



جمعية الملك فهد الخيرية النسائية بجازان

King Fahd Women's Charitable Society in Jizan

2025-2028

الخطة الاستراتيجية والتشغيلية

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



خادم الحرمين الشريفين
الملك سلمان بن عبد العزيز آل سعود
يحفظه الله





صاحب السمو الملكي
الأمير محمد بن سلمان بن عبد العزيز آل سعود
يحفظه الله



سمو الامير محمد بن سلمان

المرأة شريك في صناعة المنجزات

المحتويات

- | | | | |
|---|--------------------|---|----------------------------------|
| ⑨ | تحليل سوات | ① | فريق الخطة |
| ⑩ | نطاق العمل | ② | معايير وظوابط الخطة الاستراتيجية |
| ⑪ | الغايات والمبادرات | ③ | كلمة للجهات الاشرافية |
| ⑫ | القيم المؤسسية | ④ | اعضاء مجلس الادارة |
| ⑬ | مجالات العمل | ⑤ | الرؤية والرسالة |
| ⑭ | الخطة الاستراتيجية | ⑥ | الأهداف والتصنيف |
| ⑮ | الخطة التشغيلية | ⑦ | منهجية الخطة الاستراتيجية |
| ⑯ | الخاتمة | ⑧ | أصحاب المصلحة |



تلعب الجهات الادارية والاشرافيه دور بارز في تدعيم الجودة في القطاع غير الربحي من خلال توفير البيئة الملائمة والدعم المالي والفني لهذه المؤسسات .
كما أن لهذه الجهات في الحكومة المسؤولية على رفع قدرة المؤسسات غير الربحية على تقديم خدمات عالية الجودة وتحقيق أهدافها المجتمعية وبذلك يتم تعزيز القدرة على تحسين جودة الحياة وتلبية احتياجات المجتمع بشكل فعال ومستدام .

بهم يكتمل المسير...

فريق الخطة الاستراتيجية

الاسم	المنصب	الدور
غادة بنت محمد أحمد بريك	رئيس مجلس الادارة	مشرف عام
عفاف بنت محمد عباس غفوري	نائب رئيس مجلس الادارة	مشرف عام
منى نت ابكر أحمد ابكر	المسؤول التنفيذي	مراجعة الخطة
سهير بنت سعيد بركي الجحدلي	نائب المدير	معد الخطة الاستراتيجية
جواهر درويش عبده شيبه	مسؤول البرامج والمشاريع	معد الخطة التشغيلية

معايير وضوابط الخطة الإستراتيجية

حرصت جمعية الملك فهد الخيرية النسائية بجازان في إعداد استراتيجية أعمالها لتكون بمثابة دليل لمسارات النمو المستقبلية والتي تواكب رؤية المملكة والجهات الاشرافية ولتحقيق أهدافها على المدى البعيد اعتمدت الجمعية مجموعة من المعايير والضوابط الأساسية اللازمة لوضع إستراتيجيتها من خلال عقد ورش عمل دراسة تحليل القضايا الواردة لنفس العام واستبيانات محدثة عن احتياجات الاسرة في عام 2024م وتحليل لتوجهات أصحاب المصلحة من مستفيدين ومانحين وأعضاء جمعية عمومية ومجلس إدارة ومنسوبي الجمعية والمهتمين بقضايا الأسرة وذلك لتطوير مؤشرات الاداء وابتكار مشاريع تساهم في تغطية احتياجات الاسرة لتعظيم الاثر وتم بناءها على مايلي :-

- أن تكون الاستراتيجية المنهج الأساسي لتسيير أعمال الجمعية .
- أن تلبي احتياجات المستفيدين واصحاب المصلحة والمانحين.
- أن تحقق التوجهات العامة والأهداف الاستراتيجية للمركز الوطني والجهة الاشرافية .
- أن تستجيب وتستوعب أي تغييرات على المستوى الإداري والفني للمركز الوطني .
- أن تكون مرنة لتسهيل تنفيذ برامجها قصيرة وطويلة الأجل.
- أن يتم تنفيذها عبر إجراءات سهلة التعامل والتطبيق.
- أن تكون متوافقة مع متطلبات العصر الحديث، ومتبنية للتقنيات العصرية.
- أن تحقق آلية التعاون والعمل المشترك مع الجهات الحكومية والخاصة.
- أن تسعى إلى تقليل نفقات التشغيل والتطوير.
- واخيرا تم اعتماد الخطة التشغيلية لمدة ثلاثة اعوام مالية لمواكبة المتغيرات الطارئة.

