

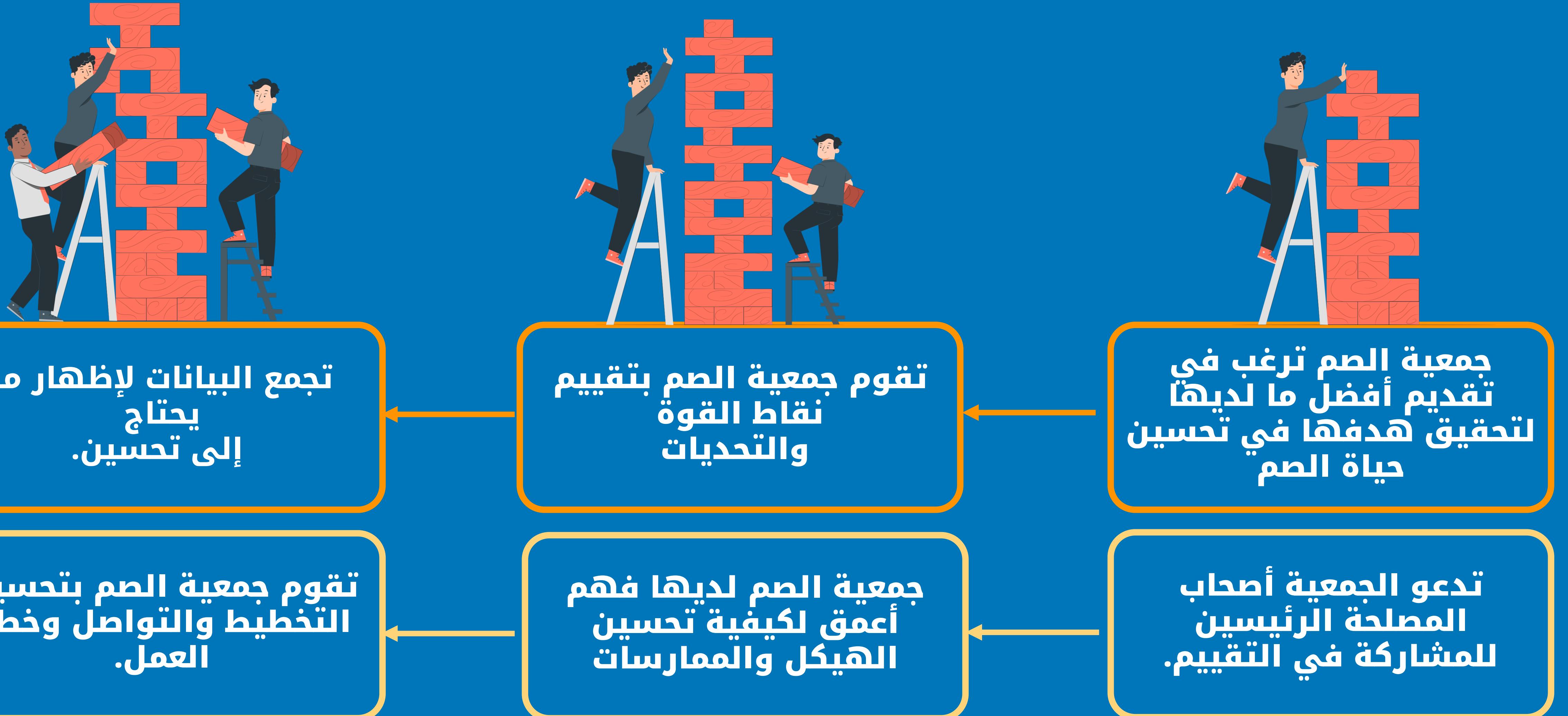
التنظيمي تقدير



نظرة عامة

- منظمتكم تعمل من أجل تحسين مجتمع الصم من خلال الدفاع عن حقوق الإنسان لأعضائكم وتحقيقها وحمايتها.
- المنظمات تكون من مجموعات متنوعة من الأفراد الذين يعملون معا نحو أهداف مشتركة، وقد يختلف أعضاؤها في خصائصهم، وتجاربهم الحياتية، وتدريبهم، وأساليب عملهم واجتماعهم.
- قد يرى الرجال والنساء القضايا بشكل مختلف. الأعضاء الأكبر سنا الذين أداروا المنظمة لسنوات قد تكون لديهم وجهات نظر مختلفة عن الشباب
- معا، يعمل الأعضاء المتنوعون في المنظمات على تشكيل العالم المتغير من حولهم للأفضل، وفي الوقت نفسه يجب أن يتكييفوا ويعملوا مع وجهات نظر مختلفة داخل منظمتهم لإنجذاب تأثير في عالمهم . إنهم يحاولون جعل منظماتهم أقوى وأداءها أفضل، وأحياناً يحاولون فقط إبقاءها على قيد الحياة.

