JUPITER PRIME

Consulting • Training • Advisory

جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

دورة متقدمة في إدارة التغيير والتطوير المستمر

30 أغسطس – 3 سبتمبر 2027

باريس

info@jupiterprime.uk

jupiterprime.uk

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

دورة متقدمة في إدارة التغيير والتطوير المستمر

المرجع: 73846_2006 **التاريخ:** 30 أغسطس – 3 سبتمبر 2027 **المكان:** باريس **الرسوم:** GBP 5900

إدارة التغيير والتطوير المستمر دورة تدريبية مدتها أسبوع للمديرين وقادة التحسين الذين يحولون مشاريع التغيير المنفردة إلى عادات راسخة من التحسين والتعلم، ويخرج منها المشاركون بخارطة طريق التغيير والتحسين. تواجه المؤسسات اليوم التغيير بوصفه تيارا متواصلا لا حدثا عابرا، فتصبح القدرة على التعلم والتعديل بعد كل تحول هي ما يحفظ المكاسب. وتقدم جوبيتر برايم للتدريب إدارة التغيير والتطوير المستمر استجابة لهذه الحاجة.

لماذا تهم إدارة التغيير والتطوير المستمر الآن

تشكل ثلاثة ضغوط هذا الموضوع اليوم: دورات تقنية أقصر تجعل الإجراءات متقادمة خلال أشهر، وعملاء يقارنون الخدمة بأسرع مزود يعرفونه، وقوى عاملة تتوقع نموا منتظما لا دورات متباعدة. والمؤسسة التي تربط كل تغيير بحلقة تحسين وعادة تعلم تحتفظ بمكاسبها وترصد المشكلة التالية مبكرا، أما التي تكتفي بإطلاق التغيير فتعود إلى أساليبها القديمة سريعا. وتستند الدورة إلى دورة التخطيط والتنفيذ والفحص والتصرف PDCA، وأسلوب حل المشكلات A3 في صفحة واحدة، ومراجعات ما بعد الإجراء، والتعلم مزدوج الحلقة.

المستفيدون من إدارة التغيير والتطوير المستمر

- المديرون المسؤولون عن ترسيخ إجراء جديد حتى يتجاوز مرحلة الإطلاق
- قادة التحسين الذين يديرون دورات حل المشكلات في وحدات التشغيل أو الخدمة
- رؤساء الأقسام الذين يحافظون على تفاعل أصحاب المصلحة عبر جولات التعديل المتكررة
- منسقو الجودة والتميز التشغيلي الذين يتابعون استدامة المكاسب
- شركاء التعلم الذين يربطون خطط النمو الفردية باتجاه التغيير

تستفيد وحدات التشغيل والخدمة أكثر من غيرها عندما يحضر عدد من مديريها معا.

قدرات إدارة التغيير والتطوير المستمر

يتدرب المشاركون على وصل تخطيط التغيير بحلقات التغذية الراجعة والنمو التي تبقي التحسين حيا بعد الإطلاق.

- تصميم خطة تغيير بمراحل وملاك ونقاط فحص واضحة — الرعاة الذين يعتمدون التغيير
- رسم خريطة أصحاب المصلحة وإشراكهم بحسب التأثير والاهتمام — الوحدات المتأثرة والشركاء
- تطبيق دورة PDCA وأسلوب A3 على فجوة فعلية في إجراء قائم — ملاك الإجراءات
- بناء حلقات تغذية راجعة تكشف الإشارات المبكرة للتراجع — موظفو الخطوط الأمامية والمديرون
- إعداد خطة تطوير شخصية تواكب متطلبات الدور الجديد — الموظفون ومديروهم
- تقييم استدامة التحسينات عبر مؤشرات بسيطة — الإدارة العليا

مصطلحات إدارة التغيير والتطوير المستمر الأساسية

- دورة PDCA — حلقة متكررة من أربع خطوات: تخطيط التغيير وتجربته وفحص نتائجه ثم التصرف بناء على ما تعلمه الفريق.
- أسلوب حل المشكلات A3 — طريقة في صفحة واحدة تسجل المشكلة والسبب الجذري والإجراءات المضادة والمتابعة في ورقة منظمة.
- مراجعة ما بعد الإجراء — نقاش قصير منظم بعد النشاط يسأل عما خطط له وما حدث ولماذا وما الذي يستحق التكرار.
- التعلم مزدوج الحلقة — تعلم يراجع الافتراضات الكامنة خلف الهدف لا الأفعال المتخذة لبلوغه فقط.
- خطة التطوير الشخصية — سجل مكتوب للمهارات التي سيبنيها الفرد وكيفية بنائها وموعدها ومن يدعمه فيها.
- مؤشر الاستدامة — مقياس يتابع بعد الإطلاق للتأكد من أن التغيير ما زال يحقق النتيجة المقصودة.

