

تحفيظ الليث

ترخيص رقم 3318



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

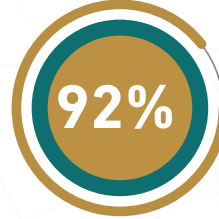


تقرير رضا المستفيدين وأصحاب العلاقة للعام 2025م

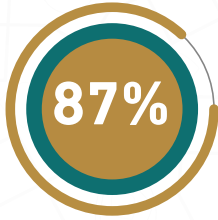
نتائج قياس الرضا



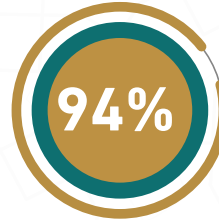
رضا المشرفين
والمشرفات



رضا الطلاب
والطالبات



رضا أصحاب
العلاقة



رضا المعلمين
والمعلمات



رضا الموظفين



تقرير رضا الطلاب والطالبات

أولاً: نسبة الرضا العامة

بعد تحليل جميع الردود، يتضح أن الغالبية العظمى من الإجابات كانت «نعم» في جميع المحاور، مما يعكس مستوى رضا مرتفع جداً لدى الطالبات.

نسبة الرضا العامة
التقديرية 92%



ثانياً: تحليل الرضا حسب المحاور

المحاور	مستوى الرضا	ملاحظات
مدة الحلقة	مرتفع جداً	غالبية الردود "نعم"
بيئة وتجهيزات الحلقة	مرتفع	لا توجد ملاحظات سلبية مؤثرة
وضوح الخطة التعليمية	مرتفع	بعض الحالات ذكرت عدم وضوح كامل
منهج الحفظ والمراجعة	مرتفع	وردت ملاحظات عن كثرة المراجعة
البرامج المصاحبة	مرتفع	لا توجد ملاحظات سلبية مؤثرة
إدارة المعلم للحلقة	مرتفع جداً	رضا شبه كامل
آلية اختبار المستويات	متوسط	محور الضعف الأكبر
وجود برنامج تحفيزي	متوسط	بعض الحلقات لا يوجد بها برنامج تحفيزي

ثالثاً: أبرز نقاط الضعف

- 1 آلية اختبار المستويات
وردت عدة ملاحظات مثل:
«لا»
«اتمنى الاختبار في المستوى الذي انا فيه»
«غير مناسبة تماماً نريد اختبار جزء جزء»
- 2 كثرة المراجعة مقارنة بالحفظ
بعض الطالبات ذكرن:
«المراجعة كثيرة مع الحفظ»
- 3 غياب البرنامج التحفيزي في بعض الحلقات
تكررت إجابات «لا»
في محور التحفيز.
- 4 عدم وضوح الخطة التعليمية
بعض الطالبات أجابوا بـ «لا»
أو «نوعاً ما».

رابعاً: الحلول العلاجية المقترحة

- 1 تحسين آلية اختبار المستويات
اعتماد اختبار تجزيئي (جزء - نصف جزء - ربع جزء) حسب مستوى الطالبة.
توحيد آلية الاختبار بين المعلمات لضمان العدالة.
إعداد دليل واضح لآلية الاختبار يُشرح للطالبة منذ بداية الفصل.
تخصيص أسبوع ثابت للاختبارات مع جدول معلن مسبقاً.
- 2 معالجة ملاحظة كثرة المراجعة
إعادة توزيع خطة الحفظ والمراجعة بحيث تكون متوازنة.
اعتماد نظام المراجعة الذكية (مراجعة قصيرة - مراجعة أسبوعية - مراجعة تراكمية).
مراعاة الفروق الفردية بين الطالبات.
- 3 تعزيز البرامج التحفيزية داخل الحلقات
إطلاق برنامج تحفيزي موحد على مستوى المركز (نقاط - أوسمة - بطاقات إنجاز).
تخصيص جوائز رمزية شهرية.
إبراز المتفوقات في لوحة شرف داخل الدار.
إشراك الطالبات في تصميم البرنامج التحفيزي.
- 4 رفع مستوى وضوح الخطة التعليمية
تقديم خطة مكتوبة للطالبة وولي الأمر.
شرح الخطة في أول لقاء تعريف.
تحديث الخطة عند أي تغيير وإبلاغ الطالبات مباشرة.

