

الخطة الاستراتيجية ووثيقة

جمعية الدرعية في قرى جنوب مكة

للأعوام

2026 / 2025 / 2024

الحمد لله رب العالمين

مقدمة

الحمد لله رب العالمين والصلوة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين سيدنا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين ،،، أما بعد فالخطة الاستراتيجية هي تلك الوثيقة التي تلخص كيفية تحقيق الأهداف التي يضعها أفراد أو منظمات بهدف توجيه الموارد وحسن استغلالها وإننا في جمعية الدعوة والإرشاد وتوعية الجاليات في قرى جنوب مكة ونحن نبني استراتيجية الثلاثة الثانية لنتطلع إلى أن تكون جسر عبور لنا إلى ما نتطلع إليه من الطموحات العالية والنجاحات البارزة في كافة جوانب العمل يدفعنا حماس كبير وهمة متوجبة وإرث ثمين قد اكتسبناه من تجارينا السابقة.

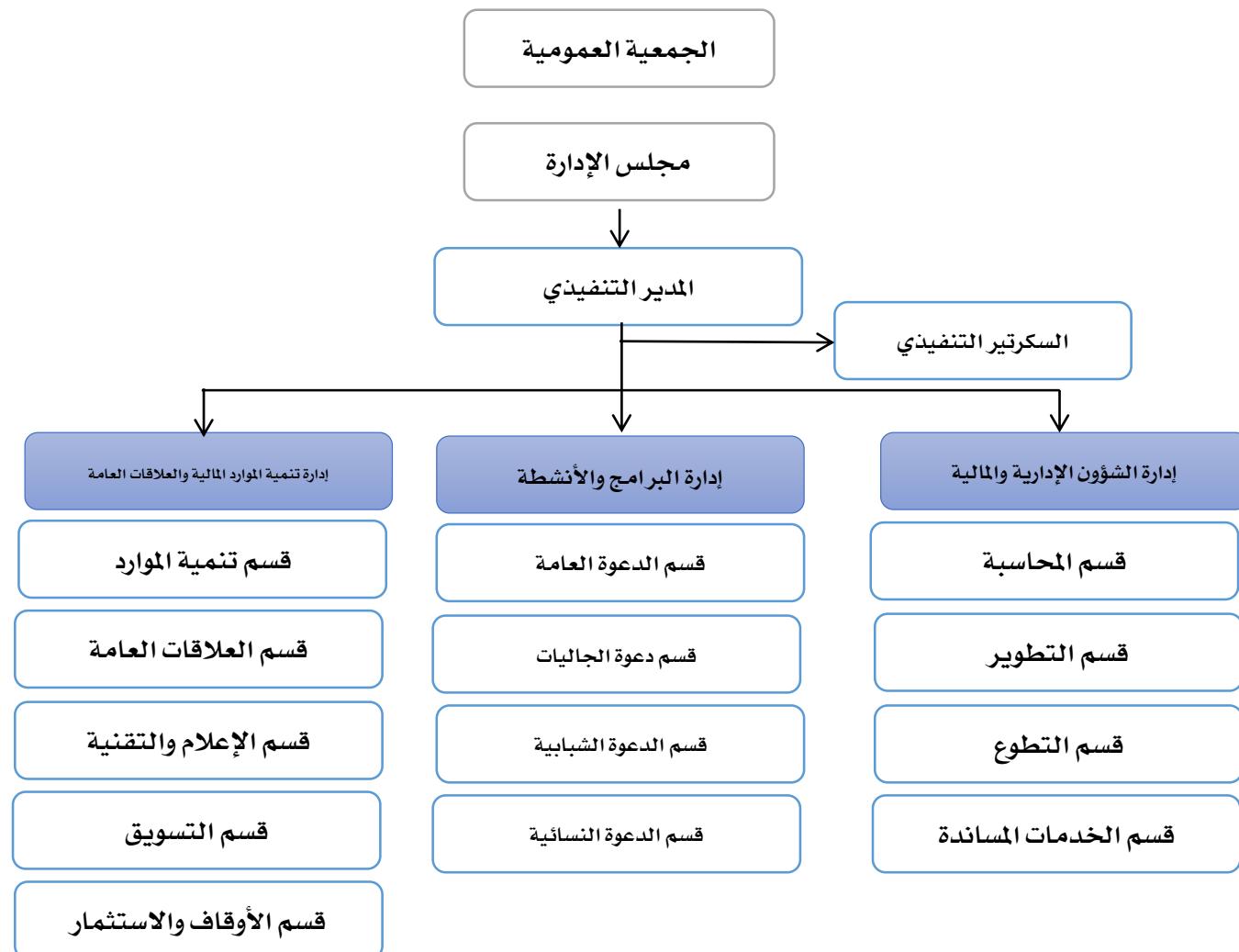
هذه الخطة التي سترافقنا من مطلع هذا العام 2024 وحتى نهاية عام 2026 جاءت حافلة بالأعمال الكبيرة والتحديات المثيرة فنسأل الله تعالى بمنه وكرمه أن يهدينا سواء السبيل وأن يوفقنا ويسددنا.

