



قيادة وتنمية ثقافة السلامة الإيجابية والمستدامة في المؤسسات الحكومية



الإمارات العربية المتحدة - دبي

2026 / 04 / 02 – 03/29



مقدمة:

في ظل التوجه الاستراتيجي نحو السيادة الرقمية وتطبيق مبدأ تصفير البيروقراطية، تتحول السلامة من مجرد "نظام للامتثال" إلى "ثقافة مؤسسية" تقود التميز والريادة. تهدف هذه الدورة إلى تمكين القادة من أدوات صناعة التغيير الثقافي، حيث تصبح السلامة قيمة جوهرية يتبناها كل موظف بوعي ومسؤولية. يركز البرنامج على كيفية حوكمة السلوك البشري والتقني لضمان بيئة عمل آمنة ومستدامة، مما يحمي المورد البشري السيادي ويعزز سمعة المؤسسة كبيئة عمل عالمية رائدة تدعم جودة الحياة.

أهداف الدورة:

- استيعاب مفاهيم **نضج ثقافة السلامة** وعلاقتها بالرشاقة المؤسسية وتصفير البيروقراطية السلوكية.
- تطوير مهارات القيادة بالقوة (Safety Leadership) لبناء مناخ من الثقة والنزاهة المطلقة.
- إتقان فن تحويل سياسات السلامة إلى سلوكيات يومية مستدامة عبر تقنيات الذكاء الاصطناعي.
- حوكمة العمليات السلوكية لضمان العدالة والشفافية في تقدير الممارسات الآمنة.
- اكتساب مهارات **تصفير ثقافة الخوف** عبر بناء منظومة "التبليغ الشفاف" والتعلم من الأخطاء.
- تعزيز السيادة الرقمية من خلال ملكية بيانات الثقافة المؤسسية وحمايتها من الاختراق.
- تطبيق استراتيجيات "التواصل القيمي" لترسيخ الهوية الوطنية والسيادية في ممارسات السلامة.
- تطوير مهارات إدارة المعضلات الأخلاقية المرتبطة بالرقابة الرقمية مقابل الحرية الشخصية.
- صياغة خارطة طريق شاملة لتحويل السلامة إلى "محرك للإنتاجية" والريادة الحكومية.



محتويات الورشة:

اليوم الأول:

فلسفة الثقافة السيادية في عصر تصفير البيروقراطية

من "الالتزام المفروض" إلى "الولاء الذاتي والرشاقة"

- مفهوم ثقافة السلامة المستدامة: لماذا تفشل الأنظمة وتنجح الثقافات في حماية السيادة البشرية؟
- مواءمة الثقافة مع استراتيجية تصفير البيروقراطية: كيف نلغي عناء الرقابة المباشرة عبر "الرقابة الذاتية"؟
- تحليل العلاقة بين "نضج الثقافة" وبين بناء الثقة والمصادقية الوطنية عالمياً.
- تمرين "سلم نضج السلامة": تقييم مستوى الثقافة الحالي في مؤسستك وتحديد مسار الارتقاء بنزاهة.

النزاهة والسيادة في بناء "القدوة القيادية"

- مفهوم "السيادة السلوكية": كيف يجسد القائد قيم الدولة والجهة في كل قرار متعلق بالسلامة؟
- دور القائد في حماية صورة المؤسسة عبر ممارسات النزاهة والعدالة في التعامل مع المخاطر.
- سيكولوجية التأثير والولاء: بناء المصادقية عبر الشفافية في عرض الإخفاقات قبل النجاحات.
- صياغة ميثاق "أخلاقيات القائد الآمن" لضمان توافق السلوك مع الهوية والسيادة الوطنية.

اليوم الثاني:

الهندسة التقنية لتعزيز السلوك الآمن

السيادة المعلوماتية والذكاء الاصطناعي في رصد التوجهات الثقافية

- استخدام تحليل البيانات الضخمة لفهم "الأنماط السلوكية" وتوقع فجوات الثقافة بنزاهة.
- الأمان الرقمي كركيزة للثقافة: حماية "بيانات آراء الموظفين" وسجلات السلامة من التلاعب.
- إدارة الهوية الرقمية وأثرها على موثوقية البلاغات والاتصال المؤسسي الشفاف بنزاهة.
- تمرين تقني: تصميم "منصة نبض السلامة" التي تتيح للموظفين المشاركة في صناعة القرار الوقائي.



أخلاقيات التفاعل مع أنظمة "الرقابة السلوكية الذكية"

- حدود استخدام المستشعرات والكاميرات الذكية في "توجيه السلوك" دون انتهاك السيادة الشخصية.
- حوكمة مخرجات أنظمة "تقدير الأداء": الضمان الأخلاقي للعدالة وتصفير الانحياز الرقمي.
- مفهوم "الأمانة في التحليل السلوكي": تجنب استخدام التكنولوجيا كأداة للعقاب والتركيز على التعلم.
- ورشة عمل: وضع ضوابط أخلاقية لاستخدام "التلعيب (Gamification)" في تحفيز السلوك الآمن.

