



مؤتمر الدوحة الثالث للتدريب والتطوير
3rd Doha Conference For Training and Development

ورشة عمل تدريبية مقدمة لمؤتمر الدوحة الثالث للتدريب والتطوير



د. أحمد علي يوسف الخليفي

دكتوراه بالإدارة التربوية

1447 - 2025



مؤتمر الدوحة الثالث للتدريب والتطوير
3rd Doha Conference For Training and Development

• أهداف الورشة التدريبية :



1. تمكين المشاركين من فهم دور المدرب وتأثيره في مجال التدريب.
2. تنمية مهارات التواصل والاقناع والتأثير الإيجابي على المتدربين.
3. اكساب المشاركين تطبيق استراتيجيات الإدارة داخل قاعة التدريب واستخدام لغة الجسد.
4. التعرف على الأساليب التدريبية الحديثة والأنشطة التفاعلية المؤثرة.
5. بناء خطة التدريبية المتكاملة لتحقيق الأثر المطلوب على المشاركين.



مؤتمر الدوحة الثالث للتدريب والتطوير
3rd Doha Conference For Training and Development

مؤتمر الدوحة الثالث للتدريب والتطوير - أكتوبر 2025

المحور الأول:

مفهوم المدرب المؤثر ودوره على المتدربين



أولاً: تعريف المدرب المؤثر:

- 1. المدرب التقليدي :** الذي يحرص على نقل المعلومات النظرية بشكل مباشر وهو ما نعتبره المحتوى النظري بشكل رتيب.
- 2. المدرب المؤثر :** يقوم بنقل المعرفة ويوجهها نحو التغيير الإيجابي في سلوك وفكر المتدربين ، ويركز على بناء الدافعية وتحقيق الأثر في حياتهم المهنية والشخصية .
- 3. الفرق الجوهرية :** المدرب التقليدي معلم نمطي ، والمدرب المؤثر ملهم وقائد تغيير

ثانيا : سمات المدرب المؤثر :

1. المهارات الشخصية :

صاحب كاريزما في التأثير وقوة الطرح بموضوع الدورة ، ويمتلك اللقاء المتميز في مواجهة الجماهير ولديه الثقة الكاملة بالنفس والحضور الجاذب في القاعة التدريبية والتوازن الانفعالي.



مؤتمر الدوحة الثالث للتدريب والتطوير
3rd Doha Conference For Training and Development

2. المهارات التدريبية :

لديه مهارات قوية في التواصل الفعال مع المتدربين ، والقدرة على إدارة الحوار وإثارة النقاش ، ومن المهارات المهمة في القاعة التدريبية استخدام طرق التعلم النشط مع المتدربين ، وكذلك يمتلك القيم الشخصية مثل المصداقية والشغف بالتدريب والتغيير الإيجابي .





مؤتمر الدوحة الثالث للتدريب والتطوير
Third Doha Conference For Training and Developer

3. يمتلك المدرب التحفيز للتدريب وبناء الثقة لدى المتدربين :

بحيث تكون لديه القدرة على تحفيز المتدربين ، وغرس التفاؤل وتعزيز المتدرب
لإمكانياته وتشجيعه على تجاوز التحديات التي قد تطرأ على المتدربين في أثناء الدورة .
ويسعى المدرب المؤثر ببناء بيئة آمنة للتجربة والخطأ تعزز الثقة بينه وبين المتدربين .

مؤتمر الدوحة الثالث للتدريب والتطوير
Third Doha Conference For Training and Developer

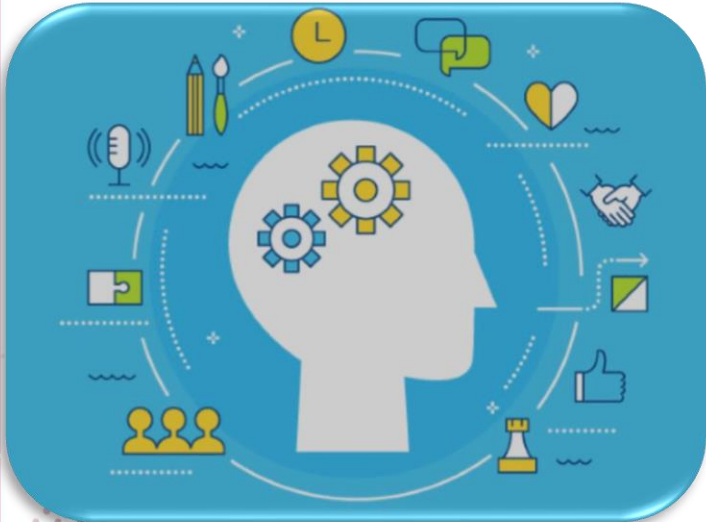


مؤتمر الدوحة الثالث للتدريب والتطوير
3rd Doha Conference For Training and Development

• 4. أثر المدرب في إبراز مهارات المتدربين المهنية

والشخصية :

- **أ - مهنيا :** تحسين الأداء الوظيفي في رفع كفاءة المتدربين وزيادة القدرة على الإبداع في العمل .
- **ب - شخصيا :** رفع الوعي الذاتي ، وتطوير مهارات التعلم ، وتنمية روح القيادة وتحمل المسؤولية لدى المتدربين .





