



שיעור מספר 2 – מודל הדרכה

על המצגות

מאמרים:

- לא חייבים אקדמיים
- לא חייבים מהסילבוס

מודל הדרכה – עוד שבוע
איתור צרכים – עוד שבועיים

תזכורת: חזון=לאן רוצים להגיע

חזון מערך ההדרכה

החזון: מערך ההדרכה בחברה יתן מענה מקצועי הדרכתי אינטגרטיבי לצרכיה האסטרטגיים – עסקיים של החברה, מתוך שילוב צרכיו ויעדיו של הפרט עם צרכי המערכת ומתוך שימור הידע הארגוני. מערך זה יתמוך במתן מענה לאתגרים בטווח הקצר מתוך ראיית הטווח הארוך ותוך התחשבות בתרבות האירגונית ומאפייני המחלקות השונות.

בבסיסו נובע מההנחה שהדרכה היא **כלי התומך** בביצועים הארגוניים ואינה מטרה בפני עצמה (למעט בארגונים העוסקים בהדרכה). בלי הכלי התומך הזה הארגון לא יוכל להשיג את היעדים שלו. המודל הוא ידע=כסף. זה בניגוד לגישה שאומרת ידע=כוח. כי על כוח אנשים לא מוותרים בקלות. ולכן אין להם אינטרס להעביר ידע הלאה, זה מחריף במקומות בהם אין קביעות ואז לעובד יש אינטרס לשמור את הכוח אצלו.

כאשר אנחנו מדברים על ידע=כסף, תמורת כסף – ההנחה היא שאנשים יהיו מוכנים לשחרר ידע. בהשאלה המודל שעל פיו צריכה להתנהל ההדרכה הוא: הדרכה=למידה=כסף\תגמולים

מה קורה כשאינן חזון:

מערכת הדרכה שאין לה חזון כשמנהל אומר "צא להדרכה כי היא חשובה", אבל לפגישה בשתיים תגיע" הוא מראה שהחזון האישי שלו שונה ממה שהוא מציג כלפי חוץ, כתוצאה מכך העובד מבולבל ולא באמת מאמין שיש חשיבות להדרכה.

מודל הלמידה – כדאי שיבוא מבחוץ – ידע תמיד יבוא מבחוץ
מודל היישום – איך לנצל את הלמידה לטובת הארגון – כדאי שיבוא מבפנים

נקודות חשובות למערך הדרכה

מערכת הדרכה טובה חייבת להכיר את הכשלים ואת נקודות החוזקה של המערכת

1 מתוך 2

נכתב על ידי גל

על בסיס תוכן ההרצאות במדעי ההתנהגות – מכללת נתניה
<http://behavioral-sciences-nac.blogspot.com>

בעלת יכולת להתמודד עם בעיות – נובע מהמקום שהארגון נותן למערך ההדרכה.

צריכים ליצור מצב שההדרכה לוקחת חלק בחיי העובד והארגון מהשלב הראשון (טרם גיוס) ועד השלב האחרון (פיטורין). כל זאת בהנחה שאנחנו מצויים בארגון בו לידע יש משמעות – אם לידע אין משמעות גם להדרכה אין משמעות.

קשר בין הדרכה לגיוס

ההדרכה קריטית בגיוס כי היא היחידה שיכולה להגיד האם הפערים בין כוח האדם המצוי לרצוי הוא בר-גישור או לא. ולכן המעורבות שלו בתהליך היא קריטית.

ההדרכה איננה עומדת לבד, היא עומדת יחד עם פיתוח ארגוני\אישי ליווי וייעוץ, הכוונה ופיתוח קריירה. כי הדרכה איננה פתרון קצר טווח, היא כלי לפיתוח עתידי. לכן אין טעם לשלוח מישהו ללימודים אם זה לא משרת את צרכי הארגון.

2 מתוך 2

נכתב על ידי גל

על בסיס תוכן ההרצאות במדעי ההתנהגות – מכללת נתניה
<http://behavioral-sciences-nac.blogspot.com>