

الفصل الأول

من هو المدرب؟



أولاً: أهمية المدرب.

للمدرب دور كبير وأثر فعال في نجاح البرنامج التدريبي وزيادة فعالية التدريب.

- حيث ترى (سهيلة عباس وآخر، ١٩٩٩م، ص١٢٠) أن نجاح البرنامج التدريبي أو فشله يتوقف بدرجة كبيرة على المدرب.

- ويرى (وليم تريسي، ١٩٩١م، ص٤٤٥) أن المدربين هم أهم عنصر من عناصر نظم التدريب بعد المتدربين فهم يقومون بوضع معدل سرعة العملية التدريبية ويقومون بالإرشاد والمساعدة للمتدربين ويوفرون الخبرة في مادة التدريب، كما أنهم يلعبون دوراً مهماً في تقييم نظم التدريب في أثناء مرحلة تحقيق صلاحية تصميم النظام، وعلى ذلك فإن جودة نظام التدريب ككل تعتمد إلى حد كبير على كفاءة المدربين. ولكل هذه الأسباب فإن اختيار وتدريب المدربين ووضع معايير لتوظيفهم مهمة في تصميم نظم التدريب.

- كما يؤكد (محمد عثمان، ٢٠٠١م، ص٦٠) على أن المدرب هو العنصر الأساسي في عملية التدريب لإحداث التغييرات المطلوبة في الأفراد والجماعات وما من شك في أن دوره يتزايد باستمرار وأصبحت وظيفته أكثر تعقيداً وأهمية بسبب صعوبة تقبل الأفراد والجماعات لتغيير مفاهيمها وأنماط سلوكها. كما يتوقف نجاح التدريب على المدرب الماهر الخبير القادر على تدريب المعلم المتميز لعصر

يعتبر فيه النظام التعليمي الذي يعد فرداً متوسط القدرات غير مناسب. ولذلك فالمدرّب في ظل الثورة التكنولوجية والعلمية لم يعد دوره دور مصدر وناقل للمعرفة بل أصبح دوره منظماً ومعداً لظروف وشروط وأجواء وبيئة التدريب.

- ويرى (علي شراب، ١٤٢٣هـ، ص ٣٨) أن التدريب ليس مجرد معلومات تخرج للناس لأن هذه المعلومات لها طرق إخراج تحتاج إلى أساليب في التقويم وفي عرضها وفي ترتيبها ورصدها في الوقت نفسه. هذه المعلومات تحتاج إلى شخصية مؤثرة ذات عمق مستوعبة تماماً لكثير من الأمور ولعدد من الشروط حتى ينجح التدريب.

- والمدرّب كما عرفه (حبيب الصحاف، ١٩٩٩م، ص ٥٣) هو الشخص الذي يملك معرفة أو مهارة أو خبرة ويعمل على نقلها إلى الآخرين من خلال برامج تدريبية منظمة أو أثناء تأدية العمل ولا بد أن تتوافر لديه القدرة في توصيل المعلومات إلى الآخرين.

- ويرى (عبد الرحمن توفيق، ١٩٩٨م، ص ١٢٨) أن المدرّب هو في الواقع المحدد الرئيس لما يتم إنجازه في البرنامج التدريبي فالقرارات المتعلقة بأهداف البرنامج واستخدام المواد التدريبية والوسائل التدريبية المتعددة وتنظيم وإدارة قاعة التدريب وطرق التدريب. وقد اعتبر المدرّب في وقت ما مركزاً للعملية التدريبية ومقديماً للمعلومات ولكن النظرة الحديثة للمدرّب تركز على المتدرب باعتباره مركزاً للمتعلم مع النظر إلى المدرّب باعتباره مرشداً وموجهاً وشخصاً ومديراً للعملية التدريبية.

- ويؤكد (محمد هلال، ١٩٩٥م، نقلاً عن أحمد العلي، ١٩٩٧م، ص ١٢٠) على أهمية دور المدربين في العملية التدريبية بقوله: "إن المدربين هم مهندسو الصيانة والتحديث والتجديد للعقل البشري ونظراً لما يحتويه هذا العقل من تغيرات فليس من السهل لأي فرد أن يتعامل معه كي يعطي أفضل النتائج ولكن يحتاج إلى من يملكون المعرفة والخبرة المهارات في الوصول إلى عقول الآخرين، كما أن المدربين هم عوامل رئيسة للتغير التنظيمي للأفراد والجماعات ويرجع ذلك إلى الحاجة إلى الإدارة الفعالة والقوة الذاتية والابتكار للمحافظة على جو التنافس. كما يسهم المدربون في إيجاد بيئات نموذجية لمساعدة الآخرين في المشاركة وتحمل المسؤولية والتي ينتج عنها الإنتاجية المتزايدة والجودة المميزة.

ثانياً: وظائف المدرب.

يرى (عبد الرحمن توفيق، ١٩٩٨م، ص ١٢٨) أنه يمكن تصنيف وظائف وواجبات المدرب فيما يلي:

١- التخطيط: تعتبر وظيفة التخطيط أهم وظائف المدرب وبدونه لا يمكن إثراء بقية الوظائف، لذلك فهو يطلق عليها وظيفة اتخاذ القرارات حيث تقوم عليها وتبنى في ضوءها الوظائف الأخرى، وهي تشتمل على مهام تحديد الأهداف وترتيب الموضوعات التدريبية وتحديد الوقت اللازم، واتخاذ القرارات المتعلقة بالوسائل اللازمة.

٢- التنظيم: وتتضمن وظيفة التنظيم إعداد وتنظيم وترتيب المناخ التدريبي وتنفيذ المسؤوليات الخاصة بتحقيق الأهداف بأكبر قدر من الكفاءة والفعالية وبطريقة اقتصادية.