



تقرير الربع الثالث من العام الجاري 2017 م

الجمعية الخيرية لرعاية الأيتام بالمنطقة الشرقية
ص.ب: 30074، الخبر 31952، المملكة العربية السعودية
هاتف: +966 13 8890075 | فاكس: +966 13 8890073
info@bena.org.sa | www.bena.org.sa



مبادرة بناء القدرات 2

مبادرة بناء القدرات 2



مبادرة بناء القدرات 2





دراسة احتياجات التدريب لمبادرة بناء القدرات 2

دراسة احتياجات التدريب

أولاً: هدف دراسة الاحتياج :

مبادرة بناء قدرات وتبادل خبرات العاملين في جمعيات الأيتام بالمملكة

تأتي أهمية هذه المرحلة في النسخة الثانية من المبادرة للعام ١٤٣٨ هـ من ضرورة تحليل الحاجات التدريبية للعاملين في جمعيات رعاية الأيتام بالمملكة. وسوف تعتمد هذه المرحلة على إشراك المستفيدين من العملية التدريبية (أعضاء مجلس إدارة، ومدراء ، ورؤساء أقسام ، وموظفين) في تحديد حاجاتهم التدريبية حسب تخصصاتهم الوظيفية بناء على مهامهم وأدوارهم العملية. وهذه المرحلة سوف تركز على معرفة مستوى توافر المهارات التخصصية الوظيفية لدى العاملين بجمعيات رعاية الأيتام في المسارات الأربعة (مجالس الإدارات ، الصف الثاني ، المبادرات المجتمعية، ادارة الشراكات)، وبالتالي معرفة الاحتياج التدريبي الفعلي لهم.

ثانياً : المشاركون :

ضمت مجموع المشاركين في تحديد الاحتياج التدريبي (٥٢ مشاركاً) وهم يمثلون نسبة ٥٢% من مجموع المشاركين في المبادرة من (٢٣) جمعية لرعاية الأيتام بالمملكة العربية السعودية وهم :

جمعية آباء لرعاية الأيتام بعسير	جمعية رعاية الأيتام في بيشة	جمعية غراس لرعاية الأيتام بجازان	جمعية رؤوم لرعاية الأيتام
الجمعية الخيرية لرعاية الأيتام ببريدة (أبناء)	جمعية بناء لرعاية الأيتام	جمعية أكتاف لرعاية الأيتام بالباحة	جمعية رفاق لرعاية الأيتام
جمعية إنسان لرعاية الأيتام بالرياض	جمعية أبطال بأملج	جمعية رفاق لرعاية الأيتام بمائل	جمعية تكافل لرعاية الأيتام
جمعية فلذاتنا لرعاية الأيتام بالمذنب	جمعية كهاتين لرعاية الأيتام	مركز رعاية الأيتام بحفر الباطن	جمعية رفقاء لرعاية الأيتام
جمعية رفق لرعاية الأيتام بمحails عسير	جمعية أكتاف لرعاية الأيتام	جمعية رعاية الأيتام ببرجال ألمع	جمعية تنمية الأسر المنتجة
جمعية رعاية الأيتام الخيرية بعمر	جمعية رعاية الأيتام بمدة	مؤسسة كافل لرعاية الأيتام	

ثالثاً: أساليب وأدوات جمع المعلومات:

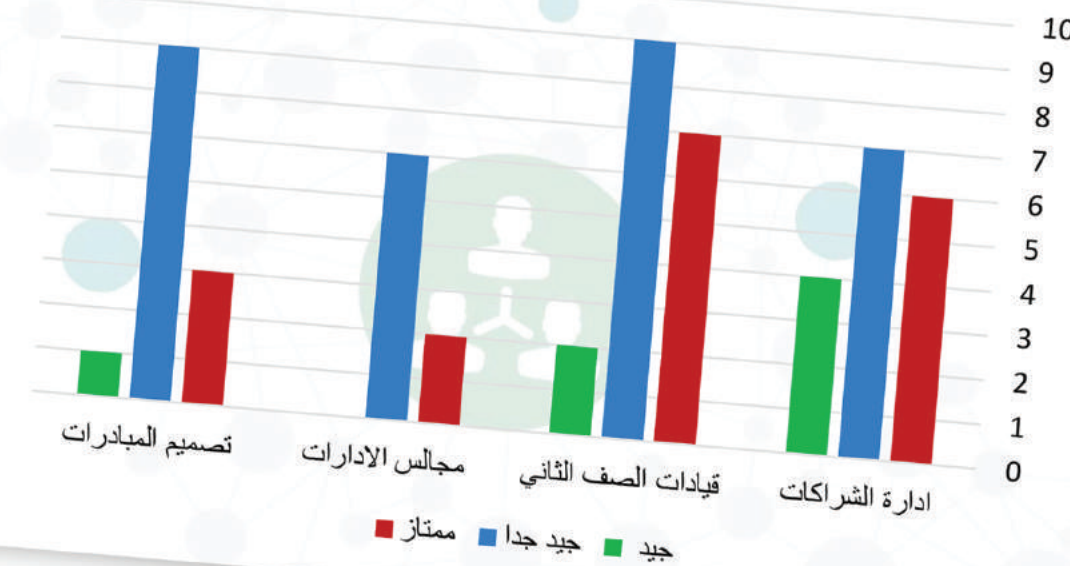
بما أن عملية تحديد الاحتياج التدريبي للعاملين في جمعيات رعاية الأيتام بالمملكة تأتي ضمن مناشط مبادرة بناء قدرات العاملين في جمعيات رعاية الأيتام للعام ١٤٣٨ هـ وفي حدود نطاقها الزمني والمكاني والبشري، لذا تم الاعتماد على مدخل (الفرد) وآلياته وأدواته العلمية لتحديد الاحتياج التدريبي للعاملين في جمعيات رعاية الأيتام بالمملكة حيث يتم تحديد نوعية ومستوى البرامج التدريبية من خلال استبانات تحليل الاحتياج التدريبي التي تضمنت نموذج تحديد الاحتياجات التدريبية على مستوى الفرد Individual level وقد تضمنت الاستبانة (٣) محاور رئيسة :

- ١- محور مستوى الأداء الحالي
 - ٢- محور البرامج والدورات التدريبية (التدريب والتأهيل السابق)
 - ٣- محور التحديات التي تواجه العاملين في مجال رعاية الأيتام
 - ٤- محور المهارات والقدرات الواجب توافرها في العاملين في مجال رعاية الأيتام
 - ٥- محور البرامج التدريبية اللازمة للعاملين في مجال رعاية الأيتام
- ومن خلال استجابات المشاركين للاستبانة سيتم استنتاج الاحتياج التدريبي الفعلي.

دراسة احتياجات التدريب

٢- مستوى الأداء الحالي :

الجال	مستوى الأداء	التكرار	النسبة
إدارة وتخطيط الشركات	ممتاز	٦	%٣٥
	جيد جداً	٧	%٤١
	جيد	٤	%٢٤
الجال	مستوى الأداء	التكرار	النسبة
مجالس الإدارات	ممتاز	٢	%٢٥
	جيد جداً	٦	%٧٥
	جيد	-	-
الجال	مستوى الأداء	التكرار	النسبة
تصميم المبادرات المجتمعية	ممتاز	٣	%٢٥
	جيد جداً	٨	%٦٧
	جيد	١	%٨
الجال	مستوى الأداء	التكرار	النسبة
قيادات الصف الثاني	ممتاز	٧	%٣٩
	جيد جداً	٩	%٥٠
	جيد	٢	%١١



٤- التحديات التي تواجه العاملين في مجال رعاية الأيتام :

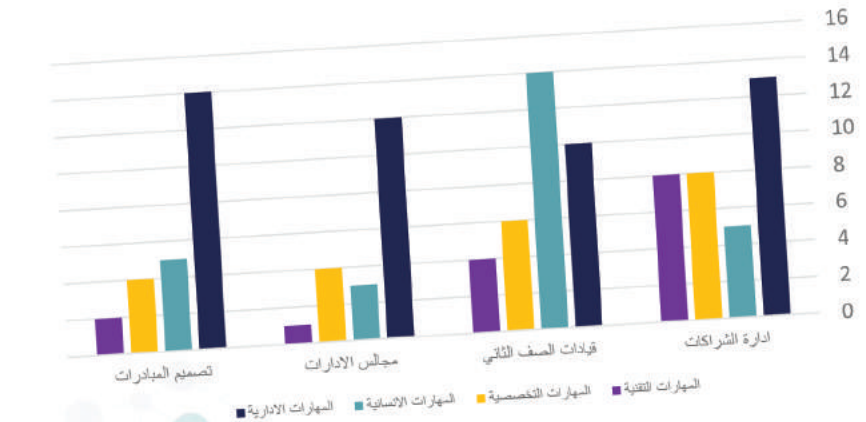
الفئة	إدارة وتخطيط الشركات	قيادات الصف الثاني	مجالس الإدارات	تصميم المبادرات المجتمعية
التحديات التنظيمية	١٢	١٠	٦	٩
التحديات الشخصية	٣	٤	٣	٣
التحديات الخارجية	٥	٢	٣	٧
المجموع	٢٠	١٦	١٢	١٩
النسبة	%٣٠	%٢٤	%١٨	%٢٨

الجال	التحديات الشخصية	التكرار
إدارة وتخطيط الشركات	ضعف العمل	٢
	الكفاءة في الإنجاز	٢
	القدرة على التفاوض والإقناع	٥
الجال	التحديات الشخصية	التكرار
قيادات الصف الثاني	قيادة فرق عمل	٢
	نقص المهارات العملية	٦
	ضعف العمل	٣
مجالس الإدارات	ضعف التأهيل	٣
	ترتيب الأولويات	٢
	صناعة القرار	١
الجال	التحديات الشخصية	التكرار
تصميم المبادرات المجتمعية	التفكير الإبداعي	٢
	إدارة الوقت	٢
	إدارة المشاريع الاحترافية	١

من خلال تحليل نتائج الاستبانة في المسارات الأربعة تم تصنيف التحديات التي تواجه العاملين في مجال رعاية الأيتام إلى (٣) فئات رئيسية (تحديات خارجية، تحديات تنظيمية، تحديات شخصية) وجاءت التحديات التنظيمية بأعلى نسبة حيث مثلت (%٥٥) من مجموع التحديات لكل المسارات وهي تمثل التحديات المرتبطة بالبناء المؤسسي للجهات الخيرية، بينما جاءت نسبة التحديات الخارجية (%٢٥) وهي المرتبطة بالجهات ذات العلاقة بجمعيات رعاية الأيتام واللوائح والأنظمة والمستفيد الخارجي ، ومثلت التحديات الشخصية أقل نسبة (%٢٠) وهي التحديات المرتبطة بالعاملين في جمعيات رعاية الأيتام بشكل مباشر والتي يمكن لبرامج التدريب والتأهيل أن تسهم في تجاوزها والتغلب عليها، وفي مقارنة بين المسارات جاء مسار إدارة وتخطيط الشركات بأعلى نسبة عامة (%٣٠) لمجموع التحديات ، وجاء مسار مجالس الإدارات بأقل نسبة عامة (%١٨) بالنسبة لباقي المسارات، نستنتج من ذلك أن العاملين في مجال رعاية الأيتام يعتقدون أن %٨٠ من التحديات التي تواجههم في عملهم ليست مرتبطة بشخصياتهم وقدراتهم ومهاراتهم العملية وكفاءتهم المهنية.

دراسة احتياجات التدريب

٥- المهارات الواجب توفرها في العاملين في مجال رعاية الأيتام :



الفئة	إدارة وتخطيط الشراكات	قيادات الصف الثاني	مجالس الإدارات	تصميم المبادرات المجتمعية
المهارات الإدارية	٦	٧	٤	٤
المهارات الإنسانية	٥	٤	٣	٥
المهارات التخصصية	٧	٦	٤	٦
المهارات التقنية	٤	٣	٢	٣
المجموع	٢٢	٢٠	١٣	١٨
النسبة	٢٩%	٣١%	١٨%	٢٢%

من خلال تحليل نتائج الاستبانة في المسارات الأربعة تم تصنيف المهارات الواجب توفرها في العاملين في مجال رعاية الأيتام إلى (٤) فئات رئيسية (مهارات إدارية، مهارات إنسانية، مهارات تخصصية، مهارات تقنية) وجاءت المهارات التخصصية بأعلى نسبة حيث مثلت (٣٢%) من مجموع المهارات في كل المسارات وهي تمثل المهارات المرتبطة بطبيعة العمل التخصصية وفنونه، بينما جاءت نسبة المهارات الإدارية (٢٩%) وهي المرتبطة بالعمليات الإدارية مثل (التخطيط ، التنظيم والتنسيق الإداري ، الاتصال الإداري ، مهارات المتابعة والتوجيه ، ومهارات تقويم الأداء)، وجاءت نسبة المهارات الإنسانية (٢٣%) وهي المرتبطة بمهارات الإنسان في التعامل مع الآخرين، و التعاون والعمل ضمن فريق، الانضباط والالتزام الشخصي، والقدرة على الانجاز) ومثلت المهارات التقنية أقل نسبة (١٦%) وهي المهارات المرتبطة بالتعامل مع البرامج الحاسوبية، والتواصل التقني، واستخدام وسائل التواصل الاجتماعي)، وفي مقارنة بين المسارات جاء مسار قيادات الصف الثاني بأعلى نسبة عامة (٣١%) لمجموع المهارات، وجاء مسار مجالس الإدارات بأقل نسبة عامة (١٨%) بالنسبة لباقي المسارات، نستنتج من ذلك أن العاملين في مجال رعاية الأيتام يرون أن ٦٨% من المهارات التي يجب توفرها في العاملين مع رعاية الأيتام ليست مرتبطة بطبيعة العمل بالمسار التخصصي وأنها ذات أثر كبير على أدائهم ونتاجيتهم.