إله تعالى ولي ذلك والقادر عليه
وصلى الله وسلم على نبينا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين

الأحد

١٤٤٥/٦/٩

الهيكل الإداري



الملاخص القيادي

تتطلع القيادة في جمعية الدعوة والإرشاد وتوعيية الجاليات في قرى جنوب مكة إلى قيادة الجمعية لتكون "النموذج الدعوي الأكثر تأثيراً بمكة المكرمة" خلال السنوات الثلاث القادمة ، كما تتطلع أن تحقق رسالتها التي تنص على " جمعية دعوية تسعى لتحسين التجربة الدعوية لأهالي قرى جنوب مكة المكرمة من خلال مبادرات فاعلة وجاذبة ذات أثر ".

وتنطلق الجمعية من أهدافها الستة التي تمثل الأبعاد (المستفدين . العمليات الداخلية . التعلم والنمو . المالي) وهي :

- *ابتكار مبادرات مجتمعية جاذبة وفاعلة للفئات المستفيدة.
- *بناء أنظمة إدارية وتقنية متقدمة للجمعية.
- *استقطاب كوادر تنفيذية متميزة.
- *التأهيل المعرفي والمهاري لفريق العمل.
- *تطوير برامج تنمية الموارد المالية.
- *تحقيق الاستدامة المالية للجمعية.

وحيث إن نجاح هذه الاستراتيجية مرهون بتفعيل فريق عمل الجمعية وتسخير جميع إمكانياتها المتاحة فقد حرصنا على صياغة مؤشرات أداء تتركز مهمتها الرئيسية في توجيه الأداء وتحريك الأهداف مع معالجة الانحرافات التي قد تطرأ على التنفيذ .

وسينتوجب علينا من موقع مسؤوليتنا الرقابة المستمرة والمتابعة الدائمة لسير هذه الاستراتيجية والعمل على تطويرها باستمرار ومعالجة الانحرافات والتعثرات التي قد تطرأ عليها.

مجلس إدارة الجمعية

الخارطة الاستراتيجية

ثراء التجربة الدينية	تصحيح المفاهيم الدينية	الاهتمام بال التربية	تعظيم شعائر الله	الاعتزاز بالقيم الإيمانية والشرعية	الاعتزاز بالقيم الإيمانية والشرعية	رسوخ القيم الأخلاقية	رسوخ القيم الأخلاقية	كسب الثقة	الرغبة في التعاون	الشعور بالمسؤولية	الشعور بالفخر	الأثر
الحجاج والعمار	الجاليات	النساء	الرجال	الشابات	الشباب	الفتيات	الأشبال	الداعمون	الدعاة	فريق العمل	مجلس الإدارة	الشريحة

الرؤية	النموذج الدعوي الأكثر تأثيراً بمكة المكرمة
الرسالة	جمعية دعوية تسعى لتحسين التجربة الدعوية لأهالي قرى جنوب مكة المكرمة من خلال مبادرات فاعلة وجاذبة ذات أثر
الأبعاد الاستراتيجية	الأهداف الاستراتيجية
المستفيدون	*ابتكار مبادرات مجتمعية جاذبة وفاعلة للفئات المستفيدة.
العمليات الداخلية	*بناء أنظمة إدارية وتقنية متطورة للجمعية.
التعلم والنمو	*استقطاب كوادر تنفيذية متميزة. *التأهيل المعرفي والمهاري لفريق العمل.
المالي	*تطوير برامج تنمية الموارد المالية. *تحقيق الاستدامة المالية للجمعية.

