



موسسه توسعه فردی سازمانی سازین  
(پهراخلاق زیستی نیک)  
شماره ثبت: ۳۳۹۳

از خوب به عالی  
Good to great

[www.sazin99.ir](http://www.sazin99.ir)

# کارگاه‌های نیک‌زیستی سازمانی

*Organizational well-being  
Based on  
Choice Theory*



W D E O P

(خشنودی در کار با کیفیت)

مدرس و مشاور: دکتر عبدالمسین امیدنی  
مشاور مدیریت و مدرس توسعه منابع انسانی



شرکت توسعه صنایع نفت و انرژی



اگر سازمان بهر زیستن است،  
وجودش از برای به زیستن است.

**ما چه خدماتی می‌توانیم به شما ارائه دهیم؟**

**برگزاری کارگاه‌های آموزشی و مشاوره‌ای  
در حوزه مهارت‌های نرم بمنظور:**

**استقرار «مدیریت راهبرانه» در سازمان**

**ارتقاء کیفیت زندگی خانوادگی کارکنان**

**مشاوره مدیریت در منابع انسانی (رفتار سازمانی)**

**مشاوره استخدام کارکنان (طراحی و مشاوره مصاحبه)**

**طراحی کارگاه‌های مساله محور (اختصاصی سازمان شما)**

گاهی اوقات سازمان‌ها درگیر مشکلات خاصی هستند که شناسایی و حل آنها در هیچکدام از آموزش‌های مصوب‌شان وجود ندارد. در اینجا، با همکاری و مشارکت مدیریت ارشد سازمان، نسبت به شناسایی و تبدیل «مشکل» به «مساله» مساعدت علمی ارائه خواهیم نمود و بر اساس آن، نسبت به طراحی و اجرای کارگاه اختصاصی اقدام می‌نماییم.



## معرفی مدرس



دکتر عبدالحسین امیدنیا  
مدرس و مشاور سازمانی  
۲۰ سال تجربه مدیریت اجرایی



- ✓ دانش آموخته دکتری حرفه‌ای مدیریت عالی کسب و کار دانشگاه تهران
- ✓ دانش آموخته دوره بین المللی «مدیریت راهبرانه (L-M)» بر اساس تئوری انتخاب» موسسه بین المللی ویلیام گلسر امریکا نمایندگی ایران
- ✓ دانش آموخته کارشناسی ارشد Ethics (گرایش توسعه اخلاقی منابع انسانی بر پایه اخلاق فضیلت)
- ✓ مدرس دوره‌های «هدایت و بیدارسازی انگیزه کارکنان» فرادرس
- ✓ کوچ(مربی) رسمی سبک و مهارت‌های زندگی فردی، شغلی و سازمانی
- ✓ بنیانگذار و مدیر عامل موسسه توسعه فردی و سازمانی سازین(سپهر اخلاق زیستن نیک)
- ✓ بیست سال سابقه مدیریت اجرایی در سازمان‌های دولتی و غیردولتی

### تالیفات:

- ✓ مولف کتاب «سازمان با فضیلت با تکیه بر آراء مک ایتنایر و فرامرز قراملکی»
- ✓ مولف کتاب «عذرخواهی اثربخش بر اساس تئوری انتخاب دکتر ویلیام گلسر»

## داستان یک زندگی؛ «زندگی سازمانی»

کاری زدرون جان تو می‌باید      کز عاریه‌ها تو را دری نگشاید  
یک چشمه آب از درون خانه      به زان جویی که آن زیبرون آید

فرض کنید شما در ۱۸ سالگی مقطع دبیرستان (متوسطه دوم) را به پایان برده‌اید و در همان سال در آزمون ورودی دانشگاه‌ها در مقطع کارشناسی پذیرفته شده‌اید. شما در بهترین حالت ۴ سال دوره کارشناسی را سپری خواهید کرد. پس از آن در صورتی که آقا باشید باید ۲ سال هم دوره اجباری سربازی را سپری نمایید. اکنون سن شما ۲۴ سال است. همچنین فرض کنیم شما بسیار خوش‌شانس هستید و در ۲۵ سالگی در آزمون استخدامی یک سازمان دولتی یا خصوصی پذیرفته می‌شوید. با احتساب ۳۵ سال دوره کاری تا بازنشستگی، شما فاصله ۲۵ تا ۶۰ سالگی عمر خود را به عنوان یک عامل سازمانی سپری خواهید کرد؛ با ۸ ساعت کار روزانه که اگر مدت زمان لازم برای رفتن به محل کار و نیز مدت زمان برگشتن از آنجا را هم به آن اضافه کنیم، می‌شود حدوداً ۱۰ ساعت در روز (۷ تا ۱۷).

اما فاصله ۷ صبح تا ۱۷ عصر «ساعات طلایی» اوقات شبانه روز یک فرد است. همان‌گونه که فاصله ۲۵ تا ۶۰ سالگی، «عمر طلایی» بازه سنی یک انسان است که جمیع اعمال اساسی زندگی او در همین محدوده سنی اتفاق می‌افتد؛ استقلال و تامین مالی، عشق ورزیدن، ازدواج و تشکیل خانواده، صاحب فرزند شدن، صاحب نوه شدن، داشتن حداکثر قوای جسمی و روانی و ...

اما مسئله فقط محدود به همین بازه زمانی نیست. یک عامل سازمانی (مدیر یا کارمند) هنگامی که از محل کار به منزل بر می‌گردد، عملاً باز هم متأثر از شرایط و تنش‌های سازمان وارد خانه می‌شود و فردا روز از نو و روزی از نو! ...

با این حساب سرانگشتی، ملاحظه می‌فرمایید که سی و پنج سال از طلایی‌ترین بخش عمر شما در سازمان سپری می‌شود؛ اگر این بازه سنی، به رضایتمندی و کیفیت سپری نشود، آنگاه چگونه زندگی خواهید داشت؟ چگونه فردی خواهید شد؟ ...

**برنامه شما برای «نیک زیستی» در این ۳۵ سال طلایی عمرتان چیست؟**



## چرا به «نیک زیستی سازمانی» نیازمندیم؟

پیش فرض‌های علمی دوره‌ها مبتنی بر کوچینگ و رهبری سازمانی

بر اساس «تئوری انتخاب *Choice Theory*»

۱. همه مدیران و کارکنان دارای قابلیت‌های درونی نامحدودی هستند.
۲. قابلیت‌های درونی مدیران و کارکنان نیاز به آزادسازی و فعالسازی دارد.
۳. مدیران و کارکنان فقط در صورتی قابلیت‌های درونی خود را بکار خواهند گرفت که «رضایت‌مند» باشند؛ یعنی افرادی «بالگیزه» و دارای «مهارت».
۴. ارتقاء «مهارت» مدیران و کارکنان از بیرون قابل آموزش و انجام است.
۵. اما «انگیزه‌مندی» صرفاً از درون افراد (مدیران و کارکنان) فعال می‌شود.

*satisfaction*

*motivation*

**انگیزه‌مندی + مهارت‌مندی = رضایت‌مندی**

پرسش جهانی: منابع انگیزشی درونی آدم‌ها چیست؟ و چگونه می‌توان آنها را در راستای اهداف سازمان فعال کرد؟  
پاسخ آزموده شده جهانی: کاربست «تئوری انتخاب» در حرفه و سازمان.

