



الإسعافات الأولية للصحة النفسية وقيادة الأمان النفسي في المؤسسات



الإمارات العربية المتحدة - دبي

2026 / 07 / 30 – 26



مقدمة:

في ظل التوجه الاستراتيجي نحو السيادة الرقمية وتطبيق مبدأ تصفير البيروقراطية، يبرز الأمان النفسي كركيزة أساسية لتمكين الابتكار وضمان استدامة الأداء العالي. تهدف هذه الدورة إلى تمكين القادة من أدوات "الإسعاف النفسي الأولي" (PFA) للتعامل مع الأزمات المهنية والاحتراق الوظيفي، وبناء بيئة عمل "خالية من الخوف" تشجع على المبادرة والنزاهة. يركز البرنامج على حوكمة الدعم النفسي رقمياً لضمان الخصوصية السيادية والريادة في جودة الحياة، مما يحول المؤسسة إلى حصن نفسي يدعم التميز والولاء المؤسسي المطلق.

أهداف الدورة:

- استيعاب مفاهيم المرونة النفسية السيادية وعلاقتها بالرشاقة وتصفير البيروقراطية الفكرية.
- تطوير مهارات الرصد المبكر لعلامات الضيق النفسي والاحتراق باستخدام الذكاء الاصطناعي بنزاهة.
- إتقان تقنيات "الإسعاف النفسي الأولي" (PFA) لدعم الموظفين أثناء وبعد الأزمات المهنية.
- حوكمة ممارسات الأمان النفسي لضمان بيئة عمل عادلة وشفافة تدعم حرية التعبير المهني.
- اكتساب مهارات تصفير الوصمة الاجتماعية المرتبطة بالصحة النفسية عبر القيادة بالقدوة.
- تعزيز السيادة الرقمية من خلال حماية بيانات الرفاه النفسي للموظفين من الاختراق أو الاستغلال.
- تطبيق استراتيجيات "الذكاء العاطفي القيادي" لبناء فرق عمل متماسكة ومنتجة في البيئات الهجينة.
- تطوير مهارات إدارة العضلات الأخلاقية المرتبطة بالتدخل النفسي مقابل الخصوصية الفردية.
- صياغة خارطة طريق شاملة لتحويل الأمان النفسي إلى "ميزة تنافسية" تدعم الريادة العالمية.



محتويات الورشة:

اليوم الأول:

فلسفة الأمان النفسي في عصر تصفير البيروقراطية

من "إدارة المهام" إلى "قيادة الإنسان والرشاقة"

- مفهوم الأمان النفسي (Psychological Safety): لماذا يُعد "الخوف" هو العدو الأول للسيادة الرقمية؟
- مواءمة الأمان النفسي مع استراتيجيات تصفير البيروقراطية: كيف نلغي عوائق الصدق والشفافية؟
- تحليل العلاقة بين "المرونة النفسية" وبين بناء الثقة والمصادقية الوطنية عالمياً.
- تمرين "مقياس الثقة": تقييم مستوى الأمان النفسي في فريقك وتحديد "مناطق الصمت" بنزاهة.

النزاهة والسيادة في بناء "بيئة عمل شجاعة"

- مفهوم "السيادة النفسية": حماية المورد البشري من التمر الرقمي والضغوط غير العادلة.
- دور القائد في حماية كرامة الفريق عبر ممارسات النزاهة والعدالة والقوة الشخصية.
- سيكولوجية "الاعتراف بالفشل": بناء المصادقية عبر الشفافية في عرض الدروس المستفادة.
- صياغة ميثاق "أخلاقيات الأمان النفسي" لضمان توافق البيئة مع القيم والهوية الوطنية.

اليوم الثاني:

السيادة التقنية وهندسة "الإسعاف النفسي الرقمي"

الأتمتة الإنسانية وحماية بيانات الرفاه السيادية

- استخدام الذكاء الاصطناعي لرصد "نبض المؤسسة" وتحليل مستويات التوتر بنزاهة وشفافية.
- الأمان الرقمي كركيزة للصحة النفسية: حماية "سجلات الدعم" من الاختراق أو التلاعب المعلوماتي.
- إدارة الهوية الرقمية للخصوصية وأثرها على موثوقية برامج المساعدة المهنية (EAP) بنزاهة.
- تمرين تقني: تصميم بروتوكول "الاستجابة الرقمية للأزمات النفسية" الذي يضمن السرية المطلقة.

أخلاقيات التفاعل مع أنظمة "الذكاء العاطفي الاصطناعي"

- حدود استخدام الذكاء الاصطناعي في تحليل "نبرة التواصل" دون انتهاك الخصوصية السيادية.
- حوكمة مخرجات أنظمة "تقييم السعادة": الضمان الأخلاقي لعدم استخدام البيانات ضد الموظف.
- مفهوم "الأمانة في الرصد الرقمي": تجنب استخدام التكنولوجيا كأداة للضغط النفسي المستتر.
- ورشة عمل: وضع ضوابط أخلاقية لاستخدام البيانات الضخمة في "تخصيص برامج الدعم النفسي".



