

دليل استراتيجية

# جمعية همم شبابية

للأعوام ٢٠٢٢ - ٢٠٢٣ - ٢٠٢٤

إعداد فريق عمل الاستراتيجية

تاريخ الإصدار ٢٠٢٤/٠١/٢٠ م رقم الإصدار ٤

# بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## المحتويات

٤.....	المقدمة
٥.....	مدخلات الاستراتيجية
٥.....	القضية الرئيسية للجمعية
٥.....	الشريحة المستهدفة بأنشطة الجمعية
٦.....	نظرية التغيير لبرامج الجمعية
٧.....	مدخلات نظرية التغيير
٨.....	الإطار المنطقي
٩.....	رؤية ورسالة الجمعية
١١.....	الأهداف الاستراتيجية
١٢.....	خريطة الاستراتيجية
١٣.....	بطاقات الأداء المتوازن
١٥.....	بطاقات المؤشرات
١٦.....	الهدف الأول (تحقيق الاستدامة المالية)
١٧.....	الهدف الثاني (توفير موارد مالية كافية)
١٨.....	الهدف الثالث (بناء واستقطاب كفاءات مميزة)
٢٠.....	الهدف الرابع (توفير بيئة عمل جاذبة ومحفزة)
٢١.....	الهدف الخامس (توفير مقر مناسب للجمعية)
٢٢.....	الهدف السادس (بناء السمعة المؤسسية للجمعية)
٢٣.....	الهدف السابع (تحقيق البناء المؤسسي للجمعية)
٢٤.....	الهدف الثامن (استقطاب وتمكين المتطوعين)
٢٥.....	الهدف التاسع (بناء شراكات فاعلة)
٢٧.....	الهدف العاشر (بناء وتطوير القيادات الفاعلة)
٢٨.....	الهدف الحادي عشر (بناء وتطوير بيئات قيمة للشباب)
٢٩.....	الهدف الثاني عشر (غرس القيم وتنمية المهارات)
٣١.....	مستهدفات الخطة الاستراتيجية

الحمد لله والصلاة والسلام على رسول الله وبعد،  
بعد أن تمت دراسة بيئة جمعية همم شبابية بمحافظة الدلم من خلال عدد من الوسائل  
وتحديد الوضع الحالي للجمعية، تأتي هذه الوثيقة لرسم مسار تطويري للجمعية خلال الثلاث  
سنوات القادمة يساعد الجمعية على سلوك أفضل الطرق والتركيز على مسارات العمل  
الاستراتيجية  
هذا الدليل يعد مرجعاً مهماً خلال تنفيذ الخطة الاستراتيجية، فمع كثرة الأعمال التنفيذية،  
ومع تعدد القياسات واختلاف وجهات النظر، يصبح هذا الدليل أحد الأسس التي تبني فهماً  
موحداً لدى الجمعيات حول ما تعنيه استراتيجيتنا، وهذا ركن من أركان تنفيذ الاستراتيجية.

## مدخلات الاستراتيجية

- دراسة الاحتياج المؤسسي للجمعية والمنفذة من قبل شركة المسارات الرائدة
- تقييم الاحتياجات المجتمعية لشباب الدلم والمنفذ من جين التنمية.
- التحليل الداخلي للجمعية (SWAT / أصحاب المصلحة / تحليل المشاريع السابقة)
- وثيقة استراتيجية العمل الخيري بمحافظة الدلم والتي شاركت فيها الجمعية والمنفذ من قبل شركة المسارات الرائدة
- استبانة شارك فيها أكثر من ٢٠ خبير في العمل الخيري بمنطقة الرياض
- آراء المستفيدين من برامج الجمعية في الفترة الماضية شارك فيها أكثر من ٤٠ شاباً

## القضية الرئيسية للجمعية

- غرس القيم الإسلامية والوطنية
- تنمية المهارات الحياتية الأساسية والتخصصية المناسبة

## الشريحة المستهدفة بأنشطة الجمعية

الفتيات

الشباب

من سن ١٢ - ٣٥

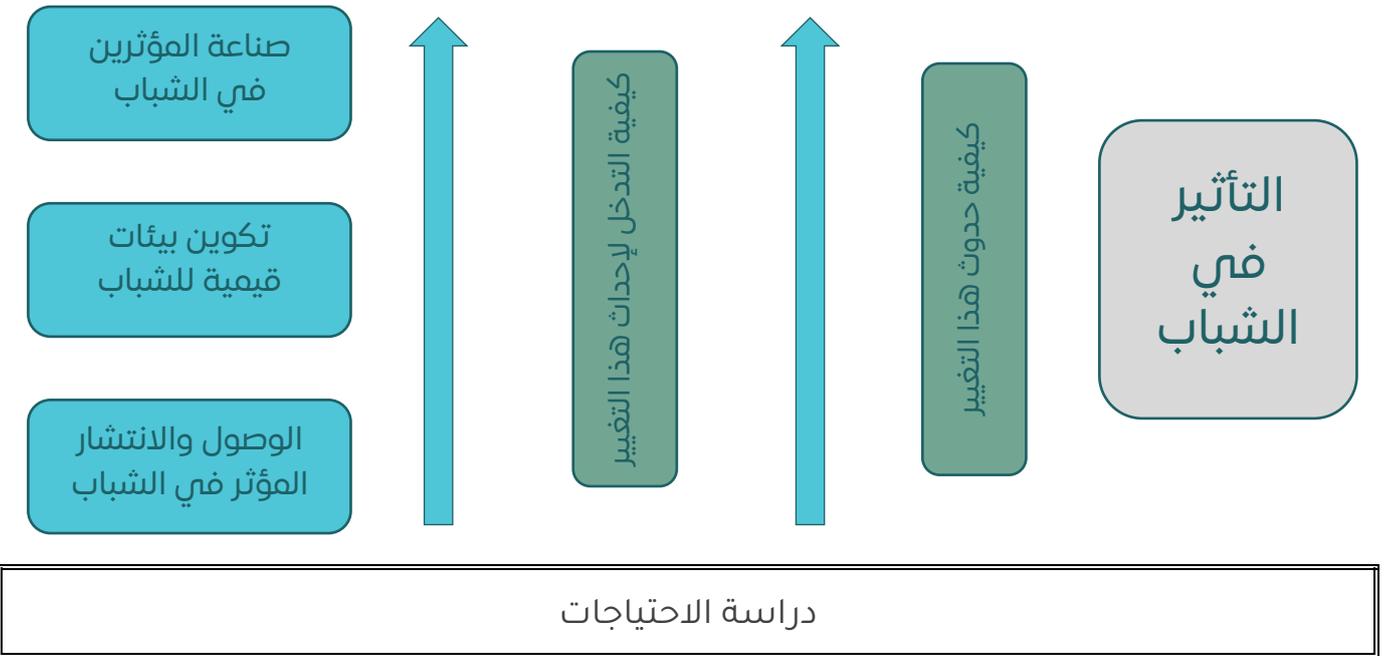
الفئة	البيئات الشبابية	القيادات الفاعلة	عموم الشباب
نسبة التركيز	٣٠٪	٤٠٪	٣٠٪
الأثر المراد	بناء وتطوير بيئات جاذبة تحوي أنشطة قيمة تساهم في تحقيق هدف الجمعية	بناء وتفعيل القيادات المهتمة بقضايا الشباب والتي تساهم في تحقيق هدف الجمعية	توعية الشباب بمسؤولياته وتفعيله ليكون إيجابياً في مجتمعه

