

تیم سازی چرا، چگونه، چه زمان و با چه کسی؟

1403

قراردادهای ما

تکمیل تعهدنامه ✓

میزان تعهدت چقدره؟ امضا می‌کنی؟

□ اینجانب به خودم (یعنی مهم‌ترین انسان زندگی‌م) تعهد می‌دهم که با حداکثر توجه در این جلسه حضور داشته باشم، عوامل حواس پرتی را به حداقل برسانم و هر اقدامی که لازمه باشد برای هدفم انجام بدهم.



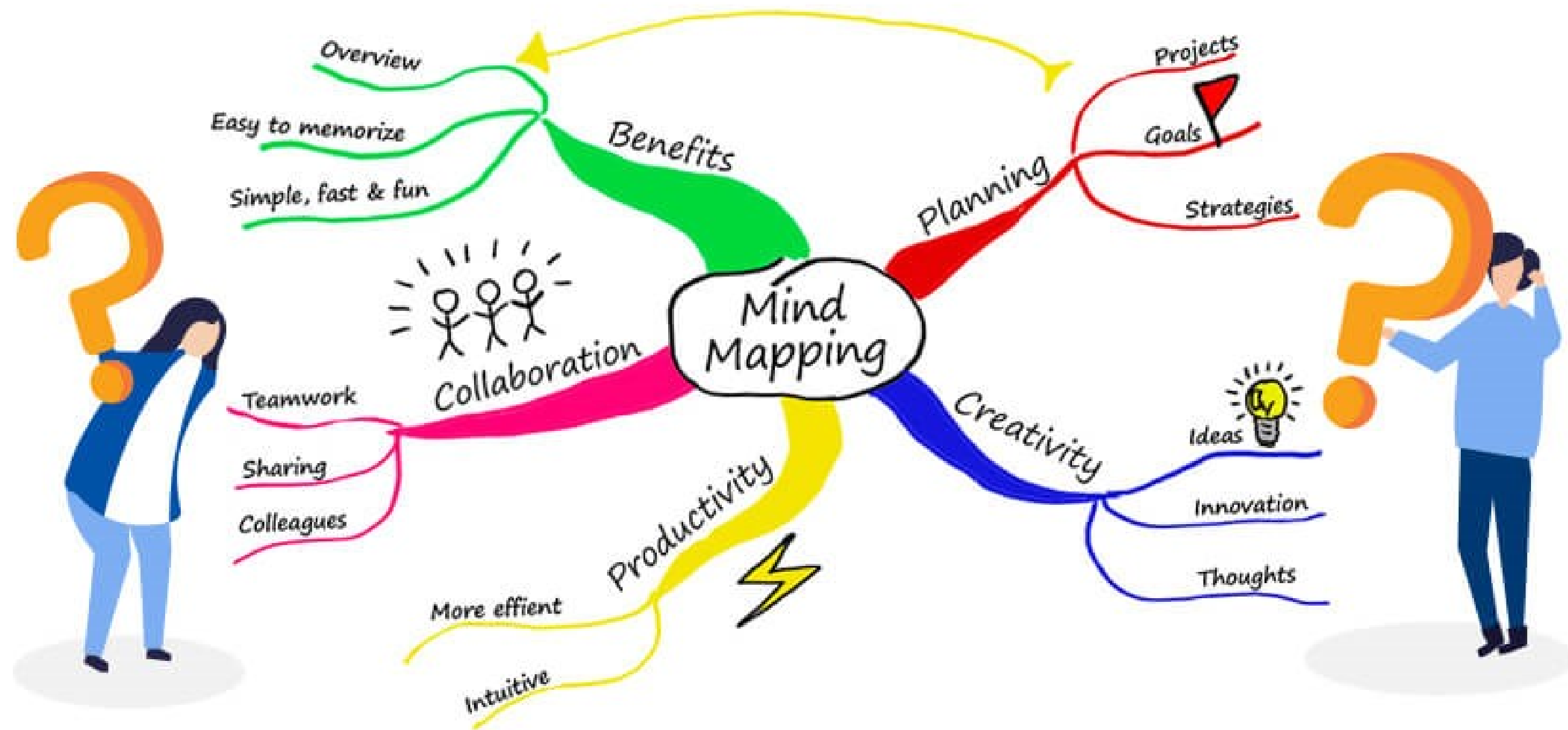
كافيه فقط يك نكته ياد بگيريم ولي به همون عمل كنيم

JUST
DO IT

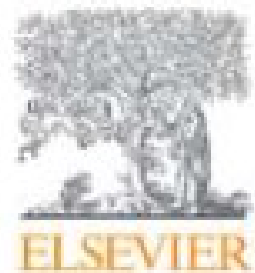
در تیم های



با مدل نقشه ذهنی جزوه بنویسید. حتی اگر بعداً به کارتون تمیاد



فقط با تعیین هدف: شانس رسیدن به خواسته‌ها بیشتر همیشه



Advances in Experimental Social
Psychology

Volume 38, 2006, Pages 69-119



Implementation Intentions and Goal Achievement: A Meta-analysis of Effects and Processes

Using implementation intentions prompts
to enhance influenza vaccination rates

Katherine L. Milkman, John Beshears, James J. Choi, David Laibson, and

Systematic review and meta-analyses

**The effectiveness of multi-component goal setting
interventions for changing physical activity behaviour: a
systematic review and meta-analysis**

