



— بر اساس جزوه درسی دکتر مارشال گنز —

پنج راهکار اصلی سازماندهی

چگونه می‌شود ارزش‌ها را به انگیزه‌ای تبدیل کرد که مردم را به حرکت و کنش تشویق کند.

چگونه می‌شود از ایجاد روابط خودخواسته به عنوان پایه کنش جمعی هدفمند استفاده کرده.

چگونه می‌شود یک گروه رهبری بر پایه همکاری، هدف مشترک، قواعد و ضوابط، نقش‌ها و وظایف مشخص تشکیل داد.

چگونه می‌شود یک راهبرد برای تبدیل منابع تشکیلاتی به قدرت مورد نیاز برای دستیابی به اهداف مشخص تدوین کرد.

چگونه می‌شود حس تعهد و پایبندی لازم برای ایجاد و انجام کنش موثر، انگیزه بخش و سنجش‌پذیر را در دیگران بیانگیزیم.

فصل اول

قدرت و تغییر

رهبری چیست؟

سازمان‌دهی چیست؟

- پنج راهکار سازمان‌دهی
- سازمان‌دهی گروه
- یادگیری سازمان‌دهی

مربی‌گری به مثابه راهکاری در

رهبری

- اجزای مربی‌گری
- نحوه مربی‌گری



رهبری

پذیرفتن مسئولیت توانمندسازی دیگران
برای رسیدن به هدف در شرایط تردید و
شبهه

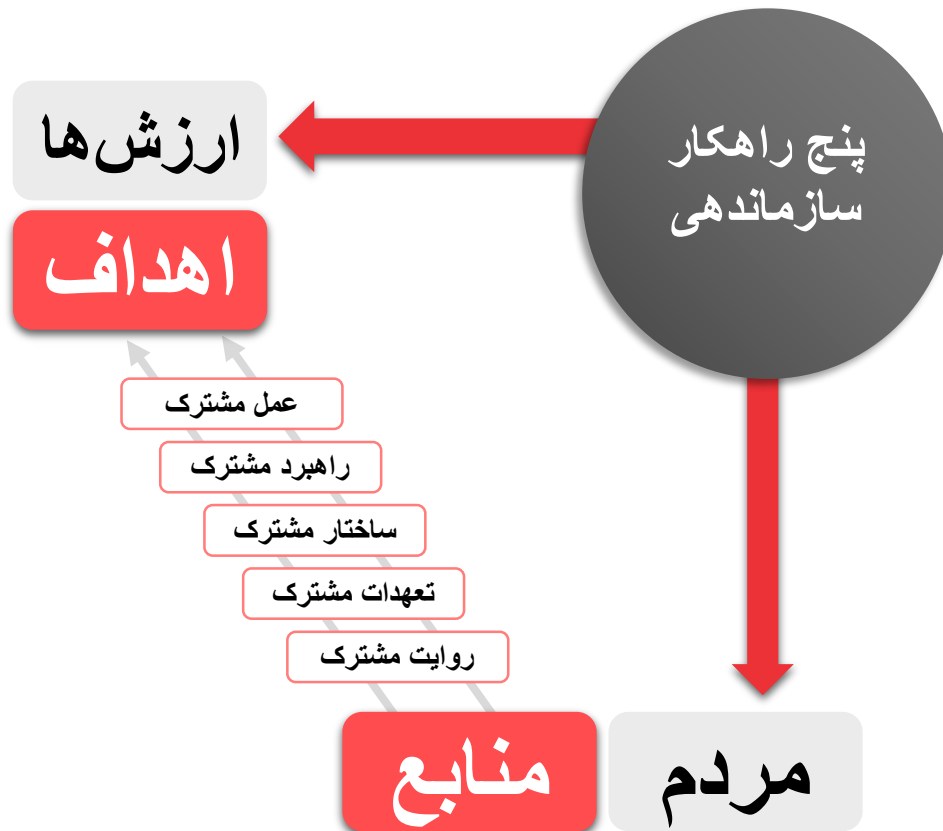


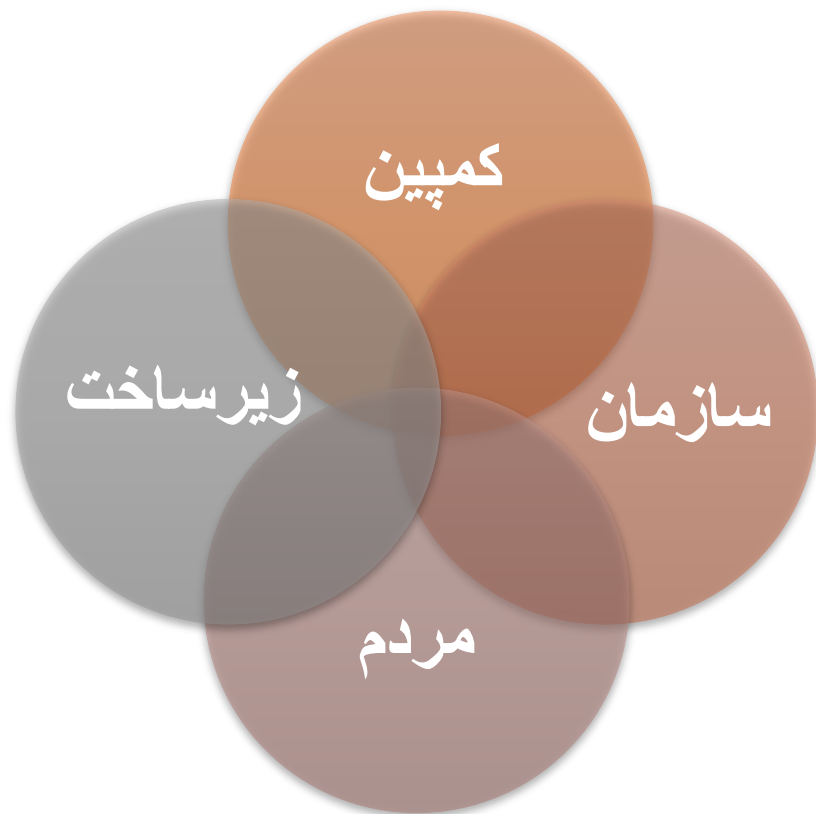
سازمان‌دهی چیست؟

سازمان‌دهی شکلی از رهبری است که به گروه امکان می‌دهد منابع خود را به قدرت تبدیل کرده و از این قدرت برای دستیابی به اهداف از طریق جذب نیرو، آموزش و گسترش رهبری بهره بگیرد.

موضوع اصلی در سازمان‌دهی تجهیز افراد (گروه) به قدرت (روایت و راهبرد) برای ایجاد تغییر و تحول (رسیدن به دستاوردهای واقعی) است.