راهبرد: فعالسازی پتانسیل درونی مدیران و کارکنان در راستای اهداف و ارزش‌های سازمان  
راهکار کلی: استفاده از اصول «مدیریت راهبرانه مبتنی بر تئوری انتخاب» در عمل.  
راهکار جزئی: برگزاری کارگاه‌ها و دوره‌های آموزشی پیشنهادی (پیوست)

اهداف مورد انتظار

- پرورش مدیران و کارکنانی مسئولیت‌پذیر و رضایت‌مند (خشنود)
- تولید و ارائه محصولاتی با بهترین کیفیت

*Organizational well-being Based on Choice Theory*

**تئوری انتخاب** نظریه‌ای جذاب، جدید و پیشرفته است که امروزه کاربست آن در جهان در حوزه‌های مختلف از جمله در حوزه «مدیریت و راهبری سازمان‌ها» در حال گسترش است. این نظریه به زبانی علمی اما ساده توضیح می‌دهد که؛  
انسانها (مدیران و کارکنان) «چرا» و «چگونه» رفتار می‌کنند؟ و آنگاه نشان می‌دهد که چگونه می‌توان انگیزه درونی افراد (مدیران و کارکنان) را برای کار مسئولیت‌پذیرانه فعال کرد؟

## کارگاه‌ها در یک نگاه

تمام دوره‌ها مبتنی بر منابع علمی معتبر و آزموده شده جهانی است.

| ۱    | اختصاصی مدیران                                    |
|------|---------------------------------------------------|
| ردیف | عنوان                                             |
| ۱    | مدیر راهبر و الهام بخش (راهنمای تدوین IDP مدیران) |
| ۲    | مهارت‌های نوین رهبری در سازمان <i>Leadership</i>  |
| ۳    | کوچینگ سازمانی (اصول و مهارت‌های اساسی)           |
| ۴    | ده اصل اعتماد آفرینی در سازمان                    |

| ۲    | عمومی کارکنان                              |
|------|--------------------------------------------|
| ردیف | عنوان                                      |
| ۱    | کارکنان خشنود (راهنمای تدوین IDP کارکنان)  |
| ۲    | سرمایه‌های روانشناختی در حرفه و سازمان     |
| ۳    | مرمت و بازسازی روابط در محیط کار           |
| ۴    | بانوی الهام بخش (ویژه کارکنان خانم)        |
| ۵    | به سوی زندگی متعادل                        |
| ۶    | مهارت‌های زندگی شخصی و شغلی (ده مهارت who) |



## کارگاه‌ها در یک نگاه

تمام دوره‌ها مبتنی بر منابع علمی معتبر و آزموده شده جهانی است.

| ۳    | اخلاق حرفه‌ای و سازمانی                         |
|------|-------------------------------------------------|
| ردیف | عنوان                                           |
| ۱    | فضیلت‌های اخلاقی در سازمان (پنج فضیلت اساسی)    |
| ۲    | اخلاق حرفه‌ای در مشتری‌مداری                    |
| ۳    | اخلاق حرفه‌ای در حسابداری                       |
| ۴    | اخلاق حرفه‌ای در بازاریابی                      |
| ۵    | پروژه اجرای کامل شش گام رشد اخلاقی در سازمان    |
| ۶    | تدوین (یا بروزرسانی) منشور اخلاقی سازمان        |
| ۷    | اجرای آزمون‌های ادواری «تقویت حس اخلاقی» S.M.S  |
| ۴    | عمومی خانواده کارکنان (وبینار)                  |
| ردیف | عنوان                                           |
| ۱    | هشت درس برای زندگی زناشویی شادتر                |
| ۲    | فرزندپروری مسالمت‌آمیز                          |
| ۳    | سیلی واقعیت (چگونگی کنار آمدن با رنج‌های زندگی) |



## مشاوره مدیریت

مشاوره مدیریت Management consulting نوعی از خدمات مشاوره است که با هدف بهبود عملکرد مدیریتی، مورد استفاده سازمان‌ها قرار می‌گیرد. مشاوره مدیریت اغلب راه‌های بهبود کارایی سازمان را بررسی کرده و بهترین گزینه و راه حل را به مدیران ارشد پیشنهاد می‌کند.



## مهارت های زندگی کارکنان

مسائل و مشکلات خانوادگی کارکنان، عموماً در غالب «کار بی کیفیت» و «فقدان انرژی و تمرکز کافی» در محیط کار خود را نشان می دهد که نتیجه ای جز افزایش هزینه، کاهش سود و کاهش بهره‌وری شرکت‌ها ندارد. لذا بسیار مهم است که کارکنان برای مدیریت زندگی شخصی و خانوادگی خود با «مهارت‌های زندگی» آشنا باشند. از نظر سازمان بهداشت جهانی (WHO) دانستن و بکار بستن مهارت‌های زیر برای هر فردی ضروری است.

مدت: ۳۰ ساعت آموزش نظری و عملی (رول پلی)  
(هر مهارت ۳ ساعت، شامل: ۲ ساعت نظری و ۱ ساعت رول پلی)



## دوره‌های ویژه مدیران

### مدیر راهبر و الهام بخش (راهنمای تدوین IDP مدیران) (چگونه بهترین توانایی‌های کارمندانمان را آشکار کنیم؟)

**معرفی دوره:** در این دوره می‌آموزیم که یک «مدیر الهام بخش» چگونه باید چشم‌انداز گذشته را کنار بگذارد و از چشم‌اندازهای جدید بهره گیرد. در نگاه نخست، آموزه‌های این دوره در تضاد با عقل متعارف به نظر می‌رسد زیرا ما را به چالش می‌کشد و حتی از ما می‌خواهد خود را به چالش بکشیم، اما اگر الهام‌بخش کارمندان خود باشید؛ زندگی‌شان با معنا تر و لذت‌بخش تر می‌شود و سازمان‌تان هم در عرصه رقابت امتیاز مهمی کسب می‌کند.

این دوره برای مدیران و سرپرستانی است که قصد دارند به مدیری الهام‌بخش تبدیل شوند تا به کارکنانشان کمک کنند که «لنت» را در «کار با کیفیت» پیدا کنند.

#### محتوای دوره:

مدت: ۱۲ ساعت

۱. مگر این زندگی کیست؟
۲. روانشناسی کنترل درونی
۳. مدیریت راهبرانه
۴. معرفی یک شرکت با کیفیت
۵. ایجاد اهداف فردی
۶. اقدام و ارزیابی
۷. تدوین یک برنامه شخصی
۸. خلق چشم انداز مشترک
۹. تدوین برنامه مشترک
۱۰. مدیریت کارمندان مشکل‌آفرین



# دوره‌های ویژه مدیران

## مهارت‌های نوین رهبری در سازمان Leadership (چگونه الهام‌بخش «تعهد» و «کیفیت» در سازمان باشیم؟)

### رهبری (Leadership) = تأثیرگذاری (Influence)

**معرفی دوره:** عصر جدید «عصر انسان» است. و انسان‌ها شی نیستند تا بر اساس مدل دستورپذیری اشیاء، از بیرون قابل کنترل و حرکت باشند. لذا برای تحرک آفرینی و مدیریت سیستم‌های انسانی از جمله سازمان‌ها، به مدل‌های پیشرفته‌تری از شناخت و مدیریت منابع انسانی نیاز است. این مدل جدید به «رهبری Leadership» مشهور است. مفهوم «رهبری» به «اثرگذاری» فرد در میان افراد برمی‌گردد. با این تعریف، می‌پذیریم که مهارت‌های رهبری، هرچند در فردی وجود داشته باشد، تا در میان افراد جاری نشده و اجتماعی نشود مصداقی از رهبری نیست. به بیان دیگر، رهبری و مهارت‌های آن تا زمانی که در میان جمع (سازمان) و ارتباطات آن جاری نشود، قابل شناخت و اندازه‌گیری نیست؛ لذا رهبری از جنس «رابطه» است. رهبران کسانی هستند که ارزش‌های خود را زندگی می‌کنند و لذا در عین حالی که خود زندگی غنی و باکیفیتی دارند، الهام‌بخش غنا و کیفیت به دیگران نیز هستند. اما «رابطه رهبرانه» در سازمان را چگونه می‌توان ایجاد کرد؟ .... در این کارگاه تلاش داریم تا با شرح پنج اصل، ده تعهد و سی رفتار، چگونه رهبر شدن را تمرین کنیم.

