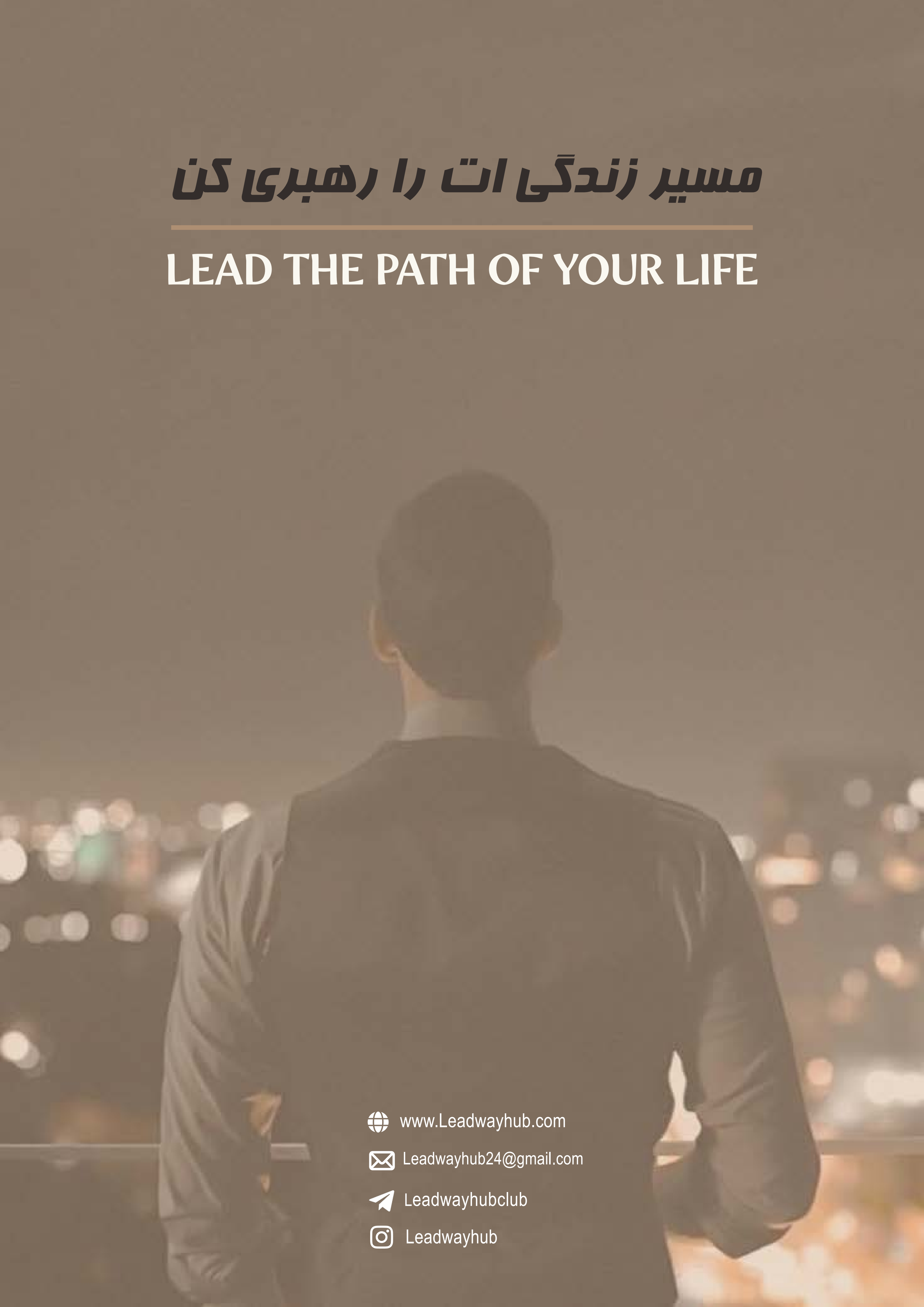
Leadway
Hub

شماره: ۱
نیمه دوم بهمن ماه ۱۴۰۳

ذهن آرام
زندگی روشن


مسیر زندگی ات را رهبری کن
LEAD THE PATH OF YOUR LIFE
www.Leadwayhub.com
Leadwayhub24@gmail.com
Leadwayhubclub
Leadwayhub

Leadway Hub

انتشار	ساناز نجد، پلتفرم کوچینگ لیدوی هاب
سردبیر	ساناز نجد
مدیر اجرایی	مینا جلالی
تیم محتوا	ساناز نجد، مینا جلالی، مهرنوش خرم، هدیه روحانی، رسول بهزادپور
تیم فایل صوتی	ساناز نجد، مینا جلالی، مهرنوش خرم، هدیه روحانی، رسول بهزادپور
ویراستاری	مهرنوش خرم
مدیر هنری	رسول بهزادپور

Lead yourself

- چگونه استرس روزمره را کاهش دهیم؟ ۴
- چگونه عادت های سازنده و پایدار بسازیم؟ ۸

Lead the way

- چگونه یک رهبر الهام بخش باشیم؟ ۱۲
- ۴ مرحله برای تقویت تمرکز با ذهن آگاهی ۱۴

Lead by inspiration

- هرکس آرزویی دارد ۱۸
- فیلم فرشتگان معمولی ۲۰

Lead to action

- چالش فکری ۲۱

ساناز نجد
کوچ رهبران و مدیران اجرایی

سخن سردبیر

سلام به خوانندگان عزیز

مجله لیدوی (Leadway)، دروازه‌ای است به دنیای رشد و توسعه که در آن شما نقش اصلی را بازی می کنید.

در هر شماره از این سفر، با چهار بخش مواجه می شوید:

بخش اول. ساخت پایه‌های موفقیت (Lead Yourself).

این بخش بر رشد فردی، خودشناسی، و ایجاد عادات سازنده برای ساخت پایه‌های موفقیت در زندگی تمرکز دارد.

بخش دوم. رهبری در مسیر حرفه‌ای (Lead the Way).

این بخش بر توسعه مهارت‌های رهبری و حرفه‌ای تمرکز دارد تا بتوانید به‌عنوان یک رهبر الهام‌بخش و مؤثر، تیم‌ها و پروژه‌ها را با موفقیت هدایت کنید.

