GURUS

AI CONSULTING · AUTOMATION



عرض فني

تمكين منسوبي مجموعة العبيكان من تطبيقات الذكاء الاصطناعي

برنامج متدرج بثلاثة مستويات، من الاحتياج المقاس إلى الأثر الموثق

المرتبة 39 · فوربس الشرق الأوسط، أقوى 100 شركة عائلية عربية 2026

جائزة مايكروسوفت للتصنيع الذكي 2025 · منصة O3OZONE

مُقدَّم إلى: **مجموعة العبيكان للاستثمار**

عناية المكرّم: **الأستاذ عامر بن عطاف السالمي**

إعداد: **خبير التدريب / إبراهيم شوقي**

نوفمبر 2026

العبيكان للاستثمار
Obeikan Investment Group

لصاحب القرار

الملخص التنفيذي

جوهر العرض: السياق، وهيكل البرنامج، والمرجعية العلمية، ومنهجية التنفيذ، والضمان، ثم التوصية.

السياق

حققت المجموعة تقدمًا واسعًا في التحول الرقمي الصناعي: منصة ذكاء اصطناعي تربط أكثر من **1,200 آلة و280 خط إنتاج**، رفعت الكفاءة التشغيلية بنحو **30%** وفق مايكروسوفت. ويمتد هذا البرنامج بهذا التوجه إلى الكوادر في الوظائف المكتبية والإشرافية، بلغة بسيطة، مع معالجة منهجية لمخاوف التغيير.

هيكل البرنامج

يبدأ بـ**أساس مشترك** لجميع الكوادر، ثم ثلاثة مستويات تخصصية: **الأداء الفردي** للكوادر التنفيذية، و**قيادة الفريق** للمشرفين، و**التميز المؤسسي** للمديرين. ويخرج كل متدرب بتطبيق يعمل في عمله، وبشهادة إتقان لا حضور.

المرجعية العلمية

تجارب مؤسسات عالمية في تمكين كوادرها من الذكاء الاصطناعي: ديلويت (58,000 متدرب في عام)، ومايكروسوفت (أثر الاستخدام خلال 11 أسبوعًا)، وبرايس ووترهاوس كوبرز (نحو 500 جلسة تجريب). ونماذج ADKAR لإدارة التغيير، و4MAT لتصميم التعلم، وفيليبس لقياس الأثر.

منهجية التنفيذ

خمس مراحل من التشخيص إلى الأثر، وكل مرحلة تسلّم مخرجها إلى التي تليها

1 — التشخيص

تقييم من 15 دقيقة لكل عضو: اختبار عملي، ومقياس ARCS-E للدافعية، يحدد نقطة بداية كل عضو وما يحتاجه من دعم.

2 — الأساس ثم التخصيص

المستوى من الدور الوظيفي. أساس مشترك لكل دفعة، ثم يوم تخصيص يبني فيه مهمة ثقيلة من عمله.

3 — التعلم المدمج

قبل: حقيبة إلكترونية تفاعلية.
أثناء: يوم تطبيقي على مهمة من عمله.
بعد: 4 أسابيع بناء، وجلسة زووم كل أسبوعين.

4 — أدوات حديثة

منصة تعلم تتابع التقدم، وأدوات تفاعلية داخل القاعة، وتطبيق مباشر على أداة ذكاء اصطناعي معتمدة.

5 — القياس والاستمرار

قياس الرضا والتعلم والتطبيق، ثم مجتمع ممارسة لكل دفعة ستة أشهر.

وتُترجم هذه المراحل لكل عضو في الفريق إلى بطاقة ترشيح يستلمها مديره المباشر، ونموذجها مع نموذج المصادقة في الصفحة التالية.

الضمان

ثلاثة التزامات محددة في الاتفاقية: جلسة متابعة مجانية إن قلّ متوسط التقييم عن 4 من 5، وتطبيق يبنيه كل متدرب داخل الورشة مع عيادة تطبيق بعد 30 يومًا، وتقرير موثق بالشواهد لكل دفعة.

الأرقام المحورية في هذا العرض

3 مستويات	13 وحدة	80%	70%	60 يومًا
ومستوى رابع للقيادات عند الطلب	كفاءة عملية بمخطط تفصيلي	مستهدف اجتياز الاختبار العملي	مستهدف شواهد التطبيق في العمل	حتى مصادقة المدير على الشواهد ومنح الشهادة

لصاحب القرار

الملخص التنفيذي (تتمة)

كيف يصل كل عضو في الفريق من التشخيص إلى الإتقان، وما يستلمه مديره المباشر.

نموذج توضيحي

بطاقة ترشيح عضو الفريق

تُعدّ لكل عضو بعد التشخيص، وتُرسل إلى مديره المباشر

عضو الفريق	نتيجة التشخيص	التصنيف	الترشيح
[الاسم] محاسب · إدارة المالية	المهارة 2 من 5 الدافعية: الصلة عالية، والثقة منخفضة	مهارة منخفضة · دافعية عالية يحتاج جلسة تمهيدية قبل الدفعة	المستوى 1: الأداء الفردي تدريب مدمج · خمس وحدات

المخرج المتوقع أتمتة تقرير المصروفات الشهري — مؤشر المتابعة: زمن إعداد التقرير، قبل التدريب وبعده

مسار الإتقان · نحو 3 أشهر للمستوى، ثم 6 أشهر استمرار

1 الأساس المشترك	2 التخصيص	3 تثبيت	4 إتقان	5 الاستمرار
الأسبوع 1 يومان × 3 ساعات مع دفعته	الأسابيع 2 إلى 6 يوم تطبيقي، ثم يبني أداته ويعرضها	حتى اليوم 60 يستخدمه في عمله ويرفع الشواهد	بعد 60 يومًا يصادق المدير على الشواهد، فتُمنح الشهادة	6 أشهر مجتمع ممارسة مع دفعته، والمتميز مرجع لزملائه

اعتماد المدير المباشر: ..... التاريخ: .....

نموذج المصادقة على الشواهد

يوقّعه المدير المباشر بعد 60 يومًا

1. التطبيق يعمل فعليًا في مهام الوظيفة.
2. استُخدم بانتظام خلال 60 يومًا.
3. مخرجه موثّق بشاهد قبل وبعد.

عند اكتمال البنود الثلاثة تُمنح **شهادة إتمام بالإتقان**، يمكن اعتمادها من مركز تدريب مرخص من المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني.

ما يستلمه المدير المباشر لكل عضو

بعد التشخيص	في الأسبوع 6	بعد 60 يومًا	كل شهر
بطاقة الترشيح بالمستوى والمخرج المتوقع	عرض التطبيق ونتيجة قياسه	نموذج المصادقة، ثم نسخة من الشهادة	ملخص نشاط الدفعة في مجتمع الممارسة

التوصية: اعتماد البرنامج المؤسسي، وانطلاق دفعات المستويات الثلاثة وفق الجدول الزمني، بدعًا بالإدارات الأعلى أثرًا، مع تقرير موثق بالشواهد بعد كل دفعة.

