

۱۰ راهکار برای منتورینگ موفق

دکتر وندی اکسلرود

ترجمه:

علی قویدل

www.ketab.ir

سرشناسه	اکسلرود، وندی
عنوان و نام پدیدآور	Axelrod, Wendy
مشخصات نشر	۱۰ راهکار برای منتورینگ موفق / وندی اکسلرود؛ ترجمه علی قویدل؛ ویراستار و صفحه‌آرا حامده حاجی‌ابراهیمی.
مشخصات ظاهری	مشهد: دیده‌بان قلم فرتاک، ۱۴۰۰.
شابک	۳۳۹ ص: ۱۴/۵×۲۱/۵ س.م.
وضعیت فهرست نویسی	۸۵۰۰۰۰ ریال: ۳-۴-۹۸۵۹۶-۹۷۸-۶۲۲
یادداشت	فیبا
عنوان گسترده	عنوان اصلی: ۲۰۱۹, ۱۰ steps to successful mentoring
موضوع	ده راهکار برای منتورینگ موفق.
موضوع	مشاوره در کسب و کار
موضوع	Mentoring in business
موضوع	کارکنان -- مربیگری
موضوع	Employees -- Coaching of
شناسه افزوده	قویدل، علی، ۱۳۵۸- مترجم
رده بندی کنگره	HF۵۳۰۵
رده بندی دیویی	۶۵۸/۳۳۴
شماره کتابشناسی ملی	۴۳۹۵۲۰
اطلاعات رکورد کتابشناسی	فیبا

نام کتاب: ۱۰ راهکار برای منتورینگ موفق

دکتر وندی اکسلرود

ترجمه: علی قویدل

ناشر: دیده‌بان قلم فرتاک

طراح جلد: فاطمه وحدتی

ویراستار و صفحه‌آرا: حامده حاجی‌ابراهیمی

قطع: رقعی

تعداد صفحه: ۳۳۹ صفحه

نوبت چاپ: اول / تابستان ۱۴۰۰

شمارگان: ۱۰۰۰ نسخه

شابک: ۳-۴-۹۸۵۹۶-۹۷۸-۶۲۲

بها: ۸۵۰۰۰۰ ریال

فهرست مطالب

۱۳	تحسین‌های صورت گرفته درباره‌ی این کتاب.....
۱۷	پیشگفتار.....
۲۵	مقدمه.....
۲۷	پاداش‌هایی عالی در انتظار شماست.....
۳۱	رسیدن به سطوح بالای جدید به‌عنوان مربی.....
۳۳	نحوه‌ی استفاده از این کتاب.....
۴۱	گام اول: برای نقش خود آماده شوید.....
۴۱	مرور کلی.....
۴۲	نقش خود به‌عنوان مربی را بشناسید.....
۴۴	توصیف نقش‌تان به‌عنوان مربی.....
۴۸	استفاده از هفت اصل راهنما برای مربی‌های موفق.....
۵۶	مرور هفت اصل راهنما.....
۵۹	انگیزه‌ی خود برای مربی بودن را درک کنید.....
۶۳	مشارکت در یک برنامه یا خلق برنامه‌ی خودتان.....
۶۷	چک‌لیست آمادگی را در نظر بگیرید.....
۶۹	گام بعدی.....
۷۱	گام دوم: ایجاد ارتباط.....
۷۱	مرور کلی.....
۷۳	درک درستی از طرف مقابل‌تان پیدا کنید.....
۷۶	برای موضوع اولین گفت‌وگویتان آماده شوید.....
۷۸	زمینه‌ی مشترک پیدا کنید.....
۸۳	انتظاراتتان از کار با یکدیگر را مشخص کنید.....
۸۵	نقش‌هایتان را بشناسید.....

۸۶		مسئولیت‌ها و رفتارهای مربی
۹۰		مدیریت فرایند
۹۰		دادن و گرفتن بازخورد
۹۱		از شاگرد حمایت کنید تا دست به کار شود و رفتارهای جدیدی خلق نماید
۹۱		پیگیری تا حصول نتایج
۹۲		مسئولیت‌ها و رفتارهای شاگرد
۹۵		توافقی دوجانبه ایجاد کنید
۹۶		گام بعدی
۹۹		گام سوم: مسیر را مشخص کنید
۹۹		مرور کلی
۱۰۰		تدوین اهداف توسعه برای فرایند مربیگری
۱۰۳		شروع: برای بار اول، هدف را پیش نویس کنید
۱۰۵		شکل‌گیری: استفاده از فرصت‌های یادگیری
۱۰۸		تقویت: تعریف دامنه و معیارها
۱۱۵		هدف مربی (شما)
۱۱۷		ایجاد روشی برای جلساتتان
۱۲۲		ایجاد انتظار از روند پیشرفت بین جلسات
۱۲۶		گام بعدی
۱۲۹		گام چهارم: استفاده از تجربه برای توسعه
۱۲۹		مرور کلی
۱۳۳		بررسی احتمالات
۱۳۸		آزمایش رویکردهای جدید
۱۴۶		استخراج یادگیری
۱۵۴		گام بعدی
۱۵۵		گام پنجم: رشد را با استفاده از روانشناسی روزمره، توسعه دهید
۱۵۵		مرور کلی

