

تصميم تجارب التعلم القيادية والقدرات المقترحة

غياث هواربي



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



خارطة اللقاء

نرحب بكم في هذا اللقاء،
والذي نود مشاركتكم فيه:

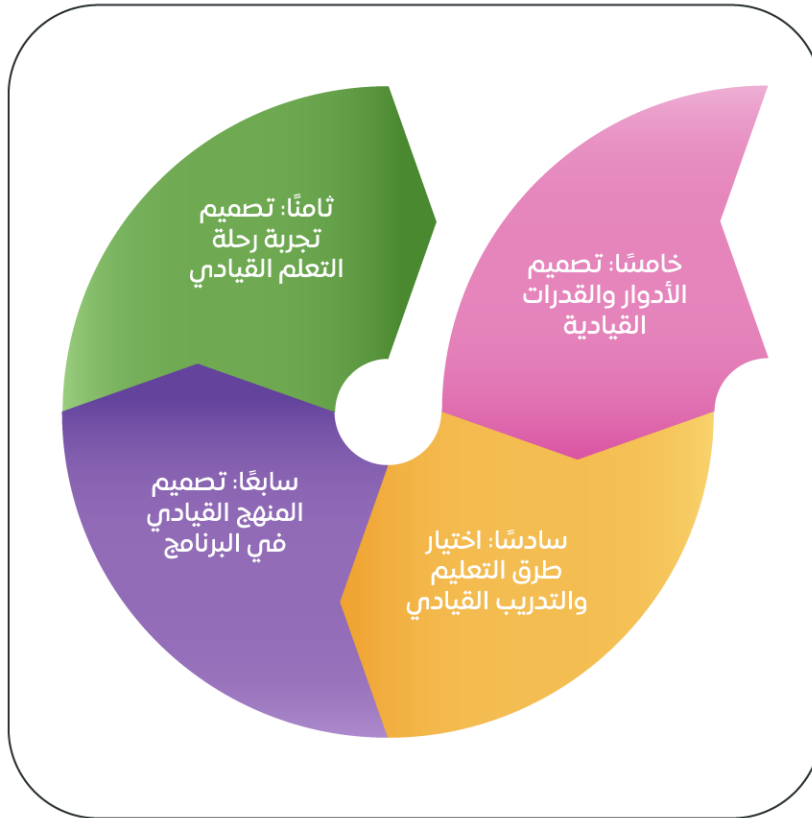


خطوات تصميم الإطار التأسيسي لرحلة التأهيل القيادي



أولاً: الإطار التأسيسي
لرحلة التأهيل القيادي

خطوات تصميم الإطار العملي لرحلة التأهيل القيادي



ثانيًا: الإطار العملي
لرحلة التأهيل القيادي

خطوات تصميم الإطار التأسيسي لرحلة التأهيل القيادي



أولاً: رصد أبحاث المؤتمرات السابقة واستخلاص أهم النتائج والمخرجات منها

منهجية عملنا في مستندات المؤتمرات السابقة ومستندات مشروع تطوير الموهوبين

01 رصد قائمة مستندات المؤتمرات وتنظيمها

01



02 دراسة ومراجعة كافة المستندات، وتصميم خارطة علاقة المخرجات المعرفية بخطوات عمل المشروع، وإمكانات الاستفادة منها

02

المرحلة	الخطوة	المخرجات المعرفية	المخرجات العملية
1	دراسة ومراجعة كافة المستندات	1- فهم طبيعة المشروع وأهدافه 2- تحديد المجالات التي ستركز عليها 3- تحديد الجهات المعنية	1- إعداد خطة العمل 2- إعداد قائمة المشاركين 3- إعداد قائمة المخرجات
2	تصميم خارطة علاقة المخرجات المعرفية بخطوات عمل المشروع	1- تحديد المخرجات المعرفية 2- تحديد المخرجات العملية 3- تحديد المخرجات السلوكية	1- إعداد خطة العمل 2- إعداد قائمة المشاركين 3- إعداد قائمة المخرجات
3	إمكانات الاستفادة منها	1- تحديد المجالات التي ستركز عليها 2- تحديد الجهات المعنية	1- إعداد خطة العمل 2- إعداد قائمة المشاركين 3- إعداد قائمة المخرجات

03 استخلاص أهم النماذج والمعارف في المؤتمرات

03

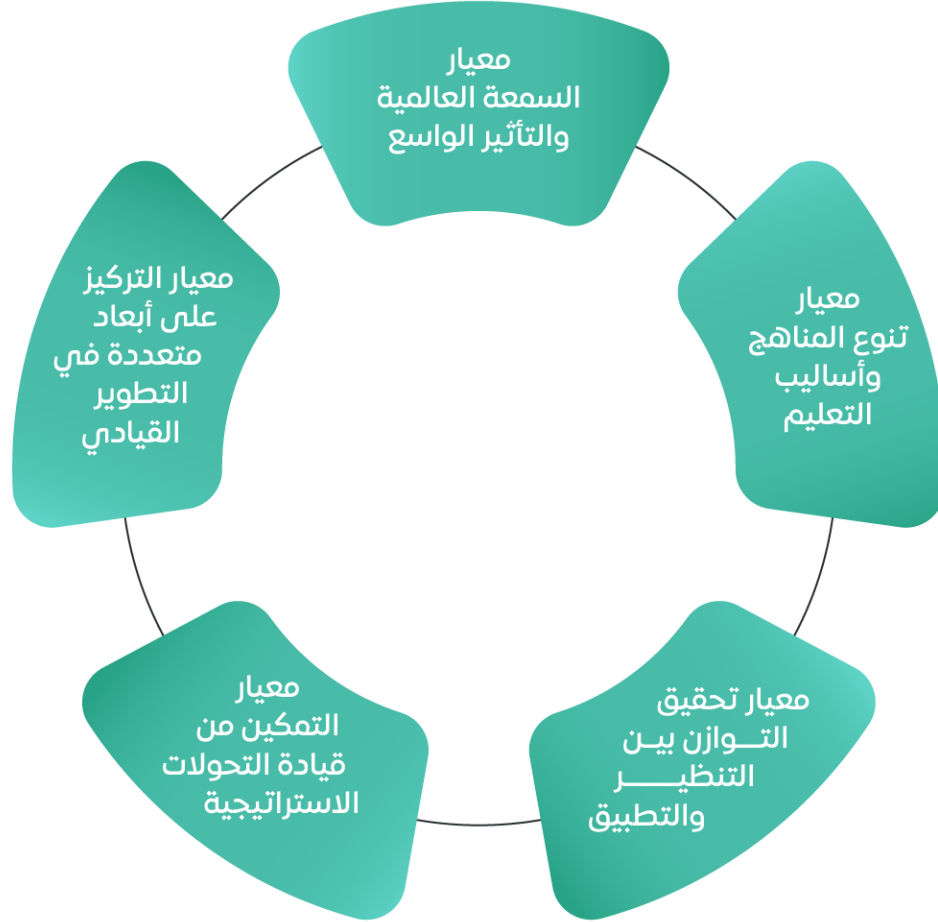

ثانيًا: الإطار العملي
لرحلة التأهيل القيادي

رصد أبحاث
المؤتمرات السابقة

01

أولاً: الإطار التأسيسي
لرحلة التأهيل القيادي

ثانيًا: عرض موجز لأبرز التجارب العالمية في تطوير القدرات القيادية



في إطار السعي للاستفادة للتجارب القيادية العالمية، تم إجراء مقارنة تهدف إلى استكشاف الكفاءات القيادية عبر مختلف الثقافات والممارسات العالمية، وتم اعتماد عدد من المعايير لاختيار التجارب.

ثانيًا: عرض موجز لأبرز التجارب العالمية في تطوير القدرات القيادية

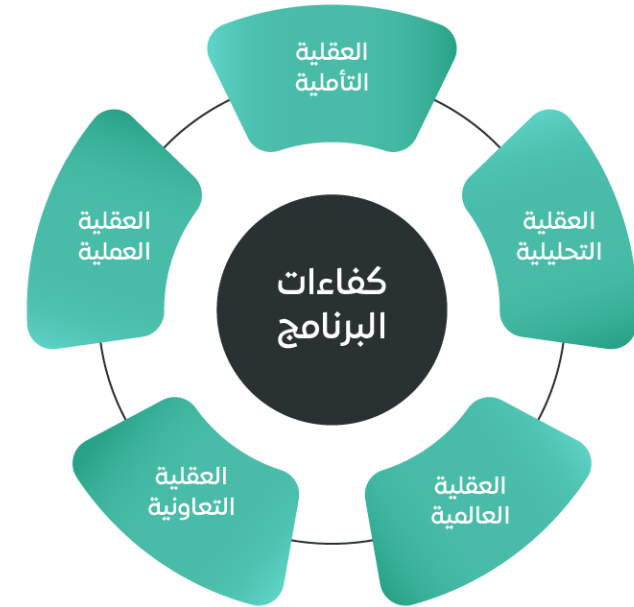


08

تصميم تجارب التعلم القيادية والكفاءات المقترحة

01

البرنامج العالمي في
ممارسة الإدارة IMPM



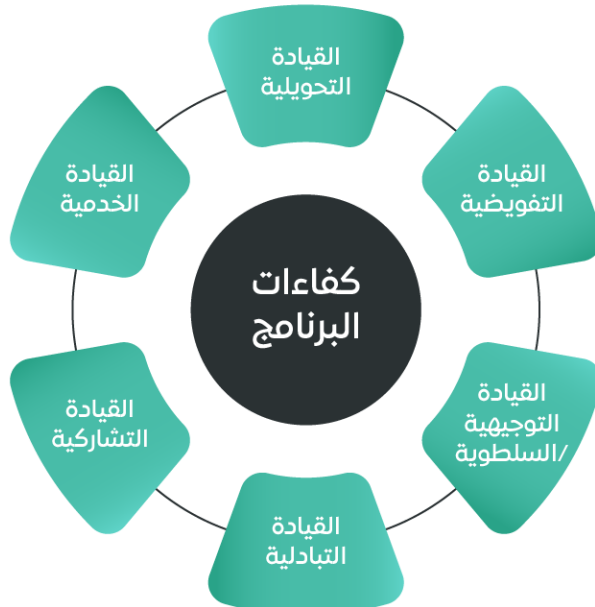
02

برنامج القيادة في العصر الجديد
Leadership in a New Era



03

برنامج المعهد الدولي
للتنمية الإدارية IMD



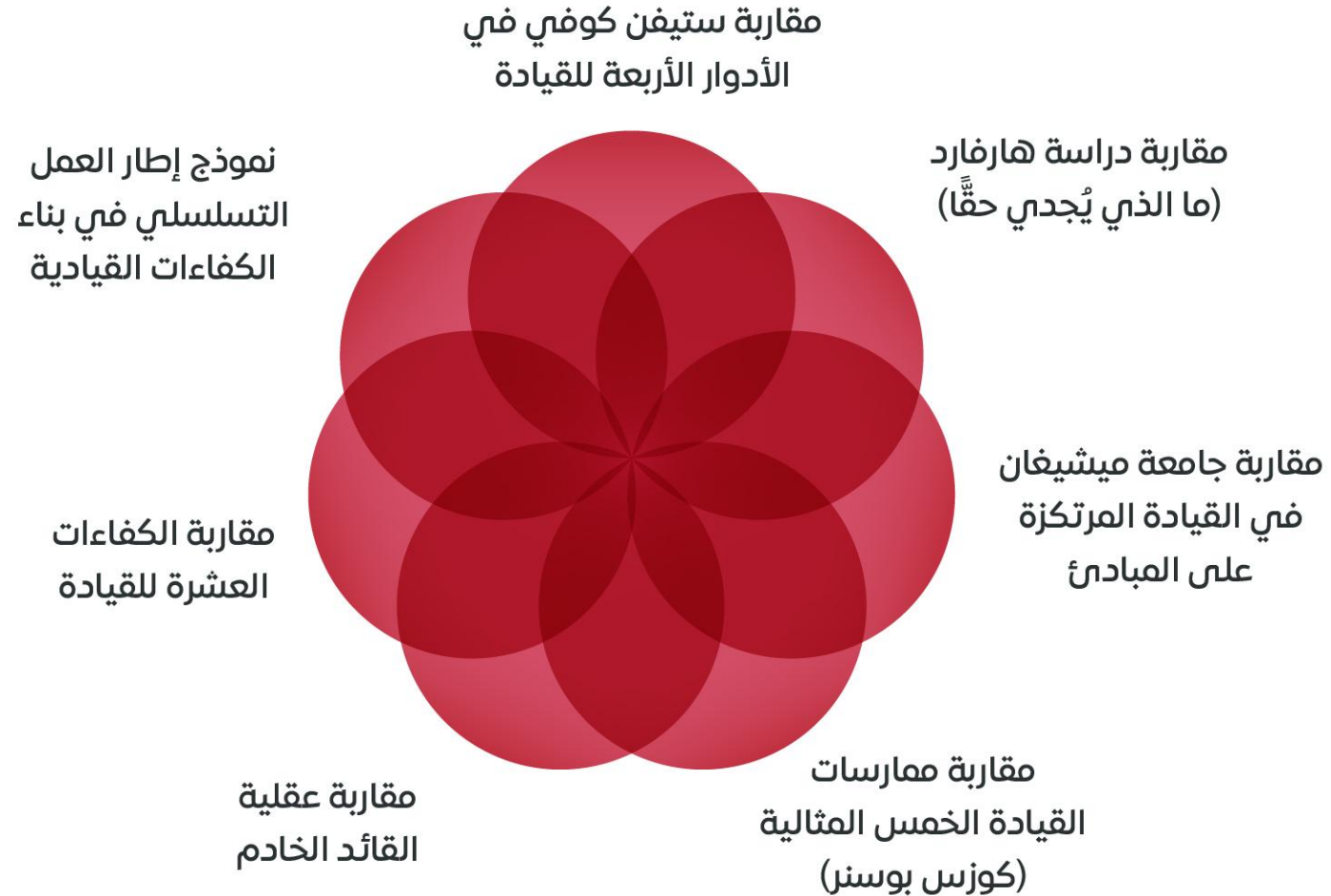
02

التجارب العالمية في
تطوير القدرات القيادية

ثانيًا: الإطار العملي
لرحلة التأهيل القيادي

أولًا: الإطار التأسيسي
لرحلة التأهيل القيادي

ثالثًا: دراسة وتحليل أبرز المقاربات العالمية في تطوير القدرات القيادية



رابعًا: مقارنة القدرات القيادية

[illegible]

