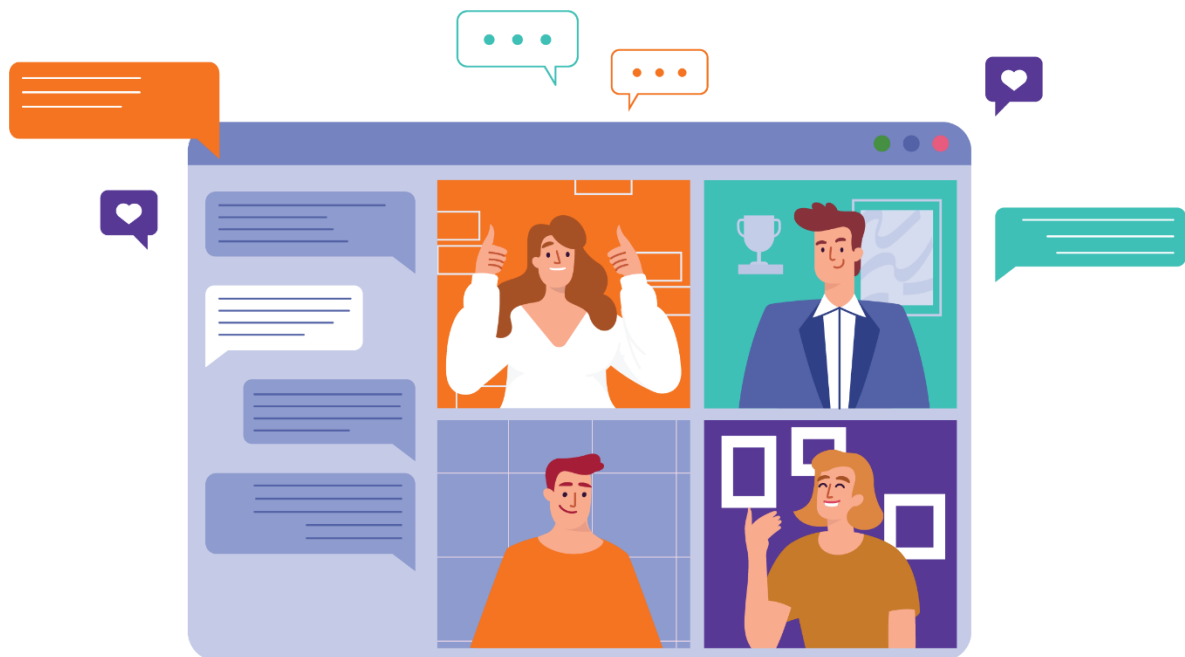




Ενδοϋπηρεσιακή Κατάρτιση για Επαγγελματίες ΕΕΚ

Εκπαίδευση Ηγετών Εικονικών Ομάδων

ΕΝΟΤΗΤΑ 5



Το έργο αυτό χρηματοδοτήθηκε με την υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής στο πλαίσιο του προγράμματος Erasmus+. Η παρούσα δημοσίευση αντικατοπτρίζει τις απόψεις μόνο του συγγραφέα και η Επιτροπή δεν μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτήν. [Αριθμός έργου: 2020-1-FR01-KA226-VET-095203]



Erasmus+

Πίνακας περιεχομένων

Ενότητα 5 - Ανάπτυξη δεξιοτήτων παραγωγικότητας στους εξ αποστάσεως εργαζομένους	3
Μέρος 1: Ορισμός καθοδήγησης	4
Μέρος 2: Συνεργατική επίλυση προβλημάτων και ενσυναίσθηση.	6
Μέρος 3: Προσαρμοστικότητα	8
Μέρος 4: Καθορισμός στόχων για την ανάπτυξη των δεξιοτήτων του εξ αποστάσεως εργαζομένου	9
Βιβλιογραφία:	11

Ενότητα 5 - Ανάπτυξη δεξιοτήτων παραγωγικότητας στους εξ αποστάσεως εργαζομένους

Σύντομη επισκόπηση της ενότητας

Η Ενότητα 5 έχει ως στόχο να παρέχει στους επικεφαλής εικονικών ομάδων έναν συμπαγή και ολοκληρωμένο κατάλογο πρακτικών δραστηριοτήτων που μπορούν να εφαρμοστούν για να βοηθήσουν τους εξ αποστάσεως εργαζομένους να αναπτύξουν νέες δεξιότητες, ώστε να είναι πιο παραγωγικοί στην εργασία τους.

