

الإرشاد المهني

المقدمة :-

الإرشاد في اللغة هو: نقيض الضلال، ويدلُّ على الهداية، ويُقال: راشد، ورشيد؛ أي صاب وجه الأمر، والطريق، ويُقال: أرشده الله إلى الأمر، ورشده؛ أي هداه إلى طريق الحق، واسترشد فلان لأمره؛ أي اهتدى له، والرشيد من أسماء الله الحسنى؛ فهو من أرشد الخلق إلى مصالحهم، وهداهم ودلَّهم عليها، أمَّا الإرشاد اصطلاحاً فهو: عمليةٌ مُساعدة تهدف إلى تنمية قُدرات المُسترشد، وتحقيق النفع، والاستفادة من الموارد، والمهارات التي يمتلكها؛ للتَّكْيُف مع صعوبات الحياة، وتحدياتها، ويُعتبر الإرشاد مُساعدة، أو خدمة يُقدِّمها شخص مُتخصِّص، ومؤهَّل لتقديم الإرشاد، كما أنَّه: علاقة شخصية ديناميكية قائمة بين طرفين يشتركان في رَسْم الأهداف، وتحديد المشكلة ضمن حالة من الاحترام، والألفة، والمحبة، والتقدير، ممَّا يُتيح للشخص المُتخصِّص (المُرشد) إيجاد الحلول المناسبة للمشكلة يعتبر الإرشاد المهني coaching والتوجيه من العمليات التي تساعد الأفراد على إنجاز كامل مهامهم. إن الإرشاد المهني والتوجيه لهم أوجه تشابه كثيرة، لذا فمن المنطقي تحديد الأشياء الشائعة بينهم سواء كانت الخدمات تُقدم مدفوعة (مهنية) أو غير مدفوعة الأجر. تسهيل تحديد الاحتياجات والدوافع والرغبات والمهارات والعمليات لمساعدة الفرد في إحداث تغيير دائم وحقيقي. وايضا استخدام أساليب الاستجواب لتسهيل عمليات التفكير الخاصة بالعمل من أجل معرفة الحلول والإجراءات بدلاً من اتخاذ نهجاً توجيهياً كاملاً. وكذلك دعم العملاء في تحديد الأهداف وإرتقاء أساليب المستخدمة للتقييم فيما يتعلق بالأهداف.

لاحظ بدقة واستمع واطرح الأسئلة لتتمكن من فهم وضع العميل. تطبيق الأدوات والتقنيات بطريقة إبداعية التي من الممكن أن تشمل التدريب الفردي والتسهيلات وتقديم المشورة والشبكات. والتشجيع على الالتزام بالعمل والتطوير الدائم لشخصية الفرد. وايضا الحفاظ على التقدير الإيجابي الغير مشروط للعميل، والذي يعنى أن يقوم المدرب المهني بتدعيم العميل وعدم الحكم التقييمي على وجهات نظره ونمط حياته وتطلعاته.

و لضمان التأكد من أن هناك تطور في الكفاءات الشخصية وأن لا يوجد هناك تتبعات غير صحيحة أو سلبية للإرشاد المهني والتوجيه. تقييم نتائج العملية، وذلك باستخدام معايير موضوعية بقدر الإمكان لضمان وجود

علاقة ناجحة وأن العميل تمكن من تحقيق أهدافه الشخصية.

و لتشجيع العملاء على تحسين كفاءتهم باستمرار وتطوير تحالفات جديدة حيثما كان ذلك ضرورياً لتحقيق أهدافهم

امتلاك المؤهلات والخبرات فى المجالات التى تُقدم مهارات تحويل الإرشاد التوجيهى ضمان تلقى العميل المستوى المناسب و المطلوب من الخدمة وأن البرامج لا تكن قصيرة جدا ولا طويلة جداً. إن الخيط المشترك الذى يوحد جميع أنواع الإرشاد المهني والتوجيه هو أن هذه الخدمات تقدم وسائل للتحليل والتفكير والعمل التى فى النهاية تمكن العميل من تحقيق النجاح.

