



المملكة العربية السعودية
وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية
جمعية رواء للفتيات بتبوك
مسجلة بترخيص : 1794

الخطة التشغيلية



www.rewaagirl.org.sa



rewaagirl



الفهرس

٢	الفصل الأول: الملامح الاستراتيجية	٢
٢	مقدمة	٢
٢	الرؤية (١-١)	٢
٢	الرسالة (٢-١)	٢
٢	القيم (٣-١)	٢
٢	الغايات الاستراتيجية (٤-١)	٢
٣	الأهداف الاستراتيجية (٥-١)	٣
٣	الهيكل التنظيمي (٦-١)	٣
٤	الفصل الثاني: معايير الأداء	٤
٤	مقدمة	٤
٤	معايير الأداء (١-٢)	٤
٥	مؤشرات القياس (٢-٢)	٥
٨	الفصل الثالث: خطة المبادرات والبرامج التنفيذية	٨
٨	مقدمة	٨
٨	مبادرات وبرامج الهدف الاستراتيجي الأول: تمكين الفتاة وتطوير قدراتها وتنمية مهارتها وتعزيز دورها في المجتمع (١-٢)	٨
٨	مبادرات وبرامج الهدف الاستراتيجي الثاني: صناعة بيئات إبداعية نوعية جذابة ومحفزة للفتاة خطأ! الإشارة المرجعية غير معروفة. (3-2)	٨
٩	مبادرات وبرامج الهدف الاستراتيجي الثالث: تطوير البنية المؤسسية والموارد البشرية واستقطاب الكفاءات واستبقائها (٣-٢)	٩
٩	مبادرات وبرامج الهدف الاستراتيجي الرابع: بناء الشراكات الاستراتيجية والتنوعية (٤-٢)	٩
١٠	مبادرات وبرامج الهدف الاستراتيجي الخامس: تعزيز الاستدامة المالية (٥-٢)	١٠



الفصل الأول: الملامح الاستراتيجية

مقدمة

نستعرض في هذا الفصل الملامح الاستراتيجية للجمعية من رؤية ورسالة وقيم وغايات وأهداف استراتيجية والهيكل التنظيمي الخاص بالجمعية.

(١-١) الرؤية

"تمكين الفتاة نحو قيادة تنموية طموحة"

(٢-١) الرسالة

"نسعى لتمكين فتاة تبوك بتطوير قدراتها وتنمية مهاراتها وتعزيز دورها في المجتمع من خلال برامج ومبادرات مبتكرة وشراكات نوعية وبيئة عمل جاذبة تواكب الأصالة والمعاصرة"

(٣-١) القيم

تمثل الإطار القيمي المؤسسي الحاكم بوصفها الموجهات التي تسهم في تطبيق التوجهات الاستراتيجية بفاعلية وكفاءة، بحيث يجب ترسيخها في وعي قيادات الجمعية وممارسات الأفراد فيها وهي على النحو الآتي:

- **الابتكار:** تبني الابتكار الداعم للتنمية المستدامة بإيجاد بيئة جاذبة ومحفزة للإبداع.
- **المسؤولية:** نلتزم بمسئولياتنا وواجباتنا اتجاه أنفسنا والمجتمع.
- **الجودة:** لا نرتضي لأنفسنا مستوى دون الجودة، متحرين التميز في جميع أعمالنا.
- **التشاركية:** التشاركية والتواصل مع الأطراف ذات العلاقة والاستثمار الأمثل للإمكانات وتكامل الطاقات.
- **التمكين:** نعتز بتمكين الفتيات ونفخر به في جميع أعمالنا ونسعى لترسيخ ثقافته في المبادرات والبرامج التي نقدمها.

(٤-١) الغايات الاستراتيجية

تركز استراتيجية الجمعية في الوصول إلى أهدافها على ثلاث غايات أساسية وهي على النحو الآتي:

- التميز المؤسسي.
- تمكين الفتاة.
- الاستدامة المالية.



