



مربی خود باشید تا موفق شوید

هفت مرحله پیشرفت غیرمنتظره
در زندگی شغلی و زندگی شخصی

نویسنده
هاوارد ام گاتمن

مترجمین:
محمد لطفی قهرودی، کلارا مهرانیان



سرشناسه	: گوتمن، هاوارد ام
عنوان و نام پدیدآور	: Guttman, Howard M. مربی خود باشید تا موفق شوید (هفت مرحله پیشرفت غیرمنتظره در زندگی شغلی و زندگی شخصی) / نویسنده هاوارد ام گاتمن؛ مترجمین: کلارا مهرانیان، لطفی قهرودی.
مشخصات نشر	: تهران: الماس دانش، ۱۳۹۱.
مشخصات ظاهری	: ۲۷۵ ص.
شابک	: 978-600-189-048-2
وضعیت فهرست‌نویسی	: فیبا
یادداشت	: عنوان اصلی: Coach yourself to win: seven steps to breakthrough Performance on the job and in your life, 2011.
موضوع	: موفقیت در کسب و کار
موضوع	: خودسازی
موضوع	: مربی‌گری زندگی
شناسه افزوده	: لطفی قهرودی، مجید، ۱۳۵۹ -
شناسه افزوده	: مهرانیان، کلارا، ۱۳۵۹ -
رده‌بندی کنگره	: HF۵۳۸۶۱۰۸۶۴۱۳۹۱
رده‌بندی دیویی	: ۶۵۰/۱
شماره کتابشناسی ملی	: ۲۷۳۹۷۳۸



تکثیر و نشر

تلفن: ۶۴۹۳۷۵۳

مرکز پخش:
پخش علوم و فنون ایران
تلفن: ۰۹۱۲۶۸۶۹۸۳۳-۶۶۹۶۸۰۵۸

ناشر	: مؤسسه فرهنگی انتشارات الماس دانش
عنوان کتاب	: مربی خود باشید تا موفق شوید؛ هفت مرحله پیشرفت غیرمنتظره در زندگی شغلی و زندگی شخصی
نویسنده	: هاوارد ام گاتمن
مترجمین	: محمد لطفی قهرودی، کلارا مهرانیان
ویراستار	: کاظم زرین
چاپ	: جباری- ۷۷۶۰۸۳۲۴
شمارگان	: ۱۰۰۰ جلد
نوبت چاپ	: اول- ۱۳۹۲
قیمت	: ۸۵۰۰ تومان
شابک	: ۹۷۸-۶۰۰-۱۸۹-۰۴۸-۲

کلیه حقوق و حق چاپ متن، طرح روی جلد و عنوان کتاب با نگارش به قانون حمایت حقوق مؤلفان، مصنفان و هنرمندان مصوب ۱۳۴۸ محفوظ است و متخلفین تحت پیگرد قانونی قرار می‌گیرند.

فهرست مطالب

۴.....	مربی خود باشید.....
۷.....	پیشگفتار.....
۱۱.....	قبل از شروع.....
۱۲.....	معرفی.....
۱۳.....	مقدمه.....
۳۳.....	فصل اول: آیا می‌توانید برای موفق شدن مربی و راهنمای خود باشید؟.....
۶۷.....	فصل دوم: برای خود هدفی تعیین کنید.....
۱۰۹.....	فصل سوم: هم‌سفران سفر خود را انتخاب کنید.....
۱۵۵.....	فصل چهارم: پیام چیست؟.....
۱۸۷.....	فصل پنجم: چگونه باید پاسخ بدهید؟.....
۲۰۹.....	فصل ششم: مشخص کردن مسیر حرکت.....
۲۴۷.....	فصل هفتم: همین جا بمانید.....

مربی خود باشید

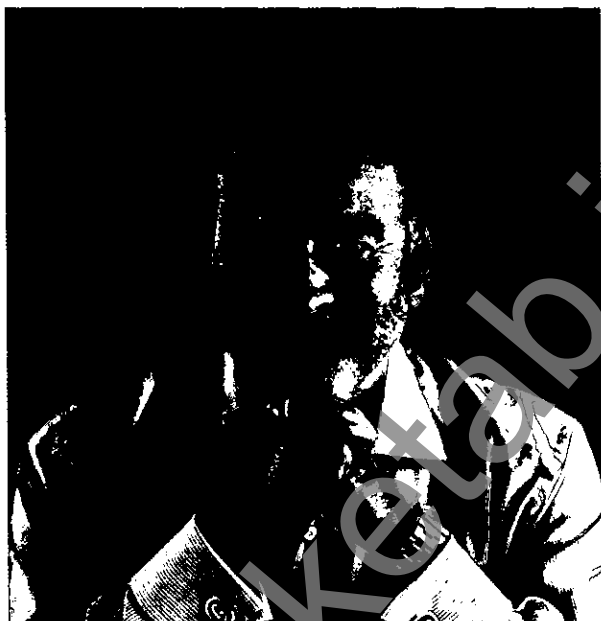
روند اثبات شده تغییر رفتار شما، که یک مربی مشهور بیش از ۲۵ سال آن را به کار برده است.

جایگزین کردن دائمی رفتارهای قبلی و قدیمی با رفتارهای جدید از سخت ترین چالش هایی است که باید بر آن ها غلبه کرد؛ اما در کتاب **مربی خود باشید تا موفق شوید**، هاوارد گاتمن مربی زبردست تغییر رفتار، بینش کارشناسی و تجربه بسیار زیاد مربی گری خود را برای ایجاد یک روند مرحله به مرحله تلفیق می نماید تا بتوانید با تبعیت از او رفتارهای خود را که مانع رسیدن شما به هدف تان شده اند تغییر دهید.

کتاب مربی خود باشید تا موفق شوید برعکس بسیاری از کتاب های محرک به شما توصیه می کند که چگونه شغل یا زندگی شخصی خود را ارتقاء دهید، این کتاب پل ارتباط دهنده شغل و زندگی است تا بدین وسیله به اصلاح عملکردتان کمک کند تا درآمد بهتر یا زندگی بهتری داشته باشید. کتاب مربی خود باشید تا موفق شوید برای عده زیادی از مردم که در صدد ایجاد آینده ای روشن هستند نوشته شده است. به شما کمک می کند تا عملاً در کار و زندگی مربی خودتان باشید تا بتوانید:

- اهداف واقعی تان را تعریف کنید، خط‌مشی خود را تعیین و نسبت به آن‌ها احساس تعهد کنید.
- موانع بازدارنده خود را به صفر برسانید.
- حامی نداشته خود را پیدا کنید.
- راه تغییر رفتار خود را پیدا کنید.
- خود را در این راه ارزیابی کنید.
- اشکالات برنامه خود را برطرف کنید.
- قصد خود را از تغییر رفتار و "شخصیت جدید موفق خود" بیان کنید.

کتاب مربی خود باشید تا موفق شوید برنامه هفت‌مرحله‌ای ساده‌ای را ارائه می‌دهد که زندگی حرفه‌ای شما را به شکل مثبت متحول خواهد کرد، چون شما هستید که در رسیدن به خواسته خود نقش کلیدی دارید. گاتمن سایت www.coachyourselftowin.com را به شما اختصاص داده تا بتوانید این برنامه را اجرا کنید و در این سایت برای این که شما بتوانید برنامه را اجرا کنید تمام راه‌کارهای موردنیاز را ارائه داده است.



