

# قيادة التغيير و الإبداع و التطوير التنظيمي

## أهداف الدورة التدريبية

- إدارة وقيادة الجانب التنظيمي في التغيير من حيث تقييم الوضع الحالي وتحديد الأهداف ووضع خطط التغيير والتطوير ومتابعة التنفيذ والتقييم
- إدارة وقيادة الجانب الإنساني في التغيير من حيث التوعية بضرورة التغيير والتحفيز للمساهمة في إنجاحه، والتعامل الفعال مع كافة أنواع ومصادر مقاومة التغيير
- استخدام الأدوات الفعالة، والقيام بالممارسات اللازمة لضمان استدامة نتائج التغيير
- تطوير أساليب قيادية إبداعية، قادرة على التعامل مع كافة عقبات التغيير الإيجابي
- بناء بيئة عمل داعمة ومشجعة على الإبداع والتغيير الإيجابي

## أثر التدريب على المؤسسة

حضور الموظفين لهذه الدورة التدريبية سوف يساعد المؤسسة على تحقيق المزايا التالية:

- الاستجابة الإيجابية الفعالة للتغيرات القوية المحيطة، والتوجهات والرؤى الاستراتيجية الطموحة
- بناء بيئة عمل إيجابية مشجعة على الإبداع والتغيير الإيجابي والتطوير التنظيمي
- خفض تأثير القوى المقاومة للتغيير والإبداع والتطوير التنظيمي
- تحسين الروح المعنوية للعاملين وزيادة الرضا الوظيفي بسبب القيادة الإيجابية الفعالة للتغيير
- انتشار ثقافة الإبداع وتشجيع التغيير والمساهمة الإيجابية لإنجاحه

## أثر التدريب على المتدرب

حضور الموظفين لهذه الدورة التدريبية سوف يساعدهم على تحقيق المزايا التالية:

- المساهمة الإيجابية الفعالة في مبادرات وخطط التغيير الإيجابي
- الاستعداد لتطوير المسار المهني بسبب جدارات قيادة التغيير والإبداع والتطوير التنظيمي
- تنوع مصادر وأدوات التأثير القيادي الإيجابي في العاملين من أجل التغيير
- الموازنة بين تحقيق الأهداف التنظيمية الخاصة بالتغيير والاحتياجات السيكولوجية للقادة والمرؤوسين
- الوصول لطرق وأدوات وأساليب عمل إبداعية تساعد في إنجاح مبادرات وجهود التغيير

## الفئات المستهدفة

هذه الدورة التدريبية مناسبة للفئات التالية:

- جميع المدراء بكافة الإدارات وبكافة مستوياتهم التنظيمية والإشرافية
- كل قادة فرق العمل في المؤسسات الساعية للتغيير الإيجابي و التطوير التنظيمي وتشجيع الإبداع
- كل من يجد لديه الرغبة في تطوير جداراته في مجال قيادة التغيير و الإبداع و التطوير التنظيمي

## محاورة الدورة

### منظماتنا الحديثة و حتمية إدارة التغيير

- ماهية التغيير و التغيير
- حتمية التغيير و أهميته
- ماهية إدارة التغيير
- مجالات و أنواع التغيير
- استخدام أسلوب Lewin لإدارة التغيير
- اساليب المشاركة من أجل التغيير
- منهجية ADKAR لإدارة الجانب الإنساني في التغيير

### سيكولوجية إدارة التغيير

- مرحلة التوعية بحتمية التغيير Awareness
- استخدام أسلوب المقارنة بالأفضل Benchmarking للتوعية بالتغيير
- مرحلة اشعال الرغبة في التغيير Desire
- النموذج الثلاثي للتحفيز للتغيير
- مرحلة التعريف و التوعية بكيفية التغيير Knowledge
- مرحلة التمكين لإحداث التغيير Ability
- مرحلة العمل على استدامة التغيير Reinforcement

### قادة التغيير

- اللاعبين الأساسيين في مباراة التغيير
- أدوار قادة التغيير
- نموذج قائد التغيير "الانتقالي الإيجابي Positive Transition"
- أنماط البشر تجاه الاستجابة للتغيير
- دور القائد في بناء جيل من وكلاء التغيير Change Agents
- خارطة الطريق لقادة التغيير The Change Leader's Roadmap
- أسلوب التطوير التنظيمي Organizational Development من أجل التغيير

### أدوات القادة في التعامل مع مقاومة التغيير

- أسباب مقاومة التغيير و استراتيجيات التعامل الفعال معها
- أشكال و أنواع مقاومة التغيير
- سيكولوجية التعامل مع مقاومة التغيير
- التخطيط للتغيير باستخدام أسلوب تحليل القوى Force Field Analysis
- العوامل التنظيمية و الإنسانية لنجاح التغيير
- الأخطاء الشائعة في إدارة التغيير وكيفية تجنبها
- تطبيق منهجية كايزن في إدارة التغيير

## الابداع و التطوير التنظيمي من أجل التغيير

- ما هية الأبداع و علاقته بالتغيير
- القواعد الأساسية من أجل الابداع
- الأسئلة الخمسة من أجل التنبؤ بنجاح الفكرة الابداعية
- أدوات العصف الذهني من أجل الابداع
- التعامل الفعال مع معوقات التغيير
- أساليب و أدوات القادة في تهيئة مناخ التغيير والابداع
- ماذا تفعل بعد العودة؟ (خطة عمل شخصية)