تقييم التنظيمي



التقييم

- ترغب منظمتكم في تحقيق أفضل أداء لتحقيق أهدافها لتحسين حياة الصم وعائلاتهم ومجتمعهم.
- لتحقيق ذلك، من المنطقي تقييم نقاط القوة والتحديات في منظمتكم من خلال جمع البيانات التي يمكن أن تظهر ما يحتاج إلى التغيير لتحسين الأداء.
- س يستغرق التقييم بعض الوقت وسيحتاج إلى مشاركة أصحاب المصلحة الرئيسيين في جميع أنحاء المنظمة، ولكن سيكون لديك فهماً أعمق لكيفية تحسين الهيكل والممارسات التي يمكن أن تساعد في تحسين التخطيط والتواصل والإجراءات لتعزيز القوة

لماذا إجراء تقييم ذاتي للمنظمة؟

- العروض بمرحلة انتقالية
مثال : تغيير في أعضاء المجلس الجدد أو الموظفين.
- الحاجة إلى اتخاذ قرار بشأن المنظمة
مثال : تحديد ما إذا كانت الأهداف لا تزال مهمة للمجتمع الحالي أو لمعرفة ما إذا كانوا يؤدون بأفضل شكل ممكن
- هل المنظمة تؤدي بأفضل شكل؟
- التخطيط الاستراتيجي
- تحديد مشكلة
- مثال : مشاريع المنظمة ناجحة لكن المانحين الجدد لا يبدو أنهم مهتمون بالأثر الإيجابي . ربما الناس لا يأتون إلى إلى اجتماعات أو أنشطة المنظمة المفتوحة
- حل مشكلة .

أسباب أخرى لإجراء تقييم ذاتي

- القرارات الاستراتيجية:
هل منظمتكم جاهزة للنمو؟
هل ينبغي عليكم تغيير رسالتكم أو أهدافكم؟
- قرارات بشأن البرامج/المشروعات:
هل ينبغي توسيع برنامج الصم المكفوفين؟
هل يجب تقديم خدمات صحية جديدة للأشخاص الصم من مجتمع LGBTQ+؟
- القرارات المالية:
هل يجب البحث عن تمويل مختلف؟
هل يجب التعاون مع منظمات أخرى للبحث عن تمويل معاً؟
هل تحتاجون إلى إغلاق برنامج/مشروع واحد وتحويل الأموال إلى برنامج آخر؟
- الموظفين:
هل تحتاجون إلى أشخاص بمهارات مختلفة لدعم الرسالة؟
هل هناك بعض الموظفين الذين لا حاجة لهم؟
- تحديد نقاط القوة والضعف:
لتمكنوا من تحسين منظمتكم.
- تحديد القضايا والتحديات:
لحلها قبل أن تصبح أسوأ.
- البحث عن الحقائق والمعلومات للتمويل وأصحاب المصلحة:
للحصول على دعم إضافي

طرق التقييم



نظرة شاملة كاملة للمنظمة من أجل التحسين

قد ترغب المنظمة في إجراء تقييم ذاتي عندما تكون في مرحلة انتقالية ، مثل تغيير في أعضاء المجلس أو المسؤولين.

قد ترغب المنظمة أيضا في إجراء تقييم ذاتي عندما تحتاج إلى اتخاذ قرارات بشأن المنظمة نفسها ، مثل تحديد ما إذا كانت الأهداف لا تزال مهمة للمجتمع الحالي أو لمعرفة ما إذا كانوا يؤدون بأفضل شكل ممكن.

المعلومات التي يتم جمعها خلال التقييم الذاتي تساعدها أيضًا في القيام بالتحفيظ الاستراتيجي.



تحديد القضايا للتبطيط
الاستراتيجي

التقييم الكامل

نظرة عامة على
منظمتكم

التقييم الجزئي لتحديد مشكلة أو حل قضية

قد تلاحظ المنظمة التحديات التي تواجهها وتقرر النظر في الأجزاء من منظمتها التي تأثرت.

على سبيل المثال، قد تكون مشاريع المنظمة ناجحة لكن المانحين الجدد لا يبدو أنهم مهتمون بالأثر الإيجابي.

ربما لا يأتي الناس إلى الاجتماعات أو الأنشطة المفتوحة للمنظمة.

بدلاً من إجراء تقييم كامل للمنظمة، يمكن أن يركز التقييم الذاتي على كيفية التواصل بالنتائج إلى المانحين لجذب اهتمامهم، أو كيفية جعل الاجتماعات أو الأنشطة أكثر جاذبية للناس.

مثال : تحسين أداء المنظمة

لماذا ؟

وجود رئيس جديد -
الحصول على المعلومات
تساعد على قيادة أفضل.

لدى مجتمع الصم العديد
من الأعضاء الجدد الذين
يعانون من إعاقات إضافية ،
وترغب الجمعية في التأكد
من تلبية احتياجاتهم .
التكاليف كانت تتزايد ويجب
فهم نقاط القوة لجذب
مصادر تمويل جديدة.

