

كيف تصبح مدرساً جيداً؟



«تصبح مدرساً جيداً» مثالياً بالتتابع الآتي:

-1 يعرف الدور الأساسي للمدرس:

أي عمل يرغب الإنسان في أدائه لا بد أن يتعرف على الدور الذي سوف يلعبه فيه، بمعنى آخر إن الإنسان يلعب عدداً من الأدوار في الحياة فهو ابن وهو أب وهو أستاذ، فلا يجب أن يلعب دور في مكان آخر له، لأنه لن يأتي إلا بنتائج عكسية.

-2 يعرف الأسس المادية لعملية الاتصال:

إن عملية الاتصال عامل أساسي في جميع تصرفاتنا في الحياة، وإذا لم يكن المدرب على دراية كافية بعمليات الاتصال الفعال فلن يستطيع توصيل المعلومات التي لديه إلى المتدربين، وبالتالي فإن المدرس الذي ينفذ عملية الاتصال بصورة جيدة فإنّه يستطيع توصيل المعلومات بسهولة ويسر.

-3 يعرف خصائص المتدربين الثقافية:

من الأشياء المهمة جداً في العملية التدريبية هي تجانس المتدربين، بمعنى أن يكون الكل على مستوى ثقافي وعلمي واجتماعي متقارب حتى يحدث تفاعل بينهم، وإلا سوف يقابل المدرب صعوبة بالغة في طرح ومناقشة الموضوعات.

-4 ينوع مصادر معلوماته:

المقصود بتنوع مصادر المعلومات التي يكون ملم إماماً كاملاً بجوانب الموضوع الذي يدرّب عليه لأنه سوف يقابل أثناء التدريب بعض الأسئلة من بعض المتدربين الذي يكون على دراية كاملة بالموضوع التدريبي وإذا اجاب إجابة خاطئة فسوف يفقد مصداقيته كمدرّب، وبالتالي لن يهتم المتدربون بما يقول.

5- يفهم دوافع المتدربين:

يجب أن يكون المدرب على قدرٍ كبيرٍ من الذكاء لكي يستطيع معرفة دوافع المتدربين، فبعض المتدربين يحضرون بدافع أخذ بدل الانتقال والبعض الآخر لكي يهرج وآخر لكي يستفيد، وقد نجد في بعض التدريبات أن بعض الأشخاص يجلسون في شلة، لكي تدور بينهم الأحاديث الجانبية، فيجب أن يكون المدرب يقظ لذلك ويستطيع التعامل معه.

6- يفهم اللغة غير اللفظية:

مهم أن يكون على دراية باللغة غير اللفظية، لأننا في بعض الأحيان نعبر عن الذي في داخلنا من خلال الحركات اللاإرادية بدون إخراج أي كلمة، ومن خلال ملامح الوجه نستطيع معرفة ماذا يريد الشخص الذي أمامنا بدون أن يتحدث بكلمة واحدة.

7- يستمع إلى المتدربين:

من الموضوعات المهمة التي يجب أن يتدرب عليها المدرب هو الإنصات الجيد للآخرين، والاهتمام بكل ما يقال من المتدربين، وتوجد أنواع كثيرة من التدريب تعتمد على العصف الذهني والذي يقوم به المتدربون بدون تدخل من المدرب إلا في أضيق الظروف.

8- ينظم الفريق في مجموعات عمل:

من المهارات الأساسية التي يكون المدرب على دراية كاملة بها هو تقسيم المتدربين إلى مجموعات عمل لتنفيذ نشاط ما خاص بموضوع التدريب، ويجب على المدرب تقسيم الأفراد في مجموعات متجانسة.

9- ينظم الوقت:

يجب على المدرب قبل بدء التدريب أن يقسم الوقت تبعاً للموضوعات التدريبية، حتى لا يطول في موضوع لا يحتاج إلى ذلك أو يقصر في آخر.

10- يعرض الأسس النظرية للموضوع:

أي موضوع يتم طرحه يجب أن يكون له أسس نظرية ولذلك يجب على المدرب أن يكون ملماً بالأسس النظرية للموضوع حتى يستطيع نقله للمتدربين بصورة جيدة.

11- يدير النقاشات بعد النشاطات:

من خلال أي دورة تدريبية يجب على المدرب أن يناقش مجموعات المتدربين بعد قيامهم ببعض الأنشطة فيما تم ولا يترك الأنشطة بدون مناقشة، لأنّه من خلال المناقشة يتم التأكيد على الإيجابيات وتصحيح السلبيات.

