



عبدالله الراجحي الخيرية
Abdullah Alrajhi Foundation



مسرعات القيادة
Leadership Accelerators

برنامج مسرعات القيادة

Leadership Accelerators Program

المرحلة الجامعية¹³

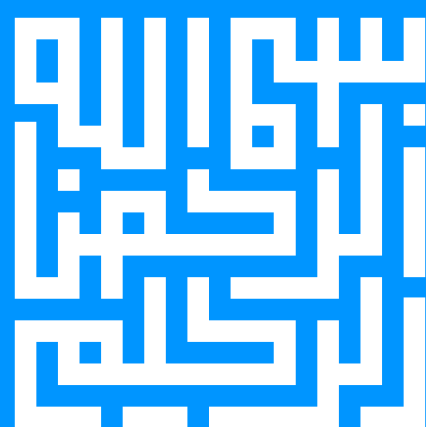


إعداد

فريق مركز دراسات القيادة

قيادة

مؤسسة دراسات القيادة



تمهيد

مختبر القيادات ... إشعال فتيل القادة

صناعة القيادات منحة عظيمة للبشرية. إنها تصنع من الإنسان كبسولة ليزر يمكنه من خلالها تضخيم قدراته لتتحول فوتوناتا إلى نبضة ضوئية ذات طاقة عالية وشديدة التماسك، وتضيء الطريق للمجتمع من خلال استثمار قدراته وخبراته ومعارفه؛ لتلهم الآخرين، وكأنها بلورات ياقوت أحمر عالية النقاء.

القيادات الواعدة من الطلاب في هذه المرحلة لديهم فرصة استثنائية لتطوير القيادة، وقد ألهمتنا رؤية ٢٠٣٠ أننا نسعى لنكون مجتمعاً حيوياً واقتصادياً مزدهراً ووطناً طموحاً، ومن أبرز مؤشرات ذلك تمكين الطلاب وزيادة حصتهم في المناصب الإدارية بالتدريب والتوجيه القيادي للكوادر.

مسرّعات القيادة

Leadership Accelerators



رؤيتنا



مسرّعات القيادة تسعى لإشغال شغف القادة
الواعدين في الوطن العربيّ.

رسالتنا



المسرّعات القياديّة برنامجٌ مكثّفٌ يبحرُ من
الرّوضة، ويمكثُ على شاطئ الجامعة، ويسعى
لتسريع نمو القادة الواعدين من الطلاب، وترتكز
المسرّعات على التّطبيقات في البيئات الطبيعيّة
للطالب، وتساهم في صناعة القادة من خلال
أدواتٍ عمليّةٍ متعدّدةٍ تطمح إلى صقل المهارات
وغرس السّلوكة القيادي.

مبررات التركيز على القادة الطلاب

- ⚡ أشار المنتدى الاقتصادي العالمي إلى أن العجز في إعداد القيادات المؤهلة هو التحدي الثالث الذي يواجه الاقتصاد العالمي (Lešlie, 2015).
- ⚡ استثمار الخزن الاستراتيجي لدى المملكة العربية السعودية، حيث أن عدد طلاب التعليم العام وفق إحصاء ١٤٤٤ هـ يزيد عن ستة ملايين طالب، وهؤلاء يعدون ثروة استراتيجية لتحقيق رؤية ٢٠٣٠.
- ⚡ أثبتت العديد من الدراسات الارتباط الوثيق بين الموهبة والقيادة Karnes, Matthews, 2004, Mun, Ezzani, & Lee (2021, Stephens)
- ⚡ من أهم مراحل العمر في التطوير القيادي هي المرحلة الجامعية.
- ⚡ اختلاف مداخل تطوير القيادة بين البالغين والطلاب. في عمل ضخم عن الموهبة القيادية أجريت علي ...٣ شاب تتراوح أعمارهم من ٨ إلى ٢٨ عامًا واستمرت عشر سنوات، ومشاركين في ١٢ منظمة طلابية، توصلت إلى أن القيادة الطلابية الناشئة تختلف عن نظريات القيادة المستمدة من الكبار. (Roach et al, 1999)
- ⚡ اكتشاف السمات القيادية في مرحلة مبكرة يتنبأ بقوة في ظهور القيادة لدى البالغين. ففي دراسة استُمدت بياناتها من دراسة Fullerton الطولية التي تبحث في الجذور التنموية لإمكانات القيادة في إطار طولي من سن ٢ إلى ٢٩ عامًا، توصلت إلى أن السمات القيادية في مرحلة مبكرة يعطي تبوءاً عالياً بظهور القيادة في مرحلة البلوغ (Rebecca J. Reichard et al, 2011)



