



جامعة أبو بكر بلقايد
كلية العلوم الانسانية والاجتماعية
قسم علم النفس

المحاضرة السادسة (تابع)

نموذج ADKAR

من اعداد:
د. هوارى أحلام

نموذج (2003) ADKAR:

اقترح من طرف JEFF HIATT والذي يركز على خمس إجراءات ونتائج ضرورية لتحقيق التغيير الفردي والتنظيمي، إذ أجرى HIATT وفريق بحثه دراسة ضمت 122 مؤسسة للخروج بهذا النموذج، وقد تم التركيز على فكرة أن نجاح التغيير في المنظمة مرهون بنجاح كل فرد في المنظمة في إحداثه من خلال قابليته للتحول، ويتألف النموذج من خمس خطوات، وهي:



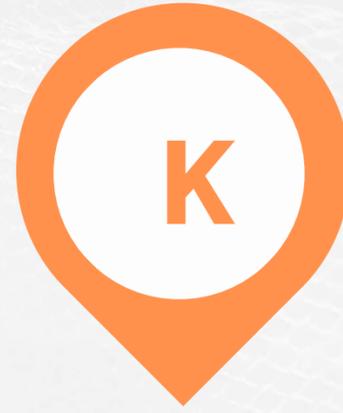
Awareness

الوعي
خلق الوعي
بالحاجة إلى
التغيير



Desire

الرغبة
تحفيز وانشاء
الرغبة في
التغيير
والمشاركة فيه



Knowledge

المعرفة
حول كيفية
التغيير



Ability

القدرة
لتنفيذ
السلوكيات
والمهارات
المطلوبة



Reinforcement

التعزيز
للحفاظ على
التغيير

1- الوعي بالحاجة إلى التغيير:

وتركز هذه الخطوة على ضرورة فهم الداعي إلى التغيير (لماذا) وذلك من خلال التواصل المخطط له للفرد حول التغيير من خلال سلسلة من الدورات التدريبية والتعلم، إذ يكون التركيز على معرفة كيفية التغيير، وكيف يكون الأداء حال تنفيذ التغيير.

2- الرغبة في المشاركة ودعم التغيير:

وذلك من خلال التحفيز الأفراد على أحداث التغيير وتقبله.

3- معرفة كيفية التغيير وما الذي يشبه هذا التغيير:

ويتم توفير المعرفة للفرد حول التغيير من خلال سلسلة من الدورات التدريبية والتعلم، إذ يكون التركيز على معرفة كيفية التغيير، وكيف يكون الأداء حال تنفيذ التغيير.

4- القدرة على تنفيذ التغيير وفق قاعدة يوم ما بعد يوم:

تنفيذ التغيير بما في ذلك تغيير السلوك يستغرق بعض الوقت ويحتاج إلى الممارسة والتدريب والتغذية العكسي.

5- التعزيز (الدعم) للحفاظ على التغيير:

مذلك للتأكد من تثبيت التغيير وعدم العودة إلى الممارسات القديمة، وذلك عن طريق

شكرا على حسن متابعتكم



ahlam.houari@univ-tlemcen.dz