



قيادة وإدارة التغيير

17 – 21 يناير 2027

شرم الشيخ (مصر)



قيادة وإدارة التغيير

المرجع: 120813_140569 التاريخ: 17 - 21 يناير 2027 المكان: شرم الشيخ (مصر) الرسوم: Euro 4500

المقدمة:

دورة "قيادة وإدارة التغيير" تعد من أهم الدورات التي تهدف إلى تمكين المشاركين من فهم واستيعاب ديناميكيات التغيير داخل المؤسسات وكيفية إدارته بشكل فعال لتحقيق الأهداف المرجوة. في ظل التحديات المتسارعة والتحول المستمر في بيئة العمل، يصبح التغيير ضرورة حتمية للبقاء والنمو. من خلال هذه الدورة، سيتعرف المشاركون على الأساليب والاستراتيجيات المتقدمة في قيادة التغيير، وكيفية تجاوز المقاومة والتحديات، بالإضافة إلى تعزيز مهاراتهم في التواصل والتفاوض لتسهيل عملية التحول بنجاح. ستكون هذه الدورة موجهة للقادة والمديرين الذين يسعون إلى تحقيق تأثير إيجابي ومستدام في منظماتهم.

الفئات المستهدفة:

- المدبرون التنفيذيون وقادة الفرق.
- مدراء المشاريع والمبادرات الاستراتيجية.
- مستشارو التغيير التنظيمي.
- مسؤولو الموارد البشرية والتطوير التنظيمي.
- قادة التحول الرقمي في المؤسسات.
- أصحاب الأعمال ورواد الأعمال.
- مدراء التغيير والابتكار.
- الأفراد الراغبون في تطوير مهاراتهم القيادية.

الأهداف التدريبية:

في نهاية هذا البرنامج، سيكون المشاركون قادرين على:

- توقع التغيير والتعامل معه بشكل فعال.
- تمكين المشاركين من فهم ديناميكيات التغيير وأثرها على المؤسسات.
- تطوير مهارات القيادة اللازمة لقيادة التغيير بفعالية وثقة.
- تزويد المشاركين بأدوات وتقنيات تحليل تأثير التغيير على الأفراد والفرق.
- تعزيز قدرات المشاركين في إدارة مقاومة التغيير وتخطي التحديات المرتبطة به.
- إكساب المشاركين استراتيجيات التواصل الفعال لتعزيز فهم ودعم التغيير.
- تدريب المشاركين على كيفية بناء وتحفيز فرق العمل لتحقيق التغيير بنجاح.
- تمكين المشاركين من تصميم وتنفيذ خطط تغيير فعالة ومتكاملة.
- تخطيط وتنفيذ عملية التواصل المتعلقة بالتغيير بطريقة تساعد على النجاح.
- تطوير القدرة على خلق بيئة مؤسسية داعمة للابتكار والتكيف مع التغيير المستمر.
- التعامل مع القيود التي فرضت من الثقافات الموجودة والمساعدة على إيجاد طرق للحد منها بشكل فعال أو التغلب عليها بطريقة مهنية.

الكفاءات المستهدفة:

- القيادة التحولية.
- إدارة التغيير التنظيمي.
- تحليل وتقييم تأثير التغيير.
- إدارة مقاومة التغيير.
- وضع خطط التنفيذ.
- العمل الجماعي والتعاون.
- حل المشكلات.
- إدارة النزاعات.
- الذكاء العاطفي.
- التواصل الفعال خلال التغيير.
- بناء فرق عمل متكاملة.
- تطوير استراتيجيات التغيير.
- التحليل والتخطيط الاستراتيجي.
- تعزيز ثقافة الابتكار والتكيف.
- قيادة وإدارة الفرق المباشرة والافتراضية.