سازماندهی
گروهی



یادگیری سازماندهی



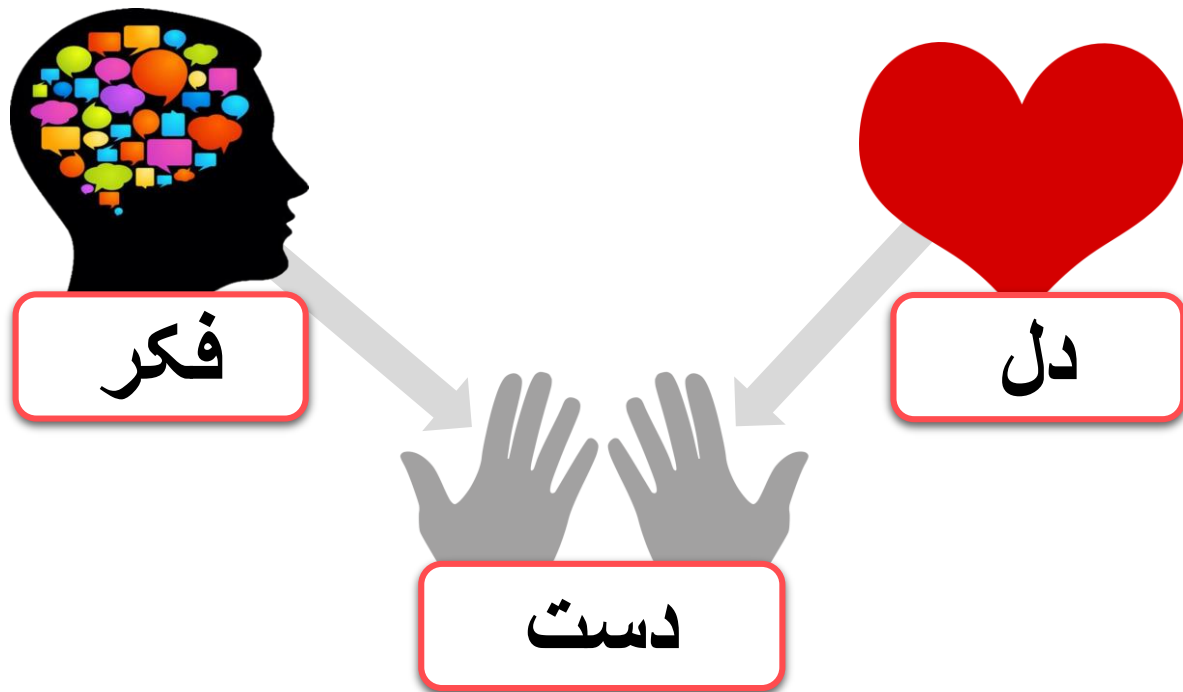
مربی گری



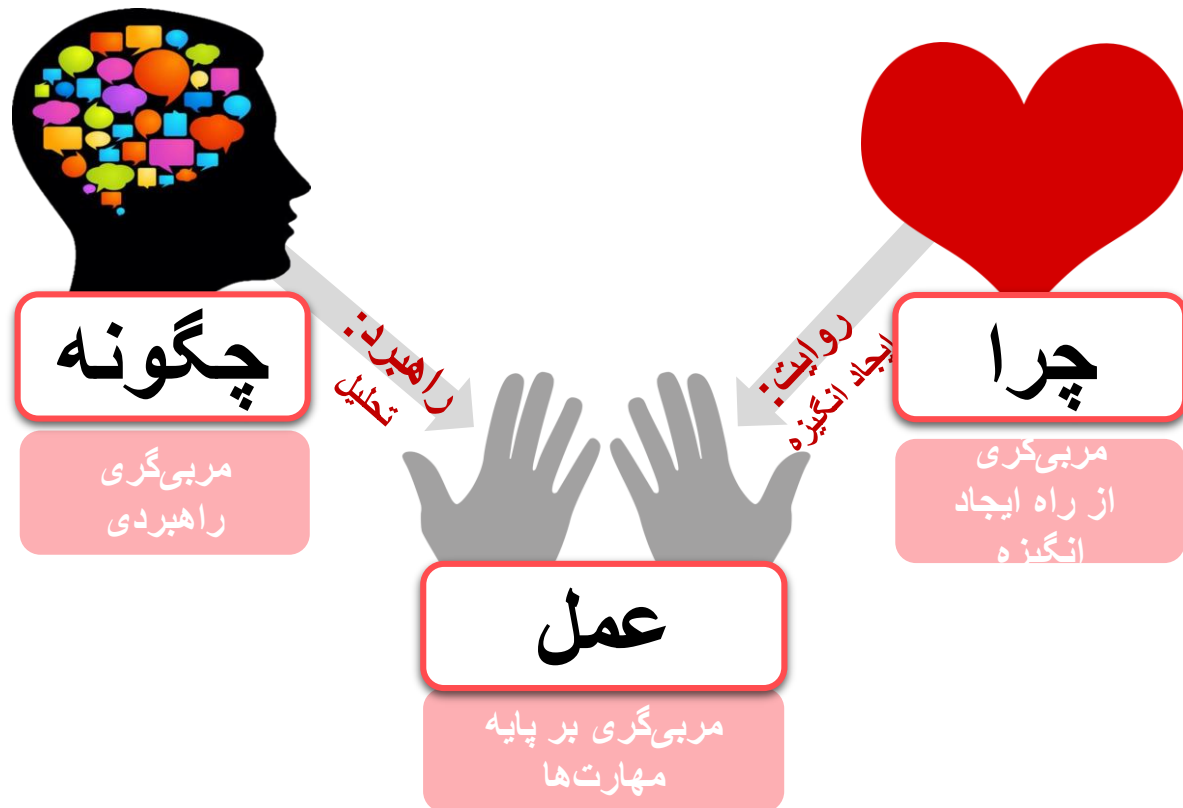
مربی‌گری در سازمان‌دهی چیست؟

مربی‌گری عبارت است از مداخله
مستقیم در روند کار افراد یا گروه‌ها
برای کمک به بهبود اثربخشی آنها.