## نظرية التغيير لبرامج جمعية همم شبابية

## مدخلات نظرية التغيير



تمثل أفراد المجتمع للقيم الإسلامية والأخلاق الحميدة



دراسة الاحتياجات

تمثل أفراد المجتمع للقيم الإسلامية والأخلاق الحميدة. ليتحقق شباب قيمي وسطي فاعل يملك المهارات اللازمة			عوائد بعيدة المدى	بعيد المدى التغيير
أفراد إيجابيين قادرين على إدارة ذواتهم وحياتهم	جيل صالح معتز بهويته ويسعى لخدمة مجتمعه	مؤثرين قادرين على إحداث الأثر المجتمعي	على مستوى البرامج	متوسط المدى التغيير
الشراكات المجتمعية مع مؤسسات المجتمع. قيادة وقرارات تشاركية وفق تنسيق مستدام التفعيل الأمثل للمتطوعين واستثمارهم. توفير الموارد البشرية والمالية. التمكين لفرق العمل والصف الثاني			كيف نربط بين الاستراتيجيات لأجل تقويتها واستمرارية التغيير حتى يتحقق الهدف البعيد	النهج التحفيزي
من خلال تكوين: بيئات قيمية للفتيات بيئات قيمية للشباب.		برنامج البيئات القيمية	كيف سنتدخل لإحداث هذا التغيير؟	الاستراتيجيات
من خلال: مشاريع متنوعة تهدف إلى تأهيل مؤثرين مجتمعيين في مجالات متعددة ومناسبة.		برنامج تأهيل المؤثرين وتفعيلهم		
من خلال: مشاريع قصيرة وواسعة الانتشار تهدف إلى تلبية احتياجات محددة توعوية أو مهارية لدى الشباب.		برنامج الوصول والتأثير المجتمعي		
زيادة أعداد المؤثرين يساهم في بناء الشباب البيئات القيمية الجاذبة ستفعل الشباب وتعزز القيم لديهم وسيكون لهم أثر إيجابي في محيطهم تعزيز القيم لدى الشباب سينشئ جيل محافظ بيئات العمل الجاذبة تستقطب الكفاءات المتطوعة			كيف سيحدث هذا التغيير؟	الافتراضات القائمة على الأدلة
ملخص دراسة الاحتياجات - دراسة الواقع الحالي للجمعية			تفصيل المشكلة على مستوى الشخص، المجتمع، الحكومة	المشكلة

## رؤية ورسالة وقيم الجمعية



## الرؤية

بيئة جاذبة وممكنة للشباب طموح



## الرسالة

جمعية شبابية تعزز القيم وتبني المهارات وتفعّل المؤثرين لإحداث أثر قيمى مستدام في بيئات آمنة ومن خلال برامج نوعية وخبرات متخصصة



## الأهداف

- المساهمة في بناء قدرات الشباب وفق احتياجاتهم.
- تمكين الشباب في مجال التطوع.
- تعزيز الوسطية والاعتدال لدى الشباب.
- إشباع احتياجات الشباب النفسية والاجتماعية.



## القيم

التحسين المستمر

المؤسسية

الابتكار

المسؤولية

الالتزام

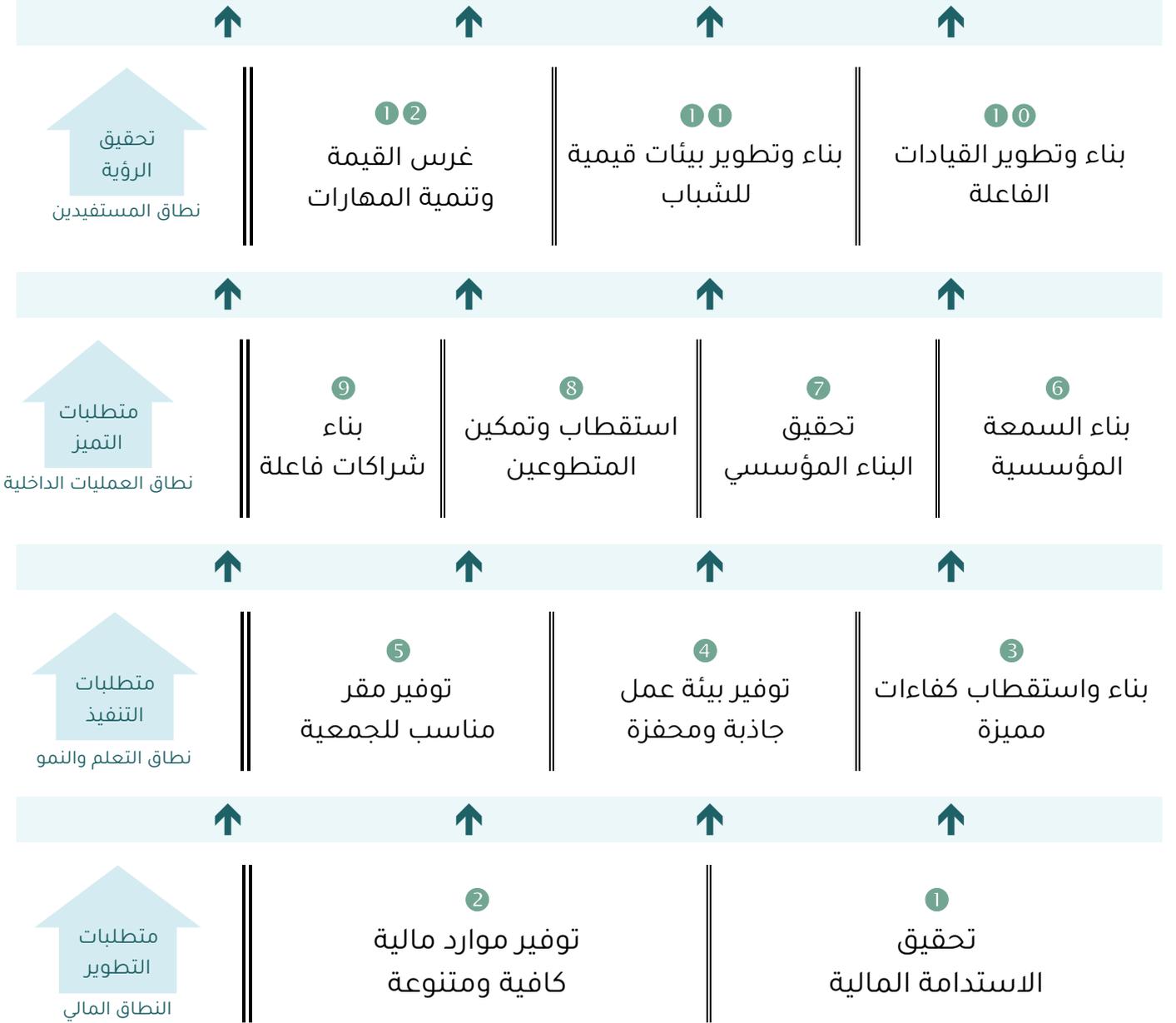
## الأهداف الاستراتيجية للأعوام ٢٠٢٢ - ٢٠٢٣ - ٢٠٢٤

