



منتدى التنمية الاجتماعية
Social Development Forum



ورقة عمل بعنوان

دور الجمعية الفيصلية في الإرتقاء بجودة الأداء

إعداد

فوزية عبد الرحمن الطاسان

مديرة الجمعية الفيصلية الخيرية النسوية بجدة

مقدمة

لقد كان العمل في الجمعية أسوة بالجمعيات الخيرية في المملكة يميل إلى الأسلوب التقليدي القائم على توزيع الزكاة ورعاية الأيتام وتقديم المعونات المالية للأسر الفقيرة وذوي الاحتياجات والظروف الخاصة، إلا أن الاستمرار في هذا الأسلوب واعتماد الجمعية في أعمالها عليه لن يجعلها قادرة على الاستمرار والعطاء ولن تستطيع إحداث أي أثر في الحد من انتشار الفقر ، إضافة لعدم وجود معايير مؤسسية تعمل على التقييم الذاتي ، ومما ساعد في عدم التحول الى العمل المؤسسي وجود عدة معوقات منها :

١. اعتماد الجمعية سابقاً كغيرها من الجمعيات على أسلوب تقديم المساعدات المادية والعينية للأسر الفقيرة والتي كانت تمثل ما يقارب ٧٠% من نشاطها وهذا العمل كان يعود للأسر على الإتكالية ولا يساهم في رفع مستوى الفقر.
٢. عدم وجود تنظيم إداري كافي للقيام بعمل الجمعية بكفاءة عالية.
٣. عدم وجود معايير لقياس عوائد البرامج على المستفيدين.
٤. تدني مستوى القوة العاملة من حيث الكفاءة والأداء ومستوى الرضا.
٥. عدم وجود موارد مالية ثابتة.
٦. العشوائية في إقرار البرامج وتنفيذها.
٧. عدم وجود خطط بعيدة المدى مما أوقع الجمعية في مشكلات إدارية ومالية.

وبناء عليه رأت الجمعية أهمية وجود معايير تهمم بالجودة ،لما لذلك من أهمية في التقييم والقياس والقدرة على المنافسة والاستمرارية. وتطبيق مفاهيم الجودة في المؤسسات الخيرية يعتمد على القدرة في تغير النمط الإداري واتخاذ التدابير التي تشجع العاملين للعمل كفريق واحد من خلال إدارة ثقافة المؤسسة كي تصبح ثقافة ملائمة وفعالة وهو ما يساعد المؤسسة على تحقيق أهدافها. والإدارة قد تدعم الثقافة الفعالة أو تغير الثقافة غير الفعالة، وتدعيم ثقافة المؤسسة يتطلب تحليلاً أو تشخيصاً يتم تطبيقه باستخدام وسائل التدعيم اللازمة أو باستخدام وسائل التغيير.

والهدف من الإصلاح الثقافي هو إحداث إصلاحات شاملة في المناخ التنظيمي وأسلوب الإدارة، وأسلوب التصرف الذي يساند المؤسسة مساندة إيجابية لتحقيق أهدافها من خلال :

- تدعيم الثقافة – وهي تهدف إلى تدعيم ثقافة المؤسسة وجعلها فعالة.
 - إدارة الإصلاح – وهي تهتم بمساعدة ثقافة المؤسسة على التكيف بنجاح الاصلاحات، وإجراء التغييرات اللازمة في المؤسسة والتي تشمل النظم والإجراءات وأساليب إدارة العمل.
 - تدعيم الالتزام – أي تقوية أفراد المؤسسة للالتزام برسالتها واستراتيجيتها وقيمها.
- وقد عملت الجمعية الفيصلية منذ عدة سنوات على تحديث أسلوبها الإداري بما يحقق ويحسن الأداء العام للجمعية مستندة على ثقافتها وقيمها الراسخة خلال ثلاث عقود من العمل الاجتماعي التنموي مدركة أهمية المساهمة في التنمية الاجتماعية ومواكبة التطوير المستمر بما يحقق التكامل في دورها ويعزز استمرارها، معتمدة بعد الله عز وجل على مواردها البشرية لأنها الدعامة الحقيقية التي تستند إليها الجمعية لتحقيق أهدافها، واعتبارهم مصدر الفكر والتطوير وهم القادرون على تشغيل وتوظيف باقي الموارد المادية المتاحة للجمعية .
- ونظراً للأهمية الفائقة للموارد البشرية كركن أساسي من أركان النجاح وقدرتها على المساهمة إيجاباً أو سلباً في تحقيق أهداف الجمعية فقد أولت الإدارة اهتماماً متناسباً بثلاث قضايا جوهرية هامة:

- تخطيط وتنمية الموارد البشرية.
- تطوير الأنظمة وإعادة الهيكلة.
- تدبير التمويل.

