

ما لا تعرفه المنظمات عن جيل زد

نشرة
تعليم المنظمات

إِلْهَام

العدد 100 | نشرة تعليم المنظمات



هنا نشرة،

لإعادة صياغة تجربة تعليم المنظمات.



العدد السابع والتسعون
لماذا تخسر الشركات أفضل
المواهب رغم توفر الميزات؟

استعراض النشرة



العدد الثامن والتسعون
خمس خطوات أساسية لرفع
كفاءة الموظفين في مؤسستك

استعراض النشرة



العدد التاسع والتسعون
أهم 3 تدريبات يحتاجها الموظفون
قبل نهاية 2025

استعراض النشرة



العدد الرابع والتسعون
برنامج المكافآت الأكثر تحفيزاً
للموظفين

استعراض النشرة



العدد الخامس والتسعون
7 خطوات لتطبيق استراتيجية
التعلم الذاتي داخل المنظمات

استعراض النشرة



العدد السادس والتسعون
أحدث طرق التدريب المؤسسي
في قطاع البيع بالتجزئة

استعراض النشرة

بإمكانك تصفح اي عدد بمجرد النقر عليه

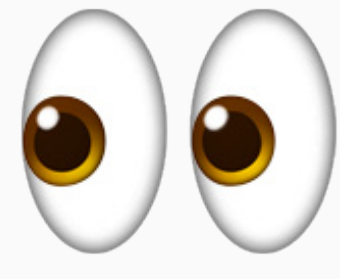
elham.sa

نشرة
تعليم المنظمات

إلهام

02

العدد 100 | نشرة تعليم المنظمات



محتوى العدد

04 4 خطوات لتصميم تدريب ذكاء اصطناعي
يرفع إنتاجية فريقك

08 كيف يحدد جيل زد
ملامح سوق العمل القادم؟

10 ترشيحات الأسبوع



الجديد في تعليم المنظمات

4 خطوات لتصميم تدريب ذكاء اصطناعي يرفع إنتاجية فريقك

في قلب كل مؤسسة حديثة، هناك موظف استثنائي لا يظهر في كشوف الرواتب، ولا يطلب إجازات، ولا يتأخر يومًا عن تسليم مهامه، موظف يعمل بسرعة تفوق التوقعات، ويتعلم باستمرار من كل تجربة. هذا الموظف هو الذكاء الاصطناعي.

ورغم أن التقنية أصبحت حاضرة في كل زاوية من زوايا العمل، إلا أن المشهد المثير هو أن العديد من الموظفين، وخاصة من جيل زد، باتوا يستخدمون أدوات الذكاء الاصطناعي يوميًا في إنجاز مهامهم. من صياغة تقارير معقدة، إلى ابتكار عروض تقديمية، أو حتى تحليل بيانات ضخمة.

لكن المفاجأة أن معظمهم يفضلون إخفاء الأمر عن مديرهم.

الأسباب تتراوح بين القلق من أن يُنظر إليهم على أنهم أقل كفاءة، أو غياب سياسات واضحة تنظم استخدام التقنية، وحتى الخوف من أن تحل مكانهم ذات يوم.

النتيجة؟

موظفون يستفيدون من قوة الذكاء الاصطناعي، لكن في الخفاء، بعيدًا عن أعين القادة والمديرين.

هنا تكمن نقطة التحول بالنسبة لك كقائد أو مدير تدريب: إذا لم توفر إطارًا تدريبيًا واضحًا لاستخدام هذه الأدوات، فسيتعامل فريقك معها على طريقتهم الخاصة، وربما بطرق عشوائية أو غير آمنة.

أما إذا استثمرت في تدريب موجه، فإنك لا تحمي مؤسستك من المخاطر فحسب، بل تحوّل الذكاء الاصطناعي من "موظف خفي" إلى شريك رسمي يرفع الإنتاجية ويضاعف الأثر.

المغزى واضح:

الذكاء الاصطناعي لم يعد خيارًا، بل حقيقة قائمة داخل شركتك. السؤال الحقيقي ليس: هل يستخدمه موظفوك؟ بل: هل درّبتهم على استخدامه بأمان وفعالية؟

ومن هنا تأتي الحاجة إلى خطة عملية واضحة لتصميم وإطلاق برامج تدريبية متخصصة في الذكاء الاصطناعي:

ابدأ بتقييم الوضع الحالي داخل المؤسسة

جمع بيانات حول مهارات الذكاء الاصطناعي الحالية داخل الفريق، وفهم أولويات المؤسسة، سواء للإنتاجية أو الدعم التقني أو حلول العملاء، بحيث يساعد في تحديد نطاق التدريب بشكل دقيق.

