

# فراکوچ - مرکز آموزش کوچینگ ایران

مرکز آموزش کوچینگ ایران

## چگونه یک مدیر در نقش کوچ ظاهر می شود؟

### مدیر در نقش کوچ

میلر سه پیشنهاد برای تغییر روش کسب و کار به سازمان‌ها ارائه می‌کند، که عبارتند از:

#### ۱. تغییر دادن الگوهای فکری:

تشویق کردن مدیران برای این‌که الگوی مربی‌گری را بخشی از شغل خود بدانند و به آن به عنوان یک تهدید نگاه نکنند.

تجربه میلر در همکاری با یکی از رهبران در حوزه مالی به این شرح است: "بیل یکی از مدیرانی بود که به خاطر تلاش برای توسعه‌ی افرادش، شناخته شده بود. او در این کار به خوبی عمل می‌کرد و دقیقاً می‌دانست چه میزان زمان نیاز دارد تا فرد تحت سرپرستی او، مهارت‌های لازم را کسب کند و توسط شرکت برای ارتقاء به موقعیت‌های بهتر و مناسب‌تر انتخاب شود.

بیل از این‌که افرادش ارتقاء می‌یافتند، به شدت شگفت زده می‌شد و به آن به عنوان میراث خود می‌نگریست. او بدون هیچ واژه و ترسی برای رشد و توسعه کارمندان تلاش می‌کرد و این فعالیت او باعث شده بود که بیل به یک رهبر ارزشمند تبدیل شود."

#### ۲. مدل رفتار مربی‌گونه:

در صورتی که سازمان‌ها بخواهند، مدیران خط تولید، رفتاری مربی‌گونه داشته باشند و آن را در سازمان ترویج دهند، یکی از راه‌کارها، تشویق مدیران مافوق آن‌ها به رفتار کردن بر مبنای الگوی مربی‌گری است.

اگر مدیران ارشد به خوبی، مفهوم مربی‌گری در سازمان را درک کرده باشند و آن را به عنوان شیوه‌ی مدیریت خود به کار گیرند، مدیران زیر دست آن‌ها به صورت فعالانه پیشرفت خواهند کرد. و قادر خواهند بود تیم‌های کاری را که تحت سرپرستی دارند، به خوبی مربی‌گری کنند.

یکی از تجارب آموزشی معمول در برنامه آموزشی مربی‌گری بلانچارد تا به امروز، این بوده است که مدیرانی که تحت شیوه‌ی مربی‌گری سرپرستی و مدیریت شده‌اند، علاقه‌مند به استفاده از این روش در کار با دیگران بوده‌اند. افرادی که خود شیوه‌ی مربی‌گری در مدیریت را تجربه کرده‌اند، خود نیز همان رفتار مربی‌گونه را در برخورد با افراد تیمشان خواهند داشت. اعضای تیم نیز، همیشه به طور باور نکردنی، راضی و سپاس‌گذار هستند.

#### ۳. فراهم کردن مشوق‌هایی برای مدیران جهت توسعه کارکنانشان:

مربی‌گری، بر کارگران پایین‌ترین سطح سازمان، از طریق بهبود روحیه، کارآیی و بهره‌وری‌شان، تأثیرگذار است. همان‌طور که مدیران از نظر توانایی در دستیابی به اهداف سازمان، مورد توجه و ارزیابی قرار می‌گیرند، باید از نظر توانایی در توسعه و بهبود افرادشان نیز مورد توجه و ارزیابی و هم‌چنین تشویق قرار گیرند.

مدیرانی که به توسعه‌ی افرادشان کمک می‌کنند، در واقع به پرورش رهبران در سازمان کمک می‌کنند. بسیاری از شرکت‌ها می‌دانند که در ۳ تا ۵ سال آینده با مشکل نبود و یا کمبود رهبر در سازمانشان روبه‌رو خواهند شد. در این صورت هر کسی که بتواند به توسعه کارکنان کمک کند، فردی ارزشمند است و می‌تواند گزینه‌ای موفق برای رهبری باشد.