



# **Fare Coaching Per Migliorare Le Performance**

eBook

[dalecarnegie.com](http://dalecarnegie.com)

# Step 1

## Identificare Le Opportunità

Ci sono sei modi per identificare le opportunità:

1. Identificare un'opportunità per un'altra persona;
  2. La persona identifica un'opportunità per se stessa;
  3. Un cliente, un venditore, o una persona esterna all'azienda identifica un'opportunità;
  4. Vengono identificate nuove abilità necessarie all'interno del team;
  5. Una nuova opportunità emerge da una particolare situazione.
  6. Un particolare strumento di valutazione porta in evidenza la necessità di sviluppo di una persona.
- Queste differenti opportunità possono emergere a causa di nuove necessità, di nuovi incarichi o progetti che richiedono particolari abilità, oppure vengono alla luce grazie a una revisione delle performance o sono identificati a seguito di errori commessi o problematiche insorte etc.
  - Numerose opportunità possono venire alla luce per i collaboratori facenti parte di un team. Attribuire delle priorità è essenziale al fine di non sovraccaricare le persone.
  - Annotare tutte le opportunità possibili per voi stessi o per coloro che collaborano con voi. E' un vostro specifico dovere risolvere queste necessità? Qual è il modo migliore per farlo?

## Step 2

### **Delineare i Risultati Desiderati**

Una volta che l'opportunità è stata identificata è necessario analizzare le tempistiche e prefigurare con precisione il modo in cui si presenterà la situazione una volta che sarà risolta. Questo step viene molto spesso tralasciato o non pienamente sviluppato, il che può portare a confusione, incomprensione e frustrazione per tutti coloro che sono coinvolti.

Uno dei concetti più importanti del coaching è avere sempre in mente una vision generale oppure un obiettivo finale. Senza questi requisiti, molto spesso le persone perdono di vista l'importanza dei cambiamenti necessari. Il modo in cui vengono delineati i risultati desiderati è la componente centrale di questo step.

Coloro che hanno una chiara visione del risultato finale tendono a muoversi nella giusta direzione e più velocemente di coloro che ne sono privi. È inoltre fondamentale che obiettivo sia chiaro sia per il coach che per il trainee. Senza questo requisito cruciale, la motivazione potrebbe venire meno. Un focus maggiore sulla motivazione e sul buy-in sarà analizzato con maggiore attenzione nello step successivo del processo, ma è proprio in questa fase che la giusta direzione e motivazione si originano.

## Step 3

### Instaurare Il Giusto Comportamento

Il segreto per il successo del processo di coaching è una buona conoscenza delle proprie persone: tramite questa, è possibile operare rapidamente e comprendere se e quanto i collaboratori sono stimolati e motivati. Questo step è cruciale nello sviluppo di un processo di coaching efficace. Senza tutto ciò si rischia di sprecare la maggior parte del tempo per superare le resistenze.

Molto spesso si dice che le persone si oppongono al cambiamento. Questa affermazione non è esatta. Ciò si verifica quando 1) non si comprende la necessità di cambiare, 2) non lo si vuole fare, 3) si crede che il cambiamento non sia possibile. Nel momento in cui chiediamo agli altri di cambiare senza spiegare loro i vantaggi che ne potranno ricavare, creiamo resistenza. Nella quarta sessione verranno analizzate alcune tecniche collaudate che contribuiscono alla creazione di un'atmosfera di collaborazione che motivi le persone al raggiungimento di livelli di performance più elevati.

All'interno di questo step ci si focalizzerà su alcune capacità necessarie a mitigare le resistenze e muoversi più facilmente all'interno del processo di coaching. Queste abilità sono:

- Leadership
- Comunicazione
- Fiducia
- Ottenere impegno piuttosto che resistenza

## Step 4

### Fornire Le Risorse

- Per fare in modo che un processo di coaching sia efficace è importante che le risorse appropriate siano accessibili. tra queste è inclusa ampia disponibilità di tempo e, soprattutto, un impegno personale di tutti coloro che sono coinvolti.
- Altre risorse potrebbero consistere in: denaro, attrezzatura, training, informazione, sostegno e più alti livelli di buy-in.
- E' necessario assicurarsi che le risorse appropriate siano sempre disponibili. Niente è più frustrante che non ottenere ciò che è stato promesso. Questo potrebbe dare a chiunque l'impressione del fallimento.

## Step 5

### Attività pratiche e sviluppo delle abilità

Una volta che le risorse sono state allocate e il set di competenze necessarie è stato definito, spiegato e dimostrato, giunge il momento, per il trainee, di applicare ciò che ha appreso. per fare in modo che una conoscenza si trasformi in capacità effettiva, è necessario praticarla e perfezionarla tramite l'aiuto di un coach, in modo tale da assicurarsi di esercitare le nuove abilità e non le vecchie abitudini.

Questo processo permette al coach di identificare i punti di forza e le opportunità di sviluppo. Alcuni dei fattori da considerare sono:

- Come incoraggiare gli altri per raggiungere il successo;
- Come controllare la situazione e cosa tralasciare;
- Come responsabilizzare gli altri in funzione del progresso;

## Step 6

### Rafforzare Il Progresso

Fare progressi è fondamentale, ma senza metodi adeguati per rafforzarne gli effetti e motivare, in questo modo, i collaboratori, questi ultimi potrebbero regredire alle metodologie precedenti. Una delle problematiche più grandi dei manager è considerare valido l'assunto in base a cui se le persone conoscono un concetto, lo applicheranno automaticamente. Gli individui non fanno ciò che sanno: fanno ciò che hanno sempre fatto.

Alcune delle capacità necessarie per rafforzare il progresso nell'ambito del coaching sono:

- Incoraggiare le persone ad ottenere i risultati desiderati a seguito dell'apprendimento di nuove abilità;
- Dare il giusto feedback;
- Follow-up;
- Saper gestire anche problematiche non concernenti le performance;
- Gestire gli errori ed aiutare le persone che si discostano dagli obiettivi.

# Step 7

## Riconoscere i Successi

Uno dei modi migliori per consolidare la crescita e il progresso è riconoscere i successi ottenuti. Un'azione premiata viene ripetuta. Ciò che viene ripetuto diventa abitudine. Ci sono molte idee riguardanti i modi migliori per raggiungere questi risultati, e all'interno di questo programma vengono elencati alcuni tra i più efficaci.

Il cambiamento è disagiata. Questa è la ragione per la quale molto spesso le persone regrediscono velocemente ai loro metodi precedenti, se incoraggiamento e ricompense non vengono elargiti. L'abitudine è più forte della conoscenza. per far sì che il cambiamento si realizzi velocemente e sia mantenuto il più a lungo possibile, è importante premiare i successi.

Alcune delle capacità attuate grazie al coaching, a questo punto del processo sono:

- Premi e riconoscimento;
- Tecniche di feedback positivo;
- Riconoscere i successi delle persone;
- Avere la corretta credibilità e il giusto impatto nella messa in atto delle tecniche apprese.

