



النشرة الفنية للورشة

إدارة مكاتب التحول المؤسسي (TMO) وقواعد الحوكمة

Transformation Management Office (TMO) & Governance Framework

(5) أيام، (20) ساعة
يبدأ بتاريخ 2026/06/28م
اسطنبول - تركيا

بطاقة معلومات الورشة:

مدة التدريب	: (5) أيام، (20) ساعة
مكان الانعقاد	: اسطنبول - تركيا
تاريخ الانعقاد	: 2026/07/26م إلى 2026/07/30م
توقيت التدريب	: يحدد قبل أسبوع من بدء التدريب
شهادة التدريب	: شهادة صادرة من مجموعة الجهود المشتركة (الجهود)، نسبة الحضور لا تقل عن (90%)
لغة التدريب	: اللغة العربية مع بعض المصطلحات الفنية باللغة الإنجليزية

أساليب التدريب	: - أسلوب العصف الذهني. - أسلوب السيناريوهات والحلول. - أسلوب تقديم الحلول والممارسات. - أسلوب تبادل الأفكار والتجارب في العمل.
الفئة المستهدفة	: - القيادات التنفيذية والإشرافية في القطاعين العام والخاص - مدراء ومديري مكاتب التحول المؤسسي (TMO) ومكاتب إدارة الاستراتيجية - مدراء البرامج والمشاريع الاستراتيجية - مسؤولو الحوكمة والامتثال وإدارة الأداء المؤسسي - فرق التميز المؤسسي والتطوير التنظيمي - صُناع القرار المعنيون بتنفيذ مبادرات التحول والتغيير المؤسسي

مقدمة عامة:

في ظل التحولات المتسارعة التي يشهدها العالم على المستويات الاقتصادية والتكنولوجية والتنظيمية، لم تعد المؤسسات قادرة على تحقيق أهدافها الاستراتيجية بالاعتماد على الأساليب التقليدية في الإدارة والتنفيذ. وأصبح التحول المؤسسي ضرورة استراتيجية وليس خياراً تنظيمياً، يتطلب قيادة واعية، وهياكل حوكمة واضحة، وآليات متابعة وتقييم دقيقة تضمن الانتقال المنهجي من الوضع الحالي إلى الوضع المستهدف.

تُعد مكاتب التحول المؤسسي (Transformation Management Office - TMO) أحد أهم الممكّنات المؤسسية لقيادة وتنظيم جهود التحول، حيث تلعب دوراً محورياً في مواءمة المبادرات التحولية مع الاستراتيجية العامة للمؤسسة، وضمان التكامل بين البرامج والمشاريع، وتعزيز التنسيق بين مختلف الوحدات التنظيمية. كما تسهم مكاتب التحول في تعزيز كفاءة اتخاذ القرار، ورفع مستوى الشفافية والمساءلة، وتحقيق القيمة المستدامة من مبادرات التغيير.

وانطلاقاً من أهمية الحوكمة كعنصر أساسي لنجاح التحول المؤسسي، تركز هذه الورشة التدريبية على بناء إطار متكامل لإدارة مكاتب التحول المؤسسي وفق أفضل الممارسات العالمية، وربطها بقواعد الحوكمة الرشيدة التي تضمن وضوح الأدوار والصلاحيات، وإدارة المخاطر، وتحقيق الانضباط المؤسسي في تنفيذ مبادرات التحول، بما يواكب التوجهات الحديثة في التميز المؤسسي والاستدامة.

ملخص الورشة:

تهدف هذه الورشة التدريبية إلى تمكين المشاركين من فهم وتطبيق المفاهيم المتقدمة لإدارة مكاتب التحول المؤسسي (TMO) وربطها بقواعد الحوكمة المؤسسية، بما يضمن تحقيق الأثر الاستراتيجي لمبادرات التحول وتحويل الرؤى والخطط الاستراتيجية إلى نتائج ملموسة قابلة للقياس.

تمتد الورشة لمدة خمسة أيام وبواقع 20 ساعة تدريبية، وتغطي الجوانب النظرية والتطبيقية لإدارة مكاتب التحول، بدءاً من تصميم وتأسيس مكتب التحول المؤسسي، مروراً بتحديد أدواره وصلاحياته، وبناء نماذج الحوكمة، وإدارة محافظ وبرامج التحول، وانتهاءً بقياس الأداء المؤسسي، وإدارة المخاطر، وضمان استدامة نتائج التحول.

تعتمد الورشة على منهجية تدريبية تفاعلية تجمع بين العرض العلمي، ودراسات الحالة الواقعية، والتطبيقات العملية، بما يساعد المشاركين على اكتساب أدوات عملية قابلة للتطبيق المباشر داخل مؤسساتهم، وتعزيز قدرتهم على قيادة التحول المؤسسي بفعالية وكفاءة، وفق إطار حوكمة واضح يدعم اتخاذ القرار ويعزز التميز المؤسسي على المدى الطويل.

