

# الخطة الاستراتيجية وبطاقة الأداء والمبادرات

جمعية جنا لتأهيل الفتيات ذوات الإعاقة

(٢٠٢٥ – ٢٠٢٢)

## المقدمة

أول جمعية متخصصة لخدمة الفتيات ذوات الإعاقة واسرهم أنشئت في ١٤٤٠/٤/٥ هـ سجل رقم (١٠٩٣) لدى وزارة العمل والتنمية الاجتماعية، وتقوم الجمعية بدمج الفتيات ذوات الإعاقة في حياة المجتمع الذي يعيشون فيه وأشعارهم بإنسانيتهم ومحاولة لرفع رفاهيتهم وتمكينهم من حقوقهم عبر برامج وأنشطة مستصحبين رؤية ٢٠٣٠.

### الملخص التنفيذي:

الحمد لله رب العالمين، والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين سيدنا محمد عليه أفضل الصلاة واتم التسليم.

تعد هذه الوثيقة مواكبة للخطط الاستراتيجية من الإدارة العليا في جمعية جنا لتأهيل الفتيات ذوات الإعاقة في المدينة المنورة وتوضيح الاحتياجات ضمن إطار العمل على تقييم البيئة الداخلية والخارجية دوريا وتعزيز الدور في المساهمة لتحقيق الأهداف الاستراتيجية على المدى القريب والبعيد.

ومن هذا المنطلق نقدم لكم هذه الوثيقة بناء على تحديد الخريطة الاستراتيجية، الرؤية، الرسالة والفئة المستهدفة، الأهداف، القيم، الأثر المتوقع، المزايا التنافسية، عوامل النجاح، المرافق الحيوية وغيرها.

## مرتكزات الخطة:

- تطبيق معايير بطاقة الأداء المتوازن وقياس النتائج.
- التركيز على نقاط القوة والمزايا التنافسية لدى جمعية جنا وإبراز دورها في دعم القطاع الخيري.
- الرقابة وتقييم المؤشرات بصفة دورية للعمل.
- شمولية الخطة الاستراتيجية على السياسات والشفافية ووضوح الإجراءات وتبني الرؤية المستقبلية بما يحقق مستقبلاً مستداماً.
- استحداث برامج أكثر تطوراً لتأهيل فتيات ذوات الإعاقة لتسريع تكيفهن على الأمور الحياتية.

## التحليل الاستراتيجي

تم عقد ورش عمل مع الجهات المعنية بعمل الجمعية لتحديد نقاط القوة والضعف باستخدام التحليل الرباعي SWOT وتحليل 7S و PEST كما تم مراجعة الاستبانات الخاصة بالمستفيدين لمعرفة احتياجاتهم، ومقابلات فرديه مع الاقسام الأخرى في الجمعية لدراسة رغباتهم واحتياجاتهم من برامج الجمعية.

## التحليل الرباعي SWOT:

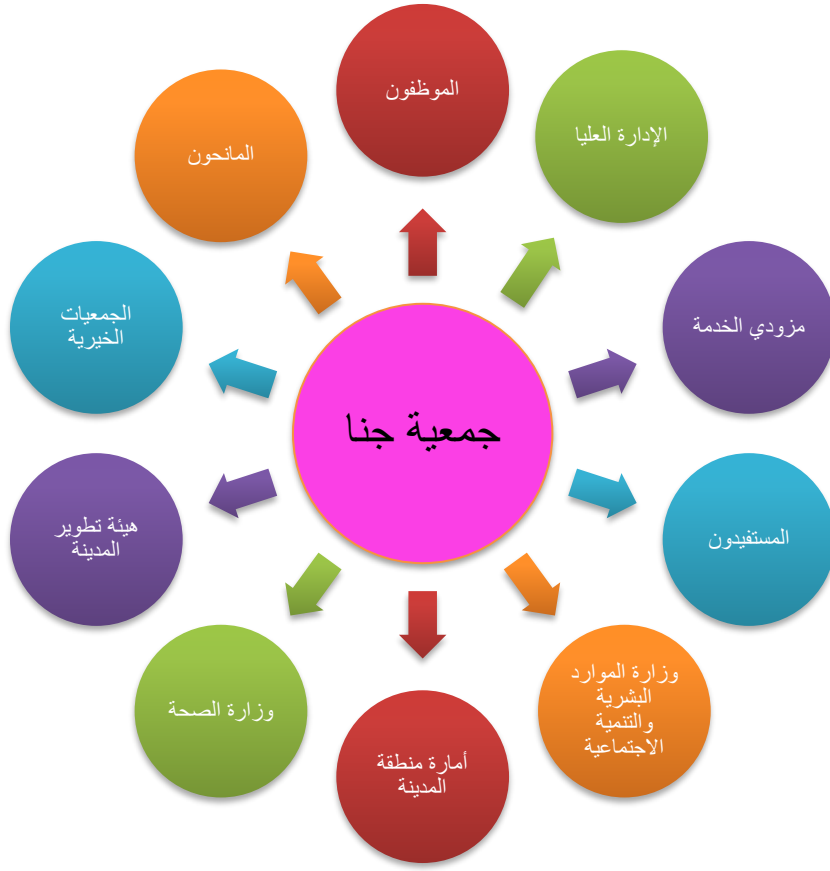
❖ يبرز هذا التحليل أهم:

- **نقاط القوة:**  
التي تمتلكها الجمعية حالياً ويمكن الاستناد عليها في تطوير العمل.
- **نقاط الضعف:**  
التي تعاني منها الجمعية ويقلل من قدراتها على إنجاز التطوير المطلوب.
- **التحديات المحيطة:**  
بأعمال التطوير والتي قد تمنع تنفيذ استراتيجية التطوير.
- **الفرص المتاحة:**  
والتي يمكن استغلالها في المستقبل لتدعيم تنفيذ استراتيجية التطوير.

نقاط القوة	نقاط الضعف
١. السرعة في خدمة المستفيد ٢. قوة الاسم والتخصص ٣. الموقع الجغرافي ٤. كوادر مؤهلة علمياً وعملياً ٥. تفرغ العاملين ٦. المصداقية وتحري الدقة ٧. التنوع في الخدمات المقدمة ٨. شراكات متنوعة ٩. القدرة على الوصول والتواصل ١٠. الشفافية العالية في إدارة الأموال ١١. متطوعين متحمسين للعمل ١٢. القيمة الأخلاقية للإعمال ١٣. دعم المسؤولين. ١٤. ثقة الشركاء والجهات المانحة. ١٥. ثقافة الولاء بين موظفات الجمعية. ١٦. الكفاءة الإدارية	١. عدم كفاية الموارد المالية ٢. عدم وضوح السياسات والاجراءات ٣. عدم وضوح الوصف الوظيفي ٤. نقص الكادر الوظيفي ٥. قلة الشراكات ٦. ضعف الحوافز والرواتب ٧. ضعف الجانب الإعلامي ٨. عدم وجود قسم لضبط الجودة. ٩. ضعف إدارة المتطوعين واستثمارهم. ١٠. ضعف الكفاءات في الموارد المالية. ١١. ضعف التواصل مع الداعمين
الفرص المتاحة	المهددات
١. مواقع التواصل الاجتماعي ٢. الفرص الاستثمارية في العمل الخيري. ٣. الشراكات مع الشخصيات المؤثرة اجتماعياً. ٤. استقطاب اصحاب الخبرة ٥. وجود فرص إبداعية للبرامج في المنطقة. ٦. وجود الجامعات الحكومية والخاصة والكراسي العلمية. ٧. تعاون الدولة مع الجمعيات الخيرية ٨. برامج المسؤولية المجتمعية ٩. شراكات مع الجمعيات الخيرية الأخرى في المنطقة.	١. التغيرات الاقتصادية. ٢. عزوف الداعمين وانقطاع الدعم ٣. عدم استمرارية المتطوعين ٤. الكوارث الصحية ٥. زيادة الطالبين للخدمة ٦. الكوارث الطبيعية

تم استخدام تحليل ماكينزي 7S وتحليل البيئة الكلية PEST لتحسين النتائج التي توصلنا لها من خلال التحليل الرباعي SWOT.

