



بناء ثقافة التعلم مدى الحياة والتطوير الذاتي في القطاع الحكومي



ماليزيا - كوالالمبور

2026 / 10 / 29 – 25



مقدمة:

في مشهد العمل السيادي الذي يستهدف "تصفير البيروقراطية" وتحقيق الريادة العالمية، لم يعد التعلم مدى الحياة مجرد رفاهية تعليمية، بل أصبح "صمام أمان" لضمان تدفق الكفاءات المحدثة وحماية المنظومة الحكومية من التقادم المعرفي بنزاهة واحترافية مطلقة. إن بناء ثقافة تطوير ذاتي محصنة استراتيجياً هو الضمانة الأكيدة لحماية الأصول الفكرية الوطنية، ومنع تحول الفجوات المهارية إلى عوائق تعيق النمو. يهدف هذا البرنامج إلى تمكين القادة من أدوات "النمو الرشيق"، وحوكمة مسارات التعلم الذاتي المدعومة بالذكاء الاصطناعي، وضمان النزاهة في بناء القدرات السيادية، مما يرسخ قيادة المؤسسة كبيئة تعلم مستدامة ومنضبطة تدعم التميز والسيادة المعلوماتية والمالية الشاملة.

أهداف الدورة:

- استيعاب فلسفة "التعلم المستمر السيادي" وعلاقتها بتصفير البيروقراطية والرشاقة في المنظومة الحكومية المتطورة.
- اكتساب مهارات هندسة "خرائط الطريق الشخصية" باحترافية تضمن استخلاص مكامن القوة بنزاهة ووضوح.
- تطبيق أطر الحوكمة في "بناء سجلات التطوير الذاتي" لضمان حصانتها ضد العشوائية أو التزييف المعرفي.
- إتقان فن صياغة "استراتيجيات التعلم التكيفي" بلغة رصينة تدعم القرار القيادي والنمو المهني المستدام.
- استخدام تقنيات التحليل الرقمي لرصد نبض التطور الشخصي وتصفير فجوات المهارات التقليدية الراكدة.
- تعزيز السيادة المعلوماتية عبر حماية الأصول المعرفية الفردية وضمان خصوصية رحلات التعلم والتميز.
- بناء منظومة "الرقابة الذاتية على جودة المحتوى الذاتي" لضمان الشفافية ومنع تضليل العقل الحكومي.
- تطوير مهارات صياغة "توصيات التمكين المعتمد على الجدارة" بما يتناسب مع جسامته المسؤولية والريادة.
- صياغة خارطة طريق شاملة لتحويل "التطوير الذاتي" إلى أداة للسيادة والتعلم المؤسسي والنمو المستدام.



محتويات الورشة:

اليوم الأول:

فلسفة النمو المستمر وتصفير البيروقراطية في الوصول للمعرفة

هندسة "العقلية التطورية" وتفكيك التعقيد في أطر التدريب التقليدية الجامدة

- مفهوم "التعلم مدى الحياة كأصل سيادي": الانتقال من "عقلية الشهادة الواحدة" إلى "عقلية التحديث اللحظي والنمو".
- مواءمة رحلات التطوير مع مبدأ تصفير البيروقراطية: كشف العوائق الإدارية أمام التعلم الذاتي وتفكيكها لحظياً.
- تحليل العلاقة بين "الاستقلالية المعرفية" و"الإنتاجية القومية": التعلم الذاتي كأداة للرشاقة والسيادة المؤسسية.
- تمرين "رادار المهارات المستقبلية": تحديد الفجوات المعرفية التي تعيق التميز وتصميم مسارات سدها فورياً ونزيهة.

الاستقلالية والنزاهة في "إجراءات اختيار المصادر التعليمية"

- مفهوم "الحياد المعرفي" للمصمم عند اختيار المنصات الرقمية وتصفير احتمالات التبعية الفكرية والنمو.
- دور القائد في حماية المصداقية الوطنية عبر ممارسات النزاهة في قرار اعتماد ساعات التعلم الذاتي والتميز.
- سيكولوجية النزاهة في التطوير: بناء الحصانة الذاتية ضد "المحتوى السطحي" أو المحسوبية في الترشيحات.
- صياغة "ميثاق الأمانة المعرفية" لضمان توافق التطور الشخصي مع القيم الوطنية الأصيلة والنزاهة والشفافية.



اليوم الثاني:

فنيات هندسة التعلم الذاتي وحصانة "البيانات المهنية"

تصنيف البيروقراطية عبر "النماذج الذكية للتعلم التكيفي" (Adaptive Learning)

- مهارات إدارة "منصات التعلم المصغر" (Micro-learning) كيف تدير نظاماً نزيهاً يضمن سيادة المعلومات ونمو الكوادر؟
- حوكمة "المحتوى المولد ذاتياً": صياغة مؤشرات الموثوقية بدقة تصفّر احتمالات التلاعب بالنتائج والريادة والتميز.
- مفهوم "الاستحقاق القائم على التعلم": الضمانات الإجرائية الجوهرية (الموضوعية، الدقة، والعدالة) والنزاهة.
- ورشة عمل: تصميم مسار عمل "لرحلة تعلم ذاتي سريعة" تضمن التدفق اللحظي للمهارة والسرية والتميز.

