

ورشة عمل تنفيذية

القيادة والاستراتيجية في البحث الاجتماعي

«تمكين الأثر المبني على الأدلة في القطاعين غير الربحي والحكومي»

المركز الوطني للبحوث الاجتماعية

الرياض، المملكة العربية السعودية

تبادل الآراء بين الزملاء 50 دقيقة كحد أقصى في بداية اليوم الثاني

سنناقش بإيجاز انطباعات أمس

• شكلوا مجموعات من حوالي ٥ أشخاص وناقشوا لمدة ١٥ دقيقة:

ماذا تعلمتم من يوم أمس؟

• اتفقوا على متحدث واحد للمجموعة ليشارك مثلاً واحداً مع الحاضرين

• إذا لم تتمكن من الاستماع إلى كل مجموعة، يرجى من المتحدث كتابة المثال وتسليمه إلى أحد المتحدثين

• اكتبوا ما تعلمتموه بناءً على تأملاتكم الخاصة وما سمعتموه من الآخرين

إذا كانت لديكم أسئلة لم يتم الرد عليها اليوم أو غداً، يرجى

• تحدثوا إلى أحد المتحدثين أثناء الاستراحة، أو

• وضعها على Mentimeter،

أو

• اكتبها على ورقة وسلمها إلى أحد المتحدثين.

سنشارك إجابات جميع الأسئلة (التي لم يكن هناك

وقت للإجابة عليها

عليها في البرنامج) في أقرب وقت ممكن بعد ذلك.

NatCen International

مؤسسة الأميرة العنود
Princess Alanood Foundation



اليوم الثاني

الحكم الرشيد والأخلاق والعمل

تدريب
Tadreeb

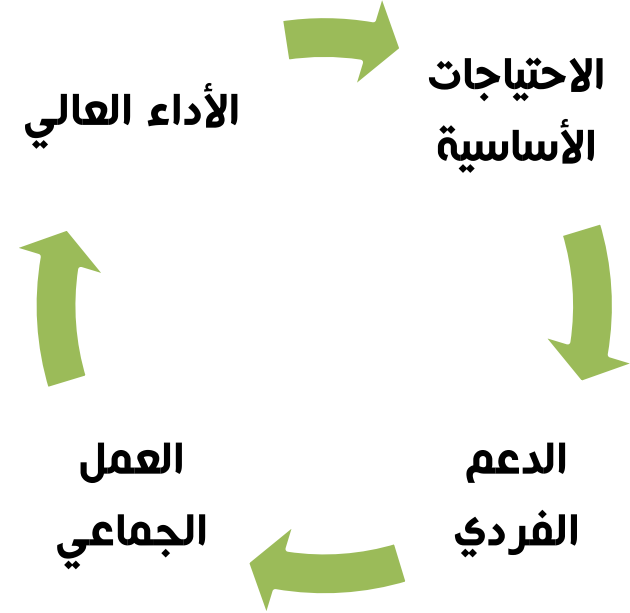


الجلسة ٦: التوظيف والموارد البشرية

بابلو هيبورث لويد OBE، الدكتورة فاطمة حسين والدكتورة ديان عبد الله

الفرق عالية الأداء

- هدف ذو مغزى
- فرصة للتعلم والتطوير
- التزام مشترك بمعايير عالية
- أهداف شخصية واضحة
- تقدير الآراء
- تقييم وتقدير منتظم
- التعاطف والتعاطف مع الاحتياجات الفردية



موظفونا - الهدف

الهدف: مكان العمل في مجال البحوث الاجتماعية

مما يؤدي إلى

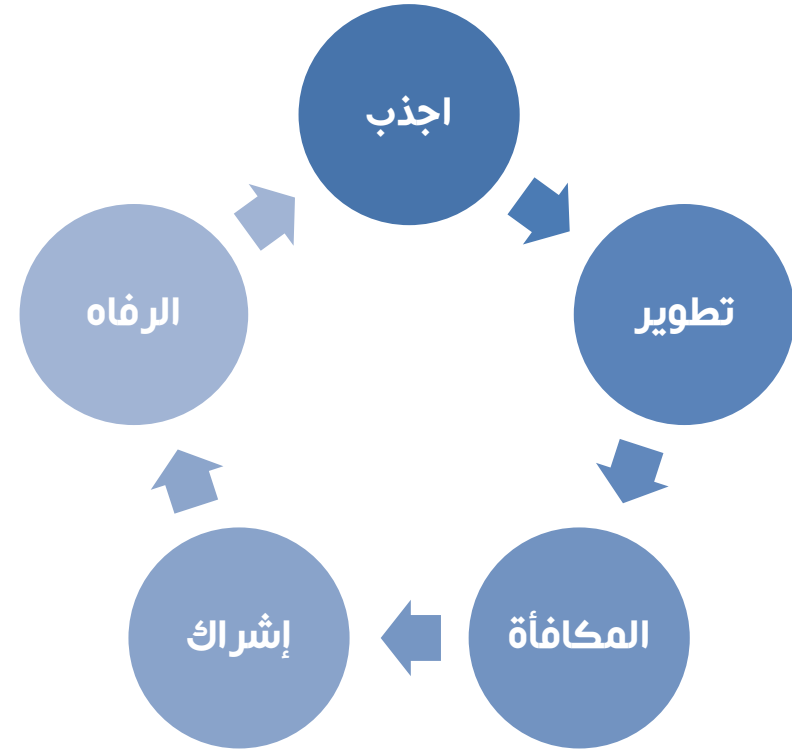
- ❖ ارتفاع مستوى رضا الموظفين
- ❖ ارتفاع مستوى المشاركة في عمليات الأداء والتطوير
- ❖ انخفاض معدل دوران الموظفين

يتم تشجيع الجميع

- إلى التحسين والتطوير والنمو المستمر
- يحظى بالاحترام والثقة والتقدير
- والتواصل والقدرة والثقة

موظفونا - الخطط

- تطبيق الأهداف والقيم والسلوكيات
- زيادة جودة وتنوع المتقدمين
- مواصلة تطوير ثقافة التعلم
- "جواز سفر الازدهار" لدعم الرفاهية
- دعم المشاركة في عمليات الموارد البشرية
- الأجر والمكافأة والتقدير
- نقل المكتب والبيئة



نهجنا تجاه الموظفين

يهدف نهج الموظفين إلى (١) توفير بيئة محفزة ومجزية للموظفين على جميع المستويات، (٢) دعم NatCen في الاستعداد للتحديات التي ستواجهها في مجال الموارد البشرية، (٣) توفير ميزة تنافسية للمنظمة.

