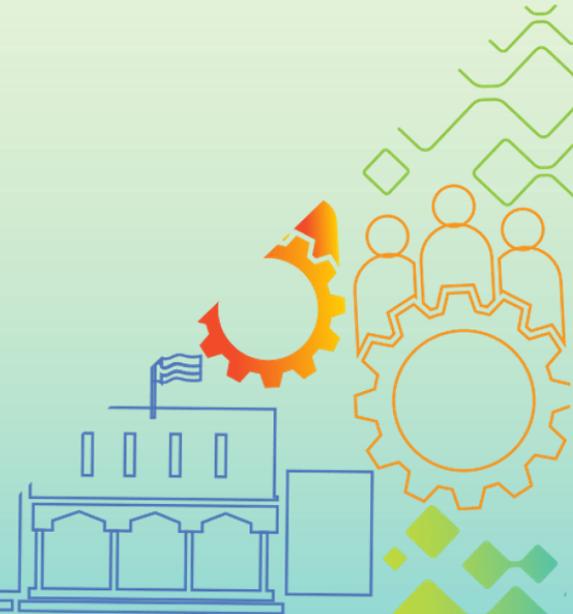


# مهارات المستقبل وتعزيز ثقافة الابتكار لدى القيادات المدرسية



جريج باري





ما هي قصتك "الحقيقية"؟

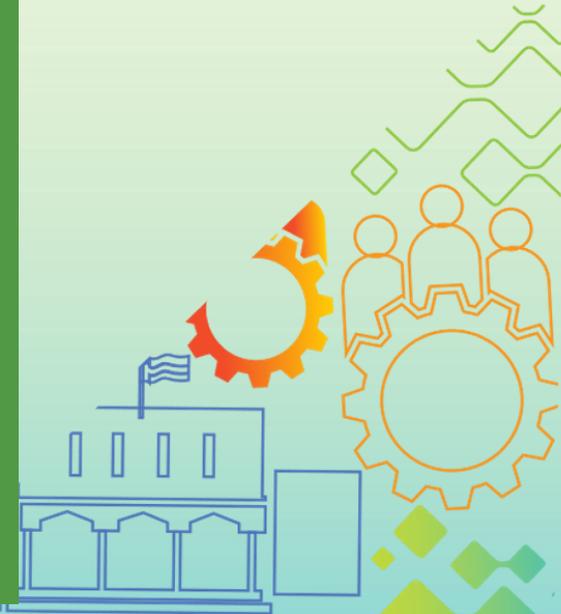


# لقد قدنا ٣٥ مشروعًا في ٢٦ دولة



**GSE** Global  
Services in  
Education

[www.gsineducation.com](http://www.gsineducation.com) | [info@gsineducation.com](mailto:info@gsineducation.com)



