

حقيبة تدريبية

تحقيق الأهداف والنتائج الرئيسية

باستخدام منهجية

OKR



دليل المتدرب

لا يجوز نسخ أو إعادة نشر الوثيقة أو أي من محتوياتها لأي غرض دون موافقة خطية من صاحب حقوق الطبع

جميع الحقوق محفوظة لصالح البورد الدولي الخليجي للجودة

/http://www.b2bpartnership.com

mail to: Info@b2bpartnership.com-

(+20) 01285323438 / (+966) 551715783



قال تعالى :

{وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۖ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ}

التوبة (١٠٥)

الفهرس

م	الموضوع	ص
١.	مقدمة عن منهجية OKR	١٣
٢.	التعريف بمنهجية OKR "تحقيق الأهداف والنتائج الرئيسية	١٤
٣.	نشأة فكرة منهجية OKR	١٧
٤.	الفرق بينOKR (أهداف ومؤشرات رئيسية) و KPI (مؤشرات الأداء الرئيسية).	٢١
٥.	مميزات تطبيق OKR على مستوى الأفراد والفرق والمنظمات.	٢٤
٦.	كيفية كتابة أهداف ملهمة وقابلة للتنفيذ	٢٨
٧.	كيفية تحديد نتائج رئيسية قابلة للقياس.	٣١
٨.	كيفية عمل مواءمة بين منهجية OKR مع رؤية المنظمة واستراتيجيتها	٣٥
٩.	الأخطاء الشائعة عند كتابة OKR وكيفية تجنبها.	٣٨
١٠.	حالات دراسية واقعية لمنظمات مطبقة لمنهجية OKR	٤٢
١١.	معايير صياغة OKRs (الأهداف والنتائج الرئيسية)	٤٧
١٢.	خطوات بناء نظام OKR ناجح وفعال.	٥١
١٣.	تحديد الفترات الزمنية لنظام OKR (ربع سنوي – سنوي)	٥٥
١٤.	الاجتماعات الدورية لمراجعة التقدم المُحرز.	٥٨
١٥.	إجراءات قياس التقدم وتقييم الأداء في تحقيق OKR	٦٢
١٦.	التعامل مع التحديات الشائعة عند تطبيق OKR	٦٧
١٧.	ورشة عمل تطبيقية لصياغة أهداف بمنهجية OKR للمنظمات (نموذج تطبيقي مقترح).	٧١
١٨.	المراجع والمصادر	٧٤

كلمة الترحيب بالحضور

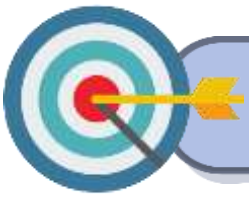
أخي المشارك، نرحب بك معنا فى هذا البرنامج التدريبي، ويسعدنا أن نبدأ معك هذا البرنامج التدريبي الذي نرجو أن تكتسب من خلاله مهارات وخبرات جديدة في مجـال عملـك،

- ✓ فكن مستمعاً جيداً لاكتساب المعلومة التي نود أن تصل إليك.
- ✓ وكن مناقشاً جاداً لاكتساب مهارة التفاعل مع البرنامج .
- ✓ وكن متدرباً نشطاً لاكتساب مهارة الممارسة الجيدة .

وذلك في ضوء مفهومنا للعمليات التدريبية وهو :

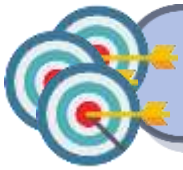
إكسـاب المعرفة والمهارات المتميـزة .

Gulf International Board for Quality
البورد الدولـي الخليجي للجودة



الهدف العام من الحقيبة

تهدف هذه الحقيبة إلى إكساب المشاركين فهم وتطبيق منهجية "الأهداف والنتائج الرئيسية (OKR)" بفعالية على المستويات الفردية والفِرق والمؤسسات، بما يضمن مواءمة الأهداف مع الرؤية الاستراتيجية للمنظمة، وتحقيق أداء عالٍ من خلال أهداف ملهمة ونتائج قابلة للقياس.



