

مؤسسة دالية



التخطيط الإستراتيجي | 2016 - 2018



www.dalia.ps





مؤسسة دالية

صندوق بريد 2394، رام الله فلسطين

هاتف أرضي: 0097022989121، بريد إلكتروني: info@dalia.ps

www.dalia.ps

مؤسسة دالية مسجلة كمنظمة غير ربحية في بلجيكا (Association Sans But Lucratif: # 886043035)

وفي السلطة الفلسطينية (QR-0115-F)

من حقنا التحكم والسيطرة على مواردنا ومصادرنا
من اجل تنمية حقيقية

2016-1-1

المحتويات

<u>الصفحة</u>	<u>الموضوع</u>	<u>الرقم</u>
5-6	مقدمة	.1
8-7	التخطيط الإستراتيجي	.2
9	ملخص SWOT	.3
10	الأولويات	.3
11	الرؤية والرسالة والأهداف	.4
12	مقترح الأهداف والأنشطة و الخطط الإستراتيجية	5.
13	الملاحق	.6

مقدمة

عن المؤسسة

تأسست مؤسسة دالية كمؤسسة مجتمعية عام 2007 على أيدي أفراد من المجتمع الفلسطيني في كل من الضفة الغربية بما فيها القدس الشرقية وقطاع غزة والخط الأخضر والشتات، حيث تم تسجيل المؤسسة بشهر كانون الثاني من العام 2007 في بلجيكا بالرقم التالي: Association Sans But Lucratif #886043035 وتم التسجيل لدى السلطة الوطنية الفلسطينية بالرقم التالي: QR-0115-F.

دالية هي أول مؤسسة مجتمعية فلسطينية، ونعني بمؤسسة مجتمعية أننا نقوم بعدة أشياء لكن في معظمها عبر تجنيد وتشجيع التبرعات والمساهمات من أفراد المجتمع الفلسطيني، والمجتمع المحلي. وهي بطبيعتها مستقلة سياسيا، وتعتمد على المجتمع في تجنيد وتحريك وتوزيع الأموال لمؤسسات محلية يقودها فلسطينيون لأحداث تغيير مجتمعي وتنمية محلية مستدامة. أي أن القرار النهائي لدعم أي مؤسسة مبني على قرار المجتمع نفسه.

وتأتي فلسفة دالية من إيماننا العميق بأن الفلسطينيين بحاجة ويستحقون أن يسيطروا على مواردهم من أجل بناء مجتمع قوي قادر على الاستجابة للتحديات التي تواجهه وبعيدا عن مفهوم الاعتماد على المساعدات الإنسانية الدولية.

قد تقدم هذه المؤسسة المجتمعية تمويل أو قروض لأشخاص أو مؤسسات يهدفون لخدمة المجتمع و التأثير عليه ايجابيا. وقد يكون لها دور أيضا في تزويد الجمعيات والمنظمات بمستشارين ليساعدوهم ويدربوهم في مجالات مختلفة لتحسين طرق العمل وتقييم قدرتهم على التأثير في مجتمعهم حسب ما يروونه مناسباً وبطريقة مهنية أفضل. قد تشارك المجتمع أيضا في دعم نشاطات وتأييدها أو قيادتها (كالمناصرة) وذلك للتأثير على القطاع ككل.

وحتى يتم فهم مؤسسة دالية، يجب التفكير بطريقة جديدة، بعيدة عن نظام المعونات الدولية الموجود في فلسطين:

- دالية لا تقوم بتطبيق برامج، وإنما دورها هو تجنيد وتحريك المصادر والموارد الموجودة حتى يقوم آخرون من المجتمع نفسه بعمل ما يروونه مهما ومناسبا لاحتياجات مجتمعهم.
- إننا في دالية نقوم بالتبرع بمالنا الخاص، وجمع تبرعات وهبات من أفراد أو جمعيات أخرى. هذه الموارد التي نحرکها هي ملك للشعب الفلسطيني بشكل عام، ونحن مجرد أمناء عليها، نوزعها حسب قرار مجتمعي.
- إننا نهتم بكل المصادر والموارد بأنواعها المتعددة، وليس فقط المال. فحتى يعمل المجتمع بشكل جيد، هناك حاجة لتجنيد الخبرات، الأفكار، القدرة على تحمل الضغوطات وأمور أخرى متواجدة بوفرة في المجتمع الفلسطيني. ونعتقد أن ربطنا بين المصادر الموجودة في المجتمع وأفراد هذا المجتمع لإدارة هذه المصادر هو عمل مهم.
- أننا في دالية ليس من يقرر كيف تستخدم هذه المصادر. دورنا هو تسهيل عملية إدارة هذه المصادر من أفراد المجتمع بانفتاح وشفافية لاستخدامها حسب الأولويات التي يضعونها بأنفسهم.
- نطمح ولنلتزم بأن تكبر دالية على مستوى الأجيال القادمة. وإحدى هذه الطرق أن نبني نظام الهبة (الوديعة) الدائمة التي تستثمر بشكل مهني على مدى الحياة. إن الأرباح من هذه الهبة أو الوديعة تصبح مصادر مستقلة لتمويل نشاطات قادرة على إحداث تغيير وتنمية مستدامة في المجتمع. وهذا يعني أن مساهمة كل فرد (في الوديعة وغيرها) سيستمر في تحسين المجتمع على مدى الأجيال.
- نحن لا يهمنا فقط أن نوزع الأموال، وإنما أيضا بناء فكرة و روح العطاء وزيادة ثقة المجتمع في مؤسساته المجتمعية.

تعتبر مؤسسة دالية أن كل أفراد المجتمع الفلسطيني القوي عبر العالم متبرع ومصدر عطاء محتمل رغم تفاوت القدرة على التبرع، حيث أن بعض الأشخاص يتبرع بدولار أو 10 أو 100,000 دولار، البعض الآخر قد يتبرع بوقته أو استشاراته وخبراته.

والمهم هنا أننا إذا فكرنا أننا نحن متبرعون، فإننا نستطيع مع الوقت أن نقلل اعتمادنا على المعونات الدولية وتخفيض الآثار السلبية التي يخلقها اعتمادنا على هذه المعونات.

إن مؤسسة دالية مؤسسة ذات مصداقية، يمكن لكل منا أن يتبرع لها بثقة تامة. فالمتبرع لمؤسسة مجتمعية يعبر عن ثقته بهذا المجتمع وقدرته على تقييم ومعالجة احتياجاته. وكل متبرع مهتم بجانب معين كالأطفال أو التعليم أو الزراعة أو المرأة، فيمكنه أن يحدد إلى أي جهة أو مجموعة مستهدفة ستذهب تبرعاته. وبطبيعة الحال فإن المنظمات الأهلية العاملة داخل المجتمع هي الأقدر على تحديد الأولويات، وتقرير أي من المؤسسات تعمل بشكل أفضل وأيها الأحق تمويله. إننا نؤمن بأنه واجبنا وشرف لنا أن ندعم مؤسستنا المجتمعية.

تنتشر المؤسسات المجتمعية عبر دول العالم الثالث، حيث تمكن هذه المجتمعات ذاتها عبر إدراكها للمصادر التي لديها، ودمجها. وتقرر المجتمعات بنفسها أولوياتها وفرصها واحتياجاتها على المدى القصير والمدى الطويل بشكل جماعي.

أحداث التأسيس:

اجتمعت في عام 2006 ثلاث أحداث منفصلة ساهمة في تأسيس مؤسسة دالية وجعلت من دالية مؤسسة مجتمعية فلسطينية لها طريقة وإستراتيجية متميزة لتحقيق التحسين البنوي والاستدامة في حياة الفلسطينيين.