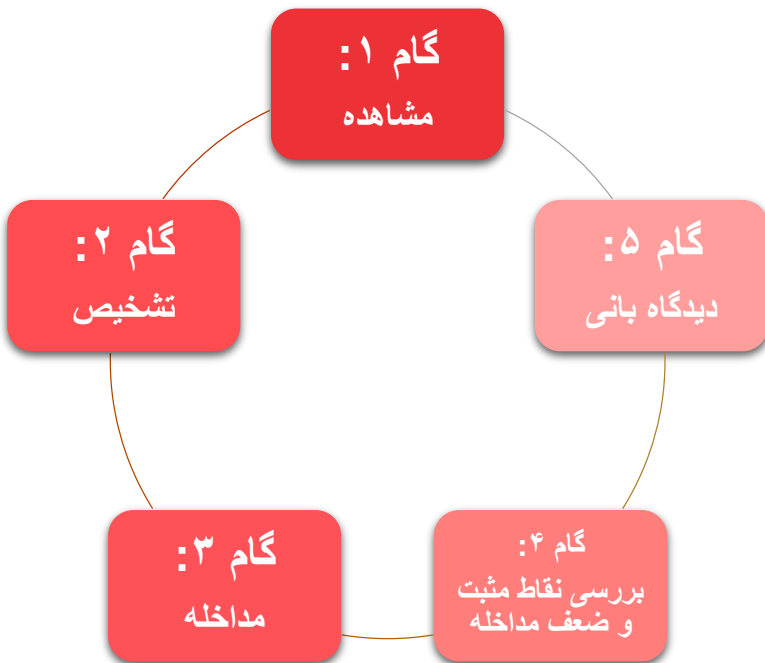


اجزای مربی‌گری



نحوه مربی‌گری

فرایند ۵ مرحله‌ای



روایت فردی

- آشنایی با روایت عمومی و روایت فردی
- روایت عمومی به عنوان راهکاری در رهبری
- یادگیری روایت عمومی
- چگونگی کارکرد روایت عمومی
- اجزای اصلی ساختار روایت عمومی: چالش انتخاب-نتیجه
- استفاده از چالش، انتخاب و نتیجه در داستان
- ترکیب روایت فردی، روایت جمعی و روایت امروز در روایت عمومی

