



الجمعية الخيرية لتحفيظ القرآن  
الكريم بمحافظة القنفذة

مسجلة بوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية  
برقم ( ٣٢٣٠ )

# منهجيات التميز

لجمعية تحفيظ القرآن الكريم بالقنفذة ( سمو )



تم الاعتماد من مجلس الإدارة في الاجتماع رقم 2 لعام 2019 م

رقم الإصدار | الثالث

تاريخ الإصدار | 2019 م

إعداد | فريق التطوير بالجمعية

اعتماد | مدير عام الجمعية



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

وَالصَّلَاةَ وَالسَّلَامَ عَلَى رَسُولِهِ الرَّوحِ الْأَمِينِ، وَعَلَى آلِهِ وَصَحْبِهِ أَجْمَعِينَ ، وَبَعْدُ :

**فِي مَرَحَلَةِ التَّمْيِيزِ** تعدّ أعلى مرحلة يمكن للمؤسسات والجمعيات الوصول إليها، بعد أن تتمّ الجمعية طريقها بدءاً بمرحلة التأسيس، ثمّ البناء المؤسسي ، ثمّ الجودة، ثمّ التطوير ؛ يكون الوقت قد حان لبدء مسيرة التميّز، والتحليق بعيداً عن المنافسين.

**وَأَنَّ التَّمْيِيزَ لَيْسَ شِعَارًا فَقَطْ** وإنما هو مسيرة مستمرة من العمل الجاد والدؤوب، فإنّ المنهجيات التي تعتبر الدليل العملي والبرهان على التميّز تمتلك أهمية بالغة.

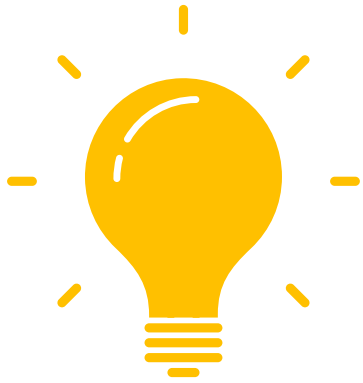
**وَمِنْ هُنَا** كان اهتمام جمعية تحفيظ القرآن الكريم بالقنفذة ( سمو ) بتطوير منهجيات التميّز الخاصة بها .

يحتوي هذا الملفّ على مقدّمة نظرية حول منهجيات التميّز وطبيعتها، كما يجب عن التساؤل المهمّ: متى تكون الحاجة ضرورية لبناء منهجية جديدة مننظمة للعمل؟ بالإضافة إلى أنّه يقدّم فهرساً وتعريفاً بالمصطلحات الواردة في نموذج بناء المنهجيات.

**نأمل من الله العليّ القدير** أن يكون هذا المشروع مباركاً، وأن يكون أثره عالياً على أداء جمعية سمو والعاملين فيها.

والله الموفق ...





# منهجيات التميز

## مقدمة نظرية



## عن منهجيات التميز

يقوم كلّ عمل مؤسسي ناجح على وجود أنظمة تدير العمل وتسمح بتقييمه وتحسينه. هذه هي الفكرة الأولى والأساسية للتميز. إن لم تكن قادراً على الكشف عن الخطأ، فلن تكون قادراً على تحسينه، غير أنّ الكشف عن الخطأ لن يتمّ إلا بوجود صواب يمكن قياسه. من هنا، ظهر الأنظمة المديرة للعمل. نُعرّف النظام هنا بأنه كلّ ما يحاول أن يضبط خطوات القيام بشيء ما؛ فالأوامر الشفاهية التي يقدّمها صاحب المحلّ للمتدرب عنده في يومه الأول تمثل نظاماً يضبط خطوات القيام بالبيع، والنظام الداخلي لأي مؤسسة يعتبر نظاماً يضبط خطوات إدارة الجمعية. وهكذا، لا يمكن لأي عمل أن يتمّ دون وجود أنظمة.

غير أنّ الأنظمة ليست كلّها على درجة واحدة، فالنظام المكتوب متفوّق على النظام الشفاهي، لسهولة الرجوع إليه، وتعميمه. كما أنّ النظام الذي يرسم الإجراءات (مثل أنظمة الجودة) يتفوّق على النظام الذي يكتفي برسم الأطر العامّة للعمل.

تعدّ منهجيات التميز نظاماً أكثر تطوّراً، فهي لا تكتفي بوضع الإجراءات المنظّمة للعمل، ولكنها تتأكد من صلتها بالتوجّه الاستراتيجي للجمعية، ما يجعل كلّ عملية يتمّ القيام بها في منهجية التميز تصبّ بشكل مباشر لتحقيق أحد أهداف الجمعية. كما أنّ منهجيات التميز تحمل في طياتها آلية قياسها، تقييمها، وتطويرها. ما يجعلها متكاملة بشكل مدهل. وإذا أضفنا لهذا كونها تغطّي مساحة متعدّدة من الأعمال، وأنها سهلة الاستيعاب والتنفيذ؛ فإنّه يتبيّن لنا جدوى الاهتمام بمنهجيات التميز، وسبب كونها مختلفة عن بقية الأنظمة المديرة للعمل.



## عن الحاجة لبناء منهجية منظمة للعمل

يمثل النموذج المرفق مع هذا العرض النظري (ص. ٠٠) مثلاً توضيحياً لمدى شمول وفاعلية منهجيات التميز، غير أنّ ثمة سؤالاً يظلّ يتردد دوماً حول هذه المنهجيات: إذا كنت في جمعيتي لديّ أنظمة مديرة للعمل لشكل فعال، فمتى أعرف أنّ الحاجة قد أصبحت ملحة لبناء منهجيات جديدة للعمل؟

**لنحاول** أن نفصّل في الجواب عن هذا السؤال قليلاً. تصبح الحاجة ملحة لبناء منهجيات التميز في أحد من الحالات التالية أو جميعها:

١. **إذا حصل** في الجمعية تغيير أساسي، سواء تعلّق بمجالات عملها، دخولها سوقاً جديدة، زيادة/نقصان في سلسلة التوريد، أو حتى تعديلات تلحق هيكلها الإداري. جميع التعديلات التي تلحق عمليات الجمعية تجعل الحاجة ملحة للتفاعل مع هذا التغيير بطريقة صحيحة، وغالباً ما يكون بناء منهجيات التميز خياراً سليماً. ( مثال: دخول الجمعية منصات التواصل الاجتماعي يفرض عليها بناء منهجية منظمة للنشر والتفاعل وإدارة حساباتها على هذه المنصات ).
٢. **إذا أصبحت** المنهجيات القائمة عديمة الفاعلية والكفاءة. لكلّ نظام يدير عملاً ما مدّة حياة مؤقتة، يصبح بعدها لا عاجزاً عن تأدية مهامّه بالصورة التي وجد لأجلها. معرفة هذه الحقيقة يجعل من تعديل/تغيير/بناء المنهجيات أمراً طبيعياً في الجمعية. فإذا كانت المنهجية لم تعد تفي بالغرض من إنشائها أو أصبح الموظفون لا يلتزمون بها، لوجود آليات جديدة للقيام بالعمل، فإنّ على الجمعية أن تواكب التغييرات، وتقوم بإعداد منهجيات جديدة للقيام بالعمل ( مثل التحوّل إلى الاجتماعات الإلكترونية مع قدوم جائحة كورونا فتقوم الجمعية مثلاً ببناء منهجيات منظمة لأداء العمل والاجتماعات عن بعد، بعد فشل المنهجيات السابقة في تأدية هذه المهام في الظروف الراهنة ).
٣. **أي تغيير** يلحق التوجّه الاستراتيجي للجمعية أو البيئة المحيطة بها ( مثلاً بعدما أقامت المملكة رؤية ٢٠٣٠، فإنّه من التميز أن تقوم الجمعية بتعديل منهجياتها بما يتناسب مع هذه الرؤية ) نشير هنا إلى ارتباط جميع المنهجيات برؤية المملكة العربية السعودية في نطاق "وطن طموح" ونسعى من خلال تنفيذ هذه المنهجيات إلى أن نكون لبنة في طريق تثبيت هذه الرؤية وتحقيقها.
٤. **حين يطلب** كافة المعنيين ذلك. نعني بكافة المعنيين كلّ من له علاقة بالجمعية، بدءاً من إدارتها والموظفين فيها، مروراً بالمانيين والجهات الرقابية، وانتهاءً بالمستفيدين والمجتمع. وحين تقوم الجمعية بتقديم استبانات في نهاية كلّ سنة لكافة المعنيين لتحديد أوجه التميز والقصور، يمكن لكافة المعنيين أن يطالبوا بإعداد منهجيات منظمة لبعض الأعمال، التي لم تكن الجمعية قد اهتمت بها. في هذه الحالة تقوم الجمعية ببناء منهجيات منظمة للعمل، استجابة لطلب كافة المعنيين، واستفادة من التغذية الراجعة التي تتحصّل عليها.

## نموذج جدول بناء منهجيات التميز :

بناء منهجيات التميز	
المحتوى	الوصف
	اسم المنهجية
	رمز المنهجية
	الجهة المشرفة
	المسؤول
	الهدف من المنهجية
	وصف المنهجية
	الإجراءات
	الارتباطات
	مؤشرات قياس المنهجية
	مؤشرات قياس نتائج وآثار المنهجية
	دورية المراجعة والقياس
	فرص التحسين المستقبلية
النماذج التي يتم ملؤها أثناء تنفيذ المنهجية	نماذج المنهجية
الوثائق التي يحسن/يجب الاستفادة منها أثناء تنفيذ المنهجية، مثل اللوائح والسياسات والأنظمة	الوثائق المرتبطة بالمنهجية
يتم تعبئته من الجمعية بعد التطبيق وهو التعلم ويقصد به رصد الدروس المستفادة من تطبيق المنهجية وماهي التجارب والممارسات التي تم الاستفادة من جهات أخرى	التعلم



## فهرس المنهجيات

ص	اسم المنهجية	م
٩	منهجية إعداد المنهجيات	١
١٢	منهجية التخطيط الاستراتيجي	٢
١٦	منهجية التميز القيادي	٣
٢٠	منهجية القيم المؤسسية	٤
٢٣	منهجية اتخاذ القرارات	٥
٢٦	منهجية العمل الجماعي	٦
٢٩	منهجية قادة المستقبل	٧
٣٢	منهجية إدارة الإبداع والابتكار	٨
٣٥	منهجية الاتصال والتواصل	٩
٣٨	منهجية الرد على المقترحات والشكاوى	١٠
٤١	منهجية جمع البيانات والمعلومات	١١
٤٣	منهجية إدارة العمليات	١٢
٤٦	منهجية التطوير والتحسين المستمر	١٣
٥٠	منهجية إدارة التغيير	١٤
٥٣	منهجية إدارة المخاطر	١٥
٥٦	منهجية إدارة الأصول والممتلكات	١٦
٥٩	منهجية إدارة الشراكات	١٧
٦٢	منهجية العمل التطوعي	١٨
٦٥	منهجية الأمن والسلامة	١٩
٦٨	منهجية إدارة المعرفة	٢٠
٧١	منهجية متابعة الأداء	٢١
٧٤	منهجية التدريب والتأهيل	٢٢
٧٧	منهجية تعظيم المسؤولية المجتمعية	٢٣
٧٩	منهجية التعاقب الوظيفي	٢٤
٨٢	منهجية التدرج الوظيفي	٢٥
٨٥	منهجية إدارة التبرعات العامة	٢٦

منهجيات التميز

عرض المنهجيات

بناء منهجيات التميز	
المحتوى	الوصف
منهجية إعداد المنهجيات	اسم المنهجية
م إ م	رمز المنهجية
إدارة التميز المؤسسي	الجهة المشرفة
مدير التميز المؤسسي	المسؤول
تهدف هذه المنهجية لبناء وتصميم المنهجيات المنظمة للعمل لتحقيق الأهداف التالية: ١. توحيد آلية إعداد المنهجيات المنظمة للعمل، من خلال تصميم نموذج موحد لها. ٢. تحديد الإطار العام لبناء كلّ منهجية، وآليات عملها. ٣. تحقيق الإبداع والابتكار في إعداد وتصميم المنهجيات. ٤. المساهمة في تحقيق رؤية المملكة ٢٠٣٠. ٥. توحيد توجه المنهجيات نحو تحقيق التوجه الاستراتيجي للجمعية.	الهدف من المنهجية
تعتبر منهجية إعداد المنهجيات نموذجاً يحتذى به في بناء وتصميم أي منهجية منظمة للعمل بالجمعية.	وصف المنهجية
تخضع إجراءات تصميم وإعداد أي منهجية لدائرة ديمنج (خطط، نفذ، قيم، حسن) وفقاً لما يلي: <b>أولاً: التخطيط.</b> ١. توجيه المدير العام لإدارة الجودة والتميز المؤسسي لتحديد الاحتياج لتصميم منهجية جديدة منظمة للعمل لما ورد للجمعية من: • فرص تحسينية وفق تقارير التقييم الذاتي. • عملية تحسين لنتائج عمليات أو أهداف أو مبادرات أو أنشطة. • مقترحات. • شكاوى....إلخ. ٢. جمع إدارة الجودة والتميز المؤسسي للبيانات والمعلومات اللازمة حول موضوع المنهجية.	الإجراءات



<p>٣. إسناد مهمة إعداد وتصميم المنهجية لـ (فريق، لجنة، إدارة، موظف) وفق نموذج منهجية إعداد المنهجيات.</p> <p><b>ثانيًا: التنفيذ.</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>١. تعبئة نموذج المنهجيات المعتمد بما توفر من بيانات ومعلومات.</li> <li>٢. مراجعة نموذج المنهجية من مدير إدارة الجودة والتميز المؤسسي.</li> <li>٣. عرض المنهجية على مدير الجمعية للإقرار والموافقة.</li> <li>٤. الرفع بالمنهجية للإدارة العليا للاعتماد والتوجيه بالعمل بها.</li> </ol> <p><b>ثالثًا: التقييم.</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>١. تحديد المسؤول عن قياس مدى كفاءة وفعالية المنهجية. (فريق، لجنة، جهة، موظف).</li> <li>٢. تحديد مؤشرات ودورية قياس كفاءة وفعالية المنهجية (سنة أشهر، سنة... إلخ).</li> <li>٣. إجراء عملية التقييم وفق المؤشرات والدورية.</li> <li>٤. رفع التقارير للجهة المسؤولة عن تنفيذ المنهجية.</li> </ol> <p><b>رابعًا: التحسين.</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>١. دراسة تقارير تقييم المنهجية، وتعزيز نقاط القوة، وتحديد أسباب وجود فرص تحسينية لمعالجتها.</li> <li>٢. وضع خطة التحسين، وتنفيذها.</li> </ol>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- بالتوجه الاستراتيجي: الرؤية والرسالة والقيم.</li> <li>- بالأهداف الاستراتيجية: جميع الأهداف الاستراتيجية</li> <li>- بمنهجيات التميز: جميع منهجيات الجمعية.</li> <li>- بعمليات الجمعية: جميع عمليات الجمعية.</li> </ul>	<p>الارتباطات</p>
<p><b>أولاً: مقاييس الرأي (انطباعات):</b></p> <p>تقاس وفق عناصر منهجية الرادار لتقييم الممكنات:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>١. المنهجية (منطقية، متكاملة).</li> <li>٢. التطبيق (منفذ، منتظم).</li> <li>٣. التقييم والتحسين (القياس، التعلم والإبداع، التحسين والابتكار).</li> </ol> <p><b>ثانيًا: مؤشرات الأداء:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>١. نسبة كفاءة تطبيق المنهجية.</li> <li>٢. نسبة فاعلية تطبيق المنهجية.</li> </ol>	<p>مؤشرات قياس المنهجية</p>
<p>تقاس وفق عناصر منهجية الرادار لتقييم النتائج.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>١. مدى الصلة وسهولة الاستخدام (النطاق، مدى الصحة، التصنيف).</li> <li>٢. الأداء (الاتجاهات، المستهدفات، المقارنات، الثقة "السببية").</li> </ol>	<p>مؤشرات قياس نتائج وآثار المنهجية</p>



<p>أولاً: مقاييس الرأي (انطباعات): ثانياً: مؤشرات الأداء:</p>	
<p>كل سنة</p>	<p>دورية المراجعة والقياس</p>
<p>- تطوير نموذج بناء المنهجيات بناء على التغذية الراجعة من كافة المعنيين. - أتمتة المنهجيات.</p>	<p>فرص التحسين المستقبلية</p>
<p>- نموذج استبيان لقياس المنهجية. - نموذج بناء منهجيات التميز. - نموذج قرار تعميم. - نموذج تقييم منهجيات التميز. - نموذج تقرير. - نموذج قياس الأثر.</p>	<p>الوثائق والنماذج المرتبطة بالمنهجية</p>

بناء منهجيات التميز	
المحتوى	المحتوى
اسم المنهجية	منهجية التخطيط الاستراتيجي
رمز المنهجية	م ت إ
الجهة المشرفة	إدارة التميز المؤسسي
المسؤول	مسؤول التخطيط الاستراتيجي وإدارة الأداء
الهدف من المنهجية	<p>تهدف هذه المنهجية لوضع آلية لبناء الأهداف والخطط الاستراتيجية للجمعية وصولاً للأهداف التالية:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. استشراف المستقبل لتحديد التوجه الاستراتيجي للجمعية.</li> <li>2. ربط التوجه الاستراتيجي للجمعية برؤية المملكة ٢٠٣٠.</li> <li>3. تلبية احتياجات ومتطلبات كافة المعنيين وتجاوزها.</li> <li>4. توفير خطة محددة واضحة وقابلة للقياس.</li> <li>5. وضع مؤشرات استراتيجية وتشغيلية لقياس الأداء.</li> <li>6. استدامة النتائج المتفوقة للجمعية.</li> <li>7. تحقيق التنمية المستدامة (بيئية، اجتماعية، مالية).</li> </ol>
وصف المنهجية	هي عملية شاملة تساعد الجمعية على تحديد توجهها الاستراتيجي (الرؤية، الرسالة، القيم)، وتحقيق أهدافها الاستراتيجية والتشغيلية.
الإجراءات	<p>تخضع إجراءات تصميم وإعداد منهجية التخطيط الاستراتيجي لدائرة ديمنج (خطط، نفذ، قيم، حسن) وفقاً لما يلي:</p> <p><b>أولاً: التخطيط.</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. تكوين لجنة التخطيط الاستراتيجي من قبل رئيس مجلس الإدارة، وتكليف المدير العام بمتابعة أعمالها.</li> <li>2. توجيه المدير العام للجنة التخطيط لجمع البيانات والمعلومات المفصلة لواقع الجمعية والتوصيات المتعلقة بذلك، وإصدارها على شكل تقرير من خلال:</li> </ol> <ul style="list-style-type: none"> <li>- نتائج تقييم الخطة السابقة للاستفادة منها كمدخلات في بناء الخطة الجديدة.</li> <li>- تقارير سنوية ودورية لمختلف الإدارات.</li> </ul>



- مخرجات ورش العمل التي تمّ عقدها مع كافة المعنيين لتحديد احتياجاتهم.
  - نتائج الاستبيانات، والتغذية الراجعة التي تمّ الحصول عليها طوال السنة.
  - تحليل البيئة الداخلية والخارجية للجمعية.
- ثانيًا: التنفيذ.**
١. تحديد التوجّه الاستراتيجي (الرؤية والرسالة والقيم) للجمعية وموائمته مع رؤية المملكة ٢٠٣٠ واعتماده من مجلس الإدارة.
  ٢. بناء الأهداف الاستراتيجية وفق بطاقة الأداء المتوازن من خلال عقد مجموعة من الورش مع كافة المعنيين.
  ٣. بناء المؤشرات الاستراتيجية ومبادراتها من خلال لجنة التخطيط.
  ٤. إعداد الوثيقة الاستراتيجية للجمعية والرفع بها لمجلس الإدارة للاعتماد.
  ٥. بناء المبادرات والمشاريع التشغيلية ومؤشراتها وتزمينها وتحديد المسؤول عنها من خلال إشراك جميع موظفي الإدارات.
  ٦. عرض لجنة التخطيط للخطة التشغيلية على المدير العام للموافقة.
  ٧. الرفع بالخطة لمجلس الإدارة للاطلاع والتوجيه للعمل بها.
  ٨. تعميم الخطة على جميع الإدارات من قبل المدير العام للبدء في التنفيذ.
  ٩. وضع خطة للمتابعة والتقييم من قبل إدارة التميز المؤسسي.
- ثالثًا: التقييم.**
١. متابعة تنفيذ الخطط وفق نموذج خطة المتابعة.
  ٢. إجراء عملية التقييم وفق المؤشرات والدورية.
  ٣. رفع نتائج التقييم للمدير العام.
- رابعًا: التحسين.**
١. دراسة نتائج تقييم الخطط، وتعزيز نقاط القوة، وتحديد أسباب وجود فرص تحسينية لمعالجتها.
  ٢. وضع خطة التحسين، وتنفيذها.



