

## Document Summary

<b>Document Code</b>	7-5-1-5
<b>Standard</b>	fifth

<b>Document Title</b>	A project to qualify promising leaders at Majmaah University
<b>Issuer</b>	Majmaah University, Deanship of Human Resources
<b>Issue Date</b>	1444

## Summary:

The guide for the project to qualify promising leaders at Majmaah University demonstrates leadership in building and developing academic and administrative leaders at the university.

### **Main objectives of the project:**

- 1- Performance management, enabling Majmaah University to achieve its strategic goals and the vision of the Kingdom of Saudi Arabia.
- 2- Ensuring the preparation and development of cadres at the university according to administrative levels.
- 3- Enhancing the culture of innovative leadership in all university departments
- 4- Ensuring continuous communication and flow of leadership at all levels

**Project Description:** There is an illustrative table for the description in the manual.

The project targets (50 male and female academic and administrative leaders according to the following:

- 1-Deputies of colleges
- 2-Heads of departments in colleges
- 3- Faculty members
- 4- Department directors and department heads

In the guide, there are three tables to clarify the colleges, deanships, and departments affiliated with Majmaah University.

Project stages:

- 1 - The first track: revealing leaders
- 2- The second track: preparing and developing leaders
- 3- The third track: evaluation and measurement of impact

**Project implementation stages:**

- 1- Preparation
- 2- Detection
- 3- Qualification
- 4- Evaluation

Project timetable: There is a timetable in the manual.

Rehabilitation tools:

- 1- Guided reading
- 2- Discussion sessions
- 3- Direct training
- 4- Personal guidance
- 5- Applied projects
- 6- Training missions

**Project implementation will include the following:**

1- Providing an external training program for (30) participants

2- Guidance sessions for male and female participants

3- Designing leadership initiatives to develop university performance

In coordination with the University's General Administration of Human Resources, an evaluation mechanism will be developed for participants and training groups that will enhance effective participation in the project and identify candidates for the external training program.

## ملخص الوثيقة

7-5-1-5	كود الوثيقة:
الخامس	المعيار

مشروع تأهيل القيادات الواعدة بجامعة المجمعة	عنوان الوثيقة
جامعة المجمعة عمادة الموارد البشرية	جهة الإصدار
1444	تاريخ الإصدار

### الملخص:

يوضح دليل مشروع تأهيل القيادات الواعدة بجامعة المجمعة الريادة في بناء وتطوير القيادات الأكاديمية والإدارية في الجامعة.

الأهداف الرئيسية للمشروع:

1- إدارة أداء، و تمكين جامعة المجمعة من تحقيق أهدافها الاستراتيجية ورؤية المملكة العربية السعودية.

2- ضمان إعداد وتطوير الكوادر في الجامعة حسب المستويات الإدارية

3- تعزيز ثقافة القيادة الابتكارية في جميع إدارات الجامعة

4- ضمان تواصل وتدقق مستمر للقيادات بجميع مستوياتها

وصف المشروع: يوجد جدول توضيحي للوصف في الدليل.

يستهدف المشروع (50 قيادي وقيادية) من القيادات الأكاديمية والإدارية بحسب التالي:

1- وكلاء الكليات 2- رؤساء الأقسام في الكليات

3- أعضاء هيئة التدريس 4- مدراء الإدارات ورؤساء الأقسام

وفي الدليل يوجد ثلاثة جداول لتوضيح الكليات والعمادات والإدارات التابعة لجامعة المجمعة.

مراحل المشروع:

1 – المسار الأول: الكشف عن القيادات

2- المسار الثاني: إعداد وتطوير القيادات

3- المسار الثالث: التقويم وقياس الأثر

مراحل تنفيذ المشروع:

1- التحضير 2- الكشف 3- التأهيل 4- التقويم

البرنامج الزمني للمشروع: يوجد جدول زمني في الدليل.

