دفترچه تمرین
دوره زی‌کوچ
ماژول سه



همسفر عزیز:

سلام

امیدوارم نور امید در دلت روشن باشد و روشن بماند.

دفترچه پیش‌رو برای عمیق‌سازی مطالب سر کلاس طراحی شده که شامل سه دسته است:

۱. برخی تمرین‌ها را همه **سر کلاس** انجام می‌دهیم و درباره آن گفتگو می‌کنیم.

۲. بعضی تمرین‌ها در **فاصله بین جلسات** در گروه‌ها و با همراهی پشتیبان‌ها یا فردی انجام می‌دهید.

۳. و در آخر مطالب مهمی که بهتره کنار خودتان داشته باشید و هر وقت لازم بود **برای مرور** در دسترس شما باشد.

تمام تلاش این است که شما با تمرکز و عمق بیشتری به مهارت‌های کوچینگ دست یابید و با آن ارتباط برقرار کنید تا بتوانید عمیقا این مهارت‌ها را زندگی کنید و به دیگران کمک کنید که کنار شما رشد کنند.

با آرزوی بهترین‌ها
تیم آموزشی زی‌کوچ



جلسه اول

داستان برف و زبان پاک

برای شنیدن داستان «برف»، از مجموعه داستان‌های برق‌آسا اینجا کلیک کنید.

پس از شنیدن در گروه خود یا در گروه اصلی در مورد آن گفتگو کنید.



پیدا کردن مسئله اصلی

در تمرین با یار تمرینی خود سعی کنید با توجه به مطالب کلاس مسئله اصلی و هدف جلسه را بیابید.

جلسه دوم

تمرین-پرسش‌های قدرتمند

مراحل زیر به شما کمک می‌کند که پرسش‌های قدرتمند را شخصاً تجربه کنید تا با ارزیابی تاثیر آن بر طرز فکر خود به خوبی نحوه پرسیدن آن‌ها را یاد بگیریم.
توجه داشته باشید این تمرین تجربه سلف کوچینگ است. با مراحل زیر تلاش می‌کنید با پرسیدن پرسش‌های قدرتمند خود را به سمتدستیابی به آگاهی و اقدام هدایت کنید.
طبیعتاً صرفا تمرین است و امکان دارد نیاز داشته باشید آن را بارها تکرار کنید.

مرحله ۱- سه مسئله را انتخاب کنید.
سه مسئله‌ای را که فکر می‌کنید با آن مواجه هستید یادداشت کنید. مواردی را انتخاب کنید که نسبتاً مهم بوده ولی خیلی اساسی نیستند. موضوعاتی مثل «می‌خواهم ورزش کنم اما حیلی مشغله دارم.» زیر هر مورد فضایی را برای نوشتن چند جمله دیگر بگذارید.

مرحله ۲- زیر هر کدام از مسئله‌هایی که انتخاب کرده‌اید دو سوال بنویسد. با یاد داشته باشید که سوال‌ها از ویژگی‌های زیر برخوردار باشد:

- فرض سوال بر این است که پاسخی برای مسئله وجود دارد.
- سوال موجب تحریک فکر برای خلق پاسخ و راه‌حل می‌شود.
- سؤال عمیق‌تر از جنبه ظاهری مسئله است و بدین ترتیب راه‌حل جامع‌تری را به دست می‌اورد.

مرحله ۳- به پرسش‌های خود پاسخ دهید.

یک برگه کاغذ سفید بردارید و سؤالات قوی خود را در یک طرف بنویسید. سپس با توجه به هر سؤال ایده‌ها یا راه‌حل‌ها و چرایی‌های خود را بنویسید.

پس از رسیدن به راه حل مناسب مشخص کنید که کدام را اجرا خواهید کرد.

جلسه سوم

نقش بازخورد و فراخورد در تیم‌سازی!

بازخورد لزوماً کمک کننده نیست. وقتی روشن و دقیق یا سازنده نباشد و شبیه به نقد شود، می‌تواند به جای مفید بودن، حتی مضر هم واقع شود.
بازخوردهای مبهم مثل «بد نیست» یا «باید بهتر شود» فاقد هدایت و رهبری هستند و در این مورد که کجای کار خوب بوده و کجا باید ارتقا پیدا کند اطلاعاتی نمی‌دهند.

