

# القيادة ليست لقباً

Leadership is Not a Title

اليوم الثالث - Logic Leaders Camp

رحلة تحويلية لاكتشاف جوهر القيادة الحقيقة التي تتجاوز الألقاب والمناصب، وتبعد من التأثير والتمكين.



# هل تقود أم تحكم؟

Do you lead or control?

القيادة الحقيقية ليست عن السلطة أو السيطرة. إنها عن التمكين والإلهام. القائد الحقيقي يفتح الأبواب للإمكانيات، بينما المتحكم يغلقها خوفاً من فقدان السيطرة.

السؤال الأهم الذي يحدد مسارك القيادي: أي نوع من القادة تريد أن تكون؟

القيادة اختيار يومي، ليست منصباً تحصل عليه مرة واحدة.



# التأمل من الميدان قوة المساحة والثقة

في لحظة حاسمة من مسیرتی القيادية، اكتشفت حقيقة غيرت كل شيء: أقوى قرار يمكن أن تتخذه هو منح فريقك المساحة والثقة للتحرك بحرية.

عندما توفر الوضوح الكامل وبيئة آمنة نفسياً، يحدث السحر الحقيقي. فريقك لا يحتاج إلى سيطرتك المستمرة - بل يحتاج إلى ثقتك العميقه ودعمك المتواصل.

هذا بالضبط ما يطلق العنوان لـ مبادرة الذاتية والابتكار المستمر والنمو المستدام.



# القيادة التمكينية

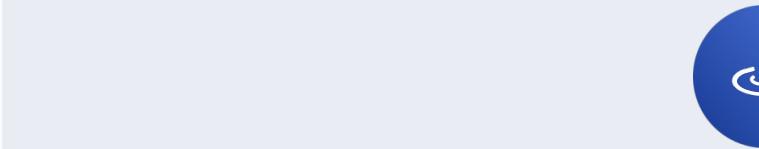
## Empowering Leadership



النمو  
التمكين

Empowerment

بناء قدرات الآخرين ومنحهم الأدوات والثقة  
لاتخاذ القرارات والنجاح باستقلالية تامة



Impact

خلق تغيير إيجابي مستدام يمتد إلى ما وراء  
وجودك المباشر، ويستمر في إحداث فرق  
حتى بعد انتقالك



التأثير  
الأثر

Influence

القدرة على إلهام الآخرين وتحفيزهم من  
خلال الرؤية والقيم المشتركة، دون الاعتماد  
على السلطة الرسمية أو الإكراه

القيادة التمكينية = تمكين الآخرين للنجاح بدون سلطة

عندما يتتفوق التأثير والأثر على السلطة الرسمية، تولد قيادة حقيقة تدوم وتلهم الأجيال القادمة.



## الفرق الجوهرى

### القيادة بالتحكم

#### Leadership by Control

- تعتمد على السلطة الرسمية والإكراه
- تقييد الحركة وتحد من الإبداع
- تخلق التبعية والاعتماد الكامل
- النجاح مرتبط بوجودك الشخصي
- تولد الخوف بدلاً من الإلهام

### القيادة بالتمكين

#### Empowering Leadership

- تعتمد على الثقة المتبادلة والاحترام
- تمنح المساحة لابتكار والتجريب
- تبني الاستقلالية والمسؤولية الذاتية
- النجاح يتجاوزك ويستمر بدونك
- تخلق قادة جدد يواصلون الرؤية

## المكونات الأساسية للقيادة التمكينية

01

الوضوح

**Clarity**

رؤية واضحة وأهداف محددة ومعايير نجاح واضحة تمنح الفريق الاتجاه الصحيح دون الحاجة للتوجيه المستمر أو المراقبة الدقيقة

02

الثقة

**Trust**

الإيمان العميق بقدرات فريقك ومنحهم الحرية الكاملة لاتخاذ القرارات والتعلم من أخطائهم دون خوف من العقاب أو اللوم

03

الأمان النفسي

**Psychological Safety**

بيئة آمنة تشجع على المخاطرة المحسوبة والابتكار الجريء والتعبير عن الآراء المختلفة دون خوف من العواقب السلبية

04

الدعم المستمر

**Continuous Support**

التوارد عند الحاجة كمرشد وموجه مع منح المساحة الكافية للنمو والتطور والاستقلالية في اتخاذ القرارات اليومية

## تمرين تفاعلي

لحظة تأمل شخصية

فك في قائد ألهمك دون استخدام السلطة

□ تأمل في هذه الأسئلة بعمق:

- ما الذي جعله مميّزاً ومؤثراً في نظرك بشكل خاص؟
- كيف أثر عليك وغير منظورك دون أن يمتلك سلطة مباشرة عليك؟
- ما السلوكيات والصفات التي لاحظتها وتريد تبنيها في رحلتك القيادية؟
- كيف يمكنك أن تكون ذلك القائد الملهم لشخص آخر في حياتك؟

خذ لحظة صامتة للتفكير العميق. القيادة الحقيقية تبدأ بفهم القدوة التي تأثرنا بها وألهمنا.



من الإلهام إلى التطبيق

خطوات عملية لتصبح قائداً ممكناً

استمع أكثر مما تتكلم →

امنح فريقك صوتاً حقيقياً واستمع بعمق وانتباه لأفكارهم واقتراحاتهم واحتياجاتهم.  
الاستماع النشط يبني الثقة ويفتح أبواب الإبداع.

اسأل بدلاً من أن تأمر →

الأسئلة القوية والمدروسة تحفز التفكير النقدي وتبني المسؤولية الذاتية والملكية  
الشخصية للنتائج بدلاً من التنفيذ الأعمى.

احتفل بنجاحات الآخرين →

اجعل تركيزك الأساسي على نجاح فريقك ونموهم وليس على بريقك الشخصي أو  
ظهورك الفردي. القائد العظيم يصنع قادة آخرين.

امنح المساحة للفشل والتعلم →

الأخطاء فرص ثمينة للنمو والتطور عندما تكون البيئة آمنة وداعمة. الفشل السريع يقود  
للنجاح المستدام.



# التأثير طويل المدى

## Leadership • Influence • Impact

القيادة التمكينية ليست مجرد أسلوب إدارة تقليدي - إنها إرث قيادي تتركه وراءك يستمر في إحداث الأثر.

100%

المسؤولية

فرق ممكّنة تحمل مسؤولية كاملة عن النتائج

$\infty$

الاستمرارية

الأثر الحقيقي يستمر ويتعمق بعد رحيلك المباشر

10x

التضاعف

القائد الممكّن يخلق عشرة قادة جدد يواصلون

المسيرة

عندما تمكّن الآخرين، فإنك لا تبني فريقاً فقط - بل تبني جيلاً من القادة الذين سيواصلون التأثير الإيجابي والتغيير المستدام في كل مكان يذهبون إليه.

النجاح الحقيقي للقائد يُقاس بنجاح الآخرين واستقلاليتهم في غيابه الكامل.



# أفضل القادة يجعلون الآخرين ينجحون بدونهم

"The best leaders make others succeed without them."

---

هذه هي رحلتك في **Logic Leaders Camp**

القيادة الحقيقة لا تُقاس بما تحققه أنت، بل بما يتحقق الآخرون بفضل تمكينك لهم. ابدأ اليوم في بناء إرثك القيادي.

# ختام الوحدة الأولى



## نموذج L.O.G.I.C للقيادة التمكينية

اطار عمل شامل لتطوير القيادة الفعالة في بيئة الأعمال الحديثة، يجمع بين الرؤية الاستراتيجية والممارسات العملية لبناء قادة متميزين قادرين على احداث التغيير الإيجابي وتحقيق النتائج المستدامة في مؤسساتهم.

## لنبدأ بذكر سريع

### Recap from Unit 1

"القيادة الحقيقة ليست في إثبات أنك الأذكي في الغرفة، بل في جعل الجميع يشعرون أنهم قادرون على تحقيق المستحيل"

القيادة التمكينية تقوم على بناء قدرات الفريق ومنحه الثقة والصلاحيات لاتخاذ القرارات. إنها فلسفة تحول القائد من متحكم إلى ميسّر، ومن أمر إلى موجّه استراتيجي.



# العناصر الخمسة للقيادة التمكينية



تنمية القدرات

## Grow Capacity

الاستثمار في تطوير مهارات وقدرات الفريق  
لضمان النمو المستمر والابتكار.



ملكيّة النتائج

## Own the Outcomes

تحمل المسؤولية الكاملة عن النتائج والالتزام  
بتتحقق الأهداف المحددة بجودة عالية.



قيادة بالرؤيا

## Lead with Vision

تحديد اتجاه واضح وإلهام الفريق نحو تحقيق  
الأهداف الاستراتيجية من خلال رؤية مشتركة  
وملهمة.



الالتزام بالمحاسبة

## Commit to Accountability

بناء ثقافة المساءلة والشفافية لضمان المسؤولية على جميع المستويات  
التنظيمية.



إشراك الأصوات

## Include Voices

خلق بيئة تشاركيّة تشجع جميع أعضاء الفريق على المساهمة بأفكارهم وآرائهم.

## نموذج L.O.G.I.C لقيادة التمكينية

### The L.O.G.I.C. Framework



نموذج شامل يجمع المبادئ الأساسية لبناء فرق ممكّنة ومتميزة. كل عنصر يمثل ركيزة لا غنى عنها في رحلة التمكين الحقيقي.