أدوات التأهيل :

1- القراءة الموجهة

2- حلقات النقاش

3- تدريب مباشر

4- التوجيه الشخصي

5- مشروعات تطبيقية

6- المهمات التدريبية

سيتضمن تنفيذ المشروع التالي:

- 1- تقديم برنامج تدريبي خارجي ل (30) مشارك
  - 2- جلسات توجيه (كوتشنج) للمشاركين والمشاركات
  - 3- تصميم مبادرات قيادية لتطوير الأداء الجامعي
- بالتسيق مع الادارة العامة للموارد البشرية بالجامعة سيتم وضع الية تقييم للمشاركين والمجموعات التدريبية تعزز المشاركة الفعالة في المشروع وتحدد المرشحين للبرنامج التدريبي الخارجي.







## مشروع

تأهيل القيادات الواعدة

جامعة المجمعة



لأننا نومن بحاجة الأمة إلى من ينهض بها نحو القمة , و تحقيقاً لأهداف برنامج التحول الوطني 2020 و الذي يسهم في الوصول لرؤية المملكة العربية السعودية 2030 يأتي مشروع تأهيل القيادات في جامعة المجمعة ضمن استراتيجية التطوير الشاملة للقيادات الأكاديمية والإدارية التي تتضمن مجموعة من البرامج والمشروعات التي تهدف الى اثراء خبرات القادة في مختلف المجالات ويهدف المشروع الى تطوير وتنمية المهارات القيادية لدى القائد و المهارات القيادية يتم اكتسابها بشكل أفضل من خلال التدريب و الممارسة و في ظلّ عصر التّسارع المعلوماتي والتّقنيّ فأنا بواسطة البرامج والمشروعات الهادفة الى تطوير مهارات القائد وصقلها حيث إنّ حساسيّة هذا الموضوع لا تتضح بشكل جليّ إلا عندما تقع المنظمات تحت الضغوط والأزمات , وإنّ الاهتمام المستمر بتدريب الصّف الثاني للقيادة في المنظمات ليمن أهمّ أولويّات القيادة الديمقراطية .



## الهدف العام :

الريادة في بناء وتطوير القيادات الأكاديمية والإدارية في الجامعة .



1 / إدارة الأداء، وتمكين جامعة المجمعة من تحقيق أهدافها الاستراتيجية ورؤية المملكة العربية السعودية .

2 / ضمان إعداد وتطوير الكوادر في الجامعة حسب المستويات الإدارية .

3 / تعزيز ثقافة القيادة الابتكارية في جميع إدارات الجامعة .

4 / ضمان تواصل وتدقق مستمر للقيادات بجميع مستوياتها .

5 / تمكين المنتسبين في البرنامج لقيادة فرق العمل متعددة الوظائف .

6 / تعزيز ثقافة الأداء المتميز، وإدارة التغيير في الجامعة .



الهدف العام			تأهيل القيادات الجامعية للقيام من خلال إكسابهم المهارات التي تسهم في تطوير أدائهم المهني .
أهداف المشروع			1- الكشف عن الممارسات القيادية والسلوكية لدى القيادات بالجامعة . 2- اعداد وتطوير القيادات من خلال برامج تأهيل بنائي بمنهجية متكاملة الأدوات.
النطاق الزمني			مدة المشروع (10 شهور) مقسمة إلى ثلاث مراحل مستقلة
المرحلة الاولى	3 شهور	الكشف عن القيادات بالجامعة	
المرحلة الثانية	5 شهور	إعداد وتطوير القيادات	
المرحلة الثالثة	2 شهر	التقويم وقياس الأثر	
المستهدفون			(50) من القيادات الأكاديمية والإدارية (رجال ونساء)
المرجعية العلمية			مقياس LPI للممارسات القيادية ، ودراسة كوزيس وبوسنر العالمية لممارسات القائد
الجهة المشرفة على المشروع			الإدارة العامة للموارد البشرية
الجهة المنفذة			الإدارة العامة للموارد البشرية
الميزانية المقترحة والوقت			الميزانية المقترحة لتنفيذ المشروع 350.000 الف ريال سعودي الوقت المقترح لبدء البرنامج 1 / 1 / 2024 م



