



مؤتمر الدوحة الثاني للتدريب والتطوير

" أفضل الممارسات الدولية في التدريب والتطوير في ظل الرؤية العربية 2030 "
2024 نوفمبر 23-22

تأثير الصحة النفسية للمدربين على تحقيق مستهدفات الرؤية العربية 2030

ورقة عمل مقدمة في مؤتمر الدوحة الثاني للتدريب والتطوير

الغالية خالد السليطي

2024 نوفمبر 24-22



مؤتمر الدوحة الثاني للتدريب والتطوير

" أفضل الممارسات الدولية في التدريب والتطوير في ظل الرؤية العربية 2030 "

2024 23-22 نوفمبر

المحتويات

3	الملخص
3	الكلمات المفتاحية
4	مقدمة
5	الدراسات السابقة
6	الإطار النظري والتحليل
6	أولاً: الرؤية العربية 2030
6	أ. أهداف الرؤية العربية 2030 المتعلقة بالمدرسين
7	ب. أهمية أهداف الرؤية العربية 2030 للمدرسين
7	ثانياً: الصحة النفسية
7	أ. مفهوم الصحة النفسية
8	ب. أهمية الصحة النفسية للمدرسين في تحقيق الرؤية العربية 2030
10	ثالثاً: مفهوم الضغط النفسي في سياق التدريب
10	أ. أنواع الضغوط
12	ب. أسباب الضغط النفسي على المدرسين
14	ج. مصادر الضغوط النفسية
15	د. مراحل الضغوط النفسية
15	هـ. النظريات المفسرة للضغوط النفسية
18	رابعاً: آثار ونتائج الضغوط النفسية
23	خامساً: أمثلة عملية توضح تأثير الضغوط والتحديات الصحية على أداء المدرسين
26	سادساً: الحلول المقترحة لدعم الصحة النفسية وتجديد طاقة المدرسين
31	النتائج والتوصيات
34	الخاتمة
35	المصادر والمراجع

مؤتمر الدوحة الثاني للتدريب والتطوير

" أفضل الممارسات الدولية في التدريب والتطوير في ظل الرؤية العربية 2030 "

2024 23-22 نوفمبر

الملخص

تناولت ورقة العمل "تأثير الصحة النفسية للمدربين في تحسين جودة التدريب على تحقيق مستهدفات رؤية 2030" دور الصحة النفسية للمدربين وأثرها على فعالية التدريب. تم استعراض عدة محاور رئيسية، بدءاً من تعريف الصحة النفسية والمناعة النفسية، وتأثير الضغوط التي يواجهها المدربون، إلى التأثيرات العصبية للصحة النفسية على الأداء. كما تم تناول التأثير الخفي للصحة النفسية على سلوك المدرب، بالإضافة إلى تأثير الإدراك الاجتماعي على الصحة النفسية.

كما تم تحليل كيفية تأثير الصحة النفسية للمدرب على تحقيق أهداف رؤية 2030 من خلال تحسين جودة التدريب وتأهيل المتدربين. وقد تم استعراض استراتيجيات فعالة لتعزيز الصحة النفسية للمدربين، مثل الدعم المؤسسي وتقنيات التدريب الذاتي.

النتائج المستخلصة تشير إلى أن تحسين الصحة النفسية للمدربين يساهم بشكل كبير في رفع مستوى الأداء وجودة التدريب، مما ينعكس إيجاباً على تحقيق الأهداف الوطنية. تم الاعتماد على مراجع هامة تشمل دراسات علمية ومقالات متخصصة في مجالات الصحة النفسية والتدريب.

تقدم هذه الورقة نظرة شاملة عن أهمية الصحة النفسية للمدربين ودورها المحوري في تعزيز جودة التدريب وتحقيق مستهدفات رؤية 2030.

الكلمات المفتاحية

الصحة النفسية - الرؤية العربية 2030 - تدريب المدربين - الضغوط النفسية - بيئة العمل - التوازن بين الحياة والعمل - الابتكار في التدريب - التنمية المستدامة - إدارة الضغوط - الأداء المهني



مؤتمر الدوحة الثاني للتدريب والتطوير

" أفضل الممارسات الدولية في التدريب والتطوير في ظل الرؤية العربية 2030 "

2024 23-22 نوفمبر

مقدمة

تعتبر الصحة النفسية للمدرسين ركيزة أساسية لتحقيق أهداف التنمية الشاملة التي تسعى إليها الرؤية العربية 2030. تعكس هذه الرؤية أهمية تطوير رأس المال البشري وتحقيق الازدهار الاقتصادي والاجتماعي من خلال تحسين جودة التعليم والتدريب. يُعد المدربون العاملون في الميدان التعليمي عنصراً أساسياً في هذا السياق، إذ تقع على عاتقهم مسؤولية إعداد وتأهيل الأجيال القادمة لمواجهة التحديات المستقبلية. لذلك، تتجلى أهمية الصحة النفسية للمدرسين، والتي تؤثر بشكل مباشر على قدرتهم على تقديم التدريب بكفاءة وفعالية.

يهدف البحث الحالي إلى استقصاء تأثير الصحة النفسية للمدرسين على تحقيق مستهدفات الرؤية العربية 2030. يتناول البحث الضغوط النفسية التي يواجهها المدربون، مثل المسؤوليات المهنية الكثيرة، تحديات التوازن بين الحياة الشخصية والعمل، والضغوط المالية، وتأثير هذه العوامل على جودة الأداء التدريبي. كما يستعرض البحث النظريات النفسية المفسرة للضغوط النفسية وكيفية إدارتها، ويقدم حلولاً عملية لدعم الصحة النفسية وتجديد الطاقة لضمان استدامة نجاح المدرسين في عملهم.



مؤتمر الدوحة الثاني للتدريب والتطوير

" أفضل الممارسات الدولية في التدريب والتطوير في ظل الروية العربية 2030 "

2024 23-22 نوفمبر

الدراسات السابقة

(1): دراسة بعنوان " الصحة النفسية كعامل مؤثر على الأداء المهني للمدرسين"، للباحث وليد السيد أحمد خليفة

مكان النشر: مجلة العلوم النفسية – جامعة القاهرة ، سنة النشر: 2018

مشكلة البحث: ناقشت الدراسة تأثير الصحة النفسية على الأداء المهني للمدرسين في بيئات عمل ضاغطة، وبيّنت أهمية توفير الدعم النفسي والاجتماعي. أشارت النتائج إلى أن الاستقرار النفسي يعزز الإنتاجية ويقلل من معدلات الاحتراق المهني.

(2): دراسة بعنوان " دور الضغوط النفسية في أداء المدرسين وتأثيرها على جودة التدريب " للباحث: مراد علي

عيسى، مكان النشر: مجلة علم النفس التطبيقي – جامعة دمشق ، سنة النشر: 2019

مشكلة البحث: بحثت الدراسة أثر الضغوط النفسية على أداء المدرسين، مع التركيز على عوامل مثل الروتين الوظيفي وضغط العمل. أوصت الدراسة بأهمية إدارة التوتر وتطوير بيئة عمل محفزة لضمان تحقيق أقصى استفادة من المهارات التدريسية.

مؤتمر الدوحة الثاني للتدريب والتطوير

" أفضل الممارسات الدولية في التدريب والتطوير في ظل الرؤية العربية 2030 "
22-23 نوفمبر 2024

الإطار النظري والتحليل

أولاً: الرؤية العربية 2030

هي خطة استراتيجية تهدف إلى تحقيق التنمية المستدامة والازدهار الاقتصادي والاجتماعي في الدول العربية بحلول عام 2030، تعتبر هذه الرؤية جزءاً من جهود الدول العربية للتكيف مع التغيرات العالمية وتحديات المستقبل مع التركيز على تعزيز التعليم وتطوير القوى العاملة وتحسين جودة الحياة للمواطنين.

فيما يخص المدربين: تلعب الرؤية العربية 2030 دوراً حورياً في إعداد وتأهيل الكوادر البشرية لتحقيق أهداف التنمية. تتضمن هذه الرؤية أهدافاً متعددة تتعلق بتطوير التعليم والتدريب المستمر، رفع كفاءة المدربين، وتحسين بيئة العمل لتحقيق أقصى استفادة من الإمكانيات البشرية.

أهداف الرؤية العربية 2030 المتعلقة بالمدربين

1. تعزيز جودة التعليم والتدريب:

- تحسين برامج التدريب ورفع مستوى المدربين لضمان توفير تعليم وتدريب عالي الجودة.
- التركيز على الابتكار والتكنولوجيا في التدريب.

2. تطوير قدرات المدربين:

- تأهيل المدربين ليكونوا قادرين على التعامل مع المتغيرات السريعة في سوق العمل.
- تعزيز المهارات القيادية والإدارية لدى المدربين.

