

لعام 2026 - 2028

الخططة الاستراتيجية

فيض

جمعية فيض الخيرية

Fayyd Charity Association



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

عطاء
وأثر

فَيُيُف

جمعية فيض الخيرية

Fayyd Charity Association

مقدمة

تسعى هذه الخطة الاستراتيجية إلى تعزيز دورنا في خدمة الفئات الأكثر احتياجًا في المجتمع، وبالأخص الأرامل والمطلقات وأبنائهم، من خلال برامج إغاثية وتنموية تهدف إلى تحسين جودة حياتهم وتمكينهم اجتماعيًا واقتصاديًا.

كما تهدف الخطة إلى خدمة المجتمع المحلي بشكل عام عبر تقديم خدمات توعوية قيّمة وتنمية المهارات الحياتية لفئاته المختلفة.

انطلاقًا من إيماننا العميق بأهمية توفير الدعم الشامل لهذه الفئات، وضمان حقوقهم وتعزيز استقلاليتهم، صُممت هذه الخطة لتلبية احتياجاتهم الملحة، وتوفير بيئة تمكينية تساهم في بناء قدراتهم وتعزيز دورهم في المجتمع.

استندت هذه الخطة إلى دراسة دقيقة للواقع الميداني والظروف الاجتماعية، مع التركيز على التحديات التي تواجه هذه الفئات مثل الفقر والبطالة وقلّة الفرص، مما يجعل من الضروري تبني نهج متكامل يجمع بين الإغاثة العاجلة والتنمية المستدامة.

ونؤمن أن العمل الجماعي والتنسيق مع الشركاء المحليين، بالإضافة إلى إشراك المستفيدين أنفسهم، هو السبيل الأمثل لتحقيق أثر إيجابي ومستدام يساهم في رفع مستوى الحياة وتمكين المجتمع بأكمله بإذن الله.

أسم الجمعية

جمعية فيض الخيرية
النسائية

المنطقة

القصيم

الجهة المشرفة

وزارة الموارد البشرية
والتنمية الاجتماعية

رقم التسجيل

690

التصنيف النوعي

التنمية والإسكان

المحافظة

رياض الخراء

نوع الجهة

أهلي

التصنيف الفرعي الأول

التنمية المجتمعية
والاقتصادية والمجتمعية

أوقات العمل

صباحي

البيانات
الأساسية
للجمعية

الرؤية

تمكين المرأة المحتاجة وأطفالها في رياض الخبراء ونقلها من الاحتياج الى الإنتاج.

الرسالة

تمكين المرأة المحتاجة وأطفالها من العيش بكرامة من خلال التدريب والتأهيل المتقن على المهارات الإنتاجية والحياتية واستثمار طاقاتهم وتذليل العقبات أمامهم وربطهم بسوق العمل.