أساس النجاح

- وضع خطط للقوى العاملة تساهم في تحقيق خطة العمل.
- سياسات موارد بشرية واضحة ومبتكرة تدعم الأهداف الاستراتيجية لـ NatCen.
- تجديد التركيز على تطوير القيادة لخلق ثقافة عالية الأداء.
- توفير فرص تعليمية متنوعة وتحديد المسارات الوظيفية.
- المشاركة والتدابير لدعم رفاهية الموظفين.

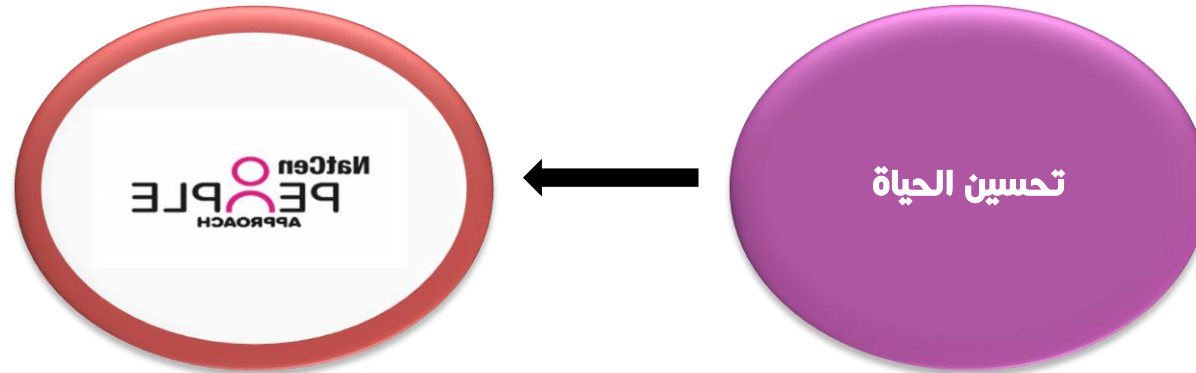
مقاييس النجاح

- من خلال استطلاعات الرأي التي نجرها لموظفينا.
- سنقدم تقريراً عن التقدم المحرز في التنفيذ مع مجموعة الإجراءات التالية التي سيتم اتخاذها.
- سنقدم تقييمات منتظمة عن التقدم المحرز للجميع من خلال تحسين وتطوير الاتصالات الداخلية، وكذلك من خلال جلسات المشاركة في مكان العمل.



نهجنا تجاه الموظفين - ملخص

يحدد نهج "الناس" أولويات القوى العاملة اللازمة لدعم تحقيق طموحات NatCen الاستراتيجية، ويتم تقديمه في شكل ٨ مواضيع رئيسية.



قوة عاملة ملتزمة تتمتع
بالمهارات المناسبة، وتدفع
الحدود وتركز على ما يهم سكان
المملكة المتحدة والعالم.

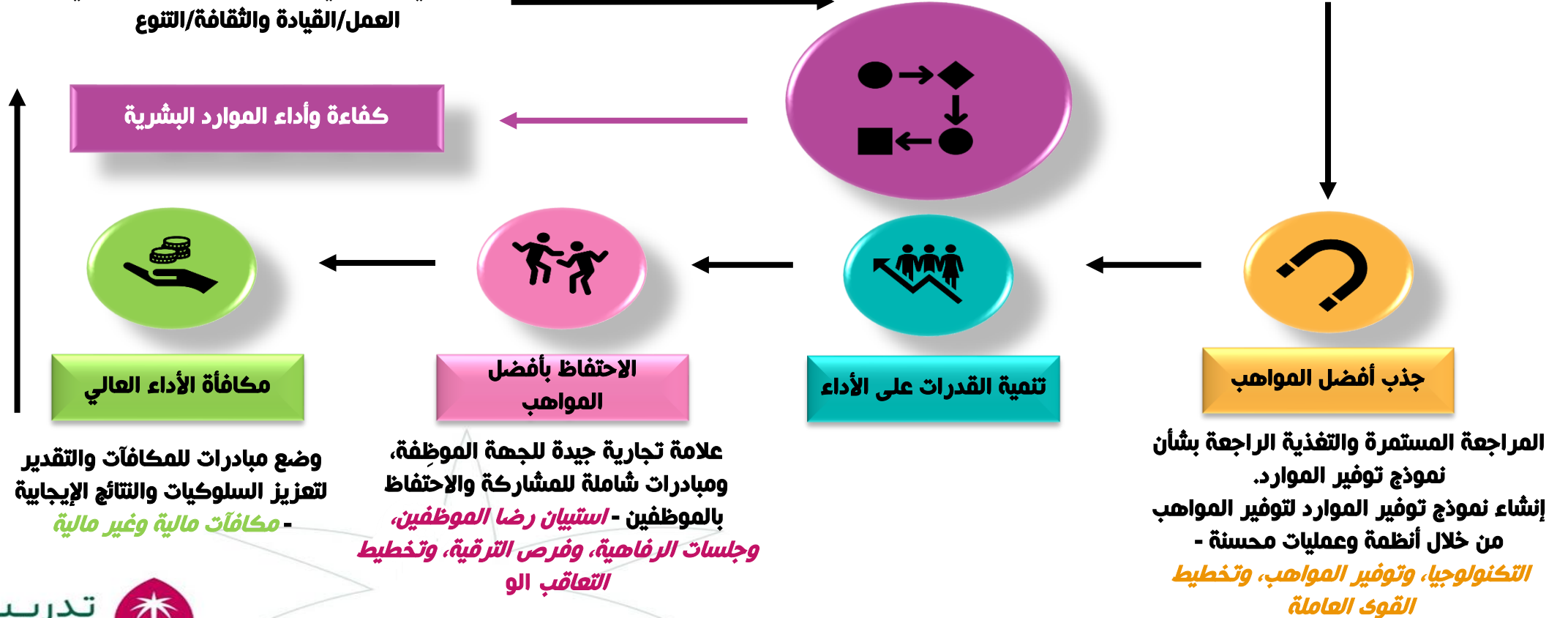
دعم تحقيق هدف "الناس" في استراتيجية
المنظمة وإعادة تعريف طبيعة مكان العمل
وتمكن الاعتراف بـ NatCen كمكان رائع
للعمل.