3. تحسين بيئة العمل:

- توفير بيئة عمل داعمة ومحفزة للمدربين لزيادة الإنتاجية والرضا الوظيفي.
- ضمان التوازن بين العمل والحياة للحفاظ على الصحة النفسية والجسدية للمدربين.



مؤتمر الدوحة الثاني للتدريب والتطوير

" أفضل الممارسات الدولية في التدريب والتطوير في ظل الرؤية العربية 2030 "
22-23 نوفمبر 2024

4. التركيز على التعليم المستدامة:

دعم برامج التعليم المستمر التي تساعد المدربين على مواكبة التطورات في مجالاتهم.

➤ تعزيز التعاون بين المدربين والمؤسسات التعليمية لتحقيق الأهداف المشتركة.

أهمية أهداف الرؤية العربية 2030 للمدربين

إن تحقيق هذه الأهداف سيساهم في خلق جيل جديد من المدربين المؤهلين الذين يمكنهم قيادة عملية التعليم والتدريب نحو مستقبل أكثر ازدهاراً، وبالتالي تحقيق أهداف الرؤية العربية 2030. يعد دور المدربين حيوياً في تمكين الأجيال القادمة من المهارات والمعرفة اللازمة لمواكبة التحولات الاقتصادية والاجتماعية في العالم العربي.

ثانياً: الصحة النفسية

الصحة النفسية شرط يساعد على نمو أفضل للفرد من الناحية الجسدية والذهنية والعاطفية ضمن نطاق ينسجم مع صحة الآخرين النفسية. والمجتمع الصحيح هو الذي يوفر لأعضائه نمواً كهذا. قدرة الفرد على التوافق مع نفسه والآخرين ومن حوله، أي يشعر بالرضا التام عن سلوكياته اللفظية والعملية المباشرة وغير المباشرة، وقدرته على التكيف والعيش بسلام مع المجتمع الذي يعيش فيه عملية التوافق هذه قد تكون على المستوى البيولوجي أو السيكولوجي أو الاجتماعي.

مفهوم الصحة النفسية

هناك عدة تعاريف لمفهوم الصحة النفسية:

مؤتمر الدوحة الثاني للتدريب والتطوير

" أفضل الممارسات الدولية في التدريب والتطوير في ظل الرؤية العربية 2030 "

2024-23 نوفمبر م

• منظمة الصحة العالمية: (WHO)

تعريف الصحة النفسية هي حالة من الشعور بالراحة النفسية والعقلية، والقدرة على التعامل مع التوترات اليومية، والعمل بكفاءة وفاعلية، والتفاعل مع المجتمع بشكل إيجابي.

• الاتحاد العالمي للصحة النفسية: (WFMH)

تعريف: "الصحة النفسية هي الحالة التي تمكن الأفراد من تحقيق إمكاناتهم، والتعامل بكفاءة مع التوترات اليومية، والمساهمة بشكل إيجابي في المجتمع".

• الجمعية الأمريكية للصحة النفسية: (APA)

تعريف: "الصحة النفسية هي حالة الشعور بالراحة العاطفية والاجتماعية والنفسية، والقدرة على التعامل مع التحديات والضغوطات، والتي تمكن الفرد من التفاعل بشكل إيجابي مع الحياة".

• المنظمة الأوروبية للصحة النفسية: (EPA)

تعريف: "الصحة النفسية هي الحالة التي يتمتع بها الفرد عندما يكون لديه شعور بالراحة في النفس والاجتماع والفكر، والتي تمكنه من تحقيق إمكاناته الذاتية، والتعامل بفعالية مع التحديات اليومية".

أهمية الصحة النفسية للمدربين في تحقيق الرؤية العربية 2030

الصحة النفسية للمدربين تعد عنصرًا أساسيًا لتحقيق أهداف الرؤية العربية 2030، التي تسعى إلى تعزيز التنمية المستدامة ورفع مستوى التعليم والتدريب في العالم العربي. المدربون هم العامل الأساسي في نقل المعرفة وبناء المهارات التي تحتاجها الأجيال القادمة لمواجهة التحديات الاقتصادية والاجتماعية. لذا، فإن تمتعهم بصحة نفسية جيدة يؤثر بشكل مباشر على قدرتهم على أداء مهامهم بكفاءة وفاعلية.

مؤتمر الدوحة الثاني للتدريب والتطوير

" أفضل الممارسات الدولية في التدريب والتطوير في ظل الرؤية العربية 2030 "

22-23 نوفمبر 2024

أولاً: الصحة النفسية الجيدة تساهم في تعزيز الإنتاجية والأداء، المدرب الذي يتمتع باستقرار نفسي يكون قادراً على تقديم المحتوى التعليمي بطريقة مبتكرة وجذابة، مما يساهم في تحسين جودة التدريب وزيادة فعالية عملية التعلم، الصحة النفسية تساعد المدربين على الحفاظ على التركيز والإبداع في إعداد وتقديم البرامج التدريبية مما يعزز من قدرة المتدربين على الاستيعاب والتطبيق العملي للمعرفة، هذا النوع من الأداء ضروري لتحقيق رؤية 2030، التي تتطلب تطوير رأس المال البشري ليكون قادراً على قيادة التنمية والتطور في المستقبل.

ثانياً: تؤثر الصحة النفسية على قدرة المدربين على التكيف مع التغيرات المستمرة في بيئة العمل. العالم اليوم يشهد تحولات سريعة في التكنولوجيا وأساليب التعليم، مما يتطلب من المدربين القدرة على التكيف والتعلم المستمر. مدرب يتمتع بصحة نفسية جيدة يكون أكثر قدرة على مواجهة هذه التحديات واستيعاب التغيرات، مما يمكنه من تقديم برامج تدريبية متجددة وذات صلة. هذا النوع من المرونة والتكيف هو ما تحتاجه الرؤية العربية 2030 لضمان أن القوى العاملة المدربة قادرة على مواجهة المستقبل بثقة.

ثالثاً: تلعب الصحة النفسية دوراً حيوياً في بناء علاقات إيجابية وداعمة بين المدربين والمتدربين. المدرب الذي يتمتع بحالة نفسية مستقرة يكون أكثر قدرة على فهم احتياجات المتدربين وتقديم الدعم اللازم لهم. هذه العلاقة القوية تساهم في خلق بيئة تعليمية محفزة ومثمرة، حيث يشعر المتدربون بالتقدير والدعم، مما يعزز من مشاركتهم ورغبتهم في التعلم. تحقيق رؤية 2030 يعتمد على بناء جيل من القادة والمبدعين، والمدربون هم المفتاح لتوجيه هؤلاء الأفراد نحو تحقيق إمكاناتهم الكاملة.

رابعاً: فإن الصحة النفسية للمدربين تساهم في تقليل معدلات الاحتراق الوظيفي والإجهاد، مما يؤدي إلى تقليل التغيب عن العمل وزيادة الاستمرارية في تقديم التدريب بجودة عالية. المؤسسات التي تهتم بصحة مدربيها النفسية تضمن توفير بيئة عمل داعمة ومستدامة، مما ينعكس إيجاباً على أداء المدربين ونجاح البرامج التدريبية بشكل عام. هذا بدوره يساهم في تحقيق رؤية 2030 بشكل فعال ومستدام.

خامساً: فإن التركيز على الصحة النفسية للمدربين ليس فقط حاجة إنسانية، بل هو أيضاً ضرورة استراتيجية لتحقيق رؤية 2030 في العالم العربي. المدربون الذين يتمتعون بصحة نفسية جيدة قادرين على إحداث تأثير إيجابي ومستدام، مما يساهم في بناء مستقبل أفضل للمجتمعات العربية.

مؤتمر الدوحة الثاني للتدريب والتطوير

" أفضل الممارسات الدولية في التدريب والتطوير في ظل الروية العربية 2030 "

2024 23-22 نوفمبر

ثالثاً : مفهوم الضغط النفسي في سياق التدريب

في معجم علم النفس والتحليل النفسي، تُعرف الضغوط النفسية بأنها عوامل خارجية تؤثر على المدربين، سواء كانت كلية أو جزئية، مما يؤدي إلى شعورهم بالتوتر والاضطراب. عندما تتزايد هذه الضغوط، قد يفقد المدربون قدرتهم على الحفاظ على التوازن النفسي، مما ينعكس سلباً على أسلوب تدريبهم وجودة الأداء. كما يُعرف الضغط النفسي من قبل علماء مثل لازاروس بأنه يشمل استجابات المدرب الشخصية عند التعرض للضغوط، بالإضافة إلى تقييمه لمستوى الخطر وطرق التكيف التي يعتمد عليها.

ووفقاً لولتر جيمس، فإن الضغط النفسي يعكس التوتر الناتج عن عدم قدرة المدرب على الاستجابة بشكل مناسب للتحديات التي يواجهها. يبدأ هذا الضغط بالتأثير على استقرار المدرب واستنفاد طاقته الطبيعية لمواجهة الظروف الضاغطة، مما قد يؤثر على جودة التدريب وفعالية العملية التعليمية.

