

الخطة الاستراتيجية لجمعية حماية الأسرة

2025-2030

خبير التخطيط الاستراتيجي والأداء المؤسسي:
عهد محمد العمري





وثيقة الخطة الاستراتيجية

رقم الإصدار: 1.0

تاريخ الإصدار: 2024 / 12 / 30

إعداد: المستشار عهود محمد العُمري

اعتماد: جمعية حماية الأسرة





فهرس المحتويات

14 الميزات التنافسية

15 عوامل النجاح الحاسمة

16 الوظائف والمرافق الحيوية

17 القضايا الإستراتيجية

18 أصحاب المصلحة

21 الأهداف الإستراتيجية والتمكينية

23 دليل الأهداف والمؤشرات

05 الملخص التنفيذي

08 الخريطة الإستراتيجية

10 الرؤية

11 الرسالة

12 القيم المؤسسية

13 نموذج التأثير المستقبلي



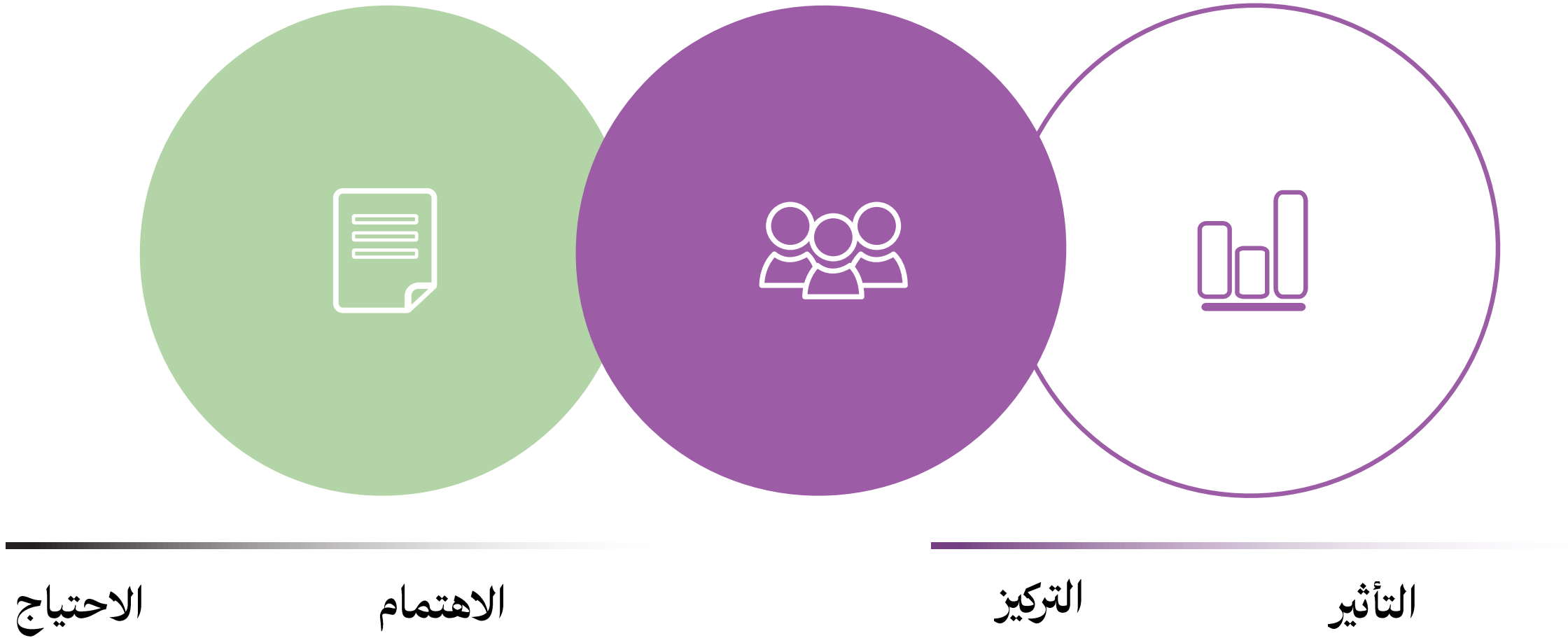
الملخص التنفيذي

الحمد لله رب العالمين ، والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين نبينا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين ومن تبعهم بإحسان إلى يوم الدين.

أُعِدَّت وثيقة الخطة الاستراتيجية لجمعية حماية الأسرة بجدّة (٢٠٢٥-٢٠٣٠)

بناءً على ما تم التوصل إليه من اتفاق بين قيادات ومنسوبات الجمعية عقب عدد من ورش العمل، وبناءً على دراسة واقع الجمعية، وبيئتها الداخلية والخارجية، وتحليل نتائج استبانات قياسات التحليل الاستراتيجي والتوجه الاستراتيجي، وبمشاركة فاعلة من قيادات ومنسوبات ومتطوعين الجمعية ومن خلال كل ذلك تم استشراف مستقبل الجمعية خلال الأعوام الخمسة القادمة بمشيئة الله تعالى وفق منهجية التخطيط المرتكز على الأثر ودمجها مع استراتيجية التخطيط باستخدام بطاقة الأداء المتوازن وذلك لتعزيز التركيز على تحقيق الأثر الاجتماعي المستهدف مع مراقبة الأداء عبر أبعاد مختلفة للتأكد من تحقيق الاستدامة.

منهجية التخطيط المرتكز على الأثر





وتعتبر هذه الوثيقة الموجّه الرئيس لمسار العمل في الجمعية؛ من خلال تحديد الفئات المستفيدة والأثر المطلوب إحداثه عليها، والرؤية والرسالة والقيم والأهداف الاستراتيجية والتمكينية؛ مما يساعد في تحديد الأولويات والمبادرات؛ وعليه فإن أهداف الوثيقة هذه كالتالي:

تركيز الاستفادة من موارد وإمكانات الجمعية المالية والبشرية وحسن استثمارها في تحقيق الأهداف الاستراتيجية، وما يخدم المستفيدات.

إعطاء تصور واضح لقيادات ومنسوبات الجمعية عما يمكن أن يقوموا به لتطوير وتحسين الأداء وزيادة فاعلية الجمعية في المجتمع من خلال مبادراتها وخدماتها لتحقيق الدور المنوط بها.

التركيز على الجوانب التي تتميز بها الجمعية عن مثيلاتها من الجمعيات ذات نفس النشاط.

معرفة مدى تقدم وتطور العمل والأداء، وقرب أو بعد دور المنفذات في تحقيق الاستراتيجيات المرسومة.

قياس مدى تحقق الأهداف الاستراتيجية من خلال منهجية **”بطاقة الأداء المتوازن“**.

متخصصون في تقديم مبادرات
وبرامج نوعية في مجال الحماية من
العنف الأسري عبر كوادر محترفة
، وشراكات فاعلة.

رسالتنا

جمعية رائدة ومتخصصة في
مجال الحماية ومناهضة
العنف الاسري عالميا.

رؤيتنا



قيمنا

إحداث الأثر

الخصوصية

الثقة

المهنية

العمل الجماعي

لتجديد والتطوير





الرؤية

جمعية رائدة ومتخصصة في مجال الحماية ومناهضة العنف الاسري عالميا.

جمعية

مؤسسة من مؤسسات المجتمع المدني تحت إشراف المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي.

رائدة

تشير إلى الطموح، حيث إن الجمعية تطمح لأن تكون في صدارة العمل في مجالها وتكون نموذجاً يحتذى به ومرجعية للأسرة والمختصين والمهتمين.

متخصصة

تعكس التخصص الدقيق والعميق في مجال الحماية ومناهضة العنف الأسري، مما يعكس الاحترافية والتمكن في معالجة القضايا المتعلقة بالعنف الأسري

الحماية

كافة النشاطات الهادفة إلى الحصول على الاحترام الكامل لحقوق كافة الأفراد دون أي تمييز وفقاً لما تضمنته القوانين والأطر ذات العلاقة. وهذا يعني أن الحماية هي هدف مركزي لكافة العمليات الإنسانية

مناهضة العنف الأسري

مقاومة أي سلوك عدواني يتجاوز به الجاني ماله من ولاية أو وصاية أو مسؤولية ويقصد هنا بالسلوك العدواني كل شكل من أشكال إساءة المعاملة الجسدية أو النفسية أو الجنسية أو التهديد بها يرتكبه أحد أفراد الأسرة أو من في حكمهم ضد فرد من أفراد الأسرة متجاوزاً ما له من ولاية أو وصاية أو إعاله أو سلطة أو مسؤولية، وينتج عنه أذى مادي أو نفسي. يظهر هنا التركيز على حماية الأسرة ضد العنف الأسري، مما يشير إلى رؤية الجمعية بتنفيذ مبادرات ومشاريع مستدامة متعلقة بمجال حماية الاسرية سواء علاج او وقائية

عالمياً

يعكس طموح الجمعية في أن يكون لها تأثير ونشاط دولي، بمعنى أن رؤيتها تتجاوز نطاق الحدود المحلية والإقليمية وتستهدف المجتمع الدولي من خلال شراكات وعضويات واتفاقيات وأيضاً نقل المعرفة.



الرسالة

متخصصون في تقديم مبادرات وبرامج نوعية في مجال الحماية من العنف الأسري عبر كوادر محترفة، وشراكات فاعلة.

في مجال الحماية من العنف الأسري

تؤكد على نطاق العمل الرئيسي للجمعية، وهو معالجة قضايا الأسر والعنف وحماية الأفراد المتضررين منه.

تقديم مبادرات وبرامج نوعية

تُشير إلى أن الجمعية تركز على تقديم حلول جديدة ومبتكرة تلي احتياجات محددة وغير تقليدية مصممة بدقة لتناسب مع طبيعة مشكلات الأسر مما يجعلها أكثر فعالية وتأثيراً.

متخصصون

فريق عمل داخلي متخصص ومدرب وممكن بجميع ما يتعلق بالحماية الأسرية، وتقدم برامجها لفئاتها المستهدفة من خلال مختصين في مجال الحماية الأسرية.

شراكات فعّالة

تؤكد على أهمية التعاون مع جهات أخرى، سواء كانت مؤسسات حكومية أو أهلية أو مجتمعية، لتحقيق أهدافها وتُشير الشراكات إلى إدراك الجمعية أن معالجة قضايا العنف الأسري تتطلب جهوداً جماعية ومنسقة.

عبر كوادر محترفة

تسلط الضوء على الميزة التنافسية للجمعية وأهمية الاعتماد على فرق عمل مدربة ومؤهلة تتمتع بالكفاءة والخبرة في التعامل مع كافة القضايا الأسرية ويظهر التزام الجمعية بتقديم خدمات على مستوى عالٍ من الجودة.

الرسالة تعكس طموح الجمعية في أن تكون رائدة في تقديم حلول متخصصة ومؤثرة لمشكلة العنف الأسري، من خلال الاعتماد على فرق عمل مدربة، والتعاون مع شركاء فاعلين لتحقيق أقصى تأثير إيجابي ممكن في المجتمع.

القيم المؤسسية

تعتبر هذه القيم الأربعة هي المبادئ الموجهة لسلوك العاملين بالجمعية ، وللقرارات التي يتخذها قيادات الجمعية على كل المستويات وهم يلتزمون بقيمهم الراسخة في جميع أنشطتهم وتعاملاتهم ومع جميع الأطراف المعنية، وتتأكد كل قيمة مع المعنيين بها، كل في مجال عمله وكل في مجال اختصاصه.

القيمة	مفهومها	المعنيون امثالاً	المعنيون أثرًا
الخصوصية	الحفاظ على سرية المعلومات والبيانات الشخصية للمستفيدين وأصحاب المصلحة.	الإدارة التنفيذية عموم المنسوبات	أصحاب المصلحة ، المستفيدون المجتمع
المهنية	وهي السلوك والأهداف والصفات التي تميز الفرد في بيئة العمل وتتمثل في الكفاءة والمعرفة.	الإدارة التنفيذية عموم المنسوبات	أصحاب المصلحة ، المستفيدون المجتمع
العمل الجماعي	فريق عمل منسجم ومتعاون لتحقيق اهداف الجمعية ورؤيتها المستقبلية	الإدارة التنفيذية عموم المنسوبات	أصحاب المصلحة ، المستفيدون المجتمع
التجديد والتطوير	بناء مشاريع ومبادرات نوعيه وإيجاد الحلول المبتكرة.	الإدارة التنفيذية عموم المنسوبات	أصحاب المصلحة ، المستفيدون المجتمع
الثقة	تظهر من خلال مشاعر العاملين بالطمأنينة وحسن الظن والتفاؤل في المؤسسة وبالميدان الذي يعملون فيه.	مجلس الإدارة الإدارة التنفيذية	عموم المنسوبات
إحداث الأثر	تغييرات إيجابية ومستدامة تعود بالنفع على الفئات المستفيدة وفقاً لاحتياجاتهم وقضاياهم المجتمعية.	مجلس الإدارة الإدارة التنفيذية	أصحاب المصلحة ، المستفيدون المجتمع

