



"القيادة النسائية لمستقبل التدريب في عصر المعرفة"

مقدمة الورقة

الدكتورة / فريدة بنت خليفة الحضرمية
باحثة تربوية ومدربة دولية معتمدة
سلطنة عمان

20-19 يونيو 2026م



المؤتمر الخليجي العربي الأول للتدريب والتطوير
THE FIRST ARAB GULF CONFERENCE FOR TRAINING AND DEVELOPMENT



مقدمة

- ❑ يعيش العالم المعاصر انتقاله جوهريه من "عصر المعلومات" إلى "عصر المعرفة"، حيث لم تعد الأهمية تكمن في امتلاك المعلومة بل في القدرة على إنتاجها، توظيفها، وإدارتها لتحقيق تنمية مستدامة. وفي قلب هذا التحول، تبرز القيادة التدريبية النسائية كفاعل استراتيجي يمتلك مهارات فريدة تتسق مع متطلبات العصر الرقمي.
- ❑ إن عصر المعرفة يفرض على المؤسسات التعليمية والتدريبية تبني نماذج قيادية تتسم بالمرونة، والقدرة على التكيف مع التغيرات المتسارعة والابتكار المستمر، وهى سمات اثبتت الدراسات الدولية الاخيرة أنها تتوفر بشكل لافت في القيادات النسائية التي تتبنى مناهج تشاركية واحتوائية.
- ❑ إن بصمة المرأة في قيادة التدريب اليوم ليست مجرد حضور عددي ، بل هى إضافة نوعية تتميز بالقدرة على إحداث التغيير، وتحفيز الابداع وغرس قيم التعلم .
- ❑ أهمية التدريب في ظل التحول الرقمي واقتصاد المعرفة انه يسهم في تنمية المهارات الحديثة ، ورفع كفاءة الأداء والإنتاجية، وتعزيز الإبداع والابتكار وحل المشكلات ، ودعم التعليم المستمر والتطوير المهني ، وتعزيز قدره على مواكبة التغيرات وتحقيق التميز المؤسسي.

مشكلة البحث

يسعى هذا البحث إلى الإجابة عن أربعة تساؤلات محورية تتعلق بواقع القيادة النسائية في مجال التدريب وآفاقها المستقبلية في ضوء التحولات الرقمية المتسارعة ، حيث تتمثل مشكلة البحث في الانتقال الجوهري من عصر المعلومات إلى عصر المعرفة وما فرضه التحول من تحديات وصعوبات أمام القيادات النسائية في التدريب.

التساؤلات:

1. ما هو الدور الاستراتيجي لقيادة التدريب النسائي في سياق التحول من عصر المعلومات إلى عصر المعرفة؟
2. لماذا أصبح تطوير القيادات النسائية ضرورة في عصر المعرفة والتحول الرقمي؟
3. ما هي ملامح الرؤية المستقبلية للتدريب الرقمي ؟
4. ما التحديات التي تواجه القيادات النسائية في مجال التدريب؟

أهداف البحث

- تسليط الضوء على الدور الاستراتيجي للقيادة النسائية في السياق الرقمي المتسارع لتطوير التدريب والتحول من عصر المعلومات الى عصر المعرفة.
- استشراف مستقبل القيادة النسائية في التدريب ضمن سياق عصر المعرفة.
- ابرز المهارات القيادية النسائية المطلوبة في مجال التدريب .
- تسليط الضوء على التحديات التي تواجه القيادات النسائية في مجال التدريب والفرص المتاحة.

الإطار النظري

- ❑ يقود القادة التحول من التدريب التقليدي القائم على نقل المعلومات الى تدريب معرفي ورقمي يركز على **التعلم المستمر وإدارة المعرفة ، والابتكار وتنمية المهارات المستقبلية** لتحقيق التميز المؤسسي.
- ❑ القيادة النسائية في **التدريب** في هذا العصر تستفد من سمات فطرية ومكتسبة تدعم بناء **"المنظمات المتعلمة"**، حيث تساهم في خلق بيئات عمل آمنة نفسيا وتعاونية وتتكيف مع التغيير، تقدر الحوار، ومشاركة المعرفة، والتفاعل مع البيئة الخارجية، وتشجع التدريب والتطوير المهني المستدام ومواكبة المستجدات.
- ❑ **خصائص القيادة الفعالة:** الرؤية الواضحة، الذكاء العاطفي ،التواصل الفعال،اتخاذ القرارات، المرونة والتكيف، التمكين والتطوير، النزاهة والقدوة.
- ❑ **مفهوم عصر المعرفة ومتطلباته:**
- ❑ عصر المعرفة هو المرحلة الحالية التي حلت محل العصر الصناعي، حيث اصبحت المعلومة ورأس المال الفكري هما المصدر الأساسي للثروة والقوة، وأهم متطلباته:
- ❑ الإستثمار في رأس المال البشري،تكنولوجيا المعلومات، التعلم المستمر،الشفافية وسهولة الوصول،إقتصاد الإبداع.

