



جمعية البر الخيرية بسحر آل عاصم

مسجلة بوزارة الشؤون الاجتماعية

برقم ٥٠٤

الخطة الاستراتيجية

١٤٣٧ - ١٤٤٠ هـ



جمعية البر الخيرية بسحر آل عاصم

مسجلة بوزارة الشؤون الاجتماعية

برقم ٥٠٤

الخطة الاستراتيجية

١٤٣٧ - ١٤٤٠ هـ



الرؤية

سنمتلك الريادة في مجال تقديم الخدمات الإنسانية المتميزة في المملكة العربية السعودية بحلول عام ١٤٥٠ هـ.

الرسالة

تسعى جمعية البر الخيرية بسحر آل عاصم إلى الريادة في إرساء قيم العمل الخيري بين أفراد المجتمع من خلال تقديم المساعدات والمعونات المالية والعينية للفقراء وتكوين المشروعات الأسرية المنتجة التي تتميز بالجودة والمصداقية لمواجهة العوز الاقتصادي وتمكين مستفيدي الجمعية وتخفيف الكوارث التي تهدد الاستقرار الأسري.

القيم المؤسسية

١. عمل خيري يلبي طموحات المحتاجين
٢. وعي إنساني فائق التميز
٣. شراكات مجتمعية داعمة للعمل الخيري
٤. أداء مؤسسي خيري راق

تدشين

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين سيدنا محمد وعلى آله
وصحبه وسلم .. وبعد

فيسرني أن أدرن الخطة الاستراتيجية لجمعية البر الخيرية بسحر آل عاصم للأعوام ١٤٣٧-١٤٤٠ هـ
والتي تدل على الحرص على تطوير وتجويد العمل الخيري .
سائلاً المولى أن تحقق هذه الخطة الأهداف المرسومة لها .

مع تمنياتي لجميع العاملين بالجمعية بالتوفيق والسداد

توكلنا الله

بهدية

محافظة محايل

١٤٣٧

محمد بن سعود أبو نقيطة المحمي

١٧

تحليل البيئة الداخلية والخارجية

SWOT ANALYSIS

تشخيص نقاط القوة والضعف / Strengths & Weaknesses

يمكن الاسترشاد بتحديد نقاط القوة والضعف المبينة في النموذج رقم ١ في تحليل تلك الجوانب في الجمعية ، حيث يبين ذلك الأساس الذي سيستند عليه في تحديد الأهداف التشغيلية لتطوير القدرة المؤسسية والأنشطة/ البرامج المرتبطة بها .

نموذج رقم (١)

تشخيص نقاط القوة والضعف (SW)

م	نقاط الضعف (Weaknesses)	مستوى الاهتمام					م	نقاط القوة (Strengths)	مستوى الاهتمام							
		١	٢	٣	٤	٥			١	٢	٣	٤	٥			
١	لا يوجد لدى الجمعية فترات دورية لحصر الجوانب التي تحتاج إلى تطوير لدى الفئة القيادية		✓				١				✓					تمتلك القيادة الإدارية جوانب التميز القيادي
٢	لا يوجد لدى الجمعية تقييم نتائج الإجراءات التي وضعتها للاستمرار في تميز الفئة القيادية بها		✓				٢				✓					لدى القيادة الرغبة بتفويض الصلاحيات الإدارية
٣	لا يوجد لدى الجمعية آلية لتوثيق القرارات المتخذة بموجب تفويض الصلاحيات		✓				٣				✓					لدى القيادة الرغبة بالتحفيز والتكريم لموظفي الجمعية وفقاً لنتائج الأداء
٤	لا تمتلك الجمعية آلية لتخصيص الإمكانيات المطلوبة لفريق إعداد الخطة الاستراتيجية		✓				٤				✓					لدى القيادة الرغبة في إعداد خطة استراتيجية
٥	لا تعتمد الجمعية النماذج العلمية في إعداد الخطة الاستراتيجية		✓				٥				✓					توجد لدى الجمعية رؤية ورسالة وأهداف
٦	لم تقم الجمعية بتوثيق آراء المؤثرين والمتأثرين الداخليين والخارجيين بأعمالها		✓				٦				✓					يوجد لدى الجمعية أنظمة وأدلة أولية لتنظيم أعمالها
٧	لم تقم الجمعية بتدوين الثقافة المؤسسية المستقبلية		✓				٧				✓					تقوم الجمعية بمراجعة وتبسيط الإجراءات
٨	لا يوجد لدى الجمعية سيناريوهات بديلة للخطة الاستراتيجية		✓				٨				✓					لدى الجمعية الرغبة في استثمار تقنيات المعلومات
٩											✓					تعمل الجمعية على الاستفادة من التقنيات الحديثة

