



إدارة التدريب بالمنهجية الرشيقة (Agile L&D) وتصميم المحتوى السريع



الإمارات العربية المتحدة - دبي

2026 / 10 / 29 – 25



مقدمة:

في مشهد العمل السيادي الذي يستهدف "تصفير البيروقراطية" وتحقيق الريادة العالمية، لم يعد التدريب التقليدي ذو الدورات الزمنية الطويلة مواكباً لسرعة التحولات، بل أصبح "التدريب الرشيق" هو صمام الأمان لضمان تدفق المعرفة اللحظية التي تحقق الرؤى الوطنية بنزاهة واحترافية مطلقة. إن بناء محتوى تدريبي سريع ومحسن استراتيجياً هو الضمانة الأكيدة لحماية التنافسية السيادية، ومنع تحول الفجوات المعرفية إلى عوائق تعيق النمو. يهدف هذا البرنامج إلى تمكين القادة من أدوات "التصميم السريع"، وحوكمة مرونة التدريب المدعومة بالذكاء الاصطناعي، وضمان النزاهة في بناء "الجدارة الفورية"، مما يرسخ ريادة المؤسسة كبيئة عمل استراتيجية ومنضبطة تدعم التميز والسيادة المعلوماتية والمالية الشاملة.

أهداف الدورة:

- استيعاب فلسفة "الرشاقة المعرفية" وعلاقتها بتصفير البيروقراطية والسرعة في تحقيق الأهداف الوطنية الكبرى.
- اكتساب مهارات هندسة "المحتوى السريع" باحترافية تضمن سد الفجوات مهارية بنزاهة ووضوح تامة.
- تطبيق أطر الحوكمة في "بناء مصفوفة التعلم المرن" لضمان حصانتها ضد العشوائية أو ضعف الجودة.
- إتقان فن صياغة "استراتيجيات النماذج الأولية للتدريب" بلغة رصينة تدعم القرار القيادي والسيادة المعرفية.
- استخدام تقنيات التحليل الرقمي لرصد نبض الرشاقة وتصفير فجوات التصميم التقليدي الطويل للمحتوى.
- تعزيز السيادة المعلوماتية عبر حماية الأصول التدريبية السريعة وضمان خصوصية المسارات المهنية.
- بناء منظومة "الرقابة الذاتية على كفاءة التدريب الرشيق" لضمان الشفافية ومنع الترهل في جودة المادة.
- تطوير مهارات صياغة "توصيات التمكين اللحظي" بما يتناسب مع جسامه المسؤولية ومصلحة الريادة الوطنية.
- صياغة خارطة طريق شاملة لتحويل "إدارة التدريب" إلى أداة للسيادة والتعلم المؤسسي والنمو المستدام.



محتويات الورشة:

اليوم الأول :

فلسفة الرشاقة المعرفية وتصفير البيروقراطية في بناء المحتوى

هندسة "التعلم الرشيق" وتفكيك التعقيد في أطر التصميم التقليدية المتباطئة

- مفهوم "التدريب كقوة استجابة سيادية": الانتقال من "عقلية الخطط السنوية" إلى "عقلية التدفق المعرفي والنمو".
- مواءمة رحلات التصميم مع مبدأ تصفير البيروقراطية: كشف معوقات إنتاج المحتوى وتفكيك الدورات الطويلة لحظياً.
- تحليل العلاقة بين "السرعة المعرفية" و"السيادة الوطنية": الرشاقة كأداة للتميز العالمي والنمو الاستراتيجي.
- تمرين "رادار الرشاقة": تحديد السلوكيات التي تعطل سرعة الإنجاز التدريبي وتصميم مسارات تسريع فورية ونزيهة.

الاستقلالية والنزاهة في "إجراءات تقييم الأثر الفوري للتعلم"

- مفهوم "الحياد الاستراتيجي" للمصمم عند رصد الجدارات وتصفير احتمالات المحاباة في اختيار المواضيع السيادية.
- دور القائد في حماية المصداقية الوطنية عبر ممارسات النزاهة في قرار اعتماد المحتوى السريع والتميز.
- سيكولوجية النزاهة في الرشاقة: بناء الحصانة الذاتية ضد "السرعة المخلة بالجودة" التي تضعف المخرج القومي.
- صياغة "ميثاق الأمانة في التصميم السريع" لضمان توافق المحتوى مع القيم الوطنية الأصيلة والنزاهة والشفافية.

