



# قراء

## اللائحة الداخلية

### الفهرس

- ١- التعريف بالهيكل الإداري
- ٢- وظائف المجلس الإداري
- ٣- الدستور العام للمبادرة
- ٤- اللائحة العقابية
- ٥- اللائحة الوظيفية
- ٦- الترشح والعزل لمنصب رئيس المبادرة والأجنحة
- ٦- قوانين النشر على الصفحة
- ٧- بروتوكولات خاصة بالمبادرة
- ٨- قوانين عامة للمبادرة
- ٩- إمضاءات المجلس الأول



## الهيكل الإداري

رئيس المبادرة

لجنة التدريب

لجنة قياس الأداء

لجنة الإعلام

لجنة العلاقات العامة

رئيس الأجنحة

جناح الجريدة

جناح صناعة قارئ

جناح صون اللسان العربي



## وظائف المجلس الإداري

### رئيس المبادرة

هو الشخص المسئول عن متابعة كافة أنشطة اللجان التنفيذية والأنشطة من خلال التواصل المباشر مع أجنحة ولجان المبادرة والتأكد من التنسيق الكامل بينهم كما إنه من يتلقى التقارير الأسبوعية عن سير المبادرة ومن حقه التدخل بشكل مباشر إذا لزم الأمر.

### رئيس الأجنحة

هو الشخص المسئول عن كل أنشطة ولجان المبادرة في حال غياب رئيسها، كما أنه مسئول عن متابعة أنشطة الأجنحة بشكل كامل والتأكد من سير العمليات فيهم وتلقي الاستبيانات والشكاوى، وفي حالة التنسيق بين الأجنحة وبعضها بعضا في بعض الأنشطة فسيكون هذا من أولوياته.

### لجنة التدريب

هي اللجنة المسئولة عن تغذية الأجنحة بالتدريبات العملية والتطبيقية بالتعاون مع رئيس الجناح كما إنها مسئولة عن إظهار قدرات المشاركين وتمييزها خاصة في النواحي الكلامية كتسمية لغة الحوار والتناظر.

### لجنة العلاقات العامة

هي اللجنة المسئولة عن تكوين الشراكات وعقد الرعاية وسبل التمويل الذاتي كما إنها تعتبر حلقة وصل بين المبادرة والعالم الخارجي ومسئولة عن عقد الورش والحفلات الافتتاحية والختامية بالأماكن المناسبة. وأخيرا، مسئولة عن التسويق للمبادرة من خلال وسائل الإعلام ودعوة الشخصيات الهامة وغيرها، وكذلك فهي مسئولة عن تنظيم الأحداث التي تقيمها المبادرة وتجهيز الأعمال اليدوية الخاصة بذلك الحدث ودعوة الشخصيات الهامة، كما إنها مسئولة عن الإدارة المالية للمال السائل بداخل المبادرة ومسئولة عن حسابات الوارد والمنصرف.

### لجنة قياس الأداء

تنقسم إلى جزئين:

الجزء الأول هو قياس الأداء: المسئول عن قياس أداء المشاركين ووضع خطط التطوير من أدائهم ومنحهم التغذية العكسية للتطوير من أدائهم.



الجزء الثاني هو التخطيط وقياس الأداء: هي مسؤولة عن متابعة أداء مجلس إدارة المبادرة وتقديم الاقتراحات الإدارية للمحافظة على مستوى قياس الأداء التي تقدم بها المعلومات، وأخيراً، مسؤولة عن متابعة استراتيجية تقدم المبادرة حسب الخطط المطروحة والتجديد فيها حسب ما تقتضيه الخطة للوصول إلى الرؤية، ويتم ذلك عن طريق تسجيل كل مرحلة تمر بها المبادرة وعمل بروتوكولات توسع المبادرة، وتنظم كافة المعلومات الخاصة بالمبادرة، كما إنها مسؤولة عن تطبيق اللائحة وعمل لوائح أخرى تابعة لها.

### لجنة الإعلام

هي اللجنة المسؤولة عن صفحات التواصل الاجتماعي الخاصة بالمبادرة والتسويق لها من خلاله حيث تنقسم إلى عدة أقسام (التصوير - كتابة المحتوى - تقنيات الفيديو - التصميم) وتقوم هذه اللجان بالتعاون لتعريف المجتمع بما تقوم به المبادرة في كل نواحيها.

### لجنة إدارة المشروعات

هي اللجنة المسؤولة عن كل المشروعات الربحية التي تخص المبادرة وإدارتها، كما إنها مسؤولة عن الحصول على الأموال باستغلال موارد المبادرة البشرية والمهنية والإعلامية للحصول على رأس مال تمويلي لهذه المشاريع.

قُراء



## الدستور العام للمبادرة

إلغاء أو تعديل أي مادة من مواد الدستور يكون بإجماع ثلثي المجلس المنعقد الحاضر للاجتماع ثم إجماع ثلثي المجلس الأعلى.

