



**دورة:**  
**إدارة التغيير وفقاً لمنهجية بروساي (Prosci)**

**6 - 10 يوليو 2026**  
**امستردام (هولندا)**

## إدارة التغيير وفقاً لمنهجية بروساي (Prosci)

رمز الدورة: MA13007 تاريخ الإنعقاد: 6 - 10 يوليو 2026 دولة الإنعقاد: امستردام (هولندا) - رسوم الإشتراك: Euro 5775

### المقدمة

في ظل التغيرات المتسارعة في بيئة الأعمال، أصبح نجاح المؤسسات يعتمد بشكل أساسي على قدرتها على إدارة التغيير بكفاءة. وتعد منهجية بروساي Prosci واحدة من أكثر الأساليب فعالية في إدارة التغيير، حيث تركز على العنصر البشري باعتباره العامل الأساسي لنجاح أي تحول تنظيمي.

تقوم هذه المنهجية على نموذج ADKAR، وهو إطار يساعد الأفراد والمؤسسات على تبني التغيير بشكل فعال من خلال التركيز على خمس مراحل أساسية: الوعي، الرغبة، المعرفة، القدرة، والاستدامة. يهدف هذا البرنامج التدريبي إلى تزويد المشاركين بأدوات وأساليب عملية لإدارة التغيير بنجاح، مما يساهم في تقليل مقاومة التغيير وتعزيز استدامته في المؤسسات.

### أهداف البرنامج

- فهم أساسيات إدارة التغيير وفقاً لمنهجية بروساي.
- تطبيق نموذج ADKAR لدعم الأفراد والمؤسسات في التغيير.
- تطوير استراتيجيات فعالة لتقليل مقاومة التغيير وزيادة التبني الناجح.
- تعزيز مهارات القيادة وإدارة الفرق خلال فترات التغيير.
- استخدام أدوات وتقنيات حديثة لضمان استدامة التغيير المؤسسي.

### الكفاءات المكتسبة

- القدرة على تحليل التحديات المرتبطة بالتغيير والتعامل معها بفعالية.
- مهارات الاتصال والتفاوض لتعزيز تبني التغيير.
- استخدام نموذج ADKAR لتوجيه الأفراد والمؤسسات خلال التغيير.
- تطوير استراتيجيات لإدارة مقاومة التغيير وتعزيز التحول الثقافي.
- تطبيق أدوات رقمية لدعم عمليات التغيير المؤسسي.

### الجمهور المستهدف

- المدبرون التنفيذيون وقادة الفرق.
- مسؤولو التغيير والتحول الرقمي في المؤسسات.
- مدراء الموارد البشرية والتطوير التنظيمي.
- مستشارو التحول المؤسسي والتحسين المستمر.

- أي شخص يرغب في تعزيز مهاراته في إدارة التغيير وفقًا لمنهجية بروساي.

## المحاور التدريبية:

### اليوم الأول: مقدمة في إدارة التغيير ومنهجية بروساي

- مفهوم إدارة التغيير وأهميته في المؤسسات.
- الفرق بين إدارة التغيير وإدارة المشاريع.
- التعريف بمنهجية Prosci وأهميتها في المؤسسات.
- نظرة عامة على نموذج ADKAR ومراحل التغيير.
- تحليل التحديات الشائعة في مشاريع التغيير.
- ورشة عمل: دراسة حالات حقيقية لمشاريع تغيير ناجحة وفاشلة.

### اليوم الثاني: فهم نموذج ADKAR وتطبيقه في إدارة التغيير

- مرحلة الوعي Awareness: كيفية إنشاء الحاجة إلى التغيير.
- مرحلة الرغبة Desire: تحفيز الأفراد والمؤسسات لتبني التغيير.
- مرحلة المعرفة Knowledge: تدريب الأفراد وتزويدهم بالمعلومات اللازمة.
- أدوات تحليل مستوى جاهزية الأفراد للتغيير.
- استراتيجيات تصميم خطط التغيير باستخدام ADKAR.
- تمرين عملي: تحليل مستوى تبني التغيير في مؤسسة حقيقية.

### اليوم الثالث: إدارة مقاومة التغيير واستراتيجيات التعامل معها

- أسباب مقاومة التغيير وأثرها على المؤسسات.
- تحليل أصحاب المصلحة وتحديد القوى المؤيدة والمعارضة للتغيير.
- استراتيجيات فعالة لإدارة مقاومة التغيير وفقًا لمنهجية بروساي.
- تقنيات التواصل الفعال لتخفيف المخاوف وتعزيز الدعم للتغيير.
- تمرين: محاكاة مواقف مقاومة التغيير ووضع استراتيجيات للتعامل معها.

### اليوم الرابع: دور القيادة والتخطيط الاستراتيجي في نجاح التغيير

- دور القادة في دعم التغيير وتعزيز ثقافة الابتكار.
- مهارات القيادة التحويلية لإدارة التغيير.

- كيفية بناء فرق دعم التغيير داخل المؤسسة.
- أهمية التخطيط الاستراتيجي في تحقيق التغيير الناجح.
- تصميم خارطة طريق لتنفيذ التغيير داخل المؤسسة.
- ورشة عمل: تطوير خطة قيادة التغيير باستخدام أدوات بروساي.

### **اليوم الخامس: استدامة التغيير وتقييم أثره المؤسسي**

- كيفية ضمان استمرارية التغيير المؤسسي.
- قياس تأثير التغيير وتقييم نجاحه وفقًا لمعايير بروساي.
- استخدام الأدوات الرقمية لتعزيز استدامة التغيير.
- دمج التغيير في الثقافة التنظيمية للمؤسسة.
- بناء خطة شخصية لتطبيق المعرفة المكتسبة في بيئة العمل.
- دراسة حالة: تحليل مشروع تغيير مؤسسي باستخدام ADKAR.