

الداعم



الشريك المنفذ



# تقرير مشروع نادي قادة لتأهيل القيادات الشبابية



من الفترة ١٣ - ١٠ - ٢٠٢٥ م إلى ١٦ - ٢ - ٢٠٢٦ م



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



الداعم



الشريك المنفذ



## التعريف

بجمعية رواء للفتيات بتبوك

تأسست بفضل الله بتاريخ ٢٨ / ٥ / ١٤٤٢هـ

الموافق ١٢ / ١ / ٢٠٢١م تصريح رقم ١٧٩٤



الفئة المستهدفة في الجمعية: الفتيات من سن ١٥-٣٩ ربيعاً



جمعية رواء  
للفتيات بتبوك  
رقم الترخيص ١٧٩٤

# المحتويات

م	الموضوع
١	المقدمة
٢	فكرة المشروع
٣	أهداف المشروع
4	نطاقات المشروع
5	المشروع في ارقام
6	التقييم لاستعراض أثر المشروع وقياس الرضا
7	منجزات المشروع (تفصيليه حسب المراحل + الشواهد)
8	الحفل الختامي
9	قالوا عن المشروع
10	الموازنة المالية للمشروع
11	الاطلاع على مزيد من شواهد المشروع
12	الخاتمة



الداعم



الشريك المنفذ



## المقدمة

من منطلق رؤية جمعية رواء للفتيات في تبوك ( لتمكين الفتاة نحو قيادة تنموية طموحة)، وللسير على خطى رؤية ٢٠٣٠، والتي تهتد إلى التنمية المستدامة للمملكة، وفي ظل تنامي المنظمات وكبر حجمها وتشعب أعمالها، مما انعكس أثره على كافة الأنشطة في جميع المجالات، وما نتج عن ذلك التطور من مهام وسلوكيات ومستجدات خاصة في العمل المجتمعي، تتطلب تطوراً مماثلاً في إعداد وتطوير القوى البشرية اللازمة، لتواكب التطورات السريعة و لتقود التغيرات، و لتواجه التحديات، ولتصنع أثراً. لذا كان "قيادة" نادي رواء لتأهيل القيادات الشبابية .

## فكرة المشروع

(قادة) نادي لتأهيل القيادات الشبابية في العمل الاجتماعي من خلال بيئة تمكينية .

وقد تم تنفيذ هذا العام :

### دبلوم القيادات التنفيذية

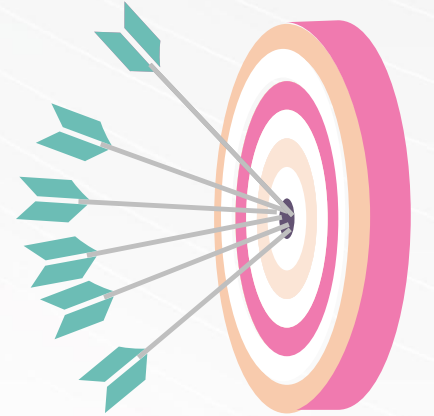
الذي يهدف إلى التطوير القيادي وتمهير القادة الواعدين بالقدرات الأساسية للقيادة.  
ويتألف برنامج الدبلوم التنفيذي للقيادات الواعدة EDPL من خمس مستويات تمثل :  
مستويات تطوير القادة الواعدين وتتضمن هذه المستويات 24 جدارة قيادية .





## أهداف المشروع

- الكشف عن السمات والممارسات القيادية لدى المشاركات.
- تنمية معارف المشاركات في مجال القيادة ومفاهيمها الحديثة.
- تعزيز الجدارات والقيم القيادية للمشاركات وفق ممارسات متنوعة.
- تمكين المشاركات من ترجمة رؤاهم القيادية إلى مبادرات اجتماعية تنموية.
- تهيئة بيئة حاضنة وداعمة للقيادات الشابة بتبوك.





# نطاقات المشروع

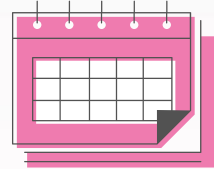
## نطاق الفئة

الفتيات من عمر ٢٣ - ٣٩ سنة



## النطاق الزمني

٦ أشهر



## النطاق الجغرافي

مدينة تبوك





# المشروع في أرقام



٢٤

دورة تدريبية  
في القيادة



١١

مدرب



٢٤

خريجات  
الدبلوم



٣٠

مستفيدة



٧٧

مسجلة



٢٤

مشروع  
تخرج



١١٢٥

مجموع المهام  
المنفذة



١١

قراءة ملخص  
وكتب قيادية  
عميقة



٢٦٢٥

ممارسة القيادة  
الملهمة



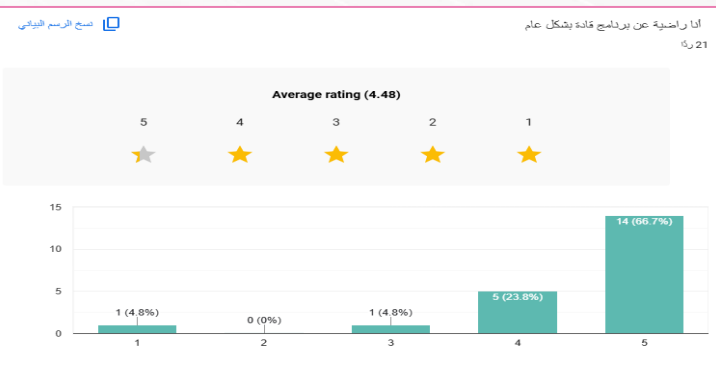
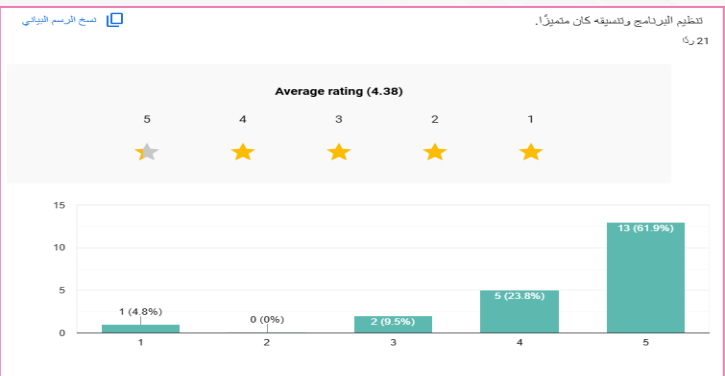
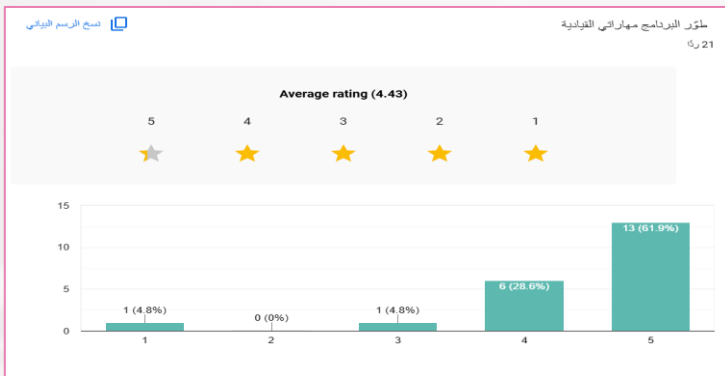
١٠٤

ساعة  
تدريبية



# التقييم لاستعراض أثر المشروع وقياس الرضا

٩٠%





# اعلان المشروع

## مرحلة التسجيل وآلية الاختيار .

- شخصية قيّمة: تتصف بالخلق الحسن والالتزام .
- جاهزية الفريق: تمتلك فريقًا واضحًا ومتعاونًا .
- إعداد مبادرة : أعدت مبادرة جاهزة للتنفيذ.

جمعية رواء  
للتقنيات بتونس  
رقم الترخيص 1794

القادة الذين يولدون مرة واحدة هم قادة صنعتهم  
ظروفهم أما القادة الذين يولدون مرتين فهم  
**قادة صنعوا أنفسهم**  
وارن بينيس

نادي  
القيادات  
الشبابية

نحو تجربة قيادية  
متجددة

تأخذك في رحلة ملهمة لتطوير الذات والمهارات القيادية  
عبر ثلاثة مسارات تناسب اهتماماتك وتجاربك

لقاءات توعوية  
وتثقيفية

تطوير  
القيادات

تأهيل  
القيادات الشبابية

الفئة المستهدفة:  
من سن (23)  
إلى سن (39)

للتعرف على  
التفاصيل الكاملة  
والانضمام

rewaagirl 0504209642 rewaagirl.org.sa

الداعم



الشريك المنفذ



# مرحلة التدريب





الداعم

الشريك المنفذ

قيادة  
مركز دراسات القيادة  
دراسات .. قياس .. تمكين



## التدريب

### منهجية التدريب :

عقد ( ٢٤ ) دورة تدريبية كل أسبوع يومين ( يوم حضوري ويوم عن بعد ) لمدة ١٦ أسبوع  
من ١٥ - ١٠ - ٢٠٢٥ م إلى ١٤ - ١ - ٢٠٢٦ م ..