الإرشاد المهني "coaching"

هو العملية التى تساعد على التعلم والتطور وتطوير الأداء. ولكى تكون مدرب مهني ناجح، فهذا الأمر يتطلب المعرفة والفهم للعملية نفسها، إضافة إلى مجموعة متنوعة من الأساليب والمهارات والتقنيات التى تلائم السياق الذى يتم فيه الإرشاد المهني.

الفرق بين الإرشاد المهني "coaching" والتوجيه

كما مُوضح بالأعلى، يوجد العديد من التشابهات بين الإرشاد المهني والتوجيه، فالتوجيه، بمفهومه التقليدي، هو عملية تمكن الفرد من اتباع خطى زميل له أكبر سناً وحكمة، الذى سيمرر له المعرفة والخبرة وفتح الأبواب له للحصول على فرصة هائلة. وعلى الجانب الآخر، الإرشاد المهني لم يتم تنفذه عموماً على أساس أن المدرب لديه خبرة مباشرة عن الدور المهني الرسمى للعميل إلا إذا كان الإرشاد المهني محدد جداً ويركز على المهارات بشكل كبير.

فيوجد هناك المهنيين الذين يقدمون خدماتهم تحت مُسمى التوجيه، والذين لا يمتلكون الخبرة المباشرة من عملائهم وغيرها من الخدمات التى تُقدم تحت مسمى الإرشاد المهني. لذا فالمغزى من القصة، أنه من الضروري تحديد احتياجاتك وضمان أن المدرب المهني أو الموجه يستطيع تدعيمك بالنمط والمستوى الذى تحتاجه، أيان كان مُسمى الخدمة.

الإرشاد المهني coaching والتوجيه

التطوير التنظيمي، والتغيرات التي جلبتها عمليات الاندماج والاستحواذ، إضافة إلى الحاجة إلى إمداد الموظفين الرئيسيين بالدعم من خلال تغيير الدور أو الوظيفة والتي تكون غالباً بمثابة مُحفز لهم ،التي تُلهم الشركات للسعى للحصول على الإرشاد المهني أو التوجيه.

فى الماضى ،كان الإرشاد المهني والتوجيه كان مقتصر فقط على كبار المديرين ومديرى الشركات للقيام به،ولكن فى الوقت الحالى،فهو متاح للجميع كاداة للتنمية المهنية والشخصية.حيث يرتبط الإرشاد المهني والتوجيه بشكل وثيق مع مبادرات التغيير التنظيمى من أجل مساعدة الموظفين على قبول التغيرات والتكيف معها بطريقة تتفق مع القيم الشخصية والأهداف. إن الإرشاد المهني والتوجيه،كلاهما يركز على الفرد،وبإمكانهم تعزيز الروح المعنوية والدوافع والإنتاجية وتقليل معدل دوران الموظفين كى يشعر الفرد بالتميز والتواصل الدائم مع كل التغيرات التنظيمية الصغيرة منها والكبيرة.ويمكن أن يقوم بهذا الدور المدرب المهني الداخلى أو الموجه ومن قبل الإرشاد المهني الاحترافى بشكل متزايد . لقد أثبتت برامج الإرشاد المهني والتوجيه بشكل عام أنها ذات شعبية بين الموظفين ،لأنها تحقق التوازن بين تحقيق الأهداف والغايات التنظيمية،بينما يؤخذ فى الاعتبار احتياجات التنمية الشخصية للموظفين.فهى علاقات ذات اتجاهين مع كلا من المنظمين ويعود ذلك على الموظف بالامتيازات الكثيرة.

