



# تنمية العقلية المرنة للتعامل مع بيئات العمل سريعة التغير



الإمارات العربية المتحدة - دبي

2026 / 03 / 19 – 15



## مقدمة:

في ظل الرؤية السيادية لدولة الإمارات العربية المتحدة الرامية إلى تصفير البيروقراطية وتحقيق الريادة العالمية في الخدمات الاستباقية، لم تعد المرونة مجرد مهارة ناعمة، بل أصبحت "عقلاً استراتيجياً" يحمي المكتسبات الوطنية. إن تنمية العقلية المرنة (Growth Mindset) في قطاع الهوية والإقامة وأمن المنافذ هو النبض الذي يضمن استجابة الكوادر للتحويلات الرقمية المتسارعة والسياسات المتغيرة بخفة حركة فائقة. يهدف هذا البرنامج إلى تمكين الموظفين من أدوات "الهندسة النفسية والمهنية" وحوكمة الاستجابة للتغيير، لضمان بناء بيئة عمل معصومة من الجمود والتعقيد، مما يرسخ قيادة المؤسسة كبيئة عمل استراتيجية تدعم التميز والسيادة الوطنية الشاملة والنمو والنزاهة والوضوح.

## أهداف الدورة:

- استيعاب فلسفة "المرونة السيادية" وعلاقتها بتصفير البيروقراطية في مواجهة التحديات التشغيلية والنمو.
- تطوير مهارات هندسة "الاستجابة الرشيقة" باحترافية تضمن استمرارية الأعمال بنزاهة ووضوح تامة والتميز.
- إتقان فن موازنة "التطور الشخصي" مع مستهدفات الريادة الوطنية لضمان بناء جسور الثقة مع المتعاملين والقيادة.
- حوكمة "البصمة السلوكية" للموظف لضمان حصانتها ضد التوتر الوظيفي أو البيروقراطية والنزاهة والشفافية.
- اكتساب مهارات تصفير فجوات الأداء عبر تقنيات "التعلم اللحظي" ورصد نبض التغيير في أنظمة الهوية والسيادة.
- تعزيز السيادة المعرفية من خلال تحسين القدرات الذهنية ضد الجمود الفكري ومنع التبعية السلوكية في إدارة الأزمات.
- تطبيق استراتيجيات "تصفير مقاومة التغيير" لتعزيز كفاءة الأداء وتطوير نماذج تفكير تدعم التميز والريادة والسيادة.
- تطوير مهارات إدارة المعضلات المهنية المرتبطة بـ "الأتمتة الشاملة" وتأثيرها على الروح المعنوية والنزاهة والعدالة.
- صياغة خارطة طريق شاملة لتحويل "العقلية المرنة" إلى درع استباقي محصن يدعم الريادة والتميز والسيادة الوطنية.



## محتويات الورشة:

### اليوم الأول:

#### فلسفة المرونة وتصفير البيروقراطية الذهنية

#### من "مقاومة التغيير" إلى "الاستباقية النابضة والرشاقة الاستراتيجية"

- مفهوم العقلية المرنة كقوة سيادية: لماذا نحتاج لـ "الذكاء التكيفي" لضمان نمو الدولة والتميز والريادة الوطنية؟
- مواءمة التفكير الفردي مع استراتيجية تصفير البيروقراطية: إلغاء عوائق "الروتين الفكري" عبر النبض المهني الجديد.
- تحليل العلاقة بين "سرعة التقبل" وبين بناء الثقة والمصادقية الوطنية في قطاع الإقامة والنمو الشامل والريادة.
- تمرين هندسة النبض الذهني: تحديد محفزات التغيير السيادية وتصميم مسارات "تكيف مرن" بنزاهة ووضوح تامة.

