

الهيئة الملكية لمدينة مكة
المكرمة والمشاعر المقدسة
ROYAL COMMISSION FOR
MAKKAH CITY AND HOLY SITES



Agility Deep Dive Workshop for Teams



محتويات ورشة العمل

أهداف الورشة

لبدء رحلة ال Agile كفريق، يمكن اتباع الخطوات التالية:

لتزويدك بالمعرفة الأساسية اللازمة لبدا العمل كفريق باستخدام السبرينت مع أدوار واضحة.

لمساعدتك في تطوير خطة انتقالية (ما الذي سيتم البدء بالقيام به، ما الذي سيتم التوقف عن القيام به)، خطة الإرشاد وإدارة التغيير.

فهم منهجية الأجايل

الأدوار والمسؤوليات

مراجعة أهداف الفريق (OKRs)

التخطيط المرن خطة 90 يوم، تخطيط السبرينت،
مراجعة السبرينت

خطة الانتقالية للفرق

الخطوة التحول للفرق

25 - 26 فبراير 2025

ورشة إطلاق 10 فرق و تخطيط سبرنت (S5,S6) الربع الأول



02 - 30 مارس 2025

التوجيه و التدريب خلال سبرنت (S5, S6)



20 - 21 أبريل 2025

التخطيط الربعي (الربع الثاني), إغلاق (الربع الأول), و إطلاق باقي الفرق



الخطوة
الثالثة

الخطوة
الثانية

الخطوة
الأولى

BUSINESS AGILITY



Agility



Adaptive

The ability to adapt to change, learn and pivot, deliver at speed, and thrive in a competitive market

- Sally Elatta, CEO AgilityInsights

الرشاقة ليست شيئاً، بل هي أسلوب حياة. - جيف بيزوس

الطريقة الوحيدة للفوز في عالم اليوم هي أن تكون مرئاً. - إريك ريس

لا تتعلق الرشاقة بالسرعة فحسب، بل تتعلق أيضًا باتخاذ القرارات الصحيحة في الوقت المناسب. - ماكينزي آند كومباني

المؤسسات التي لا تُمدّن خفة الحركة المؤسسية اليوم ستكون ديناصورات الغد. - بيتر دراكر



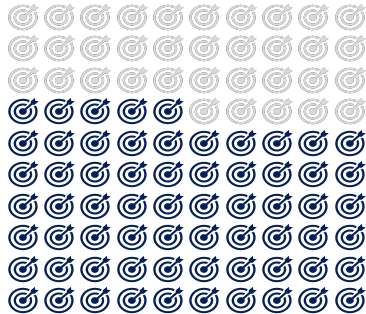
"We are committed to creating AGILE public organizations that track their own performance and that of the government overall".



Forbes: Strategic Alignment Matters

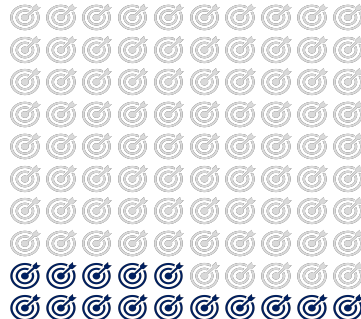
65%

Of organizations
have an agreed upon
strategy



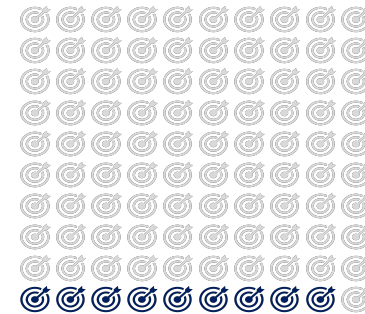
14%

Of employees
understand their
organization's strategy



< 10%

Of all organizations
successfully execute
their strategy!





Activity: **Top** Challenges



What are the top challenges your project teams are facing while executing on their priorities?