<ul style="list-style-type: none"> <li>- بالأهداف الاستراتيجية: تحقيق التميز المؤسسي.</li> <li>- بمنهجيات التميز: منهجية جمع البيانات والمعلومات. منهجية العمل الجماعي. منهجية الردّ على المقترحات والشكاوى. منهجية التطوير والتحسين.</li> <li>- بعمليات الجمعية: جميع عمليات الجمعية.</li> </ul>	<p>الارتباطات</p>
<p><b>أولاً: مقاييس الرأي (انطباعات):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- المنهجية تركز على احتياجات المعنيين.</li> <li>- تحتوي المنهجية على إجراءات منطقية للتخطيط الاستراتيجي.</li> <li>- تدعم المنهجية التوجه الاستراتيجي للجمعية.</li> <li>- تتكامل وتتربط المنهجية مع منهجيات أخرى ذات صلة.</li> <li>- يتم تنفيذ المنهجية بشكل دوري ومرن على جميع مجالات العمل بالجمعية.</li> <li>- تحقق المنهجية الأهداف التي وضعت من أجلها بفاعلية.</li> <li>- ترشد المنهجية حجم الإنفاق على العمليات المتعلقة بها بكفاءة.</li> <li>- يتم تحليل نتائج تقييم المنهجية للتعلم ولتحديد الفرص التحسينية.</li> <li>- تستخدم المنهجية مخرجات عملية القياس لمعالجة الفرص التحسينية بإبداع وتنفيذها حسب الأولوية.</li> </ul> <p><b>ثانياً: مؤشرات الأداء:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- نسبة كفاءة وفاعلية تطبيق المنهجية.</li> </ul>	<p>مؤشرات قياس المنهجية</p>
<p>كل سنة</p>	<p>دورية المراجعة والقياس</p>
<p><b>أولاً: مقاييس الرأي (انطباعات)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- مدى توافق مخرجات الأعمال مع التوجه الاستراتيجي.</li> <li>- مدى فاعلية القيم المؤسسية.</li> <li>- ملائمة المبادرات والمشاريع للاحتياجات الفعلية للمعنيين.</li> <li>- مرونة الخطط وانتظام تطبيقها.</li> </ul> <p><b>ثانياً: مؤشرات الأداء:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- متوسط رضا كافة المعنيين عن مخرجات الجمعية.</li> <li>- نسبة الزيادة في منح الجمعية. <b>(درجة الحوكمة في هذا البند).</b></li> <li>- نسبة كفاءة تطبيق الخطط الاستراتيجية والتشغيلية.</li> <li>- نسبة فاعلية تطبيق الخطط الاستراتيجية والتشغيلية.</li> </ul>	<p>مؤشرات قياس نتائج وآثار المنهجية</p>





<ul style="list-style-type: none"> <li>- نظام إلكتروني لبناء الخطة الاستراتيجية والتشغيلية.</li> <li>- منصة إلكترونية لتقييم الخطط وتحسينها.</li> </ul>	<p>فرص التحسين المستقبلية</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- نموذج استبانة لقياس المنهجية</li> <li>- استبيان رفع الواقع.</li> <li>- تقرير رفع الواقع.</li> <li>- نموذج الخطة الاستراتيجية.</li> <li>- نموذج الخطة التشغيلية.</li> <li>- نموذج الخطة السنوية للجمعية.</li> <li>- نموذج الخطة الشهرية لكل موظف.</li> <li>- نموذج استبيان.</li> <li>- نموذج متابعة تقييم الخطة.</li> <li>- نموذج جدول التقييم السنوي.</li> <li>- نماذج تقارير الخطط الاستراتيجية والتشغيلية (مرحلي، نهائي).</li> </ul>	<p>الوثائق والنماذج المرتبطة بالمنهجية</p>



بناء منهجيات التميز	
المحتوى	المحتوى
اسم المنهجية	منهجية التميز القيادي
رمز المنهجية	م ت ق
الجهة المشرفة	إدارة التميز المؤسسي
المسؤول	مدير إدارة الجودة والتميز المؤسسي
الهدف من المنهجية	<p>تهدف هذه المنهجية إلى إبراز الدور الريادي للقيادة الإدارية بآليات واضحة وبرؤية شمولية من خلال تفعيل أدوار القيادة الإدارية وصولاً للأهداف التالية:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>١. متابعة تحقيق التوجه الاستراتيجي للجمعية .</li> <li>٢. المساهمة في تحقيق الرؤية .</li> <li>٣. تعزيز مفاهيم العمل الخيري لدى العاملين لإظهار القدوة الحسنة لهم.</li> <li>٤. تمكين العاملين وتطوير ادائهم .</li> <li>٥. تطوير وتحسين الصورة الذهنية لكافة شرائح المجتمع بمبادرات فعالة ومنتظمة.</li> <li>٦. تبني وتشجيع العمل التطوعي .</li> <li>٧. تبني ونشر ثقافة التميز المؤسسي .</li> <li>٨. تعزيز الحوكمة داخل الجمعية</li> <li>٩. إبراز دور الجمعية في التكامل مع الجهات ذات العلاقة في العمل الخيري .</li> <li>١٠. متابعة إنجاز المشاريع التحسينية والتطوير المستمر .</li> </ol>
وصف المنهجية	<p>هي منهجية تشتمل على مجموعة من المجالات المرتبطة بطبيعة عمل القيادة لتفعيل دورها بشكل شمولي , والمجالات هي : مجال القائد ومفاهيم العمل الخيري , مجال القائد وأدائه الاستراتيجي , مجال القائد والعاملون , مجال القائد والمشاركات المجتمعية , مجال القائد والمتطوعون , مجال القائد والتكامل في العمل الخيري , مجال القائد والتحسين المستمر , مجال القائد والتميز المؤسسي .</p>



<p>تخضع إجراءات تصميم وإعداد منهجية التميز القيادي لدائرة ديمنج (خطط، نفذ، قيم، حسن) وفقاً لما يلي:</p> <p><b>أولاً: التخطيط.</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>١. تحديد مجالات القيادة الإدارية</li> <li>٢. تحديد مسؤوليات كل مجال</li> <li>٣. تحديد المعنيين بكل مجال</li> </ol> <p><b>ثانياً: التنفيذ.</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>١. وضع آليات لتنفيذ المسؤوليات وفق المجالات المحددة .</li> <li>٢. اسناد كل مجال للقائد المختص</li> </ol> <p><b>ثالثاً: التقييم.</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>١. متابعة تنفيذ الآليات وفق نموذج المتابعة.</li> <li>٢. إجراء عملية التقييم وفق المؤشرات والدورية.</li> <li>٣. رفع نتائج التقييم لمجلس الإدارة .</li> </ol> <p><b>رابعاً: التحسين.</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>١. دراسة نتائج التقييم ، وتعزيز نقاط القوة، وتحديد أسباب وجود فرص تحسينية لمعالجتها.</li> <li>٢. وضع خطة التحسين، وتنفيذها.</li> </ol>	<p>الإجراءات</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- بالأهداف الاستراتيجية: تحقيق التميز المؤسسي.</li> <li>- بمنهجيات التميز: منهجية جمع البيانات والمعلومات. منهجية العمل الجماعي. منهجية الردّ على المقترحات والشكاوى. منهجية التطوير والتحسين.</li> <li>- بعمليات الجمعية: جميع عمليات الجمعية.</li> </ul>	<p>الارتباطات</p>
<p><b>أولاً: مقاييس الرأي (انطباعات):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- المنهجية تركز على احتياجات المعنيين.</li> <li>- تحتوي المنهجية على إجراءات منطقية .</li> <li>- تدعم المنهجية التوجه الاستراتيجي للجمعية.</li> <li>- تتكامل وتترابط المنهجية مع منهجيات أخرى ذات صلة.</li> <li>- يتم تنفيذ المنهجية بشكل دوري ومرن على جميع مجالات العمل بالجمعية.</li> <li>- تحقق المنهجية الأهداف التي وضعت من أجلها بفاعلية.</li> <li>- ترشد المنهجية حجم الإنفاق على العمليات المتعلقة بها بكفاءة.</li> <li>- يتم تحليل نتائج تقييم المنهجية للتعلم ولتحديد الفرص التحسينية.</li> <li>- تستخدم المنهجية مخرجات عملية القياس لمعالجة الفرص التحسينية بإبداع وتنفيذها حسب الأولوية</li> </ul> <p><b>ثانياً: مؤشرات الأداء:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- نسبة كفاءة وفاعلية المنهجية.</li> </ul>	<p>مؤشرات قياس المنهجية</p>

كل سنة	دورية المراجعة والقياس
<p>أولاً: مقياس الرأي (انطباعات)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- قياس فاعلية تطبيق النظام .</li> <li>- مدى مساهمة المنهجية في تحقيق التنمية المستدامة .</li> <li>- مدى مساهمة المنهجية في تبني تعزيز مفاهيم العمل الخيري .</li> <li>- مدى مساهمة المنهجية في تبني ونشر ثقافة التميز المؤسسي .</li> <li>- ملائمة المنهجية في تعزيز الحوكمة داخل الجمعية .</li> <li>- مدى فاعلية القيم المؤسسية.</li> <li>- مرونة الخطط وانتظام تطبيقها.</li> </ul> <p>ثانياً: مؤشرات الأداء:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- متوسط رضا كافة المعنيين عن مخرجات المنهجية .</li> <li>- نسبة الزيادة في تطبيق معايير التميز المؤسسي.</li> </ul>	<p>مؤشرات قياس نتائج وآثار المنهجية</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- نظام إلكتروني لتفعيل مجالات القيادة الإدارية .</li> </ul>	<p>فرص التحسين المستقبلية</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- نموذج استبانة لقياس المنهجية .</li> <li>- نموذج متابعة آليات التنفيذ وفق المجالات المحددة .</li> <li>- نموذج التقييم .</li> </ul>	<p>الوثائق والنماذج المرتبطة بالمنهجية</p>

بناء منهجيات التميز	
المحتوى	المحتوى
اسم المنهجية	منهجية القيم المؤسسية
رمز المنهجية	م ص م
الجهة المشرفة	إدارة الجودة والتميز المؤسسي
المسؤول	مدير إدارة الجودة والتميز المؤسسي
الهدف من المنهجية	تهدف هذه المنهجية إلى : ١. رعاية القيم المؤسسية وتعزيزها لدى المعنيين . ٢. الالتزام بالعمل بالقيم المؤسسية . ٣. ابراز دور القيادة في بناء الأنظمة على أساس القيم المؤسسية .
وصف المنهجية	هي آلية عمل من أجل تفعيل القيم المؤسسية ورعايتها وتعزيزها لدى منسوبي الجمعية لضمان تحقيق التوجه الاستراتيجي .
الإجراءات	تخضع إجراءات تصميم وإعداد منهجية اتخاذ القرارات لدائرة ديمنج (خطط، نفذ، قيم، حسن) وفقاً لما يلي: <b>أولاً: التخطيط.</b> ١. تحديد القيم المؤسسية . ٢. تحديد الوسائل المحققة للقيم . ٣. تحديد الترابط والتكامل بين الأنظمة والأهداف الاستراتيجية والقيم . ٤. وضع خطة لتفعيل القيم المؤسسية . <b>ثانياً: التنفيذ.</b> ١. متابعة تنفيذ خطة تفعيل القيم من خلال الوسائل التالية : • التوعية بالقيم والتذكير بها وتناول مضامنها في اللقاءات الدورية والاجتماعات . • التوعية عبر الرسائل الممنتجة ( مقاطع فيديو ) وعبر رسائل التواصل مع الموظفين سواء بالقروبات أو شبكة الكمبيوتر أو اللوحات الارشادية .



<p>٢. ممارسة تطبيق القيم من خلال تنفيذ المهام الوظيفية في العمل وتنفيذ البرامج والمشاريع وممارستهم اليومية داخل الجمعية وخارجها .</p> <p>٣. بناء الأنظمة واللوائح والمنهجيات وتصميم المنتجات والمبادرات على أساس القيم المؤسسية .</p> <p>٤. متابعة أثر تطبيق القيم على تحقيق الأهداف الاستراتيجية من خلال ربطها بالأهداف عبر بطاقة الأداء المتوازن .</p> <p><b>ثالثاً: التقييم.</b></p> <p>١. تفعيل نموذج المتابعة والتقييم من خلال إدارة الموارد البشرية .</p> <p>٢. إجراء عملية التقييم وفق المؤشرات والدورية .</p> <p>٣. رفع نتائج التقييم للمدير العام .</p> <p><b>رابعاً: التحسين.</b></p> <p>١. دراسة نتائج القيم .</p> <p>٢. وضع خطة التحسين، وتنفيذها.</p>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- بالأهداف الاستراتيجية: بجميع الأهداف الاستراتيجية .</li> <li>- بمنهجيات التميز: بجميع منهجيات التميز بالجمعية .</li> <li>- بعمليات الجمعية: جميع عمليات الجمعية.</li> </ul>	<p>الارتباطات</p>
<p><b>أولاً: مقاييس الرأي (انطباعات):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- المنهجية تركز على احتياجات المعنيين .</li> <li>- تحتوي المنهجية على إجراءات منطقية .</li> <li>- تدعم المنهجية التوجه الاستراتيجي للجمعية.</li> <li>- تتكامل وتتربط المنهجية مع منهجيات أخرى ذات صلة.</li> <li>- يتم تنفيذ المنهجية بشكل دوري ومرن على جميع مجالات العمل بالجمعية.</li> <li>- تحقق المنهجية الأهداف التي وضعت من أجلها بفاعلية.</li> <li>- ترشد المنهجية حجم الإنفاق على العمليات المتعلقة بها بكفاءة.</li> <li>- يتم تحليل نتائج تقييم المنهجية للتعلم ولتحديد الفرص التحسينية.</li> <li>- تستخدم المنهجية مخرجات عملية القياس لمعالجة الفرص التحسينية بإبداع وتنفيذها حسب الأولوية.</li> </ul> <p><b>ثانياً: مؤشرات الأداء:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- نسبة كفاءة وفاعلية المنهجية.</li> </ul>	<p>مؤشرات قياس المنهجية</p>
<p>كل سنة</p>	<p>دورية المراجعة والقياس</p>



<p>أولاً: مقاييس الرأي (انطباعات)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- مقياس الالتزام بالقيم المؤسسية</li> <li>ثانياً: مؤشرات الأداء:             <ul style="list-style-type: none"> <li>- نسبة التزام العاملين بالقيم المؤسسية .</li> <li>- نسبة التزام الأنظمة بالقيم المؤسسية .</li> </ul> </li> </ul>	<p>مؤشرات قياس نتائج وآثار المنهجية</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- نظام إلكتروني تقني لتطبيق القيم المؤسسية وتفعيلها .</li> </ul>	<p>فرص التحسين المستقبلية</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- نموذج استبانة لقياس المنهجية .</li> <li>- نموذج متابعة آليات التنفيذ .</li> <li>- نموذج التقييم .</li> </ul>	<p>الوثائق والنماذج المرتبطة بالمنهجية</p>

بناء منهجيات التميز	
المحتوى	المحتوى
اسم المنهجية	منهجية اتخاذ القرارات في الجمعية
رمز المنهجية	م ص ق ج
الجهة المشرفة	الإدارة التنفيذية
المسؤول	مدير عام الجمعية
الهدف من المنهجية	تهدف هذه المنهجية إلى ترشيد القرار في الجمعية بما يحقق فعالية وكفاءة الأداء ورضا وقناعة المعنيين.
وصف المنهجية	هي منهجية لصناعة القرارات باستخدام المعلومات المتوفرة والخبرة والمعرفة السابقة في صناعة القرارات مع دراسة خاصه للنتائج المترتبة على هذه القرارات.
الإجراءات	<p>تخضع إجراءات تصميم وإعداد منهجية اتخاذ القرارات لدائرة ديمنج (خطط، نفذ، قيم، حسن) وفقاً لما يلي:</p> <p><b>أولاً: التخطيط.</b></p> <p>٥. تحديد موضوع صناعة القرار .</p> <p>٦. جمع المعلومات والبيانات من التقارير أو من النتائج أو من مؤشرات الأداء أو من الدراسات والأبحاث أو من المستشارين أو من فرص التحسين أو من أنظمة وقرارات الدولة والجهات الاشرافية .</p> <p><b>ثانياً: التنفيذ.</b></p> <p>١. دراسة المعلومات والبيانات المتعلقة بالقرار .</p> <p>٢. وضع الخيارات للتعامل مع هذه المعلومات .</p> <p>٣. اتخاذ القرار التشاركي .</p> <p>٤. توثيق القرار المتخذ ومتابعة تنفيذ الخطة الزمنية لفرص التحسين.</p> <p>٥. تكرار الخطوات السابقة بشكل ربع سنوي .</p> <p>٦. إصدار القرار .</p> <p><b>ثالثاً: التقييم.</b></p> <p>٤. متابعة تطبيق القرار .</p> <p>٥. إجراء عملية التقييم وفق المؤشرات والدورية.</p>





<p>٦. رفع نتائج التقييم لمجلس الإدارة . رابعاً: التحسين .</p> <p>٣. دراسة نتائج التقييم ، وتعزيز نقاط القوة، وتحديد أسباب وجود فرص تحسينية لمعالجتها.</p> <p>٤. وضع خطة التحسين، وتنفيذها.</p>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- بالأهداف الاستراتيجية: تحقيق التميز المؤسسي.</li> <li>- بمنهجيات التميز: منهجية التميز القيادي . منهجية التطوير والتحسين , منهجية جمع البيانات والمعلومات .</li> <li>- بعمليات الجمعية: جميع عمليات الجمعية.</li> </ul>	<p>الارتباطات</p>
<p><b>أولاً: مقاييس الرأي (انطباعات):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- المنهجية تركز على احتياجات المعنيين.</li> <li>- تحتوي المنهجية على إجراءات منطقية .</li> <li>- تدعم المنهجية التوجه الاستراتيجي للجمعية.</li> <li>- تتكامل وتتربط المنهجية مع منهجيات أخرى ذات صلة.</li> <li>- يتم تنفيذ المنهجية بشكل دوري ومرن على جميع مجالات العمل بالجمعية.</li> <li>- تحقق المنهجية الأهداف التي وضعت من أجلها بفاعلية.</li> <li>- ترشد المنهجية حجم الإنفاق على العمليات المتعلقة بها بكفاءة.</li> <li>- يتم تحليل نتائج تقييم المنهجية للتعلم ولتحديد الفرص التحسينية.</li> <li>- تستخدم المنهجية مخرجات عملية القياس لمعالجة الفرص التحسينية بإبداع وتنفيذها حسب الأولوية.</li> </ul> <p><b>ثانياً: مؤشرات الأداء:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- نسبة كفاءة وفاعلية المنهجية.</li> </ul>	<p>مؤشرات قياس المنهجية</p>
<p>كل سنة</p>	<p>دورية المراجعة والقياس</p>
<p><b>أولاً: مقاييس الرأي (انطباعات)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- مدى مساهمة المنهجية في ترشيد القرارات .</li> </ul> <p><b>ثانياً: مؤشرات الأداء:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- متوسط رضا كافة المعنيين عن مخرجات المنهجية .</li> <li>- نسبة الزيادة في تطبيق معايير التميز المؤسسي.</li> </ul>	<p>مؤشرات قياس نتائج وآثار المنهجية</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- نظام إلكتروني لأتمتة القرارات .</li> </ul>	<p>فرص التحسين المستقبلية</p>



<ul style="list-style-type: none"><li>- نموذج استبانة لقياس المنهجية .</li><li>- نموذج متابعة آليات التنفيذ وفق المجالات المحددة .</li><li>- نموذج التقييم .</li></ul>	الوثائق والنماذج المرتبطة بالمنهجية
--	--



بناء منهجيات التميز	
المحتوى	المحتوى
اسم المنهجية	منهجية العمل الجماعي
رمز المنهجية	م ع ج
الجهة المشرفة	الإدارة التنفيذية
المسؤول	مسؤول الموارد البشرية
الهدف من المنهجية	تهدف هذه المنهجية إلى: ١. ترسيخ ثقافة تمكين الموظفين واعتبارها جزءا جوهريا من قيم الجمعية وآليات عملها. ٢. تحقيق الاستفادة القصوى من الموارد البشرية من خلال آلية فعّالة للعمل الجماعي داخل الجمعية. ٣. ضمان منهجية ومنطقية صناعة القرار، من خلال شراكة بين القيادة والعاملين.
وصف المنهجية	هي عملية شاملة تساعد الجمعية في تكوين فرق عملها، وتحقيق التناغم فيما بينهم، بما يعود نفعه على الأداء العام.