### الأدوات المقدمة :

- ١- مهمة أسبوعية أساسية ٢- اختبارات تحريرية .
- ٣- صناعة مشروع ، ٤ - ممارسات قيادية صغيرة .
- ٥ - مهام أدائية ، ٦- قراءة كتب قيادية .





# أدوات التطوير

نقل  
المعرفة

ممارسات  
تطبيقية

دورات عن  
بعد

دورات تدريبية  
حضورية

قراءات  
إثرائية

رسم  
خرائط  
ذهنية

صناعة  
مشروع

تغيير إيجابي  
لفتاة واحدة

تلخيص  
خلاصات  
القيادة

الاستماع  
إلى خلاصة  
مدارج  
السالكين

## مستويات تطوير القادة الواعدين :

يتألف **الدبلوم التنفيذي للقيادات الواعدة** EDPL من خمس مستويات ، تمثل مستويات تطوير القيادة الواعدين ، وتتضمن هذه المستويات 24 جدارة قيادية .

### الجدارات حسب المستويات :

#### المستوى الثاني قيادة فريق العمل

- يدرك نقاط قوته ونقاط ضعفه ويتوازن في تقديره لذاته
- يدرك المبادئ الخمس للقيادة الأخلاقية
- قادر على تحديد الأولويات المهمة الأولى
- يرسم خطة كلية لقيادة الاستراتيجية الشخصية
- يدرك معايير تميز فريق العمل
- قادر على تطبيق أداة القبعات الست للتفكير الشامل

#### المستوى الأول قيادة الذات

- يبادر إلى اتخاذ موقف قيادي في مؤسسته .
- قادر على رسم خطة أسبوعية لقيادة وقته .
- قادر على رسم خطة لمشروع الحياة .
- يمتلك أساسيات قيادة فريق العمل .
- يمتلك أساسيات قيادة التواصل .
- قادر على تطبيق أداة سكامبر للتفكير الإبداعي .



## الجداريات حسب المستويات :

### المستوى الرابع قيادة مؤسسة

- يتدرب على الممارسات الخمس للقيادة الملهمة .
- يتدرب على نموذج التميز المؤسسي .
- يرسم خطة تشغيلية لمؤسسته .

### المستوى الثالث قيادة مشروع

- يطبق نموذج القيادة الموقفية في قيادة الفريق .
- يدرك قدرات الذكاء العاطفي .
- يمتلك أدوات التأثير والإقناع .
- قادر على تطبيق أداة اتخاذ القرارات وحل المشكلات .
- يمتلك أساسيات قيادة المشاريع .
- قادر على تطبيق أداة تريز لحل المشكلات بطريقة إبداعية .

### المستوى الخامس قيادة الاستراتيجية

- درك عوامل القيادة المرتكزة على المبادئ .
- قادر على تطبيق نماذج قيادة التغيير .
- يمتلك القدرة على التفكير الاستراتيجي .



الداعم



الشريك المنفذ



# اللقاء التعريفي





١. عدد (٢٤) دورة، وكل دورة ثلاث ساعات عبر Zoom، مع اشتراط الحضور يوم في الاسبوع في مقر الجمعية للمشاركات

٢. كل أسبوع يومين (يوم عن بعد ويوم حضوري)

٣. تنفيذ المهام الادائية والتطبيقية للبرنامج

٤. تنفيذ مشروع التخرج

٥. اجتياز الاختبار التحريري للحصول على شهادة الدبلوم

**مكونات وبرنامج المشروع**

**القيادة هي عملية التفاعل بين القادة والفريق لتحقيق مسؤولية مشتركة**

(Leadership)

**أدوات التطوير في دبلوم القيادة**

مقابلات فردية للقادة	دورات عن بعد	الدورات التدريبية الحضورية	قراءات إثرائية
زيارات ميدانية	نقل المعرفة ٢٤ نموذج ٢٤ نقل معرفة (٥ د)	ممارسات تطبيقية	طرح تجارب
معايشة قائد	تطوير برنامج فتيات	تلخيص خلاصات القيادة	تغيير إيجابي لفئة واحدة

## اللقاء التعريفي الأول

د : صالح المحميد .

محاور اللقاء:

- التعريف بالبرنامج .
- أهداف البرنامج .
- التعريف بمتطلبات البرنامج .
- التعريف بأدوات التطوير في الدبلوم.

الفترة:

الاثنين ، ١٣ - ١٠ - ٢٠٢٥ م

الداعم



الشريك المنفذ



# الدورات التدريبية

دبلوم القيادة التنفيذية





## لقاء تحديات القيادة

أ : عيدة البلوي .

محاور اللقاء:

- مقدمة في القيادة .
- تعريف القيادة .
- أبرز سمات القائد الحقيقي .

الفترة:

١٨ - ١٠ - ٢٠٢٥ م

## ١ - دورة المبادرة الموقفية

أ : عماد الحجري .

المحاور :

- مفهوم القيادة .
- خصائص القيادة .
- الوعي والفهم والمهارة .
- تنمية سمات القيادة .
- نموذج أدير للقيادة .
- سمات القيادة .
- اعمال القيادة .
- مقياس سمات القيادة .

الفترة :

يوم الأربعاء ٢٢ - ١٠ - ٢٠٢٥ م .



## ٢ - قيادة الوقت

أ : محمد العنزي .

المحاور :

- مفهوم قيادة الوقت .
- أهداف الجدارة الثانية .
- خطوات قيادة الوقت .
- فعالية إدارة الوقت .

الفترة :

يوم السبت ٢٥ - ١٠ - ٢٠٢٥ م .

**أهداف الجدارة الثانية**

- ١ أن يقدر أهمية قيادتك للوقت وفقاً لنتائج منحى النشاط
- ٢ أن تحدد طبيعة الأدوار التي تقوم بها يومياً
- ٣ أن ترتب أولوياتك وفقاً لطبيعة الأدوار التي تقوم بها
- ٤ أن تقود وقتك بفعالية لتنفيذ مبادراتك القيادية

**الجدارة الثانية : قيادة الوقت**

**اختبار قبلي**

الدرجة	أ	ب	ج
1	نادراً	أحياناً	دائماً
2	دائماً	نادراً	أحياناً
3	أحياناً	دائماً	نادراً
4	نادراً	أحياناً	دائماً

**خطوات قيادة الوقت**

- ١ مرتب أولوياتك اليومية وفقاً لقيمك والأدوار التي تقوم بها .
- ٢ قفل من الوقت النتائج باستخدام التقنية وتعلم المهارات الخاصة بالقراءة والطباعة السريعة، مهارة التفويض، تقوية الذاكرة .
- ٣ مراقب نفسك من خلال ضبط الوقت وتدوينه تسجيل الملاحظات عليه، واستخدام نظام لإدارة المواعيد والأولويات
- ٤ اقتص وقتاً أطول مع الناس وقتاً أقل مع الأشياء

## ٣ - مشروع القيادي

د : محمد المضيافي .

### المحاور :

- أهمية المشروع القيادي .
- مراحل التفكير بالمشروع القيادي والمهارات اللازمة لذلك .
- تطبيق خطوات بناء مشروع قيادي .
- كتابة مشروع قيادي .

### الفترة :

يوم الأربعاء ٢٩ - ١٠ - ٢٠٢٥ م .



## ٤ - أساسيات فريق العمل

د : يوسف الهقاص .

### المحاور :

- أهمية العمل في فريق .
- خصائص الفريق الفعال المتعاون .
- تكوين فريق عمل لمشروع الحياة او لمبادرة قيادية .
- قيادة فريق العمل لتطبيق المبادرة القيادية .

### الفترة :

يوم السبت ١ - ١١ - ٢٠٢٥ م .





## ٥ - مهارات التواصل

أ : سعد الشراري .

### المحاور :

- أهمية التواصل مع الآخرين .
- عناصر الاتصال وغافية جوهرية للاتصال .
- تحديد مناطق التواصل مع الآخرين .
- ادارة وقيادة عملية التواصل مع الاخرين .

### الفترة :

يوم الأربعاء ٥ - ١١ - ٢٠٢٥ م .



## ٦- مهارات التفكير الإبداعي أداة سكامبر

أ : سعد الدوسري .

المحاور :

- دوافع التفكير الإبداعي .
- مراحل التفكير الإبداعي .
- خطوات سكامبر في التفكير الإبداعي .
- كتابة أفكار إبداعية للمؤسسة التي يعمل بها .

الفترة :

يوم السبت ٨ - ١١ - ٢٠٢٥ م .