فهناك تيار متزايد أن يتحمل الأفراد مسؤولية أكبر فى التنمية الشخصية والمهنية،حتى أولئك الذين عملون فى المنظمات الكبيرة لم يعد معتمدين على أصحاب العمل لإمدادهم بكل احتياجاتهم لتطويل الوظيفى .وقد كانت هناك زيادة فى عدد الأفراد المتعاقدين كمدرسين مهنيين وموجهين على أساس خاص. يبحث البعض عن التغيير الوظيفى،ولكن العديد منهم يسعى إلى تحقيق أقصى طموحاتهم مع صاحب العمل الحالى أو تحقيق توازن أكبر فى العمل والمنزل.

الإرشاد المهني التنفيذي والتوجيه

فهناك قدر كبير من التداخل بين العمل والإرشاد المهني التنفيذي أو التوجيه. ولكن الكثير من الأفراد سيعرض خدماته، ولكن هناك مجموعة متزايدة من المهنيين في المملكة المتحدة، يطلقون على أنفسهم المديرين التنفيذيين والموجهين والذين يميزون أنفسهم عن الآخرين في سوق العمل. فالاختلافات الرئيسية بين قطاع الأعمال والإرشاد المهني التنفيذي والتوجيه هي المدرب التنفيذي والموجه عادةً. هل لديك سجل حافل بالأدوار المهنية والتنفيذية. العمل بشكل حصري "مع الأفراد ذو القدرات الفائقة والرغبة في تحقيق النجاح والتقدم" أو مع أولئك الذين لديهم إمكانية لفعل ذلك العمل في مجلس الإدارة أو مع الرئيس التنفيذي من خلال المنظمات "الموثوق بها والتي لا تفشل مطلقاً"

أداء الإرشاد المهني والتوجيه

سوف يسعى العديد من العملاء للإرشاد المهني أو التوجيه من أجل تحسين أدئهم بدلاً من تصويب مشاكل الأداء. وقد أثبت التوجيه والإرشاد المهني جدارتهم في هذه الحالات. فعندما تقوم مؤسسة ما بدفع أقساط لتطوير الخدمات، فهي في نفس ذات الوقت تنتظر العائد وهو عادةً يكون أداء الموظفين. حتى إذا كان المدير التنفيذي يشجع الموظفين على تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية، فهذا بهدف زيادة فعالية الموظفين وإنتاجية العمل وليس لأسباب أخرى. يستمد أداء الإرشاد المهني أسسه ونماذجه النظرية من الأعمال والرياضة وعلم النفس، وأيضاً نهج الإدارة العامة.

مهارات الإرشاد المهني والتوجيه

إن مهارات الإرشاد المهني coaching skills له بعض من القواسم المشتركة مع التدريب الفردي. حيث تجمع مهارات الإرشاد المهني coaching skills والتوجيه بين اتباع نهج شامل للتنمية الشخصية مع القدرة على التركيز على المهارات الأساسية التي يحتاجها الموظف لإتمام مهامه. ينبغي أن تكون مهارات

المُرشد المهني والموجه على خبرة وكفاءة عالية في أداء المهارات التي يُدرسونها.

تتغير المهام الوظيفية بمعدل متزايد أكثر من أى وقت مضى. فغالباً ماتكون برامج التدريب التقليدية غير مرنة أو غير شاملة للتعامل مع هذه المتطلبات السريعة. ففي مثل هذه الحالات، تقوم مهارات تدريب الإرشاد المهني **coaching skills** باستخدام مناهج تطوير مرنة. ومن الممكن أيضاً تطبيق هذه المهارات في البيئة الحية "البيئة الخاصة بكل موظف" بدلاً من ضغط واتخاذ الأفراد بعيداً عن حياتهم حيث من الأقل سهولة محاكاة بيئة العمل. إن برامج مهارات الإرشاد المهني **coaching skills program** مصممة خصيصاً للفرد. للمعرفة والخبرة والنضج والطموحات وتركز عموماً على تحقيق عدد من الأهداف لكل من الفرد والشركة. وغالباً ماتشمل هذه الأهداف قدرة الفرد على القيام بمهام محددة وواضحة مع الأخذ في الاعتبار احتياجات التنمية الشخصية والمهنية للفرد. لا يشبه التدريب الفردي تلك التدريبات الفاشلة ذات الجودة الضعيفة. فما يميزها هو، أنها تشبه تداخلات التنمية الشخصية أو المهنية الجيدة، لأنها تقوم على تقييم الاحتياجات المرتبطة بـ المهام الوظيفي، التي تمت بطريقة منظمة و مرنة والتي ينتج عنها الأداء والتعلم. ويركز هذا النوع من التدريب على المهارات المطلوبة لأداء الوظيفة، بالرغم من أنها قد تتبنى نهج تدريبي تسهيلي بدلاً من استخدام الأسلوب المباشر.

