



جمعية ذو للمسرح والفنون الأدائية
Dou For Theatre And Performance Association

جمعية ذو للمسرح
والفنون الأدائية
ترخيص رقم ٥٢٧٦

الرقم:
التاريخ: / /
المشروعات:

الآليات المحددة لمراجعة الأداء الدورية

أولاً: الهدف من مراجعة الأداء

تهدف جمعية "ذو" إلى تحسين جودة الأداء الوظيفي والإبداعي لفريق العمل والمتطوعين من خلال آليات تقييم دورية مبنية على الشفافية، والتغذية الراجعة المستمرة، ورفع كفاءة العمل المسرحي والإداري، تحقيقاً لرؤية الجمعية في تطوير الفنون الأدائية محلياً وإقليمياً.

ثانياً: الفئات المستهدفة

الموظفون الإداريون

الفرق الفنية (إخراج، تمثيل، تأليف، إنتاج)

المتطوعون المشاركون في الفعاليات

المتدربون / المشاركون في برامج الجمعية

ثالثاً: آليات مراجعة الأداء الدورية

تقييم الأداء السنوي

التكرار: مرة واحدة في نهاية كل عام ميلادي

المسؤول: إدارة الموارد البشرية بالتنسيق مع الإدارة الفنية

الأداة: (KPIs) نموذج تقييم مبني على مؤشرات الأداء الرئيسية

العناصر التي تُقِيم:

جودة الإنجاز والالتزام بالمواعيد

مستوى التعاون داخل الفريق

المساهمة في تطوير العمل المسرحي

المبادرات والابتكار الفني أو الإداري



جمعية ذو للمسرح والفنون الأدائية
Dou For Theatre And Performance Association

جمعية ذو للمسرح
والفنون الأدائية
ترخيص رقم ٥٢٧٦

الرقم:

التاريخ:/...../.....

المشروعات:

تقييم نصف سنوي للأداء الفني

الفئات: الفرق الفنية والمتعاونون الفنيون
التركيز: جودة المشاركة في العروض والفعاليات

طريقة التقييم:

مقابلات فردية
مراجعة أرشيف الأعمال المنفذة
ملاحظات من لجنة فنية داخلية

تقييم 360 درجة (مرتين سنويًا)

الفئات: الموظفون الإداريون والفنيون الأساسيون

الجهات المُقيِّمة:

الزملاء
المدير المباشر
تقييم ذاتي
أحيانًا: رأي المتعاملين أو الشركاء الفنيين

ربع سنويًا (KPIs) تحليل مؤشرات الأداء

تشمل مؤشرات مثل:

عدد الفعاليات التي أنجزت
عدد الحضور والتفاعل المجتمعي
عدد ورش العمل/المستفيدين
معدل الالتزام الزمني والمالي للمشروعات



جمعية ذو للمسرح والفنون الأدائية
Dou For Theatre And Performance Association

جمعية ذو للمسرح
والفنون الأدائية
ترخيص رقم ٥٢٧٦

الرقم:
التاريخ:/...../.....
المشروعات:

جلسات تغذية راجعة مستمرة (Monthly Feedback)

الهدف: تصحيح المسار بشكل لحظي وتطوير مستمر
الآلية: لقاء شهري قصير بين كل عضو ومسؤول مباشر لتقديم ملاحظات وإنجازات

(PIP) خطة تحسين الأداء

يتم تفعيلها في حالة ضعف الأداء المتكرر

تشمل:

جلسة توجيهية

خطة تطوير بجدول زمني واضح

مراجعة الأداء بعد 30-60 يومًا

المرفقات المطلوبة لكل تقييم

سجل الحضور والإنجازات

(سيرة ذاتية، مشروعات، مقاطع مرئية) ملفات الأداء

استمارات التقييم الذاتية

محاضر الجلسات التقييمية

ملاحظات هامة

جميع التقييمات تُحفظ بسرية في ملفات الموارد البشرية

يتم مشاركة نتائج التقييم مع الشخص المعني فقط

تُستخدم التقييمات كأساس لتقديم الترقيات، أو فرص التطوير، أو تجديد التعاقدات