الهدف الاستراتيجي الأول:

ابتكار مبادرات مجتمعية جاذبة وفاعلة للفئات المستفيدة.

رمز الهدف	اس	البعد	المستفيدون	المدى الاستراتيجي	إدارة المشاريع	المسؤول عنه	3 سنوات
المستهدفون	الأشبال . الفتيات . الشباب . الشابات . الرجال . النساء . الجاليات . الحجاج والعمار						

تفاصيل الهدف

شرح الهدف	سياسات الهدف
ابتكار	تصميم مبادرات ذات أفكار جديدة ووسائل
مبادرات	مجموعة من الأنشطة والفعاليات التي لها بداية ونهاية.
مجتمعية	تستهدف الشرائح الاجتماعية التي تبنتها الجمعية.
جاذبة	يراعي فيها أساليب وسائل مناسبة لكل شريحة مستهدفة.
فاعلة	تحقق الأهداف والآثار المرجوة منها.

مؤشرات الأداء للهدف الأول:

المستهدفات السنوية					المؤشر	رقم المؤشر	نوع المؤشر	دورية القياس	المؤشر	المسؤول	مؤشرات الأداء			
المستهدف	٢٠٢٦	٢٠٢٥	٢٠٢٤	القراءة الحالية							المستهدفات السنوية			
					مدير إدارة البرامج والمشاريع	سنوي	عدد صحيح	سنوي	١.١.١	١.١.١	عدد المبادرات المبتكرة سنوياً.			
					مدير إدارة البرامج والمشاريع	سنوي	عدد صحيح	سنوي	١.١.٢	١.١.٢	عدد المبادرات المنفذة سنوياً.			
					مدير إدارة البرامج والمشاريع	سنوي	عدد صحيح	سنوي	١.١.٣	١.١.٣	عدد المستفيدين من المبادرات سنوياً.			
90	90	70	60	50	مدير إدارة البرامج والمشاريع	سنوي	نسبة مئوية	سنوي	١.١.٤	١.١.٤	نسبة رضا المستفيدين سنوياً.			

الهدف الاستراتيجي الثاني:

بناء أنظمة إدارية وتقنية متطورة للجمعية.

رمز الهدف	ال المستهدفون	الأبعاد	العمليات	المشروع المسؤول عنه	المدى الاستراتيجي	الشؤون الإدارية	اللائحة . الأدلة . الخطة . السياسات . الأنظمة	3 سنوات
تفاصيل الهدف								
سياسات الهدف								شرح الهدف
بناء سلسلة من الإجراءات المتراكمة.	أنظمة حزم متناسبة من الأنشطة والإجراءات.	إدارية نظام إداري . نظام موارد بشرية . دليل عمليات .	تقنية نظام اتصالات . شبكة داخلية . نظام محاسبي .	متطورة محاكاة الممارسات الفضلى في هذا المجال .	أن يتحقق الهدف بنسبة لا تقل عن ٧٠% .	أن يتحقق الهدف خلال ٣ سنوات قادمة .	أن تكون المحاكاة الفضلى فيما لا يقل عن ٧٠% من أنظمة الجمعية .	