هاوارد م. گاتمن مؤسس اصلی شرکت توسعه استراتژی‌های گاتمن است. (GDS)،
یک شرکت مشاور مدیریت است که متخصص مربی‌گری اجرایی، خرید تیم‌های
دارای عملکرد عالی و آموزش ارتقاء مدیریت می‌باشد. مجله تعالی رهبری در
فهرست خود از گاتمن به‌عنوان "یکی از ۱۰۰ رهبر متفکر ارشد و ممتاز" نام برده
است. کتاب‌های پیشین او عبارت‌اند از "تیم‌های تجاری بزرگ"، "زمان برخورد
جالوتی‌ها"

پیشگفتار

"وکیلی که در دفاع از موکلش عملکرد احمقانه‌ای دارد". در وکالت، این مورد به صورت بدیهی پذیرفتنی نیست، این مورد در خصوص خودمربی‌گری نیز واقعیت دارد؟ آیا این اصطلاح شامل حال کسی که به حد کافی جرأت آن را دارد که مربی خود باشد، می‌شود؟ آیا در دنیای تجارت یا زندگی روزمره باید مربی‌گری را به متخصصینی محول کرد که برای قبول مسئولیت برخی آزمون‌های تخصصی و حرفه‌ای را با موفقیت پشت سر گذاشته‌اند؟

من به عنوان شخصی که بیش از ۲۰ سال مربی سازمانی بوده‌ام که هر ساله صدها مدیر اجرایی را راهنمایی نموده، به سختی می‌توانم مرا به کم‌تر نشان دادن ارزش واقعی این حرفه و هنر متهم کنند. مربی‌گری یک حرفه است که نیاز به مهارت، تجربه، و دیدگاه رفتار انسانی دارد. خواه این برنامه برای مقابله با افراد مشکل‌ساز (که من در سال‌های اخیر شاهد افزایش تعداد آن‌ها هستم)، یا کمک به مدیران اجرایی باشد تا بتوانند بهتر نقش خود را بازی کنند، در مربی‌گری باید به طور کامل چگونگی اصلاح رفتار گذشته را درک کرد.

اما این واقعیت را نیز شاهد هستیم که میلیون‌ها نفر "از مجموعه" کسانی که در دنیای تجارت و در روزمرگی درگیر فعالیت هستند به هر دلیل از خدمات مربی‌گری حرفه‌ای استفاده نمی‌کنند. ممکن است یک سرپرست رده‌اول که عمیقاً غرق مشکلات سازمانی شده بخواهد نقش خود را بهتر انجام دهد، اما افسوس که مدیریت فقط نقش مربی‌گری را در اختیار کسانی که در رده‌های بالا قرار دارند، می‌گذارد. به مثال‌هایی در این مورد توجه کنید: پدر و مادری که مدت زیادی در

خانه بوده‌اند، می‌خواهند دوباره وارد بازار کار شوند، اما استطاعت پرداخت هزینه‌های خدمات مشاور حرفه‌ای را ندارند. یک شخص چاق از این که شکمش گنده است خیلی ناراحت است و ممکن است نتواند مشکل چاقی خود را که موجبات ناراحتی‌اش را فراهم کرده، حل کند.

کتاب مربی خود باشید تا موفق شوید، برای تعداد زیادی از کسانی که می‌خواهند با اصلاح رفتار یا تغییر رفتارهایی که مانع پیشرفت کار و زندگی آن‌ها شده است، آینده تازه‌ای برای خود بسازند، نوشته شده است، یکی از قضیه‌های مهم و اثبات‌شده این کتاب آن است که برای رسیدن به هدف نهایی‌تان، به عامل یا برنامه بیرونی نیاز نیست - بلکه این خودتان هستید که باید نهایت سعی ممکن را در این جهت به عمل آورید. اولین و مهم‌ترین چیز تحول درونی است؛ کسی که نقش ستاره اصلی را بازی می‌کند خود شما هستید. خودمربی‌گری روشی است که شما را نسبت به شناخت خودتان و تسلط بر خودتان متعهد می‌سازد و همان‌گونه که زیرنویس این کتاب توصیه می‌کند به شکل غیرمنتظره در کار و زندگی روزمره موفقیت کسب می‌کنید.

دومین قضیه به تحول و انتخاب مربوط است. تحول فردی به یکی از دو طریق ذیل اتفاق می‌افتد: یا شانس است یا انتخابی. من در سال‌های ۱۹۶۰ در نیوآرک نیوجرسی متولد شدم و رشد کردم. دوستانی داشتم که در داخل این شهر رشد و پرورش یافته بودند و آن‌ها کار و زندگی خیلی سختی داشتند. آن‌ها این حس را داشتند که اجبار بیش‌تر برای‌شان رحمت بوده و موفقیت‌شان در کار و زندگی شانس بوده است و خودشان هیچ نقشی نداشته‌اند. جای تعجب نیست که برخی از این مردم با وجود کار و زندگی سخت، هرگز با وجود سختی‌ها از شهر نیوآرک

به خارج مهاجرت نکرده اند. یقیناً من این طرز تفکر را قبول ندارم. معتقد هستم اغلب ما قادر هستیم تا آینده درخشان تری برای خود فراهم کنیم و موانع روانی یا احساسی (که نیازمند مداخله روان شناس یا روان پزشک هستند) را باید از سر راه خود برداریم. می توانیم به "هدف نهایی خود" برسیم؛ اما قادر بودن یک مبحث و خواستن مبحث دیگری است. من در فصل دوم، عزم را عامل محرک تحول شخصی و محور اصلی روند خودمربی گری می دانم. شما بدون عزم و اراده جدی نمی توانید گذشته تیره خود را به آینده ای روشن تبدیل کنید و شدت اراده شما در این تصمیم اهمیتی ندارد. قضیه سوم آن است که این کتاب با سایر کتاب های "کمک به خود" که ممکن است شما با آن ها مواجه شوید فرق می کند: خودمربی گری یا هدایت خویشتن چیزی نیست که شما خودتان به تنهایی بتوانید آن را انجام دهید.

وقتی که شما ناخدای آینده خویش هستید، روند تبدیل شدن شما به یک شخصیت تازه لزوماً بدون همراه میسر نیست. یکی از هفت گامی که باید در روند خودمربی گری بردارید ثبت نام در تیم، داشتن راهنما و دایره پشتیبانی است. این ها به خوبی شما را می شناسند، مراقب آرامش و آسایش شما هستند و متعهد هستند به شما کمک کنند تا به هدف خود برسید. مشارکت آن ها سبب می شود تا شما بیش تر حس همکاری داشته باشید و کم تر اقدام فردی انجام دهید. تصور کنید که آن ها نقش شبکه ایمنی را برای شما ایفا می کنند و زمانی که شما تلاش می کنید تا به هدفتان برسید از شما حمایت می کنند.

این کتاب معرف یک تعهد منحصر به فرد است. در حالی که بسیاری از کتاب های خودیاری توصیه هایی درباره چگونگی ارتقاء زندگی یا کار شخصی دارند ما پل

ارتباطی این دو را به منظور یاری رساندن به خوانندگان کتاب معرفی می کنیم تا بتوانند عملکرد خود را ارتقاء دهند. براساس تفکر اقتباس شده از فرآیند مربی گری اجرایی، در هنگامی که کار می کنید یا سر کار نیستید من دو سؤال دارم: "بهترین شیوه های مربی گری کدام اند؟" و چگونه می توان مربی گری را به تعداد زیادی از افراد سیرد تا در حوزه های مختلف موفقیت حرفه ای یا رفاه شخصی و زندگی در خانه آن را به شکل مؤثر و مفید اجرا کنند؟"

فرآیند خود مربی گری هفت مرحله ای که برنامه مربی خود باش تا موفق شوی، بهترین شیوه هایی را که من و همکارانم بیش از ۲۰ سال در اجرای مربی گری به کار برده ایم را شامل می گردد.