ما أهم التحديات التي تواجه فريقك في تنفيذ المشاريع والأولويات؟

أهم التحديات

1

التغيير بسرعة كبيرة وفقدان الوضوح في الاتجاهات

2

التركيز على المشاريع، بدلاً من التركيز على النتائج/الأثر

3

عدم وضوح الرؤية والمحاذاة، مما يسبب احتكاكًا خطيرًا في التسليم

4

العوائق التي لا تتم إزالتها في الوقت المناسب

5

الأولويات التنافسية دون ممارسات فعالة لتحديد الأولويات

6

العمل في صوامع منعزلة (Silos) مع عمليات التسليم والهدر في العمليات

7

قلة التركيز، وكثرة الاجتماعات

8

اتخاذ القرار من أعلى إلى أسفل، بدون تفويض أو تمكين

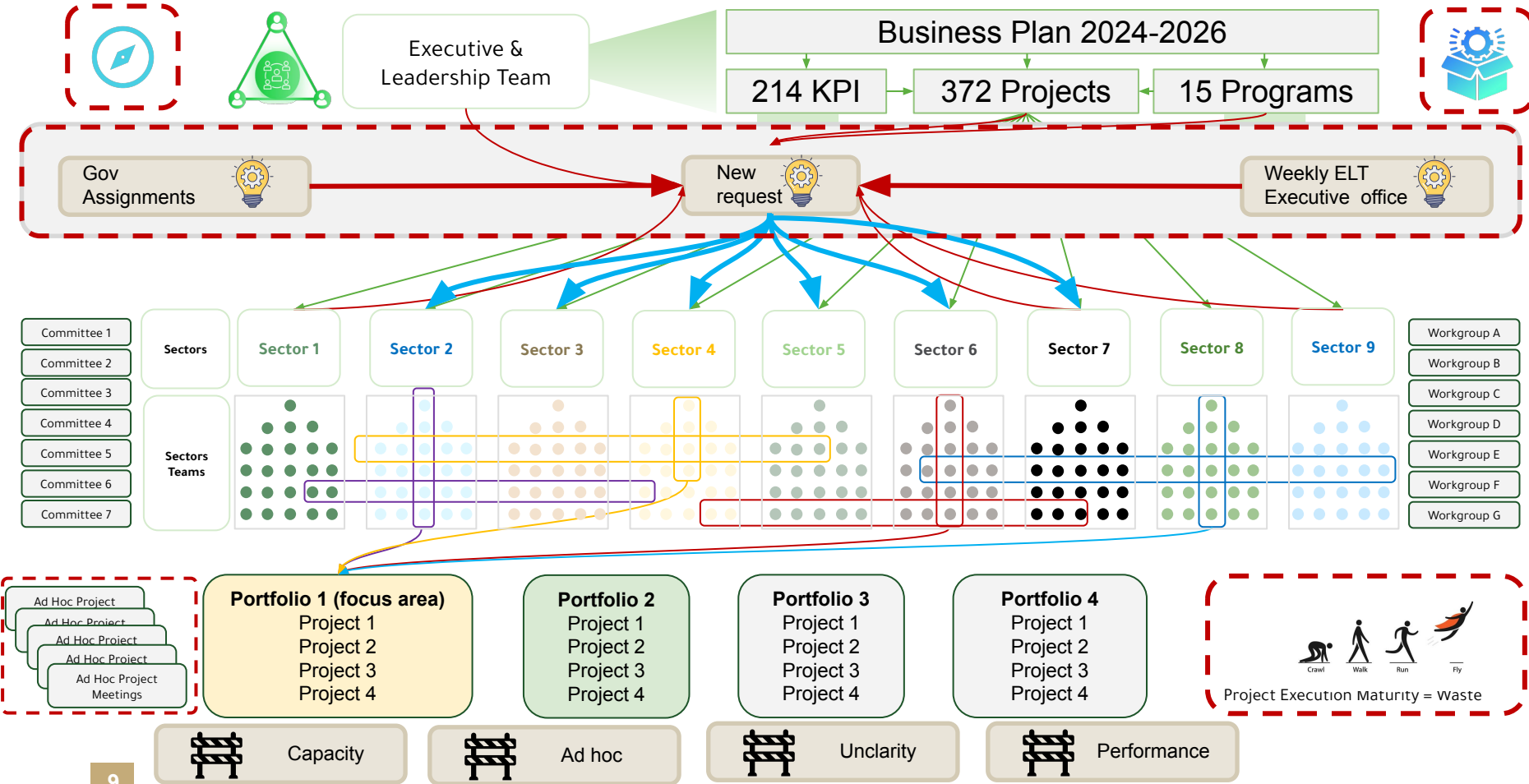
9

فجوات المهارات والمواهب بدون خطة نمو واضحة

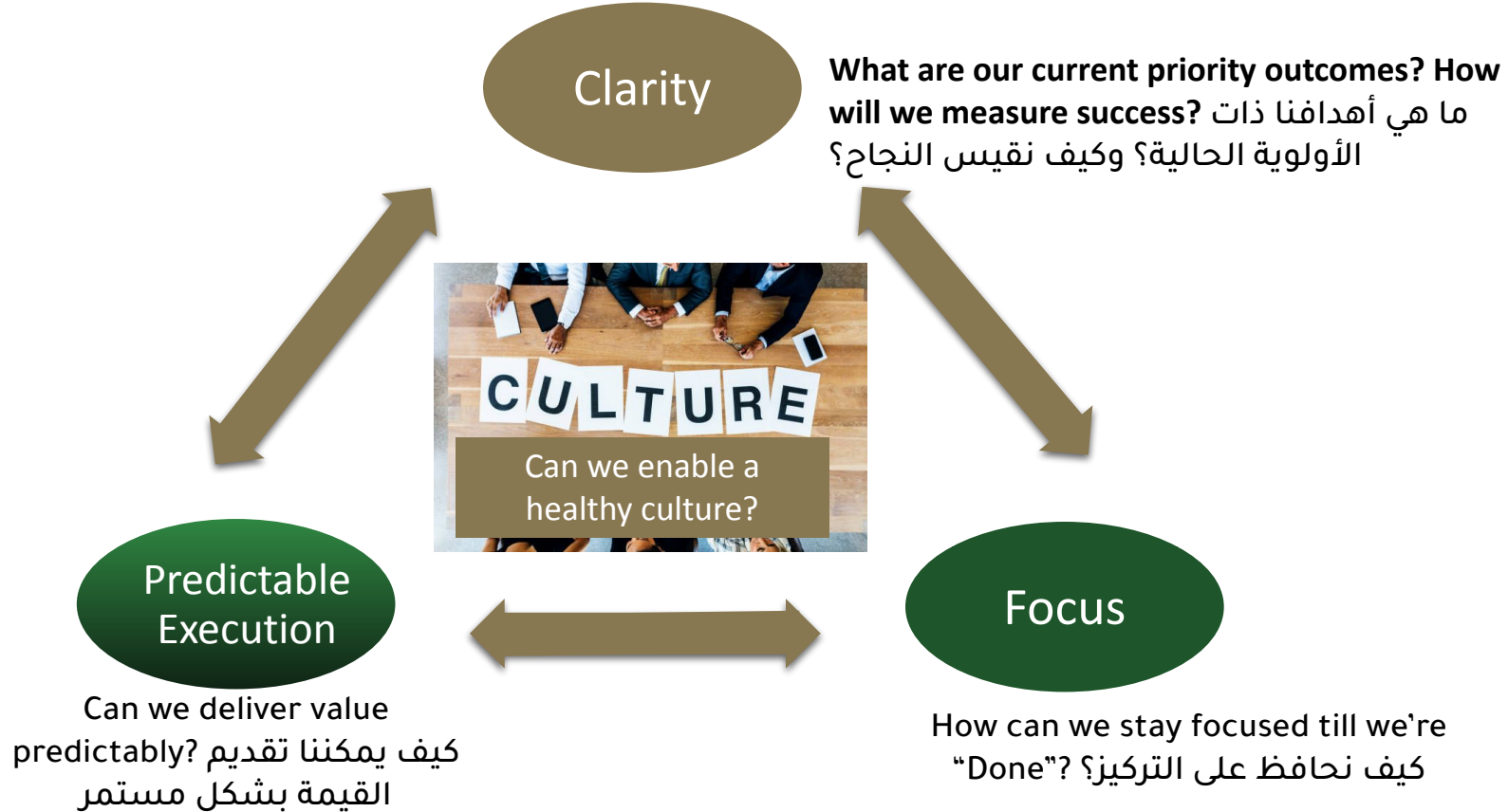
10

ثقافة "الفريق" المفقودة والعمل كأفراد

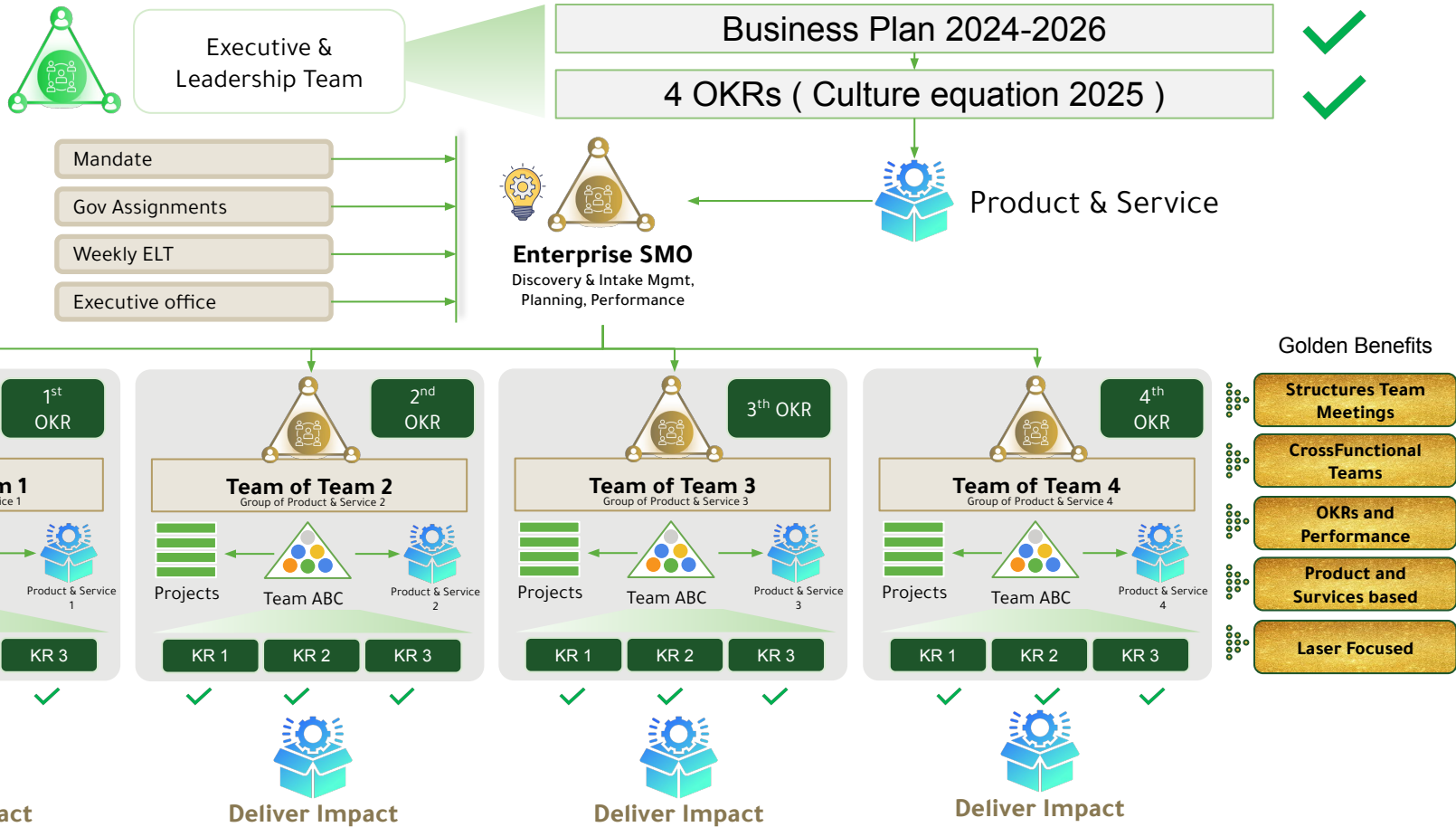
How Work Flows Today



A High Performance Culture



How Work Flows Today





استدامة اقتصاد مكة أ. فيصل الدويش



جذب
الاستثمار



تفعيل التنمية
الاجتماعية



إثراء
التجربة

21 Teams



تطوير النقل و التنقل د.محمد نظير



المخطط
الشامل للنقل



تطوير محاور
النقل



تحول النقل العام



التحول الرقمي
لنقل



النموذج
التشغيلي للمركز
العام للنقل



تخطيط دراسة
ممكنات
الحشود

6 Teams



تنمية مدينة مكة أ. سعد الوابل



الاستدامة البيئية



الهدى والأصاحي



الأنسنة و تحسين
المشهد الحضري



المواقع التاريخية
و الإرثانية



الأحياء المطورة



منظومة
الطرق



مداخل مكة



مراسد الأهلة وعلوم
الكون

8 Teams



التطوير المؤسسي م. ياسر السديس - م. سعود طباح



التحقيق المرن
لخطة العمل



الثقافة



منجز



معالجة القضايا
وتنفيذ الأحكام

4 Teams



الخدمات المشتركة م. سعود طباح



أ. أحمد الأطرم



أ. نواف البقمي



أ. عمار الزغيبي



م. ياسر السديس



د.محمد نظير



د.سامي الديخي



أ. سعد الوابل



أ. فيصل الدويش

ATOM | Enterprise Agility Operating Model





فريق الفرق

Team of Team Leader

يضمن التوافق مع النتائج و الاهداف الإجمالية ،
وتحديد أولويات ، وتوجيه الفرق ، وإزالة العقبات ، و
تخطيط للأرباع السنوية القادمة.

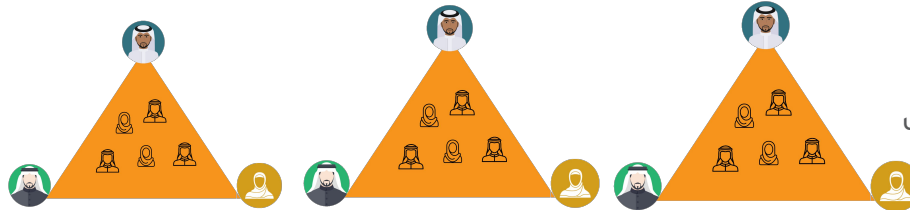


خبراء المجال , أصحاب المصلحة, خبراء تجربة
العملاء, المدراء العاميين, قادة التنفيذ



ملاك المنتج

مُلاك المنتجات من الفرق
التنفيذ هم أعضاء في هذا
الفريق



مدير التسليم فريق الفرق ToT Delivery Mgr

يضمن الموائمة والتنفيذ
الفعال والتتبع وإزالة العقبات
لفرق التنفيذ

Practice 3: Team of Teams Leadership

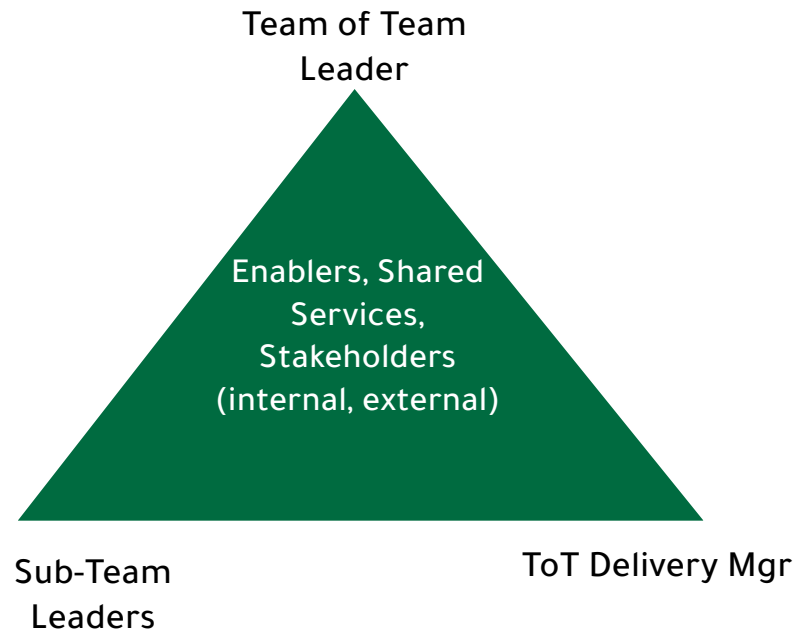


Team of Team Leadership Role

Annual Outcome definition and steering teams in the right direction
Build quarterly roadmap and key results
Plan ahead for next quarter
Cross ToT alignment and dependency management
Prioritization and obstacle removal
Build strong teams who can deliver value and outcomes
Engage stakeholders (internal, external) and manage expectations
Tracking and reporting of outcome and output progress.