لذا، فإن فهم كيفية تأثير الضغط النفسي على المدربين وتقديم الدعم اللازم لهم لتعزيز صحتهم النفسية يعدّ أساسياً لتحسين جودة التدريب وتحقيق مستهدفات رؤية 2030.

أنواع الضغوط

1. الضغوط الخاصة بالعمل

يصعب تصور وجود مدرب بلا عمل، حيث يقضي المدرب غالبية وقته، من 8 إلى 13 ساعة يومياً، في ممارسة التدريب والتفاعل مع المتدربين، مما يجعله عرضة للعديد من الضغوط النفسية والمهنية، من بين هذه الضغوط التي قد يواجهها المدرب:

مؤتمر الدوحة الثاني للتدريب والتطوير

" أفضل الممارسات الدولية في التدريب والتطوير في ظل الروية العربية 2030 "

2024 23-22 نوفمبر

- **كثرة المسؤوليات التدريسية:** يتحمل المدرب العديد من المسؤوليات تجاه متدريه سواء كان ذلك في إعداد المحتوى التدريبي أو تطوير المهارات الشخصية والجماعية.
- **الخوف من الفشل في تحقيق الأهداف التدريسية:** يخشى المدرب عدم الوصول إلى النتائج المرجوة أو عدم إحداث التأثير المطلوب في متدريه مما يسبب له توتراً مستمراً.
- **اضطراب العلاقة مع الإدارة أو المسؤولين:** العلاقات المتوترة بين المدرب والجهات المشرفة عليه قد تؤدي إلى زيادة الضغط عليه خاصةً عندما يتعلق الأمر بمطالب عالية أو تقييمات غير واقعية.
- **اضطراب العلاقة مع المتدربين:** التحديات التي يواجهها المدرب في التعامل مع المتدربين المختلفين من حيث الشخصيات والقدرات قد تؤدي إلى إحساسه بالضغط والتوتر.
- **عدم توفر الدعم الكافي:** قد يشعر المدرب بعدم الحصول على الدعم المناسب من زملائه أو من المؤسسات التي يعمل بهلمواء كان هذا الدعم مادياً أو معنوياً، مما يزيد من شعوره بالإجهاد.

2. الضغوط المالية

- **عدم الاستقرار المالي:** قد يعاني المدربون، خاصة أولئك العاملين بشكل مستقل أو في عقود مؤقتة، من عدم الاستقرار المالي، مما يزيد من القلق بشأن تلبية احتياجاتهم اليومية والمستقبلية.
- **قلة الدخل مقابل الجهد المبذول:** في بعض الأحيان، قد لا يتناسب العائد المالي مع حجم الجهد والوقت الذي يبذله المدرب، مما يشعره بالإحباط ويزيد من توتره.
- **التأخر في الحصول على المستحقات:** قد يعاني المدرب من التأخير في الحصول على مستحقاته المالية، خاصة إذا كان يعمل مع شركات أو مؤسسات تعتمد على فترات دفع طويلة أو متقطعة.
- **زيادة التكاليف المهنية:** يتعين على المدرب أحياناً الاستثمار في تطوير نفسه من خلال الدورات والبرامج التدريبية، أو شراء المعدات والمواد التعليمية مما يشكل عبئاً مالياً إضافياً عليه.

مؤتمر الدوحة الثاني للتدريب والتطوير

" أفضل الممارسات الدولية في التدريب والتطوير في ظل الروية العربية 2030 "

2024 23-22 نوفمبر

➤ **التنافس في السوق:** المنافسة الكبيرة في مجال التدريب قد تؤدي إلى تخفيض أسعار الخدمات التدريبية، مما يؤثر على دخل المدرب وقدرته على تغطية تكاليفه.

كل هذه الضغوطات المالية تساهم في زيادة القلق والتوتر لدى المدرب، مما يؤثر على أدائه المهني وحالته النفسية بشكل عام.

أسباب الضغط النفسي على المديرين

بالنسبة للمديرين، هناك العديد من العوامل التي قد تؤدي إلى زيادة الضغط النفسي في بيئة العمل، وتؤثر على قدرتهم على تقديم التدريب بشكل فعال. هذه الضغوط قد تشمل ما يلي:

- **الإدارة والإشراف السيء:** المدرب قد يعاني من سوء الإدارة أو التسلسل الإداري، مما يؤدي إلى فرض مطالب غير منطقية أو إحباط الجهود الإبداعية.
- **كثرة العمل وصعوبة مواجهة المدرب** حجماً كبيراً من المهام التدريبية التي تتجاوز قدراته، ما يزيد من الشعور بالإرهاق وعدم القدرة على السيطرة.
- **الروتين والجمود في التدريب:** نمطية التدريبات وعدم تجديد المحتوى أو الأساليب التدريبية قد يجعل العمل مملاً، ويحد من الإبداع والاندماج لدى المدرب.
- **عدم المشاركة في تحديد أهداف التدريب وحل مشاكله:** في بعض الأحيان، قد لا يتم إشراك المديرين في مناقشة الأهداف التدريبية أو وضع حلول للمشاكل التي تواجههم، مما يشعرهم بالتهميش.
- **الخلافات بين أعضاء فريق العمل:** الخلافات بين المديرين أو بينهم وبين المتدربين قد تؤثر سلباً على ديناميكية التدريب وتزيد من الضغط النفسي.

مؤتمر الدوحة الثاني للتدريب والتطوير

" أفضل الممارسات الدولية في التدريب والتطوير في ظل الروية العربية 2030 "

2024 23-22 نوفمبر

- **حجم وكثافة العمل التدريبي:** زيادة عدد المتدربين أو تكرار الجلسات التدريبية دون فترات راحة كافية يمكن أن يكون مرهقاً للغاية.
 - **ضعف الإمكانيات التدريبية:** تواجه المدرب نقصاً في الموارد أو الأدوات التدريبية مما يصعب عليه تقديم محتوى تدريبي فعال.
 - **قلة العائد المالي:** عدم حصول المدرب على الأجور المناسبة لحجم الجهد المبذول يؤثر سلباً على الدافع للعمل ويزيد من الضغوط المالية.
 - **التعارض بين متطلبات العمل والمنزل:** قد يواجه المدرب صعوبة في التوفيق بين مسؤولياته المنزلية ومطالب العمل، مما يؤدي إلى الشعور بالإجهاد والتوتر.
 - **غموض تصرفات الآخرين:** غياب الوضوح في توقعات أو سلوكيات المتدربين أو المسؤولين يمكن أن يزيد من شعور المدرب بعدم الأمان والضغط.
 - **الشك في القدرة الشخصية:** قد يشعر المدرب أحياناً بالشك في قدرته على تقديم التدريب بفعالية، مما يعزز الشعور بالضغط.
 - **ضعف الدافعية والحافز:** قد يعاني المدرب من نقص في الحافز والدافع الشخصي داخل منظومة العمل، مما يؤدي إلى انخفاض مستوى الأداء.
 - **قلة الدعم الاجتماعي:** غياب دعم زملاء العمل أو المتدربين يمكن أن يعزز الشعور بالعزلة ويزيد من الضغوط النفسية.
 - **السعي للكمال:** التفكير بأن كل شيء يجب أن يكون مثالياً قد يضع المدرب تحت ضغط مستمر، حيث يشعر بالعجز عندما لا يستطيع تحقيق هذا الكمال.
- جميع هذه العوامل تساهم في زيادة مستوى الضغط النفسي الذي يواجهه المدرب، مما يؤثر على أدائه المهني وحالته النفسية بشكل عام.