الإرشاد المهني الشخصي **personal coaching** والتوجيه

في العقود الماضية، كانت خدمات التدريب المهني تنمو بشكل كبير خاصة في المملكة المتحدة و أوروبا و أستراليا. كان من الممكن أن يعمل المرشدين المهنيين وجهاً لوجه، ولكن كان استخدام البريد الإلكتروني والهاتف أكثر شيوعاً. يقوم هؤلاء المدربون والموجهون بالدور التدميمي للأفراد الذين يرغبون في تغيير نمط حياتهم. يقدم المديرين لعملائهم بيئة داعمة و محفزة لإستكشاف ما يريدونه وكيف يمكن أن يحققوا تطلعاتهم وتلبية احتياجاتهم، عن طريق مساعدة العميل على الالتزام بالعمل واكتساب الخبرات، يساعد الإرشاد المهني **coaching** الأفراد على النمو والتطور. فالدور الرئيسي للمُرشد المهني **coach** هو مساعدة العميل على الحفاظ على الدوافع والالتزامات لتحقيق أهدافه.

يختلف الإرشاد الشخصى personal coaching عن الإرشاد فى مجال الأعمال coaching business فى المحتوى والسياق والتركيز على البرامج. إرشاد مجال الأعمال business coaching دائماً يجرى ضمن القيود المفروضة على الفرد أو المجموعة من السياق التنظيمى. وعلى الجانب الآخر، إن الإرشاد المهنى الشخصى يعتمد كلياً على وجهة نظر الفرد.

كيف يمكن أن نقارن بين الإرشاد المهنى والتوجيه بالخدمات المهنية ؟

الأشكال التقليدية للتدريب عملية نقل مهارات جديدة، على سبيل المثال، التغيير فى الإجراءات والنظم الجديدة (مثل برنامج التدريب) والوظائف الجديدة معظم البرامج تكون عامة ولا تقتصر على الاحتياجات الفردية فقط ينبغي على المندوبون إستكمال النماذج القياسية، لذا يوجد هناك مجال صغير لضبط البرامج للحصول على المعرفة والمهارات ليست دائماً مماثلة بما يكفى لبيئة العمل "الحية" لضمان نقل المهارات بفاعلية مناسبة أفضل لنقل المعرفة والمهارات بدلاً من تطوير الصفات الشخصية و تطوير الكفاءات. للمعرفة والمهارات أو التفضيلات

تقديم المشورة

استكشف القضايا والمشكلات الشخصية من خلال النقاش من أجل زيادة الفهم أو تطوير المزيد من الوعى الذاتى

الهدف من المشورة الإرشاد هو مساعدة العميل على تحقيق الأهداف الخاصة به بذاته. إن الإرشاد المهنى والمشورة يتشاركون فى الكثير من المهارات الأساسية. ومع ذلك، يعمل المستشارون المهنيون مع المشكلات الشخصية بعمق أكثر من استكشافها فى سياق الإرشاد المهنى.

الإرشاد المهني والتوجيه

تم تصميم أنشطة التنمية لتناسب الاحتياجات الشخصية (سواء كانت الطموح أو تطوير الأداء) وأنماط التعلم التناغم الجيد وتطوير المهارات التركيز على مهارات التعامل مع الآخرين والتي لا يمكن نقلها بسهولة أو بشكل فعال في بيئة التدريب التقليدية.

