Leadway Hub

شماره: ۳

نیمه دوم اسفند ماه ۱۴۰۳

همراه با نسخه شنیداری

مسیر زندگی ات را رهبری کن

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- نگین امینی – شهاب مسکینی مود

تیم فایل صوتی | ساناز نجد – مینا جلالی- مهرنوش خرم هدیه روحانی – رسول بهزادپور- نگین امینی– شهاب‌مسکینی‌مود

ارزیابی علمی | هدیه روحانی

ویراستاری | مهرنوش خرم

گرافیک‌ومدیرهنری | رسول بهزادپور

Lead yourself

۵ هنر پرسیدن

۸ چرا پایداری ذهنی در کشتی تعیین‌کننده است؟

۱۰ مدیریت انتظارات: انتظارات غیرواقع‌بینانه، دشمن خوشبختی

۱۶ عشق به خود

۲۰ هدف‌گذاری، ابزاری کلیدی برای موفقیت

Lead the way

۲۵ ابزارهای هوش مصنوعی برای کوچینگ

۳۰ نردبان استنتاج: ابزاری برای بهبود عملکرد تیم‌ها

۳۴ شاخص‌های کلیدی عملکرد شخصی

Lead by inspiration

۳۷ پیرمرد و دریا

۳۹ تحلیل سریال تدلاسو

Lead to action

۴۲ چالش عکس

www.Leadwayhub.com

Leadwayhub24@gmail.com

Leadwayhubclub

Leadwayhub

ساناز نجد
کوچ رهبران و مدیران اجرایی

سخن سردبیر

سلام به شما همراهان لیدوی

آغاز سال نو، فرصتی است برای نگاهی دوباره به مسیر طی‌شده و ترسیم افق‌های تازه. لحظه‌ای برای تأمل، بازنگری و تصمیم‌گیری برای گام‌های پیش رو. سال جدید، مانند صفحه‌ای سفید، آماده است تا داستان رشد، یادگیری و پیشرفت ما را در خود جای دهد.

زندگی سفری پر از سؤال، تصمیم و چالش است. پرسیدن و یاد گرفتن، تغییر کردن این‌ها همان مسیر رشدند. در این شماره، به هنر پرسیدن می‌پردازیم، مهارتی که کلید کشف‌های بزرگ است. از پایداری ذهنی در کشتی و نقشش در عبور از طوفان‌های زندگی می‌گوییم. بررسی می‌کنیم که چگونه انتظارات غیرواقع‌بینانه، دشمن خوشبختی‌اند و چرا مدیریت انتظارات، راهی برای آرامش درونی است.

در مسیر توسعه فردی، عشق به خود را به‌عنوان نیرویی برای ثبات و رشد درونی مطرح کرده‌ایم. از هوش مصنوعی و کوچینگ می‌گوییم و اینکه چگونه تکنولوژی، دنیای یادگیری را متحول می‌کند. همچنین، با نردبان استنتاج، راهی برای بهبود عملکرد تیمی پیدا می‌کنیم و در نهایت، راهنمای نوشتن KPI شخصی، نقشه‌ای برای هدف‌گذاری دقیق‌تر در اختیار شما قرار می‌دهد. برای الهام گرفتن از ادبیات، به سراغ پیرمرد و دریا می‌رویم، داستانی از استقامت، امید و نبردی که چیزی فراتر از پیروزی یا شکست است.

سال نو، بهترین زمان برای هدف‌گذاری است؛ فرصتی برای تعریف خواسته‌ها، اولویت‌بندی مسیرها و تصمیم‌گیری درباره آنچه در زندگی‌مان اهمیت دارد. در مقاله « هدف‌گذاری، ابزاری کلیدی برای موفقیت » به این موضوع پرداخته‌ایم که چگونه تعیین اهداف شفاف و واقع‌بینانه می‌تواند مسیر پیشرفت را هموارتر کند و انگیزه‌ای قوی برای شروعی تازه باشد.

اگر به دنبال انگیزه و الهام هستید، تعطیلات عید فرصت خوبی است که سریال «تد لاسو» را ببینید؛ داستانی از امید، خوش‌بینی و رهبری که نشان می‌دهد چگونه نگرش مثبت می‌تواند موانع را کنار بزند و حتی در سخت‌ترین شرایط، موفقیت را رقم بزند.

سال جدید، فرصتی برای نو شدن، رشد و پیشروی است. آیا آماده‌اید تا گام تازه‌ای در این مسیر بردارید؟

با احترام
ساناز نجد

ساناز نجد
کوچ رهبران و مدیران اجرایی

هنر پرسیدن: راهنمایی برای ایجاد ارتباطات عمیق‌تر از طریق سوالات متفکرانه

در دنیای پرسرعت امروزی که مکالمات سطحی و گذرا رایج شده‌اند، توانایی ایجاد ارتباطات معنادار ارزشی دو چندان پیدا کرده است. در قلب این مهارت چیزی نهفته است که در عین سادگی، قدرتی فوق‌العاده دارد: **پرسیدن سوالات خوب**. اما نه هر سوالی، بلکه سوالاتی که تفکر عمیق‌تر و اشتراک‌گذاری صادقانه را تشویق می‌کنند و به روابطی مستحکم‌تر در زندگی شخصی و حرفه‌ای منجر می‌شوند.

فکر کنید آخرین باری که احساس کردید واقعاً در یک مکالمه درک شده‌اید، چه زمانی بوده است. در چنین لحظاتی، تفاوت را نه‌تنها کلمات ما، بلکه سوالاتی که از ما پرسیده می‌شوند ایجاد می‌کنند. یک سوال درست می‌تواند افکار و احساساتی را آزاد کند که حتی نمی‌دانستیم مایلیم آن‌ها را به اشتراک بگذاریم.

قدرت سوالات معنادار

تصور کنید در یک مهمانی در حال گفت‌وگوی معمولی هستید. به‌جای پرسش رایج «کارت چطور پیش می‌رود؟»، کسی بپرسد: «اخیراً چه چیزی به شما انگیزه و الهام داده است؟». ناگهان مکالمه تغییر می‌کند. شما شروع به صحبت درباره کتابی می‌کنید که دیدگاه‌تان را تغییر داده یا تجربه‌ای که اخیراً شما را تحت‌تأثیر قرار داده است. این تعامل از یک گفت‌وگوی معمولی به یک ارتباط واقعی تبدیل می‌شود.

این قدرت فقط به موقعیت‌های اجتماعی محدود نمی‌شود. در محیط‌های کاری، سوالات متفکرانه می‌توانند به حل بهتر مشکلات و تقویت تیم‌ها کمک کنند. در جلسات طوفان

فکری، به‌جای این‌که بپرسید: «کسی ایده‌ای دارد؟»، بپرسید: «اگر هیچ محدودیتی در منابع نداشتیم، چه کار می‌کردیم؟». چنین سوالاتی خلاقیت و نوآوری را برمی‌انگیزند.

ایجاد ارتباطات عمیق‌تر

در روابط شخصی، سوالات مناسب باعث ایجاد نزدیکی و درک بیش‌تر می‌شوند. به‌جای این‌که از شریک زندگی‌تان بپرسید: «روزت چطور بود؟»، بپرسید: «بهترین لحظه روزت چه بود؟». این نوع سوال‌ها افراد را ترغیب می‌کند تجربیات و احساساتی را به اشتراک بگذارند که در غیر این صورت ممکن است ناگفته باقی بمانند.

سوالات خوب همچنین می‌توانند در خودشناسی و رشد فردی تأثیرگذار باشند. پرسیدن از خود: «من از چه چیزی اجتناب می‌کنم؟» یا «اگر ترسی نداشتم، چه کاری انجام می‌دادم؟» می‌تواند به بینش‌های ارزشمند و تغییرات مثبت منجر شود.
اما چه چیزی یک سوال را «خوب» می‌کند؟ پاسخ در **قصد پشت سوال** نهفته است. بهترین سوالات، از کنجکاوی واقعی و تمایل به درک کردن ناشی می‌شوند، نه از تلاش برای تأیید باورهای موجود یا هدایت مکالمه به نتیجه‌ای خاص.

تأثیر مکالمات متفکرانه

مکالمات معنادار سرمایه‌گذاری‌هایی در روابط و رشد فردی هستند. از طریق آن‌ها، ما همدلی را تقویت می‌کنیم و تجربه‌ها و دیدگاه‌های دیگران را درک می کنیم.
به‌عنوان مثال، اگر همکارتان تحت فشار است، پرسیدن «سخت‌ترین بخش هفته شما چه بوده است؟» می‌تواند نشان دهد که به او اهمیت می‌دهید و راهی برای حمایت بهتر پیدا می‌کنید.
تحقیقات نیز این تأثیر را تأیید می‌کنند. مطالعه‌ای در مجله **Psychological Science** نشان داد افرادی که در مکالمات عمیق‌تری شرکت می‌کنند، در مقایسه با کسانی که تنها به گفت‌وگوهای سطحی بسنده می‌کنند، شادتر هستند. خوشحال‌ترین افراد در این مطالعه، دو برابر بیشتر مکالمات معنادار داشتند و یک‌سوم کمتر گفت‌وگوهای سطحی انجام داده بودند.
در محیط کار، سوالات متفکرانه باعث نوآوری و حل مسئله می‌شوند. یک مدیر که تیمش با چالش‌هایی روبه‌رو بود، از اعضای تیم پرسید: «اگر امروز این پروژه را از نو شروع می‌کردیم و تمام اطلاعات کنونی را در اختیار داشتیم، چه کار متفاوتی انجام می‌دادیم؟» این تغییر زاویه دید، منجر به اصلاح استراتژی‌ها و در نهایت موفقیت پروژه شد.

چگونه سوالات بهتری بپرسیم؟

۱. کنجکاوی واقعی داشته باشید
قبل از پرسیدن سوال، از خود بپرسید که واقعاً درباره چه چیزی کنجکاو هستید؟ این تفاوت میان پرسیدن «کار جدیدت چطور است؟» از روی ادب و «بزرگ‌ترین چیزی که در شغل جدیدت تو را شگفت‌زده کرده چیست؟» از روی علاقه واقعی است.
۲. از سوالات باز استفاده کنید
سوالات باز پاسخ‌های مفصل‌تری ایجاد می‌کنند. به‌جای «تعطیلاتت را دوست داشتی؟» بپرسید «کدام لحظه از سفر را هرگز فراموش نخواهی کرد؟»
۳. زمینه مکالمه را در نظر بگیرید
سوالاتی که برای دوستان صمیمی مناسب

هستند، ممکن است برای آشنایان جدید بیش از حد شخصی باشند. رعایت این تعادل کمک می‌کند مکالمه‌های راحت‌تر و معنادارتری ایجاد کنید.

هنر گوش دادن فعال

سوالات خوب فقط نیمی از معادله هستند. گوش دادن فعال، ارتباط را کامل می‌کند. گوش دادن فعال یعنی تمرکز کامل روی گوینده و پاسخ دادن با دقت. در دنیای پر از حواس‌پرتی امروزی، این مهارت نیاز به تمرین و نیت آگاهانه دارد.

چند راهکار برای گوش دادن فعال

• **حواس‌تان را جمع کنید.** تلفن همراه را کنار بگذارید، ارتباط چشمی مناسب برقرار کنید، و با حرکات سر یا لبخند، حضور خود را نشان دهید

• **بازخورد بدهید.** برای اطمینان از درک صحیح، خلاصه‌ای از صحبت‌ها را تکرار کنید یا سوالات روشن‌کننده بپرسید.

• **قضاوت نکنید.** هدف از گوش دادن، درک کردن است، نه ارزیابی و قضاوت.

نتیجه‌گیری

هنر پرسیدن سوالات و ایجاد ارتباطات عمیق یک سفر همیشگی است. هر مکالمه فرصتی برای تمرین، یادگیری و رشد فراهم می‌کند

یک شام را تصور کنید که میزبان از مهمانان بپرسد: «آخرین چیزی که درباره‌اش نظرتان تغییر کرده چه بوده است؟». ناگهان، گفت‌وگوی معمولی به تبادل تجربیات و دیدگاه‌های تأثیرگذار تبدیل می‌شود. این نشان می‌دهد که یک سوال متفکرانه چگونه می‌تواند اتصال‌های عمیق ایجاد کند.

از امروز، خود را به چالش بکشید که سوالات معنادارتری بپرسید و عمیق‌تر گوش دهید. برخی مکالمات به‌طور طبیعی جریان خواهند داشت، در حالی که برخی دیگر ممکن است دشوارتر باشند. این بخشی از فرایند یادگیری است.

در دنیایی که روزبه‌روز شکاف‌های ارتباطی بیشتر می‌شود، پرسیدن سوالات متفکرانه و گوش دادن واقعی می‌تواند یک انقلاب کوچک باشد. اگر این کار را به‌طور مداوم تمرین کنید، به همدلی بیشتر، روابط عمیق‌تر و دنیایی متصل‌تر خواهید رسید.

به یاد داشته باشید، قدرت شما در سوالات شما نهفته است. هر سوال دعوتی برای درک بهتر دیگران، دیدن دنیا از زاویه نگاه آن‌ها و ایجاد لحظاتی از اتصال واقعی انسانی است. شاید سوال بعدی شما، سرآغاز یک گفت‌وگوی تأثیرگذار یا حتی یک رابطه متحول‌کننده باشد.

منابع:

- The Art of Asking: A Guide to Deeper Connections Through Thoughtful Questions, Leon Ho, lifehack.org, 2024.

نگین امینی

کوچ افزایش عملکرد ذهنی ورزشی

ذهن قوی، کشتی‌گیر قوی: چرا پایداری ذهنی در کشتی تعیین‌کننده است؟

در کشتی، برخلاف بسیاری از ورزش‌های دیگر، تنها قدرت بدنی و تکنیک کافی نیست. مبارزه‌ای که روی تشک شکل می‌گیرد، تنها بخشی از نبرد واقعی است بخش مهم‌تر، در ذهن ورزشکار اتفاق می‌افتد. «حسن یزدانی»، همانند سایر قهرمانان بزرگ، نشان داد که مسیر قهرمانی از درون ذهن آغاز می‌شود. اما چرا برخی ورزشکاران در لحظات حساس فرو می‌ریزند، در حالی که برخی دیگر حتی پس از شکست‌های سخت، بازمی‌گردند و قوی‌تر از قبل ظاهر می‌شوند؟

پاسخ این سؤال در «پایداری ذهنی» نهفته است توانایی حفظ تمرکز، عبور از موانع ذهنی، مدیریت استرس و حفظ انگیزه در بلندمدت.

