



تحفيظ
الشرقية

منذ ١٣٨٨ هـ

الخطة الاستراتيجية ومؤشرات الأداء

2024

بناء على اختصاص مجلس الإدارة باعتماد خطط عمل الجمعية ومنها الخطة الاستراتيجية حسب الفقرة (2) من المادة (31) من اللائحة التنفيذية لنظام الجمعيات والمؤسسات الأهلية الصادرة بقرار مجلس إدارة المركز الوطني للقطاع غير الربحي رقم (ت/2023/2) وتاريخ (2023/1/4) يعتمد مجلس الإدارة ما يلي:

ربيع الآخر 1445 - أكتوبر 2023

رئيس مجلس الإدارة

أ.د. عبدالواحد بن حمد المزروع

المدير التنفيذي

أ. خليفة بن سعد الدخيل

مستشار الاستراتيجية والتخطيط

علي بن صالح المضيان

اعتمدت في اجتماع مجلس الإدارة الرابع في 2023/11/19

الرؤية

أن نكون جمعية رائدة في تعليم كتاب الله سبحانه وتعالى وتحفيظه بجودة وتميز.

الغرض من وجود الجمعية

نشر الخيرية من خلال ربط المجتمع بكتاب الله تعالى تلاوة وحفظاً وتجويداً.

الرسالة

نحن جمعية خيرية تسعى لتعليم القرآن الكريم تلاوةً وحفظاً وتجويداً وتلقيناً لجميع فئات المجتمع من خلال برامج متنوعة وجاذبة وكفاءات متميزة، راجين بذلك ثواب الله للقائمين والمنفقين عليه.

القيم الاستراتيجية

الارتباط	القيمة
إتقان العمل والسعي للتميز في جميع ما نقدمه من أعمال تخص الجمعية في كل حين بأمانة وإحسان	الإحسان
العمل والعطاء رغبةً فيما عند الله من الأجر والثواب وبذل الجهد والوقت والعلم خالصاً لله وحده	الاحتساب
أن نكون مثلاً للآخرين في أقوالنا وأفعالنا وسمتنا وتوادنا وأن نتمثل القرآن في سلوكنا	القدوة
الارتباط بالتحفيز وتقديم مصلحته والقناعة بأهدافه وسد كل ثغرة أو احتياج بكل طاقتنا وقدرتنا	الانتماء
المشاركة في كل ما فيه مصلحة العمل وإنجازه والتحلي بروح الفريق الواحد وتقديم الرأي والنصح للجميع وبكل السبل الممكنة	التعاون

قضايا اهتمام الجمعية الاستراتيجية

الانتشار

الاستثمار

المخرجات التعليمية

أساليب الجمعية الاستراتيجية في العمل

التطوع

الشراكات

التقنية

ممكنات النجاح

1. اختصاص الجمعية بأنشطة مرتبطة بالقرآن الكريم.
2. الخبرة والتاريخ الطويل للجمعية في تنفيذ البرامج القرآنية.
3. حصول الجمعية على شهادات ودرجات متقدمة في المعايير المؤسسية.
4. توفر مرافق مميزة لتنفيذ البرامج.
5. وجود متجر إلكتروني فعّال لجمع التبرعات.
6. كوادر بشرية مؤهلة.



الأهداف الاستراتيجية وفق الأبعاد الأربعة

بعد المستفيدين

1. إتقان الدارسين والدارسات لحفظ القرآن الكريم وتلاوته وتجويده.
2. ترسيخ وتطوير الانطباع المجتمعي الإيجابي عن الجمعية.
3. زيادة عدد المستفيدين من برامج الجمعية عمومًا.
4. توفير بيئة محفزة وجاذبة للدارسين والدارسات.

بعد العمليات الداخلية

5. تطوير أنظمة وآليات تنفيذ البرامج التعليمية.
6. التحسين المستمر للعمليات الداخلية في الجمعية وتفعيل التقنية فيها.
7. زيادة عدد المتطوعين للجمعية والعمل على استمراريتهم.
8. تهيئة بيئة عمل محفزة للموظفين والمتطوعين لتحقيق أهداف الجمعية.

