**نموذج GROW**

**تعليم وتوجيه  الآخرين  لتحسين أدائهم**

دكتور

عبدالرحيم محمد

**أحد الأدوار الرئيسية  للقائد هو تدريب أعضاء الفريق  لتكون  إنجازهم بشكل أفضل.  فأنت  كمعلم أو مستشار ( Coach or mentor )  تساعد أعضاء فريقك  على حل المشكلات، وصناعة قرارات جيدة،  وتعلم مهارات جديدة أو التقدم في أدوارهم أو مجالهم الوظيفي.**

**وعلى الرغم من أن بعض القادة   محظوظون بشكل  كاف بحصولهم على تدريب  في مجال تنمية المهارات ولكن  البعض الآخر لا يحصل على هذا التدريب ، إذا عليهم تطوير هؤلاء بأنفسهم.**

**في البداية هذا قد يثير القلق  عند البعض ولكن لو  طورت نفسك ببعض الأساليب سوف تجد الفرصة للتدريب والتعلم  لكي تثق في موهبتك، وسوف تكون مدربا ممتازا، وهنا تستطيع أن تعزز وتحسن أداء فريقك.**

أحد المداخل التي تساعد في هذا هو نموذج GROW  وهى اختصار  للكلمات Goal – Current reality – Options – Will.  هذا النموذج هو إطار بسيط  لعملية التدريب والتوجيه .

هذا النموذج عبارة عن خطة يجب أن تستخدمها .  أولا ساعد أعضاء فريقك  أن يقرروا إلى أين هم ذاهبون ( Goal)  وقيم أين هم الآن ( Their Current Reality )  بعد ذلك حدد الطرق المختلفة ( the Options)  لتحقيق الرحلة.  والخطوة الأخيرة  حدد الإرادة  والالتزام (Will).  اجعل فريقك  ملتزما بتنفيذ هذه الرحلة  وكن مستعدا للظروف والعقبات  التي  تواجههم في الطريق

**النصيحة الأولى: إعرف دورك  Know Your Own Role**

**في التطبيق التقليدي لنموذج GROW يفترض  أن المدرب  ليس خبيرا  في  مواقف "العملاء " وعلى هذا عليه أن يتصرف  كمسهل  يساعد العملاء  في اختيار أفضل الخيارات  ولكن لا يقدم لهم النصيحة  أو يوجههم.**

ومع ذلك  يدرب القائد  أعضاء فريقه   بتصرفه  كمعلم لهم ، وكقائد يكون لديه  بعض المعلومات من الخبرة لكي  يقدمها. ويكون من مهامه التوجيه لأفضل الخيارات للمنظمة،  والاعتراض على الخيارات الضارة.

**كيف تستخدم هذه الأداة: How To Use the Tool**

استخدم الخطوات التالية لتصميم جلسة التجريب

**1-     حدد الهدف *Establish the Goal:***

أولا: مع  أعضاء فريقك  يجب أن تحدد الأهداف أو النتائج المطلوب تحقيقها وتتفق عليها.  يجب ان تساعد أعضاء فريقك  على  أن يكون الهدف محدد وقابل للقياس وواقعي وقابل للتحقيق ومحدد بزمن.

 عندما تقوم بذلك  يجب أن تسأل الأسئلة التالية:

* كيف تعرف أنك حققت الهدف؟
* كيف تعرف أن المشكلة  تم حلها؟

2-     **افحص الوضع الراهن *Examine Current Reality:***

3-     اسأل أعضاء فريقك  لكي يصفوا الوضع الراهن.  وهذه خطوة مهمة.  في كثير من الأحيان يحال الناس حل المشكلة بدون ان يأخذوا في الاعتبار  أين نقطة البداية  وغالبا ما يفقدون بعض المعلومات  التي يتم الحاجة إليها  لحل المشكلة بكفاءة.

 وعندما يخبرك أعضاء الفريق بالوضع الراهن  فإن الحل ربما يبدأ في الظهور.

ويجب طرح هذه الأسئلة:

* ماذا يحدث الآن؟
* ماذا ومتى ومن وكيف
* ما هو تأثير أو نتيجة ذلك ؟

**4-     إكتشف الخيارات *Explore the Options***

بمجرد أنك وأعضاء فريقك   اكتشفت الوضع الراهن  يكون  الوقت قد حان لتحديد الخيارات  لحل المشكلات. ساعد فريقك  للوصول إلى بدائل  وناقشها معهم.  باستخدام كل الوسائل قدم اقتراحاتك  ولكن دع أعضاء فريقك  يعرضوا مقترحاتهم أولا ومناقشتها.  وهناك بعض الأسئلة  تستخدم في تحديد البدائل:

* ما ذا يمكن ان تفعل ؟
* ماذا لو انتهت هذه القيود؟
* ما  هى النقاط الإيجابية والسلبية  في كل بديل؟
* ما هى العوامل التي ستستخدمها  تقيم البدائل؟

5-     **حدد الإرادة *Establish the Will:***

بعد فحص الوضع الراهن وتحديد البدائل  يجب أن يكون لدى اعضاء فريقك فكرة جيدة  حول كيفية إنجاز الهدف.  هذا عظيم ولكن  قد لا يكون كافيا  ولذلك الخطوة الأخيرة  التي تقوم بها كمدرب  أن تجعل أعضاء فريقك يلتزمون ويتعهدون بخطة تنفيذية محددة. وفي القيام بذلك  عليك ان تساعد أعضاء  فريقك  أن يحددوا إرادتهم ودافعيتهم،.

 وهناك بعض الأسئلة المفيدة في ذلك وهى:

* ماذا سوف تفعل الأن ومتى؟
* ما الذي يمكن أن يمنعك من التقدم نحو الهدف؟
* كيف تتغلب على ذلك؟
* هل هذا مرتبط بهدفك؟
* كيف يحقق هذا الخيار نجاح هدفك؟
* ماذا ستفعل؟

**النصيحة الثالثة: اسأل أسئلة عظيمة واستمع جيدا Ask Great Questions and Listen Well**

**أفضل أهم مهارتين في المدرب  القدرة على طرح الأسئلة  والاستماع الفعال .  لا تسأل اسئلة مغلقة  مثل هل هذا يسبب مشكلة؟  ولكن اسأل  أسئلة مفتوحة**  ما هو تأثير ذلك على  المؤسسة؟

استمع جيدا واجعل عميلك  يتحدث اكثر . تذكر  أن الصمت وقت قيم للتفكير ، أنت لا تمتلك دائما أن تملأ الصمت بالسؤال التالي.

**النصيحة الثانية:  مارس التدريب بنفسك Practice by Coaching Yourself**

أفضل طريقة للتدريب  استخدام النموذج  لتحديد  التحديات  والقضايا التي تواجهك.  عندما تواجه بشيء، يمكنك أن تستخدم  أسلوب لتدريب نفسك   ومن خلال التدريب على  التحديات والقضايا التي تواجهك سوف تتعلم  كيف تسأل أهم  الأسئلة المساعدة، أكتب بعض  الأسئلة لاستخدامها في جلسات التدريب المستقبلية.

المصدر:

[www.mindtools.com/mindtoolsapp](http://www.mindtools.com/mindtoolsapp)