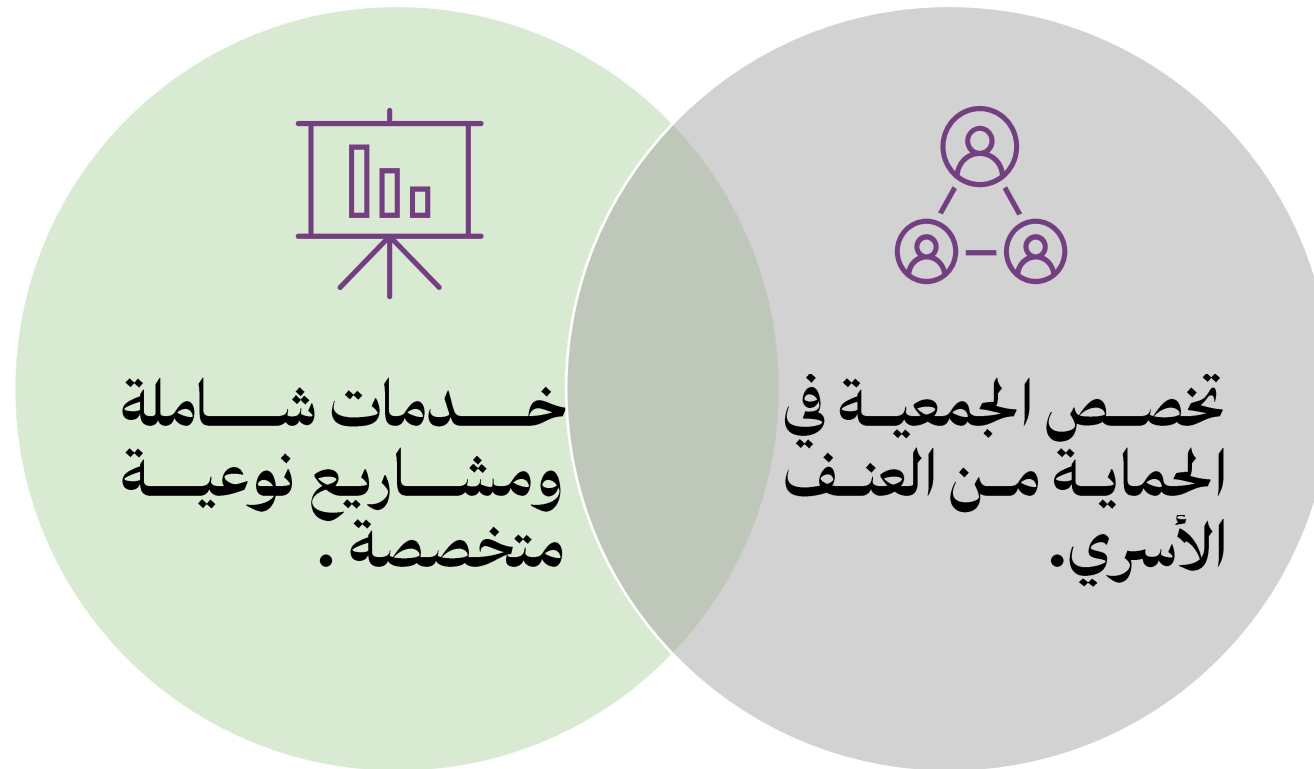
نموذج التأثير المستقبلي

تقدم الجمعية خدماتها وفق تصنيف فئات تركيز الموارد وتقديم الخدمات (بما يحقق الأثر المطلوب تحقيقه لكل فئة مستفيدة على النحو التالي:

الفئة المستفيدة	توصيف الفئة	ما هو التغيير الوحيد الذي سنركز على إحداثه في حياتهم؟	ما العمل الذي سنقوم به لنحدث هذا التغيير؟
المرأة	كل امرأة تعرضت للعنف	امرأة ممكنة من حقوقها وواجباتها وقادرة على خلق بيئة آمنة لها ولأبنائها.	برامج وخدمات نوعية تركز على احتياجاتها الفعلي من خلال فريق عمل متخصص
الطفل	كل طفل سواء ذكر أو أنثى إلى عمر ١٨ سنة	طفل آمن مستقر نفسياً واجتماعياً	برامج نوعية موجهة للأسرة والطفل ودور إيواء مؤهله لدعمه
الرجل	الرجل المعنف ورب الأسرة	رجل واعي بمسؤولياته وممكن من حماية أسرته	برامج متخصصة لتأهيل المعنف
الممارس	جميع المتعاملين مع حالات العنف في جميع التخصصات	ممارس مؤهل للتعامل مع ضحايا العنف الأسري	من خلال برامج متخصصة شاملة لجميع الأدوار للمختصين

الميزات التنافسية

الأصول والأساليب الفريدة التي تتميز بها الجمعية وتميزها عن غيرها، وتركز عليها في تنفيذ استراتيجيتها، وهي:



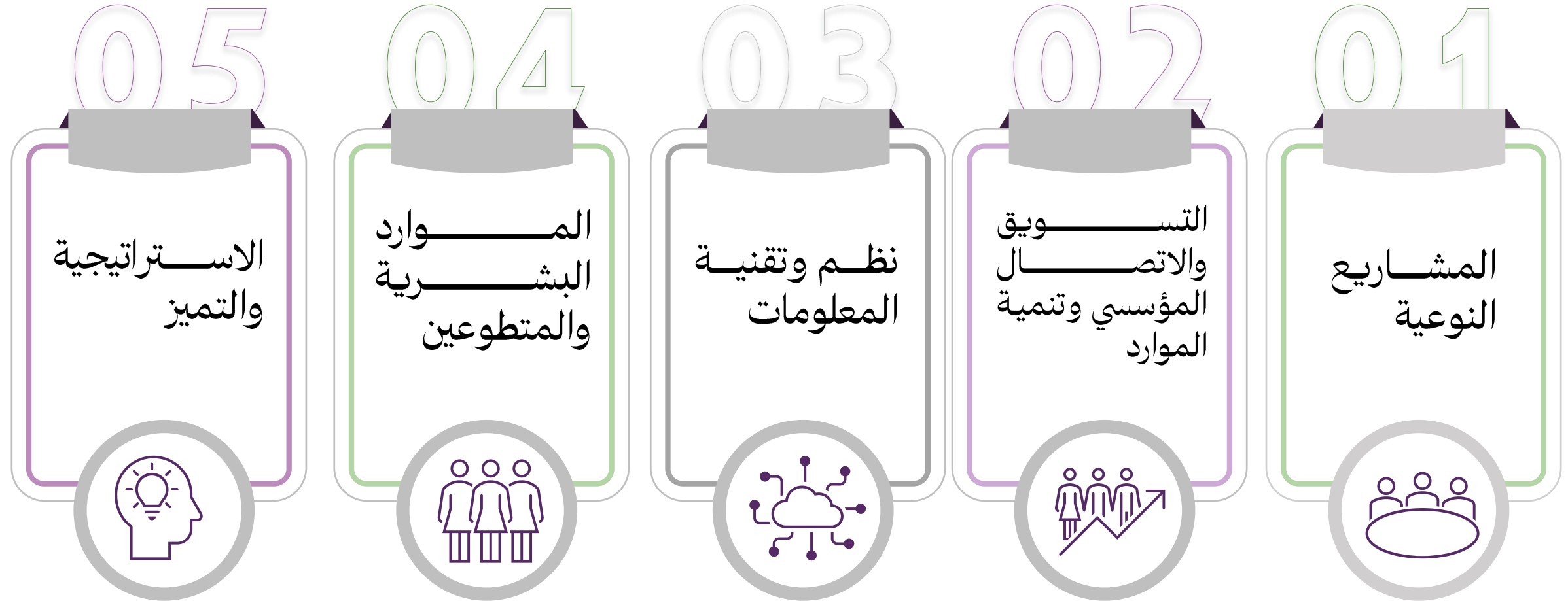
عوامل النجاح الحاسمة:

تمثل الخصائص والأنشطة التي تسعى الجمعية في توفيرها وتعزيزها للنجاح في تحقيق رؤيتها وأهدافها الاستراتيجية:



الوظائف والمرافق الحيوية

أبرز الوظائف الحيوية التي ينبغي أن تهتم بها الجمعية وتعد كأحد المدخلات لبناء الهيكل التنظيمي



المسائل الحيوية للجمعية والتي تساعد الجمعية على تحقيق رؤيتها والوصول إلى غايتها الإستراتيجية وتحدد إطار عملها الاستراتيجي:



أصحاب المصلحة

هم جميع المعنيين ممن يهمهم ويعنيهم أمر الجمعية ، من غير المستفيدات ”العميل الخارجي“ وفريق العمل ”العميل الداخلي“ وهم على النحو التالي:

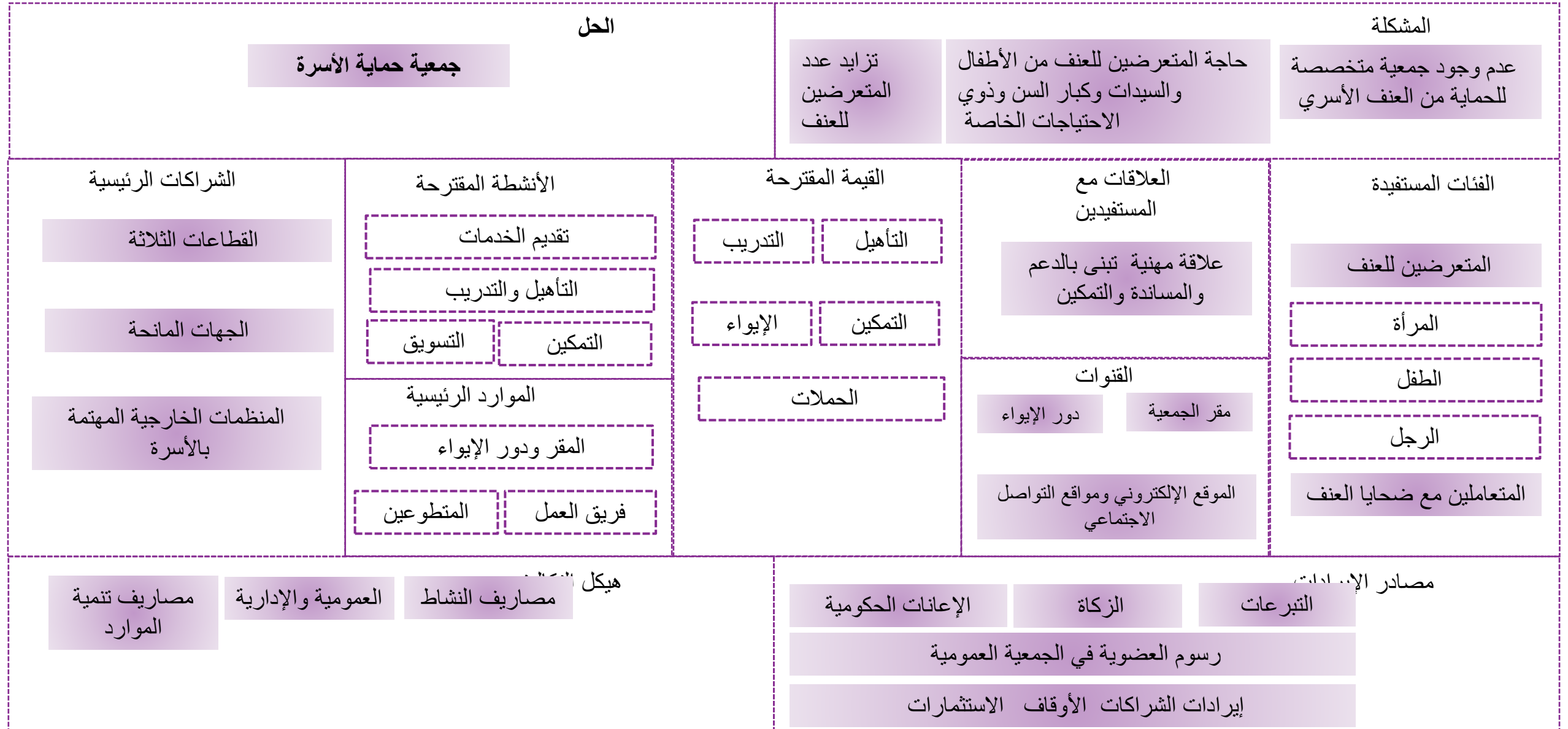
أصحاب المصلحة	ماذا يريدون منا؟	ماذا نريد منهم؟
الامارة	الالتزام بالتعاميم والأنظمة واللوائح تنفيذ مبادرات الأمانة والإسهام في تحقيق رؤية ٢٠٣٠	تسهيل الإجراءات ذات العلاقة وتسريعها والتشريعات الجديدة التي تساعد الجمعية
الوزارة ومركز تنمية القطاع الغير ربحي	العمل وفق ما ورد في اللوائح والأنظمة والمساهمة في تحقيق أهداف رؤية المملكة ٢٠٣٠، والإفصاح	تقديم الدعم والتسهيلات والسرعة في اعتماد البرامج المرفوعة والرد على الاستفسارات
المؤسسات الحكومية	الالتزام بأنظمتهم سرعة التجاوب	خدمات تسهيلات
القطاع الخاص	تحقيق رؤيتهم نحو المسؤولية الاجتماعية	دعم مشروعات الجمعية وانشطتها
الجهات المانحة	تنوع البرامج تزويدهم بالتقارير جودة التنفيذ التركيز على تحقيق الأثر تبني المبادرات التي لديهم	دعم خدمات استشارية ورعاية البرامج وتخفيف الإجراءات والاشتراطات
الجمعيات في مجال الاسرة	الزيارات وتبادل المعرفة والمبادرات	التكامل في تحقيق المبادرات المتعلقة بالأسرة

أصحاب المصلحة

هم جميع المعنيين ممن يهمهم ويعنيهم أمر الجمعية، من غير المستفيدات "العميل الخارجي" وفريق العمل "العميل الداخلي" وهم على النحو التالي:

أصحاب المصلحة	ماذا يريدون منا؟	ماذا نريد منهم؟
الجمعية العمومية	الشفافية تحقيق الأهداف تزويدهم بالتقارير تحقيق الاستدامة المالية التطوير والتحسين المستمر.	اعتمادات إدارية الدعم المعنوي
مجلس الإدارة	تحقيق الأهداف تزويدهم بالتقارير تحقيق الاستدامة المالية التركيز على إحداث الأثر تبني مبادراتهم التطوير والتحسين المستمر.	سرعة الإجراءات المالية اعتماد ميزانية كافية دعم الجمعية ماليا الدعم المعنوي.
الموظفين	تسليم الرواتب، تقدير الجهود، إعطاء الوصف الوظيفي، والمرونة في التعامل، وإعطاء الحقوق وفق لائحة وزارة العمل	الالتزام بالمهام الوظيفية، المبادرة في إنجاز المهام، التعاون والعمل بروح الفريق، الالتزام بالتسلسل الوظيفي
المتطوعين	احتساب ساعات التطوع، توفير الأدوات وتلبية الاحتياجات، توضيح المهام والأدوار، تقدير الجهود.	الالتزام بالاتفاقيات، التسجيل في منصة العمل التطوعي، الجودة والالتقان في إنجاز المطلوب، الإلتزام بالتسلسل الوظيفي، المحافظة على المكان والممتلكات
المستفيدين	تحقيق المصداقية في تطبيق البرامج، بذل الجهد في تقديم ما يلي احتياجاتهم، الابتكار والنوعية، القرب والاحتواء، التجديد، تسهيل الوصول، جودة التسويق	الحضور، الالتزام، البقاء على تواصل مستمر، الحفاظ على الممتلكات والالتزام بأخلاقيات وقيم المكان، التفاعل، تطلعنا على احتياجاتها وتقييم البرامج المقدمة لهم.