دور قيادة فريق الفرق

تحديد النتائج السنوية وتوجيه الفرق في المسار الصحيح
بناء خارطة الطريق الربع سنوية والنتائج الرئيسية
التخطيط المسبق للربع القادم
التوافق بين فرق العمل وإدارة الاعتمادات المتبادلة
تحديد الأولويات وإزالة المعوقات
بناء فرق قوية قادرة على تحقيق القيمة والنتائج المرجوة
إشراك أصحاب المصلحة (الداخليين والخارجيين) وإدارة التوقعات
متابعة وإعداد تقارير تقدم النتائج والمخرجات







Agile Mindset, Practices, Roles and Expectations



Agile Mindset Transformation التحول الفكري المرن



Activity/Output Based Focus
التركيز على الأنشطة/المخرجات



1- Outcomes (OKR) & Service Focus
التركيز على الأثر والخدمات

Working as Individuals
العمل بشكل فردي على مشاريع متعددة



2- Team of Team Design
العمل التكاملي كفريق واحد

Traditional Execution
التنفيذ التقليدي



3- Agile Ways of Working
طريقة العمل بمنهجية آجائل

Big Value at End of Project
قيمة كبيرة في نهاية المشروع



4- Smaller Value (MVP) Faster
تسليم القيمة في فترات أقصر

Lack of Focus, Competing Priorities
قلة التركيز وتعدد الأولويات



5- Clear Goals, Accountability and Focus
أهداف وتركيز ومسؤولية واضحة

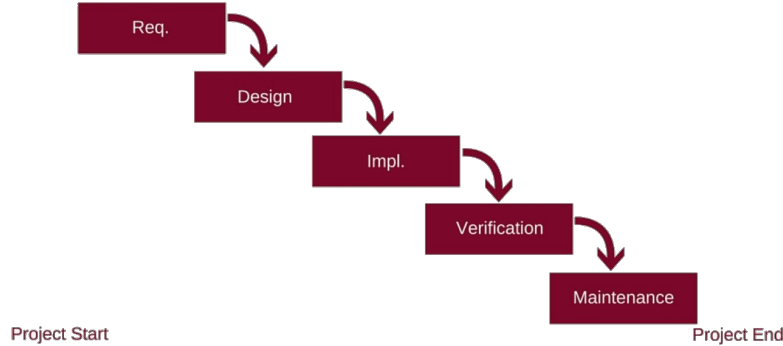
Fear of Failure
الخوف من الفشل



6- Learning, Experimenting, Continuously Improving
التعلم، والتجريب، والتحسين المستمر

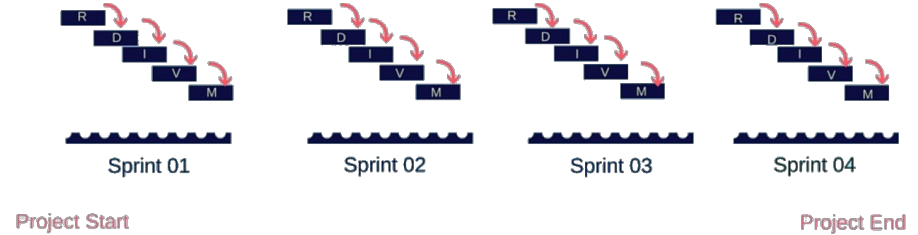
Iterative Delivery vs Waterfall

Waterfall



Waterfall relies on a defined project plan with fixed deliverables and dates and is managed through task completion at each phase and milestone achievement.

Agile



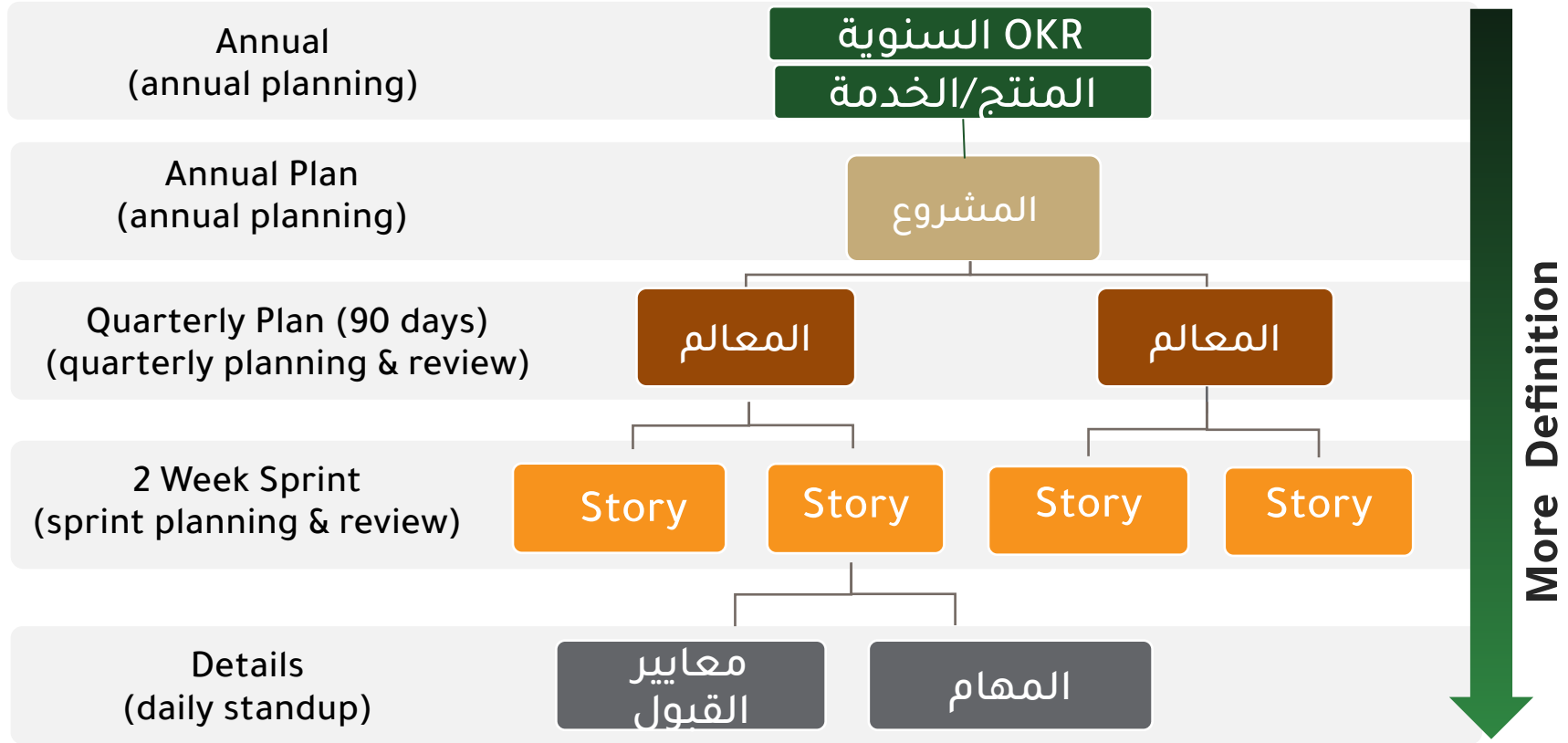
Agile teams have a quarterly roadmap of milestones and a 90 day plan with detailed stories for each sprint (2 weeks). They plan their next 2 weeks and review progress daily and during sprint review to get feedback and ensure alignment to outcomes.



ملخص 10 ممارسات للرشاقة المؤسسية

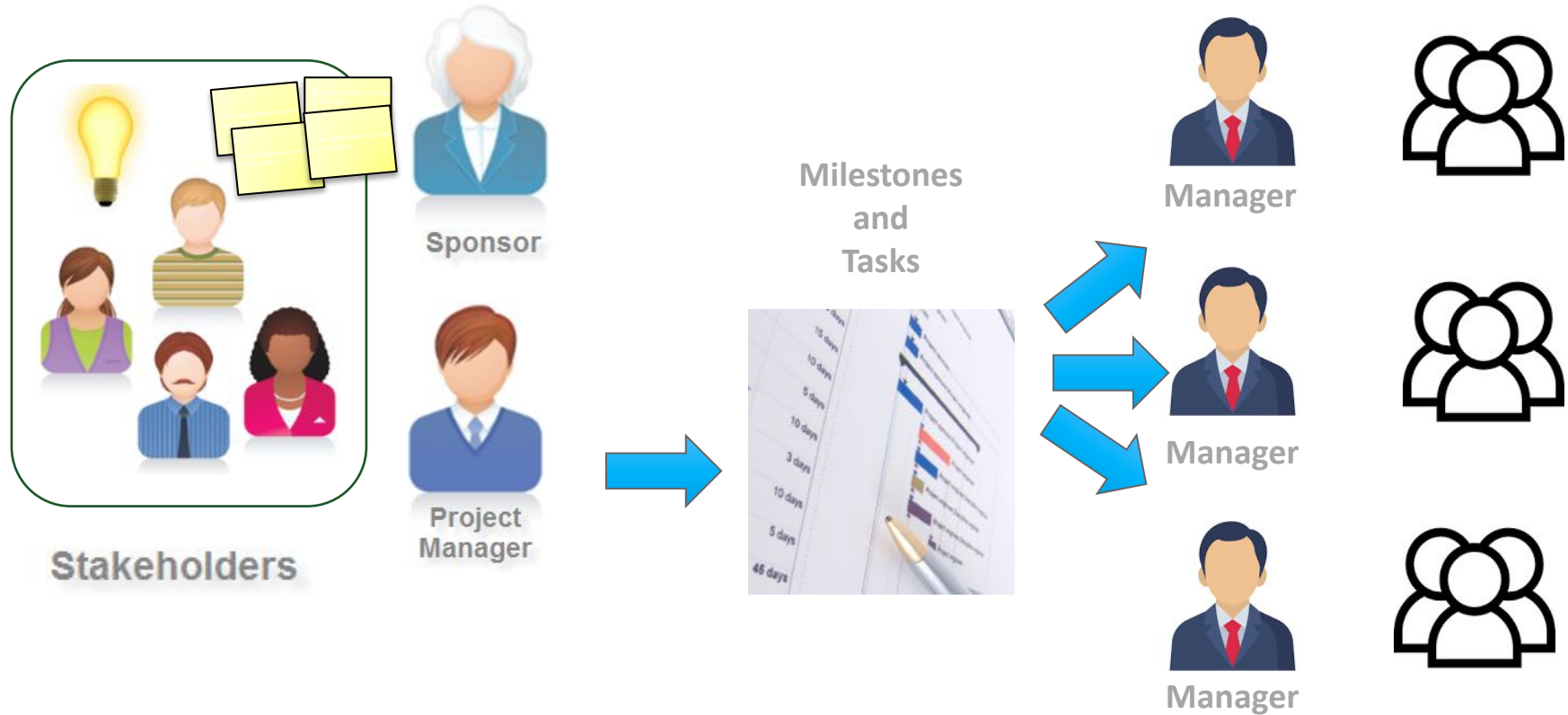
1. العمل كفريق متعدد الوظائف والإدارات
2. التركيز على الخدمات/المنتجات بدلاً من المشاريع فقط
3. قيادة فريق الفرق
4. منهجية أجايل - خطط 90 يومًا، سبرنت، اجتماعات المتابعة اليومية
5. التركيز على النتائج من خلال مواعمة OKRs مع الفرق
6. جولة شهرية لمراجعة التقدم "Walk the Wall"
7. التخطيط والمراجعة ربع السنوية كفرق متعددة الوظائف
8. آلية تصعيد العقبات وحلها و طلبات التغيير
9. ثقافة الفريق الواحد، رادار نضج الفرق، والتغذية الراجعة الفردية
10. رشاقة القيادة والتكيف مع التغيير