مصادر الضغوط النفسية

مؤتمر الدوحة الثاني للتدريب والتطوير

" أفضل الممارسات الدولية في التدريب والتطوير في ظل الروية العربية 2030 "

2024 23-22 نوفمبر

توجد عدة عوامل تشكل مصادر مباشرة للضغوط النفسية، وتؤثر سلباً على الأداء المهني والحالة النفسية للمدربين، مما يؤدي إلى خلق بيئة مليئة بالضغوط تؤثر على مستوى فعاليتهم وإنتاجيتهم في العمل. من بين هذه المصادر:

- **المشكلات النفسية:** مثل الغضب، الاكتئاب، الفتور، وسرعة التهور، هذه المشاعر النفسية تعتبر عوامل رئيسية في زيادة الضغط النفسي على المدرب، حيث تؤثر على استقراره النفسي وتفاعله مع المتدربين.
- **المشكلات الاقتصادية:** المدربون الذين يعانون من أوضاع اقتصادية صعبة يكونون أكثر عرضة للضغوط النفسية، حيث تؤدي الأعباء المالية المتزايدة إلى شعورهم بعدم الاستقرار والقلق المستمر حول المستقبل.
- **المشكلات العائلية:** الضغوط الأسرية مثل الطلاق، غياب أحد الوالدين، أو التوترات داخل الأسرة تعد مصدراً كبيراً للضغوط النفسية. المدرب الذي يواجه مثل هذه الظروف قد يجد صعوبة في التركيز على مهامه التدريسية مما يؤثر سلباً على أدائه.
- **الضغوط الاجتماعية:** العلاقات الاجتماعية المضطربة وسوء العلاقات مع الآخرين تعد أحد المصادر الرئيسية للضغوط. صعوبة تكوين صداقات أو العلاقات المتوترة مع الزملاء والمتدربين يمكن أن تزيد من الشعور بالوحدة والتوتر لدى المدرب.
- **المشكلات الصحية:** المشاكل الصحية الجسدية مثل الصداع المتكرر أو ارتفاع معدل ضربات القلب، التي غالباً ما تكون نتيجة للإجهاد، تعتبر مصدراً مهماً للضغط النفسي لدى المدربين، حيث قد تؤثر على طاقتهم وقدرتهم على تقديم التدريب بفعالية.
- **المشكلات الشخصية:** مثل انخفاض تقدير الذات، ضعف الطموح، أو صعوبة اتخاذ القرارات، تعتبر من أبرز العوامل التي تؤدي إلى زيادة الضغط النفسي. المدرب الذي يعاني من هذه المشكلات قد يجد صعوبة في تحقيق أهدافه المهنية والشخصية.
- **صعوبة التعامل مع الآخرين:** التحديات في التواصل أو التعامل مع الآخرين، سواء كانوا متدربين أو زملاء، تعتبر من مصادر الضغط النفسي، حيث تزيد من التعقيدات في بيئة العمل وتجعل المدرب يشعر بالعجز في إدارة المواقف.

مراحل الضغوط النفسية

مؤتمر الدوحة الثاني للتدريب والتطوير

" أفضل الممارسات الدولية في التدريب والتطوير في ظل الروية العربية 2030 "

2024 23-22 نوفمبر

يشير "لازاروس" 1996 الى أن الضغوط النفسية تمر بالمراحل التالية:

- **المرحلة الأولى:** الاستجابة الفسيولوجية التي تهيء الفرد لمواجهة المواقف الطارئة جسميا وانفعاليا، وتتضمن هذه المرحلة إفراز كميات كبيرة من هرمونات الأدرنالين في الدم، فإذا استطاع الفرد التغلب على الموقف فإنه يستعيد توازنه ويشعر بالارتياح والا فإنه ينتقل الى المرحلة التالية.
- **المرحلة الثانية:** مرحلة مقاومة الضغوط وتطوير آليات معينة للتوافق والتعايش معها وفي حالة فشله فإنه ينتقل الى المرحلة التالية.
- **المرحلة الثالثة:** مرحلة الانكار والرفض / الإجهاد والتعب وهي المرحلة التي تستنفذ خلالها طاقات الإنسان المختلفة، وتظهر فيها أعراض ومؤشرات جسمية وعقلية وانفعالية مختلفة.

النظريات المفسرة للضغوط النفسية

1. النسق النظري لهانز سيللي

يعد هانز سيللي من الأطباء الذين تأثروا بتفسير الضغوط من منظور فسيولوجي، حيث يرى أن التفاعلات الفسيولوجية التي تحدث استجابة للضغوط تهدف إلى الحفاظ على حياة الإنسان وحمايته. وقد طور سيللي مفهوم " أعراض التكيف العامة"، وقسمه إلى ثلاث مراحل أساسية للدفاع ضد الضغوط:

- **مرحلة الإنذار (الفرع):** في هذه المرحلة، يتعرض الجسم لتغيرات فسيولوجية واضحة نتيجة التعرض الأولي للضغط، هلتغيرات تؤدي إلى انخفاض مقاومة الجسم مؤقتاً.
- **مرحلة المقاومة:** بعد مرحلة الإنذار، يحاول الجسم استخدام كل طاقته النفسية والجسدية لمواجهة التهديد والعودة إلى حالة التوازن الطبيعية.

مؤتمر الدوحة الثاني للتدريب والتطوير

" أفضل الممارسات الدولية في التدريب والتطوير في ظل الروية العربية 2030 "

2024-23 نوفمبر م

• **مرحلة الإجهاد:** عندما تستمر الضغوط لفترة طويلة، يستنزف الجسم كل موارده وطاقته، مما يجعله أكثر عرضة للإصابة بالأمراض.

هذه المراحل تمثل كيفية استجابة الجسم للضغوط بشكل تدريجي، من التحذير الأولي حتى الانهيار الجسدي والنفسي إذا لم يتم التعامل مع الضغوط بشكل فعال. (وليد السيد أحمد خليفة: ص 151)

2. النسق النظري سيبيلجر 1972

تعتبر نظرية سيبيلجر في القلق أساساً لفهم العلاقة بين الضغوط النفسية والقلق. فقد طور سيبيلجر نظريته بناءً على التمييز بين نوعين من القلق: القلق كصفة والقلق كحالة. يرى أن القلق كصفة هو ميزة ثابتة لدى الشخص ويعتمد بشكل كبير على تجاربه السابقة وتوجهاته السلوكية. أما القلق كحالة فهو شعور مؤقت يظهر استجابة للظروف الضاغطة التي يمر بها الفرد.

وفقاً لهذه النظرية، يربط سيبيلجر بين القلق الموقفي (قلق الحالة) والضغوط النفسية، إذ يعتبر أن الضغوط تؤدي بشكل مباشر إلى ظهور القلق الموقفي. في المقابل، القلق كصفة يرتبط بشخصية الفرد ولا يتأثر بالضغوط المؤقتة، بل يكون جزءاً من تكوينه النفسي. (وليد السيد خليفة، مراد علي عيسى: ص 152).

3. نظرية التفسير الفكري لهينري موراي

نظرية التفسير الفكري لـ"هينري موراي"، والمعروفة أيضاً باسم "الدينامية النفسية"، تقوم على فكرة أن الإنسان عبر الزمن، قد يصل إلى لحظة التكيف والتوازن النفسي كنتيجة للديناميات النفسية الداخلية التي تحدث داخله. وفقاً لموراي، هذه اللحظة التكيفية تأتي بعد ترتيب ذهني يُنظم الانتقال من الحالة الحالية إلى المستقبلية، وهو ما يمثل الهدف الذي يسعى الفرد لتحقيقه.

مؤتمر الدوحة الثاني للتدريب والتطوير

" أفضل الممارسات الدولية في التدريب والتطوير في ظل الروية العربية 2030 "

2024-23 نوفمبر 2024

في تفسيره للضغط النفسي، يعتبر موراي أن الترتيب العقلي هو عملية معرفية عقلية يعتمد عليها الإنسان في فهم محيطه البيئي وتفاعله معها ، كما يشير إلى وجود مستوى عالٍ من الدينامية عندما يتعامل الفرد مع مفهومي الحاجة والضغط ، ويرى أنهما مترابطان ومتكافئان في تفسير سلوك الإنسان، ويحذر من الفصل بينهما، معتبراً ذلك تشويهاً لفهم الطبيعة البشرية ، موراي استند في تفسيره إلى نظرية التحليل النفسي ، لكنه استبدل مفهوم الحاجات بمفهوم الغرائز الذي أتى به فرويد ، وأكد موراي أن فهم سلوك الإنسان يتطلب تحليلاً دقيقاً للظروف البيئية المحيطة، التي يطلق عليها "الضغوط". هذه الضغوط، وفقاً لموراي، إما تساعد الفرد على الوصول إلى أهدافه أو تعيقه.

كما ميز موراي بين نوعين من الضغوط:

- **ضغط بيتا:** يشير إلى كيفية إدراك الفرد للموضوعات البيئية وتأثيرها علي ه .
- **ضغط ألفا:** يشير إلى خصائص الموضوعات البيئية كما هي في الواقع، وهو ما يُعتبر الضغط الفعلي.

في النهاية، يجمع موراي بين البيئة والاحتياجات في تفسير سلوك الإنسان، ويركز على أن الضغوط البيئية تلعب دوراً حاسماً في توجيه سلوك الفرد نحو أهدافه أو منعه من تحقيقها. (هارون الرشيد، 1999، ص. 57؛ جوليان رونز، 1980، ص. 106؛ فاروق السيد عثمان، 2001).