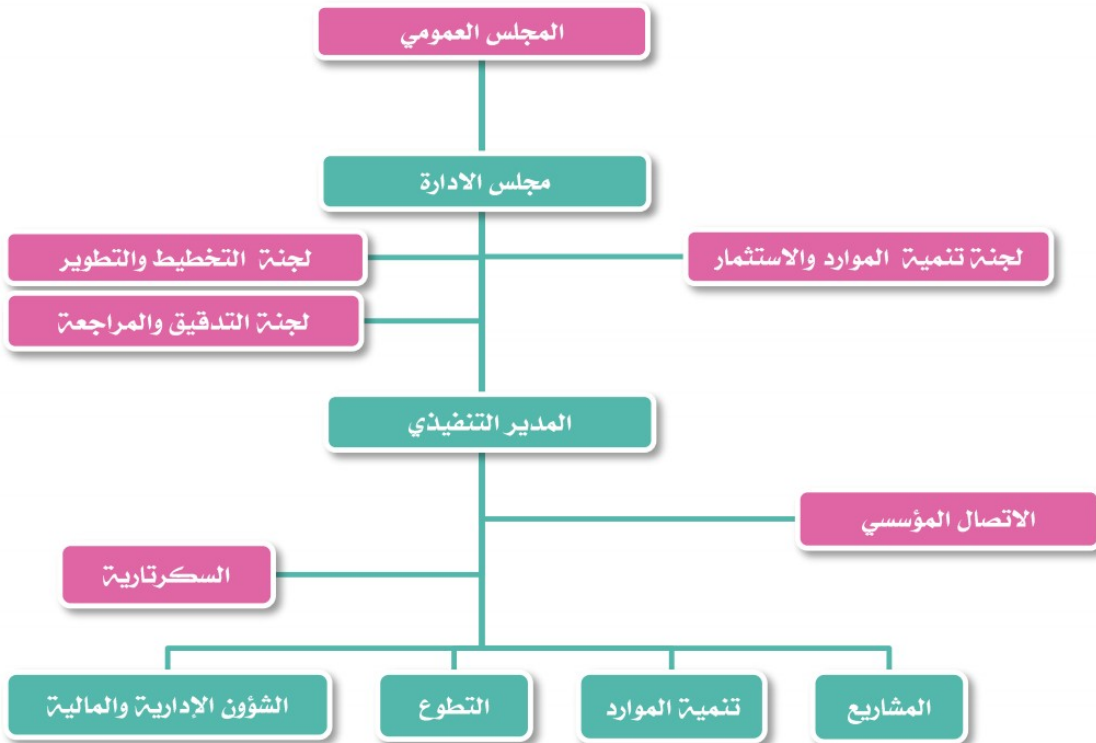
(٥-١) الأهداف الاستراتيجية

تم تطوير الأهداف الاستراتيجية للجمعية بعد تطوير التوجه الاستراتيجي. وقد برزت مجموعة من

الأهداف الاستراتيجية نستعرضها فيما يلي:

- تمكين الفتاة وتطوير قدراتها وتنمية مهارتها وتعزيز دورها في المجتمع.
- صناعة بيئات إبداعية نوعية جاذبة ومحفزة للفتاة.
- تطوير البنية المؤسسية، والموارد البشرية واستقطاب الكفاءات واستبقائها.
- بناء الشراكات الذكوية وتشجيع التطوع.
- تعزيز الاستدامة المالية.

(٦-١) الهيكل التنظيمي





الفصل الثاني: معايير الأداء

مقدمة

يهدف هذا الفصل إلى قياس مدى نجاح تنفيذ التوجهات الاستراتيجية للجمعية وتحقيق أهدافها، وذلك عبر تطوير معايير أداء لكل هدف من الأهداف الاستراتيجية، بحيث ينبثق عن كل من هذه المعايير مجموعة من مؤشرات القياس ذات قراءات مستهدفة تعمل الجمعية على متابعتها ومراقبتها للتأكد من تحقيقها وتحديد مستوى الإنجاز في كل منها.