خامساً : الاستنتاجات

من خلال تحليل النتائج التي تم التوصل إليها تم استنتاج التالي:

- ١- عدم كفاية تدريب العاملين في مجال رعاية الأيتام في مساراتهم التخصصية، فالبرامج التدريبية التي سبق لهم حضورها عامة وغير تخصصية، ولم تزودهم بالجدارات الأساسية التخصصية.
- ٢- أن البرامج التدريبية القصيرة لا تشبع الاحتياج التدريبي ولا تسد فجوة الانناجية لدى العاملين في مجال رعاية الأيتام ، كما أنها لا تسهم في التخفيف من ضغوط العمل عليهم.
- ٣- يجب العناية بالبناء المؤسسي لجمعيات رعاية الأيتام حيث أن التحديات الناجمة عن ضعف البناء المؤسسي لا يمكن تجاوزها من خلال برامج تدريب وتأهيل العاملين.
- ٤- إن البرامج التدريبية التي تقلل احتياجاً تدريبياً هاماً للعاملين في مجال رعاية الأيتام من وجهة نظرهم ومرتبطة أولوياً هي كالتالي :

إدارة وتخطيط الشراكات	قيادات الصف الثاني
١ فن التعامل مع الشركاء	١ مهارات القيادة الإدارية
٢ إدارة الشراكة وتفعيلها	٢ صناعة القرار
٣ فن التفاوض والإقناع	٣ قيادة فرق العمل
٤ توظيف الإعلام في الشراكات	٤ مهارات التمكين
٥ استخدام وسائل التواصل الاجتماعي	٥ التميز الشخصي

مجالس الإدارات	تصميم المبادرات المجتمعية
١ التخطيط المؤسسي	١ تحليل الاحتياج المجتمعي
٢ التميز المؤسسي	٢ ابتكار الحلول المجتمعية
٣ تنظيم اتخاذ القرار	٣ إعداد الموازنات المالية للمبادرات
٤ إدارة المخاطر والأزمات	٤ قيادة فرق التطوع
٥ تنمية الموارد المالية	٥ قياس أثر المبادرة المجتمعية

دراسة احتياجات التدريب

سادساً: التوصيات

- من خلال تحليل النتائج ودراسة الاستنتاجات تم التوصل إلى التوصيات التالية:
- ١- ضرورة العمل على بناء خطة علمية مدروسة لتأهيل العاملين في مجال رعاية الأيتام حسب المسار التخصصي.
 - ٢- الاهتمام ببناء مسار تأهيلي ببرامج تدريبية متخصصة في مسارات التخصص الوظيفي في جمعيات رعاية الأيتام
 - ٣- ضرورة تدريب العاملين في مجال رعاية الأيتام على جميع المهارات اللازمة وهي (المهارات الإدارية ، والمهارات الإنسانية ، ومهارات التخصصية ، والمهارات التقنية) مع تقسيم البرامج إلى ثلاثة مستويات تدريبية بحيث يتم توزيع البرامج التدريبية عليها وفقاً للمستوى المهني .
 - ٤- الاهتمام بالمعايير الدولية المهنية في المسارات التخصصية وبناء البرامج التدريبية بالاستناد إليها .
 - ٥- ضرورة نشر ثقافة التأهيل المستمر والتركيز عليه بدلاً من التدريب القصير للعاملين في القطاع الخيري.



تقييم أثر التدريب لمبادرة بناء القدرات 2

تقييم أثر التدريب

أولاً: الهدف :

تهدف الدراسة الميدانية إلى التعرف على أثر البرامج التدريبية التي تضمنتها مبادرة بناء قدرات وتبادل خبرات العاملين في جمعيات الأيتام بالمملكة في نسختها الثانية للعام ١٤٣٨ هـ .

ثانياً : مجتمع الدراسة :

ضم مجتمع الدراسة (١٠٩ مشاركون) وهم يمثلون المشاركين في البرامج التدريبية التي تضمنتها المبادرة من (٢٤) جمعية من مختلف المناطق بالمملكة؛ وجاءت على النحو التالي:

جمعية آباء لرعاية الأيتام بعسير	جمعية رعاية الأيتام في بيشة	جمعية غراس لرعاية الأيتام بجازان	جمعية رؤوم لرعاية الأيتام
الجمعية الخيرية لرعاية الأيتام ببريدة (أبناء)	جمعية بناء لرعاية الأيتام	جمعية أكتاف لرعاية الأيتام بالباحة	جمعية رفاق لرعاية الأيتام
جمعية إنسان لرعاية الأيتام بالرياض	جمعية أبطال بأملج	جمعية رفاق لرعاية الأيتام بخائل	جمعية تكافل لرعاية الأيتام
جمعية فلذاتنا لرعاية الأيتام بالمذنب	جمعية كهاتين لرعاية الأيتام	مركز رعاية الأيتام بخفر الباطن	جمعية رفقاء لرعاية الأيتام
جمعية رفق لرعاية الأيتام محائل عسير	جمعية أكتاف لرعاية الأيتام	جمعية رعاية الأيتام برجال ألمع	جمعية أعمال
جمعية رعاية الأيتام الخيرية بعمر	جمعية رعاية الأيتام بمدة	مؤسسة كافل لرعاية الأيتام	جمعية رعاية الأيتام بالرس

وجاءت عينة الدراسة على النحو التالي:

١. في أداة الدراسة الاستبانة: كان عدد الاستجابات من جميع المشاركين الذين تم إرسال الاستبانة لهم (٣٥) وعليه تكون نسبة العينة ٣٢% من مجتمع الدراسة وهي نسبة جيدة جداً.
٢. في أداة الدراسة المقابلة الشخصية: كانت ممثلة للمشاركين في البرامج من (٧) جمعيات وعليه تكون نسبة العينة لمجتمع الدراسة ٢٩%.

ثالثاً: أداة الدراسة :

يعتبر الاستبيان أداة ملائمة للحصول على معلومات وبيانات وحقائق مرتبطة بواقع معين ويصمم الاستبيان بحيث يتضمن عدد من الأسئلة يجيب عنها عدد من الأفراد المعنيين بموضوع الاستبيان. كما تعتبر المقابلة الشخصية من الأدوات الهامة والمكملة للاستبيان وترفع مستوى مصداقيته وتسد فجواته. لذا تم استخدام أداتان للدراسة (الاستبانات والمقابلة الشخصية) اعتماداً على النموذج العالمي الأكثر شهرة وأوسع انتشاراً في مجال تقييم البرامج التدريبية وهو (نموذج كيرك باتريك) وهو يعد المرجعية الأساسية لغيره من نماذج التقويم، وفيه تقسم مجالات تقويم البرامج التدريبية إلى أربع مستويات هي:

١. رد الفعل Reaction

٢. التعلم learning

٣. السلوك Behavior

٤. النتائج Results

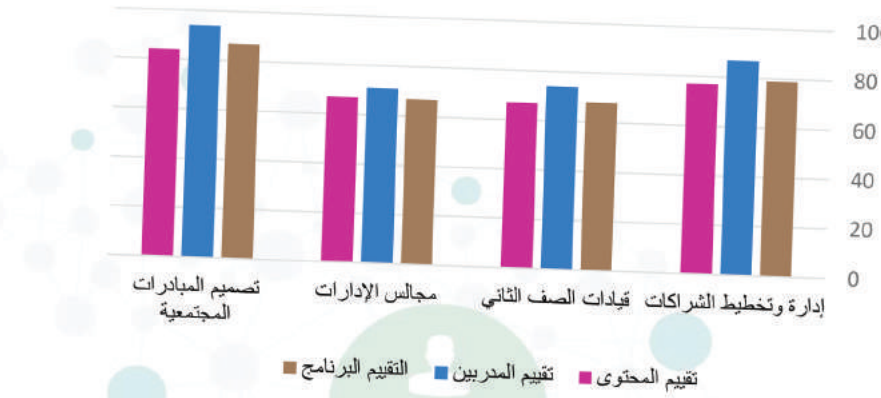
وقد تم تصميم الاستبانات وأسئلة المقابلات الشخصية وفق المستويات الأربعة للنموذج.

تقييم أثر التدريب

رابعاً : عرض وتحليل نتائج مستوى قياس ردة الفعل Reaction

إن أفضل تعريف لرد الفعل طبقا لكيركاتريك هو" الي أي حد استحسن المتدربون البرنامج التدريبي الذي شاركوا فيه؟" بعبارة اخري التقييم في إطار هذا الأسلوب يعني قياس مشاعر المتدربين بصرف النظر عن قياس اي تعلم يمكن ان يكون قد حدث لذا تم تصميم استبانة تهدف إلى معرفة مدى رضا المشاركين عن البرنامج من حيث (المحتوي، والمدربون، والمواد التدريبية، والأساليب، والخدمات الإدارية).

وتم توزيع استبانة قياس رضا المشاركين وردة فعلهم بعد نهاية البرامج المنفذة مباشرة، وجمعت آراء المتدربين حول البيئة المادية والتنظيمية والمدرب وأساليب التدريب والموضوعات التي طرحت في البرنامج التدريبي، وجاءت نتائجها وفق التحليل التالي:

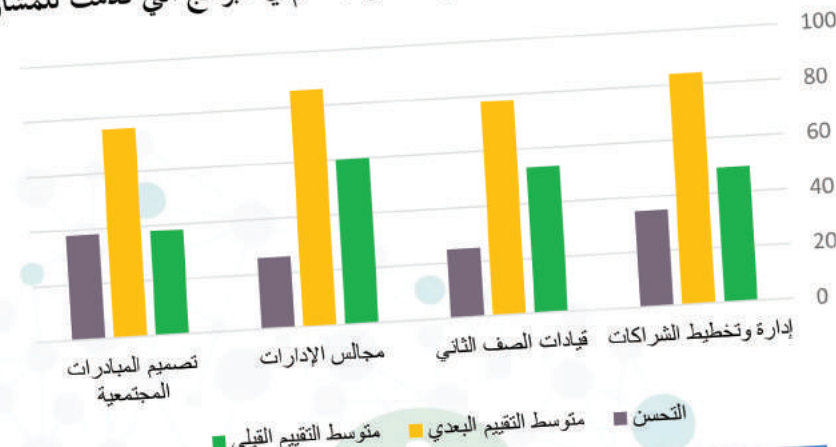


الفئة	التقييم العام	تقييم المدرب	تقييم المحتوى	المتوسط العام
إدارة وتخطيط الشراكات	79	87	77	81%
قيادات الصف الثاني	68	74	67	69%
مجالس الإدارات	67	71	67	68%
تصميم المبادرات المجتمعية	87	94	84	88%
المتوسط العام	75%	81%	73%	

يظهر من خلال تحليل نتائج الاستبانة أن مستوى التقييم العام للبرامج التدريبية في المبادرة وفق الاستبانة البعدية لكل برنامج ٧٥% ، وفي زيارات قياس الأثر بعد (٣) شهور من انتهاء المبادرة قدرت العينة مستوى تقييم البرامج التدريبية ٩٥%، ويعود ارتفاع مستوى التقييم إلى استخدام مهارات وأدوات المشروع في بيئة العمل والأثر الإيجابي الذي ظهر على أداء المشاركين لمهامهم العملية كما بينوا ذلك في مقابلات قياس الأثر معهم، وقد جاء مستوى تقييم برنامج تصميم المبادرات المجتمعية بمتوسط (٨٨%) هو الأعلى مقارنة بباقي البرامج وقد يعود ذلك لتكامل جودة المحتوى التدريبي الذي مثل تلبية احتياج مباشر للمشاركين الذين يعدون حديثي عهد وخبرة في مجال المبادرات، وهذا ما أكد عليه المشاركون أثناء المقابلة الشخصية حيث أفادوا بأن ضعف خبراتهم السابقة في مجال المبادرات وافقار الجهات إلى ممارسات علمية منهجية في تصميم المبادرات، وملائمة البرنامج للعديد من الاحتياجات الواقعية والمشكلات العملية التي تعاني منها الجهات المشاركة ومساهمته في علاجها جعلهم يهتمون ويركزون على تعلم وتطبيق مهارات تصميم المبادرات بشكل أكثر.

