

سياسة تقييم الأداء المؤسسي

أهداف السياسة:

1. تطوير وتحسين الأداء الكلي في الجمعية.
2. تحقيق الأهداف الاستراتيجية في الجمعية.
3. تطوير برامج ومشاريع الجمعية.
4. تطوير السياسات واللوائح والإجراءات.
5. تقييم الأداء العام للجمعية.

مجالات التطبيق:

- الخطة التشغيلية.
- الأنظمة والسياسات والإجراءات.
- البرامج والمشاريع.
- مجلس الإدارة.
- الإدارة التنفيذية.
- الموظفين.

ما هو تقييم الأداء المؤسسي:

هو قياس للأداء يشمل كل ما يتعلق بالجمعية من خطط وأنظمة وسياسات وإجراءات ومشاريع وعاملين بهدف الحصول على صورة واضحة عن مستوى أداء ومدى التقدم نحو تحقيق الأهداف الاستراتيجية للجمعية، كما تساهم تقارير قياس الأداء في التمكين من تحديد المعوقات التي تواجه الجمعية في تحقيق أهدافها وفرص التحسين ودعم اتخاذ القرارات اللازمة لضمان التطوير المستمر للأداء بالإضافة إلى المساهمة في تعزيز الشفافية من خلال مشاركة نتائج تقارير الأداء مع أصحاب المصلحة مثل المؤسسات المانحة والشركاء.

نظام تقييم الأداء:

المسؤولية:

تنفيذ ومتابعة تقييم الأداء هي من ضمن مهام مسؤول الجودة والتميز في الجمعية ويتم وضع خطة حسب المجالات والجدولة التالية:

م	نوع التقييم	مجال التقييم	دورية القياس	المسؤول عن القياس
1.	التقييم العام	(تقييم شامل) الخطة التشغيلية-الأنظمة والسياسات-الإجراءات-المشاريع-الموارد-التواصل-التقنية	سنوي	الإدارة التنفيذية
2.	تقييم الخطط التشغيلية	تقييم إنجازات الخطة التشغيلية والمهام خارج الخطة ومساهمتها من خلال مؤشرات الأداء	ربعي	الإدارة التنفيذية
3.	تقييم الشراكات	تقييم مدى فعالية الشراكة ومدى تلبينها لاحتياجات وتوقعات الجمعية	سنوي	موظفي الجمعية
4.	تقييم البرامج والمشاريع	تقييم مخرجات ونتائج المشروع والاثـر	بعد الانتهاء من البرنامج او المشروع	فريق المشروع
5.	تقييم مجلس الإدارة	تقييم داخلي لأداء المجلس خلال السنة الحالية من خلال إنجازات المجلس والوفاء بمهام عضوية المجلس	نصف سنوي	مجلس الإدارة
6.	تقييم المدير التنفيذي	تقييم أداء المدير التنفيذي وكفاءته في تحقيق أهداف الجمعية	نصف سنوي	مجلس الإدارة
7.	تقييم الموظف	تقييم للأداء الوظيفي يشمل تقييم الإنجازات المتحققة للموظف والسلوكيات العامة للموظف	سنوي	الموارد البشرية

أولاً: تقييم الخطط التشغيلية:

- يتم تقييم الخطط التشغيلية كل شهر وفق مؤشرات الأداء الرئيسة.
- يناقش المدير التنفيذي التقارير مع كل الموظفين في اجتماع الإدارة التنفيذية وتتم مناقشة أسباب الانحراف السلبي والإيجابي.
- ترفع الإدارة التنفيذية تقرير انجاز الخطة التشغيلية لمجلس الإدارة كل 3 أشهر ثم ترفع التوصيات والملاحظات على كل الخطة ويعمل بها فوراً كتعديلات على الخطة التشغيلية الحالية وتلافيها في الأشهر القادمة.

ثانياً: تقييم الشراكات:

- يتم تقييم الشراكات سنوياً من قبل موظفي الجمعية وفقاً لمنهجية تقييم ومراجعة الشراكات ووفقاً للنموذج المعتمد بهدف دراسة مدى كفاءة وفعالية الشراكة وتلبيتها لاحتياجات المرضى وتطلعات الجمعية.

ثانياً: تقييم البرامج والمشاريع:

- يتم تقييم المشاريع قصيرة المدى (شهر - 6 أشهر): يتم التقييم في نهاية المشروع من قبل فريق المشروع.
- يتم تقييم المشاريع طويلة المدى (6 أشهر - سنة): يتم التقييم المشاريع كل ثلاثة أشهر وفي نهاية المشروع من قبل فريق المشروع.
- يشمل التقرير النقاط التالية:
 - قياس (المخرجات - النتائج - ساعات العمل بالمشروع - الميزانية - فريق العمل - عدد المستفيدين-الأثر..) ومقارنتها بمؤشرات الأداء المطلوبة في خطة المشروع.
 - توثيق الدروس المستفادة من المشروع: العوائق - نقاط القوة - فرص التحسين

ثالثاً: تقييم مجلس الإدارة:

- يقوم مجلس الإدارة بعمل تقييم داخلي سنوي وفقاً لآلية تقييم أعضاء مجلس الإدارة والنموذج المعتمد لذلك، بهدف تحسين أداء وقياس فعالية المجلس.

ثالثاً: تقييم المدير التنفيذي:

- يتم تقييم المدير التنفيذي للجمعية وفقاً لآلية تقييم المدير التنفيذي.
- يتم تقييم أداء المدير التنفيذي من قبل مجلس الإدارة كل ستة أشهر.

ثالثاً: تقييم الموظفين:

يتم تقييم الموظفين وفقاً لسياسة تقييم الأداء الوظيفي في شهر ديسمبر من كل سنة.

تم بحمدہ