### محتوای دوره:

مدت: ۸ ساعت

۱. مفهوم «رهبری» و تفاوت آن با «مدیریت»
۲. الگو بودن
۳. الهام بخش چشم اندازی مشترک
۴. به چالش کشیدن فرآیندها
۵. توانمندسازی دیگران
۶. انتشار احساس و انرژی خوب
۷. ده تعهد رهبرانه
۸. سی رفتار رهبرانه

“Leadership is like beauty;  
it’s hard to define, but you  
know it when you see it.”



Warren Bennis  
Distinguished Professor and Author

# دوره‌های ویژه مدیران

## کوچینگ سازمانی (اصول و مهارت‌های اساسی)

**معرفی دوره:** «کوچینگ» شما را توانمند می‌کند تا بتوانید به افراد کمک کنید تا بجای آنکه در اشتباهات گذشته درجا بزنند، با اقدامات جدید در آینده موفق شوند (مارشال گلداسمیت). در دنیای امروز، «کوچینگ در زندگی و سازمان» دیگر یک گزینه نیست، بلکه یکی از الزامات بسیار مهم و تعیین کننده در شکوفایی سرمایه‌های انسانی و سازمان هاست. در این دوره تلاش نموده‌ایم تا ضرورت بکارگیری کوچینگ در رشد و شکوفایی افراد و سازمان و همچنین کارکردهای آنرا نشان دهیم.

مدت: ۲۴ ساعت

محتوای دوره:

۱. مفهوم کوچینگ به زبان ساده

۲. چهار اصل کوچینگ سازمانی

a. اعتماد

b. استعدادهای نهفته

c. تعهد

d. اجرا

۳. هفت مهارت کوچینگ سازمانی

a. اعتمادسازی

b. به چالش کشیدن انگاره‌های ذهنی

c. جستجوی شفافیت راهبردی

d. اجرای بی کم و کاست

e. ارائه‌ی بازخورد موثر

f. بکار گرفتن استعداد نهفته

g. پیشروی از خوب به عالی

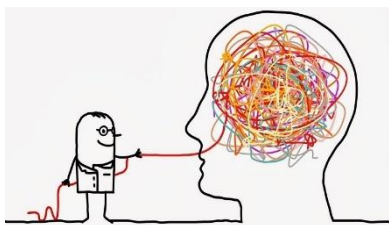
۴. چرخه‌ی اثربخشی سازمانی

a. نیازهای بازار، مشتری و ذی نفعان

b. ارزش‌ها، چشم انداز و بیانیه ماموریت

c. اهداف راهبردی WIGS

d. سیستم‌ها، ساختارها و فرآیندها (حقوق شش گانه)



شرکت‌های موفق آنهایی هستند که «مدیریت کیفی» را با جدیت دنبال می‌کنند و بیش از بها دادن به «کار» به «محیط کار» اهمیت می‌دهند.

## دوره‌های ویژه مدیران

### ده اصل اعتماد آفرینی در سازمان

**معرفی دوره:** استیون کاوی (معلم بزرگ سازمان ها) می گوید: ۲۵ سال است که به افراد کمک می کنم نیروی «اعتماد» را درک کنند و آنرا در وجود خود تحقق بخشند تا بتوانند سریعتر، پرانرژی تر و کم هزینه تر به شادی های بنیادینی که حاصل اعتماد کردن و مورد اعتماد بودن است، دست پیدا کنند. ما با درک اصول دهگانه اعتماد آفرینی و عمل به آن، به رهبرانی تبدیل خواهیم شد که «قابل اعتمادند» و به دیگران اعتماد می کنند.

«اعتماد متقابل سازمانی» یعنی اینکه: «در تیم دو امدادی، هیچکس نگران آن نیست که نفر بعدی سریعتر از او بدود، زیرا منافع سریعتر دویدن او به همه می رسد و هیچکدام خواهان شکست تیم خود نیستند».

«اعتماد» در برابر «خیانت» قرار دارد؛ به این معنا که، اگر خواستار ساختن سازمانی مقاوم در برابر خیانت و فساد هستیم، راهی جز ساختن سازمانی برپایه اعتماد وجود ندارد. اما چگونه؟ ... در این کارگاه پیشرفته، با ده اصل مهم اعتماد آفرینی در سازمان و همچنین بازگردان اعتماد آشنا خواهیم شد.

**مدت: ۸ ساعت**

**محتوای دوره:**

۱. «قدرت اعتماد» در سازمان
۲. اصول دهگانه اعتماد آفرینی در سازمان
  - i. اصل اول: با «صداقت» شخصی شروع کنید.
  - ii. اصل دوم: روی «احترام» سرمایه گذاری کنید.
  - iii. اصل سوم: به دیگران «اختیار عمل» دهید.
  - iv. اصل چهارم: ....
۳. بازگرداندن اعتماد از دست رفته
۴. اصول بازسازی روابط تخریب شده



## دوره‌های عمومی کارکنان

### کارکنان خشنود (راهنمای تدوین IDP کارکنان) (چگونه یک زندگی سازمانی هدفدار و باکیفیت بسازیم؟)

**معرفی دوره:** این ایده کلی وجود دارد که اغلب افراد از جمله کارکنان سازمان‌ها، از وضعیت فعلی خود احساس نارضایتی دارند و لذا دوست دارند که «زندگی بهتری» داشته باشند؛ اما غالباً نمی‌دانیم که معنای واقعی یک «زندگی بهتر و خشنود» در محیط کار چیست و چگونه می‌توان به آن دست یافت؟ دکتر رابرت وِبلدینگ می‌گوید: طرز فکر غلطی در اغلب شرکت‌ها و سازمان‌ها نفوذ کرده است که معتقد است ما می‌توانیم با بکارگیری یک محرک متقاعدکننده بیرونی (باج دادن یا ایجاد رعب و ترس)، کارکنان را وادار به انجام دادن کاری کنیم که آنها نمی‌خواهند؛ این موضوع، ریشه اصلی «ناخشنودی در محیط کار» و نیز «ناپایداری بهبود کیفی محصولات» شرکت‌هاست. وِبلدینگ بر این باور است که برای برون رفت از این طرز فکر اشتباه، راهی جز آموزش و کاربست «تئوری انتخاب» در سازمان‌ها نداریم تا بواسطه آن یاد بگیریم که چگونه کنترل زندگی شخصی و شغلی خود را در مسیر توسعه بدست بگیریم؟ ... ما در این کارگاه تلاش می‌کنیم تا بر اساس «تئوری انتخاب» به شناخت دقیق‌تر «اهداف» و «ارزش‌های» فردی و سازمانی خود بپردازیم و یاد بگیریم که چگونه «اهداف خود» را با «اهداف سازمان» «همسو و سازگار» کنیم تا نهایتاً از طریق یک برنامه مشترک توسعه فردی و سازمانی (IDP) «لذت و خشنودی در کار باکیفیت» را تجربه نماییم.