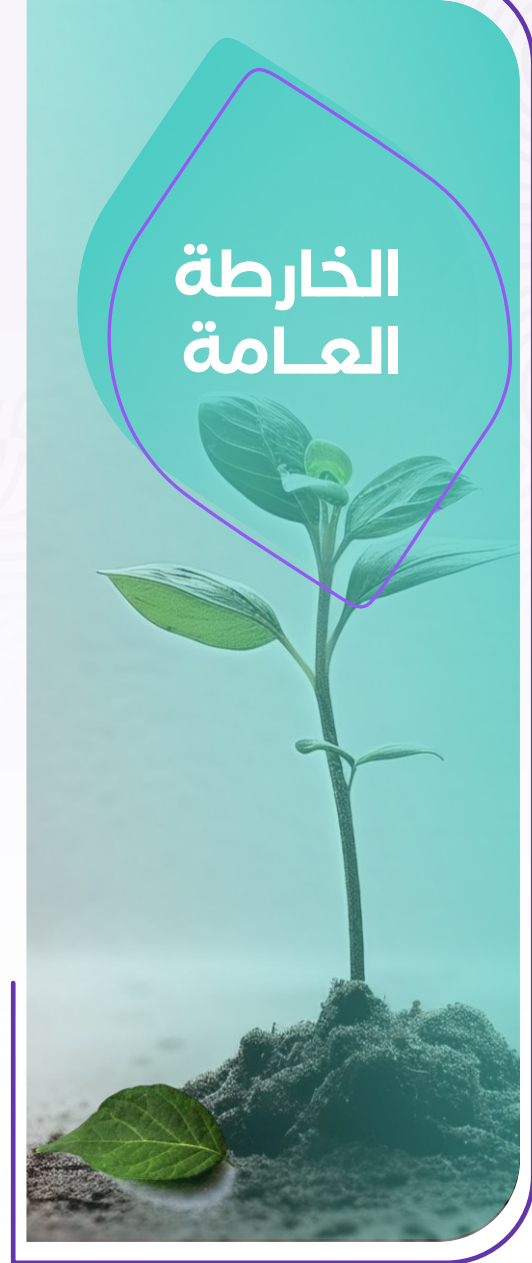
القيم الحاكمة



المجالات الرئيسية

المجال الخيري > ✓ المجال التنموي > ✓

الخارطة العامة



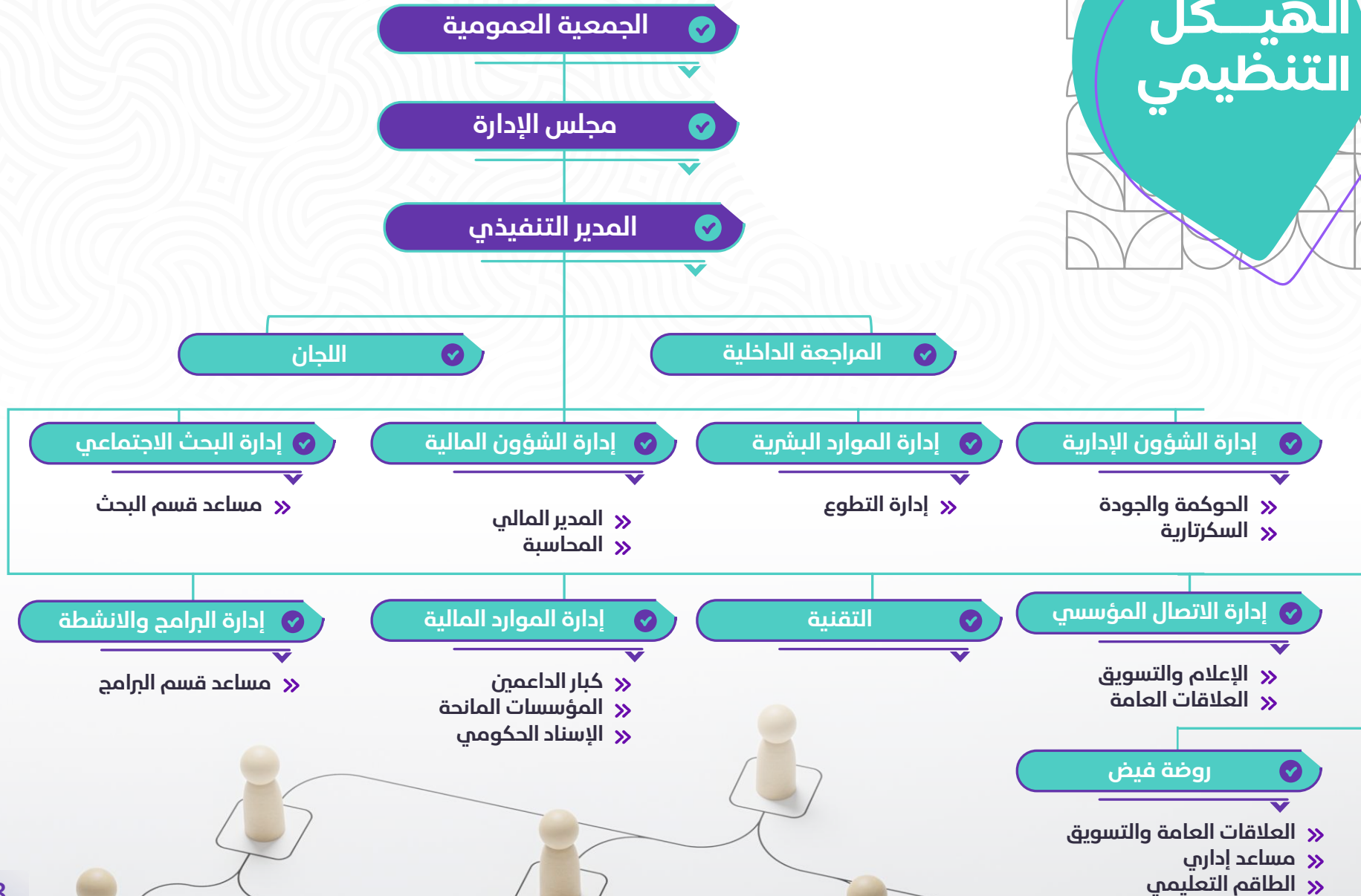
الأهداف الاستراتيجية

- » الوصول إلى المحتاجة من الأرامل والمطلقات بشكل عام وسد احتياجاتها الأساسية.
- » تأهيل الفتيات بشكل عام من خلال البرامج المسائية والصيفية.
- » رعاية الطفولة في جميع مراحلها.
- » تدريب المحتاجات من الأرامل والمطلقات على المهارات بشكل عام.
- » تطوير الأنشطة الإنتاجية واستثمار طاقاتهم وتذليل العقبات أمامهم لربطهم بسوق العمل.
- » تحفيز أخلاقيات العمل التطوعي.
- » استقطاب ذوي الاحتياجات الخاصة وتسهيل مشاركتهم في الأنشطة.