تقرير رضا المشرفين والمشرفات

نسبة الرضا العامة

بلغت نسبة الرضا العامة
للمشرفين والمشرفات 95%



نقاط القوة

- وضوح المعايير التعليمية وعدالة الاختبارات.
- تعاون إيجابي مع المجمعات والدور.
- نماذج إشرافية واضحة وأنظمة تقنية فعّالة.
- دعم إداري وفني متميز.
- اجتماعات دورية واضحة ومنظمة.

نقاط الضعف

المجال	الملاحظة
الوصف الوظيفي	بعض المشرفين يرون أن بطاقة الوصف لا تعكس واقع العمل
ضغط المهام	وجود شعور بزيادة حجم المهام مقارنة بالوقت المتاح
المشاركة في تطوير السياسات	ضعف إشراك المشرفين في مراجعة السياسات وتحديثها

الحلول العلاجية

تحسين وضوح المهام

- تحديث بطاقة الوصف الوظيفي وربطها بالمهام الفعلية.
- إصدار دليل إجراءات إشرافي موحد.
- عقد ورشة تعريفية سنوية للمهام والصلاحيات
- عقد لقاءات واجتماعات دورية لمتابعة تنفيذ المهام.

معالجة ضغط العمل

- إعادة توزيع المهام حسب حجم العمل الفعلي.
- تحديد سقف واضح للمهام الأسبوعية.
- توفير أدوات تقنية تقلل الوقت المستغرق في المتابعة.

تعزيز مشاركة المشرفين

- إنشاء لجنة استشارية إشرافية.
- استقبال المقترحات بشكل دوري.
- إشراك المشرفين في مراجعة السياسات قبل اعتمادها

تقرير رضا المعلمين والمعلمات

الملخص التنفيذي

يعكس هذا التقرير نتائج استبانة قياس رضا المعلمين والمعلمات حول بيئة الحلقات القرآنية، المناهج، الاختبارات، المكافآت، والبرامج التدريبية.

بلغت نسبة الرضا العامة
للمعلمين والمعلمات **94%**



نسب الرضا العامة

92% 
مناسبة المنهج

82% 
توزيع الطلاب/الطالبات

90% 
بيئة الحلقات وتجهيزاتها

100% 
وقت الحلقة مناسب

100% 
العمل بروح الفريق

89% 
استلام المكافآت

91% 
آلية الاختبارات

94% 
المخرجات التعليمية

99% 
الانتماء والولاء

95% 
التقييم بعدالة وشفافية

94% 
تبني الاقتراحات

95% 
البرامج التدريبية

99% 
قنوات التواصل ميسرة

97% 
الإجراءات الإدارية واضحة

97% 
بيئة العمل تشجع التطوي

أبرز نقاط القوة

- ✓ الالتزام بروح الفريق بنسبة ٨٠٪.
- ✓ شعور قوي بالانتماء والولاء للجمعية.
- ✓ وضوح الإجراءات الإدارية وشفافية التقييم.
- ✓ بيئة عمل تشجع على التطوير المستمر.

أبرز نقاط الضعف

- ✓ بيئة وتجهيزات الحلقات (٩٠٪) تحتاج إلى تحسين في بعض الدور.
- ✓ توزيع الطلاب (٨٢٪) يعاني من كثافة عديدة في بعض الحلقات.
- ✓ آلية الاختبارات (٩١٪) تحتاج إلى مرونة أكبر وتقسيم الاختبارات.
- ✓ انتظام المكافآت (٨٩٪) يشهد بعض التأخير.

