



تخطيط وقيادة وإدارة عملية التغيير



## تخطيط وقيادة وإدارة عملية التغيير

### المقدمة:

تعتهد هذه الدورة التدريبية بشكل كبير على تحليل الجوانب المتغيرة ودراسة المشاكل التي قد تصادف في هذه الحالة، تبدأ العملية بتشكيل فريق عمل لوضع خطة إستراتيجية ناجحة لإدارة التغيير، ومن ثم استخدام المعرفة والمهارات التي تعلموها في هذه الدورة لتنفيذ الخطة، كما سيحصل المشاركون أيضاً بفرصة التعرف على رواد التغيير وخبراتهم الناجحة في إدارة التغيير، سيتلقى المشاركون أيضاً العديد من التقييمات والتمارين المتعلقة بمقاومة التغيير وتأثيره وكيفية الاستجابة.

### الفئات المستهدفة:

- مدراء التغيير والمختصون في تطوير الأعمال.
- أعضاء فريق إدارة التغيير ومنسقو إعادة التنظيم والدعم.
- منفذو التغيير المؤسسي والمهتمون في تعلم كيفية إدارة التغيير.
- كل من يجد في نفسه الحاجة لهذه الدورة ويرغب بتطوير مهاراته وخبراته.

### الأهداف التدريبية

في نهاية هذا البرنامج، سيكون المشاركون قادرين على:

- توقع التغيير والتعامل معه بشكل فعال.
- ربط القيادة والتغيير مع النماذج المتوفرة والاستفادة من هذه العلاقة للتخطيط المناسب للتغييرات القادمة.
- التفاعل مع مقاومة التغيير وإيجاد طرق لتقليل أو التخلص من مثل هذه المخاوف من أجل تحقيق الأهداف المرجوة.
- تخطيط وتنفيذ عملية التواصل المتعلقة بالتغيير بطريقة تساعد على النجاح.
- التعامل مع القيود التي فرضت من الثقافات الموجودة والمساعدة على إيجاد طرق للحد منها بشكل فعال أو التغلب عليها بطريقة مهنية.

### الكفاءات المستهدفة:

- تقييم التغيير.
- التخطيط الاستراتيجي.
- وضع خطط التنفيذ.
- العمل الجماعي والتعاون.
- حل المشكلات.
- إدارة النزاعات.
- الذكاء العاطفي.
- تغيير التواصل.
- قيادة وإدارة الفرق المباشرة والافتراضية.

## محتوى الدورة الوحدة الأولى، فهم وتخطيط وإدارة التغيير:

- تعريف التغيير وإدارة التغيير
- تعريف التغيير المؤسسي
- طبيعة التغيير المؤسسي
- الاسباب والتحديات
- تصنيف التغيير المؤسسي
- التكيف
- الابتكاري
- الجذري
- تشخيص التغيير
- معادلة التغيير
- أهمية الاطر التنظيمية للتغيير
- تواصل التغيير
- وكلاء التغيير والتحول
- أنواع وكلاء التغيير
- كفاءات وكلاء التغيير
- ادارة التغيير وتحليل اصحاب الهصالح

## الوحدة الثانية، نهاج واستراتيجيات لادارة وقيادة التغيير:

- القيادة والتغيير المؤسسي
- التكيف الإداري مع حالات التغيير
- تقييم الحاجة للتغيير
- التحضير والتخطيط للتغيير
- الخطوات الثمان لنموذج كوتر

## الوحدة الثالثة، فهم مقاومة التغيير والتعامل معها:

- الافراد والتغيير المؤسسي
- لماذا يقاوم الافراد التغيير؟
- أشكال مقاومة التغيير وطرق التعامل معها
- العوامل الفردية مقابل العوامل الجماعية
- مراحل تكيف الفرد مع التغيير المؤسسي
- نموذج SARAH
- ادارة المرحلة الانتقالية للتغيير
- ادراك مقاومة التغيير والمشاعر المرتبطة بها
- ادارة المخاطر المرتبطة بالتغيير المؤسسي
- تحديد وتقييم وإدارة المخاطر
- جدول احتمالية حدوث الاخطار وتأثيرها

## الوحدة الرابعة، الخطة التواصلية حول التغيير:

- أهمية تطوير خطة تواصل حول التغيير
- ما الذي يريد الافراد سماعه وما الذي يحتاجون رؤيته
- مكونات الخطة الفعالة للاعلان عن والتواصل حول التغيير
- ما الذي يجوز ولا يجوز به عند التواصل حول التغيير

## الوحدة الخامسة، العوامل الرئيسية لاجداث التغيير المؤسسي:

- فهم التغيير من منظور ثقافة المؤسسة
- مكونات ثقافة المؤسسة او الشركة
- اشكال التغيير الثقافي في المؤسسات والشركات
- أخطاء شائعة في التعامل مع تغيير الثقافة الحالية
- 20 خطوة لدعم التغيير في ثقافة المؤسسات