



جمعية سندھم
للأشخاص ذوي الإعاقة
ترخيص (1102)

الخطة الإستراتيجية

للأعوام التالية

2028-2027-2026




9001:2015


Certified
MAR 2025 - MAR 2026
KSA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

"وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ"



الصفحة	الموضوع
3	1 كلمة رئيس الجمعية
4	2 المقدمة
5	3 منطلقات المرجعية للخطة الاستراتيجية
6	4 منهجية إعداد الخطة الاستراتيجية
7	5 خطوات إعداد الخطة الاستراتيجية
8	6 التحليل الإستراتيجي SWOT
9	7 نقاط القوة والضعف
11	8 الفرص والتهديدات
17 ← 11	9 تقييم مصفوفة تحليل SWOT
18	10 مستويات التأثير للبيئة
19	11 مقارنة القوة والضعف بالفرص والتهديدات
20	12 الرؤية والرسالة
21	13 القيم
22	14 الأهداف الغائية للجمعية
23	15 الأهداف الإستراتيجية للجمعية 2026 - 2028
30 ← 24	16 بناء المؤشرات والمستهدفات للخطة
41 ← 31	17 تصميم المبادرات



الأستاذ/

سعد مبارك الحارثي

رئيس مجلس الإدارة

انطلاقاً من إيماننا العميق بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في حياة كريمة، ومشاركة فاعلة في المجتمع، تأتي هذه الخطة الاستراتيجية لتكون خارطة طريق نحو أثر مستدام وتمكين حقيقي، يُحدث تحولاً نوعياً في منهجية العمل ونتائجه. واستلهاماً من رؤية المملكة 2030، ورؤية منطقة عسير، وتطلعات المركز الوطني، التي جعلت الإنسان محور التنمية، نؤكد من خلال هذه الخطة التزامنا بتمكين الأشخاص ذوي الإعاقة، وتعزيز استقلاليتهم، ورفع جودة حياتهم ضمن إطار مؤسسي متكامل. وتكمن خصوصية هذه الخطة في انتقالها من التركيز على الأنشطة إلى قياس الأثر، ومن تقديم الخدمات إلى صناعة القيمة، ومن المبادرات المتفرقة إلى برامج استراتيجية محكمة بمؤشرات أداء واضحة، وشراكات فاعلة، وحوكمة رشيدة. وتمثل هذه الخطة مرحلة جديدة من العمل المؤسسي، يُعاد فيها تعريف دور الجمعية من جهة منفذة إلى جهة ممكنة وصانعة للأثر، بما يعزز كفاءة الأداء، ويرفع جودة الخدمات، ويضمن استدامتها. وبعزيمة فريقنا، ودعم شركائنا، وثقة مستفيدينا، نمضي بثبات نحو مجتمع شامل يتيح الفرص للجميع، ويحوّل الطموح إلى إنجاز، والأهداف إلى واقع ملموس. وفي الختام، أتقدم بجزيل الشكر لكل من ساهم في إعداد هذه الخطة، ونأمل من جميع جهات التنفيذ في الجمعية الالتزام بها والعمل على تحقيق مستهدفاتها، مستعنيين - بعد توفيق الله - بما يمتلكونه من إرادة ومهارة، مع التزامنا بدعمهم لتحقيق هذه التطلعات. والله الموفق...



انطلاقاً من مسؤوليتنا المجتمعية، وامتثالاً لتوجهات رؤية المملكة 2030 ورؤية منطقة عسير، التي تؤكد على تمكين الإنسان وتعزيز جودة الحياة، جاءت هذه الخطة الاستراتيجية لتكون إطاراً شاملاً ومنهجياً واضحاً يوجّه أعمال جمعية سندهم لذوي الإعاقة بمحافظة بلقرن، في خدمة الأشخاص ذوي الإعاقة بمختلف فئاتهم، خلال المرحلة القادمة، وبما يواكب تطلعات التنمية الوطنية والاحتياجات المحلية.

وقد أعدت هذه الخطة وفق منهجية مؤسسية واضحة، استندت إلى تحليل الواقع، وتحديد الأولويات، وتشخيص التحديات والفرص، وربط الأهداف الاستراتيجية بمؤشرات أداء قابلة للقياس، بما يضمن وضوح المسار، وفاعلية التنفيذ، واستمرارية المتابعة، وتحقيق الأثر المنشود.

كما تركز الخطة على تطبيق مبادئ الحوكمة، والشفافية، والافصاح، وتعزيز كفاءة استخدام الموارد، وتطوير آليات العمل، وبناء الشراكات الفاعلة مع الجهات ذات العلاقة، بما يحقق الاستفادة العالية والتنظيمية، ويرتقي جودة الخدمات المقدمة للمستفيدين، ويسهم في تحقيق مستهدفات التنمية الوطنية، ودعم نمو القطاع غير الربحي.





من أجل تحقيق التميز وبناء خطة استراتيجية عصرية ووفق منهجية علمية معتبرة، تستجيب لكل التحديات وتعزز ما تمتلكه الجمعية من نقاط قوة وتستغل الفرص المتاحة، فقد اتبعت الجمعية منهجية اتفقت مع معظم الجهات المرجعية في إعداد خطتها الاستراتيجية وذلك من خلال التالي:

05

تحديد
مخططات
جاننت
(GANTT CHART)
لتحديد
المبادرات
والجوانب
التشغيلية.

