

المدرّب هو العنصر الرئيسي في العملية التدريبية

إعداد

م / شريف الجوهري



ورقة عمل من إعداد**م / شريف الجوهري**

- مدير مشروعات و مراكز تلوين.
- عضو رابطة المدربين العرب.
- عضو النقابة العامة للخدمات الادارية و الاجتماعية (مدربي التنمية البشرية).
- مدرب معتمد من المركز العربي للتدريب.
- إستشاري تدريب معتمد من المركز العربي للتدريب.
- رئيس قسم الدعم الفني للدهانات الانشائية.
- شارك كمحاضر في معرض بيلديكس الدولي بدولة سوريا اعوام ٢٠٠٨ الي ٢٠٢٣.
- قام بعدة دورات و ندوات تدريبية متخصصة .
- قام بالتدريب في عدد من المناسبات المختلفة في عدد من الدول (السودان – الكويت – ليبيا- سوريا -).

الفهرس

م	الموضوع	رقم الصفحة
١	الغلاف	1
٢	تعريف بمقدم ورقة العمل	2
٣	الفهرس	3
٤	المقدمة	4
٥	من هو المدرّب	٥
٦	المعارف الواجب توافرها في المدرّب	٦
٧	المهارات الواجب توافرها في المدرّب	٧
٨	صفات المدرّب	٨-١٠
٩	وظائف المدرّب	١١
١٠	سلوكيات المدرّب النموذجية	١٢
١١	وصايا هامة للمدرّب (الأفكار العشرة)	١٣-١٦
١٢	الشروط الواجب توافرها في المدرّب (معايير اختيار المدرّبين)	١٧-١٨
١٣	التوصيات	١٩
١٤	المراجع	٢٠

المقدمة

بسم الله الرحمن الرحيم

قال تعالى ﴿وَاتَّقُوا اللَّهَ وَيُعَلِّمُكُمُ اللَّهُ وَاللَّهُ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمٌ﴾ [البقرة: ٢٨٢]

إن الحديث عن علم التدريب أو أي علم أو تعلم أو إكتساب مهارة لابد أن يبدأ من مفهوم هذه الآية الكريمة؛ لذا فإن المدرّب باعتباره العنصر الرئيسي في العملية التدريبية ؛ ينبغي عليه إذا ما أراد أن يمتحن مهنة التدريب أن تكون نقطة إنطلاقه هي تحصيل العلوم و المعارف و المهارت المختلفة ولا سبيل إلي ذلك بداية" إلا بتقوي الله عز وجل ؛ ثم الجهد الدؤوب و المثابرة الحثيثة في تحصيل تلك العلوم و المعارف و المهارت اللازمة .

فعن أبي هريرة- رضي الله عنه- قال: قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: «إذا مات الإنسان انقطع عنه عمله إلا من ثلاثة: إلا من صدقة جارية، أو علم ينتفع به، أو ولد صالح يدعو له»رواه مسلم.(1631)

علي أن المدرّب باعتباره ناقلًا للمعارف و المهارات يدخل في نص حديث رسول الله صلّ عليه و سلم (أو علم ينتفع به) و عليه يكون هذا صدقة جارية بإذن الله؛

وهنا تأتي أهمية أن تكون مدرّبًا لتحتفي بتلك المنزلة الرفيعة (منزلة أنك ناقلٌ للمعارف و المهارات) فأنت ناقل و مبلغ لعلم ينتفع به؛

وأسأل الله عز و جل ان تكون السطور التالية و التي نتحدث فيها عن المدرّب عن شخصيته بداية" ثم عن معارفه و مهاراته و صفاته و وظائفه و دوره في إنجاح التدريب و إيصال المعلومة و نقل المهارة و تحفيزه للمشاركين إلخ... تحمل النفع و الإفادة للجميع.

راحين من المولي سبحانه و تعالي دوام التوفيق و السداد...