مدت: ۱۲ ساعت

#### محتوای دوره:

۱. روانشناسی کنترل درونی
۲. معنای «خشنودی» و «فرسودگی شغلی» در کار
۳. «واقعیت‌پذیری» و «شکاف واقعیت»
۴. گنج پنهان «مسئولیت‌پذیری»
۵. اهمیت «رابطه» و «محیط‌سازی» در سازمان
۶. بهبود «کیفیت» مستمر
۷. «مثبت‌گرایی» در محیط کار
۸. ایجاد «اهداف فردی» همسو با سازمان
۹. «اقدام» و «ارزیابی»
۱۰. تدوین یک «برنامه شخصی IDP»



# دوره‌های عمومی کارکنان

## سرمایه‌های روانشناختی در حرفه و سازمان

**معرفی دوره:** سرمایه روانشناختی (PsyCap) ظهور جنبش تقویت و توسعه مثبت-گرایی در سازمان و محیط کار است که در آن محققان رفتار سازمانی به جای مدیریت و کنترل رفتارهای غلط و اشتباه کارکنان، می‌کوشند تا بر نقاط قوت و مثبت افراد در محیط‌های کاری تمرکز کنند. به گونه‌ای که کارکنان با داشتن یک زندگی سالم می‌توانند دارای **خودکارآمدی، تاب‌آوری، امید و خوشبینی** باشند و در همان محدوده زمانی و با همان امکانات در محیط کار، به موفقیت‌های بالاتری دست یابند.

### محتوای دوره:

مدت: ۸ ساعت

۱. آشنایی با رفتار سازمانی مثبت (POB)
۲. آشنایی با مفهوم سرمایه روانشناختی (PsyCap)
۳. **خودکارآمدی** Efficacy (ویژگی‌ها، تعریف، توسعه در مدیران و کارکنان، شناسایی موانع بالقوه)
۴. **امید** Hope (تعریف، تمرین، ارتباط با عملکرد، توسعه در مدیران و کارکنان، شناسایی موانع بالقوه)
۵. **خوشبینی** Optimism (تعریف، تمرین، سبک اسنادی، توسعه در مدیران و کارکنان، شناسایی موانع بالقوه)
۶. **تاب‌آوری** Resiliency (تعریف، تمرین، ارتباط با عملکرد، توسعه در مدیران و کارکنان، شناسایی موانع بالقوه)
۷. **سنجش و توسعه سرمایه روانشناختی** (سنجش در محیط کار، موانع بالقوه در سنجش)



# دوره‌های عمومی کارکنان

## مرمت و بازسازی روابط در محیط کار (توسعه فرهنگ عذرخواهی اثربخش در سازمان)

**معرفی دوره:** دوره آموزشی کوتاه مدت «مرمت و بهبود روابط در سازمان» که مبتنی بر کتاب «عذرخواهی اثربخش؛ بر اساس تئوری انتخاب دکتر ویلیام گلسر» است، باعث گشایش و بازسازی در روابطمان می‌شود و بصورت گام به گام به ما می‌آموزد که چگونه روابط تضعیف یا تخریب شده ما با دیگران (در سازمان و نیز در خانه) را بصورت موثر «بازسازی و مرمت» کنیم و نفسی تازه به زندگی مان بدمیم. فرض اصلی این دوره بر این نظریه پروفیسور ویلیام گلسر استوار است که: «زندگی بهتر سازمانی» یعنی «روابط بهتر در سازمان»

**محتوای دوره:**

**مدت: ۸ ساعت**

### ۱. آشنایی با تئوری انتخاب

- باورهای کنترل درونی و بیرونی
- نیازهای بنیادین کارکنان
- خواسته‌ها (دنیای مطلوب کارکنان)
- ادراک (کارکنان چگونه محیط خود را درک می‌کنند؟)
- رفتار کلی (کارکنان چگونه رفتار می‌کنند؟)
- مکان مقایسه
- واقعیت‌پذیری و مسئولیت‌پذیری

### ۲. تعریف و اهمیت «رابطه»

- روابط کلی
- روابط جزیی

### ۳. رفتارهای مخرب و پیوند دهنده

- هفت رفتار پیوند دهنده
- هفت رفتار مخرب رابطه

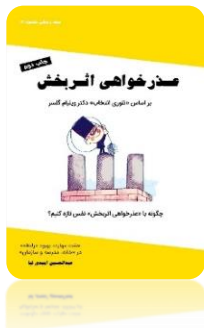
### ۴. پیشنهاداتی برای چگونگی تغییر رفتار

- اصل تغییر کوچک
- شش اقدام موثر برای کنار آمدن با رفتارهای آزاردهنده دیگران

### ۵. چهار رکن بازسازی یک رابطه تخریب شده (نیت، اظهار، اقدام، مراقبت)

### ۶. هفت الزام بازسازی یک رابطه تخریب شده (حرمت نهادن،

مسئولیت‌پذیری، عذرخواهی از اصل موضوع، زمان و مکان مناسب، شمول، جرات‌مندی، رعایت آداب عذرخواهی)



## دوره‌های عمومی کارکنان

### بانوی الهام بخش

#### (چگونه در نقش یک «زن» غنابخش زندگی در خانه و سازمان باشیم؟)

**معرفی دوره:** بانوان، از قابلیت و ظرفیت بالای مدیریت عاطفی و اثرگذاری بر محیط - خانه و سازمان - برخوردارند. در مقابل، از دیرباز این انگاره ذهنی که حق زنان در جامعه ایفا نمی‌شود و آنها در خانه و اجتماع تحت محدودیت شدید هستند و مورد ظلم و تعدی قرار دارند، تقریباً جهانی و فراگیر است. جمع بین این دو انگاره، گاهی مورد سوء برداشت بانوان از خود و محیط خود و گاهی نیز مورد سوء استفاده دیگران واقع می‌شود و نهایتاً باعث کاهش کیفیت زندگی ایشان، کاهش توان ایفای نقش ممتاز خود در خانه و سازمان و نیز ایجاد اغتشاش ذهنی می‌شود. تغییر و بازسازی این انگاره‌ها، صرفاً در گرو افزایش بینش، آگاهی و مهارت است.

مساله این است که «کاهش کیفیت زندگی بانوان در جامعه، به معنای کاهش کیفیت زندگی در آن جامعه است». بنابراین، برای پاسداشت «زندگی» باید حمایتگر کیفیت زندگی بانوان آن جامعه بود که البته این مهم بیش از پیش بر عهده خود ایشان است. کارگاه بانوی الهام بخش در تلاش است تا تسهیلگر ارتقاء کیفیت زندگی خانوادگی و سازمانی بانوان شاغل در سازمان‌ها باشد.

#### محتوای دوره:

۱. مگر این زندگی کیست؟
۲. روانشناسی کنترل درونی
۳. معرفی یک خانه با کیفیت
۴. فرزندپروری مسالمت آمیز
۵. ایجاد اهداف فردی در خانه و سازمان
۶. اقدام و ارزیابی
۷. تدوین یک برنامه شخصی
۸. هوش هیجانی
۹. کنترل استرس در محیط کار
۱۰. راهکارهای تعادل بخشی بین «سازمان» و «خانه»
۱۱. پیوست (آشنایی با نظریه های فمینیسم و اخلاق مراقبت)



مدت: ۸ ساعت

## دوره‌های عمومی کارکنان

### به سوی زندگی متعادل (ایجاد تعادل بین خود، خانواده و کار)

**معرفی دوره:** وضعیت امروز زندگی بشر چندان خوشایند نیست و بزرگسالانی که امروز در سراسر جهان زندگی می‌کنند، نسل خشنودی نیستند. وقتی تمام فعالیت‌های ما فقط پیرامون دستاوردهای گوناگون و بدون رعایت اولویت در هدفمندی باشد، با زندگی شلوغ و سرسام‌آور روبه رو خواهیم بود و لذا برای بازگشت آرامش به زندگی به تعادل نیاز داریم. تعادل و توازن به این معناست که هر چیزی در زندگی سر جای خودش باشد و به اندازه اهمیتش مورد توجه قرار گیرد نه کمتر و نه بیشتر.

