



CHANGE ORCHESTRATION

تنسيق التغيير

CHANGE MANAGEMENT PROGRAM
برنامج إدارة التغيير



Change Orchestration

Change is inevitable, but managing it effectively is a challenge that requires strong leadership, strategic execution, and the ability to engage teams in the process. The **Change Management Program** is a fully immersive and practical training experience designed to equip participants with the skills, tools, and confidence to navigate and lead change initiatives successfully.

This hands-on program goes beyond theory by incorporating The Search for the Lost Dutchman's Gold Mine board game. Participants will experience change management in action by simulating workplace challenges; leaders and employees will not only grasp key change management frameworks but also apply them directly in dynamic business situations.



Learning Objectives:

- Understand the fundamentals of change management.
- Learn to identify and manage the human side of change.
- Develop strategies to effectively communicate change.
- Build skills to handle resistance and foster acceptance.
- Equip participants with tools to sustain change over the long term.
- Recognize the stages of change and transition.
- Align change initiatives with organizational goals and culture.
- Develop leadership skills to guide teams through change.
- Apply Lewin's Change Model, Kotter's 8Step Model, and ADKAR framework to real-world business scenarios.
- Foster a proactive approach to anticipating and managing future changes.
- Create a supportive environment for continuous improvement and innovation.



Essential Learned Capabilities

- Agility mastery
- Emotional intelligence-driven leadership
- Influence through storytelling
- Stakeholder alignment mastery
- Decisive thinking in uncertainty
- Team Alignment
- Creative Problem Solving
- Lead the transition



تنسيق التغيير

التغيير أمر لا مفر منه، ولكن إدارة التغيير بشكل فعال تشكل تحديًا يتطلب قيادة قوية، تنفيذًا استراتيجيًا، والقدرة على إشراك الفرق في العملية. يعد **برنامج إدارة التغيير** تجربة تدريبية عملية وشاملة مصممة لتزويد المشاركين بالمهارات والأدوات والثقة اللازمة للتنقل في المبادرات التغييرية وقيادتها بنجاح.

يتجاوز هذا البرنامج العملي الجانب النظري من خلال دمج لعبة البحث عن منجم الذهب المفقود، حيث سيختبر المشاركون إدارة التغيير من خلال محاكاة التحديات في بيئة العمل؛ لن يتعلم القادة والموظفون فقط أطر عمل إدارة التغيير الأساسية، بل سيطبقونها مباشرة في مواقف الأعمال



أهداف التعلم:

- فهم أساسيات إدارة التغيير.
- تعلم كيفية تحديد وإدارة الجانب الإنساني للتغيير.
- تطوير استراتيجيات للتواصل الفعال بشأن التغيير.
- بناء المهارات اللازمة للتعامل مع المقاومة وتعزيز القبول.
- تزويد المشاركين بالأدوات اللازمة لدعم التغيير على المدى الطويل.
- التعرف على مراحل التغيير والانتقال.
- مواءمة مبادرات التغيير مع أهداف المنظمة وثقافتها.
- تطوير مهارات القيادة لتوجيه الفرق خلال التغيير.
- تطبيق نموذج التغيير الخاص بـ Lewin، ونموذج Kotter المكون من 8 خطوات، على سيناريوهات الأعمال في العالم الحقيقي.
- تعزيز النهج الاستباقي لتوقع وإدارة التغييرات المستقبلية.
- إنشاء بيئة داعمة للتحسين المستمر والابتكار.



المهارات الأساسية المكتسبة

- إتقان المرونة
- القيادة المدفوعة بالذكاء العاطفي
- التأثير من خلال سرد القصص
- إتقان التوافق مع أصحاب المصلحة
- اتخاذ قرارات حاسمة في ظل عدم اليقين
- توافق الفريق
- حل المشكلات بطريقة إبداعية
- قيادة مرحلة الانتقال





Introduction to Change Management

- Definition and Importance
- Types of Change
- Organizational Impact of Change
- Benefits of Effective Change Management



مقدمة في إدارة التغيير

- التعريف والأهمية
- أنواع التغيير
- التأثير التنظيمي للتغيير
- فوائد إدارة التغيير الفعالة



Change cycle

- Life cycle of a company
- VUCA
- Companies Excelled in Change Management



دورة التغيير

- دورة حياة الشركة
- VUCA
- الشركات التي تفوقت في إدارة التغيير

V U C A

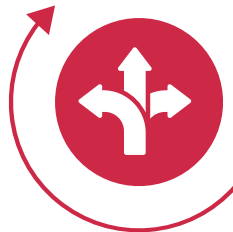
V
Volatility
التقلب



U
Uncertainty
ريبة



A
Ambiguity
غموض



C
Complexity
تعقيد





Understanding the Human Side of Change

- Psychology of Change
- Employee Reactions to Change
- Empathy and Emotional Intelligence
- Stages of Grief in Change
- Motivating Employees through Change

