی تغییر کرده است و هیچ‌کجا این تحول به‌اندازه هند نبوده است. اساساً در یک نسل، هند از یک کشور نسبتاً منزوی و دورافتاده به بازیگری اصلی در اقتصاد جهانی تبدیل شده است. وقتی در دهه ۱۹۸۰ از آی‌آی‌تی فارغ‌التحصیل شدم، هند تازه شروع به آزادسازی اقتصاد خود کرده بود و از وضعیت امروزی اقتصاد ببری فاصله داشت. درحالی‌که کل تولید ناخالص داخلی در سال ۱۹۸۰ زیر ۲۰۰ میلیارد دلار بود، این رقم امروز به نزدیک به ۳ تریلیون دلار افزایش یافته است. [۱] و این روند احتمالاً ادامه خواهد داشت.

در نتیجه این تغییر سریع، محیط کاری که دانشجویان هندی امروز وارد آن می‌شوند، عمیقاً با محیط کاری که والدینشان همین بیست یا سی سال پیش با آن مواجه بودند، متفاوت است. فرصت‌های تحصیلی و حرفه‌ای بسیار بیشتر از زمان شروع به کار نسل من وجود دارد. نه تنها اکثر شرکت‌های چندملیتی بزرگ در حال حاضر در هند حضور دارند، بلکه اینترنت و کابل‌های ارتباطی زیردریایی به قول توماس فریدمن گفت، «جهان را مسطح کرده‌اند» و به ما این امکان را داده‌اند که مستقیماً با مردم و سازمان‌ها در سراسر جهان کار کنیم. [۲] دورانی که فارغ‌التحصیلان تنها چند حرفه برای انتخاب داشتند، گذشته است. امروزه بسیاری از مشاغل و حرفه‌های جدید در دسترس‌اند و با حرکت به سمت آینده بیشتر هم خواهند شد.

در پرتوی این همه دگرگونی، قابل‌درک است که سرعت تغییر در فرهنگ ما از تغییرات اقتصادی عقب مانده است. از بسیاری جهات، نگاه ما به جهان، هنوز به وضعیت واقعی جهان نرسیده است. ما این شکاف فرهنگی را در بسیاری از زمینه‌های زندگی مدرن می‌بینیم، اما شاید هیچ‌کجا به‌اندازه فرزندپروری برجسته نباشد؛ اینکه که چگونه فرزندانمان را تربیت می‌کنیم و برای آینده آنان چه راهنمایی‌هایی داریم.

امروزه والدین با یک معمای نسلی منحصر به فرد روبه‌رو هستند. جهان در دوران بزرگسالی ما آن قدر زیاد و سریع تغییر کرده است که گسست بین تجربه ما و فرزندانمان ممکن است بیش از هر زمان دیگری در تاریخ باشد. این بدان معناست که ما باید بسیار مراقب باشیم تجربیات زندگی خودمان را به فرزندانمان منتقل نکنیم. چیزی که برای ما کارآمد بود - و در بسیاری موارد بسیار خوب هم بود - لزوماً برای فرزندان ما کارساز نخواهد بود.

این بدان معنا نیست که هیچ‌یک از تجربیات یا توصیه‌های زندگی ما به فرزندانمان مرتبط نیست. کاملاً برعکس. بسیار مهم است که در بسیاری از ارزش‌ها مشترک باشیم که به ما امکان می‌دهد در زندگی‌مان پیشرفت کنیم. اما باید این کار را با درک اینکه امروز همه چیز متفاوت است انجام دهیم. باید توصیه‌های خود را با فروتنی و ذهن باز مطرح کنیم. باید راه‌هایی پیدا کنیم تا تجربیات خود را به زبان دنیای شگفت‌انگیز نوبی که فرزندانمان در آن قرار دارند، ترجمه کنیم.

این فصل در همین مورد است. من از همه مصاحبه‌شوندگان خواستم که بگویند بهترین توصیه‌ای که امروز برای والدین دارند چیست، والدینی که می‌خواهند به فرزندان خود کمک می‌کنند تا دوران گذار به بزرگسالی را طی کنند و ازشان خواستم پاسخ‌هایشان را در مجموعه‌ای از نکات کلیدی قرار دهند. همان‌طور که تجربه زیسته آن‌ها طیف وسیعی از متخصصان اولیه تا بازنشستگان را در بر می‌گیرد، توصیه‌هایشان نیز منعکس‌کننده طیف گسترده‌ای از دیدگاه‌ها در مورد فرزندپروری است. مصاحبه‌شوندگان جوان‌تری مانند سیا و مونیکا که هنوز فرزندی ندارند، بیشتر در مورد کارهایی صحبت کردند که والدین خودشان انجام دادند یا ندادند تا به آن‌ها کمک کند

در محیط کار مدرن پیش بروند. مصاحبه‌شوندگان بزرگ‌تر که دارای فرزند بودند، براساس تجربه فرزندپروری خود تأملاتی را ارائه کردند.

هرچند این فصل در درجه اول برای والدین نوشته شده است، می‌تواند از چند جهت برای جوانان نیز ابزار مفیدی باشد. اول از همه، این فصل می‌تواند ابزار مفیدی باشد که با والدین خود به اشتراک بگذارند و نقطه شروعی شود برای بحث در مورد آینده. ممکن است به شما کمک کند افکاری را بیان کنید که به اشتراک گذاشتنشان با والدین برای شما دشوار است. ممکن است آن‌ها را برانگیزد تا انتظاراتشان از مسیر تحصیلی و شغلی آینده شما را تغییر دهند.

این فصل همچنین می‌تواند برای کسانی که فرزند ندارند هم مفید باشد، زیرا پیچ‌وتاب بی‌نظیری در بسیاری از اصولی که قبلاً در کتاب بررسی کرده‌ایم ارائه می‌دهد. ما جزئیات زیادی ارائه داده‌ایم در مورد برخی از اجزای کلیدی برای شروع مسیر حرفه‌ای موفق در زمانه‌ای که همه چیز به سرعت در حال تغییر است و همچنین چنانچه از دید والدین به این مطالب بنگرید، می‌تواند به غنی‌سازی درک‌تان از مطالب کمک کند.

صرف‌نظر از اینکه شما در پدر و مادر هستید یا فرزند یا در میانه طیف قرار دارید، من شما را تشویق می‌کنم که با ذهنی باز به این فصل بپردازید. توصیه‌هایی که مطرح می‌کنم برای این نیست که متقاعد یا شرمسارتان کند که باید روش‌تان را تغییر دهید. هدفم ارائه برخی بینش‌ها و دیدگاه‌های جدید است که می‌تواند نگاه شما را نسبت به جهان و آینده احتمالی شما و فرزندان‌تان، گسترش دهد.

در حاشیه: آیا ما زیادی به بچه‌هایمان فشار می‌آوریم؟

درحالی‌که فشار فرهنگی برای موفقیت به‌هیچ‌وجه مختص هند نیست، ممکن است در این کشور از بسیاری از کشورهای دیگر در سراسر جهان بیشتر باشد. این، البته، می‌تواند تأثیر مخربی بر احساس آزادی جوانان برای دنبال کردن مشاغلی که مناسب‌شان است، داشته باشد. اما درجه بالای فشاری که بچه‌ها برای موفقیت در مدرسه احساس می‌کنند، ممکن است بر سلامت روان آن‌ها نیز تأثیر بگذارد و در شدیدترین موارد باعث افزایش خودکشی شود. براساس گزارش اداره ملی سوابق جرم، روزانه بیست‌وهشت دانش‌آموز خودکشی می‌کنند و تعداد کل خودکشی دانش‌آموزان در سال ۲۰۱۸، ۲۶ درصد بیشتر از یک دهه قبل بوده است. [۳]

البته عوامل زیادی وجود دارد که این روند نگران‌کننده را هدایت می‌کند، اما فشاری که دانش‌آموزان برای عملکرد بالا در مدرسه احساس می‌کنند احتمالاً یکی از مهم‌ترین فشارهاست. یکی از شواهدی که نشان می‌دهد فشار مدارس عاملی مؤثر است، تعداد بالای خودکشی‌هایی است که در مدارس مقدماتی نخبگان رخ می‌دهد. براساس گزارش وزارت آموزش عالی، بیست‌وهفت دانشجو که در شعبه‌های مختلف آی‌آی‌تی تحصیل می‌کردند، بین سال‌های ۲۰۱۴ تا ۲۰۱۹ خودکشی کردند...

من این آمار را برای هشدار ذکر نمی‌کنم. همچنین نمی‌گویم که اگر بچه‌ها را تشویق کنیم از امکانات آموزشی‌شان استفاده، آن‌ها را به‌سوی خودکشی سوق داده‌ایم. اما این آمار نشانگر وضعیت هشدارآمیز سیستم آموزشی هستند که تشویق یا حمایت مناسبی برای کودکان ما به وجود نمی‌آورد تا به روش‌هایی رشد کنند که هم سالم است و هم برای موفقیت آن‌ها در بازار حرفه‌ای مدرن مفید.

اتاق آزمایش

همان‌طور که در این کتاب به‌طور مفصل بحث کردیم، فشار زیادی بر جوانان وجود دارد تا در سنین بسیار پایین دربارهٔ آیندهٔ خود تصمیم بگیرند. به‌عنوان مثال، وقتی در دبیرستان به کلاس یازدهم می‌رسند، ازشان خواسته می‌شود تصمیم بگیرند که می‌خواهند رشتهٔ علوم تجربی یا ریاضی را ادامه دهند یا علوم انسانی. در مرحلهٔ بعد، می‌توانند انتخاب کنند که در چه کالج یا دانشگاهی شرکت کنند و در چه رشته‌ای تحصیل کنند. همین امر در مورد تحصیلات تکمیلی و انتخاب شغل اولیه نیز اتفاق خواهد افتاد.

در هر مرحله از این مسیر، شما به‌عنوان والدین تأثیر قابل‌توجهی بر انتخاب‌های آن‌ها خواهید داشت. و شاید بیش از هر چیز دیگری که به‌عنوان والدین انجام می‌دهید، بسیار مهم است که به آن‌ها بفهمانید اشکالی ندارد اگر در مورد ادامهٔ مسیر سردرگم هستند. همان‌طور که پیش‌تر بیان کرده‌ایم، تقریباً غیرممکن است که کسی در سنین پایین دقیقاً بداند که می‌خواهد در آینده چه کاری انجام دهد. و حتی اگر بداند هم، جهان به‌قدری سریع در حال تغییر است که چنین وضوح نادری واقعاً بیشتر یک حدس علمی است.

بنابراین، یکی از بهترین هدایایی که می‌توانید در جایگاه والدین به فرزندان خود بدهید، اتاقي برای آزمایش است. برای مثال، اگر فرزند شما نداند که در سن هفده‌سالگی، علوم تجربی را ترجیح می‌دهد یا علوم انسانی را اشکالی ندارد. اگر سردرگم هستند، می‌توانید بدون اینکه هیچ نوع فشاری بر آن‌ها وارد کنید، کمک کنید تا بهترین حدس خود را در مورد مسیری که باید طی کنند، انجام دهند. بگذارید بدانند که همیشه می‌توانند نظرشان را تغییر دهند. و برای تجربیات آموزشی گذشتهٔ آن‌ها ارزش زیادی قائل نباشید. برای مثال، اگر بگویند «از ریاضی متنفرند»، به همان اندازه که ممکن است نفرتی طبیعی باشد، ناشی از داشتن یک معلم بد باشد. همیشه می‌توانند بعداً در مطالعات خود به موضوع برگردند. لازم نیست همه‌چیز از قبل اتفاق بیفتد.

