

الهدى للرحمن الرحيم

سرشناسه: شیدایی پور، محسن، ۱۳۶۱-
عنوان و نام پدیدآور: بهشت استارت آپ‌ها - جلد ۴ - فوت و فن اقتصاد در بیزینس مدل و پلن / نویسنده و مشاور: مهندس محسن شیدایی پور؛ استاد مشاور: دکتر سید مصطفی صفاری، استاد مشاور: دکتر رضا سیفی، ویرایش فنی: کاظم عابدینی مطلق، صفحه‌آرا: مهندس داود عبادی فرد.
مشخصات نشر: تهران: آفرینه، ۱۴۰۱.
مشخصات ظاهری: ۴۰۸ ص؛ ۱۴/۵ × ۲۱/۵ س.م.
وضعیت فهرست نویسی: فیپا - شابک: ۰-۱۵-۷۷۹۱-۶۲۲-۹۷۸
موضوع: شرکت‌های اقتصادی جدید -- ایران - business enterprises - Iran New
کسب و کار - ایران -- آموزش Business education - Iran
رده‌بندی کنگره: ۵/۵۳۸۲۴۴۴/۵ رده‌بندی دیویی: ۳۳۱/۷۰۲۰۹۵۵ شماره کتابشناسی ملی: ۸۸۲۵۴۰۳ کد پیگیری: ۸۸۲۶۶۹

بهشت استارت آپ‌ها (جلد چهارم)

فوت و فن کوچینگ و منابع انسانی

نویسنده و مشاور: مهندس محسن شیدایی پور

استاد مشاور: دکتر محمود آسیاچی

استاد مشاور: دکتر جبار باباشاهی

صفحه‌آرا: مهندس داود عبادی فرد

ویرایش فنی: کاظم عابدینی مطلق

طراح: احسان محمد مرادی

چاپ و صحافی: مجتمع چاپ و صحافی مدرن: بشارت (۰۹۱۲۱۵۳۴۹۵۱)

ناشر: آفرینه / نوبت چاپ: اول / سال چاپ: ۱۴۰۱ / تیراژ: ۵۵۰ جلد

قیمت: ۳۷۶ هزار تومان

شابک: ۲-۱۱-۷۷۹۱-۶۲۲-۹۷۸ ■ شابک دوره ۸ جلدی: ۷-۱۶-۷۷۹۱-۶۲۲-۹۷۸

شماره مجوز از وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی: ۶۳۶۸۲۵-۳۳۷۷۰-۹-۰ ■ کد پیگیری: ۲۳۰۲۵۲۲

مدیریت آموزش عالی بازگانی: مهندس حسن محمدی مبارز و خانم زهرا شادنوش

پرسنل آموزشگاه: خانم سیده مریم رضوی و خانم نرگس فراهانی

وب سایت مرکز آموزش بازگانی: WWW.QBTC.IR ■ اینستاگرام: Startups.paradise

وب سایت نویسنده: WWW.SHEIDAEIPOOR.IR ■ ایمیل: INFO@SHEIDAEIPOOR.IR

توزیع و پخش شوکوبوک: تهران/خ شریعتی/ پ ۱۷۶ - شماره تماس: ۰۹۱۲۳۵۳۱۶۰۶

کتاب حاضر در کتابخانه ملی به ثبت رسیده است و هرگونه کپی و الگوبرداری از

کتاب تخلف بوده و پیگرد قانونی دارد.

بهشت استارت آپها

(جلد چهارم)

فوت و فن کوچینگ و منابع انسانی

نویسنده و مشاور: مهندس محسن شیدایی پور
اساتید مشاور: دکتر محمود آسیاچی و دکتر جبار باباشاهی

تقدیم به:

همه کسب و کارهای کوچک و بزرگ، بازارایابان، فروشندگان و
علاقه‌مندان به بیزینس و تجارت بین‌الملل و به ویژه مرکز آموزش
بازرگانی استان قم

🔹 کیفیت زندگی را با تغییرات در خود تجربه کنید.

🔹 تغییرات را با آموزش و یادگیری ممکن سازید.

🔹 آموزش و یادگیری در کسب و کار را از بهشت استارت‌آپ‌ها بخواهید.

فهرست مطالب

۱۳	مقدمه نویسنده
۱۵	تعهد نویسنده
۱۷	فصل اول: کوچینگ یا مربیگری
۱۸	موقّیّت پایدار کسب و کار
۱۸	ویژگی فرد توانمند
۱۹	علّت موقّیّت فرد توانمند
۲۰	مربیگری در کسب و کار
۲۱	فرایند آموزش در کسب و کار
۲۲	کاربرد یادگیری
۲۳	مهارت‌های ارتباطی در آموزش
۲۴	انواع ارتباط در آموزش
۲۶	کوچینگ موفّق coaching
۲۸	نقش کوچ در فرایند کوچینگ
۲۹	نقش فرد تحت کوچ
۳۰	جلسه مربیگری
۳۱	مثبت‌نگری در کوچینگ
۳۲	اقدامات کوچ مثبت‌نگر
۳۴	اعتماد بنفس در کوچینگ
۳۵	موانع اعتماد بنفس
۳۶	قدرت باور در اعتماد بنفس
۳۸	خلق اعتماد بنفس

۳۹	افزایش اعتماد بنفس.....
۴۲	علائم کمبود اعتماد بنفس.....
۴۴	تکنیک اعتماد بنفس در مدیران.....
۴۵	مرتب‌گری هوشمند.....
۴۶	اصول مرتب‌گری.....
۴۷	مسئولیت مرتبی.....
۴۸	فرایند مرتب‌گری اسمیت.....
۴۹	دلایل رشد مرتب‌گری.....
۵۱	مدل‌های فرایند مرتب‌گری.....
۵۲	قوانین طلایی مرتب‌گری.....
۵۳	مرتب‌گری مدیران.....
۵۴	روش‌های مرتب‌گری.....
۵۶	سازمان مرتب‌گرا.....

فصل دوم: منتورینگ یا مشاور..... ۵۹

۶۰	منتور، مشاور، مرشد Mentoring.....
۶۱	نقش و ویژگی‌های مشاور.....
۶۲	مهارت‌های مشاور.....
۶۳	تفاوت مشاور با مرتبی.....
۶۳	تفاوت مرتبی با مشاور.....
۶۵	تفاوت منتورینگ و کوچینگ.....
۶۶	مشترکات منتورینگ و کوچینگ.....
۶۸	کوچینگ مؤثر.....
۶۹	پرسش‌های مؤثر کوچینگ.....
۷۴	اصول اخلاقی کوچینگ در ICF.....
۷۶	رفتار حرفه‌ای عمومی در ICF.....
۷۹	تضاد منافع در ICF.....
۸۰	رفتار حرفه‌ای با مراجعان در ICF.....

۸۲ حریم خصوصی و رازداری در ICF
۸۳ ادامه دادن به پیشرفت در ICF
۸۴ تعهد اخلاقی در ICF

فصل سوم: شناخت منابع انسانی ۸۵

۸۶ منابع انسانی
۸۷ منابع انسانی در زنجیره ارزش
۸۸ دغدغه‌های منابع انسانی
۹۰ مزیت رقابتی در منابع انسانی
۹۱ تفاوت‌های منابع انسانی
۹۳ توانایی‌های منابع انسانی
۹۴ منابع انسانی براساس شخصیت
۹۸ تقسیم محیط‌های کار
۹۹ تعامل در منابع انسانی
۱۰۱ منابع انسانی براساس تیپ
۱۰۳ مدیریت منابع انسانی
۱۰۵ مسئولیت‌های منابع انسانی
۱۰۶ یکپارچگی سیستم‌های منابع انسانی
۱۰۸ استراتژی منابع انسانی
۱۰۹ استراتژی معماری منابع انسانی
۱۱۱ تدوین استراتژی منابع انسانی
۱۱۳ تعامل در انتخاب نیروی انسانی
۱۱۴ رویکردهای طراحی مشاغل
۱۱۷ خودکارسازی مشاغل
۱۱۸ پتانسیل خودکارسازی
۱۲۰ مزایای خودکارسازی
۱۲۴ خودکارسازی شغل Automation

