



Leadway
Hub —

شماره: ۵

شهریور ماه ۱۴۰۴

همراه با نسخه شنیداری



شکوفایه درد دل عدم قطعیت



مسیر زندگی ات را رهبری کن





Leadway
Hub

ساناز نجد، پلتفرم کوچینگ لیدوی هاب

ساناز نجد

مینا جلالی

ساناز نجد- مینا جلالی - مهنوش خرم

هدیه روحانی- رسول بهزادپور- نگین امینی

شهاب مسکینی مود

ساناز نجد- مینا جلالی- مهنوش خرم

هدیه روحانی- نگین امینی - شهاب مسکینی مود

هدیه روحانی

مهنوش خرم

رسول بهزادپور

انتشار

سردبیر

مدیر اجرایی

تیم محتوا

تیم فایل صوتی

ارزیابی علمی

ویراستاری

گرافیک و مدیریت هنری

Lead yourself

پیدا کردن راهی تازه برای معنا دادن به زندگی: چگونه هدف زندگی‌تان

را پیدا و آگاهانه‌تر زندگی کنید؟

ده قدم تا زندگی آگاهانه پس از بحران

ذهنیت تاکتیکی: چگونه طرز فکر روبرتو پیانزا والیبال ایران

را بازسازی می‌کند؟

شکوفایی در میان عدم قطعیت

چگونه شفقت به خود را تمرین کنیم و منتقد درون‌مان را آرام سازیم

Lead the way

کوچینگ اجرایی چیست و چرا باید از یک کوچ حرفه‌ای استفاده کنیم؟

کوچینگ در افق آینده: تأثیر یادگیری عمیق، بیومتریک و واقعیت افزوده

کنار آمدن با ناامیدی‌های شغلی

نقش رهبری در توسعه عملکرد تیم‌ها پس از بحران: بازسازی درونی سازمان

Lead by inspiration

کتاب طرز فکر کوچینگ

Lead to action

چالش عکس



www.Leadwayhub.com



Leadwayhub24@gmail.com



Leadwayhubclub



Leadwayhub





ساناز نجد

کوچ رهبران و مدیران اجرایی

سخن سردبیر

سلام به همراهان رشد و یادگیری لیدوی،

هر بحران در آغاز شبیه دیواری بلند به نظر می‌رسد؛ دیواری که انگار مسیر را مسدود کرده است. اما اگر شکیبایی کنیم و شجاعت به خرج دهیم، همان بحران می‌تواند به پلی برای عبور به جهانی تازه بدل شود. این شماره از لیدوی را به همین موضوع اختصاص داده‌ایم: **چگونه پس از سختی‌ها دوباره برخیزیم، معنا بیابیم و مسیر نوینی بسازیم.**

در بخش **Lead yourself** نگاهی به درون داریم. از یافتن راهی تازه برای معنا بخشیدن به زندگی و زیستن آگاهانه می‌گوییم. ده گام عملی را مرور می‌کنیم که به بازسازی پس از بحران کمک می‌کنند. سپس به «ذهنیت تاکتیکی» روبرتو پیانزا می‌پردازیم و بررسی می‌کنیم چگونه توانست والیبالی ایران را بازآفرینی کند. در ادامه، از «شکوفایی در میان عدم قطعیت» سخن می‌گوییم؛ اینکه حتی در دل ابهام، امکان رشد وجود دارد. و سرانجام، به تمرین شفقت به خود و آرام کردن منتقد درونی می‌رسیم؛ مهارتی که در روزهای پس از بحران بیش از همیشه ضروری است.

در بخش **Lead the way** افق دیدمان را گسترش می‌دهیم. درباره کوچینگ اجرایی و اهمیت بهره‌گیری از یک کوچ حرفه‌ای

سخن می‌گوییم. سپس نگاهی به آینده کوچینگ داریم؛ آینده‌ای که با فناوری‌هایی همچون یادگیری عمیق، بیومتریک و واقعیت‌افزوده در حال دگرگونی است. بعد، یکی از چالش‌های ملموس زندگی کاری را بررسی می‌کنیم: کنار آمدن با ناامیدی‌های شغلی. و در پایان، به نقش رهبری در بازسازی سازمان‌ها پس از بحران می‌پردازیم؛ جایی که رهبران می‌توانند دوباره انگیزه و عملکرد تیم‌ها را احیا کنند.

در بخش **Lead by inspiration** الهام می‌گیریم از کتاب «طرز فکر کوچینگ»؛ کتابی که یادآور می‌شود تغییر نگاه می‌تواند آغازی باشد برای دگرگونی‌های بزرگ.

ما در لیدوی باور داریم عبور از بحران فقط به معنای ادامه حیات نیست؛ بلکه فرصتی است برای بازسازی، معنا دادن دوباره و حتی شکوفا شدن.

این مجله بدون تلاش تیم اجرایی لیدوی شکل نمی‌گرفت؛ کوچ‌هایی حرفه‌ای که با دل و جان، آگاهی را به هدیه‌ای برای همه ما تبدیل کرده‌اند.

با احترام





مهرنوش خرم

کوچ هدف گذاری فردی و مسیر شغلی



پیدا کردن راهی تازه برای معنا دادن به زندگی چگونه هدف زندگی‌تان را پیدا و آگاهانه‌تر زندگی کنید؟

اگر احساس می‌کنید از زندگی رضایت ندارید، بی‌حوصله‌اید یا انگار چیزی در زندگی روزمره‌تان کم است، شاید وقت آن باشد که از خود بپرسید: «هدف زندگی‌ام چیست؟» کشف هدف زندگی می‌تواند به شما وضوح، انگیزه و حس تازه‌ای بدهد و کمک کند تا در کار و زندگی شخصی‌تان معنا پیدا کنید. هیچ‌کس دوست ندارد احساس کند روزهایش بی‌هیچ رشد یا رضایتی می‌گذرد. اما در دل روزمرگی‌ها، خیلی راحت ممکن است فراموش کنیم چه چیزهایی واقعاً به ما انگیزه می‌دهند.

احتمالاً در اطراف خود، افرادی را می‌شناسید که به نظر می‌رسد هدف زندگی را به خوبی درک کرده‌اند. این افراد، راهی پیدا کرده‌اند تا اشتیاق، استعدادها و دغدغه‌شان برای جهان اطراف را با هم ترکیب کنند و به زندگی‌شان معنا ببخشند. حس خوبی دارد وقتی می‌دانیم از مهارت‌هایمان برای کمک به دیگران استفاده می‌کنیم؛ آن هم به شکلی که برایمان مهم است.

هدف زندگی چیست؟

«هدف زندگی» نیرویی هدایت‌گر است که به وجودتان معنا، جهت و رضایت می‌بخشد. این همان دلیل عمیق‌تری است که پشت اعمال، هدف‌ها و خواسته‌های شما قرار دارد- چیزی که به شما انگیزه می‌دهد تا رشد کنید، اثر بگذارید و آگاهانه زندگی کنید.



هدف زندگی چیزی ثابت نیست بلکه در طول زمان و از طریق تأمل، تجربه‌های زندگی و ارزش‌هایی که برایتان مهم‌اند رشد می‌کند و تغییر می‌یابد. هدف زندگی به شما کمک می‌کند:

- * تصمیم‌گیری‌های روشن‌تری داشته باشید.
- * مسیر زندگی‌تان را مشخص کنید.
- * حس معنا را در خود تقویت کنید.
- * رفتارهای خود را شکل دهید.
- * اولویت‌بندی زمان و انرژی‌تان را بهتر انجام دهید.

می‌توانید هدف زندگی را به‌عنوان «چرایی زندگی‌تان» در نظر بگیرید دلیلی که باعث می‌شود هر روز صبح از خواب بیدار شوید. این همان عامل انگیزشی است که پشت بسیاری از کارهای شما قرار دارد، هدف‌هایتان را شکل می‌دهد و به شما این حس را می‌دهد که برای دلیلی در این دنیا هستید.

نشانه‌های فاصله گرفتن از هدف زندگی

- * احساس بی‌انرژی بودن یا خستگی دائمی دارید.
- * نسبت به آینده هیجان یا امیدی ندارید.
- * فکر می‌کنید اثری در دنیای اطراف‌تان نمی‌گذارید.
- * شور و شوقی نسبت به هیچ موضوع خاصی احساس نمی‌کنید.
- * متوجه پیشرفت‌ها و دستاوردهای خود نمی‌شوید.
- * احساس می‌کنید عضوی از هیچ جمع یا جریان خاصی نیستید.
- * تمایلی به انجام کارهایی که قبلاً از آن‌ها لذت می‌بردید، ندارید.
- اگر چند مورد از این نشانه‌ها را در خودتان می‌بینید، ممکن است وقت آن باشد که دوباره به هدف، ارزش‌ها و مسیر زندگی‌تان نگاهی تازه بیندازید.

اما اگر هدف زندگی‌مان روشن نباشد، چطور باید آن را پیدا کنیم؟ آیا چیزی است که به‌مرور زمان و به‌صورت طبیعی در زندگی شکل می‌گیرد؟ یا می‌توان با انجام کارهایی، حضور آن را در زندگی پررنگ‌تر کرد؟

به گفته کندال برانک^۱، پژوهشگری که «آزمایشگاه توسعه اخلاقی نوجوانان»^۲ را در دانشگاه کلرمونت^۳ هدایت می‌کند، احتمالاً هر دو! او می‌گوید: «افراد ممکن است به‌صورت طبیعی به حس هدفمندی برسند—یا از طریق تمرین‌های آگاهانه و تأمل درباره خود. گاهی حتی فقط همین‌که کسی با شما درباره چیزهایی که برایتان مهم است صحبت کند، باعث می‌شود آگاهانه‌تر به زندگی و هدف‌تان فکر کنید.»

برانک در زمان کار با نوجوانان، متوجه شد که برخی از آن‌ها بعد از یک تجربه سخت، به هدف زندگی دست پیدا کرده‌اند. مثلاً نوجوانی که با نژادپرستی مواجه شده، تصمیم می‌گیرد مدافع حقوق مدنی شود. یا کسی که بیماری سختی را پشت سر گذاشته، تصمیم می‌گیرد وارد رشته پزشکی شود. البته، تجربه‌هایی مانند فقر و بیماری، بدون حمایت دیگران بسیار سخت هستند. اما پژوهش‌های برانک نشان می‌دهد که داشتن یک شبکه حمایتی مثل خانواده دلسوز، دوستان هم‌فکر یا یک منتور به نوجوانان کمک می‌کند تا سختی‌ها را به‌عنوان چالشی ببینند که می‌توانند برای بهتر شدنش کاری انجام دهند. این موضوع احتمالاً درباره بزرگسالان هم صادق است.

اگرچه سختی می‌تواند به هدف زندگی منجر شود، اما بیشتر افراد احتمالاً هدف خود را به شیوه‌ای پیچیده‌تر پیدا می‌کنند از راه ترکیبی از آموزش، تجربه و تأمل شخصی، که اغلب

۱-Kendall Bronk

۲-Adolescent Moral Development Lab

۳-C Claremont Graduate University



با تشویق دیگران همراه است. خبر خوب اینکه می‌توان شروع این مسیر را با ابزارها و راهکارهای درست سرعت داد.

راهکارهایی برای پیدا کردن هدف زندگی

۱. مشخص کنید چه چیزهایی برایتان مهم هستند.

هدف زندگی یعنی به‌کارگیری مهارت‌هایتان برای کمک به بهتر شدن دنیا، به شکلی که برای خودتان معنا دارد. پس قدم اول این است که بفهمید واقعاً چه چیزهایی برایتان اهمیت دارد.

در چالش «هدف زندگی» که توسط برانک و تیمش طراحی شده بود، از دانش‌آموزان سال آخر دبیرستان خواسته شد به دنیای اطرافشان فکر کنند خانه، جامعه یا حتی جهان و تصور کنند اگر یک **چوب جادویی** داشتند و می‌توانستند هر تغییری را ایجاد کنند، **چه تغییری می‌دادند و چرا**. بعد از این تمرین ذهنی، از آن‌ها خواسته شد به کارهای واقعی و ملموسی فکر کنند که می‌توانند انجام دهند تا دنیا را یک قدم به آن تصویر آرمانی نزدیک‌تر کنند.

فرایندی مشابه، برای بزرگسالان نیز قابل اجرا خواهد بود. این سه سؤال را از خودتان بپرسید:

- * در چه کاری مهارت دارید؟
- * در گذشته چه کارهایی انجام داده‌اید که به شما مهارتی داده‌اند و می‌شود از آن برای یک هدف مهم استفاده کرد؟
- * در جامعه‌تان به چه چیزی اهمیت می‌دهید؟

او می‌گوید با فکر کردن به این سؤال‌ها، افراد می‌توانند ایده‌هایی پیدا کنند برای اینکه چطور از مهارت‌ها و علایقی که در طول

زندگی به‌دست آورده‌اند، دوباره استفاده کنند و به بهتر شدن دنیا کمک کنند.

۲. ارزش‌های زندگی‌تان را شناسایی کنید.

نمی‌توانید به سؤال «هدف زندگی من چیست؟» پاسخ بدهید، مگر اینکه اول به این سوال پاسخ دهید: «**چه چیزهایی برایم با ارزش است؟**» ارزش‌های اصلی شما، باورهای هستند که نحوه زندگی‌تان را شکل می‌دهند و مشخص می‌کنند چه چیزهایی را در اولویت قرار می‌دهید.

برای شناسایی ارزش‌های شخصی‌تان، به سؤالات زیر پاسخ دهید:

* **معنادارترین لحظه زندگی‌تان چه بوده؟ چرا برایتان معنادار بوده است؟**

* **چه زمانی کمترین رضایت را از زندگی داشته‌اید؟**

* **از چه دستاوردهایی بیشترین احساس افتخار را دارید؟**

* **محیط ایده‌آل شما برای زندگی یا کار چگونه است؟**

* **چه چیزهایی شما را عصبانی می‌کند؟ برای کشف ارزش‌های اصلی‌تان، روی لحظه‌های خاص زندگی‌تان و احساساتی که در آن لحظات داشته‌اید فکر کنید. این تأمل‌ها به شما کمک می‌کنند الگوهای پیدایند از چیزهایی که واقعاً برایتان اهمیت دارند.**

۳. هدف‌های معنادار تعیین کنید.

وقتی فهرستی از ارزش‌های اصلی‌تان تهیه کردید، حالا وقت آن است که به هدف‌هایی فکر کنید که با این ارزش‌ها هماهنگ هستند. یادتان باشد: «هدف زندگی شما الزماً نباید شغلی باشد».

مثلاً اگر بخشندگی برایتان یک ارزش مهم است، می‌توانید هدف‌هایی مثل اختصاص

وقت یا منابع مالی‌تان به یک کار داوطلبانه تعریف کنید. هدف‌های کوچک اما همسو با ارزش‌های درونی، شما را یک گام به سمت هدف زندگی‌تان نزدیک‌تر می‌کنند.

۴. استعدادها و توانمندی‌های خود را بشناسید.

توانمندی‌ها و استعدادهای شما می‌توانند نشانه‌هایی از حوزه‌هایی باشند که هدف



زندگی‌تان در آن‌ها نهفته است اما گاهی شناسایی‌شان سخت است. احتمال دارد گزینه‌های بی‌شماری وجود داشته باشد که در آن‌ها توانمند باشید. اگر نمی‌دانید دقیقاً چه توانمندی‌هایی دارید، از کسانی که شما را خوب می‌شناسند بپرسید. سوالاتی مانند:
* فکر می‌کنید من در چه کاری واقعاً خوبم؟
* فکر می‌کنید از انجام چه کارهایی لذت

می‌برم؟

* فکر می‌کنید چه تأثیری بر دنیا خواهیم گذاشت؟

کسانی که شما را خوب می‌شناسند، ممکن است ویژگی‌هایی را در شما ببینند که خودتان متوجه آن‌ها نیستید- و این می‌تواند مسیرهایی را پیش پای شما بگذارد که انتظارش را نداشتید. بعد از شناخت این توانایی‌ها، می‌توانید فکر کنید که چطور می‌توان آن‌ها را در خدمت چیزی که برایتان مهم است به کار گرفت.

۵. بهترین نسخه از خودتان را تصور کنید.

این تمرین به‌ویژه زمانی مفید است که همراه با تمرین «چوب جادویی» (که در بخش‌های قبلی گفته شد) انجام شود. در چالش هدف زندگی، از دانش‌آموزان خواسته شد تصور کنند که در سن ۴۰ سالگی هستند و همه چیز در زندگی‌شان به بهترین شکل ممکن پیش رفته است. سپس به پرسش‌هایی مثل این پاسخ دادند:

* چه کاری انجام می‌دهید؟

* چه چیزهایی برایتان مهم هستند؟

* واقعاً به چه چیزی اهمیت می‌دهید و چرا؟

به‌گفته‌ی برانک، بخش «چرا» اهمیت ویژه‌ای دارد، چون هدف زندگی معمولاً از دل همین دلایل اهمیت دادن بیرون می‌آید.

البته کسانی که سن‌شان بیشتر است هم می‌توانند از این پرسش‌ها بهره‌مند شوند. اما شاید برای افراد بزرگسال، بهتر باشد به گذشته نگاه کنند تا آینده. به این فکر کنیم که همیشه دوست داشتیم چه کارهایی انجام دهیم، ولی به دلیل مسئولیت‌های دیگر- مثل تربیت فرزند یا پیگیری مسیر شغلی نتوانسته‌ایم سراغشان برویم.



۶. خودتان را با آدم‌های مثبت احاطه کنید.

یک جمله معروف هست که می‌گوید: «**تو میانگین پنج نفری هستی که بیشترین وقت را با آن‌ها می‌گذرانی.**»

حالا فکر کنید: بیشتر وقت آزاد خود را با چه کسانی می‌گذرانید؟ با چه کسانی به انتخاب خودتان در ارتباط هستید؟

منظور، همکاران یا اعضای خانواده‌ای نیست که از روی اجبار با آن‌ها رفت‌وآمد دارید. بلکه منظور کسانی هستند که با اختیار خودتان برای گذراندن وقت انتخابشان می‌کنید-چه در جمع‌های دوستانه، چه در فعالیتهای داوطلبانه و چه در اوقات فراغت.