مفتاح التصحيح: هل أنت مبدع؟

عن الأسئلة من ١ إلى ١٠ أعط نفسك	عن الأسئلة من ١١ إلى ١٣ أعط نفسك
درجتين في حالة الإجابة ب"نعم"	درجتين في حالة الإجابة ب"لا"
درجة واحدة في حالة الإجابة ب"أحياناً"	درجة واحدة في حالة الإجابة ب"أحياناً"
وصفر في حالة "لا"	وصفر في حالة "نعم"

اكتب كل العبارات التي أخذت فيها لا (من ١ - ١٠) وأخذت فيها نعم (من ١١ - ١٣) حاول إن تتكلف تطبيق عكسها

الجدارة السادسة:

### مهارات التفكير الإبداعي سكامبر

دوافع الإبداع

ذاتية داخلية

مادية ومعنوية

بنية خارجية

خاصة بالعمل الإبداعي

الأفكار الإبداعية

الإبداع عملية عقلية، وقد أثبتت الدراسات الحديثة أنه بالإمكان تحسين القدرات الإبداعية للإنسان من خلال التدريبات

العصف الذهني

التميمات الست

سكامبر

ترنيز

الخرائط الذهنية

## ٧ - تقدير الذات

أ : عماد الحجري .

المحاور :

- أهمية تقدير الذات .
- عناصر فهم الذات .
- آليات بناء الذات .
- قيادة عملية تطوير الذات .

الفترة :

يوم الأربعاء ١٢ - ١١ - ٢٠٢٥ م .

<p>مفهوم تقدير الذات</p> <p>١ اتجاهات الفرد الشاملة سالبة أو موجبة نحو نفسه</p> <p>٢ الفكرة التي يدركها الفرد عن كيفية رؤية وتقدير الآخرين له</p>	<p>أن تتدرب المشاركة على مهارات تقدير الذات</p>
<p>أهمية تقدير الذات للفرد</p> <p>أثناء شرح المدرب/ المدربة، حاول تحديد مدى تحقيق احتياجاتك وفق هرم ماسلو</p> <p>تحقيق الذات Self-actualization</p> <p>تقدير الذات Self Esteem</p> <p>اجتماعي Social</p> <p>الأمان Safety</p> <p>الأساسية Physiological</p> <p>هرم ماسلو للاحتياجات Maslow's Hierarchy Of Needs</p>	<p>تصورات تقدير الذات</p> <p>نشاط جماعي (١٠ دقائق)</p> <p>اقرأ الحالات التالية، ثم ناقش المدرب/ المدربة/ ولم بصياغة التصور الصحيح والتصور الخاطئ الذي يمارسه في الناس في تقدير الذات.</p> <p>سعاد فتاة، تعمل في إحدى المؤسسات، وتذكر أنها متميزة في تعليم الآخرين ومساعدتهم، ولذا فهي دائماً ما تعين زميلاتها فيما يحتاجن إليه، ومع ذلك فهي تترك أنها سريعة الغضب في بعض المواقف، ولذا فهي تنتقد نفسها باستمرار ولا تسمح لمشاعر الغضب بالتحكم في رود أفعالها.</p>

## ٨ - القيادة الأخلاقية

د : عادل باريان .

المحاور :

- مفهوم القيادة الأخلاقية .
- أهمية القيادة الأخلاقية .
- مبادئ القيادة الأخلاقية .
- تطبق مبادئ القيادة الأخلاقية .

الفترة :

يوم السبت ١٥ - ١١ - ٢٠٢٥ م .

أهداف الجدارة

١	أن يدرك مفهوم القيادة الأخلاقية
٢	أن يحدد أهمية القيادة الأخلاقية
٣	أن يوضح مبادئ القيادة الأخلاقية
٤	أن يطبق مبادئ القيادة الأخلاقية

أن يتدرب المشارك على مهارات القيادة الأخلاقية



أصول الأخلاق السنية

يُرى صاحبُه الحسن في صورة التبيح، والعكس

يحمله على وضع الشيء في غير موضعه

تحمله على الشح والبخل وعدم العفة

يحمل على الكبر والحقد والحسد والعنوان والسفه



أصول الأخلاق الحسنة

- 1 الاحتلاد وعظم العبد ونكف الأذى والخم والأذى والرفق.
- 2 اجتناب الرذائل، وتحمل على الحياء.
- 3 البذل والشفقة، والإقدام وعدم الجبن والبخل.
- 4 التوسط والاعتدال في كل شيء.



## ٩ - معايير فريق العمل المميز

د : عبد الرحمن الشتوي .

المحاور :

- مفهوم تميز الفريق .
- خصائص تميز الفريق .
- صيانة علاقات الفريق.
- قواعد عمل الفريق.

الفترة :

يوم الأربعاء ١٩ - ١١ - ٢٠٢٥ م .

معايير تميز فريق العمل

عرض ونقاش (٥) دقائق



• استخدام لارسن ولافاستو (١٩٨٩) المنهج التجديري **Grounded Approach** لفهم تميز الفريق ، فأظهرت النتائج التي توصل إليها الباحثان أنه هناك ثماني خصائص تلازم بشكل منتظم تميز الفريق؟

الجدارة الصادية عشرة:

**معايير فريق العمل المميز**

معايير تميز فريق العمل

عرض ونقاش (٥) دقائق

• استخدام لارسن ولافاستو (١٩٨٩) المنهج التجديري **Grounded Approach** لفهم تميز الفريق ، فأظهرت النتائج التي توصل إليها الباحثان أنه هناك ثماني خصائص تلازم بشكل منتظم تميز الفريق؟

الجدارة الصادية عشرة:

**معايير فريق العمل المميز**

صيانة علاقات الفريق

نشاط جماعي (١٠) دقائق

اختر أحد المهام الأربعة التالية للقائد في صيانة الفريق، ثم اكتب أساليباً عملية للقيام بهذه المهام في بيئة عملك:

مهام القائد في صيانة فريق العمل	أساليب عملية
تطوير مناخ إيجابي	
حل المشكلات بين الأفراد	
إشباع حاجات الأعضاء	
تطوير تماسك الفريق	

جدول أعمال الاجتماع الأول لفريق العمل

العنصر	وصفه	مفتته
التعارف	اطلب من كل عضو أن يتحدث عن نفسه (اسمه، قسمه، خبرته، دوره في الفريق)	
الحصول على التزام	وضح الغرض من الفريق وأهدافه، والإجاز المطلوب وإطاره الزمني، احشد التأييد أو أدر التوقعات	
توضيح القيم والاتفاق على المعايير	قواعد عمل الفريق، كيف تتخذ القرارات، كيف تكون إدارة الاجتماع	
تطوير مناخ إيجابي	اعرس الإحساس بالمهمة والتماسك في الفريق، ينبع هذا الشعور من حماسك الخاص باتجاه مهمة الفريق.	

## ١٠ - القبعات الست

أ : سعد الشراري .

### المحاور :

- أهمية القبعات الست في التفكير .
- تحديد مجالات توظيف القبعات الست .
- توضيح استعمالات كل قبعة .
- تطبيق القبعات الست في تطوير فكرة مشروع .

### الفترة :

يوم الأربعاء ٢٦ - ١١ - ٢٠٢٥ م .



## ١١ - الاستراتيجيات الشخصية

د : صالح المحيميد .

### المحاور :

- أهمية تحديد الأهداف .
- تحديد خطوات بناء الاستراتيجية الشخصية .
- كتابة اهداف كبرى لخمس سنوات .
- تطبيق خطوات بناء الاستراتيجية الشخصية .

### الفترة :

يوم الأربعاء ٢٩ - ١١ - ٢٠٢٥ م .





# ١٢ - قيادة الأولويات

أ : عماد الحجري .

## المحاور :

- كيفية إدارة الوقت بوعي .
- التمييز بين المهام التي تُحدث الأثر وتلك التي تستهلك الجهد دون جدوى .

## الفترة :

يوم السبت ٣ - ١٢ - ٢٠٢٥ م .

## ١٣ - القيادة الموقفية

أ : يوسف الرّقاس .

**المحاور :**

- مفهوم القيادة الموقفية .
- نظرية القيادة الموقفية .
- الأساليب القيادية .
- درجة استعداد التابع .

**الفترة :**

يوم الأربعاء ٦ - ١٢ - ٢٠٢٦ م .





## ١٤ - الذكاء العاطفي

أسعد الشراري .

### المحاور :

- مفهوم الذكاء العاطفي .
- أهمية الذكاء العاطفي .
- استعمال مقياس هارفي للذكاء الوجداني .
- تطبيق مهارات الذكاء العاطفي .

### الفترة :

يوم السبت ١٠ - ١٢ - ٢٠٢٦ م .