04

تحديد
مؤشرات
الأداء (KPIs).

03

قاعدة
(80/20) لبناء
وصياغة
الأهداف
الاستراتيجية.

02

استخدام
بطاقة
الأداء المتوازن
(BSC).

01

استخدام تحليل
(swot) لمعرفة
نقاط القوة
والضعف
والفرص
والتهديدات.

01

تشكيل فريق لإعداد الخطة من العاملين في الإدارة التنفيذية، وبمشاركة كلاً من مجلس الإدارة، والقطاع النسائي للجمعية، وإدارة وعاملات مركز الرعاية النهارية والمستفيدين، وبمشاركة وتيسير مستشار متخصص في مجال الإدارة الاستراتيجية يمتلك الخبرة والمهارة في إعداد الخطط الإستراتيجية في مجال القطاع غير الربحي.

02

عقد ورشة عمل أسبوعية لمناقشة سير الخطة ومتطلباتها.

03

عمل الاستطلاعات مع المستفيدين.

04

تجميع وتحليل البيانات المجمعة بعد مناقشتها وتنقيحها وإقرارها.

05

عمل المقارنة المرجعية لـ (11) منظمة محلية وعربية وعالمية تعمل في نفس المجال.

06

عرض الخطة على مجلس الإدارة والجمعية العمومية لإقرارها.

07

إعلان الخطة وتوزيعها على الإدارات بعد إقرارها ونشرها على الموقع الرسمي للجمعية.

08

عقد ورشة عمل لـ (قسم الرجال- قسم النساء- مركز الرعاية النهارية) كلاً على حدة لتوضيح المهام المطلوب تنفيذها ومسؤوليات التنفيذ، وكيفية إعداد تقرير الخطة التنفيذية والالتزام بالتنفيذ وفقاً للمواعيد المحددة.



يعد التحليل الرباعي (تحليل سوات) أو ما يسمى بالتحليل الداخلي والخارجي من الأدوات الفعالة في تحديد التوجه الاستراتيجي للجمعية، حيث يقوم بتحليل عوامل البيئة الداخلية (نقاط القوة والضعف) وتحليل عوامل البيئة الخارجية (الفرص والتهديدات)، ثم تم استنتاج عدد من المسارات والتوجهات الاستراتيجية، وبالتالي تحديد منطقة التوجه الاستراتيجي للجمعية في المستقبل في ضوء مقابلة هذه النقاط ببعضها البعض، وفي ضوء ذلك فقد تم هذا التحليل وفق الخطوات التالية:

مصفوفة التحليل الرباعي سوات (SWOT Analysis) :

01

البيئة
الخارجية

O T

البيئة
الداخلية

S W



البيئة الداخلية

S

W

1. وجود بنية تحتية قوية (مباني ذات جودة وتأثير متميز وتقنيات عالية).
2. وجود مجلس إدارة داعم وكادر وظيفي متفهم.
3. امتلاك الجمعية تصريح مزاولة عمل وقاعدة بيانات عن المتطوعين والمانحين والمستفيدين.
4. مكان وموقع الجمعية ومركز الرعاية النهارية المتوسط والملائم.
5. وجود ميزانية تشغيلية كافية لتغطية احتياجات ونفقات الجمعية والمركز.
6. فريق عمل متعاون ومنسجم.
7. توفر معظم أنظمة ولوائح الجمعية وحصولها على شهادات (حوكمة - ISO)
8. فاعلية الجانب الإعلامي الفني للجمعية.

1. قلة الدخل الدائم (الثابت) للجمعية.
2. ضعف الجانب التسويقي الميداني للجمعية.
3. ضعف الجانب الفني والتنظيمي للجمعية (توصيف وظيفي - خطط - توثيق وأرشيف - مستشارون - ...).
4. قلة وضعف البرامج التخصصية والتأهيلية لموظفي الجمعية وكوادرها التطوعية.
5. غياب دور القسم النسائي في الجمعية.

البيئة الخارجية



1. التوجهات الجديدة لرؤية المملكة 2030 للقطاعات غير الربحية.
2. استفادة المستفيدين وذويهم من سعة مهنة التجارة.
3. وجود جهات ومنصات مانحة ومهتمة في مجال الإعاقة وطبيعة عمل الجمعية.
4. حاجة المجتمع لخدمات الجمعية عموماً ومركز الرعاية النهارية خصوصاً.

1. زيادة عدد الحالات وذوي الإعاقة وارتفاع معدل المعيشة لها.
2. سرعة التغييرات في الأنظمة والقوانين.
3. وجود جهات تعمل في نفس المجال في المنطقة.
4. ضعف وعي المجتمع والتحفظات في موضوع الإعاقة.