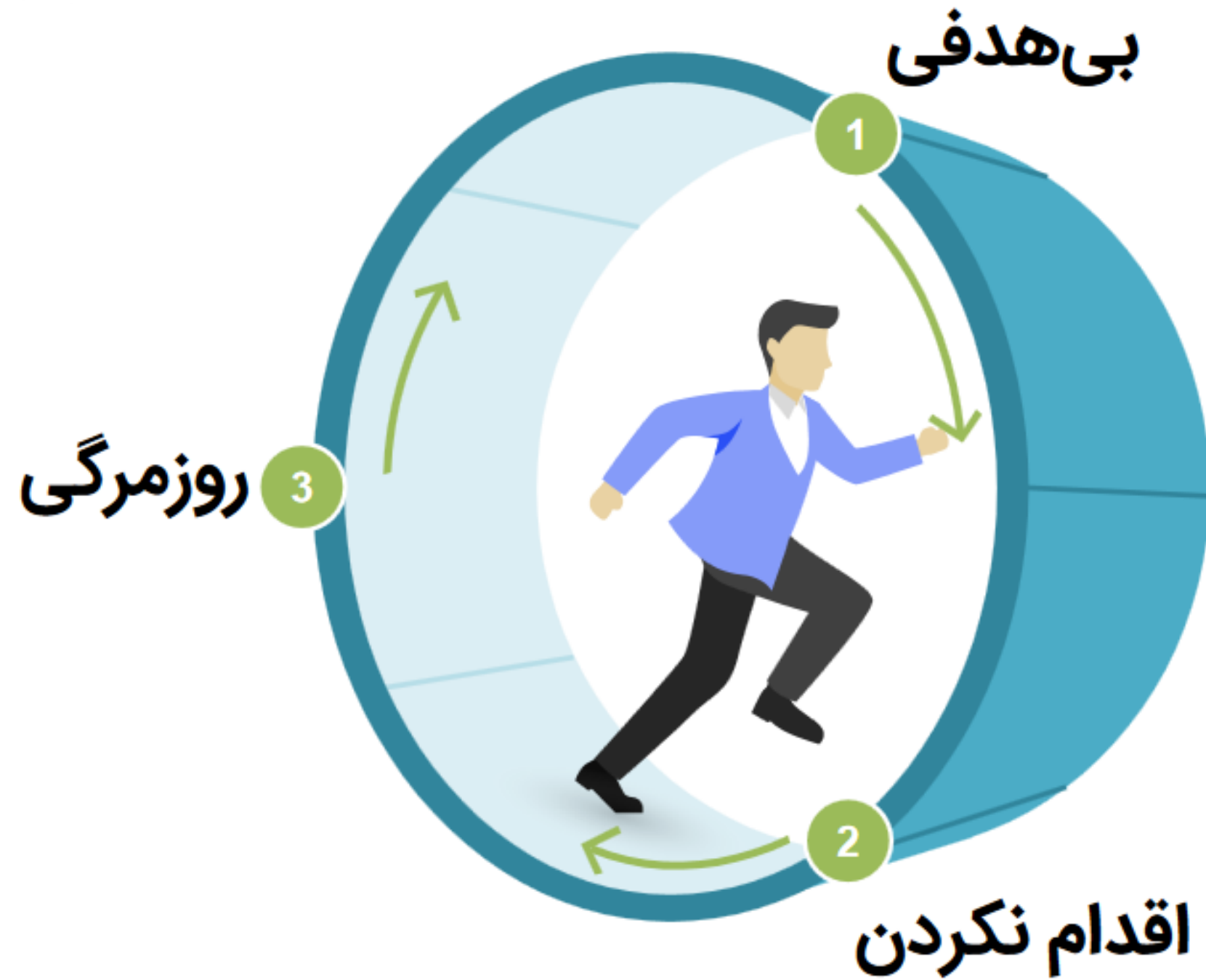
Desmond McEwan, Samantha M. Harden, Bruno D. Zumbo, Benjamin D. Sylvester, Megan Kaulius, GERALYN R. RUISSSEN, ...show all
Pages 67-88 | Received 17 Oct 2014, Accepted 02 Oct 2015, Accepted author version posted online: 07 Oct 2015, Published online: 13 Nov 2015

Download citation

<https://doi.org/10.1080/17437199.2015.1104258>

Check for updates

چرخه معیوب بی حالی و بی هدفی



هدف شما چیه؟



اجتماع یعلیٰی :

منظورمان افرادی هستند که صرفاً کنار هم قرار گرفته‌اند. بدون این که ارتباط شفاف و مشخصی با یکدیگر داشته باشند.



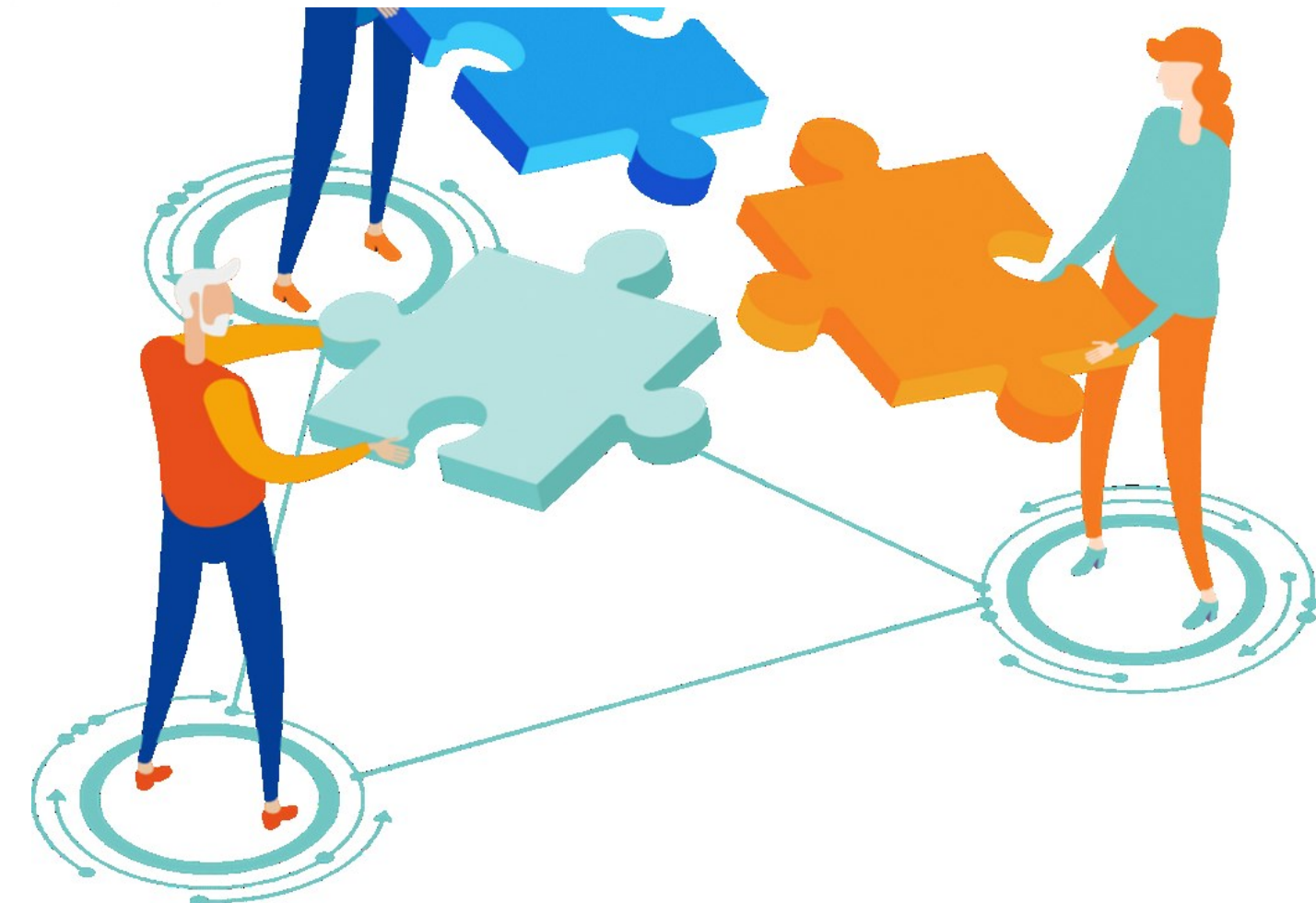
...گروه یعنی:

- هدف مشخصی وجود دارد
- کار بین اعضا تقسیم شده و وظیفه هر کس مشخص است
- اعضا اطلاعات خود را در اختیار یکدیگر قرار می‌دهند
- اعضا تصمیم‌های خود را به اعضای دیگر اطلاع می‌دهند

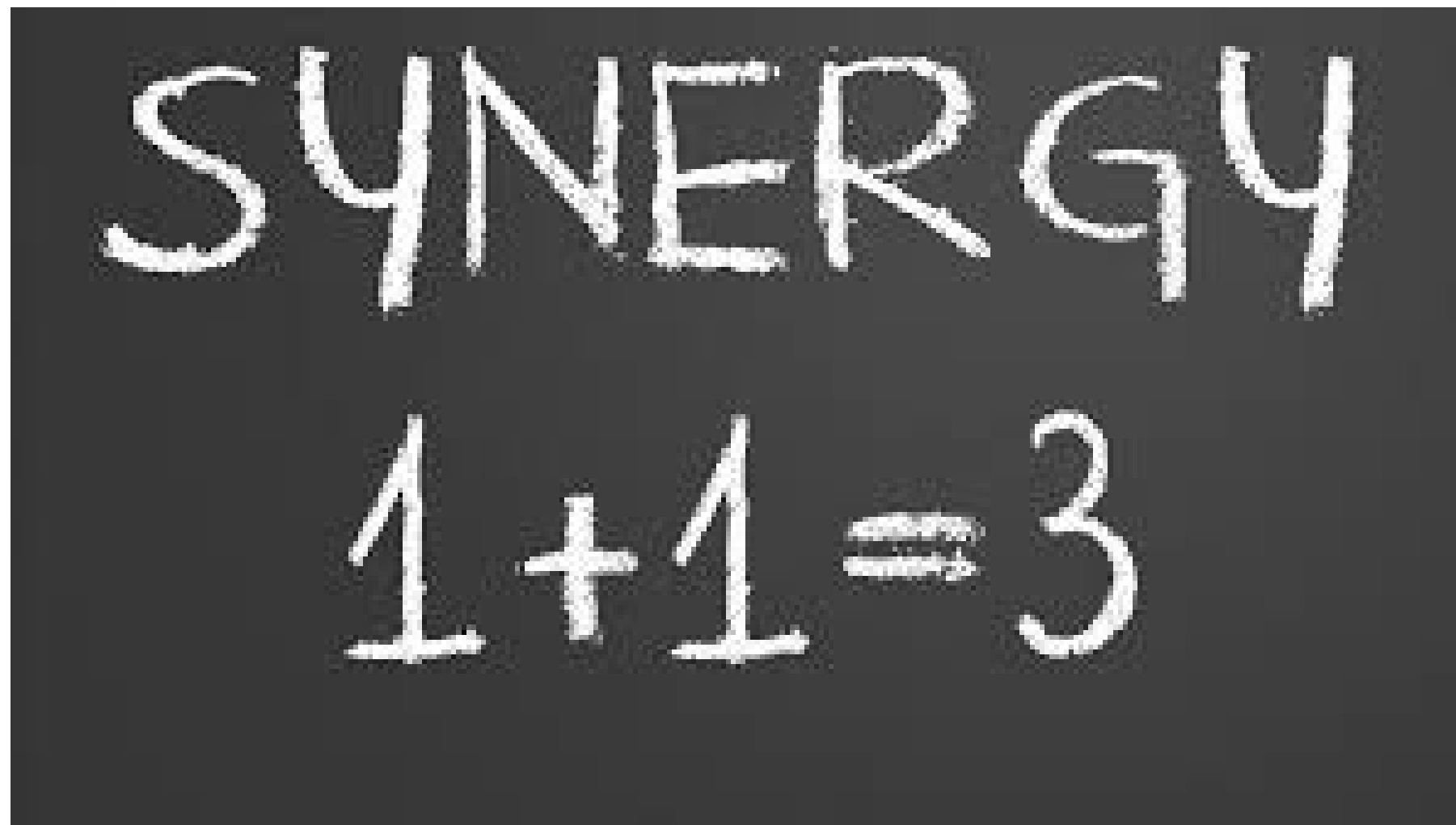


ویژگی های یک تیم چیه ؟

- یک یا چند هدف مشترک دارند
- کارها و وظایفشان مرتبط و درهم تنیده (Interdependent) است
- با هم تعامل اجتماعی دارند و می کوشند خود را با یکدیگر تطبیق دهند
- مرزی را بین جمع خود و محیط اطراف قائلند و برای حفظ و مدیریت آن مرز تلاش می کنند
- نقش های مشخص دارند و مهارتهایشان مکمل است
- به شیوه ای کار می کنند که عملکرد جمعشان از حاصل جمع عملکرد تک تکشان بیشتر است



تفاوت تیم و گروه در است.



