



القيادة بالذكاء العاطفي وبناء فرق عالية الثقة



الإمارات العربية المتحدة - دبي

2026/11/05-01



مقدمة:

في إطار التحول الشامل نحو "السيادة الرقمية" وتطبيق مبدأ "تصفير البيروقراطية"، لم يعد الذكاء العاطفي مجرد مهارة اجتماعية، بل أصبح صمام الأمان لضمان إنسانية وموثوقية التعاملات الحكومية المعززة بالذكاء الاصطناعي. تهدف هذه الدورة إلى تمكين القادة من فهم الأبعاد العاطفية والوجدانية عند التعامل مع الفرق الرقمية والقرارات الخوارزمية التي تمس حياة الكوادر البشرية. يركز البرنامج على صياغة الأطر السلوكية التي تضمن توازن الرأي القيادي وحماية الخصوصية السيادية، مما يحول المسؤول الحكومي إلى قائد ملهم يدعم الرشاقة المؤسسية والتميز في الأداء الحكومي وفق أعلى معايير النزاهة العالمية.

أهداف الدورة:

- استيعاب مفاهيم الذكاء العاطفي الرقمي (Digital EQ) وعلاقتها بالرشاقة القيادية وتصفير البيروقراطية.
- اكتساب مهارات الموازنة بين سرعة الإنجاز التقني وبين الاحتياجات الإنسانية والنفسية لبناء الثقة.
- تطبيق أطر الحوكمة العاطفية لضمان نزاهة التعامل مع البيانات البشرية في الأنظمة الذكية.
- إتقان فن الحفاظ على "الترابط المهني" والولاء المؤسسي في بيئات العمل الهجينة والسحابية.
- استخدام أدوات الذكاء الاصطناعي بمسؤولية لتعزيز الرفاه الوظيفي دون تحيز أو أتمتة جافة للمشاعر.
- تعزيز السيادة الرقمية من خلال دمج القيم العاطفية والوطنية في بروتوكولات القيادة المؤثرة.
- بناء منظومة "الرقابة الذاتية العاطفية" لضمان الشفافية ومنع تضارب المصالح في تقييم الأداء.
- تطوير مهارات إدارة المعضلات الإنسانية الناتجة عن التحولات التقنية الكبرى وأثرها على الفرق.
- صياغة خارطة طريق شاملة لتحويل ميثاق القيادة التقليدي إلى "دستور ثقة رقمي" استباقي.



محتويات الورشة:

اليوم الأول:

فلسفة الذكاء العاطفي في عصر تصفير البيروقراطية

التحول القيمي والرشاقة العاطفية في العمل القيادي

- مفهوم الذكاء العاطفي في عصر الذكاء الاصطناعي: الانتقال من "الإدارة الإجرائية" إلى "القيادة بالقيم الرقمية".
- موازنة ذكاء القائد العاطفي مع استراتيجيات تصفير البيروقراطية: كيف نلغي التعقيد بلمسة إنسانية؟
- تحليل العلاقة بين "السرعة الرقمية" و"الاحتواء القيادي": ضمان عدم التضحية بروح الفريق من أجل الكفاءة الآلية.
- تمرين "رادار المشاعر": تحديد الفجوات العاطفية عند الانتقال من اللقاءات المباشرة إلى المنصات الذكية.

الاستقلالية والنزاهة العاطفية وبناء نواة الثقة

- مفهوم "الاستقلال العاطفي" للقائد عند التعامل مع تقارير تحليل الأداء الخوارزمية الجاهزة.
- دور القائد في حماية الولاء المؤسسي والسيادة الوطنية من خلال القيادة بالقوة والتعاطف النزيه.
- سيكولوجية الثقة: بناء الحصانة الذاتية ضد "تضارب المصالح العاطفي" في المؤسسة الرقمية.
- صياغة "ميثاق الثقة الاستباقي" لضمان توافق التحول الرقمي مع القيم الإنسانية والمهنية الأصيلة.

اليوم الثاني:

الخصوصية والبيانات والأمان النفسي الرقمي

السيادة الرقمية وحماية الأمان النفسي في السحابة

- أخلاقيات التعامل مع بيانات الموظفين الحساسة: حدود الكشف والخصوصية في بيئة الربط البيئي الموحدة.
- الأمان العاطفي كمتطلب أداء: مسؤولية القائد في حماية معنويات الفريق من التمر الرقمي أو تسريب البيانات الشخصية.
- إدارة الهوية الرقمية (UAE Pass) وأثرها على الثقة القيادية: الأخلاقيات المرتبطة بالتفويض والاعتماد.
- تمرين تقني: تصميم بروتوكول "التواصل المتعاطف" يضمن تتبع المسؤولية وتصفير مخاطر الاختراق الداخلي.



أخلاقيات التفاعل مع أنظمة الذكاء الاصطناعي في بناء ثقافة الفريق

- حدود استخدام المساعدين الأذكىاء (AI Agents) في صياغة رسائل التحفيز دون فقدان "البصمة الإنسانية".
- حوكمة "مدخلات الإلهام": التدقيق في البيانات المزودة للأنظمة لضمان حماية السيادة الثقافية للمؤسسة.
- مفهوم "الأمانة العاطفية": كيف ينسب القائد النجاح لفريقه عند الاستعانة بأدوات الأتمتة والتحليل؟
- ورشة عمل: وضع ضوابط أخلاقية لاستخدام الذكاء الاصطناعي في تحليل أنماط الشخصية وتطوير الكفاءات.