الأمن الرقمي وحصانة "سلسلة الحيازة" في سجلات التطوير الشخصي

- حدود الشفافية في استخدام "البلوك تشين التعليمي": لتوثيق الشهادات الذاتية بنزاهة ووضوح تامة والتميز.
- الأمان الرقمي كمتطلب في الحوكمة: مسؤولية القائد في حماية "الهوية المعرفية للموظف" من الاختراق الخارجي.
- تطبيق تقنيات "التوثيق الرقمي المحصن" للخبرات وتصنيف فجوات التلاعب في سجلات الإنجاز المعرفي والنمو.
- تمرين تقني: محاكاة "جمع أدلة تعلم رقمية" لمسار تطوير سيادي وإدارة التبعات بأسلوب رشيق ونزيه.

اليوم الثالث:

بناء ملف الجدارة (Self-Development File) والحياد في التقييم

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

- هندسة "ملف الموظف المتكامل": ترتيب المهارات المكتسبة، الاختبارات الذاتية، ومؤشرات الأثر بنزاهة وشفافية.
- الرقابة الأخلاقية على "الموجهين الذاتيين": كيف تمنع الانحيازات الشخصية في تقييم مخرجات التعلم والتميز.
- تطبيق قاعدة "اليقين المعرفي": كيف تصفّر مخاطر نقص الكفاءة عبر هندسة "تسيب القرارات التدريبية" بنزاهة.
- تقييم جسامة الفجوة المهنية عبر ربط نقص التطوير بمستوى التأثير على سيادة الوطنية نصياً وبدقة تامة.



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

- المسؤولية القانونية للمخطط عند "تجاوز المعايير المعرفية": صياغة بنود الحماية والسيادة والتميز والنمو.
- إدارة العلاقة مع منصات التعلم العالمية: الأخلاقيات المرتبطة بضمان "الاستقلالية والنزاهة" والريادة الوطنية.
- بناء أنظمة "التحقق المزدوج" لضمان عدم غياب الحس القانوني في تقييم مشروعية الترقّيات القائمة على الجدارة.
- تمرين محاكاة: إدارة معضلة "اكتشاف تلاعب في نتائج اختبار ذاتي" يتطلب رداً استراتيجياً رشيقاً ومحمي سيادياً.

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 التطوير وأثرها على حيادية ومصداقية الدولة والنمو والريادة والتميز.
- بناء نظام "التظلم المعرفي" المحمي: أتمتة رصد أي محاولة لتغيير "مسار استحقاق الموهبة" والنزاهة والنمو.
- التدقيق الأخلاقي في سلاسل توريد "المحتوى الأكاديمي" لضمان خلوها من الأفكار المضللة والسيادة والنمو.

أخلاقيات الاستجابة للحوادث وحماية "السيادة الإدارية والمعرفية"

- 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 والنمو.
- بناء خطة "التعافي الاستراتيجي": إجراءات استعادة التوازن المعرفي 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 قيادة التعلم والنمو

- مصفوفة النبض اللحظي للرقابة المعرفية: تصميم نظام رصد سيادي يعتمد على الذكاء الاصطناعي لتحويل المؤشرات المهارية والتدريبية للموظفين إلى نبضات استراتيجية تظهر للقائد فوراً. يهدف النظام إلى تصفير زمن اكتشاف نقص الكفاءة وضمان بناء ملفات 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 المعرفي، وتوثيق المنجزات آلياً وفوراً عند رصد النبضة الاستراتيجية للموهبة. 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 الفني 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 ومصلحة الريادة والنمو المؤسسي الشامل.
- مختبر هندسة الحصانة ضد الأزمات المهارية: تمرين محاكاة متقدم لاختبار قدرة فريق التطوير على إدارة نبضة أزمة نقص مهارات حاد في قطاع سيادي، 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 التعلم بنسبة 100% والريادة والنمو.
- القدرة على هندسة أطر 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 الموظفين يدعم اتخاذ القرار القيادي الآمن والمستدام والتميز.
- تحقيق جاهزية كاملة للمكتب والقائد للمنافسة في فئات "الحوكمة، النزاهة، والتميز في قيادة التعلم".



الفئة المستهدفة:

- المستشارون القانونيون والباحثون في إدارات الموارد البشرية والتحول الرقمي والجهات السيادية والاتحادية والنمو.
- مدراء الاستراتيجية، ومسؤولو التميز المؤسسي، والحوكمة، وفرق تصفير البيروقراطية والريادة والنمو والتميز.
- أعضاء لجان التطوير والمحققون الإداريون في كافة القطاعات الحكومية والشركات الاستراتيجية والريادة.
- الكوادر القانونية والإدارية المعنية بمتابعة الامتثال المعرفي وتقييم الأداء المهني والتميز والنمو الشامل.
- 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)