



نموذج®ADKAR الدورة التدريبية: إدارة التغيير المؤسسي بنجاح وتطبيق

Ref: #GOV4234



مقدمة الدورة التدريبية / لمحة عامة:

تظهر الدراسات أن فشل المعاصرة، إلا أن إدارته الفعالة تظل التحدي الأكبر يُعد التغيير حقيقة دائمة في بيئة الأعمال الدورة البشرية، وليس إلى قصور في التكنولوجيا أو مبادرات التغيير غالباً ما يعود إلى المقاومة الذي تواجهه المؤسسات. مع التركيز على نموذج التدريب من BIG BEN Training Center منهجية عملية الاستراتيجية. في هذا السياق، تقدم هذه تهيئة الأفراد للتغيير، بدءاً من خلق الوعي كإطار عمل متكامل. سيتعرف المشاركون على ADKAR® ومجربة لإدارة التغيير، (Reinforcement)، وصولاً إلى التعزيز (Ability) والقدرة (Knowledge)، مروراً بالمعرفة (Desire) والرغبة (Awareness) كيفية Project Management Body of من كتب رائدة في هذا المجال مثل A Guide to the تعتمد الدورة على مفاهيم أساسية المشاريع الكبرى. يهدف هذا البرنامج إلى تزويد الذي يؤكد على أهمية إدارة الأفراد في (PMBOK® Guide) Knowledge من خلال الجمع بين مراحل التغيير المختلفة، وتقليل المقاومة، وضمان المشاركين بالمهارات اللازمة لقيادة فرقهم خلال الدورة القادة والمديرين على تحقيق أهدافهم المبادئ النظرية والتطبيق العملي، ستساعد هذه الانتقال السلس والمستدام. الاستراتيجية بنجاح.

الفئات المستهدفة / هذه الدورة التدريبية مناسبة لـ:



- مديرو المشاريع ومديرو البرامج.
- القادة والمشرفون على فرق العمل.
- التنظيمي. الموظفون في أقسام الموارد البشرية والتطوير
- المستشارون في مجال الإدارة والتحول المؤسسي.
- المختصون في مجال الاتصالات الداخلية.

القطاعات والصناعات المستهدفة:

- أو تكنولوجيا. جميع القطاعات والصناعات التي تشهد تحولات تنظيمية
- القطاع المصرفي والمالي.
- قطاع التكنولوجيا والاتصالات.
- قطاع الخدمات الحكومية والعامه.
- قطاع الرعاية الصحية والتعليم.

الأقسام المؤسسية المستهدفة:

- إدارات التخطيط الاستراتيجي.
- أقسام الموارد البشرية والتطوير المؤسسي.
- إدارات العمليات وإدارة المشاريع.
- أقسام تكنولوجيا المعلومات والتحول الرقمي.
- إدارات الجودة والتميز المؤسسي.

أهداف الدورة التدريبية:

أتقن المهارات التالية: بنهاية هذه الدورة التدريبية، سيكون المتدرب قد



- والمؤسسي. تطبيق نموذج ADKAR® لتخطيط وإدارة التغيير الفردي
- معها. تحليل مقاومة التغيير ووضع استراتيجيات للتعامل
- التغيير. بناء الوعي والرغبة لدى الموظفين لدعم مبادرات
- تطوير خطط اتصال فعّالة لجميع الأطراف المعنية.
- المطلوبة. تدريب وتأهيل الموظفين على المهارات الجديدة
- تأسيس آليات لتعزيز التغيير وضمان استدامته.

منهجية الدورة التدريبية:

مزيجاً من المحاضرات تفاعلية تركز على التطبيق العملي لمفاهيم إدارة يعتمد BIG BEN Training Center منهجية تدريبية التي تسلط الضوء على تطبيقات نموذج ADKAR® التوضيحية، وورش العمل الجماعية، ودراسات الحالة التغيير. تتضمن الدورة التركيز على لتحديد أصحاب المصلحة، وتقييم تأثير التغيير، في سياقات مختلفة. يشارك المتدربون في تمارين عملية الواقعية تبادل الخبرات والتحديات التي الجانب التشاركي من خلال الجلسات النقاشية التي وتصميم خطط إدارة المقاومة. كما يتم فهماً عميقاً لكيفية تطبيق كل عنصر من واجهوها في منظماتهم. هذه المنهجية تضمن أن يكتسب تتيح للمشاركين وفعالية. من المدربين الخبراء، مما يعزز قدرة المشاركين على عناصر ADKAR® بنجاح. يتم توفير تغذية راجعة مستمرة للمتدربون التخطيط لتغييرات مستقبلية بثقة

خريطة المحتوى التدريبي (محاور الدورة التدريبية):



الوحدة الأولى: فهم التغيير المؤسسي ونموذج ADKAR®

- مقدمة إلى مفهوم إدارة التغيير وأهميته.
- التعريف بنموذج ADKAR® ومكوناته الأساسية.
- مقارنة بين إدارة التغيير الفردي والمؤسسي.
- تحديد دور القيادة والمديرين في دعم التغيير.
- تحليل أنواع التغيير وتأثيرها على المنظمة.
- لماذا تفشل مبادرات التغيير غالباً؟
- دراسة حالة: تطبيق مبدئي لنموذج ADKAR®.