خامساً: عرض وتحليل نتائج مستوى قياس التعلم learning

يعرف كيركاتريك التعلم بأنه المبادئ والحقائق والمهارات التي فهمها واستوعبها المشاركون في البرنامج، وقياس التعلم يعتبر أكثر صعوبة من قياس ردود الأفعال. فال بد أن تكون القياسات موضوعية تحتوي على مؤشرات قابلة للقياس توضح كيفية تفهم المشاركين لمواد البرنامج ومدى استيعابهم له وهي ليست بالضرورة قياسات لكيفية الأداء في العمل. وتم توزيع أداة قياس تعلم المشاركين واحتوت على مجموعة من الأسئلة التي تقيس المعارف التي سيتم طرحها، ثم وزعت نفس الاستبانة بعد نهاية البرامج مباشرة لقياس درجة التعلم وكمية المعلومات التي حصل عليها المشاركون، وفيما يلي الجدول الذي يوضح التقييم المعرفي الخاص بالتعلم في البرامج التي قدمت للمشاركين:



الفئة	متوسط التقييم القبلي	متوسط التقييم البعدي	نسبة التحسن
إدارة وتخطيط الشراكات	49	89	35
قيادات الصف الثاني	78	53	25
مجالس الإدارات	86	60	26
تصميم المبادرات المجتمعية	76	38	38
المتوسط	81	50	31

تبين نتائج قياس تعلم المشاركين أن نسبة المتوسط العام للتعلم في المشروع ٣١% وأن أعلى نسبة تعلم معرفي حدثت لدى المشاركين في برنامج تصميم المبادرات المجتمعية حيث بلغت ٣٨% مقارنة بباقي البرامج، وأن أقل نسبة تعلم معرفي حدثت في برنامج قيادات الصف الثاني حيث بلغت ٢٥% ، ويعود ذلك لعدة أسباب لعل منها تعدد المدربين في برنامج قيادات الصف الثاني بالإضافة إلى تركيزه على تعديل المفاهيم والأفكار المغلوطة عن القيادة وممارستها وتغليب جانب التطبيقات العملية والحالات الدراسية فيه، وقد أيد ذلك ما ذكره المشاركون في مقابلات قياس الأثر معهم حيث أكدوا على أنه كان برنامج صحيح الكثير من المفاهيم حول القيادة من خلال دراسة حالات واقعية وأمثلة عملية فكان الجانب النظري فيه أقل بكثير من الجانب العملي وهذا ما يعزز مفاهيم وممارسات التدريب الحقيقي .

تقييم أثر التدريب

سادساً: عرض وتحليل نتائج مستوى السلوك Behavior

يعنى هذا المستوى بقياس التغيرات التي طرأت على سلوك الفرد في العمل نتيجة للبرنامج الذي شارك فيه، وهذا المستوى من أصعب مستويات التقييم، لذا تم تصميم استبانة لرصد سلوك المشاركين بعد (٣) شهور تقريباً من نهاية البرامج التدريبية بالإضافة إلى المقابلات الشخصية مع عينة من المشاركين .

وقد تكونت الاستبانة من أربعة محاور بمجموع (٢٠) سؤالاً كالتالي :

١- المحور الأول : المهارات التي مارسها المشاركون أثناء العمل وتضمنت (٥) أسئلة.

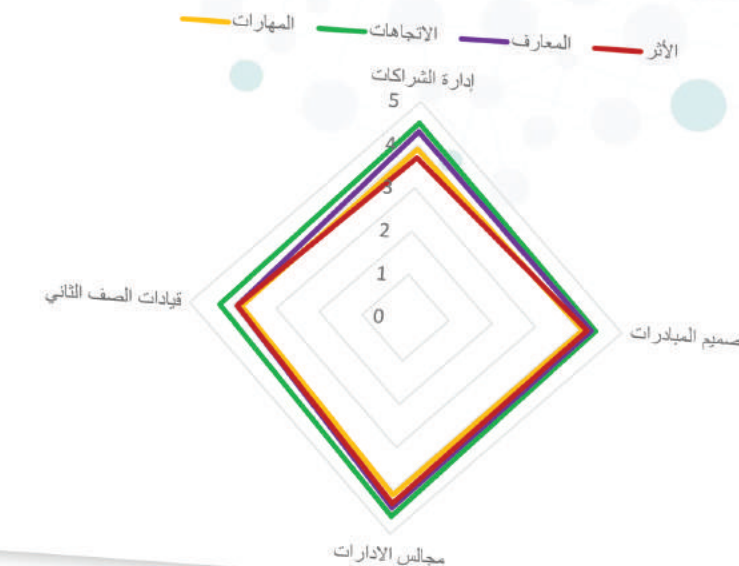
٢- المحور الثاني : الاتجاهات التي تبناها المشاركون في عمله وتضمنت (٥) أسئلة.

٣- المحور الثالث : المعارف التي استخدمها المشاركون في عمله وتضمنت (٥) أسئلة.

٤- المحور الرابع : الأثر الذي نقله إلى بيئة العمل والعاملين بالجمعية وتضمنت (٥) أسئلة.

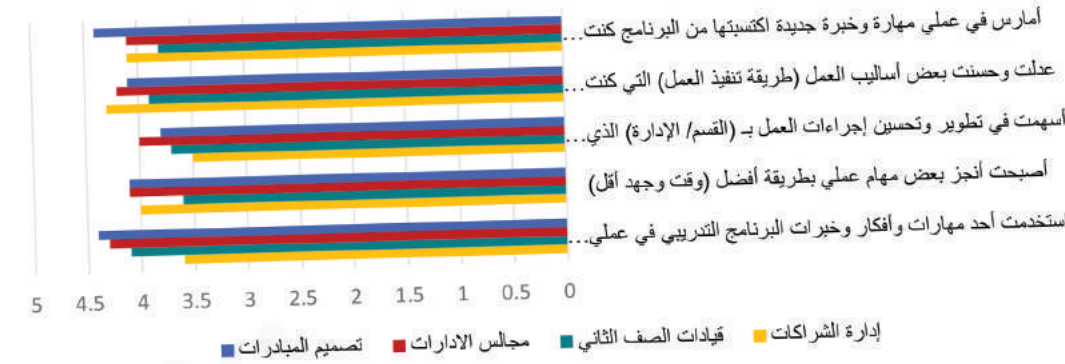
وقد صممت الاستبانة وفق نموذج الاستبيان المغلق والذي يتطلب من المجنوبين تحديد استجاباتهم إزاء الأسئلة المختلفة التي تتضمنها الاستبانة، وتم استخدام مقياس ليكارت الخماسي لتحديد استجابات أفراد العينة فالاستجابة هي إحدى خمسة اختيارات (موافق بشدة - موافق - محايد - غير موافق - غير موافق تماماً) كالتالي:

الاستجابة	الدرجة	النسبة المئوية	المتوسط
غير موافق تماماً	١	٢٠ إلى أقل من ٣٦	١ - ١.٧٩
غير موافق	٢	٣٦ إلى أقل من ٥٢	١.٨ - ٢.٥٩
محايد	٣	٥٢ إلى أقل من ٦٨	٢.٦ - ٣.٣٩
موافق	٤	٦٨ إلى أقل من ٨٤	٣.٤ - ٤.١٩
موافق بشدة	٥	٨٤ فأكثر	٤.٢ - ٥



المحور (١) : المهارات التي مارسها المشاركون أثناء العمل

يوضح الجدول التالي (والرسم البياني) المقارنة بين قيم المتوسطات لأفراد العينة في المسارات الأربعة للمبادرة



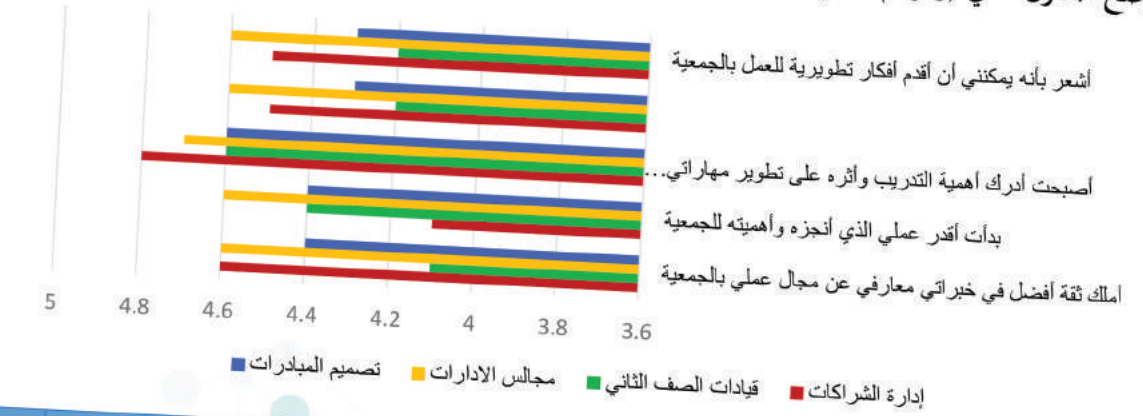
المحور	م	العبارة	إدارة وتخطيط الشركات	قيادات الصف الثاني	مجالس الإدارات	تصميم المبادرات المجتمعية	المتوسط
المهارات التي مارسها المشاركون	١	استخدمت أحد مهارات وأفكار وخبرات البرنامج التدريبي في عملي بالجمعية	٣.٦	٤.١	٤.٣	٤.٤	٤.١
	٢	أصبحت أنجز بعض مهام عملي بطريقة أفضل (وقت وجهد أقل)	٤	٣.٦	٤.١	٤.١	٣.٩
	٣	أسهمت في تطوير وتحسين إجراءات العمل بـ (القسم/ الإدارة) الذي أعمل به في الجمعية	٣.٥	٣.٧	٤	٣.٨	٣.٧
	٤	عدلت وحسنت بعض أساليب العمل (طريقة تنفيذ العمل) التي كنت أمارسها سابقاً	٤.٣	٣.٩	٤.٢	٤.١	٤.١
	٥	أمارس في عملي مهارة وخبرة جديدة اكتسبتها من البرنامج كنت أحتاجها في إنجاز مهام عملي	٤.١	٣.٨	٤.١	٤.٤	٤.١
		المتوسط	٣.٩	٣.٨٢	٤.١٤	٤.١٦	

يتضح من الجدول السابق بعد مقارنة استجابات أفراد العينة في المسارات الأربعة على المحور الأول (المهارات) في الاستبانة أن هناك موافقة بمتوسط (٤) من قبل المشاركين في المبادرة على أنهم طبقوا ما تدربوا عليه وما اكتسبوه من خبرات وأفكار في جميعاتهم، وأن البرامج التدريبية أسهمت في تطوير وتحسين إجراءات عملهم بجمعياتهم، وأثرت عليهم إيجابياً فحسنت ممارستهم وأساليبهم العملية وطورت مهاراتهم وطريقة إنجاز أعمالهم، وزودتهم بخبرات مهنية جديدة كانت تمثل لهم احتياجاً تدريبياً.

وجاء مسار العلاقات العامة كأعلى متوسط في عبارات المحور الأول (٤.١٦) أي أن المشاركين في هذا المسار استخدموا مهارات البرنامج التي اكتسبوها في عملهم بنسبة أكبر من بقية المسارات ويمكن أن يعزى ذلك إلى ما ذكره المشاركون في مقابلة مع عينة منهم حيث أفادوا أن الأدوات العملية التي تم استخدامها في أنشطة البرنامج وحواراته ونقاشاته وارتباطها بطبيعة عملهم ساهم بشكل كبير في رفع مستوى مهاراتهم .