راز موفقیت کشتی‌گیران بزرگ: اصول کلیدی پایداری ذهنی

مطالعات تخصصی ورزشی و تجربیات قهرمانان نشان می‌دهد که کشتی‌گیرانی که به سطح بالایی از سرسختی ذهنی می‌رسند، از چند اصل کلیدی پیروی می‌کنند:

- **کنترل ذهن در شرایط فشار**

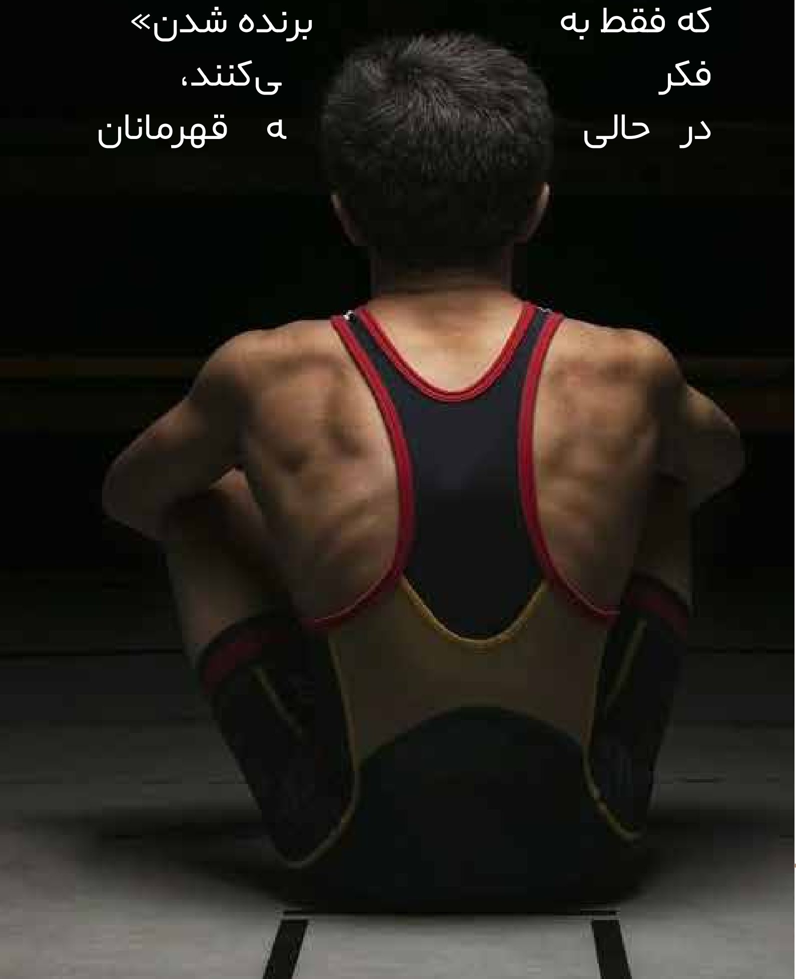
در کتاب **«مایند جیم»**، **«گری مک»** توضیح می‌دهد که ورزشکاران موفق یاد گرفته‌اند چگونه در شرایط استرس‌زا، واکنش‌های خود را کنترل کنند و اجازه ندهند احساسات منفی تصمیمات آن‌ها را تحت تأثیر قرار دهد. کشتی‌گیرانی که تمرینات تصویرسازی ذهنی و تکنیک‌های کنترل استرس را انجام می‌دهند، در لحظات حساس خونسردتر باقی می‌مانند و تصمیمات بهتری می‌گیرند.

عبور از شکست توقف در آن

«مایکل فلپس» قهرمان افسانه‌ای شنا، در کتاب «سرسختی ذهنی در ورزشکاران» اثر «جی‌جی میلیون» اشاره می‌کند که «قهرمانان واقعی نه به خاطر پیروزی‌هایشان، بلکه به دلیل نحوه واکنش به شکست‌ها شناخته می‌شوند.» کشتی‌گیرانی که پس از هر باخت، تمرکز خود را روی یادگیری و رشد می‌گذارند، سریع‌تر به سطح قهرمانی می‌رسند.

- **تمرکز بر فرآیند، نه فقط نتیجه**

یکی از اشتباهات رایج ورزشکاران این است که فقط به برنده شدن» فکر ی‌کنند، در حالی ه قهرمانان



واقعی روی فرآیند پیشرفت و بهتر شدن روزانه تمرکز دارند. این رویکرد به آن‌ها کمک می‌کند تا انگیزه خود را حفظ کنند، حتی زمانی که شرایط سخت می‌شود.

- **شناخت ذهن و احساسات خود**

یک کشتی‌گیر باید بداند که افکار منفی، اضطراب قبل از مسابقه، یا ترس از شکست، طبیعی هستند- اما مهم این است که چگونه با آن‌ها برخورد کند. تکنیک‌هایی مانند ژورنال‌نویسی ذهنی، تمرینات خودگویی مثبت و مدیتیشن ورزشی به ورزشکاران کمک می‌کند تا ذهن خود را بهتر بشناسند و کنترل کنند.

ذهن آماده، کلید قهرمانی در کشتی

«حسن یزدانی» نمونه‌ای از ورزشکاری است که نشان داد قهرمانی فقط به قدرت بدنی وابسته نیست، بلکه قدرت ذهنی تعیین می‌کند که چه کسی روی سکو می‌ایستد. کشتی‌گیرانی که روی تقویت ذهن خود سرمایه‌گذاری می‌کنند، نه‌تنها در مسابقات بهتر عمل می کنند، بلکه در زندگی ورزشی خود نیز طول عمر بیش‌تری دارند.

همان‌طور که «میلیون» در «سرسختی ذهنی برای ورزشکاران» می‌گوید: «ورزشکارانی که یاد می‌گیرند ذهن خود را به اندازه بدن‌شان تمرین دهند، همیشه یک قدم جلوتر از رقبا هستند.»

پس اگر می‌خواهید یک کشتی‌گیر موفق باشید، از همین امروز روی پایداری ذهنی خود کار کنید چرا که کشتی واقعی، ابتدا در ذهن شما شروع می‌شود.

منابع:

۱. کتاب باشگاه ذهن، گری مک و دیوید کستونس
۲. کتاب سرسختی ذهنی برای ورزشکاران،
جی‌جی میلیون، انتشارات حتمی

مهرنوش خرم
کوچ برنامه ریزی و هدفگذاری شخصی

مدیریت انتظارات: انتظارات غیرواقع‌بینانه، دشمن خوشبختی

«انتظارات[۱]» همان چیزی است که فکر می‌کنیم اتفاق خواهد افتاد، در حالی که **«واقعیت»** همان چیزی است که در عمل رخ می‌دهد. در حالی که امیدواریم این دو با هم تطابق داشته باشند، اغلب چنین نیست. این تفاوت میان انتظارات و واقعیت، معمولاً منجر به نارضایتی و ناخوشنودی می‌شود.
همه ما انتظاراتی داریم-برخی از آن‌ها توسط خانواده و دوستان به ما تحمیل می‌شوند و برخی دیگر ناشی از باورهای درونی خودمان هستند. بسیاری از این انتظارات ساختگی‌اند و در عباراتی مانند «تو باید دکتر شوی» و «باید تا ۳۰ سالگی ازدواج کرده باشی» ریشه دارند.
یک جمله معروف می‌گوید «اگر انتظاراتت را پایین نیاوری، ناامید خواهی شد.» این جمله درست است، اما در عین حال، نداشتن هیچ انتظاری هم چندان خوشایند نیست، زیرا در این صورت چیزی برای امیدواری و پیشرفت نخواهیم داشت. انتظارات مهم هستند، اما باید به درستی مدیریت شوند.
در این مقاله به این موضوع می‌پردازیم که انتظارات واقع‌بینانه و غیرواقع‌بینانه چه هستند، چگونه انتظارات می‌توانند منجر به ناامیدی شوند و در ادامه، راهکارهایی برای مدیریت آن‌ها ارائه خواهیم کرد.

انتظارات چیست؟

«انتظارات» باورهایی هستند که درباره نتایج **رویدادها داریم**. ما هم از خود و هم از دیگران انتظاراتی داریم. ممکن است از خودمان انتظار داشته باشیم که شجاع و توانمند باشیم یا از دیگران توقع داشته باشیم که قابل‌اعتماد و مسئولیت‌پذیر باشند.
انتظارات بخش طبیعی از رفتار انسانی هستند. ما براساس تجربیات گذشته، هنجارهای فرهنگی و فشارهای اجتماعی فرضیاتی می‌سازیم و پیش‌بینی‌هایی انجام می‌دهیم. در طول تکامل، انتظارات به ما کمک کرده‌اند که آینده را پیش‌بینی کنیم و اقدامات مناسبی انجام دهیم. اما وابستگی به این انتظارات منبع اصلی رنج ماست. در برخی موارد، ما آن‌قدر به انتظارات خود وابسته می‌شویم که دیگر واقعیت را نمی‌بینیم. این امر می‌تواند مانع از اقدام یا تصمیم‌گیری‌هایی شود که به نفع ما هستند. همچنین زمانی که انتظارات ما برآورده نمی‌شوند، ممکن است احساس ناامیدی، سرخوردگی و حتی خشم را تجربه کنیم.

انتظارات در برابر واقعیت

انتظارات در برابر واقعیت، مفهومی است که همه ما در زندگی روزمره آن را تجربه می‌کنیم. این تفاوت بین چیزی است که پیش‌بینی می‌کنیم یا امیدواریم اتفاق بیفتد و آنچه در نهایت رخ می‌دهد.
برای مثال، وقتی برای تعطیلات برنامه‌ریزی می‌کنیم، انتظاراتی در مورد آن داریم مناظر،

۱ Expectations

فعالیت‌ها، آب‌وهوا و ... . ما یک تجربه ایده‌آل و بدون استرس را تصور می‌کنیم که همه چیز طبق برنامه پیش می‌رود. این نسخه ایده‌آل از تعطیلات، همان انتظارات ماست.
اما واقعیت تعطیلات، ممکن است متفاوت باشد. ممکن است با تأخیرهای غیرمنتظره، آب‌وهوای نامناسب یا اتفاقات ناخوشایند مواجه شویم که برنامه‌های ما را مختل می‌کند. شکاف بین انتظارات و واقعیت همان چیزی است که باعث ناامیدی، سرخوردگی یا حتی خشم می‌شود. این اختلاف فقط محدود به تعطیلات نیست، بلکه در جنبه‌های مختلف زندگی مانند روابط، شغل، سلامت و رشد شخصی نیز رخ می‌دهد.

۱. روابط

یکی از حوزه‌هایی که تضاد بین انتظارات و واقعیت در آن برجسته‌تر است، روابط عاشقانه است. هنگامی که عاشق می‌شویم، اغلب انتظارات بالایی از شریک زندگی و رابطه داریم. ما یک ارتباط کامل را تصور می‌کنیم که در آن درک، قدردانی و حمایت کامل وجود دارد. تصور می‌کنیم که شریک زندگی ما همیشه در دسترس، مهربان و حامی خواهد بود و هرگز با هیچ اختلاف یا مشکلی روبه‌رو نخواهیم شد. اما واقعیت روابط معمولاً متفاوت است. ممکن است متوجه شویم که شریک زندگی ما آن‌طور که انتظار داشتیم توجه و محبت نشان نمی‌دهد. ممکن است با مشکلات ارتباطی، اختلاف‌نظرها و درگیری‌هایی روبه‌رو شویم که انتظار آن‌ها را نداشتیم.
برای جلوگیری از این وضعیت، مهم است که بپذیریم هیچ رابطه‌ای کامل نیست و همیشه چالش‌هایی وجود خواهد داشت. «ارتباط مؤثر» کلید پر کردن شکاف بین انتظارات و واقعیت است. با صحبت کردن صادقانه درباره انتظارات، نیازها و احساسات خود، می‌توانیم

۲. شغل و حرفه

یکی دیگر از حوزه‌هایی که تفاوت بین انتظارات و واقعیت می‌تواند چالش‌برانگیز باشد، مسیر شغلی ماست. اغلب ما انتظارات بالایی از زندگی حرفه‌ای خود داریم ما می‌خواهیم موفق، مورد احترام و از نظر مالی تأمین باشیم. ما شغلی را تصور می‌کنیم که در آن کنترل کامل داریم و می‌توانیم مهارت‌ها و استعدادهای خود را برای ایجاد تأثیر مثبت به کار ببریم. اما واقعیت محیط کار اغلب متفاوت است. ممکن است با چالش‌های غیرمنتظره، شکست‌ها یا حتی ناکامی‌ها روبه‌رو شویم. ممکن است در شغلی باشیم که با ارزش‌ها یا علایق ما همخوانی ندارد.

برای کاهش این تفاوت، مهم است که دیدگاهی واقع‌بینانه نسبت به چشم‌انداز شغلی خود و چالش‌های پیش‌رو داشته باشیم؛ برای سازگاری و یادگیری مهارت‌های جدید آماده باشیم تا رقابت‌پذیر باقی بمانیم؛ ذهنیت رشد ایجاد کنیم یعنی چالش‌ها و شکست‌ها را به‌عنوان فرصت‌هایی برای یادگیری و پیشرفت ببینیم.

۳. سلامت

سلامتی یکی دیگر از حوزه‌هایی است که تفاوت بین انتظارات و واقعیت در آن برجسته است. اغلب ما انتظارات بالایی از سلامت خود داریم ما می‌خواهیم تناسب اندام داشته باشیم، سالم بمانیم و از بیماری‌ها دور باشیم. ما زندگی‌ای را تصور می‌کنیم که در آن انرژی بی‌پایان، سلامت کامل و بدنی داریم که هرگز ما را ناامید نمی‌کند. اما واقعیت سلامت اغلب متفاوت است. ممکن است با بیماری‌های غیرمنتظره، آسیب‌های جسمی یا بیماری‌های مزمن روبه‌رو شویم که کیفیت زندگی ما را تحت تأثیر قرار می‌دهند. ممکن است با مشکلات روانی مانند اضطراب یا افسردگی مواجه شویم که سلامت عاطفی ما را تحت تأثیر قرار می‌دهند.

یک رابطه رضایت‌بخش‌تر و پایدارتر ایجاد کنیم.
برای کاهش این تفاوت، مهم است که درک واقع‌بینانه‌ای از سلامت و خطرات احتمالی داشته باشیم؛ اقداماتی برای حفظ سلامت جسمی و روانی خود انجام دهیم، مانند تغذیه سالم، ورزش، خواب کافی، مدیریت استرس و مراجعه به متخصص در صورت لزوم؛ نگرش مثبت داشته باشیم و بر چیزهایی که می‌توانیم کنترل کنیم، تمرکز کنیم.

۴. رشد شخصی

رشد فردی نیز یکی از حوزه‌هایی است که تفاوت بین انتظارات و واقعیت در آن چالش‌برانگیز است. ما اغلب انتظارات بالایی از خود و تغییراتی که می‌خواهیم در زندگی ایجاد کنیم، داریم. ما زندگی‌ای را تصور می‌کنیم که در آن همیشه در حال پیشرفت هستیم، مهارت‌های جدید یاد می‌گیریم و به اهداف خود دست می‌یابیم. اما واقعیت رشد فردی اغلب متفاوت است. ممکن است با موانع غیرمنتظره‌ای روبه‌رو شویم که پیشرفت ما را متوقف می‌کنند. ممکن است با شک و تردید، ترس یا کمبود انگیزه مواجه شویم که ما را از دستیابی به پتانسیل کامل‌مان بازمی‌دارد.
برای کاهش این تفاوت، باید درک واقع‌بینانه‌ای از نقاط قوت، ضعف و چالش‌های پیش‌رو داشته باشیم؛ صبور باشیم و بپذیریم که رشد فردی یک مسیر است، نه یک مقصد؛ از حمایت دیگران بهره ببریم، از جمله دوستان، خانواده، مشاور یا کوچ.

انتظارات واقع‌بینانه در برابر غیرواقع‌بینانه

برخی از انتظارات منطقی هستند، زیرا براساس تجربه و منطق شکل گرفته‌اند. مثلاً انتظار داریم که بسته‌ای که برای ارسال یک‌روزه فرستاده‌ایم، فردا تحویل داده شود. یا این‌که همسرمان طبق توافق قبلی، پس از تمام شدن مهمانی، به دنبال ما بیاید.
هیچ اشکالی در داشتن انتظارات منطقی وجود ندارد. در حقیقت، چنین انتظاراتی می‌توانند انگیزه‌بخش باشند و به ما کمک کنند که اصول و اهداف خود را دنبال کنیم.
مشکل زمانی ایجاد می‌شود که انتظارات ما غیرواقع‌بینانه باشند.