4. نظرية التقدير المعرفي للعالم ريتشارد لازاروس

تركز على كيفية إدراك الأفراد وتقييمهم للمواقف الضاغطة. وفقاً لهذه النظرية فإن الضغوط لا تنشأ فقط من الأحداث الخارجية، بل تعتمد بشكل كبير على تقييم الفرد لتلك الأحداث وعلاقته بها. لازاروس يوضح أن تقييم الضغوط يحدث عبر مرحلتين رئيسيتين:

مؤتمر الدوحة الثاني للتدريب والتطوير

" أفضل الممارسات الدولية في التدريب والتطوير في ظل الروية العربية 2030 "

2024 23-22 نوفمبر

- المرحلة الأولى "التقييم الأولي": في هذه المرحلة، يقوم الفرد بتحديد ما إذا كان الحدث أو الموقف يشكل تهديداً له أم لا، إذا اعتبر الفرد أن الحدث يشكل خطراً على رفاهيته أو أهدافه، فإنه يدركه كمصدر للضغط.
- المرحلة الثانية "التقييم الثانوي": هنا يقيّم الفرد قدرته على التعامل مع هذا التهديد أو الضغط ويفكر في الموارد المتاحة لديه وكيفية استخدامها للتغلب على الموقف.

تتأثر عملية التقدير هذه بعوامل عدة، منها العوامل الشخصية مثل الخبرات السابقة والمعتقدات، والعوامل البيئية المحيطة بالفرد مثل الدعم الاجتماعي، بهذه الطريقة ترتبط الضغوط بتقييم الفرد الشخصي لما يحدث وليس بالحدث نفسه.

رابعاً: آثار ونتائج الضغوط النفسية

تشير الدراسات إلى وجود علاقة سببية بين التعرض للأحداث الضاغطة والإصابة بمختلف الاضطرابات النفسية والجسدية فعلى سبيل المثال: أوضح حسن مصطفى عبد المعطي (1994، ص 8-9) أن هذه الضغوط يمكن أن تسهم بشكل كبير في اختلال التوازن النفسي للفرد، مما يؤدي إلى مشاكل مثل الإجهاد العصبي والتعب الشديد.

علاوة على ذلك، أشار محمد علي كامل (2004، ص 8-9) إلى أن الضغوط النفسية يمكن أن تؤدي إلى حالات خطيرة، تصل إلى حد الوفاة أو تزيد من احتمالات الإصابة بأمراض جسدية مثل ارتفاع ضغط الدم، مرض السكري، والقرحات الدموية، هذه النتائج تشير إلى أن الضغوط النفسية ليست مجرد تجربة عابرة، بل يمكن أن تؤثر بشكل عميق على الصحة الجسدية والنفسية للأفراد.

الجدول التالي يوضح آثار ونتائج الضغوط النفسية:

مؤتمر الدوحة الثاني للتدريب والتطوير

" أفضل الممارسات الدولية في التدريب والتطوير في ظل الروية العربية 2030 "

2024 23-22 نوفمبر

1. زيادة مستوى الأدرينالين في الدم: يواجه المدربون ضغوطاً نفسية متزايدة أثناء التدريب والتوجيه، مما يؤدي إلى زيادة مستوى الأدرينالين في دمائهم. هذه الزيادة قد تعزز الأداء في المواقف القصيرة الأمد، ولكن إذا استمرت الضغوط لفترة طويلة، يمكن أن تؤدي إلى مشاكل صحية مثل اضطرابات الدورة الدموية وأمراض القلب.

2. زيادة إفراز الغدة الدرقية: تحت تأثير الضغوط المستمرة، تزداد إفرازات الغدة الدرقية، مما يزيد من تفاعلات الجسم واستنفاد الطاقة. وهذا قد يؤدي إلى إجهاد شديد ونقص في الوزن، مما يؤثر سلباً على قدرة المدربين على تقديم أداء فعال في عملهم.

3. زيادة إفراز الكولسترول من الكبد: يعمل الكولسترول كطاقة للجسم، ولكن عندما تكون الضغوط متواصلة، يمكن أن يؤدي ذلك إلى تراكم الكولسترول في الشرايين، مما يزيد من خطر الإصابة بأمراض القلب والنوبات القلبية. وهذا قد يشكل خطراً على صحة المدربين وفعاليتهم في العمل.

4. تأثيرات على الجهاز الهضمي: يمكن أن تؤدي الضغوط النفسية إلى توقف الجهاز الهضمي عن العمل بشكل فعال، حيث يتحول تدفق الدم من المعدة والأمعاء إلى الرئتين. إذا استمرت هذه الحالة لفترة طويلة، قد تتطور اضطرابات هضمية، مما يؤثر على الصحة العامة للمدربين.

5. التغييرات الفسيولوجية الأخرى: التأثيرات الفسيولوجية الأخرى الناتجة عن الضغوط تشمل استجابة الجسم بشكل عام، مما يعكس الحاجة الملحة لإدارة الضغوط وتحسين الرفاهية النفسية والجسدية للمدربين.

النتائج الفسيولوجية لزيادة
الضغوط النفسية على
المدربين:

مؤتمر الدوحة الثاني للتدريب والتطوير

" أفضل الممارسات الدولية في التدريب والتطوير في ظل الروية العربية 2030 "

23-22 نوفمبر 2024

<p>1.</p>	
<p>2. عدم القدرة على التركيز: يعاني المدربون من صعوبة في التركيز بسبب الضغوط النفسية المتزايدة، مما يؤثر على قدرتهم على متابعة الأنشطة التدريسية بفعالية.</p> <p>3. قرارات متسارعة وخاطئة: يمكن أن تؤدي الضغوط إلى اتخاذ قرارات سريعة وغير مدروسة، مما ينعكس سلباً على جودة التدريب والأداء العام.</p> <p>4. زيادة معدل الأخطاء: تتسبب الضغوط النفسية في زيادة معدل الأخطاء خلال عمليات التدريب والتوجيه، مما يؤثر على نتائج الجلسات التدريسية.</p> <p>5. تدهور القدرة على التنظيم والتخطيط بعيد المدى: يواجه المدربون صعوبة في تنظيم الأفكار والتخطيط للمستقبل نتيجة الضغوط، مما يؤثر على استراتيجيات التدريب والأهداف.</p> <p>6. عدم تحري الدقة والحقيقة: تتداخل الأفكار وتتشتت نتيجة للضغوط، مما يؤدي إلى عدم الدقة في تقييم المواقف والأحداث، وتصبح الأفكار غير معقولة أو غير مترابطة.</p>	<p>التأثيرات المعرفية لزيادة الضغوط على المدربين:</p>

مؤتمر الدوحة الثاني للتدريب والتطوير

" أفضل الممارسات الدولية في التدريب والتطوير في ظل الروية العربية 2030 "

2024-23 نوفمبر م

1. زيادة التوترات الطبيعية والنفسية: يعاني المدربون من توتر متزايد، مما يقلل من قدرتهم على الاسترخاء والتعامل مع الضغوط بشكل فعال.
2. زيادة الإحساس بالمرض: يشعر المدربون بزيادة في إحساسهم بالمرض، حيث يمكن أن يؤدي الضغط النفسي إلى تهيؤات صحية وأفكار سلبية تتعلق بالصحة.
3. حدوث تغيرات في صفات الشخصية: قد تطرأ تغييرات على صفات شخصية المدربين نتيجة الضغوط، مما يؤثر على تفاعلاتهم مع المتدربين وزملائهم.
4. تفشي المشاكل وزيادة القلق والحساسية المفرطة: تتفاقم المشاكل الحالية، ويزداد القلق والحساسية المفرطة، مما يعكس عدم القدرة على التعامل مع المواقف بشكل هادئ.
5. ظهور الاكتئاب: تتزايد احتمالية إصابة المدربين بالاكتئاب نتيجة الضغوط المستمرة، مما يؤثر على صحتهم النفسية العامة وأدائهم.
6. فشل في تقدير الذات: يؤدي الضغط النفسي إلى تدهور تقدير الذات، حيث يتطور شعور بالعجز وعدم القيمة، مما يؤثر سلباً على ثقتهم في قدراتهم كمدرسين.