(١-٢) معايير الأداء

بعد أن تمت صياغة الأهداف الاستراتيجية، تم وضع الآليات التي يمكن من خلالها قياس مدى نجاح تنفيذ الأهداف الاستراتيجية للجمعية، حيث قمنا بتطوير معايير أداء ينبثق منها مؤشرات قياس ذات قراءات مستهدفة من شأنها أن تعطي متخذي القرار في الجمعية القدرة على تحديد مدى نجاح الفريق التنفيذي وتساعد أيضاً على اتخاذ القرارات الاستراتيجية والتنفيذية.

لكل هدف استراتيجي معيار أداء أو أكثر، وفيما يلي معايير الأداء التي تمت صياغتها مرتبطة بالأهداف الاستراتيجية للجمعية وهي على النحو الآتي:

معايير الأداء	الأهداف الاستراتيجية
١-١ م: انتشار المبادرات	١-١: تمكين الفتاة وتطوير قدراتها وتنمية مهارتها وتعزيز دورها في المجتمع
١-١ م: ٢: تميز تنفيذ المبادرات	
١-٢ م: ١: البيئات المتخصصة	٢-١: صناعة بيئات إبداعية نوعية جاذبة ومحفزة للفتاة
١-٢ م: ٢: جودة وتميز البيئات المتخصصة	
١-٣ م: ١: البناء المؤسسي	٢-٢: تطوير البنية المؤسسية والموارد البشرية واستقطاب الكفاءات واستبقائها
١-٣ م: ٢: كفاءة الموارد البشرية	
١-٣ م: ٣: بناء الصورة الذهنية وإدارة السمعة	
١-٤ م: ١: فاعلية الشراكات	٤-١: بناء الشراكات الذكية وتشجيع التطوع
١-٤ م: ٢: فاعلية التطوع	
١-٥ م: ١: تنمية الموارد المالية وتنوعها	٥-١: تعزيز الاستدامة المالية



(٢-٢) مؤشرات القياس

في هذا الجزء تفاصيل معايير الأداء المتفق عليها، بالإضافة إلى العديد من مؤشرات القياس المنبثقة من كل معيار من معايير الأداء، والتي سيكون على الجمعية الحرص على رقيتها والتأكد من أنها تشير إلى الأرقام المستهدفة.

يجب الأخذ بعين الاعتبار كلاً مما يلي فيما يتعلق بمعايير الأداء ومؤشرات القياس الخاصة بها:

- كل معيار أداء يتكون من مؤشر قياس أو أكثر، محصلة نتائج جميع مؤشرات القياس تعطي النتيجة النهائية لمعيار الأداء.
- لكل مؤشر قياس كيفية قياس معينة وألية قياس خاصة به (عدد أو نسبة أو غير ذلك).

وفيما يلي معايير الأداء ومؤشرات القياس التي تتبع لها وهي على النحو الآتي:

معايير أداء ومؤشرات قياس الهدف الاستراتيجي الأول: تمكين الفتاة وتطوير قدراتها وتنمية مهارتها وتعزيز دورها في المجتمع

١٥/ تمكين الفتاة وتطوير قدراتها وتنمية مهارتها وتعزيز دورها في المجتمع			
المعيار	١٥-م ١: انتشار المبادرات	الجهة المسؤولة	المبادرات والبرامج
مؤشر القياس المستهدفات	العام		
	القراءة الحالية		٢٠٢١
	عدد المستفيدات من برامج ومبادرات رواء	٠	٢٢٠
	عدد البرامج والمبادرات المنفذة	٠	٤
المعيار	١٥-م ٢: تميز تنفيذ المبادرات	الجهة المسؤولة	المبادرات والبرامج
مؤشر القياس المستهدفات	العام		
	القراءة الحالية		٢٠٢١
	نسبة التعثر في تنفيذ البرامج والمبادرات	٠	%١٠
	نسبة الالتزام بمعايير الجودة في تنفيذ البرامج والمبادرات	٠	%٨٠
معدل تقييم تنفيذ البرامج والمبادرات	٠	%٨٠	



