JUPITER PRIME

Consulting • Training • Advisory

جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

دورة الذكاء الاصطناعي للتدريب والكفاءة والأداء البشري

1 – 5 نوفمبر 2027

ميونخ

info@jupiterprime.uk

jupiterprime.uk

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

دورة الذكاء الاصطناعي للتدريب والكفاءة والأداء البشري

المرجع: 24_621 **التاريخ:** 1 – 5 نوفمبر 2027 **المكان:** ميونخ **الرسوم:** GBP 6200

الذكاء الاصطناعي للتدريب والكفاءة والأداء البشري دورة تدريبية مدتها أسبوع لمديري التعلم والتطوير وقادة ضمان الكفاءة وشركاء الموارد البشرية، يخرج منها المشاركون بإطار لتحليلات الكفاءة يربط سجلات التدريب بأداء القوى العاملة. فالمهارات تتقادم اليوم أسرع من الأوصاف الوظيفية، وعلى العمليات أن تثبت قدرة الأفراد على أداء المهمة لا مجرد حضورهم. وتقدم جوبيتر برايم للتدريب هذه الدورة في الذكاء الاصطناعي للتدريب والكفاءة والأداء البشري لمن يعتمدون القدرات.

لماذا يهم الذكاء الاصطناعي للتدريب والكفاءة والأداء البشري الآن

تشكل ثلاث قوى واقع الذكاء الاصطناعي للتدريب والكفاءة والأداء البشري اليوم: مخزون مهارات يستطيع تعلم الآلة استنتاجه من سجلات العمل، ومنصات تكيفية توائم التمرين مع كل متعلم، وقادة عمليات يطلبون دليلا على أن الكفاءة تقلل الحوادث. المؤسسات التي تربط هذه الإشارات تسند المهام الحرجة إلى الأشخاص المناسبين وتنفق الميزانيات حيث الفجوات حقيقية، أما من يعتمد على أعداد الحضور فلا يكتشف الفجوات إلا بعد خطأ أو ملاحظة تدقيق. وتأتي الأمثلة من الصيانة الميدانية في عمليات الطاقة ومن المهارات السريرية في المستشفيات. وتعالج الدورة نماذج التقييم عبر 42001 ISO/IEC لأنظمة إدارة الذكاء الاصطناعي وإطار NIST لإدارة مخاطر الذكاء الاصطناعي AI RMF.

المستفيدون من الذكاء الاصطناعي للتدريب والكفاءة والأداء البشري

- مديرو التعلم والتطوير المسؤولون عن تحليل الاحتياجات التدريبية والاستثمار في التعلم
- قادة ضمان الكفاءة الذين يديرون أطر الجدارات وسجلات الاعتماد
- شركاء الموارد البشرية الذين يربطون بيانات المهارات بتخطيط القوى العاملة
- مشرفو العمليات الذين يتحققون من جاهزية الطواقم للمهام الحرجة
- أخصائيو العوامل البشرية الذين يدرسون الخطأ والعوامل المؤثرة في الأداء

تتحقق أقوى فائدة حين يحضر مدير التعلم والتطوير وقائد الكفاءة ومشرف العمليات من وحدة أعمال واحدة معا.

قدرات الذكاء الاصطناعي للتدريب والكفاءة والأداء البشري

يتعلم المشاركون التعامل مع الكفاءة بوصفها دليلا قابلا للقياس لا سجلا تدريبيا.

- رسم ملامح الجدارات للأدوار واستنتاج فجوات المهارات من سجلات التدريب والعمل — مخططو القوى العاملة
- تقييم منصات التعلم التكيفي مقابل احتياجات المتعلمين وأدلة نقل التعلم — مجالس الاستثمار في التعلم
- تصميم تقييمات كفاءة بمساعدة الذكاء الاصطناعي مع فحوص المقيمين واختبارات التحيز — لجان الكفاءة
- تحديد أدوات دعم الأداء التي توجه الأفراد في موقع العمل — مشرفو العمليات
- حساب الصلة بين مؤشرات الكفاءة والحوادث والجودة والإنتاجية — الإدارة العليا
- بناء إطار لتحليلات الكفاءة بمقاييسه ومصادر بياناته وملاكه — قيادة الموارد البشرية

مصطلحات الذكاء الاصطناعي للتدريب والكفاءة والأداء البشري الأساسية

- إطار الجدارات — المهارات والمعارف والسلوكيات التي يتطلبها كل دور مع مستويات الإتقان.
- استنتاج المهارات — استخدام تعلم الآلة لتقدير مهارات الفرد من مهامه ودوراته ومخرجاته.
- التعلم التكيفي — نهج منصات يعدل المحتوى وتسلسله والتمرين وفق الإتقان الذي يظهره كل متعلم.
- تقييم الكفاءة — التحقق بالملاحظة أو المحاكاة أو الاختبار من قدرة الفرد على أداء المهمة وفق المعيار.
- دعم الأداء — وسائل مساندة في موقع العمل مثل قوائم التحقق الموجهة تعين الأفراد لحظة الحاجة.
- نقل التعلم — مدى تطبيق المهارات المكتسبة في التدريب واستمرارها في العمل الفعلي.

