



دليل إدارة الأداء

جمعية الدعوة والإرشاد وتوعية الجاليات بالطائف

الإصدار	التاريخ	الإعداد	المراجعة	الاعتماد
الإصدار الأول	٢٠٢٥/٠٧/٢٨ م	إدارة الدعم المؤسسي	الإدارة العامة	مجلس الإدارة

تم اعتماد: دليل إدارة الأداء
في اجتماع مجلس الإدارة الرابع
بتاريخ: ١٤٤٧/٠٢/٠٣ هـ الموافق: ٢٠٢٥/٠٧/٢٨ م

اعتماد مجلس الإدارة

١. مقدمة :

يهدف هذا الدليل إلى توحيد إجراءات تقييم ومتابعة أداء الموظفين في الجمعية بما يحقق الكفاءة والشفافية والعدالة، ويسهم في تحسين جودة العمل الدعوي والإداري، ويعزز الولاء المؤسسي والانتماء .

٢. الأهداف الاستراتيجية :

- قياس أداء الموظفين بموضوعية .
- تحديد نقاط القوة وفرص التحسين.
- ربط الأداء الفردي بأهداف الجمعية الدعوية .
- تعزيز ثقافة التحسين المستمر والتطوير المهني .
- دعم اتخاذ قرارات الترقية والمكافآت أو الإجراءات التصحيحية .

٣. نطاق التطبيق :

- يشمل هذا الدليل جميع الموظفين العاملين في الجمعية (الإداريين، الفنيين، الدعويين)، ويستأنس به في تقييم المتعاونين والمتطوعين .

٤. محاور تقييم الأداء :

• يُراعى التقييم بناءً على طبيعة العمل، مع اعتماد المحاور التالية:

• محاور عامة لجميع الموظفين :

م	المحور	الوصف
١	الالتزام بالقيم الشرعية والأخلاقية	الالتزام بالآداب الإسلامية والسلوك الدعوي
٢	الانضباط الوظيفي	الالتزام بالحضور، الوقت، التعليمات
٣	التعاون والعمل الجماعي	حسن التعامل مع الزملاء وروح الفريق
٤	جودة العمل	الدقة والإتقان في تنفيذ المهام
٥	المبادرة والتطوير	السعي لتحسين الأداء واقتراح المبادرات

• محاور إضافية حسب التخصص :

أ. الإداريون

• تنظيم الأعمال والمهام

• المتابعة والتوثيق

• إدارة الوقت والموارد

ب. الفنيون (تقنيون، مصممون، إلخ)

• جودة الإخراج الفني أو البرمجي

• الالتزام بالمعايير الفنية

• القدرة على الحلول التقنية

ج. الدعويون

- الأثر الدعوي والشرعي
- التواصل مع الجاليات أو المستهدفين
- تطوير المادة الدعوية
- التفاعل مع الأحداث الدعوية

٥. آلية التقييم :

١. دورية التقييم :كل ٦ أشهر، ويفضّل نهاية كل سنة تقييم ختامي.
٢. أدوات التقييم:
 - نماذج تقييم أداء فردية
 - تقارير الإنجاز الفعلية
 - مقابلات تقييم دورية
 - تغذية راجعة من المسؤولين والزملاء
٣. الجهة المسؤولة :المدير المباشر بالتنسيق مع إدارة الدعم المؤسسي

٦. نموذج تقييم الأداء :

م	المحور	الوزن	التقدير (١-٥)	المجموع
١	الالتزام والانضباط	٢٠%	٤	٠.٨
٢	جودة الإنجاز	٢٥%	٥	١.٢٥
٣	التعاون والمبادرة	٢٠%	٢	٠.٦
٤	أثر العمل في تحقيق الأهداف	٢٠%	٤	٠.٨
٥	تطوير الذات	١٥%	٢	٠.٣
	المجموع الكلي	١٠٠%		

٧. إعداد خطة تحسين الأداء :

- إعداد خطة تطوير فردية (IDP) للموظفين ذوي الأداء المتدني .
- تشمل: تحديد نقاط الضعف — إجراءات علاجية — متابعة دورية.