مبررات التركيز على القادة الطلاب

⚡ التطوير القيادية في مرحلة مبكرة له تأثيره الكبير على مستقبل القادة. في مشروع الموهبة TALENT أجريت دراسة استقصائية وتمّ مسح الطلاب خلال المدرسة المتوسطة والثانوية في عام ١٩٦٠ وتمت متابعتهم طويلاً لمدة ١١ عامًا. تبين أن الذين كانوا إِمَّا قادة فرق أو رؤساء نوادي في المتوسطة والثانوية: حصلوا على أجور أعلى بعد التخرج من الثانوية، مقارنة بالذين كانوا أعضاء فقط ولم يشغلوا أي منصب قيادي. (2018, Karagianni & Montgomery)

⚡ يوجد جهود علمية ضخمة في العالم تعنى بدراسة تطوير القيادات الشابة، ومنها على سبيل المثال: خلال أبحاث استمرت خمسة وعشرين عاماً بقيادة البروفيسورة كارنز وفريقها العلمي في جامعة جنوب المسيسيبي، تم تطوير جدارات تمثل مقياس مهارات القيادة لدى الطلاب الموهوبين (2021. Leadership Skills Inventory (LSI). Karnes, et al)

⚡ مع كل هذه المبررات إلا أن مستوى برامج القيادة المقدمة للطلاب في الوطن العربي تعاني من قصور في أربع ثغرات جذرية وهي: أولاً وجود نموذج أحادي في التطوير يركز على التدريب فقط، وثانياً تتضمن هذه البرامج في معظمها محتوى غير قيادي، وثالثاً تستهدف هذه البرامج النخب والأعداد القليلة، ورابعاً هذه البرامج قصيرة لا ترتقي للتأثير القيادي.



تصور إجمالي عن برنامج المسرعات

برنامج

مسرعات القيادة

Leadership Accelerators



للمرحلة الجامعية



عدد الطلاب

٣٠ طالب أو طالبة
لكل مجموعة



الفئة المستهدفة

طلاب وطالبات
المرحلة الجامعية



وقت البرنامج

٤ ساعات
(يوم واحد أسبوعياً، مسائية)



الفترة الزمنية

١٥ أسبوعاً (يوم واحد حضوري كل أسبوع)
٨ أسابيع خلال الفصل الدراسي الأول
٧ أسابيع خلال الفصل الدراسي الثاني

يوم الأحد	دورة تدريبية: ٤ ساعات مسائية	حضوري للمجموعة
يوم الاثنين	إثراءات معرفية: ١٥ دقيقة	مهمة فردية
يوم الثلاثاء	نقل المعرفة: ١٥ دقيقة	مهمة فردية
يوم الأربعاء	معايشة قائد: ١٥ دقيقة	مهمة فردية
يوم الخميس	مهمة تطبيقية: ٣٠ دقيقة	مهمة فردية