نموذج العمل المستقبلي



بعد المستفيدين

- ✓ تمكين المرأة بتقديم برامج ومبادرات نوعية للحماية من العنف الأسري
- ✓ تقديم خدمات وبرامج نوعية لحماية الطفل من الإيذاء
- ✓ تأهيل الرجل للقيام بدورة في أسرته
- ✓ بناء قدرات المتعاملين مع ضحايا العنف
- ✓ تعزيز الصورة الذهنية

البعد المالي

- ✓ تحقيق الاستدامة المالية

الأهداف الاستراتيجية



بعد أصحاب المصلحة

- ✓ تعزيز العلاقة مع أصحاب المصلحة

بعد العمليات الداخلية

- ✓ صناعة برامج نوعية متخصصة بالحماية الاسرية
- ✓ بناء بيئة آمنة ومهيئة للمستخدمين
- ✓ تأسيس مركز مهتم بالأبحاث والدراسات المتخصصة بقضايا العنف .
- ✓ تطوير منظومة اتصال مؤسسي
- ✓ عقد شراكات استراتيجية فاعلة
- ✓ تعزيز كفاءة الإنفاق
- ✓ تنمية مصادر الدخل وتنويعها



بعد التعلم والنمو

- ✓ بناء فريق عمل بكفاءة وفعالية
- ✓ استقطاب واستثمار المتطوعين وتفعيلهم
- ✓ بناء نظام إدارة المعرفة
- ✓ تطوير بيئة عمل مؤسسية وجاذبة
- ✓ بناء بيئة تقنية متطورة
- ✓ تعزيز القيم المؤسسية

الأهداف التمكينية





دليل الأهداف والمؤشرات



س ١ : تمكين المرأة بتقديم برامج ومبادرات نوعية للحماية من العنف الأسري

تمكين المرأة

01

بناء قدرات وإمكانات المرأة جهود ومبادرات تعزز
معرفة حقوق دور المرأة في المجتمع

02

بتقديم برامج ومبادرات نوعية

برامج مصممة لتلبية احتياجات الفئة المستهدفة
لتحسين جودة الحياة وتحقيق نتائج ملموسة في حياة
الأفراد

03

منع اي شكل من اشكال الإساءة او الأذى تفعيل برامج
دعم الاسرة لتقوية الروابط الاسرية

للحماية من العنف الاسري

ماذا نريد أن نقيس؟	رمز المؤشر	صيغة المؤشر
البرامج المقدمة لحماية المرأة من العنف الأسري	س ١-١	عدد البرامج المقدمة لتمكين وحماية المرأة من العنف الأسري
المستفيدات من البرامج المقدمة لحماية المرأة من العنف الأسري	س ١-٢	عدد المستفيدات من البرامج المقدمة لحماية المرأة من العنف الأسري
رضا المستفيدات عن البرامج المقدمة لحماية المرأة من العنف الأسري	س ١-٣	نسبة رضا المستفيدات عن البرامج المقدمة لحماية المرأة من العنف الأسري
المستفيدات اللواتي حصلن على التمكين الكامل في ممارسة حقوقهن في بيئة آمنة خالية من العنف	س ١-٤	نسبة المستفيدات اللواتي حصلن على التمكين في مجالات مختلفة للعيش في بيئة آمنة خالية من العنف

المؤشر : س ١-١ عدد البرامج المقدمة لتمكين وحماية المرأة من العنف الأسري

الهدف الاستراتيجي	س ١ : تمكين المرأة بتقديم برامج ومبادرات نوعية للحماية من العنف الأسري
وحدة القياس	برنامج
دورية القياس	✓ 1/4 سنوي □ 1/2 سنوي □ سنوي
القطبية	✓ [+] المطلوب هو الزيادة □ [-] المطلوب هو النقص
التراكمية	✓ غير تراكمي □ تراكمي
شرح المؤشر	يقيس المؤشر مجموع البرامج التي تعنى بتمكين وحماية المرأة من العنف الاسري. ويتم حساب جميع البرامج التي تقدم (برامج دعم ، توعية ، تمكين)
معادلة القياس	إجمالي البرامج المقدمة لحماية المرأة من العنف الأسري
مسؤول القياس	مكتب إدارة الاستراتيجية
مسؤول التنفيذ	إدارة البرامج



المؤشر : س ١-٢ المستفيدات من البرامج المقدمة لحماية المرأة من العنف الأسري

الهدف الاستراتيجي س ١ : تمكين المرأة بتقديم برامج ومبادرات نوعية للحماية من العنف الأسري	
وحدة القياس	
دورية القياس	✓ 1/4 سنوي □ 1/2 سنوي □ سنوي
القطبية	✓ [+] المطلوب هو الزيادة أو □ [-] المطلوب هو النقص
التراكمية	✓ غير تراكمي □ تراكمي
شرح المؤشر	يقيس المؤشر مجموع أعداد المستفيدات من البرامج المقدمة لحماية المرأة من العنف الأسري.
معادلة القياس	إجمالي أعداد المستفيدات من البرامج المقدمة لحماية المرأة من العنف الأسري.
مسؤول القياس	مكتب إدارة الاستراتيجية
مسؤول التنفيذ	إدارة البرامج



المؤشر : س ١-٣ نسبة رضا المستفيدات عن البرامج المقدمة لحماية المرأة من العنف الأسري

الهدف الاستراتيجي	س ١ : تمكين المرأة بتقديم برامج ومبادرات نوعية للحماية من العنف الأسري
وحدة القياس	
دورية القياس	✓ 1/4 سنوي □ 1/2 سنوي □ سنوي
القطبية	✓ [+] المطلوب هو الزيادة □ [-] المطلوب هو النقص
التراكمية	✓ غير تراكمي □ تراكمي
شرح المؤشر	يقيس المؤشر نسبة رضا المستفيدات عن البرامج المقدمة لحماية المرأة من العنف الأسري التي تم تنفيذها ويتم حسابها من خلال استمارة قياس الرضا عن البرامج المقدمة لحماية المرأة من العنف الأسري.
معادلة القياس	متوسط نسبة رضا المستفيدات عن البرامج المقدمة لحماية المرأة من العنف الأسري
مسؤول القياس	مكتب إدارة الاستراتيجية
مسؤول التنفيذ	إدارة البرامج



المؤشر : س١- ٤ نسبة المستفيدات اللواتي حصلن على التمكين في مجالات مختلفة للعيش في بيئة آمنة خالية من العنف

الهدف الاستراتيجي	س١ : تمكين المرأة بتقديم برامج ومبادرات نوعية للحماية من العنف الأسري
وحدة القياس	نسبة
دورية القياس	□ ١/٤ سنوي ✓ ١/٢ سنوي □ سنوي
القطبية	✓ [+] المطلوب هو الزيادة أو □ [-] المطلوب هو النقص
التراكمية	□ غير تراكمي ✓ تراكمي
شرح المؤشر	يقيس المؤشر نسبة المستفيدات اللواتي حصلن على التمكين في ممارسة حقوقهن في بيئة آمنة خالية من العنف من خلال استمارة قياس أثر البرامج وقصص نجاح الناجيات من العنف الاسري. والمقصود بالمجالات المختلفة هنا التمكين من الناحية (النفسية والاجتماعية والقانونية المهنية والاقتصادية والصحية والتعليمية)
معادلة القياس	(عدد المستفيدات اللاتي حصلن على التمكين في مجالات مختلفة ÷ مجموع المستفيدات من البرامج) × ١٠٠
مسؤول القياس	مكتب إدارة الاستراتيجية
مسؤول التنفيذ	إدارة البرامج



س ٢ : تقديم خدمات وبرامج نوعية لحماية الطفل من الإيذاء

لحماية الطفل من الإيذاء

اتخاذ تدابير وإجراءات لحماية الأطفال من التعرض لأي نوع من أنواع الإيذاء أو العنف (الإيذاء الجسدي والنفسي والعاطفي والجنسي والإهمال) تصميم وتوفير برامج تأهيل للأطفال وأسرهم لضمان عودتهم لبيئة

02



خدمات وبرامج نوعية

والبرامج المختلفة والفريدة ذات القيمة المضافة والقادرة على إحداث الأثر

01



ماذا نريد أن نقيس؟	رمز المؤشر	صيغة المؤشر
البرامج المقدمة لحماية الطفل من الإيذاء	س ١-٢	عدد البرامج المقدمة لحماية الطفل من الإيذاء
الأطفال المستفيدين من البرامج والخدمات المقدمة لحماية الطفل من الإيذاء	س ٢-٢	عدد الأطفال المستفيدين من البرامج والخدمات المقدمة لحماية الطفل من الإيذاء
رضا المستفيدين عن البرامج المقدمة لحماية الطفل من الإيذاء	س ٢-٣	نسبة الرضا عن البرامج المقدمة لحماية الطفل من الإيذاء
الأطفال الذين أظهروا تحسناً ملحوظاً في الاستقرار النفسي والاجتماعي بعد تلقيهم خدمات الحماية والدعم في بيئة آمنة	س ٢-٤	نسبة الأطفال الذين أظهروا تحسناً ملحوظاً في الاستقرار النفسي والاجتماعي بعد تلقيهم خدمات الحماية والدعم في بيئة آمنة

المؤشر : س ٢-١ عدد البرامج المقدمة لحماية الطفل من الإيذاء

الهدف الاستراتيجي	س ٢ : تقديم خدمات وبرامج نوعية لحماية الطفل من الإيذاء
وحدة القياس	برامج
دورية القياس	✓ 1/4 سنوي □ 1/2 سنوي □ سنوي
القطبية	✓ [+] المطلوب هو الزيادة □ [-] المطلوب هو النقص
التراكمية	✓ غير تراكمي □ تراكمي
شرح المؤشر	يقيس المؤشر مجموع البرامج المقدمة لحماية الطفل من الإيذاء.
معادلة القياس	إجمالي البرامج المقدمة لحماية الطفل من الإيذاء.
مسؤول القياس	مكتب إدارة الاستراتيجية
مسؤول التنفيذ	إدارة البرامج



المؤشر : س٢-٢ عدد الأطفال المستفيدين من البرامج والخدمات المقدمة لحماية الطفل من الإيذاء

الهدف الاستراتيجي	س٢ : تقديم خدمات وبرامج نوعية لحماية الطفل من الإيذاء
وحدة القياس	طفل
دورية القياس	✓ ١/٤ سنوي □ ١/٢ سنوي □ سنوي
القطبية	✓ [+] المطلوب هو الزيادة أو □ [-] المطلوب هو النقص
التراكمية	✓ غير تراكمي □ تراكمي
شرح المؤشر	يقيس المؤشر مجموع أعداد الأطفال المستفيدين من البرامج والخدمات المقدمة لحماية الطفل من الإيذاء في دور الإيواء والجمعية .
معادلة القياس	إجمالي أعداد الأطفال اللذين استفادوا من خدمات الحماية
مسؤول القياس	مكتب إدارة الاستراتيجية
مسؤول التنفيذ	إدارة البرامج



المؤشر : س ٢-٣ نسبة رضا المستفيدين عن البرامج المقدمة لحماية الطفل من الإيذاء

الهدف الاستراتيجي	س ٢ : تقديم خدمات وبرامج نوعية لحماية الطفل من الإيذاء
وحدة القياس	نسبة
دورية القياس	✓ 1/4 سنوي □ 1/2 سنوي □ سنوي
القطبية	✓ [+] المطلوب هو الزيادة أو □ [-] المطلوب هو النقص
التراكمية	✓ غير تراكمي □ تراكمي
شرح المؤشر	يقيس المؤشر نسبة رضا المستفيدين عن البرامج المقدمة لحماية الطفل من الإيذاء ويتم احتساب المؤشر من خلال استبانة مخصصة
معادلة القياس	متوسط رضا المستفيدين عن البرامج المقدمة لحماية الطفل من الإيذاء
مسؤول القياس	مكتب إدارة الاستراتيجية
مسؤول التنفيذ	إدارة البرامج



