



العلاقة بين الكوتشينج والتدريب

إعداد وتنفيذ

الدكتورة/ راندا محمد أنور

راند محمد أنور

حداائق الأهرام - بوابة خفرع منطقة هـ

8 - يناير - 1969 - Randamohamed8181@gmail.com - 01009919041



عني

الدكتوراة الفخرية في مهارات التدريب والتعليم

الدرجة الممتازة مع مرتبة الشرف

ومسجلة من جامعة ديانا إنتل

ID Number: DR4864

السيرة الذاتية

الدبلوم الاحترافي لأعداد قيادات المرأة العربية الدولية.

عضو الاتحاد الأفرو آسيوي للقانون الدولي وتسوية المنازعات.

عضو أكاديمية الطارق للبروتوكول الدولي وتسوية المنازعات.

الدبلومة التدريبية في التنمية البشرية.

عضو بالمركز العربي للتدريب والتنمية البشرية.

مدرب معتمد عضوية رقم (20966).

أخصائي موارد بشرية عضوية رقم (20951).

استشاري العلاقات الدبلوماسية عضوية رقم (503).

مستشار البرتوكول الدولي والمراسم عضوية رقم (440).

خبيرة في قضايا المرأة عضوية رقم (575).

استشاري تدريب محترف عضوية رقم (2148).

عضو بالأكاديمية New World Academy بالكويت تحت رقم NWA - KT / 010 - 409.

رئيس قطاع رعاية العاملين وتحسين سبل العيش بالاتحاد الأفريقي الآسيوي AFASU.

استشاري تدريب عضوية رقم (21089).

عضو اللجنة النقابية لمدرسي التنمية البشرية عضوية رقم (41539).

المؤهلات

حاصلة على بكالوريوس تجارة.

دكتوراة بالقانون الدولي والعلاقات الدبلوماسية.

ماجستير في العلاقات الدبلوماسية والتعاون

الخبرات العملية

استشاري تدريب ورئيس مجلس إدارة مركز Ics لتطوير راس المال البشري وعضو الاتحاد الافريقي الآسيوي AFASU مكتب مصر والاميين العام المساعد بالنقابة العامة للتنمية البشرية وعضو لجنة التدريب برابطة المدربين العرب

المهارات

قوة اتخاذ القرار.

حل المشاكل المعقدة.

مهارة التفاوض والأقناع.

إدارة الفعاليات.

القدرة على الأداء تحت ضغوط العمل.

التمتع بقدرة جيدة على بناء العلاقات الاجتماعية البناءة.

اللغات

اللغة العربية.

اللغة الإنجليزية.

مقدمة

لا تقدّر خدمات الكوتشنج بثمن لشخص يبحث عن نقاط قوته، هدفه، رسالته، تخصصه، وظيفته، مشروعه الخاص أو تطوير مهارته ما. ويُعدّ الكوتشنج من الخدمات التي باتت تأخذ رواجًا كبيرًا في عشر سنوات ماضية لعدّة أسباب، منها التحوّلات الاقتصادية والاجتماعية والمعرفية في عصر لم تُعد المعرفة أو الشهادة المؤشر الكافي للنجاح.

ويمكن لعملية الكوتشنج أن تفسّر أفضل طريقة ممكنة للشخص لأن يغوص في أعماق ذاته وفهمها عن طريق التفكير بصوت عالٍ مع الكوتش؛ من خلال أسئلة يطرحها الكوتش للمتدرب تُحفّزه وتُثير عقله: " أعتقد أنه أفضل برنامج تطويري حظيت به إلى الآن.. وهو أول خطوة علمية عملية توصلني إلى الهدف... هو - فعلاً - رحلة الاسترشاد إلى النور".

حيث تقوم عملية الكوتشنج بتفتيح أبواب جديدة وكثيرة للشخص المتلقّي، وتجعله يختار من قائمة أكبر. الكوتشنج لا يعمل على ملء المساحة بينك وبين ما تريد أن تحققه فقط، بل يتعمق في جذورك ليصل إلى الأرض ويغرس فهمًا أعمق لنفسك لتكون "صلبة"، تستطيع الانطلاق منها إلى القمة بدون اهتزازات كثيرة.

