



mowgli
mentoring

inspire | connect | evolve

تمكين الرياديين
للنمو الإقتصادي
تقرير الأثر
٢٠١٥

أهلاً وسهلاً



كان تمكين الرياديين لتحريك عجلة الاقتصاد وزيادة النمو الاقتصادي وتعزيز القيادة من خلال التوجيه في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا في صدارة أولويات موغلي منذ العام ٢٠٠٨. لقد مضت ثماني سنوات منذ ذلك الوقت ونحن فخورون بما أنجزنا وحققنا من أهداف حيث أننا في حالات معينة تجاوزنا ما حددناه من أهداف تشغيلية وأهداف التأثير. لقد نجحنا في:

- نشر الوعي عن أهمية وقيمة التوجيه، وحددنا مقياس التوجيه في الشرق الأوسط وشمال إفريقيا
- توفير العديد من فرص تدريب الموجهين لدعم الرياديين ليكونوا قادة قادرين ومؤهلين ويتمتعون بمستوى عالٍ من الثقة بقدراتهم وإمكاناتهم لتطوير أنفسهم ومشاريعهم
- إعداد مناهج برنامج توجيه معتمد دولياً "تجربة موغلي في التوجيه" والذي يمكن تكييفه ليتوافق مع احتياجات مجموعة كبيرة من المستفيدين
- تطوير الإستدامة المحلية من خلال مجموعة من المُيسرين المُدرّبين على تقديم برامج موغلي باللغات العربية والإنجليزية والفرنسية
- تطوير عمليات ومعرفة مؤسسية لتحقيق أفضل نتائج تأثير وعائد على الإستثمار في التوجيه
- قياس وبيان الأثر الذي يحققه التوجيه على النمو سواء على مستوى الفرد أو الشركة، وبالتالي على النمو الاقتصادي بما في ذلك العائد على الإستثمار في التوجيه للمستثمرين والممولين
- تحديد ووضع خارطة للنظم الريادية في المنطقة، وإيجاد شبكة واسعة من الشركاء والداعمين
- دعم خلق فرص العمل في المنطقة من خلال الانتشار في كل من الأردن وكينيا والمغرب والإمارات العربية المتحدة
- ويعتبر التزامنا لمواصلة زيادة تأثيرنا والمُضي قدماً أمراً رئيسياً لإستمرار موغلي في تحقيق النجاح. لقد شهد العام الماضي ٢٠١٥ والنصف الأول من العام الحالي ٢٠١٦ العديد من الإنجازات الهامة بالنسبة لنا وكانت كما يلي:
- أكملنا عقد العديد من البرامج طويلة المدى في كل من الجزائر ومصر والأردن وليبيا والمغرب وتونس واليمن بدعم كل من صندوق شراكة مجموعة الدول الثماني، ووزارة الخارجية والكونولث البريطانية، وشركة لافارج مصر، وشبكة رياديي OCP
- أطلقنا مشروعين جديدين في كل من لبنان والأردن بدعم من المنصة البريطانية اللبنانية للتكنولوجيا، والاتحاد الأوروبي، وصندوق الملك عبدالله الثاني للتنمية
- بدأنا وأطلقنا برامج في كل من السعودية والبحرين بدعم من البنك السعودي للتسليف والإدخار، ومؤسسة تمكين مما زاد من مساحة تغطيتنا الجغرافية لتصل ١٤ دولة وزيادة أعداد خريجي موغلي بنسبة ٥% عما كان في العام الماضي ليتجاوز ١٧٧٠ شخص

أهلاً وسهلاً

حققنا ما معدله ٨٩٠٪ على العائد على الإستثمار في التوجيه للمستثمرين في برامجنا في أرجاء منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا

لاحظنا ازدياد أعداد رياديي موغلي المكرمين والحاصلين على الجوائز والتمويل جراء تحسّن نشاطاتهم وشركاتهم بدءاً من المراحل الريادية الأولية ثم النمو والوصول إلى مرحلة النجاح استلمنا تقديريين هامين على شكل منح جائزتين لبرامجنا وتأثيرها وهما:

البرنامج: الجائزة الأوروبية للجودة من المجلس الأوروبي للتدريب والتوجيه لبرنامجنا "تجربة موغلي في التوجيه"

التأثير: جائزة "فرص العمل" من مؤسسة تأثير لجوائز التأثير الاجتماعي

ازداد عدد العاملين في مكتب المنظمة في الأردن بنسبة ٤٠٪

وكما هو الحال بالنسبة لأي مؤسسة ريادية، فإن موغلي لا تكتفي بالقليل. لقد بدأنا المرحلة التالية من مشوارنا والتي تركز على التوسع في دول العالم وفق خطة إستراتيجية، خصوصاً في جنوب صحراء افريقيا الكبرى لتعظيم العائد على الإستثمار في التوجيه من خلال تحقيق تأثير وتوسع واستدامة أكبر. إننا نهدف لتحقيق كل ذلك من خلال تركيز عملياتنا في تنفيذ مشاريع ذات برامج عديدة في بلدان متعددة وبتمويل على مدى سنوات متتالية. وعلى نحو مُوازٍ، فإننا نعكف حالياً على تطوير منظمات التوجيه المحلي من خلال عرض نموذج امتياز في الدول الطامحة لإعتماد التوجيه واعتباره وسيلة دعم رئيسية ضمن نظام عمل المشاريع الريادية.

إن تأثير التوجيه يتجاوز خلق فرص العمل المطلوبة، إنه يصنع أجيالاً من القيايين والأفراد القادرين والمؤهلين الذين لن ينهضوا بالاقتصاد وأنشطته فحسب، بل بالمجتمعات على مدى السنوات القادمة.

يستعرض تقرير التأثير لسنة ٢٠١٥ بشكل دقيق نتائج مبادراتنا وبرامجنا المنفذة حالياً، إضافة إلى عرض مجموعة قصص نجاح لأصحاب المشاريع الريادية. فالبيانات توضح بشكل جلي قوة التوجيه، وأهمية بذل جهود جماعية لإيجاد نظام عمل ريادي يدعم تنشئة ونمو وتطور موارد الرياديين البشرية.

إنني أمل أن تشاركونا وتنضموا إلينا في المرحلة التالية من رحلتنا وإحداث مزيد من التأثير في أرجاء العالم.

وتفضلوا بقبول فائق الإحترام،


كاثلين بيري
المدير التنفيذي



الفهرس

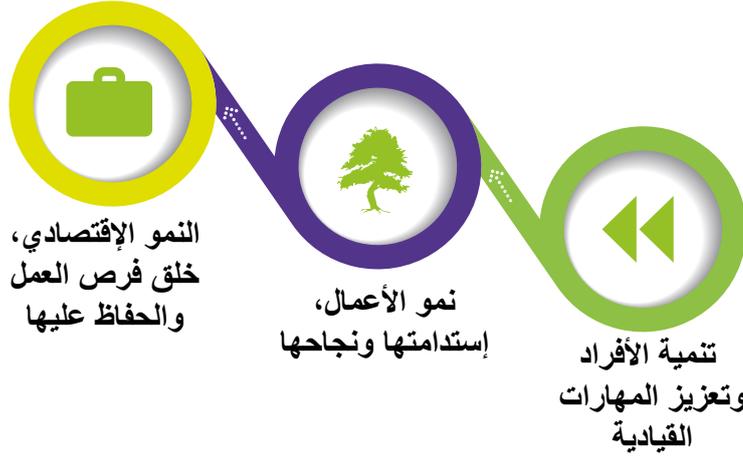
٥	المخلص التنفيذي
٩	أثرنا
٢٦	قِصتنا
٢٨	مسيرتنا
٣٠	برامجنا
٣١	برامجنا
٣٣	شبكةنا
٣٤	داعمينا وشركائنا
٣٥	فريق موغلي
٣٦	أعضاء مجلس الإدارة
٣٧	فريق ميسرين موغلي
٣٨	منهجية تحليل التأثير
٤٠	قيادة الفكر

الملاحق:

٤١	المُلحق رقم (١): خريجينا وبرامجنا
٤٢	المُلحق رقم (٢): النمو الإقتصادي والعائد على الإستثمار في التوجيه
٤٣	المُلحق رقم (٣): الأثر على رياديي موغلي
٤٥	المُلحق رقم (٣): الأثر على رياديي موغلي
٤٦	المُلحق رقم (٤): الأثر على موجهي موغلي
٤٨	المُلحق رقم (٥): المقالات

المُلخَص التنفيذي

رياديي موغلي الموجهين يملون لتنمية مشاريعهم ودفع عجلة النمو الإقتصادي بفعالية أكبر وخلق فرص عمل أكثر من الذين يمضون بالمسير وحدهم



يظهر هذا التقرير أثر برامج موغلي التوجيهية على تطوير الريادة المستدامة، القيادة وبناء الموارد البشرية في الدول التي نعمل بها.

نهدف أيضاً إلى إيضاح أن تطوير القدرات الشخصية والعملية تنعكس إيجاباً على النمو الإقتصادي وخلق فرص العمل بالإضافة للدور الذي يلعبه التوجيه كركن أساسي لتطوير الموارد البشرية في النظام الريادي.

التوجيه له أثر حقيقي على فرص العمل والنمو الإقتصادي

بعد ثمانية أعوام وتقديم أكثر من ٩٠ برنامج ريادي في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا بالإضافة للمملكة المتحدة، استطعنا تمكين المستثمرين في برامجنا التوجيهية من تحقيق عائد على الإستثمار في التوجيه بمعدل ٨٩٠٪. تم حساب ذلك بناءً على المساهمة الإقتصادية الناتجة من رواتب رياديي موغلي والعاملين في مؤسساتهم فقط بدون الأخذ بعين الإعتبار الأرباح التي تحصدتها مشاريعهم.

توازن وتجانس النظام الريادي له أثر مباشر على العائد على الإستثمار في التوجيه الممكن تحقيقه. مع ذلك، التركيز على تنمية الأفراد وتعزيز القيادة والدافع الداخلي (والذي نعرفه بالحماس والثقة والمرونة)، قام رياديي موغلي بتحقيق:

\$ ١٨,٤م

من النمو الإقتصادي تم المساهمة به كنتيجة للخلق والحفاظ على فرص العمل من قبل رياديي موغلي في العام التوجيهي

٨٩٪

من شركات ومشاريع رياديي موغلي تبقى قائمة بعد العام التوجيهي

٣,٣

معدل الوظائف الجديدة التي يخلقها رياديي موغلي في سنة التوجيه

المُلخَص التنفيذي

فرص الرياديين الموجهين أكبر لتحقيق النجاح

من خلال تنمية الأفراد وتعزيز القيادة، يصبح رياديي موغلي قادرين على الوقوف في وجه التدخلات التي تمنعهم من تحقيق كامل إمكاناتهم وتطوير المهارات الهامة والمعرفة والسلوكيات.

فعندما يصبح هؤلاء الرياديين أكثر قدرةً كقادة، يصبحون أكثر جاهزيةً لتحقيق نمو الأعمال المستدام، مما يضمن الحفاظ على فرص العمل، وخلق فرص عمل جديدة، ويساهم في النمو الاقتصادي كنتيجة لنمو الأعمال.

أعلى ٥ مجالات التي أشار إليها رياديي موغلي بأن التوجيه إما ساعدهم لمعالجة و / أو تطوير في مجال التنمية الشخصية هي:

- زيادة مستويات الثقة: تطوير الثقة في اتخاذ القرارات، في الأعمال والمهارات القيادية وصرف الوقت في العمل على الشركة وليس في الشركة بالإضافة إلى مجالات أخرى عديدة
- المعالجة والتخلص من الخوف من الفشل
- معالجة الشكوك حول اتجاه الشركة
- إيجاد توازن أفضل بين الحياة العملية والشخصية
- تطوير مستويات الإبداع والقدرة على الابتكار

أعلى ٥ مجالات التي أشار إليها رياديي موغلي بأن التوجيه إما ساعدهم لمعالجة و / أو تطوير في مجال تنمية الأعمال هي:

- الشعور بمزيد من الثقة في نقل أعمالهم إلى مرحلة النمو وفي التوظيف والإبقاء وتحفيز الموظفين، فضلا عن مجالات أخرى
- الحصول على الدعم والاستثمار
- زيادة حجم المبيعات والأرباح
- توسيع أعمالهم ومنتجاتهم وكذلك زيادة قائمة عملائهم
- استدامة أعمالهم والحفاظ عليها بعد عام التوجيه

المخلص التنفيذي

التوجيه يوفّر للرياديين والموجهين التنشئة الحقيقية

التوجيه هو أحد الجوانب الرئيسية لتنمية القدرات البشرية لرياديين اليوم لتحقيق النمو الاقتصادي الذي تشتد الحاجة إليه في المنطقة. التوجيه هو أيضاً عاملاً حاسماً لسد فجوات القيادة التي أصبحت شيئاً مألوفاً في جميع أنحاء منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا.

تطوير القدرات البشرية وخلق القيادات القادرة يعتبر أمر ذو أهمية خصوصاً أن البيئة في الشرق الأوسط لا ترعى ريادة الأعمال حتى يومنا هذا.

على الجانب الآخر من المعادلة، موجهو موهبي أيضاً يستفيدون بشكل كبير، سواء على المستوى الشخصي أو العملي، من عنصر التدريب في تجربة البرنامج والتوجيه بعد ذلك. التوجيه ليس فقط أن تعطي الأفراد الفرصة لتعلم المهارات الجديدة بل تشمل تطوير مستوى أعمق من الوعي الذاتي، واعطاء الفرصة لخدمة الآخرين. ومن خلال تجسيد مبدأ موهبي "الخدمة للقيادة" وهي الفلسفة التي يتبعها موجهو موهبي لتطوير أنفسهم كقادة.

موهبي و خريجها يحصدون تقديراً عالمياً

مع مرور السنين، نرى المزيد من ريادة موهبي وموجهيها يتحدثون في المؤتمرات والأحداث العالمية، يحصلون على الاستثمارات ويتم تقديرهم بجوائز عالمية وذكرهم من الرئيس الأمريكي باراك اوباما. من خلال هذه الانجازات، يتم تقدير التوجيه أكثر كمكن وقوة دافعة تدعم الرياديين للنمو والتطور والنجاح.