البناء التنظيمي للجمعية الذي يوضح مهام ومسؤوليات كل شخص فيها وعلاقة أقسام الجمعية ببعضها.

الهيكل التنظيمي



أهداف الرؤية 2030



لائحة المركز الوطني



أهداف وزارة الموارد البشرية



الأهداف الاستراتيجية للجمعية

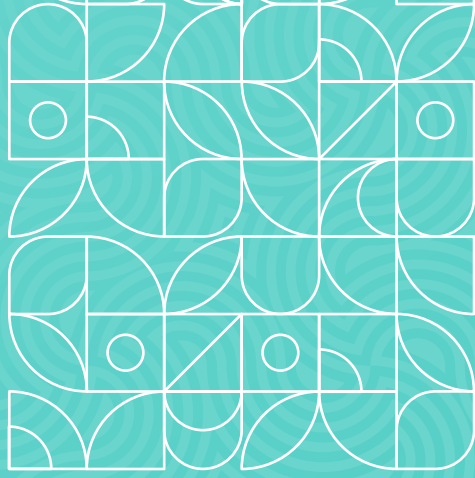


مصادر
ومراجع
الجمعية



ماذا نستهدف في بناء الخطة الاستراتيجية؟

- » تحليل نقاط القوة والضعف وأهم الصعوبات والتحديات.
- » إعادة بناء الخطة الاستراتيجية لثلاث سنوات قادمة.
- » بناء هيكل تنظيمي للجمعية.
- » بناء الخطة الاستراتيجية بما يتناسب مع الإمكانيات المتاحة.
- » اعتماد مؤشرات الأداء.
- » اعتماد بطاقة مؤشرات الأداء.
- » النتائج المتوقعة خلال ثلاث سنوات.



تحليل الوضع الراهن بين الواقع والمأمول

تحليل البيئة الداخلية والخارجية (تحليل SWOT)

في إطار إعداد الخطة الاستراتيجية للجمعية، تم إجراء تحليل شامل للبيئة الداخلية والخارجية باستخدام نموذج (SWOT)، بهدف تحديد نقاط القوة والضعف والفرص والتحديات، وبناء التوجهات الاستراتيجية على أساس واقعي وعملي.

نقاط الضعف (WEAKNESSES) ✓

- » ضعف توثيق السياسات والإجراءات التنظيمية.
- » محدودية الموارد المالية المستقرة.
- » ضعف التسويق والإعلام المؤسسي.
- » عدم وجود كفاءات وخبرة داخل فريق العمل.

نقاط القوة (STRENGTHS) ✓

- » وضوح رسالة الجمعية وأهدافها الإنسانية والتنموية.
- » وجود بيئة عمل إيجابية وروح فريق عالية بين العاملين.
- » قرب الإدارة من الموظفين والمستفيدين وسهولة التواصل.
- » تنوع البرامج والمبادرات ذات الأثر الاجتماعي.
- » وجود قبول مجتمعي وثقة في دور الجمعية.

التحديات (THREATS) ✓

- » عدم استقرار مصادر التمويل.
- » المنافسة مع جمعيات ومبادرات أخرى على الدعم.
- » تغير الأنظمة أو المتطلبات التنظيمية.
- » ارتفاع التكاليف التشغيلية.
- » صعوبة استقطاب كوادر متخصصة بشكل مستمر.

الفرص (OPPORTUNITIES) ✓

- » إمكانية عقد شراكات مع جهات داعمة ومانحة.
- » وجود دعم حكومي متزايد للقطاع غير الربحي.
- » التوسع في برامج التمكين الاقتصادي للأسر والنساء والفتيات.
- » الاستفادة من المنصات الرقمية في التعريف بالخدمات والبرامج.
- » ارتفاع وعي المجتمع بأهمية العمل التنموي.
- » تدريب وتأهيل العاملين داخل المنظمة.

الأثر المطلوب إحداثه

تسعى الجمعية من خلال هذه المؤشرات إلى إحداث الأثر التالي:

على مستوى المستفيدات (الأرامل والمطلقات والأسر)

- » الانتقال من الاعتماد على المساعدات إلى التمكين والاكتفاء الجزئي أو الكامل.
- » تحسين الاستقرار المعيشي والاقتصادي للأسر.
- » رفع مستوى المهارات والإنتاجية.

