

۳ مورد از اشتباهات کوچینگ که مانع تغییر دیگران می شود



نویسنده: تیم تحریریه مجموعه ناصر حقیقی

آدرس صفحه مقاله: <https://b2n.ir/y53616>



در این مقاله ۳ مورد از اشتباهات کوچینگ که مانع از تغییرات دیگران می شود را بررسی می کنیم و برای رفع این مشکل راهکارهایی را ارائه داده ایم.

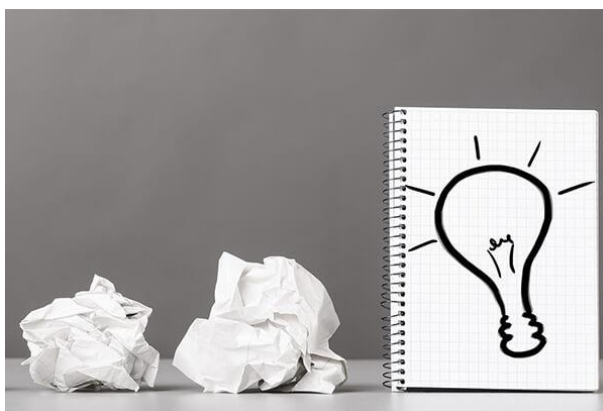
سردرگمی در ارتباط برقرار کردن، مسئله ای است که در مربیگری می تواند مشکلاتی ایجاد کند که یک کوچ نتواند به افراد در حل مشکلاتشان کمک کند و در مقابل بازخورد از سمت افراد نسبت به این موضوع گارد گرفته و آن را نپذیرد و این باعث ایجاد سرخوردگی متقابل بین افراد شده و روی روابط کاری آنها تاثیرات منفی بگذارد و این می تواند دلیلی برای عدم موفقیت در هنگام راهنمایی به دیگران برای تغییر رفتارشان باشد.

بررسی اشتباهات کوچینگ

تحقیقات عصب شناسی دکتر ریچارد بویاتسیس و همکارانشان در موسسه تحقیقاتیشان نشان می‌دهد که ما اغلب هنگام راهنمایی دیگران سه اشتباه بزرگ را مرتکب می‌شویم که در واقع مانع از تغییر مورد نظر ما می‌شود.

دکتر بویاتسیس در مورد کتاب آینده خود با نام " کمک به تغییر مردم " گفتند که این بینش شماست که به شما در کوچینگ و راهنمایی دیگران کمک می‌کند تا به یک کوچ نینجا برای تلاش به افراد تیم خود یا نزدیکان خود تبدیل شوید.

سوال: بسیاری از ما که مایل به کمک به دیگران هستیم اغلب از شکست مداوم در عدم تغییر دیگران ناامید می‌شویم. مهمترین اشتباهات کوچینگ که ما در رویکرد خود مرتکب می‌شویم چیست؟



جواب: در اشتیاق ما برای کمک به دیگران از جمله افراد تیم خود، دانش آموزان، کودکان و غیره اغلب به آنها می‌گوییم باید برای رفع مشکل با بهبود عملکرد آنها باید چه کار کنند ولی نتایج تحقیقات به ما نشان می‌دهد این کار دقیقاً برعکس آن چیزی است که ما امیدوار بوده‌ایم این کار باعث فعالسازی یک حالت روانشناختی در فرد می‌شود؛ تحت عنوان جذب کننده احساس منفی (NEA) است که در آن فرد نسبت به گفته شما گارد گرفته و شخص احساس می‌کند که می‌خواهید او را وادار به انجام توصیه‌های خود کنید.

تحقیقات روانشناختی نشان می‌دهد اقداماتی که برای ایجاد انگیزه در افراد برای تغییر لازم است عبارت‌اند از:

۱. تعیین هدف خاص آنها
۲. ارائه بازخورد قبل از درخواست خود شخص
۳. ارائه نکاتی در مورد نحوه بهتر شدن عملکرد افراد

که با فعال شدن حالت NEA همراه خواهد بود و احتمال هر گونه تغییر را کاهش می‌دهد.