#### النزاهة والسيادة في بناء "الشخصية الموثوقة والحصينة"

- مفهوم السيادة على "الاستقرار النفسي المهني": حماية الأداء من الانفعالات الرقمية والتميز والنزاهة والوضوح.
- دور الموظف في حماية جودة المخرجات عبر ممارسات النزاهة في برمجة معايير "المرونة" والسيادة الوطنية والنمو.
- سيكولوجية اليقين المهني: بناء المصادقية عبر الشفافية في التعامل مع التحولات الإجرائية بنزاهة ووضوح وريادة.
- صياغة ميثاق أخلاقيات "الموظف المرن السيادي" لضمان توافق سلوك الأداء مع القيم الوطنية والنمو المستدام.

### اليوم الثاني:

#### الهندسة التقنية للمرونة والسيادة في عصر "الذكاء الاصطناعي"

#### الأمان الرقمي والربط البيئي بين "الإرادة البشرية والأنظمة الذكية"

- هندسة "التعاون البشري التقني" وكيفية حوكمة مسارات العمل لضمان السيادة المعلوماتية والوضوح والتميز والنمو.
- الأمان الرقمي كركيزة للمرونة: حماية "أعصاب التفكير" من هجمات التضليل والنزاهة والشفافية تامة والتميز.
- إدارة الهوية المهنية في العصر الرقمي وأثرها على موثوقية القرارات الاستراتيجية والنزاهة والريادة والنمو الشامل.
- تمرين تقني: تصميم بروتوكول تصفير "الفجوة التقنية" عبر التعلم السريع بنزاهة ووضوح تامة والتميز والنمو.



## أخلاقيات التفاعل مع أنظمة " الذكاء الاصطناعي في بيئات العمل المتغيرة "

- حدود استخدام الذكاء الاصطناعي في "تطوير الحلول" دون انتهاك السرية السيادية أو الخصوصية والتميز والنمو الشامل.
- حوكمة مخرجات أنظمة "تقييم المرونة ألياً": الضمان الأخلاقي للعدالة والنزاهة والسيادة والنمو الشامل والريادة.
- مفهوم الأمانة في التكيف مع الأتمتة: تجنب الاعتماد الكلي على "الخوارزميات" دون وجود حكمة قيادية بشرية ونزاهة.
- ورشة عمل: وضع ضوابط أخلاقية لاستخدام التكنولوجيا في تطوير كفاءة التفكير والريادة والنمو الشامل والنزاهة.

### اليوم الثالث:

## الحياد والعدالة في بيئة العمل المعززة بالرشاقة

### النزاهة الرقمية ومكافحة الانحياز في "إدارة الفرق وتصفير فجوات التواصل"

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

### حوكمة المسؤولية عن مخرجات "الأداء المرن المؤتمت"

- المسؤولية المهنية للقائد عند حدوث "خلل في التكيف" أدى لتأخر مهمة سيادية والنزاهة والتميز والنمو والوضوح.
- إدارة العلاقة مع التكنولوجيا في تقديم خدمات الهوية: ضمان السيادة والشفافية في الملكية الفكرية والنمو والريادة.
- 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 "التحولات الكبرى"

#### القيادة الاتصالية وحماية السمعة في البيئات الرقمية والميدانية

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

#### 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.
- بناء خطة الحصانة المهنية للمنظومة: تحصين الكوادر ضد الإجهاد الذهني أو الإهمال المنهجي والتقني والنمو الشامل.

## اليوم الخامس:

### مختبر الابتكار المهني وصناعة نموذج "القائد السيادي المرن"

#### التطبيق العملي وتصفير البيروقراطية في أنظمة الأداء والتميز المؤسسي

- تطوير خارطة الطريق التنفيذية لدمج مفاهيم "العقلية المرنة" في العمليات اليومية بمرونة ورشاقة والنمو والتميز والسيادة.
- تصميم بروتوكولات الحوكمة الذكية الخاصة بـ "إدارة دورة حياة التغيير" لتصفير المسارات البيروقراطية والريادة والنمو.
- منهجية صياغة ملفات التميز للمنافسة في الجوائز الوطنية مع التركيز على الابتكار في تصفير هدر الموارد والوقت.
- تمرين مختبر المحاكاة لإدارة المعضلات التقنية والأخلاقية (مثل تعارض المرونة 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 التغيير 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)