- ممکن است انتظار داشته باشیم که شریک زندگی ما دقیقاً مانند شخصیت‌های رمان‌های عاشقانه باشد.
- ممکن است انتظار داشته باشیم که شغل ما همان‌گونه باشد که در کودکی تصور می‌کردیم.
- ممکن است انتظار داشته باشیم که زندگی ما دقیقاً شبیه تصاویری باشد که در اینستاگرام می‌بینیم.

اگر بدون دلیل انتظار داشته باشیم که چیزی اتفاق بیفتد، خود را در معرض ناامیدی، سرخوردگی و خشم قرار می‌دهیم. چنین انتظاراتی باعث می‌شوند که احساس ارزشمندی ما کاهش یابد، انگیزه‌مان از بین برود و ذهن‌مان به سمت افکار منفی سوق داده شود. انتظارات غیرواقع‌بینانه می‌توانند اهداف ما را مختل کنند، مسیر زندگی‌مان را به سمت نادرستی هدایت کنند و خوشبختی‌مان را به خطر بیندازند.

چرا ما از دیگران انتظار داریم که مطابق میل ما رفتار کنند؟

گاهی اوقات، انتظارات غیرواقع‌بینانه ناشی از نیازهای اساسی ما هستند؛ مثلاً نیاز به امنیت، عشق یا تأیید. اگر از خودمان توقعات بالایی داریم و برای بی‌نقص بودن تلاش می‌کنیم، ممکن است انتظار داشته باشیم که دیگران نیز مطابق همان استانداردها رفتار کنند. اما واقعیت این است که دنیا مطابق میل ما عمل نمی‌کند و وقتی

دیگران انتظارات ما را برآورده نمی‌کنند، ممکن است به‌سرعت خشمگین شویم. این تمایل به کنترل دیگران، در نهایت باعث می‌شود که خودمان بیشترین آسیب را ببینیم.

انتظارات می‌توانند قدردانی را کاهش دهند.
زمانی که انتظارات ما از واقعیت فراتر باشند، معمولاً نمی‌توانیم آنچه را که داریم، ارج بنهیم. در عوض، ممکن است بیشتر به آنچه که می‌توانستیم داشته باشیم، فکر کنیم. برای مثال، یک مطالعه نشان داد شرکت‌کنندگانی که به طور ناخودآگاه به یاد ثروت می‌افتادند؛ کم‌تر از لحظات ساده‌ای مانند خوردن شکلات لذت می‌بردند و نسبت به کسانی که چنین یادآوری‌ای نداشته‌اند، تجربه خوشایند کمتری داشتند.
«قدردانی» یعنی ارزش نهادن به آنچه داریم، به‌جای غصه خوردن برای چیزهایی که نداریم. تحقیقات نشان داده‌اند که تمرین قدردانی و تلاش برای لذت بردن از لحظه حال، می‌تواند تأثیر مثبتی بر رضایت ذهنی و شادی داشته باشد.

چگونه انتظارات خود را مدیریت کنیم؟
انتظارات می‌توانند ما را به نتایج مطلوب نزدیک‌تر کنند، اما به‌خودی‌خود نمی‌توانند تضمین‌کننده این نتایج باشند. بسیاری از ما فکر می‌کنیم که صرف داشتن یک انتظار باعث وقوع آن خواهد شد، درحالی‌که این‌طور نیست. مهم است که بدانیم **حتی انتظارات منطقی نیز همیشه برآورده نمی‌شوند**. مثلاً اگر خودروی خود را در پارکینگ منزل پارک کنیم؛ انتظار داریم که صبح روز بعد سر جایش باشد. این یک انتظار معقول است. اما اگر کسی آن را بدزدد، باز هم ممکن است برآورده نشود.
یکی از راه‌های سالم «مدیریت انتظارات» این است که یاد بگیریم بین انتظارات منطقی و انتظارات غیرواقع‌بینانه تفاوت قائل شویم.

افرادی که مهارت مدیریت انتظارات را یاد گرفته‌اند، کم‌تر ناامید و خشمگین می‌شوند و زندگی آرام‌تری را تجربه می‌کنند. اگر یاد بگیریم که انتظارات غیرواقع‌بینانه خود را شناسایی کنیم و آن‌ها را به سمت واقع‌گرایی سوق دهیم، می‌توانیم از لحظه حال لذت ببریم و بدون نگرانی برای آینده، خوشبختی بیش‌تری را تجربه کنیم.

راهکارهای زیر به شما کمک می‌کنند تا بتوانید انتظارات خود را بهتر مدیریت کنید.

۱. آگاهی از انتظارات خود را افزایش دهید:
هنگام ورود به یک موقعیت جدید، از خود بپرسید که چه انتظاری دارید؟ آیا این انتظارات منطقی و واقع‌بینانه هستند؟ از کجا آمده‌اند؟ اگر ناامید شدید، بررسی کنید که آیا انتظارتان واقع‌بینانه بوده است یا نه؟

۲. قدردانی را تمرین کنید: اگر آنچه اتفاق افتاده با انتظارات شما مطابقت ندارد، فعالانه به دنبال نکات مثبت باشید. ممکن است متوجه شوید که چیزی که به دست آورده‌اید، در واقع همان چیزی بوده که به آن نیاز داشتید.

۳. از مقایسه‌های نادرست پرهیز کنید: وقتی پست‌های دیگران را در رسانه‌های اجتماعی می‌بینید و آرزو می‌کنید که ای کاش آن زندگی را داشتید، به یاد داشته باشید که این تصویر ممکن است واقعیت نداشته باشد.

۴. بر چیزهایی که واقعاً شما را خوشحال می‌کنند، تمرکز کنید: به جای تمرکز بر آنچه ندارید، سعی کنید از آنچه دارید لذت ببرید. تمرکز بر آنچه واقعاً برای شما مهم است، به شما کمک می‌کند که زندگی شادتری داشته باشید و از لحظات خود بیش‌ترین بهره را ببرید .

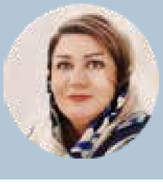
۵. یاد بگیرید که رها کنید: اگر به انتظارات خود نرسید، ممکن است احساسات منفی را تجربه کنید. رها کردن به شما کمک می‌کند دوباره تمرکز کنید و به سمت اهدافتان حرکت کنید. رها کردن به معنای نادیده گرفتن احساسات نیست، بلکه به این معنی است که آن‌ها را بپذیرید و درعین‌حال روی غلبه بر موانع تمرکز کنید.

به خاطر داشته باشید که تلاش برای پیشرفت و رسیدن به اهداف می‌تواند ما را به سخت‌کوشی و بهترین عملکردمان سوق دهد. اما درعین‌حال، می‌تواند لذت را از ما بگیرد، به‌ویژه زمانی که انتظار داریم همه چیز راحت‌تر یا متفاوت از آنچه هست، پیش برود.

تفاوت بین انتظارات و واقعیت بخشی طبیعی از رفتار انسانی است و همه ما آن را در جنبه‌های مختلف زندگی تجربه می‌کنیم. چه در روابط، شغل، سلامت یا رشد شخصی، شکاف بین آنچه انتظار داریم و آنچه واقعاً رخ می‌دهد، می‌تواند منبعی برای ناامیدی، سرخوردگی و حتی یأس باشد. اما با داشتن درک واقع‌بینانه از انتظارات‌مان، پذیرش تغییرات و پرورش نگرش مثبت، می‌توانیم این شکاف را کاهش دهیم و زندگی‌ای رضایت‌بخش‌تر و پربارتر داشته باشیم.

منابع:

1. How to Avoid Falling into the Expectations vs Reality Trap: Are you being robbed of your happiness?, Elizabeth Scott, verywellmind.com, 2025.
2. How to Manage Expectations: Unrealistic expectations are a happiness destroyer, Moshe Ratson, psychologytoday.com, 2023.
3. Expectation vs Reality, Ching Say, medium.com, 2023.
4. How to Deal with Expectation Bias: 5 tools to reduce your post-decision blues, James R Langabeer, psychologytoday.com, 2023.



هدیه روحانی
کوچ کشف درون و روشنایی مسیر زندگی

«عشق به خود»

عشق به خود پایه رشد و تحقق فردی است. درک عشق به خود، اینکه چیست و چه چیزی نیست، اهمیت ویژه‌ای دارد. پرورش خودشفقتی، کلید غلبه بر تردیدهای فردی است. در این مسیر، رها کردن گفت‌وگوی منفی با خود و پذیرش ارزش خویشتن، می‌تواند کمک‌کننده باشد.
پرورش روابط سالم از طریق تعیین مرزها، پذیرش خودِ واقعی (ویژگی‌ها، نقص‌ها و همه چیز)، ذهن‌آگاهی و قدردانی، همگی ابزارهایی برای تقویت عشق به خود هستند.
این مقاله کمک می‌کند تا کنترل رشد خود را به دست بگیریم و در این مسیر قدم برداریم.

عشق به خود، پایه‌ای برای رشد و تحقق شخصی

«عشق به خود، سوختی است که به فرد امکان می‌دهد به پتانسیل کامل خود دست یابد و سرشار از محبت، لطف و نرمی است.»
عشق به خود، تحول‌آفرین است. این احساس، به افراد قدرت می‌دهد تا زندگی را با تمام وجود بپذیرند، به رفاه خود اولویت دهند و به بالاترین پتانسیل خود دست یابند. با تمرین عشق به خود، افراد می‌توانند:

- صدای درونی مهربان‌تر و لطیف‌تری را پرورش دهند.
- انرژی بیشتری برای زندگی کامل‌تر ایجاد کنند.
- روابط سالم‌تری با دیگران برقرار کنند.
- وابستگی به تأییدهای خارجی را کاهش دهند.

موانع عشق به خود معمولاً ناشی از فشارهای اجتماعی، تجربیات دوران کودکی یا شرم درونی است. غلبه بر این موانع نیازمند تمرین عمدی، ذهن‌آگاهی و تعهد به رشد شخصی است.

درک عشق به خود: چیست و چه چیزی نیست؟

«عشق به خود، کمال نیست و همیشه خوشحالی نیست. این احساس براساس دستاوردها و معیارهای موفقیت خارجی نیست.»
عشق به خود، پذیرش بی‌قید و شرط است. این احساس شامل:

- گسترش مهربانی و بخشش خود.
- شناخت ارزش خود به‌طور مستقل از دستاوردها
- و اولویت دادن به نیازها و ارزش‌های شخصی

است.
عشق به خود چه چیزی نیست.

- خودشیفتگی یا خودخواهی.
- خوشحالی مداوم یا عدم وجود احساسات منفی
- کمال‌گرایی یا جستجوی تأییدهای خارجی نیست

عشق به خود نیازمند **تغییر در دیدگاه** است، تمرکز بر رشد درونی و محبت به خود، به جای معیارهای خارجی، ارزش است. این احساس به معنای پذیرش انسانیت خود، با تمام نقص‌ها و ویژگی‌هاست.

پرورش خودشفقتی: کلید غلبه بر تردیدهای خود

«هرگاه چیزی را که در مورد خودم دوست ندارم متوجه می‌شوم، یا هرگاه چیزی در زندگی‌ام اشتباه پیش می‌رود، به آرامی این عبارات را تکرار می‌کنم: این یک لحظه از رنج است. رنج، بخشی از زندگی است. امیدوارم در این لحظه به خودم مهربان باشم. امیدوارم به خودم شفقتی که نیاز دارم، بدهم.»

خودشفقتی برای توسعه یک رابطه سالم با خود بسیار مهم است. این احساس شامل:

- رفتار با خود به همان مهربانی که با یک دوست خوب رفتار می‌شود.
- شناخت اینکه نقص و رنج بخشی از تجربه انسانی است.
- و تمرین ذهن‌آگاهی برای مشاهده افکار و احساسات بدون قضاوت است.

استراتژی‌های عملی پرورش خودشفقتی:

- نوشتن یک نامه مهربانانه به خود.
- استفاده از گفت‌وگوی مثبت و تأییدها.
- تمرین مدیتیشن ذهن‌آگاهی.
- شرکت در فعالیت‌های خودمراقبتی که بدن و ذهن شما را پرورش می‌دهد.

با پرورش خودشفقتی، افراد می‌توانند از چرخه خودانتقادی رها شوند و رابطه‌ای مقاوم‌تر و محبت‌آمیزتر با خود بسازند.

رها کردن گفت‌وگوی منفی با خود و پذیرش ارزش خود

«آینده متعلق به کسانی است که به زیبایی رویاهایشان ایمان دارند.»

گفت‌وگوی منفی با خود، ویرانگر است. این احساس، ارزش خود را تضعیف کرده و رشد شخصی را مختل می‌کند. برای مقابله با این موضوع راهکارهای زیر را مد نظر داشته باشید:

- شناسایی و به چالش کشیدن الگوهای فکری منفی؛
- بازنویسی افکار منفی به دیدگاه‌های متعادل‌تر و واقع‌بینانه‌تر.
- تمرین تأییدهای مثبت و تشویق خود

راهکار ساختن ارزش خود شامل:

- شناخت و جشن گرفتن دستاوردهای شخصی، هرچند کوچک.
- شناسایی و پرورش نقاط قوت و استعدادهای منحصر به فرد.
- و تعیین و پیگیری اهداف معنادار متناسب با ارزش‌های شخصی است.

با تغییر آگاهانه تمرکز از تردید به خود به ارزش خود، افراد می‌توانند پتانسیل خود را آزاد کرده و با اعتماد به نفس به دنبال رویاهایشان بروند.

پرورش روابط سالم از طریق عشق به خود

«چگونه خود را دوست دارید، همان‌طور به دیگران یاد می‌دهید که شما را دوست داشته باشند.»

عشق به خود، روابط را شکل می‌دهد. زمانی که افراد خود را دوست داشته باشند و به خود احترام بگذارند، آن‌ها:

- روابط سالم‌تر و رضایت‌بخش‌تری را جذب می‌کنند؛
- مرزهای واضحی تعیین کرده و نیازهای خود را به‌طور موثر بیان می‌کنند.
- و از الگوهای وابستگی یا روابط سمی اجتناب می‌کنند.

اجزای کلیدی روابط سالم:

- اعتماد
- احترام
- ارتباط گشوده
- صمیمیت عاطفی

با اولویت دادن به عشق به خود، افراد پایه‌ای محکم برای پرورش ارتباطات مثبت با دیگران ایجاد می‌کنند که منجر به روابطی اصیل و رضایت‌بخش‌تر می‌شود.

تعیین مرزها: یک عمل ضروری از عشق به خود

«تعیین مرزها، راهی برای تمرین عشق به خود است.»

مرزها، برای حفظ روابط سالم و حفظ رفاه شخصی بسیار مهم هستند. آن‌ها شامل:

• ارتباط واضح در مورد محدودیت‌ها و انتظارات شخصی.
• یادگیری گفتن «نه» بدون احساس گناه.
• و احترام به مرزهای دیگران، به همان اندازه که به مرزهای خود احترام می‌گذارید، است.