من هو المدرّب ؟

يعد المدرّب هو العنصر الأساسي في عملية التدريب لإحداث التغييرات المطلوبة في الأفراد والجماعات مع ترك أثرا " إيجابيا" و شغفا" لدي المشاركين أو المتدربين ؛ بشرط أن يمتلك المؤهلات المناسبة و المعرفة و المهارة اللازمة لنقلها إلي المشاركين أو المتدربين بشكل مبسط يحمل معه التحديث والتجديد للعقل البشري ؛ لذا فإن المدربين العوامل الرئيسة للتغير التنظيمي للأفراد والجماعات؛ كما انهم يعتبرون المحدد الرئيس لما يتم إنجازه في البرنامج التدريبي.

المدرّب الحكيم...

(ليس فقط مطورا" و مفجرا" للطاقة الأبداعية بكامل صورها و لكنه يطور أيضا تلك القدرات و العادات الذهنية التي ستخدم و تُثري المتدرب أو المشارك في المراحل التالية).

المعارف التي يجب أن يمتلكها المدرّب الناجح

١. معرفة المفاهيم و التغيرات الحاكمة بشكل عام و في مجال تدريبه خصوصاً.
 ٢. معرفة بالسلوك الإنساني و الشخصية الإنسانية.
 ٣. معرفة بالفروق الفردية بين البشر.
 ٤. معرفة بالسلوك التنظيمي.
 ٥. معرفة بالمنظمات في المجتمع.
 ٦. معرفة بظواهر و مشكلات المجتمع.
 ٧. معرفة بالموضوعات التكنولوجية و الإجتماعية و الإقتصادية و المهنية و القانونية في مجال التنمية و التدريب.
 ٨. معرفة بالأساليب و الوسائل التدريبية.
 ٩. لا بد أن يعرف ما التدريب؟ وما أهدافه العامة والخاصة؟ وتتمثل:
- المعارف المهنية : يجب على المدرّب أن يكون على دراية كاملة بالمادة التدريبية التي سيدرسها وملماً بأحدث التطورات والتقنيات في مجال التدريس والتدريب وخاصة في مجال تعليم الكبار.
 - المعرفة الوظيفية: يجب أن يتوفر لدى المدرّبين ثروة من المعرفة الوظيفية من حيث تاريخ وخلفية وعمليات الوظائف التي يدربون عليها وكل ما يرتبط بها من واجبات.
 - يجب علي المدرّب أن يعرف كيف يوازن بين كمية المعلومات التي يعطيها هو وبين تفاعل المشتركين مع هذه المعلومات.

المهارات التي يجب أن يمتلكها المدرب الناجح

ما هي المهارة بدايةً:

المهارة هي القدرة علي أداء العمل أو المهمة المطلوبة بالشكل المطلوب و بإتقان و في الوقت المحدد و بأقل تكلفة ممكنة. و يمكن وضع هذا التعريف في شكل معادلة كالتالي:

$$\text{المهارة} = \text{رغبة} + \text{قدرة} + \text{سرعة} + \text{إتقان}$$

١. المهارات الأساسية وهي :

- الاتصال .
- تحديد الاحتياجات المعرفية و التدريبية .
- التحديد الدقيق لمستوى المشاركين.
- إستخلاص المؤشرات من التغذية العكسية .
- إستخدام منهج تدريبي متكامل .
- الحرص على إظهار السلوكيات الجديدة .
- توفير المناخ التدريبي الآمن.

٢. وهناك مهارات خاصة بالعرض والتقديم وهي:

- مهارات العرض .
- إدارة الوقت.

- مهارات تقديم المشاركين والمدرّب .
- تخطيط الموضوع التدريبي.

صفات المدرّب الناجح

١. الشخصية التي تجمع بين القوة والمرح:

ونعني بها أن كل مدرّب يجب أن يمتلك كاريزما مميزة وخاصة به، حيث لا يرغب أحد بالاستماع لمدرّب ممل وبلا قيمة. وينبغي أن يكون المدرّب لطيفاً، طيباً، مرحاً وحيوياً وكله نشاط وذلك من أجل أن يمد المتدربين بالطاقة والنشاط فطاقة المدرّب معدية كفيروس ينتقل منه للآخرين.