نموذج رقم (١)

تشخيص نقاط القوة والضعف (SW)

مستوى	نقاط الضعف (Weaknesses)	م	مستوى الاهتمام					نقاط القوة (Strengths)	م
			١	٢	٣	٤	٥		
٤	٥	١٠				✓		١٠	تعتمد الجمعية أسلوب تطوير قدرات العاملين لديها
		١١				✓		١١	تقوم الجمعية بقياس رضا العاملين فيها بشكل دوري
		١٢				✓		١٢	لدى الجمعية سياسة واضحة وموثقة لإعداد وتوثيق وترشيد موازنتها السنوية
		١٣				✓		١٣	تقوم الجمعية بحصر وتوثيق وحفظ المعرفة لموظفيها
		١٤				✓		١٤	قنوات الاتصال الفعالة
		١٥				✓		١٥	لدى الجمعية آليات واضحة لقياس وتحليل رضا المستهدفين
		١٦				✓		١٦	يوجد تعاون بين أقسام الجمعية والجهات المجتمعية

نموذج رقم (١)

تشخيص نقاط القوة والضعف (SW)

مستوى الاهتمام					نقاط الضعف (Weaknesses)	م	مستوى الاهتمام					نقاط القوة (Strengths)	م
١	٢	٣	٤	٥			١	٢	٣	٤	٥		
	✓				لم تقم الجمعية بحصر وتوثيق الإيجابيات الناتجة عن تطبيق الأنظمة والأدلة	١٧				✓		تشارك الجمعية في المناسبات المجتمعية والوطنية	١٧
	✓				لم توظف الجمعية المعلومات التي تحصل عليها من مراجعة الأنظمة والأدلة بغرض تحديثها أو تعديلها	١٨				✓		تقوم الجمعية بتقويم أداء العاملين بشكل دوري	١٨
	✓				لم تقم الجمعية بتدريب الموظفين على البنود التي يتم تعديلها قبل تطبيقها	١٩				✓		تقوم الجمعية بتقويم أداء الوحدات التنظيمية والعمليات الرئيسية	١٩
	✓				لم تقم الجمعية بوضع الحدود الزمنية الدنيا والعليا للعمليات الرئيسية والفرعية	٢٠				✓		/	
	✓				لم يشارك موظفو الجمعية في عملية تبسيط الإجراءات	٢١				✓			
	✓				لم تم حصر عدد الإجراءات التي تم تبسيطها	٢٢				✓			
	✓				لم تقم الجمعية بتوثيق الإجراءات قبل وبعد تبسيطها	٢٣				✓			
	✓				لم تقم الجمعية بنشر سياسة إعداد موازنتها وعممتها على العاملين فيها	٢٤				✓			
	✓				لم تشارك الجمعية وحداتها التنظيمية من أقسام وشعب في وضع بنود موازنة الجمعية السنوية	٢٥				✓			

نموذج رقم (١)

تشخيص نقاط القوة والضعف (SW)

مستوى الأ	نقاط الضعف (Weaknesses)			م	مستوى الاهتمام					نقاط القوة (Strengths)	م
	٣	٤	٥		١	٢	٣	٤	٥		
				٢٦				✓		/	٢٦
				٢٧				✓			٢٧
				٢٨				✓			٢٨
				٢٩				✓			٢٩
				٣٠				✓			٣٠
				٣١				✓			٣١
				٣٢				✓			٣٢
				٣٣				✓			٣٣
				٣٤				✓			٣٤
				٣٥				✓			٣٥

نموذج رقم (١)

تشخيص نقاط القوة والضعف (SW)

مستوى الاهتمام					نقاط الضعف (Weaknesses)	م	مستوى الاهتمام					نقاط القوة (Strengths)	م
١	٢	٣	٤	٥			١	٢	٣	٤	٥		
	✓				لم تقم الجمعية بالتحقق من فعالية قنوات الاتصال بشكل دوري	٣٦				✓			٣٦
	✓				لم توظف الجمعية المعلومات التي تحصل عليها من تحليل النتائج للتعرف على نقاط القوة في أداؤها	٣٧				✓			٣٧
	✓				لا يوجد لدى الجمعية توظيف للمعلومات التي تحصل عليها من تحليل النتائج للتعرف على نقاط الضعف في أداؤها	٣٨				✓			٣٨
	✓				لا يوجد لدى الجمعية سياسة واضحة وموثقة لتقويم أداء الموظفين فيها	٣٩				✓			٣٩
	✓				لم تقم الجمعية بنشر سياسة تقويم الأداء وتعميمها على الموظفين فيها	٤٠				✓			٤٠
	✓				لم تقم الجمعية بتحليل نتائج تقويم أداء الموظفين بناءً على خطتها الاستراتيجية	٤١				✓			٤١