12- يحدد أهداف التدريب:

قبل أن يبدأ المدرب في التدريب لابد أن يكون محدداً ما هي الأهداف التي سوف يقوم بها من خلال الدورة التدريبية ويسعى إلى تحقيقها؟ ولا يعتمد على العشوائية في الوصول إلى الأهداف بل يجب عليه أن يكون معداً مسبقاً الخطوات التي توصله إلى تحقيق الأهداف.

13- يحلل البرنامج التدريبي:

يجب أن يكون لدى المدرب مهارة التحليل الجيد للبرامج التدريبية، حتى يستطيع الوصول إلى النتائج الصحيحة، لأنّ التحليل الجيد يوصل إلى نتائج جيدة.

14- يحدد حاجات المتدربين:

قبل بدء التدريب لا بدّ على المدرب أن يحدد احتياجات المتدربين التدريبية، لكي يستطيع توضيح النقاط الغامضة عليهم، ويمر بسرعة على النقاط المفهومة لديهم.

15- ينظم الجلسة بحيث يضمن مشاركة كلّ المتدربين:

من الأشياء المهمة التي يجب أن يهتم بها المدرب هي مشاركة جميع المتدربين في التدريب حتى يستفيد الجميع، وعليه تشجيع المتدربين الخجولين على ذلك، ومن خلال المشاركة الجماعية سوف يتفاعل الجميع وتظهر الأفكار والمعلومات بصورة جماعية.

16- يوزع مهام العمل على المتدربين:

يجب على المدرب أن يقسم مهام العمل المطلوبة على المتدربين لكي يضمن مشاركة الجميع، لأننا نلاحظ خلال الدورات التدريبية، إن عدد المتدربين يتهرب من تحمل المسؤولين ويحاول إلقاء مهامه على الأخير، ولذلك يجب على المدرب أن يكون على دراية كاملة بالحيطة الدفاعية للمتدربين.

17- يخطط إشراك المتدربين:

لا بدّ أن يكون إشراك المتدربين مخطط له سابقاً، حتى لا يحدث إحراج لأي متدرب فينفر من التدريب.

18- يسأل أسئلة معمقة مفهومة:

لا بدّ أن تكون الأسئلة التي يسألها المدرب سهلة ومتعمقة وليست سطحية.

19- يدير الاجتماعات بنجاح:

لا بدّ أن يكون لدى المدرب مهارة إدارة الاجتماع حتى يخرج الاجتماع بصورة جيدة، ولا بدّ أن يتدرب على مهارة الإدارة، لأنّه توجد أنواع كثيرة لها.

20- يبني على خبرات المتدربين:

من الأشياء المهمة التي يجب أن يتحلّى بها أي شخص يريد أن يصبح مدرباً، أن يبني تدريبه على خبرات المتدربين، بمعنى آخر لا يبدأ من الصفر ولكن يبدأ من حيث ما انتهى إليه الآخرون.

21- يوازن بين اللغة اللفظية وغير اللفظية:

أمران مهمان وهما اللغة الكلامية المفهومة والسلسة، وأيضاً الحركات الجسمية المصاحبة للكلام، فلا يكتفي بالوقوف في مكانه بل يجب عليه التحرك في كلّ الاتجاهات، وينتبه إلى أحاديث وأسئلة المتدربين.

22- يستخدم أساليب تقويم مختلفة:

يجب على الشخص الذي يريد أن يصبح مدرباً أن يكون ملماً بكل أساليب التقويم التي يستطيع أن يتعامل بها مع المتدربين، لكي ينجح التدريب.

23- يقدم رأيه دون أن يفرضه على الآخرين:

أيضاً يجب عليه أن يقدم رأيه للمتدربين على أنه اقتراح قابل للمناقشة، ولا يفرضه عليهم.

24- يستخدم أساليب اتصال ناجحة:

أهم شيء أن يكون ملماً بأساليب الاتصال الجيد مع الآخرين، لكي يصل إلى علاقة طيبة بينه وبين المتدربين وهذا سوف يؤثر على تبادل الأفكار بمرونة.

25- يختار أساليب تدريب ملائمة:

على المدرب أن يستخدم أساليب تدريبية مختلفة تبعاً لكل مجموعة تدريبية، فإذا كان يدرّب أشخاصاً حاصلين على الابتدائية، يختلف عن أشخاص حاصلين على دبلوم أو جامعة، وأيضاً يختلف التدريب من الريف إلى الحضر ومن البنين إلى البنات.