## L — Lead with Vision | قيادة بالرؤى

الرؤية الواضحة هي البوصلة التي توجه الفريق

### النتائج المتوقعة

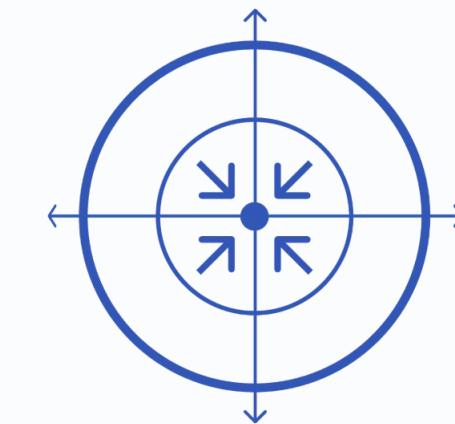
حدّد ماذا نريد تحقيقه بوضوح. نتائج قابلة لقياس ومرتبطة بالرؤية الكبرى.

### الهدف والغاية

وضّح لماذا نعمل وما القيمة التي نخلقها. الرؤى تتجاوز الأرقام إلى التأثير الحقيقى.

### معايير النجاح

اشرح كيف نعرف أننا نجحنا. معايير واضحة تمنح الفريق ثقة في التقييم الذاتي.



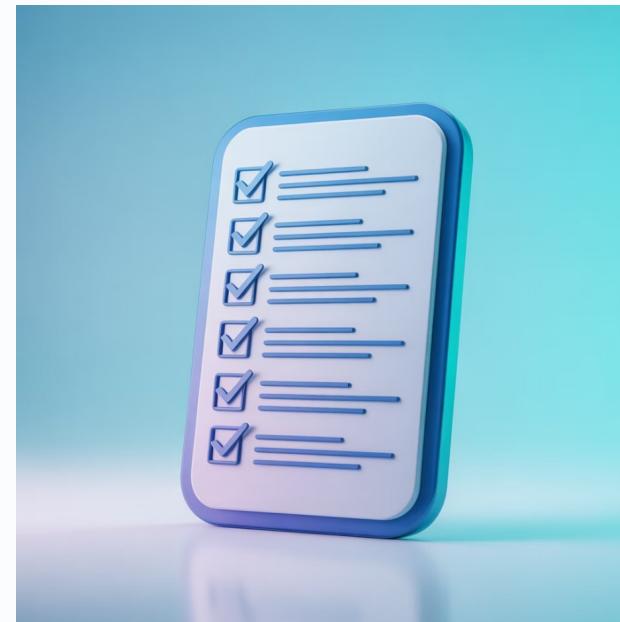
.L.O.G.I.C

□ مثال عملي: مدير مشروع في شركة تقنية سعودية حدد رؤية واضحة: "بني تطبيقاً يوفر ساعتين يومياً لكل مستخدم". هذه الرؤى البسيطة وجّهت كل قرار تصميم وأولوية تطوير.

## O — Own the Outcomes | ملكية النتائج



### نموذج L.O.G.I.C



#### المسؤولية الواضحة تخلق الالتزام الحقيقي

عندما يعرف كل فرد ما هو مسؤول عنه بدقة، تختفي الفوضى وتظهر الملكية. التفويض الفعال ليس تخلياً عن المسؤولية، بل توزيع استراتيجي للقوة.

01

#### وضوح الأدوار

من المسؤول؟ من يُستشار؟ من يُبلغ؟ نموذج RACI يزيل الغموض.

02

#### تفويض القرارات

حدّد أي القرارات يمكن اتخاذها بشكل مستقل وأيها تحتاج تصعيداً.

03

#### الموارد والدعم

الملكية بدون موارد عباء. تأكّد من توفر الأدوات والميزانية والوقت.

04

#### المتابعة المنتظمة

جلسات قصيرة منتظمة لإزالة العوائق، ليست لمراقبة التقدم فقط.

## G — Grow Capacity | تتميمية القدرات



ملاحظات منتظمة وصادقة تحفز التطور المستمر وتصحح المسار مبكراً.

التغذية الراجعة البناءة

برامج shadowing تتيح للفريق التعلم من خبرات بعضهم البعض.

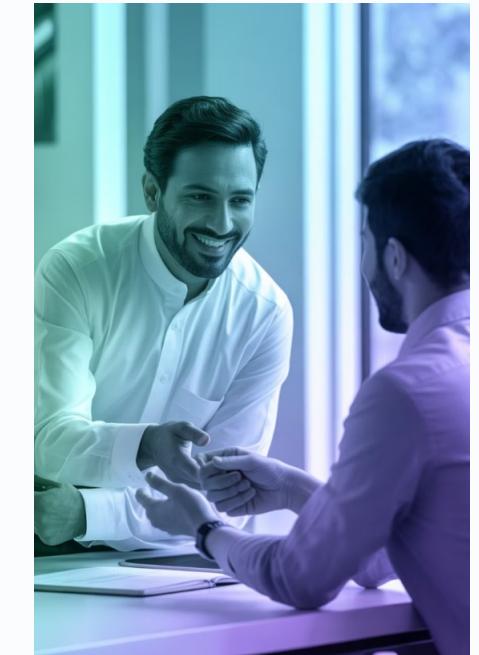
الملاحظة والمشاركة

أوكل مهام خارج منطقة الراحة (stretch assignments) لبناء قدرات جديدة.

المهام التطويرية

جلسات كوتشنينغ منتظمة تساعد الأفراد على اكتشاف نقاط قوتهم وتحسين مهاراتهم.

الاستثمار في تطوير الفريق استثمار في المستقبل  
القائد الممكّن يرى كل موقف كفرصة للتعلم. التطوير المستمر ليس رفاهية، بل ضرورة استراتيجية لبناء فريق قادر على مواجهة التحديات المتعددة.  
التوجيه والإرشاد



.L.O.G.I.C

التنوع في الأفكار يولد الابتكار الحقيقي

عندما تُسمع كل الأصوات، تظهر حلول لم تكن تخطر ببال القائد وحده. الإشراك الحقيقي يتطلب أمان نفسي يسمح للجميع بالمساهمة دون خوف.



### نموذج L.O.G.I.C.

**All-4-2-1 Trial:** امنح دقة التفكير الفردي، دقيقتين للنقاش الثنائي، أربع دقائق للمجموعة الصغيرة، ثم نقاش جماعي. ستواجه بجودة الأفكار!





## C — Commit to Accountability | الالتزام بالمحاسبة

المحاسبة البناءة تعزز الثقة ولا تهدمها الحرية بدون مسألة فوضى، والمساءلة بدون عدل ظلم. المحاسبة الفعالة تعني أنظمة واضحة وعادلة.

إيقاع منتظم للمراجعة جلسات أسبوعية قصيرة (15 دقيقة) للتحقق من التقدم وإزالة العوائق.

مؤشرات أداء واضحة (KPIs)  
معايير محددة وقابلة لقياس يعرفها ويفهمها الجميع من اليوم الأول.

حلقات التعلم المستمر  
تحويل كل نتيجة - نجاح أو إخفاق - إلى درس.



❑ طقس أسبوعي مقترن: اجتماع 15 دقيقة كل اثنين: ماذا أجزنا؟ أين تعثرنا؟ ما الدعم المطلوب؟.

نموذج L.O.G.I.C

# لحظة تأمل شخصية

## Personal Reflection



### متى كنت مقيداً؟

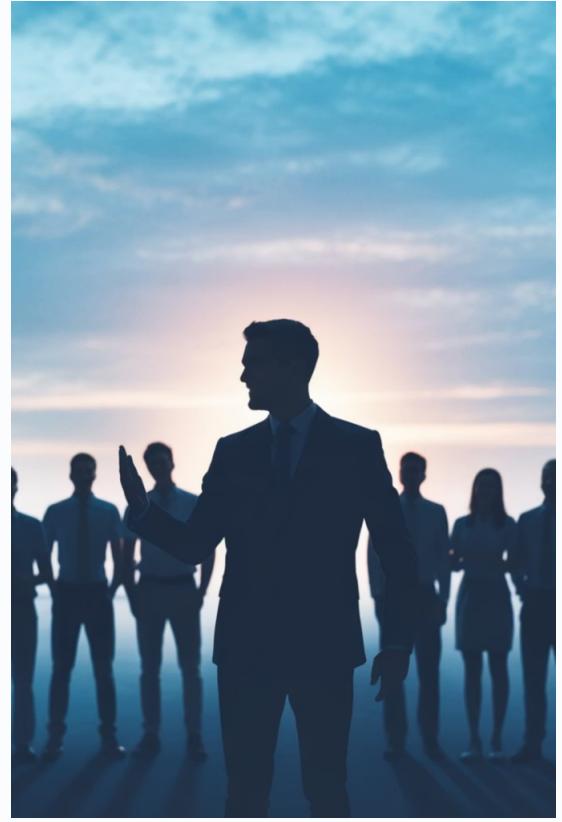
### متى كنت ممكناً؟

تذكّر موقفاً تمسّكت فيه بالسيطرة الكاملة. لماذا فعلت ذلك؟ ما الذي كنت تخشأه؟ وما كان التأثير على الفريق؟

تذكّر موقفاً منحت فيه فريقك الثقة الكاملة والصلاحيات. كيف تصرفوا؟ ماذا حققوا؟ كيف كان شعورك أنك قائد؟

- هل كانت الرؤية واضحة؟
- هل وزّعت الأدوار بفعالية؟
- هل استثمرت في تطوير قدراتهم؟
- هل كان الخوف من الفشل؟
- هل كان نقص ثقة في الفريق؟
- هل كانت عادة قديمة في القيادة؟

التأمل الصادق هو أول خطوة نحو التطور. القيادة مهارة تصقل بالمارسة الوعية.



التمكين يبدأ حين تتخلى عن السيطرة

Empowerment starts when you let go of control

# ختام الوحدة الثانية

# من الفكر إلى الواقع

# الوحدة الثالثة: ورشة تصميم

# المشاريع التمكينية

From Thought to Reality: Empowered Project Design

المدة: 45 دقيقة | التركيز: تحويل الأفكار إلى مبادرات قابلة للتنفيذ





# النية مقابل التنفيذ



## التنفيذ

الأفعال الملموسة والخطوات العملية التي تحول الأفكار إلى واقع ملموس. هنا تتحقق النتائج وتقاس التأثيرات الحقيقية.

