



تصميم برامج تدريب تفاعلية وغامرة للسلامة باستخدام الواقع الافتراضي



الإمارات العربية المتحدة - دبي

2026 / 03 / 26 – 22



مقدمة:

في ظل التوجه الاستراتيجي نحو السيادة الرقمية وتطبيق مبدأ تصفير البيروقراطية، يتحول التدريب من التلقين التقليدي إلى "الخبرة المباشرة الآمنة". تهدف هذه الدورة إلى تمكين القادة والمصممين من أدوات الواقع الافتراضي (VR) والواقع الممتد (XR) لبناء بيئات تدريبية تحاكي المخاطر الحقيقية دون تعريض الموظفين للخطر. يركز البرنامج على حوكمة المحتوى التدريبي لضمان النزاهة المطلقة وحماية البيانات السيادية، مما يضمن قيادة المؤسسة في بناء كفاءات بشرية "محصنة رقمياً" وقادرة على مواجهة التحديات بمهارة فائقة.

أهداف الدورة:

- ستيعاب مفاهيم **التعلم الغامر** وعلاقته بالرشاقة المؤسسية وتصفير البيروقراطية التدريبية.
- تطوير مهارات هندسة السيناريوهات التدريبية ثلاثية الأبعاد التي تحاكي بيئات العمل الحكومية.
- إتقان فن دمج الذكاء الاصطناعي في بيئات الواقع الافتراضي لخلق استجابات تدريبية ذكية ونزيهة.
- حوكمة تصميم برامج الـ VR لضمان الامتثال للهوية الوطنية والمعايير السيادية للأمن والسلامة.
- اكتساب مهارات **تصفير الفجوة المهارية** عبر التدريب المتكرر في بيئات افتراضية معصومة من الخطأ.
- تعزيز السيادة الرقمية من خلال ملكية الأصول الرقمية والشيفرات البرمجية للبرامج التدريبية.
- تطبيق استراتيجيات "التلعيب (Gamification)" لزيادة الارتباط والولاء للقيم المهنية أثناء التدريب.
- تطوير مهارات إدارة العضلات الأخلاقية المرتبطة بـ "الصدمة الافتراضية" وخصوصية بيانات المتدربين.
- صياغة خارطة طريق شاملة لتحويل مراكز التدريب إلى "مختبرات للابتكار الغامر" تدعم الريادة العالمية.



محتويات الورشة:

اليوم الأول:

فلسفة التدريب الغامر في عصر السيادة الرقمية

من "القراءة عن الخطر" إلى "العيش داخل التجربة" والرشافة

- مفهوم التدريب الغامر (Immersive Learning) لماذا يتفوق الواقع الافتراضي في ترسيخ قيم السلامة؟
- مواءمة الـ VR مع استراتيجية تصفير البيروقراطية: كيف نلغي عناء الخدمات اللوجستية للتدريب الميداني؟
- تحليل العلاقة بين "دقة المحاكاة" وبين بناء الثقة والمصادقية المهنية للموظف.
- تمرين "هندسة الانغماس": تحديد سيناريو خطر في منشأتك وتحويله إلى مخطط قصة (Storyboard) تدريبي.

النزاهة والسيادة في بناء "التوائم الرقمية التدريبية"

- مفهوم "السيادة السردية للتدريب": حماية المحتوى التدريبي من التلاعب أو الأجناس الخارجية.
- دور القائد في حماية صورة المؤسسة عبر ممارسات النزاهة في محاكاة الواقع.
- سيكولوجية "الذاكرة العضلية الرقمية": بناء المصادقية عبر الشفافية في تقييم أداء المتدربين.
- صياغة ميثاق "أخلاقيات المحاكاة" لضمان توافق البيانات الافتراضية مع الهوية والسيادة الوطنية.