Εκτιμώμενη διάρκεια της ενότητας

3 ώρες

Στόχοι της ενότητας

Ένας ηγέτης που καθοδηγεί την ομάδα του βοηθάει τον οργανισμό να εξελιχθεί με τρόπους που δεν έχει ξαναδεί. Οι ηγέτες που δεν το κάνουν αυτό χάνουν την ευκαιρία να επηρεάσουν τους άλλους με ουσιαστικό τρόπο. Η καθοδήγηση συνεπάγεται ένα συγκεκριμένο σύνολο δεξιοτήτων που βοηθούν τους εργαζομένους να εξελίσσονται συνεχώς, να μετασχηματίζουν την ικανότητά τους να παράγουν, να υποστηρίζουν τις φιλοδοξίες τους και να τους προετοιμάζουν για το επόμενο επίπεδο. Αυτό είναι απαραίτητο.

Σε αυτό το μάθημα, θα μάθετε τις δεξιότητες coaching που χρειάζεστε για να γίνετε ένας πιο επιδραστικός και παραγωγικός διευθυντής, έτοιμος να διαχειριστεί τα ταλέντα. Θα εξετάσουμε συγκεκριμένα εργαλεία και θα σας εκπαιδεύσουμε να αντιμετωπίζετε τα πιο τυπικά προβλήματα καθοδήγησης. Οι πληροφορίες αυτής της ενότητας θα σας βοηθήσουν να ενισχύσετε την επίδραση και τον αντίκτυπό σας ως ηγέτης.

Μαθησιακά αποτελέσματα της ενότητας

Για κάθε ένα από τα προγράμματα κατάρτισης και κάθε ενότητα:

ΕΝΟΤΗΤΑ	Μετά την ολοκλήρωση της κατάρτισης, οι συμμετέχοντες αναμένεται να ...		
	Γνώση	Δεξιότητες	Στάσεις
ΕΝΟΤΗΤΑ 5	<ul style="list-style-type: none"> Κατανούν τα οφέλη της καθοδήγησης Εξηγούν τα αποδεδειγμένα οφέλη της εργασιακής 	<ul style="list-style-type: none"> Αναπτύσσουν χρόνο για την καθοδήγηση και τις δεξιότητες ιεράρχησης προτεραιοτήτων 	<ul style="list-style-type: none"> Οι ηγέτες εξασκούνται στις ασκήσεις για να ενισχύσουν την ενσυναίσθησή τους

ΕΝΟΤΗΤΑ	Μετά την ολοκλήρωση της κατάρτισης, οι συμμετέχοντες αναμένεται να ...		
	Γνώση	Δεξιότητες	Στάσεις
	<p>καθοδήγησης</p> <ul style="list-style-type: none"> • Βελτιώνουν την ενσυναίσθησή τους σε μια απομακρυσμένη ομάδα • Η προσαρμοστικότητα ως δεξιότητα παραγωγικότητας • Μάθουν να ενισχύουν την ενσυναίσθησή τους ως ηγέτες 	<ul style="list-style-type: none"> • Ορίζουν ένα σχέδιο δράσης για τις δεξιότητες παραγωγικότητας των εργαζομένων 	<ul style="list-style-type: none"> • Ηγέτες που ενθαρρύνουν την ενσυναίσθηση των εξ αποστάσεως εργαζομένων • Εκτιμούν τη σημασία της βελτίωσης της απόδοσης σε μια παραγωγική ομάδα

Περιεχόμενο ενότητας

Μέρος 1: Ορισμός καθοδήγησης

Η καθοδήγηση (coaching) έχει να κάνει με το να κάνει τους άλλους να είναι παραγωγικοί, να τους βοηθά να εντοπίσουν και να απομακρύνουν τα εμπόδια στην καριέρα τους, να τους καθοδηγεί να αξιοποιήσουν πλήρως τις δυνατότητές τους και να τους προετοιμάζει για επιτυχία στο επόμενο στάδιο.

Βήμα 1.- Ας δούμε τα 5 στοιχεία του coaching για ηγέτες.

