

المنشآت :

استمارة تقييمية لبرنامج تطوير الأداء:

في الوقت الذي نقرب فيه من المرحلة الثانية والأخيرة من برنامج تطوير الأداء، فإنه من الأهمية بمكان، أن نحدّد معاً الجوانب الإيجابية والسلبية للبرنامج من أجل الاستفادة من هذه التجربة، وتلافي ثغراتها، حرصاً على تطوير العمل.

وبالرغم من أن عملية توريد التجهيزات والخدمات المتصلة بمعظم المؤسسات التي تمّ اختيارها من أجل تطبيق البرنامج لا تزال مستمرة، فإنه من المفيد إجراء عملية تقييم للعمل الذي أنجز خلال الأشهر التسعة المنصرمة، بالتعاون مع أعضاء فرق العمل المختصة، من خلال الإجابة عن الأسئلة التالية. وإننا نرحّب بأي تعليق إضافي تودون إبداءه يمكن أن يساعد على تقييم البرنامج.

شكراً على تعاونكم.

تجدون فيما يلي عدداً من الأسئلة، ويطلب منكم اختيار الإجابة التي تعكس مدى موافقتكم أو عدم موافقتكم عليها. كذلك خصّصت لكم مساحة خاصة لإبداء الملاحظات.

١. تقييمي الشخصي لبرنامج تطوير الأداء إيجابي بشكل عام. لقد كانت تجربة جيدة أدت إلى وضع خطة عمل تلبي احتياجات المؤسسة.

(١) أوافق بكل تأكيد X (٢) أوافق (٣) غير متأكد (٤) لا أوافق
(٥) لا أوافق مطلقاً

ملاحظات:

٢. أُرغب بتلقّي مزيد من التدريب على مبادئ تطوير الأداء.

(١) أوافق بكل تأكيد X (٢) أوافق (٣) غير متأكد (٤) لا أوافق
(٥) لا أوافق مطلقاً

ملاحظات:

موضوع التدريب : وضع برامج خدماتية لخدمة الموارد البشرية واطمئنة
تأمين التدريبات اللازمة لهذا البرنامج

DEVH/02/6

٣. إن فهمي لبرنامج تطوير الأداء حالياً هو أفضل بكثير من فهمي للبرنامج عند إنطلاقه.

(١) أوافق بكل تأكيد X (٢) أوافق (٣) غير متأكد (٤) لا أوافق
(٥) لا أوافق مطلقاً
ملاحظات:

٤. إن قنوات الاتصال مع مكتب وزير الدولة لشؤون التنمية الإدارية خلال مراحل تنفيذ المشروع إيجابية ومفتوحة. وكنا نتبّع بصورة مستمرة ما تحقق والخطوة التالية المنوي اتخاذها.

(١) أوافق بكل تأكيد X (٢) أوافق (٣) غير متأكد (٤) لا أوافق
(٥) لا أوافق مطلقاً
ملاحظات:

٥. إن الفريق المشرف على برنامج تطوير الأداء في مكتب وزير الدولة لشؤون التنمية الإدارية تمكن من إعطائنا توجيهات واضحة ومنطقية وأزال كل التباس.

(١) أوافق بكل تأكيد X (٢) أوافق (٣) غير متأكد (٤) لا أوافق
(٥) لا أوافق مطلقاً
ملاحظات:

٦. إن القيادة الإدارية في إدارتنا أو مؤسستنا دعت عملنا وكانت مهتمة بصدق بإنجاح برنامج تطوير الأداء.

(١) أوافق بكل تأكيد X (٢) أوافق (٣) غير متأكد (٤) لا أوافق
(٥) لا أوافق مطلقاً

ملاحظات:

٧. أود أن أرى مكتب وزير الدولة لشؤون التنمية الإدارية يعيد تنفيذ برنامج تطوير الأداء في وحدات إدارية أخرى من وحدات الإدارة أو المؤسسة أو ضمن مهام أخرى من مهامها.

(١) أوافق بكل تأكيد (٢) أوافق (٣) غير متأكد (٤) لا أوافق
(٥) لا أوافق مطلقاً

ملاحظات:

في موضوع كفاءة إدارة وحدة الموارد وتنظيم المستودعات

في موضوع إدارة الموارد البشرية الواردة ذكره في البند ٥ من هذا الاستمارة

مع الإشارة إلى أن المشرع الحالي قيد تطوير وهو التجاري والمراجعات "مثل أم نثار" تؤديه المصلحة لخدمة المواطن بانضام جيد.

٨. أنا راضٍ عن أداء فريق العمل في مكتب وزير الدولة لشؤون التنمية الإدارية.

(١) أوافق بكل تأكيد (٢) أوافق (٣) غير متأكد (٤) لا أوافق
(٥) لا أوافق مطلقاً

ملاحظات:

٩. أتوقع أن ينتج عن تطبيق خطة العمل تقدم ملموس على صعيد إدارتنا أو مؤسستنا

(١) أوافق بكل تأكيد (٢) أوافق (٣) غير متأكد (٤) لا أوافق
(٥) لا أوافق مطلقاً

ملاحظات:

أتمنى أن تتابع الخطوات التنموية المتبعة للمشرع الحالي

لما فيه هبة صالحة للمؤسسة وخدمة للمواطن

١٠. لقد اكتسبت أفكاراً ومبادئ جديدة خلال الأشهر القليلة المنصرمة.

(١) أوافق بكل تأكيد X (٢) أوافق (٣) غير متأكد (٤) لا أوافق

(٥) لا أوافق مطلقاً

ملاحظات:

١١. إن خطة العمل المتصلة ببرنامج تطوير الأداء كانت نتيجة منطقية للجهود التي سبقتها.