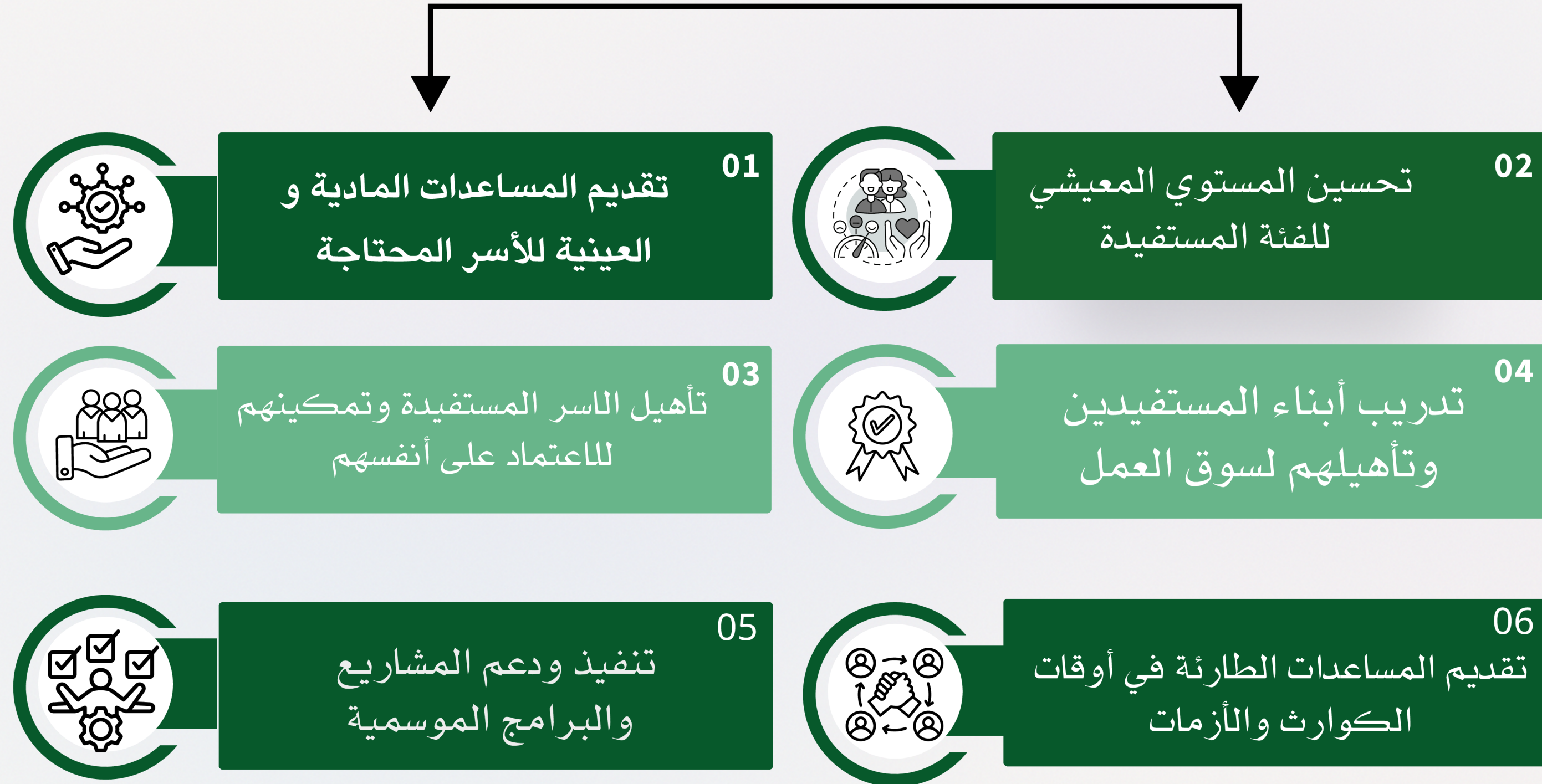
رؤيتنا

أن نكون الجمعية النسائية الرائدة
في تنمية المجتمع .