نهجنا تجاه الموظفين – ٨ مواضيع رئيسية



النموذج الاستراتيجي للموارد البشرية

تحديد مجالات النتائج الرئيسية (KRA) والسياسات
وتحسينات العمليات والأنظمة والأدوات وتنظيم
العمل/القيادة والثقافة/التنوع



جذب المواهب

التوظيف الفعال والعادل والاحتفاظ بالعدد والكفاءة المناسبين من الموظفين الذين نحتاجهم لدعم تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة.

- سيعمل نموذج التوظيف المعدل على جذب المواهب من خلال أنظمة محسنة وعمليات مبسطة.
- سيدعم نموذج التوظيف التنقل الداخلي للموظفين. سيتم تطوير ومراقبة المقاييس الرئيسية مثل الوقت اللازم لملء الوظيفة والتنوع وجودة التوظيف لتقييم الفعالية.
- تقليل وتخفيف التحيز اللاواعي في ممارسات التوظيف والترقية من خلال ممارسات شفافة.
- تطوير وتنفيذ تدريب إلزامي لجميع المشاركين في التوظيف، على سبيل المثال في التدريب على التحيز اللاواعي، وضمان اتباع جميع الموظفين المشاركين في لجان التوظيف للعمليات الصحيحة في إجراء مقابلات التوظيف.

جذب المواهب

الأداء والتطوير

دعم إنشاء وتعزيز وتطوير ثقافة عالية الأداء، وضمان أن يكون لدينا موظفون أكفاء يتمتعون بالحماس المناسب والمهارات والمعرفة والخبرة المناسبة، ويتم قيادتهم وتنظيمهم بشكل فعال لتنفيذ استراتيجية المنظمة، سواء في الوقت الحاضر أو في المستقبل.

- وضع أهداف الرفاهية والمساواة والتنوع والاندماج (EDI) وترسيخها باعتبارها مسؤولية إلزامية على عاتق القادة والمديرين، وكذلك كجزء من عملية إدارة الأداء الشاملة على جميع المستويات.
- توفير التطوير الشخصي والمهني للموظفين على جميع مستويات المنظمة.

الأداء
والتطوير



نهج التعلم والتطوير



المكافأة والتقدير

- المكافأة بشكل عادل وشفاف وتنافسي، وتقدير الموظفين المتميزين على جميع المستويات والاحتفاظ بهم، مع مراعاة الضغوط الخارجية المتغيرة
- ضمان توافق حوافزنا ومكافآتنا مع الأولويات الاستراتيجية للمؤسسة

المكافأة
والتقدير

المشاركة والاستبقاء

- لنجح في إشراك موظفينا في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة، وتؤكد من أن المنظمة ليست مجرد جهة عمل عادلة ومنصفة، بل أن زملاء العمل ينظرون إليها على أنها مكان رائع للعمل
- إن إشراك موظفينا في الأهداف الاستراتيجية للمنظمة أمر بالغ الأهمية لنجاحها
- ستقوم إدارة الموارد البشرية بتسهيل وتطوير ومساعدة الحفاظ على ثقافة التميز، حيث تتوفر فرص متساوية للجميع لتحقيق إمكاناتهم

المشاركة
والاستبقاء



تخطيط القوى العاملة



الصحة والرفاهية

توفير بيئة تعزز صحة ورفاهية الأفراد والحفاظ عليها، بحيث يشارك الأفراد في أنشطة المنظمة ويشعرون بتقدير مساهماتهم.

الصحة
والرفاهية

برنامج الرفاهية

٤ مواضيع ضمن برنامج NatCen Thrive للرفاهية.

الرفاهية الاجتماعية

أيام موضوعية في
NatCen

Thrive Gamers

أبطال Thrive

أيام التنوع

برنامج الأصدقاء

برنامج دعم الأقران

المالية الرفاهية

الادخار للمستقبل

التخطيط للمستقبل -
المعاشات التقاعدية

أبطال الازدهار

الديون وإدارة الأموال

الرفاهية القانونية

شراء منزل

الصحة البدنية

التمارين الرياضية
واللياقة البدنية

إدارة المرض
الفحوصات الطبية

أبطال الازدهار

الصحة العامة
والسلامة

الأنشطة ذات الطابع
الخاص

النفسية الرفاهية

الوعي بالصحة
العقلية

استبيان الصحة
العقلية

أبطال الازدهار

أيام ذات مواضيع
محددة

EAP/الصحة
المهنية

المساواة والتنوع والشمول

ترسيخ ثقافة داعمة شاملة وإيجابية وعادلة، حيث تتاح الفرص للجميع، ويمكن للأشخاص أن يقودوا ويقادوا بفعالية، ويتم إدارة التغيير بشكل جيد.