<p>تخضع إجراءات تصميم وإعداد منهجية العمل الجماعي لدائرة ديمنج (خطط، نفذ، قيم، حسن) وفقاً لما يلي:</p> <p><b>أولاً: التخطيط.</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. قيام مسؤول الموارد البشرية برفع تصوّر للمدير التنفيذي يبين فيه الحاجة لفرق جديدة في العمل. (يشمل التصوّر: عدد الفريق ومهامّه والمدة التي ينبغي له إنجاز المهمة)</li> <li>2. قيام المدير التنفيذي بإنشاء فريق جديد.</li> </ol> <p><b>ثانياً: التنفيذ.</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. قيام الفريق باختيار قائد له، طيلة فترة عملهم مع بعض.</li> <li>2. توضيح المدير التنفيذي للفريق وقائده المهمة والمدة الزمنية المخصصة لها.</li> <li>3. وضع الفريق لخطة إنجاز المهام والأهداف، معايير قياس الأداء، ويتم توزيع المهام حسب الخطة.</li> <li>4. قيام قائد الفريق بإدارة العمل، ورفع تقاريره للمدير التنفيذي.</li> <li>5. متابعة المدير التنفيذي لعمل الفريق، والتدخل إذا طلب الفريق ذلك.</li> </ol> <p><b>ثالثاً: التقييم.</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. وضع خطة للمتابعة والتقييم من قبل المدير التنفيذي.</li> <li>2. إجراء عملية التقييم وفق المؤشرات والدورية.</li> <li>3. رفع التقارير للجهة المسؤولة عن تنفيذ المنهجية.</li> </ol> <p><b>رابعاً: التحسين.</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. دراسة نتائج التقييم.</li> <li>2. وضع خطة التحسين، وتنفيذها.</li> </ol>	<p>الإجراءات</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- بالأهداف الاستراتيجية: تطوير رأس المال البشري، تحقيق التميز المؤسسي، تجويد المخرج كماً وكيفاً.</li> <li>- بمنهجيات التميز: منهجية الابداع والابتكار، منهجية إدارة المعرفة، منهجية اتخاذ القرارات،</li> <li>- بعمليات الجمعية:</li> </ul>	<p>الارتباطات</p>
<p><b>أولاً: مقاييس الرأي (انطباعات):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- المنهجية تركز على احتياجات المعنيين.</li> <li>- تحتوي المنهجية على إجراءات منطقية للتخطيط الاستراتيجي.</li> <li>- تدعم المنهجية التوجه الاستراتيجي للجمعية.</li> <li>- تتكامل وتترابط المنهجية مع منهجيات أخرى ذات صلة.</li> <li>- يتم تنفيذ المنهجية بشكل دوري ومرن على جميع مجالات العمل بالجمعية.</li> </ul>	<p>مؤشرات قياس المنهجية</p>



<ul style="list-style-type: none"> <li>- تحقق المنهجية الأهداف التي وضعت من أجلها بفاعلية.</li> <li>- ترشد المنهجية حجم الإنفاق على العمليات المتعلقة بها بكفاءة.</li> <li>- يتم تحليل نتائج تقييم المنهجية للتعلم ولتحديد الفرص التحسينية.</li> <li>- تستخدم المنهجية مخرجات عملية القياس لمعالجة الفرص التحسينية بإبداع وتنفيذها حسب الأولوية.</li> </ul> <p style="text-align: center;"><b>ثانياً: مؤشرات الأداء:</b> نسبه كفاءة وفاعلية تطبيق المنهجية</p>	
<p style="text-align: center;"><b>أولاً: مقاييس الرأي (انطباعات):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- زيادة منسوب رضا فرق العمل على المشاريع التي يكون العمل فيها جماعياً.</li> <li>- زيادة التواصل بين منتسبي الجمعية وحضور الأفراح والمناسبات.</li> <li>- مدى تقييم قادة الفرق لطبيعة الفريق، ومدى تفاعلهم مع فكرة العمل الجماعي</li> </ul> <p style="text-align: center;"><b>ثانياً: مؤشرات الأداء:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- معدل اتمام المهام المطلوبة من الفريق بكفائه وفاعلية.</li> <li>- نسبة الزيادة في معدلات إنجاز الأفراد أثناء عملهم في فرق.</li> </ul>	<p style="text-align: center;">مؤشرات قياس نتائج وآثار المنهجية</p>
<p style="text-align: center;">جائزة جمعية سموّ للعمل الجماعي. (تقدّم لأحسن فريق)</p>	<p style="text-align: center;">فرص التحسين المستقبلية</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- نموذج استبيان لقياس المنهجية.</li> <li>- نموذج تقييم منهجيات التميز.</li> <li>- نموذج خطة العمل.</li> <li>- نموذج متابعة تقييم الخطة.</li> <li>- نموذج استبيان.</li> <li>- نموذج قرار.</li> </ul>	<p style="text-align: center;">الوثائق والنماذج المرتبطة بالمنهجية</p>



بناء منهجيات التميز	
المحتوى	المحتوى
اسم المنهجية	منهجية قادة المستقبل بالجمعية
رمز المنهجية	م ق م ج
الجهة المشرفة	الإدارة التنفيذية
المسؤول	مدير التدريب والتطوير
الهدف من المنهجية	تهدف هذه المنهجية إلى تمكين البناء المؤسسي في المجال الإداري .
وصف المنهجية	<p>هي منهجية تعنى بإعداد قادة المستقبل وتأهيلهم للعمل بالجهات الخيرية بالمحافظة من خلال التدريب و ورش العمل والممارسة العملية وفق المراحل التالية :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- المرحلة الأولى : التأهيل الفكري ( المعرفي )</li> <li>- المرحلة الثانية : التأهيل الإداري ( القيادي و التنفيذي )</li> <li>- المرحلة الثالثة : تحديد التوجه ( مشروع العمر )</li> <li>- المرحلة الرابعة : التطبيق والممارسة</li> <li>- المرحلة الخامسة : المتابعة والتقييم</li> </ul>
الإجراءات	<p>تخضع إجراءات تصميم وإعداد منهجية قادة المستقبل لدائرة ديمنج (خطط، نفذ، قيم، حسن) وفقاً لما يلي:</p> <p><b>أولاً: التخطيط.</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>١. تحديد القيادات المستهدفة وتصنيفها .</li> <li>٢. تحديد الاحتياجات .</li> <li>٣. تحديد برامج التأهيل وفق الاحتياجات .</li> <li>٤. تصميم البرامج واختيار المدربين .</li> <li>٥. وضع خطة لتنفيذ البرامج .</li> </ol> <p><b>ثانياً: التنفيذ.</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>١. تكوين فريق عمل واسناد المهام لهم .</li> <li>٢. توفير متطلبات تنفيذ البرامج وفق الخطة .</li> <li>٣. تهيئة مقرات التدريب والتأهيل .</li> </ol>



<p>٤. متابعة تنفيذ البرامج .</p> <p>٥. التغذية الراجعة عن البرنامج ( المدرب / التنظيم / القاعة )</p> <p><b>ثالثاً: التقييم.</b></p> <p>١. تفعيل نموذج المتابعة والتقييم من قبل إدارة الموارد البشرية .</p> <p>٢. إجراء عملية التقييم وفق المؤشرات والدورية.</p> <p>٣. رفع نتائج التقييم لمدير عام الجمعية .</p> <p><b>رابعاً: التحسين.</b></p> <p>١. دراسة نتائج التقييم ، وتعزيز نقاط القوة، وتحديد أسباب وجود فرص تحسينية لمعالجتها.</p> <p>٢. وضع خطة التحسين، وتنفيذها.</p>	
<p>- بالأهداف الاستراتيجية: تطوير رأس المال البشري ، وتحقيق التميز المؤسسي.</p> <p>- بمنهجيات التميز: منهجية التميز القيادي . منهجية التطوير والتحسين ، منهجية التأهيل والتدريب .</p> <p>- بعمليات الجمعية: جميع عمليات الجمعية.</p>	<p>الارتباطات</p>
<p><b>أولاً: مقاييس الرأي (انطباعات):</b></p> <p>- المنهجية تركز على احتياجات المعنيين.</p> <p>- تحتوي المنهجية على إجراءات منطقية .</p> <p>- تدعم المنهجية التوجه الاستراتيجي للجمعية.</p> <p>- تتكامل وتتربط المنهجية مع منهجيات أخرى ذات صلة.</p> <p>- يتم تنفيذ المنهجية بشكل دوري ومرن على جميع مجالات العمل بالجمعية.</p> <p>- تحقق المنهجية الأهداف التي وضعت من أجلها بفاعلية.</p> <p>- ترشد المنهجية حجم الإنفاق على العمليات المتعلقة بها بكفاءة.</p> <p>- يتم تحليل نتائج تقييم المنهجية للتعلم ولتحديد الفرص التحسينية.</p> <p>- تستخدم المنهجية مخرجات عملية القياس لمعالجة الفرص التحسينية بإبداع وتنفيذها حسب الأولوية.</p> <p><b>ثانياً: مؤشرات الأداء:</b></p> <p>- نسبة كفاءة وفاعلية المنهجية.</p>	<p>مؤشرات قياس المنهجية</p>
<p>كل سنة</p>	<p>دورية المراجعة والقياس</p>
<p><b>أولاً: مقاييس الرأي (انطباعات)</b></p> <p>- مدى مساهمة المنهجية في استدامة العمل المؤسسي .</p> <p>- ملائمة المنهجية في تعزيز الحوكمة داخل الجمعية .</p>	<p>مؤشرات قياس نتائج وآثار المنهجية</p>





<ul style="list-style-type: none"> <li>- مدى فاعلية القيم المؤسسية.</li> <li>- مرونة الخطط وانتظام تطبيقها.</li> <li>ثانياً: مؤشرات الأداء:</li> <li>- متوسط رضا كافة المعنيين عن مخرجات المنهجية .</li> <li>- نسبة الزيادة في تطبيق معايير التميز المؤسسي.</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- انشاء مركز متخصص لتأهيل القيادات .</li> </ul>	<p>فرص التحسين المستقبلية</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- نموذج استبانة لقياس المنهجية .</li> <li>- نموذج متابعة آليات التنفيذ وفق المجالات المحددة .</li> <li>- نموذج التقييم .</li> </ul>	<p>الوثائق والنماذج المرتبطة بالمنهجية</p>



بناء منهجيات التميز	
المحتوى	المحتوى
منهجية إدارة الإبداع والابتكار	اسم المنهجية
م د ك	رمز المنهجية
إدارة الجودة والتميز المؤسسي	الجهة المشرفة
مدير إدارة الجودة والتميز المؤسسي	المسؤول
تهدف هذه المنهجية إلى: ١. تشجيع المعنيين على تقديم أفكار ابتكارية ومقترحات إبداعية. ٢. دعم المبادرات الإبداعية سواء داخل الجمعية أو خارجها. ٣. تعزيز دور الجمعية في المساهمة في تحقيق رؤية المملكة ٢٠٣٠. ٤. ترسيخ قيم الإبداع والابتكار في جميع مجالات العمل بالجمعية.	الهدف من المنهجية
هي عملية تسهم في تبني الإبداع والابتكار لدى جميع المعنيين؛ لاستدامة التميز المؤسسي، والمساهمة في نشر ثقافة الإبداع والابتكار لدى الجهات والأطراف المعنية.	وصف المنهجية
تخضع إجراءات تصميم وإعداد منهجية إدارة الإبداع والابتكار لدائرة ديمنج (خطط، نفذ، قيم، حسن) وفقاً لما يلي: <b>أولاً: التخطيط.</b> ١. تشكيل لجنة للإبداع والابتكار بالجمعية. ٢. وضع لائحة للإبداع والابتكار تشتمل على (مجالات الإبداع والابتكار، المعايير والضوابط للإبداع والابتكار، الحوافز المادية والمعنوية....) واعتمادها وتعميمها. ٣. استقبال الأفكار والمبادرات ودراستها من قبل اللجنة. ٤. تحديد الأفكار والمبادرات المرشحة للتنفيذ، واعتمادها. <b>ثانياً: التنفيذ</b> ١. وضع خطة تشغيلية لتنفيذ المبادرات الإبداعية. ٢. توزيع المسؤوليات والصلاحيات على فرق تنفيذ المبادرات. ٣. البدء في تنفيذ المبادرات وفق الخطة التشغيلية لها.	الإجراءات





<p><b>ثالثًا: التقييم.</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>١. وضع خطة للمتابعة والتقييم.</li> <li>٢. متابعة تنفيذ الخطة وفق نموذج خطة المتابعة.</li> <li>٣. إجراء عملية التقييم وفق المؤشرات والدورية.</li> <li>٤. رفع نتائج التقييم للمدير العام.</li> </ol> <p><b>رابعًا: التحسين.</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>١. دراسة نتائج تقييم الخطة.</li> <li>٢. وضع خطة التحسين، وتنفيذها.</li> </ol>	
<p>- بالأهداف الاستراتيجية: جميع الأهداف الاستراتيجية.          - بمنهجيات التميز: جميع المنهجيات.          - بعمليات الجمعية: جميع عمليات الجمعية.</p>	<p>الارتباطات</p>
<p><b>أولاً: مقاييس الرأي (انطباعات):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- المنهجية تركز على تطوير وتحسين مجالات العمل بالجمعية.</li> <li>- تحتوي المنهجية على إجراءات منطقية لإدارة الإبداع والابتكار.</li> <li>- تدعم المنهجية التوجه الاستراتيجي للجمعية.</li> <li>- تتكامل وتتربط المنهجية مع منهجيات أخرى ذات صلة.</li> <li>- يتم تنفيذ المنهجية بشكل دوري ومرن على جميع مجالات العمل بالجمعية.</li> <li>- تحقق المنهجية الأهداف التي وضعت من أجلها بفاعلية.</li> <li>- ترشد المنهجية حجم الإنفاق على العمليات المتعلقة بها بكفاءة.</li> <li>- يتم تحليل نتائج تقييم المنهجية للتعلم ولتحديد الفرص التحسينية.</li> <li>- تستخدم المنهجية مخرجات عملية القياس لمعالجة الفرص التحسينية بإبداع وتنفيذها حسب الأولوية.</li> </ul> <p><b>ثانيًا: مؤشرات الأداء:</b></p> <p>نسبة كفاءة وفاعلية تطبيق المنهجية.</p>	<p>مؤشرات قياس المنهجية</p>
<p><b>أولاً: مقاييس الرأي (انطباعات):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- رضا أصحاب الأفكار والمبادرات الإبداعية عن تطوّر أداء الجمعية واستجابتها لمقترحاتهم.</li> <li>- زيادة عدد الأفكار والمبادرات التي تسهم في تطوير وتحسين العمل بالجمعية.</li> </ul> <p><b>ثانيًا: مؤشرات الأداء:</b></p>	<p>مؤشرات قياس نتائج وآثار المنهجية</p>





<ul style="list-style-type: none"> <li>- نسبة انخفاض الأخطاء في عمليات الجمعية بعد تطبيق المنهجية.</li> <li>- عدد جوائز الإبداع والتميز التي تحصل عليها الجمعية.</li> </ul>	
<p>إطلاق جائزة للإبداع والابتكار تحت رعاية الجمعية، ويكون لها فرعان؛ فرع لمنسوبي الجمعية، وفرع للمجتمع.</p>	<p>فرص التحسين المستقبلية</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- نموذج تقديم فكرة ومبادرة إبداعية.</li> <li>- نموذج تقييم فكرة ومبادرة إبداعية.</li> <li>- نموذج إخطار بالقبول (يرسل للمبادر).</li> <li>- نموذج خطاب شكر.</li> <li>- نموذج صرف مكافأة.</li> <li>- نموذج استبيان.</li> <li>- نموذج تقرير.</li> </ul>	<p>الوثائق والنماذج المرتبطة بالمنهجية</p>

