



جمعية البر الخيرية بالدوادمي
Aldawadmi Bir Charity Association

خطة التدريب والتطوير الفني

للعاملين والمتطوعين

2025م - 2026م



اعتماد
المدير التنفيذي



إعداد
إدارة الموارد البشرية



تاريخ الاعتماد
01 / 01 / 2025 م

#بالثقة_نحقق_الأثر



thiqahorg



مقدمة الخطة التدريبية والتطويرية

نبذة

إيماناً مرص جمعية البر الخيرية بالدوادمي (ثقة) بأن الاستثمار في رأس المال البشري يمثل الركيزة الأساسية لتحقيق الأثر المستدام، فقد تم إعداد خطة التدريب والتطوير الفني للأعوام 2025م - 2026م بهدف تنمية قدرات العاملين والمتطوعين، وتعزيز كفاءتهم المهنية، ورفع جودة الخدمات المقدمة للمستفيدين وفق أفضل الممارسات في القطاع غير الربحي.

وتعتمد الخطة على الاحتياجات التدريبية الفعلية، ومستهدفات الجمعية الاستراتيجية، ومتطلبات الحوكمة والتميز المؤسسي، بما يسهم في تطوير الأداء وتحقيق الاستدامة المؤسسية.



مؤشرات الخطة



168

ساعة تدريبية



2700

متطوع مستهدف
خلال فترة الخطة



10

كوادر وظيفية
مستهدفة



16

برنامجاً تدريبياً
خلال عامين

محاور التطوير



الاستدامة

تعزيز استدامة
البرامج والمبادرات
التنموية.



العمل التطوعي

تطوير قدرات
المتطوعين وزيادة
مشاركاتهم المجتمعية.



خدمة المستفيدين

تحسين جودة الخدمات
ورفع رضا
المستفيدين.



التحول الرقمي

تنمية مهارات التقنية
والتحول
الرقمي.



التميز المؤسسي

تعزيز ممارسات
الحوكمة والجودة
وإدارة المخاطر.



التطوير المهني

رفع كفاءة العاملين
في تنفيذ البرامج
والخدمات.

الأثر المتوقع



تحقيق مستهدفات
الجمعية الاستراتيجية



تطوير
الأداء المؤسسي



تعزيز
المشاركة التطوعية



تحسين جودة الخدمات
المقدمة للمستفيدين



رفع كفاءة
الكوادر البشرية



أهداف الخطة التدريبية والتطويرية 2025 - 2026



الهدف العام

رفع كفاءة العاملين والمتطوعين بجمعية البر الخيرية بالدوادمي (ثقة) من خلال برامج تدريبية وتطويرية متخصصة تساهم في تحسين الأداء المؤسسي وجودة الخدمات المقدمة للمستفيدين وتحقيق مستهدفات الجمعية الاستراتيجية.

الأهداف الاستراتيجية للخطة



4

تحسين جودة الخدمات
رفع مستوى جودة الخدمات
المقدمة للمستفيدين
وتحسين تجربة المستفيد.



3

تعزيز ثقافة التعلم المستمر
نشر ثقافة التطوير الذاتي
والتعلم المستمر داخل
الجمعية.



2

تطوير القدرات الفنية
تعزيز المهارات التخصصية
المرتبطة بتنفيذ البرامج
والخدمات الاجتماعية
والتنمية.



1

رفع كفاءة العاملين
تطوير المعارف والمهارات
المهنية للعاملين بما يمكنهم
من أداء مهامهم بكفاءة
وفاعلية.



8

تحقيق الاستدامة المؤسسية
المساهمة في تحقيق
الأهداف الاستراتيجية
ورفع كفاءة الأداء
المؤسسي.



7

تعزيز الحوكمة والامتثال
رفع الوعي بالأنظمة
والسياسات واللوائح
المعتمدة داخل
الجمعية.