والتدريب هو عملية تنقية المهارات وتطويرها من خلال تقديم تعليمات وتوجيه. المدرب يتعامل مع الأفراد أو الفرق لزيادة أدائهم في مجموعة معينة من المهارات. يتضمن التدريب تقديم معلومات وتوجيه عملي، والتدريبات التفاعلية لتطبيق المهارات وتحسينها.

ونسأل الله تعالى التوفيق من أجل النهوض ببلدنا الحبيب.

إعداد وتنفيذ

الدكتورة/ راندا محمد أنور

مفاهيم أساسية

الكوتشنج :

هو تلك العملية التي من خلالها يتمكن الكوتش من منح المستفيد الحرية اللازمة المعززة بقدراته وإمكاناته، ليحقق أهدافه ويعزز فرص تفوقه وتميزه واستكشاف قدراته وإمكاناته الذاتية.

الكوتش (Coach):

هو الشخص المؤهل لتبسيط التغيير للمستفيد ، وتمكينه من تحقيق هدفه ؛ من خلال جلسات الكوتشنج، والذي يساعد على اختيار الأمثل، ويقوم بدور الميسر في اتخاذ القرار، ويكون مشاركاً نشطاً بما تعلمه من خبرات، ويستثمر عملية التوجيه الفعال، ويحقق مبدأ الشراكة مع المستهدفين.

ويوجد مسميات أخرى للكوتشينج :



التدريب :

التدريب هو عملية تعليمية تهدف إلى نقل المعرفة والمهارات اللازمة للأفراد للقيام بوظائف معينة. في معظم الحالات، يكون التدريب مرتبطًا بمهام وظيفية معينة ويهدف عادة إلى التطوير الشخصي أو الاحترافي بشكل عام.

يعتبر Ford و Goldstein أن التدريب هو منظمة مصممة لتحسين الأداء في الأنشطة الحالية. يتميز التدريب بأنه مخطط وهدفه الأساسي هو تحسين الأداء الوظيفي.

يركز Salas و Cannon-Bowers على الجانب التفاعلي للتدريب، مشيرين إلى أنه يجب أن يكون لديه جانب تطبيقي قوي. يعتبران التدريب ليس فقط كنقل للمعلومات والمهارات، ولكن كعملية تعلم تفاعلية تسعى لتحسين الأداء الجماعي والفردى.



أهمية الكوتشينج والتدريب

أهمية الكوتشينج:

من الذي يحتاج إلى كوتش ؟، وما أهمية الكوتشينج ؟
بناءً على ما سبق التعرض له من مفهوم الكوتشينج فإن كل من له هدف يرغب في تحقيقه قد يحتاج إلى كوتش.

ما هي الأهداف التي يمكن أن يساعد الكوتش العميل فيها ؟ الأمثلة لا تحصر:

- ✓ أهداف شخصية (التخلص من العادات غير المفيدة وتكوين عادات أخرى مفيدة، تحقيق أهداف علمية أو أكاديمية، الاستقرار النفسي، الإقبال على العمل...).
 - ✓ أهداف متعلقة بالعمل (إنشاء وإنجاح مشروع أو شركة، تطوير الأداء في العمل، رفع الكفاءة الإنتاجية...).
 - ✓ أهداف متعلقة بالعلاقات (الأسرية، الزوجية، الاجتماعية، المهنية...).
 - ✓ أهداف صحية أو رياضية (بلوغ الوزن المثالي، الإقلاع عن التدخين، التخلص من عادات الأكل الضارة وتكوين عادات صحية، رفع الكفاءة الرياضية...).
 - ✓ أهداف متعلقة بالمجموعات (تكوين فرق العمل، تحقيق التنسيق والتناغم بين أفراد المنظومة، رفع كفاءة المجموعة ككل...).
- هذا كله على سبيل المثال لا الحصر، والقائمة لا تنتهي.



