

جمعية إجلال التعليمية



# دليل الأهداف والمؤشرات

## جمعية إجلال التعليمية

نسخة الدليل (V1/2025)

تاريخ الاعتماد 2025/11/16



الغاية

إعداد أفرادٍ مُمكنين معرفياً ومهارياً يعيشون أثر معرفة الله تعالى ويجسدون القيم المستمدة من أسمائه الحسنى، وقادرين على تيسيرها ونقلها بفاعلية إلى غيرهم.

الرسالة

تحقيق المعرفة بالله تعالى في النفوس معرفياً ووجدانياً وسلوكياً من خلال التعرف على أسماء الله وصفاته وتدبر آياته والتفكر في مخلوقاته

الرؤية

أهمودجا رائداً في التعريف بالله بمحتوى أصيل وتطبيق فريد

مطبعة التركيز الاستراتيجي

الفئات المستفيدة

الدعاة: من 25 فأعلى

الميسرون: من 13 فأعلى

الآثار المراد إحداثها

أفراد مدركون لقيمة المعرفة بالله وعظمتها ولديهم المكنات المعرفية والمهارية اللازمة لنقل المعرفة بالله للغير وإعداد ميسرين

أفراد ميسرون للقيم المستمدة من أسماء الله الحسنى لآخرين

المستفيدون

اجتذاب المستفيدين وكسب رضاهم وتلبية احتياجاتهم ورغباتهم

الدعاة: من 25 فأعلى

الميسرون: من 13 فأعلى

تعزيز المعرفة بالله وتمكين نقلها بفاعلية إلى الآخرين

إعداد ميسرين قادرين على غرس القيم المستمدة من الأسماء الحسنى في نفوس الآخرين بطرق فعّالة

أصحاب الصلحة

تنظيم المنفعة وتحقيق الرضا

تأسيس صورة ذهنية مميزة

توسيع انتشار الأثر المجتمعي جغرافياً

العهد المالي

ضمان الاستدامة الاقتصادية (مصادر دخل ثابتة قابلة للنمو)

تطوير منظومة استثمارية ووقفية متنامية

العمليات الداخلية

الإجراءات والوسائل الأكثر تحقيقاً للأهداف الاستراتيجية

تطوير منظومة ابتكار وصناعة البرامج والمشاريع التنموية

بناء تفعيل منظومة التسويق وتنمية الموارد المالية

تعزيز فاعلية الشراكات الاستراتيجية

بناء وتفعيل منظومة الجودة

تحقيق كفاءة الإنفاق وخفض التكاليف التشغيلية

التعلم والنمو

الثقة المؤسسية والادارية والتنظيمية ومؤسسات التدريب العاملين

بناء فريق العمل

تفعيل منظومة التطوع

تعزيز نمو البيئة المؤسسية وتطويرها المستمر

البناء القيمي  
بناء وتعزيز منظومة القيم الجوهرية

بيئة العمل

فريق العمل

الثقة

الإخلاص

الحكمة

الإقناع

الابتكار



## دليل الأهداف والمؤشرات (بطاقة وصف هدف استراتيجي)

س1- تعزيز المعرفة بالله وتمكين نقلها بفاعلية إلى الآخرين

الإدارة المسؤولة



PMO

### تعزيز المعرفة بالله وتمكين نقلها بفاعلية إلى الآخرين

يهدف هذا الهدف إلى بناء منظومة معرفية متكاملة تُسهم في تعميق فهم الدعاة لمعاني معرفة الله وأسمائه وصفاته وآثارها في الحياة، وتمكينهم من تحويل هذه المعرفة إلى ممارسات واعية مؤثرة في ذواتهم وفيمن حولهم، وتأهيل كوادر وميسرين يمتلكون الأدوات الشرعية والتربوية والمهارية التي تمكنهم من نقل المعرفة بالله بطرق إبداعية، واضحة، راسخة، وقابلة للتأثير على مختلف الفئات، بما يضمن انتشار المعرفة الصحيحة وتعزيز أثرها على مستوى الفرد والمجتمع.

دليل الأهداف والمؤشرات (بطاقة المؤشرات)  
س1 - تعزيز المعرفة بالله وتمكين نقلها بفاعلية إلى الآخرين

صيغة المؤشر	رمز المؤشر	ماذا نريد أن نقيس
متوسط التحسن المعرفي للمستفيدين "الدعاة" في معرفة الله (قبل/بعد)	س1-1	قدار الزيادة في الفهم المعرفي للمستفيدين حول معاني معرفة الله وأسمائه وصفاته
% المستفيدين الذين اكتسبوا مهارات فعّالة لنقل المعرفة بالله إلى الآخرين	س1-2	مدى تمكّن المستفيدين من المهارات الأساسية، التي تجعلهم قادرين على نقل المعرفة بالله بفاعلية
مؤشر التطبيقات المقدمة من المستفيد للغير	س1-3	التأكد من أن المستفيدين عملوا على نقل المعرفة بالله للآخرين

## بطاقة وصف مؤشر

س 1-1 : متوسط التحسن المعرفي للمستفيدين "الدعاة" في معرفة الله (قبل/بعد)

الهدف الاستراتيجي	: تعزيز المعرفة بالله وتمكين نقلها بفاعلية إلى الآخرين
وحدة القياس	: %
دورية القياس	: ربع سنوي
القطبية	: +
التراكمية	: تراكمي
شرح المؤشر	: يقيس هذا المؤشر مقدار الزيادة في الفهم المعرفي للمستفيدين "الدعاة" حول معاني معرفة الله وأسمائه وصفاته، من خلال أدوات قياس معيارية (اختبارات - تقييمات نوعية - مقاييس واعي) وتبرز أهميته: لأنه يؤكد أن المعرفة بالله ليست مجرد محتوى مُقدّم، بل معرفة متنامية وراسخة ومبنية على قياس حقيقي
معادلة القياس	: متوسط التحسن المعرفي = ((متوسط درجة ما بعد البرنامج - متوسط درجة ما قبل البرنامج) ÷ متوسط درجة ما قبل البرنامج) X 100
مسؤول القياس	: مكتب الاستراتيجية
مسؤول التنفيذ	: PMO

