

Η Διαδικασία Καθοδηγησης Για Βελτιωση Της Αποδοσης

eBook



Βήμα 1

Εντοπίστε την Ευκαιρία

Υπάρχουν έξι τρόποι για να εντοπίσετε ευκαιρίες

1. Εντοπίζετε την ευκαιρία για ένα άλλο άτομο
 2. Το άτομο εντοπίζει την ευκαιρία για τον εαυτό του
 3. Ο πελάτης, ο πωλητής ή άλλοι εξωτερικοί παράγοντες είναι αυτοί που εντοπίζουν την ευκαιρία
 4. Εντοπίζετε νέες δεξιότητες που απαιτούνται για την ομάδα σας
 5. Μια κατάσταση είναι αυτή που δημιουργεί την ευκαιρία
 6. Κάποιο εργαλείο αξιολόγησης αποκαλύπτει την ανάγκη για την ανάπτυξη ενός ατόμου
- Οι διαφορετικές αυτές ευκαιρίες μπορεί να προκύψουν λόγω μιας νέας ανάγκης, λόγω της ανάληψης νέων καθηκόντων που απαιτούν νέες δεξιότητες, λόγω της ανάληψης ενός νέου έργου, ή απλά ευκαιρίες ανάπτυξης δεξιοτήτων που παρουσιάστηκαν κατά την αξιολόγηση της απόδοσης ή μετά από κάποιο λάθος που συνέβη κτλ.
 - Πολλές ευκαιρίες προκύπτουν για τα μέλη της ομάδας. Η θέσπιση των προτεραιοτήτων κρίνεται σκόπιμη προκειμένου να μην αποθαρρύνονται τα άτομα.
 - Σημειώστε κάποιες ευκαιρίες που εντοπίζετε για εσάς ή τους άλλους στο εργασιακό σας χώρο. Είστε το κατάλληλο άτομο για να επισημάνετε αυτές τις ανάγκες; Ποιος είναι ο καλύτερος τρόπος για να δράσετε;

Βήμα 2

Οραματιστείτε το επιθυμητό αποτέλεσμα

Μόλις εντοπιστεί η ανάγκη, είναι σημαντικό να αφιερώσετε το χρόνο και να προσδιορίσετε το πώς θα μοιάζει η νέα κατάσταση όταν το κενό αυτό καλυφτεί. Αυτό το βήμα το παραλείπουν πολλά στελέχη ή δεν το αναπτύσσουν πλήρως-κάτι το οποίο ενδέχεται να οδηγήσει σε σύγχυση, παρανόηση και απογοήτευση για όλους τους εμπλεκόμενους.

Κρίσιμος παράγοντας για την επιτυχία της καθοδήγησης είναι να επικοινωνήσετε ένα ξεκάθαρο όραμα & τον τελικό σκοπό. Χωρίς αυτά, τα άτομα χάνουν συχνά την αντίληψη της σπουδαιότητας για την πραγματοποίηση των απαιτούμενων αλλαγών. Το πώς δημιουργούμε μία εικόνα τι είναι δυνατό, είναι το βασικό συστατικό αυτού του βήματος στη Διαδικασία Καθοδήγησης.

Τα άτομα που έχουν ένα σαφές όραμα για το ποιο θα πρέπει να είναι το τελικό αποτέλεσμα της καθοδήγησης, τείνουν να κατευθύνονται ταχύτερα προς αυτή την κατεύθυνση παρά από αυτούς που δεν έχουν ένα όραμα. Είναι κρίσιμο όμως, η δέσμευση για την επίτευξη του στόχου να μοιράζεται μεταξύ τόσο του εκπαιδευτή όσο και του εκπαιδευόμενου. Χωρίς αυτή την αίσθηση της ιδιοκτησίας, η παρακίνηση για την επίτευξη του οράματος μπορεί να χαθεί. Εστιάζουμε στην παρακίνηση και στη εξασφάλιση της δέσμευσης ακόμα περισσότερο στο επόμενο βήμα της διαδικασίας, αλλά αυτό είναι το πραγματικό σημείο από όπου η κοινή κατεύθυνση, η ευθυγράμμιση και η παρακίνηση ξεκινούν.

Βήμα 3

Εξασφαλίστε την καταλληλη νοοτροπία

Το πόσο καλά γνωρίζουμε τους ανθρώπους μας μπορεί να καθορίσει πόσο γρήγορα ξέρουμε ότι έχουμε τον κατάλληλο άνθρωπο για την δουλειά και πώς να τον παρακινήσουμε. Αυτό το βήμα είναι ένα κρίσιμο μέρος της διαδικασίας για αποτελεσματικής καθοδήγησης. Χωρίς αυτό, αφιερώνουμε ένα σημαντικό κομμάτι του χρόνου μας απλά για να ξεπεράσουμε τις αντιστάσεις.

Συχνά ακούμε ότι οι άνθρωποι αντιστέκονται στην αλλαγή. Δεν είναι αλήθεια. Οι άνθρωποι αντιστέκονται στην αλλαγή όταν 1) δεν βλέπουν την ανάγκη, 2) δεν θέλουν να το κάνουν, ή 3) πιστεύουν ότι οι αλλαγή δεν είναι εφικτή από αυτούς. Όποτε, ζητάμε από κάποιον να αλλάξει χωρίς τη δική του πίστη και δέσμευση τότε δημιουργείται η αντίσταση. Στο πρόγραμμα Leadership Training for Managers αναπτύσσουμε αποδεδειγμένες τεχνικές που συμβάλλουν στο να δημιουργήσουμε με τον καλύτερο τρόπο μια ατμόσφαιρα όπου τα άτομα θα παρακινούνται συνεχώς σε υψηλότερα επίπεδα απόδοσης.