فهم الجانب الإنساني للتغيير



- علم نفس التغيير
- ردود أفعال الموظفين تجاه التغيير
- التعاطف والذكاء العاطفي
- مراحل الحزن في التغيير
- تحفيز الموظفين من خلال التغيير



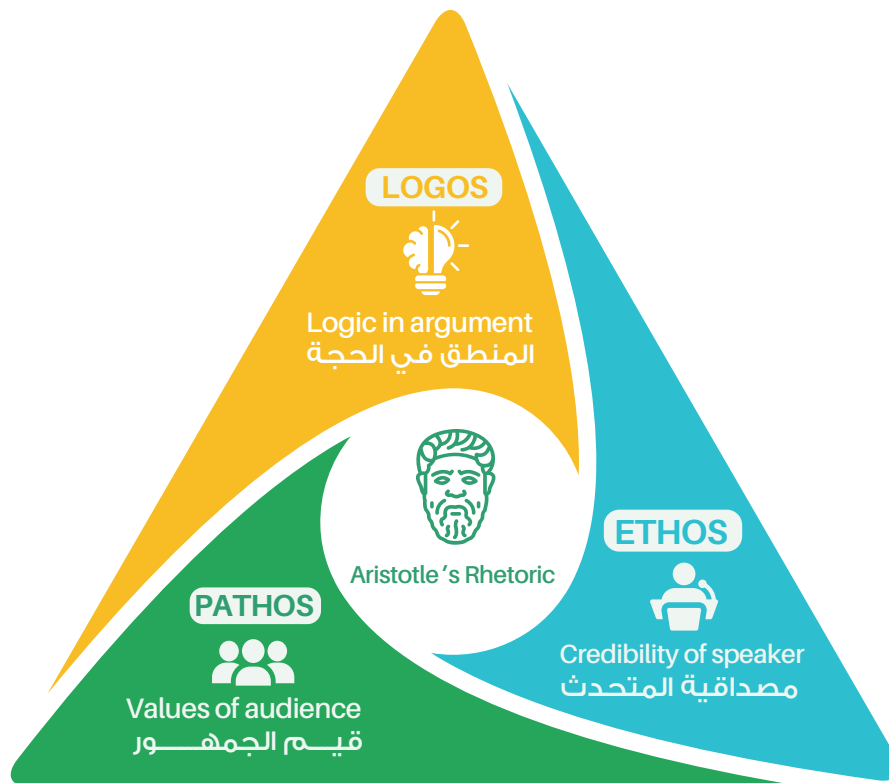
Change Models and Frameworks

- Kubler-Ross Change Model
- Managing Resistance & Employee Engagement
- Leadership role in Change Management
- The Arc of Storytelling in Change
- Aristotle's Rhetorical Triangle
- The Golden Circle

نماذج وأطر التغيير



- نموذج كوبلر-روس للتغيير
- إدارة المقاومة وإشراك الموظفين
- دور القيادة في إدارة التغيير
- قوس السرد القصصي في التغيير
- مثلث أرسطو البلاغي
- الدائرة الذهبية