نموذج رقم (١)

تشخيص نقاط القوة والضعف (SW)

مستوى الاهت	نقاط الضعف (Weaknesses)			م	مستوى الاهتمام					نقاط القوة (Strengths)	م
					١	٢	٣	٤	٥		
٣	٤	٥	لا يوجد لدى الجمعية نظام لاطلاع الموظفين على نتائج تقييم أدائهم	٤٢				✓		/	٤٢
			لا يوجد لدى الجمعية آلية لتوظيف نتائج تقييم الأداء للتعرف على نقاط القوة في أداء الموظفين لتعزيزها	٤٣				✓			٤٣
			لم تقم الجمعية بتوظيف نتائج التقييم للتعرف على نقاط الضعف في أداء الموظفين لمعالجتها	٤٤				✓			٤٤
			لا توجد لدى الجمعية آلية لتوظيف نتائج تقييم أداء الموظفين لأغراض ترقيتهم أو مكافأتهم	٤٥				✓			٤٥
			لا توجد لدى الجمعية منهجية لمراجعة نتائج التقييم فيها بشكل دوري	٤٦				✓			٤٦
			لا توجد لدى الجمعية معايير محددة ومقننة لتقييم العمليات الرئيسية فيها	٤٧				✓			٤٧
			لا يوجد لدى الجمعية تحديد للجهات التي تقوم بتقييم العمليات الرئيسية فيها	٤٨				✓			٤٨
			لم تقم الجمعية بتقييم العمليات الرئيسية فيها بشكل دوري	٤٩				✓			٤٩
			لا يوجد لدى الجمعية منهجية لتحليل نتائج تقييم العمليات الرئيسية فيها بناءً على خطتها الاستراتيجية	٥٠				✓			٥٠

تشخيص الفرص والتهديدات (OT)

يمكن الاسترشاد بتحديد الفرص والتهديدات / التحديات المبينة في النموذج رقم ٢ في تحليل تلك الجوانب الداعمة للإدارة ، حيث بين ذلك الأساس الذي سيستند عليه في تحديد الأهداف التشغيلية لتطوير القدرة المؤسسية والأنشطة/ البرامج المرتبطة بها.

نموذج رقم (٢)

مستوى الأهمية					التحديات (Threats)	م	مستوى الأهمية					الفرص (Opportunities)	م
١	٢	٣	٤	٥			١	٢	٣	٤	٥		
				✓	ضعف وجود آليات تنظم تعاون المجتمع المحلي مع نشاطات الجمعية	١				✓		وجود سياسة عامة داعمة للعمل الخيري وقوانين منظمة له	١
				✓	تفعيل نظم الجودة والتخطيط الاستراتيجي في الجمعية ومطالبة الإدارات التعليمية بتطبيقها	٢				✓		وجود توجه مجتمعي عام يدعم العمل الخيري ويشجعه	٢
				✓	التباينات السلوكية المجتمعية المتناقضة والسلبية أحياناً لاستثمار القدرات المؤسسية الداعمة للعمل الخيري ، تشكل تهديداً لتعزيز أداء لتعزيز هوية العمل الخيري	٣				✓		توفر المصادر الثقافية والتعليمية في البيئة المجتمعية المحيطة بالجمعية الداعمة للعمل الخيري	٣
				✓	ارتفاع مستويات التكاليف المعيشية والتعليمية يشكل تحدياً لموارد الجمعية المالية.	٤				✓		توفر المصادر الطبية والعلاجية في البيئة المجتمعية المحيطة بالجمعية الداعمة للعمل الخيري	٤
										✓		تدعم المؤسسات المجتمعية والحكومية المحلية المتميزين من الطلبة مادياً ومعنوياً بمشاركة المجتمع المحلي	٥
										✓		وجود اهتمام كبير في المملكة لتنمية الموارد البشرية يمكن الاستفادة منها لتقديم رعاية ثقافية وصحية للأطفال والشباب الفقراء وفقاً لأفضل المعايير	٦

الوزن النسبي للأهداف الاستراتيجية- نموذج رقم (٣)