الحدث الأول:

عقد الانتخابات التشريعية في كانون الثاني، والتي جاءت بحركة حماس إلى السلطة، وأدت إلى ما يشبه الانقطاع التام عن دعم ميزانية الدولة، وتقليل الدعم لمؤسسات المجتمع، وبالتالي بات الفلسطينيون في الضفة الغربية وقطاع غزة أكثر فقراً بين ليلة وضحاها، مثلما باتوا أكثر هشاشة وتأثراً بعنف الاحتلال الإسرائيلي، حيث لم تعوض المساعدات الطارئة المحولة من خلال المنظمات الدولية الأهلية وغير الأهلية الخسارة في الدخل، وإنما وفي الحقيقة، عمقت الإحساس بالمهانة وفقدان الأمل الذي اجتاحت حياة أجيال من الفلسطينيين.

الحدث الثاني:

بعد عقد ما يزيد عن 150 اجتماعاً ما بين عامي 2004 و2005 مع قادة المجتمع المدني الفلسطيني ونشطاءه والمتخصصين والخبراء المحليين والدوليين، فقد تشكلت مجموعة مركزية من المتطوعين الملتزمين، والتي تسلمت بطاقة ذاتية تعززت خلال الفترة العصيبة من الحرب على لبنان في 2006، واجتياح غزة.

الحدث الثالث:

كان لسلسلة من المقابلات مع قادة دوليين في مجال التطوع والتعاقد الإنساني والتي ساهمت في استقطاب الكثير من الدعم والتشجيع لفكرة تشكيل مؤسسة دالية.



التخطيط الإستراتيجي

كمؤسسة مجتمعية نابضة بالحياة وبناءً على توجيهات مجلس الإدارة والمديرة التنفيذية فقد تم الشروع بتنفيذ مشروع التخطيط الإستراتيجي الثاني للمؤسسة والذي أمتد خلال الفترة الزمنية بين شهر أيلول وشهر كانون أول 2015.

الهدف

يكن الهدف من مشروع التخطيط الإستراتيجي، تقييم وضع وإنجازات المؤسسة ووضع التصورات المستقبلية للأعوام الممتدة بين الأعوام 2016-2018.

عناصر بناء عملية التخطيط الإستراتيجي

يتناول هذا القسم العناصر التالية:

1. المبادئ الأساسية التي تستند إليها عملية التخطيط الإستراتيجي،
2. المنهجية،
3. الأثر المباشر لورش عمل التخطيط الإستراتيجي،
4. الرصد والتقييم،
5. ملخص SWOT
6. الأولويات.

1. المبادئ الأساسية التي تستند إليها عملية التخطيط الإستراتيجي.

- 1.1 رؤية، رسالة وقيم المؤسسة.
- 1.2 تبني الخطوط العريضة للخطة الإستراتيجية الأولى.
- 1.3 التكامل في العمل بين جميع القائمين على المؤسسة من هيئة عامة، مجلس إدارة والطاقم التنفيذي.
- 1.4 الاهتمام بالمناطق والفئات المهشمة.
- 1.5 توعي التنوع في العمل من حيث العمر والجنس والديانة والانتماءات الفكرية.

2. منهجية بناء الخطة الإستراتيجية

استندت منهجية إعداد الخطة الإستراتيجية على عقد وتوثيق أكبر عدد ممكن من الاجتماعات والمراجعات النصية للعديد من الوثائق، حيث كان للحو الديمقراطية العام من الحرية والتشاركية الفاعلة في العصف الذهني الأثر الأبرز في صياغة الأولويات، وتتوزع منهجية بناء الخطة الإستراتيجية على الأصعدة التالية:

2.1 على صعيد البيئة الخارجية

- مناقشة البيئة الخارجية سياسياً، اجتماعياً واقتصادياً،
- مناقشة أوضاع المؤسسات الأهلية وتوجهات الداعمين.



2.2 على صعيد البيئة الداخلية

- تحليل البيئة الداخلية للمؤسسة بما يشمل النواحي الإدارية والمالية والموارد البشرية (SWOT Analysis).
- مناقشة مدى الالتزام بأهداف المؤسسة الاستراتيجية.
- مناقشة الأداء الفني.
- مناقشة برنامج العطاء.