# ١٥ - التأثير والإقناع

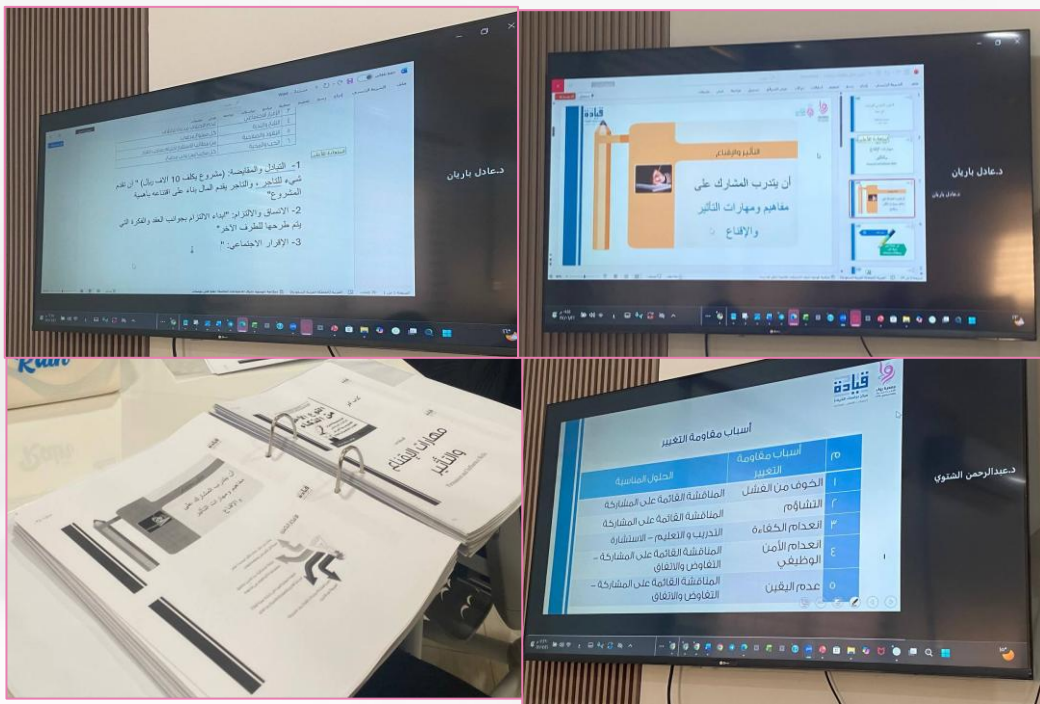
د : عادل بارايان .

## المحاور :

- مفاهيم التأثير وأثرها في إحداث تغيير إيجابي في السلوك والاتجاهات .
- نماذج وأساليب عملية في الإقناع . .
- صياغة الرسائل القيادية الفعّالة .
- تعزيز مهارات التواصل المؤثر داخل فرق العمل .

## الفترة :

يوم الأربعاء ١٣ - ١٢ - ٢٠٢٦ م .





# ١٦ - اتخاذ القرارات

أ : محمد العامري.  
المحاور :

- تعريف المشكلات وطرق وخطوات حلها .
- اتخاذ القرار في مواجهة التحديات.
- نموذج «اختر تركيزك» ل ديفد روك .
- أثر التركيز الواعي في تحسين جودة القرارات ، تعزيز كفاءة القادة في إدارة المواقف القيادية .

الفترة :

يوم الأربعاء ١٧ - ١٢ - ٢٠٢٦ م .

ما الذي ستتعلم ، ولماذا ؟

**الهدف العام للبرنامج التدريبي**

إثراء وتطوير خبرات المشاركين وصقل مهاراتهم الخاصة بأسس وأساليب حل المشكلات واتخاذ القرارات بكفاءة وفعالية ليتمكن بإذن الله من النجاح في تحقيق أهدافه وإيجاد البدائل والحلول للتحديات التي تواجه خطته ومشاريعه في الحياة وتحقيق الإنتاجية العالية لذاته ومنظّمته.

David Rock's Choose Your Focus Model

نموذج (اختر تركيزك) لديفيد روك

قبل أن تبدأ (اسأل نفسك)

حل المشكلات واتخاذ القرارات



# ١٧ - قيادة المشاريع

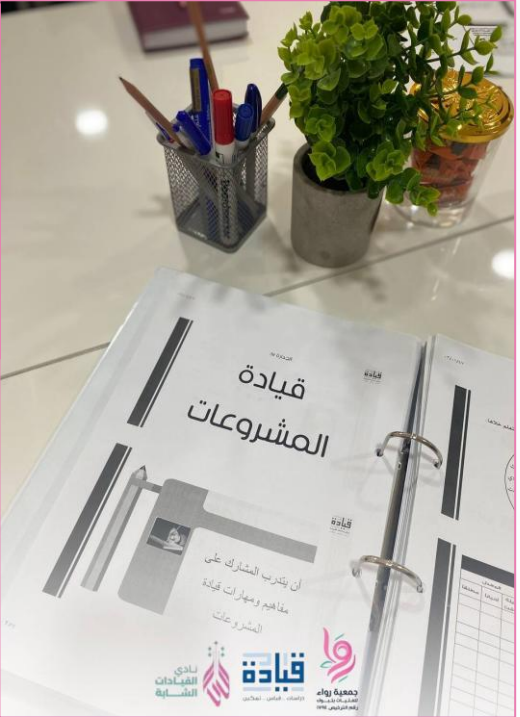
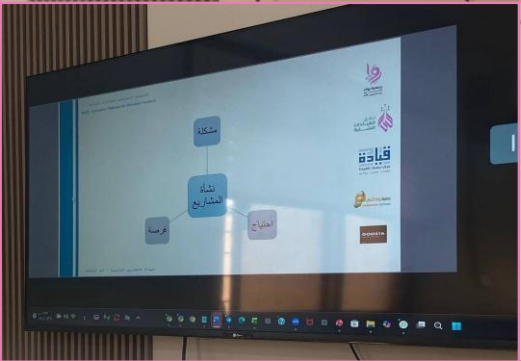
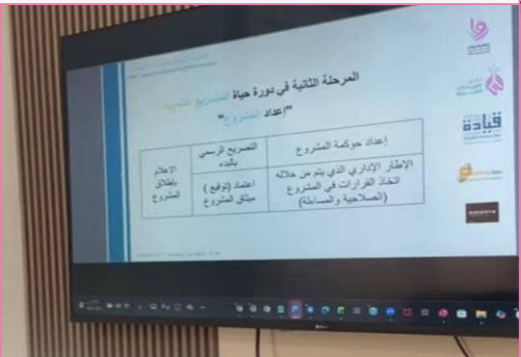
أ: أمل الحرقان.

المحاور:

- تعريف المشروع .
- مراحل المشروع .
- المراقبة والتقييم والسيطرة على المشروع .

الفترة:

يوم السبت ٢٠ - ١٢ - ٢٠٢٦ م .



## ١٨ - حل المشكلات بطريقة إبداعية إدارة تريز

أ : عماد الحجري.

### المحاور :

- فهم المشكلة بدقة .
- تحليل التناقض .
- استخدام المبادئ الابتكارية .
- اختبار وتقييم الحلول .

### الفترة :

يوم الأربعاء ٢٥ - ١٢ - ٢٠٢٦ م .



## ١٩ - القيادة الملهمة

د : صالح المحيميد.

المحاور :

- تحليل مقياس الممارسات القيادية LPI
- التعرف على الممارسات الخمس للقيادة الملهمة.
- تطبيق ممارسات القيادة الملهمة في محيط تأثيره.

الفترة :

يوم السبت ٢٧ - ١٢ - ٢٠٢٦ م .

١	٢	٣	٤	٥	٦	٧	٨	٩	١٠	١١	١٢	١٣	١٤	١٥	١٦	١٧	١٨	١٩	٢٠	٢١	٢٢	٢٣	٢٤	٢٥	٢٦	٢٧	٢٨	٢٩	٣٠	٣١	
ممارسات القيادة																															
١٥																															
تأكد من مكافأة أفراد فريق بشكل إيجابي على مساهماتهم وإنجازاتهم																															
١٦																															
اطلب ملاحظات أفراد فريق حول كيفية تأثير العمل على أداء الآخرين																															
١٧																															
قلع أفراد فريق بالثمرات التي يسطونها من تميزهم																															
١٨																															
عندما يحدث لدينا الخلافات: أسأل أفراد فريق ما الذي يمكن أن نتعلمه من أخطائنا؟																															
١٩																															
حينما يغود أفراد فريق بقرارات فائتي التجمع على تلك																															
٢٠																															
أكرم أفراد فريق الذين يصررون المثل في الالتزام بالقيم والأخلاق																															
٢١																															
أقوم بتكوين موافقة بالإجماع مع أفراد فريق على مجموعة من قيمنا																															
٢٢																															
أرسم الصور الكبيرة لما نطمح إلى تحقيقه في مستقبلنا																															

الجدارة:  
نموذج القيادة  
الملهمة

الممارسات الخمس للقيادة الملهمة

- الممارسة
- تجسيد القدوة
- إلهام رؤية مشتركة
- تحدي طرق العمل
- تمكين ودعم الآخرين
- تشجيع القلب

تحديات القيادة

كيف تحدث أشياء رائجة في المؤسسات  
الطبعة الخامسة

المعهد السعودي للتأسي والمشاريع



## ٢٠ - التخطيط التشغيلي

أ : يوسف البخيت.

### المحاور :

- مفاهيم التخطيط التشغيلي .
- مراحل التخطيط التشغيلي .
- الفرق بين نقاط القوة والفرص .
- الفرق بين نقاط الضعف والتهديدات .

### الفترة :

يوم الأربعاء ٣١ - ١٢ - ٢٠٢٦ م .



