



שיעור מספר 12 – המשך מצגות אימון

הכנה לאימון

האתגר אולי הגדול ביותר באימון בארגון היא יצירת מצב בו המתאמנים מכירים בכך שיש להם בעיה, תחום (או יותר) בו הם רוצים להשתפר ובכך שהמאמן יכול לענות לצורך.

איך עושים את זה:

כשמצמידים למנהל מאמן צריך לתאם איתו מראש מה היעדים של האימון ומסגרת הזמן. היעדים צריכים להיות ברי השגה ומדידים. במהלך האימון יש לבחון את האימון ואת רמת השיפור

אי אפשר להסתמך על כך שאנשים יביאו את הרצון להשתפר, לכן זה צריך לבוא כהנחיה.

מה יתרון של אימון עסקי על ישיבה:

- פרספקטיבה חיצונית
- יכול לעקוף את הנורמות של הארגון
- החלטות נקבעות על פי יעדים עסקיים ולא על פי יעדים אישיים – המאמן יכול להראות להנהלה שהחלטה אינה משרתת צורך עסקי

ההבדל בין אימון לייעוץ

ייעוץ בדרך כלל מסתכם בעצות ברורות המגיעות מפרספקטיבה חיצונית
אימון מסתמך על התשתיות של האדם

פיתוח מנהלים

גישה מסורתית מול גישה מודרנית של פיתוח מנהלים

במודל המסורתי – אנשים מתקדמים באופן אנכי בלבד – במעלה הפירמידה
במודל המודרני – אנשים נעים גם לרוחב הפירמידה וניתן גם לקלוט אנשים מחוץ לארגון – כך שישנו ריבוי של מסלולים אפשריים.

פיתוח מנהלים – מותאם בכל ארגון לארגון עצמו.

שימור עובדים – המפתח הוא להבין את מי צריך לשמר ובדרך כלל הכלל הוא שמי שרוצה לעזוב, אותו אני רוצה לשמר.
מה עושים עם מי שיש לו פוטנציאל – האם די בלרמוז לו שהוא מהווה עתודה ניהולית. ולהאמין שהוא ישאר בגלל זה. צריך לזכור שהטובים לא יחכו.

טאלנט – כישרון יוצא דופן.
סוגי הכשרונות משתנים בהתאם לארגון ולתקופה. מנהלים הוא מקרה פרטי של כשרון.
כדי שאפשר יהיה לאתר טאלנט צריך מדדים אובייקטיביים שיכולים לאתר יכולת יוצאת דופן.

פיתוח מנהלים הוא לא רק קורס – הוא תהליך שלם שבתוכו יש קורס (בד"כ)

אסטרטגיה
התכנון שבונה את התהליכים שמובילים את הארגון (לאן אני רוצה להגיע)

טקטיקה
התהליכים שמיישמים את האסטרטגיה

סיכום
מטרת הקורס היתה ללמד את תפיסת העולם

על העבודות
להגיש עם הבחינה
מי שחושב שהמצגת לא מייצגת – להוסיף פירוט

על המבחן
מספר הגדרות בתחום: הדרכה, למידה, פיתוח מנהלים
דגשים – משפט הגדרה ברור. אח"כ, לכל היותר חצי עמוד הסבר על החשיבות.
חלק שני: ניתוח אירוע
דורש – הפנמה של החומר והגיון
גדי יגיע באמצע המבחן.

2 מתוך 2