تقييم مصفوفة التحليل الرباعي سوات (SWOT) :

تم عقد عدد من ورش العمل بحضور فريق الخطة من منسوبي الجمعية لتقييم عناصر القوة وكيفية تعزيزها وتنميتها، وتقييم عناصر الضعف وكيفية معالجتها والتغلب عليها، وتقييم الفرص المتاحة أمام الجمعية وكيفية استغلالها والاستفادة منها، وأخيراً، تقييم عناصر التهديدات وكيفية تجنبها أو التقليل منها والتكيف معها. وفي ضوء ذلك تم التوصل إلى الآتي:

العنصر	التأثير	المطلوب
أولاً عناصر القوة		كيفية استثمارها والإستفادة منها
1 وجود بنية تحتية قوية من مبانٍ وتأثيث وتقنيات.	10	استغلال هذه البنية في اقامة الأنشطة المتنوعة وجوده عالية.
2 وجود مجلس إدارة داعم وكادر وظيفي متفرغ.	8	وضع برنامج للاستفادة من مجلس الإدارة والجمعية العمومية، وتدريب وتأهيل الموظفين على أعلى المستويات وتحفيزهم وتقييم أدائهم بشكل مستمر.



العنصر	التأثير	المطلوب
عناصر القوة		كيفية استثمارها والإستفادة منها
3 امتلاك الجمعية تصريح مواولة عمل وقاعدة بيانات عن المتطوعين والمانحين والمستفيدين.	6	الإستفادة منهم في التسويق والترويج لخدمات وبرامج وأنشطة الجمعية وإبراز دورها كمؤسسة نوعية والبحث عن مهولين آخرين.
4 مكان وموقع الجمعية ومركز الرعاية النهارية المتوسط والملائم.	8	المحافظة عليه ليكون ميزة تنافسية، والعمل على تطويره وإكمال جوانب النقص والحاجة فيه.
5 وجود ميزانية تشغيلية كافية لتغطية احتياجات ونفقات الجمعية والمركز.	12	إعداد الموازنة التقديرية للجمعية مسبقاً والتقدير بصرف الموازنة وفق ما خطط لها، وفق الإجراءات النظامية والرسمية.
6 فريق عمل متعاون ومنسجم.	10	المحافظة عليه، ومراعاة الجوانب الإنسانية لديهم، والمشاركة في أفراجهم واتراحهم، والأنشطة الاجتماعية معهم.



المطلوب	التأثير	العنصر
كيفية استثمارها والإستفادة منها		عناصر القوة
إكمال النقص في اللوائح، المحافظة على التميز، والاستمرار في الحصول على شهادات أخرى.	10	توفر معظم أنظمة ولوائح الجمعية وحصولها على شهادات (حوكمة - ISO)
استخدام هذه الفاعلية في التسويق والشراكات ونشر أهداف وبرامج الجمعية.	6	فاعلية الجانب الإعلامي الفني للجمعية.
	70%	النسبة الإجمالية لعناصر القوة



العنصر	التأثير	المطلوب
عناصر الضعف		كيفية معالجتها والتغلب عليها
1	9	ايجاد مشاريع مدرة للدخل.
2	6	ضعف الجانب التسويقي الميداني للجمعية.
3	4	تحديد مكامن القصور فيها ووضع معالجات بناء على نوعية القصور، وتوظيف أو تأهيل كادر مدرب.
4	5	مراجعة اللوائح الموجودة وإكمال غير الموجود منها وعمل (خطط استراتيجية وتشغيلية - توصيف وظيفي - نماذج خطط وتقارير وتقييم).
		ضعف الجانب الفني والتنظيمي للجمعية (توصيف وظيفي - خطط - توثيق وأرشفة - مستشارون - ...).
		ضعف البرامج التخصصية والتأهيلية لموظفي الجمعية وكوادرها التطوعية.
		وضع خطة تدريب وتأهيل لبناء قدرات العاملين في مجال أعمالهم - رجال - نساء- مركز الرعاية.



المطلوب	التأثير	العنصر
كيفية معالجتها والتغلب عليها		عناصر الضعف
تفعيل القسم النسائي ووضع خطة مستقلة له، ليتم الاستفادة منهم أكثر، كذلك وضع خطة متابعة لمركز الرعاية النهارية.	9	غياب دور القسم نسائي في الجمعية. 5
	30%	النسبة الإجمالية لعناصر الضعف



المطلوب	التأثير	العنصر
كيفية معالجتها والتغلب عليها		عناصر الفرص
تقديم المبادرات النوعية لدعمها والترويج للجمعية من خلالها.	20	1 التوجهات الجديدة لرؤية المملكة 2030 للقطاع غير الربحية.
التركيز على مبادرات وبرامج التنمية وبناء القدرات للمستفيدين.	10	2 استفادة المستفيدين وذويهم من سعودة المهن التجارية.
تقديم التصورات وفق الاهتمامات للجهات والمنصات ورفع تقارير الإنجاز وإشراكهم في الأنشطة والفعاليات.	20	3 وجود جهات ومنصات مانحة ومهتمة في مجال الإعاقة وطبيعة عمل الجمعية.
النزول الميداني للمجتمع وتوعيته وتسهيل إجراءات الحصول على خدمات الجمعية والمركز.	15	4 حاجة المجتمع لخدمات الجمعية عموماً ومركز الرعاية النهارية خصوصاً.
	65%	النسبة الإجمالية لعناصر الفرص



