

NLP

کوچینگ

رویکرد پایه

برای مربیان،
با هممیان

افراد خاص

شاهین رفیعی

دکترای مدیریت حرفه‌ای کسب و کار،
کوچ و مدرس ان‌ال‌پی

امیر رضایی

دکترای مدیریت حرفه‌ای کسب و کار،

کارآفرین برتر سال ۹۷ و ۹۸

سرشناسه	:	رفیعی، شاهین، ۱۳۶۱-
عنوان و نام پدیدآور	:	NLP کوچینگ رویکرد پایه برای مربیان، راهنمایان و افراد خاص / شاهین رفیعی، امیررضایی.
مشخصات نشر	:	تهران: آبانگان ایرانیان، ۱۳۹۸.
مشخصات ظاهری	:	۲۱۶ ص.
شابک	:	۹۷۸-۶۲۲-۶۳۹۲-۴۴-۰
وضعیت فهرست نویسی	:	فنیبا
ترجمه عنوان	:	ان ال پی کوچینگ رویکرد پایه برای مربیان، راهنمایان و افراد خاص .
موضوع	:	برنامه ریزی روانی و زبانی
موضوع	:	Neurolinguistic programming
موضوع	:	مربیگری اجرایی
موضوع	:	Executive coaching
موضوع	:	مربیگری زندگی
موضوع	:	Personal coaching
شناسه افزوده	:	رضایی، امیر، ۱۳۷۱-
رده بندی کنگره	:	۶۳۷BF
رده بندی دیویی	:	۱/۱۵۸
حاره کتابشناسی ملی	:	۵۹۸۶۴۴۲

NLP کوچینگ رویکرد پایه برای مربیان، راهنمایان و افراد خاص

نویسنده: شاهین رفیعی، امیر رضایی
انتشارات: آبانگان ایرانیان
ویراستار: طاهره زرنوش زبانی
صفحه آرا: قاسمی (رها سپهر)
طراح جلد: مهدی کاویانی
مدیر فنی: راحله رحمانی
چاپخانه: ایرانیان
نوبت چاپ: اول ۱۳۹۸
شمارگان: ۱۰۰۰ نسخه
قیمت: ۵۹۰۰۰ تومان
شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۶۳۹۲-۴۴-۰



انتشارات آبانگان ایرانیان

آدرس دفتر مرکز پخش:

تهران، میدان انقلاب، ابتدای کارگر جنوبی، کوچه مهدی زاده، پلاک ۹، واحد ۹

تلفکس: ۶۶۴۲۴۲۱۱ - کد پستی: ۱۳۱۳۹۶۵۳۷۱

پست الکترونیک: Bankketab1388@gmail.com

فروشگاه اینترنتی: www.bankketab.com

آدرس سایت: http://www.risheh.coach

حق چاپ برای ناشر و نویسنده محفوظ است.

علیرغم ترجمه و تالیف کتب مختلف در خصوص کوچینگ، متأسفانه هیچ منبع و مآخذ ترجمه و تالیف شده ای مبنی بر ارتباط عمیق ان ال پی و کوچینگ عرضه و ارائه نشده و تعصب عجیب اساتید کوچینگ در مورد عدم وجود ارتباط بین ان ال پی و کوچینگ، ما را برآن داشت کتاب ان ال پی کوچینگ را به مرحله ترجمه و تدوین برسانیم. امید است این کتاب ارزشمند مورد استفاده جامعه جوان کوچینگ و ان ال پیست های فارسی زبان قرار گیرد.

