



## قيادة الفرق الهجينة والعمل غير المتزامن (Asynchronous Leadership)



الإمارات العربية المتحدة - دبي

2026/10/15-11



## مقدمة:

في إطار التحول الشامل نحو "السيادة الرقمية" وتطبيق مبدأ "تصفير البيروقراطية"، لم تعد إدارة الفرق الهجينة مجرد تحدٍ لوجستي، بل أصبحت صمام الأمان لضمان نزاهة العمليات الحكومية المعززة بالذكاء الاصطناعي خارج حدود الزمان والمكان التقليديين. تهدف هذه الدورة إلى تمكين القادة من فهم الأبعاد الأخلاقية والمهنية الحديثة عند قيادة فرق تعمل بشكل غير متزامن (Asynchronous)، مع التركيز على حوكمة البيانات والقرارات الخوارزمية. يركز البرنامج على صياغة الأطر السلوكية التي تضمن استقلالية الرأي المهني وحماية الخصوصية السيادية، مما يحول القائد الحكومي إلى حارس للعدالة الرقمية يدعم الرشاقة المؤسسية والتميز في الأداء وفق أعلى معايير النزاهة العالمية.

## أهداف الدورة:

- استيعاب مفاهيم القيادة غير المتزامنة وعلاقتها بالرشاقة الإدارية وتصفير البيروقراطية.
- اكتساب مهارات الموازنة بين "التوثيق الرقمي" وسرعة الإنجاز دون المساس بجودة القرار الحكومي.
- تطبيق أطر الحوكمة الأخلاقية لضمان نزاهة التواصل والبيانات في بيئات العمل العابرة للمكان.
- إتقان فن الحفاظ على "السر المهني الرقمي" في منصات العمل التشاركية والسحابية.
- استخدام أدوات الذكاء الاصطناعي بمسؤولية لضمان عدم التحيز في تقييم أداء الموظفين عن بُعد.
- تعزيز السيادة الرقمية من خلال دمج القيم الوطنية في بروتوكولات العمل غير المتزامن.
- بناء منظومة "الرقابة الذاتية" على المخرجات الرقمية لضمان الشفافية ومنع تضارب المصالح.
- تطوير مهارات إدارة المعضلات الأخلاقية الناتجة عن أتمتة الإشراف والرقابة على الفرق الهجينة.
- صياغة خارطة طريق شاملة لتحويل ميثاق العمل التقليدي إلى "دستور قيادة هجينة" استباقي.



## محتويات الورشة:

### اليوم الأول:

#### فلسفة القيادة غير المتزامنة في عصر تصفير البيروقراطية

#### التحول القيمي والرشاقة الإدارية في العمل العابر للمكان

- مفهوم القيادة غير المتزامنة: الانتقال من "إدارة الحضور" إلى "الامتثال القيمي والمخرجات الرقمية".
- مواءمة العمل الهجين مع استراتيجية تصفير البيروقراطية: كيف نلغي عوائق "الاجتماعات غير الضرورية" دون المساس بالنزاهة؟
- تحليل العلاقة بين "التواصل الرقمي" و"العدالة الإجرائية": ضمان عدم التضحية بجودة الرأي القيادي من أجل سرعة الرد.
- تمرين "رادار الاستقلالية": تحديد الفجوات الأخلاقية عند الانتقال من الإشراف المباشر إلى الإدارة عبر النظم الذكية.

#### النزاهة والولاء المؤسسي في البيئة الهجينة

- مفهوم "الاستقلال الفني" للموظف الرقمي عند العمل خارج النطاق المكاني والزماني الرسمي.
- دور القائد في حماية السيادة الوطنية من خلال الرقابة الأخلاقية على قنوات التواصل الرقمية الدولية.
- سيكولوجية الثقة: بناء الحصانة الذاتية ضد "تضارب المصالح الرقمي" في بيئات العمل المفتوحة.
- صياغة "ميثاق الأخلاقيات غير المتزامن" لضمان توافق العمل الهجين مع القيم المهنية الأصيلة للمؤسسة.

### اليوم الثاني:

#### الخصوصية والبيانات والأمان في العمل غير المتزامن

#### السيادة الرقمية وحماية الأسرار في المنصات التشاركية

- أخلاقيات التعامل مع البيانات الحكومية الحساسة في بيئات العمل المنزلي والسحابي.
- الأمان الرقمي كمتطلب قيادي: مسؤولية القائد في حماية مسودات السياسات من التسريب أو التلاعب الرقمي.
- إدارة الهوية الرقمية (UAE Pass) والتوقيع الإلكتروني: الأخلاقيات المرتبطة بالتفويض والاعتماد غير المتزامن.
- تمرين تقني: تصميم بروتوكول "الوصول الأخلاقي" لملفات الفريق يضمن تتبع المسؤولية وتصفير مخاطر الاختراق الداخلي.



## أخلاقيات التفاعل مع المساعدين الأذكىاء في إدارة المهام

- حدود استخدام المساعدين الأذكىاء (AI Agents) في توزيع المهام دون انتهاك خصوصية أو استقلالية أعضاء الفريق.
- حوكمة "مدخلات الفريق: (Prompts) "التدقيق الأخلاقي في المعلومات المزودة للأنظمة لضمان السيادة المعلوماتية.
- مفهوم "الأمانة الفكرية الرقمية": كيف ينسب الفريق الفضل في النجاح لأصحابه عند استخدام أدوات الأتمتة؟
- ورشة عمل: وضع ضوابط أخلاقية لاستخدام الذكاء الاصطناعي في صياغة تقارير الإنجاز اليومية غير المتزامنة.

