



Performans Koçluk Süreci

eKitap

Performans Koçluk Süreci

İyi koçluk, iyi ayarlanmış bir süreçtir. Bir takım üyesinin performansını iyileştirirken bir koç ilk önce hedefi oluşturmak için işbirliği yapmalı ve daha sonra bu hedefe ulaşmak için doğru tutumları benimsemelerine yardımcı olmalıdır. Seviyeyi yükseğe çıkartın! - belki ilk kez! Bunu yaparak onların yeteneklerine olan güveninizi gösterir ve kendi potansiyellerini fark etmelerine yardımcı olabilirsiniz.

Net bir hedef belirleyerek ve gözlerini ödülün üzerinde tutarak, takım üyeleri bir koçun cesaret verici destekleriyle büyük bir arzuyla herşeyi yapabilirler. Takım üyelerine hesap verebilen, gerekli araçları ve eğitimi sağlayan büyük bir koç motive eder. Hedefe ulaşıldıktan sonra, değerli bir koç onları övgü ile şımartır ve Paris'e tüm masrafları karşılayan bir tatile gönderir.

Tamam, belki sadece övgüyle.

“Hepimizin bilmediğimiz olanakları vardır. Hayal bile edemeyeceğimiz şeyler yapabiliriz.”

- Dale Carnegie

Adım 1

Fırsatı Belirleme

Fırsatları belirlemenin altı yolu vardır:

1. Başkaları için bir fırsat belirleme
 2. Kişinin kendisi için bir fırsat belirleme
 3. Bir müşteri, satıcı veya başka bir yabancı için, bir fırsatı belirleme
 4. Ekibinizde ihtiyaç duyulan yeni becerileri belirleme
 5. Bir durum bir fırsat yaratır
 6. Bir değerlendirme aracı, bir kişinin gelişimine olan ihtiyacı ortaya çıkarır
- Bu farklı fırsatlar yeni bir gereksinimden dolayı ortaya çıkabilir, yeni bir beceri gerektiren yeni bir işe girme, yeni bir beceri gerektiren bir projeyi almak veya bir performans değerlendirmesi sonucunda ortaya çıkan bir hatadan sonra belirlenir.
 - Ekibinizdeki insanlar için çoklu fırsatlar ortaya çıkar. Önceliklendirme, insanları ezmek için esastır.
 - İş yerinizde kendiniz veya başkaları için gördüğünüz bazı fırsatları düşünün. Bu ihtiyaçları belirten doğru kişi siz misiniz? Bunu yapmanın en iyi yolu nedir?

Adım 2

İstenilen Sonucun Resmi

Fırsat belirlendikten sonra, zaman ayırmak ve boşluklar doldurulduğunda durumun nasıl görüneceğini belirlemek önemlidir. Birçok kişinin atladığı veya tamamen gelişmediği adımdır, bu da herkes için karışıklığa, yanlış anlaşılmaya ve hayal kırıklığına yol açabilir.

Koçlukta en önemli kavramlardan biri, bir vizyon veya nihai hedefin akılda tutulmasıdır. Bu olmadan insanlar gerekli değişiklikleri yapmanın önemini sık sık gözden geçirir. Mümkün olan bu resmin nasıl oluşturulacağı, koçluk sürecindeki adımın temel bileşenidir.

Koçluk sonucunun ne olduğuna dair net bir vizyona sahip olan insanlar, o yönde olmayanlardan daha hızlı hareket etme eğilimindedirler. Ancak, hedefin hem koç hem de stajyer tarafından sahiplenilmesi kritik öneme sahiptir. Bu sahiplenme duygusu olmadan, motivasyon kaybolabilir. Motivasyona odaklanırsınız ve sürecin bir sonraki adımında daha da fazla satın alırsınız, ancak bu, yön ve motivasyonun gerçekten başladığı yerdir.

Adım 3

Doğru Tutumların Belirlenmesi

İnsanlarımızı ne kadar iyi tanıyoruz, ne kadar çabuk iş için doğru stajyer olduğunu anlayıp, nasıl motive olduklarını biliyoruz? Bu adım, etkili koçluk sürecinin kritik bir parçasıdır. Bu olmadan sorunların üstesinden gelmek için zamanımızın büyük bir kısmını boşa harcıyoruz.