أولاً : تخطيط وتنمية الموارد البشرية:

عملت الجمعية على تنمية الموارد البشرية العاملة في كافة المشاريع والمراكز من خلال عدة مسارات تشمل برامج تدريبية وتأهيلية متنوعة ومتخصصة لجميع المستويات الإدارية العليا والوسطى والمباشرة وفق التالي:

❖ دورات تدريبية للإدارة العليا بهدف تفعيل القدرات التخطيطية والتنظيمية لتطوير أداء الجمعية وتنمية الوعي بقيمة التطوير ورفع القدرات الفكرية لتحسين عملية التشخيص الإداري وتحليل اسبابه على أسس علمية لا عشوائية وتضم هذ الفئة :

- أعضاء مجلس الإدارة.
- الإدارة التنفيذية العليا.
- الإدارات الإشرافية.

ومن هذه الدورات :

- التطوير الإداري والبناء المؤسسي للمنظمات الأهلية .
- تطوير الأنظمة وإعادة الهيكلة.
- تدبير التمويل وكتابة العروض.
- دورات في إعداد المديرين.
- التفكير المثالي.
- دورات في تقنية المعلومات والنظم الإدارية .

● إضافة إلى إتاحة الفرصة لمديرات المراكز والموظفات على إكمال دراستهن الجامعية والعليا أثناء العمل مع تقديم الدعم المعنوي والمادي لهن. وقد استفادت من هذا الدعم موظفتان أكملتا الماجستير و ٤ موظفات أنهين الدراسة الجامعية و ٣ موظفات حصلن على شهادة الثانوية العامة.

❖ وضع خطط تدريبية شاملة لكل المستويات الإدارية بما فيها القوائمات على التخطيط مع الإستمرار في تقوية فعالية هذا التدريب مثل برامج الحاسب الآلي التي شملت كل موظفات الجمعية بالإضافة لتصميم برامج خاصة وفق احتياجات كل وحدة وظيفية على حدة، وهذا التدريب عمل على رفع الروح المعنوية للعاملات وحفزهن على الاهتمام بالبرامج التدريبية والعلاجية والوقائية وبرامج الرعاية الخاصة مما ساهم في تحقيق الرضا الوظيفي وشحن طاقاتهن وقدراتهن من أجل تحقيق إنتاجية أعلى كما ساهم في المحافظة على استقرارهن الوظيفي في الجمعية وعدم التسرب منها إلى مجالات العمل الأخرى. كما وقد ساهم تكثيف التدريب في جعلهن قادرات على مواكبة كل تغيير في العديد من المجالات أهمها مجال استخدام التكنولوجيا والمجالات الإدارية الحديثة مما ساعد في إيجاد قاعدة بشرية متطورة قادرة على إحداث التغيير.

❖ برنامج الدوران الوظيفي Job Rotation : ركزت الجمعية على عملية دوران ونقل الموظفين بين عدة أقسام مما ساهم في زيادة خبراتهن وامكانية الاستفادة من هذه الخبرات في حالات الغياب أو الطوارئ كما ساهم في اكسابهن رؤية شاملة ومتكاملة لأنشطة الجمعية.

ثانياً: تطوير الأنظمة وإعادة الهيكلة:

إن أي تغيير وظيفي لابد أن يواكبه نظم جديدة وإجراءات وهيكل تحدث تأثير إيجابي على تنظيمات العمل الداخلية كتحديث الإدارات والأقسام وتحديد خطوط السلطة وبناء هيكل تنظيمي فعال يحدد الوحدات الإدارية المختلفة ، والتخصص والمهام ونطاق الإشراف وخط السلطة والمسؤولية لهذه الوحدات ، وتحديد الأنشطة والبرامج الضرورية التي تحقق الأهداف والخطط ، إضافة الى تجميع الوحدات الوظيفية المتشابهة في وحدة إدارية واحدة ، وتجميع الوحدات الإدارية مع بعضها في وحدة إدارية عليا ، مع ما يتبعه من رسم العلاقات والسلطات والمسؤوليات والتوصيف الوظيفي لكل وحدة وظيفية . ولإحداث هذا التطوير فقد استعانت الجمعية بإستشاريات في المجالات الإدارية والمالية والتنظيمية أو التعاقد مع مؤسسات متخصصة لإعادة الهيكلة وتطوير تقنية المعلومات في التالي :

