

## محددات ووجهات العمل على الخطط الفردية (الأهداف والنتائج الرئيسية) بدورة قياس الأداء الوظيفي (الفترة الأولى) لعام 2024

سيتم فتح صلاحية إدخال/اعتماد الخطط الفردية (الأهداف والنتائج الرئيسية) لجميع منتسبي الوزارة بدورة قياس الأداء (الفترة الأولى) من العام 2024 في النظام الإلكتروني (إجادة) اعتباراً من تاريخ 10 - 31 ديسمبر 2023م ، وستكون آلية العمل وفقاً للآتي:

- يجب على الموظف إدخال/إرسال الخطة الفردية (الأهداف والنتائج الرئيسية) للاعتماد قبل إغلاق الصلاحية بفترة، لترك مدة كافية للمسؤول المباشر للمراجعة قبل الاعتماد، مع التأكيد على ضرورة المتابعة للاحظات المسؤول المباشر، واعتماده.
- يجب على المسؤول المباشر المراجعة/الاعتماد النهائي للخطط الفردية (الأهداف والنتائج الرئيسية) قبل إغلاق الصلاحية، وفي حال القيام بالإعادة للمراجعة لابد أن يترك للموظف فترة كافية للقيام بالتعديل، وإعادة الإرسال للاعتماد من جديد .

• تُعد الخطط الفردية (الأهداف والنتائج الرئيسية) بالشراكة بين الموظف، والمسؤول المباشر، والأطراف ذات العلاقة بهما واحتياجات الوظيفة وفقاً للآتي:

- القطاع الإداري: يشارك في إعداد خطة الموظف رئيس القسم، ويمكن أن يشاركه مدير الدائرة/مدير الدائرة المساعد؛ لتحقيق المواءمة على مستوى المديرية/القسم الإداري .

- الهيئة التعليمية: يشارك في إعداد خطة المعلم كلاً من: المشرف التربوي/المعلم الأول مع مدير المدرسة تطبيقاً للقرار الوزاري رقم

2023/44

- الالتزام بجلسات التغذية الراجعة بين الموظف والمسؤول المباشر، والبدء في مناقشة السمات المدخلة من قبل الموظف والمسؤول المباشر .
- يجب التحقق من الجوانب الآتية عند إدخال الخطط الفردية (الأهداف والنتائج الرئيسية):

➢ إدخال الأهداف والنتائج الرئيسية في الخطة الفردية بما يناسب مع التصنيفات الثلاثة للأهداف المدرجة في النظام (هدف يساهم في تحقيق المهام والاحتياجات الوظيفية، هدف يساهم في تطوير وتحسين العمل، هدف يساهم في تحقيق الخطة السنوية) .



- إدخال الأهداف والنتائج الرئيسية في الخطة الفردية بما يناسب مع التصنيفات الثلاثة للأهداف المدرجة في النظام (هدف يساهم في تحقيق المهام والخصائص الوظيفية، هدف يساهم في تطوير وتحسين العمل، هدف يساهم في تحقيق الخطة السنوية).
- التركيز على الدقة في تحديد الوزن المناسب للنتيجة الرئيسية وفق المعايير: (الجهد، الوقت، الأثر، الموارد)، لما لها من تأثير في احتساب تقييم الأداء الفعلي.
- اختيار نوع المؤشر (تاريخ/ عدد/ نسبة) بما يتوافق وطبيعة النتيجة الرئيسية.
- لا تتجاوز النسبة عن 100% في حال اختيار المؤشر(نسبة).
- كتابة المستهدفات (دون التوقعات، يتحقق التوقعات، يفوق التوقعات) في الخانة المخصصة لها.