Agile Work Breakdown

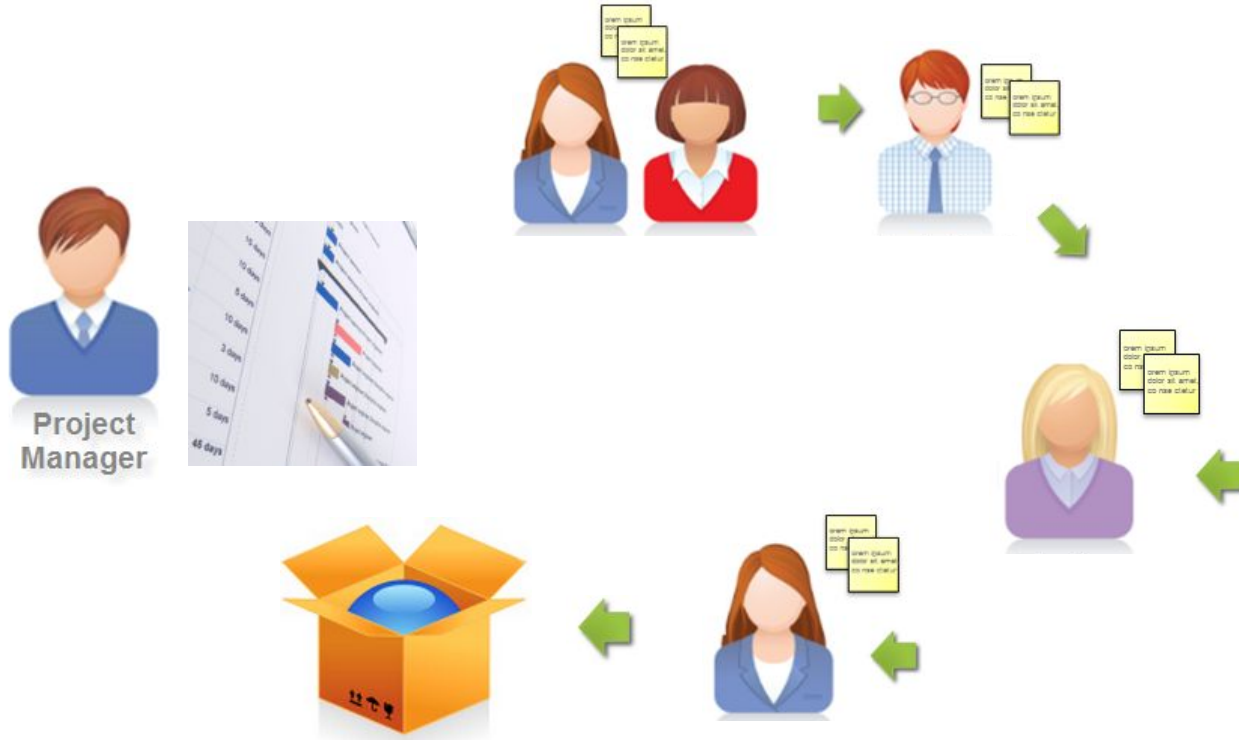




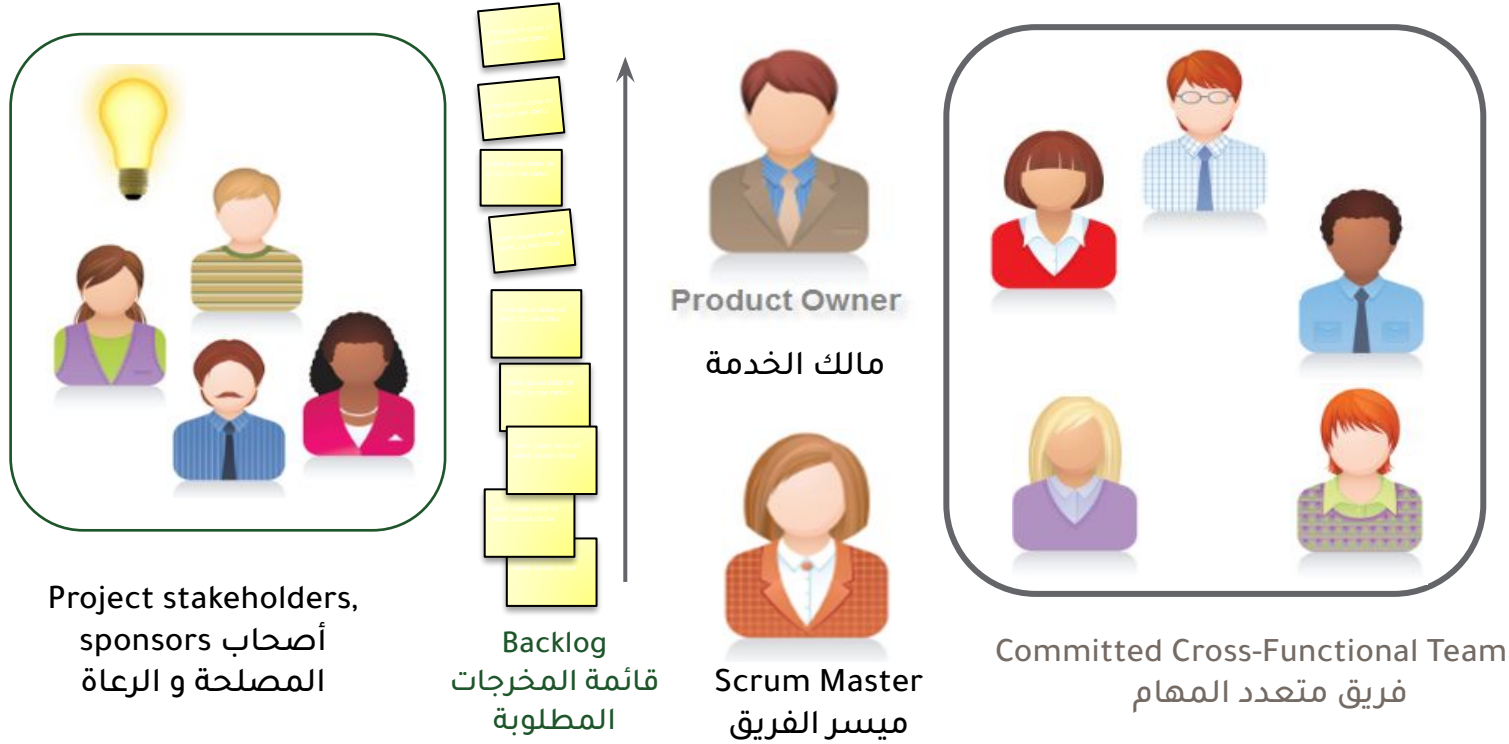
الطريقة التقليدية The Old Way



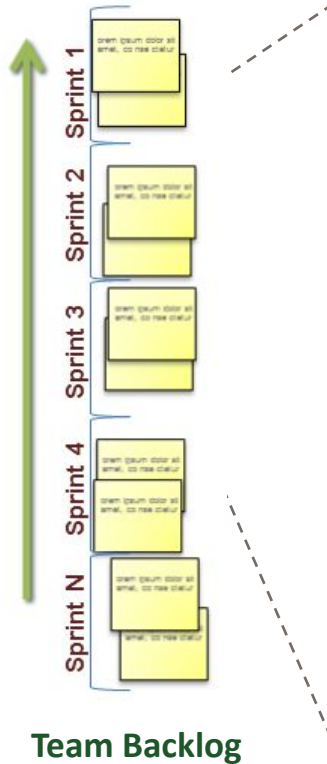
The Old Way الطريقة التقليدية



منهجية Agile



منهجية اجايل سبرنت Agile Sprints



Sprint Planning

Agree on stories and tasks



- ☐ Story 1 (tasks)
- ☐ Story 2 (tasks)
- ☐ Story 3 (tasks)

Daily Standup Meeting

Are we on track?

STAND-UP
meeting



What did I complete yesterday?
What am I working on today?
What is slowing me down?

