

الفصل الخامس عشر

اقتراحات تطوير أداء المدربين

أشتمل هذا الفصل على:

- مسئولية المدرب نحو التطوير. 
- نصائح مفيدة. 
- مسئولية إدارة التدريب نحو التطوير. 
- اقتراحات إضافية لتطوير أداء المدربين. 

الفصل الخامس عشر

اقتراحات تطوير أداء المدرسين

مسئولية المدرب نحو التطوير:

المدرّب مسؤول عن تطوير نفسه، والمدرّبون الذين يتحملون مسؤولية تطوير أنفسهم يحققون أداءً متميزاً. فالمدرّب عليه أن يطور شخصيته وذاته المهنية، وأن يطور مستقبله الوظيفي والأكاديمي، وأن يطور من وسائله وأساليبه التدريسية، وأن يكون قارئ جيد، مثقف متابع للأحداث وللأحوال، وأن يكون باحث أصيل، وأن يهتم بتقييم إدارة التدريب وتقييم المتدربين له، وأن يتغلب على جوانب الضعف والسلبيات التي لديه، وأن يستمر ويدعم جانب القوة والإيجابيات التي لديه.

نصائح مفيدة:

والآتي بعض النصائح المفيدة في هذا الشأن:

- 1- اجعل عملية التطوير الذاتي مستمرة.
- 2- اجعل عملية التطوير المهني مستمرة.
- 3- اقرأ ثم اقرأ ثم اقرأ، فالقراءة هي الباب الملكي للمعرفة.
- 4- لا تقلد مدرّبين آخرين وإنما استفد من خبراتهم في التدريب.
- 5- استخدم أسلوب الحوار والنقاش المتبادل ولا تعتمد على أسلوب المحاضرة بشكل رئيسي.

- 6- استخدم أكثر من وسيلة تدريبية، حتى تتغلب مميزات الوسيلة الأولى على عيوب الوسيلة الثانية، ومميزات الوسيلة الأولى على عيوب الوسيلة الأولى.
- 7- استخدم أكثر من أسلوب تدريبي، حتى تتغلب مميزات الأسلوب الأول على عيوب الأسلوب الثاني، ومميزات الأسلوب الثاني على عيوب الأسلوب الأول.
- 8- احرص على رأي المتدربين عنك بدون غضب منهم، واستفد من هذا الرأي في تغيير نفسك وأداءك الشخصي والمهني.

مسئولية إدارة التدريب نحو التطوير:

إدارة التدريب أيضاً عليها مسؤولية هامة في تطوير أداء المدربين سواء كانوا من داخل المنظمة أو من خارجها.

وعلى إدارة التدريب أن تهتم بعملية التطوير هذه بشكل حقيقي وليس بشكل سطحي أو مذهري وأن تعتمد مبدأى الاستمرارية والمهنية لعملية التطوير هذه.

وأن تنظر إلى عملية تطوير أداء المتدربين من منظور ديمقراطي مشترك مع المدربين، وباستخدام المنهج العلمي وخطواته عند إجراء التقييم المطلوب.

أيضاً على إدارة التدريب أن تقدم للمدربين التغذية العكسية Feedback التحفيزية والتغذية العكسية التطويرية، وتعترف التغذية العكسية التعزيزية بالأداء المتميز الذي فاق المتوقع، أما التغذية العكسية التطويرية فتهدف إلى تحسين وتطوير الأداء الذي لم يحقق المستوى المطلوب. وبهذا تكون التغذية العكسية التعزيزية. وبهذا تكون التغذية العكسية التعزيزية هي صورة من صور التشجيع الإيجابي، أما التغذية العكسية التطويرية فهي صورة من صور التوجيه والإرشاد.

وتستخدم التغذية العكسية بقسميها إما بطريقة رسمية Formal أو بطريقة غير

رسمية Informal، والطريقة الرسمية تأتي على شكل تقارير متابعة أو شهادات استحقاق فهي عملية مستمرة، بسيطة وفعّالة، ومن شأنها تغيير الطريقة التقليدية في متابعة أداء المدربين.

اقتراحات إضافية لتطوير أداء المدربين:

- 1- تقديم الحوافز الإيجابية للمدربين.
- 2- إتاحة الفرصة للمدربين لحضور برامج تدريب المدربين كل فترة.
- 3- تدريب المدربين على الأساليب والوسائل التدريبية الحديثة.
- 4- إتاحة الفرصة للمدربين لحضور المؤتمرات المهنية الخاصة بالتدريب سواء داخل الوطن أو خارجه.
- 5- مساعدة المدربين على الاشتراك في عضوية المنظمات المهنية الخاصة بالتدريب سواء داخل الوطن أو خارجه.
- 6- توفير المكتبات وتزويدها بالكتب والمراجع التي يحتاج إليها المدربين.
- 7- تسهيل اشتراك المدربين في الحصول على المجالات المهنية الخاصة بالتدريب سواء التي تصدر من داخل الوطن أو من خارجه.
- 8- توفير الأفلام التدريبية الحديثة للمدربين نظراً لارتفاع ثمنها بما يفوق القدرات المالية للمدربين، وذلك على سبيل الاستعارة.
- 9- إشراك المدربين في لجان التخطيط والتدريب المستقبلي.