على مستوى النساء والفتيات

- » تأهيلهن للدخول في سوق العمل أو المشاريع الصغيرة.
- » تعزيز الثقة بالنفس والاعتماد على الذات.
- » تمكين اقتصادي مستدام.

على مستوى الأطفال

- » تحسين جودة الرعاية والتعليم المبكر.
- » تنمية الجوانب السلوكية والتربوية والترفيهية.
- » رفع رضا أولياء الأمور عن الخدمات.

على مستوى المؤسسة

- » رفع كفاءة الأداء المؤسسي والحوكمة.
- » تعزيز الاستدامة المالية وتعدد مصادر الدخل.
- » بناء فريق عمل مستقر ومؤهل.
- » ترسيخ صورة الجمعية كمؤسسة موثوقة ومؤثرة.

على مستوى المجتمع

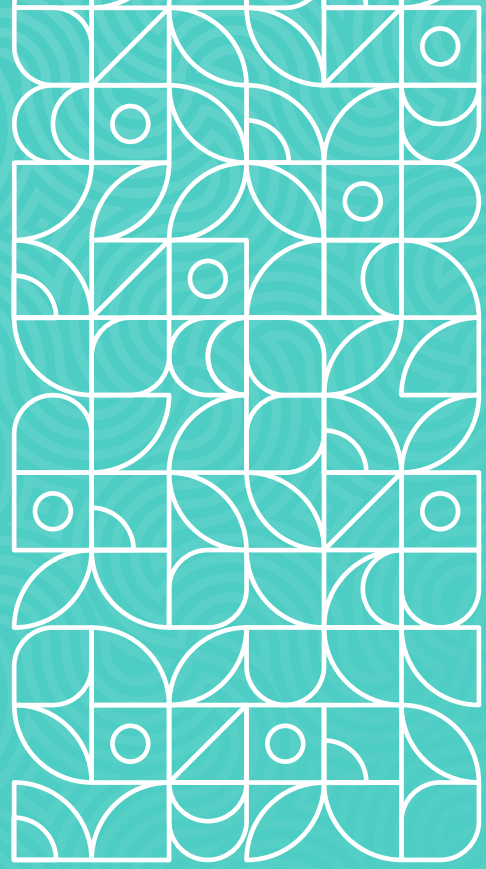
- » زيادة الوعي المجتمعي بأهمية تمكين النساء والأسرة.
- » تعزيز ثقافة العمل التطوعي والشراكات المجتمعية.
- » إحداث أثر اجتماعي واقتصادي مستدام في المنطقة.

أصحاب العلاقة هم جميع الجهات والأفراد الذين لهم تأثير على أعمال الجمعية أو يتأثرون بها، سواء من داخل الجمعية (أصحاب العلاقة الداخليين) أو من خارجها (أصحاب العلاقة الخارجيين).

نريد منهم:	يريدون منا:	
<ul style="list-style-type: none"> » التوجيه الاستراتيجي والدعم المؤسسي. » اعتماد ماد الخطط والبرامج. » المتابعة واتخاذ القرارات اللازمة. 	<ul style="list-style-type: none"> » تحقيق أهداف الجمعية وأثرها المجتمعي. » الحوكمة والالتزام بالأنظمة والتعليمات. » كفاءة استخدام الموارد المالية والبشرية 	مجلس الإدارة
<ul style="list-style-type: none"> » تنفيذ الخطط المعتمدة بكفاءة. » الإشراف على البرامج والفرق. » تحقيق مؤشرات الأداء المستهدفة. 	<ul style="list-style-type: none"> » وضوح الصلاحيات والإجراءات. » توفر الموارد اللازمة لتنفيذ البرامج. » دعم مجلس الإدارة. 	الإدارة التنفيذية
<ul style="list-style-type: none"> » الالتزام بالسياسات واللوائح. » جودة الأداء والانضباط. » التعاون والعمل بروح الفريق. 	<ul style="list-style-type: none"> » بيئة عمل آمنة ومحفزة. » وضوح الأدوار والمسؤوليات. » التقدير والتطوير. 	الموظفون والمتطوعون
<ul style="list-style-type: none"> » الالتزام بضوابط البرامج. » التفاعل الإيجابي مع الأنشطة. » تقديم التغذية الراجعة. 	<ul style="list-style-type: none"> » خدمات وبرامج ذات جودة. » العدالة والشفافية في تقديم الخدمة. » احترام الخصوصية والكرامة. 	المستفيدون

أصحاب العلاقة هم جميع الجهات والأفراد الذين لهم تأثير على أعمال الجمعية أو يتأثرون بها، سواء من داخل الجمعية (أصحاب العلاقة الداخليين) أو من خارجها (أصحاب العلاقة الخارجيين).