وقتی نوبت به انتخاب کالج و رشته می‌رسد، مهم است که فشار انتخاب عالی را کاهش دهید. همان‌طور که در فصل ۳ بحث کردیم، ورود دانشجویان به مؤسسه‌ای عالی ممکن بسیار ضروری‌تر از انتخاب رشتهٔ عالی است. شهرت مدرسهٔ آن‌ها احتمالاً در آینده درهای بیشتری را نسبت به رشتهٔ خاصی که انتخاب می‌کنند باز خواهد کرد. بیشتر بر کیفیت مؤسسه تمرکز کنید و مطمئن شوید که برنامه‌های دانشگاهی متنوعی وجود دارد که فرزندان شما می‌توانند بررسی کنند. بازهم، اشکالی ندارد که هنوز سردرگم باشند. در نهایت راهشان را پیدا خواهند کرد، بنابراین شما باید بهترین محیط آموزشی را برای حمایت از این نوع انعطاف‌پذیری در اختیارشان قرار دهید.

بسیار مهم است که شما حین همهٔ این مراحل، به‌عنوان پدر یا مادر، به فرزندان خود بگویید که «ندانستن» اشکالی ندارد. آن‌ها به‌اندازهٔ کافی تحت فشار جامعه هستند. احتمالاً به اطرافیان خود نگاه می‌کنند و تصور می‌کنند که دیگران راه آیندهٔ خود را پیدا کرده‌اند و اگر خودشان این کار را نکرده باشند، یک جای کارشان می‌لنگد. شما باید منبعی برای دیدگاه مخالف در زندگی آن‌ها باشید. بگذارید بدانند که زمان زیادی دارند تا بفهمند چه کاری می‌خواهند انجام دهند و لازم نیست نگران انتخاب عالی باشند. بالاخره این حقیقت است. ما در جهانی پویا و دائماً در حال تغییر زندگی می‌کنیم که در آن عدم اطمینان امری عادی است. کمک به آن‌ها برای پرورش این طرز فکر از سنین جوانی برای موفقیت بلندمدت آن‌ها حیاتی خواهد بود.

آن‌ها با شما فرق دارند

یکی از بزرگ‌ترین توصیه‌هایی که مصاحبه‌شوندگان همگی مطرح کردند این است که مهم است والدین به یاد داشته باشند که فرزندان با آن‌ها متفاوت‌اند. همان‌طور که در بخش قبل بحث کردیم، جهان با بیست یا سی سال پیش بسیار متفاوت است و نسل جوان نیز با نسل‌های قدری فرق دارد. آن‌ها در دنیایی کاملاً متفاوت شکل گرفته‌اند. چیزهای متفاوتی برای زندگی خود می‌خواهند. ارزش‌های آن‌ها به‌طور قابل‌توجهی متفاوت است. آن‌ها به‌عنوان «بومیان دیجیتال» با اتصال جهانی که اینترنت آن را فعال کرده است

بزرگ شدند. آن‌ها در شبکه‌های اجتماعی زندگی می‌کنند و از آنچه در گوشه‌گوشه دنیا می‌گذرد بیشتر از همیشه آگاه‌اند. ما والدین باید این تفاوت‌ها را بشناسیم و درمورد آن‌ها بیاموزیم تا راهنمایی‌هایمان مرتبط و مؤثر باشد.

یکی از بزرگ‌ترین تغییراتی که امروزه در نسل‌های جوان شاهد آن هستیم، حول محور آگاهی اجتماعی است. و همان‌طور که نیکیل سود اشاره کرد، بسیار مهم است که والدین درک کنند که بسیاری از تصمیمات فرزندانشان ناشی از نگرانی‌های اخلاقی و اجتماعی است، که گاهی اوقات حتی بیشتر از میل به موفقیت شخصی است. نسل‌های هزاره و زد شاید آگاه‌ترین نسل‌های تاریخ از نظر اجتماعی باشند. و این به‌ویژه اینجا در هند صادق است. نظرسنجی سال ۲۰۲۱ مؤسسه دیلویت درمورد نسل‌های هزاره و زد نشان داد که در میان جوانان هندی، باورهای شخصی بر انواع مشاغل که انتخاب می‌کنند (۷۲ درصد برای نسل هزاره و ۶۶ درصد برای نسل زد) از میانگین جهانی (۴۴ درصد برای نسل هزاره و ۴۹ درصد برای نسل زد) بیشتر تأثیر دارد. [۵] این تأکید بر کار مبتنی بر اخلاق منطقی است. نه تنها اینترنت و رسانه‌های اجتماعی ما را نسبت به تأثیرات جهانی انتخاب‌های شخصی‌مان آگاه‌تر کرده‌اند، بلکه با چالش‌های جهانی بزرگی مانند گذشته مواجهیم، از تغییرات آب‌وهوایی گرفته تا همه‌گیری کووید ۱۹.

به نظر نیکیل حوزه اجتماعی دیگری که دیدگاه‌ها در خصوص آن تغییر کرده است، حول مسائل ال‌جی‌بی‌تی‌کیو+ است که اغلب یک نقطه حساس در عمده خانواده‌های هندی است، تا حدی به این دلیل که نسل‌های قدیمی‌تر از فرزندان خود محافظه‌کارتر هستند. با اینکه هند در بسیاری از مسائل در حال پیشرفت است، وقتی صحبت از مسائلی مانند گرایش جنسی و هویت جنسی به میان می‌آید، ما هنوز عقب هستیم. البته شرایط روزبه‌روز بهتر می‌شود و بخش‌های خاصی از جمعیت جوان هند به تدریج بر تلقی کلی جامعه در خصوص این موضوعات تأثیرگذار شده‌اند، اما هنوز کار زیادی باقی مانده است. به‌رحال، اینجا کشوری است که در آن روابط هم‌جنس‌گرایان به‌تازگی در سال ۲۰۱۸ توسط دادگاه عالی هند جرم‌زدایی شد. نیکیل معتقد است که تمایلات محافظه‌کارانه این کشور درمورد این موضوعات اغلب به تصمیم‌گیری جوانان هندی برای تحصیل و زندگی در خارج از کشور در کشورهایی با دیدگاه‌های لیبرال‌تر دامن زده است؛ حتی هندی‌هایی که به جامعه ال‌جی‌بی‌تی‌کیو+ تعلق ندارند نیز بر اهمیت چنین مسائلی واقف‌اند.

اهمیت سلامت روان نیز ارزشی نوظهور در میان نسل‌های جوان است. درحالی‌که مسائلی مانند مراجعه به درمانگر در نسل من نسبتاً تابو بود، در میان نسل‌های هزاره و زد به امر رایجی تبدیل شده است. به قول نیکیل، در دهه گذشته دیدگاه‌ها درباره سلامت روان در جامعه هند شروع به تغییر کرده است. بسیاری علت آن را تا حدی صحبت‌های دیپیکا پادوکن، ستاره بالیوود، می‌دانند که در سال ۲۰۱۵ به‌طور علنی درمورد مبارزه‌اش با افسردگی صحبت کرد، اقدام او گفت‌وگوی فرهنگی گسترده‌تری را درمورد سلامت روان باز کرد و به بسیاری از مردم قدرت داد تا درمورد مسائل خود شفاف باشند. [۶] بهداشت روان موضوع مهمی است که والدین باید درمورد فرزندان خود از آن آگاه باشند. فرزندان باید از سوی شما احساس حمایت کنند و بتوانند درمورد هر مشکلی که ممکن است با آن دست‌وپنجه نرم می‌کنند، با شما صحبت کنند.

خبر خوب درمورد این تفاوت‌های نسلی این است که به‌راحتی می‌توان آن‌ها را در خانواده حل کرد. اما همان‌طور که نیکیل می‌گوید، لازم است ذهنی باز داشته باشید. او بسیاری از تضادهای ارزشی را صرفاً «سدهای ذهنی» توصیف می‌کند که اگر بنشینید و درباره آن صحبت کنید، اغلب کمتر از آنچه انتظار دارید تفرقه‌انگیز می‌شوند. نکته کلیدی این است که به فرزندان خود فضا بدهید تا در همین حین که تلاش می‌کنند برخی از بزرگ‌ترین تصمیمات دوران جوانی خود را اتخاذ می‌کنند، خود واقعی‌شان را به شما نشان دهند. به یاد داشته باشید که هرچند شما بوده‌اید که به شکل دادن به آن‌ها کمک کرده‌اید، ممکن است از جهات مهمی با شما کاملاً متفاوت باشند. فرزندان شما باید بدانند که این تفاوت‌ها اشکالی ندارند، تا بتوانند اعتمادبه‌نفس و آزادی داشته باشند تا آینده خود را به‌طور مؤثر ترسیم کنند.

به آن‌ها کمک کنید بفهمند چه چیزی را دوست دارند

وقتی از مصاحبه‌شوندگان خواستم بهترین توصیه‌هایشان را برای والدین به من بدهند، یک پاسخ پرتکرارتر از بقیه بود. تقریباً همه‌شان نسخه‌ای مشابه از یک ماجرا را به من دادند. آن‌ها با تأمل در سال‌های اولیه زندگی و حرفه خود، آرزو می‌کردند که کاش زمان و فرصت بیشتری به آن‌ها داده می‌شد تا به این موضوع فکر کنند که واقعاً می‌خواهند در زندگی‌شان چه کنند، نه اینکه موفق‌ترین مسیر کدام باشد. نظرشان این بود که یکی از مهم‌ترین کارهایی که والدین می‌توانند برای کمک به آماده‌سازی فرزندانشان برای محیط کار مدرن انجام دهند، این است که کمکشان کنند دریابند چه چیزی را دوست دارند و در چه چیزی مهارت دارند.

همان‌طور که در فصل ۱ بحث کردیم، از مباحث کلیدی این کتاب این است که می‌توانیم با انجام کاری که دوستش داریم، شغلی موفق ایجاد کنیم. در عین حال، اشکال مختلف توصیه «کاری را که دوست دارید، انجام دهید» کاملاً گمراه‌کننده است زیرا واقعاً به شما نمی‌گویند که چگونه باید آن را انجام دهید، فقط می‌گویند که این کار شدنی است. توصیه‌های والدین در مورد این موضوع مشابه است. در جایگاه پدر یا مادر، کافی نیست که صرفاً بگویید «علاقه خود را پیدا کنید». این اغلب می‌تواند نتیجه معکوس داشته باشد، به خصوص اگر جوانان واقعاً هنوز خودشان را نشناسند. ممکن است خیال کنند مشکل از آن‌هاست. بنابراین، بهترین نقشی که می‌توانید به عنوان والدین داشته باشید این است که کمک کنید خودشان را به تدریج و بدون هیچ فشار و عجله‌ای آن کشف کنند.

سیا سود در این خصوص که والدین چگونه می‌توانند به فرزندانشان کمک کنند تا علایق خود را بهتر کشف کنند، توصیه‌های مشخصی داشت. اول از همه، پیشنهاد می‌کند که والدین باید از توجه بیش‌ازحد به نمرات خودداری کنند. او اذعان می‌کند که نمرات مهم‌اند، به خصوص اگر می‌خواهید وارد یک مدرسه خوب شوید. فقط باید حواستان باشد که خیال نکنید گرفتن نمرات خوب آینده موفق شما را تضمین می‌کند. در عوض، داشتن پایه‌ای کامل از تجربیات و مهارت‌هایی که می‌توان از آن استفاده کرد، در درازمدت به شما کمک می‌کند.

