قمة قطر الأولى للذكاء الاصطناعي والتميز المؤسسي

" نحو مؤسسات أكثر ذكاءً وكفاءةً واستدامة "

25–26 سبتمبر 2026 | الدوحة – دولة قطر

الذكاء الاصطناعي في التعليم والتدريب وبناء القدرات من التدريب التقليدي إلى منظومات القدرات الذكية

إطار تكاملي مقترح لتوظيف الذكاء الاصطناعي في صناعة الأثر المؤسسي المستدام

ورقة عمل مقدمة لقمة قطر الأولى للذكاء الاصطناعي والتميز المؤسسي

الأستاذة: منى أحمد شامية

مدربة ومستشارة في تطوير القدرات والأداء المؤسسي – كوتش PCC

اعتماد الملف العلمي

رئيس اللجنة العلمية – قمة قطر الأولى للذكاء الاصطناعي والتميّز المؤسسي

د. أمل علاونة

سبتمبر 2026

فهرس المحتويات

الملخص 3
الكلمات المفتاحية 3
المقدمة..... 4
الإطار النظري..... 5
المحور الأول: فجوة التحويل 5
المحور الثاني: منظومة القدرات الذكية..... 5
المحور الثالث: إطار CAPACITY-AI™ المقترح 6
المحور الرابع: الحالات التطبيقية..... 7
التحليل والنتائج..... 8
التوصيات..... 9
الخاتمـــة 10
المراجع والمصادر..... 11

الملخص

تناقش الورقة التحول من التدريب التقليدي القائم على تقديم المحتوى إلى منظومات ذكية لبناء القدرات ترتبط بالأداء المؤسسي، وتقترح إطار **CAPACITY-AI™** لتوظيف البيانات والذكاء الاصطناعي في تشخيص فجوات القدرات وتخصيص التعلم، ودعم التطبيق داخل العمل وقياس أثره في السلوك والأداء.

كما تعرض نماذج تطبيقية دولية وسعودية وقطرية وتؤكد أن القيمة الحقيقية للذكاء الاصطناعي لا تتحقق بكثرة الأدوات بل بقدرته على بناء قدرات بشرية أقوى وتحقيق أثر مؤسسي مستدام.

الكلمات المفتاحية

الذكاء الاصطناعي – بناء القدرات – التعلم المؤسسي – قياس الأثر – التميز المؤسسي

المقدمة

رغم توسع المؤسسات في التدريب الرقمي لا تزال هناك فجوة بين ما يتعلمه الموظف وما يطبقه فعلياً في العمل. فكثير من البرامج تعتمد محتوى موحداً وقياساً يركز على الحضور والرضا وتنتهي بانتهاء البرنامج.

ومن هنا تطرح الورقة سؤالها الرئيس:

هل نستخدم الذكاء الاصطناعي لنجعل التدريب أسرع أم لنجعل المؤسسة أقدر؟

وتقترح الانتقال من **"الدورة التدريبية"** إلى **"منظومة قدرات ذكية"** تربط التعلم بالتطبيق والتطبيق بالأداء والأداء بالنتائج المؤسسية.

الإطار النظري

المحور الأول: فجوة التحويل

تتمثل المشكلة في عدم انتقال المعرفة إلى سلوك وأداء ونتائج مؤسسية وذلك نتيجة:

- تقديم محتوى موحد رغم اختلاف الاحتياجات .
- التركيز على الرضا والإكمال بدلًا من الأداء .
- انفصال التعلم عن مواقف العمل الحقيقية .
- توقف المتابعة بانتهاء البرنامج .

لذلك فإن نجاح النشاط التدريبي لا يعني بالضرورة ارتفاع قدرة المؤسسة.

المحور الثاني: منظومة القدرات الذكية

هي منظومة ديناميكية تستخدم البيانات والذكاء الاصطناعي لتحديد فجوات القدرات وتصميم تعلم شخصي ودعم التطبيق داخل العمل وقياس التحول في السلوك والأداء، وتتميز بأنها:

- شخصية ومتكيفة .
- مدفوعة بالبيانات .
- مرتبطة بسياق العمل .
- مستمرة وقابلة للقياس .