حركة المدرّب، والتباين في نبرة صوته والأنشطة الحيوية التي يقوم بها، كلها أسباب وراء زيادة مستوى الطاقة والنشاط في التدريب. أن يمتلك المدرّب بعض من حس الفكاهة الممتع أيضاً سيكون جيداً وذلك من أجل جذب إهتمام المشتركين. بالإضافة إلى كل ما سبق، المدرّب الجيد يقوم بتبسيط المادة التي يدرّبها بأكبر قدر ممكن.

٢. القدرة العالية على الفهم والإدراك:

تُعتبر كل من المعرفة و الخبرة عنصرين أساسيين يحب توافرهم في المدرّب. فالمدرّب الجيد يجب أن يكون مُلمّاً بكل مجاله وأن يكون جاهزاً ومستعداً دائماً لأي سؤال أو استفسار. يكون الاستعداد في أمرين: استعداد الفرد، وتجهيز المكان. إن الإستعداد الفردي يتطلب جلسة تخطيط مدروسة وذلك من أجل أن يتم تطويره قبل التدريب.

وهذا يشمل العناوين الرئيسية التي سيناقشها موضوع التدريب، أساليب التعلم، الأدوات المطلوبة، تحديد الوقت المطلوب لإنجاز كل عنوان، بالإضافة إلى أمثلة أو قصص واقعية يتشاركها المتدربون. إعداد المكان ويشمل جميع الترتيبات اللوجستية المهمة بالمشاركين من الجلوس حتى فترات الاستراحة، درجة حرارة الغرفة والإضاءة.

٣. القدرة على الإبداع والتفكير النقدي:

أن تكون مدرّباً مبدعاً يعني إستخدامك للعديد من الطرق والأساليب خلال الدورة التدريبية. فهو عبارة عن فن تقديم العروض التوضيحية، وذلك باستخدام ألوان وأحجام خطوط مختلفة وتصميم الرسوم البيانية والمخططات. إن أكثر المدرّبين نجاحاً هم أولئك الذين يفكرون بشكل إبداعي وخلاق وذلك من أجل أن يتمكنوا من إيجاد حلول مبتكرة وفعالة تساعد الناس على التعلم.

٤. القدرة على التصور والتخيل:

إن قدرة المدرّب على تخيل أو تصور الدورة التدريبية تُعتبر واحدة من أهم الجوانب المؤثرة في عملية التدريب. فعندما يستخدم المدرّب خياله فإنه سيُطبق المبادئ النظرية التي درسها مُسبقاً بشكل عملي. إن المدرّب الجيد يجب أن يكون مُلهماً وذلك حتى يؤثر على أفكار ومشاعر المشاركين، الأمر الذي سيؤدي إلى تحسين أدائهم. كما وعليه أيضاً أن يتخيل أو يتصور أي شيء يعتقد بأنه سيعود بالنفع على المتدربين.

٥. التواصل الجيد مع الآخرين:

ونقصد به فن التواصل مع الآخرين. فمن الضروري أن يمتلك المدرّب المؤهلات التي ستجعله قادراً على توصيل معرفته للمتدربين شفهاً وكتابياً بشكل فعال. يفقد بعض المدرّبين احترام واهتمام الجمهور على الرغم من معرفتهم وثقافتهم الممتازة وذلك فقط لأنهم يفتقرون إلى الثقة ومهارات الاتصال الصحيحة للتواصل مع المتدربين.

فنحن نعتقد أن المدرّب الأكثر فعالية هو الذي يتمتع بخصائص وأساليب مميزة للتواصل مع المتدربين. من ناحية أخرى، فإن الرغبة في تبادل المعرفة هي نقطة حساسة جداً حيث نجد العديد من الناس الذي يرفضون مشاركة معرفتهم وثقافتهم مع الآخرين. وبالإضافة لذلك.