الدور الاستراتيجي لقيادة التدريب النسائي في سياق التحول من عصر المعلومات إلى عصر المعرفة

من المتوقع أن يكون أكثر تأثيراً واتساعاً بفضل التحول الرقمي والاعتماد المتزايد على المعرفة والابتكار كعوامل أساسية للتنمية ويتجلى ذلك في:

- وضع رؤية استراتيجية للتدريب الرقمي.
- تعزيز ثقافة التعلم المستمر.
- توظيف التقنيات الحديثة في التدريب.
- ادارة المعرفة وتبادل الخبرات.
- تنمية المهارات المستقبلية.
- دعم الابتكار والتغيير التنظيمي.
- قياس أثر التدريب وتحسنة..



أهمية القيادة النسائية في التدريب

تكمّن أهمية القيادة النسائية في التدريب في دورها الفاعل في:

□ تنمية رأس المال البشري.

□ تعزيز التنوع والشمول.

□ دعم الابتكار والابداع.

□ تحفيز التعلم المستمر.

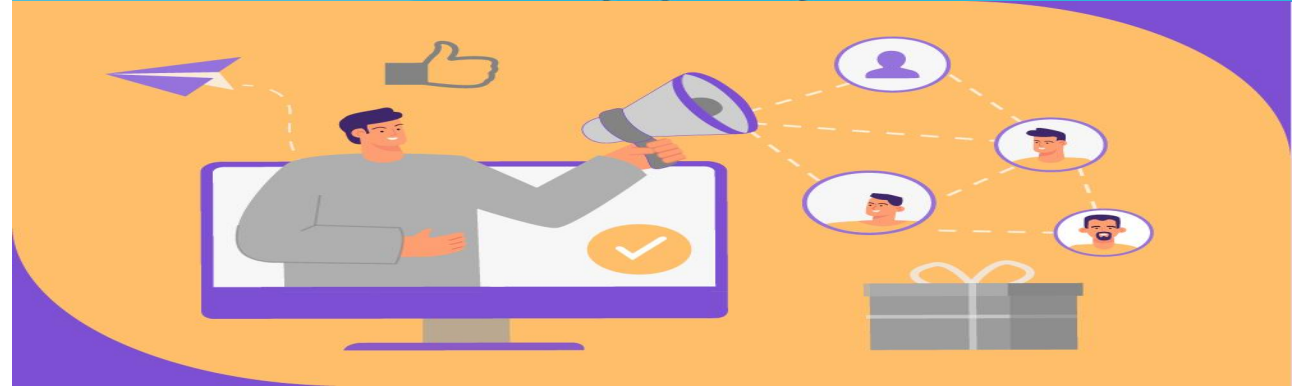
□ بناء القدرات المهنية.

□ رفع كفاءة المؤسسات وتحقيق أهدافها الاستراتيجية.



المهارات المطلوبة للقائدة المدربة في عصر المعرفة

- ☐ المهارات القيادية.
- ☐ المهارات الرقمية.
- ☐ مهارات التواصل الفعال.
- ☐ إدارة المعرفة.
- ☐ التفكير النقدي وحل المشكلات.
- ☐ الابداع والابتكار.
- ☐ التعلم المستمر والتطوير الذاتي.
- ☐ إدارة التغيير.
- ☐ الذكاء العاطفي.
- ☐ التخطيط والتقييم.



التحديات التي تواجه القيادة النسائية في التدريب والفرص

المتاحة

الفرص

- ❑ التوسع في التدريب الإلكتروني والمنصات الرقمية.
- ❑ تنامي الحاجة إلى المهارات والمعارف المتخصصة في عصر المعرفة.
- ❑ الدعم المتزايد لتمكين المرأة.
- ❑ بناء شبكات مهنية واسعة وتبادل الخبرات محلياً وعالمياً.
- ❑ العمل والتدريب عن بعد.
- ❑ الابتكار وريادة الأعمال.

التحديات

- ❑ المعوقات الاجتماعية والثقافية.
- ❑ محدودية فرص التمكين والتقدم القيادي.
- ❑ التغيرات التقنية المتسارعة.
- ❑ الفجوة الرقمية.
- ❑ التوازن بين مسؤوليات المهنية والأسرية.
- ❑ قياس أثر التدريب وإثبات التدريب وجدواه.

