

## محددات ووجهات العمل على الخطط الفردية (الأداء الفعلي) بدورة قياس الأداء الوظيفي (الفترة الأولى) للعام ٢٠٢٤

- سيتم فتح صلاحية إدخال/اعتماد الخطط الفردية (الأداء الفعلي) في النظام الإلكتروني إجادة لجميع منتسبي الوزارة لدورة قياس الأداء (الفترة الأولى) من العام ٢٠٢٤ اعتباراً من تاريخ ٢٥ يونيو إلى ٣١ يوليو ٢٠٢٤ وفقاً للآتي:
  - ❖ لن يتذكر الموظف من اعتماد الخطط الفردية (الأداء الفعلي) -لفترة الأولى- إلا بعد اعتماد الخطة الفردية (الأهداف والناتج الرئيسية) -الفترة الثانية- من العام ٢٠٢٤.
  - ❖ يتعين الالتزام بجلسة التغذية الراجعة بين الموظف والمسؤول المباشر قبل البدء بتقييم الأداء الفعلي.
- ستكون آلية العمل على إدخال/اعتماد الخطط الفردية (الأداء الفعلي) وفقاً للآتي:
  - يجب على الموظف إدخال/إرسال الخطة الفردية (الأداء الفعلي) للاعتماد قبل إغلاق الصلاحية بفترة، لترك مدة كافية للمسؤول المباشر للمراجعة قبل الاعتماد مع التأكيد على ضرورة متابعة ملاحظات المسؤول المباشر واعتماده للأداء الفعلي.
  - يجب على المسؤول المباشر المراجعة/الاعتماد النهائي للخطط الفردية (الأداء الفعلي) قبل إغلاق الصلاحية، وفي حال القيام بالإعادة للمراجعة لابد أن يترك للموظف فترة كافية للقيام بالتعديل، وإعادة الإرسال للاعتماد من جديد.
  - سيتعدّر فتح صلاحية إدخال/اعتماد الأداء الفعلي بعد الإغلاق بشكل نهائي، لضمان التطبيق السليم لمنظومة قياس الأداء الفوري.
- تُعد الخطط الفردية (الأداء الفعلي) بالشراكة بين الموظف، والمسؤول المباشر، والأطراف ذات العلاقة بهما واحتياجات الوظيفة وفقاً للآتي:
  - القطاع الإداري: يشارك في إعداد/تقييم خطة الموظف رئيس القسم، ويمكن أن يشاركه مدير الدائرة/مدير المساعد؛ لتحقيق المواءمة على مستوى المديرية/التقسيم الإداري.
  - الهيئة التعليمية: يشارك في إعداد/تقييم خطة المعلم كلاً من: المشرف التربوي/المعلم الأول مع مدير المدرسة تطبيقاً للقرار الوزاري رقم ٢٠٢٣/٤٤.

- يجب التحقق من الجوانب الآتية عند إدخال/اعتماد المخطط الفردية (الأداء الفعلي)، والاستعانت بالأدلة والوثائق التي ثبتت إنجاز الموظف للأهداف والنتائج الرئيسية - متى ما استدعت الحاجة لذلك:
  - إدراج الأداء الفعلي بدقة موضوعية في النظام وفق ما تم تفديذه فعلياً.
  - توافق المؤشر المدخل في الأداء الفعلي مع نوع المؤشر المحدد للنتيجة الرئيسية (نسبة تقاربها نسبة وليس عدد .. إلخ) وعدم الخلط بينهما .
  - مثال: لا يقوم الموظف عدد تقييم للأداء الفعلي بإدخال عدد (١، ٢، ٣ .. إلخ)، إذا كان المؤشر المرتبط بالنتيجة (نسبة مئوية).
  - التركيز على الدقة في إدراج المستهدف المنجز [دون التوقع، يتحقق التوقع، يفوق التوقع] في موضع الأداء الفعلي.
  - مثال: يقوم الموظف عند تقييم الأداء الفعلي بإدراج المستهدف المنجز بالسلسل الصحيح [دون التوقع (٧٥)، يتحقق التوقع (٨٥) يفوق التوقع (١٠٠)].
- إلا تتجاوز النسبة عن ١٠٠% في الأداء الفعلي في حال اختيار المؤشر(نسبة).
- يمكن استخدام خاصية حذف الأهداف/النتائج الرئيسية عند اعتماد المخططة الفردية (الأداء الفعلي) إذا كانت المبررات مقنعة؛ إذ ستظهر بشكل واضح كمؤشر رقمي لكل مسؤول مباشر قام بذات الإجراء في النظام الإلكتروني (اجادة)، ويتعين كتابة الأسباب بوضوح من قبل الموظف/المسؤول المباشر.
- يتم اعتماد المخططة الفردية (الأداء الفعلي) في حالات (الندب/الإعارة) خارج وزارة التربية والتعليم، من قبل المسؤول المباشر في وزارة التربية والتعليم، بالتنسيق مع المسؤول المباشر في الوحدة الحكومية الأخرى في فترة (الندب/الإعارة)، والاتفاق على إرسال الأداء الفعلي ورقياً/عبر الإيميل المعتمد في الوحدة الحكومية، أو وفق ما يتم الاتفاق عليه.
- تعديل العمل بإقرار عدم المانع في حالة الامتناع عن (إدخال/ اعتماد) المخططة الفردية (الأداء الفعلي) سواء من قبل (الموظف/المسؤول المباشر).
- يتحمل الموظف/المسؤول المباشر سلامة الإجراء عند تقديم طلب (تجديد فترة تقييم الأهداف/إلغاء تقييم الأهداف)، علماً بأن مدة الموافقة على الطلب تمتد (١-٣) أيام غير قابلة للتمديد .
- في حال عدم الاتفاق بين الموظف/المسؤول المباشر في المخططة الفردية (الأداء الفعلي) يقوم المسؤول المباشر الأعلى الذي يشرف على المسؤول المباشر بالتدخل، ويمكن الاستعانت بالدليل الاسترشادي/دليل الموارد البشرية (مرفق باركود الأدلة) .

- يجب على الموظفين الذين صدر بحقهم قرار وزاري بتقييمهم بداية كل فترة جديدة إضافة أهداف ونتائج رئيسية؛ ليتمكنوا من اعتماد الأداء الفعلي للفترة السابقة في النظام الإلكتروني (إجادة).
- يمكن تقديم طلب (تمديد فترة تقييم الأهداف/إلغاء تقييم الأهداف) في النظام في حالة وجود خلل فني/مدخل خاطئ كان سببه الموظف/المؤول المباشر، ويجب على المسؤول المباشر عدم الموقفة (اعتماد الطلب)، إلا بعد التحقق من الحالات آفة الذكر.
- يجب على الموظف/المؤول المباشر/المؤول الأعلى الاطلاع على الأدلة المرتبطة بنظام قياس الأداء الفردي؛ ليكون على دراية تامة بالأدوار والإجراءات، وفهم آلية التقييم .. إلخ.

**دليل إجادة**



**الموقع الإلكتروني  
إجادة**

<https://www.ejada.gov.om>

**دليل الموارد البشرية لإدارة تطبيق  
منظومة إجادة لقياس الأداء**



حرر بتاريخ: الاثنين الموافق ٢٤ يونيو ٢٠٢٤