

أثر التدريب التقليدي والتدريب المدعوم بالذكاء الاصطناعي

في سدّ الفجوة المهارية وتعزيز التنمية المهنية المستدامة للعاملين في القطاع غير الربحي

دراسة ميدانية على مؤسسة إخاء الأهلية

إعداد: ساره بنت محمد عبداللطيف بن خنين

مؤسسة إخاء الأهلية – المملكة العربية السعودية 2026 | م



محاور العرض

المشكلة وأهداف الدراسة

٢

التعريف بمؤسسة إخاء الأهلية

١

أبرز النتائج الإحصائية

٤

المنهج وخصائص العينة

٣

الاستنتاجات والتوصيات

٦

تحليل الفجوة المهارية الرقمية

٥



مؤسسة إخاء الأهلية

إخاء
EKHAAR

القيم المؤسسية

الأخوة

العدل

الانتماء

الشفافية

الابتكار

الإتقان

نبذة تعريفية

مؤسسة خيرية سعودية متخصصة في رعاية الأيتام وتمكينهم
تأسست بقرار وزاري رقم (١٤) بتاريخ ١٤ / ١ / ١٤٢٤هـ
رئيس مجلس الأمناء لمؤسسة إخاء الأهلية وزير الموارد البشرية و التنمية
الاجتماعية

معالي المهندس / أحمد بن سليمان الراجحي
تستهدف الأيتام مجهولي النسب عند بلوغهم ١٨ سنة
وتسعى إلى تحويلهم من مرحلة الرعاية إلى مرحلة التمكين والاستقلالية.

مؤسسة متميزة في رعاية وتمكين الأيتام ذوي الظروف الخاصة

المشكلة و أهداف الدراسة

مشكلة الدراسة

استمرار اعتماد مؤسسة إحاء الأهلية على أنماط التدريب التقليدية في ظل تصاعد الطلب على الكفاءات الرقمية، مما يُفضي إلى فجوة مهارية متنامية تُعيق التنمية المهنية المستدامة للكوادر البشرية.

أهداف الدراسة

- ١/ التعرف على واقع التدريب التقليدي وأبعاده في المؤسسة
- ٢/ قياس مدى توظيف تقنيات الذكاء الاصطناعي في البرامج
- ٣/ الكشف عن طبيعة الفجوة المهارية بين مخرجات التدريب ومتطلبات سوق العمل
- ٤/ رصد أثر كلا النمطين على التنمية المهنية المستدامة
- ٥/ تقديم توصيات استراتيجية لسد الفجوة المهارية

المنهج وخصائص العينة

فترة التطبيق

مارس – مايو
2026م

الثبات

معامل ألفا كرونباخ
(0.87)
ثبات مرتفع

أداة القياس

مقياس ليكرت
الخماسي
فقرة – ٣ محاور

المنهج

الوصفي التحليلي
بأداة الاستبانة
الإلكترونية

خصائص عينة الدراسة (ن = ٧٢ موظفاً وموظفة)

إناث

٤٣ %

ذكور

٥٧ %

بكالوريوس

٦٤ %

٣٠ - ٤٠ سنة (الشريحة
الأكبر)

٥٠ %

أبرز النتائج الإحصائية

المحور الثالث

التنمية المهنية والفجوة

م 4.25 =

مرتفع جداً

94 % يؤكدون ضرورة دمج
الذكاء الاصطناعي (م
(4.46 =

المحور الثاني

التدريب بالذكاء الاصطناعي

م 3.18 =

متوسط

اعتقاد بالأثر (م 4.14 =
مقابل ضعف التطبيق (م
(2.62 =

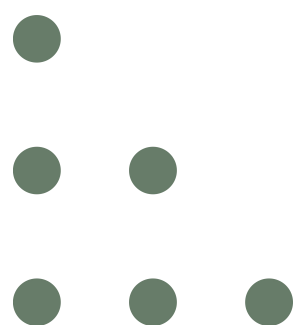
المحور الأول

التدريب التقليدي

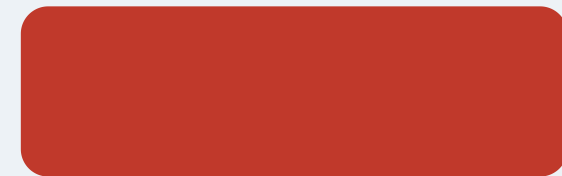
م 3.29 =

متوسط

اعتماد متوسط مع ضعف في
توظيف الذكاء الاصطناعي



تحليل الفجوة المهارية الرقمية



المهارات الرقمية التقنية **70.8%**

أولوية عالية



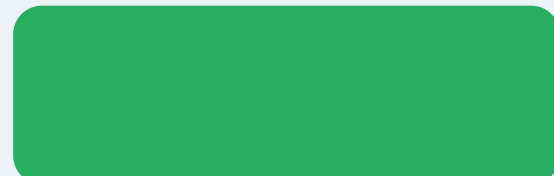
مهارات تحليل البيانات **68%**

أولوية عالية



م3.61= التواصل الرقمي وإدارة الفرق

أولوية متوسطة



المهارات الوظيفية الأساسية م4.58=

فجوة منخفضة نسبياً

94% من العاملين يؤكدون أن سد الفجوة يستلزم دمج الذكاء الاصطناعي في التدريب (م4.46=)

الاستنتاجات والتوصيات

التوصيات الاستراتيجية

- ❖ تطوير استراتيجية تدريبية هجينة تجمع بين التقليدي والذكاء الاصطناعي
- ❖ تخصيص ما لا يقل عن 30% من ميزانية الموارد البشرية للتدريب الرقمي
- ❖ إنشاء بنية تحتية رقمية تشمل منصات التعلم التكيفي وأدوات المحاكاة
- ❖ إعداد خطة دورية لقياس الفجوة المهارية بمؤشرات معيارية قابلة للقياس
- ❖ مكافأة العاملين المتميزين في برامج التدريب الرقمي

أبرز الاستنتاجات

- المؤسسة لا تزال تعتمد اعتماداً رئيسياً على أساليب التدريب التقليدية
- ثمة قناعة راسخة بأن الذكاء الاصطناعي يفوق التقليدي في التكيف الرقمي
- الفجوة المهارية تتمثل في قصور التدريب عن تغطية المهارات الرقمية المطلوبة
- دمج الذكاء الاصطناعي ضرورة استراتيجية وفق قناعة 94% من العينة



المؤتمر الخليجي العربي الأول للتدريب والتطوير
THE FIRST ARAB GULF CONFERENCE FOR TRAINING AND DEVELOPMENT

أسئلة ومناقشة

شكراً لحسن اهتمامكم واستماعكم

إعداد: ساره بنت محمد بن عبداللطيف بن خنين



الفيصل القابضة
Al Faisal Holding
الشريك الاستراتيجي
Strategic Partner



الاتحاد الدولي للتدريب والتطوير
THE INTERNATIONAL UNION
FOR TRAINING & DEVELOPMENT

منظم المؤتمر

دمج الذكاء الاصطناعي في التدريب ليس خياراً بل ضرورة استراتيجية
لتحقيق التنمية المهنية المستدامة في القطاع غير الربحي