أبعاد جدارات المرحلة الجامعية

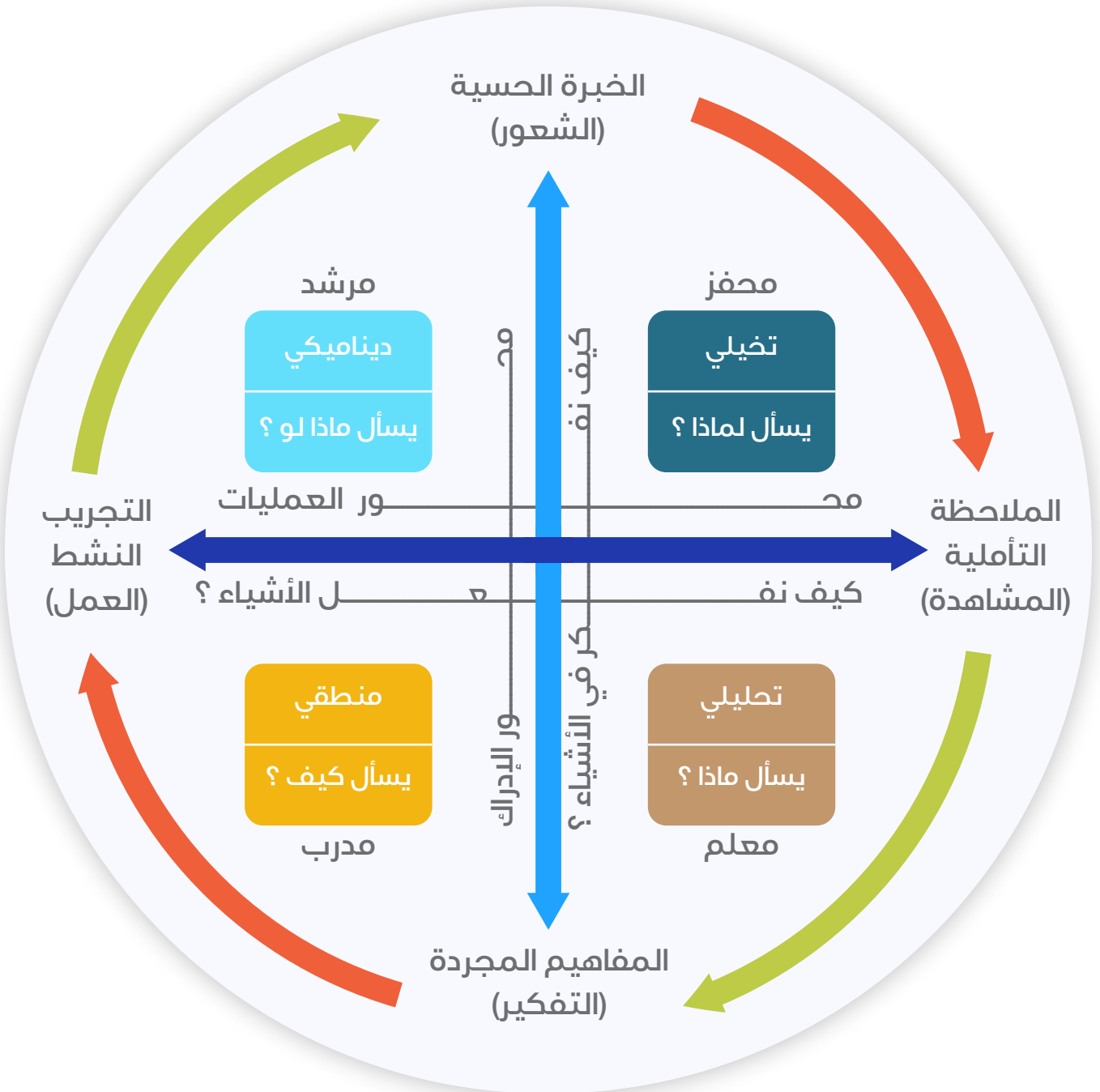


قاموس الجدارات القيادية للمرحلة الجامعية

م	جدارات القيادة
١	يدرك المتعلم الممارسات الخمس للقيادة الملهمة
٢	يمثل المتعلم قدوة ونموذجاً شخصياً للآخرين
٣	يلتزم المتعلم بوعوده والتزاماته التي يقطعها
٤	ينفذ المتعلم أولوياته في الحياة
٥	يرسم المتعلم استراتيجيته الشخصية في الحياة
٦	يصغي المتعلم جيداً لوجهات النظر الأخرى
٧	يعامل المتعلم الآخرين بكرامة واحترام
٨	يتحدث المتعلم مع الآخرين عن الغايات والقضايا التي يوليها اهتمامه في القيادة
٩	يقدم المتعلم صورة مقنعة لما قد يكون عليه مستقبل الفريق
١٠	يتأكد المتعلم من التزام الأشخاص الذين يعملون معه بمعايير تميز الفريق
١١	يقيم المتعلم علاقات تعاونية بين من يعمل معهم
١٢	يرسم المتعلم الصور الكبيرة لما يطمح الفريق إلى تحقيقه
١٣	يضمن تطور الآخرين مهنيًا من خلال تعلم مهارات جديدة وتطوير أنفسهم.
١٤	يبحث المتعلم عن الفرص الصعبة التي من شأنها اختبار مهاراته وقدراته الخاصة
١٥	يبحث المتعلم عن طرق ابتكارية خارج حدود فريق العمل لتحسين ما يقومون به
١٦	يتأكد المتعلم من وضع أهداف قابلة للتحقيق
١٧	يضع المتعلم برامجاً وخططاً تشغيلية ويحدد مراحل تنفيذ المشروعات التي يعمل الفريق عليها
١٨	يستخدم المتعلم بعض أدوات برنامج تريز في حل المشكلات بطريقة إبداعية
١٩	يدعم ويشجع المتعلم القرارات التي يتخذها الآخرون
٢٠	يسعى المتعلم للحصول على موافقة من معه على مجموعة من قيم فريق العمل
٢١	يمارس المتعلم مكافأة أفراد فريقه بشكل إيجابي على مساهماتهم ونجاحاتهم
٢٢	يعرّف المتعلم فريق العمل بثقته في قدراتهم
٢٣	يقدر المتعلم أفراد الفريق كثيراً ويدعم مساهماتهم
٢٤	يحتفل المتعلم بالإنجازات المتميزة لأعضاء الفريق بطرق مختلفة

نموذج برنامج مسرعات القيادة

يبدأ النموذج من الدمج ما بين نموذج كولب في التعلم ونموذج مكارثي



ثم يتطور النموذج ليكون التالي:

البند	لماذا نتعلم؟	ماذا نتعلم؟	كيف سنتعلم؟	ماذا لو؟
التعريف	إعطاء معنى للمحتوى، إثارة الاهتمام بالموضوع.	إيجاد المفاهيم وإدراك الحقائق وتكوين المفاهيم.	الممارسة، وتوظيف ما تم تعلمه.	التطبيقات والتكامل الشخصي.
مستوى الجدارة	المستوى الأساسي	المستوى المتوسط	المستوى المتقدم	المستوى العالي من الخبرة
تساؤلات المرحلة	ما أهم النقاط التي تثير انتباه الطلاب تجاه الجدارة؟	ما المفاهيم والحقائق المؤكدة للجدارة؟	ما المهارات والممارسات الداعمة للجدارة؟	ما التطبيقات التي تستثمر فيها الجدارة؟
	ما العناصر الجوهرية التي لابد من أن يعرفها الطلاب ويفهمونها؟	ما العناصر الجوهرية التي لابد من أن يعرفها الطلاب ويفهمونها؟	ما التوجيهات التي لابد من أن يعرفها الطلاب ويفهمونها؟	ما الهدف من تطبيق الجدارة؟
	ما الأفكار التي نشير إليها باستمرار أثناء التنقل بين تفاصيل المرحلة؟	ما الأفكار التي نشير إليها باستمرار أثناء التنقل بين تفاصيل المرحلة؟	ما الأفكار التي نشير إليها باستمرار أثناء التنقل بين تفاصيل المرحلة؟	ما الأفكار التي نشير إليها باستمرار أثناء التنقل بين تفاصيل المرحلة؟
المحتوى	• ذكر أهمية فائدة الجدارة المعنية. • تشمل الفوائد التي تحققها الجدارة لـ (الذات، الآخرين، المجتمع). • أثناء الانتقال بين أجزاء المرحلة يكون بالحفاظ على التركيز والمثابرة.	• توضيح المفاهيم المحيطة بالجدارة، وإدراك مضامينها. • تكوين صورة أكثر عمقا عن الجدارة من خلال تكوين مفاهيم أخرى. • التأكيد على أن الكليات وتتمثل في (الجدارة) تقسم لفرعيات وتتمثل في (المفاهيم)، يمكن الاستفادة منها نظريًا، وعمليًا.	• تحديد المهارات والممارسات المتعلقة بالجدارة. • تلقي التوجيهات حول المهارات والعمل مع الآخرين. • التأكيد على تحقيق القيمة من الممارسة.	• وضع رؤية لتحويل الأفكار إلى أعمال. • العمل على إنجاز الهدف المطلوب. • الإصرار على تطبيق الأفكار بشكل عملي. • تحقيق الاستفادة القصوى من الموارد المحددة.