26- خبير في الاتصال:

خبير بكل أنواع الاتصال حتى يستطيع تجميع الموضوع بصورة جيدة وملتمة.

27- يستمع جيداً ويلاحظ جيداً:

لا بدّ أن يكون لديه فن الاستماع الجيد للآخرين وأيضاً يكون له ما أحاطه فقط لما يدور من حوله.

28- لا يقدم نفسه كشخص محوري مهم:

من العيوب الأساسية التي يقع فيها المدرب، أنه يحاول أن يظهر نفسه على أنه شخص محوري، وهذا خطأ كبير يقع فيه الكثير.

29- يعمل مع المتدربين من أجله:

يؤدي المدرب التدريب وفي ذهنه المتدربون، أي يكون مهمته الرئيسة المتدربين وليس نفسه للظهور والهيمنة.

30- يحاور ويفاوض:

لا بدّ أن يكون المدرب محاوراً جيداً مع المتدربين، ولا يعتمد على التلقين، وأيضاً يجب أن يكون لديه مهارة التفاوض مع المتدربين.

31- لا يضع المتدربين في مواقف دفاعية:

لا بدّ أن يكون لدى المدرب مهارة لإخراج كل ما لدى المتدربين من معلومات، ولا يضع المتدربين في موقف دفاعي عن أنفسهم حتى لا يحسوا أنهم متهمين لا بدّ من الاستماتة في الدفاع عن أنفسهم.

من العيوب التي لدى بعض الأشخاص عندما يكون مدرباً أن يحصل على المايك ولا يريد أن يتركه، ولا يعطي فرصة للمتدربين للكلام والنفاس، فلا بد أن يتعلم المدرب انه يتعامل مع أناس لديهم خبرات في الحياة كثيرة قد تفوقه، ولا بد أن يكون التدريب مبنياً على تبادل الخبرات وليس التلقين.

33- يشارك في التدريب ويمارس دور المدرب والمتدرب:

نقطة مهمة لا بد أن يهتم بها المدرب وهي أن يلعب عدداً من الأدوار خلال التدريب، فمرة يكون المدرب، مرة أخرى يشارك مع المتدربين.

34- لا يمارس سلطة رسمية أو فنية:

لا بد أن يعتبر المدرب نفسه عضواً في فريق أي ليس زعيماً أو قائداً ملهم، أو هو خبير والباقي لا يعلمون أي شيء، بل يكون سلساً ومرناً، ومحبوباً من الآخرين.

35- يتجنب تسويق أفكاره وآرائه:

من العيوب التي يقع فيها المدرب هو محاولة بيع وتسويق أفكاره وآرائه للمتدربين، وهذا عيب خطير، يجب على المدرب أن يبتعد عنه، ولا بد أن يكون التدريب لنقل خبرات ومعلومات وأيضاً إخراج معلومات.

36- يتعامل مع المتدربين كأفراد لا كأنماط:

أي يضع في ذهنه انه يتعامل مع أفراد يوجد بينهم فروق فردية ولدى كل شخص منهم شخصية مستقلة بذاتها.

37- يتحكم بانفعالاته ومشاعره:

من أهم الأشياء التي يجب أن يتحلى بها المدير هي كيفية التحكم في انفعالاته ومشاعره مع المتدربين.

38- يحافظ على خصوصيات المتدربين ومسائلهم الشخصية:

من خلال التدريب تظهر علاقات إنسانية بين المدرب والمتدربين، ومن خلال هذه العلاقة يتعرف المدرب على خصوصيات المتدربين، فيجب أن يحافظ المدرب على هذه الخصوصيات ولا يفشي بها لأحد.

39- يتقبل مشاعر المتدربين:

لا بد أن يتعامل المدرب مع المتدربين كبشر لهم مشاعر وأحاسيس، ولا يتعامل معهم كآلة صماء.

40- يتقبل المتدربين كما هم:

أهم شيء في التدريب كله أن يتقبل المتدربين كما هم، فلا يطالب المدرب بتغيير سلوكهم واتجاهاتهم، بل المطلوب منه تدريبهم.

41- متحمس للعمل:

لا بدّ أن يكون المدرب لديه حماس ونشاط لأداء عمله على أكمل وجه.

42- يقدم تغذية راجعة:

أهم شيء لا بدّ أن يهتم به المدرب، أن يقوم بعمل استرجاع لما تم، في نقاط أساسية حتى يتم التأكيد على المعلومات التي تم ترسيخها في المتدربين.►

المصدر: كتاب كي نحيا (دروس في فن التواصل وإدارة الذات)