معايير أداء ومؤشرات قياس الهدف الاستراتيجي الثالث: تطوير البنية المؤسسية والموارد البشرية
واستقطاب الكفاءات واستبقائها

٣٥/ تطوير البنية المؤسسية والموارد البشرية واستقطاب الكفاءات واستبقائها			
المعيار	٣٥-م ١: البناء المؤسسي	الجهة المسؤولة	المدير التنفيذي
مؤشر القياس	المستهدفات	العام	
		القراءة الحالية	٢٠٢١
	عدد اللوائح والأدلة الموثقة	٠	٢٤
	نسبة توثيق إجراءات الأعمال	٠	%٧٠
المعيار	٣٥-م ٢: كفاءة الموارد البشرية	الجهة المسؤولة	الموارد البشرية
مؤشر القياس	المستهدفات	العام	
		القراءة الحالية	٢٠٢١
	نسبة كفاءة الموظفين	٠	%٨٠
	عدد الساعات التدريبية للموظفين (لكل موظف)	٠	٥٠ساعة
	نسبة الموظفين الذين تم قياس أدائهم	٠	%١٠٠
المعيار	٣٥-م ٣: بناء الصورة الذهنية وإدارة السمعة	الجهة المسؤولة	الاتصال المؤسسي
مؤشر القياس	المستهدفات	العام	
		القراءة الحالية	٢٠٢١
	عدد الحملات الإعلامية المنفذة	٠	٢
	عدد حسابات المشاهير الداعمة للجمعية على مواقع التواصل	٠	٥



معايير أداء ومؤشرات قياس الهدف الاستراتيجي الرابع: بناء الشراكات الاستراتيجية والتنوعية

٤/ بناء الشراكات الاستراتيجية والتنوعية			
المعيار	هـ ٤-م ١: فاعلية الشراكات	الجهة المسؤولة	التسويق والشراكات
مؤشر القياس	المستهدفات	العام	
		القراءة الحالية	٢٠٢١
عدد الشراكات الموقعة	٠	٠	٥
تنوع الشراكات	٠	٠	٢
٥- م ٢: فاعلية التطوع			
المعيار	هـ ٤-م ٢: فاعلية التطوع	الجهة المسؤولة	التسويق والشراكات
مؤشر القياس	المستهدفات	العام	
		القراءة الحالية	٢٠٢١
عدد المتطوعين المسجلين تراكمياً	٠	٠	٥٠
عدد الفرص التطوعية	٠	٠	٣٠
عدد الساعات التطوعية	٠	٠	٥٠٠٠

معايير أداء ومؤشرات قياس الهدف الاستراتيجي الخامس: تعزيز الاستدامة المالية

٥/ تعزيز الاستدامة المالية			
المعيار	هـ ٥-م ١: تنمية الموارد المالية وتنوعها	الجهة المسؤولة	الشؤون الإدارية والمالية
مؤشر القياس	المستهدفات	العام	
		القراءة الحالية	٢٠٢١
عدد الجهات والأفراد المانحين والداعمين	٠	٠	٥
عدد العضويات	٠	٠	٤٠



الفصل الثالث: خطة المبادرات والبرامج التنفيذية

مقدمة

تم ربط الأهداف الاستراتيجية للجمعية بجملة من المبادرات والبرامج التي تحقق تلك الأهداف، وقد تم توزيع هذه المبادرات والبرامج على مدار العام ٢٠٢١. وكما هو موضح على النحو الآتي:

(١-٣) مبادرات وبرامج الهدف الاستراتيجي الأول: تمكين الفتاة وتطوير قدراتها وتنمية مهارتها وتعزيز دورها في المجتمع

