



دورة إعداد ممارسي إدارة التغيير وفق منهجية Prosci ونموذج ADKAR



دورة إعداد ممارسي إدارة التغيير وفق منهجية Prosci ونموذج ADKAR

مقدمة:

دورة إعداد ممارسي إدارة التغيير وفق منهجية Prosci ونموذج ADKAR دورة تمتد أسبوع لممارسي التغيير وشركاء الموارد البشرية ومديري المشاريع وقادة التحول، وتنتهي بإعداد حزمة استراتيجية التغيير وخطته لمبادرة قائمة. فكثير من المؤسسات تنجز الأنظمة والهياكل والإجراءات الجديدة في موعدها، ثم يبقى تبنيها ضعيفا لأن الجانب الإنساني من التغيير يخطئ له متأخرا أو يهمل. ويعمل المشاركون أصلا في دعم مبادرات التغيير أو قيادتها، ويتدربون عبر دراسات حالة من قطاعات متعددة على تطبيق نموذج ADKAR للتغيير الفردي ونموذج PCT لتقييم المبادرة ومنهجية المراحل الثلاث Phase Process-3. وتقدم كور كونسبت هذه الدورة في إدارة التغيير وفق منهجية Prosci.

أهداف الدورة:

- تشخيص موقع الأفراد والمجموعات من كل عنصر من عناصر ADKAR وتحديد نقطة العائق التي تعطل التبني
- تقييم سلامة المبادرة باستخدام نموذج PCT وتحديد مقاييس النجاح لنتائجها
- تطبيق المرحلة الأولى إعداد النهج من منهجية المراحل الثلاث لتقدير حجم التغيير ورسم المجموعات المتأثرة
- بناء خطط التواصل والراعي والتوجيه والتدريب وإدارة المقاومة بما يتسق مع ADKAR
- متابعة مستوى التبني وتطبيق مراجعات المرحلة الثالثة استدامة النتائج وآليات التعزيز للحفاظ على المكتسبات
- إعداد حزمة استراتيجية التغيير وخطته ومراجعة المنهجية من خلال سيناريوهات تطبيقية

الفئة المستهدفة:

- ممارسو التغيير المسؤولون عن تخطيط الجانب الإنساني من المبادرات المؤسسية وتنفيذه
- شركاء الموارد البشرية المسؤولون عن جاهزية القوى العاملة وتغيير الأدوار وبناء القدرات أثناء التغيير
- مديرو المشاريع والبرامج المسؤولون عن دمج أنشطة التغيير في خطط التنفيذ
- قادة التحول المشرفون على عدة مبادرات متزامنة ونتائج تبنيها
- موظفو مكتب إدارة التغيير المسؤولون عن المنهجيات والنماذج والتقارير على مستوى المحافظة

محاوِر الدورة:

اليوم 1: أسس التغيير الفردي والمؤسسي

- نموذج ADKAR وعناصره الخمسة للتغيير على مستوى الفرد
- نموذج PCT لتشخيص جاهزية المبادرة وتوازن عناصرها
- الجانب الإنساني من التغيير مقابل التنفيذ الفني للمشروع
- تحديد أثر التغيير حسب المجموعة ودرجة التأثير
- تقييم جاهزية الوضع الحالي لمبادرة قائمة

اليوم 2: منهجية المراحل الثلاث وإعداد النهج

- أنشطة المرحلة الأولى إعداد النهج في Phase Process-3
- تعريف النجاح ومقاييسه للنتائج المؤسسية المستهدفة
- تمرين تقدير خصائص التغيير وسمات المؤسسة
- رسم تحالف الرعاية وتوقعات دور الراعي
- نظرة على هيكل خطط المرحلة الثانية إدارة التغيير

اليوم 3: تطبيق ADKAR عبر خطط تغيير متكاملة

- خطة تواصل مبنية على رسائل الوعي والرغبة
- خارطة طريق الراعي لقيادة حاضرة وفاعلة
- خطة توجيه تؤهل المديرين المباشرين ليكونوا موجهين للتغيير
- خطة تدريب مرتبطة بعنصري المعرفة والقدرة في ADKAR
- احتساب تقييم ADKAR وتحديد نقطة العائق