المؤشر : س٢-٤ نسبة الأطفال الذين أظهروا تحسناً ملحوظاً في الاستقرار النفسي والاجتماعي بعد تلقيهم خدمات الحماية والدعم في بيئة آمنة

الهدف الاستراتيجي	س٢ : تقديم خدمات وبرامج نوعية لحماية الطفل من الإيذاء
وحدة القياس	نسبة
دورية القياس	□ ١/٤ سنوي ✓ ١/٢ سنوي □ سنوي
القطبية	✓ [+] المطلوب هو الزيادة أو □ [-] المطلوب هو النقص
التراكمية	□ غير تراكمي ✓ تراكمي
شرح المؤشر	يقيس المؤشر نسبة الأطفال الذين أظهروا تحسناً ملحوظاً في الاستقرار النفسي والاجتماعي بعد تلقيهم خدمات الحماية والدعم في بيئة آمنة من خلال استمارة قياس التحسن وتحقيق الاستقرار النفسي والاجتماعي والمبنية وفق معايير محددة.
معادلة القياس	(عدد الأطفال الذين أظهروا تحسناً ملحوظاً في الاستقرار النفسي والاجتماعي في البيئة الآمنة ÷ إجمالي الأطفال المعنفين) × ١٠٠
مسؤول القياس	مكتب إدارة الاستراتيجية
مسؤول التنفيذ	إدارة البرامج



س ٣ : تقديم برامج متخصصة في الحماية من العنف الأسري لتأهيل الرجل نفسياً واجتماعياً وقانونياً

لتأهيل الرجل نفسياً واجتماعياً وقانونياً

لتعزيز قدراته ودعمه ليكون جزءاً من حل المشكلة سواء بمساعدته في تجاوز كونه ضحية للعنف الأسري أو مواجهة السلوكيات المؤدية للعنف

02



برامج متخصصة في الحماية من العنف الاسري

والبرامج المختلفة والفريدة ذات القيمة المضافة والقادرة على إحداث الأثر

01



ماذا نريد أن نقيس؟	رمز المؤشر	صيغة المؤشر
البرامج التأهيلية المتخصصة في الحماية من العنف الأسري	س ٣-١	عدد البرامج التأهيلية المتخصصة في الحماية من العنف الاسري
الرجال المستفيدين من البرامج التأهيلية المتخصصة في الحماية من العنف الأسري	س ٣-٢	عدد الرجال المستفيدين من البرامج التأهيلية المتخصصة في الحماية من العنف الأسري
رضا الرجال المستفيدين من البرامج التأهيلية المتخصصة في الحماية من العنف الأسري	س ٣-٣	نسبة رضا الرجال المستفيدين من البرامج التأهيلية المتخصصة في الحماية من العنف الأسري
الرجال الذين أظهروا تحسناً ملحوظاً في الجوانب النفسية والاجتماعية والقانونية بعد المشاركة في البرامج	س ٣-٤	نسبة الرجال الذين أظهروا تحسناً ملحوظاً في الجوانب النفسية والاجتماعية والقانونية بعد المشاركة في البرامج



المؤشر : س ٣-١ عدد البرامج التأهيلية المتخصصة في الحماية من العنف الاسري

الهدف الاستراتيجي	س ٣ : تقديم برامج متخصصة في الحماية من العنف الأسري لتأهيل الرجل نفسياً واجتماعياً وقانونياً
وحدة القياس	برنامج
دورية القياس	✓ 1/4 سنوي □ 1/2 سنوي □ سنوي
القطبية	✓ [+] المطلوب هو الزيادة □ [-] المطلوب هو النقص
التراكمية	✓ غير تراكمي □ تراكمي
شرح المؤشر	يقيس المؤشر مجموع البرامج التأهيلية المتخصصة في الحماية من العنف الاسري لتأهيل الرجل نفسياً واجتماعياً وقانونياً
معادلة القياس	إجمالي البرامج التأهيلية المتخصصة في الحماية من العنف الاسري
مسؤول القياس	مديرة مكتب الاستراتيجية
مسؤول التنفيذ	إدارة البرامج



المؤشر: س٣-٢ عدد الرجال المستفيدين من البرامج التأهيلية المتخصصة في الحماية من العنف الأسري

الهدف الاستراتيجي	س٣ : تقديم برامج متخصصة في الحماية من العنف الأسري لتأهيل الرجل نفسياً واجتماعياً وقانونياً
وحدة القياس	رجل
دورية القياس	☐ 1/4 سنوي ☐ 1/2 سنوي ☐ سنوي
القطبية	☐ [+] المطلوب هو الزيادة أو ☐ [-] المطلوب هو النقص
التراكمية	☐ غير تراكمي ☐ تراكمي
شرح المؤشر	مجموع أعداد الرجال المستفيدين من البرامج التأهيلية المتخصصة في الحماية من العنف الأسري
معادلة القياس	إجمالي أعداد الرجال المستفيدين من البرامج التأهيلية المتخصصة في الحماية من العنف الأسري
مسؤول القياس	مكتب إدارة الاستراتيجية
مسؤول التنفيذ	إدارة البرامج



المؤشر: س٣-٣ نسبة رضا الرجال المستفيدين من البرامج التأهيلية المتخصصة في الحماية من العنف الأسري

الهدف الاستراتيجي	س٣ : تقديم برامج متخصصة في الحماية من العنف الأسري لتأهيل الرجل نفسياً واجتماعياً وقانونياً
وحدة القياس	نسبة
دورية القياس	✓ 1/4 سنوي □ 1/2 سنوي □ سنوي
القطبية	✓ [+] المطلوب هو الزيادة □ [-] المطلوب هو النقص
التراكمية	✓ غير تراكمي □ تراكمي
شرح المؤشر	يقيس المؤشر نسبة رضا المستفيدين عن البرامج التمكينية المقدمة والتي تم تنفيذها ويتم حسابها من خلال استمارة قياس الرضا المصممة خصيصاً لذلك.
معادلة القياس	متوسط رضا المستفيدين عن البرامج التمكينية المقدمة
مسؤول القياس	مكتب إدارة الاستراتيجية
مسؤول التنفيذ	إدارة البرامج



المؤشر: س٣-٤ نسبة الرجال الذين أظهروا تحسناً ملحوظاً في الجوانب النفسية والاجتماعية والقانونية بعد المشاركة في البرامج

الهدف الاستراتيجي	س٣ : تقديم برامج متخصصة في الحماية من العنف الأسري لتأهيل الرجل نفسياً واجتماعياً وقانونياً
وحدة القياس	نسبة
دورية القياس	□ 1/4 سنوي ✓ 1/2 سنوي □ سنوي
القطبية	✓ [+] المطلوب هو الزيادة أو □ [-] المطلوب هو النقص
التراكمية	□ غير تراكمي ✓ تراكمي
شرح المؤشر	يقيس المؤشر مدى التحسن الملحوظ الذي طرأ على سلوك الرجال المستفيدين من البرامج بعد المشاركة فيها من ثلاث جوانب (تعزيز الصحة النفسية ، تحسين العلاقات الاجتماعية ، زيادة الالتزام بالقوانين والوعي القانوني)
معادلة القياس	١- نسبة التحسن النفسي والاجتماعي = (عدد الرجال الذين أظهروا تحسناً نفسياً واجتماعياً ÷ إجمالي عدد الرجال المستفيدين) × ١٠٠ ٢- نسبة التحسن القانوني = (عدد الرجال الذين تحسن التزامهم بالقانون ÷ إجمالي عدد الرجال المستفيدين) × ١٠٠ ٣- حساب متوسط النسب
مسؤول القياس	مكتب إدارة الاستراتيجية
مسؤول التنفيذ	إدارة البرامج



س ٤ : بناء قدرات المتعاملين مع ضحايا العنف

بناء

01 انشاء وتطوير واكتساب معرفة



قدرات المتعاملين

02 المهارات والمعرفة التي يجب أن يمتلكها الأفراد الذين يتعاملون مع ضحايا العنف



03

الفرد الذي تعرض للعنف الجسدي والنفسي والجنسي والاقتصادي



مع ضحايا العنف

ماذا نريد أن نقيس؟	رمز المؤشر	صيغة المؤشر
البرامج المقدمة للمتعاملين مع ضحايا العنف	س٤-١	عدد البرامج المقدمة للمتعاملين مع ضحايا العنف
المتعاملين الذين يحصلون على تدريبات عملية	س٤-٢	عدد المتعاملين الذين يحصلون على تدريبات عملية
الرضا عن البرامج المقدمة للمتعاملين مع ضحايا العنف	س٤-٣	نسبة الرضا عن البرامج المقدمة للمتعاملين مع ضحايا العنف
المتعاملين مع ضحايا العنف الذين أظهروا تحسناً ملحوظاً في مهاراتهم وكفاءاتهم من إجمالي المتعاملين	س٤-٤	نسبة المتعاملين مع ضحايا العنف الذين أظهروا تحسناً ملحوظاً في مهاراتهم وكفاءاتهم من إجمالي المتعاملين



المؤشر : س٤-١ عدد البرامج المقدمة للمتعاملين مع ضحايا العنف

الهدف الاستراتيجي	س٤ : بناء قدرات المتعاملين مع ضحايا العنف
وحدة القياس	برنامج
دورية القياس	✓ 1/4 سنوي □ 1/2 سنوي □ سنوي
القطبية	✓ [+] المطلوب هو الزيادة أو □ [-] المطلوب هو النقص
التراكمية	✓ غير تراكمي □ تراكمي
شرح المؤشر	يقيس المؤشر عدد البرامج المقدمة للمتعاملين مع ضحايا العنف من جميع التخصصات
معادلة القياس	إجمالي عدد البرامج المقدمة للمتعاملين مع ضحايا العنف
مسؤول القياس	مكتب إدارة الاستراتيجية
مسؤول التنفيذ	إدارة البرامج

المؤشر : س٤-٢ عدد المتعاملين الذين يحصلون على تدريبات عملية

الهدف الاستراتيجي	س٤ : بناء قدرات المتعاملين مع ضحايا العنف
وحدة القياس	متعامل
دورية القياس	✓ 1/4 سنوي □ 1/2 سنوي □ سنوي
القطبية	✓ [+] المطلوب هو الزيادة أو □ [-] المطلوب هو النقص
التراكمية	✓ غير تراكمي □ تراكمي
شرح المؤشر	يقيس المؤشر مجموع اعداد المتعاملين مع ضحايا العنف الذين يحصلون على تدريبات عملية
معادلة القياس	إجمالي عدد المتعاملين الذين يحصلون على تدريبات عملية
مسؤول القياس	مكتب إدارة الاستراتيجية
مسؤول التنفيذ	إدارة البرامج

المؤشر : س٤-٣ نسبة الرضا عن البرامج المقدمة للمتعاملين مع ضحايا العنف

الهدف الاستراتيجي	س٤ : بناء قدرات المتعاملين مع ضحايا العنف
وحدة القياس	نسبة
دورية القياس	✓ 1/4 سنوي □ 1/2 سنوي □ سنوي
القطبية	✓ [+] المطلوب هو الزيادة أو □ [-] المطلوب هو النقص
التراكمية	✓ غير تراكمي □ تراكمي
شرح المؤشر	يقيس المؤشر نسبة الرضا عن البرامج المقدمة للمتعاملين مع ضحايا العنف ويتم احتسابه من خلال استمارة خاصة بذلك.
معادلة القياس	متوسط رضا المستفيدين عن البرامج المقدمة للمتعاملين مع ضحايا العنف
مسؤول القياس	مكتب إدارة الاستراتيجية
مسؤول التنفيذ	إدارة البرامج



المؤشر : س٤-٤ نسبة المتعاملين مع ضحايا العنف الذين أظهروا تحسناً ملحوظاً في مهاراتهم وكفاءاتهم من إجمالي المتعاملين

الهدف الاستراتيجي	س٤ : بناء قدرات المتعاملين مع ضحايا العنف
وحدة القياس	نسبة
دورية القياس	□ 1/4 سنوي ✓ 1/2 سنوي □ سنوي
القطبية	✓ [+] المطلوب هو الزيادة أو □ [-] المطلوب هو النقص
التراكمية	□ غير تراكمي ✓ تراكمي
شرح المؤشر	يقيس المؤشر نسبة المتعاملين مع ضحايا العنف الذين أظهروا تحسناً ملحوظاً في مهاراتهم وكفاءاتهم من إجمالي المتعاملين ويتم حساب ذلك من خلال قياس المهارات القبلية والبعدية
معادلة القياس	(عدد المتعاملين مع ضحايا العنف الذين أظهروا تحسناً ملحوظاً في مهاراتهم وكفاءاتهم ÷ مجموع أعداد المتعاملين مع ضحايا العنف الذين تم تدريبهم) × ١٠٠
مسؤول القياس	مكتب إدارة الاستراتيجية
مسؤول التنفيذ	إدارة البرامج