بخش سوم. الهام از خِرَد و تجربه (Lead by Inspiration).

این بخش به کشف داستان‌ها، تجربیات، و ایده‌های الهام‌بخش می‌پردازد تا شما را با قدرت خرد و تجربه در مسیر رشد و موفقیت هدایت کند.

بخش چهارم. تمرین‌ها و ابزارهای عملی (Lead to Action).

این بخش بر ارائه تمرین‌ها، چالش‌ها، و ابزارهای کاربردی تمرکز دارد تا آموخته‌ها را به عمل تبدیل کرده و تغییرات مؤثری در زندگی ایجاد کنید.

در این شماره، شما را به یک ماجراجویی الهام‌بخش دعوت می‌کنیم!

از کشف قدرت عادت‌های مثبت که می‌توانند زندگی‌تان را دگرگون کنند، تا یادگیری مهارت‌های رهبری که شما را به یک رهبر الهام‌بخش تبدیل می‌کنند.

همچنین، با چهار مرحله کاربردی برای تقویت تمرکز ذهنی، ابزارهایی برای آرامش و بهره‌وری بیشتر خواهید یافت.

برای لحظات آرامش، فیلم تأثیرگذار «فرشتگان معمولی» را معرفی کرده‌ایم که دیدگاهی تازه به زندگی می‌بخشد.

و در نهایت، داستانی از کتاب محبوب «سوپ جوجه» برای روح که جرعه‌ای از خرد و انگیزه را در اختیار شما می‌گذارد.

این شماره طوری طراحی شده است که هم الهام‌بخش باشد و هم راهنمایی عملی برای داشتن زندگی بهتر. آماده‌اید؟ پس شروع کنیم!

با احترام
ساناز نجد

ساناز نجد
کوچ رهبران و مدیران اجرایی

چگونه استرس روزمره را کاهش دهیم؟

نوشته: هایدی گودمن،
سردبیر اجرایی : Harvard Health Letter
منبع: www.health.harvard.edu

استرس یکی از چالش‌های بزرگ زندگی مدرن است که می‌تواند تأثیرات جدی بر سلامتی جسمی و روحی ما داشته باشد. طبق گفته‌ی دکتر شالو رامچاندانی، متخصص پزشکی جامع در مؤسسه بینسون-هنری در بیمارستان عمومی ماساچوست، مدیریت استرس نه تنها به تقویت تاب‌آوری بدن و ذهن کمک می‌کند، بلکه توانایی ما برای مقابله با موقعیت‌های چالش‌برانگیز زندگی را نیز افزایش می‌دهد. در این مقاله، به بررسی راه‌های مؤثر برای کاهش استرس روزمره می‌پردازیم.

چرا استرس برای ما مضر است؟

بدن ما به طور طبیعی برای مقابله با خطرات و تهدیدات، پاسخ استرسی (جنگ یا فرار) را ایجاد می‌کند. این پاسخ باعث ترشح هورمون‌های استرس، افزایش ضربان قلب و فشار خون و حتی آزادسازی چربی و قند برای تأمین انرژی می‌شود.

اما زمانی که استرس به طور مداوم و بی‌وقفه ادامه یابد، ممکن است باعث آسیب‌های طولانی‌مدت مانند التهاب مزمن و افزایش خطر ابتلا به بیماری‌هایی همچون بیماری‌های

قلبی، سکته مغزی و زوال عقل شود.

چطور با استرس مقابله کنیم؟
در اینجا چند روش مؤثر برای کاهش استرس و مقابله با آن آورده شده است:

۱. تمرینات آرامش‌بخش
پاسخ آرامش‌دهنده، عکس پاسخ استرس است که باعث کاهش سرعت تنفس، کاهش ضربان قلب و کاهش هورمون‌های استرس می‌شود. دکتر رامچاندانی توصیه می‌کند که تمرینات تنفسی ساده مانند ۱۰ نفس آهسته می‌توانند به شما در آرام شدن کمک کنند.

۲. کشش عضلات
تنش عضلانی ناشی از استرس را، با کشش عضلات کاهش دهید. دکتر رامچاندانی پیشنهاد می‌کند که هنگام نشستن یا ایستادن، دستان خود را بالای سر ببرید و انگشتان دست را به هم قلاب کنید. سپس به آرامی دستان خود را پایین بیاورید و این حرکت را سه بار تکرار کنید.

۳. استراحت با ذهن‌آگاهی (Mindfulness)
با تمرکز بر لحظه حال و توجه به تمام

حس‌های بدن، می‌توانید به آرامش برسید. این روش باعث می‌شود که ذهن شما از افکار استرس‌زا خارج شود. دکتر رامچاندانی پیشنهاد می‌کند که هنگام نوشیدن چای، به گرمای فنجان، عطر چای و طعم آن توجه کنید.

۴.پیاده‌روی سریع
ورزش متوسط، مانند پیاده‌روی سریع، نه تنها برای سلامت جسمی مفید است، بلکه می‌تواند هورمون‌های استرس را کاهش دهد. حتی یک پیاده‌روی ۱۰ دقیقه‌ای می‌تواند به مقابله با استرس کمک کند.

۵.استفاده از خنده
خنده، که به گفته‌ی دکتر ویلیام فری به عنوان

«دویدن داخلی» شناخته می‌شود، می‌تواند باعث کاهش هورمون‌های استرس و افزایش احساس خوشبختی و امید شود. تماشای فیلمی که شما را بخنداند می‌تواند یک روش مؤثر برای مقابله با استرس باشد.

۶. کاهش سر و صدای محیط

صدای بلند می‌تواند پاسخ استرس را فعال کند و تمرکز شما را مختل کند. اگر سر و صدای محیط غیرقابل اجتناب است، استفاده از گوشی‌های ایرپاد (Airpod) یا هدفون‌های نویز کنسلینگ (Noise Cancelling) می‌تواند کمک‌کننده باشد.

۷. گوش دادن به موسیقی آرامش‌بخش

موسیقی آرام می‌تواند واکنش آرامش‌دهنده را فعال کند. دکتر رامچاندانی تأکید می‌کند که موسیقی درمانی می‌تواند تأثیر زیادی بر درمان داشته باشد، اما شما باید کاملاً در لحظه حاضر باشید و به موسیقی گوش دهید.