يظهر لنا أن مداخل بناء القيادات، وتحديد الكفاءات اللازمة لبناء قدراتهم القيادية، قد تعددت ليس من جهة المضمون فحسب، بل تعددت في طريقة التعبير، وهي في نتيجة الأمر تحمل في مضمونها توجيهًا لقدرة أو مجموعة من القدرات القيادية.

خطوات تصميم الإطار العملي لرحلة التأهيل القيادي



خامسًا: تصميم الأدوار والقدرات القيادية

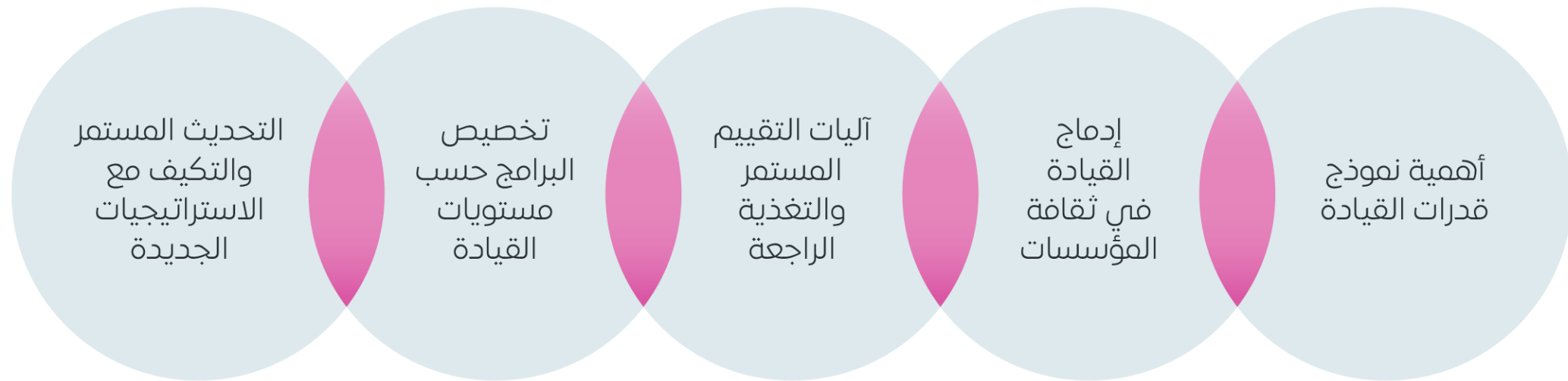
1. الأدوار / الاحتياج / السياق

يتم النظر للأدوار التي يقوم بها المستهدف في عملية التطوير القيادي باعتبارها مدخلًا رئيسًا يساعد في فهم عملية اختيار وتحديد القدرات المستهدفة حيث يتم تحديد أدوار قيادية رئيسة للعاملين في المنظمات، وتحدد وفق الموجز التالي:

القيادة الشخصية	قادة فرق العمل	القيادات الوسطى	القيادات العليا
يُحسن إدارة ذاته	يساهم في العمل الجماعي	يحدد الأهداف	يضع التوجه الاستراتيجي
لديه خطة شخصية يلتزم بها	يساهم في الأهداف المشتركة	يفهم العمل المؤسسي	يقوم باختبار وتمكين المواهب
يحسن إدارة الموارد	يميز مواهب الآخرين	يتعامل مع التنظيم الإداري	يقود التغيير ويتعامل معه
يتواصل مع الآخرين	يعمل في تفاعل مع الآخرين	بناء الشراكات	يطور نماذج استدامة مالية
لديه علاقات متوازنة ونافعة	يتعامل مع المشكلات	يساهم في بناء الأنظمة	يبني شراكات وعلاقات فعالة
لديه فهم للمهام المناطة به	يساهم في القرارات	يساهم في التقييم والتطوير	يعزز من الابتكار والتجديد

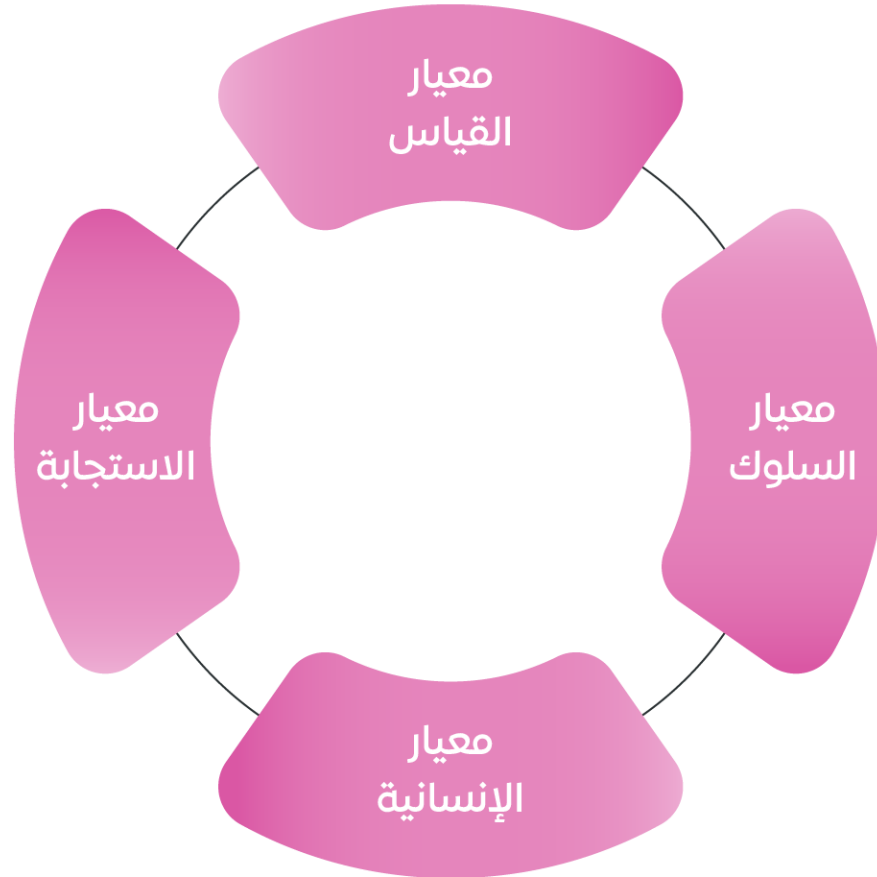
2. ما تحتاجه المؤسسات في التطوير القيادي

تساعد هذه النقاط في التقدم نحو تصميم نموذج للعمل في برنامجنا، ووفقًا لآخر الأبحاث الميدانية في القيادة فإن المؤسسات تحتاج :



خامسًا: تصميم الأدوار والقدرات القيادية

3. معايير اختيار القدرات القيادية



بناء على المقدمات المقارنة عن القدرات والأدوار المنشودة واتجاهات التطوير القيادي في المؤسسات يتم وضع بعض المؤشرات التي تساعدنا في اختيار القدرات وترجيحها:



تصميم الأدوار
والقدرات القيادية

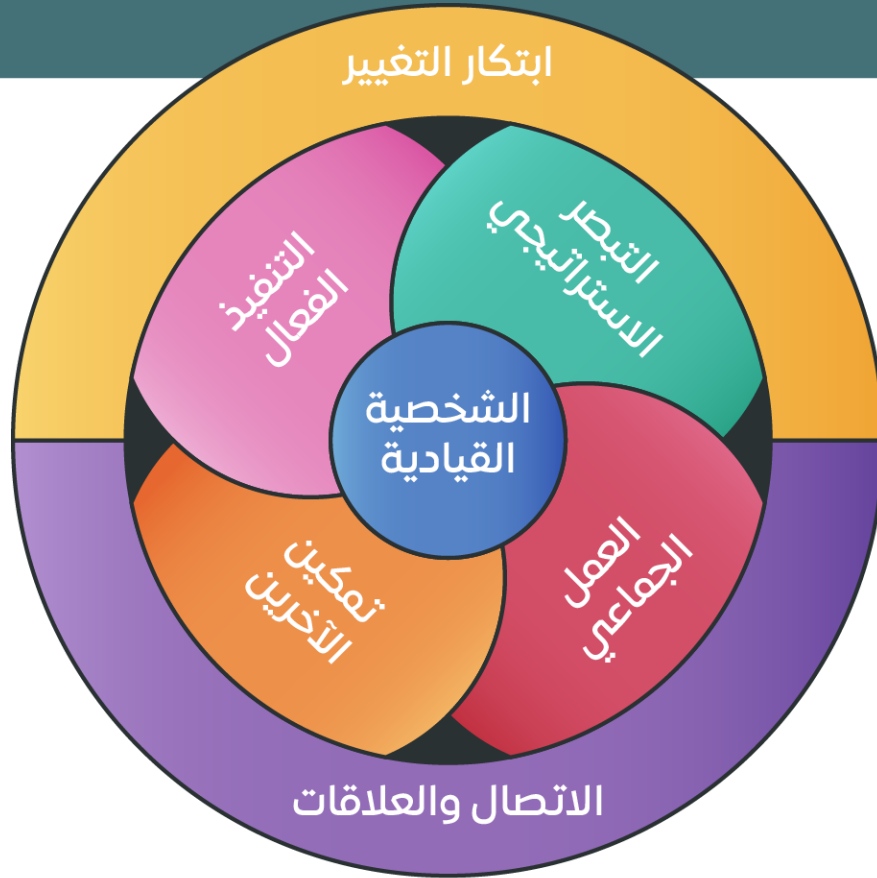
05

ثانيًا: الإطار العملي
لرحلة التأهيل القيادي



أولًا: الإطار التأسيسي
لرحلة التأهيل القيادي

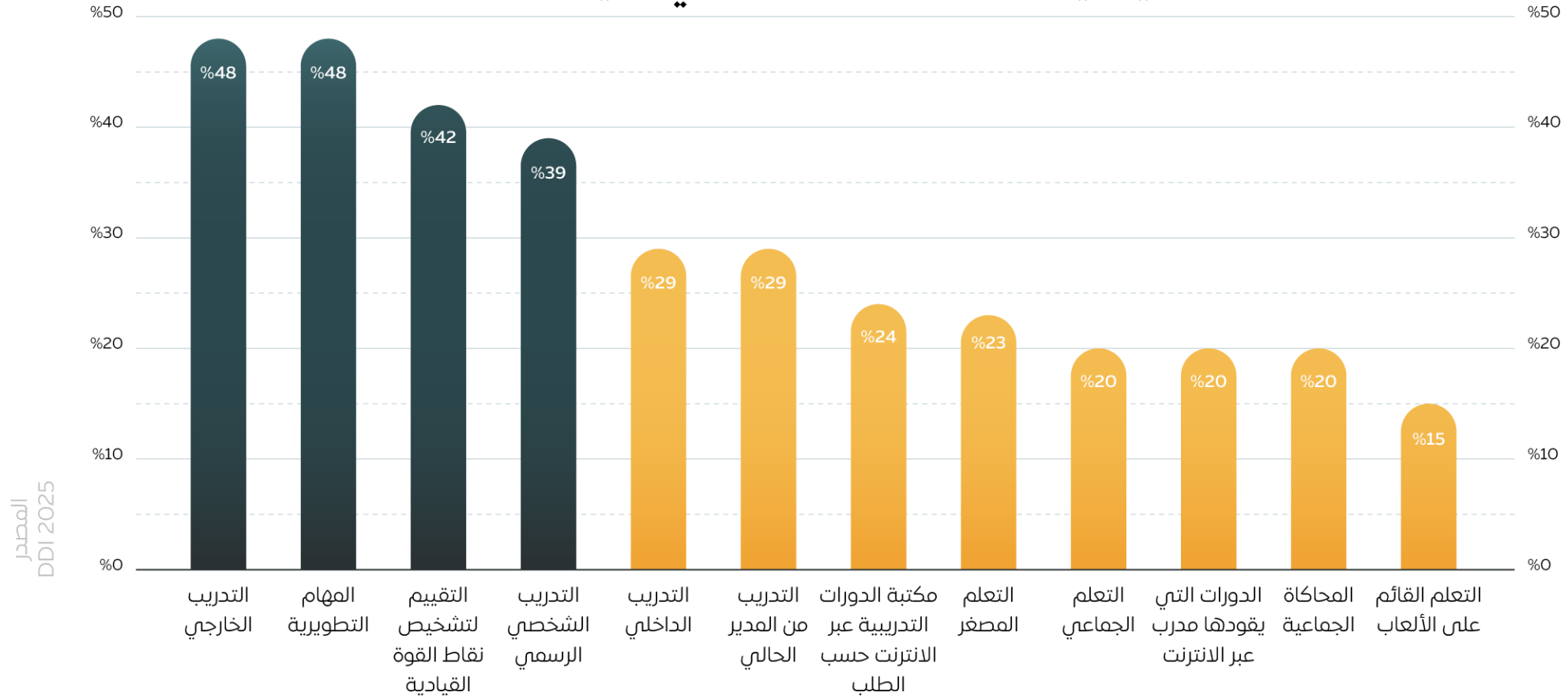
4. مصفوفة القدرات القيادية

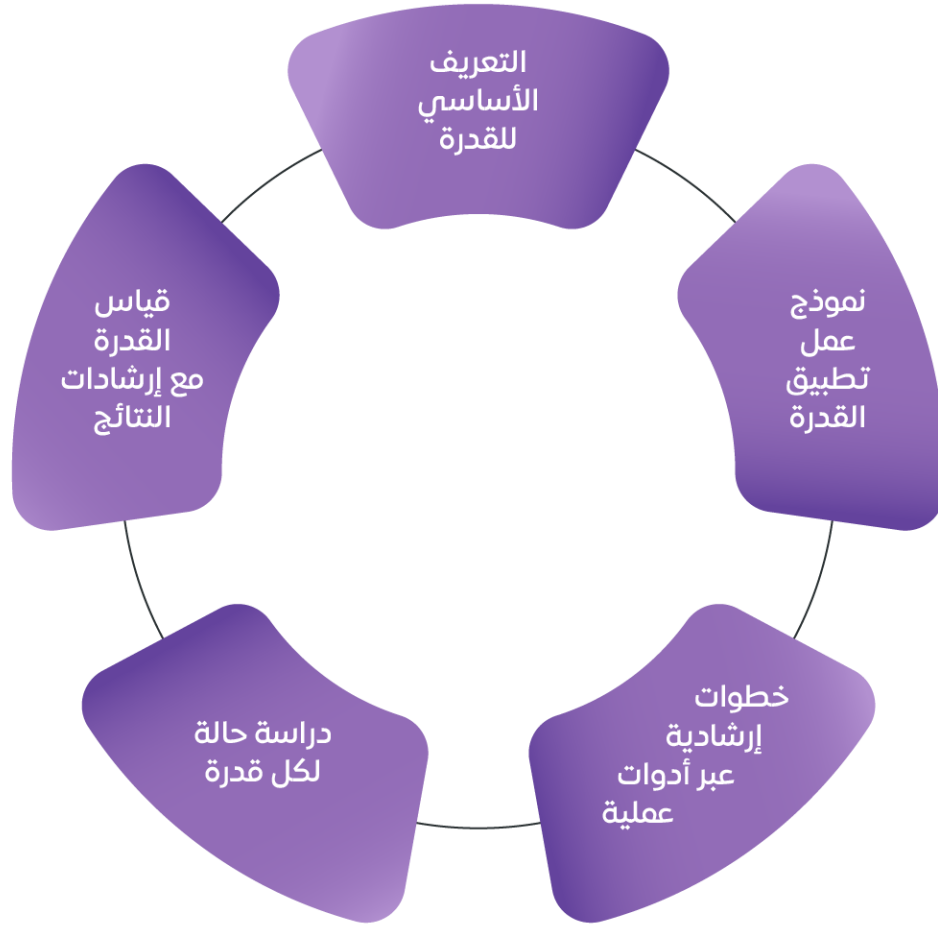


نموذج القدرات القيادية في برنامج
(رحلة التأهيل القيادي)

بناء على جميع المدخلات التي نراعيها أثناء تصميم الكفاءات نجد المقترح التالي هو الذي يناسب تصميم دليل التطوير القيادي في السياق المنشود.

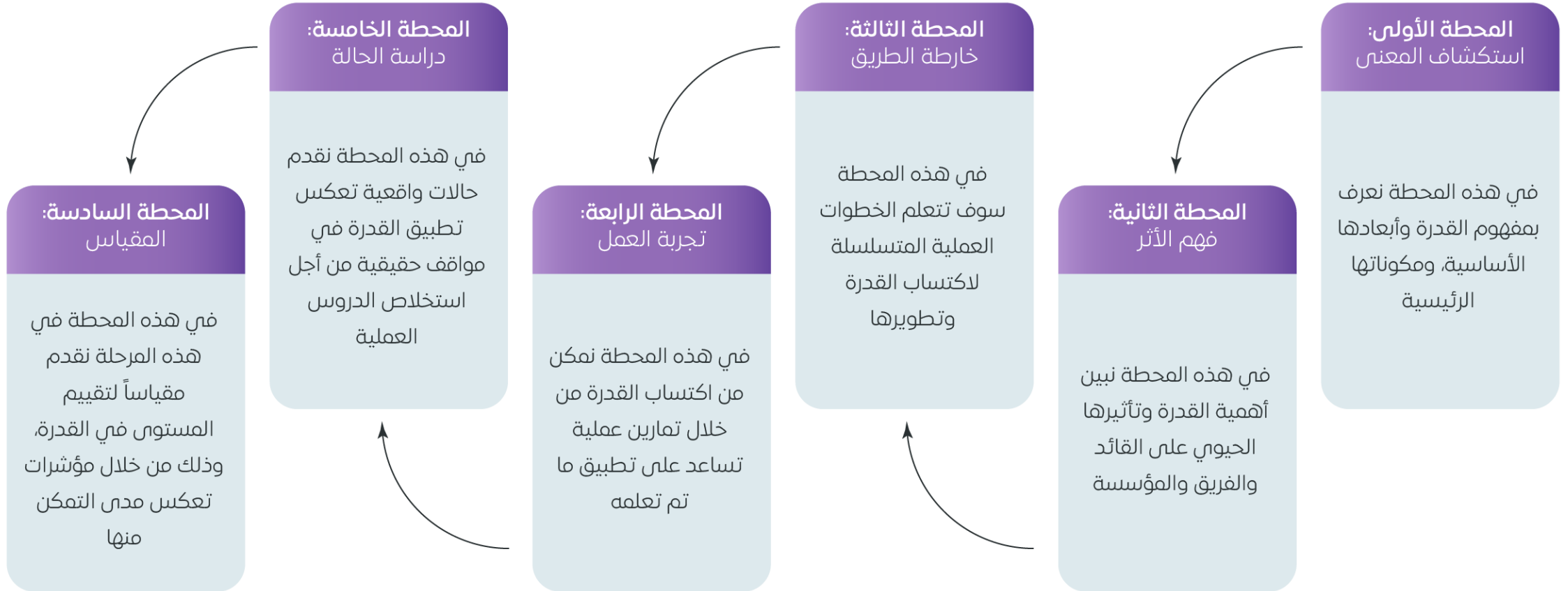
كيف يفضل 15,000 قائد عالمي أن يتعلموا؟





ووفقًا لما مر معنا من مؤشرات للممارسات الحديثة في تصميم تجارب التعلم القيادية للمؤسسات فإننا سنتبع في تصميم المحتوى الخاص في القدرات وفق المكونات التالية:

سابعًا: تصميم المنهج القيادي في البرنامج



ثامناً: تصميم تجربة رحلة التعلم القيادي



20

تصميم تجارب التعلم القيادية والكفاءات المقترحة

ما الخطوات؟

لماذا هي مهمة؟

ما هي؟

تعزيز التطوير
المستمر

التطبيق
العملي

التعلم النظري
والتفاعلي

الإعداد
والتحضير



تصميم تجربة رحلة
التعلم القيادي

08

ثانياً: الإطار العملي
لرحلة التأهيل القيادي

أولاً: الإطار التأسيسي
لرحلة التأهيل القيادي

ثامنًا: تصميم تجربة رحلة التعلم القيادي

تعزيز التطوير
المستمر

التطبيق
العملي

التعلم النظري
والتفاعلي

الإعداد
والتحضير

الإعداد والتحضير (Pre-Engagement)

الأنشطة	هدف المرحلة
التقييم التحضيري: - استخدام أدوات تقييم القيادة لنموذج الإعداد القيادي للمشاركين. - استخدم تقييم المؤسسة وأهلية التأهيل القيادي لها (خيار). الورشة التأهيلية : - ورشة افتراضية تشرح أهداف الرحلة وعلاقة النموذج القيادي بالأدوار القيادية الحالية والمنشودة. التعلم الذاتي: - تخصيص موارد قصيرة (Microlearning) مختصرة متوافرة عبر المنصات التعليمية لبعض المفاهيم الأساسية.	تحفيز القادة للمشاركة وفهم أهمية نموذج الإعداد القيادي على مستوى المشاركين

ثامنًا: تصميم تجربة رحلة التعلم القيادي

تعزيز التطوير
المستمر

التطبيق
العملي

التعلم النظري
والتفاعلي

الإعداد
والتحضير

التعلم النظري والتفاعلي (Learning & Exploration)

الأنشطة	هدف المرحلة						
ورش عمل حضورية/ افتراضية: - جلسات تركز على مكونات النموذج على حدة: <table><tr><td>التمكين أساليب التفويض والتكليف</td><td>الشخصية القيادية بناء منظومة القيم الشخصية</td><td>التبصر الاستراتيجي كيفية استشراف المستقبل</td></tr><tr><td>الاتصال والعلاقات بناء التواصل الفعال والعلاقات</td><td>التغيير والابتكار إدارة الابتكار والتكيف مع التحولات</td><td>التنفيذ القيادي التخطيط واتخاذ القرار</td></tr></table> مجموعات تعلم أقران: - تنظيم مجموعات صغيرة لتحليل دراسات حالة حول تحديات حقيقية تتعلق بكل مكون من مكونات النموذج. محتوى رقمي مخصص: - استخدام فيديوهات، مقالات، وحالات دراسية للتعلم الفردي.	التمكين أساليب التفويض والتكليف	الشخصية القيادية بناء منظومة القيم الشخصية	التبصر الاستراتيجي كيفية استشراف المستقبل	الاتصال والعلاقات بناء التواصل الفعال والعلاقات	التغيير والابتكار إدارة الابتكار والتكيف مع التحولات	التنفيذ القيادي التخطيط واتخاذ القرار	تزويد القادة بالمعرفة النظرية والمبادئ الأساسية للممارسات في النموذج القيادي
التمكين أساليب التفويض والتكليف	الشخصية القيادية بناء منظومة القيم الشخصية	التبصر الاستراتيجي كيفية استشراف المستقبل					
الاتصال والعلاقات بناء التواصل الفعال والعلاقات	التغيير والابتكار إدارة الابتكار والتكيف مع التحولات	التنفيذ القيادي التخطيط واتخاذ القرار					

ثامنًا: تصميم تجربة رحلة التعلم القيادي



23

تصميم تجارب التعلم القيادية والكفاءات المقترحة

تعزيز التطوير
المستمر

التطبيق
العملي

التعلم النظري
والتفاعلي

الإعداد
والتحضير

التطبيق العملي (Practice & Application)

