



قيادة التحول المؤسسي وبناء ثقافة الابتكار الحكومي



المملكة المتحدة - لندن

2026/08/13-09



مقدمة:

في إطار التحول الشامل نحو "السيادة الرقمية" وتطبيق مبدأ "تصفير البيروقراطية"، لم يعد التحول المؤسسي مجرد تغيير إجرائي، بل أصبح صمام الأمان لضمان استدامة الابتكار الحكومي المعزز بالذكاء الاصطناعي. تهدف هذه الدورة إلى تمكين القادة من فهم الأبعاد الحديثة للتحول عند التعامل مع البيانات الضخمة وبناء بيئات عمل تحفز الابتكار الجذري. يركز البرنامج على صياغة الأطر السلوكية التي تضمن استقلالية الفكر المبتكر وحماية الخصوصية السيادية، مما يحول القائد إلى محرك للعدالة الرقمية يدعم الرقابة المؤسسية والتميز في الأداء الحكومي وفق أعلى معايير الريادة العالمية.

أهداف الدورة:

- استيعاب مفاهيم التحول المؤسسي وعلاقتها بالرقابة القانونية وتصفير البيروقراطية.
- اكتساب مهارات الموازنة بين سرعة تبني الابتكار الرقمي وبين دقة ومصداقية العمليات الحكومية.
- تطبيق أطر الحوكمة الأخلاقية لضمان نزاهة البيانات المستخدمة في مختبرات الابتكار الحكومي.
- إتقان فن الحفاظ على "الهوية المؤسسية الرقمية" في بيئات الابتكار المفتوح والعمل الهجين.
- استخدام أدوات الذكاء الاصطناعي بمسؤولية لضمان عدم التحيز في هندسة العمليات الجديدة.
- تعزيز السيادة الرقمية من خلال دمج القيم الوطنية في نماذج العمل المبتكرة.
- بناء منظومة "الرقابة الذاتية" على مشاريع التحول لضمان الشفافية ومنع تضارب المصالح.
- تطوير مهارات إدارة المعضلات الناتجة عن أتمتة الوظائف الإبداعية والرقابية.
- صياغة خارطة طريق شاملة لتحويل الثقافة التقليدية إلى "نهج ابتكاري رقمي" استباقي.



محتويات الورشة:

اليوم الأول:

فلسفة التحول المؤسسي في عصر تصفير البيروقراطية

التحول القيمي والرشاقة الإدارية في إدارة التغيير

- مفهوم التحول المؤسسي في عصر الذكاء الاصطناعي: الانتقال من "التغيير الهيكلي" إلى "التحول القيمي الرقمي".
- موازنة ثقافة الابتكار مع استراتيجية تصفير البيروقراطية: كيف نبني لتبسيط حياة الناس دون المساس بالنزاهة؟
- تحليل العلاقة بين "سرعة الابتكار" و"الاستقرار التنظيمي": ضمان عدم التضحية بالجودة من أجل سرعة التحول.
- تمرين "رادار الابتكار": تحديد الفجوات في الثقافة المؤسسية عند الانتقال من النماذج التقليدية إلى العقود الذكية.

الاستقلالية والنزاهة في ظل قيادة التحول

- مفهوم "الاستقلال القيادي" عند تبني مخرجات الأنظمة الخوارزمية في هندسة الخدمات الحكومية.
- دور القائد في حماية المال العام من خلال الرقابة الأخلاقية على مشاريع الابتكار الدولية.
- سيكولوجية الابتكار النزاهة: بناء الحصانة الذاتية ضد "تضارب المصالح الرقمي" في منصات الابتكار.
- صياغة "ميثاق التحول الاستباقي" لضمان توافق الابتكارات الجديدة مع القيم المهنية الأصيلة.

اليوم الثاني:

الخصوصية والبيانات كركائز لثقافة الابتكار

السيادة الرقمية وحماية الأفكار في السحابة

- أخلاقيات التعامل مع بيانات المبتكرين والمتعاملين: حدود الكشف والسرية في بيئة الابتكار الموحدة.
- الأمان الرقمي كمتطلب للابتكار: مسؤولية القائد في حماية الملكية الفكرية والبيانات السيادية.
- إدارة الهوية الرقمية (UAE Pass) في عمليات الابتكار: الأخلاقيات المرتبطة بالتفويض والاعتماد الرقمي.
- تمرين تقني: تصميم بروتوكول "الوصول الأخلاقي" لبيانات الابتكار يضمن تتبع المسؤولية ومنع الاختراق.



أخلاقيات التفاعل مع الذكاء الاصطناعي في بناء الثقافة

- حدود استخدام المساعدين الأذكياء (AI Agents) في توليد أفكار التحول دون انتهاك السرية أو الحقوق.
- حوكمة "مدخلات الابتكار: (Prompts) "التدقيق الأخلاقي في البيانات لضمان السيادة المعلوماتية للمؤسسة.
- مفهوم "الأمانة الفكرية في التحول": كيف ينسب القائد الابتكار للمؤسسة عند الاستعانة بالأتمتة؟
- ورشة عمل: وضع ضوابط أخلاقية لاستخدام الذكاء الاصطناعي في إعداد خطط التحول المؤسسي.

