

المعمر، عمر. الرئيس، ناصر. (٢٠٢٠). دور الجامعات السعودية في تنمية القيادات الإدارية تصور مقترح لإنشاء مركز القيادة في جامعة الإمام عبدالرحمن بن فيصل. مجلة العلوم التربوية، ٥ (١)، ١٣-٤٨.

## دور الجامعات السعودية في تنمية القيادات الإدارية تصور مقترح لإنشاء مركز القيادة في جامعة الإمام عبدالرحمن بن فيصل

د. عمر محمد المعمر<sup>(١)</sup> د. ناصر سعود الرئيس<sup>(٢)</sup>

### المستخلص:

تتناول الدراسة دور الجامعات السعودية في تنمية القيادات الإدارية، من خلال إنشاء مركز لتطوير القيادات من الجنسين، يركز خدماته في تنمية القيادة الإدارية، وكذلك المساهمة الفاعلة في التطوير التنظيمي للمؤسسات، في قطاعات المجتمع الثلاثة (الحكومي، الخاص، غير الربحي)، مما يساهم في تحقيق رؤية المملكة (٢٠٣٠).

استخدم الباحثان في هذه الدراسة المنهج الوصفي؛ لملاءمته لطبيعة موضوعها، بغرض تحقيق أهداف الدراسة، ثم نفذ الباحثان دراسة استطلاعية بغرض الإمام بجوانب الدراسة الميدانية. وبعد الاستفادة من نتائج الدراسة الاستطلاعية، استخدم الباحثان أسلوب الخبراء، والذين اختيروا من قطاعات المجتمع الثلاثة (الحكومي، الخاص، غير الربحي)، واستجاب منهم (٥٠) خبيراً وخبيرة. وتوصلت الدراسة لأهم النتائج الآتية: اتفق خبراء الدراسة على تحديد الفئة المستهدفة من خدمات المركز والخدمات الموجهة لهم بنسبة (٩٧،٩)، وهم:

- الأفراد: الخدمات الموجهة لهم تتطلق من تمكين الفرد من قيادة ذاته إلى قيادة المنظمة.
- المنظمة: الخدمات الموجهة لها تتطلق من تحليل المنظمة إلى تقديم حلول نوعية لتحقيق قيادة التغيير المأمولة فيها.

ووفقاً لآراء خبراء الدراسة اتُفق على أن من مهام المركز: تقديم مجموعة من البرامج التدريبية، منها: برنامج تدريبي في أساسيات القيادة، وبرنامج تدريبي في تطوير المهارات والمواهب

<sup>(١)</sup> أستاذ التفوق العقلي والموهبة والإبداع والقيادة المشارك جامعة الإمام عبدالرحمن بن فيصل.

<sup>(٢)</sup> أستاذ الإدارة التربوية المساعد جامعة الإمام عبدالرحمن بن فيصل، nassersr@gmail.com

القيادية (المتوسطة والمتقدمة)، وبرنامج تدريبي في قيادة المنظمات وتحقيق التغيير المنشود، وبرنامج تدريبي في الوعي بالذات. وكذلك برنامج لاكتشاف وتطوير الموهبة القيادية الشخصية، وتأسيس نادر للقيادات الشابة في جامعة الإمام عبدالرحمن الفيصل.

ومن ثم تُوصّل لمرئيات مشتركة في بناء تصور مقترح لإنشاء مركز القيادة في جامعة الإمام عبدالرحمن بن فيصل.

الكلمات المفتاحية: التدريب، تنمية الموارد البشرية، التطوير التنظيمي، خدمة المجتمع.

## المقدمة:

النجاح الذي يتحقق داخل أي مؤسسة تعمل في أي نشاط كان، سينسب لمن يقوم بقيادتها، ليس لأننا نُعْغِل دور الأفراد والعاملين بها، بقدر ما أن إدارتهم الرشيدة هي التي تسير بهم نحو النجاح وتحقيق الأهداف المرسومة بكفاءة وفاعلية. وهذا يبرر التوسع الواضح في حجم الدراسات التي تتناول موضوع قيادة المؤسسات، وقياس مستوى ممارسات أنواع القيادة وأنماطها ونماذجها وتنوع نظرياتها في مختلف المجالات.

فالقيادة هي الإطار الفاعل الذي يُربط فيه بين الأفراد والموارد المتوفرة في المؤسسة من جهة، وتحقيق أهداف ورؤية المؤسسة من جهة أخرى، وتكمن أهميتها في تأثيرها على السلوك الإنساني، وبالسلوك الإداري (الحريري، ١٤٢٨هـ، ص ١٧).

وهي حلقة الوصل بين العاملين وخطط المؤسسة المستقبلية، وهي من توجيه المؤسسة نحو تحقي الأهداف المأمولة، وكذلك تنمية مهارات الأفراد بتدريبهم، والعمل على مواكبة تأثير العوامل المحيطة والمتغيرة والعمل على استثمارها لخدمة المؤسسة (الزهراني، ١٤٢٩هـ، ص ١٧).

والقيادة هي سلوك إنساني بالغ التعقيد والتشعب، ويتدخل في السلوك القيادي الكثير من القدرات والمهارات والقيم الإنسانية في الموقف القيادي مثل الذكاء التحليلي، الاجتماعي، العاطفي، العملي، الاستراتيجي، الإبداعي، بالإضافة إلى القدرة على حل المشكلات، ولذا كان من الصعوبة بمكان قياس القدرات القيادية بالطرق التقليدية السيكمومترية، ومن جانب آخر تحتل هذه القدرة الإنسانية بالغة التعقيد أرقى القدرات الإنسانية، فقليل من البشر يمتلكون ذلك الطيف الواسع من القدرات بكفاءة عالية. ولذا فإن نجاح الكثير من المؤسسات مرتبط بوجود قائد فاعل يقودها عبر رؤية واضحة جلية لواقع مؤسسته واستشراف مستقبلها، والاستمرار في نمو المؤسسات بمختلف أنواعها، وضمان تقدمها يحتاج انتقاء واكتشاف المواهب القيادية فيها، وصقل مهاراتهم، والحفاظ عليهم. وتنمية الموهبة القيادية تُعتبر من الأولويات الرئيسة للمنظمات والمؤسسات التي تسعى إلى تحقيق أهدافها وقياس مؤشرات أدائها. لذلك نجد اهتمامها بالاستثمار في تنمية المهارات والمواهب القيادية للإيمان العميق بأن الاستثمار في الموارد البشرية أهم استثمار ممكن، وخصوصاً تلك القدرات البشرية الواعدة التي ستأخذ على عاتقها قيادة إدارة التغيير في هذه المنظمات. وقد استشر القائلون على رؤية المملكة العربية السعودية (٢٠٣٠) تلك الأهمية،

والآثار المترتبة على غياب القيادات الواعية والمهمة في تحقيق رؤية الوطن، ودور التدريب والتطوير المستمر في علاج هذا القصور.

لذا اطلق برنامج الملك سلمان لتنمية الموارد البشرية، الذي يعمل على تحديد أفضل الممارسات وتطبيقها للتأكد من أن موظفي القطاع العام يمتلكون المومات والمهارات اللازمة للمستقبل. وبموجب ذلك يُدرَّب أكثر من (٥٠٠) ألف موظف حكومي عن بُعد ويُأهَّلوا لتطبيق مبادئ إدارة الموارد البشرية في أجهزة الحكومة بحلول عام (١٤٤٢هـ / ٢٠٢٠م)، وستتبع جميع الوزارات والمؤسسات الحكومية أفضل الممارسات في الموارد البشرية وتُحقق النتائج المتوقعة منها بإذن الله. وسيستمر البرنامج في اعتبار الجدارة مبدأً أساسياً، ويعمل على تأسيس قاعدة من المواهب والكفاءات البشرية ليكونوا قادة المستقبل. وسيؤسس برنامج الملك سلمان لتنمية الموارد البشرية إدارة للموارد البشرية في كل جهاز حكومي، وسيقدم الدورات التدريبية لتطوير المهارات والمواهب، وسيعمل على رفع إنتاجية الموظف وكفاءته إلى أعلى مستوى، عبر تطبيق معايير إدارة الأداء والتأهيل المستمر، وبناء منصات رقمية للمهام الأساسية المشتركة، وسيضع سياسات لتحديد قادة المستقبل وتمكينهم، وصنع بيئة محفزة، تتساوى فيها الفرص ويُكافأ فيها المتميزون (رؤية، ٢٠١٦، ص٦٥).

تكمن الغاية الأبرز والجوهرية للجامعات في تحقيق التنمية المستدامة، وذلك من خلال تحقيق التنمية البشرية المستدامة بصورة فاعلة، ونجد أن ذلك ينعكس على تنمية الموارد البشرية؛ لكونها تشكل من نخبة أفراد المجتمع، الذين يقومون بالدور الأكبر في صنع ومتابعة استراتيجية التنمية المستدامة للمجتمع (تواتي، ٢٠١٥، ص٣٣).

إن مفتاح التطوير في قطاعات المجتمع الثلاثة (الحكومي، الخاص، غير الربحي)، يكمن في العائد من الاستثمار في رأس المال البشري؛ لأنهم ثروتها الحقيقية، ومن يشكل حجر الزاوية في ذلك هو الاستثمار في القيادات الإدارية الحالية والمستقبلية. هنا يكمن دور الجامعات في إنشاء مراكز متخصصة، تستهدف اكتشاف وتنمية المهارات والمواهب القيادية من جهة، وتقديم خدمات استشارية وبحثية تستهدف التطوير التنظيمي المؤسسي من جهة أخرى، لتحقيق التنمية الشاملة المستدامة بكفاءة وفاعلية في المملكة العربية السعودية، ومن هنا برزت الحاجة لإجراء هذه الدراسة.

### مشكلة الدراسة:

يُعتبر موضوع تنمية المهارات والمواهب القيادية من الموضوعات التي احتلت اهتماماً واسعاً خلال السنوات القليلة الماضية على مختلف المستويات المحلية والإقليمية والعالمية. وتأتي أهمية الموضوع كون القيادة أحد أهم عناصر نجاح المنظمات والمؤسسات على اختلاف مستوياتها واختصاصاتها. ولقد اهتمت المملكة العربية السعودية ممثلة في عدة جهات بموضوع تطوير القيادات الإدارية في المملكة، وسعت الكثير من الجهات إلى الاهتمام بالقيادات الواعدة والشابة، وتمكينها من المهارات الضرورية واللازمة للقائد. والدليل على ذلك اهتمام حكومة خادم الحرمين الشريفين بالقيادات الشابة في مختلف الحقائب الوزارية، وتلك المبادرات النوعية للشباب التي تهدف إلى تنمية القدرات القيادية لديهم. ولمواكبة سرعة التطور والتغير في هذا العصر، يصبح التدريب هو الوسيلة الأنجع في معالجة هذه الإشكالية؛ لدوره الرئيس في تنمية الموارد البشرية، والاستثمار في رأس المال البشري، الذي يشكل العنصر الأساسي في تحقيق التنمية الشاملة المستدامة بكفاءة وفعالية.