1. **Η καθοδήγηση εστιάζει στον βραχυπρόθεσμο** (αυτό που αποκαλούμε βελτίωση της απόδοσης) και τον μακροπρόθεσμο αντίκτυπο (ανάπτυξη της απόδοσης). Η καθοδήγηση για τη βελτίωση της απόδοσης σχετίζεται με τη βοήθεια των εργαζομένων να γίνουν πιο παραγωγικοί με τα τρέχοντα καθήκοντά τους, την καθοδήγησή τους για την απόκτηση μιας συγκεκριμένης δεξιότητας που τους λείπει, την αντιμετώπιση προβλημάτων συμπεριφοράς ή διαπροσωπικών προβλημάτων που τους εμποδίζουν να επιτύχουν τους στόχους τους, την αποσαφήνιση των προσδοκιών και τη συζήτηση για τις συνέπειες. Η αναπτυξιακή καθοδήγηση αφορά περισσότερο την προετοιμασία των εργαζομένων για το μέλλον, γνωρίζοντας τις δεξιότητές τους και τις μακροπρόθεσμες φιλοδοξίες τους για τη σταδιοδρομία τους. Ο ηγέτης βοηθά

τους εργαζόμενους να καθορίσουν τους στόχους τους και στη συνέχεια να αποκτήσουν τις δεξιότητες και την εμπειρία που είναι απαραίτητες για αυτό που έρχεται.

2. **Η καθοδήγηση είναι μια σχέση, όχι ένα γεγονός.** Αντί να το δομούν ως δέσμευση ("κάθε Τρίτη"), οι καλοί ηγέτες διατηρούν μια συνεχή, διαδραστική διαδικασία που βασίζεται στην ειλικρίνεια και την εμπιστοσύνη. Όταν συμφωνούμε να καθοδηγήσουμε κάποιον, μπαίνουμε σε μια εκτεταμένη σχέση συνεχούς υποστήριξης.
3. **Η καθοδήγηση μπορεί να είναι τυπική ή άτυπη.** Ναι, ο διευθυντής συναντάται τακτικά με τους υπαλλήλους που καθοδηγεί, αλλά μπορεί επίσης να είναι μια άτυπη συνάντηση, στην αίθουσα διαλείμματος ή μετά από μια συνάντηση. Όταν ο καθοδηγητής αισθάνεται πιο άνετα με τη διαδικασία, εισάγει το coaching σε οποιαδήποτε άλλη καθημερινή διαδικασία.
4. **Η καθοδήγηση δεν σημαίνει να δίνεις όλες τις απαντήσεις.** Ο ηγέτης ακούει και κάνει ερωτήσεις. Στη συνέχεια, καθοδηγεί τον εργαζόμενο να βρει την απάντηση. Ένας προπονητής ξεκινάει μια συζήτηση, δεν θέτει απαιτήσεις. Ρωτάει "τι θα γινόταν αν;" και προκαλεί την περιέργεια των εργαζομένων, οι οποίοι ενθαρρύνονται να επενδύσουν στο αποτέλεσμα.
5. **Η καθοδήγηση δεν είναι για κάθε περίπτωση.** Απαιτεί επένδυση χρόνου και θα υπάρξουν περιπτώσεις όπου δεν έχει νόημα να εφαρμοστεί.

Η κατανόηση του ορισμού και του πλαισίου της καθοδήγησης για την ηγεσία θα σας δώσει πλεονεκτήματα και θα σας κάνει πιο αποτελεσματικούς στην επιδίωξη και την ενσωμάτωση αυτής της στρατηγικής.

Βήμα 2.- Γιατί αξίζει η καθοδήγηση;

Η καθοδήγηση έχει πολλά πλεονεκτήματα για όλα τα μέρη:

1. Τι κερδίζουν οι καθοδηγούμενοι; Η προφανής απάντηση είναι ότι διευρύνουν τις δεξιότητές τους, αλλά είναι κάτι περισσότερο από αυτό. Όταν καθοδηγείτε έναν εργαζόμενο, αισθάνεται ότι τον αναγνωρίζετε και σέβαστε τις δυνατότητές του. Πρόκειται για ένα εξαιρετικό κίνητρο. Σκέφτονται ότι "το αφεντικό μου βλέπει κάτι σε μένα που αξίζει να ενδιαφερθεί, θα προσπαθήσω ακόμη περισσότερο". Όταν η καθοδήγηση τους βοηθά να προσδιορίσουν τη μακροπρόθεσμη πορεία της καριέρας τους, οι εργαζόμενοι εργάζονται πιο σκληρά και πιο γρήγορα για να επιτύχουν τον στόχο τους. Με άλλα λόγια, η καθοδήγηση αυξάνει την ικανοποίηση από την εργασία.

