



تصميم رحلات التعلم المخصصة لبناء الكفاءات الحكومية المستقبلية



الإمارات العربية المتحدة - دبي

2026 / 02 / 19 – 15



مقدمة:

في مشهد العمل السيادي الذي يستهدف "تصفير البيروقراطية" وتحقيق الريادة العالمية، لم يعد التدريب الجماعي التقليدي كافياً لسد الفجوات المهارية المتسارعة، بل أصبح "تخصيص التعلم" هو صمام الأمان لضمان تدفق الكفاءات الجاهزة للمستقبل بنزاهة واحترافية. إن بناء رحلات تعلم محصنة استراتيجياً هو الضمانة الأكيدة لحماية الأصول البشرية الوطنية، ومنع تحول الهفوات المعرفية إلى عوائق تعيق النمو المستدام. يهدف هذا البرنامج إلى تمكين القادة والمخططين من أدوات "التعلم الرشيق"، وحوكمة مسارات التطوير الفردية المدعومة بالذكاء الاصطناعي، وضمان النزاهة المطلقة في قياس الأثر المهني، مما يرسخ قيادة المؤسسة كبيئة تعلم ذكية ومنضبطة تدعم التميز والسيادة المعلوماتية والمالية الشاملة.

أهداف الدورة:

- استيعاب فلسفة "رحلات التعلم المخصصة" وعلاقتها بتصفير البيروقراطية والرشاقة في المنظومة الإدارية.
- اكتساب مهارات هندسة المسارات المهنية الفردية باحترافية تضمن استخلاص مكامن القوة بنزاهة ووضوح.
- تطبيق أطر الحوكمة في "بناء مصفوفة الجدارات المستقبلية" لضمان حصانتها ضد التحيزات أو العشوائية.
- إتقان فن صياغة "خرائط الطريق المعرفية" بلغة استراتيجية رصينة تدعم القرار القيادي والنمو المهني.
- استخدام تقنيات التحليل الرقمي لرصد منحنيات اكتساب المهارة وتصفير فجوات التدريب التقليدي الورقي.
- تعزيز السيادة المعلوماتية عبر حماية سرية بيانات المتعلمين وضمان خصوصية رحلات التطوير والتميز.
- بناء منظومة "الرقابة الذاتية على جودة المحتوى" لضمان الشفافية ومنع هدر الموارد في برامج لا تحقق أثراً.
- تطوير مهارات صياغة "سياسات التمكين القائم على الجدارة" بما يتناسب مع احتياجات الريادة الوطنية.
- صياغة خارطة طريق شاملة لتحويل "إدارة المواهب" إلى أداة للتطوير والتعلم المؤسسي والنمو المستدام.



محتويات الورشة:

اليوم الأول:

فلسفة التعلم المخصص وتصفير البيروقراطية في بناء الكفاءات

هندسة "البيئة المتعلمة" وتفكيك التعقيد في أطر التدريب الجماعي التقليدية

- مفهوم "التعلم السيادي": الانتقال من "عقلية التدريب الكمي" إلى "عقلية المهارة النوعية والنمو والالتزام".
- موازنة رحلات التعلم مع مبدأ تصفير البيروقراطية: كشف احتياجات التطوير فور نشوئها وتلبيتها لحظياً.
- تحليل العلاقة بين "التخصص المهني" و"الأمن القومي": التعلم المخصص كأداة للرشاقة والسيادة الوطنية.
- تمرين "رادار الجدارات": تحديد المهارات الحرجة التي تعيق التميز وتصميم رحلات تعلم فورية ونزيهة.

الاستقلالية والنزاهة في "إجراءات تقييم الاحتياجات الفردية"

- مفهوم "الحياد المعرفي" للمصمم عند رصد الفجوات وتصفير احتمالات المحاباة في اختيار البرامج والنمو.
- دور القائد في حماية المصداقية الوطنية عبر ممارسات النزاهة في قرار تأهيل الكوادر والريادة والتميز.
- سيكولوجية النزاهة في التعلم: بناء الحصانة الذاتية ضد "المحتوى السطحي" الذي يضعف جودة المخرج الوطني.
- صياغة "ميثاق الأمانة في التطوير" لضمان توافق الرحلات مع القيم الوطنية الأصيلة والنزاهة والشفافية.

اليوم الثاني:

فنيات هندسة الرحلات وحصانة "البيانات المهارية"

تصفير البيروقراطية عبر "النماذج الذكية للتعلم التكيفي"

- مهارات إدارة "منصات التعلم الذكي": كيف تدير رحلة تعلم نزيهة تضمن نمو الموظف وسيادة المؤسسة؟
- حوكمة "سجل المهارات الرقمي": صياغة الإنجازات التدريبية بدقة تصفّر احتمالات التلاعب أو التزوير المعرفي.
- مفهوم "التعلم المتمركز حول المهمة": الضمانات الإجرائية الجوهرية (الارتباط، التطبيق، القياس) والنزاهة.
- ورشة عمل: تصميم مسار عمل "رحلة تعلم سريعة" يضمن التدفق اللحظي للمهارة والسرية والتميز.