رسالتنا،

تقديم برامج تنموية وخدمات اجتماعية تلبي احتياجات
الطفولة والأسرة والمجتمع من خلال شراكات مجتمعية
وكوادر مؤهلة .

الأهداف



تصنيف الجمعية
الخدمات الاجتماعية - خدمات دعم الدخل وصيانتها
خدمات دعم الدخل

أعضاء مجلس الإدارة 2028-2024

صالحة محمد مرير
عضو

غادة بنت محمد بريك
رئيس مجلس الإدارة

عفاف بنت محمد غفوري
نائب الرئيس

إشراق أحمد ولي
عضو

ابتسام أحمد زيلعي
عضو

عائشة بنت أحمد سويد
عضو

فاطمة محمد جابر قنا
عضو

آمنة إبراهيم خواجي
عضو

أشواق صالح هاشم
عضو

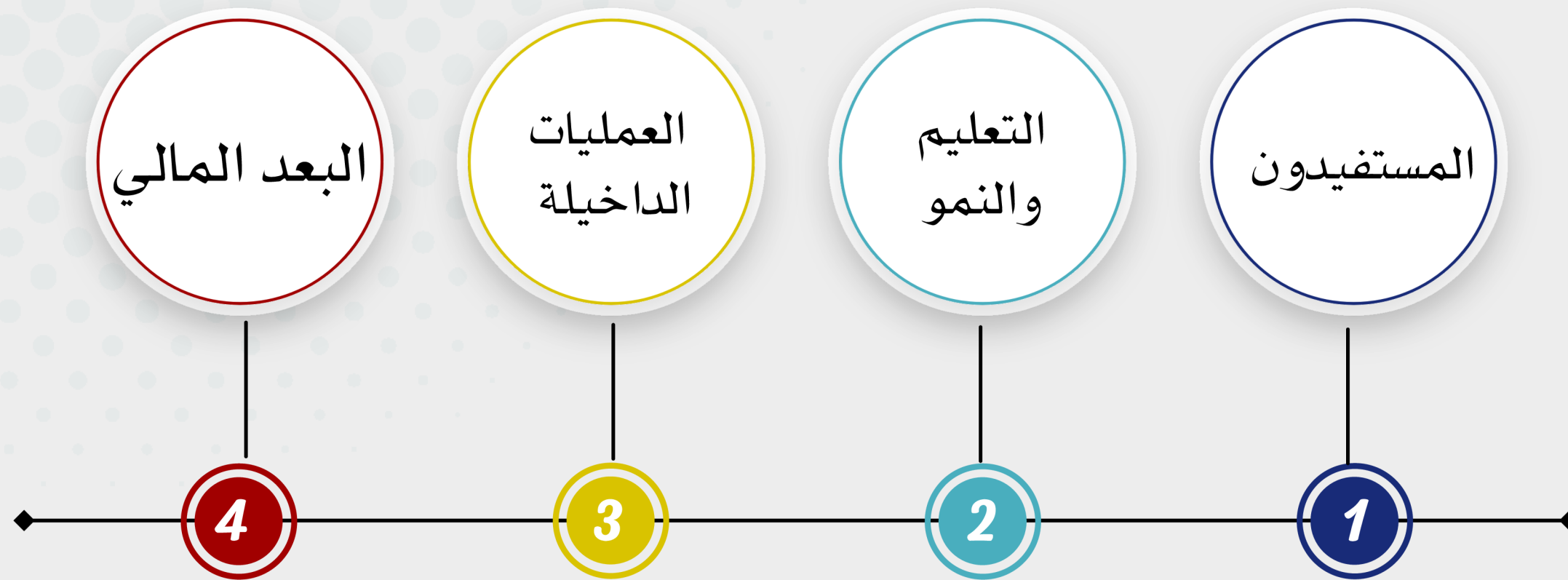


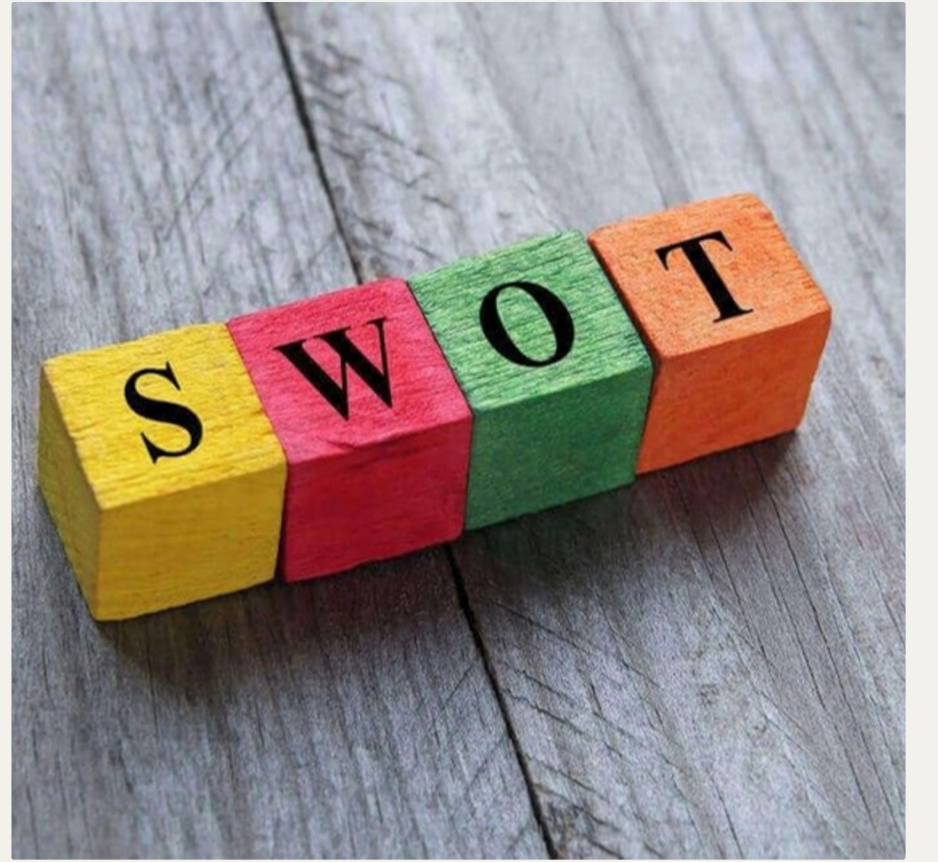
الهيكل التنظيمي للجمعية



منهجية الخطة الاستراتيجية

ترتكز منهجية الخطة الاستراتيجية على بطاقة الأداء المتوازن وابعادها الأربعة





الضعف



السلبيات



التهديدات

