

دورة الذكاء الاصطناعي في التدريب وضمان الكفاءة لقادة القوى العاملة

2 – 6 نوفمبر 2026

دبي - Residence Inn by Marriott Sheikh Zayed Road





دورة الذكاء الاصطناعي في التدريب وضمان الكفاءة لقادة القوى العاملة

المرجع: 17941_220 التاريخ: 2 - 6 نوفمبر 2026 المكان: دبي - Residence Inn by Marriott Sheikh Zayed Road الرسوم: GBP 4000

ملخص البرنامج

الذكاء الاصطناعي في التدريب وضمان الكفاءة محور دورة تدريبية تمتد 5 أيام بمستوى متقدم لقيادات التعلم والعمليات والموارد البشرية، ويخرج منها كل مشارك بخطة لتوظيف الذكاء الاصطناعي في تعلم فئة وظيفية حرجية وضمان كفاءتها. ففي الأدوار التشغيلية تتحول الفجوة بين سجلات التدريب والكفاءة الفعلية إلى خطر على السلامة والأداء. ويتدرج البرنامج من أدلة الكفاءة والأداء البشري، مروراً بالتعلم التكيفي والتقييم المدعوم بالذكاء الاصطناعي، إلى الحوكمة وقياس الأثر. تقدم هذا البرنامج في الذكاء الاصطناعي في التدريب مارس للتدريب المملكة المتحدة.

المبررات المؤسسية

تستطيع مؤسسات كثيرة أن تثبت حضور موظفيها للتدريب، لكنها تعجز عن إثبات كفاءتهم. ويتيح الذكاء الاصطناعي تخصيص التعلم ومحاكاة الأحداث النادرة، غير أن الأدوات غير المحكومة تضيف التحيز وطمأنينة زائفة. أما القيادات التي تربط هذه الأدوات بنظام كفاءة قابل للدفاع عنه فتختصر الطريق إلى الإتقان وتوجه ميزانيات التدريب إلى الفجوات المؤثرة.

- زمن الوصول إلى الكفاءة: يقصر حين تحل مسارات التعلم التكيفي والمحاكاة محل الدورات العامة.
- الخطأ البشري في المهام الحرجة: ينخفض حين تكتشف فجوات الكفاءة قبل وقوع الحادث.
- فاعلية الإنفاق على التدريب: تتحسن حين تبين تحليلات التعلم أي التدخلات يغير السلوك.

المبادئ والأساس المعرفي

- ISO 10015، إرشادات إدارة الكفاءات وتطوير الأفراد: تنظم دورة إدارة الكفاءة التي تراجع في الجلسة 1.
- ISO 30422، معيار التعلم والتطوير في إدارة الموارد البشرية: يوظف تصميم التعلم المدعوم بالذكاء الاصطناعي في الجلسة 2.
- ISO/IEC 42001، معيار نظام إدارة الذكاء الاصطناعي: توجه متطلباته حوكمة قرارات التعلم الآلية في الجلسة 4.
- نموذج Kirkpatrick لتقييم التدريب: تبني مستوياته الأربعة قياس انتقال أثر التعلم في الجلسة 4.



المشاركون المستهدفون

- القيادات المسؤولة عن قدرات القوى العاملة وضمان كفاءتها في الأدوار التشغيلية والخاضعة للتنظيم.
- رؤساء التعلم الذين يقررون تقنيات التعلم الذكية التي تعتمد وتمول.
- قيادات العمليات التي تعتمد على فرق كفؤة لأداء آمن وموثوق.
- كبار قيادات الموارد البشرية المسؤولين عن استراتيجية المهارات وبيانات القوى العاملة.

يخدم البرنامج إدارات التعلم والتدريب الفني والعمليات والموارد البشرية في قطاعات الطاقة والمرافق والرعاية الصحية والطيران والتصنيع.

مخرجات التعلم

1. سيكون المشاركون قادرين على تشخيص الفجوات بين سجلات التدريب والكفاءة المثبتة لدى فئة وظيفية.
2. سيكون المشاركون قادرين على تقييم التعلم التكيفي والمعلم الذكي والمحاكاة مقابل احتياجات تعلم محددة.
3. سيكون المشاركون قادرين على تصميم تقييمات للكفاءة تجمع بين أدلة الذكاء الاصطناعي والأدلة البشرية.
4. سيكون المشاركون قادرين على تطبيق مبادئ العوامل البشرية في تصميم التدريب على المهام الحرجة.
5. سيكون المشاركون قادرين على بناء ضوابط حوكمة للذكاء الاصطناعي المستخدم في قرارات التعلم والتقييم.
6. سيكون المشاركون قادرين على تبرير خطة التعلم وضمان الكفاءة ومقاييس انتقال الأثر أمام الراعي.

