

النشرة الفنية للبرنامج التدريبي
تخطيط وقيادة وإدارة عملية التغيير

5 أيام، 15 ساعة
يبدأ بتاريخ 2024/04/21م
تدريب إلكتروني ... Live ((•))



بطاقة معلومات البرنامج:

مدة التدريب	: 5 أيام، (15) ساعة
مكان التدريب	: تدريب إلكتروني - Live
تاريخ الانعقاد	: 2024/04/25-21 م
توقيت التدريب	: يتم تحديد التوقيت قبل بأسبوع
لغة التدريب	: اللغة العربية مع بعض المصطلحات الفنية باللغة الإنجليزية
شهادة التدريب	: شهادة صادرة من مجموعة الجهود المشتركة "نسبة الحضور لا تقل عن 90%"

- أساليب التدريب** :
- أسلوب العصف الذهني.
 - أسلوب السيناريوهات.
 - أسلوب تمارين وأنشطة الفريق.
 - أسلوب تقديم الحلول والممارسات.
 - أسلوب تقديم مهام وواجبات أثناء التدريب وبعده.
 - أسلوب قياس تقدم المشارك بشكل يومي من قبل المدرب والمنسق.
 - أسلوب تمارين لعب الأدوار والتدريبات الجماعية وتبادل الخبرات.

- القيمة المضافة** :
- عقد تقييم قبلي Pre-Event: لقياس مستوى المشركين قبل الانعقاد.
 - عقد تقييم بعدي Post-Event: لقياس مستوى المشركين بعد الانعقاد.
 - قياس القيمة المعرفية المضافة (KVA) = التقييم البعدي - التقييم القبلي.

- الفئة المستهدفة** :
- مدراء الإدارات بكافة الإدارات وبكافة مستوياتهم التنظيمية والإشرافية.
 - قادة فرق العمل في المؤسسات الساعية للتغيير الإيجابي والتطوير التنظيمي.
 - كل من يجد لديه الرغبة في تطوير جداراته في مجال قيادة التغيير والإبداع والتطوير التنظيمي.

عملية التغيير:

تمر بيئات العمل حاليًا بالعديد من التغيرات السريعة والاستثنائية، الأمر الذي يجعل مهارة التكيف مع هذه التغيرات وإدارتها بفعالية من أهم المهارات التي يجب أن يتحلى بها المدير أو صاحب العمل خصوصاً في ظل ما يشهده العالم من تغيرات في كافة المجالات والمستويات، وفي ظل تبني دولنا رؤى عظيمة واستراتيجيات طموحة؛ أصبح التغيير الإيجابي كاستجابة لدور منظماتنا في تحقيق تلك الرؤى والاستراتيجيات ضرورة لا غنى عنها، في حين أصبحت العديد من نماذج وأدوات القيادة التقليدية لا تصلح لقيادة تلك المبادرات والجهود القوية للتغيير. بل أصبحت هناك حاجة ملحة وضرورية ليطور قادة المؤسسات أساليبهم القيادية لتكون مناسبة ومستعدة لقيادة التغيير والتطوير التنظيمي وتشجيع الإبداع والتعامل الفعال مع كافة مصادر وأنواع مقاومة التغيير وبناء صف ثاني من وكلاء التغيير.

والتحولات العالمية في وقتنا الحاضر مثل العولمة ومنجزات العلم والتكنولوجيا وثورة الإتصالات والمعلومات تحمل العديد من التحديات المعاصرة والمستقبلية، هذه التحولات تضغط على قدرات القائمين على المنظمات العامة والخاصة جميعها لمواجهتها والتكيف معها مستخدمة في ذلك الآليات الملائمة لها، كإعادة رسم السياسات والإستراتيجيات وإعادة التنظيمات وإعادة هندسة نظم العمليات الإدارية، أو التطوير والتجديد والتحديث الحتمي والضروري وما شابه ذلك لتحقيق التوازن والتفاعل الذي يولّد حركية الأنظمة. إننا ننقل بسرعة من الأشكال الثابتة إلى الأشكال المؤقتة في مجال التنظيم، ومن الدوام إلى الزوال، وهذا يعني أن المنظمات المعاصرة تتخذ أشكالاً وصيغاً في ظل التغيير المستمر المتصارع والمتلاحق، حيث إدارة اليوم هي إدارة تغيير ترتبط بالماضي لمعرفة الإتجاهات والدروس المستفادة، وترتبط بالحاضر وتحدياته السافرة، كما أنها إدارة المستقبل وما يطرأ عليه من آمال وآلام بسبب الضغوط التي يعكسها التغيير كنتيجة لاستمرارية الحياة، كما وتواجه المؤسسات والمنظمات الإدارية بكافة عناصرها عديداً من التحديات نتيجة التغييرات والتطورات العالمية والمحلية والتي باتت جميعها تشكل واقعاً جديداً يفرض علينا ضرورة إعادة النظر في كافة مكوناتها وأساليب ممارستها.