مؤتمر الدوحة الثالث للتدريب والتطوير
3rd Doha Conference For Training and Development

مؤتمر الدوحة الثالث للتدريب والتطوير - أكتوبر 2025

المحور الثاني :

مهارات التواصل الفعال والتأثير الإيجابي للمتدربين



1. مفهوم التواصل الفعال

عملية تفاعلية يتم فيها نقل المعلومات والمهارات بين المدرب والمتدربين بشكل مناسب ويتأكد من وصول الرسالة وفهمها بدقة ويسر ، وبناء العلاقة مع المتدربين في بيئة تدريبية إيجابية .





مؤتمر الدوحة الثالث للتدريب والتطوير
3rd Doha Conference For Training and Development

2. الأركان الأساسية للتواصل الفعال

- **المرسل :** وهو الشخص الذي يرسل الرسالة (المدرب).
- **الرسالة :** الفكرة المراد توصيلها (المحتوى التدريبي).
- **المستقبل :** المتدربون والجمهور المستهدف .
- **الوسيلة :** الوسائل المعينة على توصيل الرسالة (وسائل العرض المختلفة).
- **التغذية الراجعة :** رد الفعل والاستجابة الفورية التي توضح مدى فهم الرسالة وتأثيرها لدى المتدربين.



مؤتمر الدوحة الثالث للتدريب والتطوير
3rd Doha Conference For Training and Developer

3. استراتيجيات التأثير الإيجابي من خلال لغة الجسد

- الحفاظ على التواصل البصري المباشر لبناء الثقة مع المتدربين .
- استخدام الايماءات المعبرة ولغة الجسد المناسبة لتعزيز المعنى وتوصيل المعلومة .
- استخدام نبرة الصوت المناسبة بين التنويع والتوضيح ولفت الانتباه .
- الوقفة الجسدية المتزنة التي تبعث على الثقة وإدارة القاعة التدريبية باقتدار .





مؤتمر الدوحة الثالث للتدريب والتطوير
3rd Doha Conference For Training and Developer

4. فن الإقناع وإدارة الخلافات مع المتدربين:

- استخدام الحجج المنطقية التي تلامس المتدربين بكل واقعية .
- طرح البدائل والحلول بدلا من فرض الآراء .
- التعامل مع الاعتراضات بهدوء واتزان والحوار المقنع .
- تحويل الخلافات إلى فرصة للتعلم وإثراء النقاشات .





مؤتمر الدوحة الثالث للتدريب والتطوير
3rd Doha Conference For Training and Development

5. بناء العلاقات الايجابية بين المتدربين لتحقيق بيئة تعلم صحية :

- فهم احتياجات المتدربين وتحقيق هدف الدورة .
- احترام التنوع في الخلفيات والخبرات والاستفادة منها خلال الحوار .
- استخدام كلمات مشجعة ومحفزة باستمرار .
- خلق روح الفريق الواحد والتعاون بين المتدربين .
- اشراك المتدربين في الحوار ويكون المدرب كميسر لهم في إدارة الدورة .



مؤتمر الدوحة الثالث للتدريب والتطوير
Third Doha Conference For Training and Developer

مؤتمر الدوحة الثالث للتدريب والتطوير - أكتوبر 2025

المحور الثالث

كيفية تصميم وإدارة الأنشطة التدريبية التفاعلية

مؤتمر الدوحة الثالث للتدريب والتطوير
Third Doha Conference For Training and Developer



مؤتمر الدوحة الثالث للتدريب والتطوير
Third Doha Conference For Training and Development

1. معايير تصميم النشاط التدريبي :

- يكون النشاط مرتبط في هدف الدورة التدريبية .
- مراعاة وقت النشاط ولا يسبب خلل في إدارة الدورة ومحاورها .
- اختيار الأدوات والمواد المناسبة (بطاقات – أوراق عمل – روابط الكترونية)
- المرونة في تنفيذ النشاط ، وإمكانية تعديل النشاط في حال تعذر التنفيذ بالشكل المطلوب .

2. أنواع الأنشطة التفاعلية :

- العصف الذهني لتوليد أكبر قدر من الأفكار .
- لعب الأدوار لمحاكاة مواقف حقيقية والتدريب على التعامل معها .
- مجاميع النقاش ويكون المتدربين على شكل فرق لمناقشة قضية وطرح الحلول لها .
- الألعاب التدريبية الممتعة والمرتبطة في هدف الدورة (الغاز – مسابقات – أنشطة حركية)





مؤتمر الدوحة الثالث للتدريب والتطوير
3rd Doha Conference For Training and Developer

استبيان حول الأساليب التدريبية في قاعة التدريب





مؤتمر الدوحة الثالث للتدريب والتطوير
3rd Doha Conference For Training and Development

3. دمج التكنولوجيا في تصميم الأنشطة :