تقييم أثر التدريب

الخوَر (٢) : الاتجاهات التي تبناها المشاركون في العمل
يوضح الجدول التالي (الرسم البياني) المقارنة بين قيم المتوسطات لأفراد العينة في المسارات الأربعة للمبادرة

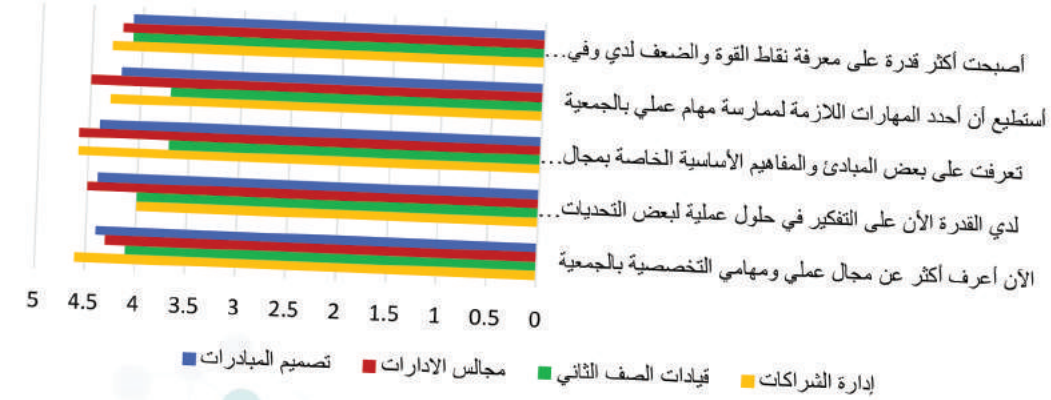


الخوَر	م	العبارة	إدارة وإخطيط الشراكات	قيادات الصف الثاني	مجالس الإدارات	تصميم المبادرات	المتوسط
الاتجاهات التي تبناها المشاركون	١	أملك ثقة أفضل في خبراتي ومعارفي عن مجال عملي بالجمعية	٤.٦	٤.١	٤.٦	٤.٤	٤.٤
	٢	بدأت أقدر عملي الذي لحظه وأهميته للجمعية	٤.١	٤.٤	٤.٦	٤.٤	٤.٣
	٣	أصبحت أدرك أهمية التدريب وأثره على تطوير مهاراتي وخبراتي العملية	٤.٨	٤.٦	٤.٧	٤.٦	٤.٦
	٤	أستطيع أن أتناول وأناقش مع زملائي في (الأقسام والإدارات) بطريقة إيجابية تنعكس على أعمالنا بما يصنع التكامل في عمل الجمعية	٤.٥	٤.٢	٤.٦	٤.٣	٤.٤
	٥	أشعر بأنه يمكنني أن أقدم أفكار تطويرية للعمل بالجمعية	٤.٥	٤.٢	٤.٦	٤.٣	٤.٤
المتوسط			٤.٥	٤.٣	٤.٦	٤.٤	

يتضح من الجدول السابق بعد مقارنة استجابات أفراد العينة في المسارات الأربعة على الخوَر الثاني (الاتجاهات) في الاستبانة أن هناك موافقة وبشدة بمتوسط (٤.٤) من قبل أفراد العينة على أن البرامج التدريبية للمبادرة أسهمت في إدراك المشاركين لأهمية التدريب وأثره على تطوير مهاراتهم وخبراتهم العملية، وأكسبتهم ثقة أفضل في معارفهم وخبراتهم، كما بدأوا يقدرون إنجازاتهم وأهميتها لجمعياتهم، وأصبحوا يشعرون بمقدرتهم على تقديم أفكار تطويرية لعملهم ويتناقشون ويتحاورون بطريقة إيجابية وتكاملية بمجال عملهم.

وجاء مسار مجالس الإدارات كأعلى متوسط في عبارات الخوَر الثاني (٤.٦) أي أن المشاركين في هذا المسار تبنا اتجاهات إيجابية في عملهم بنسبة أكبر من بقية المسارات ويعود ذلك إلى ما ذكره المشاركون في مقابلة مع عينة منهم حيث أفادوا أن فتح مجال المشاركة وعرض الخبرات والتجارب في برنامج مجالس الإدارات ساهم في مزيد من الثقة والتقدير لما أنجز وتحقق على مستوى جمعياتهم بالإضافة إلى اكتساب ثقة ذاتية في تقديم مزيد من الأفكار والمقترحات والاضطلاع بمسؤوليات ومهام فعلية للوصول إلى فاعلية أثر في مجالس ادارات جمعياتهم .

الخوَر (٣) : المعارف التي تم استخدامها في العمل
يوضح الجدول التالي (الرسم البياني) المقارنة بين قيم المتوسطات لأفراد العينة في المسارات الأربعة للمبادرة

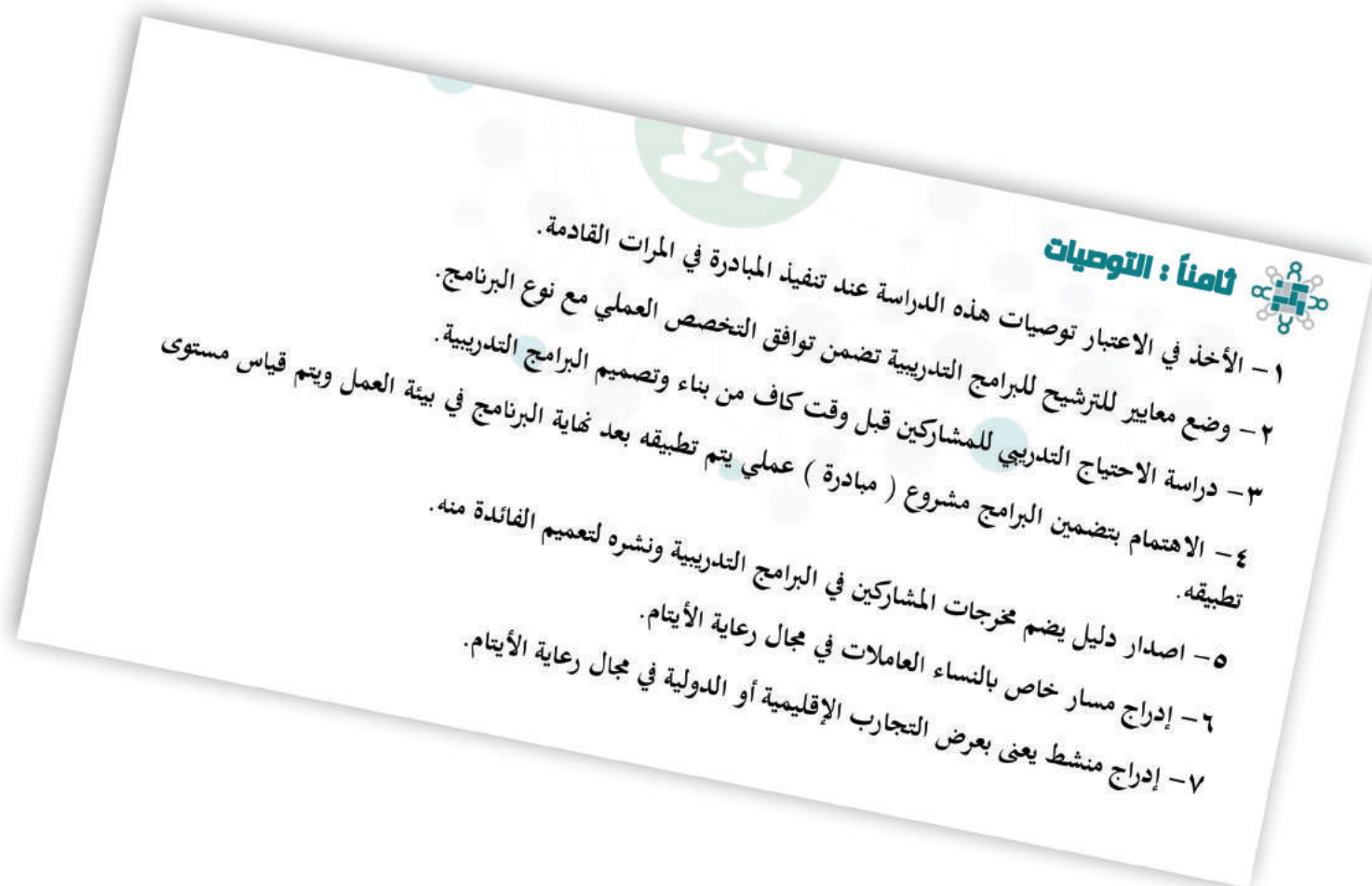
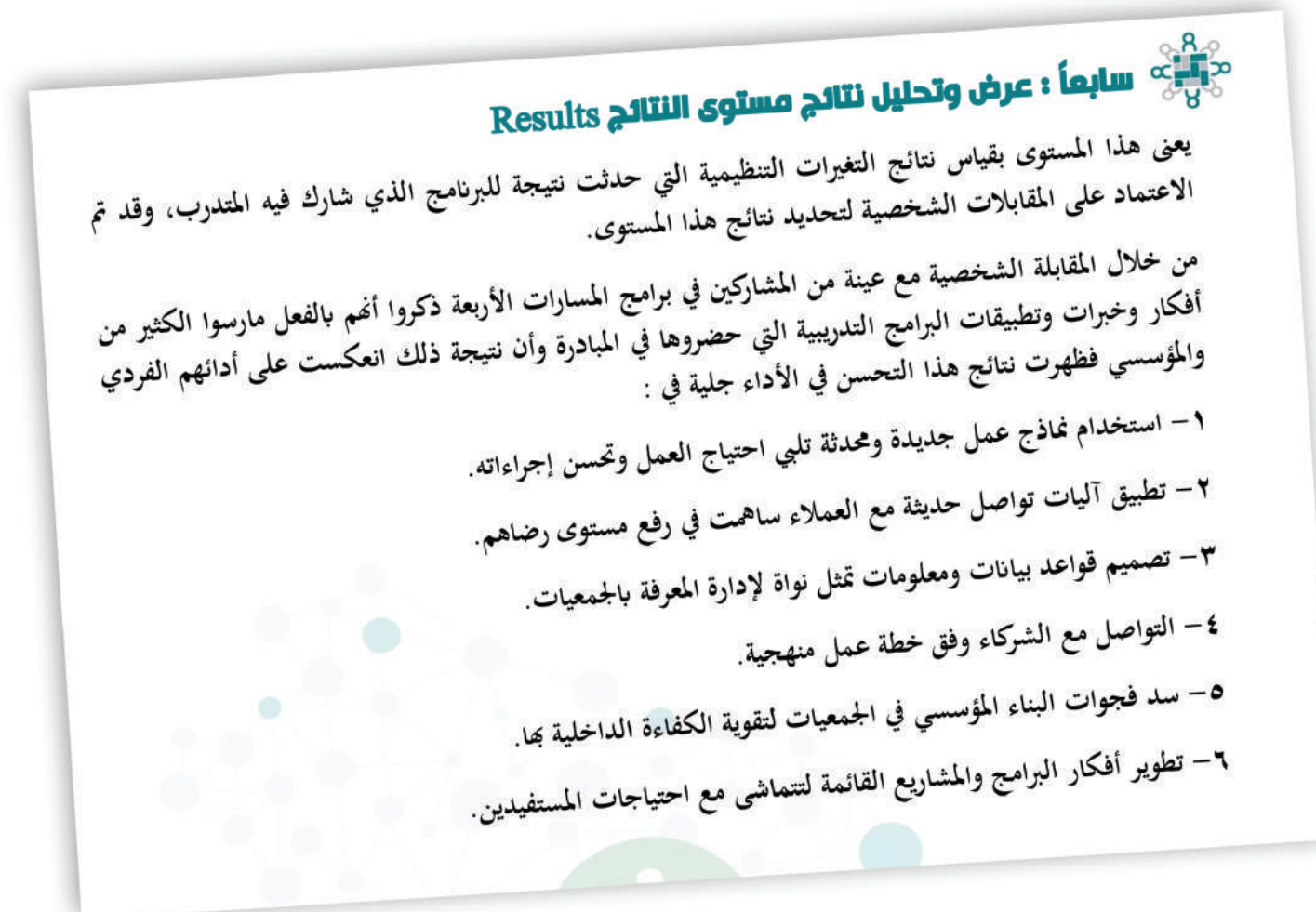
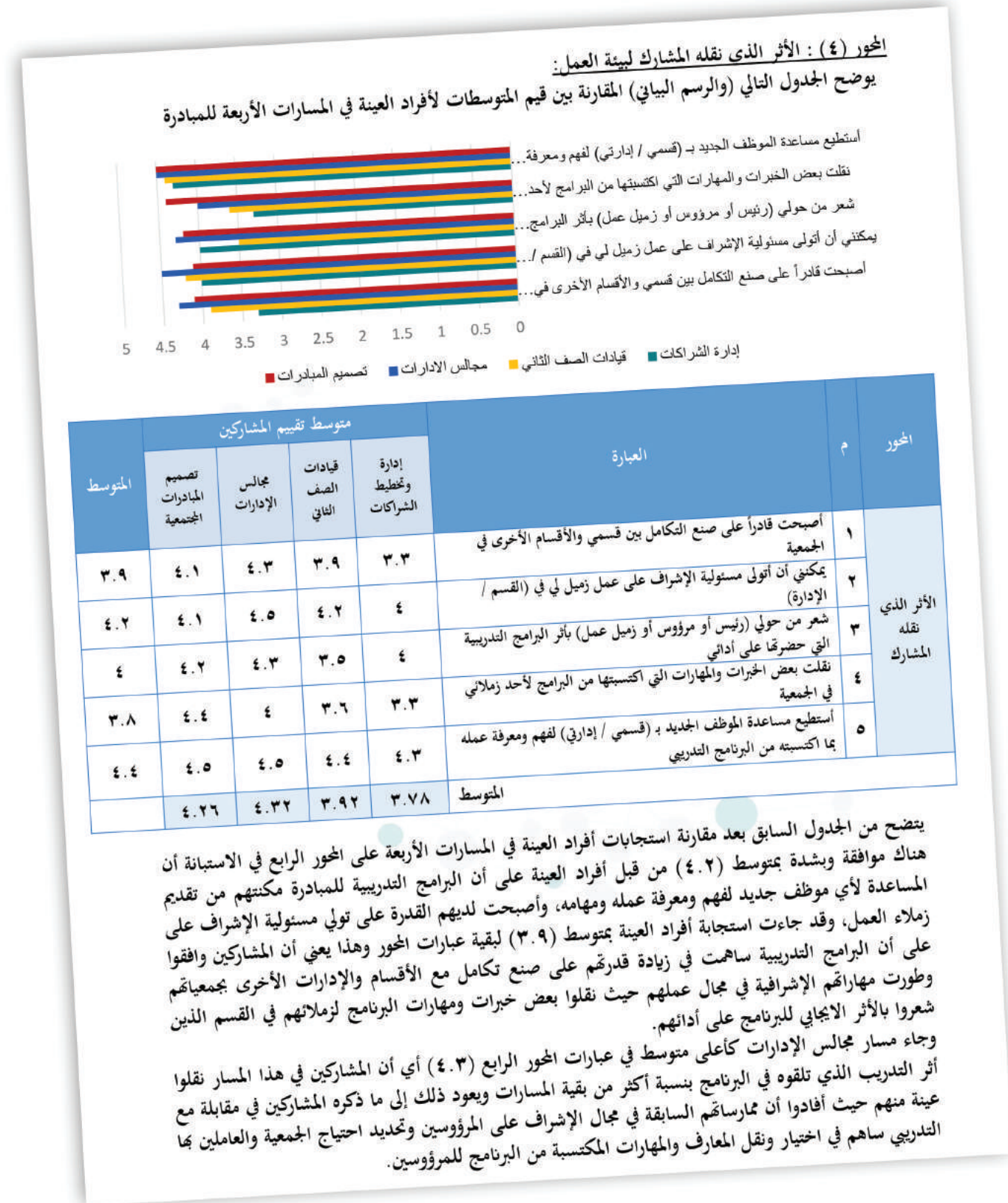