اطرافیان‌تان، بازتابی از شما هستند. اگر با افرادی وقت می‌گذرانید که در مسیر رشد و تغییرات مثبت‌اند، احتمال زیادی دارد که شما هم از آن‌ها انگیزه و الهام بگیرید. اما اگر اطرافتان پر است از افرادی که منفی‌نگرند، انرژی‌تان را می‌گیرند و هیچ تلاشی برای بهبود زندگی خود یا دیگران نمی‌کنند، شاید وقت آن باشد که در انتخاب این جمع‌ها بازنگری کنید.

واقعیت این است: وقتی در میان کسانی هستید که هیچ اشتیاقی به معنا، پیشرفت یا تغییر ندارند، پیدا کردن هدف زندگی واقعاً سخت می‌شود.

۷. با آدم‌های جدید گفت‌وگو کنید.

وقتی تنها در مترو نشسته‌اید یا در کافه منتظر دوست‌تان هستید، خیلی راحت ممکن است سراغ شبکه‌های اجتماعی بروید. اما سعی کنید در برابر این وسوسه مقاومت کنید و به جای آن، با آدم‌های اطرافتان وارد گفت‌وگو شوید.

از آن‌ها بپرسید این روزها برای سرگرمی چه کارهایی انجام می‌دهند. درباره سازمان‌هایی

که در آن‌ها داوطلب هستند یا خیریه‌هایی که به آن‌ها کمک می‌کنند از آن‌ها سؤال کنید. صحبت کردن با غریبه‌ها شاید در ابتدا کمی معذب‌کننده به نظر برسد، اما گفت‌وگو با کسانی که بیرون از دایره اجتماعی نزدیک‌تان هستند، می‌تواند چشم‌تان را به فعالیت‌ها، دغدغه‌ها یا فرصت‌های شغلی‌ای باز کند که حتی از وجودشان خبر نداشتید. شاید فعالیت‌های تازه‌ای را کشف کنید یا جاهایی را بشناسید که ارزش دیدن دارند-و همین تجربه‌های تازه، ممکن است کلیدی باشند برای پیدا کردن هدف زندگی‌تان.

۸. به بی‌عدالتی‌هایی فکر کنید که آزارتان می‌دهند.

آیا موضوعی هست که وقتی به آن فکر می‌کنید، عمیقاً ناراحت‌تان می‌کند و درون‌تان را به هم می‌ریزد؟

شاید این موضوع رفاه حیوانات باشد، یک مسئله خاص در حوزه حقوق مدنی یا دغدغه‌هایی مثل چاقی دوران کودکی. شاید دیدن سالمندانی که تعطیلات را تنها می‌گذرانند ناراحت‌تان می‌کند یا باور دارید کسانی که با اعتیاد درگیرند باید فرصت‌های بهتری برای بازتوانی داشته باشند در هر یک از این حوزه‌ها، سازمان‌هایی هستند که نیاز به کمک دارند.

۹. از یک کوچ کمک بگیرید.

گاهی برای پیدا کردن هدف‌تان به یک دید بیرونی و همراه نیاز دارید. اگر به‌تنهایی در این مسیر دچار سردرگمی هستید، می‌توانید از کوچ‌هایی که بر اساس هدف زندگی کار می‌کنند کمک بگیرید.

کوچ به شما کمک می‌کند تا تصویر زندگی دلخواهتان را روشن‌تر ببینید، علاقه‌هایتان را



شناسایی کنید و برای رسیدن به آن‌ها مسیر مشخصی طراحی کنید.

از کجا بفهمیم هدف زندگی‌مان را پیدا کرده‌ایم؟

پیدا کردن هدف زندگی کاری نیست که در چند روز یا چند هفته یا حتی چند ماه انجام شود؛ یک مسیر بلندمدت است که باید قدم‌به‌قدم طی شود-و نه با عجله.

اما از کجا بفهمیم که واقعاً هدف‌مان را پیدا کرده‌ایم؟ همان‌طور که خود مفهوم «هدف» شخصی و متفاوت است، پاسخ این سؤال هم برای هر کسی فرق دارد. به‌همان تعداد که انسان وجود دارد، نشانه‌هایی هم هست که می‌تواند نشان‌دهنده یافتن هدف باشد. اما شاید بتوان گفت که وقتی دیگر مدام از خودتان نمی‌پرسید: «آیا هدفم را پیدا کرده‌ام؟»، یعنی احتمالاً آن را یافته‌اید.



نکات پایانی

به‌خاطر داشته باشید که داشتن هدف در زندگی الزاماً به معنای تغییر کامل مسیر شغلی یا زندگی نیست. همچنین هدف

زندگی شما لازم نیست بزرگ و خارق‌العاده باشد مثل حل بحران گرسنگی در جهان. هدف‌ها شکل‌های متنوعی دارند، چون هرکس از منابع متفاوتی معنا می‌گیرد. اگر آرایشگر هستید، ممکن است هدف‌تان این باشد که به دیگران کمک کنید احساس زیبایی و اعتمادبه‌نفس بیشتری داشته باشند. اگر سرایدار یک مدرسه هستید، شاید هدف‌تان ایجاد محیطی امن و تمیز باشد که به یادگیری کودکان کمک کند.

پرسیدن این سؤال که «هدف من در زندگی چیست؟» یک پرسش عمیق و تأمل‌برانگیز است پرسشی که نیاز به خودشناسی و کاوش جدی دارد. پیدا کردن هدف زندگی ممکن است در ابتدا سخت و سنگین به‌نظر برسد و اگر هدف‌هایی بزرگ برای خودتان تعیین کنید، ممکن است خیلی زود احساس خستگی یا سردرگمی کنید. پیدا کردن هدف زندگی معمولاً فوری نیست-بلکه یک مسیر تدریجی از کشف، رشد و هم‌راستاشدن با چیزهایی است که واقعاً برایتان مهم‌اند.

برگرفته از:

1. Seven Ways to Find Your Purpose in Life, Jill Suttie, GreaterGood Magazine, 2020.
2. How to find purpose in life and start living with intention, BetterUp, Julia Kay, 2025.
3. 7 Tips for Finding Your Purpose in Life, Amy Morin, Verywellmind, 2024.



فروپاشی، زمینه‌ای برای بازتعریف ارزش‌ها، تقویت درک شخصی و خلق معنا وجود دارد. این مقاله به بررسی گام‌هایی عملی برای عبور از بحران و تبدیل آن به فرصتی برای توسعه فردی می‌پردازد؛ مسیری که از پذیرش واقعیت آغاز می‌شود و تا بازیابی امید و معنا در زندگی ادامه دارد.

۱. درک ماهیت بحران

بحران، لحظه‌ای است که تعادل زندگی فرد بر هم می‌خورد و فرد خود را در شرایطی ناشناخته، ناپایدار و غیرقابل کنترل می‌یابد. این اتفاق ممکن است به دلیل از دست دادن عزیز، تغییر ناگهانی شغلی، بیماری یا هر رویدادی رخ دهد که پایه‌های روانی فرد را بلرزاند. درک اینکه بحران بخشی طبیعی از مسیر زندگی است، نخستین گام برای عبور از آن است. فرد با شناخت اینکه در یک چرخه گذرا قرار دارد، به جای مقاومت، مسیر بازسازی را آغاز می‌کند. برای آغاز، می‌توان دوباره بحرانی که اخیراً تجربه شده نوشت و مشخص کرد کدام بخش از زندگی تحت تأثیر قرار گرفته و چه چیزهایی دیگر در کنترل فرد نیست.

۲. پذیرش و اعتباربخشی به احساسات

در زمان بحران، مجموعه‌ای از احساسات ناخوشایند مانند ترس، خشم، سردرگمی یا ناامیدی ظاهر می‌شود. بسیاری تلاش می‌کنند این احساسات را نادیده بگیرند یا سرکوب کنند؛ درحالی‌که راه عبور از رنج، عبور از دل آن است. پذیرش احساسات، به معنای تسلیم شدن نیست، بلکه به معنای شنیدن پیام‌های درونی و فراهم کردن بستری برای التیام است. می‌توان هر روز چند دقیقه به نوشتن احساسات بدون قضاوت یا تحلیل اختصاص داد تا ذهن تخلیه شود و احساسات شناسایی شوند.



ساناز نجد

کوچ رهبران و مدیران اجرایی



ده قدم تا زندگی آگاهانه پس از بحران

زندگی پر از فراز و فرودهایی است که گاه ما را به چالش می‌کشد و گاه ما را رشد می‌دهد. یکی از بزرگ‌ترین چالش‌هایی که انسان در مسیر زیستن با آن مواجه می‌شود، بحران‌ها هستند؛ رویدادهایی که ممکن است ناگهانی، غیرمنتظره و خارج از کنترل ما باشند. بحران می‌تواند جنبه‌های مختلفی از زندگی را درگیر کند: از بیماری و فقدان گرفته تا شکست‌های شغلی، مالی یا عاطفی. آنچه در مواجهه با بحران اهمیت دارد، نه خود واقعه، بلکه نوع پاسخ ما به آن است. در هر شکستی، فرصتی برای ساختن دوباره نهفته است. در دل هر



خود می‌رسند. پرسش از «چه چیزی واقعاً برای من ارزشمند است؟» می‌تواند قطب‌نمایی تازه برای مسیر آینده باشد. می‌توان سه ارزش مهم را نوشت و بررسی کرد که آیا انتخاب‌ها و رفتارهای روزمره با آن‌ها همسو است یا نه.

۷. تاب‌آوری و انعطاف‌پذیری روانی

تاب‌آوری، توانایی بازگشت از شرایط سخت است، نه به معنای حذف رنج، بلکه ادامه دادن با وجود آن. پرورش این مهارت نیازمند تمرین ذهنی و رفتاری است. کسانی که ذهنی باز، حمایت اجتماعی و حس معنا دارند، تاب‌آورتر از دیگران‌اند. بازخوانی تجربه‌ای دشوار که در گذشته با موفقیت از آن عبور شده و شناسایی منابع درونی‌ای که به عبور از آن کمک کردند، راهی برای تقویت تاب‌آوری است.



۳. بازسازی روتین‌ها و ساختار روزمره

بحران نظم زندگی را به هم می‌ریزد و احساس آشفتگی تشدید می‌شود. بازگرداندن ساختارهای ساده به زندگی روزمره، مانند زمان‌بندی خواب، تغذیه یا پیاده‌روی روزانه، ذهن را به سمت آرامش و پیش‌بینی‌پذیری سوق می‌دهد. حتی اگر همه چیز تغییر کرده، انجام فعالیت‌هایی که قابل کنترل هستند، پایه‌ای برای بازگشت اعتماد به خویشتن است. تعریف یک روتین ساده مانند نوشیدن چای یا خواندن چند صفحه کتاب در ساعت مشخص می‌تواند گام موثری باشد.

۴. مراقبت از جسم برای ترمیم روان

جسم ما در زمان بحران نیز آسیب‌پذیر می‌شود. استرس مزمن، بی‌خوابی، تغذیه نامنظم و کم‌ تحرکی می‌تواند بار روانی را تشدید کند. مراقبت از جسم با خواب کافی، تغذیه مغذی و فعالیت بدنی حتی سبک، فرصتی برای آرامش و بازسازی درونی فراهم می‌کند. اختصاص حداقل ۱۵ دقیقه در روز به پیاده‌روی یا حرکات کششی ساده می‌تواند به بازگشت آرامش کمک کند.

۵. بازیابی اعتماد به نفس

پس از بحران، بسیاری از افراد حس بی‌ارزشی، شکست یا ناتوانی دارند. بازسازی اعتماد به نفس با گام‌های کوچک و قابل‌دستیابی آغاز می‌شود. موفقیت‌های ساده و کوچک، پله‌هایی برای بازگشت احساس قدرت درونی هستند. نوشتن سه کاری که پیش‌تر به خوبی انجام شده و بازآفرینی یکی از آن‌ها در عمل، می‌تواند گامی موثر در تقویت حس توانمندی باشد.

۶. بازنگری در ارزش‌ها و معنا

بحران، فرصتی است برای مکث و بازنگری در آنچه واقعاً مهم است. بسیاری در خلال رنج به درک جدیدی از زندگی، اولویت‌ها و خواسته‌های

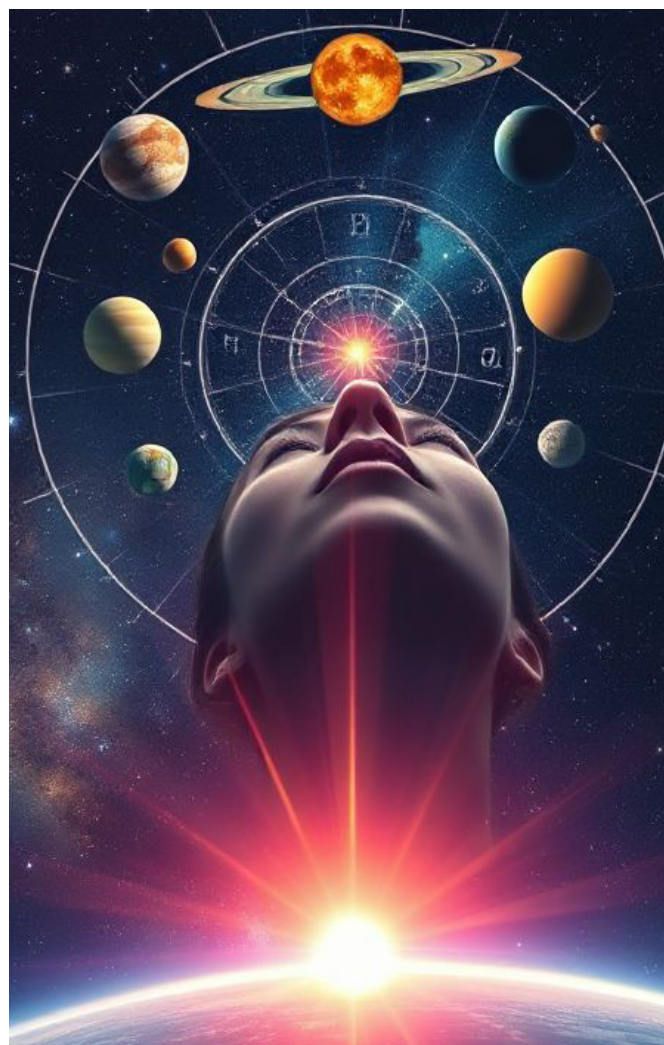


۸. تغییر نگرش و بازنویسی روایت زندگی

یکی از تحولات عمیق پس از بحران، تغییر نگرش به زندگی است. به جای نقش «قربانی»، می‌توان روایت «یادگیرنده» را پذیرفت. بازنویسی داستان زندگی، به معنای دیدن قدرت و رشد در دل رنج است. کافیست بحران را مانند داستانی تعریف کنیم، با مقدمه، اوج و ادامه‌ای باز که به انتخاب و رشد ما وابسته است.

۹. معنا دادن به رنج برای تداوم رشد

رنج اگر معنا نداشته باشد، می‌تواند روح انسان را فرسوده کند. اما زمانی که فرد بتواند در دل آن معنایی بیابد، مانند کمک به دیگران، آموختن درس‌های زندگی یا خلق چیزی ارزشمند، درد به قدرت تبدیل می‌شود. پاسخ دادن به این پرسش که «این رنج چه چیزی به من آموخته است؟» و ثبت آن در قالب یک جمله یا نماد تصویری، می‌تواند معنابخشی را تسهیل کند.



۱۰. پیوستگی توسعه فردی در زندگی پس از بحران

رشد شخصی، سفری پایان‌ناپذیر است. بحران، نقطه آغاز بازآفرینی است، نه پایان آن. با ادامه مراقبت از خود، یادگیری، ایجاد هدف‌های جدید و ساخت روابط سالم، مسیر توسعه فردی عمیق‌تر و پایدارتر خواهد شد. می‌توان برای هفته آینده هدفی کوچک تعریف کرد و در پایان هفته آن را مرور و میزان پیشرفت را بررسی کرد.

نتیجه‌گیری

بحران‌ها بخشی جدانشدنی از تجربه انسانی‌اند و هر فردی در مقطعی از زندگی خود با آن‌ها روبه‌رو می‌شود. آنچه تفاوت ایجاد می‌کند، نحوه مواجهه ما با این بحران‌هاست. مواجهه‌ای همراه با آگاهی، پذیرش و اقدام آگاهانه می‌تواند رنج را به فرصتی برای رشد و خودشناسی تبدیل کند. این مسیر نیازمند صبر، مهربانی با خود و تداوم در تمرین‌های ساده اما مؤثر است. اگرچه بازسازی پس از بحران آسان نیست، اما هر گام کوچک می‌تواند نقطه آغازی برای یک زندگی اصیل‌تر و پرمعناتر باشد. در نهایت، توسعه فردی نه فقط پاسخی به بحران، بلکه شیوه‌ای از زندگی است که به انسان قدرت می‌دهد تا حتی از درون تاریکی، نوری برای ادامه مسیر بیافریند.

منابع:

1. How to Practice Self-Care after Experiencing a Crisis, Tava Health, 2025.
2. Embracing Transformation: The Role of Crisis in Personal Development, Succeeding in Business, 2024.
3. How to Regain Self-Confidence After a Crisis, Jayne Prince, Medium, 2020.



