



المدرب القائد والمأهوم من نقل المعلومة إلى إيقاظ الإمكانيات

د. فاتن السادة (قطر)

مدرس معتمد

من وزارة التربية والتعليم

مدرس معتمد من ميجا

ومستشار استراتيجي في التدريب من جامعة ليفربول



د. فاتن السادة

- دكتوراه مهنية في الموارد البشرية
- دكتوراه مهنية في الكوشينج
- دكتوراه مهنية في علم النفس
- مدرب معتمد من وزارة التربية والتعليم وجامعة ليفربول
- ومدرب متميز معتمد من الاتحاد الدولي والتطوير
- مدرب معتمد من ميجا



الهدف العام

"تحويل المدربين من ملقيين إلى ملهمين، وصناعة قاعات تدريب ملهمة للتفكير."



المحاور

- المحور الأول

التحول من التدريب التقليدي إلى التدريب الإلهامي

- المحور الثاني

سمات المدرب القائد والملهم

- المحور الثالث

الأدوات العملية لإيقاظ الإمكانيات

- المحور الرابع

بناء بيئـة محفـزة لـلـلـلهـام



التحول من التدريب التقليدي إلى التدريب الإلهامي - المحور الأول

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

أهمية الدور القيادي والإلهامي في التدريب الحديث

لم تعد بीئات التدريب تقبل المدرب التقليدي الملقّن، بل تحتاج إلى مدرب قائد وملهم يصنع فرقاً عبر:

التحفيز: إيقاظ الحماس والداعية.

التفاعل: تمكين المتدربين من اكتشاف قدراتهم.

بناء الثقة: علاقة إنسانية قائمة على الاحترام.



تحفيز الإبداع: خلق بيئة للتجربة والاكتشاف. مثال عملي

تدريب تقليدي: المدرب يشرح النظرية خطوة بخطوة.

تدريب إلهامي: المدرب يسأل المتدربيين "ما المواقف القيادية التي واجهتهموها؟" ثم يربط النظرية بخبراتهم.



المحور الثاني: سمات المدرب القائد والمعلم

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

رؤية ورسالة واضحة

المدرب المأهوم يعرف لماذا يدرب وما الأثر الذي يريد أن يتركه، فيلهم الآخرين برؤيته.

التأثير العاطفي

يتواءل وجاذبياً مع المتدربين، فيجعل التدريب تجربة شخصية محفزة وليس مجرد معلومة.

الذكاء العاطفي

يدرك مشاعر المتدربين ويتكيف معها، مما يعزز التفاعل والثقة داخل القاعة.

لقيادة بالقدوة

المدرب لا يكتفي بالكلام بل يجسد القيم التي ينادي بها في سلوكه وأسلوبه، فيصبح مصدر إلهام ويكسب احترام المتدربين.

المرؤنة والابتكار

التدريب الحديث لا يعتمد على أسلوب واحد؛ المدرب الملهم يبدع بأنشطة جديدة ويعدل استراتيجياته بسرعة ليتناسب مع احتياجات المتدربين وظروف القاعة.



نشاط

ما الصفة التي تجعل المدرب ملهمًا بالنسبة لكم؟

مِؤْتَمِرُ الدَّوْهَةِ الثَّالِثُ لِلتَّدْرِيبِ وَالنَّهْضَةِ
Third Doha Conference for Training and Development



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

القيادة في التدريب – من سلطة إلى تأثير

المدرب القائد لا يعتمد على السلطة أو مجرد المعرفة الأكاديمية، بل يقود من خلال التأثير الإنساني. فهو:

- يمتلك رؤية واضحة يوجه بها المجموعة.
- يجعل المتدربين شركاء في النجاح لا متلقين سلبيين.
- يخلق بيئة يشعر فيها كل فرد أن له دوراً وقيمة.
- بهذا يصبح القائد ملهمًا، لا مجرد ناقل للمعلومة.



مثال:

مدرب داخل شركة يواجه فريقاً مقاوِماً
للتحْيُور.

بدلاً من فرض التعليمات، يبدأ بقيادةِهم

سؤال:

«ما الذي يمنعنا من التطور؟
ثم يشركهم في رسم خطة العمل الجديدة



**كيف يصبح المدرب محفزاً من الداخل؟
بالإلهام، لأنـه لا يُدرّس في كتاب، بل يُولد من التجربة والشغف
والاـصالة.**

**المدرب الملهم لا يوجـه الناس بالأـوامر، بل يُجـسد أمامـهم ما
يريد أن يزرـعه فيـهم.**

إلهامه نابع من قصة شخصية أو شغف حقيقي بالمجال، ويظهر في كلماته ونبرة صوته ولغة جسده.

"المدرب الحقيقي لا يقول: افعلوا... بل يلهم بالفعل."



الثقة وبصمة الأثر

الثقة هي حجر الأساس في أي علاقة تدريبية مؤثرة لا يمكن للمدرب أن يلهم الآخرين إن لم يكن صادقاً ومتسقاً بين ما يقول وما يفعل.

المدرب القائد الملهم يترك أثراً طويلاً الأمد.