۸. مقابله با افکار منفی

دکتر رامچاندانی پیشنهاد می‌کند که برای هر فکر منفی یا استرس‌زا، سه نکته مثبت پیدا کنید. این کار به شما کمک می‌کند تا افکار منفی را به سمت افکار مثبت هدایت کنید و احساس بهتری داشته باشید.

۹. استفاده از خودصحبتی مثبت

خودانتقادی می‌تواند پاسخ استرس را فعال کند. اما اگر به خودتان انگیزه و حمایت بدهید، استرس کاهش می‌یابد. از جملاتی مانند «تو می‌توانی این کار را انجام دهی» یا «تو قوی و باهوش هستی» استفاده کنید.

۱۰. پرسیدن از خود که آیا این استرس ارزشش را دارد؟

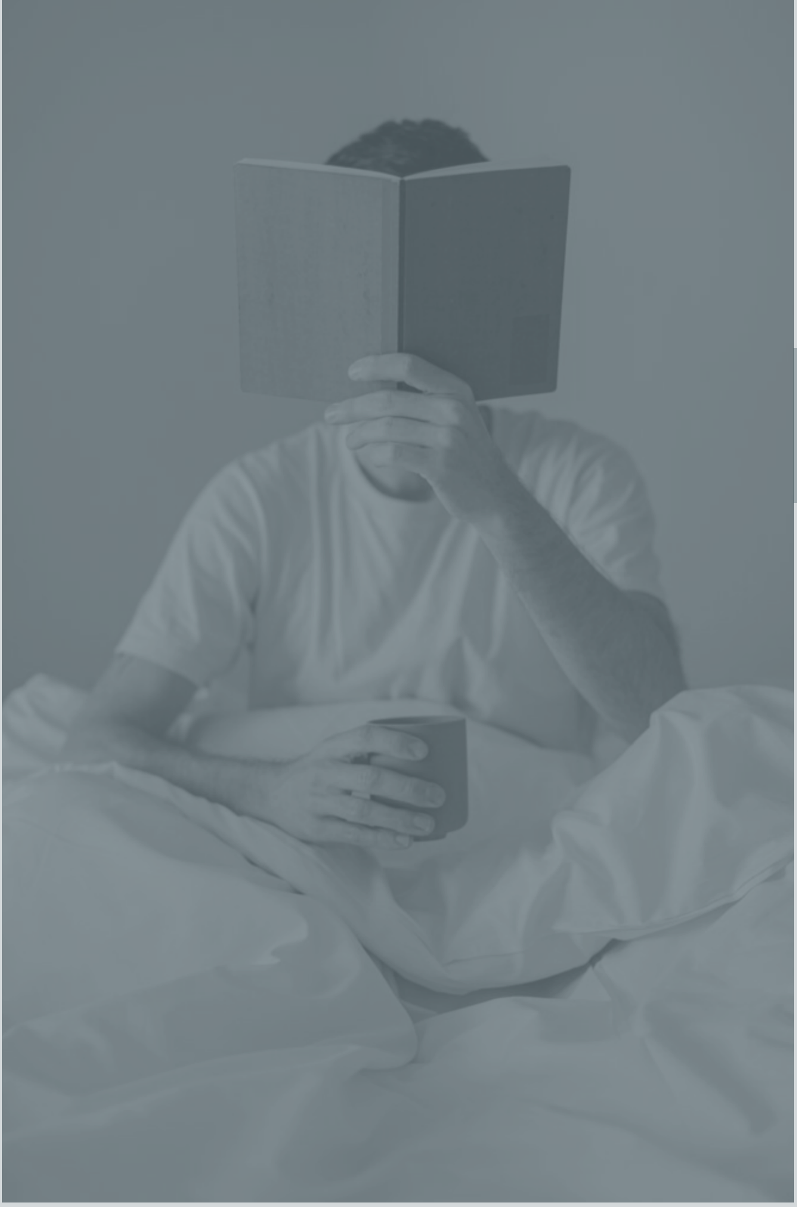
یکی از روش‌های مؤثر برای کاهش استرس، قرار دادن مسئله در دیدگاهی وسیع‌تر است. بپرسید که آیا مشکلی که باعث استرس شده، در یک سال آینده اهمیت خواهد داشت یا خیر.

درخواست کمک

گاهی اوقات، درخواست کمک از دوستان یا اعضای خانواده برای شنیدن نگرانی‌ها یا انجام کارهای ساده مانند خرید یا کمک در امور خانه می‌تواند به کاهش استرس کمک کند.

نتیجه‌گیری

با پیروی از این نکات و تمرینات روزانه، می‌توانید استرس خود را کاهش دهید و سلامت روانی و جسمانی خود را بهبود بخشید .



مهرنوش خرم
کوچ برنامه‌ریزی و هدف‌گذاری شخصی

چگونه عادت‌های سازنده و پایدار بسازیم؟
(نگاهی جدید به رویکرد تغییر عادت)

۱. www.prosci.com
۲. کتاب قدرت عادت، چارلز دیوهیگ
۳. کتاب عادت‌های اتمی، جیمز کلیر

زندگی همه ما، مجموعه‌ای از عادت‌ها است. بیش‌تر انتخاب‌های روزانه ما، به نظر می‌رسد که حاصل تصمیم‌های خودآگاهی است که می‌گیریم، اما اینطور نیست. بسیاری از انتخاب‌های ما، ناشی از عادات ماست. از آنجا که کیفیت زندگی ما در بلندمدت، توسط کیفیت عادت‌های فعلی‌مان تعیین می‌شود و موفقیت، محصول عادت‌های روزمره ماست و نه تحولات یک‌باره، شناخت و تمرکز بر عادت‌های فعلی (مطلوب یا نامطلوب) و برنامه‌ریزی برای تغییر عادت‌هایی که ما را از رسیدن به هدف دلخواه‌مان باز می‌دارند، بسیار مهم است.

عادت، به رفتار یا کار تکراری گفته می‌شود که بدون زحمت و به صورت ناخودآگاه (یا با تفکر کم) انجام شود .

