



الدورة التدريبية: القيادة الذكية ودمج الذكاء الاصطناعي

Ref: #AI6354277



مقدمة الدورة التدريبية / لمحة عامة:

يشهد عالم الإدارة اليوم تحولاً جذرياً في طبيعة القيادة نفسها، إذ لم يعد القائد الناجح هو من يملك المعلومة وحده، بل من يعرف كيف يوظف الذكاء الاصطناعي لتحويل البيانات إلى قرارات، وكيف يقود فرقاً يعمل فيها الإنسان والآلة جنباً إلى جنب. وتأتي هذه الدورة التدريبية لتمنح القادة والمديرين رؤية متكاملة لمفهوم القيادة الذكية، تجمع بين المهارات القيادية الإنسانية الأصيلة، مثل التحفيز وبناء الثقة والذكاء العاطفي، وبين القدرة العملية على توظيف أدوات Artificial Intelligence و Generative AI في التخطيط وتوزيع المهام ومتابعة الأداء واتخاذ القرار. وتستند الدورة إلى أطروحات فكرية عالمية رصينة، من أبرزها ما قدمه Paul Daugherty و H. James Wilson في كتابهما Human + Machine: Reimagining Work in the Age of AI، حيث يوضحان أن القيمة الحقيقية لا تتحقق باستبدال الإنسان بالآلة، بل بإعادة تصميم العمل على أساس التعاون بينهما. كما تستفيد الدورة من أفكار Ethan Mollick في كتابه Co-Intelligence حول العمل اليومي المشترك مع نماذج الذكاء الاصطناعي. ويقدم BIG BEN Training Center هذه الدورة بأسلوب تطبيقي يربط المفاهيم بالواقع المؤسسي، فيتعلم المشاركون كيف يقيم جاهزية مؤسسته للذكاء الاصطناعي، وكيف يقود التغيير ويتعامل مع مقاومة الموظفين، وكيف يضع ضوابط الحوكمة والأخلاقيات وحماية البيانات، وكيف يبني ثقافة تعلم مستمر تجعل الفريق أكثر مرونة وإنتاجية. وبذلك يخرج المشاركون برؤية قيادية حديثة تمكنه من رفع أداء فريقه وتحقيق نتائج ملموسة لمؤسسته في بيئة عمل سريعة التغير.

الفئات المستهدفة / هذه الدورة التدريبية مناسبة لـ:

- القادة التنفيذيون وأعضاء الإدارة العليا.
- المدبرون العامون ومدبرو الإدارات.
- رؤساء الأقسام وقادة الفرق.
- مدبرو التحول الرقمي والابتكار.
- مدبرو الموارد البشرية وتطوير المواهب.
- مدبرو المشاريع ومكاتب إدارة المشاريع.
- مسؤولو التخطيط الاستراتيجي وقياس الأداء.
- القيادات الواعدة المرشحة لمناصب إشرافية.
- المستشارون الإداريون ومسؤولو التطوير المؤسسي.



القطاعات والصناعات المستهدفة:

- الهيئات الحكومية والوزارات والجهات شبه الحكومية وما في حكمها.
- القطاع المصرفي والمالي وشركات التأمين.
- قطاع الطاقة والنفط والغاز.
- قطاع الاتصالات وتقنية المعلومات.
- القطاع الصحي والمستشفيات.
- قطاع التعليم والجامعات ومراكز البحث.
- قطاع الصناعة والتصنيع.
- قطاع التجزئة والخدمات اللوجستية وسلاسل الإمداد.
- قطاع الخدمات الاستشارية والمهنية.

الأقسام المؤسسية المستهدفة:

- الإدارة العليا ومكاتب الرؤساء التنفيذيين.
- إدارة الموارد البشرية وتطوير المواهب.
- إدارة التحول الرقمي وتقنية المعلومات.
- إدارة التخطيط الاستراتيجي وقياس الأداء.
- إدارة المشاريع والعمليات.
- إدارة الجودة والتميز المؤسسي.
- إدارة الابتكار وتطوير الأعمال.
- إدارة المخاطر والامتثال والحوكمة.