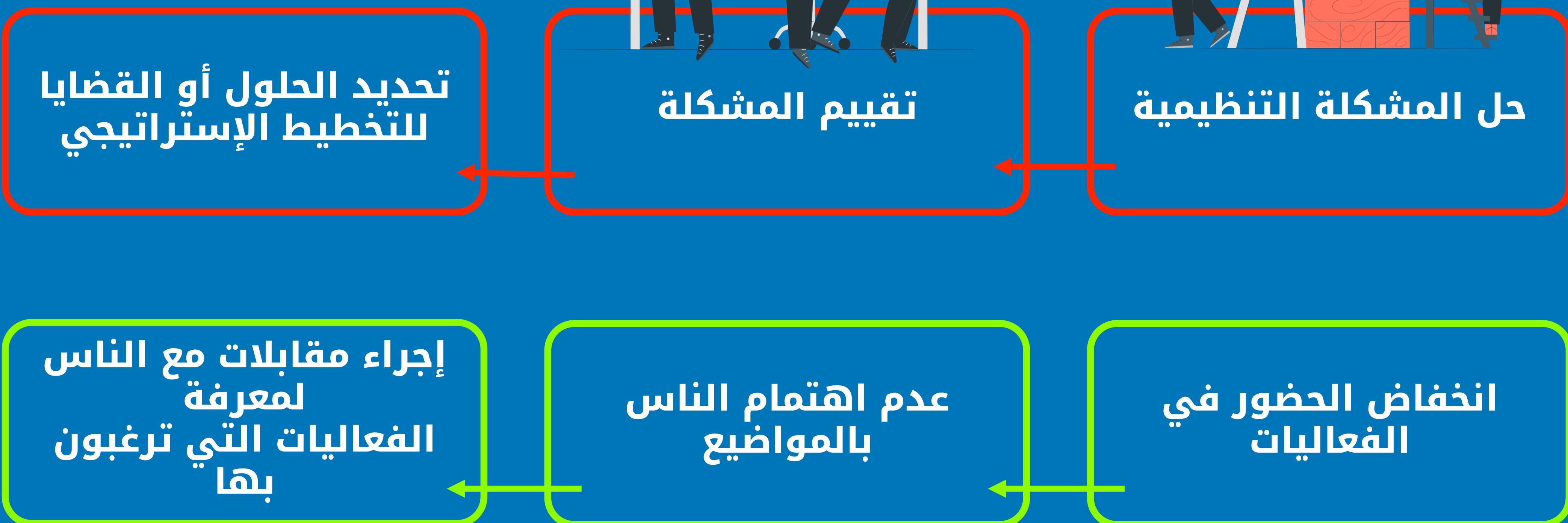
التقييم الذاتي القوة
والضعف في
كيفية أداء المنظمة



جمعية الصم قد قامت
بالفعل بتقييم البرامج
والمشاريع ، لكنها لم تقيم
كيفية
أداء المنظمة.



BUILD A DEAF
ORGANISATION



التقييم الجزئي لتحديد المشكلة أو حل القضية

بعد تغيير استراتيجية التواصل الخاصة بهم وتوضيح النتائج من الأثر الإيجابي ، يمكن لجمعية الصم الآن عرض النتائج للمانحين الجدد.

جمعية الصم تلاحظ أنها لم تكون نشطة على وسائل التواصل الاجتماعي . وليس واضحًا كيف ساهمت الجمعية في التغييرات الإيجابية.

بدلاً من إجراء تقييم كامل للمنظمة، يركز التقييم الذاتي الجزئي على كيفية التواصل بالنتائج إلى المانحين.

جمعية الصم تلاحظ التحديات المشاريع ناجحة ولكن المانحين الجدد ليسوا مهتمين بالأثر الإيجابي.





جمعية الصم تقرر النظر
في الأجزاء من المنظمة
التي تأثرت

جمعية الصم تحدد تحدياً



مثال 1 : المشاريع ناجحة لكن المانحين الجدد ليسوا مهتمين بالأثر الإيجابي.
← تقييم ذاتي يركز على كيفية التواصل بالنتائج إلى المانحين ، جذب اهتمامهم

مثال 2 : الناس لا يحضرن الاجتماعات أو الأنشطة المفتوحة
← تقييم ذاتي يركز على كيفية جعل الاجتماعات أو الأنشطة أكثر جاذبية للناس

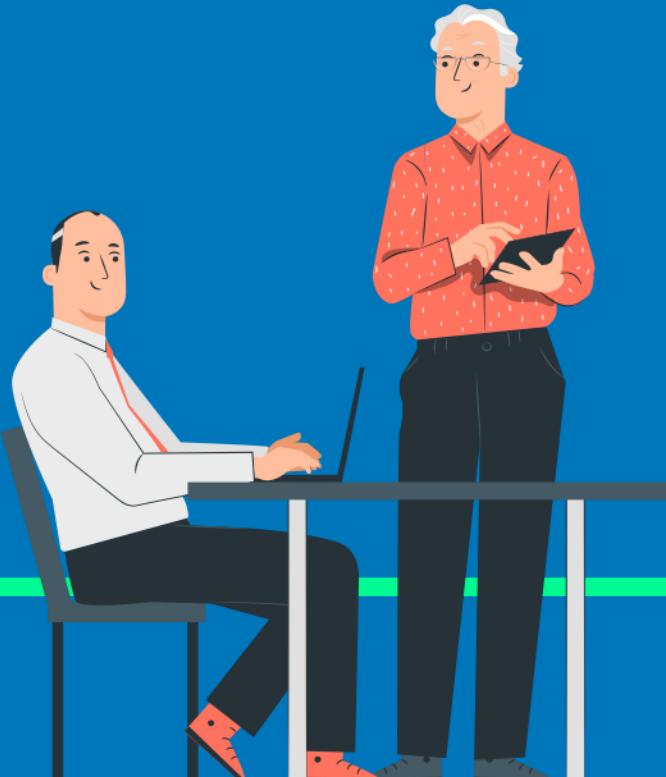
مثال : تقليل التمويل



مثال : تقليل التمويل



القرار: الاستمرار مع طاقم عمل أصغر
وببرنامج واحد أقل



التقييم الذاتي: النظر في
خيارات مختلفة.