- ستقود الموارد البشرية تنفيذ إجراءات EDI وستحقق ذلك من خلال إعطاء الأولوية للوعي بالمساواة والتنوع والشمولية في الأنشطة اليومية بحيث تكون المنظمة غير تمييزية في أنظمتها وعملياتها، وتلتزم بالالتزامات القانونية، وتُعتبر صاحب عمل عادل ومنصف.
- مراقبة عمليات التدقيق وإعداد التقارير حول مقاييس المساواة والتنوع والشمولية، ووضع خطط لتحسين الأداء وتنفيذها عند الضرورة.
- العمل مع مجموعات EDI ومجموعات الموظفين الأخرى لترسيخ نهج استباقي ومستدام لـ EDI في جميع أنحاء المنظمة، بما في ذلك من خلال إجراءات والتزامات محددة (مثل ميثاق العرق في العمل، وتعهد الرئيس التنفيذي، وعلامات الميثاق الأخرى والمعايير المعترف بها على الصعيد الوطني).

المساواة والتنوع
والشمول

تقليص الفجوة في الأجور بين الجنسين

	Lower quartile	Lower middle quartile	Upper middle quartile	Upper quartile	Overall
Mean Pay Gap	-0.1%	-0.1%	-9%	7%	-6%
Median Pay Gap	0%	-0.1%	-21%	9%	-18%
Mean Bonus Gap	N/A	N/A	0%	59%	59%
Median Bonus Gap	N/A	N/A	0%	61%	61%

Note – A positive percentage in the pay and bonus gaps above is a gap in favour of male staff whilst a negative percentage is a gap in favour of female staff. The overall mean and median pay gaps are currently in favour of female staff because of the higher proportion of women in the upper two quartiles. The above data is inclusive of our interviewers, nurse and telephone panels who make up approximately 99% of the first three quartiles.

Proportion of staff who received a bonus

Female	0%	0%	0%	5%	1%
Male	0%	0%	0%	5%	1%

Proportion of staff in each quartile

Female	46%	59%	79%	68%	63%
Male	54%	41%	21%	32%	37%

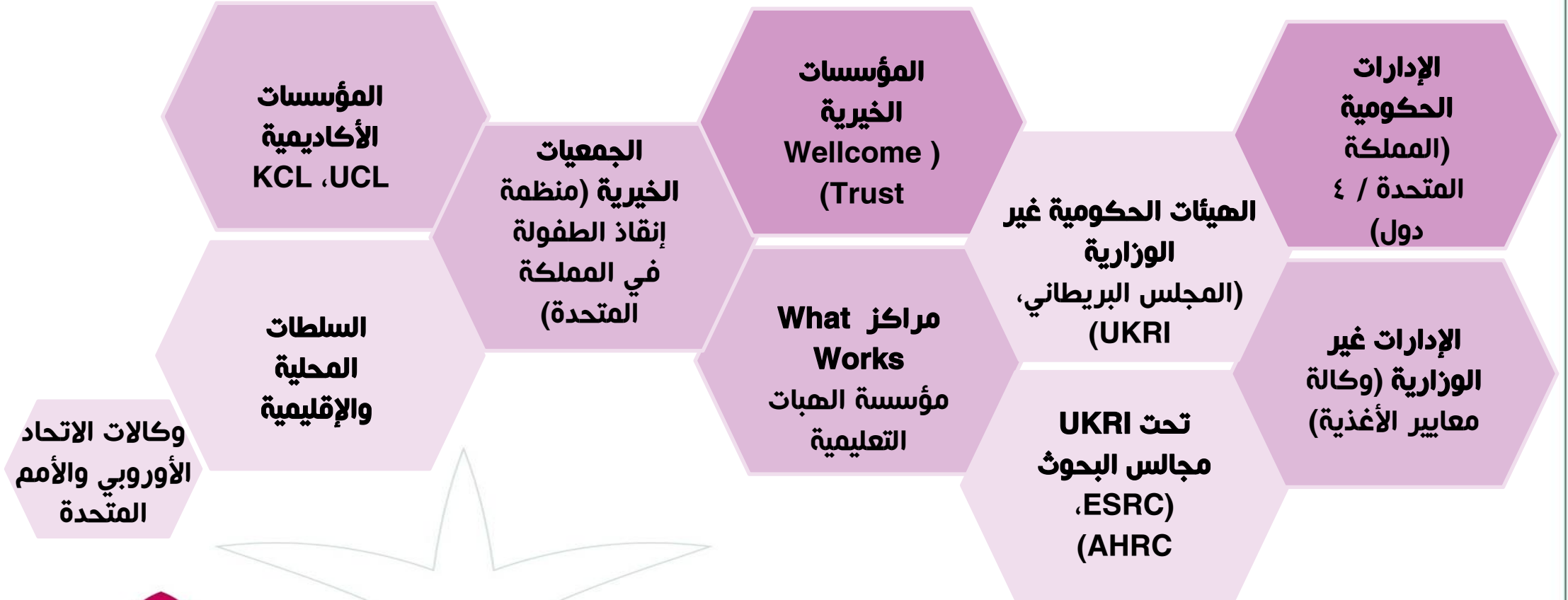
مناقشة

- ما هي المواهب المطلوبة في مؤسسات البحوث الاجتماعية؟
- كيفية جذب المواهب والاحتفاظ بها؟
- كيف يمكن بناء المواهب لتصبح قادة؟

