

التاريخ: 28/06/2025

الموضوع: ملخص اليوم الثاني - الجزء الأول والثاني.

ركز اللقاء على مناقشة مقاومة التغيير في المنظمات، حيث استكشفت العروض التقديمية مختلف أسباب المقاومة وآثارها، بما في ذلك الخوف وفقدان السيطرة وقضايا التواصل. وتم عرض استراتيجيات لإدارة المقاومة، تشمل نهجاً مثل المشاركة والتيسير والإكراه، إلى جانب مزايا وعيوب كل منها. واختتمت المناقشة بإلقاء نظرة ثاقبة على برامج التغيير الناجحة، مع التأكيد على أهمية الدعم الإداري والتواصل ومشاركة الموظفين في تحقيق الأهداف التنظيمية.

فهم مفاهيم إدارة التغيير:

أجرى المدرب الدكتور أروا دياب الجلسة الأخيرة من برنامج تدريبي إداري حول إدارة التغيير والتطوير، مع التركيز على مفاهيم التغيير وأسبابه ومقاومته للتغيير. وأوضحت الفرق بين التغيير وإدارة التغيير، مشددة على أن إدارة التغيير هي جهد مخطط للتكيف مع البيئات الداخلية والخارجية. وتضمنت الجلسة نشاطاً تفاعلياً تم فيه تقسيم المشاركين إلى مجموعات لمناقشة مقاومة التغيير وأسبابها ومزاياها أو عيوبها المحتملة.

فهم مقاومة التغيير:

وقادت المدربة أروى دياب نشاطاً اختيارياً لمدة ٢٠ دقيقة حول مفهوم مقاومة التغيير، تضمنت مناقشات حول أسبابه وآثاره، باستخدام أمثلة لتوضيح وجهات نظر مختلفة. وتم تذكير المشاركين بأنه رغم أن هذا النشاط غير إلزامي، فإنه يشكل جزءاً من دورة منتظمة من الأنشطة. واختتمت الجلسة بتذكير بالموعد النهائي وتعليمات للمشاركين بالعودة إلى القاعة الرئيسية بعد انتهاء النشاط.

فهم وإدارة مقاومة التغيير:



وركز الاجتماع على مناقشة مقاومة التغيير في المنظمات، حيث قدمت دلال عرضاً نيابة عن المجموعة ٢. وأوضحت أن المقاومة غالباً ما تنطوي على المعارضة أو الرفض أو التردد، ويمكن أن تنبع من الخوف من المجهول أو فقدان المناصب أو انعدام الثقة. وتحدثت دلال عن الجوانب السلبية والإيجابية للمقاومة، مشيرةً إلى أنها يمكن أن تبطئ المشاريع التنموية وتخلق بيئة عمل سلبية، ولكنها تشكل أيضاً جرس إنذار للإدارة لمعالجة القضايا الأساسية. واختتمت كلامها باقتراح استراتيجيات لإدارة المقاومة، بما في ذلك الاستماع إلى المخاوف، واستخدام أمثلة بسيطة، وتقديم التدريب، وتشجيع مشاركة الموظفين في عمليات التغيير.

فهم مقاومة التغيير والتغلب عليها:

وركز الاجتماع على مناقشة مقاومة التغيير في المنظمات، حيث أوضحت المدربة أروى أن المقاومة هي معارضة أو الامتناع عن عمليات التغيير التي تقررها الإدارة. وأوضحت الأسباب الشائعة للمقاومة، بما في ذلك الخوف من المجهول، وفقدان السيطرة، والاعتقاد بأن التغيير غير ضروري، وسوء التواصل، وعدم فهم أهمية التغيير وفوائده. واختتمت المناقشة بخطط لاستكشاف كيفية التعامل مع هذه العقبات ومزايا وعيوب عمليات التغيير، حيث أخذ الفريق استراحة لمدة ٢٠ دقيقة قبل مواصلة المحادثة.

منصة التعليم الإلكتروني لشركة ومؤشرات الأداء الأساسية الطبية

منصة أصحاب الشغف من الكوادر الصحية

Medical KPI's eLearning