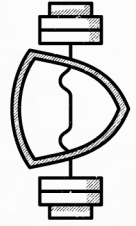
نقص الموارد المالية وعدم وجود استثمارات ثابتة .
ضعف المهارات التقنية لدى الموظفين .
جودة الخطط الموضوعية للمشاريع وعدم متابعتها .
عدم وجود ادارة مخاطر .
قلة الشراكات والاعلام والعلاقات العامة

- تاريخ عريق و خبرة طويلة
-تنوع الخدمات
-العمل المؤسسي المنظم
والادارة الفعالة من خلال خطط استراتيجية واضحة
-سمعة الجمعية الجيدة
-وجود مبنى ملك للجمعية
-التطوير التقني في التعامل مع المستفيدين والموظفين

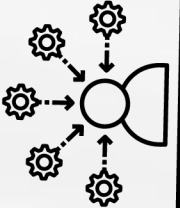
-عدم وجود مصدر دخل ثابت لبناء المشاريع وإعداد ميزانية وارتباطات.
-افتقاد الجمعية للمصادر المالية الثابتة والمستدامة.
-التنافسية بين الجمعيات
-تحويل دعم صندوق الجمعيات للجمعيات الناشئة
-التغيرات لدى الجهة الاشرافية والسياسات والانظمة المستحدثة