ومن الجدير بالذكر أن صناعة الهدف هي مهارة في حد ذاتها، بل هي من أساسيات المهارات، بل إن من الناس من لا يحتاج إلى شيء إلا وضع هدف جيد الصياغة - Well Formed Outcome) لكي ينطلق إليه بكل قوة. وهذا دور أساسي للميتا - كوتش يقوم به كمحور للجلسة، من خلال ثمانية عشر سؤالاً دقيقاً، يحدد به الهدف وما يتعلق به أمامه وأمام العميل.

كثير من الناس يسعى إلى الوصول للهدف، لكنه يتشتت، أو يفقد الدافعية، أو يختار في الطريق، أو تحصل أمامه معوقات، أو يفتقر إلى الموارد الكافية للبدء (أو الاستمرار) تجاه الهدف. فعلى سبيل المثال: ظاهرة التآرجح في الالتزام بالنظام الغذائي (yo-yo dieting) ظاهرة معروفة لأكثر من سار على نظام غذائي من قبل، يبدأ ويلتزم قليلاً، ثم يتوقف في المنتصف، أو يصل إلى وزنه الذي يرغب فيه، ولكنه يعود إلى سالف عهده بعد فترة. وهذا مثال واضح جداً لأهمية دور الكوتش لكي يساعد العميل على معرفة السبب وراء ذلك، ومن ثم التخلص من ذلك السبب وتجاوزه.

ولا يختلف الأمر كثيراً في مجال الأعمال، فالمؤسسات بيئة خصبة جداً للكوتشينج. فما من مؤسسة إلا وترغب في بناء فريق عمل متناغم، يعمل كوحدة واحدة في سبيل تحقيق أهدافه؛ وبالتالي أهداف المؤسسة، وفي رفع أداء الموظفين وزيادة الدافعية عندهم. بل إن الإدارة العليا نفسها بما تتعرض له من ضغوط، وما يناط بها من مسؤوليات - هي إحدى أهم موضوعات الكوتشينج.



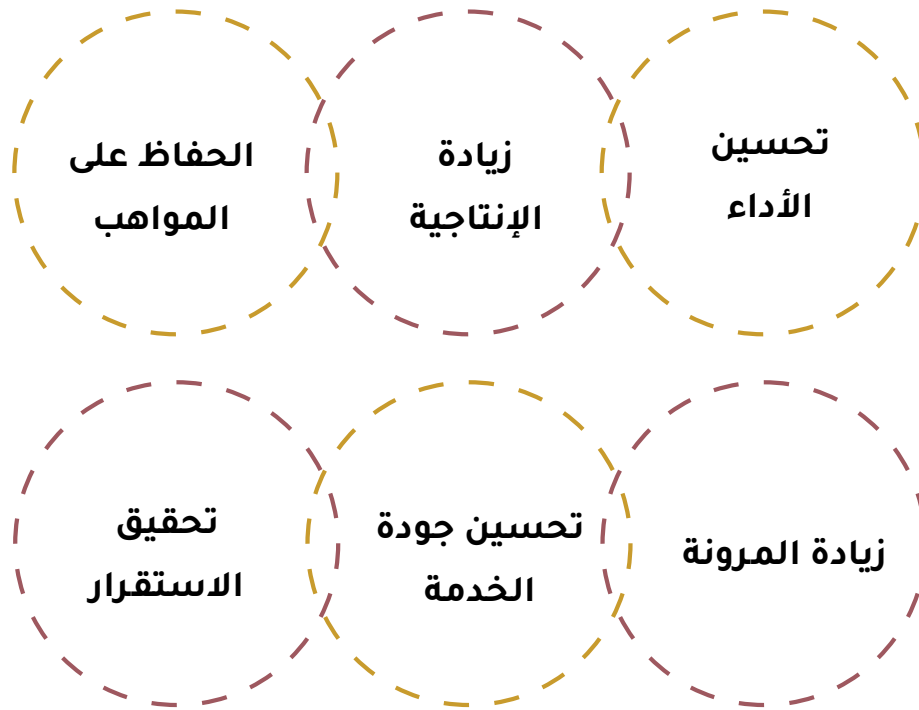
أهمية التدريب:

يعتبر التدريب خيارا ستراتيجيا لأي جهة تتطلع الى إعداد كوادر بشرية قادرة على تلبية حاجات العمل والتطورات والتغيرات السريعة التي تحدث في مجالات العمل. ومواكبة التدريب أثناء الخدمة أهمية كبيرة نظرا لما يهيئه التدريب للموظف من معارف ومهارات جديدة تتطلبها مهنته، أو من خلال تعرفه على أفضل الحلول للمشكلات التي يواجهها أثناء ممارسته لمهنته مما يزيده تمكنا في أداء عمله ويساعده على تجنب الأخطاء، ليصل بذلك الى المستوى المنشود الذي تطمح اليه أي جهة تسعى للرقى والتقدم .

يعمل التدريب على تنمية وتطوير وتوسيع أفاق السلوكيات الإدارية ذات العلاقة بالمرونة في العمل، والتفكير المنظم والتعامل والقدرة على حل المشكلات المختلفة والتعامل معها، والقدرة على التأقلم مع التغيرات وظروف العمل الجديدة، وامتصاص غضب الآخرين، وتنمية مهارات الإستماع والإبتكار والإتصال والتواصل والعلاقات والإشراف، وتحفيز الموظفين واستثمار قدراتهم بما يعود بالنفع على جميع أطراف الشركة و المؤسسة و المجتمع.

يقدم التدريب الكفاءات البشرية التي تحتاجها أي منظمة لتحقيق أهدافها وأي فرد لديه أهداف وطموح، ويعمل على تأهيلهم أفضل تأهيل بما يتناسب مع متطلبات العمل الحديث، كما ويحقق الإستقرار المطلوب في الإنتاج، حيث أن وجود مجموعة مدربة تدريباً أمثل في المنظمة يضمن إستمرار العملية التشغيلية بالصورة المطلوبة.

وتتلخص أهمية التدريب في الآتي:



تحسين الأداء: يساعد التدريب على تعزيز الكفاءات الفنية والمعرفية للعاملين، مما يؤدي إلى تحسين الأداء الوظيفي.

زيادة الإنتاجية: التدريب يساهم في زيادة الإنتاجية من خلال تحسين الفعالية والكفاءة في العمل.

الحفاظ على المواهب: التدريب يعتبر وسيلة للحفاظ على الموظفين الموهوبين، حيث يشعر الموظفون بأن الشركة تستثمر في تطويرهم.

زيادة المرونة: التدريب يزيد من قدرة الشركة على التكيف والتأقلم مع التغيرات في السوق.

تحسين جودة الخدمة والمنتج: بفضل التدريب، يمكن للموظفين تقديم خدمة أفضل للعملاء وتحسين جودة المنتجات.

تحقيق الاستقرار التنظيمي: التدريب يساهم في تطوير ثقافة تعلم داخل الشركة، وهذا يعزز من استقرارها ونموها.

العلاقة بين الكوتشينج والتدريب

على الرغم من أن الكوتشينج والتدريب يمكن أن يبدوا متشابهين عند النظر السطحي، إلا أنهما يختلفان في العديد من الجوانب مثل الهدف، الأسلوب، والمدة. ولكن هذا لا يعني أنهما ليس لديهما علاقة، فهما غالباً ما يتداخلان ويكملان بعضهما البعض في العديد من السياقات. **إليك بعض النقاط التي توضح العلاقة بينهما:**

التكامل:

1. **التطوير المستمر:** في بيئة عمل حديثة، يمكن استخدام الكوتشينج لتعزيز ما تم تعلمه في جلسات التدريب. بمعنى آخر، يمكن للتدريب أن يوفر المهارات الأساسية التي يمكن تحسينها لاحقاً من خلال الكوتشينج.
2. **المرونة:** الكوتشينج يمكن أن يُقدم تعديلات أو تخصيص في الأساليب والأهداف بناءً على نتائج التدريب، وهذا يساعد على تقديم تجربة تعلم أكثر فعالية.