الأهداف التفصيلية للحقيبة

- التعرف على مفهوم منهجية OKR وأهميتها في بيئات العمل الحديثة.
- القدرة على التميز بين منهجية OKR ومؤشرات الأداء KPI من حيث التعريف والأهداف والاستخدامات.
- إكساب المتدرب معرفة بنشأة OKR وتطورها عبر الزمن.
- القدرة على التعرف على مزايا تطبيق OKR على المستويات الشخصية والفِرق التنظيمية.
- القدرة على كتابة أهداف ملهمة وقابلة للتنفيذ باستخدام منهجية OKR.
- القدرة على صياغة نتائج رئيسية قابلة للقياس ومترابطة مع الأهداف.
- القدرة على مواءمة OKR مع رؤية المنظمة وأهدافها الإستراتيجية.
- القدرة على تجنب الأخطاء الشائعة في كتابة OKR من خلال التعرّف عليها وتطبيق استراتيجيات تصحيحها.
- الاطلاع على تجارب واقعية لمنظمات طبّقت OKR بنجاح.
- التعرف على معايير صياغة OKRs الناجحة.
- القدرة على اكتساب مهارات بناء نظام OKR متكامل داخل المنظمة.

- القدرة على تحديد الفترات الزمنية المناسبة لتطبيق OKR (ربع سنوي / سنوي).
- القدرة على تخطيط للاجتماعات الدورية لمتابعة التقدم في تنفيذ OKR.
- القدرة على تعلم أدوات وإجراءات قياس الأداء وتقييم التقدم نحو تحقيق النتائج الرئيسية.
- القدرة على التعرف على التحديات الشائعة في تطبيق OKR وكيفية التعامل معها بفعالية.
- القدرة على تطبيق ما تعلمه من خلال ورشة عمل عملية لصياغة OKR.



استراتيجيات التدريب المتبعة بالحقيبة



عصف ذهني



كسر الجليد



ورش عمل



دراسات حالة



الحوار والمناقشة



المدة الزمنية للحقيبة

عدد الأيام	يومان
عدد ساعات اليوم	٤ ساعات
إجمالي عدد الساعات	٨ساعات تدريبية



المستهدفون من البرنامج



القيادات الإدارية.

مسؤل التخطيط الاستراتيجي وتطوير الأداء داخل المؤسسات.

رواد الأعمال وأصحاب الشركات .

المدربون والمستشارون الإداريون المتخصصون في تطويرالمنظمات.

أعضاء فرق العمل ممن لديهم مسؤوليات في تحقيق أهداف تشغيلية ومشروعات محددة.

التخطيط التفصيلي للبرنامج

الجلسة الأولي لليوم الأول		
١	التقييم القبلي	١٠ د
	نشاط (١) كسر الجليد	٥ د
٣	مقدمة عن منهجية OKR	٥ د
٤	التعريف بمنهجية OKR "تحقيق الأهداف والنتائج الرئيسية	٢٠ د
٥	نشأة فكرة منهجية OKR	٢٥ د
٦	نشاط (٢) حوار ومناقشة	٢٠د
٧	الفرق بينOKR (أهداف ومؤشرات رئيسية) و KPI (مؤشرات الأداء الرئيسية).	٢٠د
٨	مميزات تطبيق OKR على مستوى الأفراد والفرق والمنظمات.	١٥ د
الجلسة الثانية: لليوم الأول		
١	كيفية كتابة أهداف ملهمة وقابلة للتنفيذ	١٥ د
٢	كيفية تحديد نتائج رئيسية قابلة للقياس.	١٥ د
٣	نشاط (٣) ورشة عمل	٢٥ د
٤	كيفية عمل مواءمة بين منهجية OKR مع رؤية المنظمة واستراتيجيتها	١٥ د
٥	الأخطاء الشائعة عند كتابة OKR وكيفية تجنبها.	١٠ د
٦	حالات دراسية واقعية لمنظمات مطبقة لمنهجية OKR	١٥ د
٧	نشاط (٤) دراسة حالة	٢٥ د
الجلسة الأولي: لليوم الثاني		
١	معايير صياغة OKRs (الأهداف والنتائج الرئيسية)	١٥ د
٢	خطوات بناء نظام OKR ناجح وفعال.	٢٠ د
٣	نشاط (٥) حوار ومناقشة	٢٠ د
٤	تحديد الفترات الزمنية لنظام OKR (ربع سنوي – سنوي)	١٠ د
٥	الاجتماعات الدورية لمراجعة التقدم المُحرز.	١٠ د