هم رابینز (در کتاب رفتار سازمانی) و هم ریچارد هکمن (در کتاب رهبری تیمها) تأکید می‌کنند که تیم وقتی معنا پیدا می‌کند که کار گروهی سینرژی ایجاد کرده باشد. یعنی تیم کاری انجام دهد که فراتر از حاصل جمع توانمندی‌های تک‌تک اعضایش باشد.

آیا کار تیمی همیشه نتیجه بهتری خواهد داد؟

سینرژی لزوماً صفر یا مثبت نیست و می‌تواند منفی هم باشد.





تیم باید چند نفره باشه؟

جف بزوس معتقد است :

باید بتوان اعضای تیم را با 2 پیتزا سیر کرد.

نظریه نقش های تیمی:



نقش ایده پرداز

ویژگی های افراد ایده پرداز را می توان به صورت زیر خلاصه کرد:

- لذت بردن از حل مشکلات و پیدا کردن پاسخ برای چالش ها
- تصویرپرداز بودن (maginative)
- خلاق هستند
- خوش بین هستند.
- به استفاده روش های متعارف چندان تمایل ندارند.
- می توانند مشاوران خوبی باشند.



نقش ایده پرداز

ضعف های مجاز یک ایده پرداز را می توان به صورت زیر خلاصه کرد:

- کم توجهی به جزئیات
- اصرار بر شرح و بسط کامل ایده هایشان برای دیگران.
- معمولاً چالش که تمام بشود و نیازمند کار اجرایی بشویم، آن شوق قبلی را ندارند. آنها باید منتظر چالش بعدی بمانند!
- این نقش به تنهایی نمی تواند خروجی ایجاد کند.



نقش ایده پرداز

ضعف های غیر مجاز

- ایده پردازان ممکن است چنان مالکانه به ایده‌ی خود نگاه کنند که عملاً مسیر فعالیت تیمی مختل شود.
- ایده پردازانی که نگاه مالکانه دارند، اجازه نمی‌دهند دیگران ایده‌های آنها را تغییر داده یا اصلاح کنند یا با شرایط واقعی تطبیق دهند.
- همچنین ممکن است در طول فعالیت‌ها و پس از آن، آن قدر در مورد سهم خود در نتیجه کار تیمی بزرگنمایی کنند و دستاوردها را به نفع خود مصادره کنند، که روند همکاری و تعامل در تیم مختل شود.

نقش ارزیاب یا Monitor/Evaluator

ویژگی های افراد ایده پرداز را می توان به صورت زیر خلاصه کرد:

- تفکر تحلیلی
- قضاوت عینی
- تصمیم گیری داه محور
- توانایی ارزیابی
- توانایی ارائه بازخورد
- تمرکز بر جزئیات
- واقع گرا و علم گرا
- معمولا آرام و خونسرد هستند.

Monitor-evaluators



track what's working

نقش ارزیاب یا Monitor/Evaluator

ضعف های مجاز یک ارزیاب را می توان به صورت زیر خلاصه کرد:

- حتی اگر انرژی زیادی از گروه نگیرند به گروه انرژی نمی دهند .
- درست است که آنها بدبین و سخت گیرند ولی در صورت نبودشان در تیم هزینه های شکست ما بسیار زیاد خواهد بود بنابراین بهتر است بدبینی و مخالفتشان را به عنوان یک عادت بپذیریم.
- ممکن است به علت تمرکز زیاد روی تحلیل، در تصمیم گیری نهایی کند عمل کنند.



نقش ارزیاب یا Monitor/Evaluator

ضعف های غیر مجاز یک ارزیاب را می توان به صورت زیر خلاصه کرد:

بعضی از این افراد، چنان در نقش و رفتار خود غرق می شوند و حالت افراطی می گیرند که تقریباً هر نوع حرکت و تصمیم و ایده ای را در نطفه خفه می کنند.

حتی اگر قدرت اجرایی آنها هم در این حد بالا نباشد، با منفی بافی انرژی گروه را مستهلک می کنند.

نقش متخصصان یا Specialist

ویژگی های افراد ایده پرداز را می توان به صورت زیر خلاصه کرد:

- حضور در جلسات عمومی و مدیریتی برای آنها جذاب نیست و مدام در پی به پایان رساندن جلسه یا گریز از آن هستند.

- می توانند برای مدت بسیار طولانی یک ماموریت یا هدف تخصصی را دنبال کنند.

- در یک زمینه خاص به شدت خیره هستند و دانش عمیقی دارند.

- توانایی ذهنی و شناختی بالا دارند.

- در زمینه ی تخصصی خود آغازگر و مستقل هستند.

Specialists



use invaluable knowledge

نقش متخصصان یا Specialist

ضعف های مجاز تمام کننده

کسانی که نقش متخصص را ایفا می کنند، احتمال دارد چندان رغبتی به کار تیمی نداشته باشند. آنها بسیاری از نقش ها و بسیاری از افراد در تیم را زائد می بینند و احساس می کنند که آنها صرفاً منابع تیم را تلف می کنند.