## إنشاء المدارس

دراسات السوق ودراسات  
الجدوى  
النماذج المالية  
التخطيط التجاري

تصميم المدارس  
التسويق والعلامة  
التجارية  
الاعتماد والترخيص

العمليات  
الموارد البشرية  
تطوير المناهج  
الشراء والتوريد

التخطيط الاستراتيجي  
التخطيط التشغيلي  
خدمات النقل  
تكنولوجيا المعلومات

## إدارة المدارس

جميع المناهج الرئيسية

رياض الأطفال

K-12

التعليم المهني والتقني

الجامعات

التعليم الافتراضي

إدارة مستقلة شاملة

نماذج الامتياز المدرسي

## تحسين المنظمات

تدريب القيادة والمعلمين

عمليات المراجعة الشاملة ٣٦٠ درجة

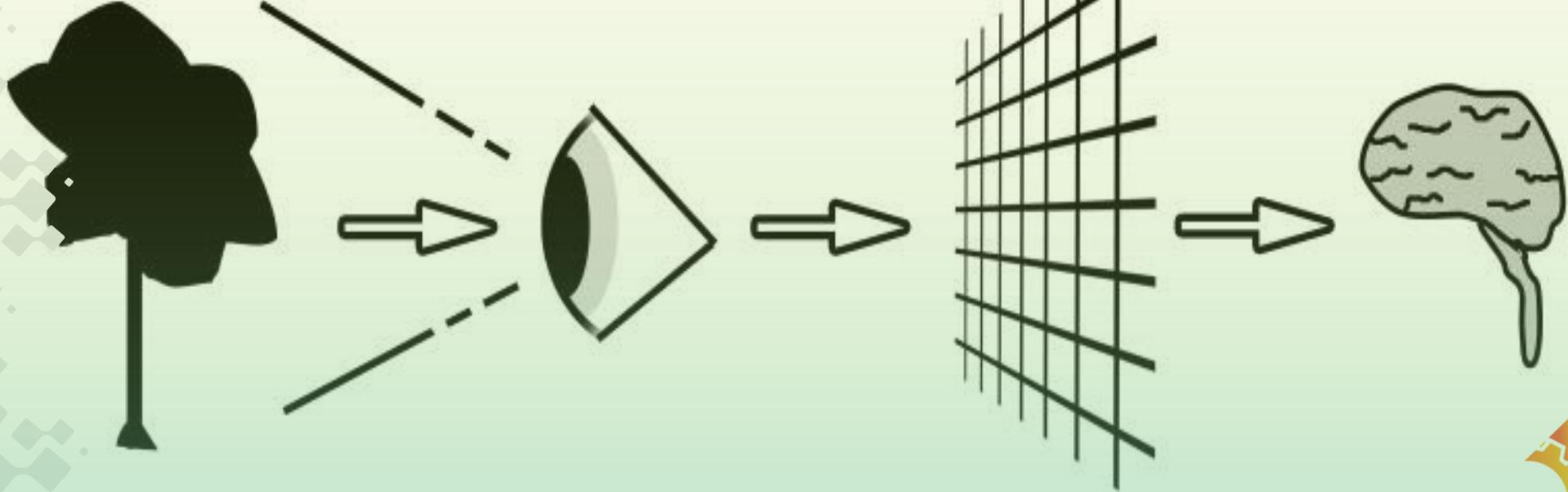
عمليات الدمج والاستحواذ

الشيء في الواقع

المرشحات التي نستخدمها  
لتشويه إدراكنا

الدماغ

الإدراك عبر الحواس



نظرية الاختيار لغلaser

- الفروقات الثقافية
- التجارب السابقة
- أسلوب القيادة
- نوع الشخصية





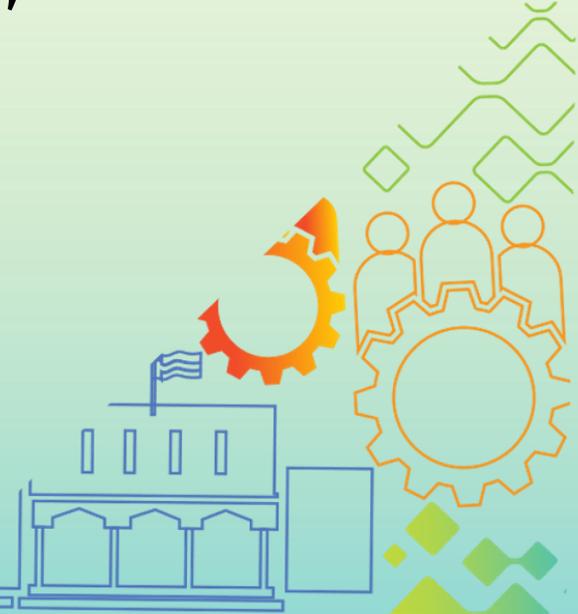
صورتنا عن "العالم الجيد" هي نتيجة لتجارب حياتنا المشتركة  
وتأثيرها على المبادئ والقيم والمهارات.