نريد منهم:	يريدون منا:	الجهات الداعمة والمانحة
<ul style="list-style-type: none"> » الدعم المالي أو العيني. » الاستمرارية في الشراكة. » الثقة والتعاون طويل المدى. 	<ul style="list-style-type: none"> » شفافية مالية وتقارير واضحة. » تحقيق أثر قابل للقياس. » التزام بالاتفاقيات. 	
نريد منهم:	يريدون منا:	الجهات الحكومية والإشرافية
<ul style="list-style-type: none"> » التراخيص والموافقات. » التوجيه والدعم التنظيمي. » تسهيل الإجراءات. 	<ul style="list-style-type: none"> » الالتزام بالأنظمة واللوائح. » التقارير الدورية. » الحوكمة المؤسسية. 	
نريد منهم:	يريدون منا:	المجتمع المحلي
<ul style="list-style-type: none"> » التفاعل والدعم المجتمعي. » المشاركة في المبادرات. » تعزيز صورة الجمعية. 	<ul style="list-style-type: none"> » مبادرات ذات أثر ملموس. » تواصل وشفافية. 	



تحليل الأهداف واستخراج مؤشرات الأداء



الوصول إلى النساء المحتاجات من الأرامل والمطلقات وتقديم الدعم اللازم لهن بما يضمن سد احتياجاتهن الأساسية وتحسين جودة حياتهن.

مؤشرات الأداء:

- » عدد الأرامل والمطلقات اللاتي تم الوصول إليهن.
- » نسبة المستفيدات اللواتي تم تزويدهن بكامل الاحتياجات الأساسية.
- » عدد البرامج أو المبادرات الإغائية التي تم تنفيذها لدعم الفئة المستهدفة.
- » نسبة التحسن في الوضع المعيشي للمستفيدات بعد الدعم (مثل الانتقال من العوز إلى الاكتفاء الجزئي أو الكامل).
- » نسبة المدة الزمنية بين استقبال الحالة وتقديم الخدمة.
- » نسبة المصروفات الإدارية إلى إجمالي المصاريف.
- » عدد التقارير المالية الدورية التي تم إعدادها ومطابقتها مع الخطط المعتمدة.
- » نسبة الالتزام بالميزانية المعتمدة (الانحراف المالي المسموح $\geq 0\%$)
- » عدد الحملات الإعلامية والتوعوية التي تستهدف التعريف بالخدمات المقدمة للأرامل والمطلقات.
- » عدد الشراكات المجتمعية التي تم عقدها مع جهات داعمة أو مانحة.
- » عدد القصص أو التقارير الإعلامية التي تم نشرها لإبراز أثر البرامج على المستفيدات.

الهدف الاستراتيجي

الأول

تطوير الأنشطة الإنتاجية واستثمار طاقات النساء وربطهن بسوق العمل

مؤشرات الأداء:

- » عدد المستفيدات التي تم تحديد احتياجاتهن وقدراتهن التنموية.
- » عدد البرامج والمبادرات التنموية الجديدة المصممة للأسر المنتجة.
- » عدد البرامج والمبادرات التنموية الجديدة المصممة للفتيات.
- » عدد المنشورات التعريفية بالمبادرات والفرص.
- » نسبة تعزيز الوعي المجتمعي بأهمية تمكين النساء اقتصادياً.
- » عدد مصادر التمويل للمبادرات والبرامج التنموية.
- » نسبة دقة التقارير والبيانات المالية.
- » نسبة الالتزام بالميرانية المعتمدة (الانحراف المالي المسموح $\geq 0\%$).
- » نسبة تطبيق معايير الجودة الإدارية المعتمدة (مثل ISO أو نموذج التميز المؤسسي).
- » نسبة الالتزام بتطبيق السياسات واللوائح الداخلية.
- » عدد النماذج المحدثة والمفعلة لتطبيق مبادئ الحوكمة المؤسسية.

الهدف الاستراتيجي

الثاني

تدريب المحتجات من الأرامل والمطلقات على المهارات بشكل عام.

