JUPITER PRIME

Consulting • Training • Advisory

جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

دورة الانفصال الرقمي ووضع حدود العمل

22 – 26 فبراير 2027

روما

info@jupiterprime.uk

jupiterprime.uk

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

دورة الانفصال الرقمي ووضع حدود العمل

المرجع: 1855_68202 **التاريخ:** 22 – 26 فبراير 2027 **المكان:** روما **الرسوم:** GBP 6200

الانفصال الرقمي ووضع حدود العمل دورة تدريبية مدتها أسبوع للمدراء والمهنيين الذين يعملون تحت ضغط الاتصال الدائم، يخرج منها المشارك بميثاق اتصال الفريق الذي يحدد نوافذ الرد وقواعد القنوات وأوقات التعافي المحمية. فقد أصبح سيل الرسائل يستنزف التركيز والنوم وجودة الحكم في المؤسسات الهجينة ومؤسسات المناوبات، والقادة هم من يرسمون الأعراف التي يقلدها الآخرون. تقدم جوبيتر برايم للتدريب هذه الدورة في الانفصال الرقمي ووضع حدود العمل.

لماذا يهم الانفصال الرقمي ووضع حدود العمل الآن

تشكل ثلاث قوى هذا الموضوع اليوم. فمنصات المراسلة والوصول عبر الهاتف المحمول أزالت الخط الفاصل بين ساعات العمل والوقت الشخصي. والفرق الهجينة الموزعة على مناطق زمنية متعددة تولد ضغطا للرد الفوري في أي ساعة. والمؤسسات التي تحسن التعامل مع ذلك تكسب انتباها أحد وأخطاء أقل واستبقاء أثبت للكفاءات، أما التي تتجاهله فتواجه الاحتراق الوظيفي وقرارات يتخذها أشخاص منهكون. وتستند الدورة إلى أفكار معروفة في علم النفس المهني: نموذج متطلبات العمل ومواردها، والانفصال النفسي والتعافي، والعمل العميق بوصفه أسلوبا لجدولة الوقت.

المستفيدون من الانفصال الرقمي ووضع حدود العمل

- المدراء المباشرون الذين يضبطون إيقاع المراسلات خارج الدوام لفرقهم
- قادة المشاريع والعمليات الذين ينسقون بين المناوبات والمواقع والمناطق الزمنية
- المهنيون في الأدوار المواجهة للعملاء الذين يتلقون الطلبات من قنوات عديدة في آن واحد
- شركاء الموارد البشرية والرفاه الذين يصوغون سياسات الإتاحة والإجازات
- المختصون الذين يعتمد إنتاجهم على فترات طويلة من التركيز دون مقاطعة

يستفيد المدير مع اثنين أو ثلاثة من مرؤوسيه المباشرين أكثر من غيرهم عند الحضور معا، لأنهم يصوغون ميثاقا واحدا مشتركا.

قدرات الانفصال الرقمي ووضع حدود العمل

ينتقل المشاركون من حيل التكيف الفردية إلى قواعد جماعية تحمي الانتباه والتعافي.

- تدقيق حركة الرسائل الشخصية والجماعية حسب القناة والساعة ودرجة الاستعجال — المدير الذي يقرر القنوات الواجب إيقافها
- تصميم إعدادات الإشعارات وفترات التركيز لملفات الأدوار المختلفة — الموظفون الأفراد
- التفاوض على عبء العمل وتوقعات الرد مع كبار أصحاب المصلحة — رئيس الإدارة الذي يعتمد قواعد الإتاحة
- بناء اتفاق للفريق حول نوافذ الرد ومسارات التصعيد وساعات الهدوء — الفريق كله وعملاؤه
- تقديم قدوة واضحة في الانفصال خلال الإجازات والأمسيات — المرؤوسون الذين يحاكون عادات قائدهم
- تقييم مؤشرات التعافي مثل النشاط بعد الدوام واستخدام الإجازات — شركاء الموارد البشرية الذين يرصدون خطر الاحتراق

مصطلحات الانفصال الرقمي ووضع حدود العمل الأساسية

- الانفصال النفسي — الابتعاد الذهني عن العمل في غير أوقاته، وهو المحرك الرئيس للتعافي.
- نافذة الرد — الوقت المتفق عليه الذي تحتاج خلاله الرسالة على قناة معينة إلى رد.
- نظافة الإشعارات — الضبط المتعمد للتنبيهات والشارات والأصوات بحيث لا يقاطع الانتباه إلا ما هو عاجل فعلا.
- مسار التصعيد — الطريق الوحيد المتفق عليه للقضايا العاجلة حقا خارج الدوام، وغالبا ما يكون اتصالا هاتفيا لا رسالة.
- بقايا الانتباه — أفكار عالقة من مهمة سابقة تخفض الأداء في المهمة التالية.
- ميثاق اتصال الفريق — اتفاق مكتوب للفريق حول القنوات والساعات وأوقات الرد وفترات التعافي المحمية.