اليوم الثالث:

الحياد والعدالة في إدارة "ثقافة التعلم"

النزاهة الرقمية ومكافحة "ثقافة اللوم" والتحيز

- أخلاقيات "العدالة التصالحية: (Just Culture)" الموازنة بين الخطأ البشري والإهمال المتعمد بنزاهة.
- الرقابة الأخلاقية على أنظمة "التحقيق في الحوادث": كيف نضمن الشفافية والنزاهة في النتائج؟
- تطبيق قاعدة "الإرادة البشرية القيادية": التدخل لتصحيح قرار آلي قد يضر بالروح المعنوية للفريق.
- حساب معامل الثقة في أنظمة التبليغ لتقليل احتمالات الخطأ الناتج عن "الهلوسة الرقمية" للبيانات.

حوكمة المسؤولية عن مخرجات "أنظمة الثقة الذكية"

- المسؤولية المهنية للقائد عند حدوث "فجوة ثقافية" ناتجة عن إهمال إشارات التحذير المبكر.
- إدارة العلاقة مع مزودي حلول "Culture Analytics" ضمان السيادة والشفافية في معايير التقييم.
- بناء أنظمة "التحقق المزدوج" لضمان عدم غياب الحكمة البشرية في قراءة مناخ العمل.
- تمرين محاكاة: إدارة أزمة تواصل ناتجة عن "سوء فهم ثقافي" وكيفية علاجه بنزاهة وريادة.

اليوم الرابع:

المسؤولية المهنية وإدارة السمعة عبر "القيم"

القيادة الاتصالية وحماية السمعة في بيئة هجينة

- أخلاقيات إدارة السمعة عبر "ثقافة السلامة": الموازنة بين الترويج والوقار والسيادة الحكومية.
- الرقابة على "البصمة الرقمية للثقافة المؤسسية" وأثرها على جاذبية الجهة للمواهب العالمية.
- بناء نظام "الإفصاح الاستباقي للنجاحات": ضمان الشفافية لتصفير فرص انتشار الشائعات.
- التدقيق الأخلاقي على سلاسل "التواصل الداخلي" لضمان خلوها من الممارسات غير العادلة.



أخلاقيات الاستجابة للانتهاكات الثقافية والاختراقات

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

اليوم الخامس:

هندسة الاستجابة الثقافية وتصفير البيروقراطية في قيادة ثقافة السلامة الإيجابية والسيادة المؤسسية

مختبر "النبض الثقافي السيادي" وإدارة مناخ العمل تحت محاكاة "العدالة التصالحية"

- محاكاة "التبليغ الشفاف" والسيادة السلوكية: وضع القادة في سيناريو يحاكي وقوع خطأ بشري غير مقصود في بيئة عمل حرجة، واختبار قدرتهم على تفعيل "منظومة العدالة التصالحية" (Just Culture) وتطبيق بروتوكول "التعلم من الخطأ" بنزاهة ووضوح تام، لضمان حماية المورد البشري من ثقافة اللوم وتعزيز الولاء المؤسسي.
- تصفير البيروقراطية في "هندسة التقدير اللحظي": تطبيق مسار قرار صفري الإجراءات لمنح المكافآت السلوكية والتقدير المعنوي للممارسات الآمنة عبر المنصة الرقمية فور رصدها، لضمان تعزيز الثقافة الإيجابية في الزمن الحقيقي دون انتظار لجان التقييم التقليدية أو التقارير الورقية المجهددة، مع الحفاظ على الحصانة الرقمية والريادة العالمية في جودة الحياة.
- هندسة "النزاهة والحياد" في تقييم المناخ المؤسسي: اختبار مهارة القائد في الموازنة بين مخرجات "أنظمة تحليل المشاعر العامة" وبين "الحكمة البشرية السيادية" لضمان عدالة تقييم نضج الثقافة في الفرق المختلفة، ومنع أي انحيازات خوارزمية قد تجمل واقع البيئة المهنية، مما يعزز ريادة الدولة كبيئة عمل فائقة الشفافية والمصادقية.
- ورشة "تفكيك صوامع الاتصال والربط السيادي": مراجعة فورية لنتائج المحاكاة باستخدام تحليلات "نبض السلامة" لتحديد الفجوات في "منظومة الثقة الموحدة"، وتطوير حلول هندسية استباقية تمنع تضارب الرسائل القيادية، مما يحقق التميز في الأداء الوطني والوضوح التام أمام صانع القرار لبناء "رادار ثقافة وطني معصوم".



المخرجات الرئيسية للدورة:

- امتلاك استراتيجية "حصانة ثقافية" 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 السمعة والارتباط الوظيفي يدعم اتخاذ القرار القيادي الآمن.
- تحقيق جاهزية كاملة للمؤسسة والمسؤول للمنافسة في فئات التميز والريادة في جودة الحياة والحوكمة.

الفئة المستهدفة:

- القيادات العليا والوسطى، مدراء إدارات السلامة، الموارد البشرية، والتميز المؤسسي.
- مسؤولو التغيير الثقافي، مستشارو الاستراتيجية، وخبراء جودة الحياة في الجهات الحكومية.
- رؤساء الفرق الميدانية، مدراء المشاريع، والكوادر الطموحة في قطاع الحوكمة والنزاهة.
- رؤساء فرق مشاريع تصفير البيروقراطية وتطوير تجربة الموظف الشاملة.
- الممارسون الساعون لامتلاك جدارات "خبير تنمية ثقافة السلامة 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 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)