الخوَر	م	العبارة	إدارة وإخطيط الشراكات	قيادات الصف الثاني	مجالس الإدارات	تصميم المبادرات	المتوسط
المعارف التي تمت لدى المشاركون	١	الآن أعرف أكثر عن مجال عملي ومهامي التخصصية بالجمعية	٤.٦	٤.١	٤.٣	٤.٤	٤.٣
	٢	لدي القدرة الآن على التفكير في حلول عملية لبعض التحديات التي تواجهني في عملي بالجمعية	٤	٤	٤.٥	٤.٤	٤.٢
	٣	تعرفت على بعض المبادئ والمفاهيم الأساسية الخاصة بمجال عملي	٤.٦	٣.٧	٤.٦	٤.٤	٤.٣
	٤	أستطيع أن أحدد المهارات اللازمة لممارسة مهام عملي بالجمعية	٤.٣	٣.٧	٤.٥	٤.٢	٤.١
	٥	أصبحت أكثر قدرة على معرفة نقاط القوة والضعف لدي وفي (قسمي / إدارتي) في الجمعية	٤.٣	٤.١	٤.٢	٤.١	٤.١
المتوسط			٤.٣٦	٣.٩٢	٤.٤٢	٤.٣	

يتضح من الجدول السابق بعد مقارنة استجابات أفراد العينة في المسارات الأربعة على الخوَر الثالث في الاستبانة أن هناك موافقة وبشدة بمتوسط (٤.٢) من قبل أفراد العينة على أن البرامج التدريبية للمبادرة زادت معارف المشاركين حول عملهم ومهامهم التخصصية في جمعياتهم، ووضحت لهم في المبادئ والمفاهيم الأساسية الخاصة بعملهم ومكنتهم من والتفكير بعمق ومهنية في حلول عملية لبعض تحديات العمل، وقد جاءت استجابة كافة أفراد العينة بمتوسط (٤.١) لبقية عبارات الخوَر وهذا يعني أن جميع المشاركين وافقوا على أن البرامج التدريبية ساعدتهم على تحديد نقاط القوة والضعف وكيفية سد الفجوة المهارية لديهم لممارسة المهام بإتقان أكثر.

وجاء مسار إدارة وتخطيط الشراكات كأعلى متوسط في عبارات الخوَر الثالث (٤.٣٦) أي أن المشاركين في هذا المسار زادت معارفهم في مجال عملهم بنسبة أكثر من بقية المسارات ويعود ذلك إلى ما ذكره المشاركون في مقابلة مع عينة منهم حيث أفادوا أن حداثة المجال وبعدهم عن ممارساته وقلة البرامج التخصصية فيه جعلت الفارق بين المادة العلمية للبرنامج التدريبي وما يملكونه سابقاً كبيراً، لذا جاءت حصيلتهم المعرفية بعد البرنامج وفق احتياجاتهم مما ساهم في نموها لديهم .

تقييم أثر التدريب





ملتقى أفضل الممارسات
في تصميم برامج الأيتام

ملتقى أفضل الممارسات





ايرادات ومصروفات مبادرة بناء القدرات 2



ايرادات المبادرة

الجمعية الخيرية لرعاية الأيتام بالمنطقة الشرقية - بناء

كشف حساب

تاريخ الطباعة : 22/10/17

رقم الحساب : 4098

تأهيل وتدريب الموظفين

اسم الحساب :

من تاريخ : 2017/01/01

الى تاريخ : 2017/10/19

التاريخ	البيان	الشيك	السند	القيد	دائن	مدين	الرصيد
2017/01/01	رصيد بداية الفترة			0	0.00		0.00
2017/01/02	دعم مبادرة بناء القدرات - احمد سليمان الغنيم - شيك 127 الاثاء - سند قبض 106713	000127	106713	2	100,000.00		0.00
2017/01/02	دعم مبادرة بناء القدرات - شركة ابناء عبد الله الحمود الشويعر - شيك 55172 العربي - سند قبض 85889	055172	085889	2	200,000.00		0.00
2017/01/19	دعم مبادرة بناء القدرات 1438 - علي حسن الصومالي - شيك 42 البلاد	000042	106709	13	50,000.00		0.00
2017/03/07	دعم مبادرة بناء القدرات - شركة الهاجري لما وراء البحار شيك 6618 سامبا - سند قبض 106776 - حدادي	006618	106776	6	50,000.00		0.00
2017/03/07	دعم مبادرة بناء القدرات - شركة راشد الراشد شيك 52117 العربي - سند قبض 108504 - فيصل	052117	108504	6	50,000.00		0.00
2017/03/13	دعم مبادرة بناء القدرات - شركة نابكو - شيك 52691 - سند قبض 108508 - ابرار	052691	108508	10	50,000.00		0.00
2017/03/13	دعم مبادرة بناء القدرات - شركة ناصر سعيد الهاجري - شيك 29241 - سند قبض 108509 - فيصل	29241	108509	10	100,000.00		0.00
2017/03/22	دعم مبادرة بناء القدرات - شركة ابناء عبد الله الخضري - سند قبض 108519 - ابرار	1	108519	23	50,000.00		0.00
2017/03/27	دعم مبادرة بناء القدرات - البنك الاهلي التجاري - شيك 29999459 - سند قبض 103347 - بالطيور	29999459	103347	29	250,000.00		0.00
2017/04/22	ضيافة مبادرة بناء القدرات - سمو الامير/ تركي بن محمد ال - تسوية حساب الراجحي الرئيسي حتى 2017/04/22	4		23	40,700.00		0.00
الرصيد					940,700.00	0.00	

ايرادات تحت التحصيل

○ وزارة العمل والتنمية الاجتماعية
500.000 ريال

○ شركة بدر السويدان (BIG)
100.000 ريال

○ شركة ردن الدويش (الحاكمية)
50.000 ريال

المجموع : 650.000 ريال

مصرفات المبادرة

الجمعية الخيرية لرعاية الأيتام بالمنطقة الشرقية – بناء

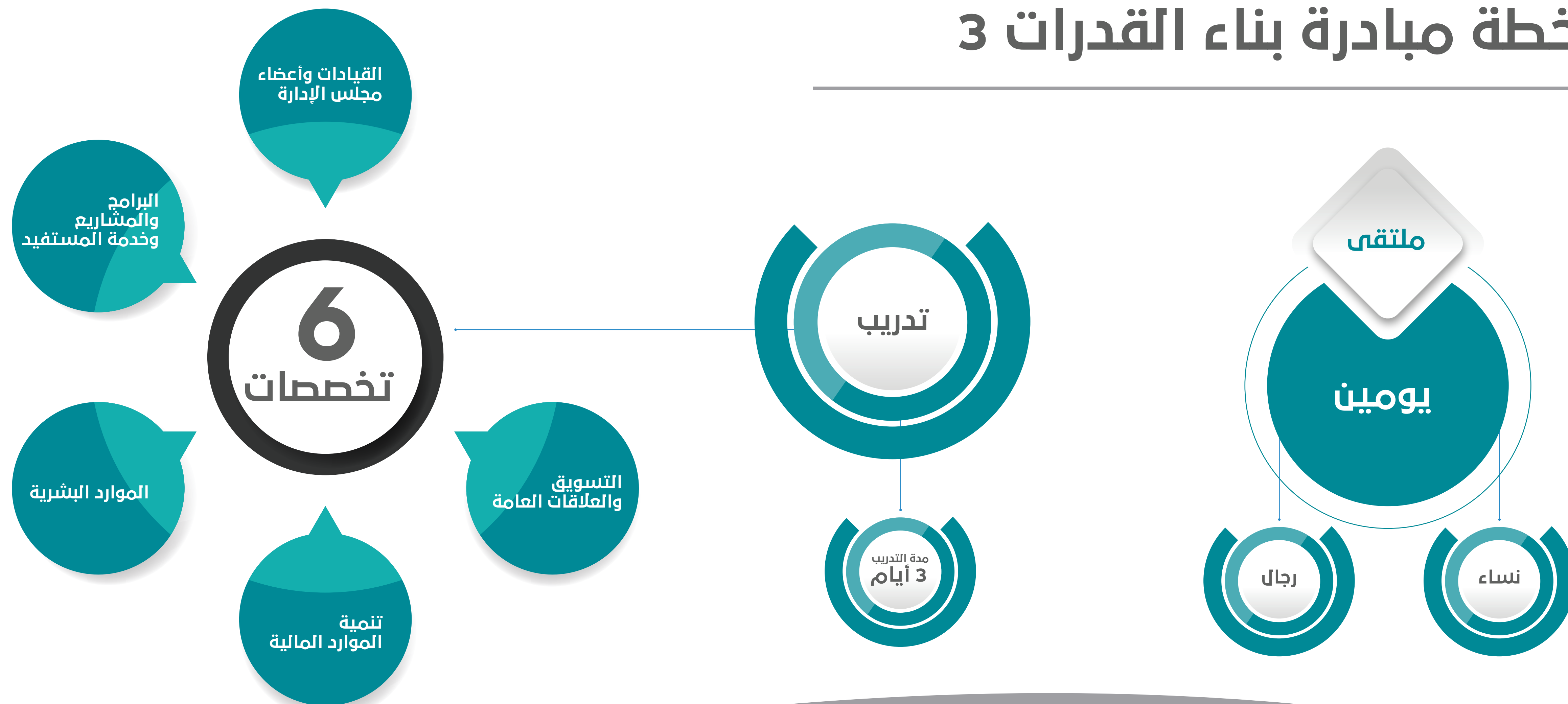
كشف حساب									
رقم الحساب : 34065									
م.تدريب وتأهيل الموظفين									
اسم الحساب :									
من تاريخ : 2017/01/01 الى تاريخ : 2017/10/19									
رقم الصفحة : 1									
التاريخ	البيان	الشيك	السند	القيد	دائن	مدين			
2017/01/01	رصيد بداية الفترة			0	0.00	0.00			
2017/01/29	شيك934 سيف للمعارض	000934	6939	25		32,000.00			
2017/01/29	شيك936 شركة رحاب الشرقية للاستثمار السياحي	000936		25		240,000.00			
2017/02/01	دفعة اولى من عقد التدريب على افضل طرق تصميم البرامج-مبادرة بناء القدرات- شيك 940مركز بناء الخبرات	000940	0001	1		111,735.00			
2017/02/09	شيك 932 مركز بناء الطاقات القيادية	000932		7		120,000.00			
2017/02/19	شيك 977 استدامة للمسؤولية الاحم	000977		16		108,000.00			
2017/03/15	شيك 802 معرض سيف للمعارض والمؤتمرات	000802		15		7,250.00			
2017/03/15	شيك 1018 مؤسسة تقنية بلا حدود التجارية	001018	152435	15		42,600.00			
2017/03/15	شيك 1020 مركز فرحة الدرة للافراح	001020		15		6,000.00			
2017/03/16	شيك 1009 مركز بناء الخبرات للتدريب	001009		16		55,868.00			
2017/03/20	شيك 1023 مركز بناء الطاقات القيادية	001023		20		72,000.00			
الرصيد		0.00		1,301,781.00					





خطة مبادرة القدرات 3

خطة مبادرة بناء القدرات 3





قافلة صيف بناء 3

#مساندتهم_واجب_علينا

قافلة صيف بناء 3



#مساندتهم_واجب_علينا

قافلة صيف بناء 3



#مساندتهم_واجب_علينا



البرنامج التدريبي أثر



منحة تدريبية مقدمة من مؤسسة الملك خالد الخيرية بمناسبة فوز الجمعية بجائزة الملك خالد للمنظمات الغير ربحية

البرنامج التدريبي أثر

تمهيد :

بناءً على المنحة المقدمة بمناسبة فوز الجمعية في جائزة الملك خالد للتميز للمنظمات غير الربحية لعام 2016م حصول الجمعية على منحة تدريبية لاثنتين من موظفي، وذلك في معاهد أكاديمية تركز على القيادة والتطوير الإداري في المنظمات غير الربحية.

