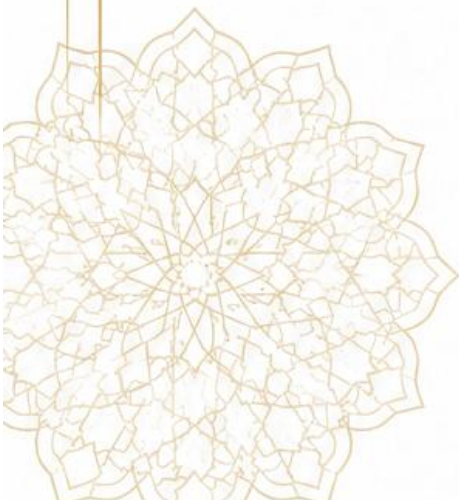


الجمعية الخيرية لتحفيظ  
القرآن الكريم بشقصان



## سياسة وإجراءات فحص واختيار الموظفين





تم اعتماد هذه السياسة بموجب قرار مجلس الإدارة الصادر في اجتماعه المنعقد بتاريخ 28-06-2026م، والمتضمن اعتماد اللوائح والسياسات التنظيمية للجمعية وعددها (28) لائحة وسياسة، والعمل بموجبها اعتبارًا من تاريخ الاعتماد.

التفاصيل	البيان
سياسة وإجراءات فحص واختيار الموظفين	اسم الوثيقة
جمعية تنزيل لتحفيظ القرآن الكريم بشقسان	الجهة
مجلس الإدارة	جهة الاعتماد
الإصدار الأول	رقم الإصدار
1.0	رقم النسخة
1448/01/13 هـ - الموافق 2026/06/28 م	تاريخ الاعتماد
من تاريخ الاعتماد	تاريخ النفاذ
معتمدة	حالة اللائحة
جميع موظفي ومنسوبي الجمعية	نطاق التطبيق
الإدارة التنفيذية	الجهة المسؤولة عن التحديث



## سياسة وإجراءات فحص واختيار الموظفين

### المقدمة

تهدف هذه السياسة إلى ضمان استقطاب الموظفين الأكثر كفاءة وملاءمة لشغل الوظائف الشاغرة في جمعية تنزيل لتحفيظ القرآن الكريم بشقصان، والحد من المخاطر المرتبطة بعملية التوظيف، والمحافظة على جودة وكفاءة الموارد البشرية في الجمعية.

### الأهداف

- انتقاء المرشحين الأكفأ والأكثر إنتاجية من بين المتقدمين.
- الحد من مخاطر ضعف الأداء أو السلوكيات السلبية من خلال التحقق من الخلفية المهنية والشخصية للمرشحين.
- ضمان وجود كفاءات وخبرات تلي احتياجات الجمعية وأهدافها.
- بناء صورة إيجابية للجمعية كجهة توظيف ذات معايير مهنية عالية، وتعزيز ثقة المستفيدين والشركاء والداعمين.

### إجراءات الفحص والاختيار

- إعداد وصف وظيفي دقيق يوضح المهارات والخبرات والمؤهلات المطلوبة.
- إجراء اختبارات مناسبة لقياس المهارات الفنية والذهنية المرتبطة بالوظيفة.
- إجراء مقابلات شخصية للتحقق من المؤهلات والخبرات والكفاءات السلوكية.
- التحقق من صحة المؤهلات العلمية والشهادات المهنية من الجهات ذات العلاقة.
- مراجعة الخبرات السابقة والتواصل مع الجهات المرجعية - عند الحاجة - لتقييم الأداء والسلوك الوظيفي.
- الاطلاع على التوصيات المهنية - عند الحاجة - للتحقق من كفاءة المرشح وسلوكه المهني.



- مراجعة السيرة الذاتية والتأكد من صحة البيانات الواردة فيها.
- إجراء ما يلزم من التحقق الأمني أو النظامي وفق الأنظمة والتعليمات المعمول بها.
- التحقق - عند الحاجة - من السجل الجنائي أو السوابق الأمنية للمرشح وفق الأنظمة والتعليمات المعمول بها.
- تقييم السمات الشخصية ومدى توافقها مع طبيعة العمل ومتطلبات الوظيفة.

### معايير التقييم والاختيار

#### أولاً: الاختبارات المهنية تشمل:

- المعرفة الفنية والتقنية.
- اختبارات القدرات العقلية والمنطقية.
- قياس المهارات الشخصية المرتبطة بالعمل.

#### ثانياً: المقابلات الشخصية

تجرى المقابلات الشخصية - عند الحاجة - بمشاركة لجنة مختصة للتحقق من:

- المؤهلات العلمية.
- الخبرات العملية.
- المهارات والسلوكيات المهنية.
- مدى ملاءمة المرشح لطبيعة العمل في الجمعية.

#### ثالثاً: التحقق من المؤهلات والخبرات

يتم التواصل مع جهات العمل السابقة - عند الحاجة - للتحقق من صحة الشهادات والخبرات والسلوك الوظيفي للمرشح.



## رابعًا: معايير اختيار المعلمين والمعلمات

تعتمد الجمعية معايير مهنية وتعليمية عند اختيار المعلمين والمعلمات، بما يشمل الكفاءة في تعليم القرآن الكريم، وسلامة التلاوة، والخبرة في إدارة الحلقات والبرامج التعليمية، والقدرة على التعامل التربوي مع الطلاب، والالتزام بالقيم والأخلاقيات المهنية المرتبطة برسالة الجمعية.

## خامسًا: تقييم الكفاءات السلوكية

يشمل تقييم:

- القدرات القيادية.
- مهارات التواصل.
- العمل الجماعي.
- القدرة على التكيف.
- مهارات حل المشكلات واتخاذ القرار.

## أحكام عامة

تلتزم الجمعية بالمحافظة على سرية بيانات المتقدمين للوظائف وعدم استخدامها إلا لأغراض التوظيف.

تلتزم الجمعية بتطبيق معايير عادلة وموضوعية في الاختيار دون تمييز بين المتقدمين. تحفظ جميع المستندات والنماذج المتعلقة بعمليات التوظيف وفق الإجراءات المعتمدة في الجمعية.