

المقدمة

التدريب Training له أهمية كبيرة جداً لأي منظمة أيا كان نوعها أو حجمها أو مجال عملها أو مستواها أو نوع المنتج الذي تقدمه (سواء سلعة أو خدمة).

والتدريب عملية مقصودة ومخططة ومستمرة، تهدف إلى إحداث تغييرات إيجابية في المتدربين من ناحية اتجاهاتهم ومعلوماتهم ومهارتهم، بما يؤهلهم لأداء العمل المطلوب منهم، وبما يجعل مستوى الأداء لديهم أفضل مما هو عليه.

والتدريب وظيفة إدارية رئيسية ومستمرة وتعد من واجبات الإدارة الحديثة في مختلف المنظمات، فالتطور العلمي والعملية مستمر ولا بد من التعرف عليه أولاً بأول، مما يستلزم استمرارية عملية التدريب بمختلف أهدافها ومحتوياتها.

والمدرّب Trainer هو شخص يقوم بمهمة نقل المعرفة أو تعليم المهارة أو تغيير المواقف أو السلوك أو أي نسيج من ذلك لفرد أو أكثر من خلال برنامج أو برامج تتسم بوجود تخطيط مسبق لها بهدف تحقيق غرض معين.

والمدرّبون هم الخبراء الذين تستعين بهم المراكز التدريبية أو المنشأة لمواجهة الاحتياجات التدريبية للمتدربين، وقد يكونوا معينين أصلاً في المنظمة أو قد تستعين بهم المنظمة من جهات أخرى (مثل: الجامعات والمعاهد...) لفترات زمنية معينة (قد تكون يوماً واحداً أو أسبوعاً أو أكثر...).

ومن بين جميع إمكانات التدريب من أدوات ومطبوعات وآلات وحاسبات... يقف المدرّب وحده متميزاً ومنفرداً، إنه القلب النابض والعقل المفكر لعملية التدريب، إنه وحده يستطيع أن ينقل المعارف والمهارات لغيره، أما بدونه لا يمكن لشيء أن

يتحقق ويحقق المدربون أداءً متميزاً عندما يكونون مؤهلين، وعندما تكون أدوارهم الوظيفية محددة ومعروفة، وعندما تكون لديهم الأدوات والآليات التي تمكنهم من أداء أدوارهم، وعندما يحظون بالتشجيع والمكافآت التي تعزز الأداء المتميز.

ويهدف الكتاب الحالي «مهارات المدرب المتميز» إلى الإجابة عن سؤال هام هو: كيف يصبح المدرب متميزاً؟ وكيف يمكن للمدرب تحسين مهاراته المتعلقة بالعملية التدريبية ومراحلها المختلفة.

ويتكون الكتاب من سبعة عشر فصلاً هم كالتالي:

- الفصل الأول : ماهية التدريب.
- الفصل الثاني : عناصر وأطراف التدريب.
- الفصل الثالث : متطلبات التدريب الفعّال.
- الفصل الرابع : متطلبات عمل المدرب المتميز.
- الفصل الخامس : أدوار المدرب المتميز.
- الفصل السادس : إعداد المادة التدريبية.
- الفصل السابع : مهارة الحديث وتقديم الأسئلة والعرض لدى المدرب المتميز.
- الفصل الثامن : الأساليب التدريبية
- الفصل التاسع : الوسائل التدريبية.
- الفصل العاشر : المشكلات التي تحدث في القاعة التدريبية.
- الفصل الحادي عشر : بعض أنماط المتدربين ومهارات التعامل معهم.
- الفصل الثاني عشر : تقييم المتدرب.
- الفصل الثالث عشر : معايير الأداء للمدربين.

- الفصل الرابع عشر : تقييم المدرب.
الفصل الخامس عشر : اقتراحات تطوير أداء المدربين.
الفصل السادس عشر : Training & Trainer.
الفصل السابع عشر : Training: Quality & Evaluation.

إن كتاب «مهارات المدرب المتميز» له أسلوب فريد نسبياً، حيث يحاول جذب القارئ لتفقد ما به من معلومات وأمثلة عديدة.

لقد تم تصميم الكتاب ليمسك القارئ قلمه أثناء القراءة حتى يجيب على العديد من التمارين والاستقصاءات التي تتطلب منه المشاركة في الإجابة عليها أو حلها.

هذا ويمكن استخدام الكتاب لأغراض عديدة مثل:

- 1- التعلم الذاتي والدراسة الفردية: فقد تم تصميم الكتاب ليتمكنك من تعليم نفسك بنفسك.
- 2- البرامج التدريبية: يمكن استخدام الكتاب كملف تدريبي يتم توزيعه على المتدربين في برنامج تدريبي حول موضوع الكتاب.
- 3- التدريب عن بعد: يمكن إرسال الكتاب إلى هؤلاء الذين لا يتمكنون من حضور البرامج التدريبية.
- 4- البحوث العلمية: يستطيع الباحثين في مجالات علم الإدارة وعلم النفس الإداري وعلم اجتماع المنظمات ومهنة التدريب ومهنة الخدمة الاجتماعية ... استخدام الكتاب كمرجع في بحوثهم النظرية والميدانية.

هذا ولقد تم استخدام حوالي 119 مرجعاً عربياً و 59 مرجعاً أجنبياً في إعداد هذا الكتاب - ما بين كتاب وبحث ومقال وترجمة ومؤتمر. هذا بالإضافة إلى عرض بعض الجداول والاستمارات والأشكال التوضيحية لتبسيط وشرح موضوعات الكتاب.

والمؤلف يشكر الله سبحانه وتعالى على توفيقه له في إعداد هذا الكتاب المتواضع الذي بلا شك به بعض النواقص، فالكمال لله وحده.
وبالله التوفيق،،

المؤلف

أ.د. مدحت محمد أبو النصر

القاهرة: 2009