توصیه دیگر او به والدین این بود که باید به‌طور فعال به فرزندان خود که در مسیر آزمون و خطای و تجربیات مختلف برای شناسایی علایق و توانمندی‌های خود هستند، کمک کنند. فرصت‌های زیادی برای انجام این کار وجود دارد. از سرگرمی‌های آن‌ها حمایت کنید. او می‌گوید: «اگر می‌خواهید برای معلم خصوصی هزینه کنید، چرا برای گیتار هم هزینه نمی‌کنید؟» به یاد داشته باشید، داشتن مهارت‌های خوب و داشتن طیف وسیعی از مهارت‌ها برای موفقیت طولانی‌مدت آن‌ها بسیار مهم‌تر از عملکرد عالی در مدرسه یا امتحانات است. همان‌طور که آن‌ها در تحصیلات خود عمیق‌تر می‌شوند، می‌توانید آن‌ها را تشویق کنید تا دوره‌های کارآموزی را دریافت کنند؛ از هرگونه ارتباطی که ممکن است شما یا خانواده‌تان برای دریافت این دوره‌ها داشته باشید استفاده کنید. دوره‌های کارآموزی فرصت‌های خوبی برای جوانان هستند تا مسیرهای شغلی مختلف را آزمایش کنند و از طریق تجربیات دنیای واقعی در مورد آنچه دوست دارند و در آن خوب هستند، یاد بگیرند.

در نهایت، سیا به والدین پیشنهاد می‌کند تمام تلاش خود را برای یادگیری در مورد چگونگی تغییر جهان انجام دهند. به عنوان مثال، والدین او از فرصت‌های شغلی در دسترس او آگاهی کافی نداشتند. پدرش کسب‌وکاری خانوادگی را اداره می‌کرد و مادرش در یک شهر کوچک کار می‌کرد. آن‌ها به اندازه کافی در مورد دنیای شغلی مدرن نمی‌دانستند تا بتوانند به‌طور مؤثر او را در یک جهت یا جهت دیگر راهنمایی کنند. اگر والدین بتوانند تلاش کنند تا خود را در معرض تنوع فرصت‌های امروزی قرار دهند، به احتمال زیاد به فرزندانشان کمک می‌کنند تا مجموعه وسیع‌تری از مهارت‌ها و تجربیات را پرورش دهند، که در زمان‌های آینده به آن‌ها کمک خواهد کرد. این ممکن است به شکل ماندن در روندهای فعلی و مطالعه در مورد کارآفرینان جدید و آینده در رسانه‌های تجاری باشد. همچنین می‌تواند شامل شرکت در سخنرانی‌ها در مؤسسات آموزشی محلی باشد.

آن‌ها را آماده کنید، آموزششان ندهید

وقتی از نیکیل پرسیدم بهترین توصیه‌ای که برای والدین دارد چیست، پاسخ او به‌طور ویژه روشن‌گر بود. به این نکته اشاره کرد که والدین باید ابتدا از خود بپرسند آیا واقعاً تجربه یا دانش لازم برای راهنمایی مؤثر فرزندان خود را دارند یا خیر. او گفت: «والدین برای اینکه مربیان خوبی برای فرزندان خود باشند، باید تعیین کنند که آیا به‌اندازه‌ی کافی از دنیایی که فرزندانشان در شرف ورود به آن هستند اطلاع دارند یا خیر.» برای مثال، اگر فرزندان به مهاجرت به خارج از کشور برای ادامه‌ی تحصیل فکر می‌کنند، باید از خود بپرسند آیا به‌اندازه‌ی کافی در مورد آن تجربه می‌دانند تا توصیه‌های مؤثری داشته باشند.

برای نیکیل، مهم‌تر آن است که والدین فرزندان خود را آماده کنند تا بتوانند تصمیمات دشوار را اتخاذ کنند، به‌جای اینکه آن‌ها را در مورد جزئیات راهنمایی کنند، به‌ویژه در زمینه‌هایی که والدین به‌خوبی آگاه نیستند. به‌عنوان مثال، اگر فرزندان در گیرودار تصمیم‌گیری برای قبول یا رد یک پیشنهاد شغلی است و نیاز به مشاوره دارد، به‌جای اینکه نظر خود را در مورد تصمیم بهتر به او توصیه کنید، می‌توانید کمکش کنید تا سؤالات درستی از خود بپرسد تا خودش به پاسخ نهایی برسد. این رویکرد باعث می‌شود او برای پدر و مادرش اعتباری قائل باشد. وقتی فرزند در خصوص موضوعی به پدر و مادر مراجعه می‌کند که تا حدودی برایشان ناآشناست، بهتر است سعی کنند با آن آشنا شوند. اگر این کار عملی نبود، او را براساس نوع تفکری او را به نتیجه‌ی درست می‌رساند هدایت می‌کنند و کاری با نتیجه‌ی واقعی تصمیم ندارند.

سریکانت ساستری این رویکرد برای والدین را «راهنمایی با یک لمس ملایم» می‌نامد، این رویکردی است که او در قبال هر دو فرزند بزرگسال خود و بسیاری از کارآفرینان جوانی که در طول سال‌ها به آن‌ها آموزش داده است، در پیش گرفته. از نظر او، نقطه‌ی تعادل خوبی بین قدم در کار گذاشتن و مشاوره دادن به جوانان و اجازه دادن به آن‌ها برای حل مسائل وجود دارد. اگر به‌سمت هریک از دو طرف این معادله افراط و تفریط داشته باشید، می‌تواند نتیجه‌ی معکوس داشته باشد. جوانان یا شما را به‌طور کامل آگاه می‌کنند یا کورکورانه از توصیه‌های شما پیروی می‌کنند بدون اینکه یاد بگیرند چگونه خودشان در مورد تصمیمی دشوار فکر کنند.

سریکانت مانند نیکیل، معتقد است بهترین توصیه این است که والدین به‌جای تصمیم‌گیری، بر فرایند تصمیم‌گیری متمرکز شوند. او از طرفداران بزرگ آموزش به جوانان است که چگونه با یک تصمیم‌گیری بزرگ در زندگی خود مواجه شوند: چگونه آن را به اجزای سازنده‌اش تقسیم کنند، چگونه مزایا و معایب را بسنجند، چگونه به تمام نتایج بالقوه فکر کنند و چگونه در مورد همه‌ی جنبه‌ها سؤالات درست بپرسند. او دریافته است که وقتی به این رویکرد با مشاوره برخورد می‌کنید، تأثیر ماندگار بیشتری دارد تا اینکه فقط به افراد بگویید چه کاری انجام دهند. شما به آن‌ها یاد می‌دهید چگونه فکر کنند، نه اینکه به چه فکر کنند. و این مهارتی است که آن‌ها می‌توانند در حرکتشان روبه‌جلو همواره با خود داشته باشند. نسخه‌ای از همان ضرب‌المثل قدیمی است که می‌گوید «اگر به کسی ماهی بدهید، یک روز غذا می‌خورد. اگر ماهیگیری را به او بیاموزید، یک عمر غذا می‌خورد.»

البته همیشه موقعیت‌هایی پیش می‌آید که شما به‌عنوان والدین نیاز دارید در راهنمایی خود سختگیرتر باشید. شما نمی‌خواهید فرزندانان اشتباهات فاجعه‌بار یا اشتباهاتی را مرتکب شوند که در حال یا آینده به آن‌ها آسیب برساند. و به‌هرحال، آن‌ها جوان هستند، با تجربه‌ی بسیار کمی از زندگی. بنابراین، شما باید راهی برای ایجاد تعادل در رویکرد خود پیدا کنید. باید بدانید در کدام لحظات راهنمایی‌تان می‌تواند قوی‌تر باشد و کجاها باید عقب‌نشینی کنید و به آن‌ها اجازه دهید خودشان مسائل را بفهمند.

سیا معتقد است نسخه‌ی «راهنمایی با لمسی ملایم» والدینش باعث شده در سنین پایین اعتمادبه‌نفس فوق‌العاده‌ای در او ایجاد شود. والدین سیا در دوران جوانی به او فشار عجیب‌وغریبی وارد نمی‌کردند، حتی زمانی که عملکردش در مدرسه یا دانشگاه ضعیف می‌شد و

گاهی اوقات بدبین به نظر می‌رسید. در نتیجه، او نسبت به بسیاری از همسالانش اضطراب بسیار کمتری را تجربه کرد. او نوعی حس درونی داشت که همه چیز درست می‌شود. والدینش به او اجازه دادند از اشتباهاتش درس بگیرد و مطمئن بودند که سرانجام راهش را پیدا خواهد کرد. و همین‌طور هم شد.

ایجاد چابکی و انعطاف‌پذیری

در تجربه من، دو ویژگی حیاتی که جوانان برای پیمودن موفقیت‌آمیز مسیرهای شغلی مدرن در حال تغییری که احتمالاً در آینده با آن مواجه خواهند شد، به آن نیاز دارند، چابکی و انعطاف‌پذیری است. چابکی توانایی انطباق و تکامل است زیرا دنیای اطراف شما دائماً در حال تغییر است. تاب‌آوری خویشاوند نزدیک آن است و اساساً ظرفیتی است برای غلبه بر ناکامی‌ها و عقب‌نشینی از آن چیزها که قوی‌تر و توانمندترند. و درحالی که مهارت‌ها و تجربیات زیادی وجود دارد که ممکن است برای ارائه آن‌ها به خوبی مجهز نباشید، کمک به آن‌ها برای توسعه چابکی و انعطاف‌پذیری در کنترل شماست. درواقع، کمک به فرزندان برای پرورش این دو ویژگی ممکن است مهم‌ترین کاری باشد که شما به‌عنوان والدین برای آن‌ها انجام می‌دهید.

چرا؟ در دنیایی که دائماً در حال تغییر است، آن‌هایی از ما که می‌توانیم به سرعت خود را تطبیق دهیم و از پس شکست‌ها برآییم، نسبت به کسانی که در راه خود گیر کرده‌اند و نمی‌توانند با شکست کنار بیایند، برتری مشخصی خواهیم داشت. جهان موجودی ثابت نیست. بلکه پویا و غیرقابل پیش‌بینی است. بیشتر از توپ‌های سریع برای شما توپ‌های منحنی پرتاب می‌کند. این شما را وادار می‌کند تا با موقعیت‌های ناراحت‌کننده دست‌وپنجه نرم کنید. بنابراین، جوانان باید در این محیط آشفته راحت باشند. درواقع باید به استقبال آن بروند.

سؤال این است که شما به‌عنوان والدین چگونه به رشد چابکی و انعطاف لازم برای پیشرفت کودکان خود کمک می‌کنید؟

وقتی نوبت به کمک به کودکان برای توسعه چابکی می‌رسد، نکته کلیدی تنوع است؛ تنوع در مهارت‌ها، تجربیاتشان و در محیطی که در معرض آن قرار می‌گیرند. همان‌طور که در فصل ۴ بحث کردیم، داشتن طیف وسیعی از مهارت‌ها ضروری است که بتوانید در موقعیت‌های متعددی که در آن قرار می‌گیرید، از آن‌ها استفاده کنید. یا زن) و حرفه پرپیچ‌وخم آن‌ها کارهای خانگی است، از آن‌ها خواسته شده تا برای انجام یک سری تعمیرات به خانه‌ای مراجعه کنند. برای اینکه آن‌ها را به بهترین وجه برای آنچه در خانه با آن روبه‌رو می‌شوند - نشستی شیر آبی، دستگاه تهویه هوای خراب یا هجوم موریانه - آماده کنید، آن‌ها به ابزارهای متنوعی در جعبه‌ابزار خود نیاز دارند. بنابراین، یکی از کارهای شما به‌عنوان والدین، تشویق آن‌ها به داشتن متنوع‌ترین جعبه‌ابزار موجود است.

بنابراین، به جای اینکه فرزندان را مجبور کنید در مسیری پیش بروند که اغلب دانش‌آموزان در آن گام برمی‌دارند، تشویقشان کنید تا چیزهای جدید را امتحان کنند و بعد از آن‌ها حمایت کنید. همان‌طور که سیا پیش‌تر در فصل پیشنهاد کرد، تنوع بخشیدن به تجربیات فرزندان می‌تواند شامل مواردی مانند حمایت از سرگرمی‌ها و کارآموزی باشد، اما راه‌های بی‌شماری برای انجام این کار وجود دارد. همچنین می‌تواند به همین سادگی باشد که به فرزندان وظایف جدیدی در خانه بدهید، درست مثل کاری که پدر من کرد، تا به او بیاموزید که چگونه کارهای مختلف را انجام دهد. کلید این است که فعال و خلاق باشید. فرزندان خود را مجبور به انجام کارهای بسیار نکنید. در عوض، تشویقشان کنید تا تجربیاتی را که فکر می‌کنید مرتبط‌اند، امتحان کنند. و زمانی که علائق خود را بیان می‌کنند از آن‌ها حمایت کنید.