این رویه برای گروهی از مردم که در کارشان بیش ترین چالش ها را داشته اند مؤثر و مفید بوده است: تجار بسیار مقتدر و کسانی که موفقیت حرفه ای، مالی و شغلی شان به توان آن ها در ایجاد تحول در این حوزه ها بستگی دارد. موفقیت آن ها اثبات کننده سالم بودن و بدون عیب بودن این روش است - این فرآیند می تواند به شکل چشم گیر شانس رسیدن شما به هدف تان را افزایش دهد.

اما خود مربی گری فراتر از خبره بودن در مسائل فنی است. همه نمی توانند خویش را هدایت کنند، به همین دلیل است که ما در فصل اول از شما می خواهیم تا خودتان را ارزیابی کنید و ببینید که می توانید، آماده هستید و تمایل دارید تا برای همیشه رفتار خود را تغییر دهید. بدون توجه به مزیت ها، هیچ کس نمی تواند متعهد گردد تا به اهداف خود برسد و یا نمی تواند بازخور یا پشتیبانی در این مورد داشته باشد؛ اما برای کسانی که می توانند این کار را بکنند مزایای زیادی دارد و

اغلب زندگی آن‌ها را متحول می‌کند؛ بنابراین، چرا شما این کتاب را مطالعه نمی‌کنید تا هفت گام بردارید و مربی خودتان شوید تا موفق گردید.

قبل از شروع

از جنبه‌های منحصربه‌فرد کتاب مربی خودت باش تا موفق شوی، ماهیت تعاملی آن است. پس از شرح هر مرحله از فرآیند خودمربی‌گری و نمایش نمونه‌های واقعی قادر خواهید بود تا درباره ارتباط هر مرحله و تعامل با خودتان سؤال پرسید.

مراحل عملی - نوع طرز تفکری که نیاز است داشته باشید و پرسش‌هایی که باید پاسخ دهید که در پایان هر فصل بیان شده است و نکاتی که باید توسط شما کامل شود در هر فصل اشاره شده است.

ما وب‌سایتی برای شما طراحی کرده‌ایم: www.coachyourselfto win.com در این سایت می‌توانید فرم‌ها و پرسش‌نامه‌های مرتبط با هر فصل را پیدا کنید و می‌توانید آن‌ها را روی رایانه خود ذخیره کنید. در هر مرحله می‌توانید فرم‌های ذخیره‌شده را پر کنید.

روش‌های استفاده راهنمای شما، دایره حمایت‌کننده از شما و نحوه استفاده از وب‌سایت در طی فرآیند در فصل چهارم شرح داده شده است.

این کتاب را با شخصی که به‌عنوان راهنمای خود انتخاب می‌کنید مورد استفاده قرار دهید که سبب درک بیش‌تر او نسبت به هر مرحله اجرا خواهد شد و سبب می‌شود تا هر دوی شما از نزدیک با هم همکاری و مشارکت کنید. بهتر است

اعضای دایره حمایتی شما نیز این کتاب را بخوانند. در "منابع بیش‌تر خود مریبان" که در این کتاب و وب‌سایت مطرح‌شده‌اند اطلاعات مربوط به سازمان‌ها، سایر وب‌سایت‌ها و نشریات جهت بررسی اهداف خاص مثل غلبه بر اعتیاد، حل مشکلات سلامتی و تغییر شغل را مطرح کرده ایم که موجب ارتقاء عملکرد شما در محل کار و سایر موارد می‌شود. بسته به نتیجه‌ای که شما می‌خواهید از تجربه خودمربی‌گری بگیرید، می‌توانید از یک یا چند منبع مانند این نیز برای برخورداری از پشتیبانی و حمایت بیش‌تر استفاده کنید.

حالا، اجازه دهید تا سفرمان را شروع کنیم:

معرفی

آماده - حالا برنامه‌ی مربی خود باش تا برنده شوی را تدوین کنید

۱. قابلیت خودمربی‌گری یا هدایت خویشتن خود را تعیین کنید.
۲. قصد خود را تعیین و نسبت به آن متعهد باشید.
۳. راهنما و دایره حمایت خود را شناسایی کنید.
۴. تقاضای بازخورد نمایید.
۵. بازخورد را تجزیه و تحلیل و به بازخورد پاسخ دهید.
۶. برنامه کار را تدوین و آن را اجرا کنید.
۷. موفقیت خود را ردیابی و دوباره آن را ارزیابی کنید.

مقدمه

آماده باشید - حالا مربی خود باشید تا موفق شوید

آپرا وینفری احتمالاً در دنیا معروف ترین کسی است که رژیم غذایی داشته است. بیش از ۲۰ سال بینندگان و رسانه ها در سراسر جهان شاهد بالا و پایین شدن یوئو مانند وزن او بودند. قبل از سال ۱۹۸۸، این رسانه ها او را به جهت کاهش ۶۷ پوندی (معادل ۳۰ کیلوگرم) وزنی تشویق کردند، در آن زمان او از رژیم پروتئین مایع استفاده می کرد. دو سال بعد این رسانه ها از مطالبی که او بیان کرده بود ابراز تأسف کردند، او اعلام کرد: "وزن دوباره به حالت اول برگشته و دیگر هرگز حاضر نیست رژیم بگیرد".

تا سال ۱۹۹۲ وزن آپرا به ۲۳۷ پوند (حدود ۱۰۸ کیلوگرم) رسیده بود و در این زمان او رژیم دیگری را امتحان کرد. در آن موقع او عاقلانه تر عمل کرد، از وعده های کم کالری به همراه تمرینات ورزشی زیاد، به ویژه ورزش دومیدانی بهره برد. تا سال ۱۹۹۴، او اضافه وزن خود را کم کرده بود و در مسابقات ماراتن نیز شرکت کرده بود. به نظر می رسید او در مبارزه با اضافه وزن پیروز شده بود تا این که یک سال بعد دوباره کم کم اضافه وزن پیدا کرد. در سال ۱۹۹۶، او یک مربی خصوصی بنام باب گرین را استخدام کرد و گفت که بالاخره داستان اضافه وزن من که مانند قطار شهر بازی بالا و پایین می شد، به اتمام رسید. وزن او سال ها ایده آل به نظر می رسید و خودش هم خیلی فعال بود؛ اما ناگهان اضافه وزن او دوباره برگشت و تا سال ۲۰۰۴ او به ۲۴۰ پوند (۱۰۹ کیلوگرم) رسید.

او دوباره کاهش وزن را به عنوان هدف کلی زندگی‌اش قرار داد و ۸۰ پوند (۳۷ کیلوگرم) وزن کم کرد. عکس او در ژانویه ۲۰۰۵ روی جلد مجله O چاپ شد در حالی که وزنی حدود ۱۶۰ پوند (۷۳ کیلوگرم) داشت. او در ابتدای همین سال در جایی نوشته بود که "من فکر کردم که جنگ با اضافه وزنم را تمام کردم. من این کار را انجام دادم. من بر آن غلبه کردم. من مطمئن بودم..."

در ژانویه ۲۰۰۹ مجله O در عنوانی به موضوع اضافه وزن آپرا اشاره کرد و بیان داشت که آپرا ادعان کرده که دوباره به حدود ۲۰۰ پوند (۹۱ کیلوگرم) رسیده است. او در جایی نوشته است که "من از دست خودم دیوانه شده‌ام". "من شرمنده هستم... باورم نمی‌شود که بعد از این همه سال و این همه مطلبی که راجع به کاهش وزن می‌دانم، باز هم در حال صحبت کردن در مورد وزنم هستم."