فهرس المحتويات

– الملخص التنفيذي 2

– خريطة العرض 5

الجزء الأول: السياق والشراكة 6

01 قراءتنا لمجموعة العبيكان 7

02 شريككم في التطوير 7

03 نماذج من أعمال منفّذة 8

04 المرجعيات العالمية وتوطينها 9

05 المهارات الإنسانية وإدارة التغيير 10

الجزء الثاني: البرنامج وآلية تنفيذه 11

06 مستويات البرنامج وكفاءاته 12

07 منهجية تحديد الاحتياج والترشيح 13

08 آلية التنفيذ والجدولة المرنة 14

09 أساليب التنفيذ 15

الجزء الثالث: الأثر والضمانات 16

10 منهجية قياس الأثر 17

11 الالتزامات والضمانات 18

12 ما يبقى بعد انتهاء البرنامج 19

الجزء الرابع: التعاون والخطوات التالية 20

13 خيارات التعاون 21

14 الخطوات التالية والمصادر 22

ملحق مخططات وحدات المستويات 23

– للاطلاع والتواصل 26

خريطة العرض

توضح الخريطة بناء العرض: الفكرة الجامعة، ثم أجزاؤه الأربعة. انقر على أي جزء أو قسم للانتقال إليه. وفي أعلى كل صفحة رابط للعودة إلى هنا.

مفتاح القراءة: قسم سياق أو تنفيذ · قسم محوري · ملحق تفصيلي



↩ العودة إلى الخريطة

الجزء الأول

السياق والشراكة

↩ العودة إلى الخريطة

01 قراءتنا لمجموعة العبيكان

تأسست المجموعة عام 1982 مطبعةً تجارية واحدة، وتحتل اليوم المرتبة 39 بين أقوى 100 شركة عائلية عربية، وفق تصنيف فوربس الشرق الأوسط لعام 2026.

25	20	16	+1 مليار $
شركة	مصنعًا	دولة	مبيعات سنوية

مجموعة متقدمة رقميًا

- منصة رقمية موحدة تربط أكثر من 1,200 آلة و280 خط إنتاج، بتقنيات الذكاء الاصطناعي وإنترنت الأشياء.
- فازت منصة O3OZONE، التابعة لشركة العبيكان للحلول الرقمية، بجائزة مايكروسوفت للتصنيع الذكي 2025.
- قطاعات متنوعة: التغليف، والطباعة، وسلاسل الإمداد، والتعليم، والزجاج، والاستثمار.

موقع البرنامج من هذا التوجه

قيادة المجموعة متبنية لتوجه الذكاء الاصطناعي، ومصانعها تعمل به فعلًا. والخطوة التالية أن يصل هذا التوجه إلى الكفاءات في **الوظائف المكتبية والإشرافية**، بلغة بسيطة، مع معالجة مخاوف التغيير بطريقة منهجية.

02 شريككم في التطوير



إبراهيم شوقي

خبير تدريب ومستشار تطوير مؤسسي، ومؤسس GURUS للاستشارات وأتمتة الأعمال بالذكاء الاصطناعي. خبرة تزيد على 20 عامًا في التطوير المؤسسي، ومدرب معتمد في قياس العائد على التدريب (ROI) وتدريب المدربين (TOT). ويستند عمله إلى بيت خبرة تقني متخصص في الذكاء الاصطناعي، وشبكة علاقات مهنية دولية يُستعان بها في الإسناد التقني والمسارات المتقدمة.

280 قائدًا في برنامج كوتشينج	+700 مقابلة لاختيار الكفاءات	27 أداة ومشروع ذكاء اصطناعي

مجالات الخبرة

تطبيق عملي للذكاء الاصطناعي
يصمم حلول أتمتة ومساعدات ذكية تنفذ أعمالًا تشغيلية فعلية.

تدريب مجموعات سعودية كبرى
دورات تطبيقية ينتج فيها المتدرب مخرجات عمل فعلية.

متحدث في مؤتمرات دولية
مؤتمر ATD (جمعية تطوير المواهب): محاضرة «AI Power-to-ROI».

تصميم التعلم ونماذج التحفيز
شريك في تطوير نموذج ARCS-E: الانتباه، والصلة، والثقة، والرضا، والأخلاقيات.

↩ العودة إلى الخريطة

03 نماذج من أعمال منفّذة

نماذج من أدوات وحقائب أُنتجت فعليًا في برامج سابقة، بُنيت كلها بتوظيف تطبيقات الذكاء الاصطناعي في التصميم والإنتاج، فانخفض زمن إعدادها بما لا يقل عن **60%**، مع ارتقاء واضح في جودتها: تفاعل أعمق، ودقة أعلى، وإخراج أكثر احترافية. وهذه هي التجربة التي ينقلها البرنامج إلى كوادر العبيكان في أعمالهم.

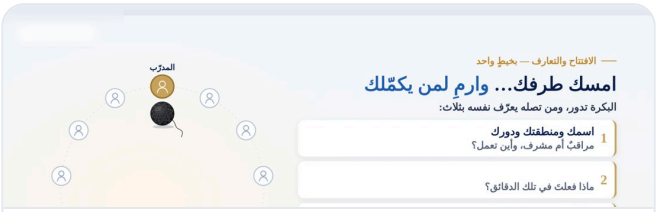
أدوات تدريب تفاعلية تُصمَّم لكل برنامج



رحلة تعلّم تفاعلية بنموذج 4MAT

يتنقل المتدرب بين أربع محطات: لماذا؟ ماذا؟ كيف؟ ماذا لو؟

للعبيكان: الأسلوب نفسه تُبنى عليه وحدات المستويات الثلاثة.



افتتاح تفاعلي يُدار من شاشة المدرب

لعبة تعارف تكسر الحاجز في الدقائق الأولى.

للعبيكان: يبدأ المتدرب القلق من الذكاء الاصطناعي في بيئة آمنة.



لعبة قرار جماعية بالنقاط

مواقف تتنافس عليها المجموعات، وتُحسب النقاط مباشرة.

للعبيكان: تدريب على قرارات حقيقية من بيئة العمل.



أداة تحليل تُعبّأ داخل القاعة

بطاقات تتلوّن حسب الأولوية، وتُحفظ صورة أو PDF.

للعبيكان: يخرج كل متدرب بمخرج عملي من عمله.

