

€ TRAINING

إدارة التغيير على مستوى القيادة

15 - 19 يونيو 2025
القاهرة (مصر)



إدارة التغيير على مستوى القيادة

رمز الدورة: M942 تاريخ الإنعقاد: 15 - 19 يونيو 2025 دولة الإنعقاد: القاهرة (مصر) - التكلفة: 3550 يورو

مقدمة عن البرنامج التدريبي:

تعد إدارة التغيير على مستوى القيادة عملية استراتيجية تهدف إلى مساعدة القادة في توجيه المؤسسة خلال فترات التحول، من خلال تطوير رؤى واضحة، وتطبيق أساليب فعّالة لإدارة مقاومة التغيير، وتعزيز التواصل لتحقيق التكيّف المؤسسي. تُعتبر هذه الإدارة أداة أساسية لضمان الانتقال السلس نحو الأهداف الجديدة وتحقيق التطوير المستدام. يركز هذا البرنامج على تطوير مهارات القيادة في إدارة التغيير من خلال أربعة مجالات أساسية: إدارة الجانب التنظيمي للتغيير، إدارة الجانب الإنساني، تعزيز مهارات القيادة، وتشجيع الإبداع. كما ويسعى إلى تمكين المشاركين من التغلب على مقاومة التغيير، بناء بيئة عمل داعمة، وتنفيذ استراتيجيات تضمن استدامة نتائج التغيير بنجاح.

أهداف البرنامج التدريبي:

في نهاية هذا البرنامج، سيكون المشاركون قادرين على:

- إدارة وقيادة الجانب التنظيمي للتغيير من خلال تقييم الوضع الحالي ووضع خطط للتنفيذ والتطوير.
- تطوير أساليب قيادية إبداعية للتعامل مع تحديات التغيير.
- بناء بيئة عمل تشجع على الإبداع وتدعم التغيير الإيجابي.
- قيادة الجانب الإنساني في التغيير من خلال التحفيز ومعالجة مقاومة التغيير بفعالية.
- تطبيق أدوات واستراتيجيات لضمان استدامة نتائج التغيير.

الفئات المستهدفة:

- المدراء في جميع الإدارات والمستويات التنظيمية.
- قادة فرق العمل في المؤسسات الساعية للتغيير والتطوير.
- مسؤولو التطوير التنظيمي والإبداع.
- المسؤولون الراغبون في تعزيز مهاراتهم في قيادة التغيير.
- الاستشاريون المهتمون بتطوير استراتيجيات التغيير والإبداع.

محاور البرنامج التدريبي:

الوحدة الأولى:

منظمتنا الحديثة وحمية إدارة التغيير:

- مفهوم التغيير وإدارة التغيير.
- أنواع ومجالات التغيير.
- أهمية التغيير في المؤسسات الحديثة.
- أساليب المشاركة في التغيير.
- استخدام نموذج Lewin لإدارة التغيير.
- منهجية ADKAR لإدارة الجانب الإنساني للتغيير.

الوحدة الثانية:

سيكولوجية إدارة التغيير:

- التوعية بأهمية التغيير Awareness.

- نموذج التحفيز للتغيير.
- التعريف بآليات التغيير.
- استخدام المقارنة المرجعية Benchmarking لتوعية الموظفين.
- إشعال الرغبة في التغيير Desire.
- التمكين لتنفيذ التغيير Ability.
- استدامة التغيير وتعزيزه Reinforcement.

الوحدة الثالثة:

قادة التغيير:

- الأدوار الأساسية لقادة التغيير.
- كيفية بناء وكلاء التغيير Agents Change.
- خارطة الطريق لقادة التغيير.
- نموذج الانتقال الإيجابي للقيادة.
- استراتيجيات تطوير القادة للتغيير التنظيمي.
- أنماط الاستجابة للتغيير.
- تطبيق أسلوب التطوير التنظيمي لتحقيق التغيير.

الوحدة الرابعة:

الإبداع والتطوير التنظيمي من أجل التغيير:

- مفهوم الإبداع وعلاقته بالتغيير.
- استخدام العصف الذهني لتعزيز الإبداع.
- التعامل مع معوقات التغيير بفعالية.
- القواعد الأساسية للإبداع في بيئة العمل.
- التنبؤ بنجاح الأفكار الإبداعية باستخدام الأسئلة الخمسة.
- أدوات وأساليب القادة في تهيئة بيئة مشجعة للإبداع.

الوحدة الخامسة:

أدوات القادة في التعامل مع مقاومة التغيير:

- أسباب مقاومة التغيير واستراتيجيات التعامل معها.
- أنواع وأشكال مقاومة التغيير.
- التخطيط للتغيير باستخدام تحليل القوى Analysis Field Force.
- العوامل التنظيمية والإنسانية لنجاح التغيير.
- سيكولوجية التعامل مع مقاومة التغيير.
- تجنب الأخطاء الشائعة في إدارة التغيير.
- منهجية كايزن في إدارة التغيير لتحقيق التحسين المستمر.