المحور الثالث: إطار CAPACITY-AI™ المقترح

تقترح مقدمة الورقة إطار CAPACITY-AI™ ، ويتكون من سبع طبقات مترابطة:



شكل (1): إطار CAPACITY-AI™ المقترح لبناء منظومة قدرات ذكية
المصدر: إعداد مقدمة الورقة استنادًا إلى الإطار المقترح في هذه الورقة

يتكون الإطار من سبع طبقات مترابطة:

1. **Context السياق** تحديد النتيجة المؤسسية وسلوك الأداء المطلوب .
2. **Assessment التشخيص** تحليل بيانات الدور والأداء والتعلم والسلوك .
3. **Personalization التخصيص** بناء رحلة تعلم تناسب فجوة كل متعلم .
4. **Application التطبيق** نقل التعلم إلى العمل عبر المحاكاة ومساعدات الأداء .
5. **Coaching الدعم البشري** الجمع بين سرعة الذكاء الاصطناعي وحكم الإنسان .

6. **Impact الأثر** قياس التعلم والسلوك والأداء ونتائج الأعمال .
7. **Trust & Yield الثقة والعائد** ضمان الخصوصية والعدالة والدقة والجدوى .

وتتمثل القاعدة الأساسية للإطار في:

لا تبدأ بالذكاء الاصطناعي بل ابدأ بالقدرة التي تريد تغييرها والمؤشر الذي سيثبت ذلك.

المحور الرابع: الحالات التطبيقية

- **Morgan Stanley** استخدمت مساعداً ذكياً للوصول إلى المعرفة المؤسسية داخل سير العمل وحققت نسبة تجاوزت 98% بين فرق إدارة الثروات (OpenAI, 2025) .
- **مبادرة سماي – السعودية** قدمت نموذجاً واسعاً يجمع بين نشر الوعي وبناء مهارات الذكاء الاصطناعي والاستخدام المسؤول واستفاد منها أكثر من مليون مواطن ومواطنة (سدايا، 2025).
- **بناء قدرات القضاة – قطر** جمع البرنامج بين التطبيقات العملية للذكاء الاصطناعي وقضايا العدالة والخصوصية والشفافية وحقوق الإنسان (UNESCO, 2022) .

وتؤكد الحالات الثلاث أن النجاح يبدأ بمشكلة مهنية واضحة ويرتبط بالتطبيق العملي ويستند إلى الثقة والحوكمة وقياس الأثر.

التحليل والنتائج

في ضوء التحليل النظري والحالات التطبيقية المعروضة، تخلص الورقة إلى ما يأتي:

- الذكاء الاصطناعي مشروع قدرة وأداء وليس مشروعًا تقنياً فقط .
- التخصيص لا يحقق قيمة حقيقية من دون بيانات دقيقة .
- يبدأ الأثر عندما ينتقل التعلم إلى سياق العمل .
- يظل الإنسان مسؤولاً عن الحكم والمعنى والمساءلة .
- لا يكفي قياس الرضا بل يجب قياس التطبيق والأداء ونتائج الأعمال .
- تتطلب الاستدامة تكامل البيانات والحوكمة والتعلم المستمر .

التوصيات

1. ربط برامج بناء القدرات بمؤشرات الأداء والأهداف المؤسسية .
2. البدء بحالة استخدام صغيرة قابلة للقياس قبل التوسع .
3. توظيف البيانات في تشخيص فجوات القدرات وتخصيص التعلم .
4. دمج المحاكاة ومساعدات الأداء والمشروعات التطبيقية في بيئة العمل .
5. وضع إطار لحوكمة الخصوصية والدقة والتحيز والمراجعة البشرية .
6. إنشاء لوحة قياس تجمع بين التعلم والتطبيق والأداء والأثر المؤسسي .

الخاتمـــــة

- يمثل الذكاء الاصطناعي فرصة لإعادة تصميم بناء القدرات وليس مجرد وسيلة لتسريع إنتاج المحتوى.
- ويتحقق أثره عندما يُربط التعلم بالعمل والبيانات بالقرار والتقنية بالحكم البشري والقياس بالاستدامة.
- المستقبل ليس لمن يملك أكثر أدوات الذكاء الاصطناعي بل لمن يحولها إلى قدرات بشرية أقوى وقرارات أفضل وأثر مؤسسي مستدام.

المراجع والمصادر

- OECD. (2026). *OECD Digital Education Outlook 2026*.
- OpenAI. (2025). *Morgan Stanley Uses AI Evals to Shape the Future of Financial Services*.
- UNESCO. (2023). *Guidance for Generative AI in Education and Research*.
- UNESCO. (2022). *Building Capacities of Judges from Qatar on AI and the Rule of Law*.

- تأهيل مليون مواطن ومواطنة ضمن مبادرة سماي (2025) . منصة سدايا السعودية.