## الأطراف ذات العلاقة:



المستفيدون	
ماذا نريد	ماذا يريدون
الالتزام بأنظمة الجمعية	السرعة في الإنجاز
المصداقية	أكبر نسبة من الدعم
تسويق الجمعية	الجودة في تقديم الخدمة
الولاء	ادخال جميع الفئات ضمن البرنامج
المشاركة في التطوير والتحسين	خدمات نوعية
أبداء الرأي	الخصوصية والسرية
التطوع وتقديم بعض الخدمات	تسهيل الإجراءات
	الشفافية
	التقدير والاحترام

الموظفون	
ماذا نريد	ماذا يريدون
الجودة في الأداء	الحوافز
الالتزام بأنظمة الجمعية	وضوح المهام والمسؤوليات
الانتماء	وضوح سياسات وإجراءات العمل
الأمانة والإخلاص	التأهيل والتدريب
الاحترافية في العمل	أمان وظيفي
المصداقية في العمل	تسهيلات
أخذ الوقت بعين الاعتبار	خدمات مميزة واستثنائية
سرعة انجاز العمل	
المتابعة	
الشعور بالمسؤولية	

مزودي الخدمة	
ماذا نريد	ماذا يريدون
وضوح التقارير او المطالبات	تنفيذ وتصميم احترافي للمشاريع
خدمة سريعة	تقارير دورية وافية وواضحة
جودة الخدمة	المصداقية والشفافية في تحديد الحالات التي بحاجة إلى دعم أو البرامج المطروحة
الاهتمام بالمحولين	سهولة التواصل
المصداقية	تفهم الإجراءات الداخلية
خدمات إضافية لمنسوبي الجمعية	ترتيب الحالات المحولة وجدولتها
التسويق للمشاريع	
الآراء والمقترحات	

الإدارة العليا	
ماذا نريد	ماذا يريدون
منح الصلاحيات	الإنتاجية المرتفعة والتميزة
علاقات متميزة مع الداعمين	الجودة في التنفيذ
سرعة اتخاذ القرار	السمعة الجيدة لدى المجتمع
توجه استراتيجي واضح	الانتشار والنمو
مجلس إدارة أعضائه فاعلين	تحقيق أعلى رضا للمستفيد
تقديم مقترحات لمشاريع جديدة	الالتزام بالأنظمة واللوائح
مجلس إدارة متناغم	تنمية الموارد المالية والبشرية
	تنفيذ القرارات والتوصيات

وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية	
ماذا نريد	ماذا يريدون
الدعم المادي والمعنوي	الحوكمة ومؤسسية العمل
الحماية القانونية	تطبيق الأنظمة
سرعة إنهاء الإجراءات الإدارية	الشفافية المالية
	زيادة نسبة المستفيدين السعوديين
	الاكتفاء الذاتي مادياً للجمعية

المانحون	
ماذا نريد	ماذا يريدون
الدعم المستقر	مشاريع نوعية
تسهيل الإجراءات	الشفافية
تزكية الجمعية لدى الآخرين	المصداقية
مشاركة الرأي ورجع الصدى	التواصل المستمر (تقارير... الخ)
	إبراز اسمهم في الأعمال

## المزايا التنافسية وعوامل النجاح

### المزايا التنافسية:

- تطوير قدرات فتيات ذوات الإعاقة.
- تقديم خدمات متخصصة للوصول إلى حقوقهن.
- سرعة الاستجابة والتفاعل.

### عوامل النجاح:

- فريق مؤهل
- شراكات استراتيجية.
- قياس أداء
- تحول رقمي
- استدامه

### المرافق الحيوية

- الدعم والرعاية الاجتماعية.
- التأهيل النفسي.
- التأهيل والتدريب.
- التمكين.
- تنمية الموارد المالية والبشرية.
- الحوكمة

## الرؤية

الموقع الاستراتيجي	الدور الاستراتيجي	الميزة الاستراتيجية
الريادة والتميز	دمج فتيات ذوات الإعاقة في المجتمع	المنهجيات العلمية والاحترافية

الريادة والتميز بدمج فتيات ذوات الإعاقة في المجتمع بمنهجيات علمية واحترافية

## الرسالة:

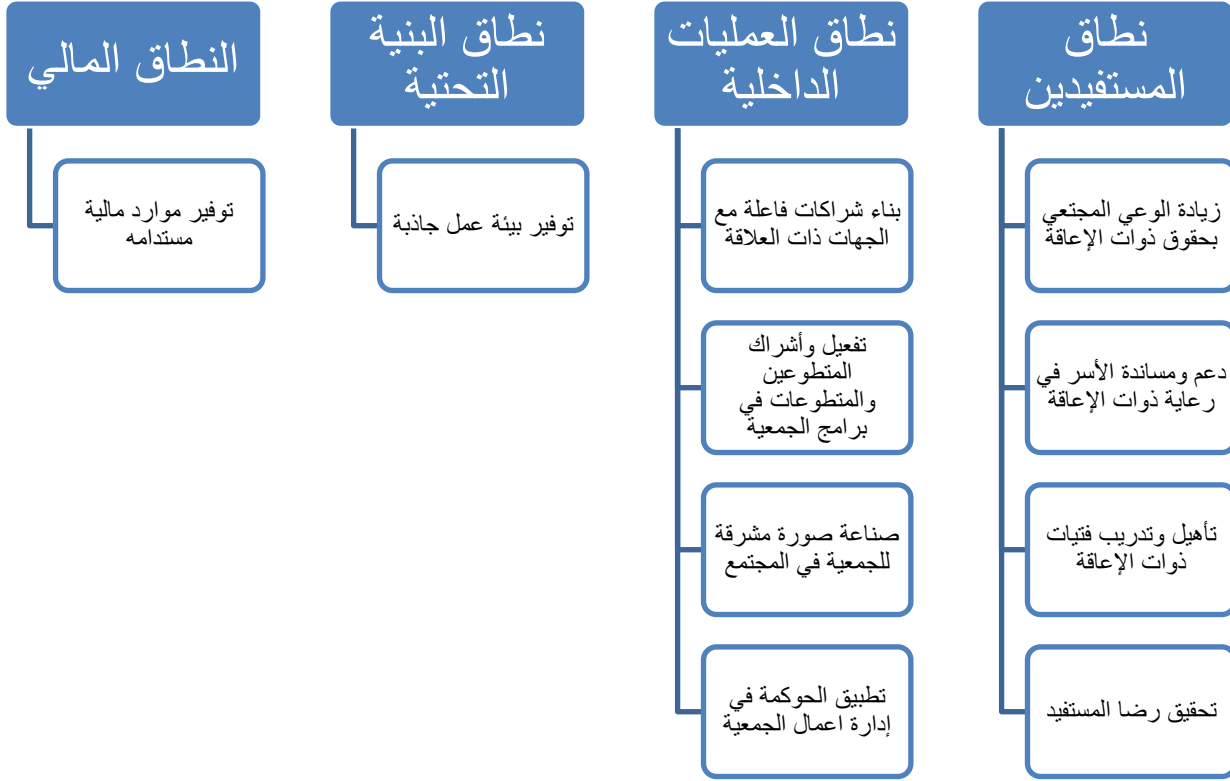
نؤهل فتيات ذوات الإعاقة على المهارات الحياتية لتحقيق اعتمادهن على أنفسهن  
ببرامج متخصصة ومسؤولية وشراكة مجتمعية فاعلة وفق أساليب عالمية وشرعية

