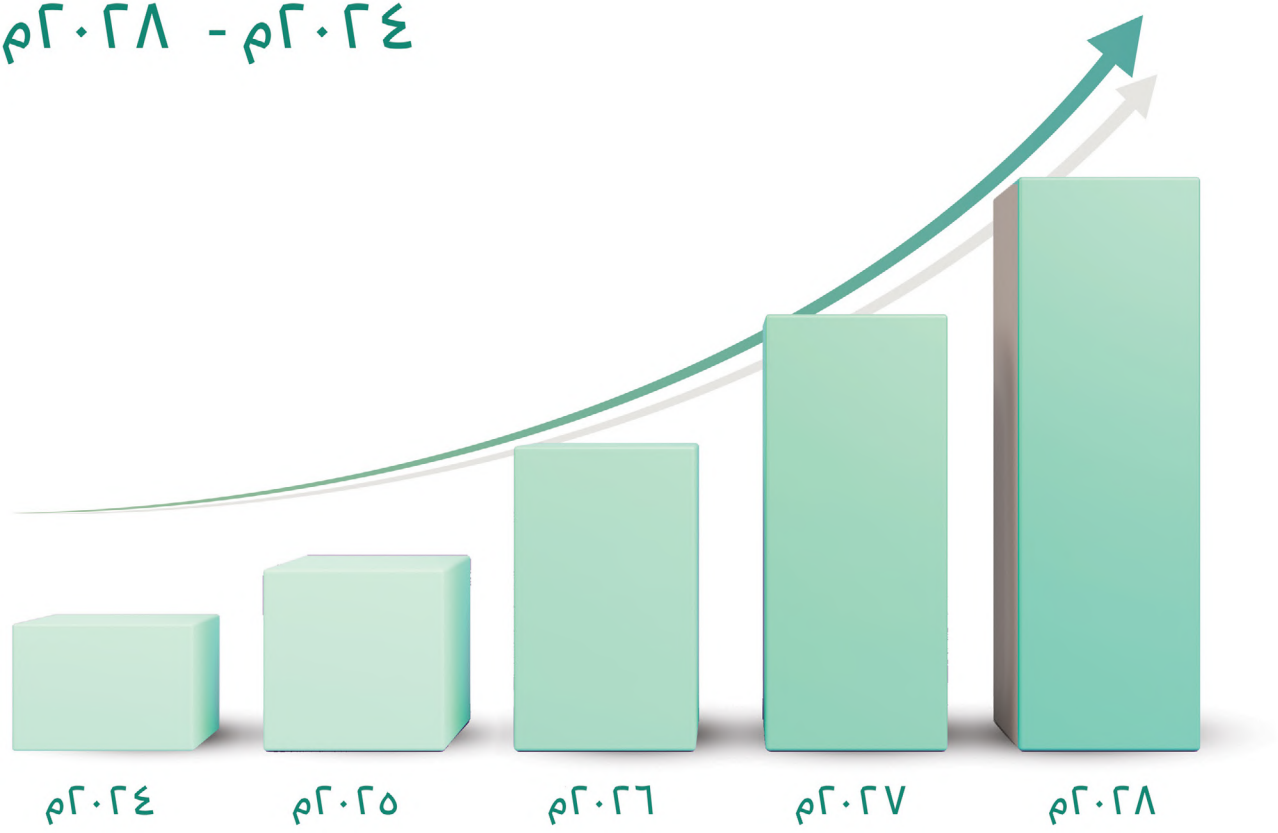
جمعية ابن باز
للتنمية الأسرية

الخطة الإستراتيجية

جمعية ابن باز للتنمية الأسرية

٢٠٢٤م - ٢٠٢٨م

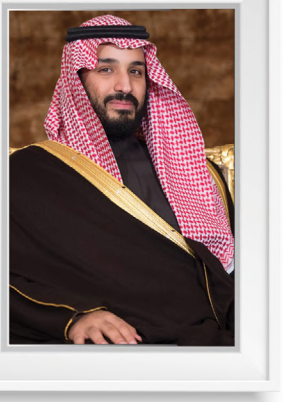



بسم الله الرحمن الرحيم



خادم الحرمين الشريفين
الملك سلمان بن عبدالعزيز آل سعود

رؤية VISION 2030
المملكة العربية السعودية
KINGDOM OF SAUDI ARABIA



صاحب السمو الملكي الأمير
محمد بن سلمان بن عبدالعزيز آل سعود
ولي العهد ورئيس مجلس الوزراء

جمعية ابن باز
للتنمية الأسرية



صاحب السمو الملكي الأمير
فيصل بن بندر بن عبدالعزيز آل سعود
أمير منطقة الرياض ورئيس مجلس الإدارة

الفهرس

المحتوى	الصفحة
المقدمة	٥
جمعية ابن باز للتنمية الأسرية : نشأتها وتطورها	٧
آلية بناء الخطة الاستراتيجية	١٠
الإطار النظري والإستراتيجي للأهداف الرئيسية للجمعية	١٣
المستفيدون	١٨
رؤية الجمعية	٢٠
رسالة الجمعية	٢٠
قيم الجمعية	٢٢

المحتوى	الصفحة
الشركاء	٢٤
جدول التحديات والأهداف الرئيسية والسياسات ...	٢٧
تحليل البيئة الداخلية	٣١
تحليل البيئة الخارجية	٣٢
التحليل الرباعي والأهداف الاستراتيجية للجمعية	٣٣
الهيكل الإداري للجمعية	٣٥
جدول الأهداف الفرعية والسياسات والبرامج والمؤشرات	٣٦

المقدمة:

بدأت فكرة مشروع ابن باز لمساعدة الشباب على الزواج عام ١٤٠١هـ تحت إدارة سماحة الشيخ عبد العزيز بن باز رحمه الله الذي كان يتلقى مبالغ مالية لإعانة الشباب على الزواج، لكن تسمية المشروع باسمه حدثت في عام ١٤٢٠هـ عندما وجه بذلك أمير منطقة الرياض حينها (خادم الحرمين الملك سلمان بن عبد العزيز حفظه الله)، وقد وجه حفظه الله بأن يكون عمل هذا المشروع تحت مظلة جمعية البر مع احتفاظه بالاستقلالية الإدارية والمالية عن الجمعية، حيث لم تكن وزارة الشئون الاجتماعية حينها قد بدأت بالترخيص لمثل هذه المشروعات. وفي ١٤٣٩/٧/٢هـ تم الترخيص ليكون جمعية بإسم جمعية ابن باز للتنمية الأسرية.

ورغم أن المشروع حقق منجزات كبيرة خلال السنوات الماضية سواء فيما يخص إعانات الزواج المادية أو فيما يخص البرامج الاجتماعية الأخرى مثل الإرشاد الأسري والإصلاح الأسري والتوفيق بين الراغبين في الزواج،إلا أن تحول المشروع إلى جمعية يعد نقطة تحول نقلت الجمعية نقلة نوعية في التخطيط والتنفيذ والإنجاز.

ويعد إنتهاء الخطة الإستراتيجية الأولى تأتي هذه الخطة لإستكمال البناء المؤسسي للجمعية وتحقيق المهنية في العمل وتفعيل العلاقة مع الداعمين والمستفيدين لمزيد من التمكين والانجاز.

وفي الخطة الاستراتيجية تتم بلورة الإطار النظري لجمعيات التنمية الأسرية في المجتمع السعودي بشكل عام ولأهداف جمعية ابن باز للتنمية الأسرية بشكل خاص واستنتاج الأهداف الاستراتيجية الرئيسة للجمعية في ضوء ذلك الإطار، واقتراح السياسات والبرامج التي تحقق تلك الأهداف، إضافة إلى المؤشرات التي تقيس ما يتم إنجازة. ثم تحليل الوضع الداخلي للجمعية والوضع الخارجي للبيئة التي تعمل فيها الجمعية لتحديد عوامل القوة والضعف التي تملكها الجمعية والفرص والمخاطر التي تحيط بها، من أجل استنتاج الأهداف الاستراتيجية الفرعية للجمعية والتي تتعلق بالإدارات المساعدة، واقتراح السياسات والبرامج التي تحققها والمؤشرات التي تقيس ما تم إنجازة.

نشأتها وتطورها



جمعية ابن باز للتنمية الأسرية

نشأتها وتطورها

تعود نشأت جمعية ابن باز للتنمية الأسرية إلى عام ١٤٠١هـ بتوجيه من صاحب السمو الملكي أمير منطقة الرياض آنذاك، الملك سلمان بن عبد العزيز حفظه الله واقتراح من سماحة الشيخ ابن باز رحمة الله أسفر عن بداية العمل على هذا المشروع، مرت الجمعية بعدها بثلاث مراحل، هي:

المرحلة الأولى: النشأة

وبدأت عام ١٤٠١هـ عندما حث صاحب السمو الملكي أمير منطقة الرياض آنذاك، الملك سلمان بن عبد العزيز حفظه الله بعضاً من رجال الأعمال على التبرع لمساعدة الشباب على الزواج بناء على مقترح من سماحة الشيخ ابن باز رحمة الله، وكان حفظه الله أول المتبرعين بمليون ريال، بمناسبة زواج أحد أبناءه، ثم توالى العطاء وتوالى النفع على المستفيدين. وقد بقي مشروعاً تحت إدارة سماحة الشيخ إلى عام ١٤٢٠هـ.

وفي هذه المرحلة اقتصر العمل على إعانة الزواج. وقد ظهرت في السنوات الأخيرة من هذه المرحلة جهود أخرى تعمل على مساعدة الشباب على الزواج بتقديم إعانات زواج مادية لهم، لهذا وجه أمير منطقة الرياض بتشكيل لجنة لدراسة توحيد الجهود منعاً للازدواجية في العمل وأن يتم الرفع بما تنتهي إليه اللجنة.