نقش و مزیت اتوماسیون‌ها Automation ۱۲۸

اتوماسیون اداری Office Automation ۱۳۲

فصل چهارم: فعالیت‌های منابع انسانی ۱۳۵

تجزیه و تحلیل شغل ۱۳۶

برنامه‌ریزی نیروی انسانی ۱۳۸

تقسیم کارها براساس نیروها ۱۳۹

وظایف شغلی ۱۴۱

وظایف مدیر خوب ۱۴۳

وظایف کارشناس فروش ۱۴۵

عوامل مؤثر بر رفتار فردی در تیم ۱۴۷

تیم‌سازی به سبک بلبین Belbin ۱۴۹

نقش‌های تفکر محور تیمی بلبین ۱۵۰

نقش‌های تیمی عمل‌گرا در مدل بلبین ۱۵۳

نقش‌های تیمی مردم محور در مدل بلبین ۱۵۷

خلاصه مدل نقش‌های تیمی بلبین Belbin ۱۶۰

نیازهای منابع انسانی ۱۶۱

فرایند برنامه‌ریزی نیروی انسانی ۱۶۲

مدل مازاد و کمبود منابع انسانی ۱۶۶

همکاری تمام وقت ۱۶۹

همکاری پاره‌وقت ۱۷۱

دغدغه‌های فرایند جذب ۱۷۵

مشکلات و کمبود نیروی جذبی ۱۷۷

مراحل جذب و استخدام ۱۷۹

گرفتن نیروی جذبی و استخدامی ۱۸۰

فرایند جذب توسط سیستم ۱۸۴

سیاست‌های استخدامی ۱۸۶

۱۸۸	شیوه‌های جذب سنتی.....
۱۸۹	شیوه‌های جذب مدرن.....
۱۹۲	پیام کارمندیابی.....
۱۹۵	روش‌های کارمندیابی.....
۱۹۷	برند کارفرمایی.....
۱۹۹	ابزارهای ارزیابی استخدام.....
۲۰۲	تصمیم‌گیری درباره انتخاب متقاضی.....
۲۰۳	تصمیم‌گیری در انتخاب و انتصاب.....
۲۰۵	ماتریس راستی آزمایی.....
۲۰۶	فرم تقاضای شغلی Job Application Form.....
۲۰۷	رزومه‌های فعالیت Resume.....
۲۱۱	فرم تقاضای شغلی توسط کارجو.....
۲۱۵	مصاحبه برای استخدام.....
۲۱۷	نمونه فرم مصاحبه شغل.....
۲۱۹	شرح شغل Job Description.....
۲۲۱	مولفه‌های شرح شغل.....
۲۲۸	شرایط احراز شغل Job Specification.....
۲۳۱	مولفه‌های شرایط احراز شغل.....
۲۳۴	فرم ارزیابی مصاحبه استخدامی.....
۲۳۵	مدل جذب نیرو.....

فصل پنجم: قراردادهای ارزیابی‌های منابع انسانی..... ۲۳۷

۲۳۸	قرارداد اداره کار.....
۲۴۰	قرارداد کار دائمی.....
۲۴۲	قرارداد کار موقت.....
۲۴۴	حکم کارگزینی.....
۲۴۵	قراردادهای دائم و موقت.....

۲۴۷	Induction	معارفه و آشناسازی
۲۵۱		اجتماعی شدن نیرو
۲۵۳		مدیریت عملکرد و ارزیابی عملکرد
۲۵۷		عملکرد افراد
۲۵۸	Top Management	مدیران عالی
۲۶۰	Middle Management	مدیران میانی
۲۶۲	First Line Management	مدیران عملیاتی
۲۶۳		وظایف اصلی و مشترک مدیران
۲۶۴		سطوح عملکرد مدیریت
۲۶۷		ارزیابی عملکرد در کار
۲۶۹		فرم روش کمی
۲۷۰		فرم روش کیفی
۲۷۲		ارزیابی عملکرد افراد
۲۷۴		چارچوب کلی ارزیابی عملکرد
۲۷۵	MBO	ارزیابی عملکرد براساس اهداف
۲۷۷		ارزیابی عملکرد ۳۶۰ درجه
۲۸۰		ارزیابی عملکرد براساس حسابداری
۲۸۱		خطاهای ارزیابی عملکرد فردی
۲۸۳		چالش‌های ارزیابی عملکرد فردی
۲۸۴		اثربخشی سیستم‌های ارزیابی
۲۸۵	Jack Welch	نظرات جک ولش
۲۸۹		فصل ششم: حقوق‌ها و مزایای منابع انسانی
۲۹۰		پرداخت حقوق پایه
۲۹۲		لیست حقوق و تغییرات
۲۹۳		میزان حقوق وزارت کار
۲۹۶		حقوق وزارت کار با مدرک دیپلم

۲۹۸	لیست حقوق وزارت کار.....
۲۹۹	حقوق متخصصان توسعه.....
۳۰۱	مزایای کارمندان
۳۰۲	فرم مزایا از نظر قانون کار
۳۰۲	بسته پاداش
۳۰۴	ارزشیابی شغل.....
۳۰۷	حقوق از نظر سازمان‌ها و مدیران
۳۱۰	بیمه کارمندان در تأمین اجتماعی
۳۱۳	برنامه‌های رفاهی کارکنان
۳۱۶	لیست حقوق و مزایای گروهی
۳۱۷	لیست بیمه تأمین اجتماعی
۳۱۸	نمونه لیست مالیات.....
۳۱۹	سیستم‌های پرداخت حقوق.....
۳۲۱	آموزش منابع انسانی.....
۳۲۴	مدیریت مسیر شغلی
۳۲۵	پرداخت کارانه با سود دهی
۳۲۸	پرداخت کارانه با مزایا
۳۳۰	ابزارهای مدیریت منابع انسانی.....
۳۳۱	جانشین‌پروری استعدادها.....
۳۳۴	راهکارهای جانشین‌پروری
۳۳۶	سیستم اطلاعاتی منابع انسانی HRIS
۳۳۷	ماژول‌های اطلاعاتی منابع انسانی ERP.....
۳۳۸	سرمایه انسانی
۳۴۰	سیستم جامع منابع انسانی
۳۴۲	پیشخوان کارکنان
۳۴۳	ایمنی و بهداشت کارکنان.....
۳۴۵	ساخت اپلیکیشن برای شرکت.....

فصل هفتم: قوانین سهام ها و قراردادهای شرکتی و شراکتی ۳۴۹

- ۳۵۰ Dynamic Arrows تقسیم سهام داینامیک
- ۳۵۲ Mike Moyer متفکر داینامیک مایک مایر
- ۳۵۴ قوانین سهام داینامیک
- ۳۶۴ فرم جلسات برای کسب و کارها
- ۳۶۶ توافق نامه شرایط سرمایه گذاری
- ۳۷۴ قرارداد رهن سهام
- ۳۸۰ تعهدنامه رازداری
- ۳۸۸ خط مشی کیفیت محصولات
- ۳۹۰ مرام نامه (منشور اخلاقی)

مقدمه نویسنده

کارمندی که آموزش و کوچ نشده باشد در مسیر راه با موانع مواجه خواهد شد، مهم‌ترین بخش یک کسب و کار منابع انسانی می‌باشد، اگر می‌خواهید تضمین و سلامت در کار داشته باشید آموزش درست و هدفمند را برای پرسنل خود در مسیر کسب و کارتون قرار دهید تا درصد پیشرفت کارمندان خود را تجربه کنید، در این کتاب یاد خواهید گرفت که چگونه کارمندان و پرسنل خود را وفادار و ماندگار کنید.

مغز انسان یک ماشین مفهومی‌ست. آنچه که به عنوان مفهوم درک می‌کنید از روابطی ایجاد می‌شود که مغز میان دو یا چند تجربه به دست آورده است. ذهن دائماً در حال چرخش است و ارتباطات معنایی هر چه بیشتری را می‌سازد تا به درک محیط اطراف کمک کند. همه چیزهای مربوط به تجربیات، چه خارجی و چه داخلی باعث ایجاد ارتباط معنایی جدیدی در ذهن می‌شود. در معماری عقاید دو مشکل وجود دارد:

۱. مغز انسان ناقص است. آنچه که می‌بیند و می‌شنود سبب شده تا دچار اشتباه شود و موارد را به سادگی فراموش کرده و یا اشتباه نماید.

۲. هنگامی که برای خودتان یک مفهوم را می‌سازید، مغز به گونه‌ای عمل می‌کند که این مفهوم را نگه دارد. چون مفاهیمی که ذهن را می‌سازد به آن تعصب دارد و نمی‌خواهد آنها را رها کند، حتی اگر شواهدی ببیند که با مفاهیم شما تناقض داشته باشد. به همین علت اغلب موارد دیگر را نادیده می‌گیرید.

بیشتر مواردی که آنها را قبول و باور دارید، حاصل اشتباهات ذاتی و تعصبات موجود در مغز است.

بسیاری از باورهای انسان اشتباه هستند. ذهن انسان توده آشفته‌ای از نادرستی‌هاست و حتی ممکن است پذیرش این واقعیت برای شما ناراحت‌کننده باشد، ولی پذیرش این واقعیت، یک مفهوم فوق‌العاده مهم است.

در مسیر خطرات قطعیت احتیاط کنید و بدانید:

۱. به خودتان اعتماد کنید یا از حس غریزی‌تان پیروی کنید.