- الخطوات الواضحة والمحددة
- الأدوار والمسؤوليات
- النتائج القابلة للقياس
- الالتزام المستمر

الأفكار والرغبات والخطط الذهنية التي نحملها في عقولنا. إنها نقطة البداية، لكنها تبقى مجرد أحلام دون عمل فعلي.

- الأمنيات والتطلعات
- الخطط النظرية
- الأهداف غير الواضحة
- الحماس الأولى فقط

القيادة التمكينية هي الجسر الذي يربط النية بالتنفيذ

# دورة التمكين: من الفكرة إلى الأثر

القيادة التمكينية تتبع دورة متكاملة تحول الأفكار البسيطة إلى تأثير قابل للقياس. كل مرحلة تعتمد على تفويض الصلاحيات ومنح الفريق الأدوات والثقة اللازمة للنجاح.



نقاط التحول الرئيسية: الملكية (Ownership) والمبادرة (Initiative) هما المحركان الأساسيان لنجاح أي مشروع تمكيني



# مثال عملي: التمكين في العمل

## بعد التمكين ➡

نفس المشروع بنهج تمكيني:

- تشكيل فريق من موظفي الموارد البشرية
- منهم صلاحية اختيار النظام
- تخصيص ميزانية واضحة للفريق
- دعم من القيادة دون تدخل مباشر

النتيجة: نظام مصمم حسب احتياجات المستخدمين الفعلية، تبني كامل من الفريق، تحسن الكفاءة بنسبة 40٪، واستمرارية لأكثر من عامين

## قبل التمكين ➡

المشروع: تحسين نظام الأرشيف الداخلي في قسم الموارد البشرية

النهج التقليدي:

- قرارات من الإدارة العليا فقط
- تنفيذ صارم للتعليمات
- عدم مشاركة الفريق في التصميم
- مقاومة للتغيير من الموظفين

النتيجة: نظام غير عملي، استخدام محدود، وعودة للطرق القديمة خلال شهرين

"عندما أعطيناهم الثقة والصلاحيات، قدموا حلولاً لم نكن تخيلها" - مدير الموارد البشرية



# نشاط جماعي: الحمض النووي لمشروعك

## 15 دقيقة

حددوا الأدوار والصلاحيات

من سيقود؟ من سيدعم؟ ما حدود اتخاذ القرار؟ ما الموارد المتاحة؟ أنشئوا خريطة واضحة للمسؤوليات.

حددوا 3 إجراءات تمكينية محددة

ما الذي ستفوضونه؟ ما الصلاحيات التي ستمنحونها؟ ما الموارد التي ستخصصونها؟ كونوا محددين وعمليين.

اختاروا فكرة مشروع بسيطة

حددوا مشكلة أو فرصة تحتاج إلى تحسين في بيئة عملكم أو مجتمعكم. جعلوها محددة وقابلة للتنفيذ خلال 3-6 أشهر.

ابدوا الآن!

تعليمات للمجموعات: استخدمو الأوراق الملونة لتوثيق أفكاركم. سنشارك النتائج مع الجميع بعد انتهاء الوقت.

# أسئلة توجيهية للنشاط



ما المشكلة الحقيقية؟

لا تقفزوا للحلول مباشرة. افهموا الجذور والتحديات الفعلية قبل التصميم.



من المتأثرون؟

حددوا الفئات المستفيدة والمشاركين. أشركوهم في التصميم منذ البداية.



ما الصالحيات المطلوبة؟

كونوا واضحين في نطاق القرارات التي يمكن للفريق اتخاذها دون رجوع.



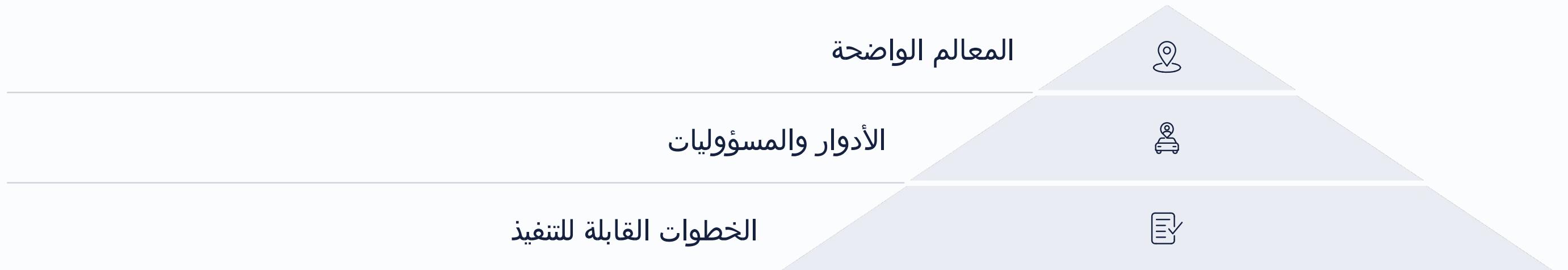
ما الموارد المتاحة؟

الوقت، الميزانية، الأدوات، الدعم الفني - حددوها بوضوح.



# عناصر المشروع الناجح

كل مشروع تمكيني ناجح يحتوي على ثلاثة مكونات أساسية يجب تحديدها بوضوح منذ البداية. غياب أي منها يؤدي إلى الارتباك وضعف التنفيذ.



## المعالم

نقاط تحقق تُظهر التقدم وتسمح بالتعديل

## الأدوار

مسؤوليات واضحة لكل عضو مع صلاحيات محددة

## الخطوات

إجراءات محددة ومرتبة زمنياً يمكن تتبعها وقياسها

# من النظرية إلى التطبيق: خارطة الطريق



ملاحظة مهمة: هذا الجدول الزمني مرن ويمكن تعديله حسب طبيعة المشروع وحجمه. المهم هو الحفاظ على المنهجية والمراجعة الدورية.

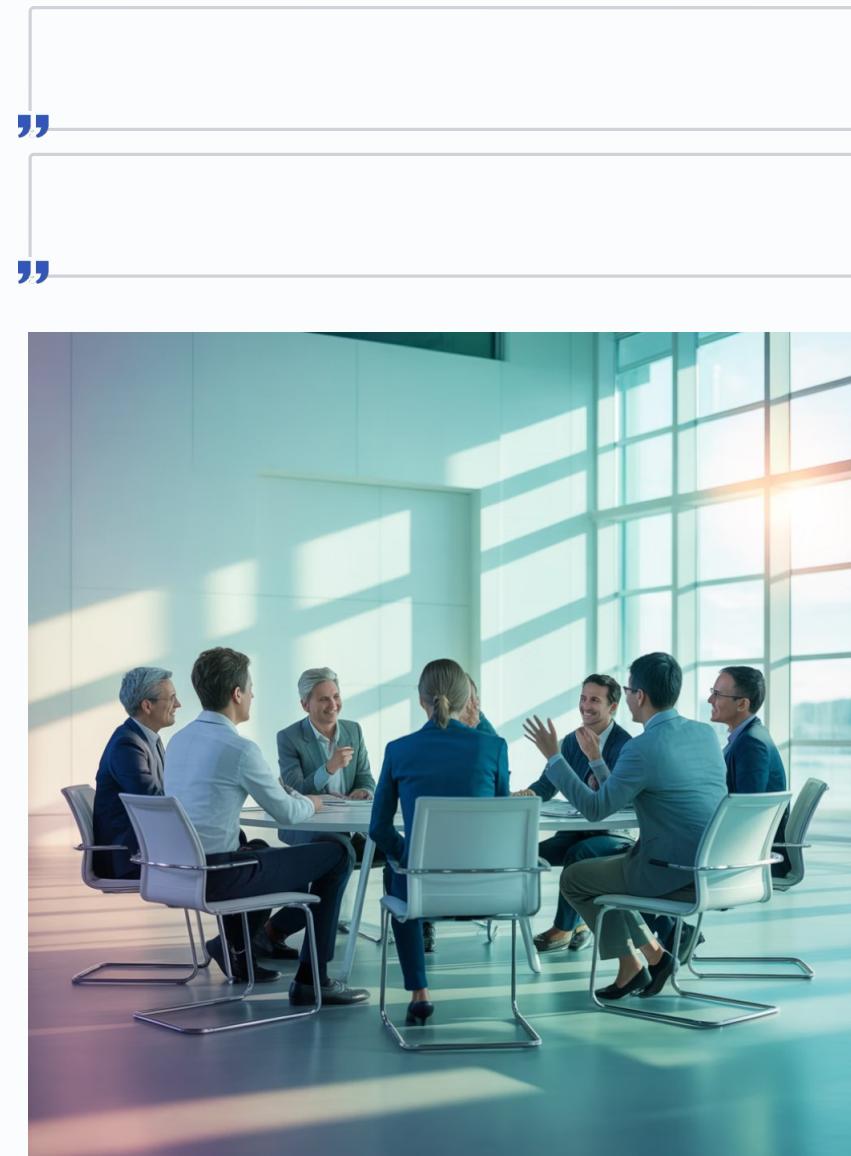
# كيف غيرت الثقة والتقويض من جودة التنفيذ؟

"عندما منحنا فريقنا الثقة، لم يلبو توقعاتنا فحسب، بل تجاوزوها بكثير"

"التقويض ليس تخليًّا عن المسؤولية، بل هو إعادة توزيع للطاقات نحو الإبداع والابتكار"

## أسئلة للنقاش الجماعي:

- ما الذي تعلمنه مجموعتك من تصميم مشروعكم التمكيني؟
- ما التحديات التي توقعتموها في منح الصلاحيات؟
- كيف يمكن تطبيق هذه المبادئ في عملكم اليومي؟
- ما الدعم الذي تحتاجونه من القيادة لتنفيذ هذا النهج؟



## المبدأ الأساسي: النجاح الجماعي

# Collective Success

القيادة التمكينية لا تقيس بإنجازات القائد الفردية، بل بنجاح الفريق بأكمله. عندما نمكّن الآخرين، نخلق ثقافة من الابتكار والمسؤولية المشتركة والنمو المستدام.