محتوى الدورة:

الوحدة الأولى: مفاهيم وأساسيات قيادة التغيير:

- تعريف التغيير وأهميته في بيئة العمل المعاصرة.
- فهم العلاقة بين القيادة والتغيير.
- تحليل أنواع التغيير: التحويلي، التدريجي، والجذري.
- استكشاف النماذج والأطر النظرية لقيادة التغيير.
- دراسة دورة حياة التغيير في المؤسسات.
- أهمية التغيير في تعزيز التنافسية والابتكار.
- استكشاف دور القائد في إلهام وتحفيز الآخرين نحو التغيير.
- التعرف على الدوافع الداخلية والخارجية لضرورة التغيير.
- دور الرؤية المستقبلية في قيادة التغيير بنجاح.
- الفرق بين التغيير المخطط والتغيير التفاعلي.

الوحدة الثانية: تطوير استراتيجيات التغيير:

- خطوات بناء استراتيجية فعالة للتغيير.
- تحديد الأهداف والرؤية المستقبلية للتغيير.
- تحليل البيئة الداخلية والخارجية للمؤسسة.
- كيفية تحديد المجالات ذات الأولوية للتغيير.
- وضع خطط تنفيذية واستراتيجيات للتغيير المستدام.
- قياس وتقييم النجاح في تحقيق أهداف التغيير.
- تحديد الموارد والمهارات المطلوبة لدعم التغيير.
- كيفية إدارة المخاطر المرتبطة بتنفيذ التغيير.
- تطوير مؤشرات الأداء الرئيسية KPIs لتتبع تقدم التغيير.
- استراتيجيات تخصيص الموارد وتوزيعها بفعالية.

الوحدة الثالثة: إدارة مقاومة التغيير:

- فهم أسباب مقاومة التغيير في المؤسسات.
- استراتيجيات فعالة للتغلب على مقاومة التغيير.
- دور القيادة في توجيه ودعم الفرق خلال التغيير.
- كيفية التعامل مع المخاوف والمقاومة الفردية والجماعية.
- تقنيات إشراك الموظفين وتحفيزهم لقبول التغيير.
- تطوير برامج توعية وتدريب لدعم التغيير.
- التعرف على المؤشرات المبكرة للمقاومة وكيفية التعامل معها.
- دراسة تأثير المقاومة على الجدول الزمني وميزانية التغيير.
- تطوير مهارات التفاوض والإقناع في سياق التغيير.
- أهمية الاستماع النشط في معالجة المخاوف والاعتراضات.

الوحدة الرابعة: التواصل الفعال خلال التغيير:

- أهمية التواصل الواضح والمستمر خلال عمليات التغيير.
- تصميم خطة تواصل متكاملة تدعم أهداف التغيير.
- تقنيات التواصل الداخلي والخارجي لدعم التغيير.
- كيفية استخدام وسائل الإعلام الرقمية والاجتماعية لتعزيز فهم التغيير.
- إشراك أصحاب المصلحة والمساهمين في عمليات التغيير.
- تقنيات التغذية الراجعة الفعالة لمتابعة تقدم التغيير.
- تطوير رسائل تواصل مخصصة تناسب مختلف الفئات المستهدفة.
- أهمية الشفافية في بناء الثقة خلال عمليات التغيير.
- تنظيم لقاءات واجتماعات منتظمة لمتابعة وتحديث فرق العمل.
- استخدام أدوات التواصل الحديثة لتحسين تفاعل الفرق.

الوحدة الخامسة: بناء ثقافة مؤسسية داعمة للتغيير:

- فهم دور الثقافة التنظيمية في نجاح التغيير.
- استراتيجيات تطوير ثقافة تدعم الابتكار والتكيف.
- دور القيادة في تعزيز القيم والسلوكيات الداعمة للتغيير.
- كيفية تمكين الموظفين لدعم وتبني التغيير.
- تطوير برامج التدريب والتطوير لتعزيز ثقافة التغيير.
- دراسة حالات عملية لتطبيقات ناجحة للتغيير الثقافي.
- تعزيز مفهوم المسؤولية الجماعية نحو نجاح التغيير.
- كيفية بناء بيئة عمل تشجع على التجريب والابتكار.
- استراتيجيات تعزيز المشاركة والالتزام بين الموظفين.
- تطوير سياسات وإجراءات تدعم التحسين المستمر والتحول المؤسسي.