المرحلة الثانية: العمل تحت مظلة جمعية البر

وقد بدأت في عام ١٤٢٠هـ عندما وجه سمو أمير منطقة الرياض بأن يكون المشروع تحت مظلة جمعية البر مع بقائه مستقلاً إداريا ومالياً وأن يطلق عليه اسم "مشروع ابن باز لمساعدة الشباب على الزواج" وفاءً وإكراماً للشيخ رحمه الله الذي وافته المنية قبل صدور التوجيه بفترة وجيزة. وفي هذه المرحلة اتسعت خدمات المشروع الاجتماعية، حيث شملت الاستشارات الأسرية والإصلاح الأسري والتوعية الأسرية،ثم التوفيق بين الراغبين في الزواج والتدريب الأسري.

وفي هذه المرحلة انطلق المشروع رائداً في مجاله، حيث لم تكن هناك جمعيات أسرية ولم تكن الوزارة قد بدأت الترخيص للجمعيات الأسرية، ولهذا كان التوجيه أن يعمل تحت مظلة جمعية البر. وقد اكتسب المشروع سمعة جيدة في المملكة ودول الخليج وأصبح نموذجاً يحتذى، بل إن الوزارة استفادت من المشروع في بلورة رؤيتها حول جمعيات التنمية الأسرية. وأستمر العمل تحت مظلة جمعية البر إلى منتصف عام ١٤٣٩هـ.

المرحلة الثالثة: التحول إلى جمعية مستقلة

في ١٤٣٩/٧/٢هـ صدر الترخيص رقم (٩٢٩) بتأسيس الجمعية باسم "جمعية ابن باز للتنمية الأسرية"، وتنص أهدافها على:

١. تيسير الزواج للشباب ودعمهم مالياً.
٢. مساعدة الراغبين في الزواج في البحث عن الشريك المناسب.
٣. تقديم الاستشارات النفسية والزوجية والأسرية للمسترشدين.
٤. الإصلاح في الخلافات الزوجية والأسرية.
٥. إكساب المقبلين على الزواج وأفراد الأسرة المهارات اللازمة لحياة زوجية وأسرية مستقرة.
٦. زيادة الوعي العلمي والمهني في المجتمع في مجال التنمية الأسرية.

وفي هذه المرحلة حدثت نقلة نوعية تتناسب وهذا التاريخ من العطاء، كما تتناسب ومكانة الرياض باعتبارها عاصمة للمملكة وما تحظى به الجمعية من دعم، أبرزه رئاسة مجلسها من قبل أمير منطقة الرياض وعضوية المفتي العام وعدد من المشايخ والمسئولين ذوي الأثر والتأثير في المجتمع.

آلية بناء الخطة الاستراتيجية



آلية بناء الخطة الاستراتيجية:

التخطيط الاستراتيجي هو منهجية تُمكّن الجمعية (أو أي كيان مؤسسي) من تحديد مستهدفاتها وفق أطر نظرية يتم بناءها عبر تحليل منهجي للواقع، سواء الواقع الذي دعى إلى تأسيس الجمعية أو الواقع المرتبط بها كعمل مؤسسي وما يحيط به من بيئة خارجية تتيح فرصا وتحديات ينبغي أخذها في الحسبان. وهي بالتالي توضح القدرة الإدارية للجمعية على رؤية المقصد الذي تتجه إليه، وطريقها للوصول إلى هذا المقصد، والوسائل المستخدمة لتحقيق ذلك بأقل تكلفة وأقصر وقت. ووفقاً لهذا المفهوم ينتفي النقد الموجهة للتخطيط الاستراتيجي بأنه غير ذي جدوى في زمن متغير يتطلب تغييراً مستمراً حسب ظروف اللحظة، وأن التخطيط نوع من التقييد والتأطير الذي يمنع من رؤية ظروف اللحظة، فمن يسلك طريقاً ويسير وفق خريطة يراجعها باستمرار ويحدث عليها التغييرات اللازمة كلما اكتشف اختلافا بينها وبين الواقع، أي إن المرونة في التنفيذ مطلب أساسي في التخطيط الأستراتيجي.

وحتى لا نقع في الإغراق في وسائل التخطيط والمبالغة فيها، وبالتالي الخروج بمجموعة كبيرة من النتائج التي تشكل عصفا ذهنياً لا رابط بينها، بل قد تكون متناقضة أو على أقل تقدير لا جدوى عملية منها. وقد تم الاطلاع على عدد من الخطط الاستراتيجية لعدد من الجهات منها جهات في مجال التنمية الأسرية وأعدت بالتعاون مع مراكز متخصصة في التخطيط الاستراتيجي فوجد أنها أغرقت في وسائل التخطيط ونحت منحىً شكلياً غير مترابط ولا عملي. وقد يكون السبب النظرة إلى التخطيط الاستراتيجي على أنه منتج يتم إعداده من قبل جهة مختصة ثم يسلم للجمعية لتعمل على اتباعه وتطبيقة،والحقيقة أنه عملية مستمرة يفترض أن تقوم به الجمعية وأن تستمر بمراجعته بشكل دوري وتعمل على تطويره، وأن يقتصر دور المركز المختص في حال الحاجة إليه على تعليم المنهجية والإشراف على تطبيقها والتأكد من فهم إدارة الجمعية لها وصحة تطبيقها.

وحيث تضم الجمعية عدداً من المختصين القادرين على فهم منهجية التخطيط الاستراتيجي وتطبيقها رؤي العمل على التدرج في التخطيط وتطويره بشكل دوري وتجنب التشتت في دراسة العوامل الداخلية والخارجية والاقتصار على أهمها للخروج بأبرز الأهداف الاستراتيجية. وقد تم في المرحلة الأولى إعداد الإطار النظري والاستراتيجي للأهداف الرئيسية للجمعية من قبل أمانة الجمعية في ضوء الإطار النظري المؤسس لجمعيات التنمية الأسرية والمحدد لأهدافها. كما شكلت لجنة مكونة من ثلاثة أشخاص: أحدهم من خارج الجمعية والآخر مستشار فيها والأخير مسئول التخطيط في الجمعية لتحليل العوامل الداخلية والخارجية ثم سلمت للأمانة العامة للجمعية التي قامت بمراجعتها والاكتفاء بأبرزها واستبعاد المتكرر منها أو ما كانت جدواه العملية ضعيفة، ثم أعد التحليل الرباعي الذي أسفر عن صياغة أهداف استراتيجية فرعية تتعلق بالإدارات المساندة لإدارة الخدمات والبرامج الاجتماعية.

وفي ضوء ما سبق تم تحديد رؤية الجمعية ورسالتها والسياسات والبرامج والمؤشرات التي تحقق أهدافها الاستراتيجية الرئيسة منها والفرعية وبناء الهيكل الإداري للجمعية وأعدت الخطة الاستراتيجية العامة لخمس سنوات، والخطة التشغيلية المفصلة لعام ٢٠٢٤م. وسوف تراجع الخطة الاستراتيجية في نهاية كل عام ويتم تطويرها في ضوء نتائج الخطط التشغيلية والخبرة الناتجة عن العمل على تنفيذها، وبحيث يتم استكمال الخطة التشغيلية المفصلة للعام الذي يليه، ويعتمد مؤشر الأداء للعام الماضي خط أساس للعام الذي يليه مع استهداف نسبة نمو لا تقل عن ١٠٪ من العام السابق إلا في الحالات التي يوجد مبرر لنسبة نمو أقل أو أكثر.

الإطار النظري والإستراتيجي للأهداف الرئيسية للجمعية



الإطار النظري والإستراتيجي للأهداف الرئيسية للجمعية:

الأسرة أهم وحدة اجتماعية في المجتمع، فهي اللبنة الأساسية لتكوينه والمجموعة المرجعية لأفراده الذين ينشأون في كنفها، وتتشكل من خلالها علاقاتهم واتجاهاتهم ومهاراتهم الاجتماعية، وقد كانت الأسرة الممتدة في الماضي ذات كفاءة اجتماعية في تنشئة أفرادها، فكانوا يتمتعون بمهارات أسرية واجتماعية عالية، تمكنهم من القيام بأدوارهم، وتساعدهم على بناء علاقات ناجحة، بل كانت الأسرة الممتدة تحتضن أبناءها عند زواجهم وتتعهدهم بالتدريب في علاقتهم الزوجية وتنشئة أولادهم إلى أن تكبر الأسرة الجديدة ثم تستقل، وكانت الأعراف الاجتماعية والأسرية تتيح لوالدي الزوج خاصةً التدخل في علاقة ابنهم مع زوجته ومع أحفادهم وكان تدخلهم مقبولاً ومؤثراً بشكل إيجابي في الغالب.

وقد كان هذا النمط من التنشئة الأسرية يسير وفق تنظيم اجتماعي للأسرة يعتمد على منظومة من الأعراف المستمدة في غالبها من ثقافة المجتمع الإسلامية والمبنية وفق نمط الحياة التي كانت تتسم بالبساطة والاحتكاك المباشر والمكثف حول أنشطة اجتماعية واقتصادية مشتركة بين أفراد الأسرة. ومع تغير نمط الحياة في العقود القليلة الماضية وحدوث تغيرات اجتماعية متسارعة وواسعة في المجتمع، تعقدت الحياة، واختلفت فيها أنشطة أفراد الأسرة، وتباعدت أماكنهم وفق أنشطتهم، وضعف احتكاكهم المباشر،ونتيجة لذلك لم يعد التنظيم الاجتماعي للأسرة، ومنظومته من الأعراف، ملائماً للواقع المعاصر.