س ٥ : تعزيز الصورة الذهنية

الصورة الذهنية

تقوية التصور الايجابي الذي يتشكل لدى الناس عن
شخص أو جهة أو منتج أو مؤسسة

02



تعزيز

تأصيل وتقوية وتحسين

01



ماذا نريد أن نقيس؟	رمز المؤشر	صيغة المؤشر
مبادرات تعزيز الصورة الذهنية	س ٥-١	عدد مبادرات تعزيز الصورة الذهنية
التحسن في الصورة الذهنية للجمعية	س ٥-٢	نسبة التحسن في الصورة الذهنية للجمعية

المؤشر : س ٥-١ عدد مبادرات تعزيز الصورة الذهنية

الهدف الاستراتيجي	س ٥ : تعزيز الصورة الذهنية
وحدة القياس	مبادرة
دورية القياس	✓ 1/4 سنوي □ 1/2 سنوي □ سنوي
القطبية	✓ [+] المطلوب هو الزيادة أو □ [-] المطلوب هو النقص
التراكمية	✓ غير تراكمي □ تراكمي
شرح المؤشر	يقيس هذا المؤشر مجموع المبادرات التي نفذت لتعزيز الصورة الذهنية للجمعية
معادلة القياس	إجمالي عدد مبادرات تعزيز الصورة الذهنية
مسؤول القياس	قسم العلاقات العامة
مسؤول التنفيذ	أخصائي العلاقات العامة

المؤشر : س٥-٢ نسبة التحسن في الصورة الذهنية للجمعية

الهدف الاستراتيجي	س٥ : تعزيز الصورة الذهنية
وحدة القياس	نسبة
دورية القياس	☐ ١/٤ سنوي ☒ ١/٢ سنوي ☐ سنوي
القطبية	☒ [+] المطلوب هو الزيادة أو ☐ [-] المطلوب هو النقص
التراكمية	☐ غير تراكمي ☒ تراكمي
شرح المؤشر	يقيس المؤشر تحسن نسبة الصورة الذهنية من خلال استبانة تصمم خصيصاً لقياس الصورة الذهنية
معادلة القياس	نتيجة الاستبانة
مسؤول القياس	قسم العلاقات العامة
مسؤول التنفيذ	إحصائي العلاقات العامة



ص ١ : تعزيز العلاقات مع أصحاب المصلحة

تمكين المرأة

01

بناء قدرات وإمكانات المرأة جهود ومبادرات تعزز معرفة حقوق دور المرأة في المجتمع

02

بتقديم برامج ومبادرات نوعية

برامج مصممة لتلبية احتياجات الفئة المستهدفة لتحسين جودة الحياة وتحقيق نتائج ملموسة في حياة الأفراد

03

منع اي شكل من اشكال الإساءة او الأذى تفعيل برامج دعم الاسرة لتقوية الروابط الاسرية

للمحماية من العنف الاسري

ماذا نريد أن نقيس؟

رمز المؤشر

صيغة المؤشر

درجة الحوكمة

ص ١-١

نسبة تحقق معايير الحوكمة

رضا أصحاب المصلحة

ص ١-٢

نسبة رضا أصحاب المصلحة

المؤشر : ص ١-١ نسبة تحقق معايير الحوكمة

الهدف الاستراتيجي	ص ١ : تعزيز العلاقات مع أصحاب المصلحة
وحدة القياس	نسبة
دورية القياس	□ 1/4 سنوي □ 1/2 سنوي ✓ سنوي
القطبية	✓ [+] المطلوب هو الزيادة أو □ [-] المطلوب هو النقص
التراكمية	✓ غير تراكمي □ تراكمي
شرح المؤشر	يقيس المؤشر الدرجة التي تحصل عليها الجمعية في معيار الحوكمة التابع لوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.
معادلة القياس	درجة الحوكمة المعتمدة لدى الوزارة
مسؤول القياس	الجهة الإشرافية
مسؤول التنفيذ	

المؤشر : ص ١-٢ نسبة رضا أصحاب المصلحة

الهدف الاستراتيجي	ص ١ : تعزيز العلاقات مع أصحاب المصلحة
وحدة القياس	نسبة
دورية القياس	□ 1/4 سنوي ✓ 1/2 سنوي □ سنوي
القطبية	✓ [+] المطلوب هو الزيادة □ [-] المطلوب هو النقص
التراكمية	✓ غير تراكمي □ تراكمي
شرح المؤشر	يقيس هذا المؤشر نسبة رضا أصحاب المصلحة، وهم (الجهة الإشرافية، الجمعية العمومية، مجلس الإدارة، المؤسسات المانحة) ويتم حساب هذا من خلال استمارات قياس وتشمل تقييم عدة عناصر.
معادلة القياس	متوسط نسبة رضا أصحاب المصلحة
مسؤول القياس	مكتب إدارة الاستراتيجية
مسؤول التنفيذ	إدارة الاتصال المؤسسي وتنمية الموارد



م ١ : تحقيق الاستدامة المالية

تحقيق

01

الوصول إلى النسبة المستهدفة

الصورة الذهنية

02

نمو العوائد المالية الذاتية والأوقاف والاستثمارات الغير
مقيدة مع الامتثال لمعايير الاستدامة المالية المعتمدة
لدى الجمعيات الأهلية

ماذا نريد أن نقيس؟	رمز المؤشر	صيغة المؤشر
السلامة المالية	م ١-١	الدرجة المتحصلة في مؤشر معيار السلامة المالية
الإيرادات الوقفية والمستدامة	م ١-٢	نسبة الإيرادات الوقفية والمستدامة من إجمالي الإيراد
تغطية الإيرادات الثابتة للمصاريف التشغيلية	م ١-٣	نسبة تغطية الإيرادات الثابتة للمصاريف التشغيلية
الإيراد	م ١-٤	إجمالي الإيراد

المؤشر : م١-١ الدرجة المتحصلة في مؤشر معيار السلامة المالية

الهدف الاستراتيجي	م١ : تحقيق الاستدامة المالية
وحدة القياس	درجة
دورية القياس	□ 1/4 سنوي □ 1/2 سنوي ✓ سنوي
القطبية	✓ [+] المطلوب هو الزيادة أو □ [-] المطلوب هو النقص
التراكمية	□ غير تراكمي ✓ تراكمي
شرح المؤشر	يقيس المؤشر الدرجة التي تحصل عليها الجمعية في معيار السلامة المالية وهو أحد المعايير التفصيلية ضمن معيار الحوكمة التابع لوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.
معادلة القياس	درجة معيار السلامة المالية وهو أحد المعايير التفصيلية الحوكمة المعتمدة لدى وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.
مسؤول القياس	الجهة الإشرافية
مسؤول التنفيذ	المحاسبة

المؤشر : م١-٢ نسبة الإيرادات الوقفية والمستدامة من إجمالي الإيراد

الهدف الاستراتيجي	م١ : تحقيق الاستدامة المالية
وحدة القياس	نسبة
دورية القياس	✓ 1/4 سنوي □ 1/2 سنوي □ سنوي
القطبية	✓ [+] المطلوب هو الزيادة أو □ [-] المطلوب هو النقص
التراكمية	✓ غير تراكمي □ تراكمي
شرح المؤشر	يقيس هذا المؤشر نسبة إيرادات الموارد الوقفية (الأوقاف) تشمل الإيرادات الناتجة عن استثمارات وقفية أو مصادر دخل مستدامة مثل المشاريع طويلة الأجل ، استقطاعات وشراكات ، واشتراكات، والأوامر المستدامة) إلى إجمالي إيرادات الجمعية.
معادلة القياس	(إيرادات الموارد الوقفية + إيرادات الموارد المستدامة ÷ إجمالي إيرادات الجمعية) × ١٠٠
مسؤول القياس	الإدارة المالية
مسؤول التنفيذ	إدارة الاتصال المؤسسي وتنمية الموارد

المؤشر : م١-٣ نسبة تغطية الإيرادات الثابتة للمصاريف التشغيلية

الهدف الاستراتيجي	م١ : تحقيق الاستدامة المالية
وحدة القياس	م١ : تحقيق الاستدامة المالية
دورية القياس	✓ 1/4 سنوي □ 1/2 سنوي □ سنوي
القطبية	✓ [+] المطلوب هو الزيادة أو □ [-] المطلوب هو النقص
التراكمية	✓ غير تراكمي □ تراكمي
شرح المؤشر	يقيس المؤشر نسبة تغطية الإيرادات الثابتة (وهي الموارد الوقفية والمستدامة وتعتبر أي إيرادات تحققها الجمعية بشكل مستمر ودوري وتعتبر مصادر ثابتة) ، للمصاريف التشغيلية الفعلية للجمعية (هي التكاليف المرتبطة بتشغيل النشاط الأساسي للجمعية . • إذا كانت النسبة أكبر من ١٠٠%، فهذا يعني أن الإيرادات تغطي الثابتة تغطي المصاريف التشغيلية بشكل كاف وربما يتبقى فائض. • إذا كانت النسبة أقل من ١٠٠%، فهذا يشير إلى أن الإيرادات غير كافية لتغطية المصاريف التشغيلية
معادلة القياس	(الإيرادات الثابتة ÷ المصاريف التشغيلية) × ١٠٠
مسؤول القياس	الإدارة المالية
مسؤول التنفيذ	إدارة الاتصال المؤسسي وتنمية الموارد

المؤشر : م ١-٤ اجمالي الإيراد

الهدف الاستراتيجي	م ١ : تحقيق الاستدامة المالية
وحدة القياس	إيراد
دورية القياس	✓ 1/4 سنوي □ 1/2 سنوي □ سنوي
القطبية	✓ [+] المطلوب هو الزيادة أو □ [-] المطلوب هو النقص
التراكمية	✓ غير تراكمي □ تراكمي
شرح المؤشر	يقيس المؤشر مجموع الإيرادات المتحققة من مصادر دخل الجمعية
معادلة القياس	إجمالي إيرادات مصادر دخل الجمعية
مسؤول القياس	الإدارة المالية
مسؤول التنفيذ	إدارة تنمية الموارد



ل ١: صناعة برامج نوعية متخصصة بالحماية الاسرية

صناعة

01

دراسة وإعداد وتصميم

02

مبنية وفق تخصص الجمعية مستندة على دراسات علمية وتواكب التطورات والممارسات الحديثة

03

التدابير التي تهدف إلى منع أو مواجهة العنف داخل الأسرة

بالحماية الاسرية

ماذا نريد أن نقيس؟	رمز المؤشر	صيغة المؤشر
البرامج المحققة لمعايير البرامج النوعية	ل ١-١	عدد البرامج المحققة لمعايير البرامج النوعية
رضا المستفيدات عن برامج وخدمات الجمعية	ل ١-٢	نسبة رضا المستفيدات عن برامج وخدمات الجمعية

المؤشر : ل ١-١ عدد البرامج المحققة لمعايير البرامج النوعية.

الهدف الاستراتيجي	ل ١: صناعة برامج نوعية متخصصة بالحماية الاسرية
وحدة القياس	برنامج نوعي
دورية القياس	✓ 1/4 سنوي □ 1/2 سنوي □ سنوي
القطبية	✓ [+] المطلوب هو الزيادة أو □ [-] المطلوب هو النقص
التراكمية	✓ غير تراكمي □ تراكمي
شرح المؤشر	يقيس المؤشر عدد البرامج التي حققت معايير البرامج النوعية
معادلة القياس	إجمالي عدد البرامج التي حققت معايير البرامج النوعية
مسؤول القياس	مكتب إدارة الاستراتيجية
مسؤول التنفيذ	إدارة البرامج

المؤشر: ل ١-٢ نسبة رضا المستفيدات عن برامج وخدمات الجمعية

الهدف الاستراتيجي	ل ١: صناعة برامج نوعية متخصصة بالحماية الاسرية
وحدة القياس	نسبة
دورية القياس	✓ 1/4 سنوي □ 1/2 سنوي □ سنوي
القطبية	✓ [+] المطلوب هو الزيادة أو □ [-] المطلوب هو النقص
التراكمية	✓ غير تراكمي □ تراكمي
شرح المؤشر	يقيس المؤشر نسبة رضا المستفيدات عن البرامج والخدمات التي قدمت لهم ويتم حساب المؤشر عن طريق استمارة قياس
معادلة القياس	نتيجة الاستبانة
مسؤول القياس	مكتب إدارة الاستراتيجية
مسؤول التنفيذ	إدارة البرامج



ل ٢ : بناء بيئة آمنة ومهيئة للمستفيدين

بناء

01

إنشاء وتحسين وتطوير

03

أن تكون بيئة ناعمة يسودها العدالة والامان
والاستقرار النفسي والاجتماعي

ومهيئة للمستفيدين

بيئة آمنة

02

المحيط الاجتماعي الذي يوفر الحماية والراحة
للأفراد، بحيث يتمكنون من الحياة دون التعرض لأي
نوع من المخاطر أو الأذى

ماذا نريد أن نقيس؟	رمز المؤشر	صيغة المؤشر
رضا المستفيدين عن البيئة الآمنة والمهيئة لهم	ل ٢-١	نسبة رضا المستفيدين عن البيئة الآمنة والمهيئة لهم

المؤشر : ل ٢-١ نسبة رضا المستفيدين عن البيئة الآمنة والمهينة لهم

الهدف الاستراتيجي	ل ٢ : بناء بيئة آمنة ومهينة للمستفيدين
وحدة القياس	نسبة
دورية القياس	□ 1/4 سنوي ✓ 1/2 سنوي □ سنوي
القطبية	✓ [+] المطلوب هو الزيادة أو □ [-] المطلوب هو النقص
التراكمية	✓ غير تراكمي □ تراكمي
شرح المؤشر	يقيس المؤشر نسبة رضا المستفيدين عن البيئة الآمنة والمهينة لهم ويتم القياس من خلال استبانة تصمم بمعايير محددة تقيس تحقق معايير البيئات الآمنة والمهينة ورضا المستفيدين عنها في البيئات التابعة للجمعية.
معادلة القياس	نتيجة الاستبانة
مسؤول القياس	مكتب إدارة الاستراتيجية
مسؤول التنفيذ	إدارة البرامج



ل ٣ : تأسيس مركز مهتم بالأبحاث والدراسات المتخصصة بقضايا العنف .