تأثيرات انفعالية لزيادة الضغوط:

مؤتمر الدوحة الثاني للتدريب والتطوير

" أفضل الممارسات الدولية في التدريب والتطوير في ظل الروية العربية 2030 "

2024-23 نوفمبر

<ol style="list-style-type: none"> 1. نقص في الاهتمامات: يتراجع اهتمام المدربين بالأنشطة المختلفة، وقد يتحسسون أو يتنازلون عن الأهداف الحياتية، مما يؤثر على دافعيتهم. 2. زيادة النسيان: تزداد حالات النسيان لدى المدربين، مما قد يؤثر على قدرتهم على متابعة خطط التدريب واحتياجات المتدربين. 3. انخفاض مستوى الطاقة: يشعر المدربون بانخفاض مستوى الطاقة من يوم إلى آخر دون سبب واضح، مما يؤثر على قدرتهم على القيام بمهامهم بكفاءة. 4. صعوبة في النوم: تواجه المدربين مشاكل في النوم مما يؤثر سلباً على صحتهم الجسدية والعقلية. 5. الميل لإلقاء اللوم على الغير: يميل المدربون إلى إلقاء اللوم على الآخرين بدلاً من تحمل المسؤولية عن مشكلاتهم، مما يخلق توترات في العلاقات. 6. إلقاء المسؤوليات على الآخرين: قد يتجنب المدربون تحمل المسؤوليات، مما يؤدي إلى تفاقم المشاكل بدلاً من معالجتها. 7. ظهور نماذج سلوكية شاذة: يمكن أن تظهر سلوكيات غير معتادة أو شاذة لدى المدربين نتيجة الضغط، مما يؤثر على بيئة التدريب. 8. حل المشاكل بمستوى سطحي: قد يلجأ المدربون إلى حلول سطحية للمشكلات، بدلاً من التعامل معها بشكل عميق، مما يؤدي إلى استمرار التحديات. 	<p>تأثيرات سلوكية لزيادة الضغوط:</p>
--	---

مؤتمر الدوحة الثاني للتدريب والتطوير

" أفضل الممارسات الدولية في التدريب والتطوير في ظل الروية العربية 2030 "

2024-23 نوفمبر م

خامساً : أمثلة عملية توضح تأثير الضغوط والتحديات الصحية على أداء المدربين

فيما يلي بعض الأمثلة أو دراسات الحالة التي توضح تأثير هذه الضغوط والتحديات الصحية على أداء المدربين

1. دراسة حالة: أحمد - مدرب التنمية الذاتية

- **المقدمة:** أحمد هو مدرب تنمية ذاتية محترف لديه خبرة تمتد لعدة سنوات في تقديم ورش عمل ودورات تدريبية. يهدف من خلال عمله إلى مساعدة الأفراد في تحقيق أهدافهم الشخصية والمهنية. لكن، تعرض أحمد لضغوط كبيرة أثرت على أدائه وحياته الشخصية.
- **الخلفية الشخصية:** أحمد في منتصف الثلاثينيات من عمره، متزوج ولديه طفلان. بدأ مسيرته المهنية كمدرب بعد أن حصل على درجة الماجستير في علم النفس. قام بتدريب العديد من الأفراد والشركات في مجالات مثل القيادة، إدارة الوقت، والتواصل الفعال.
- **الموقف الحالي:** في العام الماضي، بدأ أحمد يشعر بضغط متزايد بسبب كثرة ورش العمل التي يقدمها. كان لديه جدول زمني مزدحم يتضمن ورش عمل أسبوعية، بالإضافة إلى طلبات خاصة من بعض العملاء. على الرغم من أنه يحب عمله، إلا أن الضغوط المستمرة بدأت تؤثر عليه بشكل سلبي.

التحديات التي واجهها:

- **ضغط العمل:** كان يقدم ورش العمل بشكل متواصل، مما جعله يشعر بالإرهاق. كان يتحمل مسؤوليات كثيرة، مثل إعداد المحتوى، التواصل مع المشاركين، وتقديم الدعم بعد انتهاء الورشة.
- **التوقعات العالية:** كان المشاركون يتوقعون نتائج سريعة وملموسة، مما زاد من شعور أحمد بالتوتر والقلق. كان دائماً يشعر بأنه تحت المراقبة وأن عليه تحقيق النجاح.

مؤتمر الدوحة الثاني للتدريب والتطوير

" أفضل الممارسات الدولية في التدريب والتطوير في ظل الروية العربية 2030 "

2024 23-22 نوفمبر

- توازن الحياة الشخصية: بدأت حياته الشخصية تتأثر بسبب انشغاله بالعمل. كان يقضي ساعات طويلة في العمل، مما أدى إلى تقصيره في حق أسرته. شعر بأن الأطفال بحاجة إليه، لكنه كان مشغولاً في إعداد ورش العمل.
- مشاعر الإحباط: بدأت مشاعر الإحباط تتزايد لديه بسبب الضغوط المستمرة، كان يشعر بأنه لا يستطيع تلبية توقعات الآخرين مما أثر سلباً على ثقته بنفسه.

التأثيرات السلبية على الأداء:

- تراجع التركيز: بدأ أحمد يواجه صعوبة في التركيز أثناء تقديم الورش، كان يميل إلى التشتت وعدم الانتباه لتفاصيل المهمة، مما أثر على جودة المحتوى.
- تكرار المحتوى: بدلاً من تقديم أفكار جديدة، بدأ يقدم محتوى مكرراً، مما جعل المشاركين يشعرون بالملل.
- صعوبة التواصل: أصبح يعاني من توتر أثناء التحدث، مما أدى إلى تلغثه في حديثه وفقدان التواصل الفعال مع الجمهور.
- قلق متزايد: بدأ يشعر بالقلق المتزايد قبل كل ورشة عمل، مما جعله يتجنب بعض الفعاليات ويقلل من مشاركته في الأنشطة.

2. دراسة حالة: ليلي، المدربة التي تعيل عائلتها

الخلفية: ليلي مدربة تنمية ذاتية تبلغ من العمر 28 عاماً، وهي الوحيدة التي تعيل عائلتها بعد وفاة والدها. لديها خبرة خمس سنوات في تقديم ورش العمل حول تطوير الذات، والذكاء العاطفي، وإدارة الوقت. على الرغم من نجاحها في عملها، تواجه ليلي تحديات كبيرة في حياتها اليومية.

مؤتمر الدوحة الثاني للتدريب والتطوير

" أفضل الممارسات الدولية في التدريب والتطوير في ظل الروية العربية 2030 "

2024 23-22 نوفمبر

التحديات التي واجهتها:

- **الضغط المالي:** كعائل وحيدة، تتحمل ليلي المسؤولية الكاملة عن نفقات أسرتها، بما في ذلك تكاليف المعيشة والتعليم لأشقائها. يتسبب ذلك في ضغط نفسي كبير عليها.
- **عبء العمل:** تقدم ليلي ورش عمل في عدة مدن، مما يتطلب منها السفر بشكل متكرر، هذا الأمر يضيف ضغطاً نفسياً وجسدياً، خاصة عندما تضطر للابتعاد عن عائلتها.
- **توازن العمل والحياة:** تجد ليلي صعوبة في إدارة وقتها بين العمل ومتابعة احتياجات أسرتها، مما يؤدي إلى مشاعر الذنب عندما لا تتمكن من تلبية توقعاتهم.

التأثيرات الصحية والنفسية:

- **القلق والإجهاد:** تعاني ليلي من مشاعر القلق المستمرة بشأن كيفية توفير الاحتياجات المالية لعائلتها، مما يؤثر على صحتها النفسية.
- **التعب الجسدي:** نتيجة للسفر المتكرر وضغوط العمل، تشعر ليلي بالتعب والإرهاق، مما يؤثر على أدائها في ورش العمل.
- **مشاعر العزلة:** تشعر ليلي أحياناً بالوحدة، حيث تركز كل طاقتها على العمل والعائلة، مما يجعل من الصعب عليها بناء صداقات أو التواصل مع الآخرين.

في عالم التدريب، تُعتبر الصحة النفسية وتجديد الطاقة من العناصر الأساسية لتحقيق النجاح والاستمرارية، يواجه المدربون تحديات وضغوطاً يومية تتطلب منه كيزاً أعميقاً و إعطاءً مستمرًا، مما يجعل من الضروري أن يتبعوا استراتيجيات فعّالة للاعتناء بأنفسهم، إن عدم العناية بالصحة النفسية يمكن أن يؤدي إلى الإرهاق وفقدان الحافز، مما يؤثر سلباً على جودة أدائهم وقدرتهم على تقديم الدعم للمتدربين.

مؤتمر الدوحة الثاني للتدريب والتطوير

" أفضل الممارسات الدولية في التدريب والتطوير في ظل الروية العربية 2030 "

2024-23 نوفمبر 2024

عندما يكون المدرب في حالة نفسية جيدة، يكون أكثر قدرة على التعامل مع المواقف الصعبة وإلهام الآخرين، الصحة النفسية تعزز من الإبداع والابتكار مما يؤدي إلى تحسين أساليب التدريب وزيادة فعالية البرامج المقدمة. لذلك، من المهم أن يخصص المدربون وقتاً لرعاية أنفسهم، سواء من خلال أنشطة الاسترخاء أو التفاعل مع الآخرين في مجالاتهم.

بالإضافة إلى ذلك، الدعم الاجتماعي من الزملاء والعائلة يلعب دوراً حيوياً في تعزيز الصحة النفسية والقدرة على مشاركة التحديات والخبرات مع الآخرين تعزز من شعور الانتماء والأمان، مما يخفف من ضغط العمل ويعزز المرونة النفسية.

من خلال تبني استراتيجيات تدعم الصحة النفسية وتجديد الطاقة، يمكن للمدربين أن يحسنوا من أدائهم ويضمنوا تقديم أفضل ما لديهم للمتدربين. وهذه الاستراتيجيات لا تقتصر فقط على تقديم الدعم النفسي، بل تشمل أيضاً جوانب عملية تساهم في تعزيز جودة الحياة بشكل عام.