تصویر کلان برای آنها جذاب نیست. اگر به یک دستاورد ارزشمند تخصصی برسند یا فکر کنند که می توانند برسند، به سادگی نمی توانند آنها را قانع کنید که این دستاورد ممکن است در مقیاس کلان بی ارزش باشد

متخصصان علاقه ی زیادی به جمع آوری و کسب علم برای خودشان دارند.



نقش متخصصان یا Specialist

ضعف های غیر مجاز اجرا کارها

- متخصص، ممکن است ترجیحات خود و منافع خود را در مقایسه با ترجیحات و منافع تیم در اولویت قرار دهد.
این ویژگی ممکن است باعث شود او پروژه‌های را که می‌داند موجب تضعیف موقعیت او (یا درآمدش) شود متوقف نکند و ادامه دهد و یا برنامه‌ای را که می‌داند جایگاه او را تقویت نخواهد کرد، نپذیرد و توجیه ناپذیر اعلام کند.
- ناتوانی در انتقال و به کار گیری دانش
- تعصب و عدم انعطاف پذیری

موتور محرک یا Shaper

نقشی که دوست داشتنی نیست، اما ضروری است.

نقش کسانی که می‌خواهند ریاست کنند.

این ویژگی‌ها همگی مواردی هستند که در نگاه اول، احساس می‌کنیم دقیقاً مخالف روحیه‌ی تیمی هستند اما تجربه نشان می‌دهد که تیم‌های موفق، عموماً چنین نقشی را هم در خود دارند و نبودن این نقش، باعث می‌شود که تیم، بیش از یک فعالیت گروهی هدفمند به یک باشگاه دوستی تبدیل شود.

Shapers



push things forward

موتور محرک یا Shaper

ویژگی این افراد را می‌توان به صورت زیر خلاصه کرد:

- انرژی بالا و انگیزه دهنده
- هدف محور و نتیجه گرا
- تحمل بالا در برابر چالش ها
- قدرت تصمیم گیری سریع
- پافشاری و سرسختی
- روحیه رقابتی بالایی دارند



موتور محرک یا Shaper

ضعف های مجاز یک موتور متحرک را می توان به صورت زیر خلاصه کرد:

همه از این می نالند که او بی احساس است و به احساس بقیه هم لطمه خواهد زد.

آنها به راحتی عصبانی و خشمگین می شوند و تنش ایجاد می کنند.

انتقاد گر هستند و باید مدیریت شود

ضعف های غیر مجاز

کسی که با دیگران برخورد تند دارد یا زود خشمگین می شود یا محیط را متشنج می کند، حداقل باید به ابزارهایی برای تغییر فضا، برای شوخی کردن، برای عذرخواهی، برای بازسازی جو تیم مجهز باشد و این کار را بد نداند.

اگر غرور این افراد به گونه ای باشد که تنش ایجاد کنند اما نتوانند تبعات پس از آن را مدیریت کنند، نمی توانند به عنوان فردی مفید در تیم، نقش ایفا کنند.

نقش اجرایی Implementer

ویژگی های افراد ایده پرداز را می توان به صورت زیر خلاصه کرد:

- جلسه برای آنها، وقتی به صورت جلسه و توافق نهایی و تعریف اقدام اجرایی می رسد، خروجی داشته است.
- احتمالاً وقتی در مورد برنامه های آتی صحبت و خیال پردازی می کنید، فردی که نقش اجرایی را ایفا می کند، نخستین کسی است که پیشنهاد می کند جلسه را متوقف کنید و دست به اقدام بزنید.
- دقیق هستند
- معمولاً تصویر مثبت و احساس مثبتی نسبت به خودشان دارند و نقش کلیدی خود را در پیشبرد پروژه ها حس می کنند.
- قابل اعتماد و منظم اند.
- در جزئیات کار خلاقیت های کوچکی نشان می دهند.
- از کار کردن برای تیم حس بدی ندارند.
- منافع تیم برایشان مهم تر از منافع شخصی شان است.

Implementers



turn ideas into reality

نقش اجرایی Implementer

ضعف های مجاز اجرا کارها

- افراد اجرایی، وقتی تصمیم به انجام کاری می گیرند به سادگی انعطاف پذیری نشان نمی دهند و ایده های جدید را دنبال نمی کنند.
- اگر تعداد افراد اجرایی در یک تیم زیاد شود، جا را برای نقش های دیگر تنگ می کنند (و شاید نقش های دیگر به تنبیل، از زیر کار دررو، حرّاف و مواردی مانند این متهم شوند).
- از فرصت ها و امکانات جدیدی که در میانه ی مسیر فراهم می شود، چندان استقبال نمی کنند.



نقش اجرایی Implementer

ضعف های غیر مجاز اجرا کارها



می توان درک کرد که افراد اجراکار،
گاهی در برابر تغییر و شرایط جدید مقاومت کنند.
اما اگر به مانعی جدی در برابر تغییر تبدیل شوند،
همکاری آنها با تیم می تواند رشد و پیشرفت تیم را کند یا متوقف کند.

نقش تمام کننده یا Completer Finisher

ویژگی های افراد ایده پرداز را می توان به صورت زیر خلاصه کرد:

- در عین حال که برای اجرا کارها حجم کار و انجام دادن مهم است ممکن است تمام کردن کار و کیفیت اجرا چندان اهمیتی نداشته باشد.
- برای آنها، صرفاً انجام شدن کارها مهم نیست، بلکه کیفیت انجام کار هم مهم است.
- این افراد، بیشتر از حجم کار، به تحویل دادن کار فکر می کنند و آن را ارزش می دانند.
- برای این افراد اثربخشی مهم تر است و ارزش بیشتری دارد.
- همیشه نگران هستند که کار، با آن کیفیت مطلوب انجام نشود یا انجام نشده باشد.
- کمال طلب هستند.

