



ثقافة السلامة والقيادة السلوكية (BBS) لتغيير سلوكيات العمل



الإمارات العربية المتحدة - دبي

2026 / 10 / 29 – 25



مقدمة:

في ظل التوجه الاستراتيجي نحو السيادة الرقمية وتطبيق مبدأ تصفير البيروقراطية، تتحول السلامة من مجرد "أوامر ونواهي" إلى "نهج سلوكي" ينبع من القناعة والالتزام الذاتي. تهدف هذه الدورة إلى تمكين القادة من تطبيق نظام السلامة المبني على السلوك (Behavior-Based Safety - BBS) لتعزيز الممارسات الآمنة وتفسير السلوكيات الخطرة في مكان العمل. يركز البرنامج على حوكمة التفاعل البشري وتوظيف البيانات السلوكية لضمان النزاهة المطلقة، مما يضمن قيادة المؤسسة وقدرتها على بناء ثقافة وقائية مستدامة تحمي المورد البشري السيادي وتدعم جودة الحياة.

أهداف الدورة:

- استيعاب مفاهيم **السيادة السلوكية** وعلاقتها بالرشاقة المؤسسية وتصفير البيروقراطية الرقابية.
- تطوير مهارات الرصد والتحليل السلوكي لتحديد مسببات الحوادث قبل وقوعها بنزاهة وشفافية.
- إتقان فن تقديم التغذية الراجعة البناءة (Constructive Feedback) لتغيير السلوك السلبي بفعالية.
- حوكمة برامج الـ BBS لضمان الامتثال للقيم الوطنية وحماية البيانات الشخصية للموظفين.
- اكتساب مهارات **تصفير السلوكيات الخطرة** عبر أنظمة التحفيز الإيجابي والقيادة بالقدوة.
- تعزيز السيادة الرقمية من خلال إدارة المنصات السلوكية على سحابت وطنية آمنة ومشفرة.
- تطبيق استراتيجيات "التعديل السلوكي (Behavior Modification)" لتحقيق الاستدامة في السلامة.
- تطوير مهارات إدارة المعضلات الأخلاقية المرتبطة بمراقبة السلوك مقابل الخصوصية الفردية.
- صياغة خارطة طريق شاملة لتحويل السلامة إلى "قيمة أخلاقية" تدعم الريادة والتميز الحكومي.



محتويات الورشة:

اليوم الأول:

فلسفة السلوك في عصر السيادة الرقمية

من "الرقابة الشرطية" إلى "القيادة السلوكية والرشافة"

- مفهوم السلامة المبنية على السلوك (BBS) لماذا يفشل الامتثال الورقي وتنجح الثقافة السلوكية؟
- مواءمة الـ BBS مع استراتيجيات تصفير البيروقراطية: كيف نلغي عناء المراقبة اللصيقة عبر "التمكين الذاتي"؟
- تحليل العلاقة بين "السلوك الآمن" وبين بناء الثقة والمصادقية الوطنية عالمياً.
- تمرين "هندسة العادات": تحديد 5 سلوكيات سيادية في منشأتك ووضع خطة لتعزيزها بنزاهة.

النزاهة والسيادة في بناء "ميثاق السلوك الآمن"

- مفهوم "السيادة السلوكية للموظف": كيف يصبح كل فرد هو الحارس الأول لسلامته وسلامة زملائه؟
- دور القائد في حماية صورة المؤسسة عبر ممارسات النزاهة والعدالة في تقييم السلوكيات.
- سيكولوجية التغيير: بناء المصادقية عبر الشفافية في توضيح أهداف الرصد السلوكي.
- صياغة ميثاق "أخلاقيات الرصد والتقييم" لضمان توافقها مع الهوية والسيادة الوطنية.