التمرين 1

حدد الأسباب التي تجعل منظمتك بحاجة إلى إجراء تقييم ذاتي.

متى تكون جاهزاً لإجراء تقييم ذاتي؟



- الاستعداد الثقافي
- الاستعداد القيادي
- الاستعداد للموارد
- الاستعداد للرؤية والاستراتيجية
- الاستعداد البشري
- الاستعداد النظمي

العوامل التي يمكن أن تؤثر على الاستعداد

صعب إجراء التقييم

- التقييم الذاتي الذي فشل:
- فكرة غير واضحة عن سبب إجراء التقييم الذاتي
- الأشخاص لا يمتلكون المهارات أو القدرات لإجراء تقييم ذاتي بجودة عالية
- الأشخاص لا يوافقون على إجراء التقييم أو يخشون القيام به

ليس ضرورياً ولكن من الجيد
أن يكون لديك

يجب أن يكون لديك

- لقد حصلت منظمتكم على تقييم ذاتي إيجابي في الماضي
- عدم وجود أنشطة أو تغييرات كبيرة
- في نفس الوقت الموارد (المالية) في الميزانية
- الناس يثقون بالقيادة
- فهم واضح إلى أين تريد المنظمة أن تذهب

- دعم القادة للتقييم الذاتي
- شخص سيتولى إجراء التقييم، مهما كانت الصعوبات
- وجود موارد داخلية كافية
- سبب وجيه



BUILD A DEAF
ORGANISATION

التمرين 2

حدد عوامل استعداد منظمتك لإجراء تقييم ذاتي

التحضير للتقدير الذاتي



١. قرر من سيستخدم نتائج التقييم الذاتي
٢. حدد أصحاب المصلحة لديك
٣. انشئ فريقك
٤. خطط لتقييمك الذاتي

الخطوة ١: قرر من سيستخدم نتائج التقييم الذاتي

قرر من سيقرأ ويستفيد من قراءة النتائج النهائية.

داخل المنظمة (الادارة، الموظفون، المجلس) :

- تحسين القرارات المتعلقة بالأدوار والمسؤوليات
- الادارة الاستراتيجية
- التغيير التنظيمي

خارج المنظمة (من قبل الممولين):

- يساعد منظمتك على التعلم كيفية الأداء بشكل أفضل وإجراء التغييرات المناسبة (مثال على السبب: نحن الممولون ندعم المشاركة في اتخاذ القرارات من قبل أصحاب المصلحة وترى أن ذلك يحدث)
- فهم كيفية تحقيق استثمارهم في منظمتك للأهداف أو عدم تحقيقها (لقد قدمنا لك تبرعًا لتنفيذ تدريب مهنى لـ 40 امرأة صماء. هل حققت أهدافك؟)
- منظمتك تفهم بشكل أفضل علاقتك بالعمول (الممول يمنحنا المال مرتين في السنة، ولكننا سنشعر بشقة أكبر وقدرين على التخطيط بشكل أفضل إذا جاء المال ربع سنويًا)

قرر من سيقرأ ويستفيد من قراءة النتائج النهائية



BUILD A DEAF
ORGANISATION

الخطوة 2: تدبيذ أصحاب المصلحة

أصحاب المصلحة هم المجموعات أو الأفراد الذين سيتأثرون بنتائج التقييم.

على سبيل المثال، يُظهر التقييم الذاتي للمنظمة أن العضوية الآن تتكون من 72 % من الأشخاص تحت سن 35 عاماً وتكشف أن الفعاليات والبرامج الحالية "غير مثيرة للشباب".

بسبب التقييم، سيعمل المديرون، والموظفوون، والشباب، والأعضاء، والمجتمعات الصماء والسامعة وربما آخرون على إنشاء فعاليات وبرامج تلبي احتياجاتهم.

تلك المجموعات هي "أصحاب المصلحة". لذلك، يجب أن يكون أصحاب المصلحة مشاركين في التقييم الذاتي.

التعريف ٣ : تدريب أصحاب المعلمة



الخطوة ٣: انشئ فريقك

- قم بإعداد الإرشادات والتوجيهات للتقدير بشكل استراتيجي
- راقب العملية
- جمع البيانات (استطلاعات، مقابلات، مناقشات جماعية)
- فريقيان: الفريق الاستراتيجي والفريق التشغيلي



التمرين ٤: انشئ فريقك



الخطوة ٤: خطط لتقيمك الذاتي



يجب أن تكون منظماً جيداً وأن تفهم القضايا بشكل جيد. يجب عليك أيضاً معرفة :

- ما هي الأسئلة التي يجب طرحها
- ما هي الإجابات التي تريد الحصول عليها
- أين تجد الإجابات
- كيفية جمع البيانات

مشاكل أداء منظمتك

بعد تشكيل فريقك أو فرقك، تكون المهمة الأولى هي تحديد مشاكل الأداء التي ترغب في تقييمها في منظمتك. عادةً، ترغب المنظمات في تقييم فعالية العمل بشكل عام، وكفاءته، وملاءمته أو جدواه المالية.

