الدورة التدريبية: الذكاء الاصطناعي في التغيير والابتكار



Ref: #AI16919887

مقدمة الدورة التدريبية / لمحة عامة:

تشهد المؤسسات الحكومية والخاصة اليوم تحولاً جذرياً تقوده تقنيات الذكاء الاصطناعي، إذ لم يعد التغيير حدثاً عابراً تديره الإدارات بخطط ورقية تقليدية، بل أصبح عملية مستمرة تتطلب قراءة دقيقة للبيانات، وتوقعاً مبكراً لمقاومة الموظفين، وقدرة على تحويل الأفكار إلى حلول مبتكرة قابلة للتطبيق. ومن هنا تأتي هذه الدورة التدريبية لتقدم إطاراً متكاملاً يجمع بين أسس إدارة التغيير المؤسسي وأدوات الذكاء الاصطناعي الحديثة، بحيث يتمكن القادة والمديرون من توظيف التحليلات التنبؤية، ونماذج اللغة الكبيرة Large Language Models، وتحليل المشاعر Sentiment Analysis، في تصميم مبادرات التغيير ومتابعتها وقياس أثرها. وتنطلق الدورة من نموذج المراحل الثماني الذي قدمه John P. Kotter في كتابه Leading Change، ثم تعيد قراءته في ضوء ما طرحه Thomas H. Davenport في كتابه The AI Advantage حول كيفية دمج الذكاء الاصطناعي في العمليات المؤسسية بصورة واقعية ومتدرجة. كما تتناول الدورة بناء ثقافة الابتكار المؤسسي، وإدارة محافظ الأفكار، وتسريع التجريب، وصياغة حوكمة مسؤولة لاستخدام الذكاء الاصطناعي تحفظ الثقة وتراعي الأبعاد الأخلاقية والتنظيمية. ويقدم BIG BEN Training Center هذه الدورة بأسلوب تطبيقي يربط المفاهيم الأكاديمية بواقع المؤسسات في المنطقة، من خلال دراسات حالة وتمارين عملية تساعد المشاركين على إعداد خارطة طريق واضحة لقيادة التحول داخل جهاتهم، وتحويل التحديات المرتبطة بالتقنية الجديدة إلى فرص لرفع الأداء وتحسين جودة القرار وتعزيز القدرة التنافسية على المدى البعيد.

الفئات المستهدفة / هذه الدورة التدريبية مناسبة لـ:

- القيادات التنفيذية والمديرون العامون.
- مديرو التحول المؤسسي والتحول الرقمي.
- مديرو إدارة التغيير ومسؤولو مكاتب إدارة التغيير.
- مديرو الابتكار ومسؤولو مختبرات الابتكار.
- مديرو الموارد البشرية والتطوير التنظيمي.
- مديرو التخطيط الاستراتيجي وقياس الأداء.
- مديرو المشاريع والبرامج والمحافظ.
- محللو الأعمال والبيانات المشاركون في مبادرات التطوير.
- رؤساء الأقسام والمشرفون المسؤولون عن قيادة فرق العمل خلال مراحل التحول.

القطاعات والصناعات المستهدفة:

- الهيئات الحكومية والوزارات والجهات شبه الحكومية وما في حكمها.
- قطاع البنوك والخدمات المالية والتأمين.
- قطاع الطاقة والنفط والغاز والمرافق.
- قطاع الاتصالات وتقنية المعلومات.
- قطاع الرعاية الصحية والخدمات الطبية.
- قطاع التعليم والجامعات ومراكز البحث.
- قطاع النقل والخدمات اللوجستية والطيران.
- قطاع التصنيع والصناعات التحويلية.
- قطاع التجزئة والخدمات الاستهلاكية.
- قطاع العقارات والإنشاءات والبنية التحتية.

الأقسام المؤسسية المستهدفة:

- إدارة التخطيط الاستراتيجي.
- إدارة التحول المؤسسي والتحول الرقمي.
- إدارة الموارد البشرية والتطوير التنظيمي.
- إدارة الابتكار والبحث والتطوير.
- إدارة تقنية المعلومات والبيانات.
- إدارة الجودة والتميز المؤسسي.
- مكتب إدارة المشاريع.
- إدارة الاتصال المؤسسي والعلاقات الداخلية.
- إدارة المخاطر والامتثال.