الذكاء الاصطناعي للتدريب والكفاءة والأداء البشري يوما بيوم

اليوم 1: الكفاءة والمهارات والأداء البشري في سياقها

- مبادئ الأداء البشري — الخطأ وعبء العمل والعوامل المؤثرة في الأداء
- هياكل أطر الجدارات — الأدوار ومستويات الإتقان والأدلة
- تصنيفات المهارات وهيكلة الوظائف — لغة مشتركة لوصف القدرات
- استخدامات الذكاء الاصطناعي عبر دورة حياة الكفاءة — من الاحتياج إلى الاعتماد
- مسح نضج بيانات الكفاءة — السجلات والفجوات والملكية

اليوم 2: تحليلات فجوات المهارات

- استنتاج المهارات من سجلات العمل والتعلم — خيارات دقة الملامح
- خرائط حرارية للفجوات حسب الدور والموقع — ترتيب أولويات الإنفاق على التطوير
- رسم الأدوار الحرجة والخبرات المنفردة — التعرض لمخاطر الإحلال
- استشراف المهارات المستقبلية — إشارات التغير التقني وتغير العمليات
- الخصوصية والموافقة في ملامح المهارات — ثقة الموظفين

اليوم 3: التعلم التكيفي ودعم الأداء

- آليات منصات التعلم التكيفي — نماذج الإتقان والتسلسل
- المحتوى التوليدي للسيناريوهات والتمارين — قواعد مراجعة الجودة
- المحاكاة والتمرين الافتراضي — التدرب على المهام النادرة عالية الخطورة
- أدوات دعم الأداء في موقع العمل — قوائم التحقق الموجهة والمساعدات الذكية
- معايير اختيار المنصات — أدلة نقل التعلم قبل مؤشرات التفاعل

اليوم 4: تقييم الكفاءة بمساعدة الذكاء الاصطناعي

- مصفوفة أساليب التقييم — الملاحظة والمحاكاة والاختبار والسجلات
- التقدير الآلي للأدلة العملية والمكتوبة — نقاط إشراف المقيمين
- اختبارات التحيز والصدق والثبات — عدالة الأحكام المؤتمتة
- محفزات إعادة التقييم وانتهاء صلاحية الكفاءة — إبقاء الاعتمادات سارية
- ضوابط ISO/IEC 42001 وNIST AI RMF — مخاطر نماذج التقييم

اليوم 5: تطبيق إطار تحليلات الكفاءة

- ملمح الأدوار وصورة الفجوات لوحدة واحدة — تطبيق تحليلات المهارات
- مزيج التطوير بالأدوات التكيفية وأدوات الدعم — تطبيق معايير المنصات
- تصميم التقييم بفحوص الإشراف — تطبيق أساليب التقييم
- مقاييس الربط بالأداء — مؤشرات الحوادث والجودة والإنتاجية
- إطار تحليلات الكفاءة — العرض على قيادة الموارد البشرية

تطبيق الذكاء الاصطناعي للتدريب والكفاءة والأداء البشري بعد الدورة

- بناء خريطة حرارية لفجوات المهارات في عائلة أدوار حرجة واحدة والاتفاق على ثلاث أولويات تطوير
- إجراء فحص للتحيز والصدق على تقييم كفاءة قائم وتوثيق النتائج

أسئلة حول الذكاء الاصطناعي للتدريب والكفاءة والأداء البشري

ما الذكاء الاصطناعي للتدريب والكفاءة والأداء البشري ولماذا يهم الآن؟

الذكاء الاصطناعي للتدريب والكفاءة والأداء البشري هو توظيف تحليلات المهارات والتعلم التكيفي والتقييم بمساعدة الذكاء الاصطناعي لإثبات قدرات الأفراد وتحسينها. ويهم الآن لأن المهارات تتغير بسرعة والعمليات تحتاج إلى دليل على القدرة لا على الحضور.

ما الأدوار الأكثر استفادة من تدريب الذكاء الاصطناعي للتدريب والكفاءة والأداء البشري؟

يستفيد أكثر مديرو التعلم والتطوير وقادة الكفاءة وشركاء الموارد البشرية ومشرفو العمليات. فهم يملكون أطر الجدارات والتقييمات وقرارات القوى العاملة التي تعتمد على أدلة قدرة موثوقة.

كيف يختلف تدريب الذكاء الاصطناعي للتدريب والكفاءة والأداء البشري عن دورة عامة في الذكاء الاصطناعي للتعلم والتطوير؟

يركز على ضمان الكفاءة والأداء الوظيفي بدلا من إنتاج المحتوى. وتعمل فيه على استنتاج المهارات وصدق التقييم وانتهاء صلاحية الكفاءة وربطها بالحوادث في الأدوار التشغيلية.

ماذا تعود به من تدريب الذكاء الاصطناعي للتدريب والكفاءة والأداء البشري؟

تعود بإطار لتحليلات الكفاءة لوحدة أعمال واحدة، يحدد ملامح الأدوار ومقاييس الفجوات وأدوات التطوير وأساليب التقييم مع الإشراف ومؤشرات الأداء التي تتابعها قيادة الموارد البشرية.

الذكاء الاصطناعي للتدريب والكفاءة والأداء البشري: الطريق إلى الأمام

يوجه إطار تحليلات الكفاءة أولا قرار عائلة الأدوار التي تحظى بتطوير موجه وطريقة التحقق من كفاءتها. ويستخدمه شركاء الموارد البشرية وقادة الكفاءة ومديرو التعلم والتطوير لتوجيه الميزانيات وجدولة إعادة التقييم. وبعد دورة تقييم واحدة تستحق الصلة بين درجات الكفاءة والنتائج التشغيلية المراجعة، لأن ضعف هذه الصلة يكشف غالبا تقييمات تقيس سلوكيات لا ترتبط بالعمل الفعلي.