إمداد العميل بالاتصالات والشبكات للمساعدة في تعزيز الحياة المهنية أو التطلعات المستقبلية. الفعالية العالية عند استخدامها كوسيلة لدعم مبادرات التدريب لضمان التأكد أن المهارات الأساسية تم نقلها للبيئة "الحية" ينقل المرشد المهني والموجه المهارات للعميل فضلاً عن القيام بالمهام بدلاً منهم.

الاستشارات

التركيز على تطوير الممارسات التنظيمية والعمليات والبنية الدور العمومي والأكثر استراتيجية غالباً ما يستخدم لتصميم برامج ذات نطاق واسع للتغيير.

تتضمن الاستشارات المشورات حول القضايا المحددة والعمليات التنظيمية. غالباً ما يحضر الاستشاريون لتقديم الحلول للعملاء حول مشاكل العمل والاحتياجات.

يقود الاستشاريون وظيفة المنظمة: في حين تعليم الموظفين والعملاء المهارات جزءاً من التعاقد معهم، ولكنه ليس الهدف الأساسي من وجودهم داخل المنظمة. وغالباً ما يُستخدم مصطلح مستشار الإرشاد المهني عندما يكون المستشار نفسه من خارج المنظمة ولكنه يعمل وفقاً لقواعد العمل الاستشاري خارج المنظمة ومن ثم يعرض خدماته الاستشارية من خارج المنظمة لقد قامت الشركات الاستشارية بتقديم عروض الإرشاد المهني ولتوجيه لسنوات عديدة، حيث يوجد أن في الآونة الأخيرة أن الناس قد بدأت بوضع اختلافات بين المصطلحين ولكن ليس من المفيد التمييز بينهما..

هل الإرشاد المهني له وجهاً آخر كالمعالجة ؟

ليس بالضرورة أن يُوصف الإرشاد المهني coaching بإسم آخر كـ"المداوة أو المعالجة" على الرغم من أن الأسس النظرية والنماذج والتقنيات الرئيسية وجدت أصولها في مجال علم النفس والعلاجات المرتبطة مثل الجشطالت والعلاج السلوكي المعرفي التي لها تطبيقات واسعة النطاق في كل السياقات التنظيمية والشخصية.

فالفرق الرئيسي بين الإرشاد المهني coaching والعلاج هو أن الإرشاد المهني لا يسعى لحل القضايا العميقة التي هي السبب في حدوث المشاكل الخطيرة مثل ضعف الدافعية/الحافز وانخفاض تقدير الذات وضعف الأداء الوظيفي. حيث تركز برامج الإرشاد المهني والتوجيه عموماً أكثر على المشكلات العملية مثل تحديد الأهداف وتحقيق النتائج خلال فترات زمنية محددة. يبدأ التوجيه بشكل عام على افتراض أن العملاء على وعى بذاتهم وقاموا باختيار الإرشاد المهني coaching أو التوجيه، لأنهم يحتاجون إلى تدخل علاجي. فمن الممكن، لشخص ما قد عانى من الصعوبات بتحقيق النجاح من خلال سياق الإرشاد المهني حتى إذا لم يتم حل القضايا الأساسية. ولكن إذا وجد العميل نفسه "عالقاً" ولم يحصل على النتائج المرغوبة، عند إذن يصبح التدخل العلاجي شىء ضرورى لجعل العميل يمضى قدماً ويحقق أهدافه.