اليوم الثاني :

الذكاء الاصطناعي وحصانة "البيانات التنبؤية للاحتياجات التدريبية"

تصفير البيروقراطية عبر "النماذج الذكية للتصميم الآلي للمحتوى"

- مهارات استخدام الذكاء الاصطناعي لرصد فجوات المهارات الوطنية وتصفير زمن بناء الحقائق التدريبية الرقمية.
- حوكمة "بيانات المحتوى": كيف تحمي الدولة سيادتها عبر تملك أصول التعلم السريع والريادة والنمو المحمي.
- مفهوم "التحليل الاستباقي للتعلم": استخدام الخوارزميات لضمان وصول المهارة المناسبة للمهمة الوطنية بنزاهة.
- ورشة عمل: تصميم مسار عمل "لمحتوى رشيق سريع" يضمن التدفق اللحظي للمهارة والسرية والتميز والنمو.



الأمن الرقمي وحصانة "سلسلة الحيازة" في سجلات التدريب المرن

- حدود الشفافية في استخدام "السجلات الرقمية للكفاءات": لتوثيق الجدارات بنزاهة ووضوح تامة والتميز.
- الأمان الرقمي كمتطلب في الحوكمة: مسؤولية القائد في حماية "بيانات النمو المهني" من الاختراق أو التلاعب الخارجي.
- تطبيق تقنيات "التوثيق الرقمي المحصن" للحقائب وتفسير فجوات التلاعب في سجلات الإنجاز المعرفي والنمو.
- تمرين تقني: محاكاة "جمع أدلة رشاقة رقمية" لمسار تطوير سيادي وإدارة التبعات بأسلوب رشيق ونزيه.

اليوم الثالث :

بناء ملف الجدارات السريعة (Agile Competency File) والحياد في التقييم

النزاهة في "اختيار المنهجيات": موازنة السرعة مع جودة المخرج السيادي

- هندسة "ملف الموظف الرشيق": ترتيب المهارات المكتسبة فجأة، الاختبارات اللحظية، ومؤشرات الأثر بنزاهة.
- الرقابة الأخلاقية على "مبدعي المحتوى": كيف نمنع الانحيازات الشخصية في تقييم مخرجات التعلم والتميز الوطني.
- تطبيق قاعدة "اليقين الاستراتيجي": كيف تصفّر مخاطر نقص المهارة عبر هندسة "تسييب القرارات التدريبية" بنزاهة.
- تقييم جسامة الفجوة مهارية عبر ربط بطء التدريب بمستوى التأثير على السيادة الوطنية نصياً وبدقة تامة.

حوكمة المسؤولية عن "التوصية بالتمكين القائم على الرشاقة" في البيئات المعقدة

- المسؤولية القانونية للمخطط عند "تجاوز المعايير الوطنية": صياغة بنود الحماية والسيادة والتميز والنمو المؤسسي.
- إدارة العلاقة مع مزودي حلول "التعلم المصغر": الأخلاقيات المرتبطة بضمان "الاستقلالية والنزاهة" والريادة.
- بناء أنظمة "التحقق المزدوج" لضمان عدم غياب الحس القانوني في تقييم مشروعية برامج التمكين السريعة والنمو.
- تمرين محاكاة: إدارة معضلة "اكتشاف تلاعب في نتائج تقييم دورة سريعة" يتطلب رداً استراتيجياً رشيقاً ونزيه.



اليوم الرابع :

المسؤولية المهنية وإدارة السمعة في أزمات التدريب والنمو

إدارة تضارب المصالح والسمعة في "عصر الشفافية والنمو القومي"

- أخلاقيات الإفصاح عن "نتائج التميز المعرفي": الموازنة بين الوفاق والسيادة والنزاهة والشفافية والوضوح والنمو.
- الرقابة على "البصمة الرقمية" لفرق التصميم السريع وأثرها على حيادية ومصداقية الدولة والنمو والريادة والتميز.
- بناء نظام "التظلم التدريبي" المحمي: أتمتة رصد أي محاولة لتغيير "مسار استحقاق المهارة" والنزاهة والنمو الشامل.
- التدقيق الأخلاقي في سلاسل توريد "المحتوى الرقمي" لضمان خلوها من الأفكار المضللة والسيادة والنمو الوطني.

أخلاقيات الاستجابة للحوادث وحماية "السيادة الإدارية والتعليمية"

- المسؤولية في التبليغ عن "الثغرات المهنية" المكتشفة والسيادة والنزاهة والوضوح والريادة والنمو الشامل والتميز.
- أخلاقيات إدارة "الأدلة والبيانات" في قضايا السلوك الوظيفي: ضمان الخصوصية والعدالة والشفافية والتميز والنمو.
- فن التواصل القيادي الأخلاقي أثناء وقوع "أزمة كفاءة": حماية سمعة المؤسسة بصدق رقمي وريادة تامة والنمو.
- بناء خطة "التعافي الاستراتيجي": إجراءات استعادة التوازن المهني والإنتاجي في بيئة العمل بعد الأزمات المهنية.