(١) أوافق بكل تأكيد X (٢) أوافق (٣) غير متأكد (٤) لا أوافق

(٥) لا أوافق مطلقاً

ملاحظات:

١٢. أعتقد أن خطة العمل مفيدة فعلاً للإدارة أو المؤسسة.

(١) أوافق بكل تأكيد X (٢) أوافق (٣) غير متأكد (٤) لا أوافق

(٥) لا أوافق مطلقاً

ملاحظات:

١٣. إن الفريق العامل في مكتب وزير الدولة لشؤون التنمية الإدارية كان على قدر كبير من

الاحتراف والإمام بالموضوع.

(١) أوافق بكل تأكيد X (٢) أوافق (٣) غير متأكد (٤) لا أوافق

(٥) لا أوافق مطلقاً

ملاحظات:

١٤. تطلبت عملية تطوير الأداء بعضاً من وقتي بين شهري شباط وتموز ٢٠٠١ بمعدل:

- (١) أكثر من يومين في الأسبوع X (٢) يومان في الأسبوع
(٣) يوم ونصف اليوم في الأسبوع (٤) يوم واحد في الأسبوع
(٥) نصف يوم في الأسبوع (٦) أقل من نصف يوم في الأسبوع

١٥. كان دائماً بإمكانني إعطاء الوقت الكافي لبرنامج تطوير الأداء.

- (١) أوافق بكل تأكيد (٢) أوافق X (٣) غير متأكد (٤) لا أوافق
(٥) لا أوافق مطلقاً

ملاحظات:

١٦. بعد التمرس بمراحل برنامج تطوير الأداء، أشعر بأنني أتحمى بمزيد من الكفاءة للمساعدة على تطوير أداء الإدارة أو المؤسسة.

- (١) أوافق بكل تأكيد (٢) أوافق X (٣) غير متأكد (٤) لا أوافق
(٥) لا أوافق مطلقاً

ملاحظات:

١٧. هل لديكم أية تعليقات و/أو مقترحات تتعلق بالقضايا التالية:

(أ) تنظيم ورش عمل أو دورات معمقة تُعقد في مكتب وزير الدولة لشؤون التنمية الإدارية حول برنامج تطوير الأداء
(ب) المدة التي يستغرقها البرنامج

(ج) كثافة وعدد الاجتماعات مع الفريق العامل في مكتب وزير الدولة لشؤون التنمية الإدارية

(د) الفائدة من الاجتماعات مع العاملين في مكتب وزير الدولة لشؤون التنمية الإدارية

(هـ) الفائدة من المواد والتقارير التي جرى توزيعها للاطلاع كتيب "دقيقة نظرة على تطور العمل الحكومي" عليه بعض المعلومات غير الواضحة
(ز) قضايا أخرى أمانته اهداه درشة عمل اجانبية لمدة يومين او ثلاثة لفريق العمل المتعلق بتبني المصلحة للترسي على اصول وضع إستراتيجية متيسرة للمواطن من الخدمة التي تؤديها المصلحة وكيفية تطويرها على العائق / استنتاج المعلومات والبرقعات والشكاوى التي يقدّمها المواطنون .
شكراً جزيلاً على تعاونكم

الرجاء ملء الاستمارة وإيداعها السيدة حنين سالم في مكتب وزير الدولة لشؤون التنمية الإدارية بالسرعة الممكنة.

Results of the Beneficiaries' Evaluation Questionnaire

A summary and analysis of the evaluation questionnaire that was conducted at the end of the final phase of the pilot PIP project

The questionnaire was mailed to the active members of the task forces representing the four agencies that participated in the pilot PIP project. It was mailed during the third week of December 2001, and the last response was mailed to OMSAR on January 21st 2002. The total number of task force members were 8 and 7 out of that total responded (at a rate of 87.5%). It is believed that the one member who did not respond did so due to a strike going on at that time at his agency. All of the respondents, however, answered 100% of the questions and many added valuable comments.

Table one summarizes the responses that were given to the questions and shows the distribution of these responses over the different categories of the 5-point scale. Table two depicts these responses in the form of percentages calculated by dividing the number of answers per question, and for each category of the scale, by the total number of responses for that particular question and multiplied by 100.

Results:

Question number 1: My personal assessment of the PIP is positive. It was a good experience that resulted in much needed action plans.

The respondents unanimously either agree (71%) or strongly agree (29%) to the above statement. Not a single respondent is unsure, disagrees or strongly disagrees with the notion that the PIP experience was a positive one that resulted in much needed action plans.

Question number 2: I would like to receive more training on the principles of performance improvement.

The majority of respondents (71%) agree that they would like to receive more training on the topic. Moreover, another 14% of the pool strongly agrees with that idea. On the other hand, 14% of the respondents expressed disagreement as they feel that they don't want to receive further training.

Question number 3: My understanding of the PIP is currently much better than when we started the program.

With 43% of the respondents in agreement and 29% in strong agreement, there is a strong majority of almost 72% that believes it understands the PIP much better and clearer now than when it was launched. And while none of the respondents disagree with that idea, there remains a 29% who are not sure if their understanding is indeed better than before.

Question number 4: The communication channels with OMSAR are open and positive. We were kept informed of what was achieved and what the next steps are.

The respondents seem to be very pleased with the interaction that took place between them and OMSAR. With none of the respondents strongly disagreeing, disagreeing or even undecided, a remarkable 57% strongly agrees and another 43% agrees that OMSAR