مربی‌گری (COACHING)

**مربی‌گری چیست؟**

مربی‌گری به معنای سئوال کردن به جای نصیحت کردن جواب دادن و یا ارائه ی راه حل است. مربی‌گری یک ویژگی ضروری است که باید مدیران سازمان آن را داشته باشند.  هدف از مربی‌گری مدیریت و بهبود عملکرد کارکنان از طریق هدایت آنها جهت انجام کارها توسط رشد خودشان و رسیدن به اهداف خود و سازمان از طریق جمعی‌سازی اهداف در کارکنان است. درواقع این واژه‌ی مربی‌گر یکی از مفاهیم به نسبت جدید در مدیریت کارکنان است. یک مربی کسی است كه به کارکنان خود كمك مي كند تا چيزي را ياد بگيرد كه در حالت معمول فرد آموزش گیرنده، آهسته تر و نامطلوب‌تر ياد مي گرفت، يا اصلاً ياد نمي گرفت



**ویژگی‌های مربی**

ویژگی‌های مدیر به عنوان مربی شامل دیدگاه عینی نسبت به اهداف کارکنان، کمک به کارکنان جهت یادگیری و یا پیشگیری از اشتباهاتی که در کار انجام داده‌اند، آموزش داشتن یک رویکرد مثبت نسبت به مسائل مختلف و... می‌باشد.

**12 راه اثربخش برای مربی‌گری کارکنان**

درواقعیت، همانطور که مربی‌گری در زمین بازی و جاهای دیگر دارای اهمیت است، در محل کار هم دارای ارزش و اهمیت است. پتانسیل کارمندان وقتی به حداکثر خود می‌رسدکه مدیران گروه‌های خود را در موقعیتی قرار می‌دهند و چالش‌هایی را برای آنها ایجاد می‌کنند که بتوانند موفق شوند و به آنها در پیشرفت مهارتهای جدید کمک کنند. مدیران عالی روابط صریح و صادقانه را با کارمندان خود تقویت می کنند که باعث ایجاد انگیزه و درگیری مثبت آنها می شوند. راه‌های اثربخش مربی‌گری کارکنان عبارتند از:

1. به طور مداوم به کارمندان خود بازخورد دهید
2. ایجاد یک گروه بازخوردی
3. هل دادن کارمندان به مرزهای قابل دستیابیشان
4. دید باز نسبت به ایده‌های کارمندان خود داشته باشید
5. کارمندان خود را تشویق کنید که از دیگران بیاموزند
6. نظر کارمندان خود را جویا باشید
7. اعتماد به نفس را در کارمندان خود ایجاد کنید
8. کار کارمندان خود را به جای آنها انجام ندهید!
9. شکست‌ها را تحمل کنید
10. هرازگاهی کارمندان خود را به رسمیت بشناسید و از آنها قدردانی کنید
11. نقشه‌ی مخصوص اهداف سازمان را ایجاد کنید
12. بپرسید چه کمکی از دست شما برمی‌آید