- ١- يمنع منعاً باتاً أن يتعدى أي شخص منصبه ووظيفته المكلف بها.
- ٢- الممثل الأول للمبادرة في جميع الأحداث والفعاليات هو رئيس المبادرة.
- ٣- الممثل الثاني للمبادرة في جميع الأحداث والفعاليات هو رئيس الأجنحة.
- ٤- الممثل الثالث للمبادرة هو رئيس لجنة العلاقات العامة ونائبه، بينما الممثل الرابع للمبادرة في جميع الأحداث والفعاليات هم رؤساء اللجان والأجنحة ونائبهم المختصين بالحدث أو الفعالية.
- ٥- يمنع منعاً باتاً إخراج أية معلومات تخص المبادرة والمجلس الإداري خارج حدود المجلس الإداري نفسه، سواء أكانت معلومات معروفة أو غير معروفة، إلا في حال طلب رئيس المبادرة الإعلان عن بعض المعلومات لأعضاء المبادرة.
- ٦- الاحترام والتقدير والنقد البناء أساس التعامل داخل المجلس الإداري.
- ٧- في حال تجاوز أي شخص أيّاً كان، البند السادس سيتم إنذاره مرة واحدة، وفي حال عدم الاستجابة تتم الإقالة.
- ٨- تكون اجتماعات المجلس الإداري في انعقاد دائم، في أثناء عمل أو توقف المبادرة.
- ٩- في حال محاولة أحد أعضاء المجلس الإداري الانحراف عن رؤية، ورسالة، وأهداف المبادرة، يتم الإنذار مرة واحدة وإنزاله إلى المرتبة التي تليه في المنصب، وفي حال تكرر الأمر تتم الإقالة.
- ١٠- تكون اجتماعات المجلس الإداري باللغة العربية الفصحى ولا تزيد مدة الاجتماع عن ساعتين باليوم الواحد.
- ١١- لا تفريق بين أي أحد على أساس الدين أو اللون أو الجنس أو جنسية وفي هذا كلٌّ سواء.



١٢- هذه المبادرة تُعنى بالهوية العربية وصناعة القادة وعليه فإن أيولوجيتها عربية وأخلاقها أصيلة مستمدة من الأديان السماوية، وعليه فإنه يُفصل بين الجنسين في الجلوس ويمنع الحديث أو التلميح بأي شكل لأي شيء خارج وتؤخذ كافة التدابير المرتبطة بالثقافة والأخلاق الإسلامية وتُطبق اللائحة العقابية بحزم في ذلك.

١٣- من حق رئيس لجنة قياس الأداء الولوج إلى كل الملفات الخاصة بالمبادرة وتقييم عملها وفي حال كانت النتيجة لا تحقق ٥٠٪ من الأهداف فيجب أن يقضي بعدم تجديد الفترة لهذا الرئيس ويُطبق ذلك على كل المسؤولين من المجلس الإداري.

١٤- يسمح للمشاركين أو فريق العمل المشاركة في جناحين أو لجنة وجناح وإن فضل الشخص العمل في لجنتين فيدخل في فترة تجريبية في اللجنتين ثم تتعقد لجنة برئاسة رئيس المبادرة ورؤساء اللجنتين ويقررون بالإجماع بقاءه في اللجنتين أو اكتفائه بوحدة، ويستثنى من هذه القاعدة أعضاء لجنة قياس الأداء.

١٥- مجتمع قراء هو لقراء ويتم اعتبار كل الخريجين منه أعضاء فيه مدى الحياة ويتم تقديم الدعم لهم إن احتاجوا ذلك.

١٦- يتم تغيير المجلس الإداري والمهام الوظيفية بناءً على اقتراح رئيس المبادرة أو لجنة قياس الأداء أو إجماع ثلثي أعضاء المجلس الإداري المنعقد.

١٧- كل أعضاء المجلس الإداري لقراء السابقين يكونون مجتمعًا خاصًا لقراء محافظين على قيمه ومبادئه أبد الدهر في حياتهم وهم الداعم الرئيس له في حال حدوث مشكلات، ويتم استدعاءهم لفترة لا تزيد عن شهر للمساعدة إذا احتاجت المبادرة، ويجب أن يشكلوا اجتماعًا دوريًا بحد أقصى كل سنة خاصة في شهر أبريل للمشاركة في مراسم تعيين رئيس المبادرة الجديد.

١٨- "في حالة النزاع في أحد القرارات الخاصة ببنود اللائحة الداخلية فيؤخذ القرار بإجماع ثلثي مجلس الإدارة المنعقد إلا فيما يتعلق بتغيير أحد هذه البنود (البنود الدستورية) أو شروط الترشيح والعزل لمنصب رئيس المبادرة والأجنحة فإنها يجب أن تكون بإجماع ثلثي المجلس المنعقد، ثم إجماع ثلثي المجلس الأعلى للمبادرة، وفي حالة النزاع في أحد القرارات العامة للمبادرة فيرجع القرار لرئيس المبادرة ورئيس الأجنحة مع الأخذ بمشورة ورأي رئيس اللجنة أو الجناح المختص بذلك القرار."

١٩- في حالة عدم توافق ثلثي المجلس على رأي واحد فإن القرار يرجع إلى رئيس المبادرة ورئيس الأجنحة إن كانا في الجانب نفسه.

٢٠- في حالة عدم تواجد رئيس المبادرة ورئيس الأجنحة في الصف نفسه فإن الأغلبية تمتلك القرار وإن تساوى عدد الأصوات فيرجح الجانب الذي به رئيس المبادرة.