ومع أن هناك جهوداً كبيرة لإعادة تنظيم شئون الأسرة وبناء منظومة جديدة من الأعراف في المجتمع وفقاً للمستجدات، إلا أن تلك الجهود كانت بطيئة بسبب التغير المتسارع وما يفرزه من قضايا وتحديات جديدة متلاحقة في ظل استمرار المؤسسات الاجتماعية المسئولة عن التنظيم الاجتماعي للأسرة في بساطتها وعدم مواكبتها للمتغيرات المتسارعة ونشوء مؤسسات معاصرة منافسة لها، مثل الإعلام، وتختلف معها في الرؤية لتلك القضايا والتحديات ولا تفرق بين الأعراف والقيم أو المبادئ . وقد أدى ذلك إلى نشوء فجوة بين الواقع والقيم الثقافية حول قضايا الأسرة في المجتمع، وعرَّض أفراد الأسرة لكثير من المؤثرات السلبية التي تشكل أدوراهم وعلاقاتهم واتجاهاتهم، وتضعف من مهاراتهم الاجتماعية. وعلى سبيل المثال العلاقة الزوجية أصبحت تمر في مراحلها المختلفة بمشكلات وتحديات جعلت منها علاقة غير مستقرة وغير ملائمة لبناء أفرادها.

ومثال آخر علاقة الأولاد بوالديهم لم تعد علاقة احتكاك مباشر ومكثف وبالتالي لم تعد قادرة على تحقيق أهدافها في التربية وبالخصوص نقل الاتجاهات والمهارات الاجتماعية من الوالدين للأولاد.

ونتيجة للمتغيرات السابقة تشكلت تحديات عديدة تواجه الأسرة وتحد من قدرتها على القيام بوظائفها، ومن أبرزها التحديات الآتية:

١. **ضعف قدرة الشباب المادية على الزواج.**
٢. **ضعف الوسائل التقليدية للتوفيق بين الراغبين في الزواج.**
٣. **كثرة صور الاستغلال والابتزاز في الوسائل الحديثة للتوفيق بين الراغبين في الزواج.**
٤. **تزايد مشكلات عدم التوافق أو التجانس بين الزوجين.**
٥. **تزايد المشكلات النفسية والزوجية والأسرية.**
٦. **تزايد حالات الطلاق ومشكلات الحضانة والزيارة والنفقة.**
٧. **ضعف المهارات النفسية والزوجية والأسرية لدى بعض أفراد المجتمع.**

وقد أدى عجز الأسرة عن مواجهة هذه التحديات إلى تزايد الحاجة إلى نشوء مؤسسات جديدة تهتم بالأسرة وتعينها على مواجهتها، فنشأت مشروعات وجمعيات تهتم بالزواج والأسرة، وكان من أوائلها مشروع ابن باز لمساعدة الشباب على الزواج الذي بدأ بالمساعدة المادية عام ١٤٠١هـ ثم امتد لتقديم خدمات اجتماعية من استشارات واصلاح وتوفيق بين الراغبين في الزواج وتوعية في قضايا الزواج والأسرة عام ١٤٢٠هـ، ولاحقاً تطور هذا الاتجاه في المجتمع وتأسست مراكز للتنمية الأسرية عملت وزارة العمل والتنمية الاجتماعية على تنظيمها ضمن أنشطة جمعيات البر. ومع صدور "نظام الجمعيات والمؤسسات الأهلية" عام ١٤٣٧هـ اتجهت الوزارة للترخيص لها بشكل مستقل باعتبارها جمعيات أهلية، وكان من ضمنها مشروع ابن باز لمساعدة الشباب على الزواج الذي أصبح جمعية ابن باز للتنمية الأسرية منتصف عام ١٤٣٩هـ.

وقد تبلور مفهوم التنمية الأسرية في ضوء الخبرة التي انتهت إليها هذه الجهود المؤسسية في تصديها للتحديات السابقة، حيث أصبح مفهوم "التنمية الأسرية" يشير إلى الجهود التي تقوم بها جمعيات التنمية الأسرية والجهات ذات العلاقة لبناء المهارات الأسرية لأفراد الأسرة ليكونوا قادرين على تشكيل علاقات ناجحة والقيام بأدوارهم والتعامل مع المشكلات الأسرية التي تواجههم. وهذه المهارات يمكن تصنيفها وفقاً لما يمكن أن يشكل أبعاداً لمفهوم التنمية الأسرية، وتتمثل فيما يلي:

١. **مهارات تكوين الشاب أو الفتاة لعلاقة الزواج.**
٢. **مهارات العلاقة الزوجية لكل من الزوج والزوجة.**
٣. **مهارات التعامل مع الأطفال.**
٤. **مهارات التعامل مع الأبناء أو البنات.**
٥. **مهارات التعامل مع الوالدين.**
٦. **مهارات حل المشكلات الأسرية.**

ورغم أن هذه الجهود المؤسسية التي تهدف إلى تنمية قدرة الأسرة وأفرادها على مواجهة التحديات السابقة تبلورت تنظيمياً وتلقت دعماً قوياً من الدولة إلا أن الجانب العلمي والمهني في الممارسة ضعيف ومعظم العاملين فيها ليسوا متخصصين، كما أن العمل فيها لا يُكسب العامل فيها خبرة مهنية يمكن الاعتماد عليها في برامج التنمية الأسرية،

لهذا يمكن أن يضاف للتحديات السابقة تحديان تتعرض لهما جمعيات التنمية الأسرية، هما:

١. **ضعف المستوى العلمي في مجال التنمية الأسرية.**
٢. **ضعف المستوى المهني في ممارسة التنمية الأسرية.**

وانطلاقاً من التحديات السابقة يمكن صياغة الأهداف الاستراتيجية الرئيسة لجمعية ابن باز للتنمية الأسرية فيما يلي:

الأهداف الاستراتيجية الرئيسة للجمعية

م	التحدي	م	الأهداف الاستراتيجية
١	ضعف قدرة الشباب المالية على الزواج	١	التوعية بتيسير الزواج
		٢	تقديم إعانة زواج للشباب
٢	ضعف الوسائل التقليدية للتوفيق بين الراغبين في الزواج	٣	التوعية والتوجيه في مجال التوفيق بين الراغبين في الزواج
		٤	تقديم خدمة التوفيق بين الراغبين في الزواج
٣	كثرة صور الاستغلال والابتزاز في الوسائل الحديثة للتوفيق بين الراغبين في الزواج	٥	المساهمة في تنظيم الوسائل الحديثة في التوفيق بين الراغبين في الزواج
٤	تزايد مشكلات عدم التوافق أو التجانس بين الزوجين	٦	العمل على بناء علاقات زوجية واضحة ومتجانسة ومتوافقة
٥	تزايد المشكلات النفسية والزوجية والأسرية	٧	تقديم استشارات أسرية
		٨	تقديم خدمة الإصلاح الأسري
٦	تزايد حالات الطلاق ومشكلات الحضانة والزيارة والنفقة	٩	العمل على أن يكون قرار الطلاق صائباً وما ينتج عنه واضحاً وملتزما به
٧	ضعف المهارات النفسية والزوجية والأسرية لدى بعض أفراد المجتمع	١٠	تدريب أفراد المجتمع على المهارات النفسية والزوجية والأسرية
٨	ضعف المستوى العلمي في مجال التنمية الأسرية	١١	إعداد دراسات علمية في مجال الأسرة
		١٢	المشاركة في الفعاليات العلمية المتعلقة بالتنمية الأسرة
٩	ضعف المستوى المهني في ممارسة التنمية الأسرية	١٣	تدريب العاملين في مجال التنمية الأسرية
		١٤	إعداد أدلة للممارسة المهنية في مجال التنمية الأسرية
		١٥	بناء مقاييس للعمل المهني في مجال التنمية الأسرية

جدول (١)

المستفيدون



المستفيدون:

في ضوء أهداف الجمعية المعتمدة في ترخيصها والنابعة من كونها جمعية للتنمية الأسرية يمكن تحديد المستهدفين في خدمات الجمعية بالفئات الثلاث الآتية:

١. **الراغبون في الزواج**، حيث تقدم الجمعية لهم ثلاث خدمات أساسية: التوفيق بينهم في الزواج وإعانتهم عليه مادياً وتأهيليهم بالمهارات اللازمة للحياة الزوجية.

٢. **المتزوجون**، حيث توفر لهم الجمعية مستشارين متخصصين لاستشارتهم فيما يتعرضون له من مشكلات زوجية وكيفية التعامل معها والمحافظة على استقرار العلاقة الزوجية، كما تقدم لهم الجمعية خدمة الإصلاح بينهم عندما يجدوا أنفسهم عاجزين عن حل مشكلاتهم فيما بينهم وقبل أن يلجئوا إلى التقاضي، إضافة إلى إكسابهم المهارات اللازمة لاستقرار العلاقة الزوجية.

٣. **أفراد الأسرة من والدين وأبناء وبنات وإخوة وأخوات**، حيث توفر الجمعية لهم كل من الاستشارات الهاتفية والإصلاح الأسري لحل المشكلات الأسرية التي يتعرضون لها، وكذلك التدريب على المهارات الأسرية اللازمة لاستقرار الحياة الأسرية، إضافة إلى التوعية بطبيعة العلاقة الأسرية ودورها في حياة الفرد ودور الفرد في استقرارها.

رؤية ورسالة الجمعية



رؤية البرنامج:

في ضوء الإطار النظري المؤسس لأهداف الجمعية يمكن تحديد الرؤية في الآتي:

"أن تكون الجمعية رائدة في مجال التنمية الأسرية على أسس علمية ومهنية".

رسالة البرنامج:

وبناءً على ما سبق أيضاً يمكن تحديد رسالة الجمعية في الآتي:

"تقديم خدمات وبرامج تنموية للأسرة وأفرادها لدعم قدرتهم على القيام بأدوارهم الأسرية وتحقيق الاستقرار الأسري".