اليوم الخامس :

خارطة الطريق وصناعة "القائد القدوة": من التفكير البيروقراطي إلى هندسة الرشاقة الاستراتيجية الشاملة

هندسة "النبض الاستراتيجي" والرشاقة السيادية في قيادة التدريب والنمو

- مصفوفة النبض اللحظي للرقابة الاستراتيجية: تصميم نظام رصد سيادي يعتمد على الذكاء الاصطناعي لتحويل المؤشرات المهارية والإنتاجية للتدريب إلى نبضات استراتيجية تظهر للقائد فوراً. يهدف النظام إلى تصفير زمن اكتشاف نقص الكفاءة أو الجمود المعرفي وضمان بناء سجلات جدارة محصنة بنزاهة ومصداقية تامة، بعيداً عن التقارير الورقية التي تعطل نبض المؤسسة وتؤخر النمو.
- بروتوكول الرشاقة السيادية للحوار الاستقصائي: هندسة مسار إجرائي يتسم بتصفير البيروقراطية يسمح للقادة بجمع الاستدلالات حول التقدم المهني السريع، وتوثيق المنجزات آلياً وفوراً عند رصد النبضة الاستراتيجية للتميز. يضمن هذا البروتوكول حصانة قرار الترقية أو التكليف دون قيود روتينية مجهدة تعطل نبض الإنجاز الوطني، مع الحفاظ الكامل على العدالة واليقين القانوني.
- حوكمة النزاهة الإجرائية والسيادة المعرفية: وضع ضوابط أخلاقية تضمن استقلال المصمم وحياده الإجرائي، وتفعيل ميثاق الصدق المهني لضمان خلو ملف الموظف من أي انحياز أو محسوبية. يشمل ذلك حماية السيادة المعلوماتية للتحليلات والوضوح التام أمام صانع القرار بشأن وقائع الإنتاجية وجسامة الأثر ومصصلحة الريادة والنمو المؤسسي الشامل.
- مختبر هندسة الحصانة ضد الأزمات المهارية: تمرين محاكاة متقدم لاختبار قدرة فريق التدريب على إدارة نبضة أزمة نقص مهارات حاد في قطاع سيادي نتيجة متغير خارجي، وكيفية تفعيل بروتوكولات التحقق المزدوج والتعافي الفوري لحماية وقار المؤسسة والسيادة المعلوماتية الشاملة وضمان استعادة الثقة بقرارات صادقة وشفافة ونزيهة.

المخرجات الرئيسية للدورة:

- امتلاك استراتيجية "حصانة إجرائية" تضمن نزاهة التعامل مع ملفات التدريب بنسبة 100% والريادة والنمو.
- القدرة على هندسة أطر تدريب رشيقة وسيادية تتوافق مع المتطلبات الوطنية والنمو الشامل والسيادة الرقمية.
- إتقان أدوات الرقابة الأخلاقية على "سجلات المهارات الآلية" لضمان الشفافية وتصفير مخاطر الانحياز البشري.
- بناء سجل "ممارسات فضلى" في إدارة بيانات الكوادر التدريبية يدعم اتخاذ القرار القيادي الآمن والمستدام والتميز.
- تحقيق جاهزية كاملة للمكتب والقائد للمنافسة في فئات "الحوكمة، النزاهة، والتميز في التدريب الرشيق".



الفئة المستهدفة:

- المستشارون القانونيون والباحثون في إدارات الموارد البشرية والتحول الرقمي والجهات السيادية والاتحادية.
- مدراء التدريب والتطوير، ومسؤولو التميز المؤسسي، والحوكمة، وفرق تصفير البيروقراطية والريادة والنمو والتميز.
- أعضاء لجان التطوير والمحققون الإداريون في كافة القطاعات الحكومية والشركات الاستراتيجية والريادة والتميز.
- الكوادر القانونية والإدارية المعنية بمتابعة الامتثال المعرفي وتقييم الأداء المهني والتميز والنمو الشامل.
- القيادات الطموحة الساعية لامتلاك جدارات خبير هندسة التدريب الرشيق والسيادة الإدارية والريادة الوطنية الشاملة.

أساليب التدريب:

يتم استخدام بعض من الأساليب التالية أو الكل حسب المتطلبات لكل تخصص :

- دراسة الحالة المعقدة (Complex Case Studies)
- المحاكاة والألعاب الاستراتيجية (Simulation and War Gaming)
- ورش العمل القائمة على التفكير التصميمي (Design Thinking Workshops)
- حلقات النقاش مع خبير من القطاعين العام أو الخاص. (Expert Panels)
- المختبرات التكنولوجية التفاعلية (Interactive Technology Labs)
- التعلم من الأقران عبر الجهات الحكومية (Inter-Agency Peer Learning)
- نهج التعلم المدمج والمستمر (Blended & Continuous Learning Approach)