6

دعم التحول الرقمي
رفع جاهزية العاملين
والمطوعين لاستخدام
الأنظمة والتقنيات
الحديثة.



5

تعزيز العمل التطوعي
تنمية مهارات المتطوعين
وتأهيلهم للمشاركة
الفاعلة في البرامج
والمبادرات.



80%

تطبيق أثر التدريب
بنسبة لا تقل عن 80%.



90%

تحقيق نسبة رضا
لا تقل عن 90%.



700+

تدريب ما لا يقل عن
700 متطوع خلال
فترة الخطة.



جميع
العاملين

مشاركة جميع العاملين
في البرامج التدريبية.



100%

تنفيذ 1006 من
البرامج التدريبية
المعتمدة

” التدريب استثمار في الإنسان، والاستثمار في الإنسان هو الطريق لصناعة الأثر المستدام. “



الفئات المستهدفة ومنهجية تحديد الاحتياجات التدريبية

• أولاً: الفئات المستهدفة •



المتطوعون

2000

متطوع مستهدف لعام 2026

تستهدف الخطة المتطوعين المشاركين في البرامج والمبادرات المجتمعية لتعزيز جاهزيتهم وتمكينهم من أداء أدوارهم بكفاءة وفاعلية.



الموظفون

10

موظفين

يستهدف البرنامج جميع العاملين بالجمعية بمختلف الإدارات والأقسام بهدف رفع كفاءتهم الفنية والإدارية وتعزيز قدراتهم المهنية.

• ثالثاً: منهجية تحديد الاحتياجات التدريبية •

تعتمد الجمعية في تحديد الاحتياجات التدريبية على منهجية علمية منظمة لضمان مواعمة البرامج التدريبية مع الاحتياجات الفعلية للعاملين والمتطوعين.



تحديد الفجوات القدراتية بناءً على الاحتياج التعللي.

تحليل الفجوات بين الواقع الحالي والأداء المستهدف.

تصميم برامج تدريبية ملائمة لسد الفجوات وتلبية الاحتياجات.

تنفيذ البرامج التدريبية وفق أفضل الممارسات والخطط المعتمدة.

قياس أثر التدريب على الأداء والمهارات المكتسبة.

مراجعة النتائج وتحسين البرامج بناءً على التغذية الراجعة.

ثانياً: مصادر تحديد الاحتياج



نتائج تقييم الأداء

01



مؤشرات الأداء
المؤسسي

02



توصيات الرؤساء
المباشرين

03



الخطة الاستراتيجية
للجمعية

04



متطلبات الحوكمة
والامثال

05



استبيانات الاحتياجات
التدريبية

06



المبادرات والمشروعات
الجديدة

07

” الاحتياج التدريبي الدقيق هو البداية الحقيقية لبناء القدرات وتحقيق التميز. “





الخطة التدريبية لعام 2025

تستهدف الجمعية خلال عام 2025 تنفيذ مجموعة من البرامج التدريبية النوعية الموجهة للعاملين والمتطوعين بهدف تطوير المهارات الفنية والإدارية ورفع جودة الخدمات المقدمة للمستفيدين.

البرامج التدريبية لعام 2025

 الحوكمة والامتثال الفئة المستهدفة: الموظفون عدد المشاركين: 8 الساعات: 8 ساعات	 البحث الاجتماعي الفئة المستهدفة: الموظفون عدد المشاركين: 8 الساعات: 12 ساعة	 خدمة المستفيدين الفئة المستهدفة: الموظفون عدد المشاركين: 8 الساعات: 12 ساعة
 مهارات التواصل الفعال الفئة المستهدفة: المتطوعون عدد المشاركين: 50 الساعات: 16 ساعة	 أخلاقيات العمل التطوعي الفئة المستهدفة: المتطوعون عدد المشاركين: 50 الساعات: 16 ساعة	 إدارة المخاطر الفئة المستهدفة: الموظفون عدد المشاركين: 8 الساعات: 8 ساعات

المؤشرات المستهدفة لعام 2025

 90% نسبة رضا مستهدفة	 132 مشاركًا	 72 ساعة تدريبية	 6 برامج تدريبية
---	--	--	--

الجدول الزمني لعام 2025

نوفمبر	سبتمبر	يوليو	مايو	مارس	يناير
					
مهارات التواصل الفعال	أخلاقيات العمل التطوعي	إدارة المخاطر	الحوكمة والامتثال	البحث الاجتماعي	خدمة المستفيدين

“

بالتدريب المستمر نرفع الكفاءة ونحقق الأثر.