أهداف الدورة التدريبية:

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

- فهم مفهوم القيادة الذكية وأبعادها الإنسانية والتقنية في بيئة العمل الحديثة.
- التمييز بين تطبيقات Artificial Intelligence و Generative AI و Machine Learning وفهم ما يمكن لكل منها تقديمه للمؤسسة.
- تقييم جاهزية الفريق والمؤسسة لتبني الذكاء الاصطناعي وتحديد الفجوات بدقة.
- توظيف أدوات الذكاء الاصطناعي في التخطيط وتوزيع المهام ومتابعة الإنجاز.
- استخدام التحليلات والبيانات في دعم القرارات القيادية مع الحفاظ على الحكم البشري.
- قيادة فرق هجينة يعمل فيها الإنسان والذكاء الاصطناعي بتكامل وفاعلية.
- إدارة التغيير المصاحب لإدخال الذكاء الاصطناعي والتعامل مع مقاومة الموظفين.
- وضع ضوابط الحوكمة والأخلاقيات وحماية البيانات عند استخدام الذكاء الاصطناعي.
- بناء ثقافة تعلم مستمر وتنمية مهارات الفريق للمستقبل.
- إعداد خارطة طريق عملية لدمج الذكاء الاصطناعي في إدارة الفريق أو المؤسسة.

منهجية الدورة التدريبية:

يعتمد BIG BEN Training Center في هذه الدورة منهجية تدريبية تطبيقية تقوم على مبدأ التعلم بالممارسة، إذ لا يكتفي المشاركون بالاستماع إلى المفاهيم النظرية، بل يختبرونها بنفسه ويطبقونها على مواقف قريبة من واقع عمله. تبدأ كل وحدة بعرض تفاعلي موجز يوضح الإطار الفكري للموضوع، ثم ينتقل المشاركون إلى أنشطة عملية يستخدمون فيها أدوات الذكاء الاصطناعي في مهام قيادية حقيقية، مثل إعداد خطة عمل للفريق، وتحليل بيانات أداء، وصياغة رسائل قيادية، وتلخيص تقارير مطولة. وتحتل دراسات الحالة مكانة محورية في الدورة، حيث يحلل المشاركون تجارب مؤسسات أدخلت الذكاء الاصطناعي في إدارة فرقها، فيناقشون أسباب النجاح ومواطن التعثر والدروس المستفادة. ويعمل المشاركون ضمن مجموعات صغيرة متنوعة الخلفيات، مما يتيح تبادل الخبرات بين قطاعات مختلفة ويثري النقاش بوجهات نظر متعددة. كما تتضمن المنهجية تمارين محاكاة لمواقف قيادية صعبة، مثل قيادة فريق يقاوم التغيير، أو اتخاذ قرار تتعارض فيه توصية الأداة مع تقدير القائد. ويحرص المدرب على تقديم تغذية راجعة فورية وبناءة بعد كل نشاط، مع جلسات تأمل قصيرة يراجع فيها كل مشارك ما تعلمه وكيف سيطبقه في عمله. وفي ختام الدورة يعد كل مشارك خارطة طريق شخصية لدمج الذكاء الاصطناعي في فريقه، ويعرضها أمام زملائه ليحصل على ملاحظاتهم، فيغادر الدورة ومعه خطة عملية جاهزة للتنفيذ لا مجرد معرفة نظرية.



خريطة المحتوى التدريبي (محاور الدورة التدريبية):

الوحدة الأولى: القيادة الذكية في عصر الذكاء الاصطناعي

- مفهوم القيادة الذكية وتطور أدوار القائد في بيئة العمل الرقمية.
- المفاهيم الأساسية: Artificial Intelligence و Machine Learning و Generative AI و Large Language Models.
- ما يستطيع الذكاء الاصطناعي فعله وما لا يستطيعه في العمل الإداري.
- المهارات الإنسانية التي تزداد قيمتها مع انتشار الذكاء الاصطناعي.
- الذكاء العاطفي للقائد في بيئة تعتمد على التقنية.
- عقلية النمو والتعلم المستمر لدى القادة.
- تقييم جاهزية القائد والفريق والمؤسسة لتبني الذكاء الاصطناعي.

الوحدة الثانية: توظيف الذكاء الاصطناعي في إدارة الفرق ورفع الأداء

- استخدام أدوات الذكاء الاصطناعي في تخطيط العمل وتوزيع المهام.
- مهارات Prompt Engineering للقيادة والمديرين.
- توظيف الذكاء الاصطناعي في إعداد الاجتماعات وتلخيصها ومتابعة مخرجاتها.
- تحسين التواصل الداخلي وصياغة الرسائل القيادية بمساعدة الذكاء الاصطناعي.
- متابعة الأداء وقياس الإنجاز من خلال لوحات المعلومات الذكية.
- تقديم التغذية الراجعة والتوجيه بأسلوب يجمع بين البيانات والتعاطف.
- قيادة الفرق الهجينة والفرق العاملة عن بعد بمساعدة الأدوات الذكية.