مؤتمر الدوحة الثالث للتدريب والتطوير - أكتوبر 2025

المحور الثالث الأدوات العملية لإيقاظ الإمكانيات

مُؤتمر الدوحة الثالث للتدريب والتطوير
Third Doha Conference for Training and Development

أدوات عملية للمدرب القائد الملهم

لكي يلهم المدرب الناس، يحتاج أدوات ملموسة، مثل:

- ال التواصل القصصي:** مشاركة قصص شخصية وأمثلة واقعية.
- التغذية الراجعة الإيجابية:** تشجيع التقدم، وتعديل الأخطاء برفق.
- إدارة الطاقة:** الحفاظ على الحماس حتى في أوقات التحدي.



طرح الأسئلة العميقـة

مثل: "ما الهدف الأـكـبر الذي تـريـد تـحـقـيقـه
خلال سنتـيـن؟"

الاستـمـاع الفـعال

الإصـغـاء لـلـزـبـرة وـالـمشـاعـر وـلـيـس لـلـكلـامـات فـقـط

- التـغـذـية الـراـجـعـة الإـيجـابـية
- تعـليـقـات بـنـاءـة تحـفـز المـتـدـرـبـين عـلـى التـقدـم



المحور الرابع بناء بيئة محفزة للالهام

الدوحة الثالثة للتدريب والتطوير
Third Doha Conference For Training and Development

- **الأمان النفسي** مكان يشعر فيه المتدربون بالراحة للتجربة والخط
- **التعلم التفاعلي** مجموعات نقاش، لعب أدوار، دراسات حالة
- **القصص الإنسانية** قصص ملهمة تعطي التدريب بُعداً واقعياً وعاطفياً
- **التعلم الجماعي** مشاركة الخبرات بين المتدربين لزيادة التفاعل



أهمية الأسئلة المفتوحة في تحفيز التفكير الذاتي

المؤتمر الثالث للتدريب والتطوير
Third Doha Conference For Training and Development



تعزيز الوعي الذاتي تدفعه للتعرف أكثر على نقاط قوته، تحدياته، وقيمه التي توجه سلوكه.

تشجيع التفكير العميق تمنح المتدرب فرصة للتأمل والبحث عن إجابات من داخله.

تشجيع الإبداع لأنها لا تفرض إجابة محددة، تفتح المجال لأفكار وحلول جديدة وغير تقليدية.



نشاط

"أكبر هدف تدريبي تسعى لتحقيقه هذا العام؟"

كما نرى أهمية الأسئلة المفتوحة في تحفيز
التفكير الذاتي واكتشاف الدوافع الحقيقية للتعلم



أهمية الدور القيادي والإلهامي في بيئة التدريب الحديثة



بيئات التدريب الحديثة لم تعد للتألقين، بل لصناعة الوعي والابتكار.

المدرب الملهم يمكن المتدربين من اكتشاف إمكاناتهم وتطبيقاتها عملياً.



المدرب القائد ملهم يحقق أثراً مضاعفةً: التفاعل العميق

المدرب الملهم لا يكتفي بعرض محتوى نظري، بل يجعل المتدرب يعيش التجربة بكامل حواسه.

هنا يتحول التدريب من مجرد جلسة تعليمية إلى رحلة شخصية تغير طريقة تفكير وسلوك المتدرب.



الثقة الراسخة

العلاقة بين المدرب والمتدرب تتجاوز الشكل الرسمي. المدرب الملهم يخلق مساحة من الأمان والاحترام المتبادل، مما يشجع المتدربين على مشاركة تجاربهم بصدق، و يجعل عملية التعلم أكثر واقعية وملامسة للحياة.



التحديات التي يواجهها المدرب القائد الملهم
ليس الطريق سهلاً دائمًا يواجه المدرب القائد تحديات
مثل:

- . اختلافات الخلفيات والثقافات.
- . مقاومة بعض المتدربين أو المؤسسات.
- . إرهاق الشغف عندما يشعر بالتكرار أو قلة التقدير.

مثال:

مدرس فقد شغفه بعد سنوات طويلة،
ثم جدد طاقته من خلال تعلم تقنيات
جديدة أو حضور مؤتمر دولي للتدريب.

نصيحة:

دؤام الإلهام يحتاج صيانة داخلية:
وقت للراحة، تعلم مستمر، شبكة داعمة.



كيف تطور نفسك كمدرب قائد وملهم؟

- وضع خطة تطوير ذاتي محددة.
- تعلم باستمرار وحدد احتياجاتك.
- اطلب تغذية راجعة صادقة.
- مارس التأمل الذاتي.
- استلهם من قصص المدربين الملهمين.



**«المدرب القائد والملهم لا يكتفي بأن يُسمع صوته
... بل يسعى ليُطلق أصواتاً جديدة في العالم.»**



شكراً

دورة المؤتمرات الثالثة للتدريب والتطوير

Third Doha Conference For Training and Development



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



بطاقة مدرس



د. فاتن بدر السادة

مستشار تدريب دولي وموارد بشرية
ادارة المواهب والسعادة المؤسسية
مدرب معتمد ولايف كوتتش

قبل أن يبرد
الشاي



happytalent@fatinalsada.com



@dr.fatin.alsada



+974 50197102