## بطاقة وصف مؤشر

س1-2: % المستفيدين الذين اكتسبوا مهارات فعّالة لنقل المعرفة بالله إلى الآخرين

الهدف الاستراتيجي	: تعزيز المعرفة بالله وتمكين نقلها بفاعلية إلى الآخرين
وحدة القياس	: %
دورية القياس	: ربع سنوي
القطبية	: +
التراكمية	: تراكمي
شرح المؤشر	: يقيس هذا المؤشر مدى تمكّن المستفيدين من المهارات الأساسية (التيسير، الشرح، ضرب الأمثلة، مهارات التأثير، مهارات الخطاب الدعوي والقيمي) التي تجعلهم قادرين على نقل المعرفة بالله بفاعلية. وتبرز أهميته: لأنه يترجم تعزيز المعرفة إلى قدرة عملية لدى المستفيد على تقديمها للغير بشكل صحيح ومؤثر.
معادلة القياس	: = (عدد المستفيدين الذين اجتازوا التقييم المهاري بنجاح ÷ إجمالي عدد المستفيدين من البرنامج) X 100
مسؤول القياس	: مكتب الاستراتيجية
مسؤول التنفيذ	: PMO

## بطاقة وصف مؤشر

س 1-3: مؤشر التطبيقات المقدمة من المستفيد للغير

الهدف الاستراتيجي	:	تعزير المعرفة بالله وتمكين نقلها بفاعلية إلى الآخرين
وحدة القياس	:	%
دورية القياس	:	ربع سنوي
القطبية	:	+
التراكمية	:	تراكمي
شرح المؤشر	:	يقيس هذا المؤشر مدى انتقال المعرفة من المتلقي إلى مؤثر يمارس دور التيسير أو التبليغ، وذلك من خلال أنشطة واقعية (حلقات - لقاءات - محتوى - شرح - تيسير قيم). وتبرز أهميته: لأنه يقيس أعلى مستوى في الهرم وهي (الممارسة الفعلية التي تُثبت أن المعرفة تم تعزيزها وتمكينها، ثم تحولت إلى أثر حقيقي على الآخرين).
معادلة القياس	:	= (عدد الأنشطة أو الجلسات المنقّدة فعليًا من قبل المستفيدين ÷ إجمالي عدد المستفيدين "الناقلين للمعرفة") X 100
مسؤول القياس	:	مكتب الاستراتيجية
مسؤول التنفيذ	:	PMO

## دليل الأهداف والمؤشرات (بطاقة وصف هدف استراتيجي)

س2- إعداد ميسرين قادرين على غرس القيم المستمدة من أسماء الله الحسنى في نفوس الآخرين بطرق فعّالة

الإدارة المسؤولة



PMO

إعداد ميسرين قادرين على غرس القيم المستمدة من أسماء الله الحسنى في نفوس الآخرين بطرق فعّالة

هذا الهدف يركز على تأهيل كوادر متمكّنة معرفياً ومهارياً تستطيع نقل معاني أسماء الله الحسنى وقيمها وآثارها إلى مختلف الفئات بأساليب تفاعلية مؤثرة. كما يركّز أيضاً على بناء ميسرين يمتلكون فهماً عميقاً للقيم المستمدة من أسماء الله الحسنى، ومهارات تعليمية وتواصلية وتمكينية تمكّنهم من إحداث أثر في المتلقي، وتعزيز انعكاس هذه القيم في حياته وسلوكه.

ويشمل ذلك: بناء منظومة تدريبية ومعرفية، تطوير أدوات وأساليب للتيسير، وتقديم محتوى فعّال يضمن انتقال القيم من النظرية إلى الممارسة.

دليل الأهداف والمؤشرات (بطاقة المؤشرات)

س2 - إعداد ميسرين قادرين على غرس القيم المستمدة من أسماء الله الحسنى في نفوس الآخرين بطرق فعّالة

صيغة المؤشر	رمز المؤشر	ماذا نريد أن نقيس
متوسط التحسن المعرفي للميسرين في فهم القيم المستمدة من الأسماء الحسنى (قبل/بعد)	س1-2	مقدار النمو في المعرفة العميقة للميسرين حول القيم المرتبطة بالأسماء الحسنى
% الميسرين الذين أتقنوا مهارات غرس القيم وفق التقييم العملي	س2-2	مدى امتلاك الميسرين للمهارات الأساسية المطلوبة للغرس
مؤشر التطبيقات المقدمة من المستفيد للغير	س3-2	التأكد من أن المستفيدين عملوا على غرس القيم المرتبطة بالأسماء الحسنى

## بطاقة وصف مؤشر

س2-1: متوسط التحسن المعرفي للميسّرين في فهم القيم المستمدة من الأسماء الحسنى (قبل/بعد)

إعداد ميسرين قادرين على غرس القيم المستمدة من أسماء الله الحسنى في نفوس الآخرين بطرق فعّالة	:	الهدف الاستراتيجي
%	:	وحدة القياس
ربع سنوي	:	دورية القياس
+	:	القطبية
تراكمي	:	التراكمية
يقيس هذا المؤشر مقدار النمو في المعرفة العميقة للميسّرين حول القيم المرتبطة بالأسماء الحسنى، وكيفية ترجمتها إلى ممارسة مستمرة.	:	شرح المؤشر
متوسط التحسن المعرفي = ((متوسط درجة ما بعد التدريب - متوسط درجة ما قبل التدريب) ÷ متوسط درجة ما قبل التدريب) X 100	:	معادلة القياس
مكتب الجودة والاستراتيجية	:	مسؤول القياس
PMO	:	مسؤول التنفيذ

## بطاقة وصف مؤشر

س2-2: % الميسرين الذين أتقنوا مهارات غرس القيم وفق التقييم العملي

إعداد ميسرين قادرين على غرس القيم المستمدة من أسماء الله الحسنى في نفوس الآخرين بطرق فعّالة	:	الهدف الاستراتيجي
%	:	وحدة القياس
ربع سنوي	:	دورية القياس
+	:	القطبية
تراكمي	:	التراكمية
يقيس هذا المؤشر مدى امتلاك الميسرين للمهارات الأساسية المطلوبة للغرس (التيسير - التوجيه - التحفيز - استخدام الأنشطة - قص القصص - الربط بالحياة - تحريك الدوافع القيمية) وغيرها.	:	شرح المؤشر
= (عدد الميسرين الذين اجتازوا التقييم العملي بنجاح ÷ إجمالي الميسرين المتدربين) X 100	:	معادلة القياس
مكتب الجودة والاستراتيجية	:	مسؤول القياس
PMO	:	مسؤول التنفيذ