وهذا الاستثمار اكد في رؤية المملكة العربية السعودية (٢٠٣٠)، من خلال برنامج رأس المال البشري (رؤية، ٢٠١٦، ص ٧٨)، وأكدته برنامج التحول الوطني ٢٠٢٠، بأهداف استراتيجية لعدد من الجهات المشاركة فيه (برنامج التحول، ٢٠١٦، ص ٣٤-٩٧).

هناك تأثير إيجابي بين ممارسات القائد القائمة على ما يمتلكه من مهارات وموهبة قيادية مميزة، وما يشعر فيه العاملين من مستوى الولاء التنظيمي، وتنمية وتطوير الثقافة التنظيمية لديهم، وارتباطها الموجب بأبعاد المناخ التنظيمي، وارتضاع الروح المعنوية (زنيبي، ٢٠١٢م؛ السلمي، ١٤٣٣هـ؛ بوراس، ٢٠١٣م؛ النخالة، ١٤٣٦هـ).

وفي المقابل هناك العديد من الأسباب التي تؤدي للتركيز على المواهب القيادية وأهمية رأس المال البشري، وهي تتعلق بسبعة عوامل محيطة ورئيسية، تؤدي التي تغيير المنظمات، وأثرت على قدرة القادة، وهي: التغيرات في الإنتاج الاقتصادي، وأثر التكنولوجيا الحديثة، التغيرات الهيكلية في المنظمات بما في ذلك تلك التي تملكها وتسيطر عليها الحكومات، وبروز الشركات متعددة الجنسيات، وتغيير المنافسة التجارية من خلال التجارة والتبادل العالمي، وتغيير أنماط العمل، وزيادة المعارف والمهارات اللازمة لاقتصاد المعرفة (Pip, 2015, p.723).

تتناول الدراسة دور الجامعات السعودية في تنمية المهارات والمواهب القيادية، من خلال إنشاء مركز لتطوير القيادات من الجنسين، يركز خدماته في تنمية المهبة القيادية، وكذلك المساهمة الفاعلة في التطوير التنظيمي للمؤسسات.

وفي ذلك تفعيل لممارسة الجامعات السعودية لدورها في خدمة المجتمع، خصوصاً وأنها تحتاج إلى ذلك رغم الصعوبات التي تواجهها (الشريف، ٢٠١٦م). وفي الإجابة عن السؤال التالي يمكن التغلب على مشكلة الدراسة:

ما التصور المقترح لدور جامعة الإمام عبدالرحمن بن فيصل في تنمية القيادات الإدارية؟

أسئلة الدراسة:

١. ما الاحتياجات التدريبية للقيادات الإدارية في قطاعات المجتمع الثلاثة: (الحكومي، الخاص، غير الربحي)؟
٢. ما البرامج والمبادرات التي تقدمها المراكز العالمية والمحلية في مجال تنمية المهبة القيادية؟
٣. ما التصور المقترح لمركز القيادة في جامعة الإمام عبدالرحمن بن فيصل؟

أهمية الدراسة:

تبرز أهمية هذه الدراسة لكونها من الدراسات التي تسعى لتأطير عمل مؤسسي يعمل على صياغة رؤية وأهداف وبرامج ومبادرات لتطوير القيادات الإدارية، بناءً على أبرز التحديات التي يشهدها هذا المجال في المرحلة الحالية التي تشهدها المملكة، وفي ظل أفضل الممارسات القيادية على مستوى العالم. فتقدم الدراسة تصوراً مقترحاً يساهم في تفعيل دور الجامعات السعودية، باكتشاف وتطوير وتنمية المواهب والمهارات القيادية، والتطوير التنظيمي في قطاعات المجتمع الثلاثة: (الحكومي، الخاص، غير الربحي)، والتي تساهم في تحقيق التنمية المستدامة بكفاءة وفاعلية. كما تؤكد الدراسة أن مفتاح التطوير في هذه القطاعات يكمن في العائد من الاستثمار في رأس المال البشري، لأنهم ثروتها الحقيقية، وهذا ما أكد في رؤية المملكة (٢٠٣٠)، وبرنامج التحول الوطني (٢٠٢٠). وتساهم الدراسة في توجيه الجهود الحثيثة لرفع الاستثمار الرشيد للإمكانيات المتاحة في الجامعات السعودية، وتفعيل دورها في خدمة المجتمع. وتطور سبل اكتشاف وتأهيل القيادات الإدارية، من خلال برامج مكثفة، في مختلف المستويات والقطاعات

الإدارية، بما يحقق التميز للفرد والمنظمة. وتسعى إلى مأسسة عمل المراكز الشبيهة في المملكة من خلال تقديم رؤى ومبادرات مختلفة للعناية بهذا الجانب.

#### حدود الدراسة:

تتناول الدراسة دور الجامعات السعودية في تنمية المهارات والمواهب القيادية الإدارية، والتطوير التنظيمي للمنظمات في قطاعات المجتمع الثلاثة (الحكومي، الخاص، غير الربحي). واقتصرت الدراسة على بناء تصور مقترح لمركز القيادة في البيئة السعودية، ليسهم في تنمية الموارد البشرية في هذه القطاعات، ودور جامعة الإمام عبدالرحمن بن فيصل كمؤسسة تعليمية في المملكة العربية السعودية في ذلك. وطُبقت الدراسة خلال الفترة بين نهاية العام الجامعي ١٤٣٦ هـ، والعام الجامعي ١٤٣٨ هـ، وشملت الدراسة الجنسين من القيادات الإدارية في القطاعات الثلاثة.

#### المصطلحات:

- مركز القيادة: بيت خبرة يعمل على تنمية المهارات والمواهب القيادية الإدارية، والتطوير التنظيمي للمؤسسات في قطاعات المجتمع الثلاثة:

  ١. القطاع الحكومي: جميع ما يتبع الحكومة من المصالح والمؤسسات والهيئات، ونحوها.
  ٢. القطاع الخاص: وهو القطاع الربحي.
  ٣. القطاع غير الربحي: وهو القطاع الثالث المجتمعي، ويشمل المنظمات غير الحكومية وغير الربحية.

- المهارات القيادية: الصفات التي يجب أن تتوافر في القائد ليكون ناجحاً في تحقيق أهداف المنظمة بكفاءة وفعالية.
- المهوبة القيادية: هي مجموعة القدرات الشخصية التي قد تكون فطرية أو مكتسبة، أو تطورت من خلال تجارب مختلفة. وهناك ثلاث مجموعات من الظروف التي تؤثر على المواهب القيادية، وهي: أبعاد الشخصية، الفرص في الحياة والعمل، والتعلم المستمر القائم على الخبرة (Piip, 2015, p.721-723).

## الإطار النظري:

بحكم محاور الدراسة وما تناوله، رُكِّز في الإطار النظري على القيادة الإدارية، ومفهومها، ومن ثم تنمية المهارات والمواهب القيادية؛ لارتباط ذلك بالبرامج التدريبية التي تستهدف القيادات الإدارية.

## القيادة:

تعددت التعريفات حول مفهوم القيادة باختلاف الباحثين وباختلاف المدارس الفكرية التي ينطلقون منها وينتمون إليها، إلا أن معظم التعريفات تشترك في كون القيادة عملية تأثير وتوجيه الأفراد نحو هدف مشترك، وتناول الباحثان مجموعة من التعريفات التالية:

**القيادة:** مهارة تمارس من قبل أفراد، يتصفون بالقدرة على المبادرة والتأثير على أفراد المجموعة بحزم وحكمة، لديهم القدرة والذكاء لاتخاذ القرار وفرضه على الآخرين بود. فالقائد وُلد حاملاً سمات القيادة وخصائصها، بالإضافة إلى كاريزما خاصة به، وإذا هُيئت له الفرص لصقل قدراته العقلية، وتنمية المعرفة لديه، أصبح قائداً مؤثراً وفعالاً بشكل إيجابي في مرؤوسيه (لهوب، والصرايرة، ٢٠١٢م، ص٤٣).

**والقيادة هي:** القدرة على الإقناع والتأثير على الآخرين، ولا تكون محصورة في السلطة الرسمية، ولكنها تتواجد كذلك في السلطة غير الرسمية، وتستمد قوتها من قدرة القائد الذاتية التي تدفعه للتأثير على الأتباع، وكذلك فيما يتوافر لديه من مميزات وصفات تختلف عن غيره (السلمي، ١٤٣٣هـ، ص١٥).

وتشير القيادة الإدارية إلى عملية التوجيه والتأثير في سلوك الآخرين من أجل تحقيق هدف معين، فالقائد يكون مسؤولاً عن تنسيق مجهودات مرؤوسيه ونشاطاتهم لتحقيق الهدف المشترك، وأكد هذا المنحى كلٌّ من: (تانينبوم) Tannenbaum، (ديبتش) Deach في أنها عملية تأثير في سلوك العاملين لتحقيق الأهداف في موقف معين. وقد ترتبط القيادة بقدرة المدير على التوجه والتأثير والتنسيق والرقابة لسلوك المرؤوسين تحقيقاً لهدف المنظمة. ومفهوم القيادة أوسع من مفهوم الإدارة، كما أن مفهوم السلوك القيادي أوسع وأشمل من السلوك الإداري (المصري، وعامر، ٢٠١٣م، ص١١-١٢).

كما أشارت كل من لهوب، والصرايرة، (٢٠١٢م) أن القيادة الإدارية الفعالة هي عملية



ابتكار الرؤية البعيدة الشاملة، التي تؤدي إلى صياغة الهدف، ووضع الاستراتيجية، وتحقيق التعاون واستنهاض الهمم للعمل. والقائد الناجح هو الذي:

- يصوغ الرؤى للمستقبل أخذاً في الاعتبار المصالح المشروعة البعيدة المدى، لجميع الأطراف المعنية، كما يضع استراتيجية راشدة للتحرك في اتجاه تلك الرؤى المنشودة.
- يضمن دعم مراكز القوة الرئيسة له، التي يُعدّ تعاونها أو توافقها أو العمل معها أمراً ضرورياً في إنجاز ذلك التحرك المطلوب.
- يستنهض همم النواة الرئيسة للعمل من حوله، التي يُعدّ تحركها أساسياً لتحقيق استراتيجية الحركة (٤٦).

