

جمعية تعلّم
للقرآن وعلومه



منهجية تقييم أعضاء مجلس الإدارة



المحتويات

3	المقدمة
3	أولاً: المبادئ الأساسية لتقييم أعضاء مجلس الإدارة
4	ثانياً: معايير التقييم الرئيسية لأداء أعضاء مجلس الإدارة
6	أوزان المعايير وتوزيعها النسبي:
6	كيفية استخدام المعايير:
6	ثالثاً: أدوار الجهات المعنية بالتقييم
8	استبانة التقييم:
9	الجهات التي تقوم بتعبئة استبانة تقييم أعضاء مجلس الإدارة
10	المراجع:

المقدمة

تأتي هذه المنهجية امتدادًا لالتزام الجمعية بتطبيق أعلى معايير الحوكمة المؤسسية، وتعزيز الكفاءة والشفافية في أداء مجلس إدارتها. وقد تم إعدادها استنادًا إلى أفضل الممارسات الدولية في تقييم أداء أعضاء المجالس غير التنفيذية، وبما يتوافق مع اللوائح التنظيمية الصادرة عن المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي، ومعيار الحوكمة ISO 37000. وتهدف هذه المنهجية إلى دعم التحسين المستمر، وتعزيز الأدوار الرقابية والاستراتيجية للمجلس، وتحقيق التوازن بين المساءلة والتمكين.

أولاً: المبادئ الأساسية لتقييم أعضاء مجلس الإدارة

تعتمد منهجية تقييم أعضاء مجلس الإدارة على مجموعة من المبادئ الأساسية المستمدة من أفضل الممارسات العالمية ومعايير الحوكمة الصادرة عن المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي، بما يضمن تحقيق الكفاءة والشفافية وتعزيز فعالية الحوكمة المؤسسية. وتشمل المبادئ الأساسية ما يلي:

1. الموضوعية والاستقلالية

- ضمان أن تكون عملية التقييم محايدة، عادلة، وغير متحيزة، تستند إلى معايير أداء واضحة وقابلة للقياس.
- قيام لجنة الترشيحات والمكافآت بإعداد منهجية التقييم والإشراف على تنفيذها، والرفع بالنتائج لمجلس الإدارة.
- قيام الإدارة المعنية (إدارة التخطيط والتطوير) بتنفيذ التقييم.

2. الشفافية والإفصاح

- مشاركة المعايير وآليات التقييم مع أعضاء المجلس.
- توثيق نتائج التقييم وإطلاع أعضاء المجلس على التوصيات وفرص التحسين.

3. الشمولية والتكامل

- تغطية جميع جوانب أداء العضو، بما يشمل المشاركة الاستراتيجية، والمشاركة في الحضور، والالتزام بالحوكمة، المساهمة في اللجان.
- تضمين التقييم الذاتي، تقييم النظراء (Peer Review)، وتقييم الأداء الجماعي للمجلس.

4. القابلية للقياس

- تحديد معايير كمية ونوعية قابلة للقياس لضمان دقة التقييم.
- استخدام مؤشرات الأداء الرئيسية (KPIs) مثل معدل الحضور، والالتزام بالمهام.

5. السرية والخصوصية

- الحفاظ على سرية نتائج التقييم وتقديمها لكل عضو بشكل فردي وآمن.
- قصر الوصول إلى نتائج التقييم على الجهات المعنية مثل رئيس المجلس ولجنة الترشيحات والمكافآت.

6. التطوير المستمر

- استخدام نتائج التقييم كأداة لتحسين أداء أعضاء المجلس من خلال تقديم التغذية الراجعة وخطط التطوير المهني.
- مراجعة وتحديث منهجية التقييم سنويًا لضمان توافيقها مع أفضل الممارسات.

7. المساءلة والحوكمة

- ربط نتائج التقييم بالمساءلة، مثل قرارات التجديد أو عدم التجديد لأعضاء المجلس.
- توجيه النتائج لإعداد تقرير الأداء السنوي لمجلس الإدارة وعرضه على الجمعية العمومية.

ثانيًا: معايير التقييم الرئيسية لأداء أعضاء مجلس الإدارة

تعتمد منهجية تقييم أعضاء مجلس الإدارة على معايير أداء رئيسية تركز على أدوار ومسؤوليات المجلس، وتستند إلى أفضل الممارسات ومعايير الحوكمة الصادرة عن المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي. تشمل المعايير ما يلي:

1. المشاركة والحضور

- نسبة حضور العضو لاجتماعات مجلس الإدارة والجمعية العمومية واللجان المنبثقة عن المجلس.
- الالتزام بحضور الاجتماعات الطارئة.
- المشاركة الفعالة خلال الاجتماعات عبر تقديم الآراء والمقترحات البناءة.

