



# بناء ثقافة الانتماء والتنوع والشمول لتعزيز الابتكار الحكومي



الإمارات العربية المتحدة - دبي

2026 / 03 / 26 – 22



## مقدمة:

في مشهد العمل السيادي الذي يستهدف "تصفير البيروقراطية" وتحقيق الريادة العالمية، لم يعد التنوع والشمول مجرد توجهات اجتماعية، بل أصبحت "صمام أمان" لضمان تدفق الأفكار الابتكارية وحماية النسيج المهني من الجمود الفكري. إن بناء ثقافة انتماء محصنة استراتيجياً هو الضمانة الأكيدة لاستثمار كافة العقول الوطنية، ومنع تحول التحيزات الضمنية إلى عوائق تعيق النمو والسيادة. يهدف هذا البرنامج إلى تمكين القيادات من أدوات "الشمول الرشيق"، وحوكمة بيئات العمل المتنوعة المدعومة بالذكاء الاصطناعي، وضمان النزاهة المطلقة في تقدير العطاء البشري، مما يرسخ قيادة المؤسسة كبيئة حاضنة للإبداع ومنضبطة تدعم التميز والسيادة المعلوماتية والمالية الشاملة.

## أهداف الدورة:

- استيعاب فلسفة "الشمول السيادي" وعلاقتها بتصفير البيروقراطية والرشاقة في توليد الأفكار الابتكارية.
- اكتساب مهارات هندسة "ثقافة الانتماء" باحترافية تضمن استخلاص مكامن القوة من كافة الكوادر بنزاهة.
- تطبيق أطر الحوكمة في "بناء منظومة تكافؤ الفرص" لضمان حصانتها ضد التحيزات الشخصية أو العشوائية.
- إتقان فن صياغة "استراتيجيات الابتكار التشاركي" بلغة استراتيجية رصينة تدعم القرار القيادي والنمو.
- استخدام تقنيات التحليل الرقمي لرصد "نبض الانتماء" وتصفير فجوات الاغتراب الوظيفي في القطاعات.
- تعزيز السيادة المعلوماتية عبر حماية خصوصية بيانات التنوع وضمان نزاهة مسارات التمكين المهني.
- بناء منظومة "الرقابة الذاتية على الشمول" لضمان الشفافية ومنع المحسوبية في تقدير الإسهامات الإبداعية.
- تطوير مهارات صياغة "سياسات التنوع المنتج" بما يتناسب مع احتياجات الريادة الوطنية الشاملة.
- صياغة خارطة طريق شاملة لتحويل "التنوع البشري" إلى أداة للتطوير والتعلم والنمو المستدام والتميز.



## محتويات الورشة:

### اليوم الأول:

#### فلسفة الانتماء السيادي وتصفير البيروقراطية في بيئات الابتكار

#### هندسة "البيئة الشاملة" وتفكيك التعقيد في أطر العمل التقليدية النمطية

- مفهوم "الابتكار من خلال التنوع": الانتقال من "عقلية التشابه" إلى "عقلية التكامل المبدع والنمو والالتزام."
- موازنة إجراءات الدمج مع مبدأ تصفير البيروقراطية: كشف معوقات المشاركة فور ظهورها وتفعيل صوت الكادر.
- تحليل العلاقة بين "العدالة المؤسسية" و"السيادة الوطنية": الشمول كأداة للرشاقة والتميز العالمي والنمو.
- تمرين "رادار الانتماء": تحديد العوامل التي تعيق الابتكار وتصميم مسارات احتواء فورية ونزيهة وشفافة.

#### الاستقلالية والنزاهة في بناء "موثيق الجدارة والشمول"

- مفهوم "الحياد القيادي" للمصمم عند رصد المواهب وتصفير احتمالات التحيز في اختيار فرق العمل والنمو.
- دور القائد في حماية المصداقية الوطنية عبر ممارسات النزاهة في قرار تمكين النخب المهنية المتنوعة.
- سيكولوجية النزاهة في الشمول: بناء الحصانة الذاتية ضد "النمطية" التي تضعف جودة القرار المؤسسي والريادة.
- صياغة "ميثاق الأمانة في التقدير" لضمان توافق البيئة مع القيم الوطنية الأصيلة والنزاهة والشفافية.

