

♣ مهارات المدرب:

يجب أن يتحلى المدرب بمجموعة من المهارات الأساسية من أجل القيام بدوره في تيسير عملية التدريب بشكل فعال:

أولاً- مهارات التواصل:

إن التدريب الناجح يعتمد على التواصل الفعال بين المدرب والمتدربين، حيث يعتبر جزءاً هاماً يدخل في جميع مكونات العملية التعليمية.

ABAHIE

وهناك بعض العوامل التي تساعد المدرب على التواصل الفعال مع المتدربين:

— **اللغة المستخدمة:** والتي يجب أن تكون مناسبة للفئة المستهدفة في التدريب، سهولة الفهم مع استخدام مناسب للمصطلحات الجديدة وشرح مسبق لها وإذا تم استخدام الاختصارات فيجب أن يتم شرحها كذلك، ويفضل اختصار الاختصارات قدر الإمكان.

— **لغة الجسد:** والتي تعتبر أساسية في عملية التواصل مع التأكيد على أهمية اختيار الملابس الملائمة للبيئة وكذلك الأمر حين استخدام تعابير الوجه أو حركات الجسد حيث يجب أن تكون منسجمة مع ما يريد أن يقوله المدرب أو يعبر عنه.

— **الإصغاء إلى المتدربين:** باهتمام وصبر فهو مفيد في التعرف على وجهات نظرهم واحتياجاتهم كما أنه مفيد في خلق بيئة ودية بين الجميع وتحفيز المتدربين على المشاركة.

— **الاستجابة Responding:** لا بد من الاستجابة المناسبة والصحيحة لأسئلة المتدربين واستفساراتهم، وكذلك الأمر حين إدارة النقاش أو الحصول منهم على التغذية الراجعة.

إن الاستجابة الصحيحة والمناسبة سوف تحسن عملية المشاركة وتجعل التدريب أكثر فعالية، كما أنها سوف تحفز المتدربين على طرح الأسئلة والتعبير عن آرائهم وأفكارهم ومناقشة المواضيع الجديدة أو الحساسة.

ثانياً- مهارات التحفيز Motivation skills:

ويتم ذلك من خلال:

— تشجيع التفاعل بين المتدربين، خاصة خلال الأيام الأولى من التدريب، لتجاوز مشكلة وجود أفراد خجولين أو حذرين أو خائفين، ومساعدتهم على التعبير بصدق وصراحة عن آرائهم وأفكارهم، وضمان مشاركة الجميع في العملية التعليمية.

كما ينبغي أن يعطي المدرب اهتماماً كبيراً لعمل كل فرد من المتدربين وملاحظة المشكلات التي يمكن أن يعاني منها أثناء التدريب وسوف يساعد ذلك على جعل المتدربين أكثر اهتماماً في أداء المهام المطلوبة منهم وفي المشاركة الفعالة في عمل المجموعات.

ومن الضروري أن يؤكد المدرب على المتدربين أنه موجود دوماً ومستعد لمساعدتهم في أي وقت ممكن أثناء التدريب، بما في ذلك مساعدتهم على حل بعض المشكلات الأخرى وتجاوز الصعوبات التي يعانون منها، مثل التنقل والوجبات الطعمية و المنامة.

وبشكل عام يستطيع المدرب تحفيز المتدربين من خلال:

— توجيه الأسئلة بصورة متكررة للتأكد من مدى فهم المتدربين وتحريضهم على التفكير الفعال والمشاركة الدائمة. إن هذه الأسئلة يمكن أن تكون مفتوحة تحرض على النقاش الواسع أو أن تكون مغلقة تهدف إلى تأكيد أفكار ومعلومات أساسية وهامة.

ومن الضروري إتاحة الزمن الكافي للمتدربين من أجل التفكير والإجابة.

إن عدم الإجابة على أحد الأسئلة يستلزم من المدرب إعادة طرح السؤال بشكل آخر مع طرح بعض الأفكار المعززة التي من شأنها أن تشجع المتدربين على التفكير وتكسر التوتر الناجم عن الصمت.

— تعزيز المتدربين بعد استجاباتهم لكل سؤال أو مناقشة بكلمات وعبارات مشجعة مثل شكراً لك، أو إنه موضوع هام للنقاش أو عظيم.

إن ذلك يعطي للمتدربين شعوراً بأهمية ما يقولونه ويشجعهم على المشاركة الفعالة لاحقاً.

ويجب أن يحذر المدرب من الإشارة بأي شكل من الأشكال إلى أن إجابات بعض المتدربين سخيفة أو ليست ذات علاقة، فالقيام بذلك سوف يجعلهم يمتنعون عن المشاركة طيلة فترة التدريب.

- تشجيع المتدربين على طرح الأسئلة والاستفسار عن كل نقطة غامضة أو غير مقنعة بالنسبة لهم. ويمكن أن يعيد المدرب طرح هذه الأسئلة على المتدربين بطريقة مناسبة لإتاحة الفرصة أمام الآخرين للمشاركة والتعبير عن آرائهم وأفكارهم حول الموضوع.

- يجب أن يحافظ المدرب على الاتصال البصري الدائم مع كافة المتدربين فيشعرهم بذلك بأنهم ضمن العملية وليسوا خارجها، وعليه أن يتجنب التأكيد أو النظر الدائم إلى بعضهم دون الآخر. ويمكن أن يعزز المدرب حضوره بين المتدربين، وأن يجعله محبباً من خلال:

- تقديم المعلومات شفهاً وليس بالقراءة.

- الكلام بوضوح و استخدام نبرات صوت مختلفة تبعاً للحالة.

- استخدام الأمثلة الإيضاحية من خبراته السابقة وسؤال المتدربين عن خبراتهم في هذا المجال.

- كتابة الأفكار الأساسية على السبورة أو اللوح القلاب.