2.3 على صعيد بناء الخطة الإستراتيجية

- تم تنفيذ العديد من الاجتماعات الداخلية مع مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية.
- تم تنفيذ عدد من ورشات العمل الخارجية التي شملت جزء من الشركاء المجتمعيين وأعضاء من الهيئة العامة.
- تم تحديد وصياغة الأولويات الإستراتيجية والية تنفيذها.

3. الأثر المباشر للتخطيط الإستراتيجي

- مناقشة معمقة للرؤية والرسالة الحالية.
- زيادة درجة المشاركة الفاعلة والانسجام بين أعضاء الهيئة العامة، مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية.
- تحديد أولويات المؤسسة.
- رصد ونشر قصص نجاح.
- التواصل مع أصدقاء وداعمين من الوطن والمهجر وإنشاء صندوق دالية.
- تنفيذ فعالية تعريفية كالبيت المفتوح.

4. الرصد والتقييم

- تم مناقشة أسباب عدم تنفيذ عمليات رصد وتقييم للمشاريع المنجزة، حيث كان من أهم أسبابها عدم قيام المدراء التنفيذيين السابقين بمتابعة هذا النشاط بطريقة موثقة، وكان لعدم توفر التمويل لتوظيف أصحاب الاختصاص في الرصد والتقييم الأثر الكبير على ذلك.
- تم التطرق إلى ضرورة إتباع المنسقين من الإدارة التنفيذية لآلية تقديم المنح ووضع مؤشرات التقييم والقياس الواضحة.
- تم التوافق على التعاقد مع مقيم مشاريع خبير حيث جاري البحث كما هو معلن بتاريخ 19-11-2015 للقيام بهذه المهمة من تقييم وبناء آلية التقييم بالتعاون مع المدير التنفيذي.

5. ملخص SWOT¹

ملخص نقاط القوة:

1. هنالك محاولات وبذل جهد كبير من قبل الإدارة التنفيذية في عملية التعريف بالمؤسسة وتجنيد الأموال.
2. إنشاء لجان متخصصة في مجلس الإدارة (لجنة التمويل/العطاء ولجنة التقييم).
3. قصص نجاح مستمدة من العمل الميداني، برنامج نساء تساند نساء، برنامج القرية تقرر.
4. زيادة وعي المجتمعات الفلسطينية للتأثير طويل الأمد والسلبى لنظام المساعدات الدولي الحالي وضرورة الاستدامة التشغيلية.
5. وجود تواصل داخلي بين القائمين على المؤسسة والمجتمعات المستهدفة.
6. العمل على إحياء قيم التطوع والتكاتف والاستدامة لدى المجتمعات المحلية.
7. توفر ضوابط مالية داخلية في عملية إدارة الأموال.

ملخص نقاط الضعف:

1. التواصل والتشبيك، مع المؤسسات، الممولين، المانحين والشركاء للتعريف برؤية ورسالة و أهداف مؤسسة دالية.
2. الوضع المالي وتجنيد الأموال.
3. في الفهم المجتمعي لمفهوم الاستدامة وتفعيل الموارد المحلية.
4. في عمل الدراسات لتحديد احتياجات المجتمع و المتابعة والتقييم على نتائج المشاريع المنجزة.
5. التغيير المستمر في الإدارة التنفيذية، المحدودية التقنية لطاقت عمل المؤسسة والتداخل في المهام.
6. عدم توثيق آلية تقديم المنح وإجراءات العمل، من دراسات ، تصويت ، متابعة ، مساهمة المجتمع في حضور ورشات العمل.
7. فاعلية نظام المناصرة فيما يتعلق بنظام المساعدات الدولية المقيد.