ایجاد یک تصور و باور ذهنی به جای صحبت کردن در مورد موضوع و تثبیت این تصور در ذهن، کار راحتی نیست و آپرا این موضوع را فهمیده بود. البته آپرا در مورد گرفتن رژیم باتجربه است و می‌توان گفت که احتمالاً دکترای رژیم گرفتن دارد اما علی‌رغم داشتن میلیون‌ها طرفدار، بهترین مربیانی که می‌توان تصور کرد و توجه و دقت نظر عموم هواداران به هر پوند اضافه وزن آن‌ها وجود دارد، اما آپرا هنوز نتوانسته این توانایی را کسب کند که در کاهش وزن و نگه داشتن آن ثبات رویه داشته باشد.

آپرا همانند خیلی از ما است. ما اهدافی تعیین می‌کنیم، به آن‌ها می‌رسیم و فرصت‌هایی به دست می‌آوریم و بعد دوباره به عادت‌های قدیمی برمی‌گردیم. ما در این وضعیت باقی می‌مانیم تا زمانی که تمام شجاعت خود را جمع و متفاوت عمل کنیم و چرخه‌ای داشته باشیم که آن‌را برای خودمان تکرار نماییم.

این یک تغییر جزیی نیست و بسیار چالش برانگیز و مشکل است، حتی بزرگان نیز می‌دانند که این کار، کار سختی است. این کار فرآیندی است که از قصد انجام کار شروع می‌شود و به تغییر دائمی رفتار منجر می‌شود. تجربه افراد عادی و حرفه‌ای حاکی از این امر است که تغییر عمیق و پایدار رفتار افراد یکی از سخت‌ترین چالش‌هایی است که می‌توان بر آن غلبه کرد.

در ادامه به آمارهایی اشاره می‌کنیم. در یک برآورد مشخص شده است که هر سال ۴۳۸۰۰۰ آمریکایی به خاطر بیماری‌های ناشی از سیگار، جان خود را از دست می‌دهند. در واقع می‌توان گفت که سیگار مسئول مرگ یک نفر از هر پنج آمریکایی است. عادات بد غذایی عامل دیگر مرگ افراد است: چاقی ارتباط نزدیکی با بیماری‌های قلبی، سرگیجه، دیابت و انواع سرطان‌ها دارد. هم‌اکنون در آمریکا طی دو دهه گذشته نرخ چاقی بزرگ سالان دو برابر شده و از ۱۵ درصد به ۳۰ درصد رسیده است و طبق گزارش‌ها، تنها ۲۱ درصد بزرگ سالان در آمریکا برنامه منظمی برای فعالیت‌های بدنی خود در ساعات بیکاری دارند. نکته اینجاست که این گزارش‌های بدون در نظر گرفتن اثر کمبود تمرینات ورزشی بر روی ادراک، روان و فیزیک بدنی است. دکتر جنیفر بی مک‌کلور^۱ به این نتیجه رسید که "نزدیک به نیمی از علل اصلی مرگ در جامعه ما ناشی از رژیم غذایی ناسالم می‌باشد: زندگی بدون تحرک، استفاده از دخانیات، اعتیاد و اشتباهاتی که منجر به ایجاد سرطان می‌شود".

تعداد زیادی از مردم که این آمارها را نادیده می‌گیرند و به سیگار کشیدن، پرخوری، هدر دادن وقت آزادشان جلوی تلویزیون و به کارگیری روش‌های ناسالم

زندگی ادامه می‌دهند، روش آن‌ها به این ضرب‌المثل اشاره دارد که ترک عادت موجب مرض است یعنی نمی‌توان به راحتی عادت‌های گذشته را ترک کرد، همین روش‌ها باعث می‌شود زودتر جان خود را از دست بدهند. دائمی کردن تغییر رفتار دست‌یابی و فتح قله اورست چالش‌های شخصی است.

اما این کار عملی است. انسان‌ها می‌توانند در تغییر رفتار خود، نه به صورت موقتی بلکه در تمام طول زندگی خود موفق باشند. خیلی از افراد با مشکلات جدی اضافه‌وزن - به یاد ریچارد سیمونز با مجموعه "Sweatin to the Oldies" و جین نیدچ بنیان‌گذار سازمان "Weight Watches" - موفق به حل مشکل شده‌اند، کاری که آپرا در آن شکست خورد. تغییر امکان‌پذیر است، بسیاری از افراد به شدت خجالتی به سخنرانان برجسته و برگزارکنندگان جلسات مبدل شده‌اند، سهام‌داران جزء به مدیران عامل ارتقا یافته‌اند، بازیکنان ذخیره به ستارگان ورزشی مبدل شده‌اند، بسیاری از زوج‌های ناراحت و عصبی بعداً به والدینی حامی تبدیل شده‌اند و بسیاری از کارآفرینان برای خود امپراتوری‌های عظیمی ساخته‌اند. هر روزه شاهد این هستیم که بسیاری از افرادی که روزی خود را شکست‌خورده می‌دیدند، مبدل به افرادی پیروز و موفق گشته‌اند. آن‌ها از احساس ناخوشایند شرمساری و عصبانیت در مورد خودشان عبور کرده و به احساس خودبناوری و غرور در مورد عملکردشان رسیده‌اند.

اگر منابع نامحدود، مربیان نامی و مشهور و یا میلیون‌ها طرفدار و مشوق در دسترس باشد باین حال نمی‌تواند پاسخگو و دلیل قاطعی برای تغییر رفتار پایدار و دائمی باشد، پس چه رازی در آن نهفته است؟ چه تفاوتی بین آن‌هایی که به بالای قله می‌رسند و آن‌هایی که در باتلاق گیر کرده‌اند یا آن‌هایی که - مانند آپرا - به همان سرعتی که به بالا می‌رسند دوباره پایین می‌آیند، وجود دارد؟

حال به جای صحبت در مورد آپرا یا هرکس دیگر به سراغ خودتان بروید: چه چیزی مانع رسیدن شما به اهداف فردی و حرفه‌ای‌تان می‌شود؟ شما در غالب جدید چگونه خواهید بود؟ و چگونه شما با توجه به منابع موجود و حامیان و تیم پشتیبان کوچک‌تان، رفتار خود را کنترل می‌کنید؟

این سؤالاتی است که ما در صفحات بعد به آن‌ها پاسخ خواهیم داد. بعد از گذشت ۲۰ سال سابقه آموزش و مربی‌گری و برخورد با بسیاری موارد سخت و نفس‌گیر - مانند مدیران سازمان‌های بزرگ با چالش‌های بزرگ‌تر که رفتارشان در محیط کار از درجه انفعالی تا تهاجمی و حالت‌هایی بین آن‌ها متغیر بوده است - به این نتیجه رسیده‌ام که راه‌هایی وجود دارد که با اطمینان منجر به تغییر رفتار باثبات می‌شود، حال شما اگر به دنبال تغییر رفتار در محیط کار یا در فضای زندگی‌تان هستید، این کتاب راه‌هایی را برای شما تشریح می‌کند و راهنمایی‌هایی ارائه می‌دهد که شما برای هدایت خویش (خودمربی‌گری) در جهت پیروزی و موفقیت نیاز دارید.

هر نویسنده تمایلاتی دارد. اجازه بدهید قبل از شروع حرکت در مسیر تغییر رفتار ماندگار، آن‌ها را برای شما بازگو کنم. من معتقدم که:

- انسان‌ها می‌توانند خودسازی کنند - و می‌توانند خود را در یک غالب جدید بازسازی نمایند.

