

المقدمة:

تهدف هذه الدورة التدريبية إلى تمكين المشاركين من فهم شامل لمفهوم التغيير المؤسسي وإدارته، سواء على مستوى الأفراد أو المؤسسات. وتتناول الدورة تحليلًا معمقًا لمختلف جوانب التغيير، واستكشاف التحديات والمشكلات التي قد تنشأ أثناء مراحل التغيير المختلفة، من لحظة المبادرة حتى التنفيذ.

تنطلق عملية التغيير ضمن هذه الدورة من تشكيل فرق العمل القادرة على وضع خطط استراتيجية للتغيير، ثم الانتقال إلى تنفيذ هذه الخطط باستخدام المعرفة والتقنيات الحديثة المكتسبة خلال البرنامج. كما تُتيح الدورة للمشاركين فرصة الاستماع إلى قصص وتجارب حقيقية ناجحة لِرؤّاد التغيير، بما يقدّمه من رؤى ملهمة وممارسات عملية قابلة للتطبيق.

ويشارك المتدربون في أنشطة تفاعلية وتقييمات وتمارين عملية، تركز على كيفية التعامل مع مقاومة التغيير، والآثار السلوكية والتنظيمية التي قد تنتج عنها، مع تعلم أساليب فعالة لمعالجة هذه التحديات بشكل احترافي.

الفئات المستهدفة:

- المديرون المسؤولون عن قيادة وتنفيذ التغيير داخل مؤسساتهم.
- أخصائيو تطوير الأعمال والتطوير المؤسسي.
- أعضاء فرق إدارة التغيير والتنظيم.
- منسقي عمليات إعادة الهيكلة أو الدمج المؤسسي.
- منفذو برامج التغيير على المستوى التنفيذي.
- المهتمون باكتساب مهارات إدارة وقيادة التغيير المؤسسي.
- جميع من يسعى لتطوير معارفه وخبراته في هذا المجال الحيوي.

الأهداف التدريبية:

مع نهاية البرنامج، سيتمكن المشاركون من:

- التنبؤ بالتغيرات المستقبلية والتعامل معها بكفاءة ومرونة.
- بناء فهم قوي للعلاقة بين القيادة الفعالة والتغيير المؤسسي، وتطبيق النماذج المختلفة في هذا السياق للتخطيط السليم.
- مواجهة مقاومة التغيير والتعامل معها بطرق منهجية تقلّل من تأثيرها السلبي وتدعم أهداف المؤسسة.
- إعداد وتنفيذ خطة تواصل استراتيجية فعالة تُسهم في تعزيز فرص نجاح عملية التغيير.
- التعرف على القيود الثقافية والتنظيمية داخل المؤسسات، واكتشاف طرق فعالة لتقليل آثارها أو تجاوزها بمهنية عالية.

الكفاءات المستهدفة:

- الإلمام بمفاهيم وفنون تخطيط وإدارة التغيير.
- فهم العوامل الأساسية التي تؤدي إلى التغيير المؤسسي.

- تطبيق نماذج واستراتيجيات فعّالة لقيادة التغيير.
- تصميم وتنفيذ خطط التواصل المتعلقة بالتغيير.
- التعامل مع مقاومة التغيير من خلال أدوات وممارسات مثبتة.

محتوى الدورة التدريبية:

الوحدة الأولى: فهم وتخطيط وإدارة التغيير

- تعريف إدارة التغيير ومفهوم التغيير المؤسسي.
- التعرف على طبيعة التغيير داخل المؤسسات.
- تحليل أسباب ودوافع التغيير والتحديات التي تواجهه.
- تصنيف أنماط التغيير المؤسسي (تغيير تكيفي، ابتكاري، جذري).
- خطوات تشخيص التغيير داخل المؤسسة.
- شرح معادلة التغيير.
- أهمية الأطر التنظيمية ودورها في نجاح التغيير.
- أهمية تواصل التغيير ودور الوكلاء فيه.
- أنواع ووظائف وكلاء التغيير.
- كفاءات أساسية يجب توافرها لدى وكلاء التغيير.
- تحليل أصحاب المصالح وأثرهم في عملية التغيير.

الوحدة الثانية: العوامل الرئيسية لإحداث التغيير المؤسسي

- تحليل التغيير من منظور الثقافة التنظيمية.
- التعرف على مكونات ثقافة المؤسسة وتأثيرها.
- أشكال التغيير الثقافي في المؤسسات والشركات.
- استعراض الأخطاء الشائعة أثناء محاولات تغيير الثقافة.
- استعراض 20 خطوة عملية لتعزيز التغيير داخل الثقافة المؤسسية.

الوحدة الثالثة: نماذج واستراتيجيات لقيادة وإدارة التغيير

- العلاقة بين القيادة والتغيير المؤسسي.
- التكيف الإداري مع مواقف التغيير المختلفة.
- تقييم مدى الحاجة إلى التغيير.
- الاستعداد والتخطيط لعملية التغيير المؤسسي.
- شرح الخطوات الثمان في نموذج "جون كوتر" لإدارة التغيير.
 - خلق إحساس بالحاجة الملحة.
 - تشكيل تحالف قيادي.
 - وضع رؤية للتغيير.

- التواصل مع العاملين بشأن الرؤية.
- إزالة العقبات.
- تحقيق مكاسب قصيرة المدى.
- تعميق التغيير وتوسيعه.
- ترسيخ التغييرات في ثقافة المؤسسة.

الوحدة الرابعة: الخطة التواصلية حول التغيير

- أهمية وضع خطة تواصل واضحة لدعم التغيير.
- ما الذي يحتاج الموظفون إلى سماعه ورؤيته خلال مراحل التغيير؟
- العناصر الأساسية لخطة التواصل الفعالة.
- تحديد ما يجب وما لا يجب فعله في التواصل أثناء التغيير.
- دور القادة في ضمان وضوح الرسائل وسهولة وصولها.

الوحدة الخامسة: فهم مقاومة التغيير والتعامل معها

- التفاعل بين الأفراد والتغيير المؤسسي.
- الأسباب النفسية والسلوكية التي تدفع الأفراد إلى مقاومة التغيير.
- أنواع مقاومة التغيير (ظاهرة، خفية، سلبية، علنية).
- استراتيجيات التعامل مع أنماط المقاومة المختلفة.
- مقارنة بين العوامل الفردية والعوامل الجماعية المؤثرة على المقاومة.
- مراحل تكيف الأفراد مع التغيير داخل المؤسسة.
- شرح نموذج "SARAH" للتعامل مع مشاعر التغيير (الصدمة، الغضب، الرفض، القبول، الأمل).
- كيفية إدارة المرحلة الانتقالية أثناء التغيير.
- معالجة مشاعر المقاومة المرتبطة بالتغيير المؤسسي.
- تحليل وإدارة المخاطر المرتبطة بعمليات التغيير.
- استخدام جداول احتمالية الخطر وتأثيره لتقييم المخاطر بفعالية.