2. Η σχέση μέντορα αποφέρει μεγάλα οφέλη στους ίδιους τους μέντορες. Αντί να καθοδηγούν, οι διευθυντές μπορούν να τοποθετηθούν ως εταίροι. Η καθοδήγηση είναι ο ιδανικός χώρος για να οικοδομηθούν σχέσεις με τα μέλη της ομάδας, να ασκηθεί εποικοδομητική κριτική και να υποστηριχθούν οι εργαζόμενοι στην επαγγελματική τους ανάπτυξη. Αυτό επιτρέπει στους διευθυντές να ενισχύσουν την αίσθηση της ευθύνης. Τους επιτρέπει επίσης να είναι πιο δημιουργικοί με τους ρόλους τους, καθώς σκέφτονται νέους τρόπους για να εμπνεύσουν και να παρακινήσουν άλλους που βρίσκονται σε διαφορετικά σημεία της καριέρας τους.

3. Τέλος, ποια είναι τα οφέλη για την εταιρεία εάν συμπεριλάβει την καθοδήγηση στην κουλτούρα της; Οι οργανισμοί επωφελούνται περισσότερο. Το mentoring έχει αποδειχθεί ότι έχει πολλές συνέπειες. Στατιστικά, οι εργαζόμενοι υπό καθοδήγηση παρουσιάζουν υψηλότερη παραγωγικότητα και υψηλότερα επίπεδα δέσμευσης. Οι καλές ομαδικές σχέσεις ενισχύουν την παρακίνηση. Η σύνδεση των εργαζομένων με τους διευθυντές τους αυξάνει την αφοσίωσή τους στην εταιρεία, γεγονός που βελτιώνει το ποσοστό διατήρησής τους και κατά συνέπεια μειώνει το κόστος πρόσληψης και κατάρτισης. Το σωρευτικό αποτέλεσμα αυτών των παραγόντων είναι η υψηλότερη απόδοση. Αυτός είναι ο λόγος για τον οποίο οι εταιρείες πιστεύουν στο mentoring.

Αυτός είναι ο λόγος για τον οποίο η προπόνηση αποδίδει. Οι εταιρείες και οι ηγέτες που καθοδηγούν θα δουν διαρκή οφέλη.

Παρακολουθήστε αυτό το βίντεο για [τη σημασία του Coaching στον εργασιακό χώρο](#)

Μέρος 2: Συνεργατική επίλυση προβλημάτων και ενσυναίσθηση.

Η ενσυναίσθηση αποτελεί βασικό συστατικό της αποτελεσματικής ομαδικής εργασίας. Η απόσταση μπορεί να την καταστήσει πιο δύσκολη, καθώς οι πρόσωπο με πρόσωπο αλληλεπιδράσεις είναι οι καλύτερες για τη δημιουργία ενσυναίσθησης. Για να ληφθεί υπόψη αυτό το χάσμα είναι σημαντικό να διατηρούνται διάφορες επαληθεύσεις για να διατηρούνται παρόντα τα άλλα μέρη της ομάδας. Όπως συμβαίνει με την παραδοσιακή εργασία, είναι επίσης σημαντικό να προσέχετε τους ηλεκτρονικούς σας εργαζόμενους ως πρόσωπο εκτός των κοινών έργων. Το να τους γνωρίσετε λίγο είναι καλό για να είστε πιο παραγωγικοί. Ο Simon Sinek εξηγεί τη σημασία της ενσυναίσθησης για έναν ηγέτη σε ένα [βίντεο](#) διάρκειας 3 λεπτών.