بالإضافة إلى ذلك، حصدت موهبي ثلاث جوائز كتقدير للبرنامج، أثره والشبكة:

البرنامج: الجائزة الأوروبية للجودة عن برنامج "تجربة موهبي في التوجيه" من المجلس الأوروبي للتوجيه والتدريب (٢٠١٦)



الأثر: جائزة خلق فرص العمل من جوائز تأثير للأثر الاجتماعي (٢٠١٦)



الشبكة: جائزة الشيخ محمد بن راشد لدعم مشاريع الشباب كأفضل شبكة توجيه في المنطقة العربية (٢٠١٢)



المُلخَص التنفيذي

موغلي تحقق أهدافها الأساسية وتنتقل للمرحلة المقبلة

منذ عام ٢٠٠٨، حققت موغلي كل الأهداف الأصلية التي تتمحور حول خلق الوعي حول التوجيه في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا وذلك ليتم الاعتراف بالتوجيه كممكن ومحفز حقيقي لريادة الأعمال. حققنا ذلك من خلال تطوير منهج برنامج التوجيه فريد ومعتمد، وتنفيذ أكثر من ٩٠ برنامج توجيه عبر ١٤ بلداً، وتدريب الميسرين حتى نتمكن من تقديم البرنامج باللغة العربية والإنجليزية والفرنسية وجمع بيانات التأثير متعدد المستويات لدعم رؤيتنا ورسالتنا.

في كانون الثاني من عام ٢٠١٦، قدمت موغلي التصميم الاستراتيجي الذي يركز على التوسع العالمي وخاصة في جنوب صحراء أفريقيا الكبرى وتحقيق أكبر عائد على الاستثمار في التوجيه من خلال تأثير، وتوسع واستدامة أكبر.

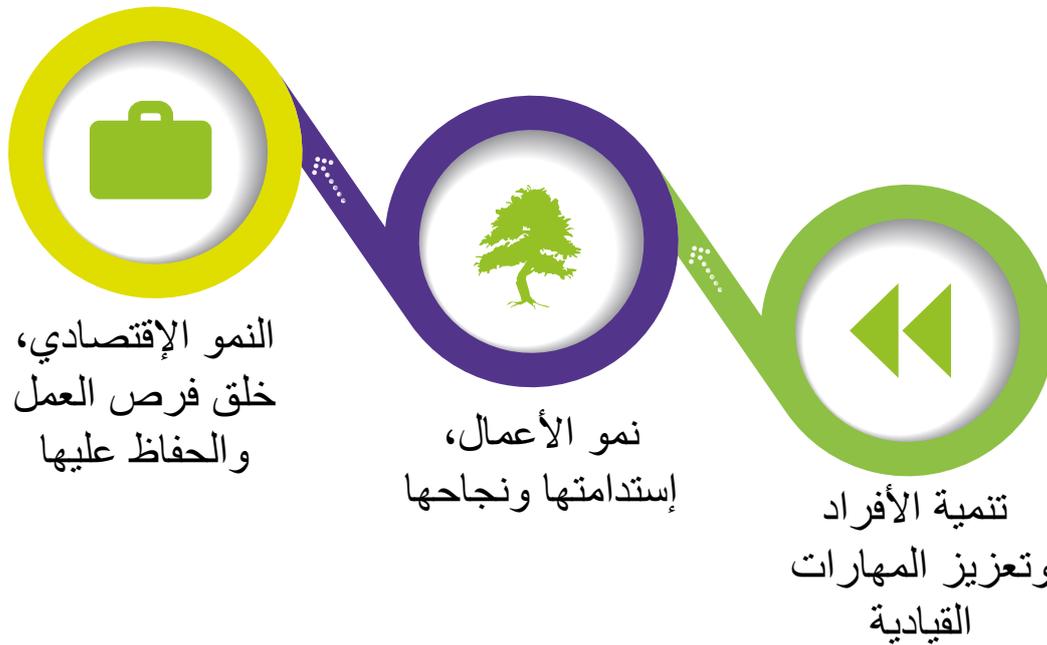
نهدف إلى تحقيق ذلك من خلال تمركز عملياتنا على البرنامج المتعددة، في بلدان متعددة على مدى سنين متعددة. وفي نفس الوقت، نعمل على تطوير منظمات التوجيه المحلية، من خلال نموذج اعطاء الامتياز، في البلدان التي ترغب بحماس تضمين التوجيه كركيزة دعم رئيسية ضمن نظام ريادة الأعمال.



تسعى برامج موغلي التوجيهية إلى خفض معدلات البطالة من خلال النمو الإقتصادي المستدام.

عدم الاستقرار السياسي والإقتصادي في الشرق الأوسط وشمال افريقيا بالإضافة إلى الهجرة إلى اوربا ومناطق العالم الاخرى يسبب تحديات البطالة التي لا يستطيع القطاعان العام والخاص التعامل معها. في موغلي نحن نؤمن أن حضانة ودعم ريادة الأعمال المستدامة والشركات الصغيرة والمتوسطة هو حل اساسي لخلق فرص العمل ليس فقط في المنطقة واوربا بل في العالم ككل.

ولمواجهة تلك التحديات، فإننا نعمل بالتعاون مع الحكومات والمؤسسات المالية والشركات ورواد الأعمال الخيرية على المستويين العالمي والمحلي الراغبين بإحداث تغيير في هذا المجال. كما أننا نقدم، إلى جانب تطوير المهارات والمنتجات المالية، برامج التوجيه التي تهدف إلى تمكين الرياديين (في كافة مراحل العمل بعد السنة الأولى من إنشاء المشروع) على مواجهة تلك التحديات من خلال التركيز على نقاط القوة الشخصية والدافعية والتمكين لتحقيق التأثير ذي المستويات الثلاث وهي:



إننا نعتقد أنه في أثناء مرحلة تنمية الأفراد، يتم التعامل مع الموضوعات التي تمنع الريادي من تحقيق النجاح المنشود وتحول دون استفادته لقدراته وإمكاناته، وبالتالي نسعى لتحقيق النمو المستدام والنجاح للشركة، والحفاظ على فرص العمل الأصلية وخلق فرص عمل جديدة.

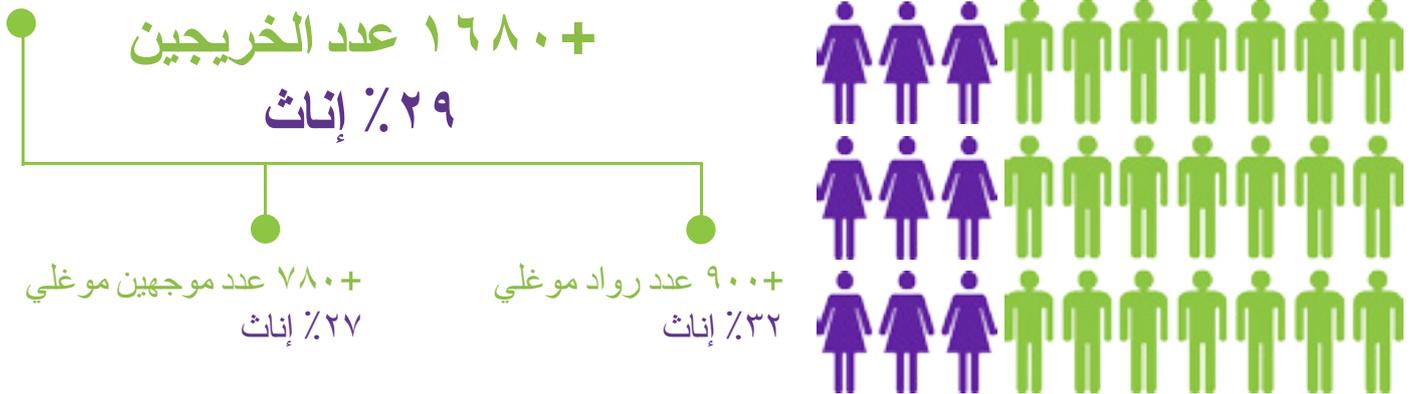
تنمية قدرة جيل من الرياديين والقادة هي الخطوة الأولى لتحقيق التغيير المجتمعي والاقتصادي المنشود.

الأثر الأساسي

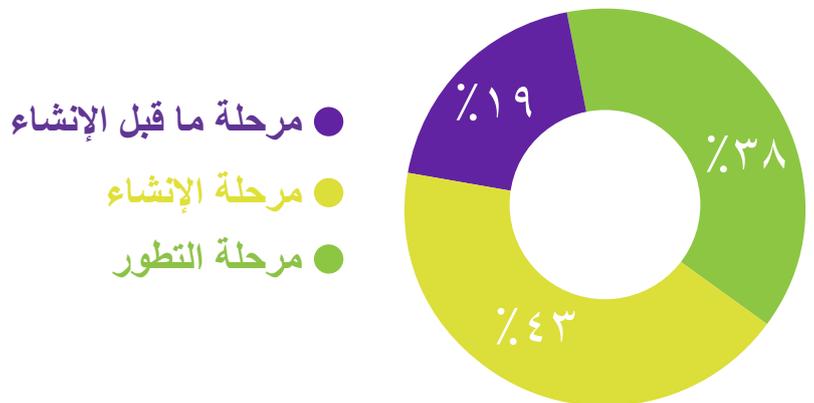
مع نهاية عام ٢٠١٥، بلغ عدد خريجي موغلي نحو ١٦٨٠ منهم أكثر من ٧٨٠ ريادي وأكثر من ٩٠٠ موجه في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا وبريطانيا. أما اليوم، يصل عدد خريجينا نحو ١٧٧٠ منهم أكثر من ٧٩٠ ريادي وأكثر من ٩٨٠ موجه.

تسعى برامجنا إلى تشجيع الشمولية والتنوع سواء من حيث الجنس أو مراحل التطور الريادي أو الفئة العمرية أو عمر الشركة وقطاعات الشركات. ومن خلال ذلك، فإننا نسعى إلى تمكين الرياديين والموجهين لاكتساب مدى أوسع من المهارات والمعارف والخبرات لإلهام وزيادة نموهم وتطورهم.

لمحة عن الخريجين

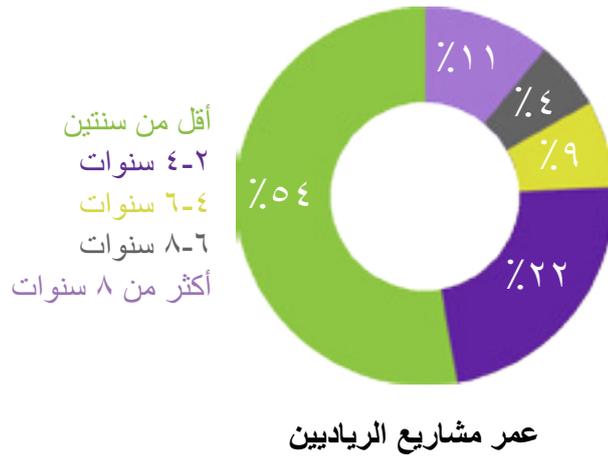


مراحل ريادي موغلي

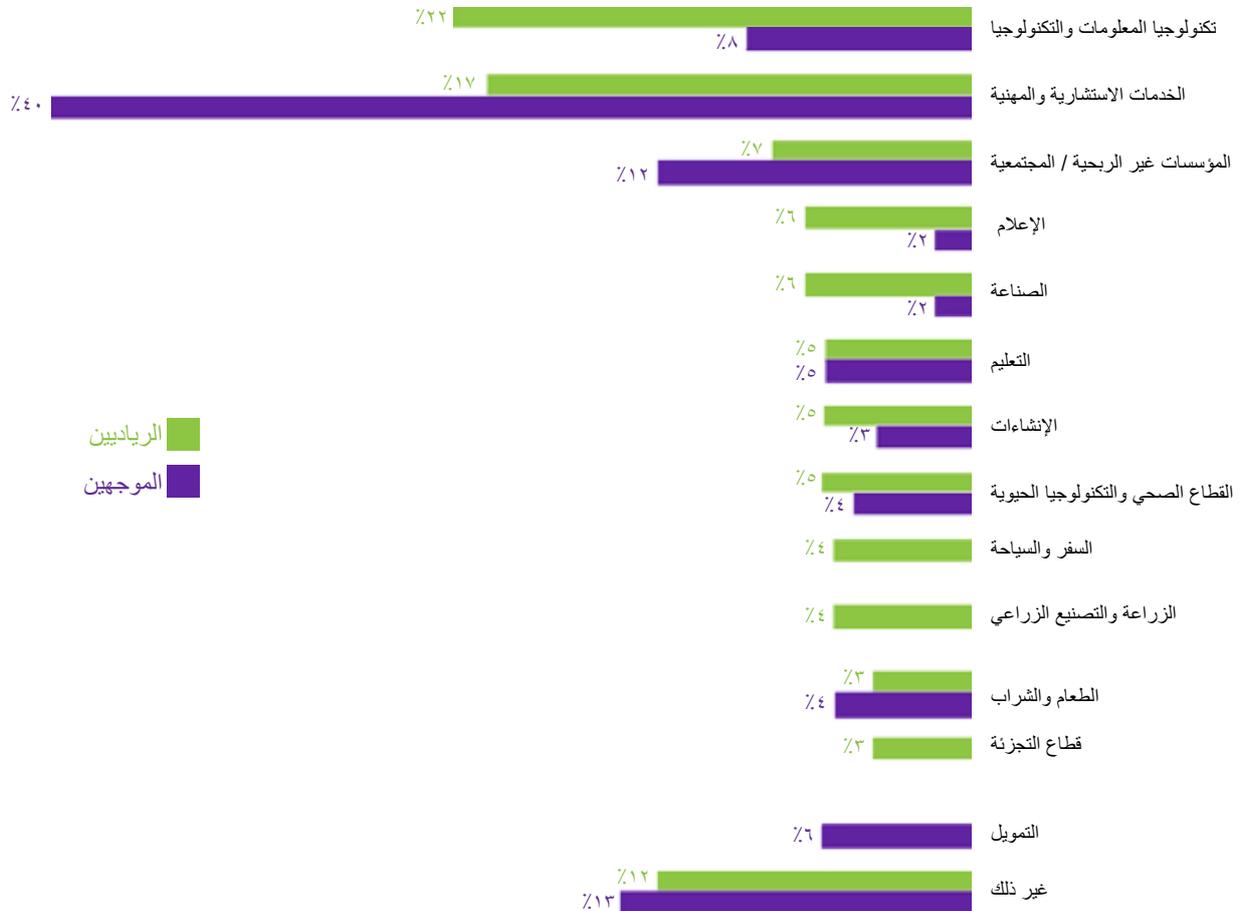


الأثر الأساسي

عمر مشاريع الرياديين والفئة العمرية



مجالات عمل الرياديين والموجهين



لقد ربحتنا جائزة الملك عبدالله الثاني للإنجاز والإبداع الشبابي لسوداميد في السودان، في عام ٢٠١٣ حيث كانت الريادة مفهوم جديد.

