



**دورة:**  
**تحديد الأهداف وقياس النتائج باستخدام OKR**

**17 - 21 نوفمبر 2025**  
**امستردام (هولندا)**

## تحديد الأهداف وقياس النتائج باستخدام OKR

رمز الدورة: SC13121 تاريخ الإنعقاد: 17 - 21 نوفمبر 2025 دولة الإنعقاد: امستردام (هولندا) - رسوم الإشتراك: Euro 6000

### المقدمة

في بيئات الأعمال الحديثة، أصبحت المؤسسات بحاجة متزايدة إلى أدوات وأساليب فعّالة لضمان تحقيق رؤاها الإستراتيجية. وتُعد منهجية Results Key and Objectives OKR واحدة من أكثر الأطر استخدامًا عالميًا لتحديد الأهداف وقياس الأداء، حيث تعتمد شركات كبرى مثل Google، Intel، LinkedIn وغيرها في توجيه فرق العمل وتحقيق نتائج ملموسة وقابلة للقياس.

يهدف هذا البرنامج التدريبي إلى تمكين المشاركين من فهم فلسفة OKR، تصميم أهداف طموحة وقابلة للتحقيق، وقياس النتائج بطريقة تعزز الشفافية والمساءلة وترتبط بين الأهداف الفردية والأهداف الاستراتيجية للمؤسسة. من خلال الدمج بين النظرية والتطبيق العملي، ستكتسب الفرق مهارات إعداد وتطبيق OKR بشكل فعّال.

### أهداف البرنامج

بنهاية هذا البرنامج سيكون المتدرب قادرًا على:

1. فهم مفهوم OKR وأهميته في تعزيز الأداء المؤسسي.
2. صياغة أهداف واضحة وطموحة وقابلة للقياس.
3. تحديد النتائج الرئيسية Results Key بدقة وفعالية.
4. ربط OKR بالأداء الفردي والفرق والإدارات.
5. تطبيق آليات المتابعة والتقييم بشكل دوري.
6. تعزيز ثقافة العمل القائمة على النتائج والشفافية.

### الكفاءات المستهدفة

- التفكير الاستراتيجي وربط الأهداف بالرؤية.
- كتابة أهداف واضحة ومحددة.
- قياس الأداء باستخدام مؤشرات موضوعية.
- القدرة على تحليل الفجوات وتطوير الأداء.
- مهارات التواصل والتنسيق في بيئة العمل.
- التحليل الكمي والنوعي للنتائج.

### الجمهور المستهدف

- المدراء التنفيذيون ومتخذي القرار.

- مدراء الموارد البشرية وتطوير الأداء.
- قادة الفرق والمشرفون.
- مسؤولو التخطيط والتطوير المؤسسي.
- موظفو الجودة والحوكمة المؤسسية.
- رواد الأعمال وأصحاب المشاريع الناشئة.

## المحاور التدريبية

### اليوم الأول: مقدمة إلى منهجية OKR وفلسفة تحديد الأهداف

- الفرق بين OKR و KPIs.
- تاريخ وتطور منهجية OKR.
- لماذا OKR؟ المزايا والتحديات.
- فهم الأنواع المختلفة للأهداف الطموحة، القابلة للتحقيق.
- مبادئ صياغة OKR التركيز - التوافق - الشفافية - التكرار.
- أمثلة على OKR من شركات عالمية.

### اليوم الثاني: صياغة الأهداف الفعّالة Objectives

- خصائص الهدف الجيد واضح، ملهم، طموح، مرتبط بالرؤية.
- أنواع الأهداف: استراتيجية، تكتيكية، تشغيلية.
- تمارين تطبيقية: كيف تكتب هدفًا قويًا؟
- أخطاء شائعة في كتابة الأهداف.
- ربط الأهداف بين مستويات المؤسسة Up-Bottom/Down-Top.

### اليوم الثالث: صياغة النتائج الرئيسية Results Key

- مفهوم النتائج الرئيسية ماذا تعني وكيف تُقاس؟
- خصائص KR الجيد: قابل للقياس، مبني على النتائج لا الأنشطة.
- أمثلة عملية على KR في أقسام مختلفة التسويق، المبيعات، الموارد البشرية.
- كيف تربط كل Objective بمجموعة من KR؟
- ورشة عمل: تصميم OKR لفريق عمل افتراضي.

### اليوم الرابع: تطبيق OKR في المؤسسات

- دورة حياة OKR داخل المؤسسة Cycle Quarterly.
- الأدوات الرقمية المستخدمة لإدارة OKR مثل Weekdone, Gtmhub.
- جلسات المراجعة الدورية والتقييم.
- ربط OKR بتقييم الأداء دون تحويله إلى نظام محاسبة.
- كيفية موازنة OKR مع الاستراتيجية العامة.
- إدارة التغيير عند تطبيق OKR لأول مرة.

### اليوم الخامس: متابعة الأداء والتقييم المستمر

- بناء ثقافة مؤسسية قائمة على النتائج.
- الاجتماعات الأسبوعية والفصلية لمراجعة التقدم.
- أدوات لقياس مدى نجاح OKR.
- حالات دراسية: نجاحات وفشل تطبيق OKR.
- مراجعة شاملة لبرنامج OKR.
- نشاط تطبيقي نهائي: تصميم خطة OKR متكاملة.
- التقييم الختامي وتسليم الشهادات.