



# قيادة التغيير التنظيمي في عصر التحول الرقمي الحكومي



بريطانيا - لندن

2026 / 11 / 26 – 22



## مقدمة:

في مشهد العمل السيادي الذي يستهدف "تصفير البيروقراطية" وتحقيق الريادة العالمية، لم يعد التغيير التنظيمي مجرد خيار إداري، بل أصبح "صمام أمان" لضمان تدفق التحولات الرقمية بكفاءة ونزاهة مطلقة. إن بناء استراتيجية تغيير محصنة استراتيجياً هو الضمانة الأكيدة لحماية الأصول التقنية والبشرية الوطنية، ومنع تحول المقاومة المؤسسية إلى عوائق تعيق النمو والسيادة. يهدف هذا البرنامج إلى تمكين القادة من أدوات "التغيير الرشيق"، وحوكمة الانتقال الرقمي المدعوم بالذكاء الاصطناعي، وضمان النزاهة في إدارة الثقافة المؤسسية الجديدة، مما يرسخ قيادة المؤسسة كبيئة مرنة ومنضبطة تدعم التميز والسيادة المعلوماتية والمالية الشاملة.

## أهداف الدورة:

- استيعاب فلسفة "قيادة التغيير الرقمي" وعلاقتها بتصفير البيروقراطية والرشاقة في المنظومة الحكومية.
- اكتساب مهارات هندسة التحولات الثقافية باحترافية تضمن استخلاص مكامن المرونة بنزاهة ووضوح.
- تطبيق أطر الحوكمة في "بناء خطط إدارة المقاومة" لضمان حصانتها ضد العوامل الشخصية أو العشوائية.
- إتقان فن صياغة "رؤية التغيير الرقمي" بلغة استراتيجية رصينة تدعم القرار القيادي والنمو المؤسسي.
- استخدام تقنيات التحليل الرقمي لرصد منحنيات التكيف وتصفير فجوات القبول التقليدي الورقي للتقنية.
- تعزيز السيادة المعلوماتية عبر حماية سرية بيانات التحول وضمان خصوصية استراتيجيات التغيير والتميز.
- بناء منظومة "الرقابة الذاتية على الامتثال للتحول" لضمان الشفافية ومنع التلاعب بمخرجات التغيير.
- تطوير مهارات صياغة "سياسات التمكين الرقمي" بما يتناسب مع احتياجات الريادة الوطنية الشاملة.
- صياغة خارطة طريق شاملة لتحويل "إدارة التغيير" إلى أداة للتطوير والتعلم المؤسسي والنمو المستدام.



## محتويات الورشة:

### اليوم الأول:

#### فلسفة التغيير الرقمي وتصفير البيروقراطية في إدارة التحول

#### هندسة "البيئة المرنة" وتفكيك التعقيد في أطر الإدارة التقليدية الجامدة

مفهوم "التغيير السيادي": الانتقال من "عقلية الجمود الإجرائي" إلى "عقلية الابتكار والنمو الرقمي والالتزام".  
 مواءمة رحلات التغيير مع مبدأ تصفير البيروقراطية: كشف معوقات التحول فور نشوئها وتفكيكها لحظياً.  
 تحليل العلاقة بين "المرونة التنظيمية" و"الأمن القومي": التغيير الرقمي كأداة للرشاقة والسيادة الوطنية. تمرين "رادار المقاومة": تحديد العوامل الثقافية التي تعيق التميز وتصميم رحلات تغيير فورية ونزيهة.  
 الاستقلالية والنزاهة في "إجراءات تقييم الجاهزية الرقمية"

مفهوم "الحياد القيادي" للمصمم عند رصد الفجوات وتصفير احتمالات المحاباة في اختيار فرق التغيير. دور القائد في حماية المصداقية الوطنية عبر ممارسات النزاهة في قرار رقمنة العمليات والريادة والتميز.  
 سيكولوجية النزاهة في التغيير: بناء الحصانة الذاتية ضد "المصالح الشخصية" التي تضعف جودة التحول الوطني.  
 صياغة "ميثاق الأمانة في التطوير" لضمان توافق التغيير مع القيم الوطنية الأصيلة والنزاهة والشفافية.