حقائب تعلّم إلكتروني جاهزة تُدمج في البرنامج



نسخة عرض

القائد في عصر الذكاء الاصطناعي

عرض متحرك بسرد صوتي من داخل الحقيبة: لماذا يحتاجها القائد اليوم، وخريطة تفويض المهام بين الإنسان والآلة، وقياس العائد قبل شراء الأداة. والحقيبة كاملة 58 شاشة، بمختبرات واختبارات وشهادة.

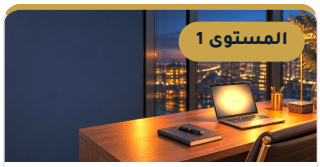
▶ مشاهدة نسخة العرض

امسح لمشاهدة نسخة العرض



الاستخدام الموثوق للذكاء الاصطناعي في العمل

65 شاشة · 85 إلى 90 دقيقة



الذكاء الاصطناعي التوليدي في عملك اليومي

59 شاشة · 60 إلى 75 دقيقة



التواصل المهني بالذكاء الاصطناعي: رسائل وتقارير ومحاضر

57 شاشة · 90 إلى 110 دقائق



حل المشكلات واتخاذ القرار بالذكاء الاصطناعي

60 شاشة · 75 إلى 95 دقيقة

حقائب بالعربية والإنجليزية تعمل على منصات التعلم المعتمدة (SCORM: الحزمة القياسية للتعلم الإلكتروني). وتُكيَّف أمثلتها ومواقفها على واقع العبيكان، وتُستخدم قبل الجلسات وبعدها.

↩ العودة إلى الخريطة

04 المرجعيات العالمية وتوطينها في العبيكان

يستند تصميم البرنامج إلى تجارب شركات عالمية واجهت التحدي نفسه، وتتفق هذه التجارب على أن الدورة المنفردة لا تكفي. فالكفاءة في الاستخدام تُبنى بثلاثة عناصر: كوادر مؤهلة يرجع إليها زملاؤها، وبيئة تجريب آمنة، وممارسة يومية. ثم تُقاس بالأثر.

المرجع	ما فعله	ما يُطبَّق في العبيكان
ديلويت Deloitte	إطار كفاءة الاستخدام من ثلاثة أنواع: **الاستخدام** للجميع، و**الاختيار** للمديرين، و**البناء** للمتخصصين. درّبت أكثر من 58,000 من كوادرها في عام واحد، وتوصي بأن يتعلم غير التقنيين أيضًا بناء حلول بسيطة لفرقهم.	يُحدَّد الاحتياج حسب نوع الكفاءة لا المسمى الوظيفي، ويُتاح لجميع الكوادر التدرج حتى بناء الحلول.
مايكروسوفت Microsoft	درّبت المديرين أولًا، وأعدّت في كل فريق مرجعًا داخليًا يرجع إليه زملاؤه، وأسست مجلسًا للذكاء الاصطناعي. ووجدت أن المستخدم يلمس القيمة حين يوفّر نحو 11 دقيقة يوميًا، وأن الأثر يظهر خلال قرابة 11 أسبوعًا.	مرجع داخلي في كل شركة، والبدء بالإدارات الأعلى عائدًا، ومتابعة الاستخدام اليومي حتى يصبح عادة.
برايس ووترهاوس كوبرز PwC (PricewaterhouseCoopers)	جلسات تجريب جماعية في بيئة آمنة. استضافت قرابة 500 جلسة، وطُلبت أكثر من 880 جلسة إضافية.	جلسات تطبيق مفتوحة للتجربة دون تقييم.

تطبيق ذلك في هذا التصور

الاستخدام: المستوى 1

للكوادر التنفيذية والتخصصية: أداء المهام اليومية بالذكاء الاصطناعي.

الاختيار: المستويان 2 و3

للمشرفين والمديرين: توظيف الأداة في التخطيط والمتابعة والقرار.

البناء: لكل المستويات

يبني كل متدرب تطبيقًا يعمل فعليًا في عمله، ويُعدّ المتميزون مراجع داخلية لزملائهم.

ترسيخ الاستخدام اليومي

يصبح الاستخدام عادة حين يوفّر على عضو الفريق نحو 11 دقيقة يوميًا، ويظهر أثره خلال قرابة 11 أسبوعًا. لذلك يُتابَع الاستخدام أسبوعيًا خلال الأشهر الثلاثة التالية لكل مستوى.

خبرة رقمية داخل المجموعة

العبيكان للحلول الرقمية شركة ذكاء اصطناعي ضمن المجموعة. يمكن الاستفادة من خبرتها في عرض حالات تطبيق داخلية تقرّب الفكرة لكوادر المجموعة.

↩ العودة إلى الخريطة

05 المهارات الإنسانية وإدارة التغيير

تُظهر التجارب العالمية السابقة أن نجاح التبني يتوقف على الإنسان قبل الأداة. فعضو الفريق القلق لا يستخدم الأداة مهما كانت قدرتها. ومن واقع الممارسة الميدانية، تتكرر عند إدخال الذكاء الاصطناعي خمسة مخاوف. والبرنامج لا يعالجها في محاضرة منفصلة، بل يبني معالجتها داخل الدورات نفسها:

ما يقلق عضو الفريق	كيف يعالجه البرنامج
أن تحل الأداة محله	يُعاد تعريف دوره بمشاركته: تتولى الأداة المهام المتكررة، ويبقى له التقدير والقرار والعلاقات. ويرسم بنفسه خريطة مهامه الجديدة خلال البرنامج.
ألا يستطيع استخدامها لأنه غير تقني	يحقق نتيجة عملية في أول 30 دقيقة من الأساس المشترك، بالعربية ودون أي برمجة، فتُبنى الثقة قبل المهارة.
أن تخطئ الأداة فيُحاسَب هو	يتعلم قواعد واضحة للتحقق من المخرجات في الأساس المشترك، ويطبقها في كل وحدة، ويبقى القرار النهائي له دائمًا.
أن تُستخدم لمراقبته	تُشرح له إرشادات الاستخدام المسؤول بوضوح: ما يُستخدم، وما لا يُستخدم، ولأي غرض.
أن تفقد خبرته قيمتها	يرى عمليًا أن خبرته هي ما يجعل نتائج الأداة دقيقة، وأن الخبير الذي يستخدمها يتفوق على المبتدئ.

المنهجية التي تقوم عليها هذه المعالجة

يستند البرنامج إلى نموذج ADKAR لإدارة التغيير، الذي ينقل عضو الفريق بالتدريج من الوعي بالحاجة إلى الرغبة في التغيير، ثم المعرفة والقدرة على التطبيق، وصولًا إلى تعزيز السلوك الجديد. وتُصمَّم كل جلسة وفق نظام 4MAT، فيبدأ المتدرب بسؤال «لماذا؟» ثم «ماذا؟» ثم «كيف؟» ثم «ماذا لو؟»، في بيئة تسمح بالتجربة والسؤال دون حرج.

