

مربی‌گری (COACHING)

مربی‌گری چیست؟

مربی‌گری به معنای سؤال 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 جمع‌سازی اهداف در کارکنان است. درواقع این واژه‌ی مربی‌گری یکی از مفاهیم به نسبت جدید در مدیریت کارکنان است. یک مربی کسی است که به کارکنان خود کمک می‌کند تا چیزی را یاد بگیرد که در حالت معمول فرد آموزش گیرنده، آهسته تر و نامطلوب‌تر یاد می‌گرفت، یا اصلاً یاد نمی‌گرفت



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.

۱۲ 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 می‌رسد که 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 می‌کنند که باعث ایجاد انگیزه و درگیری مثبت آنها می‌شوند. راه‌های اثربخش مربی‌گری کارکنان عبارتند از:

- ۱) به طور مداوم به کارمندان خود بازخورد دهید
- ۲) ایجاد یک گروه بازخوردی
- ۳) هل دادن کارمندان به مرزهای قابل دستیابیشان
- ۴) دید باز نسبت به ایده‌های کارمندان خود داشته باشید
- ۵) کارمندان خود را تشویق کنید که از دیگران بیاموزند
- ۶) نظر کارمندان خود را جویا باشید
- ۷) اعتماد به نفس را در کارمندان خود ایجاد کنید
- ۸) کار کارمندان خود را به جای آنها انجام ندهید!
- ۹) شکست‌ها را تحمل کنید
- ۱۰) هرازگاهی کارمندان خود را به رسمیت بشناسید و از آنها قدردانی کنید
- ۱۱) نقشه‌ی مخصوص اهداف سازمان را ایجاد کنید
- ۱۲) بپرسید چه کمکی از دست شما برمی‌آید

تاکتیک اصلی مربی‌گری

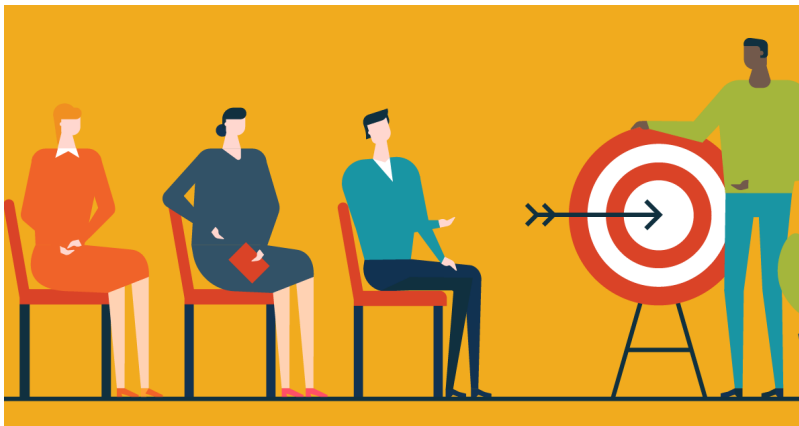
۱) در مورد تجربیات گذشته‌ی کاری کارمند از او سوال کنید و بپرسید که کارمند چه درسی می‌تواند از آن‌ها بگیرد. با شیوه تفکر بسته و محدود، چالش کنید و عملکرد و کار خوب کارمند را تشویق کنید تا عزت نفس وی تقویت شود.

۲) سوالات بومرنگی: یک سوال آموزش گیرنده را به خود او برگردانید مثال: ”سوال خوبی است. شما در این موقعیت چه می‌کردید؟“

۳) 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 مهارت های مربی گری در مدیریت

هنگامی که مدیران یاد می گیرند که چگونه مربی گری کنند و بتوانند با کارکنان خود ارتباط درست و مناسب برقرار کنند، آن وقت است که می توان گفت آن مدیر دارای کفایت و شایستگی رهبری ای است که در واقع مدیر با رهبری کردن می تواند افراد یا به طور کلی تیم ها را به انجام وظایف مربوطه به صورت کارآمد و اثربخش وادارد.



مزایای استفاده از مربی گری در مدیریت

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

- ۱) توافق نامه های آگاهانه: ایجاد یک رابطه ی قوی با اعضای گروه
- ۲) دید رهبری-مربی گری: توسعه ی کفایت، ظرفیت و توانمندی اعضای گروه
- ۳) اعتماد: ایجاد یک محیط و فضای حمایتی و چالشی برای کارکنان
- ۴) گوش دادن دائم: ارتقای ارتباطات، همکاری و همدلی بین مدیر و کارمند
- ۵) اهداف انرژی بخش و انگیزه دهنده: ایجاد و توسعه ی گروه هایی با اعضای متناسب اهداف سازمانی و یکی کردن اهداف فردی و سازمانی

(۶) و...

سخن آخر

اگر مربی‌گری در سازمان‌ها به صورت یک عادت شکل گیرد، 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.