الوحدة الثالثة: صناعة القرار القيادي المدعوم بالبيانات والذكاء الاصطناعي

- الانتقال من القرار القائم على الحدس إلى Data-Driven Decision Making.
- توظيف التحليلات التنبؤية في التخطيط واستشراف المخاطر.
- مبدأ Human-in-the-Loop وحدود الاعتماد على توصيات الأنظمة الذكية.
- التحيزات المعرفية وتحيزات الخوارزميات وأثرها على القرار.
- التحقق من مخرجات الذكاء الاصطناعي والتعامل مع الأخطاء المحتملة.
- توظيف الذكاء الاصطناعي في تحليل السيناريوهات والبدائل.
- المسؤولية القيادية عن القرار النهائي ومساءلته.



الوحدة الرابعة: قيادة التغيير وبناء ثقافة مؤسسية داعمة للذكاء الاصطناعي

- طبيعة التغيير المصاحب لإدخال الذكاء الاصطناعي إلى المؤسسة.
- توظيف نموذج John Kotter لقيادة التغيير في مشاريع الذكاء الاصطناعي.
- فهم مخاوف الموظفين ومقاومتهم للتغيير والتعامل معها بحكمة.
- بناء الثقة والأمان النفسي داخل الفريق أثناء التحول.
- إعادة تصميم الأدوار والمهام بين الإنسان والآلة.
- تنمية مهارات الفريق وبرامج Upskilling و Reskilling.
- تحفيز الابتكار وتشجيع التجريب المسؤول داخل المؤسسة.

الوحدة الخامسة: حوكمة الذكاء الاصطناعي وأخلاقياته وخارطة الطريق المؤسسية

- مبادئ Responsible AI والاستخدام الأخلاقي للذكاء الاصطناعي.
- حماية البيانات والخصوصية وأمن المعلومات عند استخدام الأدوات الذكية.
- أطر الحوكمة الدولية مثل ISO/IEC 42001 و NIST AI Risk Management Framework.
- إعداد سياسة داخلية لاستخدام الذكاء الاصطناعي في المؤسسة.
- تحديد أولويات تطبيق الذكاء الاصطناعي حسب القيمة والجدوى.
- قياس العائد والأثر من مبادرات الذكاء الاصطناعي.
- إعداد خارطة طريق عملية لدمج الذكاء الاصطناعي في إدارة الفريق والمؤسسة.

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 أصبحت توصيات الذكاء الاصطناعي أدق من تقدير القائد في كثير من القرارات، فأين تبقى القيمة الحقيقية للقيادة الإنسانية، ومتى يكون على القائد أن يخالف الآلة رغم دقتها؟



ما الذي يميز هذه الدورة عن غيرها من الدورات؟

تتميز هذه الدورة بأنها لا تتعامل مع الذكاء الاصطناعي بوصفه موضوعاً تقنياً بحتاً، ولا تتعامل مع القيادة بوصفها مهارات إنسانية منفصلة عن التقنية، بل تجمع بينهما في رؤية واحدة متكاملة تخدم القائد في عمله اليومي. فكثير من الدورات تشرح أدوات الذكاء الاصطناعي دون أن تجيب عن السؤال الأهم: كيف يقود المدير فريقه في ظل هذه الأدوات؟ وكيف يحافظ على الثقة والتحفيز والانتماء حين تتغير طبيعة العمل؟ أما هذه الدورة التي يقدمها BIG BEN Training Center فتضع القائد في قلب المعادلة، وتساعده على فهم متى يعتمد على الآلة ومتى يحتكم إلى خبرته وحكمه الإنساني. وتركز الدورة على الرؤى العملية والأمثلة الواقعية أكثر من تركيزها على أسماء الأدوات، لأن الأدوات تتغير بسرعة، بينما تبقى المبادئ القيادية والقدرة على التفكير النقدي هي الأساس الثابت. كما تولي الدورة اهتماماً خاصاً بالجانب الإنساني للتحويل، مثل مخاوف الموظفين من فقدان وظائفهم، وبناء الأمان النفسي، وإعادة تصميم الأدوار بعدالة. وتمنح الدورة مساحة واسعة لموضوعات الحوكمة والأخلاقيات وحماية البيانات، وهي موضوعات تهتم الجهات الحكومية والمؤسسات الكبرى بشكل خاص. ويحرص BIG BEN Training Center على أن يغادر كل مشارك وهو يحمل خارطة طريق عملية خاصة بفريقه ومؤسسته، قابلة للتطبيق من اليوم الأول لعودته إلى العمل، مما يجعل أثر الدورة ملموساً ومستمرلاً لا مجرد تجربة تعليمية عابرة.