## القيم:

تشكل القيم جزءاً مهماً وأساسياً من ثقافة الجمعية إذ تشكل سلوكاً وقواعد إرشادية، ولا  
تختلف قيم الجمعية عن القيم العامة للمجتمع أو تتعارض معها.



## الأهداف الاستراتيجية



## بطاقة المؤشرات

النطاق	المستفيدين
الهدف الاستراتيجي	تأهيل وتدريب الفتيات ذوات الإعاقة
رمز الهدف	١ هـ
مؤشر الأداء	عدد المهارات المكتسبة
رمز المؤشر	١م/١
تعريف المؤشر	المهارات: هي ما تقدمه الجمعية ضمن برامجها ومبادراتها بما يسهم في تطوير وتعديل سلوك الفتيات ، فيما يتعلق بالسلوك اليومي الحياتي أو الاجتماعي أو العادات أو اكتساب حرفة تؤهلهم لسوق العمل.
التراكمية	تراكمي
القطبية	[ + ] (المطلوب هو الزيادة)
دورية القياس	٣ أشهر
نوع المؤشر	كمي
مسؤول القياس	مديرة المشاريع والجودة
مسؤول المؤشر	مدربات التأهيل والتدريب
معادلة القياس	عدد
المستهدف	الأدنى
	المتوسط
	المتميز

آلية رصد وقراءة المؤشر (عدد المهارات المكتسبة)

م	الإجراء	النموذج المستخدم	مسؤول الإجراء	دورية التنفيذ
١	إعداد تقرير ختامي عن برامج التأهيل والتدريب	نموذج تقرير البرامج	مديرة المشاريع	خلال أسبوع من نهاية الربع
٢	اعتماد التقرير وتعبئة سجل الرصد	سجل الرصد	مشرف التخطيط والجودة	خلال أسبوع من استلام التقرير
٣	مراجعة تقرير البرامج الختامي	سجل الرصد+ تقرير البرامج	مديرة المشاريع	خلال ثلاثة أيام من سجل الرصد
٤	اعتماد التقرير الربعي وإرساله إلى قسم التطوير والجودة	التقرير الربعي المعتمد	المدير التنفيذي	خلال ثلاثة أيام من استلام سجل الرصد
٥	قراءة المؤشر وحفظ التقرير	لوحة معلومات البطاقة	مشرف التخطيط والجودة	خلال أسبوع من استلام التقرير

مدخلات الرصد: (تقرير برنامج خدمي – نموذج رصد تميز الخدمة)

النطاق	المستفيدين
الهدف الاستراتيجي	دعم ومساعدة الأسر في رعاية ذوات الإعاقة
رمز الهدف	٢هـ
مؤشر الأداء	عدد البرامج المقدمة للأسر لرعاية ذوات الإعاقة
رمز المؤشر	١م/٢هـ
تعريف المؤشر	البرامج: هي الأنشطة والمبادرات والدورات المقدمة من الجمعية لأسر الفتيات ذوات الإعاقة والتي تسهم في رفع مستوى الوعي أو تحسين المستوى المعيشي أو تطوير كيفية التعامل مع الفتيات ذوات الإعاقة
التراكمية	تراكمي
القطبية	[ + ] (المطلوب هو الزيادة)
دورية القياس	٣ أشهر
نوع المؤشر	كمي
مسؤول القياس	مديرة المشاريع والجودة
مسؤول المؤشر	الأخصائي الإجتماعي
معادلة القياس	عدد البرامج
المستهدف	الأدنى المتوسط المتميز

### آلية رصد وقراءة المؤشر (عدد البرامج المقدمة للأسر لرعاية ذوات الإعاقة)

م	الإجراء	النموذج المستخدم	مسؤول الإجراء	دورية التنفيذ
١	إعداد تقرير ختامي برامج الدعم والرعاية الإجتماعية	نموذج تقرير برامج الدعم	الأخصائي الإجتماعي	خلال أسبوع من نهاية الربع
٢	اعتماد التقرير وتعبئة سجل الرصد	سجل الرصد	مشرف التخطيط والجودة	خلال أسبوع من استلام التقرير
٣	مراجعة تقرير برامج الدعم والرعاية الإجتماعية	سجل الرصد + تقرير برامج الدعم والرعاية الإجتماعية	مديرة المشاريع	خلال ثلاثة أيام من سجل الرصد
٤	اعتماد التقرير الربعي وإرساله إلى قسم التطوير والجودة	التقرير الربعي المعتمد	المدير التنفيذي	خلال ثلاثة أيام من استلام سجل الرصد
٥	قراءة المؤشر وحفظ التقرير	لوحة معلومات البطاقة	مشرف التخطيط والجودة	خلال أسبوع من استلام التقرير

مدخلات الرصد: (تقرير برنامج خدمي)

النطاق	المستفيدين
الهدف الاستراتيجي	تحقيق رضا المستفيد
رمز الهدف	هـ ٣
مؤشر الأداء	متوسط نسبة رضا المستفيد
رمز المؤشر	هـ ٣/م ١
تعريف المؤشر	الفئات الرئيسية المستهدفة في خدمات الجمعية على أن لا يقل مستوى رضاهم عن ٨٥ %
التراكمية	غير تراكمي
القطبية	[ + ] (المطلوب هو الزيادة)
دورية القياس	٣ أشهر
نوع المؤشر	نوعي
مسؤول القياس	مديرة المشاريع والجودة
مسؤول المؤشر	مديري الأقسام
معادلة القياس	(نسبة رضا المستفيد الأول + نسبة رضا المستفيد الثاني + ... ) ÷ عدد المستفيدين
المستهدف	الأدنى المتوسط المتميز

آلية رصد وقراءة المؤشر (متوسط نسبة رضا المستفيد)

