

إدارة التغيير المؤسسي وفق نموذج ADKAR ومنهجية Prosci

28 يونيو – 2 يوليو 2027

اسطنبول

AGILE LEADERS
Training Center

AGILE LEADERS
Training Center

إدارة التغيير المؤسسي وفق نموذج ADKAR ومنهجية Prosci

المرجع: 57_37454 **التاريخ:** 28 يونيو – 2 يوليو 2027 **المكان:** اسطنبول **الرسوم:** Euro 4500

نظرة عامة

تواجه التحولات المؤسسية تعثرا متكررا عندما يتأخر تبني الموظفين للإجراءات الجديدة مقارنة بالتقدم التقني والجدول الزمني للمشاريع. تركز دورة إدارة التغيير المؤسسي وفق نموذج ADKAR ومنهجية Prosci على تقديم إطار عمل منظم لتوجيه التحولات الفردية والمؤسسية عبر المراحل الخمس: الوعي Awareness، والرغبة Desire، والمعرفة Knowledge، والقدرة Ability، والتعزيز Reinforcement. يكتسب المشاركون أدوات تشخيصية لتحليل الأسباب الجذرية للمقاومة، ودمج استراتيجيات إدارة الجانب الإنساني ضمن خطط المشاريع، وتصميم خطط تواصل وتوجيه فعالة لحماية الاستقرار التشغيلي خلال فترات التحول. تقدم هذه الدورة بواسطة أجايل للتدريب.

الفئة المستهدفة

تستهدف هذه الدورة المهنيين والقيادات المسؤولة عن قيادة الفرق والوحدات التشغيلية خلال فترات التغيير الهيكلي والتقني.

- ممارسو إدارة التغيير ومستشارو التطوير المؤسسي
- أخصائيو الموارد البشرية والتعلم والتطوير
- مديرو المشاريع وقادة مكاتب إدارة المشاريع PMO
- رؤساء الأقسام ومديرو العمليات التشغيلية
- المستشارون الداخليون وقادة مبادرات التحول الاستراتيجي
- رعاة التغيير والمشرفون الميدانيون على فرق العمل

الإدارات والقطاعات المستهدفة

يناسب المحتوى المتخصصين في المؤسسات التي تمر بتحولات هيكلية أو تقنية أو تنظيمية متسارعة.

- مكاتب إدارة الاستراتيجية والتحول ومكاتب إدارة المشاريع
- إدارات الموارد البشرية والتطوير المؤسسي
- قطاعات تقنية المعلومات والتحول الرقمي
- الرعاية الصحية والخدمات الصيدلانية وعلوم الحياة
- القطاع المصرفي والخدمات المالية والتأمين
- قطاعات الطاقة والمرافق الحيوية والعمليات الصناعية

AGILE LEADERS
Training Center

أهداف التعلم

بنهاية هذه الدورة، سيكون المشاركون قادرين على:

- تطبيق نموذج ADKAR عبر سياقات التغيير الفردي والتغيير المؤسسي.
- تشخيص عوائق التبني ومعالجة مقاومة الموظفين باستخدام استراتيجيات موجهة.
- مواءمة مبادرات التغيير مع الأهداف الاستراتيجية ودورات حياة المشاريع.
- تفعيل دور الراعي التنفيذي وبناء خطط منظمة لإشراك أصحاب المصلحة.
- تأسيس آليات تعزيز التغيير وحلقات التغذية الراجعة لترسيخ مسارات العمل الجديدة.
- استخدام أدوات تشخيصية لقياس وتتبع تقدم الموظفين خلال مسار الانتقال.

جدول الدورة

اليوم 1: أسس نموذج ADKAR وأطر عمل Prosci

- مبادئ منهجية Prosci لإدارة التغيير وأسس تطبيقها
- التمييز بين مراحل الانتقال الفردي ومسارات التحول المؤسسي
- شرح العناصر الهيكلية الخمسة لنموذج ADKAR
- بناء مبررات الأعمال ودراسات الجدوى الخاصة بمبادرات إدارة التغيير
- تحديد أدوار وكلاء التغيير والمديرين وفرق المشاريع
- تقييم الجاهزية المؤسسية وتحديد القدرات الأساسية للتغيير
- مراجعة وتحليل حالات واقعية من تجارب التحول المؤسسي

اليوم 2: بناء الوعي وتحفيز الرغبة

- بناء الوعي بالدوافع التشغيلية والاستراتيجية للتحول
- تحديد العوائق المؤسسية التي تحول دون ترسيخ الوعي المبدئي
- تنمية الرغبة عبر ربط الأهداف المؤسسية بالمصالح الشخصية للموظفين
- الموازنة بين الرسائل المؤسسية ودوافع الأفراد وفرق العمل
- رسم خريطة إشراك أصحاب المصلحة ومواءمة الرعاة التنفيذيين
- إدارة استباقية لمقاومة التغيير عبر خطط اتصالات منظمة
- تمرين عملي لتحليل وتحديد معوقات الانتقال من الوعي إلى الرغبة