فإن المدرّب الناجح لا ينعزل ويبقى بعيداً عن الناس بل هو الذي ينخرط مع الآخرين ويشاركهم أفكارهم ويساعدهم في حل المشكلات وبهذه الطريقة فقط يتأكد أن البرنامج التدريبي الذي يقدمه يتناسب مع احتياجات المشتركين ومع أهداف المنظمة.

٦. الخبرة في مادة التدريب :

فالمعيار الأول الذي يجب أن يؤخذ في الحسبان عند اختيار المدربين هو تحديد الأفراد الذين يملكون المعارف والمهارات التقنية التي تتطلبها الوظيفة التي سيتم التدريب عليها وتشمل ما يلي:

- المعرفة بالمنظمة يحتاج المدرّب الناجح إلى معرفة الهيكل التنظيمي الرسمي وغير الرسمي للمنظمة وخطوط الاتصال والسلطة والعلاقات بين الأقسام وسياسات المنظمة وقواعدها وأنظمتها وأدوار المديرين والمشرفين والمواد المتاحة لهم.
- المعرفة الوظيفية يجب أن يتوفر لدى المدربين ثروة من المعرفة الوظيفية من حيث تاريخ وخلفية وعمليات الوظائف التي يدربون عليها وكل ما يرتبط بها من واجبات.
- المهارات الوظيفية يجب على المدربين الاطلاع على بطاقات وصف الوظائف حتى يتم التعرف على المهارات والواجبات والمهام الخاصة بالوظيفة التي يتم التدريب عليها.

٧. المعارف والمهارات الخاصة بطرق التدريب :

لا بد أن يعرف ما التدريب؟ وما أهدافه العامة والخاصة؟ وأن يستطيع التفرقة بينه وبين التعلم وبينه وبين السياسات الأخرى لإدارة الأفراد حتى يلم بالأعباء التي يمكن أن يقوم بها التدريب وتلك التي تدخل في نطاق آخر. وتتمثل:

- المعارف المهنية : يجب على المدرّب أن يكون على دراية كاملة بالمادة التدريبية التي سيدرسها وملمّاً بأحدث التطورات والتقنيات في مجال التدريس والتدريب وخاصة في مجال تعليم الكبار.
- المهارات المهنية من أهم المهارات التي يجب أن تتوفر في المدرّب اختيار واستخدام طرق وأساليب التدريب والوسائل المساعدة ومهارات التعامل مع الفروق الفردية للمتدربين ومهارة تحفيز وتوجيه وإرشاد المتدربين ومهارة إعداد واستخدام وتفسير نتائج أدوات التقييم.

٨. مهارات الاتصال:

يجب أن يكون المدربون الأكفاء موصليين ناجحين في كل من الاتصال الشفوي والكتابي.

٩. الصفات الشخصية :

هناك سمات وصفات أساسية يجب أن تتوفر في المدرّبين الأكفاء مثل :

درجة الذكاء واللياقة الجسدية والتوازن والفقه بالنفس والصبر والتفهم والعقلية المتفتحة وتقبل النقد والتغيير بالإضافة إلى حب العمل مع الآخر.

وظائف المدرّب:

١. التخطيط :

تعتبر وظيفة التخطيط أهم وظائف المدرّب 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 اللازم.

٢. التنظيم :

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

٣. القيادة :

ومن خلال وظيفة القيادة يكون المدرّب مسئولاً عن حفز المتدربين واستثارة دوافعهم وتشجيعهم على تحقيق مجموعة الأهداف التدريبية المحددة لهم.

٤. التحكم :

وتتضمن وظيفة التحكم تحديد مدى نجاح وظيفتي التنظيم والقيادة في تحقيق أهداف البرنامج التدريبي ،فإذا لم تكن الأهداف قد تحققت فإن المدرّب قد يكون في حاجة إلى إجراء ما يلي:

- أ - تعديل الموقف التدريبي قبل الشروع في تعديل الأهداف.
- ب - تعديل الأهداف التدريبية لتكون قابلة للتحقيق في ضوء الاحتياجات التدريبية للمتدربين.
- ج - تعديل المصادر التدريبية وأساليب الدافعية وتعتبر هذه الوظيفة من الوظائف المتسمة للمدرّب حيث يقوم بملاحظة وتحديد المشكلات التي يواجهها المتدربين وعلاجها فوراً أثناء تنفيذ البرنامج التدريبي.