## بطاقة وصف مؤشر

س2-3: مؤشر التطبيقات المقدمة من المستفيد للغير

إعداد ميسرين قادرين على غرس القيم المستمدة من أسماء الله الحسنى في نفوس الآخرين بطرق فعّالة	:	الهدف الاستراتيجي
%	:	وحدة القياس
ربع سنوي	:	دورية القياس
+	:	القطبية
تراكمي	:	التراكمية
يقيس هذا المؤشر مدى قيام الميسرين بتطبيق ما تعلموه على أرض الواقع عبر (جلسات - حلقات تربوية - محتوى - أنشطة صفية - برامج تطبيقية - أي تطبيق فعلي للقيم المستمدة من أسماء الله الحسنى)	:	شرح المؤشر
= (عدد الأنشطة والجلسات المنفذة فعليًا ÷ إجمالي عدد الميسرين الممكنين) X 100	:	معادلة القياس
مكتب الجودة والاستراتيجية	:	مسؤول القياس
PMO	:	مسؤول التنفيذ

# دليل الأهداف والمؤشرات (بطاقة وصف هدف استراتيجي)

ص1- تأسيس صورة ذهنية مميزة

الإدارة المسؤولة



الاتصال المؤسسي

## تأسيس صورة ذهنية مميزة

بناء انطباع إيجابي ومستقر في أذهان الجمهور والجهات ذات العلاقة عن الجمعية، يعكس قيمها، جودة خدماتها، ومكانتها في القطاع غير الربحي

دليل الأهداف والمؤشرات (بطاقة المؤشرات)

ص 1 - تأسيس صورة ذهنية مميزة

صيغة المؤشر	رمز المؤشر	ماذا نريد أن نقيس
مؤشر سمعة المؤسسة	ص 1-1	السمعة الإيجابية التي حصلت عليها الجمعية من خلال أداة قياس السمعة
% رضا أصحاب المصلحة	ص 1-2	درجة رضا أصحاب المصلحة الرئيسيين عن أداء الجمعية

بطاقة وصف مؤشر  
ص 1-1 : مؤشر سمعة المؤسسة

الهدف الاستراتيجي	: تأسيس صورة ذهنية مميزة
وحدة القياس	: %
دورية القياس	: نصف سنوي
القطبية	: +
التراكمية	: تراكمي
شرح المؤشر	: يقيس هذا المؤشر نسبة السمعة الإيجابية التي حصلت عليها الجمعية من خلال أداة قياس السمعة (مثل استبيان أو مقياس إلكتروني)، ويعكس مدى إدراك المجتمع أو الشركاء لصورة الجمعية، ومكانتها، وجودة تعاملها وأثرها.
معادلة القياس	: % مقياس السمعة = (الدرجة الفعلية التي حصلت عليها المنظمة ÷ الدرجة الكاملة للمقياس) X 100
مسؤول القياس	: مكتب الجودة والاستراتيجية
مسؤول التنفيذ	: إدارة الاتصال المؤسسي

بطاقة وصف مؤشر  
ص 1-2: % رضا أصحاب المصلحة

الهدف الاستراتيجي	: تأسيس صورة ذهنية مميزة
وحدة القياس	: %
دورية القياس	: نصف سنوي
القطبية	: +
التراكمية	: تراكمي
شرح المؤشر	: يقيس هذا المؤشر درجة رضا أصحاب المصلحة الرئيسيين عن أداء الجمعية في مجالات متنوعة (كفاءة، تواصل، شفافية، نتائج، التزام)، ويتم جمعه عادة من خلال استبيانات أو أدوات تقييم إلكترونية.
معادلة القياس	: %رضا أصحاب المصلحة = (إجمالي التقييمات الإيجابية ÷ إجمالي المشاركين في التقييم) X 100
مسؤول القياس	: مكتب الجودة والاستراتيجية
مسؤول التنفيذ	: إدارة الاتصال المؤسسي

# دليل الأهداف والمؤشرات (بطاقة وصف هدف استراتيجي)

ص2- توسيع انتشار الأثر المجتمعي جغرافياً

الإدارة المسؤولة



PMO

## توسيع انتشار الأثر المجتمعي جغرافياً

هدف استراتيجي يركّز على تعظيم نطاق وصول أثر الجمعية إلى شرائح ومناطق جديدة، من خلال التوسع المنهجي في التغطية الجغرافية والمؤسسية (مدن، أحياء، مؤسسات، دول)، بما يضمن إيصال البرامج والخدمات إلى أكبر عدد ممكن من المستفيدين المستهدفين، وبصورة متوازنة ومستدامة، دون الإخلال بجودة الأثر أو كفاءة الموارد

دليل الأهداف والمؤشرات (بطاقة المؤشرات)  
ص 2 - توسيع انتشار الأثر المجتمعي جغرافياً

صيغة المؤشر	رمز المؤشر	ماذا نريد أن نقيس
% تغطية الأثر المجتمعي جغرافياً	ص 1-2	نقيس مدى اتساع وانتشار الأثر الفعلي للجمعية جغرافياً ومؤسسياً، مقارنة بالنطاق المستهدف، وذلك من خلال قياس نسبة ما تم تغطيته فعلياً من: (عدد المستفيدين - عدد المدن - عدد الأحياء - عدد الدول (إن وُجد بعد دولي))

## بطاقة وصف مؤشر

ص 2-1 : % تغطية الأثر المجتمعي جغرافيًا

الهدف الاستراتيجي	: توسيع انتشار الأثر المجتمعي جغرافيًا
وحدة القياس	: %
دورية القياس	: نصف سنوي
القطبية	: +
التراكمية	: غير تراكمي
شرح المؤشر	: مؤشر مركب يوضح نسبة تحقق التغطية الجغرافية والمؤسسية للأثر المجتمعي للجمعية، من خلال مقارنة نطاق الأثر الفعلي المنفذ على أرض الواقع بالنطاق المخطط له مسبقًا، ويعكس قدرة الجمعية على الانتشار المنظم، وبناء الشراكات، وتكرار النماذج الناجحة، والوصول إلى مستفيدين جدد في مناطق مختلفة.
معادلة القياس	: $\% \text{ تغطية الأثر المجتمعي جغرافيًا} = \left( \frac{\text{عدد المستفيدين الفعلي} \div \text{عدد المستفيدين المستهدفين}}{100} \times 4 \right) \div \left( \frac{\text{عدد المدن المغطاة} \div \text{عدد المدن المستهدفة}}{\text{عدد الدول المغطاة} \div \text{عدد الدول المستهدفة}} \right) + \left( \frac{\text{عدد الأحياء المغطاة} \div \text{عدد الأحياء المستهدفة}}{\text{عدد الدول المغطاة} \div \text{عدد الدول المستهدفة}} \right)$ <p>"في حال لا يوجد بعد دولي مستهدف فتحذف العملية الحسابية للدول (المحددة باللون الأصفر)، وتقسم العملية الحسابية كاملة على الرقم (3)، يمثل الرقم (1) عدد العناصر التي تمت المعادلة الحسابية بناءً عليها (عدد المستفيدين-عدد المدن-عدد الأحياء)".</p> <p>"يمكن إعطاء أوزان نسبية للعناصر لاحقًا عند نضح القياس"</p>
مسؤول القياس	: مكتب الجودة والاستراتيجية
مسؤول التنفيذ	: PMO