مؤشرات الأداء:

- » عدد التقارير الفعدة حول أثر التدريب على حياتهن.
- » عدد الأنشطة الإعلامية لرفع الوعي بأهمية التدريب.
- » نسبة تعزيز مهارات الفريق لتحقيق نتائج التدريب بكفاءة.
- » عدد البرامج والمبادرات المنفذة للارامل والمطلقات
- » نسبة الرضا على البرامج والمنتجات التنموية
- » دعم المستفيدات في تسويق منتجاتهن
- » نسبة الالتزام بالميزانية المعتمدة (الانحراف المالي المسموح $\geq 0\%$)

الهدف الاستراتيجي

الثالث

تأهيل الفتيات بشكل عام من خلال البرامج المسائية

مؤشرات الأداء:

- » عدد البرامج المسائية والصيفية المنفذة.
- » نسبة البرامج التي تم تطوير محتواها بناءً على تقييم الفتيات.
- » نسبة الالتزام بالميزانية المعتمدة (الانحراف المالي المسموح $\geq 0\%$)

الهدف
الاستراتيجي

الرابع

رعاية الطفولة في جميع مراحلها

مؤشرات الأداء:

- » عدد الأطفال المستفيدين من خدمات الروضة سنويًا
- » نسبة البرامج والأنشطة المنفذة وفق الخطة السنوية.
- » عدد البرامج التنموية (تعليمية , ترفيهية , سلوكية) المقدمة للأطفال.
- » نسبة رضا أولياء الأمور عن جودة الرعاية والأنشطة.
- » عدد المواد الإعلامية المنشورة (تصاميم, فيديوهات, أخبار).
- » عدد الشراكات أو الفعاليات المشتركة مع جهات تعليمية وصحية.
- » عدد الاستفسارات أو طلبات التسجيل المستلمة عبر قنوات التواصل.
- » نسبة الالتزام بالصراف وفق الميزانية المعتمدة لبرامج الطفولة.
- » عدد التقارير المالية الشهرية/الربع سنوية المقدمة.
- » نسبة تغطية الاحتياج من الكوادر المؤهلة للعناية بالطفولة.
- » معدل الاستقرار الوظيفي للعاملين في برامج الطفولة.
- » إجمالي قيمة التمويل أو التبرعات المخصصة لبرامج الطفولة.
- » نسبة تطبيق السياسات والإجراءات الإدارية ذات العلاقة بالطفولة.
- » جاهزية المرافق والتجهيزات (ملاعب - صفوف - وسائل تعليمية).
- » عدد تقارير المتابعة والتقييم الإدارية المنجزة .
- » نسبة الالتزام بمعايير السلامة والنظافة في مرافق الأطفال

الهدف الاستراتيجي

الخامس

استقطاب ذوي الاحتياجات الخاصة وتسهيل مشاركتهم في الأنشطة

مؤشرات الأداء:

- » عدد المبادرات والبرامج المنفذة المخصصة لذوي الاحتياجات الخاصة.
- » قيمة الدعم العيني أو المالي المقدم من الشركاء.

الهدف
الاستراتيجي

السادس

تحفيز أخلاقيات العمل التطوعي

مؤشرات الأداء:

- » نسبة المتطوعين المسجلين والنشطين.
- » نسبة تعزيز مهارات الفريق لتحقيق نتائج التدريب بكفاءة.
- » نسبة الالتزام بساعات العمل والسياسات الداخلية.
- » نسبة دقة وكفاءة إدارة الموارد البشرية.
- » عدد البرامج المنفذة لتحسين بيئة العمل.

الهدف الاستراتيجي

السابع

بطاقة مؤشرات الأداء

بطاقة مؤشرات الأداء إحدى تقنيات قياس نجاح , من خلالها يتم التعرف على قدرة الجمعية على تحقيق أهدافها الاستراتيجية , ويتم قياس واعمالها المحققة للأهداف من خلال بناءً معايير ومعادلات تحدد المهام والنشاطات الخاصة.

بطاقة مؤشر الأداء

الهدف الاستراتيجي					
اسم المؤشر					
شرح المؤشر					
رمز المؤشر	وحدة القياس	القطبية	دورية القياس		
مالك المؤشر	المستهدف		مصدر البيانات		
مساند المؤشر					
المستهدف الاستراتيجي					
اعتماد صلاحية المؤشر					
		المستهدف السنوي			

شرح بطاقة مؤشر الأداء

القطبية ✓

توجه القيمة المرغوب بها زيادة أو نقصان ,
مثال (+ أو - أو ثابت).

أسم المؤشر ✓

تعريف بأداة القياس , مثال / دراسة بحثية.

الهدف الاستراتيجي ✓

الهدف الذي يتفرع منه المؤشر.

رمز المؤشر ✓

يتكون من رمز المؤشر , و رمز منظور الهدف
الاستراتيجي , و رقم الهدف مثال / ٢-٤-١.

دورية القياس ✓

عدد مرات القياس في السنة (شهري ,
ربعي , نصفي , سنوي).

وحدة القياس ✓

الفئة التي تلحق بالقيمة و نوع القيمة الذي
تم حسابها / مثال (عدد - نسبة).