### اليوم الثاني:

#### فنيات هندسة التحول وحصانة "البيانات السلوكية"

#### تصفير البيروقراطية عبر "النماذج الذكية لإدارة ثقافة الابتكار"

- مهارات إدارة "منصات إشراك الموظفين": كيف تدير رحلة تغيير نزيهة تضمن نمو الفرد وسيادة المؤسسة؟
- حوكمة "سجل المبادرات الرقمي": صياغة المنجزات التطويرية بدقة تصفّر احتمالات التلاعب أو التزوير المعرفي.
- مفهوم "القيادة المتمركزة حول الأثر": الضمانات الإجرائية الجوهرية (التأثير، الاستدامة، القياس) والنزاهة.



- ورشة عمل: تصميم مسار عمل "لتغيير تنظيمي سريع" يضمن التدفق اللحظي للمعلومة والسرية والتميز.

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

- حدود الشفافية في استخدام "لوحات مراقبة التغيير": كأدلة تميز أو استحقاق بنزاهة ووضوح تامة.
- الأمان الرقمي كمتطلب في الحوكمة: مسؤولية القائد في حماية "خطط التحول الحساسة" من الاختراق الخارجي.
- تطبيق تقنيات "التوثيق الرقمي المحصن" للمنجزات وتصفير فجوات التلاعب في سجلات التنبؤ الرقمي.
- تمرين تقني: محاكاة "تحليل بيانات مقاومة التغيير" لقطاع استراتيجي وإدارة التبعات بأسلوب رشيق ونزيه.

### اليوم الثالث:

### بناء ملف الجاهزية المستقبلية (Digital Readiness File) والحياد في التقييم

#### النزاهة في "جمع الاستدلالات الثقافية": موازنة الاستثمار مع جودة المخرج السيادي

- هندسة "ملف التغيير المتكامل": ترتيب المهارات، القيم الجديدة، ومؤشرات الأداء بنزاهة وشفافية ونمو.
- الرقابة الأخلاقية على "وكلاء التغيير": كيف نمنع التوجيه المنحاز أو التقييمات الشخصية في رحلات التحول.
- تطبيق قاعدة "اليقين التنظيمي": كيف تصفّر مخاطر الفشل عبر هندسة "قرارات الانتقال الرقمي" بنزاهة.
- تقييم جسامة الفجوة عبر ربط نقص المرونة بمستوى التأثير على السيادة الوطنية نصياً وبدقة تامة.

#### حوكمة المسؤولية عن "فشل التنبؤ" في البيئات المعقدة

- المسؤولية القانونية للمخطط عند "تجاوز المعايير" أو "المحسوبية": صياغة بنود الحماية والسيادة والتميز.
- إدارة العلاقة مع شركاء التكنولوجيا: الأخلاقيات المرتبطة بضمان "الاستمرارية والنزاهة والريادة المعرفية".
- بناء أنظمة "التحقق المزدوج" لضمان عدم غياب الحس القانوني في تقييم مشروعية التحولات المقترحة والنمو.



- تمرين محاكاة: إدارة معضلة "انهيار ثقافة العمل" بقطاع حساس يتطلب رداً استراتيجياً رقيقاً ونزيه الشفافية.

### اليوم الرابع:

#### المسؤولية المهنية وإدارة السمعة في أزمات التحول الرقمي

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

- أخلاقيات الإفصاح عن "نتائج التميز الرقمي": الموازنة بين الوفاق والسيادة والنزاهة والشفافية والوضوح.
- الرقابة على "البصمة الرقمية" لفرق إدارة التغيير وأثرها على حيادية ومصداقية الدولة والنمو والريادة.
- بناء نظام "التظلم المهني" المحمي: أتمتة رصد أي محاولة لتغيير "مسار استحقاق القيادة" والنزاهة.
- التدقيق الأخلاقي في سلاسل توريد "الاستشارات التنظيمية" لضمان خلوها من الأفكار المضللة والسيادة.

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

- المسؤولية في التبليغ عن "الثغرات الثقافية" المكتشفة والسيادة والنزاهة والوضوح والريادة والنمو الشامل.
- أخلاقيات إدارة "الأدلة والبيانات" في قضايا الترهل الإداري: ضمان الخصوصية والعدالة والشفافية والتميز.
- فن التواصل القيادي الأخلاقي أثناء وقوع "أزمة تحول": حماية سمعة المؤسسة بصدق رقمي وريادة تامة.