Βήμα 1.- Εδώ έχετε 4 συμβουλές και 2 ασκήσεις για να ενισχύσετε την ενσυναίσθησή σας ως ηγέτης:

1. Φανταστείτε πώς θα ενεργούσε ένας ηγέτης με ενσυναίσθηση

Αυτό μπορεί να φαίνεται λίγο προφανές, αλλά είναι ένα από τα πιο σημαντικά πράγματα που πρέπει να κάνετε. Αφού αποκτήσουμε την εικόνα του πώς είναι ένας ηγέτης με ενσυναίσθηση, μπορούμε να αρχίσουμε να συμπεριφερόμαστε σαν τέτοιος.

2. Κρατήστε ημερολόγιο

Είμαστε προδιαγεγραμμένοι να ξεχνάμε τα συναισθήματα του παρελθόντος. Μπορούμε να θυμηθούμε αρκετά εύκολα τι κάναμε σε κάποιες επαγγελματικές στιγμές, αλλά μερικές φορές δεν θυμόμαστε τι νιώθαμε. Το να κρατάμε ένα αρχείο μπορεί να είναι χρήσιμο για το σκοπό αυτό.

3. Κάντε καλύτερες ερωτήσεις

Οι σωστές ερωτήσεις μπορούν να μας κάνουν πιο ενσυναισθητικούς. Φανταστείτε ότι μετά από μια σκληρή συνάντηση αισθάνεστε ότι ένας συνάδελφος φαίνεται ενοχλημένος. Αντί να τον ρωτήσετε "είσαι θυμωμένος;", θα μπορούσατε να ρωτήσετε "σε επηρεάζει αυτό;". Πρώτον, δεν θα προβάλλετε τις αντιλήψεις σας πάνω στο άτομο που ρωτήσατε και δεύτερον θα φανείστε πιο προσεκτικοί.

4. Ενσυναισθητική ακρόαση

Κάθε φορά που ακούτε τους συμπαίκτες σας πρέπει να ακούτε, να μην διακόπτετε και να αποφεύγετε να έχετε προκαθορισμένες ιδέες για τους ανθρώπους και για το τι πρόκειται να πουν.

5. Άσκηση ανταλλαγής θέσεων.

Αυτή η άσκηση θα απαιτήσει λίγο χρόνο, σκέψη, χαρτί και στυλό. Σκεφτείτε κάποια σύγκρουση που είχατε τις τελευταίες ημέρες. Στη συνέχεια, πάρτε ένα στυλό και γράψτε όλα τα συναισθήματα και τους προβληματισμούς που θυμάστε. Μετά από αυτό φανταστείτε ότι ένα άτομο με μεγάλη σοφία θα διαχειριζόταν την κατάσταση. Γράψτε σχετικά με αυτό αν θέλετε.

6. Εικόνα ενσυναίσθησης

Πάρτε μια φωτογραφία από μια εφημερίδα ή οποιαδήποτε άλλη πηγή από ένα άτομο. Τώρα, σε ένα κενό χαρτί γράψτε μια σειρά από ερωτήσεις σχετικά με το πρόσωπο αυτό. Στη συνέχεια, κοιτάζοντας τις φωτογραφίες θέτει αυτές τις ερωτήσεις.

Η ενσυναίσθηση κάνει την εργασία πολύ πιο εύκολη και αποτελεί βασικό καταλύτη στη συνεργατική εργασία. Η ομαδική εργασία είναι πάντα συνεργατική. Κάθε μέλος μιας ομάδας έχει κάποιες καλύτερες δεξιότητες και κάποιους τομείς στους οποίους είναι λιγότερο ικανοί. Η γνώση των δυνατοτήτων και των αδυναμιών κάθε ατόμου μιας ομάδας είναι το κλειδί για αυτό. Σε όλες αυτές τις διαδικασίες θα χρησιμοποιηθούν ψηφιακά εργαλεία και η διεπαφή αυτών των εργαλείων θα διαμορφώσει τις αλληλεπιδράσεις. Αλλά η κύρια δεξιότητα του συντονισμού των ανθρώπων με συνεργατικό τρόπο είναι η κοινωνική. Η προσπάθεια να δοθεί έμφαση μόνο στα εργαλεία που καθιστούν δυνατές αυτές τις διαδικασίες με απομακρυσμένο τρόπο δεν είναι η πιο έξυπνη προσέγγιση. Ένας καλός ηγέτης εικονικής ομάδας πρέπει να το γνωρίζει αυτό. Η γνώση των εργαλείων που καθιστούν αυτές τις διαδικασίες συνεργασίας είναι απαραίτητη, αλλά η εστίαση είναι οι άνθρωποι. Η κατανόησή τους. Να γνωρίζει τις ιδιαιτερότητές τους. Καμία ομάδα δεν είναι ίδια. Και σε αυτό το έργο η ενσυναίσθηση είναι το κλειδί. Επίσης, η εμπλοκή των μελών της ομάδας σας σε αυτές τις δυναμικές, είναι πραγματικά σημαντική. Το να