2.5x

سرعة التنفيذ

المشاريع التمكينية تُنفذ أسرع بمرتين ونصف

85%

الالتزام والرضا

نسبة الموظفين الراضين في بيئة العمل التمكينية

3x

زيادة الإبداع

الفرق الممكّنة تقدم حلولاً إبداعية بثلاثة أضعاف

"من الفكر إلى الواقع: الرحلة تبدأ بالثقة، وتستمر بالتمكين، وتنتهي بالنجاح الجماعي"

الخطوة التالية: ابدأوا بمشروع واحد صغير هذا الأسبوع. طّبّقوا مبادئ التمكين وراقبوا الفرق.

**ختام الوحدة الثالثة**

# التمكين في الميدان

محاكاة عملية لممارسة القيادة التمكينية تحت ضغط الوقت



# هدف المحاكاة

## لماذا هذا التمرن؟

في بيئة العمل الحقيقية، نواجه باستمرار مواقف تتطلب اتخاذ قرارات سريعة تحت ضغط الوقت. هذه المحاكاة مصممة لتجربة الفرق بين أساليب القيادة المختلفة عندما تكون المخاطر عالية والوقت محدود.

خلال الستين دقيقة القادمة، ستختبرون بشكل مباشر كيف يؤثر أسلوب القيادة على أداء الفريق، جودة القرارات، ومستوى التحفيز لدى أعضاء الفريق.



### المدة الزمنية

60 دقيقة من التجربة العملية المكثفة



### الهدف الرئيسي

ممارسة القيادة التمكينية في بيئة عالية الضغط



### النتيجة المتوقعة

فهم عميق للفرق بين أساليب القيادة المختلفة

# توزيع الأدوار

لضمان نجاح المحاكاة، سيتم تقسيم المشاركين إلى ثلاثة أدوار أساسية. كل دور له مسؤوليات محددة وسيساهم في الكشف عن ديناميكيات القيادة المختلفة.

الدور	المسؤوليات	الهدف من الدور
القائد التمكيني Leader	يمنح الصلاحيات للفريق، يستمع للآراء، يشجع المبادرة الذاتية، يوفر الدعم دون التدخل المباشر	إظهار كيف يمكن للثقة والتمكين أن يطلق العنان لإبداع الفريق حتى تحت الضغط
القائد التحكمي Controlling Leader	يصدر التعليمات المباشرة، يراقب كل التفاصيل، يتخذ القرارات بمفرده، يطلب الموافقة على كل خطوة	توضيح تأثير الإدارة التفصيلية على معنويات الفريق وكفاءة العمل
أعضاء الفريق Team Members	تنفيذ المهام، المشاركة في اتخاذ القرارات، التفاعل مع أسلوب القيادة، تقديم التغذية الراجعة	تجربة مباشرة لتأثير أسلوب القيادة على الأداء والتحفيز الشخصي



# سيناريو التحدي: اليوم الأول

الساعة 9:00 صباحاً

1

**الأزمة تبدأ:** أحد العملاء الرئيسيين يواجه مشكلة حرجة في النظام. التأثير المحتمل:  
خسارة عقد بقيمة 5 ملايين ريال.

الساعة 10:00 صباحاً

2

**تصاعد الموقف:** العميل يهدد بالتحول لمنافس. فريقكم يجب أن يقدم حلًا شاملًا خلال  
24 ساعة فقط.

الساعة 12:00 ظهراً

3

**ضغط إضافي:** الإدارة العليا تطلب تقريرًا كل ساعتين عن التقدم. الموارد المتاحة  
محدودة.

**المهمة معقدة:** يجب على الفريق تحليل المشكلة، تصميم الحل، تنسيق مع أقسام متعددة، واختبار الحل  
- كل ذلك خلال 24 ساعة. الضغط حقيقي، والوقت ينفد.

# سيناريو التحدى: متصف اليوم



نقطة القرار الحرجية

التحديات تتضاعف

عقبة تقنية

اكتشاف أن الحل المقترن يتعارض مع أنظمة أخرى. يجب إيجاد بديل خلال ساعتين.

نقص في الموارد

أحد المطورين الأساسيين مريض. الفريق يجب أن يعيد توزيع المهام بسرعة.

تغير المتطلبات

العميل يضيف متطلباً جديداً لم يكن في النطاق الأصلي للمشروع.

# سيناريو التحدي: الساعات الأخيرة

الساعة 9:00 صباحاً - اليوم التالي

موعد التسليم. الفريق يقدم الحل للعميل. النتيجة ستحدد مستقبل العلاقة التجارية.

الساعة 8:00 مساءً

اكتشاف خطأ في اللحظة الأخيرة. القرار: هل نصلح بسرعة مع احتمال وجود مشاكل إضافية، أم نبدأ من جديد؟

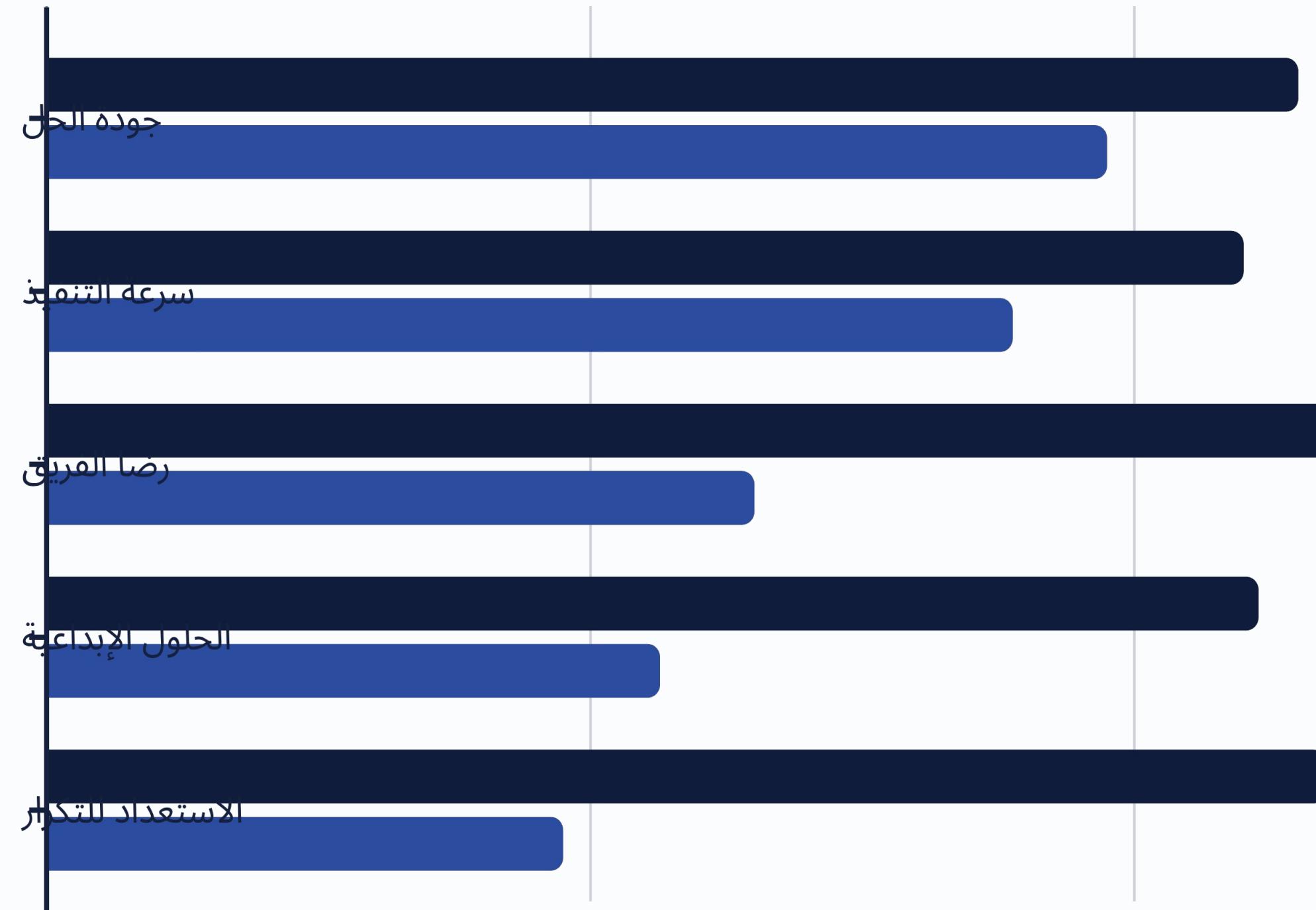
الساعة 6:00 مساءً

الفريق يدخل مرحلة الاختبار النهائي. التوتر في أعلى مستوياته. كل دقيقة تحسب.

□ ملاحظة للمشاركين: خلال المحاكاة، اتبهوا لمشاعركم وردود أفعالكم. كيف يؤثر أسلوب القيادة على مستوى حماسكم؟ هل تشعرون بالتمكين أم بالقيود؟ هذه الملاحظات ستكون أساسية في جلسة النقاش.

## مقارنة الأداء: النتائج الفعلية

بعد تنفيذ المحاكاة عشرات المرات مع فرق مختلفة، لاحظنا أنماطاً واضحة في الفروقات بين أسلوبي القيادة. البيانات تكشف حقائق مهمة عن تأثير التمكين.