العنصر	التأثير	المطلوب
عناصر التهديدات		كيفية معالجتها والتغلب عليها
1 زيادة عدد الحالات وذوي الإعاقة وارتفاع مصاريف المعيشة لها.	12	البحث عن تمويلين جدد والتركيز على الفئات والأفراد الأكثر احتياج.
2 سرعة التغييرات في الأنظمة والقوانين.	5	مواكبة التغييرات والاستفادة منها أو من الثغرات الموجودة فيها لصالح الجمعية
3 وجود جهات تعمل في نفس المجال في المنطقة.	8	معرفة نقاط القوة والضعف لديهم واستغلالها في زيادة عناصر القوة ومعالجة الضعف لدينا أو عمل شراكات معها
4 ضعف وعي المجتمع والتحفظات في موضوع الإعاقة.	10	عمل برنامج توعوي ميداني لزيادة الوعي والتخفيف من تلك التحفظات.
النسبة الإجمالية لعناصر التهديدات	35%	



تأثير الجوانب السلبية	تأثير الجوانب الإيجابية	البيئة
30%	70%	الداخلية 1
30%	70%	الخارجية 2
32.5%	67.5%	متوسط واقع الجمعية بتأثيراتها المختلفة 2



تم مقارنة عناصر البيئة الداخلية للجمعية (نقاط القوة ونقاط الضعف) بعناصر البيئة الخارجية (الفرص والتهديدات) وذلك لتحديد البدائل والتوجهات الاستراتيجية للجمعية خلال فترة الخطة الاستراتيجية الحالية، وكانت الخيارات الاستراتيجية للجمعية تمثلت في:

مقارنة القوة والضعف بالفرص والتهديدات:

03

05

التوعية والتركيز على نوعية المستفيدين.

04

التهيؤ في الأداء.

03

الشراكة الفاعلة.

02

بناء قدرات الموارد البشرية.

01

النمو والتحسين المستمر.



الرؤية:

الريادة الوطنية في تمكين ودمج ذوي الإعاقة وفق أفضل الممارسات والمعايير الدولية.



الرسالة:

التميز في تقديم برامج وخدمات نوعية ومستدامة لذوي الإعاقة وأسرتهم، وتوعية المجتمع بحقوقهم، من خلال تطبيق أفضل الممارسات المؤسسية في الحوكمة والجودة، وبناء شراكات فاعلة، بما يعزز تمكينهم ودمجهم في مختلف المجالات.

روح الفريق الواحد:

الاحترام المتبادل
والانسجام والتعاون
البناء بين العاملين
داخل الجمعية
وأقسامها لتقديم
خدمة متكاملة.

05

الجودة:

تقديم الخدمات
للمستفيدين
المستهدفين في
الأوقات المناسبة
بدقة عالية
وفعالية في
الأداء.

04

الشراكة:

التعاون والتنسيق
مع جميع الشركاء
الحاليين
والمستهدفين
بما يخدم
المستفيد ويخفف
معاناته.

03

الاحترافية:

جميع آليات
العمل والإجراءات
يتم التعامل معها
بمهنية عالية
ومعيارية
وابداع.

02

الشفافية:

التعامل مع الممولين
والمانحين والجهات
الإشرافية
والمستفيدين
بمصادقية ووضوح
تام وشفافية
مطلقة.

01



01 تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة وتعزيز الدمج المجتمعي الشامل.

01

04 توسيع الشراكات مع الجهات المختلفة وتعظيم الأثر.

04

02 تعزيز ورعاية الأشخاص ذوي الإعاقة وأسرهـم وتأهيلهـم.

02

05 ترسيخ الحوكمة والتميز المؤسسي بما يضمن الشفافية.

05

03 توعية المجتمع وأسر الأشخاص ذوي الإعاقة بثقافة الإعاقة.

03

06 تنمية القدرات المؤسسية والبشرية للعاملين والمتطوعين بما يحقق الاحترافية والاستمرارية.

06



من خلال بطاقة الأداء المتوازنة تم وضع مجموعة من مؤشرات الأداء الرئيسية لكل هدف من هذه الأهداف:

الهدف الإستراتيجي

01 بُعد التطوير والنمو
تنمية وتطوير قدرات العاملين والمتطوعين في الجمعية وتقييم أدائهم.

← دعم منظومة البحث والابتكار في الإعاقة.

02 بُعد المستفيدين
تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة وتعزيز جودة الحياة لهم.

← رفع مستوى الوعي بالإعاقة وضمان حماية حقوقهم.

03 بُعد الإجراءات الداخلية
تحقيق كفاءة وفاعلية الأداء الإداري والمؤسسي للجمعية.

← تعزيز الشراكات المحلية والدولية مع الجهات المعنية بالإعاقة.

04 بُعد العالي
تنمية واستدامة الموارد المالية للجمعية.