εργαστείτε για να κάνετε αυτές τις δυναμικές πιο ευέλικτες και να αφήσετε τους ανθρώπους να εμπλακούν είναι θεμελιώδους σημασίας.

Βήμα 2.- Ο τρόπος άσκησης μιας χρήσιμης κριτικής

Η κριτική των εργαζομένων μπορεί να είναι πολύ χρήσιμη και σημαντική, αλλά πολλοί διευθυντές δεν είναι εκπαιδευμένοι σε αυτόν τον τομέα. Για να βελτιώσετε τις ικανότητές σας στην κριτική και την προβολή σας ως προπονητής, ακολουθήστε τις παρακάτω πέντε κατευθυντήριες γραμμές.

1. **Η κριτική πρέπει να είναι συγκεκριμένη.** Αντί για γενικά σχόλια όπως: "Σήμερα το πρωί, ο πελάτης μίλησε με πολύ καλά λόγια για εσάς." Αυτή η στρατηγική παρακολούθησης λειτουργεί. Ο υπάλληλος άλλαξε τη συμπεριφορά του και το αποτέλεσμα ήταν η ικανοποίηση του πελάτη. Να είστε συγκεκριμένοι και να τονίζετε τη σημασία της συμπεριφοράς.
2. **Η κριτική πρέπει να είναι έγκαιρη.** Αν είναι Οκτώβριος και ο εργαζόμενος έχει επιτύχει ένα επίτευγμα, μην περιμένετε μέχρι την αξιολόγηση του Δεκεμβρίου για να του το πείτε. Πρέπει να γνωρίζει ότι εσείς, ο διευθυντής και ο προπονητής, είστε ενήμεροι για το τι συμβαίνει. Γιορτάστε μαζί με τους υπαλλήλους ή καθοδηγήστε τους να εφαρμόσουν άμεσες βελτιώσεις.
3. **Η κριτική πρέπει να έχει σκοπό.** Η κριτική που ασκείτε θα πρέπει να εστιάζει στο να βοηθήσει τον εργαζόμενο να εξελιχθεί, να βελτιωθεί ή να προοδεύσει. πριν κάνετε προτάσεις ή εποικοδομητική κριτική. Για παράδειγμα, "Σας το ανακοινώνω αυτό επειδή θέλω να βελτιώσετε τα στοιχεία των πωλήσεών σας και πιστεύω ότι με αυτή την προσαρμογή μπορείτε να το πετύχετε". Αυτή η προσέγγιση καθιστά σαφές στον εργαζόμενο ότι νοιάζεστε γι' αυτόν και τους στόχους του και ότι θέλετε να τον βοηθήσετε, οπότε θα λάβει το μήνυμά σας με πολύ διαφορετικό τρόπο.
4. **Να είστε διακριτικοί στην κριτική σας.** Δεν είναι ποτέ εύκολο να ασκείτε αρνητική κριτική, αλλά αν δεν ξέρετε τι πρέπει να αλλάξει, ο εργαζόμενος δεν πρόκειται να βελτιωθεί. Θυμηθείτε να δίνετε έμφαση στην προβληματική συμπεριφορά ή κατάσταση και όχι να υπονοείτε ότι κάποιος είναι κακός άνθρωπος. Μην αφήνετε τα συναισθήματά σας να βγαίνουν προς τα έξω και προσέξτε την επιλογή των λέξεών σας.
5. **Τέλος, πρέπει να δοθεί συνέχεια στις κριτικές.** Για το καλό της συμβουλευτικής σχέσης, η κριτική πρέπει να αποτελεί τακτικό μέρος των συζητήσεων και όχι ένα μεμονωμένο γεγονός.