السلوكيات النموذجية للمدرّب الناجح

١. ركز على الاختيارات الذاتية للمشاركين واعمل على تقييمها .
٢. اجعل هدفك سلوكهم وليس شخصيتهم.
٣. استخدم مهارة الإصغاء والإنصات بفاعلية.
٤. دعم الاستجابات الناجحة للمشارك.
٥. اجعل الأهداف واضحة وتابع الأداء.
٦. الهدف ليس عرض خبراتك ولكن تلبية الاحتياجات المعرفية والمهارية للمشاركين.
٧. عامل المشاركين كما تحب أن يعاملوك به.
٨. تعلم مواجهة المواقف المحرجة والصعبة.
٩. احذر أن يكون هناك خاسر.
١٠. ثراء المدرّب بخبراته فلا تحاول إهمال المواقف والخبرات التي يعرضها المشاركون عليك.
١١. حركاتك، صوتك، نظراتك، أدوات توظف من خلالها معلوماتك وخبراتك لصالح المشاركين.
١٢. متابعتك وتقييمك المستمر لأدائك أثناء وبعد العرض شهادة ضمان لنجاحك كمدرّب.

وصايا هامة للمدربين : (نموذج للمدرّب الناجح) .:

الأفكار العشر المفيدة للمدربين

تركيزك على المهمات الرئيسية نجاحك في قاعة التدريب.

١. التزم بتنفيذ الأجندة (جدول العمل) .

أي إنسان يحتاج إلى خطة تمثل الأجندة خريطة الطريق التي تقودك إلى تحقيق أهدافك التدريبية ناقش

الأجندة واستعرضها وحدد الوقت لكلك جزء فيها اسر إلى مكانك من وقت إلى آخر .

٢. ركز على الأهداف التدريبية .

ركز على الكرة إذا سمحت للدورة أن تحيد عن الطريق بعيدا ولفترة طويلة فانك ستخيّب آمال المشاركين

لا

ينتج عن عدم استعمال الأدوات في أداء الوظيفة تحسينات في الأداء يمكن قياسها وهي أهم مؤشر

للنجاح.

٣. درب الكبار على أساس أنهم كبار.

إنك تحتاج أن

- تتحدى المشاركين فكريا.
 - تحترمهم.
 - تسمح لهم بالتأثير على المحتوى وسير عملية التدريب.
 - تعطيهم فرصة التعلم بواسطة الاكتشاف الذاتي.
 - توفير جو تعليمي آمن.
 - تعطي تغذية راجعة بطريقة مهنية .
٤. أكد على المساواة في المشاركة من السهل أن تسمح للقلّة من الواصلين في أنفسهم أن يسيطروا على المناقشات ولكن باستطاعتك التأكد من أن الوقت يستغل بطريقة متساوية.
- وجه أسئلة تدور على المشاركين وبذلك تعطي أي مشارك فرصة التعليق واحدا تلو الآخر.
 - تجنب النظر إلى المشاركين الذين يودون السيطرة على النقاش .
 - وجه إلى المشاركين الهادئين أسئلة مباشرة.
 - اشعر الناس بطريقة خصوصية عن ميولهم في السيطرة على النقاش اطلب مساعدتهم في جذب الآخرين إلى النقاش اشكر الناس على استعدادهم للمساهمة في النقاش.
٥. تعامل مع السلوك غير السوي لا تخلو دورة تدريبية من وجود شخص واحد على الأقل ليست لديه الرغبة أو عدواني أو منطو . يمكن تجاهل هذه السلوكيات ولكن على حسابك تدخل في كل الحالات عندما يؤثر السلوك على الآخرين في الدورة .
- تحدث إلى شخص.
 - أشعر الشخص باهتمامك بسلوكه.
 - ركز على المشكلة لا تهاجمه شخصيا.
 - استمع إلى شكواه.