البند	الاكتشاف والبحث	التوسع والتحدي	التطوير والتعزيز	النمو والتغيير
تعريف العمليات	الاكتشاف: يركز بشكل أساسي على السمات، والقوائد، والاهتمامات، كما أنه يعنى بتطوير المواقف الفردية. البحث: هو لممارسة طرق الوصول إلى المصادر الداعمة للمعرفة، وتطوير مستوى القناعة.	التوسع: يركز على تناول مفاهيم أكثر اتساعاً في نقاشات وحوارات لتناقل الخبرات. التحدي: يتعلق بجانب الحكم والتقييم على المفاهيم من خلال معايير يتم وضعها.	التطوير: يركز على تحويل المهارات من أجل أعمال، وتحمل قدر أكبر من المسؤولية من أجل تحقيق القيمة. التعزيز: تركيز على الممارسة التي تدعم الجدارة وتؤكد على فعاليتها.	النمو: يركز على التعامل مع التحديات المعقدة، وإدارة المواقف. التغيير: يركز على تطوير معرفة جديدة عن طريق الطاقات الابتكارية، سعياً نحو تحقيق التميز والتغيير.
نوع العمليات	فردى، ثنائى، جماعى	فردى، ثنائى، جماعى	فردى، ثنائى، جماعى	فردى، ثنائى، جماعى
إنتاج المرحلة	- المساهمة في لوحات النقاش. - كتابة يوميات عن الأهمية والفوائد. - نشر آراء ووجهات نظر. - تصميم عرض. - إبداء الملاحظات.	- بطاقات المفاهيم. - خريطة المفاهيم. - عمل بحث علمي. - تلخيص. - عقد مقارنات. - عمل مدونة للمفاهيم.	- عمل خرائط للأفكار. - تصميم نموذج عرض المهارات. - تصميم جدول المهارات. - إنشاء مختبر المهارات. - نقل المهارة للآخرين.	- تنفيذ المحاكاة. - رسم مخطط انسيابي. - كتابة تقرير. - التخطيط لحملة نشر الفكرة. - عمل تنبؤات.
عادات العقل الفعالة	- المثابرة. - الإصغاء بفهم وتعاطف. - التحكم بالتهور.	- التواصل بكل وضوح ودقة. - الكفاح من أجل الدقة.	- تطبيق معرفة سابقة على مواقف جديدة. - التفكير بمرونة.	- التساؤلات وطرح المشكلات. - التفكير في التفكير. - الإقدام على مخاطر مسؤولة.
النمط المسيطر	التخيلي	التحليلي	المنطقي	الديناميكي
عادات العقل الفعالة	مهارات بحث أولية، القدرة على مشاركة المعرفة.	التأمل، القدرة على إيجاد الحقائق.	تتابع المهام، وتحديد الأولويات.	الإبداع، والاطلاع على خبرات سابقة.