وتعد القيادة الإدارية من المفاهيم التي لقيت اهتمام الباحثين، وهذا راجع إلى دور القيادة وأثرها على حركية الجماعة ونشاط المنظمة، وكذلك في خلق التفاعل الإنساني اللازم لتحقيق أهداف الفرد والمنظمة. فالقيادة الإدارية عملية مهمة وضرورة أساسية في كل المؤسسات، سواءً أفي القطاع العام كانت أو القطاع الخاص؛ لما لها من دور في تحقيق التميز والنجاح (بوراس، ٢٠١٣م، ص ٣٦).

#### تنمية المهارات والمواهب القيادية:

ربط روبرت ستنبرغ (2007) في نظريته في القيادة (WICS) ذكاء نجاح القيادة بالقدرة على امتلاك قدرات تحليلية، وعملية، وإبداعية، فإن القيادة الفعالة هي توليفة للحكمة والإبداع والذكاء، ويحتاج الفرد إلى الإبداع لتوليد الأفكار، والذكاء التحليلي لتقويم ما إذا كانت الأفكار جيدة، والذكاء العملي لتنفيذ الأفكار وإقناع الآخرين بقيمتها، والحكمة لموازنة مصالح جميع أصحاب المصلحة، وللتأكد من أن أعمال القائد تسعى إلى الصالح العام. ونظر إليها على أنها القدرة على فهم السياقات الضمنية في المنظمات والمجتمعات وتوظيفها لتحقيق الأهداف المنشودة (Sternberg, 2007 pp: 34-35).

وكذلك يصف روبرت ستنبرغ (2003) القادة الذين ذُكروا على مدار التاريخ بأنهم على الأرجح وفي معظم الحالات، أولئك الذين يحولون المنظمات أو بشكل أعمّ يحولون طرق التفكير (Sternberg, 2003 p: 393).

وأوضح هورد جاردرنر في نظريته الذكاءات المتعددة (١٩٨٣م) أن من محددات القيادة أن

يمتلك الأشخاص الذكاء الاجتماعي (أبو حمد، ٢٠١٤م، ص١٣٧).

وأكد دانيال جولمان (٢٠٠٠م) أن الذكاء العاطفي أحد أهم مؤشرات النجاح في الحياة إذا ما قورن بالمفهوم التقليدي للذكاء، وأنه يعدُّ أحد أهم مقومات القدرة القيادية بالإضافة إلى طيف آخر أوسع من القدرات الإنسانية، فما يميز القائد القوي هو القدرة على تحريك آلاف الجماهير، بكونه خبيراً في التناغم مع حالات الآخرين النفسية، وقادر على استيعاب الآخرين تحت سيطرته، وعندئذٍ يسهل تفاعلهم أكثر على المستوى العاطفي (جولمان، ٢٠٠٠م، ص٥٥-١٧٣).

فالذكاء العاطفي له دور في السلوك القيادي داخل المنظمات، وتبرز علاقة إيجابية بينه وبين مستوى فعالية القيادة، وتتضح هذه العلاقة في ثلاثة أبعاد من الذكاء العاطفي، وهي: القدرة على تقويم الانفعالات الذاتية والتعبير عنها، والقدرة على إدارة انفعالات الآخرين، والقدرة على استخدام الانفعالات في التفكير (بن جامع، ٢٠١٠م، ص١٥٩).

وهذه القوة الانفعالية العاطفية هي التي تدفع الأفراد نحو تحقيق الإنجازات. وبهذا المعنى يكون الذكاء العاطفي كفاءة حاكمة، أي قوة تؤثر في قدراتنا تأثيراً عميقاً سواء كان على مستوى تسهيلها أم التدخل فيها (جولمان، ٢٠٠٠م، ص١٢١).

والاهتمام بشكل فاعل بتحديد المهارات القيادية في النظم التعليمية وتنمية المواهب القيادية، سيؤدي إلى تعزيز دور الذكاء العاطفي في برامج التطوير والتنمية، ليكون في دائرة الضوء. من جهة أخرى تطرقت الكثير من نماذج وتعريفات ونظريات الموهبة إلى الموهبة القيادية، ولكنها أيضاً ظلت بُعداً غائباً في كثير من برامج اكتشاف الموهوبين ورعايتهم، وعلى الرغم من أهمية هذا البعد من المواهب الإنسانية للمجتمعات، إلا أن الاهتمام به كجانب مهاري وبطريقة منظمة لا يزال في مراحل المبكرة. فوجود منهجية منظمة للكشف عن المواهب القيادية تعتبر أحد أهم العناصر لأي منظومة أو منظمة عمل تتطلع للاستثمار في رأس مالها البشري.

ويوضح عريقات وآخرون (2010) أنه من أجل الوصول لإمكانات المنظمات العالية، المطلوب تحقيق إمكانات المواهب. وهذا يعني أن عملية جذب المواهب وتوظيفها، يتزامن مع مواصلة تطوير القدرات، والمهارات، والمعارف، لديهم من خلال خطط التعليم المستمر (الدورات، والمؤتمرات، والندوات) (Alsakarneh, Hong, 2015, p.1039).

والحديث عن المواهب القيادية يقودنا نحو تحديد أنواعها ومناقشة الفروق بينها، وهذا ما دفع (Osinga, 2009) لتصنيف المواهب داخل المنظمة إلى الآتي:

١. المواهب القيادية Leadership talents: وتتمركز هذه الفئة في قمة هرم المواهب، ويمكن تصنيفهم بأنهم القادة الموهوبون الذين يتحملون مسؤولية تصميم وإعداد ومتابعة وتنفيذ الاستراتيجية على مستوى المنظمة.

٢. المواهب الأساسية Key talents: يشمل النوع الثاني الأفراد الذين لديهم شعور قوي بالمنافسة، ويُعتبرون مواهب قيمة ومهمة بالنسبة للمنظمة، بسبب ما يمتلكونه من قدرات ورؤية وتصور للمستقبل.

٣. المواهب الجوهرية Substantial talents: يشكل أفراد هذه الفئة القوة العظمى في العمل، فهم موظفي الإنتاج المسؤولين عن تسليم المنتج النهائي للمستهلك.

٤. المواهب الداعمة Support talents: تُنفذ الأنشطة من خلال دعم المواهب الداعمة للأعمال غير الأساسية، وغالبًا ما تكون هذه الأنشطة على سبيل المثال: الأنشطة الإدارية التي قد تكون مناسبة للأتمتة (Alsakarneh, Hong, 2015, p.1038).

ومن أجل تطوير الموهوبين، فإن المنظمات تحتاج إلى برامج التعليم والتعلم الرسمية وغير الرسمية، بالإضافة إلى المهارات والمعارف (Alsakarneh, Hong, 2015, p.1039).

إن أحد الطرق الحديثة في اكتشاف الموهبة القيادية التقويم المبني على الأداء. وهو أحد الأساليب الواعدة في تشخيص واكتشاف المواهب القيادية من خلال مواقف وظروف حقيقية تُعطى فيها الفرصة للفرد لإظهار قدراته القيادية.

تدريب وتأهيل الكوادر البشرية:

حظي التدريب في المملكة العربية السعودية باهتمام كبير من الحكومة الرشيدة، فقد بلغ ما حُصص لقطاع التعليم العام والتعليم العالي وتدريب القوى العاملة حوالي (١٩٢) مليار ريال، متضمنة ميزانية عدد من المبادرات لبرامج ومشاريع تحقيق رؤية (٢٠٣٠) بمبلغ (٥) مليارات ريال (وزارة المالية، ٢٠١٨م، ص٢٤).

وقد صدرت لائحة للتدريب بموجب قرار مجلس الخدمة المدنية رقم (١٦)، وتاريخ

١٩/٢/١٣٩٨هـ، وتؤكد فيها أن يهدف التدريب إلى رفع كفاية موظفي الدولة إلى درجة تمكنهم من أداء واجبات العمل على وجه أفضل، ومن ذلك حضور دورات تدريبية. وكذلك أكدت على الجهات الحكومية تمكين موظفيها من تلقي التدريب، ويجب عليها أن تكفل لموظفيها التفريغ التام للتدريب (وزارة الخدمة المدنية، ١٤٣٧هـ، ص٢).

والاهتمام بالإفناق على التدريب دارج وبشكل فاعل في العديد من دول العالم. فعلى سبيل المثال تتفق المنظمات في الولايات المتحدة وحدها المليارات على التدريب كل عام، وتمنح الأنشطة التدريبية وتطوير المنظمات القدرة على التكيف، والتنافس، والتفوق، والابتكار، والإنتاج، وأن تكون آمنة، وأن تحسن من الخدمة المقدمة، وأن تحقق أهدافها، فهم يدركون أن الاستثمار في موظفيهم يثمر نتائج عظيمة (Salas, et al., 2012, p.74).

وفيما يخص تأهيل الكوادر البشرية في مجال القيادة، فلقد أشارت وثيقة رؤية المملكة (٢٠٣٠)، برنامج التحول الوطني (٢٠٢٠)، إلى العجز الكبير في هذا المجال، والفجوة الواسعة فيما يخص تمكين القيادات على وجه العموم والفرص التدريبية والتأهيلية المتاحة لهم، وللمرأة القيادية على وجه الخصوص. فبالرغم من أن المرأة تشكل نصف المجتمع، إلا أن تمثيلها في كثير من الوظائف القيادية وخاصة العليا منها، لا يتناسب مع تلك النسبة. لذلك يتم طرح موضوع القيادة للمرأة وقدراتها ومستوى تعليمها وتأهيلها من جانب، والفرص المتاحة لها في المجتمع في هذا السياق من جانب آخر. فعلى الرغم من أن هناك تجارب رائدة ومتميزة لقيادة المرأة في مختلف دول العالم ودول الخليج، إلا أن الفرص المتاحة لها وتمثيلها في هذه الجوانب غير متكافئة، وقد تنبعت المملكة العربية السعودية إلى ذلك الأمر، وجعلت من ضمن مؤشرات الأداء لنجاح الرؤية رفع نسبة تمثيل المرأة في الوظائف العليا بحلول عام (٢٠٢٠) (برنامج التحول، ٢٠١٦م: ٣٤-٥٨).