زندگی متعادل سه سطح متوازن و متعادل دارد؛ اول، تعادل در اولویت‌های اصلی زندگی (شغل، خانواده و خود). دوم، تعادل بین برنامه‌ریزی و بی‌برنامگی یا خودانگیختگی. و سوم، تعادل بین تلاش برای دستاوردها و روابط انسانی. ما در این کارگاه تلاش داریم تا با نگاهی دوباره به زندگی و اهداف خود، تعادل را به آن بازگردانیم.

#### محتوای دوره:

مدت: ۸ ساعت

#### ۱. نشانه‌ها

- صحنه‌های زندگی
- یک هشدار و یک نوید
- دو آزمون کوتاه برای تعادل در زندگی

#### ۲. راه حل

- سه نوع تعادل
- تعادل اولویت
- تعادل نگرش
- پیاده‌سازی و اجرای تعادل نگرش
- تعادل هدف
- پیاده‌سازی و اجرای تعادل هدف

#### ۳. سیستم تعادل زندگی

- برای تعادل زندگی به چه چیزی نیاز است؟
- مدلی مثلی برای تعادل
- سیستمی نه قدمی برای متعادل کردن زندگی خود



## مهارت‌های زندگی شخصی و شغلی (ده مهارت WHO)

**معرفی دوره:** نمی‌دانیم چرا غالباً فکر می‌کنیم که پختن یک نیمرو نیازمند مهارت‌آموزی است اما زندگی کردن نه! ... «زندگی سازمانی» یا «زندگی در سازمان» بخش مهمی از کل زندگی ما را تشکیل می‌دهد (تقریباً از ۲۵ الی ۳۰ سالگی تا ۶۰ الی ۶۵ سالگی). لذا بهتر انجام دادن آن (زندگی بهتر سازمانی) نیازمند مهارت‌آموزی و کاربست متعهدانه آن است تا بتوانیم زندگی غنی و خشنودی را در دوره شغلی خود در سازمان سپری کنیم، دوران بازنشستگی رضایت‌بخشی داشته باشیم و از طریق کنترل و مدیریت خود و برقراری روابطی سازنده و مهرورزانه با همکاران در سازمان، زندگی باکیفیت و رضایت‌بخشی را در طول دوره شغلی و حرفه‌ای خود طی نماییم.

### محتوای دوره:

مدت: ۳۰ ساعت

۱. خودآگاهی
۲. اعتماد بنفس
۳. ارتباط موثر
۴. کنترل خشم
۵. کنترل خلق منفی (مقابله با افسردگی و اضطراب)
۶. حل مساله
۷. مذاکره و حل تعارض
۸. جرات ورزی
۹. مدیریت استرس
۱۰. تفکر نقاد



# دوره‌های اخلاق حرفه‌ای و سازمانی

## فضیلت‌های اخلاقی در سازمان (سازمان بافضیلت = سازمان باکیفیت)

**معرفی دوره:** مک‌این‌تایر (نظریه پرداز سازمان بافضیلت) معتقد است؛ از آنجا که سازمان‌ها ماهیتاً و ضرورتاً تولید و توزیع‌کننده پول، قدرت و منزلت هستند، لذا حرفه‌های موجود در آن‌ها پیوسته در معرض دو آسیب نهادی «آزمندی» و «رقابت‌طلبی» قرار دارند. در چنین شرایطی، حرفه‌ها بدون «فضیلت» قادر نخواهند بود در مقابل قدرت فاسدکننده نهادها دوام بیاورند و لذا نهایتاً، سازمان‌ها از حصول به کیفیت باز خواهند ماند. اما کدام فضیلت‌ها از «کیفیت» و «نیک‌زیستی» در سازمان‌ها مراقبت می‌کنند؟ ... از نظر مک‌این‌تایر، فضیلت‌های زیر، جزء فضائل جدا نشدنی یک «سازمان با فضیلت» هستند؛ *صداقت، عدالت، شجاعت به اضافه: درستی و پایداری.*

در این کارگاه تلاش داریم تا چشم‌اندازی نسبتاً شفاف از «زندگی باکیفیت سازمانی» و مبانی آن ارائه دهیم، به نحوی که برآیند آن؛ اولاً، ایجاد سازمانی باکیفیت و پیشرو؛ ثانیاً، پرورش افرادی باکیفیت (سازنده، متعهد و خشنود) باشد.

مدت: ۴ ساعت

محتوای دوره:

۱. چرا اخلاق؟
۲. مفهوم زندگی سازمانی
۳. مفهوم فضیلت
۴. ارکان اخلاق فضیلت
۵. ارکان سازمان
۶. ارکان «سازمان با فضیلت»
۷. پنج فضیلت اساسی در سازمان
۸. رابطه «فضیلت» و «خشنود زیستن»
۹. رابطه «فضیلت» و «کیفیت» محصولات
۱۰. راههای تقویت فضائل سازمانی

ALEX  
FERGUSON  
AVEC MICHAEL MORITZ  
LEADING  
MANAGER POUR GAGNER



کار ما فقط ساختن فوتبال‌بست‌های جوان و خوب نبود؛ ما «آدم‌های خوبی» می‌ساختیم.

# دوره‌های اخلاق حرفه‌ای و سازمانی

## اخلاق حرفه‌ای مشتری‌مداری Customer-oriented Professional Ethics

**معرفی دوره:** «مشتریان» رمز بقا و منبع منفعت سازمان‌ها هستند لذا تکریم و جلب رضایت آنها یعنی ارج نهادن به حیات و منافع سازمان. از دیگر سو، «کارکنان» نیز بازوان پرتوان سازمان‌ها هستند که استمرار حیات سازمانی به آنها وابسته است. اما این دو گروه «همسرنوشت»، بدلیل عدم شناخت کافی از یکدیگر و فقدان مهارت‌های لازم ارتباطی، بجای همسویی و همکاری، غالباً در برابر هم قرار می‌گیرند! چه باید کرد؟ ... کارگاه «اخلاق حرفه‌ای مشتری‌مداری C.O.P.E» تلاش دارد تا در دو بخش نظری و عملی (رول پلی)، نگرش کارکنان به خود، سازمان و مراجعان را تغییر دهد و با ارتقاء هوش شرافت (DQ) و آموزش پنج مهارت ارتباطی موثر با ارباب رجوع (آگاهی)، فضای ارتباطی بین سازمان و مشتریان را با در نظر گرفتن حقوق و مسئولیت‌های متقابل آنها، تلطیف و غنی نماید و کیفیت‌بخش «زیست سازمانی» کارکنان باشد.