نگین امینی
کوچ افزایش عملکرد ذهنی ورزشی



ذهنیت تاکتیکی: چگونه طرز فکر روبرتو پیانزا والیبال ایران را بازسازی می‌کند؟

در والیبال سطح ملی، تصمیم‌گیری درست گاهی در کمتر از دو ثانیه رقم می‌خورد جایی که مهارت ذهنی، از مهارت فنی پیشی می‌گیرد. مربی‌ای که این اصل را به خوبی درک کرده، روبرتو پیاتزا، سرمربی فعلی تیم ملی والیبال ایران است؛ کسی که نه فقط تکنیک، بلکه ذهن بازیکنانش را بازسازی می‌کند.

وقتی در تیرماه ۱۴۰۳ به عنوان سرمربی جدید معرفی شد، جمله‌ای کلیدی گفت که مسیر



۱ - Roberto Piazza

فکری‌اش را روشن می‌کرد: «ما می‌جنگیم تا از کوچک‌ترین شانس‌ها هم بهترین نتیجه را بسازیم.»

این نگرش، دقیقاً بازتاب ذهنیت رشد و مقابله فعال با فشار است؛ همان چیزی که در ادبیات کوچینگ عملکرد ذهنی با عنوان «Mental Toughness» شناخته می‌شود.

سه مهارت ذهنی کلیدی در فلسفه پیانزه

۱- خودگویی تاکتیکی^۲

در تایم‌اوت‌ها، به جای کلیشه‌های انگیزشی، پیانزه از جملات تحلیل‌محور استفاده می‌کند: «آسیب‌پذیریشون رو شناختیم. حالا حمله رو آروم و دقیق ادامه بدین.»

طبق تعریف دکتر جیم تیلور^۳ در کتاب «Prime Sport»، این نوع خودگویی ساختاریافته، تمرکز را به جای احساسات، روی راه‌حل نگه می‌دارد. چنین جملاتی به بازیکن اجازه می‌دهد در لحظه تصمیم، ذهن خود را از هیجان جدا کرده و تحلیل‌محور عمل کند.

۲- تصویرسازی موقعیت بحرانی^۴

در اردوهای پیش از لیگ ملت‌ها^۵، پیانزا بارها شرایط بحرانی مانند «۲۴-۲۴» یا «مساوی ست پنجم» را بازسازی کرد نه صرفاً برای تمرین فنی، بلکه برای آماده‌سازی ذهنی بازیکنان جهت تصمیم‌گیری در اوج فشار.

دکتر تیلور در کتاب خود تأکید می‌کند که تصویرسازی فعال، به‌ویژه در شرایط پرفشار، ذهن ورزشکار را برای «عملکرد هدفمند در اوج استرس» آماده می‌کند:

«با تمرین مکرر موقعیت‌های بحرانی در ذهن، ورزشکار در شرایط واقعی، سریع‌تر، هدفمندتر و بدون قفل ذهنی تصمیم می‌گیرد.»

۲ - Tactical Self-Talk

۳ - Jim Taylor

۴ - Pressure Rehearsal

۵ - VNL



۳- بازتعریف شکست و بازگشت به هدف^۱

پیانزه برخلاف مربیانی که پس از باخت، تنها به اصلاح تکنیکی می‌پردازند، از شکست به عنوان نقطه بازتعریف ذهنی استفاده می‌کند. او در کنفرانس خبری پس از شکست برابر لهستان در لیگ ملت‌ها گفت:

«ما اینجا نیامدیم فقط بازی کنیم. این تیم برای صعود به المپیک ساخته شده. هر شکست، فقط یک تصحیح مسیر است.»
در کوچینگ عملکرد ذهنی، این نگاه با عنوان «Post-Adversity Empowerment» شناخته می‌شود-توانمندسازی ذهن پس از دوره‌ای از افت یا بحران برای بازگشت به هدف اصلی.

ذهنیت ثابت در برابر ذهنیت تاکتیکی

ذهنیت ثابت

ذهنیت روبرتو پیانزا
شکست= نشانه ناتوانی
فشار= عامل سردرگمی
تمرکز= قربانی حواشی

ذهنیت روبرتو پیانزا

شکست= نقطه بازسازی ذهن
فشار= محرک تصمیم‌گیری هوشمندانه
تمرکز= ابزار بقا و رشد

توصیه‌هایی برای ملی‌پوشان و مربیان ایرانی

اگر در مسیر حرفه‌ای‌تان با افت روحی، حاشیه یا فشار رسانه‌ای روبه‌رو شدید، از مدل ذهنی پیانزه درس بگیرید:
قبل از هر مسابقه، موقعیت‌های بحران را در ذهن بازسازی کنید.
در لحظات اضطراب، از خودتان سؤال تحلیلی بپرسید نه اینکه جمله‌های انگیزشی بگویید.

^۱ -Reframing + Refocusing

پس از هر افت یا شکست، گزارش ذهنی بنویسید: «کجا رها شدم؟ کجا برگشتم؟»
هدف اصلی‌تان را مثل قطب‌نما همیشه در دید نگه دارید حتی وقتی همه چیز از هم می‌پاشد و به هم می‌ریزد.

سخن پایانی: قوی‌ترین بازسازی‌ها، بعد از سخت‌ترین شکست‌ها

روبرتو پیانزا ثابت کرد که قهرمانی، فقط با آمادگی بدنی به دست نمی‌آید؛ بلکه با ذهنیتی به دست می‌آید که بتواند بعد از سقوط، دوباره بلند شود و هدف را به یاد بیاورد.
در نهایت، چیزی که یک تیم یا ورزشکار را از باقی جدا می‌کند، نه فقط قدرت فیزیکی یا تکنیک، بلکه این است:

در سخت‌ترین شرایط، ذهن خود را بازسازی کند و نگاهی‌اش را به هدف برگرداند- همان‌جا، جایی‌ست که قهرمان ساخته می‌شود.

منابع:

1. Mindset: The New Psychology of Success, Carol Dweck, Random House, ۲۰۰۶.
2. Prime Sport: Triumph of the Athlete Mind, James Taylor, BookSurge, ۲۰۱۰.
3. Mental Toughness in Sport: Developments in Theory and Research, Gucciardi, D., & Gordon, S., Routledge, ۲۰۱۱.
۴. ایسنا (ISNA): گزارش از تمرینات تیم ملی والیبال پیش از VNL، خرداد ۱۴۰۳.
۵. فدراسیون والیبال ایران: نشست معارفه روبرتو پیانزه، ۱۴ تیر ۱۴۰۳، بخش اخبار رسمی.
۶. روزنامه ایران ورزشی: تحلیل دیدگاه ذهنی پیانزه پس از شکست برابر لهستان، ۱۸ تیر ۱۴۰۳.



شکوفایی در میان عدم قطعیت

هر فردی برای بزرگی و شکوفایی مقدر شده است. اگر به قدرت استقامت معتقد باشید؛ می‌بینید که همه چیز به خوبی پیش خواهد رفت. در طول زندگی اتفاقات زیادی می‌افتد که خارج از کنترل ماست. ممکن است تغییراتی ناگهانی رخ دهد؛ که همه پیش‌بینی‌های ما را تحت تاثیر قرار دهد. با پذیرش عدم قطعیت و ریسک‌پذیری در جنبه‌های مختلف زندگی و تمرکز بر جنبه‌های الهام‌بخش حیات؛ می‌توانیم به سوی موفقیت حرکت کنیم. در این راه می‌توانیم عناصر معنوی را با توصیه‌های عملی ترکیب کرده و برای یافتن خود واقعی‌مان تلاش کنیم. در ادامه به بررسی دیدگاه‌ها و روش‌های عملی در مواجهه با عدم قطعیت می‌پردازیم. بیایید با هم برای خود شکوفایی و بالندگی در زندگی پرتلاطم این دنیا، قدم‌هایی استوار برداریم.

۱. عدم قطعیت را به عنوان کاتالیزوری برای رشد و تحول بپذیرید.

تغییر، راهی است برای کشف این که شما بیشتر از آنچه که فکر می‌کردید هستید، زیرا از یک هویت به هویت دیگر منتقل می‌شوید.

عدم قطعیت به عنوان فرصت. عدم قطعیت چیزی نیست که باید از آن ترسید یا آن را نادیده گرفت، بلکه باید به عنوان یک کاتالیزور قدرتمند برای رشد و تحول شخصی پذیرفته شود. این امر ما را از منطقه‌ی راحتی‌مان خارج می‌کند و وادار می‌سازد تا با باورها و فرضیات محدودکننده‌مان درباره‌ی خود و



دنیای اطرافمان روبه‌رو شویم. با پذیرش عدم قطعیت، خود را به روی امکانات و تجربیات جدیدی که ممکن است هرگز با آن‌ها روبه‌رو نشویم، باز می‌کنیم.

قدرت تحول‌آفرین تغییر. تغییر، چه انتخابی باشد و چه به ما تحمیل شود، زمین حاصل‌خیزی برای خودشناسی و تکامل فراهم می‌آورد. این امر ما را به چالش می‌کشد تا سازگار شویم، بیاموزیم و در راه‌هایی رشد کنیم که هرگز فکرش را نمی‌کردیم. از طریق فرآیند مواجهه با عدم قطعیت و تغییر، اغلب نقاط قوت، استعدادها و علاقه‌های پنهانی را کشف می‌کنیم که قبلاً ناشناخته بودند.

مزایای پذیرش عدم قطعیت:

- * افزایش تاب‌آوری و سازگاری
- * تقویت خلاقیت و مهارت‌های حل مسئله
- * افزایش خودآگاهی و رشد شخصی
- * گسترش افق‌ها و فرصت‌ها

۲. به خودتان اعتماد کنید و به راهنمایی درونی‌تان گوش دهید.

شما نمی‌توانید انتخاب کنید چه چیزی را دوست دارید. این عشق شما را انتخاب می‌کند.

حکمت درونی. اعتماد به نفس و پیروی از راهنمایی درونی‌تان برای زندگی کردن به‌طور اصیل و رضایت‌بخش ضروری است. شهود، احساسات درونی و صدای درون شما اغلب می‌دانند که چه چیزی برای شما بهترین است، حتی زمانی که ذهن منطقی‌تان ممکن است در درک آن دچار مشکل شود. با یادگیری گوش دادن و اعتماد به این حکمت درونی، می‌توانید تصمیماتی بگیرید که با خود واقعی و ارزش‌هایتان هم‌راستا باشد.

غلبه بر تأثیرات خارجی. جامعه، فرهنگ و افرادی که در اطراف ما هستند اغلب سعی می‌کنند تعیین کنند که ما باید چه کار کنیم،

چه فکر کنیم یا چه احساسی داشته باشیم. با این حال، رضایت واقعی از احترام به مسیر و خواسته‌های منحصربه‌فرد خود به دست می‌آید. این موضوع، نیاز به شجاعت دارد تا گاهی اوقات برخلاف جریان حرکت کنید و به قلب خود گوش دهید، حتی زمانی که این کار برای دیگران منطقی به نظر نمی‌رسد یا عملی نیست.

راه‌هایی برای تقویت اعتماد به نفس:

- * تمرین ذهن‌آگاهی و خوداندیشی
- * نگه‌داری از یک دفترچه یادداشت برای نوشتن افکار، احساسات و شهود خود
- * انجام ریسک‌های کوچک و یادگیری از نتایج آن‌ها
- * جشن گرفتن موفقیت‌ها و یادگیری از اشتباهات
- * احاطه کردن خود با افرادی که به شما ایمان دارند و حمایت می‌کنند

۳. قدم‌های کوچک و مداوم به سوی اهداف‌تان بردارید.

این یک قدم است که شما را به همه جا می‌برد. همیشه یک قدم بعدی وجود دارد. ممکن است بخواهید قبل از برداشتن آن، تضمینی داشته باشید. اما این قدم، تضمین شماست.

قدرت پیشرفت تدریجی. دستیابی به اهداف و رویاهای بزرگ می‌تواند اغلب احساس خستگی و ناامیدی ایجاد کند و منجر به تعلل یا تسلیم شود. کلید پیشرفت پایدار، برداشتن قدم‌های کوچک و مداوم به سوی اهداف‌تان است. این اقدامات کوچک، زمانی که به طور منظم انجام شوند، نیرویی ایجاد می‌کنند که در طول زمان جمع می‌شود و منجر به نتایج قابل توجهی می‌شود.

غلبه بر مقاومت. با تمرکز بر قدم‌های کوچک و قابل مدیریت، می‌توانید از ترس و مقاومتی که اغلب با اهداف بزرگ و جاه‌طلبانه همراه است، عبور کنید. این رویکرد به شما این امکان را می‌دهد که به تدریج اعتماد به نفس و



شایستگی خود را بسازید و به راحتی با چالش‌های بزرگ‌تر در حین پیشرفت مواجه شوید.

استراتژی‌هایی برای اقدام مداوم:

* تقسیم اهداف بزرگ به وظایف کوچک و قابل اقدام

* ایجاد یک روال روزانه یا هفتگی که شامل این قدم‌های کوچک باشد

* استفاده از «قاعده دو دقیقه» برای وظایفی که کمتر از دو دقیقه طول می‌کشد

* جشن گرفتن پیروزی‌های کوچک برای حفظ انگیزه

* پیگیری پیشرفت خود برای تجسم رشد در طول زمان

۴. خودشفقتی و پذیرش را پرورش دهید.

به خودتان اجازه دهید همان‌طور که هستید، پذیرفته‌شده، خوشبخت و توقف‌ناپذیر باشید؛ بدون توجه به شرایط. پذیرش بی‌قید و شرط، اضطراب را از بین می‌برد.

خودشفقتی به عنوان یک بنیاد. پرورش خودشفقتی و پذیرش، برای رشد شخصی و تاب‌آوری ضروری است. وقتی به‌ویژه در زمان‌های چالش‌برانگیز، با مهربانی و درک با خود رفتار می‌کنید، محیطی حمایتی درون خود ایجاد می‌کنید که امکان کاوش، ریسک‌پذیری و اصالت بیشتر را فراهم می‌سازد.

رها کردن کمال‌گرایی. خودپذیری به معنای قانع شدن به کمتر یا چشم‌پوشی از پیشرفت نیست، بلکه یعنی ارزش و شأن ذاتی خود را - فارغ از شرایط یا دستاوردهای بیرونی - بشناسید. چنین طرز فکری به شما اجازه می‌دهد از مسیر عشق و کنج‌کاوی به دنبال رشد و تعالی باشید، نه از سر ترس و خودانتقادی.

تمرین‌هایی برای پرورش خودشفقتی:

* گفتگوی ذهن‌آگاه و بازنگری افکار منفی

* تمرین قدردانی از نقاط قوت و دستاوردهای خود

* رفتار با خود به همان مهربانی که با یک دوست خوب رفتار می‌کنید

* پذیرش نقص به عنوان بخشی طبیعی از انسان بودن

* شرکت در فعالیت‌های خودمراقبتی که بدن، ذهن و روح شما را تغذیه می‌کند

۵. بر پیشرفت تمرکز کنید، نه کمال.

به خودتان اجازه دهید که اشتباه کنید و از آن‌ها بیاموزید.

پذیرش سفر. تمرکز بر پیشرفت به جای کمال به شما این امکان را می‌دهد که از رشد و یادگیری که در طول مسیر اتفاق می‌افتد، قدردانی کنید. با تغییر توجه خود از نتیجه نهایی به فرآیند، می‌توانید در هر قدم از سفر خود شادی و رضایت پیدا کنید، به جای اینکه دائماً احساس نارضایتی یا ناکافی بودن کنید.

اجازه دادن به اشتباهات و عقب‌نشینی‌ها.

کمال‌گرایی اغلب منجر به فلج می‌شود، زیرا ترس از اشتباه کردن یا ناکافی بودن می‌تواند شما را از اقدام بازدارد. با پذیرش پیشرفت به جای کمال، به خود اجازه می‌دهید که اشتباه کنید، از آن‌ها بیاموزید و به جلو حرکت کنید. این رویکرد تاب‌آوری و سازگاری را تقویت می‌کند، که ویژگی‌های ضروری برای موفقیت بلندمدت و رشد شخصی هستند.

مزایای تمرکز بر پیشرفت:

* کاهش استرس و اضطراب

* افزایش انگیزه و شتاب

* خلاقیت و نوآوری بیشتر

* بهبود عزت نفس و اعتماد به نفس

* توانایی بهتر برای یادگیری و رشد از تجربیات



۶. عقب‌نشینی‌ها را به عنوان فرصت‌های یادگیری باز تعریف کنید.

هر عقب‌نشینی، در خود دانه‌های موفقیت‌های آینده را دارد.

ذهنیت رشد. تعریف دوباره عقب‌نشینی‌ها به عنوان فرصت‌های یادگیری، راهی قدرتمند برای حفظ انگیزه و تاب‌آوری در مواجهه با چالش‌ها است. با اتخاذ یک ذهنیت رشد، می‌توانید شکست‌ها و موانع را نه به عنوان نشانه‌هایی از ارزش یا توانایی خود، بلکه به عنوان بازخوردهای ارزشمند و فرصت‌هایی برای بهبود ببینید.

استخراج درس‌ها. با بررسی دقیق تجربیات خود و استخراج درس‌هایی که ارائه می‌دهند، می‌توانید حتی ناامیدکننده‌ترین نتایج را به سنگ‌پایه‌هایی برای رشد و بهبود تبدیل کنید.

سوالاتی که باید هنگام مواجهه با عقب‌نشینی‌ها از خود بپرسید:

- * چه چیزی می‌توانم از این تجربه بیاموزم؟
- * چگونه می‌توانم از این اطلاعات برای بهبود رویکرد خود استفاده کنم؟
- * در این چالش چه نقاط قوت یا منابعی را در خود کشف کردم؟
- * چگونه این عقب‌نشینی مرا برای موفقیت‌های آینده آماده کرده است؟
- * این وضعیت چه فرصت‌ها یا دیدگاه‌های جدیدی را نمایان کرده است؟

۷. لحظات الهام‌بخش و خواسته‌های واقعی خود را پرورش دهید.

یک لحظه الهام‌بخش، راهی است که جهان شما را به خودتان معرفی می‌کند. این لحظات به شما می‌آموزند که واقعاً چه کسی هستید. شما آن‌ها را تجربه کرده‌اید.