نموذج تنفيذ برنامج مسرعات القيادة

دورة تدريبية لعدة جدارات قيادية

الاستراتيجيات

مشروع
الجدارة

معايشة
قائد

نقل
معرفة

إثراء
معرفي

الأدوات

مشروع أسري
مشروع في مدرستي
مشروع مع أصدقائي
مشروع في مجتمعي
مشروع ذاتي
مشروع عالمي

الأدوات

قصة قائد
مكالمة
مقابلة مباشرة
مشاهدة تجربة
يوم مع قائد
مشروع مع قائد

الأدوات

أخ
والد
زميل
صديق
تسجيل فيديو
إلقاء دورة

الأدوات

قراءات
سماحيات
مشاهدات
تلخيص كتاب
كتابة مقال
مقياس الجدارة

الطريقة

فردى - ثنائى - فريق

الطريقة

فردى - ثنائى - فريق

الطريقة

فردى - ثنائى - فريق

الطريقة

فردى - ثنائى - فريق

مستوى إلزامى كفاى للجدارة - مستوى متقدم للجدارة (اختيارى)

أدوات تقييم متعددة تهدف إلى ترشيم المميزين من القادة الطلاب
لبرنامج قيادية متقدمة

استراتيجيات التعلّم الذاتى بعد انتهاء البرنامج

الموهبة

التقييم

التعلّم الذاتى

نموذج مسرعات القيادة Leadership Accelerators Model

ومن خلال الجدول التالي يتبين تعريف كل مرحلة من المراحل الأربع وتساؤلاتها، وكيفية عرض محتوى جدارة القيادة من خلالها:

التعريف	مستوى الجدارة	تساؤلات المرحلة	المحتوى
لماذا نتعلم؟ إعطاء معنى للمحتوى، إثارة الاهتمام بالموضوع.	المستوى الأساسي	• ما أهم النقاط التي تثير الجدارة؟ • ما العناصر الجوهرية التي لابد أن يعرفها الطالب ويفهمونها؟ • ما الأفكار التي نشير إليها باستمرار في أثناء التنقل بين تفاصيل المرحلة؟	ذكر أهمية الجدارة المعنية، تشمل الفوائد التي تحققها الجدارة لـ (الأفراد، الآخرين، المجتمع). في أثناء الانتقال بين أجزاء المرحلة يكون بالحفاظ على التركيز والمثابرة.
ماذا نتعلم؟ تحديد المفاهيم وإدراك الحقائق وتكوين المفاهيم.	المستوى المتوسط	• ما المفاهيم والحقائق المؤكدة للجدارة؟ • ما العناصر الجوهرية التي لابد أن يعرفها الطالب ويفهمونها؟ • ما الأفكار التي نشير إليها باستمرار في أثناء التنقل بين تفاصيل المرحلة؟	توضيح المفاهيم المحيطة بالجدارة، وإدراك مضامينها. تكوين صورة أكثر عمقا عن الجدارة من خلال تكوين مفاهيم أخرى. التأكيد على أن الكليات تتمثل في (الجدارة) تقسم لفرعيات وتتمثل في (المفاهيم)، ويمكن الاستفادة منها نظرياً، وعملياً.
كيف سنتعلم؟ الممارسة، وتوظيف ما تم تعلمه.	المستوى المتقدم	• ما الممارسات والممارسات الداعمة للجدارة؟ • ما التوجيهات التي لابد أن يعرفها الطالب ويفهمونها؟ • ما الأفكار التي نشير إليها باستمرار في أثناء التنقل بين تفاصيل المرحلة؟	تحديد الممارسات والممارسات المتعلقة بالجدارة. تلقي التوجيهات حول الممارسات والعمل مع الآخرين. التأكيد على تحقيق القيمة من الممارسة.
ماذا لو؟ التطبيقات والإتكام الشخصي.	المستوى العالي من الخبرة	• ما التطبيقات التي تستثمر فيها الجدارة؟ • ما المهدف من تطبيق الجدارة؟ • ما الأفكار التي نشير إليها باستمرار في أثناء التنقل بين تفاصيل المرحلة؟	وضع رؤية لتحويل الأفكار إلى أعمال. العمل على إنجاز المهدف المطلوب. الإصرار على تطبيق الأفكار بشكل عملي. تحقيق الاستفادة القصوى من الموارد المحددة.