المحور	م	الهدف الاستراتيجي
المالي	١	تحقيق الاستدامة المالية
	٢	توفير موارد مالية كافية
التعلم والنمو	٣	بناء واستقطاب كفاءات مميزة
	٤	توفير بيئة عمل جاذبة ومحفزة
	٥	توفير مقر مناسب للجمعية
العمليات الداخلية	٦	بناء السمعة المؤسسية للجمعية
	٧	تحقيق البناء المؤسسي المتكامل للجمعية
	٨	استقطاب وتمكين المتطوعين
	٩	بناء شراكات فاعلة
المستفيدين	١٠	بناء وتطوير القيادات الفاعلة
	١١	بناء وتطوير بيئات قيمة للشباب
	١٢	غرس القيم وتنمية المهارات

## خريطة الاستراتيجية

للأعوام ٢٠٢٢ - ٢٠٢٣ - ٢٠٢٤

بيئة جاذبة وممكنة لشباب طموح



القيم: الالتزام • المسؤولية • الابتكار • المؤسسة • التحسين المستمر

القيم

## بطاقات الأداء المتوازن لعام ٢٠٢٤ م

المحور	م	الهدف الاستراتيجي	رمز	المؤشر
المالي	١	تحقيق الاستدامة المالية	1.1	عدد مصادر الدخل المستدامة للجمعية
			1.2	عدد فرص الإسناد الحكومي
	٢	توفير موارد مالية كافية	2.1	نسبة تغطية الإيرادات لمصروفات الجمعية
			2.2	النسبة المحققة من مؤشرات خطة قسم الموارد المالية
التعلم والنمو	٣	بناء واستقطاب كفاءات مميزة	3.1	نسبة الموظفين الذين أكملوا الساعات التطويرية وفق الخطة المعتمدة
			3.2	عدد الكفاءات المستقطبة حسب الهيكلية المعتمدة
			3.3	متوسط درجة الأداء الوظيفي للعاملين
	٤	توفير بيئة عمل جاذبة ومحفزة	4.1	نسبة رضا العاملين عن بيئة عمل الجمعية
			5.1	عدد المقرات التي تملكها الجمعية
	٥	توفير مقر مناسب للجمعية	5.2	عدد المقرات المهيئة لتنفيذ البرامج
العمليات الداخلية	٦	بناء السمعة المؤسسية للجمعية	6.1	النسبة المحققة في مؤشرات قسم التسويق والاعلام
	٧	تحقيق البناء المؤسسي للجمعية	7.1	عدد تقارير الأداء للخطة التشغيلية
			7.2	نسبة التقدم في إنجاز بناء استراتيجية الجمعية الجديدة
	٨	استقطاب وتمكين المتطوعين	8.1	عدد المتطوعين المستميرين
			8.2	عدد الفرص التطوعية
			8.3	إجمالي العائد الاقتصادي للمتطوعين
			8.4	عدد البرامج التطويرية المقدمة للمتطوعين
	٩	بناء شراكات فاعلة	9.1	نسبة الشراكات الفعالة من مجموع الشراكات
	المستفيدين	١٠	بناء وتطوير القيادات الفاعلة	10.1
10.2				عدد المؤهلات في العمل مع الفتيات
١١		بناء وتطوير بيئات قيمة للشباب	11.1	عدد البيئات التخصصية للشباب
			11.2	عدد المشاريع النوعية المقدمة للشباب
			11.3	نسبة التقدم في تطبيق معيار همم للأندية الشبابية
			11.4	عدد البيئات التخصصية للفتيات
			11.5	عدد المشاريع النوعية المقدمة للفتيات
١٢		غرس القيم وتنمية المهارات	12.1	عدد المشاريع الجماهيرية المنفذة للشباب
	12.2		عدد المشاريع الجماهيرية المنفذة للفتيات	

## بطاقات المؤشرات لعام ٢٠٢٤ م

## الهدف الأول (تحقيق الاستدامة المالية)

الهدف الاستراتيجي

تحقيق الاستدامة المالية

المعنى الإجمالي: تحقيق إيرادات مالية ثابتة ومتنوعة تساهم في استدامة الجمعية

مؤشرات قياس الهدف:

الرمز	عنوان المؤشر
١.١	عدد مصادر الدخل المستدامة للجمعية
١.٢	عدد فرص الإسناد الحكومي

وصف المؤشرات:

١.١	بطاقة وصف مؤشر	
	عدد مصادر الدخل المستدامة للجمعية	
	عنوان المؤشر	عدد مصادر الدخل المستدامة للجمعية
	دورية القياس	نصف سنوي
	الاتجاه	كلما زاد أفضل
	شرح المؤشر	يقيس هذا المؤشر عدد مصادر الدخل التي تجلب دخل ثابت للجمعية من (وقف عقاري / صندوق استثماري / مشروع استثماري/ محافظ وقفية واستثمارية ... وغيرها)
	معادلة القياس	نتيجة المؤشر = عدد مصادر الدخل الثابتة
	مسؤول التنفيذ	قسم تنمية الموارد المالية
		مسؤول القياس