احترام به الهام. لحظات الهام‌بخش، نگاهی

به پتانسیل واقعی و عمیق‌ترین خواسته‌های شما هستند. با شناسایی و پرورش این لحظات، می‌توانید زندگی خود را با خود واقعی و هدف‌تان هم‌راستا کنید. این جرقه‌های الهام اغلب حاوی بینش‌ها و راهنمایی‌های ارزشمندی هستند که می‌توانند شما را به سوی زندگی‌ای رضایت‌بخش‌تر و معنادارتر هدایت کنند.

غلبه بر تردید و مقاومت. طبیعی است که به لحظات الهام‌بخش شک کنید یا آن‌ها را نادیده بگیرید، به ویژه زمانی که آن‌ها باورها یا شرایط فعلی ما را به چالش می‌کشند. با این حال، با یادگیری اعتماد به این لحظات وضوح و هیجان و عمل کردن بر اساس آن‌ها، راه خود را به روی امکانات و مسیرهای جدیدی که ممکن است قبلاً غیرممکن یا غیرعملی به نظر می‌رسید، باز می‌کنید.

راه‌هایی برای پرورش لحظات الهام‌بخش:

- * نگهداری از یک دفترچه یادداشت برای افکار و ایده‌های الهام‌بخش
- * ایجاد فضایی برای تأمل و خلاقیت در روال روزانه‌تان
- * احاطه کردن خود با افراد و محیط‌هایی که به شما الهام می‌دهند
- * انجام اقدام‌های کوچک برای کاوش و اعتبارسنجی ایده‌های الهام‌بخش‌تان
- * به‌طور منظم به ارزش‌ها و خواسته‌های اصلی خود بازگردید و با آن‌ها ارتباط برقرار کنید

۸. در هنگام گوش دادن به خود، بی‌طرفی کامل را تمرین کنید.

پذیرش بی‌قید و شرط، گنجینه‌ای خاص در گوش دادن است. این یک نوع ذهن‌آگاهی است.

آگاهی غیرقضاوتی. تمرین بی‌طرفی در هنگام گوش دادن به خود، شامل پرورش آگاهی غیرقضاوتی از افکار، احساسات و تجربیات شماست. این رویکرد به شما این امکان را

می‌دهد که دنیای درونی خود را بدون گرفتار شدن در انتقاد، تحلیل یا تلاش برای تغییر یا اصلاح آنچه که درک می‌کنید، مشاهده کنید.

دست‌رسی به حکمت عمیق‌تر. با اتخاذ موضع بی‌طرفی، فضایی برای ظهور حکمت و شهود عمیق‌تر خود ایجاد می‌کنید. این تمرین می‌تواند به شما کمک کند تا از سر و صدای ذهن انتقادی خود عبور کنید و با راهنمایی‌ها و بینش‌های اصیلی که در زیر سطح قرار دارند، ارتباط برقرار کنید.

مراحل تمرین بی‌طرفی:

۱. زمان خاصی را برای خوداندیشی اختصاص دهید.

۲. نگرش کنج‌کاو و باز را اتخاذ کنید.

۳. افکار و احساسات خود را بدون برچسب زدن به آن‌ها به عنوان خوب یا بد، مشاهده کنید.

۴. اجازه دهید تمام تجربیات بدون تلاش برای تغییر یا سرکوب آن‌ها بروز کنند.

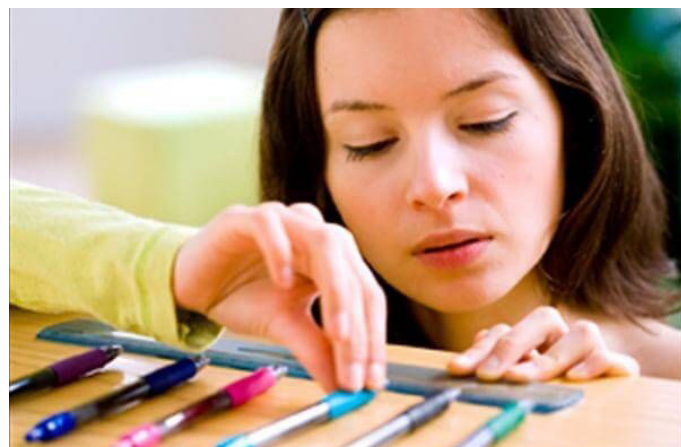
۵. هرگونه قضاوتی که به وجود می‌آید را شناسایی کرده و به آرامی رها کنید.

۶. نسبت به خود صبر و مهربانی را تمرین کنید.

۹. ناراحتی را به عنوان نشانه‌ای از رشد بپذیرید.

شاید فکر می‌کنید که درد نشانه‌ای برای بازگشت است. اما گاهی اوقات درد، نشانه‌ای است که شما در مسیر درست حرکت می‌کنید.

ناراحتی به عنوان کاتالیزور. پذیرش ناراحتی



به‌عنوان نشانه‌ای از رشد یعنی درک این نکته که دوره‌های ناراحتی و چالش، اغلب بیانگر عبور شما از منطقه امن و گسترش قابلیت‌هایتان است. با بازتعریف ناراحتی به‌عنوان علامتی مثبت، نه هشدار برای عقب‌نشینی، می‌توانید در برابر تغییر و عدم قطعیت، تاب‌آوری و شجاعت بیشتری پرورش دهید.

ساختن قدرت عاطفی. همان‌طور که ورزش بدنی ممکن است ناراحتی موقتی ایجاد کند اما در نهایت به افزایش قدرت و تناسب اندام می‌انجامد، چالش‌های عاطفی و ذهنی نیز می‌توانند تاب‌آوری روانی و رشد شخصی را تقویت کنند. با پذیرفتن درگیری با ناراحتی، توانایی خود را برای مدیریت موقعیت‌های دشوار با سهولت و اعتمادبه‌نفس بیشتر گسترش می‌دهید.

انواع ناراحتی‌هایی که باعث ایجاد رشد می‌شوند:

- * ورود به نقش‌ها یا مسئولیت‌های جدید
- * پیگیری اهداف یا رویاهای چالش‌برانگیز
- * شرکت در گفتگوهای دشوار
- * مواجهه با ترس‌ها و باورهای محدودکننده
- * یادگیری مهارت‌ها یا دانش‌های جدید
- * کاوش در محیط‌ها یا فرهنگ‌های ناآشنا

۱۰. عشق و شجاعت را به جای ترس و محدودیت انتخاب کنید.

می‌خواهم از نیازهای روحی‌ام انتخاب کنم. آنچه را که با اشتیاق می‌خواهم.

انتخاب‌های توانمندساز. انتخاب عشق و شجاعت به جای ترس و محدودیت شامل اتخاذ تصمیمات آگاهانه‌ای است که با بالاترین ارزش‌ها و آرزوهای شما هم‌راستا باشد، نه اینکه تحت تأثیر ترس، ناامنی یا نیاز به ایمنی و راحتی قرار بگیرید. این رویکرد نیاز به آسیب‌پذیری و ریسک‌پذیری دارد؛ اما در نهایت به زندگی‌ای اصیل و رضایت‌بخش منجر می‌شود.



گسترش امکانات. با انتخاب عشق و شجاعت، وجود خود را به روی دامنه وسیع‌تری از امکانات و تجربیات باز می‌کنید. ترس و محدودیت اغلب باعث می‌شوند که ما دنیای خود را کوچک کنیم و به طور کوچک عمل کنیم، در حالی که عشق و شجاعت ما را تشویق می‌کنند تا گسترش یابیم، کاوش کنیم و پتانسیل کامل خود را در آغوش بگیریم.

راه‌هایی برای انتخاب عشق و شجاعت:

- * شناسایی و به چالش کشیدن باورهای محدودکننده
- * تمرین آسیب‌پذیری در روابط و ابراز خود
- * پذیرش ریسک‌های حساب‌شده در مسیر دستیابی به رویاها و اهداف
- * پرورش عشق به خود و پذیرش خویشتن
- * جست‌وجوی تجربیاتی که شما را به چالش می‌کشند و افق دیدتان را گسترش می‌دهند
- * ارتباط و همراهی با افرادی که الهام‌بخش هستند و از رشد شما حمایت می‌کنند
- * خروج منظم و تدریجی از منطقه امن، حتی در گام‌های کوچک

امیدوارم با تمرین و تلاش بتوانید در مسیر شکوفایی و درخشندگی گام بردارید و به اهداف والای زندگی‌تان نزدیک شوید.

منبع:

Thriving Through Uncertainty, Moving Beyond Fear of the Unknown and Making Change Work for You, Tama J Kieves, 2018





مینا جلالی
کوچ بهبود عملکرد سازمان



رفتارهایی می‌زنیم که بعدها از آن‌ها پشیمان می‌شویم.

پس: به باشگاه انسان بودن خوش آمدید!

خودشفقتی چیست؟

خودشفقتی بر سه مؤلفه‌ی بنیادین استوار است:

۱. مهربانی با خود به جای قضاوت‌گری

نگاه به تجربیات شخصی با کنجکاوی غیرقضاوت‌گرانه و گرمای عاطفی. نوعی آمادگی درونی برای مراقبت از خویشتن.

۲. درک انسانیت مشترک به جای احساس انزوا

پذیرش نقص‌ها و رنج‌ها به‌عنوان بخشی از تجربه‌ی مشترک انسانی. تشخیص این واقعیت که رنج مختص ما نیست و دیگران نیز با چالش‌هایی مشابه روبه‌رو هستند.

۳. ذهن‌آگاهی به جای هم‌ذات‌پنداری افراطی

تمرکز آگاهانه بر افکار و احساسات، بدون چسبیدن یا سرکوب آن‌ها. این مولفه به‌ویژه در مواجهه با افکار منفی، اهمیت بسزایی دارد.

باور نادرست اول: خودشفقتی معادل خودترحمی است

«اگر اجازه دهیم احساساتم را تجربه کنم، در آن‌ها غرق خواهم شد و دیگر قادر به انجام هیچ کاری نخواهم بود».

با این حال، مطالعه‌ای که توسط فیلیپ ریس^۱ در دانشگاه لوون^۲ بلژیک انجام شد، نشان داد افرادی که سطح بالاتری از خودشفقتی دارند، کمتر دچار نشخوار ذهنی می‌شوند و علائم

چگونه شفقت به خود را تمرین کنیم و منتقد درون‌مان را آرام سازیم

«خودشفقتی» یعنی توانایی دیدن رنج خود و حرکت درونی برای کاهش آن؛ به‌گونه‌ای که شخص خواهان انجام اقدامی مؤثر جهت کاهش رنج خود باشد.

ما همگی با آن صدای درونی آشنا هستیم؛ صدایی انتقادی که همچون زیرنویسی همیشگی، در طول روز رفتارها و اقدامات‌مان را مورد قضاوت قرار می‌دهد: «تو هیچ اطلاعی از این موضوع نداری»، «در حال شکست خوردنی»، یا «باید خودت را جمع‌وجور کنی».

در برخی موقعیت‌ها، نسبت به نحوه‌ی گفت‌وگو با خودمان آگاه می‌شویم؛ اما در بسیاری از مواقع، تمرین شفقت به خود کاملاً به فراموشی سپرده می‌شود.

این گفت‌وگوهای انتقادی درونی ممکن است چندان آشکار نباشند؛ تنها چیزی که احساس می‌کنیم، اضطراب و بی‌قراری مزمنی است که ما را از انجام یک کار به کار دیگری می‌کشاند.

حال تصور کنید که بتوانید تمامی وظایف خود را به انجام برسانید، اما در عین حال با خود همان‌گونه سخن بگویید که یک دوست صمیمی یا مربی دلسوز در مسیر رشد با شما سخن می‌گوید: با احترام، صداقت و مهربانی.

این شیوه‌ی برخورد، نه‌تنها ما را به خودمان نزدیک‌تر می‌سازد، بلکه کیفیت روابط ما با دیگران را نیز بهبود می‌بخشد. زیرا همانند سایر انسان‌ها، ما نیز:

* مرتکب اشتباه می‌شویم؛

* با دشواری‌هایی مواجه می‌شویم؛

* و گاه تحت تأثیر احساسات پیچیده، دست به

^۱ -Philipp Reis

^۲ -Leuven



مصالحه و گفت‌وگو دارند.

باور نادرست چهارم: خودشفقتی معادل عزت نفس است

«من نیازی به آن ندارم. به خودم و توانایی‌هایم اطمینان دارم».

خودشفقتی

ابراز شفقت به خود در موارد احساس بی‌کفایتی، شکست یا رنج عمومی. شفقت به خود از سه جزء اصلی تشکیل شده است:

- * خوددوستی
- * اشتراکات انسانی
- * ذهن آگاهی

عزت نفس

احترام واقع‌بینانه به برداشت مطلوب از خود، احترام به خود. یک تصور اغراق‌آمیز یا مطلوب از خود یا یک خودبزرگ‌بینی افراطی و نشان‌دهنده عزت نفس پایین است؛ یعنی زمانی که فرد تصور مطلوبی از خود ندارد و فاقد احترام است.

در حالی که عزت‌نفس اغلب بر پایه‌ی موفقیت یا شکست استوار است. زمانی که اوضاع بر وفق مراد باشد، احساس غرور و قدرت می‌کنیم؛ اما به محض بروز مشکل، عزت‌نفس به شدت آسیب می‌بیند.

اعتماد به نفس بیش از حد نیز می‌تواند منجر به بزرگ‌نمایی توانایی‌ها و در نتیجه، تصمیم‌گیری‌های غیرمنطقی و پرریسک شود.

اما خودشفقتی به ما کمک می‌کند در مواجهه با موفقیت یا ناکامی، از نظر عاطفی

اضطراب و افسردگی کمتری را گزارش می‌کنند. زمانی که با شفقت به خود، به رنج‌هایمان می‌نگریم، در حقیقت در حال مراقبت فعال از سلامت روانی و جسمانی خود هستیم و توانایی مقابله با چالش‌ها را با انعطاف‌پذیری و تاب‌آوری بیشتر تقویت می‌کنیم.

باور نادرست دوم: خودشفقتی یعنی بهانه‌تراشی

«اگر با خودم مهربان باشم، یعنی رفتارهای اشتباه خود را توجیه کرده‌ام و مسئولیت‌پذیر نیستم».

برخلاف این تصور، افرادی که خودشفقت هستند، در صورت آسیب‌رساندن به دیگران، آمادگی بیشتری برای عذرخواهی و جبران دارند. همچنین، آن‌ها تعهد بیشتری نسبت به اصلاح رفتار و عدم تکرار اشتباهات نشان می‌دهند. دکتر کریستین نفا^۱، از پیشگامان پژوهش در حوزه‌ی خودشفقتی، این ویژگی را یکی از ارکان کلیدی در مبارزه برای عدالت اجتماعی و نژادی می‌داند؛ چرا که خودشفقتی سطح مسئولیت‌پذیری فردی را افزایش می‌دهد.

باور نادرست سوم: خودشفقتی یعنی خودخواهی

«مراقبت از خودم به جای دیگران، کاری خودمحورانه و خودخواهانه است».

اما پژوهش‌ها نشان می‌دهند افرادی که خودشفقت‌تر هستند، روابط عاطفی سالم‌تر و عمیق‌تری را تجربه می‌کنند. **در تحقیق مشترک کریستین نفا و ناتاشا برتواس^۲، نتایج زیر به دست آمد:**

این افراد، مراقبت و حمایت بیشتری از خود و شریک زندگی‌شان نشان می‌دهند.

نسبت به نقص‌های خود و طرف مقابل پذیرش بالاتری دارند.

در مواجهه با تعارض، تمایل بیشتری به

۱ - Kristin Neff

۲ - Natasha Beretvas

تاب‌آورتر باشیم. این ویژگی باعث می‌شود موقعیت‌ها را واقع‌بینانه‌تر ارزیابی کرده و تصمیم‌های سنجیده‌تری اتخاذ کنیم.

باور نادرست پنجم: خودشفقتی باعث کاهش انگیزه می‌شود

«اگر بیش از حد با کاستی‌هایم کنار بیایم، دیگر برای رسیدن به اهدافم تلاشی نخواهم کرد». مطالعات آنجلا داکورث^۱ در کتاب «سرسختی»^۲ نشان می‌دهد که موفقیت پایدار مستلزم تلاش مداوم با سرعتی منطقی و مستمر است. همچنین، کنار گذاشتن توقع پاداش فوری از جمله الزامات مسیر پیشرفت است.

فردی که به خودشفقتی پایبند است، ارزیابی واقع‌بینانه‌تری از موقعیت فعلی خود و مسیر رسیدن به اهدافش دارد. او در عین حال، محدودیت‌ها و چالش‌های شخصی خود را نیز در نظر می‌گیرد.

در نتیجه، این افراد می‌توانند با حفظ انرژی و انگیزه در طولانی‌مدت، عملکرد پایداری داشته باشند و در مسیر موفقیت بمانند.

خود شفقتی در عمل

زندگی روزمره فرصت‌های بی‌شماری برای تمرین خودشفقتی در اختیار ما قرار می‌دهد؛ گرچه این تمرین در عمل، ممکن است برای هر فرد شکلی متفاوت داشته باشد. در ادامه، به یک نمونه از کاربرد عملی خودشفقتی می‌پردازیم.

مواجهه با منتقد درون

یکی از مراجعانم، مدیری موفق در یک شرکت چندملیتی بزرگ بود و در مسیر حرفه‌ای خود همواره رشد کرده و ارتقا یافته بود.

با این حال، در موقعیت‌های سخنرانی عمومی دچار انجماد ذهنی می‌شد؛ ترس از این‌که به‌عنوان

فردی ناتوان یا نامناسب برای موقعیتش دیده شود، او را فلج می‌کرد.

در فرآیند کوچینگ و بررسی منتقد درونی، او با کنجکاوی به لحن و محتوای این صدای درونی توجه کرد. او دریافت که صدای درونی منتقد در واقع بازتابی از صدای پدرش در سال‌های کودکی‌اش بوده است.