الوزن النسبي	الأهداف الاستراتيجية	م
١٠%	إغاثة الفقراء والمتضررين من الأزمات والكوارث	١.
١٢%	المساهمة في تحسين مستوى دخل الأسر الفقيرة.	٢.
١٦%	المساهمة في رفع مستوى الخدمات الصحية والتعليمية والثقافية للفقراء والمحتاجين	٣.
٢٢%	الارتقاء بفاعلية الشراكات الاستراتيجية مع المجتمع المحلي لدعم الفقراء والمحتاجين	٤.
٢٠%	تطوير القدرة المؤسسية لتحقيق كفاءة التميز في الأداء	٥.
٢٠%	تعزيز الكفاءة المالية من خلال تطوير وتفعيل نشاطات الجمعية وتكامل خدماتها	٦.
١٠٠%	المجموع النسبي	

مصفوفة المحاور / الأهداف الاستراتيجية للخطة الاستراتيجية ١٣٣٧ - نموذج رقم (٣)


م	الهدف الاستراتيجي الرئيسي	الهدف التشغيلي الرئيسي	م	الهدف الاستراتيجي المساند	الهدف التشغيلي المساند
١.	إغاثة الفقراء والمنكوبين والمتضررين من الأزمات والكوارث	١.١. تأمين الاحتياجات الأساسية والضرورية للفقراء والمنكوبين والمتضررين	١.	تعزيز الكفاءة المالية من خلال تطوير وتفعيل نشاطات الجمعية وتكامل خدماتها	١.١. زيادة العائدات التي تحققها الجمعية من نشاطاتها
٢.	المساهمة في تحسين مستوى دخل الأسر الفقيرة.	١.٢. توفير فرص عمل مؤقتة للأفراد من خلال التشغيل المؤقت	٢.	تطوير القدرة المؤسسية لتحقيق كفاءة التميز في الأداء	٢.١. تخفيض النفقات التشغيلية لنشاطات الجمعية
		٢.٢. توفير فرص عمل دائمة للأفراد من خلال مشاريع الجمعية التنموية			١.٢. تعزيز الكفاءة المالية من خلال تطوير وتفعيل نشاطات الجمعية وتكامل خدماتها
٣.	المساهمة في رفع مستوى الخدمات الصحية والتعليمية والثقافية للفقراء والمحتاجين	١.٣. التخفيف من الأعباء الدراسية في جميع المراحل للأسر الفقيرة	٢.		٢.٢. تطوير سياسات وأنظمة الموارد البشرية بما يسهم في تحسين وتطوير الأداء النوعي
		٢.٣. زيادة الفرصة في مواصلة العملية التعليمية دون انقطاع للطلبة الفقراء			٣.٢. ضبط الجودة الشاملة لرفع كفاءة الأداء لتحقيق التميز المؤسسي
					٣.٢. تطوير سياسات وأنظمة الموارد البشرية بما يسهم في تحسين وتطوير الأداء النوعي

الهدف التشغيلي المساعد	الهدف الاستراتيجي المساعد	م	الهدف التشغيلي الرئيسي	الهدف الاستراتيجي الرئيسي	م
٢.٤. تطوير الهيكل التنظيمي بما يتوافق مع الخطة الاستراتيجية	تطوير القدرة المؤسسية لتحقيق كفاءة التميز في الأداء	٢.	٣,٣. المساهمة في تحسين المستوى الثقافي	المساهمة في رفع مستوى الخدمات الصحية والتعليمية والثقافية للفقراء والمحتاجين	٣.
٢.٥. تطوير وعي الموظفين في مجال سياسات وقانون الجمعية وعملياتها وإجراءات الموارد البشرية وأخلاقيات الوظيفة العامة			٣,٤. المساهمة في توفير الرعاية الصحية للفئات الفقيرة		
٢,٦. تعزيز العلاقات الإنسانية بين موظفي الجمعية لدعم وتقوية التعاون فيما بينهم			٣,٥. توسيع قاعدة المستفيدين من خدمات الجمعية		
٢,٧. دراسة وقياس رضا الموظفين والمتعاملين			٤,١. تطوير بيئة داعمة للمشاركة المجتمعية	٤.	الارتقاء بفاعلية الشراكات الاستراتيجية مع المجتمع المحلي لدعم الفقراء والمحتاجين
٢,٨. الارتقاء بأنظمة وبرامج التطوير المهني لكافة الفئات الوظيفية			٤,٢. زيادة فاعلية التعاون مع المجتمع المحلي والمشاركة المجتمعية		
٢,٩. تطوير بنية تحتية إلكترونية تعتمد على التقنيات الحديثة تساند في دعم الخدمات والشركاء وتقديم خدمات ذات جودة عالية في إنجاز الأعمال					

نطاق خدمات الجمعية

قرى سحر آل عاصم . 

قرى قضى . 

قرى صارة . 

قرى وسائب . 