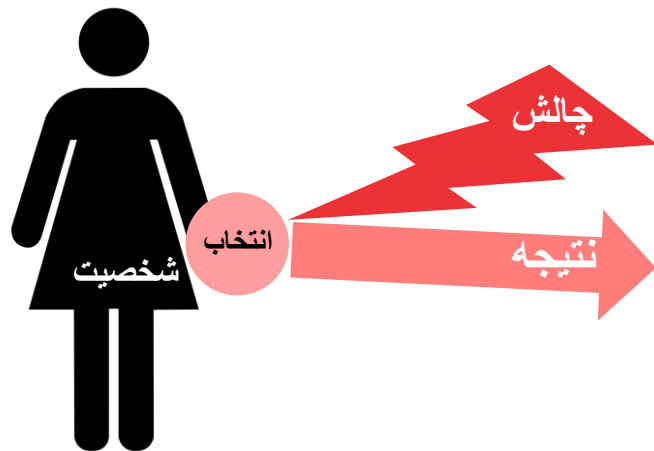
فصل دوم

ایجاد روایت مشترک



روایت‌گری

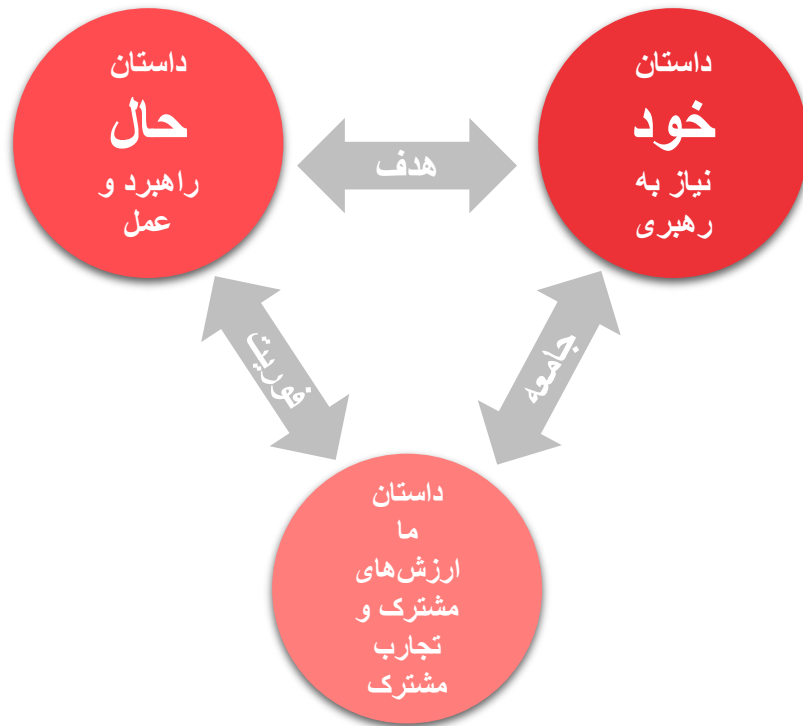




اجزای اصلی ساختار
روایت عمومی
چالش انتخاب-نتیجه

پیام اخلاقی

ترکیب روایت فردی، روایت جمعی و روایت امروز در روایت عمومی



ایجاد قدرت بر پایه روابط، دلایل نیاز به رابطه‌سازی و مقایسه بسیج با سازمان‌دهی

- اجبار یا تعهد؟
- رابطه چیست؟
- ایجاد روابط آگاهانه: دیدارهای رو در رو

فصل سوم

ایجاد تعهد مشترک:
ایجاد قدرت بر پایه
روابط



روابط



دلایل نیاز به رابطه‌ساز ی

شناسایی، جذب نیرو و ایجاد رهبری

اجتماع‌سازی

تبدیل منابع به قدرت

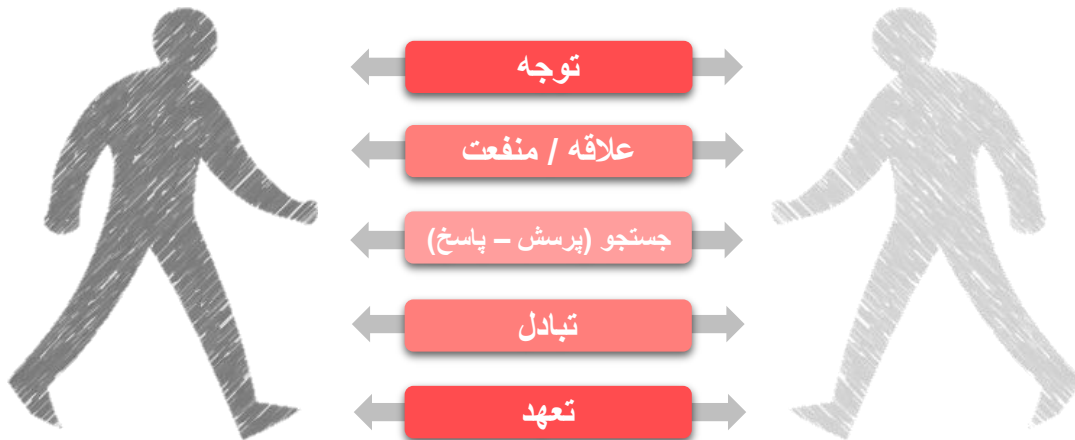




اجبار يا تعهد



ایجاد روابط آگاهانه: دیدارهای رو در رو



تشکیل گروه‌های رهبری

- سه معیار برای سنجش تیم‌های کارآمد
- سه شرط یک تیم واقعی
- سه گام در تشکیل گروه‌های کارآمد:
هدف، قواعد بنیادین و نقش‌ها

فصل چهارم

ایجاد ساختار مشترک



ساختار



سه معیار برای سنجش تیم‌های کارآمد

نتایج (جهان پیرامون)

ظرفیت (تیم)

گسترش رهبری (تیم)



سه شرط یک تیم واقعی

محدودیت اعضا

ثبات و پایداری

همبستگی



سه گام در تشکیل گروه‌های کارآمد:

هدف

وجود هدفی مشترک و جذاب

نقش‌ها

تعریف نقش‌های مشخص و دارای وابستگی متقابل

قواعد بنیادین

صراحت قواعد بنیادین



روایت جمعی

- طراحی روایت جمعی
- روایت جمعی برای جمع حاضر
- ایجاد پیوند بین روایت فردی و روایت جمعی
- ساختار روایت: چالش، انتخاب، نتیجه