يستهدف المشروع (50 قيادي وقيادية ) من القيادات الأكاديمية والإدارية بحسب التالي :

مدراء الإدارات  
ورؤساء الأقسام  
الإدارية

أعضاء هيئة  
التدريس

رؤساء الأقسام  
في الكليات

وكلاء الكليات

العمادات		
تقنية المعلومات	السنة التحضيرية	القبول والتسجيل
البحث العلمي	شؤون المكتبات	الدراسات العليا
عمادة الموارد البشرية	خدمة المجتمع والتعليم المستمر	التعليم الإلكتروني والتعليم عن بعد
الجودة وتطوير المهارات		شؤون الطلاب

الكليات				
كلية العلوم الطبية التطبيقية	كلية إدارة الأعمال	الكلية التطبيقية	كلية التربية	المجمعة
	كلية الطب	كلية الهندسة	كلية علوم الحاسب والمعلومات	
كلية طب الأسنان		كلية التربية	كلية العلوم	الزلفي
كلية العلوم والدراسات الإنسانية				حوطة سدير
كلية العلوم والدراسات الإنسانية				الغايط
كلية العلوم والدراسات الإنسانية				رماح

## الإدارات

الإدارة العامة للتطوير التنظيمي	الإدارة العامة للخدمات	الإدارة العامة للموارد البشرية
الإدارة العامة للتجهيزات	الإدارة العامة للتشغيل والصيانة	الإدارة العامة للأمن الجامعي
الإدارة العامة للمراجعة الداخلية	الإدارة العامة للمشروعات	الإدارة العامة للإسكان
الإدارة العامة للشؤون المالية والإدارية	الإدارة العامة للعلاقات والمؤتمرات	الإدارة العامة للصحة المهنية والبيئة
الإدارة العامة للإيرادات البديلة	الإدارة العامة للتخطيط الاستراتيجي	الإدارة العامة للمرافق