الفروق:

1. **المدة والتوقيت:** التدريب غالباً ما يكون لفترة زمنية محددة ويتم تنظيمه في جلسات مخططة مسبقاً. الكوتشينج، من ناحية أخرى، يمكن أن يكون عملية مستمرة تستمر لفترة طويلة.
2. **التخصص:** التدريب يتركز على مهارات ومعارف محددة، بينما الكوتشينج يميل إلى أن يكون أكثر شمولية ويشمل جوانب مثل التطوير الشخصي والمهني.
3. **التفاعل:** التدريب يمكن أن يكون أقل تفاعلية بالمقارنة مع الكوتشينج، الذي يتضمن تفاعل دائم وتعاون بين الكوتش والمتعلم.

الدمج في استراتيجيات التطوير:

1. **التدريب المدمج:** في هذا النوع من البرامج، يتم دمج عناصر من الكوتشينج داخل برامج التدريب، مثل جلسات الكوتشينج التي تتبع ورش العمل التدريبية.
2. **التطوير الشخصي:** في بعض الحالات، يمكن للأفراد البحث عن الكوتشينج بشكل خاص بعد إكمال برنامج تدريب لمساعدتهم في تطبيق ما تعلموه بفعالية. ببساطة، يمكن القول إن الكوتشينج والتدريب يعتبران وسائل مكملة لبعضها البعض في مجال التطوير الشخصي والمهني، كل منهما له مزاياه وعيوبه، ولكن استخدامهما معًا يمكن أن يوفر نتائج مرجحة بشكل إيجابي.



التوصيات

1. **التكامل الاستراتيجي:** يجب وضع استراتيجية شاملة تجمع بين الكوتشينج والتدريب لتحقيق الأهداف التنظيمية.
2. **تقييم الاحتياجات:** قبل البدء في أي برنامج، يفضل إجراء تقييم دقيق لاحتياجات الأفراد والفرق لتحديد ما إذا كان التدريب، الكوتشينج، أو كلاهما مطلوبًا.
3. **المتابعة والدعم:** بعد انتهاء جلسات التدريب، يفضل تقديم دعم عبر الكوتشينج لضمان تطبيق المهارات والمعرفة المكتسبة بفعالية.
4. **التخصيص:** يجب أن يكون هناك مرونة في استخدام الكوتشينج والتدريب بناءً على الحاجات الفردية والظروف التنظيمية.
5. **القياس والتقييم:** يجب وضع معايير لقياس فعالية الكوتشينج والتدريب، والقيام بتقييمات دورية لضمان تحقيق الأهداف المرجوة.
6. **تطوير القادة ككوتشينج:** تشجيع وتدريب القادة على تبني أساليب الكوتشينج يمكن أن يكون له تأثير إيجابي على أداء الفريق والتطوير الشخصي للأعضاء.
7. **التواصل الفعال:** الكوتشينج والتدريب يجب أن يكونان جزءًا من استراتيجية التواصل التنظيمية، مع توفير تحديثات دورية لجميع المعنيين حول الأهداف والنتائج.
8. **التعلم المستمر:** تعزيز ثقافة التعلم المستمر في المنظمة سيساعد على جعل الكوتشينج والتدريب أكثر فعالية.
9. **استخدام التكنولوجيا:** استخدام أنظمة متطورة لإدارة التدريب والكوتشينج يمكن أن يساعد في تنفيذ ومتابعة البرامج بكفاءة.
10. **الشفافية والمحاسبة:** يجب تحديد المسؤوليات والمتطلبات بوضوح لضمان نجاح الكوتشينج والتدريب وتحقيق الأهداف التنظيمية.

المراجع

1. د. ألفتاف حسن الموسوي _ دليل ممارس الكوتشنج (التمكين الشخصي).
2. Noe, R. A. (2016). Employee Training and Development, 7th Edition. McGraw-Hill Education.
3. Goldstein, I. L. & Ford, J. K. (2002). Training in Organizations: Needs Assessment, Development, and Evaluation, 4th Edition. Wadsworth.
4. Salas, E. & Cannon-Bowers, J. A. (2001). The Science of Training: A Decade of Progress. Annual Review of Psychology, 52, 471-499.
5. . Noe, R. A. (2016). Employee Training and Development, 7th Edition. McGraw-Hill Education.