موفق و ثروتمند باشد

شاهین رفیعی - امیررضایی

<http://www.risheh.coach>

تقدیر و تشکر / ۱۰؛ مقدمه / ۱۱

NLP چیست؟ / ۱۲؛ سولاتی که این کتاب به آن‌ها می‌پردازد / ۱۷؛ این کتاب برای چه کسانی نگاشته شده است؟ / ۲۰؛ دیدگاه پژوهشگرانه - کارشناسانه من / ۲۰؛ مراقب شکاف باشید / ۲۲؛ طرح فصول / ۲۳

بخش ۱: NLP و مربیگری / ۲۵

۱- مربیگری NLP چیست؟ / ۲۵؛ بخشی از پیش زمینه / ۲۶؛ هدف مربیگری NLP / ۲۸؛ مدل سازی کلید است / ۳۰؛

۲- گرفتن مربی در محل کار / ۳۴؛ مهارتهایی که یک مربی NLP از آن استفاده می‌کند / ۳۴؛ ایجاد ارتباط / ۳۵؛ باقی ماندن در رابطه در حین استفاده از حدت حواس عاطفی برای مدل سازی بازنمایی درونی تجارب مراجع / ۳۶؛ استفاده از سولات دقیق و صریح / ۳۷؛ داشتن تمرکز روی فرایند؛ نه محتوا / ۳۹؛ تلاش برای اصلاح کیفیات (ساب مدالیت‌های) سیستم‌های بازنمایی مراجع / ۳۹؛ تشخیص الگوها یا 'استراتژی‌ها' / ۴۰؛ کار کردن با وضعیت نوروفیزیولوژیکی یا نورولوژیکی / ۴۳؛ کار کردن با بازنماییهای مراجع از زمان / ۴۵؛ پرورش و ایجاد جایگاههای ادراکی / ۴۶؛ ایجاد ارتباط با ذهن ناخودآگاه مراجع / ۴۷؛ چارچوب‌بندی‌ها و چارچوب‌بندی‌های مجدد / ۴۸؛ تغییر باورها / ۵۰؛ کار کردن با فیلترهای ادراکی مراجع / ۵۱؛ شناسایی تغییر مورد نیاز / ۵۲؛ هدایت مراجع به سوی تنظیم نتایج به خوبی شکل گرفته / ۵۴؛ رزیب روشهای مختلف برای راه اندازی استراتژیهای ذهنی جدید / ۵۶؛ دانش بازخورد - متنی بر حساسیت / ۵۶؛ تعیین وظیفه برای مراجع / ۵۷؛ فکر کردن به صورت سیستمیک / ۵۷؛ استفاده از فیزیولوژی مراجع / ۵۹؛ مدیریت وضعیت عاطفی - سمان ذهن - اهداف خود / ۵۹؛

۳- «جادوی» NLP / ۶۰؛ چسب نامربی / ۶۰؛ پنج چهره مربیگری سازمانی / ۶۱؛ مسائل مربیگری / ۶۴؛ توسعه یک تیم مور / ۶۴؛ پژوهش رهبران و مدیران / ۶۵؛ پرداختن به مسائل ارتباطی / ۶۶؛ بهبود نتایج نسب و کار / ۶۶؛ ارزیابی عملکرد / ۶۷؛ پرداختن به تفاوت‌ها و گوناگونی‌ها / ۶۸؛ خلاقیت / ۷۰؛ تصمیم گیری / ۷۱؛ توسعه شغلی / ۷۲؛

۴- آشنایی با استانداردهای صنعت / ۷۶؛ مربیگری NLP در مقابل تمرین NLP / ۷۶؛ بسته بندی مربیگری NLP / ۷۷؛ آشنایی با استانداردهای مربیگری حرفه‌ای / ۸۰؛

۵- تغییر پارادایم‌ها / ۸۳؛ علم و پژوهشهای پسامدرن / ۸۳؛ روانشناسی مثبت و انسان گرایانه / ۸۶؛ نگرشی از NLP حاصل از فیزیولوژی مربیگری / ۸۷؛ هم‌گرایی عصب شناسی و روانشناسی / ۸۸؛

بخش ۲: رویکرد مبتنی بر شواهد نسبت به مربیگری NLP / ۹۱

۶- بهترین روش، مبتنی بر شواهد است / ۹۱؛ مبتنی بر شواهد چه معنایی دارد؟ / ۹۲؛ نظریه‌ها اصول و پیش فرض‌ها / ۹۳؛ اصول و پیش فرض‌ها / ۹۴؛ ۹ اصل سیستمیک / ۹۵