الأمن الرقمي وحصانة "سلسلة الحيازة" في سجلات المتدربين

- حدود الشفافية في استخدام "البلوك تشين التعليمي": كأدلة تميز أو استحقاق بنزاهة ووضوح تامة.
- الأمان الرقمي كمتطلب في الحوكمة: مسؤولية القائد في حماية "الملفات التعريفية للمواهب" من الاختراق.
- تطبيق تقنيات "التوثيق الرقمي المحصن" للشهادات وتصفير فجوات التلاعب في سجلات الحضور والانصراف.
- تمرين تقني: محاكاة "تحليل بيانات تعلم" لقطاع استراتيجي وإدارة التبعات بأسلوب رشيق ونزيه يحمي السيادة.

اليوم الثالث:

بناء ملف الجدارة المستقبلية (Future-Ready File) والحياد في التقييم

النزاهة في "جمع الاستدلالات المعرفية": موازنة الاستثمار مع جودة المخرج السيادي

- هندسة "ملف الكفاءة المتكامل": ترتيب المهارات، الخبرات، ومخرجات التعلم بنزاهة وشفافية ونمو.
- الرقابة الأخلاقية على "الموجهين": كيف نمنع التوجيه المنحاز أو التقييمات الشخصية في رحلات التعلم.
- تطبيق قاعدة "اليقين المهاراتي": كيف تصفّر مخاطر نقص الكفاءة عبر هندسة "قرارات الإلحاق" بنزاهة.
- تقييم جسامه الفجوة عبر ربط نقص المهارة بمستوى التأثير على السيادة الوطنية نصياً وبدقة تامة.

حوكمة المسؤولية عن "التوصية بالتمكين" في البيئات المعقدة

- المسؤولية القانونية للمخطط عند "تجاوز المعايير" أو "المحسوبية": صياغة بنود الحماية والسيادة والتميز.
- إدارة العلاقة مع مزودي المحتوى: الأخلاقيات المرتبطة بضمان "الاستمرارية والنزاهة والريادة المعرفية".
- بناء أنظمة "التحقق المزدوج" لضمان عدم غياب الحس القانوني في تقييم مشروعية الترقيات المقترحة والنمو.
- تمرين محاكاة: إدارة معضلة "فشل رحلة تعلم" بقطاع حساس يتطلب رداً استراتيجياً رشيقاً ونزيه الشفافية.



اليوم الرابع:

المسؤولية المهنية وإدارة السمعة في الأزمات المعرفية

إدارة تضارب المصالح والسمعة في "عصر الشفافية والنمو"

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

أخلاقيات الاستجابة للحوادث وحماية "السيادة الإدارية"

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



اليوم الخامس:

خارطة الطريق وصناعة "القائد القدوة": من التفكير التقليدي إلى هندسة التعلم الاستراتيجي الشامل

هندسة "النبض الاستراتيجي" والرشاقة السيادية في تمكين الكفاءات والنمو

- مصفوفة النبض اللحظي للرقابة المعرفية: تصميم نظام رصد سيادي يعتمد على الذكاء الاصطناعي لتحويل المؤشرات المهارية والسلوكية إلى نبضات استراتيجية تظهر للقائد فوراً. يهدف النظام إلى تصفير زمن اكتشاف نقص الكفاءة 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 الأدلة على التميز المعرفي، وتوثيق مخرجات التعلم آلياً وفوراً عند رصد النبضة الاستراتيجية للموهبة. يضمن هذا البروتوكول حصانة قرار الترقية والتمكين 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 رحلة التعلم من أي انحياز أو محسوبية. يشمل ذلك حماية السيادة المعلوماتية لتقارير الكفاءة والوضوح التام أمام صانع القرار بشأن وقائع الإنتاجية وجسامة الأثر ومصصلحة الريادة والنمو المؤسسي.
- مختبر هندسة الحصانة ضد الأزمات المهارية: تمرين محاكاة متقدم لاختبار قدرة فريق القيادة على إدارة نبضة أزمة نقص حاد في مهارة حيوية بقطاع سيادي، وكيفية تفعيل بروتوكولات التحقق المزدوج والتعافي الفوري لحماية وقار المؤسسة والسيادة المعلوماتية الشاملة وضمان استعادة الثقة بقرارات صادقة وشفافة.

المخرجات الرئيسية للدورة:

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



الفئة المستهدفة:

- المستشارون القانونيون والباحثون في إدارات الموارد البشرية والجهات السيادية والاتحادية والنمو.
- مدراء الاستراتيجية، ومسؤولو التميز المؤسسي، والحوكمة، وفرق تصفير البيروقراطية والريادة والنمو.
- أعضاء لجان التدريب والمحققون الإداريون في كافة القطاعات الحكومية والشركات الاستراتيجية الكبرى.
- الكوادر الإدارية المعنية بمتابعة الامتثال المعرفي وتقييم الأداء المهني والتميز والنمو الشامل والوضوح.
- القيادات الطموحة الساعية لامتلاك جدارات خبير هندسة التعلم 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)