• التعاقد مع شركات تسويق
• استدامة مالية ثابتة للجمعية
• بيع وتنويع المنتجات وتطويرها
• الاسناد الحكومي للمشاديع
• حاضنات المشاريع ومسرعات الاعما
• التوسع الجغرافي وانشاء الفروع
• الشراكات الاستراتيجية مع جميع
• القطاعات الخاصة والعامة
• استغلال الاعتماد علذ التكنولوجيا
• التوعية الاعلامية

القوة



الايجابيات



الفرص

أصحاب المصلحة

1 الموارد البشرية
والتنمية الاجتماعية

3 أعضاء الجمعية العمومية

5 المستفيدون

7 المتطوعون

8 المؤسسات الخيرية

9 الجهات الاعلامية

2 المركز الوطني
لتنمية القطاع غير ربحي

4 مجلس الادارة

6 المانحون



نطاق العمل

جيزان والقرى التابعة لها حسب ما حددته اللائحة.

عدد السكان ١.٤٠٥
عدد المستفيدين

المستهدفون

آرامل

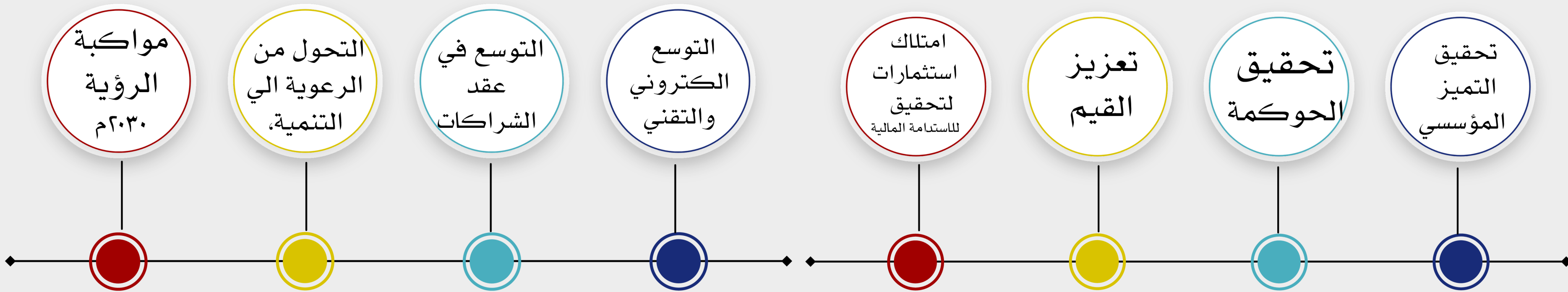
ايتام

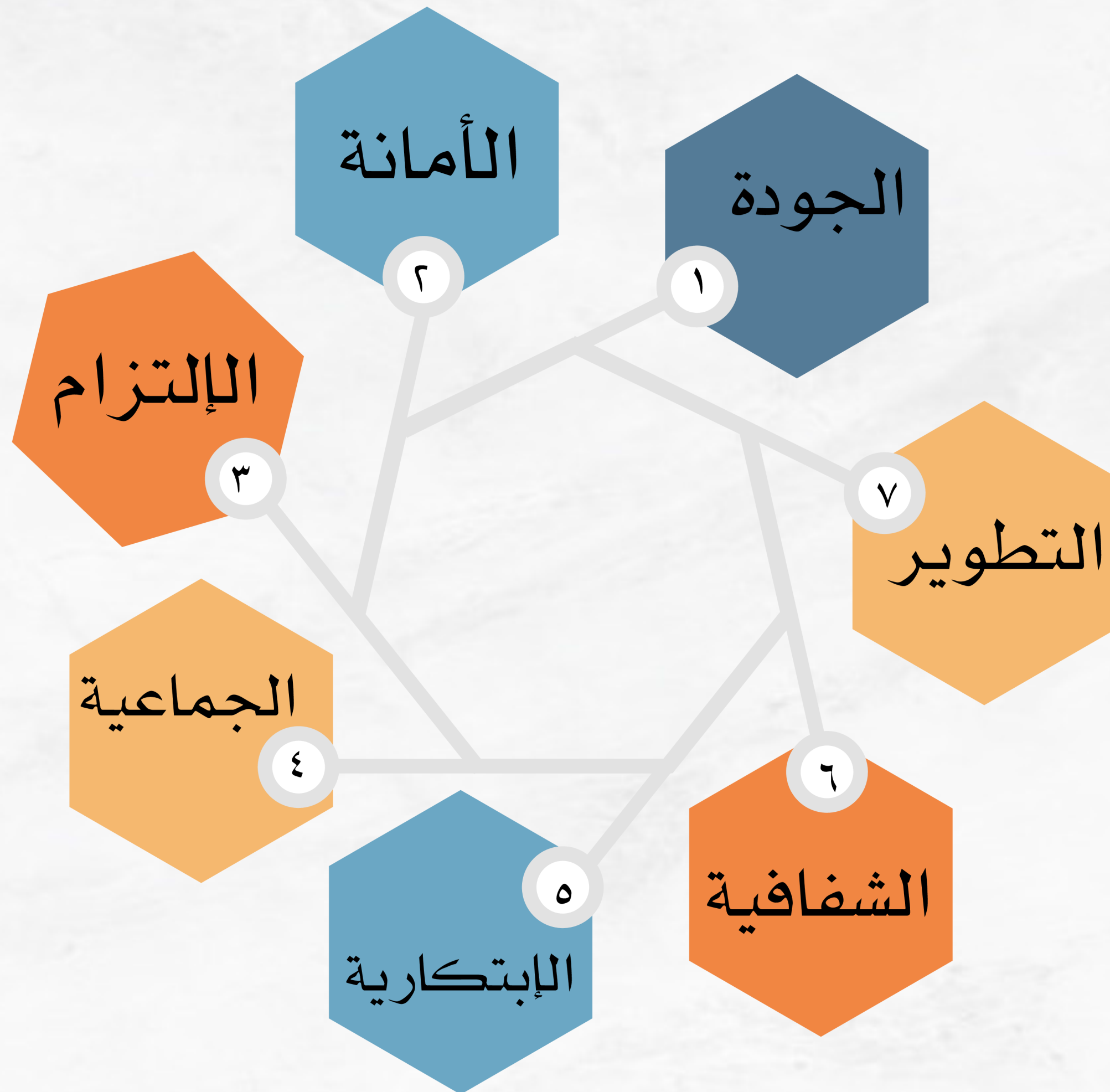
مطلقات





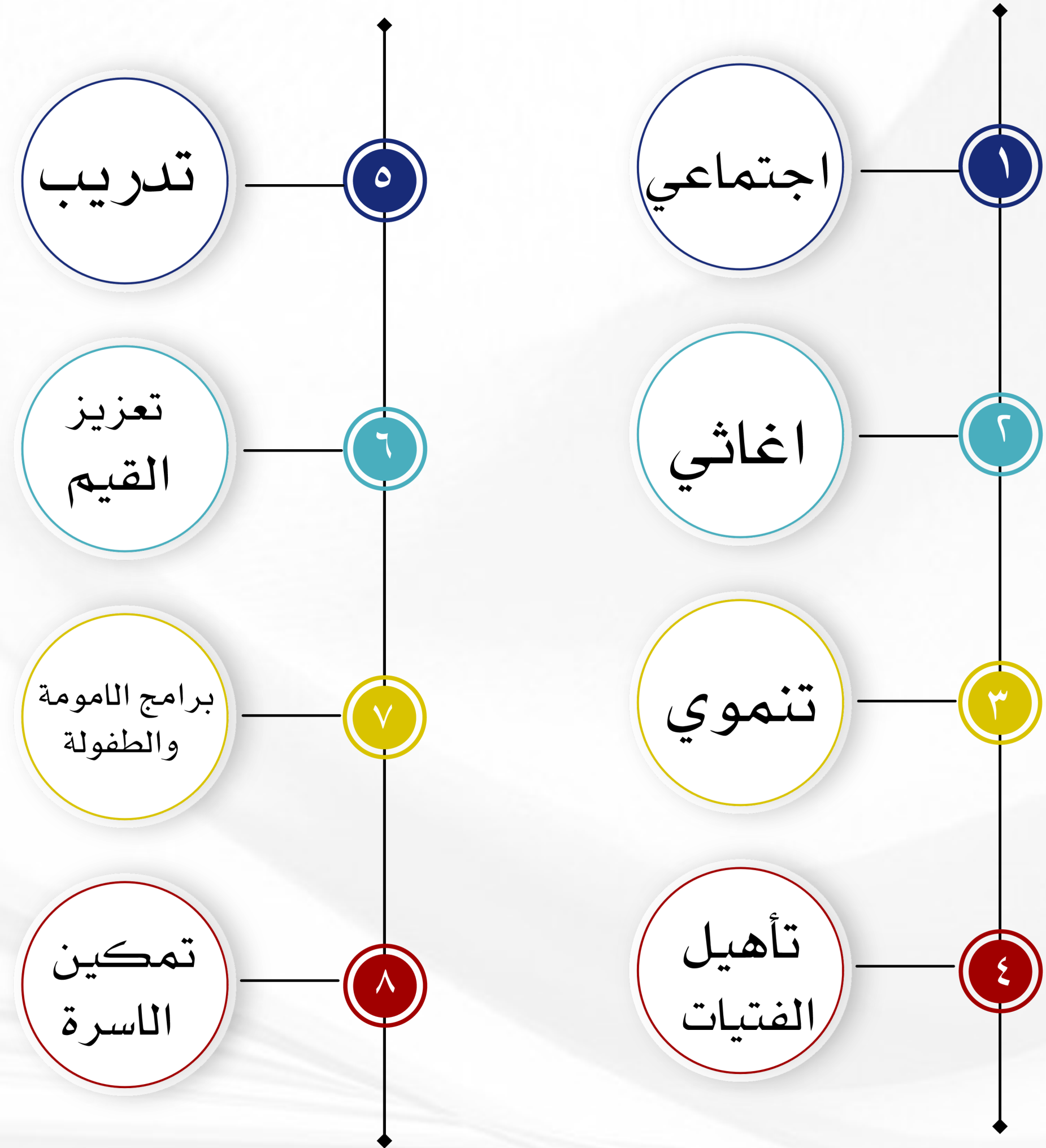
الغايات والمبادرات







مجالات العمل