بناء منهجيات التميز	
المحتوى	المحتوى
اسم المنهجية	منهجية الاتصال والتواصل
رمز المنهجية	م أ ت
الجهة المشرفة	إدارة العلاقات العامة والاعلام
المسؤول	مدير إدارة العلاقات العامة والاعلام
الهدف من المنهجية	<p>تهدف هذه المنهجية إلى :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. نشر وتعزيز رؤية ورسالة وأهداف الجمعية وقيمها بين المعنيين، وزيادة الوعي بأهميتها.</li> <li>2. ضمان تدفق المعلومات بشكل فعال وتوفير معلومات حديثة ودقيقة للمعنيين عن البرامج والأنشطة والخدمات التي توفرها الجمعية.</li> <li>3. مد جسور التعاون والتبادل مع جميع المعنيين للمساهمة في تحقيق أهداف الجمعية.</li> <li>4. تعميم وسائل الاتصال على كافة المعنيين بما فيها شبكة الإنترنت والبريد الإلكتروني.</li> <li>5. إيجاد بيئة داخلية ملائمة للتعاون، ولتبادل المعرفة بين المعنيين، وحث المعنيين على تقديم اقتراحاتهم وتبادل خبراتهم.</li> <li>6. تقديم الخدمة لكافة المعنيين على أكمل وجه.</li> <li>7. الإسهام في تعزيز الشفافية لدى المعنيين، ونقل المعلومات المناسبة لمتخذي القرار.</li> </ol>
وصف المنهجية	هي مجموع من العمليات الاتصالية والإدارية التي تنظم العمل في الجمعية، وتخلق جوًّا من التفاهم والتعاون والتنسيق ما بين الإدارات المختلفة داخل الجمعية من جهة ولجميع المعنيين من جهة أخرى.
الإجراءات	<p>تخضع إجراءات تصميم وإعداد منهجية اتخاذ القرارات لدائرة ديمنج (خطط، نفذ، قيم، حسن) وفقاً لما يلي:</p> <p><b>أولاً: التخطيط.</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. تحديد قنوات التواصل .</li> <li>2. تحديد جميع المعنيين .</li> </ol>





<p>٣. تحديد احتياجات ومتطلبات المعنيين .          ٤. تصميم مبادرات فعالة لتعزيز الصورة الذهنية .  <b>ثانياً: التنفيذ.</b>          ١. وضع خطة للاتصال والتواصل في ضوء احتياجات المعنيين .          ٢. اختيار قنوات التواصل الأنسب مع المعنيين          ٣. متابعة تنفيذ خطة الاتصال والتواصل .  <b>ثالثاً: التقييم.</b>          ١. تفعيل نموذج المتابعة والتقييم من خلال إدارة العلاقات العامة والاعلام .          ٢. إجراء عملية التقييم وفق المؤشرات والدورية .          ٣. رفع نتائج التقييم للمدير العام .  <b>رابعاً: التحسين.</b>          ١. دراسة نتائج القيم .          ٢. وضع خطة التحسين، وتنفيذها.</p>	
<p>- بالأهداف الاستراتيجية: بجميع الأهداف الاستراتيجية .          - بمنهجيات التميز: بجميع منهجيات التميز بالجمعية .          - بعمليات الجمعية: جميع عمليات الجمعية.</p>	<p>الارتباطات</p>
<p><b>أولاً: مقاييس الرأي (انطباعات):</b>          - المنهجية تركز على احتياجات المعنيين .          - تحتوي المنهجية على إجراءات منطقية .          - تدعم المنهجية التوجه الاستراتيجي للجمعية.          - تتكامل وتتربط المنهجية مع منهجيات أخرى ذات صلة.          - يتم تنفيذ المنهجية بشكل دوري ومرن على جميع مجالات العمل بالجمعية.          - تحقق المنهجية الأهداف التي وضعت من أجلها بفاعلية.          - ترشد المنهجية حجم الإنفاق على العمليات المتعلقة بها بكفاءة.          - يتم تحليل نتائج تقييم المنهجية للتعلم ولتحديد الفرص التحسينية.          - تستخدم المنهجية مخرجات عملية القياس لمعالجة الفرص التحسينية بإبداع وتنفيذها حسب الأولوية.  <b>ثانياً: مؤشرات الأداء:</b>          - نسبة كفاءة وفاعلية المنهجية.</p>	<p>مؤشرات قياس المنهجية</p>
<p>كل سنة</p>	<p>دورية المراجعة والقياس</p>





<p>أولاً: مقاييس الرأي (انطباعات)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- مدى مساهمة المنهجية في خلق جو من التفاهم والتعاون .</li> <li>- مدى مساهمة المنهجية في تحقيق رضا المعنيين .</li> <li>- مدى فاعلية القيم المؤسسية في تطوير الأنظمة</li> </ul> <p>ثانياً: مؤشرات الأداء:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- نسبة التزام المعنيين بمنهجية الاتصال والتواصل .</li> <li>- قياس كفاءة وفاعلية وسائل التواصل .</li> </ul>	<p>مؤشرات قياس نتائج وآثار المنهجية</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- استحداث قنوات جديدة للتواصل .</li> </ul>	<p>فرص التحسين المستقبلية</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- نموذج استبانة لقياس المنهجية .</li> <li>- نموذج متابعة آليات التنفيذ .</li> <li>- نموذج التقييم .</li> </ul>	<p>الوثائق والنماذج المرتبطة بالمنهجية</p>



بناء منهجيات التميز	
المحتوى	المحتوى
اسم المنهجية	منهجية الرد على المقترحات والشكاوى
رمز المنهجية	م ر م ش
الجهة المشرفة	إدارة العلاقات العامة/إدارة الجودة والتميز المؤسسي
المسؤول	مسؤول التواصل
الهدف من المنهجية	تهدف هذه المنهجية إلى: التحسين المستمر لمستوي الخدمات المقدمة. ضمان تقديم أفضل خدمة للمستفيد، وتحقيق رضاه الدائم. دمج المستفيدين في توجّه الجمعية المستدام، عبر إشراكهم في عملية التغيير.
وصف المنهجية	هي منهجية شاملة تساعد الجمعية على إدارة التعامل مع الشكاوى والمقترحات
الإجراءات	تخضع إجراءات تصميم وإعداد منهجية الرد على المقترحات والشكاوى لدائرة ديمنج (خطط، نفذ، قيم، حسن) وفقاً لما يلي: <b>أولاً: التخطيط.</b> 1. قيام مدير الجمعية بإنشاء سجلّ الشكاوى والمقترحات، وتكليف موظف التواصل بمتابعته. <b>ثانياً: التنفيذ</b> 1. قيام الموظف المختص بمتابعة الشكاوى والمقترحات، سواء كانت بشكل مباشر، أو عبر الهاتف أو الرسائل أو الانترنت (مواقع تواصل/موقع الجمعية) 2. قيام الموظف المختص بالإبلاغ الفوري، وبشكل يومي عن جميع الشكاوى والمقترحات الواردة الى لجنة دراسة المقترحات والشكاوى بصورة رسمية من خلال ملء النموذج والتوقيع عليه.



<p>٣. قيام لجنة مكوّنة من المدير التنفيذي ومدير الإدارة التي قدّمت لها الشكوى بدراستها في أجل لا يتعدّى ٣ أيام من تقديم الشكوى.</p> <p>٤. قيام لجنة موسّعة مكونة من المدير التنفيذي ومدراء الإدارات المختصة بدراسة قائمة المقترحات، مرة واحدة كلّ شهر على الأقل.</p> <p>٥. قيام المدير التنفيذي باعتماد القرار المناسب في نفس اليوم الذي تمّ فيه دراسة الشكوى أو المقترح.</p> <p>٦. قيام الموظف المختص بتسجيل القرار في السجل، وإرسال نسخة الكترونية من القرار للإدارات المعنية ولصاحب الشكوى (إذا كانت على الانترنت فيتمّ نشر تغريدة بهذا الخصوص).</p> <p><b>ثالثاً: التقييم.</b></p> <p>١. تفعيل نموذج المتابعة والتقييم من قبل إدارة الجودة والتميز المؤسسي.</p> <p>٢. إجراء عملية التقييم وفق المؤشرات والدورية.</p> <p>٣. رفع نتائج التقييم للمدير العام.</p> <p><b>رابعاً: التحسين.</b></p> <p>١. دراسة نتائج التقييم.</p> <p>٢. وضع خطة التحسين، وتنفيذها.</p>	
<p>- بالأهداف الاستراتيجية: تحقيق التميز المؤسسي</p> <p>- بمنهجيات التميّز: منهجية جمع البيانات والمعلومات .</p> <p>- بعمليات الجمعية: بجميع العمليات</p>	<p>الارتباطات</p>
<p><b>أولاً: مقاييس الرأي (انطباعات):</b></p> <p>- المنهجية تركز على احتياجات المعنيين.</p> <p>- تحتوي المنهجية على إجراءات منطقية للتخطيط الاستراتيجي.</p> <p>- تدعم المنهجية التوجه الاستراتيجي للجمعية.</p> <p>- تتكامل وتترابط المنهجية مع منهجيات أخرى ذات صلة.</p> <p>- يتم تنفيذ المنهجية بشكل دوري ومرن على جميع مجالات العمل بالجمعية.</p> <p>- تحقق المنهجية الأهداف التي وضعت من أجلها بفاعلية.</p> <p>- ترشد المنهجية حجم الإنفاق على العمليات المتعلقة بها بكفاءة.</p> <p>- يتم تحليل نتائج تقييم المنهجية للتعلم ولتحديد الفرص التحسينية.</p> <p>- تستخدم المنهجية مخرجات عملية القياس لمعالجة الفرص التحسينية بإبداع وتنفيذها حسب الأولوية.</p>	<p>مؤشرات قياس المنهجية</p>



<p>ثانياً: مؤشرات الأداء: نسبة كفاءة وفاعلية تطبيق المنهجية.</p>	
<p>أولاً: مقياس الرأي (انطباعات):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ارتفاع مستوى الرضا المجتمعي، ورضا أصحاب المصلحة عن أداء الجمعية.</li> <li>• قدرة الجمعية على تحديد ما الذي يبحث عنه المستفيدون من خدماتها، وتوفيره لهم.</li> </ul> <p>ثانياً: مؤشرات الأداء:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• عدد المقترحات/الشكاوى التي تم التعامل معها سنوياً.</li> <li>• نسبة المقترحات إلى الشكاوى في طلبات المستفيدين (٣ مقترحات مقابل كل شكوى)</li> </ul>	<p>مؤشرات قياس نتائج وآثار المنهجية</p>
<p>أتمتة منهجية الرد على المقترحات والشكاوى.</p>	<p>فرص التحسين المستقبلية</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• نموذج مقترح.</li> <li>• نموذج شكوى.</li> <li>• سجل المقترحات.</li> <li>• سجل الشكاوى.</li> <li>• نموذج إعلام بقبول المقترحات والشكاوى.</li> <li>• محضر اجتماع لجنة الشكاوى والمقترحات.</li> <li>• نموذج قرار اعتماد مقترح.</li> </ul>	<p>الوثائق والنماذج المرتبطة بالمنهجية</p>

بناء منهجيات التميز	
المحتوى	المحتوى
اسم المنهجية	منهجية جمع البيانات والمعلومات
رمز المنهجية	م ج ب م
الجهة المشرفة	إدارة البحوث
المسؤول	مسؤول جمع المعلومات
الهدف من المنهجية	تهدف هذه المنهجية إلى: ١. ضمان القرارات السليمة في جميع الإدارات وعلى مختلف مستويات المسؤولية. ٢. ترشيد وتنسيق ما تبذله الجمعية من جهد في البحث والتطوير على ضوء ما هو متاح من معلومات. ٣. تنمية قدرة الجمعية على الاستفادة من المعلومات المتاحة والخبرات التي تحققت في الجمعيات الأخرى. ٤. بناء قاعدة بيانات واسعة تساهم في حل المشكلات.
وصف المنهجية	هي عملية شاملة تستفيد منها الجمعية في الوصول إلى المعلومة، تخزينها وتحليلها، بطرق علمية وفاعلة.
الإجراءات	تخضع إجراءات تصميم وإعداد منهجية جمع البيانات والمعلومات لدائرة ديمنج (خطط، نفذ، قيم، حسن) وفقاً لما يلي: <b>أولاً: التخطيط.</b> ١. قيام مدير إدارة البحوث بوضع لائحة جمع وتخزين البيانات وتعميمها على جميع الإدارات. تتضمن اللائحة ما يلي: • نوعية البيانات التي تقوم بها الجمعية. • آلية جمع المعلومات: استبيانات، مقابلات، بحث. • المسؤول عن تخزين هذه المعلومات، ولائحة السرية. • تفاصيل الكشف عن المعلومات للجهات المختصة. ٢. قيام موظفي قسم البحوث بتحضير نماذج جمع المعلومات (استبيانات/نموذج مقابلة/نموذج تقرير) قصد الاستفادة منها لاحقاً.



<p><b>ثانياً: التنفيذ</b></p> <p>١. قيام موظفي قسم البحوث بجمع المعلومات أو تدريب موظفي الأقسام الأخرى على آلية جمعها وتخزينها.</p> <p>٢. قيام موظفي قسم البحوث بتحليل البيانات المجمعة، ورفع تقارير بهذا الخصوص. (تشمل التقارير كذلك حلولاً وتوجيهات تتماشى مع نتائج التحليل).</p> <p><b>ثالثاً: التقييم.</b></p> <p>١. تفعيل نموذج المتابعة والتقييم من قبل إدارة HGFP,E.</p> <p>٢. إجراء عملية التقييم وفق المؤشرات والدورية.</p> <p>٣. رفع نتائج التقييم للمدير العام.</p> <p><b>رابعاً: التحسين.</b></p> <p>١. دراسة نتائج التقييم.</p> <p>٢. وضع خطة التحسين، وتنفيذها.</p>	
<p>بالأهداف الاستراتيجية: تجويد المخرج كماً وكيفاً , تحقيق التميز المؤسسي .</p> <p>بمنهجيات التميز: منهجية إدارة المعرفة , منهجية اتخاذ القرارات .</p> <p>بعمليات الجمعية: بجميع العمليات</p>	<p>الارتباطات</p>
<p><b>أولاً: مقاييس الرأي (انطباعات):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• المنهجية تركز على احتياجات المعنيين.</li> <li>• تحتوي المنهجية على إجراءات منطقية للتخطيط الاستراتيجي.</li> <li>• تدعم المنهجية التوجه الاستراتيجي للجمعية.</li> <li>• تتكامل وتتربط المنهجية مع منهجيات أخرى ذات صلة.</li> <li>• يتم تنفيذ المنهجية بشكل دوري ومرن على جميع مجالات العمل بالجمعية.</li> <li>• تحقق المنهجية الأهداف التي وضعت من أجلها بفاعلية.</li> <li>• ترشد المنهجية حجم الإنفاق على العمليات المتعلقة بها بكفاءة.</li> <li>• يتم تحليل نتائج تقييم المنهجية للتعلم ولتحديد الفرص التحسينية.</li> <li>• تستخدم المنهجية مخرجات عملية القياس لمعالجة الفرص التحسينية بإبداع وتنفيذها حسب الأولوية.</li> </ul> <p><b>ثانياً: مؤشرات الأداء:</b></p> <p>نسبة كفاءة وفاعلية تطبيق المنهجية.</p>	<p>مؤشرات قياس المنهجية</p>





<p><b>أولاً: مقاييس الرأي (انطباعات):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• رضا المستخدمين عن آلية التواصل من قبل منتسبي الجمعية.</li> <li>• الوصول إلى المعلومات التي تم جمعها في أي وقت، وتكون في وضع جيّد.</li> </ul> <p><b>ثانياً: مؤشرات الأداء:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• نسبة اعتماد الجمعية على آلية جمع المعلومات في بناء قاعدة بياناتها.</li> <li>• أثر الوصول إلى المعلومة وتخزينها بطريق صحيحة في تسهيل عمل الجمعية لاحقاً.</li> <li>• عدد المؤسسات التي تتواصل مع الجمعية للوصول إلى بعض بياناتها.</li> </ul>	<p>مؤشرات قياس نتائج وآثار المنهجية</p>
<p>تخزين سحابي للبيانات، ومنصة إلكترونية لجمعها.</p>	<p>فرص التحسين المستقبلية</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• نموذج استبيان.</li> <li>• نموذج مقابلة.</li> <li>• نموذج تقرير.</li> <li>• قائمة استبيانات الجمعية.</li> <li>• قائمة مقابلات الجمعية.</li> <li>• قواعد بيانات الجمعية</li> </ul>	<p>الوثائق والنماذج المرتبطة بالمنهجية</p>

بناء منهجيات التميز	
المحتوى	المحتوى
اسم المنهجية	منهجية إدارة العمليات
رمز المنهجية	م إ ع
الجهة المشرفة	مدير الجودة والتميز المؤسسي
المسؤول	مسؤول العمليات
الهدف من المنهجية	تهدف هذه المنهجية إلى: ١. تنظيم وتوحيد إدارة العمليات داخل الجمعية. ٢. ضمان وجود قنوات اتصال فعالة بين الوحدات التنظيمية. ٣. البناء التنظيمي الداخلي للجمعية بطريقة علمية صحيحة.
وصف المنهجية	هي منهجية شاملة تساعد الجمعية على إدارة العمليات بطريقة علمية تحقق لها الإستفادة القصوى من الموارد.
الإجراءات	تخضع إجراءات تصميم وإعداد منهجية إدارة العمليات لدائرة ديمنج (خطط، نفذ، قيم، حسن) وفقاً لما يلي: <b>أولاً: التخطيط.</b> ١. قيام إدارة الجودة والتميز المؤسسي برسم السياسات المتبعة في إدارة العمليات، وتعيين مسؤولي العمليات الرئيسة والمساندة. ٢. قيام إدارة العمليات بتنظيم العمليات وفقاً للخطة التالية: - تحديد احتياجات متلقي الخدمة ودمجها ضمن مدخلات تصميم الخدمة. - تحديد معايير الأداء ومؤشرات قياسها لكل خدمة. - تحديد المدخلات والمخرجات لكل خدمة. - تحديد المسؤوليات لكل نشاط من نشاطات العملية. - استخدام هيكل موحد في تصميم عمليات الجمعية. <b>ثانياً: التنفيذ</b> ١. قيام مدير العملية بتوجيه وإرشاد الموظفين المسؤولين عن العملية. ٢. قيام الموظفين المسؤولين عن النشاطات الموكلة إليهم بتنفيذها حسب ما هو محدد في إجراءات العمل.