٢١- العمل في المبادرة تطوعي بالكامل لا يتقاضى فيه أي شخص أجرًا مقابل عمل، ومن ثبت أنه تصرف في مال من أموال المبادرة بغير حق فإنه يعزل فوراً بأمر رئيس المبادرة أو رئيس لجنة قياس الأداء، وإن كان أحدهما مُتَهماً فيُفصل بأمر المجلس الأعلى أو إجماع ثلثي المجلس المُنعقد.

٢٢- لا تغيير في رؤية المبادرة إطلاقاً.

٢٣- طريقة الترقية في اللجان تتم كالتالي:

- أ- يجتاز الشخص الدورة التدريبية الخاصة بلجنة التدريب.
- ب- يتكون مجلس لكل لجنة في شهر فبراير، مكون من رئيس المبادرة للمجلس الجديد، ورئيس اللجنة السابق، ورئيس لجنة قياس الأداء ومن ينوبه.
- ت- يُحدد كل عضو في اللجنة مطالبه التي تطلب تحضيراً من قبل المقابلة الشخصية ويُعلن ذلك على مجموعة فريق العمل الرسمية كما يقوم المُتقدم بملء استمارة التقديم التي توضع أسئلتها بمعرفة الثلاثة.
- ث- يُعلن كلٌّ من الثلاثة عن أسس تقييمهم وورقة المعايير الخاصة بهم لبعض لضمان الشفافية.
- ج- تقام مقابلة شخصية تضم كل اللجنة أو ينفرد به كل عضو منها.
- ح- يُقيّم رئيس المبادرة الحالي المُتقدم من ٢٥٪، ويُقيّم رئيس اللجنة السابق المُتقدم من ٥٠٪ مقسمة بالتساوي إلى قسمين، الأول اختبار أكاديمي يوضع بحنكة، والثاني اختبار شخصي تقييمي، يُقيّم رئيس لجنة قياس الأداء ومن ينوبه الشخص من ٢٥٪.
- خ- يُحتفظ بسرية هذا التقييم من كل عضو في اللجنة ولا يُعلم بها الآخر وما دون ذلك يُعد خيانة للعهد ومخالفة للائحة.
- د- لو كان المنصب خاص بمشروع أو حدث داخل المبادرة فيشاركهم التقييم رئيس هذا المشروع أو الحدث ب ٢٥٪ مأخوذة من رئيس اللجنة السابق أو رئيس اللجنة المركزية.
- ذ- تُسلم أوراق المعايير المعنية بتفاصيل إلى رئيس المبادرة في حضور اللجنة ويتم الإعلان بشفافية عن نتيجة كل عضو في اللجنة، ويتم اختيار المُتقدم الذي يحوز على ٧٥٪ على الأقل أو أعلى الدرجات إذا تنافس أكثر من واحد يفوقون ال ٧٥٪.
- ر- في حالة عدم وجود كوادرات كافية يؤخذ إذن المجلس الأعلى لفتح باب المشاركة خارجياً.

٢٤- أما ترقية مساعدي رؤساء الأجنحة إلى رئيس أجنحة فتتم كالتالي:

- أ- يجتاز الشخص الدورة التدريبية الخاصة بلجنة التدريب.



ب- يجتاز المُتقدم المُتطلب الأكاديمي الذي يضعه رئيس الجناح كـمـعـيـار تـخـرج.  
ت- يتكون مجلس لكل جناح في شهر فبراير، مكون من رئيس المبادرة للمجلس الجديد رئيس الجناح السابق رئيس لجنة قياس الأداء ومن ينوبه ورئيس الأجنحة.

ث- يُحدد كل عضو في اللجنة مطالبه التي تتطلب تحضيراً من قبل المقابلة الشخصية ويُعلن ذلك على مجموعة فريق العمل الرسمية كما يقوم المُتقدم بملء استمارة التقديم التي توضع اسئلتها بمعرفة الأربعة.

ج- يُعلن الأربعة عن أسس تقييمهم وورقة المعايير الخاصة بهم لبعض لضمان الشفافية.

ح- تقام مقابلة شخصية تضم كل اللجنة أو ينفرد به كل عضو منها.

خ- يُقيم رئيس الجناح السابق المُتقدم بمعيار ٣٥٪، ٢٥ منها في اختبار أكاديمي قوي ومتناسق، و ١٠٪ كاختبار شخصي، يُقيم رئيس الأجنحة الشخص بمقدار ٢٥٪، يُقيم رئيس المبادرة الحالي المُتقدم بمقدار ٢٥٪، يُقيم رئيس لجنة قياس الأداء السابق ومن ينوبه الشخص بمعيار ١٥٪.

د- يُحتفظ بسرية هذا التقييم من كل عضو في اللجنة ولا يُعلم بها الآخر وما دون ذلك يُعد خيانة للعهد ومُخالفة للائحة.

ذ- تُسلم أوراق المعايير المعنية بتفاصيل إلى رئيس المبادرة في حضور اللجنة، ويتم الإعلان بشفافية عن نتيجة كل عضو في اللجنة، ويتم اختيار المُتقدم الذي يحوز على ٧٥٪ على الأقل أو أعلى الدرجات إذا تنافس أكثر من واحد يفوقون ال ٧٥٪.

٢٥- لا تتوقف المبادرة عن العمل حتى تحقيق رؤيتها كاملة في أن يتقن كل الشعب العربي لغته بشكل كامل، ويعرف تاريخه وثقافته بشكل كافٍ، وينتج المجتمع قادة في مراكز قيادية قادرين على حمل لواء الأمة في كافة المجالات للأمام.