٦	إجراءات قياس التقدم وتقييم الأداء في تحقيق OKR	٢٠ د
٧	نشاط (٦) عصف ذهني	١٥ د
٨	التعامل مع التحديات الشائعة عند تطبيق OKR	١٠ د
الجلسة الثانية: لليوم الثاني		
١	ورشة عمل تطبيقية لصياغة أهداف بمنهجية OKR للمنظمات (نموذج تطبيقي مقترح).	**١١٠ د**
٢	التقييم البعدي	**١٠ د**



اليوم التدريبي الأول

الجلسة الأولى



أهداف الجلسة:

- التعرف على مفهوم منهجية OKR وأهميتها في بيئات العمل الحديثة.
- القدرة على التميز بين منهجية OKR ومؤشرات الأداء KPI من حيث التعريف والأهداف والاستخدامات.
- إكساب المتدرب معرفة بنشأة OKR وتطورها عبر الزمن.
- القدرة على التعرف على مزايا تطبيق OKR على المستويات الشخصية والفِرق التنظيمية.

نشاط (١)



كسر الجليد



٥ دقائق



فردي

أخي المشارك أختي المشاركة .... فيما يلي مجموعة من الكلمات بالشكل التالي والمطلوب منك أن تعرف نفسك وتختار أحد الكلمات التالية وتذكر ماذا تعرف عن هذه الكلمة من وجهة نظرك:

منهجية OKR	....
الهدف(Objective)	....
النتائج (Key Results) الرئيسية	....

لمعرفة مزيد من التفاصيل اتبع إرشادات مدربك وسجل ما الذي استفدت؟ :

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

مقدمة عن منهجية OKR

في سياق السعي نحو تحقيق الأهداف، نواجه غالبًا تحديات، ونحتاج إلى دليل يرشدنا نحو الوجهة المنشودة ، هنا تظهر "حقيبة OKR" كأداة مميزة، لا تحدد فقط الطريق، بل تمنحنا الخطة الواضحة والوسائل اللازمة للوصول بأفضل طريقة وأكثرها إلهامًا.

هذه الحقيبة ليست مجرد مجموعة أفكار ومفاهيم، بل هي دعوة لاكتشاف قدراتنا، وتحويل الأفكار إلى واقع. إنها تمثل رحلة عمل مشتركة، يصبح فيها الهدف الواحد حافزًا للإبداع والتعاون والالتزام.

من خلال اعتماد OKR، فإننا لا نضع أهدافًا فحسب، بل نغرس بذور الحماس والمسؤولية في كل فرد من فريق العمل ، نحن نصنع بيئة عمل واضحة، حيث يفهم الجميع الصورة الكبيرة ودورهم الأساسي في تحقيقها، في ضوء ما سبق تم إعداد هذه الحقيبة لتمكين الأفراد والفرق من تطبيق إطار العمل OKR (الأهداف والنتائج الرئيسية) بشكل عملي وفعّال



المصادر والمراجع:

جامعة ٦ أكتوبر. (٢٠٢٤).OKRs Guidelines دليل تطبيق منهجية الأهداف والنتائج الرئيسية.

- OKR Guide. (n.d.). (٢٠٢٢) OKR Guide: How to implement OKRs. OKRGuide.org.
- Doerr, J. (2018). Measure what matters: How Google, Bono, and the Gates Foundation rock the world with OKRs. Portfolio.
- Perdoo. (n.d.).(٢٠٢١) The OKR Implementation Handbook.
- https://id.scribd.com/document/512812567/٪D8٪B7٪D8٪B1٪D9٪8A٪D9٪82٪D8٪A9-OKRs-٪D8٪A7٪D9٪84٪D8٪A3٪D9٪87٪D8٪AF٪D8٪A7٪D9٪81-٪D9٪88٪D8٪A7٪D9٪84٪D9٪86٪D8٪AA٪D8٪A7٪D8٪A6٪D8٪AC-٪D8٪A7٪D9٪84٪D8٪B1٪D8٪A6٪D9٪8A٪D8٪B3٪D9٪8A٪D8٪A9
- https://www.fortunebusinessinsights.com/ar/objectives-key-results-okr-software-market-108717
-