



هندسة العادات اليومية لتحقيق أقصى درجات الأداء المهني



الإمارات العربية المتحدة - دبي

2026 / 07 / 09 – 05



مقدمة:

في ظل الرؤية السيادية لدولة الإمارات العربية المتحدة وتوجيهات القيادة الرشيدة الرامية إلى تصفير البيروقراطية، لم تعد العادات اليومية مجرد سلوكيات روتينية، بل أصبحت "الهندسة الخفية" التي تشكل جودة الأداء الوطني. إن النجاح في قطاعات الهوية والإقامة وأمن المنافذ لا يُبنى بالقفزات الكبيرة، بل بالنبض المتكرر للعادات الصغيرة التي تراكم التميز وتصنع الريادة. يهدف هذا البرنامج إلى تمكين الكوادر من أدوات "أتمتة السلوك الاحترافي" وحوكمة العادات الذهنية، لضمان بناء منظومة أداء معصومة من التشتت والجمود، مما يرسخ ريادة الموظف كقوة سيادية تدعم التميز والسيادة الوطنية الشاملة والنمو والنزاهة والوضوح التام.

أهداف الدورة:

- استيعاب فلسفة "العادات السيادية" وعلاقتها بتصفير البيروقراطية في إنجاز المهام اليومية والنمو الشامل.
- تطوير مهارات هندسة "عادات الأداء الفائق" باحترافية تضمن الاستدامة في التميز دون مجهود ذهني مضاعف.
- إتقان فن مواءمة "الهوية المهنية" مع مستهدفات الريادة الوطنية لضمان بناء جسور الثقة مع المتعاملين.
- حوكمة "البصمة السلوكية" للموظف لضمان حصانتها ضد العادات المعطلة أو البيروقراطية والنزاهة والشفافية.
- اكتساب مهارات تصفير فجوات الإنتاجية عبر تقنيات "التراكم الذري" ورصد نبض الإنجاز اللحظي والسيادة.
- تعزيز السيادة المعرفية من خلال تحصين الدماغ ضد التشتت الرقمي ومنع التبعية السلوكية في إدارة المنافذ والنمو.
- تطبيق استراتيجيات "تصفير زمن اكتساب المهارة" لتعزيز كفاءة الأداء وتطوير نماذج عمل تدعم التميز والريادة.
- تطوير مهارات إدارة المعضلات السلوكية المرتبطة بـ "بيئات العمل المزدهمة" وتأثيرها على النزاهة والعدالة والتميز.
- صياغة خارطة طريق شاملة لتحويل "العادات اليومية" إلى درع استباقي محصن يدعم الريادة والتميز والسيادة الوطنية.



محتويات الورشة:

اليوم الأول:

فلسفة العادات وتصفير البيروقراطية الذاتية

من "الجهد العشوائي" إلى "العادات السيادية النابضة والرشاقة الاستراتيجية"

- مفهوم هندسة العادات كقوة سيادية: لماذا نحتاج لـ "النمو الذري" لضمان نمو الدولة والتميز والريادة الوطنية؟
- موازنة السلوك اليومي مع استراتيجية تصفير البيروقراطية: إلغاء عوائق "التسويق" عبر النبض المهني الجديد.
- تحليل العلاقة بين "قوة العادة" وبين بناء الثقة والمصادقية الوطنية في قطاع الإقامة والنمو الشامل والريادة.
- تمرين هندسة النبض السلوكي: تحديد العادات المهنية السيادية وتصميم مسارات "بناء فورية" بنزاهة ووضوح تامة.

النزاهة والسيادة في بناء "الهوية المهنية الموثوقة والحصينة"

- مفهوم السيادة على "النظام اليومي": حماية الأداء من الانحرافات والتميز والنزاهة والوضوح والنمو والريادة.
- دور الموظف في حماية جودة المخرجات عبر ممارسات النزاهة في برمجة معايير "الدقة" والسيادة الوطنية والنمو.
- سيكولوجية اليقين في التغيير: بناء المصادقية عبر الشفافية في عرض التطور السلوكي بنزاهة ووضوح وريادة.
- صياغة ميثاق أخلاقيات "الموظف الممنهج سيادياً" لضمان توافق سلوك الأداء مع القيم الوطنية والنمو المستدام.

اليوم الثاني:

الهندسة التقنية للسلوك والسيادة في عصر "التحول الرقمي"

الأمان الرقمي والربط البيئي بين "العادات البشرية والأنظمة الذكية"

- هندسة "بيئة العمل المحفزة" وكيفية حوكمة مسارات التركيز لضمان السيادة المعلوماتية والوضوح والتميز.
- الأمان الرقمي كركيزة للثبات: حماية "أعصاب الإنتاجية" من هجمات التشبث المعلوماتي والنزاهة والشفافية تامة.
- إدارة الهوية المهنية الرقمية وأثرها على موثوقية القرارات الاستراتيجية والنزاهة والريادة والنمو الشامل والسيادة.
- تمرين تقني: تصميم بروتوكول تصفير "المشتتات التقنية" عبر أدوات الفصل الذكي بنزاهة ووضوح تامة والتميز والنمو.



أخلاقيات التفاعل مع أنظمة "الذكاء الاصطناعي في رصد العادات"

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

اليوم الثالث:

الحياد والعدالة في بيئة العمل المعززة بالانضباط

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

- أخلاقيات العدالة في "تقييم العادات المهنية": ضمان نزاهة التقييم بناءً على تحليل الواقع الفعلي والنمو والسيادة.
- الرقابة الأخلاقية على أنظمة "الاستشعار الآلي للانضباط": كيف نضمن الشفافية والنزاهة في رصد رحلة الموظف؟
- تطبيق قاعدة الإرادة البشرية القيادية: التدخل لتجاوز قرار آلي قد يضر بمبدأ السيادة أو الروح المعنوية والريادة والنمو.
- حساب معامل الثقة في "تقارير الالتزام المؤسسي" لتقليل احتمالات الخطأ الناتج عن الهلوسة الرقمية والنمو والريادة.

حوكمة المسؤولية عن مخرجات "الأداء السلوكي المؤتمت"

- المسؤولية المهنية للقائد عند حدوث "فشل في انضباط الفريق" أدى لتأخر مهمة سيادية والنزاهة والتميز والنمو.
- 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 السلوكي" 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 في العادات: الموازنة بين فخر التكنولوجيا ووقار السيادة والتميز والنزاهة والنمو.
- الرقابة على البصمة الرقمية للسلوك وأثرها على حيادية ومصداقية القرار السيادي والريادة والتميز والنمو والنزاهة.
- 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 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 السلوكية للمنظومة: تحصين الكوادر ضد الإهمال المنهجي أو التقني أو الفكري والنمو الشامل والسيادة.

اليوم الخامس:

مختبر الابتكار المهني وصناعة نموذج "الموظف السيادي المنضبط"

التطبيق العملي وتصفير البيروقراطية في أنظمة الأداء والتميز المؤسسي

- تطوير خارطة الطريق التنفيذية لدمج مفاهيم "هندسة العادات" في العمليات اليومية بمرونة ورشاقة والنمو والتميز والسيادة.
- تصميم بروتوكولات الحوكمة الذكية الخاصة بـ "إدارة دورة حياة المهمة" 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 العادات الشخصية مع المتطلبات الأمنية الطارئة).



المخرجات الرئيسية للدورة:

- امتلاك استراتيجية حصانة سلوكية تضمن نزاهة الأداء بنسبة 100% والريادة والنمو والتميز والسيادة الوطنية الشاملة.
- القدرة على هندسة بيئات عمل "منضبطة 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 العادات اليومية 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 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)