لا تهدف برامج الإرشاد المهني والتوجيه التي عادة ماتكون قصيرة جداً إلى تأهيل المرشد المهني لإجراء تقييمات حول ما إذا كان الشخص يحتاج إلى تدخل علاج بدلاً من التدخل الإرشادي المهني والتوجيهي. والدافع وراء هذا هو أن القيود والحدود المهنية التي قد استُبدلت بعلم النفس والعلاج، ولكن السبب الأكبر هو حقيقة أن عملية التقييم النفسى عملية معقدة، تطلب تدريباً متخصصاً. مع ذلك، يظل المرشد المهني coach والموجه في حالة تأهب أن احتمال أن يكون العميل قد قام بتطوير القضايا والمشاكل التي فشل الإرشاد المهني coaching والتوجيه حلها. إن تطور العميل دائماً ملحوظ، وينتظر المرشد المهني والموجه دائماً إلى علامات تشير إلى أن العميل يحتاج إلى تقييم من قبل طبيب معالج . قد ينصح بعض المدربين عملائهم بالرجوع إلى أخصائى علاج إذا كان ذلك في صالح العميل. وسيقوم بعض المدربين الآخرين بإجراء برامج الإرشاد المهني بالتوازي مع

التدخل العلاجي يحرص معظم المرشدين المهنيين على الحفاظ على الحدود المهنية بين الإرشاد والتوجيه من ناحية وطرق العلاج التقليدية من ناحية أخرى، ولكن سيتحدا معاً عندما يتطلب العمل هذا النوع من التدخل.

العلاجات التقليدية، علم النفس والمشورة وعلاقتها بالإرشاد المهني

بالتناقض مع الاعتقاد الشائع، أن العلاج ليس "backwards focused" ولا ينطبق عليه النمط الشائع المعتقد بقضاء ٢٠ سنة لحضور الجلسات الأسبوعية لمناقشة تجارب الطفولة. للحصول على نظرة أكثر واقعية ولممارسة أكثر واقعية لعلم النفس والعلاج انظر إلى دليل لعلم النفس.

إن العلاج ماهو إلا امتداد لما يحدث في الإرشاد المهني، فهو يركز ويهدف إلى تعزيز وتطوير الحياة. فإنها بشأن المضي قدماً والتحرر من المشاكل والقضايا التي تعيق الأفراد عن أهدافهم وتمنعهم من الحصول على ما يريد من الحياة. ومن المعتقدات الخاطئة أيضاً؛ هي أن كل من يخضع لهذا العلاج لا يكون بالضرورة "شخصاً مجنوناً" أو عصبياً. "من النادر جداً الآن مواجهة العلاجات التي تتضمن تدخلات لا نهاية لها والتي تستمر لسنوات عديدة. يتم تدريب المعالجين لمدة أربع سنوات من التدريب الجامعي بدوام كامل ويتبعه سنة أو سنتين من الدراسة بدوام كال بعد التخرج و ممارسة الإشراف الدائم من ثلاثة إلى خمسة سنوات، وقبل أن يتم حصولك على لقب "مؤهل". يجب على المعالجين والاستشاريين وعلماء النفس أن يتشاركوا في الإشراف المهني لضمان الحفاظ على المعايير العالية. فعلماء النفس الذين يطبقون مناهج علاجية أيضاً، ملزمون بالعمل مع العملاء فقط إذا أمكن إثبات قيمة قابلة للقياس، وهذا يعني أن إذا كان الأفراد ليسوا بحاجة إلى علاج، يصبح غير مقبولاً لمقدمي الخدمات بالاستمرار في تقديم خدماتهم.

بسبب وجود هذه العلاقة بين الإرشاد المهني وعلم النفس والمعالجون، يعرض بعض المتخصصين تقديم خدمات لها علاقة بالإرشاد المهني مثل المعالجون والاستشاريون وعلماء النفس. وهذا يعني أنه من الممكن توفير مستوى مناسب من

الخدمة يعتمد على تلبية الاحتياجات فورياً وتفضيلاً للعملاء.