م	الإجراء	النموذج المستخدم	مسؤول الإجراء	دورية التنفيذ
١	تعبئة استبانة رضا المستفيد	استبانة رضا المستفيدين	مشرفي البرامج	فور تقديم الخدمة له
٢	إعداد تقرير ختامي عن البرامج والخدمات المقدمة يتضمن تقرير رضا المستفيد	نموذج تقرير برامج	العلاقات العامة والإعلام	خلال أسبوع من نهاية البرنامج أو نهاية شهر
٣	اعتماد التقرير وتعبئة سجل الرصد	سجل رصد نسبة رضا المستفيدين + تقرير قياس الرضا		خلال ثلاثة أيام من استلام التقرير الختامي
٤	مراجعة تقرير البرامج الختامي وسجل الرصد	سجل الرصد + تقرير البرامج	سكرتير المدير	خلال ثلاثة أيام من نهاية الربع
٥	اعتماد التقرير الربعي وإرساله إلى أخصائي التطوير والجودة	التقرير الربعي المعتمد	المدير التنفيذي	خلال ثلاثة أيام من استلام سجل الرصد
٦	قراءة المؤشر وحفظ التقرير	لوحة معلومات البطاقة		خلال أسبوع من استلام التقرير

مدخلات الرصد: (تقرير برنامج خدمي - تقرير استبانة رضا المستفيدين - سجل رصد نسبة رضا المستفيدين)

النطاق	المستفيدين
الهدف الاستراتيجي	زيادة الوعي المجتمعي لحقوق ذوات الإعاقة
رمز الهدف	هـ
مؤشر الأداء	عدد البرامج المقدمة للتعريف بحقوق ذوات الإعاقة في المجتمع
رمز المؤشر	هـ/م ١
تعريف المؤشر	البرامج : هي الأنشطة والمبادرات والدورات المقدمة من الجمعية للمجتمع والتي تسهم في رفع مستوى الوعي أو تحسين المستوى المعيشي أو تطوير كيفية التعامل مع الفتيات ذوات الإعاقة حقوق: كل ما يكفله القانون أو الشرع ويساعد في حماية وتقبل الفتيات ذوات الإعاقة
التراكمية	تراكمي
القطبية	[ + ] (المطلوب هو الزيادة)
دورية القياس	٣ أشهر
نوع المؤشر	كمي
مسؤول القياس	مديرة المشاريع والجودة
مسؤول المؤشر	الأخصائي الإجتماعي
معادلة القياس	عدد البرامج
المستهدف	الأدنى المتوسط المتميز

آلية رصد وقراءة المؤشر (عدد البرامج المقدمة للأسر والمجتمع لتعريفهم بحقوق ذوات الإعاقة)

م	الإجراء	النموذج المستخدم	مسؤول الإجراء	دورية التنفيذ
١	إعداد تقرير ختامي عن البرامج الإرشادية	نموذج تقرير الإرشادية	الأخصائي الإجتماعي	خلال أسبوع من نهاية الربع
٢	اعتماد التقرير وتعبئة سجل الرصد	سجل الرصد	مشرف التخطيط والجودة	خلال أسبوع من استلام التقرير
٣	مراجعة تقرير البرامج الإرشادية الختامي	سجل الرصد + تقرير البرامج الإرشادية	مديرة المشاريع	خلال ثلاثة أيام من سجل الرصد
٤	اعتماد التقرير الربعي وإرساله إلى قسم التطوير والجودة	التقرير الربعي المعتمد	المدير التنفيذي	خلال ثلاثة أيام من استلام سجل الرصد
٥	قراءة المؤشر وحفظ التقرير	لوحة معلومات البطاقة	مشرف التخطيط والجودة	خلال أسبوع من استلام التقرير

مدخلات الرصد: (تقرير برنامج خدمي)

النطاق	العمليات الداخلية
الهدف الاستراتيجي	تطبيق الحوكمة في إدارة أعمال الجمعية
رمز الهدف	هـ
مؤشر الأداء	نسبة تحقيق مقياس الوزارة للحوكمة والشفافية
رمز المؤشر	هـ/م ١
تعريف المؤشر	مقياس الوزارة: المعتمد من وزارة العمل والتنمية الاجتماعية في مشروع حوكمة الجمعيات الأهلية الحوكمة: هي النظم التي بموجبها يتم توجيه المؤسسة والرقابة عليها
التراكمية	غير تراكمي
القطبية	[ + ] (المطلوب هو الزيادة)
دورية القياس	٣ أشهر
نوع المؤشر	نوعي
مسؤول القياس	
مسؤول المؤشر	
معادلة القياس	مجموعة من المعايير
المستهدف	الأدنى المتوسط المتميز

#### آلية رصد وقراءة المؤشر (نسبة تحقيق مقياس الوزارة للحوكمة والشفافية)

م	الإجراء	النموذج المستخدم	مسؤول الإجراء	دورية التنفيذ
١	تقييم أداء الجمعية في تطبيق مبادئ الحوكمة وفق المعيار المعتمد	معيار الحوكمة المعتمد	لجنة مكلفة من مجلس الإدارة	وفق الخطة الزمنية المعتمدة
٢	إعداد تقرير الحوكمة من نتائج التقييم	نموذج تقرير الحوكمة	اللجنة المكلفة	خلال أسبوع من نهاية التقييم
٣	اعتماد تقرير الحوكمة	نموذج تقرير الحوكمة	مجلس الإدارة	خلال ٣ أيام من استلام التقرير
٤	تعبئة سجل الرصد	سجل رصد تطبيق الحوكمة والشفافية		خلال ٣ أيام من استلام التقرير المعتمد
٥	مراجعة تقرير الحوكمة وسجل الرصد	سجل الرصد + تقرير الحوكمة	سكرتير المدير	خلال أسبوع من نهاية الربع
٦	اعتماد التقرير الربعي وإرساله إلى أخصائي التطوير والجودة	التقرير الربعي المعتمد	المدير التنفيذي	خلال أسبوع من نهاية الربع
٧	قراءة المؤشر وحفظ التقرير	لوحة معلومات البطاقة		خلال أسبوع من نهاية الربع

مدخلات الرصد: (تقرير الحوكمة والشفافية – سجل الحوكمة والشفافية – سجل رصد الحوكمة والشفافية)

النطاق	العمليات الداخلية
الهدف الاستراتيجي	تطبيق الحوكمة في إدارة أعمال الجمعية
رمز الهدف	هـ
مؤشر الأداء	نسبة أتمتة أعمال الجمعية
رمز المؤشر	هـ/م/٢
تعريف المؤشر	أتمتة: تحويل الأوراق المكتبية والأعمال الإدارية إلى معاملات حاسوبية عبر تطبيق كمبيوتر
التراكمية	تراكمي
القطبية	[ + ] (المطلوب هو الزيادة)
دورية القياس	٣ أشهر
نوع المؤشر	نوعي
مسؤول القياس	
مسؤول المؤشر	
معادلة القياس	مجموعة من المعايير
المستهدف	الأدنى
	المتوسط
	المتميز