اليوم الثاني:

الهندسة التقنية لرصد وتحليل السلوك

الأتمتة السلوكية وحماية خصوصية البيانات السيادية

- استخدام الذكاء الاصطناعي في تحليل أنماط السلوك (Behavioral Analytics) وتنبؤ المخاطر بنزاهة.
- الأمان الرقمي كركيزة للـ BBS حماية "بيانات الملاحظات السلوكية" من الاختراق أو الاستغلال.
- إدارة الهوية الرقمية (UAE Pass) وأثرها على موثوقية البلاغات والنزاهة المعلوماتية للجهة.
- تمرين تقني: تصميم "منصة رصد سلوكي ذكية" تضمن سرية البيانات وتصفير البيروقراطية الإجرائية.



أخلاقيات التفاعل مع أنظمة "الرصد البصري والذكي"

- حدود استخدام الكاميرات الذكية والمستشعرات في "توجيه السلوك" دون انتهاك السيادة الشخصية.
- حوكمة مخرجات أنظمة "تقدير السلوك": الضمان الأخلاقي لعدم التحيز الرقمي في المكافآت.
- مفهوم "الأمانة في الملاحظة": تجنب استخدام التكنولوجيا كأداة للضغط النفسي والتركيز على الوقاية.
- ورشة عمل: وضع ضوابط أخلاقية لاستخدام البيانات الضخمة في "تعديل المسار السلوكي للفريق".

اليوم الثالث:

الحياد والعدالة في إدارة "ثقافة التعلم من السلوك"

النزاهة الرقمية ومكافحة الانحياز في "تحليل النتائج السلوكية"

- أخلاقيات "العدالة التصالحية": كيف نوازن بين الخطأ العفوي والإهمال المتعمد بنزاهة وشفافية؟
- الرقابة الأخلاقية على أنظمة "التحفيز السلوكي": كيف نضمن الشفافية والنزاهة في النتائج؟
- تطبيق قاعدة "الإرادة البشرية القيادية": التدخل لتعديل "تقييم سلوكي آلي" قد يغفل السياق الإنساني.
- حساب معامل الثقة في أنظمة الـ BBS لتقليل احتمالات الخطأ الناتج عن "الهلوسة الرقمية" للبيانات.

حوكمة المسؤولية عن مخرجات "أنظمة الثقة السلوكية"

- المسؤولية المهنية للقائد عند حدوث "انحراف سلوكي" ناتج عن إهمال إشارات الرصد الذكية.
- إدارة العلاقة مع مزودي حلول "Behavioral Tech": ضمان السيادة والشفافية في معالجة البيانات.
- بناء أنظمة "التحقق المزدوج" لضمان عدم غياب الحكمة البشرية في قراءة دوافع السلوك.
- تمرين محاكاة: إدارة أزمة تواصل ناتجة عن "ملاحظة سلوكية خاطئة" وكيفية علاجها بنزاهة وريادة.



اليوم الرابع:

المسؤولية المهنية وإدارة السمعة عبر "السلوك الراقي"

القيادة الاتصالية وحماية السمعة في البيئة الذكية

- أخلاقيات إدارة السمعة عبر "سلوك الموظف": الموازنة بين الشفافية والوقار والسيادة الحكومية.
- الرقابة على "البصمة الرقمية للسلوك المؤسسي" وأثرها على جاذبية الجهة للمواهب العالمية.
- بناء نظام "الإفصاح الاستباقي للتميز السلوكي": ضمان الشفافية لتصفير فرص انتشار الشائعات.
- التدقيق الأخلاقي على سلاسل "التواصل الداخلي" لضمان خلوها من الممارسات المسببة للإحباط السلوكي.

أخلاقيات الاستجابة للانتهاكات السلوكية والاختراقات

- المسؤولية الأخلاقية في التبليغ عن السلوكيات التي تهدد "النزاهة الرقمية" وسلامة الفريق.
- فن التواصل الأخلاقي أثناء الأزمات السلوكية: حماية الثقة عبر بيانات صادقة ونزيهة دون تضليل.
- إدارة "التعافي المؤسسي": إجراءات إعادة بناء الثقة السلوكية بعد رصد انحراف في قيم التعامل.
- بناء خطة "الحصانة السلوكية الشاملة": تحصين الموظفين ضد الضغوط الخارجية أو التلاعب الممنهج.