۲. عدم قطعیت ریشه تمام پیشرفت‌ها و رشدها می‌باشد.
۳. کسی که معتقد است همه چیز را می‌داند، هیچ چیز را یاد نمی‌گیرد.
۴. شما نمی‌توانید موضوع جدیدی را یاد بگیرید، مگر آنکه به ندانستن خودتان اعتراف کنید. هر چه بیشتر اعتراف کنید که نمی‌دانید، فرصت بیشتری برای یادگیری به دست می‌آوریم.
۵. ارزش‌های انسان دارای نواقصی هستند، اگر فرض کنید، آنها کامل و بی‌عیب هستند، در اصل خودتان را در یک چارچوب ذهنی خطرناک گرفتار ساخته‌اید و باعث ایجاد حق به جانی خواهید شد و از پذیرش مسئولیت اجتناب خواهید کرد.
۶. تنها راه حل مشکلات این است که اعتراف کنید اقدامات و باورهای شما تا این لحظه نادرست بوده و جوابگو نیستید.
۷. قدرت پذیرش اشتباه باید برای هر گونه تغییر یا رشد واقعی وجود داشته باشد.
۸. قبل از اینکه بتوانید ارزش‌ها و اولویت‌بندی‌ها را بررسی کنید و آنها را به صورت بهتر و سالم‌تری تغییر دهید، ابتدا باید خود را از قطعیت ارزش‌های فعلی دور کنید. بفرمید از چه جنبه‌هایی با دنیا تفاوت دارید. در این صورت به جهل خودتان پی می‌برید و وجودشان را حس می‌کنید.
- خواننده عزیز اگر واقعاً دوست دارید تغییر را در فوت و فن منابع انسانی و کسب و کار خود بوجود بیاورید قبل از اینکه کتاب آموزش فوت و فن منابع انسانی را بخوانید، حتماً مطالب کتاب را با این تفکر مطالعه کنید:
۱. به طور واقعی برای کتاب ارزش قائل شوید و آن را برای آینده خود مفید بدانید.
۲. هنگام مطالعه برای درک بیشتر با تأمل و آهسته فصل‌های کتاب را در زندگی روزمره خود دنبال کنید.
۳. در هنگام مطالعه حس واقعی و یادگیری را در خود تقویت کنید و نیت داشته باشید بعد از یادگیری مطالب آن‌ها را برای افرادی که به این مطالب نیاز دارند آموزش دهید.
۴. اگر مطالب کتاب برایتان ارزشمند و مفید بود آن را به دوستان خود معرفی کنید.
- بدون شک اگر این نکات را در برنامه مطالعه خود قرار دهید مطالب این کتاب پیشرفت شما را به صورت هوشمند بالا خواهد برد و موفقیت‌های خود را به صورت شگفت‌انگیزی احساس خواهید کرد.
- قبل از اینکه هر کسب و کاری را شروع کنید، اول خودتان را باور داشته باشید و بعد کتاب بهشت استارت‌آپ‌ها را بخوانید.

نویسنده و مشاور: محسن شیدایی پور

تعهد نویسنده

نویسنده در این کتاب متعهد می‌شود چنانچه هر شخصی در هر کسب و کاری طبق فرایندهای علمی و آموزشی که در این کتاب آموزش داده می‌شود با مشکلی مواجه شد، نویسنده کتاب هر گونه مشکلی را تا حصول نتیجه پیگیری کرده و جوابگو خواهد بود. افرادی که درباره خودشان نگاه مثبتی داشته باشند، به طور کلی عملکرد بهتری داشته و درگیر مشکلات کمتری خواهند شد. بالا بردن اعتماد بنفس می‌تواند منجر به مزایای اجتماعی بسیاری شود مانند: جرم کمتر، مدارک تحصیلی بهتر و اشتغال بیشتر.

هیچ کس استثنایی نیست. داشتن احساس خوب در مورد خودتان در واقع معنایی ندارد جز اینکه شما به اعتماد بنفس مناسبی رسیده‌اید و این، نتیجه موفقیت در کار و زندگی است.

کسی که واقعاً اعتماد بنفس بالایی دارد، می‌تواند با نقاط منفی شخصیت خود رک و پوست کنده باشد و بگوید بله من گاهی اوقات اهمّیت کافی برای موضوع مهمّی چون پول قائل نشده‌ام و سپس اقدام به بهبود روش‌های خود کند.

اساساً هر چه گزینه‌های بیشتری داشته باشید، کمتر از انتخاب‌هایی که می‌کنید خشنود و راضی خواهید بود، چون از تمام گزینه‌های دیگری که از دست داده‌اید آگاهی دارید. در واقع:

۱. تعهد، به شما آزادی می‌دهد، زیرا توجهتان به سمت موارد بی‌اهمّیت پرت نخواهد شد.

۲. تعهد، به شما آزادی می‌دهد زیرا توجه شما را به سمت موضوعات سالم هدایت می‌کند.

۳. تعهد، قدرت تصمیم‌گیری‌تان را افزایش می‌دهد.

۴. دانستن اینکه آنچه دارید به اندازه کافی برایتان خوب و مناسب است، سبب

می‌شود نیازی به موارد بیشتر نداشته باشید.

گسترده‌تری تجربه احتمالاً در زمانی که جوان هستید ضروری و مطلوب است. شما باید بگردید و کشف کنید چه چیزهایی ارزش سرمایه‌گذاری دارند، اما عمق جایی است که گنج در آن جا دفن شده و شما باید متعهد باشید و عمیق حرکت کنید تا گنج را به دست آورید، تعهد در روابط حرفه‌ای و هر جای دیگر کاربرد دارد.

مشاوره‌ای که از طرف مهندس محسن شیدایی پور برای کسب و کار شما انجام می‌شود، طی مراحل از کسب و کار مربوطه، ارزیابی‌های لازم صورت می‌گیرد و با توجه به آسیب‌شناسی‌ها و بررسی و تجزیه و تحلیل‌های انجام شده راهکارهای بهبود، پیشرفت و پیگیری نهایی تا حصول نتیجه انجام می‌شود.

شرایط همکاری هر کسب و کاری با موارد زیر امکان‌پذیر خواهد بود:

۱. صداقت در بیان واقعیت‌های موجود و آینده.
۲. اجرای مقررات براساس قوانین جاری کشور.
۳. عمل به توصیه‌های ارائه شده از طرف مشاور.
۴. داشتن اخلاق و روحیه تیمی جهت همکاری با مشاور.
۵. متعهد بودن مدیران و پرسنل مربوطه نسبت به مشاور.
۶. پذیرش تغییرات شخصی مدیران و مسئولین در صورت لزوم.

مشاور متعهد: محسن شیدایی پور



مدیریت عالی کسب و کار MBA فصل اوّل:

کوچینگ یا مرئیگری

موفقیت پایدار کسب و کار

کسب و کار موفق و پایدار جایی است که کارکنان همواره به منظور جانشین شدن در شغلی که قابلیت آن را دارند توانمند شده و از طریق تفویض اختیار مورد آموزش و آزمون قرار می‌گیرند و به همین دلیل، زیر نظر یک کوچ حرفه‌ای دائماً در حال توسعه ظرفیت‌های خود هستند.

در این گونه کسب و کارها شیوه‌های جدید تفکر همواره مورد تشویق قرار می‌گیرند و افراد با رضایت قلبی و تعلق سازمانی تبدیل به فردی اثربخش شده و موفقیت پایدار کسب و کار را تضمین می‌کند.

ردیف	موفقیت پایدار کسب و کار
۱	در کسب و کار موفق و پایدار کارکنان به منظور جانشین شدن در شغلی توانمند می‌شوند.
۲	در کسب و کار موفق کارکنان از طریق تفویض اختیار مورد آموزش و آزمون قرار می‌گیرند.
۳	در کسب و کار موفق کارکنان زیر نظر کوچ حرفه‌ای دائماً در حال توسعه ظرفیت خود هستند.
۴	در این گونه کسب و کارها شیوه‌های جدید تفکر همواره مورد تشویق قرار می‌گیرند.
۵	در این گونه کسب و کارها افراد با رضایت قلبی تبدیل به فردی اثربخش می‌شوند.
۶	در کسب و کاری که فرد اثربخش باشد موفقیت پایدار آن کار را تضمین می‌کند.

ویژگی فرد توانمند

توانمندسازی فردی ابعاد مختلف زندگی هر انسان را در یک چرخه خلاصه می‌کند و توانمند شدن فرد وسیع شدن در این چرخه حیات است.
 ۱. فرد توانمند قادر است از تمام مهارت‌ها و توانمندی‌های خود استفاده کند.

۲. فرد توانمند پذیرش رهبری مجموعه را دارد.
۳. فرد توانمند خطرپذیر است و به استقبال خطر می‌رود.
۴. فرد توانمند سعی می‌کند تهدیدات را به فرصت تبدیل کند.
۵. فرد توانمند اعتقاد دارد که کار نشدنی و غیر ممکن وجود ندارد.
۶. فرد توانمند در برابر تغییرات محیطی انعطاف‌پذیر است.
۷. فرد توانمند همیشه در حال یادگیری و کسب اطلاعات جدید است.

ردیف	ویژگی فرد توانمند
۱	فرد توانمند قادر است از تمام مهارت‌ها و توانمندی‌های خود استفاده کند.
۲	فرد توانمند پذیرش رهبری مجموعه را دارد.
۳	فرد توانمند خطرپذیر است و به استقبال خطر می‌رود.
۴	فرد توانمند سعی می‌کند تهدیدات را به فرصت تبدیل کند.
۵	فرد توانمند اعتقاد دارد که کار نشدنی و غیر ممکن وجود ندارد.
۶	فرد توانمند در برابر تغییرات محیطی انعطاف‌پذیر است.
۷	فرد توانمند همیشه در حال یادگیری و کسب اطلاعات جدید است.