İnsanların değişime karşı direnişini biliriz. Bu doğru değildir. İnsanlar, 1) ihtiyaç görmediklerinde, 2) bunu yapmak istemezler, ya da 3) değişimin onlar için mümkün olmadığına inandıkları zaman değişmeye karşı koyarlar. İnsanlar benimsemeden birşeyleri değiştirmeleri istendiğinde, direnç yaratırız. Dördüncü bölümde, insanların sürekli olarak yüksek performans seviyelerinde motive olduğu bir atmosfer yaratmamıza yardımcı olacak kanıtlanmış tekniklere bakacağız.

Bu adımda, direnci azaltmak ve Koçluk süreci boyunca daha az sürtüşme ile hareket etmek için gereken bazı becerilere odaklanıyoruz. bu beceriler:

- Liderlik
- İletişim
- Güven inşa etmek
- Taahhüt etmek ve uymak

Adım 4

Kaynakları Sağlamak

- Bir Koçluk sürecinin başarılı olması için, uygun kaynakların bulunması önemlidir. Bu, zamanı ve en önemlisi, dahil olan herkesin başarması için kişisel bir taahhüdü içerir.
- Diğer kaynaklar arasında para, ekipman, eğitim, bilgi ve üst düzey satın alma ve destek sayılabilir.
- Uygun kaynakların yerinde ve kullanılabilir olduğundan emin olun. Hiçbir şey, söz verilmiş bir şey kadar sinir bozucu değildir. Herkesi başarısızlığa hazırlanmış gibi hissettirebilir.

Adım 5

Uygulama ve Beceri Geliştirme

Kaynaklar yerine getirildikten ve doğru beceri seti açık ve şeffaf şekilde tanımlandıktan sonra, stajyerin öğrenilenleri yapma ve uygulama zamanı gelmiştir. Bilginin bir beceriye dönüşmesi için onu uygularız ve bir koç yardımıyla beceriyi mükemmelleştiririz, yeni beceriyi

uygulamamızı ve eski alışkanlığı yerine getirmemizi sağlarız. Uygulama ayrıca koçun iyileştirme için güçlü yanları ve fırsatları belirlemesine imkan verir. Burada göz önünde bulundurulması gereken noktalardan bazıları:

- Başkalarını başarıya nasıl teşvik edersiniz?
- Ne kadar yakından izliyor ve ne zaman gitmelerine izin veriyorsunuz?
- Başkalarını sürece nasıl dahil edebilirsiniz?

Adım 6

İlerlemeyi geliştirin

İlerlemenin yapılması önemli bir şeydir, ama onu pekiştirmek ve devam ettirmek için bir yol olmadan, insanlar daha önce yaptıkları şeylere hızla geri dönebilirler. En büyük hata yöneticilerinden birinin, insanların bir şey bilmesi durumunda bunu yapacağı varsayımıdır. İnsanlar bildiklerini yapmazlar; Her zaman yaptıkları şeyi yaparlar.

Koçluğun güçlendirilmesi için aramamız gereken bazı beceriler şunlardır:

- İnsanları yeni beceriler öğrendikten sonra sonuç almaya teşvik etmek
- Doğru şekilde geribildirim vermek
- Takip etmek
- Performans engellerinin ele alınması
- Hatalarla başa çıkmak ve insanları takip etmek

Diğer kişiye yaşaması için iyi bir itibar verin.

- Dale Carnegie

Adım 7

Ödül

Büyümeyi ve gelişmeyi desteklemenin en iyi yollarından biri onu ödüllendirmektir. Ödüllendirdiğimiz şey tekrarlanır. Tekrarlanan şey alışkanlık haline gelir. Bunu yapmanın en iyi yolları hakkında birçok fikir vardır ve bu program boyunca en etkili olanları anlatacağız. Değişim rahatsızlık vericidir. Bu yüzden takviye ve ödül yok ise insanlar sık sık eski yollarına geri dönerler. Alışkanlık bilgiden daha güçlüdür.

Değişimin hızlı bir şekilde gerçekleşmesini ve ihtiyaç duyulduğu sürece yerinde tutulmasını sağlamak için kutlama ve ödül önemlidir.

Sürecin bu adımında koçluğa koyduğumuz becerilerden bazıları:

- Övgü ve takdir
- Olumlu geribildirim teknikleri
- İnsanların güçlü yanlarını ve başarılarını tanımak
- Doğru güvenilirliğe sahip olmak ve etkili teslim etmek

