

# € TRAINING

إدارة التغيير للقادة

3 - 7 مارس 2025  
لندن (المملكة المتحدة)



## إدارة التغيير للقادة

رمز الدورة: M944 تاريخ الإنعقاد: 3 - 7 مارس 2025 دولة الإنعقاد: لندن (المملكة المتحدة) - التكلفة: 5300 يورو

### مقدمة عن البرنامج التدريبي:

أصبحت المهارات اللازمة لإدارة التغييرات في مكان العمل بنجاح أكثر أهمية من أي وقت مضى. يساعد هذا البرنامج التدريبي على تعلم كيفية التكيف مع التغييرات وقيادة الشركة من خلالها والاستفادة منها. بالإضافة إلى توضيح القوى التي تدفع القادة إلى التغيير، ومتى يحتاجون إلى مواكبة التغييرات، ومتى يمكنهم الثبات في جهودهم. أيضًا يركز البرنامج على أهمية ركائز خطة التغيير الناجحة وكيفية تحقيقها.

### أهداف البرنامج التدريبي:

#### في نهاية هذه البرنامج سيكون المشاركون قادرين على:

- بناء الوعي حول قوى التغيير الداخلية والخارجية.
- التعرف على دورهم في عملية مساعدة الأشخاص الذين يكرهون التغيير ويتسامحون مع التغيير والباحثين عن التغيير خلال فترات الانتقال.
- استكشاف استراتيجيات لتوصيل التغييرات بنجاح، إدارة الغموض، التعاون مع الآخرين على حلول للتحديات، وتدريب الأشخاص من خلال عملية التنفيذ والاستدامة.
- استكشاف الاستجابات الشائعة للتغيير وكيفية إدارة مراحل التغيير أثناء نمذجة المرونة للآخرين.
- إنشاء بيئة يكون فيها الأشخاص محركين للتغيير المنتج ومتقبلين ومرنين عند حدوث التغيير.
- تحديد التغييرات المهمة التي يجب إجراؤها وتركيز جهود التغيير على الأشياء التي ستشكل مستقبل المنظمة بشكل إيجابي.

### الفئات المستهدفة:

- المدبرون المباثرون وقادة الفرق.
- جميع القادة والمدراء ورؤساء الأقسام والمشرفين والمهنيين الذين يجب أن يحققوا النجاح من خلال إدارتهم للأشخاص والذين يرغبون في تطوير الكفاءات أو المهارات ذات الصلة بإنشاء وتحفيز الفرق.
- الموظفون الذين يتطلب عملهم بناء فرق العمل والعمل ضمن فرق.

### محاور البرنامج التدريبي:

#### الوحدة الأولى:

#### إدارة التغيير:

- استكشاف مفهوم التغيير وأهميته في السياق التنظيمي.
- تعريف خطوات عملية التغيير من التخطيط إلى التنفيذ.
- تحليل الوضع الحالي لتحديد الحاجة للتغيير.
- وضع أهداف واضحة وقابلة للقياس لعملية التغيير.
- طرق دعم الإدارة العليا وتحفيز الموظفين للمشاركة في التغيير.

#### الوحدة الثانية:

#### طريق القادة نحو التغيير:

- تحديد دوافع التغيير الشخصية والمهنية.

- دور القادة كوكلاء لتحفيز التغيير داخل المنظمات.
- التعرف على استجابات الموظفين تجاه عمليات التغيير.
- تحليل وتيرة التغيير واستجابات الفرق له.
- استخدام القادة لتقنيات تسريع وتيرة التغيير والتأقلم.

## الوحدة الثالثة:

### عوائق التغيير:

- التعرف على المقاومة والترحيب بالتغيير.
- استراتيجيات التغلب على المقاومة وتجديد المنطقة الآمنة.
- ضرورة التجديد والتغلب على المقاومة للتغيير.
- تحديد وتحليل العوائق الرئيسية للتغيير.
- أساليب تطوير مهارات الموظفين لتسهيل التغيير.

## الوحدة الرابعة:

### التطور من خلال التغيير:

- فهم معادلة التغيير الناجح.
- التعامل مع وحدات التغيير الدقيقة.
- التكيف مع التغييرات الجديدة بشكل فعال.
- تطبيق النظريات والممارسات لتقييم التغيير.
- استخدام تقنيات متقدمة لتحسين العمليات التغييرية.

## الوحدة الخامسة:

### المهارات القيادية للتغيير:

- فهم أهمية إدارة الغضب في عملية التغيير.
- ربط إدارة الغضب بفعالية التغييرات التنظيمية.
- تنمية مهارات التعامل مع الإجهاد في سياق التغيير.
- تطبيق استراتيجيات التخلص من الإجهاد بشكل فعال.
- تحسين المهارات الشخصية للتأقلم مع التغييرات.