هيكل البرنامج

اليوم 1: الكفاءة والأداء البشري والذكاء الاصطناعي

أين تولد الفجوة بين سجلات التدريب والكفاءة الفعلية خطرا على المؤسسة؟

- دورة إدارة الكفاءة وتطويرها وفق ISO 10015
- أطر الكفاءات للأدوار الحرجة والفنية
- العوامل البشرية وأنواع الأخطاء في المهام التشغيلية
- تدقيق سجلات التدريب مقابل أدلة الكفاءة
- خريطة فرص الذكاء الاصطناعي عبر سلسلة قيمة التعلم

اليوم 2: تصميم التدريب المدعوم بالذكاء الاصطناعي

أي أساليب التعلم الذكية تناسب أي احتياج، وكيف تدمج في التصميم؟



- تحليل احتياجات التعلم ومراحل التصميم وفق ISO 30422
- مسارات التعلم التكيفي وقواعد التخصيص
- المعلم الذكي والمحتوى التوليدي: ضوابط الجودة والدقة
- المحاكاة والسيناريوهات الافتراضية للأحداث النادرة والخطرة
- معايير اختيار تقنيات التعلم وتكاملها

اليوم 3: الذكاء الاصطناعي في تقييم الكفاءة واستنتاج المهارات

كيف يعزز الذكاء الاصطناعي أدلة الكفاءة بدل أن يضعفها؟

- أنواع أدلة التقييم: الملاحظة والمحاكاة وبيانات العمل
- استنتاج المهارات من سجلات العمل وبيانات الأداء
- الصدق والثبات والتحيز في التقييمات المصححة آليا
- أدوار المقيمين ونقاط الاعتماد البشري
- لوحات متابعة الكفاءة ومحفزات إعادة التقييم

اليوم 4: الحوكمة وقياس انتقال الأثر

كيف تضبط قرارات التعلم الآلية، وكيف يثبت أثرها في العمل؟

- ضوابط ISO/IEC 42001 للذكاء الاصطناعي في التعلم والتقييم
- خصوصية بيانات المتعلمين والموافقة والشفافية
- تطبيق مستويات Kirkpatrick على البرامج المدعومة بالذكاء الاصطناعي
- تحليلات التعلم لرصد تغير السلوك والأداء
- العناية الواجبة عند اختيار منصات التعلم الذكية

اليوم 5: تطبيق الذكاء الاصطناعي في التدريب وضمان الكفاءة

هل الخطة جاهزة لاعتماد الراعي وأول تطبيق فعلي؟

- ترتيب فجوات الكفاءة من الجلسة 1 حسب أولوية التدخل
- موازنة أساليب التعلم من الجلسة 2 مع الفجوات ذات الأولوية
- إدراج تصميم التقييم من الجلسة 3 في نظام الكفاءة
- خطة التغيير والتبني للمتعلمين والمقيمين والمديرين المباشرين
- إنجاز خطة التعلم الذكي وضمان الكفاءة



المنهجية

يجمع البرنامج بين تحليل الحالات والتمارين المنظمة، إذ يدقق المشاركون أدلة الكفاءة لدور حقيقي، ويختبرون المعلم الذكي والمحاكاة مقابل احتياجات التعلم، ويصوغون قواعد التقييم. وتستمد الحالات من عمليات الطاقة والفرق السريرية وصيانة الطائرات.

- نشاط مقترح: مقارنة سجلات التدريب بأدلة الكفاءة لدور حرج واحد.
- نشاط مقترح: مراجعة محتوى تدريبي مولد آلياً من حيث الدقة والتحيز.
- نشاط مقترح: تحديد نقاط الاعتماد البشري في تقييم مدعوم بالذكاء الاصطناعي.

المخرج الختامي

يعد كل مشارك خطة للتعلم الذكي وضمان الكفاءة لفئة وظيفية واحدة، تتضمن تحليلاً لفجوات الكفاءة، وأساليب التعلم المختارة، وتصميماً للتقييم، وضوابط للحوكمة، وخطة لقياس انتقال الأثر. وتعرض على الراعي أساساً لأول تطبيق فعلي.

الأسئلة الشائعة

هل يناسب تدريب الذكاء الاصطناعي في التدريب وضمان الكفاءة كبار القيادات؟

نعم، فهو بمستوى متقدم للقيادات المسؤولة عن قدرات القوى العاملة، ولا يفترض خلفية تقنية في الذكاء الاصطناعي.

ما المعايير التي يقوم عليها برنامج الذكاء الاصطناعي في التدريب؟

يقوم على ISO 10015 و ISO 30422 و ISO/IEC 42001 ونموذج Kirkpatrick لتقييم التدريب.

كيف تستخدم الخطة الناتجة عن تدريب الذكاء الاصطناعي في التدريب وضمان الكفاءة في العمل؟

تستخدمها لتأمين تمويل أول تطبيق والاتفاق على قواعد التقييم والحوكمة مع العمليات والموارد البشرية.

بم يختلف الذكاء الاصطناعي في التدريب عن برامج تحليلات الموارد البشرية؟

يركز على تصميم التعلم وأدلة الكفاءة في الأدوار الحرجة، بينما تتناول برامج تحليلات الموارد البشرية قرارات الأفراد الأوسع.