دلیل شکل‌گیری عادت، سازوکار مغز ما است.
مغز، همواره در جستجوی راه‌هایی است که بتواند تلاش‌ها را در خود ذخیره کند و به دنبال راه‌های میانبری است که در مواجهه با مسائل تکراری، از آن‌ها استفاده کند. در واقع عادت‌ها، راه‌حل‌هایی قابل اتکا برای حل مسائل تکراری محیط ما هستند که در پاسخ به یک نیاز یا خواسته، شکل می‌گیرند و از طریق برآورده کردن تمایل و اشتیاق ما با انجام یک کار یا رفتار خاص، به تدریج در مغز ذخیره می‌شوند تا در شرایط مشابه آتی، از این راه‌حل ذخیره‌شده، برای پاسخ دادن به همان نیاز استفاده شود (مانند تمایل به کاهش استرس در زمان مواجهه با یک موقعیت استرس‌زا از طریق پرخوری (احساس آرامش موقتی)).

نکته قابل توجه اینجاست که عادت، کار یا رفتاری خودکار است و مغز ما نمی‌تواند بین عادت‌های خوب و بد تفاوت قائل شود؛ بنابراین، در زمان بروز یک نیاز یا خواسته، عادت بد بروز می‌کند و ما همان رفتارهای نامطلوب را از خودمان نشان می‌دهیم. همین موضوع نیز نشان

می‌دهد که چرا حذف کردن یک عادت نامطلوب ممکن نیست؛ چرا که ما نیازها و خواسته‌هایی داریم که باید به آن‌ها پاسخ داده شود. کلید تغییر عادت نیز در همین قسمت است: جایگزین کردن یک پاسخ مطلوب (عادت جدید) برای برطرف کردن آن نیاز به گونه‌ای که همان تمایل و احساس را برای ما به دنبال داشته باشد.

روش تغییر عادت با مدل ADKAR:

مدل ADKAR*، یکی از مدل‌های تغییر رفتار فردی است که اگرچه برای مدیریت تغییر در بستر سازمانی معرفی شده است، اما به دلیل مفهوم و کاربرد عملی آن، برای مدیریت تمامی تغییرات در زندگی شخصی (از جمله تغییر عادت) بسیار موثر می‌باشد. مراحل تغییر دراین مدل عبارتند از: آگاهی، تمایل، دانش، توانایی و تقویت.

۱. آگاهی: مهم‌ترین مرحله در هر تغییر، شفاف کردن «چرایی» و دلیل نیاز به تغییر است. پس در ابتدا نیاز است برای خودمان شفاف کنیم که چرا می‌خواهیم این عادت را تغییر دهیم. بدون مشخص کردن چرایی، انگیزه ما برای ادامه مسیر کم بوده و احتمال موفقیت کمی خواهیم داشت.

پرسیدن سوالاتی مانند:

- چرا می‌خواهم این عادت را تغییر دهم؟
- این عادت، چه پیامدهای منفی برای من داشته است؟
- اگر این عادت تغییر نکند، چه اتفاقی برای من خواهد افتاد؟

به ما کمک می‌کند که نسبت به ضرورت و اثرات مثبت تغییر عادت آگاه شویم.

۲. تمایل: هیچ تغییری بدون داشتن انگیزه‌ای قوی، پایدار نمی‌ماند. این انگیزه معمولاً از اهداف شخصی و ارزش‌های ما نشأت می گیرد.

پرسیدن سوالاتی مانند:

- این تغییر در راستای رسیدن به کدام یک از اهداف شخصی من است؟
- این تغییر چه فایده‌ای برای من دارد و اگر موفق به تغییر شوم، زندگی‌ام چگونه خواهد شد؟

• چه چیزی ممکن است مانع تمایل من شود؟
به ما کمک می‌کند تا از همسویی این تغییر با اهداف خود اطمینان یافته و با به تصویر کشیدن نتایج مثبتی که برای ما به همراه خواهد داشت، نسبت به آن تعهد بیش‌تری داشته باشیم.

۳. دانش: برای تغییر عادت، لازم است بدانیم که چگونه می‌توانیم این کار را انجام دهیم. این مرحله، شامل یادگیری تکنیک‌ها، ابزارها و برنامه‌ریزی دقیق برای تغییر عادت است.
پرسیدن سوالاتی مانند:
• چه اقداماتی برای تغییر این عادت لازم است؟
• از چه منابع یا روش‌هایی می‌توانم استفاده کنم؟
• چه چیزهایی را باید یاد بگیرم؟
به ما کمک می‌کند که دید شفافی در مورد اقدامات لازم برای تغییر عادت خود پیدا کنیم.
شناختن دو تکنیک کاربردی برای ایجاد عادت‌های سازنده و شکستن عادت‌های نامطلوب، در این خصوص بسیار مفید خواهد بود:

تکنیک اول. توده عادت: در این روش از توالی عادت‌ها استفاده می‌شود. برای ایجاد یک عادت جدید می‌توانیم از یک عادت فعلی استفاده کنیم و عادت جدید را به آن بچسبانیم.
در این روش، به جای مشخص کردن زمان و مکان برای انجام عادت جدید، آن را در توالی یک عادت قدیمی قرار می‌دهیم. به عنوان مثال، فرض کنید قرار است عادت نوشیدن آب بیش‌تر در طول روز را در خود تقویت کنیم؛ بنابراین، ایجاد توده عادت به این صورت خواهد بود: **پس از بیدار شدن از خواب، یک لیوان آب ولرم می‌نوشم.**

تکنیک دوم. در دسترس قراردادن/ از دسترس خارج کردن: یکی دیگر از روش‌های بسیار موثر در تقویت یک عادت، در دسترس قراردادن است. در همان مثال نوشیدن میزان بیش‌تری آب در طول روز، قرار دادن مداوم یک لیوان آب بر روی میز کار، راهکاری بسیار موثر برای تقویت این عادت خواهد بود.
مقاومت در برابر وسوسه، به تنهایی راهبرد موثری نیست. شاید در کوتاه‌مدت بتوانیم بر وسوسه چیره شویم، ولی در طولانی مدت تحت تأثیر محیط قرار خواهیم گرفت. بنابراین، بهتر است که محیط را برای خودمان بهینه‌تر کنیم.
یکی از این موارد، از دسترس خارج کردن عامل ایجاد عادت نامطلوب است. به عنوان مثال، خارج کردن گوشی تلفن همراه از

دسترس (گذاشتن آن در یک اتاق دیگر) در زمان مطالعه کردن.

