

ملخص لأهم نقاط ورشة عمل القيادة وتطوير الصف الثاني		المكان	عن بعد
م	الموضوعات	المسؤول	الإجراء
1	عرض قصة ملهمة	أ. أمال الفايز مديرة الحوكمة والتميز المؤسسي في جمعية جود النسائية الخيرية بالدمام	<ul style="list-style-type: none"> <li>• نبذه عن عمل الجمعية</li> <li>• تمكين مبادرة (نهضة إنسان) ويتم فيها طرح برامج ودورات وتأهيل النساء وتوعية الفتيات لتطوير الذات وفهم مفاهيم الحياة.</li> <li>• في حال الرغبة بالاستفسار يمكن التواصل على: @jameyajoud</li> </ul>
	عرض قصة ملهمة	أ. عبد الله الجذمي أحد المستفيدين في جمعية رؤية لتعزيز القدرات الشخصية	<ul style="list-style-type: none"> <li>• نبذه عن عمل الجمعية</li> <li>• مساعدة الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية بحضور الدورات وتطويرهم وتأهيلهم وتنميتهم.</li> <li>• في حال الرغبة بالاستفسار يمكن التواصل على: @vision_epc</li> </ul>
2	القيادة وتطوير الصف الثاني	د. صالح المحميد مؤسس ورئيس مجلس إدارة مركز دراسات القيادة في الرياض	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 4 ميزات تنافسية تكسبها المنظمات التي تلتزم بتطوير قادتها: -</li> <li>1- تحسين الحد الأدنى من الأداء المالي. 2- القدرة على جذب وتطوير المواهب. 3- القدرة على تنفيذ الاستراتيجية. 4- النجاح في قيادة التغيير.</li> <li>• مراحل صناعة القادة: -</li> <li>• مرحلة الغربة - مرحلة التعارف - مرحلة الشراكة الناضجة.</li> <li>• نموذج بناء الصف الثاني: -</li> <li>1- اتخاذ القرار من القيادات العليا. 2- اختيار القائد المناسب. 3- تفويض مسؤوليات وصلاحيات متدرجة. 4- التوريث الكامل.</li> <li>✓ لابد من بدء عملية التوريث من أول يوم للقائد في المنشأة.</li> <li>• (السنة الأولى) من عملية التوريث</li> <li>• الربع الأول: -</li> <li>يحدد القائد مجالات العمل الرئيسة والقدرات اللازمة لكل مجال، ثم يقرأ الموظف (على الأقل يكون عدد الموظفين 3 أو أكثر) (كتاب الجيب رقم (1) و (2)) ولا بد من الموظف ان يقابل قائد مؤثر ويحضر دورتين متقدمتين ويزور تجربة ميدانية ناجحة.</li> <li>• الربع الثاني: -</li> </ul>

- يحدد القائد اهم 4 موظفين ثم يقوم الموظف بقراءة كتاب (الجيب (3) و (4))، ويقوم كل موظف على حدا بمقابلة قائد مؤثر وحضور دورتين متقدمتين، وزيارة تجربة ميدانية ناجحة، بالإضافة الى تكلفته بمسؤولية متوسطة.
- الربع الثالث: -**
- يطلع القائد على تجربة ميدانية في التورث ويقرا كتاب (المستويات الخمسة في القيادة)، يقوم كل موظف بقراءة كتاب الجيب (5) و(6) ويقابل قائد مؤثر، ثم يقوم بعقد شراكة مع جهة خيرية، بالإضافة الى حضوره دورتين متقدمتين.
- الربع الرابع: -**
- يقرأ الموظف كتاب الجيب رقم (7) و(8) ثم يقابل قائد مؤثر، ويعقد شراكة مع جهة مانحة، بالإضافة الى حضوره دورتين متقدمتين وزيارة تجربة ميدانية ناجحة، في الأخير يقوم القائد بتكلفة كل موظف بمسؤولية كبيره في المؤسسة.
- (السنة الثانية) من عملية التورث**
- الربع الأول: -**
- الموظف يشارك في برنامج قيادي طويل، وأيضا يقرأ كتاب الجيب (9) و (10)، بالإضافة الى مقابلة قائد مؤثر.
- يقوم القائد في هذا الربع بتحديد أبرز نقطتي قوة للموظف وتطويرها.
- الربع الثاني: -**
- يقوم القائد بتقليل تكلفة العمل الإداري بنسبة 20%، ثم يشارك الموظف في برنامج قيادي طويل، وأيضا يقرأ كتاب الجيب (11) و (12) بالإضافة الى مقابلة قائد مؤثر، واطلاعه على تجربة فاعلة، بالإضافة الى قيامه بعقد شراكة مع جهة حكومية.
- الربع الثالث: -**
- يطلع القائد على تجربة ميدانية في التورث، يقوم الموظف بقراءة كتاب الجيب (13) و(14) ثم يقابل قائد مؤثر، ويطلع على تجربة فاعلة، يقوم القائد في هذا الربع بتحديد أبرز نقطتي قوة للموظف وتطويرها وقراءة كتاب(مضاعفون).
- الربع الرابع: -**
- يقوم القائد بتقليل تكلفة العمل الإداري بنسبة 20% و يقرأ كتاب (من جيد الى عظيم) ثم يرشح الموظف إلى منصب قيادي الذي بدوره يقوم بقراءة كتاب الجيب(15) و (16) ثم يقابل هذا الموظف قائد مؤثر بالإضافة الى اطلاعه على تجربة فاعلة.
- (السنة الثالثة) من عملية التورث**
- الربع الأول: -**
- الموظف ينفذ مبادرة محورية في المنظمة، ثم يكلف القائد الموظف مبادرة على مستوى المؤسسة، بالإضافة الى ان الموظف يعايش قائد مؤثر لمدة أسبوع ويقضي الموظف أسبوعاً في الادارة (أ).
- الربع الثاني: -**
- القائد يقلل العمل الإداري بنسبة 20%، والموظف يقرأ كتاب (المستويات الخمسة في القيادة)، ايضاً يكلف القائد الموظف بعمل مبادرة على مستوى القطاع، بالإضافة الى انه يعايش قائد مؤثر لمدة أسبوع ويقضي أسبوعاً في الإدارة (ب).
- الربع الثالث: -**