- بناء خطة "التعافي الاستراتيجي": إجراءات استعادة التوازن النفسي والمهني في بيئة العمل بعد الأزمات.

## اليوم الخامس:

### خارطة الطريق وصناعة "القائد القدوة": من التفكير التقليدي إلى هندسة التغيير الاستراتيجي الشامل

#### هندسة "النبض الاستراتيجي" والرشاقة السيادية في قيادة التحول والنمو

- مصفوفة النبض اللحظي للرقابة التنظيمية: تصميم نظام رصد سيادي يعتمد على الذكاء الاصطناعي لتحويل المؤشرات الثقافية والسلوكية إلى نبضات استراتيجية تظهر للقائد فوراً. يهدف النظام إلى تصفير زمن اكتشاف مقاومة التغيير وضمان بناء أطر تحول محصنة بنزاهة ومصداقية تامة، بعيداً عن التقارير الورقية التي تعطل نبض المؤسسة وتؤخر النمو.
- بروتوكول الرشاقة السيادية للحوار الاستقصائي: هندسة مسار إجرائي يتسم بتصفير البيروقراطية يسمح للقادة بجمع الأدلة على التميز في التبنّي الرقمي، وتوثيق مخرجات التغيير آلياً وفوراً عند رصد النبضة الاستراتيجية للابتكار. يضمن هذا البروتوكول حصانة قرار التمكين دون قيود روتينية مجهدة تعطل نبض الإنجاز الوطني، مع الحفاظ الكامل على العدالة واليقين القانوني.
- حوكمة النزاهة الإجرائية والسيادة التنظيمية: وضع ضوابط أخلاقية تضمن استقلال المصمم وحياده الإجرائي، وتفعيل ميثاق الصدق المهني لضمان خلو رحلة التغيير من أي انحياز أو محسوبية. يشمل ذلك حماية السيادة المعلوماتية لتقارير الجاهزية والوضوح التام أمام صانع القرار بشأن وقائع الإنتاجية وجسامة الأثر ومصصلحة الريادة والنمو المؤسسي.
- مختبر هندسة الحصانة ضد الأزمات التحولية: تمرين محاكاة متقدم لاختبار قدرة فريق القيادة على إدارة نبضة أزمة رفض حاد للتقنية بقطاع سيادي، وكيفية تفعيل بروتوكولات التحقق المزدوج والتعافي الفوري لحماية وقار المؤسسة والسيادة المعلوماتية الشاملة وضمان استعادة الثقة بقرارات صادقة وشفافة.

### المخرجات الرئيسية للدورة:

- امتلاك استراتيجية "حصانة إجرائية" تضمن نزاهة التعامل مع ملفات التغيير بنسبة 100% والريادة والنمو.
- القدرة على هندسة أطر تغيير رشيقة وسيادية تتوافق مع متطلبات النزاهة العالمية والنمو الشامل والسيادة.
- إتقان أدوات الرقابة الأخلاقية على "سجلات التحول الآلية" لضمان الشفافية وتصفير مخاطر الانحياز البشري.



- بناء سجل "ممارسات فضلى" في إدارة بيانات التغيير يدعم اتخاذ القرار القيادي الآمن والمستدام والتميز.
- تحقيق جاهزية كاملة للمكتب والقائد للمنافسة في فئات "الحوكمة، النزاهة، والتميز في قيادة التغيير".

### الفئة المستهدفة:

- المستشارون القانونيون والباحثون في إدارات التحول الرقمي والجهات السيادية والاتحادية والنمو.
- مدراء الاستراتيجية، ومسؤولو التميز المؤسسي، والحوكمة، وفرق تصفير البيروقراطية والريادة والنمو.
- أعضاء لجان التطوير والمحققون الإداريون في كافة القطاعات الحكومية والشركات الاستراتيجية الكبرى.
- الكوادر الإدارية المعنية بمتابعة الامتثال للتحول وتقييم الأداء المهني والتميز والنمو الشامل والوضوح.
- القيادات الطموحة الساعية لامتلاك جدارات خبير هندسة التغيير 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)