↩ العودة إلى الخريطة

الجزء الثاني

البرنامج وآلية تنفيذه

↩ العودة إلى الخريطة

06 مستويات البرنامج وكفاءاته

يُحدَّد مستوى كل عضو من دوره الوظيفي. وتبدأ كل دفعة بأساس مشترك، ثم يوم تخصيص تبني فيه مهمة ثقيلة من عملها، ثم تكمل البناء بنفسها بمتابعة مدمجة، بأمثلة من إدارة كل عضو.

لكل دفعة

الأساس المشترك

يومان × 3 ساعات

أساسيات الذكاء الاصطناعي، والاستخدام المسؤول وحماية البيانات، والتحقق من المخرجات، وأول نتيجة عملية من عمل كل عضو. ويُقدَّم لكل دفعة مع مستواها، بأمثلة تناسب دورها، فلا يجلس المدير مع فريقه المباشر.

ثم التخصيص حسب المستوى ↓

المستوى	الفئة المستهدفة	الكفاءات (وحدة لكل كفاءة)	التخصيص	المخرج المتوقع
المستوى 1 الأداء الفردي	الكوادر التنفيذية والتخصصية	• تنظيم العمل والمسؤولية • التواصل المهني • التعاون مع الفريق • خدمة العملاء • التركيز على النتائج	يوم حضوري لمهمة ثقيلة، ثم 4 أسابيع بناء	إنجاز المهام اليومية بوقت أقل وجودة أعلى.
المستوى 2 قيادة الفريق	المشرفون وقادة الفرق	• التخطيط • التنظيم وتوزيع العمل • التوجيه • التنسيق • المتابعة والرقابة	يوم حضوري لمهمة ثقيلة، ثم 4 أسابيع بناء	فريق يعمل بخطط ومتابعة مدعومة بالذكاء الاصطناعي، وتقرير دوري واحد مؤتمت على الأقل.
المستوى 3 التميز المؤسسي	المديرون ورؤساء الأقسام	• التخطيط الاستراتيجي • تمكين الكوادر وتطويرهم • قيادة التغيير	يوم حضوري لمشروع تحسين، ثم 4 أسابيع بناء	خطة تطوير للإدارة، ومشروع تحسين قائم على الذكاء الاصطناعي.

عناصر ثابتة في كل مستوى تخصصي

التحقق من المخرجات

قواعد مراجعة ما تنتجه الأداة في كل وحدة، ويبقى القرار النهائي لعضو الفريق.

تطبيق يعمل فعليًا

يخرج كل متدرب بمهمة واحدة على الأقل من عمله أصبحت تُنجز بالذكاء الاصطناعي.

شهادة بالإتقان

شهادة إتمام بالإتقان بعد مصادقة المدير على الشواهد، يمكن اعتمادها من مركز تدريب مرخص من المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني.

التسلسل الزمني لكل دفعة

الأسبوع 1
الأساس المشترك

الأسبوع 2
يوم التخصيص وبناء المهمة

الأسبوع 4
جلسة زووم: ما وصل إليه كل عضو

الأسبوع 6
جلسة زووم: عرض التطبيق وقياسه

بعد 60 يومًا
مصادقة المدير، ثم الشهادة

6 أشهر
لقاء شهري ومجموعة تليجرام

بين الجلسات: حقيبة إلكترونية لبقية الكفاءات، ومجموعة تواصل مع المدرب. ويُقاس التطبيق في الأسبوع السادس باستخدامه الفعلي وصحة مخرجه والوقت الموفَّر، ويُرشَّح من أتقن مستواه للمستوى التالي، ومن أتقن المستوى 3 لمسار التخصص المتقدم.

↩ العودة إلى الخريطة

07 منهجية تحديد الاحتياج والترشيح

يمر كل عضو في الفريق قبل التدريب بتقييم مدته نحو 15 دقيقة، لتحديد مستواه ونقطة بدايته. ويُبنى الترشيح على ثلاثة مدخلات، لكل منها وظيفة محددة:

المُدخل	أداة القياس	ماذا يحدد
الدور الوظيفي	بيانات الموارد البشرية: المسمى والإدارة	**المستوى، والأمثلة التطبيقية**
المهارة الحالية	اختبار عملي قصير من 5 مهام حقيقية	**الحاجة إلى دعم تمهيدي قبل الدفعة**
الدافعية	استبيان ARCS-E (الانتباه، والصلة، والثقة، والرضا، والأخلاقيات والثقة بالتقنية)	**أسلوب التدريب، والترشيح لبرنامج إعداد المراجع الداخلية**

كل بُعد منخفض في ARCS-E يقابله علاج محدد

البُعد المنخفض	العلاج
الانتباه: لا يهتم	عرض عملي من واقع عمله في بداية الجلسة
الصلة: لا يرى علاقة بعمله	تُبنى أمثلته كلها من مهام إدارته
الثقة: يخشى العجز	جلسة تمهيدية إضافية قبل الدفعة، ونتيجة عملية في أول 30 دقيقة
الرضا: لم يرَ قيمة	نتيجة مبكرة يقيس فيها الوقت الموفَّر
الأخلاقيات والثقة: يخشى المراقبة أو المساءلة	شرح واضح لإرشادات الاستخدام المسؤول في الأساس المشترك

مصفوفة الترشيح

مهارة عالية · دافعية عالية
يلتحق بمستواه، ويُرشَّح لبرنامج إعداد المراجع الداخلية.

مهارة عالية · دافعية منخفضة
معالجة الصلة والثقة أولًا، ثم مشروع تطبيقي من عمله.

مهارة منخفضة · دافعية عالية
جلسة تمهيدية إضافية، ثم يلتحق بمستواه.

مهارة منخفضة · دافعية منخفضة
إرشاد فردي قصير قبل الالتحاق بالدفعة.

ما يستلمه المسؤول في العبيكان

بطاقة ترشيح لكل عضو في الفريق: المستوى المرشح له، ووحداته، والعائد المتوقع منها، ومؤشر قياسها. فيقوم الترشيح على أساس منهجي موثق.

ARCS-E امتداد لنموذج جون كيلر للتحفيز، يضيف بُعد الأخلاقيات والثقة، ويشارك إبراهيم شوقي في تطويره. وأسئلة مقياس الاستعداد مصممة تصميمًا أصليًا لقياس الاستعداد لتبنّي الذكاء الاصطناعي، استنادًا إلى أبعاد النموذج.

↩ العودة إلى الخريطة

08 آلية التنفيذ والجدولة المرنة

تمر كل دفعة بست مراحل، من التشخيص إلى الاستمرار، ويغلب عليها البناء في العمل لا الحضور في القاعة.