الجدارات المستهدفة:

- جدارة القيادة التحولية.
- جدارة التخطيط والتنفيذ الاستراتيجي.
- جدارة الحوكمة المؤسسية واتخاذ القرار.
- جدارة إدارة المخاطر والتغيير المؤسسي.
- جدارة التنسيق والتكامل بين الوحدات التنظيمية.

أهداف الورشة:

تهدف الورشة إلى تمكين المشاركين من عدة أمور، مبينة بالتفاصيل كما هي أدناه:

- فهم مفهوم وأهمية مكاتب التحول المؤسسي ودورها في تحقيق الاستراتيجية.
- تصميم وتأسيس مكتب تحول مؤسسي فعال يتناسب مع طبيعة المؤسسة.
- تطبيق قواعد الحوكمة الرشيدة على مبادرات وبرامج التحول.
- إدارة ومتابعة أداء مبادرات التحول وقياس أثرها المؤسسي.
- موازنة مبادرات التحول مع الأهداف الاستراتيجية والمؤشرات المؤسسية.
- التعامل مع تحديات ومخاطر التحول المؤسسي وإدارة التغيير بكفاءة.
- بناء منظومة تقارير ذكية تضمن الامتثال لقواعد الحوكمة وقياس العائد من الاستثمار في التحول.
- تصميم أطر حوكمة برامج التحول، بما يشمل اللجان القيادية، مصفوفة الصلاحيات (RACI)، وآليات التصعيد.

المحاور الرئيسية للتدريب:

المحور الأول: التأسيس الاستراتيجي لمكتب التحول المؤسسي (TMO)

- مفهوم التحول المؤسسي (Transformation) والفرق بينه وبين التطوير التقليدي.
- بناء نموذج عمل مكتب التحول: (TMO Operating Model) الهيكل، الأدوار، والمسؤوليات.

- التكامل المؤسسي: العلاقة الثلاثية بين مكتب التحول (TMO) ، مكتب الاستراتيجية (SMO) ، ومكتب المشاريع (PMO).
- تحديد نطاق عمل الـ TMO: التحول الرقمي، التحول الثقافي، والتحول التشغيلي.
- اختيار "أبطال التحول (Transformation Champions) "وتشكيل فرق العمل المدمجة.

المحور الثاني: قواعد حوكمة التحول والامتثال

- تصميم إطار حوكمة التحول (Transformation Governance Framework).
- هيكل اللجان القيادية (Steering Committees) وآليات اتخاذ القرار السريع.
- مصفوفة الصلاحيات والمسؤوليات (RACI Matrix) في برامج التحول المعقدة.
- سياسات وإجراءات التحول: ضمان الشفافية والمساءلة والنزاهة.
- إدارة أصحاب المصلحة (Stakeholder Management) وضمان المواءمة مع القيادة العليا.

المحور الثالث: إدارة المبادرات الاستراتيجية وتحقيق الأثر

- منهجية اختيار وترتيب أولويات المبادرات التحولية (Prioritization Framework).
- تصميم مؤشرات قياس الأثر (Impact KPIs) مقابل مؤشرات الأداء التقليدية.
- إدارة "تحقيق المنافع (Benefits Realization) " وضمان استدامة مخرجات التحول.
- استخدام "لوحات التحكم الاستراتيجية (Dashboards) " لمراقبة نبض التحول لحظياً.
- آليات التدخل السريع (Turnaround Strategies) للمبادرات المتعثرة.

المحور الرابع: سيكولوجية التغيير وإدارة المخاطر التحولية

- إدارة الجانب الإنساني في التحول: استراتيجيات التغلب على مقاومة التغيير.
- بناء ثقافة "الرشاقة المؤسسية (Institutional Agility) " لدعم التحول.
- تحديد وتحليل مخاطر التحول (الاستراتيجية، التقنية، والبشرية) وسبل معالجتها.
- التواصل الاستراتيجي للتحول: كيف تسوق لقصص النجاح داخل وخارج المؤسسة؟

المحور الخامس: الاستدامة واستشراف مستقبل التحول

- الربط بين التحول المؤسسي والتحول الرقمي والذكاء الاصطناعي.
- تطوير قدرات الـ TMO ليكون "مركز تميز (Center of Excellence) " مستدام.
- إنهاء برامج التحول ونقل الملكية للوحدات التشغيلية (Transition & Handover).
- إعداد تقارير "حصاد التحول " للإدارة العليا والجهات الرقابية.

إنتهت النشرة الفنية،