بازخوردهای بیش از حد منفی یا تند هم میتوانند باعث سرخوردگی و بی انگیزگی شوند، به همین دلیل مهم است که بازخورد، دقیق و عملگرا باشد و با مَنِشی حامی ارائه شود.
هرچند تلخ اما حقیقت این است که بازخوردی که درست ارائه نشود هرگز نتایج خوبی در بر نخواهد داشت.
وقتی شاهراه موفقیت هر سازمانی ارتباط مؤثر بین اعضای آن است، اگر ما در قالب یک تیم در پیاده‌سازی آن به مشکل بخوریم چه می‌کنیم؟

دستیابی به نتایج فوق‌العاده اغلب نهفته در استراتژی‌های بزرگ یا برنامه‌های وسیع نیست. بلکه در توانایی تولید و توسعه رهبر و تیمی است که قابل اعتماد، متعهد و درگیر پروژه‌ها هستند.
به نقل از نویسنده،سخنران و محقق بزرگ، سیمون سینِک:
«بر خلاف ایجاد تغییرات در سیاست‌ها، روندها و دستورالعمل‌ها که اغلب هزینه‌بر، وقت‌گیر و چالش‌ساز هستند، سازمان‌هایی که متمرکز روی توسعه رهبر و تیم می‌شوند، می‌توانند در عملکرد کسب و کارشان، نتایج مثبت و فوری را مشاهده کنند.»
به همین دلیل اجرای استراتژی موفق نیازمند رهبران و تیم‌هایی متعلق به آنها است که برای تصمیم‌گیری، حل مشکلات و بکارگیری منابع درست برای چالش‌های موجود، در تعامل و ارتباط روزانه هستند. آنها هر روز با هم به سمت دستاوردی مشترک همکاری می‌کنند.
.
بخش زیادی از این موفقیت را می‌توان به نحوه ارتباط آنها با یکدیگر نسبت داد. بیایید دوباره در مورد بازخورد فکر کنیم. آیا داریم توضیح واضحات می‌دهیم یا داریم ایده‌ها و مفاهیمی را ارائه

می‌دهیم که اعضای تیم‌مان را به تفکری وامیدارد که هرگز در این سطح این جنس تفکر را نداشته‌اند.

آیا داریم اطلاعاتی را به اشتراک می‌گذاریم که به افرادمان در راستای پیشرفت، توسعه، رشد و همکاری بهتر، کمک می‌کند؟
آیا داریم به هر تعاملی طی کارها به عنوان فرصتی برای پیشرفت سازمان نگاه می‌کنیم؟
احتمالا در اغلب کسب‌وکارها، اینطور نیست.
اجرا و عملکرد فوق‌العاده جایی بوجود می‌آید که کار تیمی با فرصت‌ها گره می‌خورند و افراد، از برقراری ارتباط با یکدیگر در قالب بازخورد متقن و مؤثر، نهایت استقبال را می‌کنند. وقتی افراد درون این تیم‌ها که برای دستیابی به موفقیت جدی و متعهد هستند، به اهدافشان دست پیدا نمی‌کنند، به شدت آزرده خاطر می‌شوند.

چه اتفاقی برای اهدافی که به آن دست نیافته‌اید یا اقدام‌های شکست‌خورده شما رخ می‌دهد؟
تقابل بین اعضای تیم شما چگونه است؟
شاید زمان آن رسیده که به بازخورد و فراخورد نگاه کاربردی‌تری داشته باشیم.

جلسه چهارم

تمرین کوچینگ

با یار تمرینی خود یک جلسه کامل کوچینگ داشته باشید.

در جلسه خود از تمام مهارت‌هایی که تا اینجا آموخته‌اید استفاده کنید.

- ایجاد ارتباط موثر و اعتماد (تا جایی که در یک جلسه قابل انجام است.)
- شنیدن فعال
- همدلی
- پرسش‌های قدرتمند
- بازخورد و فراخورد
- سکوت