Εάν ασκείτε συγκεκριμένη, έγκαιρη και διακριτική κριτική, οι εργαζόμενοι θα αναπτύξουν τις δεξιότητες που χρειάζονται για να προωθήσουν την καριέρα τους πιο γρήγορα.

Μέρος 3: Προσαρμοστικότητα

Η παραδοσιακή προσέγγιση της εργασίας του Ford, όπου κάθε εργαζόμενος είχε ένα συγκεκριμένο προφίλ και ένα επαναλαμβανόμενο σύνολο προκαθορισμένων καθηκόντων, έχει αλλάξει για πάντα. Αυτό είναι πιο εμφανές στην απομακρυσμένη εργασία. Οι ηλεκτρονικοί εργαζόμενοι έπρεπε

να προσαρμοστούν σε νέα σενάρια εργασίας. Προσαρμογή σημαίνει εκμάθηση νέων πραγμάτων. Τέσσερις βασικές πτυχές για την προώθηση της προσαρμοστικότητάς σας είναι οι ακόλουθες:

1) Μαθαίνοντας από τους άλλους

Η μάθηση είναι πάντα μια συλλογική δράση. Μαθαίνουμε από τους άλλους. Η συνεργασία με κάποιον που διαπρέπει σε κάποια δεξιότητα είναι μια μεγάλη ευκαιρία να μάθουμε από αυτόν. Μπορείτε να κρατάτε σημειώσεις για το πώς φτιάχνουν τα πράγματα ή ακόμα και να τους ρωτάτε απευθείας. Με αυτόν τον τρόπο, μπορείτε επίσης να καθοδηγείτε τους ανθρώπους με βάση τις δικές σας καλύτερες ικανότητες. Το να καθοδηγείτε ανθρώπους με αυτούς τους τρόπους είναι σπουδαίο για να προωθήσετε τις ικανότητές σας ως επικεφαλής ομάδας.

2) Βρίσκοντας το θετικό

Οι αυτοεκπληρούμενες προφητείες συμβαίνουν. Κυρίως με κακές. Το να είμαστε απαισιόδοχοι για μια εργασία που περιλαμβάνει δεξιότητες τις οποίες δεν κατέχουμε μπορεί να μας οδηγήσει στην αποτυχία. Αν δεν υπερέχουμε σε μια δεξιότητα πρέπει να προχωρήσουμε βήμα προς βήμα. Μπορεί να είναι αργό, αλλά το να είμαστε αισιόδοχοι ότι μπορούμε να καταφέρουμε να ολοκληρώσουμε πλήρως αυτές τις δεξιότητες μπορεί να μας βοηθήσει να κάνουμε το δρόμο σταθερά. Η αισιοδοξία από μόνη της δεν θα κάνει τίποτα, αλλά μπορεί να μας βοηθήσει να προχωρήσουμε στη διαδικασία να κάνουμε κάτι καινούργιο.

3) Να έχετε τη θέληση να κάνετε λάθη

Συμβαίνουν λάθη. Θα συμβούν. Αυτά είναι προγραμματισμένα. Μη φοβάστε να κάνετε λάθη, ενώ καλλιεργείτε μια νέα δεξιότητα.

4) Κάντε ερωτήσεις

Μερικές φορές οι άνθρωποι φοβούνται να κάνουν ερωτήσεις. Οι άνθρωποι φοβούνται να φανούν αμφίβολοι στο χώρο εργασίας. Το να κάνετε ερωτήσεις, είναι πάντα ένας καλός τρόπος για να προσαρμοστείτε σε νέα καθήκοντα και συνθήκες.

Μέρος 4: Καθορισμός στόχων για την ανάπτυξη των δεξιοτήτων του εξ αποστάσεως εργαζομένου

Η σχέση καθοδήγησης θα πρέπει να αποσκοπεί στην ενίσχυση των δεξιοτήτων του εργαζομένου, στη βελτίωση της απόδοσής του και στην προετοιμασία του να εργαστεί σε διαφορετικό επίπεδο του οργανογράμματος. Η μετρήσιμη πτυχή είναι ουσιαστική.