١.٢	بطاقة وصف مؤشر	
	عدد فرص الإسناد الحكومي التي تم التقديم عليها	
	عنوان المؤشر	عدد فرص الإسناد الحكومي التي تم التقديم عليها
	دورية القياس	ربع سنوي
	الاتجاه	كلما زاد أفضل
	شرح المؤشر	يقيس هذا المؤشر عدد الفرص التي تم التقديم عليها من خلال الإسناد الحكومي، على أن يكون منها ه فرص تم الفوز بها
	معادلة القياس	نتيجة المؤشر = عدد فرص الإسناد المقدم لها
	مسؤول التنفيذ	قسم تنمية الموارد المالية
		مسؤول القياس

## الهدف الثاني (توفير موارد مالية كافية)

٢	الهدف الاستراتيجي
توفير موارد مالية كافية	

المعنى الإجمالي: توفير موارد مالية كافية لتغطية مصروفات الجمعية

مؤشرات قياس الهدف:

الرمز	عنوان المؤشر
٢.١	نسبة تغطية الإيرادات لمصروفات الجمعية
٢.٢	النسبة المحققة من مؤشرات خطة قسم الموارد المالية

وصف المؤشرات:

٢.١	بطاقة وصف مؤشر		
	نسبة تغطية الإيرادات لمصروفات الجمعية		
	عنوان المؤشر	دورية القياس	ربع سنوي
	الاتجاه	كلما زاد أفضل	وحدة القياس
	شرح المؤشر	تراكمي من بداية السنة	نسبة
	معادلة القياس	يقيس هذا المؤشر نسبة تغطية الإيرادات إلى إجمالي المصروفات ويستثنى من ذلك المصروفات والإيرادات التي تتم فيما يتعلق بالاستدامة أو بناء مقر الجمعية أو مقر الأنشطة	فترة القياس
	مسؤول التنفيذ	نتيجة المؤشر = نسبة الإيرادات من المصروفات	مسؤول القياس

٢.٢	بطاقة وصف مؤشر		
	النسبة المحققة من مؤشرات خطة قسم الموارد المالية		
	عنوان المؤشر	دورية القياس	ربع سنوي
	الاتجاه	كلما زاد أفضل	وحدة القياس
	شرح المؤشر	تراكمي من بداية السنة	نسبة
	معادلة القياس	يقيس هذا المؤشر نسبة إنجاز المؤشرات الداخلية في تنمية الموارد المالية ومدى تحقق مهامها ل ( رجال الأعمال - المؤسسات المانحة - الحملات التسويقية - الشركات التجارية - رسوم الاشتراك - الدعم الحكومي )	فترة القياس
	مسؤول التنفيذ	نتيجة المؤشر = النسبة المحققة في مؤشرات القسم	مسؤول القياس

## الهدف الثالث (بناء واستقطاب كفاءات مميزة)

٣	الهدف الاستراتيجي
بناء واستقطاب كفاءات مميزة	

المعنى الإجمالي: استقطاب كفاءات متميزة حسب احتياج الجمعية وتطوير فريق العمل الحالي بالمهارات والمعارف اللازمة لتحقيق الأهداف الاستراتيجية للجمعية

مؤشرات قياس الهدف:

الرمز	عنوان المؤشر
٣.١	نسبة الموظفين الذين أكملوا الساعات التطويرية وفق الخطة المعتمدة
٣.٢	عدد الكفاءات المستقطبة حسب الهيكلية المعتمدة
٣.٣	متوسط درجة الأداء الوظيفي للعاملين
٣.٤	عدد المؤتمرات والمنتديات والمعارض المشارك بها

وصف المؤشرات:

٣.١	بطاقة وصف مؤشر		
	نسبة الموظفين الذين أكملوا الساعات التطويرية وفق الخطة المعتمدة		عنوان المؤشر
	نسبة	وحدة القياس	دورية القياس
	تراكمي من بداية السنة	فترة القياس	الاتجاه
	هو نسبة الموظفين الذين نفذوا الخطة المعتمدة لكل منهم والتي بنيت على الاحتياج التطويري الخاص له، على أن تشمل الخطة بعض من الوسائل التالية (شهادات مهنية - دورات تدريبية - برامج تطويرية - زيارات معارض ومؤتمرات - قراءة - وغيرها، مع مراعاة جانب الطلب الشخصي)		
	نتيجة المؤشر = نسبة الموظفين الذين أكملوا الساعات التطويرية وفق الخطة المعتمدة		معادلة القياس
	مسؤول القياس	قسم الموارد البشرية	مسؤول التنفيذ

٣.٢	بطاقة وصف مؤشر		
	عدد الكفاءات المستقطبة حسب الهيكلية المعتمدة		عنوان المؤشر
	موظف	وحدة القياس	دورية القياس
	تراكمي من بداية السنة	فترة القياس	الاتجاه
	يكون الاستقطاب للوظائف التالي: - بدوام كامل (أخصائي مشاريع للبيئات الشبابية + أخصائي تنمية موارد مالية) - بدوام جزئي (أخصائي موارد بشرية + موظف في الإسناد الحكومي + سكرتير تنفيذي)		
	نتيجة المؤشر = عدد الموظفين الذين تم استقطابهم		معادلة القياس
	مسؤول القياس	قسم الموارد البشرية	مسؤول التنفيذ

بطاقة وصف مؤشر			٣.٣
متوسط درجة الأداء الوظيفي للعاملين		عنوان المؤشر	
نسبة	وحدة القياس	نصف سنوي	دورية القياس
الفترة (كل نصف لوحده)	فترة القياس	كلما زاد أفضل	الاتجاه
يقيس هذا المؤشر متوسط درجة تقييم الأداء الوظيفي للموظف حسب الوصف الوظيفي المحدد لكل موظف وفق نموذج تقييم الأداء للعاملين		شرح المؤشر	
نتيجة المؤشر = متوسط درجة الأداء الوظيفي		معادلة القياس	
	مسؤول القياس	قسم الموارد البشرية	مسؤول التنفيذ

## الهدف الرابع (توفير بيئة عمل جاذبة ومحفزة)

٤	الهدف الاستراتيجي
توفير بيئة عمل جاذبة ومحفزة	

المعنى الإجمالي: توفير بيئة عمل مناسبة لتحقيق أقصى مردود من العاملين

مؤشرات قياس الهدف:

الرمز	عنوان المؤشر
٤.١	نسبة رضا العاملين عن بيئة عمل الجمعية

وصف المؤشرات:

٤.١	بطاقة وصف مؤشر		
	نسبة رضا العاملين عن بيئة عمل الجمعية		عنوان المؤشر
	نسبة	وحدة القياس	دورية القياس
	الفترة (كل ربع لوحده)	فترة القياس	الاتجاه
	يقيس هذا المؤشر نسبة رضا العاملين في الجمعية عن بيئة العمل في الجمعية		شرح المؤشر
	نتيجة المؤشر = نسبة الرضا		معادلة القياس
	مسؤول القياس	قسم الموارد البشرية	مسؤول التنفيذ

## الهدف الخامس (توفير مقر مناسب للجمعية)

٥	الهدف الاستراتيجي
توفير مقر مناسب للجمعية	

المعنى الإجمالي: توفير مقر مناسب لإدارة الجمعية ومناشطها

مؤشرات قياس الهدف:

الرمز	عنوان المؤشر
٥.١	عدد العقارات التي تملكها الجمعية
٥.٢	عدد المقرات المهيئة لتنفيذ البرامج

وصف المؤشرات:

٥.١	بطاقة وصف مؤشر		
	عدد العقارات التي تملكها الجمعية		عنوان المؤشر
عدد	وحدة القياس	نصف سنوي	دورية القياس
تراكمي من بداية السنة	فترة القياس	كلما زاد أفضل	الاتجاه
يقيس هذا المؤشر عدد العقارات التي تملكها الجمعية لتوفير مقر مناسب لها سواء كان أرض أو مبنى ويستثنى من ذلك مقرات البرامج			شرح المؤشر
نتيجة المؤشر = عدد المقرات التي تملكها الجمعية			معادلة القياس
	مسؤول القياس	قسم الموارد المالية	مسؤول التنفيذ

٥.٢	بطاقة وصف مؤشر		
	عدد المقرات المهيئة لتنفيذ البرامج		عنوان المؤشر
عدد	وحدة القياس	نصف سنوي	دورية القياس
تراكمي من بداية السنة	فترة القياس	كلما زاد أفضل	الاتجاه
يقيس المؤشر المقرات المهيئة لأنشطة الجمعية للشباب والفتيات ويقصد به أن يحتضن الأنشطة بشكل مستمر سواء ( أجار سنوي / تملك / شراكة مجتمعية مع أحد الجهات )			شرح المؤشر
نتيجة المؤشر = عدد المقرات التي تملكها الجمعية			معادلة القياس
	مسؤول القياس	قسم الموارد المالية	مسؤول التنفيذ

## الهدف السادس (بناء السمعة المؤسسية للجمعية)

٦	الهدف الاستراتيجي
بناء السمعة المؤسسية للجمعية	

المعنى الإجمالي: بناء صورة حسنة عن الجمعية لدى أفراد المجتمع والمانحين والجهات الحكومية

مؤشرات قياس الهدف:

الرمز	عنوان المؤشر
٦.١	النسبة المحققة من مؤشرات خطة قسم التسويق والاعلام

وصف المؤشرات:

بطاقة وصف مؤشر		٦.١
عنوان المؤشر	النسبة المحققة من مؤشرات خطة قسم التسويق والاعلام	
دورية القياس	ربع سنوي	نسبة
الاتجاه	كلما زاد أفضل	تراكمي من بداية السنة
شرح المؤشر	يقيس هذا المؤشر النسبة المحققة من مؤشرات خطة قسم التسويق والإعلام للجمعية وهي على النحو التالي: (التقارير الشهرية والسنوية - زيارات المؤثرين إعلامياً للجمعية - المشاركات في الأيام الدينية والوطنية والعالمية - المعارض - الاستجابة لطلبات الأقسام - كميات النشر في منصات التواصل - حسابات التواصل الفاعلة - الأخبار المرسله للإعلاميين والصحف - مشاهدات قناة اليوتيوب - تحديث الموقع الإلكتروني والمنشورات التعريفية المقروءة والمرئية - العضويات للإعلاميين - المشاريع التسويقية )	
معادلة القياس	نتيجة المؤشر = النسبة المحققة في مؤشرات القسم	
مسؤول التنفيذ	قسم التسويق والإعلام	مسؤول القياس

## الهدف السابع (تحقيق البناء المؤسسي للجمعية)

٧	الهدف الاستراتيجي
تحقيق البناء المؤسسي للجمعية	

المعنى الإجمالي: بناء الجمعية وفق عمل مؤسسي منظم يساهم في استدامة الجمعية

مؤشرات قياس الهدف:

الرمز	عنوان المؤشر
٧.١	عدد تقارير الأداء للخطة التشغيلية
٧.٢	نسبة التقدم في إنجاز بناء استراتيجية الجمعية الجديدة

وصف المؤشرات:

٧.١	بطاقة وصف مؤشر		
عدد تقارير الأداء للخطة التشغيلية			
دورية القياس	وحدة القياس	سنوي	عنوان المؤشر
الاتجاه	فترة القياس	كلما زاد أفضل	شرح المؤشر
معادلة القياس	الفترة (كل ربع لوحده)	يقيس هذا المؤشر عدد التقارير الصادرة بناء على أداء الخطة التشغيلية	نتيجة المؤشر = النسبة المحققة في نظام الجودة
مسؤول التنفيذ	مسؤول القياس	عموم الأقسام	

٧.٢	بطاقة وصف مؤشر		
نسبة التقدم في إنجاز بناء استراتيجية الجمعية الجديدة			
دورية القياس	وحدة القياس	سنوي	عنوان المؤشر
الاتجاه	فترة القياس	كلما زاد أفضل	شرح المؤشر
معادلة القياس	تراكمي من بداية السنة	يقيس هذا المؤشر نسبة إنجاز الخطة الخاصة بالاستراتيجية الجديدة للجمعية وذلك سواء كان العمل داخلي أو من متعهد خارجي	نتيجة المؤشر = نسبة المنجز من الخطة التشغيلية
مسؤول التنفيذ	مسؤول القياس	عموم الأقسام	

## الهدف الثامن (استقطاب وتمكين المتطوعين)

٨	الهدف الاستراتيجي
استقطاب وتمكين المتطوعين	

المعنى الإجمالي: الاستفادة من المتطوعين واستقطاب الكفاءات منهم حسب الاحتياج الخاص بالجمعية والسعي لتمكينهم ليكونوا سفراء للجمعية

مؤشرات قياس الهدف:

الرمز	عنوان المؤشر
٨.١	عدد المتطوعين المستمرين
٨.٢	عدد الفرص التطوعية
٨.٣	عدد البرامج التطويرية المقدمة للمتطوعين
٨.٤	إجمالي العائد الاقتصادي للمتطوعين

وصف المؤشرات:

٨.١	بطاقة وصف مؤشر		
	عدد المتطوعين المستمرين		عنوان المؤشر
متطوع	وحدة القياس	ربع سنوي	دورية القياس
تراكمي من بداية السنة	فترة القياس	كلما زاد أفضل	الاتجاه
يقيس هذا المؤشر عدد المتطوعين المستمرين في مجال معين يخدم الجمعية ويقصد بالمستمر (المتطوع الذي تكرر تطوعه في أكثر من نشاط وكذلك المتطوع بشكل دائم لدى الجمعية لأداء مهام مستمرة)			شرح المؤشر
نتيجة المؤشر = عدد المتطوعين			معادلة القياس
	مسؤول القياس	قسم التطوع	مسؤول التنفيذ

٨.٢	بطاقة وصف مؤشر		
	عدد الفرص التطوعية		عنوان المؤشر
فرصة	وحدة القياس	ربع سنوي	دورية القياس
تراكمي من بداية السنة	فترة القياس	كلما زاد أفضل	الاتجاه
يقيس هذا المؤشر عدد الفرص التطوعية المرفوعة على المنصة الوطنية للعمل التطوعي على أن يكون منها ٤٥ فرصة احترافية وفق وصف المركز الوطني لتنمية القطاع الربحي			شرح المؤشر
نتيجة المؤشر = عدد الفرص التطوعية			معادلة القياس
	مسؤول القياس	قسم التطوع	مسؤول التنفيذ

٨.٣		بطاقة وصف مؤشر	
عدد البرامج التطويرية المقدمة للمتطوعين			عنوان المؤشر
فرصة	وحدة القياس	ربع سنوي	دورية القياس
تراكمي من بداية السنة	فترة القياس	كلما زاد أفضل	الاتجاه
يقيس هذا المؤشر عدد البرامج التطويرية المقدمة للمتطوع بهدف تطوير قدراتهم وزيادة مهارتهم			شرح المؤشر
نتيجة المؤشر = عدد الفرص التطوعية			معادلة القياس
مسؤول القياس		قسم التطوع	مسؤول التنفيذ

٨.٤		بطاقة وصف مؤشر	
إجمالي العائد الاقتصادي للمتطوعين			عنوان المؤشر
برنامج	وحدة القياس	ربع سنوي	دورية القياس
تراكمي من بداية السنة	فترة القياس	كلما زاد أفضل	الاتجاه
القيمة الإجمالية للعائد المتحقق من الخدمات المقدمة من قبل المتطوعين			شرح المؤشر
نتيجة المؤشر = إجمالي العائد الاقتصادي للمتطوعين			معادلة القياس
مسؤول القياس		قسم التطوع	مسؤول التنفيذ

## الهدف التاسع (بناء شراكات فاعلة)

٩	الهدف الاستراتيجي
بناء شراكات فاعلة	

المعنى الإجمالي: بناء شراكات فاعلة مع جهات خيرية أو حكومية تساهم في تحقيق الجمعية لأهدافها وتقلل من تكاليفها وتزيد من أثرها

مؤشرات قياس الهدف:

الرمز	عنوان المؤشر
٩.١	نسبة الشراكات الفاعلة من مجموع الشراكات

وصف المؤشرات:

بطاقة وصف مؤشر		٩.١
عدد الشراكات الفاعلة		
عنوان المؤشر	دورية القياس	
الاتجاه	كلما زاد أفضل	
شرح المؤشر	يقيس نسبة الشراكات الفاعلة بين الجمعية وشركائها ويقصد بالشريك هنا كل من وقعت مع الجمعية منذ تأسيسها وما زالت الشراكة مستمرة، ويقصد بالفاعلة تلك الشراكات التي تحقق نتائج إما على مستوى الأثر على المستفيدين أو في الجانب المالي ويستثنى من ذلك المؤسسات المانحة التي قدمت دعم مالي للجمعية فقط، مع اشتراط ألا تقل عدد الشراكات عن ١٠ شراكات	
معادلة القياس	نتيجة المؤشر = نسبة الشراكات الفاعلة من مجموع الشراكات	
مسؤول التنفيذ	قسم التسويق والإعلام	مسؤول القياس

## الهدف العاشر (بناء وتطوير القيادات الفاعلة)

١٠	الهدف الاستراتيجي
بناء وتطوير القيادات الفاعلة	

المعنى الإجمالي: المساهمة في تأهيل مؤثرين على الشباب وتفعيلهم ليقدموا برامج نوعية للشباب

مؤشرات قياس الهدف:

الرمز	عنوان المؤشر
١٠.١	عدد المشاريع المقدمة للعاملين مع الشباب
١٠.٢	عدد المؤهلات في العمل مع الفتيات

وصف المؤشرات:

١٠.١	بطاقة وصف مؤشر	
	عدد المشاريع المقدمة للعاملين مع الشباب	
دورية القياس	ربع سنوي	كلما زاد أفضل
الاتجاه	وحدة القياس	فترة القياس
	تراكمي من بداية السنة	
شرح المؤشر	<p>يقيس هذا المؤشر عدد المشاريع المقدمة للعاملين مع الشباب على أن تكون الفئات المقدمة لهم في:-</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• فن إدارة المشاريع التنموية (شهادة معتمدة في إدارة المشاريع التنموية أو أكملوا حضور وأداء أنشطة مشروع في إدارة المشاريع التنموية ومقدم من الجمعية، وعملوا ضمن فريق عمل لمشروع واحد على أن يكون المشروع وقته أثناء أو بعد البرنامج)</li> <li>• العاملين في الأندية الشبابية على أن يكون مشروع مستمر بدأ من الربع الثاني</li> <li>• العاملين مع الشباب الذين تم تأهيلهم على العمل مع الشباب (يشمل ذلك العاملين مع الشباب في البيئات الشبابية التي من خارج الجمعية مثل المدارس ونحوها والذين شاركوا بما لا يقل عن ٨٠٪ من البرنامج التطويري وهدف المشروع في أن يساهم في تنمية مهاراتهم ومعارفهم في التعامل مع الشباب وتعزيز قيمهم)</li> </ul>	
معادلة القياس	نتيجة المؤشر = عدد المؤهلين على فن إدارة المشاريع التنموية	
مسؤول التنفيذ	قسم البرامج (الشباب)	مسؤول القياس