البرنامج التدريبي أثر

تم عقد اجتماع مع اللجنة التنفيذية في الجمعية بحضور مدير الإدارة وتم مناقشة معايير المرشحين وتم الاتفاق على ما يلي :-

- ترشيح عدد (3) من موظفي الجمعية بدلا من (2) وإشعار مؤسسة الملك خالد بذلك رسمياً .
الموظف متفرغ بالعمل (رسمياً).

- توصيات مديرة المباشر من خلال التقييم (الدورات المقترحة).

- توقيع الموظف تكاليف الدورة سلفة بقيمة الدورة والتزامه بتعويض الجمعية عن مبلغ قيمة التدريب في حالة :

- الموافقة على ترشيح كل من د.عبدالله بن عيد الهدباء مدير إدارة الخدمات الاجتماعية , أ.ابراهيم بن عادل العمير مدير إدارة الموارد البشرية والشؤون الإدارية , م.معاذ بن عثمان الملحم مدير إدارة البرامج ووحدة التطوع وتمكين المستفيدين, للاستفادة من المنحة المقدمة على أن يلتزم المرشحين بنقل ماتم استفادته الى موظفي الجمعية ومؤسسة الملك خالد الخيرية .

- تكليف إدارة الموارد البشرية بإعداد اتفاقية بين الجمعية والموظف تتضمن التزام وتوقيع الموظف على شروط ومعايير المنحة وفق ما ذكر في اتفاقية مؤسسة الملك خالد .

تكليف المرشحين بالبدء بإعداد تصور عن آلية الاستفادة من المنحة يتضمن (التقييم القبلي والتقييم البعدي / مراكز التدريب/ الدولة المختارة / البرامج التدريبية) مع إمكانية تنوع البرامج التدريبية (تصميم المبادرات / مؤشرات الأداء /) على أن يتم تقديم التصور في الاجتماع القادم للجنة .

البرنامج التدريبي أثر

تم عقد اجتماع مع اللجنة التنفيذية في الجمعية بحضور مدير الإدارة وتم مناقشة معايير المرشحين وتم الاتفاق على ما يلي :-

- ترشيح عدد (3) من موظفي الجمعية بدلا من (2) وإشعار مؤسسة الملك خالد بذلك رسمياً .
- الموظف متفرغ بالعمل (رسمياً).
- توصيات مديرة المباشر من خلال التقييم (الدورات المقترحة).
- توقيع الموظف تكاليف الدورة سلفة بقيمة الدورة والتزامه بتعويض الجمعية عن مبلغ قيمة التدريب في حالة :
- الموافقة على ترشيح كل من د.عبدالله بن عيد الهدباء مدير إدارة الخدمات الاجتماعية , أ.ابراهيم بن عادل العمير مدير إدارة الموارد البشرية والشؤون الإدارية , م.معاذ بن عثمان الملحم مدير إدارة البرامج ووحدة التطوع وتمكين المستفيدين, للاستفادة من المنحة المقدمة على أن يلتزم المرشحين بنقل ماتم استفادته الى موظفي الجمعية ومؤسسة الملك خالد الخيرية .
- تكليف إدارة الموارد البشرية بإعداد اتفاقية بين الجمعية والموظف تتضمن التزام وتوقيع الموظف على شروط ومعايير المنحة وفق ما ذكر في اتفاقية مؤسسة الملك خالد .
- تكليف المرشحين بالبدء بإعداد تصور عن آلية الاستفادة من المنحة يتضمن (التقييم القبلي والتقييم البعدي / مراكز التدريب/ الدولة المختارة / البرامج التدريبية) مع إمكانية تنوع البرامج التدريبية (تصميم المبادرات / مؤشرات الأداء /) على أن يتم تقديم التصور في الاجتماع القادم للجنة .

البرنامج التدريبي أثر



معاذ بن عثمان الملحم
مدير إدارة البرامج ووحدة
التطوع وتمكين المستفيدين

- المؤهل: بكالوريوس هندسة كيميائية تطبيقية.
- الجامعة: الملك فهد للبترول والمعادن بالظهران .
- التحق بالجمعية : 1 يناير 2017 م .



إبراهيم بن عادل العمير
مدير إدارة الموارد البشرية
والشؤون الإدارية

- المؤهل: بكالوريوس علم اجتماع الخدمات الاجتماعية
- الجامعة: النيلين في السودان .
- التحق بالجمعية : 31 ديسمبر 2017 م .



د.عبدالله بن عيد الهدباء
مدير الخدمات الاجتماعية

- المؤهل: دكتوراه الفلسفة في التربية .
- الجامعة: النيلين في السودان .
- التحق بالجمعية : 21 مايو 2017 م .

البرنامج التدريبي أثر

المقترح التدريب واسم المعهد الاكاديمي:

بعد استعراض مراكز التدريب تم الاتفاق على (معهد آيفوري للتدريب والاستشارات) مرفق العرض.

مواضيع البرنامج التدريبي (تأهيل العاملين في الجمعيات الخيرية):

1. برنامج التفكير الاستراتيجي.

2. برنامج قياس الأثر في العمل المجتمعي والخير بقيادة الأداء.

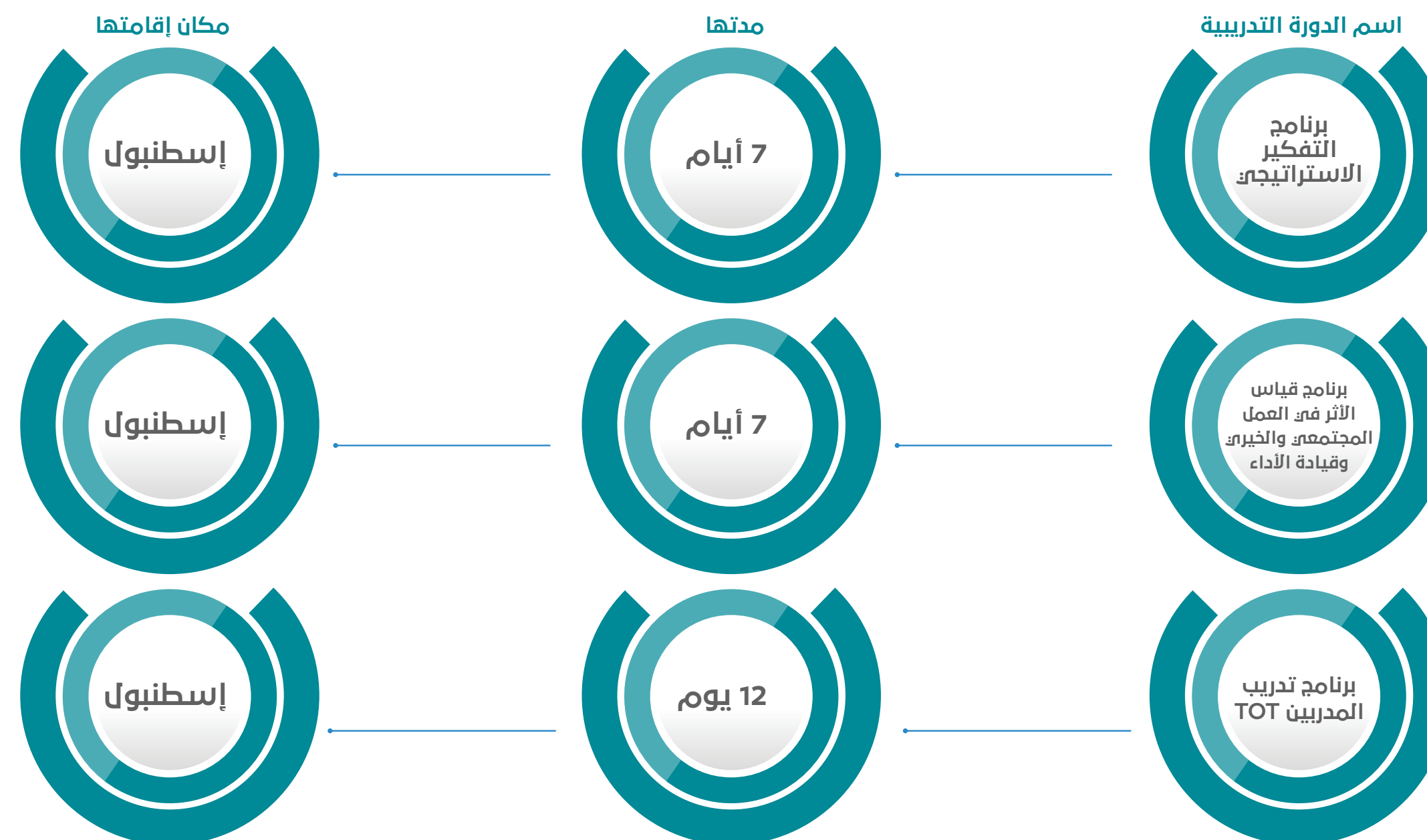
3. برنامج تدريب المدربين TOT.

IVORY
TRAINING & CONSULTING

قياس أثر التدريب

خطة العمل :-

1. بداية الدورة التدريبية في 15 أكتوبر 2017
م لمدة 34 يوم مقسمة على الآتي
1. بداية الدورة التدريبية في 15 أكتوبر 2017
م لمدة 34 يوم مقسمة على الآتي :-



2. سيكون المسئول على الاتفاقية ورفع التقارير من قبل مدير إدارة الموارد البشرية الأستاذ/ ابراهيم بن عادل العمير، رقم الجوال : 0593910666
البريد الإلكتروني: alomir@bena.org.sa .