انواع مرزها:

• مرزهای فیزیکی (فضای شخصی و لمس).
• مرزهای عاطفی (به اشتراک‌گذاری احساسات و حمایت عاطفی).
• مرزهای زمانی و انرژی (تعادل کار و زندگی و تعهدات).
• مرزهای مادی (اموال و پول).

تعیین و حفظ مرزها ممکن است در ابتدا احساس ناراحتی ایجاد کند، اما این یک مهارت ضروری برای تمرین عشق به خود و پرورش روابط سالم‌تر است.

پذیرش خود واقعی‌تان: ویژگی‌ها، نقص‌ها و همه چیز

«پذیرش نقص‌ها و ویژگی‌های خود، گامی مهم به سوی عشق کامل به خود است.»

پذیرش خود، آزادکننده است. این احساس شامل

• شناخت و قدردانی از ویژگی‌ها و نقص‌های شخصی.
• رها کردن نیاز به تأیید مداوم از خارج.
• و جشن گرفتن یکتایی و فردیت است.

استراتژی‌هایی برای پذیرش اصالت.

• تمرین خودشفقتی هنگام مواجهه با نقص‌های درک شده.
• به چالش کشیدن استانداردهای اجتماعی کمال
• احاطه کردن خود با افرادی که خود واقعی‌تان را قدردانی می‌کنند.
• شرکت در فعالیت‌هایی که به شما اجازه می‌دهد ذات واقعی‌تان را ابراز کنید.

با پذیرش کامل تمام جنبه‌های خود، افراد می‌توانند عشق به خود، اعتماد به نفس و رضایت کلی از زندگی بیش‌تری را تجربه کنند.

ذهن‌آگاهی و قدردانی: ابزارهایی برای تقویت عشق به خود

«قدردانی، قدرت تغییر دیدگاه ما و بهبود لحظات درد و رنج را در بر دارد.»

ذهن‌آگاهی، خودآگاهی را پرورش می‌دهد. این احساس شامل:

• حضور در لحظه بدون قضاوت.
• مشاهده افکار و احساسات بدون درگیر شدن در آن‌ها.

- توسعه درک عمیق‌تری از خود و تجربیات خود.
- و قدردانی که مثبت‌اندیشی را تقویت می‌کند، است.

تمرین منظم می‌تواند تمرکز را از کمبودهای درک‌شده به فراوانی تغییر دهد. رفاه کلی و رضایت از زندگی را افزایش دهد و نیز تاب‌آوری را در برابر چالش‌ها تقویت کند.
گنجاندن ذهن‌آگاهی و قدردانی در زندگی روزمره می‌تواند به‌طور قابل توجهی عشق به خود و خوشحالی کلی را افزایش دهد.

کنترل را به دست بگیرید: توانمندسازی خود از طریق انتخاب

«توانمندسازی از شناسایی انتخاب‌ها ناشی می‌شود.»
هنگام مواجهه با چالش‌ها، افراد می‌توانند یکی از این گزینه ها را انتخاب کنند:

- وضعیت را تغییر دهند.
- وضعیت را تحمل کنند.
- وضعیت را بپذیرند.
- هیچ کاری نکنند.
- وضعیت را بدتر کنند.

انتخاب‌های آگاهانه به افراد اجازه می‌دهد تا مسئولیت زندگی خود را بپذیرند، احساس کنترل بیش‌تری بر شرایط خود داشته باشند و به چالش‌ها به‌طور پیشگیرانه پاسخ دهند نه واکنشی.
با شناخت قدرت انتخاب، افراد می‌توانند حس خودکارآمدی و توانمندسازی شخصی بیش‌تری را پرورش دهند.

گسترش منطقه راحتی: مسیر رشد شخصی

«زمانی که شجاعت داشته باشیم که فراتر از ترس‌هایمان دست به اقدام بزنیم و به سمت اهداف‌مان پیش برویم، آنجاست که زندگی کامل آغاز می‌شود.»
رشد در خارج از مناطق راحتی اتفاق می‌افتد. با خروج از مرزهای راحتی، افراد می‌توانند:

- نقاط قوت و قابلیت‌های جدیدی را کشف کنند.
- اعتماد به نفس و تاب‌آوری بسازند.
- زندگی را به‌طور کامل‌تر و اصیل‌تر تجربه کنند.

استراتژی‌هایی برای گسترش مناطق راحتی:

- تعیین چالش‌های کوچک و قابل دستیابی برای خود.
- تمرین خودشفقتی هنگام مواجهه با ترس‌ها یا شکست‌ها.
- جشن گرفتن پیشرفت و یادگیری، صرف‌نظر از نتایج.
- احاطه کردن خود با افرادی که رشد را تشویق می‌کنند.

پذیرش ناراحتی و انجام ریسک‌های حساب‌شده برای رشد شخصی و زندگی رضایت‌بخش ریشه‌دار در عشق به خود ضروری است.

منابع:

- کتاب عشق به خود، مگان لوگان، انتشارات دوران.

مهرنوش خرم
کوچ برنامه ریزی و هدفگذاری شخصی

هدف‌گذاری،
رسیدن به اهداف یعنی **متعهد شدن و اقدام کردن.** اگر این مهارت را یاد بگیرید، اعتمادبه‌نفس شما بیش‌تر می‌شود و به موفقیت نزدیک‌تر خواهید شد.

برنامه‌های کوتاه‌مدت در نهایت به **رویاهای بلندمدت** تبدیل می‌شوند و مسیر دستیابی به موفقیت را هموار می‌کنند. اما این کار بدون برنامه‌ریزی دقیق و تلاش مستمر ممکن نیست.

البته همیشه هم آسان نیست؛ اگر تصویر روشنی از خواسته‌های خود نداشته باشید، هدف‌گذاری سخت می‌شود. گاهی باید عمیق‌تر فکر کنید و از خود بپرسید: «واقعاً چه می‌خواهم؟» وقتی با هدفی مشخص و آگاهانه زندگی کنید، تلاش کردن برای رسیدن به آن به بخشی طبیعی از زندگی روزمره شما تبدیل می‌شود.

این روزها، همه جا درباره **هدف‌گذاری** صحبت می‌شود از سخنرانی‌های انگیزشی گرفته تا کتاب‌های خودیاری و داستان‌های موفقیت افراد برجسته. هدف‌گذاری به یک **روش استاندارد** برای رسیدن به خواسته‌ها تبدیل شده است، چه در رشد فردی و چه در پیشرفت شغلی.

اما در میان همه این مطالب، ممکن است این سؤال پیش بیاید: «آیا هدف‌گذاری فقط یک روند زودگذر است یا واقعاً تأثیر دارد؟ آیا برای رسیدن به آرزوهایمان، حتماً باید هدف داشته باشیم؟»

با وجود تمام صحبت‌هایی که درباره **هدف‌گذاری** می‌شود، تنها تعداد کمی از افراد واقعاً به اهداف خود می‌رسند. در حقیقت، فقط ۸ درصد از افراد، موفق به انجام این کار می‌شوند. چرا؟ به این دلیل که داشتن یک هدف کلی به تنهایی کافی نیست؛ بلکه باید هدف درستی انتخاب کنید، یک برنامه شفاف داشته باشید و سیستمی ایجاد کنید که شما را در مسیر موفقیت نگه دارد.

این مقاله به بررسی علمی هدف‌گذاری می‌پردازد و توضیح می‌دهد که چرا هدف‌گذاری ابزاری کلیدی برای موفقیت است.

هدف‌گذاری چیست؟
برای درک بهتر هدف‌گذاری، ابتدا باید تفاوت بین **هدف کلی (Goal)** و **هدف عملیاتی (Objective)** را بدانیم:

- **هدف کلی،** مقصدی است که در بلندمدت می‌خواهید به آن برسید. چشم‌اندازی کلی از چیزی که به دنبال آن هستید.

• **اهداف عملیاتی،** مانند گام‌هایی هستند که شما را به سمت آن مقصد هدایت می‌کنند. این اهداف، وظایف مشخص و کوچک‌تری هستند که باید برای رسیدن به هدف کلی انجام دهید.

هدف‌گذاری یعنی تعیین این اهداف عملیاتی و طراحی یک استراتژی برای دستیابی به آن‌ها. این فرایند کمک می‌کند بفهمید چه اقداماتی باید انجام دهید و چگونه آن‌ها را اجرا کنید.

لس براون[۱] ، سخنران انگیزشی، می‌گوید: «اهداف شما مانند نقشه‌راهی هستند که شما را هدایت می‌کنند و به شما نشان می‌دهند چه چیزی در زندگی ممکن است.» این جمله به‌خوبی جوهره هدف‌گذاری را نشان می‌دهد. هدف‌گذاری مانند طراحی یک نقشه‌راه برای زندگی یا کار شماست. هدف‌گذاری معمولاً شامل تقسیم یک هدف کلی به اهداف عملیاتی کوچک‌تر و قابل‌دستیابی است. این فرایند شامل اقدامات زیر است:

- تعیین مراحل انجام هر هدف.
- مشخص کردن مهلت‌های زمانی.
- برنامه‌ریزی برای پیگیری پیشرفت.

این روش، نه تنها اهداف کلی را قابل دسترس‌تر می‌کند، بلکه نقاط عطفی را مشخص می‌کند که در طول مسیر به آن‌ها خواهید رسید.
درک اهداف کلی، به شما حس **هدفمندی و جهت‌دهی** می‌دهد و باعث می‌شود بر چیزهایی تمرکز کنید که برای شما مهم‌تر هستند. علاوه بر این، هدف‌گذاری تنها به یک بخش از زندگی محدود نمی‌شود؛ بلکه می‌تواند عملکرد تحصیلی را بهبود ببخشد، باعث پیشرفت شغلی شود و رشد شخصی را تقویت کند.
هدف‌گذاری به شما کمک می‌کند که منابع و تلاش‌های خود را به طور موثر مدیریت کنید تا به آنچه می‌خواهید، برسید.

چرا هدف‌گذاری مهم است؟
طبق تحقیقات انجمن روان‌شناسی آمریکا[۲]، هدف‌گذاری تأثیر زیادی بر نتایج دارد. این تأثیر را می‌توان در چهار بخش اصلی خلاصه کرد:
۱. **تمرکز:** هدف‌گذاری کمک می‌کند روی کارهای مرتبط تمرکز کنید و از اتلاف وقت برای مسائل بی‌اهمیت جلوگیری کنید.
۲. **تلاش:** هدف‌گذاری انگیزه شما را برای کار و تلاش بیش‌تر، افزایش می‌دهد. وقتی هدف مشخصی داشته باشید، انگیزه بیش‌تری برای تلاش خواهید داشت.
۳. **پشتکار:** هدف‌گذاری باعث می‌شود که حتی در شرایط سخت و با وجود چالش‌ها، همچنان به تلاش خود ادامه دهید. داشتن یک مقصد مشخص، شما را به ادامه مسیر ترغیب می‌کند.
٤. **تفکر و شناخت:** هدف‌گذاری به شما کمک می‌کند بیش‌تر درباره مسیر و اقدامات خود فکر کنید و در صورت نیاز عادت‌های خود را تغییر دهید.

مزایای هدف‌گذاری
۱. **استفاده بهینه از زمان و انرژی:** وقتی هدف کلی داشته باشید، می‌توانید تمرکز خود را روی فعالیت‌های مهم بگذارید و از اتلاف وقت جلوگیری کنید.
برای مثال، کسی که قصد دارد وزن کم کند، احتمالاً تغذیه سالم و ورزش را در اولویت قرار می‌دهد و از غذاهای پرکالری و کم‌تحرکی پرهیز می‌کند.

۲. **افزایش انگیزه و عملکرد بهتر:** وقتی هدف کلی داشته باشید، به نتایج مشخصی در یک بازه زمانی متعهد می‌شوید. این تعهد باعث می‌شود که انگیزه بیش‌تری داشته باشید و عملکرد بهتری از خود نشان دهید.

---
۱ Les Brown

۲ The American Psychological Association

تحقیقات نشان داده‌اند که افرادی که برای خود اهداف مشخصی تعیین می‌کنند، عملکرد بهتری نسبت به کسانی دارند که بدون هدف کار می‌کنند.

۳. انعطاف‌پذیری در برابر چالش‌ها: تعیین هدف کلی باعث می‌شود چالش‌ها را بهتر پیش‌بینی کنید و برای آن‌ها آماده باشید.
وقتی بدانید که دقیقاً چه چیزی می‌خواهید، راحت‌تر می‌توانید راه‌حل‌های مناسب پیدا کنید و مشکلات را به فرصت‌هایی برای رشد و یادگیری تبدیل کنید.

٤. رشد شخصی و توسعه فردی: هدف‌گذاری مانند طراحی یک مسیر مشخص برای پیشرفت است. وقتی در مسیر اهداف کلی خود حرکت می‌کنید، معمولاً تجربه‌ها و مهارت‌های جدیدی یاد می‌گیرید که به رشد فردی شما کمک می‌کنند.

برای مثال، کسی که قصد دارد در یک مسابقه دو ۱۰ کیلومتری شرکت کند، ممکن است ابتدا با دویدن‌های کوتاه شروع کند و به‌تدریج استقامت خود را افزایش دهد. در این مسیر، نه‌تنها مهارت‌های دویدن خود را بهبود می‌بخشد، بلکه توانایی‌های ذهنی و فیزیکی خود را نیز تقویت می‌کند.

هدف‌گذاری همچنین باعث **افزایش خودآگاهی و ایجاد عادت‌های بهتر** در زندگی می‌شود.

چگونه اهداف موثری تعیین کنیم؟

حالا که متوجه شدیم چرا هدف‌گذاری مهم است، زمان آن است که ببینیم چطور می‌توان این کار را به‌درستی انجام داد. نکته اصلی این است که فقط هدف کلی نداشته باشیم، بلکه آن را به روشی درست تعیین کنیم.

۱. تعیین یک هدف SMARTER

شاید با مفهوم اهداف **SMART** آشنا باشید، اما پیشنهاد می‌کنم یک قدم جلوتر بروید و از اهداف **SMARTER** استفاده کنید.
علاوه‌براینکه‌هدف‌شما‌باید‌مشخص **(Specific)**، قابل‌اندازه‌گیری **(Measurable)**، دست‌یافتنی **(Achievable)**، واقع‌بینانه **(Realistic)** و دارای مهلت زمانی **(Time-Bound)** باشد، یک هدف **SMARTER** کمک می‌کند بفهمید این هدف دقیقاً چرا برای شما مهم است.
این شفافیت همان چیزی است که شما را در مسیر نگه می‌دارد. استفاده از تکنیک 5 چرا **(5 Whys)** راهی عالی برای رسیدن به این درک عمیق‌تر است. در این روش، آن‌قدر از خود می‌پرسید «چرا؟» تا به دلیل اصلی هدف خود برسید.

بیایید مثالی بزنیم. فرض کنید هدف کلی شما ارتقای شغلی است. با استفاده از تکنیک ۵ چرا، این هدف را به صورت زیر بررسی می‌کنیم:

• چرا می‌خواهید ارتقا بگیرید؟
- برای داشتن مسئولیت‌های بیش‌تر در کار.
• چرا مسئولیت بیش‌تر می‌خواهید؟
- چون می‌خواهم تأثیر بیش‌تری داشته باشم و در تصمیم‌گیری‌ها مشارکت کنم.
• چرا مشارکت در تصمیم‌گیری برایتان مهم است؟
- چون می‌خواهم در مسیر شغلی خود پیشرفت کنم و در موفقیت شرکت نقش داشته باشم.
• چرا پیشرفت شغلی و کمک به شرکت برای شما مهم است؟
- چون می‌خواهم از کارم احساس رضایت داشته باشم و امنیت مالی خانواده‌ام را تضمین کنم.
• چرا رضایت شغلی و امنیت مالی برایتان مهم است؟
- چون می‌خواهم زندگی راحت و مطمئنی داشته باشم و از خانواده‌ام حمایت کنم.

