



دليل مجالس الأسر في أسرية

2023

الإصدار الأول

مجلس إدارة أسرية

إدارة التطوير المؤسسي

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



المحتويات

٤	المقدمة
٥	الهدف العام من هذه الوثيقة
٥	الارتباطات :
٦	المصطلحات الأساسية
٧	الهيكل التنظيمي لقسم مجالس الأسر
٨	معايير الشراكات
٨	الاستشارات الأسرية
٨	تطوير العمل المؤسسي داخل المجالس
٩	المبادرات
٩	قياس التقدم في المبادرات والمشاريع
١٠	قياس تجربة المستفيد
١١	مراحل قياس الأداء للإدارات
١١	اختيار مؤشرات الأداء الرئيسية
١٢	تحليل البيانات
١٢	التحليل الكمي
١٤	التحليل النوعي

المقدمة

نختص بالأسرة ونسعى لتعميق تماسكها والحفاظ على هويتها وقيمتها وتحسين مستوى الحياة فيها بمختلف جوانبها، وبالتالي تعزيز دور الأسرة في عملية التنمية من خلال تطوير تفاعلها مع المؤسسات المجتمعية ذات الصلة بشؤون الأسرة، وتعتبر مجالس الأسر والمنتشرة في الأحساء بشكل مميز حيث تحرص الأسر على توفير المحاضن المناسبة لأفراد الأسرة لذا حرصت الجمعية على دعم الأسر من خلال خلق وتنفيذ برامج وفعالية أسرية بالشراكة مع الأسر في محافظة الأحساء .

جمعية التنمية الأسرية بالأحساء

الهدف العام من هذه الوثيقة

وضع التصور والإطار العام الخاص بالخدمات التي يمكن ان تقدمها الجمعية للأسر وكذلك منهجية الشراكات معها .

الارتباطات :

- اللائحة الأساسية للجمعية.
- أهداف التنمية المستدامة.
- أهداف رؤية المملكة 2030.
- اللائحة الأساسية لمجلس شؤون الاسرة.

المصطلحات الأساسية

أسرية : جمعية التنمية الأسرية بالأحساء

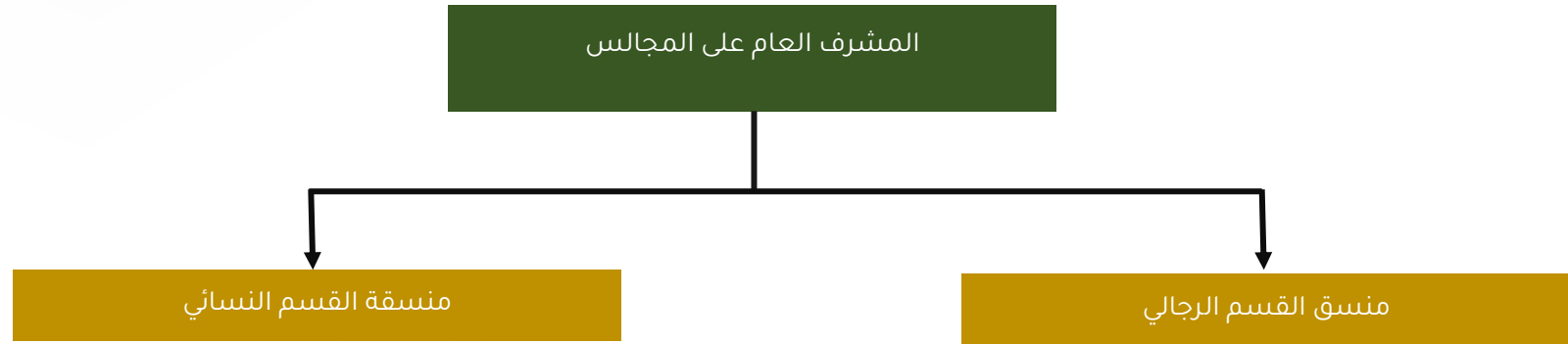
المجلس : مجلس إدارة جمعية التنمية الأسرية بالأحساء

المدير : مدير عام الجمعية

مجالس الأسر: هي الأماكن المصرحة من الجهات والتي تقوم الأسر بعقد اجتماعاتها ومناسباتها فيها.