المنظور الاستراتيجي (البُعد)



مؤشرات القياس ومستهدفاتها				الهدف الإستراتيجي	الإستراتيجي المنظور
2028	2027	2026	خط الأساس	مؤشرات الأداء الرئيسية	
90%	85%	80%	0	1- نسبة الموظفين الذين تم تدريبهم على المهارات الوظيفية.	التطوير والنمو تنمية وتطوير قدرات العاملين والمتطوعين في الجمعية وتقييم أدائهم.
90%	85%	80%	0	2- نسبة الموظفين الذين تم تدريبهم على المهارات التخصصية في الإعاقة.	
4	3	2	0	3- عدد الموظفين الذين شاركوا في المؤتمرات والندوات الخارجية.	
90%	85%	80%	0	4- نسبة المتطوعين الذين تم تدريبهم.	
120	90	60	0	5- عدد الساعات والفرص التطوعية التي تمت.	
95%	90%	85%	60%	6- نسبة تقييم الأداء المنجز في موعده.	
90%	85%	80%	75%	7- نسبة الولاء والرضا.	
95%	90%	85%	60%	8- نسبة ثقافة العمل الجماعي.	
95%	85%	80%	60%	9- معدل استبقاء الكفاءات والمتطوعين.	

1	1	1	0	1- عدد الأبحاث والدراسات التي تمت في مجال الإعاقة.	دعم منظومة البحث والابتكار في الإعاقة.	التطوير والنمو
2	1	1	0	2- عدد البحوث العلمية التي تم دعمها في مجال الإعاقة.		
4	3	2	2	3- عدد الجوائز والتكريمات التي تم الحصول عليها.		
3	2	1	0	4- عدد الابتكارات في مجال الجمعية أو عمل الإعاقة التي تم تقديمها.		
4	3	2	0	5- عدد الحلول الإبداعية المقدمة في مجال الإعاقة.		
105	85	65	45	6- عدد الحالات الميدانية التي تم دراستها بشكل منهجي علمي.		



مؤشرات القياس ومستهدفاتها					الهدف الإستراتيجي	الإستراتيجي المنظور
110	95	80	66	1- عدد المستفيدين من برامج الرعاية والتأهيل.	تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة وتعزيز جودة الحياة لهم.	المستفيدين
110	95	80	66	2- عدد المستفيدين من الدعم النفسي والاجتماعي.		
110	95	80	80	3- عدد المستفيدين من الدمج المجتمعي.		
12	10	8	2	4- عدد المستفيدين من برامج التمكين المهني والاقتصادي.		
110	95	80	66	5- عدد المستفيدين من برامج المهارات الحياتية.		
110	95	80	66	6- عدد المستفيدين من برامج التعليم والتدريب.		
35	30	25	7	7- عدد المستفيدين من الخدمات الصحية.		
700	650	600	481	8- عدد المستفيدين من المساعدات العينية من أجهزة وغيرها.		
90	75	60	33	9- عدد المستفيدين من خدمات الصيانة.		
90%	85%	80%	60%	10- نسبة رضا المستفيدين.		

4	3	2	0	1- عدد برامج التوعية المجتمعية.	رفع مستوى الوعي بالإعاقة وضمان حماية حقوقهم.	المستفيدين
60%	45%	30%	0	2- نسبة مشاركة ومساهمة المجتمع في برامج الإعاقة التي تقدمها الجمعية.		
100	75	50	0	3- عدد المستفيدين من برامج حقوق الإعاقة.		
4	3	2	0	4- عدد المستفيدين من القضايا الحقوقية.		
60	45	30	20	5- عدد من تم تدريبهم وتوعيتهم من أسر ذوي الإعاقة.		
70%	60%	50%	40%	6- نسبة الاستجابة والتعاون من أسر ذوي الإعاقة.		



مؤشرات القياس ومستهدفاتها					الهدف الإستراتيجي	الإستراتيجي المنظور
100%	95%	90%	85%	1- نسبة الالتزام بالأنظمة واللوائح والإجراءات.	تحقيق كفاءة وفعالية الأداء الإداري والمؤسسي للجمعية.	الإجراءات الداخلية
100%	95%	90%	85%	2- نسبة تحقيق معايير نظام إدارة الجودة.		
90%	75%	60%	40%	3- نسبة الأتمتة والرقمنة للعمليات والإجراءات.		
95%	90%	85%	10%	4- نسبة الالتزام بالمعايير في صيانة وتطوير البنية التحتية للجمعية.		
100%	95%	90%	85%	5- نسبة زيادة أداء الموظفين عن أداء السنة العاضية.		
100%	95%	90%	85%	6- نسبة تحقيق متطلبات الامتثال.		
95%	90%	85%	70%	7- نسبة بيئة العمل الجاذبة والمحفزة.		
95%	90%	85%	0	8- نسبة الروح المعنوية والتنافسية للعاملين.		
		100%		9- نسبة استكمال وتفعيل الهيكل التنظيمي.		
		100%	70%	10- وجود دليل تنظيمي محدث.		