1. التشخيص
اختبار عملي ومقياس للدافعية لكل عضو، ويُحدَّد مستواه من دوره الوظيفي.

2. الأساس المشترك
يومان × 3 ساعات لكل دفعة مع مستواها: أساسيات، واستخدام مسؤول، وأول نتيجة عملية.

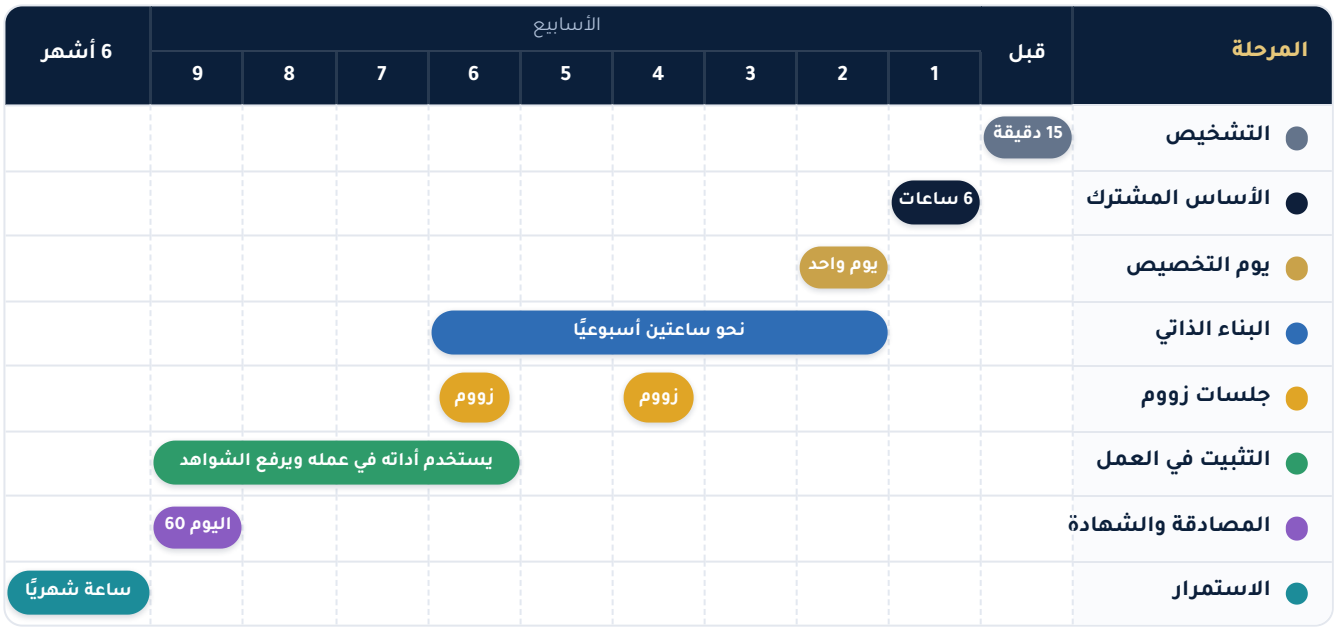
3. يوم التخصيص
يوم حضوري يبني فيه كل عضو مهمة ثقيلة من عمله أمام المدرب.

4. البناء الذاتي
4 أسابيع يكمل فيها أداته، بحقيبة إلكترونية ومجموعة تواصل، وجلسة زووم كل أسبوعين.

5. القياس والمصادقة
عرض التطبيق في الأسبوع 6، ثم مصادقة المدير بعد 60 يومًا ومنح الشهادة.

6. الاستمرار
6 أشهر مع الدفعة: لقاء شهري، ومجموعة تليجرام، وترشيح المتميزين.

الجدول الزمني لعضو الفريق



البناء الذاتي بحقيبة إلكترونية ومجموعة تواصل مع المدرب جلسة زووم للدفعة كل أسبوعين اليوم 60 يقع نحو الأسبوع 9

تنظيم الدفعات

تنطلق الدفعات حسب الأولويات، بدءًا بالإدارات الأعلى أثرًا، على ألا تزيد على دفعتين في مرحلة البناء الذاتي في وقت واحد، لضمان جودة المتابعة. ويمكن تقديم الأساس المشترك متتاليًا أو على يومين منفصلين، وبصيغة افتراضية للفروع، وبتكرار صباحي ومسائي للمصانع والورديات.

↩ العودة إلى الخريطة

09 أساليب التنفيذ

يُنفَّذ البرنامج بثلاثة أساليب، يُختار منها لكل مستوى ما يناسب طبيعة العمل وإمكانية تفريغ أعضاء الفريق:

الأسلوب	كيف يُنفَّذ	يناسب
التدريب الحضوري	ورش تطبيقية في مقر المجموعة أو مواقع الشركات، يعمل فيها المتدرب على جهازه معظم الوقت.	المستويات التي تتطلب تطبيقًا مكثفًا.
التدريب المدمج	يبدأ المتدرب كل وحدة بحقيبة تعلّم إلكترونية تفاعلية يدرسها في وقته، ثم جلسة تطبيق حضورية أو افتراضية (90 دقيقة) تُبنى على ما درسه، ثم مهمة في عمله مع تغذية راجعة عن بُعد. ويُختم البرنامج بيوم تطبيقي حضوري.	من يصعب تفريغهم يومًا كاملًا، والفروع البعيدة.
الإرشاد الفردي (Coaching)	جلسات فردية مدتها 45 إلى 60 دقيقة، تُجدول حسب وقت عضو الفريق، وتطبَّق على مهام عمله الفعلية مباشرة. ويتطلب هذا الأسلوب تفرغ الخبير بدوام كامل، ليكون متاحًا في المواعيد التي تناسب كل عضو.	الوظائف الحرجة التي يتعذر تفريغ شاغليها.

الحقيبة الإلكترونية في قلب التعلم المدمج

1 — قبل الجلسة
يدرس الحقيبة الإلكترونية في وقته: سرد وفيديو بأسئلة توقف ومختبر قصير، وتسجّل المنصة تقدمه ونتيجته.

2 — في الجلسة
تُبنى الأنشطة على ما درسه ونتائج اختباره، فيُخصَّص الوقت للتطبيق لا للشرح.

3 — في العمل
ينفّذ مهمة من عمله الفعلي بما تعلّمه، ويرفع مخرجها.

4 — عن بُعد
تغذية راجعة على المخرج، ومتابعة فردية لمن يحتاج.

تعمل الحقائب على منصة التعلم المعتمدة لدى المجموعة أو منصة يُتفق عليها، وتبقى بين يدي المشارك مرجعًا يعود إليه بعد البرنامج.