سنستعرض الآن مجموعة من الحلول التي تدعم الصحة النفسية وتجدد طاقة المدربين، مما يساعدهم على تحقيق توازن أفضل بين العمل والحياة الشخصية.

سادساً: الحلول المقترحة لدعم الصحة النفسية وتجديد طاقة المدربين

1. تنظيم وقت الإجازات الذاتية وأوقات الاستراحات المنتظمة

الصحة النفسية للمدرب تتطلب منه الابتعاد عن العمل بشكل دوري لإعادة شحن طاقته واستعادة تركيزه. إنَّ تحديد أيام إجازة وأوقات راحة بشكل منتظم يساعد في تجنب الإرهاق وتحقيق توازن نفسي أفضل.

كيفية التطبيق:

- إعداد جدول أسبوعي أو شهري يحتوي على أوقات راحة محددة: حيث يتم فيها الابتعاد عن جميع أنشطة العمل والتركيز على الأنشطة الشخصية الممتعة.

مؤتمر الدوحة الثاني للتدريب والتطوير

" أفضل الممارسات الدولية في التدريب والتطوير في ظل الروية العربية 2030 "

23-22 نوفمبر 2024

- تخصيص يوم واحد شهرياً كإجازة "ذهنية" حيث يقضي المدرب هذا اليوم في أنشطة تريح العقل وتبعده عن التوتر مثل المشي في الطبيعة أو قضاء الوقت مع الأصدقاء.

النتائج المتوقعة: يؤدي اتباع هذه الاستراحات الذاتية المنتظمة إلى تحقيق نتائج مثل تحسين التركيز، زيادة القدرة على الإبداع في العمل، والشعور بارتياح نفسي كعلم أن أخذ إجازات قصيرة يعيد المدرب شعوره بالاستقلال ويعزز إحساسه بالإنتاجية.

2. بناء شبكة من المدربين للتواصل وتبادل الخبرات:

من المهم للمدرب ألا يشعر بالعزلة المهنية، وأن يكون لديه أشخاص يشاركونه اهتمامات وتحديات العمل، بناء شبكة من المدرب يساهم في إيجاد بيئة داعمة ومشاركة مما يخفف الشعور بالتوتر ويعزز من القوة الذاتية.

كيفية التطبيق:

- الانضمام إلى مجموعات احترافية عبر الإنترنت أو تطبيقات مهنية، مثل منصات التواصل الاجتماعي المخصصة للمدرب أو مجموعات التواصل الخاصة بالمجال.
- تنظيم لقاءات دورية سواء افتراضية أو حضورية لمناقشة التحديات الحالية، وتبادل استراتيجيات جديدة للعمل، وتلقي المشورة من الزملاء الأكثر خبرة.

النتائج المتوقعة: تعمل هذه الشبكة كداعم مهني ومعنوي يساعد المدرب على التوازن النفسي، ويزيد من شعوره بالأمان الوظيفي والاستقلالية في مواجهة التحديات، كذلك، يساهم هذا في تطوير المهارات بشكل مستمر.

3. الاستفادة من الدعم الاجتماعي عن طريق العائلة والأصدقاء:

مؤتمر الدوحة الثاني للتدريب والتطوير

" أفضل الممارسات الدولية في التدريب والتطوير في ظل الروية العربية 2030 "

2024 23-22 نوفمبر

الدعم الاجتماعي هو من أهم مقومات الصحة النفسية، فهو يخفف من حدة التوتر ويزيد من شعور المدرب بالانتماء والأمان، إن قضاء الوقت مع العائلة والأصدقاء يعيد التوازن ويعطي المدرب الطاقة اللازمة ليوصل أداء مهامه بشكل فعال.

كيفية التطبيق:

- تخصيص يوم معين في الأسبوع أو الشهر للأنشطة الاجتماعية مثل زيارة الأصدقاء أو حضور مناسبات اجتماعية، مما يساعد المدرب على الانفصال عن بيئة العمل لفترة مؤقتة.
- تحديد أوقات محددة للتفاعل مع العائلة سواء لتناول الوجبات المشتركة أو ممارسة أنشطة ترفيهية معهم، كوسيلة لتعزيز العلاقات وتخفيف الضغط النفسي.

النتائج المتوقعة: يساهم الدعم الاجتماعي في تعزيز السعادة والرضا، ويؤدي إلى تحسين التركيز والقدرة على الإنتاجية عند العودة إلى العمل، العلاقات العائلية والاجتماعية الداعمة تعطي المدرب قاعدة استقرار نفسي تعزز ثقته بنفسه.

4. تحديد نظام مكافآت وتقدير ذاتي لتعزيز الدافعية:

العمل كمستقل يتطلب دافعية ذاتية قوية، لكن بدون مكافآت ملموسة، قد يشعر المدرب بالتعب النفسي، لذا، يصبح من الضروري تحديد مكافآت ذاتية لتحفيز النفس وتقدير الإنجازات.

كيفية التطبيق:

- تحديد مكافآت بسيطة بعد إنجاز الأهداف، مثل أخذ يوم إجازة أو شراء شيء يرغب به، ما يجعله يشعر بتقدير ذاته.
- تخصيص لحظات لمراجعة الإنجازات وتقدير الجهود المبذولة عبر تقييم المراحل التي تم تحقيقها وتحديد التقدم الشخصي، مما يعزز الشعور بالفخر.

مؤتمر الدوحة الثاني للتدريب والتطوير

" أفضل الممارسات الدولية في التدريب والتطوير في ظل الروية العربية 2030 "

2024 23-22 نوفمبر

النتائج المتوقعة: نظام المكافآت من الدافعية ويجعل المدرب أكثر تركيزاً على تحقيق الأهداف؛ كما يساعد على تقليل الإحباط الناتج عن العمل المستمر ويعزز الاستمرارية والالتزام.

5. الحفاظ على توازن بين العمل والحياة الشخصية:

لكي يحافظ المدرب على قدرته على تقديم الدعم للآخرين، يحتاج إلى وقت خاص به للاسترخاء وتجديد طاقته بعيداً عن الضغوط المهنية. هذا التوازن يُعدُّ ضرورة للحفاظ على صحة نفسية قوية.

كيفية التطبيق:

- وضع حدود واضحة لوقت العمل وأوقات الراحة، بحيث لا يتجاوز العمل الساعات المقررة، ويتم الالتزام بأوقات الراحة.
- التخطيط للأنشطة الترفيهية والشخصية بانتظام مثل الرياضة، القراءة، أو السفر، مما يتيح للمدرب مجالاً للخروج من روتين العمل والعودة بنشاط.

النتائج المتوقعة: يؤدي هذا التوازن إلى تحسين الصحة النفسية والبدنية، ويقلل من فرص الإصابة بالإرهاق، كما يزيد من قدرة المدرب على تقديم دعم فعال ومستمر لعملائه.

6. الاستعانة باستشارات نفسية عند الحاجة:

قد يجد المدرب نفسه في مواقف من الضغط النفسي العالي، مما يجعله بحاجة إلى دعم مهني متخصص. استشارة أخصائي نفسي يمكن أن توفر له أساليب فعالة للتعامل مع التوتر واستعادة التوازن.

كيفية التطبيق:

- تحديد مواعيد دورية للاستشارة النفسية حسب الحاجة، خاصة عند الشعور بتزايد الضغوط.

مؤتمر الدوحة الثاني للتدريب والتطوير

" أفضل الممارسات الدولية في التدريب والتطوير في ظل الروية العربية 2030 "

2024-23 نوفمبر 2024

- البحث عن مختصين نفسيين معتمدين لديهم الخبرة في التعامل مع المديرين لتقديم الدعم الأمثل في الأوقات الصعبة.

النتائج المتوقعة: يؤدي الدعم النفسي إلى تحسين القدرة على التعامل مع التحديات بطرق أكثر إيجابية، ويعزز مرونة المدرب في مواجهة المواقف الصعبة، كما يساعد في منع الإرهاق المهني.

7. استخدام تقنيات نفسية ذاتية عند انخفاض الطاقة:

عندما يشعر المدرب بانخفاض في الطاقة أو تراجع في الحافز، يمكنه الاستعانة بتقنيات بسيطة مثل كتابة اليوميات وتوثيق الإنجازات، مما يساعده في تقدير جهوده وتجنب الإحباط.

كيفية التطبيق:

- تخصيص وقت أسبوعي لكتابة اليوميات وتدوين التحديات والإنجازات، فهذا التمرين يعزز الوعي الذاتي ويساعد على تتبع التقدم بشكل ملموس.
- الاحتفاظ بمذكرة للإنجازات اليومية أو الشهرية كتذكير بما تم تحقيقه، مما يعيد للمدرب إحساسه بالإنجاز ويخفف من أي شعور بالنقص أو الإحباط.