ملخص نقاط الفرص:

1. مؤسسة مجتمعية مستقلة، تعمل على إحداث تنمية مجتمعية مستدامة من خلال تفعيل واستخدام الموارد المحلية.
2. إمكانية تفعيل برنامج الحشد والعطاء.
3. تنشيط وتفعيل لجان المجلس الجديدة، خاصة لجنة العطاء ولجنة قياس الأثر.
4. إضافة وإشراك المجتمع في عملية وضع التصورات والبرامج التشغيلية.
5. تطوير آلية التواصل المجتمعي وذلك باستخدام وسائل التواصل الاجتماعي في التعريف عن مؤسسة دالية ونشر إنجازاتها.
6. زيادة القيمة المالية للمشاريع والأنشطة المقررة.
7. الاستثمار في برنامج الرعاية المالية وانعكاساته المالية.
8. تفعيل برنامج التطوع مع الجامعات.
9. متابعة استراتيجيات الممولين المستقبلية 10-15 سنة (SDG's).
10. تضمين رسوم إدارية/تشغيلية عند التعاقد مع الممولين / المانحين لتنفيذ مشاريع مجتمعية.

ملخص نقاط التهديد:

1. الحاجة إلى توضيح رؤية ورسالة المؤسسة بشكل أفضل.
2. ضعف الاستقرار المالي للمؤسسة.
3. عدم وجود نظام مناصرة، رصد وتقييم فاعلين.
4. قيمة المساهمات المالية من المؤسسة للمجتمع محدودة.
5. عدم قيام طاقم العمل بتوثيق ومتابعة الأنشطة المنجزة.
6. ضرورة تفعيل لجان المجلس الجديدة.

¹ ملحق 2 & 3

6. الأولويات²

1. إنشاء غرفة عمليات مشتركة بمساهمة فاعلة من الهيئة العامة، مجلس الإدارة والمديرة التنفيذية لتفعيل لجنة العطاء ولجنة التقييم / قياس الأثر في المرحلة الحالية، والعمل مرحلياً لتجنيد الأموال لضمان استمرارية المؤسسة وللعمل على استثمار / استخدام الموارد المتوفرة (جهد ومال) لترتيب البيت الداخلي للمؤسسة.
2. العمل على تنظيم اجتماعات تعريفية لأعضاء الهيئة العامة، وضرورة وضع ميثاق عمل لأعضاء الهيئة العامة بحيث يتم تفعيلهم من حيث الجهد، الوقت، المال وشبكة العلاقات المتوفرة لديهم والتي تعتبر (موارد دالية المتوفرة) التي يجب استثماره وتفعيلها.
3. التواصل الدائم والفاعل مع الداعمين والشركاء في الداخل والخارج، القيام بنشاطات تجنيد الأموال: Fund ،Open House ، Raising & Cultural Events، تحصيل رسوم اشترك أعضاء الهيئة العامة، الإطلاع على استراتيجيات الممولين المستقبلية، زيادة مردودات الرعاية المالية، تأجير غرفة الاجتماعات، تضمين نسبة الأوفر هيد (Overhead) على المشاريع الممولة المستقبلية، تقليل المصروفات (أجرة المكتب).
4. العمل الفاعل على إيصال رؤية المؤسسة ورسالتها للشركاء من المجتمع والداعمين من خلال تجنيد جميع المؤمنين بفكرة دالية وخاصة التقنيين منهم (المنظرين) والعمل على توظيف موظف خبير في مجال الاتصال وتواصل (Communications & Reporting Officer) وضرورة إيجاد حلقات اتصال مجتمعي فاعلة (وسيط / منظرين Community Organizer - Community leaders) لتيسير إيصال رؤية ورسالة المؤسسة للمجتمع وللعمل على إقناع المجتمع بما تدعو له مؤسسة دالية من أسلوب حياة في إدارة الموارد المتوفرة محلياً.
5. العمل على إضافة ممثلين من المجتمع المحلي والشركاء إلى الهيئة العامة للعمل على زيادة انتمائهم، بحيث يتم إشراكهم في آلية وضع البرامج وجعلهم ملهمين ومالكين للمؤسسة.
6. تطوير مواد تعريفية ومقترحات عمل مكتوبة باللغتين العربية والإنجليزية، للمساعدة في توضيح رؤية المؤسسة للمجتمع والداعمين بطريقة مبسطة وواضحة والعمل الفاعل على نشر قصص النجاح.
7. عمل تقييم شامل للمشاريع المنجزة ولوضع المؤسسة الحالي.
8. ضرورة معرفة / الإطلاع على احتياجات المانحين، ومؤسسات المجتمع المدني (المسؤولية المجتمعية Corporate Social Responsibility) من مشاريع وأنشطة ليتم العمل على موائمتها مع رؤية المؤسس لتجنيد الأموال و تحديد قائمة بالشركات والمؤسسة وعمل خطة عمل للتواصل معهم وشرح الأنشطة لتجنيد الأموال.
9. تقييم قدرات وعمل الكادر الوظيفي للمؤسسة والعمل على تطوير قدراتهم قدر الإمكان.
10. العمل على تنفيذ خطة لتجنيد مبلغ \$200,000 للعام 2016 منها مبلغ \$20,000 مع نهاية العام الحالي 2015، حيث أن على المجلس استخدام موارده من (الخبرات، الجهد، المال، الوقت وشبكة العلاقات)، والعمل على تقليل المصاريف وزيادة الدخل (تأجير غرفة الاجتماعات، زيادة الأجرة على الشركة الموجودة ضمن مؤسسة دالية واللجوء لأصدقاء والمؤمنين بفكرة دالية) تقليل ساعات عمل الطاقم إلى 75%، أو دفع جزء من الرواتب حتى يتسنى للمؤسسة البقاء لفترة أطول وبالتالي زيادة فرص تجنيد الأموال.