مؤشرات الأداء للهدف الثاني:

مؤشرات الأداء										
المستهدف	المستهدفات السنوية					المسؤول	دورية القياس	نوع المؤشر	رقم المؤشر	المؤشر
	٢٠٢٦	٢٠٢٥	٢٠٢٤	القراءة الحالية						
20	20	10	6	1	مدير إدارة الشؤون الإدارية	سنوي	عدد صحيح	٢-٢-١	عدد السياسات واللوائح المطورة سنوياً.	
ممتاز	ممتاز	ممتاز	جيد جداً	جيد	مدير إدارة الشؤون الإدارية	شهري	نوعي	٢-٢-٢	مدى فاعلية الموقع الإلكتروني.	
6	6	4	2	0	مدير إدارة الشؤون الإدارية	سنوي	عدد صحيح	٢-٢-٣	عدد الأدلة الإجرائية المستحدثة سنوياً.	
8	8	4	2	0	مدير إدارة الشؤون الإدارية	سنوي	عدد صحيح	٢-٢-٤	عدد الإجراءات المؤتممة سنوياً.	

الهدف الاستراتيجي الثالث: استقطاب كوادر تنفيذية متميزة.

رمز الهدف	السنوات	المدى الاستراتيجي	شؤون الموظفين	المسؤول عنه	التعلم والنمو	البعد	السنوات	المستهدفون
تفاصيل الهدف								
سياسات الهدف				شرح الهدف				
استقطاب	.٩٠%	أن يتحقق الهدف بنسبة لا تقل عن .٩٠%.	توجيه الدعوة من قبل الجمعية أو استقبال طلبات من الراغبين.	أن تطبق معايير التميز على المستقطبين (خبرة لا تقل عن ٣ سنوات . لهم مساهمة في تطوير الجهات التي سبق لهم العمل فيها)	موظفو رأس العمل أو متفرغون.	من شاغلي الوظائف التنفيذية (مدير تنفيذي فما دونه).	لهم خبرة جيدة في العمل الاجتماعي أو القيمي.	كوادر تنفيذية متميزة.

مؤشرات الأداء للهدف الثالث:

مؤشرات الأداء										
المستهدف	المستهدفات السنوية					المسؤول	دورية القياس	نوع المؤشر	رقم المؤشر	المؤشر
	٢٠٢٦	٢٠٢٥	٢٠٢٤	القراءة الحالية						
10	10	8	6	4	مدير إدارة الشؤون الإدارية	سنوي	عدد صحيح	٣-٣-١	عدد الكوادر المستقطبة سنوياً.	
40	40	30	20	10	مدير إدارة الشؤون الإدارية	سنوي	نسبة مئوية	٣-٣-٢	نسبة الزيادة في أعداد المتطوعين سنوياً.	

الهدف الاستراتيجي الرابع:

التأهيل المعرفي والمهاري لفريق العمل.

رمز الهدف	4س	البعد	التعلم والنمو	المؤسؤول عنه	شؤون الموظفين	المدى الاستراتيجي	3 سنوات		
الموظفون . المتعاونون . المتطوعون						المستهدفون			
تفاصيل الهدف									
شرح الهدف	سياسات الهدف								
التأهيل	تحقق جملة من الكفايات اللازمة.	أن يتحقق الهدف بنسبة لا تقل عن %٨٠.							
المعرفي	المعلومات الدعوية والإدارية ذات العلاقة بطبيعة العمل.	أن يتحقق الهدف خلال ٣ سنوات قادمة.							
والمهاري	الممارسات الفنية ذات العلاقة بطبيعة العمل.								
فريق العمل	الإدارة التنفيذية . الموظفون . المتطوعون.								

مؤشرات الأداء للهدف الرابع:

مؤشرات الأداء										
المستهدف	المستهدفات السنوية					المسؤول	دورية القياس	نوع المؤشر	رقم المؤشر	المؤشر
	٢٠٢٦	٢٠٢٥	٢٠٢٤	القراءة الحالية						
12	12	8	4	0	مدير إدارة الشؤون الإدارية	سنوي	عدد صحيح	٤-٤-١	عدد البرامج التدريبية والتطويرية المعتمدة سنوياً.	
10	10	8	4	0	مدير إدارة الشؤون الإدارية	سنوي	عدد صحيح	٤-٤-٢	عدد فريق العمل المستفيد من البرامج التطويرية.	
15	15	10	5	0	مدير إدارة الشؤون الإدارية	سنوي	عدد صحيح	٤-٤-٣	عدد المهارات التي تم اكتسابها خلال العام.	

