

الخطة الاستراتيجية والتشغيلية لعام 2026 م

المؤشرات	المسؤولية	المهام	الهدف	الاستراتيجية
اعتماد الخطط من مديرة الجمعية	مديرة الجمعية	تحليل السياق الداخلي والخارجي وتحديد الأهداف لوضع ومراجعة الخطة الاستراتيجية والتشغيلية.		الاستراتيجية 1: تأهيل أكبر عدد من المتعلمين لنشر العلم والقيم بطريقة شمولية
وجود خطة برامج معتمدة مبنية على الرصد.	مديرة البرامج	رصد التحديات والاحتياجات ووضع خطة المسارات بناء على ذلك.	1. التركيز على الفئة من عمر: 25 - 45	
1. أربعة خطط تشغيلية للمسارات التالية: (إجادة / ركائز / سرج / معين) مؤكد جودتها على 2. عرضها على عدد 2 كفاءات علمية بنسبة لا تقل عن 90%. 3. تطبيق الخطة مرة واحدة للتأكد من جودتها بنسبة لا تقل عن 90%.	مديرة الجمعية ومديرة البرنامج.	وضع خطة تشغيلية لكل مسار وعرضها على عدد من الكفاءات العلمية للتأكد من جودتها.	2. تصميم مسارات تعليمية على مستويات لتعليم العلم والقيم تستهدف مستفيدات من مستوى الأمية إلى مستوى معلمات مؤهلات للعمل. (إجادة / ركائز / سرج / معين)	

المؤشرات	المسؤولية	المهام	الهدف	الاستراتيجية
تقييم سهولة ووضوح الدليل من فريق العمل بنسبة 90%.	مديرة البرامج	وضع دليل إجرائي للمسارات.		1: الاستراتيجية تأهيل أكبر عدد من المتعلمات لنشر العلم والقيم بطريقة شمولية
نسبة اللاتي خرجن من المسار ودخلن آخر 10% أو أقل 2. تقييم المستفيدات لمناسبة البرنامج لهنّ 90% 3. تقييم الكوادر لمناسبة البرنامج للفئة 90%	مديرة البرامج	وضع خطة استراتيجية لتوزيع المستفيدات وإدارتهم في المسارات.		
وجود خطة معتمدة مبنية على الرصد.	مديرة البرنامج.	رصد الاتجاهات المعاصرة والتحديات العملية ووضع خطة البرامج والمبادرات بناء على ذلك.	3. الاستفادة من الاتجاهات المعاصرة والتحديات العملية لتصميم برامج ومبادرات يتم من خلالها التعريف بالمسارات التعليمية. (مراقي / سورة وقيمة / كناز القيم / الحج قيم وآداب / مفاتيح الهداية / ساقيات).	
تقييم سهولة ووضوح الدليل من فريق العمل بنسبة 90%.	مديرة البرامج	وضع دليل إجرائي للبرامج.		
عدد المستفيدات اللاتي دخلن في المسارات من طريق البرامج والمبادرات ضمن الفئة العمرية المستهدفة لا تقل عن 10%.	مديرة الجمعية	تحديد آلية الاستفادة من البرامج والمبادرات للتعريف بالمسارات!		

المؤشرات	المسؤولية	المهام	الهدف	الاستراتيجية
<p>1. عدد المستفيدات في المسارات الأربعة لا تقل عن 400 في السنة.</p> <p>2. إنشاء منصة تعليمية إلكترونية بنسبة جاهزية 90%</p> <p>3. تقييم المستفيدات للمنصة 80%</p>	مديرة الجمعية	<p>-إنشاء منصة تعليمية للتعليم عن بعد وتفعيلها بجودة عالية.</p> <p>-فتح مسار عن بعد</p>	<p>4. الاستفادة من الطرق التعليمية والوسائل المعاصرة والحوافز والتسهيلات لتشمل المسارات التعليمية أكبر عدد من الفئة المستهدفة</p>	<p>1: الاستراتيجية تأهيل أكبر عدد من المتعلمات لنشر العلم والقيم بطريقة شمولية</p>
<p>الحصول في الحوكمة على درجة 97%</p>	المساعد الإداري	الحصول على الحوكمة 97%		<p>الاستراتيجية 2: أن تكون ديمة جمعية ذات مصداقية عالية</p>
<p>1. عدد المتطوعات في السنة لا يقل عن 300 منهم في المنصة 100</p> <p>2. عدد الساعات التطوعية 1500 ساعة</p> <p>3. نسبة الرضا 95%</p>	مسؤولية التطوع	تصميم وتنفيذ خطة للتطوع		
<p>2. عدد المواد المنشورة لا تقل في السنة عن 100 منشور</p> <p>3. عدد البرامج التي تم تفعيل قيمة العلم فيها 90%</p>	مديرات البرامج ومسؤولية التسويق	الاستفادة من قنوات الجمعية في نشر المحتوى	<p>1. توعية وتعزيز مكانة العلم والقيم وأثرهما على حياة الفرد والمجتمع من خلال الواقع المعاصر.</p>	