الأنشطة	هدف المرحلة
مشاريع تطبيقية: • تكليف القادة بقيادة مبادرات صغيرة داخل مؤسساتهم ترتبط بالقدرات المكتسبة. محاكاة القيادة: • تنظيم محاكاة لحالات قيادية. تدريب عملي موجه: Coaching • تخصيص مدربين لدعم القادة في تنفيذ تطبيقات حقيقية.	ترجمة المعرفة إلى ممارسات عملية

تصميم تجربة رحلة
التعلم القيادي

08

ثانيًا: الإطار العملي
لرحلة التأهيل القيادي

أولًا: الإطار التأسيسي
لرحلة التأهيل القيادي

ثامناً: تصميم تجربة رحلة التعلم القيادي

تعزيز التطوير
المستمر

التطبيق
العملي

التعلم النظري
والتفاعلي

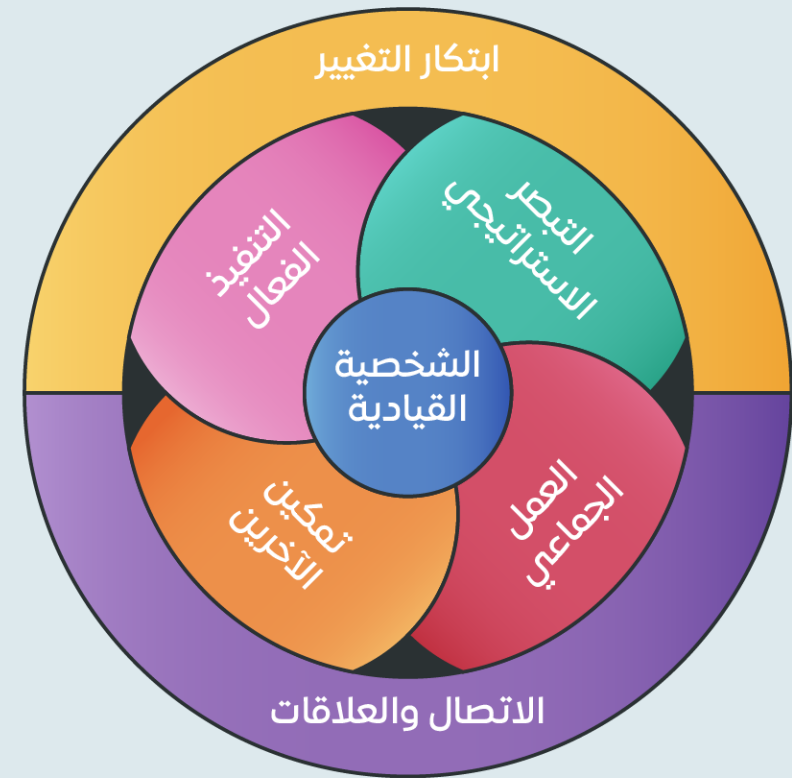
الإعداد
والتحضير

تعزيز التطوير المستمر (Reflection & Growth)

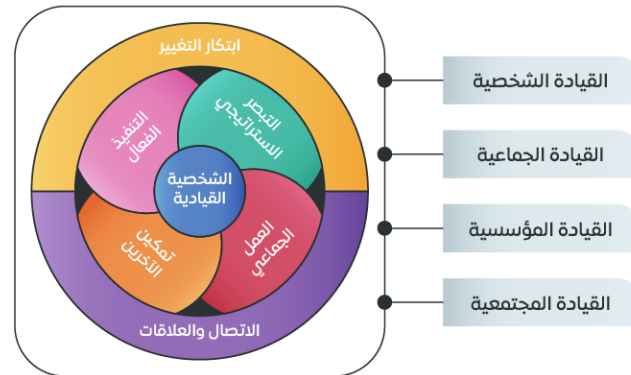
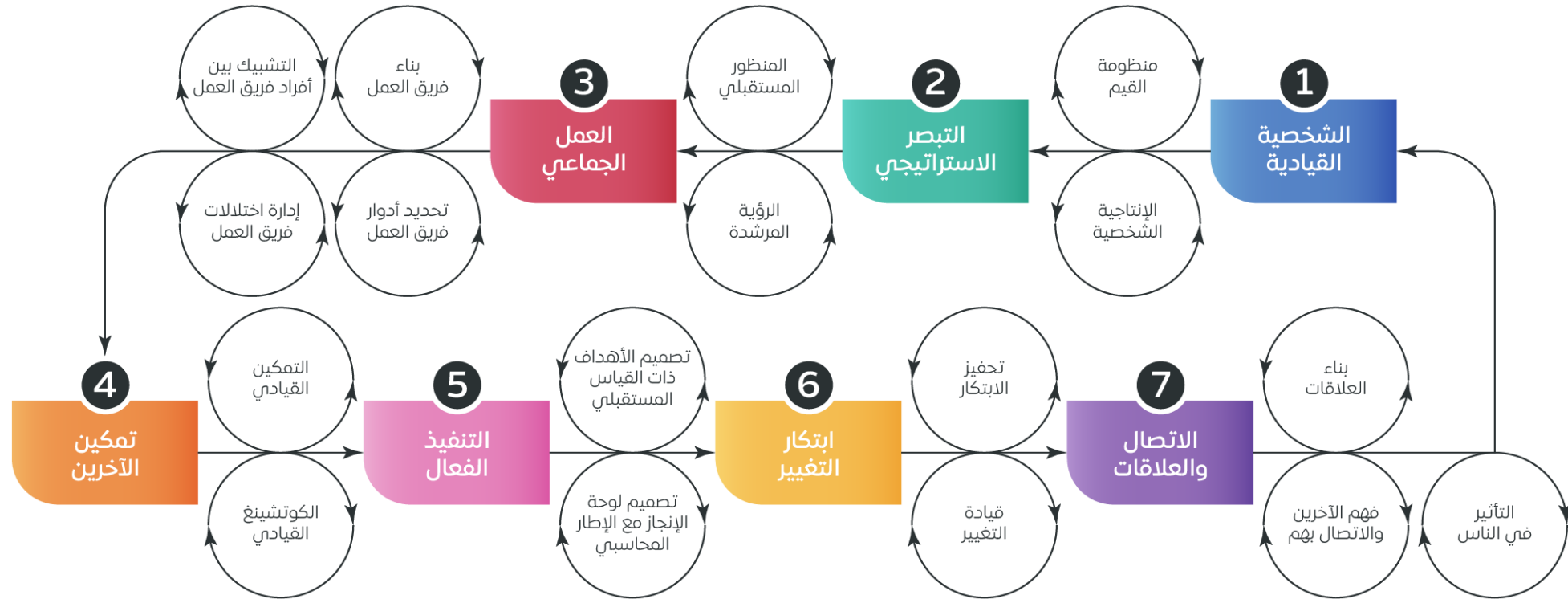
الأنشطة	هدف المرحلة
التقييم البعدي: - مقارنة نتائج التقييم مع التقييم الأولي لقياس التطور. جلسات مراجعة: - جلسات فردية لمناقشة النجاحات والتحديات. بناء خطط تطوير شخصية: - إعداد خطط فردية طويلة المدى لمواصلة التطوير في كل قدرة. مجتمعات تعلم مستدامة: - إنشاء شبكة تواصل بين القادة لتبادل الخبرات ومشاركة النجاحات.	مراجعة النتائج وتثبيت التعلم

موجز عن القدرات القيادية

في رحلة التأهيل القيادي



رحلة التأهيل القيادي



نموذج القدرات القيادية في برنامج
(رحلة التأهيل القيادي)

رحلة التأهيل القيادي

موجز عن القدرات القيادية في رحلة التأهيل القيادي

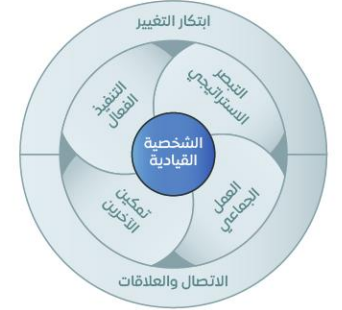


رحلة التأهيل القيادي



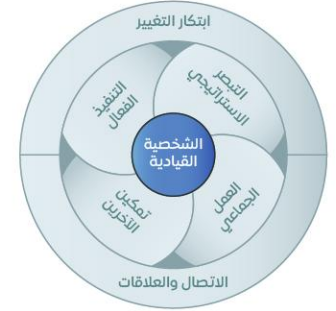


الشخصية القيادية تعكس القيم، والمصادقية، والأخلاقيات التي يلتزم بها القائد في سلوكياته وقراراته. تشمل هذه القدرة التزام القائد بمنظومة قيم واضحة توجه أفعاله، وقدرته على التخطيط الشخصي لإدارة وقته وموارده لتحقيق التوازن بين مسؤولياته المهنية والشخصية، مما يعزز الثقة لدى الفريق والجهات المعنية، وتقوم هذه القدرة على:



الالتزام بالقيم والمبادئ:

- يظهر النزاهة والمصداقية في جميع التعاملات.
- يتخذ قرارات تعكس منظومة قيمه الأخلاقية.
- يدافع عن القيم المؤسسية حتى في مواجهة التحديات.
- يعكس قيمه في سلوكياته اليومية ويكون قدوة للآخرين.

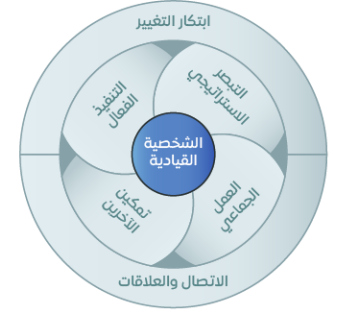
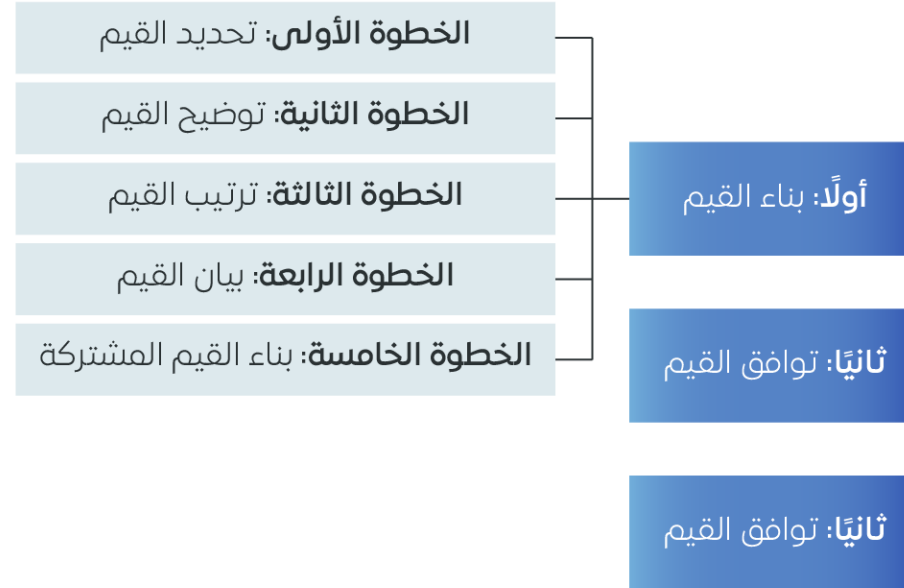


الإنتاجية الشخصية:

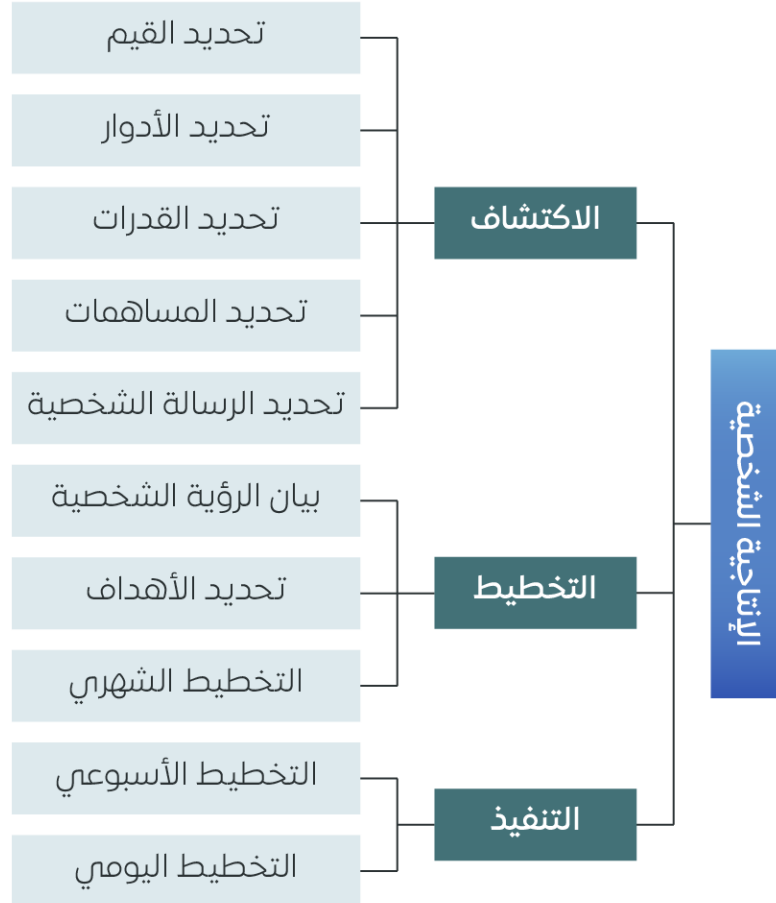
- يضع أهدافًا شخصية ومهنية واضحة قابلة للقياس.
- يحدد أولوياته ويدير وقته بفعالية لتحقيق التوازن بين الحياة المهنية والشخصية.
- يقسم خطته الشهرية إلى خطط أسبوعية متوازنة بين مختلف الأدوار.
- يلتزم بتنفيذ مهامه المخطط لها يوميًا دون تسويف أو تأجيل.