- **الفعالية:** مدى نجاح منظمتك في تحقيق رسالتها
- **الكفاءة:** مدى فعالية استخدام منظمتك لمواردها للوصول إلى الرسالة
- **الملاءمة:** هل تخدم منظمتك المجتمع الصم وأصحاب المصلحة بشكل مناسب؟
- **المالية:** هل تمتلك منظمتك المال الذي تحتاجه لمواصلة عملها؟

مثال : النظر في العلاقات الخارجية

تدرك جمعية الصم أنها لا تحصل على الدعم من المانحين كما تتعينى . ترغب الجمعية في النظر بشكل محدد إلى العلاقات الخارجية لمعرفة مدى فعالية القيادة في التواصل مع، الوصول إلى، أو التعاون مع المنظمات غير الحكومية الأخرى، والمانحين، والموارد المحلية في بلددهم . الأسئلة التي ينظرون فيها:

- مدى فعالية فريق التنمية في العمل مع المانحين لعرض الأثر الإيجابي لتمويلهم؟
- هل كان فريق العلاقات العامة فعالاً في مشاركة الأخبار الجيدة حول نجاح المشاريع مع المانحين أم لا؟
- هل شارك أعضاء مجلس إدارتهم مع الموارد المحلية التي تدعم منظمتهم، مثل الكنيسة المحلية والمعبد؟
- مدى ملاءمة واحتياج المشاريع للمجتمع الصم؟
- هل يمتلك لجنة العلاقات العامة الموارد المالية التي تحتاجها للقيام بعمل جيد؟ مثل الواي فاي الجديد، النقل لزيارة المانحين، وما إلى ذلك.

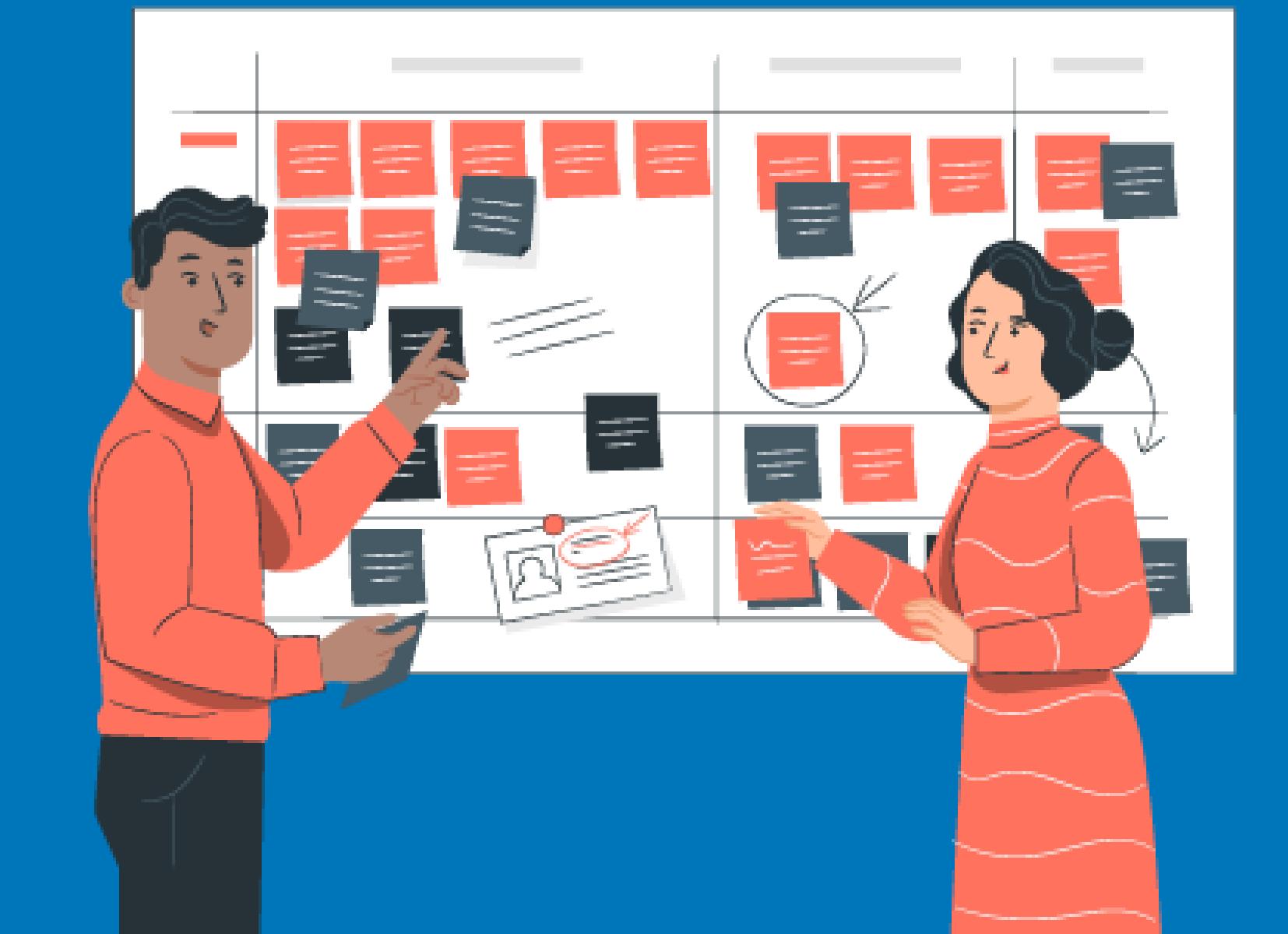
المجالات التي يمكن لمنظمتك تقييم أدائها فيها