قيم الجمعية





قيم الجمعية:

قيم الجمعية يقصد بها تلك المفاهيم التي تحمل قيمة أخلاقية توجه العاملين في عملهم. وفي ضوء الإطار النظري الذي انبثقت منه أهداف الجمعية وفي ضوء الأسس العلمية والمهنية للخدمات الاجتماعية التي تقدمها الجمعية يمكن اختصار القيم الأساسية لها في الآتي:

١. **الأولولية في العمل للمستفيدين**: حيث أنهم المستهدفون في الجمعية، ونشأت الجمعية من أجل حاجاتهم، وصيغت أهدافها وخدماتها وفقاً لذلك، وما عداهم فوسائل يستعان بها لتحقيق أهداف الجمعية وليسوا هدفاً لها، ولا ينبغي أن تطغى الوسائل على الأهداف

٢. **المحافظة على خصوصيات المستفيدين**: فبياناتهم التي يعتمد عليها في تقديم الخدمات الاجتماعية تصنفها الجمعية على أنها خاصة لا يجوز الاطلاع عليها لغير الغرض الذي جمعت من أجله.

٣. **العمل وفق أسس علمية**: فنتائج الدراسات العلمية ضرورية في فهم المستفيدين وفي تحديد احتياجاتهم وفهم مشكلاتهم والحلول المناسبة لها.

٤. **المهنية في العمل**: والمهنية تعني الخبرة المتراكمة التي أصبحت مهارة واحترافاً يمكن التدرب عليها وممارستها تحت إشراف متمرسين قادرين على توجيه المبتدئين، وهذه القيمة تتطلب من المستجدين في العمل عدم التعجل في تطبيق مفاهيم خالية من الخبرة والحرص على اكتساب المهارات اللازمة لتحقيق المهنية فيه.

٥. **الشفافية والإفصاح**: وهذه القيمة تعكس إلتزام الجمعية بآليات وزارة العمل والتنمية الاجتماعية في حوكمة الجمعيات، والشفافية كمبدأ من مبادي الحوكمة تقتضي إفصاح الجمعية عن أنشطتها وميزانيتها بشكل واضح وكامل ليتمكن أصحاب المصلحة من تقييم الجمعية واتخاذ الموقف الذي يرونه حيال دعم برامجها ومقدار ما تحتاجه من الدعم.

٦. **المبادرة، فالعمل الاجتماعي**: يتطلب تمتع القائمين عليه بروح المبادرة في خدمة المستفيدين والقيام بما من شأنه تعظيم الأثر لموارد الجميعة وخدماتها.

٧. **العمل بروح الفريق الواحد**: فالعمل الاجتماعي يتطلب أن يعمل الجميع معاً، وتوزيع المهام لا يعني عدم الاهتمام بالمستفيد عندما يكون مطلبه من مهام شخص آخر في الجمعية.

٨. **الشراكة المجتمعية**: فالجمعية لا تعمل وحدها وإنما تعمل مع منظومة في القطاعات الثلاث: الحكومي والخاص والثالث، ومن أبرز مكونات القطاع الثالث المجتمع المحلي والفاعلين فيه.


شركاء الجمعية

شركاء الجمعية:

في ضوء أهداف الجمعية لا يمكن حصر شركائها، لكن يمكن ذكر أبرزهم ومن لهم دور واضح في نجاحها وتحقيق أهدافها، ويمكن توزيعهم حسب القطاع في مجموعات ثلاث:

أ. **المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي**

ب. **القطاع الحكومي**، وأبرز شركاء الجمعية في هذا القطاع الآتي:

١. **وزارة العمل والتنمية الأجتماعية**، فهي الجهة المسئولة عن الترخيص للجمعية، وهي الجهة المشرفة على عمل الجمعية لأنه يندرج ضمن مهام وكالة التنمية الاجتماعية في الوزارة، ثم هي الجهة التي تقدم دعم الدولة للجمعيات الأهلية، وبالتالي فهي جهة دعم أساسية للجمعية، والأهم من كل ذلك أن نجاح الجمعية نجاح للوزارة في تحقيق التنمية الاسرية كمحور أساسي من محاور التنمية الاجتماعية، والجمعية ترتبط بالوزارة عبر مركز التنمية الاجتماعية في الرياض الذي يشرف على الجمعية وتقدم الجمعية طلباتها من الوزارة من خلاله.

٢. **وزارة العدل**، فهي الجهة المسئولة عن تحديد الحقوق والواجبات المترتبة على علاقات الزواج والطلاق وكذا المترتبة على العلاقة الأسرية، وهي الجهة المسئولة عن حل الخلافات قضائياً، وهي الجهة المسئولة عن تنظيم الاصلاح في الخلافات الزوجية والأسرية. وهناك عدد من الأقسام في الوزارة شركاء مع الجمعية لارتابطهم المباشر بأعمال الجمعية مثل مراكز الصلح في المحاكم وإدارة القضايا الأسرية ومحاكم الأحوال الشخصية.

٣. **مجلس شؤون الأسرة**، حيث يهدف إلى تعزيز مكانة الأسرة ودورها في المجتمع والمحافظة على أسرة قوية متماسكة ترعى أبناءها وتلتزم بالقيم والمثل العليا، لهذا فهو شريك مهم للجمعية ويمكن أن تحقق الشراكة معه دوراً مهماً ومكملا لطرفيها.

٤. **الأقسام المتخصصة في الجامعات**، مثل أقسام علم الاجتماع والخدمة الاجتماعية وعلم النفس وأي قسم توجد فيه برامج تتعلق بالأسرة والزواج مثل أقسام الشريعة والقانون. والشراكة معها تتمثل في تحديد محتوى المقررات التي تتعلق بالزواج والأسرة في ضوء الاحتياجات الفعلية، وكذلك التدريب الميداني لطلاب تلك الأقسام، إضافة إلى التعاون في عقد المؤتمرات والندوات في مجال الزواج والأسرة والاستعانة بالمتخصصين في هذه الأقسام.

تابع شركاء الجمعية:

٥. **المركز الوطني للبحوث والدراسات الأجتماعية**، وهو الجهة المناط بها القيام بالدراسات الاجتماعية التي تحتاجها الجهات المعنية بلشأن الاجتماعية، والزواج والأسرة جزء مهم في الدراسات الاجتماعية، ويمكن أن يساهم المركز بدعم عمل الجمعية بالدراسات التي تحتاجها في عملها.

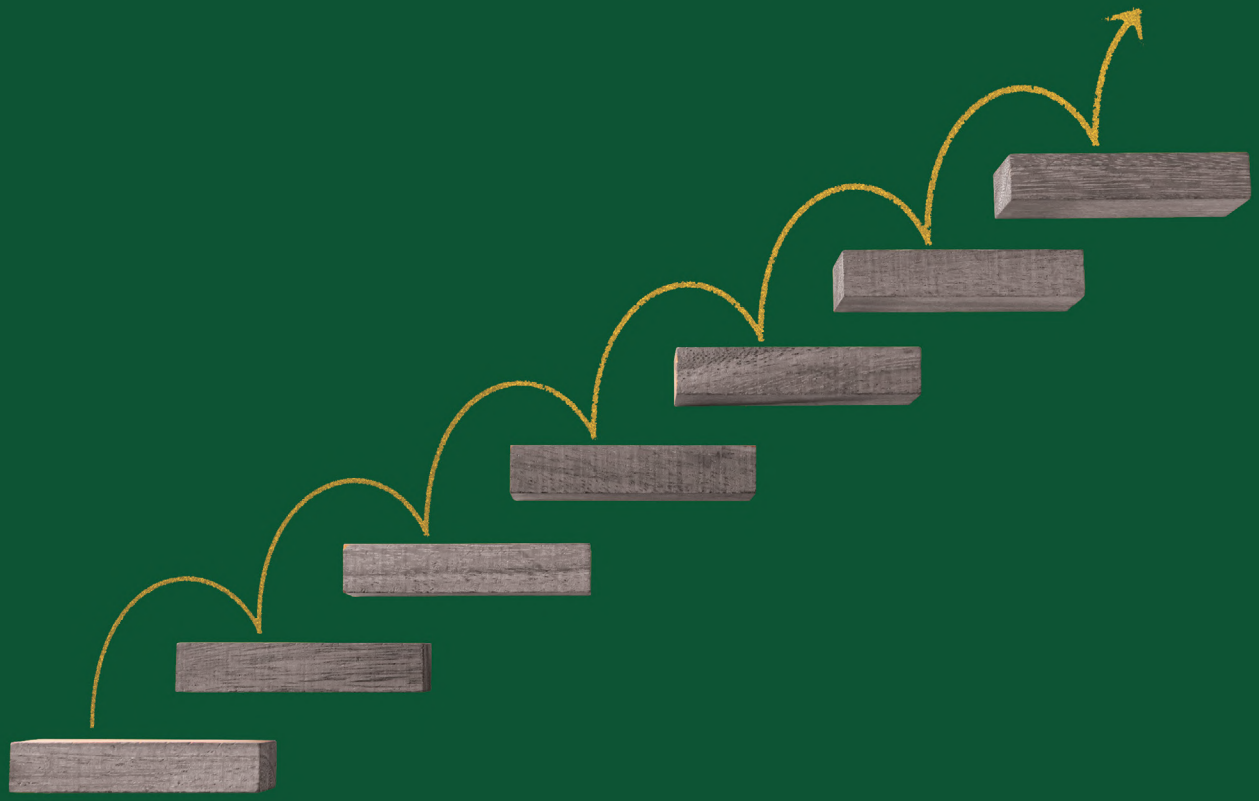
ج. القطاع الثالث، وأبرز شركاء الجمعية في هذا القطاع الآتي:

١. **إحسان.**
٢. **صندوق دعم الجمعيات.**
٣. **الجهات المانحة.**
٤. **جمعيات التنمية الأسرية.**
٥. **لجان التنمية الاجتماعية.**
٦. **مراكز الإرشاد الأسري.**
٧. **مراكز الإصلاح الأسريز**
٨. **لجان إصلاح ذات البين.**

د. القطاع الخاص، وأبرز شركاء الجمعية في هذا القطاع الآتي:

١. **الشركات والمؤسسات المختصة ببيع احتياجات الزواج والأسرة**، مثل شركات بيع الأثاث وإيجار قصور الأفراح وإعداد الولائم.
٢. **إدارات المسئولية الاجتماعية في الشركات والبنوك والمؤسسات.**

جدول التحديات والأهداف الرئيسية والسياسات والبرامج والمؤشرات



جدول التحديات والأهداف الرئيسية والسياسات والبرامج والمؤشرات:

في جدول (٢) عرض للتحديات وما استنتج من أهداف استراتيجية لمواجهتها، ثم السياسات والبرامج التي تحقق تلك الأهداف، وأخيراً المؤشرات التي تقيس ما انجز في تلك البرامج. ويلاحظ أن التحديات عددها تسعة، والأهداف الاستراتيجية الرئيسة عددها ١٥ هدفاً، وأن السياسات والبرامج عددها ٥٧ سياسة أو برنامجاً، وعدد مؤشرات الانجاز ٥٨ مؤشراً. وكل برنامج سوف يتم تصميمة وتنفيذه وفقا للخطة التشغيلية، كما سوف يعتمد الإنجاز في كل عام كخط أساس للسنة التي تليها، وبحيث تستهدف نسبة نمو لا تقل عن ١٠٪ من العام السابق إلا في الحالات التي يوجد مبرر لنسبة نمو أقل أو أكثر.