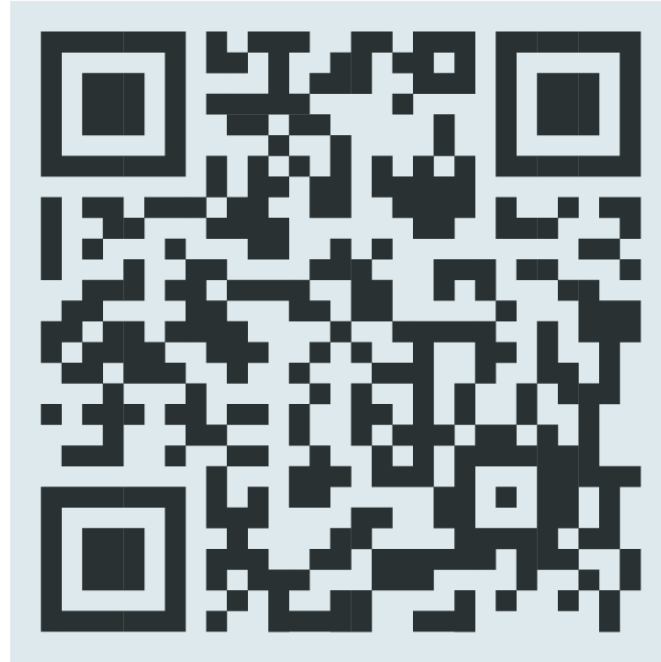
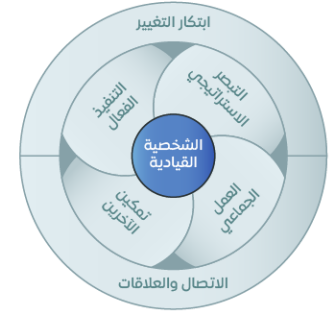


نموذج منظومة القيم



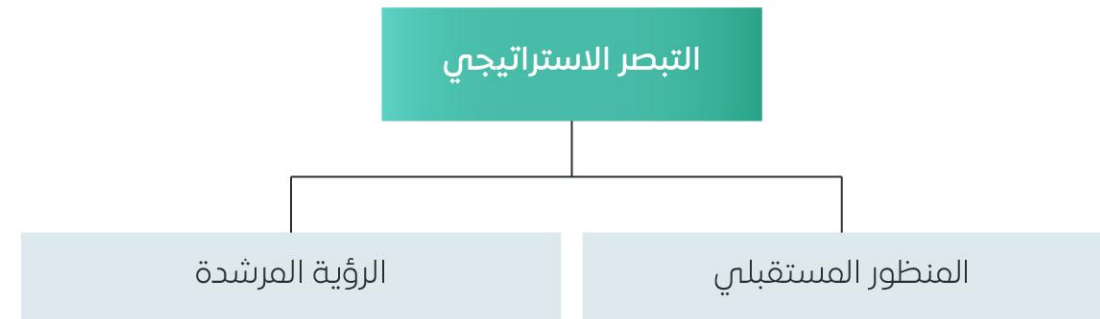
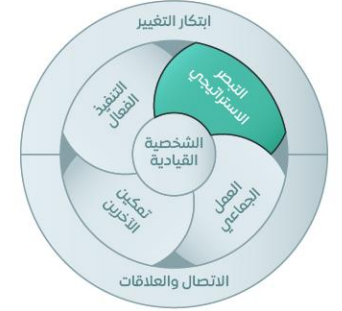
نموذج الإنتاجية الشخصية





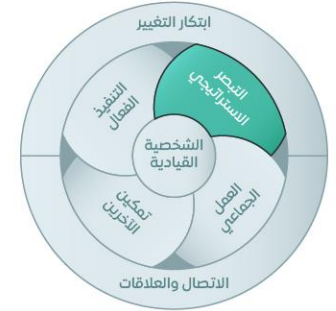


التبصر الاستراتيجي: هو قدرة القادة على تحليل الاتجاهات الحالية والمستقبلية، واستشراف التحديات والفرص المستقبلية، ووضع رؤى استراتيجية تعزز تحقيق أهداف المؤسسة على المدى الطويل، وهو يقوم على المنظور المستقبلي، ووجود الرؤية المرشدة لدى القائد:



المنظور المستقبلي:

- يحلل الاتجاهات والمتغيرات في بيئة العمل ويستخلص دلالاتها المستقبلية
- يرصد الإشارات المبكرة للتغيير ويتعامل معها كفرص استراتيجية
- يطور سيناريوهات متعددة للمستقبل ويقيم احتمالية حدوثها وتأثيرها



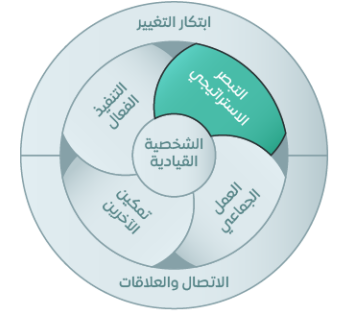
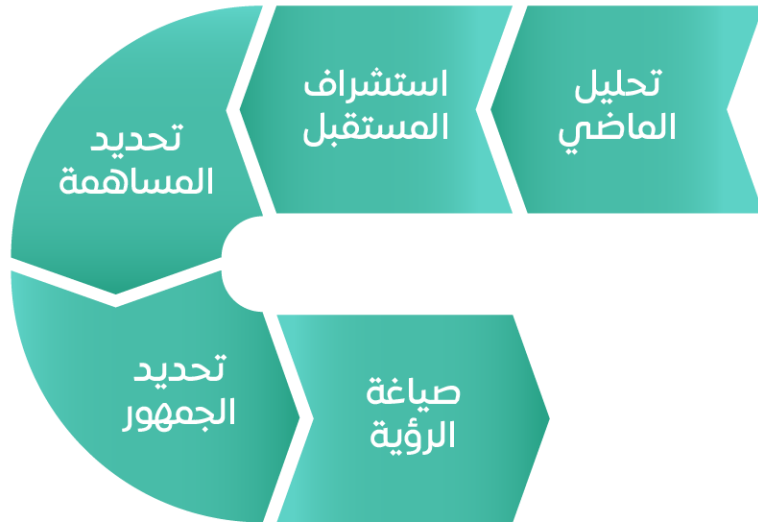
الرؤية المرشدة:

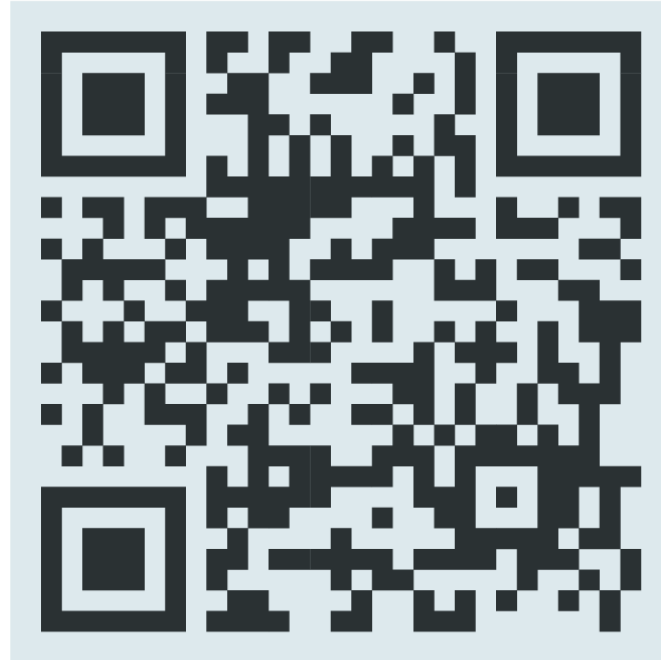
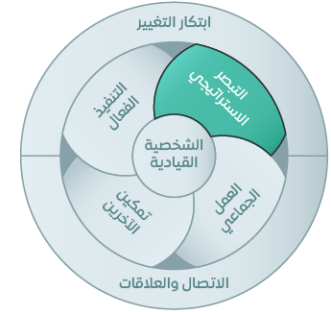
- يصوغ رؤية واضحة ومحفزة للمستقبل المنشود
- يربط الرؤية المستقبلية بالقيم الجوهرية والغايات الاستراتيجية للمؤسسة
- يحول الرؤية إلى أهداف استراتيجية قابلة للقياس والتنفيذ

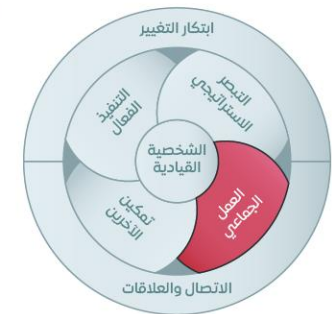


نموذج المنظور المستقبلي

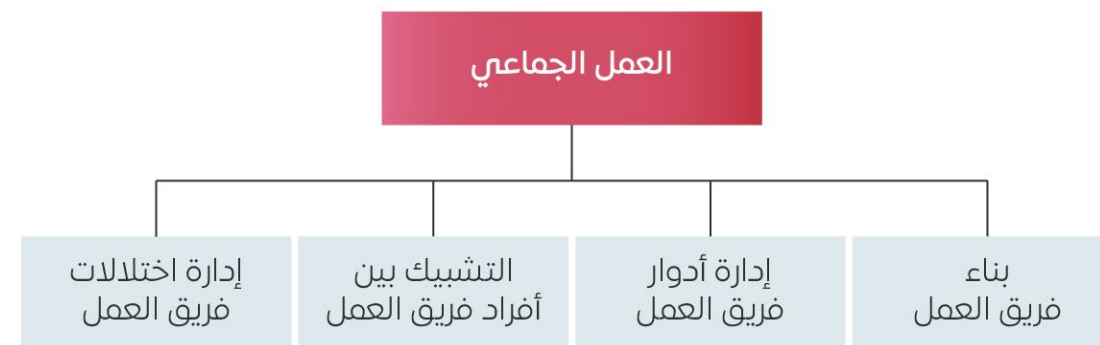
نموذج الرؤية المستقبلية

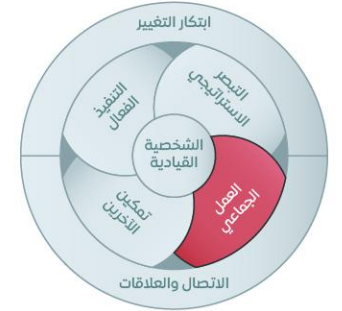






العمل الجماعي: هو قدرة القائد على بناء فرق عمل متماسكة، وتعزيز التعاون بين أعضائها لتحقيق الأهداف. تشمل هذه القدرة فهم أساسيات العمل الجماعي، ومراحل تكوين الفرق بدءًا من التأسيس حتى النضج، وتوزيع الأدوار وفقًا لمواهب الأفراد وقدراتهم، مع إدارة الاختلافات التي قد تُضعف الفريق. كما تركز على بناء شبكات لتعزيز التكامل بين فريق العمل.





أولاً: بناء فريق العمل

- يطبق استراتيجيات مختلفة حسب المرحلة التي يمر بها الفريق ويعدل أسلوب قيادته تبعاً لذلك.
- يؤسس قواعد عمل واضحة ومتفق عليها في بداية تشكيل الفريق ويشرك الأعضاء في وضعها.

ثانياً: إدارة أدوار فريق العمل

- يحلل أنماط الشخصيات في الفريق ويوزع المهام بناءً على نقاط القوة لكل نمط.
- يحقق التوازن بين الأنماط عند تشكيل الفريق وتوزيع المسؤوليات، مع الاستفادة من تنوع المهارات والخصائص.