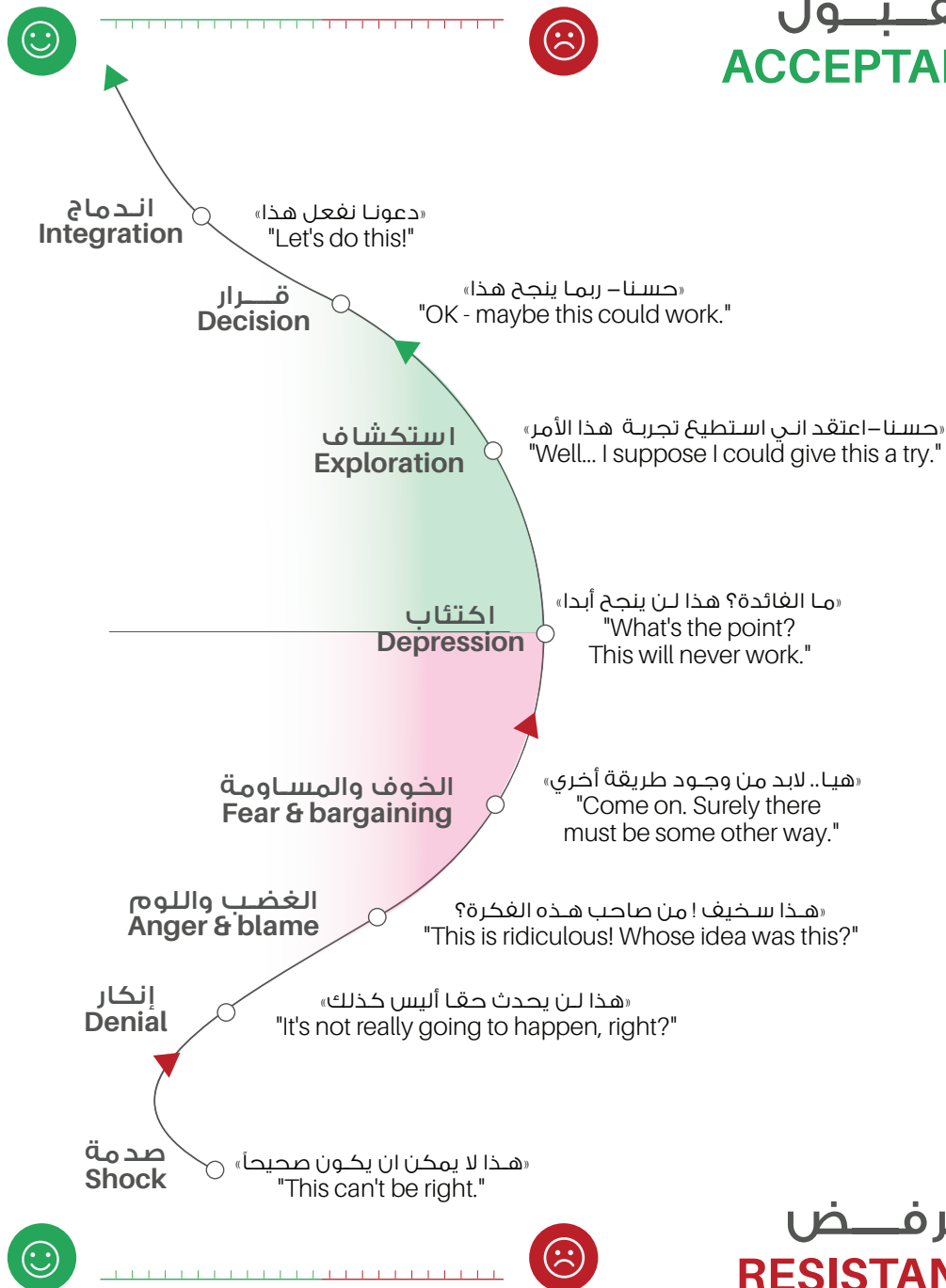
Communication Strategies for Change

- Importance of Communication
- Crafting the Change Message
- Using Kotter for Change Management
- Types of people with change!



استراتيجيات الاتصال من أجل التغيير

- أهمية التواصل
- صياغة رسالة التغيير
- استخدام Kotter لإدارة التغيير
- أنواع الناس مع التغيير!





Overview of The Lost Dutchman Gold Mine Game

The *Lost Dutchman Gold Mine* is an engaging, high-stakes board game that immerses participants in the exciting world of change management. Set in the dynamic environment of a gold mine, players are thrust into the roles of explorers racing against time to extract as much gold as possible. Throughout the game, they face unexpected obstacles and competition from other teams, reflecting the unpredictable nature of organizational change.

To succeed, participants must collaborate, adapt strategies, and communicate effectively under pressure, mirroring the challenges of managing change in a real-world business environment. This interactive game offers valuable insights into the critical skills and mindsets required to navigate change and lead teams through transformation.



Game Mechanics and Dynamics

Team-based Strategy: Players are grouped into teams. Each team navigates the mine using limited resources, tools, and time.

Dynamic Game Board: The mine layout changes during the game—paths collapse, gold locations shift, and new rules emerge—simulating real-world organizational change.

Uncertainty and Surprise Events: Cards drawn throughout the game introduce unexpected changes: new hazards, tool upgrades, blocked passages, or alliance opportunities.

Decision-Making: Teams must make real-time decisions about where to move, when to take risks, and how to prioritize resources.

Competition & Collaboration: While teams compete for gold, some stages of the game encourage them to work together, simulating interdepartmental dynamics.

Time Pressure: A countdown adds urgency, pushing players to act under pressure and deal with fast change.



نظرة عامة على لعبة منجم الذهب المفقود للرجال الهولنديين

لعبة منجم الذهب المفقود هي لعبة لوحية مثيرة ومليئة بالمخاطر، تغمر المشاركين في عالم إدارة التغيير المثير. تقع اللعبة في بيئة ديناميكية لمنجم ذهب، حيث يتقمص اللاعبون أدوار المستكشفين الذين يتسابقون ضد الزمن لاستخراج أكبر قدر ممكن من الذهب. خلال اللعبة، يواجهون عقبات غير متوقعة ومنافسة من الفرق الأخرى، مما يعكس الطبيعة غير المتوقعة للتغيير التنظيمي.