جدول التحديات والأهداف الرئيسية والسياسات والبرامج والمؤشرات

م	التحدي	م	الأهداف الاستراتيجية	م	السياسات والبرامج	م	المؤشرات
١	ضعف قدرة الشباب المالية على الزواج	١	التوعية بتيسير الزواج	١	برنامج يسر التوعوي	١	عدد رسائل التوعية بتيسير الزواج
						٢	عدد أنشطة التوعية بتيسير الزواج
		٢	تقديم إعانة زواج للشباب	٢	برنامج إعانة الزواج	٣	عدد المتقدمين للحصول على إعانة الزواج
						٤	عدد المستفيدين من إعانة الزواج
						٥	حجم الدعم المالي للمقبلين على الزواج
				٣	إعداد اللائحة التنظيمية لإعانة الزواج	٦	وجود لائحة منظمة لإعانة الزواج
٢	ضعف الوسائل التقليدية للتوفيق بين الراغبين في الزواج	٣	التوعية والتوجيه في مجال التوفيق بين الراغبين في الزواج	٤	إعداد كتيب توعوي عن اختيار الشريك	٧	عدد الموزع من الكتيب التعريفي
				٥	إعداد مجموعة رسائل في مجال اختيار الزوجة أو الزوج لبثها عبر وسائل التواصل الاجتماعي	٨	عدد الرسائل المرسلة عبر وسائل التواصل الاجتماعي
				٦	إعداد مقاطع جرافيك ثابته ومتحركة في التوفيق بين الراغبين في الزواج		
		٤	تقديم خدمة التوفيق بين الراغبين في الزواج	٧	برنامج التوفيق بين الراغبين في الزواج	٩	عدد المتقدمين للخدمة التوفيق
						١٠	عدد المستفيدين من الخدمة التوفيق
				٨	إعداد اللائحة التنظيمية لخدمة التوفيق	١١	عدد اللوائح المنظمة للعمل المهني في الجمعية
				٩	إعداد إجراءات العمل لخدمة التوفيق	١٢	نسبة عدد اللوائح المنظمة للعمل
				١٠	بناء تطبيق إلكتروني لخدمة التوفيق	١٣	وجود برنامج تطبيقي لخدمة التوفيق
٣	كثرة صور الاستغلال في الوسائل الحديثة للتوفيق بين الراغبين في الزواج	٥	المساهمة في تنظيم الوسائل الحديثة في التوفيق بين الراغبين في الزواج	١١	عقد اتفاقيات تعاون مع الجهات العاملة في مجال التوفيق بين الراغبين في الزواج	١٤	عدد اتفاقيات التعاون
				١٢	برنامج مرشدة للتوفيق بين الراغبين في الزواج	١٥	عدد المتعاونين مع البرنامج
						١٦	عدد المتقدمين على البرنامج
						١٧	عدد المستفيدين من البرنامج
				١٣	تقديم مبادرة لتنظيم العمل في مجال التوفيق بين الراغبين في الزواج	١٨	عدد الأنظمة والإجراءات المقترحة من الجمعية
						١٩	عدد الملتزمين بمعايير وضوابط الجمعية

جدول (٢)

جدول التحديات والأهداف الرئيسية والسياسات والبرامج والمؤشرات

	التحدي		الأهداف الاستراتيجية	م	السياسات والبرامج	م	المؤشرات
٤	تزايد مشكلات عدم التوافق أو التجانس بين الزوجين	٦	العمل على بناء علاقات زوجية واضحة ومتجانسة ومتوافقة	١٤	بناء ميثاق العلاقة الزواجية	٢٠	تبني الميثاق من الجهات المعنية
						٢١	عدد المستفيدين من الميثاق
				١٥	برنامج تعاوني مع عاقدي الأنكحة	٢٢	عدد المستفيدين من عاقدي الأنكحة
				١٦	البرنامج التثقيفي لأولياء أمور المقبلات على الزواج	٢٣	عدد المستفيدين من أولياء أمور المقبلات على الزواج
٥	تزايد المشكلات النفسية والزوجية والأسرية	٧	تقديم استشارات أسرية	١٧	إعداد اللائحة التنظيمية لخدمة الاستشارات	٢٤	وجود لائحة تنظيمية لخدمة الاستشارات
				١٨	إعداد إجراءات العمل لخدمة الاستشارات	٢٥	وجود دليل لإجراءات العمل لخدمة الاستشارات
				١٩	بناء تطبيق إلكتروني لخدمة الاستشارات	٢٦	وجود تطبيق إلكتروني لخدمة الاستشارات
				٢٠	برنامج المرشد للأزواج	٢٧	عدد الاستشارات
				٢١	برنامج المرشدة للزوجات	٢٨	عدد المستفيدين
				٢٢	برنامج المرشد للشباب	٢٩	متوسط تقييم المستفيد للاستشارة
				٢٣	برنامج المرشدة للفتيات	٣٠	متوسط تقييم المستفيد للمستشار
				٢٤	برنامج الإرشاد الأسري للوالدين		
		٨	تقديم خدمة الإصلاح الأسري	٢٥	برنامج الإصلاح بين الزوجين	٣١	عدد المستفيدين
				٢٦	برنامج الإصلاح الأسري	٣٢	عدد حالات الصلح المحالة من جهات رسمية
						٣٣	نسبة الحالات التي تم الصلح بينها
				٢٧	إعداد اللائحة التنظيمية لخدمة الإصلاح	٣٤	وجود لائحة تنظيمية لخدمة الإصلاح
				٢٨	إعداد إجراءات العمل لخدمة الإصلاح	٣٥	وجود دليل لإجراءات العمل لخدمة الإصلاح
				٢٩	بناء تطبيق إلكتروني لخدمة الإصلاح	٣٦	وجود تطبيق إلكتروني لخدمة الإصلاح
٦	تزايد حالات الطلاق ومشكلات الحضانة والزيارة والنفقة	٩	العمل على أن يكون قرار الطلاق صائباً وما ينتج عنه واضحاً وملتزما به	٣٠	بناء ميثاق الطلاق بين الزوجين	٣٧	تبني الميثاق من الجهات المعنية
						٣٨	عدد المستفيدين من الميثاق
				٣١	برنامج الحضانة التشاركية	٣٩	عدد المستفيدين من البرنامج
				٣٢	برنامج الزيارة الآمنة	٤٠	عدد المستفيدين من البرنامج

جدول (٢)

جدول التحديات والأهداف الرئيسية والسياسات والبرامج والمؤشرات

	التحدي	م	الأهداف الاستراتيجية	م	السياسات والبرامج	م	المؤشرات
٧	ضعف المهارات النفسية والزوجية والأسرية	١٠	تدريب أفراد المجتمع على المهارات النفسية والزوجية والأسرية	٣٣	دورة اختيار الزوج/الزوجة	٤١	عدد الدورات التدريبية
				٣٤	تأهيل المقبلين على الزواج		
				٣٥	مهددات الحياة الزوجية		
				٣٦	دور الأمهات في بناء قدرات أطفالهن	٤٢	عدد المتدربين
				٣٧	كيف تكون أباً		
				٣٨	كيف تكونين أماً		
				٣٩	العلاقة مع الآباء		
				٤٠	العلاقة مع الأمهات		
				٤١	التعامل مع الأطفال		
				٤٢	مهارات التعامل مع كبار السن		
				٤٣	مؤشرات اكتشاف ذوي الاحتياجات الخاصة بين الأطفال	٤٣	متوسط تقييم المتدرب للدورة التدريبية
				٤٤	مهارات حل المشكلات الأسرية		
				٤٥	إدارة ميزانية الأسرة		
				٤٦	إدارة الأزمة في الأسرة	٤٤	متوسط تقييم المتدرب للمدرب
				٤٧	تربية الانضباطية لدى الاطفال		
				٤٨	بناء المفاهيم والقيم الأساسية لدى الأطفال		

جدول (٢)