### اليوم الثاني:

#### الذكاء الاصطناعي وحصانة "البيانات السلوكية والشمول"

#### تصفير البيروقراطية عبر "التحليل الاستباقي للتحيزات والنمذجة الرقمية"

- مهارات استخدام الذكاء الاصطناعي لرصد فجوات الشمول وتصفير التحيزات في تقييم الأداء ألياً وبدقة.
- حوكمة "بيانات التنوع": كيف تحمي الدولة سيادتها عبر تملك سجلات الكفاءات المتنوعة والريادة والنمو.
- مفهوم "القيادة الرقمية الشاملة": استخدام الخوارزميات لضمان وصول الفرص للجميع بنزاهة ووضوح تامة.
- ورشة عمل: تصميم مسار عمل "دمج ذكي سريع" يضمن التدفق اللحظي للمعلومة والسرية والتميز والنمو.



## الأمن الرقمي وحصانة "سلسلة الحيازة" في سجلات الانتماء

- حدود الشفافية في استخدام "السجلات الرقمية للرضا الوظيفي": كأدلة تميز أو استحقاق بنزاهة ووضوح تامة.
- الأمان الرقمي كمتطلب في الحوكمة: مسؤولية القائد في حماية "بيانات الهوية المهنية" من الاختراق الخارجي.
- تطبيق تقنيات "التوثيق الرقمي المحصن" للمساهمات وتصفير فجوات التلاعب في سجلات الابتكار والتميز.
- تمرين تقني: محاكاة "محاولة تهيش رقمي لكفاءة" وإدارة التبعات بأسلوب رشيق ونزيه يحمي السيادة.

### اليوم الثالث:

## بناء ملف الشمول (Inclusion File) والحياد في إدارة المهارات

### النزاهة في "إدارة التنوع": موازنة المدخلات مع جودة الأثر السيادي

- هندسة "ملف الشمول المتكامل": ترتيب القدرات، الخلفيات المهنية، ومؤشرات الابتكار بنزاهة وشفافية ونمو.
- الرقابة الأخلاقية على "فرق الابتكار": كيف نمنع الانغلاق الفكري أو التقييمات الشخصية في جلسات العصف.
- تطبيق قاعدة "اليقين المؤسسي": كيف تصفّر مخاطر النزاع الداخلي عبر هندسة "قرارات الدمج" بنزاهة والنمو.
- تقييم جسامة الفجوة عبر ربط نقص الشمول بمستوى التأثير على السيادة الوطنية نصياً وبدقة تامة والتميز.

### حوكمة المسؤولية عن "فشل الاندماج الثقافي" في البيئات المعقدة

- المسؤولية القانونية للمخطط عند "تجاوز المعايير" أو "الإقصاء": صياغة بنود الحماية والسيادة والتميز والنمو.
- إدارة العلاقة مع الكوادر المختلفة: الأخلاقيات المرتبطة بضمان "الاستمرارية والنزاهة والريادة الإدارية".
- بناء أنظمة "التحقق المزدوج" لضمان عدم غياب الحس القانوني في تقييم مشروعية برامج التنوع والنمو الشامل.
- تمرين محاكاة: إدارة معضلة "اكتشاف تحيز في نظام تقييم ابتكار" يتطلب رداً استراتيجياً رشيقاً ونزيه الشفافية.



## اليوم الرابع:

### المسؤولية المهنية وإدارة السمعة في أزمات الشمول

#### إدارة تضارب المصالح والسمعة في "عصر الشفافية والنمو"

- أخلاقيات الإفصاح عن "نتائج التميز الشمولي": الموازنة بين الوفاق والسيادة والنزاهة والشفافية والوضوح.
- الرقابة على "البصمة الرقمية" لفرق الحوكمة وأثرها على حيادية ومصداقية الدولة والنمو والريادة والتميز.
- بناء نظام "التظلم الشمولي" المحمي: أتمتة رصد أي محاولة لتغيير "مسار استحقاق الانتماء" والنزاهة والنمو.
- التدقيق الأخلاقي في سلاسل توريد "المحتوى الثقافي" لضمان خلوها من الأفكار المضللة والسيادة والنمو.

#### أخلاقيات الاستجابة للحوادث وحماية "السيادة الإدارية"

- المسؤولية في التبليغ عن "ممارسات الإقصاء" والسيادة والنزاهة والوضوح والريادة والنمو الشامل والتميز.
- أخلاقيات إدارة "الأدلة والبيانات" في قضايا السلوك الوظيفي: ضمان الخصوصية والعدالة والشفافية والتميز.
- فن التواصل القيادي الأخلاقي أثناء وقوع "أزمة تواصل": حماية سمعة المؤسسة بصدق رقمي وريادة تامة والنمو.
- بناء خطة "التعافي الاستراتيجي": إجراءات استعادة التوازن النفسي والمهني في بيئة العمل بعد الأزمات والتميز.