10	8	5	6	1- عدد الشركاء والداعمين الجدد.	تعزيز الصورة الذهنية للجمعية وزيادة الشراكات مع الجهات المعنية بالإعاقة.	الإجراءات الداخلية
100%	95%	90%	0	2- معدل رضا المانحين والممولين.		
95%	90%	80%	75%	3- نسبة استمرارية واستدامة الشراكات الحالية.		
100%	100%	100%		4- نسبة الوسائل الإعلامية التي تغطي الأنشطة والفعاليات للجمعية.		
6000	4500	3000	1319	5- عدد المتابعين في صفحات وتطبيقات الجمعية ومواقعها.		
100%	100%	100%		6- نسبة المنتجات والبرامج والمشاريع التي تم نشرها وتسويقها.		



مؤشرات القياس ومستهدفاتها					الهدف الإستراتيجي	الإستراتيجي المنظور
60%	40%	25%	3.118.000	1- معدل نمو الإيرادات السنوية.	تنمية واستدامة الموارد العالية للجمعية.	العالي
50%	35%	20%	0	2- نسبة العوائد الوقفية.		
40%	30%	20%	200.000	3- نسبة إيرادات مركز الرعاية النهارية.		
40%	30%	20%	1.600.000	4- نسبة الدعم الوزاري.		
30	20	10	0	5- عدد الرعاية المنزلية.		
100%	80%	60%	25.000	6- نسبة زيادة الاستقطاعات الشهرية.		
90%	75%	60%	6.200	7- نسبة إيرادات المتجر الإلكتروني.		
96%	95%	94%	92%	8- نسبة فاعلية التكلفة التشغيلية.		
40%	30%	20%		9- معدل نمو الأصول الثابتة.		
15	10	0	0	10- عدد القسائم التعليمية.		



الهدف الإستراتيجي الأول:

تنمية وتطوير قدرات العاملين والمتطوعين في الجمعية وتقييم أدائهم.

المبادرات (مشاريع-أنشطة - إجراءات)	مصادر التحقق	مالك المؤشر	مؤشرات القياس	البعد
نسبة الموظفين الذين تم تدريبهم على المهارات الوظيفية.	شهادات التدريب	إدارة الموارد البشرية	دورات تدريبية - ورش عمل - حلقات نقاش	التطوير والنمو
دورات تدريبية - ورش عمل - حلقات نقاش	شهادات التدريب	إدارة الموارد البشرية إدارة مركز الرعاية	نسبة الموظفين الذين تم تدريبهم على المهارات التخصصية في الإعاقة.	
مؤتمرات - ندوات - ملتقيات	شهادات الحضور قرار الانتداب	مدير الجمعية إدارة الموارد البشرية	عدد الموظفين الذين شاركوا في المؤتمرات والملتقيات والندوات الخارجية.	
دورات تدريبية - ورش عمل	شهادات التدريب	قسم التطوع	نسبة المتطوعين الذين تم تدريبهم.	
توعية - تدريب - ميداني - إداري	شهادات الحضور سجل الفرص	قسم التطوع	عدد الساعات والفرص التطوعية التي تمت.	
الأعمال والأنشطة اليومية والأسبوعية والشهرية	تقارير الأداء تقييم الموظفين	إدارة الموارد البشرية مدراء أو رؤساء الأقسام	نسبة تقييم الأداء المنجز في موعده.	

				البيد
الاقتراحات والتطوير - برامج التكريم والتحفيز - تحليل الغياب والتأخر	نتائج الاستبانات	إدارة الموارد البشرية مدراء أو رؤساء الأقسام	نسبة الولاء والرضا.	التطوير والنمو
الاجتماعات الدورية - الأنشطة خارج بيئة العمل - أعمال مشتركة	نتائج الاستبانات	إدارة الموارد البشرية مدراء أو رؤساء الأقسام	نسبة ثقافة العمل الجماعي.	
حوافز - جلسات فردية - برامج العناية بالموظف - معالجة أسباب الترك للعمل - لقاءات اجتماعية	تقارير الموارد البشرية	المدير التنفيذي إدارة الموارد البشرية	معدل استبقاء الكفاءات والمتطوعين	



الهدف الإستراتيجي الثاني: دعم منظومة البحث والابتكار في الإعاقة.

المبادرات (مشاريع-أنشطة - إجراءات)	مصادر التحقق	مالك المؤشر	مؤشرات القياس	البعد
تحديد مجال الإعاقة - توجيه المهتمين بالدراسة والبحث للمجال المخصص	وجود البحث بشكل نهائي	المدير التنفيذي إدارة الموارد البشرية	عدد الأبحاث والدراسات التي تمت في مجال الإعاقة.	التطوير والنمو
تخصيص ميزانية للبحوث - دعم البحوث التي تخدم المجال	أوامر الصرف المالية	المدير التنفيذي الإدارة المالية	عدد البحوث العلمية التي تم دعمها في مجال الإعاقة	
تحديد مجالات التميز - تطبيق المعايير	الشهادات والدروع	إدارة الموارد البشرية	عدد الجوائز والتكريمات التي تم الحصول عليها.	
تبسيط الإجراءات - مسابقات ابتكارية ابداعية	سجل الابتكار والابداعات	الجميع	عدد الابتكارات في مجال الجمعية أو عمل الإعاقة التي تم تقديمها. عدد الحلول الإبداعية المقدمة في مجال الإعاقة.	
تحديث نماذج دراسة الحالات - تطبيق النماذج - الاحتفاظ بالنماذج في الملفات	ملف الحالات للمستفيد	إدارة خدمات المستفيدين	عدد الحالات الميدانية التي تم دراستها بشكل منهجي علمي.	