ومن الشائع بكثرة لتلك العناوين "إيجابية" أو "علم نفس الإرشاد المهني" أن تُستخدم بسهولة للعملاء للعثور على مقدمى الخدمات الذين يقومون بالتركيز النفسى فى عملهم كأمرشدين مهنيين. لمزيد من المعلومات حول علم النفس الإرشادى المهني" كل فرد يسعى إلى تطوير حياته، ومن يرغب فى العمل فى القضايا الأكثر عمقاً، يمكن أن يستفيد من التعاقد مع مُرشد مهني أو موجه الذى لديه بالفعل خلفية مُسبقة عن العلاجات التقليدية. إذا لم يستطع العميل تحديد نوع الخدمة التى سيستفيد منها، فينبغى تشجيعه على الحصول على تقييم مهني من قبل أفراد مؤهلين.

فى بعض البلدان مثل المملكة المتحدة، هناك قوانين حكومية لعلماء النفس. وقد تحديد عدد قليل من الألقاب من قبل الحكومة لضمان تأكد جميع الأفراد أن أى محترف يستخدم هذه الألقاب المسجلة بشكل مناسب فى إطار تنظيمى.

تتضمن الألقاب المُحددة من قبل الحكومة البريطانية لحماية أفرادها، علم لنفس وعلم النفس الاستشاري وعلم النفس المهني. ويوجد أيضاً العديد من الألقاب الغير مُحددة مثل عالم النفس والمعالج والاستشاري، لذا فمن الممكن استخدام هذه الألقاب لتسويق خدماتهم. على سبيل المثال ألقاب مثل "عالم النفس الإرشادى المهني" و"عالم النفس الإيجابي"، لم يتم تحديدهم من قبل الحكومة. لما كان هذا هو الحال، قبل اختيار مرشد مهني أو موجه أو معالج للمشورة يجب التأكد أولاً أن هذه الألقاب مُسجلة من قبل هيئات تنظيمية. فى المملكة المتحدة، هذه الألقاب تم تحديدها من قبل مجلس المهن والرعاية الصحية

الإرشاد المهني للموظف:

إن مفتاح وجود موظف ذو دوافع ذاتية هو الإرشاد المهني الفعال. في البداية، سوف يستغرق ذلك وقتاً إضافياً- فالعملية ما هي إلا "لا تعطيني سمكة ولكن علني كيف اصطاد" وكانت النتائج تسحق الاستثمار. اتبع هذه الخطوات لجعل إرشادك المهني وعمليات تقييم ردود الأفعال أكثر كفاءة وفاعلية:

١ - تقرير ماتريد تحقيق

قبل أن تطلب من موظفيك القيام بمشروع ما، تحتاج أولاً أن تكون واضحاً ومدرراً لما تريد منهم إنجازه. ركز على ما يجب أن تكون عليه النتيجة النهائية. فكر في الصورة الكبيرة. كيف سيؤثر ذلك على أهداف الشركة العامة الخاصة بك؟ كيف سيؤثر ذلك على دور موظفيك على المدى الطويل؟ إذا استطعت تفسير كل هذه الأشياء لموظفيك، سوف تكون أكثر تحكماً ونجاحاً.

٢ - تحديد الأهداف مع موظفيك

حان وقت الاجتماع بموظفيك لتحديد الأهداف. ناقش معهم ما رغب في تحقيقه وكن واضحاً بشأن توقعاتك. امنح موظفيك نموذجاً عن ما يبدو عليه الهدف النهائي مثل وضع معايير محددة لما ينبغي أن تكون عليه النتائج. فإذا كان هناك شخصاً آخر داخل الشركة أو الفريق الذي قد يقدم بعض النصائح المباشرة؟ ساعد موظفيك على النجاح من خلال توضيحك للتوقعات.

٣ - اصنع خارطة طريق للوصول وتحديد الهدف. في نفس المحادثة، ناقش الجدول الزمني للمشروع مع الموظفين. قم بعمل اجتماعات للفحص ومتابعة المشاريع من أجل تقييم كيف تسير الأمور. تحدث عن الموعد النهائي ووضح أهمية التوقيت لنجاح المشروع.