أهمية المشاركة في البرنامج التدريبي على صعيد المؤسسة:

جاءت فكرة البرنامج التدريبي ليركّز على المام المشاركين بمفهوم وطبيعة التغيير في بيئة العمل، تحليل جوانب التغيير، التحديات التي تواجهها منظماتنا اليوم، كيفية التعامل مع مقاومة التغيير ومخاطر عدم التماشي مع التغيير والتكيف معه بالإضافة الى المامهم بأكثر الطرق والأدوات والأساليب الفعّالة لإدارة التغيير بطريقة ايجابية وبكفاءة وفعالية وتوطيد ثقافة التغيير الايجابي والتعرف على اهم استراتيجيات التغيير، حيث سيتم اثناء التدريب اخضاع المشاركين لتمرين متعلقة بالتكيف مع التغيير ومقاومة التغيير والآثار الناجمة عنه وكيفية التعامل معه. وخلال هذا البرنامج التدريبي المميز الذي ستقدمه مجموعة الجهود المشتركة حول تخطيط وقيادة وإدارة التغيير، سوف يتمكن المشاركون من تطوير جداراتهم من خلال تسليط الضوء على عدد من المحاور المتكاملة لاغنى عنهم لأي قائد للتغيير لينعكس ذلك على الصعيد المؤسسي بالتركيز على مايلي:

- خفض تأثير القوى المقاومة للتغيير.
- انتشار ثقافة تشجيع التغيير والمساهمة الإيجابية لإنجاحه.
- تحسين الروح المعنوية للعاملين وزيادة الرضا الوظيفي بسبب القيادة الإيجابية الفعّالة للتغيير.
- الاستجابة الإيجابية الفعّالة للتغيرات القوية المحيطة، والتوجهات والرؤى الاستراتيجية الطموحة.

أهمية المشاركة في البرنامج التدريبي على صعيد الفرد:

من خلال هذا البرنامج التدريبي ستتمكن من قيادة مؤسستك بثبات في ظل رياح التغيير، مع العمل على تطويرها لمواكبة كل جديد في السوق واستغلاله لصالح مؤسستك وشركائها الاستراتيجيين، اضافة الى إدارة التغيير ستتعلم مهارة إدارة الغضب، والتعامل مع الإجهاد والتغيير، بالإضافة إلى كيفية التعامل مع الأهداف ووضعها مع التغيرات الجارية وكيفية التعديل عليها وذلك بالتركيز على مايلي:

- الاستعداد لتطوير المسار المهني بسبب جدارة قيادة التغيير.
- المساهمة الإيجابية الفعّالة في مبادرات وخطط التغيير الإيجابي.
- تنوع مصادر وأدوات التأثير القيادي الإيجابي في العاملين من أجل التغيير.
- الوصول لطرق وأدوات وأساليب عمل إبداعية تساعد في إنجاح مبادرات وجهود التغيير.
- الموازنة بين تحقيق الأهداف التنظيمية الخاصة بالتغيير والاحتياجات السيكولوجية للقادة والمرؤوسين.

الجدارات المستهدفة:

- جدارة دعم التغيير.
- جدارة إدارة التغيير.
- جدارة قيادة التغيير.
- جدارة تخطيط التغيير.
- جدارة الاستجابة للتغيير.
- جدارة التحول الى عملية التغيير.
- جدارة الايمان بالتغيير لنستطيع تطبيقه.
- جدارة تحديث الأساليب والممارسات المؤسسية للسير بعملية التغيير.

