

Deep Lead Coaching Model

نموذج تدريب القيادة العميق

دكتور

عبدالرحيم محمد

مستشار التخطيط الاستراتيجي وقياس الأداء المؤسسي

أستاذ الإدارة العامة المساعد (منتدب) كلية المجتمع

drabdo68@yahoo.com

يعتمد هذا النموذج على أكثر من 23 عاما من البحث العلمي وحوالي 18 عاما من اعمال التطوير بالتعاون مع المؤسسات ، ويوفر أدوات تساعد في تغيير الثقافة السائدة في المنظمة وبناء استراتيجية لتنمية القيادة. وهو مستمد من نظم التدريب المتبعة في قوات الدفاع الفنلندية، حيث تم تصميمه من خلال دمج أهداف التعلم العميق مع اهداف نظرية القيادة التحويلية، ويركز النموذج على تدريب الناس على أن يصبحوا قادة ذوي توجهات ذاتية ويثقون ويحترمون مرؤوسيههم ولديهم مهارات تواصل جيدة وقادرون على تقييم عملهم ومهاراتهم القيادية بشكل نقدي ويعملون كقدوة لمرؤوسيههم. وبعد اظهار نتائج إيجابية في برامج القيادة والاختبارات الميدانية التي تم إجروها في قوات الدفاع تم تطوير النموذج لاستخدامه كبرنامج تدريبي في القيادة في المنظمات المدنية ، والهدف من هذا النموذج هو توفير عملية تدريب ديناميكية عميقة تستمر بعد انتهاء عملية التدريب الرسمية، ويهدف هذا النموذج إلى وضع القضايا التي تمت مناقشتها أثناء التدريب موضع التنفيذ من خلال تغيير الممارسات القديمة واستبدالها بممارسات جديدة في العمل على المستويين الشخصي والتنظيمي.

يسمح هذا النموذج للمديرين وفرق العمل والخبراء والعاملين في مجال المبيعات والمسؤولين عن خدمة العملاء ان يكونوا اكثر نجاحا في عملهم. هذا البرنامج يمكن المشاركين والمنظمة من التركيز على نماذج وأدوات لتغيير ثقافتهم. ويساعد في تحقيق انجاز من خلال ETLA وهي اختصار للكلمات Enthusiasm الحماس، Trust الثقة، Learning التعلم،

Appreciation التقدير. هذه العناصر الأربعة تعبر أحجار زاوية وركائز أساسية تسمى قواعد الطائرة.

الأولى: خلق الحماس Enthusiasm ، كن متحمسا لإلهام الآخرين بأهداف واضحة
الثانية : بناء الثقة Trust ، مناقشة مفتوحة تتسم بالعدالة والمساواة والصدق لتكون قدوة
لآخرين.

الثالثة: تمكين التعلم Learning ، إعطاء وتلقي الملاحظات هي طريقة تعلم ، ابحث عن
وجهات نظر جديدة ومختلفة وتعلم من الأخطاء.

الرابعة: عرض التقدير Appreciation، الاستماع والتوجه نحو الانسان واخذ الفرد بعين
الاعتبار.

نموذج Deep Lead للتدريب يقيم إلى ثلاثة مستويات. المستوى الأول مستوى التطوير
الشخصي، ويقوم المشارك في التدريب بتقييم نقاط قوته ونقاط ضعفه وكيف تطورت أثناء
التدريب. ، المستوى التالي يتم وضع الأشخاص في مجموعات التعلم حيث يكون الهدف
دعم التطوير الفردي، المستوى الأخير هو مجتمع العمل وفيه يقدمون ملاحظات عن اهم
الأشخاص الذين يمكنهم دعم تطورهم وتحدياتهم. وتسمى الأداة التي تستخدم في الحصول
على الملاحظات باستبيان القيادة العميقة (DLQ (Deep Leadership Questionnaire
وتتضمن 30 سؤالاً وثلاثة أسئلة مفتوحة تمكن المسؤول عن التقييم من تقييم الشخص
الذي يتم تقييمه بحرية. ويتم تجميع الإجابات من الرؤساء والزملاء والمرؤوسين ومن التقييم
الذاتي وتلعب هذه البيانات دورا مهما في تقييم فعالية التعليم والتدريب.

6 نصائح للتدريب بالمصاحبة تعمل على تحسين نتائج الأداء في المنظمة:

1. التأكد من ان الإدارة العليا ملتزمة بالكامل بأهداف التدريب .
2. الاتفاق على اهداف ومؤشرات واضحة للتدريب والنتائج المتحققة.

3. دعم التغيير من خلال شرح أهداف ومبادئ التدريب لكل الأفراد، وهذا يحقق الالتزام ويمنح المدرب الفرصة للمشاركة بفعالية في التدريب.
4. التحليل الواقعي وتحديد البداية وبناء خطط جلسات التدريب على الاحتياجات الواقعية.
5. تقييم الجدول الزمني للتغيير وتحديد وقت البداية والالتزام بتنفيذ أهداف التدريب على المدى الطويل .
6. التدريب الفعال هو استثمار مفيد وليس تكلفة وتؤكد من أن المدرب يمكنه تقييم النتائج المحققة بثقة.