الهدف الإستراتيجي الثالث: تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة وتعزيز جودة الحياة لهم.

المبادرات (مشاريع-أنشطة - إجراءات)	مصادر التحقق	مالك المؤشر	مؤشرات القياس	البعد
برامج التأهيل الشامل اليومي- برامج العلاج الطبيعي والوظيفي- برامج علاج النطق والتخاطب - برامج التدخل المبكر	سجلات المستفيدين	إدارة خدمات المستفيدين مركز الرعاية النهارية	عدد المستفيدين من برامج الرعاية والتأهيل.	المستفيدين
برنامج الدعم النفسي والسلوكي - برنامج الإرشاد الأسري - مجموعات الدعم الأسري			عدد المستفيدين من الدعم النفسي والاجتماعي.	
مبادرة المجتمع الشامل- برنامج الدمج التعليمي- برنامج الرياضة الدامجة			عدد المستفيدين من الدمج المجتمعي.	
برنامج التدريب المهني المبكر- مشروع الورش المهنية المحمية- برنامج التأهيل لسوق العمل			عدد المستفيدين من برامج التمكين المهني والاقتصادي.	

				الْبُعد
برنامج مهارات الاعتماد على النفس- برنامج المهارات الاجتماعية- برنامج السلامة الشخصية	سجلات المستخدمين	إدارة خدمات المستخدمين مركز الرعاية النهارية	عدد المستخدمين من برامج المهارات الحياتية.	المستخدمين
برنامج الخطط التعليمية الفردية- برنامج التعليم الوظيفي- برنامج التقنيات المساعدة			عدد المستخدمين من برامج التعليم والتدريب.	
تحديد نوع الخدمة - تقديم الخدمة الصحية			عدد المستخدمين من الخدمات الصحية.	
تحديد نوع المساعدة - تقديم المساعدة العينية			عدد المستخدمين من المساعدات العينية وغيرها.	
حصر الأدوات التي تحتاج صيانة - عمل الصيانة			خدمات المستخدمين.	
تجهيز الاستبانات - ارسالها للمستخدمين- تحليل النتائج		تحليل الاستبانات	إدارة الاتصال المؤسسي	



الهدف الإستراتيجي الرابع: رفع مستوى الوعي بالإعاقة وضمان حماية حقوقهم.

المبادرات (مشاريع-أنشطة - إجراءات)	مصادر التحقق	مالك المؤشر	مؤشرات القياس	البعد
برامج التوعية الصحية الشاملة- برامج السلامة الشخصية - برامج دعم الاستقلال - برامج التنقل - برامج التكيف البيئي	سجلات المستفيدين	إدارة خدمات المستفيدين مركز الرعاية النهارية	عدد برامج التوعية المجتمعية.	المستفيدين
الأنشطة العامة المتنوعة		إدارة الاتصال المؤسسي	نسبة مشاركة ومساهمة المجتمع في برامج الإعاقة التي تقدمها الجمعية.	
برامج التمكين القانوني - برامج التوعية بالحقوق النظامية - الحقوق الخدمية		إدارة خدمات المستفيدين	عدد المستفيدين من برامج حقوق الإعاقة.	
الدورات - الندوات			عدد المستفيدين من القضايا الحقوقية.	
التواصل مع الاخصائيات والمرشدات - تغيير سلوكيات المعاقين			عدد من تم تدريبهم وتوعيتهم من أسر ذوي الإعاقة.	
			نسبة الاستجابة والتعاون من أسر ذوي الإعاقة.	



الهدف الإستراتيجي الخامس:

تحقيق كفاءة وفاعلية الأداء الإداري والمؤسسي للجمعية.

المبادرات (مشاريع-أنشطة - إجراءات)	مصادر التحقق	مالك المؤشر	مؤشرات القياس	البعد
البصمة - جلسات تبصيرية تنويرية - حلقات نقاش	ملف الموظفين	التخطيط والجودة	نسبة الالتزام بالأنظمة واللوائح والإجراءات.	الإجراءات الداخلية
ورش عمل - متابعة المعايير- تطبيقها	الشهادات	التخطيط والجودة	نسبة تحقيق معايير نظام إدارة الجودة.	
ورش عمل - تعليمات - تعاميم	النظام التقني	التخطيط والجودة	نسبة الأتمتة والرقمنة للعمليات والإجراءات.	
تحديد المعايير - منافسات ومناقصات - تطبيق المعايير	العقود والفواتير	اللوجستيات	نسبة الالتزام بالمعايير في صيانة وتطوير البنية التحتية للجمعية.	
تحديد المعايير واعلانها - لوحة الموظف المتميز - التقارير الشهرية	تقارير الإنجاز	التخطيط والجودة	نسبة زيادة أداء الموظفين عن أداء السنة الماضية.	
تحديد المعايير- ورش عمل تنويرية - تطبيق المعايير	الشهادات	التخطيط والجودة	نسبة تحقيق متطلبات الامتثال.	
المسابقات - الرحلات - المناسبات	نتائج استطلاع رضا الموظفين	التخطيط والجودة	نسبة بيئة العمل الجاذبة والمحفزة.	