تأسيس مركز

01

انشاء وتأسيس قسم متخصص

مهتم بالأبحاث والدراسات

02

الدراسة والتحليل المعمق، وتطبيق أساليب البحث العلمي للحصول على نتائج دقيقة وموثوقة لفهم المشاكل والقضايا

03

تركيز الدراسات في مجال قضايا العنف

المتخصصة بقضايا العنف

ماذا نريد أن نقيس؟	رمز المؤشر	صيغة المؤشر
اكتمال خطة تأسيس مركز الأبحاث والدراسات	ل ٣-١	نسبة اكتمال خطة تأسيس مركز الأبحاث والدراسات
الأبحاث والدراسات المنشورة	ل ٣-٢	عدد الأبحاث والدراسات المنشورة



المؤشر : ل ٣-١ نسبة اكتمال خطة تأسيس مركز الأبحاث والدراسات

الهدف الاستراتيجي	ل ٣ : تأسيس مركز مهتم بالأبحاث والدراسات المتخصصة بقضايا العنف
وحدة القياس	نسبة
دورية القياس	□ 1/4 سنوي ✓ 1/2 سنوي □ سنوي
القطبية	✓ [+] المطلوب هو الزيادة أو □ [-] المطلوب هو النقص
التراكمية	□ غير تراكمي ✓ تراكمي
شرح المؤشر	مقياس يستخدم لتحديد مدى تقدم العمل في تنفيذ الخطة الخاصة بتأسيس مركز متخصص في الأبحاث والدراسات. هذا المؤشر يساعد في متابعة تنفيذ الأنشطة والمراحل المحددة في الخطة، وتحديد نسبة الإنجاز مقارنة بالأهداف والخطط المقررة.
معادلة القياس	نسبة اكتمال الخطة = (إجمالي عدد المهام / عدد المهام المنجزة) × ١٠٠
مسؤول القياس	مكتب إدارة الاستراتيجية
مسؤول التنفيذ	إدارة البرامج

المؤشر : ل ٣-٢ عدد الأبحاث والدراسات المنشورة

الهدف الاستراتيجي	ل ٣ : تأسيس مركز مهتم بالأبحاث والدراسات المتخصصة بقضايا العنف
وحدة القياس	بحث
دورية القياس	□ 1/4 سنوي □ 1/2 سنوي ✓ سنوي
القطبية	✓ [+] المطلوب هو الزيادة أو □ [-] المطلوب هو النقص
التراكمية	✓ غير تراكمي □ تراكمي
شرح المؤشر	يقيس هذا المؤشر إجمالي عدد الأبحاث والدراسات التي تم نشرها على مواقع الجمعية الرسمية.
معادلة القياس	مجموع عدد الأبحاث والدراسات المنشورة
مسؤول القياس	مكتب إدارة الاستراتيجية
مسؤول التنفيذ	إدارة البرامج

ل ٤ : تطوير منظومة اتصال مؤسسي

تأسيس مركز

01

انشاء وتأسيس قسم متخصص

مهتم بالأبحاث والدراسات

02

الدراسة والتحليل المعمق، وتطبيق أساليب البحث العلمي للحصول على نتائج دقيقة وموثوقة لفهم المشاكل والقضايا

03

تركيز الدراسات في مجال قضايا العنف

المتخصصة بقضايا العنف

ماذا نريد أن نقيس؟	رمز المؤشر	صيغة المؤشر
المبادرات المبتكرة لتعزيز التواصل مع المجتمع وأصحاب المصلحة	ل٤-١	عدد المبادرات المبتكرة لتعزيز التواصل مع المجتمع وأصحاب المصلحة
المتابعين لحسابات الجمعية في مواقع التواصل الاجتماعي	ل٤-٢	عدد المتابعين لحسابات الجمعية في مواقع التواصل الاجتماعي



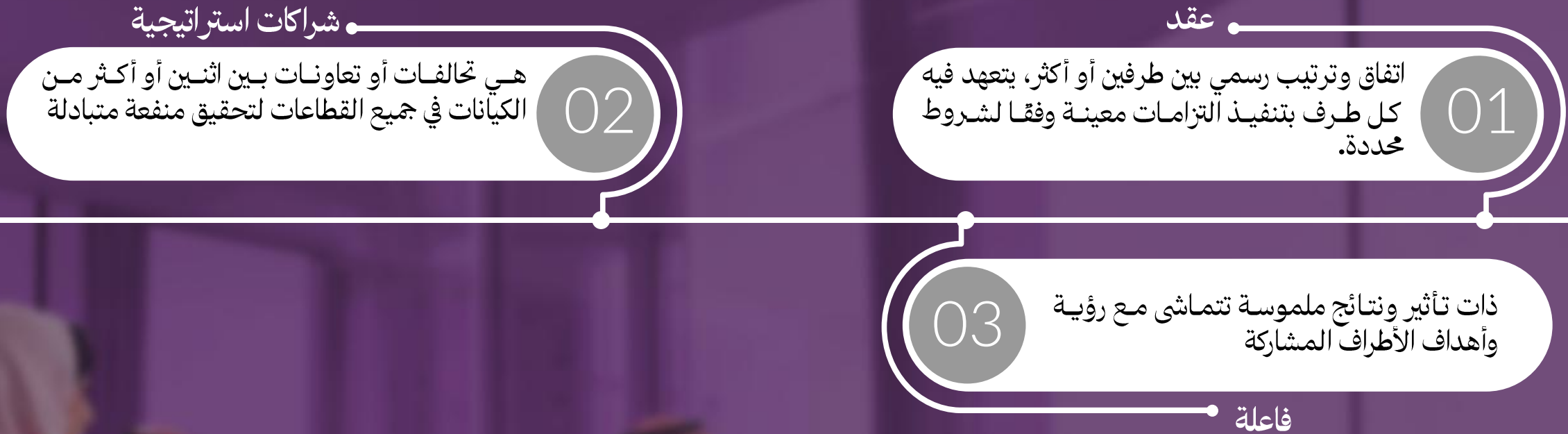
المؤشر : ل٤-١ عدد المبادرات المبتكرة لتعزيز التواصل مع المجتمع وأصحاب المصلحة

الهدف الاستراتيجي	ل٤ : تطوير منظومة اتصال مؤسسي
وحدة القياس	مبادرة
دورية القياس	✓ 1/4 سنوي □ 1/2 سنوي □ سنوي
القطبية	✓ [+] المطلوب هو الزيادة أو □ [-] المطلوب هو النقص
التراكمية	✓ غير تراكمي □ تراكمي
شرح المؤشر	يقيس المؤشر مجموع المبادرات التي تم ابتكارها لتعزيز التواصل مع المجتمع وأصحاب المصلحة
معادلة القياس	مجموع المبادرات المبتكرة لتعزيز التواصل مع المجتمع وأصحاب المصلحة
مسؤول القياس	مكتب إدارة الاستراتيجية
مسؤول التنفيذ	إدارة الاتصال المؤسسي وتنمية الموارد

المؤشر : ل٤-٢ عدد المتابعين لحسابات الجمعية في مواقع التواصل الاجتماعي

الهدف الاستراتيجي	ل٤ : تطوير منظومة اتصال مؤسسي
وحدة القياس	متابع
دورية القياس	✓ 1/4 سنوي □ 1/2 سنوي □ سنوي
القطبية	✓ [+] المطلوب هو الزيادة أو □ [-] المطلوب هو النقص
التراكمية	✓ غير تراكمي □ تراكمي
شرح المؤشر	يقيس المؤشر عدد المتابعين على مواقع التواصل الاجتماعي ويتم احتساب المؤشر برصد الأعداد في جدول بيانات واحتساب النمو في عدد المتابعين
معادلة القياس	مجموع أعداد المتابعين لحسابات الجمعية في مواقع التواصل الاجتماعي
مسؤول القياس	مكتب إدارة الاستراتيجية
مسؤول التنفيذ	إدارة الاتصال المؤسسي وتنمية الموارد

ل٥: عقد شراكات استراتيجية فاعلة



ماذا نريد أن نقيس؟	رمز المؤشر	صيغة المؤشر
الشراكات الاستراتيجية الفاعلة	ل٥-١	عدد الشراكات الاستراتيجية الفاعلة
رضا الشركاء الاستراتيجيين	ل٥-٢	نسبة رضا الشركاء الاستراتيجيين
الإيرادات الناتجة من الشراكات الاستراتيجية	ل٥-٣	اجمالي الإيرادات الناتجة عن الشراكات الاستراتيجية

المؤشر: ل٥-١ عدد الشراكات الاستراتيجية الفاعلة

الهدف الاستراتيجي	عقد شراكات استراتيجية فاعلة
وحدة القياس	شراكة
دورية القياس	✓ 1/4 سنوي □ 1/2 سنوي □ سنوي
القطبية	□ [+] المطلوب هو الزيادة أو □ [-] المطلوب هو النقص
التراكمية	✓ غير تراكمي □ تراكمي
شرح المؤشر	يقيس المؤشر مجموع أعداد الشراكات الاستراتيجية الفاعلة التي أبرمتها الجمعية مع الجهات
معادلة القياس	مجموع أعداد الشراكات الاستراتيجية الفاعلة
مسؤول القياس	مديرة مكتب الاستراتيجية
مسؤول التنفيذ	إدارة الاتصال المؤسسي وتنمية الموارد

المؤشر: ل٥-٢ نسبة رضا الشركاء الاستراتيجيين

الهدف الاستراتيجي	ل٥: عقد شركات استراتيجية فاعلة
وحدة القياس	نسبة
دورية القياس	□ ١/٤ سنوي ✓ ١/٢ سنوي □ سنوي
القطبية	✓ [+] المطلوب هو الزيادة أو □ [-] المطلوب هو النقص
التراكمية	✓ غير تراكمي □ تراكمي
شرح المؤشر	يقيس هذا المؤشر مدى رضا الشركاء الاستراتيجيين عن مستوى التعاون مع الجمعية من خلال استبانة قياس الشركاء الاستراتيجيين
معادلة القياس	قياس متوسط نسب رضا الشركاء الاستراتيجيين
مسؤول القياس	مديرة مكتب الاستراتيجية
مسؤول التنفيذ	إدارة الاتصال المؤسسي وتنمية الموارد

المؤشر: ٥-٣ اجمالي الإيرادات الناتجة عن الشراكات الاستراتيجية

الهدف الاستراتيجي	عقد شراكات استراتيجية فاعلة
وحدة القياس	يالى
دورية القياس	☐ 1/4 سنوي ☐ 1/2 سنوي ☒ سنوي
القطبية	☒ [+] المطلوب هو الزيادة أو ☐ [-] المطلوب هو النقص
التراكمية	☒ غير تراكمي ☐ تراكمي
شرح المؤشر	يقيس هذا المؤشر اجمالي الدخل المالي الذي حققته الجمعية من خلال الشراكات الاستراتيجية
معادلة القياس	عدد الايرادات فقط من الشراكات الاستراتيجية التي تم تنفيذها او تفعيلها خلال الفترة
مسؤول القياس	مديرة مكتب الاستراتيجية
مسؤول التنفيذ	إدارة الاتصال المؤسسي وتنمية الموارد



ل٦ : تعزيز كفاءة الانفاق

تعزيز

01

زيادة احتماليه حدوث الشي- وتكراره في المستقبل

كفاءة

02

أهليه القيام بمهاره أو براعه

03

صرف

الانفاق

ماذا نريد أن نقيس؟	رمز المؤشر	صيغة المؤشر
الإنفاق الفعلي إلى الإيرادات المحققة	ل٦-١	نسبة الإنفاق الفعلي إلى الإيرادات المحققة
تخفيض المصروفات الفعلية (التشغيلية)	ل٦-٢	نسبة تخفيض المصروفات الفعلية

المؤشر: ل٦-١ نسبة الانفاق الفعلي الى الايرادات المحققة

الهدف الاستراتيجي	ل٦ : تعزيز كفاءة الانفاق
وحدة القياس	نسبة
دورية القياس	✓ □ 1/4 سنوي □ 1/2 سنوي □ سنوي
القطبية	□ [+] المطلوب هو الزيادة أو □ ✓ [-] المطلوب هو النقص
التراكمية	✓ □ غير تراكمي □ تراكمي
شرح المؤشر	يقيس هذا المؤشر مدى كفاءة ادارة الموارد المالية في الجمعية إذا كانت : - النسبة أقل من ١٠٠% يعني أن المؤسسة تنفق أقل من إيراداتها، وهو مؤشر على وجود فائض مالي. - النسبة تساوي ١٠٠% يعني أن المؤسسة تنفق كل ما تحققه من إيرادات مما يشير إلى توازن بين الإيرادات والمصروفات - النسبة أكبر من ١٠٠% يعني أن المؤسسة تنفق أكثر من إيراداتها مما يشير إلى وجود عجز مالي.
معادلة القياس	نسبة الإنفاق الفعلي إلى الإيرادات المحققة = (الإنفاق الفعلي ÷ الإيرادات المحققة) × ١٠٠
مسؤول القياس	الإدارة المالية
مسؤول التنفيذ	المحاسبة