الاستدامة	العلاقات الخارجية	تقديم الخدمة	الموارد المالية	الموارد البشرية	معارضات الإدارة	الحكومة
• الاستدامة التنظيمية	• علاقات الأعضاء	• خبرة اللجنة	• المحاسبة	• الموارد البشرية	• الهيكل التنظيمي	• المجلس
• الاستدامة المالية	• التعاون بين المنظمات غير الحكومية	• الأثر	• إعداد العيزانية	• تطوير الموظفين	• إدارة المعلومات	• الرسالة / الأهداف
• استدامة قاعدة الموارد	• التعاون مع المانحين		• التقارير المالية	• تحديد أدوار الموظفين	• الإجراءات الإدارية	• الأعضاء
	• العلاقات العامة			• تنظيم العمل	• التخطيط للموظفين	• القيادة
	• الموارد المحلية			• قضايا التنوع	• تطوير البرامج	• الوضع القانوني
	• وسائل الإعلام			• ممارسات الإشراف	• تقارير البرامج	
				• الرواتب والمزایا		



BUILD A DEAF
ORGANISATION

التمرين ٠: تحديد مشكلات أداء منظمتك



١. قرر مستوى المنظمة الذي ستقوم بتقييمه

يمكنك تحديد المناطق المختلفة التي قد تحتاج إلى تقييم.

عند النظر إلى المناطق المختلفة أدناه، يمكنك تحديد ما إذا كنت ستقيم أداء المنظمة بأكملها أو لجنة أو قسم أو وحدة عمل محددة.

١- ما مستوى المنظمة الذي ستقوم بتقييمه؟

• يمكن لتقييمك أن يشمل المنظمة بأكملها، أو قسماً أو لجنة، أو وحدة عمل محددة، على سبيل المثال.



BUILD A DEAF
ORGANISATION

2 . جمع البيانات

يجب أن تأخذ في اعتبارك أين ستقوم بجمع البيانات للحصول على إجابات لأسئلتك.

هل ستقوم بمراجعة:

• الوثائق (مثل تقارير المشاريع، محاضر الجمعية، الوثائق الرسمية)؟

أو/و تنفيذ:

• استبيانات؟

• مقابلات؟

• مناقشات جماعية صغيرة؟

• ورش عمل؟

• اجتماعات الأعضاء؟



BUILD A DEAF
ORGANISATION

3. قرر الأسئلة التي ستطردها

أثر	معايير	وصفي
يحدد ما إذا كانت التغييرات (التدخلات) التي تم تطبيقها قد أثرت على الأداء.	يقارن بين الوضع الحالي وما يجب أن يكون	يشرح ما هو
	يقارن بين الوضع الحالي ومؤشر (هدف أو غاية)	يجيب عن الأسئلة : من ؟ ماذ؟ ؟ أين ؟ متى ؟ كيف ؟ وكم عدد ؟
		يستخدم لوصف الموارد ، الأنشطة ، والنتائج
		يستخدم لجمع الآراء
		يستخدم عندما تريدهم أو تصف منظموتك وكيفية أدائها

أمثلة على الأسئلة

الأسئلة التأثير	الأسئلة المعيارية	الأسئلة الوصفية
<p>1- الحكومة</p> <ul style="list-style-type: none"> هل ساعد التدريب الذي استمر لثلاثة أيام على الحفاظ على تفاعل أعضاء المجلس واستمرارهم في المجلس وعدم استقالتهم؟ هل ساعد توظيف العامي في إتام أوراقنا عبر النظام الحكومي؟ هل ساعد الحصول على تعليقات من المجتمع في كتابة أهداف تعكس احتياجاتهم؟ 	<p>1- الحكومة</p> <ul style="list-style-type: none"> نحن نعرف رسالتنا. هل نحقق رسالتنا؟ هل تتبع مستندات الحكومة لدينا؟ (القوانين أو القواعد الخاصة بمجلس الإدارة) هل حققنا هدفنا في جذب أشخاص صم مكفوفين، وأشخاص صم، وأشخاص صم لديهم إعاقات أخرى إلى مجلس ادارتنا؟ 	<p>1- الحكومة</p> <ul style="list-style-type: none"> ما هي رسالة ورؤية المنظمة؟ ما هي المهام الرئيسية للمجلس؟
<p>2- الادارة</p> <ul style="list-style-type: none"> هل ساعدت كتابة السياسات حول كيفية خدمة الموظفين لأعضاء المنظمة في تحسين خدماتهم؟ هل ساعدت كتابة أوصاف الوظائف في الحفاظ على انبساط الأشخاص في أدائهم مهامهم؟ هل ساعدت إعادة هيكلة الادارة في تقليل عبء العمل على الرئيس؟ 	<p>2- الادارة</p> <ul style="list-style-type: none"> هل حققنا هدفنا في توظيف أشخاص صم مكفوفين، وصم لديهم إعاقات أخرى كأعضاء في الفريق؟ هل قمنا بتقييم جميع أعضاء الفريق هذا العام؟ هل يتم تحقيق الأهداف الاستراتيجية لهذا العام؟ 	<p>2- الادارة</p> <ul style="list-style-type: none"> كيف تقوم منظمتك بإعداد خططها الاستراتيجية السنوية؟ ما هي الإجراءات المتتبعة لإدراج الأشخاص السامعين في اجتماعات منظمتك؟ متى تحدث التقييمات السنوية للموظفين وكيف تتم؟
<p>3- الموارد المالية</p> <ul style="list-style-type: none"> هل تم تقديم مستنداتنا النهائية إلى الحكومة وقبلت؟ هل ساعد استخدام المتطوعين في تقليل تكاليف البرامج؟ هل كانت سجلاتنا أكثر دقة هذا العام بفضل استخدام برنامج Excel؟ 	<p>3- الموارد المالية</p> <ul style="list-style-type: none"> هل تم تقديم مستنداتنا النهائية إلى الحكومة وقبلتها؟ إلى أي مدى أتيعنا ميزانيتنا للعام؟ هل جمعنا مبلغًا من المال هذا العام يعادل ما جمعناه في العام الماضي؟ 	<p>3- الموارد المالية</p> <ul style="list-style-type: none"> ما هي النفقات الإجمالية لمعظمي لغة الإشارة سنويًا؟ من هم المترعرعون للمنظمة وما هي المعبالغ؟
	<p>4- تقديم الخدمات</p> <ul style="list-style-type: none"> هل حققنا جميع أهدافنا في تقديم الخدمات؟ (8 تدريبات في أربع مناطق) هل كان لدينا 20 متربباً في كل منطقة؟ 	<p>4- تقديم الخدمات</p> <ul style="list-style-type: none"> ما هي مؤهلات أعضاء الفريق؟ ما هي رسالة ورؤية المنظمة؟