#### الجامعات وخدمة المجتمع:

للجامعات دور حيوي وجوهري نحو المجتمع، ويكمن في تقديم خدماتها لجميع مكوناته، وهذه العلاقة بين التعليم العالي والمجتمع تمثل بصورة عامة الوظيفة الثالثة للجامعات. وأشار الكثير من الخبراء في التعليم العالي أن الوظيفة الثالثة يقصد بها العلاقة بين التعليم العالي والمجتمع، إلى جانب الوظيفة الأولى (التعليم)، والوظيفة الثانية (البحث). كما ذكر Nelles & Vorley (2008) أن الوظيفة الثالثة عادة ما يُنظر إليها على أنها

مجموعة وظائف محددة لتكون بدورها متميزة عن البحث والتعليم في مجال التعليم العالي. وبذلك تعد الوظيفة الثالثة للجامعات مكوناً أساسياً مهماً لأي دور من أدوار الجامعة، سواءً أكانت بصورتها الكاملة أو حال كونها جزءاً لا يتجزأ من الوظيفة الأولى (التعليم)، والوظيفة الثانية (البحث) (وزارة التعليم العالي، ١٤٣٥هـ، ص ١٢).

وهنا يبرز دور الجامعات المحوري في تقديم خدمات متنوعة للمجتمع، من خلال استثمار مواردها البشرية والمالية، ومن ذلك إنشاء مراكز للقيادة تستهدف قطاعات المجتمع الثلاث (الحكومي، الخاص، غير الربحي)، وتساهم في تنمية المواهب القيادية الإدارية داخل وخارج الجامعات، وتعمل على تطوير المنظمات.

#### الدراسات السابقة:

الحاجة إلى تنمية المهارات والمواهب القيادية تعتبر من الأولويات الرئيسة للمنظمات التي تسعى إلى تحقيق أهدافها ومؤشرات أدائها. فيسعى الكثير من قادة المنظمات إلى الاستثمار في تنمية المهارات والمواهب القيادية للإيمان العميق بأن الاستثمار في الموارد البشرية أهم استثمار ممكن، وخصوصاً تلك القدرات البشرية الواعدة التي ستأخذ على عاتقها قيادة التغيير في هذه المنظمات. وفي عرض الدراسات السابقة ركز على أهمية التدريب لهذا الجانب المهم من منظومة القيادة ألا وهو القائد، وعمل الجامعات بصفقتها ببيوت معرفة وخبرة للارتقاء بالمواهب القيادية لمؤسسات ومنظمات المجتمع المدني.

فغني عن القول أن للتدريب دوراً في رفع كفاءة القادة لتحقيق تطلعات المنظمات التي ينتمون إليها، ففي هذا السياق، تشير دراسة الغامدي (١٤٣٤هـ) التي هدفت إلى التعرف على دور التدريب في رفع كفاءة أداء موظفي القطاع العام، ودراسة حالة وزارة الشؤون الاجتماعية - مكاتب الضمان الاجتماعي - بمنطقة الباحة، إن أغلب القطاعات الحكومية تواجه نقصاً كبيراً في عملية التدريب لموظفيها العاملين، وقد يقتصر التدريب فيها على مستويات إدارية معينة دون أخرى، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي لوصف الظاهرة محل الدراسة، واستخدم لجمع البيانات المقابلات والملاحظات وفحص السجلات، وقد بلغ مجموع عينة البحث (٤٠) فرداً موزعين على فروع مكاتب الضمان الاجتماعي بمنطقة الباحة، وتوصلت الدراسة لموافقة أفراد عينة البحث على دور التدريب في زيادة كفاءة الأداء وحاجتهم إليه لتطوير أدائهم. أما أهم التوصيات فتمثلت في

ضرورة ربط الترقيات والمهام الخارجية وبعض أنواع الحوافز والمكافآت بالسجل التدريبي للموظفين بالوزارة، كما أوصت الدراسة بمنح حوافز مالية للمتدربين عند اجتياز بعض أنواع البرامج التدريبية بتفوق.

كما أكدت دراسات أخرى أنّ التدريب يعتبر أهم الخيارات الاستراتيجية للمنظمات، ففي دراسة Jha, Sumi., Bhattacharyya, SomSekhar., & Fernandes, Christo (٢٠١٦م)، حول الموارد البشرية، والتنمية الإدارية، والتدريب، كسوايق من أجل تحقيق التكامل الاستراتيجي. وهدفت لتطور نموذج من خلال تكوين علاقة تكامل استراتيجية بين التنمية الإدارية، والموارد البشرية، والتدريب، والقيادة، والهيكل التنظيمي. وقد اجريت عن طريق توزيع استبيان منظم على (٤٠٢) من مديري منظمات التصنيع في الهند، الذين يعملون في شركات القطاع العام والخاص على حد سواء. وأشارت نتائج الدراسة إلى أنّ المتغيرات الخارجية كانت: التنمية الإدارية، والموارد البشرية، والتدريب، أما المتغيرات الدخيلة فهي: القيادة، والهيكل التنظيمي، وكان المتغير الداخلي: التكامل الاستراتيجي. وأنّ اندماج التنمية الإدارية والموارد البشرية مع التدريب يساعد على تحقيق التكامل الاستراتيجي.

من جانب آخر أشارت دراسة Claudio Feser, Fernanda Mayol, and Ramesh Srinivasan , (٢٠١٥)، التي أجريت على (١٨٩٠٠٠) شخص، وفي (٨١) منظمةً مختلفةً حول العالم، وهدفت إلى التعرف على أبرز السمات والمهارات القيادية التي تظهر في منظماتهم ضمن قائمة تضم (٢٠) مهارة. وبعد تصنيف المنظمات إلى منظمات عالية الأداء ومنظمات منخفضة الأداء، أظهرت النتائج أنه ثمة أربع مهارات قيادية مؤثرة في المنظمات عالية الأداء وتفسر أكثر من (٨٩٪) من فعالية القيادة في هذه المنظمات وهي: الدعم والتمكين، والاهتمام بالنتائج والمخرجات، والسعي للتعدد في وجهات النظر، والقدرة على حل المشكلات بفعالية.

وبالنظر إلى الدراسات السابقة، نجد أنها تشترك في أهمية تدريب القيادات الإدارية، والتعرف على أهم المهارات القيادية الفاعلة، وتنميتها من خلال التدريب المنظم لتحقيق إنجازات وأهداف المؤسسات التي يعملون بها وزيادة كفاءة أداء المنظمة وفعاليتها.

أما فيما يخص دور الجامعات في تنمية المجتمع من خلال التدريب كبيوت خبرة ومعرفة، فتؤكد دراسة تواتي (٢٠١٥م) التي هدفت إلى التعرف على دور الجامعات في التنمية البشرية

المستدامة، أن للجامعات دور كبير وفعال في تحقيق التنمية المستدامة بصفة عامة، والتنمية البشرية المستدامة بصفة خاصة، باعتبار أن تنمية الموارد البشرية هي مدخل أساسي وحيوي في التنمية البشرية، باعتبار أن الجامعة هي المسؤولة والمتعاملة مع نخبة أفراد المجتمع الذين يقع عليهم الدور الأكبر في صنع ومتابعة استراتيجيات التنمية المستدامة للمجتمع.

وفي دراسة الشريف (٢٠١٦م) التي هدفت إلى الوصول لرؤية استراتيجية مقترحة لتطوير وظيفة خدمة المجتمع في الجامعات السعودية من خلال التعرف على واقع وظيفية خدمة المجتمع ومعوقاتهما، وذلك في ضوء آراء الخبراء واستجاباتهم على ثلاث جولات لأسلوب (دلفاي)، وقد أجريت الدراسة على عينة من أعضاء هيئة التدريس في أربع جامعات سعودية عريقة، وبناءً على نتائج الدراسات السابقة والإطار النظري للبحث ونتائج الدراسة التحليلية لواقع الوظيفة ومعوقاتها، وفي ضوء آراء الخبراء واستجاباتهم، أسفرت الدراسة عن عدة نتائج أهمها: أن درجة واقع وظيفية خدمة المجتمع من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية تراوحت ما بين متوسطة وقليلة جداً، وتراوحت درجة معوقات وظيفة خدمة المجتمع ما بين كبيرة وكبيرة جداً، واتفقت آراء الخبراء على المحاور الرئيسية للرؤية الاستراتيجية لوظيفة خدمة المجتمع في الجامعات السعودية، وهي التعليم المستمر، ونقل وتوطين التقنية، والمشاركة المجتمعية. وأوصت الدراسة بتفعيل وممارسة وظيفة خدمة المجتمع في الجامعات السعودية بدرجة أكبر مما هو عليه الوضع الراهن.

إن دور الجامعات في تقديم الخدمة المجتمعية المميزة، والنهوض بالمجتمع وبمؤسساته المختلفة من منطلق كونها بيوت خبرة ومعرفة وثراء علمي، دور لا ينافسه عليه أحد، مهما تعددت الجهات أو تضاربت المصالح. فالجامعة إذا ما تبنت دوراً رئيساً في تطوير المجتمع، والمساهمة في تحقيق التنمية البشرية المستدامة، من خلال تنفيذ برامج نوعية قائمة على التعليم المستمر والتدريب النوعي، وتتطلب من حاجات حقيقية للمجتمع وتستجيب له ولتحدياته، وقد كان أثرها نوعي وإيجابي عليه وعلى رقي مؤسساته المختلفة.