مزیت آشکار کمک به تنوع بخشیدن به جعبه‌ابزار کودک شما این است که وقتی با موقعیتی مواجه می‌شود که نیازمند تغییر و تکامل است، مهارت‌ها و تجربیات بیشتری برای استفاده از آن‌ها خواهد داشت. آن‌ها در توانایی خود برای پیمودن مسیری جدید چابک‌تر خواهند بود زیرا مخزن عمیق‌تری برای فرورفتن خواهند داشت. مثال استیو جابز از فصل ۵ را در نظر بگیرید. او از این می‌گوید که

چگونه گذراندن تصادفی یک کلاس خوش‌نویسی در کالج، در نهایت وقتی می‌خواست برای اولین بار تایپوگرافی کامپیوترهای اپل را توسعه دهد، به کارش آمد. هرچه مهارت‌های شما متنوع‌تر باشد، به طرق بیشتری می‌توانید با چشم‌انداز در حال تغییر آینده خود سازگار شوید.

اما راه دیگری وجود دارد که به طریقی کمتر آشکار نشان می‌دهد که داشتن مهارت‌ها و تجربیات تنوع به چابکی کمک می‌کند. وقتی با موقعیت‌های جدیدی مواجه می‌شوید، خواه کلاس سخنرانی در جمع باشد یا کارآموزی در کنار یک مقام دولتی محلی، یاد می‌گیرید که چگونه یاد بگیرید. هر بار که خود را در ابتدای تلاشی جدید می‌بینید، چرخه یادگیری جدیدی را شروع می‌کنید. یادگیریِ تمرینی بیشتری دریافت می‌کنید و در این فرایند، یادگیرندهٔ بهتری می‌شوید.

این می‌تواند به شکل یادگیری یک تخصص جدید باشد. به‌عنوان مثال، در فصل ۴، گفتیم که چگونه یکی از دستاوردهای کلیدی من از تجربهٔ دکترای رباتیک این بود که یاد گرفتم چگونه به متخصصی در زمینه‌ای خاص تبدیل شوم. سپس بسیاری از آن مهارت‌های یادگیری را در موقعیت‌های مختلف در طول مسیر حرفه‌ای‌ام به کار بردم. یادگیری نحوهٔ یادگیری من را چابک‌تر کرد.

یکی از دوستانم اخیراً تجربهٔ خود را از نوعی چابکی متفاوت با من در میان گذاشت که آن را «چابکی فرهنگی» می‌نامد. وقتی کودک بود، کار والدینش مستلزم این بود که مرتباً به شهرهای مختلف در مناطق مختلف در سراسر کشور بروند. این بدان معنا بود که او و خواهرش دائماً از نو شروع می‌کردند؛ تغییر مدرسه، یافتن دوستان جدید و یادگیری فرهنگ‌های جدید در هر شهری که به آن نقل‌مکان کردند. در آن زمان، او دوست نداشت جابه‌جا شود. اما اکنون که به گذشته می‌نگرد، می‌گوید این تجربه به او نوعی چابکی منحصربه‌فرد داده است. او در ایجاد روابط سریع و سازگاری با جهان‌بینی‌های فرهنگی مختلف ماهر شد و در محیط‌های خارجی راحت بود. این چابکی فرهنگی برای او در زندگی و حرفه‌اش بسیار مفید بوده است.

طرف دیگر چابکی انعطاف‌پذیری است. انعطاف‌پذیری کیفیت پیچیده‌ای است. شامل توانایی بازگشت به عقب و درس گرفتن از مشکلات است. شامل داشتن قدرت عاطفی برای تحمل موقعیت‌های دشوار بدون از هم پاشیدن است. و شاید مهم‌تر از همه، شامل راحت بودن با شکست است.

به‌عنوان والدین، یکی از حیاتی‌ترین کارهایی که می‌توانید برای آماده‌سازی فرزندتان برای آینده انجام دهید، کمک به او برای شکست است. بگذارید توضیح بدهم. همهٔ ما در زندگی خود با شکست‌های زیادی مواجه خواهیم شد، به‌خصوص اگر در حال رشد باشیم و ریسک کنیم. به‌عنوان مثال، برای کارآفرینان موفق معمول است که شکست‌های اولیهٔ خود را یکی از عوامل موفقیت نهایی خود عنوان کنند. شکست و سپس درس گرفتن از آن شکست یکی از مهم‌ترین مهارت‌هایی است که همهٔ ما برای موفقیت به آن نیاز داریم.

بنابراین به‌عنوان والدین، باید به فرزندان خود فرصت شکست بدهید، مخصوصاً در اوایل زندگی. این کار می‌تواند چالش‌برانگیز و دشوار به نظر برسد. والدین تمایل دارند هر کاری که می‌توانند انجام دهند تا به فرزندان خود کمک کنند تا از شکست جلوگیری کنند. چرا باید اجازه دهید فرزندتان شکست بخورد درحالی که یکی از مسئولیت‌های اصلی شما به‌عنوان والدین تضمین و محافظت از موفقیت اوست؟ گاهی اوقات موفقیت درازمدت مستلزم چشیدن زود هنگام شکست است. اگر به فرزندان خود فرصت بدهید در اوایل زندگی شکست بخورند و سپس از آن درس بیاموزند، بهتر برای شکست‌های اجتناب‌ناپذیری که در آینده تجربه خواهند کرد، آماده خواهند شد. آن‌ها با شکست راحت‌تر خواهند بود.

بنابراین چطور این کار را انجام می‌دهید؟ اولین قدم این است که بر ترس خود از شکست غلبه کنید. همان‌طور که در فصل ۵ بحث کردیم، هرچه کمتر از شکست بترسید، زمانی که همه‌چیز مطابق میل شما پیش نمی‌رود، آمادگی بیشتری خواهید داشت. اگر بتوانید

این را در زندگی خود بپذیرید، الگویی برای فرزندانان خواهید بود. شما به آن‌ها نشان خواهید داد که اشکالی ندارد اگر کسی کامل نباشد. شما نمونه‌ای از کسی خواهید بود که ریسک می‌کند، حتی وقتی احتمال زیادی برای شکست وجود دارد.

گام بعدی برای کمک به فرزندانان برای بهتر شدن در شکست، تشویق آن‌ها به رویارویی با چالش‌های بزرگ است. یک ساز جدید امتحان کنند. برای یک مدرسه چالش برانگیز اقدام کنند. زبان جدید یاد بگیرند. کسب‌وکاری راه‌اندازی کنند. شما باید از فرزندانان حمایت کنید در مسیر سخت و دشوار گام بردارند تا واقعاً لمس کنند حس شکست چگونه است. باید تجربه بی‌واسطه‌ای از ناامیدی ناشی از شکست داشته باشند تا یاد بگیرند که این احساس زودگذر است. آن‌قدرها هم که آن‌ها تصور می‌کنند مشکل بزرگی نیست.

در نهایت، باید به آن‌ها اجازه دهید به گونه‌ای شکست بخورند که آینده‌شان را به خطر نیندازد. به‌عنوان مثال، برای اینکه فرزندان در مورد سخت‌کوشی مورد نیاز برای موفقیت درس بیاموزد، ممکن است لازم باشد اجازه دهید او در یک آزمون مردود شود یا از یک تیم حذف شود. به این ترتیب، به‌طور مستقیم پیامدهای آن را تجربه خواهند کرد و در موقعیتی قرار خواهند گرفت که درس ارزشمندی در خصوص نحوه برخورد متفاوت با مسائل در آینده بیاموزند. به‌جای اینکه از درس‌های سخت زندگی خلاص شوند، بگذارید از تجربیات خود بیاموزند.

این سخت‌ترین گام به‌عنوان والدین است، زیرا برخلاف تمام غرایز شماست. خبر خوب این است که وقتی فرزندان شما جوان هستند، شکست‌هایی که تحت هدایت هوشیارانه شما تجربه می‌کنند، آسیب‌زا نخواهد بود. اگر شما کنارشان باشید تا از اشتباهات خود درس بگیرند، واقعاً در درازمدت شکست نخواهند خورد. به این ترتیب، می‌توانید به آن‌ها کمک کنید تا نوعی آزمایش کنترل‌شده را با زندگی خود انجام دهند. می‌توانند در محیطی ریسک کنند که شکست آن‌قدر فاجعه‌بار نباشد. به این ترتیب می‌توانند به تدریج و به‌صورت طبیعی در خود تاب‌آوری ایجاد کنند.

در حاشیه: مزیت هند

در طول نیم قرن گذشته، هند و شهروندان آن، چه در داخل و چه در خارج از کشور، به‌عنوان برخی از سخت‌کوش‌ترین و موفق‌ترین افراد روی زمین شهرت یافته‌اند. ما نه تنها دهه‌ها یکی از سریع‌ترین اقتصادهای جهان بوده‌ایم، بلکه هندی‌هایی که به کشورهای دیگر مهاجرت می‌کنند نیز پیشرفت کرده‌اند.

قدرت مهاجران هندی به‌ویژه در آمریکا مشخص است. پروفیسور سانجوی چاکراورتی، دیوش کاپور و نیرویکار سینگ در کتاب خود با عنوان یک درصد دیگر: هندی‌ها در آمریکا^{۳۵}، چاپ ۲۰۱۹، آرایه‌ای چشمگیر از آمار را ارائه می‌کنند که نشان می‌دهد راه‌های زیادی که هندی‌های آمریکا نسبت به جامعه آمریکایی به‌طور کلی به آن دست یافته‌اند. به‌عنوان مثال، هندی‌ها باینکه کمتر از ۱ درصد از جمعیت ایالات متحده را تشکیل می‌دهند، ۸ درصد از بنیان‌گذاران شرکت‌های فناوری پیشرفته و یک‌سوم استارت‌آپ‌های فناوری سیلیکون‌ولی را تشکیل می‌دهند. ۶۸ درصد از شهروندان هندی تبار دارای مدرک دانشگاهی هستند و میانگین درآمد آن‌ها به‌طور کلی بالاتر از سطح تحصیلات آن‌هاست.^[۷]

چه چیزی پشت این لبه هندی نهفته است؟ بسیاری اظهار کرده‌اند که وسواس ملی ما در زمینه آموزش باعث این دستاورد جهانی شده است. از نظر جمعیتی، ۳۵ درصد از جمعیت یک‌میلیاردنفری هند زیر سی‌وپنج سال سن دارند. این جمعیت جوان و جاه‌طلب تقاضای فوق‌العاده‌ای برای آموزش ایجاد کرده است. در نتیجه، نهادهای باکیفیت کافی در داخل کشور برای پاسخگویی به این تقاضا وجود ندارد.