ضع أهداف تدريبية دقيقة قابلة للقياس

صغ أهدافًا قابلة للقياس (مثل "رفع كفاءة استخدام الأداة بنسبة 30% خلال 3 أشهر") باستخدام إطار مثل SMART أو ABCD.

صمم مسارات تعليمية متدرجة ومخصصة حسب الأدوار

تصميم مسارات تعليمية متدرجة ومناسبة لكل دور وظيفي، تبدأ بالأساسيات وتنتقل للتطبيقات العملية المتقدمة في بيئة العمل، وتوزع المتدربين حسب أدوارهم، وابتكار محتوى يتماشى مع احتياجات كل فريق.

متابعة الأداء وقياس الأثر الفعلي على العمل

ربط التدريب بمؤشرات إنتاجية وأداء حقيقية، مع تتبع مؤشرات نوعية مثل رضا المتدربين وثقتهم في استخدام الأدوات الجديدة.

تطبيق هذه الخطوات يحوّل التدريب من نموذج تقليدي جامد إلى إطار ذكي، تفاعلي، وموجه نحو نتائج قابلة للقياس.

والنتيجة:

موظفون أكثر كفاءة، فرق أكثر جاهزية، وعائد أعلى من الاستثمار في التدريب.



آخر المستجدات

كيف يحدد جيل زد ملامح سوق العمل القادم؟

في ظل التحولات السريعة التي يفرضها عصر الذكاء الاصطناعي، تكشف دراسة حديثة عن توجه لافت بين موظفي جيل الألفية.

لم يعد هذا الجيل يضع الاستقرار الوظيفي التقليدي كأولوية قصوى، بل أصبح يبحث عن بيئة عمل تعزز "عقلية النمو" وتمنحه فرصًا للتعلم المستمر والتطور المهني.

لم يعد الأمر مجرد رغبة في تغيير المسار المهني؛ بل هو وعي جديد يتشكل بين الأجيال الشابة بأن البقاء والنجاح في المستقبل مرهون بالقدرة على التعلم المستمر والتكيف مع التكنولوجيا.

وهذا يضع المؤسسات أمام مسؤولية أكبر:

إعادة التفكير في استراتيجيات التدريب والتطوير، لمواكبة طموحات جيل يرى نفسه شريكًا أساسيًا في صياغة مستقبل العمل، وسيتم ذلك عبر توفير برامج تدريبية وأدوات عملية تواكب احتياجات الشباب لكي تتمكن من جذب هذه المواهب والاحتفاظ بها.

جيل زد لا يتعامل مع المستقبل كتهديد، بل كمساحة للتطور، شرط أن يجد من يزوّده بالمعرفة والمهارات التي تفتح له آفاقًا جديدة.



ترشيحات الأسبوع

كيف ينظر جيل زد إلى الذكاء الاصطناعي في مكان العمل؟

في هذا [المقال](#) من Forbes، تعرف على تأثير الذكاء الاصطناعي على جيل زد بين المخاوف من فقدان بعض القدرات التقليدية، والفرص الجديدة للنمو والتطور في بيئة عمل سريعة التغير.

كيف تغيّر المؤسسات مستقبلها مع ثورة الذكاء الاصطناعي؟

في هذا [البودكاست](#)، يناقش Reid Hoffman كيف تعيد المؤسسات تصميم أعمالها عبر الذكاء الاصطناعي، وما الذي يعنيه ذلك لجيل زد الباحث عن أدوار تمنحه مساحة للنمو والابتكار.



ما رأيك في العدد؟

شاركنا رأيك في العدد وإمكانية تحسينه [من هنا](#)



هنا نهاية العدد،

وهيا نعيد تشكيل تجربة التعلم

اشترك في نشرة تعليم المنظمات

elham.sa/newsletter

اعرف أكثر عن التعليم التفاعلي

blog.elham.sa

تابعونا

in X

نشرة
تعليم المنظمات

إِلْهَام

العدد 100 | نشرة تعليم المنظمات