۴. توانایی: توانایی، به این معناست که بتوانیم آنچه را که یاد گرفته‌ایم، در عمل اجرا کنیم. این مرحله شامل تمرین، تطبیق با چالش‌ها و ایجاد رفتارهای جدید است.

پرسیدن سوالاتی مانند:

• چطور می‌توانم آموخته‌های خود را در موقعیت‌های واقعی به کار ببرم؟

• چه موانعی وجود دارد که باعث شود نتوانم این تغییر را به‌طور عملی اجرا کنم؟

• چطور می‌توانم این موانع را برطرف کنم؟

به ما کمک می‌کند تا بتوانیم وارد مرحله اقدام شویم و به سمت تغییر حرکت کنیم.

۵. تقویت: برای حفظ تغییر (عادت جدید)، باید آن را تقویت کنیم. این پایدارسازی می‌تواند از طریق بازخورد مثبت، جشن گرفتن موفقیت‌ها یا پشتیبانی مداوم ایجاد شود.

پرسیدن سوالاتی مانند:

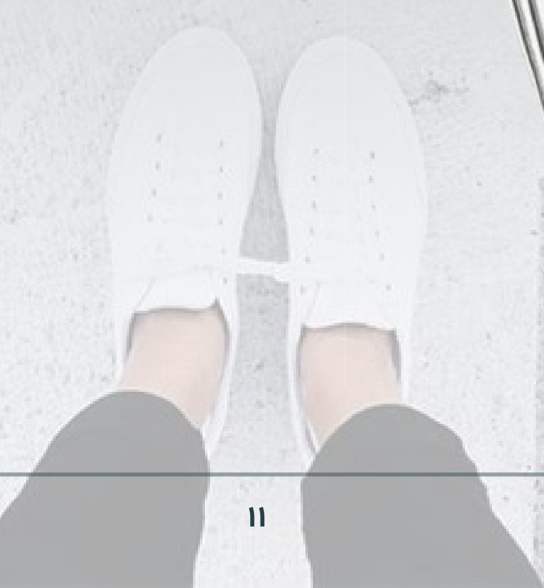
• چگونه می‌توانم این تغییر را به یک عادت پایدار تبدیل کنم؟

• چه پاداش یا تقویتی می‌تواند انگیزه من را افزایش دهد؟

• چگونه می‌توانم از بازگشت به عادت‌های قدیمی جلوگیری کنم؟

به ما کمک می‌کند که به شیوه خودمان، یک عادت سازنده جدید را پایدار کنیم.

فراموش نکنید که تغییر عادت، یک فرایند زمان‌بر است و به صبر، اراده و پشتکار نیاز دارد. درصورت نیاز می‌توانید از حمایت دوستان، اعضای خانواده یا افراد متخصص برای تقویت این تغییر بهره‌مند شوید.



ساناز نجد
کوچ رهبران و مدیران اجرایی

چگونه یک رهبر الهام‌بخش باشیم؟

نوشته: اریک گارتون
منبع: www. hbr.org

وقتی کارکنان فقط درگیر کار نیستند، بلکه با انگیزه و اشتیاق فعالیت می‌کنند، سازمان‌ها شاهد پیشرفت‌های واقعی خواهند بود. کارکنانی که الهام می‌گیرند، بهره‌وری بیشتری دارند و اطرافیان خود را نیز تشویق می‌کنند که به اهداف بالاتری دست یابند.
تحقیقات ما نشان می‌دهد که هر کسی می‌تواند رهبر الهام‌بخش شود (رهبران ساخته می‌شوند، نه متولد)، اما در بیشتر شرکت‌ها تعداد این رهبران بسیار کم است. در نظرسنجی‌هایی که با همکاری واحد اطلاعاتی اکونومیست (Economist) انجام دادیم، کمتر از نیمی از پاسخ‌دهندگان معتقد بودند که رهبرانشان الهام‌بخش هستند یا انگیزه کارکنان را تقویت می‌کنند. تعداد کمتری نیز احساس می‌کردند که رهبرانشان به ایجاد تعهد و فرهنگ سازمانی کمک کرده‌اند.

رهبران الهام‌بخش چه ویژگی‌هایی دارند؟

برای درک اینکه چه چیزی یک رهبر را الهام‌بخش می‌کند، شرکت Bain & Company یک برنامه تحقیقاتی جدید راه‌اندازی کرد و با ۲,۰۰۰ نفر نظرسنجی انجام داد. نتایج این مطالعه، شگفت‌آور بود. مشخص شد که الهام‌بخش بودن به تنهایی کافی نیست. همان‌طور که رهبرانی که تنها بر عملکرد تمرکز دارند، ممکن است هزینه‌های سنگینی برای سازمان داشته باشند، رهبرانی که فقط بر الهام‌بخش

بودن تمرکز می‌کنند نیز ممکن است با نتایج متوسطی مواجه شوند.
رهبران الهام‌بخش ترکیبی از نقاط قوت منحصربه‌فرد خود را به کار می‌گیرند تا افراد و تیم‌ها را برای انجام مأموریت‌های جسورانه تشویق کنند و آن‌ها را مسئولیت‌پذیر نگه دارند. آن‌ها عملکردی بالاتر را از طریق توانمندسازی ایجاد می‌کنند، نه با روش‌های دستوری.