عَلت موقّیت فرد توانمند

در بررسی عوامل کلیدی موقّیت در توانمندسازی نیروی انسانی، صاحب نظران با در نظر گرفتن هر یک از این رویکردها و با توجّه به اهداف هر رویکرد برخی از عوامل را مهمّ بیان کرده‌اند.

۱. فرد موقّق نوآور، خلاق و مبتکر است.
۲. فرد موقّق احساس می‌کند می‌تواند تنوع ایجاد کند.
۳. فرد موقّق در قبال نتایج کار احساس پیشرفت می‌کند.
۴. فرد موقّق خود کنترل است.
۵. فرد موقّق خود را فردی از گروه می‌داند.
۶. فرد موقّق نسبت به سازمان و اهداف آن وفادار است.

ردیف	علت موفقیت فرد توانمند
۱	نوآور، خلاق و مبتکر است.
۲	احساس می‌کند می‌تواند تنوع ایجاد کند.
۳	در قبال نتایج کار احساس پیشرفت می‌کند.
۴	فرد موفق خود کنترل است.
۵	فرد موفق خود را فردی از گروه می‌داند.
۶	فرد موفق نسبت به سازمان و اهداف آن وفادار است.

مرتب‌بندی در کسب و کار

مرتب‌بندی کسب و کار به فردی گفته می‌شود که از شایستگی‌های لازم برای برقراری ارتباط مبتنی بر اعتماد با علاقمندان به ایجاد کسب و کارهای نوپا، یا مالکان و مدیران کسب و کارهای متداول برخوردار است و از این طریق تلاش می‌کند شایستگی‌های لازم را برای ایجاد و یا توسعه کسب و کارها در آنها ایجاد یا تقویت کند.

در مرتب‌بندی کسب و کار تلاش می‌شود یادگیری شاگردان از طریق انجام فعالیت‌های عملی و اجرائی در جریان کار تقویت گردد.

۱. مرتب‌بندی فرایند همراهی مداوم و حمایت از فردی برای ثابت قدم ماندن در اهداف و تعهدات خود است.

۲. مرتب‌بندی پیمودن راهی میان بر، غلب بر ترس و تقویت و نیرومند ساختن نقاط مهم و اساسی است.

۳. مرتب‌بندی هنر تسهیل کردن اجرای فعالیت‌ها، فرایند یادگیری و پیشرفت فرد است.

۴. مرتب‌بندی به طور مداوم بر فرایندهای پیشرفت و رشد افراد تمرکز می‌کند.

۵. مرتب‌بندی به افراد در زمینه شناسایی، هدایت و تحقق اهداف نوعی رابطه تعاملی برقرار می‌کند.

۶. مرتب‌بندی سریع‌تر از آنچه که طرف در شغل قادر به انجام آن باشد، کمک می‌کند.

۷. مربیگری مهارت‌های ارتباطی، حل مسئله، کار گروهی و ارتقای توانمندی فردی را به توسعه شغل می‌انجامد.

ردیف	مربیگری در کسب و کار
۱	مربیگری همراهی مداوم و حمایت از فردی برای ثابت قدم ماندن در تعهدات خود است.
۲	مربیگری پیمودن راهی میان بر، غلب بر ترس و تقویت و نیرومند ساختن نقاط مهم است.
۳	مربیگری هنر تسهیل کردن اجرای فعالیت‌ها، فرایند یادگیری و پیشرفت فرد است.
۴	مربیگری به طور مداوم بر فرایندهای پیشرفت و رشد افراد تمرکز می‌کند.
۵	مربیگری به افراد در زمینه شناسایی، هدایت و تحقق اهداف رابطه تعاملی برقرار می‌کند.
۶	مربیگری سریع‌تر از آنچه که طرف در شغل قادر به انجام آن باشد، کمک می‌کند.
۷	مربیگری مهارت ارتباطی، حل مسئله، کار گروهی و توانمندی فرد را به توسعه شغل می‌انجامد.

فرایند آموزش در کسب و کار

دوره‌های آموزشی در کسب و کار کمک می‌کند تا مهارت‌های اساسی برای موفقیت فرد در محیط کاری، بوجود بیایید، فرایند آموزش در کسب و کار از طریق چهار مرحله صورت می‌گیرد.

۱. آموزش دهنده ۲. آموزش گیرنده ۳. یادگیری ۴. محتوای آموزشی.

هدف از آموزش:

به هر گونه فعالیت یا تدبیر از پیش طرح شده که هدف آن ایجاد یادگیری باشد آموزش گفته می‌شود.

۱. اساسی‌ترین عامل ایجاد موقعیت مطلوب در تحقق هدف‌های آموزشی، مربی است.

۲. مربی می‌تواند نقص محتوای آموزشی و کمبود امکانات آموزشی را جبران نماید.

۳. داشتن اطلاعات وسیع و گسترده نمی‌تواند عامل موفقیت در تدریس باشد.

۴. داشتن مهارت‌های تعاملی، توانایی ارتباطی مؤثر و کار آمد.

۵. داشتن برنامه منظم و منتظم به آموزش معنا می‌دهد.
۶. داشتن ویژگی‌های شخصی و علمی مرتبی از جمله عوامل تأثیرگذار بر روند تدریس است.

ردیف	فرایند آموزش در کسب و کار
۱	فرایند آموزش: ۱. آموزش دهنده ۲. آموزش گیرنده ۳. یادگیری ۴. محتوای آموزشی.
۲	هرگونه فعالیت از پیش طرح شده که هدف آن ایجاد یادگیری باشد آموزش گفته می‌شود.
۳	اساسی‌ترین عامل ایجاد موقعیت مطلوب در تحقق هدف‌های آموزشی، مرتبی است.
۴	مرتبی می‌تواند نقص محتوای آموزشی و کمبود امکانات آموزشی را جبران نماید.
۵	داشتن اطلاعات وسیع و گسترده نمی‌تواند عامل موفقیت در تدریس باشد.
۶	داشتن مهارت‌های تعاملی، توانایی ارتباطی مؤثر و کارآمد.
۷	داشتن برنامه منظم و منتظم به آموزش معنا می‌دهد.
۸	داشتن ویژگی‌های شخصی و علمی مرتبی از جمله عوامل تأثیرگذار بر روند تدریس است.

کاربرد یادگیری

برای اکثریت ما، مفاهیمی مانند یادگیری عمیق هنوز واژه‌هایی بیگانه هستند. بیشتر افرادی که برای اولین بار با این اصطلاحات مواجه شده‌اند با احساساتی ترکیب از تردید و ارباب و اکنش نشان می‌دهند. چگونه می‌توان به ماشین‌ها آموزش داد و آن‌ها را وادار به انجام کارهای انسانی کرد؟ چه چیزی رفتار انسان گونه ماشین‌ها را توجیه می‌کند؟

اصول کلیدی یادگیری، شامل بعضی اصول تکمیلی تدریس هستند:

۱. از یاد گیرندگان انتظار بالایی داشته باشید، ولی منطقی باشید و خودتان را استاندارد در نظر نگیرید.
۲. کارتان را از جایی که یادگیرندگان هستند شروع کنید.
۳. در تدریس و طرح موضوع شور و اشتیاق از خود نشان دهید، زیرا این احساسات مسری هستند.

۴. وظایف مبتکرانه، خلاق و چالشی برای گروه‌های کوچک تعیین کنید.
۵. از فعالیت‌های معمولی برای تکالیف فردی استفاده نمایید.
۶. در صورت امکان از روش‌های تجربی و زندگی واقعی استفاده نمایید.
۷. با کمک عواطف یادگیری را تشویق نمایید و ایجاد انگیزه کنید.
۸. خیلی زود، به یادگیرندگان تصویر بزرگ از سازمان کلی محتوای درس خود را بدهید.
۹. ساختار تفکر انتقادی که در رشته شما مورد استفاده قرار می‌گیرد را به دانشجویان خود تدریس نمایید.

ردیف	کاربرد یادگیری
۱	از یادگیرندگان انتظارات بالایی داشته باشید، ولی منطقی باشید و خود را استاندارد ندانید.
۲	کارتان را از جایی که یادگیرندگان هستند شروع کنید.
۳	در تدریس و طرح موضوع اشتیاق از خود نشان دهید، زیرا این احساسات مسری هستند.
۴	وظایف مبتکرانه، خلاق و چالشی برای گروه‌های کوچک تعیین کنید.
۵	از فعالیت‌های معمولی برای تکالیف فردی استفاده نمایید.
۶	در صورت امکان از روش‌های تجربی و زندگی واقعی استفاده نمایید.
۷	با کمک عواطف یادگیری را تشویق نمایید و ایجاد انگیزه کنید.
۸	خیلی زود، به یادگیرندگان تصویر بزرگ از سازمان کلی محتوای درس خود را بدهید.
۹	ساختار تفکر انتقادی که در رشته شما مورد استفاده است را به کارمندان تدریس نمایید.