Βήμα 1.- Για να πετύχετε τον καθορισμό στόχων, ακολουθούν τέσσερις στρατηγικές που μπορείτε να εφαρμόσετε στην πράξη:

1. Οι εργαζόμενοι πρέπει να συμμετέχουν στη διαδικασία. Εάν ο προπονητής θέτει στόχους χωρίς τη συμβολή του εργαζομένου, θα είναι δύσκολο για τον εργαζόμενο να δεσμευτεί. Εάν ο εργαζόμενος συμμετέχει στον καθορισμό των στόχων, θα νιώσει μεγαλύτερη αίσθηση ευθύνης για την επίτευξή τους. Αν ο εργαζόμενος καθορίσει τι είναι εφικτό, ορίσει ενδιάμεσες ημερομηνίες και προοδευτικούς βραχυπρόθεσμους και μακροπρόθεσμους στόχους, θα έχει περισσότερα κίνητρα.

2. Μια από τις καλύτερες τεχνικές για να επιτύχουν οι εργαζόμενοι τους στόχους τους είναι να τους συνδέσουν με τους στόχους του τμήματος ή της εταιρείας. Αν και με εξαιρέσεις, οι στόχοι καριέρας θα πρέπει να προσφέρουν μεγαλύτερη αξία στον οργανισμό.

3. Κρατήστε τη δέσμευση ζωντανή. Είναι δελεαστικό να τερματίσετε τη διαδικασία καθορισμού στόχων και να την αφήσετε ξεχασμένη μέχρι την επόμενη αξιολόγηση της απόδοσης, αλλά αυτό υπονομεύει τα οφέλη της σχέσης καθοδήγησης. Ο προπονητής θα πρέπει να σας ενημερώνει για την πρόοδο των εργαζομένων καθ' όλη τη διάρκεια του έτους, μπορείτε να εξατομικεύσετε τη συζήτηση, να τους βοηθήσετε να ενσωματώσουν τα νέα ευρήματα και να αναλύσουν τα αποτελέσματα της απόδοσής τους. Με αυτή την ενημερωμένη καθοδήγηση, οι εργαζόμενοι λαμβάνουν αυτό που χρειάζονται.

4. Να είστε ευέλικτοι όσον αφορά τους στόχους προσανατολισμού. Οι καταστάσεις αλλάζουν και προκύπτουν ευκαιρίες, και είναι στο χέρι σας να καθορίσετε αν είναι σχετικό ή απαραίτητο να τροποποιήσετε τους στόχους των εργαζομένων. Το να είστε υπερβολικά άκαμπτοι με στόχους που για κάποιο λόγο δεν είναι πλέον ρεαλιστικοί ή εφικτοί θα δημιουργήσει μόνο άγχος και ανησυχία στους εμπλεκόμενους. Τούτου λεχθέντος, η αλλαγή των στόχων θα πρέπει να είναι μια απόφαση συνεργασίας.

Εάν το μοντέλο καθορισμού στόχων σας είναι θετικό και στρατηγικό, θα μεταμορφώσετε τον τρόπο με τον οποίο οι εργαζόμενοί σας σκέφτονται για τη δέσμευσή τους στον οργανισμό, θα αυξήσετε τη δέσμευσή τους, την απόδοσή τους και τις δυνατότητές τους να συνεισφέρουν σε υψηλότερο επίπεδο κατά τη διάρκεια της καριέρας τους.



Πηγή: <https://www.leetsconsortium.com/how-to-set-goals-for-executive-coaching/>

Βήμα 2.- Ακούστε το ακόλουθο podcast για να μάθετε περισσότερα σχετικά με το πώς να προωθήσετε το coaching στον οργανισμό σας: [YouTube](#)

Βιβλιογραφία:

<https://www.prialto.com/blog/remote-work-skills>

https://www.mindtools.com/pages/article/newHTE_00.htm

<https://www2.deloitte.com/xe/en/insights/focus/technology-and-the-future-of-work/future-of-work-research-workplace-adaptability.html>

<https://www.roberthalf.co.nz/career-advice/career-development/adaptability-skills>

<https://coaching4good.com/how-to-develop-empathy/>

<https://positivepsychology.com/workplace-coaching/>

<https://www.leetsconsortium.com/how-to-set-goals-for-executive-coaching/>