## اليوم الثالث:

### الحياد والعدالة في تقييم الأداء الهجين

#### النزاهة الرقمية ومكافحة التحيز في "الرقابة الآلية"

- أخلاقيات "العدالة الخوارزمية": دور القائد في ضمان عدم تحيز أنظمة تتبع الأداء ضد الموظفين العاملين عن بُعد.
- الرقابة على "الصندوق الأسود: (Black Box) "كيف نبرر إنسانياً وقانونياً تقييمات الأداء التي ولدها الذكاء الاصطناعي؟
- تطبيق قاعدة "الإرادة البشرية القيادية": متى يجب التدخل يدوياً لتصحيح تقييم آلي "غير متزامن" غير عادل؟
- حساب "معامل الثقة في الأداء" لتقليل احتمالات الخطأ الإداري الناتج عن الاعتماد الكلي على بيانات المنصات.

#### حوكمة المسؤولية عن مخرجات الفرق الافتراضية

- المسؤولية الأخلاقية والمهنية للقائد عند وقوع خطأ ناتج عن سوء فهم في التواصل غير المتزامن.
- إدارة العلاقة مع مزودي حلول "العمل الهجين": الأخلاقيات المرتبطة بضمان "الحق في التدقيق" والخصوصية.
- بناء أنظمة "التحقق المزدوج (Human-in-the-loop) "ضمان عدم غياب الحكمة البشرية في القرارات المصيرية للموظفين.
- تمرين محاكاة: إدارة معضلة أخلاقية ناتجة عن تعارض "توصية آليّة" مع الظروف الإنسانية أو المصلحة العامة للمؤسسة.



## اليوم الرابع:

### المسؤولية المهنية وإدارة أزمات التواصل الرقمي

#### إدارة تضارب المصالح والولاء في العصر الرقمي

- أخلاقيات العمل غير المتزامن: الموازنة بين المرونة التشغيلية وبين الانضباط والولاء المؤسسي المطلق.
- الرقابة على "البصمة الرقمية" لأعضاء الفريق وأثرها على حيادية ومصداقية الجهة الحكومية.
- بناء نظام "الإفصاح الرقمي التلقائي": أتمتة عمليات الكشف عن المصالح لضمان الشفافية في المشاريع الهجينة.
- التدقيق الأخلاقي على بيئة العمل الرقمية لضمان خلوها من ممارسات "التنمر الرقمي" أو التمييز غير الواعي.

#### أخلاقيات الاستجابة لحوادث العمل الرقمي والاختراقات

- المسؤولية الأخلاقية في التبليغ عن الثغرات السلوكية أو التقنية المكتشفة في منصات التواصل الحكومي.
- أخلاقيات إدارة "الأدلة الرقمية" في التحقيقات الإدارية للهيئة الهجينة: ضمان العدالة أثناء جمع البيانات.
- فن التواصل الأخلاقي أثناء تعطل الأنظمة: حماية سمعة المؤسسة والقيادة دون تضليل الكوادر أو الجمهور.
- بناء خطة "التعافي الأخلاقي": إجراءات جبر الضرر للموظفين المتضررين من أخطاء تقنية في أنظمة الرقابة.

## اليوم الخامس:

### مختبر الابتكار المهني وصناعة نموذج القيادة الهجينة الريادي

#### التطبيق العملي وتصفير البيروقراطية في بيئات العمل غير المتزامنة والذكية

- تطوير خارطة الطريق التنفيذية لدمج أدوات القيادة غير المتزامنة في الممارسات اليومية بمرونة ورشاقة تنفيذية تضمن استمرارية الأعمال والتميز.
- تصميم بروتوكولات الحوكمة الرقمية الخاصة بإدارة الفرق الهجينة لضمان استدامة النزاهة والشفافية والوضوح في كافة المخرجات والريادة والنمو.
- منهجية صياغة ملفات التميز للمنافسة في الجوائز الوطنية مع التركيز على الابتكار في إدارة العمل العابر للمكان والرشاقة والوضوح والريادة.
- تمرين مختبر المحاكاة لإدارة المعضلات القيادية في البيئات الهجينة وصياغة الحلول الاستباقية الناجحة والتميز في الأداء الحكومي الشامل.



## المخرجات الرئيسية للدورة:

- امتلاك استراتيجيات "حصانة قيادية" تضمن نزاهة أداء الفريق الهجين بنسبة 100%.
- القدرة على إدارة العضلات الإنسانية والتقنية في العمل غير المتزامن بمرونة وتوافق مع السيادة الوطنية.
- إتقان أدوات الرقابة الأخلاقية على الأنظمة الذكية لضمان شفافية التقييم وتصفير مخاطر الانحياز الرقمي.
- بناء سجل "ممارسات فضلى" في إدارة العمل الهجين يدعم اتخاذ القرار القيادي الآمن والمحفز للابتكار.
- تحقيق جاهزية كاملة للقائد والمؤسسة للمنافسة في فئات "الريادة، الحوكمة، والشفافية" والتميز الحكومي.

## الفئة المستهدفة:

- القيادات العليا ومدراء الإدارات في الجهات الحكومية والسيادية والاتحادية.
- مدراء الموارد البشرية والتميز المؤسسي والتحول الرقمي.
- رؤساء الفرق والمشاريع المعنيون بتنفيذ مبادرات "تصفير البيروقراطية".
- مسؤولو الحوكمة والامتثال القائمون على تطوير سياسات العمل المرن والهجين.
- الكوادر القيادية الطموحة الساعية لامتلاك جدارات "القائد الرقمي غير المتزامن".

## 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)