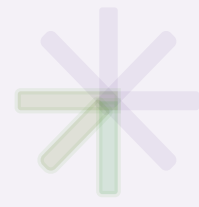


دورة بناء بيئة العمل الإيجابية وترسيخ السلوك المهني القائم على الاحترام

2026 – 27 نوفمبر
أمستردام





دورة بناء بيئة العمل الإيجابية وترسيخ السلوك المهني القائم على الاحترام

المرجع: 154_15715 التاريخ: 23 - 27 نوفمبر 2026 المكان: أمستردام الرسوم: GBP 4800

ملخص البرنامج

بناء بيئة العمل الإيجابية وترسيخ السلوك المهني القائم على الاحترام دورة تدريبية تمتد 5 أيام بمستوى متقدم، موجهة إلى مديري الموارد البشرية ورؤساء شؤون الموظفين والقيادات التنفيذية، ويخرج منها كل مشارك بخطة لتحول الثقافة في مؤسسته. فبيانات القيم وحدها لا تغير طريقة تعامل الناس بعضهم مع بعض، ويستمر التجاوز والخوف والانسحاب الصامت ما دامت الأنظمة والإشارات القيادية التي تغذيها على حالها. ويبدأ البرنامج بتشخيص الثقافة القائمة، ثم يحول القيم إلى سلوكيات قابلة للملاحظة، ويعيد تصميم الممارسات التي تعززها. تقدم هذا البرنامج في بيئة العمل الإيجابية والسلوك المهني القائم على الاحترام مارس للتدريب المملكة المتحدة.

المبررات المؤسسية

تظهر الثقافة في التعامل اليومي: في إدارة الاجتماعات، وفي التعامل مع الأخطاء، وفي طريقة التعبير عن الاختلاف. وحيث يتساهل مع قلة الاحترام يغادر الأكفاء، وترتفع المخاطر النفسية والاجتماعية، ويتسع الانكشاف على السمعة. أما القيادات التي تتعامل مع الثقافة بوصفها أمراً يقاس ويدار لا شعاراً يرفع، فتحمي الأداء ورفاهية الموظفين معاً.

- معدل الاستقالات الطوعية: ينخفض حين يصبح التعامل باحترام والتقدير توقعات يومية ثابتة.
- التعرض للمخاطر النفسية والاجتماعية: يتراجع حين تحدد الضغوط مثل التجاوز وغموض الأدوار وتضبط.
- التظلمات وقضايا السلوك: تقل حين تكون معايير السلوك صريحة وتعالج مخالفتها باتساق.

المبادئ والأساس المعرفي

- إطار القيم المتنافسة Competing Values Framework وأداة OCAI لتقييم الثقافة: تنظم أنماطه الأربعة، العشائري والإبداعي والسوقي والهرمي، تشخيص الثقافة في الجلسة 1.
- مستويات الثقافة عند Schein: توجه المظاهر الملموسة والقيم المعلنة والافتراضات الأساسية تحليل محركات السلوك في الجلسة 2.
- المعيار ISO 45003 لإدارة المخاطر النفسية والاجتماعية في العمل: يؤطر ضوابط الرفاهية والاحترام في الجلسة 3.
- المدرسة الإيجابية في دراسة المنظمات: توجه نتائجها حول الثقة والتقدير والعلاقات المهنية الجيدة تصميم آليات التعزيز في الجلسة 4.



المشاركون المستهدفون

- التنفيذيون الذين يحددون نبرة التعامل مع الأفراد في المؤسسة كلها.
- قيادات الموارد البشرية المسؤولة عن الثقافة ومعايير السلوك ورفاهية الموظفين.
- المديرون الذين يقودون فرقهم خلال الاندماج أو إعادة الهيكلة أو النمو السريع.
- رؤساء الإدارات المطالبون بمعالجة السلوك السلبي أو ضعف الثقة في نطاقهم.

يخدم البرنامج الجهات الحكومية والخدمات المالية والرعاية الصحية وقطاع الطاقة.

مخرجات التعلم

1. سيكون المشاركون قادرين على تشخيص الثقافة الحالية والمنشودة باستخدام إطار القيم المتنافسة.
2. سيكون المشاركون قادرين على تحليل الافتراضات الكامنة التي تديم السلوكيات غير المرغوبة.
3. سيكون المشاركون قادرين على بناء ميثاق سلوكي يحول القيم المعلنة إلى تصرفات قابلة للملاحظة.
4. سيكون المشاركون قادرين على ترتيب المخاطر النفسية والاجتماعية حسب الأولوية وتصميم ضوابط متناسبة.
5. سيكون المشاركون قادرين على تصميم ممارسات التقدير والقُدوة القيادية والمساءلة التي تعزز الاحترام.
6. سيكون المشاركون قادرين على تقييم تحول الثقافة بمجموعة متوازنة من المؤشرات.