پیام‌هایی که دهه‌ها پیش شنیده بود، همچنان در ذهنش تکرار می‌شدند و احساس ناتوانی را تقویت می‌کردند. با این آگاهی، نگاهش نسبت به «ناتوانی در عملکرد» نرم‌تر شد و ارزیابی‌اش از خود تغییر یافت.

او به جای آن‌که در برابر منتقد درونی قرار گیرد، سعی کرد نیت مثبت پنهان‌شده در پس آن صدا را کشف کند. متوجه شد که این صدا می‌تواند یک نیروی انگیزشی باشد؛ اما نه به‌عنوان فرمانده، بلکه به‌عنوان موتور محرک. در حالی‌که فرمان و جهت در دست خود او باقی می‌ماند.

فواید اثبات‌شده‌ی خودشفقتی

بر اساس یافته‌های به‌روز، خودشفقتی موجب ارتقاء در دو حوزه‌ی کلیدی زیر می‌شود:

۱. سلامت روان و عاطفی

گفت‌وگوهای درونی انتقادآمیز که برای مدت طولانی احساس بی‌کفایتی را تقویت می‌کنند، سیستم استرس بدن را فعال می‌سازند. در مقابل، خودشفقتی باعث فعال‌سازی سیستم مراقبت در مغز شده و حس امنیت روانی ایجاد می‌کند.

این فرآیند، هم اثرات مخرب استرس را کاهش می‌دهد و هم در لحظاتی که احساس شرم داریم، به تنظیم عاطفی ما کمک می‌کند. به‌طور کلی، پژوهش‌ها نشان داده‌اند که خودشفقتی یکی از قوی‌ترین منابع تاب‌آوری روانی است.

۲. سلامت جسمانی

مزایای خودشفقتی تنها به حوزه‌ی روان محدود

۱ - Angela Duckworth

۲ - Grit



نمی‌شود.

این رویکرد با عملکرد بهتر سیستم ایمنی و فرآیندهای فیزیولوژیکی دیگر نیز مرتبط است. افرادی که خودشفقت هستند، به‌طور فعال‌تر از سلامت جسم خود مراقبت می‌کنند؛ از جمله از طریق ورزش منظم، تغذیه سالم و پیگیری مراقبت‌های پزشکی.

ذهنیت رشد

افرادی که از خودشفقتی برخوردارند، نه‌تنها تصویر واقع‌بینانه‌تری از خویش‌شان دارند، بلکه توان بالقوه‌ی خود برای رشد را نیز می‌بینند و برای بهبود و پیشرفت شخصی، تلاش آگاهانه می‌کنند.

در پژوهشی مشخص شد که خودشفقتی، پیش‌نیاز رشد و بهبود فردی است، چرا که ابتدا میل درونی برای بهتر شدن را تقویت می‌کند. این نگرش همچنین باور به امکان تغییر و اثرگذاری تلاش مستمر را افزایش می‌دهد.

امنیت روانی و نوآوری در محیط کار

رهبرانی که توان پذیرش آسیب‌پذیری‌ها و محدودیت‌های خود را دارند، معمولاً نسبت به ضعف‌ها و آسیب‌پذیری‌های اعضای تیم خود نیز مهربان‌تر عمل می‌کنند.

این رویکرد، الگویی مثبت ایجاد کرده و منجر به شکل‌گیری «امنیت روانی» در محیط کار



می‌شود؛ عاملی کلیدی برای خلق نوآوری، همدلی و انسجام در تیم‌ها.

اصالت، معنا و هدف

برخورد مهربانانه و آگاهانه با خود، به ما کمک می‌کند تا زندگی شخصی و حرفه‌ای‌مان را با ارزش‌های درونی خود هماهنگ‌تر سازیم. شناخت شفاف از هویت فردی و آنچه واقعاً برای‌مان اهمیت دارد، به ما این امکان را می‌دهد که نقش‌ها و مسیرهای شغلی متناسب‌تری انتخاب کنیم.

چگونه خودشفقتی را تمرین کنیم؟

خبر خوب آن است که خودشفقتی قابلیت اکتسابی است و می‌توان با تمرین، آن را تقویت کرد. در ادامه، چند تمرین عملی برای آغاز مسیر آورده شده است:

۱. لمس بدنی آگاهانه

برای بهره‌مندی از مزایای روانی و هیجانی خودشفقتی، نیاز نیست حتماً زمان خاصی را اختصاص دهید. در لحظه‌هایی مانند جلسات خسته‌کننده یا گفت‌وگوهای دشوار، می‌توانید با قرار دادن یک دست روی ساعد دیگر، سیستم مراقبتی بدن را فعال کنید.

به گرمای دست خود توجه کنید. اگر مایل باشید، می‌توانید کمی فشار بدهید، همان‌طور که در شرایط سخت، شانه‌ی دوستی را لمس می‌کنید. اگر امکانش وجود دارد، می‌توانید دست راست یا هر دو دست را بر روی قلب خود بگذارید.

این لمس را با جمله‌ای شفقت‌آمیز در ذهن همراه کنید؛ عبارتی مانند: «این شرایط واقعاً سخت است.» یا «این لحظه‌ای دشوار است؛ همه‌ی ما گاهی دچار دشواری می‌شویم.»

۲. افزایش چابکی هیجانی

یکی از راه‌های تقویت خودشفقتی، توانایی



شناسایی و نام‌گذاری احساسات درونی است. با این مهارت، بهتر می‌توانیم بفهمیم چه چیزی برای ما اهمیت دارد.

نوشتن روزانه یا ژورنال‌نویسی، روشی مؤثر برای توسعه‌ی دایره‌ی واژگان هیجانی ماست. همچنین می‌توان از فهرست‌های احساسات و نیازها برای شفاف‌سازی وضعیت عاطفی استفاده کرد.

هرچه توانایی ما در شناسایی احساسات و نیازهای خود افزایش یابد، این توانایی را در شناسایی آن‌ها در دیگران نیز به‌کار می‌گیریم؛ در مدیران، هم‌تیمی‌ها، شریک زندگی یا اعضای خانواده.

در آموزه‌های بودایی، تمرینی با عنوان «درست مثل من» وجود دارد که هدف آن بیدار کردن شفقت نسبت به دیگران است:

«درست مثل من، این فرد فقط می‌خواهد بداند که عملکرد خوبی دارد و ارزشمند است». در تمرین خودشفقتی، می‌توانیم این جمله را معکوس کرده و بگوییم: «درست مثل آن‌ها، من هم فقط می‌خواهم بدانم که خوب عمل کرده‌ام و ارزشمندم».

۳. تمرین ذهن‌آگاهی

منتقد درونی ما معمولاً سال‌ها در درون‌مان فعال بوده است. بنابراین، تمرین ذهن‌آگاهی یا مراقبه‌ی آگاهانه می‌تواند ابزار مهمی برای توسعه‌ی خودشفقتی باشد.

روان‌درمانگر و مدرس مدیتیشن، تارا براک^۱، تمرینی با عنوان RAIN را معرفی کرده است که چهار مرحله دارد:

*** Recognize:** آنچه در حال رخ دادن است را تشخیص دهید.

*** Allow:** اجازه دهید تجربه همان‌طور که هست، حضور داشته باشد.

*** Investigate:** با کنجکاوی و دلسوزی، تجربه را

بررسی کنید.

*** Nurture:** خود را با شفقت و مهربانی تغذیه

و آرام کنید.

برای شروع، استفاده از مدیتیشن‌های راهنما^۲ می‌تواند مفید باشد تا مرحله‌به‌مرحله با صدا پیش بروید.

۴. برون‌سازی منتقد درونی

منتقد درونی معمولاً با نیتی خوب ظاهر می‌شود، شاید برای حفظ امنیت، موفقیت، تعلق داشتن یا تلاش بیشتر. با این حال، نیت مثبت آن در پسِ لحنی آزاردهنده پنهان شده است.

اگر به لحظه‌ای فکر کنید که به‌شدت از خود انتقاد کرده‌اید، می‌توانید پیام اصلی را به یاد آورید؟ لحن آن چگونه بود؟

اکنون تصور کنید که این منتقد را به‌صورت یک شخصیت کارتونی یا انسانی تجسم می‌کنید. او چه شکلی است؟ چه نامی دارد؟





برون‌سازی منتقد درونی، به ما کمک می‌کند دوباره کنترل را در دست بگیریم و پیام او را نه به عنوان حقیقت مطلق، بلکه به عنوان نشانه‌ای برای رشد و انگیزه در نظر بگیریم.

گام نخست در مسیر خودشفقتی

با وجود نیت‌های مثبت، شروع مسیر خودشفقتی گاهی غیرممکن به نظر می‌رسد. زبان «ناکافی‌بودن» که منتقد درونی با آن سخن می‌گوید، در محل کار و زندگی خانوادگی نیز بازتاب پیدا می‌کند: «بیشتر تلاش کن، متفاوت باش، برتر باش.» و در این شرایط، احساس می‌کنیم زمانی برای استراحت یا مهربانی با خود وجود ندارد.

این مسئله به‌ویژه برای افرادی صادق است که برای رسیدن به جایگاه کنونی‌شان، تلاش‌های فراوانی کرده‌اند؛ از جمله:

- * داستان‌های زندگی
- * هویت‌های شخصی و اجتماعی
- * موقعیت‌های فرهنگی و اجتماعی
- * تجربه‌ی تبعیض یا طرد شدن

اولین گام در مسیر خودشفقتی، پذیرش این واقعیت است که در جهان امروز، خودشفقت‌بودن بسیار دشوار است.

زمانی که این دشواری را بپذیریم، دلسوزی نسبت به خود و دیگران، به‌طور طبیعی درون‌مان زاده می‌شود و گسترش می‌یابد. این امر به ما کمک می‌کند زندگی معنادارتری داشته باشیم، از رنج‌ها آسان‌تر عبور کنیم، و رضایت درونی بیشتری را تجربه نماییم.

منبع:

vim-coaching.com



مینا جلالی
کوچ بهبود عملکرد سازمان



کوچینگ اجرایی چیست و چرا باید از یک کوچ حرفه‌ای استفاده کنیم؟

در دنیای کاری امروز که با سرعت بالای تغییرات، نفوذ گسترده فناوری و پیچیدگی روزافزون همراه است، اهمیت «کوچینگ اجرایی» بیش از هر زمان دیگری احساس می‌شود. در اصل، کوچینگ اجرایی فرآیندی فردی و تخصصی در راستای توسعه حرفه‌ای است که با هدف ارتقای مهارت‌ها و رفتارهای رهبری انجام می‌شود. این فرآیند را می‌توان به داشتن یک مربی اختصاصی برای مسیر شغلی تشبیه کرد؛ فردی که در جلسات یک‌به‌یک، شما را در عبور از چالش‌های شغلی و سازمانی راهنمایی می‌کند.

کوچینگ اجرایی را بهتر بشناسیم

کوچینگ اجرایی معمولاً شامل مجموعه‌ای از جلسات فردی میان کوچ و یک مدیر ارشد یا میانی است. البته امروزه این رویکرد در سطوح مختلف سازمانی نیز مورد استفاده قرار می‌گیرد. هدف اصلی کوچینگ، بهبود عملکرد و افزایش تأثیرگذاری فرد در سازمان است. کوچ با همراهی مراجع، به کشف پتانسیل‌های پنهان، تعیین اهداف روشن و طراحی استراتژی‌های نوآورانه برای حل چالش‌های کاری کمک می‌کند. برخلاف برنامه‌های سنتی توسعه رهبری که معمولاً بر پایه‌ی یک محتوای آموزشی مشخص پیش می‌روند، کوچینگ اجرایی کاملاً شخصی‌سازی شده و متناسب با نیازها و موقعیت‌های خاص هر فرد طراحی می‌شود.

خانم Magda Mook، مدیرعامل فدراسیون

بین‌المللی کوچینگ (ICF)^۱ که بزرگ‌ترین نهاد حرفه‌ای کوچینگ در جهان است، می‌گوید: «کوچ‌های دارای مدرک معتبر، آموزش‌های تخصصی دیده‌اند، شایستگی‌های اصلی کوچینگ را دارا هستند و به مجموعه‌ای دقیق از اصول اخلاقی حرفه‌ای پایبندند.» اگرچه این کوچ‌ها معمولاً توسط سازمان استخدام می‌شوند، اما تعهد حرفه‌ای آن‌ها نسبت به محرمانگی و حمایت از فرد مراجع، آن‌ها را از نقش مدیرانی که صرفاً آموزش کوچینگ دیده‌اند متمایز می‌کند. مدیرانی که مهارت کوچینگ دارند، بدون شک ارزش زیادی برای سازمان ایجاد می‌کنند، اما آن‌ها استقلال و بی‌طرفی یک کوچ بیرونی را ندارند. بر اساس گزارش «کورن فری»^۲، یک سوم از شرکت‌های لیست «500 Fortune» از کوچ‌های اجرایی بیرونی به عنوان بخشی از برنامه توسعه رهبری برای مدیران خود استفاده می‌کنند.

مزایای استفاده از کوچ اجرایی

مزایای بهره‌مندی از کوچ اجرایی تنها محدود به فرد نیست، بلکه تأثیر آن به تیم‌ها و کل سازمان نیز گسترش می‌یابد. طبق مطالعه‌ای از شرکت Metrix Global، کوچینگ اجرایی بازگشت سرمایه‌ای معادل ۷۸۸٪ به همراه دارد؛ این عدد شامل عواملی مانند افزایش بهره‌وری و بهبود نرخ ماندگاری کارکنان است.

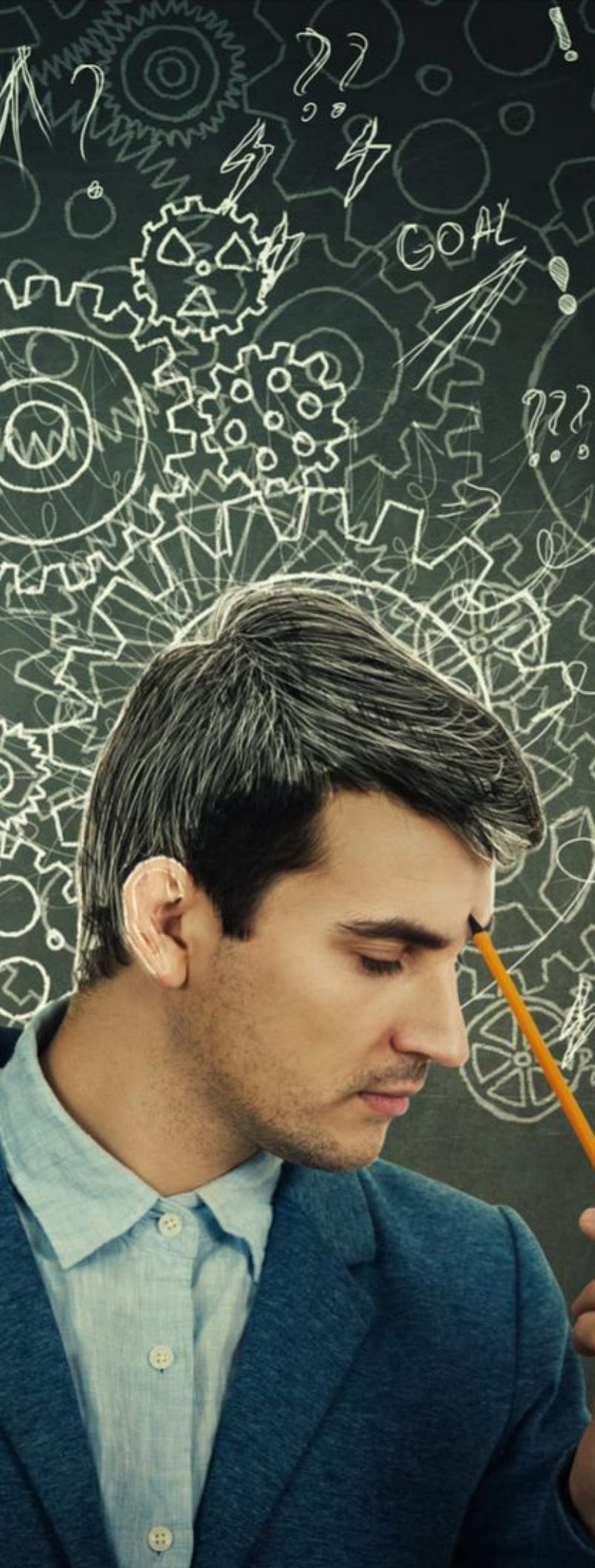
افزایش خودآگاهی

یکی از تأثیرگذارترین دستاوردهای کوچینگ،

۱ - International Coaching Federation

۲ - Korn Ferry





رشد چشمگیر خودآگاهی در مدیران است. کوچ‌ها به مدیران کمک می‌کنند نقاط قوت، ضعف، سوگیری‌ها و نقاط کور رفتاری خود را بشناسند. این سطح از خودآگاهی برای رهبری مؤثر و مدیریت شخصی کاملاً حیاتی است. تریسی سینکلر، کوچ اجرایی بریتانیایی و رئیس فعلی شعبه انگلستان ICF، می‌گوید: «از میان تمام مزایای کوچینگ، افزایش خودآگاهی شاید بنیادی‌ترین دستاورد باشد، چرا که زیربنای تمام تغییرات دیگر است. خودآگاهی، انتخاب را ممکن می‌کند. آگاهی و انتخاب، فرصت‌ها و گزینه‌های جدیدی را پیش روی رهبر قرار می‌دهند و ناگهان او با ابزارهای بسیار بیشتری نسبت به گذشته مجهز می‌شود.»