**Completer-
finishers**



think things through

نقش تمام کننده یا Completer Finisher

ضعف های مجاز تمام کننده ها

- کمال گرایی مهم ترین ویژگی نامطلوب تمام کننده هاست که مجاز است و باید تحملش کرد
- به عبارتی، یکی از هنرهای اعضای تیم این است که کمال طلبی موجود در افراد تمام کننده را به عنوان یک تلخی اجتناب ناپذیر و تا حدی مفید، درک و تحمل کنند.



نقش تمام کننده یا Completer Finisher

ضعف های غیر مجاز تمام کننده

• وسواس افراطی، شکل شدید کمال طلبی است. در حدی که پروژهها و هدفها به خاطر وسواس فرد تمام کننده به مهلت پایانی خود نمی‌رسند.

نقش جستجوگر منابع یا Resource Investigator

- نام‌ها، موقعیت اشیاء، فروشگاه‌ها و هر نوع اطلاعاتی را که کاربرد داشته باشد، به خوبی به خاطر می‌سپارند یا ثبت و نگهداری می‌کنند.
- در بحث و گفتگوها، عمدتاً تمرکزشان بر این است که چه چیزی مورد نیاز است
- عموماً (و نه الزاماً) از تعاملات اجتماعی لذت می‌برند و ارتباط‌ها را برای استفاده‌های آتی، ایجاد و حفظ می‌کنند.
- در موقعیت یکی از اعضای تیم بهتر از موقعیت مدیر و سرپرست تیم ایفای نقش می‌کنند.
- برخلاف ایده پردازی که یک فعالیت ذهنیه، جستجوگر منابع یک فعالیت اجرائیه.

**Resource
investigators**



find what's out there

نقش جستجوگر منابع یا Resource Investigator

ضعف های مجاز جستجوگر منابع

- بعد از گذشت مدت زمان از انجام یک کار خسته می شوند.
- برای ارتباط با مشتریان مناسب نیستند



Teamworkerها یا گروهی کارها یا دیپلمات

ویژگی های افراد ایده پرداز را می توان به صورت زیر خلاصه کرد:

- آنها دوست ندارند فضای کار تیمی، طوفانی و آشوبناک شود.
- برای آنها آرام بودن فضا مهم است.
- همیشه برای همکاری با دیگران و سبک کردن بار کار و بار روانی دیگران آماده گی دارند.
- رفتار ملایم دارند.
- آماده شنیدن و پذیرش حرف و نظر دیگران هستند.
- دیپلماسی را می فهمند.
- از ایجاد اصطکاکها و تنش های درون گروهی اجتناب می کنند و در رفع آنها می کوشند.

Team workers



spread positive team vibes

Teamworkerها یا گروهی کارها یا دیپلمات

ضعف های مجاز گروهی کارها

افرادی که این نقش را ایفا می کنند، وقتی تعارض های جدی در تیم به وجود می آید، به سادگی نمی توانند طرف کسی را بگیرند و گیج می شوند .

آنها عادت دارند که بگویند همه خوبند و به هر حال، هر کس تا حدودی حق دارد و باید نظر همه را گوش داد.

این نوع حرف ها و نظرات و دیدگاه ها، باعث می شود که جرأت نکنند در دوراهی بحران های داخلی، به سادگی طرف کسی را بگیرند.



Teamworkerها یا گروهی کارها یا دیپلمات

ضعف های غیر مجاز گروهی کارها

- ممکن است Teamworkerها، در تصمیم گیری ها و انتخاب های استراتژیک تیمی، به جای اینکه به مزایا و معایب استراتژیک فکر کنند؛ به دنبال گزینه هایی باشند که فضا را کمتر دوقطبی کند.
- این خطای نابخشدگی آنهاست. چون باعث می شود تمایلات و ترجیحات شخصی آنها، بر کل مسیر آتی تیم سایه بیندازد.

هماهنگ کننده یا Co-ordinator

ویژگی های افراد ایده پرداز را می توان به صورت زیر خلاصه کرد:

- این افراد در برخورد با دیگر همکاران، بالغ و پخته هستند.
- معمولاً وقتی مدیریت جلسه یا تیم به آنها سپرده می شود، همه احساس خوبی دارند.
- اعتماد به نفس آنها در تعامل با دیگران بالاست.
- از حرف زدن در مورد اهداف گروه و کارهای انجام شده و انجام نشده لذت می برند.
- از حل مشکلات دیگران و حتی مسائل حاشیه ای آنها - مثل مسائل خانوادگی - لذت می برند.
- برای تفویض اختیار به دیگران، آمادگی دارند و به این کار علاقه دارند.

Coordinators



align the team

هماهنگ کننده یا Co-ordinator

نقاط ضعف مجاز :



ممکن است به علت رابطه خوبی که با سایر اعضا دارند کارها و مسئولیت هایشان را بر عهده ی دیگران بگذارند.

هماهنگ کننده یا Co-ordinator

ضعف های غیر مجاز هماهنگ کننده ها :

- ممکن است دستاورد کار سایر اعضای تیم را به عنوان دستاورد و محصول زحمات خودشان بدانند. این کار چه در محیط سازمانی و چه در محیط های دوستانه مخرب بوده و اثر بدی در ادامه روند تیم خواهد گذاشت.



سندرم کنکور در کار تیمی

حرف من این است که ما برای انجام پروژه‌هایی که یک جهش محسوب می‌شوند هیجان زده هستیم و به سرعت برای آنها اقدام می‌کنیم. این پروژه‌ها عموماً ریسک زیادی هم دارند. اما از سوی دیگر، پروژه‌هایی را که ادامه‌ی فعالیت‌های فعلی‌مان هستند و آنها را کمی بهبود می‌دهند و می‌شود پیشرفت در آنها را به شکلی برنامه‌ریزی شده به پیش برد و حوزه‌هایی هستند که بازار نیاز به آنها را لمس می‌کند و در زمینه‌ی این نیاز تحقیق شده است رها می‌کنیم. پروژه‌هایی که شاید خسته‌کننده‌تر هستند و هیجان‌انگیز نیستند، اما دستاوردهای اقتصادی بزرگتری دارند. من سندروم کنکور را حاصل عدم تعادل بین ریسک و دستاورد می‌دانم. و مهم‌تر از آن: عدم تعادل در اعضای یک تیم. اجازه می‌دهیم یک مهندس یا یک شیمیدان یا یک بازاریاب به دنبال یک پروژه برود و از سایر مهارت‌هایی که در یک تیم لازم است غافل می‌شویم. اینکه سندروم کنکور را با نشر رسانه‌ای خطاهای مهندسی بازتاب دهیم مشکل را حل نمی‌کند. بحث، بحث دیگری است: بحث متخصصانی که هدایت یک تیم مدیریتی را به عهده گرفته‌اند و تیم را به عدم تعادل کشیده‌اند.