اليوم الثاني:

الهندسة التقنية والسيادة المعلوماتية للمنصات الغامرة

الربط البيئي الآمن وإدارة الهوية الرقمية في العوالم الافتراضية

- اختيار العتاد البرمجي والمادي (Headsets & Sensors) بما يتوافق مع أمن المعلومات السيادي.
- الأمان الرقمي كركيزة للتدريب: حماية "بيانات أداء المتدربين" من الاختراق أو الاستغلال المعلوماتي.
- إدارة الهوية الرقمية (UAE Pass) وأثرها على موثوقية الشهادات والتدريبات الافتراضية بنزاهة.
- تمرين تقني: تصميم بروتوكول "التدفق الآمن للمحتوى" من السحابة الوطنية إلى نظارات الواقع الافتراضي.



أخلاقيات التفاعل مع أنظمة "الذكاء الاصطناعي التوليدي" في الـVR

- حدود استخدام الذكاء الاصطناعي في خلق "أفاتار" المدربين دون فقدان الحكمة البشرية والسيادية.
- حوكمة مخرجات أنظمة "توليد السيناريوهات": الضمان الأخلاقي لعدم التحيز الرقمي في مواقف الخطر.
- مفهوم "الأمانة في المحاكاة": تجنب استخدام الإبهار البصري لإخفاء ضعف المادة العلمية بنزاهة.
- ورشة عمل: وضع ضوابط أخلاقية لاستخدام البيانات الضخمة في "تخصيص صعوبة التدريب".

اليوم الثالث:

الحياد والعدالة في إدارة تجربة المتدرب

النزاهة الرقمية ومكافحة الانحياز في التقييمات الافتراضية

- أخلاقيات "العدالة الرقمية": ضمان توافق واجهات الـVR مع جميع القدرات البشرية بنزاهة وشفافية.
- الرقابة الأخلاقية على أنظمة "الاستجابة اللحظية": كيف نضمن الشفافية والنزاهة في منح النتائج؟
- تطبيق قاعدة "الإرادة البشرية القيادية": التدخل لتفسير "تعثر متدرب" قد يكون ناتجاً عن عطل تقني.
- حساب معامل الثقة في أنظمة التدريب لتقليل احتمالات الخطأ الناتج عن "الهلوسة الرقمية" للبيانات.

حوكمة المسؤولية عن مخرجات "التلعيب التدريبي"

- المسؤولية المهنية للقائد عند اعتماد "تقييمات آلية" للياقة الموظفين في مواقف الطوارئ.
- إدارة العلاقة مع مزودي حلول "VR Training" ضمان السيادة والشفافية في الشيفرات البرمجية.
- بناء أنظمة "التحقق المزدوج" لضمان عدم غياب الحكمة البشرية في قراءة منحنيات تعلم الموظفين.
- تمرين محاكاة: إدارة أزمة تواصل ناتجة عن "تجربة افتراضية مزعجة" وكيفية علاجها بنزاهة.



اليوم الرابع:

المسؤولية المهنية وإدارة السمعة عبر "التفوق التقني"

القيادة الاتصالية وحماية السمعة في العوالم الهجينة

- أخلاقيات إدارة السمعة عبر "الابتكار التدريبي": الموازنة بين "الإبهار" والوقار والسيادة الحكومية.
- الرقابة على "البصمة الرقمية للتدريب الغامر" وأثرها على حيادية ومصداقية القرار السيادي.
- بناء نظام "الإفصاح الاستباقي للتميز": ضمان الشفافية لتصفير فرص انتشار الشائعات حول جودة الكوادر.
- التدقيق الأخلاقي على سلاسل "إنتاج المحتوى ثلاثي الأبعاد" لضمان خلوها من الممارسات غير العادلة.

أخلاقيات الاستجابة للانتهاكات والاختراقات في بيئات التدريب

- المسؤولية الأخلاقية في التبليغ عن الثغرات التي قد تؤدي لتشويه "الهوية الرقمية" للمتدربين.
- فن التواصل الأخلاقي أثناء تعطل منصة التدريب: حماية الثقة عبر بيانات صادقة ونزيهة دون تضليل.
- إدارة "التعافي المؤسسي": إجراءات إعادة بناء الصورة بعد رصد انحراف في جودة المحاكاة الرقمية.
- بناء خطة "الحصانة الشاملة للتدريب": تحصين العوالم الافتراضية ضد الهجمات أو التلاعب بالمنهج.