## ٢١ - التميز المؤسسي

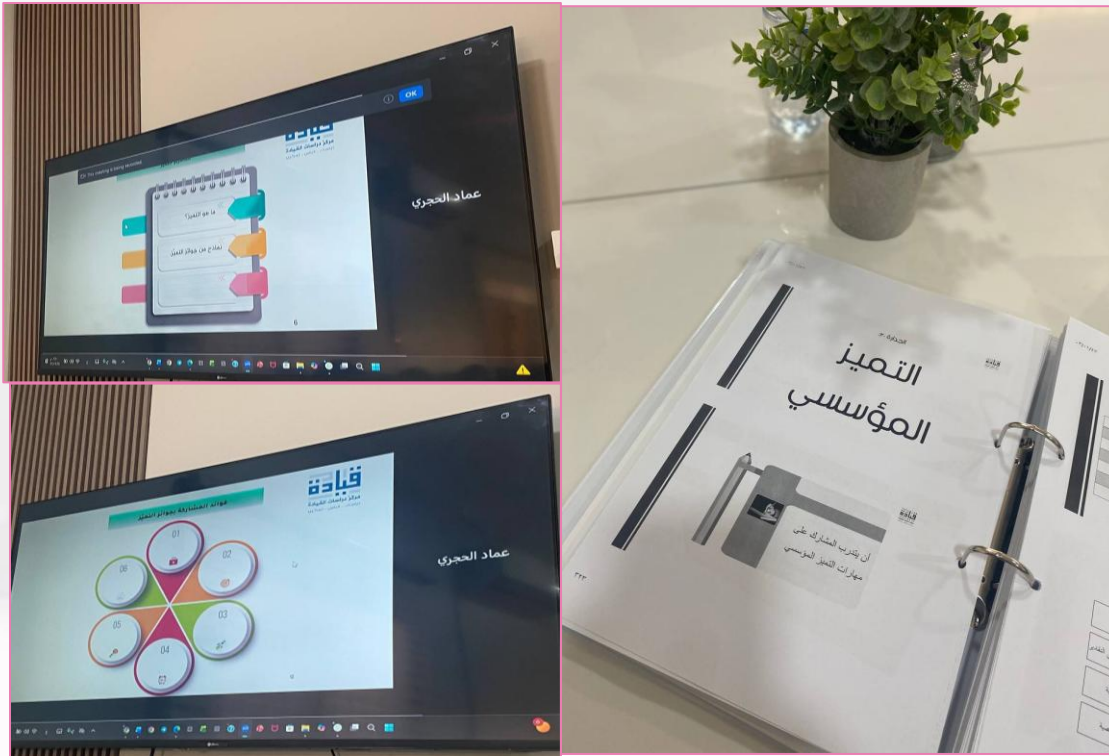
أ : عماد الحجري .

المحاور :

- مفاهيم التميّز وخصائصه وأثره في تطوير العمل.
- دور القيادة الإدارية والاستراتيجية في تحسين الأداء .

الفترة :

يوم السبت ١ - ١ - ٢٠٢٦ م .



## ٢٢ - عوامل القيادة المركزية على المبادئ

د : بدر الفضلي .

**المحاور :**

- صوت الروح الإنسانية المليئة بالأمل والذكاء.
- تنمية الذكاءات الأربعة .
- توسع دائرة التأثير .

**الفترة :**

يوم الأربعاء ٧ - ١ - ٢٠٢٦ م .

 <p>كيف تتكشف شغفك؟</p>	<p>الجدارة:</p> <h3>القيادة المرتكزة على المبادئ</h3>
 <p>محمد يونس وبنك غرامين</p> <p>دراسة حالة</p>	<p>الذكاء العاطفي</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• يساعدك في إدراك المشاعر.</li> <li>• يساعدك في الإحساس الاجتماعي.</li> <li>• يجعلك تشعر بالتوقيت المناسب للتصرف الاجتماعي المناسب.</li> <li>• تستخدمه عند التواصل مع الآخرين.</li> <li>• يزداد في نفسه مشاعر الإحباط والقلق والصراع الداخلي.</li> </ul> <p>أهميته</p> <p>متى نستخدمه؟</p> <p>تأثير إهماله</p>

## ٢٣ - قيادة التغيير

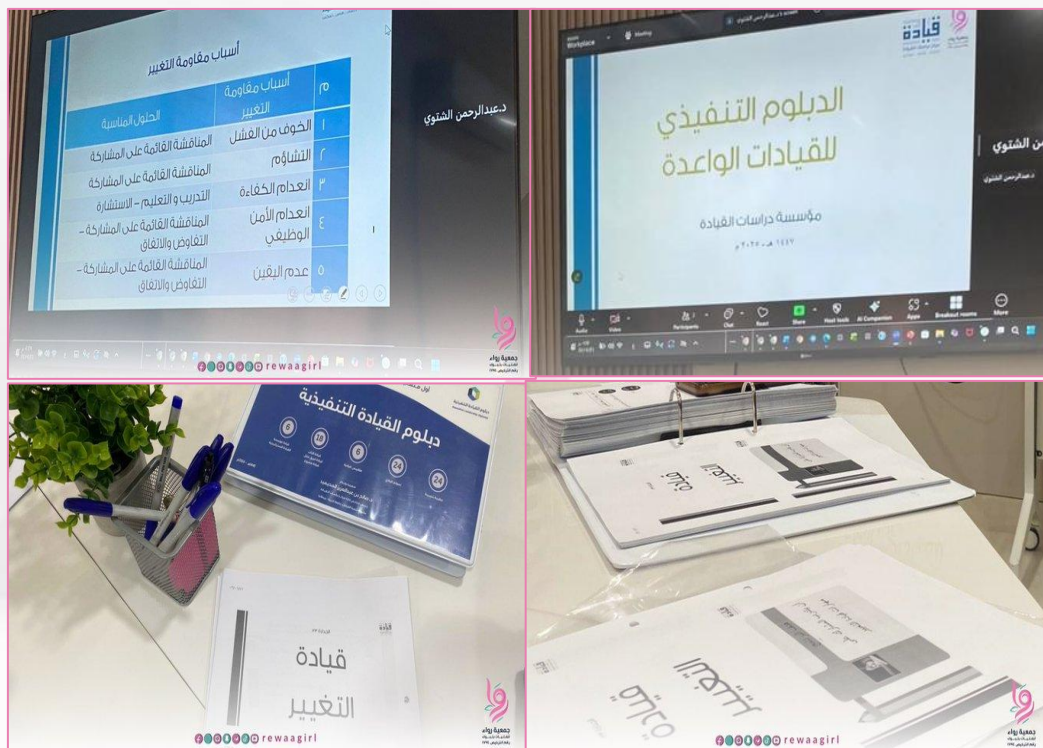
د : عبد الرحمن الشتوي.

### المحاور :

- أسباب مقاومة التغيير وحلولها.
- عرض نموذج ماكنزي ومؤشرات أسلوب التغيير .
- خطوات كوتر لتطبيق التغيير .

### الفترة :

يوم السبت ١٠ - ١ - ٢٠٢٦ م .





## ٢٤ – التفكير الاستراتيجي

أ : سعد الشراري.

### المحاور :

- أهمية التفكير الاستراتيجي .
- كيفية وضع خطة استراتيجية .
- مكونات التفكير الاستراتيجي .
- عوائق التفكير الاستراتيجي .
- أدوات التفكير الاستراتيجي .

### الفترة :

يوم الأربعاء ١٤ - ١ - ٢٠٢٦ م .



الداعم



الشريك المنفذ



# اللقاءات الإثرائية

دبلوم القيادة التنفيذية



## ١ - لقاء نماذج إدارة تطبيقية

د : صالح المحيميد

المحاور :

- نموذج Dice في تقييم التغيير .
- نموذج اتخاذ القرار الاستراتيجي .
- نموذج ابتكار عرض مقنع .
- مصفوفة قياس الأثر الاستراتيجي .

الفترة :

يوم الثلاثاء ١٠ - ٢ - ٢٠٢٦ م .



**قيادة**  
دراسات .. قياس .. تمكين

**نماذج إدارية تطبيقية**

د. صالح المحيميد

عناصر اللقاء

- نموذج Dice في تقييم التغيير
- نموذج اتخاذ القرار الاستراتيجي
- نموذج ابتكار عرض مقنع
- مصفوفة قياس الأثر الاستراتيجي

الثلاثاء | 10 فبراير

من 8م إلى 9:30م

عبر الزوم

لقاء إثرائي

الداعم



الشريك المنفذ



# متطلبات

## دبلوم القيادة التنفيذية



الداعم



الشريك المنفذ



# ١- ممارسات تطبيقية





## ١ - ممارسات القيادة

### الهدف :

- تعزيز مهارات القيادة والتفكير العميق من خلال تطبيق الممارسات .
- الإسهام في بي بناء تصور أعمق عن المواقف القيادية.

### الخطوات :

- مراجعة الملفات المرفقة لفهم ممارسة .
- تطبيق ٥٠ ممارسة قيادية منها لكل قائدة .