بعد ذلك بعام ونصف، كطبيب كان له مسيرة مهنية واضحة، تغيرت حياتي لإتجاه أفضل. في ذلك الوقت، ربحتنا المركز الأول في مسابقة منتدى MIT لريادة الأعمال، وتم ادراجنا ضمن قائمة الـ ٥٠٠ شركة الأسرع نمواً في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، وتم التصويت لي كأحد أكثر ١٠ شخصيات تأثيراً لمن هم دون الثلاثين من العمر في المنطقة العربية وتلقينا أكثر من ٧ عروض استثمارية بملايين الدولارات في شركة بدأتها بـ ٥٠٠ دولار وبعض التغيير.

لم أقف هنا، تابعنا الفوز بالجوائز التي شملت أفضل شركة تقدم الخدمات الطبية في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا.

أنا أعزو ١٠٠٪ من هذه الإنجازات في ذلك العام للتوجيه. موغلي كانت أول برنامج توجيه لي والبرنامج الوحيد. الذي حصلت عليه من موغلي ... لا يقدر بثمن"

مازن خليل

مؤسس سوداميد

ريادي موغلي، السودان

سودا ميد خلقت وحافظت على ٥٦٨ وظيفة بدوام كلي وجزئي خلال العام التوجيهي.



الدول التي أحدثنا تغييراً فيها

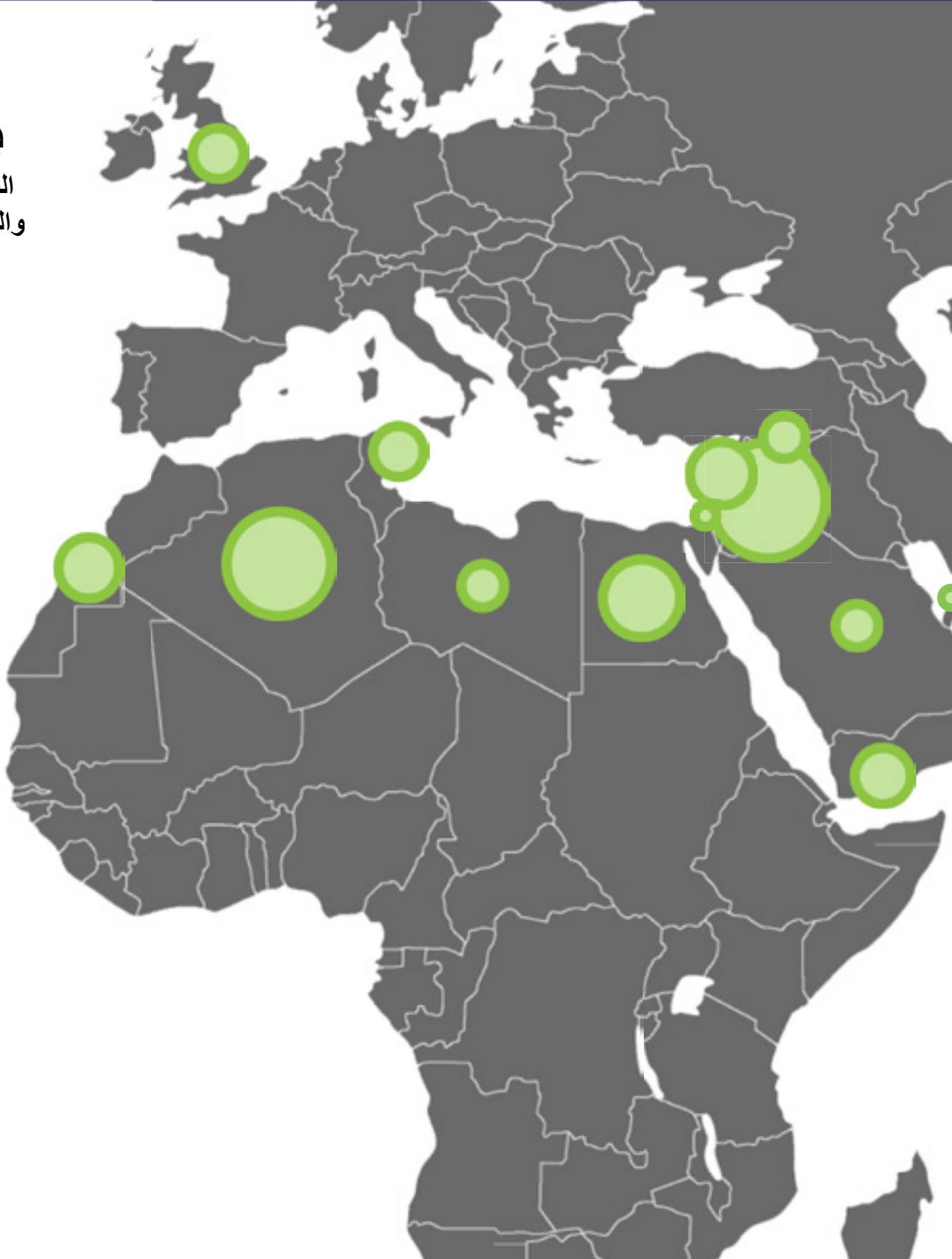
استطاعت موهلي خلال فترة الأعوام من ٢٠٠٨ حتى ٢٠١٥ تنفيذ ٨٦ برنامج توجيه في دول مناطق شمال إفريقيا والشرق الأوسط وبريطانيا. حيث تم تنظيم هذه البرامج في كل من الجزائر ومصر والأردن ولبنان وليبيا والمغرب وفلسطين وقطر والسعودية وسوريا وتونس واليمن وبريطانيا. وقد توزعت تلك البرامج في الدول على النحو التالي:

٨٦

برنامج

الشرق الأوسط
والمملكة المتحدة

- الأردن: ٢٨
- الجزائر: ١٥
- السعودية: ٢
- المغرب: ٧
- اليمن: ٤
- بريطانيا: ٣
- تونس: ٣
- سوريا: ٢
- فلسطين: ١
- قطر: ١
- لبنان: ٩
- ليبيا: ٢
- مصر: ٩



الأثر على الرياديين

أثر برامجنا ذوي المستويات الثلاث واضح ويؤكد أن الاستثمار في توجيه الرياديين له عائد كبير على الدول من حيث معدلات البطالة، النمو الاقتصادي وتعزيز المهارات القيادية.

النمو الشخصي وتعزيز المهارات القيادية

إننا نعتقد في موعلي أن النمو الشخصي هو الذي يحرك نمو الشركة وبالتالي يساهم في استدامة عمل الشركة مما يحدث أثراً إيجابياً على نمو الاقتصاد ككل وعلى خلق الوظائف والمحافظة عليها. يطور الرياديين العديد من المهارات والمعارف والسلوكيات التي تمكنهم ليكونوا قادة أفضل مما يزيد من معدلات نجاحهم.

فما يلي مجموعة من بيانات التأثير على قياسات النمو الشخصي وتعزيز المهارات القيادية التي نقيسها:



تعاملوا مع الشكوك بخصوص اتجاهات شركاتهم



طوروا ثقتهم بقدراتهم على اتخاذ القرارات



يشعرون بالثقة بصرف الوقت في العمل على تطوير شركاتهم أكثر من العمل في تفاصيل شركاتهم



يشعرون بثقة أكبر بشكل عام



يشعرون بالثقة بقدراتهم على بناء وتطوير العلاقات المتينة



طوروا مهاراتهم وقدراتهم على الابداع والابتكار



طوروا ثقتهم في مهاراتهم المهنية والقيادية



كانوا قادرين على الاكتشاف والتكيف للوصول إلى توازن صحي ومناسب بين العمل والحياة



طوروا وأصبحوا أكثر ثقة بمهاراتهم العملية / الفنية



كانوا قادرين على تجاوز الخوف من الفشل

"ساعدني موجهي خلال العام على فهم نفسي وإدراك إحتياجاتي المهنية، وعلى المُضي قدماً في مشروعني وفي تطويري الذاتي. هذا كان أهم شيء بالنسبة لي."



علي رافي
مؤسس بيقلك
ريادي موعلي، مصر

الأثر على الرياديين

كنتيجة للنمو الشخصي الذي يحققه الرياديون من خلال رحلة التوجيه، فمن الطبيعي رؤية الشركات والمشاريع وهي تنمو، تستدام وتزيد من نجاحها.

تنمية الأعمال، واستدامتها ونجاحها



زادوا من
ارباحهم



ازداد أعداد
عملائهم وعقود
العمل مقارنة مع
السنة السابقة



ازدادت ثقتهم
في عملية
تعيين الموظفين
والإبقاء عليهم
وتحفيزهم



حققوا أداءً أفضل
من حيث جودة
وكمية منتجاتهم
وخدماتهم



اصبحوا أكثر
ثقة بالانتقال إلى
مرحلة التطور



من الشركات
تبقى قائمة بعد
انقضاء سنة
التوجيه



حصلوا على
استثمار أكبر من
العام السابق



تم التواصل
معهم من قبل
مستثمرين أو
شركات استثمار



يشعرون أنهم
أكثر استقراراً
مالياً مقارنة
بأوضاعهم في
العام السابق



زادوا معدل
الدخل الشخصي



يعتقدون أنهم
يحققون مزيداً
من الأرباح
ويتوقعون أرباحاً
أكثر عما كانت
عليه في العام
السابق

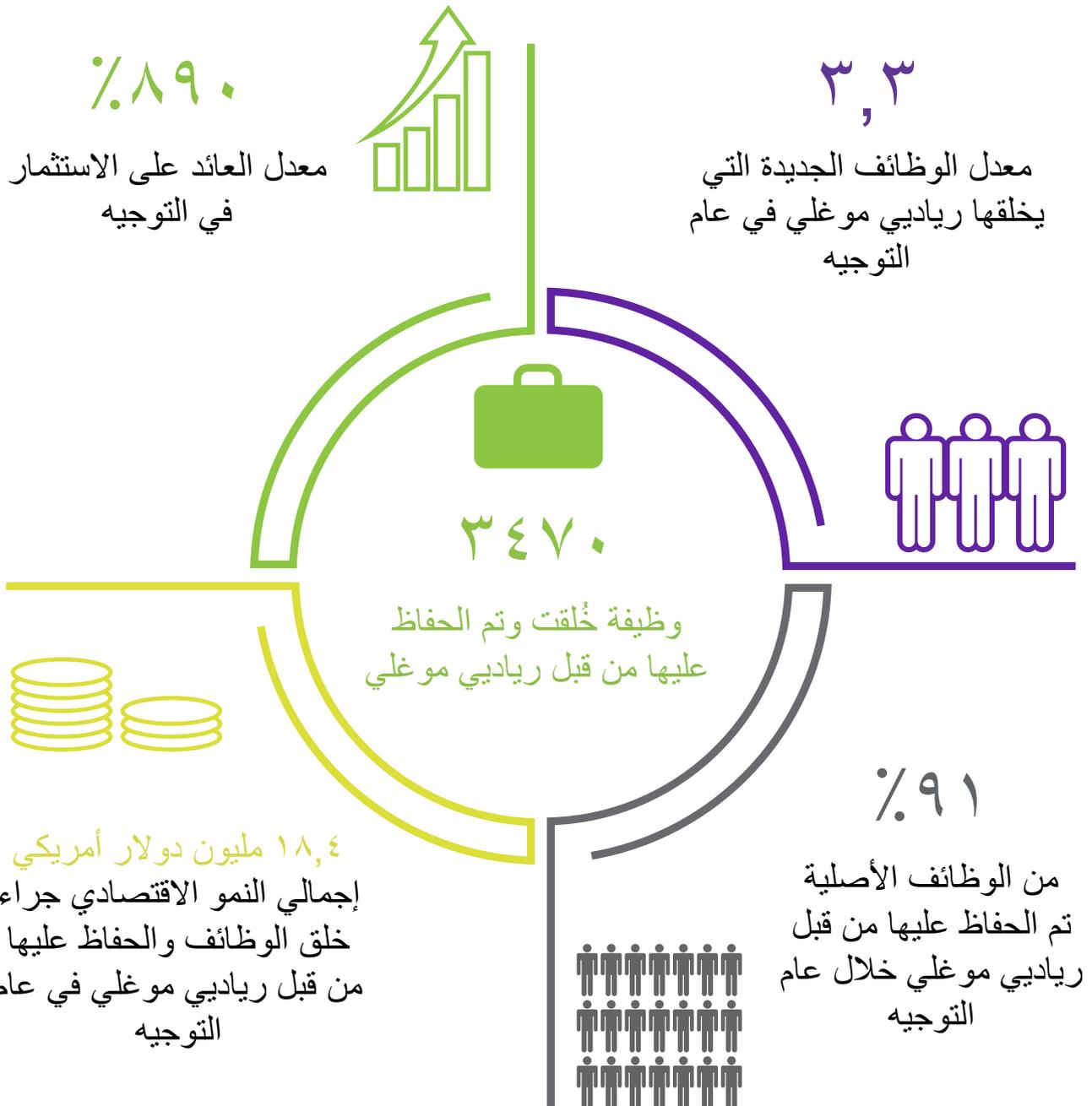


زادوا من
منتجات شركاتهم

الأثر على الرياديين

على الرغم من أن رياديي موغلي عادةً ما يكونوا في مرحلة البدء أو النمو الأولى وهي المراحل الأكثر خطراً، فقد صرح الرياديون عن الخلق والحفاظ على أكثر من ٣٤٧٠ وظيفة مع نهاية عام ٢٠١٥، أي بمعدل ٣,٣ وظيفة لكل ريادي خلال سنة التوجيه. ويتفاوت هذا المعدل من دولة إلى أخرى حيث لكل دولة خصوصيتها وظروفها وأوضاعها. كما أن أحجام البرامج المنفذة تتفاوت من دولة إلى أخرى.

النمو الاقتصادي وخلق فرص العمل والحفاظ عليها



"لقد استمتعت حقاً بأيام ورشة عمل الإنطلاق، والتي أوصي بها للرياديين والأقران في عالم العمل.

اشتركت في برنامج موغلي في الجزائر حيث كان يراودني بعض القلق في البداية. ادارة الميسرين للمجموعة تم بطريقة سلسلة.