Sprint Demo/ Review

SHOW ME
SHOW ME

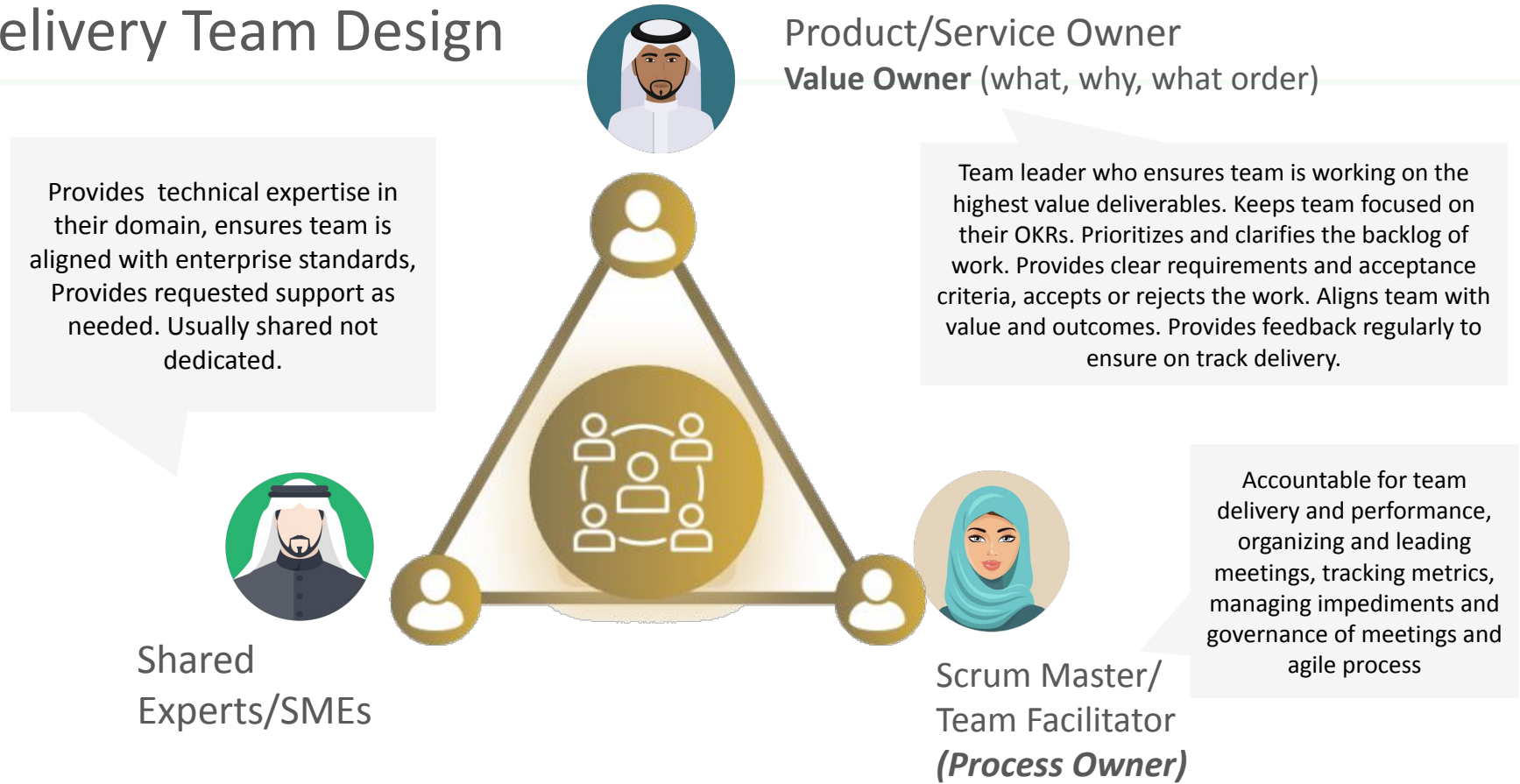
What did we deliver?

Sprint Retrospective



How can we improve?

Delivery Team Design



تصميم فريق التنفيذ

مالك المنتج

(ماذا، لماذا، ما المطلوب)

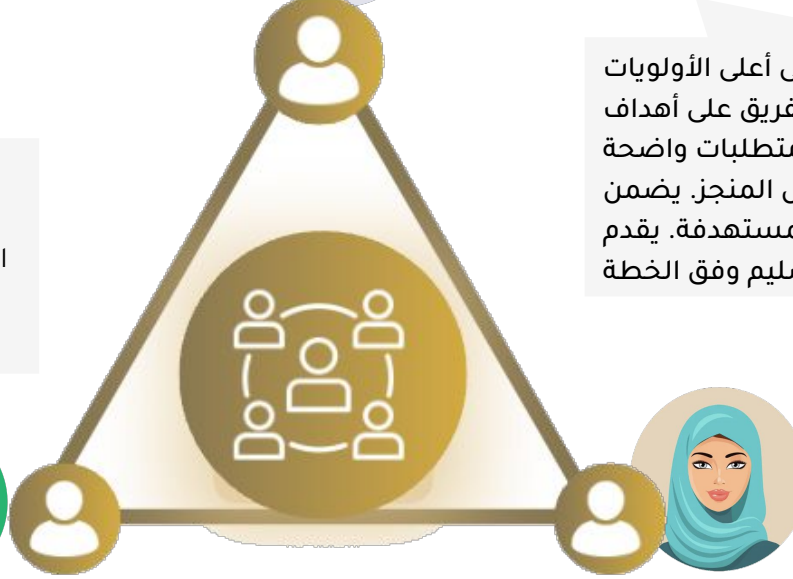


قائد الفريق يضمن أن الفريق يعمل على أعلى الأولويات ويحدد OKRs، يحافظ على تركيز الفريق على أهداف الأولويات ويوضح قائمة الأعمال. يوفر متطلبات واضحة ومعايير قبول، ويوافق أو يرفض العمل المنجز. يضمن توافق الفريق مع القيمة والنتائج المستهدفة. يقدم ملاحظات منتظمة لضمان الالتزام بالتسليم وفق الخطة.

يقدم خبرة تقنية في مجاله، يضمن توافق الفريق مع المعايير المؤسسية، ويوفر الدعم المطلوب عند الحاجة. عادةً يكون بدوام جزئي وليس مخصصًا بالكامل.



خبراء المجال
Shared



(سكرم ماستر)
مدير التنفيذ

مسؤول عن مخرجات و اداء الفريق وتنظيم وقيادة الاجتماعات، وتتبع مقاييس الأداء ، وإدارة العوائق، وحوكمة الاجتماعات والعمليات الرشيقة.

Core vs Shared Team Members

An Agile team is made up of core team members who are dedicated to the team and shared team members who are 'allocated' and work across teams. Here are the main expectations of both.

Core Members

Dedicated and accountable for achieving the team OKRs, services and delivering on projects successfully

Attends sprint planning, daily standup, sprint review and retrospective

They represent the function/dept and will ensure alignment with standards, best practices and share information bilaterally

They own tasks and update the platform during each standup with their progress and raise obstacles quickly.

Shared Members

Usually have partial allocation to the team within the capacity agreed to by their manager (reviewed quarterly)

Attends certain meetings agreed to with the Product Owner (sprint planning, a few daily standups, sprint review .etc)

They represent the function/dept and will ensure alignment with standards, best practices and share information bilaterally

They own task and update the platform daily or weekly as needed to ensure the sprint is on track.

Allocation % and Hours Guide

Sprint planning is 1-2 hrs, sprint review is 1-2 hrs, daily standup is 15-30 min

Allocation	Hours	Example Usage
5%	2 hrs/week = 4 hrs per sprint	Sprint planning + sprint review or Short planning (30 min), + short task review
10%	4 hrs/week = 8 hrs per sprint	Sprint planning + sprint review Daily standup (x2) Working time (3 hrs)
20%	8 hrs/week = 16 hrs per sprint (~2 days)	Sprint planning + sprint review Daily standup (x3) Working time ()
30%	16 hrs/week = 32 hrs per sprint (~4 days)	Sprint planning + sprint review Daily standup (x5) Working time ()
50%	20 hrs/week = 40 hrs per sprint (~5 days)	Sprint planning + sprint review Daily standup (x5) Working time ()
80%	32 hrs/week = 64 hrs per sprint (~8 days)	Sprint planning + sprint review Daily standup (x5) Working time ()

Product Owner



Responsible for maximizing the business value delivered by the team

- Provides Clarity on Vision, Strategy, team purpose and OKRs
- Defines the scope of the services and quality success criteria.
- Identifies Team Members and skills needed, works closely with dept managers to ensure effective capacity allocation each quarter
- Manages the Backlog and Priorities ensuring the highest value is always delivered by the team
- Defines clear acceptance criteria for each story and reviews team's work each sprint
- Enables focus and doesn't distract the team with new stories after sprint planning unless urgent
- Allocates capacity for unplanned or urgent work
- Engages with Stakeholders to get clarity on their needs, communicate progress and align with broader team of teams
- Monitors Team Health and Individual Performance providing insights to managers for continuous improvement.
- Tracks Team Performance and ensures key results (impact and leading) are on track along with project deliverables
- Facilitates Cross-Team Collaboration and manages dependencies
- Actively participates in planning sessions, check-ins, and retrospectives along with team of team events (walk the wall, quarterly planning)



مالك المنتج/ الخدمة

مسؤول عن تعظيم قيمة الأعمال التي يقدمها الفريق

- يوضح الرؤية والاستراتيجية ودور الفريق وأهداف OKRs لضمان وضوح الاتجاه.
- يحدد نطاق الخدمات ومعايير النجاح والجودة لضمان تقديم خدمات ذات قيمة.
- يحدد أعضاء الفريق والمهارات المطلوبة، ويعمل مع مدراء الأقسام لضمان تخصيص الموارد بفعالية كل ربع سنة.
- يدير قائمة الأعمال والأولويات لضمان أن الفريق يركز دائمًا على تقديم أعلى قيمة.
- يحدد معايير قبول واضحة لكل مهمة ويقوم بمراجعة عمل الفريق في نهاية كل سبرينت.
- يساعد الفريق على التركيز ولا يضيف مهام جديدة بعد تخطيط السبرينت إلا في الحالات العاجلة.
- يخصص جزءًا من السعة للعمل غير المخطط أو الطارئ لضمان الاستجابة السريعة.
- يتواصل مع أصحاب المصلحة لفهم احتياجاتهم، ومتابعة التقدم، وضمان التوافق مع فرق العمل الأخرى.
- يراقب صحة الفريق وأداء الأفراد، ويقدم ملاحظات للمدراء لدعم التحسين المستمر.
- يتابع أداء الفريق ويضمن أن النتائج الرئيسية (مؤشرات الأثر و الثانوية) تسير وفق الخطة، إلى جانب متابعة تنفيذ المشاريع.
- يسهل التعاون بين الفرق ويدير التبعيات لضمان سير العمل بسلاسة.
- يشارك بفعالية في جلسات التخطيط والمتابعة والمراجعات، إضافة إلى اجتماعات فريق الفرق مثل "Walk the Wall" والتخطيط الربع سنوي.