أهداف الدورة التدريبية:

بنهاية هذه الدورة التدريبية، سيكون المتدرب قد أتقن المهارات التالية:

- تحليل أثر الذكاء الاصطناعي على نماذج العمل والهياكل التنظيمية وأدوار الموظفين.
- تطبيق نماذج إدارة التغيير المعروفة وتكييفها مع متطلبات مشاريع الذكاء الاصطناعي.
- تقييم جاهزية المؤسسة للتغيير باستخدام البيانات والمؤشرات الكمية والنوعية.
- توظيف التحليلات التنبؤية في توقع مقاومة التغيير وتحديد مصادرها مبكراً.
- استخدام أدوات تحليل المشاعر لقياس اتجاهات الموظفين وتحسين خطط الاتصال الداخلي.
- تصميم منظومة للابتكار المؤسسي تدعم توليد الأفكار وتقييمها وتحويلها إلى حلول.
- توظيف الذكاء الاصطناعي التوليدي Generative AI في تسريع العصف الذهني والتجريب.
- بناء حالة أعمال مقنعة لمبادرات الذكاء الاصطناعي وعرضها على أصحاب القرار.
- وضع إطار حوكمة مسؤول وأخلاقي لاستخدام الذكاء الاصطناعي داخل المؤسسة.
- إعداد خارطة طريق عملية لقيادة التحول وقياس نتائجه واستدامته.

منهجية الدورة التدريبية:

تعتمد هذه الدورة على منهجية تدريبية تفاعلية تجمع بين العمق الأكاديمي والتطبيق العملي المباشر، إذ يحرص BIG BEN Training Center على أن يخرج المشارك بمهارات قابلة للتنفيذ في بيئة عمله منذ اليوم الأول بعد عودته. وتبدأ كل جلسة بعرض مركز للمفاهيم والنماذج الأساسية، مدعوم بأمثلة واقعية من مؤسسات حكومية وخاصة نجحت أو تعثرت في رحلة التحول بالذكاء الاصطناعي، مع تحليل أسباب النجاح والإخفاق بصورة نقدية. ثم ينتقل المشاركون إلى دراسات حالة معمقة يعملون عليها ضمن مجموعات صغيرة، حيث يُطلب منهم تشخيص الموقف، وتحديد أصحاب المصلحة، واقتراح خطة تغيير متكاملة، ثم عرضها ومناقشتها أمام بقية المجموعات. كما تتضمن الدورة تمارين تطبيقية على أدوات الذكاء الاصطناعي في مجالات تحليل البيانات، وصياغة رسائل الاتصال، وتوليد الأفكار، مع التركيز على طريقة التفكير في استخدام الأداة لا على الأداة ذاتها. وتُستخدم أساليب المحاكاة ولعب الأدوار لتدريب المشاركين على التعامل مع مقاومة التغيير وإدارة الحوارات الصعبة مع الفرق والقيادات. ويحصل كل مشارك على تغذية راجعة مستمرة من المدرب ومن زملائه، تساعده على تطوير أفكاره وتحسين مخرجاته خطوة بخطوة. وفي ختام الدورة يعمل كل مشارك على إعداد مشروع تطبيقي يمثل خارطة طريق مصغرة لمبادرة تحول داخل جهته، ليغادر القاعة وبين يديه منتج عملي جاهز للنقاش مع إدارته، مما يضمن انتقال أثر التدريب إلى الواقع المؤسسي.

خريطة المحتوى التدريبي (محاور الدورة التدريبية):

الوحدة الأولى: الذكاء الاصطناعي ومفهوم التغيير المؤسسي المعاصر

- طبيعة التغيير المؤسسي في عصر التحول الرقمي.
- تطور تقنيات الذكاء الاصطناعي وأثرها على المؤسسات.
- الفرق بين الأتمتة والذكاء الاصطناعي والتحول الشامل.
- أثر الذكاء الاصطناعي على الهياكل التنظيمية والأدوار الوظيفية.
- نماذج إدارة التغيير الكلاسيكية مثل نموذج Kotter ونموذج ADKAR ونموذج Lewin.
- إعادة قراءة نماذج التغيير في ضوء مشاريع الذكاء الاصطناعي.
- دراسة حالة لمؤسسة تبنت الذكاء الاصطناعي في عملياتها الأساسية.

الوحدة الثانية: تشخيص الجاهزية وتحليل مقاومة التغيير بالبيانات

- مفهوم الجاهزية المؤسسية للتغيير وأبعادها.
- أدوات قياس الجاهزية الرقمية وجاهزية البيانات.
- تحليل أصحاب المصلحة وخرائط التأثير والاهتمام.
- استخدام التحليلات التنبؤية في توقع مقاومة التغيير.
- تحليل المشاعر Sentiment Analysis لقياس اتجاهات الموظفين.
- الأسباب النفسية والتنظيمية لمقاومة الذكاء الاصطناعي.
- استراتيجيات التعامل مع المخاوف المتعلقة بفقدان الوظائف.

