



تصميم مستقبلك المهني بمرونة وخفة حركة



الإمارات العربية المتحدة - دبي

2026 / 02 / 12 – 08



مقدمة:

في ظل الرؤية السيادية لدولة الإمارات العربية المتحدة وتوجهات القيادة الرشيدة الرامية إلى تصفير البيروقراطية وتحقيق الريادة العالمية، لم يعد المسار المهني مجرد وظيفة ثابتة، بل أصبح "رحلة ابتكارية" تتطلب نبضاً استراتيجياً متجدداً. إن تصميم المستقبل المهني في قطاع الهوية والإقامة وأمن المنافذ يتطلب "هندسة ذاتية" تتسم بخفة الحركة والمرونة العالية للاستجابة للتحويلات الرقمية المتسارعة. يهدف هذا البرنامج إلى تمكين الكوادر من أدوات "الاستشراف المهني" وحوكمة الجدارات الشخصية، لضمان بناء مسارات وظيفية معصومة من الجمود والبيروقراطية، مما يرسخ قيادة الموظف كقوة سيادية تدعم التميز الوطني والنمو المستدام بنزاهة واحترافية مطلقة.

أهداف الدورة:

- استيعاب فلسفة "المرونة المهنية السيادية" وعلاقتها بتصفير البيروقراطية في الخدمات الحكومية والنمو.
- تطوير مهارات هندسة "المسارات المهنية الرشيقة" باحترافية تضمن الاستجابة اللحظية لتحويلات قطاع الإقامة.
- إتقان فن مواءمة "الرؤية الشخصية" مع مستهدفات التميز والريادة لضمان بناء جسور الثقة مع المؤسسة.
- حوكمة "البصمة المهنية" للموظف لضمان حصانتها ضد الترهل الوظيفي أو البيروقراطية والنزاهة والشفافية.
- اكتساب مهارات تصفير فجوات المهارات عبر تقنيات "التعلم اللحظي" ورصد نبض التوجهات العالمية والسيادة.
- تعزيز السيادة المعرفية من خلال تحسين القدرات التخصصية في علوم الهوية والجنسية والجمارك والنمو الشامل.
- تطبيق استراتيجيات "تصفير زمن الإنجاز المهني" لتعزيز كفاءة الأداء وتطوير نماذج عمل تدعم التميز والريادة.
- تطوير مهارات إدارة المعضلات المهنية المرتبطة بقرارات "التحول الرقمي الشامل" وتأثيرها على النزاهة والعدالة.
- صياغة خارطة طريق شاملة لتحويل "الخطة المهنية" إلى درع استباقي محصن يدعم الريادة والتميز والسيادة الوطنية.



محتويات الورشة:

اليوم الأول:

فلسفة المرونة المهنية وتصفير البيروقراطية الذاتية

من "الوظيفة التقليدية" إلى "الهوية المهنية النابضة والرشاقة الاستراتيجية"

- مفهوم المرونة المهنية كقوة سيادية: لماذا نحتاج لـ "خفة الحركة" لضمان نمو الدولة والتميز والريادة الوطنية؟
- مواءمة التطور الوظيفي مع استراتيجية تصفير البيروقراطية: إلغاء عوائق التفكير النمطي عبر "النبض المهني".
- تحليل العلاقة بين "سرعة التكيف" وبين بناء الثقة والمصادقية الوطنية في قطاع الإقامة والنمو الشامل والريادة.
- تمرين هندسة النبض المهني: تحديد نقاط القوة السيادية وتصميم مسارات "نمو مرنة" بنزاهة ووضوح تامة والتميز.

النزاهة والسيادة في بناء "السمعة المهنية الموثوقة والحصينة"

- مفهوم السيادة على "الجدارات الوطنية": حماية السجل المهني من التراجع أو الترهل والتميز والنزاهة والوضوح.
- دور الموظف في حماية جودة المخرجات عبر ممارسات النزاهة في برمجة معايير "التميز" والسيادة الوطنية والنمو.
- سيكولوجية اليقين المهني: بناء المصادقية عبر الشفافية في عرض الإنجازات والقدرات بنزاهة ووضوح وريادة وطنية.
- صياغة ميثاق أخلاقيات "الموظف السيادي" لضمان توافق سلوك الأداء مع القيم الوطنية والنمو المستدام والريادة.