جدول التحديات والأهداف الرئيسية والسياسات والبرامج والمؤشرات

	التحدي	م	الأهداف الاستراتيجية	م	السياسات والبرامج	م	المؤشرات
٨	ضعف المستوى العلمي لدى العاملين في مجال التنمية الأسرية	١١	إعداد دراسات علمية في مجال الأسرة	٤٩	برنامج تفعيل الدراسات الأسرية	٤٥	عدد الدراسات المنشورة من قبل الجمعية
		١٢	المشاركة في الفعاليات العلمية المتعلقة بالتنمية الأسرية	٥٠	برنامج المشاركة في الفعاليات العلمية في مجال التنمية الأسرية	٤٦	عدد الفعاليات العلمية التي شاركت فيها الجمعية
						٤٧	عدد البحوث التي شاركت فيها الجمعية
				٥١	تطوير مقياس للصحة النفسية مختصر ومناسب لتصنيف الحالات وتحديد الأسلوب المناسب للمساعدة	٤٨	عدد الحالات التي استخدم معها المقياس
				٥٢	تطوير مقياس "ميثاق" مختصر ومناسب للمسترشدين لقياس استقرار العلاقة الزوجية	٤٩	عدد الحالات التي استخدم معها المقياس
				٥٣	تطوير لائحة "ميثاق" للعلاقة الزوجية	٥٠	عدد المستفيدين من المقياس
				٥٤	تطوير مقياس للتماسك الأسري مختصر ومناسب لقياس الاستقرار الأسري	٥١	عدد الحالات التي استخدم معها المقياس
٩	ضعف المستوى المهني في ممارسة التنمية الأسرية	١٣	تدريب العاملين في مجال التنمية الأسرية	٥٥	برنامج تأهيل العاملين في التنمية الأسرية	٥٢	عدد الدورات التدريبية
						٥٣	عدد المتدربين
						٥٤	متوسط تقييم المتدرب للدورة التدريبية
						٥٥	متوسط تقييم المتدرب للمدرب
		١٤	إعداد أدلة للممارسة المهنية في مجال التنمية الأسرية	٥٦	برنامج أدلة الممارسة المهنية في التنمية الأسرية	٥٦	عدد أدلة الممارسة المهنية المطبوعة من قبل الجمعية
		١٥	بناء مقاييس للعمل المهني في مجال التنمية الأسرية	٥٧	برنامج بناء المقاييس المهنية في التنمية الأسرية	٥٧	عدد المقاييس المهنية المستخدمة في الجمعية
						٥٨	عدد المقاييس المهنية المطورة من قبل الجمعية

جدول (٢)

تحليل البيئة الداخلية:

البيئة الداخلية هي بيئة الجمعية التي تشمل جمعيتها العمومية ومجلس إدارتها ولجانها المشكلة من مجلس الإدارة وأمانة الجمعية وإداراتها والعاملين فيها ومواردها التي تملكها وأنظمتها المعتمدة وبرامجها وكل ما من شأنه أن يؤثر على عملها مما يكون تأثيره الإيجابي أو السلبي قرارا داخلياً تملكه الجمعية بغض النظر عن مستوى السلطة الإدارية. ويمكن تقسيم عوامل التأثير الداخلية إلى قسمين: نقاط قوة ونقاط ضعف، فالأولى تتعلق بما يكون تأثيره إيجابياً، والثانية تتعلق بما يكون تأثيره سلبياً ومعيقا لعمل الجمعية.

وفي جدول (٣) قائمة بنقاط القوة ونقاط الضعف، حيث يتضح أن الجمعية تستند على نقاط قوة تتمثل في أن مؤسسها خادم الحرمين الشريفين الملك سلمان بن عبد العزيز حفظه الله عندما كان أميراً لمنطقة الرياض ومن مؤسسيها ولي العهد حفظه الله، كما أن أمير منطقة الرياض يتولى رئاسة مجلس إدارتها ويرتبط اسمها بعالم جليل كان ولا يزال له تأثيره الإيجابي على الجميع، إضافة إلى أن منسوبي الجمعية في مجلس الإدارة واللجنة التنفيذية من ذوي الرأي والتأثير في المجتمع ولدى الجمعية أرض وقف ورأسمال وقفي يمكن استثماره في دعم قدرتها على تحقيق أهدافها، إضافة إلى أن إدارة الجمعية ومقدمي الخدمات والبرامج فيها مختصون في التنمية الأسرية.

ويشير الجدول إلى نقاط الضعف لدى الجمعية والتي تتمركز حول ارتفاع نسبة التكاليف التشغيلية وضعف الكادر النسائي في الجمعية وضعف البيئة التقنية وانخفاض إيرادت الجمعية نسبياً وعدم وجود إيرادات استثمارية وضعف مهارات العمل لدى بعض الموظفين ونقص الكادر المتخصص في الادارات المساعدة وضعف العلاقات العامة في الجمعية.

قائمة نقاط القوة ونقاط الضعف

م	نقاط القوة	م	نقاط الضعف
١	خادم الحرمين وولي عهده من مؤسسي الجمعية	١	ارتفاع نسبة التكاليف التشغيلية نسبياً
٢	أمير منطقة الرياض رئيس مجلس إدارتها	٢	ضعف الكادر النسائي في الجمعية
٣	ارتباط الجمعية باسم الشيخ ابن باز	٣	ضعف البنية التقنية
٤	منسوبي الجمعية في الجمعية العمومية و مجلس الإدارة واللجنة التنفيذية من ذوي الرأي والتأثير في المجتمع	٤	انخفاض إيرادات الجمعية نسبياً
		٥	عدم وجود إرادات استثمارية
٥	وجود أرض وقفية ورأسمال وقفي للجمعية	٦	ضعف مهارات العمل لدى بعض الموظفين
٦	إدارة الجمعية ومقدمي الخدمات والبرامج مختصون في التنمية الأسرية	٧	نقص الكادر المتخصص في الإرادات المساعدة
		٨	ضعف العلاقات العامة في الجمعية

جدول (٣)

تحليل البيئة الخارجية:

البيئة الخارجية هي البيئة المحيطة بالجمعية بما توفره من عوامل مساعدة للجمعية، وتمثل فرصاً يمكن للجمعية أن تستثمرها في تحقيق أهدافها. كما يوجد في البيئة الخارجية عوامل معيقة للجمعية وتشكل مخاطر تؤثر سلباً على عملها. والبيئة الخارجية للجمعية تتكون بالنسبة للجمعية من المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي و وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية والجهات الحكومية ذات العلاقة بعمل الجمعية والجهات ذات العلاقة في القطاع الثالث، إضافة إلى الداعمين عموماً وفي القطاع الخاص.

وفي جدول (٤) قائمة بالفرص والمخاطر، حيث تشمل الفرص: كثرة جهات الدعم وسهولة التقديم عليها وتزايد الاحتياج لخدمات الجمعية بسبب التغيرات الاجتماعية ووجود الجمعية في عاصمة المملكة، وسمعة الجمعية ومكانتها في مجال عملها، إضافة إلى حاجة المجتمع المتزايدة للمهنية في التنمية الأسرية، وكثرة المستفيدين من الجمعية وانتشارهم على في مختلف القطاعات في انحاء المملكة. بينما تشمل المخاطر تزايد المنافسة في مجال التنمية الأسرية وضعف الدعم بسبب تزايد الجمعيات بشكل عام وجمعيات التنمية الأسرية بشكل خاص.

قائمة الفرص والمخاطر

م	الفرص	م	المخاطر
١	كثرة جهات الدعم وسهولة التقديم عليها	١	تزايد المنافسة في مجال التنمية الأسرية
٢	**تزايد الاحتياج لخدمات الجمعية بسبب التغيرات الاجتماعية**		
٣	وجود الجمعية في عاصمة المملكة		
٤	سمعة الجمعية ومكانتها في مجال عملها		
٥	حاجة المجتمع المتزايدة للمهنية في التنمية الأسرية	٢	ضعف الدعم بسبب تزايد الجمعيات بشكل عام وجمعيات التنمية الأسرية
٦	كثرة المستفيدين من الجمعية وانتشارهم في مختلف القطاعات وفي انحاء المملكة		

جدول (٤)

التحليل الرباعي للأهداف الإستراتيجية الفرعية:

اعتماداً على تحليل البيئة الداخلية والخارجية وما نتج عن ذلك من نقاط قوة ونقاط ضعف في الجمعية، وفرص ومخاطر مستخصلة من تحليل البيئة الخارجية يمكن استخدام التحليل الرباعي (SWOT Analysis) لاستنتاج الأهداف الاستراتيجية الفرعية. والتحليل الرباعي هو التحليل المعتمد على استنتاج الأهداف الاستراتيجية المبنية من خلال التقاطع الرباعي بين كل من نقاط القوة ونقاط الضعف مع الفرص والمخاطر. ومنهجية التلحليل تقوم على أن نقاط القوة يمكن استخدامها في استثمار الفرص وتجنب المخاطر، بينما نقاط الضعف يمكن معالجتها بالفرص المتاحة، لكن في تقاطعها مع المخاطر تصبح الجمعية بحاجة إلى استراتيجية تراجع وتقليص أو ترشيد لأن حالة الضعف أمام المخاطر تجعل الجمعية مهددة بالآثار السلبية التي لا تستطيع دفعها أو التخفيف منها إلا بالتراجع.

ويلاحظ من الجدول (٥) أن التحليل الرباعي نتج عنه ١٦ هدفا استراتيجيا فرعياً، منها أربعة أهداف استنتجت من التقاطع بين نقاط القوة والفرص، على سبيل المثال تتمتع الجمعية بعدد من نقاط القوة المرتبطة بمؤسسها (خادم الحرمين الشريفين) وولي عهده حفظهم الله، ورئيس مجلس إدارتها (أمير منطقة الرياض)، وارتباطها باسم الشيخ ابن باز رحمه الله، وقدرة منسوبيها على التأثير، فنقاط القوة هذه إذا ما تقاطعت مع فرص مثل كثرة جهات الدعم وسهولة التقديم عليها وتزايد الاحتياج لخدمات الجمعية، أمكن استنتاج الهدفين الاستراتيجيين الفرعيين الأول والثاني: توظيف سمعة الجمعية وعلاقات منسوبيها في توسيع خدماتها والحصول على مزيد من الدعم واستثمار فرص الدعم المتنوعة. وهكذا بقية الأهداف.