الهدف الاستراتيجي الخامس: تطوير برامج تنمية الموارد المالية.

رمز الهدف	سنوات	المدى الاستراتيجي	تنمية الموارد المالية	المؤسؤول عنه	الموارد المالية	البعد	سن
مصاريف البرامج . مصاريف عمومية وإدارية						المستهدفون	
تفاصيل الهدف							
شرح الهدف	سياسات الهدف						
تطوير	أن يتحقق الهدف بنسبة لا تقل عن ٨٠% . الوصول إلى مستوى متميز.						
برامج	أن يتحقق الهدف خلال ٣ سنوات قادمة. الاستقطاع الشهري . الحملات التسويقية . التسويق الإلكتروني ...						
الموارد المالية	أن يتحقق الهدف بشكل مباشر أو عبر المؤسسات التسويقية. الإيرادات المالية التشغيلية.						

مؤشرات الأداء للهدف الخامس:

مؤشرات الأداء										
المستهدف	المستهدفات السنوية					المسؤول	دورية القياس	نوع المؤشر	رقم المؤشر	المؤشر
	٢٠٢٦	٢٠٢٥	٢٠٢٤	القراءة الحالية						
5	5	4	3	2	مدير إدارة الموارد المالية	سنوي	عدد صحيح	س-٥٥-١	عدد مصادر الإيرادات الجديدة في كل عام.	
7	4	2	1	0	مدير إدارة الموارد المالية	سنوي	عدد صحيح	س-٥٥-٢	عدد الحملات التسويقية المعتمدة سنوياً.	
ممتاز	ممتاز	جيد جداً	جيد	غير مفعل	مدير إدارة الموارد المالية	شهري	نوعي	س-٥٥-٣	جودة تفعيل المتجر الإلكتروني.	
ممتاز	ممتاز	جيد جداً	جيد	غير مفعل	مدير إدارة الموارد المالية	شهري	نوعي	س-٥٥-٤	مدى تفعيل برنامج رحلة المتبرع.	

الهدف الاستراتيجي السادس: تحقيق الاستدامة المالية للجمعية.

رمز الهدف	6س	البعد	الموارد المالية	المسؤول عنه	تنمية الموارد المالية	المدى الاستراتيجي	3 سنوات
الأصول الثابتة . مصروفات عمومية وإدارية						المستهدفون	
تفاصيل الهدف							
سياسات الهدف	شرح الهدف						
أن يتحقق الهدف بنسبة لا تقل عن ٨٠٪.						وصول الإيرادات السنوية إلى مستوى لا يقل عن ٢٠,٠٠٠,٠٠٠ ريال	
أن يتحقق الهدف خلال ٣ سنوات قادمة.						تحقيق	
أن يتحقق الهدف بشكل مباشر أو عبر وسطاء تسوقيين.						امتلاك أصول ثابتة (أوقاف . أسهم وقفية . استثمارات...)	
						الاستدامة المالية	

مؤشرات الأداء للهدف السادس:

مؤشرات الأداء										
المستهدف	المستهدفات السنوية					المسؤول	دورية القياس	نوع المؤشر	رقم المؤشر	المؤشر
	٢٠٢٦	٢٠٢٥	٢٠٢٤	القراءة الحالية						
10.000.000	10.000.000	5.000.000	2.000.000	0	مدير إدارة الموارد المالية	سنوي	عدد صحيح	٦-١ س	قيمة الإيرادات الوقفية سنوياً.	
70	70	50	30	0	مدير إدارة الموارد المالية	سنوي	نسبة مئوية	٦-٢ س	نسبة اكتمال وقف الجمعية سنوياً.	
5	3	2	1	0	مدير إدارة الموارد المالية	سنوي	عدد صحيح	٦-٣ س	عدد الأصول الثابتة المعتمدة في كل عام.	