إدارة التغيير والتطوير المستمر يوما بيوم

اليوم 1: التغيير بوصفه تيارا متواصلا

- مسح محفظة التغيير — الفصل بين المشاريع المنفردة والتحولات المتواصلة
- دروس حالات من التصنيع وخدمات التجزئة البنكية — ما الذي أبقى المكاسب
- هيكل خطة التغيير — المراحل والملاك ونقاط الفحص
- خريطة تأثير أصحاب المصلحة واهتمامهم — أولويات الإشراك
- تصميم إيقاع التواصل — رسائل لجولات التغيير المتكررة

اليوم 2: دورات التحسين في الممارسة

- تطبيق دورة PDCA — اختبار التغييرات بخطوات صغيرة
- ورقة حل المشكلات A3 — السبب الجذري والإجراءات المضادة
- جولة ملاحظة الإجراء — تحديد الهدر والتأخير من مصدرهما
- فعاليات التحسين السريع — اختيار النطاق والمشاركين
- لوحات الأداء المرئية — إظهار التقدم يوميا

اليوم 3: حلقات التغذية الراجعة وعادات التعلم

- نموذج مراجعة ما بعد الإجراء — التقاط الدروس قبل أن تتلاشى
- أسئلة التعلم مزدوج الحلقة — مساءلة الافتراضات خلف المستهدفات
- قنوات التغذية الراجعة الصاعدة — سماع إشارات الخطوط الأمامية مبكرا
- محادثات التوجيه من أجل التحسين — أسئلة تبني روح الملكية
- روتين تبادل المعرفة — نشر الحلول بين الوحدات

اليوم 4: تطوير الأفراد والفرق

- تحليل فجوة مهارات الدور — ما يتطلبه الإجراء بعد تغييره
- صياغة خطة التطوير الشخصية — الأهداف والأساليب والدعم
- مزيج الخبرة والتعرض والتعليم — اختيار أساليب النمو
- ممارسات عقلية النمو — التعامل مع الانتكاسات أثناء التغيير
- اختيار مؤشرات الاستدامة — مقاييس تؤكد ثبات المكاسب

اليوم 5: ممارسة خارطة طريق التغيير والتحسين

- تطبيق خريطة أصحاب المصلحة — إجراءات الإشراك للربع القادم
- جدول دورات التحسين — ترتيب جولات PDCA والمراجعات
- تقويم التغذية الراجعة والمراجعة — تثبيت نقاط مراجعة ما بعد الإجراء
- روابط خطط التطوير — ربط النمو الفردي بمراحل خارطة الطريق
- خارطة طريق التغيير والتحسين — النسخة النهائية لاعتماد الراعي

تطبيق إدارة التغيير والتطوير المستمر بعد الدورة

- تنفيذ جولة PDCA واحدة بورقة A3 على إجراء تأثر بتغيير حديث، وعقد مراجعة ما بعد الإجراء عند ختامها.
- الاتفاق على خطط تطوير شخصية مع اثنين من أعضاء الفريق تربط المهارات الجديدة بمراحل خارطة الطريق.

أسئلة حول إدارة التغيير والتطوير المستمر

ما إدارة التغيير والتطوير المستمر ولماذا تهم الآن؟

هي ممارسة تخطيط التغيير ثم إدامته عبر دورات التحسين والتغذية الراجعة ونمو الأفراد. وتهم الآن لأن التغيير يصل بلا انقطاع، وتتلاشى المكاسب ما لم يبن المديرون عادات تواصل الاختبار والتعلم والتعديل.

من هم الأكثر استفادة من إدارة التغيير والتطوير المستمر؟

المديرون وقادة التحسين هم الأكثر استفادة حين يرسخون إجراءات جديدة ويواصلون تحسينها. ويستفيد كذلك منسقو الجودة ورؤساء الأقسام وشركاء التعلم الذين يربطون خطط النمو باتجاه التغيير.

كيف تختلف إدارة التغيير والتطوير المستمر عن دورة التميز في العمليات؟

تجمع هذه الدورة الجانب الإنساني للتغيير مع عادات التحسين والتعلم. أما دورة التميز في العمليات فتركز على الأدوات الإحصائية وإعادة تصميم الإجراءات، بينما تضيف هذه الدورة إشراك أصحاب المصلحة وحلقات التغذية الراجعة وخطط التطوير الشخصية حول كل تحسين.

ماذا تعود به من إدارة التغيير والتطوير المستمر؟

تعود بخارطة طريق تربط خطة التغيير ودورات التحسين ونقاط المراجعة وخطط التطوير. وتكون جاهزة لعرضها على الراعي لاعتمادها.

إدارة التغيير والتطوير المستمر: الطريق إلى الأمام

توجه خارطة طريق التغيير والتحسين أولا قرار اختيار الإجراء الذي يخضع لدورة التحسين التالية ومن يتولى ملكيته. ويستخدمها المديرون مع الرعاة وقادة التحسين والموظفين لجدولة المراجعات وخطوات التطوير. وبعد اكتمال الدورة الأولى تستحق مؤشرات الاستدامة وخريطة أصحاب المصلحة مراجعة جديدة، لأن الأولويات والمخاوف تتبدل مع نضج التغيير.