التحليل الرباعي للأهداف الإستراتيجية الفرعية

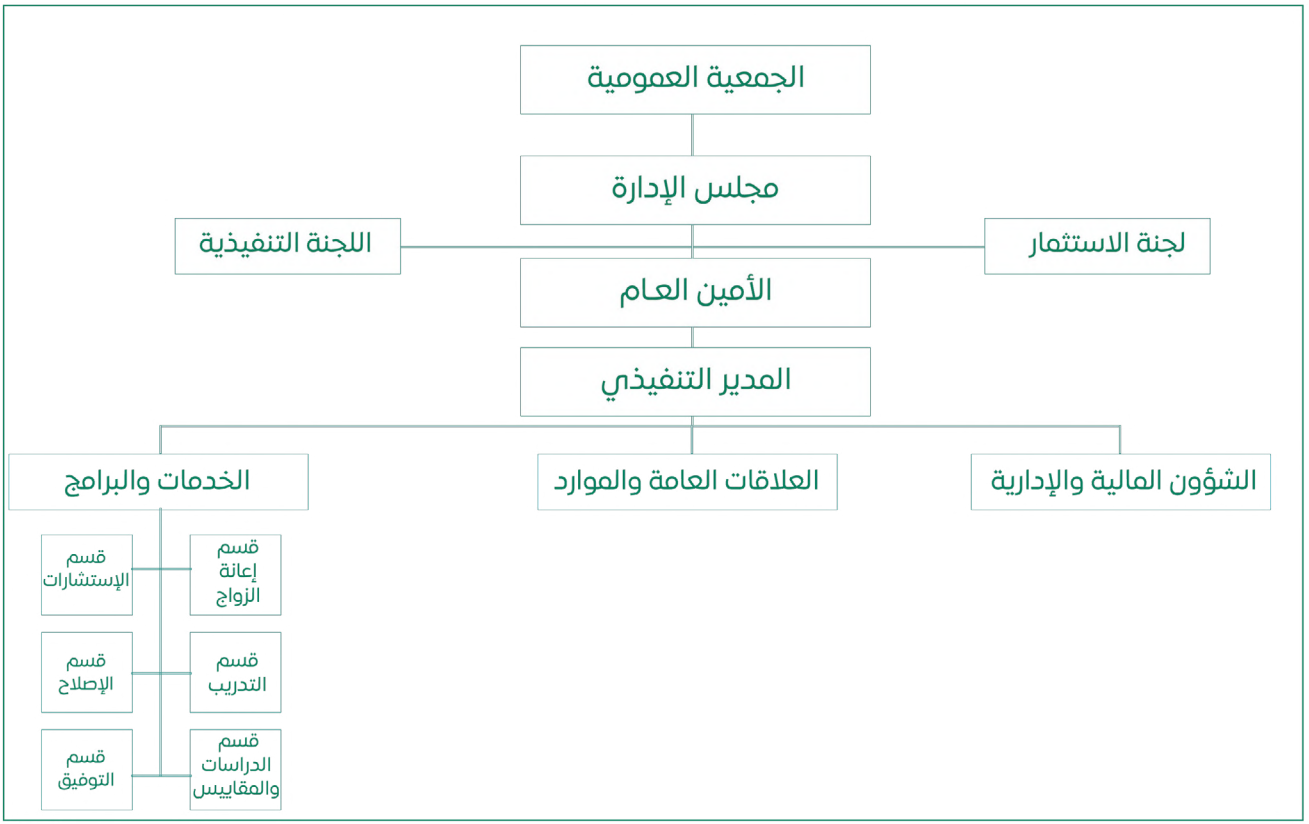
تقييم البيئة الداخلية / تقييم البيئة الخارجية	نقاط القوة	نقاط الضعف
	١. خادم الحرمين وولي عهده من مؤسسي الجمعية ٢. أمير منطقة الرياض رئيس مجلس إدارتها ٣. ارتباط الجمعية باسم الشيخ ابن باز ٤. منسوبي الجمعية في الجمعية العمومية ومجلس الإدارة واللجنة التنفيذية من ذوي الرأي والتأثير في المجتمع ٥. وجود أرض وقفية ورأسمال وقفي للجمعية ٦. إدارة الجمعية ومقدمي الخدمات والبرامج فيها مختصون في التنمية الأسرية	١. ارتفاع نسبة التكاليف التشغيلية نسبياً ٢. ضعف الكادر النسائي في الجمعية ٣. ضعف البنية التقنية ٤. انخفاض إيرادات الجمعية نسبياً ٥. عدم وجود إيرادات استثمارية ٦. ضعف مهارات العمل لدى بعض الموظفين ٧. نقص الكادر المتخصص في الإدارات المساعدة ٨. ضعف العلاقات العامة في الجمعية
الفرص ١. كثرة جهات الدعم وسهولة التقديم عليها ٢. تزايد الاحتياج لخدمات الجمعية بسبب التغيرات الاجتماعية ٣ وجود الجمعية في عاصمة المملكة ٤. سمعة الجمعية ومكانتها في مجال عملها ٥. حاجة المجتمع المتزايد للمهنية في التنمية الأسرية ٦. كثرة المستفيدين من الجمعية في مختلف القطاعات وفي أنحاء المملكة	**استراتيجيات مبادرة** ١. توظيف سمعة الجمعية وعلاقات منسوبيها في توسيع خدماتها والحصول على مزيد من الدعم. ٢. استثمار فرص الدعم المتنوعة. ٣. رفع قدرات الجمعية ٤. رفع مستوى تطبيق المعايير المهنية في التنمية الأسرية	**استراتيجيات علاج** ١. رفع كفاءة الموظفين. ٢. تمكين القسم النسائي في الجمعية ٣. تبني آليات واضحة للحصول على دعم الداعمين ٤. الدخول في شراكة مع إحدى الجهات المتخصصة لبناء العلاقات العامة في الجمعية ٥. أتمتة خدمات وبرامج الجمعية. ٦. تفعيل التطوع في الجمعية. ٧. العمل على تنويع استثمارات الجمعية ٨. دعم الادارات المساندة بالمتخصصين
المخاطر ١. تزايد المنافسة في مجال التنمية الأسرية ٢. ارتفاع معايير الدعم لدى الجهات الداعمة ٣. ضعف الدعم بسبب تزايد الجمعيات بشكل عام وجمعيات التنمية بشكل خاص	**استراتيجيات دفاع** ١. استثمار أرض الوقف والسيولة الوقفية ٢. بناء شراكات استراتيجية مع الداعمين. ٣. السعي نحو تحقيق الاكتفاء الذاتي للجمعية وتحقيق الاستدامة	**استراتيجيات تقليص وترشيد** ١. خفض نسبة التكاليف التشغيلية في المصروفات السنوية إلى ١٤٪

جدول (٥)

الهيكل الإداري

بناءً على التحليل الرباعي الذي حدد نقاط القوة ونقاط الضعف، إضافة إلى الفرص والمخاطر لا توجد حاجة إلى إجراء تعديلات على الهيكل الإداري باستثناء إضافة لجنة الاستثمار لدعم قدرة الجمعية على اتخاذ قرار مناسب بخصوص أرض الوقف وتنويع استثمارات الجمعية وقد اعتمد تشكيلها في اجتماع مجلس الإدارة المنعقد بتاريخ ١٤٤٤/٠٨/٠٧هـ.

وقد أضيف إلى الهيكل الاداري المدير التنفيذي بناء على ما اعتمد في محضر الاجتماع الأول للجنة التنفيذية المنعقد بتاريخ ١٤٤٢/٠٣/١٥هـ، وبناء على ما اعتمد من مجلس الإدارة في اجتماعه المنعقد بتاريخ ١٤٤٤/٠٣/٢٣هـ.



شكل (٢)

جدول الأهداف الفرعية والسياسات والبرامج والمؤشرات:

في جدول (٦)، (٧)، (٨) عرض للاهداف الإستراتيجية لكل إدارة من إدارات الجمعية وفقاً للتحليل الرباعي، حيث يعرض كل جدول نقاط القوة ونقاط الضعف وما يقابل كل منها من فرص ومخاطر وما استنتج من أهداف استراتيجية لاستثمارها أو مواجهتها، ثم السياسات والبرامج التي تحقق تلك الأهداف، وأخيرا المؤشرات التي تقيس ما انجز في تلك البرامج. ويلاحظ أن الأهداف الاستراتيجية الرئيسة لإدارة العلاقات العامة والموارد المالية في جدول (٦) عددها ستة أهداف، وأن البرامج عددها ١٠ برامج ومؤشرات الانجاز عددها ١٦ مؤشراً. وكل برنامج سوف يتم تصميمه وتنفيذه وفقا للخطة التشغيلية، كما سوف يعتمد الإنجاز في عام ٢٠٢٣م كخط أساس لما بعدها من السنوات ومعرفة مدى النمو في الانجاز في السنوات اللاحقة.