٢٦- هذه المبادرة مستقلة وغير تابعة لأيّة مؤسسة في قراراتها الداخلية مهما كان الشركاء.

٢٧- تستطيع المبادرة عقد شراكات مع المؤسسات التي تدعم الرؤية نفسها، بشرط عدم تدخل المؤسسة في تغيير هذه اللائحة وتطبيقها.

٢٨- يمنع وجود اثنين مرتبطين بخطبة أو زواج داخل المجلس الإداري نفسه في أي جزء من المبادرة، وإن ارتبطا في خلال فترة تطوعهما فعلى أحدهما أن يستقيل أو يغير مكانه في المجلس لكي لا يرتبط بأي تعامل مع الآخر داخل المبادرة.

٢٩- تستطيع أجنحة قراء إقامة أنشطة مختلفة عن نشاطها الأساسي، ولكن داخل الإطار نفسه؛ بحيث يخدم رؤية الجناح والمبادرة ككل (مثلاً: يستطيع صون اللسان العربي عمل



ورش عن الكتابة أو الشعر بشرط ألا يتعدى ذلك على مهمته في تنظيم ورش قوية لتعليم اللغة العربية وتأهيل المشاركين).

٣٠- لابد أن تكون كافة الاجتماعات الخاصة بالمبادرة باللغة العربية الفصيحة.

٣١- الترتيب الطبيعي للأجنحة أن كل جناح يدير مجموعة من البرامج، والبرامج تحوي مستويات، والمستويات تقام من خلال ورش فردية تنمو بمستوى الفرد المهاري والمعرفي معاً.

٣٢- لا يجوز لأي مسئول عمل يوم ترفيهي لمجموعته إلا بإذن رئيس المبادرة.

٣٣- المخولون فقط باتخاذ قرار فتح فرع جديد للمبادرة هما رئيس المبادرة الحالي، ورئيس الأجنحة، ورئيس الجناح، والمجلس الأعلى، ويُهمل في ذلك قرار ثلثي المجلس.

٣٤- دخول رئيس الأجنحة في المجموعات الخاصة باللجان هو أمر شرفي وليس له حق التواصل مع أعضائها أو أمرهم دون إذن رئيس المبادرة.

٣٥- التعامل في المبادرة يكون بشفافية كاملة ومن حق كل عضو أو مشارك أو عضو مجلس إدارة السؤال عن أي شيء يخص المبادرة وإدارتها واقتراح ما يشاء، وعلى المسئول مناقشة اقتراحاته بجدية تامة ووضعها في حيز التنفيذ إن صلحت، والرد بما يكفي من أدلة وأدوات على تساؤلاته حتى يكتفي السائل.

٣٦- يتكون المجلس الأعلى لمبادرة قراء برئاسة مؤسسيها من كل رؤساء المبادرة والأجنحة الذين أتموا فترتهم، وتمنح الثقة لهم لهذه العضوية بإجماع المجلس الأعلى بكل أعضائه.

٣٧- رئيس لجنة قياس الأداء يتم اختياره من خلال المجلس الأعلى بموافقة رئيس المبادرة والأجنحة الحاليين.

٣٨- يفصل المجلس الأعلى في النزاعات بين رئيس المبادرة ورئيس لجنة قياس الأداء

٣٩- يضع رئيس المبادرة تحدي كل عام يلزم به كل المبادرة مثلاً (تحدي ٢٠٢١ هو: عمل قاموس تعريف المصطلحات المستخدمة في لجان المبادرة وأجنتها كلها)

٤٠- تقييم الإمتحانات، وتعيين مساعدي رئيس الجناح تكون بمعرفة رئيس الأجنحة ورئيس الجناح ورئيس قياس الأداء (بالإجماع)، فإن اختلفوا فيفضل بينهم رئيس المبادرة

٤١- "من حق أي عضو في المجلس الإداري طلب التصويت على إضافة بند أو تعديل أو تغيير أحد البنود الخاصة باللائحة الداخلية من خلال إرسال نص البند الذي سيخضع



للتصويت إلى لجنة قياس الأداء التي ستقوم بالنظر في البنود وتضبط آليته وفقاً لمكانة البند في اللائحة في مدة لا تتجاوز الـ ٤٨ ساعة من وقت رفع البند للجنة، ومن ثم تقدم اللجنة الديناميكية التي سييسر عليها رئيس المبادرة والذي لا بد له من إعلان الديناميكية للمجلس في مدة لا تتجاوز الـ ٢٤ ساعة من وقت إرسالها له، وتكون مدة التصويت على البند ٢٤ ساعة إن كانت افتراضية، في حين تكون حسب مدة الاجتماع إن كانت واقعية، ويتم وضع الديناميكية ليكون التصويت واقعياً في حال كان الطلب على التصويت يوافق اجتماعاً لمجلس الإدارة في نفس الأسبوع الذي طلب فيه التصويت، ويكون افتراضياً إن كان أقرب اجتماع للمجلس الإداري يبعد أسبوعاً عن الطلب، وفي حال تخلف رئيس لجنة قياس الأداء أو رئيس المبادرة عن تأدية هذه المهمة في وقتها المحدد بدون وجود عذر قاهر فيتم تجاوزهم وعرض البند ولا يؤخذ بأصواتهم في التصويت على هذا البند، وفي حالة مخالفة أي طرف منهم لهذه الآلية يتم تعليق التصويت على البند ويرفع للمجلس الأعلى ليبت في الأمر". ٤٢- - يُعزل رئيس لجنة قياس الأداء من قبل المجلس الأعلى فقط

٤٣- رئيس المبادرة والأجنحة ولجنة قياس الأداء هم المخولون بتطبيق اللائحة بحزم مع احترام روح العمل.

