



## القيادة الملهمة لتمكين فرق العمل وتحفيز الابتكار



الإمارات العربية المتحدة - دبي

2026 / 07 / 30 – 26



## مقدمة:

في عصر التحول الجذري نحو السيادة الرقمية وتطبيق استراتيجيات تصفير البيروقراطية، لم تعد القيادة مجرد توجيه للمهام، بل أصبحت فناً لإطلاق طاقات العقول وتوليد الإلهام. تهدف هذه الدورة إلى تمكين القادة من أدوات "القيادة بالتمكين" التي تحول الموظفين من "منفذين" إلى "مبتكرين سياديين". يركز البرنامج على كيفية حوكمة الثقة والنزاهة الرقمية لخلق بيئة عمل رشيقة، حيث يصبح الابتكار سلوكاً يومياً يدعم جودة الحياة ويعزز قيادة الدولة وتنافسيتها العالمية.

## أهداف الدورة:

- استيعاب مفاهيم القيادة السيادية وعلاقتها بالرشاقة المؤسسية وتصفير البيروقراطية السلوكية.
- تطوير مهارات "القيادة الملهمة" لبناء فرق عمل عالية الأداء في البيئات الرقمية والهجينة.
- إتقان فن التمكين (Empowerment) الذي يمنح الصلاحيات بنزاهة ويصقّر زمن اتخاذ القرار.
- حوكمة ممارسات التحفيز لضمان حماية السيادة المعلوماتية والارتباط العاطفي بالمؤسسة.
- اكتساب مهارات تصفير الجمود الفكري عبر غرس ثقافة التجريب والتعلم المستمر.
- تعزيز السيادة الرقمية من خلال توظيف الذكاء الاصطناعي في تحليل أنماط التميز البشري.
- تطبيق استراتيجيات "الذكاء الوجداني القيادي" لرفع مستويات السعادة والولاء الوظيفي.
- تطوير مهارات إدارة العضلات الأخلاقية المرتبطة بالثقة المطلقة مقابل الرقابة الرقمية.
- صياغة خارطة طريق شاملة لبناء "قائد ملهم بالفطرة" يدعم الريادة والتميز العالمي.



## محتويات الورشة:

### اليوم الأول:

#### فلسفة الإلهام والسيادة في عصر الرشاقة

#### من "السلطة الرسمية" إلى "التأثير القيادي والرشاقة"

- مفهوم القيادة الملهمة السيادية: لماذا يُعد الإلهام هو الوقود الحقيقي للسيادة الرقمية؟
- موازنة القيادة مع استراتيجية تصفير البيروقراطية: إلغاء عوائق التحكم المركزي لصالح الرشاقة.
- تحليل العلاقة بين "ثقة القائد" وبين بناء السمعة والمصداقية الوطنية عالمياً.
- تمرين "هندسة التأثير": رصد الفجوة بين الإدارة التقليدية والقيادة الملهمة وتصميم خطة تصفيرها.

#### النزاهة والسيادة في بناء "علاقات الثقة"

- مفهوم "السيادة النفسية للفريق": كيف نحمي طاقة الفريق من الاحتراق والبيروقراطية؟
- دور القائد في حماية صورة المؤسسة عبر ممارسات النزاهة والقُدوة الشخصية في التعامل.
- سيكولوجية الصدق القيادي: بناء المصداقية عبر الشفافية في عرض الرؤية والتحديات السيادية.
- صياغة ميثاق "أخلاقيات القائد الملهم" لضمان توافق التحفيز مع الهوية والسيادة الوطنية.

### اليوم الثاني:

#### السيادة التقنية وتمكين الفرق رقمياً

#### تصفير البيروقراطية عبر "الأدوات الذكية" والذكاء الاصطناعي

- استخدام الذكاء الاصطناعي في "فهم شخصيات الفريق" وتخصيص أساليب التحفيز بنزاهة.
- الأمان الرقمي كركيزة للتمكين: حماية "بيانات الأداء والخصوصية" من الاختراق أو التلاعب.
- إدارة الهوية الرقمية (UAE Pass) وأثرها على موثوقية التفويضات الرقمية والنزاهة الإجرائية.
- تمرين تقني: تصميم منصة "تمكين رقمي" تصفّر زمن الحصول على الموافقات ودعم الابتكار.