ثالثاً: التشبيك بين أفراد فريق العمل

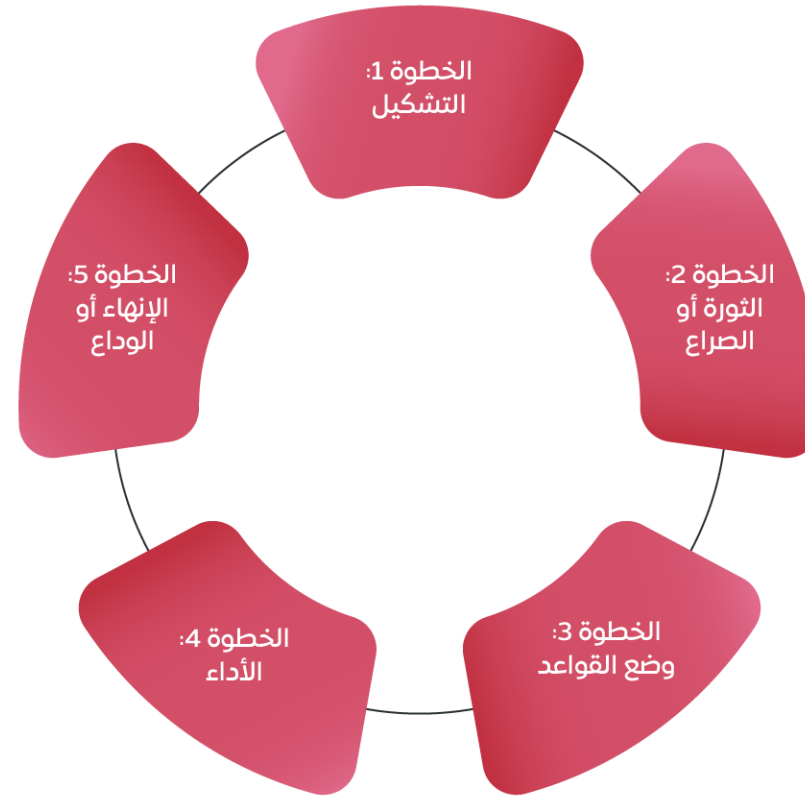
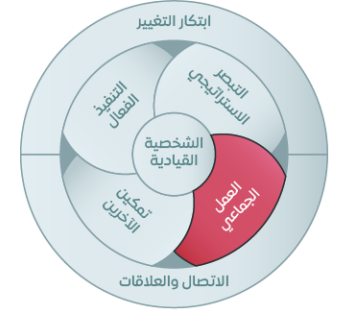
- ينشئ ويحلل خرائط التواصل بين أعضاء الفريق لتحديد العلاقات القائمة ومعرفة الأشخاص المحوريين.
- يعمل على إزالة الحواجز التي تعيق تدفق المعلومات والأفكار بين أعضاء الفريق ويبني قنوات تواصل فعالة.

رابعاً: إدارة اختلالات فريق العمل

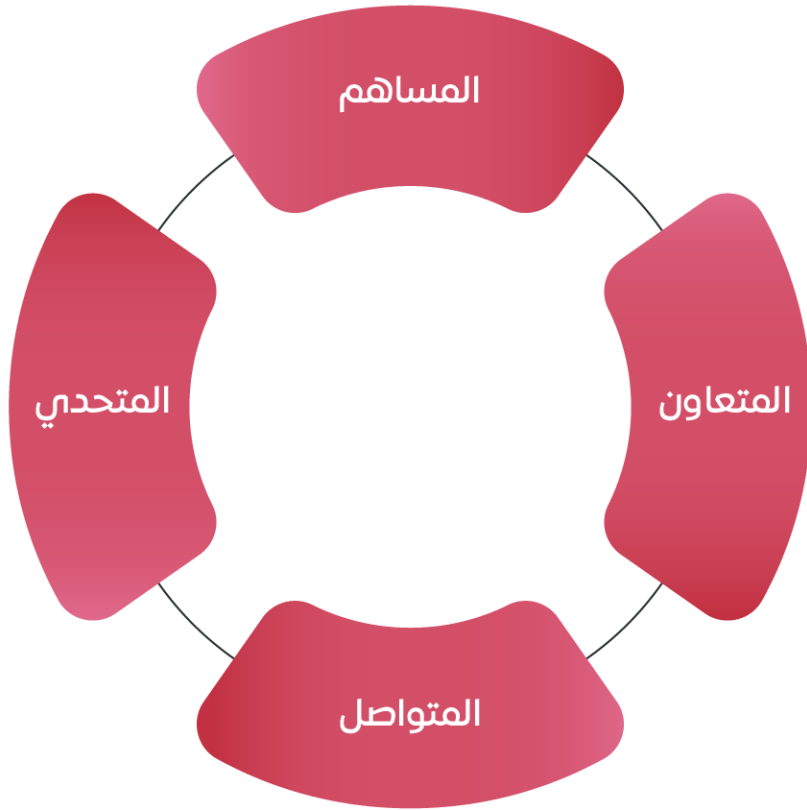
- يشخص بدقة عوامل الخلل الخمسة ويحدد أيها أكثر تأثيراً في الفريق.
- يطبق استراتيجيات متدرجة لمعالجة الاختلالات، مبتدئاً بالأكثر تأثيراً ومتابعاً التقدم المحرز بشكل منتظم.



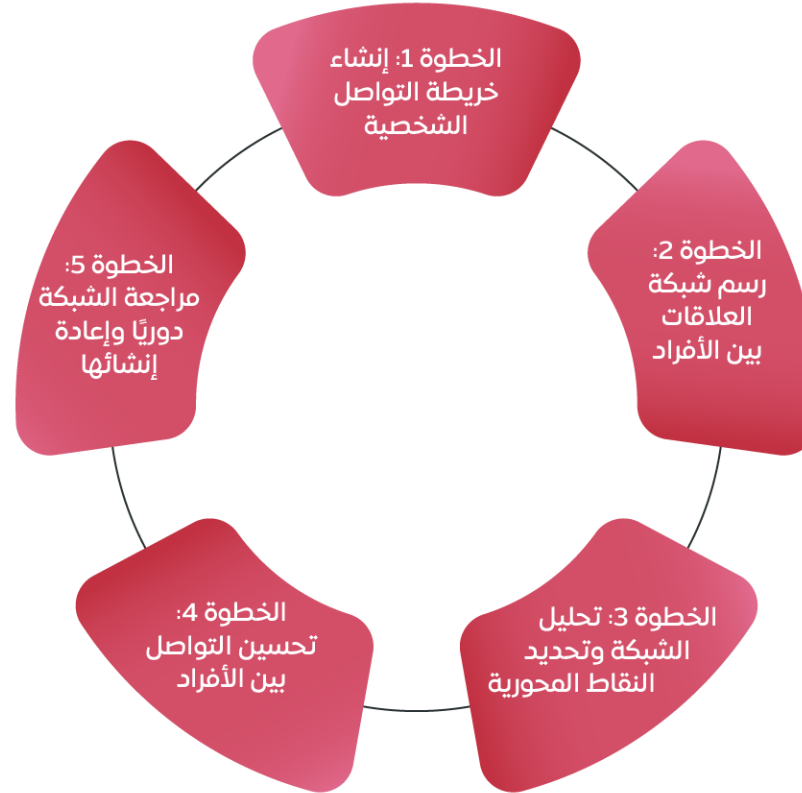
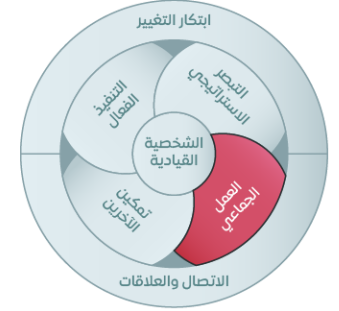
نموذج مراحل بناء فرق العمل



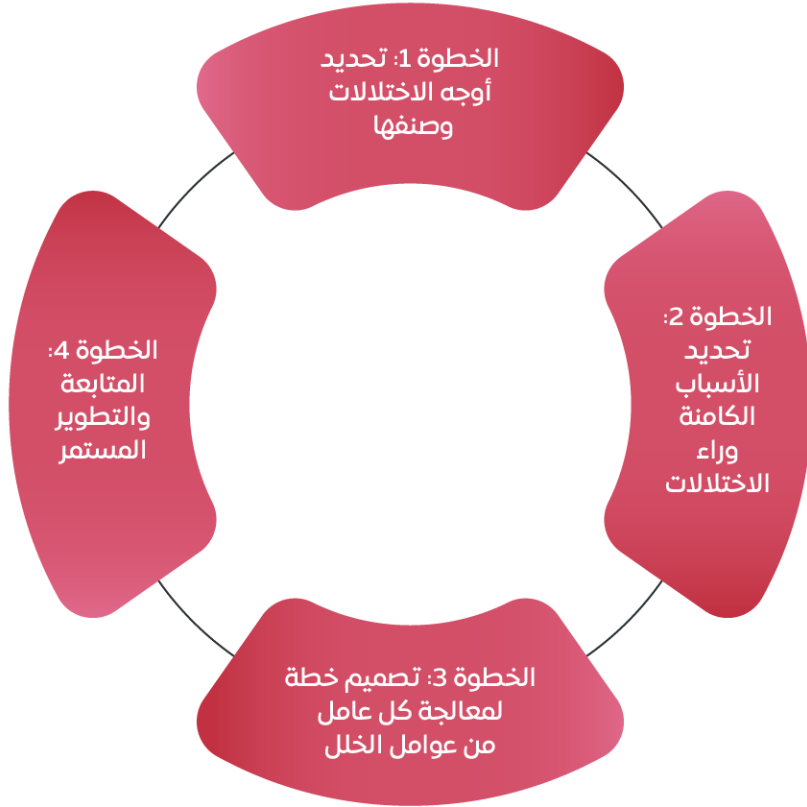
نموذج تحديد أدوار فريق العمل

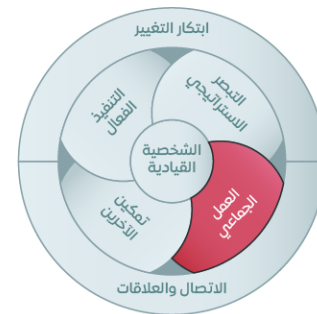


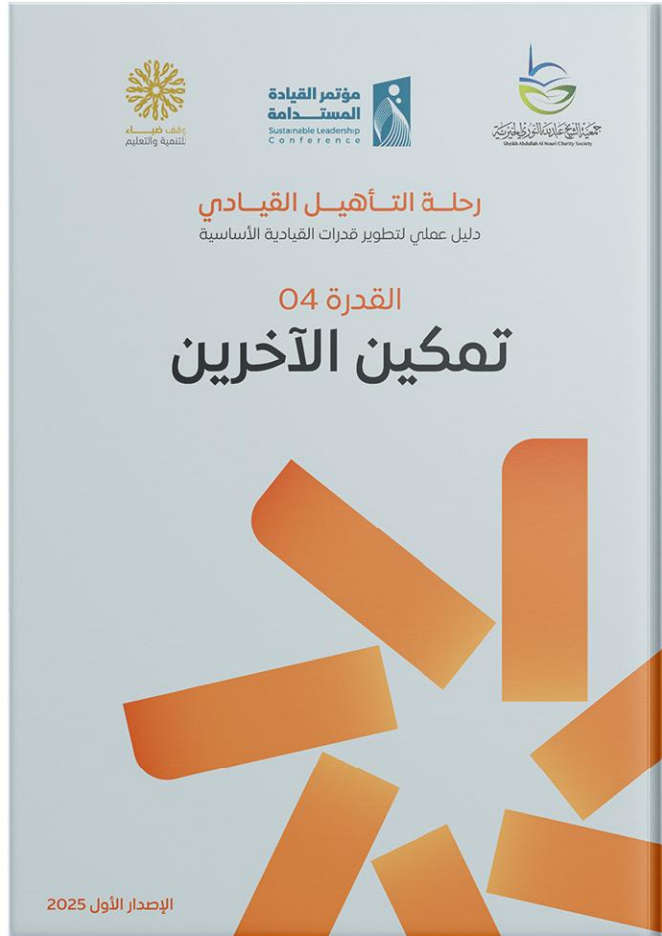
نموذج التشبيك بين أفراد فريق العمل



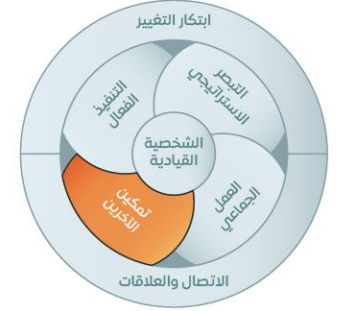
نموذج إدارة اختلالات فريق العمل





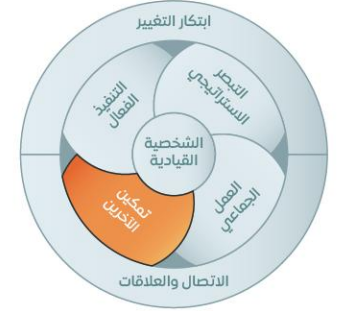


التمكين هو قدرة القائد على تعزيز مبدأ العمل الجماعي، وتفويض المهام بفعالية، وتقديم التدريب والتوجيه (الكوتشينغ) لدعم تطوير الأفراد، ويشمل التمكين أيضًا اختيار المواهب المناسبة للمهمة أو الفريق، مما يعزز من إنتاجية المؤسسة، ويخلق بيئة عمل تشجع الابتكار والمشاركة وتحقيق الأهداف المشتركة، وتقوم هذه القدرة على:



التمكين القيادي

- يحدد المهام بناء على نقاط القوة والمهارات الفردية لكل عضو.
- يقدم توجيهات واضحة للمهام المفوضة ويحدد النتائج المتوقعة.
- يتابع الأداء مع ترك الحرية لتنفيذ المهام للآخرين بأساليبهم.