الأسلوب المقترح لكل مستوى

المستوى	أسلوب التنفيذ	السبب
المستوى 1: الأداء الفردي	مدمج: حقيبة إلكترونية وجلسات تطبيق، ويوم حضوري	يصل إلى أكبر عدد من الكوادر دون تعطيل العمل.
المستوى 2: قيادة الفريق	حضوري، تسبقه حقيبة إلكترونية	يُطبَّق على خطط الفريق وتقاريره الفعلية في الورشة نفسها.
المستوى 3: التميز المؤسسي	حضوري، تسبقه حقيبة إلكترونية، وإرشاد فردي خلال المشروع	كل مدير ينفذ مشروعًا لإدارته، ويحتاج متابعة فردية حتى يكتمل.
الوظائف الحرجة في أي مستوى	إرشاد فردي	يتعذر تفريغ شاغليها لحضور الدفعات.

↩ العودة إلى الخريطة

الجزء الثالث

الأثر والضمانات

↩ العودة إلى الخريطة

10 منهجية قياس الأثر

ولا يكتمل التنفيذ دون إثبات نتائجه. لذلك لكل نتيجة في هذا التصور أداة قياس، وجهة تقيسها، وموعد، ومستهدف مكتوب. ويُبنى القياس على المستويات الثلاثة الأولى من نموذج فيليبس لقياس أثر التدريب: الرضا، والتعلم، والتطبيق في العمل.

المستوى	موضوع القياس	الأداة	من يقيس ويصادق	متى	المستهدف
1. رد الفعل	الرضا ووضوح الفائدة	استبيان نهاية كل مستوى	منسق التدريب في العبيكان، ويستلمه مباشرة	نهاية كل مستوى	4 من 5 فأكثر
2. التعلم	إتقان المهارة	اختبار عملي قبلي وبعدي بمهام حقيقية	الخبير المنفّذ، بنموذج تصحيح يُعتمد مسبقًا	اليوم الأول والأخير	80% يجتازون
3. التطبيق	الاستخدام الفعلي في العمل	ملف شواهد من مخرجات عمله الفعلية، مع تقديره للوقت الموفَّر	المدير المباشر	بعد 30 و60 يومًا	70% يقدمون شواهد

النسب في عمود «المستهدف» أهداف يسعى إليها البرنامج ويُتابَع التقدم نحوها، وتختلف عن الالتزامات المحددة في القسم 11.

أربع قواعد لضمان موثوقية النتائج

قياس قبلي وبعدي

يُقاس مستوى المهارة قبل التدريب وبعده بالمهام نفسها، لتكون المقارنة على أساس واضح.

تحقق مستقل

الرضا يستلمه منسق التدريب مباشرة، وشواهد التطبيق يصادق عليها المدير المباشر.

معايير معتمدة مسبقًا

يُعتمد نموذج تصحيح الاختبار ومعايير قبول الشواهد قبل أول دفعة.

توثيق كل نتيجة

كل نتيجة في التقرير يقابلها ملف أو مخرج يمكن الاطلاع عليه.

التقرير الختامي

يتسلّم المسؤول في العبيكان بعد كل دفعة تقريرًا موجزًا يتضمن: نتائج الرضا، ونسب الاجتياز قبل التدريب وبعده، ونسبة من قدّموا شواهد تطبيق، وأبرز التطبيقات التي أصبحت تعمل فعليًا، وتقديرات أعضاء الفريق للوقت الموفَّر.

↩ العودة إلى الخريطة

11 الالتزامات والضمانات

تُدرج الالتزامات الثلاثة التالية كتابيًا في الاتفاقية، وكل التزام منها محدد النطاق ومعروف الكلفة مسبقًا:

الالتزام	مضمونه
1. ضمان الجودة	إذا قلّ متوسط تقييم أي دفعة عن 4 من 5، تُقدَّم للدفعة جلسة متابعة افتراضية مجانية مدتها 90 دقيقة، تعالج ما ورد في ملاحظاتها.
2. ضمان التطبيق	يبني كل متدرب تطبيقه داخل الورشة نفسها ويخرج به جاهزًا: مهمة مؤتمتة في المستوى 1، وتقرير دوري مؤتمت في المستوى 2، ومخطط مشروع تحسين في المستوى 3. وبعد 30 يومًا تُعقد لكل دفعة «عيادة تطبيق» جماعية مجانية واحدة مدتها 90 دقيقة، لمن واجه صعوبة في التطبيق.
3. ضمان الشفافية	تقرير موثق بالشواهد بعد كل دفعة، وتحديث مختصر عند منتصف البرنامج.

تسري هذه الالتزامات عند توفر ما يلزم من العبيكان، الوارد أدناه، ومنه حضور لا يقل عن 80% من الجلسات.

خطة القياس توقَّع قبل البدء

قبل أول دفعة، يُتفق كتابيًا على: أدوات القياس، ومستهدف كل مؤشر، ومن يقيس، ومواعيد التقارير. فتكون المحاسبة على ما اتُّفق عليه مسبقًا، لا على انطباعات.

ما يلزم من العبيكان لتحقيق ذلك

منسق تدريب
نقطة تواصل واحدة تتابع الحضور والتقارير.

أداة معتمدة
وصول المتدربين إلى أداة ذكاء اصطناعي معتمدة لدى المجموعة.

تفريغ المتدربين
حضور لا يقل عن 80% من الجلسات، دون مقاطعة.

تعاون المديرين المباشرين
مراجعة شواهد التطبيق والمصادقة عليها بعد 30 و60 يومًا.

↩ العودة إلى الخريطة

12 ما يبقى بعد انتهاء البرنامج

الهدف ألا يرتبط الأثر بوجود خبير خارجي، وألا ينقطع عضو الفريق عن التطوير بعد انتهاء مستواه.

مسار الاستمرار: ستة أشهر بعد كل مستوى، للدفعة نفسها

- **مجتمع ممارسة لكل دفعة:** تبقى الدفعة التي حضرت معًا مجموعة واحدة، ولها مجموعة تواصل مع المدرب على تليجرام أو المنصة التي تعتمدها المجموعة، لمتابعة التطبيقات وتطورها.
- **لقاء تطبيقي شهري للدفعة نفسها** مدته 60 دقيقة، افتراضي: يعرض فيه الأعضاء ما طبّقوه، ويتعلمون استخدامًا جديدًا.
- **تحدٍ تطبيقي شهري** قصير من واقع العمل، يُنجز في أقل من ساعة.
- **الحقيبة الإلكترونية ومكتبة الأوامر** متاحة على المنصة للرجوع إليها في أي وقت.
- **تحديث كل ثلاثة أشهر** عن الأدوات الجديدة وما يفيد منها العمل.
- **بعد ستة أشهر:** تنتقل المتابعة إلى المراجع الداخليين، ويُرشَّح المتميزون للمستوى التالي، أو لمسار التخصص المتقدم عبر شريك أكاديمي دولي.