بعد التعلم والنمو

9. تطوير اتجاهات العاملين والمتطوعين في الجمعية وتأهيلهم.
10. نشر وتبادل المعرفة والخبرة لإفادة العاملين في الجمعية والقطاع.

البعد المالي

11. الاستثمار لأصول وأوقاف الجمعية بما يحقق الاستدامة المالية.
12. زيادة التبرعات والموارد المالية عمومًا.
13. تحقيق الاستدامة المالية للجمعية من خلال القنوات المبتكرة والفرص الاستثمارية والشراكات.



دليل المؤشرات الاستراتيجية

المالك	شرح المؤشر	المؤشر	الهدف	البعد
منصة التعليم عن بُعد الفروع إدارات الإشراف النسائية إدارة مراكز إعداد المعلمات	جميع الدارسين والدارسات المنتظمين في مسار تعليمي كحلقات ومدارس وأنشطة التحفيز، ودورات إدارة مراكز إعداد المعلمات التي يلزم فيها القياس أو الاختبار حضورياً أو عن بُعد، بشرط أن يكون العمر من 12 عامًا إلى 25 عامًا.	عدد دارسي ودارسات الجمعية في البرامج التعليمية من عمر 12 سنة إلى 25 سنة. (ع1-1)	زيادة عدد المستفيدين من برامج الجمعية عمومًا (ع1)	المستفيدين (ع)
منصة التعليم عن بُعد الفروع إدارات الإشراف النسائية	جميع الدارسين والدارسات المنتظمين في مسار تعليمي كحلقات ومدارس وأنشطة التحفيز التي يلزم فيها القياس أو الاختبار عن بعد، بشرط أن يكون العمر من 6 سنوات وحتى ما قبل 12 سنة.	عدد دارسي ودارسات الجمعية في البرامج التعليمية من عمر 6 سنوات إلى ما قبل 12 سنة. (ع2-1)		
منصة التعليم عن بعد الفروع	جميع الدارسين المنتظمين في مسار تعليمي من سن 6-9 سنوات.	عدد الدارسين في البرامج التعليمية من عمر 6-9 سنوات (ع1-2)		
منصة التعليم عن بُعد الفروع إدارات الإشراف النسائية	جميع الدارسين والدارسات المنتظمين في مسار تعليمي كحلقات ومدارس وأنشطة التحفيز ممن يتم تقديم منهج تعليمي لهم حضورياً أو عن بُعد، بشرط أن يكون العمر من 3 سنوات وحتى ما قبل 6 سنوات	عدد دارسي ودارسات الجمعية في البرامج التعليمية من عمر 3 سنوات إلى ما قبل 6 سنوات. (ع3-1)		
منصة التعليم عن بُعد الفروع إدارات الإشراف النسائية إدارة مراكز إعداد المعلمات	جميع الدارسين والدارسات المنتظمين في مسار تعليمي يلزم به القياس أو الاختبار حضورياً أو عن بُعد ممن تجاوز عمرهم 25 سنة.	عدد الدارسين والدارسات في برامج الجمعية أكبر من 25 سنة. (ع4-1)		
إدارة تعليم (الرجال) منصة التعليم عن بُعد الفروع إدارات الإشراف النسائية إدارة مراكز إعداد المعلمات	جميع البرامج التي لا يجب فيها القياس وتعتبر رديفة للنظم التعليمية الأساسية الواجب فيها القياس، والتي تقدمها الجمعية للمجتمع عموما طوال العام المالي.	عدد برامج الجمعية المقدمة للمجتمع. (ع5-1)		