إدارة العلاقات العامة والموارد المالية

نقاط القوة	م	الفرص والمخاطر	م	الأهداف الاستراتيجية	م	السياسات والبرامج	م	المؤشرات
١. خادم الحرمين وولي عهده من مؤسسي للجمعية ٢. أمير منطقة الرياض رئيس مجلس إدارتها ٣. ارتباط الجمعية باسم الشيخ ابن باز ٤. منسوبي الجمعية في الجمعية العمومية ومجلس الإدارة واللجنة التنفيذية من ذوي الرأي والتأثير في المجتمع ٥. وجود أرض وقفية ورأسمال وقفي للجمعية	١	**الفرص** ١. كثرة جهات الدعم وسهولة التقديم عليها ٢. وجود الجمعية في عاصمة المملكة ٣. سمعة الجمعية ومكانتها في مجال عملها ٤. كثرة المستفيدين في مختلف القطاعات وفي أنحاء المملكة	١	توظيف سمعة الجمعية وعلاقات منسوبيها في توسيع خدماتها والحصول على مزيد من الدعم.	١	تكثيف إعلانات وأخبار الجمعية في الوسائل المتعددة	١ ٢ ٣	عدد أخبار الجمعية عدد إعلانات الأنشطة متوسط عدد وسائل النشر المستخدمة
	٢		٢	استثمار فرص الدعم المتنوعة	٢	تكوين قاعدة بيانات لفرص الدعم وشروط وإجراءات التقديم عليها	٤	عدد فرص الدعم المسجلة
					٣	تصميم برامج الجمعية لتسويقها على الداعمين	٥	عدد البرامج المصممة
					٤	التقديم على فرص الدعم المتاحة وفق متطلباتهم	٦ ٧ ٨	عدد فرص الدعم التي تم التقدم للحصول عليها وجود سياسة استثمارية العائد من استثمار الأوقاف
			٣	بناء شراكات استراتيجية مع الداعمين	٥	عقد اتفاقيات شراكة مع الداعمين	٩	عدد الاتفاقيات مع الداعمين
		المخاطر ١- ارتفاع معايير الدعم لدى الجهات الداعمة ٢- ضعف الدعم بسبب تزايد الجمعيات بشكل عام وجمعيات التنمية الأسرية بشكل خاص	٤	السعي نحو الاكتفاء الذاتي وتحقيق الاستدامة	٦	العمل على توجيه الاستثمار نحو الاكتفاء الذاتي	١٠	نسبة الاعتماد على العائد من الاستثمار

جدول (٦)

تابع إدارة العلاقات العامة والموارد المالية

نقاط الضعف	الفرص والمخاطر	م	الأهداف الاستراتيجية	م	السياسات والبرامج	م	المؤشرات
١. انخفاض إيرادات الجمعية نسبياً ٢. ضعف العلاقات العامة في الجمعية	**الفرص** ١. كثرة جهات الدعم وسهولة التقديم عليها ٢. وجود الجمعية في عاصمة المملكة ٣. سمعة الجمعية ومكانتها في مجال عملها ٤. كثرة المستفيدين في مختلف القطاعات وفي أنحاء المملكة	٥	تبني آليات واضحة للحصول على دعم الداعمين	٧	حصر آليات الحصول على الدعم	١١	عدد آليات الحصول على الدعم المسجلة
				٨	اعتماد وتطوير آليات مناسبة للجمعية والداعمين	١٢	عدد آليات الحصول على الدعم المعتمدة
						١٣	عدد آليات الحصول على الدعم المستخدمة
						١٤	نسبة الزيادة السنوية في الدعم
	المخاطر ١. تزايد المنافسة في مجال التنمية الأسرية ٢. ارتفاع معايير الدعم لدى الجهات الداعمة ٣. ضعف الدعم بسبب تزايد الجمعيات بشكل عام وجمعيات التنمية الأسرية بشكل خاص	٦	الدخول في شراكة مع إحدى الجهات المتخصصة لبناء العلاقات العامة في الجمعية	٩	حصر جهود الجمعية السابقة وتقييم مدى الحاجة إليها	١٥	كتيب يتضمن الحصر والتقييم
				١٠	بناء تصور وآليات واضحة للعلاقات العامة	١٦	نسبة الزيادة السنوية في عدد المستفيدين وكذلك المتابعين لوسائل التواصل الخاصة بالجمعية

جدول (٦)

إدارة الشئون المالية والإدارية

وفي جدول (٧) يلاحظ أن الأهداف الاستراتيجية لإدارة الشئون المالية والإدارية عددها أربعة أهداف وأن البرامج عددها خمسة برامج وأن مؤشرات الانجاز عددها سبعة مؤشرات.

نقاط القوة والضعف	الفرص والمخاطر	م	الأهداف الاستراتيجية	م	السياسات والبرامج	م	المؤشرات
نقاط الضعف ١. ارتفاع نسبة التكاليف التشغيلية نسبياً ٢. ضعف الكادر النسائي ٣. ضعف مهارات العمل لدى بعض الموظفين ٤. نقص الكادر المتخصص في الإدارات المساعدة	**الفرص** ١. تزايد الاحتياج لخدمات الجمعية بسبب التغيرات الاجتماعية	٧	رفع كفاءة الموظفين	١١	برنامج تأهيل العاملين في الجمعية	١٧	عدد برامج التأهيل الملتحق فيها
						١٨	عدد العاملين المستفيدين
				١٢	تفعيل تقرير الأداء الوظيفي في رفع الكفاءة	١٩	نسبة التحسن في متوسط تقارير الأداء
		٨	تمكين القسم النسائي في الجمعية	١٣	بناء كادر نسائي في الجمعية	٢٠	نسبة النساء في كادر العاملين
		٩	تفعيل التطوع في الجمعية	١٤	برنامج استقطاب المتطوعين	٢١	عدد المتطوعين في الجمعية
						٢٢	عدد ساعات التطوع في الجمعية
	المخاطر ١. تزايد المنافسة في مجال التنمية الأسرية	١٠	خفض نسبة التكاليف التشغيلية في الموارد السنوية إلى ١٤٪	١٥	بناء خطة عمل لخفض نسبة التكاليف التشغيلية	٢٣	نسبة التكاليف التشغيلية

جدول (٧)

وفي جدول (٨) يلاحظ أن الاهداف الاستراتيجية للامانة العامة عددها خمسة أهداف وأن البرامج عددها ستة برامج وأن مؤشرات الإنجاز عددها ستة مؤشرات.

الأمانة العامة

نقاط القوة والضعف	الفرص والمخاطر	م	الأهداف الاستراتيجية	م	السياسات والبرامج	م	المؤشرات
نقاط القوة ١. وجود أرض وقفية ورأسمال وقفي للجمعية ٢. إدارة الجمعية ومقدمي الخدمات والبرامج فيها مختصون في التنمية الأسرية	**الفرص** ١. تزايد الاحتياج لخدمات الجمعية بسبب التغيرات الاجتماعية ٢. حاجة المجتمع المتزايدة للمهنية في التنمية الأسرية	١١	رفع قدرة الجمعية على تلبية الاحتياج المتزايد لخدماتها	١٦	العمل على تطبيق متطلبات الحوكمة	٢٤	مقياس الحوكمة
		١٢	رفع مستوى تطبيق المعايير المهنية في التنمية الاجتماعية	١٧	بناء مقياس لقياس المهنية في برامج الجمعية	٢٥	متوسط درجة المهنية في برامج المهنية
				١٨	اعتماد التخصص شرط أساسي في التعيين	٢٦	نسبة المتخصصين في الجمعية
		١٣	استثمار أرض الوقف والسيولة الوقفية				
نقاط الضعف ١. ارتفاع التكاليف التشغيلية نسبياً ٢. ضعف الكادر النسائي ٣. ضعف البنية التقنية ٤. عدم وجود إيرادات استثمارية ٥. ضعف مهارات العمل لدى بعض الموظفين	المخاطر تزايد المنافسة في مجال التنمية الأسرية	١٤	العمل على تنويع استثمارات الجمعية	١٩	بناء تصور حول تنويع استثمارات الجمعية	٢٧	الانتهاء من التصور
				٢٠	تقديمه للجنة الاستشارات لدراسته واعتماده	٢٨	اعتماد التصور
		١٥	أتمتة خدمات وبرامج الجمعية	٢١	برنامج أتمتة البرامج والإجراءات	٢٩	نسبة الإجراءات التي تمت اتمتتها

جدول (٨)

شركاء الجمعية



ملخص الانجازات

١٩٩٨ - ٢٠٢٤

الاستشارات الأسرية



الفترة	١٩٩٨ - ٢٠٢٤
المستفيدين	١٣٣,٧١٩
الإستشارات	١٥٠,٠٧٢

التوفيق بين الراغبين في الزواج



الفترة	٢٠٠٥ - ٢٠٢٤
المتقدمين	٧,٨٦٥
المستفيدين	٣,٧٥٣

إعانة الزواج



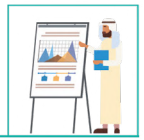
الفترة	١٩٩٨ - ٢٠٢٤
المستفيدين	١٨,٩٦٥
المبلغ	٢٣١,٠٥٠,٠٠٠

الإصلاح الأسري



الفترة	١٩٩٨- ٢٠٢٤
المستفيدون	١٢,٣٠٦
الحالات	٦,١٥٣

التدريب الأسري



الفترة	٢٠٠٣ - ٢٠٢٤
الدورات	٣٢٩
المتدربين	٦٩,٩٠٧

توعية أسرية



الفترة	٢٠١٩ - ٢٠٢٤
مشاركات وفعاليات	٤٥
رسائل وتغريدات	٦٣٨

التبرعات



الفترة	١٩٩٩ - ٢٠٢٤
الصدقة	١٠١,١٦٥,٧٣٤
الزكاة	١٧٣,٨٢٤,١٦٢
الوقف	٤٥,٠٩٥,١٧٩

مطبوعات الجمعية



جمعية ابن باز للتنمية الأسرية
تاريخ من العطاء والإنجاز



مسيرة عطاء



اللائحة الأساسية



السياسات التنظيمية



الخطة الإستراتيجية



الخطة التشغيلية



برنامج التوفيق بين
الراغبين في الزواج



برنامج التدريب الأسري



برنامج إعانة الزواج



برنامج الاستشارات الأسرية



برنامج الإصلاح بين الزوجين



برنامج التوعية الأسرية



برنامج بناء أسرة جديدة



برنامج المرشد للشباب



برنامج المرشدة للفتيات



جمعية ابن باز
للتنمية الأسرية

الرياض، طريق التخصصي، حي المحمدية
ص.ب: 2020 الرمز البريدي: 11451
info@alzwaj.sa

الصدقة SA 648 0000 289 608 010 000 166
الزكاة SA 828 0000 289 608 010 000 133
الوقف SA 618 0000 289 608 010 000 026