تكریم المتمیزین فی مشروع أهالینا

تكریم المتمیزین فی مشروع أهالینا



63 ابن

37 بنت

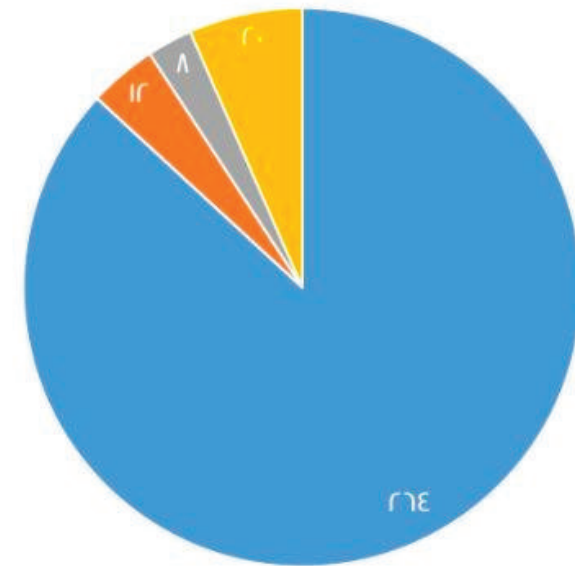
العام الثاني
2016 - 2017

تكریم المتمیزین فی مشروع أهالینا



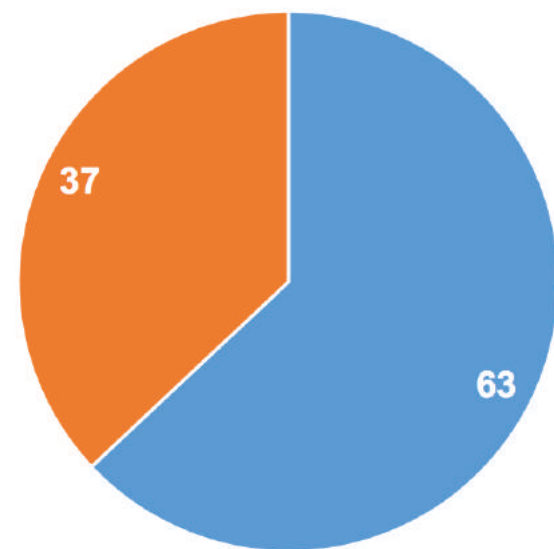
تكريم المتميزين في مشروع أهالينا

عدد الساعات تدريبية خلال العامين الأول والثاني لمشروع أهالينا



■ اللغة الإنجليزية ■ الحاسب الآلي ■ التعليم بالترفيه ■ بناء الذات الإداري

عدد طلبة المشروع خلال العامين الأول والثاني لمشروع أهالينا



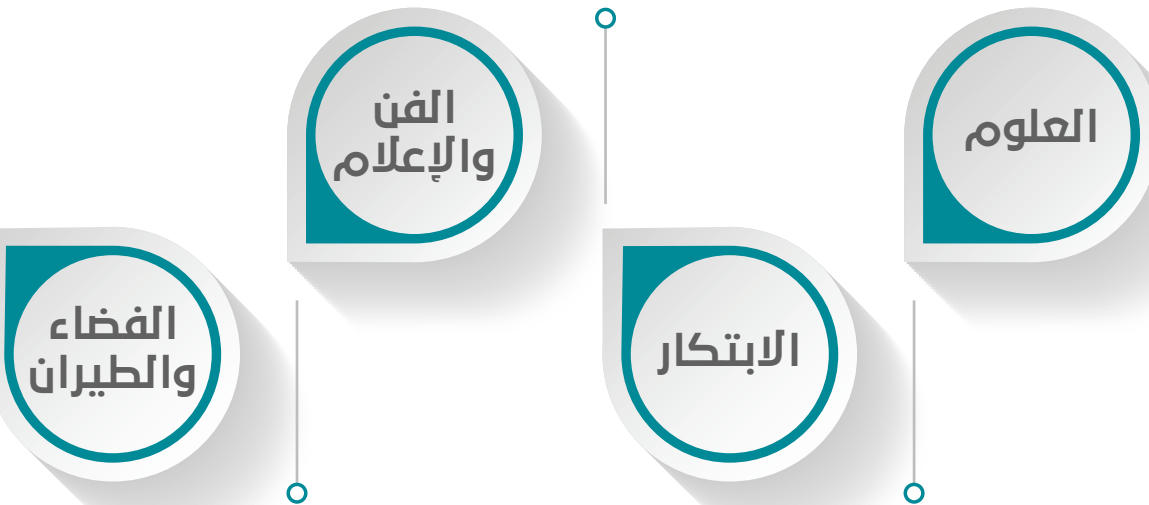
■ البنات ■ الأولاد

السنة	المهارة	المسار	المدة الزمنية	عدد الساعات
السنة الأولى	اللغة الإنجليزية - المستوى التمهيدي	اللغة الإنجليزية	فصل دراسي	48 ساعة تدريبية
	الحاسب الآلي - مقدمة في الحاسب الآلي	الحاسب الآلي	يومين	6 ساعات تدريبية
	التعليم بالترفيه - مهارة التعامل مع المال	التعليم بالترفيه	يوم	4 ساعات تدريبية
	اللغة الإنجليزية - المستوى الأول	اللغة الإنجليزية	فصل دراسي	72 ساعة تدريبية
	الحاسب الآلي - ويندوز	الحاسب الآلي	يومين	6 ساعات تدريبية
	التعليم بالترفيه - مهارة العمل الجماعي	التعليم بالترفيه	يوم	4 ساعات تدريبية
السنة الثانية	اللغة الإنجليزية - المستوى الثاني	اللغة الإنجليزية	فصل دراسي	72 ساعة تدريبية
	بناء الذات الإداري P10 - عمق العلاقات	بناء الذات الإداري P33	يوم	ساعتين تدريبيتين
	بناء الذات الإداري P10 - الرضا عن الذات	بناء الذات الإداري P33	يوم	ساعتين تدريبيتين
	بناء الذات الإداري P10 - صحة الجسد	بناء الذات الإداري P33	يوم	ساعتين تدريبيتين
	بناء الذات الإداري P10 - التفكير الإيجابي	بناء الذات الإداري P33	يوم	ساعتين تدريبيتين
	بناء الذات الإداري P10 - المسار المهني	بناء الذات الإداري P33	يوم	ساعتين تدريبيتين
	اللغة الإنجليزية - المستوى الثالث	اللغة الإنجليزية	فصل دراسي	72 ساعة تدريبية
	بناء الذات الإداري P10 - الذكاء العاطفي	بناء الذات الإداري P33	يوم	ساعتين تدريبيتين
	بناء الذات الإداري P10 - الذكاءات المتعددة	بناء الذات الإداري P33	يوم	ساعتين تدريبيتين
	بناء الذات الإداري P10 - العلاقات الإنسانية	بناء الذات الإداري P33	يوم	ساعتين تدريبيتين
	بناء الذات الإداري P10 - التغذية السليمة	بناء الذات الإداري P33	يوم	ساعتين تدريبيتين
	بناء الذات الإداري P10 - الصفات الشخصية	بناء الذات الإداري P33	يوم	ساعتين تدريبيتين



المخيم العلمي الأول لأيتام المملكة

4 مسارات علمية



تكاليف المشروع برعاية
شركة بوينج (100 %)

600 ألف ريال



المخيم العلمي الأول لأيتام المملكة

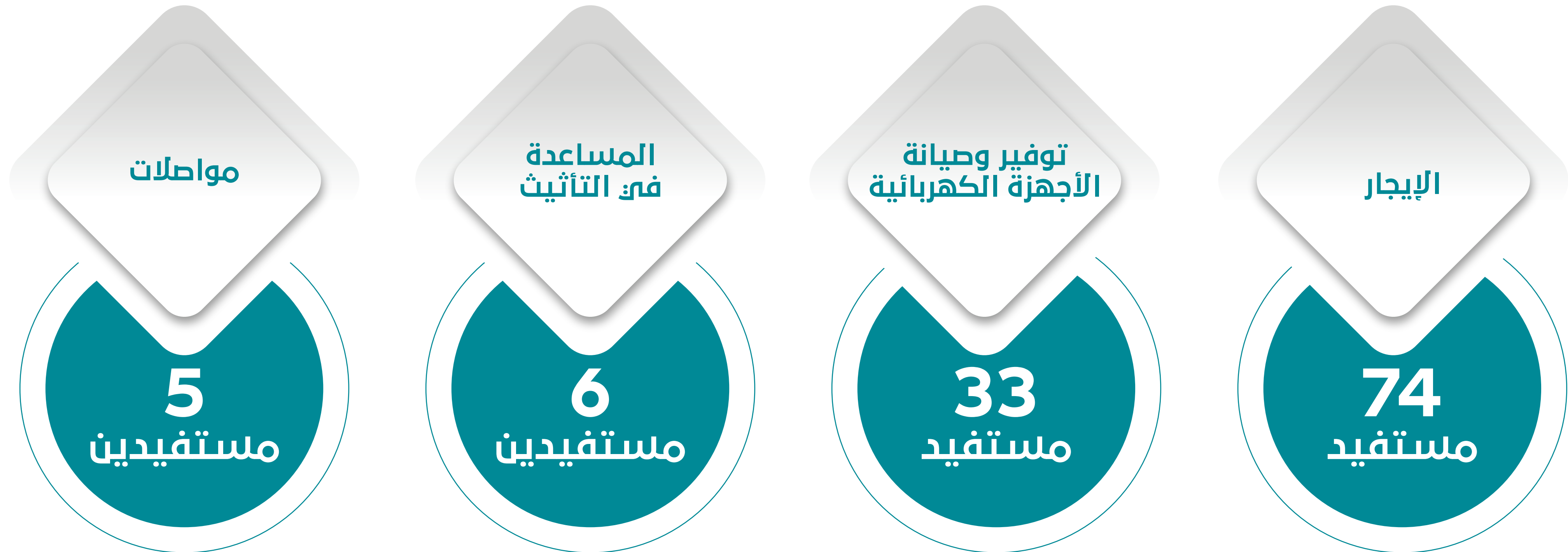


لائحة الخدمات

مستفيدين الكفالات

م	نوع الكفالة	العدد	المبلغ
1	كفالة الخير	1487	594800 ريال
2	كفالة بناء	176	140800 ريال
3	كفالة أرملة	519	207600 ريال

الخدمات المقدمة للأسر



الخدمات المقدمة للأسر



الخدمات المقدمة للأسر



الخدمات المقدمة للأسر

كسوة العيد

توفير التأمين
الطبي بالشراكة
مع كنف

381
مستفيد/ة

هدية
عيد الأضحى

2174
إهداء من متبرع

المستلزمات
المدرسية
(الحقيبة - المربول)

1043
مستفيد/ة



اتفاقية موبايلز

اتفاقية موبايلز



اتفاقية موبايلز

Classification: Mobily INTERNAL USE

Classification: Mobily INTERNAL USE

Classification: Mobily INTERNAL USE



مذكرة تفاهم

تم بحمد الله وتوفيقه في يوم بتاريخ .../.../١٤٣٨هـ الموافق .../.../٢٠١٧م الاتفاق بين كل من:

الطرف الأول: شركة اتحاد الاتصالات (موبايلي) وبمثلها / الأستاذ ، بصفته ، وعنوانها المملكة العربية السعودية، الرياض، طريق الملك فهد – برج المملكة ، سجل تجاري رقم ١٠١٠٢٠٣٨٩٦ ، ص.ب. ٩٩٧٩ الرياض ١١٤٢٣.

و يشار اليها فيما بعد في هذا العقد بالطرف الأول.

الطرف الثاني: الجمعية الخيرية لرعاية الأيتام بالمنطقة الشرقية..... ، وبمثلها / **د.صالح عبدالرحمن اليوسف.....**، بصفته **.....مدير الجمعية** ، وعنوانها المملكة العربية السعودية، الرياض ، ، رقم سجلها (٥٦٨.....) ،ص.ب. ٣٠٧٤..... الرياض ٣١٩٥٢.....

و يشار اليها فيما بعد في هذا العقد بالطرف الثاني.

مقدمة:

حيث أن الطرف الأول شركة رائدة في مجال الاتصالات في المملكة و حيث تمتلك شبكة لعملائها، و نظراً لرغبة الطرف الثاني في دعم مشاريع ، و لأهمية تضافر الجهود من خلال مختلف مواقع التواصل الاجتماعي و الرسائل التذكيرية و من خلال جميع الطرق المتاحة للتسويق.

و حيث أن الطرف الثاني جهة خيرية تقوم بمهام سامية تبني اهدافاً نبيلة في مجال **.....رعاية الأيتام** ، وحيث أن للطرف الأول دوراً رائداً في مجال المساهمات الاجتماعية والخيرية والوطنية ولرغبة الطرفين في تعزيز القيم الصحية لأفراد المجتمع والتعاون فيما يحقق الأهداف المشتركة، فقد اتفق الطرفان على ما يلي:

المادة الأولى:

تعتبر المقدمة السابقة جزءاً لا يتجزأ من هذه الاتفاقية تقرأ وتفسر معها.

المادة الثانية: مدة الاتفاقية:

مدة هذه الاتفاقية هي سنة واحدة، تبدأ من تاريخ التوقيع عليها و يمكن تجديدها بموافقة كتابية من الطرفين قبل انتهائها بمدة لا تقل عن ثلاثين (٣٠) يوماً.

المادة الثالثة: موضوع الاتفاقية:

اتفق الطرفان على أن يقوم الطرف الأول بحث وتوجيه عملائه لدعم المشاريع كما هو موصوف في مقدمه لصالح الطرف الثاني من خلال التالي:

- تشكيل فريق عمل بواسطة ممثلي الطرفين للتعاون والتنسيق المستقبلي بخصوص تطوير علاقة الشراكة بين الطرفين.
- سعى كل من الطرفين لإبراز جهود الطرف الآخر إعلامياً واجتماعياً.

المادة الرابعة: التزامات الطرف الأول:

يلتزم الطرف الأول، وعلى نفقته الخاصة ووفقاً لخططه التشغيلية وتقديراته وبالقدر الذي تسمح به الانظمة واللوائح، بما يلي:

- تبني عدد من الأنشطة والغاليات وفقاً لما يراه مناسباً لمساندة الخدمة.

٣/ ١

INTERNAL USE

مذكرة تفاهم بين موبايلي و

٣/ ٢

INTERNAL USE

مذكرة تفاهم بين موبايلي و

٢- دعم الطرف الثاني من خلال وسائل التواصل الاجتماعي الرسمية للطرف الأول لدعم حسابات التواصل الاجتماعي الخاصة بالطرف الثاني.