المالك	شرح المؤشر	المؤشر	الهدف	البعد
إدارة تعليم (الرجال) منصة التعليم عن بُعد الفروع إدارات الإشراف النسائية إدارة مراكز إعداد المعلمات	جميع المستفيدين والمستفيدات ممن حضر أو التحق ببرامج الجمعية الريفية التي تم تقديمها للمجتمع طوال العام المالي (جميع من حضر فعليًا للبرنامج أيًا كان نوعه من مختلف الأعمار).	عدد المستفيدين والمستفيدات من برامج الجمعية المقدمة للمجتمع. (ع1-6)	زيادة عدد المستفيدين من برامج الجمعية عمومًا (ع1)	المستفيدين (ع)
منصة التعليم عن بُعد فروع الجمعية إدارات الإشراف النسائية إدارة مراكز إعداد المعلمات	نسبة النجاح التي تم تحقيقها لجميع الدارسين والدارسات الذين دخلوا امتحان القياسات الرسمية أو الاختبار عن بُعد بمختلف الفئات (نظام الحفظ، نظام التلقين، نظام التجويد، القياسات التأهيلية، مجالس الإجازات)، أو الاختبارات في إدارة مراكز إعداد المعلمات طوال العام وفق لأئحة نظام القياس، ونظام الاختبارات للمراكز، مع الأخذ بالاعتبار إجمالي عدد الدارسين والدارسات حيث يدخل في احتساب النسبة.	نسبة النجاح في طلاب وطالبات الجمعية. (ع1-2)		
منصة التعليم عن بُعد الفروع إدارات الإشراف النسائية	جميع الحفظة والحافظات الذين اجتازوا امتحان الحفظة في كامل المصحف، وفق لأئحة امتحان الحفظة المعتمدة من الجمعية ووفق النطاق الجغرافي لكل إدارة منذ بداية العام المالي وحتى نهايته، بحيث يجمع العدد النهائي في ختام العام المالي.	عدد الحفظة والحافظات الذين يجتازون امتحان الحفظة للمرة الأولى في نهاية العام المالي. (ع2-2)	إتقان الدارسين والدارسات لحفظ القرآن الكريم وتلاوته وتجويده (ع2)	
إدارة تعليم (الرجال)	جميع من شارك في المسابقة المحلية مثل (مسابقة الملك سلمان - حفظة الله -) سواء قام مكتب الجمعية برعايتهم بهدف مساعدتهم على الفوز، أو تم استقطابهم للمشاركة وتحفيزهم على دخول التصفيات مباشرة على مستوى المحافظة، وسواء كانوا من منسوبي الجمعية أو ليسوا من منسوبي الجمعية.	عدد الطلاب المشاركين في المسابقات المحلية. (ع2-3)		
منصة التعليم عن بُعد فروع الجمعية	مجموع الأجزاء المحفوظة من الطلاب خلال العام المالي.	عدد الأجزاء التي تم حفظها خلال العام المالي. (ع2-4)		

