



# تلخيص كتاب "المستويات الخمسة للقيادة"

تأليف : جون سي ماكسويل

تلخيص: يوسف الهاجري

## إشارات قبل البدء:

- القيادة هي عملية وليست منصب.
- المستويات الخمسة للقيادة تقسم عمل القيادة إلى خطوات معقولة.
- القيادة الحكيمة لا تعني أن تطور نفسك بل تطور فريقك.
- المستويات الخمسة توأم بين الممارسات والمبادئ والقيم .

## نظرة عامة على المستويات الخمسة للقيادة :



تطوير الأفراد  
حتى يصبحوا قادة .



تمكين  
الآخرين.



التوجه  
نحو الإنجاز.



يعتمد  
على العلاقات.



هو أدنى  
مستويات القيادة .

"يمكنك أن تحب الناس دون أن تقودهم ولكن لا يمكنك أن تقودهم دون أن تحبهم".

## أفكار حول المستويات الخمسة للقيادة:

- يمكنك ترتقي إلى مستوى أعلى ولكن حافظ على المستويات السابقة واستمر عليها.
- يتفاوت تعاملك بالمستويات القيادية مع الأفراد وليسوا على مستوى واحد .
- كلما ارتقيت تيسرت لك القيادة ومستوياتها.
- تحتاج وقت أطول وقدر أكبر من الالتزام لتفوز بمستوى آخر.
- الترقي يحدث ببطء والسقوط بسرعة.
- كلما ارتقيت عظمت المكاسب.
- الوصول إلى مستوى أعلى يستلزم نموا وخبرة ومعرفة وتعلما من القائد.
- عدم الترفي في المستويات فستد من قدراتك وفريقك.
- عند تغيير المنصب أو المنظمة نادرا ما تظل في نفس المستوى.
- لا يمكنك ارتقاء المستويات لوحدك.

**إن كنت تقود ولكن ليس هناك من يتبعك  
فأنت لا تقوم بشيء سوى المشي**

حدد مستواك وقيم نفسك (يوجد اختبار قياس في الكتاب).



@tnawi3  
+966 552231032



# تلخيص كتاب "المستويات الخمسة للقيادة"

تأليف : جون سي ماكسويل

تلخيص: يوسف الهاجري

## المستوى الأول :

**المنصب** (يتبعك الآخرون لأنهم ملزمون بذلك فقط)



### إيجابيات المنصب :

- 1 لديك القدرة على القيادة وتستحق الاحترام.
- 2 تمتلك السلطة والصلاحيات استثمارها بحكمة مع فريقك.
- 3 دعوة لتطور من قيادتك وتنمية مهاراتك.
- 4 يمكنك من صياغة ومعرفة قيادتك وتحديدها ورسمها.

### القيم التي يتبناها القادة " قيمك هي روح قيادتك " :



### سلبيات المنصب "القيادة الحقة لا تتعلق بالمنصب":

- 1 تضليل المنصب القيادي لك (القيادة فعل وليس منصباً).
- 2 التقليل من شأن الأفراد لاعتمادهم على المنصب.
- 3 التركيز على المنصب على حساب القدرة على التأثير في الآخرين فلا يساهمون مع الموظفين.
- 4 تقديم الحقوق على المسؤوليات.
- 5 وحشة المنصب إذا كنت وحدك ولا يشاركك الآخرون.
- 6 التمسك بالمنصب حتى يوسم ويعلق به.
- 7 يرتفع معدل دوران الموظفين مع القيادة بالمنصب ويتركون العمل بسببهم.
- 8 يحصل القائد بالمنصب على أقل ما لدى الموظفين ويتحولون عادة إلى ثلاثة أصناف:
  - المراقبون للساعات وانتهائها وقت الدوام.
  - موظفون على قدر الكفاية.
  - المتغيبون ذهنياً.
- 9 ليس فيها إبداع ولا ابتكار وتسير بالكفاف.



@tnawi3  
+966 552231032





## تلخيص كتاب

# "المستويات الخمسة للقيادة"

تأليف : جون سي ماكسويل

تلخيص: يوسف الهاجري

## أفضل سلوكيات مستوى المنصب:



- 1 توقف عن اعتمادك على منصبك للدفع بالعاملين وعزز التعاون.
- 2 استبدل أحمية المنصب بالتحرك الإيجابي مع فريقك.
- 3 توجه لمن يعمل معك وبادر نحوهم.