المبادرات : هي برامج تدرج تحتها عدد من المشاريع ويكون لها خطة تنفيذية مفصلة تحدد تواريخ البداية والنهاية ، وتوضح الأهداف الاستراتيجية التي تسعى هذه المبادرات لتحقيقها لسد الفجوة بين الوضع القائم والمستهدف لمؤشرات الأداء الرئيسية .

الهيكل التنظيمي لقسم مجالس الأسر



محاوِر الشراكات

الاستشارات الأسرية

تهدف هذه الشراكات لتقديم الاستشارات الأسرية بمحاورها المختلفة والمتنوعة سواء أكانت هذه الاستشارات:

- **وقائية:** مثل البرامج واللقاءات العامة وتقديم ورش العمل وإداراتها.
- **علاجية:** مثل حل المشكلات الأسرية الخاصة والنزاعات من خلال الاستفادة من المختصين في الجمعية.
- **إنمائية:** وذلك من خلال الاعداد لسوق العمل مثل البرامج الخاصة بالقدرات لطلاب المرحلة الثانوية أو البرامج المنتهية بالتوظيف.

تطوير العمل المؤسسي داخل المجالس

ويتم ذلك من خلال تزويد المجالس بالآليات والمنهجيات الأنظمة المستحدثة في هذا الشأن وكذلك اطلاعهم على أفضل الممارسات وتبادل الخبرات بين منسوبي المجالس والتنسيق لذلك.

كما نعمل على استقطاب المسؤولين عن المجالس لتزويد المجالس بأحدث التطورات في المجال والاجابة عن تساؤلاتهم في هذا الشأن.

كما ندعم المجالس في وضع خطط ومستهدفات وتزويدهم بالأفضل الاليات للقياس والتقييم للمشاريع.

المبادرات

نحرص على مساعدة المجالس على ابتكار مبادرات نوعية ونساهم معهم في تطبيقها كما ندعم المبادرات النوعية الصادرة من المجالس ونحرص على تعميم التجارب المتميزة.

قياس التقدم في المبادرات والمشاريع

تقوم إدارة الاتصال المؤسسي بتزويد مدير عام الجمعية بقائمة مبادراتها الخاصة بمجالس الأسر والمتوافقة مع رؤية المملكة وأهداف التنمية المستدامة والتي يجب أن تحتوي على المخرجات الرئيسية (Outputs) المرجو من كل مبادرة وهي المخرجات التي لها تأثير مباشر على المستهدفات أو التي لها أهمية عالية لدى أصحاب المصلحة. بالإضافة إلى تحديد أهم المعالم الرئيسية (Milestones) للمبادرة. لتتمكن إدارة التطوير المؤسسي لاحقاً من متابعة سير تقدم تنفيذ المبادرات منذ بدايتها وحتى الانتهاء من تنفيذها ويجب أن تتسم المعالم الرئيسية للمبادرة بالوضوح والتركيز التي لها أهمية لدى متخذي القرار.

قياس تجربة المستفيد

ويقصد بها قياس رضا المستفيد عن تجربته في مجال الأسر والامثال لمعايير جودة الخدمات المقدمة من الجمعية ويقصد بالمستفيد هنا مجالس الأسر

ويهدف قياس تجربة المستفيد إلى قياس جودة الخدمات ورضا المستفيدين عنها بما يدعم تحسين الخدمات في الجمعية وتطويرها من خلال مشاركة تقارير دورية بنتائج قياس تجربة المستفيد مع منسوبي المجالس

مراحل قياس الأداء للإدارات

اختيار مؤشرات الأداء الرئيسية

خلال عملية اختبار مؤشرات الأداء يتم تحليل الأهداف الاستراتيجية وفق الالية المعتمدة ي الدليل الفني والمبنية على أفضل الممارسات في القطاع مع التركيز بصورة رئيسة على مؤشرات قياس النتائج المعتمدة (Outcome KPIs) التي تهدف إلى قياس الأثر النهائي وليس المرحلي للأهداف الاستراتيجية وتصدر إدارة الاتصال المؤسسي تقاريرها التشغيلية الخاصة بالمجالس ومؤشرات المدخلات والمخرجات أو مؤشرات الإجراءات وتستعرض في اجتماعات مراجعة الأداء الداخلية ويجب أن تكون المؤشرات تحقق الاشتراطات التالية :

الوضوح: ان يقدم اسم المؤشر وصفاً واضحاً لما يتم قياسه

الأهمية: وضوح العلاقة بين المؤشر والهدف الذي يتم قياسه وحج تأثير التغيير في نتيجة المؤشر على تحقيق الهدف الإستراتيجي.