ن: بُعد التعلم والنمو

م: بُعد المالي

د: بُعد العمليات الداخلية

ع: بُعد المستفيدين

المالك	شرح المؤشر	المؤشر	الهدف	البعد
منصة التعليم عن بُعد الفروع إدارات الإشراف النسائية إدارة مراكز إعداد المعلمات	نسبة الرضا الكلية للدارسين والدارسات، سواء في الحلقات أو المدارس أو الأنشطة وأولياء الأمور أو من المستفيدين من برامج الجمعية العامة، بحيث تكون الروابط متاحة ويستفاد منها بشكل عام في البرامج ونهاية الفصول أو المواسم التعليمية.	نسبة رضا المستفيدين عن البرامج التعليمية والمجتمعية العامة. (ع3-1)		المستفيدين (ع)
إدارة الاستدامة المالية الفروع إدارات الإشراف النسائية إدارة مراكز إعداد المعلمات	البرامج التي تنظمها إدارة التسويق أو الفروع وإدارات الإشراف النسائية بهدف تعريف المجتمع بالتحفيز وجهوده وبرامجه، سواء كانت هذه البرامج داخل مقر التحفيز، أو من خلال الزيارات لمواقع المستفيدين، وسواء كانت بهدف زيادة أعداد الدارسين والدارسات، أو الحث على الدعم أو تحسين الصورة الذهنية عن الجمعية، أو غيرها من الأهداف.		ترسيخ وتطوير الانطباع المجتمعي الإيجابي عن الجمعية. (ع3)	
الفروع إدارات الإشراف النسائية إدارة الاستدامة المالية إدارة مراكز إعداد المعلمات	الزيارات واللقاءات النوعية التي تنظمها الجهة في الجمعية مع المؤثرين من الوجهاء في المجتمع، بهدف إيجاد القبول والقناعة بأهمية دور التحفيز وجهوده وبرامجه في المجتمع.	نسبة الزيادة في عدد اللقاءات مع الوجهاء المؤثرين. (ع3-3)		
إدارة تعليم (الرجال) الفروع إدارات الإشراف النسائية إدارة مراكز إعداد المعلمات منصة التعليم عن بُعد	أساليب التحفيز والتعزيز المؤثرة والفاعلة للدارسين والدارسات سواءً معنوية، أو مادية.	عدد الأساليب والطرق الفاعلة المستخدمة لتحفيز الدارسين والدارسات معنوياً ومادياً. (ع4-1)	توفير بيئة محفزة وجاذبة للدارسين والدارسات (ع4)	
إدارة تعليم (الرجال) الفروع إدارات الإشراف النسائية إدارة مركز إعداد المعلمات منصة التعليم عن بُعد	الطرق والاستراتيجيات التعليمية المبتكرة، والتي تزيد من دافعية التعلم، وتخرج عن نطاق النمطية المعتادة، وتحفز على التعلم والإتقان، مع ملاحظة الضوابط الشرعية والتربوية والنظامية.	عدد الأساليب التعليمية المستحدثة لتحفيز الدارسين والدارسات على التعلم والإتقان. (ع4-2)		

المالك	شرح المؤشر	المؤشر	الهدف	البعد
إدارة التقنية	تطبيق النظام المعتمد التقني الخاص بالطلاب والطالبات في الأنشطة التعليمية.	نسبة تطبيق النظام التقني في الميدان التعليمي. (1-1د)		بُعد العمليات الداخلية (د)
منصة التعليم عن بُعد الفروع إدارات الإشراف النسائية إدارة مراكز إعداد المعلمات	نسبة الإجراءات التي تم أتمتها، واستخدام البرمجيات التقنية فيها، وذلك في المجال التعليمي بما يخدم البرنامج، ويتوافق مع متطلباته، ويزيد فاعليته ووصوله للمستفيدين.	نسبة أتمتة العمليات والأنظمة التعليمية بما يحسن الأداء ويطور العمل التعليمي (2-1د)	تطوير أنظمة وآليات تنفيذ البرامج التعليمية (1د)	
إدارة تعليم (الرجال) والفروع إدارات الإشراف النسائية إدارة مراكز إعداد المعلمات المدير التنفيذي	التحديث المستمر في الأنظمة واللوائح التعليمية (آلية قبول الطالب، المعلم، فتح الحلقة) وفق متغيرات الواقع، وحسب صلاحية المالك لتحسين وتطوير تنفيذ البرامج التعليمية.	عدد اللوائح والأنظمة التي تم تحديثها في المجال التعليمي. (3-1د)		
إدارة التقنية والمعلومات	إتمام جميع عمليات الجمعية بدون ورق، وخصوصاً المرتبطة بالمستفيدين مع مراعاة التحول التقني.	عدد العمليات الإدارية التي تم تطويرها تقنياً. (1-2د)	التحسين المستمر للعمليات الداخلية في الجمعية وتفعيل التقنية فيها (2د)	

المالك	شرح المؤشر	المؤشر	الهدف	البعد
رئيس لجنة الحوكمة	الالتزام بمعايير الحوكمة المرتبطة بالإدارة أو الفرع في كل الإجراءات.	نسبة الالتزام بمعايير الحوكمة. (د2-2)	التحسين المستمر للعمليات	بُعد العمليات الداخلية (د)
جميع الإدارات الفروع إدارات الإشراف النسائية إدارة مراكز إعداد المعلومات	العمليات المحسنة في إجراءاتها مما يقلل الكلفة والجهد ويطور العمل.	عدد العمليات التي تم تحسينها. (د2-3)	الداخلية في الجمعية وتفعيل التقنية فيها (د2)	
جميع الإدارات بالجمعية والفروع إدارات الإشراف النسائية إدارة مراكز إعداد المعلومات	استقطاب نسبة أكبر من المتطوعين.	نسبة الزيادة في عدد المتطوعين. (د3-1)	زيادة عدد المتطوعين للجمعية	
جميع الإدارات بالجمعية والفروع إدارات الإشراف النسائية إدارة مراكز إعداد المعلومات	تحقيق نسبة رضا تزيد عن 80% لدى المتطوعين، سواء في القياس الخاص للجمعية، أو القياس في منصة التطوع.	نسبة الرضا لدى المتطوعين. (د3-2)	والعمل على استمراريتهم. (د3)	