وتثمر لنا المراحل الأربع منتجات تبرز مخرجات التعلم، وروعي في النموذج عادات العقل وأنماط المتعلمين، ومتطلبات كل مرحلة كما يوضح الجدول التالي:

لماذا نتعلم؟	ماذا نتعلم؟	كيف سنتعلم؟	ماذا لو؟
إنتاج المرحلة	إنتاج المرحلة	إنتاج المرحلة	إنتاج المرحلة
• المساهمة في لوحات النقاش. • كتابة يوميات عن الأهمية والفوائد. • نشر آراء ووجهات نظرك. • تصميم عرض إبداع الملاحظات.	• إطلاق المفاهيم. • خريطة المفاهيم. • عمل بحث علمي. • تلخيص عقد مقارنات. • عمل مدونة للمفاهيم.	• عمل خرائط للأفكار. • تصميم نموذج عرض الممارسات. • تصميم جدول الممارسات. • إنشاء مختبر الممارسات. • نقل المهارة للآخرين	• تنفيذ المحاكاة. • رسم مخطط استراتيجي. • كتابة تقرير. • التخطيط لحملة نشر الفكرة. • عمل تنبؤات.
عادات العقل الفعالة	عادات العقل الفعالة	عادات العقل الفعالة	عادات العقل الفعالة
• المثابرة. • الإصغاء بفهم وتعاطف. • التحكم بالتمور	• التواصل بكل وضوح ودقة. • الكفاح من أجل الحق.	• تطبيق معرفة سابقة على مواقف جديدة. • التفكير بمرونة	• التساؤلات وطرح المشكلات. • التفكير في مخاطر الإقدام على مخاطر مسؤولة.
النمط المسيطر	النمط المسيطر	النمط المسيطر	النمط المسيطر
التحليلي	التحليلي	المنطقي	الديناميكي
متطلبات المرحلة	متطلبات المرحلة	متطلبات المرحلة	متطلبات المرحلة
مهارات بحث أولية، القدرة على مشاركة المعرفة.	التأقّل، القدرة على إيجاد الحقائق.	تتابع المهام، وتحديد الأولويات.	البدء، والاطلاع على خبرات سابقة.

أشارت دراسات وأبحاث كثيرة إلى أن نموذج الفورمات (4mat) يتكون من أربع مراحل، وفقاً لأنماط التعلم الأربعة؛ فكل مرحلة منها مقسمة إلى خطوتين فرعيتين، وبالتالي فإن النموذج يتضمن ثمان خطوات، يناسب كلا منها نوع معين من مهارات التفكير، وقدرات العقل، ويوجد عدد من المهارات الأخرى ينبغي توافرها لكي يحدث التعلم، والشكل التالي يبين تلك الخطوات:



وتم تقسيم كل مرحلة إلى عمليتين، ليصبح معنا ثمان عمليات، ومن خلال الجدول التالي يتبين تعريف كل عملية من:

لماذا نتعلم؟	الاكتشاف	ركز بشكل أساسي على السمات، والفوائد، والاهتمامات، كما أنه يعني بتطوير المواقف الفردية.
ماذا نتعلم؟	البحث	هو لممارسة طرق الوصول إلى المصادر الداعمة للمعرفة، وتطوير مستوى الفعالية.
كيف سنتعلم؟	التوسع	ركز على تناول معرفة المفاهيم وتناولهم في نقاشات وحوارات لتناقل الخبرات.
ماذا لو؟	التحدي	يتعلق بجانب الحكم والتقييم على المفاهيم من خلال معايير يتم وضعها.
	التطوير	يركّز على الممارسات من أجل تحويل الأفكار إلى أعمال، وتحمل قدر أكبر من المسؤولية من أجل تحقيق القيمة.
	التعزيز	تركز على الممارسة التي تدعم الجدارة وتؤكد على فعاليتها.
	التغيير	يركّز على تطوير معرفة جديدة عن طريق الطاقات الابتكارية، سعياً نحو تحقيق التميز والتغيير.
	النمو	يركّز على التعامل مع التحديات المعقدة، وإدارة المواقف.