^{۳۵} *The Other One Percent: Indians in America*

این یکی از دلایلی است که بسیاری از افراد انتخاب می‌کنند برای تحصیل به خارج از کشور بروند. این مسئله عرضه و تقاضا همچنین رقابت بسیار بالایی را در بین دانشگاه‌های برتر هند ایجاد کرده است که استانداردهای بسیار بالا و نرخ پذیرش پایین‌تری نسبت به مؤسسات آیوی لیگ آمریکا دارند. چالش ورود به آن‌ها و سپس پیشرفت در سیستم آموزش عالی هند، از بسیاری جهات، شخصیت و اخلاق کاری کسانی را که این کار را انجام می‌دهند، هدایت کرده است. سرسختی، صلابت و اراده فوق‌العاده‌ای در میان جوانان هندی وجود دارد که بسیاری معتقدند حداقل تا حدی موفقیت جهانی ما را توضیح می‌دهد. [۸]

فوت کوزه‌گری

وقتی از مونیکا هریهاران خواستم بگوید بهترین توصیه‌اش برای والدین امروزی چیست، چشمانش برق زد. مونیکا خودش بچه ندارد، اما نظرات بسیاری درمورد این موضوع دارد که با اشتیاق با من در میان گذاشت. و علی‌رغم این واقعیت که خودش مادر نیست، عاقلانه‌ترین توصیه‌ای را که در تحقیقاتم برای کتاب با آن مواجه شدم، ارائه کرد.

از نظر مونیکا، والدین امروز وظیفه بزرگی دارند. آن‌ها باید ارزش‌هایی را در فرزندان خود القا کنند که به موفقیت آن‌ها کمک کرده است، اما این کار را به‌گونه‌ای انجام دهند که جهان‌بینی خودشان را که در دوره‌ای متفاوت شکل گرفته است، نشان ندهد. به‌طور کلی، هندی‌ها به دلیل اینکه در بین باهوش‌ترین، سخت‌کوش‌ترین و باهوش‌ترین افراد روی زمین هستند، شهرت بین‌المللی پیدا کرده‌اند. مونیکا معتقد است که این موفقیت عمدتاً به‌خاطر ارزش‌ها، اخلاقیات و ویژگی‌های فرهنگ هند بوده است. این چیزی است که نسل من را به جرقه رشد باورنکردنی اقتصاد هند در سی سال گذشته سوق داد. همچنین پشت موفقیت چشمگیر مهاجران هندی در کشورهای سراسر جهان است.

مونیکا معتقد است که فوت کوزه‌گری برای هرکسی که به دنبال موفقیت در دنیای امروز است این است که همه آن ارزش‌های عمیق‌تر را در نظر بگیرد و راه‌های جدیدی برای بیان آن‌ها پیدا کند. به‌عنوان مثال، والدین می‌توانند به فرزندان خود کار سخت و فداکاری را که برای موفقیت به‌عنوان پزشک و مهندس انجام داده‌اند، آموزش دهند، اما اجازه دهند فرزندانشان حرفه‌های جدیدی بیابند و این آموزه‌ها را در آن‌ها را به کار گیرند. می‌توانند فرزندان خود را تشویق کنند تا به روش‌های جدیدی که با دنیایی امروز ما مرتبط است، برای برتری تلاش کنند. جوانان می‌توانند از طریق فرصت‌هایی که برای والدینشان در دسترس نبود، اعتماد و صداقت نسل‌های قبلی را بیان کنند.

من عمیقاً با ارزیابی مونیکا موافقم و معتقدم که فوت کوزه‌گری‌ای که ما - به‌عنوان والدین و مربیان - باید به نسل بعدی ارائه دهیم، مجموعه ارزش‌های عمیق‌تری است. این یک نوع الگوی اخلاقی برای موفقیت است که نسل بعدی می‌تواند آزادانه و خلاقانه در دنیای شگفت‌انگیز نویی که در آن زندگی می‌کنیم استفاده کند. این الگو با سخت‌کوشی، عالی بودن، تفکر دقیق، قابل‌اعتماد بودن، انعطاف‌پذیری و سازگاری تعریف می‌شود. امروزه نکته کلیدی برای والدین این است که این الگو را به فرزندان خود بدهند بدون اینکه در نحوه استفاده از آن بسیار تجویزی باشند. یاد بگیرید که رها شوید و اعتماد کنید که تمام خرد و شخصیتی که القا کرده‌اید به موفقیت‌های جدید و شگفت‌انگیزی در زندگی‌هایی که برای خودشان می‌سازند منجر می‌شود.

تمرینات

تمرینات این فصل کمی متفاوت با بقیه است. من آن‌ها را به دو دسته تقسیم کردم: مجموعه‌ای برای والدین و مجموعه‌ای برای دانش‌آموزان یا جوانان. اگر دلیل اصلی شما برای خواندن این کتاب کمک به آماده‌سازی فرزندانتان برای آینده است، از اولین مجموعه سؤالات استفاده کنید. اگر این کتاب را برای کمک به آمادگی خود می‌خوانید، از مجموعه دوم استفاده کنید. اگر هدف شما هر دوی این‌هاست، با خیال راحت همه آن‌ها را تکمیل کنید.

برای والدین:

- بزرگ‌ترین ترس و نگرانی شما در مورد آینده فرزندانتان چیست؟ آن‌ها را یادداشت کنید و در مورد هر یک از آن‌ها فکر کنید. آیا این ترس‌ها کاملاً معتبرند؟ آیا راه‌هایی وجود دارد که در آن دیدگاه شما به‌واسطه تجربه گذشته خودتان محدود یا مغرضانه باشد؟
- به فرزند یا فرزندان خود فکر کنید. آن‌ها به چه چیزی علاقه دارند؟ آن‌ها در چه کاری خوب هستند؟
- به پاسخ‌های خود به سؤال بالا نگاه کنید. برای پرورش این استعدادها و علایق به فرزندتان چه کرده‌اید؟ آیا کار دیگری وجود دارد که بتوانید انجام دهید؟
- به سفر حرفه‌ای خود فکر کنید. آیا علایقی وجود داشت که آرزو می‌کردید می‌توانستید در مسیر حرفه‌ای خود دنبال کنید؟ اگر این کار را نکردید، چه چیزی مانع شما شد؟ چه کاری می‌توانستید برای فرزندانتان انجام دهید که والدینتان برای شما انجام ندادند؟
- با فرزند یا فرزندان خود جلسه‌ای بگذارید و پاسخ‌هایی را که در بالا به آن‌ها دادید، بررسی کنید.

برای دانش‌آموزان:

- به نظر شما انتظارات کلیدی که والدینتان از شما در حال و آینده دارند چیست؟ آیا این همان انتظاراتی است که از خودتان دارید؟ چرا و چرا نه؟
- اصول مختلف فرزندپروری که در این فصل به آن‌ها اشاره شده است را در نظر بگیرید. به والدین خود فکر کنید و در مورد عملکرد آن‌ها در هر یک از این موارد فکر کنید. به‌عنوان مثال، آیا احساس می‌کنید با تماسی ملایم شما را راهنمایی می‌کنند؟ آیا در پرورش چابکی و انعطاف‌پذیری به شما کمک می‌کنند؟ چرا و چرا نه؟
- مریدان فراتر از والدین شما چه نقشی در زندگی شما داشته‌اند؟ آیا آن‌ها ویژگی‌هایی دارند که آرزو می‌کنید در والدینتان هم تجسم می‌یافت؟
- پس از خواندن این فصل، آیا احساس می‌کنید که درک بهتری از والدین خود و رابطه‌تان با آن‌ها دارید؟ چرا و چرا نه؟
- جلسه‌ای با والدین خود ترتیب دهید تا در مورد پاسخ‌هایتان به سؤالات بالا صحبت کنید.

نتیجه‌گیری

باز کردن ذهنیت رشد

مارک راندولف، یکی از بنیان‌گذاران نتفلیکس، در سخنرانی آغازین خود در سال ۲۰۲۲ در کالج اجتماعی کپ کاد در ماساچوست، بیانیه‌ای بحث‌برانگیز را خطاب به صدها دانش‌آموز، اساتید و اعضای خانواده حاضر در جلسه بیان کرد. او گفت که «رؤیاهایت را دنبال کن» ممکن است بدترین چیزی باشد که به جوانان می‌توان گفت، حتی اگر این «پراکنده‌ترین توصیه در تاریخ بشریت» باشد.

چرا؟

راندولف ادامه داد: «این توصیه به‌خودی‌خود بد نیست. بدی‌اش این است زیرا همه افراد خوش‌نیت که به شما می‌گویند رؤیاهای خود را دنبال کنید، چیز مهمی را کنار گذاشته‌اند. آن‌ها هرگز به شما نمی‌گویند که چگونه.» در عوض، او معتقد است جوانان باید «فکر نکنند [و] شروع به انجام دادن کنند.» به نظرش مهم‌تر آن است که یاد بگیرید چگونه اهداف خود را اجرا کنید، به‌طوری‌که وقتی «رؤیاهای» خود را - هرچه که باشند - کشف کردید، در موقعیتی باشید که عملاً آن‌ها را محقق کنید. [۱]

در تجربه من، تخمین راندولف از این توصیه همیشه برای جوانان ایدئال‌گرا درست است. هرچند من به این واقعیت اعتقاد دارم که ساختن حرفه‌ای برگرفته از رؤیاهای شما واقعاً امکان‌پذیر است، ما صرف گفتن این امکان‌پذیری نمی‌تواند واقعاً به شما کمک کند تا آن را به واقعیت تبدیل کنید. و همان‌طور که در این کتاب به‌طور مفصل بحث کرده‌ایم، بسیاری از ما در جوانی به‌اندازه کافی درمورد رؤیاهای خود روشن نیستیم تا آن‌ها را دنبال کنیم.

دلیل اینکه اطرافیان هرگز به شما نمی‌گویند چگونه رؤیاهایتان را دنبال کنید، این نیست که نادان‌اند یا نمی‌دانند درمورد چه چیزی صحبت می‌کنند. دلیل این است که «چگونه» را نمی‌توان با عبارات خاص تعریف کرد، به‌خصوص در دنیای به‌سرعت در حال تغییر ما. مسیرهای پیش روی ما بسیار سخت و پیش‌بینی‌ناپذیر هستند. و هرکدام از ما نیز منحصربه‌فرد هستیم. رؤیاهای ما متفاوت است و سرعت کشف آن‌ها در ما متفاوت است. برخی مان از همان ابتدا می‌دانیم که می‌خواهیم چه کاری انجام دهیم، اما بیشترمان از طریق آزمایش و عمل به آن پی می‌بریم. بنابراین، بسیار دشوار است - واقعاً غیرممکن است - به کسی بگویید دقیقاً «چگونه» رؤیاهای خود را دنبال کند.

من معتقدم که ما باید این توصیه همیشه را برای قرن بیست‌ویکم به‌روز کنیم. به‌جای اینکه به مردم بگوییم «رؤیاهایت را دنبال کن»، باید بگوییم «رؤیاهایت را کشف کن». رؤیاهای شما، از این نقطه‌نظر، موجودیت‌های ثابتی نیستند که به‌سادگی آن‌ها را تعریف کنید و سپس دنبالشان کنید. آن‌ها پویا و در حال تغییرند. چیزی هستند که باید از طریق روند مسیر شغلی شما کشف شوند. کشف رؤیاهای شما به تجربه و آزمایش نیاز دارد. مستلزم این است که خود را در موقعیت‌های جدید قرار دهید و در طول زمان بفهمید که در چه چیزی بهترین هستید و چه چیزی بیشترین حس رضایت را به شما می‌دهد.

ذهنیتی برای رشد

وقتی رؤیاهای خود را از چیزی که باید دنبالش کنید به چیزی که باید کشف می‌کنید تغییر می‌دهید، در اصل چیزی را فرض می‌کنید که به‌عنوان «ذهنیت رشد» شناخته شده است. احتمالاً این اصطلاح را در یک کتاب توسعه، وبلاگ شغلی یا تداک شخصی شنیده‌اید. درواقع، ایده داشتن ذهنیت رشد در بسیاری از محافل بسیار رایج شده است. و دلیل خوبی پشتش است.

این ایده اولین بار توسط پروفسور روان‌شناسی دانشگاه استنفورد، کارول دوک، در کتاب خود با عنوان ذهنیت: روان‌شناسی جدید موفقیت^{۳۶} در سال ۲۰۰۷ رایج شد. ما چه کسی هستیم، در چه چیزی خوب (یا بد) هستیم، می‌خواهیم با زندگی مان چه کار کنیم؛ هر کسی ممکن است در طول زمان تغییر کند و توسعه پیدا کند. ما نهادهای محدود یا ثابت نیستیم. ما می‌توانیم تکامل پیدا کنیم و رشد کنیم.