برای مقابله با این حالت باید چکار کنیم؟

تکنیک‌های زیادی وجود دارد که ما در اینجا به ۳ مورد از آن می‌پردازیم.

اولا شخص را در تدوین یا بیان رویای خود برای یک زندگی ایده آل مشارکت دهید. می‌توانید برای این کار با این سوال شروع کنید که زندگی و کار ایده آل برای شما چگونه است؟

دوما از آنها بخواهید در چه زمان‌هایی چه چیزهایی از دیگران یاد گرفته‌اند را توصیف کنند. می‌توانید از ایشان بپرسید که چه کسانی در زندگی شما بیشترین کمک را برای رسیدن شما به اینجایی که الان هستید کرده است.



سومین مورد ایجاد یک رابطه دلسوزانه و قابل اعتماد بین شما و فرد مورد نظر می‌تواند باعث آرامش در فرد مقابل و پاسخ‌هایی کامل و منطبق به خواسته شما را به همراه داشته باشد.

لازم نیست این بحث طولانی باشد گاهی اوقات با ۱۵ الی ۲۰ دقیقه وقت می‌توانید به وضعیت فیزیولوژیکی و روانی فرد مسلط شوید.

این تکنیک‌ها برای فعالسازی حالت روانشناختی جذب کننده احساسی مثبت (PEA) است و به معنی راه‌اندازی سیستم عصبی پاراسمپاتیک و تنها پادزهر بدن برای مقابله با استرس‌های مزاحم و غیر قابل کنترل است و همچنین شبکه عصبی همدلی و احساس مثبت نیز می‌باشد.

علم مغز چیست که از تحقیقات و نتیجه گیری‌ها پشتیبانی می‌کند؟

مطالعات تصویر برداری نشان می‌دهد که مغز در برابر روابط دلسوزانه و رابطه‌های یک طرفه پاسخ‌های متفاوتی که در کوچینگ به عنوان PEA مثبت و NEA منفی است می‌دهد.

پرسیدن سوال در مورد رویای زندگی در فوق منجر به فعال شدن قشر بینایی مغز (جایی که رویاها و در زمان‌هایی که بدن خواب است در مغز فعال می‌شود) می‌شود و همچنین قسمت‌هایی از شبکه عصبی که باعث هماهنگی این دو با هم شده و به فرد کمک کند تا ایده‌های جدید و احساسات خود را بروز دهد.

در مقابل این موضوع سوال از مردم درباره چگونگی برخورد با مشکلات و چالش‌های که با آن روبرو می‌شوند باعث غیر فعال شدن بخش‌های گفته شده بالا می‌شود و حالت NEA در این زمان رخ می‌دهد و فرد در مقابل هر چیزی که باعث بهبود عملکردش می‌شود گارد گرفته و از آن دوری می‌کند.

مدیران یک سازمان اغلب متوجه شکاف‌هایی در کار افراد تیم خود می‌شوند که باعث می‌شود به این افراد نتوانند به خوبی کار خود را انجام دهند. بهترین استراتژی برای کمک به افراد برای برطرف کردن این شکاف‌ها چیست؟



اگر با تلاش مکرر برای اصلاح اعمال و یا عملکرد آنها درگیر شوید در واقع برعکس عمل خواهد کرد و نتیجه تعامل کمتر و انگیزه کمتر خواهد بود و اگر تغییری هم انجام شود کوتاه مدت است و دوامی ندارد.

اکثر مردم می‌خواهند به دیگران کمک کنند و کارهای خوبی انجام دهند ولی در اولین قدم برای موفق شدن باید بفهمند که فرد از زندگی و کار خود چه می‌خواهد و باید شخص، زندگی و رویاهایش را بشناسند و به حرف‌های شخص گوش دهند و برای آنها ارزش قائل باشند بنابراین کلید موفقیت "گفتگو" است.

کوچک‌ها باید با دیگران گفتگو‌هایی که باعث می‌شود بهترین عملکرد را از خود نشان دهند انجام دهند حتی در مواقعی به عمد این کار را انجام دهند.