<p>٣. قيام الموظفين المسؤولين برفع تقرير لرئيس العملية يوضحون فيه خط سير العملية والعمليات التي تم تنفيذها وذلك بصورة دورية.</p> <p><b>ثالثاً: التقييم.</b></p> <p>١. تفعيل نموذج المتابعة والتقييم من قبل إدارة الجودة والتميز المؤسسي.</p> <p>٢. إجراء عملية التقييم وفق المؤشرات والدورية.</p> <p>٣. رفع نتائج التقييم للمدير العام.</p> <p><b>رابعاً: التحسين.</b></p> <p>١. دراسة نتائج التقييم.</p> <p>٢. وضع خطة التحسين، وتنفيذها.</p>	
<p>- بالأهداف الاستراتيجية: بجميع الأهداف .</p> <p>- بمنهجيات التميز: بجميع المنهجيات .</p> <p>- بعمليات الجمعية: بجميع العمليات .</p>	<p>الارتباطات</p>
<p><b>أولاً: مقاييس الرأي (انطباعات):</b></p> <p>- المنهجية تركز على احتياجات المعنيين.</p> <p>- تحتوي المنهجية على إجراءات منطقية للتخطيط الاستراتيجي.</p> <p>- تدعم المنهجية التوجه الاستراتيجي للجمعية.</p> <p>- تتكامل وتترابط المنهجية مع منهجيات أخرى ذات صلة.</p> <p>- يتم تنفيذ المنهجية بشكل دوري ومرن على جميع مجالات العمل بالجمعية.</p> <p>- تحقق المنهجية الأهداف التي وضعت من أجلها بفاعلية.</p> <p>- ترشد المنهجية حجم الإنفاق على العمليات المتعلقة بها بكفاءة.</p> <p>- يتم تحليل نتائج تقييم المنهجية للتعلم ولتحديد الفرص التحسينية.</p> <p>- تستخدم المنهجية مخرجات عملية القياس لمعالجة الفرص التحسينية بإبداع وتنفيذها حسب الأولوية.</p> <p><b>ثانياً: مؤشرات الأداء:</b></p> <p>نسبة كفاءة وفاعلية تطبيق المنهجية.</p>	<p>مؤشرات قياس المنهجية</p>
<p><b>أولاً: مقاييس الرأي (انطباعات):</b></p> <p>- حصول الجمعية على تقييم عالي من قبل متلقي الخدمة.</p> <p>- رضا متلقي الخدمة على أداء الجمعية.</p> <p><b>ثانياً: مؤشرات الأداء:</b></p> <p>- نسبة انخفاض الوقت المستهلك في أداء كل مهمة.</p>	<p>مؤشرات قياس نتائج وأثار المنهجية</p>





<ul style="list-style-type: none"> <li>- زيادة معدل نسبة مطابقه معايير قياس أداء كلّ عملية.</li> <li>- انخفاض الوقت المستهلك في تدريب المتطوعين والملتحقين الجدد ( هيكل موحد في تصميم عمليات الجمعية).</li> </ul>	
<p style="text-align: center;">أتمتة منهجية إدارة العمليات</p>	<p style="text-align: center;">فرص التحسين المستمرة</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- نموذج استبيان لقياس المنهجية</li> <li>- نموذج احتياجات متلقي الخدمة.</li> <li>- نموذج تصميم الخدمة (مدخلات، مخرجات، وصف الخدمة، الوقت اللازم، المسؤول، معيار الأداء، الهدف ...).</li> <li>- نموذج تقييم عملية.</li> <li>- نموذج خطة قياس الفعالية.</li> <li>- نموذج جدول التقييم السنوي.</li> <li>- نموذج تقرير.</li> </ul>	<p style="text-align: center;">الوثائق والنماذج المرتبطة بالمنهجية</p>



بناء منهجيات التميز	
المحتوى	المحتوى
منهجية التطوير والتحسين المستمر	المحتوى
م ت م	رمز المنهجية
إدارة التميز المؤسسي	الجهة المشرفة
(مسؤول وحدة التطوير الإداري)	المسؤول
تهدف هذه المنهجية إلى: ١. تطوير وتحسين كافة عمليات الجمعية. ٢. استثمار الفرصة التحسينية وتحويلها إلى نقاط قوة من خلال مشاريع تحسينية. ٣. المساهمة في تحقيق استدامة التميز للجمعية.	الهدف من المنهجية
هي عملية شاملة تقود الجمعية إلى تحقيق استدامة التميز في جميع مجالات العمل. بتعزيز نقاط القوة وتطوير فرص التحسين من خلال التعلم والإبداع والابتكار.	وصف المنهجية
تخضع إجراءات تصميم وإعداد منهجية التطوير والتحسين المستمر لدائرة ديمنج (خطط، نفذ، قيم، حسن) وفقاً لما يلي: <b>أولاً: التخطيط.</b> ١. رفع مدير التميز المؤسسي بالفرص التحسينية للمدير العام التي تم تحديدها من خلال: - تقارير التقييم الذاتي أو التقارير الناتجة عن المشاركة في جوائز التميز. - المقترحات من الإدارة العليا، فرق العمل، لجان تقييم الأداء، المستفيدين... إلخ - تقارير تقييم التخطيط الاستراتيجي والتشغيلي بالجمعية. - المقارنات المرجعية مع أفضل الممارسات. ٢. عقد اجتماع بالإدارة التنفيذية لتحديد أولويات التحسين. ٣. وضع خطة تنفيذ للمشاريع التحسينية وتكوين الفرق وإسناد المهام لها.	الإجراءات





<p>٤. الرفع بخطة المشاريع التحسينية للمدير العام لاعتماد تنفيذها وتعميمها.</p> <p><b>ثانياً: التنفيذ.</b></p> <p>١. جمع فريق العمل للبيانات والمعلومات للمشروع التحسيني (فهم العمليات، طبيعة الأداء ونوعيته، تحديد الإجراءات، المدخلات... إلخ).</p> <p>٢. صياغة المشروع التحسيني من حيث (تحديد الأهداف، تحديد الأدوار المطلوبة، المسؤوليات المحددة، والموارد اللازمة، تحليل البيانات للمشروع، استخدام أدوات الجودة لتحديد أسباب المشكلة، ابتكار التحسين أو التطوير، وضع خطة عمل للتنفيذ).</p> <p>٣. البدء في تنفيذ نواتج المشروع التحسيني التي قد تكون إحدى المقترحات التالية:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- اقتراح عمليات جديدة، تعتبر ابتكاراً وتجديداً شاملاً.</li> <li>- دمج مجموعة من العمليات معاً (تهدف لخلق عملية أحسن).</li> <li>- تعديل الطريقة الحالية (أداء عمليات ووظائف بطريقة أحسن).</li> </ul> <p><b>ثالثاً: التقييم.</b></p> <p>١. وضع خطة للمتابعة والتقييم من قبل إدارة التميز المؤسسي</p> <p>٢. متابعة تنفيذ الخطة وفق نموذج خطة المتابعة.</p> <p>٣. إجراء عملية التقييم وفق المؤشرات والدورية.</p> <p>٤. رفع نتائج التقييم للمدير العام.</p> <p><b>رابعاً: التحسين.</b></p> <p>١. دراسة نتائج تقييم الخطة.</p> <p>٢. وضع خطة التحسين، وتنفيذها.</p>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- بالأهداف الاستراتيجية: تحقيق التميز المؤسسي.</li> <li>- بمنهجيات التميز: منهجية إدارة العمليات.</li> <li>- بعمليات الجمعية: جميع عمليات الجمعية.</li> </ul>	<p>الارتباطات</p>
<p><b>أولاً: مقاييس الرأي (انطباعات):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• المنهجية تركز على احتياجات المعنيين.</li> <li>• تحتوي المنهجية على إجراءات منطقية للتخطيط الاستراتيجي.</li> <li>• تدعم المنهجية التوجه الاستراتيجي للجمعية.</li> <li>• تتكامل وتترابط المنهجية مع منهجيات أخرى ذات صلة.</li> <li>• يتم تنفيذ المنهجية بشكل دوري ومرن على جميع مجالات العمل بالجمعية.</li> <li>• تحقق المنهجية الأهداف التي وضعت من أجلها بفاعلية.</li> </ul>	<p>مؤشرات قياس المنهجية</p>





<ul style="list-style-type: none"> <li>• ترشد المنهجية حجم الإنفاق على العمليات المتعلقة بها بكفاءة.</li> <li>• يتم تحليل نتائج تقييم المنهجية للتعلم ولتحديد الفرص التحسينية.</li> <li>• تستخدم المنهجية مخرجات عملية القياس لمعالجة الفرص التحسينية بإبداع وتنفيذها حسب الأولوية.</li> </ul> <p><b>ثانياً: مؤشرات الأداء:</b> نسبة كفاءة وفاعلية تطبيق المنهجية.</p>	
<p><b>أولاً: مقاييس الرأي (انطباعات):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- رضا كافة المعنيين عن أداء الجمعية في تحسين عملياتها بشكل دائم.</li> <li>- التطور الملحوظ في عمليات الجمعية وطبيعة أدائها.</li> <li>- مدى كفاءة وفاعلية نظام منهجية التطوير والتحسين للجمعية.</li> </ul> <p><b>ثانياً: مؤشرات الأداء:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- نسبة كفاءة منهجية التحسين والتطوير المستمر.</li> <li>- نسبة فاعلية تطبيق منهجية التحسين والتطوير المستمر.</li> <li>- موقع الجمعية أثناء عقد المقارنات المرجعية. (تراجع الإجراءات)</li> <li>- درجة التميز المؤسسي وفق نموذج التميز في العمل الخيري.</li> <li>- درجة التميز المؤسسي وفق النموذج الوطني. (جائزة الملك عبدالعزيز للجودة).</li> <li>- عدد الجهات التي تتواصل مع الجمعية للاستفادة من خبرتها في التطوير والتحسين.</li> </ul>	<p>مؤشرات قياس نتائج وأثار المنهجية</p>
<p>كل سنة</p>	<p>دورية المراجعة والقياس</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- تضمين ثقافة عمل المؤسسة مبدأ التطوير والتحسين المستمر للعمليات.</li> <li>- أتمتة منهجية التطوير والتحسين المستمر.</li> <li>- تدريب منسوبي الجمعية على أدوات وبرامج التحسين المستمر.</li> </ul>	<p>فرص التحسين المستقبلية</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- استبيان لقياس المنهجية.</li> <li>- استبيان رفع الواقع.</li> <li>- تقرير رفع الواقع.</li> <li>- نموذج أمر اعتماد منهجية.</li> <li>- نموذج تحديد فرصة.</li> <li>- نموذج تحديد نطاق.</li> <li>- نموذج وصف عملية.</li> </ul>	<p>الوثائق والنماذج المرتبطة بالمنهجية</p>





<ul style="list-style-type: none"><li>- نموذج تحسين عملية.</li><li>- نموذج تقييم عملية.</li><li>- نموذج استبيان.</li><li>- نموذج جدول التقييم السنوي.</li><li>- نماذج تقارير المشروع التحسيني. (مرحلي، ونهائي).</li></ul>	
---	--



بناء منهجيات التميز	
المحتوى	المحتوى
اسم المنهجية	منهجية إدارة التغيير
رمز المنهجية	م إ ت م
الجهة المشرفة	إدارة التميز المؤسسي
المسؤول	مدير إدارة الجودة والتميز المؤسسي
الهدف من المنهجية	تهدف هذه المنهجية إلى : ١. دعم تحقيق الأهداف الاستراتيجية .. ٢. وضع اطار عمل واضح يمكّن الجمعية من التعامل والتفاعل مع مختلف التغييرات والتحديات الداخلية والخارجية . ٣. المساعدة على التعامل مع المتغيرات والتحديات والمخاطر المحتملة . ٤. التعامل مع متطلبات التغيير مع كافة مستوياته .
وصف المنهجية	هي منهجية يتم من خلالها تنفيذ تغييرات بالجمعية بطريقة يمكن التحكم بها من خلال اتباع اطار أو عمليات محددة سلفاً ويتم من خلالها العمل على تيسير عملية الانتقال من الوضع الراهن إلى الوضع المنشود في المستقبل .
الإجراءات	تخضع إجراءات تصميم وإعداد منهجية إدارة التغيير لدائرة ديمنج (خطط، نفذ، قيم، حسن) وفقاً لما يلي: <b>أولاً: التخطيط.</b> ١. تصنيف مستويات التغيير المحتملة ( تغيير استراتيجي , تغيير وظيفي داخلي ) . ٢. استطلاع التغييرات المحتملة القادمة ( رؤية ٢٠٣٠ , التحول الوطني, اتجاهات الاقتصاد العالمي , التغيير في الأنظمة , الرغبة في الانطلاق إلى آفاق أبعد ) . <b>ثانياً: التنفيذ.</b> ١. تحليل متطلبات التغيير في كل مجال وعنصر . ٢. التنبؤ بالمقاومة المحتملة ووضع الحلول وآليات التعامل مع المقاومة ( الاستنارة بمنهجية كوتلر )



<p>٣. الاستعانة باستشاريين في بعض الحالات لإدارة عمليات التغيير وبالذات في المشاريع ذات الأثر الجذري في التحول .</p> <p>٤. توجيه إدارة التغيير إلى العاملين داخلياً وباقي المعنيين خارجياً .</p> <p><b>ثالثاً: التقييم.</b></p> <p>١. متابعة عملية التغيير وإدارة نتائجه .</p> <p>٢. رفع نتائج التقييم لمجلس الإدارة .</p> <p><b>رابعاً: التحسين.</b></p> <p>١. دراسة نتائج التقييم ، وتعزيز نقاط القوة، وتحديد أسباب وجود فرص تحسينية لمعالجتها.</p> <p>٢. وضع خطة التحسين، وتنفيذها.</p>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- بالأهداف الاستراتيجية: تحقيق التميز المؤسسي.</li> <li>- بمنهجيات التميز: منهجية إدارة المخاطر, منهجية الإبداع والابتكار, ومنهجية صناعة القرار</li> <li>- بعمليات الجمعية: جميع عمليات الجمعية.</li> </ul>	<p>الارتباطات</p>
<p><b>أولاً: مقاييس الرأي (انطباعات):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- المنهجية تركز على احتياجات المعنيين.</li> <li>- تحتوي المنهجية على إجراءات منطقية .</li> <li>- تدعم المنهجية التوجه الاستراتيجي للجمعية.</li> <li>- تتكامل وتتربط المنهجية مع منهجيات أخرى ذات صلة.</li> <li>- يتم تنفيذ المنهجية بشكل دوري ومرن على جميع مجالات العمل بالجمعية.</li> <li>- تحقق المنهجية الأهداف التي وضعت من أجلها بفاعلية.</li> <li>- ترشد المنهجية حجم الإنفاق على العمليات المتعلقة بها بكفاءة.</li> <li>- يتم تحليل نتائج تقييم المنهجية للتعلم ولتحديد الفرص التحسينية.</li> <li>- تستخدم المنهجية مخرجات عملية القياس لمعالجة الفرص التحسينية بإبداع وتنفيذها حسب الأولوية.</li> </ul> <p><b>ثانياً: مؤشرات الأداء:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- نسبة كفاءة وفاعلية المنهجية.</li> </ul>	<p>مؤشرات قياس المنهجية</p>
<p>كل سنة</p>	<p>دورية المراجعة والقياس</p>
<p><b>أولاً: مقاييس الرأي (انطباعات)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- مدى مساهمة المنهجية في التعامل مع متطلبات التغيير</li> <li>- مرونة الخطط وانتظام تطبيقها.</li> </ul> <p><b>ثانياً: مؤشرات الأداء:</b></p>	<p>مؤشرات قياس نتائج وآثار المنهجية</p>





<ul style="list-style-type: none"> <li>- متوسط رضا كافة المعنيين عن مخرجات المنهجية .</li> <li>- نسبة الزيادة في تطبيق معايير التميز المؤسسي.</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- أتمتة منهجية إدارة التغيير .</li> </ul>	<p>فرص التحسين المستقبلية</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- نموذج استبانة لقياس المنهجية .</li> <li>- نموذج متابعة آليات التنفيذ وفق المجالات المحددة .</li> <li>- نموذج التقييم .</li> </ul>	<p>الوثائق والنماذج المرتبطة بالمنهجية</p>



بناء منهجيات التميز	
المحتوى	المحتوى
منهجية إدارة المخاطر	اسم المنهجية
م إ خ	رمز المنهجية
إدارة الجودة والتميز المؤسسي	الجهة المشرفة
مدير إدارة الجودة والتميز المؤسسي	المسؤول
تهدف هذه المنهجية إلى: ١. توفير البيئة الإدارية والتعليمية الآمنة والسليمة الخالية من المخاطر. ٢. المحافظة على استمرارية الأعمال بالجمعية عبر العمل في بيئة آمنة. ٣. الحد من المخاطر التي يمكن حدوثها للجمعية، أو التقليل من نتائجها وآثارها مبكراً.	الهدف من المنهجية
هي عملية شاملة تسمح للجمعية بأن تؤدي عملها وتبني استراتيجياتها في بيئة آمنة، عبر مجموعة من الإجراءات التي تحد من المخاطر.	وصف المنهجية
تخضع إجراءات تصميم وإعداد منهجية إدارة المخاطر لدائرة ديمنج (خطط، نفذ، قيم، حسن) وفقاً لما يلي: <b>أولاً: التخطيط:</b> ١. تحديد أنواع المخاطر (مالية، إدارية، بشرية، بيئية، صحية) وتصنيفها من حيث درجتها (منخفضة، متوسطة، كبرى، كارثية). ٢. تقدير درجة حدوث المخاطر بالنسبة للجمعية. ٣. إعداد خطة لإدارة المخاطر والتعامل معها حسب نوعها ودرجتها وإمكانية حدوثها. وتحديد أسلوب المعالجة. ٤. الرفع بخطة إدارة المخاطر للمدير العام لاعتمادها وتعميمها. <b>ثانياً: التنفيذ</b> ١. تكوين فريق العمل المسؤول عن إدارة المخاطر بالجمعية.	الإجراءات





<p>٢. إعداد نماذج إدارة المخاطر المتنوعة.</p> <p>٣. تحديد الصلاحيات والمسؤوليات لكل مسؤول في ضوء خطة إدارة المخاطر.</p> <p>٤. البدء في تنفيذ الخطة.</p> <p><b>ثالثاً: التقييم.</b></p> <p>١. وضع خطة للمتابعة والتقييم من قبل إدارة المخاطر.</p> <p>٢. متابعة تنفيذ الخطة وفق نموذج خطة المتابعة.</p> <p>٣. إجراء عملية التقييم وفق المؤشرات والدورية.</p> <p>٤. رفع نتائج التقييم للمدير العام.</p> <p><b>رابعاً: التحسين.</b></p> <p>١. دراسة نتائج تقييم الخطة.</p> <p>٢. وضع خطة التحسين، وتنفيذها.</p>	
<p>- بالأهداف الاستراتيجية (تحقيق التميز المؤسسي).</p> <p>- بمنهجيات التميز: منهجية إدارة التغيير، التخطيط الاستراتيجي</p> <p>- بعمليات الجمعية: جميع عمليات الجمعية.</p>	<p>الارتباطات</p>
<p><b>أولاً: مقاييس الرأي (انطباعات):</b></p> <p>- المنهجية تركز على احتياجات العمل المؤسسي بالجمعية.</p> <p>- تحتوي المنهجية على إجراءات منطقية لإدارة المخاطر.</p> <p>- تدعم المنهجية التوجه الاستراتيجي للجمعية.</p> <p>- تتكامل وتترابط المنهجية مع منهجيات أخرى ذات صلة.</p> <p>- يتم تنفيذ المنهجية بشكل دوري ومرن على جميع مجالات العمل بالجمعية.</p> <p>- تحقق المنهجية الأهداف التي وضعت من أجلها بفاعلية.</p> <p>- ترشد المنهجية حجم الإنفاق على العمليات المتعلقة بها بكفاءة.</p> <p>- يتم تحليل نتائج تقييم المنهجية للتعلم ولتحديد الفرص التحسينية.</p> <p>- تستخدم المنهجية مخرجات عملية القياس لمعالجة الفرص التحسينية بإبداع وتنفيذها حسب الأولوية.</p> <p><b>ثانياً: مؤشرات الأداء:</b></p> <p>نسبة كفاءة وفاعلية تطبيق المنهجية.</p>	<p>مؤشرات قياس المنهجية</p>
<p><b>أولاً: مقاييس الرأي (انطباعات):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• مدى رضا أصحاب المصلحة عن استراتيجية الجمعية في إدارة المخاطر.</li> <li>• انخفاض المخاطر التي تواجه الجمعية.</li> <li>• نجاح الجمعية في اعتماد سياسة "صفر مخاطر كارثية أو كبرى".</li> </ul>	<p>مؤشرات قياس نتائج وآثار المنهجية</p>