تغییر برای بهتر شدن قابل انجام است. تاریخ نمایانگر مثال‌های بی‌شماری از افراد و جوامعی است که ناملايمات مداوم و طولانی‌مدتی را پشت سر گذاشته‌اند و آن‌ها را تغییر داده‌اند. برای اثبات این موارد نیازی نیست خیلی به عقب برگردید تا مثلاً زندگی مارکوس الیور آگوستینوس یا ماهاتما گاندی را ببینید، کافی است به

نزدیک ترین جلسه افراد رهاشده از دام الکل بروید تا دریابید، چگونه افراد عادی توانسته‌اند برای همیشه بر عادات جدی و مشکل‌سازشان غلبه کنند.

• شروع تغییر با انتخاب کردن

در غالب تئوری‌ها بسیار تلاش شده که رفتار انسانی و تغییرات آن را توضیح دهند. تئوری گناه اولیه، تئوری سه‌وجهی فرویدیان (نهاد، من، فرامن) و تئوری جبرگرایی اقتصادی و اجتماعی مارکس، سریعاً به ذهن خطور می‌کند. اگرچه ممکن است این تئوری‌ها درست باشد، اما من معتقدم که تغییر در سطوح شخصیت انسان نیازمند انتخاب اصولی است. شما می‌توانید تعیین کنید که چگونه رفتار کنید. با معطوف کردن توجه‌تان در فصل دوم به آن اشاره می‌کنیم - می‌توانید جرقه شروع فرآیند انعکاس، تصور، تمایل و در نهایت عمل را بزنید.

• چیزی که اینجا برای ما بالارزش است رفتار است

به عنوان یک مدرس و مربی مدیران، من به افراد کمک می‌کنم تا از طریق تغییر رفتارشان به اهداف خود دست یابند. کمک می‌کنم به افراد کمک روان‌شناسی یا روان‌پزشکی نیست، در این رشته‌ها خود درونی فرد تغییر می‌کند. این رشته‌ها با احساسات و عواطف مرتبط هستند، بعد از مطالعه فصل اول، ممکن است به این نتیجه برسید که کتاب را کنار بگذارید و با یک مشاور روان‌شناس یا روان‌پزشک مشاوره ای داشته باشید. تمرکز ما بر روی این مسئله است که شما چگونه رفتار می‌کنید، نه این که چرا آن را انجام می‌دهید هم‌چنین ما به نحوه نمایش رفتار و اثر آن بر اطرافیان و پیچیدگی‌های احساسات و عواطف مرتبط با شما کاری نداریم.

- مربی خود بودن به شما کمک می‌کند تا به تغییر رفتار پایدار دست یابید.

این کتاب به شما کمک می‌کند تا به اهدافی که مدنظر دارید، دست یابید. اهداف شما ممکن است در غالب بهبود در شغل، ورزش یا حتی سرگرمی های شما باشد. ممکن است شما بخواهید در زندگی تان طوری رفتار خود را بهبود دهید که تأیید بیش تری از دیگران دریافت کنید یا ممکن است بخواهید در زمینه بهبود سلامتی، حذف عادت های بد خود یا تبدیل شدن به یک فرد جدید گام بردارید. موضوع این نیست که شما چه قصد و نیتی دارید، ما فرایند مشابهی را یافته ایم که با آن هم می‌توان عملکرد مدیران را بهبود داد و هم شما می‌توانید از آن جهت بهبود تمامی جنبه های زندگی خود استفاده کنید. هدایت خویش یا مربی خود بودن یک مسیر هیجان انگیز و مؤثر برای تغییر فردی است، زیرا شما را برای دستیابی به موفقیت توانا می‌کند و جایی برای پنهان شدن و بهانه آوردن باقی نمی‌ماند.

هراس نداشته باشید. به تعبیری وقتی شما یک مربی یا روان شناس (شخص ثالث) را استخدام می‌کنید، درواقع ویژگی اعتماد به خود را برای هدف هدایت خویش یا خودمربی گری نشان داده‌اید. دکتر آلبرت آلیس طی یافته‌های علمی به این نتیجه رسید که "همه افراد برای هر تغییر اساسی در شخصیت خود، نیازمند تجزیه و تحلیل درونی خود هستند". حتی زمانی که شما از کمک روان شناس نیز استفاده می‌کنید، اگر به صورت جدی و مصرانه دنبال تجزیه و تحلیل و بررسی درونی خود نباشید، بهبود موقتی و سطحی خواهید یافت.

• مربی خود بودن با این تفکر آغاز می‌شود: **بله من می‌توانم.**

بیایید قبل از این که فصل اول کتاب را بخوانید، با خود توافق کنید و به خود تلقین کنید که **"بله من می‌توانم"**. گام بعدی شما آماده‌سازی و مهیا شدن برای کسب موفقیت است. تظاهر کنید که یک هنرپیشه نقش اول در یک فیلم جدید هستید و همه عوامل و عناصر طوری طراحی شده‌اند که شما در نقش خود بدرخشید از زمانی که این فیلم شما را درگیر خودمربی‌گری می‌کند، شما می‌بایست سه نیش شرط را رعایت کنید. اگر آن‌ها وجود نداشته باشند، در این فیلم نقشی به شما نخواهند داد و اگر وجود داشته باشند شما می‌توانید به سمت هفت گام عملکرد موفق حرکت کنید. اگر شما این گام‌ها را با ایمان و اعتقاد پیمایید، به احتمال بسیار زیاد به اهداف خود خواهید رسید و می‌توانید تغییر رفتار پایدار را تجربه کنید.

پیش شرط‌های سه‌گانه

بیایید به این باید‌ها یا پیش شرط‌ها که برای موفقیت در هدایت خویش لازم هستند، نظری بیاندازیم.

۱. داده‌های درست و صحیح – با این داده‌ها شما می‌توانید واقعیت موجود را درک کنید و بفهمید پیروزی چیست.

در حرفه ما (آموزش و مربی‌گری تجاری)، ما اغلب دعوت می‌شویم تا به مدیرانی که کار خود را به خوبی انجام می‌دهند و می‌خواهند عملکردی در سطح بالاتر داشته باشند، کمک کنیم. در سایر موارد، برای مشاوره دادن به افراد رده پایین‌تر و زیردستانی که رفتارهای معین‌شان مانع رسیدن آن‌ها به اهداف‌شان می‌شود، دعوت می‌شویم. در هر حالت، مدیران پرسنل یا مدیران بخش منابع انسانی در

مورد وضعیت اطلاعات مختصری به ما می‌دهند و داده‌های ابتدایی را برای ما مهیا می‌کنند.

در مصاحبه‌های متوالی که با افراد (مربیان بالقوه) انجام می‌دهیم، اگر مشخص شود که فرد قابلیت مربی‌گری و هدایت خود را دارد، ما از تعدادی ابزار کمی و کیفی (در فصل چهارم راجع به آن‌ها توضیح می‌دهیم) برای کسب اطلاعات بیش‌تر استفاده می‌کنیم.

کسانی که می‌خواهند عملکرد خود را بدون دستور و فرمان رسمی از مدیران ارشد بهبود بخشند در مورد آن‌ها روش مشابهی با آنچه که در مطالب فوق گفته شد وجود دارد. تجار و بازرگانانی که تمایل به هدایت خویش (خودمربی‌گری) دارند، می‌توانند به راحتی نتایج حاصله این روش را از همکاران‌شان دریافت کنند. برخی از ابزارهایی که اشاره کردیم، می‌تواند به افرادی که تمایل دارند با حذف رفتارهای نامناسب خود در مشاغل خود بهتر ظاهر شوند، کمک کند: آیا آن‌ها نیاز دارند در جلسات بیش‌تر صحبت کنند و به بیان مطالب خود بپردازند؟ آیا آن‌ها نیازمند رهبری تأثیرگذارند تا رهبری دستوری؟ آیا آن‌ها نیازمند درک و دانش سیاسی هستند؟ آیا روی تعهدات خود پای‌بند هستند؟ آیا حساسیت آن‌ها روی بازخوردها و نتایج کم‌تر شده است؟ اگر شما همکاران خود را مجاب کنید که نتیجه ساده و مشخص حاصله نه تنها برای آن‌ها آزاردهنده و تهدیدکننده نیست بلکه ارزشمند و کارا می‌باشد و می‌توان بر آن تکیه کرد، شما این شانس را خواهید داشت که یک تصویر هرچند غیرشفاف ولی کارا برای تغییر را در ذهن آن‌ها ایجاد کنید.