”



تطوير بيئة العمل والرضا الوظيفي

تسعى الجمعية إلى توفير بيئة عمل محفزة وجاذبة تسهم في رفع مستوى الرضا الوظيفي وتعزيز ثقافة العمل المؤسسي وتحقيق أفضل الممارسات المهنية بما يدعم استدامة الأداء المؤسسي.



المؤشرات المستهدفة لعام 2026



معايير بيئة العمل

89%

المستهدف 2026



ثقافة العمل المؤسسي

70%

المستهدف 2026



الرضا الوظيفي

70%

المستهدف 2026

المبادرات التنفيذية



برنامج تحسين
بيئة العمل الوظيفية



برنامج التوعية بالقيم
وثقافة العمل المؤسسي



برنامج تعزيز الاستقرار
والرضا الوظيفي

الأثر المتوقع



رفع مؤشرات
الأداء المؤسسي



تحسين
بيئة العمل



تعزيز الانتماء
المؤسسي



رفع إنتاجية
العاملين

“ بيئة العمل الإيجابية تصنع فرقاً في الأداء وتحقق التميز المؤسسي. ”



مؤشرات الأداء وقياس النجاح

نسعى من خلال هذه المؤشرات إلى قياس مدى تحقيق أهداف الخطة التدريبية وضمان جودة البرامج وفعاليتها، بما يساهم في تطوير الكفاءات ورفع كفاءة الأداء وتحقيق أثر مستدام.



المؤشرات الرئيسية المستهدفة خلال عامي 2025 - 2026



تنفيذ البرامج التدريبية

100%

تنفيذ الخطة التدريبية
وفق الجدول الزمني المعتمد



مشاركة الموظفين

90%

فأكثر

من إجمالي الموظفين المستهدفين
بحضور البرامج التدريبية



مشاركة المتطوعين

75%

فأكثر

من إجمالي المتطوعين المستهدفين
بحضور البرامج التدريبية



نسبة الرضا عن التدريب

90% فأكثر

نسبة رضا المشاركين
عن البرامج التدريبية المقدمة



تطبيق أثر التدريب

80% فأكثر

تطبيق المهارات والمعارف المكتسبة
في بيئة العمل



البرامج التدريبية المنفذة

16

برنامجاً تدريبياً
خلال فترة الخطة

الأثر المتوقع



تحقيق مستهدفات
الجمعية بكفاءة
وفاعلية



تعزيز ثقافة
التعلم المستمر
والتطوير



تحسين جودة
الخدمات المقدمة
للمستفيدين



تطوير مهارات
المتطوعين وزيادة
أثرهم الاجتماعي



رفع كفاءة وقدرات
العاملين وتحسين
الأداء المؤسسي

“

ما لا يمكن قياسه لا يمكن تطويره.

”



قياس أثر التدريب والتطوير

نحرص في جمعية البر الخيرية بالدوادمي (ثقة) على قياس أثر البرامج التدريبية لتحديد مدى تحقيق الأهداف وتحسين جودة التدريب بشكل مستمر بما ينعكس إيجاباً على أداء العاملين والمتطوعين وجودة الخدمات المقدمة للمستفيدين.



أدوات قياس الأثر



استبيانات الرضا

لقياس رضا المتدربين عن البرنامج ومحتواه والمدرّب.



الاختبارات القبلية والبعديّة

لقياس تحسّن المعرفة والمهارات المكتسبة.