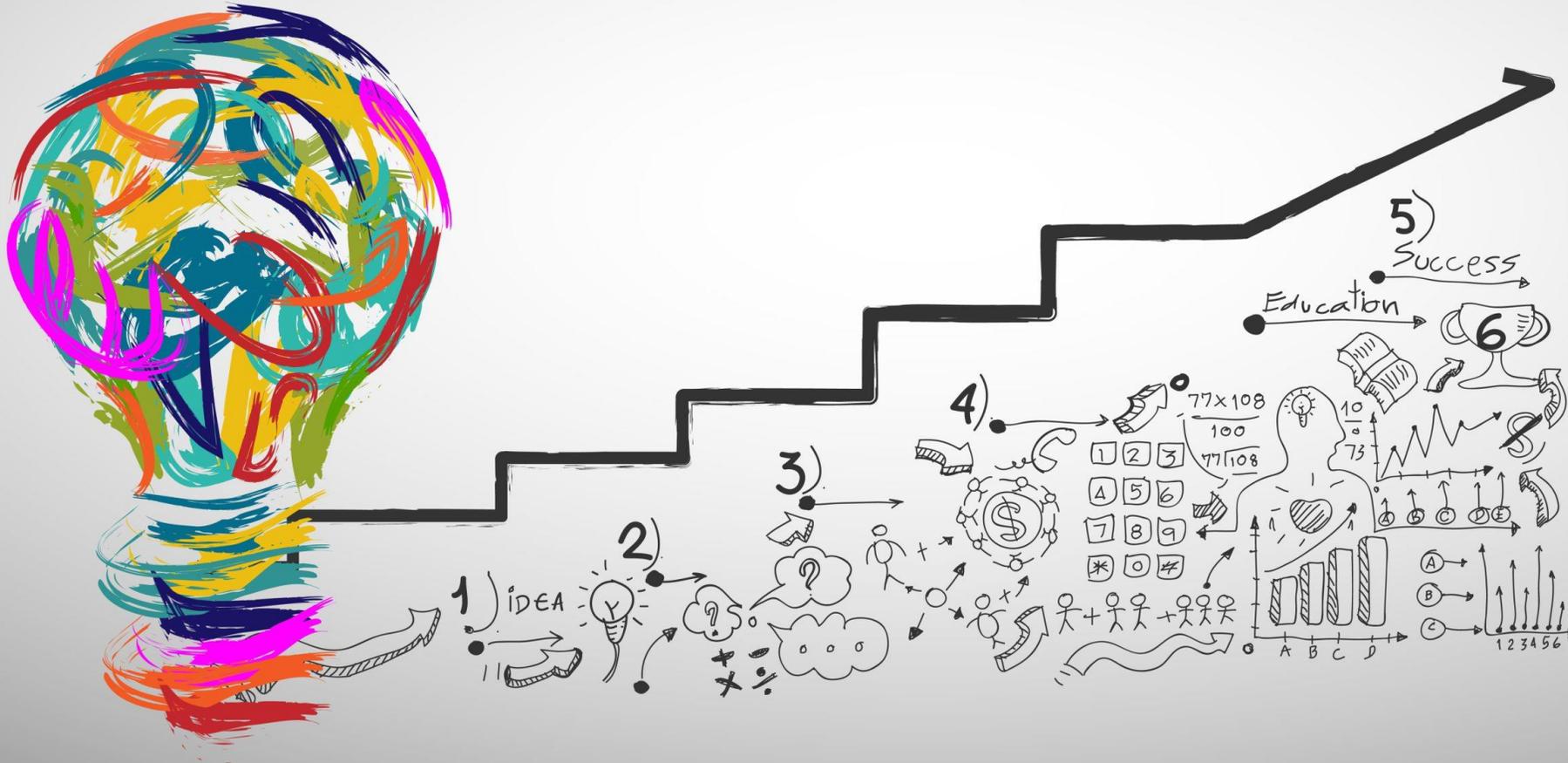
# قدرات تتوافق مع العديد من خصائصك المفضلة

المبادئ + القيم + المهارات = التأثير

\* ستكون هناك مبادئ وقيم ومهارات مقبولة ومرفوضة.....  
ونتعلم من التجارب الإيجابية والسلبية.