ويترك البرنامج في المجموعة أصولًا تبقى وتنمو بعد انتهائه، وكل منها ناتج مباشر لمرحلة من مراحل التنفيذ:

مرجع داخلي في كل شركة

مرجع يومي لزملائهم في كل شركة، يُؤهَّلون من خلال برنامج إعداد المراجع الداخلية.

مكتبة أوامر وحالات استخدام

مجرّبة ومصنفة حسب الوظيفة، تُبنى من تطبيقات المتدربين في جميع المستويات.

أتمتة تعمل فعليًا

من مشاريع المتدربين التطبيقية، وتُسترد بها ساعات عمل قابلة للقياس.

مسودة إرشادات الاستخدام المسؤول

مستندة إلى مبادئ أخلاقيات الذكاء الاصطناعي الصادرة عن الهيئة السعودية للبيانات والذكاء الاصطناعي (سدايا)، وتُعتمد من الجهات المختصة في المجموعة.

مدربون داخليون

يقدّمون المستويات الأساسية بأنفسهم، فتنخفض تكلفة التدريب مستقبلًا.

حقائب تعلّم إلكتروني

تبقى على منصة المجموعة مرجعًا للمشاركين، ولتأهيل المنضمين الجدد.

تقرير أثر موثق

نتائج الرضا والتعلم والتطبيق لجميع الدفعات، مدعومة بشواهد من العمل الفعلي.

↩ العودة إلى الخريطة

الجزء الرابع

التعاون والخطوات التالية

↩ العودة إلى الخريطة

13 خيارات التعاون

يُقدَّم التعاون في أربع حزم. وتتحدد كل حزمة بعنصرين: المستوى، وعدد المشاركين.

الحزمة	النطاق	المشاركون	المدة	أسلوب التنفيذ	مثال
1. حزمة الدفعة	مستوى واحد لدفعة واحدة، ومسار الاستمرار إضافة اختيارية	حتى 20	3 أسابيع	حسب المستوى	المستوى 1 لكوادر إدارة المالية
2. حزمة الإدارة	المستويات الثلاثة لإدارة أو شركة واحدة، ومسار الاستمرار	حتى 60 (20 لكل مستوى)	3 أشهر، ثم 6 أشهر استمرار	مدمج وحضوري، وإرشاد فردي في المستوى 3	كوادر الموارد البشرية ومشرفوها ومديروها
3. حزمة الإرشاد الفردي	جلسات فردية لشاغلي الوظائف الحرجة	حتى 10	6 أسابيع	إرشاد فردي: 6 جلسات × 60 دقيقة لكل عضو	مشرفو الإنتاج والجودة
4. حزمة البرنامج المؤسسي	جميع المستويات، ودراسة الاحتياج، ومسار الاستمرار، وإعداد المراجع والمدربين الداخليين، والقياس	يُحدد بعد دراسة الاحتياج	6 أشهر قابلة للتمديد	الأساليب الثلاثة	عدة شركات في المجموعة

- تتطلب الحزمتان 3 و4 تفرغ الخبير بدوام كامل، ليكون متاحًا في مواعيد أعضاء الفريق.

مسار التخصص المتقدم (خيار إضافي)

للمتميزين بعد المستوى 3، وللفرق التقنية والمرشحين لقيادة مشاريع الذكاء الاصطناعي: برامج شهادات جامعية في الذكاء الاصطناعي التوكيلي (Agentic AI)، والذكاء الاصطناعي التوليدي التطبيقي، وتعلّم الآلة، تُقدَّم عبر شريك أكاديمي دولي يتيح برامج جامعات عالمية، مثل جامعة جونز هوبكنز وجامعة تكساس في أوستن.

يتولى الخبير ترشيح المتقدمين من نتائج التشخيص والإتقان، وربط مشاريعهم بأعمال العبيكان، ومتابعة تطبيقها، بإسناد تقني من شبكة شراكاته الدولية. ويُسعَّر بالمقعد منفصلًا عن الحزم.

يُقدَّم العرض المالي التفصيلي مع الخطة المخصصة، بعد استلام بيانات الفئات المستهدفة.

التوصية

حزمة البرنامج المؤسسي، لأنها تجمع المستويات الثلاثة، ودراسة الاحتياج، ومسار الاستمرار، وإعداد المراجع الداخليين، والقياس، في خطة واحدة متصلة.

↩ العودة إلى الخريطة

14 الخطوات التالية

يُقترح البدء وفق الخطوات الآتية:

1. استلام البيانات
العدد المستهدف، والمستويات، والوظائف، والأولويات، ومستوى الاستخدام الحالي.

2. اجتماع تنسيقي
45 دقيقة لاختيار المستويات وخيار التعاون.

3. الخطة المخصصة
تُسلَّم خلال 5 أيام عمل من استلام البيانات.

4. الانطلاق
دراسة الاحتياج، ثم انطلاق الدفعات وفق الجدول الزمني.

خبير التدريب / إبراهيم شوقي
خبير تدريب ومستشار تطوير مؤسسي · مؤسس GURUS

المصادر

Forbes Middle East – Top 100 Arab Family Businesses 2026: الرابط

Microsoft Source EMEA – Obeikan's AI-powered journey: الرابط

Daleel – O3OZONE wins Microsoft MIMA 2025: الرابط

Deloitte – AI fluency framework: الرابط · Deloitte Academies: الرابط

Microsoft WorkLab – Our year with Copilot: الرابط

Business Insider – PwC prompting parties: الرابط

Mubasher – 1,200 machines, 280 production lines: الرابط

↩ العودة إلى الخريطة

A1 المستوى 1: الأداء الفردي

الفئة المستهدفة: الكوادر التنفيذية والتخصصية. تُخصَّص الأمثلة لإدارة كل متدرب، ويُتابَع تطبيق كل وحدة بمؤشر محدد.