#### منهجية الدراسة وإجراءاتها:

استخدم المنهج الوصفي في هذه الدراسة، لملاءمته لطبيعة موضوعها، الذي يقصد به ذلك النوع من البحوث الذي يتم بواسطة استجواب جميع أفراد مجتمع البحث أو عينة كبيرة منهم،

وذلك بهدف وصف الظاهرة المدروسة من حيث طبيعتها ودرجة وجودها (العساف، ١٤٢٧هـ، ص١٩١). فهو المنهج الذي يسعى للوصول لاستنتاجات تساعد في فهم الواقع وتطوره، من خلال وصف ما هو موجود، وكذلك يهتم بتحديد طبيعة الظروف والممارسات والاتجاهات السائدة، ويسعى إلى تحليلها لاستخلاص نتائج مفيدة تثري مجال الدراسة (عبيدات، عبدالحق وعدس، ٢٠٠١م، ص٢٤٥). وتم ذلك من خلال مراجعة الأدبيات النظرية وتحليلها؛ بغرض رصد البرامج والمبادرات التي تقدمها المراكز العالمية والمحلية في مجال تنمية المواهب القيادية. ثم نفذ الباحثان دراسة استطلاعية، بتوزيع استبانة الغرض منها الإلمام بجوانب الدراسة الميدانية، وللتأكد من أهمية إنشاء مركز لتطوير القيادات الإدارية من الجنسين بالمنطقة الشرقية، ومدى الحاجة إلى وجوده، والتعرف على المهام المأمولة منه، وأهم المهارات القيادية الإدارية التي يجب أن يستهدفها. وبعد الإفادة من نتائج استبانة الدراسة الاستطلاعية، استخدم الباحثان أسلوب الخبراء، من خلال بناء استبانة لأخذ آرائهم وملحوظاتهم التطويرية، عن الاحتياجات التدريبية للقيادات الإدارية، وكذلك في الصورة الأولية للتصور المقترح لإنشاء مركز القيادة في جامعة الإمام عبدالرحمن بن فيصل، للوصول لمرثيات مشتركة في بناءه بصورته النهائية، والتي خرجت به الدراسة، وقد اختيروا من مختلف قطاعات المجتمع، وفق معايير محددة. وتم ذلك على النحو التالي:

• أولاً: الدراسة الاستطلاعية:

- مجتمع الدراسة الاستطلاعية:

استهدفت الدراسة الاستطلاعية توزيع أدااتها (الاستبانة) على مجتمع القوى العاملة في قطاعات المجتمع الثلاثة: (الحكومي، الخاص، غير الربحي)، في المنطقة الشرقية بالمملكة العربية.

حيث أظهرت نتائج مسح القوى العاملة للربع الثالث من عام (٢٠١٦م) خلال شهر أغسطس، الموافق لشهر شوال/ ذو القعدة لعام ١٤٢٧هـ، أن إجمالي قوة العمل السعودية في المملكة للفئة العمرية (١٥ سنة فأكثر) بلغت: (٧١٥,٣٦٣,٥) فرداً، وأن جملة قوة العمل السعودية في المنطقة الشرقية للفئة العمرية (١٥ سنة فأكثر) بلغت: (٢٣٣,٧٩٤) للذكور، و(٦٠,٨٢٦) للإناث. (الهيئة العامة للإحصاء، ٢٠١٦م، ص١٤-٥٢).



### عينة الدراسة الاستطلاعية:

نظراً لطبيعة الدراسة الاستطلاعية وأهدافها، استخدمت العينة القصدية الحصصية، التي وزعت عليهم أداة الاستبانة، وتكونت من (٤١٤) فرداً من القيادات الإدارية في المنطقة الشرقية (٣٥.٥٪ ذكور، ٦٥.٥٪ إناث)، وشملت أكثر من (٩٠٪) من العاملين في القطاع الحكومي. وأكثر من (٦٥٪) من المستجيبين يحملون شهادات جامعية على مستوى (البكالوريوس)، ويشغل أكثر من (٨٣٪) منهم مناصب إدارية عليا ومتوسطة في منظماتهم، وتوصلت للنتائج التالية:

### - نتائج الدراسة الاستطلاعية:

أشارت نتائج استبانة الدراسة الاستطلاعية إلى وجود حاجة حقيقية لمثل هذا المركز. وفي سؤال مباشر لهم حول الدور المأمول من هذا المركز، فمعظم أفراد العينة يرجون أن يكون للمركز دور في تطوير المهارات القيادية في العمل من خلال برامج ودورات التدريب وتقديم الاستشارات في مجال القيادة. وفي سؤال مباشر حول رؤيتهم للمركز، رأت العينة أن يكون المركز متميزاً ورائداً في تطوير الكوادر والقيادات الإدارية في المنطقة الشرقية. كما أشارت النتائج أن أهم المهارات التي يجب أن يستهدفها المركز هي التدريب على تطوير الخطط الاستراتيجية، ومهارة حل المشكلات واتخاذ القرارات، وتعلم استراتيجيات لبناء وتعزيز فرق العمل، وتنمية وتطوير جوانب القيادة بشكل عام. وأكد أكثر من (٩٠٪) من المستجيبين أهمية إنشاء مثل هذا المركز لتطوير القيادات الإدارية من الجنسين بالمنطقة الشرقية. أما عن الخدمات التي يجب أن يشملها المركز، فقد أشارت نتائج استبانة الدراسة الاستطلاعية أنها تتلخص في بعدين رئيسيين:

#### ١. البعد الشخصي للقائد:

- تقويم السمات القيادية والتعرف على جوانب القوة والتحسين للقائد.
- الدورات والبرامج في تطوير المهارات القيادية.
- الدورات والبرامج المرتبطة بتطوير القدرات الشخصية للقائد.
- دورات حول حل المشكلات واتخاذ القرارات.
- مهارات الاتصال الفعال.
- بناء فرق العمل.

## ٢. البعد التنظيمي للمنظمة:

- التخطيط الاستراتيجي.
- إدارة التغيير في المنظمات.
- الاستشارات الإدارية للمنظمات.
- الهياكل التنظيمية وتنفيذ الخطط.
- تحليل المنظمة وجوانب القوة والضعف فيها.

### • أداة الدراسة: استبانة الخبراء:

بعد تنفيذ الدراسة الاستطلاعية، بُنيت استبانة الخبراء؛ وذلك لأخذ آرائهم وملاحظاتهم التطويرية على الاحتياجات التدريبية للقيادات الإدارية، وكذلك في الصورة الأولية للتصور المقترح لإنشاء مركز القيادة في جامعة الإمام عبدالرحمن بن فيصل، ومدى قابليته للتطبيق في البيئة السعودية، للوصول لمراثيات مشتركة في بناء بصورته النهائية، والتي خرجت به الدراسة.

### • مجتمع الدراسة:

نظراً لهدف أداة الدراسة الذي يختص بتحكيم الخبراء لدى ملاءمة التصور المقترح لإنشاء مركز القيادة في جامعة الإمام عبدالرحمن بن فيصل، فقد استهدف مجتمع الخبراء في مجال القيادة من قطاعات المجتمع المختلفة، وفقاً للمعايير التالية:

١. أن تكون لديهم خبرات وتجارب ثرية وقيادية.
٢. التركيز على من لديه خبرات وتجارب أكاديمية وعملية مرتبطة بالبرامج القيادية.
٣. التركيز على من لديه خبرات وتجارب في مجال: القيادة، والتدريب، والتنمية البشرية.

### • عينة الدراسة:

استخدم أسلوب العينة القصدية للدراسة الحالية، واستجاب نحو (٥٠) خبيراً وخبيرة. ووُزِع الخبراء المستجيبون وفقاً لتأهيلهم العلمي، والجدول (١) يوضح ذلك:

### جدول (١)

توزيع الخبراء المستجيبين وفقاً لتأهيلهم العلمي

النسبة	العدد	التأهيل العلمي
٥٤%	٢٧	الدكتوراه
٢٠%	١٥	الماجستير
١٦%	٨	البكالوريوس
١٠٠%	٥٠	المجموع

وَوُزِعَ الخبراء المستجيبون وفقاً للخبرة في العمل القيادي، والجدول (٢) يوضح ذلك:

### جدول (٢)

توزيع الخبراء المستجيبين وفقاً لمجالهم العملي

النسبة	العدد	مجال العمل
١٨%	٩	أقل من ٩ سنوات
٨٢%	٤١	أكثر من ٩ سنوات
١٠٠%	٥٠	المجموع

#### • أساليب المعالجة الإحصائية:

استخدم الباحثان الأساليب الإحصائية التالية:

- التكرارات، والنسب المئوية، عند استخدام أسلوب الخبراء، لتحديد الاحتياجات التدريبية للقيادات الإدارية، والبرامج التي يمكن أن يقدمها المركز، وكذلك مدى قابلية التصور المقترح للتطبيق في البيئة السعودية.

عرض النتائج، ومناقشتها:

- ١ - إجابة سؤال الدراسة الأول الذي نصّه: ما الاحتياجات التدريبية للقيادات الإدارية في قطاعات المجتمع الثلاثة (الحكومي، الخاص، غير الربحي)؟  
وقد اجيب على هذا السؤال من خلال الطلب من خبراء الدراسة، والحكم على الاحتياجات التدريبية للقيادات الإدارية، بعد الإفادة من نتائج الدراسة الاستطلاعية، وذلك من خلال عرض التالي عليهم:

١. الفئة المستهدفة من خدمات المركز، والخدمات الموجهة لهم.

٢. المهام التي يمكن أن يقوم بها المركز.

وقد كانت نتائج آرائهم على النحو التالي:

الفئة المستهدفة من خدمات المركز، في قطاعات المجتمع الثلاثة (الحكومي، الخاص، غير الربحي)، والخدمات الموجهة لهم:

اتفق الخبراء على تحديد الفئة المستهدفة من خدمات المركز، والخدمات الموجهة لهم بنسبة (٩٧,٩٪)، وهم:

الأفراد: الخدمات الموجهة لهم تنطلق من تمكين الفرد من قيادة ذاته إلى قيادة المنظمة.

المنظمة: الخدمات الموجهة لها تنطلق من تحليل المنظمة إلى تقديم حلول نوعية لتحقيق قيادة التغيير المأمولة فيها.