#### آلية رصد وقراءة المؤشر (نسبة تحقيق مقياس الوزارة للحوكمة والشفافية)

م	الإجراء	النموذج المستخدم	مسؤول الإجراء	دورية التنفيذ
١	حصر جميع الأعمال الورقية	نموذج حصر الأوراق	لجنة مكلفة من مجلس الإدارة	وفق الخطة الزمنية المعتمدة
٢	رسم عمليات لجميع عمليات الجمعية	نماذج رسم العمليات	اللجنة المكلفة	خلال أسبوع من نهاية التقييم
٣	اعداد تقرير رسم العمليات	نموذج تقرير رسم العمليات	اللجنة المكلفة	خلال ٣ أيام من رسم العمليات
٤	اعتماد رسم العمليات	نموذج تقرير رسم العمليات	مجلس الإدارة	خلال ٣ أيام من استلام التقرير
٥	تعبئة سجل الرصد	سجل رصد حوسبة العمليات		خلال ٣ أيام من استلام التقرير المعتمد
٦	مراجعة تقرير العمليات وسجل الرصد	سجل الرصد + تقرير العمليات	سكرتير المدير	خلال أسبوع من نهاية الربع
٧	اعتماد التقرير الربعي وإرساله إلى أخصائي التطوير والجودة	التقرير الربعي المعتمد	المدير التنفيذي	خلال أسبوع من نهاية الربع
	قراءة المؤشر وحفظ التقرير	لوحة معلومات البطاقة		خلال أسبوع من نهاية الربع

مدخلات الرصد: (تقرير الحوكمة والشفافية - سجل الحوكمة والشفافية - سجل رصد الحوكمة والشفافية)

النطاق	العمليات الداخلية
الهدف الاستراتيجي	بناء شركات فاعلة مع الجهات ذات العلاقة
رمز الهدف	٦هـ
مؤشر الأداء	نسبة الشركات الفاعلة إلى اجمالي الشركات
رمز المؤشر	٦م/١
تعريف المؤشر	الشركات: هي تبادل المنافع بين الطرفين بما يحقق أهدافهما وتكون مكتوبة أو التزام أدبي لمدة عام الفاعلة التي تحقق ٨٠ % من المعايير المعتمدة
التراكمية	تراكمي
القطبية	[ + ] (المطلوب هو الزيادة)
دورية القياس	٣ أشهر
نوع المؤشر	نوعي
مسؤول القياس	لجنة (مسؤول الجودة + عضو منتدب من مجلس الإدارة)
مسؤول المؤشر	إدارة تنمية الموارد المالية والشركات
معادلة القياس	(عدد الشركات الفاعلة التي تحقق ٨٠ % من معايير الشركة الفاعلة ÷ إجمالي الشركات) × ١٠٠
المستهدف	الأدنى
	المتوسط
	التميز

آلية رصد وقراءة المؤشر (نسبة الشركات الفاعلة إلى اجمالي الشركات)

م	الإجراء	النموذج المستخدم	مسؤول الإجراء	دورية التنفيذ
١	إعداد تقرير ختامي عن الشركات يتضمن تقييم فاعلية الشركات وفق المعيار المعتمد	نموذج تقرير الشركات	مسؤول الشركات	خلال أسبوع من نهاية الربع
٢	اعتماد التقرير	نموذج تقرير الشركات	مدير إدارة تنمية الموارد المالية والشركات	خلال أسبوع من استلام التقرير
٣	وتعبئة سجل الرصد	سجل رصد فاعلية الشركة		خلال أسبوع من استلام التقرير
٤	مراجعة تقرير البرامج الختامي وسجل الرصد	سجل الرصد + تقرير البرامج	سكرتير المدير	خلال ثلاثة أيام من سجل الرصد
٥	اعتماد التقرير الربعي وإرساله إلى قسم التطوير والجودة	التقرير الربعي المعتمد	المدير التنفيذي	خلال ثلاثة أيام من استلام سجل الرصد
٦	قراءة المؤشر وحفظ التقرير	لوحة معلومات البطاقة		خلال أسبوع من استلام التقرير

مدخلات الرصد: (تقرير الشركات - نموذج تقييم فاعلية الشركات)

النطاق	العمليات الداخلية
الهدف الاستراتيجي	بناء شراكات فاعلة مع الجهات ذات العلاقة
رمز الهدف	٦هـ
مؤشر الأداء	عدد الشراكات الفاعلة في كل مجال
رمز المؤشر	٦م/٢
تعريف المؤشر	الشراكات: هي تبادل المنافع بين الطرفين بما يحقق أهدافهما وتكون مكتوبة أو التزام أدبي لمدة عام الفاعلة التي تحقق ٨٠% من المعايير المعتمدة. مجالات العمل المعتمدة للجمعية وهي: (التوعية والتثقيف الصحي - العلاج الطبي والجراحي - الرعاية الطبية - تغطية تكاليف العلاج - توفير الأدوية والأجهزة الطبية - المشاركة في الكوارث الطبيعية (العمل الإغاثي))
التراكمية	تراكمي
القطبية	[ + ] (المطلوب هو الزيادة)
دورية القياس	٣ أشهر
نوع المؤشر	نوعي
مسؤول القياس	لجنة (مسؤول الجودة + عضو منتدب من مجلس الإدارة)
مسؤول المؤشر	إدارة تنمية الموارد المالية والشراكات
معادلة القياس	اجمالي الشراكات الفاعلة لكل مجال
المستهدف	الأدنى
	المتوسط
	التميز

آلية رصد وقراءة المؤشر (عدد الشراكات الفاعلة في كل مجال)

م	الإجراء	النموذج المستخدم	مسؤول الإجراء	دورية التنفيذ
١	إعداد تقرير ختامي عن الشراكات يتضمن مجالها وتقييم فاعلية كل شراكة.	نموذج تقرير الشراكات	مسؤول الشراكات	خلال أسبوع من نهاية الربع
٢	اعتماد التقرير	نموذج تقرير الشراكات	مدير إدارة تنمية الموارد المالية والشراكات	خلال أسبوع من استلام التقرير
٣	تعبئة سجل الرصد	سجل رصد فاعلية الشراكة لكل مجال	مشرف التخطيط والجودة	خلال أسبوع من استلام التقرير
٤	مراجعة تقرير البرامج الختامي وسجل الرصد	سجل الرصد + تقرير البرامج	سكرتير المدير	خلال ثلاثة أيام من سجل الرصد
٥	اعتماد التقرير الربعي وإرساله إلى قسم التطوير والجودة	التقرير الربعي المعتمد	المدير التنفيذي	خلال ثلاثة أيام من استلام سجل الرصد
٦	قراءة المؤشر وحفظ التقرير	لوحة معلومات البطاقة		خلال أسبوع من استلام التقرير

مدخلات الرصد: (تقرير الشراكات - نموذج تقييم فاعلية الشراكات)

النطاق	العمليات الداخلية
الهدف الاستراتيجي	تفعيل واشراك المتطوعين والمتطوعات في الجمعية
رمز الهدف	٧هـ
مؤشر الأداء	نسبة الأنشطة المنجزة من قبل المتطوعين إلى اجمالي الأنشطة
رمز المؤشر	١م/٧هـ
تعريف المؤشر	المتطوعين: المشاركون في برامج ومشاريع الجمعية دون مقابل مادي متفق عليه. الأنشطة: هي ما تقدمه الجمعية من برامج ومشاريع ومشاركات وفعاليات وخدمات
التراكمية	غير تراكمية
القطبية	[ + ] (المطلوب هو الزيادة)
دورية القياس	٣ أشهر
نوع المؤشر	نوعي
مسؤول القياس	لجنة (مسؤول الجودة + عضو منتدب من مجلس الإدارة)
مسؤول المؤشر	قسم التطوع
معادلة القياس	(عدد الأنشطة المنجزة من قبل المتطوعين ÷ إجمالي أنشطة الجمعية) × ١٠٠
المستهدف	الأدنى المتوسط المتميز