1. تطبيق مقياس القيادة
2. إعداد تقارير المقياس

01

المسار الأول  
الكشف  
عن القيادات



(3) شهور



المراحل  
الأساسية  
للمشروع

1. بناء خطط التدريب للقيادات
2. تنفيذ أدوات التطوير المهني



(5) شهور



إعداد  
وتطوير  
القيادات

02

المسار الثاني

التقويم  
وقياس الأثر

03

المسار الثالث



1. تطبيق قياس الأثر والتقييم
2. إعداد تقرير قياس الأثر للمشروع

(2) شهر



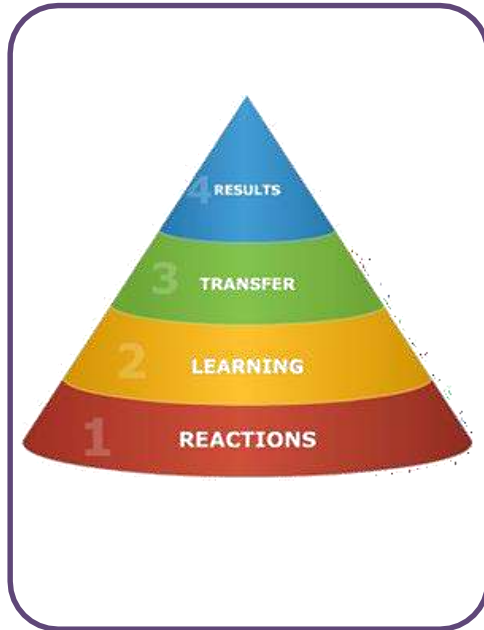




## التقوية



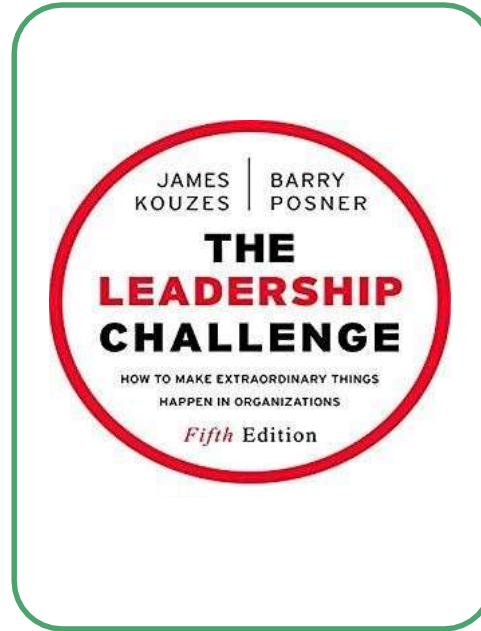
نموذج Kerk Patrik



## التأهيل



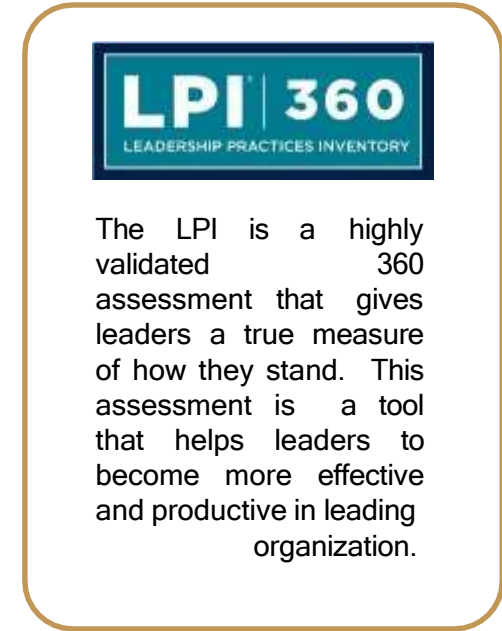
الممارسات القيادية



## الكشف

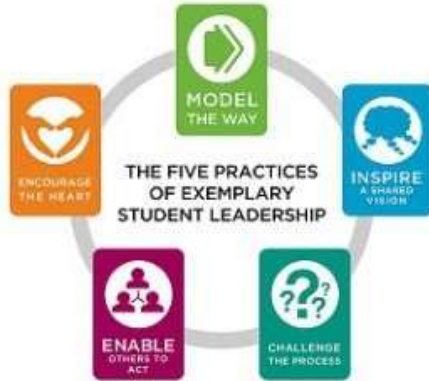


مقياس عالمي





## الممارسات الخمس للقيادة



النموذج العالمي للممارسات الخمس للقيادة المتميزة  
لجيمس كوزيس وباري بونسنر من خلال برنامج  
تحدي القيادة (The Leadership Challenge)  
المعتمد من قبل مؤسسة وايلي (Wiley) العالمية

البرامج عبارة عن دراسة تفصيلية قام بها كل من كوزيس وبوسنر Kouzes and Posner لمدة 30 سنة ، شملت أكثر من 3 ملايين شخص نشرت في كتاب The Leadership Challenge تدرس في الدراسات العليا ، وتم ترجمتها أكثر من 38 لغة ومراجعتها وتطويرها لأكثر من 20 سنة .





نموذج عالمي في تقييم وقياس أثر التدريب لكريك باتريك Kerk Patrik (المستويات الأربعة) وهو أحد أشهر النماذج و اوسعها استخداماً في مجال التدريب وقد تم اختيار هذا النموذج للأسباب التالية

