



بناء الأمان النفسي وتعزيز الصحة العقلية في بيئة العمل الحكومية



الإمارات العربية المتحدة - دبي

2026 / 02 / 05 – 01



مقدمة:

في ظل التوجه الاستراتيجي نحو السيادة الرقمية وتطبيق مبدأ تصفير البيروقراطية، يبرز الأمان النفسي كركيزة أساسية لتمكين الابتكار وضمان الرشاقة المؤسسية. تهدف هذه الدورة إلى تمكين القادة من بناء بيئة عمل "خالية من الخوف"، حيث يشعر الموظف بالقدرة على طرح الأفكار والمخاطرة المدروسة دون خشية العقاب. يركز البرنامج على دمج تقنيات الذكاء الاصطناعي في رصد مستويات السعادة والرفاه الوظيفي مع ضمان النزاهة المطلقة وحماية الخصوصية السيادية، مما يحول المؤسسة الحكومية إلى بيئة جاذبة للمواهب تدعم جودة الحياة والريادة العالمية.

أهداف الدورة:

- استيعاب مفاهيم الأمان النفسي (Psychological Safety) وعلاقتها بالإنتاجية وتصفير البيروقراطية الفكرية.
- تطوير مهارات القيادة الرحيمة (Compassionate Leadership) القائمة على البيانات والذكاء العاطفي.
- إتقان فن رصد مؤشرات الاحتراق الوظيفي (Burnout) رقمياً وتصفير مخاطرها استباقياً.
- حوكمة ممارسات "الرفاه الرقمي" لضمان الموازنة بين الحياة العملية والخاصة في العصر الهجين.
- اكتساب مهارات تصفير فجوة الثقة بين القيادة والقاعدة عبر التواصل النزيه والشفاف.
- تعزيز السيادة الرقمية من خلال حماية بيانات الصحة النفسية للموظفين من الاختراق أو الاستغلال.
- تطبيق استراتيجيات "المرونة النفسية (Resilience)" لمواجهة التحديات والأزمات المؤسسية بنزاهة.
- تطوير مهارات إدارة العضلات الأخلاقية المرتبطة بمراقبة الأداء مقابل الصحة العقلية.
- صياغة خارطة طريق شاملة لتحويل بيئة العمل إلى "منظومة إيجابية" تدعم التميز والريادة.



محتويات الورشة:

اليوم الأول:

فلسفة الأمان النفسي في عصر تصفير البيروقراطية

من "الرقابة التقليدية" إلى "هندسة الثقة والرشاقة"

- مفهوم الأمان النفسي السيادي: لماذا يُعد "صوت الموظف" أصلاً استراتيجياً للدولة والجهة؟
- موازنة الأمان النفسي مع استراتيجية تصفير البيروقراطية: كيف نلغي "بيروقراطية الخوف" من الخطأ؟
- تحليل العلاقة بين "الأمان النفسي" وبين الابتكار الجريء والريادة الوطنية عالمياً.
- تمرين "بوصلة الشفافية": تقييم مستوى الأمان النفسي داخل فريقك وتحديد عوائق الثقة بنزاهة.

النزاهة والسيادة في بناء بيئة عمل "آمنة"

- مفهوم "السيادة النفسية": حماية المورد البشري الوطني من الضغوط الممنهجة والاحترق.
- دور القائد في حماية كرامة الموظف عبر ممارسات النزاهة والعدالة والقُدوة الشخصية.
- سيكولوجية "الخطأ المبدع": بناء المصداقية عبر الشفافية في عرض الإخفاقات كفرص للتعلم.
- صياغة ميثاق "الأمان النفسي والنزاهة" لضمان توافق البيئة مع القيم والهوية الوطنية.

اليوم الثاني:

السيادة التقنية وهندسة الرفاه الرقمي

الأتمتة الإنسانية وحماية الخصوصية النفسية

- استخدام أدوات التحليل الذكي لرصد "نبض المؤسسة" وتحليل الرفاه الوظيفي بنزاهة وشفافية.
- الأمان الرقمي كركيزة للصحة العقلية: حماية "سجلات الدعم النفسي" من الاختراق أو التلاعب.
- إدارة الهوية الرقمية للخصوصية وأثرها على موثوقية برامج المساعدة المهنية (EAP) بنزاهة.
- تمرين تقني: تصميم بروتوكول "الرفاه الرقمي" الذي يضمن الحق في "الانفصال" وتصفير التوتر التقني.

أخلاقيات التفاعل مع أنظمة "الذكاء العاطفي الاصطناعي"

- حدود استخدام الذكاء الاصطناعي في تحليل مشاعر الموظفين دون انتهاك الخصوصية السيادية.
- حوكمة مخرجات أنظمة "تقييم الأداء": الضمان الأخلاقي لعدم التحيز ضد الحالات الصحية.
- مفهوم "الأمانة في الرصد الرقمي": تجنب استخدام التكنولوجيا كأداة للضغط النفسي المستمر.
- ورشة عمل: وضع ضوابط أخلاقية لاستخدام البيانات الضخمة في "تخصيص برامج الدعم النفسي".



