



## بناء الثقافة المؤسسية الإيجابية



الإمارات العربية المتحدة - دبي

2026 / 11 / 05 – 01



## مقدمة:

في ظل الرؤية السيادية لدولة الإمارات العربية المتحدة وتوجهات القيادة الرشيدة الرامية إلى تصفير البيروقراطية، لم تعد الثقافة المؤسسية مجرد شعارات، بل أصبحت "المحرك الاستراتيجي" الذي يضمن استدامة التميز والولاء الوطني. إن بناء ثقافة إيجابية في قطاعات الهوية والإقامة وأمن المنافذ هو النبض الذي يحول بيئة العمل إلى حاضنة للابتكار ودرعاً يحمي المكتسبات الوطنية. يهدف هذا البرنامج إلى تمكين الكوادر القيادية والمهنية من أدوات "هندسة القيم" وحوكمة السلوك المؤسسي، لضمان بناء منظومة عمل معصومة من الجمود والبيروقراطية، مما يرسخ ريادة الموظف كقوة سيادية تدعم التميز والنمو المستدام بنزاهة واحترافية مطلقة.

## أهداف الدورة:

- استيعاب فلسفة "الثقافة السيادية" وعلاقتها بتصفير البيروقراطية في تقديم الخدمات والنمو الشامل والريادة.
- تطوير مهارات هندسة "القيم المؤسسية" باحترافية تضمن المواءمة بين السلوك الفردي والرؤية الوطنية للدولة.
- إتقان فن "التواصل الإيجابي" المعزز للثقة لضمان بناء جسور قوية مع المتعاملين والشركاء والقيادة.
- حوكمة "البصمة السلوكية" للمؤسسة لضمان حصانتها ضد الترهل الإداري أو البيروقراطية والنزاهة والشفافية.
- اكتساب مهارات تصفير فجوات التواصل عبر تقنيات "الاستماع المؤسسي" ورصد نبض الرضا الوظيفي والسيادة.
- تعزيز السيادة المعرفية من خلال تحصين العقول ضد الثقافات المعطلة ومنع التبعية السلوكية في إدارة العمل.
- تطبيق استراتيجيات "تصفير الصراعات المهنية" لتعزيز كفاءة الأداء وتطوير نماذج عمل تدعم التميز والريادة.
- تطوير مهارات إدارة المعضلات الثقافية المرتبطة بـ "التحول الرقمي" وتأثيرها على النزاهة والعدالة والسيادة الوطنية.
- صياغة خارطة طريق شاملة لتحويل "الثقافة الإيجابية" إلى درع استباقي محصن يدعم الريادة والتميز والسيادة.



## محتويات الورشة:

### اليوم الأول:

#### فلسفة الثقافة وتصفير البيروقراطية السلوكية

#### من "الجمود القيمي" إلى "الثقافة النابضة والرشاقة الاستراتيجية"

- مفهوم الثقافة المؤسسية كقوة سيادية: لماذا نحتاج لـ "الروح الوطنية" لضمان نمو الدولة والتميز والريادة؟
- مواءمة القيم مع استراتيجية تصفير البيروقراطية: إلغاء عوائق "التفكير النمطي" عبر النبض المهني الجديد والتميز.
- تحليل العلاقة بين "الإيجابية الوظيفية" وبين بناء الثقة والمصادقية الوطنية في قطاع الإقامة والنمو والريادة.
- تمرين هندسة النبض الثقافي: تحديد القيم السيادية وتصميم مسارات "تعزيز السلوك" بنزاهة ووضوح تامة والتميز.

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

- مفهوم السيادة على "المناخ المؤسسي": حماية الأداء من الانحرافات السلوكية والتميز والنزاهة والوضوح والنمو.
- دور الموظف في حماية جودة المخرجات عبر ممارسات النزاهة في برمجة معايير "الشفافية" والسيادة الوطنية والنمو.
- سيكولوجية اليقين الثقافي: بناء المصادقية عبر الشفافية في التعامل مع التحديات بنزاهة ووضوح وريادة وطنية.
- صياغة ميثاق أخلاقيات "الموظف المخلص سيادياً" لضمان توافق سلوك الأداء مع القيم الوطنية والنمو المستدام.