التدريب كان بسيطاً لي حيث أنه المفتاح للنجاح والانجاز.

لقد غير هذا البرنامج حياتي وجعلني اجد نفسي! انا انصح بتجربة موغلي في التوجيه لتغيير حياتك وبدأها من جديد بالكثير من الحماس والشغف."



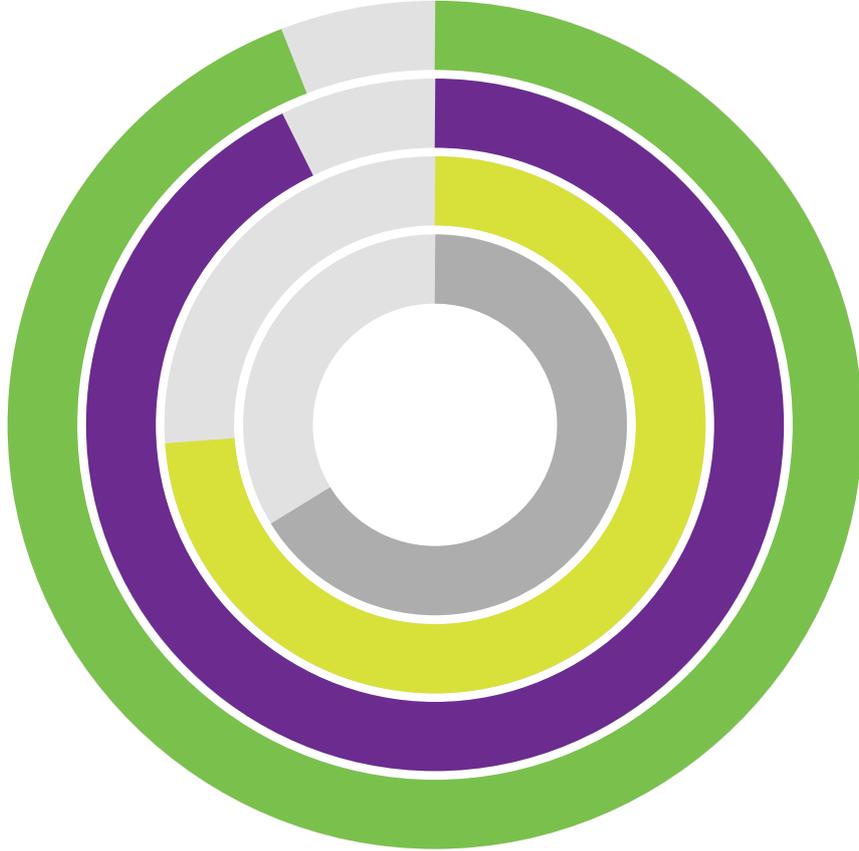
حياة بومدين

مؤسسة CLEAN BH

ريادية موغلي، الجزائر

الأثر على الرياديين

التأثير العام



من رياديين موغلي يبقون على تواصل مع موجهيهم حتى
ما بعد انقضاء سنة التوجيه

٩٦%

من رياديين موغلي يوصون الرياديين والموجهين الآخرين
على المشاركة في البرنامج

٩٢%

من رياديين موغلي سيوجهون الآخرين وينشرون فائدة
التوجيه

٧١%

من علاقات التوجيه المتحققة دامت طيلة فترة السنة
التوجيهية

٦٤%

"أنضمت الى برنامج موغلي للتوجيه في القاهرة عام ٢٠١٣، بعد عامين من ثورة عام ٢٠١١. كانت شركتي تكافح للنمو. كان من الصعب تمويل WAZZUF - موقع التوظيف- لفترة طويلة وكنت محبط. كان من الصعب على الرياديين الإبقاء على المحاولة وعدم ايجاد اي اهتمام من المستثمرين، لقد كنت محبطاً جداً. من الصعب جداً على الرياديين الإبقاء على المحاولة بدون ايجاد اهتمام من المستثمرين، وفي حالتي انا بالتحدث مع مئات المستثمرين على مدى ٣ سنوات دون جدوى. ذلك قد يكون مدمراً لثقة الشخص بنفسه.

لقد كنت محظوظاً جداً بالانضمام لبرنامج موغلي. كان رائعاً أن أجد موجهاً يفهم مشاعري كونه كان في مواقف مشابهة وعلاوة على ذلك لديه خبرة في مجال عملي في الانترنت والتكنولوجيا. في بضعة أيام، اصبح لدي موجه، صديق اثق به، ومستشار التقى به باستمرار لسنوات قادمة. دعمه لي أعطاني ما احتاج في معظم الوقت: الثقة بالنفس للمثابرة حتى في أصعب الأوقات."



أمير شريف

مؤسس BasharSoft

ريادي موغلي، مصر

الأثر على الموجهين

الموجهون المشاركون في برامج التوجيه يستفيدون أيضاً على نحو متساو تماماً مثل الرياديين لا سيما في مجالات التطوير الشخصي وتعزيز النواحي القيادية.

التطوير الشخصي وتعزيز المهارات القيادية



طوروا فهماً أكبر للتحديات التي يواجهها الرياديين والشركات الصغيرة والمتوسطة



أحسوا أنهم أحدثوا تغييراً في المجتمع



طوروا إحساساً أكبر حول الوعي الذاتي



استطاعوا تطوير إحساس أكبر من التعاطف وذلك نتيجة فهم التحديات والقضايا التي يواجهها الرياديين

التطور والنمو المهني



تعاملوا مع مشكلاتهم الشخصية بطريقة أكثر إبداعاً



حققوا تغييرات في حياتهم العملية



استخدموا مهاراتهم التوجيهية بأسلوب مهني مع زملائهم



طوروا مهاراتهم في الإصغاء الفعال



لديهم ثقة أكبر بمهاراتهم القيادية والتدريبية

"تجربتي كموجهة موغلي كانت مفيدة للغاية لعدة أسباب. مكنتني هذه التجربة من تطوير نفسي كموجهة عن طريق تطوير المهارات والتقنيات لجعل علاقة الموجه ومتلقي التوجيه أكثر اثراً ونتاجية. كما نعرف أن كون الشخص موجهاً هو فعلياً بناء علاقة ثنائية الإتجاه بحيث يتعلم كلاً من الموجه ومتلقي التوجيه من بعضهم البعض.

بشكل عام، كان بناء البرنامج مثير جداً للاهتمام. ببدء البرنامج بورشة عمل الانطلاق لمدة ٣ أيام مركزة تم بناء العلاقات بشكل متين، بمعنى آخر الاسس التي تم بناء علاقة الموجه ومتلقي التوجيه تم وضعها بالشكل الصحيح. أو من بأن ذلك أدى لعلاقات مفيدة استمرت لمدة السنة بهدف دعم متلقي التوجيه في نمو الأعمال ومواجهة التحديات التي تواجه ريادة الأعمال. أوصي أي موجه ومتلقي للتوجيه بالإنضمام لهذا البرنامج الممتاز."

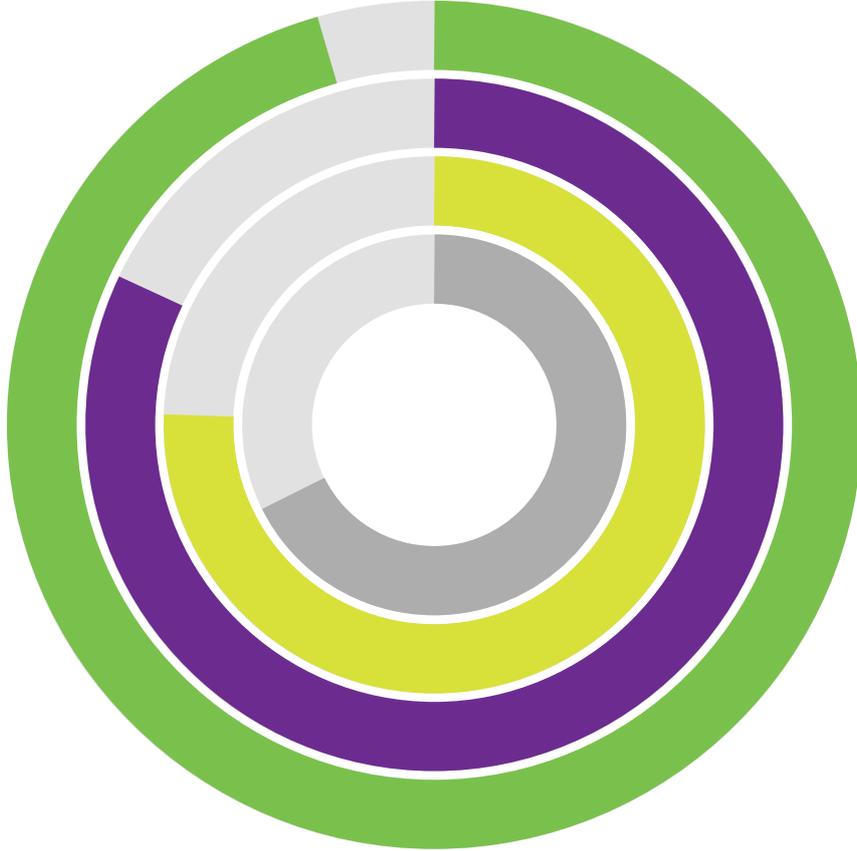


نعيمة البسيوني

موجهة موغلي، المغرب

الأثر على الموجهين

التأثير العام



من الموجهين شعروا أنهم استفادوا من البرنامج

٪٩٧

من الموجهين يوصون الآخرين بالبرنامج

٪٨٢

من الموجهين سيقومون بتقديم التوجيه مرة أخرى

٪٧٦

من الموجهين يشعرون أن الخبرة المكتسبة ثمينة لهم

٪٦٩

"أكبر تعلم لي كان أن الرياديين الشباب لديهم حاجة حقيقية للدعم والتوجيه لينمو وليواجهوا الفشل والصعوبات. تعلمت أيضاً أن التوجيه هو علاقة شخصية وطبقت مهارات التوجيه بشكل عملي في الإدارة والقيادة."



أحمد زهير

موجه موغلي، المغرب

+٩٨٠

موجه موغلي



\$

٥٣٩,٣٦٨

دولار أمريكي قيمة
عدد ساعات التدريب
التطوعية



٣٥,٩٥٨

عدد ساعات التدريب
التي تم التطوع بها

لأدعم منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا في مساعيها للوصول إلى (ثمانين إلى مائة) مليون فرصة عمل بحلول العام ٢٠٢٠، تم تأسيس موغلي في العام ٢٠٠٨ من قبل طوني بيري، ريادي الأعمال الذي عمل في الشرق الأوسط وشمال إفريقيا على مدى ٤٠ عاماً وذلك بهدف تحفيز نمو وإزدهار وإستدامة ريادة الأعمال في المنطقة. تركز موغلي على تطوير القيادة ودعم نظم ريادة الأعمال كحل أساسي لتحديات البطالة، الفقر والتحديات الإقتصادية في المنطقة.

أدرك طوني، من خلال تأملاته في رحلاته الريادية المتعددة، أن أحد العوامل الرئيسية وراء نجاحاته هو سعيه المستمر في تطوير قدراته والدور الذي لعبه موجهيه في تشكيله كريادي، أب، زوج، صديق وموجه.

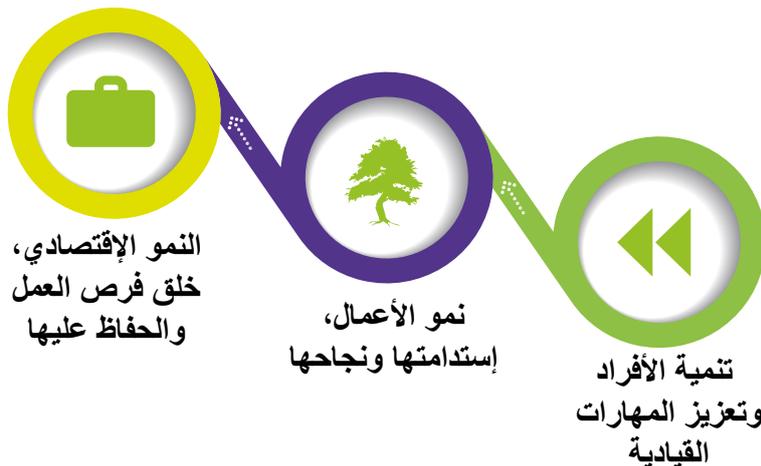
وبناءً على هذا الإدراك تم تشكيل مهمة موغلي، والتي تسعى لدعم كل ريادي من خلال ربطه مع موجه مؤهل وكفؤ واحد على الأقل، وعلى مدة طويلة بعد بناء علاقة متينة مبنية على الثقة. ومن هنا، وعند خوض تجربة التوجيه ومعرفة فوائدها، سيحرص مؤديها على تكرارها، وبالتالي التأثير في نماذج تطوير المجتمعات والقيادات وتعزيز خدمة الآخرين كمبدأ جوهري في أساليب القيادة بمبدأ "الخدمة للقيادة".

كونها المؤسسة الأولى التي تُعنى بالتوجيه في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، تُعرّف موغلي التوجيه على أنه "وجود شخص يُطلعك على ما تريد معرفته وليس بالضرورة ما تريد أن تسمعه".

ومن هذا المنطلق، تُوفر موغلي برامج توجيهية ريادية تُلهم وتربط وتوجّه الرياديين والقادة للتغلب على التحديات الشخصية والمهنية من خلال:

- تدريب وتنشئة الموجهين
- دعم الرياديين وأعمالهم من خلال تشبيكهم مع موجهين مدربين ضمن علاقات طويلة الأمد مُيسرة وخاضعة للإشراف
- بناء شبكة عالمية من الرياديين والموجهين المؤهلين وإتاحة لهم فرص التشبيك والتنمية والتعلم

وكمنظمة يُحفزها ويدفعها التأثير، نسعى للتأثير في المجالات الثلاث التالية:



نحن نؤمن بأنه ومن خلال التمكين وتنمية الرياديين من الناحية الشخصية، سيتمكنون من الحفاظ على أعمالهم وتمييزها وبالتالي خلق فرص عمل ضمن مجتمعاتهم والتي بدورها ستدفع عجلة النمو الإقتصادي.