الحلول العلاجية المقترحة

تحسين وضوح المهام

- ✓ العمل على تحسين بيئة وتجهيز الحلقات في الدور النسائية.
- ✓ التأكد من توزيع الطلاب في الحلقات وفتح حلقات إضافية عند الحاجة.
- ✓ آلية الاختبارات (تقسيم الاختبارات إلى أجزاء صغيرة)
- ✓ انتظام المكافآت
- تحديد تاريخ ثابت للصرف شهرياً.
- اعتماد نظام إلكتروني للمتابعة والإشعارات.
- ✓ البرامج التدريبية
- متابعة خطة التدريب السنوية.
- قياس أثر التدريب بعد كل برنامج.

تقرير رضا أصحاب العلاقة (أولياء الأمور والمستفيدين)

نسبة الرضا العامة

بلغت نسبة الرضا العامة 87%
لأصحاب العلاقة



نقاط القوة

- ✓ جودة المكان والبرامج التعليمية.
- ✓ تعامل راقٍ من إدارة الحلقات.
- ✓ تطور ملحوظ في مستوى الحلقات.
- ✓ منهج يساعد على تقويم السلوك.
- ✓ رضا عالٍ عن جودة الأنشطة.

نقاط الضعف

المجال	الملاحظة
المعرفة ببرامج الجمعية	نسبة كبيرة لا تعرف برامج الجمعية
التواصل	بعض المستفيدين يجدون صعوبة في التواصل أو إبداء المقترحات
الجاذبية	بعض الحلقات تفتقر للعناصر الجاذبة
توقيت الحلقات	بعض المستفيدين يرون أن التوقيت غير مناسب

الحلول العلاجية

رفع مستوى التواصل.

التحليل ✓ تخصيص موظف علاقات للمستفيدين .

زيادة المعرفة ببرامج الجمعية

التحليل ✓ حملات تعريفية عبر وسائل التواصل.
✓ نشر فيديوهات قصيرة عن البرامج.
✓ إرسال نشرات شهرية لأولياء الأمور.

تحسين الجاذبية

التحليل ✓ إضافة أنشطة تحفيزية أسبوعية.
✓ تطوير البيئة الصفية.
✓ جوائز شهرية للمتميزين.

معالجة مشكلة التوقيت

التحليل ✓ استبيان جديد لتحديد أفضل الأوقات.
✓ فتح مجموعات بديلة في أوقات مختلفة.
✓ مرونة في الانتقال بين المجموعات.

تقرير تحليل رضا الموظفين

نتيجة التحليل العامة

95% نسبة الرضا
العامة



الاستنتاجات

- الجمعية تتمتع بمستوى رضا عالي بين الموظفين.
- هناك فجوات واضحة في بعض المحاور مثل: الرواتب، الحوافز، الإجراءات المالي، والصلاحيات.
- نسبة الرضا 95% تعتبر عالية، ويمكن زيادتها عبر معالجة نقاط الضعف.

التوصيات

الموارد البشرية

- مراجعة سلم الرواتب.
- وضع برنامج حوافز سنوي مرتبط بالأداء.
- اعتماد مكافآت غير مالية (شهادات - تكريم - امتيازات).

الحوكمة والإجراءات

- مراجعة الصلاحيات والتأكد من عدم التداخل.

الإدارة المالية

- تحديد مدد زمنية واضحة للصرف

الخلاصة التنفيذية

- رضا عالي عن بيئة العمل.
- فجوات واضحة في الرواتب والحوافز.
- الالتزام في الصرف المالي في المواعيد المحددة، أو التواصل مع الجهات المعنية.



جمعية تحفيظ القرآن الكريم بالليث

تحت إشراف المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي

مسجلة برقم 3318

 store.LQ.org.sa  0 5 5 5 5 4 8 6 5 8

 info@LQ.org.sa  Quranalleeth

 www.LQ.org.sa  ص.ب: 41  الرمز البريدي: 21961

 SA 338 0000 270 6080 10000 316

 SA 8080 0000 270 6080 10210 154