• استخدام تطبيقات التصويت الفوري مثل (kahoot – Mentimeter)





مؤتمر الدوحة الثالث للتدريب والتطوير
3rd Doha Conference For Training and Development

مؤتمر الدوحة الثالث للتدريب والتطوير - أكتوبر 2025

• الاستعانة ببرامج العصف الذهني الرقمية مثل (Miro – Jamboard)



miro



Jamboard



مؤتمر الدوحة الثالث للتدريب والتطوير
3rd Doha Conference For Training and Developer

مؤتمر الدوحة الثالث للتدريب والتطوير - أكتوبر 2025

● تفعيل غرف النقاش الافتراضية في التدريب عن بعد (Breakout Rooms)





مؤتمر الدوحة الثالث للتدريب والتطوير
Third Doha Conference For Training and Developer

مؤتمر الدوحة الثالث للتدريب والتطوير - أكتوبر 2025

- استخدام مقاطع الفيديو القصيرة المحفزة لتحقيق هدف الدورة .
- توظيف الذكاء الاصطناعي في الأنشطة التفاعلية .

مؤتمر الدوحة الثالث للتدريب والتطوير
Third Doha Conference For Training and Developer



مؤتمر الدوحة الثالث للتدريب والتطوير
3rd Doha Conference For Training and Developer

مؤتمر الدوحة الثالث للتدريب والتطوير - أكتوبر 2025

استبيان تقييم المدرب المؤثر





مؤتمر الدوحة الثالث للتدريب والتطوير
3rd Doha Conference For Training and Development

مؤتمر الدوحة الثالث للتدريب والتطوير - أكتوبر 2025

المحور الرابع

الممارسات لتقييم أثر التدريب واستدامة النتائج





مؤتمر الدوحة الثالث للتدريب والتطوير
Third Doha Conference For Training and Developer

1. مفهوم تقييم التدريب :

عملية قياس مدى تحقيق التدريب لأهدافه وفاعلية إحداث التغيير المطلوب .

مؤتمر الدوحة الثالث للتدريب والتطوير
Third Doha Conference For Training and Developer



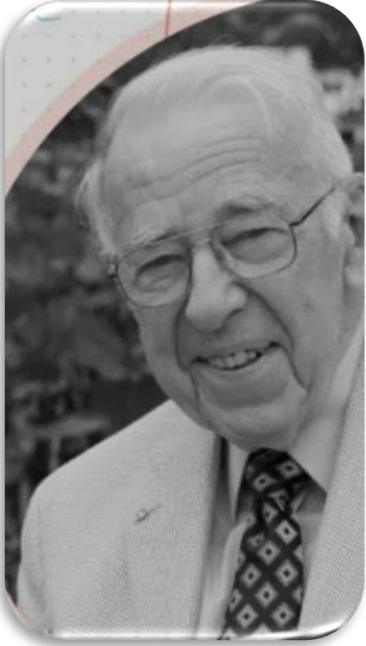
مؤتمر الدوحة الثالث للتدريب والتطوير
Third Doha Conference For Training and Developer

2. أهمية التقييم :

- أ - للمدرب : تحسين أساليبه وتطوير برامج المستقبلية .
- ب - للمتدربين : التأكد من تحقق الفائدة المرجوة واكساب المهارات .
- ج - للجهة المنظمة : ضمان الاستثمار للموارد المالية والبشرية بكفاءة.

مؤتمر الدوحة الثالث للتدريب والتطوير
Third Doha Conference For Training and Developer

3. مستويات التقييم : (نموذج كيرك باتريك)



- **رضا المتدربين:** قياس انطباعاتهم ودرجة رضاهم عن المحتوى التدريبي واساليبه (رد الفعل).
- **اكتساب المعرفة:** مدى تحقق الأهداف التدريبية والمعارف الجديدة (التعلم).
- **تغيير السلوك:** مدى انعكاس التدريب على أداء المتدربين في بيئة العمل (نقل الخبرة).
- **تحقيق النتائج :** التأكد من أن التدريب ساهم في تحسين أداء المنظمة وأهدافها الاستراتيجية (النتائج).



مؤتمر الدوحة الثالث للتدريب والتطوير
3rd Doha Conference For Training and Development

4. أدوات وأساليب التدريب :

- الاستبانات قبل وأثناء التدريب .
- نقل الخبرات المستفادة من الدورة التدريبية مع زملاء العمل (مهمة المدير المباشر للموظف) .
- الملاحظات المباشرة أثناء تنفيذ الأنشطة التدريبية (مهمة المدرب) .
- إعداد التقارير عن أهم النقاط المهمة في الدورة التدريبية (مهمة المتدرب) .



مؤتمر الدوحة الثالث للتدريب والتطوير
3rd Doha Conference For Training and Development

مؤتمر الدوحة الثالث للتدريب والتطوير - أكتوبر 2025

وفي الختام نشكركم على مشاركتكم الفاعلة

أخوكم د . أحمد علي الخلفي

Instagram: Alkhulaifi_1

للتواصل : 00965-99153224