### أنواعها :

- ممارسات القيادة الملهمة .
- تجسيد القدوة .
- إلهام رؤية مشتركة تحدي طرق العمل .
- تمكين ودعم الآخرين .
- تشجيع القلب .



# ١ - ممارسات القيادة



## المزيد من الممارسات :

الموضوع الخاص بالقيادة المتمثلة		
تمكين ودعم الآخرين للقيادات الواعدة		
أنا قائد أسعى أن أمتثل فيبرهي وأطورهم وأصعهم، مستخدماً من جميع الموارد المتاحة والمعنوية والبشرية المتاحة.		
تطبيقاتي مع أصدقائي	تطبيقاتي داخل أسرتي	تطبيقاتي مع أصدقائي
الهداياات التطبيقية لسلكويات تمكن ودعم الآخرين	الهداياات التطبيقية لسلكويات تمكن ودعم الآخرين	الهداياات التطبيقية لسلكويات تمكن ودعم الآخرين
أسأل بعض أفراد أسرتي وأصدقائي عن نقطة قوهم التي يمكنهم استغلالها في مشروع عمل علي. ثم أعرفهم جميعاً بنقطة قوهم وأملك معهم المشاركة معاً في إنجاز الأعمال واستغلال نقاط قوهم بشكل مشترك تعاضد	أسأل بعض أفراد أسرتي وأصدقائي عن نقطة قوهم التي يمكنهم استغلالها في مشروع عمل علي. ثم أعرفهم جميعاً بنقطة قوهم وأملك معهم المشاركة معاً في إنجاز الأعمال واستغلال نقاط قوهم بشكل مشترك تعاضد	أسأل بعض أفراد أسرتي وأصدقائي عن نقطة قوهم التي يمكنهم استغلالها في مشروع عمل علي. ثم أعرفهم جميعاً بنقطة قوهم وأملك معهم المشاركة معاً في إنجاز الأعمال واستغلال نقاط قوهم بشكل مشترك تعاضد
أصلي جيداً لتكديس من وجهيات النظر	أصلي جيداً لتكديس من وجهيات النظر	أصلي جيداً لتكديس من وجهيات النظر
أعمل الآخرين بكرامة واحترام	أعمل الآخرين بكرامة واحترام	أعمل الآخرين بكرامة واحترام
أقدم القرارات التي يتخذها الأشخاص بأنفسهم	أقدم القرارات التي يتخذها الأشخاص بأنفسهم	أقدم القرارات التي يتخذها الأشخاص بأنفسهم
أمنح الأشخاص مساحة كبيرة من الحرية والاختيار في تحديد كيفية القيام بأعمالهم	أمنح الأشخاص مساحة كبيرة من الحرية والاختيار في تحديد كيفية القيام بأعمالهم	أمنح الأشخاص مساحة كبيرة من الحرية والاختيار في تحديد كيفية القيام بأعمالهم
أعطي تنقو الأشخاص بيتاً من خلال تعلم مهارات جديدة وتطوير أنفسهم	أعطي تنقو الأشخاص بيتاً من خلال تعلم مهارات جديدة وتطوير أنفسهم	أعطي تنقو الأشخاص بيتاً من خلال تعلم مهارات جديدة وتطوير أنفسهم

الموضوع الخاص بالقيادة المتمثلة		
إتقان مهارة القيادات الواعدة		
أنا قائد أؤمن بأنهم فريق العمل، وأني في قدراتهم تحقيق إنجازات غير مسبوقة		
تطبيقاتي مع أصدقائي	تطبيقاتي داخل أسرتي	تطبيقاتي مع أصدقائي
الإجراءات التطبيقية لسلكويات الخدم روية مشتركة	الإجراءات التطبيقية لسلكويات الخدم روية مشتركة	الإجراءات التطبيقية لسلكويات الخدم روية مشتركة
أكون راكراً وناقداً في مجالس بعدد باربعة وأربعة أو العوااف التطبيقية أو الحوارات التطبيقية سواءاً كانت فردية أو جماعية	أكون راكراً وناقداً في مجالس بعدد باربعة وأربعة أو العوااف التطبيقية أو الحوارات التطبيقية سواءاً كانت فردية أو جماعية	أكون راكراً وناقداً في مجالس بعدد باربعة وأربعة أو العوااف التطبيقية أو الحوارات التطبيقية سواءاً كانت فردية أو جماعية
أصاف صراحة متفحفاً لما أكره من علي مسبقاً	أصاف صراحة متفحفاً لما أكره من علي مسبقاً	أصاف صراحة متفحفاً لما أكره من علي مسبقاً
أطلب من الآخرين المشاركة في خدم علي من خلال العمل علي مشاريعهم	أطلب من الآخرين المشاركة في خدم علي من خلال العمل علي مشاريعهم	أطلب من الآخرين المشاركة في خدم علي من خلال العمل علي مشاريعهم
أعطي اهتماماً واهتماماً بالمشاكل التي تواجههم	أعطي اهتماماً واهتماماً بالمشاكل التي تواجههم	أعطي اهتماماً واهتماماً بالمشاكل التي تواجههم
أعطي تنقو الأشخاص بيتاً من خلال تعلم مهارات جديدة وتطوير أنفسهم	أعطي تنقو الأشخاص بيتاً من خلال تعلم مهارات جديدة وتطوير أنفسهم	أعطي تنقو الأشخاص بيتاً من خلال تعلم مهارات جديدة وتطوير أنفسهم

الموضوع الخاص بالقيادة المتمثلة		
تشجيع القلب للقيادات الواعدة		
أنا قائد أشجع فيبرهي وأصعهم، مستخدماً جميع الموارد المتاحة والمعنوية والبشرية المتاحة.		
تطبيقاتي مع أصدقائي	تطبيقاتي داخل أسرتي	تطبيقاتي مع أصدقائي
الإجراءات التطبيقية لسلكويات تشجيع القلب	الإجراءات التطبيقية لسلكويات تشجيع القلب	الإجراءات التطبيقية لسلكويات تشجيع القلب
أشكر الأشخاص علي معلوم الجيد	أشكر الأشخاص علي معلوم الجيد	أشكر الأشخاص علي معلوم الجيد
أهتم بما أعزب الأشخاص يتفاني في فرائهم	أهتم بما أعزب الأشخاص يتفاني في فرائهم	أهتم بما أعزب الأشخاص يتفاني في فرائهم
أناكث من عوااف الأشخاص بشكل إيجابي علي مساهماتهم في إنجاز إنجازات أسرنا	أناكث من عوااف الأشخاص بشكل إيجابي علي مساهماتهم في إنجاز إنجازات أسرنا	أناكث من عوااف الأشخاص بشكل إيجابي علي مساهماتهم في إنجاز إنجازات أسرنا
أكرم الأشخاص الذين يظهرون الخلل في الالتزام بالتعليم	أكرم الأشخاص الذين يظهرون الخلل في الالتزام بالتعليم	أكرم الأشخاص الذين يظهرون الخلل في الالتزام بالتعليم
أجد طرقاً للاحتفال بالإنجازات	أجد طرقاً للاحتفال بالإنجازات	أجد طرقاً للاحتفال بالإنجازات
أقدر أفراد الفريق كثيراً وأدعم مساهماتهم	أقدر أفراد الفريق كثيراً وأدعم مساهماتهم	أقدر أفراد الفريق كثيراً وأدعم مساهماتهم

الموضوع الخاص بالقيادة المتمثلة		
تعزيز الروح المعنوية		
أنا قائد أؤمن بأنهم فريق العمل، وأني في قدراتهم تحقيق إنجازات غير مسبوقة		
تطبيقاتي مع أصدقائي	تطبيقاتي داخل أسرتي	تطبيقاتي مع أصدقائي
الإجراءات التطبيقية	الإجراءات التطبيقية	الإجراءات التطبيقية
أشكر الأشخاص علي معلوم الجيد	أشكر الأشخاص علي معلوم الجيد	أشكر الأشخاص علي معلوم الجيد
أهتم بما أعزب الأشخاص يتفاني في فرائهم	أهتم بما أعزب الأشخاص يتفاني في فرائهم	أهتم بما أعزب الأشخاص يتفاني في فرائهم
أناكث من عوااف الأشخاص بشكل إيجابي علي مساهماتهم في إنجاز إنجازات أسرنا	أناكث من عوااف الأشخاص بشكل إيجابي علي مساهماتهم في إنجاز إنجازات أسرنا	أناكث من عوااف الأشخاص بشكل إيجابي علي مساهماتهم في إنجاز إنجازات أسرنا
أكرم الأشخاص الذين يظهرون الخلل في الالتزام بالتعليم	أكرم الأشخاص الذين يظهرون الخلل في الالتزام بالتعليم	أكرم الأشخاص الذين يظهرون الخلل في الالتزام بالتعليم
أجد طرقاً للاحتفال بالإنجازات	أجد طرقاً للاحتفال بالإنجازات	أجد طرقاً للاحتفال بالإنجازات
أقدر أفراد الفريق كثيراً وأدعم مساهماتهم	أقدر أفراد الفريق كثيراً وأدعم مساهماتهم	أقدر أفراد الفريق كثيراً وأدعم مساهماتهم