تقویت مهارت‌های رهبری

کوچینگ اجرایی به بهبود و تقویت مهارت‌های کلیدی رهبری کمک می‌کند. این فرآیند باعث می‌شود مدیران با همدلی بیشتر، بینش استراتژیک قوی‌تر و قدرت تصمیم‌گیری بالاتری در موقعیت‌های چالش‌برانگیز ظاهر شوند. کوچ‌ها با ایجاد فضای باز برای تفکر و بازنگری، زمینه رشد فردی و حرفه‌ای رهبران را فراهم می‌کنند.

ارتقای عملکرد

یکی از مهم‌ترین دستاوردهای کوچینگ، بهبود ملموس عملکرد فردی و سازمانی است. کوچ‌ها به مراجعان کمک می‌کنند اهداف مشخص‌تری تعریف کنند، موانع را شناسایی کرده و راهکارهایی برای عبور از آن‌ها بیابند. این مسیر نه تنها به پیشرفت فردی منجر می‌شود، بلکه خروجی‌های مثبت و قابل اندازه‌گیری برای سازمان نیز به همراه دارد. همچنین، کوچ‌ها در ایجاد رفتارهایی متناسب با اهداف شغلی نقش مهمی ایفا می‌کنند.

افزایش سازگاری با تغییر

در دنیای امروز که تغییرات سریع و پیوسته تبدیل به یک اصل شده‌اند، رهبران باید توانایی انطباق بالا و واکنش مؤثر به شرایط ناپایدار را داشته باشند. کوچ‌ها با ارائه ابزارها، الگوهای ذهنی و چارچوب‌های کاربردی، به تقویت «تاب‌آوری»^۱ و «سازگاری»^۲ در مدیران کمک می‌کنند. نتیجه این فرایند، رهبری آگاه‌تر و آماده‌تر در مواجهه با تغییرات محیطی و سازمانی خواهد بود.

افزایش انسجام تیمی

یک رهبر مؤثر می‌تواند الهام‌بخش تیم خود باشد و اعضا را حول یک هدف مشترک متحد کند؛ این موضوع مستقیماً منجر به افزایش روحیه، بهره‌وری بیشتر و حفظ بلندمدت اعضای تیم می‌شود. کوچ‌ها نقش مهمی در کمک به رهبران برای ایجاد محیطی همدلانه، منسجم و هدف‌محور ایفا می‌کنند. مطالعه‌ای در «Harvard Business Review» نشان می‌دهد که سازمان‌هایی با سطح اعتماد بالا (که اغلب با کمک کوچینگ مؤثر شکل می‌گیرند)، سطوح بالاتری از بهره‌وری و تعلق خاطر کارکنان را تجربه می‌کنند.



مدیریت راهبردی مسیر شغلی

کوچینگ این توانمندی را به مدیران می‌دهد که مسیر شغلی خود را به صورت فعال و هدفمند مدیریت کنند و برای نقش‌ها و فرصت‌های آینده آمادگی داشته باشند. در جریان کوچینگ، رهبران می‌آموزند چگونه فرصت‌ها را با دیدی تحلیلی ارزیابی کرده و تمرکز خود را بر اهداف بلندمدت شغلی حفظ کنند.



سرمایه‌گذاری راهبردی برای آینده

کوچینگ اجرایی چیزی فراتر از بهبود عملکرد فردی است؛ این فرآیند، یک سرمایه‌گذاری راهبردی در سلامت و موفقیت بلندمدت سازمان به شمار می‌رود. با تقویت خودآگاهی، توسعه مهارت‌های رهبری و ارتقای توانمندی در مدیریت مسیر شغلی، کوچ‌های اجرایی نقشی کلیدی در شکل‌دهی آینده مدیران و سازمان‌ها دارند.

منبع:

www.vim-coaching.com

۱ - Resilience
۲ - Adaptability



یادگیری عمیق در کوچینگ

یادگیری عمیق، شاخه‌ای از یادگیری ماشین است که از شبکه‌های عصبی مصنوعی با چندین لایه برای تحلیل و تفسیر داده‌های پیچیده استفاده می‌کند. این فناوری به‌ویژه زمانی کاربرد دارد که داده‌ها نه تنها زیاد، بلکه دارای الگوهای پنهان، چندلایه و معنایی باشند، دقیقاً مانند داده‌هایی که در فرایند کوچینگ با آن مواجهیم. از زبان، لحن، احساسات و بافت موقعیتی جلسات گرفته تا واکنش‌های غیرکلامی و غیررسمی مراجع.

۱. تحلیل زبان و احساسات با کمک یادگیری عمیق

یکی از کاربردهای کلیدی یادگیری عمیق در



کوچینگ، تحلیل زبان طبیعی^۳ است. مدل‌هایی مانند BERT یا GPT قادرند متن جلسات کوچینگ را نه فقط از نظر واژگانی، بلکه از نظر احساسات،



شهاب مسکینی مود
پرفورمنس کوچ



کوچینگ در افق آینده: تأثیر یادگیری عمیق، بیومتریک و واقعیت افزوده

تحولات سریع فناوری در دهه اخیر، تقریباً همه حوزه‌های حرفه‌ای و انسانی را دگرگون کرده است؛ کوچینگ نیز از این قاعده مستثنی نیست. در مقاله شماره چهارم، از کوچینگ مبتنی بر داده گفتیم؛ از این که چگونه تحلیل‌های آماری، زبان طبیعی و یادگیری ماشین می‌توانند بینش‌های تازه‌ای در اختیار کوچ‌ها بگذارند. اکنون، گام بعدی را برمی‌داریم و نگاهی می‌اندازیم به آینده‌ای که نه تنها داده، بلکه فناوری‌های پیچیده‌تر و چندبعدی‌تر، نقش اصلی را در فرایند کوچینگ ایفا می‌کنند. در این مقاله، به بررسی نقش یادگیری عمیق^۱، تحلیل بیومتریک و واقعیت افزوده و مجازی^۲ در کوچینگ می‌پردازیم. این فناوری‌ها، نه فقط ابزارهایی برای تحلیل اطلاعات، بلکه بستری نوین برای ایجاد تجربه‌های تعاملی، عمیق و غوطه‌ورکننده برای مراجعان فراهم می‌کنند. ما در مسیر کوچینگ با هوش مصنوعی، حالا از تحلیل داده‌ها فراتر رفته‌ایم و وارد حوزه‌هایی می‌شویم که بدن، احساسات، فضا و حتی تخیل مراجعان را نیز درگیر می‌کنند.

این مسیر البته فرصت‌ها و چالش‌های خاص خود را دارد. از یک سو، کوچ‌ها می‌توانند با کمک این فناوری‌ها، تجربه‌هایی کاملاً فردی‌سازی شده و مؤثر برای مراجعان خود فراهم کنند. از سوی دیگر، باید با دقت و آگاهی، پیامدهای اخلاقی، روانی و فنی این تحول را درک و مدیریت کنند.

۳ - Natural Language Processing

۱ - Deep Learning

۲ - AR/VR



هدف گوینده و جهت‌گیری فکری تحلیل کنند. به‌عنوان مثال، این مدل‌ها می‌توانند تشخیص دهند که مراجع چگونه درباره شکست‌ها، موفقیت‌ها یا اهداف خود صحبت می‌کند؛ آیا از واژگان محدودکننده استفاده می‌کند؟ آیا نشانه‌هایی از اعتمادبه‌نفس، دودلی یا انگیزش در لحن او هست؟

این بینش‌ها می‌توانند به کوچ کمک کنند تا سؤالات دقیق‌تری مطرح کند، نقاط کور را شناسایی کند و مداخلات مؤثرتری طراحی کند، همگی بدون اینکه داده‌ای مستقیماً عددی باشد.

۲. تطبیق سبک کوچینگ با نیازهای زبانی و فکری مراجع

یادگیری عمیق می‌تواند به طراحی سیستم‌هایی کمک کند که سبک زبانی و شناختی مراجع را تحلیل کرده و توصیه‌هایی برای هماهنگی بهتر کوچ با آن سبک ارائه دهند. مثلاً اگر مدلی تشخیص دهد که مراجع با سبک پردازش تصویری یا استعاره‌ای ارتباط بهتری برقرار می‌کند، می‌توان سؤالات و تمرین‌هایی را طراحی کرد که از استعاره‌ها، تجسم یا تصاویر ذهنی استفاده می‌کنند.

همچنین مدل‌های یادگیری عمیق می‌توانند الگوهایی از گفتار مراجع را به کوچ ارائه دهند که نشان‌دهنده رشد یا چالش باشند؛ مثلاً افزایش استفاده از واژه‌های مسئولیت‌پذیر یا تکرار واژه‌هایی که نشان‌دهنده شک و تردید هستند.

۳. استفاده از مدل‌های یادگیرنده مستمر

یکی از ویژگی‌های مهم یادگیری عمیق، قابلیت یادگیری مستمر از داده‌های جدید است. سیستم‌هایی که از این قابلیت بهره می‌برند، می‌توانند با هر جلسه کوچینگ، درک بهتری از مراجع پیدا کنند و تحلیل‌های دقیق‌تری ارائه

دهند. این رویکرد می‌تواند نقش یک دستیار هوشمند را برای کوچ ایفا کند که در پشت صحنه، داده‌ها را تحلیل می‌کند و نکاتی را برای بررسی دقیق‌تر پیشنهاد می‌دهد.

واقعیت افزوده و مجازی در کوچینگ

فناوری‌های واقعیت افزوده^۱ و واقعیت مجازی^۲ در سال‌های اخیر جای خود را در بسیاری از حوزه‌ها، از آموزش و درمان گرفته تا صنعت و مدیریت منابع انسانی باز کرده‌اند. کوچینگ نیز به‌تدریج در حال بهره‌گیری از قابلیت‌های این فناوری‌هاست تا تجربه‌هایی تعاملی‌تر، ملموس‌تر و اثربخش‌تر برای مراجعان فراهم آورد.

۱. ایجاد فضاهای تمرینی شبیه‌سازی شده

یکی از کاربردهای مهم VR در کوچینگ، امکان شبیه‌سازی موقعیت‌های واقعی و چالش‌برانگیز برای تمرین مهارت‌هاست. برای مثال، در کوچینگ رهبری یا کوچینگ عملکرد، می‌توان محیط‌هایی شبیه به جلسات کاری، ارائه عمومی یا گفت‌وگوهای دشوار طراحی کرد که مراجع در آن غوطه‌ور شود، تمرین کند و بازخورد دریافت نماید. این فضاها به مراجعان اجازه می‌دهند که در محیطی امن، تکرارپذیر و بدون پیامد واقعی، مهارت‌های خود را بسنجند و تقویت کنند.

۲. تقویت درگیری احساسی و یادگیری عمیق‌تر

تجربه‌های AR/VR به دلیل ماهیت چندحسی و غوطه‌ورکننده خود، می‌توانند باعث افزایش درگیری شناختی و احساسی مراجعان با فرآیند کوچینگ شوند. وقتی مراجع به‌صورت مجازی در موقعیتی واقعی قرار می‌گیرد، احساسات واقعی‌تری را تجربه می‌کند و بهتر می‌تواند

^۱ -ugmented Reality

^۲ -Virtual Reality



الگوهای فکری، هیجانی و رفتاری خود را شناسایی کند. این امر به کوچ کمک می‌کند تا بازخورد دقیق‌تر و مداخلات مؤثرتری ارائه دهد.

۳. تسهیل کوچینگ در موقعیت‌های دور دست یا ویژه

فناوری واقعیت افزوده می‌تواند جلسات کوچینگ را برای افرادی که در موقعیت‌های جغرافیایی خاص یا با محدودیت‌های فیزیکی هستند، تسهیل کند. همچنین، AR می‌تواند در موقع نیاز اطلاعات زمینه‌ای یا داده‌های تحلیلی را در لحظه در اختیار کوچ یا مراجع قرار دهد تا فرآیند کوچینگ مؤثرتر و هوشمندانه‌تر پیش برود.

چالش‌ها و ملاحظات اخلاقی کوچینگ فناورانه
در حالی که فناوری‌های نوین مانند یادگیری عمیق و واقعیت مجازی فرصت‌هایی چشمگیر برای تحول کوچینگ ایجاد کرده‌اند، اما ورود این ابزارها به فضای حساس و انسانی کوچینگ بدون چالش نیست. در ادامه به مهم‌ترین چالش‌های اخلاقی، فنی و انسانی در استفاده از این فناوری‌ها اشاره می‌کنم.



۱. حفظ حریم خصوصی و داده‌های حساس
استفاده از فناوری‌هایی که داده‌های زبانی،

رفتاری یا حتی فیزیولوژیکی مراجعان را تحلیل می‌کنند، نیازمند سیاست‌های شفاف و دقیق درباره جمع‌آوری، نگهداری و استفاده از اطلاعات است. کوچ‌ها باید پیش از استفاده از هرگونه ابزار دیجیتال یا تحلیلی، رضایت آگاهانه مراجع را جلب کنند و امنیت داده‌ها را تضمین نمایند. در فناوری‌هایی مانند VR یا NLP، داده‌ها ممکن است شامل الگوهای احساسی یا محتوای گفت‌وگوهای بسیار شخصی باشند که افشای آن‌ها تبعات جدی خواهد داشت.

۲. کاهش نقش تعامل انسانی و شهود حرفه‌ای

یکی از نگرانی‌های مطرح در استفاده از فناوری‌های پیشرفته در کوچینگ، تبدیل فرآیند انسانی به یک تجربه ماشینی یا خودکار شده است. کوچینگ اساساً مبتنی بر ارتباط انسانی، گوش دادن فعال، سکوت مؤثر و همدلی است. اگر کوچ‌ها به سیستم‌های تحلیلی وابسته شوند، ممکن است قدرت شهود و حضور خود را در جلسه از دست بدهند فناوری نباید جایگزین کوچ شود؛ بلکه باید در خدمت او باشد.

۳. سوگیری الگوریتمی و شفافیت در تحلیل‌ها

الگوریتم‌های یادگیری ماشین و مدل‌های تحلیل زبان، اغلب بر اساس داده‌هایی آموزش می‌بینند که خود دارای سوگیری‌های فرهنگی، جنسیتی یا اجتماعی هستند. اگر کوچ یا سیستم تحلیل‌گر از این نکته غفلت کند، ممکن است خروجی‌هایی تولید شود که ناعادلانه یا تحریف‌شده باشند. بنابراین لازم است کوچ‌ها هنگام استفاده از این ابزارها، از شفافیت عملکرد آن‌ها، نوع داده‌های آموزشی و محدودیت‌های تحلیلی آگاه باشند.

جمع‌بندی و چشم‌انداز آینده کوچینگ فناورانه



با نگاهی به آنچه در این مقاله بررسی کردیم، می‌توان گفت که کوچینگ در حال ورود به مرحله‌ای تازه و چندبعدی از تکامل است. یادگیری عمیق، واقعیت مجازی و فناوری‌های تعاملی نه فقط ابزارهایی برای ارتقاء تحلیل و تجربه مراجعان‌اند، بلکه افقی نو برای بازتعریف رابطه کوچ-مراجع ایجاد کرده‌اند. این فناوری‌ها، امکان درک عمیق‌تر، تمرین هدفمندتر و تعامل انعطاف‌پذیرتر را فراهم می‌کنند؛ همگی در خدمت توسعه فردی و حرفه‌ای مراجع.

در عین حال، کوچ‌ها باید آگاه باشند که ورود این ابزارها به فضای کوچینگ نیازمند دقت، اخلاق‌محوری و مهارت بالا در تفسیر و استفاده از داده‌ها است. فناوری نه باید کوچ را جایگزین کند و نه رابطه انسانی را به حاشیه ببرد؛ بلکه باید به عنوان **دستیار هوشمند و تقویت‌کننده خرد انسانی** در کنار کوچ قرار گیرد.

در شماره آینده مجله، به این پرسش پاسخ خواهیم داد که **چگونه می‌توان هوش مصنوعی را با روش‌های سنتی کوچینگ ترکیب کرد** تا نه تنها اصالت کوچینگ حفظ شود، بلکه بهره‌وری و تأثیرگذاری آن نیز افزایش یابد. همچنین، مدل‌هایی از همکاری انسان و ماشین در کوچینگ را مرور خواهیم کرد که می‌توانند الهام‌بخش کوچ‌ها در مسیر یادگیری و رشد حرفه‌ای باشند.

منابع:

1. Fairness in machine learning: Lessons from political philosophy, Binns, R., Proceedings of the 2018 Conference on Fairness, Accountability, and Transparency, 2018.
2. The human touch in AI-driven coaching: Balancing technology and empathy, Clifford, R., & Levy, D., Journal of Coaching Psychology, 2021.
3. BERT: Pre-training of deep bidirectional transformers

for language understanding, Devlin, J., Chang, M. W., Lee, K., & Toutanova, K, arXiv preprint, 2019.

4. OpenAI, GPT4- Technical Report, 2023.

5. A systematic review of immersive virtual reality applications for higher education: Design elements, lessons learned, and research agenda, Radianti, J., Majchrzak, T. A., Fromm, J., & Wohlgenannt, I., Computers & Education, 2020.

6. Deep learning in business and coaching applications, Rouse, M., TechTarget, 2023.

7. Enhancing our lives with immersive virtual reality, Slater, M., & Sanchez-Vives, M. V., Frontiers in Robotics and AI, 2016.





مهمی در شکل‌گیری آینده‌ی شما دارد.

اگر با عصبانیت استعفا دهید چون ترفیع نگرفته‌اید، نه تنها شغل خود را از دست می‌دهید، بلکه پل‌های پشت سرتان را هم خراب می‌کنید. اما اگر با احترام بازخورد بخواهید و تلاش کنید چیزی بیاموزید، می‌توانید خودتان را ارتقا دهید یا فرصت‌های بهتر را در جای دیگر جست‌وجو کنید.

البته حفظ خونسردی در این شرایط آسان نیست. ناامیدی، احساسی سنگین است و می‌تواند ما را در برابر بدترین واکنش‌هایمان آسیب‌پذیر کند. اگر به درستی با آن مواجه نشویم، ممکن است به مسائل بزرگ‌تری مثل اضطراب یا افسردگی تبدیل شود.