اليوم الثاني:

الهندسة التقنية للمهارات والسيادة في عصر "الهوية الرقمية"

الأمان الرقمي والربط البيئي بين "المهارات البشرية والذكاء الاستشرافي"

- هندسة "المهارات المستقبلية" وكيفية حوكمة مسارات التعلم لضمان السيادة المعلوماتية والوضوح والتميز والنمو.
- الأمان الرقمي كركيزة للتطور المهني: حماية "أعصاب المسار الوظيفي" من هجمات الجمود والنزاهة والشفافية تامة.
- إدارة الهوية الرقمية للموظف وأثرها على موثوقية القرارات الاستراتيجية والنزاهة الإجرائية والريادة والنمو الشامل.
- تمرين تقني: تصميم بروتوكول تصفير "الفجوة المعرفية" في النظم الذكية للهوية بنزاهة ووضوح تامة والتميز والنمو.



أخلاقيات التفاعل مع أنظمة "الذكاء الاصطناعي في بيئة العمل"

- حدود استخدام الذكاء الاصطناعي في "تطوير المهام" دون انتهاك السرية السيادية أو الخصوصية والتميز والنمو الشامل.
- حوكمة مخرجات أنظمة "تقييم الأداء آلياً": الضمان الأخلاقي للعدالة والنزاهة والسيادة والنمو الشامل والريادة الوطنية.
- مفهوم الأمانة في الأتمتة المهنية: تجنب الاعتماد الكلي على "الألة" دون وجود حكمة قيادية بشرية ونزاهة وتامة والتميز.
- ورشة عمل: وضع ضوابط أخلاقية لاستخدام التكنولوجيا في تطوير كفاءة العمل والريادة والنمو الشامل والنزاهة والسيادة.

اليوم الثالث:

الحياد والعدالة في بيئة العمل المعززة بالرشاقة

النزاهة الرقمية ومكافحة الانحياز في "إدارة الفرق وتصنيف فجوات الأداء"

- أخلاقيات العدالة في "توزيع المسؤوليات": ضمان نزاهة التقييم بناءً على تحليل الواقع الفعلي والنمو والسيادة الوطنية.
- الرقابة الأخلاقية على أنظمة "الاستشعار الآلي للإبداع": كيف نضمن الشفافية والنزاهة في رصد انضباط الرحلة المهنية؟
- تطبيق قاعدة الإرادة البشرية القيادية: التدخل لتجاوز قرار آلي قد يضر بمبدأ السيادة أو الروح المعنوية والريادة والنمو.
- حساب معامل الثقة في "تقارير التقدم المهني" لتقليل احتمالات الخطأ الناتج عن الهلوسة الرقمية والنمو والريادة والتميز.

حوكمة المسؤولية عن مخرجات "الأداء المهني المؤتمت"

- المسؤولية المهنية للقائد عند حدوث "خلل في الخدمة" أدى لتأخر مهمة سيادية والنزاهة والتميز والنمو والوضوح والريادة.
- إدارة العلاقة مع التكنولوجيا في تقديم خدمات الإقامة: ضمان السيادة والشفافية في الملكية الفكرية والنمو والريادة والنزاهة.
- بناء أنظمة التحقق المزدوج لضمان عدم غياب الحكمة البشرية في العمليات السيادية الحساسة والتميز والوضوح والنمو.
- تمرين محاكاة: إدارة أزمة تواصل ناتجة عن خلل في سجلات "النبض المهني" وكيفية علاجه بنزاهة استراتيجية وتامة.



اليوم الرابع:

المسؤولية المهنية وإدارة السمعة في عصر "الشفافية الحكومية"

القيادة الاتصالية وحماية السمعة في البيئات الرقمية والميدانية

- أخلاقيات إدارة السمعة عبر الابتكار المهني: الموازنة بين فخر التكنولوجيا ووقار السيادة والتميز والنزاهة والنمو الشامل.
- الرقابة على البصمة الرقمية للموظف وأثرها على حيادية ومصداقية القرار السيادي والريادة والتميز والنمو الشامل والنزاهة.
- بناء نظام الإفصاح الاستباقي عن الإنجازات: ضمان الشفافية لتوفير فرص انتشار شائعات تعطل العمل والسيادة والتميز والنمو.
- التدقيق الأخلاقي على سلاسل التوريد المعرفي لضمان خلوها من الممارسات المضللة والسيادة والنزاهة الوطنية الشاملة.