نبوغ کاری که دوک و دیگران برای تعریف رشد در مقابل ذهنیت ثابت انجام داده‌اند این است که آن‌ها نوعی «راز» روان‌شناختی را که از نظرها پنهان بود، کشف کرده‌اند؛ رازی که بسیاری از ما را از دستیابی به پتانسیل‌هایمان باز می‌دارد. خواه از آن آگاه باشیم یا نه، اکثر ما با ذهنیتی مخالف با ذهنیت رشد شروع می‌کنیم. ناخودآگاه بر این باوریم که چیزی که هستیم ثابت و تغییرناپذیر است. و مترادف با این باور، این فرض است که موفقیت آینده ما نه با تلاش یا اراده، بلکه با استعدادهای خدادادی مان (یا فقدان آن‌ها) تعیین خواهد شد. اگر ثابت باشیم، نمی‌توانیم رشد کنیم. پس چرا حتی تلاش کردن را به خود زحمت دهید.^[۲]

اما زیبایی ذهنیت رشد همین است و مبتنی بر واقعیت واقعی جهانی است که ما در آن زندگی می‌کنیم؛ جهانی که با تغییرات و فرصت‌های مداوم تعریف می‌شود. درک این مسئله است که همه ما «امری در حال پیشرفت» هستیم و با به کار بردن تلاش و نبوغ در زندگی، می‌توانیم بهتر شویم. این جهت‌گیری یک پایه روان‌شناختی محکم برای پیمایش در حرفه‌های پرپیچ‌وخمی ایجاد می‌کند که اکثر ما در این روزگار داریم یا خواهیم داشت. از بسیاری جهات، همه افرادی که در این کتاب با آن‌ها مصاحبه کردم، در طول زندگی حرفه‌ای خود تحت‌تأثیر درجاتی از طرز فکر رشد قرار گرفته‌اند. و اصولی که باهم بررسی کرده‌ایم همگی بازتاب‌های متفاوتی از طرز فکر رشد را نشان می‌دهند.

ما از اهمیت خودیابی گفتیم و اینکه چگونه به تدریج در طول زمان و با تجربه کافی اتفاق می‌افتد. دیدگاه ثابتی که بیشتر با آن روبه‌رو می‌شویم این است: باید علایق و استعدادهای خود را زودتر کشف کنید تا بتوانید روند تمرکز بر آن‌ها را شروع کنید. اما بسیاری از افرادی که در طول این کتاب با آن‌ها آشنا شده‌ایم، تأیید می‌کنند که برای بسیاری از ما اوضاع از این قرار نیست. ما در طول زمان از طریق آزمایش و تجربه در مورد علایق و استعدادهای خود یاد می‌گیریم. آن‌ها ثابت نیستند، بلکه دائماً در حال رشد و تغییرند.

همچنین از اهمیت توسعه طیف گسترده‌ای از مهارت‌ها، به‌ویژه مهارت‌های عمیق‌تر، به‌منظور داشتن چابکی برای تکامل و سازگاری در طول زمان گفتیم. این نوع چابکی کلید ذهنیت رشد است، زیرا ابزارهای متنوعی را در اختیار شما قرار می‌دهد تا در مواقع لزوم آن را به حرکت درآورید. علاوه بر این، هرچه مهارت‌ها، تخصص‌ها و جهان‌بینی‌های بیشتری در تحصیل خود داشته باشید، ذهن شما انعطاف‌پذیرتر خواهد بود. هرچه بیشتر در چشم‌اندازها غوطه‌ور شوید، ذهن شما کمتر ثابت می‌شود. نسبت به واقعیت‌های مختلف بازتر خواهید بود و این شما را برای رشد بازتر می‌کند.

اگر خود را موجودی در حال رشد و تغییر ببینید، از شکست کمتر می‌ترسید. مایل خواهید بود که در زندگی و حرفه خود دست به آزمون‌وخطا بزنید، تجربیات جدید را امتحان کنید و تا جایی که می‌توانید در هر مرحله از راه بیاموزید. انتخاب‌های خود را به چشم «غلط» یا «درست» نمی‌بینید، بلکه بیشتر فرصت‌های یادگیری هستند که اطلاعات موردنیاز را درمورد اینکه چه چیزی به دردتان می‌خورد و چه چیزی نه، به شما می‌دهد. با ذهنیت رشد، می‌خواهید تا جایی که می‌توانید نقطه‌های زیادی را انتخاب کنید، تا درنهایت بتوانید بین آن‌ها پیوندهای بسیار مهم ایجاد کنید؛ پیوندهایی که درنهایت شغل شما را تعریف می‌کند و به پیش می‌برد.

^{۳۶} Mindset: The New Psychology of Success

از نقطه نظر یک طرز فکر رشد، شما می‌خواهید تا جایی که ممکن است به دنبال راهنمایی باشید. می‌خواهید با دیگرانی که شما را برای تلاش بیشتر و بهتر تشویق می‌کنند، تعامل داشته باشید. مایل خواهید بود در مقابل کسانی که برای مشاوره به آن‌ها مراجعه می‌کنید، پذیرا تر باشید، زیرا در این خصوص که چه کسی هستید، به ایده‌های ثابتی نچسبیده‌اید. از آنجایی که بیشتر تمرکزتان بر این است که می‌خواهید به چه کسی تبدیل شوید، راهنمایی آن‌ها را می‌خواهید. صرف جست‌وجوی مربی، نشانه قدرتمندی از ذهنیت رشد است، زیرا این فروتنی را دارید که تشخیص دهید همه پاسخ‌ها نزد شما نیست و برای اینکه بفهمید قرار است چه کسی باشید، به کمک نیاز دارید.

به‌عنوان والدین، الگوسازی و تشویق ذهنیت رشد برای فرزندان برای موفقیت آن‌ها بسیار مهم است. همان‌طور که انتظار نداشتید در سیزده‌سالگی همانی باشید که در پنج‌سالگی بوده‌اند، نباید انتظار داشته باشید که وقتی فقط شانزده‌ساله‌اند بدانند در چهل‌سالگی چه کسی خواهند بود. داشتن ذهنیت رشد در رابطه با فرزندان، شما را قادر می‌سازد تا آن‌ها را برای دنیایی آماده کنید که در آن از شکست ترسند و بیش‌ازحد نگران انتخاب مسیر عالی نباشند. به آن‌ها کمک خواهید کرد تا خود و حرفه خود را موجوداتی در حال تکامل ببینند. تمرکز کمتری بر کمک به آن‌ها برای انجام «کار درست» خواهید داشت و بیشتر روی تجهیز آن‌ها به مهارت‌ها و ابزارهایی متمرکز خواهید شد که برای پیمایش در محورهای بی‌شمار آینده به آن‌ها نیاز دارند.

همان‌طور که می‌بینید، پرورش ذهنیت رشد، پایه و اساس پیشروی در مشاغل سختی است که اکثر ما در دنیای مدرن خود داریم یا احتمالاً خواهیم داشت. پیروی از مثال‌ها و کار با اصولی که تاکنون در کتاب بررسی کرده‌ایم به شما در انجام این کار کمک می‌کند.

در حاشیه: سه تصور غلط رایج در مورد ذهنیت رشد

از زمان انتشار کتاب *ذهنیت: روان‌شناسی جدید موفقیت* در سال ۲۰۰۷، کارول دوک به دلیل بینش خود در مورد اینکه چگونه برای پرورش ذهنیت رشد، باید پتانسیل فردی را در طیف گسترده‌ای از زمینه‌ها و رشته‌ها باز کرد، مشهور شد. و اصطلاح «ذهنیت رشد» توسط میلیون‌ها نفر در سراسر جهان پذیرفته شده و مورد استفاده قرار گرفته است.

اما دوک سریعاً به این نکته اشاره می‌کند که همه کسانی که ذهنیت رشد را تأیید می‌کنند، واقعاً معنای آن را نمی‌دانند، یا مهم‌تر از آن، چگونگی دستیابی به آن را نمی‌دانند. او در مقاله‌ای در سال ۲۰۱۶ برای *هاروارد بیزینس ریویو* با عنوان «داشتن 'ذهنیت رشد' در واقع به چه معناست» [۳] سه مورد از رایج‌ترین تصورات غلط در مورد این اصل را شناسایی کرد:

- **داشتن ذهنیت رشد مانند ذهن باز است.** دوک اشاره می‌کند که بسیاری از مردم داشتن ذهنیت رشد را با مثبت بودن یا باز بودن ذهن اشتباه می‌گیرند و سپس به این نتیجه می‌رسند که بنابراین باید رشدمحور باشند. با این حال، طبق تعریف او، همه ما ترکیبی از ذهنیت رشد و ذهنیت ثابت هستیم و می‌توانیم دائماً در جهت رشد بیشتر و بیشتر خودمان پیشرفت کنیم.
- **ذهنیت رشد باید نتایجی به همراه داشته باشد.** ایجاد یک ذهنیت رشد فقط تلاش کردن به بهترین شکل نیست. دستیابی به نتایج نیز مهم است. درحالی که همه چیز می‌تواند و باید فرصتی برای رشد باشد، نمی‌شود همیشه شکست بخورید. باید یاد بگیرید که به‌عنوان بخشی از روند رشد به اهداف خود برسید.
- **رسیدن به ذهنیت رشد یک تجلی یک‌باره است.** بسیاری از مردم این اشتباه را مرتکب می‌شوند که از نظر فلسفی با ذهنیت رشد همسو می‌شوند و فکر می‌کنند که برای الهام بخشیدن به آن کافی است. اما این‌طور نیست. عملی کردن ذهنیت رشد فقط به این نیاز دارد: تمرین. مانند ایجاد هر عادت جدید، نیاز به اصلاح و تأیید مجدد دارد.

فرض اصلی همه این تصورات غلط این است که پرورش ذهنیت رشد به نوعی آسان یا طبیعی است. اما همان طور که دوک اشاره می‌کند، این طور نیست. زحمت می‌خواهد. ما به گونه‌ای طراحی شده‌ایم که خود و جهان را موجوداتی ثابت ببینیم. این تنظیمات پیش فرض ماست. بنابراین، سیم‌کشی مجدد خود به سمت رشد نیازمند تلاش و آزمون و خطای مداوم است. این کاری یک‌باره نیست، بلکه تلاشی است مادام‌العمر.

رشد تجسم یافته است

مانند تمام اصول دیگری که در کتاب مطرح شد، می‌خواهم به شما نشان دهم که ذهنیت رشد در دنیای واقعی از طریق زندگی افرادی که با آن‌ها مصاحبه کرده‌ام چگونه به نظر می‌رسد. مسیر حرفه‌ای هیچ‌یک از آن‌ها به طور کامل منعکس‌کننده این جهت‌گیری نیست. امکانش وجود ندارد. همان طور که دوک اشاره کرده است، پرورش و حفظ ذهنیت رشد فرایندی مادام‌العمر از پالایش مداوم است.

شاید هیچ نمونه‌ای بهتر از سریکانت ساستری، کارآفرینی که در فصل ۶ با او آشنا شدیم، نباشد که تجسم ذهنیت رشد باشد. سریکانت در دهه ۱۹۸۰ هم‌زمان با من در آی‌آی‌تی کانپور بود، اما خودش چنین می‌گوید که «در قرن بیستم، زندگی قرن بیست‌ویکمی را سپری کرده است.» از سنین جوانی می‌دانست که می‌خواهد کارآفرین باشید، باینکه در آن زمان، کارآفرینی یک گزینه واقعی پیش برای جوانان در هند نبود. سریکانت در مورد اینکه دقیقاً در چه صنعتی قرار خواهد گرفت تردید داشت، اما ایده رشد کسب و کار او را به این سو کشاند. خانواده او اهل تجارت نبودند و الگوهای کمی برای الهام گرفتن داشت، اما باین همه مسیر زندگی یک کارآفرین را دنبال کرد. اجازه نداد این محدودیت‌های فرهنگی تعیین‌کننده حس او از آنچه برای زندگی‌اش ممکن است، باشند. او باید از ذهنیت ثابت خود فراتر می‌رفت تا بتواند خود را به روی رشد باز کند.