همان‌طور که می‌بینید، از یک خواسته ساده (ارتقای شغلی) به دلیل عمیق‌تر آن، یعنی «تأمین یک زندگی پایدار و مطمئن برای خانواده» رسیدیم. این انگیزه قوی، شما را حتی در شرایط سخت هم به ادامه مسیر ترغیب می‌کند.
پس هدف SMARTER شما چیزی شبیه این می‌شود: «می‌خواهم طی یک سال آینده با پذیرش مسئولیت‌های بیش‌تر و مشارکت در موفقیت شرکت، ارتقا بگیرم تا امنیت مالی خود و خانواده‌ام را تضمین کنم و در کارم احساس رضایت بیش‌تری داشته باشم.»

۲. تقسیم هدف کلی به مراحل کوچک‌تر

پرداختن به یک هدف کلی بزرگ ممکن است دلهره‌آور باشد. به همین دلیل، آن را به مراحل کوچک‌تر و قابل مدیریت یعنی اهداف عملیاتی تقسیم کنید. این کار هم انگیزه شما را حفظ می‌کند و هم از احساس سردرگمی جلوگیری می‌کند.
مثلاً اگر هدف شما ارتقای شغلی است، می‌توانید آن را به مراحل زیر تقسیم کنید:
• صحبت اولیه با مدیر: طی ۳ ماه آینده، درباره پذیرش مسئولیت‌های جدید گفت‌وگو کنید.
• افزایش مسئولیت‌ها: طی ۶ ماه آینده، حداقل یک مسئولیت جدید بپذیرید.
• بهبود مهارت‌ها: در ۶ ماه آینده، در یک دوره توسعه حرفه‌ای شرکت کنید.
• انجام یک پروژه کلیدی: طی ۹ ماه آینده، پروژه‌ای را که تأثیر مثبتی بر شرکت دارد، اجرا کنید.
• دریافت بازخورد مستمر: هر دو هفته یک بار از مدیر و همکاران خود بازخورد بگیرید.
• ارزیابی عملکرد: پس از ۱۲ ماه، یک بررسی عملکرد انجام دهید تا برای ارتقا آماده شوید.
تمرکز روی یک مرحله در هر زمان، به شما حس پیشرفت می‌دهد و کمک می‌کند انگیزه خود را حفظ کنید. همچنین، این روش به شما اجازه می‌دهد چالش‌های احتمالی را زودتر شناسایی کنید و برای آن‌ها برنامه‌ریزی کنید.

۳. ایجاد یک برنامه عملیاتی

حالا که هدف کلی خود را به اهداف عملیاتی تقسیم کرده‌اید، قدم بعدی این است که برنامه عملیاتی دقیقی برای اجرای آن داشته باشید.
برنامه شما باید شامل مراحل زیر باشد:
• تعیین مهلت برای هر مرحله: برای هر هدف عملیاتی یک زمان مشخص تعیین کنید. این کار کمک می‌کند تا ساختار منظمی داشته باشید و پیشرفتتان را ارزیابی کنید.

• مشخص کردن منابع و حمایت‌های لازم: بررسی کنید که برای رسیدن به اهداف عملیاتی خود به چه چیزهایی نیاز دارید. شاید به دوره‌های آموزشی، ابزارهای خاص یا حمایت همکاران، مدیر یا یک فرد متخصص نیاز داشته باشید.
• بررسی و تنظیم مجدد برنامه: برنامه خود را به‌طور منظم بررسی کنید و در صورت نیاز آن را تغییر دهید. انعطاف‌پذیری مهم است- اگر موانعی ایجاد شد، مسیر خود را مطابق با شرایط تنظیم کنید.
یک برنامه عملیاتی دقیق باعث می‌شود مسیر شما روشن باشد و هر قدمی که برمی‌دارید، شما را به هدف نزدیک‌تر کند.

۴. پیگیری پیشرفت

آخرین مرحله هدف‌گذاری مؤثر این است که بر پیشرفت خود نظارت داشته باشید. دانستن این که چقدر جلو رفته‌اید، به‌ویژه در زمان‌های سخت، می‌تواند انگیزه شما را حفظ کند.

چرا پیگیری پیشرفت مهم است؟

• **افزایش انگیزه:** دیدن پیشرفت باعث می‌شود که برای ادامه مسیر انرژی بگیرید. هر هدف

عملیاتی که به آن برسید، یک موفقیت کوچک است که انگیزه شما را تقویت می‌کند.

• **اطمینان از حرکت در مسیر درست:** پیگیری پیشرفت به شما کمک می‌کند مطمئن شوید که در مسیر درست هستید. اگر جایی از مسیر عقب افتاده باشید، می‌توانید برنامه خود را اصلاح کنید.

• **انعطاف‌پذیری بیش‌تر:** هدف‌گذاری فقط درباره برنامه‌ریزی نیست، بلکه درباره توانایی شما در شناسایی مشکلات و واکنش سریع به آن‌ها هم هست.

چگونه به اهداف خود برسیم؟

هدف‌گذاری فقط برنامه‌ریزی نیست، بلکه نیازمند اقدام مداوم است. برای رسیدن به هدف کلی خود، باید به برنامه خود پایبند بمانید و به طور مرتب اقدام کنید. یعنی:

• **اقدام مداوم داشته باشید:** مهم نیست که هر روز قدم‌های بزرگی بردارید. حتی گام‌های کوچک اما پیوسته نیز در طول زمان به موفقیت‌های بزرگ منجر خواهند شد.

• **انعطاف‌پذیر باشید:** زندگی همیشه طبق برنامه پیش نمی‌رود، اما سازگاری با شرایط کمک می‌کند در مسیر بمانید.

• **بر موانع غلبه کنید:** چالش‌ها، بخش طبیعی مسیر هستند. به‌جای دیدن آن‌ها به‌عنوان مانع، از آن‌ها برای یادگیری و رشد استفاده کنید.

در نهایت اینکه هدف‌گذاری یک مسیر همیشگی است، نه کاری که فقط یک‌بار انجام دهید. باید اهداف خود را وارد زندگی روزمره کنید و آن‌ها را به‌عنوان تعهدی به خودتان در نظر بگیرید.

ارزش یک هدف فقط به رسیدن به آن نیست، بلکه در رشدی است که در طول مسیر تجربه می‌کنید و چیزهایی که یاد می‌گیرید.

صبور باشید و به راهتان ادامه دهید، حتی در روزهای سخت. هر قدمی که برمی‌دارید مهم است. فراموش نکنید که پیشرفت‌های خود را جشن بگیرید، حتی اگر کوچک باشند. این جشن‌ها به شما یادآوری می‌کنند که چقدر توانمند و متعهد هستید.

در مقاله‌های بعدی، ابعاد دیگری از هدف‌گذاری را بررسی خواهیم کرد.

منابع:

- What Is Goal Setting And Why Is It Important?, Leon Ho, lifehack.org, 2023.

شهاب مسکینی‌مود
پرفورمنس کوچ

ابزارهای هوش مصنوعی برای کوچینگ: چگونه فناوری تجربه کوچینگ را بهبود می‌دهد؟

در دنیای امروز، کوچینگ به عنوان ابزاری ارزشمند برای رشد فردی و حرفه‌ای شناخته می‌شود. در کنار این روند، ظهور هوش مصنوعی **(AI[1])** و ابزارهای مرتبط، تحولات گسترده‌ای را در روش‌های کوچینگ ایجاد کرده است. با پیشرفت الگوریتم‌های پردازش زبان طبیعی **(NLP[2])**، یادگیری ماشین[3] و سیستم‌های تحلیل داده[4]، کوچ‌ها اکنون می‌توانند از فناوری برای افزایش اثربخشی جلسات خود بهره ببرند. این فناوری‌ها نه‌تنها امکان جمع‌آوری و تحلیل داده‌ها را فراهم می‌کنند، بلکه به بهبود تعامل میان کوچ و مراجع نیز کمک می‌نمایند.

1: Artificial Intelligence
2: Natural Language Process
3: Machine Learning
4: Data Analysis

امروزه ابزارهای هوش مصنوعی مانند **Otter.ai** ،**ChatGPT** و **Fireflies.ai** به کوچ‌ها اجازه می‌دهند که مکالمات خود را تحلیل کنند، پیشنهادات شخصی‌سازی‌شده ارائه دهند و روند پیشرفت مراجعان را با دقت بیش‌تری بررسی کنند. چنین ابزارهایی می‌توانند فرآیند کوچینگ را نه‌تنها کارآمدتر بلکه عمیق‌تر و معنادارتر کنند.

در این مقاله، به بررسی مهم‌ترین ابزارهای هوش مصنوعی که در کوچینگ قابل استفاده هستند، پرداخته و مزایا و چالش‌های این فناوری را بررسی خواهیم کرد.

ابزارهای مبتنی بر پردازش زبان طبیعی (NLP) در کوچینگ

یکی از مهم‌ترین پیشرفت‌های هوش مصنوعی در کوچینگ، استفاده از پردازش زبان طبیعی (NLP) است. NLP شاخه‌ای از هوش مصنوعی است که به ماشین‌ها امکان درک، تفسیر و تولید زبان انسانی را می‌دهد. این فناوری در سال‌های اخیر با ظهور مدل‌های زبانی بزرگ (LLMs[5]) مانند Claude ،ChatGPT و Bard تحولات چشمگیری را تجربه کرده است. این مدل‌ها می‌توانند به کوچ‌ها در تحلیل مکالمات، ارائه پیشنهادات شخصی‌سازی‌شده و حتی شبیه‌سازی نقش کوچ برای تمرین و یادگیری کمک کنند.

یکی از کاربردهای NLP در کوچینگ، تحلیل احساسات مراجعان است. ابزارهایی مانند **IBM Watson NLP** و **Google Cloud Natural Language API** (که عمدتاً در سازمان‌های بسیار بزرگ مورد استفاده بوده و در برخی کشورها مانند ایران غیرقابل‌دسترس هستند) قادرند احساسات و لحن صحبت‌های مراجع را نیز تجزیه و تحلیل

5: Large Language Models

آموزش‌دیده خود تمرین کنند. همچنین، NLP می‌تواند بر اساس سبک و محتوای مکالمات گذشته پاسخ‌های پیشنهادی ارائه دهد، که این امر باعث افزایش انسجام جلسات کوچینگ می‌شود.

ابزارهای تحلیل مکالمات و ثبت جلسات

یکی از چالش‌های اساسی کوچینگ، ثبت و مرور دقیق جلسات است. کوچ‌ها نیاز دارند تا محتوای گفتگوهای خود را به شکل ساختاریافته‌ای بررسی کنند و از آن برای بهبود جلسات آینده استفاده نمایند. ابزارهای هوش مصنوعی که برای **تحلیل مکالمات** و **ثبت جلسات طراحی** شده‌اند، امکان ضبط، رونویسی و استخراج داده‌های ارزشمند از مکالمات را فراهم می‌کنند.

ابزارهایی مانند **Fireflies.ai**، **Otter.ai** و **Tactiq.io** به کوچ‌ها اجازه می‌دهند که جلسات خود را ضبط کنند و متن گفتگوها را به‌صورت خودکار استخراج نمایند. از این بین، **Tactiq.io** به‌خوبی قادر به شناسایی مکالمات به زبان فارسی است؛ در حالی که دو ابزار دیگر این امکان را ندارند. این ابزارها به کمک الگوریتم‌های یادگیری ماشین، توانایی شناسایی الگوهای مکالمه، تحلیل میزان مشارکت مراجعان و تشخیص احساسات در گفتگوها را دارند. چنین قابلیت‌هایی به کوچ‌ها کمک می‌کند تا روند تعامل خود را بهتر درک کرده و جلسات بعدی را بر اساس داده‌های دقیق‌تر برنامه‌ریزی کنند.
از دیگر مزایای این ابزارها، جستجو و دسته‌بندی محتوای جلسات است. به جای مرور دستی یادداشت‌ها، کوچ‌ها می‌توانند از قابلیت‌های این ابزارها برای جستجوی سریع موضوعات خاص، تحلیل روند مکالمات و حتی ایجاد خلاصه‌ای از گفتگوها استفاده کنند. به‌عنوان مثال، **Fireflies.ai** امکان دسته‌بندی مکالمات را بر اساس موضوعات کلیدی و میزان تعاملات کوچ

کرده و بینش‌های عمیقی درباره وضعیت روحی و انگیزشی آن‌ها ارائه دهند. چنین تحلیل‌هایی به کوچ‌ها کمک می‌کنند تا نه‌تنها به کلمات مراجع توجه کنند، بلکه احساسات پنهان در پشت کلمات را نیز شناسایی نمایند.
علاوه بر تحلیل احساسات، NLP می‌تواند در بهبود کیفیت مکالمات کوچینگ نیز مؤثر باشد. ابزارهایی مانند ChatGPT و Claude می‌توانند به کوچ‌ها در طراحی سناریوهای شبیه‌سازی‌شده کمک کنند. این شبیه‌سازی‌ها به کوچ‌ها امکان می‌دهند که مهارت‌های پرسشگری و مدیریت جلسات خود را در محیطی امن با مدل

و مراجع فراهم می‌کند که این امر می‌تواند در ارتقای کیفیت جلسات کوچینگ بسیار مؤثر باشد.

ابزارهای مبتنی بر داده برای شخصی‌سازی کوچینگ

یکی از قابلیت‌های منحصربه‌فرد هوش مصنوعی، توانایی آن در **تحلیل داده‌های رفتاری** و ارائه **پیشنهادات شخصی‌سازی‌شده** برای هر مراجع است. ابزارهای مبتنی بر داده می‌توانند با جمع‌آوری اطلاعات از جلسات گذشته، روند پیشرفت مراجع را ارزیابی کرده و توصیه‌های دقیق‌تری برای بهبود عملکرد ارائه دهند.

ابزارهایی مانند **CoachAccountable** و **Delenta** پلتفرم‌هایی هستند که به کوچ‌ها امکان می‌دهند که داده‌های مرتبط با اهداف، عملکرد و تعاملات مراجعان را جمع‌آوری کنند. این پلتفرم‌ها با بررسی روند پیشرفت در طول زمان (مثلاً میزان مشارکت مراجع در جلسات قبلی یا میزان عملی کردن توصیه‌ها) الگوهای رفتاری را شناسایی می‌کنند و پیشنهادات عملی متناسب با نیازهای هر مراجع ارائه می‌دهند. این موضوع باعث می‌شود که کوچ‌ها بتوانند نقاط ضعف و قوت مراجعان را بهتر شناسایی کنند و برنامه‌های توسعه فردی موثرتری طراحی نمایند.

علاوه بر این، برخی از پلتفرم‌های مبتنی بر **یادگیری ماشین** قادرند با پیش‌بینی روندهای آینده (مثلاً تشخیص اینکه مراجع در چه مرحله‌ای از مسیر پیشرفت احتمالاً دچار افت انگیزه خواهد شد) به کوچ‌ها کمک کنند تا اقدامات لازم را زودتر انجام دهند. برای مثال، یک ابزار هوشمند می‌تواند نشان دهد که در چه نقاطی انگیزه مراجع کاهش یافته است و چه نوع مداخلاتی می‌تواند به بازگرداندن تمرکز و انگیزه او کمک کند.