سقراط" من أراد يحرك العالم فعليه أن يحرك نفسه أولاً".

## قوانين القيادة في مستوى المنصب :



- ← قانون السقف القدرة على القيادة تحدد مستوى فعالية الفرد وعليك تنميته لأقصى سقف تصل له.
- ← قانون العملية تنمو القيادة يومياً بالاستمرار في تأدية العمليات والمهام.
- ← قانون الملاحة يمكن لأي شخص توجيه السفينة ولكن تحديد المسار يتطلب قائداً.

## معتقدات تساعد القائد على أن يرتقي

للمستوى الثاني وتتحول من قائد بالمنصب إلى قائد بالقبول:



- 1 الألقاب لا تكفي والمنصب ليس وجهة جديرة بالعناء في حياة أي فرد.
- 2 الأفراد وليس المنصب هم أهم أصول القائد (مصلحة الأفراد قبل المنصب والمنصب لخدمة الأفراد).
- 3 ليس على القائد يملك كل الإجابات بل يطلب التعاون لأجلك ذلك.
- 4 القائد يشرك الآخرين معه ولا يعمل منفرداً.

## دليل النمو خلال المستوى الأول:

- 1 اشكر الأفراد الذين دعوك للانضمام إلى القيادة.
- 2 كرّس نفسك للنمو القيادي.
- 3 عرّف قيادتك ومستواك بالضبط.
- 4 انتقل من المنصب إلى القدرات.
- 5 وّجه نظرك إلى الرؤية.
- 6 انتقل من القواعد والأنظمة إلى العلاقات وابدأ عن القيمة لكل فرد معك.
- 7 بادر بالتواصل مع أعضاء فريقك .
- 8 لا تتحدث عن لقبك ومنصبك .
- 9 تعلم أن تقول "لا أعلم" .
- 10 ابحث عن مدرب للقيادة يوجهك ويدريك.



@tnawi3  
+966 552231032





## تلخيص كتاب

# "المستويات الخمسة للقيادة"

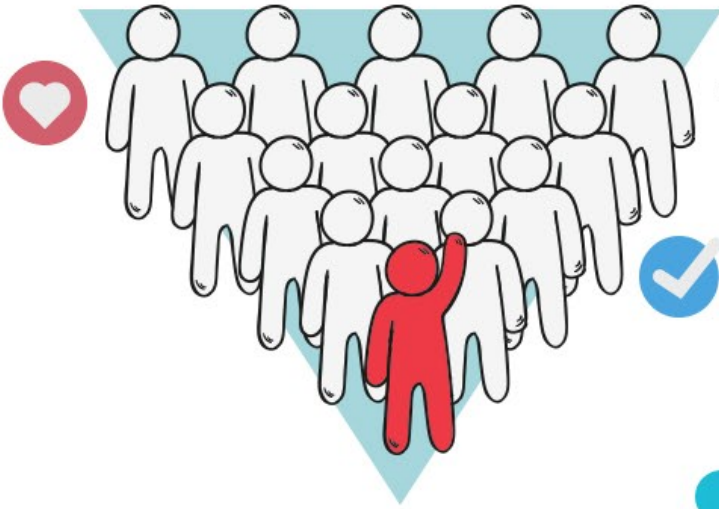
تأليف : جون سي ماكسويل

تلخيص: يوسف الهاجري

## المستوى الثاني

### القبول ( لا يمكنك قيادة الآخرين حتى تحبهم )

حكمة : يتقدم الأفراد مع القادة الذين يتواءمون معهم.



### إيجابيات القبول:

- 1 العمل أكثر متعة بتركيزهم من أنا إلى نحن.
- 2 "القيادة هي فرصة لتخدم" جاي دونالد والترز
- 3 تزيد من مستوى الطاقة.
- 3 تفتح قنوات التواصل.
- الأذنان: أنا أسمع ما تقوله.
- العين: أنا أرى ما تتفوه به.
- القلب: أنا أشعر بما تقوله.
- الانتباه الكامل: أنا أقدرك وأقدر ما تقوله.
- 5 التركيز على قيمة كل فرد : لا يمكن قيادتهم بدون اهتمام بهم.
- 6 تنمي الثقة .

### سلبيات القبول :

- 1 تبدو لينة للغاية عند بعض الأفراد.
- 2 قد تكون محبطة للمنجزين.
- 3 يمكن استغلالهم.