٢ - المهام التي يمكن أن يقوم بها المركز:

### جدول (٣)

درجة موافقة خبراء الدراسة على المهام التي يمكن أن يقوم بها المركز مرتبة تنازلياً

م	البرنامج	نسبة الموافقة	الترتيب
١	برنامج تدريبي في أساسيات القيادة.	٨١، ٣٪	١
٢	برنامج تدريبي في تطوير المهارات القيادية (المتوسطة والمتقدمة).	٧٩، ٢٪	٢
٤	برنامج تدريبي في قيادة المنظمات وتحقيق التغيير المنشود.	٧٠، ٨٪	٣
٣	برنامج تدريبي في الوعي بالذات، واكتشاف وتطوير القدرات القيادية الشخصية.	٦٨، ٨٪	٤
٨	تأسيس نادي للقيادات الشابة في جامعة الإمام عبدالرحمن الفيصل.	٦٦، ٧٪	٥
٥	تقويم وتحليل جوانب القوة والضعف لدى الأفراد والمنظمات.	٦٢، ٥٪	٦
٦	وضع الحلول المناسبة وتقديم الاستشارات ذات العلاقة وبناء دورات متخصصة في القيادة حسب الطلب ووفق احتياجات المنظمة أو المؤسسة المستهدفة.	٦٠، ٤٪	٧
٧	عقد المؤتمرات والفعاليات المناسبة للقيادات الشابة في المنطقة.	٥٨، ٣٪	٨

### مقترحات الخبراء:

- هناك مجموعة من المهام التي اقترح بعض الخبراء بصورة فردية أن يقوم بها المركز، وهي:
- بناء معايير ومقاييس ومؤشرات على جودة القيادات والعمليات الإدارية.
- تقديم استشارات إدارية وحلول للمشكلات الإدارية الميدانية.
- تنفيذ دراسات علمية في مجالات المركز، وتحديد أولويات العمل الإداري في المنظمات.
- تعزيز الوعي بأهمية دور القيادة، من خلال النشر الإلكتروني للمستهدفين، ويُركّز محتواها على المعارف والمهارات المرتبطة في مجال القيادة.
- برنامج تدريبي مكثف عن القيادة قبل أو فور التكليف القيادي.
- التخطيط الاستراتيجي والقيادة الاستراتيجية.
- برنامج تدريبي في مهارات حل المشكلات بطرق إبداعية.
- برنامج تدريبي في مهارات حل المشكلات المستقبلية.
- برنامج تدريبي في قيادات المنظمات غير الربحية.
- إتاحة الفرصة للقيادات خلال فترة التدريب بممارسة السلوك القيادي، ومعايشة الواقع، من خلال تسلّم مهام قيادية لفترة تدريبية محددة، في مؤسسات مرموقة في نموذجها الإداري، وذلك تحت إشراف وتقويم المدربين، بحيث يحصل المتدرب على تغذية راجعة عن مستواه، وما المناطق التي يجب عليه تحسينها كجزء مطلوب لاجتياز البرنامج التدريبي.
- برنامج تدريبي في إدارة الأزمات.
- بناء برنامج لاكتشاف المواهب القيادية وإدارتها وتميئتها.

٢ - إجابة سؤال الدراسة الثاني والذي نصّه: ماهي البرامج والمبادرات التي تقدمها المراكز العالمية والمحلية في مجال تنمية الموهبة القيادية؟

تمت الإجابة على هذا السؤال من خلال استقصاء أمثل الممارسات في عدد من المراكز العالمية والمحلية عن الخدمات التي تقدمها تلك المراكز في مجال تنمية المهارات والمواهب القيادية، وقد رُوّجت عدد من المراكز المحلية والعالمية المشابهة من حيث الخدمات والفئات المستهدفة، وذلك بهدف التعرف على المهام التي تقوم بها. والمراكز التي اختيرت محلياً هي: مركز إعداد

وتطوير القيادات الإدارية التابع لمعهد الإدارة العامة، ومركز القيادة الأكاديمية التابع لوزارة التعليم. وعلى مستوى العالم فقد اختير كل من: كلية لندن للأعمال - التعليم التنفيذي، ومركز القيادة الإبداعية بالولايات المتحدة الأمريكية، ومركز القيادة الإدارية في أوروبا. وكما يظهر في الجدول رقم (5)، فهذه الجهات في المجمل تستهدف فئتين هما الأفراد والمنظمات. وتشمل الخدمات التي تشترك في تقديمها هذه الجهات للأفراد: الندوات، والمؤتمرات، والحلقات، التي تهدف إلى زيادة ورفع الوعي بموضوعات ومستجدات المجال. كما تركز أساساً على البرامج والدورات التدريبية للأفراد، وتطوير القدرات القيادية لهذه الفئات من خلال عدد من الوسائط والطرق والوسائل والفعاليات، فتوفر خدمات تدريب مباشرة وكذلك تعليم عن بعد، كما تقدم خدمات التقييم للأفراد في مجالات القيادة المختلفة والمهارات المرتبطة بها. ولها أيضاً العديد من الإصدارات العلمية والبحثية. وكذلك تقدم خدمات استشارية خاصة للمنظمات وفرق العمل فيها، وتتضمن الاستشارات التقييم لعناصر المنظمة واقتراح الحلول الاستشارية المناسبة لها. وكذلك تختلف هذه المنظمات ببعض الخدمات النوعية التي تقدمها، فمثلاً تتميز كلية لندن للأعمال بأنها جهة تعليمية تمنح درجتي الماجستير والدكتوراه، أما مركز القيادة الأكاديمية فيمنح درجة الزمالة في القيادة الأكاديمية (مركز القيادة الأكاديمية، ١٤٣٩هـ). في حين يركز مركز القيادة الإبداعية ومركز القيادة في أوروبا على الدورات التدريبية للأفراد والمنظمات. ويلخص الجدول التالي استقصاء المراكز الشبيهة محلياً وعالمياً، وذلك على النحو التالي:

#### جدول (٤)

##### استقصاء المراكز الشبيهة محلياً وعالمياً

الخدمات	معهد الإدارة العامة	وزارة التعليم	بريطانيا	أمريكا	أوروبا
اسم المركز	مركز إعداد وتطوير القيادات الإدارية	مركز القيادة الأكاديمية	مدرسة لندن للأعمال	مركز القيادة الإبداعية - أمريكا	مركز القيادة في أوروبا
المستفيدون	القيادات الإدارية	القيادات وأعضاء هيئة	الأفراد والمنظمات	الأفراد والمنظمات	القيادات التنفيذية

أوروبا	أمريكا	بريطانيا	وزارة التعليم	معهد الإدارة العامة	الخدمات
			التدريس بالجامعات	بالجهات الحكومية	
		❖	❖	❖	الندوات
				❖	المؤتمرات
❖	❖	*	❖	❖	البرامج والدورات
❖	❖	*	❖	❖	الاستشارات
	❖	*	❖	❖	الدراسات والبحوث
			❖		برامج الزمالة
		❖			دراسات عليا
		*			MBA
❖	❖	❖			تعليم عن بعد
❖	❖	❖			برامج المدراء التنفيذيين
❖	❖	❖			الكتب والمطبوعات
❖	❖	❖			التقويم الذاتي
❖	❖	❖	❖		برامج التوجيه
	❖	❖	❖		ويبينار
❖	❖				التقويم للمنظمات
❖	❖	❖			برامج للمنظمات

(مركز إعداد وتطوير القيادات الإدارية، ٥١٤٣٩هـ)، (مركز القيادة الأكاديمية، ١٤٣٩هـ)، (London Business School، 2017)، (Management Center of Europe، 2017)، (Center for Creative Leadership، 2017).

### ٣ - إجابة سؤال الدراسة الثالث الذي نصّه: ما التصور المقترح لإنشاء مركز القيادة بجامعة الإمام عبدالرحمن بن فيصل؟

اجيب عن هذا السؤال من خلال الطلب من خبراء الدراسة الحكم على قابلية التصور المقترح للتطبيق في البيئة السعودية، وملحوظاتهم التطويرية عليه، الذي قدمه الباحثان لهم بصورته الأولية. وقد اتضح أنّ الخبراء بشكل عام لديهم إيمان بأهمية وجود مراكز تدريبية تهتم بالقيادة

الإدارية، وتحضنها الجامعات السعودية، فقد اتفق (٨٢٪) من خبراء الدراسة على قابلية التصور المقترح للتطبيق في البيئة السعودية بنسبة عالية، بينما يرى (١٨٪) منهم أنه قابل للتطبيق بنسبة متوسطة، وقدم (٨٠٪) من خبراء الدراسة ملاحظات تطويرية عليه، روعيت للوصول لمرئيات مشتركة في بناء هذا التصور، وهو على النحو التالي:

### التصور المقترح لإنشاء مركز القيادة بجامعة الإمام عبدالرحمن بن فيصل

#### الرسالة:

الاستثمار في تطوير المهارات والمواهب القيادية باستخدام وسائل وطرق وتدريب وتعليم ذات أثر نوعي وكمي إيجابي، ينعكس على إتقان جميع الأبعاد والمهارات القيادية، في الشخصية والبيئة التنظيمية بكفاءة عالية.

#### الهدف العام للمركز:

يهدف المركز إلى تأهيل وتطوير القيادات الإدارية من خلال برامج تنمية المعارف والمهارات والمواهب القيادية، على مختلف المستويات والقطاعات الإدارية بما يحقق التميز للفرد والمنظمة.

#### مرتكزات التصور:

- الارتباط الإداري بمعالي مدير جامعة الإمام عبدالرحمن بن فيصل.
- توفير الدعم المالي والمعنوي للتأسيس.
- توفير المرافق اللازمة للمركز.
- توفير الكوادر البشرية الفنية والإدارية المؤهلة.
- الاستقلال المالي للمركز.
- الدعم التقني.
- الشراكات الاستراتيجية من داخل وخارج الجامعة، وداخل وخارج المملكة.

#### المستفيدون:

- منسوبو الجامعة من الطلاب والموظفين وأعضاء الهيئة التدريسية والقيادات الأكاديمية والإدارية من الجنسين.



- جميع القيادات الواعدة من الشباب من منسوبي الجامعات المحلية والإقليمية.
- القيادات الإدارية في جميع قطاعات المجتمع الثلاث (الحكومية، والقطاع الأهلي والخيري).

#### الخدمات:

تطلق الخدمات الخاصة بالمركز من استهداف فئتين أساسيتين هما: الأفراد والمؤسسات. والخدمات الموجهة للأفراد تتطلق من تمكين الفرد من قيادة ذاته إلى قيادة المنظمة، أما الخدمات الموجهة للمنظمة فهي تتطلق من تحليل المنظمة إلى تقديم حلول نوعية لتحقيق قيادة التغيير المأمولة فيها. ويتم ذلك من خلال تنفيذ المركز مجموعة من المهام يقدمها للأفراد والمؤسسات هي:

- برنامج تدريبي في أساسيات القيادة.
- برامج تدريبية في تطوير المهارات القيادية (المتوسطة والمتقدمة).
- برامج تدريبية في الوعي بالذات، واكتشاف وتطوير القدرات القيادية الشخصية.
- برامج تدريبية في قيادة المنظمات وتحقيق التغيير المنشود.
- تقييم وتحليل جوانب القوة والضعف لدى الأفراد والمنظمات.
- وضع الحلول المناسبة، وتقديم الاستشارات ذات العلاقة، وبناء دورات متخصصة في القيادة حسب الطلب، ووفق احتياجات المنظمة أو المؤسسة المستهدفة.
- عقد المؤتمرات والفعاليات المناسبة للقيادات الشابة في المنطقة.
- تأسيس نادٍ للقيادات الشابة في جامعة الدمام.