المبادرات والبرامج التنفيذية	وصف المبادرات/ البرامج	الجهة المسؤولة	التكلفة التقديرية	العام
تنمية العمل الشبابي	تمكين الفتيات من صناعة المبادرات والمشاريع التنموية	المبادرات والبرامج	١١١٧٥٠	٢٠٢١
سفيرة رواء	سفيرة رواء في كل حي تعنى بالتواصل مع المجتمع داخل حيها للتعريف بالجمعية ومبادراتها وبرامجها	المبادرات والبرامج	١٥٠٠٠	
الدورات التدريبية التخصصية	تقديم الدورات التدريبية التخصصية التي تعنى بتمكين الفتيات	المبادرات والبرامج	دعم من بنك التنمية الاجتماعية	
دراسة احتياجات البناء والتمكين لفتيات تبوك	إعداد دراسة متخصصة لمعرفة احتياجات البناء والتمكين لفتيات تبوك	المبادرات والبرامج	٩٢٥٠٠	



(٢-٣) مبادرات وبرامج الهدف الاستراتيجي الثالث: تطوير البنية المؤسسية والموارد البشرية واستقطاب الكفاءات واستبقائها

العالم	التكلفة التقديرية	الجهة المسؤولة	وصف المبادرات/ البرامج	المبادرات والبرامج التنفيذية
٢٠٢١	٢٣٥٠٠	المدير التنفيذي	العمل على تمتين البنية المؤسسية وتطويرها وتمييزها وحوكمة أعمال الجمعية وتمكين الموارد البشرية واستقطاب الكفاءات واستبقائها.	التمييز المؤسسي
	-	الاتصال المؤسسي	إعداد خطة متكاملة للتواصل الفاعل والدائم مع الأطراف الرئيسية ذات العلاقة	خطة التواصل مع أصحاب المصلحة
	١٥٧٥٠	الاتصال المؤسسي	بناء الصورة الذهنية وإدارة السمعة الخاصة بالجمعية من خلال تجهيز فيديوهات تعريفية/ إنفوجرافيك/ برشورات/ مطويات/ مقاطع متنوعة/ رسائل ... إلخ.	الصورة الذهنية وإدارة السمعة
	٤٨٠	الاتصال المؤسسي	إقامة حملات إعلامية للتعريف بالجمعية وتوجهاتها الاستراتيجية وابراز إنجازاتها تستهدف مختلف شرائح المجتمع	الحملات الإعلامية



(٣-٢) مبادرات وبرامج الهدف الاستراتيجي الرابع: بناء الشراكات الاستراتيجية والتنوعية

العام		التكلفة	الجهة	وصف المبادرات/ البرامج	المبادرات والبرامج التنفيذية
٢٠٢١		التقديرية	المسؤولة		
		-	مدير تنفيذي	عقد الشراكات مع الجهات للتعاون في تنفيذ مبادرات وبرامج الجمعية	الشراكات النوعية
		-	مدير تنفيذي	إعداد لائحة أو معايير للشراكات وقياس الأثر منها بحيث تحدد الشروط والمواصفات اللازم تحققها في الشراكات مع الجمعية والعمل على تفعيلها	معايير الشراكات
		٣٠٠٠	التسويق والشراكات	البحث عن المتطوعين واستكشافهم، وذلك باستخدام مختلف الطرق والوسائل الممكنة	متطوع رواء



(٤-٣) مبادرات وبرامج الهدف الاستراتيجي الخامس: تعزيز الاستدامة المالية

المبادرات والبرامج التنفيذية	وصف المبادرات/ البرامج	الجهة المسؤولة	التكلفة التقديرية	العام
استقطاعات مستدامة	القيام بتسويق مبالغ معينة تستقطع من المانحين (جهات/ أفراد) بشكل شهري	الشؤون الإدارية والمالية	-	٢٠٢١
رعاية المبادرات	رعاية تكاليف تنفيذ مبادرات الجمعية من المانحين (جهات/ أفراد)، وذلك بتسويقها عليهم.	الشؤون الإدارية والمالية	-	
الحملات التسويقية	إطلاق حملات تسويقية لدعم برامج ومبادرات الجمعية بحيث تستهدف مختلف شرائح المجتمع	الشؤون الإدارية والمالية	-	

رئيسة مجلس الإدارة

سميرة بنت عمر قرموش