١. إعادة تنظيم سياسة الجمعية التي تعكس الأهداف والأرضية التي ستقدم عليها الخدمات.
٢. وضع خطة استراتيجية لتقوم وتحديد احتياجات الجمعية ووضع خطة التطوير الهيكلي الوظيفي ونظم التشغيل والإجراءات القابلة للتنوع في الخدمات من خلال مختصين في مجال التنظيم والأساليب والمختصين في تنمية الموارد البشرية.
٣. وضع الإجراءات والقواعد اللازمة لتقديم الخدمات في الجمعية والتي تحقق الأهداف العامة بما فيها القواعد السلوكية للموظفات، وتدوين الإجراءات اللازمة لممارسة العمل.
٤. تحليل الوظائف وتوصيفها لتساعد في تحديد الإطار العملي اللازم لجميع الموظفات في مختلف الأدوار والمسؤوليات والواجبات.
٥. وضع توصيف لكل مهنة تشمل الشهادات والخبرات اللازمة ومواصفات شاغل الوظيفة كي يتم اختيار الموظفات وتعيينهن على أسس سليمة.
٦. العمل على المراجعة الدائمة للقوانين واللوائح ومراعاة جانب المرونة والشمول والتفاعل مع الإحتياجات لزيادة فعالية القوانين واللوائح وإسناد مهمة صياغتها إلى المختصين بالإشتراك مع إدارة الجمعية.
٧. إعادة النظر في التنظيمات والتقسيمات الإدارية على ضوء الأهداف والاختصاصات والمسؤوليات الجديدة والمتزايدة في الجمعية، وإعادة تحديد الاختصاصات والأهداف بحيث يمكن قياس الإنتاجية على ضوء ذلك.

ثالثاً: تدبير التمويل :

من المعروف أن الجمعيات لم تنشأ بغرض تحقيق الأرباح ولكن المال يساعد في تحقيق أهدافها وتيسير أعمالها لذلك عملت الجمعية على أن تكون هنالك مصادر مالية كافية تغطي مصروفاتها لتقدم خدماتها بشكل تكاملي وتساعد على المحافظة على إستمراريتها وأن لا تنصب جهودها في الاعتماد على ممول واحد فقط ، فتدبير التمويل يعتمد على حسن التخطيط والإعداد وكتابة العروض للممولين وهو الأمر الذي يقدم صورة حسنة عن مستوى القائمين على الجمعية وحسن تدبيرهم للأموال، خاصة وأن التبرع في السابق كان يقدم بصورة بسيطة وسهلة بينما أصبحت التبرعات في الوقت الحالي توجه إلى المخطط الجيد الذي يُقدّر عمله من الممول.

ولتدبير التمويل تم اتباع الخطوات التالية:

أولاً: تحديد الممولين المستهدفين:

١. البحث عن الأفراد وفاعلي الخير ومن يقدمون الهبات والوقف وإعداد قائمة بأسمائهم والبحث عن طريقة مناسبة لمخاطبتهم.
٢. البحث عن الممولين المستهدفين من المؤسسات التي تخصص جزءاً من أموالها لتمويل المشروعات الخيرية وكذلك الشركات العائلية وإعداد قاعدة بيانات عن المؤسسات والشركات وكيفية توزيع أرباحها.
٣. الهيئات الحكومية التي تقدم مبالغ تمويلية. ومن المهم هنا أن نتعرف على شروط التمويل التي تحددها هذه الجهات والعمل على توثيق الصلة معهم والاستفادة من تمويلهم حسب شروطهم.

ثانياً: البحث عن القيم التي تحرك الجهات الممولة للتعرف على المفاهيم والأفكار التي لها قيمة لدى الممول وأولوياتها للوصول إلى معرفة الأسباب التي تحرك الممول وتقديمه للتمويل.

ثالثاً: البحث عن دوافع الجهات الممولة:

فالدافع هو القوة المحركة للسلوك وهذا يتطلب معرفة الأسباب التي قد تدفع الممول لتقلص المال والتي قد تكون ضمن الأمور التالية:

- كسب الأجر والثواب.
- الحصول على شيء مقابل التبرع كاستفادة من التمويل في برنامج تسويقي للمؤسسة أو الشركة المتبرعة.
- مجاملة لمن يطلب المعونة.
- التعاطف مع البرنامج المقدم.