# تحليل الفروقات الجوهرية



## مع القيادة التحكمية

- الفريق يتنظر التعليمات باستمرار
- الحلول تقليدية ومحدودة
- الإحباط والتوتر يتزايدان
- الخوف من الخطأ يشل الحركة
- انعدام الشعور بالمسؤولية



## مع القيادة التمكينية

- الفريق يتخذ قرارات أسرع بثقة
- حلول إبداعية غير متوقعة تظهر
- مستوى الطاقة والحماس يبقى عالياً
- التعلم من الأخطاء يحدث بسرعة
- الشعور بالملوكيّة تجاه النتائج

# الدروس المستفادة من المحاكاة



01

## الضغط يكشف الحقيقة

تحت الضغط، تظهر الأساليب القيادية الحقيقة. التمكين ليس ترقّاً للأوقات الهدامة - بل هو ضرورة للأوقات الحرجة.

02

## الثقة تولد الإبداع

عندما يشعر الفريق بالثقة والتمكين، تظهر حلول لم تكن لتظهر في بيئة تحكمية. الإبداع يحتاج للحرية.

03

## السرعة من خلال الاستقلالية

الفرق الممكّنة تتحرك أسرع لأنها لا تتضرر الموافقات على كل خطوة. الاستقلالية تعني سرعة في التنفيذ.

04

## المعنويات تؤثر على النتائج

الفريق المحفّز والسعيد ينتج نتائج أفضل. البيئة التمكينية تخلق حلقة إيجابية من الإنجاز والتحفيز.

### نصيحة للتطبيق

بعد انتهاء المحاكاة، اطلب من كل مشارك أن يكتب ثلاثة أشياء سيطبقها في قيادته اليومية.

المحاكاة في الواقع، مثل المحاكاة في التصور.

# التمكين تحت الضغط يكشف القيادة الحقيقة

القائد الحقيقي لا يُعرف في أوقات الراحة، بل في لحظات الأزمات. والقائد التمكيني هو من يحول الضغط إلى فرصة لإظهار قدرات فريقه، لا لفرض سيطرته.

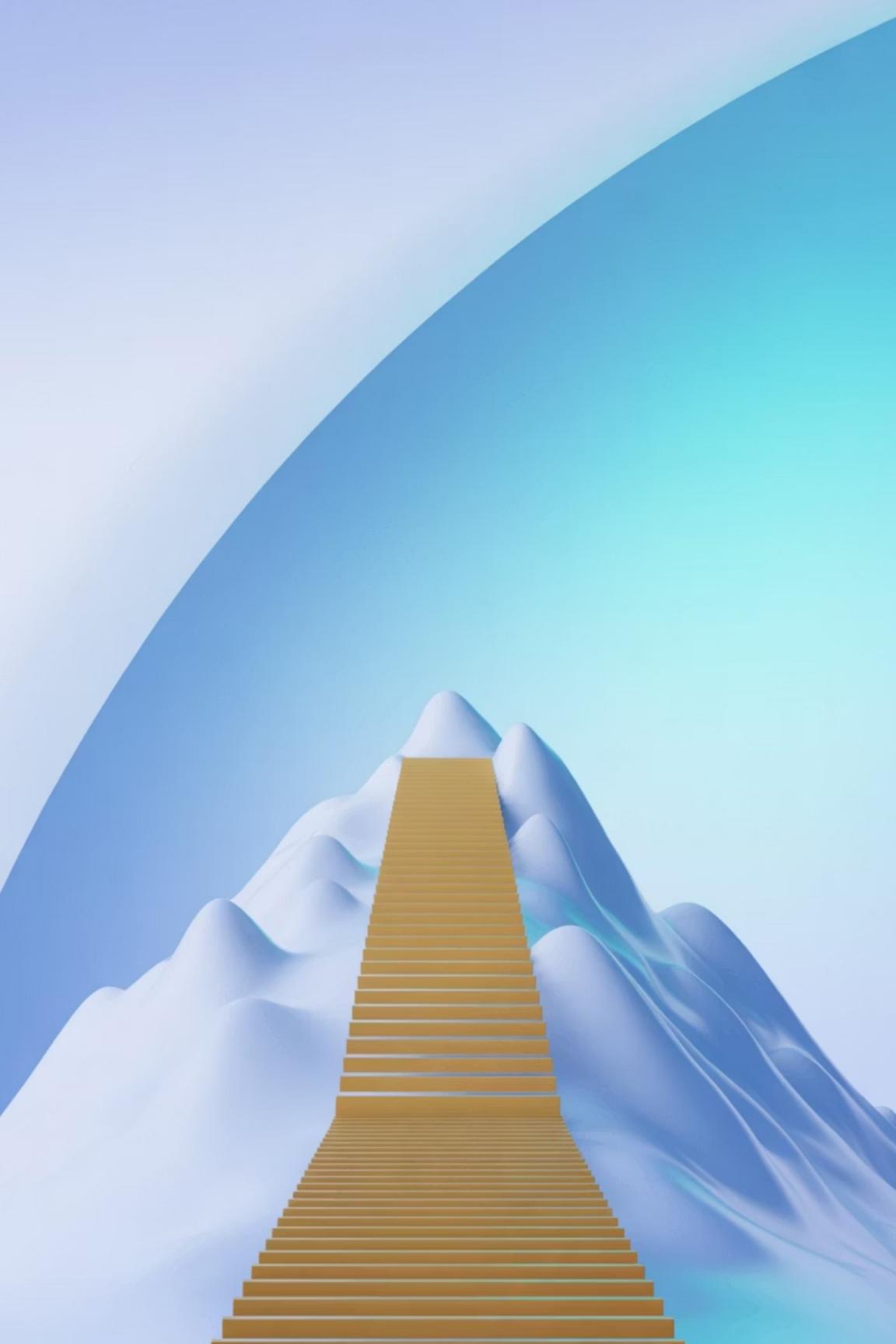
الخطوة التالية: خذ ما تعلمهه اليوم وطبقه في أول موقف ضغط تواجهه. اسأل نفسك: هل أنا أمكن فريقي، أم أتحكم بهم؟ الإجابة ستحدد نجاحك كقائد.



# ختام الوحدة الرابعة

# من الثقة إلى القرار

رحلة تحويل الثقة بالنفس إلى قرارات فعالة تمكّن الفريق وتبني مستقبلاً أفضل للقيادة. من خلال هذه الوحدة، سنستكشف كيف تتحول الثقة الشخصية إلى ثقافة تمكين مؤسسية تدفع بالابتكار والنمو المستدام.





معضلة القائد: السيطرة أم التفويض؟

السيطرة الكاملة

نتائج فورية: القائد يتخذ كل القرارات، ينفذ بسرعة، يحصل على نتائج قصيرة المدى

التفويض الاستراتيجي

استثمار متدرج: بناء قدرات الفريق يأخذ وقتاً، لكنه يحقق استدامة حقيقية

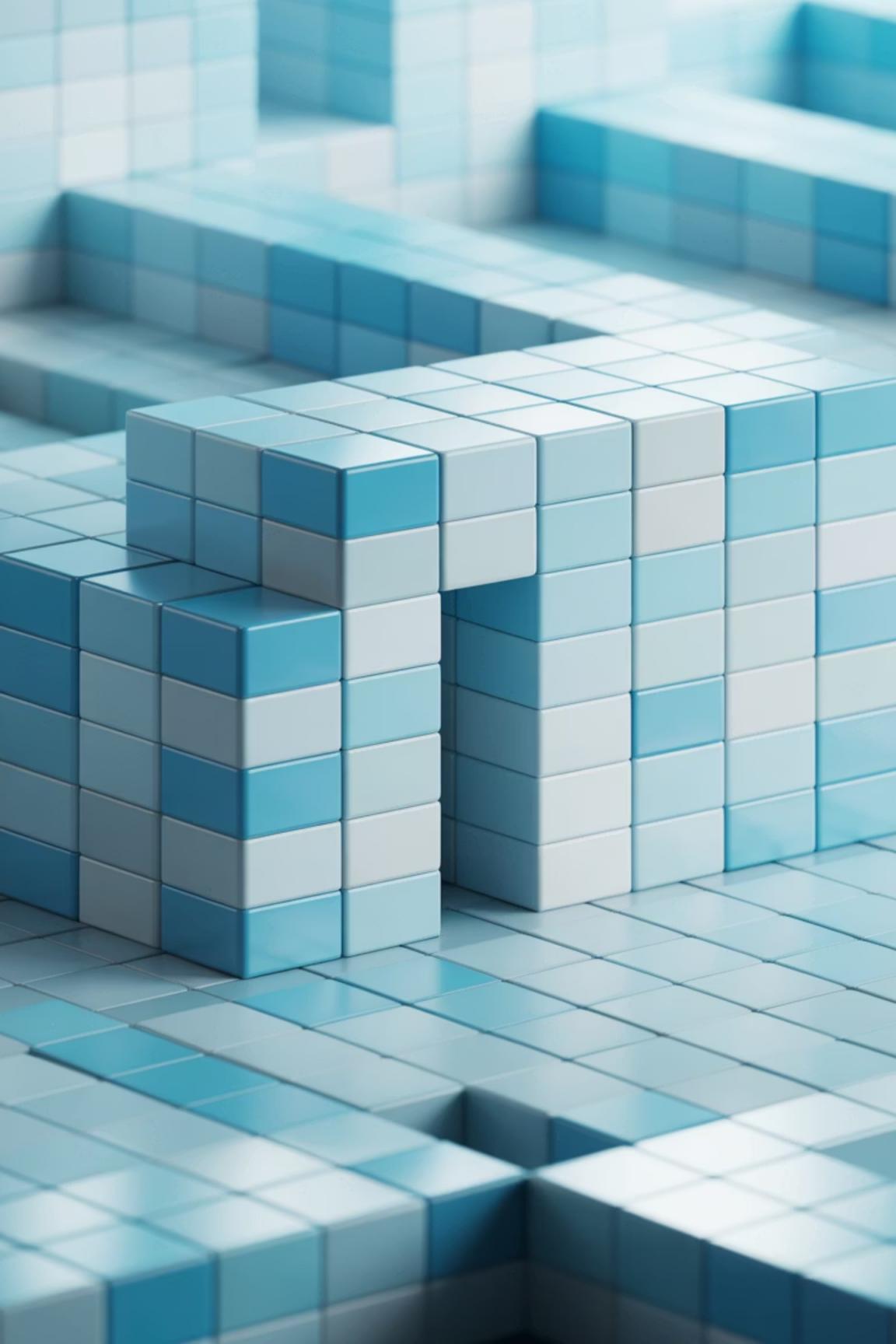
العوائد المستدامة:

- نمو مستمر للكفاءات
- ابتكار وحلول متنوعة
- قادة مستقبليون
- قدرة مؤسسية متعددة

لكن على المدى الطويل:

- اعتماد الفريق المستمر
- محدودية الابتكار والإبداع
- ضعف المهارات القيادية للفريق
- استنزاف طاقة القائد

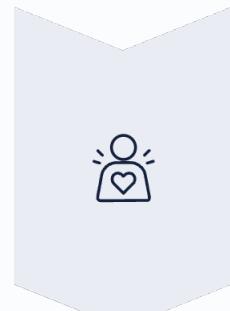
السؤال الحقيقي: أي النهجين يبني مؤسسة قادرة على النجاح بعد رحيلك؟



المفهوم الأساسي: الثقة تولد الثقة

الثقة بالنفس

**Self-Confidence:** القدرة على اتخاذ قرارات صعبة، تحمل المسؤولية، ومواجهة التحديات بشجاعة



الثقة بالفريق

**Team Trust:** الإيمان بقدرات الآخرين ومنحهم الفرصة لإثبات كفاءتهم والنمو



التمكين المؤسسي

**Empowerment:** ثقافة تشجع المبادرة والمسؤولية المشتركة في صنع القرارات



"الثقة بالنفس تبني الثقة بالأ الآخرين. عندما يثق القائد بنفسه، يصبح قادرًا على منح ثقته لفريقه. وعندما يثق بفريقهم، يبدأ التمكين الحقيقى الذى يطلق الإمكانيات الكاملة للمؤسسة."

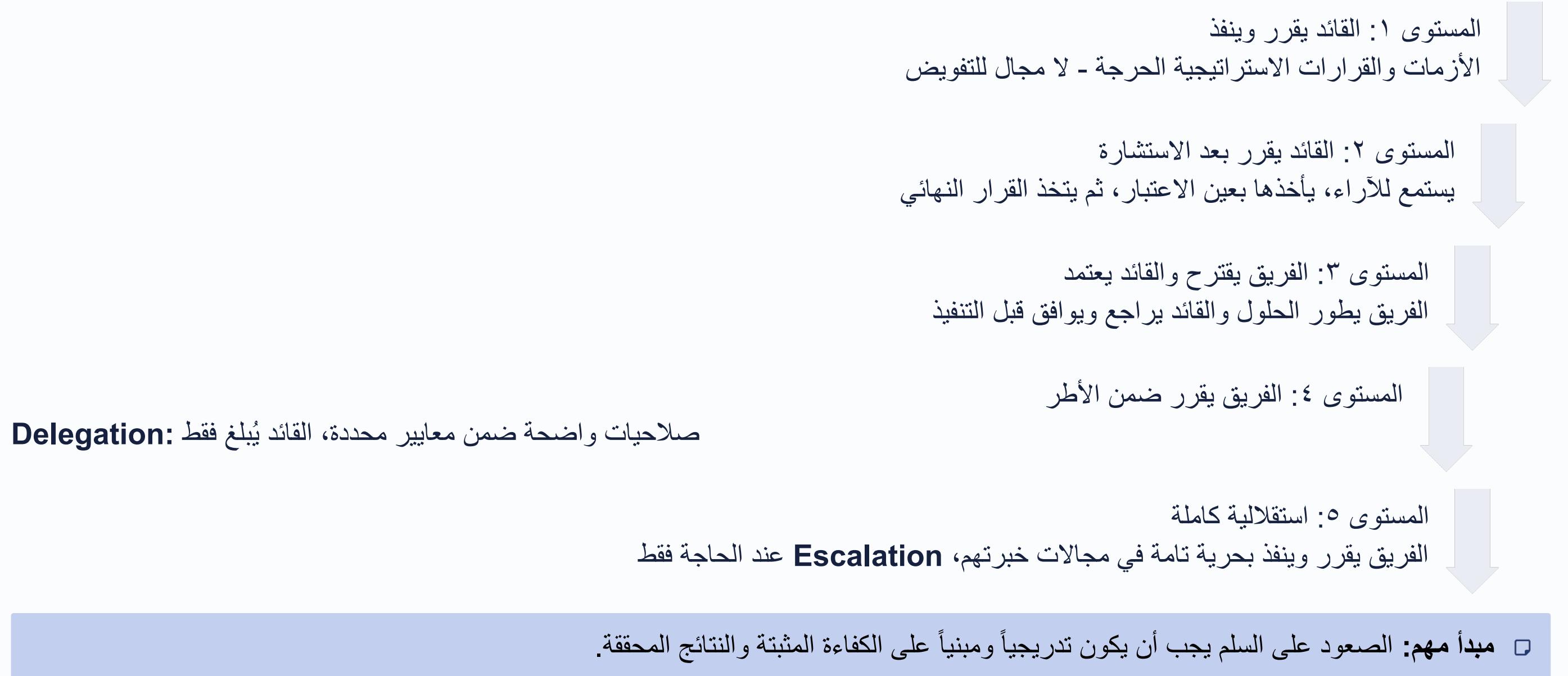
## مقارنة شاملة: القيادة التوجيهية مقابل التمكينية

المعيار	القيادة التوجيهية Directive Leadership	القيادة التمكينية Empowering Leadership
السرعة	تنفيذ فوري وقرارات سريعة	أبطأ في البداية، لكن أسرع مع الوقت
التعلم	محدود - الفريق يتبع التعليمات	عالي - الفريق يتعلم من القرارات
المخاطر	منخفضة على المدى القصير	محسوبة ومُداراة استراتيجياً
الاستدامة	ضعيفة - يعتمد على القائد	قوية - تبني قدرات مستمرة
الابتكار	محود بأفكار القائد	متنوع من خبرات الفريق
الرضا الوظيفي	متوسط - شعور بالتقيد	عالي - شعور بالملكونية

**الخلاصة:** القائد المتميز يعرف متى يستخدم كل أسلوب حسب الموقف، الفريق، ومستوى النضج المؤسسي.

## سلم صلاحيات القرار

### Decision Rights Ladder



## متى يفشل التمكين؟

### غياب الجاهزية

**المشكلة:** منح صلاحيات لمن لا يملك المهارات أو الخبرة الكافية

1

### عدم وجود أطر واضحة

**المشكلة:** تمكين بدون معايير، حدود، أو خطوط حمراء محددة

2

### لحظات الأزمات

**المشكلة:** موافق حرجة تتطلب قرارات فورية وخبرة عميقة

3

### ضعف المتابعة

**المشكلة:** تمكين بدون مساءلة أو آليات لتقدير النتائج

4

التمكين الفعال يتطلب بنية تحتية من المهارات، الأطر، والمتابعة. بدونها، التمكين يصبح مخاطرة.



## لحظة تأمل شخصية

### Mini Reflection Exercise



قرار أجلته بسبب الخوف... ماذا لو اتخذته مبكراً؟

01

حدد القرار المؤجل  
اكتب قراراً مهماً كان يجب اتخاذه لكنك أجلته. متى كان يجب اتخاذه؟

02

حل مصدر الخوف  
ما الذي منعك؟ خوف من الفشل؟ ردود الفعل؟ المسؤولية؟ حدد السبب الحقيقي.

03

تصور النتيجة البديلة  
لو اتخذت القرار مبكراً، كيف كان سيتغير الوضع اليوم؟ ما الفرص الضائعة؟

04

استخلص الدرس  
ما الذي تعلمته؟ كيف ستطبقه على القرارات المستقبلية؟

كل قرار مؤجل هو فرصة ضائعة للنمو. **Lost opportunity**.

## ربط القرارات بإدارة المخاطر

### مصفوفة المسؤوليات

من المسؤول؟ من يوافق؟ من يستشار؟ من يبلغ؟ الوضوح يمنع الفوضى

### نواخذ التغيير

متى يمكن التراجع أو التعديل؟ حدد نقاط المراجعة والتكييف

### شهية المخاطرة

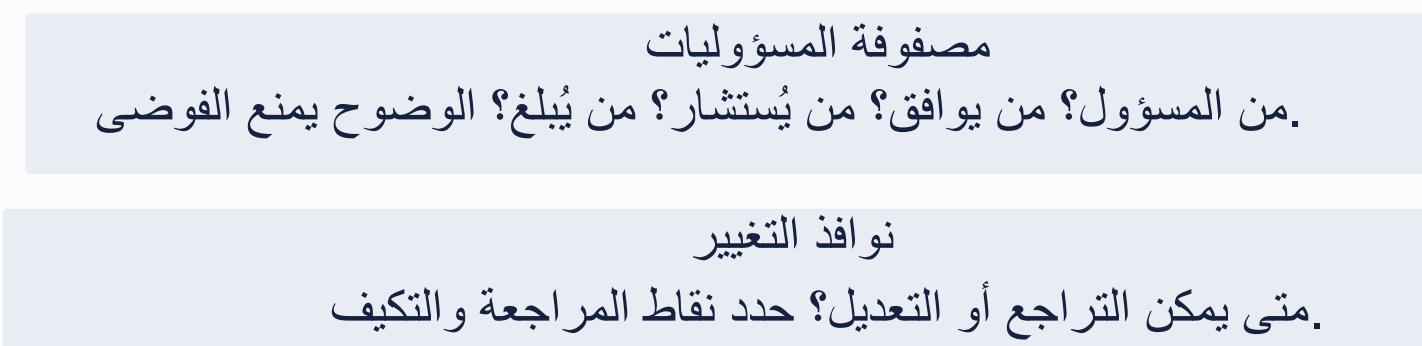
حدد مستوى المخاطرة المقبول. هل الموقف يسمح بتجربة أم يتطلب حذراً؟

### معايير القبول

ما المعايير الواضحة للنجاح؟ متى نعتبر القرار محققاً لأهدافه؟

### تطبيق عملي:

1. قيم كل قرار ضمن سياق المخاطرة المؤسسية
2. طبق RACI لتوضيح الأدوار قبل التفويض
3. حدد معايير نجاح قابلة للقياس
4. أنشئ نقاط مراجعة للتكييف السريع



الثقة تبني الأمان

الأمان يولد التمكين

---

"Confidence builds trust. Trust fuels empowerment."