مهارت‌های ارتباطی در آموزش

در بسیاری از زیر مجموعه‌های حوزه مهارت‌های ارتباطی، کارآمد بودن مطالب و موضوعات، قربانی جذابیت موضوعات کم اهمیت‌تر شده است، در آموزش مهارت‌های ارتباطی، منطقی است که مهارت‌های ارتباطی اثربخش‌تر حتی اگر جذابیت کمتر دارند در مقایسه با مهارت‌های جذاب‌تر در اولویت قرار گیرند.

۱. ارتباط فرایند انتقال پیام از فرستنده به گیرنده پیام است.
۲. ارتباط باید با ذهنیات مورد نظر فرستنده به گیرنده یا بالعکس انتقال یابد.
۳. باید هر موقعیت آموزشی را یک موقعیت ارتباطی بدانیم.
۴. فرستنده پیام گاهی طراح آموزشی و گاهی معلّم است.
۵. فراگیران گیرنده پیام هستند.
۶. هنگامی ارتباط برقرار می شود که ذهنیات معلّم به گیرنده پیام منتقل شده باشد.
۷. هنگامی ارتباط برقرار می شود که ذهنیات مورد نظر فراگیر به معلّم منتقل شده باشد.
۸. با سنجش عملکرد متوجه می شوید که آیا ارتباط برقرار شده یا خیر.

ردیف	مهارت های ارتباطی در آموزش
۱	در بعضی از ارتباط ها، کارآمد بودن مطالب، قربانی جذابیت موضوعات کم اهمیت می شود.
۲	منطقی است که ارتباط های اثربخش در مقایسه با مهارت های جذاب تر در اولویت باشد.
۳	ارتباط فرایند انتقال پیام از فرستنده به گیرنده پیام است.
۴	ارتباط باید با ذهنیات مورد نظر فرستنده به گیرنده یا بالعکس انتقال یابد.
۵	باید هر موقعیت آموزشی را یک موقعیت ارتباطی بدانیم.
۶	فرستنده پیام گاهی طراح آموزشی و گاهی معلّم است.
۷	فراگیران گیرنده پیام هستند.
۸	هنگامی ارتباط برقرار می شود که ذهنیات معلّم به گیرنده پیام منتقل شده باشد.
۹	هنگامی ارتباط برقرار می شود که ذهنیات مورد نظر فراگیر به معلّم منتقل شده باشد.
۱۰	با سنجش عملکرد متوجه می شویم که آیا ارتباط برقرار شده یا خیر.

انواع ارتباط در آموزش

ارتباط (Communication) از نظر لغوی به معنی انتقال، سرایت و انتشار است. در علوم ارتباطات کلمه ارتباط مفاهیم گوناگونی نظیر انتقال و انتشار آگاهی و

اندیشه‌ها، ایجاد پیوستگی اجتماعی و اشتراک فکری و همکاری عمومی را در بر می‌گیرد. وقتی می‌گوییم با کسی ارتباط برقرار کرده‌ایم منظور یک عمل فیزیکی و ارتباط جسمی نیست بلکه بیشتر ارتباط فکری است.

۱. ارتباط کلامی: در این نوع ارتباط برای انتقال پیام از کلمات استفاده می‌شود.

۲. ارتباط غیرکلامی: انتقال اطلاعات و احساسات بدون استفاده از کلمات

ارتباط غیرکلامی است.

نکته: در ارتباط غیرکلامی تمام رفتارها، علایم و اشیاء، باعث مبادله پیام می‌شوند.

توماس کرین می‌گوید:

۱. مربیگری فرایند جامع ارتباطی است که طی آن مربیان، بازخورد عملکرد را

برای اشخاص فراهم می‌کنند.

۲. مربیگری شامل ابعاد عملکردی آشکار و مربوط به کار می‌شوند که بر

توانایی سازمانی و شخصی تأثیر می‌گذارند.

آنتونی ام گرانت می‌گوید:

۱. مربیگری یعنی فرایند گروهی که بر راه‌حل تمرکز دارد و نتیجه‌گرا و

سیستماتیک است.

۲. مربیگری بهبود اجرای کار، تجربیات زندگی، یادگیری خودکار و رشد شخصی

فراگیر را آسان می‌کند.

جان وایت مر می‌گوید:

مربیگری یعنی بالفعل ساختن پتانسیل‌های فردی برای افزایش کارایی آنها.

ردیف	انواع ارتباط در آموزش
۱	ارتباط Communication از نظر لغوی به معنی انتقال، سرایت و انتشار است.
۲	وقتی با کسی ارتباط برقرار می‌کنیم منظور عمل جسمی نیست بلکه ارتباط فکری است.
۳	ارتباط کلامی: در این نوع ارتباط برای انتقال پیام از کلمات استفاده می‌شود.
۴	ارتباط غیرکلامی: انتقال اطلاعات و احساسات بدون استفاده از کلمات می‌باشد.

ردیف	انواع ارتباط در آموزش
۵	در ارتباط غیر کلامی تمام رفتارها، علایم و اشیاء، باعث مبادله پیام می‌شوند.
۶	مریگیری فرایند ارتباطی است که مرئیان، بازخورد عملکرد را برای اشخاص فراهم می‌کنند.
۷	مریگیری ابعاد عملکردی آشکار به کار است که بر توانایی سازمانی و شخصی تأثیر می‌گذارد.
۸	مریگیری یعنی فرایند گروهی که بر راه‌حل تمرکز دارد و نتیجه‌گرا و سیستماتیک است.
۹	مریگیری بهبود اجرای کار، تجربیات زندگی، یادگیری و رشد شخصی فراگیر را آسان می‌کند.
۱۰	مریگیری یعنی بالفعل ساختن پتانسیل‌های فردی برای افزایش کارایی آنها.

کوچینگ موفق coaching

کوچینگ (coaching) از کلمه و واژه کوچ (coach) با تلفظ کُچ در معنای مربی گرفته شده است، کوچینگ یعنی در کنار شما، برای رسیدن به موفقیت قرار می‌گیرد و به شما در طول مسیر موفقیت‌تان همکاری کرده و از هیچ تلاشی فروگذاری نمی‌کند. کوچینگ به شما برای ادامه روند پیشرفت‌تان انگیزه می‌دهد و اجازه نمی‌دهد مثل میلیاردها انسان بی‌هدف، هر روز تلاش کنید و موفقیت را تنها در دور دست ببینید.

۱. کوچینگ نیازمند تجربه و کسب قابلیت‌های لازم است.
۲. برخورداری از نگرش‌های خاص مدیریت، نقش کلیدی کوچینگ است و بدون نگرش‌ها، امکان موفقیت نیست.

نگرش‌های کوچینگ موفق:

۱. کوچ موفق علاقه‌مند به رشد کارکنان و فراگیران و شرایطی که در آن قرار گرفته‌اند، است.
۲. کوچ موفق برخورداری از این نگرش است که امکان تغییر و قابلیت‌های کارکنان وجود دارد.
۳. کوچ موفق برای رشد خود و دیگران چالش آفرین است.

۴. کوچ موفق زمانی را برای کمک به کارکنان با هدف شناسایی راه‌حل‌هایی کاری آنها اختصاص می‌دهد.
۵. کوچ موفق موجب می‌شوند تا دیگران از زوایای گوناگون و جدید به مسائل نگاه کنند.
۶. کوچ موفق به راهنمایی و حل مسائل کارکنان و مراجعان خود علاقه‌مند است.
۷. کوچ موفق برای اینکه امور را با انگیزه به جلو حرکت دهد دارای تعهد است.
۸. کوچ موفق ویژگی‌های ذهنی و هیجانی خود را شناخته و بر آن ویژگی‌ها مدیریت و کنترل دارد.
۹. کوچ موفق توانایی همدلی و مهارت‌های برقراری روابط انسانی خوبی دارد.
۱۰. کوچ موفق قابلیت خوبی در تعریف و مدل‌سازی مسائل دارد.
۱۱. کوچ موفق می‌تواند با موققت تفویض اختیار کند و آن را به نتیجه برساند.
۱۲. کوچ موفق به تفاوت‌های فردی و حقوق افراد احترام می‌گذارد.

ردیف	کوچینگ موفق
۱	کوچینگ در کنار شما، برای رسیدن به موققت قرار می‌گیرد.
۲	کوچینگ در طول مسیر موققت‌تان همکاری کرده و از هیچ تلاشی فروگذاری نمی‌کند.
۳	کوچینگ به شما برای ادامه روند پیشرفت‌تان انگیزه می‌دهد.
۴	کوچینگ اجازه نمی‌دهد هر روز تلاش کنید و موققت را تنها در دور دست ببینید.
۵	کوچینگ نیازمند تجربه و کسب قابلیت‌های لازم است.
۶	برخورداری از نگرش‌های خاص مدیریت، نقش کلیدی کوچینگ است.
۷	کوچ موفق علاقه‌مند به رشد کارکنان و فراگیران و شرایطی که در آن قرار گرفته‌اند است.
۸	کوچ موفق برخوردار از این نگرش است که امکان تغییر و قابلیت‌های کارکنان وجود دارد.
۹	کوچ موفق برای رشد خود و دیگران چالش آفرین است.
۱۰	کوچ موفق زمانی را برای کمک به کارکنان با هدف شناسایی راه‌حل‌هایی آنها اختصاص می‌دهد.