ت	الهدف الاستراتيجي	ت	الهدف التفصيلي	ت	مؤشر الأداء	المستهدف السنوي				المجال	الجهة المنظمة
						1	2	3	4		
1	المال والوقف والناصون	1-1	1-الحصول على عدد 2 من الاستثمارات الضعفة	1-1-1	نسبة الاستثمارات	%5	%10	%15	%20	تنموي	مجلس الإمارة – الإمارة التنفيذية – الإمارة المالية
		2-1	2-خفض المصاريف العمومية من خلال خفض الاستهلاك	2-1-1	معدل خفض المصاريف	%10	%20	%40	%70		
		3-1	3-استقطاب الناصين والمالين	3-1-1	قاعدة بيانات المالين والناصين	%20	%30	%40	%50		
2	الاعلام والعلاقات العامة	1-2	1-تنوع أنماط العرض المرئية والمسموعة والمطبوعة المثوقة والجاذبة	1-2-2	نسبة مشاهدة المتابعين لمواقع الجمعية	%20	%40	%60	%70	تنموي	قسم العلاقات العامة والاعلام + قسم التسويق
		2-2	2-الانتراف والدعم الفني على الموقع الإلكتروني – والسوشل ميديا للجمعية والأجهزة الأخرى ومتابعة احتياجات الجمعية	2-2-2	عدد المؤسسات الإعلامية المتعاقد معها	3	5	7	10		