• أعرض مساعدتك طالما أنك تستطيع السيطرة على المشكلة.

• أطلب من الشخص التعاون بالإشارة إلى نضجه.

٦. أعط أحسن ما عندك للناس توقعات عالية من تنفيذ التدريب يجب أن تعطي ١٠٠ % من حماسك ومعرفتك قد يقدرها المشاركون وبالرغم على ذلك لم تسر الأمور كما خططت وحاولت معالجة الموقف .لا تعتذر عن أي إخفاقات ربما لا يشعر المشاركون بوجود أي مشكلة .كن حازما في تعاملك مع المشكلة . إن ضعفك وعدم حسمك للأمور من ناحيتك سيزيل ثقة المشاركين في البرنامج.

٧. راجع الأجندة ((جدول الأعمال)) في نهاية كل يوم أو بداية اليوم التالي راجع ما غطيته من مواد. يمكن عمل إذا طريق : ملخص مختصر تقدمه أنت .سؤال المشاركين تباعا أن يذكروا شيئا واحدا وجدوه مفيدا حتى ذلك الوقت .

٨. استمع للمتدربين لا تعمل في فراغ أبدا . إنك تتجاهل المشاركين على حسابك الخاص :

• استمع إلى ما يقولونه وكيف يقولونه.

• لاحظ لغة الجسم . تشمل الإشارات السلبية التالي :

➤ دورات العيون.

➤ تجنب النظر إليك.

➤ الأرجل والأيدي المخلوفة.

➤ وضع الذراعين خلف الرأس والميل إلى الوراء.

➤ مغادرة الغرفة باستمرار.

عندما تلاحظ مشكلة استمع للأسئلة حتى تستطيع الإجابة عليها كاملة . يمكنك عمل ذلك على أحسن وجه بواسطة.

• إعادة صياغة الأسئلة لتؤكد فهمك لها .

- لا تشغل بالك بالتصدي لها بعنف ولا حتى بفكرة جيدة إذا كان أحدهم يتحدث.

٩. وفر جوا آمنا :

يحتاج المتدربون إلى ممارسة المهارات قبل أن يطبقوها في بيئة العمل . يمكن توفير جو آمن عن طريق :

- استعمال الفكاهة والسخرية الذاتية.
- التركيز على أهمية التعلم من التغذية الراجعة.
- تكون نموذجا لدور تلعبه ثم تطلب تغذية راجعة عما فعلت.
- عمل عقود للتعلم تركز على أهمية مساعدة كل مشارك للآخر عن طريق التغذية الراجعة .

١٠. استمتع بنفسك.

يتعلم الناس أكثر عندما تكون البيئة مريحة وهم مستمتعون بأنفسهم . هذا لا يصرف الناس عن المهمة التي هم بصددّها . يمكنك المساعدة بوضع ابتسامة على وجه المشاركين بواسطة

- قول نكات مناسبة.
- الضحك على نفسك.
- شرح النظرية بقصص مسلية.
- استعمال نشاطات (تمارين) قصيرة مبهجة.
- المحافظة على إيقاع عالٍ.

الشروط الواجب توافرها في المدرّبين:

(معايير اختيار المدرّبين)

١. ضرورة توفر الخبرة والمعرفة بالعمل الذي يقومون بالتدريب فيه.
٢. توفر الإدراك لدى المدرّب لاحتياجات المتدرب ورغبته أثناء عملية التدريب.
٣. توفير المكافآت والحوافز المادية المناسبة للمدرّبين.
٤. توفير وتهيئة كافة المستلزمات والتسهيلات اللازمة للقيام بمهمتهم التدريبية على الوجه الأفضل.
٥. توفر الحماس والرغبة لدى المدرّب وهما يعبران عن رغبته واهتمامه وإيمانه بالتدريب وموضوعه.
٦. القدرة والإمكانية على المواجهة.
٧. أن يلم المدرّب بالجوانب التربوية والنفسية.
٨. أن تتوفر لديه المهارات القيادية من تخطيط وتنظيم وتوجيه وتقويم للبرنامج وللمتدربين.