این کار در فرد باعث ایجاد محیطی می‌شود که در آن افراد تامل بیشتری برای ارزش‌های خود می‌کنند و تصور آینده‌ای هیجان انگیزتر و معنادارتر را برای خود می‌کنند و احساس امنیت در این فضا بیشتر است.

در نقش یک رهبر بودن به دیگران کمک می‌کند تا در نظر بگیرند که می‌خواهند چه کاری را انجام دهند و چه کسی می‌خواهند باشند. با توجه به ارزش‌ها و رویاهای یک فرد، می‌توانید از او بپرسید که فکر می‌کند در کار یا وظایف فعلی خود چگونه عمل می‌کند.

در بیشتر مواقع، متوجه خواهید شد که مردم می‌دانند که آنطور که می‌توانند کار نمی‌کنند. هنگامی که آنها این را پذیرفتند، دری را به روی آنها باز می‌کند و از شما کمک می‌خواهد. سپس، بازخورد و ایده‌ها به احتمال زیاد به عنوان فرصتی برای تغییر تجربه می‌شوند.

البته توجه به این نکته ضروری است که اگر فرد در مورد عملکرد خود دچار توهم است یا اهمیتی نمی‌دهد، ممکن است رویکرد متفاوتی مورد نیاز باشد.

چه راههایی وجود دارد تا این رویکردها در سازمانها نهادینه شود؟

سازمان‌های امروز با بحران تعامل مواجه هستند. مردم می‌خواهند احساس کنند در حال تغییر در آنچه برای آنها معنی‌دار است هستند. امروزه اکثر سیستم‌های منابع انسانی بر اهداف، بررسی عملکرد و برنامه‌های جانشینی متمرکز شده‌اند و به طور ذاتی به فکر کاهش ریسک عملکرد برای سازمان‌ها هستند.

آنها بر توسعه و نیرو بخشیدن به کارکنان متمرکز نیستند. به فرآیندهای منابع انسانی فعلی ما، باید مکالمات مربیگری را اضافه کنیم و فرهنگ مراقبت واقعی از افرادی را که مسئول آنها هستیم، ایجاد کنیم نه فقط عملکرد.



شرکت‌های بزرگ این تغییر فرهنگ را به سه طریق به وجود می‌آورند:

آنها کوچ‌های فوق‌العاده‌ای را برای رهبران برتر پیدا می‌کنند، بنابراین آنها از مزایای مربیگری تجربه مستقیم دارند.

۱. یک تیم کوچینگ داخلی ایجاد می‌کنند و مدیرانی را پیدا می‌کنند که می‌خواهند آموزش ببینند و راهنمایان بهتری برای مردم خود باشند.

۲. آنها کوچ‌های همکار را تشویق می‌کنند تا فرهنگ توسعه و رشد طرز فکرشان را پرورش دهند.

۳. یکی دیگر از اشتباهات مدیران بلند پرواز این است که تیم خود را وادار به انجام اهداف و عملکردی که تعیین کرده‌اند می‌کنند.

در یک سازمان ابتدا روی ایجاد یک دیدگاه مشترک در تیم کار کنید. یک مطالعه نشان می‌دهد که چگونه یک دیدگاه مشترک، قوی‌ترین عامل در افزایش اثر بخشی رهبری، نو آوری، مشارکت دیگران و شهروند سپاری است.

موثرترین رهبران از هر جلسه به عنوان فرصتی برای یادآوری یا صحبت در مورد اهداف و ارزشهای مشترک تیم استفاده می‌کنند. برخی از رهبران برای بیان این یادآوری با تعریف یک داستان در مورد همکاران گذشته خود یا مشتریان یا دانش‌پذیران استفاده می‌کنند.

نتیجه گیری

گاهی اوقات این سوال را مطرح می‌کنند که ما چرا همه این کارها را انجام می‌دهیم؟ بهترین کوچ‌ها هیچ زمان پاسخ پول درآوردن را نمی‌پذیرند و آنها می‌گویند کسب درآمد معیاری از میزان موفقیت شما است اما هدف شما نیست.