#### أخلاقيات التفاعل مع أنظمة "التحليل السلوكي للفريق"

- حدود استخدام الخوارزميات في "تقييم التميز" دون فقدان الحكمة والمسؤولية البشرية.
- حوكمة مخرجات أنظمة "رصد السعادة الوظيفية": الضمان الأخلاقي للحياد وتصفير الانحياز.
- مفهوم "الأمانة في التغذية الراجعة": تجنب استخدام التكنولوجيا كأداة للضغط النفسي بنزاهة سيادية.
- ورشة عمل: وضع ضوابط أخلاقية لاستخدام البيانات الضخمة في "صناعة قادة المستقبل".



## اليوم الثالث:

### الحياد والعدالة في "تحفيز الابتكار"

#### النزاهة الرقمية ومكافحة الانحياز في "تقدير الأفكار"

- أخلاقيات "العدالة في التمكين": ضمان توزيع الفرص والتحديات بين جميع أفراد الفريق بنزاهة.
- الرقابة الأخلاقية على أنظمة "مكافآت الابتكار": كيف نضمن الشفافية والنزاهة في النتائج؟
- تطبيق قاعدة "الإرادة البشرية القيادية": التدخل لإنصاف موظف "مبدع صامت" رفضته خوارزميات التقييم.
- حساب معامل الثقة في أنظمة الأداء لتقليل احتمالات الخطأ الناتج عن "الهلوسة الرقمية".

#### حوكمة المسؤولية عن مخرجات "فرق العمل الذاتية"

- المسؤولية المهنية للقائد عند حدوث "فشل ابتكاري" في مشروع مفوض بالكامل: الجوانب الأخلاقية.
- إدارة العلاقة مع "المبدعين الرقميين": ضمان السيادة والشفافية في حماية حقوق الأفكار الوطنية.
- بناء أنظمة "التحقق المزدوج" لضمان عدم غياب الحكمة البشرية في القرارات القيادية الحساسة.
- تمرين محاكاة: إدارة أزمة تواصل ناتجة عن "سلوك غير ملهم" وكيفية إعادة بناء الثقة بنزاهة.

## اليوم الرابع:

### المسؤولية المهنية وإدارة "السمعة القيادية"

#### القيادة الاتصالية وحماية السمعة في بيئة هجينة

- أخلاقيات إدارة السمعة عبر "التواصل الإنساني": الموازنة بين الصدق والوقار السيادي الحكومي.
- الرقابة على "البصمة الرقمية للقيادة" وأثرها على حيادية ومصداقية المؤسسة.
- بناء نظام "الإفصاح الاستباقي عن الإنجازات": ضمان الشفافية لتفسير فرص انتشار الشائعات.
- التدقيق الأخلاقي على سلاسل "التواصل الداخلي" لضمان خلوها من الممارسات المحبطة.



## أخلاقيات الاستجابة للانتهاكات السلوكية والاختراقات

- المسؤولية الأخلاقية في التبليغ عن السلوكيات التي تقتل الإلهام أو تسرق "جهود المبدعين".
- فن التواصل الأخلاقي أثناء الأزمات المعنوية: حماية الثقة عبر بيانات صادقة ونزيهة دون تضليل.
- إدارة "التعافي المؤسسي": إجراءات إعادة بناء الصورة بعد رصد انحراف في قيم التعامل الرقمي.
- بناء خطة "الحصانة القيادية الشاملة": تحصين منظومة الإلهام ضد الهجمات أو الإهمال المنهجي.