مصدر البيانات ✓

المستند المتفق عليه لقياس المؤشر , مثال
: تقرير - صورة - محضر.

المستهدف ✓

العدد أو النسبة أو الإجمالي الذي يقبسه
المؤشر .

مالك المؤشر ✓

الشخص المسؤول عن تنفيذه , مثال : قسم
المبادرات.

القطبية ✓

توجه القيمة المرغوب بها زيادة أو نقصان ,
مثال (+ أو - أو ثابت).

اعتماد صحة المؤشر ✓

اعتماد الشخص المسؤول عن صحة وصلاحيه
المؤشر من حيث الدقة والوضوح والواقعة
وملاءمته للهدف المطلوب وقابليته
للاستمرار أو الانهاء.

المستهدف السنوي ✓

المطلوب تحقيقه خلال السنة الميلادية.

المستهدف الاستراتيجي ✓

المأمول تحقيقه خلال سنوات الخطة
الاستراتيجية.

مساند المؤشر ✓

الأقسام والأطراف المساندة لتحقيق المؤشر .

في حال التزام الجمعية بتطبيق ومتابعة مؤشرات الأداء الاستراتيجية في مجالات:



النتائج
المتوقعة
خلال ثلاث
سنوات

النتائج المتوقعة على مستوى الأرامل والمطلقات



✓ وصول ما لا يقل عن 80% من المستفيدات إلى مرحلة تلبية كامل الاحتياجات الأساسية.

✓ زيادة عدد المستفيدات اللاتي يتم الوصول إليهن سنويًا بنسبة تتراوح بين 60% إلى 100%.

✓ ارتفاع نسبة رضا المستفيدات عن البرامج والخدمات إلى 85% فأعلى.

✓ تحسّن الوضع المعيشي لـ 60% من الحالات (من العوز إلى الاكتفاء الجزئي أو الكامل).

✓ زيادة عدد البرامج والمبادرات التنموية المنتجة وتحويل المستفيدات من متلقيات دعم إلى مشاركات في الإنتاج.



النتائج المتوقعة في الحوكمة والجانب المالي



✓ رفع دقة التقارير المالية إلى مستوى 98% فأعلى.

✓ الالتزام بالميزانية المعتمدة بنسبة لا تقل عن 95% مع انحراف مالي محدود.

✓ زيادة عدد مصادر التمويل والداعمين بنسبة لا تقل عن 50%.

✓ انتظام إعداد التقارير المالية الدورية ومطابقتها مع الخطط المعتمدة.

تطبيق معايير الجودة الإدارية والحوكمة المؤسسية بنسبة تصل إلى 80-100%.



النتائج المتوقعة في الإعلام والشراكات



✓ زيادة عدد الشراكات المجتمعية والداعمة بشكل مستدام.

✓ مضاعفة عدد الحملات الإعلامية والتوعوية سنويًا.

✓ ارتفاع مستوى الوعي المجتمعي بأهمية تمكين النساء اقتصاديًا بشكل ملحوظ.

✓ نشر قصص وتقارير إعلامية تعكس الأثر الحقيقي للبرامج.



النتائج المتوقعة في التدريب وبناء القدرات



✓ إعداد تقارير أثر توضح التغيير الاجتماعي والاقتصادي الناتج عن التدريب.

✓ تنفيذ برامج تدريبية مؤثرة ذات نتائج ملموسة على حياة المستفيدين.

✓ تطوير البرامج بناءً على تقييمات دوري. المستفيدين والفتيات بشكل دوري.

✓ تحسين مهارات الفريق بنسبة لا تقل عن 85%.



النتائج المتوقعة في برامج الطفولة والروضة



✓ تنفيذ برامج تعليمية وسلوكية وترفيهية متكاملة وفق الخطة السنوية.

✓ زيادة عدد الأطفال المستفيدين سنويًا بنسبة ٦٠-٨٠٪.

✓ رفع جاهزية المرافق والتجهيزات وفق معايير السلامة والنظافة.

✓ تحقيق نسبة رضا أولياء الأمور لا تقل عن ٩٠٪.

✓ تحقيق استقرار وظيفي للكادر بنسبة لا تقل عن ٨٥٪.



النتائج المتوقعة في الموارد البشرية والمنتطوعين



✓ تنفيذ برامج لتحسين بيئة العمل وزيادة الرضا الوظيفي.

✓ مضاعفة عدد المتطوعين المسجلين والنشطين

✓ تحسين دقة وكفاءة إدارة الموارد البشرية.

✓ رفع نسبة الالتزام بساعات العمل والسياسات الداخلية إلى 90% فأعلى.