لتحقيق النجاح، يجب على المشاركين التعاون، وتعديل استراتيجياتهم، والتواصل بشكل فعال تحت الضغط، مما يعكس التحديات التي تواجه إدارة التغيير في بيئة العمل الواقعية. توفر هذه اللعبة التفاعلية رؤى قيمة حول المهارات والعقلية الضرورية للتنقل عبر التغيير وقيادة الفرق من خلال التحولات.



آلية اللعبة وديناميكياتها

استراتيجية قائمة على الفريق: يتم تقسيم اللاعبين إلى فرق. كل فريق يتنقل في المنجم باستخدام موارد وأدوات ووقت محدود.

لوحة لعبة ديناميكية: يتغير ترتيب المنجم خلال اللعبة – تتداعى المسارات، وتتحرك مواقع الذهب، وتظهر قواعد جديدة – مما يحاكي التغيير التنظيمي في العالم الحقيقي.

الشكوك والأحداث المفاجئة: يتم سحب بطاقات طوال اللعبة لإدخال تغييرات غير متوقعة: مخاطر جديدة، ترقية للأدوات، ممرات مغلقة، أو فرص تحالف.

اتخاذ القرارات: يجب على الفرق اتخاذ قرارات في الوقت الفعلي حول المكان الذي يجب أن يتحركوا إليه، ومتى يجب أن يخاطروا، وكيفية ترتيب الأولويات للموارد.

المنافسة والتعاون: في حين أن الفرق تتنافس على الذهب، فإن بعض مراحل اللعبة تحثهم على العمل معًا، مما يحاكي الديناميكيات بين الأقسام المختلفة.

ضغط الوقت: يضيف العد التنازلي عنصر الاستعجال، مما يدفع اللاعبين للتصرف تحت الضغط والتعامل مع التغيير السريع.





Why This Board Game Supports Change Orchestration



1. Simulates Uncertainty: Like real-life change in organizations, The Lost Dutchman Gold Mine Game doesn't follow a fixed path. Rules change, goals shift, and surprises pop up—mirroring how unpredictable transformations happen in business.



2. Promotes Agility: Participants are forced to re-evaluate their strategy frequently, learning to embrace agility, revise plans, and pivot effectively under new conditions.



3. Encourages Systems Thinking: The game demonstrates how one small change can impact a larger system. This mirrors how one departmental shift can affect company-wide dynamics.



4. Highlights Communication & Alignment: As the landscape changes, teams must stay aligned and communicate quickly. This reflects the real need for transparent communication during transitions.



5. Reflection & Application: Post-game debriefing links game experiences to key change management frameworks (like Kotter's 8-Step Process, ADKAR, or Lewin's Change Model), making the learning stick and applicable.



لماذا تدعم هذه اللعبة اللوحية تنسيق التغيير؟



١. محاكاة غياب اليقين: مثل التغيير في الحياة الواقعية في المنظمات، لا تتبع لعبة منجم الذهب المفقود للرجال الهولنديين مساراً ثابتاً. تتغير القواعد، وتبدل الأهداف وتظهر المفاجآت—مما يعكس كيف تحدث التحولات غير المتوقعة في الأعمال.



٢. تعزيز المرونة: يُجبر المشاركون على إعادة تقييم استراتيجياتهم بشكل متكرر، مما يعينهم على احتضان المرونة، وتعديل الخطط، والتكيف بفعالية مع الظروف الجديدة.



٣. تشجيع التفكير النظامي: تُظهر اللعبة كيف أن التغيير الصغير يمكن أن يؤثر على النظام الأكبر. وهذا يعكس كيف يمكن أن يؤثر التحول في أحد الأقسام على ديناميكيات الشركة ككل.



٤. تسليط الضوء على التواصل والتوافق: مع تغير المشهد، يجب على الفرق البقاء على توافق والتواصل بسرعة. وهذا يعكس الحاجة الحقيقية للتواصل الشفاف خلال فترات الانتقال.



٥. التأمل والتطبيق: يربط المراجعة بعد اللعبة تجارب اللعبة مع الأطر الرئيسية لإدارة التغيير (مثل عملية كوتر المكونة من ٨ خطوات، أدكار، أو نموذج لوين للتغيير) مما يجعل التعلم ثابتاً وقابلاً للتطبيق.

The Search for The Lost Dutchman's GOLD MINE