**مدت: ۴ ساعت**

**محتوای دوره:**

### سرفصل‌های بخش نظری کارگاه (دانش‌افزایی):

۱. چه نیازی به اخلاق حرفه‌ای؟
۲. فضیلت‌های اخلاقی در سازمان (پنج فضیلت محوری مک‌اِنتایر)
۳. من کیستم؟ (آشنایی با پنج نیاز بنیادین انسان)
۴. توصیف «کارمند شریف» از منظر هوش شرافت (DQ)
۵. جایگاه مشتری در بقاء و منفعت سازمان و معنای مشتری‌مداری (تکریم ارباب رجوع)
۶. آشنایی با پنج مهارت ارتباطی «آگاهی» (احترام، گوش دادن، اقدام و اقناع، همدلی، یاری‌رسانی)

### سرفصل بخش عملی کارگاه (رول پلی):

۱. مدیریت ارباب رجوع مشکل‌آفرین (بر اساس سیستم کوچینگ WDEP)
- در این بخش، تعدادی از شرکت‌کنندگان در نقش ارباب‌رجوع و کارمند، آموزه‌های کارگاه را تمرین می‌کنند.



# دوره‌های اخلاق حرفه‌ای و سازمانی

## اخلاق حرفه‌ای حسابداری Professional Accounting Ethics

**معرفی دوره:** حرفه حسابداری و حسابرسی با یکی از حساس‌ترین موضوعات مرتبط با اشخاص جامعه یعنی مال و دارایی افراد در ارتباط است. حسابداران مانند پزشکان هستند که اعتماد شخص مقابل نقش اصلی را در شغل و حرفه آنان دارد. بی‌اعتمادی صاحبکار آفت سیستم‌های حسابداری و حرفه است. از دیگر سو، تقریباً اصلی‌ترین فساد سازمانی به فساد مالی مربوط است. در این میان، نقش حسابداران و کارشناسان امور مالی در برچیدن زمینه فسادخیزی سازمان و نیز ایجاد اختلال جدی در شکل‌گیری شبکه فساد مالی سازمانی حائز اهمیت خاص است. این کارگاه تلاش دارد تا با تاکید و تکیه بر نقش بسزای اصول اخلاق حرفه‌ای حسابداری در «اعتماد آفرینی درونی و بیرونی سازمان»، کاهش «فساد سازمان یافته» و نیز افزایش «کیفیت و سود سازمانی»، توان و قابلیت کارکنان و کارشناسان حسابداری در مواجهه با تنگناهای اخلاقی حرفه‌شان را افزایش داده و آنها را در برابر دو آسیب نهادی «طمع ورزی» و «رقابت طلبی» (مک اینتایر) مقاوم و ایمن نماید. می‌دانیم که وجود حرفه‌ای بنام حسابداری و حسابرسی پیامد وجود فعالیت‌های اقتصادی و سرمایه‌گذاری است و بدون آن شکل نخواهد گرفت. صاحبان کار محرکان چرخه اقتصادی محسوب می‌شوند؛ بنابراین کسب اعتماد آنان در استفاده از حرفه حسابرسی و حسابداری، وظیفه همه حسابداران و شاغلان در این حرفه است تا آینده حرفه حسابداری تضمین شود. بنابراین آینده حرفه منوط به داشتن ارزش‌های درستکاری، صداقت و تخصص است.

### محتوای دوره:

مدت: ۴ ساعت

### سرفصل‌های بخش نظری کارگاه (دانش‌افزایی):

۱. چه نیازی به اخلاق حرفه‌ای؟
۲. فضیلت‌های اخلاقی در سازمان (پنج فضیلت محوری مک اینتایر)
۳. «خودشناسی» گام اول حرفه‌ای بودن (آشنایی با پنج نیاز بنیادین انسان)
۴. توصیف «حسابدار شریف» از منظر هوش شرافت (DQ)
۵. اصول اخلاقی یک حسابدار حرفه‌ای (مسئولیت‌پذیری، بی‌طرفی و رازداری)
۶. تدابیر بازدارنده (ایمن‌ساز)
۷. احکام لازم‌الاجرا توسط حسابداران حرفه‌ای؛ سازمانی، مستقل و رسمی

### سرفصل بخش عملی کارگاه (رول‌پلی):

۱. حل چند مسأله اخلاقی حسابداری «سازمان شما» با کمک آموزه‌های کارگاه



# دوره‌های اخلاق حرفه‌ای و سازمانی

## اخلاق بازاریابی

**معرفی دوره:** اخلاق بازاریابی دربرگیرنده اصول و استانداردهایی است که رفتار افراد و گروه‌ها را در گرفتن تصمیمات بازاریابی هدایت می‌کند. استراتژی بازاریابی باید ذی‌نفعان - شامل مدیران، کارکنان، مشتریان، انجمن‌های صنعتی، دولت، سازمان‌های نظارتی، شرکای کسب‌وکار و گروه‌های ذی‌نفع - را در نظر بگیرد که همه آنها سهمی در استانداردهای پذیرفته‌شده و انتظارات جامعه دارند. ابتدایی‌ترین این استانداردها به‌عنوان قوانین و مقررات تدوین شده‌اند تا شرکت‌ها را برای انطباق با انتظارات جامعه از رفتار کسب‌وکار ترغیب کنند. این قوانین معمولاً به دلیل نگرانی‌های اجتماعی درباره سوءرفتاری که به رقبا یا مصرف‌کنندگان آسیب‌رسان بوده، تصویب شده‌اند. استانداردهای رفتاری که تعیین‌کننده اصول اخلاقی در فعالیت‌های بازاریابی هستند هم سازمان‌ها و هم افراد را ملزم به پذیرش مسئولیت در قبال اعمال خود و رعایت سیستم‌های ارزش تعیین‌شده می‌سازند.

## محتوای دوره:

۱. رفتارشناسی مشتری بر اساس تئوری انتخاب
۲. چالش‌های اخلاق‌گرایی و مسئولیت اجتماعی
۳. کاربرد ابزار آمیخته بازاریابی
۴. اخلاق بازاریابی (توصیفی، هنجاری و تحلیلی)
۵. آشنایی با اصول بازاریابی
۶. آشنایی با اصول اخلاقی تجارت
۷. بازار و اصول اخلاقی
۸. زمینه‌های وظیفه‌ای بازاریابی
۹. زیرسیستم‌های بازاریابی
۱۰. مباحث ویژه اصول اخلاقی بازاریابی
۱۱. تدوین منشور اخلاق بازاریابی [جداگانه]



## دوره‌های اخلاق حرفه‌ای و سازمانی

### پروژه اجرای کامل «شش گام رشد اخلاقی در سازمان»

نقطه عزیمت اخلاقی‌سازی سازمان، تصور و انگاره‌های مدیران سازمان است؛ مدیرانی که نمی‌توانند یک سازمان اخلاقی را تصور کنند، چگونه می‌توانند برای رسیدن به آن تلاش نمایند؟ بطور کلی مواجهه مدیران با اخلاق سازمانی دو گونه است: «آرزو» و «هدف». عده‌ای از مدیران صرفاً آرزو می‌کنند که ایکاش سازمان‌شان یک سازمان اخلاقی می‌بود اما عملاً هیچ اقدامی در راه اخلاقی‌سازی سازمان انجام نمی‌دهند. ولی مدیرانی که در رهبری سازمان، «رشد اخلاقی» را هدف قرار می‌دهند، برای رسیدن به آن «سرمایه‌گذاری» و «برنامه‌ریزی» می‌کنند. نخستین مسئله این دسته از مدیران، جستجو از الگوی رشد اخلاقی سازمان است. دکتر احد فرامرز قراملکی (استاد دانشگاه تهران) رشد اخلاقی سازمان را در الگویی شامل شش گام زیر قابل تحقق می‌داند. این شش گام، عناصر مهم سازمان (منابع انسانی، فرایندها و الزام‌های قانونی) را شامل می‌شود.