تقييم الأداء الوظيفي

مقارنة الأداء قبل وبعد التدريب.



متابعة تطبيق المهارات

قياس مدى تطبيق المهارات المكتسبة في بيئة العمل.



تقارير الرؤساء المباشرين

الحصول على تغذية راجعة حول أثر التدريب على الأداء.

النتائج المستهدفة



تعزيز فاعلية المتطوعين

رفع مستوى المشاركة والأثر التطوعي.



تطوير مهارات العاملين

تحسين الكفاءة المهنية والسلوكية.



رفع جودة الخدمات

تحقيق رضا أكبر للمستفيدين.



تحسين الأداء المؤسسي

تحقيق مستهدفات الجمعية بكفاءة.

دورة قياس الأثر



1 التدريب

تنفيذ البرنامج التدريبي وفق الخطة المعتمدة.



2 التقييم

جمع البيانات وتقييم تفاعل المتدربين.



3 التطبيق العملي

تطبيق المهارات في بيئة العمل.



4 قياس الأثر

تحليل النتائج وقياس التغير في الأداء والسلوك.



5 التحسين المستمر

استخدام النتائج لتطوير البرامج المستقبلية.

” التدريب ليس تكلفة .. بل استثمار في الإنسان يصنع فرقاً ويحقق أثراً مستداماً “



الحوكمة والمسؤوليات

تقوم الخطة التدريبية على مبادئ الحوكمة والشفافية وتحديد الأدوار والمسؤوليات لضمان تنفيذ البرامج التدريبية بكفاءة وفعالية وتحقيق الأهداف المرجوة منها.



المتطوعون



- الالتزام بالمشاركة في البرامج التدريبية.
- تطبيق المهارات والمعارف المكتسبة.
- المشاركة في التقييم وقياس الأثر.
- الحرص على تطوير الذات بشكل مستمر.

الإدارات المعنية



- تحديد الاحتياجات التدريبية للإدارة.
- ترشيح الموظفين والمتطوعين المناسبين.
- تسهيل مشاركة المشاركين في البرامج.
- متابعة تطبيق ما تم اكتسابه من تدريب.

إدارة الموارد البشرية



- إعداد الخطة التدريبية وتنفيذها.
- التنسيق مع الجهات التدريبية المعتمدة.
- متابعة تنفيذ البرامج وتقييمها.
- حفظ السجلات وإعداد التقارير الدورية.

دورة الحوكمة في العملية التدريبية



التوثيق والمتابعة
توثيق النتائج والمتابعة المستمرة للتحسين.



التقييم
تقييم رضا المتدربين قياس أثر التدريب.



التنفيذ
تنفيذ البرنامج التدريبي وفق الخطة المعتمدة.



اعتماد البرنامج
مراجعة البرنامج واعتماده من الجهات المختصة.



تحديد الاحتياج
تحليل الاحتياج التدريبي للإدارات والوظائف.

عوامل نجاح تطبيق الخطة التدريبية



دعم الإدارة العليا وتوفير الموارد المناسبة.



التواصل الفعال بين الإدارات وإدارة الموارد البشرية.



اختيار برامج تدريبية نوعية وذات محتوى متميز.



تحفيز المشاركين وتقدير التميز في التعلم.



متابعة التطبيق والتحسين المستمر.



ترسيخ ثقافة التعلم والتطوير المستمر.

” حوكمة التدريب هي ضمان الجودة والاستدامة في بناء الكفاءات وتنمية القدرات. “



السجلات والتوثيق والمتابعة

تولي الجمعية أهمية كبيرة لعملية التوثيق وحفظ السجلات التدريبية التي تدعم التحسين المستمر وتساهم في قياس الأداء وإثبات الامتثال وتحقيق الشفافية والجودة.



السجلات المعتمدة في الخطة التدريبية



3 سجل نتائج التقييم
يتضمن نتائج التقييم القبلي والبعدي ورضا المتدربين.