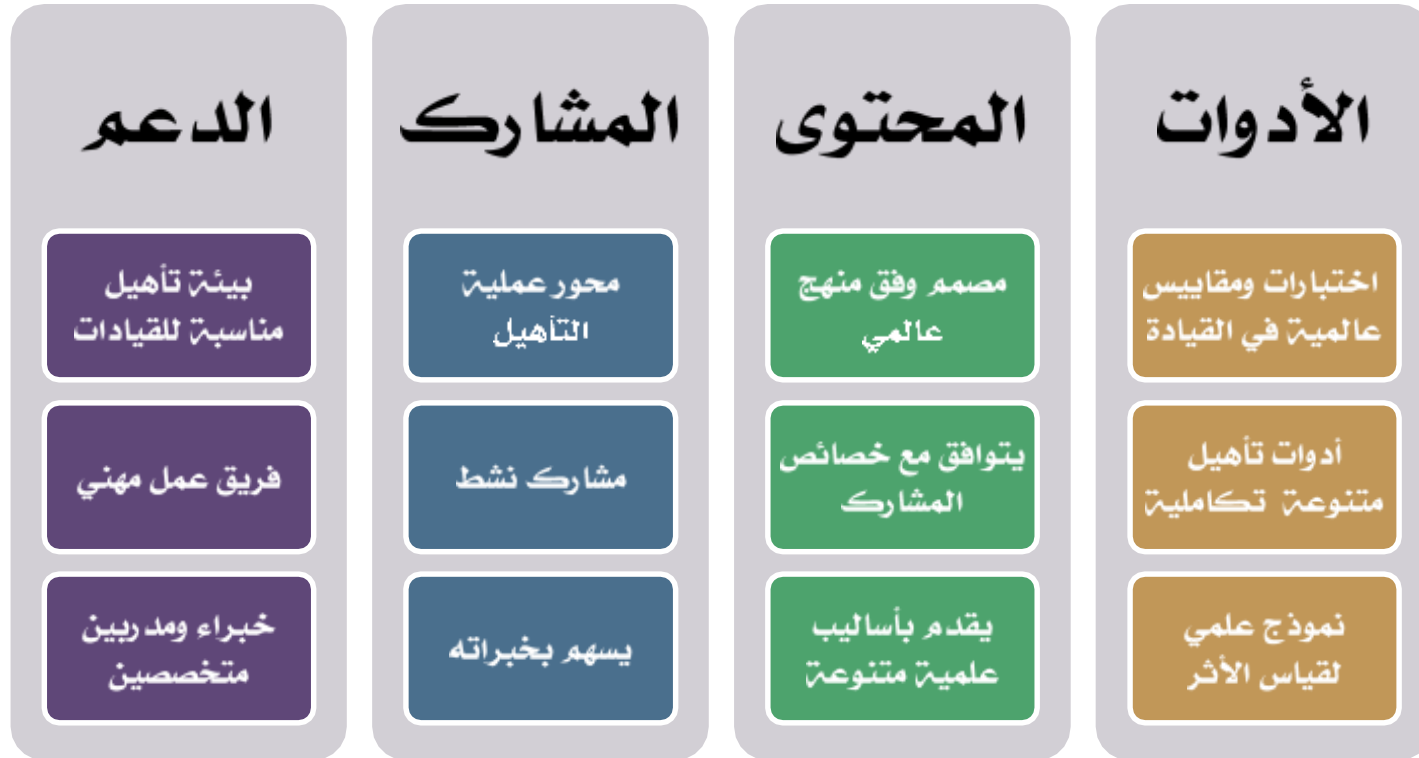
1. نموذج أثبتت العديد من الدراسات والأبحاث العلمية تميزه ونجاحه في عديد من بلدان العالم
2. يعتبر هذا النموذج المرجع الأساسي التي قامت عليها النماذج اللاحقة التي اهتمت بمجال تقييم التدريب
3. نموذج متكامل فيه العناصر الرئيسة التي يحتويها أي عملية تدريبية (نشاط/برنامج/ فعالية/ خطة / ...الخ)
4. النموذج يقدم قياسات متعددة للبرامج التدريبية في كل المراحل (قبل وأثناء وبعد).



© 2010 Kirkpatrick Partners, LLC. All rights reserved.