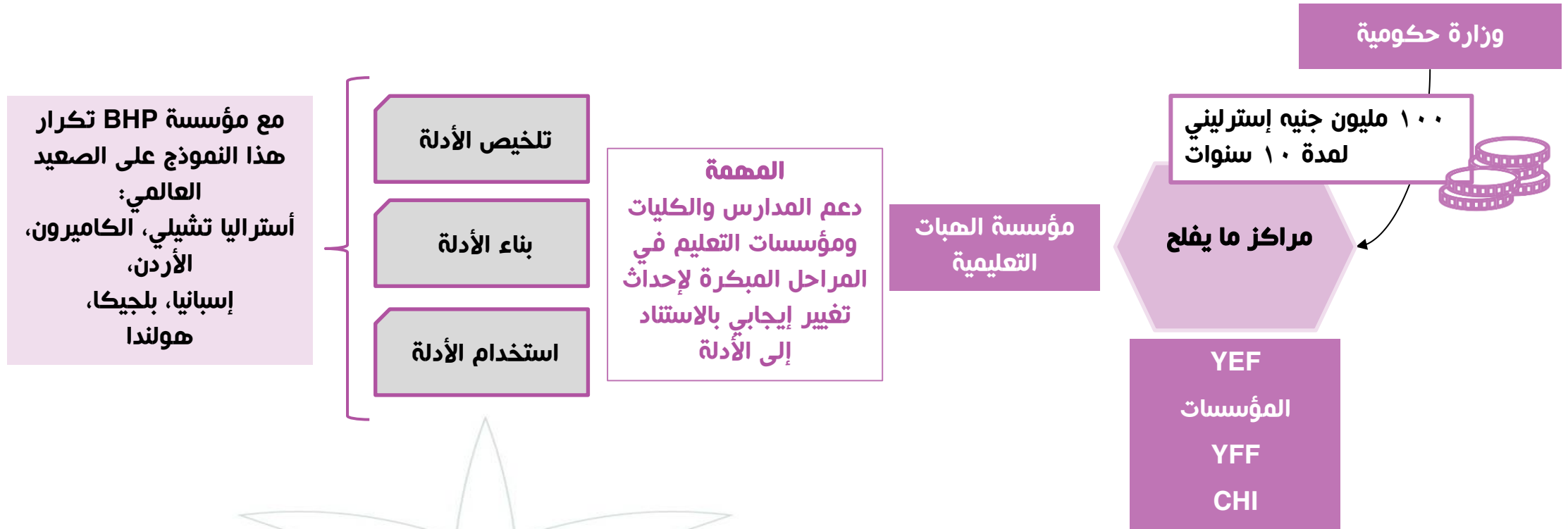
الجلسة ٧: التمويل وتطوير الأعمال وإدارة الموارد

الدكتورة فاطمة حسين وبابلو هيبورث لويذ OBE

سوق البحوث الاجتماعية في المملكة المتحدة: المشترون (العملاء)



سوق البحوث الاجتماعية في المملكة المتحدة: المشترون الذين هم "وسطاء الأدلة"



سوق البحوث الاجتماعية في المملكة المتحدة: الموردون

الشركات الاستشارية الصغيرة/الكبيرة

- RSM
- Eunomia
- WPI Economics
- Frontier Economics
- SQW
- كورديس برايت
- الوكالة الاجتماعية

المؤسسات الأكاديمية

المتعاونون والمنافسون والمفوضون

- جامعة ستيرلينغ
- جامعة شيفيلد هالام
- كلية لندن الجامعية
- كلية كينغز لندن
- جامعة أكسفورد

وكالات أبحاث سوقية / اجتماعية كبيرة ومتوسطة

المنافسون والمتعاونون

- إيبسوس
- فيريون
- ICF إترناشونال

المنافسون بشكل أساسي

- IFF Research
- إيكوريس
- BMG



المنافسة سوق مزدحمة

الآثار المترتبة على تطوير الأعمال

- قد تكون نماذج التكلفة حذرة
- الجودة
- النهج الأخلاقي
- المصاريف العامة (استرداد التكلفة الكاملة)
- الأرباح المستخدمة لأغراض مختلفة

التوظيف

الخبرة الداخلية + عمليات المسح

استخدام باحثين مستقلين

الدخل الأساسي والثانوي

مدعومة من أقسام أخرى أكثر ربحية

التمويل الأساسي + التنافس على المشاريع

في المجال التنافسي فقط

الوظيفة الأساسية هي التدريس

نموذج العمل

أبحاث السوق مع قسم أبحاث اجتماعية

التدريس مع البحوث الاجتماعية

البحوث الاقتصادية مع البحوث الاجتماعية

البحوث الاجتماعية فقط



إنشاء سوق ديناميكي

في المملكة المتحدة، حاولوا تحقيق ذلك من خلال:

- إنشاء نهج موحد للمشتريات – عادةً عبر بوابات إلكترونية
- يمكن للمشتريين الصفار دعوة ما يصل إلى ثلاثة موردين لتقديم عطاءات
- فهم كيفية حساب تكلفة الأبحاث لتخصيص ميزانيات معقولة
- ضمان أن تكون دعوات تقديم العطاءات مفصلة بما يكفي وتحتوي على تعليمات واضحة حول كيفية الرد
- نشر كيفية تقييم العطاءات
- إنشاء لجان من الخبراء/أطر عمل (عبر عملية تقديم عطاءات)
- إنشاء عقود قابلة للإلغاء لتعيين مورد واحد
- تقديم ملاحظات حول العطاءات غير الناجحة

يجب على المشتريين التأكد
من الاستعانة بأفضل الخبرات،
والقيام بذلك بنزاهة، وليس
على أساس العلاقات
الشخصية



وظيفة تطوير الأعمال في NatCen

حفظ السجلات:

يتم تسجيل كل ITT وتسجيل كل قرار

اتخاذ القرار:

- الغرض
- الأولوية
- القدرة
- الخبرة
- القدرة على التنفيذ

الاستجابة

يتطلب اعتماد ISO ٢٥٢٠٢٠ عملية مكتوبة

PAS ٣٦٠ - إدارة العطاءات والعروض

استكشاف استخدام الذكاء الاصطناعي

- كتابة العروض
- إدارة المعرفة

تحدد ISO ٢٥٢٠٢٠١٩ المصطلحات والتعاريف ومتطلبات الخدمة للمؤسسات التي تجري أبحاثاً في السوق والرأي العام والأبحاث الاجتماعية، بما في ذلك الرؤى وتحليلات البيانات.