		3-2	3-الاتصال بوسائل الإعلام ونشر أخبار الجمعية	3-2-2	عدد البرامج والفعاليات الموثقة	10	20	30	40		
		4-2	4-التسيق مع عدد من الجهات الخيرية وتنسيق الشراكات الفاعلة من أجل التنمية المستدامة.	4-2-2	نسبة الشراكات الموثقة	%10	%30	%40	%60		
3	التحول الرقمي وتوسيع الخدمات الإلكترونية	1-3	3-رسم وتطوير العمليات وأنماطها، والتخصيص المستمر و تحويلها من يدوية ورقية إلى عمليات إلكترونية للوصول للإنجاز وتقليل المصاريف	1-3-3	1-نسبة العمليات التي تم تطويرها وأتمتها	%50	%60	%80	%90	تقني تطويري	الإمارة التنفيذية + قسم الموارد البشرية
					2-نسبة البرامج والخدمات المقدمة والعمليات الداخلية بين الإدارات والأقسام	%30	%50	%60	%80		
				2-3-3	نسبة الرضا عن النظام الإلكتروني	%15	%20	%40	%70		
		2-3	اعتماد نظام رالف و تحويل المعاملات الورقية الداخلية إلى إلكترونية من خلال نظام رالف	3-3-3	عدد الخدمات المقدمة للمستفيدين إلكترونياً	%40	%60	%80	%95		