هنگامی که فردی تصمیم می‌گیرد که در زندگی مربی خود باشد، در واقع این کار خیلی راحت نیست. اگر دانش و قدرت تأیید آنچه می‌خواهید انجام دهید (کاری

که فرد باید تمام تلاش خود را روی آن معطوف کند) را نداشته باشید، تمام تلاش‌های شما محکوم به شکست و ناکامی است.

فرد ممکن است بخواهد مشکل خود را به خودش ثابت کند و آن را بپذیرد ولی باید دید که مشکل تا چه حد بزرگ است؟

وقتی شما می‌خواهید از روش هدایت خویش یا خودمربی‌گری استفاده کنید، نیاز است که لیستی از افراد به صورت متناسب از رئیس، کارمند و زیردستان تهیه کنید. شما از طریق آن‌ها تصویر عینی از رفتار واقعی خود دریافت می‌کنید و آن‌ها به شما می‌گویند که چگونه می‌توانید با توانایی‌های‌تان به اهداف خود دست یابید. ممکن است شما به تازگی از همسران جدا شده‌اید و به دنبال همسر جدیدی هستید. ممکن است تمام تلاش‌تان را انجام دهید تا ظاهر بهتری داشته باشید و سفرهایی انجام دهید تا فرد موردنظر را بسازید. این روش، روش غیرمعمولی نیست، اما آیا فراموش کرده‌اید، فکر کنید که چرا رابطه قبلی‌تان دچار مشکل شد؟ اگر به آن فکر کرده‌اید درخواست یافت که حداقل بخشی از مشکل مربوط به خود شما یا علایق شما می‌باشد. توجه به عوامل بیرونی و عدم توجه به عوامل درونی شخص، نمی‌تواند باعث بهبود رفتار شما شود و یا شما را مبدل به فرد (همسر) دیگری کند. اگر در مورد تغییر زندگی‌تان و بهتر شدن آن جدی هستید، می‌بایست به بازخوردها و مطالبی که دوستان‌تان بیان می‌کنند توجه کنید البته خیلی چیزها وجود دارد که حتی بهترین دوستان شما هم آن‌ها را به شما نخواهند گفت و خودتان باید در پی آن‌ها باشید.

۲. راهنمای مسیر: کسی که پیشرفت شما را مشاهده کند و به شما کمک کند که در مسیر باقی بمانید

افرادی که در جلسات آموزشی توسط مدیران تشویق می‌شوند، نسبت به آن‌هایی که خودشان به دنبال مباحث آموزش هدایت مربی‌گری خود هستند، برتری محسوسی دارند. همان‌طور که توضیح دادم، اطلاعات اولیه در مورد پتانسیل شما برای مربی‌گری معمولاً از اشخاص ثالث اخذ می‌شود: رؤسا یا اعضای تیم منابع انسانی. اساساً این افراد مربی یا راهنما هستند: افراد کلیدی در مسیر آموزش و مربی‌گری کسانی هستند که اطلاعات مربیان و آموزش‌گیرندگان را دریافت و به آن‌ها در مسیر پیشرفت کمک می‌کنند.

اگر شما بازرگان یا تاجری هستید که برای خود برنامه هدایت خویش (خودمربی‌گری) را شروع کرده‌اید، پیشنهاد می‌کنیم که از همکاران قابل‌اطمینان خود بخواهید این نقش (نقش راهنما) را بازی کنند زیرا این امر برای شما اهمیت حیاتی دارد. وقتی شما مربی خود هستید و هیچ راهنمایی نیز ندارید به راحتی از مسیر خارج می‌شوید و مسلماً نمی‌دانید چه طور به مسیر برگردید. یک راهنما که از بیرون ناظر کارهای شماست می‌تواند شما را در مسیر اهداف نگه‌دارد و مشکلات را در مراحل اولیه مشخص کند و اصلاحات لازم را به شما پیشنهاد نماید.

هم‌چنین وقتی شما در جهت رسیدن به اهداف شخصی گام برمی‌دارید نیز نیاز به راهنما برای شما همان‌قدر مهم است. برخی افراد تلاش می‌کنند بدون داشتن راهنما و حامی به اهداف خود برسند. شما حتماً تبلیغ تجاری جارد را دیده‌اید، "مرد مترو"، شخصی که رژیم روزانه تازه‌ای ابداع کرد، او دو ساندویچ مترو با

سیب زمینی سرخ کرده و نوشابه می خورد. در آن زمان وزن او ۱۹۳ کیلوگرم بود. او به هیچ کس نگفت که چه کاری انجام می دهد تا این که بهترین دوستش متوجه شد که او وزن کم کرده است. اعضای خانواده او نیز متوجه این مسئله شدند. زمانی که برای اولین بار پس از این رژیم، خود را وزن کرد متوجه شد که ۴۲ کیلو وزن کم کرده است. پس از آن دوستان و اعضای خانواده او، حامی وفادار او شدند و هر کاری که بتواند او را به هدفش که رسیدن به ۸۲ کیلو بود، انجام دادند. جارد گفت تا موقعی که به وزن مورد نظرش رسید، به هیچ کس در مورد رژیمش چیزی نگفته بود. این کار به خاطر این بود که قبلاً وقتی اشتباه می کرد، اطرافیان از او ناامید می شدند و او احساس و خستناکی پیدا می کرد.

یادداشت ضمیمه: جارد این وزن را برای ۱۰ سال نگه داشت، اما خبرهای جدید حاکی از این امر است که اضافه وزن او شروع به برگشت نموده است. برای کنترل این امر ما پیشنهاد می کنیم برای بازگشت به وزن ایده آل و افتادن در مسیر درست یک راهنما برای خودش انتخاب کند.

خیلی افراد اگر تعهدات خود در مورد برنامه های بهبود زندگی شان را به کسی نگویند و به تنهایی آن ها را دنبال کنند، خیلی راحت تر آن را ترک می کنند. در واقع شما ناامید می شوید، بنابراین وقتی دچار مشکل شدید به راحتی برنامه های تان را رها می کنید. من اعتقاد دارم که شما نیاز دارید با راهنمایی افراد دیگر به اهداف خود برسید و حداقل در جمع کوچکی از افراد فعالیت داشته باشید، نمی بایست مثلاً از روی پشت بام فریاد بزنید که قصد دارید ۱۰۰ پوند (۴۵ کیلوگرم) وزن کم کنید یا در دوی ماراثن شرکت کنید یا شغل جدیدی با حقوق سی هزار دلار پیدا کنید. تنها سفر کردن در طول این مسیر در جهت تغییر خود می تواند یک سفر

انفرادی باشد ولی بهتر است در این سفر با افراد مورد اعتمادتان صحبت کنید و از آن‌ها راهنمایی بگیرید.

