

به نام خدا

## پرونده کار تیمی

### ❖ قانون شماره ۱

**قانون معناداری:** عدد یک بسیار کوچک تر از آن است که عظمت به دست آورد. (معناداری: داده های آماری جمع شده باید حداقل تعدادی را داشته باشند تا معنا ایجاد کنند).

معناداری:

(شما شاید خوب باشید، اما به اندازه کافی خوب نیستید!)

چرا ما در تیم ها کار نمی کنیم:

۱. ناامنی: (شما هیچ گاه بیشتر از ناامنی تان رشد نمی کنید)
۲. منیت: (شما اعتبار می خواهید)
۳. ترس: (اگر همه چیز را خراب کنند چه؟)
۴. خودخواهی
۵. غرور: (این بدین معنی است که من به آن خوبی که باید نیستم)
۶. کنترل: (شما همه چیز را تحت کنترل خود می خواهید)
۷. بی تجربگی: (هیچ گاه آموزشی ندیده اید و چیزی در این باره نمی دانید، آموزش ضعیف)
۸. هم تیمی ضعیف: (نگذارید یک تجربه بد شما را از ساختن یک تیم بازدارد)
۹. نقص آموزش: (هیچ گاه هیچکس به ما ایجاد یک تیم را یاد نداد)

وقتی که یک کاری را به یک عضو از گروه تخصیص می دهید ولی هیچ رابطه ای با آنها ایجاد نمی کنید، آنها هیچ گاه به شما آزاری نمی رسانند و در عین حال هیچ گاه به شما کمکی نیز نمی کنند.

برای مشاهده ویدئوی مربوط به این درسنامه به صفحه آپارات شتابدهنده شریف به آدرس زیر مراجعه کنید.

<http://www.aparat.com/v/tXS1r>

### ❖ قانون شماره ۲

**قانون تصویر کلی:** هدف مهمتر از نقش است.

تصویر کلی را همیشه پیش روی تیم قرار دهید.

هیچ-گاه نقش خود را بالاتر از هدف تیم قرار ندهید.

"نقش من به عنوان یک عضو از تیم باید همواره تابع هدف تیم باشد."



"یک رهبر خدمت گذار به ماموریت خدمت می-کند و با خدمت به کسانی که در آن ماموریت با او همراهند، رهبری می کند."  
 یک رهبر خوب باید هر از چند گاهی قدرت رهبری را به عضوی از تیم بدهد که در چیزی بهتر از اوست.  
 یک تیم موفق:

۱. به تصویر کلی نگاه می کند.
۲. موقعیت را می سنجد.
۳. منابع مورد نیاز را به ترتیب می چیند.
۴. اعضای متناسب جمع می کند.
۵. از برنامه های شخصی میگذرند.
۶. برای مرحله بعد آماده می شود.

"وقتی که تصویر کلی را به درستی ببینید، سریع تر به تیم خدمت می کنید."

**سوال:** آیا من تیم را بالاتر از خود قرار می دهم؟

برای مشاهده ویدئوی مربوط به این درسنامه به صفحه آپارات شتابدهنده شریف به آدرس زیر مراجعه کنید.

[http://www.aparat.com/setak.sharif/%D8%B4%D8%AA%D8%A7%D8%A8%D8%AF%D9%87%D9%86%D8%AF%D9%87\\_%D8%B4%D8%B1%DB%8C%D9%81](http://www.aparat.com/setak.sharif/%D8%B4%D8%AA%D8%A7%D8%A8%D8%AF%D9%87%D9%86%D8%AF%D9%87_%D8%B4%D8%B1%DB%8C%D9%81)

### ❖ قانون شماره ۳



**قانون جایگاه ویژه:** همه بازیکنان جایی دارند که بیشترین ارزش را در آن ایجاد می کنند.  
 شما نباید آنچه را که به خوبی انجام نمی دهید، انجام دهید.  
 بر روی ضعف هایتان بیش از قدرت هایتان وقت نگذارید.  
 نشانه یک انسان موفق: آنها جایگاه مناسب برای خودشان را پیدا کرده اند.  
 نشانه یک رهبر موفق: آنها جایگاه مناسب برای دیگران را پیدا کرده اند.

برای مشاهده ویدئوی مربوط به این درسنامه به صفحه آپارات شتابدهنده شریف به آدرس زیر مراجعه کنید.