المؤشرات	المسؤولية	المهام	الهدف	الاستراتيجية
1. عدد المستفيدات 1000 2. تقييم المستفيدات لا يقل عن 95%	مديرة البرنامج.	تنفيذ برنامج مراقبي حضورياً	2. توعية وتعزيز مكانة المعلم في المجتمع.	2 الاستراتيجية : أن تكون ديمة جمعية ذات مصداقية عالية
1. إدراج هدف تعزيز مكانة المعلم في 90% من برامج الجمعية الجديدة 2. تقييم الكوادر التعليمية للمستفيدات في المسارات العلمية 90%	مديرة الجمعية	وضع هذين الهدفين ضمن أهداف برامج الجمعية عمومًا.		
1- عدد الحملات 2 في السنة -نسبة البرامج التي تم تفعيل قيمة المعلم فيها 90%	مديرات البرامج/ مسؤولية التسويق.	تجهيز محتوى / وإطلاق حملات إعلامية على وسائل التواصل.		
1- عدد الدورات التدريبية المعتمدة المنفذة 3 دورات 2- صدور شهادات معتمدة للمتدقات بنسبة 90% 3. تقييم المستفيدات ومديرة البرنامج لا يقل عن 90% 4. تحقق المعايير المطلوبة بنسبة 90%	مديرة الجمعية	وضع المعايير المطلوبة في المدرب والجهة والترشيح وفتحها. التعاقد مع المدرب وفق عقد مصمم ليحقق الأهداف المطلوبة.	3. تقديم دورات تدريبية معتمدة لتأهيل معلمات تصبح المرجع في المجتمع.	

المؤشرات	المسؤولية	المهام	الهدف	الاستراتيجية
1.تقييم المشرفة التعليمية لا يقل عن 90% معتمد من مديرية الجمعية 2.3 عدد اللاتي يعملن في الجمعيات من هذه البرامج لا يقل عن 20 طالبة في السنة	مديرات البرامج مديرية الجمعية	ترشيح طالبات من برنامج سرج ومعين للعمل في الجمعيات.	4.اختيار كوادر مؤهلة لجميع البرامج المقدّمة	2:الاستراتيجية أن تكون ديمة جمعية ذات مصداقية عالية
1.عدد الكوادر المؤهلة لا يقل عن 40 2.تقييم المستفيدات لا يقل عن 90% 3.تقييم المديرية لا يقل عن 90%	مديرية الجمعية	تصميم خطة لاستقطاب الكوادر المؤهلة من خارج الجمعية وترشيحهم في المسارات.		
وجود قاعدة بيانات فيها أسماء الكوادر المؤهلة المتعاقد معهم	مديرات البرامج	قاعدة بيانات بالكوادر الذين تم التعاقد معهم وحققوا أهداف البرنامج ليتم الاستفادة منهم لاحقًا.		
1.الالتزام بنسبة 80% بعدد الاجتماعات المجدولة (أسبوعية/ شهرية) 2.نسبة تنفيذ التوصيات الناتجة من الاجتماعات 80% 3.نسبة حضور الفريق للإجتماعات 80%	مديرية الجمعية والمساعد الإداري	تحديد اجتماعات متابعة (الإدارة مع الموظفين كل شهر مرة/ مجلس الإدارة مع الإدارة التنفيذية كل ربع/ الإدارة التنفيذية مع الكوادر التعليمية كل شهر/مع مديرات البرامج كل أسبوعين/ مع المستفيدات مرة في البرنامج)	1. تصميم استراتيجية اتصال فعّالة	3: الاستراتيجية تنفيذ المسارات والبرامج بجودة عالية

