

التدريب: الأسس

obeykandl.com

ما هو التدريب؟



obeykandl.com

«أنت لا تستطيع أن تعلم شخصاً أي شيء».

فكل ما تستطيع فعله أن تساعد على اكتشاف ذلك في داخل نفسه»

Galileo Galilei

ماذا تعني كلمة التدريب في عالم الإدارة؟ إن المدير الذي يقوم بدور المدرب يساعد المتدرب في الوصول إلى هدف معين ولكن ثمة عناصر خاصة للتدريب في عالم الأعمال لا يستخدمها مدرب كرة القدم ولا مدرب الغناء.

ما هو التدريب، وما هو ليس تدريباً؟

أنت مدعو، من حيث كونك مديراً، للتعامل مع الأفراد بصفات عديدة مختلفة، وأحد هذه الأدوار دورك كمدرب لهم. فالتدريب فرصة تتيح لك الإسهام في تنمية قدرات شخص آخر. والتدريب شراكة بين شخصين يقدم كل منهما ما لديه من معرفة وخبرات وذلك بهدف تعزيز إمكانات المتدرب ومساعدته في تحقيق أهدافه.

ولأن التدريب يقوم على اتفاق مشترك فهو لا يلائم كل

موقف. لذلك فإن المزيد من التدخل المباشر من المدير
مطلوب في الحالات التالية:

■ عندما يحتاج موظف جديد تنقصه الخبرة إلى توجيه
واضح وصريح في مهمة يعهد بها إليه.

التدريب هو:

■ وسيلة للتعلم والتنمية.

■ إرشاد شخص ما نحو أهدافه.

■ تبادل في الخبرات والآراء للتوصل إلى نتائج متفق عليها.

والتدريب ليس ...

■ فرصة لتصويب سلوكيات شخص ما أو أفعاله.

■ توجيه شخص ما للقيام بأفعال معينة للوصول إلى الأهداف.

■ أن تكون الخبير أو المشرف الذي لديه الإجابات كلها.

المصدر: بتصريف من Interaction Associates, Inc.

■ عندما يخالف أحد المواطنين سياسة الشركة أو القيم

المؤسسية.

■ عندما لا يظهر أي تحسن في الأداء بعد جلسات عديدة للتدريب.

«التدريب الجيد يجتنب الاستغلال والإكراه. ويسأل عما هو صواب، وما الذي يفيد».

- ستان هوستاد، مدرب في الأداء وقائد في مجموعة PTM

التدريب الهادف

أنت تدرّب أو تطلب التدريب عندما تعتقد أن التعاون مع الآخرين يؤدي إلى أداء أفضل. ومن خلال التدريب أنت تساعد الآخرين فيما يأتي:

■ تعزيز مكامن القوة عند الأفراد (مثل ذلك، البناء على المهارات التحليلية).

■ في التغلب على عقبات شخصية (مثل ذلك: معالجة الخوف من إلقاء خطاب أمام الجمهور).

■ في التوصل إلى إمكاناتهم الكاملة من خلال التعلم المستمر (مثل ذلك: تعلم استخدام الإنترنت في بحوث الأعمال).

■ بناء مهارات واختصاصات جديدة لكي يصبحوا أكثر

فاعلية (مثال ذلك: تطوير مهارات في الاتصالات المتطورة).

■ إعدادهم لمسؤوليات جديدة (مثال ذلك: اكتساب مهارة قيادية).

■ إدارة أنفسهم (مثال ذلك: اكتشاف الوسائل لتحسين طريقة استخدام الوقت).

■ توضيح أهداف الأداء والعمل في هذا السبيل (مثال ذلك: تعلم كيفية وضع أهداف واقعية).

■ رفع سوية الرضا بالعمل والتحفيز.

بيد أن فوائد التدريب قد تتعدى المتدرب الفرد لتشمل دعماً لفريق عملك وللمؤسسة ذاتها، وذلك من خلال:

■ تحسين علاقة العمل بين المدير ومرؤوسيه المباشرين.

■ تطوير فرق عمل أكثر إنتاجية.

■ استخدام الموارد المؤسسية على نحو أكثر فاعلية.

متى ينبغي أن يحدث التدريب؟

خلافًا لما هو الحال عند تحديد الأهداف ومراجعة الأداء، وهما عملاً يحدثان عادة سنوياً أو كل ثلاثة أشهر، فإن التدريب عمل متواصل ويحدث كلما سنحت الفرصة له أو نشأت حاجة له.

وقد يضع المرء لنفسه في بعض الأحيان برنامجاً لجلسات تدريبية بخصوص مواقف معينة. لكنه في أغلب الأحوال، يقوم بعمل تدريبي بصورة غير رسمية من خلال تفاعله الشخصي مع المرؤوسين المباشرين والزملاء الأقران عبر الهاتف أو من خلال البريد الإلكتروني.

معلومة مهمة: استفد من كل فرصة – وقم بالتدريب عندما يطلب الآخرون ذلك.