### أنواع علاقات الأفراد:

- ← الأخذون يستغلون العلاقة ليحسنوا أنفسهم فقط.
- ← المطورون يحسنون أنفسهم وإياك.
- ← المعارف لا يقومون بأي شيء.
- ← الأصدقاء يستمتعون بالعلاقة ولا يستغلونها أبداً.
- 4 تتطلب الانفتاح والمصادقية(كن على حقيقتك).
- 5 صعبة على غير المحبوبين بالفطرة.
- افعل الآتي لتصبح محبوباً:
- اتخذ خياراً بالاهتمام بالآخرين.
- ابحث عن شيء محبب في كل فرد.
- اكتشف الشيء المحبب فيك وافعله مع الأفراد.
- ابدل الجهد للتعبير عما تحب في كل شخص.
- 6 تجبرك على التعامل مع الشخص بأكمله.



ناويع الإعلام  
MEAN TRUSTE

@tnawi3  
+966 552231032



## تلخيص كتاب

# "المستويات الخمسة للقيادة"

تأليف : جون سي ماكسويل

تلخيص: يوسف الهاجري



## أفضل سلوكيات مستوى القبول:



- 1 اتصل بنفسك قبل الآخرين:(الوعي الذاتي- الصورة الذاتية- الصدق الذاتي - التحسين الذاتي- المسؤولية الذاتية).
- 2 طور أسلوبك باهتمامك بالأفراد قبل الأنظمة.
- 3 ممارسة القاعدة الذهبية: " ما تحب أن يفعله الناس لك افعل مثله لهم".
- 4 كن الرئيس المشجع لفريقك .

تيريزا:

"الكلمات الطيبة يمكن أن تكون مختصرة وسهلة القول لكن مداها لا ينتهي"

- 5 اعقد توازنا بين الاهتمام والصرحة.

"الاهتمام دون الصراحة ينشئ علاقات مفككة،

والصرحة دون الاهتمام ينشئ علاقات متباعدة".

" الاهتمام يقدر الشخص بينما الصراحة تقدر إمكانيات الشخص".

"الاهتمام يؤسس العلاقة وبينما الصراحة توسع العلاقة".

" الاهتمام يعرف العلاقة بينما الصراحة توجه العلاقة".

" الاهتمام لا يتخطى الصراحة أبداً والصرحة لا تحل محل الاهتمام أبداً".



@tnawi3  
+966 552231032



## تلخيص كتاب

# "المستويات الخمسة للقيادة"

تأليف : جون سي ماكسويل

تلخيص: يوسف الهاجري



### معتقدات تساعد لارتقاء للمستوى الثالث:

- 1 العلاقات وحدها ليست كافية.
- 2 بناء العلاقات يلزمه نموا مضاعفاً.
- 3 تحقيق الرؤية كفريق يستحق المخاطرة بالعلاقات.

### دليل النمو خلال المستوى الثاني (القبول):

- 1 تأكد من أن لديك التوجه الذهني المناسب تجاه الأفراد.
- 2 اتصل مع نفسك .
- 3 افهم طبيعتك.
- 4 عبر عن التقدير لكل شخص في فريقك.
- 5 قيم مكانك مع فريقك.
- 6 تقبل الشخص بأكمله كجزء من القيادة.
- 7 اجعل المرح هدفاً.
- 8 امنح تابعيك انتباهك الكامل.
- 9 كن رئيس التشجيع لفريقك.
- 10 مارس الاهتمام والصراحة.



أبو عادل

21 299 | aboadal



تأويل الإعلام

@tnawi3  
+966 552231032

@ABO3ADL Aboadl



## تلخيص كتاب

# "المستويات الخمسة للقيادة"

تأليف : جون سي ماكسويل

تلخيص: يوسف الهاجري



## المستوى الثالث

### الإنتاجية ( يفصل الإنجاز بين القادة الحقيقيين والعالميين )

- يحققون النتائج ويساعدون فريقهم للإنتاجية.
- لديهم دوافع ذاتية. • جذابون لغيرهم.