سندرم آپولو در کار تیمی



□ این تیم ها زمان زیادی را صرف بحث‌های بی‌ثمر و مخرب می‌کنند.

□ در تصمیم‌گیری‌ها مشکلات اساسی دارند.

□ اهمیتی به خواسته‌های هم‌تیمی‌های خود ندهند.

□ در بعضی از مواقع، اعضای تیم متوجه می‌شوند که چه اتفاقات بدی در شرف رخ دادن است، اما آن‌ها را نادیده می‌گیرند.



چالش گروه‌اندیشی:

تفکر گروهی یا گروه‌اندیشی به این معناست که در یک گروه، به خاطر فشارهای درون‌گروهی، کارایی ذهنی و قدرت تحلیل اعضا کاهش یابد.



تخمین دست بالا در ارزیابی گروه

توهم آسیب
ناپذیری

ذاتی بودن
اخلاق

بسته شدن ذهن

توجیه کردن

استریوتایپ

فشار برای همرنگی

فشار بر
مخالفان

خودسانسوری

تصویر
یکپارچه گروه

محافظان



یک نفر را مشخص کنید که از ابتدا وظیفه‌اش ایراد گرفتن و مطرح کردن نکات منفی باشد. او در تمام مدت جلسه نقشی جز این ندارد و اعضا هم باید مدام او را به گفتگو و مشارکت در بحث‌ها تشویق کنند.

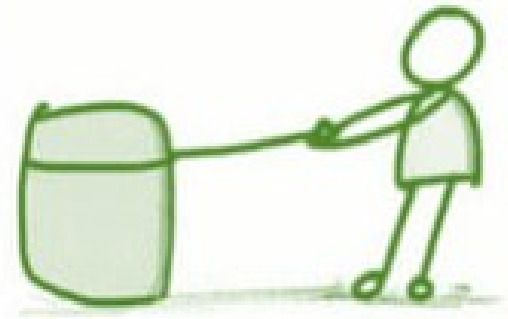
پس از این که تصمیم تقریباً نهایی شد، طی یک یا چند مرحله، نوبتی از تمام اعضای گروه بخواهید که به این سوال پاسخ دهند: «اگر این تصمیم در نهایت شکست بخورد، علت آن شکست چه خواهد بود؟»

از تصمیم‌گیری گروهی برای تصمیم‌هایی که ترجیح مدیریت تقریباً در آن‌ها مشخص است استفاده نکنید (نهایتاً همان تصمیم اتخاذ می‌شود و فقط مهر جمعی زیر آن تصمیم خواهد خورد).

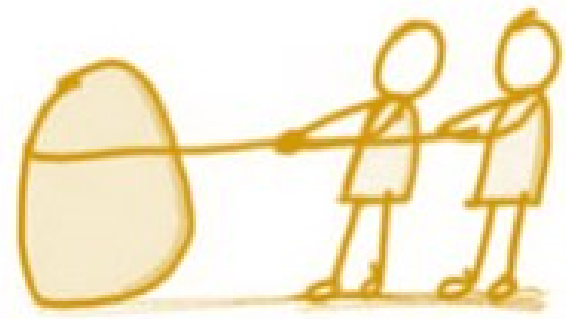
بسته به تعداد گروه، از یک یا چند کارشناس بیرونی هم استفاده کنید که در موضوع متخصص باشند، اما تعلق سازمانی یا گروهی نداشته باشند (از دپارتمان‌های دیگر یا از بیرون مجموعه).

اگر تعداد افراد در گروه زیاد است، به جای تصمیم‌گیری در یک گروه بزرگ، آن گروه را به چند مجموعه‌ی کوچک‌تر تقسیم کنید و بخواهید که هر گروه، نتیجه و دفاعیات خود را آماده کرده و در نهایت در جمع بزرگ‌تر ارائه کند (در واقع یک مرحله به تصمیم‌گیری گروهی اضافه کنید).

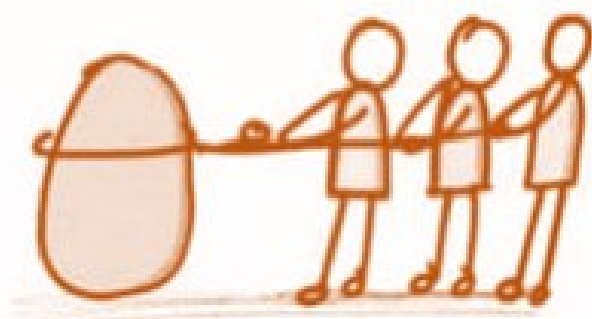
پس از مشخص شدن تصمیم، یک بار به همه فرصت بدهید که پیش‌فرض‌های خودشان را تحلیل کرده و خطاهای احتمالی‌شان را حدس بزنند. فقط پس از این مرحله، تصمیم را ثبت و نهایی کنید.



