

چگونه می‌توان بیشترین موفقیتِ تیمی را کسب کرد؟

دکتر کارن مورلی

مترجم: ایمان ابریشم‌چی



|                       |                                                                                                            |
|-----------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| سرشناسه:              | مورلی، کارن، ۱۹۰۹-م. Karen Morley                                                                          |
| عنوان و نام پدید آور: | مانند یک مربی راهبری کنید: چگونه می‌توان بیشترین موفقیت تیمی را کسب کرد؟/کارن مورلی؛ مترجم ایمان ابریشم‌چی |
| مشخصات نشر:           | مشهد: شاملو، ۱۳۹۹.                                                                                         |
| مشخصات ظاهری:         | ۱۲۰ص.                                                                                                      |
| شابک:                 | ۹۷۸-۶۰۰-۱۱۶۸۹۸-۷                                                                                           |
| وضعیت فهرست نویسی:    | فیا                                                                                                        |
| یادداشت:              | عنوان اصلی: ۲۰۲۰، Lead like a coach: how to get the most success out of any team                           |
| یادداشت:              | کتابنامه.                                                                                                  |
| موضوع:                | مدیریت                                                                                                     |
| موضوع:                | Management                                                                                                 |
| موضوع:                | رهبری                                                                                                      |
| موضوع:                | Leadership                                                                                                 |
| موضوع:                | کسب و کار                                                                                                  |
| موضوع:                | Business                                                                                                   |
| شناسه افزوده:         | ابریشم‌چی، ایمان، ۱۳۶۶ - مترجم                                                                             |
| رده بندی کنگره:       | HD۳۷                                                                                                       |
| رده بندی دیویی:       | ۶۵۸                                                                                                        |
| شماره کتابشناسی ملی:  | ۷۳۰۰۳۸۰                                                                                                    |

## مانند یک مربی راهبری کنید

چگونه می‌توان بیشترین موفقیت تیمی را کسب کرد؟

|                   |                     |
|-------------------|---------------------|
| نویسنده           | دکتر رندی ج. پترسون |
| مترجم             | ایمان ابریشم‌چی     |
| صفحه آرا          | فرزانه اعرابی       |
| طراح جلد          | فرزانه اعرابی       |
| ویراستار          | حمیده ابراهیمی      |
| شمارگان           | ۱۰۰۰ نسخه           |
| چاپ اول           | تابستان ۱۳۹۹        |
| انتشارات          | شاملو               |
| چاپخانه           | ایران زمین          |
| لیتوگرافی         | پارسا               |
| مبلغ سرمایه گذاری | ۴۵ هزار تومان       |

کلیه حقوق برای نویسنده محفوظ می‌باشد و هر گونه تقلید و استفاده از این اثر به هر شکل، بدون اجازه کتبی ممنوع است.



نشر شاملو

مشهد- بلوار عبدالمطلب- ۳۰- حائری- ۸- پلاک ۸۴

تلفن: ۰۹۱۵۱۱۱۵۶۰۸ (۰۵۱) - همراه: ۰۹۱۵۱۱۱۵۶۰۸

shamlo.pub@gmail.com

Telegram: @shpub

|    |                                      |
|----|--------------------------------------|
| ۵  | مقدمه: بهترین رهبران، مربی نیز هستند |
| ۹  | درباره نویسنده                       |
| ۱۱ | مقدمه مترجم                          |

## بخش اول: چرا شما باید مربیگری کنید؟

|    |                                                                                |
|----|--------------------------------------------------------------------------------|
| ۱۵ | فصل ۱: سازمان‌ها مکان‌هایی بهتر خواهند بود، در صورتی که رهبران آن‌ها نیز باشند |
| ۱۶ | مطالعه موردی: رها کردن کنترل                                                   |
| ۲۳ | فصل ۲: مربیگری مسری است                                                        |
| ۲۳ | مطالعه موردی: مربیگری برای توسعه تیمتان                                        |
| ۲۴ | هنگامی که رهبران مربی می‌شوند، مزایا گسترش می‌یابد                             |
| ۳۱ | فصل ۳: اکنون چقدر و چگونه مربیگری می‌کنید؟                                     |
| ۳۲ | چرا: چارچوبی برای درک نحوه رشد بزرگسالان                                       |
| ۳۳ | مطالعه موردی: اجازه سؤال پرسیدن                                                |
| ۳۵ | بازآرایی ارزش‌ها                                                               |
| ۳۸ | چه چیزی: زنجیره‌ای برای تمرکز بر ارتقاء شما                                    |
| ۴۰ | نحوه مربیگری کردن را بدانید                                                    |
| ۴۱ | مربیگری کنید                                                                   |
| ۴۲ | مربیگری را باور داشته باشید                                                    |
| ۴۲ | هویت راهبری خود را به عنوان «مربی» بشناسید و آن را تغییر دهید                  |
| ۴۴ | تغییرات نقش راهبری، احساس سردرگمی ایجاد خواهد کرد                              |