اليوم الخامس:

هندسة الاستجابة الغامرة وتصفير البيروقراطية في تصميم برامج السلامة بالواقع الافتراضي والسيادة التدريبية

مختبر "النض الغامر" وإدارة التدريب الآمن في البيئات الافتراضية عالية الخطورة

- محاكاة "الطوارئ الافتراضية والسيادة الحسية": وضع المتدربين في سيناريو يحاكي وقوع حريق أو تسرب كيميائي في منشأة حيوية، واختبار قدرتهم على اتخاذ القرار اللحظي تحت ضغط المحاكاة، وتفعيل بروتوكول "الاستجابة الغامرة الموحدة" بنزاهة ووضوح تام لضمان حماية الأرواح وبناء "الذاكرة العضلية الرقمية" دون تعريض المورد البشري لأي خطر حقيقي.
- تصفير البيروقراطية في "هندسة الاعتمادات المهارية": تطبيق مسار قرار صفري الإجراءات لمنح شهادات الكفاءة الفورية بناءً على الأداء المسجل داخل بيئة الواقع الافتراضي، لضمان تحديث سجلات الجاهزية في الزمن الحقيقي دون انتظار لجان التقييم التقليدية أو الاختبارات الورقية المجهدة، مع الحفاظ على الحصانة الرقمية والسيادة المعلوماتية والريادة العالمية الشاملة.
- هندسة "النزاهة التدريبية" والتحقق المزدوج: اختبار مهارة القائد في الموازنة بين تقييمات الذكاء الاصطناعي لأداء المتدرب وبين "الحكمة البشرية السيادية" لضمان عدالة التقييم، ومنع أي انحيازات خوارزمية قد تغفل البعد النفسي أو تعثر المتدرب الناتج عن فجوات تقنية، مما يعزز ريادة المؤسسة كمركز تدريب عالمي يتسم بالنزاهة والشفافية المطلقة.
- ورشة "تفكيك صوامع التدريب والربط السيادي": مراجعة فورية لنتائج المحاكاة باستخدام تحليلات "التعلم من البيانات الضخمة" لتحديد الثغرات في الأداء الجماعي، وتطوير سيناريوهات هندسية استباقية تمنع تكرار الأخطاء في الواقع الميداني، مما يحقق التميز في الأداء الوطني والوضوح التام أمام صانع القرار لبناء "رادار جاهزية بشرية موحد".

المخرجات الرئيسية للدورة:

- امتلاك استراتيجيات "حصانة تدريبية" تضمن نزاهة التعامل مع كفاءة الموظفين بنسبة 100%.
- القدرة على هندسة بيئات تدريب "آمنة وسيادية" بمرونة وتوافق مع متطلبات الريادة والتميز.
- إتقان أدوات الرقابة الأخلاقية على الأنظمة التفاعلية لضمان الشفافية وتصفير مخاطر الانحياز الرقمي.
- بناء سجل ممارسات فضلى في إدارة "الخبرات الرقمية" يدعم اتخاذ القرار القيادي الآمن والمستدام.
- تحقيق جاهزية كاملة للمؤسسة والمسؤول للمنافسة في فئات التميز والريادة في تدريب السلامة والابتكار.



الفئة المستهدفة:

- القيادات والمدراء في إدارات التدريب، السلامة والصحة المهنية، والابتكار الرقمي.
- مصممو المحتوى التعليمي، مهندسو النظم، وخبراء التحول الرقمي في الجهات السيادية.
- مستشارو السلامة، مدراء السعادة وجودة الحياة، وفرق التميز المؤسسي.
- رؤساء فرق مشاريع تفسير البيروقراطية وتطوير منظومات الكفاءة الحكومية.
- الكوادر الطموحة الساعية لامتلاك جدارات "خبير تصميم التدريب الغامر والنزاهة الرقمية".

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)