ردیف	کوچینگ موفق
۱۱	کوچ موفق موجب می‌شوند تا دیگران از زوایای گوناگون و جدّید به مسائل نگاه کنند.
۱۲	کوچ موفق به راهنمایی و حلّ مسائل کارکنان و مراجعان خود علاقه‌مند است.
۱۳	کوچ موفق برای اینکه امور را با انگیزه به جلو حرکت دهد دارای تعهد است.
۱۴	کوچ موفق ویژگی‌های ذهنی و هیجانی خود را شناخته و بر آن ویژگی‌ها مدیریت و کنترل دارد.
۱۵	کوچ موفق توانایی همدلی و مهارت‌های برقراری روابط انسانی خوبی دارد.
۱۶	کوچ موفق قابلیت خوبی در تعریف و مدل‌سازی مسائل دارد.
۱۷	کوچ موفق می‌تواند با موقّقت تفویض اختیار کند و آن را به نتیجه برساند.
۱۸	کوچ موفق به تفاوت‌های فردی و حقوق افراد احترام می‌گذارد.

نقش کوچ در فرایند کوچینگ

وجود یک کوچ که خود مسیر موقّقت و پیشرفت را طی کرده، می‌تواند به شما انگیزه و انرژی مثبت برای در حرکت بودن را بدهد، کوچینگ امروزه تبدیل به یکی از برترین و پرطرفدارترین ترندهای روز دنیا و مباحث حوزه موقّقت شده است.

۱. کوچ آگاهی از دیگران و آگاهی از خود را پرورش می‌دهد.

۲. کوچ گوش کردن موشکافانه برای درک کامل شرایط فرد و اعمال تغییرات را انجام می‌دهد.

۳. کوچ عامل انتشار عقاید است.

۴. کوچ در حمایت از ایده‌های اجرایی و تصمیم‌گیری، از فرصت‌ها و قابلیت‌ها پشتیبانی می‌نماید.

۵. کوچ چالش متناسب با اشتیاق و قدرت فرد را تشویق می‌نماید.

۶. کوچ تغییرات در اندیشیدن را که چشم اندازه‌های جدّیدی را پیش روی فرد قرار می‌دهد، پرورش می‌دهد.

۷. کوچ برای روشن ساختن ابهام‌های موجود، چالش می‌آفریند.

۸. کوچ از ایجاد راه‌حلّ‌های جایگزین حمایت می‌نماید.

نکته: مربّی به ضوابط اخلاقی حرفه مربّیگری، وفادار می‌ماند.

ردیف	نقش کوچ در فرایند کوچینگ
۱	وجود یک کوچ که خود مسیر موفقیت را طی کرده، می‌تواند به شما انگیزه حرکت را بدهد.
۲	کوچینگ امروزه به یکی از پرطرفدارترین ترندهای دنیا و مباحث حوزه موفقیت شده است.
۳	کوچ آگاهی از دیگران و آگاهی از خود را پرورش می‌دهد.
۴	کوچ گوش کردن موشکافانه برای درک کامل شرایط فرد و اعمال تغییرات را انجام می‌دهد.
۵	کوچ عامل انتشار عقاید است.
۶	کوچ در حمایت از ایده‌های اجرایی و تصمیم‌گیری از فرصت‌ها و قابلیت‌ها پشتیبانی می‌نماید.
۷	کوچ چالش متناسب با اشتیاق و قدرت فرد را تشویق می‌نماید.
۸	کوچ تغییرات در اندیشیدن را که چشم اندازه‌های را پیش رو قرار می‌دهد، پرورش می‌دهد.
۹	کوچ برای روشن ساختن ابهام‌های موجود، چالش می‌آفریند.
۱۰	کوچ از ایجاد راه‌حل‌های جایگزین حمایت می‌نماید.
۱۱	مربی به ضوابط اخلاقی حرفه مربیگری، وفادار می‌ماند.

نقش فرد تحت کوچ

در کوچینگ مستقیماً به افراد گفته نمی‌شود که چه بکنند و چه نکنند. کوچینگ فرایندی است که می‌توان آن را در موقعیت‌ها و محیط‌های متفاوت و براساس نیازهای افراد ارائه کرد.

۱. فرد تحت کوچ تعریف و دستور جلسات کوچینگ را براساس اهداف مشخص انجام می‌دهد.

۲. فرد تحت کوچ ارزیابی نقاط قوت و ضعف خود را برای ارتقای سطح خودآگاهی شناسایی می‌کند.

۳. فرد تحت کوچ با مشاهده دقیق تمام پدیده‌ها و روابط اطراف دیگران را ارزیابی می‌کند.

۴. فرد تحت کوچ در عرصه به ظهور رساندن موقّیّت فردی و سازمانی تلاش می‌کند.
۵. فرد تحت کوچ پذیرش مسئولیت کامل اقدامات و تصمیمات فردی را می‌پذیرد.
۶. فرد تحت کوچ برای پیشبرد ایده‌های ممکن و چشم اندازهای نور را در برنامه خود قرار می‌دهد.
۷. فرد تحت کوچ خلاقیت و مهارت‌های حلّ مسائل را با انگیزه بالا پیگیری می‌کند.
۸. فرد تحت کوچ ابزارها، مفاهیم، مدل‌ها و اصول فراهم شده توسط مدیر را به خوبی می‌آموزد.

ردیف	نقش فرد تحت کوچ
۱	در کوچینگ مستقیماً به افراد گفته نمی‌شود که چه بکنند و چه نکنند.
۲	کوچینگ فرایندی است که آن را در موقعیت متفاوت و براساس نیازهای افراد ارائه می‌کنند.
۳	فرد تحت کوچ تعریف و دستور جلسات کوچینگ را براساس اهداف مشخص انجام می‌دهد.
۴	فرد تحت کوچ ارزیابی نقاط قوت و ضعف خود را برای ارتقای خودآگاهی شناسایی می‌کند.
۵	فرد تحت کوچ با مشاهده دقیق تمام پدیده‌ها و روابط اطراف دیگران را ارزیابی می‌کند.
۶	فرد تحت کوچ در عرصه به ظهور رساندن موقّیّت فردی و سازمانی تلاش می‌کند.
۷	فرد تحت کوچ پذیرش مسئولیت کامل اقدامات و تصمیمات فردی را می‌پذیرد.
۸	فرد تحت کوچ برای پیشبرد ایده‌ها و چشم‌اندازهای نور را در برنامه خود قرار می‌دهد.
۹	فرد تحت کوچ خلاقیت و مهارت‌های حلّ مسائل را با انگیزه بالا پیگیری می‌کند.
۱۰	فرد تحت کوچ ابزارها، مفاهیم و اصول فراهم شده توسط مدیر را به خوبی می‌آموزد.

جلسه مرئیگری

- قبل از تصمیم‌گیری در مورد چگونگی یک جلسه کوچینگ، باید هدف جلسه را مشخص کنید.
۱. جلسه به صورت مکالمه‌ای بین مربّی و شخصی که از وی کمک می‌گیرد برگزار می‌شود.
 ۲. تمرکز جلسه کمک به شخص برای یافتن پاسخ است.

۳. مردم بیشتر ترجیح می‌دهند به راه‌حل‌هایی روی آورند که خودشان به آنها رسیده‌اند.
۴. مردم دوست ندارند به راه‌حل‌هایی که به آنها تحمیل می‌شود روی آورند.
- نکته:** مربیگری دیدگاهی مثبت و اثبات شده برای کمک به افراد برای کشف اهداف و دستیابی به آنهاست.

ردیف	جلسه مربیگری
۱	قبل از تصمیم‌گیری در مورد چگونگی جلسه کوچینگ، باید هدف جلسه را مشخص کنید.
۲	جلسه به صورت مکالمه‌ای بین مربی و شخصی که از وی کمک می‌گیرد برگزار می‌شود.
۳	تمرکز جلسه کمک به شخص برای یافتن پاسخ است.
۴	مردم بیشتر ترجیح می‌دهند به راه‌حل‌هایی روی آورند که خودشان به آنها رسیده‌اند.
۵	مردم دوست ندارند به راه‌حل‌هایی که به آنها تحمیل می‌شود روی آورند.
۶	مربیگری دیدگاهی مثبت برای کمک به افراد برای کشف اهداف و دستیابی به آنهاست.

مثبت‌نگری در کوچینگ

روانشناسی مثبت می‌تواند یک زمینه منحصر به فرد علمی را برای کوچینگ فراهم کند.

۱. کوچینگ به عنوان یک قوه کاربردی در روانشناسی مثبت شناخته می‌شود.
۲. کوچینگ مثبت‌نگر برای بالا بردن هوش هیجانی در فرد، کمک می‌کند تا چیزی را که می‌خواهد پیدا کند.
۳. بیشتر افراد تحت کوچینگ با یک احساس وحشت مانند: تعدیل شدن به جلسه کوچینگ می‌آیند.

۴. احساس وحشت در کوچینگ را ربودن آمیگدالا یا بادامه مغز می‌نامند. آمیگدالا یا بادامه مغز زنگ خطر مغز است و با تهدید و تنش به صدا در می‌آید. آمیگدالا می‌تواند مغز را مسلط کند تا به نتیجه‌گیری در مورد آینده و گذشته و ائتفاق افتادن برای فاجعه‌ای منجر شود.