رابعاً: دراسة شروط المؤسسات التمويلية:

من المهم معرفة شروط كل ممول من خلال دراسة المشروعات التي بتمويلها ودراسة الشروط العامة التي تحددها مؤسسات التمويل وهو الأمر الذي سيساعد على إتخاذ قرار يبذل جهد ووقت الممول أم لا.

وللوصول إلى ذلك القرار يجب التركيز على مايلي:

- معرفة المجالات التي قد لا يمولها.
- هل لدى الممول قيود في استخدام التمويل في شراء تجهيزات أو مباني.
- هل هناك حدود أو قيود أو شروط يضعها الممول، كمنح التبرع دفعة واحدة أو تقديمه على أقساط بعد تقييم كل مرحلة.

خامساً: البدء في الخطوات التنفيذية للوصول إلى أفضل جهات التمويل:

ويأتي ذلك باستبعاد بعض الجهات التي نتوقع أن فرص تمويلها قليلة والتركيز فقط على الجهات المحتمل قيامها بالتمويل بعد دراسة اهتماماتها وقيمتها ودوافعها وأتماظ برامجها التمويلية. وكذلك استعراض خدمات المشروع وغرضه ورسالته وقيمه والبرنامج المنفذ ومن ثم تحديد درجة التوافق والتلاءم بين المشروع والجهات المقترحة تمويلها ثم ترتيبها حسب درجة المواثمة والبدء بمخاطبة الجهات ابتداء بأعلى القائمة.

سادساً: توضيح قدرات المشروع:

وذلك من خلال تقديم مبررات جيدة للدعم وعرض القضية بشكل منطقي بما يضمن المساندة بعون الله وهذا يتطلب عرض المشروع ومن هم المستفيدون منه وما هي النتائج المتوقعة من هذا البرنامج إضافة إلى توضيح أسباب الحاجة إلى التمويل وكيفية إنفاقه.

سابعاً: تسويق المشروع:

ويقصد بذلك الجهود الذي تبذله الجمعية لتعريف الآخرين بها وبرامجها ومشاريعها على أن يتم استهداف المستفيدين والممولين والمتطوعين والمجتمع ككل.

ثامناً: اختيار استراتيجية تدبير التمويل:

من المهم جداً تحديد استراتيجيات تدبير التمويل والتي قد تكون في أحد الأشكال التالية:

- الجهود المستمرة في جمع التبرعات طوال العام من خلال لجنة مالية متصلة بمجلس الإدارة.
- الحملات المكثفة والتي تكون في فترة محددة من العام يكون الناس فيها أكثر استعداداً لعمل الخير عن باقي العام كشهر رمضان المبارك حيث أن كثيراً من المؤسسات التطوعية تستفيد بـ ٩٠% من التمويل السنوي خلال شهر رمضان المبارك.
- المناسبات الخاصة كالأسواق الخيرية والمعارض.
- اختيار الوقت المناسب لعرض المشروع على الشركات خاصة الوقت الذي تضع فيه الشركات خطط الموازنة التقديرية للسنة القادمة ليم احتساب تمويله في ميزانيتهم.

تاسعاً: وضع تقنيات لتنمية الموارد:

يجب أن نحتّم بتدبير تمويل مالي ثابت يساعد على الاستمرارية في تقديم الخدمات الأساسية أو التوسع في تقديم الخدمات وذلك من خلال مايلي:

١. حث الأفراد على التبرع بمبلغ معين من المال كل عام ليصبحوا ممولين دائمين والعمل على زيادة أعدادهم وإحلال ممولين جدد بدلاً من المنسحبين لأي ظرف. ولكي يتم تنظيم هذه العملية يجب أن تنطلق هذه الحملة قبل شهرين من انتهاء السنة المالية لكي تضاف إلى ميزانية السنة التالية بتوقعات أقرب إلى الواقع.
٢. التخطيط لأنشطة جارية مستمرة مدرة للدخل بشرط أن تكون الأنشطة ملائمة لغرض المشروع وملائمة للمجتمع وتدر دخلاً أكثر من التكاليف إضافة إلى مراعاة إمكانية قيام الموظفين والمتطوعين في الجمعية بما يجب أن تدعم هذه الأنشطة سمعة الجمعية وشهرتها ولا تنفر الناس منها.