² ملحق 4



الرؤية³

إدراك حقوقنا كفلسطينيين في التحكم بمواردنا وتحقيق تنمية مستدامة تنعم بها الأجيال القادمة.

الرسالة

حشد واستخدام كل الموارد اللازمة وبالشكل الملائم لتمكين وخلق مجتمع مدني مستقل مسؤول نابض بالحياة تسود فيه الشفافية والمحاسبة .

و من أجل تحقيق أهدافنا، فإننا:

- **تقديم المنح** لدعم مبادرات المجتمع المدني المبدعة والملائمة، خاصة تلك الجهود التي تبذلها المجتمعات المحلية لاستخدام مواردها المتوفرة والاستفادة منها، حيث أننا نؤمن أن عملية تقديم المنح التي تقودها المجتمعات المحلية يزيد من شفافية ومسؤولية ومهنية المبادرات المحلية للمجتمعات الفلسطينية.
- **التشبيك بين الموارد** من خلال إشراك الأشخاص من ذوي الخبرات والأفكار المبدعة والذين يتمتعون بشبكة علاقات واسعة ومعارف وتجهيزات وغيرها من المتطلبات اللازمة مع الأفراد الفاعلين في المجتمع المحلي ليقوموا بتوظيف كل هذه الموارد في خدمة مجتمعاتهم. حيث أننا نؤمن أن استغلال الموارد المتوفرة في مجتمعنا الغني وبشكل فعال من شأنه أن يقلل من اعتمادنا على المعونة الخارجية.
- **تشجيع العطاء** لدى السكان المحلون والشركات والمغتربين الفلسطينيين في مناطق الشتات. حيث أننا نعمل على إحياء التقاليد والعادات المحلية التي تشجع على التطوع والتكافل إضافة إلى بناء أنظمة جديدة لتسهيل عملية العطاء. عليه، وبمرور الوقت سنكون قد ساهمنا في خلق وبقية دائمة ومستمرة لضمان توفر دخل مستدام للأجيال الحالية والقادمة.
- **المناصرة من أجل التأثير** في تغيير نظام المساعدات بما يحترم حق الفلسطينيين في تحديد أولوياتهم وحق القرار في التنمية.

مقترح 4

الأهداف الإستراتيجية:

1. تمكين المجتمعات الفلسطينية المحلية في تحقيق أهدافها وتطلعاتها في بناء عملية تنمية مجتمعية واقتصادية فاعلة ومستدامة، وذلك عن طريق مساندة المجتمعات الفلسطينية في عملية تنفيذ عملية صنع القرارات بطريقة ممنهجة، شفافة وديمقراطية بحيث يكون لأفراد المجتمعات الحرية في تحديد احتياجاتهم وأولوياتهم والموارد المحلية المتاحة.
2. بناء نظام فاعل للعطاء والحشد الداخلي والخارجي بحيث يشمل على مجموعة واسعة من المانحين والمساهمين والمؤمنين برؤية دالية بهدف المساهمة لتقليل اعتماد المجتمعات المحلية على التمويل المشروط.
3. المناصرة والتطرق إلى نظام الدعم الدولي وتأثيره طويل الأمد على عملية التنمية لدى المجتمعات الفلسطينية.