۱. تنها یک ویژگی الهام‌بخش کافی است
از شرکت‌کنندگان در نظرسنجی پرسیدیم که چه چیزی در مورد همکارانشان الهام‌بخش است. نتایج، لیستی از ۳۳ ویژگی به ما می‌دهد که به رهبران در چهار حوزه کمک می کنند:
• **منابع درونی**: تحمل استرس، اعتماد به نفس و خوش‌بینی

• **ارتباط با دیگران**: انرژی، فروتنی و همدلی

• **ایجاد جو مناسب**: شفافیت، ازخودگذشتگی و مسئولیت‌پذیری

• **رهبری تیم**: داشتن چشم‌انداز، تمرکز و حمایت از دیگران

تحقیقات نشان داد که رهبرانی که الهام‌بخش هستند، بسیار متنوع‌اند و این تنوع نشان می‌دهد که هیچ الگوی جهانی برای رهبران الهام‌بخش وجود ندارد. این بدان معناست که هر کسی می‌تواند با تمرکز بر نقاط قوت خود، رهبر الهام‌بخش شود.
اما نکته جالب این است که تنها داشتن یکی از این ویژگی‌ها می‌تواند احتمال الهام‌بخش بودن شما را دو برابر کند. با این حال، ویژگی‌ای که از همه مهم‌تر بود، **«متعادل بودن»** یا همان **ذهن‌آگاهی** بود. این ویژگی به رهبران کمک می‌کند که در شرایط استرس‌زا آرام بمانند، همدلی کنند، عمیق گوش دهند و در لحظه حضور داشته باشند.

۲. نقاط قوت شما باید با ارزش‌آفرینی سازمان همخوانی داشته باشد
رهبری مؤثر باید با زمینه و استراتژی شرکت هماهنگ باشد. هر شرکتی باید بر قابلیت‌های خاصی تأکید کند که آن را از رقبا متمایز می‌کند. رهبران نیز باید نقاط قوت خاص خود را با این قابلیت‌ها همسو کنند.

۳. برای تغییر رفتار کارکنان، باید رفتار خود را تغییر دهید
رهبران الهام‌بخش با رفتارهای جدید خود، فرهنگ عملکرد را تقویت می‌کنند و کارکنان را از الگوهای ضعیف بیرون می‌آورند. آن‌ها لحظات مهمی را برای تقویت فرهنگ عملکرد انتخاب می‌کنند.
چند مثال از رهبری الهام‌بخش:
• **پل اونیل**، مدیرعامل آلکوآ، با تمرکز بر ایمنی کارکنان نشان داد که تعهد جدی به اهداف دارد.
• **هاوارد شولتز**، مدیرعامل استارباکس، با بستن ۷,۱۰۰ شعبه برای آموزش دوباره باریستاها در سال ۲۰۰۸، نشان داد که کیفیت تجربه مشتری اولویت اصلی اوست.
• **آلن مولالی**، مدیرعامل فورد، با تشویق به ارتباطات باز، فرهنگی جدید در شرکت ایجاد کرد.
رهبران الهام‌بخش با تغییر رفتارهای خود می‌توانند الهام‌بخش دیگران شوند. الهام‌بخشی به کارکنان انرژی بیشتری می‌دهد و به سازمان کمک می‌کند که از سرمایه انسانی خود بهترین بهره را ببرد.

ساناز نجد

کوچ رهبران و مدیران اجرایی

۴ مرحله برای تقویت تمرکز با ذهن‌آگاهی

نوشته: لوسیانا پائولیسی

منبع : www.forbes.com

یکی از مزایای کار از خانه، انعطاف‌پذیری در زمان و محیط کار است. اما یکی از معایب آن، دشواری در تمرکز است. احتمالاً به دلیل اشتراک فضا با دیگران یا وجود تعداد زیادی عامل حواس‌پرتی که در محیط اداری معمولی وجود ندارد.

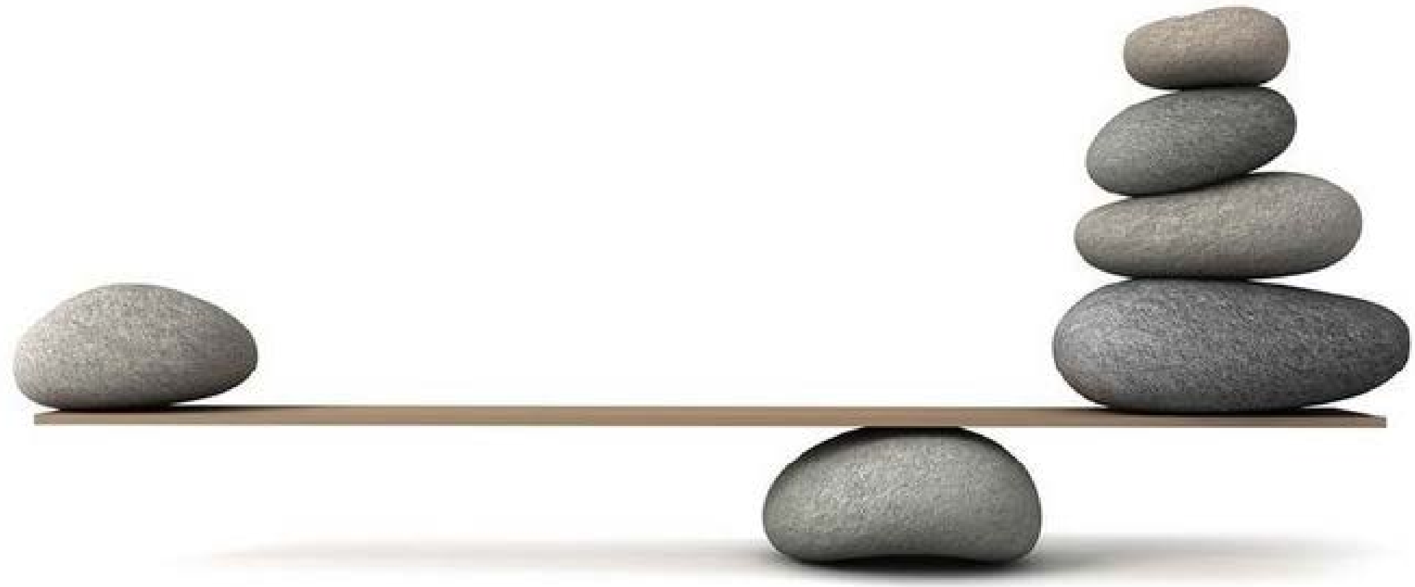
یک رویکرد که من به آن پرداختم و به من کمک کرد با مشکل تمرکز و افکار منفی مقابله کنم، «تمرین ذهن‌آگاهی» است. یکی از مهم‌ترین مهارت‌هایی که یک رهبر می‌تواند پرورش دهد، توجه دقیق به نیازهای اعضای تیم است. اما وقتی رهبر خود دچار حواس‌پرتی یا نگرانی است، انجام این کار بسیار چالش‌برانگیز می‌شود؛ همه‌ی ما این تجربه را داشته‌ایم.