عاشراً: تقدير مدى استعداد الجمعية لتدبير التمويل الناجح من خلال توفر المكونات الداخلية اللازمة لنجاح خطة التمويل وهي:

- احتياجات حقيقية.
- جمهور محدد معروف.
- قيادات ملتزمة.
- القدرة على الإقناع بالمشروع.
- وجود خطة تنفيذية واقعية.

- مشروع ميزانية لتدبير التمويل.
- نظم تسويق (اتصالات).
- نظام لحفظ السجلات.
- متطوعون ملتزمون.

كما عملت على اختيار البرامج وإعداد دراسة الجدوى الإقتصادية بحيث أن تكون هناك خطوات سابقة لإختيار البرنامج وخطوات عند الإختيار.

والخطوات السابقة هي:

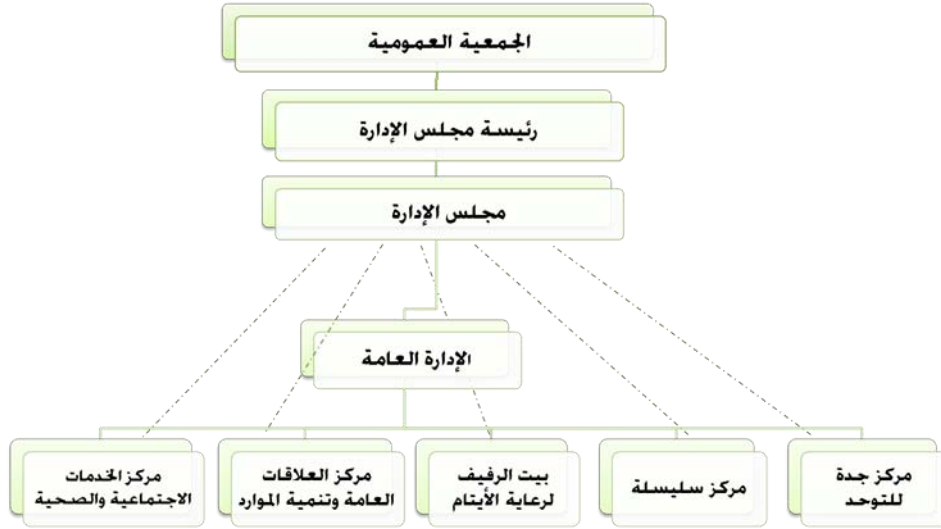
١. مراجعة عامة لصورة الجمعية.
٢. تحليل وتقييم البرامج المنفذة حالياً.
٣. اتخاذ القرارات المناسبة بشأن البرامج الحالية.
٤. التفكير في البرامج الجديدة قبل التنفيذ.
٥. تحليل وتقييم البرامج الجديدة قبل التنفيذ.
٦. اتخاذ القرارات بشأن البرنامج الجديد.

أما الخطوات التي يجب أن يتم اتخاذها عند اختيار البرامج الجديدة فهي:

١. مدى ملائمتها لغرض الجمعية.
٢. ملاءمتها لاحتياجات المستفيدين.
٣. دراسة البرامج الحالية من حيث التكلفة.
٤. دراسة البرامج الأخرى القائمة بالمجتمع.

كل ذلك التطوير حتم إيجاد نموذج إداري عملي وعلمي يساعد في تحقيق أهداف الجمعية خاصة بعد تأسيس عدة مشروعات لتصبح مراكز مستقلة تابعة للجمعية وبالتالي فقد تم تطوير الهيكل التنظيمي لإحلال المراكز بدلاً من اللجان وأصبح التنظيم الجديد وفقاً للتالي:

الهيكل التنظيمي للجمعية الفيصلية الخيرية النسوية بجدة



وفي هذه الورقة سيتم التركيز على آخر برنامجين للجمعية الفيصلية وهما:

١. برنامج تدريب وتأهيل بنات وأبناء الأسر الفقيرة.
٢. مركز سلسة.