أهداف البرنامج التدريبي:

في نهاية البرنامج التدريبي يجب ان يكون المشاركون قادرين على استيعاب مفاهيم التغيير المؤسسي لانه المحور الاساس للتطوير التنظيمي ومايلزمه من أدوات ضابطة لإحداثه من خلال القادة والمدراء بالدرجة الاولى وذلك من بتحقيق الأهداف التالية:

- المفاهيم العلمية والعملية لثقافة التغيير وإدارة التغيير ومايلزم منظماتنا اليوم لتكون قادرة على التكيف مع التغيير بصورة ايجابية.
- كيفية توطيد ثقافة التغيير الايجابي وحثيتمته في بيئة عمل المؤسسات والمهارات والخطوات الضرورية لإحداث التغيير.
- أحدث الإستراتيجيات في إدارة التغيير ومرونتها نحو تحقيق الكفاءة والفاعلية في بناء بيئة عمل داعمة ومشجعة على التغيير.
- استخدام الأدوات الفعالة، والقيام بالممارسات اللازمة لضمان استدامة نتائج التغيير وأهمية ودور التجديد والإبتكار في إحداث التغيير في بيئة العمل المؤسسي.
- إدارة وقيادة الجانب الإنساني في التغيير من حيث التوعية بضرورة التغيير والتحفيز للمساهمة في إنجاحه، والتعامل الفعال مع كافة أنواع ومصادر مقاومة التغيير.
- إدارة وقيادة الجانب التنظيمي في التغيير من حيث تقييم الوضع الحالي وتحديد الأهداف ووضع خطط التغيير والتطوير ومتابعة التنفيذ والتقييم.
- تطوير أساليب قيادية إبداعية قادرة على التعامل مع كافة عقبات التغيير ومقاومته وإيجاد طرق لتقليل أو التخلص من مثل هذه المخاوف من أجل تحقيق الأهداف المرجوة.

المحاور الرئيسية للتدريب:

المحور الأول: ثقافة التغيير المؤسسي

تهدف الجهود من خلال تقديم هذا المحور التدريبي الى تعريف المشاركين على مفهوم التغيير وأهميته في المؤسسات، ودورة حياة التغيير، حيث سيتمكن المشاركون من تعلم كيفية تقبل الأشخاص للتغيير بطرق وسرعات مختلفة، كما سيتعلم كيفية التكيف مع التغيير، مما سيقوي من مهاراته في التعامل مع ممانعة التغيير.

كما ويهدف هذا المحور الى ترسيخ عدة مفاهيم تتعلق بمفاهيم السلوك التنظيمي للمشاركين وعلاقة إحداث التغيير بسلوك وأفكار واتجاهات العاملين في المؤسسة وتبني وترسيخ مفهوم التغيير، وأهمية وحنمية التغيير في المنظمات لتواكب معايير الحداثة والتجديد، ومن خلال هذا المحور ايضا سننطلق للتعرف على سيكولوجية إدارة التغيير وأهم المراحل التابعة لها ودور العنصر البشري في بناء بيئة إيجابية في العمل تساعد على إدارة برامج تغيير بشكل ناجح، ولتحقيق ذلك سيتم تسليط الضوء على عدد من المواضيع الرئيسية في التدريب كالتالي:

– الثقافة والسلوك التنظيمي:

- طبيعة الثقافة التنظيمية.
- أهمية الثقافة التنظيمية.
- الصورة الذهنية عن المنظمة.
- أخلاقيات العمل المؤسسي.
- أساسيات السلوك التنظيمي.
- الثقافة الإيجابية في بيئة العمل.
- متطلبات تعزيز السلوك التنظيمي.
- تحفيز الموظفين لإحداث التغيير بالعمل.

– منظماتنا الحديثة وحنمية إدارة التغيير:

- طبيعة وأهمية التغيير.
- نقطة البداية في التغيير.
- التجديد والابتكار للتغيير.
- تصنيف التغيير ومرتكزاته.
- حنمية التغيير وأهميته.
- ماهية إدارة التغيير.
- مجالات وأنواع التغيير.
- العوامل الرئيسية لإحداث التغيير.
- استخدام أسلوب Lewin لإدارة التغيير.
- منهجية ADKAR لإدارة الجانب الإنساني في التغيير.
- التحديات التي تواجه التغيير.
- التغيير الذاتي والتكيف.
- خطوات ومراحل التغيير.

- اتجاهات التغيير ومخرجاته.
- مقاومة التغيير ومخاطرها.
- تعزيز الثقة في حدوث التغيير.
- التعامل مع التغيير في بيئة العمل.
- ثقافة الإيجابية عند حدوث التغيير.

– سيكولوجية إدارة التغيير:

- مرحلة التوعية بحتمية التغيير Awareness .
- استخدام أسلوب المقارنة بالأفضل Benchmarking للتوعية بالتغيير.
- مرحلة اشعال الرغبة في التغيير Desire .
- النموذج الثلاثي للتحفيز للتغيير.
- مرحلة التعريف والتوعية بكيفية التغيير Knowledge .
- مرحلة التمكين لإحداث التغيير Ability .
- مرحلة العمل على استدامة التغيير Reinforcement .