همانطور که دکتر امیشی‌جه، عصب‌شناس و مدیر پژوهش‌های ذهن‌آگاهی در دانشگاه میامی می‌گوید، «هر کجا که توجه شما می‌رود، باقی مغز دنبال آن می‌رود. یعنی جایی که توجه خود را متمرکز می‌کنید، لحظات زندگی شما را شکل می‌دهد و در واقع تجربه زندگی شما را می‌سازد».

وقتی دچار اضطراب می‌شویم، مغزمان به مسائلی فکر می‌کند که در گذشته اتفاق افتاده، یا چیزی که ممکن است اتفاق نیفتاده باشد، یا چیزهایی که باید در آینده انجام دهیم. و به دلایلی این افکار مدام در ذهن‌مان تکرار می‌شوند، ما را تحت فشار قرار می‌دهند و مانع می‌شوند که بر حال و چیزهای خوب‌هایی که داریم تمرکز کنیم. بدترین قسمت این است که خلق و خو و احساسات رهبران نیز مسری هستند و به دیگران منتقل می‌شوند، چه مثبت و چه منفی.

تمرین ذهن‌آگاهی به ما کمک می‌کند که توجه خود را به جایی که می‌خواهیم متمرکز کنیم و به جای آن که اجازه دهیم مغز ما کنترل‌مان کند، خود کنترل را در دست بگیریم.
ریچارد بویاتزیس در کتاب خود «کمک به تغییر افراد» تأکید می‌کند که برای خنثی کردن تأثیر استرس، باید کارهایی انجام دهیم که انرژی ما را تجدید کنند؛ مثل ورزش، مدیتیشن، بازی با کودکان یا تمرین ذهن آگاهی.

یکی از روش‌های مهم تمرین ذهن‌آگاهی، تمرکز بر نفس است که می‌توان آن را مانند تمرینات بدنی انجام داد. مراحل این تمرین به شرح زیر است:
۱) در یک وضعیت نشسته ثابت و آگاهانه



قرار بگیرید. توجه خود را بر حس‌های مربوط به نفس خود متمرکز کنید و دقت کنید که چگونه به نفس خود توجه می‌کنید.

۲) به حس‌های مربوط به نفس خود گوش دهید. برای حفظ تمرکز، دکتر امیشی‌جه پیشنهاد می‌کند: «وقتی که راحت نشستید و چشمانتان را پایین آورده یا بسته‌اید، بر روی حسی که با نفس کشیدن شما بیشتر به چشم می‌آید، تمرکز کنید. شاید این حس سردی هوا در بینی شما یا حرکت شکم‌تان به بالا و پایین باشد.»

۳) به آنچه در ذهن شما پیش می‌آید توجه کنید. معمولاً مغز ما به افکار منفی باز می‌گردد؛ این افکار قوی‌تر از افکار مثبت هستند.
اما ما می‌توانیم تمرین کنیم که بیشتر روی افکار مثبت متمرکز شویم. مثلاً روی چیزهایی که دوست داریم، به آن‌ها افتخار می‌کنیم یا چیزهایی که به خوبی پیش رفته‌اند.

دکتر جه در حین این تمرین پیشنهاد می‌کند که « زمانی که ذهن‌تان به‌راحتی منحرف می‌شود، متوجه شوید و توجه‌تان را به چیزی که باید روی آن تمرکز کنید، بازگردانید».

۴) همیشه به تمرکز بر نفس بازگردید. وقتی ذهنتان سرگردان شد، «فقط توجه‌تان را دوباره به احساسات مرتبط با نفس بازگردانید.» تحقیقات او نشان داده که در ۵۰ درصد مواقع بیداری‌مان، ذهن به‌طور ناخودآگاه منحرف می‌شود، اما می‌توانیم با تمرین آن را به سمت تمرکز بر لحظه حال هدایت کنیم.

دکتر امیشی‌جه این روند را به‌عنوان **«پوش‌آپ (Push-up) ذهن‌آگاهی نفس»** می‌نامد: تمرکز، حفظ توجه، توجه به انحرافات و سپس هدایت توجه به‌طور مجدد. اگر بتوانید روزانه ۱۰ تا ۲۰ دقیقه این تمرین را انجام دهید، او می‌گوید که «شما نه تنها توجه خود را درگیر می‌کنید، بلکه آن را تقویت می‌کنید.» شما همچنین می‌توانید جلسات مشترکی با همکاران خود برگزار کنید تا آن‌ها نیز در تقویت تمرکز خود موفق شوند.

هدیه روحانی
کوچ:کشف درون و روشنایی مسیر زندگی

هر کسی آرزویی دارد

منابع: ویرجینیا ستیر Virginia Satir
برگرفته از کتاب سوپ جوجه برای تقویت روح

چند سال پیش در مناطق جنوب کشور برای کار با افرادی که تحت سرپرستی سازمان بهزیستی بودند؛ مسئولیَتی را قبول کردم. هدف من، اثبات این مسئله بود که هر کسی قدرت خودکفایی و اتکای به نفس را دارد و تنها کاری که میتوان انجام داد؛ فعال‌سازی این قدرت میباشد. من از بخش‌داری آن منطقه درخواست کردم تا افرادی از سازمان بهزیستی انتخاب کنند که جزو خانواده ها و نژادها و طبقات مختلف میباشند و قرار بر این شد که هر جمعه به مدت سه ساعت به دیدن آنها رفته و با آنها صحبت کنم. در ضمن درخواست مبلغ اندکی پول نقد کردم تا در صورت لزوم از آن استفاده کنیم.
نخستین روز جمعه به ملاقات آنها رفته و بعد از دست دادن با تمامی حضار گفتم: «من مایلم بدانم که هر کدام از شماها چه آرزویی دارید؟» با شنیدن این سوال، همه آنها طوری به من نگاه میکردند که انگار یک شخص احمق و یا دیوانه ای را دیده اند و پاسخ دادند : «آرزو؟ ما آرزویی نداریم».