۷- اصول سیستمیک با پوشش روانشناسی / ۹۹؛ ریشه‌های روانشناسانه و داشتن پشتیبانی از علوم عصب شناسی / ۹۹؛ واسنجی و بازخورد / ۱۰۱؛ اهداف / ۱۰۲؛ پردازش اطلاعات / ۱۰۳؛ انعطاف پذیری / ۱۰۴؛ عواطف / ۱۰۵؛ بخش‌ها / ۱۰۶؛ ساختارگرایی / ۱۰۹؛ «پذیرش پیش فرض موقعیت مطلوب» توسط مراجع / ۱۱۱؛ جنبه‌های اثبات نشده NLP / ۱۲۶

۸- پیوند با روانشناسی / ۱۲۸؛ پیوند با سایر رویکردهای روانشناسی مربیگری / ۱۲۸؛ روش‌های ستاره مشترک / ۱۳۴؛ اطلاعات بیشتر درباره ذهن آگاهی / ۱۳۷؛ آیا NLP واقعاً «نظری» است؟ / ۱۳۷

۹- شواهد تجربی / ۱۴۰؛ نقش تاریخی پژوهش در NLP / ۱۴۰؛ نظری که تاکنون به آن دست یافته‌ایم / ۱۴۴؛ تأثیرات: آسان‌سازی مدل‌های اثر دارد؟ / ۱۴۵؛ فرایند مربیگری: چگونه کار میکند؟ / ۱۴۵؛ مقایسه کداهش بهتر عمل می‌کند / ۱۴۷؛ بین و یانگ در تحقیقات مربیگری / ۱۳۷؛ مطالب اکتشافی / استنتاجی / ۱۴۹؛ مطالعات ارزش گذار- قیاسی / ۱۵۰؛ مورد روش‌های مختلف / ۱۵۲؛ نتیجه گیری از بخش ۲ / ۱۵۳

بخش سوم: به سوی بهترین عملکرد / ۱۵۵

۱۰- ایجاد مربیگری NLP / ۱۵۵؛ مدل‌سازی سمبلیک و زبان پاک / ۱۵۶؛ ریشه‌های نظری / ۱۵۹؛ اصول / ۱۶۱؛ روش شناسی / ۱۶۳؛ مهارت‌های مربیگری / ۱۶۳؛ تمرین / ۱۶۶؛ مربیگری متا / ۱۶۸؛ زمینه نظری / ۱۶۹؛ اصول سطح متا / ۱۷۰؛ مدل وضعیت‌های متا / ۱۷۱؛ محورهای مدل تغییر / ۱۷۴؛ روش مربیگری متا / ۱۷۷؛ مهارت‌ها / ۱۷۷؛ فرایندهای مربیگری / ۱۷۹؛ مطالعه موردی در پیشرفت شغلی / ۱۷۹؛ این رویکردها باعث افزودن چه چیزی می‌شوند؟ / ۱۸۲

۱۱- کار کردن به عنوان یک پژوهشگر مشارکت کننده / ۱۸۴؛ یافته‌های حاصل از یک تمرین کوچک / ۱۸۴؛ جستجوی سوالات پژوهشی خوب / ۱۸۷؛ نحوه کار مربیگری NLP / ۱۸۸؛ مطالعات تأثیری: آیا این تأثیر نتیجه دارد؟ / ۱۹۰؛ مقایسه با سایر رویکردها / ۱۹۳؛ مشاهده «استاندارد طلایی» / ۱۹۵؛ دقت و قدرت / ۱۹۸

۱۲- محک زدن و ارزیابی صلاحیت‌ها / ۲۰۰؛ آموزش مربی NLP مبتنی بر شایستگی و صلاحیت / ۲۰۰؛ از مدل سازی تا معیارسازی (محک زدن) / ۲۰۲؛ شنیدن / ۲۰۴؛ ایجاد ارتباط / ۲۰۴؛ سوال کردن / ۲۰۵؛ مهارت‌های معیار گذاری NLP در سازمان‌ها / ۲۰۷؛ پژوهش اندیشی / ۲۱۱؛ خلاصه / ۲۱۴