



۳ چرخه معیوب که محیط‌های کاری مان را فلج می‌کنند!

می‌توانید هر فردی را در عرض ده دقیقه یا کمتر آموزش بدهید و در جهان پرمشغله امروز، قادر به مربی‌گری در ده دقیقه یا حتی کمتر خواهید بود.

مربی‌گری باید یک عمل روزمره و غیررسمی باشد، نه یک اتفاق دوره‌ای و رسمی با یک عنوان تشریفاتی مثل «حالا، زمان مربی‌گری است!»

تنها در صورتی می‌توانید یک عادت مربی‌گری موفق خلق کنید که مکانیسم‌های اثبات‌شده برای ایجاد و اعمال عادت‌های جدید را درک کنید و آن‌ها را به کار بگیرید.

اما چرا باید برای تغییر اوضاع، این همه سختی را به جان بخریم؟ چرا می‌خواهید یک عادت مربی‌گری ایجاد کنید؟

اساس مربی‌گری در کمک به دیگران و شکوفایی ظرفیت‌های بالقوه آن‌ها نهفته است؛ اما اطمینان دارم که:

تابه‌حال خودتان را به مفید بودن مقید کرده‌اید، اما این مفید بودن هنوز بر

مربی‌گری‌تان اعمال نشده است.

پس بیابید به این موضوع بپردازیم که چرا مربی‌گری کردن برای دیگران به شما کمک می‌کند؟ این کار به شما اجازه می‌دهد که کمتر به سختی کار کنید و تاثیرگذاری بیشتری داشته باشید. وقتی عادت مربی‌گری را می‌سازید، می‌توانید آسان‌تر از شر سه چرخه معیوب که محیط‌های کاری‌مان را فلج می‌کنند، خلاص شوید: خلق وابستگی بیش‌ازحد، احساس سلطه‌پذیری و قطع ارتباط.

چرخه ۱: خلق وابستگی بیش‌ازحد

ممکن است متوجه شده باشید که بخشی از یک تیم، بیش‌ازحد به شما وابسته هستند. در این حالت دو مشکل مضاعف وجود دارد؛ اول اینکه، کارکنانتان را طوری آموزش داده‌اید که بیش‌ازحد به شما وابسته شوند، شرایطی که باعث از دست دادن قدرتشان و فرسودگی شما می‌شود و سپس به خاطر اینکه در خلق این وابستگی آن‌قدر موفق بوده‌اید که حالا کارهای زیادی برای انجام دادن دارید، ممکن است ناخواسته مانع پیشرفت جمع بشوید. همه انگیزش و اشتیاقشان را از دست می‌دهند. هرچه بیشتر به افرادتان کمک کنید، انگار آن‌ها هم بیشتر به شما نیاز دارند. هرچه نیاز آن‌ها به کمک شما بیشتر باشد، باید زمان بیشتری را صرف کمک به آن‌ها کنید.

راهکار: خلق یک عادت مربی‌گری به تیمتان کمک می‌کند تا استقلال و سلطه‌جویی‌شان را افزایش بدهند و همین‌طور نیاز به مداخله و مسئولیت‌پذیری شما، کاری که مانع پیشرفت آن‌ها می‌شود، کمتر شده و در نتیجه روی پای خودشان بایستند.

چرخه ۲: سلطه‌پذیری

همین‌طور ممکن است به خاطر زیاد بودن کارهایی که برای انجام دادن دارید، دچار

احساس سلطه‌پذیری شوید. مهم نیست که بر تمام اصول بهره‌وری در جهان تسلط یافته باشید، منطق حکم می‌کند که هر چه سریع‌تر چاله‌ای را حفر کنید، جهان نیز سریع‌تر به جاری شدن سیل ادامه دهد. وقتی اولویت‌هایتان برای رشد و توسعه، شما را به این طرف و آن طرف، از این جلسه به آن جلسه می‌کشاند و مجبور می‌شوید کوهی از ایمیل‌ها را چک کنید، نه‌تنها از این وضعیت پریشان می‌شوید، بلکه تمرکزتان را هم از دست می‌دهید. هرچه بیشتر تمرکزتان را از دست بدهید، بیشتر احساس سلطه‌پذیری می‌کنید. هرچه بیشتر احساس سلطه‌پذیری کنید، تمرکزتان را بیشتر از دست خواهید داد.

راهکار: خلق یک عادت مربی‌گری به شما کمک می‌کند که تمرکزتان را دوباره به دست بیاورید، در نتیجه شما و تیمتان می‌توانید کارهایی را انجام دهید که ارزش و تأثیر واقعی دارند و در نهایت، می‌توانید زمان، انرژی و منابعتان را برای حل چالش‌های مهم هدایت کنید.

چرخه ۳: قطع ارتباط

در نهایت، ممکن است از کاری که واقعا اهمیت دارد، جدا شوید. هرچه بیشتر کارهایی را انجام بدهیم که هیچ هدف واقعی ندارند، انگیزش و مشارکتان کمتر خواهد شد. هرچه مشارکتان کمتر شود، احتمال اینکه بتوانیم کارهای بزرگی را پیدا کنیم و انجام دهیم، کمتر خواهد شد.

خلق عادت مربی‌گری به شما و تیمتان کمک می‌کند تا با کارهایی ارتباط برقرار کنید که نه‌تنها تأثیرگذارند، بلکه مفهوم هم دارند. مربی‌گری می‌تواند شهادت شما را برای خروج از شرایط آشنا و آسوده‌بخش تغذیه کند، می‌تواند به دیگران کمک کند که از تجربیاتشان درس بگیرند و می‌تواند به معنای واقعی کلمه، توانمندی‌های بالقوه افراد را افزایش داده و به تحقق آن‌ها کمک کند.

راهکار: باید با قیدوبندهای نا به‌جای کارهای یکنواخت و کناره‌گیری مبارزه کنید و

ایجاد یک عادت مربی‌گری روشی برای دستیابی به یک روش بهتر کار کردن است.

["message_box text_color="light]

منبع: کتاب «عادت مربی‌گری»

نویسنده: مایکل بانگی استانی

ناشر: نشر نوین

ترجمه: سمانه سیدی

message_box] /]