- » كفاءة مؤسسية عالية
- » قومية ماليًا
- » مؤثرة تنمويًا
- » موثوقة لدى المانحين
- » ذات أثر اجتماعي واقتصادي مستدام

نصل الى



ما هو دور
الجمعية
العمومية
ومجلس الإدارة؟

دور الجمعية العمومية ومجلس الإدارة:
اعتماد الخطة الاستراتيجية، وإقرار الموازنة المرتبطة بها، و متابعة التنفيذ
عبر التقارير الدورية، واتخاذ القرارات التصحيحية لضمان تحقيق الأهداف.



دور المشرفين على الخطة:
تنفيذ الخطة ميدانيًا، متابعة المؤشرات، رفع التقارير إلى مجلس الإدارة،
واقترح التحسينات لضمان جودة التنفيذ.





فريق عمل الخطة

» المشرف العام على الخطة
والمدير التنفيذي للجمعية
غيداء بنت صالح السريح

» مراجعة وتحقيق / إدارة مبادرات
فاطمة بنت عبدالعزيز الثنيان

» إدارة الشؤون المالية
نورة بنت سليمان العريبي

» إدارة العلاقات العامة والإعلام
بنان بنت حماد السلامة

» إدارة شؤون الموارد البشرية والتطوع
سديم بنت حسن الفرحان

» إدارة قسم البحث الاجتماعي
عير بنت مقبل الحربي

» إدارة الشؤون الإدارية
ميعاد بنت مطر الحربي

» إدارة تنمية الموارد المالية
نورة بنت أحمد السلامة



معتمد الخطة مجلس الإدارة

» رئيس مجلس الإدارة
أ/ أسماء بنت عبدالله السحيباني

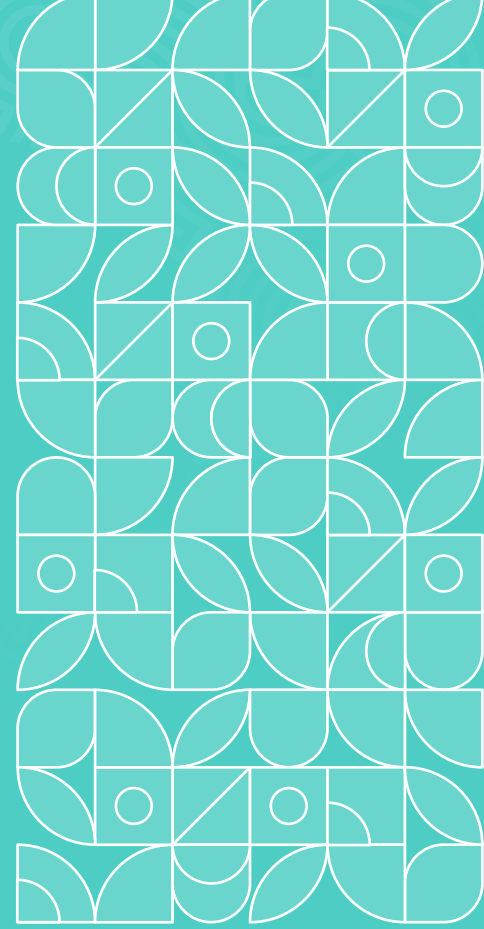
» نائب مجلس الإدارة
أ/ منيرة بنت عبدالله الصالحي

» عضو مجلس الإدارة
أ/ سارة بنت سليمان النوشان

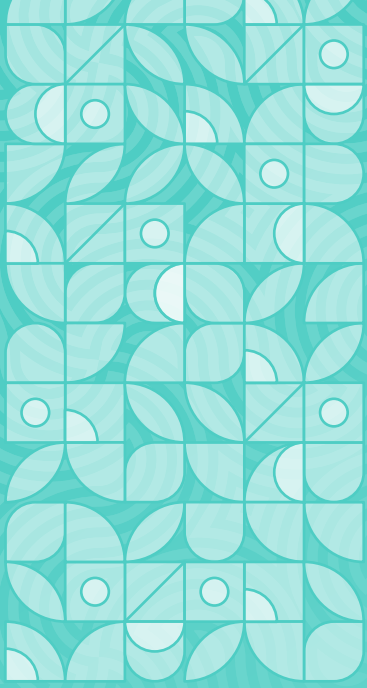
» عضو مجلس الإدارة
أ/ مزنة بنت ساير الساير

» عضو مجلس الإدارة
أ/ حصة بنت صالح الغفيلي

» عضو مجلس الإدارة
أ/ مها بنت حمد التركي



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



حسابات
التواصل

شَقْرًا
لاطلاعكم

فييد

جمعية فيض الخيرية
Fayyd Charity Association