<p>يقابل القائد قائداً نجح في التوريث ثم يقوم بتكلفة الموظف بمبادرة تطوير جمعية صغيرة، الموظف يعايش قائد مؤثر لمدة أسبوع وايضاً يقضي اسبوعاً كاملاً في الإدارة (ج) ثم يطلع الموظف على 3 تجارب فاعلة في مدينة أخرى.</p> <p><b>الربع الرابع: -</b></p> <p>الموظف يعايش قائد مؤثر لمدة أسبوع وايضاً يقضي اسبوعاً كاملاً في الإدارة (د)، ثم يقوم القائد بترشيح الموظف إلى منصب قيادي اخر ويعقد الموظف شراكة مع جهة استشارية، ثم يطلع الموظف على 3 تجارب فاعلة في مدينة أخرى.</p> <p><b>السنة الرابعة في عملية التوريث</b></p> <p><b>الربع الأول والربع الثاني: -</b></p> <p>الموظف يشارك في برنامج قيادي طويل، ثم يقوم بتنفيذ مبادرة محورية في المنظمة بالإضافة الى حضوره مؤتمر (1)، والقائد هنا يستعد استعداداً اولياً للترحيل، ثم يقضي الموظف اسبوعاً كاملاً في منظمة أخرى.</p> <p><b>الربع الثالث: -</b></p> <p>القائد يستعد للرحيل، الموظف هنا يحضر مؤتمر (2) ثم يسافر مع قائد مؤثر.</p> <p><b>الربع الرابع: -</b></p> <p>يرحل القائد الى إدارة أخرى او مجال آخر ويتم التوريث الكامل للقادة الجدد.</p> <p>✓ يمكن ان تلخص هذه السنوات الأربع الى سنتين فقط بحسب احتياجات الجمعية او المؤسسة.</p> <p>✓ يتضاعف انتاج القادة في المجتمع كلما ورت القائد قادات أخرى.</p>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• الجمعيات الأهلية الذين لا يملكون مدير مشروع سوف يتم دعمهم عن طريق صندوق هدف بدعم 50% من الراتب سوف يتم ترشيح 100 جمعية أهلية فقط بشرط ان تكون تحت اشراف إدارة تنفيذية.</li> <li>• هناك منصات تقوم بتدريب الصف الثاني مجاناً مثل (منصة إدراك) ومنصة (معنى الإدارة).</li> </ul> <p>سؤال أحد الأعضاء</p> <p>هل من الممكن بناء صف ثاني وانا لا املك ميزانية مالية؟!</p> <p>نعم اما عن طريق جعل موظفين المؤسسة هم المرشحين في الصف الثاني أو عن طريق جعل المتطوعين مرشحين في الصف الثاني.</p> <p>سؤال أحد الأعضاء</p> <p>بناء الصف الثاني يكون مسؤولية من؟!</p> <p>يكون مسؤولية مجلس الإدارة ومسؤولية المدير التنفيذي او مدير الموارد البشرية لو كان القطاع كبير.</p> <p>في حال الرغبة بالاستفسار يمكن التواصل على: @leadersStudies</p> <p>في حال الرغبة بالاستفسار عن الدورات يمكن التواصل على:</p> <p>وسم ملتقى التمكين الفني الرابع</p> <p>انتهى الاجتماع في تمام الساعة 11:30 صباحا والله الموفق.</p>	<p>جميع الأعضاء</p>	<p>3</p> <p>ما يستجد من أعمال (مناقشات واستفسارات الأعضاء)</p>