فصل پنجم

خلق داستان مشترک

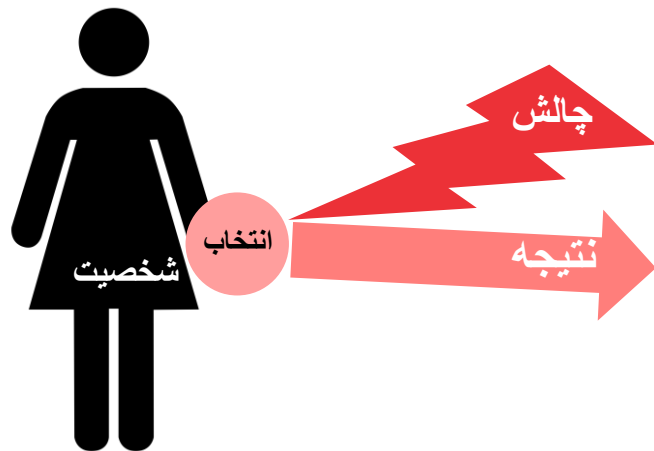


روایت جمعی چیست؟

یادگیری بیان روایت جمعی گامی است برای

جانبخشیدن به این ارزش‌ها به عنوان منبعی
برای همبستگی، امید و انگیزش برای اقدام
عملی.