پروژه مذکور، بصورت تیمی (تیمی از اساتید مجرب اخلاق حرفه‌ای و سازمانی) و در همکاری تنگاتنگ و مشارکتی میان مدیریت عالی و بدنه کارشناسی و کارکنان سازمان یا شرکت شما با تیم مجری پروژه قابل انجام است.

### محتوای دوره:

۱. بازانگاری
۲. شناخت مسئولیت‌های اخلاقی
۳. خودانگیختگی
۴. آموزش مهارت‌های ارتباطی
۵. بهینه‌سازی فرایندها و ساختارهای سازمان
۶. حمایت قانون از اخلاق



# دوره‌های اخلاق حرفه‌ای و سازمانی

## تدوین (یا بروزرسانی) منشور اخلاقی سازمان (اختصاصی اهداف و مأموریت‌های سازمان خاص شما)

یکی از اسناد مهم در حرفه‌ها و سازمان‌ها در فرآیند کمک به نهادینه کردن اخلاق در حرفه‌ها و سازمان‌ها، تهیه و تدوین سند جامع اخلاقی (بیانیه اخلاقی) است که دو رکن دارد:

رکن یکم؛ منشور اخلاقی (آئین نامه اخلاقی) code of ethics  
منشور اخلاقی، بیانیه‌ی ارزش‌هاست و حاوی اصول آرمانی اخلاق در حرفه و سازمان است که می‌تواند بنا بر اهداف و ارزش‌های سازمانی متفاوت باشد.

رکن دوم؛ عهدنامه یا مرام‌نامه اخلاقی (آئین نامه رفتاری) code of conduct  
آئین نامه رفتاری، اصول اخلاقی مذکور در منشور اخلاقی را شرح می‌دهد و جزئیات و امور عینی و موضوعی مانند صاحبان حق، تعیین اولویت‌ها بین گروه‌های صاحب حق، تعیین حقوق ایشان، تدوین وظایف سازمان در قبال گروه‌های صاحب حق و ... را مشخص می‌سازد.

متأسفانه برخی سازمان‌ها صرفاً از باب تکمیل مستندات اقدام به تدوین منشور اخلاقی سفارشی نموده‌اند و برخی دیگر تلاشی بیش از قاب گرفتن و به دیوار نصب کردن منشورهای اخلاقی انجام نداده‌اند. و این موضوع مختص کشور ما هم نیست. دو خدمت مشخص در اینجا قابل ارائه است:

اول، **تدوین منشور اخلاقی جدید** (با مشارکت گروهی تمام کارکنان سازمان شما)  
دوم، **نقد و بررسی منشور اخلاقی موجود** بمنظور بازخوانی و یادآوری ارزش‌های اخلاقی سازمان.

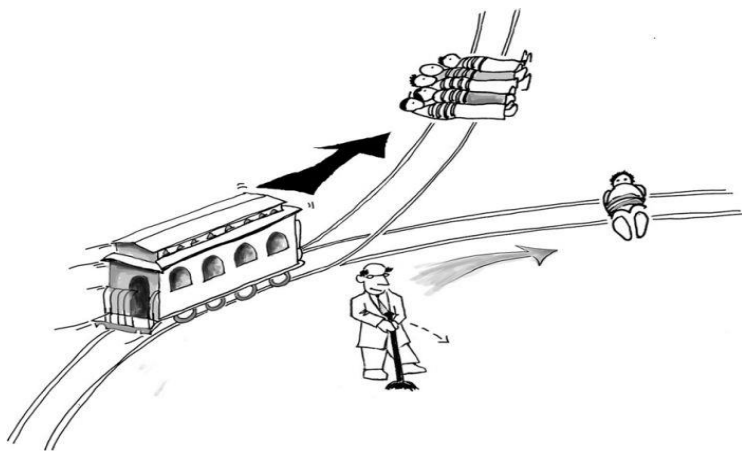


## دوره‌های اخلاق حرفه‌ای و سازمانی

### اجرای آزمون‌های ادواری «تقویت حس اخلاقی» S.M.S.\*

یکی از تلاش‌های موثر در فرآیند درونی‌سازی اخلاق‌ورزی حرفه‌ای و سازمانی درگیر کردن «خرد و وجدان» افراد با موضوعات و مسائل اخلاقی است. از آنجائیکه محتمل است افراد نسبت به انگاره‌ها و ارزش‌های اخلاقی در سازمان دچار بی‌توجهی یا حتی بی‌حسی اخلاقی گردند لذا آزمون‌های ادواری با عنوان «تقویت حس اخلاقی» S.M.S طراحی نموده‌ایم که مدیران و کارکنان، آنرا بصورت دوره‌ای مثلاً هر سه ماه یکبار انجام می‌دهند. محتوای آزمون طرح مسائل چالش برانگیز اخلاقی متناسب با مأموریت‌ها و اهداف سازمان شماست.

مطالعات جهانی نشان داده است که افراد از طریق چالش فکری با «پرسش‌های قدرتمند» بهتر و موثرتر می‌آموزند تا خواندن «پاسخ‌های قدرتمند». در این شیوه مکمل آموزشی، قوه تخیل افراد که یکی از عناصر مهم اخلاق‌ورزی و همدلی کردن است تقویت می‌شود، «عقل و وجدان» آنها تحریک می‌شود و نهایتاً حساسیت اخلاقی (Moral sensitivity) آنها نسبت به مسائل پیرامون‌شان بطرز موثری افزایش می‌یابد. هرچند این روش به عنوان بخش مکمل دوره‌های اخلاق حرفه‌ای و سازمانی پیشنهاد می‌گردد، اما مستقلاً هم قابل اجرا و حائز اثربخشی است.



\*:Stimulate the moral sense

## دوره‌های عمومی خانواده کارکنان (حضوری یا وبینار)

مدیران راهبر، خلاق و پیشرو، بیش از هرکسی می‌دانند که توجه به خانواده کارکنان و کمک به بهبود روابط خانوادگی آنها تا چه میزان در آزادسازی قابلیت‌های درونی آنها در محیط کار، رضایتمندی کارکنان و در نتیجه، افزایش کیفیت محصولات سازمان نقش مهمی دارد.

### هشت درس برای زندگی زناشویی شادتر

**معرفی دوره:** در این دوره کارگاهی، در هشت درس مستقل و با طرح نمونه‌های عینی از مشکلات زناشویی، به آموزش کاربری عملی «تئوری انتخاب» در زندگی زناشویی می‌پردازیم. این دوره، یک دست‌نامه برای زوج‌هاست تا مطالب آن را با هم بیاموزند و درباره پرسشی که در پایان هر درس بیان می‌شود گفتگو کنند. علاوه بر زوجین، تامل و بکار بستن آموزه‌های دوره، برای کسانی که هنوز همسری ندارند یا همسری دارند که علاقه‌ای به فراگیری و شرکت در این دوره‌ها ندارد، زمینه بسیار خوبی برای ارتقاء و بهبود زندگی مشترک فراهم خواهد آورد.

#### مدت: ۴ ساعت

#### محتوای دوره:

۱. کنترل بیرونی می‌تواند ازدواج را نابود کند.
۲. ما همه رفتارهایمان را انتخاب می‌کنیم.
۳. هرگز از هفت عادت مخرب استفاده نکنید.
۴. با دنیای مطلوب یکدیگر آشنا شوید.
۵. رفتار کلی را درک کنید.
۶. کمی خلاقیت می‌تواند زندگی زناشویی شما را نجات دهد.
۷. با احتیاط آنچه برای زندگی‌تان انجام می‌دهید را با فرزندانتان درمیان بگذارید.
۸. از شیوه‌های جدید برای افزایش صمیمیت زناشویی استفاده کنید.