**تاکتیک اصلی مربی‌گری**

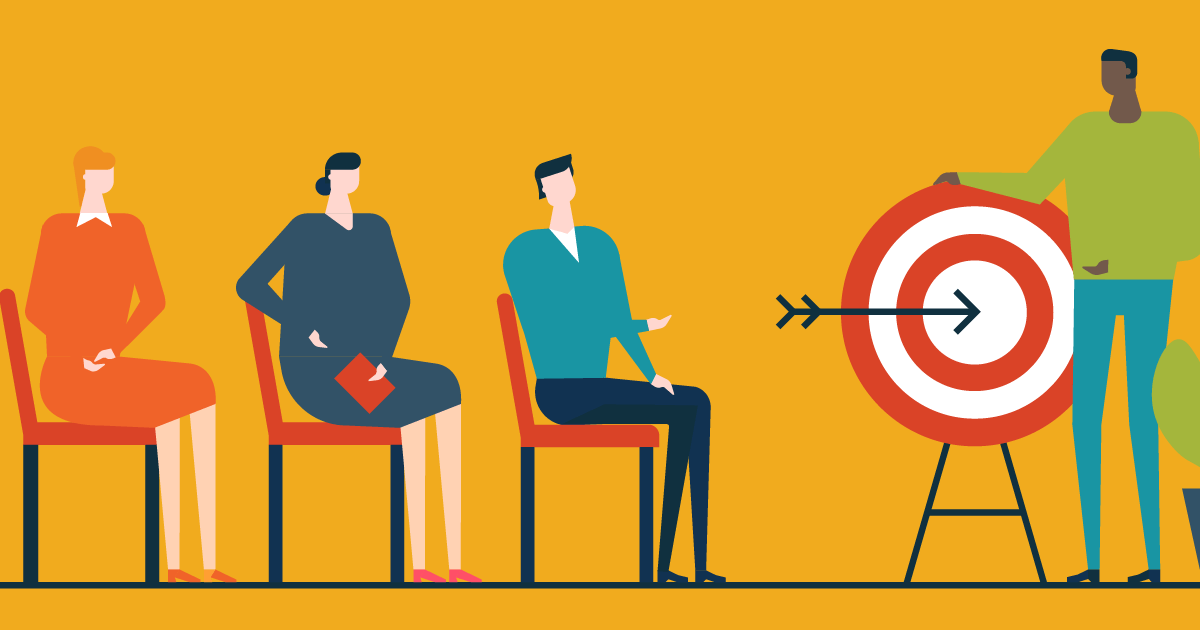
1) در مورد تجربيات گذشته‌ی کاری کارمند از او سوال كنيد و بپرسيد كه کارمند چه درسي مي‌تواند از آن ها بگیرد. با شيوه تفكر بسته و محدود، چالش كنيد و عملكرد و كار خوب کارمند را تشویق کنید تا عزت نفس وي تقويت شود.

2) سوالات بومرنگي: يك سوال آموزش گيرنده را به خود او برگردانيد مثال: ”سوال خوبي است. شما در اين موقعيت چه مي كرديد؟”

3) هنگام جستجو راه حل های مختلف لازم است موقعیت یا «چارچوبی» را در نظر بگیرید که بتوانید مسئله را از یک منظر متفاوت بررسی کنید. یا می توانید از نیروی خلاقیت خود استفاده کنید تا بتوانید کارکنان را در جهت توسعه چارچوب هایی که مشوق تفکر خلاق و حلال مشکلات هستند یاری دهید و آنها را ترغیب کنید.

**اهمیت مهارت‌های مربی‌گری در مدیریت**

هنگامی که مدیران یاد می‌گیرند که چگونه مربی‌گری کنند و بتوانند با کارکنان خود ارتباط درست و مناسب برقرار کنند، آن وقت است که می‌توان گفت آن مدیر دارای کفایت و شایستگی رهبری‌ای است که درواقع مدیر با رهبری کردن می‌تواند افراد یا به طور کلی تیم‌ها را به انجام وظایف مربوطه به صورت کارآمد و اثربخش وادارد.



**مزایای استفاده از مربی‌گری در مدیریت**

استفاده از مربی‌گری در سازمانها باعث تاثیرات بسیاری شده است. از جمله مزایای استفاده از مربی‌گری:

1. توافق‌نامه‌های آگاهانه: ایجاد یک رابطه‌ی قوی با اعضای گروه
2. دید رهبری-مربی‌گری: توسعه‌ی کفایت، ظرفیت و توانمندی اعضای گروه
3. اعتماد: ایجاد یک محیط و فضای حمایتی و چالشی برای کارکنان
4. گوش دادن دائم: ارتقای ارتباطات، همکاری و همدلی بین مدیر و کارمند
5. اهداف انرژی ‌بخش و انگیزه ‌دهنده: ایجاد و توسعه‌ی گروه‌هایی با اعضای متناسب اهداف سازمانی و یکی کردن اهداف فردی و سازمانی
6. و...

**سخن آخر**

اگر مربی‌گری در سازمان‌ها به صورت یک عادت شکل‎‌گیرد، می‌تواند موجب ارتقای ظرفیت، هدفمندی و توانمندی هم در مدیران و هم در کارمندان شود و همین‌طور اعتبار یک سازمان برای جذب و استخدام کارکنان می‌تواند به نحوه مربی‌گری آنها باشد زیرا این ویژگی حرفه‌ای بودن و توانایی رهبری مدیران عالی سازمان را نمایان می‌کنند.