إضافة إلى الأثر على الرياديين، الفائدة التي تعود على الموجهين، هي ركيزة أساسية في فلسفتنا والتي نعتقد بأنها تساوي في قيمتها، أو حتى تضاهي أحياناً، تلك التي تعود على من يوجهونهم. ونسعى دائماً من خلال البرنامج بتزويد الموجهين بالمهارات والأدوات والفلسفات والوعي الذاتي حتى ينموا كقادة. ومن خلال توجيه وتمكين الآخرين لتحقيق إمكاناتهم، سيحدث الموجهين أثراً في حياتهم الشخصية والمهنية، وفي المجتمع ككل، بتغيير نماذج القيادة من خلال فلسفة موغلي "الخدمة للقيادة".

تأثيرنا ذو الثلاث مستويات دليل بارز على أن زيادة الإستثمار في توجيه الرياديين سيجلب الكثير من العوائد للدول وخاصةً في مجال النمو الإقتصادي وتطوير القيادات.

إذن، على ماذا ينطوي الجزء القادم من قصتنا؟

١. **سننوجه للعالمية** – نحن نطمح لتوسيع رقعة إمتدادنا الجغرافي، بدءاً من منطقة جنوب الصحراء الإفريقية الكبرى، مع هدف زيادة تأثيرنا في المناطق التي نتواجد فيها.

٢. **تمكين الآخرين لزيادة الأثر** – بعدما طوّرنّا من مُلكيتنا الفكرية، وأسّسنا المعرفة والعمليات المؤسسية لغايات تقديم برامجنا التوجيهية الشمولية بنجاح، نحن الآن بصدد تطوير الهيكل العام لإقامة شبكة من المؤسسات التوجيهية المحلية، والتي هي مملوكة ومشغلة أصلاً من محليين يعملون لصالح بلدانهم وأناسهم.

لا ينبغي التقليل من تقدير إمكانات الرياديين القادرين والذين يمتلكون المهارات القيادية اللازمة. تأثيرهم يصل إلى ما هو أعمق من تحقيق النمو الإقتصادي وخلق فرص العمل. هم قوة دافعة رئيسية للتنمية الإجتماعية، وهي بمثابة قدوة للعديد من الأجيال الصاعدة للمسير على دربها. ولهو من دواعي سرورنا بأن نكون جزء من قصص نجاح رواد أعمال وموجهي اليوم والغد والمنطقة ككل.

كنتيجة للتأثير والانجازات التي حققتها، حصدنا ٣ جوائز لخلق فرص العمل، البرنامج وشبكتنا.



٢٠١٦

تم الحصول على جائزة خلق فرص العمل – جوائز تأثير للأثر الاجتماعي

تم الحصول على الجائزة الأوروبية للجودة من المجلس الأوروبي للإرشاد والتوجيه

تم التوسع في البحرين مع تمكين

تم البدء في التوسع خارج منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا إلى صحراء أفريقيا الجنوبية وآسيا

١٢٤٦ وظيفة خُلقت

١٣٣٦ وظيفة تم الحفاظ عليها

٢٠١٣

تم تنفيذ مشروع صندوق شراكة الدوفيل (مجموعة الثمانية)

تم التوسع في ليبيا، المغرب، تونس واليمن

تم تنفيذ مشروع مع جائزة الملك عبدالله الثاني للإنجاز والإبداع الشبابي

٣٤٤ وظيفة خُلقت

٩٤٦ وظيفة تم الحفاظ عليها

٩٦ وظيفة خُلقت

٦٠٣ وظيفة تم الحفاظ عليها

٢٠١٢

تم الحصول على جائزة محمد بن راشد لدعم مشاريع الشباب – أفضل شبكة توجيه في المنطقة العربية

تم التوسع وتنفيذ مشروع صندوق الشراكة العربية التابع للوزارة الخارجية البريطانية في الجزائر

تم التوسع وتنفيذ سلسلة من البرامج التجريبية لمؤسسات تمويل الصغيرة في مصر

تم التوسع في فلسطين وقطر

٢٠١١ - ٢٠١٠

تم التوسع في لبنان، سوريا والمملكة المتحدة

تم تنفيذ مشروع صندوق الشراكة العربية التابع للوزارة الخارجية البريطانية في الأردن

٧٨ وظيفة خُلقت

٣١٩ وظيفة تم

الحفاظ عليها

٢٠٠٩

تم عقد برامج تجريبية في الأردن

٢٠٠٨

وضع المنهاج الأساسي للبرنامج

أهدافنا الإستراتيجية

بحلول العام ٢٠٣٠ ، تسعى موغلي إلى:

تطوير ٥٠٠٠٠٠٠٠ قيادي في العالم من خلال تدريبهم
كموجهين بهدف...



توجيه ٥٠٠٠٠٠٠٠٠ ريادي في العالم لكي ...



يخلقوا ١٠٠٠٠٠٠٠٠٠ فرصة عمل و ...



يحافظوا على ٨٠٪ على الأقل من الوظائف القائمة خلال
سنة التوجيه



لتحقيق عائد إقتصادي بقيمة ٨,٥ مليار دولار خلال
سنة التوجيه لوضع اسس متينة لمستقبل نمو الأفراد والأعمال
والإقتصاد



لتحقيق عائد على الاستثمار في التوجيه بقيمة ٥٠٠٪



لتمكين الآخرين للعمل معنا لزيادة الأثر



منح المجلس الأوروبي للتوجيه والتدريب (EMCC) مؤخراً منهج وبناء برنامج تجربة موغلي في التوجيه (MME) جائزة الجودة الأوروبية.

برامج موغلي للتوجيه تمكن في نهاية المطاف الرياديين لخلق فرص العمل من خلال النمو الاقتصادي من خلال دعم:

- إمكانات الرياديين الشخصية والمهنية، مما يتيح نمو أكبر
- القضاء على التدخلات والوحدة التي تعرقل النجاح
- تنميتهم كقادة أقوى داخل منظماتهم ومجتمعاتهم

توفر موغلي مجموعة متنوعة من برامج التوجيه التي تلهم، تربط وتوجيه الرياديين والقادة للتغلب على التحديات الشخصية والمهنية من خلال:

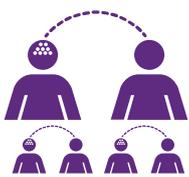
- تدريب وتأهيل الموجهين
 - دعم الرياديين وأعمالهم من خلال تشبيكهم مع موجهين مدربين ضمن علاقات طويلة الأمد مُيسرة وخاضعة للإشراف
 - بناء شبكة عالمية من الرياديين والموجهين المؤهلين وإتاحة لهم فرص التشبيك والتنمية والتعلم
- تعتبر تجربة موغلي في التوجيه بمثابة المنهج الأساسي لجميع برامج التوجيه لدينا. تم إنشاء هذه البرامج لتتناسب مع احتياجات مجموعة متنوعة من الفئات المستفيدة المباشرة وغير المباشرة ويمكن إعادة تصميمها لتناسب احتياجات أخرى ان كان هناك الحاجة لذلك:

الممكنون: تطوير رؤية المشروع وتغطية تكاليف تنفيذ برامج التوجيه

- الحكومات العالمية والإقليمية
- رواد الأعمال الخيرية الداعمين لمشاريع ريادة الأعمال / المشاريع الصغيرة والمتوسطة
- المنفذين للمشاريع الممولة
- المؤسسات المالية وبرامج المسؤولية الاجتماعية للشركات
- برامج تطوير القيادات الداخلية للمؤسسات المالية والشركات
- برامج تسريع / حضانة الرياديين
- مؤسسات التمويل للمشاريع الصغيرة



المستفيدون بشكل غير مباشر: أولئك الذين يستفيدون بشكل غير مباشر من أولئك الذين يشاركون في البرامج التوجيهية



- موظفون ريادي الأعمال
- موظفي الشركات
- أفراد العائلة
- قادة الأعمال الصغيرة
- النظم الريادية
- المحيط المهني والمحلي
- المجتمع

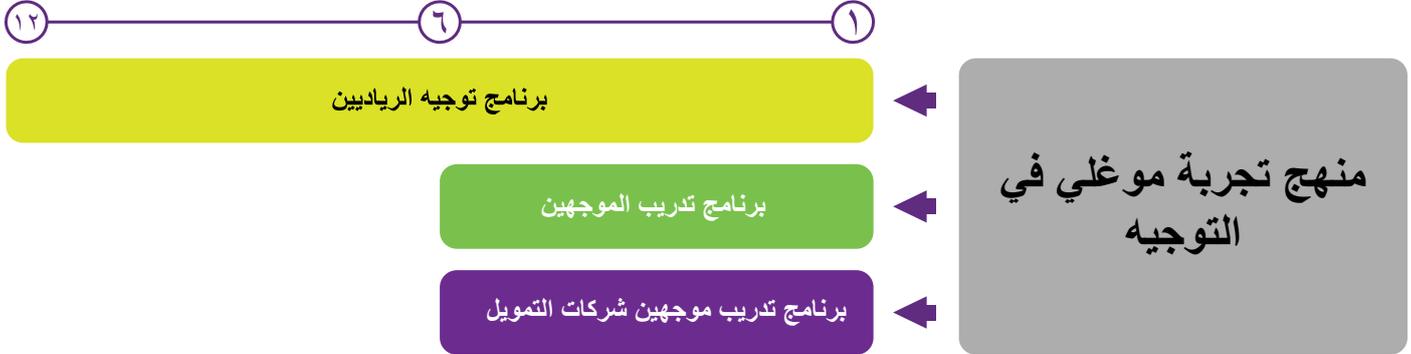
المستفيدون بشكل مباشر: المشاركون في برامج التوجيه

- أصحاب المشاريع التجارية والاجتماعية والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة
- موظفي القروض في مؤسسات التمويل للمشاريع الصغيرة
- المدراء التنفيذيين للشركات
- الموظفين ذوي الخبرة



بناءً على منح تجربة موغلي في التوجيه، هناك ٣ برامج منبثقة عن المنهج:

الأشهر

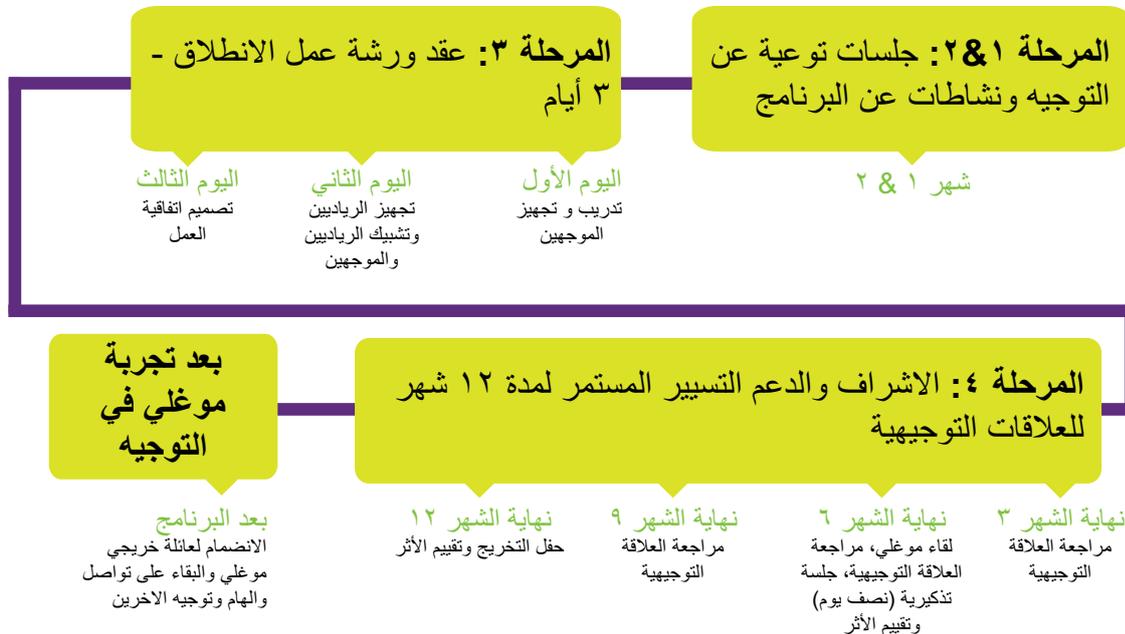


١- برنامج توجيه الرياديين

تم تصميم برنامج توجيه الرياديين لتمكين رياديين المشاريع التجارية والاجتماعية في الشركات الصغيرة والمتوسطة والشركات العائلية عن طريق تشبيكهم مع الموجهين المدربين وتسيير وضع أسس متينة لضمان ديمومة العلاقة التوجيهية على المدى الطويل على أسس الفائدة المتبادلة.

لعمل ذلك، يتم تنفيذ برنامج التوجيه بمبدأ واحد الى واحد في أربع مراحل:

١. عقد جلسات توعية عن التوجيه لزيادة الوعي عن أهمية وفوائد التوجيه واعطاء المعلومات عن البرنامج لتشجيع المشاركين على الانضمام
٢. توظيف ومقابلة واختيار الموجهين والرياديين
٣. عقد ورشة عمل الانطلاق – ورشة عمل مكثفة لمدة ٣ أيام حيث يتم تدريب الموجهين، تحضير الرياديين وتشبيك الرياديين بالموجهين وتحديد اتفاقية العمل
٤. الاشراف والدعم التسيير المستمر لمدة ١٢ شهر للعلاقات التوجيهية

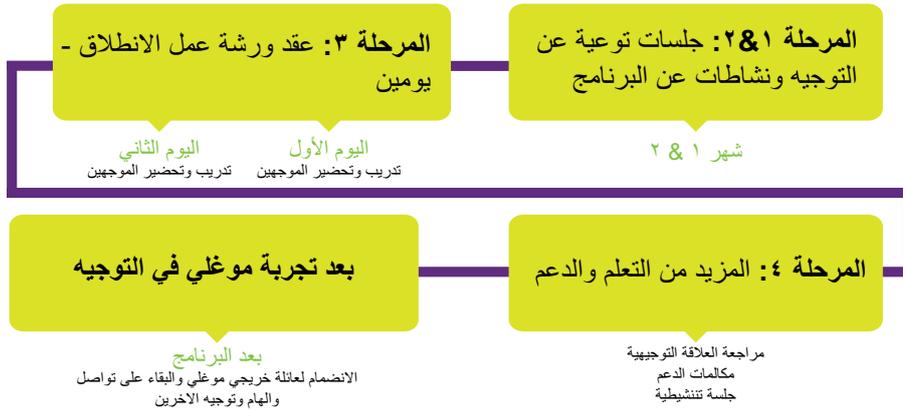


٢- برنامج تدريب الموجهين

تركز رؤية موغلي على تطوير المجتمعات من خلال التوجيه وتطوير الرياديين والقادة. واستناداً على منهج تجربة موغلي في التوجيه، تم تصميم برنامج تدريب الموجهين خصيصاً لتدريب قادة الشركات والمدراء التنفيذيين والشباب والرياديين وقادة الحكومات كموجهين لخدمة المستفيدين المباشرين وتمير فوائد التوجيه للآخرين.