الْبَعْد

الإجراءات
الداخلية

المسابقات - لوحة الشرف - الاستبانات	نتائج استطلاع رضا الموظفين	التخطيط والجودة	نسبة الروح المعنوية والتنافسية للعاملين.
مراجعة وتحديث الهيكل - الإعلان عن حاجة التوظيف - إجراء مقابلات التوظيف	الهيكل محدث عقود الموظفين	المدير التنفيذي إدارة الموارد البشرية	نسبة استكمال وتفعيل الهيكل التنظيمي
مراجعة الموجود وتحديثه	الدليل	التخطيط والجودة	وجود دليل تنظيمي محدث.



الهدف الإستراتيجي السادس:

تعزيز الصورة الذهنية للجمعية وزيادة الشراكات مع الجهات المعنية بالإعاقه.

المبادرات (مشاريع-أنشطة - إجراءات)	مصادر التحقق	مالك المؤشر	مؤشرات القياس	البعد
الملف التعريفي - الزيارات - الهدايا	العقود والاتفاقات التقارير المالية	المدير التنفيذي الشراكات والموارد	عدد الشركاء والداعمين الجدد.	الإجراءات الداخلية
تصميم الاستبانة - تحليل نتائجها	نتائج الاستبانة	الاتصال المؤسسي الشراكات والموارد	معدل رضا المانحين والممولين.	
الملف التعريفي - الزيارات - الهدايا	العقود والاتفاقات التقارير المالية	المدير التنفيذي الشراكات والموارد	نسبة استمرارية واستدامة الشراكات الحالية.	
معرف الأنشطة والفعاليات - تحديد متطلبات التغطية - النشر	الموقع والحسابات	الاتصال المؤسسي	نسبة الوسائل الإعلامية التي تغطي الأنشطة والفعاليات للجمعية.	
تفعيل الصفحات والحسابات الموجودة - زيادة عدد المتابعين لكل حساب أو صفحة	الموقع والحسابات	الاتصال المؤسسي	عدد المتابعين في صفحات وتطبيقات الجمعية ومواقعها.	
معرفة المنتجات والمشاريع - تصميم ملفات لها - نشره ما يمكن نشره - تسويقها للمانحين	الموقع والحسابات	الاتصال المؤسسي الشراكات والموارد	نسبة المنتجات والبرامج والمشاريع التي تم نشرها وتسويقها.	



الهدف الإستراتيجي السابع: تنمية واستدامة الموارد المالية للجمعية.

المبادرات (مشاريع-أنشطة - إجراءات)	مصادر التحقق	مالك المؤشر	مؤشرات القياس	البعد
الزيارات - الشراكات - تفعيل الأوعية الإبرادية	التقرير المالي	الشراكات والموارد والإدارة المالية	معدل نمو الإيرادات السنوية.	المالي
تحديد الأوقاف - عمل برنامج تفصيلي لها	التقرير المالي	الشراكات والموارد والإدارة المالية	نسبة العوائد الوقفية.	
توسيع عدد الجلسات - زيادة عدد المستفيدين	التقرير المالي	إدارة المركز الإدارة المالية	نسبة إيرادات مركز الرعاية النهارية.	
زيادة عدد المشاريع المطروحة - زيادة مبالغ الدعم	التقرير المالي	الشراكات والموارد والإدارة المالية	نسبة الدعم الوزاري.	
تحديد نوع الرعاية المنزلية - النزول الميداني	التقرير المالي	إدارة المركز	عدد الرعاية المنزلية.	
التنسيق مع الجهات ذات العلاقة - زيادة عدد المتبرعين	التقرير المالي	الشراكات والموارد والإدارة المالية	نسبة زيادة الاستقطاعات الشهرية.	

				العدد
وضع آلية للتفعيل	التقرير المالي	الشراكات والموارد والإدارة العالية	نسبة إيرادات المتجر الإلكتروني.	المالي
تحديد الجوانب التي مازال فيها صرف - معرف الأسباب - وضع لمعالجات	التقرير المالي	الإدارة العالية	نسبة فاعلية التكلفة التشغيلية.	
تحديد الأصول الثابتة الموجودة - وضع آلية لتفعيلها - البحث عن أصول أخرى - وضع تصورات للتسويق الاستفادة من تلك الأصول.	التقرير المالي	الشراكات والموارد والإدارة العالية	معدل نمو الأصول الثابتة.	
التنسيق مع الجهات ذات العلاقة - البحث عن متبرعين - متابعة استلام تلك القسائم	التقرير المالي	الشراكات والموارد والإدارة العالية	عدد القسائم التعليمية.	

لنكن سنداً لهم



 sndhom

 053 752 2233 - 055 824 2229

منطقة عسير | محافظة بلقرن
سبت العليّة | الترخيص 1102