الوحدة	المحاور	العائد على الفرد	العائد على الإدارة	العائد على المنظمة
1.1 تنظيم العمل والمسؤولية تطبيق: تقرير المصروفات الشهري في إدارة المالية **مؤشر المتابعة: نسبة المهام المنجزة في موعدها**	• تخطيط المهام اليومية وترتيب أولوياتها • متابعة المنجز والمعلّق • أوامر عملية لإدارة الوقت	وضوح الأولويات والإنجاز في الموعد	التزام أعلى بالمواعيد	انضباط تشغيلي
1.2 التواصل المهني تطبيق: محضر اجتماع وخطاب رسمي **مؤشر المتابعة: زمن إعداد التقرير**	• صياغة المراسلات والتقارير • تلخيص الاجتماعات والمستندات • تكييف الرسالة حسب المتلقي	مراسلات احترافية في وقت أقل	تقارير موحدة الجودة	تواصل مؤسسي أوضح
1.3 التعاون مع الفريق تطبيق: قالب عمل مشترك للفريق **مؤشر المتابعة: عدد القوالب المشتركة المستخدمة**	• مشاركة المعرفة والقوالب • تنظيم المهام المشتركة • أتمتة المهام الروتينية المشتركة	تعاون أسهل وتكرار أقل	ازدواجية أقل في العمل	معرفة متراكمة لا تضيع
1.4 خدمة العملاء تطبيق: ردود قياسية على الاستفسارات المتكررة **مؤشر المتابعة: زمن الاستجابة ومؤشر الرضا**	• ردود سريعة ودقيقة • تحليل الملاحظات والشكاوى • تحسين تجربة العميل الداخلي والخارجي	استجابة أسرع	رضا أعلى للعملاء	سمعة أفضل وولاء أعلى
1.5 التركيز على النتائج تطبيق: لوحة متابعة شخصية للأداء **مؤشر المتابعة: تحقق المستهدفات الشهرية**	• تحديد مؤشرات الأداء الشخصية • تحليل البيانات في Excel • تتبع الإنجاز وإعداد تقارير الأداء	رؤية واضحة لأدائه	قياس أدق للإنتاجية	ثقافة قائمة على النتائج

A2 المستوى 2: قيادة الفريق

الفئة المستهدفة: المشرفون وقادة الفرق. كل وحدة تقابل وظيفة من وظائف الإشراف، وتُطبَّق على خطط الفريق وتقاريره الفعلية.

الوحدة	المحاور	العائد على الفرد	العائد على الإدارة	العائد على المنظمة
2.1 التخطيط تطبيق: خطة تشغيلية ربع سنوية **مؤشر المتابعة: نسبة تحقق أهداف الخطة**	• صياغة الأهداف ومؤشراتها • تحليل الوضع الراهن: القوة والضعف والفرص والتهديدات • خطط بديلة لسيناريوهات مختلفة	خطط أدق في وقت أقل	أهداف واضحة قابلة للقياس	اتساق الخطط مع الاستراتيجية
2.2 التنظيم وتوزيع العمل تطبيق: مصفوفة مسؤوليات للفريق **مؤشر المتابعة: معدل إنجاز المهام دون تأخير**	• توزيع المهام حسب القدرات • جداول عمل ومسؤوليات واضحة • تحديث الإجراءات	وضوح الأدوار	توزيع عادل لعبء العمل	استخدام أكفأ للموارد
2.3 التوجيه تطبيق: خطة تطوير لعضو في الفريق **مؤشر المتابعة: نسبة خطط التطوير المنفذة**	• ملاحظات أداء بنّاءة • التحضير لمحادثات التوجيه • خطط تطوير فردية	ثقة أعلى في التوجيه	فريق أكثر تطورًا	صف ثانٍ من الكفاءات
2.4 التنسيق تطبيق: آلية متابعة قرارات الاجتماعات **مؤشر المتابعة: نسبة القرارات المنفذة في موعدها**	• تنسيق العمل بين الفرق والإدارات • جداول الاجتماعات ومخرجاتها • متابعة القرارات المشتركة	وقت أقل في المتابعة	تداخل أقل بين الفرق	تنفيذ أسرع للقرارات
2.5 المتابعة والرقابة تطبيق: أتمتة تقرير أداء أسبوعي **مؤشر المتابعة: عدد التقارير الدورية المؤتمتة**	• لوحات متابعة الأداء • رصد الانحرافات مبكرًا • تقارير دورية مؤتمتة	متابعة دون جهد يدوي	اكتشاف مبكر للمشكلات	قرارات مبنية على بيانات حديثة

A3 المستوى 3: التميز المؤسسي

الفئة المستهدفة: المديرون ورؤساء الأقسام. تنتهي الوحدات بمشروع تطبيقي يقدمه كل مدير لإدارته.

الوحدة	المحاور	العائد على الفرد	العائد على الإدارة	العائد على المنظمة
3.1 التخطيط الاستراتيجي تطبيق: حوار استراتيجي متدرج لمبادرة في الإدارة **مؤشر المتابعة: عدد المبادرات المعتمدة**	• تحليل البيئة والاتجاهات • بناء البدائل الاستراتيجية ومقارنتها • تحويل الاستراتيجية إلى مبادرات	تفكير استراتيجي أعمق وأسرع	مبادرات واضحة الأولوية	استراتيجية قابلة للتنفيذ
3.2 تمكين الكوادر وتطويرهم تطبيق: خطة تطوير لإدارة كاملة **مؤشر المتابعة: نسبة سد فجوات المهارات**	• تحليل فجوات المهارات في الإدارة • مسارات تطوير فردية • إعداد مراجع داخلية في الفريق	تطوير الفريق بمنهجية	كفاءات أعلى واعتماد أقل على الأفراد	استدامة الكفاءات
3.3 قيادة التغيير تطبيق: خطة تبنّي الذكاء الاصطناعي في الإدارة **مؤشر المتابعة: معدل الاستخدام الفعلي في الإدارة**	• تشخيص مقاومة التغيير • خطة تغيير وتواصل وفق نموذج ADKAR • قياس التبني ومتابعته	قدرة على قيادة التحول	تبنٍّ أسرع ومقاومة أقل	تحول متسق عبر الشركات

المستوى 4 (عند الطلب): الابتكار المؤسسي للقيادات العليا

الوحدة	المحاور	العائد على الفرد	العائد على الإدارة	العائد على المنظمة
4.1 الريادة المؤسسية تطبيق: حوار استراتيجي لمبادرة نمو **مؤشر المتابعة: عدد المبادرات المطلقة**	• استكشاف فرص نمو جديدة • اختبار الافتراضات القائمة • تقييم المبادرات ومخاطرها	أدوات تفكير قيادي أسرع	مبادرات نوعية	مصادر نمو جديدة
4.2 الابتكار المشترك تطبيق: جلسة ابتكار مع فريق قيادي **مؤشر المتابعة: عدد الأفكار المنفذة**	• إشراك الفرق في توليد الحلول • تحويل الأفكار إلى نماذج أولية • حوكمة الابتكار	قيادة ابتكار تشاركي	ثقافة مبادرة	ميزة تنافسية مستدامة

↩ العودة إلى الخريطة

الختام

للاطلاع والتواصل

معرض نماذج الأعمال

أدوات تدريب تفاعلية، وحقائب تعلّم إلكتروني، ونموذج ARCS-E

لينكدإن

linkedin.com/in/ibrahim-abdulsalam-b51461244

البريد الإلكتروني

ishawqi@gmail.com

الجوال وواتساب

+966 54 636 4550

امسح الرمز أو انقر عليه

خبير التدريب / إبراهيم شوقي · مؤسس GURUS