٤٤- يمنع وجود أي شخص في منصب رئيس أو نائب رئيس لجنة أو جناح يعمل في أي لجنة أو جناح آخر بأي صفة إدارية كانت، أو صفة عضو فيه، ويكتفى بالترحيب به كضيف فقط.

٤٥- يبدأ المجلس الإداري الجديد صلاحياته من بداية منتصف شهر فبراير، وتنتهي صلاحيته مع آخر يوم في شهر ديسمبر من نفس العام، ويكون شهر يناير وبداية فبراير هي فترة انتقالية لإنهاء أية أعمال متبقية من الموسم السابق، وإعلان رئيس المبادرة الجديد وإعطائه وتبليغه بكافة المعلومات والتفاصيل.

قُرَاءُ



## اللائحة العقابية

- ١- يتم تطبيق هذه اللائحة بمعرفة لجنة قياس الأداء أو قياس الأداء على الأعضاء والمشاركين، ورئيس المبادرة على المجلس الإداري كله ورئيس الأجنحة على رؤساء الأجنحة.
- ٢- لتطبيق آية مادة عقابية من الآتي ذكرهم يُحول المُتهم للتحقيق في لجنة يرئسها رئيس لجنة قياس الأداء وتضم الرئيس المباشر للشخص المُعاقب وعضو قياس الأداء المسؤول (إذا كان عضواً بفريق العمل أو أحد المشاركين)، وحضور رئيس المبادرة حضور شرفي إذا لم يكن الرئيس المباشر للمُتهم.
- ٣- تطبق هذه اللائحة إذا الشخص خالف أي بند من بنود هذه اللائحة، أو سلك سلوكاً سيئاً حسب أخلاقنا الإسلامية، أو قصر في عمل طلب منه بشكل ملحوظ وكان لتقصيره أثر حقيقي واضح.
- ٤- تتعد اللجنة العقابية بعد الحادثة بيومين على الأكثر بمن وُجد من أعضائها ولها الحق في استدعاء شهود.
- ٥- لا يستمر التحقيق لأكثر من ساعتين.
- ٦- لا بد على اللجنة إصدار قرارها بعد أسبوع على الأكثر من بداية التحقيق.
- ٧- للمُتهم الحق في رفض ميعاد التحقيق على ألا يتجاوز تأجيله اليومين من تاريخ الواقعة.
- ٨- للمُتهم الحق في طلب شهادة أو حضور من يشاء من داخل المبادرة فقط.
- ٩- إذا ثبت الاتهام على الشخص فلا بد أن يعترف بخطئه ويتعهد كتابياً بميثاق أخلاقي حسب دينه على عدم تكراره.
- ١٠- تختار اللجنة العقوبة المناسبة من الاختيارات التي سيلي ذكرها فقط:
  - أ- الفصل المباشر والكامل من المبادرة مع عدم السماح للعضو بالمشاركة في أية فعالية خاصة لها أبداً.
  - ب- الفصل مع ترك فرصة للمشاركة في المرات المقبلة.
  - ت- تغريم المتهم مادياً غرامة تقدر قيمتها من ١٠ ج إلى ٥٠٠ ج.
  - ث- إيقاف المتهم عن العمل لمدة من ١٢ ساعة إلى أسبوع.
  - ج- تحميل المُتهم مهام زائدة عقابياً.
  - ح- إلزام الشخص بقراءة كتاب وتقوم اللجنة بامتحانه فيه شفهيًا.



خ- الاكتفاء بإنذاره وتحريره للتعهد.

١١- إذا اختلفت اللجنة في حكمها فيرجح حكم رئيس لجنة قياس الأداء أو من يُنوب عنه.

١٢- إذا قام أحد المسؤولين بتطبيق اللائحة العقابية دون الإجراءات الرسمية المذكورة فيتم إيقافه عن العمل لمدة ٢٤ ساعة مباشرة. وذلك بإخراجه من كافة المجموعات الرسمية ثم إعادته مرة أخرى بعد المدة، ثم التحقيق في المشكلة التي استدعت ذلك.

١٣- لا يشترط انعقاد هذه اللجنة بشكوى أحد الأطراف، ولكن قد تتعقد من تلقاء نفسها بطلب رئيس لجنة قياس الأداء أو الرئيس المباشر أو رئيس المبادرة أو الأجنحة ذلك.

١٤- تُرفق نتيجة وتاريخ التحقيق فيه مهما كانت في ملف معلوماته الدائم في البيانات الخاصة بلجنة قياس الأداء.