اليوم الثالث:

الحياد والخوارزميات والعدالة في بناء فرق عالية الثقة

النزاهة الرقمية ومكافحة التحيز في التقدير والتحفيز

- أخلاقيات "العدالة الرقمية": دور القائد في ضمان عدم تحيز الأنظمة ضد كفاءات معينة بناءً على بيانات جافة.
- الرقابة الأخلاقية على "أنظمة المكافآت الآلية": كيف نبرر إنسانياً وقانونياً قرارات اتخذها الذكاء الاصطناعي؟
- تطبيق قاعدة "الإرادة البشرية": متى يجب التدخل يدوياً لتصحيح تقييم آلي "غير متعاطف" أو ظالم.
- حساب "معامل الثقة العاطفية" في المخرجات الرقمية لتقليل احتمالات الإحباط الوظيفي الناتج عن الأتمتة.

حوكمة المسؤولية عن بناء ثقافة مؤسسية عالية الثقة

- المسؤولية الأخلاقية والمهنية للقائد عند الاعتماد على "رأي ذكي" في تقييم الموظفين وثبت خطؤه إنسانياً.
- إدارة العلاقة مع مزودي حلول "السعادة المؤسسية": الأخلاقيات المرتبطة بضمان حماية خصوصية مشاعر الفريق.
- بناء أنظمة "التحقق المزدوج (Human-in-the-loop)" لضمان عدم غياب الحكمة البشرية في القرارات الحساسة.
- تمرين محاكاة: إدارة معضلة عاطفية ناتجة عن "توصية آليّة" تتعارض مع ميثاق المؤسسة أو المصلحة العامة.



اليوم الرابع:

المسؤولية المهنية وإدارة الأزمات العاطفية الرقمية

إدارة تضارب المصالح والولاء في البيئة الهجينة

- أخلاقيات قيادة الفرق عن بُعد: الموازنة بين المرونة التشغيلية وبين الانضباط والارتباط الوجداني بالمؤسسة.
- الرقابة على "البصمة الرقمية" للقائد وأثرها على حيادية ومصداقية الثقة أمام الجمهور والموظفين.
- بناء نظام "التقدير الرقمي التلقائي": أتمتة عمليات الكشف عن الإنجازات لضمان الشفافية المطلقة والعدالة.
- التدقيق الأخلاقي على بيئة العمل الرقمية لضمان خلوها من الممارسات غير العادلة أو الاستقصاء النفسي.

أخلاقيات الاستجابة للأزمات النفسية والتقنية

- المسؤولية الأخلاقية في التبليغ عن الثغرات التي تؤثر على الصحة النفسية للموظفين في الأنظمة الحكومية.
- أخلاقيات إدارة "الأدلة السلوكية" في التحقيقات الإدارية: ضمان الخصوصية والعدالة أثناء جمع البيانات.
- فن التواصل الملهم أثناء الأزمات الرقمية: حماية سمعة المؤسسة والقيادة دون تضليل الكوادر أو الشركاء.
- بناء خطة "التعافي العاطفي": إجراءات جبر الضرر للمتضررين من أخطاء تقنية أو إدارية في البيئة الرقمية.

اليوم الخامس:

مختبر الابتكار المهني وصناعة نموذج القيادة الوجدانية الريادية

التطبيق العملي وتصفير البيروقراطية في البيئات المؤسسية الذكية

- تطوير خارطة الطريق التنفيذية لدمج مهارات الذكاء العاطفي في الممارسات اليومية بمرونة ورشاقة قيادية تضمن تماسك الفرق الرقمية والريادة.
- تصميم بروتوكولات الحوكمة الذكية للعلاقات الإنسانية لضمان استدامة النزاهة والشفافية والوضوح في المخرجات المهنية والنمو المؤسسي.
- منهجية صياغة ملفات التميز للمنافسة في الجوائز الوطنية مع التركيز على الابتكار في بناء الثقة المؤسسية والرشاقة والتميز العالمي.
- تمرين مختبر المحاكاة لإدارة المعضلات الإنسانية المعقدة في البيئات الرقمية وصياغة الحلول الاستباقية التي تضمن الولاء والتميز في الأداء.



المخرجات الرئيسية للدورة:

- امتلاك استراتيجية "حصانة عاطفية" تضمن نزاهة التأثير القيادي الحكومي بنسبة 100%.
- القدرة على حل المعضلات الإنسانية الرقمية المعقدة بمرونة تامة وتوافق مع السيادة الوطنية.
- إتقان أدوات الرقابة العاطفية على الأنظمة الذكية لضمان الشفافية وتصفير مخاطر التحيز الإنساني.
- بناء سجل "ممارسات فضلى" في إدارة المشاعر والبيانات البشرية يدعم اتخاذ القرار القيادي الآمن.
- تحقيق جاهزية كاملة للقائد وفريقه للمنافسة في فئات "القيادة، النزاهة، والشفافية" والتميز المؤسسي.

الفئة المستهدفة:

- القيادات العليا والوسطى ومدراء الإدارات في الجهات الحكومية والسيادية والاتحادية.
- مدراء إدارات الموارد البشرية والسعادة المؤسسية والتميز الحكومي والاتصال.
- مسؤولو التحول الرقمي وقادة الفرق المعنيون بتعزيز الإنتاجية الإنسانية في العصر الرقمي.
- الكوادر الحكومية الطموحة الساعية لامتلاك جدارات "القائد الرقمي الملهم وعالي الثقة".
- الموجهون المهنيون والمستشارون القائمون على تطوير مهارات الكوادر في البيئات التقنية.

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 والخاص. (Expert Panels)
- المختبرات التقنية التفاعلية (Interactive Technology Labs)
- التعلم من الأقران عبر الجهات الحكومية (Inter-Agency Peer Learning)
- نهج التعلم المدمج والمستمر (Blended & Continuous Learning Approach)