#### الأهداف التفصيلية:

١. تشكيل مجلس لإدارة المركز يضم بعض القيادات المحلية والأكاديمية.
٢. تطوير هوية خاصة بالمركز.
٣. العمل على تطوير مبادرات سريعة وناجحة.
٤. تطوير خطة استراتيجية متوسطة وطويلة المدى للمركز.
٥. تطوير البرامج والأدوات التدريبية الملائمة.
٦. تدشين المركز على مستوى المنطقة.

#### الاحتياجات:

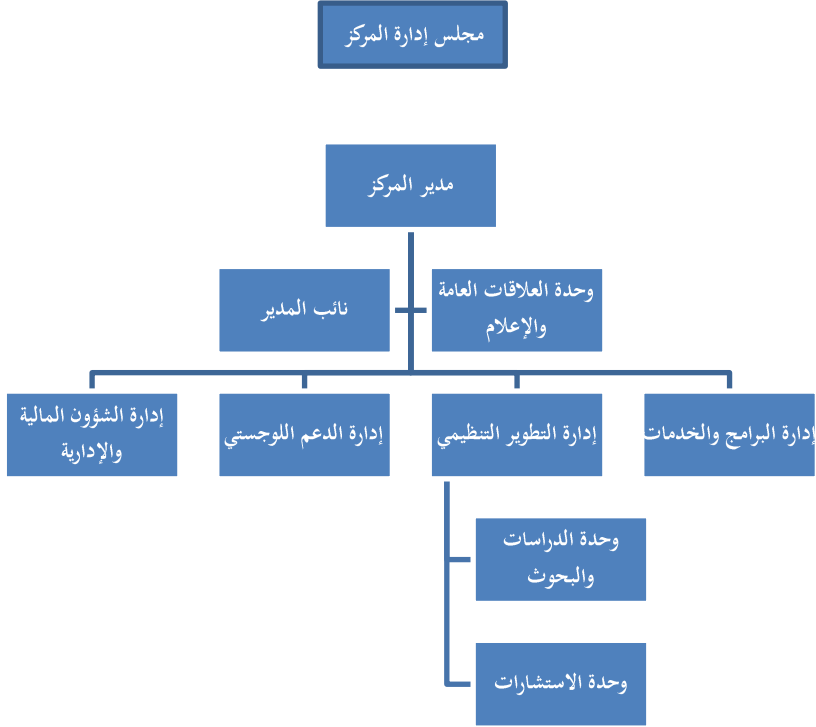
- توفير الدعم المالي والمعنوي للمركز.
- توفير المقر والمرافق المطلوبة.

#### الموارد البشرية:

- استقطاب (٢) من الكفاءات الإدارية المتميزة.
- استقطاب (٢) من الأكاديميين في مجال القيادة.

#### الهيكل التنظيمي:

- مدير المركز: ويكلف من معالي مدير الجامعة ويرتبط به.
- نائب مدير المركز.
- مدير للشؤون الإدارية والمالية.
- إدارة البرامج والخدمات.
- إدارة الدعم اللوجستي للخدمات.
- إدارة للتسويق والإعلام.
- جهاز إداري وفني.



شكل ١: الهيكل التنظيمي لمركز القيادة

#### التمويل:

- يقترح في المرحلة الأولى الاعتماد على ما يُخصَّصُ للمركز ضمن ميزانية الجامعة السنوية، لحين تدشين المركز.
- العمل على إيجاد رعاية مالية من القطاع الخاص بالمركز وكذلك شراكات استراتيجية مع جهات شبيهة.
- توفير موارد مالية من خلال برامج التدريب وعقود الاستشارات.

#### التوصيات:

- الأخذ بالتصور المقترح.
- تبني تنفيذ مركز للقيادة في كل جامعات المملكة العربية السعودية.

- تنفيذ دراسات متنوعة من حيث المنهجية والأدوات؛ لرصد الاحتياجات التدريبية للقيادات الحالية، والمستقبلية.

#### ملاحظات الخبراء التطويرية:

#### اقترح مجموعة من الخبراء التالي:

- الاستفادة من الخبرات من خلال عقد شراكات استراتيجية مع مؤسسات متميزة في مجال القيادة محلياً وعالمياً.
- عمل شراكات مع مؤسسات المجتمع المختلفة، مثل: لجان ومراكز الأحياء، دور الأيتام، إدارة السجون.
- استكشافها مواهب الطلاب القيادية.
- تقويم المركز بعد عام من التطبيق.
- يفضل أن يكون رئيس المجلس مدير الجامعة، أو وكيل الجامعة للشؤون الأكاديمية، وأن يكون في عضوية مجلس إدارة المركز عميد كلية إدارة الأعمال، وعميد عمادة خدمة المجتمع، وعدد (٢) من المتخصصين في القيادة من خارج الجامعة.
- استثمار طاقات طلاب الجامعات بتحفيزهم على التطوع، وتركيز مشاريع التخرج لتنفيذها بالمركز.
- استقطاب أصحاب الكفاءات العالية للتدريب في المركز.

## المراجع:

### المراجع العربية:

أبو حمد، سيرين. (٢٠١٤م). أثر استخدام استراتيجية تعليمية قائمة على نظرية الذكاءات المتعددة في تحصيل طلبة الصف السادس الأساسي في المدارس الحكومية في محافظة نابلس في محتوى منهاج اللغة العربية وفي تنمية مهارات التفكير الناقد لديهم، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين.

بربر، كامل. (٢٠٠٠م). إدارة الموارد البشرية وكفاءة الأداء التنظيمي (ط.٢). لبنان: المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع.

برنامج التحول الوطني. (٢٠٢٠). (٢٠١٦)، أحد برامج رؤية المملكة العربية السعودية (٢٠٣٠). استرجع في تاريخ ٢٢/٣/٢٠١٨م من <http://vision2030.gov.sa/ar/ntp>.

بن جامع، إبراهيم. (٢٠١٠م). الذكاء الانفعالي وعلاقته بفعالية القيادة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة منتوري قسطينة، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

بوراس، نور الدين. (٢٠١٣م). دور القيادة الإدارية في تنمية الثقافة التنظيمية لدى العاملين، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

تواتي، إدريس. (٢٠١٥م، جون). دور الجامعات في التنمية البشرية المستدامة، مجلة معارف، قسم العلوم الاقتصادية، السنة العاشرة، (١٨)، ٩-٣٤.

جولمان، دانييل. (٢٠٠٠م). الذكاء العاطفي (ليلي الجبالي، مترجم). سلسلة عالم المعرفة، الكويت: المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب.

الحريري، رافدة. (٤٢٨هـ). القيادة التربوية في اتخاذ القرارات الإدارية، الأردن: دار المنهاج.

رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠، (٢٠١٦م). المركز الإعلامي، استرجع في تاريخ ٢٢/٣/٢٠١٨م من <http://vision2030.gov.sa/ar/media-center>

زنيبي، فريدة. (٢٠١٢م). الولاء التنظيمي لدى أساتذة الجامعة وأثره على الأداء الوظيفي (دراسة حالة مقارنة بين جامعات تونس، الجزائر، المغرب)، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة

حسية بن بوعلی - الشلف -، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

الزهراني، نورة. (١٤٢٩هـ). علاقة النمط القيادي لمديرات المدارس بالروح المعنوية لمعلمات المرحلة الابتدائية بمحافظة جدة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.

السلمي، فهد. (١٤٣٢هـ). القيادة الإبداعية وعلاقتها بالمناخ التنظيمي في المدارس الحكومية المتوسطة بمدينة جدة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.

الشريف، طلال. (٢٠١٦م). رؤية استراتيجية لتطوير وظيفة خدمة المجتمع في الجامعات السعودية (أسلوب دلفاي)، المجلة الدولية التربوية المتخصصة، ٥ (٢)، ١٧٤ - ١٩٥.

العاجز، فؤاد؛ ونشوان، جميل. (٢٠٠٥م). عوامل الرضا الوظيفي وتطوير فعالية أداء المعلمين بمدارس وكالة الغوث الدولية بغزة، بحث مقدم إلى المؤتمر التربوي الأول، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، فلسطين.

عبيدات، ذوقات، عبدالحق، كايد؛ وعدس، عبدالرحمن. (٢٠٠١م). البحث العلمي مفهومه وأدواته وأساليبه. عمان: دار الفكر للنشر والتوزيع.

العساف، صالح. (١٤٢٧هـ). المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية (ط ٤). الرياض: العبيكان.  
الغامدي، خالد. (١٤٣٤هـ). دور التدريب في رفع كفاءة أداء موظفي القطاع العام دراسة حالة وزارة الشؤون الاجتماعية - مكاتب الضمان الاجتماعي بمنطقة الباحة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الباحة، المملكة العربية السعودية.

لهوب، ناريمان، والصرارية، ماجدة. (٢٠١٢م). مهارات القيادة التربوية الحديثة. الأردن: دار الخليج للنشر والتوزيع.

مركز إعداد وتطوير القيادات الإدارية. (١٤٣٩هـ)، معهد الإدارة العامة، المملكة العربية السعودية، استرجعت في تاريخ ٢٢/٣/٢٠١٨م، من

<https://www.ipa.edu.sa/Arabic/Branches/HeadBranch/Departments/Pages/LeadersCenter.aspx>

مركز القيادة الأكاديمية. (١٤٣٩هـ)، وزارة التعليم، المملكة العربية السعودية، استرجعت في

تاريخ ٢٢/٠٣/٢٠١٨م من <http://www.alc.edu.sa/index-ar.html>

المصري، إيهاب، وعامر، طارق. (٢٠١٣م). *القيادة التربوية ومهارات الاتصال*. القاهرة: دار العلوم للنشر والتوزيع.

النخالة، محمد. (١٤٣٦هـ). *القيادة الاستراتيجية ودورها في رفع الروح المعنوية لمنتسبي الأجهزة الأمنية في محافظات غزة*، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأقصى، فلسطين.

الهيئة العامة للإحصاء. (٢٠١٦م). *مسح القوى العاملة الربع الثالث*، المملكة العربية السعودية. وزارة التعليم العالي. (١٤٣٥هـ). *الوظيفة الثالثة للجامعات*، وكالة الوزارة للتخطيط والمعلومات، الإدارة العامة للمعلومات، المملكة العربية السعودية.

وزارة الخدمة المدنية. (١٤٣٧هـ). *لائحة التدريب في الخدمة المدنية*، المملكة العربية السعودية. وزارة المالية. (٢٠١٨م). *بيان الميزانية العامة للدولة للسنة المالية ١٤٣٩ - ١٤٤٠هـ* (٢٠١٨م)، المملكة العربية السعودية.