يتم تنفيذ هذا البرنامج لمدة ٦ أشهر في ٤ مراحل:

١. عقد جلسات توعية عن التوجيه لزيادة الوعي عن أهمية وفوائد التوجيه واعطاء المعلومات عن البرنامج لتشجيع المشاركين على الانضمام
٢. توظيف ومقابلة واختيار الموجهين
٣. عقد ورشة عمل الانطلاق – ورشة عمل مكثفة لمدة يومين حيث يتم فهم اسس التوجيه وتطوير المهارات والأدوات اللازمة لبناء علاقات التوجيه التي ينوي الموجهون انشائها
٤. جلسة تثنشيطية لمدة نصف يوم تمكن الموجهين المدربين من تقوية تعلمهم والحصول على التدريب والتوجيه لأية تحديات يواجهونها عند استعمال مهارات التوجيه بالإضافة إلى تعلم مهارات التوجيه الجديدة لزيادة معدل تطبيقها على المدى الطويل



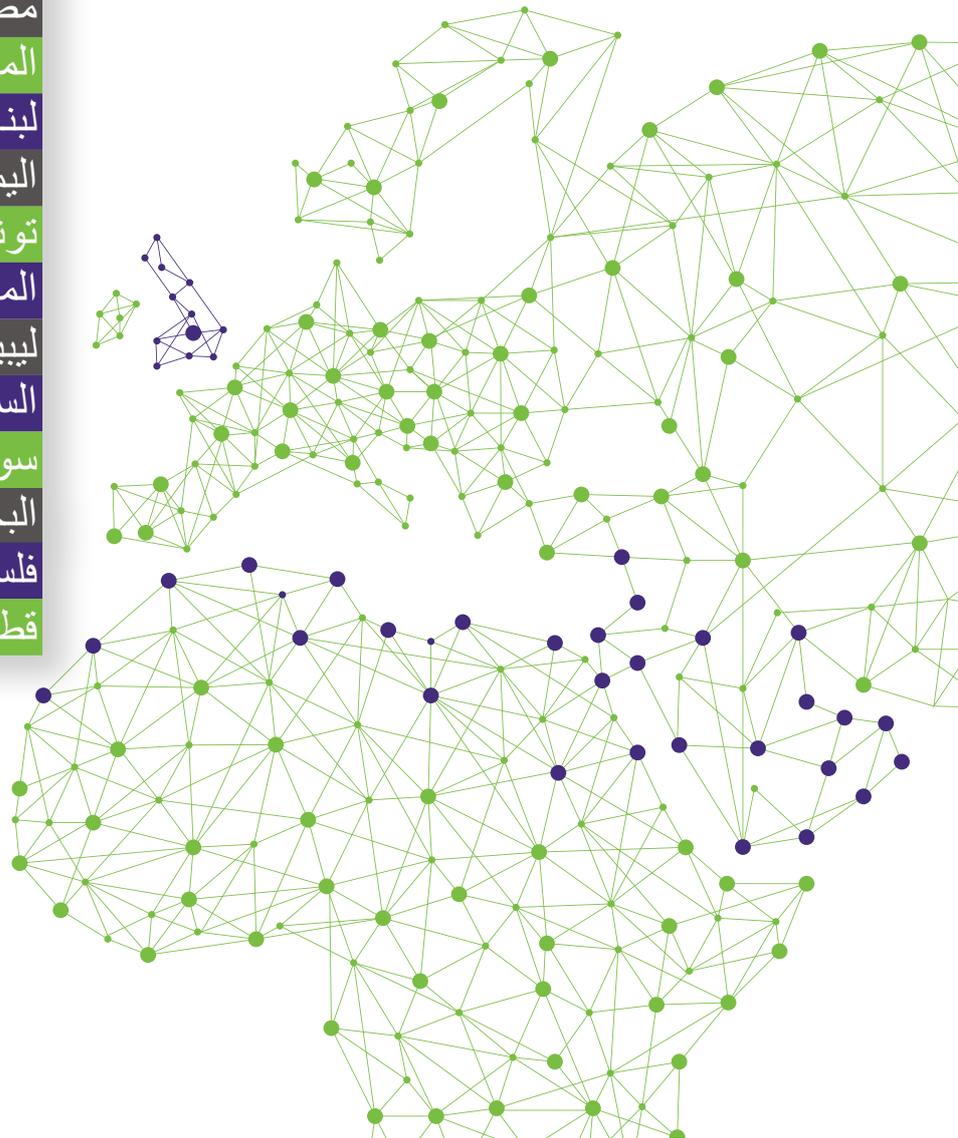
٣- برنامج تدريب موجهين مؤسسات التمويل

كنقطة الاتصال الرئيسية بين مؤسسات التمويل ورياديين المشاريع الصغيرة، ويمكن أن يلعب مسؤولين القرض دوراً هاماً في توفير الدعم والتوجيه لأصحاب المشاريع الصغيرة، وبالتالي زيادة فرصهم في النجاح والنمو. في كثير من الأحيان، موظفي القروض ليس لديهم التدريب اللازم للقيام بهذا الدور.

تم تصميم برنامج تدريب موجهين مؤسسات التمويل لضمان توجيه أكبر عدد من أصحاب المشاريع الصغيرة لتشمل المناطق الحضرية والريفية من خلال مسؤولي القروض.

استناداً إلى منهج تجربة موغلي في التوجيه، يقوم البرنامج بإنشاء الوسائل التي يتم من خلالها منح مسؤولي القروض مجموعة أدوات التوجيه، وبالتالي التأثير على أداء المستفيدين من القروض، وبالتالي ضمان انخفاض معدلات التخلف عن سداد الأقساط، ونمو الشركات الصغيرة وزيادة في نسبة خلق فرص العمل.

برنامج تدريب الموجهين مؤسسات التمويل مبني على نفس هيكل برنامج تدريب الموجهين بشكل مصمم خصيصاً لخلفية ومعرفة هؤلاء الموظفين.

١٤
دولةالشرق الأوسط وشمال افريقيا
المملكة المتحدة

ر: مجموع عدد الرياديين
م: مجموع عدد الموجهين

داعمينا وشركائنا



Department
for International
Development



Foreign &
Commonwealth
Office



UK LEBANON
TECH HUB



ANIMA Investment Network
Ensemble pour une Méditerranée compétitive
Together for a competitive Mediterranean
معًا من أجل تنافسية المتوسط



KING ABDULLAH II FUND FOR DEVELOPMENT
صندوق الملك عبد الله الثاني للتنمية



FOUNDATION

OCP Entrepreneurship Network



LAFARGE

Construire des villes meilleures™



تمكين
Tamkeen



البنك السعودي للتوفير والإئتمان
Saudi Credit and Saving Bank



INJAZ

Dilatech™
Young People...Enterprise...Employment...

THE
ABRAAJ
GROUP

Ahli Microfinance Company
الأهلية لتنمية وتمويل المشاريع الصغيرة



THE BODY SHOP
FOUNDATION



Social Development Center
Member of Open Foundations



GLOBAL SOCIAL VENTURE
COMPETITION



wamda

Adam Smith
International

upperquartile

Y E A
الرواد الشباب

YOUNG ENTREPRENEURS ASSOCIATION



مركز الملكة رانيا للريادة
Queen Rania Center
for Entrepreneurship

médafco
CONSULTING

PICTI
Petite Innovation Commerciale Technologie Industrielle
المركز الوطني لتطوير التقنية والصناعة

Berytech
Nurturing innovation

مركز المشاريع
مركز المشاريع

SEBC

فريق موغلي

يتكوّن فريق موغلي، الذي يتواجد في كلٍ من الأردن، كينيا، المغرب، الإمارات العربية المتحدة والمملكة المتحدة، من مجموعة من الأفراد ذوي شغف، عزم وخبرة متنوعة تشتمل على العديد من الكفاءات والمواهب والخلفيات من قطاعات ومناطق إقليمية مُختلفة.

ومع شغفنا العميق للتمكين، الريادية، التوجيه والتأثير الاجتماعي، يعمل فريق موغلي بلا كلل أو ملل لتحقيق أكبر وأفضل تأثير ممكن للفئة المستهدفة بشكل مباشر أو غير مباشر. رؤية موغلي مترابطة ومتداخلة في الموروثات الشخصية لكلٍ منا.



ثناء الخصاونة
مدير الأعمال في
منطقة الخليج وبلاد
الشام



أليشيا تيرنير
مدير البرامج والعمليات



أماندا إدوردز
الرئيس التنفيذي للعمليات



كاتلين بييري
الرئيس التنفيذي



نور الغرابية
ضابط تطوير أعمال



سارة أبجق
ضابط إتصال



نيكي تشارامبوس
سكرتيرة الشركة



نضال الخوري
مدير التسويق والإتصال
المؤسسي



ماغي لودوفيس
مدير التنسيق والتمويل



فهد الغيين
مُنسق التسويق والفعاليات

أعضاء مجلس الإدارة

يقوم مجلس إدارة موغلي بالإشراف على رسالة المؤسسة، رؤيتها وممارساتها القيادية والإدارية. تحت رئاسة طوني بيري، مؤسس موغلي، يُقدّم مجلس الإدارة الإرشاد بشأن إستراتيجية موغلي وتنفيذها بما يتماشى ورسالة موغلي، رؤيتها وأهدافها.

يتكوّن المجلس من رواد أعمال ورؤساء تنفيذيين ناجحين ينحدرون من مُختلف الجنسيات والثّقافات والخلفيات ومنها الإستثمار، القانون، التجارة، الطاقة والدراسات الدبلوماسية.



البروفيسور دافيد كلاتريك
عضو مجلس الإدارة
أكاديمي
الشرق الأوسط
كاتب



إدوارد تشابالين
عضو مجلس الإدارة
دبلوماسي
الشرق الأوسط
مستشار حكومي



طوني بيري
المؤسس ورئيس مجلس الإدارة
ريادي
الشرق الأوسط
ناشط في مجال الأعمال الخيرية



طارق قاسم
عضو مجلس الإدارة
خبير في القطاع المالي والإستثمار
الشرق الأوسط
إستشارات



مارتين بيري
عضو مجلس الإدارة
خبير إستثمار
الشرق الأوسط
قانوني



فيليب فوجيلير
عضو مجلس الإدارة
خبير إستراتيجي
الشرق الأوسط
الاتصالات

فريق ميسرين موغلي

يعمل ميسرينا على إدارة البرامج التوجيهية من خلال توجيه وإلهام وربط الموجهين ومتلقي التوجيه المشاركين في ورشة عمل الإنطلاق، وتحديد مسار التمكين والنجاح لهم. ويقوم الميسرين أيضاً بتدريب الموجهين وتشبيك الرياديين مع الموجهين ودعم علاقتهم التوجيهية طوال فترة البرنامج والتي تستمر لسنة واحدة.

يمتلك ميسرينا خبرة عالمية واسعة في التوجيه، والتدريب، وريادة الأعمال، والإدارة والموارد البشرية، ولديهم المقدرة على تنفيذ البرامج في اللغة العربية، والإنجليزية والفرنسية. جميع ميسرينا بدأوا رحلتهم مع موغلي كموجهين ضمن برامج موغلي التوجيهية، حتى يخوضوا التجربة بأنفسهم، وحتى يكتسبوا المعرفة الواجب تطبيقها خلال جلسات التيسير عن فلسفة موغلي وأدواتها وتقنياتها التوجيهية.

لدينا اليوم مجموعة مميزة من الميسرين، يبلغ عددهم ثمانية وعشرين ويتواجدون في سبع دول مختلفة.

فيما يلي قائمة بميسرينا الرئيسيين:



رائد مدانات



نادين أسمر



سيمون إدواردز



كريستين فرانسيس



جميل سراج



مصطفى كوريبا

وتشتمل القائمة الكاملة لميسرينا على الأسماء التالية:

أسماء خالدي، البتول دجباري، إباد الأشرم، ثناء الخصاونة، حياة زيتوني- حماد، خالد عيسوي، جميل الخطيب، دنيا سريدي، رائدة صبحة، رضا علال، ساجدة الشوا، سعيد عمر، سفيان مازري، سهام أكم، علاء سليمان، علي إدريسي، عمار قبلي، عمر داغيفلي، غادة شريف، محمد إسعاد، هشام المجالي، هشام حاج موسى، وفاء بودجا.

منهجية تحليل التأثير

تستند بيانات التأثير على آلية دراسة بحثية لمعلومات تم جمعها عبر عدة فترات بمعدل استجابة بلغ ٦٠٪ بالنسبة للرياديين و ٥٣٪ للموجهين من كامل أجزاء العينة.

موغلي قامت بتطوير إطار عمل محكم للمراقبة والتقييم والتعلم يضم التغذية الراجعة الكمية والنوعية التي تم جمعها من المستفيدين في كل من مرحلة البداية (بيانات الأساس)، وعلى فترات متباعدة منتظمة، وعند نهاية كافة برامج التوجيه وذلك لمساعدتنا في قياس المخرجات ومجالات التعلم الرئيسية في مجالات التأثير الثلاثة وهي:

١. تنمية الأفراد وتعزيز المهارات القيادية

٢. تنمية الأعمال، واستدامتها ونجاحها

٣. النمو الاقتصادي وخلق الوظائف والمحافظة عليها

علاوة على ما سبق، فإن إطار عمل المراقبة والتقييم والتعلم يساعدنا في متابعة الملاحظات الواردة والتغذية الراجعة / موضوعات التعلم الرئيسية من أجل تنفيذ التغييرات أثناء المشروع وتعزيز فعاليته إضافة إلى جهودنا المتواصلة والمستقبلية لتحسين تقديم البرنامج وتطوير تصميمه.