مثال

القضية المتعلقة بالأداء
التي حددتها
التقييم كمشكلة كانت
"الموارد
البشرية"، لأن المنظمة
قامت بتوظيف
8 عمال، لكن واحداً منهم
غاب عن
معظم التدريب، واثنان
انسحبا، وظهر
على الآخرين الخمسة بعض
الاستياء
من العمل تذكر - هذا ليس
عن نتائج
المشروع (هل غير الشباب
سلوكيهم وموافقفهم)
هذه الأسئلة تتعلق بأداء
المنظمة.

فازت الجمعية الصماء
بتمويل لمواصلة
التدريب في منطقة أخرى
من بلددهم .
وقد أجرت بالفعل تقييماً
للمشروع
الخاص ببرنامج الوقاية من
فيروس
نقص المناعة البشرية . أرادت
الجمعية
الصماء تقييم أدائها
كمنظمة في إدارة
المشروع لمساعدة في
تحسين
التدريبات المستقبلية.

تلقت منظمة صماء تمويلاً
لتدريب 8
عمال صحين صم على
الوقاية من
فيروس نقص المناعة
البشرية لتعليم
الشباب الصم في أربع
مناطق. كانت
المنظمة بحاجة إلى توظيف
8 عمال
صحين، تدريبيهم، دعمهم
أثناء عملهم
في القرى، وتزويدهم
بالتغذية الراجعة
حول عملهم.



مثال

الأسئلة الوصفية

- كيف قامت المنظمة بتوظيف العاملين الصحيين؟
- ما هي أوصاف وظائف العاملين الصحيين؟
- ما هو عقدتهم؟ (التدريب، ساعات العمل، المال المدفوع، التوقعات)
- كم عدد العاملين الصحيين الذين تم توظيفهم؟

الأسئلة المعيارية

- هل قام العاملون الصحيون بأداء العمل الذي طلبنا منهم القيام به ؟
- هل شعر العاملون الصحيون أنهم تلقوا تدريباً كافياً لتعليم الآخرين؟
- هل استمتع العاملون الصحيون بعملهم؟

الأسئلة التأثيرية - أسئلة السبب والنتيجة

- هل الطريقة التي قمنا بها بتوظيف العاملين الصحيين أثرت على جودة العمل الذين قمنا بتوظيفهم؟
- ماذا كان يمكن أن تغيره المنظمة لإرضاء العاملين الصحيين؟
- هل ساعد تقديم الهواتف المحمولة للعاملين الصحيين للتواصل مع منطقة أخرى في منتصف المشروع على منع الستة المتبقين من الاستقالة؟ إذا كان الأمر كذلك، لماذا؟

٤. انشاء مؤشرات

بعد أن قمت بإدراج جميع أسئلتك، تحتاج إلى تحديد ما تريده أن تكون عليه الإجابات . ما هي الاستجابات التي ستلبي احتياجات منظمتك؟ إذا كنت تريده أن تعرف ما إذا كان جميع العاملين الصدرين راضين عن تدريبهم، فأنك تأمل أن تكون الإجابة "نعم".