### اليوم الثاني:

#### الهندسة التقنية للقيم والسيادة في عصر "الهوية الرقمية"

#### الأمان الرقمي والربط البيئي بين "الإنسان والأنظمة الذكية"

- هندسة "منصات التواصل الثقافي" وكيفية حوكمة مسارات التفاعل لضمان السيادة والوضوح والتميز والنمو.
- الأمان الرقمي كركيزة للثقة: حماية "أعصاب المنظومة" من هجمات التزييف أو التشتت والنزاهة والشفافية تامة.
- إدارة الهوية المهنية الرقمية وأثرها على موثوقية القرارات الاستراتيجية والنزاهة والريادة والنمو والسيادة الوطنية.
- تمرين تقني: تصميم بروتوكول تصفير "الفجوات الرقمية" عبر أدوات الربط الذكي بنزاهة ووضوح تامة والتميز والنمو.



## أخلاقيات التفاعل مع أنظمة "الذكاء الاصطناعي في إدارة الثقافة"

- حدود استخدام الذكاء الاصطناعي في "رصد الأداء الثقافي" دون انتهاك السرية السيادية أو الخصوصية والتميز والنمو.
- حوكمة مخرجات أنظمة "تحليل التفاعل آلياً": الضمان الأخلاقي للعدالة والنزاهة والسيادة والنمو الشامل والريادة.
- مفهوم الأمانة في أتمتة القيم: تجنب الاعتماد الكلي على "الخوارزميات" دون وجود حكمة قيادية بشرية ونزاهة.
- ورشة عمل: وضع ضوابط أخلاقية لاستخدام التكنولوجيا في تطوير كفاءة الثقافة والريادة والنمو الشامل والنزاهة.

### اليوم الثالث:

## الحياد والعدالة في بيئة العمل المعززة بالمرونة

### النزاهة الرقمية ومكافحة الانحياز في "إدارة الفرق وتصنيف فجوات التقدير"

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

### حوكمة المسؤولية عن مخرجات "الثقافة الحكومية المؤتمتة"

- المسؤولية المهنية للقائد عند حدوث "تراجع في الروح المعنوية" أدى لتأخر مهمة سيادية والنزاهة والتميز والنمو.
- إدارة العلاقة مع التكنولوجيا في بناء البيئة: 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 الثقافي" وكيفية علاجه بنزاهة استراتيجية وتامة.



## اليوم الرابع:

### المسؤولية المهنية وإدارة السمعة في عصر "الريادة الوطنية"

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

- أخلاقيات إدارة السمعة عبر الابتكار الثقافي: الموازنة بين فخر التكنولوجيا ووقار السيادة والتميز والنزاهة والنمو.
- الرقابة على البصمة الرقمية للمؤسسة وأثرها على حيادية ومصداقية القرار السيادي والريادة والتميز والنمو والنزاهة.
- بناء نظام الإفصاح الاستباقي عن الإنجازات الثقافية: ضمان الشفافية لتصفير فرص انتشار شائعات تعطل العمل والسيادة.
- 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 الثقافية للمنظومة: تحصين الكوادر ضد الإحباط أو الإهمال المنهجي والتقني والنمو الشامل والسيادة.

## اليوم الخامس:

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

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

- تطوير خارطة الطريق التنفيذية لدمج مفاهيم "الثقافة الإيجابية" في العمليات اليومية بمرونة ورشاقة والنمو والتميز والسيادة.
- تصميم بروتوكولات الحوكمة الذكية الخاصة بـ "إدارة دورة حياة القيم" لتصفير المسارات البيروقراطية والريادة والنمو.
- 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 القيم المؤسسية مع الاحتياجات التشغيلية العاجلة).



## المخرجات الرئيسية للدورة:

- امتلاك استراتيجيات حضانة ثقافية تضمن نزاهة الأداء بنسبة 100% والريادة والنمو والتميز والسيادة الوطنية الشاملة.
- القدرة على هندسة بيئات عمل "مبدعة 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 الثقافة المؤسسية 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 والسعادة الوظيفية" والكوادر المعنية بتطوير منظومات الأداء والريادة والتميز والسيادة.
- الكوادر الطموحة الساعية لامتلاك جدارات القائد الملهم 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 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)