الوحدة الثالثة: قيادة مبادرات التغيير المدعومة بالذكاء الاصطناعي

- دور القائد في توجيه التحول بالذكاء الاصطناعي.
- بناء رؤية مقنعة للتغيير وصياغة رسائلها الأساسية.
- تصميم خطة اتصال داخلي ذكية ومخصصة لكل فئة.
- توظيف الذكاء الاصطناعي التوليدي في إعداد المحتوى الاتصالي.
- إعادة تأهيل الموظفين وتطوير مهاراتهم Upskillingg Reskilling.
- بناء شبكة سفراء التغيير داخل المؤسسة.
- إعداد حالة الأعمال لمبادرات الذكاء الاصطناعي وعرضها على القيادة.

الوحدة الرابعة: الابتكار المؤسسي وتسريع الأفكار بالذكاء الاصطناعي

- مفهوم الابتكار المؤسسي وأنواعه التدريجي والجذري.
- أفكار Clayton M. Christensen حول الابتكار المزعزع وتطبيقاتها المؤسسية.
- بناء ثقافة تشجع التجريب وتقبل التعلم من الأخطاء.
- استخدام الذكاء الاصطناعي التوليدي في العصف الذهني وتوليد الأفكار.
- تقييم الأفكار وترتيب أولوياتها بالاعتماد على البيانات.
- التفكير التصميمي Design Thinking والنماذج الأولية السريعة.
- إدارة محفظة الابتكار وتوزيع الموارد بين المبادرات.

الوحدة الخامسة: الحوكمة المسؤولة وقياس الأثر واستدامة التحول

- مبادئ الذكاء الاصطناعي المسؤول والأبعاد الأخلاقية لاستخدامه.
- إدارة مخاطر الذكاء الاصطناعي مثل التحيز وخصوصية البيانات.
- بناء إطار حوكمة لمشاريع الذكاء الاصطناعي داخل المؤسسة.
- مؤشرات الأداء الرئيسية لقياس نجاح التغيير والابتكار.
- لوحات المتابعة الذكية لرصد تقدم مبادرات التحول.
- ترسيخ التغيير ومنع العودة إلى الممارسات السابقة.
- إعداد خارطة طريق تطبيقية لمبادرة تحول داخل جهة المشارك.

الأسئلة المتكررة:

ما هي المؤهلات أو المتطلبات اللازمة للمشاركين قبل التسجيل في الدورة؟

لا توجد شروط مسبقة.

كم تستغرق مدة الجلسة اليومية، وما هو العدد الإجمالي لساعات الدورة التدريبية؟

تمتد هذه الدورة التدريبية على مدار خمسة أيام، بمعدل يومي يتراوح بين 4 إلى 5 ساعات، تشمل فترات راحة وأنشطة تفاعلية، ليصل إجمالي المدة إلى 20-25 ساعة تدريبية.

سؤال للتأمل:

إذا أصبح الذكاء الاصطناعي قادراً على التنبؤ بمقاومة الموظفين للتغيير قبل أن يعبروا عنها، فأين يقع الحد الفاصل بين القيادة الاستباقية الواعية والمراقبة التي قد تهدم الثقة التي يقوم عليها التغيير نفسه؟

ما الذي يميز هذه الدورة عن غيرها من الدورات؟

تتميز هذه الدورة بأنها لا تتعامل مع الذكاء الاصطناعي بوصفه تقنية منفصلة، ولا مع إدارة التغيير بوصفها مهارة إدارية تقليدية، بل تجمع بينهما في منظور واحد يرى أن نجاح أي مشروع للذكاء الاصطناعي يعتمد على الإنسان قبل الخوارزمية. فكثير من المؤسسات تستثمر في الأنظمة الذكية ثم تتعثر لأن الموظفين لم يقتنعوا بها، أو لأن القيادة لم تحسن إدارة المخاوف المصاحبة لها، وهنا تقدم الدورة الحلقة المفقودة بين التقنية والسلوك التنظيمي. ويحرص BIG BEN Training Center على أن تكون كل وحدة مبنية على أمثلة واقعية من بيئات عمل حكومية وخاصة، مع تحليل نقدي لتجارب ناجحة وأخرى لم تحقق أهدافها، حتى يدرك المشارك الفرق بين التبني الشكلي للتقنية والتحول الحقيقي في طريقة العمل. كما تمنح الدورة اهتماماً خاصاً بالابتكار المؤسسي، فتنقل المشارك من مرحلة تطبيق التغيير المفروض إلى مرحلة صناعة التغيير وقيادته، عبر أدوات عملية لتوليد الأفكار وتقييمها وتسريع تجريبها. ولا تغفل الدورة الجانب الأخلاقي والتنظيمي، إذ تساعد المشاركين على بناء حوكمة مسؤولة تحمي المؤسسة من المخاطر وتعزز ثقة الموظفين والمستفيدين. والأهم أن المشارك يغادر الدورة وهو يحمل خارطة طريق تطبيقية خاصة بجهته، صاغها خلال الأيام الخمسة بمساعدة المدرب وزملائه، مما يجعل أثر التدريب ملموساً وقابلاً للقياس بعد العودة إلى بيئة العمل.