تحدد PAS ٢٥٢٠٢٣ مدونة قواعد الممارسة لإدارة العطاءات والعروض

الاستجابة لطلبات تقديم العروض المنشورة

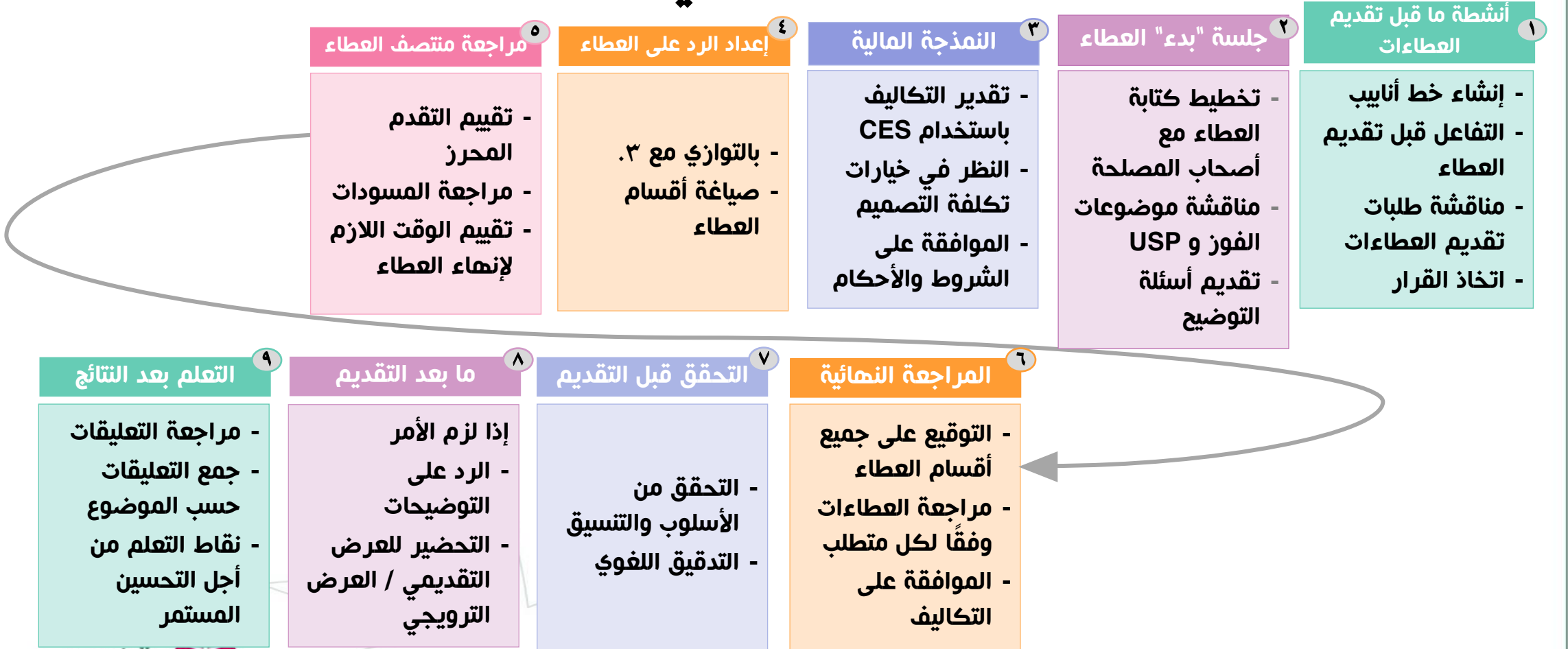
بناء العلاقات التي تؤدي إلى الحصول على عمولات مباشرة

مسح الأفق - موضوعات وأساليب جديدة

تحليل السوق



عملية إدارة العطاءات في NatCen



أسئلة ومناقشة

- كيف يبدو نظام الأدلة البحثية الاجتماعية (المشترون والوسطاء والموردون) في المملكة العربية السعودية؟
- ما نوع النظام البيئي الذي تود أن تراه بعد ١٠ سنوات؟
- ما الذي تود الاحتفاظ به وما الذي يجب تغييره؟
- هل يتم استخدام الذكاء الاصطناعي لدعم كتابة المقترحات؟

إدارة الموارد: النهج العام

تطبيق مبادئ نهج PRINCE®

١. استمرار مبررات العمل؛ منطق تجاري واضح؛ يتناسب مع أهداف المنظمة واستراتيجيتها

٢. التعلم من الخبرة؛ ماذا نعرف عن العميل؛ من أعمال سابقة مماثلة

٣. تحديد الأدوار والمسؤوليات؛ الاتفاق على من يجب أن يشارك ومتى

٤. الإدارة على مراحل؛ تقسيم المشروع إلى أجزاء يمكن إدارتها للتخطيط والمراقبة والتحكم