المالك	شرح المؤشر	المؤشر	الهدف	البعد
الموارد البشرية	قياس رضا الموظفين والموظفات عن بيئة العمل.	نسبة رضا الموظفين والموظفات عن بيئة العمل. (د4-1)		بُعد العمليات الداخلية (د)
إدارة الاستدامة المالية الفروع	عدد المناسبات المقامة بهدف توفير بيئة جاذبة ومحفزة للموظفين والموظفات.	عدد المناسبات الاجتماعية. (د4-2)	تهيئة بيئة عمل محفزة للموظفين والموظفات والمتطوعين والمتطوعات لتحقيق أهداف الجمعية (د4)	
جميع الإدارات والفروع وإدارات الإشراف النسائية إدارة مراكز إعداد المعلومات	تحسين بيئات العمل أو الخدمات المقدمة في الجانب المادي أو المعنوي (آلة قهوة- أماكن جلوس- حاضنة- بطاقات شكر... إلخ).	عدد البيئات أو الخدمات المحسنة والمطورة لتحفيز العاملين والمتطوعين. (د4-3)		
إدارة الاستدامة المالية	زيادة عوائد الأوقاف الاستثمارية بجميع أشكالها بعد تطويرها.	نسبة الزيادة في عوائد الأوقاف الاستثمارية. (م1-1)		البُعد المالي (م)
إدارة الاستدامة المالية	الزيادة في عوائد الاستثمار المالي عمومًا.	نسبة الزيادة في عوائد الاستثمار. (م1-2)	الاستثمار لأصول وأوقاف الجمعية بما يحقق الاستفادة المالية. (م1)	
إدارة الاستدامة المالية الفروع وإدارات الإشراف النسائية إدارة مراكز إعداد المعلومات	العائد المالي المتحقق من تشغيل المباني التعليمية في الأنظمة التعليمية على اختلاف أنواعها، أو استثمار جزء منها في حال تعذر التشغيل التعليمي لها، بعد الأخذ بالضوابط الشرعية والنظامية، وذلك لرفع كفاءة الوقف والاستفادة من العوائد في نشاطه الموقوف عليه.	الزيادة في عوائد استثمار مباني الجمعية. (م1-3)		

المالك	شرح المؤشر	المؤشر	الهدف	البعد
إدارة الاستدامة المالية الفروع إدارات الإشراف النسائية إدارة مراكز إعداد المعلومات	نسبة الزيادة في جميع الإيرادات لكل فرع وإدارة.	نسبة الزيادة في الموارد المالية الثابتة وعمومًا. (م2-1)	زيادة التبرعات والموارد المالية عمومًا. (م2)	البُعد المالي (م)
إدارة الاستدامة المالية الفروع إدارات الإشراف النسائية إدارة مراكز إعداد المعلومات	زيادة نسبة المساهمة في تحصيل الإيرادات من خلال المتجر الإلكتروني.	نسبة الزيادة في الإيرادات عن طريق المتجر الإلكتروني. (م2-2)		
جميع الإدارات بالجمعية الفروع إدارات الإشراف النسائي إدارة مراكز إعداد المعلومات إدارة الاستدامة المالية	الشراكات أو القنوات المبتكرة أو الفرص الاستثمارية التي تقوم بها الإدارة أو الجهة مما يساهم في تعظيم أثر الجمعية أو توسع أنشطتها أو تخفيض تكاليف التشغيل لديها	عدد الشراكات المبرمة أو القنوات المبتكرة أو الفرص الاستثمارية (م3-1)	تحقيق الاستدامة المالية للجمعية من خلال القنوات المبتكرة والفرص الاستثمارية والشراكات. (م3)	
جميع الإدارات بالجمعية والفروع منصة التعليم عن بعد	حساب إجمالي التكاليف التي تم تخفيضها من خلال الشراكات والمنتجات المبتكرة للفرع أو الإدارة.	نسبة التكاليف المحفظة من إجمالي التكاليف. (م3-2)		