٩. أن تكون له القدرة على التفكير الإبداعي في مجال تخصصه ومحاولة تطبيق الأفكار بطريقة عملية لتغيير السلوك في الاتجاه الهادف .

١٠. أن يكون مقتنعاً تماماً بأهمية التدريب والفرد كعامل أساسي من عوامل التنمية الإدارية ، وحريصاً على تنمية المهارات المطلوبة في المتدربين.

١١. أن يكون متحمساً ومهتماً بالتدريب وموضوعه عن رغبة وإيمان شديد.

١٢. أن يكون ملماً بالمادة العلمية التي سيتحدث فيها.

١٣. أن تكون لديه الخبرة العملية والممارسة الطويلة.

١٤. أن يكون موصلاً جيداً قادراً على توصيل رسالة التدريب إلى المتدربين.

١٥. أن تكون لديه القدرة على المبادأة ومواجهة المواقف أو الأسئلة المفاجئة ببراعة وسرعة.

١٦. أن يكون تفكيره منظماً وعقله بارعاً في استحداث الآراء في مجال تخصصه وتطبيقها .

١٧. أن تكون لديه الرغبة في متابعة التطورات العلمية من أبحاث ودراسات تتعلق بمجال تخصصه في مجال التدريب.

١٨. أن يكون ملماً بمبادئ العلوم النفسية والسلوكية لعملية التعليم.

١٩. أن تتصف أحكامه على الآخرين بالأمانة والنضج والموضوعية.

٢٠. أن يكون لديه شعور بأهمية الوقت والاستفادة التامة منه.

٢١. أن يكون لديه الرغبة في التدريب (يريد أن يصبح مدرباً) .

٢٢. يرتبط بالآخرين جيداً .

٢٣. الذكاء.

٢٤. يعرف ما يريده من العمل (الإنجاز الذاتي) .

٢٥. يرغب في تغيير نفسه أي قابل للتغيير.

٢٦. الخبرة.

٢٧. القدرة على التحليل .

٢٨. الوعي والإدراك الذاتي.

التوصيات

١. التدريب علي كيفية إستخدام و تغيير طبقات الصوت أثناء التدريب.
٢. ضرورة أن يكون المدرّب ملماً بمبادئ العلوم النفسية والسلوكية لعملية .
٣. لابد من اختيار الهيئة المناسبة للفئة المستهدفة يجب ان تعرف جيداً" من هو المتدرب
- تعليمه ، وظيفته ، ثقافته ، مستواه الإجتماعي) . (كي تساهم بداية" في كسر الجليد) .
٤. معرفة الهيكل التنظيمي غير الرسمي.

المراجع

- عبد الرحمن توفيق - كتاب كيف تصبح مدرباً "فعالاً" و "محترفاً"؟ الناشر مجموعة النيل العربية ٢٠٠٢.
- سهيلة عباس- كتاب إدارة الموارد البشرية - الناشر دار وائل للطباعة و النشر ٢٠٠٧.
- د. عبد المنعم عباس - استراتيجيات المدرب المحترف -الناشر المركز العربي للتنمية و التدريب ٢٠١٥.
- وليم ر. تريسي - ترجمة ا.د. سعد احمد الجبالي - تصميم نظم التدريب و التطوير -
الناشر المركز العربي للدراسات الأمنية و التدريب - دار النشر ١٩٨٩.
- دوريات الجمعية الأمريكية للتدريب و التنمية (ASTD).
- ساي تشارني كاثي كونواي- و سائل المدرب الناجح- إصدار مكتبة جرير الطبعة الأولى ٢٠٠١.
- دونالد ل. كيرك باتريك-كتاب "تقييم برامج التدريب"- الناشر الجمعية الأمريكية للتدريب و التنمية (ASTD) ١٩٧٥م.
- مقال - احمد ناصر الخطيب - ٢٠١٨/٦/٤-موقع موسوعة التعليم و التدريب.