الوحدة الثانية: الوعي والرغبة ((A&D))

- أهمية خلق الوعي بالحاجة إلى التغيير.
- استراتيجيات التواصل الفعال لسبب التغيير.
- تحديد أسباب مقاومة التغيير.
- بناء الرغبة والمشاركة لدى الموظفين.
- تصميم رسائل تغيير مقنعة.
- دور القادة في تحفيز الرغبة.
- ورشة عمل: بناء خطة اتصال للتغيير.

الوحدة الثالثة: المعرفة والقدرة ((K&A))



- تحديد المهارات والمعارف الجديدة المطلوبة للتغيير.
- تطوير خطط التدريب والتأهيل.
- الجديد. استراتيجيات بناء القدرة على الأداء في المستقبل
- توفير الدعم والموارد اللازمة.
- التدريب العملي والمحاكاة.
- قياس القدرة وتحديد الفجوات في الأداء.
- دراسة حالة: خطة تدريب لمبادرة تغيير تكنولوجي.

الوحدة الرابعة: التعزيز والاستدامة (R))

- أهمية التعزيز في تثبيت التغيير.
- تصميم آليات لتقديم التعزيزات الإيجابية.
- قياس أداء التغيير ومؤشراته الرئيسية.
- التعامل مع الانتكاسات والمقاومة المتأخرة.
- ربط الأداء الجديد بنظام المكافآت والحوافز.
- بناء ثقافة التغيير المستمر في المنظمة.
- ورشة عمل: تصميم خطة تعزيز شاملة.

الوحدة الخامسة: تخطيط وتنفيذ مشروع التغيير

- وضع خطة متكاملة لإدارة التغيير.
- دمج خطة التغيير مع خطة المشروع الأساسية.
- أدوات لتقييم جاهزية المنظمة للتغيير.
- إدارة أصحاب المصلحة وتوقعاتهم.
- القيادة الفعالة لمشروع التغيير.
- قياس العائد على الاستثمار في إدارة التغيير.
- دراسة حالة: مشروع تغيير مؤسسي من البداية للنهاية.



الأسئلة المتكررة:

التسجيل في الدورة؟ ما هي المؤهلات أو المتطلبات اللازمة للمشاركين قبل

لا توجد شروط مسبقة.

الإجمالي لساعات الدورة التدريبية؟ كم تستغرق مدة الجلسة اليومية، وما هو العدد

المدة إلى ٢٥٢٠- بمعدل يومي يتراوح بين ٤ إلى ٥ ساعات، تشمل فترات تمتد هذه الدورة التدريبية على مدار خمسة أيام، ساعة تدريبية. راحة وأنشطة تفاعلية، ليصل إجمالي

سؤال للتأمل:

التغيير نفسها؟ عقبة إلى فرصة لتعميق فهمها للموظفين وتعزيز كيف يمكن للمنظمات أن تحول مقاومة التغيير من مجرد مشاركتهم في عملية

ما الذي يميز هذه الدورة عن غيرها من الدورات؟



من التغيير. بدلاً من تقديم نموذج®ADKAR ، الذي يوفر إطاراً عملياً وواضحاً تتميز هذه الدورة بتركيزها المنهجي والعميق على دراسات واستراتيجيات ملموسة يمكن تطبيقها مباشرة في نظرة عامة، تزود الدورة المشاركين بأدوات لإدارة الجانب البشري فهم كيفية تحليل وتخطيط وتنفيذ الحالة التي تغطي سيناريوهات مختلفة، يتمكن مشاريعهم. من خلال ورش العمل التفاعلية القادة ويزيد من فرص الاستدامة. إن التركيز على كل مرحلة التغيير بشكل فعال، مما يقلل من احتمالية الفشل المشاركون من عدم عودة الأمور والمديرين من بناء الوعي والرغبة والمعرفة والقدرة من مراحل®ADKAR بشكل منفصل ومتكامل يمكن شخص يرغب في إتقان فن إدارة إلى سابق عهدها. هذا النهج العملي والمنظم يجعلها لدى فرقهم، ثم تعزيز التغيير لضمان التغيير وتحقيق نتائج ملموسة. خياراً مثالياً لأي