## دوره‌های عمومی خانواده کارکنان (حضوری یا وبینار)

### فرزندپروری مسالمت‌آمیز

**معرفی دوره:** فرزندپروری بزرگترین لذت و نعمت در زندگی است. نظارت دقیق بر رشد طبیعی فرزند و در عین حال، کمک به این فرآیند، تعریف دقیقی است که «تئوری انتخاب» از فرزندپروری ارائه می‌دهد. دوره کارگاهی «فرزندپروری مسالمت‌آمیز» برنامه‌ای مسالمت‌آمیز برای فرزندپروری پیشنهاد می‌دهد؛ بینشی جدید و توصیه‌هایی مفید در اختیار والدین قرار می‌دهد تا بیاموزند چطور والد بهتری باشند و از چالش‌های العاده پرورش فرزندانشان نهایت لذت را ببرند. در این دوره، با مثال‌های ملموس و بیان نکات کاملاً کاربردی، با شما همراهیم.

مدت: ۴ ساعت

#### محتوای دوره:

۱. پنج نیاز اساسی که محرک رفتارند
۲. تمایل شدید به کنترل فرزندان
۳. چرا فرزندان این گونه رفتار می‌کنند؟
۴. تعادل بین آزادی و امنیت
۵. مرزهای امن و آزادی نامحدود
۶. چرخه حرکت از مشارکت تا رقابت و بازگشت به جای قبلی
۷. شما می‌توانید آینده را پیش‌بینی کنید
۸. راهبردهای سری برای فرزند پروری موفق
۹. پیش رو چیست؟



«کوچینگ زندگی» مبتنی بر «واقعیت‌درمانی» به افراد سالم (فاقد اختلالات روانشناختی) کمک می‌کند تا روابط با اطرافیان‌شان را بهبود بخشند، اهداف و ارزش‌های زندگی‌شان را دقیق‌تر بشناسند، برنامه‌ریزی موثری برای تحقق آنها انجام دهند و در شرایط بالاتکلیفی و دوراهه‌های زندگی شخصی، خانوادگی و شغلی (مثلاً؛ با همسر ناسازگارم چکار کنم؟ شغلم را عوض کنم یا نه؟ مهاجرت کنم یا نه؟ و ...) بهترین تصمیم را بگیرند. اما مشاوره «کوچینگ زندگی» اختصاصی زندگی خاص هر فردی است لذا در صورت علاقمندی، این خدمات بصورت خصوصی به عاملان سازمانی یا خانواده آنان (آنلاین یا حضوری) ارائه می‌شود.

مشاوره  
خصوصی  
کوچینگ  
زندگی

همانگی: ۱۸۹۱ ۸۸۸ ۰۹۰۲

## دوره‌های عمومی خانواده کارکنان (حضور ی یا وبینار)

### سیلی واقعیت (چگونه با رنج های زندگی مان کنار بیاییم؟)

**معرفی دوره:** دیر یا زود واقعیت به شما سیلی خواهد زد؛ از دست دادن کسی، بیماری، خیانت یا وقایع ناخوشایند دیگر، به طور غیرمنتظره به سراغتان می‌آید و شما را از درون سست می‌کند. در آن لحظات، آموزه‌های خردمندانه «سیلی واقعیت» همان خیری است که می‌توانید به آن چنگ بیندازید تا نجات پیدا کنید. کاری بیشتر از تسکین دردها انجام می‌دهد، هدایت‌تان می‌کند و در مرحله رشد و بازپروری یاریتان می‌دهد. صرف زمان برای مهربانی و آگاهانه رفتار کردن با خود، درد و رنج را از بین نمی‌برد، ولی آنها را گرامی می‌دارد و به معلمی تاثیرگذار برای شما تبدیل می‌کند (استیون هیز).

#### محتوای دوره:

مدت: ۲ ساعت

#### بخش اول: بعد از خوردن سیلی

(چهار مرحله، زمان حال، هدف و امتیاز)

#### بخش دوم: با خود مهربان باشید (۱)

(دست حمایتگر، بازگشت به زمان حال، صدای ارباب، فیلم را متوقف کنید، رهایش کن و مشغول زندگی خود باش، راه سوم، نگاهی کنجکاوانه، عینک تیره نارضایتی، حکمت مهربانی)

#### بخش سوم: لنگرها را بیندازید (۲)

(خود را محکم نگه دارید، بازگشت به خانه)

#### بخش چهارم: موضع بگیرید (۳)

(هدف من چیست؟ رنج و معنا، چه چیزی واقعاً اهمیت دارد؟، چهار رویکرد، در دست گرفتن زغال داغ، هیچگاه دیر نیست)

#### بخش پنجم: گنج را بیابید (۴)

(یک امتیاز، ایستادن و نظاره کردن، تبدیل درد به شعر)

#### بخش ششم: تکمیلی

(تکنیک‌های جداسازی و خنثی‌سازی، ذهن‌آگاهی تنفس، شفاف‌سازی ارزش‌ها، تعیین اهداف)



زندگی، رسم پذیرایی از تقدیر است  
وزن «خوشبختی» من،  
وزن «رضایت‌مندی» ست.  
سهراب سپهری

## تالیفات

### نام اثر: سازمان با فضیلت،

با تکیه بر آراء مک‌این‌تایر و فرامرز قراملکی

مؤلف: عبدالمسین امیدی‌نیا

تأیید علمی توسط انجمن افلاق کاربردی ایران

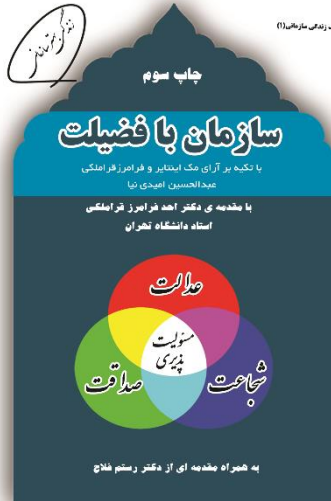
تعداد صفحات: ۴۱۱ صفحه

ناشر: (هام اندیشه

چاپ اول: بهمن ۱۳۹۸

چاپ دوم: آبان ۱۳۹۹

چاپ سوم: اسفند ۱۴۰۰



### نام اثر: عذرخواهی اثربخش بر اساس تئوری انتخاب

دکتر ویلیام گلسر (مرمت رابطه در خانه و سازمان)

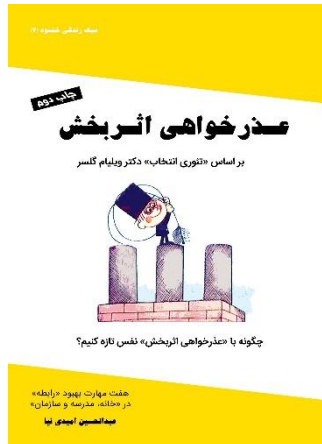
مؤلف: عبدالمسین امیدی‌نیا

تعداد صفحات: ۱۷۵ صفحه

ناشر: (هام اندیشه

چاپ اول: آبان ۱۴۰۰

چاپ دوم: اردیبهشت ۱۴۰۱





# Sazin Institute

Sazin Institute

**0902 888 1891**

سیستم WDEOP به شما کمک می‌کند تا «تعهد» را از  
درون دیگران بیرون بکشید و «کیفیت» خدمات و  
محصولات سازمان خود را افزایش دهید (پروفسور وُبلدینگ).