٥. الإدارة بالاستثناء؛ إدارة المخاطر والاتفاق على نهج التصعيد

٦. التركيز على المنتجات؛ التركيز على النتائج النهائية لتلبية توقعات العميل

٧. التكيف ليناسب بيئة المشروع؛ تكيف التطبيق بناءً على حجم المشروع وتعقيده



إدارة الموارد: الشؤون المالية

أساس التكلفة للمشاريع الفردية

المقترحات

- مشاريع جديدة:
- تغطية المعدلات اليومية وتقدير الزيادات التضخمية
- المطابقة: مواصفات ITT؛ ميزانية مخصصة
- عمليات المراجعة والتوقيع



المشاريع الجارية

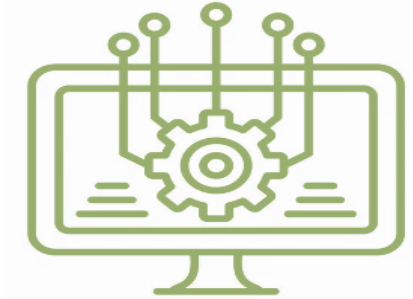
- التتبع الشهري لنفقات المشروع وإعادة التخصيص
- إعادة تقدير التكاليف في حالة تغيير المواصفات
- تسوية نهاية المشروع



إدارة الموارد

التوظيف: المشاريع الحالية

- استخدم حلًا برمجيًا مصممًا خصيصًا للأعمال القائمة على المشاريع
- يوفر رؤية على مستوى المؤسسة لالتزامات الموظفين في مختلف المشاريع
- يساعد في التخطيط المسبق (المرتبط بميزانيات المشاريع) ونقل مهام المشاريع بناءً على التوافر
- تتمتع الاستطلاعات الكبيرة بمدير مشروع مخصص



إدارة المشاريع: إدارة التغيير

- تسترشد بنظام إدارة الجودة المعتمد ISO ٢٥٢٠٢
- تدار من خلال سجل مخاطر مباشر وعملية إبلاغ عن الحوادث الخطيرة
- يوفر مستوى عالٍ من الشفافية في تحديد المخاطر التي تهدد التنفيذ واستراتيجيات التخفيف
- دعم التواصل مع العملاء / أصحاب المصلحة في المشروع



الأسئلة والمناقشة

- ما مدى رسمية عملية إدارة الموارد لديك؟
- ما أنواع الأدوات التي تستخدمها؟
- هل استكشفت استخدام الذكاء الاصطناعي؟

الجلسة ٨: الأساليب والأخلاقيات

الدكتورة فاطمة حسين، بابلو هيبورث لويذ OBE والدكتورة ديان عبد الله

من المعنيون بهذا الأمر؟



تتعلق الأخلاقيات بشكل خاص بالنزاهة المهنية
والشخصية لمفوضي الأبحاث (المشتريين)
ومنظمات الأبحاث الاجتماعية (الموردين) وكل
شخص يشارك في تصميم الأبحاث وتنفيذها.

الاعتبارات الأخلاقية في البحوث الاجتماعية

المبادئ التوجيهية الأخلاقية: يجب على الباحثين الاجتماعيين السعي **لحماية المشاركين من أي ضرر غير مبرر ينشأ عن مشاركتهم في البحث.**

جمعية البحوث
الاجتماعية

مدونة قواعد السلوك: طمأنة الجمهور العام والأطراف المعنية الأخرى بأن **الأنشطة التي يقوم بها أعضاء MRS وشركاء MRS المعتمدون تتم بطريقة مهنية وأخلاقية.**

جمعية أبحاث السوق

إرشادات الضمان الأخلاقي للبحوث الاجتماعية والسلوكية: المعايير والمسؤوليات المتوقعة عند **تصميم/إجراء البحوث الاجتماعية والسلوكية لصالح/نيابة عن الحكومة**

البحوث الاجتماعية
الحكومية

سياسة الأخلاقيات

||| National Centre
for Social Research

فريق التقييم التابع للأمم
المتحدة

وكالات الأمم المتحدة: منظمة الصحة
العالمية، اليونسكو، اليونيسيف

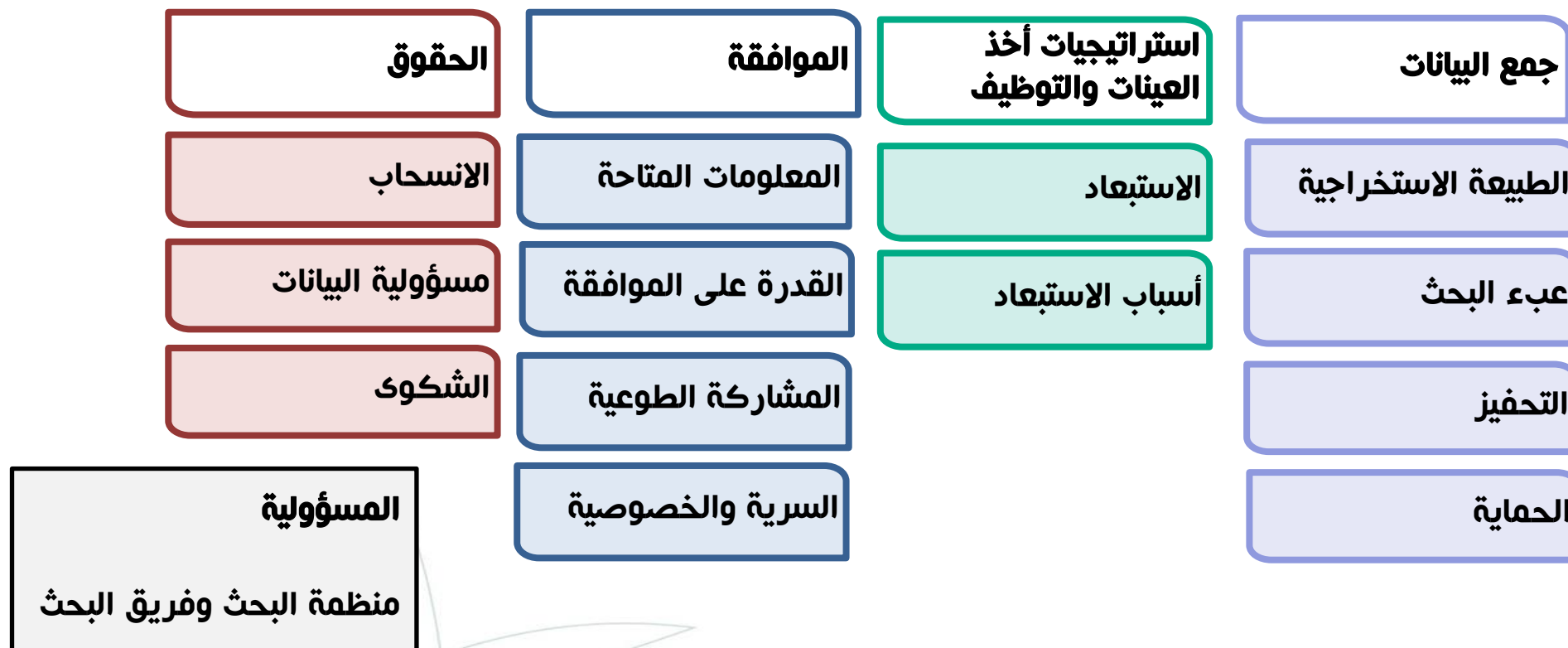
وزارات الحكومة البريطانية (على
سبيل المثال) FCDO