رشد کارآفرینی سریکانت با ثبت نام در یک دوره ام‌بی‌ای پس از اخذ مدرک کارشناسی در رشته مهندسی آغاز شد، با هدف کسب تجربیات اساسی در زمینه اصول تجارت. حرکتی که با آنچه اکثر هم‌تایان او در آن زمان انجام می‌دادند، مغایرت داشت. پس از اتمام تحصیلات تکمیلی، او در پوندز (اکنون بخشی از یونیور) مشغول به کار شد تا پیچ‌وخم‌های دنیای تجارت را در یکی از موفق‌ترین شرکت‌های جهان بیاموزد. او سپس شغلی را در زمینه بازاریابی انتخاب کرد که یادگیری آن را برای کارآفرینی موفق، مهارتی ضروری می‌دانست.

سریکانت در این مرحله از مسیر حرفه‌ای خود، احساس کرد که آماده است جهش کند و شرکت خود را راه‌اندازی کند. اما اوایل دهه ۱۹۹۰ بود و در هند حمایت کمی از کارآفرینان مشتاق وجود داشت. اقتصاد تازه شروع به باز شدن به روی سرمایه‌گذاری خارجی کرده بود و تعداد سرمایه‌گذاران خطرپذیر یا انکوباتورهای استارت‌آپی برعکس امروز زیاد نبود. با وجود اینکه سریکانت در تمام دوران حرفه‌ای خود برای این جهش آماده می‌شد، باید ریسک بزرگی می‌کرد. می‌گوید آن زمان «همه فکر می‌کردند من دیوانه شده‌ام.» اما او به هر حال این کار را انجام داد و از ذهنیت رشد استفاده کرد برای تمرکز بیشتر روی آنچه در آینده ممکن بود نه آنچه قبلاً وجود داشت. او از تجربه حرفه‌ای خود برای ایجاد یک شرکت بازاریابی استفاده کرد که شرکت‌های چندملیتی در بخش‌های پزشکی و فناوری بتوانند برای انجام کارهای خود در هند قرارداد فرعی ببندند. قمارش نتیجه داد و شرکت سریکانت به سرعت رشد کرد. سال ۲۰۰۶، آن‌ها ۳۰۰۰ کارمند در سراسر هند و آسیای جنوب شرقی داشتند.

اما سریکانت داشت خسته می‌شد. تمایل او برای رشد در این شرکت به مرزهای خود رسیده بود و می‌خواست چیز جدیدی خلق کند. شرکت را فروخت و سرمایه‌گذاری دیگری راه‌اندازی کرد، این بار کسب و کاری قراردادی که به استخدام و آموزش کارمندان در سراسر

آسیا برای شرکت‌هایی مانند هیولت پاکارد و مایکروسافت کمک کرد. سرمایه‌گذاری جدیدش مانند اولین شرکت او موفقیت‌آمیز بود. زمانی که در سال ۲۰۱۰ آن را فروخت، کارمندان شرکت به ۱۵,۰۰۰ نفر افزایش یافته بود.

سریکانت در این مرحله از مسیر حرفه‌ای خود احساس کرد که پس از رشد دو شرکت مختلف، رؤیاهای کارآفرینی خود را برآورده کرده است، اما نمی‌خواست بازنشسته شود. میل به یادگیری و رشد او تمام نشده بود. لذا به سمت وجه آموزشی کسب‌وکار تغییر مکان داد و به‌عنوان مشاور در سرمایه‌گذاری‌های جدید هیجان‌انگیز عمل کرد و به‌عنوان مربی برای کارآفرینان مشتاق خدمت کرد. درست مانند کل زندگی حرفه‌ای‌اش، همچنان بر رشد متمرکز است: برای شرکت‌ها، افراد و علائق متنوع خود. سریکانت بر این باور است که جوانان می‌توانند حتی در عرصه‌های غیرقابل‌تعریف به چیزهای خارق‌العاده‌ای دست یابند، اگر بخواهند دائماً چشمان خود را معطوف به رشد و فرصت کنند. او مشتاق است مسیر تکامل خود را ادامه دهد و الهام‌بخشی دیگران برای پرورش ذهنیت رشد باشد.

البته، داشتن ذهنیت رشد تنها شما را به سمت رشد شرکت‌ها سوق نمی‌دهد. این چیزی است که می‌توانید در هر مسیر شغلی اعمال کنید. به‌عنوان مثال پاروما روی چودوری را در نظر بگیرید. یکی از ابرقدرت‌هایی که شغل طولانی و پرپیچ‌وخم او را هدایت کرده است، تمایل او برای پرش شجاعانه به سمت فرصت‌های جدید است که خارج از منطقه‌ی راحتی‌اش بوده‌اند. چنانچه احتمالاً از داستان او در فصل ۵ به یاد می‌آورید، پاروما از مدرسه‌ی روزنامه‌نگاری به مرحله‌ی اول مسیر حرفه‌ای خود وارد شد و به‌عنوان سردبیر برای روزنامه‌ها و مجلات تجاری مختلف مشغول به کار شد، علی‌رغم این واقعیت که او تقریباً هیچ تجربه‌ی قبلی در هیچ جنبه‌ای از تجارت نداشت. پاروما در انجام این کار، از یکی عناصر حیاتی ذهنیت رشد استفاده می‌کرد: اجازه نمی‌داد تصورات از پیش تعیین‌شده‌اش در مورد اینکه کیست، او را از امتحان کردن چیز جدید بازدارد.

و این روند ادامه پیدا کرد. پاروما سپس وارد دنیای ارتباطات شرکتی شد و در جی‌ای کپیتال مشغول به کار شد. درحالی‌که او تا پایان دوران حرفه‌ای‌اش در نقشی مشابه باقی مانده است، او به‌طور مداوم به سمت صنایع جدید، از فناوری اطلاعات به ادتک تغییر مکان داده است. با هر حرکت، او باید از هر احساس ثابتی در مورد اینکه چه کسی است، چه کاری می‌تواند انجام دهد، یا برای چه نوع شغل یا صنعتی مناسب‌تر است، گذر کند. در نتیجه، در طول زندگی حرفه‌ای خود به رشد ادامه داد و به چیزهایی دست یافت که در آغاز کار هرگز تصورش را هم نمی‌کرد.

سفری مادام‌العمر

کردم، مارک راندولف فقط در مورد توصیه‌هایی که نباید به آن‌ها توجه کرد («رؤیاهای خود را دنبال کنید») صحبت نکرد. او توصیه‌های جدیدی را ارائه کرد که معتقد است به دنیای امروزی ما مربوط است. پیام اصلی او ساده است: سخت نگیرید. هر کاری که می‌خواهید انجام دهید، زمان دارید. دنبال این که شغلتان از یک خط مستقیم پیروی کند... عدم اطمینان هیجان‌انگیز است و من بهتان حسادت می‌کنم، زیرا تمام دنیا در مقابل شماست.

می‌خواهم در انتها نکته‌ی کوچک خردمندانه‌ای به شما بگویم. وقتی به مسیر حرفه‌ای خود نگاه می‌کنید - خواه از منظر دانش‌آموزی دبیرستانی، فارغ‌التحصیل دانشگاه یا حرفه‌ای میان‌مدت - ضروری است که این کار را با صبر و کنجکاوی انجام دهید. قربانی فشار همسالان یا معلمان یا خانواده یا جامعه نشوید تا همه چیز را زودتر بفهمید. اگر مطمئن نیستید که می‌خواهید در زندگی خود چه کار کنید، اشکالی ندارد. دنیا قطعی نیست، پس شما چطور می‌توانید قطعی باشید؟

در همین حین که اولین قدم یا قدم‌های بعدی را در مسیر شغلی خود برمی‌دارید، سعی کنید آن را به چشم فرصتی برای یادگیری ببینید. اگر در شرف تصمیم‌گیری در مورد این هستید که کدام شغل را انتخاب کنید، در کدام مدرسه تحصیل کنید یا در چه رشته‌ای تحصیل

کنید، کارهای لازم را انجام دهید تا بهترین انتخاب ممکن را داشته باشید، اما نگران این نباشید که این تصمیم کاملاً درست باشد. من قول می‌دهم که احتمالاً نه حرفه شما را می‌سازد و نه آن را نابود می‌کند. می‌توانید از هر تصمیم خود درس بگیرید و اگر انتخاب اولیه‌تان آن‌طور که می‌خواهید به نتیجه نرسد، زمان زیادی برای امتحان چیزهای جدید دارید.

حقیقت این است که زندگی شما حتماً دارای پیچ‌وخم‌هایی است؛ احتمالاً تعدادشان هم زیاد است. ممکن است در رشته مهندسی نرم‌افزار تحصیل کنید و در نهایت در ارتباطات غیرانتفاعی کار کنید. یا ممکن است مدرک روزنامه‌نگاری بگیرید و در نهایت کسب‌وکار تحویل آنلاین غذای خود را راه‌اندازی کنید. ممکن است تصمیم بگیرید در اواسط مسیر شغلی خود به مدرسه بازگردید. وقتی از آی‌آی‌تی فارغ‌التحصیل شدم، هیچ تصور نمی‌کردم در نهایت تبدیل شوم به مؤسس دانشگاه و کارآفرین آموزشی. آن فرصت‌ها در آن زمان بسیار از افق من دور بود. اما این اتفاق افتاد.

نکته این است که زندگی شما باید چندین بار تغییر کند و ضروری است که با آغوش باز از این تغییر استقبال کنید. سعی نکنید از آن دور شوید. انتظارش را داشته باشید. پذیرای آن باشید. مهارش کنید. اگر بتوانید زندگی و مسیر حرفه‌ای خود را به این شکل ببینید و تمام تلاش خود را بکنید تا همیشه به سمت رشد و توسعه جهت‌گیری کنید، در آخر از اینکه به کجا رسیده‌اید شگفت‌زده خواهید شد. شما از عجیب‌ترین انتظارات برای آینده احتمالی خود هم فراتر خواهید رفت و کارهایی را انجام خواهید داد که هرگز تصورش را نمی‌کردید. و یک روز، به گذشته نگاه می‌کنید، نقطه‌های مختلف مسیر حرفه‌ای‌تان را به هم متصل می‌کنید و از دستاوردهایتان شگفت‌زده می‌شوید.

تمرینات

در ادامه مجموعه‌ای از تمرینات وجود دارد که می‌توانید از آن‌ها برای کشف مفهوم ذهنیت رشد به‌طور مستقیم در زندگی خود استفاده کنید. با خیال راحت نگاهی به آن‌ها بیندازید و به هر ترتیبی که ترجیح می‌دهید تکمیلشان کنید.