المؤشرات	المسؤولية	المهام	الهدف	الاستراتيجية
1. عدد الموظفين المستخدمين لنظام التواصل الداخلي 90% من الفريق 2. نسبة رضا الفريق عن النظام التقني 90%	مسؤولية التقنية والمساعد الإداري	تطوير أنظمة تقنية لإدارة التواصل الداخلي والمشاريع ومشاركة الملفات بسهولة بين الموظفين والإدارة التنفيذية ومجلس الإدارة.	تصميم 1. استراتيجية اتصال فعّالة	3: الاستراتيجية تنفيذ المسارات والبرامج بجودة عالية
1. عدد المتابعين في المنصات الإعلامية 12,000 2. عدد المستفيدين لجميع البرامج في السنة لا يقل عن 6000	مسؤولية التسويق المساعد الإداري	تصميم وتنفيذ خطة للتسويق والإعلام		
1. عدد (العضوات /120 /المستفيدات 6000 /المتطوعات 200). 2. تقييمهم للجمعية لا يقل عن 95%.	والمساعد الإداري ومسؤولية التطوع مديرات البرامج	تصميم وتنفيذ خطة للعلاقات العامّة (العضوات / المستفيدات / المتطوعات).		
1. إعداد تقارير ربع سنوية و سنوية تغطي 100% من البرامج المدعومة 2. عدم وجود ملاحظة من أصحاب المصلحة على التقرير بنسبة 98%	مديرات البرامج المساعد الإداري	تنفيذ تقارير للبرامج ربعي وسنوي تقدّم لأصحاب المصلحة.		
1. عدد الدورات في (الإدارة، التخطيط، التقييم) 10 سنويًا 2. نسبة تطابق محتوى الدورات مع احتياج المشاركين 90%	المساعد الإداري	حضور دورات في مهارات الإدارة والتخطيط والتنفيذ والتقييم لرفع مستوى (مجلس الإدارة / الموظفين / المتطوعات) كل بحسب احتياجاته.		

المؤشرات	المسؤولية	المهام	الهدف	الاستراتيجية
نسبة تحسن أداء المشاركين بعد التدريب 85%	المساعد الإداري	التقييم لأداء الفريق وكفاءته (مجلس الإدارة/ الموظفين/ المتطوعات).		3: الاستراتيجية تنفيذ المسارات والبرامج بجودة عالية
نسبة الرضا لا تقل عن 95 %	المساعد الإداري	متابعة رضا (مجلس الإدارة/ الموظفين/ المتطوعات/ العضوات/ المستفيدات/ الكوادر التعليمية)		
1. تقييم الموظفين لا تقل عن 95% 2. نسبة التسرب الوظيفي لا تزيد عن 5%	مديرة الجمعية	خطة لتحفيز العمل في الجمعية وجعل ديمة بيئة عمل جاذبة.		
1. نسبة تنفيذ الجدول السنوي 85% 2. تقييم الموظفين لا تقل عن 95%	المساعد الإداري	تحديد جدول سنوي للبرامج والمسارات.	3. تصميم البرامج ليكون لها أثر أكبر، واستغلالها لأطول مدة، وعبر وسائل مختلفة.	
1. عدد البرامج التطبيقية المنفذة 5 برامج 2. تقييم المعلمة للطالبة لا تقل عن 80%	مديرات البرامج	تفعيل ما تعلمته المستفيدة بصورة تطبيقية طوال مسارها التعليمي عن طريق برامج الجمعية والجمعيات الأخرى		

المؤشرات	المسؤولية	المهام	الهدف	الاستراتيجية
1.توفر موازنة مالية واضحة تغطي جميع البرامج والمصاريف التشغيلية الجديدة 2.مدى ملائمة الميزانية المعتمدة للاحتياجات التشغيلية بنسبة 95%	مديرة الجمعية والمحاسبة	1.تحديد الاحتياجات للبرامج الجديدة والمصاريف التشغيلية المستحدثة ووضع موازنة مالية لها.	التخطيط والتنفيذ للدعم المالي تشمل كل التفاصيل.	الاستراتيجية 4: تعزيز الدعم المالي
1.عدد التحديثات المعتمدة على الخطة المالية سنويًا 2 2.نسبة رضا المحاسب عن تنفيذ الخطة 90%	موظفة تنمية الموارد	2.تحديث الخطة المالية الحالية والتعديل عليها وفق المستجد.		
نسبة الفائض أو العجز في الميزانية لا تتجاوز 5%	مديرة الجمعية	3.متابعة الميزانية ومراقبتها بحيث لا يكون هناك فائض أو عجز.		
1.اعتماد خطة تسويق وتأسيس مصادر دعم مستدامة. 2.3. العائد المالي الناتج عن الخطة شهريًا 10000 أو أكثر	موظفة تنمية الموارد+موظفة التسويق	4. وضع خطة تسويق وتأسيس مصادر دعم مستدامة		
1.عداد خطة معتمدة من الإدارة 2.عدد المتطوعات يفوق الاحتياجات.	مسؤولية التطوع	5.وضع خطة لتفعيل فريق ديمة التطوعي وتحفيزهم للعمل في الجمعية		

المؤشرات	المسؤولية	المهام	الهدف	الاستراتيجية
1. عدد الشراكات الجديدة مع الجهات 3	مديرة الجمعية	1. عقد شراكات جديدة.	إنشاء شراكات مع الجهات الحكومية والخاصة والقطاع الثالث التي لها صلة ببرامج الجمعية أو يمكن للجمعية الاستفادة منها.	تابع الاستراتيجية 4: تعزيز الشراكات.
1. وضع معايير للجهات المشاركة 2. نسبة الشراكات ذات أثر فعلي على برامج الجمعية 80%	مديرة الجمعية	2. تفعيل الشراكات.		