الاعتبارات الأخلاقية: التصميم والطرق



الاعتبارات الأخلاقية: المشاركون



الاعتبارات الأخلاقية: المشاركون

تقييم الاحتياجات
موافقة الوكيل

القدرة على الموافقة

الحماية

المعلومات المتاحة

الاستبعاد

البالغون المستضعفون

خطر التعرض للأذى

طريقة التواصل

"صعوبة الوصول"

الأطفال

إعادة الصدمة

استخدام اللغة

"نادرًا ما يُسمع"

حقوق الأطفال؛
موافقة
الوالدين/الأوصياء
الوالد البديل

المسؤولية

فريق البحث

سياسة الحماية وإجراءات التصعيد
ممارسة البحث المراعي للصدمة

"لا يوجد في الواقع ما يسمى بـ"من لا صوت لهم". هناك فقط من تم إسكاتهم عمدًا، أو من يُفضل عدم سماعهم."
أرونداتي روي



الاعتبارات الأخلاقية: ممارسة بحثية انعكاسية وشاملة



الاعتبارات الأخلاقية: الباحثون

عمل ميداني عملية مراقبة السلامة
هواتف السلامة
نظام الأصدقاء

الانسحاب من البحث
دعم إضافي للرفاهية

التدريب
إحاطات الفريق
الممارسة المراعية للصدمات

التوقيت

الموقع

السلامة الجسدية

تجارب الأسرة

التجارب الحياتية

الرفاه

الخبرة

المهارات

الاستعداد

المسؤولية: فريق البحث

التدقيق الأخلاقي: نهج NatCen

الإشراف وإجراء المراجعات

رئيس و ٣ أعضاء على الأقل

اجتماعات REC الشهرية

نموذج الطلب

تقييم الأثر على المساواة

التدريب: أعضاء لجنة أخلاقيات البحث

التدريب: موظفو الأبحاث

ما لا يقوم به REC التابع لـ NatCen:

طلب تغييرات في تصميم/أساليب البحث – عادة ما يكون ذلك بناءً على متطلبات العميل

مسؤولية القيادة

لجان أخلاقيات البحث (4)

تسهيل الممارسة الأخلاقية

نهج شفاف ومستقل لكل مشروع حي –
قبل بدء المشروع أو في حالة إجراء
تغييرات جوهرية

إرسال خطاب: تمت الموافقة،
الموافقة مع توصيات/رهنًا
بتوضيحات

يطلب بعض العملاء الاطلاع
على الطلب والرسالة

أسئلة ومناقشة

- ما هي المبادئ الأخلاقية التي تتبعها مؤسستك؟
- هل لدى مؤسستك عملية فحص أخلاقي رسمية؟
- ما الذي تود أن تراه يحدث لتعزيز الممارسات البحثية الأخلاقية؟
- ما هو النهج الجيد للتحدث مع المشاركين حول استخدام الذكاء الاصطناعي في جمع البيانات/تحليلها/كتابة التقارير؟

مختبر العمل: ٦٠ دقيقة كحد أقصى

• شكلوا مجموعات من حوالي ٥ أشخاص وناقشوا لمدة ١٥ دقيقة:

ماذا تعلمتم من يوم أمس؟

• فكروا في الأدوات التي يمكنكم استخدامها، والخيارات الاستراتيجية التي يمكنكم اتخاذها، وكيف يمكنكم العمل مع زملائكم لتطوير استراتيجياتكم وخططكم؟

• اتفقوا على متحدث واحد للمجموعة ليشارك مثلاً واحداً مع الحاضرين

• إذا لم تتمكن من الاستماع إلى كل مجموعة، يرجى من المتحدث كتابة المثال وتسليمه إلى أحد المتحدثين

• اكتبوا ما تعلمتموه بناءً على تأملاتكم الخاصة وما سمعتموه من الآخرين

إذا كانت لديك أسئلة لم يتم الرد عليها اليوم أو غداً، يرجى

• تحدث إلى أحد المتحدثين أثناء الاستراحة، أو

• وضعها على Mentimeter، أو

• اكتبها على ورقة وسلمها إلى أحد المتحدثين.

سنشارك إجابات جميع الأسئلة (التي لم

يكن هناك وقت للإجابة عليها

عليها في البرنامج) في أقرب وقت ممكن بعد ذلك.