### اليوم الخامس:

## هندسة الاستجابة الملهمة وتصفير البيروقراطية السلوكية في تمكين العقول المبتكرة

### مختبر "محرك الابتكار" وإدارة الطاقات البشرية السيادية

- محاكاة "التمكين الصفري" والسيادة النفسية: وضع القادة في سيناريو يحاكي تحدياً مؤسسياً يتطلب ابتكاراً جذرياً في بيئة عالية المخاطر، واختبار قدرتهم على التخلي عن "مركزية القرار" ومنح الفريق سيادة كاملة على العمليات، مع تفعيل بروتوكول "الثقة اللحظية" بنزاهة ووضوح تام لضمان عدم احتراق الفريق معنوياً.
- تصفير البيروقراطية في "هندسة التفويض الذكي": تطبيق مسار قرار صفري الإجراءات لاعتماد أفكار الفريق المبتكرة، لضمان تحويل الفكرة من "مجرد مقترح" إلى "نموذج عمل" دون المرور بسلسلة الموافقات التقليدية المنهكة، مع الحفاظ على الحصانة المؤسسية والسيادة المعلوماتية والريادة العالمية الشاملة.
- هندسة "النزاهة الوجدانية" تحت الضغط: اختبار مهارة القائد في استخدام أدوات التحليل السلوكي المدعومة بالذكاء الاصطناعي لفهم نبض الفريق اللحظي، والموازنة بين تحقيق المستهدفات وبين "جودة الحياة المهنية"، لضمان استمرار تدفق الإلهام بنزاهة تامة ودون تحويل الرقابة الرقمية إلى أداة ضغط معطلة للإبداع.
- ورشة "تفكيك جدران الصمت الإبداعي": مراجعة فورية لنتائج المحاكاة لتحديد "المعوقات السلوكية" التي تقتل الابتكار، وتطوير حلول هندسية استباقية لغرس ثقافة التجريب والتعلم من الفشل، مما يعزز ريادة الدولة في بناء فرق عمل معصومة من الجمود الفكري وتتسم بالرشاقة والشفافية المطلقة.

### المخرجات الرئيسية للدورة:

- امتلاك استراتيجيات "حصانة قيادية" تضمن نزاهة التعامل مع الفرق والأفكار بنسبة 100%.
- القدرة على هندسة بيئة عمل "رشيقة وسيادية" بمرونة وتوافق مع متطلبات الريادة العالمية.
- إتقان أدوات الرقابة الأخلاقية على الأنظمة الذكية لضمان الشفافية وتصفير مخاطر الانحياز الرقمي.
- بناء سجل ممارسات فضلى في إدارة "رأس المال العاطفي" يدعم اتخاذ القرار القيادي الآمن.
- تحقيق جاهزية كاملة للمؤسسة والمسؤول للمنافسة في فئات التميز والريادة في جودة الحياة والحوكمة.



## الفئة المستهدفة:

- القيادات العليا ومدراء الإدارات في الجهات الحكومية والسيادية والشركات الكبرى.
- مسؤولو الموارد البشرية، مدراء التغيير الثقافي، وخبراء التميز المؤسسي والحوكمة.
- رؤساء فرق العمل المرنة، مسؤولو جودة الحياة، وقادة مشاريع التحول الرقمي.
- رؤساء فرق مشاريع تصفير البيروقراطية وتطوير تجربة الموظف الشاملة.
- الكوادر الطموحة الساعية لامتلاك جدارات "القائد الملهم والنزيه في العصر الذكي."

## أساليب التدريب:

يتم استخدام بعض من الأساليب التالية أو الكل حسب المتطلبات لكل تخصص :

- دراسة الحالة المعقدة (Complex Case Studies)
- المحاكاة والألعاب الاستراتيجية (Simulation and War Gaming)
- ورش العمل القائمة على التفكير التصميمي (Design Thinking Workshops)
- حلقات النقاش مع خبير من القطاعين العام أو الخاص. (Expert Panels)
- المختبرات التكنولوجية التفاعلية (Interactive Technology Labs)
- التعلم من الأقران عبر الجهات الحكومية (Inter-Agency Peer Learning)
- نهج التعلم المدمج والمستمر (Blended & Continuous Learning Approach)