#### آلية رصد وقراءة المؤشر (نسبة الأنشطة المنجزة من قبل المتطوعين إلى اجمالي الأنشطة)

م	الإجراء	النموذج المستخدم	مسؤول الإجراء	دورية التنفيذ
١	إعداد تقرير ختامي عن الأنشطة المنجزة وعدد المتطوعين المشاركين فيها	نموذج تقرير نشاط	مسؤول التطوع	خلال أسبوع من نهاية الربع
٢	اعتماد التقرير وتعبئة سجل الرصد	سجل رصد الأنشطة والمتطوعين المنفذين لها	مشرف التخطيط والجودة	خلال أسبوع من استلام التقرير
٣	مراجعة تقرير البرامج الختامي وسجل الرصد	سجل الرصد + تقرير البرامج	سكرتير المدير	خلال ثلاثة أيام من سجل الرصد
٤	اعتماد التقرير الربعي وإرساله إلى قسم التطوير والجودة	التقرير الربعي المعتمد	المدير التنفيذي	خلال ثلاثة أيام من استلام سجل الرصد
٥	قراءة المؤشر وحفظ التقرير	لوحة معلومات البطاقة		خلال أسبوع من استلام التقرير

مدخلات الرصد: (تقرير نشاط - نموذج رصد النشاط والمتطوعين المنفذين له)

النطاق	العمليات الداخلية
الهدف الاستراتيجي	تفعيل واشراك المتطوعين والمتطوعات في الجمعية
رمز الهدف	٧هـ
مؤشر الأداء	عدد ساعات التطوع
رمز المؤشر	٢م/٧هـ
تعريف المؤشر	المتطوعين: المشاركون في برامج ومشاريع الجمعية دون مقابل مادي متفق عليه.
التراكمية	تراكمي
القطبية	[ + ] (المطلوب هو الزيادة)
دورية القياس	٣ أشهر
نوع المؤشر	نوعي
مسؤول القياس	لجنة (مسؤول الجودة + عضو منتدب من مجلس الإدارة)
مسؤول المؤشر	قسم التطوع
معادلة القياس	لا يوجد
المستهدف	الأدنى
	المتوسط
	التميز

### آلية رصد وقراءة المؤشر (عدد ساعات التطوع)

م	الإجراء	النموذج المستخدم	مسؤول الإجراء	دورية التنفيذ
١	إعداد تقرير ختامي عن كل برنامج يتضمن عدد ساعات التطوع	نموذج تقرير برنامج	مشرف البرنامج	خلال ثلاثة أيام من نهاية البرنامج
٢	إعداد تقرير ختامي عن التطوع في الجمعية يتضمن عدد ساعات التطوع	نموذج تقرير التطوع	مسؤول التطوع	خلال أسبوع من نهاية الربع
٣	اعتماد التقرير وتعبئة سجل الرصد	سجل رصد ساعات التطوع	مشرف التخطيط والجودة	خلال أسبوع من استلام التقرير
٤	مراجعة تقرير البرامج الختامي وسجل الرصد	سجل الرصد + تقرير البرامج	سكرتير المدير	خلال ثلاثة أيام من سجل الرصد
٥	اعتماد التقرير الربعي وإرساله إلى قسم التطوير والجودة	التقرير الربعي المعتمد	المدير التنفيذي	خلال ثلاثة أيام من استلام سجل الرصد
٦	قراءة المؤشر وحفظ التقرير	لوحة معلومات البطاقة		خلال أسبوع من استلام التقرير

مدخلات الرصد: (نموذج تقرير برنامج - تقرير ساعات التطوع - نموذج رصد ساعات التطوع)

النطاق	العمليات الداخلية
الهدف الاستراتيجي	صناعة صورة مشرقة للجمعية في المجتمع
رمز الهدف	هـ
مؤشر الأداء	معدل الظهور الإعلامي في الوسائل الإعلامية والإعلام الجديد
رمز المؤشر	هـ/م
تعريف المؤشر	الظهور الإعلامي: نشر أخبار ومقالات وتقارير ومعلومات لها علاقة بالجمعية والتسويق لبرامجها وتنمية الموارد. الوسائل الإعلامية: قنوات فضائية، الإذاعة، الصحف، الرسائل النصية، الإيميل، الفاكس، المواقع الإلكترونية، الوسائل الميدانية (الاستاندات، الموبي، لوحات الميغا، لوحات الكباري وجسر المشاة، البرشورات والبنرات، الأركان التعريفية، المؤتمرات، العيادات المتنقلة)، الإعلام الجديد: وسائل التواصل الاجتماعي (الواتساب، التويتر، انستغرام، سناب شات، الفيس بوك، التلغرام، اليوتيوب).
التراكمية	تراكمي
القطبية	[ + ] (المطلوب هو الزيادة)
دورية القياس	٣ أشهر
نوع المؤشر	نوعي
مسؤول القياس	لجنة (مسؤول الجودة + عضو منتدب من مجلس الإدارة)
مسؤول المؤشر	قسم العلاقات العامة والإعلام
معادلة القياس	عدد مرات الظهور : عدد الوسائل المستخدمة
المستهدف	الأدنى
	المتوسط
	التميز

### آلية رصد وقراءة المؤشر (معدل الظهور الإعلامي في الوسائل الإعلامية والإعلام الجديد)

م	الإجراء	النموذج المستخدم	مسؤول الإجراء	دورية التنفيذ
١	إعداد تقرير ختامي عن عدد الرسائل والأخبار والمنشورات في كل وسيلة إعلامية حسب التصنيف	نموذج تقرير اعلامي	مشرف العلاقات العامة والإعلام	خلال أسبوع من نهاية الربع
٢	اعتماد التقرير وتعبئة سجل الرصد	سجل رصد الانتشار الإعلامي	مشرف التخطيط والجودة	خلال أسبوع من استلام التقرير
٣	مراجعة تقرير البرامج الختامي وسجل الرصد	سجل الرصد + تقرير البرامج	سكرتير المدير	خلال ثلاثة أيام من سجل الرصد
٤	اعتماد التقرير الربعي وإرساله إلى قسم التطوير والجودة	التقرير الربعي المعتمد	المدير التنفيذي	خلال ثلاثة أيام من استلام سجل الرصد
٥	قراءة المؤشر وحفظ التقرير	لوحة معلومات البطاقة		خلال أسبوع من استلام التقرير

مدخلات الرصد: (التقرير الإعلامي – نموذج رصد الانتشار الإعلامي)