أخلاقيات الاستجابة للأزمات والانتهاكات في أنظمة بيانات الدولة

- المسؤولية الأخلاقية في التبليغ عن الثغرات التي قد تهدد الأمن القومي والسيادة والتميز والنمو الشامل والريادة الوطنية.
- فن التواصل الأخلاقي أثناء تعطل المنصات الخدمية: حماية الثقة عبر بيانات صادقة ونزيهة دون تضليل والريادة والنمو.
- إدارة التعافي المؤسسي: إجراءات إعادة بناء الصورة بعد رصد انحراف في أداء خوارزميات العمل والسيادة والتميز والنمو.
- بناء خطة الحصانة المهنية للمنظومة: تحصين الكوادر ضد الهجمات الفكرية أو الإهمال المنهجي والتقني والنمو الشامل.

اليوم الخامس:

مختبر الابتكار المهني وصناعة نموذج "الموظف السيادي المرن"

التطبيق العملي وتصفير البيروقراطية في أنظمة الأداء والتميز المؤسسي

- تطوير خارطة الطريق التنفيذية لدمج مفاهيم "خفة الحركة" في العمليات اليومية بمرونة ورشاقة والنمو والتميز والسيادة.
- تصميم بروتوكولات الحوكمة الذكية الخاصة بـ "إدارة مسار الخدمة" لتصفير المسارات البيروقراطية والريادة والنمو الشامل.
- منهجية صياغة ملفات التميز للمنافسة في الجوائز الوطنية مع التركيز على الابتكار في تصفير هدر الموارد والوقت والسيادة.
- تمرين مختبر المحاكاة لإدارة المعضلات التقنية والأخلاقية (مثل تعارض المرونة المهنية مع اللوائح الإجرائية الصارمة).



المخرجات الرئيسية للدورة:

- امتلاك استراتيجية حصانة مهنية تضمن نزاهة الأداء بنسبة 100% والريادة والنمو والتميز والسيادة الوطنية الشاملة.
- القدرة على هندسة بيئات عمل "رشيقة وسيادية" بمرونة وتوافق مع متطلبات الريادة والتميز العالمي والسيادة الوطنية.
- إتقان أدوات الرقابة الأخلاقية على أنظمة الأتمتة لضمان الشفافية وتصفير مخاطر الانحياز الرقمي والتميز والوضوح والنمو.
- بناء سجل ممارسات فضلى في إدارة مسارك المهني يدعم اتخاذ القرار القيادي الآمن والمستدام والنمو الشامل والنزاهة.
- تحقيق جاهزية كاملة للمؤسسة والمسؤول للمنافسة في فئات التميز والريادة في الابتكار والسيادة والنزاهة والنمو الشامل.

الفئة المستهدفة:

- القيادات والكوادر في الإدارة العامة للإقامة وشؤون الأجانب، قطاع الجنسية، أمن المنافذ، والسيادة والنزاهة والنمو والتميز.
- مسؤولو التميز المؤسسي، مستشارو الموارد البشرية، وفرق تصفير البيروقراطية في قطاع الخدمات والتكنولوجيا والسيادة الوطنية.
- خبراء الاستراتيجية، محللو الأداء الوظيفي، ومستشارو التطوير المهني في المنشآت السيادية والاتحادية والنمو والتميز والوضوح.
- رؤساء فرق مشاريع "التحول الرقمي والخدمات الاستباقية" والكوادر المعنية بتطوير منظومات الأداء والريادة والتميز والسيادة.
- الكوادر الطموحة الساعية لامتلاك جدارات الموظف السيادي في عصر الذكاء الاصطناعي والسيادة والنزاهة والتميز والنمو الشامل.



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 أو الخاص. (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)