<ul style="list-style-type: none"> <li>• تسهم في تحقيق التنمية المستدامة (المالية، والاجتماعية، والبيئية) للجمعية.</li> <li>• ثانيًا: مؤشرات الأداء:</li> <li>• نسبة المخاطر التي تم معالجتها من خلال المنهجية.</li> <li>• معدل نجاح المنهجية في تقليل أثر المخاطر التي واجهتها الجمعية.</li> </ul>	
<p>كل سنة</p>	<p>دورية المراجعة والقياس</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• تطوير آلية فعّالة لاستشراف المخاطر قبل حدوثها.</li> <li>• اعتماد سياسة "صفر مخاطر بليغة أو كبرى أو متوسطة".</li> <li>• حصول الجمعية على شهادة أمان ضدّ مخاطر الحرائق والكوارث الطبيعية. (إن وجد)</li> </ul>	<p>فرص التحسين المستقبلية:</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- نموذج استبيان لقياس المنهجية.</li> <li>- نموذج قرار تعميم.</li> <li>- نموذج تقييم منهجيات التميز.</li> <li>- نموذج تقرير.</li> <li>- نموذج قياس الأثر.</li> <li>- نموذج خطة إدارة المخاطر.</li> <li>- نموذج تقييم المخاطر.</li> </ul>	<p>الوثائق والنماذج المرتبطة بالمنهجية</p>



بناء منهجيات التميز	
المحتوى	المحتوى
منهجية إدارة الأصول والممتلكات	اسم المنهجية
م   ص ك	رمز المنهجية
قسم الأصول والممتلكات	الجهة المشرفة
مدير قسم الأصول والممتلكات	المسؤول
تهدف هذه المنهجية إلى: ١. إدارة ممتلكات الجمعية وفق الأساليب الحديثة المتعارف عليها في تنظيم وإدارة الممتلكات. ٢. الاستثمار الأمثل لأصول وممتلكات الجمعية لتحقيق الاستدامة المالية.	الهدف من المنهجية
هي عملية شاملة تساعد الجمعية على إدارة أصولها وممتلكاتها بطريقة مثلى تحقق لها الاستدامة المالية.	وصف المنهجية
تخضع إجراءات تصميم وإعداد منهجية إدارة الأصول والممتلكات لدائرة ديمنج (خطط، نفذ، قيم، حسن) وفقاً لما يلي: <b>أولاً: التخطيط.</b> ١. إعداد دليل إدارة الأصول والممتلكات (اللوائح، والسياسات، والمعايير والضوابط، والتصنيف والتقسيمات)، ومراجعتها واعتماده. ٢. حصر أصول وممتلكات الجمعية الفعلية وتصنيفها حسب نوعها (استثماري وغير استثماري). ٣. وضع الخطة العامة لإدارة الأصول والممتلكات. ٤. الرفع بالخطة للمدير العام لاعتماد تنفيذها وتعميمها. <b>ثانياً: التنفيذ.</b> ١. تكوين فريق العمل المسؤول عن إدارة أصول وممتلكات الجمعية، كل حسب اختصاصه. ٢. تحديد الصلاحيات والمسؤوليات لكل مسؤول في ضوء الخطة العامة. ٣. البدء في تنفيذ الخطة.	الإجراءات



<p><b>ثالثًا: التقييم.</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>١. وضع خطة للمتابعة والتقييم.</li> <li>٢. متابعة تنفيذ الخطة وفق نموذج خطة المتابعة.</li> <li>٣. إجراء عملية التقييم وفق المؤشرات والدورية.</li> <li>٤. رفع نتائج التقييم للمدير العام.</li> </ol> <p><b>رابعًا: التحسين.</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>١. دراسة نتائج التقييم.</li> <li>٢. وضع خطة التحسين، وتنفيذها.</li> </ol>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- بالأهداف الاستراتيجية: تحقيق الاستدامة المالية.</li> <li>- بمنهجيات التميز: منهجية الأمن والسلامة .</li> <li>- بعمليات الجمعية: عمليات إدارة تنمية الموارد المالية.</li> </ul>	<p>الارتباطات</p>
<p><b>أولاً: مقاييس الرأي (انطباعات):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- المنهجية تلي احتياجات المعنيين.</li> <li>- تحتوي المنهجية على إجراءات منطقية لإدارة الأصول والممتلكات.</li> <li>- تدعم المنهجية التوجه الاستراتيجي للجمعية.</li> <li>- تتكامل وتترابط المنهجية مع منهجيات أخرى ذات صلة.</li> <li>- يتم تنفيذ المنهجية بشكل دوري ومرن على جميع الأصول والممتلكات بالجمعية.</li> <li>- تحقق المنهجية الأهداف التي وضعت من أجلها بفاعلية.</li> <li>- ترشد المنهجية حجم الإنفاق على العمليات المتعلقة بها بكفاءة.</li> <li>- يتم تحليل نتائج تقييم المنهجية للتعلم ولتحديد الفرص التحسينية.</li> <li>- تستخدم المنهجية مخرجات عملية القياس لمعالجة الفرص التحسينية بإبداع وتنفيذها حسب الأولوية.</li> </ul> <p><b>ثانيًا: مؤشرات الأداء:</b></p> <p>نسبه كفاءة وفاعلية تطبيق المنهجية .</p>	<p>مؤشرات قياس المنهجية</p>
<p><b>أولاً: مقاييس الرأي (انطباعات):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- رضا المعنيين عن إدارة أصول وممتلكات الجمعية.</li> <li>- مدى التطور والتحسين في إدارة أصول وممتلكات الجمعية.</li> <li>- مدى كفاءة وفاعلية نظام إدارة أصول وممتلكات الجمعية.</li> </ul> <p><b>ثانيًا: مؤشرات الأداء:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- معدل دوران الأصول (Assets Turnover Ratio) (إجمالي المتولد / متوسط إجمالي الأصول)</li> <li>- معدل العائد على الأصول (Return on Assets) ( صافي الوارد في قائمة الدخل / متوسط إجمالي الأصول)</li> </ul>	<p>مؤشرات قياس نتائج وآثار المنهجية</p>



<ul style="list-style-type: none"> <li>- معدّل النمو في أصول وممتلكات الجمعية.</li> <li>- ملاحظة: الاستفادة من معايير جوائز التميز، ومعايير السلامة المالية.</li> </ul>	
<p style="text-align: center;">كل سنة</p>	<p style="text-align: center;">دورية المراجعة والقياس</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- خطة استثمار مطوّرة للجمعية.</li> <li>- برنامج تقني إدارة أصول وممتلكات الجمعية. (تطبيق)</li> </ul>	<p style="text-align: center;">فرص التحسين المستقبلية</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- نموذج استبيان لقياس المنهجية.</li> <li>- نموذج بناء منهجيات التميز.</li> <li>- نموذج تقييم منهجيات التميز.</li> <li>- نموذج الخطة العامة.</li> <li>- نموذج متابعة تقييم الخطة.</li> <li>- نموذج استبيان.</li> <li>- نموذج أصول وممتلكات الجمعية (ملف شامل).</li> <li>- نموذج متابعة وتقييم الأصول.</li> </ul>	<p style="text-align: center;">الوثائق والنماذج المرتبطة بالمنهجية</p>

بناء منهجيات التميز	
المحتوى	المحتوى
اسم المنهجية	منهجية إدارة الشراكات
رمز المنهجية	م إ ش
الجهة المشرفة	إدارة العلاقات العامة والإعلام
المسؤول	مدير العلاقات العامة والإعلام
الهدف من المنهجية	تهدف هذه المنهجية إلى: ١. تحقيق التعاون والتكامل بين الجمعية والجهات ذات العلاقة للمساهمة في خدمة المجتمع. ٢. المساهمة في تحقيق التنمية المستدامة للجمعية وأهدافها الاستراتيجية.
وصف المنهجية	هي عملية تسهم في بناء شراكات نوعية و متميزة مع الجهات ذات العلاقة لضمان استدامة العمل المؤسسي بالجمعية وتحقيق أهدافها الاستراتيجية.
الإجراءات	تخضع إجراءات تصميم وإعداد منهجية إدارة الشراكات لدائرة ديمنج (خط، نفذ، قيم، حسن) وفقاً لما يلي: <b>أولاً: التخطيط.</b> ١. بناء دليل الشراكات بالجمعية، موضحاً فيه (السياسات واللوائح، والإجراءات، وضوابط ومعايير اختيار الشركاء، وأنواع الشراكات، وأهدافها، ومؤشراتها). ٢. تحديد المجالات التي تحتاج لعقد شراكات مع الجهات ذات العلاقة. ٣. تحديد الأولوية من هذه الشراكات. ٤. عقد لقاءات واجتماعات مع الشركاء المرشحين لوضع مذكرات التفاهم. ٥. عرض مذكرات التفاهم على إدارة الجمعية للنظر فيها. ٦. توقيع عقد الشراكة مع الجهات التي تم اعتمادها من جهة الإدارة.



<p><b>ثانياً: التنفيذ.</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>١. تكوين فريق الشراكة الخاصة بها حسب مجالها.</li> <li>٢. وضع خطة تنفيذية بالتعاون مع الشريك.</li> <li>٣. تحديد الصلاحيات والمسؤوليات لفريق عمل تنفيذ الشراكة.</li> <li>٤. التواصل مع الشركاء للبدء في تنفيذ بنود الشراكة.</li> </ol> <p><b>ثالثاً: التقييم.</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>١. وضع خطة للمتابعة والتقييم من قبل إدارة العلاقات.</li> <li>٢. متابعة تنفيذ الخطة وفق نموذج خطة المتابعة.</li> <li>٣. إجراء عملية التقييم وفق المؤشرات والدورية.</li> <li>٤. رفع نتائج التقييم للمدير العام.</li> </ol> <p><b>رابعاً: التحسين.</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>١. دراسة نتائج تقييم الخطة.</li> <li>٢. وضع خطة التحسين، وتنفيذها.</li> </ol>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- بالأهداف الاستراتيجية: تطوير الصورة الذهنية</li> <li>- بمنهجيات التميز: منهجية إدارة المعرفة , منهجية تعظيم المسؤولية المجتمعية .</li> <li>- بعمليات الجمعية: جمعية عمليات الجمعية.</li> </ul>	<p>الارتباطات</p>
<p><b>أولاً: مقاييس الرأي (انطباعات):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- المنهجية تركز على احتياجات الجمعية والشركاء.</li> <li>- تدعم المنهجية التوجه الاستراتيجي للجمعية.</li> <li>- تتكامل وتترابط المنهجية مع منهجيات أخرى ذات صلة.</li> <li>- يتم تنفيذ المنهجية بشكل دوري ومرن على مجالات العمل المرتبطة بنوعية الشراكة.</li> <li>- تحقق المنهجية الأهداف التي وضعت من أجلها بفاعلية.</li> <li>- ترشد المنهجية حجم الإنفاق على العمليات المتعلقة بها بكفاءة.</li> <li>- يتم تحليل نتائج تقييم المنهجية للتعلم ولتحديد الفرص التحسينية.</li> <li>- تستخدم المنهجية مخرجات عملية القياس لمعالجة الفرص التحسينية بإبداع وتنفيذها حسب الأولوية.</li> </ul> <p><b>ثانياً: مؤشرات الأداء:</b></p> <p>نسبة كفاءة وفاعلية تطبيق المنهجية.</p>	<p>مؤشرات قياس المنهجية</p>
<p><b>أولاً: مقاييس الرأي (انطباعات):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- إدارة الجمعية لشركاتها بفاعلية وكفاءة.</li> <li>- تحقيق الشراكة لأهداف الشركاء وتجاوز توقعاتهم منها.</li> </ul> <p><b>ثانياً: مؤشرات الأداء:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- زيادة عدد الشراكات الجديدة التي قامت بها الجمعية.</li> </ul>	<p>مؤشرات قياس نتائج وآثار المنهجية</p>

<ul style="list-style-type: none"> <li>- عدد الشركاء المتقدمين بطلب شراكة للجمعية.</li> <li>- قيمة ما توفره الشراكات على الجمعية من نفقات.</li> <li>- نسبة الشراكات المحلية، الدولية، الحكومية وحسب القطاع، في شركاء الجمعية.</li> <li>- قيمة الزيادة في المنح الموجهة للجمعية من قبل شركائها.</li> </ul>	
<p>ملتقى سنوي لشركاء جمعية سموّ في تميّزها.</p>	<p>فرص التحسين المستقبلية</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- نموذج استبانة لقياس المنهجية</li> <li>- نموذج الخطة السنوية للجمعية.</li> <li>- نموذج استبيان.</li> <li>- نموذج جدول التقييم السنوي.</li> <li>- نموذج قائمة الشركاء المحتملين وتصنيفهم.</li> <li>- نموذج عقد الشراكة.</li> <li>- نموذج خطة عمل الشراكة.</li> <li>- نموذج متابعة تقييم الخطة.</li> </ul>	<p>الوثائق والنماذج المرتبطة بالمنهجية</p>

بناء منهجيات التميز	
المحتوى	المحتوى
اسم المنهجية	منهجية العمل التطوعي
رمز المنهجية	م ع ط
الجهة المشرفة	وحدة التطوع
المسؤول	مسؤول وحدة التطوع
الهدف من المنهجية	تهدف هذه المنهجية إلى: ١. تنظيم العمل التطوعي وفق نظام مؤسسي. ٢. تشجيع الأفراد على التطوع في إطار نظم محددة وواضحة. ٣. مساعدة المتطوعين على تحقيق أهدافهم وربطها بأهداف الجمعية. ٤. المساهمة في تحقيق رؤية المملكة ٢٠٣٠ فيما يخص العمل التطوعي.
وصف المنهجية	هي منهجية توجه الجمعية نحو الاستفادة من الخبرات والكوادر التطوعية بأساليب منظمة تسهم في تحقيق أهداف الجمعية ورؤية المملكة ٢٠٣٠.



<p>تخضع إجراءات تصميم وإعداد منهجية العمل التطوعي لدائرة ديمنج (خط، نفذ، قيم، حسن) وفقاً لما يلي:</p> <p><b>أولاً: التخطيط</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. وضع سياسة تنظيمية للعمل التطوعي تشتمل على (أنواع العمل التطوعي، وحقوق وواجبات المتطوعين، وآليات استقطابهم، والشروط الواجب توافرها فيهم...).</li> <li>2. تصميم الفرص التطوعية وفق مجالات العمل بالجمعية.</li> <li>3. تحديد احتياجات الجمعية من المتطوعين واستقطابهم.</li> <li>4. وضع خطة العمل التطوعي وفق مبادرات ومشاريع الجمعية، واعتمادها وتعميمها.</li> </ol> <p><b>ثانياً : التنفيذ</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. تأهيل وتدريب المتطوعين وفق احتياجاتهم التدريبية.</li> <li>2. تحديد مسؤوليات وصلاحيات المتطوعين بناء على نتائج التأهيل والتدريب.</li> <li>3. البدء في تنفيذ خطة العمل التطوعي.</li> </ol> <p><b>ثالثاً: التقييم.</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. وضع خطة للمتابعة والتقييم من قبل إدارة التطوع.</li> <li>2. متابعة تنفيذ الخطة وفق نموذج خطة المتابعة.</li> <li>3. إجراء عملية التقييم وفق المؤشرات والدورية.</li> <li>4. رفع نتائج التقييم للمدير العام.</li> </ol> <p><b>رابعاً: التحسين.</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. دراسة نتائج تقييم الخطة.</li> <li>2. وضع خطة التحسين، وتنفيذها.</li> </ol>	<p>الإجراءات</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- بالأهداف الاستراتيجية: جميع الأهداف.</li> <li>- بمنهجيات التميز: جميع المنهجيات.</li> <li>- بعمليات الجمعية: جميع العمليات.</li> </ul>	<p>الارتباطات</p>
<p><b>أولاً: مقاييس الرأي (انطباعات):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- المنهجية تركز على احتياجات الجمعية من التطوع.</li> <li>- تحتوي المنهجية على إجراءات منطقية للعمل التطوع.</li> <li>- تدعم المنهجية التوجه الاستراتيجي للجمعية.</li> <li>- تتكامل وتترابط المنهجية مع منهجيات أخرى ذات صلة.</li> <li>- يتم تنفيذ المنهجية بشكل دوري ومرن على احتياجات مجالات العمل بالجمعية.</li> <li>- تحقق المنهجية الأهداف التي وضعت من أجلها بفاعلية.</li> <li>- ترشد المنهجية حجم الإنفاق على العمليات المتعلقة بها بكفاءة.</li> </ul>	<p>مؤشرات قياس المنهجية</p>





<ul style="list-style-type: none"> <li>- يتم تحليل نتائج تقييم المنهجية للتعلم ولتحديد الفرص التحسينية.</li> <li>- تستخدم المنهجية مخرجات عملية القياس لمعالجة الفرص التحسينية بإبداع وتنفيذها حسب الأولوية.</li> </ul> <p><b>ثانيًا: مؤشرات الأداء:</b></p> <p>نسبة كفاءة وفاعلية تطبيق المنهجية.</p>	
<p><b>أولاً: مقاييس الرأي (انطباعات):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- رضا المتطوعين عن العمل بالجمعية.</li> <li>- للتطوع أثر في تحسين الأداء المؤسسي للجمعية.</li> <li>- رضا الجمعية عن المتطوعين.</li> <li>- للتطوع أثر في تطوير الصورة الذهنية للجمعية.</li> </ul> <p><b>ثانيًا: مؤشرات الأداء:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- عدد المتقدمين للتطوع في مشاريع وبرامج الجمعية.</li> <li>- نسبة الرضا عند المتطوعين.</li> <li>- نسبة كفاءة وفعالية برنامج التطوع.</li> <li>- نسبة العائد على الجمعية من التطوع.</li> <li>- عدد الشكاوى المقدّمة من طرف المتطوعين.</li> <li>- عدد شكاوى المستفيدين من المتطوعين.</li> </ul>	<p>مؤشرات قياس نتائج وآثار المنهجية</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- أتمتة العمل التطوعي وتوسعة مجالاته بالجمعية.</li> <li>- عقد ملتقى للتطوع بالجمعيات الخيرية.</li> </ul>	<p>فرص التحسين المستقبلية:</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>نموذج شهادة تطوع.</li> <li>نموذج احتياجات الجمعية من المتطوعين.</li> <li>نموذج خطة المتطوع.</li> <li>نموذج استقطاب متطوعين.</li> <li>نموذج تقييم متطوع.</li> <li>نموذج تقرير.</li> <li>نموذج قياس الأثر.</li> </ul>	<p>الوثائق والنماذج المرتبطة بالمنهجية</p>



بناء منهجيات التميز	
المحتوى	المحتوى
اسم المنهجية	منهجية الأمن والسلامة
رمز المنهجية	م أ س
الجهة المشرفة	إدارة الأمن والسلامة
المسؤول	مسؤول الأمن والسلامة
الهدف من المنهجية	تهدف هذه المنهجية إلى: ١. توفير الأمن والسلامة لجميع منسوبي الجمعية. ٢. حماية الممتلكات والبيئة في الجمعية. ٣. التوعية بإجراءات الأمن والسلامة في الجمعية، ونشر الوعي الوقائي.
وصف المنهجية	هي عملية شاملة تستفيد منها الجمعية في بناء قواعد وإجراءات الأمن والسلامة الشاملة للعمل في الجمعية.
الإجراءات	تخضع إجراءات تصميم وإعداد منهجية إدارة الأمن والسلامة لدائرة ديمنج (خطط، نفذ، قيم، حسن) وفقاً لما يلي: <b>أولاً: التخطيط.</b> ١. قيام مدير الجمعية بتشكيل إدارة داخلية تسمى إدارة الأمن والسلامة. ٢. قيام الإدارة بتحديد أهدافها، استراتيجيتها لتحقيقها، سياسات الأمن والسلامة المهنية، بالإضافة لإعداد البرامج الزمنية لتنفيذ الأهداف. <b>ثانياً: التنفيذ</b> ١. قيام إدارة الأمن والسلامة بالتأكد من تطبيق اشتراطات السلامة المهنية في مقر العمل. ٢. قيام الإدارة بمتابعة وتنفيذ آخر نصوص وتشريعات الأمن والسلامة المهنية.