القيمة المضافة: أن تكون القيمة المضافة والعائد من قياس المؤشر مبرران للجهد والتكلفة المطلوبين للقياس

الكفاية: أن يكفي هذا المؤشر لقياس مدى النجاح في تحقيق الهدف الإستراتيجي.

القابلية للقياس: أن يكون المؤشر قابلاً للقياس

القابلية للمتابعة: أن يكون المؤشر قابلاً للتتبع في كل دورة قياس

تحليل البيانات

تهدف مرحلة تحليل البيانات إلى التعرف على مستوى الأداء الفعلي بالمقارنة بالمستويات المستهدفة وتحديد أسباب انخفاض الأداء (إن وجد) وتحديد المعوقات والمخاطر ويتضمن تحليل الأداء نوعين من التحليل هما :

التحليل الكمي

نتيجة الأداء

تبدأ عملية التحليل الكمي للبيانات بحساب نتيجة الأداء لمعرفة مدى تحقق المؤشر لقيمه المستهدفة في فترة القياس ومدى تحقق المبادرة للمخرجات التي تم الاتفاق عليها، تتم مقارنة القيم الفعلية للأداء الخاصة بالمؤشرات مع المستهدفات الموضوعه مسبقاً وحساب نتيجة باستخدام معادلات ثابتة بناءً على قطبية المؤشر وينتج عنها قيمة النتيجة كنسبة مئوية ويمكن الرجوع الي الدليل الفني المشار اليه أم فيما يخص المبادرات فتتم مقارنة القيم الفعلية لمخرجات المعالم الرئيسية مع ما تم جدولته في خطة المبادرة.

حالة الأداء

بعد حساب النتيجة يتم تصنيف وتركيز حالة أداء المؤشر بناءً على قيمة النتيجة

ممتاز: تم تحقق المستهدف ويرمز له باللون الأخضر

مقبول: تم تحقيق المستهدف جزئيًا ويرمز له باللون الأصفر

خطر: لم يتم تحقيق الهدف ويرمز له باللون الأحمر

لا توجد بيانات: لم تتوفر بيانات فعلية أو مستهدفات لا يمكن حساب النتيجة للأداء لعد توفر عناصر المعادلة اللازمة لحسابه ويرمز لها باللون الرمادي.

مؤجل: غير محسوب لعد حلول دورية القراءة أو بقرار تأجيل استثنائي ويرمز له باللون الأزرق

ويتم تحديد الحدود الدنيا والعليا لكل من التصنيفات أعلاه بحسب معادلات فنية يتم تفصيلها في الدليل الفني للمنهجية

اتجاه الأداء

اتجاه متصاعد: إذا كانت قيمة نتيجة الأداء الحالية أكبر من القيمة السابقة.

اتجاه ثابت: إذا كانت قيمة نتيجة الأداء الحالية مساوية للقيمة السابقة.

اتجاه متنازل: إذا كانت قيمة الأداء الحالية أصغر من القيمة السابقة وإنا كانت كلتا القيمتين أكبر من 100 %

التحليل النوعي

بناءً على البيانات المتوافرة لمؤشرات والمبادرات وبعد مقارنتها مع البيانات السابقة تبدأ عملية التحليل النوعي للبيانات بداية يتم سرد النتائج التي لوحظت من البيانات الكمية ويشمل هذه التحليل عدة محاور منها:

- ← مكان القوة أو التحسن في الأداء
- ← مكان الضعف أو التراجع في الأداء
- ← نتائج خارجة عن المتوقع على سبب المثال إذا كانت النتيجة أكبر بكثير من 100%
- ← إصدار التقارير

تشكل عملية إعداد تقارير الأداء وإصدارها عملية تعاونية بين إدارة الاتصال المؤسسي والمركز الإعلامي وممثلي المجالس منذ بدايتها إلى نهايتها حيث تعد التقارير بواسطة المركز الإعلامي بهدف توفير معلومات عن أداء المجالس لصناع القرار ويُشارك المركز خطة إعداد التقارير بشكل دوري مع مدير عام الجمعية لمراجعتها وبعد الانتهاء من التقارير تُشارك مع أصحاب المصلحة.