Responsible for managing the team's work and deliverables each sprint

- Overall Agile process owner - learns and applies the Agile process and ATOM governance at the team level
- Works closely with the PO to ensure team understands the vision, OKR and services they own
- Prepares and engages in monthly walk the wall and quarterly team of team planning
- Facilitates and guides the team through building their 90 day sprint plan
- Engages frequently with product owner to ensure team is aligned with current priorities
- Tracks progress on Products/Services not just projects,
- Updates the agility platform frequently, engages team to directly update their tasks
- Facilitates Sprint planning, daily standup, checkin and review meetings
- Assesses overall team health and maturity & keeps the pulse of the team
- Manages dependencies across teams and resolves issues
- Documents obstacles and risks. Escalates based on the Agile rules (24-48 hrs)
- Helps build self-organizing teams and helps the team adapt and inspect their process
- Responsible for engaging necessary individuals outside the team
- Leads as a servant leader. Ensures team is healthy, engaged with each other, accountable for overall success and everyone is on track.



مسؤول عن إدارة عمل ونتائج الفريق في كل سبرنت

- يتعلم ويطبق منهجية أجايل وحوكمة ATOM على مستوى الفريق.
- التعاون مع مالك المنتج (PO) لضمان فهم الفريق للرؤية وأهداف OKR والخدمات التي يديرها.
- التحضير والمشاركة في اجتماعات "Walk the Wall" الشهرية والتخطيط الربع سنوي لفريق الفرق.
- توجيه الفريق خلال بناء خطة الـ 90 يومًا وضمان جاهزيتها.
- التواصل المستمر مع مالك المنتج لضمان توافق الفريق مع الأولويات الحالية.
- تتبع التقدم على مستوى المنتجات والخدمات، وليس فقط المشاريع.
- تحديث منصة agility باستمرار وتحفيز الفريق على تحديث مهامه مباشرة.
- تيسير اجتماعات التخطيط للسبرينت، الاجتماعات اليومية، مراجعات الأداء، واجتماعات التحقق (Check-ins).
- تقييم صحة الفريق ومستوى نضجه باستمرار ومتابعة نبض الفريق.
- إدارة التبعيات بين الفرق ومعالجة المشكلات.
- توثيق العوائق والمخاطر والتصعيد وفقًا لقواعد أجايل (خلال 24-48 ساعة).
- تمكين الفرق من التنظيم الذاتي ودعم الفريق في التكيف وتحسين عملياته باستمرار.
- التواصل مع الجهات الضرورية خارج الفريق عند الحاجة.
- القيادة بخدمة الفريق (Servant Leadership) من خلال ضمان صحة الفريق، تعزيز التفاعل بين الأعضاء، تحقيق المساءلة الجماعية عن النجاح، والتأكد من أن الجميع على المسار الصحيح.

Activity: Role Change Management



Compare these two roles with current roles? What's new? How can we support them through this change?

قارن بين دور مالك المنتج / الخدمة ،
سكرام ماستر والأدوار الحالية. ما
الجديد؟ كيف يمكننا دعمهم خلال هذا
التغيير؟

Monthly Walk the Wall



منهجية حديثة وجديدة لتنفيذ
الاستراتيجية وتحقيق
التكامل والموائمة وتعزيز
الشفافية

ثقافة المسؤولية، والتواصل
الفعال بين القادة والفرق،
وتقدير الإنجازات

وضوح مؤسسي حول الأدوار
والمسؤوليات، يعزز ثقافة
العمل كفريق واحد.





Activity: Before & After

What are you doing today
that will change with this
new approach?

ما الذي تفعله اليوم وسيغير مع
هذا النهج الجديد؟



من و الى

قبل

Project Owner



بعد

Product Owner



الهيئة الملكية لمدينة مكة
المكرمة والمشاعر المقدسة
ROYAL COMMISSION FOR
MAKKAH CITY AND HOLY SITES

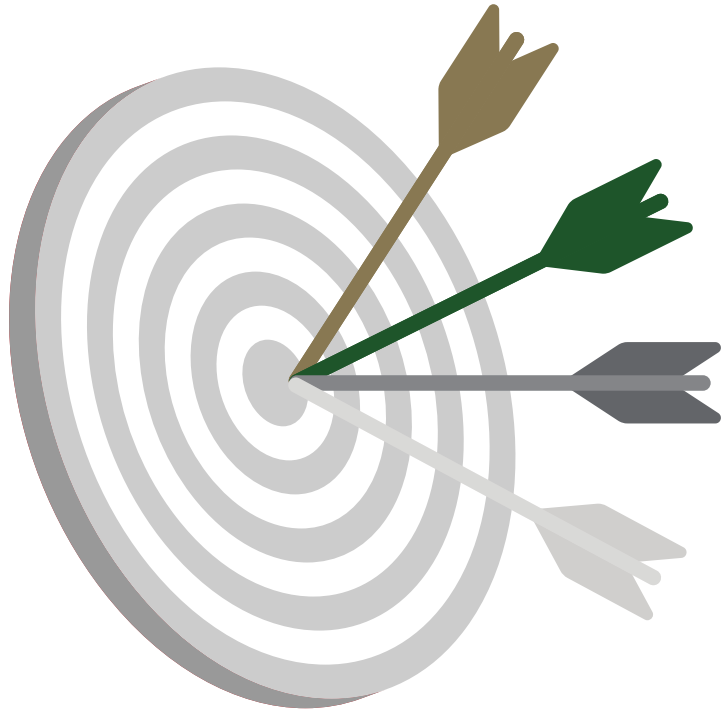


YOUR Team Purpose, OKRs, Sprint Plan





OKRs Formating:



Objective

A concise statement that outlines what you aim to achieve.

Problem Statement

A positive framing of the challenge or opportunity, supported by

Hypothesis

A structured explanation of how you believe your strategy will solve the problem or seize the opportunity, typically using bullet points to clearly outline the key steps.

Key Results



Leading Indicators: that track progress toward the goal.



Lagging Indicators: that reflect the final impact of the initiative.

Practice 5: Align on Outcomes using OKRs



A CRITICAL DISTINCTION



OUTCOMES

WHAT WE HOPE
OUR CREATIONS
WILL ACHIEVE

VS



OUTPUTS

WHAT WE WILL CREATE
IN ORDER TO ACHIEVE
OUR DESIRED OUTCOMES



MOONSHOTS
Aspirational Goals



ROOFSHOTS
Committed Goals
Operational Goals

DESCRIPTION

Often called "stretch goals", beyond the threshold of what seems possible

Goals that are hard but achievable

SUCCESS CRITERIA

Success means achieving
60-70%



Success means achieving
100%



CONTEXT

Stimulating creativity and new ideas:
R&D projects, research in a new field,
...

Operational goals: goals that need to be
achieved to help other teams hit
a critical deadline

RECOMMENDED % DISTRIBUTION

30%

70%

التحدي/ الفرصة Problem/Opportunity

- قلة المبادرات الاجتماعية والتنموية بمدينة مكة - عدم وجود نموذج تشغيلي واضح لرحلة المانح
- استحداث منصة العمل التطوعية بمدينة مكة المكرمة للهيئة الملكية
- حوكمة رحلة المانح

الفرضية/ الوصف Hypothesis/Description

نسعى لتعزيز التماسك والترابط الاجتماعي في مجتمع مكة المكرمة ونعتقد من خلال :

- تطوير وتنفيذ مبادرات ومشاريع اجتماعية تنموية متكاملة.
- تصميم وتنفيذ مبادرات اجتماعية واقتصادية تنموية تساهم في تحسين الخدمات المقدمة لمكة المكرمة وتعزيز الترابط المجتمعي من خلال الفرص التطوعية.
- تطوير منظومة متكاملة لإدارة عملية المنح والتبرعات.

نموذج تشغيلي شامل لرحلة المانح يتضمن النماذج و التقارير والاستبيانات وقاعدة البيانات اللازمة لتنظيم وتوثيق عملية المنح.

#	النتائج الرئيسية Key Results	Metric	النوع Type Leading/Impact	خط الأساس Baseline	المستهدف Target	المقياس الحالي Current
1	متطوع بمكة المكرمة	عدد	أثر	0	100,000	
2	مبادرات اجتماعية من قبل الهيئة الملكية	عدد	اثر	0	3	
3	مشاريع اجتماعية بالتعاون (القطاع الخاص , القطاع الثالث , الحكومي)	عدد	اثر	0	6	
4	مركز صحي للاسعافات الاولية في المشاعر المقدسة	عدد	اثر	0	15	1

OKR CARD | BACK النتائج الرئيسية

#	Description الوصف	Formula المعادلة	Source المصدر	Owner المالك	Sub-Targets الأهداف الفرعية	Frequency دورية القياس
1	100,000 متطوع يشارك في مبادرات تنموية اجتماعية من خلال الهيئة الملكية في مدينة مكة المكرمة	إجمالي عدد المتطوعين	منصة مكة تتطوع	كريمة العنزي	10,000 متطوع في الربع الثاني 30,000 متطوع في الربع الثالث	شهري
2	المبادرات الاجتماعية بقيادة موظفي الهيئة الملكية في مكة المكرمة	عدد المبادرات	تقارير إنجاز المبادرات	كريمة العنزي	تنفيذ مبادرة بالربع الثاني	ربع سنوي
3	مشاريع اجتماعية بالتعاون مع إدارة المسؤولية الاجتماعية بالقطاعات الأخرى (الحكومي - القطاع الثالث - القطاع الخاص) لتحقيق الأثر الاجتماعي المستدامة لسكان مكة وضيوف الرحمن	إجمالي عدد المشاريع	تقارير إنجاز المشاريع	كريمة العنزي	إنجاز مشروع بعدد 1 بالربع الثاني	ربع سنوي
4	انشاء مجموعة من مراكز خدمات الطوارئ والاسعافات الأولية في مواقع استراتيجية في المشاعر المقدسة	عدد المراكز	تقرير الشهري للمشروع من كدانة	كريمة العنزي	اكتمال المراكز بنسبة 50%	شهري

#	النتائج الرئيسية Key Results	Metric	النوع Type Leading/Impact	خط الأساس Baseline	Target المستهدف	Current المقياس الحالي
5	90% رضا المانحين عن التجربة	نسبة	موصل للأثر	%0	90%	
6	100% الامتثال لنموذج رحلة المانحين	نسبة	موصل للأثر	%0	100%	
7	عدد مبادرات القطاع الخاص والقطاع الثالث المطبقة في قطاع الصحة	عدد	مؤصل للأثر			



Activity: Review YOUR Purpose & OKR



Review your team purpose
and OKR as a team

راجع هدف فريقك وأهداف ونتائج
(OKR) القياس الرئيسية.