٣- التعميم لموظفي ومشووبي الطرف الأول بدعم الطرف الثاني.

٤- الإعلان عن مشاريع الطرف الثاني من خلال مراكز الطرف الاول في مختلف المناطق و الأحياء وفقاً لما يراه مناسباً.

٥- دعم الطرف الثاني من خلال المواقع الرسمية للطرف الأول.

٦- دعم الطرف الثاني من خلال تطبيقات الطرف الاول الرسمية.

٧- الدعم من خلال الرسائل النصية لجميع عملاء الطرف الأول شهرياً على النحو التالي:

٨-١ رسائل نصية تذكيرية للرقم الموحد بجميع اللغات المتاحة.

٨-٢ الرسائل النصية لنهاية الرصيد (End of the call) للرقم الموحد.

٨-٣ الرسائل النصية للاستفسار عن الرصيد للرقم الموحد.

٨-٤ الرسائل النصية (Call me back) للرقم الموحد.

٨-٥ الرسائل النصية للمكالمات المفقودة للرقم الموحد.

المادة الخامسة: التزامات الطرف الثاني :

يلتزم الطرف الثاني، وعلى نفقته الخاصة ومسؤوليته ، بما يلي:

١- تقديم كافة المعلومات والتسهيلات التي يطلبها الطرف الأول من أجل العمل على بنود هذه الاتفاقية.

٢- استخراج كافة التصاريح والموافقات اللازمة لصالح الحملات المزمع تنفيذها من قبل الطرف الثاني.

٣- إبراز دور الطرف الأول في المسؤولية الاجتماعية من خلال وسائل الاعلام المتاحة للطرف الثاني ودعوتها للمشاركة في المناسبات التي يعقدها الطرف الثاني.

٤- إبراز اسم الطرف الأول ونبذة عن سيرته الذاتية بموقع الطرف الثاني على الإنترنت.

٥- إبراز اسم الطرف الأول ونبذة عن سيرته الذاتية بتطبيق الطرف الثاني على الأجهزة الذكية.

٦- إبراج شعار الطرف الأول في الإعلانات التابعة للطرف الثاني.

المادة السادسة: النزاعات و القانون الواجب التطبيق:

يخضع الطرفان على تسوية النزاعات ودياً، ومع ذلك تخصص المحاكم السعودية حصرياً بالفصل في أي نزاعات يتعذر حلها بالطرق الودية.

تخضع هذه الاتفاقية للأنظمة السارية في المملكة العربية السعودية.

المادة السابعة :

هذا العقد غير حصري بالنسبة للطرف الأول، ويحق للطرف الأول الدخول في أي عقد مماثل مع أي طرف آخر خلال فترة سريان العقد.

المادة الثامنة :

لأن يكون أي من الطرفين مسؤولاً أمام الطرف الآخر عن أي تأخير أو تقصير في تنفيذ التزاماته بموجب هذه الاتفاقية نتيجة لأي سبب خارج عن السيطرة المناسبة لهذا الطرف بسبب القوة القاهرة، وتعني عبارة " قوة القاهرة "، كما هي مستخدمة في هذه الاتفاقية ،أي تصرف أو حدث أو سبب أو واقعة تجعل الطرف المعني عاجزاً عن تنفيذ التزاماته بموجب هذه الاتفاقية فيما يخرج عن نطاق السيطرة المعقولة لذلك الطرف.

المادة التاسعة :

تعهد الطرفان بالتعاون فيما بينهما بمبدأ حسن النية وعلى النحو الذي يحقق أهدافهما من التعاقد والتزاماً بهذا أقصى الجهد واتباع الانظمة واللوائح في سبيل الوفاء بالتزاماتهما.

الطرف الاول

الاسم:

المنصب:

التوقيع

الختم

الطرف الثاني

الاسم: **د.صالح عبدالرحمن اليوسف**

المنصب: **مدير الجمعية**

التوقيع

الختم

المادة العاشرة :

يحق للطرف الأول أن ينهي هذه الاتفاقية في أي وقت أثناء سريانها بعد إشعار الطرف الثاني خطياً بمدة لا تقل عن ثلاثون (٣٠) يوماً.

المادة الحادية عشر:

تكون جميع الاخطارات والبيانات والمطالبات المتعلقة بهذه الاتفاقية كتابة باللغة العربية ويلزم تسليمها للطرف الآخر في مقره المحدد في هذا العقد مع الحصول على الإيصال الموقع بالتسليم أو إرسالها له على هذا المقر بالبريد المسجل أو الفاكس حسب الأحوال، وفي حالة تغيير أى طرف لعنوانه المحدد في هذه الاتفاقية يجب عليه اخطار الطرف الآخر بعنوانه الجديد.

المادة الثانية عشر : نسخ الاتفاقية:

حررت هذه الاتفاقية من نسختين أصليتين بيد كل طرف نسخة وقد تم التوقيع عليها من قبل الطرفين للعمل بموجبه.

٣/ ٣

INTERNAL USE

مذكرة تفاهم بين موبايلي و



لرعاية الأيتام



اتفاقية شراء
50 وحدة سكنية

اتفاقية شراء 50 وحدة سكنية

توقيع اتفاقية شراء 50 وحدة سكنية



اتفاقية شراء 50 وحدة سكنية

زيارة الأسر لخيام العرض بإسكان الدمام



اتفاقية شراء 50 وحدة سكنية

إيرادات الاتفاقية

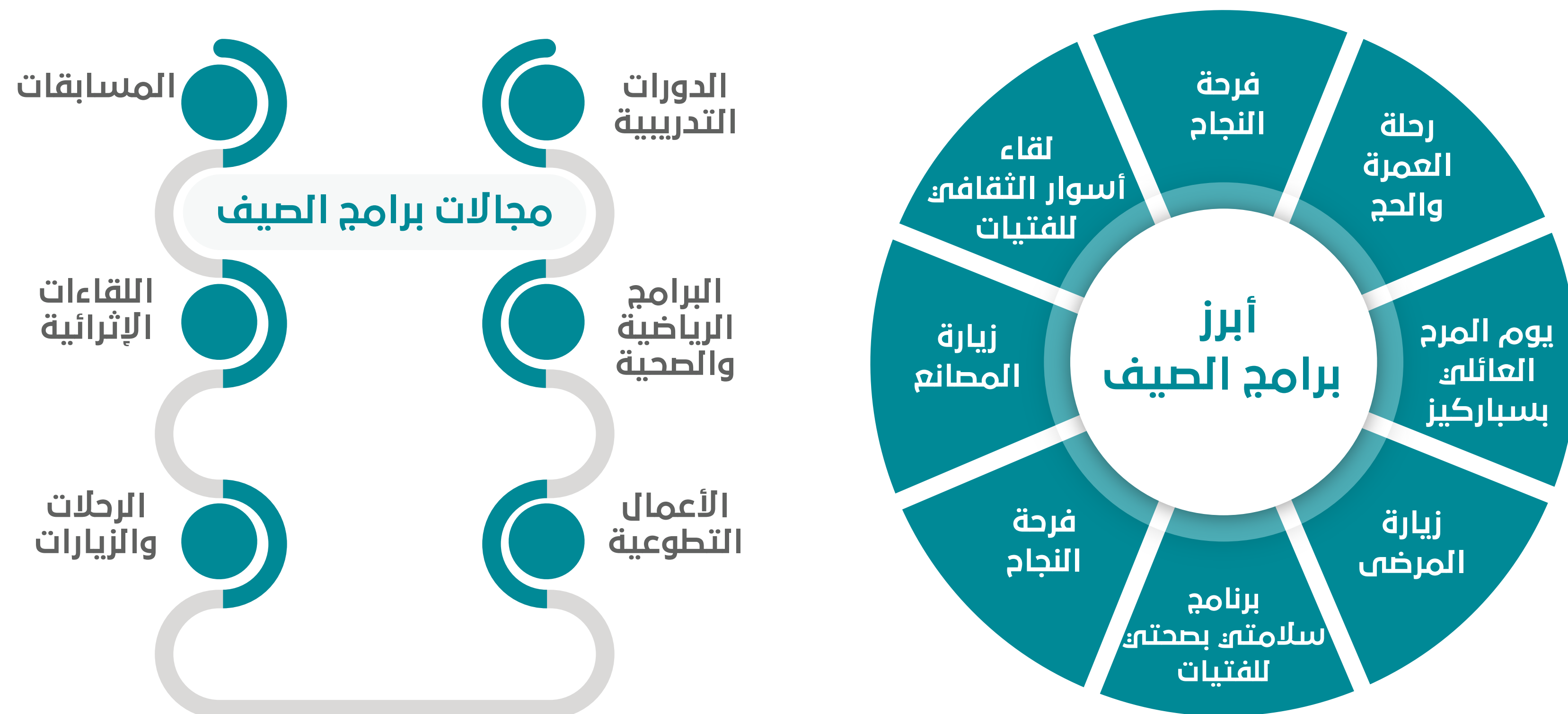
الجمعية الخيرية لرعاية الأيتام بالمنطقة الشرقية – بناء						
رقم الحساب : 40311			كشف حساب		تاريخ الطباعة: 2017/10/22	
اسم الحساب : دعم شراء منازل			رقم الصفحة : 2		رقم الصفحة : 2	
من تاريخ : 2017/01/01			الى تاريخ : 2017/10/19			
الرصيد	مدین	دافن	القيد	السند	الشيك	البيان
3,513,935.94	0.00	28,111.00	4		3	المسكن الامن - عدد ٣ سند قبض - الفرقان - العواشر
3,523,935.94	0.00	10,000.00	4	2810	3	المسكن الامن - سند قبض ٢٨١٠ - الفرقان - السبيعي
3,534,135.94	0.00	10,200.00	4			المسكن الامن - عدد ٢ سند قبض - الإدارة - ثامر
4,534,135.94	0.00	1,000,000.00	13	03423	029102	سمو الامير / احمد بن فهد بن سلمان شيك ٢٩١٠٢ الاهلي - سند قبض٣٤٢٣ - زل
5,534,135.94	0.00	1,000,000.00	15	03801	911650	منازل - سمو الامير/زكي بن محمد آل سعود - شيك ٩١١٦٥٠ - سند قبض ٣٨٠١ ء
0.00		5,534,135.94	الاجمالي الكلي			
0.00		5,534,135.94	حركة الفترة			
0.00		5,534,135.94	الرصيد			

الجمعية الخيرية لرعاية الأيتام بالمنطقة الشرقية – بناء						
رقم الحساب : 40311			كشف حساب		تاريخ الطباعة: 2017/10/22	
اسم الحساب : دعم شراء منازل			رقم الصفحة : 1		رقم الصفحة : 1	
من تاريخ : 2017/01/01			الى تاريخ : 2017/10/19			
الرصيد	مدین	دائن	القيد	السند	الشيك	التاريخ
0.00	0.00	0.00	0			2017/01/01
500,000.00	0.00	500,000.00	15	112258	051159	2017/06/12
800,000.00	0.00	300,000.00	22	107643	53404	2017/06/14
1,100,000.00	0.00	300,000.00	22	107944	85863	2017/06/14
1,100,100.00	0.00	100.00	25	110898	3	2017/06/17
1,400,100.00	0.00	300,000.00	26	112261	859767	2017/06/17
1,400,600.00	0.00	500.00	51	111899	3	2017/06/22
1,400,950.00	0.00	350.00	51	811	3	2017/06/22
1,401,150.00	0.00	200.00	56	331		2017/06/24
1,426,150.00	0.00	25,000.00	75		4	2017/06/30
1,576,150.00	0.00	150,000.00	75		4	2017/06/30
1,619,044.00	0.00	42,894.00	75		4	2017/06/30
1,623,044.00	0.00	4,000.00	75		4	2017/06/30
1,627,044.00	0.00	4,000.00	75		4	2017/06/30
1,965,438.00	0.00	338,394.00	84		4	2017/06/30
2,965,438.00	0.00	1,000,000.00	3		4	2017/07/05
3,008,397.13	0.00	42,959.13	47		4	2017/07/31
3,173,847.13	0.00	165,450.00	47		4	2017/07/31
3,178,947.13	0.00	5,100.00	8		4	2017/08/13
3,275,915.76	0.00	96,968.63	28		4	2017/08/31
3,485,324.94	0.00	209,409.18	28		تسوية	2017/08/31
3,485,824.94	0.00	500.00	30	2447	3	2017/08/31



برامج الصيف

برامج الصيف





دبلوم تمكين الأمهات

دبلوم تمكين الأمهات « الدفعة الثانية »



الجمعية الخيرية لرعاية الأيتام بالمنطقة الشرقية
ص.ب: 30074، الخبر 31952، المملكة العربية السعودية
هاتف: +966 13 8890075 | فاكس: +966 13 8890073
info@bena.org.sa | www.bena.org.sa