<http://www.aparat.com/v/pDMvl>

### ❖ قانون شماره ۴



**قانون قله اورست:** هر قدر که چالش ها بیشتر می شوند، نیاز به کار گروهی بیشتر می شود.  
 جمع کردن و رشد یک تیم برای رسیدن به چیزی بزرگ.  
 سوالات:

۱. رویای من چیست؟
۲. چه کسی در تیم من است؟
۳. تیم رویایی من باید چه شکلی باشد؟

چگونه یک تیم رویایی ایجاد می کنید؟

۱. بدانید که رهبران چه شکلی دارند؟
  - رهبران سخت پیدا می شوند.
  - رهبران سخت جمع می شوند.
  - رهبران سخت نگه داشته می شوند.
۲. به رهبران بالقوه نشان دهید که چگونه رهبری کنند.
  - ما آنچه را که می دانیم آموزش می دهیم. ما آنچه که هستیم را بازتولید می کنیم.
۳. رهبران را با آموزش، رشد دهید.

برای مشاهده ویدئوی مربوط به این درسنامه به صفحه آپارات شتابدهنده شریف به آدرس زیر مراجعه کنید.

<http://www.aparat.com/v/oBSwR>

## ❖ قانون شماره ۵

**قانون زنجیره:** قدرت یک تیم به وسیله ضعیف ترین حلقه آن ضربه می خورد.

۱. همه در سفر با شما همراه نخواهند شد. (انتخاب)
۲. همه نباید در سفر با شما همراه شوند. (توانایی)
۳. همه نمی توانند در سفر با شما همراه شوند. (پتانسیل)

خصوصیات یک حلقه ضعیف:

۱. نمی تواند با دیگر اعضای تیم هم سرعت شود.
۲. نمی تواند در حوزه مسئولیت خود رشد کند.
۳. نمی تواند تصویر کلی را ببیند.
۴. نمی تواند همه انتظارات محوله به آنها را برآورده کند.
۵. نمی خواهند بر روی ضعف های شخصی خود کار کنند.
۶. نمی خواهند با دیگر اعضای تیم کار کنند.

۲۰ درصد بالایی تیم شما ۸۰ درصد نتیجه را حاصل می کنند.  
بهتر است ۸۰ درصد از وقتتان را بر روی ۲۰ درصد بالایی بگذارید تا ۸۰ درصد پایینی.  
تا زمانی که وضعیت حلقه ضعیف تصحیح شود:

۱. اعضای قوی تر حلقه ضعیف را تشخیص می دهند.
۲. اعضای قوی تر به حلقه ضعیف کمک می کنند.
۳. اعضای قوی تر کمتر کارا خواهند بود.
۴. اعضای قوی تر از ضعیف تر ها رنجیده خواهند شد.
۵. اعضای قوی تر بصیرت و شهامت رهبر را مورد سوال قرار می دهند.
۶. اعضای ضعیف تر بیش تر از اعضای قوی تر زمان بر خواهند بود.



۷. اعضای ضعیف تر می خواهند که موقعیت خود را حفظ کنند.

۸. اعضای ضعیف تر ارتباطات را کنترل خواهند کرد.

**سوال:** من به تیم کمک میکنم، و یا به آن ضربه میزنم؟

برای مشاهده ویدئوی مربوط به این درسنامه به صفحه آپارات شتابدهنده شریف به آدرس زیر مراجعه کنید.

<http://www.aparat.com/v/igDr4>

## ❖ قانون شماره ۶



**قانون کاتالیزور:** تیم های برنده بازیکنانی دارند که باعث می شوند اتفاقات رخ دهند.

خصوصیات یک کاتالیزور:

۱. غریزی: آنها چیزهایی را درک می کنند که دیگران آنها را درک نمی کنند

و باعث موفقیت تیم می شوند.

۲. گفت و گو کننده: آنها چیزهایی را می گویند که دیگران نمی گویند

و باعث موفقیت تیم می شوند.

۳. آغازگر: آنها کارهایی را می کنند که دیگران انجام نمی دهند و باعث موفقیت تیم می شوند.

۴. پر احساس: آنها چیزهایی را حس می کنند که دیگران آنها را حس نمی کنند و باعث موفقیت تیم می شوند.

۵. خلاق: آنها به چیزهایی فکر می کنند که دیگران به آنها فکر نمی کنند و باعث موفقیت تیم می شوند.