# دليل الأهداف والمؤشرات (بطاقة وصف هدف استراتيجي)

م1- تطوير منظومة استثمارية ووقفية متنامية

الإدارة المسؤولة



## تطوير منظومة استثمارية ووقفية متنامية

إنشاء وتعزيز بنية مالية مستدامة للجمعية، بحيث تكون لديها قدرة على التمويل الذاتي والنمو المالي بمرور الوقت

منظومة استثمارية: تعني وجود أدوات وآليات استثمارية تمكن المؤسسة من تحقيق عوائد مالية من مواردها (مثل الاستثمار في مشاريع ربحية أو أدوات مالية آمنة).

منظومة وقفية: تعني تأسيس صناديق أو أصول وقفية (مثل أموال أو عقارات) تُستخدم لتوليد دخل دائم لدعم أنشطة الجمعية.

متنامية: تشير إلى أن هذه الموارد والأصول ليست ثابتة، بل يتم تطويرها وزيادة حجمها وعوائدها بشكل مستمر، بما يعزز الاستدامة المالية

دليل الأهداف والمؤشرات (بطاقة المؤشرات)

م1 - تطوير منظومة استثمارية ووقفية متنامية

صيغة المؤشر	رمز المؤشر	ماذا نريد أن نقيس
إجمالي الإيرادات المالية التي تم جمعها (لوقف....) في 2026	م1-1	إجمالي ما تم جمعه من مال لإنشاء الوقف
إجمالي القيمة المالية العائدة من الاستثمارات في 2026	م1-2	العائد المالي من الاستثمارات

## بطاقة وصف مؤشر

م 1-1 : إجمالي الإيرادات المالية التي تم جمعها (لوقف....) في 2026

الهدف الاستراتيجي	:	تطوير منظومة استثمارية ووقفية متنامية
وحدة القياس	:	ريال
دورية القياس	:	نصف سنوي
القطبية	:	+
التراكمية	:	تراكمي
شرح المؤشر	:	يقيس هذا المؤشر المبلغ الكلي من الأموال أو الموارد المالية التي جمعتها الجمعية خلال العام 2026، والمخصصة لوقف محدد أو أكثر.
معادلة القياس	:	= إجمالي القيم المالية المحصلة
مسؤول القياس	:	مكتب الجودة والاستراتيجية
مسؤول التنفيذ	:	

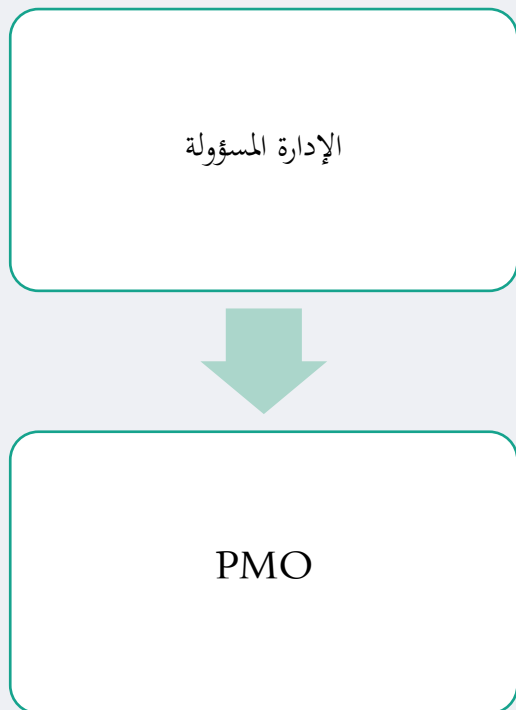
## بطاقة وصف مؤشر

م1-2: إجمالي القيمة المالية العائدة من الاستثمارات في 2026

الهدف الاستراتيجي	: تطوير منظومة استثمارية ووقفية متنامية
وحدة القياس	: ريال
دورية القياس	: نصف سنوي
القطبية	: +
التراكمية	: تراكمي
شرح المؤشر	: يقيس هذا المؤشر مدى نجاح الجمعية في تحويل استثماراتها إلى قيمة مالية ملموسة خلال عام 2026، سواءً أكان الاستثمار تقليدي أم مجتمعي.
معادلة القياس	: = إجمالي القيم المالية المحصلة
مسؤول القياس	: مكتب الجودة والاستراتيجية
مسؤول التنفيذ	:

# دليل الأهداف والمؤشرات (بطاقة وصف هدف استراتيجي)

ع1- تطوير منظومة ابتكار وصناعة البرامج والمشاريع التنموية



## تطوير منظومة ابتكار وصناعة البرامج والمشاريع التنموية

إنشاء إطار شامل ومستدام يربط بين التفكير الإبداعي والبحث والتحليل وصناعة البرامج والمشاريع العملية، بهدف تحويل الأفكار المبتكرة إلى حلول تنموية ملموسة وقابلة للتطبيق، مع ضمان تحقيق أثر اجتماعي طويل المدى وفعالية في استغلال الموارد المتاحة.