1. هل كان العاملون الصدرين راضين عن التدريب ؟ 1- نعم 2- لا
2. كم عدد العاملين الصدرين الذين أكملوا التدريب؟ 1 , 2 , 3 , 4 , 5 , 6 , 7 , 8
3. هل اعتقد المدربون أن التدريب كان مجدياً؟ (سيء) 1 ، (ممتاز) 2 ، (جيد) 3 ، (مقبول) 4 ، (جيد جداً) 5 ، (ممتاز) 6 ، (فائق) 7 ، (فائق) 8

هل لاحظت أن هذه المؤشرات كلها عددية و قابلة للقياس ؟ هذه أسئلة كمية يمكن عدها. فيما يلي أمثلة أخرى:

1. ما كان متوسط درجة اختبار النهائي لجميع العاملين الصدرين ؟ 89 %
2. كم زاد المال الذي جمعناه هذا العام مقارنة بالعام الماضي ؟ 33 دولار = 1200 دولار - 1233 دولار
3. كم عدد المناطق التي شاركت هذا العام مقارنة بالعام الماضي ؟ 8 من 8

٤. إنشاء مؤشرات

هناك أيضًا أسئلة أعمق يمكن للمنظمات طرحها والتي ليست عددية ولكنها تساعد في فهم كيفية تحسين المشكلات المتعلقة بالأداء، وهذه الأسئلة نوعية. غالباً ما يسألون الأسئلة الكبيرة مثل:

1. كيف يعتقد العاملون الصحيون أنه يمكن تحسين التدريب ؟
2. لماذا انسحب العاملان من البرنامج ؟
3. لماذا كانت الهواتف المحمولة التي تم منتها للعاملين الصحيين مفيدة خلال المشروع ؟

في بعض الأحيان، لا تكون الأسئلة قابلة للقياس ولكنها مجرد استجابة لسؤال. تذكر الأسئلة الوصفية إنها تخبرك بما هو.

1. ما هي ميزانية المنظمة ؟ (120000 دولار)
2. ما هو هدف البرنامج ؟ (لتقليل زيادة فيروس نقص المناعة البشرية)

التحديات المرتبطة بالمؤشرات

قد لا تتمكن المنظمات من التنبؤ بالإجابات، ولهذا فإن الأسئلة الكمية مهمة جدًا.

قد يكون لدى العاملين في المدحة منظور مختلف عن إداريي المنظمة.

ربما يقولون أن التدريب كان ضعيفاً لأن الفصل كان حاراً جداً، و كانوا جائعين (ربما كانت المنظمة ستظن أنه كان شيئاً لأن المدرب كان يوقع بشكل سيء، أو أن المواد كانت صعبة للغاية).

من الطبيعي ألا تكون المؤشرات قابلة للتخيّل، لكنك تعرف أنك تريده مؤشرات ستساعدك على المعضي قدماً لتحسين الأداء.

التمرين 6: كتابة الأسئلة مع المؤشرات



5. اختر مصادر البيانات

المستندات

يمكن لمنظمتك مراجعة جميع المستندات التي أنتجتها، مثل الميزانيات، محاضر الاجتماعات، النشرات الإخبارية، التقارير، أوصاف الوظائف، تقارير التقييم، الكتب و المعاود الترويجية، الموقع الإلكتروني، البيانات المالية، الخطط الاستراتيجية، وغيرها.

الأشخاص

تذكر قائمة أصحاب المصلحة التي قمت بإعدادها مسبقاً؟ قد يكون هؤلاء الأشخاص أفضل مصادر لجمع البيانات. من المهم أن لا تقم بإجراء مقابلات مع مجموعة واحدة فقط، بل مع عدة مجموعات لتعلم وجهات نظر مختلفة. من العدل أن يشارك الجميع لكي تسمع جميع الأصوات. من غير الصحيح أن يجب فقط الأشخاص الأقوى على الأسئلة، لأن وجهة نظرهم قد تكون مختلفة جدا عن الأشخاص الذين ليس لديهم قوة.

إذا سألت قادة المنظمة فقط، قد يظنون أن المدربين كانوا على ما يرام لأنهم لم يتلقوا شكاوى، واتفق المدربون (قد لا يتحدث العمال الصحيون لأنهم لا يريدون إهانة أحد).

ولكن إذا سألت العمال الصحيين بشكل سري، قد يقولون إن التدريب كان صعبا للغاية، والمدربين كانوا يوقعون بشكل سيء، والأيام كانت طويلة جداً، وما إلى ذلك.

من المهم أن تشعل الجميع لتحسين قدر الإمكان. يمكنك سؤال مجموعات من الأشخاص في وقت واحد، أو يمكنك سؤال الأشخاص بشكل فردي. هناك العديد من الطرق لجمع البيانات.

٥. اختر مصادر البيانات

أمور يجب مراعاتها	طرق مختلفة لجمع البيانات
<ul style="list-style-type: none">• كم من الوقت لديك؟• كم ستكلف العملية؟• هل يستطيع الجميع القراءة؟• هل يعرف الجميع لغة الإشارة؟• هل لدى الأشخاص وصول إلى الإنترنت؟• هل يمكن للنساء التحدث إلى الرجال؟• هل يمكن أن تكون المحاورة امرأة؟• هل ستكون النساء مرتاحات للتتحدث أمام الرجال بمفردهن؟• هل سيتمكن الناس من السفر إلى مكان المقابلة؟• هل يحب الناس أو يكرهون أو يعرفون المحاور؟	<ul style="list-style-type: none">• المقابلات الفردية• مجموعات التركيز (عدة أشخاص في نفس الوقت يقودهم محاور)• استبيان ورقي• استبيان موقع على فيديو• استبيان إلكتروني على الإنترنت (بريد إلكتروني على موقع المنظمة)