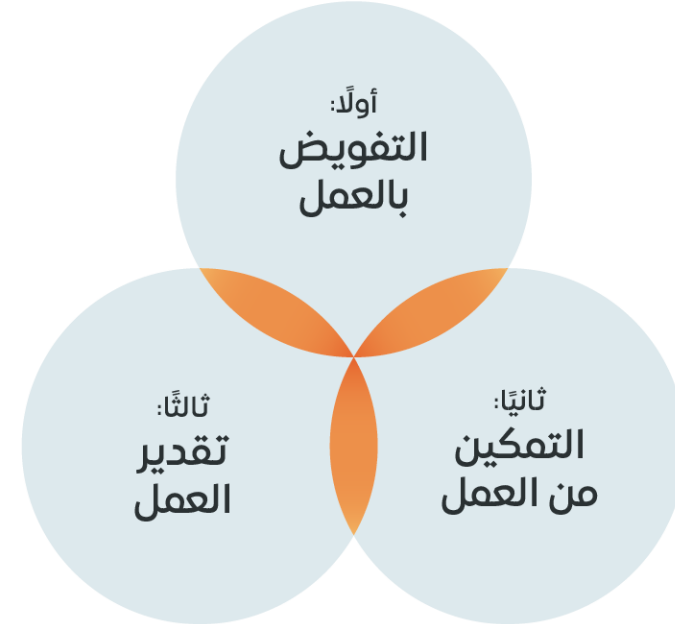
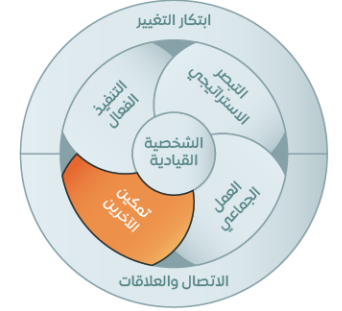
الكوتشينغ القيادي

- يقدم ملاحظات بناءة بشكل منتظم لدعم التطوير المهني للأفراد.
- يساعد الأفراد على تحديد أهدافهم المهنية وتطوير خطط لتحقيقها.
- يشجع التعلم المستمر من خلال توفير موارد وفرص تدريبية.



نموذج التمكين القيادي

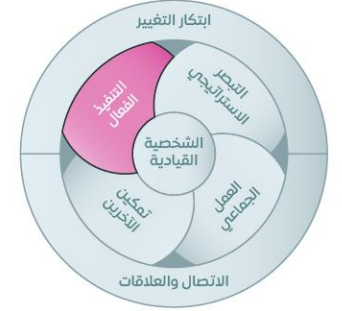
نموذج الكوتشينغ القيادي







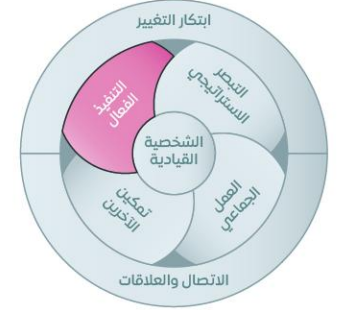
التمكين هو قدرة القائد على تعزيز مبدأ العمل الجماعي، وتفويض المهام بفعالية، وتقديم التدريب والتوجيه (الكوتشينغ) لدعم تطوير الأفراد، ويشمل التمكين أيضًا اختيار المواهب المناسبة للمهمة أو الفريق، مما يعزز من إنتاجية المؤسسة، ويخلق بيئة عمل تشجع الابتكار والمشاركة وتحقيق الأهداف المشتركة، وتقوم هذه القدرة على:





أولاً: تصميم الأهداف ذات القياس المستقبلي

- يحدد الأهداف ذات الأهمية القصوى ويميزها عن الأهداف المهمة إلى حد ما.
- يصمم المقاييس المستقبلية التي تنبئ بالنتائج وتقيس النشاطات المؤثرة.

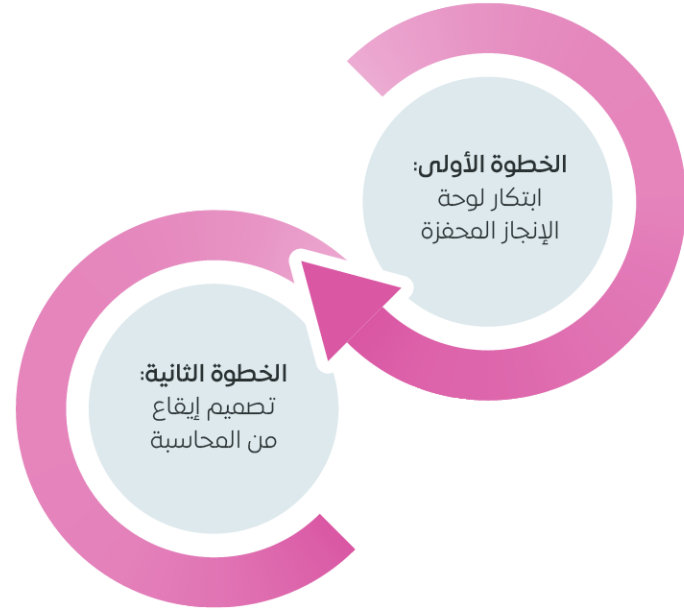
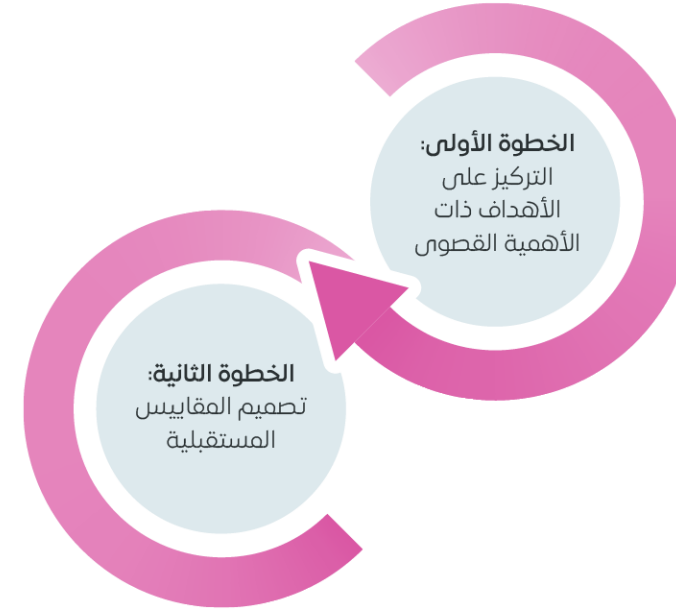
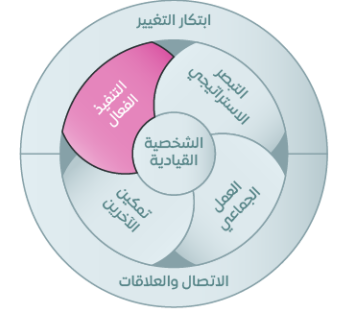


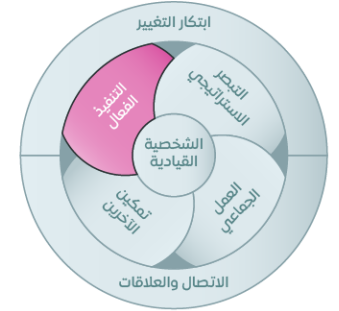
ثانياً: تصميم لوحة الإنجاز مع الإطار المحاسبي

- يبتكر لوحات إنجاز مرئية وبصرية تحفز الفريق وتوضح التقدم نحو الأهداف.
- يصمم إيقاعاً من المحاسبة والمشاركة حول الأهداف والالتزامات.

نموذج تصميم الأهداف ذات القياس المستقبلي

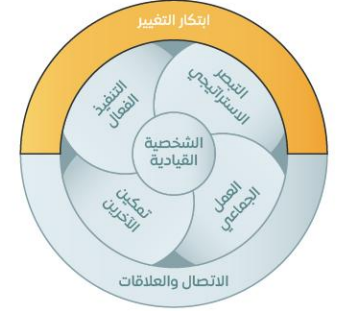
نموذج تصميم لوحة الإنجاز مع الإطار المحاسبي







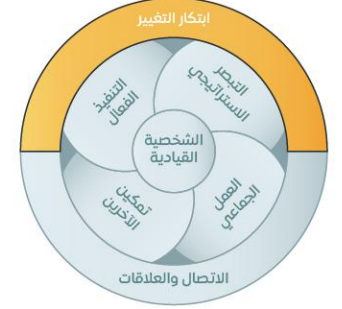
ابتكار التغيير: هو قدرة القائد على قيادة التغيير بفعالية وتحفيز الابتكار داخل المؤسسة. وتطوير عقلية مرنة تستجيب للتحديات المتغيرة، وتعزيز ثقافة الإبداع، وتطبيق حلول مبتكرة لتحسين الأداء وتحقيق الأهداف، واستشراف المستقبل وتوجيه فريق العمل نحو تبني التحولات الإيجابية التي تدعم استدامة المؤسسة. وتقوم هذه القدرة على:





تحفيز الابتكار

- يشجع الفريق على تبني الأفكار الجديدة وتقديم اقتراحات مبتكرة.
- يوفر بيئة تدعم التجريب وتقبل الفشل كجزء من عملية التعلم.
- يتبنى طرق تفكير غير تقليدية لمعالجة التحديات واستغلال الفرص.

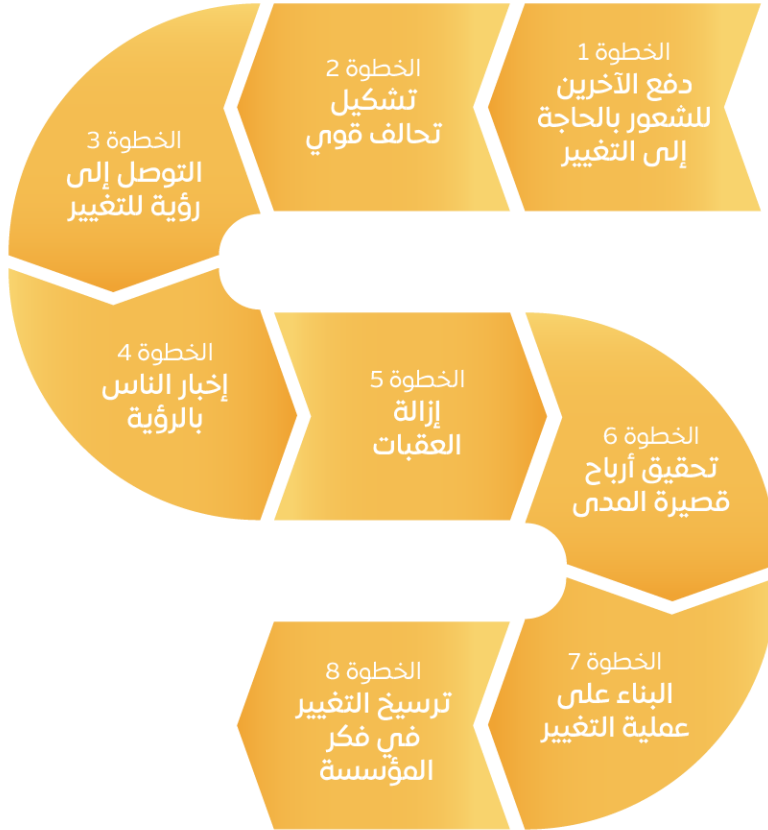
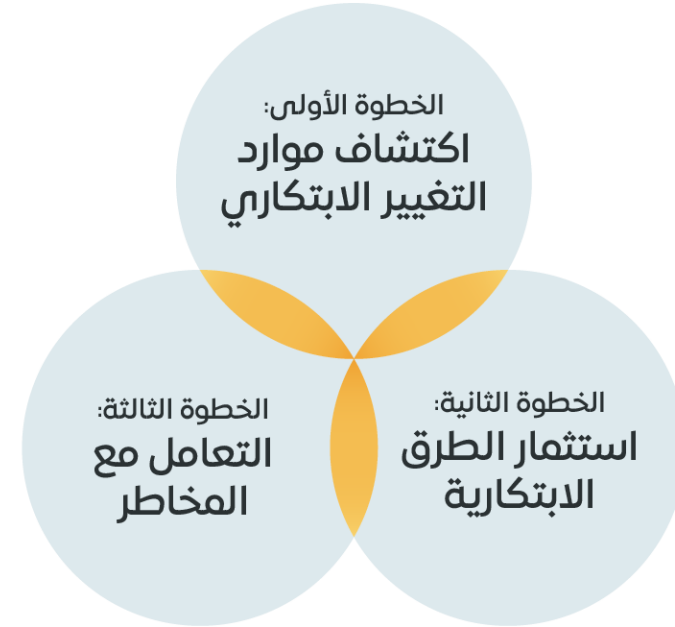