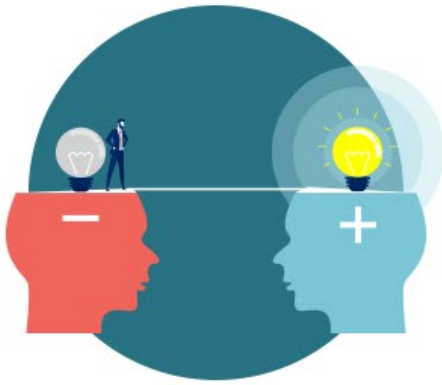


#### إيجابيات المستوى الثالث ( الإنتاجية ):

- 1 مصداقية للقائد وقدوة عملية للآخرين.
  - 2 تجسد الانتاجية المعايير للآخرين بشكل مرئي ومحدد.
  - 3 تجلب الوضوح والواقعية للرؤية.
  - 4 تحل وفرة من المشكلات.
- " لا شيء يبني الاعتداد بالنفس والثقة بها مثل الإنجاز " توماس كارليل
- 6 تولد الزخم (سمعة الإنتاجية الفعالة).
  - 7 أساس بناء الفريق .

#### سلبيات المستوى الثالث (الإنتاجية):

- 1 كونك منتجاً يجعلك تظن أنك قائد ( ليس بالضرورة ).
- 2 ثقل وزن المسؤولية عند النتائج.
- 3 يستلزم اتخاذ قرارات صعبة.
- 4 تتطلب الانتباه المستمر للمستوى الثاني (القبول).



#### أفضل سلوكيات المستوى الثالث (الإنتاجية):



- 1 افهم موهبتك وساهم بها لتحقيق الرؤية.
- 2 شكّل رؤية لما يجب أن يتم إنجازه ويساعدون أعضاء الفريق بالتالي:
  - يساعدون الأفراد على تحديد نجاح الرؤية.
  - يساعدون الأفراد على الالتزام بنجاح الرؤية.
  - يساعدون الأفراد على معايشة النجاح.
- 3 ابدأ بتطوير تابعيك إلى فريق.  
"وظيفة القائد هي بناء فريق متكامل حيث يتم تفعيل كل نقطة قوة واستبعاد كل نقطة ضعف". ستيفن كوفي
- 4 حدد أولوية ما ينتج عائدًا مرتفعًا (مبدأ باريتو: التركيز على 20 % من المهام الرئيسية ينتج لك عائدًا 80 % لجهودك) .
- 5 كن مستعداً لتكون وكيل تغيير بعد تهيئة أرض مشتركة في :  
( الرؤية - القيم - العلاقات - التوجه الذهني - التواصل). لا تغفل عن حقيقة أن النتائج هي هدفك.



تأويغ الإعلام

@tnawi3  
+966 552231032





# تلخيص كتاب "المستويات الخمسة للقيادة"

تأليف : جون سي ماكسويل

تلخيص: يوسف الهاجري

## قوانين العمل الجماعي:

- قانون الأهمية ( الواحد مهم ).
- قانون جبل إيفيرست (ازدياد التحديات تزداد الحاجة للعمل الجماعي).
- قانون المحفز ( تحقيق المطلوب ) .
- قانون المقعد ( العمق ) .
- قانون حصص الأرباح (مضاعفة استثمار الأفراد).
- قانون الصورة الأشمل ( الرؤية والأهداف ) .
- قانون التخصص (المكان والمهمة الأنسب).
- قانون بطاقة السعر (الفشل في دفع الثمن).
- قانون السلسلة ( التأثير من بعض ) .
- قانون التفاحة الفاسدة (التوجهات السيئة ) .
- قانون القدرة على الاعتماد ( على بعض ) .
- قانون لوحة النتائج ( التعديلات التصويبية ) .
- قانون الهوية (القيم المشتركة).
- قانون التواصل ( التفاعل ) .
- قانون الحافة (الفرق هو القيادة).
- قانون المعنويات المرتفعة (عند الربح).



## قوانين القيادة في مستوى الانتاجية:

- ← قانون الاحترام يتبع الأفراد بطبيعتهم القادة الأقوى منهم والذين يحترمونهم.
- ← قانون المغناطيسية أنت تجذب من هم على شاكلتك فابدأ بجذبهم بصفاتك وأفعالك.
- ← قانون الصورة لا شيء يحفز الأفراد بطريقة إيجابية أكثر من رؤية نموذج قيادة إيجابي.
- ← قانون النصر الانتاج المستمر محفز للعمل معك.
- ← قانون الزخم الكبير النتائج الجيدة تولد زخماً.
- ← قانون الأولويات النشاط المستمر لا يكون إنجازاً بالضرورة بدون معرفة الأولويات.
- ← قانون التضحية يجب تضحي لتعلو.
- ← قانون الاقتناع يقتنع الأفراد بالقائد ثم الرؤية فحسن علاقتك معهم وأبرز نتائجك.