الجهة المنفذة	المجال	المستهدف السنوي				مؤشر الأداء	ت	الهدف التفصيلي	ت	الهدف الاستراتيجي	ت
		4	3	2	1						
الإدارة التنفيذية + قسم الموارد البشرية	تطوير ي	%40	%35	%25	%15	نسبة اللوائح والسياسات المعدلة وشهادة الجودة المعتمدة	1-1-4	تطوير السياسات والأدلة وتمكين كفاءات العمل بالجمعية وتطبيق نظام الجودة والحصول على شهادات جودة معتمدة (مثل ISO 9001)	1-4	نهج سياسة التميز المؤسسي والحوكمة والجودة	4
		%60	%40	%20	%15	نسبة السياسات المحدثة والمعتمدة من إجمالي السياسات	2-1-4	تحقيق معايير الحوكمة التالية – الشفافية والافصاح – والامتثال والالتزام – والسلامة المالية	2-4		
		%100	%90	%80	%70	عدد الورش ودورات التوعية عن مبادئ الحوكمة	3-1-4	نشر ثقافة الحوكمة بين الموظفين	4-3		
		%60	%40	%20	%15	نسبة تنفيذ الخطط الاستراتيجية والالتزام على مستوى إدارات المؤسسة.	3-1-4	تحقيق التميز ورضاء العاملين	4-4		
قسم خدمات المستفيدين قسم الموارد المالية والمشاريع	اجتماعي – اغاثي	%80	%60	%43	%30	عدد البرامج والمشاريع والدعم المقدم للام والطفل	1-1-5	توفير الدعم اللازم للأمر من خلال عدد من البرامج والمبادرات التنموية الهادفة	1-5	المستفيدون والبرامج والمشاريع	5
		%80	%70	%50	%40	نسبة رضا المستفيدين من البرامج	2-2-5	تأهيل وتدريب الفتيات لإكسابهم مهارة الاعتماد على أنفسهم	2-5		
		%90	%80	%70	%50	نسبة تحسن وضع الاسرة	3-3-5	نشر الثقافة الإيجابية وتعزيزها لدى الاسرة	3-5		
تطويري الإدارة التنفيذية + الموارد البشرية	تطوير ي	%40	%30	%20	%15	نسبة الدورات المقدمة للموظفين	1-1-6	اعتماد برامج للتطوير والتدريب لجميع المستويات	1-6	الموارد البشرية والموظفين	6
		%50	%40	%35	%20	نسبة جودة العمل المقدم	2-2-6	صناعة بيئة عمل جانبية ومحفزة	2-6		
		%80	%60	%50	%20	نسبة الموظفين المؤهلين -نسبة تقارير المتابعة للموظفين.	3-3-6	تصميم برامج تقويم الأداء ونظام الحوافز	3-6		
		%90	%80	%50	%30	معدل العمليات الإدارية المستحدثة	4-4-6	رفع كفاءة وجودة العمليات الإدارية	4-6		

شكراً لكم

jamaiakf70@outlook.sa