دليل الأهداف والمؤشرات (بطاقة المؤشرات)

## ع1 - تطوير منظومة ابتكار وصناعة البرامج والمشاريع التنموية

صيغة المؤشر	رمز المؤشر	ماذا نريد أن نقيس
عدد البرامج والمشاريع النوعية التي تم صناعتها (جديدة/مطورة) وفق المنهجية المعتمدة	ع1-1	عدد المشاريع التي تم انتاجها
عدد البرامج والمشاريع المستحدثة (جديد/ مطور) وفق دراسات	ع1-2	المشاريع التي تم انتاجها وفق دراسات من المشاريع المنتجة
عدد البرامج والمشاريع المبنية/ المنفذة بشكل تشاركي مع جمعيات أخرى إلى إجمالي البرامج	ع1-3	المشاريع التي تم بناؤها بشكل مشترك مع جمعيات أخرى بهدف الاستفادة من مواردهم المختلفة

## بطاقة وصف مؤشر

ع1-1: عدد البرامج والمشاريع النوعية التي تم صناعتها (جديدة/مطورة) وفق المنهجية المعتمدة

الهدف الاستراتيجي	:	تطوير منظومة ابتكار وصناعة البرامج والمشاريع التنموية
وحدة القياس	:	برنامج/مشروع
دورية القياس	:	ربع سنوي
القطبية	:	+
التراكمية	:	تراكمي
شرح المؤشر	:	يقيس هذا المؤشر مدى قدرة الجهة على ابتكار أو تطوير برامج ومشاريع تنموية ذات جودة عالية، تم تصميمها وتنفيذها وفق منهجية معتمدة وواضحة لصناعة البرامج والمشاريع، والمتمثلة في: ( قياس مدى تفعيل منظومة الابتكار والتطوير داخل الجمعية-التأكد من أن عملية صناعة البرامج والمشاريع تخضع لإطار منهجي منظم، وليست مبادرات عشوائية-رصد النمو في جودة ونوعية البرامج والمشاريع بمرور الوقت (وليس فقط في العدد))
معادلة القياس	:	=إجمالي البرامج والمشاريع التي تم صناعتها وفقاً للمنهجية المعتمدة
مسؤول القياس	:	مكتب الجودة والاستراتيجية
مسؤول التنفيذ	:	PMO

## بطاقة وصف مؤشر

ع1-2: عدد البرامج والمشاريع المستحدثة (جديد/ مطور) وفق دراسات

الهدف الاستراتيجي	: تطوير منظومة ابتكار وصناعة البرامج والمشاريع التنموية
وحدة القياس	: برنامج/مشروع
دورية القياس	: ربع سنوي
القطبية	: +
التراكمية	: تراكمي
شرح المؤشر	: يقيس هذا المؤشر مدى اعتماد عمليات الابتكار أو التطوير في البرامج والمشاريع على دراسات تحليلية (احتياج، أثر، جدوى، سوق، فئة مستهدفة... إلخ)، بحيث يكون ضامناً للاتي: (ضمان أن البرامج والمشاريع الجديدة أو المطورة تستند إلى فهم واقعي وبيانات دقيقة-تعزيز منهجية اتخاذ القرار المبني على الأدلة-رفع جودة الابتكار والتطوير بحيث تكون المشاريع أكثر فاعلية واستدامة وأثرًا).
معادلة القياس	: = (إجمالي عدد (البرامج/المشاريع) الجديدة/المطورة المبنية وفق دراسات
مسؤول القياس	: مكتب الجودة والاستراتيجية
مسؤول التنفيذ	: PMO

## بطاقة وصف مؤشر

ع1-3: عدد البرامج والمشاريع المبنية/المنفذة بشكل تشاركي مع جمعيات أخرى إلى إجمالي البرامج

الهدف الاستراتيجي	:	تطوير منظومة ابتكار وصناعة البرامج والمشاريع التنموية
وحدة القياس	:	برنامج تشاركي/مشروع تشاركي
دورية القياس	:	نصف سنوي
القطبية	:	+
التراكمية	:	تراكمي
شرح المؤشر	:	يقيس هذا المؤشر مدى انخراط الجهة في تصميم أو تنفيذ البرامج والمشاريع التنموية بالشراكة مع جمعيات أو منظمات أخرى، بحيث تكون حققت واحد أو أكثر من المقاصد التالية: (أن تكون تلك البرامج والمشاريع تم تصميمها أو تطويرها أو تنفيذها بالتعاون مع جمعية أو أكثر-تضمنت تخطيطاً مشتركاً أو اتفاق شراكة واضحة-نتج عنها تقاسم أدوار أو موارد أو مسؤوليات أو نتائج).
معادلة القياس	:	= (إجمالي عدد (البرامج/المشاريع) المبنية أو المنفذة بشكل تشاركي
مسؤول القياس	:	مكتب الجودة والاستراتيجية
مسؤول التنفيذ	:	PMO

# دليل الأهداف والمؤشرات (بطاقة وصف هدف استراتيجي)

ع2- بناء وتفعيل منظومة التسويق وتنمية الموارد المالية

الإدارة المسؤولة



تنمية الموارد المالية

## بناء وتفعيل منظومة التسويق وتنمية الموارد المالية

إنشاء نظام متكامل ومستدام داخل الجمعية يعنى بتسويق برامجها ومشاريعها وخدماتها بشكل احترافي، وفي الوقت نفسه يعمل على زيادة وتنويع مصادر الدخل من خلال تنمية الموارد المالية بطرق مبتكرة ومنظمة

دليل الأهداف والمؤشرات (بطاقة المؤشرات)  
ع2 - بناء وتفعيل منظومة التسويق وتنمية الموارد المالية

صيغة المؤشر	رمز المؤشر	ماذا نريد أن نقيس
عدد مصادر جلب الأموال كتبرعات أو استثمار اجتماعي	ع2-1	لمن سنسوق وكيف؟
إجمالي القيمة المالية لإيرادات الجمعية من مصادر جلب الأموال	ع2-2	الإيرادات المالية من المصادر التي تم جلب الأموال منها

## بطاقة وصف مؤشر

ع2-1: عدد مصادر جلب الأموال كتبرعات أو استثمار اجتماعي

الهدف الاستراتيجي	: بناء وتفعيل منظومة التسويق وتنمية الموارد المالية
وحدة القياس	: قناة "جلب المال"
دورية القياس	: ربع سنوي
القطبية	: +
التراكمية	: غير تراكمي
شرح المؤشر	: يقيس هذا المؤشر مدى تنوع قنوات التمويل التي تعتمد عليها الجمعية في جلب الأموال، سواء أكانت هذه الأموال تبرعات مباشرة أو عوائد من استثمارات اجتماعية أو مصادر تمويلية أخرى "فيما تم تضمينه ضمن دليل تنمية الموارد المالية"، فكلما تعددت مصادر الدخل، زادت قدرة الجهة على الاستدامة المالية وتقليل المخاطر المرتبطة بالاعتماد على مصدر واحد فقط
معادلة القياس	: = عدد القنوات أو النوافذ التمويلية المختلفة التي تم تفعيلها فعليًا خلال السنة
مسؤول القياس	: مكتب الجودة والاستراتيجية
مسؤول التنفيذ	: إدارة تنمية الموارد المالية