أولاً: برنامج التأهيل:

يعمل هذا البرنامج من خلال مركز الخدمات الاجتماعية والصحية حيث يسعى لتأهيل أبناء وبنات الأسر الفقيرة بهدف تحويلهم من مستهلكين إلى منتجين وتفعيل دورهم من مجرد متلقي إعانات ومساعدات إلى مساهمين في التنمية الاجتماعية وهذا الأمر الذي جعل الجمعية تحول الكثير من نفقاتها ومساعداتها إلى إعانات تدريبية ذات أثر تنموي مستدام بدلاً من الاعتماد على البرامج الخيرية فقط مما ساعد في تغذية سوق العمل بكوادر بشرية مدربة خاصة بعد رصد نتائج الطرق التقليدية في تقديم المساعدات المالية للأسر للعديد من السلبيات منها الإتكالية التي أدت إلى استمرار الضعف المادي دون أي تحسن اقتصادي في مستوى الأسرة. ولم تساهم هذه المساعدات في الحد من انتشار البطالة والفقر.

المشاركات وأوراق العمل

دور الجمعية الفيصلية في الإرتقاء بجودة الأداء

وليتحقق ذلك قامت الجمعية بالخطوات التالية:

أولاً: مرحلة جمع المعلومات:

١. إعداد قائمة بالشباب العاطلين عن العمل والمتسربين دراسياً من خلال الأبحاث الاجتماعية للأسر المسجلة بمركز الخدمات الاجتماعية.

٢. إعداد قائمة بالجهات التطوعية والحكومية والأهلية التي تهتم بفعلة الشباب من ناحية التدريب والتأهيل والتوظيف وتعزيز مبدأ العمل ومفاهيمه وتمثل هذه الجهات في:

- صندوق تنمية الموارد البشرية.
- الصندوق الخيري الوطني.
- برنامج عبداللطيف جميل لخدمة المجتمع.
- البنك الأهلي التجاري (برنامج خدمة المجتمع).
- البنك الإسلامي للتنمية.
- مجموعة نماء وعطاء.

٣. دراسة سوق العمل المحلي لوضع خطط التدريب التي تتوافق مع حاجة سوق العمل لتأهيل الشباب والشابات وإكسابهم القدرة على التطوير الذاتي المستمر بمعدل يحسن المتزايد في مستوى الخبرات والمهارات التي يتم تدريبهم عليها.

ثانياً: تهيئة الشباب والشابات مهنيًا ونفسيًا واجتماعيًا للتدريب والعمل:

- مقابلة الشباب في مقر الجمعية وإعداد دورات بسيطة لتأهيلهم نفسياً ومهنيًا للعمل والتدريب.
- التعاون مع جهات رجالية (مثل مجموعة الشباب بناء وعطاء) لمقابلة الشباب والعمل على تهيئتهم للعمل.
- ترسيخ مفهوم التأهيل كبديل للدعم المادي في مساعدة الفقراء.

ثالثاً: مرحلة التخطيط والتنفيذ:

- زيارة ميدانية للمعاهد والأكاديميات التعليمية للتعرف على مستوى (التعليم – الأساتذة والمشرفين – الخدمات المتوفرة لديهم..... الخ) والتي تزيد من اقبال الشباب والشابات على التعليم.
- التأكد من اعتماد الشهادات الصادرة من المعاهد والأكاديميات من الجهات الرسمية (المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني – وزارة التربية والتعليم – وزارة التعليم العالي)
- توجيه الشباب والشابات وتحفيزهم عن طريق التواصل معهم وعقد اجتماعات دورية لمعرفة ميولهم ورغباتهم مع مايتناسب مع الفرص المتاحة في برنامج التأهيل.
- اختيار التخصصات التي تتناسب مع المؤهلات والمراحل الدراسية للطلاب والطالبات.

المشاركات وأوراق العمل

دور الجمعية الفيصلية في الإرتقاء بجودة الأداء

- تعبئة استمارات خاصة للالتحاق بالدورات والدبلومات لكل من الشباب والشابات بالاضافة الى استمارة تعهد تلزمهم بالاستمرار في الدورة لنهايتها.
- إلحاق الطلاب والطالبات بدورات اللغة الانجليزية ، كفصل تأهيلي وذلك للاحاقهم ببرامج التمريض والادارة الصحية التي تساعدهم في الدراسة.
- متابعة حضور وانتظام الطلاب والطالبات في المعاهد والأكاديميات وذلك بالتنسيق مع المسؤولين بإرسال كشوفات الحضور والغياب بصفة دورية للتأكد من مدى التزامهم.
- التأكد من اجتياز كل طالب وطالبة للدورات أو الدبلومات الملتحقين بها وذلك باحضار الشهادات وكشف الدرجات حتى يتسنى لهم الالتحاق بدورات أخرى.
- التنسيق والاتصال بالمؤسسات والشركات لإلحاق الشباب والشابات بالمنح التعليميه الخاصه بالصناديق الخيرية.
- مساعدة الشباب والشابات بدعمهم مادياً لاستكمال دراستهم الجامعيه وذلك بالحاقهم بالجامعات والكليات.