اليوم الخامس:

هندسة الاستجابة السلوكية وتصفير البيروقراطية في القيادة الوقائية والسيادة البشرية

مختبر "النبض السلوكي السيادي" وإدارة التغيير الثقافي تحت محاكاة الضغوط الميدانية

- محاكاة "الدرع السلوكي" والسيادة الثقافية: وضع القادة في سيناريو يحاكي بيئة عمل عالية الضغط، واختبار قدرتهم على رصد "السلوكيات الحرجة" وتفعيل بروتوكول "التدخل الإيجابي اللحظي" بنزاهة ووضوح تام لضمان حماية المورد البشري دون اللجوء لإجراءات عقابية بيروقراطية تعيق الإنتاجية.
- تصفير البيروقراطية في "هندسة التحفيز الفوري": تطبيق مسار قرار صفري الإجراءات لمنح المكافآت السلوكية والتقدير المعنوي عبر المنصة الرقمية بناءً على الملاحظات الإيجابية المرصودة، لضمان تعزيز السلوك الآمن في الزمن الحقيقي دون انتظار لجان التقييم التقليدية أو الدورات المستندية الورقية التي تضعف أثر الحافز، مع الحفاظ على الحصانة الرقمية والريادة العالمية الشاملة.
- هندسة "النزاهة والعدالة" في الرصد السلوكي: اختبار مهارة القائد في الموازنة بين مخرجات "أنظمة التحليل البصري الذكي" وبين "الحكمة البشرية السيادية" لضمان عدالة تقييم الموظفين، ومنع أي انحيازات خوارزمية قد تظلم الكوادر الوطنية، مما يعزز ريادة الدولة كبيئة عمل عادلة وأمنة تضع جودة حياة الإنسان وصون كرامته في قلب القرار القيادي.
- ورشة "تفكيك صوامع السلوك والربط السيادي": مراجعة فورية لنتائج المحاكاة باستخدام تحليلات "الأثر السلوكي" لتحديد الفجوات في "منظومة الثقة"، وتطوير حلول هندسية استباقية تمنع تضارب الرسائل التوعوية بين الإدارات، مما يحقق التميز في الأداء الوطني والوضوح التام أمام صانع القرار لبناء "رادار سلامة سلوكي موحد".

المخرجات الرئيسية للدورة:

- امتلاك استراتيجيات "حصانة سلوكية" تضمن نزاهة التعامل مع منظومة السلامة بنسبة 100%.
- القدرة على هندسة بيئة عمل "محفزة وذاتية التنظيم" بمرونة وتوافق مع متطلبات السيادة والريادة.
- إتقان أدوات الرقابة الأخلاقية على الأنظمة السلوكية لضمان الشفافية وتصفير مخاطر الانحياز.
- بناء سجل ممارسات فضلى في إدارة "الارتباط السلوكي" يدعم اتخاذ القرار القيادي الآمن والمستدام.
- تحقيق جاهزية كاملة للمؤسسة والمسؤول للمنافسة في فئات التميز والريادة في جودة الحياة والحوكمة.



الفئة المستهدفة:

- القيادات والمدراء ورؤساء الأقسام في إدارات السلامة والصحة المهنية والموارد البشرية.
- مسؤولو التميز المؤسسي، مراقبو السلوك المهني، وخبراء الحوكمة والنزاهة الرقمية.
- مدراء المشاريع الميدانية، مستشارو التغيير المؤسسي، وفرق السعادة وجودة الحياة.
- رؤساء فرق مشاريع تصفير البيروقراطية وتطوير تجربة الموظف الشاملة.
- الكوادر الطموحة الساعية لامتلاك جدارات "قائد السلامة السلوكية والنزاهة السيادية".

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)