الانفصال الرقمي ووضع حدود العمل يوما بيوم

اليوم 1: بيئة العمل دائمة الاتصال

- نموذج متطلبات العمل وموارده — مواضع استنزاف الإتاحة الدائمة للطاقة
- تدقيق حركة الرسائل — رسم خريطة القنوات والساعات والاستعجال الحقيقي
- بقايا الانتباه وتبديل المهام — كلفة المقاطعات على جودة الإنجاز
- أنماط العمل الهجين والمناطق الزمنية — من يحمل عبء ما بعد الدوام
- خط الأساس للاتصال الشخصي — اختيار العادات الأولى بالتغيير

اليوم 2: الحدود الشخصية والتركيز

- إعدادات نظافة الإشعارات — تحديد التنبيهات التي تستحق حق المقاطعة
- جدولة العمل العميق — حماية فترات للتحليل والكتابة
- طقوس الانفصال النفسي — إنهاء اليوم وبدء الإجازة بصورة نظيفة
- عبارات الحدود مع الزملاء — الاعتذار عن الطلبات المتأخرة دون إضرار بالعلاقة
- الفصل بين الأجهزة والأماكن — إشارات مادية تدعم الانفصال

اليوم 3: التفاوض على عبء العمل والتوقعات

- رسم خريطة توقعات أصحاب المصلحة — كشف احتياجات الرد المفترضة مقابل المعلنة
- محادثات المفاضلة في عبء العمل — الاتفاق على ما يؤجل عند وصول عمل جديد
- بيانات إتاحة العملاء — تحديد ساعات الخدمة للجهات الخارجية
- محادثات الحدود مع القيادة العليا — طرح الحمل الزائد على قائد أعلى
- جداول التسليم والتغطية — توزيع مناوبات ما بعد الدوام بعدالة

اليوم 4: قيادة أعراف صحية للفريق

- قواعد غرض القنوات — تخصيص المحادثة والبريد والمكالمات لاستخدامات مميزة
- تصميم نوافذ الرد — مواءمة أوقات الرد مع المخاطر الفعلية للأعمال
- تصميم مسار التصعيد — تحديد طريق واحد للطوارئ الحقيقية
- القدوة القيادية — الإرسال المجدول وسلوك الإجازة الظاهر
- مؤشرات التعافي — تتبع النشاط بعد الدوام والإجازات غير المستخدمة

اليوم 5: ممارسة ميثاق اتصال الفريق

- تطبيق تدقيق حركة الرسائل — قاعدة أدلة لقواعد الفريق
- تطبيق تصميم نوافذ الرد — صياغة أوقات الرد لكل قناة
- تطبيق محادثات المفاضلة في عبء العمل — التدرب على اعتماد الميثاق مع الرعاة
- حالات تطبيقية من الرعاية الصحية والخدمات المهنية — اختبار القواعد تحت الضغط
- ميثاق اتصال الفريق — إنهاء القواعد ومواعيد المراجعة والمسؤولين عنها

تطبيق الانفصال الرقمي ووضع حدود العمل بعد الدورة

- إجراء تدقيق لحركة الرسائل مع الفريق لمدة أسبوعين واستخدام نتائجه لإيقاف قناة واحدة أو إعادة توجيهها.
- الاتفاق على نوافذ الرد ومسار تصعيد واحد في اجتماع للفريق، ثم مراجعة النشاط بعد الدوام بعد شهر.

أسئلة حول الانفصال الرقمي ووضع حدود العمل

ما الانفصال الرقمي ووضع حدود العمل، ولماذا يهم الآن؟

هو ممارسة الاتفاق على متى وكيف يمكن الوصول إلى الأشخاص، بحيث يحمى التركيز والتعافي. ويهم الآن لأن أدوات المراسلة والعمل الهجين جعلت الإتاحة الدائمة هي الوضع الافتراضي، والفرق المنهكة تتخذ قرارات أبطأ وأكثر خطورة.

ما الأدوار الأكثر استفادة من الانفصال الرقمي ووضع حدود العمل؟

المدراء المباشرون وقادة المشاريع والمهنيون المواجهون للعملاء هم الأكثر استفادة. ستحول الضغط المبهم خارج الدوام إلى نوافذ رد متفق عليها وقواعد للقنوات وتغطية عادلة.

كيف يختلف الانفصال الرقمي ووضع حدود العمل عن دورة إدارة الوقت؟

يركز على الإتاحة والتعافي لا على قوائم المهام. فهو يعالج القنوات وتوقعات الرد ومسارات التصعيد بوصفها اتفاقات جماعية، لا عادات فردية فقط.

ماذا تعود به من الانفصال الرقمي ووضع حدود العمل؟

تعود بمسودة ميثاق اتصال الفريق. تغطي أغراض القنوات ونوافذ الرد وساعات الهدوء ومسار التصعيد ومؤشرات التعافي.

الانفصال الرقمي ووضع حدود العمل: الطريق إلى الأمام

يحدد ميثاق اتصال الفريق أولا القنوات التي يحتفظ بها الفريق ووقت الرد الذي تتطلبه كل قناة. ويستخدمه المدراء المباشرون لتعريف الموظفين الجدد والعملاء بقواعد العمل. وبعد الشهر الأول تستحق مراجعة مسار التصعيد وبيانات النشاط بعد الدوام لمعرفة ما إذا كانت القضايا العاجلة احتاجت فعلا الاستثناءات التي سمح بها الفريق.