2 سجل حضور المشاركين
يقوم بتوثيق حضور الموظفين والمتطوعين في البرامج.



1 سجل البرامج التدريبية
يشمل جميع البرامج المعتمدة وتفاصيل تنفيذها.



6 قاعدة بيانات التدريب
قاعدة بيانات إلكترونية موحدة لجميع السجلات التدريبية.



5 تقارير قياس الأثر
تقارير دورية عن أثر التدريب وتطبيقه في بيئة العمل.



4 شهادات التدريب
حفظ نسخ الشهادات الممنوحة للجميع المشاركين.

مؤشرات التوثيق والجودة



تحديث السجلات بشكل مستمر ودقيق بعد كل برنامج تدريبي.



حفظ جميع الوثائق والبيانات إلكترونياً وبنسخ احتياطية آمنة.



سهولة الوصول للبيانات والسجلات عند الحاجة.



الالتزام بسياسات خصوصية البيانات وحمايتها.



إعداد تقارير دورية للمتابعة والتحسين المستمر.

عملية المتابعة والتوثيق



5 اتخاذ الإجراءات
اتخاذ قرارات التحسين والتطوير المستمر.



4 إعداد التقارير
إعداد التقارير الدورية للمعنيين.



3 تحليل البيانات
تحليل النتائج وقياس مؤشرات الأداء.



2 توثيق البيانات
تسجيل وتحفظ البيانات في السجلات المعتمدة.



1 جمع البيانات
جمع بيانات البرامج والمشاركين والتقييم.

فوائد التوثيق الجيد



دعم اتخاذ القرار في تحديد الاحتياج والتخطيط.



تعزيز الجودة والتميز في البرامج التدريبية.



ضمان الامتثال والشفافية المؤسسية.

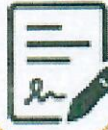


حفظ المعرفة المؤسسية والخبرات المكتسبة.



تعزيز الثقة والمصداقية أمام الجهات المعنية.

التوثيق الجيد هو ذاكرة المؤسسة وأساس التطوير والتحسين المستمر.



الخاتمة والاعتماد

تؤمن جمعية البر الخيرية بالدوادمي (ثقة) بأن الاستثمار في تنمية قدرات الموظفين والمتطوعين يمثل أساس التميز المؤسسي واستدامة الأثر المجتمعي، ومن هذا المنطلق جاءت هذه الخطة لتكون إطاراً عملياً لتطوير الكفاءات وتحقيق مستهدفات الجمعية خلال عامي 2025 - 2026م.



ملخص الخطة

				
2 عامان 2025 - 2026م	16 برنامجاً تدريبياً مستهدفاً	جميع العاملين والمتطوعين الفئة المستهدفة	أهداف واضحة ومؤشرات أداء لمتابعة الأثر	التميز المؤسسي والتعلم المستمر الغاية الأساسية

التزامنا



توفير بيئة تعليمية محفزة
وداعمة للتطوير.



تقديم برامج تدريبية نوعية
تلبى الاحتياجات الفعلية.



تحفيز ثقافة التعلم
والتطوير المستمر.



قياس أثر التدريب وتحسينه
بشكل مستمر.



تعزيز الشراكات مع الجهات
التدريبية المتخصصة.

الاعتماد

تم اعتماد خطة التدريب والتطوير للموظفين والمتطوعين
لعامي 2025 - 2026م في جمعية البر الخيرية بالدوادمي (ثقة).

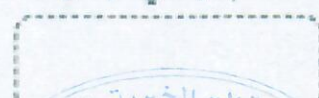
مدير الموارد البشرية

الاسم :
التوقيع :
التاريخ : 1446 هـ / /

المدير التنفيذي

الاسم :
التوقيع :
التاريخ : 1446 هـ / /

الختم الرسمي للجمعية



“ نستثمر في الإنسان لنصنع أثراً مستداماً ”