فرقی ندارد که مدیری باشید که فرصت شغلی خود را از دست داده، کارآفرینی باشید که در ابتدای مسیر خود هستید یا فردی که علی‌رغم انتظاراتان ترفیع نگرفته‌اید یا حتی در دوران رکود، اخراج شده‌اید؛ یاد گرفتن مدیریت ناامیدی شغلی، یک مهارت ارزشمند است که در روزهای سخت به کارتان می‌آید.



مهرنوش خرم

کوچ هدف‌گذاری فردی و مسیر شغلی



کنار آمدن با ناامیدی‌های شغلی چگونه پس از ناامیدی شغلی، مسیرمان را بازطراحی کنیم؟

آخرین باری که در شغل خود با احساس ناامیدی مواجه شدید، چه زمانی بود؟

همه‌ی ما در محیط کار، ناامیدی، اندوه و شکست‌هایی را تجربه کرده‌ایم.

مایکل جردن^۱، بیست و شش پرتاب تعیین‌کننده‌ی بازی را در NBA از دست داد. توماس ادیسون^۲، هزار بار در اختراع لامپ شکست خورد.

و سرنا ویلیامز^۳، یکی از بزرگ‌ترین تنیس‌بازان تاریخ، هنوز هم مسابقه‌هایی را می‌بازد.

این افراد با استعداد، شکست‌های سنگینی را تجربه کردند. اما به جای تسلیم شدن، زخم‌هایشان را درمان کردند و به مسیر ادامه دادند - و در نهایت، میراث خود را به عنوان افرادی تاب‌آور و موفق تثبیت کردند.

ممکن است شما نیز اشکال مختلفی از ناامیدی شغلی را تجربه کرده باشید: پروژه‌ای بلندمدت به نتیجه نرسد، فرصت شغلی جدیدی ایجاد شود و شما برای آن انتخاب نشوید یا تلاش‌های شما آن‌طور که باید به بار ننشیند. شکست، بخشی اجتناب‌ناپذیر از زندگی است. مهم نیست چقدر با استعداد باشید، در مسیر شغلی‌تان ناامیدی را تجربه خواهید کرد و نحوه‌ی واکنش شما، نقش

۱ - Michael Jordan

۲ - Thomas Edison

۳ - Serena Williams

نامیدی شغلی چیست؟

نامیدی شغلی ترکیبی از «شگفتی» و «اندوه» است. ابتدا از اینکه شرایط مطابق انتظارتان پیش نرفته، شوکه می‌شوید. سپس برای از دست‌رفتن آنچه ممکن بود اتفاق بیفتد، اندوهگین می‌شوید.

این تجربه می‌تواند بسیار دردناک باشد و برخی از موقعیت‌ها از بقیه سخت‌تر هستند. از دست دادن شغل معمولاً سخت‌تر از رد شدن درخواست مرخصی است. اما در هر تجربه‌ی منفی بزرگ یا کوچک درسی نهفته است. نکته اینجاست که باید با نگرش درست به موضوع نگاه کرد و اجازه نداد احساسات منفی کنترل اوضاع را به دست بگیرند.

برخی از دلایل رایج نامیدی شغلی عبارت‌اند از:

*** قول ترفیع داده شده، اما به دیگری داده شده است.** مدیرتان شما را به جلسات دعوت می‌کرد، هزینه آموزش‌های شما را پرداخت و گفت آماده ترفیع هستید. اما وقتی موقعیت جدید باز شد، آن را به شخص دیگری دادند.

*** وعده افزایش حقوق که عملی نمی‌شود.** مدیرتان قول داده بود بعد از اتمام یک پروژه بزرگ، حقوق شما را افزایش دهد. شما با انگیزه تمام پروژه را با موفقیت تحویل دادید، اما هر بار که موضوع را مطرح می‌کنید، با بهانه‌هایی مثل «بودجه نداریم» یا «باید صبر کنی» روبه‌رو می‌شوید.

*** پیشنهاد شغلی ناامیدکننده.** بعد از هفته‌ها جست‌وجو و مصاحبه، نهایتاً یک شرکت به شما پیشنهاد می‌دهد- اما حقوق پایین و مزایای ضعیف آن باعث سرخوردگی می‌شود، به‌خصوص اگر از محیط کاری سمی یا بیکاری خسته شده‌اید.



*** بهترین عضو تیم استعفا می‌دهد.** برای یک مدیر، کارمندان توانمند گنجینه‌ای باارزش‌اند. بنابراین وقتی ناگهان استعفا می‌دهند، احساس ضربه شخصی ایجاد می‌شود.

*** گذراندن ساعت‌های طولانی برای پروژه‌ای که نادیده گرفته می‌شود.** شما شبانه‌روز کار کرده‌اید تا پروژه‌ای را به موقع تحویل دهید، اما وقتی آن را ارائه می‌دهید، مدیرتان به جای قدردانی، روی یک اشتباه کوچک تمرکز می‌کند و تلاش‌های شما را نادیده می‌گیرد.

*** ایده‌ها و پیشنهادهایتان توسط مدیر نادیده گرفته می‌شود.** شما با اشتیاق ایده‌ای خلاقانه برای بهبود فرآیندها یا پروژه‌ها به مدیرتان ارائه می‌دهید، اما او بدون بررسی جدی، آن را رد می‌کند یا حتی در جلسات به آن اشاره‌ای نمی‌کند و این باعث می‌شود احساس کنید مشارکتان دیده نمی‌شود.

*** پروژه مهم‌تان متوقف می‌شود.** ماه‌ها روی یک پروژه کلیدی کار کرده‌اید که برایتان اهمیت زیادی دارد. همه‌چیز خوب پیش می‌رود تا اینکه یک روز مدیریت اعلام می‌کند به دلایل مالی یا تغییر اولویت‌ها، پروژه کنسل شده و تمام تلاش‌های شما بی‌نتیجه می‌ماند.



*** وعده‌های دروغین درباره انعطاف‌پذیری کاری.** به شما گفته شده که می‌توانید برنامه کاری انعطاف‌پذیری داشته باشید، اما هر بار که سعی می‌کنید از آن استفاده کنید، مدیرتان شما را سرزنش می‌کند یا تعهد شما به کار را زیر سوال می‌برد.

*** مرخصی دلخواه‌تان رد می‌شود.** مرخصی‌تان برای سفر خانوادگی از قبل تأیید شده، اما هفته قبل از سفر، مدیر می‌گوید نوبت شماست که آن هفته آماده‌باش باشید و حالا نمی‌توانید سفر بروید.

*** اخراج شده‌اید.** شاید به دلایل مالی اخراج شده‌اید. یا شاید اشتباهی کرده‌اید و همین موجب اخراج‌تان شده است. در این صورت، هم از دست دادن شغل ناامیدتان می‌کند، هم از خودتان عصبانی می‌شوید.

در هر حال، **احساس ناامیدی شما واقعی و معتبر است.** وقتی برنامه‌ای برای مسیر شغلی‌تان دارید و مسیر طبق انتظار پیش نمی‌رود، باید زمانی برای بازیابی اعتماد به نفس خود اختصاص دهید. اما بدترین کار این است که خودتان را سرزنش کنید.

با یک دوست صحبت کنید، گریه کنید، به خودتان استراحت بدهید و بعد، آماده شوید که از این تجربه درس بگیرید و مرحله‌ی بعدی مسیر حرفه‌ای‌تان را طراحی کنید.

چگونه با ناامیدی در کار مقابله کنیم؟

یاد گرفتن مدیریت ناامیدی یکی از ارزشمندترین مهارت‌های زندگی است. زندگی همیشه شما را با چالش‌های غیرمنتظره روبه‌رو می‌کند و واکنش شما نشان‌دهنده‌ی شخصیت‌تان است. در ادامه چند راهکار کاربردی برای مدیریت ناامیدی آورده شده است:

۱. از جملات تأییدی مثبت استفاده کنید.

اولین راهکار برای متوقف کردن افکار منفی، استفاده از جمله‌های تأییدی مثبت است. این جمله‌ها، عباراتی هستند که شما را به یاد شخصیت‌تان می‌اندازند و در مواجهه با سختی‌ها، به پایداری تشویق‌تان می‌کنند. جمله‌هایی مانند «من کافی هستم»، «به رؤیاهایم ایمان دارم» یا «توان عبور از این لحظه را دارم» نمونه‌هایی از این تأییدها هستند.

پژوهش‌ها نشان داده‌اند که تأییدهای مثبت کارکردهای مهمی دارند؛ از جمله:

* افزایش اعتماد به نفس

* گسترش دیدگاه

* کاهش اثر رویدادهای منفی

* تقویت نگرش خوش‌بینانه

این تأییدها به افراد کمک می‌کنند تا واقعیت را بپذیرند و با جرأت‌مندی و انعطاف‌پذیری، به آن پاسخ دهند و شجاعت امتحان مسیرهای جدید را پیدا کنند.

۲. زیاد در آن غرق نشوید.

به خودتان زمان بدهید تا احساسات‌تان را تخلیه کنید. ورزش کنید، فیلم ببینید و با خانواده باشید. اگر لازم بود، از یک مشاور یا کوچ کمک بگیرید. اما اجازه ندهید ناامیدی تمام ذهن‌تان را تسخیر کند. وقتی احساسات‌تان کمی آرام‌تر شد، برای مرحله بعد برنامه‌ریزی کنید.

۳. ذهنیت خود را بازسازی کنید.

با فاصله گرفتن از ماجرا، سعی کنید از زاویه‌ای دیگر به آن نگاه کنید. مثلاً اگر اخراج شده‌اید، شاید لازم است اشتباهات‌تان را اصلاح کنید. اگر اخراج بی‌دلیل بوده، به دنبال محیط سالم‌تری باشید. گاهی اوقات شاید بتوانید به این موقعیت به عنوان یک موهبت نگاه کنید: فرصتی ایجاد

شده تا بر توانمندی‌های واقعی‌تان تمرکز کنید و وقت و انرژی‌تان را صرف کارهایی کنید که دوست‌شان دارید.

در مسیر عبور از ناامیدی، اغلب وارد قلمروهای ناشناخته می‌شویم. این مسیر جدید، همراه با ترس و تردید است. در مواجهه با این ترس‌ها، تغییر دیدگاه می‌تواند کمک‌کننده باشد یعنی **معنایی جدید به اتفاقات جاری بدهیم.**

۴. از تجربه درس بگیرید.

بیشتر ناامیدی‌ها از **انتظارات برآورده‌نشده** سرچشمه می‌گیرند. ما نتایج، اهداف و برنامه‌هایی را در ذهن داریم و انتظار داریم که محقق شوند. ما درباره‌ی افراد و موقعیت‌ها نیز انتظاراتی داریم. وقتی آن‌ها محقق نمی‌شوند، ناامیدی پدید می‌آید.

از خودتان بپرسید: «از این اتفاق چه چیزی می‌توانم یاد بگیرم؟» شاید انتظارات‌تان خیلی بالا بوده یا مهارت‌هایی نیاز به ارتقا دارند.



دوره‌های حرفه‌ای یا بازخورد گرفتن می‌تواند به رشد شما کمک کند.

پرسیدن سوالاتی بزرگ از خودمان و دیگران، به ما کمک می‌کند تا فرایند بازسازی را آغاز کنیم. سوالاتی مانند:

* توانمندی‌های کلیدی من چیست و در این مرحله می‌خواهم چگونه از آن‌ها استفاده کنم؟
* از مسیر شغلی یا زندگی شخصی خود چه انتظاراتی دارم؟

* چه عواملی برای من شادی‌آفرین هستند؟
* زمانی که در بهترین حالت خود قرار دارم، معمولاً در حال انجام چه فعالیت‌هایی هستم؟
* دیگران من را در چه موقعیت‌هایی در بهترین حالت خود توصیف می‌کنند؟
* در واکنش به این موقعیت، چه اقدام سازنده‌ای انجام خواهم داد؟

در دل واژه‌ی «question» (سؤال)، واژه‌ی «quest» (جست‌وجو) نهفته است. زمانی که فرآیند پرسش‌گری را آغاز می‌کنیم، درواقع جست‌وجوی پاسخ را شروع کرده‌ایم.

۵. برای بازگشت برنامه‌ریزی کنید.

پس از پذیرش تجربه، گام بعدی را مشخص کنید. مثلاً بعد از رد شدن ترفیع، رزومه‌تان را به روزرسانی کنید یا از مدیرتان بخواهید راه‌های ارتقای آینده را به شما بگوید.

۶. اعتماد به نفس‌تان را حفظ کنید.

ارزش شما فقط به شغل‌تان وابسته نیست. به بخش‌های دیگر زندگی‌تان نگاه کنید: دوستان، خانواده و علاقه‌ها. به یاد داشته باشید: این فقط یک بخش کوچک از مسیر شغلی شماست.

۷. انتظارات واقع‌بینانه تنظیم کنید.

به جای ناامیدی مداوم، اهداف کوچک و

واقع‌بینانه تعیین کنید. با گام‌های کوچک جلو بروید و خواهید دید که چقدر پیشرفت کرده‌اید.

۸. به‌خاطر داشته باشید تنها نیستید.

ناامیدی شغلی برای همه اتفاق می‌افتد. ورزشکاران قهرمانی را می‌بازند، مدیران اجرایی اخراج می‌شوند. این تجربه‌ها بخشی از مسیر هستند، نه پایان آن.

تنها راه عبور، از دل ماجراست

ناامیدی و شکست‌های جدی، بخشی طبیعی از هر مسیر حرفه‌ای هستند. نحوه‌ی پاسخ ما به این شکست‌هاست که تفاوت ایجاد می‌کند. به‌خاطر بسپارید، هیچ جدول زمانی مشخصی برای بهبود و بازسازی پس از ناامیدی وجود ندارد. هیچ‌کس نیز نمی‌تواند واقعاً به شما بیاموزد چگونه با ناامیدی کنار بیایید- باید خودتان آن را تجربه کنید. این مسیر ممکن است سخت باشد، اما شما تاب‌آورتر از آن هستید که فکر می‌کنید.

با یادگیری از اشتباهات، درک بهتر خواسته‌ها و کمک به دیگران، تبدیل به فردی قوی‌تر و بالغ‌تر خواهید شد.

نگه‌داشتن حسرت گذشته مثل نگه‌داشتن آتش در دست است؛ فقط خودتان را می‌سوزانید. هرچه زودتر آن را رها کنید، زودتر می‌توانید بهبود پیدا کنید و گام بعدی را بردارید.

برگرفته از:

1. Learn to let it go: how to deal with career disappointment, Elizabeth Perry, BetterUp, 2022.
2. How to Reboot After Disappointment at Work, Julien C. Mirivel, Julie Allison, GreaterGood Magazine, 2024.





ساناز نجد

کوچ رهبران و مدیران اجرایی



نقش رهبری در توسعه عملکرد تیم‌ها پس از بحران: بازسازی درونی سازمان

بحران‌ها، سازمان‌ها را در موقعیت‌هایی غیرقابل پیش‌بینی قرار می‌دهند و ظرفیت‌های رهبری و تاب‌آوری تیم‌ها را به شدت می‌آزمایند. پس از بحران، تیم‌ها نه تنها باید از پیامدهای فوری عبور کنند، بلکه نیاز به ترمیم زخم‌های عاطفی، روانی و عملیاتی درونی دارند. این مقاله به بررسی نقش رهبری در بهبود عملکرد تیم‌ها پس از بحران و بازسازی درون‌سازمانی می‌پردازد و چارچوبی جامع برای رهبران ارائه می‌دهد تا بتوانند به شکل مؤثر تیم‌های خود را هدایت کرده و ظرفیت‌های جدیدی برای رشد پایدار ایجاد کنند.

رهبری در بحران تنها محدود به مدیریت شرایط اضطراری نیست، بلکه هدایت تیم‌ها در ابهام، بازگرداندن اعتماد و بازسازی قابلیت‌های سازمانی را شامل می‌شود. رهبران، نقشی حیاتی در تعیین مسیر سازمان پس از بحران دارند و باید با چشم‌انداز روشن، ارتباط شفاف و تصمیم‌گیری قاطع، سازمان را از مرحله واکنش به مرحله بازسازی منتقل کنند.

ماهیت بحران و پیامدهای آن بر تیم‌ها

بحران‌ها باعث بروز عدم قطعیت، ترس، از دست دادن کنترل و آشفتگی احساسی می‌شوند. پیامدهای کلیدی برای تیم‌ها عبارتند از:

* فرسودگی عاطفی و کاهش احساس امنیت

روانی: فرسودگی عاطفی، حالتی از خستگی ذهنی و روانی است که در پی فشارهای

طولانی‌مدت و مزمن به‌ویژه در بحران‌ها ایجاد می‌شود. اعضای تیم ممکن است احساس بی‌انگیزگی، بی‌تفاوتی یا خستگی مزمن داشته باشند. در چنین شرایطی، احساس امنیت روانی نیز کاهش می‌یابد؛ به‌طوری که کارکنان نگرانند نتوانند آزادانه نظر دهند، اشتباه کنند یا نگرانی‌های خود را بدون ترس از قضاوت یا پیامدهای منفی بیان کنند.

* **شکاف در کانال‌های ارتباطی:** در دوران بحران، معمولاً سرعت رخدادها از توانایی سیستم‌های ارتباطی سازمان پیشی می‌گیرد. این امر باعث ایجاد سردرگمی، انتشار اطلاعات ناهماهنگ و بروز شایعات می‌شود. تیم‌ها ممکن است ندانند از چه کسی باید اطلاعات بگیرند یا چگونه پاسخگوی تغییرات باشند.

* **افت اعتماد و روحیه همکاری:** بحران‌ها می‌توانند اعتماد بین اعضای تیم، یا بین تیم و مدیران را کاهش دهند. اگر اعضا احساس کنند که اطلاعات از آن‌ها پنهان می‌شود یا تصمیمات ناعادلانه اتخاذ شده است، حس تعلق کاهش می‌یابد و همکاری جای خود را به رقابت یا انزوا می‌دهد.