الأنشطة:

1. العمل على توفير الموارد المالية لضمان استمرارية المؤسسة، وذلك عن طريق بناء وافية مالية.
2. زيادة التشارك مع وتمكين المجتمعات في عملية تقديم المنح وخاصة المؤسسات التي تسعى للتخلص من قيود الدعم المشروط عن طريق تفعيل الموارد المحلية المتاحة والتي ستعمل على الزيادة في تطوير عملية تنمية مستدامة مهنية ومسائلة.
3. إحياء القيم والتقاليد المجتمعية من تطوع والاستفادة من الموارد المحلية المتوفرة عن طريق تفعيل شعار الانتماء والمشاركة في تحقيق عملية تنمية مستدامة وإنشاء نظام عطاء آمن وسهل الاستخدام.
4. العمل على بناء نظام مناصرة فاعل يهدف إلى التغيير على نظام المساعدة الدولي بحيث يحترم حقوق الفلسطينيين في تحديد أولوياتهم واحتياجاتهم، إن نظام المناصرة يشمل الدخول بنقاش بناء مع جميع الممولين والمانحين والشركاء بهدف التحسين على سياساتهم الداخلية وزيادة التأثير المجتمعي.

الخطط التشغيلية:

1. تطوير وتحديد المعايير المهنية لاختيار وللإستفاده من الموارد المتوفرة لدى الشركاء في المجتمعات المحلية.
2. تطوير إجراءات العمل الخاصة بإدارة البرامج التشغيلية (نساء تساند النساء) و (القرية تقرر) وإدارة صناديق المنح.
3. تطوير إجراءات عمل وتعزيز القدرات الداخلي لموظفي دالية وإضافة نظام رصد، تقييم، تعلم ومسائلة.
4. تطوير وتنفيذ نظام حشد وطاء فاعل مبني على أسس الإضافة النوعية من واقع التطور تحت شعار الانتماء والعطاء مستهدفاً المؤسسات الفلسطينية، وتشمل القطاع الخاص، القطاع غير الهادف للربح، القطاع الحكومي، المانحين غير المقيدين وجميع المؤسسات والإفراد التي تشارك رؤية مؤسسة دالية وخاصة الفلسطينيين المقيمين في المهجر.
5. ضرورة تطوير آلية لتجنيد الموالم، بهدف تمويل استمرارية العمل في مؤسسة دالية – بدل العمل الإداري (أوفر هيد).
6. ضرورة العمل على إيصال إنجازات مؤسسة دالية وقصص النجاح بطريقة أفضل وأوسع حتى يتم الضغط على المانحين لتعديل سياساتهم الخاصة بتقديم الدعم لتتماشى مع أولويات المجتمعات الفلسطينية.

الملاحق

<u>الرقم</u>	<u>الموضوع</u>	<u>تاريخ التقديم للإدارة التنفيذية</u>
ملحق 1	التحليل الأولي: لنقاط القوة، الضعف، التحديات والفرص.	5-11-2015
ملحق 2	التحليل المحدث لنقاط القوة، الضعف، التحديات والفرص مع الأخذ بعين الاعتبار اجتماع الهيئة العامة (القطان) - مطور عن ملحق 1	5-12-2015
ملحق 3	اجتماع المجلس والهيئة العامة – ملخص لمقترحات الرؤية، الرسالة، الأهداف الإستراتيجية والخطط التشغيلية.	2015-12-12
ملحق 4	الاجتماع النهائي (تحديد الأولويات) – ملخص جميع الملاحق	2015-12-19

---النهاية---