از کسی بخواهید تا شاهد تعهدات شما در جهت رسیدن به اهداف باشد و به شما در این امر کمک کند. کسی که شما به عنوان راهنما انتخاب می‌کنید (چه همکار، فامیل، دوست یا همسر باشد)، باید معیارهایی داشته باشد و این معیارها مشابه آن‌هایی باشد که توسط یک مدیر هنگام انتخاب یک مدرس حرفه‌ای برای کارکنان انتخاب می‌شود. باید فردی را معرفی کنید که بتواند پیشرفت شما را به صورت منظم و در جهت مثبت ارزیابی نماید. این فرد باید کاملاً صادق باشد و مانند آینه‌ای در جلوی شما چهره واقعی شما را به خودتان نشان دهد و خطاهای‌تان را متذکر شود و شما را متوجه تغییرات کند.

راهنمای شما هم‌چنین باید بتواند موقعیت و وضعیت موجود را به خوبی و تا حد ممکن ببیند، بنابراین در انتخاب افراد، مراقب تداخل علایق باشید. اگر می‌خواهید از جایگاه مدیر فروش و از دید او به مسایل بنگرید، راهنمای خود را از میان فروشندگان دیگر انتخاب نکنید. اگر می‌خواهید تفاوت‌ها و مشکلات بین خود و برادرتان را رفع کنید، از مادرتان نخواهید که راهنمای شما باشد.

به عنوان یک مربی مدیران، رابطه من با مدیران مانند راهنمای راننده در جاده است. همه مواردی که در این خصوص گفته و به کار گرفته شد، سفر فرد یادگیرنده را در جاده یادگیری در برمی‌گیرد. فرد یادگیرنده مانند راننده‌ای است که روی صندلی راننده نشسته است و من به عنوان راهنما در کنار او هستم تا بهترین مسیر را به او پیشنهاد کنم و در این مسیر پرفرازونشیب خطرات و موانع را به او نشان دهم و کاری کنم که او از مسیر دور نشود. راهنمای شما کار مشابهی

را انجام می‌دهد، از هنگامی که این کتاب را به عنوان نقشه راه به کار می‌گیرید و قبل از شروع به سفر در جاده رسیدن به اهداف خود، می‌بایست اطلاعات دریافتی از این کتاب را با راهنمای خود در میان بگذارید.

در فصل سوم، خصوصیات را ذکر خواهیم کرد که باید برای انتخاب یک راهنما در نظر بگیرید. بعد از مطالعه این فصل و خواندن لیستی از خصوصیات، ممکن است احساس کنید که هیچ‌کس در زندگی شما منطبق با این خصوصیات نیست. به یاد داشته باشید که حالت آرمانی و ایده آل برای شما بیان شده است؛ یک راهنمای کامل همه این خصوصیات را دارد ولی در دنیای واقعی کسی را پیدا نخواهیم کرد که حتی نزدیک به حالت ایده آل باشد. نگران نباشید، من پیشنهاد می‌کنم که روی دو یا سه خصوصیت تمرکز کنید، خصوصیات که برای شما بیش‌ترین اهمیت را دارد و شما را در رسیدن به هدف کمک می‌کند و با توجه به این خصوصیات مربی خود را انتخاب کنید.

۳. تمایل برای خروج از محدوده راحتی که برای خود ساخته اید، رها کردن استحکامات دفاعی خود و تضعیف آن، اعتقاد به بهبود دادن زندگی خود

این مورد بسیار مهم است. شما ممکن است توجه خود را به سمت موضوع سوق دهید، ممکن است اطلاعات کافی جهت رسیدن به رفتار مطلوب داشته باشید، ممکن است راهنما داشته باشید و حتی ممکن است یک پشتیبان یا حامی داشته باشید که آماده، راغب و دارای قابلیت همراهی با شما در مسیر بهبود است، اما اگر شما عمیقاً و واقعاً آماده ایجاد تغییر در خود نباشید، شما کاندیدای هدایت خویش (خودمربی‌گری) نیستید. شما ممکن است همین‌الآن این کتاب را ببینید و به

محدوده راحتی و آسایشی که برای خود ساخته اید، بروید. در هدایت خویش، میزان تمایل به انجام کار قیمت و بهای پذیرش را نشان می‌دهد.

اغلب مردم فکر می‌کنند خواهان تغییر هستند، اما در واقع آن‌ها تمایلی به این کار ندارند. ممکن است در ابتدا آن‌ها انگیزه بالایی دارند، اما وقتی توان و پتانسیل لازم را نداشته باشند، اشتیاق‌شان از بین می‌رود و حرارت‌شان سرد می‌شود. این همان جایی است که تفاوت مربی‌گری در تجارت و هدایت خویش (خودمربی‌گری) آشکار می‌شود. وقتی شرکتی از ما می‌خواهد مدیرانش را راهنمایی کنیم، ما با راهنمایی‌هایی که انجام می‌دهیم پتانسیل لازم را افزایش می‌دهیم.

عدم همراهی با فرآیند مربی‌گری و هدایت، سوالات جدی در مورد توانایی‌های مدیران در بهبود عملکردشان ایجاد می‌کند. بیش‌تر اوقات افرادی که مجبور نیستند وارد فرایند مربی‌گری شوند، توان و پتانسیل لازم را ندارند. آن‌هایی که در حال کسب آمادگی لازم برای ارتقا در حرفه خود هستند تصمیم به استخدام یک مربی می‌گیرند؛ اما ممکن است وقتی رؤسا به کارکنان پیشنهاد آماده‌سازی در فرایند مربی‌گری را می‌دهند، کارکنان با عملکرد پایین ضرورت و اضطرار این کار را احساس نکنند.

من اعتقاد راسخ دارم که تمایل فرد به‌طور مستقیم با میزان سرمایه‌گذاری فرد و عزم او روی این موضوع رابطه دارد و این فرآیند درست مانند زمانی است که فرد دیگری مربی شماست.

مثلاً یک مدیر سخت‌کوش و مسئول را در نظر بگیرید که ساعات طولانی کار می‌کند و به مسافرت‌های زیادی می‌رود. در زمان اندکی که در خانه است،

همسرش از نبود او در کنار خود و بچه ها شکایت دارد و به این موضوع اعتراض می‌کند. او کمی خود را در این مورد سرزنش می‌کند اما دوباره بعد از ظهر یکشنبه برای پرواز بعدی آماده می‌شود و یک هفته دیگر را دور از خانه خواهد بود.

احساس گناه تا حدی مؤثر است! وقتی به خانه بازمی‌گردد، همسرش با عصبانیت اولتیماتوم می‌دهد: اوضاع نیاز به تغییر دارد و در غیر این صورت... این لحن بد و زشت به او می‌فهماند که وضعیت جدی است. هم‌اکنون او در عمق این بازی قرار دارد و او فهمیده که اگر بهای این کار را پرداخت نکند، باید منتظر عواقب آتی باشد.

اجازه دهید با صراحت بگویم: هر عملی که انجام می‌دهیم، هزینه‌هایی برای ما دارد. تا زمانی که هزینه‌های ما از درآمد بیش‌تر نشود، ما به تکرار رفتارهای مشابه ادامه می‌دهیم و تنها زمانی که نیاز به کاهش هزینه و یا افزایش بازپرداخت‌ها حس شود تغییر را می‌پذیریم.

هم‌چنین تمایل و رغبت بستگی دارد به میزان زمانی که برای فکر کردن روی مقصد و هدف می‌گذاریم. ایجاد تغییرات خارجی به اندازه کافی برای افراد سخت است، در مورد تغییرات داخلی این امر سخت‌تر است و نیازمند تمرین بیش‌تر می‌باشد. دو روان‌شناس به نام‌های کارلو دی کلمنته و جیمز پروچاسکا پنج مرحله مجزا را برای پیشرفت افراد و تحت عنوان تلاش آن‌ها برای تغییر رفتارشان، تعریف کرده‌اند. مدل تغییر آنان این مراحل را توضیح می‌دهد که در ادامه به آن می‌پردازیم:

- پیش‌تفکر: افراد در این مرحله تفکر یا اراده تغییر مشکلات رفتاری را در کوتاه‌مدت (شروع آن) یا در آینده نزدیک (در شش ماه آینده) ندارند.