<p>٣. قيام الإدارة بالاستعداد والاستجابة للحالات الطارئة. ٤. قيام الإدارة بتوثيق توثيق المعلومات والنتائج. <b>ثالثاً: التقييم.</b> ١. تفعيل نموذج المتابعة والتقييم من قبل إدارة الأمن والسلامة. ٢. إجراء عملية التقييم وفق المؤشرات والدورية. ٣. رفع نتائج التقييم للمدير العام. <b>رابعاً: التحسين.</b> ١. دراسة نتائج التقييم. ٢. وضع خطة التحسين، وتنفيذها.</p>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• بالأهداف الاستراتيجية: تحقيق التميز المؤسسي .</li> <li>• بمنهجيات التميز: إدارة المخاطر, إدارة الأصول والممتلكات.</li> <li>• بعمليات الجمعية: بجميع العمليات .</li> </ul>	<p>الارتباطات</p>
<p><b>أولاً: مقاييس الرأي (انطباعات):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• المنهجية تركز على احتياجات المعنيين.</li> <li>• تحتوي المنهجية على إجراءات منطقية للتخطيط الاستراتيجي.</li> <li>• تدعم المنهجية التوجه الاستراتيجي للجمعية.</li> <li>• تتكامل وتترابط المنهجية مع منهجيات أخرى ذات صلة.</li> <li>• يتم تنفيذ المنهجية بشكل دوري ومرن على جميع مجالات العمل بالجمعية.</li> <li>• تحقق المنهجية الأهداف التي وضعت من أجلها بفاعلية.</li> <li>• ترشد المنهجية حجم الإنفاق على العمليات المتعلقة بها بكفاءة.</li> <li>• يتم تحليل نتائج تقييم المنهجية للتعلم ولتحديد الفرص التحسينية.</li> <li>• تستخدم المنهجية مخرجات عملية القياس لمعالجة الفرص التحسينية بإبداع وتنفيذها حسب الأولوية.</li> </ul> <p><b>ثانياً: مؤشرات الأداء:</b> نسبة كفاءة وفاعلية تطبيق المنهجية.</p>	<p>مؤشرات قياس المنهجية</p>
<p><b>أولاً: مقاييس الرأي (انطباعات):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- تبني ثقافة الأمن والسلامة في جميع مشاريع ونشاطات الجمعية.</li> <li>- رضا أصحاب المصلحة عن أداء الجمعية فيما يتعلق بمبادئ الأمن والسلامة.</li> </ul>	<p>مؤشرات قياس نتائج وأثر المنهجية</p>





<p><b>ثانيًا: مؤشرات الأداء:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- صفر (٠) حالة وفاة أو إصابة نتيجة الإخلال بمعايير الأمن والسلامة في مقرّ الجمعية أو في الأماكن التي تنفذ بها مشاريعها.</li> <li>- الحصول على شهادة الأمن والسلامة سنويا من طرف الجهات الرسمية.</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- تحديث مستمر للوائح وأنظمة الأمن والسلامة، بناء على توجيهات الجهات الرسمية.</li> <li>- تدريب لجميع منتسبي ومتطوعي الجمعية على إجراءات الأمن والسلامة للحالات الطارئة.</li> </ul>	<p>فرص التحسين المستمرة</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- نماذج إجراءات الأمن والسلامة.</li> <li>- نموذج سجلّ الحوادث.</li> <li>- نموذج عدم المطابقة.</li> <li>- نموذج تقرير حادث.</li> <li>- نموذج استبيان.</li> <li>- لوائح الأمن والسلامة.</li> </ul>	<p>الوثائق والنماذج المرتبطة بالمهجية</p>



بناء منهجيات التميز	
المحتوى	المحتوى
اسم المنهجية	منهجية إدارة المعرفة
رمز المنهجية	م إ م
الجهة المشرفة	وحدة التقنية والمعرفة
المسؤول	مسؤول المعرفة
الهدف من المنهجية	تهدف هذه المنهجية إلى : ١. تسهيل الحصول على المعلومة المطلوبة . ٢. تحويل المعارف الضمنية إلى معارف صريحة . ٣. تنظيم وترتيب المعلومات والبيانات . ٤. الاسترجاع السريع للبيانات والمعلومات . ٥. نقل المعرفة وانتشارها بين العاملين في الجمعية .
وصف المنهجية	آلية عمل من أجل إدارة المعرفة بمختلف أنواعها وتوطيئها وتشجيع تشاركتها بين منسوبي الجمعية. بما يرفع مستوى الوعي لديهم، بالإضافة إلى توظيف المعرفة لدعم اتخاذ القرارات .
الإجراءات	تخضع إجراءات تصميم وإعداد منهجية إدارة المعرفة لدائرة ديمنج (خطط، نفذ، قيم، حسن) وفقاً لما يلي: <b>أولاً: التخطيط.</b> ١. تحديد مصادر المعرفة ( الإدارات والاقسام ) . ٢. وضع المؤشرات والمستهدفات . ٣. تحديد نوع الموجودات المعرفية سواءً كانت معارف ضمنية أو صريحة . <b>ثانياً: التنفيذ.</b> ١. متابعة تحويل المعارف الضمنية إلى معارف صريحة من خلال نماذج وملفات خاصة بذلك . ٢. متابعة جمع المعارف في بيئات الكترونية يسهل وصول المعنيين لها . ٣. نشر المعرفة من خلال الوسائل المتاحة في الجمعية . ٤. التطوير والتحديث المستمر للمحتويات المعرفية .



<p><b>ثالثاً: التقييم.</b></p> <p>١. إجراء عملية التقييم وفق المؤشرات والدورية.</p> <p>٢. رفع نتائج التقييم لمدير عام الجمعية .</p> <p><b>رابعاً: التحسين.</b></p> <p>١. دراسة نتائج التقييم ، وتعزيز نقاط القوة، وتحديد أسباب وجود فرص تحسينية لمعالجتها.</p> <p>٢. وضع خطة التحسين، وتنفيذها.</p>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- بالأهداف الاستراتيجية: تحقيق التميز المؤسسي.</li> <li>- بمنهجيات التميز: منهجية جمع البيانات والمعلومات , منهجية التطوير والتحسين المستمر, منهجية إدارة العمليات</li> <li>- بعمليات الجمعية: جميع عمليات الجمعية.</li> </ul>	<p>الارتباطات</p>
<p><b>أولاً: مقاييس الرأي (انطباعات):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- المنهجية تركز على احتياجات المعنيين.</li> <li>- تحتوي المنهجية على إجراءات منطقية .</li> <li>- تدعم المنهجية التوجه الاستراتيجي للجمعية.</li> <li>- تتكامل وتتربط المنهجية مع منهجيات أخرى ذات صلة.</li> <li>- يتم تنفيذ المنهجية بشكل دوري ومرن على جميع مجالات العمل بالجمعية.</li> <li>- تحقق المنهجية الأهداف التي وضعت من أجلها بفاعلية.</li> <li>- ترشد المنهجية حجم الإنفاق على العمليات المتعلقة بها بكفاءة.</li> <li>- يتم تحليل نتائج تقييم المنهجية للتعلم ولتحديد الفرص التحسينية.</li> <li>- تستخدم المنهجية مخرجات عملية القياس لمعالجة الفرص التحسينية بإبداع وتنفيذها حسب الأولوية.</li> </ul> <p><b>ثانياً: مؤشرات الأداء:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- نسبة كفاءة وفاعلية المنهجية.</li> </ul>	<p>مؤشرات قياس المنهجية</p>
<p>كل سنة</p>	<p>دورية المراجعة والقياس</p>
<p><b>أولاً: مقاييس الرأي (انطباعات)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- مدى مساهمة المنهجية في تحويل المعارف الضمنية إلى معارف صريحة .</li> <li>- مدى مساهمة المنهجية في ترتيب وتنظيم المعلومات .</li> </ul> <p><b>ثانياً: مؤشرات الأداء:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- متوسط رضا كافة المعنيين عن مخرجات المنهجية .</li> <li>- نسبة الزيادة في تطبيق معايير التميز المؤسسي.</li> </ul>	<p>مؤشرات قياس نتائج وآثار المنهجية</p>





<p>- نظام إلكتروني لأتمتة إدارة المعرفة .</p>	<p>فرص التحسين المستقبلية</p>
<p>- نموذج استبانة لقياس المنهجية . - نموذج متابعة آليات التنفيذ وفق المجالات المحددة . - نموذج التقييم .</p>	<p>الوثائق والنماذج المرتبطة بالمنهجية</p>

بناء منهجيات التميز	
المحتوى	المحتوى
اسم المنهجية	منهجية متابعة الأداء
رمز المنهجية	م م أ
الجهة المشرفة	إدارة الجودة والتميز المؤسسي
المسؤول	مدير إدارة الجودة والتميز المؤسسي
الهدف من المنهجية	تهدف هذه المنهجية إلى متابعة تنفيذ الاستراتيجيات والتشغيلية ومعرفة مدى القرب والبعد من المستهدفات .
وصف المنهجية	هي منهجية توضح آلية متابعة الأداء الاستراتيجي والتشغيلي للجمعية .
الإجراءات	<p>تخضع إجراءات تصميم وإعداد منهجية اتخاذ القرارات لدائرة ديمنج (خطط، نفذ، قيم، حسن) وفقاً لما يلي:</p> <p><b>أولاً: التخطيط.</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. تجهيز قاعدة بيانات للمستهدفات وتوزيعها .</li> <li>2. تصميم نموذج لإدخال المنجزات .</li> </ol> <p><b>ثانياً: التنفيذ.</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. متابعة الإدارات لإدخال المنجزات .</li> <li>2. تنفيذ عملية مراجعة للإنجازات المدخلة .</li> <li>3. متابعة الإدارات في انجاز الملاحظات إن وجدت .</li> <li>4. إصدار التقرير الربع سنوي عن الأداء التشغيلي .</li> <li>5. متابعة الإدارات في اعداد الخطة الزمنية في فرص التحسين .</li> <li>6. متابعة تنفيذ الخطة الزمنية لفرص التحسين .</li> <li>7. تكرار الخطوات بشكل ربع سنوي .</li> <li>8. اعداد التقرير السنوي للأداء التشغيلي والاستراتيجي .</li> </ol> <p><b>ثالثاً: التقييم.</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. عرض التقرير ومناقشته مع الإدارة التنفيذية واللجنة الاستراتيجية.</li> <li>2. عمل ملخص لمجلس الإدارة لمستوى الأداء .</li> <li>3. متابعة تنفيذ التوصيات .</li> </ol>



<p>رابعاً: التحسين.</p> <p>١. دراسة نتائج التقييم ، وتعزيز نقاط القوة، وتحديد أسباب وجود فرص تحسينية لمعالجتها.</p> <p>٢. وضع خطة التحسين، وتنفيذها.</p>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- بالأهداف الاستراتيجية: بجميع الأهداف الاستراتيجية .</li> <li>- بمنهجيات التميز: بجميع منهجيات التميز بالجمعية .</li> <li>- بعمليات الجمعية: جميع عمليات الجمعية.</li> </ul>	<p>الارتباطات</p>
<p>أولاً: مقاييس الرأي (انطباعات):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- المنهجية تركز على احتياجات المعنيين.</li> <li>- تحتوي المنهجية على إجراءات منطقية .</li> <li>- تدعم المنهجية التوجه الاستراتيجي للجمعية.</li> <li>- تتكامل وتتربط المنهجية مع منهجيات أخرى ذات صلة.</li> <li>- يتم تنفيذ المنهجية بشكل دوري ومرن على جميع مجالات العمل بالجمعية.</li> <li>- تحقق المنهجية الأهداف التي وضعت من أجلها بفاعلية.</li> <li>- ترشد المنهجية حجم الإنفاق على العمليات المتعلقة بها بكفاءة.</li> <li>- يتم تحليل نتائج تقييم المنهجية للتعلم ولتحديد الفرص التحسينية.</li> <li>- تستخدم المنهجية مخرجات عملية القياس لمعالجة الفرص التحسينية بإبداع وتنفيذها حسب الأولوية.</li> </ul> <p>ثانياً: مؤشرات الأداء:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- نسبة كفاءة وفاعلية المنهجية.</li> </ul>	<p>مؤشرات قياس المنهجية</p>
<p>كل سنة</p>	<p>دورية المراجعة والقياس</p>
<p>أولاً: مقاييس الرأي (انطباعات)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- مدى مساهمة المنهجية في توحيد الجهود في تحقيق التوجه الاستراتيجي .</li> </ul> <p>ثانياً: مؤشرات الأداء:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- متوسط رضا كافة المعنيين عن مخرجات المنهجية .</li> <li>- نسبة الزيادة في تطبيق معايير التميز المؤسسي.</li> </ul>	<p>مؤشرات قياس نتائج وأثار المنهجية</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- نظام إلكتروني تقني لقياس الأداء .</li> </ul>	<p>فرص التحسين المستقبلية</p>





<ul style="list-style-type: none"><li>- نموذج استبانة لقياس المنهجية .</li><li>- نموذج متابعة آليات التنفيذ .</li><li>- نموذج التقييم .</li></ul>	الوثائق والنماذج المرتبطة بالمنهجية
---	--



بناء منهجيات التميز	
المحتوى	المحتوى
اسم المنهجية	منهجية التدريب والتأهيل
رمز المنهجية	م ت هـ
الجهة المشرفة	إدارة الموارد البشرية
المسؤول	مدير التدريب
الهدف من المنهجية	تهدف هذه المنهجية إلى: ١. رفع كفاءة أداء العاملين من خلال إكسابهم للجدارات والمهارات المطلوبة. ٢. تمكين إدارة التدريب من تحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين. ٣. إعداد الخطط التطويرية للعاملين لتلبية احتياجاتهم. ٤. تحديد آليات ودورية قياس الأثر التدريبي في الأداء الفردي والمؤسسي. ٥. استحداث نظم تدريبية حديثة بناء على أفضل الممارسات التدريبية.
وصف المنهجية	هي عملية شاملة تساعد الجمعية على تنظيم عملية التدريب والتطوير لجميع العاملين؛ لتمكينهم من أداء عملهم بكفاءة وفاعلية.
الإجراءات	تخضع إجراءات تصميم وإعداد منهجية التدريب والتأهيل لدائرة ديمنج (خطط، نفذ، قيم، حسن) وفقاً لما يلي: <b>أولاً: التخطيط.</b> ١. يقوم مدير التدريب بتحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين من خلال: - تحليل نتائج تقييم التخطيط التشغيلي للجمعية. - تحليل نتائج تقييم الأداء للعاملين. - تحليل نتائج استبانات الاحتياج التدريبي للعاملين. - استعراض مصفوفة الجدارات والمهارات للوظائف. - تحديد الكفاءات والقدرات والمعارف المستقبلية للعاملين لتحقيق أهدافهم. - ما يستجد من وحدات إدارية في الهيكل التنظيمي تستلزم التدريب.



<p>٢. تحديد البرامج التدريبية وفق تحليل الاحتياج التدريبي وإقرارها من إدارة الموارد البشرية.</p> <p>٣. تحديد الجهات التدريبية (داخلية/خارجية) المنفذة للبرامج التدريبية التي تم الموافقة عليها.</p> <p>٤. التنسيق مع الجهات التدريبية المنفذة للبرامج لتحديد الفترة الزمنية للبرامج المستهدفة.</p> <p>٥. وضع خطة تدريبية وميزانية مقترحة وعرضها على مدير الموارد البشرية لإقرارها.</p> <p>٦. يرفع مدير الموارد البشرية بالخطة التدريبية والميزانية للمدير العام للاعتماد والتوجيه بالتنفيذ.</p> <p><b>ثانيًا: التنفيذ</b></p> <p>١. تكوين فريق العمل وإسناد المهام لهم.</p> <p>٢. توفير متطلبات تنفيذ البرنامج التدريبي (المدرّب، المتدرّب، الحقيبة التدريبية، أدوات التدريب).</p> <p>٣. تهيئة القاعات التدريبية لتنفيذ البرامج التدريبية.</p> <p>٤. تنفيذ البرامج التدريبية وفق البرنامج الزمني لها.</p> <p>٥. التغذية الراجعة عن البرنامج التدريبي (المدرّب، التنظيم، القاعة).</p> <p><b>ثالثًا: التقييم</b></p> <p>١. تفعيل نموذج المتابعة والتقييم من قبل إدارة الموارد البشرية.</p> <p>٢. إجراء عملية التقييم وفق المؤشرات والدورية.</p> <p>٣. رفع نتائج التقييم للمدير العام.</p> <p><b>رابعًا: التحسين</b></p> <p>١. دراسة نتائج التقييم.</p> <p>٢. وضع خطة التحسين، وتنفيذها.</p>	
<p>- بالأهداف الاستراتيجية: تطوير رأس المال البشري.</p> <p>- بمنهجيات التميز: منهجية العمل الجماعي، ومنهجية التطوير والتحسين المستمر، ومنهجية جمع البيانات والمعلومات.</p> <p>- بعمليات الجمعية: جميع عمليات الجمعية.</p>	<p>الارتباطات</p>
<p><b>أولاً: مقاييس الرأي (انطباعات):</b></p> <p>- المنهجية تركز على احتياجات المعنيين.</p> <p>- تحتوي المنهجية على إجراءات منطقية للتخطيط الاستراتيجي.</p> <p>- تدعم المنهجية التوجه الاستراتيجي للجمعية.</p> <p>- تتكامل وتترابط المنهجية مع منهجيات أخرى ذات صلة.</p> <p>- يتم تنفيذ المنهجية بشكل دوري ومرن على جميع مجالات العمل بالجمعية.</p>	<p>مؤشرات قياس المنهجية</p>





<ul style="list-style-type: none"> <li>- تحقق المنهجية الأهداف التي وضعت من أجلها بفاعلية.</li> <li>- ترشد المنهجية حجم الإنفاق على العمليات المتعلقة بها بكفاءة.</li> <li>- يتم تحليل نتائج تقييم المنهجية للتعلم ولتحديد الفرص التحسينية.</li> <li>- تستخدم المنهجية مخرجات عملية القياس لمعالجة الفرص التحسينية بإبداع وتنفيذها حسب الأولوية.</li> </ul> <p><b>ثانياً: مؤشرات الأداء:</b> نسبة كفاءة وفاعلية تطبيق المنهجية.</p>	
<p><b>أولاً: مقاييس الرأي (انطباعات):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• رضا العاملين عن البرامج التدريبية.</li> <li>• تمكين الجمعية للعاملين من امتلاك الجدارات والمهارات اللازمة لهم.</li> <li>• مدى كفاءة وفاعلية نظام التدريب في الجمعية.</li> <li>• شمولية البرامج التدريبية لكافة العاملين.</li> <li>• أثر التدريب في التعاقب الوظيفي.</li> </ul> <p><b>ثانياً: مؤشرات الأداء:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• نسبة كفاءة وفاعلية تطبيق البرامج التدريبية على العاملين.</li> <li>• معدل قياسات أثر العائد على التدريب.</li> <li>• نسبة البرامج التدريبية المنفذة.</li> <li>• نسبة زيادة أعداد المتدربين.</li> </ul>	<p>مؤشرات قياس نتائج وآثار المنهجية</p>
<p>كل سنة</p>	<p>دورية المراجعة والقياس</p>
<p>عمل منصة تدريبية إلكترونية.</p>	<p>فرص التحسين المستقبلية</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• نموذج استبيان لقياس المنهجية</li> <li>• نموذج احتياجات التدريب.</li> <li>• نموذج خطة التدريب السنوية.</li> <li>• نموذج خطة التدريب لإدارة، قسم، موظف.</li> <li>• نموذج قياس الأثر التدريبي.</li> <li>• نموذج برنامج تدريبي.</li> <li>• نموذج جدول التقييم السنوي.</li> <li>• نموذج تقرير.</li> </ul>	<p>الوثائق والنماذج المرتبطة بالمنهجية</p>