اليوم 3: نقل المعرفة وبناء القدرة

- تصميم خطط تدريبية قائمة على الأدوار ومتوافقة مع الجداول الزمنية للتغيير
- تحديد الفجوات المعرفية لدى الفرق التشغيلية المختلفة
- سد الفجوة بين الفهم النظري والممارسة العملية التطبيقية
- تمكين مديري الفرق من توجيه الموظفين خلال فترات التحول التشغيلي
- معالجة فجوات القدرة التنفيذية عبر برامج الإرشاد والدعم الميداني
- تصميم مخططات الكفاءة والقدرات الوظيفية للوحدات التشغيلية
- محاكاة تشخيصية لمعالجة صعوبات الانتقال من مرحلة المعرفة إلى القدرة

اليوم 4: تعزيز السلوكيات واستدامة التغيير

- تحليل أسباب الانتكاس السلوكي والوقوع في نمط العادات القديمة
- تصميم آليات تعزيز التغيير وبناء نظم التقدير والتحفيز المؤسسي
- تطبيق حلقات التغذية الراجعة لقياس مستويات الامتثال والاستخدام المستمر
- ربط نتائج التغيير المستدام بمؤشرات قياس الأداء التشغيلي وبطاقات الأداء
- تفادي إجهاد التغيير ومنع تراجع المؤسسة أثناء مراحل التطبيق الطويلة
- ترسيخ الإجراءات الجديدة ضمن العادات اليومية وثقافة بيئة العمل
- ورشة عمل لصياغة خطط تعزيز التغيير للمبادرات التشغيلية

اليوم 5: التكامل الاستراتيجي وبناء القدرات المؤسسية

- مواءمة خطط التغيير وفق نموذج ADKAR مع منهجيات إدارة المشاريع Waterfall ومنهجيات Agile
- توسيع نطاق كفاءات إدارة التغيير عبر مختلف قطاعات المؤسسة
- تطوير قدرات القيادة لتوجيه الفرق في بيئات العمل المتغيرة
- إدارة متطلبات قيادة التغيير في الهياكل التنظيمية المعقدة
- الاستفادة من أدوات الممارسين ومسارات التطوير المهني المستمر
- صياغة خطط عمل تنفيذية متكاملة للفرق والأفراد
- جلسة مراجعة نهائية وتقديم مخططات تنفيذ مبادرات التغيير

التمارين التطبيقية

يطبق المشاركون أدوات تخطيط وتشخيص عملية طوال فترة الدورة التدريبية.

- إكمال ورقة عمل تقييم نموذج ADKAR لتحديد عوائق التبني الفردي بدقة.
- إعداد خطة اتصالات قائمة على الأدوار لمعالجة اهتمامات أصحاب المصلحة.
- بناء مصفوفة إدارة مقاومة التغيير لمعالجة نقاط الاحتكاك التشغيلي الحرجة.
- تصميم بطاقة قياس لتعزيز التغيير تربط التبني طويل الأجل بمؤشرات الأداء المؤسسي.

الأسئلة الشائعة

ما المتطلبات الأساسية للالتحاق بهذه الدورة؟

لا توجد متطلبات مسبقة محددة، حيث صمم المحتوى ليلائم المهنيين والقيادات الذين يتولون توجيه جهود التحول أو دعمها داخل فرقهم ومؤسساتهم.

ما الجدول اليومي وعدد الساعات التدريبية؟

تمتد الدورة على مدار أسبوع تدريبي، بمعدل أربع إلى خمس ساعات يوميا من الجلسات والتمارين التفاعلية، وبإجمالي يتراوح بين عشرين وخمس وعشرين ساعة تدريبية.

ما الفرق بين نموذج ADKAR وأطر إدارة التغيير العامة؟

تركز العديد من النماذج المؤسسية على التغيير من منظور كلي للمنظمة، بينما يركز نموذج ADKAR على الفرد باعتباره حجر الأساس لنجاح التحول، مما يوفر نقاط تشخيص دقيقة لتحديد مواضع التعثر وتقديم معالجات موجهة.

كيف تختلف هذه الدورة عن الدورات العامة في إدارة التغيير؟

تركز الدورة على التطبيقات والأدوات التشخيصية العملية بدلا من الاكتفاء بالأطر النظرية، حيث يتدرب المشاركون على نماذج محددة لإدارة المقاومة والتوجيه وبناء خطط التعزيز لتطبيقها مباشرة في بيئات عملهم.

الخاتمة

يرتبط نجاح مبادرات التحول بقدرة المؤسسة على توجيه الأفراد خلال مراحل التبني بأسلوب منظم. ومن خلال إتقان نموذج ADKAR وأطر عمل Prosci، يكتسب قادة التغيير مهارات عملية للحد من المقاومة، وضمان التفاعل الإيجابي من المعنيين، وبناء مرونة مؤسسية مستدامة.