١٠.٢	بطاقة وصف مؤشر	
	عدد المشاريع المقدمة للعاملات في بيئات الفتيات	
دورية القياس	ربع سنوي	كلما زاد أفضل
الاتجاه	وحدة القياس	فترة القياس
	تراكمي من بداية السنة	
شرح المؤشر	<p>تقديم برنامج تطويري نوعي لتأهيل العاملات في بيئات الفتيات بالجمعية ويسمح للجهات الأخرى بالدخول وذلك بما يناسب احتياجاتهم ورغباتهم</p>	
معادلة القياس	نتيجة المؤشر = عدد المشاريع المقدمة للعاملات في بيئات الفتيات	
مسؤول التنفيذ	قسم البرامج (الفتيات)	مسؤول القياس

## الهدف الحادي عشر (بناء وتطوير بيئات قيمة للشباب)

II	الهدف الاستراتيجي
عدد البيئات الشبابية	

المعنى الإجمالي: بناء وتطوير بيئات مناسبة للشبابية يقدم فيها أنشطة قيمة وجاذبة تساهم في استمرار البيئة

مؤشرات قياس الهدف:

الرمز	عنوان المؤشر
II.1	عدد البيئات التخصصية للشباب
II.2	عدد المشاريع النوعية المقدمة للشباب
II.3	نسبة التقدم في تطبيق معيار همم للأندية الشبابية
II.4	عدد البيئات التخصصية للفتيات
II.5	عدد المشاريع النوعية المقدمة للفتيات

وصف المؤشرات:

II.1	بطاقة وصف مؤشر		
	عدد البيئات التخصصية للشباب		عنوان المؤشر
بيئة	وحدة القياس	ربع سنوي	دورية القياس
تراكمي من بداية السنة	فترة القياس	كلما زاد أفضل	الاتجاه
هي البيئات التخصصية بالجمعية للشباب على أن يكون لها خطة واضحة ومعلومة الأنشطة وذات استمرارية، ويستثنى من ذلك الأندية الشبابية			شرح المؤشر
نتيجة المؤشر = عدد البيئات التخصصية للشباب			معادلة القياس
	مسؤول القياس	قسم البرامج (الشباب)	مسؤول التنفيذ

II.2	بطاقة وصف مؤشر		
	عدد البيئات التخصصية للفتيات		عنوان المؤشر
بيئة	وحدة القياس	ربع سنوي	دورية القياس
تراكمي من بداية السنة	فترة القياس	كلما زاد أفضل	الاتجاه
هي البيئات التخصصية بالجمعية للشباب على أن يكون لها خطة واضحة ومعلومة الأنشطة وذات استمرارية.			شرح المؤشر
نتيجة المؤشر = عدد البيئات التخصصية للفتيات			معادلة القياس
	مسؤول القياس	قسم البرامج (الفتيات)	مسؤول التنفيذ

II.3	بطاقة وصف مؤشر		
	عدد المشاريع النوعية المقدمة للشباب		عنوان المؤشر
بيئة	وحدة القياس	ربع سنوي	دورية القياس

الاتجاه	كلما زاد أفضل	فترة القياس	تراكمي من بداية السنة
شرح المؤشر	هي المشاريع المقدمة من قبل الجمعية لبيئات الشباب الجاهزة من أطراف أخرى مثل (المدارس - الأحياء - العوائل - الأندية وغيرها )، ويشترط في ذلك ألا تقل عدد البيئات عن خمسة، ويقبل تكرار المشروع في أكثر من بيئة بما لا يتجاوز ٣مرات		
معادلة القياس	نتيجة المؤشر = عدد المشاريع النوعية المقدمة للشباب		
مسؤول التنفيذ	قسم البرامج (الشباب)	مسؤول القياس	

بطاقة وصف مؤشر		١١.٤	
عنوان المؤشر	عدد المشاريع النوعية المقدمة الفتيات		
دورية القياس	ربع سنوي	وحدة القياس	نسبة
الاتجاه	كلما زاد أفضل	فترة القياس	تراكمي من بداية السنة
شرح المؤشر	هي المشاريع المقدمة من قبل الجمعية لبيئات الفتيات الجاهزة من أطراف أخرى مثل (المدارس - الأحياء - العوائل - الأندية وغيرها )، ويشترط في ذلك ألا تقل عدد البيئات عن ثلاثة، ويقبل تكرار المشروع في أكثر من بيئة بما لا يتجاوز مرتان		
معادلة القياس	نتيجة المؤشر = عدد المشاريع النوعية المقدمة الفتيات		
مسؤول التنفيذ	قسم البرامج (الفتيات)	مسؤول القياس	

بطاقة وصف مؤشر		١١.٥	
عنوان المؤشر	نسبة التقدم في تطبيق معيار همم للأندية الشبابية		
دورية القياس	ربع سنوي	وحدة القياس	نسبة
الاتجاه	كلما زاد أفضل	فترة القياس	تراكمي من بداية السنة
شرح المؤشر	هي نسبة التحسن للأندية الشبابية حيث يحتسب التقييم الأولي للنادي والنسبة المطلوبة في التحسن له		
معادلة القياس	نتيجة المؤشر = نسبة التحسن في الأندية الشبابية		
مسؤول التنفيذ	قسم البرامج (الشباب)	مسؤول القياس	

## الهدف الثاني عشر (غرس القيم وتنمية المهارات)

١٢	الهدف الاستراتيجي
غرس القيم وتنمية المهارات	

المعنى الإجمالي: المساهمة في تعزيز القيم الإسلامية والوطنية وتطوير المهارات الحياتية والأكثر حاجة للشباب

مؤشرات قياس الهدف:

الرمز	عنوان المؤشر
12.1	عدد المشاريع الجماهيرية المنفذة للشباب
12.2	عدد المشاريع الجماهيرية المنفذة للفتيات

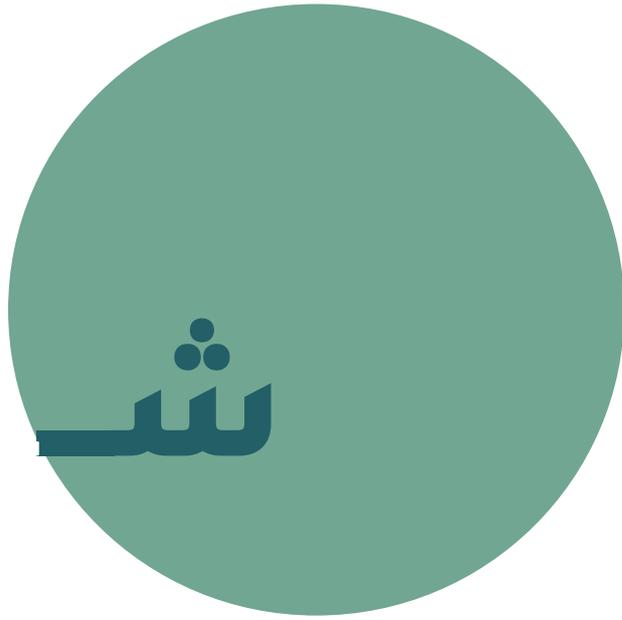
وصف المؤشرات:

بطاقة وصف مؤشر		١٢.١
عنوان المؤشر	عدد المشاريع الجماهيرية المنفذة للشباب	
دورية القياس	ربع سنوي	مشروع
الاتجاه	كلما زاد أفضل	من بداية السنة حتى تاريخه
شرح المؤشر	يقيس هذا المؤشر المشاريع الجماهيرية للشباب على أن تكون نوعين:- الأولى (تملكها جهات أخرى سواء حكومية أو أهلية أو خاصة وشاركت الجمعية فيها بفاعلية على ألا يقل عدد المستفيدين عن ٥٠ لكل مشروع) الثانية:- (تملكها الجمعية وتستهدف ما لا يقل عن ٥٠ مستفيد لكل مشروع، ويشترط أن تكون مستمرة في كل الأرباع بشرط أن يكون أحد المشروعاتان حضوري في الدلم والآخر يقبل الحضوري في الدلم وعن بعد لجميع المناطق)	
معادلة القياس	نتيجة المؤشر = عدد المشاريع	
مسؤول التنفيذ	قسم البرامج (الشباب)	مسؤول القياس

بطاقة وصف مؤشر		١٢.٢
عنوان المؤشر	عدد المشاريع الجماهيرية المنفذة للفتيات	
دورية القياس	ربع سنوي	ربع سنوي
الاتجاه	كلما زاد أفضل	كلما زاد أفضل
شرح المؤشر	يقيس هذا المؤشر المشاريع الجماهيرية للفتيات على أن تكون نوعين:- الأولى (مشاريع جماهيرية تملكها جهات أخرى سواء حكومية أو أهلية أو خاصة وشاركت الجمعية فيها بفاعلية على أن لا يقل عدد المستفيدين عن ١٥٠ لكل مشروع) الثانية:- (هي المشاريع الجماهيرية التي تستهدف ما لا يقل عن ١٥٠ مستفيد لكل مشروع ويشترط أن يكون المشروع الأول مستمر ويقدم في كل ربع فاعلية حضورية، والآخر ينفذ مره واحده (حضوري أو عن بعد (بالدلم وخارجها))	
معادلة القياس	نتيجة المؤشر = عدد المشاريع	
مسؤول التنفيذ	قسم البرامج (الفتيات)	مسؤول القياس

## مستهدفات الخطة الاستراتيجية لعام ٢٠٢٤

المرحلة	المؤشر	مستهدف				مستهدفات الأرباع			
		٢٠٢٤	الأول	الثاني	الثالث	الرابع	الثالث	الثاني	الأول
١	١,١	١	-	-	-	عدد مصادر الدخل المستدامة للجمعية			
	١,٢	٢٠	-	٥	١٥	عدد فرص الإسناد الحكومي التي تم التقديم عليها			
٢	٢,١	%١٠٠	%١٥	%٣٠	%٥٠	نسبة تغطية الإيرادات لمصروفات الجمعية			
	٢,٢	%٩٠	%٩٠	%٩٠	%٩٠	النسبة المحققة من مؤشرات خطة قسم الموارد المالية			
٣	٣,١	%٩٠	%٩٠	%٩٠	%٩٠	نسبة الموظفين الذين أكملوا الساعات التطويرية وفق الخطة المعتمدة			
	٣,٢	٥	٢	٤	٥	عدد الكفاءات المستقطبة حسب الهيكله المعتمدة			
	٣,٣	%٨٠	%٨٠	%٨٠	%٨٠	متوسط درجة الأداء الوظيفي للعاملين			
٤	٤,١	%٨٠	%٨٠	%٨٠	%٨٠	نسبة رضا العاملين عن بيئة عمل الجمعية			
٥	٥,١	١	-	-	-	عدد المقرات التي تملكها الجمعية			
	٥,٢	٤	٢	٣	٣	عدد المقرات المهيئة لتنفيذ البرامج			
٦	٦,١	%٩٠	%٩٠	%٩٠	%٩٠	النسبة المحققة في مؤشرات قسم التسويق والاعلام			
٧	٧,١	١١	٢	٣	٣	عدد تقارير الأداء للخطة التشغيلية			
	٧,٢	%١٠٠	-	%١٠	%٤٠	نسبة التقدم في إنجاز بناء استراتيجية الجمعية الجديدة			
٨	٨,١	١٥	٣	٦	٩	عدد المتطوعين المستمرين			
	٨,٢	٦٥٠	١٠٠	٢٠٠	٤٠٠	عدد الفرص التطوعية			
	٨,٣	٦٠٠,٠٠٠	١٠٠,٠٠٠	٢٥٠,٠٠٠	٣٥٠,٠٠٠	إجمالي العائد الاقتصادي للمتطوعين			
٨,٤	٣	-	١	٢	٣	عدد البرامج التطويرية المقدمة للمتطوعين			
٩	٩,١	%٨٠	%٨٠	%٨٠	%٨٠	نسبة الشراكات الفعالة من مجموع الشراكات			
١٠	١٠,١	٣	-	٢	٣	عدد المشاريع المقدمة للعاملين مع الشباب			
	١٠,٢	١٥	-	-	١٥	عدد المؤهلات في العمل مع الفتيات			
١١	١١,١	٥	٢	٤	٤	عدد البيئات التخصصية للشباب			
	١١,٢	١٥	٢	٥	٩	عدد المشاريع النوعية المقدمة للشباب			
	١١,٣	%٢٠	-	%٥	%١٠	نسبة التقدم في تطبيق معيار همم للأندية الشبابية			
١١,٤	٤	١	٢	٣	٤	عدد البيئات التخصصية للفتيات			
١١,٥	١٠	١	٣	٦	١٠	عدد المشاريع النوعية المقدمة للفتيات			
١٢	١٢,١	٢	١	٢	٢	عدد المشاريع الجماهيرية المنفذة للشباب			
	١٢,٢	٢	-	١	١	عدد المشاريع الجماهيرية المنفذة للفتيات			



- جمعيّة شبابية متخصصة -

محافظة الدلم - طريق الأمير سلمان بن محمد

الدلم ١٦٣٢٣ - ٥٦٩٩ رقم الوحدة ٩

[hemm.org.sa](http://hemm.org.sa)

[info@hemm.org.sa](mailto:info@hemm.org.sa)

0552744000