100% effort

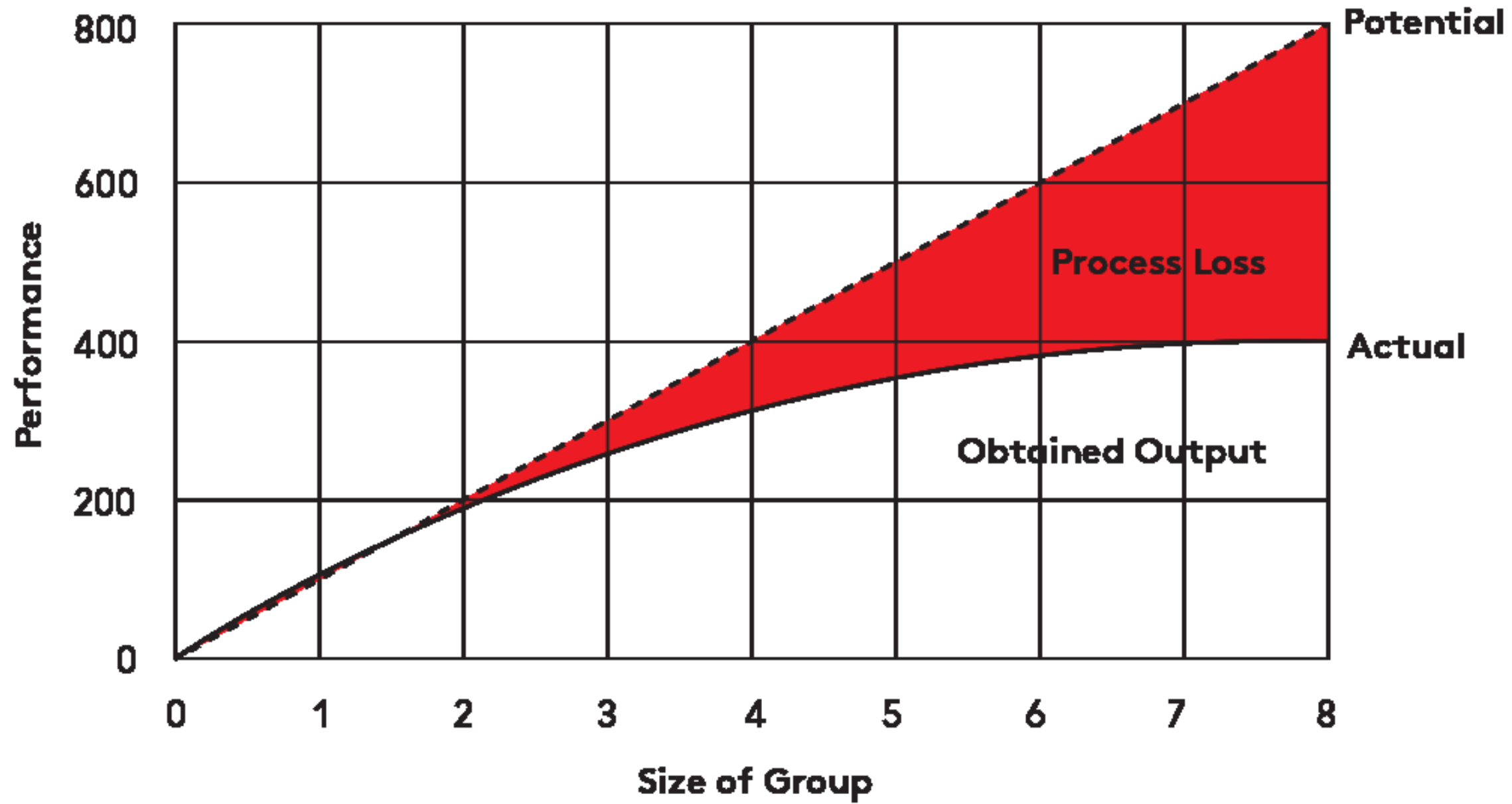


93% effort each



85% effort each

اثر رینگمن



تنبلی گروهی در گروه‌های کوچک‌تر، کمتر است. بنابراین نباید بی‌دلیل تیم را بزرگ کرد و اگر هم چنین کاری ضروری است، بهتر است برای انجام هر کاری، گروه‌های کوچک‌تری تشکیل دهیم.

بهتر است اهمیت نتیجه برای همه‌ی اعضای گروه توضیح داده شود. معمولاً کسانی هستند که باید کمی بیشتر برای توجیه کردن آن‌ها وقت بگذارید.

تقسیم کار شفاف داخل گروه، می‌تواند تنبلی گروهی را کاهش دهد.

مناسب است که روشی برای ارزیابی تک‌تک افراد در نظر بگیرید. مثلاً یک روش این است که همه‌ی اعضای گروه به میزان مشارکت و همکاری هر یک از اعضای گروه امتیاز بدهند (مثلاً اگر شش نفر هستید، هر یک از نفرات توسط پنج نفر دیگر ارزیابی شود و پاداش و دستاوردها به نسبت این امتیاز تقسیم شود).

با بزرگ‌تر کردن هدف (به اندازه‌ی معقول) هم می‌توان میزان تنبلی گروهی را کاهش داد. چون هدف‌های ساده و کوچک هستند که زمینه را برای تنبلی گروهی فراهم می‌کنند.

یک یا چند؟



گام چهارم: ارزیابی هدف

• بالاخره بعد از مدتی به هدف می‌رسید. یا حتی اگر به هدف نرسیده باشید، به نتیجه می‌رسید که دیگر به هدف نخواهید رسید. شاید هم برای هدف خود محدودیت زمانی مشخص کرده باشید و وقتی فرصت‌تان تمام شد، عملاً باید بپذیرید که به هدف نرسیده‌اید و کار در همین‌جا متوقف شده است.

• بنابراین مستقل از این‌که به هدف رسیده‌اید یا نه، بالاخره نقطه توقفی خواهید داشت. نقطه‌ای که باید بنشینید و به گذشته نگاه کنید. در این‌جا باید با خود فکر کنید که چه چیزهایی باعث شد خوب پیش بروید و به هدف برسید؟ یا این‌که چه اشتباهات و موانعی باعث شد هدف‌تان محقق نشود؟

• این مرحله را مرحله بازاندیشی و ارزیابی می‌نامیم.



اثر تما



دەم ھەمتون ئاگرم



Marziye.tavahodi



09941721714