الثقة بالنفس ليست غطرسة، بل يقين هادئ بقدراتك على التعامل مع التحديات. عندما تثق بنفسك، يشعر فريقك بالأمان النفسي.



# خطة العمل: خطواتك القادمة



حدد مجالاً للتمكين



اختر مهمة أو قراراً محدداً يمكنك تفوبيضه (**Delegation**) لأحد أعضاء فريقك هذا الأسبوع

ضع أطراً واضحة



حدد نطاق القرار، الصلاحيات، المعايير، و**Decision Rights** بوضوح تام

امنح الثقة والدعم



أخبر عضو الفريق أنك تثق بقدراته، وأنك متاح للإرشاد دون التدخل المباشر

راجع النتائج والتعلم



بعد التنفيذ، راجع ما نجح وما يحتاج تحسين. احتف بالنجاحات وتعلم من التحديات

الثقة تُبني بالأفعال لا بالكلمات

التمكين استثمار طويل المدى في النجاح

القرارات تصبح أسهل كلما مارستها أكثر

الأخطاء فرص للتعلم والنمو

# ختام الوحدة الخامسة



خطة التمكين القيادية

# My Empowerment Plan

من التعلم إلى التطبيق: رحلتك نحو قيادة تمكينية حقيقية تبدأ الآن

## لماذا نحتاج خطة عمل واضحة؟

المعرفة وحدها لا تكفي. التحول الحقيقي في أسلوب القيادة يتطلب خطة محددة والتزام واع بتطبيق ما تعلمناه. القائد الممكّن لا يولد بين ليلة وضحاها، بل يُصنع من خلال قرارات يومية صغيرة تتراكم لتحدث فرقاً كبيراً.

خطة التمكين الشخصية هي البوصلة التي ستوجهك خلال الثلاثين يوماً القادمة. إنها ليست مجرد وثيقة، بل **عقد مع نفسك** لتصبح القائد الذي تطمح أن تكونه - قائد يثق، يفوض، ويبني قدرات الآخرين.



## نموذج خطة التمكين الرباعية

خطتك التمكينية تتكون من أربعة عناصر أساسية متكاملة. كل عنصر يجب على سؤال محوري يحول النوايا إلى أفعال ملموسة:



2. من سأتمكن؟

### Who to Empower

حدد الشخص أو المجموعة التي ستمنحها مساحة أكبر للقيادة



1. نطاق التأثير

### Sphere of Impact

أي مشروع أو فريق ستطبق فيه مبادئ التمكين؟



4. الأثر المتوقع

### Expected Impact

ما النتائج التي تتوقعها خلال 30 يوماً؟



3. السلوك الجديد

### Behavior Change

ما السلوك القيادي الذي ستتبناه أو تتوقف عنه؟

## أمثلة واقعية من الميدان

دعونا نستعرض ثلات خطط تمكين حقيقة من قادة حولوا التعلم إلى تطبيق عملي:

3

مشاركة الحكم في المشروع  
المجال: حملة تسويقية رقمية  
من: فريق التسويق (4 أشخاص)  
السلوك: تحويل المجتمعات من توجيهية إلى  
تشاركية، دعهم يقررون الاستراتيجية  
الأثر: أفكار إبداعية أكثر والتزام أعلى بتنفيذ الحملة

2

تفويض قرار استراتيجي  
المجال: إدارة علاقات العملاء  
من: سارة - مديرة حسابات  
السلوك: تفويضها صلاحية الموافقة على  
خصومات حتى 15%  
الأثر: استجابة أسرع للعملاء وتطوير مهارات  
المفاوضة لدى سارة

1

تمكين زميل في الفريق  
المجال: مشروع تطوير المنتج الجديد  
من: أحمد - مهندس متوسط الخبرة  
السلوك: التوقف عن مراجعة كل قرار تقني،  
ومنحه صلاحية اتخاذ قرارات التصميم  
الأثر: تسريع وتيرة العمل وزيادة ثقة أحمد بنفسه

## نموذج خطتك الشخصية

230

1020

# Professional PLANNER

TEMPLATE

50



نطاق التأثير / Sphere of Impact

اسم المشروع أو الفريق:

المدة الزمنية: من \_\_\_\_\_ إلى \_\_\_\_\_

من سأمّكن / Who I Will Empower

الاسم والدور:

لماذا اخترت هذا الشخص/الفريق؟

السلوك الذي سأغيره / Behavior Change

سأتوقف عن:

سأبدأ في:

الأثر المتوقع / Expected Impact (30 Days)

النتائج الملموسة المتوقعة:

كيف سأقيس النجاح؟

# من الفكرة إلى الفعل: اكتب خطتك الآن



## حان وقت التطبيق

خذ الدقائق العشر القادمة لملء نموذج خطة التمكين الخاصة بك. لا تفكّر بشكل مثالي، بل ابدأ بخطوة صغيرة وواقعية يمكنك تنفيذها فوراً.

### نصائح للكتابة الفعالة:

- كن محدداً قدر الإمكان - تجنب العموميات
- اختر شيئاً يمكن قياسه أو ملاحظته
- ابدأ بتحدي صغير لضمان النجاح المبكر
- حدد موعد المراجعة بعد 30 يوماً بالضبط

□ **تذكير مهم:** الخطة المكتوبة احتمالية تنفيذها أعلى بـ 42% من الخطة الذهنية فقط

# معايير النجاح والمتابعة

كيف ستعرف أن خطتك تسير على الطريق الصحيح؟ إليك المؤشرات الأساسية:



الأسبوع الأول

1

**Early Wins**

إعلان الخطة للشخص المعنى وبدء تطبيق السلوك الجديد

الأسبوع الثاني

2

**Observation**

ملاحظة ردود الفعل الأولية وتعديل الأسلوب حسب الحاجة

الأسبوع الثالث

3

**Reinforcement**

تعزيز السلوك الإيجابي وتقديم الدعم المستمر

الأسبوع الرابع

4

**Assessment**

تقييم النتائج والاحتفال بالإنجازات وتحطيط الخطوة التالية

# التحديات المتوقعة وكيفية التغلب عليها



## مقاومة من الفريق

الحل: اشرح "لماذا" التمكين بوضوح، وأظهر ثقتك الحقيقية في قدراتهم وادعمهم خلال الفترة الانتقالية



## ضيق الوقت

الحل: تذكر أن التمكين استثمار - قد يتطلب وقتاً في البداية، لكنه سيوفر وقتاً لاحقاً بشكل كبير



## الخوف من فقدان السيطرة

الحل: ابدأ بتقويض صغير في مجال منخفض المخاطر، واستخدم نقاط المراجعة المنتظمة لطمئن نفسك

التحديات طبيعية وجزء من رحلة التحول. القائد الممكّن لا يتجنب الصعوبات، بل يتعلم منها ويتكيف معها.

# قِيادَتُكَ تَبْدأُ حِيثُ تَتَّهِي سِيَطْرَتُكَ

Your leadership begins where control ends

القيادة الحقيقية ليست في مقدار ما تسيطر عليه، بل في مقدار ما تطلقه. عندما تمنح الآخرين الثقة والمسؤولية، أنت لا تفقد السلطة - بل تضاعفها من خلال قدرات الفريق بأكمله.



# التزامك بالتمكين



## الخطوات التالية

01

أكمل كتابة خطة التمكين الآن

02

شاركها مع شخص واحد للمساءلة

03

ابدا التطبيق خلال 24 ساعة

04

ضع تذكيراً لمراجعة التقدم بعد 30 يوماً

**محددة وقابلة لقياس هي مفتاح التحول الحقيقي** **Empowerment Goals**

تذكر: كل قائد عظيم بدأ بخطوة واحدة نحو التمكين. خطتك اليوم هي بداية إرثك القيادي غداً.

# ختام الوحدة السادسة

من القائد إلى الأثر

## From Leader to Impact

رحلة تحويلية نحو القيادة المؤثرة التي تبني الثقة وتمكّن الفرق من تحقيق النجاح المستدام.



## القيادة الخفية : قوة التمكين من وراء الكواليس



القائد الحقيقي ليس من يظهر في الصورة دائمًا، بل من يضع الآخرين في دائرة الضوء. القيادة الخفية هي فن بناء القدرات وتطوير المواهب، حيث يعمل القائد كمحفز للتغيير الإيجابي.

عندما تمكّن فريقك من اتخاذ القرارات، فأنت لا تبني مهاراتهم فحسب، بل تبني ثقتهم بأنفسهم وقدرتهم على التأثير. هذا النوع من القيادة يخلق أثراً مضاعفاً يمتد لسنوات.