نتائج البحث

- ❑ انتقال القيادة من سلطة إصدار الأوامر إلى "قيادة المعرفة" وتمكين رأس المال البشري.
- ❑ تميز القيادات النسائية في سمات التعاطف، التواصل، الإقناع، والمرونة (Resilience).
- ❑ تميل النساء لاستخدام نمط القيادة التحويلية الذي يركز على إلهام التابعين والمتدربين وتحفيزهم فكرياً والاهتمام باحتياجاتهم الفردية.
- ❑ هناك فرق بين المدربة "التقليدية" و"الذكية" التي تسعى لتحقيق "العائد المعنوي" والقيمة السامية المجتمعية فوق الاعتبارات المادية.
- ❑ الكاريزما الرقمية هي مزيج من الثقة والذكاء العاطفي والصدق العفوي والقدرة على الحضور القوي خلف الشاشات؛ مما يحول التدريب من تلقين إلى تجربة إنسانية ملهمة.
- ❑ وأظهر البحث أن مستقبل التدريب يركز على "أنسنة" التقنية، حيث يتم دمج الذكاء الاصطناعي (AI) والواقع الافتراضي (VR) لتخصيص مسارات التعلم.

توصيات البحث

يوصي البحث بأهمية التحول من نماذج التصميم التقليدية (ADDIE) إلى نماذج أكثر رشاقة مثل (SAM) التي تضمن التطور المستمر للحقائب التدريبية.

أن القيادة النسائية في التدريب ليست مجرد خيار، بل هي ضرورة حتمية في عصر المعرفة، حيث تشكل مهارات "أنسنة" التقنية والذكاء الاجتماعي الفارق الجوهرى في صياغة مستقبل التعليم والتدريب؛ ولتحقيق ذلك :

□ تمكين المرأة رقمياً ومنهجياً لتحقيق "الطلاقة الرقمية"؛ من خلال تدريب القائدات على مهارات المستقبل مثل إدارة البيانات والأخلاقيات الرقمية والقيادة التحويلية.

□ تغيير معايير النجاح القيادي لتشمل الذكاء العاطفي والمسؤولية الاجتماعية.

□ أنسنة التكنولوجيا: التركيز على أن تكون الرقمنة وسيلة لتعزيز التواصل الإنساني وليست غاية في حد ذاتها.

□ تبني بروتوكولات عالمية لضمان أثر التدريب، مثل بروتوكول (10-20-70).

نماذج من النساء العربية التي استطاعت تحويل المعرفة إلى قوة تغيير حقيقية في المنطقة العربية

1. **الدكتورة غادة عامر (مصر):** عالمة ومهندسة، تُصنف كواحدة من أفضل المهندسات في أفريقيا، وتعمل على ربط العلوم بالتخطيط الاستراتيجي والأمن القومي.

2. **الدكتورة عزيزة بنت ناصر الرواحية (سلطنة عمان):** فهي أول جراحة عمانية متخصصة في جراحة الصدر والرئة والمريء أدخلت تقنيات الجراحة بالمنظار (VATS) المتقدمة لاستئصال أورام الرئة والمريء، مما ساهم في تقليل معاناة المرضى وفترة الاستشفاء، ساهمت بشكل فعال في تدريب الأطباء العمانيين الشباب تحت مظلة "المجلس العماني للاختصاصات الطبية"، لنقل خبراتها للأجيال القادمة.

3. **الدكتورة خلود المانع (السعودية):** تُعد من أبرز الخبراء العالميين في الذكاء الاصطناعي، حيث صُنفت ضمن أقوى 50 شخصية عالمية في هذا المجال، مما يعكس تميز العقل العربي في قطاع التكنولوجيا المتقدمة.

4. **بدور القاسمي (الإمارات):** تقود بفاعلية مجمع الشارقة للبحوث والتكنولوجيا والابتكار والجامعة الأمريكية في الشارقة، مما يجعلها شخصية محورية في صياغة مستقبل البحث والتطوير في المنطقة.



الدكتورة عزيزة
الرواحية "سلطنة عمان"



الدكتورة غادة عامر
"مصر"



بدور القاسمي
"الإمارات العربية المتحدة"



الدكتورة خلود المانع
"السعودية"

الخلاصة

خلاصة ما سبق ، يمكننا القول أن نجاح القيادات النسائية في التدريب أصبح مرتبطاً بقدرتها على التحول من دور ناقلة للمعلومات إلى دور قائدة للمعرفة، من خلال التعلم المستمر، والإبتكار وإدارة المعرفة ، والإستفادة من التقنيات الحديثة لتعزيز جودة التدريب وتحقيق التنمية المهنية المستدامة.



+968
99369922

alhadhramif@gmail.com

شكراً لحسن
استماعكم