٤ - إعطاء ردود الأفعال كما يعمل الموظف نحو تحقيق الهدف، كن حريصاً على حضور اجتماعات متابعة وتقييم الأفعال المتفق عليه. دعهم يطرحون الأسئلة. امنحهم

الثناء والمدح عما قاموا بفعله وقم بتوجيه الاقتراحات إذا شعرت بأنهم بحاجة إلى ذلك. والتأكد من أن موظفيك حصلوا على جميع الموارد اللازمة لتحقيق الهدف. هل هناك أى دوات أو وسائل يمكن أن توفرها لهم لجعل الأمور أكثر سلاسة؟ متابعة التدقيق فى إبداء الملاحظات حتى تتأكد من إدراك موظفيك للمعايير التى حددتها فى الخطوة الثانية.

الاستجواب

اجتمع مرة أخيرة مع الموظفين لتلقى نظرة على المشروع ككل. مناقشة ماتم ومالم يتم وما سيكون الأفضل للقيام به المرة القادمة. ولكن حريص على الاحتفال بالنجاح وتوزيع المكافأ. فهذه التعزيزات الإيجابية ستجعل الموظفين على بذل جهد إضافي وتشجيعهم على واصلة التحرك إلى الأمام.

لكن ليس هذا كل ما فى الأمر. وفيما يلى بعض العناصر الحاسمة لخلق ثقافة إرشاد مهني ناجحة داخل المؤسسة. تأكد من محاذاة التدريب الخاص بك مع القيم الأساسية الخاصة بالشركة. فالإرشاد المهني هو المفتاح الرئيسى لتحقيق أهداف الشركة. ولذلك، ينبغى أن يكون إرشادك المهنى يستند إلى القيم الأساسية الخاصة بالمؤسسة. لأنهم "السبب" وراء المشورة وتشجيعكم بهذه الطريقة، يصبح إرشادك المهني أقل عن ما هو معتقد ويعزز الثقافة التتريدها فى مؤسستك. وعندما تنتظر أنت وموظفيك إلى الصورة الكبيرة، فهذا يساعد على تقبلهم لك أكثر. عليك فهم ما يحفز موظفيك للحصول على علاقة ناجحة بين الإرشاد المهني وموظفيك، فأنت تريد حقاً أن تتعرف عليهم شخصياً. ويتمثل الجزء الكبير فى هذا هو معرفة ما يجعلهم أكثر حماساً. يمكن أن يكون هذا خطوة جيدة عندما تقنعهم بالتغيير والتقدم. فإنها تمكنك من فهم المشورة والعمل بها بفاعلية. لا بأس أن تطلب منهم بذل جهود وسرعة فى الأداء فى اجتماع معهم لمعرفة ما يحفزهم. أو من الممكن أن توزع استبيان لجميع الموظفين فى آن واحد. وعندما تكون فى محادثة عادية لشخصية معهم، قم بمعرفة ما يفعلونه فى عطلة نهاية الأسبوع وماهى هواياتهم. فستجد أكثر رغبة لبذل جهد أكبر لإرضاء رئيس العمل الخاص بهم الذى يهتم باهتماماتهم.

اجعلها تعاونية

لا يهتم الوضع، يجب أن تتبع المحادثات الخاصة بالإرشاد المهني كلا الطرفين مع فرصة وافرة لردود الأفعال والنقاشات المتبادلة. فبهذه لطريقة، أنت لا تزيل عنهم المسؤولية أو القيام بالعمل بدلاً منهم. فالتعاون في مجال الإرشاد المهني يساعدهم على أن يصبحوا أكثر استماعاً وتنفيذاً لبعضهم.

عندما تؤسس علاقة قوية بين الإرشاد المهني وموظفيك، ستتمكن من تحسين كل تفاعلاتك معهم وجعل أسلوب الإدارة الخاص بك أكثر سهولة. فالإرشاد المهني الفعال يمكن أن يبني المزيد من الثقة والحفاظ على طرق التطوير المفتوحة في جميع الأوقات.