- به مفهوم داشتن ذهنیت ثابت در مقابل ذهنیت رشد در زندگی خود فکر کنید. آیا می‌توانید انتخاب‌های کلیدی‌ای را که انجام داده‌اید و نشان‌دهنده ذهنیت ثابت است، شناسایی کنید؟ اگر بیشتر با جهت‌گیری رشد به آن‌ها برخورد می‌کردید، چه تفاوت‌هایی ایجاد می‌شد؟
- آیا می‌توانید هر تجربه یا تصمیمی را که در زندگی با ذهنیت رشد با آن برخورد کردید، شناسایی کنید؟ نتایج چه بود؟ از آن تجربیات چه آموختید؟
- آزمایش فکری زیر را امتحان کنید: اجازه دهید تصوراتتان در مورد اینکه شغل‌تان از این نقطه به بعد شما را به کجا می‌برد، فعال شود، اما این کار را گام‌به‌گام انجام دهید. از جایی که اکنون هستید شروع کنید و به برخی از مراحل بعدی احتمالی (مدرسه، شغل و غیره) فکر کنید. خود را در معرض فرصت‌های منحصر به فرد قرار دهید که خارج از آن چیزی است که انتظار دارید. حالا یکی از این گزینه‌های خیالی را انتخاب کنید - فرقی نمی‌کند کدام یک - و تصور کنید که آن را انتخاب کرده‌اید. حالا مرحله بعدی را تصور کنید. این روند را تا جایی که جرئت می‌کنید، در آینده تکرار کنید.
- به تجربه خود از آزمایش فکری در سؤال ۳ فکر کنید. فردی که در پایان کار خیالی شما قرار دارد با شخصی که اکنون هستید چه ارتباطی دارد؟ آیا می‌توانید آن‌ها را بشناسید؟ آیا آن‌ها به شما الهام می‌دهند؟ آیا آن‌ها شما را می‌ترسانند؟
- به فردی در زندگی‌تان فکر کنید که احساس می‌کنید به بهترین وجه تجسم ذهنیت رشد است. چه چیزی باعث شد به او فکر کنید؟

- اعتبار اضافی: زمانی را تعیین کنید تا با فردی که در بالا انتخاب کرده‌اید در مورد شغل و زندگی او صحبت کنید.

یادداشت‌ها:

مقدمه

۱. [https://www.michaelpage.co.in/sites/michaelpage.co.in/files/۱۵۵۰۷_IN_\]](https://www.michaelpage.co.in/sites/michaelpage.co.in/files/۱۵۵۰۷_IN_)
۲. <https://www.unicef.org/globalinsight/media/۲۲۶۶/file>
۳. <https://www.indiatoday.in/education-today/news/story/۹۳-indian-students-aware-of-just-seven-career-options-what-are-parents-doing-wrong-۱۴۴۶۲۰۵-۲۰۱۹-۰۲-۰۴>
۴. https://www.wired.com/story/impatient-with-colleges-employers-design-their-own-courses/?xid=PS_smithsonian

فصل ۱: تو می‌توانی هر کاری انجام دهی

۱. <https://www.pnas.org/doi/۱۰.۱۰۷۳/pnas.۱۰۱۱۴۹۲۱۰۷>
۲. <https://www.wundermanthompson.com/insight/new-trend-report-generation-z-building-a-better-normal>
۳. <https://www.newindianexpress.com/magazine/۲۰۲۱/aug/۰۸/well-established-careers-are-left-behind-to-follow-passion-amid-pandemic-۲۳۴۰۷۲۳.html>
۴. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/۱۰.۱۱۷۷/۰۹۵۶۷۹۷۶۱۸۷۸.۶۴۳>
۵. https://cdn۲.hubspot.net/hubfs/۴۸۱۹۲۷/Randstad%۲۰Workmonitor%۲۰global%۲۰report%۲۰Q۴%۲۰%۲۰Dec%۲۰۲۰۱۹.pdf?__hstc=۲۴۳۲۴۵۰۸۵,۱۳۷۹a۸۵d۴c۰d۳۳۸d۸bd۴bad۵Ved۹۳ee۰.۱۵۹۱۱۷.۸۲۶۵۶۸,۱۵۹۱۱۷.۸۲۶۵۶۸,۱۵۹۱۱۷.۸۲۶۵۶۸,۱&__hssc=۲۴۳۲۴۵۰۸۵,۲,۱۵۹۱۱۷.۸۲۶۵۶۸
۶. [https://www.michaelpage.co.in/sites/michaelpage.co.in/files/۱۵۵۰۷_IN_\]](https://www.michaelpage.co.in/sites/michaelpage.co.in/files/۱۵۵۰۷_IN_)

فصل ۲: همه‌چیز با کشف خود شروع می‌شود

۱. <https://www.linkedin.com/pulse/۲۰۱۳۰۹۱۷۱۵۵۲۰۶-۶۹۲۴۴۰۷۳-say-goodbye-to-mbti-the-fad-that-won-t-die/>
۲. <https://others.thehighereducationreview.com/news/indian-students-show-high-resilience-to-pressure-with-an-active-schedule-nid-۷۳۵.html#:~:text=Almost%۲۰two%Dthirds%۲۰of%۲۰Indian,play%۲۰s>

فصل ۳: متعادل کردن عرض و عمق

۱. https://www.education.gov.in/sites/upload_files/mhrd/files/NEP_Final_E
۲. <https://indiaeducationforum.org/pdf/ISR-۲۰۲۱.pdf>
۳. <https://www.nature.com/articles/s۴۱۵۶۲-۰۲۱-۰۱۰۶۲-۳#rightslink>
۴. <https://www.thehighereducationreview.com/opinion/last-word/-liberal-arts-education-in->

india-the-past-present-and-the-future-fid-۲۸.html

۵. <https://www.iecabroad.com/blog/the-۲۰۲۰-trend-for-indian-students-studying-abroad/>
۶. <https://www.aecglobal.in/blog/۹۱-percentage-of-indian-students-prefer-to-study-abroad-in-۲۰۲۱-regardless-of-covid-۱۹>
۷. <https://www.nytimes.com/۲۰۱۹/۰۹/۲۰/business/liberal-arts-stem-salaries.html>
۸. <https://www.census.gov/programs-surveys/acs/data/data-tables.html>

فصل ۴: تمرکز بر مهارت‌های مناسب

۱. https://wheebox.com/static/wheebox_pdf/india-skills-report-۲۰۱۸.pdf
۲. <https://www.odu.edu/content/dam/odu/offices/cmc/docs/nace/۲۰۱۹-nace-job-outlook-survey.pdf>
۳. <https://www.forbes.com/sites/nazbeheshiti/۲۰۱۸/۰۹/۲۴/are-hard-skills-or-soft-skills-more-important-to-be-an-effective-leader/?sh=۴bada۰aa۲eb۳>
۴. <https://www.nber.org/papers/w۲۱۴۷۳>
۵. <https://professional.dce.harvard.edu/blog/emotional-intelligence-is-no-soft-skill/#:~:text=In%۲۰fact%۲C%۲۰emotional%۲۰intelligence%E۲%۸۰%۲۹>
۶. <https://reports.weforum.org/outlook-global-agenda-۲۰۱۵/>

فصل ۵: برداشتن و (اتصال) نقاط

۱. <https://www.nvp.com/ceojourneystudy/#fear-of-failure>
۲. Sitkin, S. (۱۹۹۶). Learning through failure: The strategy of small losses. In M. D. Cohen & L. S. Sproull (Eds.), *Organizational Learning* (pp. ۵۴۱-۵۷۷). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications, Inc.
۳. Sakulku, J. (۲۰۱۱). The Impostor Phenomenon. *The Journal of Behavioral Science*, 6(۱), ۷۵-۹۷. <https://doi.org/۱۰.۱۴۴۵۶/ijbs.۲۰۱۱,۶>
۴. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC۷۷۰۳۴۲۶/>
۵. <https://www.youtube.com/watch?v=ZfKMq-rYtnc>
۶. https://papers.ssrn.com/sol۳/papers.cfm?abstract_id=۱۳۰۸۲۸۶
۷. <https://hbr.org/۲۰۱۸/۰۹/the-business-case-for-curiosity>

فصل ۶: قدرت مربیگری

۱. <https://knowledge.wharton.upenn.edu/article/workplace-loyalties-change-but-the-value-of-mentoring-doesnt/>
۲. <https://www.vistage.com/research-center/personal-development/leadership-mentoring/>
۳. <https://www.cnbc.com/۲۰۱۹/۰۷/۱۶/nine-in-۱۰-workers-who-have-a-mentor->

say-they-are-happy-in-their-jobs.html

۴. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7642471/>
۵. <https://www.mentorcliq.com/blog/mentoring-stats>
۶. <https://www.thehindu.com/education/how-can-law-students-can-maximise-the-benefits-of-mentorship/article37931506.ece>
۷. <https://radar.brookes.ac.uk/radar/items/εcc\cad3-dε10-ε308-980e-13370b10a9a8/1/>
۸. <https://www.shrm.org/resourcesandtools/hr-topics/organizational-and-employee-development/pages/generation-z-seeks-guidance-in-the-workplace.aspx>
۹. <https://www.forbes.com/sites/barnabylashbrooke/2019/06/21/want-more-from-generation-z-mentor-dont-manage-them/?sh=ε08bdε07003>

فصل ۷: توصیه برای والدین: فوت کوزه‌گری را دریابید

۱. <https://www.macrotrends.net/countries/IND/india/gdp-gross-domestic-product>
۲. <https://www.amazon.com/World-Flat-History-Twenty-first-Century/dp/0374292884>
۳. <https://ncrb.gov.in/en/accidental-deaths-suicides-india-2019>
۴. <https://www.thehindu.com/news/national/student-suicides-rising-28-lives-lost-every-day/article30780080.ece>
۵. <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/in/Documents/about-deloitte/in-deloitte-millennial-survey-2021-India-report-noexp.pdf>
۶. <https://www.washingtonpost.com/news/morning-mix/wp/2015/01/16/bollywood-superstar-deepika-padukone-reveals-her-struggle-with-depression/>
۷. <https://news.ucsc.edu/2017/06/singh-book.html>
۸. <https://www.dukece.com/insights/how-indian-education-produces-sky-high-achievers/>

نتیجه‌گیری: باز کردن ذهنیت رشد

۱. <https://www.cnbc.com/2022/06/01/netflix-co-founder-marc-randolph-follow-your-dreams-is-bad-advice.html>
۲. Carol S. Dweck, PhD, ۲۰۰۷, *Mindset: The New Psychology of Success*, Ballantine Books
۳. <https://hbr.org/2016/01/what-having-a-growth-mindset-actually-means>

"چه چیزی را باید مطالعه کنم تا به بهترین وجه برای موفقیت در دنیای کار امروز آماده شوم؟"

این رایج‌ترین سؤالی است که از سوی جوانانی (و والدین آنها) که در حال گذار از مدرسه به دانشگاه هستند، می‌شود. آن‌ها می‌خواهند بدانند چه رشته‌هایی را باید انتخاب کنند، در چه دانشگاه‌ها یا برنامه‌هایی شرکت کنند و کدام مسیر شغلی بهترین شانس را برای موفقیت به آنها می‌دهد. دنیای حرفه‌ای مانند گذشته ساده نیست، محیط کار مدرن به سرعت در حال تغییر است. در حالی که بسیاری از نسل‌های گذشته شغلی را در مهندسی، پزشکی یا تجارت انتخاب کرده و به آن پایبند بوده‌اند، اکثر افرادی که امروز وارد دانشگاه می‌شوند در نهایت حداقل یکبار اگر نه، چندین بار شغل خود را تغییر می‌دهند و بسیاری از مشاغلی که جوانان در آینده خواهند داشت هنوز وجود ندارند. دانش‌آموزان امروزی و والدینشان به راهنماها و چارچوب‌های جدیدی برای تصمیم‌گیری در مورد فرصت‌های آموزشی و تمرکز بر روی آن‌ها هنگام شروع سفرهای حرفه‌ای خود نیاز دارند. پرامات راج سینها در کتاب **"یاد بگیر، مطالعه نکن"**، با تکیه بر تجربیات بیست و پنج ساله خود در زمینه آموزش، بهترین و کاربردی‌ترین توصیه‌های موجود را برای جوانانی که با برخی از مهم‌ترین و چالش‌برانگیزترین انتخاب‌های حرفه‌ای خود روبرو هستند، گردآوری کرده است.