۶. بخشنده: آنها چیزهایی را می بخشند که دیگران آنها را نمی بخشند و باعث موفقیت تیم می شوند.

۷. مسئولیت پذیر: آنها چیزهایی را می پذیرند که دیگران آنها را نمی پذیرند و باعث موفقیت تیم می شوند.

۸. با استعداد: آنها کارهایی را می توانند انجام دهند که دیگران نمی توانند و باعث موفقیت تیم می شوند.

۹. رهبران: آنها افرادی تحت تاثیر قرار می دهند که دیگران نمی توانند و باعث موفقیت تیم می شوند.

**سوال:** آیا می توانید باعث شوید این اتفاق بیفتد؟

برای مشاهده ویدئوی مربوط به این درسنامه به صفحه آپارات شتابدهنده شریف به آدرس زیر مراجعه کنید.

<http://www.aparat.com/v/7nfK5>

## ❖ قانون شماره ۷



**قانون قطب نما:** چشم انداز به اعضای تیم جهت و اطمینان می دهد.

چشم انداز: تصویری از آینده که امروز در درون شما اشتیاق ایجاد می کند.

یک رهبر باید چشم انداز داشته باشد.

چک لیستی برای طرح ریزی یک چشم انداز:

۱. وضوح: فهم را در چشم انداز ایجاد می کند.

تعداد کافی قطعه به کار ببرید تا تصویری واضح از آنچه می خواهید به دست بیاورید.

تصویر ناواضح، مردم ناواضح و در نتیجه تیم ناواضح می سازد.

سوال ۱: چه چیزی می خواهید آنها بدانند.

- سوال ۲: چه چیزی می خواهید آنها انجام دهند.
۲. ارتباط: گذشته، حال و آینده را به هم متصل می کند.  
 "وقتی انسانها گذشته را لمس کنند، به آینده می رسند."  
 کاری کنید که افرادی که برای مدتی آنجا بوده اند قدردانی بیشتری احساس کنند و کسانی که تازه آمده اند، احساس امنیت بیشتری کنند.
۳. هدف: درک را در چشم انداز ایجاد می کند.  
 چشم انداز جایی که شما می خواهید بروید را توصیف می کند و هدف دلیل اینکه چرا دارید به آنجا می روید را توصیف می کند.
۴. اهداف: هدف گذاری یک ابزار اندازه گیری میزان نزدیک شدن به چشم انداز می باشد.  
 "امید یک استراتژی نیست"  
 نوار پیشرفت.
۵. صداقت: تمامیت را در چشم انداز ایجاد می کند.  
 اعتبار را برای طراح چشم انداز ایجاد کنید.
۶. داستان ها: ارتباطات را در چشم انداز ایجاد می کنند.  
 چشم انداز را آماده شخصی سازی کنید.
۷. چالش: کشش را در چشم انداز ایجاد می کند.
۸. اشتیاق: برای چشم انداز سوخت ایجاد می کند.  
 "تعهد را شعله ور می کند و بی تعهدی را می شوزاند."
۹. مدل سازی: برای چشم انداز پاسخگویی ایجاد می کند.
۱۰. استراتژی: برای چشم انداز فرایند ایجاد می کند.
- اعتبار چشم انداز به رهبری است که آن را ارائه میکند.
  - ایجاد پذیرش در اعضای تیم به وسیله زمانبندی اهداف.
  - ارزش 'به میزان انرژی ای که ایجاد میکند جهتی که به فعالیت ها می دهد اهمیت می یابد.
  - چشم انداز به اندازه پایبندی و تعهد افراد ارزیابی می شود.
  - موفقیت تیم با ذی نفع و شریک شدن تمام افراد چه رهبر و چه کارمند تعیین می شود.
- "رهبران بزرگ چشم انداز را از من به ما تبدیل می کنند."

برای مشاهده ویدئوی مربوط به این درسنامه به صفحه آپارات شتابدهنده شریف به آدرس زیر مراجعه کنید.

<http://www.aparat.com/v/VEFIN>



## ❖ قانون شماره ۸

**قانون سیب فاسد:** رفتارهای بد یک تیم را نابود می کند.  
 رفتار: وجود پیشرفته خود حقیقی ما. او بهترین دوست ما و بدترین دشمن ماست.  
 تجلی بیرونی احساسات درونی.