اليوم 4: المقاومة والتعزيز واستدامة النتائج

- خطة إدارة المقاومة من الأسباب الجذرية إلى الاستجابات
- مراجعات المرحلة الثالثة استدامة النتائج والإجراءات التصحيحية
- آليات التعزيز والتقدير المرتبطة بمستوى التبني
- مقاييس التبني والاستخدام ولوحات متابعة الأداء
- التعامل مع تشبع التغيير وتعارض المبادرات في المحفظة

اليوم 5: دراسات الحالة وإعداد حزمة الاستراتيجية والخطط

- دراسة حالة لتشخيص ADKAR في تحول رقمي متعثر
- دراسة حالة لتحليل PCT والأثر في قطاعات مختلفة
- مراجعة معرفية للمنهجية بأسئلة سيناريوهات تطبيقية
- عرض خطط التغيير على الزملاء مع تغذية راجعة منظمة
- استكمال حزمة استراتيجية التغيير وخططه

المهارات التي ستكتسبها:

- تشخيص التغيير الفردي
- تحليل نقطة العائق
- تقييم أثر التغيير
- رسم تحالف الرعاية
- تخطيط إدارة المقاومة
- تصميم التواصل في التغيير
- متابعة مقاييس التبني
- تخطيط التعزيز

لماذا تحضر هذه الدورة:

- تسليم حزمة استراتيجية التغيير وخططه إلى راعي المبادرة وقيادة المشروع لاعتمادها
- الحسم في المجموعات المتأثرة التي تحتاج أولاً إلى جهد الراعي أو التوجيه أو التدريب بناءً على نقاط العائق في ADKAR
- تجنب تعثر التبني وتكرار العمل وضياع المنافع بسبب مقاومة لم تدر بعد الإطلاق
- توجيه المديرين المباشرين وزملاء المشروع لإدارة حوارات ADKAR وتقييماته البسيطة مع فرقهم

الخاتمة:

بعد العودة إلى العمل يعرض المشاركون حزمة استراتيجية التغيير وخططه على راعي المبادرة وقيادة المشروع. ويعتمد الراعي على الحزمة في الاتفاق على تحالف الرعاية وتفريغ المديرين المباشرين لمهام التوجيه وتحديد مقاييس التبني إلى جانب مراحل التنفيذ، بينما يدمج فريق المشروع إجراءات التواصل والتدريب وإدارة المقاومة في جدول الزماني. وبعد أول نقطة قياس للتبني يقارن الفريق نتائج تقييم ADKAR وبيانات الاستخدام بالمستهدفات، ثم يحدث الخطط للمجموعات التي ما زالت عند نقطة عائق.

الأسئلة الشائعة:

ما الذي يحتاجه المشارك قبل دورة إدارة التغيير وفق منهجية Prosci ونموذج ADKAR؟

يحتاج المشارك إلى أن يدعم مبادرات التغيير أو يقودها أو يراها في عمله. ولا تشترط الدورة دراسة سابقة لنموذج ADKAR، لكن إحضار مبادرة حالية أو حديثة بنطاقها ومجموعاتها المتأثرة يجعل دراسات الحالة تنتج خطة قابلة للاستخدام مباشرة.

بم تختلف دورة إدارة التغيير وفق منهجية Prosci ونموذج ADKAR عن دورات قيادة التغيير العامة؟

تتناول دورات قيادة التغيير العامة قيادة التحول والثقافة على المستوى الاستراتيجي. أما هذه الدورة فتعمل خطوة بخطوة على منهجية واحدة منظمة تضم نموذج ADKAR ونموذج PCT ومنهجية المراحل الثلاث، وتبني خطط الممارس وتقييماته التي تطبقها.

ماذا يمثل كل عنصر في نموذج ADKAR لإدارة التغيير وفق منهجية Prosci؟

يرمز ADKAR إلى الوعي والرغبة والمعرفة والقدرة والتعزيز، وهي النتائج الخمس التي يحتاجها الفرد لينجح في التغيير. وأول عنصر ينخفض فيه تقييم الشخص هو نقطة العائق، ويوجه إليه جهد التغيير قبل الانتقال إلى ما بعده.

ماذا يعود به المشارك من دورة إدارة التغيير وفق منهجية Prosci ونموذج ADKAR؟

يعود المشارك بحزمة استراتيجية التغيير وخططه، وتضم مقاييس النجاح وتحليل الأثر وتحالف الرعاة وخطط التواصل والراعي والتوجيه والتدريب والمقاومة ومقاييس التبني وإجراءات التعزيز، إضافة إلى نماذج تقييم ADKAR ومراجعات تطبيقية للمنهجية.