المؤشر: ل٦-٢ نسبة تخفيض المصروفات الفعلية

الهدف الاستراتيجي	ل٦ : تعزيز كفاءة الانفاق
وحدة القياس	نسبة
دورية القياس	✓ □ 1/4 سنوي □ 1/2 سنوي □ سنوي
القطبية	✓ □ [+] المطلوب هو الزيادة أو □ [-] المطلوب هو النقص
التراكمية	✓ □ غير تراكمي □ تراكمي
شرح المؤشر	يقيس هذا المؤشر مدى نجاح الجمعية في تقليل المصروفات المالية من خلال تحسين كفاءة الإنفاق وتقليل الهدر مقارنة بفترة سابقة أو ميزانية محددة
معادلة القياس	نسبة تخفيض المصروفات الفعلية = (المصروفات قبل التخفيض - المصروفات بعد التخفيض) ÷ المصروفات قبل التخفيض × ١٠٠
مسؤول القياس	الإدارة المالية
مسؤول التنفيذ	المحاسبة



ل ٧ : تنمية مصادر الدخل وتنويعها

تنمية

01

زيادة ونمو في الإيرادات بأشكالها

03

تعدد واختلاف

وتنويعها

مصادر الدخل

02

مالية (عضويات ، تبرعات، استثمارات ، أوقاف ، دعم،منحة، اشتراكات برامج) وعينية

ماذا نريد أن نقيس؟	رمز المؤشر	صيغة المؤشر
نمو مصادر الدخل الحالية	ل ٧-١	نسبة نمو مصادر الدخل الحالية
مصادر الدخل الجديدة	ل ٧-٢	عدد مصادر الدخل الجديدة
الإيرادات من مصادر دخل جديدة	ل ٧-٣	اجمالي الإيرادات من مصادر دخل جديدة

المؤشر : ل ٧-١ نسبة نمو مصادر الدخل الحالية

الهدف الاستراتيجي	ل ٧ : تنمية مصادر الدخل وتنويعها
وحدة القياس	نسبة
دورية القياس	□ 1/4 سنوي ✓ 1/2 سنوي □ سنوي
القطبية	✓ [+] المطلوب هو الزيادة أو □ [-] المطلوب هو النقص
التراكمية	✓ غير تراكمي □ تراكمي
شرح المؤشر	يقيس المؤشر نسبة التغير في الإيرادات أو الدخل من مصادر الدخل في الجمعية في الفترة الحالية ومقارنتها بنفس المصادر في فترة سابقة.
معادلة القياس	نسبة نمو مصادر الدخل الحالية = (الدخل الحالي من المصادر - الدخل السابق من المصادر) ÷ الدخل السابق من المصادر × ١٠٠
مسؤول القياس	الإدارة المالية
مسؤول التنفيذ	إدارة الاتصال المؤسسي وتنمية الموارد

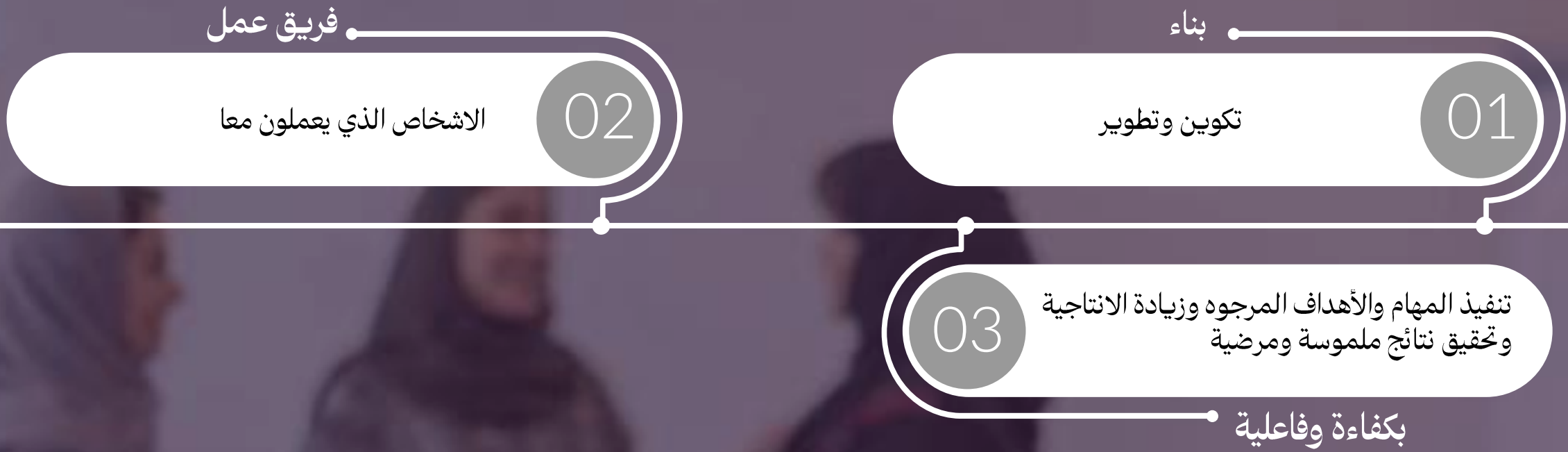
المؤشر : ل ٧-٢ عدد مصادر الدخل الجديدة

الهدف الاستراتيجي	مصدر
وحدة القياس	
دورية القياس	☐ 1/4 سنوي ☐ 1/2 سنوي ☒ سنوي
القطبية	☒ [+] المطلوب هو الزيادة ☐ [-] المطلوب هو النقص
التراكمية	☒ غير تراكمي ☐ تراكمي
شرح المؤشر	يقيس المؤشر مجموع مصادر الدخل الجديدة
معادلة القياس	إجمالي مصادر الدخل الجديدة
مسؤول القياس	الإدارة المالية
مسؤول التنفيذ	إدارة الاتصال المؤسسي وتنمية الموارد

المؤشر : ل ٧-٣ اجمالي الإيرادات من مصادر دخل جديدة

الهدف الاستراتيجي	ل ٧ : تنمية مصادر الدخل وتنويعها
وحدة القياس	يلى سعودي
دورية القياس	□ 1/4 سنوي □ 1/2 سنوي ✓ سنوي
القطبية	✓ [+] المطلوب هو الزيادة أو □ [-] المطلوب هو النقص
التراكمية	✓ غير تراكمي □ تراكمي
شرح المؤشر	يقيس المؤشر الإيرادات التي تم تحصيلها من كل مصدر جديد من مصادر الدخل ثم حساب مجموع الإيرادات
معادلة القياس	إجمالي الإيرادات من كل مصدر من مصادر الدخل الجديدة
مسؤول القياس	الإدارة المالية
مسؤول التنفيذ	إدارة الاتصال المؤسسي وتنمية الموارد

ت ١: بناء فريق عمل بكفاءة وفعالية



صيغة المؤشر	رمز المؤشر	ماذا نريد أن نقيس؟
عدد البرامج التأهيلية المقدمة لفريق العمل	ت ١-١	البرامج التأهيلية المقدمة لفريق العمل
عدد الكفاءات البشرية المستقطبة وفق الشواغر الوظيفية	ت ١-٢	الكفاءات البشرية المستقطبة وفق الشواغر الوظيفية
نسبة الموظفين اللواتي حققن الأداء المطلوب	ت ١-٣	أداء الموظفين اللواتي حققن الأداء المطلوب

المؤشر: ت ١-١ عدد البرامج التأهيلية المقدمة لفريق العمل

الهدف الاستراتيجي	ت ١: بناء فريق عمل بكفاءة وفعالية
وحدة القياس	برامج
دورية القياس	✓ ☐ 1/4 سنوي ☐ 1/2 سنوي ☐ سنوي
القطبية	✓ ☐ [+] المطلوب هو الزيادة أو ☐ [-] المطلوب هو النقص
التراكمية	✓ ☐ غير تراكمي ☐ تراكمي
شرح المؤشر	يقيس هذا المؤشر عدد البرامج التأهيلية التي تم تنظيمها لفريق العمل في فترة معينة
معادلة القياس	مجموع عدد البرامج التأهيلية المقدمة لفريق العمل
مسؤول القياس	مكتب إدارة الاستراتيجية
مسؤول التنفيذ	إدارة الموارد البشرية

المؤشر: ت ١-٢ عدد الكفاءات البشرية المستقطبة وفق الشواغر الوظيفية

الهدف الاستراتيجي	ت ١: بناء فريق عمل بكفاءة وفعالية
وحدة القياس	كفاءة
دورية القياس	✓ 1/4 سنوي □ 1/2 سنوي ✓ سنوي
القطبية	✓ □ [+] المطلوب هو الزيادة أو □ [-] المطلوب هو النقص
التراكمية	✓ غير تراكمي ✓ □ تراكمي
شرح المؤشر	يقيس عدد الكفاءات البشرية التي تم استقطابها وتوظيفها لتلبية الشواغر الوظيفية في الجمعية
معادلة القياس	مجموع عدد الكفاءات البشرية المستقطبة وفق الشواغر الوظيفية
مسؤول القياس	إدارة مكتب الاستراتيجية
مسؤول التنفيذ	إدارة الموارد البشرية

المؤشر: ت ١-٣ نسبة الموظفين اللواتي حققن الأداء المطلوب

الهدف الاستراتيجي	ت ١: بناء فريق عمل بكفاءة وفعالية
وحدة القياس	نسبة
دورية القياس	☐ 1/4 سنوي ☒ 1/2 سنوي ☐ سنوي
القطبية	☒ [+] المطلوب هو الزيادة أو ☐ [-] المطلوب هو النقص
التراكمية	☐ غير تراكمي ☒ تراكمي
شرح المؤشر	يساعد هذا المؤشر في متابعة مدى تحقيق الموظفين للأداء المطلوب وتحقيق الكفاءة التشغيلية في الجمعية
معادلة القياس	قياس نسبة تحقيق الموظفين للأداء المطلوب
مسؤول القياس	إدارة مكتب الاستراتيجية
مسؤول التنفيذ	إدارة الموارد البشرية



ت ٢ : استقطاب واستثمار المتطوعين وتفعيلهم

استقطاب

01

عملية جذب اهتمام او دعم من فئة معينة
لتحقيق أهداف محددة

واستثمار المتطوعين

02

الاستفادة من جهود المتطوعين في مجالات مختلفة
بطريقة منظمة وفعالة لتحقيق أهداف معينة

03

تشجيعهم على القيام بأدوارهم بفعالية، وتوفير
الدعم والموارد اللازمة لهم لكي يسهموا في
تحقيق أهداف المنظمة

وتفعيلهم

ماذا نريد أن نقيس؟	رمز المؤشر	صيغة المؤشر
الفرص التطوعية	ت ٢-١	عدد الفرص التطوعية
عدد المتطوعين	ت ٢-٢	اجمالي عدد المتطوعين
رضا المتطوعين	ت ٢-٣	نسبة رضا المتطوعين
العائد المالي المتحقق عن طريق التطوع	ت ٢-٤	قيمة العائد المالي المتحقق عن طريق التطوع

المؤشر: ت ٢-١ عدد الفرص التطوعية

الهدف الاستراتيجي	ت ٢ : استقطاب واستثمار المتطوعين وتفعيلهم
وحدة القياس	فرصة
دورية القياس	✓ 1/4 سنوي □ 1/2 سنوي □ سنوي
القطبية	✓ [+] المطلوب هو الزيادة أو □ [-] المطلوب هو النقص
التراكمية	□ ✓ غير تراكمي □ تراكمي
شرح المؤشر	العدد الاجمالي للفرص التطوعية الفعلية التي نفذت بناء على احتياج الجمعية
معادلة القياس	اجمالي عدد الفرص التطوعية الفعلية التي نفذت بناء على احتياج الجمعية
مسؤول القياس	مكتب إدارة الاستراتيجية
مسؤول التنفيذ	إدارة التطوع

المؤشر: ت ٢-٢ اجمالي عدد التطوعيين

الهدف الاستراتيجي	ت ٢ : استقطاب واستثمار المتطوعين وتفعيلهم
وحدة القياس	متطوع
دورية القياس	✓ 1/4 سنوي □ 1/2 سنوي □ سنوي
القطبية	✓ □ [+] المطلوب هو الزيادة أو □ [-] المطلوب هو النقص
التراكمية	✓ □ غير تراكمي □ تراكمي
شرح المؤشر	يتم حساب المؤشر بحساب مجموع عدد المتطوعين في الجمعية
معادلة القياس	اجمالي عدد المتطوعين في الجمعية
مسؤول القياس	مكتب إدارة الاستراتيجية
مسؤول التنفيذ	إدارة التطوع

المؤشر: ت ٢-٣ نسبة رضا التطوعيين

الهدف الاستراتيجي	ت ٢ : استقطاب واستثمار المتطوعين وتفعيلهم
وحدة القياس	نسبة
دورية القياس	✓ 1/4 سنوي □ 1/2 سنوي □ سنوي
القطبية	✓ □ [+] المطلوب هو الزيادة أو □ [-] المطلوب هو النقص
التراكمية	□ غير تراكمي ✓ □ تراكمي
شرح المؤشر	يتم احتساب المؤشر باستخدام التقييم المدرج في منصة العمل التطوعي والذي يقيس مقياس مدى رضا المتطوعيين عن تجربتهم في الانشطة التطوعية
معادلة القياس	التقييم المدرج في منصة العمل التطوعي
مسؤول القياس	مكتب إدارة الاستراتيجية
مسؤول التنفيذ	إدارة التطوع