Σε αυτό το βήμα εστιάζουμε σε μερικές από τις απαιτούμενες δεξιότητες για να μειώσουμε την αντίσταση και να προχωρήσουμε μέσα από την Διαδικασία Καθοδήγησης με τις λιγότερες προστριβές. Αυτές οι δεξιότητες είναι:

- Η ηγεσία
- Η επικοινωνία
- Το χτίσιμο της εμπιστοσύνης
- Η επίτευξη της δέσμευσης έναντι της συμμόρφωσης

Βήμα 4

Παρεχετε τους πόρους

- Προκειμένου να είναι επιτυχημένη η Διαδικασία Καθοδήγησης, είναι κρίσιμο να είναι διαθέσιμοι οι απαραίτητοι πόροι. Αυτό περιλαμβάνει τον χρόνο, και ακόμα σημαντικότερα, μια προσωπική δέσμευση και εμπλοκή από όλους για την επιτυχία.
- Άλλες πόροι μπορεί να περιλαμβάνουν τα χρήματα, τον εξοπλισμό, την εκπαίδευση, τις πληροφορίες και την αποδοχή και υποστήριξη από τα ανώτερα στελέχη.
- Βεβαιωθείτε ότι τα κατάλληλα μέσα έχουν τεθεί σε εφαρμογή και είναι διαθέσιμα. Τίποτα δεν είναι πιο απογοητευτικό όπως το να σας υπόσχονται κάτι και μετά να μην το τηρήσουν. Μπορεί να μας κάνει να νιώθουμε ότι έχουμε σχεδιάσει για να αποτύχουμε.

Βήμα 5

Εξάσκηση & ανάπτυξη δεξιοτήτων

Αφού έχουμε εντοπίσει και δεσμεύσει τους πόρους και το σύνολο των απαραίτητων δεξιοτήτων έχουν εντοπιστεί, αποσαφηνιστεί και αποδειχτεί, είναι καιρός πλέον για τον εκπαιδευόμενο να κάνει εξάσκηση και να εφαρμόσει αυτά τα οποία έμαθε. Προκειμένου η γνώση να εξελιχτεί σε δεξιότητα, εξασκούμε και τελειοποιούμε την δεξιότητα με την βοήθεια ενός καθοδηγητή, εξασφαλίζοντας ότι εξασκούμε τη νέα δεξιότητα και όχι παλιές συνήθειες.

Η εξάσκηση επίσης επιτρέπει στον καθοδηγητή να εντοπίσει τα δυνατά σημεία και τις ευκαιρίες για βελτίωση. Ορισμένα από τα σημεία που πρέπει να λάβουμε υπόψη:

- Πώς να ενθαρρύνετε τους άλλους για να επιτύχουν
- Πότε να παρακολουθείτε στενά και πότε να απομακρυνθείτε
- Πώς να κρατήσετε τους άλλους υπεύθυνους προς την πρόοδο.

Βήμα 6

Ενισχυστε την προοδο

Η επίτευξη της προόδου είναι ένα πράγμα, αλλά χωρίς μεθόδους ενίσχυσης και διατήρησης μπορεί τα πράγματα να επανέλθουν γρήγορα στην προηγούμενη κατάσταση. Ένα από τα μεγαλύτερα σφάλματα των μάνατζερ είναι ο ισχυρισμός ότι αν οι άνθρωποι γνωρίζουν κάτι, θα το κάνουν. Οι άνθρωποι δεν κάνουν αυτό που ξέρουν. Κάνουν αυτό που έκαναν πάντα.

Ορισμένες από τις δεξιότητες που πρέπει να αναζητήσουμε για την ενίσχυση της καθοδήγησης είναι οι εξής:

- Η ενδυνάμωση των ατόμων να φέρουν αποτελέσματα αφού έχουν μάθει νέες δεξιότητες
- Η παροχή κατάλληλης ανατροφοδότησης
- Η παρακολούθηση
- Ο Χειρισμός της μη απόδοσης
- Ο χειρισμός λαθών και ανθρώπων που βγαίνουν εκτός πορείας

Βήμα 7

Επιβραβευση

Ένας από τους καλύτερους τρόπους να παγιώσετε την ανάπτυξη και την πρόοδο είναι να τις επιβραβεύσετε. Αυτό που επιβραβεύουμε επαναλαμβάνεται. Υπάρχουν πολλές ιδέες για την καλύτερη δυνατή επιβράβευση, και στο πρόγραμμα Leadership Training for Managers θα συζητήσουμε σε όλο ορισμένους από τους πιο αποτελεσματικούς τρόπους.

Η αλλαγή είναι άβολη. Αυτός είναι ο λόγος που τα άτομα επανέρχονται αμέσως στις προηγούμενες συνήθειες τους αν η ενίσχυση και η επιβράβευση δεν υφίστανται. Η συνήθεια είναι ισχυρότερη από τη γνώση. Για να εξασφαλίσετε ότι η αλλαγή συμβαίνει γρήγορα και εφαρμόζεται όσο χρειάζεται, ο εορτασμός και η επιβράβευση είναι σημαντικά στοιχεία.

Ορισμένες από τις δεξιότητες που ενσωματώνουμε στην καθοδήγηση σε αυτό το βήμα της διαδικασίας είναι:

- Έπαινος και αναγνώριση
- Τεχνικές θετικές ανατροφοδότησης
- Αναγνώριση των δυνάμεων των ατόμων όπως και των επιτευγμάτων τους
- Η ύπαρξη της κατάλληλης αξιοπιστίας και απήχησης στη μετάδοση του μηνύματος