## اليوم الخامس:

### خارطة الطريق وصناعة "القائد القدوة": من التفكير النمطي إلى هندسة الابتكار الاستراتيجي الشامل

#### هندسة "النبض الاستراتيجي" والرشاقة السيادية في الشمول والنمو

- مصفوفة النبض اللحظي للرقابة الشمولية: تصميم نظام رصد سيادي يعتمد على الذكاء الاصطناعي لتحويل مؤشرات الانتماء والرضا السلوكي إلى نبضات استراتيجية تظهر للقائد فوراً. يهدف النظام إلى تفسير زمن اكتشاف حالات الإقصاء أو التراجع في المشاركة وضمن بناء سجلات جدارة محصنة بنزاهة ومصداقية تامة، بعيداً عن التقارير الورقية التي تعطل نبض المؤسسة وتؤخر النمو.
- بروتوكول الرشاقة السيادية للحوار الاستقصائي: هندسة مسار إجرائي يتسم بتفسير البيروقراطية يسمح للقادة بجمع الأدلة على التميز في الأفكار المتنوعة، وتوثيق مخرجات الابتكار ألياً وفوراً عند رصد النبضة الاستراتيجية للموهبة. يضمن هذا البروتوكول حصانة قرار التمكين والترقية دون قيود روتينية مجهدة تعطل نبض الإنجاز الوطني، مع الحفاظ الكامل على العدالة واليقين القانوني.
- حوكمة النزاهة الإجرائية والسيادة المعرفية: وضع ضوابط أخلاقية تضمن استقلال المصمم وحياده الإجرائي، وتفعيل ميثاق الصدق المهني لضمان خلو عملية إدارة التنوع من أي انحياز أو محسوبية. يشمل ذلك حماية السيادة المعلوماتية لتقارير الثقافة المؤسسية والوضوح التام أمام صانع القرار بشأن وقائع الإنتاجية وجسامة الأثر ومصحة الريادة والنمو المؤسسي.
- مختبر هندسة الحصانة ضد الأزمات الثقافية: تمرين محاكاة متقدم لاختبار قدرة فريق القيادة على إدارة نبضة أزمة انقسام فكري أو سلوكي بقطاع سيادي، وكيفية تفعيل بروتوكولات التحقق المزدوج والتعافي الفوري لحماية وقار المؤسسة والسيادة المعلوماتية الشاملة وضمن استعادة الثقة بقرارات صادقة وشفافة.

#### المخرجات الرئيسية للدورة:

- امتلاك استراتيجية "حصانة إجرائية" تضمن نزاهة التعامل مع ملفات الشمول بنسبة 100% والريادة والنمو.
- القدرة على هندسة أطر انتماء رشيقة وسيادية تتوافق مع متطلبات الابتكار العالمي والسيادة البشرية والريادة.
- إتقان أدوات الرقابة الأخلاقية على "سجلات التنوع الآلية" لضمان الشفافية وتفسير مخاطر الانحياز البشري.
- بناء سجل "ممارسات فضلى" في إدارة بيانات الشمول يدعم اتخاذ القرار القيادي الآمن والمستدام والتميز.
- تحقيق جاهزية كاملة للمكتب والقائد للمنافسة في فئات "الحوكمة، النزاهة، والتميز في قيادة الابتكار".



## الفئة المستهدفة:

- المستشارون القانونيون والباحثون في إدارات الموارد البشرية والجهات السيادية والاتحادية والنمو.
- مدراء الاستراتيجية، ومسؤولو التميز المؤسسي، والحوكمة، وفرق تصفير البيروقراطية والريادة والنمو.
- أعضاء لجان الابتكار والتحول المؤسسي في كافة القطاعات الحكومية والشركات الاستراتيجية الكبرى والنمو.
- الكوادر الإدارية المعنية بمتابعة الامتثال للثقافة المؤسسية وتقييم الأداء المهني والتميز والنمو الشامل.
- القيادات الطموحة الساعية لامتلاك جدارات خبير هندسة الانتماء والسيادة الإدارية والريادة الوطنية الشاملة.

## 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 التكنولوجية التفاعلية (Interactive Technology Labs)
- التعلم من الأقران عبر الجهات الحكومية (Inter-Agency Peer Learning)
- نهج التعلم المدمج والمستمر (Blended & Continuous Learning Approach)