Project vs Product/Service Mindset



What are examples from RCMC?

For Whom؟ ضيوف الرحمن - القطاع الخاص

Type (G2C, G2B, G2G)
Category

G2G -G2C

Primary SLA
مستوى الخدمة الأساسية

90% نسبة الرضا

Description & Features الوصف

جذب الاستثمارات وتحسين تجربة المستثمر ورفع جودة الخدمات وقياس مدى رضا المستثمرين و تعزيز البيئة الاستثمارية.

Quality Criteria معايير الجودة

- الامتثال نموذج رحلة المستثمر
- استبيان قياس الرضا
- معايير تملك غير السعوديين
- جذب مدارس أو مستشفيات جديدة من خلال عقد الشراكات مع القطاع الخاص

Success Metrics مؤشرات النجاح

- 100% نسبة الامتثال
- 90% نسبة الرضا
- جذب عدد 2 مطاعم جديدة تقدم مأكولات بجودة عالية في مكة المكرمة
- جذب عدد 1 مدارس او مستشفيات جديدة
- جذب 1محلات حلالة فاخرة في المنطقة المركزية
- زيادة الاستثمار الأجنبي في مكة المكرمة بنسبة 7%

Ownership/Accountability المسؤولية

تحديد المواقع المستهدفة للاستثمارات	العقود والاتفاقيات القانونية	اثراء تجربة الزار ادارة الوجهة	معلومات المواقع و التوجهات العامة للاستخدام,الهوية المعمارية GIS	تخصيص الاراضي الملكيات والاراضي	الموافقات لجنة المنطقة المركزية -الجهات ذات العلاقة
المخطط الشامل					

Customer Journey OR Value Stream رحلة المستفيد OR سلسلة القيمة



Infrastructure or Tools Needed to Enable the Journey



Activity: Review YOUR Service



Review and discuss
your team Services as a
team

راجع وناقش خدمات فريقك
كفريق.

Becoming a TEAM vs a Project Group



Overcoming the five dysfunctions of a team.



Becoming a 'team' requires having a common outcome, meeting frequently to move it forward, committing as a team, going through forming, storming, norming to performing. Above all it requires building TRUST.

أن تصبح "فريقًا" يتطلب وجود هدف مشترك، والاجتماع بشكل متكرر لدفعه إلى الأمام، والالتزام كفريق، والمرور بمراحل التشكل، والصراع، والتأقلم، وصولاً إلى الأداء الفعال. وقبل كل شيء، يتطلب بناء الثقة.

Self-Organization Game | Let's Play



Activity: Build Your Team Charter & Norms



ما الذي تتفقون عليه كفريق فيما
يتعلق بالنظم والاتفاقية **ميثاق**
الفريق العمل؟

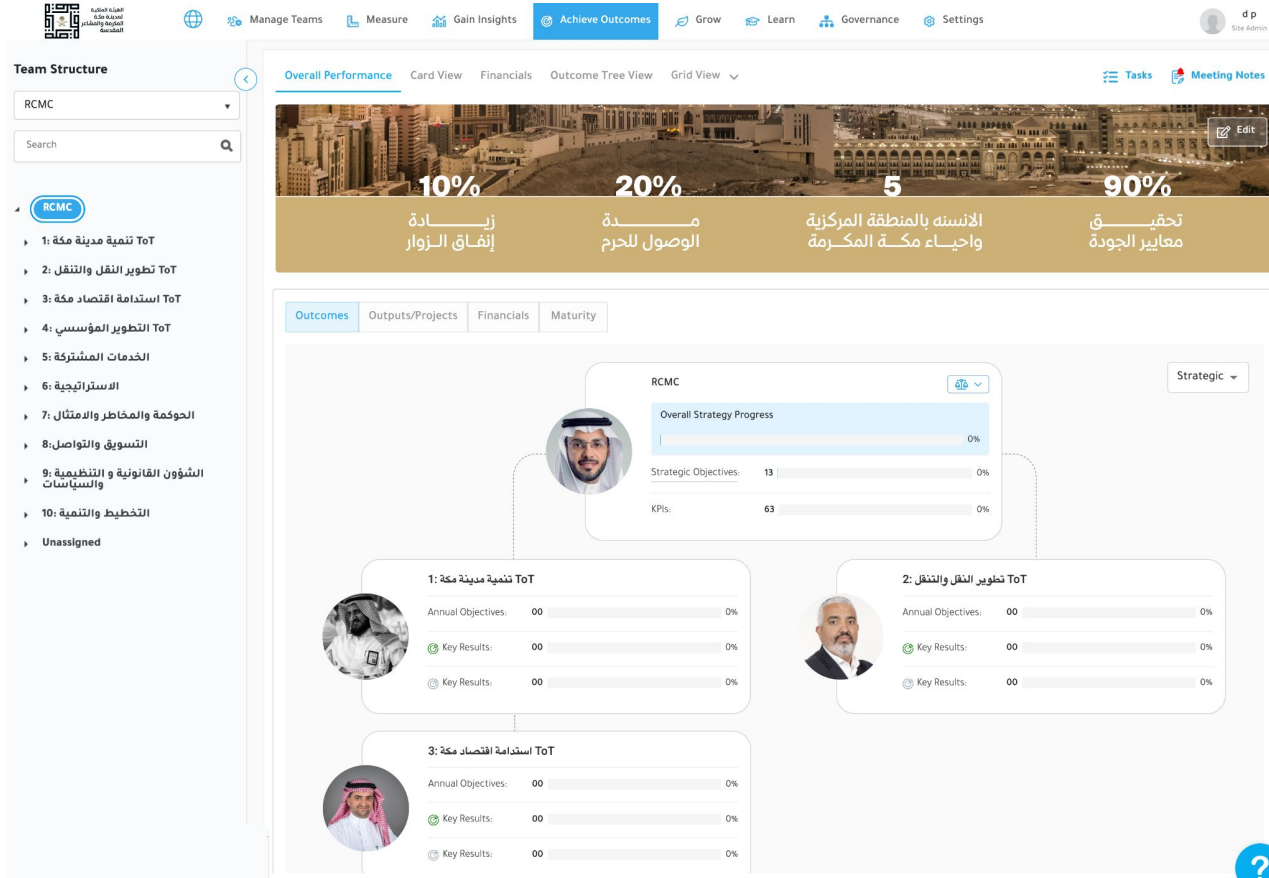
- Sprint planning & standup times
- Meeting attendance norms
- Work Tools & Communication



The Agility Platform Tour & Access for Your Team



Tracking Outcome/OKR Progress

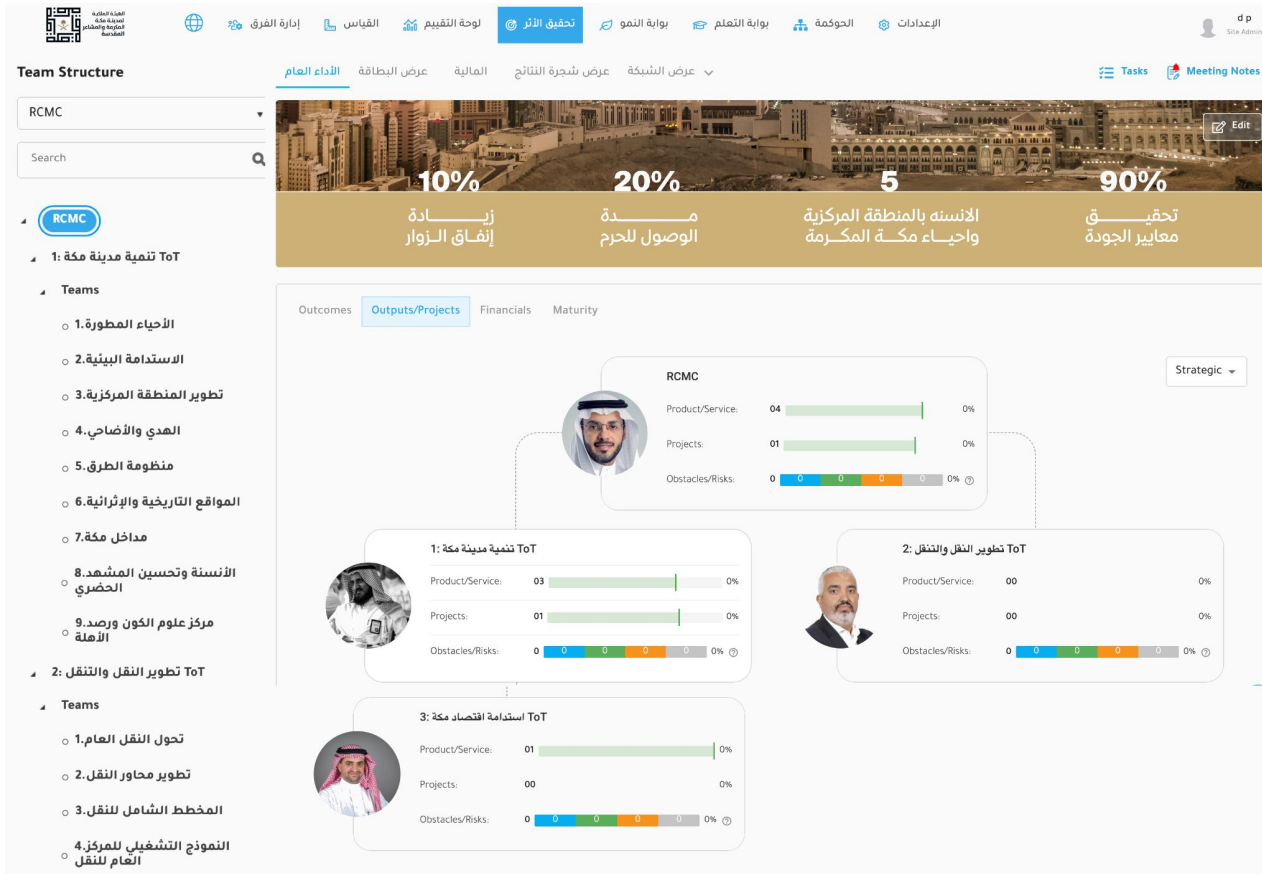


Executive Dashboard:

The platform offers an executive dashboard that is powerful and provides 1-click access to Outcome and Output progress.