النطاق	المالي
الهدف الاستراتيجي	توفير موارد مالية مستدامة
رمز الهدف	٩هـ
مؤشر الأداء	نسبة الإيرادات المستدامة إلى المصروفات التشغيلية
رمز المؤشر	١م/٩هـ
تعريف المؤشر	الإيرادات المستدامة: هي التي تحقق دخل ثابت أو مستمر من الاستثمارات أو الأوقاف أو ما تقدمه الجمعية من خدمات بعائد أو استقطاعات أو خصومات مستمرة لمدة عام على الأقل المصروفات التشغيلية: هي ما تدفعه الجمعية من مصروفات إدارية ورواتب واستهلاكات وإيجارات ونحوها
التراكمية	تراكمي
القطبية	[ + ] (المطلوب هو الزيادة)
دورية القياس	٣ أشهر
نوع المؤشر	نوعي
مسؤول القياس	لجنة (مسؤول الجودة + عضو منتدب من مجلس الإدارة)
مسؤول المؤشر	إدارة تنمية الموارد المالية
معادلة القياس	(إجمالي الإيرادات المستدامة ÷ إجمالي المصروفات التشغيلية) × ١٠٠
المستهدف	الأدنى المتوسط المتميز

#### آلية رصد وقراءة المؤشر (نسبة الإيرادات المستدامة إلى المصروفات التشغيلية)

م	الإجراء	النموذج المستخدم	مسؤول الإجراء	دورية التنفيذ
١	إعداد قائمة الدخل تتضمن إجمالي الإيرادات المستدامة والمصروفات التشغيلية	نموذج تقرير قائمة الدخل	المحاسب	خلال أسبوع من نهاية الربع
٢	اعتماد تقرير قائمة الدخل	نموذج تقرير قائمة الدخل	المدير المالي	خلال أسبوع من نهاية الربع
٣	تعبئة سجل الرصد	سجل رصد الإيرادات المستدامة والمصروفات التشغيلية	مشرف الجودة والتطوير	خلال ٣ أيام من استلام التقارير
٤	مراجعة التقارير المالية وسجل الرصد	سجل الرصد + التقارير المالية	سكرتير المدير	خلال ثلاثة أيام من استلام سجل الرصد
٥	اعتماد التقرير الربعي وإرساله إلى قسم التطوير والجودة	التقرير الربعي المعتمد	المدير التنفيذي	خلال ثلاثة أيام من استلام سجل الرصد
٦	قراءة المؤشر وحفظ التقرير	لوحة معلومات البطاقة		خلال أسبوع من استلام التقرير

مدخلات الرصد: (تقرير قائمة الدخل – سجل الرصد)

النطاق	المالي
الهدف الاستراتيجي	توفير موارد مالية مستدامة
رمز الهدف	٩هـ
مؤشر الأداء	عدد مصادر الإيرادات
رمز المؤشر	٢م/٩هـ
تعريف المؤشر	مصادر الإيرادات: هي جميع العوائد المالية من مصادر الدخل للجمعية عبر الأصول أو الاستثمارات التابعة للجمعية أو الخدمات التي تقدمها الجمعية على أن يكون دخل مصدر الإيراد السنوي ١٠٠٠٠٠ ريال فأكثر أو ما يعادلها
التراكمية	تراكمي
القطبية	[ + ] (المطلوب هو الزيادة)
دورية القياس	٣ أشهر
نوع المؤشر	نوعي
مسؤول القياس	لجنة (مسؤول الجودة + عضو منتدب من مجلس الإدارة)
مسؤول المؤشر	إدارة تنمية الموارد المالية
معادلة القياس	لا يوجد
المستهدف	الأدنى
	المتوسط
	التميز

#### آلية رصد وقراءة المؤشر (عدد مصادر الإيرادات)

م	الإجراء	النموذج المستخدم	مسؤول الإجراء	دورية التنفيذ
١	إعداد تقرير ختامي عن الإيرادات المالية وتصنيفها	نموذج تقرير الإيرادات	مدير تنمية الموارد المالية + المدير المالي	خلال أسبوع من نهاية الربع
٢	اعتماد التقارير وتعبئة سجل الرصد	سجل رصد الإيرادات	مشرف الجودة والتطوير	خلال ٣ أيام من استلام التقارير
٣	مراجعة تقرير البرامج الختامي وسجل الرصد	سجل الرصد + تقرير البرامج	سكرتير المدير	خلال ثلاثة أيام من استلام سجل الرصد
٤	اعتماد التقرير الربعي وإرساله إلى قسم التطوير والجودة	التقرير الربعي المعتمد	المدير التنفيذي	خلال ثلاثة أيام من استلام سجل الرصد
٥	قراءة المؤشر وحفظ التقرير	لوحة معلومات البطاقة		خلال أسبوع من استلام التقرير

مدخلات الرصد: (تقرير قائمة الدخل – سجل الرصد)

النطاق	المالي
الهدف الاستراتيجي	توفير موارد مالية مستدامة
رمز الهدف	٩هـ
مؤشر الأداء	إجمالي الإيرادات المخصصة للأوقاف
رمز المؤشر	٣م/٩هـ
تعريف المؤشر	الأوقاف : ما تمتلكه الجمعية أو تسعى لامتلاكه من أجل زيادة الإيرادات وتحقيق موارد مستدامة
التراكمية	تراكمي
القطبية	[ + ] (المطلوب هو الزيادة)
دورية القياس	٣ أشهر
نوع المؤشر	كمي
مسؤول القياس	لجنة (مسؤول الجودة + عضو منتدب من مجلس الإدارة)
مسؤول المؤشر	إدارة تنمية الموارد المالية
معادلة القياس	لا يوجد
المستهدف	الأدنى
	المتوسط
	التميز

#### آلية رصد وقراءة المؤشر (عدد مصادر الإيرادات)

م	الإجراء	النموذج المستخدم	مسؤول الإجراء	دورية التنفيذ
١	إعداد تقرير ختامي عن الإوقاف والإيرادات المخصصة وتصنيفها	نموذج تقرير الإوقاف والإيرادات	مدير تنمية الموارد المالية + المدير المالي	خلال أسبوع من نهاية الربع
٢	اعتماد التقارير وتعبئة سجل الرصد	سجل رصد الإيرادات	مشرف الجودة والتطوير	خلال ٣ أيام من استلام التقارير
٣	مراجعة تقرير البرامج الختامي وسجل الرصد	سجل الرصد + تقرير البرامج	سكرتير المدير	خلال ثلاثة أيام من استلام سجل الرصد
٤	اعتماد التقرير الربعي وإرساله إلى قسم التطوير والجودة	التقرير الربعي المعتمد	المدير التنفيذي	خلال ثلاثة أيام من استلام سجل الرصد
٥	قراءة المؤشر وحفظ التقرير	لوحة معلومات البطاقة	مشرف الجودة والتطوير	خلال أسبوع من استلام التقرير

مدخلات الرصد: (تقرير قائمة الدخل – سجل الرصد)

النطاق	المالي
الهدف الاستراتيجي	توفير موارد مالية مستدامة
رمز الهدف	٩هـ
مؤشر الأداء	صافي دخل الإستقطاعات
رمز المؤشر	٤م/٩هـ
تعريف المؤشر	الإستقطاعات : هي ما تحصل عليه الجمعية من أموال عبر تخصيص جزء من رواتب الموظفين الداعمين أو عن طريق الرسائل النصية شهرياً
التراكمية	تراكمي
القطبية	[ + ] (المطلوب هو الزيادة)
دورية القياس	٣ أشهر
نوع المؤشر	كمي
مسؤول القياس	لجنة (مسؤول الجودة + عضو منتدب من مجلس الإدارة)
مسؤول المؤشر	إدارة تنمية الموارد المالية
معادلة القياس	لا يوجد
المستهدف	الأدنى
	المتوسط
	التميز