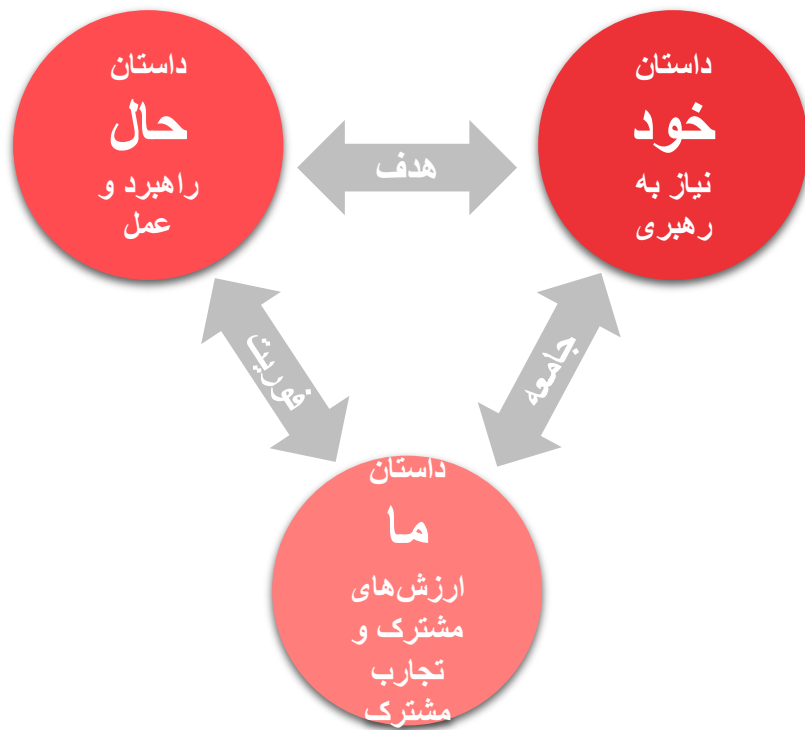




ساختار روایت

روحیه





روایت جمعی



راهبرد چیست

نحوه کارکرد راهبرد

پرسش‌های مهم راهبردی

○ هدف‌گزینی

▪ ۱. مشخص بودن

▪ ۲. انگیزش

▪ ۳. بهره‌گیری از

توانمندی‌ها

▪ ۴. ظرفیت‌سازی

▪ ۵. سرایت

• گام چهارم: تاکتیک‌های قابل استفاده

○ راهبردی بودن

○ تقویت سازمان

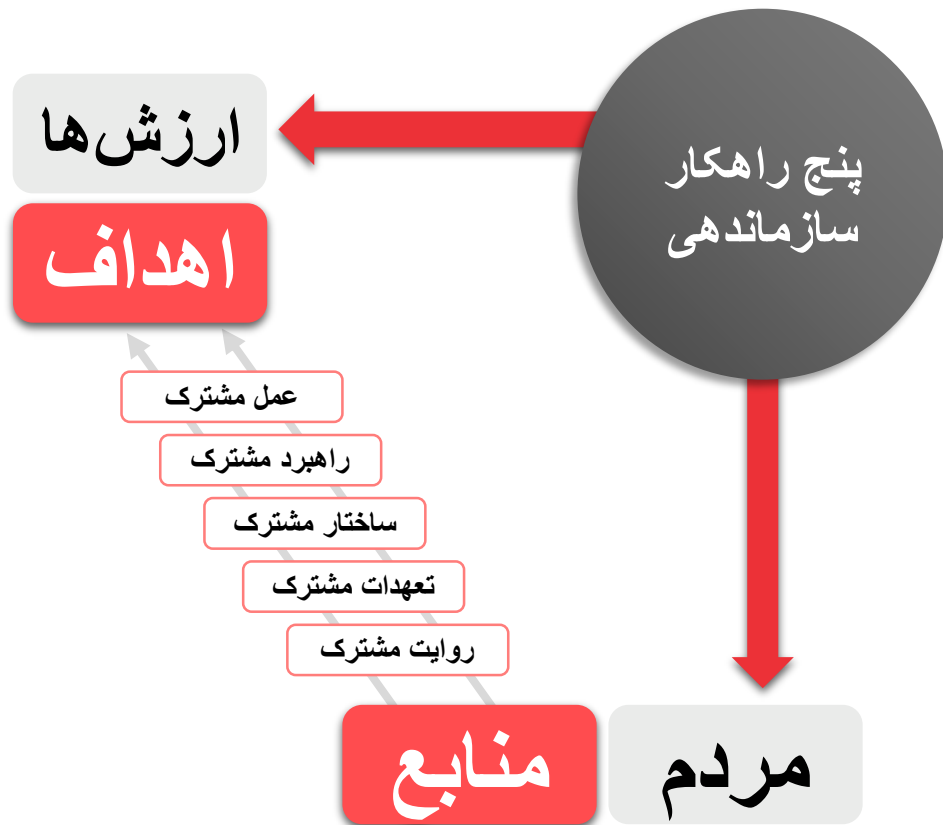
○ حمایت از گسترش رهبری

• گام پنجم: زمان‌بندی

فصل ششم

تدوین راهبرد مشترک





راهبرد چیست؟

راهبرد عبارت است از تبدیل منابع و
داشته‌های موجود به قدرت لازم
برای رسیدن به خواسته‌ها یا هدف



نحوه کارکرد راهبرد

راهبرد از انگیزه و چیرستی مسئله نشأت می‌گیرد.

راهبرد خلاق و به دنبال یافتن راهی برای حل مسئله است.

راهبرد فعل و کار واژه‌ای است که شیوه‌سازی بیشتری بر پایه آموخته‌ها را برای حل مسئله نشان می‌دهد.



تدوین راهبرد یعنی:

تبدیل آنچه دارید

(منابع)

به آنچه نیاز دارید