عقاید رفتار:

۱. رفتار شما یک انتخاب است.
۲. مجموعه رفتارهای یک فرد هنگامی که در معرض ارتباط با دیگران قرار بگیرد، رفتارهای سایرین را دریافت میکند و گسترش می‌یابد.
۳. رفتارهای بد سریع تر از رفتارهای خوب تسری می‌یابند.
۴. رفتارها قابلیت این را دارند که تیم را بالا بکشند و یا از هم بپاشند.

برای مشاهده ویدئوی مربوط به این درسنامه به صفحه آپارات شتابدهنده شریف به آدرس زیر مراجعه کنید.

<http://www.aparat.com/v/3OjoJ>

## ❖ قانون شماره ۹

**قانون قابل اتکا بودن:** هم گروهی‌ها باید بتوانند هنگامی که لازم است بر روی هم حساب کنند.

قابل اتکا بودن = شخصیت + صلاحیت + سازگاری

شخصیت: چیزی که در درون است آنچه که بیرون است را تعیین می‌کند.

"اگر شما از خودتان پیروی نمی‌کنید، کس دیگری چرا باید این کار را انجام دهد."

"آنها که به شما نزدیک می‌شوند، سطح موفقیت شما را تعیین می‌کنند."

**سوال:**

- آیا من در مسئولیت خودم شایسته هستم؟

- برای چه کسی قابل اتکا هستم؟

در مورد رهبری که افراد غریبه و ناآشنا نسبت به کسانی که از نزدیک با وی کار می‌کنند و آشنایی دارند احترام بیشتری برای وی قائل هستند یک جای کار اشکال دارد.

برای مشاهده ویدئوی مربوط به این درسنامه به صفحه آپارات شتابدهنده شریف به آدرس زیر مراجعه کنید.

<http://www.aparat.com/v/NpbR1>

## ❖ قانون شماره ۱۰

**قانون برچسب قیمت:** تیم در رسیدن به آنچه توانایی اش را دارد، شکست می‌خورد هنگامی که در پرداخت هزینه هایش شکست می‌خورد.

چه هنگام که یک فرد/ سازمان/ شرکت/ غیره شکست می‌خورد؟

هنگامی که در پرداخت هزینه‌های لازم برای رشدش شکست می‌خورد.

رشد همواره دردناک بوده است

۱. هزینه باید توسط همه پرداخت شود.

۲. هزینه باید همواره پرداخت شود.



۳. هزینه ها انباشته می شوند اگر در همان ابتدا پرداخت نشوند.  
( شما یا ابتدا هزینه پرداخت میکنید و بعد بازی می کنید، و یا ابتدا بازی می کنید و بعد پرداخت می کنید.)  
" رشد یک فرایند اتوماتیک نیست."  
" میانبر ها در بلند مدت نتیجه نمی دهند."  
موفقیت یک مقصد مشخص نیست، یک مسیر دشوار است

**سوال:** من امروز چه قدر باید هزینه بدهم تا فردا به اهدافم برسم؟

برای مشاهده ویدئوی مربوط به این درسنامه به صفحه آپارات شتابدهنده شریف به آدرس زیر مراجعه کنید.

<http://www.aparat.com/v/KfpR1>

## ❖ قانون شماره ۱۱



**قانون تابلوی امتیاز:** تیم می تواند تعدیل شود اگر بداند کجا ایستاده است.

"اولین مسئولیت یک رهبر تعریف واقعیت است."

تابلوی امتیازات واقعیت را تعریف می کند.

تابلوی امتیاز لازم است برای:

۱. فهمیدن
  ۲. ارزیابی
  ۳. تصمیم گیری
  ۴. تعدیل ( به طور مداوم به سرعت تعدیل شوید)
- "تفاوت اساسی بین مردم معمولی و مردم موفق درک و واکنش آنها به شکست می باشد، نه توجه به بزرگی شکست."
۵. پیروزی

برای مشاهده ویدئوی مربوط به این درسنامه به صفحه آپارات شتابدهنده شریف به آدرس زیر مراجعه کنید.

<http://www.aparat.com/v/cdb1K>

## ❖ قانون شماره ۱۲



**قانون نیمکت:** تیم های عالی دارای عمق عالی هستند.

شما باید بیش از چند بازیکن خوب داشته باشید که خوب بازی می کنند.