الحكمة الذهبية للقيادة المؤثرة

# "القائد الخفي هو من يصنع أثراً مريئاً"

The unseen leader is the one who creates visible impact

هذه الحكمة تلخص جوهر القيادة الحقيقية. النجاح الذي يتحقق فريقك هو انعكاس مباشر لقيادتك. عندما ينجح أعضاء فريقك، تكون قد حققت هدفك الأسمى كقائد.



## الدروس الثلاثة الأساسية من هذه الرحلة



### قياس الأثر الحقيقي

#### **Measuring Real Impact:**

النجاح الحقيقي للقائد يُقاس بنجاح فريقه. راقب نمو أعضاء فريقك، استقلاليتهم، وقدرتهم على القيادة بدورهم.

- تطور مهارات الفريق
- استقلالية القرارات
- ظهور قادة جدد



### التمكين بالممارسة

#### **Empowerment in Practice:**

التمكين ليس شعاراً، بل ممارسة يومية. امنح فريقك السلطة والموارد، ثم ادعهم في رحلتهم نحو النجاح.

- تفويض المهام الهامة
- توفير الأدوات اللازمة
- السماح بالتعلم من الأخطاء



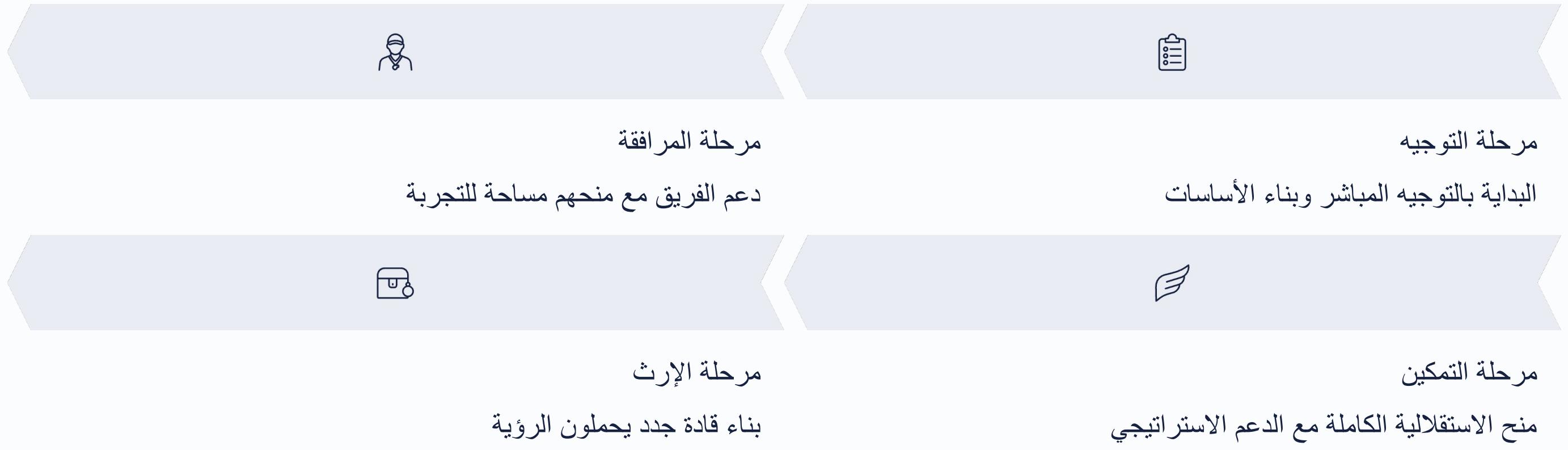
### بناء الثقة أولًا

#### **Building Trust First:**

الثقة هي الأساس الذي تُبني عليه كل علاقة قيادية ناجحة. عندما يثق فريقك بك، سيكونون أكثر استعداداً لتحمل المسؤوليات واتخاذ قرارات جريئة.

- الشفافية في التواصل
- الوفاء بالوعود
- الاعتراف بالأخطاء

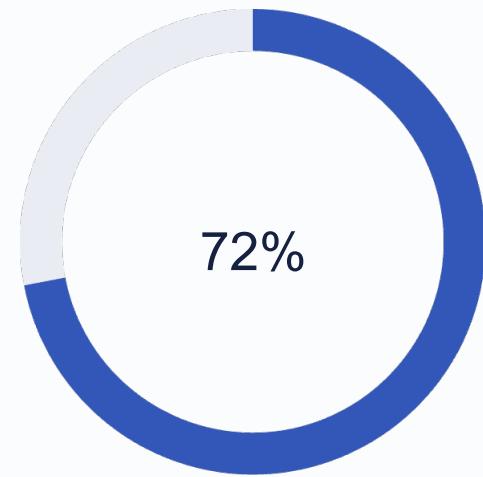
# رحلة التحول: من المدير إلى القائد الممكّن



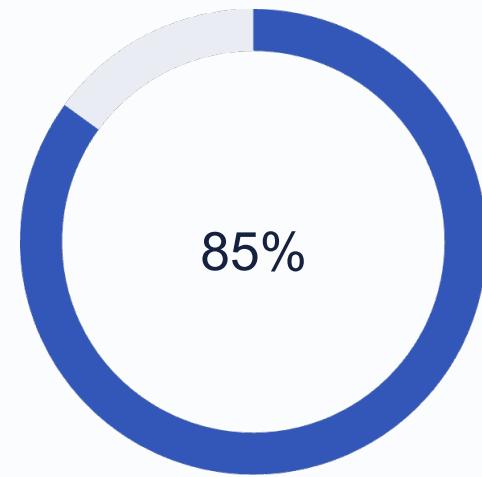
كل قائد يمر بهذه المراحل. التحدي الحقيقي هو معرفة متى تنتقل من مرحلة إلى أخرى، ومتى تعود خطوة للوراء لدعم فريقك. القيادة المرنّة تتطلب الوعي الذاتي والقدرة على التكيف مع احتياجات الفريق المتغيرة.



الأرقام تتحدث عن نفسها. الفرق التي تتمتع بالتمكين تحقق نتائج استثنائية وتحافظ على مستويات عالية من الرضا والولاء.

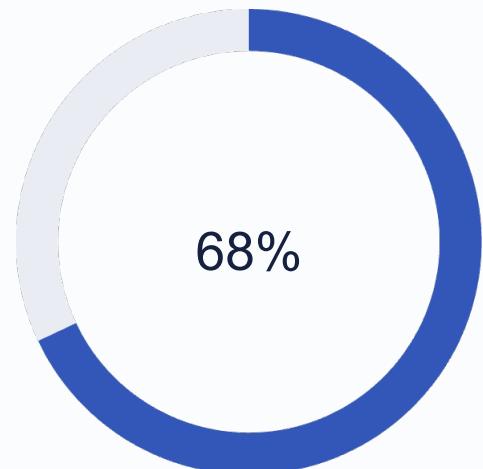


تحسين الإنتاجية



زيادة الثقة

من أعضاء الفريق الممكّن يشعرون بثقة أكبر في قراراتهم ارتفاع في الكفاءة عند منح الاستقلالية



الابتكار والإبداع

زيادة في الأفكار الجديدة من الفرق الممكّنة

## **خطة التمكين الشخصية: حول التعلم إلى فعل**

- |   |   |   |
|---|---|---|
| <p>01<br/>حدد هدفاً واحداً للتمكين</p> <p>اختر مجالاً محدداً تريده تمكين فريقك فيه خلال الشهر</p> <p>القادم</p> | <p>02<br/>صمم خطة عمل واضحة</p> <p>حدد الخطوات العملية والموارد المطلوبة والجدول الزمني</p> | <p>03<br/>شارك الخطة مع فريقك</p> <p>ناقش الخطة بشفافية واحصل على التزام الفريق</p> |
| <p>04<br/>نقد وراقب التقدم</p> <p>ابداً التطبيق مع متابعة منتظمة ومرنة</p>                                      | <p>05<br/>احتفل بالنجاحات</p> <p>اعترف بالإنجازات وتعلم من التحديات</p>                     |   |

دعاة للعمل: شارك تجربتك وألهم الآخرين

انضم إلى مجتمع القادة الممكّنين 

شارك خطة التمكين الخاصة بك على وسائل التواصل الاجتماعي باستخدام الوسم:

#LogicCamp

**Call to Action:** Share your Empowerment Plan using the Logic Camp hashtag

أَلْهَمُ الْآخِرِينَ 

نجاحاتك قد تكون الدافع  
الذي يحتاجه قائد آخر لبدء  
رحلته

تُواصِلُ مَعَ الْقَادِيْنَ 

ابنِ شبَّكةِ منَ الْقَادِيْنَ  
يُشَارِكُونَكُ نفسَ القيمة  
والرؤى

شَارِكْ قَصْتَكَ 

أخبرنا عن تجربتك في  
تمكين فريقك والدروس  
التي تعلمتها



القيادة رحلة مستمرة، وليس وجهة نهائية



تذكر أن كل قائد عظيم بدأ بخطوة واحدة. الفرق بين القائد العادي والقائد الاستثنائي هو الالتزام بالتطوير المستمر والاستعداد للتعلم من كل تجربة. رحلتك نحو القيادة المؤثرة لا تنتهي هنا، بل تبدأ الآن.

شكراً لكم على هذه الرحلة الملهمة



كان من دواعي سروري أن أرافقكم في هذه الرحلة التحويلية نحو القيادة المؤثرة. تذكروا أن القيادة الحقيقية تبدأ بقرار واحد: أن تكونوا القائد الذي يحتاجه فريقكم في التعلم، واصلوا التطوير، وكونوا دائمًا القادة الذين يبنون قادة آخرين. أثركم سيمتد لأجيال.

"القيادة ليست عن المناصب أو الألقاب، بل عن حياة واحدة تؤثر في حياة أخرى"

Leadership is not about titles or, it's about one life influencing another.