نکته: اگر شما در کوچینگ ماهر نباشید، کوچی شما با پاسخگویی و چالش مواجه می‌شود.

ردیف	مثبت‌نگری در کوچینگ
۱	روانشناسی مثبت می‌تواند یک زمینه منحصر به فرد علمی را برای کوچینگ فراهم کند.
۲	کوچینگ به عنوان یک قوه کاربردی در روانشناسی مثبت شناخته می‌شود.
۳	کوچینگ مثبت‌نگر برای هوش هیجانی فرد، کمک می‌کند تا چیزی را که می‌خواهد پیدا کند.
۴	افراد تحت کوچینگ با یک احساس وحشت مانند: تعدیل شدن به جلسه کوچینگ می‌آیند.
۵	احساس وحشت در کوچینگ را ربودن آمیگدالا یا بادامه مغز می‌نامند.
۶	آمیگدالا یا بادامه مغز زنگ خطر مغز است و با تهدید و تنش به صدا در می‌آید.
۷	آمیگدالا می‌تواند مغز را مسلّط کند تا به نتیجه‌گیری در مورد آینده و گذشته منجر شود.
۸	اگر شما در کوچینگ ماهر نباشید، کوچی شما با پاسخگویی و چالش مواجه می‌شود.

اقدامات کوچ مثبت‌نگر

کوچینگ بر موارد مثبت و آینده‌نگری نیز تمرکز دارد و کوچ‌هایی که از اصول روانشناسی مثبت پیروی می‌کنند، به صورت خودجوش تمرکز خود را بر نقاط قوت در جهت تقویت شادی روزمره، گذاشته‌اند.

۱. کوچ مثبت‌نگر با گوش دادن همدلانه و آگاهانه شروع می‌کند.
 ۲. کوچ مثبت‌نگر پیشنهاد می‌کند با شما نفس عمیق بکشد تا متمرکزتر شود.
 ۳. از کوچ مثبت‌نگر در مورد زمانی که در موقعیت مشابهی بوده و خوب عمل کرده سؤال کنید.

۴. از کوچ مثبت‌نگر سؤال کنید چه توانایی در موقعیت‌ها به کار می‌برد؟
 ۵. از کوچ مثبت‌نگر سؤال کنید چه‌گونه می‌تواند از توانایی‌ها در موقعیت کنونی استفاده کند؟

۶. از کوچ مثبت‌نگر سؤال کنید چه نتیجه‌ای را برای مقابله با مشکلاتش می‌خواهد؟

۷. کوچ مثبت نگر باید کمک کند تا برنامه‌ای برای عمل کردن طراح‌ی شود.
نکته: برنامه شامل تمرین‌هایی برای کاهش منفی‌نگری و افزایش حس خوب می‌باشد.

۸. کوچ مثبت نگر باید از سؤالاتی استفاده کند تا واقعیت جدیدی را خلق کند.

سؤالات مفید کوچ از خودش:

۱. چه‌گونه می‌توانم زمانم را طوری مدیریت کنم تا به همه اهدافم در زندگی دست یابم؟

۲. چه کاری را در شرکت‌م می‌توانم به عنوان حرکت بعدی انجام دهم؟

۳. چه‌گونه می‌توانم استرس شغلی و زندگی‌ام را کاهش دهم؟

۴. چه‌گونه می‌توانم به تعادل بهتری بین زندگی شغلی و زندگی خانوادگی‌ام برسم؟

۵. چه مهارت‌هایی را برای رشد و توسعه بیشتر نیاز دارم؟

۶. چه‌گونه می‌توانم ارتباطاتم را با یک همکار خاص بهتر کنم؟

ردیف	اقدامات کوچ مثبت‌نگر
۱	کوچ مثبت‌نگر با گوش دادن همدلانه و آگاهانه شروع می‌کند.
۲	کوچ مثبت‌نگر پیشنهاد می‌کند با شما نفس عمیق بکشد تا متمرکزتر شود.
۳	از کوچ مثبت‌نگر در مورد زمانی که در موقعیت مشابهی بوده و خوب عمل کرده سؤال کنید.
۴	از کوچ مثبت‌نگر سؤال کنید چه توانایی در موقعیت‌ها به کار می‌برد؟
۵	از کوچ مثبت‌نگر سؤال کنید چه‌گونه می‌تواند از توانایی‌ها در موقعیت کنونی استفاده کند؟
۶	از کوچ مثبت‌نگر سؤال کنید چه نتیجه‌ای را برای مقابله با مشکلاتش می‌خواهد؟
۷	کوچ مثبت‌نگر باید کمک کند تا برنامه‌ای برای عمل کردن طراح‌ی شود.
۸	برنامه شامل تمرین‌هایی برای کاهش منفی‌نگری و افزایش حس خوب می‌باشد.
۹	کوچ مثبت‌نگر باید از سؤالاتی استفاده کند تا واقعیت جدیدی را خلق کند.
۱۰	چه‌گونه می‌توانم زمانم را طوری مدیریت کنم تا به همه اهدافم در زندگی دست یابم؟

ردیف	اقدامات کوچ مثبت‌نگر
۱۱	چه کاری را در شرکت می‌توانم به عنوان حرکت بعدی انجام دهم؟
۱۲	چه‌گونه می‌توانم استرس شغلی و زندگی‌ام را کاهش دهم؟
۱۳	چه‌گونه می‌توانم به تعادل بهتری بین زندگی شغلی و زندگی خانوادگی‌ام برسم؟
۱۴	چه مهارت‌هایی را برای رشد و توسعه بیشتر نیاز دارم؟
۱۵	چه‌گونه می‌توانم ارتباطاتم را با یک همکار خاص بهتر کنم؟

اعتماد بنفس در کوچینگ

داشتن اعتماد بنفس از مهم‌ترین مزیت کسب و کار است که رابطه مستقیم با عزت نفس شما دارد. احترام به خود است که اعتماد بنفس شما را می‌سازد. وقتی کسی به جایگاه بالاتر می‌رسد و عنوان رهبر را می‌گیرد، همه فکر می‌کنند او باید بهتر از بقیه عمل کند و با اعتماد بنفس‌تر باشد.

۱. یک شخص با اعتماد بنفس، اشتباه نمی‌گوید یا انجام نمی‌دهد.

۲. با شرایط دشوار به خوبی برخورد می‌نماید و مشکل افراد را به خوبی رهبری می‌کند.

۳. رهبری و اعتماد بنفس دست در دست هم هستند.

نکته: نه در حقیقت خلاف موارد گفته شده صادق است.

علت: هر چه بیشتر ارتقای شغلی در کارمان به دست بیاوریم، بیشتر احتمال دارد که به توانایی‌هایمان شک کنیم و به دنبال منابع بیرونی بگردیم تا توانایی‌هایمان را گسترش دهیم.

معنی اعتماد بنفس:

۱. ابراز وجود ۲. گوش دادن ۳. ایجاد ساختار و مرزها ۴. صحبت کردن

بیشتر، صریح و صادق بودن ۵. اعتقاد به توانایی خود برای استاد شدن در

چیزی ۶. اقدام کردن با وجود شکی که دارم، سعی می‌کنم با چالش رو به رو

شوم ۷. تصمیم‌گیری ۸. احساس راحتی ۹. داشتن اشتیاق برای چالش ۱۰. اجازه

ندادن به مشکل برای توقف.

ردیف	اعتماد بنفس در کوچینگ
۱	داشتن اعتماد بنفس از مهم‌ترین مزیت کسب و کار است.
۲	اعتماد بنفس رابطه مستقیم با عزت نفس شما دارد.
۳	یک شخص با اعتماد بنفس، اشتباه نمی‌گوید یا انجام نمی‌دهد.
۴	با شرایط دشوار به خوبی برخورد می‌نماید و مشکل افراد را به خوبی رهبری می‌کند.
۵	رهبری و اعتماد بنفس دست در دست هم هستند.
۶	نه در حقیقت خلاف موارد گفته شده صادق است.
۷	علت: هر چه ارتقای شغلی به دست بیاوریم، بیشتر به توانایی‌هایمان شک می‌کنیم.
۸	علت: به دنبال منابع بیرونی می‌گردیم تا توانایی‌هایمان را گسترش دهیم.
۹	اعتماد بنفس: ۱. ابراز وجود ۲. گوش دادن ۳. ایجاد ساختار ۴. صحبت کردن بیشتر.
۱۰	اعتماد بنفس: اعتقاد به توانایی خود ۶. اقدام با وجود شکی که دارم ۷. تصمیم‌گیری.
۱۱	اعتماد بنفس: ۸. احساس راحتی ۹. اشتیاق ۱۰. اجازه ندادن به مشکل برای توقف.

موانع اعتماد بنفس

اعتماد بنفس یک ویژگی شخصییتی نیست، معیاری برای ایجاد انگیزه است. یک فرد با اعتماد بنفس، انگیزه تلاش کردن دارد و می‌داند چه‌طور زمان و امکانات خود را سرمایه‌گذاری کند و چه‌طور اهدافش را دنبال کند.