## بطاقة وصف مؤشر

ع2-2: إجمالي القيمة المالية لإيرادات الجمعية من مصادر جلب الأموال

الهدف الاستراتيجي	: بناء وتفعيل منظومة التسويق وتنمية الموارد المالية
وحدة القياس	: ريال
دورية القياس	: ربع سنوي
القطبية	: +
التراكمية	: تراكمي
شرح المؤشر	: يقيس هذا المؤشر إجمالي الدخل المالي والعيني "في حال موافقة الإدارة العليا عليه وتضمينه ضمن دليل تنمية الموارد" الذي استطاعت الجمعية تحقيقه خلال السنة، من جميع مصادر جلب الأموال التي تم تفعيلها.
معادلة القياس	: =إجمالي الإيرادات المالية للقنوات أو النوافذ التمويلية المختلفة التي تم تفعيلها فعليًا خلال السنة
مسؤول القياس	: مكتب الجودة والاستراتيجية
مسؤول التنفيذ	: إدارة تنمية الموارد المالية

# دليل الأهداف والمؤشرات (بطاقة وصف هدف استراتيجي)

ع3- تعزيز فاعلية الشراكات الاستراتيجية

الإدارة المسؤولة



الاتصال المؤسسي

## تعزيز فاعلية الشراكات الاستراتيجية

السعي إلى بناء وتفعيل علاقات شراكة استراتيجية ومستدامة مع جهات من مختلف القطاعات (الحكومي، الخاص، غير الربحي) بهدف تبادل المنافع والخبرات والموارد، والمساهمة في تحقيق أثر تنموي أوسع ودعم النمو والاستدامة المؤسسية لجمعية

دليل الأهداف والمؤشرات (بطاقة المؤشرات)  
ع3 - تعزيز فاعلية الشركات الاستراتيجية

صيغة المؤشر	رمز المؤشر	ماذا نريد أن نقيس
عدد الشركات الاستراتيجية الفاعلة الداعمة للاستراتيجية	ع3-1	الشركات الاستراتيجية المبرمة والفاعلة

## بطاقة وصف مؤشر

ع3-1: عدد الشراكات الاستراتيجية الفاعلة الداعمة للاستراتيجية

الهدف الاستراتيجي	: تعزيز فاعلية الشراكات الاستراتيجية
وحدة القياس	: شراكة استراتيجية فاعلة
دورية القياس	: نصف سنوي
القطبية	: +
التراكمية	: تراكمي
شرح المؤشر	: عدد مذكرات التفاهم أو اتفاقيات الشراكة التي تم توقيعها وتفعيلها خلال العام مع جهات من قطاعات متعددة (حكومي - خاص - غير ربحي)، بهدف التعاون أو تبادل الموارد أو بيع وشراء منتجات - لا يتم احتساب المورد الذي لم يوقع شراكة تبادل منافع في هذا المؤشر - أو تنفيذ مشاريع مشتركة. ملاحظة: الشراكات التي وقّعت ولم تُفعل تحسب برقع شراكة (25%)
معادلة القياس	: عدد الشراكات الفاعلة = إجمالي عدد الاتفاقيات الموقعة مع جهات مختلفة خلال السنة وتم تفعيلها.
مسؤول القياس	: مكتب الجودة والاستراتيجية
مسؤول التنفيذ	: إدارة الاتصال المؤسسي

# دليل الأهداف والمؤشرات (بطاقة وصف هدف استراتيجي)

ع4- بناء وتفعيل منظومة الجودة

الإدارة المسؤولة



التميز المؤسسي

## بناء وتفعيل منظومة الجودة

العمل على تصميم وتنفيذ نظام متكامل للجودة المؤسسية يشمل السياسات والإجراءات والمعايير، بهدف تحسين الأداء الإداري والتشغيلي، وضمان اتساق المخرجات، ورفع مستوى الرضا والكفاءة والموثوقية في جميع جوانب عمل الجمعية

دليل الأهداف والمؤشرات (بطاقة المؤشرات)

ع4 - بناء وتفعيل منظومة الجودة

صيغة المؤشر	رمز المؤشر	ماذا نريد أن نقيس
% تطبيق الجمعية لمعايير التميز المؤسسي وفق (EFQM)	ع4-1	انطلاقة الجمعية للبدء في مسار تطبيق معيار للتميز المؤسسي

## بطاقة وصف مؤشر

ع4-1 : % تطبيق الجمعية لمعايير التميز المؤسسي وفق (EFQM)

الهدف الاستراتيجي	:	بناء وتفعيل منظومة الجودة
وحدة القياس	:	%
دورية القياس	:	نصف سنوي
القطبية	:	+
التراكمية	:	غير تراكمي
شرح المؤشر	:	يقيس هذا المؤشر العمليات المؤسسية التي تم مراجعتها وتوثيقها وتطبيقها فعليًا وفقًا لمعايير الجودة المعتمدة (ضمن نظام EFQM)، من إجمالي العمليات داخل الجمعية.
معادلة القياس	:	$\% \text{تطبيق معايير التميز} = (\text{عدد العمليات المطبقة وفق EFQM} \div \text{إجمالي عدد العمليات المؤسسية}) \times 100$
مسؤول القياس	:	مكتب الجودة والاستراتيجية
مسؤول التنفيذ	:	إدارة التميز المؤسسي

# دليل الأهداف والمؤشرات (بطاقة وصف هدف استراتيجي)

ع5- تحقيق كفاءة الإنفاق وخفض التكاليف التشغيلية

الإدارة المسؤولة



الدعم المؤسسي "الشؤون الإدارية"

الإدارة المالية

## تحقيق كفاءة الإنفاق وخفض التكاليف التشغيلية

سعي الجمعية إلى استخدام مواردها المالية بشكل أكثر ذكاءً وفعالية، بحيث تحقق أفضل النتائج بأقل تكلفة ممكنة دون التأثير السلبي على جودة الخدمات أو كفاءة العمل في الأبعاد:

الكفاءة المالية: من حيث التأكد من أن كل ريال يُنفق يحقق قيمة واضحة (عائد، أثر، تطوير، خدمة).

خفض التكاليف التشغيلية: من حيث تقليل النفقات الثابتة والمتكررة مثل الإيجارات، فواتير الخدمات، الطباعة، النقل، إلخ...