المنهجية العامة:

١. "الوظائف التي تم خلقها" تعني عدد الوظائف الجديدة التي تمكن كل ريادي إيجادها خلال سنة التوجيه

٢. "الوظائف التي تم المحافظة عليها" تعني عدد الوظائف التي تم المحافظة والإبقاء عليها خلال سنة التوجيه والتي هي

أساسية تماماً مثل الوظائف الجديدة التي تم إيجادها

٣. تم تعديل الأرقام سواء بالزيادة أو النقصان إلى أقرب رقم صحيح

٤. البيانات تخضع لمدى توفرها

منهجية ساعات التوجيه:

بهدف حساب مجموع ساعات التوجيه وقيمتها، تم وضع الفرضيات التالي:

١. معدل عدد ساعات التوجيه لكل موجه خلال عام التوجيه - ٥٢ ساعة

٢. معدل عدد ساعات التوجيه لبرنامج تدريب الموجهين (يوميين) - ١٦ ساعة

٣. معدل القيمة المالية لساعة التوجيه هو ١٥ دولار أمريكي

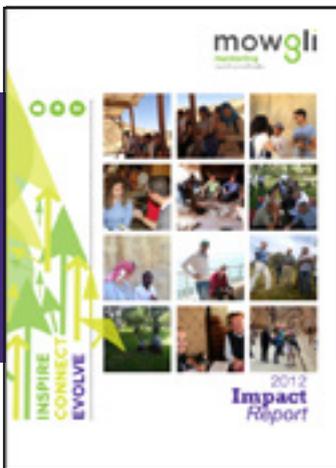
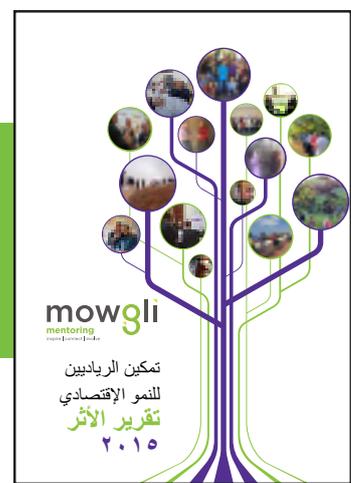
منهجية تحليل التأثير

منهجية العائد على الاستثمار في التوجيه:

1. موغلي هي الجهة التي نفذت التحليل، بينما قامت شركة BDO البريطانية الخاصة بالتحقق من نتائجه
 2. استند تحليل العائد على الاستثمار في التوجيه على تحديد العائد الاقتصادي الناشيء عن عدد الوظائف الجديدة وتلك التي تم المحافظة عليها من قبل الرياديين خلال سنة التوجيه مضروباً بمعدل الرواتب السنوية قبل الضريبة في كل دولة مقسوماً على حجم الاستثمار في المشروع، مما ينتج مقدار الناتج الاقتصادي للفرد وللإقتصاد الإقليمي
- $$\text{العائد على الاستثمار في التوجيه} = (\text{عدد الوظائف الجديدة} + \text{عدد الوظائف المضمونة}) \times \text{معدل الرواتب السنوية قبل الضريبة} = \frac{\text{الناتج الإقتصادي}}{\text{الاستثمار في المشروع}}$$
3. إن الاستثمار في المشروع يعادل مصاريف البرامج التوجيهية المتعاقد بشأنها والتي تم تنفيذها من قبل موغلي أو بالشراكة معنا للعديد من الهيئات الممولة
 4. تتم مطابقة العائد على الاستثمار في التوجيه مع الناتج الاقتصادي المتحقق من خلال دفع رواتب الوظائف خلال برنامج موغلي للخبرة التوجيهية ومدته سنة واحدة فقط، ولا يشمل على ما يتحقق بعد السنة الأولى. إننا نتوقع استمرار هذا التوجه وزيادته مع استمرار نمو الشركات
 5. تم جمع مستويات الرواتب السنوية بعد الضريبة، التي كانت متوفرة، وتم استخدام مبالغ ضريبة الدخل ذات الصلة لتحديد معدلات الرواتب السنوية قبل الضريبة في كل دولة
 6. تم طلب هذه البيانات من ريادي موغلي قبل إجراء تحليل العائد على الاستثمار، وبالتالي نحن واثقون أن الأرقام غير متحيزة
 7. إننا ندرك أن موغلي تعمل ضمن نطاق كل نظام عمل ريادي محلي وإقليمي وأن الكثيرين من الجهات الفاعلة تستحق التقدير على تطوير الرياديين، وبالتالي تحقيق العوائد الاقتصادية الناتجة والأثر
 8. إن التحليل أعلاه لا يشمل على الإيرادات المتحققة من قبل كل شركة من شركات ريادي موغلي، والتي قد تزيد بشكل كبير الناتج الاقتصادي الكلي وإجمالي العائد على الاستثمار في التوجيه. المنهجية الكاملة لاحتساب الناتج الاقتصادي والعائد على الاستثمار في التوجيه منشورة على الموقع الإلكتروني صفحة تقرير "أثر التوجيه على النمو الاقتصادي".

قيادة الفكر

لأننا السباقون في مجال التوجيه في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، نحن نؤمن بأهمية رفع مستوى الوعي عن تأثير وفوائد التوجيه على رواد الأعمال والموجهين على حد سواء، فضلاً عن مشاركتنا بانتظام بتحليلات ومعلومات مستقاة من أثر أعمالنا منذ بداياتها .
وفيما يلي أحدث الإصدارات التي تم نشرها:



للإطلاع على القائمة الكاملة لإصدارتنا، يُرجى زيارة صفحة المنشورات على موقعنا الإلكتروني، حيث بالإمكان العثور على غالبية دراساتنا في اللغة العربية، الإنجليزية والفرنسية:

<http://www.mowgli.org.uk/publications>

المُلحق رقم (١): خريجينا وبرامجنا

حتى نهاية عام ٢٠١٥، كان لدينا من الخريجين ما يفوق ١٦٨٠ ريادي وموجه، ويُبين الجدول التالي.

تفاصيل هؤلاء الخريجين في جميع الدول التي عملنا فيها حتى نهاية عام ٢٠١٥:

اليمن	المملكة المتحدة	تونس	سوريا	السعودية	قطر	فلسطين	المغرب	ليبيا	لبنان	الأردن	مصر	الجزائر	المجموع	
١٢٦	٥٦	٨٤	٣٠	٥٠	١٤	١٦	١٦٨	٥٤	١٤٧	٣٥٦	٢٥٧	٣٢٣	١٦٨١	مجموع الخريجين
%٢٤	%٣٩	%٢٣	%٤٠	%٤٦	%٥٠	%٢٥	%٢٧	%٢٤	%٣٣	%٢٧	%٣٢	%٢٥	%٢٩	النسبة الإجمالية للخريجين الإناث
٦٣	٢٨	٤٢	١٥	-	٧	٨	٨٤	٢٧	٧٥	١٥٥	١٠٤	١٦٧	٧٧٥	عدد الرياديين
%٤٠	%٣٦	%١٩	%٤٠	-	%٧١	%٣٨	%٣٢	%٢٦	%٣٥	%٣٢	%٢٩	%٢٨	%٣٢	نسبة الرياديين الإناث
٦٣	٢٨	٤٢	١٥	٥٠	٧	٨	٨٤	٢٧	٧٢	٢٠١	١٥٣	١٥٦	٩٠٦	عدد الموجهين
%٨	%٤٣	%٢٦	%٤٠	%٤٦	%٢٩	%١٣	%٢٣	%٢٢	%٣٢	%٢٣	%٣٥	%٢٢	%٢٧	نسبة الموجهين الإناث

برامجنا

يُوضح الجدول التالي عدد البرامج التي تم تنفيذها وإنجازها حتى نهاية عام ٢٠١٥:

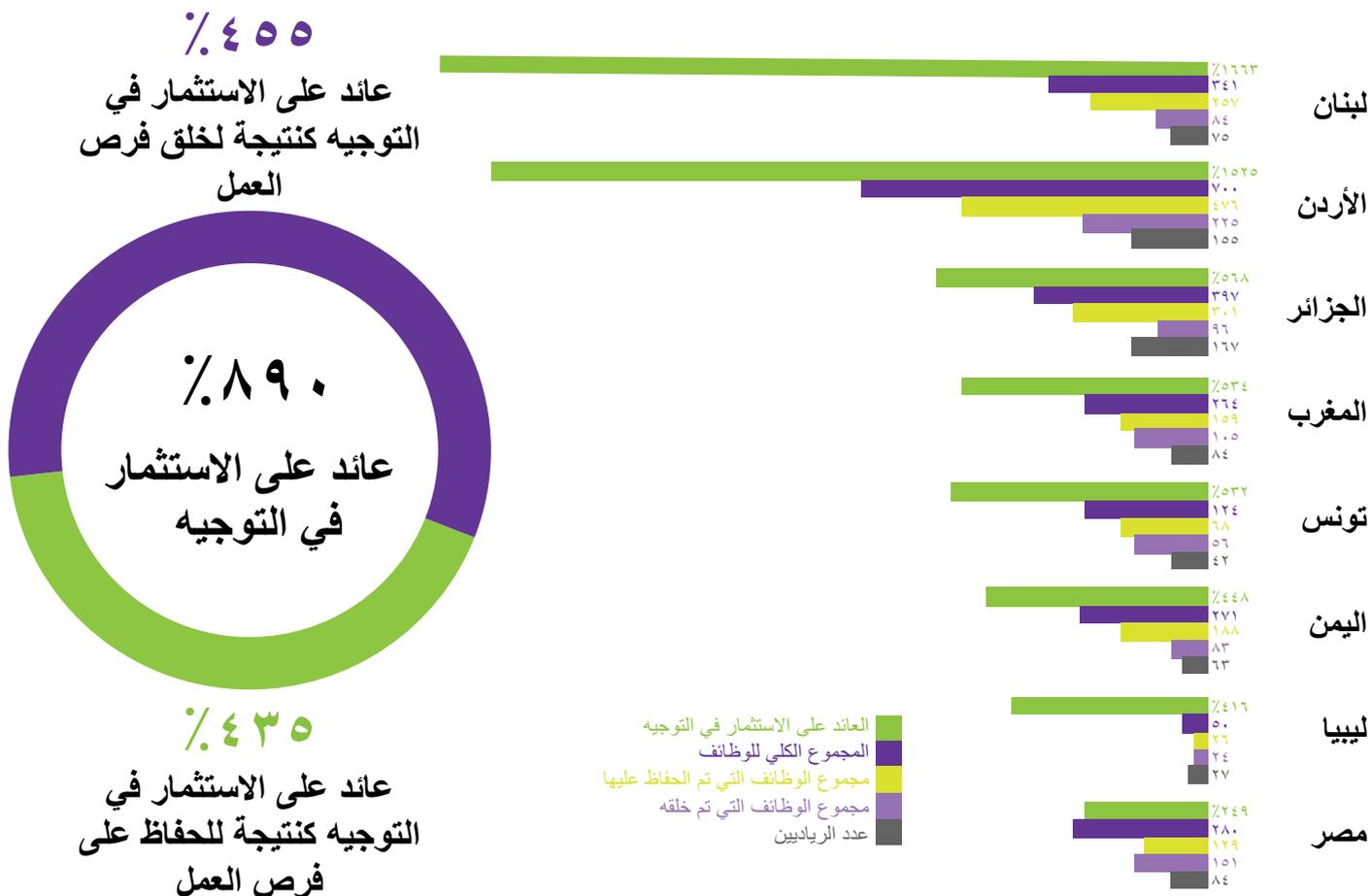
اليمن	المملكة المتحدة	تونس	سوريا	السعودية	قطر	فلسطين	المغرب	ليبيا	لبنان	الأردن	مصر	الجزائر	المجموع	
٤	٣	٣	٢	٢	١	١	٧	٢	٩	٢٨	٩	١٥	٨٦	اجمالي عدد البرامج

المُلحق رقم (٢): النمو الإقتصادي والعائد على الإستثمار في التوجيه

تستند تحليلات العائد على الإستثمار في التوجيه والنتائج الإقتصادية على فُرص العمل التي تم خلقها والحفاظ عليها من قبل ريادةي موعلي خلال سنتهم التوجيهية ولا تشمل الإيرادات الناتجة عن مشاريعهم.

الجدول التالي يُبين النتائج الإقتصادية من فُرص العمل التي تم خلقها والحفاظ عليها بالإضافة إلى العائد على الإستثمار مقابل الإستثمار الذي تم توظيفه في البرامج التوجيهية:

المجموع	الجزائر	مصر	الأردن	لبنان	ليبيا	المغرب	فلسطين	قطر	السعودية	سوريا	تونس	المملكة المتحدة	اليمن
العائد على الإستثمار في التوجيه	٨٩٠	٥٦٨	٢٤٩	١,٥٢٥	١,٦٦٣	٤١٦	٥٣٤	-	-	-	٥٣٢	-	٤٤٨
النتج الإقتصادي لإجمالي فُرص العمل (\$)	١٨,٤م	٢,٢٥٨,٩٩٦	٩٤٣,٨٢٢	٥,٥١٣,٥٢١	١,٢٩١,٢٦٦	٣٩٠,١٩٣	١,٣٨٩,٥٤٢	-	-	-	٧٤٧,٩٩٧	-	٨٤٠,٤٩٠
النتج الإقتصادي لفرص العمل التي تم خلقها (\$)	٩م	٥٤٦,٢٥٦	٥٠٨,٢١٢	١,٧٧٠,١٨٩	٣٢٤,٧٦٢	١٨٧,٢٩٢	٦٠٤,٧٨٣	-	-	-	٣٣٧,٨٠٥	-	٢٥٧,٤٢٠
النتج الإقتصادي لفرص العمل التي تم الحفاظ عليها (\$)	٩م	١,٧١٢,٧٤٠	٤٣٥,٦١٠	٣,٧٤٩,٣٣٢	٩٦٦,٥٠٤	٢٠٢,٩٠٠	٧٨٤,٧٥٩	-	-	-	٤١٠,١٩٢	-	٥٨٣,٠٧١



المُلحق رقم (٣): الأثر على رياديي موغلي

كُل رائد أعمال مُمكنه من خلال برامجنا التوجيهية هو حالة فريدة من نوعها من حيث المرحلة الريادية، القطاع، الإمكانية ومعدل النمو.

معظم رياديي موغلي عند إنضمامهم إلى البرنامج هُم، إما في مرحلة الإنشاء أو النمو، لديهم رؤية لأعمالهم وأمضوا فيها ما بين سنة إلى ثلاث سنوات ولا يحققون إيرادات بالضرورة.

أغلب مشاريعهم مُتركزة في قطاع تكنولوجيا المعلومات والتكنولوجيا إجمالاً، وعادةً ما تتراوح أعمارهم ما بين السادسة والعشرون والتاسعة والعشرون.