آینده تیم شما پیش بینی می شود به وسیله:

۱. استخدام: چه کسی وارد تیم می شود؟
۲. آموزش: آیا شما تیم را پرورش می دهید؟
۳. خسارت ها: چه کسی تیم را ترک می کند؟
- دلایل داشتن یک نیمکت (بازیکنان ذخیره) عالی:
۱. بازیکن ذخیره امروز می تواند ستاره فردا باشد.
۲. موفقیت یک عضو پشتیبان می تواند موفقیت یک عضو از حلقه درونی را چندین برابر کند.
۳. تعداد بازیکنان نیمکت نشین از ستاره ها بیشتر می باشد.
۴. یک بازیکن ذخیره که در جای مناسبی قرار داده شده است، گاهی می توانند با ارزش تر از اعضای حلقه درونی باشند.

۵. یک نیمکت قوی می تواند به رهبر گزینه های بیشتری دهند.
۶. معمولاً بازیکن ذخیره در زمان های بحرانی برای تیم فرا خوانده می شود.

برای مشاهده ویدئوی مربوط به این درسنامه به صفحه آپارات شتابدهنده شریف به آدرس زیر مراجعه کنید.

<http://www.aparat.com/v/pwA1e>

## ❖ قانون شماره ۱۳

**قانون هویت:** ارزش های مشترک تیم را تعریف می کنند.



ارزش شخصی چیزی است که رفتار مرا هدایت می کند و تحت تاثیر قرار می دهد.  
 ارزش سازمان چیزی است که رفتار تیم را هدایت می کند و تحت قرار می دهد.  
 ارزش ها قلب و روح شرکت شما هستند. (چرا آنجا کار می کنید).  
 ارزش های سازمان مانند موارد زیر هستند:

۱. چسب (افرادی که در تیم هستند را با هم مرتبط می کند و کنار هم قرار می دهد)
۲. بنیاد (ارزش ها بنیاد تمام فعالیت های یک تیم است)
۳. خط کش (استاندارد)
۴. قطب نما (جهت)
۵. آهنربا (انسان های با ارزش های مشابه همدیگر را جذب می کند)
- "پرندگان با پرهای یکسان با هم تشکیل گروه می دهند."

۶. هویت

به افراد ارزش می دهیم هنگامی که :

۱. واقعا به افراد ارزش بگذاریم

سوال: شما به افرادی که نمی شناسید و یا غیر ممکن است به شما ارزش متقابل بگذارند، ارزش می گذارید؟

۲. ما می دانیم به چیزی ارزش می گذارند و به آن مرتبط می شویم.

۳. ما خودمان را با ارزش تر می کنیم.

( مشتریان راضی، رضایتشان را به متوسط ۵ نفر منتقل می کنند، اما مشتری ناراضی، ناراضیتشان را به متوسط ۲۰ نفر انتقال می دهند).

تنها راهی که می توانید در تیمتان موفق شوید هنگامی است که ارزش های شخصی شما با ارزش های تیم مطابقت کند.

برای مشاهده ویدئوی مربوط به این درسنامه به صفحه آپارات شتابدهنده شریف به آدرس زیر مراجعه کنید.

<http://www.aparat.com/v/Bo0qp>



## ❖ قانون شماره ۱۴



**قانون ارتباطات:** ارتباطات به اقدامات نیرو می بخشند.

اطلاعات پخش می شوند.

ارتباطات سراسری پخش می شوند.

رهبران خوب توانایی برقراری ارتباط کارا با همه اعضای تیم را دارند.

چگونگی برقراری ارتباط کارا:

۱. از اصول پازل پیروی کنید. زمان کمتر، قطعات کمتر. (هر چه سریعتر بتوانید مطالب درون ذهنتان را بیان کنید، ذهن کارآمدتری دارید).
  ۲. پیام را تکرار کنید. (در یک سخنرانی ۱۵ دقیقه ای باید حداقل ۸ بار پیامتان را تکرار کنید تا کارا باشد).
  ۳. به قانون ۲×۴ توجه کنید: ۲ دقیقه اول موفقیت ۴ دقیقه بعدی را مشخص کنید.
  ۴. از سخنرانی که ابتدا و انتهای محکم دارند و در میانه استحکام ندارند پرهیز کنید.
  ۵. سوال نویسندگان را از خودتان بپرسید: آیا خواننده به صفحه بعد می رود؟
  ۶. نهایت باور را به هم تیمی هایتان داشته باشید. (شما بر اساس باورتان با دیگران ارتباط برقرار می کنید.) (بر اساس پتانسیل افراد با آنها ارتباط برقرار کنید.)
  ۷. پیامتان را زندگی کنید: مردم به آنچه می بینند، عمل می کنند.
  ۸. پیامتان را ساده کنید.
  ۹. یک محیط ارتباطی بسازید. (سیاست محیط باز)
- سوال:** هم تیم های من چگونه درباره من فکر می کنند؟

برای مشاهده ویدئوی مربوط به این درسنامه به صفحه آپارات شتابدهنده شریف به آدرس زیر مراجعه کنید.