You can switch between Strategic and Enablement/Operational Teams.

Tracking Progress on Services and Projects

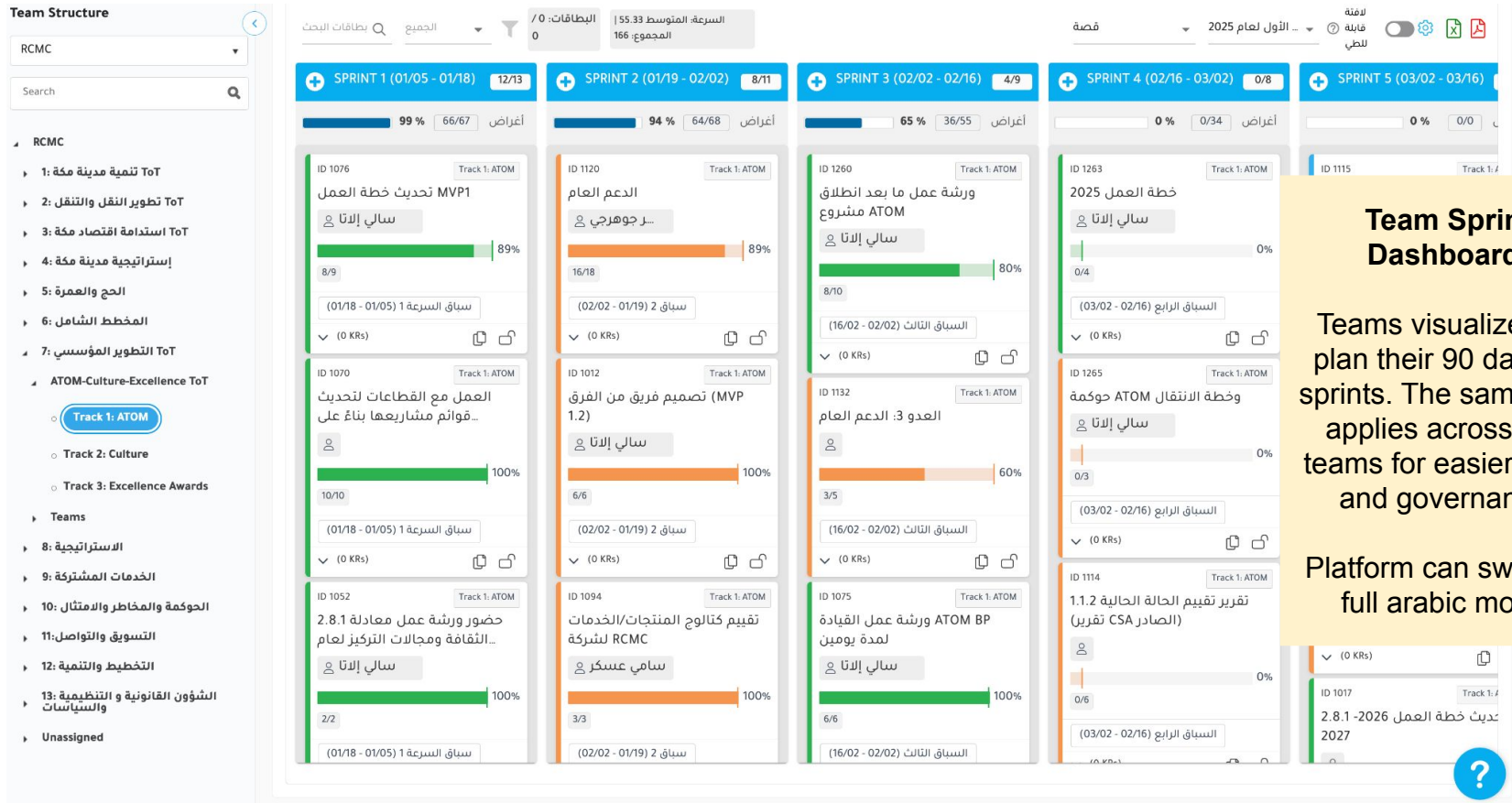


Executive Dashboard:

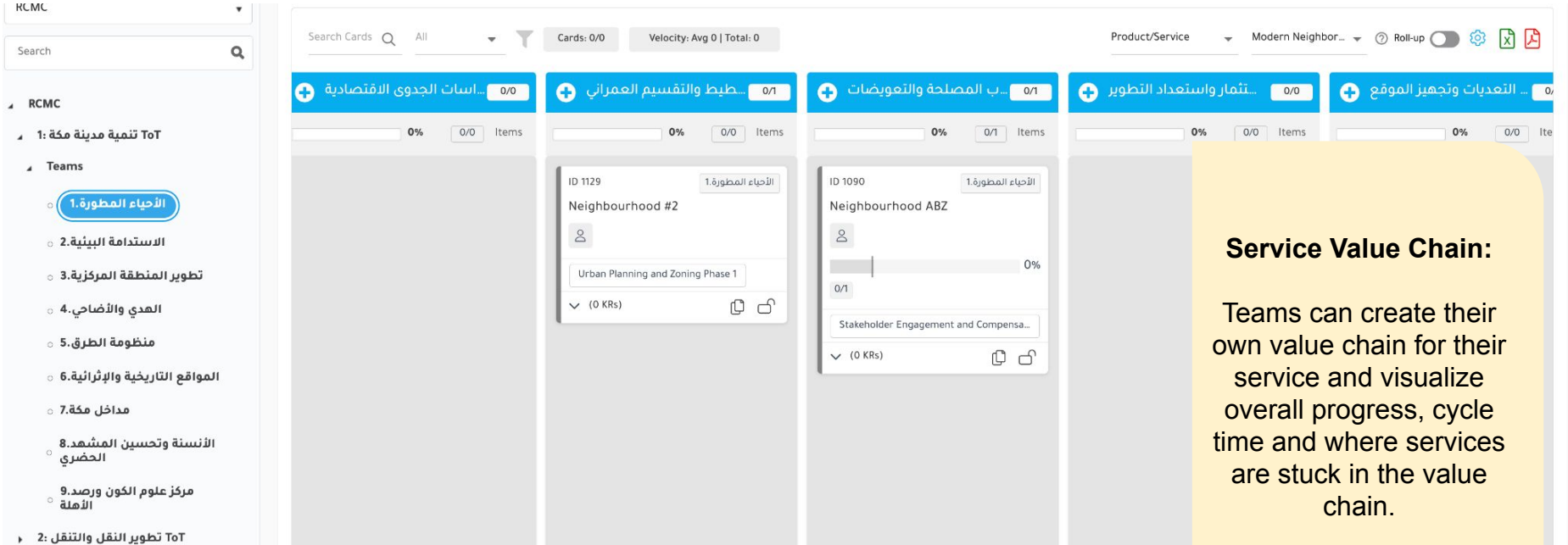
The platform offers an executive dashboard that is powerful and provides 1-click access to Outcome and Output progress.

You can switch between Strategic and Enablement/Operational Teams.

Team Sprints and 90 Day Plans



Services Value Stream Visualization



Service Value Chain:

Teams can create their own value chain for their service and visualize overall progress, cycle time and where services are stuck in the value chain.



قصة المستخدم لخطة سبرنت 5,6

Sample Stories for Sprint 5 & 6

تحديد جميع أعضاء الفريق وتخصيص سعة الأعضاء مع المدراء المباشرين

التخطيط السبرنت مع الفريق

إلغاء الاجتماعات الحالية.
جدولة اجتماعات تخطيط السبرنت،
الاجتماع اليومي (Standup)، ومراجعة
السبرنت.

الاجتماعات اليومية وتحديث المهام على
المنصة

تحديث المنصة بالقصص القادمة ومعايير
القبول ل S5 و S6.

مراجعة السبرنت مع الفريق

تسجيل الفريق في وبنار خاص بال Agile.

جدولة جلسيتين توجيه و إرشاد (Coaching
Session)



Activity: Build Your Sprint Plan



Login to the platform
Build Your Sprint Plan for Q1
Sprint 5 & 6

قم بتسجيل الدخول إلى المنصة،
وابن خطة السبرنت الخاصة بك
للبربع الأول، السبرنت 5 و 6



Whatsapp Access to Support Groups



RCMC Agility Champions
WhatsApp group





Agility University Access



الهيئة العامة
للمعاهد
والمسابقات
المدرسية



Manage Teams



Measure



Gain Insights



Achieve Outcomes



Grow



Learn



Governance



Settings



START COURSE

COURSE INCLUDES

- 6 Lessons
- 3 Knowledge Checks
- Course Certificate

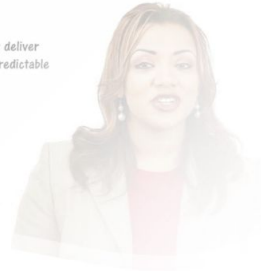


What is Scrum

START COURSE

that helps teams deliver customer value early and often in a highly predictable manner.

Published 1995 - Jeff Sutherland,



4 Lessons

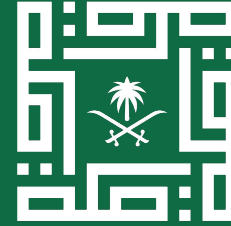
Intro to Scrum

0% Complete

0/5 Steps

الهيئة الملكية لمدينة مكة
المكرمة والمشاعر المقدسة

ROYAL COMMISSION FOR
MAKKAH CITY AND HOLY SITES



agilityinsights
accelerating value realization