هيكل البرنامج

اليوم 1: بيئة العمل الإيجابية وتشخيص الثقافة

ما الثقافة السائدة اليوم، وما الثقافة التي تحتاجها المؤسسة؟

- المدرسة الإيجابية في دراسة المنظمات ومبررات الاهتمام بالثقافة
- أنماط الثقافة في إطار Competing Values Framework
- ملامح الثقافة الحالية والمنشودة بأداة OCAI
- إشارات الثقافة في الاجتماعات والقرارات والرموز
- تحليل الفجوة بين القيم المعلنة والقيم الممارسة

اليوم 2: من القيم إلى السلوك المهني القائم على الاحترام

ما الافتراضات التي تحرك السلوك، وكيف تصبح القيم قابلة للملاحظة؟



- المظاهر والقيم المعلنة والافتراضات الأساسية عند Schein
- تصميم الميثاق السلوكي بأمثلة لما يفعل وما يجتنب
- اللباقة والتجاوز وتساعد قلة الاحترام
- التعبير عن الرأي وإبصار الصوت والأمان النفسي
- معالجة مخالفات السلوك بعدالة واتساق

اليوم 3: الرفاهية والمخاطر النفسية والاجتماعية

ما الضغوط التي تضر بالثقافة، وكيف تضبط؟

- فئات المخاطر النفسية والاجتماعية وفق ISO 45003
- عبء العمل ووضوح الدور والتحكم في العمل بوصفها عوامل خطر
- أنظمة الوقاية من التمر والتحرش
- تقييم المخاطر النفسية والاجتماعية وتسلسل الضوابط
- دعم الرفاهية وممارسات العودة إلى العمل

اليوم 4: تعزيز الثقافة عبر القيادة والأنظمة

ما الذي يحافظ على السلوك الإيجابي بعد إطلاق المبادرة؟

- القدوة القيادية وأثر ظل القائد
- ممارسات التقدير وروتين الامتنان
- مواعمة التوظيف والترقية والأداء مع السلوكيات المنشودة
- قياس الثقافة: الاستطلاعات النبضية وبيانات المغادرة ومؤشرات السلوك
- سفراء الثقافة وشبكات الأقران

اليوم 5: تطبيق بيئة العمل الإيجابية على المؤسسة

هل خطة تحول الثقافة مقنعة وقابلة للقياس وجاهزة للرعاية التنفيذية؟

- تحويل ملامح الثقافة في الجلسة 1 إلى أولويات التحول
- اختبار الميثاق السلوكي في الجلسة 2 على مواقف واقعية
- دمج ضوابط المخاطر في الجلسة 3 في الممارسات الإدارية
- الرعاية التنفيذية وتسلسل التواصل
- إنجاز خطة تحول الثقافة



المنهجية

يقوم البرنامج على تحليل الحالات والتمارين المنظمة. يرسم المشاركون ملامح ثقافة مؤسساتهم بأدوات تقييم الثقافة، ويقارنون النتائج في مجموعات الأقران، ويعالجون مواقف مستمدة من المستشفيات والمصارف والجهات الحكومية. وتنتقل كل جلسة من عرض موجز للأدلة إلى تصميم تطبيقي يضيف مكوناً إلى المخرج الختامي.

- نشاط مقترح: رسم ملامح ثقافة إدارة في جهة حكومية بإطار القيم المتنافسة ومناقشة الثقافة المنشودة.
- نشاط مقترح: صياغة ميثاق سلوكي لقسم الطوارئ في مستشفى.
- نشاط مقترح: إجراء تقييم للمخاطر النفسية والاجتماعية في قاعة تداول عالية الضغط.

المخرج الختامي

يعد كل مشارك خطة لتحول الثقافة في مؤسسته أو إحدى وحداتها، تتضمن ملامح الثقافة، والميثاق السلوكي، وضوابط المخاطر النفسية والاجتماعية المرتبة حسب الأولوية، وممارسات التعزيز، والمؤشرات، وتسلسل الرعاية للفريق التنفيذي.

الأسئلة الشائعة

هل يناسب تدريب بيئة العمل الإيجابية التنفيذيين من خارج الموارد البشرية؟

نعم، فهو بمستوى متقدم للتنفيذيين وقيادات الموارد البشرية الذين يشكلون طريقة التعامل مع الأفراد، ويفترض خبرة في قيادة المديرين لا معرفة تخصصية بالموارد البشرية.

ما النماذج التي يقوم عليها تدريب بيئة العمل الإيجابية والسلوك المهني القائم على الاحترام؟

يقوم على إطار Competing Values Framework وأداة OCAI، ومستويات الثقافة عند Schein، وإرشادات ISO 45003 للمخاطر النفسية والاجتماعية، والمدرسة الإيجابية في دراسة المنظمات.

كيف تستخدم خطة تحول الثقافة الناتجة عن تدريب بيئة العمل الإيجابية في العمل؟

تستخدمها لإحاطة الفريق التنفيذي والحصول على رعايته، ومتابعة تحول الثقافة بمؤشرات متفق عليها خلال المرحلة التالية.

بم تختلف بيئة العمل الإيجابية عن دورات انخراط الموظفين؟

تعمل على الافتراضات والسلوكيات والأنظمة التي تصنع الثقافة، لا على درجات استطلاعات الانخراط ومبادرات الاحتفاظ وحدها.