چالش‌ها و محدودیت‌های استفاده از AI در کوچینگ

با وجود مزایای گسترده هوش مصنوعی در کوچینگ، این فناوری همچنان با چالش‌ها و محدودیت‌هایی نیز همراه است که می‌تواند بر نحوه استفاده از آن تأثیر بگذارد. شناخت این چالش‌ها به کوچ‌ها کمک می‌کند تا با دیدی واقع‌بینانه از ابزارهای هوش مصنوعی استفاده کنند و از مشکلات احتمالی جلوگیری نمایند.

۱- وابستگی بیش از حد به فناوری

یکی از بزرگ‌ترین چالش‌ها، اتکای بیش از حد به ابزارهای AI است. در حالی که این فناوری می‌تواند کوچینگ را تقویت کند، اما نباید جایگزین مهارت‌های انسانی کوچ شود. کوچ‌ها باید در نظر داشته باشند که هوش مصنوعی تنها یک ابزار کمکی است و نمی‌تواند درک عمیق عواطف و تجربیات انسانی را به شکلی که یک کوچ باتجربه انجام می‌دهد، جایگزین کند.

۲- ملاحظات اخلاقی و حریم خصوصی

ابزارهای AI معمولاً نیاز به جمع‌آوری داده‌های گسترده از مکالمات و تعاملات مراجعان دارند.

این موضوع نگرانی‌هایی را در مورد حریم خصوصی و امنیت اطلاعات ایجاد می‌کند. برای مثال، اگر داده‌های کوچینگ در یک پلتفرم ذخیره شود، این خطر وجود دارد که در صورت نفوذ امنیتی، اطلاعات محرمانه در دسترس افراد غیرمجاز قرار بگیرد. به همین دلیل، کوچ‌ها باید هنگام استفاده از این ابزارها از سیاست‌های حریم خصوصی شفاف و رمزگذاری قوی داده‌ها اطمینان حاصل کنند.

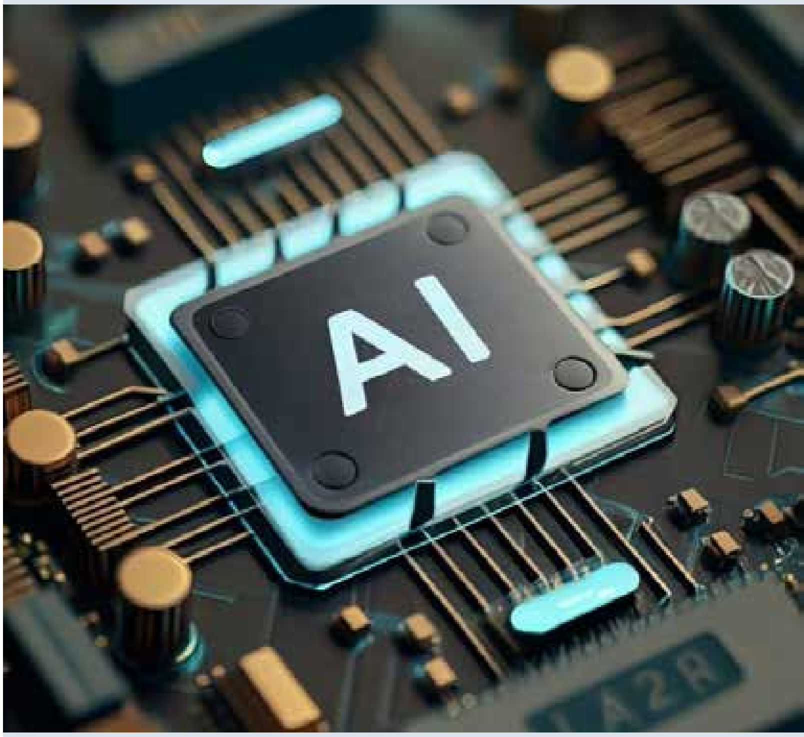
۳- سوگیری الگوریتمی و تفسیر نادرست داده‌ها

الگوریتم‌های هوش مصنوعی بر اساس داده‌هایی که با آن‌ها آموزش دیده‌اند، تصمیم‌گیری می‌کنند. اگر این داده‌ها دارای سوگیری باشند، ممکن است پیشنهادات AI نیز به‌طور ناعادلانه‌ای به نفع یا ضرر گروه‌های خاصی باشد. به عنوان مثال، اگر یک مدل AI بیش‌تر بر اساس داده‌های مربوط به کوچینگ مدیران ارشد آموزش دیده باشد، ممکن است نتواند پیشنهادات مناسبی برای افرادی که تازه وارد محیط حرفه‌ای شده‌اند ارائه دهد. به همین دلیل، ارزیابی کیفیت و دقت خروجی‌های AI ضروری است.

نتیجه‌گیری و مسیر پیش رو

هوش مصنوعی با ورود به دنیای کوچینگ، امکانات گسترده‌ای برای بهبود فرآیندهای تحلیل مکالمات، ارائه پیشنهادات شخصی‌سازی‌شده و افزایش کیفیت جلسات کوچینگ فراهم کرده است. ابزارهایی مانند Tactiq.io، ChatGPT و CoachAccountable نشان داده‌اند که چگونه می‌توان از داده‌ها برای تصمیم‌گیری بهتر و تعامل مؤثرتر با مراجعان استفاده کرد. با این حال، چالش‌هایی مانند وابستگی بیش از حد به فناوری، ملاحظات حریم خصوصی و سوگیری الگوریتمی نشان می‌دهند که استفاده از AI باید با دقت و آگاهی همراه باشد.

در شماره‌های بعدی مجله، به آینده کوچینگ با هوش مصنوعی خواهیم پرداخت و بررسی خواهیم کرد که چگونه پیشرفت‌هایی مانند یادگیری عمیق، تحلیل بیومتریک و واقعیت افزوده می‌توانند کوچینگ را دگرگون کنند. همچنین، راهکارهایی برای یکپارچه‌سازی AI با روش‌های سنتی کوچینگ ارائه خواهیم داد تا کوچ‌ها بتوانند از این فناوری به شیوه‌ای متعادل و اثربخش استفاده کنند.



منابع:

1. What is artificial intelligence?, J. McCarthy, jmc.stanford.edu, 2007.

2. Artificial Intelligence: A Modern Approach, S. Russell & P. Norvig, 2021.

3. The human touch in AI-driven coaching: Balancing technology and empathy, R. Clifford & D. Levy, Journal of Coaching Psychology, 2021.

4. Future trends in AI coaching: Integrating deep learning and biometric analysis, T. Nguyen & S. Lee, Journal of AI & Human Interaction, 2023.

5. AI and privacy: The hidden risks of data-driven coaching platforms, D. Gershgorn, AI & Ethics Journal, 2022.

60 Fairness in machine learning: Lessons from political philosophy, R. Binns, Proceedings of the 2018 Conference on Fairness, Accountability, and Transparency, 2018.

7. Data-driven coaching: The role of AI in personalized mentoring, M. Hassan, F. Rahman & S. Ali, Journal of Coaching Science, 2022.

8. Intelligent coaching systems: Leveraging AI for customized development plans, J. Smith & K. Brown, Advances in Coaching Technology, 2021.

9. Predictive analytics in coaching: How AI can forecast performance trends, T. Nguyen & S. Lee, AI & Human Development Journal, 2020.

10. Automatic speech recognition and natural language processing for coaching applications: A systematic review, Y. Zhang, X. Chen & H. Li, IEEE Transactions on Affective Computing, 2021.

11. AI-powered conversation analytics: Enhancing coaching through data-driven insights, P. Gupta & R. Sharma, Journal of Machine Learning Applications, 2020.

12. Language models are few-shot learners. Advances in Neural Information Processing Systems, T. Brown, B. Mann, N. Ryder, M. Subbiah, J. Kaplan, P. Dhariwal & D. Amodei, 2020.

13. BERT: Pre-training of deep bidirectional transformers for language understanding, J. Devlin, M. W. Chang, K. Lee & K. Toutanova, arXiv preprint arXiv, 2019.

14. Attention is all you need. Advances in neural information processing systems, A. Vaswani, N. Shazeer, N. Parmar, J. Uszkoreit, L. Jones, A. N. Gomez & I. Polosukhin, 2017.

مینا جلالی
کوچ بهبود عملکرد سازمانی

نردبان استنتاج: ابزاری برای بهبود عملکرد تیم ها

در محیط‌های کاری پرسرعت که تیم‌ها باید تصمیم‌های سریعی بگیرند، سوءتفاهم‌ها و اختلافات اغلب رخ می‌دهند. بسیاری از این اختلافات نه به دلیل عدم توافق واقعی، بلکه به دلیل فرضیات و تفسیرهای نادرست شکل می‌گیرند. «نردبان استنتاج»، مفهومی که توسط «کریس آرگریس» توسعه یافته و بعدها در کتاب «**پنجمین فرمان اثر پیتر سنگه**» معرفی شده است، روشی ساختاریافته برای درک فرایندهای فکری ما در تصمیم‌گیری ارائه می‌دهد.

با استفاده از این مدل، تیم‌ها می‌توانند ارتباطات را بهبود بخشند، سوگیری‌ها را کاهش دهند و عملکرد خود را تقویت کنند. در این مقاله بررسی می‌کنیم که نردبان استنتاج چگونه بر تصمیم‌گیری در تیم‌ها تأثیر می‌گذارد، چه چالش‌هایی را ایجاد می‌کند و چگونه می‌توان آن را در محیط کار به کار گرفت.

نردبان استنتاج چیست؟

نردبان استنتاج مراحلی را توصیف می‌کند که ما در ذهن خود برای پردازش اطلاعات، شکل‌دهی باورها و اتخاذ تصمیم طی می‌کنیم.

این نردبان شامل شش سطح است:

۱. **داده‌های قابل مشاهده:** اطلاعات واقعی که می‌توان دید و شنید.

۲. **انتخاب داده‌ها:** تمرکز بر بخشی از داده‌ها بر اساس دیدگاه شخصی.

۳. **تفسیر داده‌ها:** معنا دادن به داده‌ها با توجه به تجربیات گذشته.

۴. **ایجاد فرضیات:** باور به درستی تفاسیر انجام شده.

۵. **نتیجه‌گیری:** تصمیم‌گیری بر اساس فرضیات شکل‌گرفته.

۶. **اقدام:** رفتار و واکنشی که براساس نتیجه‌گیری خود نشان می‌دهیم.

هرچه سریع‌تر و بدون بررسی از پله‌های نردبان بالا برویم، احتمال دارد تصمیمات نادرست یا سوگیرانه بگیریم. تیم‌هایی که این مراحل را درک نکنند، در معرض برداشت‌های غلط و تصمیم‌گیری‌های ضعیف قرار می‌گیرند.

چگونه نردبان استنتاج عملکرد تیم را تحت تأثیر قرار می‌دهد؟

زمانی که اعضای تیم از فرایندهای شناختی خود آگاه نباشند، با چالش‌های مختلفی روبه‌رو می‌شوند:

۱. سوءتفاهم و تعارض در ارتباطات

یکی از مشکلات رایج در تیم‌ها سوءتفاهم است که اغلب به دلیل انتخاب و تفسیر متفاوت داده‌ها توسط اعضای تیم رخ می‌دهد.

مثال: یک مدیر مشاهده می‌کند که یکی از کارکنان زودتر از زمان پایان کار، محل کار را ترک می‌کند. بدون بررسی، نتیجه‌گیری می‌کند که فرد کم‌کاری می‌کند، در حالی که ممکن است آن کارمند بیمار باشد یا مشکل شخصی داشته باشد.

تشویق اعضای تیم به شفاف‌سازی فرایند فکری خود و به اشتراک‌گذاری اطلاعاتی که بر اساس آن نتیجه‌گیری می‌کنند، می‌تواند از بروز سوءتفاهم‌ها جلوگیری کند.

۲. سوگیری شناختی و تفکر گروهی (Groupthink)

زمانی که افراد بدون بررسی، فرضیات یکدیگر را تأیید کنند، ممکن است تفکر گروهی رخ دهد. در این حالت، تیم‌ها به جای نقد و بررسی، باورهای نادرست را تقویت می‌کنند و تصمیم‌های پرریسک یا ضعیف می‌گیرند.

کند کردن روند تصمیم‌گیری و سؤال پرسیدن درباره فرضیات، می‌تواند مانع نتیجه‌گیری‌های سریع و نادرست شود. پرسیدن سؤال‌هایی مانند: «بر اساس چه داده‌هایی این تصمیم را گرفته‌ایم؟» می‌تواند به گفت‌وگوهای منطقی‌تر منجر شود.

۳. کاهش ایمنی روانی (Psychological Safety)

وقتی افراد بدون گفت‌وگو، فرضیاتی را در ذهن خود می‌سازند و براساس آن‌ها عمل می‌کنند،

ممکن است فضایی ناامن ایجاد شود که در آن اعضای تیم احساس کنند **قضاوت شده‌اند** این موضوع باعث می‌شود **کم‌تر نظرات خود را بیان کنند** و در نتیجه تیم از ایده‌های ارزشمند بی‌بهره بماند.

رهبران تیم می‌توانند **با پرسیدن سؤالاتی مانند «چگونه به این نتیجه رسیدی؟»** فضای امن‌تری برای گفت‌وگو ایجاد کنند.

٤. تصمیم‌گیری تحت فشار

در شرایط بحرانی، تیم‌ها معمولاً مراحل نردبان را نادیده گرفته و بدون بررسی اطلاعات، مستقیماً وارد **اقدام** می‌شوند. این رویکرد در شرایط حساس، خطرناک است و ممکن است منجر به **تصمیمات نادرست و پرهزینه شود**. استفاده از روش‌های تصمیم‌گیری ساختاریافته که قبل از اقدام، تیم را به بررسی داده‌ها و فرضیات تشویق می‌کند، توصیه می‌شود.

چگونه از نردبان استنتاج برای بهبود عملکرد تیم استفاده کنیم؟

برای افزایش بهره‌وری تیم، سازمان‌ها می‌توانند نردبان استنتاج را در فرایندهای تصمیم‌گیری و ارتباطات خود به کار گیرند. برخی از روش‌های عملی عبارتند از:

۱. آگاهی تیم از نردبان استنتاج

آموزش اعضای تیم برای شناسایی زمانی که سریع از نردبان بالا می‌روند و تشویق به طرح سؤالاتی مانند:

- ما این اطلاعات را از کجا آورده‌ایم؟
- چه فرضیاتی در این تصمیم‌گیری تأثیر داشته اند؟
- آیا راه دیگری برای تفسیر این اطلاعات وجود دارد؟

۲. اجرای مکالمات تأملی (Reflective Dialogue)

روش‌هایی برای تشویق تفکر انتقادی در تصمیم‌گیری

- **روش تیم قرمز (Red Team Approach):** اختصاص دادن یک عضو تیم برای به چالش کشیدن فرضیات و تصمیم‌ها
- **تحلیل پیش‌فرض‌ها (Pre-Mortem Analysis):** قبل از اجرای یک تصمیم، به بررسی نقاط ضعف و شکست‌های احتمالی بپردازید.

۳. استفاده از «بررسی نردبان» در جلسات

در جلسات تیمی، زمانی که اختلاف نظرها پیش می‌آید، روند زیر را اجرا کنید:

۱. شناسایی داده‌های مشاهده‌شده.
۲. بررسی فرضیات.
۳. جستجوی تفسیرهای جایگزین.
٤. هم‌راستا شدن بر سر نتیجه‌ای مشترک.