@tnawi3  
+966 552231032





## تلخيص كتاب

# "المستويات الخمسة للقيادة"

تأليف : جون سي ماكسويل

تلخيص: يوسف الهاجري



### معتقدات تساعد القائد الترقى للمستوى الرابع:

- 1 الانتاجية وحدها لا تكفي بل لابد من تنمية الأفراد وتعزيز قيادتهم .
- 2 أفراد المنظمة هم أكثر أصولها جدارة بالتقدير.
- 3 تنمية الأفراد هي الطريقة الأكثر فعالية لتحقيق الرؤية.
- 4 تنمية الأفراد هي أعظم إنجازات القائد.

### دليل النمو خلال المستوى الثالث (الانتاجية):

- 1 كن أنت العضو الذي تريده في فريقك.
- 2 حوّل الانتاجية الشخصية إلى قيادة.
- 3 تفهم مجال الانتاجية المتخصص لكل شخص.
- 4 اطرح الرؤية باستمرار.
- 5 أنشئ فريقك وحفزهم.
- 6 استخدم الزخم لحل المشكلات.
- 7 اعرف المؤثرين من الأفراد في إحداث الزخم واستثمرهم.
- 8 مارس مبدأ (باريتو): 80/20
- 9 تقبل دورك كوكيل للتغيير في اتخاذ القرارات والمسؤولية.
- 10 لا تهمل المستوى الثاني (القبول).



@tnawi3  
+966 552231032

@ABO3ADL Aboadl





# تلخيص كتاب "المستويات الخمسة للقيادة"

تأليف : جون سي ماكسويل

تلخيص: يوسف الهاجري

## المستوى الرابع تنمية الأفراد

( مساعدة القادة الأفراد على النمو توسع من نفوذك وتأثيرك )

- الانتقال من دور المنتجين إلى دور المطورين.
- يستثمر القادة وقتهم وطاقاتهم ومالهم وتفكيرهم لتنمية الآخرين ليصبحوا قادة.

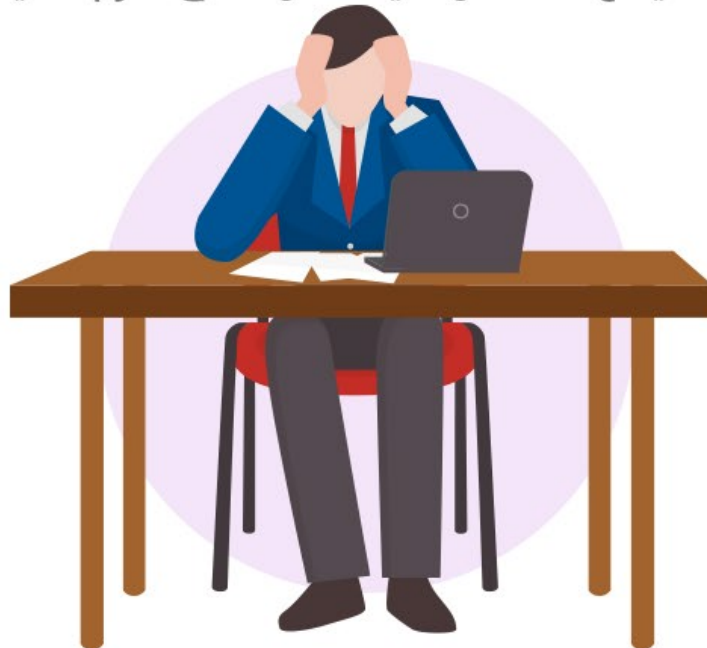


### إيجابيات المستوى الرابع (تنمية الأفراد):

- 1 تميزك عن القادة الآخرين.
- 2 تضمن استمرار النمو.
- 3 تمكّن الآخرين من الوفاء بمسؤولياتهم القيادية.
- 4 تمكّن القادة للقيادة بشكل أوسع.
- 5 تولد إنجازاً شخصياً عظيماً.