#### آلية رصد وقراءة المؤشر (عدد مصادر الإيرادات)

م	الإجراء	النموذج المستخدم	مسؤول الإجراء	دورية التنفيذ
١	إعداد تقرير ختامي عن الإستقطاعات	نموذج تقرير الإستقطاعات	مدير تنمية الموارد المالية + المدير المالي	خلال أسبوع من نهاية الربع
٢	اعتماد التقارير وتعبئة سجل الرصد	سجل رصد الإيرادات	مشرف الجودة والتطوير	خلال ٣ أيام من استلام التقارير
٣	مراجعة تقرير البرامج الختامي وسجل الرصد	سجل الرصد + تقرير البرامج	سكرتير المدير	خلال ثلاثة أيام من استلام سجل الرصد
٤	اعتماد التقرير الربعي وإرساله إلى قسم التطوير والجودة	التقرير الربعي المعتمد	المدير التنفيذي	خلال ثلاثة أيام من استلام سجل الرصد
٥	قراءة المؤشر وحفظ التقرير	لوحة معلومات البطاقة		خلال أسبوع من استلام التقرير

مدخلات الرصد: (تقرير قائمة الدخل – سجل الرصد)

النطاق	البنية التحتية
الهدف الاستراتيجي	توفير بيئة عمل محفزة
رمز الهدف	١٠هـ
مؤشر الأداء	نسبة تقييم بيئة العمل
رمز المؤشر	١٠هـ/م١
تعريف المؤشر	مجموعة من المعايير المعتمدة التي تقيس حافزية بيئة العمل يجب عنها مجموعة من أصحاب المصلحة وهم على النحو التالي: ١. العاملين ويمثل تقييمهم ٥٠٪ من إجمالي التقييم. ٢. مجلس الإدارة ويمثل تقييمهم نسبة ٣٠٪ من إجمالي التقييم. ٣. المتطوعين ويمثل تقييمهم نسبة ٢٠٪ من إجمالي التقييم.
التراكمية	غير تراكمية
القطبية	[ + ] (المطلوب هو الزيادة)
دورية القياس	٣ أشهر
نوع المؤشر	نوعي
مسؤول القياس	لجنة (مسؤول الجودة + عضو منتدب من مجلس الإدارة)
مسؤول المؤشر	
معادلة القياس	(متوسط نسبة تقييم العاملين * ٥٠٪) + (متوسط نسبة تقييم أعضاء مجلس الإدارة * ٣٠٪) + (متوسط تقييم المتطوعين * ٢٠٪)
المستهدف	الأدنى      المتوسط      المتميز

#### آلية رصد وقراءة المؤشر (عدد مصادر الإيرادات)

م	الإجراء	النموذج المستخدم	مسؤول الإجراء	دورية التنفيذ
١	تقييم بيئة العمل وفق المقاييس المعتمدة	مقاييس بيئة العمل	مسؤولة الموارد البشرية	خلال أسبوع من نهاية الربع
٢	إعداد تقرير عن بيئة العمل	نموذج تقرير بيئة العمل	مشرف الجودة والتطوير	خلال أسبوع من استلام التقرير
٣	اعتماد التقرير وتعبئة سجل الرصد	سجل رصد تقييم بيئة العمل	المدير التنفيذي	خلال أسبوع من استلام التقرير
٤	مراجعة تقرير البرامج الختامي وسجل الرصد	سجل الرصد + تقرير البرامج	سكرتير المدير	خلال ثلاثة أيام من سجل الرصد
٥	اعتماد التقرير الربعي وإرساله إلى أخصائي التطوير والجودة	التقرير الربعي المعتمد	المدير التنفيذي	خلال ثلاثة أيام من استلام سجل الرصد
٦	قراءة المؤشر وحفظ التقرير	لوحة معلومات البطاقة	مشرف الجودة والتطوير	خلال أسبوع من استلام التقرير

مدخلات الرصد: (استبانة بيئة العمل – تقرير بيئة العمل – نموذج رصد تقييم بيئة العمل)

النطاق	البنية التحتية
الهدف الاستراتيجي	توفير بيئة عمل محفزة
رمز الهدف	١٠هـ
مؤشر الأداء	نسبة تنفيذ متطلبات الأمن والسلامة
رمز المؤشر	٢م/١٠هـ
تعريف المؤشر	متطلبات الأمن والسلامة: مجموعة من المعايير المعتمدة التي تقيس جاهزية الجمعية من حيث: ١. الكوارث الطبيعية والصحية. ٢. الهجمات الإرهابية والإجرامية. ٣. الحرائق.
التراكمية	غير تراكمية
القطبية	[ + ] (المطلوب هو الزيادة)
دورية القياس	٣ أشهر
نوع المؤشر	نوعي
مسؤول القياس	لجنة (مسؤول الجودة + عضو منتدب من مجلس الإدارة)
مسؤول المؤشر	
معادلة القياس	
المستهدف	الأدنى
	المتوسط
	التميز

#### آلية رصد وقراءة المؤشر (عدد مصادر الإيرادات)

م	الإجراء	النموذج المستخدم	مسؤول الإجراء	دورية التنفيذ
١	تقييم بيئة العمل وفق المقاييس المعتمدة	مقاييس بيئة العمل	مسؤول الموارد البشرية	خلال أسبوع من نهاية الربع
٢	إعداد تقرير عن بيئة العمل	نموذج تقرير بيئة العمل	مشرف الجودة والتطوير	خلال أسبوع من استلام التقرير
٣	اعتماد التقرير وتعبئة سجل الرصد	سجل رصد تقييم بيئة العمل	المدير التنفيذي	خلال أسبوع من استلام التقرير
٤	مراجعة تقرير البرامج الختامي وسجل الرصد	سجل الرصد + تقرير البرامج	سكرتير المدير	خلال ثلاثة أيام من سجل الرصد
٥	اعتماد التقرير الربعي وإرساله إلى أخصائي التطوير والجودة	التقرير الربعي المعتمد	المدير التنفيذي	خلال ثلاثة أيام من استلام سجل الرصد
٦	قراءة المؤشر وحفظ التقرير	لوحة معلومات البطاقة		خلال أسبوع من استلام التقرير

مدخلات الرصد: (استبانة بيئة العمل – تقرير بيئة العمل – نموذج رصد تقييم بيئة العمل)

نجدد رئيس مجلس الإدارة

هنا عبد العزيز تاج



## الفهرس

٢	مقدمة:
٢	الملخص التنفيذي:
٣	مرتكزات الخطة:
٣	التحليل الاستراتيجي
٣	التحليل الرباعي SWOT:
٥	الأطراف ذات العلاقة:
٨	المزايا التنافسية وعوامل النجاح
٨	المرافق الحيوية
٩	الرؤية
٩	الرسالة:
٩	القيم:
١٠	الأهداف الاستراتيجية
١١	بطاقة المؤشرات