٤. ایجاد فرهنگ ایمنی روانی در تیم

رهبران تیم باید آسیب‌پذیری را مدل‌سازی کنند و بگویند: «ممکن است چیزی را نادیده گرفته باشم. نظر تو چیست؟» این کار باعث تشویق مشارکت می‌شود.

۵. ادغام نردبان در ارزیابی عملکرد

به جای بررسی صِرف خروجی‌ها، فرایند تصمیم‌گیری کارکنان را نیز تحلیل کنید. پرسیدن سؤال‌هایی مانند:

- چه اطلاعاتی را در نظر گرفتی؟
- آیا فرضیاتی وجود داشت که بر تصمیم تو تأثیر گذاشت؟
- آیا راه‌های دیگری برای حل این مسئله وجود داشت؟

نتیجه‌گیری

نردبان استنتاج ابزار قدرتمندی برای بهبود عملکرد تیم‌ها است. تیم‌هایی که یاد می‌گیرند ارتباطات را شفاف‌تر کنند، فرضیات خود را بررسی کنند و نتیجه‌گیری‌های عجولانه را کنار بگذارند، کارایی بیش‌تری خواهند داشت
پیاده‌سازی این اصول باعث افزایش اعتماد، هماهنگی و کارآمدی تیم‌ها می‌شود و تصمیم‌گیری‌ها را منطقی‌تر و اثربخش‌تر می‌کند.

منابع:

۱. Overcoming Organizational Defenses, Chris Argyris.
۲.The Fearless Organization, Amy Edmondson.
۳. کتاب پنجمین فرمان، پیتر سنگه.
٤. کتاب سازمان بی‌باک، ایمی ادومندسن.
۵. کتاب تفکر سریع و کند، دنیل کانمن.
٦. مقاله تصمیم‌گیری و مدیریت سوگیری‌ها، Harvard Business Review

مینا جلالی
کوچ بهبود عملکرد سازمانی

شاخص‌های کلیدی عملکرد شخصی: چگونه رشد خود را اندازه‌گیری کنیم و آن را به حداکثر برسانیم؟

در دنیایی که براساس نتایج و بهره‌وری هدایت می‌شود، **موفقیت** دیگر فقط به سخت کار کردن مربوط نمی‌شود؛ بلکه به هوشمندانه کار کردن بستگی دارد. شاخص‌های کلیدی عملکرد (KPIs) شخصی ، راهی استراتژیک برای پیگیری پیشرفت، اندازه‌گیری موفقیت و بهینه‌سازی رشد است.

در حالی که سازمان‌ها از شاخص‌های کلیدی عملکرد برای ارزیابی عملکرد و تصمیم‌گیری استفاده می‌کنند، افراد نیز می‌توانند از همان اصول در زندگی شخصی و حرفه‌ای خود بهره‌مند شوند.

در این مقاله بررسی می‌کنیم که شاخص‌های کلیدی عملکرد شخصی چیست، چرا اهمیت دارند، چگونه تعریف می‌شوند و چگونه می‌توان آن‌ها را به طور مؤثر ردیابی کرد. اگر به دنبال بهبود حرفه، سلامت، ثبات مالی، توسعه فردی یا روابط خود هستید، شاخص‌های کلیدی عملکرد شخصی می‌توانند ساختار، انگیزه و شفافیت را برای شما فراهم کنند.

شاخص کلیدی عملکرد شخصی چیست؟

شاخص کلیدی عملکرد(KPI[1]) شخصی ، **یک معیار کمی** است که پیشرفت یک فرد را در حوزه‌های خاص زندگی‌اش پیگیری می‌کند. برخلاف تعیین اهداف عمومی، شاخص‌های کلیدی عملکرد شخصی بر پایه داده، خاص و قابل اندازه‌گیری هستند و به شما امکان می‌دهند تا موفقیت خود را به صورت ساختاریافته ارزیابی کرده و در صورت نیاز تغییراتی ایجاد کنید.

ویژگی‌های اصلی شاخص‌های کلیدی عملکرد شخصی

- **قابل اندازه‌گیری:** بر اساس اعداد، درصدها یا نتایج مشخص تعیین می‌شوند.

- **هدف‌گرا:** هر شاخص با آرمان‌های شخصی یا حرفه‌ای فرد همسو است.

- **قابل ردیابی:** به‌طور مداوم در طول زمان تحت نظر گرفته می‌شود.

- **قابل اجرا:** شاخص‌ها، پایه‌ای برای بهبود و تصمیم‌گیری بهتر ایجاد می‌کنند.

۱.Key Performance Indicators

تفاوت بین شاخص‌های کلیدی عملکرد و اهداف کلی

جنبه	اهداف کلی	شاخص‌های کلیدی عملکرد کلی
تعریف	یک نتیجه یا آرمان کلی	یک معیار کمی برای سنجش پیشرفت
مثال	می‌خواهم بیشتر ورزش کنم	من هفته‌ای ۵ ساعت ورزش خواهم کرد
اندازه‌گیری	مبهم و ذهنی	قابل اندازه‌گیری و مشخص
ردیابی	سخت برای پیگیری	به راحتی با اعداد قابل سنجش است

چرا شاخص‌های کلیدی عملکرد شخصی اهمیت دارند؟

بسیاری از افراد هدف‌گذاری می‌کنند، اما در مسیر پیگیری آن دچار مشکل می‌شوند که باعث کاهش انگیزه و توقف پیشرفت آن‌ها می‌شود. شاخص‌های کلیدی عملکرد شخصی با ارائه روش‌های مشخص و قابل اندازه‌گیری، این مشکل را برطرف کرده و امکان ارزیابی دقیق پیشرفت را فراهم می‌کنند.

مزایای شاخص‌های کلیدی عملکرد شخصی

- **وضوح و تمرکز:** تبدیل نیت‌های مبهم به اقدامات ساختاریافته و قابل پیگیری.
- انگیزه و مسئولیت‌پذیری: مشاهده پیشرفت به شکل عددی و ملموس، باعث افزایش انگیزه می‌شود.
- **تصمیم‌گیری بر اساس داده‌ها:** تحلیل شاخص‌های عملکردی به شما کمک می‌کند عادات و استراتژی‌های خود را بهبود دهید.
- **افزایش بهره‌وری:** به شما کمک می‌کند حواس‌پرتی‌ها را حذف کرده و روی اولویت‌ها تمرکز کنید.
- **تقویت خودانضباطی:** باعث پرورش ذهنیت رشد و تعهد به پیشرفت می‌شود.

چگونه شاخص‌های کلیدی عملکرد شخصی خود را تعریف کنیم؟

تعریف شاخص‌های کلیدی عملکرد مؤثر به خودآگاهی، همسویی با اهداف و ایجاد ساختار صحیح نیاز دارد.

۱. حوزه‌های کلیدی بهبود را شناسایی کنید.

از خود بپرسید:

- می‌خواهم چه چیزی را بهبود دهم (حرفه، سلامت، مالی، روابط و ...)؟
- چرا این موضوع برای من مهم است؟
- موفقیت چگونه به نظر می‌رسد؟

۲. شاخص‌های کلیدی عملکرد را به روش SMART تعریف کنید.

از چارچوب SMART استفاده کنید:

- خاص (Specific): دقیقاً مشخص کنید چه چیزی را می‌خواهید بهبود دهید.
- قابل اندازه‌گیری (Measurable): مقدار عددی یا معیارهای مشخص تعیین کنید.
- دست‌یافتنی (Achievable): هدفی قابل دسترس و واقع‌بینانه تنظیم کنید.
- مرتبط (Relevant): شاخص را با اهداف بلندمدت خود همسو کنید.
- دارای بازه زمانی (Time-bound): یک محدوده زمانی برای دستیابی به آن تعیین کنید.

مثال:

«می‌خواهم سالم‌تر باشم» ← «خیلی مبهم»

«من روزانه پنج وعده سبزیجات مصرف خواهم کرد» ← «دقیق و قابل اندازه‌گیری»

دسته‌بندی شاخص‌های کلیدی عملکرد شخصی و نمونه‌های آن

دسته	نمونه شاخص کلیدی عملکرد	بازه زمانی پیگیری
حرفه و بهره‌وری	انجام ۵ وظیفه مهم در روز	روزانه
سلامت و تندرستی	۱۵۰ دقیقه ورزش در هفته	هفتگی
رشد مالی	پس‌انداز ۲۰٪ از درآمد	ماهانه
توسعه فردی	خواندن ۲ کتاب در ماه	ماهانه
روابط اجتماعی	تماس با ۳ دوست در هفته	هفتگی

پیگیری و اصلاح شاخص‌های کلیدی عملکرد شخصی

بهترین ابزارهای پیگیری:

- **Google Sheets / Excel:** ایجاد داشبوردهای ردیابی.
- **Notion / Trello:** سازماندهی اهداف و عادات.
- **Google Calendar:** تنظیم یادآوری برای بررسی‌های دوره‌ای.

مرور پیشرفت و اصلاح شاخص‌ها

- **بررسی هفتگی:** ارزیابی عملکرد و اصلاح استراتژی‌ها.
- **تحلیل ماهانه:** شناسایی الگوها و نقاط ضعف.
- **تنظیم مجدد اهداف:** در صورت نیاز سخت‌تر یا آسان‌تر کردن شاخص‌ها.

چالش‌های رایج و راه‌حل‌های پیشنهادی

چالش	راه‌حل
تعیین شاخص‌های بیش از حد	روی ۳-۵ شاخص مهم تمرکز کنید
کمبود انگیزه	جشن گرفتن پیشرفت‌های کوچک
عدم پیگیری منظم	استفاده از یادآورها و ابزارهای خودکار

نتیجه‌گیری

شاخص‌های کلیدی عملکرد شخصی، رویاها را به پیشرفت‌های قابل اندازه‌گیری تبدیل می‌کنند. با تعریف و پیگیری KPIها، شما به وضوح، انضباط و انگیزه بیشتری دست خواهید یافت.

منابع:

۱. کتاب مدیر اثربخش، پیتر دراکر.
۲. کتاب عادت‌های اتمی، جیمز کلییر.
۳. کتاب اهداف، برایان تریسی.
٤Harvard Business Review (HBR).

هدیه روحانی
کوچ کشف درون و روشنایی مسیر زندگی

«پیرمرد و دریا»
(The Old Man and the Sea)،

داستان مبارزه حماسی ماهی‌گیری پیر و باتجربه با یک نیزه ماهی غول‌پیکر است، برای به دام انداختن آن؛ صیدی که می‌تواند بزرگ‌ترین صید تمام عمر او باشد.

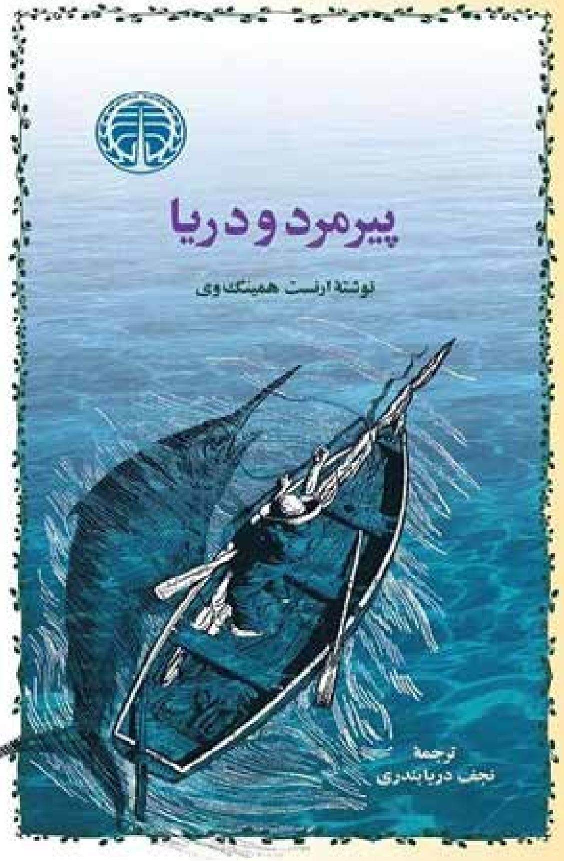
سانتیاگو ، پیرمردی کوبایی است که سال‌ها به ماهیگیری مشغول بوده و در این کار، تجربه‌ای فراوان کسب کرده است. وقتی داستان آغاز می‌گردد، سانتیاگو، پیرمرد ماهی‌گیر، هشتاد و چهار روز است که حتی یک ماهی هم صید نکرده است ؛به همین دلیل، مورد تمسخر و بی‌اعتنایی دیگر ماهیگیران قرار می‌گیرد. او آن‌قدر بدشانس بوده است که پدر و مادر شاگرد او، مانولین ، او را از همراهی با پیرمرد منع کرده و به او گفته‌اند بهتر است با ماهی‌گیرهای خوش‌شانس‌تر به دریا برود.

مانولین اما به پیرمرد علاقه‌مند است و در تمام مدتی که پیرمرد دست خالی از دریا برگشته است، هر شب به کلبه او سر زده، وسایل ماهی‌گیری‌اش را ضبط و ربط کرده، برایش غذا برده و با او درباره مسابقات بیسبال و بازیکن محبوب سانتیاگو، به گفتگو نشسته است.

یک شب، بالاخره پیرمرد به مانولین می‌گوید که مطمئن است دوران بدشانسی او به پایان رسیده است و به همین دلیل خیال دارد روز بعد قایقش را بردارد و برای صید ماهی تا دل آب‌های دور «گلف استریم» و «تنگه فلوریدا» برود.

او که به توانایی‌های خود ایمان دارد، تصمیم می‌گیرد که به دریا برود و شانس خود را بار دیگر بیازماید. فردای آن شب در روز هشتاد و پنجم، سانتیاگو به تنهایی قایقش را به آب می‌اندازد و راهی دریا می‌شود. وقتی از ساحل بسیار دور می‌شود، طعمه خود را به دل آب‌های عمیق خلیج می‌سپارد. ظهر روز بعد، یک ماهی بزرگ، که پیرمرد مطمئن است یک نیزه ماهی است، طعمه را می‌بلعد. سانتیاگو قادر به گرفتن و بالا کشیدن ماهی عظیم‌الجثه نیست و متوجه می‌شود که در عوض ماهی دارد قایق را می‌کشد و با خود می‌برد. دو روز و دو شب به همین صورت می‌گذرد و پیرمرد با جثه نحیف خود فشار سیم ماهی‌گیری را که توسط ماهی کشیده می‌شود تحمل می‌کند. سانتیاگو در اثر کشمکش و تقلا زخمی شده است و درد می‌کشد، با این حال ماهی را «برادر» خطاب می‌کند و تلاش و تقلای او را ارج می‌گذارد و آن را ستایش می‌کند. این مبارزه، نه تنها یک مبارزه فیزیکی، بلکه یک مبارزه روحی و روانی نیز هست. پیرمرد، در طول این نبرد، با خود و ضعف‌هایش روبرو می‌شود و به یاد می‌آورد که چگونه عشق و امید، می‌توانند به او در این مسیر دشوار کمک کنند.