تقوم منهجيتنا في تنفيذ هذا المشروع على أسس علمية وأدوات عملية مستمدة من النظريات والدراسات والبحوث المتخصصة ، والتجارب والخبرات العالمية حيث ستتم منهجية عملنا بالتالي :





## التحضير

- حملة التسويق الالكتروني
- لقاء التعريف

## الكشف

- التسجيل وفرز المشاركين
- تطبيق المقاييس
- تحليل الاحتياج
- إعداد خطة التأهيل

## التأهيل

- التأهيل العام
- التأهيل الخاص
- المبادرات التطبيقية

## التقويم

- تصميم أدوات التقييم
- اجراء الاستبيانات والمقابلات
- إعداد تقرير قياس الأثر



												المدة	مراحل تنفيذ المشروع		
12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1				
													أسبوع	حسابات التواصل	الأعداد
													أسبوع	الحملة التسويقية الالكترونية	
													أسبوع	اللقاء التعريفي	
													أسبوع	التسجيل والفرز	الكشف عن القيادات
													أسبوع	تطبيق المقاييس	
													أسبوع	تحليل النتائج وتحديد الاحتياج	
													أسبوع	اعداد خطط التأهيل	
													4 أسابيع	التأهيل العام	التأهيل
													4 أسابيع	التأهيل الخاص	
													4 أسابيع	المشروعات التطبيقية	
													أسبوع	ورش التوجيه	
													أسبوع	تصميم أدوات التقييم وقياس الأثر	التقويم وقياس الأثر
													أسبوع	تطبيق الأدوات	
													أسبوع	أعداد تقرير قياس الأثر	
													أسبوع	الحفل الختامي	



- سيتم استخدام العديد من أدوات التطوير المهني وفق منهج بنائي متكامل يشارك في تنفيذه مجموعة من الخبراء والمستشارين المتخصصين في تأهيل القيادات. وستشمل الأدوات التالي :





سيضمن تنفيذ المشروع التالي :

تقديم برنامج تدريبي خارجي لـ ( 30 ) مشارك

جلسات توجيه ( كوتشنج ) للمشاركين والمشاركات

تصميم مبادرات قيادية لتطوير الأداء الجامعي





بالتنسيق مع الادارة العامة للموارد البشرية بالجامعة سيتم وضع الية تقييم للمشاركين والمجموعات التدريبية تعزز المشاركة الفعالة في المشروع وتحدد المرشحين للبرنامج التدريبي الخارجي

## الترشيح للبرنامج التدريبي الخارجي

أعضاء المجموعات  
لأفضل ( 4 ) مبادرات جماعية

أفضل ( 10 ) مشاركين في التقييم الفردي

## عناصر التقييم الفردي

الحضور والمشاركة

ملخصات الكتب

تقييم التعلم

المبادرة الجماعية



تنمية مهارات وقدرات ومعارف هذه القيادات بالشكل الذي يشبع احتياجات الجامعة  
ويحقق أهداف كل من الجامعة والعاملين فيها و عملية إعداد قيادات المستقبل تجمع بين  
ثلاثة جوانب

**الجانب العلمي :** يتعلق بزيادة المعارف والمعلومات النظرية.

**الجانب العملي :** يتسم باكتساب المهارات وطرق العمل.

**الجانب النفسي :** يتمثل في تهذيب السلوك في مجال العمل بالمفاضلة إلى تنمية القدرة على

مواجهة المصاعب وتحليل المشكلات والمفاضلة بين الحلول المقترحة لها



## المعايير الهامة التي يتم على أساسها عملية اختيار القيادات :

• معايير التميز العلمي والفكري .

• معايير الكفاءة التنظيمية والمهارات القيادية .

• المسؤولية المجتمعية والقدرة على مساعدة الآخرين .

• معايير القيم والمبادئ والتفاعل الايجابي .

• سرعة التعلم . • التصرف الاستراتيجي وهو سلسلة منسقة من الاجراءات التي تنطوي على نشر الموارد التي يمكن للموظف الوصول إليها لتحقيق الأهداف المنشودة .



نطمح أن تحقق الجامعة رسالتها في الرقي بالمجتمع وأن تتحقق رؤيتها المستقبلية وتحقق هويتها المرادة .