النتائج المتوقعة: يعزز هذا التمرين الشعور بالثقة والإنجاز، ويساعد في رفع المعنويات وتقليل أثر الضغوط، كما يساهم في تحسين التركيز على الأهداف واستمرارية الأداء الجيد.

مؤتمر الدوحة الثاني للتدريب والتطوير

" أفضل الممارسات الدولية في التدريب والتطوير في ظل الرؤية العربية 2030 "

2024 23-22 نوفمبر

النتائج والتوصيات

في ضوء النتائج التي توصل إليها البحث حول تأثير الصحة النفسية للمدربين على تحقيق مستهدفات الرؤية العربية 2030، تم وضع مجموعة من المقترحات والتوصيات التي تهدف إلى تحسين بيئة العمل وتعزيز الصحة النفسية للمدربين، مما يساهم في تحقيق أهداف التنمية المستدامة ورفع جودة التدريب. تشمل هذه التوصيات ما يلي:

1. تعزيز الوعي بأهمية الصحة النفسية:

- تنظيم حملات توعوية وورش عمل للمدربين لزيادة الوعي بأهمية الصحة النفسية وتأثيرها على الأداء المهني.
- توفير برامج تعليمية تشرح كيفية التعامل مع الضغوط النفسية وإدارتها بفعالية.

2. إنشاء برامج دعم نفسي للمدربين:

- تطوير برامج دعم نفسي تُدار بواسطة مختصين نفسيين، تتيح للمدربين الحصول على المشورة والتوجيه عند الحاجة.
- تقديم جلسات استشارية دورية كجزء من البرامج التدريبية لتوفير الدعم النفسي المستمر.

3. تحسين بيئة العمل:

- توفير بيئة عمل محفزة وداعمة من خلال تخفيف ضغوط العمل وتقديم أوقات راحة مناسبة.
- ضمان توفير الدعم المادي والمعنوي للمدربين، وتوفير موارد وأدوات تدريب متقدمة.

4. تحقيق التوازن بين الحياة والعمل:

- تشجيع المدربين على تحقيق توازن صحي بين العمل والحياة الشخصية من خلال تحديد ساعات عمل مرنة.
- تقديم إجازات مدفوعة بانتظام للحفاظ على راحة المدربين وتجديد طاقتهم.

5. تقديم دورات تدريبية لتطوير مهارات التكيف:

مؤتمر الدوحة الثاني للتدريب والتطوير

" أفضل الممارسات الدولية في التدريب والتطوير في ظل الروية العربية 2030 "

2024 23-22 نوفمبر

- تنظيم دورات تدريبية للمدرسين تركز على تطوير مهارات التكيف مع التغيرات السريعة في بيئة العمل.
- تعزيز المهارات القيادية والإدارية لمساعدة المدرسين على مواجهة تحديات العمل بفعالية.

6. تطبيق تقنيات إدارة الضغوط:

- تعليم المدرسين تقنيات فعّالة لإدارة الضغوط النفسية، مثل تقنيات التنفس العميق، التأمل، وممارسة الأنشطة الرياضية.
- تشجيع استخدام ممارسات مثل كتابة اليوميات وتدوين الإنجازات لتحسين الصحة النفسية والوعي الذاتي.

7. توفير الدعم الاجتماعي:

- إنشاء شبكات دعم اجتماعي بين المدرسين لتبادل الخبرات والتحديات، مما يعزز الشعور بالانتماء والتضامن.
- تنظيم لقاءات دورية لتعزيز الروابط الاجتماعية وتخفيف مشاعر العزلة بين المدرسين.

8. الاستفادة من التكنولوجيا لتعزيز التدريب:

- استخدام الابتكار التكنولوجي لتحسين أساليب التدريب وتقديم محتوى تفاعلي وفعّال يقلل من الضغوط المرتبطة بالتحضير التقليدي.
- تطبيق أنظمة تدريب تعتمد على الذكاء الاصطناعي لتقليل عبء العمل الروتيني عن المدرسين.

9. مراجعة السياسات الإدارية:

- مراجعة السياسات الإدارية التي تؤثر على الصحة النفسية للمدرسين والتأكد من أنها تدعم رفاهيتهم.
- إدخال تقييم دوري لبيئة العمل لضمان أنها تلبي احتياجات المدرسين وتحد من التوترات المهنية.

10. الاهتمام بالجانب المالي:



مؤتمر الدوحة الثاني للتدريب والتطوير

" أفضل الممارسات الدولية في التدريب والتطوير في ظل الرؤية العربية 2030 "

2024 نوفمبر 23-22

- تقديم حوافز مالية مناسبة تتماشى مع الجهود المبذولة من قبل المدربين.
- التأكد من دفع المستحقات في وقتها لتقليل الضغوط المالية التي تؤثر على الصحة النفسية.

في الختام ، تؤكد هذه التوصيات على ضرورة الاهتمام بالصحة النفسية للمدربين كعنصر حيوي لتحقيق أهداف الرؤية العربية 2030. من خلال تطبيق هذه المقترحات، يمكن تعزيز قدرة المدربين على تقديم تدريب عالي الجودة، مما يساهم في تطوير القوى العاملة وتحقيق التنمية المستدامة في العالم العربي.

مؤتمر الدوحة الثاني للتدريب والتطوير

" أفضل الممارسات الدولية في التدريب والتطوير في ظل الرؤية العربية 2030 "

2024-23 نوفمبر 2024

الخاتمة

في ظل السعي لتحقيق مستهدفات الرؤية العربية 2030، يتزايد الاهتمام بالصحة النفسية للمدربين كركيزة أساسية لضمان جودة واستمرارية البرامج التدريبية. وتعد الصحة النفسية للمدربين أمراً بالغ الأهمية، ليس فقط لتعزيز الأداء المهني، وإنما أيضاً لتحقيق بيئة تدريبية إيجابية وملهمة تعود بالنفع على المدربين والمتدربين على حد سواء. المدربون الذين يتمتعون بقدرات ذهنية وصحية قوية يعززون من قدرة المؤسسات التعليمية والتدريبية على مواجهة التحديات المعاصرة ويسهمون في نقل المعرفة بفعالية وابتكار.

تُمكن الصحة النفسية الجيدة للمدربين من الاستفادة الكاملة من إمكانياتهم، فهي تساعدهم على التفاعل مع المتدربين بمرونة وقدرة على التكيف مع المتغيرات المتسارعة في سوق العمل. كما تتيح لهم تقديم محتوى تدريبي متميز يعتمد على الابتكار والإبداع، مما يعزز من فرص نجاح البرامج التدريبية وتحقيق الأهداف المنشودة. بالإضافة إلى ذلك، تلعب الصحة النفسية دوراً حيوياً في تقليل حالات الاحتراق الوظيفي، وزيادة مستوى الرضا والاستقرار المهني، مما يساهم في استمرارية المؤسسات التعليمية وفعاليتها في مواجهة التحديات المستقبلية.

وفي الختام، يمكن القول إن الاستثمار في الصحة النفسية للمدربين يمثل حجر الزاوية في تحقيق تنمية مستدامة تساهم في بناء جيل واعٍ وقادر على مواكبة التطورات العالمية. لذا، من الضروري إيلاء اهتمام أكبر لبرامج دعم الصحة النفسية وتوفير بيئة عمل داعمة، حيث يؤدي هذا الاهتمام إلى تحسين جودة التدريب ورفع مستوى التنمية البشرية، ويعزز من قدرة المجتمعات العربية على تحقيق رؤيتها المستقبلية نحو عام 2030 وما بعده.



مؤتمر الدوحة الثاني للتدريب والتطوير

" أفضل الممارسات الدولية في التدريب والتطوير في ظل الرؤية العربية 2030 "

2024 نوفمبر 23-22

المصادر والمراجع

1. World Health Organization. (2022). *Mental health in the workplace*. WHO. Retrieved from <https://www.who.int/mental-health>
2. American Psychological Association. (2021). *The impact of stress on work performance*. APA. Retrieved from <https://www.apa.org/stress-work>
3. Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer.
4. Selye, H. (1956). *The stress of life*. New York: McGraw-Hill.
5. Murray, H. A. (1938). *Explorations in personality*. New York: Oxford University Press.
6. Siegrist, J. (1996). *Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions*. Journal of Occupational Health Psychology, 1(1), 27-41.
7. Karasek, R. A., & Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
8. Cooper, C. L., & Marshall, J. (1976). *Occupational sources of stress: A review of the literature relating to coronary heart disease and mental ill health*. Journal of Occupational Psychology, 49, 11-28.
9. Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Maslach, C. (2009). *Burnout: 35 years of research and practice*. Career Development International, 14(3), 204-220.
10. Quick, J. C., & Henderson, D. F. (2016). *Occupational stress: Preventing suffering, enhancing wellbeing*. International Journal of Environmental Research and Public Health, 13(5), 459.