روز سوم، ماهی از کشیدن قایق دست برمی‌دارد و شروع می‌کند به چرخیدن به دور آن. پیرمرد متوجه می‌شود که ماهی خسته شده است و



با این که خود نیز رمقی در بدن ندارد، هرطور شده ماهی را به کنار قایق می‌کشاند و با فرو کردن نیزه‌ای در بدنش، آن را می‌کشد و به مبارزه طولانی خود با ماهی سرسخت و سمج پایان می‌بخشد. سانتیاگو، ماهی را به کنار قایق می‌بندد و پاروزنان به‌طرف ساحل حرکت می‌کند و به این می‌اندیشد که در بازار، چنین ماهی بزرگی را از او به چه مبلغی خواهند خرید و ماهی با این جثه بزرگش شکم چند نفر گرسنه را سیر خواهد کرد. پیرمرد اما پیش خود بر این عقیده است که هیچ‌کس لیاقت آن را ندارد که این ماهی باوقار و بزرگ‌منش را بخورد.

وقتی سانتیاگو در راه بازگشت به ساحل است، کوسه‌ها که از بوی خون، پی به وجود نیزه‌ماهی برده‌اند برای خوردنش هجوم می‌آورند. پیرمرد چندتا از کوسه‌ها را از پا درمی‌آورد، ولی در نهایت، با فرا رسیدن شب، کوسه‌ها تمام ماهی را می‌خورند و فقط اسکلتی از او باقی می‌گذارند. سانتیاگو، به خاطر قربانی کردن ماهی، خود را سرزنش می‌کند. روز بعد پیش از طلوع آفتاب، پیرمرد به ساحل می‌رسد و با خستگی دکل قایقش را به دوش می‌کشد و راهی کلبه‌اش می‌گردد. وقتی به کلبه می‌رسد، خود را روی تختخواب می‌اندازد و به خوابی عمیق فرو می‌رود.
عده‌ای از ماهی‌گیران بی‌خبر از ماجراهای پیرمرد برای تماشا به دور قایق او و اسکلت نیزه‌ماهی جمع می‌شوند و گردشگرانی که در کافه‌ای در همان حوالی نشسته‌اند، اسکلت را به اشتباه اسکلت کوسه‌ماهی می‌پندارند. شاگرد پیرمرد، مانولین، که نگران او بوده است با خوشحالی او را صحیح و سالم در کلبه‌اش می‌یابد و برایش روزنامه و قهوه می‌آورد. وقتی پیرمرد بیدار می‌شود، آن دو دوست به یکدیگر قول می‌دهند که بار دیگر به اتفاق برای ماهی‌گیری به دریا خواهند رفت. پیرمرد از فرط خستگی دوباره به خواب می‌رود و خواب شیرهای سواحل آفریقا را می‌بیند.

با این حال، سانتیاگو، در این سفر، درس‌های ارزشمندی از عشق، امید و تلاش بی وقفه می‌آموزد. او، به خود و توانایی‌هایش ایمان می‌آورد و متوجه می‌شود که حتی در شکست نیز، می‌توان پیروز بود.
داستان «پیرمرد و دریا» اثر «ارنست همینگوی»، نویسنده برجسته آمریکایی، داستانی الهام‌بخش از عشق، امید و تلاش بی‌وقفه یک پیرمرد ماهیگیر است که در سال ۱۹۵۲ منتشر شد. نوشتن این کتاب، یکی از دلایل عمده اهدای جایزه ادبی نوبل سال ۱۹۵۴، به ارنست همینگوی بوده است. این داستان به نمادی از مبارزه انسان با طبیعت و خودش تبدیل شده است.

نکات آموزنده از داستان پیرمرد و دریا

- **عشق و امید، نیروی محرکه زندگی:** عشق به هدف و امید به پیروزی، می‌تواند به انسان در شرایط سخت و دشوار، انگیزه و انرژی بدهد.

- **تلاش بی وقفه، کلید موفقیت:** تلاش و پشتکار، حتی در مواجهه با موانع و شکست‌ها، می‌تواند انسان را به موفقیت برساند.

- **شکست، آغاز پیروزی:** شکست، پایان راه نیست، بلکه می‌تواند آغازی برای پیروزی‌های بزرگ‌تر باشد.

- **انسان، فراتر از جسم:** انسان، موجودی فراتر از جسم و توانایی‌های فیزیکی است. روح و اراده انسان، می‌تواند او را در برابر هر چالشی پیروز کند.

منابع:

- کتاب پیرمرد و دریا، ارنست همینگوی، انتشارات خوارزمی.

ساناز نجد
کوچ رهبران و مدیران اجرایی

تحلیل سریال Ted Lasso: وقتی مهربانی و رهبری بازی را تغییر می‌دهند

اگر یک مربی فوتبال حتی قوانین بازی را هم درست نداند، چطور می‌تواند یک تیم را متحول کند؟

سریال Ted Lasso یکی از خاص‌ترین و تأثیرگذارترین مجموعه‌های چند سال اخیر است. این سریال نه‌تنها درباره‌ی فوتبال، بلکه درباره‌ی انسانیت، رهبری و قدرت تغییر نگرش است. شخصیت تد لاسو، با بازی جیسون سودیکیس، نمادی از مهربانی، خوش‌بینی و رهبری غیرمتعارف است که در دنیای سرد و رقابتی فوتبال انگلیس، با رویکردی متفاوت، روحیه‌ی تیم را متحول می‌کند.

داستانی فراتر از فوتبال

تد لاسو، مربی‌ای است که از فوتبال آمریکایی به فوتبال انگلیسی می‌آید، بدون اینکه دانش عمیقی از این ورزش داشته باشد. او توسط مالک باشگاه **AFC Richmond** استخدام می‌شود، اما این استخدام بیشتر شبیه یک حرکت انتقامی از سوی ربکا ولتون، مالک باشگاه، برای تخریب تیمی است که همسر سابقش عاشق آن بوده است.

با وجود تمام تمسخرها و موانع، تد با نگرشی منحصربه‌فرد به‌تدریج جای خود را در تیم و حتی در دل مخالفانش باز می‌کند.

چرا تد لاسو الهام‌بخش است؟

• **رهبری با همدلی:** تد به‌جای فریاد زدن بر سر بازیکنان یا کنترل سخت‌گیرانه، به حرف‌های آن‌ها گوش می‌دهد و کمکشان می‌کند تا

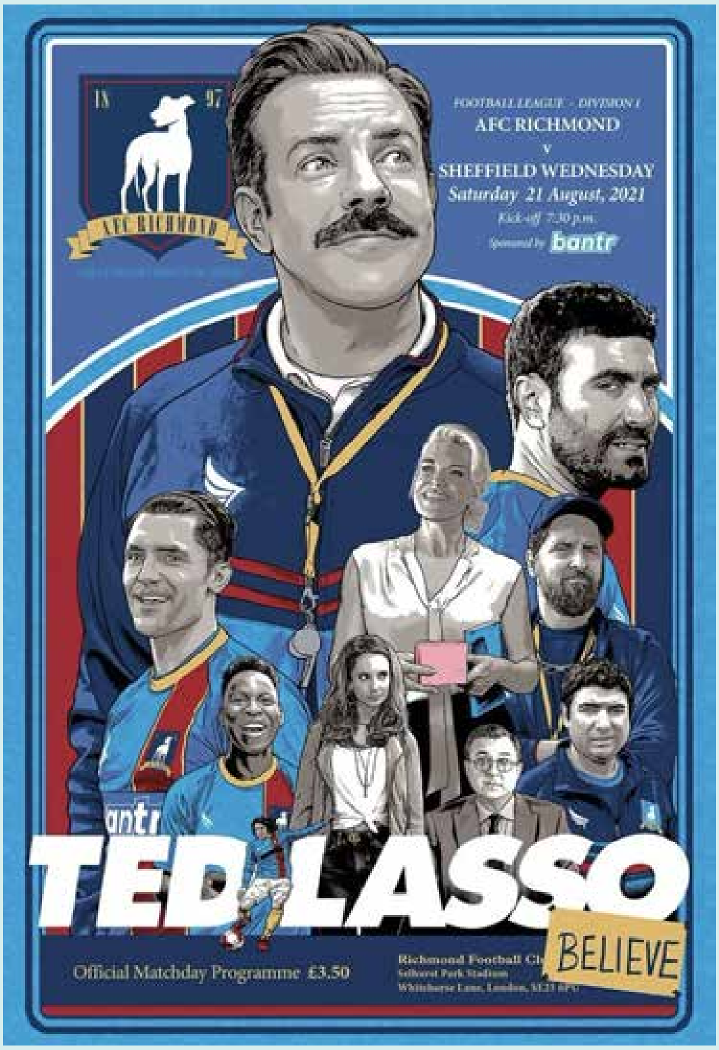
اعتمادبه‌نفس خود را بازیابند. او نه‌تنها یک مربی، بلکه یک کوچ واقعی است.

• **شکستن کلیشه‌های رهبری:** برخلاف مربیان سنتی که موفقیت را فقط در پیروزی می‌بینند، تد به رشد بازیکنان درون و بیرون زمین اهمیت می‌دهد و حتی از شکست‌ها به‌عنوان فرصتی برای یادگیری استفاده می‌کند.

• **قدرت مهربانی و طنز:** تد با شوخ‌طبعی و نگاه مثبت خود حتی سرسخت‌ترین شخصیت‌ها را تحت تأثیر قرار می‌دهد. او نشان می‌دهد

که می‌توان با مهربانی و صبوری، دشوارترین چالش‌ها را مدیریت کرد.

• **ایجاد فرهنگ تیمی سالم:** در محیطی که رقابت و استرس می‌تواند همه را فرسوده کند، تد فرهنگی مبتنی بر اعتماد، حمایت و رشد فردی ایجاد می‌کند که تیم را از درون قوی می‌سازد.



شخصیت‌هایی که مسیر رشد را طی می‌کنند.

یکی از نقاط قوت سریال Ted Lasso شخصیت‌های چندلایه و پویای آن است.

از جیمی تارت، ستاره‌ی مغرور اما مستعد، گرفته تا روی کنت، بازیکن کهنه‌کار و خشن، همه در طول سریال تحت تأثیر فلسفه‌ی تد رشد می‌کنند. ربکا ولتون نیز از فردی که تنها به دنبال انتقام است، به مدیری تبدیل می‌شود که به تیمش اهمیت می‌دهد.

درس‌هایی که از تد لاسو می‌توان گرفت

• رهبری فقط درباره‌ی پیروزی نیست، بلکه درباره‌ی الهام‌بخشی و ایجاد اعتماد است.
• گاهی باید به دیگران و مهم‌تر از آن، به خودمان باور داشته باشیم.
• یک محیط سالم و مثبت، کلید موفقیت در هر تیم و سازمانی است.
• مهربانی و طنز، سلاح‌هایی قدرتمند در مواجهه با سختی‌های زندگی هستند.

سریال **Ted Lasso** نشان می‌دهد که چگونه نگرش، باور و فرهنگ سازمانی می‌تواند از یک تیم بازنده، قهرمان بسازد؛ چه در فوتبال، چه در زندگی شخصی و حرفه‌ای.

امسال آگاهی

عیـدی بدهید!

چرا یک هدیـــه تکراری، وقتی می توانید
رشد و مهارت های حرفه ای هدیه دهید؟

یک سرمایه گذاری بر آینده ی کسانی که برایتان مهم هستند!

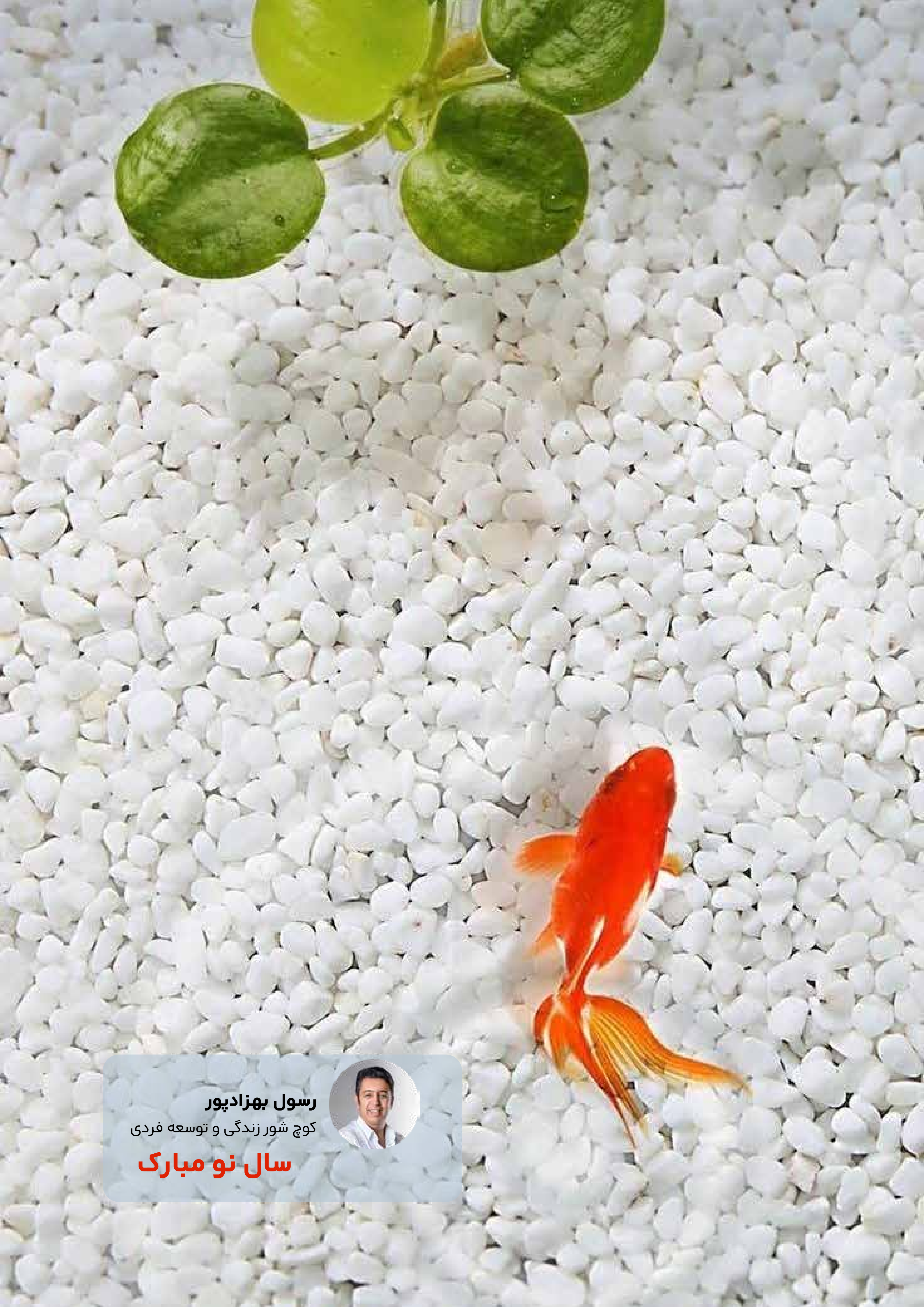
این عیدی، فقط یک هدیه نیست، یک سرمایه گذاریه!

کلیـــــک کــــن

دوره کوچینگ برای مدیران، هدیه ای متفاوت و ماندگار برای:

- مناسب برای مدیران، کار آفرینان و رهبران
- ساختن مدیرانی توانمندتر
- تقویت رهبری و تصمیم گیری
- بهبود عملکرد تیمی

FCA
Coaching in Organisations
www.icoachtraining.com


رسول بهزادپور
کوچ شور زندگی و توسعه فردی
سال نو مبارک