المالك	شرح المؤشر	المؤشر	الهدف	البعد
إدارة تعليم (الرجال) فروع الجمعية إدارات الإشراف النسائية	إجمالي عدد الساعات التدريبية المقدمة للموظفين والموظفات الذين على رأس العمل بهدف رفع الكفاءة، وضابطها أن تكون ضمن الخطة التدريبية المقدمة من الإدارة أو الموصى بها من قبلها، وترتبط بالعمل الذي تمارسه، وليست برامج تدريبية عامة أو خارجية، ولا يدخل ضمنها (البرنامج التأهيلي) أو (الرخصة). (تحتسب عدد الساعات بالدورة وليس بعدد من حضرها، مثال: دورة مدتها ساعتين وحضرها 10 متدربين، فتحتسب ساعتين فقط.)	عدد الساعات التدريبية المقدمة للعاملين والعاملات في الجمعية. (ن1-1)		بُعد التعلم والنمو (ن)
إدارة تعليم (الرجال) فروع الجمعية إدارات الإشراف النسائية	ويقصد به إجمالي عدد ساعات البرامج المقدمة للمتطوعين والمتطوعات الذين باشرُوا التطوع بهدف التدريب أو الاحتواء، والربط بالجهة، أو رفع الكفاءة للأداء الحالي، أو تهيئته لاحقًا للتوظيف. (تحتسب عدد الساعات بالبرنامج وليس بعدد من حضرها، مثال: برنامج مدته ساعتين وحضره 10 متطوعين، فيحسب ساعتين فقط.)	عدد ساعات البرامج المقدمة للمتطوعين في الجمعية. (ن1-2)	تطوير اتجاهات العاملين والمتطوعين في الجمعية وتأهيلهم. (ن1)	
الموارد البشرية	جميع الدورات التدريبية المقدمة أو المتاحة من الجمعية لتطوير العاملين والمتطوعين. (تحتسب بالبرنامج بغض النظر عن عدد الساعات أو الحضور.)	عدد الدورات التدريبية المقدمة لتطوير العاملين. (ن1-3)		

المالك	شرح المؤشر	المؤشر	الهدف	البعد
جميع إدارات الجمعية	إقامة برامج ولقاءات سواء حضورية أو عن بُعد، بهدف عرض الأفكار أو التجارب أو المعلومات أو المنتجات المفيدة أو الجديدة والتي تطور الأداء وتزيد ثقافة العمل، كلٌ وفق اختصاصه، ويمكن أن تتشارك أكثر من إدارة في إقامة لقاء واحد أو تنفرد، مع ملاحظة إلزامية الحضور من الإدارات الأخرى سواء حضر ممثلٌ عنها أو أكثر.	عدد اللقاءات والبرامج المقامة بهدف تبادل المعرفة والخبرة بين العاملين والعاملات في الجمعية والقطاع. (ن-2)	نشر وتبادل المعرفة والخبرة لإفادة العاملين في الجمعية والقطاع. (ن-2)	بُعد التعلم والنمو (ن)
جميع إدارات الجمعية	إرسال ما ينفع ويفيد من تجارب وخبرات ومنتجات وفق اختصاص الإدارة كأدلة العمل والعروض التدريبية عبر البريد الرسمي بين إدارات الجمعية، مع ملاحظة أن يكون المرسل مرتبط بالعمل وليس فوائد عامة، سواء كان في جانب المعلومات أو المهارات أو الاتجاهات.	عدد الرسائل البريدية المتضمنة لما يزيد الخبرة والمعرفة لدى العاملين في القطاع. (ن-2)		