- فرایندهای درونی تان را بشناسید ۱۵۷
- خودتان را بشناسید ۱۶۷
- شاگردتان را بشناسید ۱۷۱
- بدانید چطور امنیت خاطر ایجاد کنید ۱۷۵
- بدانید چطور به افزایش خودآگاهی کمک کنید ۱۷۸
- گام بعدی ۱۸۵
- گام ششم: بالا بردن قدرت سؤالات ۱۸۷**
- مرور کلی ۱۸۷
- نوع درست سؤالاتی که باید استفاده شوند را بدانید ۱۸۹
- سؤالات را برای نتایج بزرگ‌تر، چینش کنید ۱۹۹
- محترمانه سؤال کنید ۲۰۴
- با علاقه و اشتیاق گوش کنید ۲۰۶
- از خودتان سؤالاتی کنید که مربیگری تان را تقویت نماید ۲۱۱
- گام بعدی ۲۱۴
- گام هفتم: روش‌های توسعه را متنوع‌سازی کنید ۲۱۵**
- مرور کلی ۲۱۵
- آنچه را که برای توسعه مؤثر است، شناسایی کنید ۲۱۶
- گزینه‌های رشد و توسعه را بررسی کنید ۲۲۲
- رشد و توسعه‌ی خودتان به‌عنوان مربی را متنوع‌سازی کنید ۲۳۹
- جعبه‌ی ابزار مربیگری خودتان را درست کنید ۲۴۰
- گام بعدی ۲۴۷
- گام هشتم: مهارت‌های تأثیرگذاری را بهبود بدهید ۲۴۹**
- مرور کلی ۲۴۹
- فرصت‌ها و چالش‌های تأثیرگذاری را بشناسید ۲۵۲
- سؤالاتی برای شروع گفت‌وگو در مورد تأثیر ۲۵۵
- گام بعدی ۲۷۵

پیشگفتار

من تازه سخنرانی‌ام برای گروه بزرگی از کارکنان احتمالی و رهبران‌شان را تمام کرده بودم و در لابی هتل منتظر ماشین بودم تا به فرودگاه بروم. دو فرد متشخص از این گروه را دیدم که باعجله به سمت هم رفتند و گرم و صمیمی همدیگر را بغل کردند. تعجب کردم، چون این گروه تقریباً حالت رسمی داشت و همین شد که کنجکاوی‌ام برانگیخته شد. پیش آن‌ها رفتم و سؤال کردم که از کجا همدیگر را می‌شناسند. آن‌ها تقریباً با هم گفتند که مربی و شاگرد بوده‌اند. من که همیشه کنجکاو، از شاگرد پرسیدم که چه چیزی باعث شده مربی‌اش آن قدر عالی باشد و او بدون تأمل گفت: «او قابل اعتماد بود.» سپس از مربی پرسیدم که شاگردش چقدر خاص بود و او هم بدون تأمل گفت: «او عطش داشت.» من هرگز این دو جمله را فراموش نمی‌کنم، چون فکر می‌کنم رابطه‌ی شکفتن‌کننده بین مربی و شاگرد را تعریف می‌کند و این کلمات می‌توانند در مورد هر شریکی گفته شوند.

در کتاب پیش‌رو، خانم وندی اکسلرود، نکات، ابزارها و تمریناتی را در اختیار مربی و شاگرد قرار می‌دهد که باعث می‌شود شور و اشتیاق پشت این کلمات به‌خوبی نمایان شوند. من کتاب‌های زیادی در مورد مربیگری خوانده‌ام، خودم نیز کتاب‌هایی در این زمینه نوشته‌ام و برنامه‌هایی طراحی کرده‌ام که جواب می‌دهند؛ اما کار وندی بهتر است. کتاب پیش‌رو، بهترین کتابی است که من تا به حال در این حوزه خوانده‌ام. من معتقدم که این کتاب می‌تواند در هر دو طرف این رابطه‌ی مشارکتی به کار رود.