المشاركات وأوراق العمل

دور الجمعية الفيصلية في الإرتقاء بمجودة الأداء

رابعاً: آلية التدريب :

- الاتصال المباشر مع شباب وشابات الأسر واعطائهم مواعيد للتنسيق معهم باختيار الدورات والدبلومات مع مسؤولية التأهيل.
- التأكد من ظروف الأسرة وعدد الشباب والشابات غير المؤهلين من خلال الأبحاث الاجتماعية.
- بعد ذلك تم تحديد عدة مسارات للتدريب والتوظيف وفقاً للتالي:

أ) فئة الشباب:

تم تأهيل عدد (٥٦) شاب في الفترة من ١/٥/١٤٢٩هـ إلى ١/٦/١٤٣٠هـ كما هو موضح بالجدول التالي:

عدد الشباب المؤهلين عن طريق برنامج التأهيل للعام ١٤٢٩هـ - ١٤٣٠هـ

عدد الذكور المؤهلين	التخصص	التسلسل
٤	دورات لغة انجليزية	١
٢٥	دورات الحاسب الآلي في التخصصات التالية (أعمال مكتبية-ادخال البيانات ومعالجة النصوص - تطبيقات وصيانة الحاسب - صيانة الحاسب الآلي)	٢
٣	دبلوم محاسبة	٣
٢	دبلوم سياحة (ضيافة)	٤
١	بكالوريوس ادارة واقتصاد	٥
١	معهد ثانوي	٦
٥	طلاب توحد	٧
١	دبلوم نظم معلومات	٨
٩	دبلومات طبية في التخصصات التالية (بصريات - تمريض - أشعة - صيدلة - طب طوارئ)	٩
١	دبلوم تخصص مساحة	١٠
١	دبلوم تسويق	١١
٣	دبلوم تقنية شبكات	١٢
٥٦	الاجمالي	

كما تم تأهيل عدد (٢١) شاب بوظائف مختلفة من خلال الاتصال بصندوق تنمية الموارد البشرية وعدد من الشركات.

المشاركات وأوراق العمل

دور الجمعية الفيصلية في الإرتقاء بمجودة الأداء

(ب) فئة الشابات:

قامت الجمعية بمساعدة بنات الأسر الفقيرة من خلال برنامجين :

- برنامج التدريب والتوظيف الخارجي.
- برنامج التدريب والتوظيف الداخلي (في الجمعية).

❖ أولاً: برنامج التدريب والتوظيف الخارجي للشابات:

تم إلحاق عدد (٣٦٧) فتاة بمعاهد وجامعات ومراكز تدريبية كما هو موضح بالجدول التالي:

عدد الشابات المؤهلات عن طريق برنامج التأهيل للعام ١٤٢٩هـ - ١٤٣٠هـ

عدد الإناث المؤهلين	التخصص	التسلسل
٣٩	دورات لغة إنجليزية	١
١٠٨	دورات الحاسب الآلي في التخصصات التالية (تدريب المهارات - مبادئ سكرتارية - مقدمة تشغيل - الرخصة الدولية - العرض الشامل - أعمال مكتبية)	٢
٩	دورات مصطلحات طبية	٣
٤٦	دورات تجميل (بنات)	٤
٤٩	دورات خياطة وتطريز	٥
٣٢	دورات سعف	٦
٣٦	دورات أعمال السيراميك	٧
١٧	دبلومات طبية في التخصصات التالية (تمريض - أشعة - إدارة صحية)	٨
١٤	دبلوم محاسبة	٩
٢	بكالوريوس إدارة واقتصاد	١٠
١	استكمال دراسة المرحلة الثانوية	١١
٢	طالبات توحيد	١٢
٢	دبلوم تقنية البرمجة	١٣
١٠	دبلوم تجميل	١٤
٣٦٧	الإجمالي	

كما تمت مساعدة (١٧) شابة للعمل في مؤسسات خارجية.