### سلبيات المستوى الرابع (تنمية الأفراد):

- 1 الأنانية قد تحمل القادة على إهمال تنمية الآخرين.
- 2 "عندما تصبح قائداً فأنت تتخلي عن حق التفكير في نفسك" جيرالد بروكس
- 3 " القائد هو الخادم الذي يزيل العوائق التي تمنع الأفراد من تأدية وظائفهم" ماكس ديبري
- 2 الإحساس بعدم الأمان قد يشعر القادة أنهم مهددون بسبب تنمية الأفراد.
- 3 النظرة القاصرة يمكن أن تمنع القادة من رؤية الحاجة إلى تنمية الأفراد.
- 4 عدم الالتزام قد يمنع القادة من تأدية العمل الشاق اللازم لتنمية الأفراد.



@tnawi3  
+966 552231032





## تلخيص كتاب

# "المستويات الخمسة للقيادة"

تأليف : جون سي ماكسويل

تلخيص: يوسف الهاجري

### أفضل سلوكيات المستوى الرابع (تنمية الأفراد) :

"القادة فقط هم من يمكنهم تنمية الأفراد ليصبحوا قادة" جون سي ماكسويل



1 التوظيف والبحث عن أفضل الأفراد ما أمكنك ذلك

( الانسجام - الشخصية - القدرة - المشاركة ) .

2 تحديد المنصب ووضع الشخص المناسب في المكان المناسب.

3 تقديم النموذج وإظهار كيفية القيادة للآخرين وتمثل الأمور التالية:

الصدق: أساس التنمية.

خدمة الآخرين: روح التنمية.

النمو: مقياس التنمية.

الامتياز: معيار التنمية.

الشغف: وقود التنمية.

النجاح: هدف التنمية.

4 الإعداد ومساعدة الآخرين على أداء عملهم بشكل أفضل والطريقة هي:

أؤدي العمل ( القدرة ) .

أؤديه وأنت معي ( التوضيح ) .

أنت تؤديه وأنا معك ( الإرشاد ) .

أنت تؤديه ( التمكين ) .

أنت تؤديه وشخص آخر معك ( إعادة الإنتاج ) .

5 التنمية وتعليمهم العيش بشكل جيد ومحفزات

تنمية الآخرين : ( التقييم - التحدي - الدعم ) .

6 التمكين للنجاح .

7 التقييم لزيادة جهدهم للحد الأقصى.



### قوانين القيادة في مستوى تنمية الأفراد:

1 قانون العملية : القيادة تنمو يومياً وليس في يوم واحد.

2 قانون الإضافة : يضيف القادة قيمة بخدماتهم للآخرين.

3 قانون الدائرة الداخلية: إمكانيات القائد يحددها الأفراد الأقرب له. (انظر إلى محيطك)

4 قانون التمكين: القادة الوثائقون يمنحون السلطة للآخرين.

5 قانون النمو المتفجر: تنمية القادة مضاعفة للوقت

والوجهد والموارد والنتائج.

6 قانون الإقناع: يقتنع الأفراد بالقائد ثم الرؤية.



@tnawi3  
+966 552231032





# تلخيص كتاب "المستويات الخمسة للقيادة"

تأليف : جون سي ماكسويل

تلخيص: يوسف الهاجري

## معتقدات تساعد على الارتقاء للمستوى الخامس :

- 1 الهدف الأكبر للقيادة هو تنمية القادة وليس اكتساب اتباع أو تأدية عمل.
- 2 لتنمية القادة يجب تبني ثقافة قيادية بفعل التالي:
  - تشجيع القيادة : نموذج للقيادة.
  - تعليم القيادة: درب بانتظام وتكرار واستمرار.
  - ممارسة القيادة: ساعد القادة الجدد.
  - توجيه القيادة: صحح الأخطاء.
  - مكافأة القيادة: كافئ بالعلاوات والتقدير.
- 3 تنمية القيادة التزام مدى الحياة وليست وظيفة.

## دليل النمو خلال المستوى الرابع (تنمية الأفراد):

- 1 كن على استعداد للاستمرار في النمو بنفسك.
- 2 قرّر أن الأفراد يستحقون الجهد المبذول.
- 3 تعامل مع شعورك (بعدم الأمان) لأن القادة الذين لا يشعرون بالأمان لا يطورون الأفراد.
- 4 وظّف أفضل الأفراد قدر المستطاع لتنميتهم.
- 5 التزم بقضاء الوقت المطلوب لتنمية القادة.
- 6 أنشئ نظاماً لتنمية الأفراد.
- 7 لا تعمل منفرداً أبداً.
- 8 امزج الجوانب الناعمة والصلبة للتنمية.
- 9 احمل على عاتقك مسؤولية تحفيز الآخرين.
- 10 كن لطيف المعشر كقائد ونموذج للاحتذاء به ومرشداً.