# تتفيذ الابتكار



# مشروع أرسنوتل (جوجل، ٢٠١٢)



ملفات تعريف مهنية –  
تحد من نجاح منظمتك



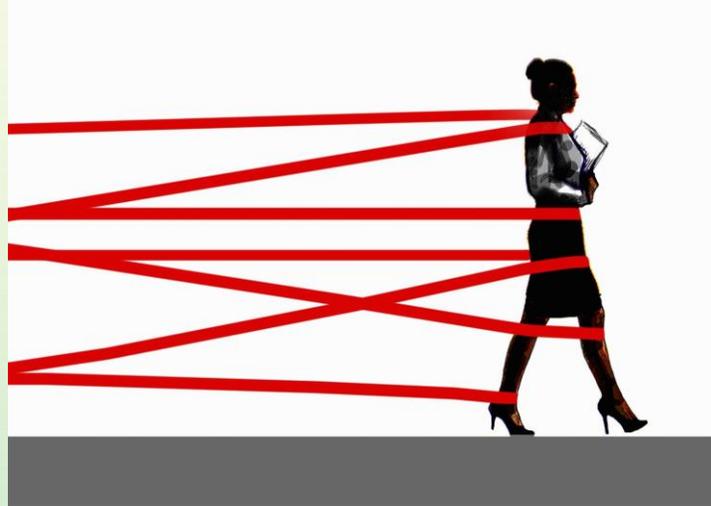
المعايير الجماعية –  
تسارع نجاح منظمتك



# ثقافة سلوكيات القيادة المرتكزة على الابتكار (المعايير)



السلامة النفسية



البيروقراطية



التدفق الحر للمعلومات



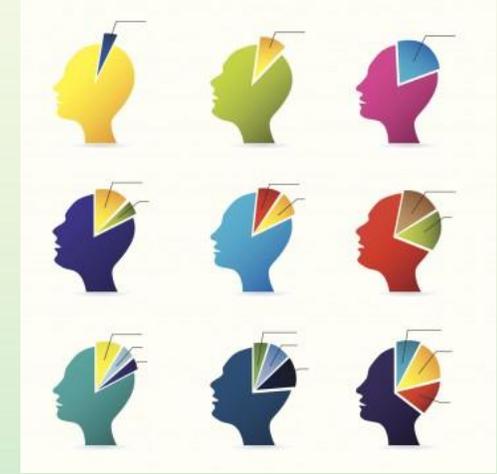
# ثقافة سلوكيات القيادة المرتكزة على الابتكار (المعايير)



التعاون عبر الوظائف المختلفة



الاحتفال بنجاح الابتكار



التوظيف مع مراعاة  
التنوع





# الابتكار والإبداع قد يكونان فوضويين. هما بحاجة إلى الانضباط والإدارة.



# معادلة الـ 5

التسامح مع الفشل ولكن عدم التسامح مع عدم الكفاءة

الاستعداد للتجربة ولكن بقدر كبير من الانضباط

البيئة النفسية الآمنة ولكن النقد الصريح

التعاون ولكن مع المحاسبة الفردية

الهيكل التنظيمي المسطح ولكن القيادة القوية



# المناقض



"أن تكون ضمن أفضل ١٠% من القادة أمر نادر. امتلاك الشجاعة للتصرف بطرق تختلف عن الـ ٩٠% الآخرين أمر نادر أكثر."



المناقضون لا يحاولون فعل العكس مما يفعله الجميع، ولا يتخذون موقفاً معاكساً  
فقط ليكونوا مختلفين.

القادة المناقضون يحاولون العيش في المستقبل بينما يركز الجميع على العيش في  
الحاضر.

المناقضون يحاولون اكتشاف ما سيكون الأهم غداً ويفكرون "من المستقبل إلى  
الوراء".

يتخذون موقفاً بناءً على ما يروونه يحدث في المستقبل، وليس بناءً على ما يعتقدون  
أن التفكير المعاصر يقترح حدوثه الآن.

أفضل القادة هم مناقضون في القلب. يرون أين تتجه الأمور أسرع من الآخرين  
لأنهم يعملون بشكل عكسي من المستقبل.



# النزاهة في الرؤية والرسالة



فقط عندما تتطابق سلوكياتنا اليومية مع بيانات رؤيتنا ورسالتنا، نحصل على التوافق الحقيقي داخل المنظمة.



# السؤال الإرشادي القوي.....

"هل هذا الفعل، النشاط، القرار، المشروع،  
الشراء أو الاتجاه..... >أدخل كلمات الرؤية  
الرئيسية"<



# SIGNATURE

EXPERIENCE

كل مكان عمل، أو عمل تجاري، أو مدرسة  
لديها تجارب فريدة تعكس ثقافة مشتركة من  
السلوكيات.





جريج باري



[greg@gsineducation.com](mailto:greg@gsineducation.com)