اليوم الثالث:

الحياد والعدالة في إدارة الصحة العقلية

النزاهة الرقمية ومكافحة الانحياز في بيئة العمل الهجين

- أخلاقيات "العدالة في الاهتمام": ضمان نزاهة وصول برامج الصحة النفسية لجميع الفئات بالتساوي.
- الرقابة الأخلاقية على أنظمة "توزيع الأعباء": كيف نضمن الشفافية والنزاهة في منع الإرهاق؟
- تطبيق قاعدة "الإرادة البشرية القيادية": التدخل لتخفيف الضغط عن موظف أظهرت البيانات معاناته.
- حساب معامل الثقة في أنظمة الرفاه لتقليل احتمالات الخطأ الناتج عن "الهلوسة الرقمية" للبيانات.

حوكمة المسؤولية عن مخرجات أنظمة الرفاه الذكية

- المسؤولية المهنية للقائد عند حدوث "انهيار نفسي" لموظف ناتج عن إهمال إشارات الرصد الذكية.
- 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 "تسريب بيانات صحية" أو "تشخيص خاطئ" بنزاهة.

اليوم الرابع:

المسؤولية المهنية وإدارة "المرونة والتعافي"

القيادة الاتصالية وحماية السمعة في الأزمات النفسية

- أخلاقيات التعامل مع الحوادث النفسية الكبرى: الموازنة بين "الخصوصية" والسيادة والشفافية.
- الرقابة على "البصمة الرقمية للبيئة المؤسسية" وأثرها على جاذبية الجهة للمواهب.
- بناء نظام "الإفصاح الاستباقي عن مبادرات الرفاه": ضمان الشفافية لتفسير فرص الإرهاق الصامت.
- التدقيق الأخلاقي على سلاسل "التوريد المهني" لضمان خلوها من الممارسات المسيبة للتوتر.



أخلاقيات الاستجابة للانتهاكات المهنية والاختراقات

- المسؤولية الأخلاقية في التبليغ عن الثغرات التي قد تؤدي لنشر "سجلات الخصوصية النفسية" للموظفين.
- فن التواصل الأخلاقي أثناء الأزمات المهنية: حماية الثقة عبر دعم صادق ونزيه دون تضليل.
- إدارة "التعافي المؤسسي": إجراءات إعادة بناء الأمان النفسي بعد رصد انحراف في قيم التعامل.
- بناء خطة "الحصانة النفسية الشاملة": تحصين الموظفين ضد الهجمات أو التتمر الرقمي الممنهج.

اليوم الخامس:

هندسة الاستجابة الإنسانية وتصفير البيروقراطية في تعزيز الأمان النفسي والصحة العقلية

مختبر "المناعة الوجدانية" وإدارة رفاه المورد البشري السيادي

- محاكاة "ثقافة بلا خوف" والسيادة النفسية: وضع القادة في سيناريو يحاكي وقوع "فشل ابتكاري" كبير في مشروع سيادي، واختبار قدرتهم على احتواء الفريق وتفعيل بروتوكول "التعلم بلا لوم" بنزاهة ووضوح تام، لضمان استمرارية تدفق الأفكار الجريئة دون خوف من التبعات الإدارية التقليدية.
- تصفير البيروقراطية في "هندسة الدعم النفسي": تطبيق مسار قرار صفري الإجراءات لمنح الموظف وصولاً فورياً وسرياً لبرامج الصحة العقلية (EAP) بناءً على مؤشرات الإجهاد الرقمي، لضمان التدخل الاستباقي دون الحاجة لطلبات رسمية أو موافقات تسلسلية قد تعيق التعافي، مع الحفاظ على الحصانة المعلوماتية والخصوصية السيادية المطلقة.
- هندسة "الذكاء الوجداني" والتحقق المزدوج: اختبار مهارة القائد في الموازنة بين مخرجات أنظمة "تحليل مشاعر الفريق" الآلية وبين "الحكمة البشرية القيادية"، لضمان عدم تحول أدوات الرصد إلى أدوات ضغط نفسي، وضمان استقرار جودة الحياة المهنية بنزاهة وشفافية مطلقة أمام صانع القرار.
- ورشة "تفكيك صوامع التوتر المؤسسي": مراجعة فورية لنتائج المحاكاة باستخدام التحليلات التنبؤية لتحديد "النقاط الساخنة" للضغط النفسي داخل الإدارات، وتطوير حلول هندسية استباقية لغرس ثقافة "المرونة النفسية"، مما يحقق التميز في الأداء الحكومي والوضوح التام أمام أصحاب المصلحة.

المخرجات الرئيسية للدورة:

- امتلاك استراتيجيات "حصانة نفسية" تضمن نزاهة التعامل مع الموظفين بنسبة 100%.
- القدرة على هندسة بيئات عمل "خالية من الخوف" بمرونة وتوافق مع متطلبات السيادة والريادة.
- إتقان أدوات الرقابة الأخلاقية على أنظمة الرفاه الذكية لضمان الشفافية وتصفير الانحياز.
- بناء سجل ممارسات فضلى في إدارة الصحة العقلية يدعم اتخاذ القرار القيادي الآمن والمستدام.
- تحقيق جاهزية كاملة للمؤسسة والمسؤول للمنافسة في فئات التميز والريادة في جودة الحياة.



الفئة المستهدفة:

- القيادات العليا ومدراء إدارات الموارد البشرية، التميز المؤسسي، والسعادة وجودة الحياة.
- مسؤولو الفرق، مدراء المشاريع، والخبراء المعنيون بتطوير بيئات العمل الحكومية.
- مستشارو الصحة المهنية، أخصائيو الدعم النفسي، ومدراء التحول الرقمي والإداري.
- 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)