* **ابهام در اهداف و مسئولیت‌ها:** در فضای بحرانی، ساختارها دچار اختلال می‌شوند و اولویت‌ها به سرعت تغییر می‌کنند. این امر باعث سردرگمی در میان اعضای تیم می‌شود، به‌طوری که ممکن است ندانند وظایف‌شان چیست، چه چیزهایی اولویت دارد و چگونه باید هماهنگ عمل کنند.

* **مقاومت در برابر تغییر و نوآوری:** پس از تجربه فشار و ترس ناشی از بحران، بسیاری از



کارکنان تمایل دارند به وضعیت قبلی بازگردند و در برابر تغییر مقاومت می‌کنند. این روحیه می‌تواند مانعی برای اجرای راهکارهای جدید، بهبود فرآیندها و افزایش بهره‌وری باشد.

نقش‌های کلیدی رهبری در توسعه عملکرد پس از بحران
رهبری مؤثر پس از بحران شامل نقش‌های زیر است:

۱- ارائه چشم‌انداز و راهبرد

رهبران باید مسیر بازسازی را مشخص کرده و اهداف کوتاه‌مدت و بلندمدت را شفاف‌سازی کنند. وجود یک تصویر روشن از آینده، باعث کاهش سردرگمی و افزایش تمرکز تیم بر هدف مشترک می‌شود.

۲- ارتباط‌گر و همدل

رهبران باید ارتباطات مستمر، شفاف و دوسویه



احساسات تیم.

فاز ۳: همسوسازی چشم‌انداز و اهداف

- * مشارکت تیم در بازتعریف اولویت‌ها و شاخص‌های موفقیت.
- * ترسیم نقشه راه بازسازی سازمان.

فاز ۴: ظرفیت‌سازی و نوآوری

- * ارائه آموزش‌های مهارتی برای افزایش انعطاف‌پذیری.
- * تشویق به راهکارهای خلاقانه و همکاری بین‌بخشی.
- * جشن گرفتن دستاوردهای کوچک برای حفظ انگیزه.

فاز ۵: یادگیری پایدار و آمادگی آینده

- * مستندسازی درس‌آموخته‌ها و به‌روزرسانی برنامه‌های واکنش به بحران.
- * ایجاد فرهنگ تاب‌آوری و بهبود مستمر.
- * تقویت شبکه تیم‌ها برای واکنش سریع در بحران‌های آینده.

راهبردهای عملی برای رهبران

۱. **ارتباط مؤثر و مداوم:** رهبران باید اطلاعات مهم و به‌روز را با شفافیت، تکرار و از طریق کانال‌های مختلف به تیم منتقل کنند. این ارتباط منظم از سردرگمی جلوگیری کرده و حس اطمینان را تقویت می‌کند.

۲. **واگذاری تصمیم‌گیری به تیم‌ها** به جای تمرکز تمام تصمیم‌گیری‌ها در سطح بالا، باید اختیار عمل به تیم‌ها داده شود تا سریع‌تر و با انگیزه بیشتر وارد عمل شوند. این اعتمادسازی، روحیه مسئولیت‌پذیری را تقویت می‌کند.

۳. **توجه به رفاه کارکنان:** رهبران باید به ابعاد انسانی بحران توجه ویژه داشته باشند؛ از جمله

با اعضای تیم داشته باشند و با گوش دادن فعال، به نگرانی‌ها، ترس‌ها و نیازهای احساسی افراد پاسخ دهند. این رفتار نقش مهمی در بازسازی اعتماد و ایجاد همدلی دارد.

۳- تصمیم‌گیرنده و نوآور

در شرایط پس از بحران، رهبر باید همزمان با تصمیم‌گیری سریع و کارآمد، زمینه‌ساز نوآوری و تفکر خلاق باشد. توانایی در ریسک‌پذیری منطقی و تشویق تیم به ارائه راه‌حل‌های جدید، روند بازسازی را تسریع می‌کند.

۴- ایجادکننده امنیت روانی

رهبران باید فضایی امن ایجاد کنند که در آن اعضای تیم بدون ترس از سرزنش یا توبیخ، دیدگاه‌ها، اشتباهات و نگرانی‌های خود را مطرح کنند. این امنیت روانی پایه‌ای برای رشد، یادگیری و مسئولیت‌پذیری در تیم است.

۵- الگوی تاب‌آوری و خودمراقبتی

رهبرانی که در مواجهه با بحران، آرامش، پایداری احساسی و مراقبت از خود را نشان می‌دهند، الگوی رفتاری مثبتی برای تیم ایجاد می‌کنند. آن‌ها با مدیریت استرس و حفظ تعادل روانی خود، روحیه تیم را تقویت می‌کنند.

چارچوب پیشنهادی برای توسعه عملکرد تیم پس از بحران

فاز ۱: ارزیابی و تثبیت

- * شناسایی اثرات بحران بر افراد، فرآیندها و عملکرد.
- اولویت‌بندی ایمنی، حمایت روانی و ارتباطات باز.

فاز ۲: بازسازی اعتماد و ارتباطات

- * برگزاری جلسات شهود فعال.
- * شفاف‌سازی جریان اطلاعات و پذیرش





و تقویت ظرفیت‌های تیمی است. رهبران باید همزمان به ابعاد احساسی و عملیاتی بحران بپردازند، اعتمادسازی کنند، فرهنگ یادگیری ایجاد نمایند و آمادگی سازمانی را برای بحران‌های آتی افزایش دهند. استفاده از رویکردهای همدلانه، تصمیم‌گیری قاطع و ایجاد محیطی امن و شفاف می‌تواند عملکرد تیم را به سطحی بالاتر از پیش از بحران برساند.

منابع:

1. Leadership in Crisis: Strategies for Resilience, Growth Catalysts Team, 2024.
2. Leadership in a Crisis: Responding to the Coronavirus Outbreak and Future Challenges, D'Auria, G., & De Smet, A., McKinsey & Company, 2020.
3. The Role of Leadership in a Crisis, Anonymous, 2024.
4. How to Lead Through a Crisis, Center for Creative Leadership, 2025.

فراهم کردن امکانات سلامت روان، انعطاف در زمان کار و نشان دادن نگرانی واقعی نسبت به وضعیت زندگی اعضای تیم.

۴. رهبری مثبت و اصیل: داشتن نگرش مثبت همراه با صداقت در گفتار و رفتار، از ویژگی‌های رهبران اصیل است. این نگرش به تیم امید و انگیزه داده و در شرایط سخت، آن‌ها را به ادامه مسیر تشویق می‌کند.

۵. مراقبت از خود: رهبران باید مراقب سلامت روان و جسم خود باشند تا بتوانند به درستی نقش خود را ایفا کنند. مدیریت استرس، تعیین مرزهای مشخص و حفظ تعادل کاری زندگی برای پایداری نقش رهبری حیاتی است.

نتیجه‌گیری

رهبری پس از بحران تنها بازگرداندن شرایط گذشته نیست، بلکه فرصتی برای تحول، نوآوری



هدیه روحانی

کوچ کشف درون و روشنائی مسیر زندگی



طرز فکر کوچینگ

«طرز فکر کوچینگ»^۱ تنها به مهارت‌های هدایت یا کوچینگ محدود نمی‌شود. فرد برای تبدیل شدن به یک کوچ بزرگ، همواره با موانعی روبه‌روست؛ اما آنچه در این مسیر اهمیت بیشتری دارد، نه فقط کارهایی است که انجام می‌دهد، بلکه طرز تفکر اوست. وقتی فرد شروع به فکر کردن مانند یک کوچ کند، تکنیک‌های کوچینگ به‌صورت طبیعی و از طریق فرآیندی خودجوش آشکار می‌شوند و به نتایج مثبتی می‌انجامند.

در این مقاله، به ارائه‌ی هشت تکنیک طلایی کوچینگ می‌پردازیم:

۱. رویکرد «قرص احمق» را بپذیرید: بگذارید مراجع بدرخشد.

تلاش برای باهوش بودن را متوقف کنید. تلاش برای حل چالش مراجع را متوقف کنید. تلاش برای فهمیدن همه چیز را متوقف کنید.

نقش خود را دوباره تعریف کنید. به عنوان یک کوچ، وظیفه اصلی شما نمایش هوش یا مهارت‌های حل مسئله نیست. بلکه هدف شما تسهیل درخشش و خلاقیت مراجع است. به‌طور استعاری با «قرص احمق» خوردن، فضایی برای مراجع ایجاد می‌کنید تا فکر کند، پردازش کند و به راه‌حل‌های خود برسد.

مقاومت در برابر تطبیق الگوها. مغز انسان به‌طور طبیعی به دنبال اتصال اطلاعات جدید با الگوهای آشنا است. اما در کوچینگ، این تمایل

می‌تواند غیرسازنده باشد. به جای تلاش برای جا دادن وضعیت مراجع در چارچوب‌های ذهنی موجود خود، اجازه دهید دیدگاه منحصر به فرد او بدون پیش‌فرض‌ها گسترش یابد.

تمرکز بر حال. به جای فکر کردن به چندین قدم جلوتر، بر حضور کامل با مراجع تمرکز کنید. این رویکرد به شما اجازه می‌دهد به نیازها و افکار فوری آن‌ها به‌طور اصیل پاسخ دهید و رابطه کوچینگ مؤثرتری ایجاد کنید.

۲. دیدگاه سینمایی را بپذیرید: مراجع شما قهرمان است.

مراجعان پیروزی‌های زیادی کسب می‌کنند و دیدن آن‌ها در این مسیر لذت‌بخش است. کوچینگ را به عنوان یک فیلم ماجراجویی ببینید. مراجع خود را به عنوان قهرمان داستان خود تصور کنید که با چالش‌ها روبرو می‌شود و موانع را پشت سر می‌گذارد. نقش شما این نیست که قهرمان باشید، بلکه حضور حمایتی در مسیر آن‌ها است.

اعتماد به مراجع خود را حفظ کنید. همان‌طور که به جیمز باند^۲ یا جیسون بورن^۳ اعتماد دارید که در نهایت پیروز خواهند شد، به توانایی مراجع خود برای غلبه بر چالش‌هایشان ایمان داشته باشید. این باور، فضایی مثبت ایجاد می‌کند که رشد و پیشرفت را تشویق می‌کند.

مقاومت در برابر نجات دادن. وقتی مراجعان با چالش‌های بزرگی روبرو می‌شوند، ممکن است وسوسه شوید که وارد عمل شوید و «روز را نجات دهید». اما اجازه دادن به مراجعان برای

۲ - James Bond

۳ - Jason Bourne

۱ - Coaching Mindset



کار کردن بر روی مشکلات خود برای رشد و توسعه شخصی آن‌ها حیاتی است. وظیفه شما تسهیل است، نه حل کردن.

۳. سوالات را ساده و ابتدایی نگه دارید.

سوالات ابتدایی دعوت‌های قدرتمندی برای مراجع هستند تا چیزی را کشف کنند.

ساده‌گرایی را بپذیرید. از پردازش بیش از حد افکار خود قبل از پرسیدن سوالات خودداری کنید. اغلب، اولین و ساده‌ترین سوالی که به ذهن می‌رسد، قدرتمندترین سوالی است که می‌توانید بپرسید.

نمونه‌هایی از سوالات ابتدایی:

- * برداشت شما از این موضوع چیست؟
- * به نظرتان، بهتر است از کجا شروع کنیم؟
- * فکر می‌کنید الان در کجای این گفتگو قرار داریم؟
- * در این باره، چه چیزی برایتان واقعاً اهمیت دارد؟
- * چه راهی را برای باز کردن این بحث مناسب می‌دانید؟
- * به نظرتان، فرآیند تصمیم‌گیری باید چگونه پیش برود؟
- به قدرت سادگی اعتماد کنید. این سوالات ساده مراجعان را دعوت می‌کنند تا به طور عمیق‌تری به افکار و احساسات خود بپردازند و اغلب به بینش‌ها و پیشرفت‌های عمیقی منجر می‌شوند.

۴. به ایده‌های مراجع خود «بله» بگویید.

هر چه مراجع شما می‌گوید، فقط با آن همراه شوید. با مثبت‌اندیشی، کنجکاوی و روحیه «بله» همراه شوید.

ایجاد فضای امن. با پذیرش نگرش «بله»، محیطی ایجاد می‌کنید که مراجعان احساس

امنیت کنند تا خود را آزادانه بیان کنند. این باز بودن تفکر خلاق و ریسک‌پذیری را تشویق می‌کند.

اجتناب از قضاوت. از ارزیابی یا انتقاد فوری از ایده‌های مراجع خودداری کنید. به جای آن، هر پیشنهاد را با کنجکاوی و باز بودن بررسی کنید و با هم به پتانسیل آن بپردازید.

ایجاد اعتماد. وقتی مراجعان احساس می‌کنند که ایده‌هایشان مورد استقبال و ارزش‌گذاری قرار می‌گیرد، رابطه کوچینگ تقویت می‌شود. این اعتماد به مکالمات معنادارتر و مؤثرتر منجر می‌شود.

۵. کنجکاوی واقعی را پرورش دهید.

به عنوان یک کوچ، باید نوعی کنجکاوی مثبت و متمرکز بر مراجع را نشان دهید. **قضاوت را به تعویق بیندازید.** با هر تعامل مراجع با دیدگاهی تازه برخورد کنید و پیش‌فرض‌ها یا فرضیات را کنار بگذارید. این موضع باز، به اکتشاف و درک عمیق‌تر کمک می‌کند.

سوالات اکتشافی بپرسید. به جای فرضیات، سوالاتی بپرسید که مراجع را دعوت به بررسی عمیق‌تر افکار و احساسات خود کند. برای مثال، «نظر شما در مورد آن چیست؟» یا «اکنون چگونه به آن فکر می‌کنید؟»

ناشناخته‌ها را بپذیرید. به رسمیت بشناسید که «ندانستن» یک موقعیت قدرتمند در کوچینگ است. این به شما اجازه می‌دهد تا با کنجکاوی واقعی و باز بودن به امکانات جدید به هر موقعیت نزدیک شوید.

۶. به راهنمایی مراجع خود اعتماد کنید.

«به نظر می‌رسد این موضوع واقعاً برایتان مهم است؛ فکر می‌کنید بهترین راه برای شروع گفتگو درباره‌اش چیست؟»

مراجع خود را توانمند کنید. به رسمیت بشناسید که مراجع شما کارشناس زندگی و تجربیات خود است. به توانایی آن‌ها در هدایت فرآیند کوچینگ به‌طور مؤثر اعتماد کنید.

با عدم قطعیت راحت باشید. وقتی در مورد جهت مکالمه مطمئن نیستید، اشکالی ندارد که از مراجع راهنمایی بخواهید. این رویکرد همکاری، جنبه شراکت کوچینگ را تقویت می‌کند.

انعطاف‌پذیر بمانید. آماده باشید تا براساس نیازها و ترجیحات مراجع خود تغییر مسیر دهید. این سازگاری اطمینان می‌دهد که فرآیند کوچینگ برای مراجع، مرتبط و ارزشمند باقی می‌ماند.

۷. از جنبه تاریک همدلی اجتناب کنید.

همدلی بیش از حد شما را در کفش‌های مراجع قرار می‌دهد و به شما اجازه می‌دهد احساسات، افکار و دیدگاه مراجع را تجربه کنید. در حالی که ممکن است این موضوع به نظر چیز خوبی بیاید، واقعاً این‌طور نیست؛ زیرا در این صورت هیچ کمکی عینی به مراجع ارائه نمی‌دهید.

دیدگاه را حفظ کنید. در حالی که همدلی در ایجاد رابطه مهم است، همدلی بیش از حد می‌تواند قضاوت شما را تیره کند. سعی کنید دیدگاه مراجع خود را بدون درگیر شدن در احساسات آن‌ها درک کنید.

دیدگاه‌های جدید را دعوت کنید. از عینیت خود برای کمک به مراجعان در دیدن وضعیت‌هایشان از زوایای مختلف استفاده کنید. این «دیدگاه بالکن» می‌تواند به بینش‌ها

و راه‌حل‌های تازه منجر شود.

تمرکز بر حرکت به جلو. به یاد داشته باشید که هدف کوچینگ کمک به مراجعان در پیشرفت به سوی اهدافشان است. به اندازه کافی فاصله احساسی را حفظ کنید تا مکالمه را سازنده و راه‌حل‌محور نگه دارید.

۸. خلاقیت را مانند کودکی با مداد رنگی آزاد کنید.

کوچ‌ها از مراجعان دعوت می‌کنند تا متفاوت فکر کنند، چیزهایی بسازند، خلاق باشند، آزمایش کنند و از جعبه خسته‌کننده‌ی معمولی خارج شوند.

خلاقیت را بپذیرید. با روحیه بازیگوش و تخیلی یک کودک به هر جلسه کوچینگ نزدیک شوید. این ذهنیت تفکر نوآورانه و حل مسئله را تشویق می‌کند.

رویکرد خود را سفارشی کنید. از تکیه بیش از حد بر سوالات یا تکنیک‌های از پیش فرموله شده خودداری کنید. در عوض، روش‌های خود را برای تطبیق با نیازها و شرایط منحصر به فرد هر مراجع تطبیق دهید.

آزمایش را تشویق کنید. محیطی را ایجاد کنید که در آن مراجعان احساس آزادی کنند تا ایده‌ها و راه‌حل‌های غیرمتعارف را کشف کنند. این باز بودن می‌تواند به بینش‌های پیشگامانه و تغییرات تحول‌آفرین منجر شود.

منبع:

* کتاب طرز فکر کوچینگ: ۸ روش برای اینکه مانند یک کوچ فکر کنید، چد هال، انتشارات زهره علوی، ۱۴۰۱.





این تصویر چه پیامی برای بیننده دارد؟

✉ Leadwayhub24@gmail.com

رسول بهزادپور
کوچ شور زندگی و توسعه فردی