#### المراجع الأجنبية:

- Alsakarneh, A. A., & Hong, S. C. (2015). Talent management in twenty - first century: theory and practically: *International Journal of Applied Research*, 1(11), 1036-1043.
- Jha, S., Bhattacharyya, S., & Fernandes, C. (2016). Human Resource Development Management & Training as Antecedents for Strategy Integration. *Indian Journal of Industrial Relations*, 52(1), 129-143.
- Piip, Janene. (2015). Leadership Talent: A Study of the Potential of People in the Australian Rail Industry, *social sciences*, 4, 718-741.
- Salas, E., Tannenbaum, SI., Kraiger, K., & Smith-Jentsch, KA. (2012). The Science of Training and Development in Organizations: What Matters in Practice. *Psychological Science in the Public Interest*, 13(2), 74-101.
- Sternberg, R. J. (2007). A systems model of leadership: WICS. *American Psychologist*, 62(1), 34-42.
- Sternberg, Robert J. (2003). WICS: A Model of Leadership in Organizations. *Academy of Management Learning & Education*, 2(4), 386-401.

Claudio, F., Fernanda. M., & Ramesh, S. (2015, January). Decoding leadership: What really matters. McKinsey Quarterly. Retrieved Oct 10<sup>th</sup>, 2017, from <https://www.mckinsey.com/global-themes/leadership/decoding-leadership-what-really-matters>.

Center for Creative Leadership (CCL), (2017), Retrieved Oct 10<sup>th</sup>, 2017 from <https://www.ccl.org>.

Management Center of Europe. (2017). Retrieved Oct 10<sup>th</sup>, 2017 from <https://mce.eu>.

London Business School, (2017), Retrieved Oct 10<sup>th</sup>, 2017 from <https://www.london.edu>.



ملحق بيانات خبراء الدراسة

الاسم	التخصص أو الاهتمام	المؤهل العلمي	مكان العمل الحالي	المنصب القيادي
أ.د. الجوهرة بوشيت	إدارة تربوية وتخطيط	دكتوراه	جامعة الإمام عبدالرحمن بن فيصل	عضو مجلس الشورى سابقاً
أ.د. عبدالعزيز بن سليمان الدويش	إدارة وتخطيط تربوي	دكتوراه	جامعة الإمام محمد بن سعود	عضو هيئة تدريس، وعميد
أ.د. علي حسن القرني	الإدارة التربوية والتخطيط	دكتوراه	جامعة تبوك	عميد كلية
أ.د. مبارك فهيد الفحطاني	الإدارة التربوية والتخطيط	دكتوراه	جامعة الأمير سطام	عميد شؤون أعضاء هيئة التدريس
أ.د. محمد بن عبدالله آل ناجي	قيادة إدارية وتخطيط تربوي	دكتوراه	الرياض	عضو مجلس الشورى
أ.د. منصور بن نايف العتيبي	إدارة تربوية وتخطيط	دكتوراه	جامعة نجران	عميد كلية التربية سابقاً / عميد عمادة السنة التحضيرية حالياً
إبراهيم المعمر	الإرشاد والتوجيه	بكالوريوس	مرشد طلابي بمدرسة سعود بن نايف الابتدائية	وكيل مدرسة
أحمد زيدان الشمري	إرشاد نفسي وتربوي	ماجستير	عمادة شؤون الطلاب	مدير فرع جامعة الدمام سابقاً بحضر الباطن
باسم المنصور	مهندس مدني	بكالوريوس	إدارة المشاريع	مدير المكتب
حسن القرني	إدارة تربوية	ماجستير	تعليم مكة	رئيس قسم اللغة العربية بمكتب تعليم وسط مكة
خالد عبدالرحمن	إعلام	بكالوريوس	تعليم الشرقية	وكيل مدرسة ابتدائية
خالد محمد الرويع	مشرف الإرشاد والتوجيه	ماجستير	وزارة التعليم	مدير الدراسات والأبحاث النفسية والاجتماعية
د. عائض الغامدي	إدارة تربوية	دكتوراه	جامعة تبوك	عميد كلية المجتمع بتيما
د. إبراهيم بن زيد الفحيلة	الإدارة والتخطيط التربوي	دكتوراه	جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية	عضو هيئة تدريس، رئيس لجنة الجودة العلمية في كلية العلوم

الاسم	التخصص أو الاهتمام	المؤهل العلمي	مكان العمل الحالي	المنصب القيادي
				الاجتماعية
د. أسماء راضي خنفر	أصول تربية	دكتوراه	عمادة تطوير التعليم الجامعي	مديرة مدرسة
د. خالد محمد العصيمي	إدارة تربوية	دكتوراه	كلية التربية جامعة الطائف	رئيس قسم
د. سعد بن عبدالرحمن آل حمود	الإدارة والتخطيط	دكتوراه	جامعة المجمعة	عمادة كلية
د. سليمان الهنداس	إدارة واقتصاد	دكتوراه	جلف دوتش	مدير تنفيذي
د. شوقي سالم باوزير	الإدارة والتربية	دكتوراه	الإدارة العامة للتعليم بالشرقية	مدير إدارة التدريب والابتعاث بتعليم الشرقية
د. عبدالله بن مشبب الأحمري	إدارة وتخطيط تربوي	دكتوراه	جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية	وكيل مركز الملك عبدالعزيز للدراسات الإسلامية المعاصرة وحوار الحضارات بالجامعة
د. عبدالله بن محمد العامري	إدارة وتخطيط تربوي إدارة التعليم العالي	دكتوراه	كلية الملك عبدالله للدفاع الجوي	عضو هيئة التدريس
د. مرزوق بطاينة	تعليم عالي	دكتوراه	عمادة تطوير التعليم الجامعي جامعة الإمام عبدالرحمن بن فيصل	
د. علي بوعنة	الفيزياء التدريب	دكتوراه	عمادة تطوير التعليم الجامعي جامعة الإمام عبدالرحمن بن فيصل	
د. عمير سفر الغامدي	قيادة تربوية	دكتوراه	جامعة الباحة	رئيس قسم الإدارة والتخطيط التربوي
د. فلاح خلف العجرفي	إدارة مؤسسات التعليم العالي	دكتوراه	جامعة شقراء	حالياً عضو هيئة تدريس / عميد كلية التربية بالدوادمي سابقاً
د. محمد بن سعيد	إدارة تربوية	دكتوراه	قسم الإدارة التعليمية	رئيس قسم

الاسم	التخصص أو الاهتمام	المؤهل العلمي	مكان العمل الحالي	المنصب القيادي
الفحطاني			بكلية التربية ج الملك فيصل	
د. مشاعل	أحياء	دكتوراه	جامعة الإمام عبدالرحمن بن فيصل	وكيلة كلية
د. مصطفى بن يوسف اليوسف	الإدارة التربوية	دكتوراه	وزارة التعليم - ديوان الوزارة - وكالة التخطيط والمعلومات	مساعد مدير عام التخطيط والسياسات
د. مها بن بكر	قيادة تربوية	دكتوراه	جامعة الدمام	عميد كلية الآداب
د. نهى الملا	التحليل العددي	دكتوراه	جامعة الإمام عبدالرحمن بن فيصل	وكيلة عمادة القبول والتسجيل
د. وليد بن عبدالله النقيثان	الإدارة التربوية والتخطيط	دكتوراه	وزارة التعليم	مشرف عام لجنة التشكيلات الإشرافية بوزارة التعليم
د. خالد عواض الثبيتي	الإدارة والتخطيط التربوي	دكتوراه	جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية	وكيل عمادة المهوبة والإبداع والتميز
راشد بن محمد سعد الجمعة	الطب الاسري	دكتوراه	مديرية الشؤون الصحية العامة بالشرقية	مدير برنامج مكافحة التدخين بإدارة الصحة العامة بالشرقية
رانيه سعيد بوبكر	التسويق - التدريب	ماجستير	عمادة تطوير التعليم الجامعي جامعة الإمام عبدالرحمن بن فيصل	رئيسة قسم التسويق والتدريب: فارماسيرف، مديرة مركز التدريب لمؤسسة نور الحسين للسرطان
سعيد الغامدي	تطوير بيئة العمل	بكالوريوس	هيئة الأمر بالمعروف بالمنطقة الشرقية	مشرف وحدة إدارية
سند خلف سعد الرشيد	مرشد طلابي	بكالوريوس	مدرسة مسلمة بن عبد الملك	مرشد طلابي
صالح عبدالله بن طالب	القيادة التربوية	ماجستير	إدارة التعليم بالرياض	رئيس شعبة القيادة المدرسية بمكتب الرائد
صلاح الذيب	الهندسة	بكالوريوس	متقاعد من الشركة	مدير مكتب الذيب

الاسم	التخصص أو الاهتمام	المؤهل العلمي	مكان العمل الحالي	المنصب القيادي
			السعودية للكهرباء	للاستشارات الهندسية
عبد الرحمن الفهيد	إدارة تربوية	ماجستير	شركة تطوير للخدمات التعليمية	مدير برنامج
عبد الرحمن عبدالعزيز الحماد	إدارة وتخطيط تربوي	ماجستير	جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية	مدير العلاقات العامة
عبد الله بن علي آل شلعان العمري	إدارة تربوية	ماجستير	الموهوبين - تعليم الرياض	معلم موهوبين
عثمان الزهراني	لغة عربية	بكالوريوس	مدرسة سعود بن نايف الابتدائية	قائد مدرسة
عمر المالكي	إدارة تربوية	ماجستير	قائد ثانوية التربية الرقمية بالرياض	قائد مدرسة
محسن بن محمد الفحطاني	مدير إدارة مصادر التعلم بوزارة التعليم	ماجستير	مفرغ لدراسة الدكتوراه	مدير إدارة مصادر التعلم بالوزارة
مروان الدليجان	تقنية المعلومات	ماجستير	الظهران	مسؤول مجموعة
مروان بن صالح الصقعي	أنظمة وتطوير مهني	ماجستير	وزارة التعليم	خبير تطوير مهني مستشار قانوني
منصور المنصور	إدارة تربوية	ماجستير	الأحساء	رائد نشاط
منى حمد الطريف	تربية موهوبين / رياض أطفال	ماجستير	روضة حكومية بمدينة الرياض	قائدة
ناصر زيدان الشمري	تربية خاصة	ماجستير	لا يوجد	أخصائي اجتماعي - إدارة شؤون الموظفين
يوسف أحمد محمد الملا	التممية البشرية وتطوير الذات	بكالوريوس	متقاعد	مدير سابق في شركة أرامكو السعودية