١٥- الطرد والفصل يؤخذ بإجماع اللجنة العقابية وإن اختلفوا فيرجع الأمر للمجلس الأعلى

قُرَاء



## اللائحة الوظيفية

- ١- تعيين أي فرد في مجلس الإدارة لا بد أن يكون بموافقة رئيس المبادرة والأجنحة معاً، وإن اختلفا فعليهم بتقديم "ورقة معايير شخصية وأكاديمية في الشخص المطلوب" وتقوم قياس الأداء باختياره من خلال الوسيلة التي تراها مناسبة.
- ٢- لكل رئيس لجنة الحرية في اختيار نائب له ولكن بموافقة رئيسه المباشر، ولكن لا يجوز لرئيس جناح تعيين نائب له من خارج المبادرة.
- ٣- لرئيس الأجنحة الحق في التعامل المباشر مع رؤساء لجان قياس الأداء وفقاً لما تقتضيه الحاجة.
- ٤- مسؤولية المقابلات الشخصية وفتح أبواب التقديم لكل ما يخص اللجان تقع على عاتق رئيس المبادرة، مسؤولية المقابلات الشخصية وفتح باب التقديم لكل ما يخص الأجنحة يقع على عاتق رئيس الأجنحة (من فريق عمل الأجنحة وذلك يشمل عملية ترقية الشخص لرتبة مدرب بالجناح)، مسؤولية كل ما يخص المشاركين تقع على عاتق رئيس المبادرة من ناحية إدارة جزء قياس الأداء من خلاله وعلى عاتق رئيس الأجنحة من خلال الجزء الأكاديمي وإذا اختلف على أمر فقراره للجنة قياس الأداء -بعد مشورة رئيس المبادرة- وليس للإدارة الأكاديمية.
- ٥- في حالة وجود قرار لا بد أن يتخذ بسرعة في أقل من ٢٤ ساعة واختلف فيه رئيس المبادرة ورئيس الأجنحة فيرجع القرار لرئيس الجهة التي فيها المشكلة، فإذا كانت في اللجان، فالقرار لرئيس المبادرة، وإذا كانت في الأجنحة فالقرار لرئيس الأجنحة.
- ٦- من حق رئيس اللجنة تعيين "منسق عام" للجنة إذا أراد وهو من يوكل إليه المسؤوليات التي يراها ضرورية
- ٧- نائب رئيس المبادرة هو منصب إداري فقط، لا يحل محل الرئيس إلا بعد غياب رئيس المبادرة ورئيس الأجنحة، وليس له أن يمثل المبادرة إلا بعد غياب رئيس المبادرة والأجنحة والعلاقات العامة والتنظيم، ويستقي مهامه بتكليف رئيسه فقط.



## الترشح والعزل لمنصب رئيس المبادرة أو الأجنحة

- ١- لا بد أن يكون الشخص قد قضى على الأقل سنتين في المبادرة.
- ٢- يمنع منعا باتا فتح باب التطوع لمنصب رئيس المبادرة والأجنحة للجمهور خارج قراء.
- ٣- مدة التطوع كرئيس للمبادرة هي موسم يبدأ في شهر فبراير وينتهي في شهر ديسمبر.
- ٤- يجب أن يتحلى رؤساء المبادرة والأجنحة بالمعرفة الأكاديمية القوية والشخصية القيادية والأخلاق الحميدة وأن يعوا جيدا رؤية المبادرة كاملة ويحافظوا عليها.
- ٤- يجوز للشخص الترشح لفترتين متتاليتين أو متباعدتين ثم لا يترشح مجددا.
- ٥- لاختيار رئيس المبادرة فإنه يتم إجراء مقابلة شخصية بينه وبين المجلس الأعلى للمبادرة، ثم مقابلة بينه وبين الرئيس السالف، ثم بينه وبين رئيس لجنة قياس الأداء، ولا بد ليمر من هذه المرحلة أن يتفق الثلاثة على اختياره، أو على الأقل طرفان من الثلاثة.
- ٦- إن مر من البند السابق فعليه أن يعرض برنامجه على المجلس الأعلى مستندا إلى الأدلة والأرقام التي ستتاح له بالكامل بعد البند الخامس وأن يكون اختياره بتصويت أكثر من ثلثي المجلس.
- ٧- يتم تعيين رئيس الأجنحة بالطريقة السالفة نفسها بشرط موافقة رئيس المبادرة المختار عليه.
- ٨- يحق لمؤسسي المبادرة (محمد عادل أبوزهرة - محمد أحمد إبراهيم) بصفتهم رؤساء المجلس الأعلى للمبادرة التدخل لعزل رئيس المبادرة في حالة الضرورة القصوى وتعيين آخر بإجماع ثلثي المجلس الأعلى للمبادرة.
- ٩- "يحق لأي عضو في المجلس الإداري الحالي فتح باب التصويت على سحب الثقة من الرئيس الحالي للمبادرة ويتخذ القرار بإجماع ثلثي المجلس المنعقد".



١٠- في حال بدر من رئيس المبادرة أو الأجنحة أي تصرف مخل أو إخلال بنظم المبادرة وقوانينها ولوائحها غير القابلة للتعديل، فيتم عزل هذا الرئيس على الفور وعقد اجتماع للمجلس الأعلى للبت في هذا الأمر والفصل فيه.



قَرَاءَةٌ



## قوانين النشر على الصفحة

أولاً: يمنع منعاً باتاً نشر أي منشور خاص بالسياسة.

ثانياً: يمنع منعاً باتاً نشر أي منشور أيّاً كان، بلاغيّاً، أدبيّاً، نثريّاً، شعريّاً، دينيّاً، اجتماعيّاً ثقافيّاً، دون كتابة مصدره.

ثالثاً: لا بد أن يكون المصدر الخاص بأي منشور متعلق به تعلقاً جذريّاً.