- **تفکر:** فرد هنگامی وارد این مرحله می شود که از این خواسته خود آگاه می شود که یک مسئله رفتاری (در شش ماه آینده) واقع خواهد شد. در این مرحله افراد ابعاد مثبت و منفی تغییر رفتار خود را می سنجند.
 - **آماده سازی:** وقتی افراد وارد مرحله آماده سازی می شوند، ابعاد مثبت تغییر رفتار بر ابعاد منفی برتری دارند و هدف تغییر رفتار در آینده نزدیک می باشد (سی روز آینده). مرحله آماده سازی اغلب یک برنامه عملیاتی دارد اما ممکن است کاملاً هم به برنامه منتهی نباشد.
 - **عملیات:** مرحله عملیات؛ شروع واقعی فرآیند تغییر رفتار را نشان می دهد. اگر فرد آماده سازی کافی برای تغییر و تعهد به مرحله عملیات را نداشته باشد، به مشکل رفتاری محتمل بازگشت پیدا می کند.
 - **نگهداری:** افراد هنگامی به این مرحله می رسند که حداقل برای شش ماه، با موفقیت تغییر رفتار را حفظ کرده باشند. تا زمانی که هنوز ریسک بازگشت رفتار وجود دارد به این مرحله نرسیده ایم و پایان کار این مرحله هستیم.
- میزان تمایل شما به تغییر رفتار، بستگی به آن دارد که شما در چه مرحله ای هستید و اشتباه بزرگی است که قبل از کسب آمادگی لازم، روی برنامه خودمربی گری کار کنید. (در فصل اول بیش تر راجع به جزئیات آن بحث خواهیم کرد.) همان طور که این مدل نشان می دهد، به منظور اجرا و طرح ریزی برنامه های خود، شما باید در مرحله آمادگی باشید. پس از ارزیابی صادقانه خود، اگر متوجه شدید که در مرحله تفکر یا پیش تفکر هستید، شما می توانید تمام تمرینات کتاب را انجام ندهید. ممکن است بهتر باشد تمام فصول کتاب را بخوانید و در این حالت

وقتی آمادگی شروع را به دست آوردید، کلیه ابزار و اطلاعات موردنیاز برای موفقیت در هدایت خویش (خودمربی‌گری) را در اختیار خواهید داشت.

اگر شما تحت تأثیر یک تغییر مهم یا یک انقلاب روحی در زندگی تان باشید، ممکن است به سراغ فرایند خودمربی‌گری نروید. این تقاضای مهمی است که برای تان پیش آمده و مستلزم فعالیت متمرکز خواهد بود. هم‌چنین این امر مستلزم کسب شجاعت است: شما با حقایق بسیاری در مورد خویش مواجه می‌شوید و ممکن است همه آن‌ها برای تان خوشایند نباشد. شما ممکن است مجبور به شنیدن و پردازش کردن عکس‌العمل‌های ناقص و ناپخته باشید. احتمالاً در مسیر، ناامیدی‌ها و شکست‌هایی را تجربه خواهید کرد. اگر در موضع قدرت نباشید، این موارد ممکن است بسیار خطرناک و چالش برانگیز باشد. به یاد داشته باشید که هنگام بروز آفت و خطا، پیشرفت سخت خواهد بود. بهتر است تا زمانی که منسجم‌تر و قوی‌تر شوید صبر کنید.

اما اگر احساس می‌کنید توان لازم را دارید، اگر زمان کافی صرف فکر کردن در مورد تغییراتی که می‌خواهید ایجاد کنید و اگر از نظر احساسی و روان‌شناسی آماده طی کردن این مسیر جدید هستید، پس با من همراه شوید تا پا به این سفر جالب و هیجان‌انگیز بگذاریم. ما با هم هفت مرحله که منجر به کشف و بهبود عملکرد فرد می‌گردد را پی می‌گیریم و با آن راهنمایی برای پیشرفت در زندگی شغلی و زندگی شخصی خود برمی‌گزینیم.

مراحل هفت‌گانه

در هفت فصلی که در ادامه می‌آید، هفت مرحله پیشرفت در عملکرد شغلی و زندگی شخصی را به شما معرفی خواهیم کرد. در هر مرحله، من از شما خواهم خواست روی یک شانس اصلی تمرکز کنید. در مباحثی که در هر فصل مطرح می‌گردد، من سوالات اضافه‌ای را مطرح خواهم کرد تا تفکرات شما را راهنمایی کند و ابزارهایی به شما معرفی می‌کنم تا به وسیله آن‌ها بتوانید به سرعت پاسخ‌های صحیحی برای پرسش‌های خود به دست آورید.

فصل اول: آیا می‌توانید خود را برای برنده شدن در کارهای‌تان آماده کنید؟

مرحله اول: معین کنید که آیا شما قابلیت هدایت خویش (خودمربی‌گری) را دارید یا نه؟

سؤال کنید: آیا من قابلیت، آمادگی و تمایل به انجام تغییر در رفتار خود را به صورت دائم دارم؟

فصل دوم: هدف خود را تعیین کنید.

مرحله دوم: هدف خود را انتخاب کنید و به آن پای‌بند باشید.

سؤال کنید: هدف نهایی من چیست؟

فصل سوم: همراهان و پشتیبانان سفر خود را انتخاب کنید.

مرحله سوم: راهنما و چرخه پشتیبانی خود را شناسایی و ثبت کنید.

سؤال کنید: چه کسانی به من بینایی دیدن رفتار خودم را می‌دهند و چه کسانی با من صادق هستند؟

فصل چهارم: پیام چیست؟

مرحله چهارم: تقاضای انتقاد و بازخورد کنید.

سؤال کنید: این افراد درباره رفتار کنونی من چه می‌گویند و چگونه می‌توانم این رفتار را تغییر دهم؟ درباره ارتقای سطح من به سطوح بالاتر چه پیشنهادهایی دارند؟

فصل پنجم: چگونه باید پاسخ دهید؟

مرحله پنجم: به انتقادها و بازخوردها پاسخ دهید و آنها را تحلیل کنید.

سؤال کنید: این افراد چه پیام‌هایی به من می‌رسانند و من چگونه به آنها پاسخ خواهم داد؟

فصل ششم: نقشه راه خود را ترسیم کنید.

مرحله ششم: برنامه و طرح خود را توسعه دهید.

سؤال کنید: چه اقداماتی و تا چه زمانی انجام خواهم داد؟

فصل هفتم: رسیدن به هدف و باقی‌ماندن در آنها

مرحله هفتم: موفقیت خود را دنبال و آن را دوباره ارزشی کنید.

سؤال کنید: آیا به اهدافی که به آنها تعهد دارم، می‌رسم؟ اگر این‌طور نیست، برای بازگشت به مسیر اصلی نیاز به انجام چه چیز دارم؟ چگونه می‌فهمم چه هنگام به آن رسیده‌ام؟

سنجش قابلیت آماده‌سازی خویش - قابلیت خودمربی‌گری در خود - (توانایی شما مربی و راهنمای شما خواهد بود، بدون اینکه از یک مربی حرفه‌ای برای این امر کمک بگیرید، شما از ضمیر ناخودآگاه خود برای ایجاد انگیزش بیرونی استفاده می‌کنید) اولین مرحله از مراحل هفت‌گانه برای بهبود عملکرد می‌باشد که در فصل بعد به آن خواهیم پرداخت.