تحسين العمليات: من حيث أتمتة العمليات الإدارية لتقليل الجهد والتكلفة البشرية وأيضًا دمج المهام المكررة أو إعادة هيكلة الإجراءات لتصبح أكثر انسيابية.

تعزيز ثقافة الترشيد: من حيث نشر وعي داخلي بين العاملين بأهمية كفاءة الإنفاق وأيضًا ربط الأداء المالي بالكفاءة التشغيلية ضمن مؤشرات الأداء.

دليل الأهداف والمؤشرات (بطاقة المؤشرات)  
ع5 - تحقيق كفاءة الإنفاق وخفض التكاليف التشغيلية

صيغة المؤشر	رمز المؤشر	ماذا نريد أن نقيس
% خفض المصروفات الإدارية إلى الإيرادات التشغيلية	ع5-1	خفض المصروفات الإدارية بالعموم للإيرادات التشغيلية
% خفض التكاليف التشغيلية للبرامج والمشاريع والخدمات	ع5-2	خفض تكاليف تشغيل البرامج والمشاريع

## بطاقة وصف مؤشر

ع5-1 : % خفض المصروفات الإدارية إلى الإيرادات التشغيلية

الهدف الاستراتيجي	: تحقيق كفاءة الإنفاق وخفض التكاليف التشغيلية
وحدة القياس	: %
دورية القياس	: نصف سنوي
القطبية	: -
التراكمية	: غير تراكمي
شرح المؤشر	: يقيس هذا المؤشر نسبة المصروفات الإدارية (التشغيل الداخلي) إلى إجمالي الإيرادات التشغيلية للجمعية، ويُستخدم لمعرفة مدى كفاءة الإدارة في ضبط المصروفات التي لا ترتبط مباشرة بتنفيذ البرامج.
معادلة القياس	: $(\text{إجمالي المصروفات الإدارية} \div \text{إجمالي الإيرادات التشغيلية}) \times 100$
مسؤول القياس	: مكتب الجودة والاستراتيجية
مسؤول التنفيذ	: إدارة الشؤون الإدارية والمالية

## بطاقة وصف مؤشر

ع5-2: % خفض التكاليف التشغيلية للبرامج والمشاريع والخدمات

الهدف الاستراتيجي	: تحقيق كفاءة الإنفاق وخفض التكاليف التشغيلية
وحدة القياس	: %
دورية القياس	: نصف سنوي
القطبية	: -
التراكمية	: غير تراكمي
شرح المؤشر	: يقيس هذا المؤشر مدى قدرة الجمعية على خفض تكلفة تنفيذ برامجها ومشاريعها وخدماتها دون التأثير السلبي على جودتها أو أثرها، وهو يجب باختصار عن السؤال التالي: هل أصبحت برامجنا ومشاريعنا تُدار بتكلفة أقل وبكفاءة أعلى من السنوات السابقة؟
معادلة القياس	: $= ((\text{التكلفة في السنة السابقة} - \text{التكلفة الحالية}) \div \text{التكلفة في السنة السابقة}) \times 100$
مسؤول القياس	: مكتب الجودة والاستراتيجية
مسؤول التنفيذ	: إدارة الشؤون الإدارية والمالية

# دليل الأهداف والمؤشرات (بطاقة وصف هدف استراتيجي)

ت1- بناء وتطوير فريق العمل

الإدارة المسؤولة



الموارد البشرية

## بناء فريق العمل

نسعى إلى تكوين فريق عمل مؤهل ومتماسك ومبدع من خلال استقطاب الكفاءات، وتحفيز الأداء، وتعزيز ثقافة العمل الجماعي، بما يضمن تحقيق الأهداف المؤسسية بكفاءة وفاعلية واستدامة

دليل الأهداف والمؤشرات (بطاقة المؤشرات)

ت1 - بناء وتأهيل فريق العمل

صيغة المؤشر	رمز المؤشر	ماذا نريد أن نقيس
% الوظائف الحرجة المشغولة في الهيكل التنظيمي	ت1-1	تغطية الوظائف الأساسية بالكفاءات المناسبة

## بطاقة وصف مؤشر

ت1-1: % الوظائف الحرجة المشغولة في الهيكل التنظيمي

الهدف الاستراتيجي	:	بناء فريق العمل
وحدة القياس	:	%
دورية القياس	:	نصف سنوي
القطبية	:	+
التراكمية	:	تراكمي
شرح المؤشر	:	يقيس هذا المؤشر الوظائف الأساسية "الحرجة" في الجمعية التي تم شغلها بأفراد يمتلكون الكفاءات والمهارات المطلوبة لتأدية تلك الوظائف بكفاءة عالية.
معادلة القياس	:	= (عدد الوظائف الأساسية "الحرجة" المشغولة بكفاءات مناسبة ÷ إجمالي عدد الوظائف الأساسية) X 100
مسؤول القياس	:	مكتب الجودة والاستراتيجية
مسؤول التنفيذ	:	إدارة الموارد البشرية

# دليل الأهداف والمؤشرات (بطاقة وصف هدف استراتيجي)

ت2- تفعيل منظومة التطوع

الإدارة المسؤولة



إدارة التطوع

## تفعيل منظومة التطوع

بناء نظام مؤسسي متكامل لاستثمار العمل التطوعي داخل الجمعية يتم وفق سياسات وأنظمة تشريع العمل التطوعي، بما يضمن للمتطوعين (تنظيم مشاركتهم، وتنمية مهاراتهم، واستثمار جهودهم) بما يُسهم في تحقيق أهداف الجمعية بفاعلية واستدامة

دليل الأهداف والمؤشرات (بطاقة المؤشرات)

## ت2 - تفعيل منظومة التطوع

صيغة المؤشر	رمز المؤشر	ماذا نريد أن نقيس
إجمالي القيمة المالية للتطوع	ت2-1	القيمة الاقتصادية المضافة التي حققها العمل التطوعي للجمعية
% إسهام تفعيل التطوع (العادي/الاحترافي) في خفض التكاليف التشغيلية	ت2-2	كم خفّضت مشاركة المتطوعين من النفقات التي كانت الجمعية ستدفعها لو استعانت بموظفين أو مزودي خدمات مأجورين