(قدرت)

تا به آنچه می‌خواهید دستیابید

(تغییر)



پرسش‌های مهم راهبردی

۱ افراد من چه کسانی هستند؟

۲ این افراد به دنبال چه تغییری هستند؟ (هدف)

۳ نقاط دسترسی به قدرت کدامند؟ (نظریه تغییر)

۴ از چه روش‌هایی می‌توان استفاده کرد؟ (تاکتیک)

۵ برنامه زمانی این افراد به چه شکل است؟



تیم رهبری / سازمان‌دهندگان

مخالفان

حامیان

رقبا

سایر بازیگران

افراد من
چه کسانی
هستند؟

سوال اول:



این افراد به
دنبال چه
تغییری
هستند؟
(هدف)

سوال دوم:

شناسایی مسئله

تأثیر حل مسئله بر وضع موجود

چرا مسئله در گذشته حل نشده

ابزارهای لازم برای حل مسئله

هدف‌گزینی



«ما
چه کسانی را
چگونه (نظریه تغییر) برای رسیدن به
چه چیزی (هدف) سازمان دهی می‌کنیم تا چه
تغییری حاصل شود»

نقاط رسیدن
به قدرت
کدامند؟
نظریه تغییر

سوال سوم:



از چه
تاکتیک‌هایی
می‌شود
استفاده کرد؟

سوال چهارم:

راهبردی بودن

تقویت سازمان

حمایت از گسترش رهبری



سوال پنجم:

زمانبندی راهبرد

نهادسازی

آغاز به کار

نقاط اوج

هدف کاربردی

ارزیابی و برنامه‌ریزی برای آینده



اقدام مشترک و سنجش پذیر

- اقدام چیست
- چگونگی جلب تعهد صریح
 - ۱. ارتباط
 - ۲. زمینه سازی
 - ۳. تعهد
 - ۴. شروع کار
- چگونگی تأیید و پیگیری تعهدات

فصل هفتم

اقدام



اقدام



اقدام چیست؟

اقدام عبارت است از بسیج و
به کارگیری منابع تشکیلاتی در راستای
قدرت آفرینی لازم برای پیروزی.



بسیج مؤثر
تعهد افراد
نیازمندی
چهار مرحله
است:

ارتباط

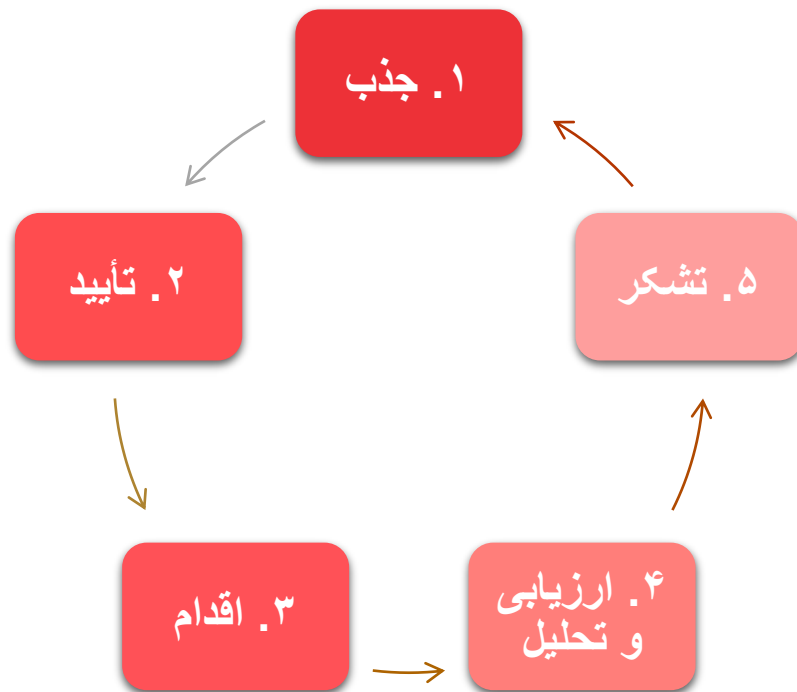
زمینه سازی

تعهد

شروع کار



چگونگی تأیید و پیگیری تعهدات



روایت امروز و پیوند بین فرد/جمع/امروز

- آشنایی با روایت امروز
- اجزای روایت امروز
- چرایی اهمیت روایت امروز
- جمع‌بندی کلی: ارتباط با روایت عمومی

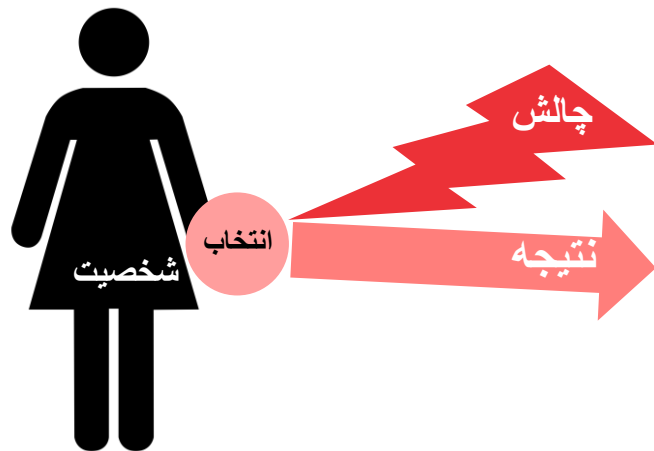
فصل هشتم

جمع‌بندی



چرایی اهمیت روایت امروز





ساختار روایت

روحیه



www.yaldanetwork.com

www.facebook.com/yaldanetwork

www.aparat.com/yaldanetwork

telegram.me/yaldanetwork

© 2016 Yalda Network

تمامی حقوق مادی و معنوی این اثر متعلق به شبکه یلدا است.