الموضوع الخاص بالقيادة المتمثلة		
تعزيز الروح المعنوية		
أنا قائد أسعى أن أمتثل فيبرهي وأطورهم وأصعهم، مستخدماً من جميع الموارد المتاحة والمعنوية والبشرية المتاحة.		
تطبيقاتي مع أصدقائي	تطبيقاتي داخل أسرتي	تطبيقاتي مع أصدقائي
الإجراءات التطبيقية لسلكويات تعدي طرق العمل	الإجراءات التطبيقية لسلكويات تعدي طرق العمل	الإجراءات التطبيقية لسلكويات تعدي طرق العمل
أقدم مودة خلال الأوسوع لتعبر تعدياً بشخصي في وقتك الجيد التواضع، وأدعم عواافهم معية للتعبير بها بشكل جيد دون تردد	أقدم مودة خلال الأوسوع لتعبر تعدياً بشخصي في وقتك الجيد التواضع، وأدعم عواافهم معية للتعبير بها بشكل جيد دون تردد	أقدم مودة خلال الأوسوع لتعبر تعدياً بشخصي في وقتك الجيد التواضع، وأدعم عواافهم معية للتعبير بها بشكل جيد دون تردد
أشكر الأشخاص علي معلوم الجيد	أشكر الأشخاص علي معلوم الجيد	أشكر الأشخاص علي معلوم الجيد
أناكث من عوااف الأشخاص بشكل إيجابي علي مساهماتهم في إنجاز إنجازات أسرنا	أناكث من عوااف الأشخاص بشكل إيجابي علي مساهماتهم في إنجاز إنجازات أسرنا	أناكث من عوااف الأشخاص بشكل إيجابي علي مساهماتهم في إنجاز إنجازات أسرنا
أكرم الأشخاص الذين يظهرون الخلل في الالتزام بالتعليم	أكرم الأشخاص الذين يظهرون الخلل في الالتزام بالتعليم	أكرم الأشخاص الذين يظهرون الخلل في الالتزام بالتعليم
أجد طرقاً للاحتفال بالإنجازات	أجد طرقاً للاحتفال بالإنجازات	أجد طرقاً للاحتفال بالإنجازات
أقدر أفراد الفريق كثيراً وأدعم مساهماتهم	أقدر أفراد الفريق كثيراً وأدعم مساهماتهم	أقدر أفراد الفريق كثيراً وأدعم مساهماتهم

الداعم



الشريك المنفذ



## ٢- المشاريع التنموية





## ٢- المشاريع التنموية

### الهدف :

- تعزيز العمل الجماعي والإبداعي بين أعضاء نادي قادة .
- كتابة مشاريع تنموية فعالة ومستدامة .

### تقرير مشروع

أربعة عشر يوم بلا تشتت.

اعداد القائادات:

سلمى متعب المسعودي    رغد حسين آل هيازع    شهد أحمد العزري

---

مرحلة التخطيط

اكتشاف المشكلة

وصف المشكلة : وجود تشتت تشغيلي داخل بيئة العمل يؤثر على سرعة إنجاز المهام وجودتها، رغم وضوح الأدوار بشكل عام.

تقييم المشكلة

انتشار المشكلة: تعاني منها شريحة متوسطة داخل بيئة العمل.

عمق المشكلة: يؤثر بشكل متوسط إلى كبير على جودة المخرجات.

استدامة المشكلة: مستمرة وتظهر بشكل يومي.

إحاج المشكلة: ليست طارئة لكنها تؤثر تراكميًا على الأداء العام.



المزيد من مشاريع التخرج :

الداعم



الشريك المنفذ



# ٣- المهام الأسبوعية







الداعم

الشريك المنفذ



## ٣- المهام الأسبوعية

## ٢- قراءة كتاب - والتخليص

### الهدف :

- تعزيز مهارات القيادة والتفكير العميق من خلال القراءات المنظمة والمستمرة وتلخيصها و تلخيص الكتب المقروءة بطريقة رسمها كخريطة ذهنية .

### الكتب :

- كتاب اتخاذ القرارات .
- مذكرة تقنية المعلومات ( مؤسسة خالد الخيرية ) .
- مذكرة التخطيط التنفيذي .
- دليل المحترف لإدارة مشاريع التنمية .
- مدخل إلى برنامج سكامبر لتنمية التفكير الإبداعي .
- دليل كفايات مدير المشاريع الغير ربحية .
- كتيب كيف تُعد خطة عملك ( هارفارد ) .
- كتاب القيادة الإدارية النظرية والتطبيقية .
- كتاب قيادة الأفراد .
- كتيب قيادة فريق العمل ( هارفارد ) .
- كتاب إدارة الوقت .
- كتاب تفعيل الإبداع .
- مذكرة قيادة الاستراتيجية .

# نماذج من الكتب المقرورة

<p>10 مطبوعات كلية هارفرد لإدارة الأعمال كتاب الجيب</p> <p><b>قيادة الأفراد</b> حلول من الخبراء لتحديات يومية</p> <p>حدد غرضك - جمع موارد معلوماتك - طور استراتيجية - هين دعماً</p> <p><b>قيادة</b> دراسات .. قياس .. تمكين</p> <p>نقله إلى العربية نور الدائم بايكر عبدالله</p> <p>العبيكان Obekan</p>	<p>مركز الدراسات والبحوث</p> <p><b>القيادة الإدارية</b> النظرية والتطبيق</p> <p>تأليف: بيتر ج. بورث هاوس</p> <p>ترجمة د. صلاح بن معاد المعجوف أ. د. مدين بن فارس ربيد</p> <p>العبيكان Obekan</p>	<p>9 مطبوعات كلية هارفرد لإدارة الأعمال كتاب الجيب</p> <p><b>كيف تُعد خطة عملك</b> حلول من الخبراء لتحديات يومية</p> <p>حدد غرضك - جمع موارد معلوماتك - طور استراتيجية - هين دعماً</p> <p>نقله إلى العربية مروان اليواب</p> <p>مؤسسة محمد السادس للتربية MOHAMMED EL BACHA AL MANSOURI FOUNDATION</p> <p>العبيكان Obekan</p>	<p>PM4NGOs</p> <p><b>Project DPro</b> دليل المتصرف لإدارة مشاريع التنمية Project DPro - 2<sup>nd</sup> Edition</p>	<p>مؤسسة الملك خالد الخيرية King Khalid Foundation</p> <p><b>تقنية المعلومات</b></p> <p><b>دليل تأسيس</b> مخططة من وجهة من المملكة العربية السعودية</p> <p>الرياضية المملكة العربية السعودية 2:11</p>	<p>مطبوعات كلية هارفرد لإدارة الأعمال كتاب الجيب</p> <p><b>اتخاذ القرارات</b> حلول ناجحة لكل التحديات اليومية</p> <p>نقله إلى العربية نور الدائم بايكر عبدالله</p> <p>العبيكان Obekan</p>
<p>المرجع العربي الأول لكتابيات مدير المشاريع التنموية</p> <p><b>دليل كفايات مدير المشاريع غير الربحية</b> دليل إرشادي</p> <p>إعداد الفريق العربي إشراف: د. محمد بن فارس ربيد إشراف: د. محمد بن فارس ربيد</p> <p>العبيكان Obekan</p>	<p><b>دليل التخطيط التنفيذي</b> القواعد الرئيسية المنظمة لبناء خط تنفيذية فاعلة</p>	<p>مدخل إلى برنامج <b>سكاهبر لتنمية التفكير الإبداعي</b></p> <p>نص عبد الكريم أبو جعفر</p> <p>العبيكان Obekan</p>	<p>14 مطبوعات كلية هارفرد لإدارة الأعمال كتاب الجيب</p> <p><b>تفعيل الإبداع</b></p> <p>تحديد رؤية - الحصول على الموارد - احترام الإبداع</p> <p>نقله إلى العربية أ. د. محمد يوسف</p> <p>ترجم العبيكان Obekan</p>	<p>3 مطبوعات كلية هارفرد لإدارة الأعمال كتاب الجيب</p> <p><b>إدارة الوقت</b> حلول من الخبراء لتحديات يومية</p> <p>ركز على الأهداف - اجتنب ما يلهيك - رتب ممتلكك - أحسن التفويض</p> <p>نقله إلى العربية وليد شحاتة</p> <p>العبيكان Obekan</p>	<p>4 مطبوعات كلية هارفرد لإدارة الأعمال كتاب الجيب</p> <p><b>قيادة فريق العمل</b> حلول من الخبراء لتحديات يومية</p> <p>اختر أعضاء الفريق - كلمهم عن الأهداف - وضع لهم الأدوار - ابن الثقة</p> <p>نقله إلى العربية وليد شحاتة</p> <p>العبيكان Obekan</p>



## ٣- المهام الأسبوعية

### ٣- الاستماع إلى خلاصة مدارج السالكين

#### الهدف :

- اثراء المعرفة من خلال الاستماع إلى الخلاصات الصوتية .