- يحق للمسؤول المباشر إسناد أهداف/ تأجيج رئيسية للموظف من خلال الخاصية المتأحة في النظام الإلكتروني (إجادة) قبل اعتماد الخطة الفردية (الأهداف والنتائج الرئيسية).
- يحق للمسؤول المباشر إسناد أهداف/ تأجيج رئيسية للموظف مرتبطة بالسلوك المهني في حال وجود ممارسات تحول دون تحقيق أهداف العمل مثل: (حضور وانصراف الموظفين/التأخير .. إلخ)، على لا تتجاوز الأوزان في المهدف/النتائج الرئيسية عن 5-10% فقط، باعتبار أن الهدف من منظومة قياس الأداء مرتبط بقياس الأداء الوظيفي في المقام الأول، ويتحمل من يخالف ذلك المسؤولية.
- الالتزام بجلسة التغذية الراجعة بين الموظف والمسؤول المباشر أولاً بأول؛ للوقوف على التحديات ومتطلبات التحسين والتطوير .
- تعزيز العمل بإقرار عدم الممانعة في حالة الامتناع عن (إدخال/ اعتماد) الخطة الفردية (الأهداف والنتائج الرئيسية) سواء من قبل الموظف/المسؤول المباشر.
- سيتم فتح النظام للموظفين الذين يصدر بحقهم قرار (نقل/ندب/إعارة) داخل أو خارج الوزارة سواء للموظف/المسؤول المباشر؛ لتغيير الخطة الفردية (الأهداف والنتائج الرئيسية) للفترة الأولى من العام 2024 استناداً على تاريخ القرار.
- في حال تبقى شهر ونصف (6 أسابيع) على نهاية دورة التقييم لا يسمح بإضافة/تغيير خطة الموظف.

- الالتزام بعدد الأهداف والنتائج الرئيسية في الخطة الفردية وفقاً للآتي:
  - عدد الأهداف (2-7).
  - عدد النتائج (3-5).
- يجب على المسؤول المباشر مراعاة التقارب في إعداد الأهداف والنتائج الرئيسية في الخطة الفردية للموظفين، خصوصاً في الوظائف ذات الطبيعة الواحدة (مثال: وظيفة معلم).
- يمكن تقديم طلب (تمديد فترة تسجيل الأهداف، تمديد فترة تقييم الأهداف، إلغاء اعتماد الأهداف، إلغاء اعتماد التقييم) في النظام وفقاً للآتي:
  - في فترة فتح الصلاحية يتم التنسيق بين الموظف والمسؤول المباشر، وفي حال موافقة المسؤول المباشر على الطلب سيفتح النظام تلقائياً للموظف.
  - بعد إغلاق فتح الصلاحية سيطلب الأمر تقديم الموظف الطلب للمسؤول المباشر، لابد الرأي وكتابة التعليق بشكل محدد وواضح مع مراعاة تجنب وضع النقاط/الشرطة باعتبار أن الطلب يحمل الصفة الرسمية، وذلك لأخذ موافقة (مكتب إدارة منظومة الأداء الفردي، دوائر الشؤون الإدارية بالمديريات التعليمية بالمحافظات).
- سيتعذر فتح صلاحية إدخال الخطة الفردية بعد الإغلاق بشكل نهائي إلا في الحالات (العوده من إجازة/قرار بالنقل/التدب/الإعارة)، والمدة المتبقية أكثر من 6 أسابيع.
- تعد الخطة الفردية (الأهداف والنتائج الرئيسية) للموظف العائد من إجازة طويلة (دراسية، بدون راتب .. إلخ)، خلال فترة الدورة التقييمية وفقاً للآتي:
  - تقديم طلب للمسؤول المباشر في النظام لإدخال الخطة الفردية (الأهداف والنتائج الرئيسية) بناءً على المدة الزمنية المتبقية من الفترة الأولى لدورة قياس الأداء.
  - مخاطبة مكتب إدارة منظومة الأداء الفردي (موظفي ديوان عام الوزارة) / دائرة الشؤون الإدارية (موظفي المديرية التعليمية) التابع لها الموظف لفتح صلاحية إدخال/اعتماد الخطة الفردية (الأهداف والنتائج الرئيسية).



► تدخل الخطط الفردية (الأهداف والنتائج الرئيسية) للموظف العائد من إجازة طويلة (دراسية، بدون راتب .. إلخ)، في يناير 2024 في النظام مباشرة دون الحاجة إلى تقييم الأداء الفعلي.