الخطة الزمنية للبرنامج

البرنامج / الأسبوع	١	٢	٣	٤	٥	٦	٧	٨	٩	١٠	١١	١٢	١٣	١٤	١٥	١٦
دورة تدريبية (١)																
رحلة الجدارة الأسبوعية																
دورة تدريبية (٢)																
رحلة الجدارة الأسبوعية																
دورة تدريبية (٣)																
رحلة الجدارة الأسبوعية																
دورة تدريبية (٤)																
رحلة الجدارة الأسبوعية																
دورة تدريبية (٥)																
رحلة الجدارة الأسبوعية																
دورة تدريبية (٦)																
رحلة الجدارة الأسبوعية																
دورة تدريبية (٧)																
رحلة الجدارة الأسبوعية																
دورة تدريبية (٨)																
رحلة الجدارة الأسبوعية																
دورة تدريبية (٩)																
رحلة الجدارة الأسبوعية																
دورة تدريبية (١٠)																
رحلة الجدارة الأسبوعية																
دورة تدريبية (١١)																
رحلة الجدارة الأسبوعية																
دورة تدريبية (١٢)																
رحلة الجدارة الأسبوعية																
دورة تدريبية (١٣)																
رحلة الجدارة الأسبوعية																
دورة تدريبية (١٤)																
رحلة الجدارة الأسبوعية																
دورة تدريبية (١٥)																
رحلة الجدارة الأسبوعية																
قياس بعدي																

صالح بن عبد العزيز بن صالح المحميد

دكتوراه في دراسات القيادة

التخصص الدقيق: تنمية القيادات، كلية إدارة الأعمال، جامعة إدنبرة، بريطانيا.
مؤسس ورئيس مجلس إدارة مركز دراسات القيادة - الرياض، المملكة العربية السعودية
تدريس مادة القيادة لطلاب الماجستير جامعة حائل

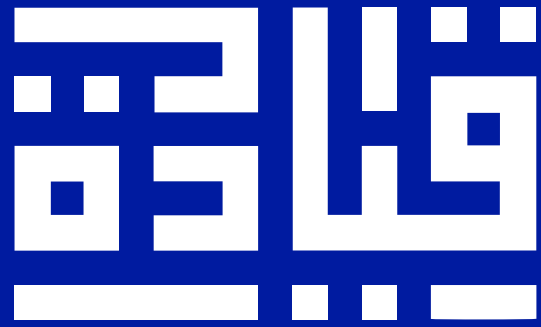
العضويات العلمية

مركز القيادة الإبداعية، كاليفورنيا، أمريكا، عضوية دائمة
الجمعية العالمية للقيادة، أمريكا.
مجموعة ريادة الأعمال، جامعة إدنبرة، بريطانيا.
القيادة للجميع، كامبردج، بريطانيا.

الانتاج العلمي

بناء وتصميم برنامج تمكين القيادات (Empowering Leaders Program)، وهو برنامج تطبيقي للقيادات العليا والوسطى لمدة سنة
تصميم الإجراءات التطبيقية لسلوكيات القيادة وفق مقياس القيادة متعدد الأبعاد MLQ
ترجمة العديد من مقاييس القيادة، مثل: MTL، LBDQ
تصميم برنامج صناعة القيادات (برنامج ثلاث سنوات).
بناء وثيقة دبلوم التأهيل القيادي
بناء حقيبة ١.١ قيادة (قيادة الذات)
بناء حقيبة ٢.١ قيادة (قيادة فريق عمل صغير)
بناء حقيبة ٣.١ قيادة (قيادة فريق عمل واسع)
بناء حقيبة ٤.١ قيادة (القيادة المؤسسية)
بناء حقيبة ٥.١ قيادة (القيادة الاستراتيجية)
رسالة ماجستير بعنوان: آليات تحديد الأهداف وأثرها على إنتاجية الشركات
رسالة دكتوراه بعنوان: المنطلقات القيادية لبناء قيادات المستقبل (١٢-١٨ سنة)





مؤسسة دراسات القيادة

leadership-study.elpsa.com 

info@elpsa.com 

LeadersStudies 

Centre for Leadership Studies 

0593125083 