اليوم الثالث:

الحياد والعدالة في تطبيق الإسعافات النفسية

النزاهة الرقمية ومكافحة الانحياز في إدارة الرفاه

- أخلاقيات "العدالة في الدعم": ضمان نزاهة وصول خدمات الإسعاف النفسي لجميع الفئات بالتساوي.
- الرقابة الأخلاقية على أنظمة "التبليغ عن التوتر": كيف نضمن الشفافية والنزاهة في النتائج؟
- تطبيق قاعدة "الإرادة البشرية القيادية": التدخل الشخصي للقائد عند رصد إشارة ضيق نفسي رقمية.
- حساب معامل الثقة في أنظمة الرفاه لتقليل احتمالات الخطأ الناتج عن "الهلوسة الرقمية" للبيانات.

حوكمة المسؤولية عن مخرجات "أنظمة الدعم الذكية"

- المسؤولية المهنية للقائد عند حدوث "أزمة نفسية" ناتجة عن إهمال إشارات الرصد أو ضعف الدعم.
- إدارة العلاقة مع مزودي حلول "Well-being Tech" ضمان السيادة والشفافية في الخوارزميات.
- بناء أنظمة "التحقق المزدوج" لضمان عدم غياب الحكمة البشرية في التعامل مع الحالات النفسية.
- تمرين محاكاة: إدارة أزمة تواصل ناتجة عن "حادث عرضي" في مكان العمل وكيفية الإسعاف النفسي بنزاهة.

اليوم الرابع:

المسؤولية المهنية وإدارة السمعة عبر "الأمان النفسي"

القيادة الاتصالية وحماية السمعة في الأزمات

- أخلاقيات إدارة السمعة أثناء الحوادث النفسية: الموازنة بين الشفافية والوقار والسيادة الحكومية.
- الرقابة على "البصمة الرقمية للبيئة المؤسسية" وأثرها على حيادية ومصداقية القرار السيادي والقانوني.
- بناء نظام "الإفصاح الاستباقي لمبادرات الأمان": ضمان الشفافية لتفسير فرص انتشار الشائعات.
- التدقيق الأخلاقي على سلاسل "التواصل الداخلي" لضمان خلوها من الممارسات غير العادلة أو المحبطة.



أخلاقيات الاستجابة للانتهاكات المهنية والاختراقات

- المسؤولية الأخلاقية في التبليغ عن السلوكيات التي تهدد الأمان النفسي (التنمر، الإقصاء الرقمي).
- فن التواصل الأخلاقي أثناء الأزمات النفسية الكبرى: حماية الثقة عبر دعم صادق ونزيه دون تضليل.
- إدارة "التعافي المؤسسي": إجراءات إعادة بناء الثقة بعد رصد انحراف في قيم التعامل الإنساني.
- بناء خطة "الحصانة النفسية الشاملة": تحصين المورد البشري ضد الضغوط الخارجية أو الرقمية الممنهجة.

اليوم الخامس:

منتدى "القيادة التأملية" وهندسة الحصانة النفسية السيادية

مختبر "الاستبصار الوجداني" وتفسير فجوات الثقة

- تفكيك "صوامع الصمت" المؤسسي: جلسة تأملية قيادية لتحديد المعوقات النفسية التي تمنع الموظفين من الإفصاح عن التحديات، وتصميم "جسور الأمان" التي تضمن تدفق الحقيقة بنزاهة وشفافية مطلقة.
- هندسة "الأثر النفسي السيادي": تحليل دور القائد في تحويل الأزمات المهنية إلى فرص للنمو، من خلال تطبيق نموذج "الاحتواء الرقمي" الذي يضمن خصوصية الموظف وسرية بياناته النفسية على السحابات الوطنية الآمنة.
- تفسير "البيروقراطية العاطفية": ابتكار مسارات دعم نفسي فورية تصفّر زمن الانتظار في برامج المساعدة المهنية، وتحول "طلب المساعدة" من عبء إجرائي إلى حق سيادي يتم تفعيله بذكاء ورشاقة.
- مختبر "القدوة والنزاهة": تمرين عملي على "إدارة الهشاشة القيادية"، وكيف يمكن للقائد أن يعزز الأمان النفسي من خلال الشفافية في عرض التحديات الذاتية، مما يبني ولاءً مؤسسياً حصيناً.

المخرجات الرئيسية للدورة:

- امتلاك استراتيجيات "حصانة نفسية" تضمن نزاهة التعامل مع احتياجات الموظفين بنسبة 100%.
- القدرة على هندسة بيئة عمل "آمنة وسيادية" بمرونة وتوافق مع متطلبات الريادة والتميز.
- إتقان أدوات الرقابة الأخلاقية على أنظمة الرفاه الذكية لضمان الشفافية وتفسير مخاطر الانحياز.
- بناء سجل ممارسات فضلى في إدارة "الإسعاف النفسي" يدعم اتخاذ القرار القيادي الآمن والمستدام.
- تحقيق جاهزية كاملة للمؤسسة والمسؤول للمنافسة في فئات التميز والريادة في جودة الحياة والحوكمة.



الفئة المستهدفة:

- القيادات العليا، مدراء الإدارات، ورؤساء الأقسام في الجهات الحكومية والسيادية.
- مسؤولو الموارد البشرية، السعادة وجودة الحياة، والتميز المؤسسي والحوكمة.
- مستشارو الصحة المهنية، أخصائيو الدعم النفسي، ومدراء الفرق في بيئات العمل عالية الضغط.
- رؤساء فرق مشاريع تصفير البيروقراطية وتطوير تجربة الموظف الشاملة.
- الكوادر الطموحة الساعية لامتلاك جدارات "قائد الأمان النفسي والنزاهة المؤسسية".

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)