المحور الثاني: تخطيط وإدارة التغيير المؤسسي

تهدف الجهود من خلال تقديم هذا المحور التدريبي الى تبني وترسيخ مفهوم التغيير والتطوير كجزء من ثقافة المؤسسة، إضافة التي أنه سيتم تعزيز دور القيادة التحويلية في إحداث وخلق التغيير والتخطيط له من خلال تبني استراتيجيات معينة للسير به وتمكين فريق العمل من الموظفين بكامل مستوياتهم الإدارية من التشارك في بناء بيئة إيجابية في العمل تساعد على إدارة برامج تغيير بشكل ناجح، ولتحقيق ذلك سيتم تسليط الضوء على عدد من المواضيع الرئيسية في التدريب كالتالي:

– تخطيط التغيير المؤسسي:

- طبيعة واهمية التخطيط للتغيير.
- خطوات ومراحل التخطيط للتغيير.
- تشخيص واقع وتحديات التغيير.
- الأفراد في المنظمة والتغيير المؤسسي.
- وكلاء التغيير والتحول Champions.
- إدارة التغيير وتحليل اصحاب المصالح.
- إدارة المخاطر المرتبطة بالتغيير المؤسسي.
- أخطاء شائعة في التعامل مع تغيير الثقافة الحالية.

– نماذج واستراتيجيات لإدارة التغيير:

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

– الخطة التواصلية حول التغيير:

- تطوير خطة تواصل حول التغيير.

- فهم مقاومة التغيير والتعامل معها.
- سيناريوهات التعامل مع مقاومة التغيير.
- إدارة مقاومة التغيير والمشاعر المرتبطة بها.
- ما الذي يريد الافراد سماعه وما الذي يحتاجون رؤيته.
- ما الذي يجوز ولا يجوز به عند التواصل حول التغيير.
- مكونات الخطة الفعالة للإعلان عن والتواصل حول التغيير.

المحور الثالث: قيادة التغيير المؤسسي

سيتم في المحور الأخير إجراء عملية عصف ذهني لكامل المشاركين وقياس مدى التطور والى اين وصلت قناعة المشاركين بما تم مناقشته وتدريبهم عليه في المحورين السابقين، الى أن يتم الانتقال بهم الى مراحل متقدمة في التغيير والتي سيتم التركيز من خلالها على عصب التغيير وهم "القادة" والذين ينصب دورهم الأساس في تهيئة بيئة العمل وإسقاطها على طبيعة عمل المؤسسة وإستخلاص حالات عملية من الواقع من خلال مناقشة نماذج واستراتيجيات لقيادة التغيير، مع التأكيد على دور هذه النماذج والإستراتيجيات في التعامل مع مقاومة التغيير والتركيز على إستراتيجيات التكيف مع التغيير، إضافة الى دور الخبير المدرب في رسم تصور حقيقي لخطة لخطط التغيير وتحديد العوامل الرئيسية لإحداث التغيير المؤسسي، ولذلك سيتم تسليط الضوء على عدد من المواضيع الرئيسية في التدريب كالتالي:

– قادة التغيير:

- اللاعبين الأساسيين في مباراة التغيير.
- أدوار قادة التغيير.
- خارطة الطريق لقادة التغيير.
- طبيعة قيادة التغيير المؤسسي.
- مراعاة أنماط البشر تجاه الاستجابة للتغيير.
- موازنات التغيير وتهيئتها للعمل.
- نموذج قائد التغيير الانتقالي الإيجابي "Positive Transition".
- دور القائد في بناء جيل من وكلاء التغيير Change Agents.
- أسلوب التطوير التنظيمي "Organizational Development" من أجل التغيير.
- التعامل مع مخرجات التغيير.
- النماذج القيادية في التكيف مع التغيير.
- إدارة المخاطر المرتبطة بالتغيير المؤسسي.

– أدوات القادة في التعامل مع مقاومة التغيير:

- أسباب مقاومة التغيير واستراتيجيات التعامل الفعال معها.
- أشكال و أنواع مقاومة التغيير.
- سيكولوجية التعامل مع مقاومة التغيير.
- التخطيط للتغيير باستخدام أسلوب تحليل القوى Force Field Analysis.
- العوامل التنظيمية والإنسانية لنجاح التغيير.
- تطبيق منهجية كايزن في إدارة التغيير.
- الأخطاء الشائعة في إدارة التغيير وكيفية تجنبها.