❖ ثانياً برنامج التدريب والتوظيف الداخلي (في الجمعية) :

تم تنفيذ هذا البرنامج من خلال إنشاء مركز سليسلة الذي يهدف إلى :

١. المساهمة في الحد من انتشار البطالة والفقر.
٢. تحسين مستوى الحالة الإقتصادية لفتيات الأسر المحتاجة والمعاقات.
٣. التشجيع على شراء المنتجات المحلية المصنوعة بأيدي سعودية.
٤. إحياء التراث السعودي من خلال تطوير استخدام الخامات، الغرز والتصاميم المحلية وإعادة إنتاجها بشكل فني وعصري ومميز.
٥. إقامة المعارض السنوية والمشاركة في المعارض الخارجية لتسويق منتجات المركز.

مركز سليسلة:

مشروع سليسلة تجربة ناجحة لمشروعات الأسر المنتجة المطورة بنسق إداري مستحدث وبما يتناسب واحتياجات المجتمع الحالي. كما أنه يحقق طموحات ذوي الاختصاص الذين ناشدوا بأهمية الاستفادة من سعف النخيل وتطويره إلى مشروعات تجارية. وقد ساهم المشروع - من خلال الأهداف التي عمل على تحقيقها في:

🏠 الإرتقاء بالحرف اليدوية المحلية من خلال استخدام المواد والموارد الطبيعية والمحلية، وخاصة السعف الذي تشكل حرفة صناعته النسبة الأعلى بين الحرف التي تتقنها الحرفيات اليدويات من النساء السعوديات.

🏠 دعم الحرفيات من السيدات في مختلف مناطق المملكة واللاتي يقمن بإنتاج السعف وتحسين مستواه الاقتصادي من خلال تشجيعهن على مضاعفة وتحسين مستوى إنتاجهن وفق متطلبات مركز سليسلة وهو ما يساهم بشكل أساسي في الإرتقاء وتطوير هذه الحرفة.

🏠 المساهمة في برامج تدريب وتأهيل المرأة السعودية من الأسر محدودة الدخل والفقيرة بالإضافة لفئة المعوقات جسدياً والصم والبكم من خلال تدريبهن على الحرف اليدوية بهدف تنمية مواهبهن وقدراتهن الذاتية والعمل على تحسين مستواه الاقتصادي من خلال توفير فرص وظيفية داخل المركز أو الانطلاق للعمل في سوق العمل المحلي أو العمل لحسابهن الخاص.

🏠 الحفاظ على المنتج التراثي اليدوي وضمان استمرارته لأجيال قادمة بتصنيعه للكثير من مستلزمات المرأة والأسرة بأسلوب عصري يتناسب مع كل الأذواق والمناسبات.

🏠 إعداد كوادر وطنية من المتدربات لتولي برامج التأهيل والتدريب المهني من خلال تكثيف برامج التدريب المتقدم وإعداد قيادات إشرافية ومدربات على أعلى مستوى من الكفاءة لتولي مهمة تدريب وإدارة مثل هذه المشروعات بشكل متكامل.

الأثر الاجتماعي والاقتصادي للمشروع/ البرنامج:

انطلق هذا المشروع من رؤية وطنية ذاتية وتمويل ذاتي ولأهداف سامية تحول فيه الأسر الفقيرة من مستهلكة إلى منتجة ومبدعة.

عدد المستفيدين:

يبلغ عدد المستفيدات (٢١٧) سيدة وفتاة يعملن بدخل سنوي ثابت.

فرص العمل:

- وجود فرص عمل متعددة إما بالتوظيف في مركز سلسلة أو الالتحاق بجهة عمل أخرى أو العمل من المنزل.
- العمل على زيادة إنتاج ومن ثم دخل النساء الحرفيات في مناطق المملكة من خلال تكثيف طلبات السعف، وتحقيق إيرادات جيدة لمن.
- حاجة المستفيدات إلى هذا النوع من البرامج: هذا النوع من الأعمال يمكن السيدات من تحسين مستواهن الاقتصادي من خلال ممارسة العمل والإنتاج من المنزل وتسويق هذه المنتجات بكفاءة عالية.

الأثر البيئي للمركز:

- إعادة تدوير مخلفات البيئة من خلال إعادة تصنيعها واستخدامها في عدد من الأعمال كالزجاج والرخام والسيراميك والفخار.
- الاستفادة من مادة السعف التي اقتصرت صناعتها على الأعمال التراثية التقليدية البسيطة والعمل على تطوير صناعتها من خلال تحويلها إلى منتج تجاري بشكل عصري حديث وضمن أشكال متعددة كالحقائب ومستلزمات المنزل والطاولات والكراسي وأطقم السفرة والهدايا.