المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي
National Center for Non-Profit Sector

المملكة العربية السعودية
المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي
جمعية مساجد طيبة - ترخيص رقم ( 5116 )

مساجد طيبة

# سياسة التدريب والتعلم

الإصدار : الأول

١٤٤٥-٢٠٢٣

## سياسة التدريب والتعلم

| | |
|---|---|
| رقم السياسة | ٠٢٦ |
| المعيار | وحدة الموارد البشرية والمتطوعين |
| اسم السياسة | سياسة التدريب والتعليم |
| المسؤولية عن التطبيق | جميع الإدارات ووحدات بالجمعية |
| المخرجات المتوقعة | ١- إظهار نقاط القوة والضعف لدى الموظفين للعمل على تطوير وتحسين الأداء.<br>٢- تأهيل الموظفين للتكيف مع ظروف العمل بالجمعية.<br>٣- توضيح إمكانية الترشيح لشغل وظيفة أعلى.<br>٤- فتح آفاق جديدة أمام الموظفين للتفكير العملي البناء. |
| النسخة | ١ ــ ١٤٤٥هـ (٢٠٢٣م) |

١- الغرض:

تهدف هذه السياسة إلى تدريب الموظفين للتكيف مع ظروف العمل بالجمعية.

٢- السياسة:

١. تلتزم الجمعية بكيفية تحديد وتصنيف مهارات وقدرات العاملين والمتطوعين.
٢. تلتزم الجمعية بتحديد الاحتياجات التدريبية.
٣. تلتزم الجمعية بإكساب العاملين المعرفة والمهارات، والتشجيع على التعلم المستمر.
٤. تلتزم الجمعية بإيجاد وتنمية فرص التعلم داخل وخارج المنشأة.
٥. تلتزم الجمعية بوضع آلية لقياس فاعلية وأثر التدريب.

٣- المسؤوليات:

١. المسؤول التنفيذي.
٢. وحدة الموارد البشرية.
٣. وحدة الشؤون المالية.

٤- المستندات الواجب توافرها:

١. قائمة الميزانية السنوية للتدريب.
٢. قائمة بيانات الموظفين المرشحين للحصول على التدريب.
٣. قائمة للآليات والإجراءات المعتمدة لدى الجمعية.

٥- النطاق: المستفيدين والمستهدفين من السياسة:

١. موظفي جمعية مساجد طيبة ومشاريعها.

٦- التطبيق:

| ت | الخطوة | المسؤولية | الزمن | قياس الفاعلية |
|---|---|---|---|---|
| ١ | تحليل الاحتياج التدريبي للموظفين | وحدة الموراد البشرية | سنوي | نتائج التحليل |
| ٢ | اختيار الاحتياج التدريبي وفق متطلبات الجمعية | وحدة الموراد البشرية | سنوي | قائمة البرامج |
| ٣ | تنفيذ التدريب | وحدة الموراد البشرية | سنوي | عقد التنفيذ |
| ٤ | التحقق من فاعلية البرامج التدريبية المختارة | وحدة الموراد البشرية | سنوي | موقع المؤسسة العامة للتدريب |

٧- القياس:

| ت | المؤشر | المستهدف | الاستفادة من القياس | كيفية القياس |
|---|---|---|---|---|
| ١ | نسبة الموظفين اللذين تم تحفيزهم تدريبهم | ١٠٠٪ | تشجيع الموظفين على زيادة الأداء الوظيفي والانتاجية | (عدد الموظفين الذين تم تدريبهم / مجمل عدد الموظفين في الجمعية) مضربه في ١٠٠ |

٨- التطوير:

١. نتائج الخطة الاستراتيجية السنوية.
٢. يتم تطوير ومراجعة السياسة بشكل سنوي.

٩- المراجع:

١. لائحة الموارد البشرية في جمعية مساجد طيبة – إصدار عام ١٤٤٥هـ.

إعتماد مجلس الإدارة

تم إعتماد **سياسة التدريب والتعلم** بجمعية مساجد طيبة في اجتماع مجلس الإدارة بجلسته رقم (١٠) المنعقد يوم الأثنين بتاريخ ١٤٤٥/٦/١٢هـ الموافق ٢٠٢٣/١٢/٢٥م.