<http://www.aparat.com/v/DMJ6o>

## ❖ قانون شماره ۱۵



**قانون لبه:** تفاوت بین دو تیم که در استعدادهایشان کاملاً مشابه هستند، رهبری آنهاست.

یک تیم با بازکنان خوب و مربی بد می باز.

و یک تیم با بازیکنان متوسط و مربی خوب، پیروز خواهد شد.

رهبران:

۱. فرایند را به چالش می کشند.
۲. الهام بخش دیدگاه مشترک هستند.
۳. دیگران را قادر به عمل می کنند.

۴. راه را مدل می کنند.

۵. به قلب ها اشتیاق می بخشند.

شماره های ۲ تا ۵ مستقیماً به تیم وابسته اند و قابل تدریس و یادگیری اند اما شماره ۱ می تواند منحصر به فرد باشد.

برای مشاهده ویدئوی مربوط به این درسنامه به صفحه آپارات شتابدهنده شریف به آدرس زیر مراجعه کنید.

<http://www.aparat.com/v/7yc6m>

## ❖ قانون شماره ۱۶

**قانون روحیه بالا:** وقتی در حال برد هستید، هیچ چیز شما را آزار نمی دهد.

دلایل نیاز یک تیم به روحیه بالا:

۱. اغراق کننده است.

۲. انرژی بخش است.

۳. بالا برنده است.

۴. نابودگر احساسات منفی است.

۵. آزادی بخش است.

هیچ گاه وقتی روحیه بالاست، تسلیم نشوید.

"وقتی توپ را به گردش در آوردید، نگذارید از حرکت بایستد."

برای مشاهده ویدئوی مربوط به این درسنامه به صفحه آپارات شتابدهنده شریف به آدرس زیر مراجعه کنید.

<http://www.aparat.com/v/BZqeY>

## ❖ قانون شماره ۱۷

**قانون سود:** سرمایه گذاری در تیم در طول زمان باعث افزایش آن می شود.

سرمایه گذاری در یک تیم یعنی:

۱. تصمیم برای ساخت یک تیم

۲. جمع کردن بهترین تیم ممکن.

۳. پرداخت هزینه توسعه تیم (رشد)

۴. انجام کارها با همدیگر به عنوان یک تیم (ارتباط)

۵. قدرت بخشی به اعضای یک تیم با مسئولیت و اختیار دادن. (رشد رهبران)

۶. اعتبار بخشی به تیم برای موفقیت (روحیه)



۷. ارزیابی برای حصول اطمینان از نتیجه بخشی سرمایه گذاری
  ۸. قطع سرمایه گذاری بر روی بازیکنانی که رشد نمی کنند. (خسران بیشتر)
  ۹. ایجاد فرصت های جدید برای تیم
  ۱۰. دادن بیشترین شانس پیروزی به تیم برای پیروزی. (بازگشت سرمایه بالاتر)
- دلایل سرمایه گذاری در یک تیم:
۱. تیم شما را بهتر می کند.
  ۲. ارزش شما را در برابر دیگران چند برابر می کند.
  ۳. شما را قادر می کند کاری را که بهترین نحو انجام می دهید را انجام دهید.
  ۴. جایی که نمی توانید بروید را به شما نشان می دهد.
  ۵. خواست قلبی شما را برآورده می کند.
  ۶. ارتباطات را برای فرح و شادمانی شما فراهم می کند.
  ۷. به شما وقت شخصی بیشتری می دهد.

برای مشاهده ویدئوی مربوط به این درسنامه به صفحه آپارات شتابدهنده شریف به آدرس زیر مراجعه کنید.

[www.aparat.com/v/SvErA](http://www.aparat.com/v/SvErA)



با ششمین رویداد استارتآپ تریگر  
همراه ما باشید.