- يتم اعتماد الخطط الفردية (الأهداف والنتائج الرئيسية) 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.
- سيتم قطع النظام لحالات (النقل/الندب/الإعارة) داخل الوزارة سواء للموظف/المسؤول المباشر؛ لتغيير الخطة الفردية للفترة الأولى من العام 2024، وذلك في بداية الفصل الدراسي الثاني.
- يعدل الموظف الخطة الفردية (الأهداف والنتائج الرئيسية) بوجوب تاريخ صدور قرار وزيري ب (النقل/الندب/الإعارة) داخل وزارة التربية والتعليم، بدءاً بمخاطبة مكتب إدارة منظومة الأداء الفري (موظفي ديوان عام الوزارة) / دائرة الشؤون الإدارية (موظفي المديرية التعليمية) التابع لها، بناءً على المدة الزمنية المتبقية من الفترة (الأولى) لدورة قياس الأداء، ويمكن حذف الأهداف والنتائج الرئيسية التي لم تتحقق بسبب (النقل/الندب/الإعارة).

► يقوم الموظف بتقييم الخطة الفردية (الأهداف والنتائج الرئيسية) التي تم الاتفاق عليها مع المسؤول المباشر السابق، ويتم تسليمها للمسؤول المباشر بعد صدور القرار، مع التأكيد على ضرورة إدراج (التوقيع/الختم).

- يتحمل الموظف/المسؤول المباشر سلامة الإجراء عند تقديم طلب (تمديد فترة تقييم الأهداف/إلغاء تقييم الأهداف)، علماً بأن مدة الموافقة على الطلب تقدر (3-1) أيام.
- الموظفين الذين صدر بحقهم قرار وزيري بتغريغهم بداية كل فترة، يتوجب عليهم إضافة أهداف ونتائج رئيسية؛ ليتمكنوا من اعتماد الأداء الفعلي للفترة السابقة.

مثال: موظف حصل على تغريغ بداية عام 2024، وفي العام 2023 كان على رأس عمله، يتعين عليه إضافة الأهداف والنتائج الرئيسية للفترة الأولى من العام 2024؛ ليتمكن من اعتماد الأداء الفعلي للفترة السابقة.

- يعارض توحيد الخطة الفردية (الأهداف والنتائج الرئيسية) لجميع الموظفين في التصنيف الواحد مع ضوابط منتظمة قياس الأداء الفردي؛ لما ذلك من تأثير على التقييم المرحلي/السنوي.
  - مثال 1: توحيد الخطة الفردية (الأهداف والنتائج الرئيسية) في قسم (س).
  - مثال 2: توحيد الخطة الفردية (الأهداف والنتائج الرئيسية) في مدرسة (ص).
- في حال عدم الاتفاق بين الموظف/المؤول المباشر في الخطة الفردية (الأهداف والنتائج الرئيسية) يقوم المسؤول المباشر الأعلى الذي يشرف على المسؤول المباشر بالتدخل، وتسوية الاختلاف بين الموظف/المؤول المباشر، وفي حال استمر عدم الاتفاق يقوم المسؤول الأعلى في التصنيف بالتدخل، وتسوية الخلاف وذلك قبل إغلاق صلاحية (إدخال/اعتماد) الخطة الفردية (الأهداف والنتائج الرئيسية).
- يجب على الموظف/المؤول المباشر/المؤول الأعلى الاطلاع على الأدلة المرتبطة بمنظومة قياس الأداء الفردي؛ ليكون على اطلاع تام 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



## \*\*\* جديد مكتب إدارة منظومة الأداء الفردي

يمكن لقطاع الهيئة التعليمية الاستفادة من مبادرة "أئمة الأهداف الذكية لقطاع الهيئة التعليمية (بنك الأهداف)" باختيار هدف/ أهداف من القائمة المنسللة في النظام الإلكتروني إجادة ( خطة الموظف - الأهداف والنتائج الرئيسية- هدف جديد )، مع إمكانية تكرار ذات الهدف والاختلاف في النتائج الرئيسية بما يتوافق مع طبيعة المهام والاختصاصات الوظيفية، وسيتم تحسينها وتحديثها باستمرار، وسوف تشمل الوظائف الأخرى خلال المرحلة القادمة.

حرر بتاريخ: الأحد الموافق 6 ديسمبر 2023