## بخش دوم: برای آماده شوید

|    |                                                                           |
|----|---------------------------------------------------------------------------|
| ۴۷ | فصل ۱: هیبت خود را توسعه دهید                                             |
| ۴۷ | عملکرد عالی در بلندمدت                                                    |
| ۴۸ | مطالعه موردی: تبدیل یک سبک دستوری به یک سبک مربیگری همراه با راهبری       |
| ۵۳ | تبدیل ذهنیت مربیگری خود به عمل به آن                                      |
| ۵۵ | درحالی که مربیگری می‌کنید، برای افزایش ارتباطات خود آسیب‌پذیر باشید       |
| ۵۷ | از همدلی خود برای احترام به احساسات دیگران استفاده کنید                   |
| ۶۰ | یک موضع خاضعانه و کنجکاوانه به دیگران اجازه می‌دهد تا بهترین خودشان باشند |
| ۶۲ | چگونه فروتنی خود را به گفت‌وگویی در مربیگری تبدیل کنیم                    |
| ۶۳ | قدرتان دیگران باشید تا آن‌ها بدانند که با اهمیت هستند                     |

|    |                                                                      |
|----|----------------------------------------------------------------------|
| ۶۷ | فصل پنجم: توانایی خود را برای مربیگری باور داشته باشید               |
| ۶۷ | برای فرد مربیگری کنید، نه برای مشکل                                  |
| ۶۹ | مدیریت را متوقف کنید، مربیگری را شروع کنید                           |
| ۷۱ | مربیگری به مراقبت واقعی اشاره می کند و اعتماد به نفس را پرورش می دهد |
| ۷۵ | فصل ششم: مانند یک مربی فکر کنید                                      |
| ۷۶ | چگونه به نحوی انعطاف پذیر، تفکر خود را تعیین کنید                    |
| ۸۰ | مدیریت توجه                                                          |
| ۸۱ | چگونگی از دام رها کردن تفکر تان، در مربیگری به شما کمک می کند        |
| ۸۲ | دام های خود را شناسایی کنید                                          |
| ۸۴ | چگونه تعصب کمتری داشته باشیم                                         |
| ۸۹ | فصل هفتم: مانند یک مربی او را گرم کنید                               |
| ۹۰ | جرا امنیتی روانی برای مربیگری مهم است                                |
| ۹۰ | نحوه ایجاد امنیت روانی                                               |
| ۹۱ | چگونه سؤالات باز گفت وگوهای مربیگری را گسترش می دهد                  |

#### بخش سوم: مربی

|     |                                                             |
|-----|-------------------------------------------------------------|
| ۹۷  | فصل هشتم: نقش یک مربی را بازی کنید                          |
| ۹۸  | هر لحظه پذیرای گفت وگوهای مربوط به مربیگری باشید            |
| ۹۹  | سؤالات را کاملاً بپذیری کنید                                |
| ۱۰۳ | فصل نهم: بازی را با بررسی بازخوردها بهبود بخشید             |
| ۱۰۶ | قدم هایی برای ارائه بازخورد خوب                             |
| ۱۰۷ | تمامی واکنش ها نسبت به بازخورد را بپذیرید                   |
| ۱۰۹ | هنگامی که بحران به وجود می آید                              |
| ۱۱۰ | زمان هایی را که به یک گفت وگوی بحرانی نیاز است شناسایی کنید |
| ۱۱۱ | فصل دهم: مانند یک مربی تشویق کنید                           |
| ۱۱۱ | بنابراین چگونه می توانید انگیزه ایجاد کنید؟                 |
| ۱۱۲ | چگونه می توانید انگیزه تیم خود را بهبود بخشید               |
| ۱۱۳ | قانون پیشرفت                                                |
| ۱۱۴ | کاتالیزورها                                                 |
| ۱۱۶ | تغذیه کنندمها                                               |
| ۱۱۷ | خاتمه                                                       |
| ۱۲۰ | سپاسگزاری                                                   |

### مقدمه: بهترین رهبران، مربی نیز هستند

این روزها به نظر می‌رسد که همه باید کارهای بیشتری را انجام دهند. سرعت زندگی افزایش یافته است و ما از آنچه باید با زمان خود انجام دهیم، انتظارات بسیار بالاتری داریم.

نوه من بعد از مدرسه، به درس خواندن و انبوهی از فعالیت‌های مختلف می‌پردازد. تقویم اجتماعی او نیز به طرز تکان‌دهنده‌ای پُر است. گاهی اوقات، ما برای گذراندن یک بعد از ظهر در آخر هفته با او، باید از سه هفته قبل وقت رزرو کنیم، در حالی که او فقط پنج سال و نیم سن دارد!

انتظارات از همه ما، به ویژه از رهبران، در حال افزایش است، به طوری که از رهبران انتظار می‌رود که کارهای بیشتری را انجام دهند. انتظار می‌رود که آن‌ها هفت روز هفته و ۲۴ ساعته در دسترس باشند و به نحوی پاسخگو باشند که گویی همه چیز را می‌دانند و تمام وقت کار می‌کنند.