المؤشر: ت ٢-٤ قيمة العائد المالي المتحقق عن طريق التطوع

الهدف الاستراتيجي		ت ٢ : استقطاب واستثمار المتطوعين وتفعيلهم
وحدة القياس	نسبة	
دورية القياس	✓ 1/4 سنوي □ 1/2 سنوي □ سنوي	
القطبية	✓ □ [+] المطلوب هو الزيادة أو □ [-] المطلوب هو النقص	
التراكمية	□ غير تراكمي ✓ □ تراكمي	
شرح المؤشر	يستخدم هذا المؤشر لتقدير الأثر المالي للجهود التطوعية في الجمعية من خلال خطوتين - إجمالي القيمة الاقتصادية للعمل التطوعي - إجمالي التكاليف المرتبطة بإدارة العمل التطوعي .	
معادلة القياس	إجمالي القيمة الاقتصادية للعمل التطوعي = عدد ساعات التطوع الذي قدمها المتطوعون × القيمة المالية لكل ساعة تطوعية في السوق (السوق) الساعة السوقية ثم قيمة العائد المالي المتحقق من التطوع = (القيمة الاقتصادية ÷ التكاليف الإدارية للتطوع) × ١٠٠	
مسؤول القياس	مكتب إدارة الاستراتيجية	
مسؤول التنفيذ	إدارة التطوع	



ت ٣ : بناء نظام إدارة المعرفة

بناء

01

تطوير

نظام

02

مجموعة مترابطة من العمليات او الادوات التي
تعمل معا لتحقيق هدف معين

03

المعلومات والخبرات والمهارات التي يمتلكها
الأفراد أو المؤسسة والتي يمكن استغلالها
لتحسين الأداء واتخاذ القرارات

إدارة المعرفة

ماذا نريد أن نقيس؟	رمز المؤشر	صيغة المؤشر
الموظفات اللواتي يشاركن معرفتهن من اجمالي الموظفين	ت ٣-١	نسبة الموظفين اللواتي يشاركن معرفتهن من اجمالي الموظفين
التجارب والخبرات التي تم توثيقها واتاحتها	ت ٣-٢	عدد التجارب والخبرات التي تم توثيقها واتاحتها

المؤشر: ت ٣-١ نسبة الموظفين اللواتي يشاركن معرفتهن من اجمالي الموظفين

الهدف الاستراتيجي	ت ٣ : بناء نظام إدارة المعرفة
وحدة القياس	نسبة
دورية القياس	✓ ☐ 1/4 سنوي ☐ 1/2 سنوي ☐ سنوي
القطبية	✓ ☐ [+] المطلوب هو الزيادة أو ☐ [-] المطلوب هو النقص
التراكمية	☐ غير تراكمي ✓ ☐ تراكمي
شرح المؤشر	يقيس مدى اقبال الموظفين على مشاركة معارفهن وخبراتهم داخل الجمعية من خلال حساب نسبة الموظفين اللواتي يشاركن معرفتهن من اجمالي الموظفين .
معادلة القياس	(عدد الموظفين التي شاركن معرفتهن ÷ اجمالي الموظفين) × ١٠٠
مسؤول القياس	اخصائي التطوير المؤسسي
مسؤول التنفيذ	ادارة المعرفة

المؤشر: ت ٣-٢ عدد التجارب والخبرات التي تم توثيقها واثاحتها

الهدف الاستراتيجي	ت ٣ : بناء نظام إدارة المعرفة
وحدة القياس	تجربة
دورية القياس	✓ 1/4 سنوي □ 1/2 سنوي □ سنوي
القطبية	✓ [+] المطلوب هو الزيادة أو □ [-] المطلوب هو النقص
التراكمية	□ غير تراكمي ✓ □ تراكمي
شرح المؤشر	يهدف هذا المؤشر الى ضمان حفظ المعرفة المؤسسية وتعزيز تبادل الخبرات بين الموظفين بما يسهم في تحسين الكفاءة التشغيلية وتطوير الأداء من خلال احتساب مجموع التجارب والخبرات التي تم توثيقها.
معادلة القياس	اجمالي عدد التجارب والخبرات التي تم توثيقها واثاحتها
مسؤول القياس	اخصائي التطوير المؤسسي
مسؤول التنفيذ	ادارة المعرفة



ت ٤ : تطوير بيئة عمل مؤسسية وجاذبة

تطوير

01

تحسين العمليات او الاستراتيجيات في العمل
لزيادة الإنتاجية

بيئة عمل

02

الظروف والعوامل التي تحيط بالافراد في مكان
العمل وتؤثر على أداءهم وسلوكهم

03

منظمة تمتاز بهيكل تنظيمي قوي ومنظم وجاذب
للعاملين والمستفيدين من حيث بيئة العمل او
الثقافة او تقديم الخدمات

مؤسسية وجاذبة

ماذا نريد أن نقيس؟	رمز المؤشر	صيغة المؤشر
رضا الموظفين عن بيئة العمل	ت ٤-١	نسبة رضا الموظفين عن بيئة العمل
التسرب الوظيفي	ت ٤-٢	نسبة التسرب الوظيفي
معايير العمل المؤسسي	ت ٤-٣	نسبة تحقق معايير العمل المؤسسي

المؤشر : ٤-١ نسبة رضا الموظفين عن بيئة العمل

الهدف الاستراتيجي	ت ٤ : تطوير بيئة عمل مؤسسية وجاذبة
وحدة القياس	نسبة
دورية القياس	☐ 1/4 سنوي ☒ 1/2 سنوي ☐ سنوي
القطبية	☒ [+] المطلوب هو الزيادة أو ☐ [-] المطلوب هو النقص
التراكمية	☒ غير تراكمي ☐ تراكمي
شرح المؤشر	يقيس مدى رضا الموظفين عن بيئة العمل في الجمعية من خلال مقياس محكم .
معادلة القياس	نتيجة الاستبانة
مسؤول القياس	مكتب إدارة الاستراتيجية
مسؤول التنفيذ	ادارة الموارد البشرية

المؤشر: ٤-٢ نسبة التسرب الوظيفي

الهدف الاستراتيجي	ت ٤ : تطوير بيئة عمل مؤسسية وجاذبة
وحدة القياس	نسبة
دورية القياس	☐ 1/4 سنوي ☐ 1/2 سنوي ☒ سنوي
القطبية	☐ [+] المطلوب هو الزيادة أو ☒ [-] المطلوب هو النقص
التراكمية	☒ غير تراكمي ☐ تراكمي
شرح المؤشر	يقيس هذا المؤشر لقياس معدل ترك الموظفين لوظائفهم خلال فترة محددة وذلك عن طريق حساب عدد الموظفين الذين غادروا الوظائف خلال فترة معينة (سواء بسبب الاستقالة أو التقاعد أو إنهاء الخدمة) على متوسط عدد الموظفين خلال نفس الفترة (وذلك بجمع عدد الموظفين في بداية الفترة ونهايتها ثم قسمة الناتج على ٢
معادلة القياس	نسبة التسرب الوظيفي = (عدد الموظفين الذين غادروا الوظائف خلال فترة معينة ÷ متوسط عدد الموظفين خلال نفس الفترة) × ١٠٠
مسؤول القياس	مكتب إدارة الاستراتيجية
مسؤول التنفيذ	إدارة الموارد البشرية

المؤشر: ٤-٣ نسبة تحقق معايير العمل المؤسسي

الهدف الاستراتيجي	ت ٤ : تطوير بيئة عمل مؤسسية وجاذبة
وحدة القياس	نسبة
دورية القياس	☐ 1/4 سنوي ☒ 1/2 سنوي ☐ سنوي
القطبية	☒ [+] المطلوب هو الزيادة أو ☐ [-] المطلوب هو النقص
التراكمية	☒ غير تراكمي ☐ تراكمي
شرح المؤشر	يقيس هذا المؤشر مدى تحقيق الجمعية للمعايير المؤسسية المعتمدة في مختلف مجالات العمل من خلال استبيان مقتبس من نظرية ماكينزي
معادلة القياس	نتيجة الاستبيان
مسؤول القياس	مكتب إدارة الاستراتيجية
مسؤول التنفيذ	إدارة الموارد البشرية



ت ٥: بناء بيئة تقنية متطورة

بناء

01

تطوير وتحسين

بيئة

02

النظام الذي يحتوي على مجموعة من العناصر او
الموارد التي تعمل معا

03

نظام تقني متقدم يتيح استخدام التكنولوجيا
الحديثة لدعم الأهداف والعمليات بطريقة فعالة
ومتطورة

تقنية متطورة

ماذا نريد أن نقيس؟	رمز المؤشر	صيغة المؤشر
التحول الرقمي	ت ٥-١	نسبة اكتمال التحول الرقمي
الإجراءات والعمليات المؤتمتة من اجمالي المستهدف	ت ٥-٢	نسبة الإجراءات والعمليات المؤتمتة من اجمالي المستهدف

المؤشر: ت-٥-١ نسبة اكمال التحول الرقمي

الهدف الاستراتيجي	ت-٥: بناء بيئة تقنية متطورة
وحدة القياس	نسبة
دورية القياس	☐ 1/4 سنوي ☒ 1/2 سنوي ☐ سنوي
القطبية	☒ [+] المطلوب هو الزيادة أو ☐ [-] المطلوب هو النقص
التراكمية	☒ غير تراكمي ☐ تراكمي
شرح المؤشر	يشير هذا المؤشر نسبة التقدم في تنفيذ مبادرات التحول الرقمي في الجمعية، وتقييم مدى قرب الجمعية من تحقيق أهدافها الاستراتيجية المرتبطة بالتحول الرقمي.
معادلة القياس	(عدد المهام أو المبادرات المكتملة ÷ إجمالي عدد المهام أو المبادرات المخطط لها) × ١٠٠
مسؤول القياس	إدارة مكتب الاستراتيجية
مسؤول التنفيذ	قسم التقنية

المؤشر: ٥-٢ نسبة الاجراءات والعمليات المؤتمتة من اجمالي المستهدف

الهدف الاستراتيجي	ت٥: بناء بيئة تقنية متطورة
وحدة القياس	نسبة
دورية القياس	☐ 1/4 سنوي ☒ 1/2 سنوي ☐ سنوي
القطبية	☒ [+] المطلوب هو الزيادة أو ☐ [-] المطلوب هو النقص
التراكمية	☒ غير تراكمي ☐ تراكمي
شرح المؤشر	يقيس نسبة العمليات والاجراءات التي تم اتمتتها بشكل كامل مقارنة بإجمالي عدد العمليات المستهدف اتمتتها.
معادلة القياس	(عدد العمليات المؤتمتة ÷ إجمالي العمليات المستهدفة للآتمتة) × ١٠٠
مسؤول القياس	مكتب إدارة الاستراتيجية
مسؤول التنفيذ	قسم التقنية



ت6: تعزيز القيم المؤسسية

تعزيز

01

انشاء وتأسيس قسم متخصص

القيمة

02

الدراسة والتحليل المعمق، وتطبيق أساليب البحث العلمي للحصول على نتائج دقيقة وموثوقة لفهم المشاكل والقضايا

03

تركيز الدراسات في مجال قضايا العنف

المؤسسية

ماذا نريد أن نقيس؟	رمز المؤشر	صيغة المؤشر
البرامج المنفذة لتعزيز القيم المؤسسية	ت6-1	عدد البرامج المنفذة لتعزيز القيم المؤسسية
التزام الموظفين بالقيم المؤسسية	ت6-2	نسبة التزام الموظفين بالقيم المؤسسية

المؤشر : ت٦-١ عدد البرامج المنفذة لتعزيز القيم المؤسسية

الهدف الاستراتيجي	ت٦: تعزيز القيم المؤسسية
وحدة القياس	برنامج
دورية القياس	☐ 1/4 سنوي ☒ 1/2 سنوي ☐ سنوي
القطبية	☒ [+] المطلوب هو الزيادة أو ☐ [-] المطلوب هو النقص
التراكمية	☒ غير تراكمي ☐ تراكمي
شرح المؤشر	يقيس هذا المؤشر مجموع عدد البرامج والانشطة التي تم تنفيذها لتعزيز القيم المؤسسية
معادلة القياس	إجمالي عدد البرامج المنفذة
مسؤول القياس	مكتب إدارة الاستراتيجية
مسؤول التنفيذ	إدارة الموارد البشرية

المؤشر : ت٦-٢ نسبة التزام الموظفين بالقيم المؤسسية

الهدف الاستراتيجي	ت٦: تعزيز القيم المؤسسية
وحدة القياس	نسبة
دورية القياس	☐ 1/4 سنوي ☐ 1/2 سنوي ☒ سنوي
القطبية	☒ [+] المطلوب هو الزيادة أو ☐ [-] المطلوب هو النقص
التراكمية	☒ غير تراكمي ☐ تراكمي
شرح المؤشر	يقيس هذا المؤشر لقياس مدى توافق سلوك الموظفين مع القيم الأساسية للمنظمة
معادلة القياس	(عدد الموظفين الملتزمين بالقيم المؤسسية ÷ إجمالي عدد الموظفين) × ١٠٠
مسؤول القياس	مكتب إدارة الاستراتيجية
مسؤول التنفيذ	إدارة الموارد البشرية