## بطاقة وصف مؤشر ت1-2: إجمالي القيمة المالية للتطوع

الهدف الاستراتيجي	: تفعيل منظومة التطوع
وحدة القياس	: ريال
دورية القياس	: ربع سنوي
القطبية	: +
التراكمية	: تراكمي
شرح المؤشر	: يقيس هذا المؤشر القيمة المالية التقديرية الاقتصادية لمساهمات المتطوعين خلال فترة محددة، حسب تقارير منصة العمل التطوعي.
معادلة القياس	: = إجمالي العائد المالي للتطوع " حسب تقارير منصة العمل التطوعي "
مسؤول القياس	: مكتب الجودة والاستراتيجية
مسؤول التنفيذ	: إدارة التطوع

## بطاقة وصف مؤشر

ت2-2: % إسهام تفعيل التطوع (العادي/الاحترافي) في خفض التكاليف التشغيلية

الهدف الاستراتيجي	: تفعيل منظومة التطوع
وحدة القياس	: %
دورية القياس	: ربع سنوي
القطبية	: +
التراكمية	: تراكمي
شرح المؤشر	: يقيس هذا المؤشر القيمة الاقتصادية للتطوع من زاوية الكفاءة المالية، أي أن التطوع لا يضيف فقط جهداً بشرياً، بل يسهم أيضاً في خفض المصروفات التشغيلية الفعلية للجمعية. التطوع الاحترافي: هو تلك الأعمال التي تتم من خلال أشخاص يمتلكون خبرات أو مهارات متخصصة (مثل: المحاسبة، التسويق، التصميم، التدريب، التقنية، الاستشارات القانونية...)، أي أن مساهماتهم تحل محل خدمات مهنية مدفوعة الثمن، وهو لا يختلف في جوهره عن التطوع العادي، ولكنه يعتبر أكثر تخصصية وبالتالي يرتبط بمخرجات وعوائد مالية أعلى.
معادلة القياس	: نسبة الإسهام = (القيمة المالية المقدرة للأعمال التطوعية الاحترافية ÷ إجمالي التكاليف التشغيلية للجمعية) × 100
مسؤول القياس	: مكتب الجودة والاستراتيجية
مسؤول التنفيذ	: إدارة التطوع

# دليل الأهداف والمؤشرات (بطاقة وصف هدف استراتيجي)

ت3- تعزيز نمو البيئة المؤسسية وتطويرها المستمر

الإدارة المسؤولة



التميز المؤسسي

## تعزيز نمو البيئة المؤسسية وتطويرها المستمر

العمل على بناء جمعية قوية، متجددة، ومنظمة إداريًا وتشغيليًا، بحيث تنمو قدراتها الداخلية عامًا بعد عام، وتحسن عملياتها وإجراءاتها ونظمها بشكل مستمر، مما يضمن تحقيق الكفاءة والاستدامة والقدرة على التوسع في الأثر.

بمعنى آخر، التركيز على الداخل المؤسسي: الأنظمة، والهيكـل، والحوكمة، والكوادر، وجودة العمليات.

دليل الأهداف والمؤشرات (بطاقة المؤشرات)  
ت3 - تعزيز نمو البيئة المؤسسية وتطويرها المستمر

صيغة المؤشر	رمز المؤشر	ماذا نريد أن نقيس
مؤشر نمو البيئة المؤسسية المستدامة	ت3-1	مستوى كلاً من (الحوكمة- نضج الموارد البشرية - الأنظمة والإجراءات - الثقافة المؤسسية - التطوير والتحسين المستمر)

## بطاقة وصف مؤشر

ت3-1: مؤشر نمو البيئة المؤسسية المستدامة

الهدف الاستراتيجي	: تعزيز نمو البيئة المؤسسية وتطويرها المستمر
وحدة القياس	: %
دورية القياس	: نصف سنوي
القطبية	: +
التراكمية	: تراكمي
شرح المؤشر	: مؤشر مركب يقيس التوجه إلى بناء جمعية قوية ومتجددة، تمتلك بنية مؤسسية راسخة وهيكلًا إداريًا وتشغيليًا منظمًا، تنمو قدراتها الداخلية عامًا بعد عام من خلال تطوير أنظمتها وإجراءاتها ومواردها البشرية وثقافتها المؤسسية بشكل مستمر، بما يعزز كفاءتها واستدامتها ويهيئ بيئة عمل محفزة تدعم تحقيق أهدافها الاستراتيجية وتوسع أثرها المجتمعي.
معادلة القياس	: مؤشر نمو البيئة المؤسسية = ((درجة مصفوفة الحوكمة + درجة مصفوفة الموارد البشرية + درجة مصفوفة الأنظمة + درجة مصفوفة الثقافة المؤسسية + درجة مصفوفة التحسين) ÷ 5) X 100
مسؤول القياس	: مكتب الجودة والاستراتيجية
مسؤول التنفيذ	: إدارة التميز المؤسسي

# دليل الأهداف والمؤشرات (بطاقة وصف هدف استراتيجي)

ت4- بناء وتعزيز القيم الجوهرية

الإدارة المسؤولة



الموارد البشرية

بناء وتعزيز القيم الجوهرية

ترسيخ مجموعة من المبادئ والسلوكيات الأساسية التي تُشكل هوية الجمعية وتوجّه قراراتها وسلوك موظفيها

دليل الأهداف والمؤشرات (بطاقة المؤشرات)  
ت4 - بناء وتعزيز القيم الجوهرية

صيغة المؤشر	رمز المؤشر	ماذا نريد أن نقيس
% تحقق وتمثل القيم الجوهرية لدى العاملين	ت4-1	تحقق القيم لدى العاملين

## بطاقة وصف مؤشر

ت4-1: % تحقق وتمثل القيم الجوهرية لدى العاملين

الهدف الاستراتيجي	:	بناء وتعزيز القيم الجوهرية
وحدة القياس	:	%
دورية القياس	:	نصف سنوي
القطبية	:	+
التراكمية	:	تراكمي
شرح المؤشر	:	يقيس هذا المؤشر مدى التزام الموظفين بالقيم المؤسسية، بناءً على نتائج استبيان ثقافة العمل الذي يقيس سلوكياتهم واتجاهاتهم المتعلقة بتطبيق هذه القيم داخل بيئة العمل.
معادلة القياس	:	= % الموظفين الذين أبدوا اتفاقاً أو التزاماً واضحاً بالقيم مثال (75% من الموظفين أجابوا بـ (موافق أو موافق بشدة)) ويتم احتساب المتوسط لجميع الأسئلة المرتبطة بالقيم للوصول إلى المؤشر العام
مسؤول القياس	:	مكتب الجودة والاستراتيجية
مسؤول التنفيذ	:	إدارة الموارد البشرية