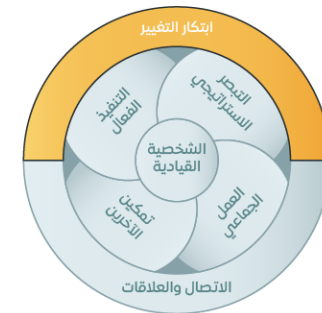
قيادة التغيير

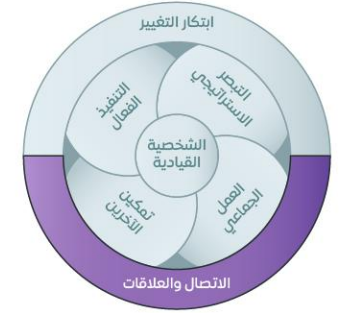
- يضع استراتيجيات واضحة لإدارة التغيير وضمان انتقال سلس داخل المؤسسة.
- يشرك الأطراف المعنية في عمليات التغيير لتعزيز القبول والدعم.
- يظهر مرونة في التكيف مع التحولات غير المتوقعة في بيئة العمل.

نموذج التمكين القيادي

نموذج الكوتشينغ القيادي

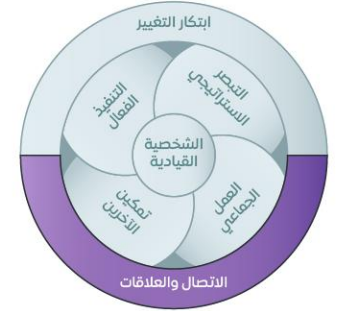






التواصل والعلاقات: تعكس هذه القدرة تمكن القائد من بناء علاقات قوية ومستدامة مع مختلف الأطراف، سواء داخل المؤسسة أو خارجها. يتم تحقيق ذلك من خلال التواصل الفعال، والقدرة على التعاون، وتطوير الشراكات التي تضيف قيمة للمؤسسة، وتعزيز الثقة والاحترام المتبادل بين الأطراف المعنية. كما تركز على إدارة الشبكات المهنية لدعم النمو وتحقيق الأهداف المشتركة.





بناء العلاقات

- يلتزم بالوضوح في التوقعات ويعكس أقواله في أفعاله من خلال تقدير الجهود والاعتذار بصدق.
- يستمع بإنصات وتفاعل إيجابي لفهم احتياجات الآخرين وتعزيز التواصل الفعال.

الفهم والاتصال

- يظهر التعاطف بفهم مشاعر الآخرين ورؤية الأمور من منظورهم.
- يمارس الاستماع الفعال بعدم المقاطعة، الانتباه للغة الجسد، وإعادة الصياغة للتأكد من الفهم.

التأثير بالناس

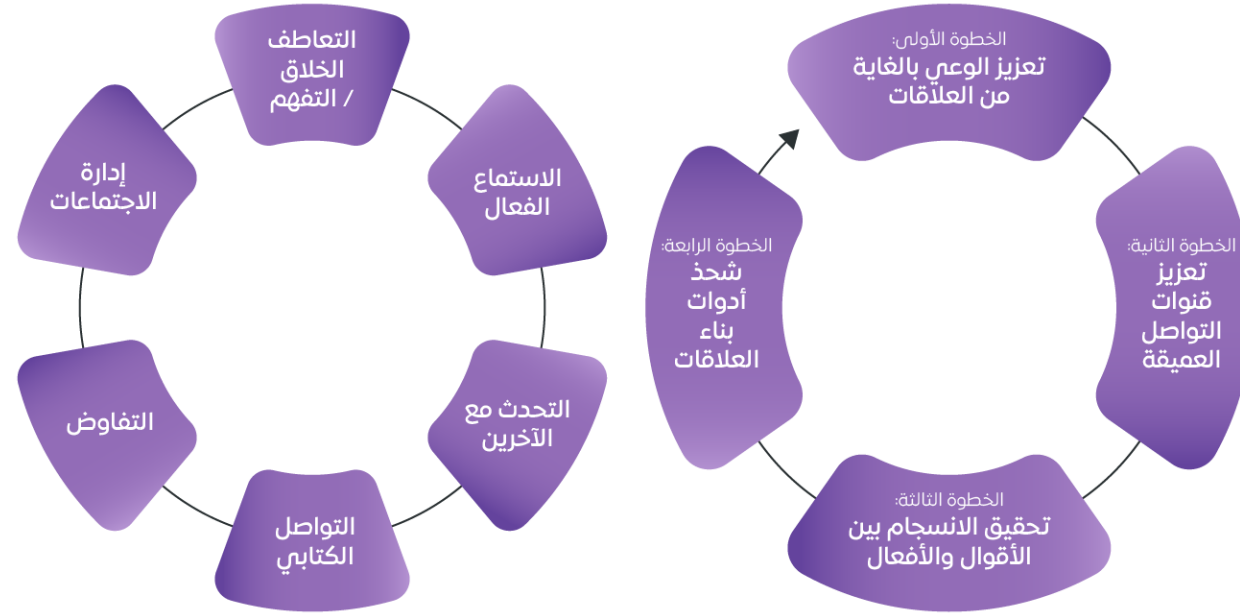
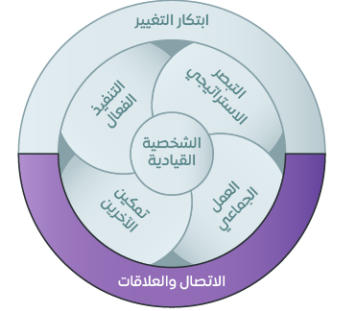
- يجسد المصداقية من خلال الالتزام بأقواله وأفعاله.
- يبني الثقة عبر الاعتراف بالأخطاء، تقديم التغذية الراجعة، وتعزيز التواصل الإيجابي.



نموذج بناء العلاقات

نموذج أساسيات فهم الآخرين والاتصال بهم

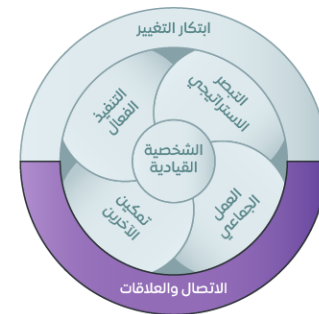
نموذج التأثير بالناس

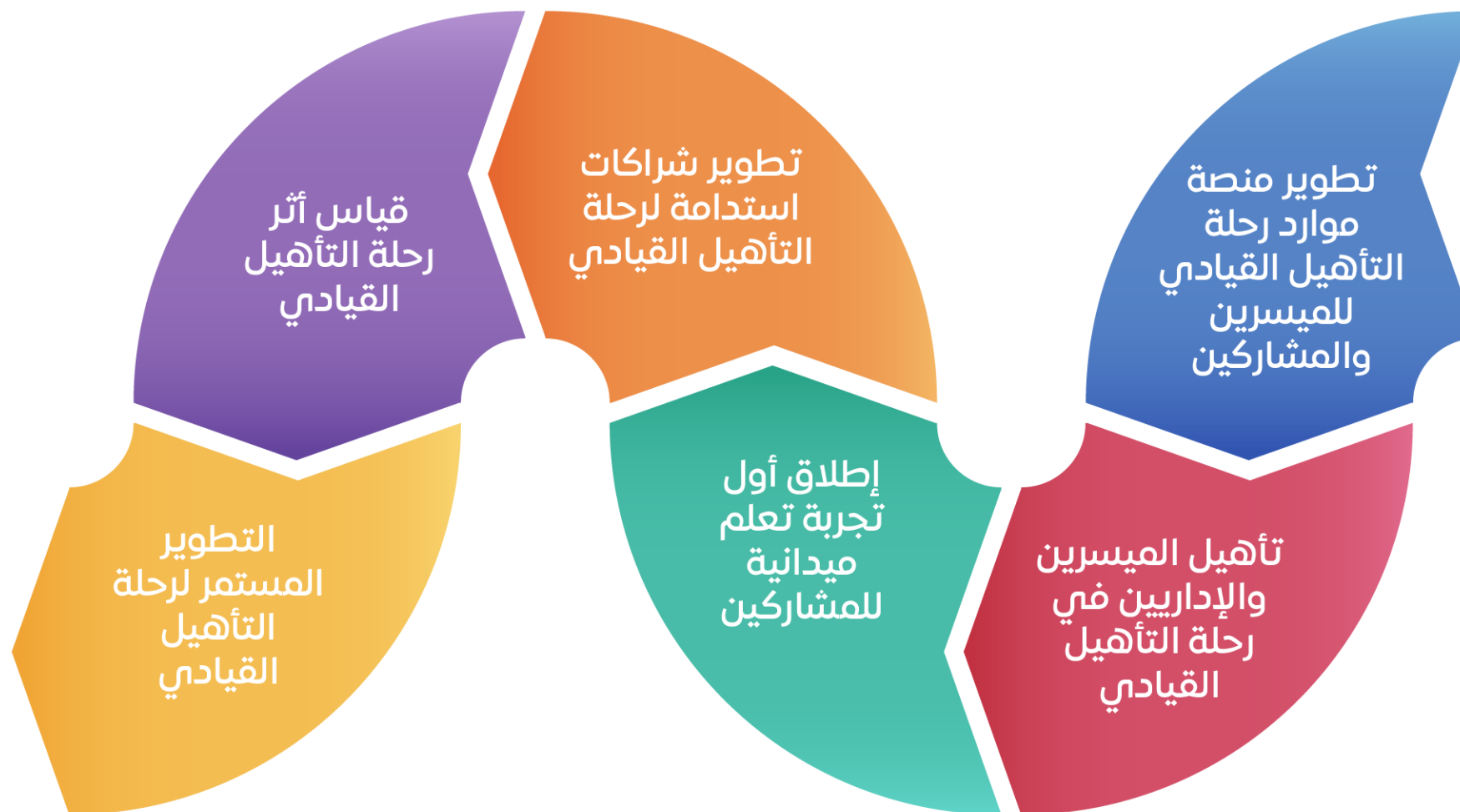


ما يقوله القائد

ما يفعله القائد

ما يكون عليه القائد



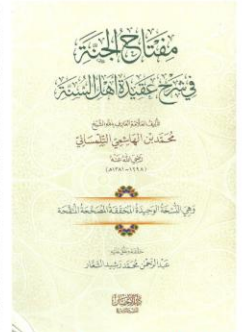


الإعداد القيادي : نظرة سننية

تتمة: قال صلى الله عليه وسلم: [يد الله مع الجماعة]^١ وفي رواية [على الجماعة]^٢ يعني إن اعتقدوا شيئاً ولو باطلاً ووجدوا هدفهم وقيادتهم في أسباب الوصول إليه أعانهم الله تعالى ونصرهم على ظاهر الحديث، فكيف بالجماعة إذا كانت عقيدتهم صحيحة ووجدوا هدفهم وقيادتهم؟ فهم أولى وأحق بهذه الإعانة والنصر، فإذا كان أهل الباطل إذا وجدوا هدفهم وقيادتهم نالوا مرادهم أفلا يجب على أهل الحق أن يوجدوا هدفهم وقيادتهم؟ ولو على سبيل التجربة إن لم يصدقوا، فإنه صلى الله عليه وسلم الصادق المصدوق لم يشترط الإيمان في حصول فائدة هذا الحديث، فليتأمل وبالله التوفيق.

محمد الهاشمي التلمساني

1861-1961



هذا والله تعالى أعلم

✉ ghiath@sabr-sp.com



+965 9766 8544
+90 534 847 46 11



Ghiath Hawari



www.sabr-sp.com



غياث خليل هوارى