بناء منهجيات التميز	
المحتوى	المحتوى
اسم المنهجية	منهجية تعظيم المسؤولية المجتمعية
رمز المنهجية	م ت
الجهة المشرفة	إدارة العلاقات العامة والاعلام
المسؤول	مدير إدارة العلاقات العامة والاعلام
الهدف من المنهجية	تهدف هذه المنهجية إلى الاسهام في خدمة المستفيدين والمعنيين وتنمية عموم المجتمع وتلبية احتياجاته المنسجمة مع استراتيجيتنا .
وصف المنهجية	هي مبادرات نوعية لخدمة إدارات الجمعية للمساهمة في تعظيم المسؤولية المجتمعية .
الإجراءات	<p>تخضع إجراءات تصميم وإعداد منهجية اتخاذ القرارات لدائرة ديمنج (خطط، نفذ، قيم، حسن) وفقاً لما يلي:</p> <p><b>أولاً: التخطيط.</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. حصر الجهود المبذولة في مجال التنمية المستدامة وتعظيم المسؤولية المجتمعية .</li> <li>2. تصميم مبادرات في مجال التنمية المستدامة ومعظمّة للمسؤولية المجتمعية .</li> <li>3. ربط المبادرات بالأهداف الاستراتيجي واسقاطها على الأهداف التشغيلية .</li> </ol> <p><b>ثانياً: التنفيذ.</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. متابعة تنفيذ المبادرات .</li> </ol> <p><b>ثالثاً: التقييم.</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. تفعيل نموذج المتابعة والتقييم من خلال إدارة العلاقات العامة والاعلام .</li> <li>2. إجراء عملية التقييم وفق المؤشرات والدورية .</li> <li>3. رفع نتائج التقييم للمدير العام .</li> </ol> <p><b>رابعاً: التحسين.</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. دراسة نتائج القيم .</li> <li>2. وضع خطة التحسين، وتنفيذها.</li> </ol>



<ul style="list-style-type: none"> <li>- بالأهداف الاستراتيجية: تطوير الصورة الذهنية .</li> <li>- بمنهجيات التميز: منهجية الاتصال والتواصل , منهجية التميز القيادي , منهجية القيم المؤسسية .</li> <li>- بعمليات الجمعية: جميع عمليات الجمعية.</li> </ul>	<p>الارتباطات</p>
<p><b>أولاً: مقاييس الرأي (انطباعات):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- المنهجية تركز على احتياجات المعنيين.</li> <li>- تحتوي المنهجية على إجراءات منطقية .</li> <li>- تدعم المنهجية التوجه الاستراتيجي للجمعية.</li> <li>- تتكامل وتتربط المنهجية مع منهجيات أخرى ذات صلة.</li> <li>- يتم تنفيذ المنهجية بشكل دوري ومرن على جميع مجالات العمل بالجمعية.</li> <li>- تحقق المنهجية الأهداف التي وضعت من أجلها بفاعلية.</li> <li>- ترشد المنهجية حجم الإنفاق على العمليات المتعلقة بها بكفاءة.</li> <li>- يتم تحليل نتائج تقييم المنهجية للتعلم ولتحديد الفرص التحسينية.</li> <li>- تستخدم المنهجية مخرجات عملية القياس لمعالجة الفرص التحسينية بإبداع وتنفيذها حسب الأولوية.</li> </ul> <p><b>ثانياً: مؤشرات الأداء:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- نسبة كفاءة وفاعلية المنهجية.</li> </ul>	<p>مؤشرات قياس المنهجية</p>
<p>كل سنة</p>	<p>دورية المراجعة والقياس</p>
<p><b>أولاً: مقاييس الرأي (انطباعات)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- مدى مساهمة المنهجية في تنويع خدمات المسؤولية المجتمعية.</li> </ul> <p><b>ثانياً: مؤشرات الأداء:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- قياس كفاءة وفاعلية النظام والتطبيق للمنهجية .</li> <li>- رضا المجتمع عن المبادرات المجتمعية .</li> </ul>	<p>مؤشرات قياس نتائج وآثار المنهجية</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- استحداث مبادرات مجتمعية جديدة لتعزيز المسؤولية المجتمعية .</li> </ul>	<p>فرص التحسين المستقبلية</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- نموذج استبانة لقياس المنهجية .</li> <li>- نموذج متابعة آليات التنفيذ .</li> <li>- نموذج التقييم .</li> </ul>	<p>الوثائق والنماذج المرتبطة بالمنهجية</p>

بناء منهجيات التميز	
المحتوى	المحتوى
اسم المنهجية	منهجية التعاقب الوظيفي
رمز المنهجية	م ت و
الجهة المشرفة	إدارة الموارد البشرية
المسؤول	مدير إدارة الموارد البشرية
الهدف من المنهجية	تهدف هذه المنهجية إلى : ١. اكتشاف موظفي المستقبل القادرين على تولي مناصب قيادية كبديل عن القادة الحاليين في حال تغيّبهم لسبب ما . ٢. تقييم الأفراد لتمرير الدور القيادي داخل الجمعية ، وتضمن هذه العملية استمرار نشاط الجمعية بكفاءة.
وصف المنهجية	هي عملية تعاقب على منصب ما أو بشكل مبسط استبدال موظف بموظف آخر بمعنى إيجاد بديل له في حالة غيابه لسبب ما ، مثل المرض أو الحضور لالتزامات أو المشاركة في فعاليات ما ... إلخ وكذلك عند تغيير الهيكل الوظيفي للجمعية.
الإجراءات	تخضع إجراءات تصميم وإعداد منهجية اتخاذ القرارات لدائرة ديمنج (خطط، نفذ، قيم، حسن) وفقاً لما يلي: <b>أولاً: التخطيط.</b> ٣. تقوم الموارد البشرية بتحديد المناصب و الوظائف الرئيسة والموظفين الرئيسيين في الجمعية . ٤. يتم تصميم استبيان ونموذج تقييم للمرشحين وتوزيعه على المدراء الرئيسيين لتعبئته . ٥. تحديد المهام والمسؤوليات لدى المرشح . ٦. تحديد المشاكل والمخاطر التي يمكن أن تنشأ في حال التغيّب عن العمل لأي سببٍ ما . <b>ثانياً: التنفيذ.</b> ٧. متابعة تطبيق استبيان تقييم المرشحين . ٨. متابعة تعبئة المرشح لبياناته .



<p><b>ثالثًا: التقييم.</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>١. تفعيل نموذج المتابعة والتقييم من قبل إدارة الموارد البشرية .</li> <li>٢. إجراء عملية التقييم وفق المؤشرات والدورية.</li> <li>٣. رفع نتائج التقييم لمدير عام الجمعية .</li> </ol> <p><b>رابعًا: التحسين.</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>٥. دراسة نتائج التقييم ، وتعزيز نقاط القوة، وتحديد أسباب وجود فرص تحسينية لمعالجتها.</li> <li>٦. وضع خطة التحسين، وتنفيذها.</li> </ol>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- بالأهداف الاستراتيجية: بجميع الأهداف الاستراتيجية .</li> <li>- بمنهجيات التميز: بجميع منهجيات التميز بالجمعية .</li> <li>- بعمليات الجمعية: جميع عمليات الجمعية.</li> </ul>	<p>الارتباطات</p>
<p><b>أولاً: مقاييس الرأي (انطباعات):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- المنهجية تركز على احتياجات المعنيين.</li> <li>- تحتوي المنهجية على إجراءات منطقية .</li> <li>- تدعم المنهجية التوجه الاستراتيجي للجمعية.</li> <li>- تتكامل وتتربط المنهجية مع منهجيات أخرى ذات صلة.</li> <li>- يتم تنفيذ المنهجية بشكل دوري ومرن على جميع مجالات العمل بالجمعية.</li> <li>- تحقق المنهجية الأهداف التي وضعت من أجلها بفاعلية.</li> <li>- ترشد المنهجية حجم الإنفاق على العمليات المتعلقة بها بكفاءة.</li> <li>- يتم تحليل نتائج تقييم المنهجية للتعلم ولتحديد الفرص التحسينية.</li> <li>- تستخدم المنهجية مخرجات عملية القياس لمعالجة الفرص التحسينية بإبداع وتنفيذها حسب الأولوية.</li> </ul> <p><b>ثانيًا: مؤشرات الأداء:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- نسبة كفاءة وفاعلية المنهجية.</li> </ul>	<p>مؤشرات قياس المنهجية</p>
<p>كل سنة</p>	<p>دورية المراجعة والقياس</p>
<p><b>أولاً: مقاييس الرأي (انطباعات)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- مدى مساهمة المنهجية في تطوير رأس المال البشري .</li> <li>- مدى مساهمة المنهجية في تحقيق التنمية المستدامة .</li> <li>- مدى مساهمة المنهجية في استمرارية نشاط الجمعية وكفاءة عملها .</li> </ul>	<p>مؤشرات قياس نتائج وأثار المنهجية</p>



<p>ثانياً: مؤشرات الأداء:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- متوسط رضا كافة المعنيين عن مخرجات المنهجية .</li> <li>- نسبة الزيادة في تطبيق معايير التميز المؤسسي.</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- نظام إلكتروني لأتمتة التعاقد الوظيفي .</li> </ul>	<p>فرص التحسين المستقبلية</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- نموذج استبانة لقياس المنهجية .</li> <li>- نموذج متابعة آليات التنفيذ .</li> <li>- نموذج التقييم .</li> </ul>	<p>الوثائق والنماذج المرتبطة بالمنهجية</p>



بناء منهجيات التميز	
المحتوى	المحتوى
اسم المنهجية	منهجية التدرج الوظيفي
رمز المنهجية	م ت و
الجهة المشرفة	إدارة الموارد البشرية
المسؤول	مدير إدارة الموارد البشرية
الهدف من المنهجية	تهدف هذه المنهجية إلى : ١. وجود خطوات وظيفية واضحة أمام الموظف، تشجعه وتحفزه على تطوير مهاراته وكفاءاته، وفقا لمتطلبات الوظيفة التي يسعى إليها . ٢. زيادة ولاء الموظف للجمعية ، لشعوره بأنها تقدر مجهوداته عملياً ومعنوياً .
وصف المنهجية	هي عملية مشتركة بين الإدارة والموظف تتضمن إعداد الفرد لمراحل سير وظيفي متصاعدة وتحديد المهارات المطلوبة من تعليم وتدريب أو تحديد الوقت الزمني لعبور كل مرحلة.
الإجراءات	تخضع إجراءات تصميم وإعداد منهجية اتخاذ القرارات لدائرة ديمنج (خطط، نفذ، قيم، حسن) وفقاً لما يلي: <b>أولاً: التخطيط.</b> ٧. تحديد المسارات والمراتب الوظيفية . ٨. تحديد المهارات الشخصية والمعرفية والفنية . <b>ثانياً: التنفيذ.</b> ٩. تطبيق التدريب المهني وفق المهارات . ١٠. الارشاد المهني بعد تحديد المسارات الوظيفية . <b>ثالثاً: التقييم.</b> ٤. تفعيل نموذج المتابعة والتقييم من قبل إدارة الموارد البشرية . ٥. إجراء عملية التقييم وفق المؤشرات والدورية. ٦. رفع نتائج التقييم لمدير عام الجمعية .



<p>رابعًا: التحسين.</p> <p>٧. دراسة نتائج التقييم ، وتعزيز نقاط القوة، وتحديد أسباب وجود فرص تحسينية لمعالجتها.</p> <p>٨. وضع خطة التحسين، وتنفيذها.</p>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- بالأهداف الاستراتيجية: بجميع الأهداف الاستراتيجية .</li> <li>- بمنهجيات التميز: بجميع منهجيات التميز بالجمعية .</li> <li>- بعمليات الجمعية: جميع عمليات الجمعية.</li> </ul>	<p>الارتباطات</p>
<p>أولاً: مقاييس الرأي (انطباعات):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- المنهجية تركز على احتياجات المعنيين.</li> <li>- تحتوي المنهجية على إجراءات منطقية .</li> <li>- تدعم المنهجية التوجه الاستراتيجي للجمعية.</li> <li>- تتكامل وتتربط المنهجية مع منهجيات أخرى ذات صلة.</li> <li>- يتم تنفيذ المنهجية بشكل دوري ومرن على جميع مجالات العمل بالجمعية.</li> <li>- تحقق المنهجية الأهداف التي وضعت من أجلها بفاعلية.</li> <li>- ترشد المنهجية حجم الإنفاق على العمليات المتعلقة بها بكفاءة.</li> <li>- يتم تحليل نتائج تقييم المنهجية للتعلم ولتحديد الفرص التحسينية.</li> <li>- تستخدم المنهجية مخرجات عملية القياس لمعالجة الفرص التحسينية بإبداع وتنفيذها حسب الأولوية.</li> </ul> <p>ثانيًا: مؤشرات الأداء:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- نسبة كفاءة وفاعلية المنهجية.</li> </ul>	<p>مؤشرات قياس المنهجية</p>
<p>كل سنة</p>	<p>دورية المراجعة والقياس</p>
<p>أولاً: مقاييس الرأي (انطباعات)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- مدى مساهمة المنهجية في تطوير المهارات الوظيفية لدى العاملين .</li> <li>- مدى مساهمة المنهجية في رفع مستوى الأداء الوظيفي .</li> <li>- مدى مساهمة المنهجية في زيادة ولاء الموظف لدى الجمعية .</li> </ul> <p>ثانيًا: مؤشرات الأداء:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- متوسط رضا كافة المعنيين عن مخرجات المنهجية .</li> <li>- نسبة الزيادة في تطبيق معايير التميز المؤسسي.</li> </ul>	<p>مؤشرات قياس نتائج وآثار المنهجية</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- نظام إلكتروني لأتمتة التدرج الوظيفي وتنمية المهارات .</li> </ul>	<p>فرص التحسين المستقبلية</p>





<ul style="list-style-type: none"><li>- نموذج استبانة لقياس المنهجية .</li><li>- نموذج متابعة آليات التنفيذ .</li><li>- نموذج التقييم .</li></ul>	الوثائق والنماذج المرتبطة بالمنهجية
---	--



بناء منهجيات التميز	
المحتوى	المحتوى
اسم المنهجية	منهجية إدارة التبرعات العامة
رمز المنهجية	م إ ت ع
الجهة المشرفة	تنمية الموارد المالية
المسؤول	مدير تنمية الموارد المالية
الهدف من المنهجية	تهدف هذه المنهجية إلى تنمية موارد الجمعية وزيادة عدد الداعمين واستمرار دعمهم .
وصف المنهجية	توفير وتهيئة وسائل تبرع ودعم سريع وسهل وآمن ومستمر للجميع.
الإجراءات	<p>تخضع إجراءات تصميم وإعداد منهجية اتخاذ القرارات لدائرة ديمنج (خطط، نفذ، قيم، حسن) وفقاً لما يلي:</p> <p><b>أولاً: التخطيط.</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>٧. اعداد خطة تشغيلية سنوية للتبرعات العامة .</li> <li>٨. تحديد قنوات ووسائل التسويق .</li> <li>٩. تحديد الفئات المستهدفة للتسويق .</li> <li>١٠. حصر البرامج والمشاريع لترويجها عبر الحملات التسويقية .</li> </ol> <p><b>ثانياً: التنفيذ.</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>١١. ترويج البرامج والمشاريع عبر الوسائل المحددة .</li> <li>١٢. توجيه وتزويد الداعمين والمانحين بحسابات الجمعية البنكية .</li> <li>١٣. توجيه الداعمين والمانحين بطرق ووسائل التبرع للجمعية .</li> <li>١٤. متابعة الايرادات وتوثيقها من الإدارة المالية .</li> <li>١٥. إصدار تقرير دوري .</li> <li>١٦. توجيه خطابات الشكر للداعمين والمانحين .</li> </ol> <p><b>ثالثاً: التقييم.</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>٧. متابعة تطبيق القرار .</li> <li>٨. إجراء عملية التقييم وفق المؤشرات والدورية.</li> <li>٩. رفع نتائج التقييم لمجلس الإدارة .</li> </ol>



<p>رابعاً: التحسين.</p> <p>٩. دراسة نتائج التقييم ، وتعزيز نقاط القوة، وتحديد أسباب وجود فرص تحسينية لمعالجتها.</p> <p>١٠. وضع خطة التحسين، وتنفيذها.</p>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- بالأهداف الاستراتيجية: تحقيق التميز المؤسسي.</li> <li>- بمنهجيات التميز: منهجية التميز القيادي . منهجية التطوير والتحسين ، منهجية جمع البيانات والمعلومات .</li> <li>- بعمليات الجمعية: جميع عمليات الجمعية.</li> </ul>	<p>الارتباطات</p>
<p>أولاً: مقاييس الرأي (انطباعات):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- المنهجية تركز على احتياجات المعنيين.</li> <li>- تحتوي المنهجية على إجراءات منطقية .</li> <li>- تدعم المنهجية التوجه الاستراتيجي للجمعية.</li> <li>- تتكامل وتترابط المنهجية مع منهجيات أخرى ذات صلة.</li> <li>- يتم تنفيذ المنهجية بشكل دوري ومرن على جميع مجالات العمل بالجمعية.</li> <li>- تحقق المنهجية الأهداف التي وضعت من أجلها بفاعلية.</li> <li>- ترشد المنهجية حجم الإنفاق على العمليات المتعلقة بها بكفاءة.</li> <li>- يتم تحليل نتائج تقييم المنهجية للتعلم ولتحديد الفرص التحسينية.</li> <li>- تستخدم المنهجية مخرجات عملية القياس لمعالجة الفرص التحسينية بإبداع وتنفيذها حسب الأولوية.</li> </ul> <p>ثانياً: مؤشرات الأداء:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- نسبة كفاءة وفاعلية المنهجية.</li> </ul>	<p>مؤشرات قياس المنهجية</p>
<p>كل سنة</p>	<p>دورية المراجعة والقياس</p>
<p>أولاً: مقاييس الرأي (انطباعات)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- مدى مساهمة المنهجية في نمو الموارد المالية .</li> <li>- مدى مساهمة المنهجية في تحقيق الاستدامة المالية للجمعية .</li> </ul> <p>ثانياً: مؤشرات الأداء:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- متوسط رضا كافة المعنيين عن مخرجات المنهجية .</li> <li>- نسبة الزيادة في تطبيق معايير التميز المؤسسي.</li> </ul>	<p>مؤشرات قياس نتائج وأثار المنهجية</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- متجر إلكتروني لإدارة التبرعات العامة .</li> </ul>	<p>فرص التحسين المستقبلية</p>





<ul style="list-style-type: none"><li>- نموذج استبانة لقياس المنهجية .</li><li>- نموذج متابعة آليات التنفيذ وفق المجالات المحددة .</li><li>- نموذج التقييم .</li></ul>	الوثائق والنماذج المرتبطة بالمنهجية
--	--