گفتم: «بسیار خوب، اما زمانی که کودکی بیش نبودید چی؟ آیا آرزویی نداشتید و نمیخواستید کارهایی را انجام دهید؟»
از میان حضار، زنی پاسخ داد: «من نمیدانم دانستن رویاها و آرزوهای ما چه فایده‌ای برای شما دارد؟ فقط میتوانم بگویم که موشهای صحرایی بچه های مرا از زندگی بیزار کرده اند».
گفتم: «آه، این خیلی وحشتناک هست. اما هر چند شما و فرزندانتان به سختی گرفتار این موش‌های صحرایی هستید؛ به نظرتان راه حل این مشکل چیست؟».
او گفت: « ما می توانیم یک توری سیمی جدیدی برای درب خانه نصب کنیم، زیرا توری قبلی کهنه و سوراخ شده است».
پرسیدم: « آیا در جمع ما کسی هست که از چگونگی نصب توری برای درب منازل، اطلاعی داشته باشد؟».
از میان گروه مردی جواب داد: « سالها قبل عادت داشتم کارهایی نظیر آن را انجام دهم . اما حالا به علت درد کمر، کمتر دست به این نوع کارها میزنم. ولی در این مورد، سعی خودم را خواهم کرد».
گفتم: « من مقداری پول به شما میدهم تا توری سیمی خریده و روی در خانه این خانم نصب کنید. فکر میکنید از عهده این کار برآیید یا نه؟».
پاسخ داد: « بله. من سعی خودم را خواهم کرد».
جمعه آینده، همین که گروه شرکت کننده در جاهای خود قرار گرفتند؛ از خانم مورد نظر پرسیدم: « آیا توری در خانه ی شما نصب شد؟».
گفت: «آه بله، متشکرم ».
گفتم: « پس همه ما می‌توانیم آرزویی داشته باشیم، این طور نیست ؟».
و او پاسخ مرا با لبخندی داد.
خطاب به آقایی که توری را نصب کرده بود گفتم: « چه احساسی دارید؟».
گفت: «احساس خوبی دارم.تجربه جالبی است و به تدریج احساس خوشحالی میکنم».
و این مسئله انگیزه ای برای افراد دیگر گروه

شد، تا خواسته ها و آرزوهای خود را بیان کنند و ظاهراً این موفقیتهای کوچک، این اجازه را به گروه داد تا دریابند که داشتن آرزو کار بیهوده و نامعقولی نیست و این قدمهای کوچک، نشانگر این بود که بعضی آرزوها، واقعاً می توانند به حقیقت بپیوندد.
من شروع به سوالاتی درباره آرزوها و رویاهای دیگرافراد گروه کردم.
یکی از زنان گروه آرزوی خود را مبنی بر داشتن شغل دفترداری مطرح کرد.
گفتم: «بسیار خوب چه مانعی بر سر راه شما وجود دارد؟» (همیشه این اولین سوال من بود).
گفت: «من صاحب شش فرزند هستم و کسی را ندارم تا در مواقعی که بیرون از منزل هستم مراقب آنها باشد».
گفتم: «پس اجازه بدهید کسی را پیدا کنیم.
پرسیدم: «آیا در میان این گروه، کسی هست که داوطلب مراقبت از فرزندان این خانم در ساعاتی باشد که وی مشغول آموزش دیدن در مؤسسه عالی می‌باشد؟».
زنی از میان گروه پاسخ داد: «من میانه ی خوبی با بچه ها دارم و می توانم از بچه های این خانم مواظبت کنم».
گفتم: «بسیار خوب، پس اجازه دهید برنامه‌ریزی کنیم».
بنابراین، برنامه منظمی طرح‌ریزی شده و آن زن وارد مدرسه عالی شد .
هر کسی هدفی انتخاب کرده و در راه رسیدن به آرزوی خود گامی برداشت.
مردی که توری در را نصب کرده بود؛ به عنوان فراش و متصدی چند کار، مشغول شد و زنی که مسئولیت نگهداری از بچه ها را قبول کرده بود؛ با گرفتن مجوز رسمی، به کار پرستاری از کودکان مشغول شد.
در عرض دوازده ماه، به تمامی افراد گروه کمک کردیم و آنها از سازمان بهزیستی جدا شده و هر کدام مشغول به کاری شدند.
از آن به بعد این کار را در بیشتر مواقع انجام می دهم.
ویرجینیا ستیر (۲۶ ژوئن 1916 - ۱۰ سپتامبر 1988) یک نویسنده و درمانگر آمریکایی

بود، مخصوصاً به دلیل رویکردش در خانواده درمانی و کارهای پیشگامانه اش در زمینه درمان و بازسازی خانواده. وی به عنوان «مادر خانواده درمانی» شناخته می شود. مشهورترین کتابهای وی «خانواده درمانی پیوستگی، 1964»، «ساخت مردم، 1972 »و «ساخت جدید افراد، 1988 »است.
وی همچنین به دلیل ایجاد مدل تغییر روند ویرایش ویرجینیا، یک مدل روانشناختی که از طریق مطالعات بالینی ایجاد شده است، مشهور است. مدیریت تغییر و معلمان سازمانی دهه‌های 1990 و 2000 برای تعریف نحوه تأثیرگذاری بر سازمان ها از این مدل استقبال میکنند.

مینا جلالی
کوچ عملکرد سازمان

فیلم «فرشتگان معمولی» (Ordinary Angels) یک درام آمریکایی محصول سال ۲۰۲۴ به کارگردانی جان گان است که بر اساس یک داستان واقعی ساخته شده است. این فیلم داستان شارون استیونس، یک آرایشگر موفق در لوئیزویل، کنتاکی را روایت می‌کند که پس از آشنایی با خانواده‌ای درگیر مشکلات پزشکی و مالی، تصمیم می‌گیرد به آن‌ها کمک کند.

او با سازماندهی جامعه محلی، تلاش می‌کند تا هزینه‌های درمانی دختر خردسال این خانواده را تأمین کند و در این مسیر، معنای جدیدی در زندگی خود می‌یابد.

رسول بهزادپور
کوچ شور زندگی و توسعه فردی

چه دریافتی از این تصویر داری؟
برای ما ارسال کنید.

Leadwayhub24@gmail.com