مثال: منشور لغوي في فهم معاني الكلمات العربية، فلا بد أن يكون المصدر مختصّاً باللغة العربية ومعانيها.

مثل: مجمع اللغة العربية، المعاجم اللغوية... إلخ.

رابعاً: تمتنع الصفحة عن الرد بأي شكل رسمي على التعليقات المتداولة عليها بين المشاركين.

خامساً: في حال تجاوز أي شخص حدوده الأدبية في التعليقات يتم حذفه وحذف تعليقه نهائياً.

سادساً: المختصين بالتعامل على الصفحة هم (رئيس المبادرة ونائبه ومؤسسيها - الثقات من اللجنة الإعلامية)

سابعاً: الحديث على أي شيء يخص الصفحة يكون باللغة العربية الفصحى السليمة.

# قُرَاءُ



## بروتوكولات خاصة بالمبادرة

- ق ق ق (هو بروتوكول خاص في حال حدوث أمر هام، وتوقف المبادرة بجميع لجانها وأجنحتها، ولا يطلقه إلا رئيس المبادرة، ولا يُسأل عن السبب، إلا بعد مرور أسبوعين على الأقل، وفي حال إطلاقه بدون سبب حقيقي يتم عزل رئيس المبادرة عن منصبه، ويجتمع المجلس الأعلى لتعيين آخر).
- ق ق م (هو بروتوكول خاص بتوقف عمل اللجان، حال حدوث أمر هام، ولا يطلقه إلا رئيس المبادرة في آخر اجتماع لرؤساء ونائبي اللجان، ولرؤساء اللجان الحق في معرفة السبب).
- ق م م (هو بروتوكول خاص بتوقف عمل الأجنحة، ولا يطلقه إلا رئيس الأجنحة، في حال حدوث أمر هام، ولرؤساء الأجنحة الحق في معرفة السبب).
- م م م (هو بروتوكول خاص بحدوث مشكلات كبيرة تلزم التوقف داخل اللجان أو الأجنحة بمدة لا تتجاوز الـ ٧٢ ساعة، ولا يطلقه إلا الرئيس المختص باللجنة أو الجناح نفسه، ولرئيس المبادرة ورئيس الأجنحة الحق في معرفة السبب والنظر فيه).
- ص د ق (وهو بروتوكول انتهاء عمل المبادرة لأنها حققت غايتها).
- ط م م (وهو بروتوكول عزل رئيس المبادرة ونائبه في الحالات السالف ذكرها).
- ت م م (هو بروتوكول يُطلقه رئيس المبادرة عند فتح فرع جديد للمبادرة في مدينة أو دولة أخرى).
- د م م (هو بروتوكول وجود شراكة كبيرة جديدة مع المبادرة).



## القوانين العامة للمبادرة

### اللائحة الخاصة بمجلس الإدارة:-

١- عدم التعدي على حقوق الغير داخل اللجان أو الأجنحة سواء أكان (رئيس أو مساعد رئيس أو أعضاء).. وفي حالة التعدي يتم إرسال تحذير وبعدها يتم استبعاد الشخص المتعدي، سواء أكان التعدي بالألفاظ الخارجة أو الأفعال غيراللائحة أو بالتدخل بشكل مباشر في شيء ليس من اختصاصه.

٢- على رئيس المبادرة أو رئيس الأجنحة إخبار اللجان أوالأجنحة بالمهام المطلوبة بشكل واضح ودقيق.. كذلك يجب إخبارهم بفترة ليست وجيزة حتى يتم تنفيذ تلك المهام بدرجة عالية من الكفاءة.

٣- لا يمكن اتخاذ قرار خاص بالمبادرة ككل ويؤثر على سير العمل فيه دون الرجوع لرئيس المبادرة والأجنحة.

٤- لا يمكن التدخل في أية لجنة وإعطاء تكاليف أو أعمال لأحد أفراد اللجان دون علم رئيس اللجنة (عدم تخطي رئيس اللجنة).

٥- رئيس المبادرة هو المسئول الأول عن المبادرة والمتحدث باسمها وإخراج القرارات المتعلقة بها، ويمكن فقط لرئيس الأجنحة أن يحل محله.

٦- لا يمكن لرئيس أية لجنة أو جناح التدخل في عمل لجنة أو جناح آخر، إلا بالاتفاق بين رؤساء اللجان على ذلك ويعلم رئيس المبادرة أو الأجنحة، إذا كان هذا في مصلحة كلا اللجنتين ويحق للجنة قياس الأداء متابعتهم.

٧- نائب رئيس اللجنة هو المسئول عن اللجنة في حال غياب الرئيس.

٨- على رئيس المبادرة إعلام رؤساء اللجان بأيّة مهام مطلوبة أو قرارات جديدة، والتشاور معهم بخصوص القرارات التي تؤثرعلى عملهم.

٩- احترام مقترحات الغير، وعدم التقليل من رأي أو فكرة أي شخص.



١٠- التزام كل رئيس لجنة ونائبه بالخطة الموضوعية وبالقواعد واللوائح، والالتزام بمواعيد تسليم المهام المكلف بها.

١١- في حال حاجة لجنة لشيء من لجنة أخرى فيكون على رئيس اللجنة إبلاغ رئيس اللجنة الأخرى قبلها بوقت مناسب.