#### النماذج :

- منزلة الأخلاق .
- منزلة الصبر .
- منزلة الزهد .
- منزلة اليقين .
- منزلة المحبة .
- منزلة المحاسبة .
- منزلة التوكل .
- منزلة التوبة .
- منزلة البصيرة .
- منزلة اليقظة .

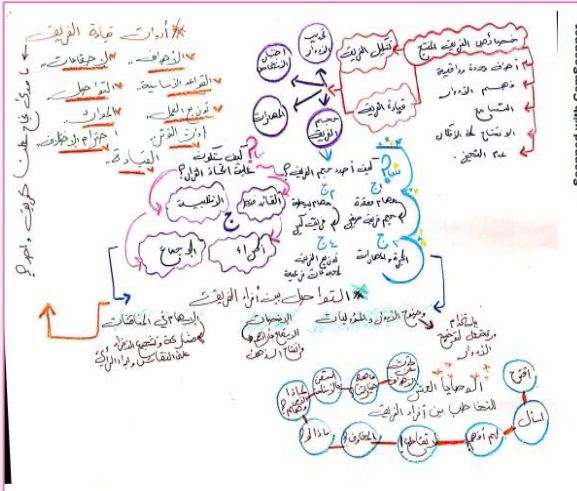
#### نوعها :

- فردية .



# ٣- المهام الأسبوعية

# ٤- كتابة الأمنيات وتقسيم الأهداف وخارطة الأهداف



يرتكز البرنامج على نموذج القيادة المرتكزة على المبادئ، والذي يربط بين الأدوار القيادية، الصفات الشخصية، والأداءات الإنشائية لتحقيق قيادة متوازنة ومؤثرة.

الشكائد الأربعة:

1. النكاد الجسدي (البدن)
  - يرتبط بالصحة والطاقة والاحتياط الجسدي.
  - يستخدم في إدارة التعب، الحركة، والقدرة على الاستمرار.
  - هدفه يؤدي إلى الإرهاق ويخفف الأداء.
  - تطويره يكون عبر: النوم الكافي، شرب الماء، التغذية الصحية، والتدريب المنتظم.
2. النكاد المعنوي (العقل)
  - مسؤول عن التفكير، التفكير، والتخيل، والتخيل، والتخيل.
  - هدفه يؤدي للهدوء وسوء التفكير ويخفف الحكم.
  - تطويره يكون عبر: التعلم المستمر، القراءة، ربط المعرفة بالتطبيق، وتنمية الإرادة ذات.
3. النكاد المعنوي (القلب)
  - يتعلق بعمق المشاعر الذاتية ومشاعر الآخرين.
  - يستخدم في التواصل، العلاقات، العمل الجماعي، والتعاطف.
  - هدفه يسبب ضعف العلاقات وسوء الفهم الاجتماعي.
  - تطويره يكون عبر مهارات التواصل، ضبط الذات، فهم الآخرين، والتعاطف الذاتي.
4. النكاد الروحي (الروح)
  - مرتبط بالهدوء، السعي، الرسالة، والتحمس.
  - يستخدم عند اتخاذ القرارات الأخلاقية واتخاذ الاتباع.
  - هدفه يؤدي للفناء المعنوي ويخفف الحكم بالمشاعر.
  - تطويره يكون عبر إيمان، رسالة للجهاد، الالتزام بالقيم، وممارسة التأمل والتطبيقات الروحية.

الأدوار القيادية الأربعة:

- القوة الحسنة
- تحديد المسار
- التوفيق
- التمكين

قيادة التغيير (Kotter)

تغير الدراسات إلى أن 70% من برامج التغيير تفشل بسبب أخطاء تنظيمية متكررة.

أسباب فشل التغيير:

- عدم الإحساس بالحاجة للتغيير
- ضعف التحالف القيادي
- غياب الرؤية أو ضعف إيصالها
- عدم إزالة العقبات
- عدم تحقيق مكاسب قصيرة المدى
- إعلان النجاح مبكراً
- عدم ترسيخ التغيير في ثقافة المؤسسة

خطوات كوتر التساهلية للتغيير:

1. خلق الإحساس بضرورة التغيير
2. تكوين تحالف قيادي قوي
3. وضع رؤية واضحة
4. نشر الرؤية
5. تمكين العاملين
6. تحقيق نجاحات قصيرة المدى
7. تعزيز التغييرات
8. ترسيخ التغيير في ثقافة المؤسسة

التفكير الاستراتيجي: هو القدرة على توظيف الحس، الخبرة، الإبداع، والتخيل لخلق مستقبل المؤسسة.

مركزاته الأساسية:

1. التفكير الشمولي المنظم: فهم الترابط بين عناصر النظام
2. الرؤية المستقبلية: تصور واضح لمستقبل المؤسسة
3. النكاد الاستراتيجي: وضوح الأهداف ومشاركة الجميع
4. الإبداع: الابتعاد عن النمطية والروتين
5. المساهمة: الحد من الفساد والاحتراف الإداري



المزيد من الأمنيات والخرائط :

الداعم



الشريك المنفذ



# الشهادات التي حصلن عليها المشاركات





# 1. شهادة دبلوم القيادات التنفيذية من قوستا

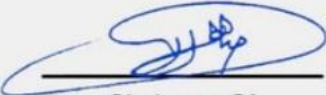


## Diploma

We hereby, happily, and proudly, certify that  
**Abdullah Mohammed Ali**  
has been awarded this certificate of completion for the course:  
*Leadership Executive Diploma*  
and completed 104 hours for 3 months,  
in addition to submitting practical assignments  
Sept 2025 – Nov 2025

**Course contents**

- Leading Self
- Leading Team
- Leading Project
- Organizational Fundamentals
- Fundamentals of Strategy



Chairman Of  
Center for Leadership Studies - KSA





GOOSTA Director



مركز دراسات القيادة  
دراسات .. قياس .. تمكين



جمعية رواء  
للتقنيات بنسوك  
رقم الترخيص 1744

## ٢- شهادة دبلوم القيادة التنفيذية من جمعية ريادة الأعمال .



الداعم



الشريك المنفذ



# الحفل الختامي



الداعم



الشريك المنفذ



# مقتطفات من الحفل الختامي

الفترة : ١٦ - ٢ - ٢٠٢٦ م





الداعم

الشريك المنفذ



## قالوا عن المشروع

- البرنامج كان اضافة جدا جميلة لي واطاف لي عادات جيدة من الممارسات الي تعلمتها مثل / كتابة امنيات - التخطيط - التحدث عن المستقبل للأشخاص المقربين . كما ان اضافة الاستماع من مدراج السالكين اضافة جميلة . اخيرا انصح بهذا البرنامج لمن حولي.
- كانت رحلة مميزة وجميلة جدًا، تعلمت منها العديد من المعارف والممارسات القيادية التي أثرت شخصيتي وساعدتني في تنظيم وقتي وعملي وتقديم اعمالى بشكل اكثر احترافية وتميزكما تأثرت روعي بالتذكارات الاسبوعية الخاصة بأعمال القلوب من مدارج السالكين وارتقت بي لمستوى آخر جمع البرنامج بين الفائدة المهارية والمعنوية والروحية شكرا لكم .

## قالوا عن المشروع

تجربة جديدة وجميلة وركزت جدًّا على الشخصية استفدت جدًّا من الشخصيات الذين قابلتهم من دكاترة وأساتذة ومجموعة من الطالبات .. استفدت الكثير من سمات وصفات تغيّر الفرصة وأهمها شخصية القائد وسماته .. وتأثرت وجدًّا بالذكاء العاطفي .. شاكرة لكم كل الشكر لهذه الفرصة الجميلة .

شكرًا جمعية رواء وجميع القائمين على هذا البرنامج الذي يُعد من البرامج المميزة جدًّا، حيث يهدف إلى تنمية مهارات القادة الشباب من خلال تدريبهم على أفضل الممارسات القيادية، مثل أسلوب القبعات الست في التفكير، وتعزيز مهارات الذكاء العاطفي. وأكثر ما يميّز هذا البرنامج بالنسبة لي هو ارتباطه المباشر بتخصصي- في إدارة الأعمال، مما يجعله تجربة ثرية ومفيدة على الصاعدين العلميين والعملية.



## التقرير المالي

الدعم مقدم من (مؤسسة عبد العزيز الحمدان الخيرية) .

النسبة	الإجمالي	البند	الإيرادات
100%	60.000	الإيرادات	المصروفات
54%	32,500.00	تنفيذ البرنامج (اعتماد دورتين + المقياس القيادي + الجلسات الاستشارية)	
1%	720	التصاميم والمطبوعات	
7%	3995.95	الضيافة	
2%	1284.05	المصاريف التشغيلية	
7%	4000	الحفل الختامي	
71%	42,500.00	الإجمالي	
54%	32,500	المتبقي (دفعة لمنفذ البرنامج)	



الداعم



الشريك المنفذ



## ختامًا

لكل من ساهم وشارك في إنجاح هذا البرنامج  
الواعد ولكل يد جادت بالعطاء وصنعت الإبداع في فضاءات وآفاق متجددة .



## شركاء النجاح

الداعم



الشريك المنفذ