اعتماد بنفس نیست که باعث موفقیت می‌شود؛ بلکه سرمایه‌گذاری و تلاش مداوم فرد با اعتماد بنفس است که بذر موفقیت را می‌کارد، نداشتن اعتماد بنفس است که باعث می‌شود افراد سریع کارها را نیمه‌کاره رها کنند یا اصلاً کاری را شروع نکنند. ناامیدی و سرخوردگی دشمن اقدامات مثبت است.

۱. پرخاشگر بودن و اعمال فشار به دیگران.
۲. خود خواهی، پرسر و صدا بودن و صحبت کردن در مورد دیگران.
۳. مدارا کردن بی‌جا و غیرمنطقی.

۴. دوست‌داشتنی و مهربان بودن.
 ۵. آرزو داشتن، بدون عمل کردن.
 ۶. دو دل بودن.

ردیف	موانع اعتماد بنفس
۱	اعتماد بنفس یک ویژگی شخصیتی نیست، معیاری برای ایجاد انگیزه است.
۲	فرد با اعتماد، انگیزه تلاش دارد و می‌داند چه‌طور امکانات خود را سرمایه‌گذاری کند.
۳	اعتماد بنفس باعث موفقیت نمی‌شود؛ بلکه تلاش مداوم فرد با اعتماد بنفس است.
۴	نداشتن اعتماد بنفس باعث می‌شود افراد سریع کارها را نیمه‌کاره رها کنند.
۵	ناامیدی و سرخوردگی دشمن اقدامات مثبت است.
۶	موانع: پرخاشگر بودن و اعمال فشار به دیگران.
۷	موانع: خود خواهی، پرسر و صدا بودن و صحبت کردن در مورد دیگران.
۸	موانع: مدارا کردن بی‌جا و غیر منطقی.
۹	موانع: دوست‌داشتنی و مهربان بودن.
۱۰	موانع: آرزو داشتن، بدون عمل کردن.
۱۱	موانع: دو دل بودن.

قدرت باور در اعتماد بنفس

کسانی که می‌خواهند در جنبه‌های مختلف زندگی خود پیشرفت کنند، به دنبال تقویت یا تغییر باورهای خود می‌روند. باورها همان عقایدی هستند که به مرور زمان در اثر تکرار مداوم در ذهن شما جاودانه شده‌اند و در اصل تبدیل به یکی از مهم‌ترین عوامل اثرگذار بر روی تصمیمات و اهداف شما هستند. باورها مدام در حال تکرار شدن می‌باشند. با همین قدرت باور است که در ذهن شما ماندگار می‌شوند و زندگی شما را شکل می‌دهند. هر آن چیزی که در زندگی به آن دست پیدا می‌کنید نتایج باورهای شماست، آنچه در زندگی به

دست می‌آورید ارتباط مستقیمی با عقاید و باورهای شما دارد. زمانی که شما به چیزی باور داشته باشید آنقدر آن موضوع را تکرار می‌کنید تا نهایتاً در زندگی شما خودش را نشان می‌دهد.

۱. وقتی اعتماد بنفس داریم، افکارمان توانایی انجام کارها را به قضاوت تبدیل می‌کنند.

۲. وقتی توانایی‌ها به قضاوت تبدیل شدند، قضاوت‌ها را به اقدامات مبدل می‌سازیم. وقتی اعتماد بنفس داریم، افکار و قضاوت‌هایمان مثبت و حمایتی هستند. وقتی اعتماد بنفس نداریم، افکار و قضاوت‌ها در مورد توانایی‌ها ما را عقب‌نگه می‌دارند.

اعتماد بنفس واقعی، انتخاب افکار بهتر را در ما تقویت می‌کند. به خودتان بگویید: من توانمندم و اگر این را امتحان کنم شاید شکست بخورم. مجدداً به خودتان بگویید: از شکست یاد می‌گیرم و از شکست‌هایم می‌آموزم.

افسانه اعتماد بنفس:

اعتماد بنفس ذاتی است، تا زمانی که آن را داشته باشید می‌توانید آن را جعل کنید.

ردیف	قدرت باور در اعتماد بنفس
۱	کسانی که می‌خواهند پیشرفت کنند، به دنبال تقویت یا تغییر باورهای خود می‌روند.
۲	باورها عقایدی هستند که به مرور زمان در اثر تکرار مداوم در ذهن شما جاودانه شده‌اند.
۳	باورها مهم‌ترین عوامل اثرگذار بر روی تصمیمات و اهداف شما هستند.
۴	باورها مدام در حال تکرار شدن می‌باشند.
۵	قدرت باور است که در ذهن شما ماندگار می‌شود و زندگی را شکل می‌دهد.
۶	هر آن چیزی که در زندگی به آن دست پیدا می‌کنید نتایج باورهای شماست.
۷	وقتی چیزی را باور داشته باشید آن موضوع را تکرار می‌کنید تا نهایتاً خودش را نشان می‌دهد.
۸	ریچارد پتی: وقتی اعتماد بنفس داریم افکارمان توانایی کارها را به قضاوت تبدیل می‌کنند.

ردیف	قدرت باور در اعتماد بنفس
۹	ریچارد پتی: وقتی توانایی‌ها به قضاوت تبدیل شدند، قضاوت را به اقدامات مبتدل می‌سازیم.
۱۰	وقتی اعتماد بنفس داریم، افکار و قضاوت هایمان مثبت و حمایتی هستند.
۱۱	وقتی اعتماد بنفس نداریم، افکار و قضاوت‌ها در مورد توانایی‌ها ما را عقب نگه می‌دارند.
۱۲	اعتماد بنفس واقعی، انتخاب افکار بهتر را در ما تقویت می‌کند.
۱۳	به خودتان بگویید: من توانمندم و اگر این را امتحان کنم شاید شکست بخورم.
۱۴	مجدد به خودتان بگویید: از شکست یاد می‌گیرم و از شکست‌هایم می‌آموزم.
۱۵	اعتماد بنفس ذاتی‌ست، تا زمانی که آن را داشته باشید می‌توانید آن را جعل کنید.

خلق اعتماد بنفس

برخی فکر می‌کنند که راه‌های خلق اعتماد بنفس مربوط به ایجاد تغییرات در ظاهر و نشان دادن زیبایی یا درآمد عالی خود به دیگران است؛ در حالی که بیشترین جنبه مربوط به خلق اعتماد بنفس، به یک نیروی درونی مربوط می‌شود که بدون نیاز به داشتن رفتار تهاجمی، به نمایش در می‌آید.

۱. باید باور داشته باشید که ظرفیت موقّق شدن را دارید.
۲. باید اقدام کنید و مشتاق باشید.
۳. از اشتباهات درس گرفته و آنها را گام‌هایی برای موقّقیت در نظر بگیرید.
۴. از شکست‌ها می‌آموزید، از طریق تمرین و تجربه استاد می‌شوید.

ردیف	خلق اعتماد بنفس
۱	بیشترین جنبه مربوط به خلق اعتماد بنفس، به یک نیروی درونی مربوط می‌شود.
۲	باید باور داشته باشید که ظرفیت موقّق شدن را دارید.
۳	باید اقدام کنید و مشتاق باشید.
۴	از اشتباهات درس گرفته و آنها را به‌عنوان گام‌هایی برای موقّقیت در نظر بگیرید.
۵	از شکست‌ها می‌آموزید، از طریق تمرین و تجربه استاد می‌شوید.

افزایش اعتماد بنفس

با وجود توانایی‌های که بعضی افراد دارند اما در حرفه و کسب و کار خود به موفقیت‌های زیادی نمی‌رسند و این موضوع با راه‌های افزایش اعتماد بنفس، تقویت می‌شود.

داشتن اعتماد بنفس روی احساس درونی افراد تأثیر می‌گذارد.

اقدام و عمل:

۱. با تغییر و طرز فکر نسبت به موضوعات و افزایش نگرش مثبت، می‌توانید اقدام کنید.

۲. به جای فکر کردن بیش از حد، دست به عمل بزنید.

۳. کارهایی انجام دهید که در شرایط عادی ممکن است برای شما کمی ترسناک به نظر برسد.

۴. مهارت‌های جدید کسب کنید و نقاط قوت خود را پرورش دهید.

۵. تلاش کنید زمان و انرژی خود را روی مسائل مهم خرج نمایید.

۶. پیش از آغاز کردن اهداف بزرگ، برنامه‌ریزی مناسبی داشته باشید.

۷. کارهای بزرگ را به قدم‌های کوچک تقسیم نمایید.

استفاده درست از زبان بدن:

۱. سر خود را بالا بگیرید، موقع نشستن صاف بنشینید و قوز نکنید.

۲. هنگام دست دادن؛ دست طرف مقابل را شل نگیرید.

۳. هنگام صحبت کردن با افراد حاضر در جمع، ارتباط چشمی برقرار کنید.

۴. دست به سینه نشستن را کنار بگذارید.

۵. هنگام صحبت کردن از حرکات صحیح و کافی دست‌های خود استفاده کنید.

تناسب اندام:

۱. تناسب اندام و داشتن وزن مناسب، روی اعتماد بنفس افراد تأثیر می‌گذارد.