ويوضح القسم التالي أثر برامج موغلي التوجيهية على:

١- تنمية الأفراد وتعزيز المهارات القيادية

٢- تنمية الأعمال واستدامتها ونجاحها

٣- النمو الاقتصادي، خلق فرص العمل والحفاظ عليها

النمو الاقتصادي، خلق فرص العمل والحفاظ عليها

اليمن	المملكة المتحدة	تونس	سوريا	السعودية	قطر	فلسطين	المغرب	ليبيا	لبنان	الأردن	مصر	الجزائر	المجموع	
١,٨٠	١,٢٩	١,٨٠	١,٠٩-	-	٨,٣١	٠,٧١	١,٦٦	١,٧٨	٢,١٥	٨,١٤	٣,٠٨	٢,٠٥	٣,٢٨	معدل فرص العمل التي خلقت لكل ريادي
٨٣	٣١	٥٦	١١-	-	٢٥	٥	١٠٥	٢٤	٨٤	٧٧٩	١٥١	٩٦	١,٤٢٨	معدل فرص العمل المكافئ للوظائف بالدوام الكلي التي تم خلقها
٨٣	٣١	٥٦	١١-	-	٢٥	٥	١٠٥	٢٤	٨٤	٨٨٦	١٣٢	٩٦	١٥٨٧	اجمالي فرص العمل التي تم خلقها
-	%٩٧	-	-	-	%١٠٠	%١٠٠	%٨٦	-	%٩٥	%٩٤	%٩٢	%٨٥	%٩١	نسبة فرص العمل التي تم الحفاظ عليها
١٨٨	٧٥	٦٨	١١	-	١١٢	٣١	٢٠٠	٢٥	٢٥٧	٤٨٩	١٢٩	٣٠١	١,٨٨٧	اجمالي فرص العمل التي تم الحفاظ عليها
٢٧١	١٠٦	١٢٤	-	-	١٣٧	٣٠٦	٣٠٥	٥٠	٣٤١	١٣٧٥	٣٢١	٣٩٧	٣٤٦٣	مجموع فرص العمل التي تم خلقها والحفاظ عليها

تنمية الأعمال واستدامتها ونجاحها

اليمن	المملكة المتحدة	تونس	سوريا	السعودية	قطر	فلسطين	المغرب	ليبيا	لبنان	الأردن	مصر	الجزائر	المجموع	
-	%٦٨	-	%٧٥	-	%٥٠	%٥٧	%٧١	-	%٨٤	%٦٤	%٨٠	%٦٦	%٧١	% من الرياديين تحسن فهمهم لكيفية دفع مشاريع أعمالهم إلى مرحلة النمو التالية
-	-	-	-	-	-	-	%٥٧	-	-	%٦٧	%٨٠	-	%٦٨	% من الرياديين تطوّر أداء أعمالهم في مجال جودة أو كمية المنتجات أو الخدمات
-	-	-	-	-	-	-	%٧٩	-	-	%٦٧	%٥٠	-	%٦٥	% من الرياديين يشعرون بالثقة في قدراتهم على إستقطاب والحفاظ على الكفاءات وتحفيزها

المُلحق رقم (٣): الأثر على رياديي موغلي

تنمية الأعمال واستدامتها

اليمن	المملكة المتحدة	تونس	سوريا	السعودية	قطر	فلسطين	المغرب	ليبيا	لبنان	الأردن	مصر	الجزائر	المجموع	
-	٪٧٠	-	٪١٤	-	٪٧٥	٪٣٣	٪٦٧	-	٪٥١	٪٣٨	٪٥٦	٪٥١	٪٥١	٪ من الرياديين نمت قائمة عملائهم وكسبوا المزيد من العقود
-	٪٦١	-	٪١٤	-	٪٥٠	٪٣٣	-	-	٪٥٨	٪٣٢	-	٪٤٥	٪٤٣	٪ من الرياديين ارتفع إجمالي مبيعاتهم
-	-	-	-	-	-	-	٪٦٤	-	-	٪٨	٪٧٥	-	٪٤٢	٪ من الرياديين يحققون أرباح أكثر من السنة السابقة
-	٪٦١	-	٪٢٩	-	٪١٠٠	٪٥٠	-	-	٪٥٤	٪٣٢	-	٪٣٧	٪٤٠	٪ من الرياديين وسعوا من منتجاتهم أو خدماتهم
-	٪٣٥	-	٪٤٣	-	٪٥٠	٪٥٠	٪٥٧	-	٪٣٠	٪٣٥	-	-	٪٤٠	٪ من الرياديين ارتفع دخلهم الشخصي بعد سنتهم التوجيهية
-	٪٥٧	-	-	-	٪٢٥	٪٥٠	-	-	-	٪٣٥	-	٪٣٩	٪٣٩	٪ من الرياديين يتوقع أرباح أعلى بعد مرور السنة التوجيهية
-	-	-	-	-	-	-	٪٤٣	-	-	٪٣٣	٪٣٣	-	٪٣٥	٪ من الرياديين يشعرون بالثقة في قدرتهم على الحصول على التمويل الخارجي
-	٪٤٤	-	-	-	٪٢٥	٪٣٣	٪٥٠	-	٪٤٠	٪٣٣	٪٢٠	٪٣٩	٪٣٣	٪ من الرياديين طوّروا من استدامة أعمالهم
-	-	-	-	-	-	-	٪٣٣	-	-	-	٪٥٦	-	٪٢٥	٪ من الرياديين تم التواصل معهم من قبل مُستثمر أو شركة استثمارية أو يخططون للتواصل مع مستثمر
-	٪٣٠	-	-	-	٪٢٥	٪١٧	-	-	٪٣٥	٪١٢	-	٪١٢	٪٢٠	٪ من الرياديين حصلوا على حجم إستثمارات أكبر من العام السابق

المُلحق رقم (٣): الأثر على رياديي موغلي

تنمية الأفراد وتعزيز المهارات القيادية

اليمن	المملكة المتحدة	تونس	سوريا	السعودية	قطر	فلسطين	المغرب	ليبيا	لبنان	الأردن	مصر	الجزائر	المجموع	
-	-	-	-	-	-	-	%٨٣	-	-	%٧٩	%٨٤	-	%٨١	% من الرياديين أصبحوا أكثر ثقة بعد البرنامج
-	%٦٤	-	%٨٨	-	%٥٠	%٤٣	%٩٣	-	%٧٧	%٧٧	%٧٨	%٦٨	%٧٦	% من الرياديين طوّروا من ثقتهم بأنفسهم ومن قدرتهم على اتخاذ القرارات
-	-	-	-	-	-	-	%٧٨	-	-	%٦٧	%٨٩	-	%٧٦	% من الرياديين طوّروا من قدرتهم على إدارة وقتهم بالعمل على المشروع عوضاً عن الإنشغال في تفاصيله اليومية
-	%٧٦	-	%٧٥	-	%٥٠	%٤٣	%٩٣	-	%٧٥	%٦٦	%٨٩	%٥٥	%٧٢	% من الرياديين عثروا على بعض الشكوك التي تساورهم بشأن الاتجاه الذي تسير به أعمالهم
-	%٥٢	-	%٧٥	-	%٥٠	%٥٧	%٨٦	-	%٥٧	%٦٦	%٧٨	%٦١	%٦٨	% من الرياديين استطاعوا التغلب على مخاوفهم من الفشل
-	%٦٤	-	%٧٥	-	%٥٠	%٤٣	%٧٨	-	%٧٠	%٦٢	%٤٤	%٦١	%٦٢	% من الرياديين تمكنوا من إكتشاف وتبني نمط حياة أكثر صحة وتوازناً مع أعمالهم
-	%٣٢	-	%٧٥	-	%٢٥	%١٤	%٩٣	-	%٤١	%٤٥	%٨٩	%٦١	%٦٢	% من الرياديين طوّروا مهارات عملية وتقنية
%٧٥	%٤٤	%٥٥	%٦٩	-	%٥٠	%١٤	%٦٩	%٦٢	%٥٠	%٦٠	%٧٤	%٤٢	%٥٨	% من الرياديين حسّنوا من مهاراتهم القيادية والإدارية والتجارية
-	%٣٦	-	%٧٥	-	%٢٥	%٢٩	-	-	%٤٨	%٤٠	-	%٥٨	%٣٩	% من الرياديين طوّروا من قدراتهم الإبداعية والإبتكارية

المُلحق رقم (٤): الأثر على موجهي موغلي

أغلبية موجهي موغلي لديهم سجل حافل بالنجاحات كرياديين، مُدراء تنفيذيين أو في حياتهم العملية. ولديهم أيضاً شبكة معارف واسعة ومُتنوعة، بالإضافة إلى خبراتهم الغنية المتعددة الثقافات والذكاء العاطفي والتي تُؤهلهم لتمكين الرياديين بطرق واتجاهات مختلفة.

والقسم التالي يوضح تأثير برامج موغلي على التنمية الذاتية والمهنية للموجهين:

التنمية الذاتية

اليمن	المملكة المتحدة	تونس	سوريا	السعودية	قطر	فلسطين	المغرب	ليبيا	لبنان	الأردن	مصر	الجزائر	المجموع	
-	%٧٨	%٩٢	%٩٢	%٩١	%٦٠	%٥٠	-	-	%٧٢	%٨٣	%٩٧	%٨٠	%٨٥	% من الموجهين يشعرون بالثقة في قدراتهم على التعاطف
-	%٧٨	-	%٩٢	%٩٦	%٤٠	%٥٠	-	-	%٧٠	%٧٤	%٨٧	%٧٥	%٧٨	% من الموجهين عزّزوا بدرجة أكبر من مهاراتهم في الإستماع الفعال
-	%٦٧	-	%٦٢	%٨٦	%٦٠	%٥٠	-	-	%٨٠	%٧١	%٨٧	%٧٥	%٧٧	% من الموجهين راضين عن مستوى وعيهم بأنفسهم
-	%٨٥	-	%١٠٠	%٩٠	%٨٠	%٢٥	-	-	%٧٥	%٧٩	%٤٤	%٦٨	%٦٩	% من الموجهين شعروا بأن تجربتهم التوجيهية كانت ذو أهمية كبيرة لديهم

المُلحق رقم (٤): الأثر على موجهي موعلي

التنمية المهنية

اليمن	المملكة المتحدة	تونس	سوريا	السعودية	قطر	فلسطين	المغرب	ليبيا	لبنان	الأردن	مصر	الجزائر	المجموع	
-	%٥٩	-	%٦٩	%٩١	%٦٠	%٥٠	-	-	%٦٨	-	%٨٧	-	%٧٩	% من الموجهين يشعرون بالثقة في مهاراتهم القيادية
-	%٦٧	-	%٨٥	%٩١	%٦٠	%٥٠	-	-	%٧٨	%٧٤	%٨٧	%٧٧	%٧٩	% من الموجهين يشعرون بالثقة في مهاراتهم التدريبية
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	%٦٧	%٧٥	-	%٧٠	% من الموجهين يخططون لتوظيف مهاراتهم التوجيهية في محيطهم المهني مع زملائهم الأقل خبرة
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	%٦٣	%٦٣	-	%٦٣	% من الموجهين يشعرون بأنهم أحدثوا تغييراً في مجتمعهم
-	%٤٦	-	%٣٣	-	%٦٠	%٧٥	-	-	%٤١	%٦٧	%٨١	%٤٧	%٦١	% من الموجهين صرّحوا بأن توجيه الرياديين قدم لهم فهم جديد للتحديات والقضايا المتعلقة بإدارة الأعمال الصغيرة أو متوسطة الحجم
-	%٥٧	-	-	-	%٢٠	-	-	-	%٣٧	%٥٥	%٤٧	%٥٠	%٥٦	% من الموجهين أدخلوا تغييرات على حياتهم العملية
-	%٣١	-	%٤٢	-	%٢٠	%٢٥	-	-	%٤٨	%٤٠	%٣٨	%٣٨	%٣٩	% من الموجهين صرّحوا بأن توجيه الرياديين أتاح لهم فرصة معالجة تحدياتهم الخاصة بطرق أكثر إبداعاً

المُلحق رقم (٥) : المقالات

التغطية الإعلامية لموغي من قبل أبرز الناشرين على الساحة المحلية، الإقليمية والدولية ما زالت مُستمرة في الإتساع والنمو، والذين يحرصوا على نشر كل ما يتعلق بقيادتنا الفكرية، برامجنا وآثارها. نحن ممتنون للغاية لكل المجالات، والمدونات والصحفيين الذين ليس فقط يُؤمنون برؤيتنا، بل أيضا داعمين لنا لإيصال رسالتنا وجعلها مسموعة.

وتشتمل القائمة التالية على بعض مقالاتنا الرئيسية، ويمكن الإطلاع على المزيد من خلال زيارة الرابط التالي:

<http://mowgli.org.uk/articles-features>

المقال	الناشر
What's Holding Back Entrepreneurs in the Middle East and North Africa?	Stanford Social Innovation Review
Mentor-Preneurship: No Entrepreneur Can Do It Alone	USAID Microlinks Blog
Mentoring for Social Entrepreneurship Education: Building a holistic impact in the MENA region	Next Billion Blog - University of Michigan
The Role of Mentorship In Achieving Economic Growth For The MENA Region	Entrepreneur.com
Bringing Balance To The Entrepreneurship Ecosystem In MENA	Entrepreneur.com
Mentoring is key to entrepreneurial success in the MENA region	Arabianbusiness.com
Top 5 Ways a Mentor Can Transform Your Life	Tharawat Magazine
More than Just the Bare Necessities of Mentoring	Venture Magazine
Why I believe in Global Leader Experiences	Common Purpose Blog
Mentoring: The Key to Economic Empowerment in the Middle East	Executive Women Magazine

تواصل معنا

المملكة المتحدة

St. Nicholas House - Office G.04
34-31 High Street
Bristol
BS2 1AW

الأردن

First Floor Building 10,
King Hussein Business Park,
King Abdullah II Street,
PO Box 954285, Amman 11954

المغرب

New Work Lab
Rue Najib Mahfoud
3rd Floor, Place Ollier
Quartier Gauthier
Casablanca

الإمارات العربية المتحدة

Office G06, Building 11,
Dubai Internet City,
PO Box 500104, Dubai

mowgli.org.uk 

Twitter: @mowglitweets 

Facebook.com/mowglifoundation 

Youtube.com/mowglifoundation 

Instagram: @mowgli_foundation 

Linkedin.com/the-mowgli-foundation 

إلهام
تواصل
تطور