@tnawi3  
+966 552231032





# تلخيص كتاب "المستويات الخمسة للقيادة"

تأليف : جون سي ماكسويل

تلخيص: يوسف الهاجري

## المستوى الخامس

**القمة** ( تنمية القادة الآخرين ليصلوا للمستوى الرابع )

ترتقي القيادة بالمنظمة بأكملها وتبني بيئة تفيد كل من فيها وتساهم في نجاحهم.

### إيجابيات المستوى الخامس (القمة) :

- 1 قيادة القمة تصنع منظمة من المستوى الخامس.
- 2 قيادة القمة تترك إرثاً في المنظمة.
- 3 قيادة القمة توفر منصة ممتدة للقيادة.

### سلبيات المستوى الخامس (القمة):

- 1 الاعتقاد بأنك ووصولك للقمة هو مكان الراحة.
- 2 تصديق ما يقوله عنك المحيطون فتركن لذلك.
- 3 فقدان التركيز .

### أفضل سلوكيات المستوى الخامس (القمة) :

- 1 اترك مجالا للقادة الآخرين على القمة.
- 2 توجيه قادة المستوى الخامس المحتملين باستمرار.
- 3 أنشئ دائرة داخلية لتطبيق متواضعاً.
- 4 فعل أمور للمنظمة لا يمكن يفعلها سوى قادة المستوى الخامس.
- 5 ضع خطة لاختيار من يخلفك .
- 6 اترك إرثاً إيجابياً.

### صفات قائد المستوى الخامس الذي ينمي القادة:

- الرغبة: رغبته بأن يكون القادة ناجحون بدلاً من كونهم في حاجة إليه.
- التركيز: تركيزه على نقاط القوة بدلاً من نقاط الضعف.
- التوجه: التخلي عن السلطة بدلاً من احتكارها.
- الرؤية: رؤية للقادة المحتملين كما يمكن لهم أن يكونوا وليس كما هم الآن.
- التأثير: المعرفة بأن الأمر يتطلب قائد من المستوى الخامس لتنمية قائد المستوى الرابع لأجل التأثير.



تاويج الإعلام  
TAWAJJ AL-I'LAM

@tnawi3  
+966 552231032





# تلخيص كتاب "المستويات الخمسة للقيادة"

تأليف : جون سي ماكسويل

تلخيص: يوسف الهاجري

## قوانين القيادة في المستوى الخامس (القمة):



- قانون الاحترام: يتبع الأفراد بطبيعتهم القادة الأقوى منهم.
- قانون الحدس: يقيم القادة كل شيء بنزعة قيادية.
- قانون التوقيت: اختيار قرار التوقيت.
- قانون الإرث: تقاس قيمة القائد الدائمة بالتوراث.
- قانون النمو المتفجر : قيادة التابعين لتضاعفهم فتقود القادة ومن يتبعهم.

## كيفية مساعدة الآخرين على الترقى

### إلى المستويين الرابع والخامس:



- 1 حدد وجهز دروس القيادة الأساسية التي يجب أن يتعلموها.  
(النزاهة- الرؤية- التأثير- الشغف- خدمة الآخرين- الثقة- حل المشكلات- التواصل- الابتكار- العمل الجماعي- التوجه الذهني- الانضباط الذاتي)
- 2 ابحث عن لحظات اختبار غير متوقعة يمكن يتعلموا منها.
- 3 استخدم لحظات الاختبار الخاصة بك كدليل لتعليم الآخرين  
(المبادرات- المشجعات- الرافعات- المحررات- الصدمات).
- 4 اجمعهم مع مؤثرين أفراد أو منظمات.

## دليلك لتكون أفضل ما يكون في المستوى الخامس (القمة):



- 1 ابق متواضعاً وساعياً للتعلم.
- 2 حافظ على نقطة تركيزك الأساسية.
- 3 أنشئ الدائرة الداخلية الصحيحة لتطبيق متواضعاً.
- 4 افعل ما يمكن فعله من قبلك فقط.
- 5 أنشئ بيئة فعالة لتنمية القيادة.
- 6 اترك متسعاً على القمة .
- 7 طور من قيادتك العليا.
- 8 خطط لمن سيخلفك.
- 9 خطط لإرثك.
- 10 استخدم نجاحك في القيادة كمنصة لتحقيق أمر أكبر.



@tnawi3  
+966 552231032