اليوم الثالث:

الحياد والخوارزميات في هندسة الابتكار

النزاهة الرقمية ومكافحة التحيز في الخدمات المبتكرة

- أخلاقيات "الابتكار العادل": دور القائد في ضمان عدم تحيز الأنظمة المبتكرة ضد فئات من الجمهور.
- الرقابة الأخلاقية على "مختبرات الابتكار الذكية": كيف نبرر قانونياً ابتكارات اتخذها الذكاء الاصطناعي؟
- تطبيق قاعدة "الإرادة البشرية" في التحول: متى يجب التدخل يدوياً لتصحيح مسار ابتكار آلي غير عادل؟
- حساب "معامل الثقة في الابتكار" لتقليل احتمالات الخطأ الإداري الناتج عن التحول المتسارع.

حوكمة المسؤولية عن مخرجات التحول الذكي

- المسؤولية الأخلاقية للقائد عند الاعتماد على "نموذج عمل مبتكر" ولده الذكاء الاصطناعي وثبت خطؤه.
- إدارة العلاقة مع شركاء الابتكار التقني: الأخلاقيات المرتبطة بضمان "الحق في التدقيق" القانوني.
- بناء أنظمة "التحقق المزدوج" كالتزام أخلاقي لضمان عدم غياب الحكمة البشرية في عمليات التحول.
- تمرين محاكاة: إدارة معضلة أخلاقية ناتجة عن "خدمة مبتكرة آلياً" تتعارض مع المصلحة العامة.



اليوم الرابع:

المسؤولية المهنية وإدارة التغيير في البيئة الهجينة

إدارة تضارب المصالح في ثقافة الابتكار الهجينة

- أخلاقيات العمل عن بُعد لفرق الابتكار: الموازنة بين الحرية الإبداعية وبين الانضباط والولاء.
- الرقابة على "البصمة الرقمية" لفريق التحول وأثرها على حيادية المؤسسة وسمعتها الابتكارية.
- بناء نظام "الإفصاح عن الابتكار": أتمتة عمليات الكشف عن الأفكار والمصالح لضمان الشفافية المطلقة.
- التدقيق الأخلاقي على سلاسل توريد الابتكار لضمان خلوها من الممارسات غير العادلة أو الاحتكارية.

أخلاقيات الاستجابة لأزمات التحول المؤسسي

- المسؤولية الأخلاقية في التبليغ عن "فشل الابتكار" أو الثغرات التقنية في أنظمة التحول الجديدة.
- أخلاقيات إدارة "الأدلة الرقمية" في تقييم التحول: ضمان الخصوصية والعدالة أثناء جمع البيانات.
- فن التواصل الأخلاقي أثناء تعثر مشاريع التحول: حماية سمعة المؤسسة والقيادة دون تضليل الجمهور.
- بناء خطة "التعافي الثقافي": إجراءات جبر الضرر المعنوي والمادي الناتج عن أخطاء في رحلة الابتكار.

اليوم الخامس:

حوكمة النضج الابتكاري والتميز في التحول المؤسسي الشامل

قياس كفاءة التغيير وتصفير البيروقراطية في البيئات الابتكارية الذكية

- تطوير مصفوفة قياس نضج الابتكار المؤسسي لضمان الريادة في جودة العمليات الحكومية والنمو المستدام بنزاهة ووضوح كامل
- آليات دمج المبادرات الابتكارية في الخطط الاستراتيجية لتصفير زمن الاستجابة للمتغيرات العالمية والرشاقة في اتخاذ القرار المهني
- منهجية الرقابة الذاتية على مخرجات التحول الرقمي لضمان توافقها مع الهوية الوطنية ومعايير الشفافية والنزاهة والريادة والتميز
- تمرين مختبر الاستباقية لتصميم حلول الابتكار الصفرية التي تهدف إلى إلغاء التعقيد الإداري ورفع كفاءة الأداء السيادي بنزاهة



المخرجات الرئيسية للدورة:

- امتلاك استراتيجيات "حصانة ابتكارية" تضمن نزاهة التحول المؤسسي الحكومي بنسبة 100%.
- القدرة على حل معضلات التغيير الرقمي المعقدة بمرونة تامة وتوافق مع السيادة الوطنية.
- إتقان أدوات الرقابة الأخلاقية على مشاريع الابتكار لضمان الشفافية وتصفير مخاطر الانحياز.
- بناء سجل "ممارسات فضلى" في إدارة التحول يدعم اتخاذ القرار القيادي الآمن والمبتكر.
- تحقيق جاهزية كاملة للمؤسسة والقائد للمنافسة في فئات "الابتكار، الحوكمة، والنزاهة" والتميز المؤسسي.

الفئة المستهدفة:

- القيادات الحكومية ومدراء إدارات التطوير المؤسسي والابتكار.
- مسؤولو التميز الحكومي والتحول الرقمي في الجهات السيادية والاتحادية.
- رؤساء فرق العمل المعنيون بتنفيذ مبادرات "تصفير البيروقراطية".
- مسؤولو الموارد البشرية والتدريب القائمون على غرس ثقافة الابتكار في الكوادر.
- الكوادر الطموحة الساعية لامتلاك جدارات "قائد التحول الرقمي المبتكر".

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)