### اللائحة الخاصة بفريق العمل:

(هذه اللائحة استشارية ويضع كل رئيس لجنة لائحته وإن لم يفعل تضعها لجنة قياس الأداء ويطباقا هو وإن لم يفعل تطبقها قياس الأداء)

- ١- التزام كل رئيس لجنة أو جناح بمهامه، ولا يحق لأحدهم التدخل في شؤون اللجنة الأخرى.
- ٢- لا يحق للعضو أن يتجاوز الرئيس ونائبه في أي شأن خاص باللجنة (إلا لو كانت المشكلة مع رئيس اللجنة نفسه، فعليه المحاولة أولا لحلها معه، وإن فشل فيتوجه لعضو قياس الأداء المسئول).
- ٣- لا يحق لأي عضو داخل أية لجنة أو جناح القيام بأفعال غير أخلاقية، مثل التعدي بالألفاظ أو الأفعال غير اللائحة.
- ٤- ممنوع الاختلاط بين الإناث والذكور بشكل يتجاوز حدود الأخلاق أو العرف المجتمعي.
- ٥- على العضو القيام بالمهام المطلوبة منه على أكمل وجه وفي الوقت المحدد.
- ٦- إذا لم يقيم العضو بما هو مطلوب منه فيتم إرسال له تحذير لمرتين متتاليتين، وبعدها يتم استبعاده نهائيا..
- ٧- لا يحق للعضو الغياب دون تقديم اعتذار مسبق.
- ٨- في حال غياب العضو مرتين مصحوبة بتقديم عذر مسبق يتم إرسال التحذير الأول له، وبذلك يتبقى له تحذير آخر وبعدها يتم الاستبعاد.
- ٩- الالتزام بحضور الاجتماعات والمحاضرات بشكل مستمر مع السماح بالغياب لمرتين فقط.. وبعدها سيتم تطبيق اللائحة.



١٠- عدم تقليل العضو من رأي أو فكرة عضو آخر أو التقليل والاستهزاء به، وإلا يتم إنذاره وإذا تكرر الأمر يتم استبعاده نهائياً.

١١- أن يتم الاعتذار عن حضور اجتماع أو تأخير مهام قبلها بـ ٢٤ ساعة على الأقل.

## اللائحة الخاصة بالمشاركين:

**هذه اللائحة استشارية وتضع لجنة قياس الأداء اللوائح الخاصة بالمشاركين**

١- على المشارك أن يلتزم بالحضور في المواعيد المحددة، وفي حال وجود ظروف طارئة ويتعذر حضوره، عليه إرسال اعتذار عن التأخر أو عدم الحضور على الحساب الخاص بقياس الأداء.

٢- ممنوع الاختلاط بين الإناث والذكور بشكل يتجاوز حدود الأخلاق أو العرف المهني والمجتمعي.

٣- يسمح بالغياب مرتين فقط، وإرسال عذر مقبول قبل ميعاد الورشة بـ ٢٤ ساعة على الأقل، وفي حال تكرر الغياب أكثر من مرتين فيتم استبعاد المشارك.

٤- عند غياب المشارك دون إذن، يرسل إليه إنذار وكحد أقصى يرسل له إنذارين، ومن ثم يتم استبعاده.

٥- على المشارك احترام الرأي الآخر واحترام اختلاف غيره من المشاركين.

٦- على المشارك الالتزام بمواعيد الحضور وإلا سيتعرض لدفع غرامة تأخير أو الإتيان ببسكويت لا يتجاوز سعره ٣ جنيهات لكل الحضور.

٧- في حال حدوث مشكلة للمشاركين عليهم بالتوجه لأحد أعضاء لجنة قياس الأداء للتعامل مع الأمر.

٧- عدم الإضرار بالغير بأي شكل من الأشكال سواء بالألفاظ الخارجة أو الأفعال غير اللائقة.

٨- على المشارك تنفيذ المهام المطلوبة منه في الوقت المحدد.



# أسماء وإمضائات أعضاء المجلس الإداري

## المُنْعَقَد الثاني للموافقة على اللائحة

- ١- رئيس المجلس: محمد أحمد إبراهيم
- ٢- رئيس الأجنحة: ياسمينا ياقوت
- ٣- رئيس لجنة العلاقات العامة والتنظيم: هدى محمد
- ٤- نائبه لجنة العلاقات العامة والتنظيم: أحمد أشرف
- ٥- رئيس لجنة قياس الأداء: محمد زهرة
- ٦- نائب لجنة قياس الأداء: صفية علي
- ٧- رئيس لجنة التدريب: شادي عبدالعزيز
- ٨- نائب رئيس لجنة التدريب: محمد علاء
- ٩- نائب رئيس لجنة التدريب: روان يونس
- ١٠- رئيس لجنة الإعلام: حسام حسن
- ١١- نائب رئيس لجنة الإعلام: أحمد شتية
- ١٢- نائب رئيس لجنة الإعلام: بلال عيد
- ١٣- نائب رئيس لجنة الإعلام: أحمد سلطان
- ١٤- رئيس جناح صون اللسان العربي: مصطفى حسين
- ١٥- نائب رئيس جناح صون اللسان العربي: حبيبة رؤوف
- ١٦- رئيس جناح صناعة قارئ: فاطمة عبدالناصر
- ١٧- نائب رئيس جناح صناعة قارئ: آية عباسي