2. الالتزام بأدوار ومسؤوليات مجلس الإدارة

- تنفيذ المهام والمسؤوليات الموكلة وفق ما نصت عليه اللائحة الأساسية.
- المشاركة في اللجان الفرعية والمبادرات الخاصة بالمجلس.
- الامتثال للسياسات واللوائح المعتمدة للجمعية.

3. المساهمة في صنع القرارات الاستراتيجية

- المساهمة في رسم التوجهات الاستراتيجية للجمعية.
- تقديم مقترحات وحلول عملية لدعم تحقيق أهداف الجمعية.

4. الامتثال لمبادئ الحوكمة والشفافية

- الالتزام بسياسة الإفصاح عن المصالح وتجنب حالات تعارض المصالح.
- الامتثال للمعايير الأخلاقية والسلوك المهني.
- المساهمة في دعم ثقافة الشفافية والنزاهة داخل الجمعية.

5. التعاون والعمل الجماعي

- التعاون الفعال مع بقية أعضاء المجلس والإدارة التنفيذية.
- المشاركة في أعمال اللجان المنبثقة عن المجلس التي يشغل عضويتها بفعالية وإنجاز المهام في الوقت المحدد.
- الإسهام في حل النزاعات واتخاذ قرارات توافقية تدعم مصلحة الجمعية فيما يرفع للمجلس.

6. الإسهام في تطوير الجمعية وتعزيز مواردها

- المشاركة في تنمية الموارد المالية للجمعية وبناء الشراكات الاستراتيجية.
- دعم المبادرات المجتمعية وبرامج المسؤولية الاجتماعية للجمعية.
- تقديم أفكار أو مشاريع تسهم في تطوير أعمال الجمعية أو خدماتها.

7. التطوير الشخصي والمهني

- حضور البرامج التدريبية وورش العمل الخاصة بأعضاء مجلس الإدارة والمتعلقة بالحوكمة.

8. تقييم النظراء (تقييم الأعضاء لبعضهم البعض)

- حصول العضو على تقييم إيجابي من بقية أعضاء المجلس فيما يتعلق بالتعاون والالتزام والمشاركة الفاعلة.
- تقديم تغذية راجعة بناءة للنظراء بما يعزز من فعالية المجلس.

أوزان المعايير وتوزيعها النسبي:

- المشاركة والحضور: 22 %
- الالتزام بالأدوار والمسؤوليات: 17 %
- المساهمة في القرارات الاستراتيجية: 17 %
- الامتثال لمبادئ الحوكمة: 12 %
- التعاون والعمل الجماعي: 10 %
- الإسهام في تطوير الجمعية وتعزيز مواردها: 17 %
- تقييم النظراء: 5 % بما لا يقل عن 3 أعضاء.

كيفية استخدام المعايير:

- الاستبيانات: تعبئة استمارات تقييم وفقاً للمعايير المذكورة من قبل الأعضاء.
- تحليل الحضور والمشاركة: مراجعة محاضر الاجتماعات وسجلات الحضور.
- المقابلات الشخصية: عقد مقابلات مع الأعضاء لتقييم الأداء وفق المعايير.
- تقييم النظراء: استبيانات مغلقة بين أعضاء المجلس لتقييم أداء بعضهم البعض.
- التقارير الدورية: تحليل التقارير المقدمة من اللجان المنبثقة عن المجلس.

ثالثاً: أدوار الجهات المعنية بالتقييم

تعتمد عملية تقييم أعضاء مجلس الإدارة على تكامل الأدوار بين مختلف الجهات ذات العلاقة، حيث تُسند مسؤوليات محددة لكل جهة لضمان تحقيق الموضوعية والشفافية في التقييم. وتشمل الأدوار الأساسية ما يلي:

1. لجنة الترشيحات والمكافآت

- الإشراف على تنفيذ عملية التقييم وفق المنهجية المعتمدة.
- تطوير وتحديث معايير وأدوات التقييم بما يتماشى مع أفضل الممارسات ومعايير الحوكمة.
- جمع وتحليل بيانات التقييم، بما يشمل استبيانات الأعضاء، الحضور، التقارير الدورية، وتقييم النظراء.
- إعداد تقرير تفصيلي عن أداء كل عضو ورفعها إلى مجلس الإدارة مع التوصيات المناسبة.
- متابعة تنفيذ خطط تحسين الأداء للأعضاء بناءً على نتائج التقييم.

2. رئيس مجلس الإدارة

- قيادة عملية التقييم من خلال دعم تنفيذها وضمان التزام الأعضاء بالمشاركة فيها.
- مراجعة تقارير الأداء الفردية والجماعية بالتنسيق مع لجنة الترشيحات والمكافآت.
- تقديم التغذية الراجعة المباشرة للأعضاء حول أدائهم وتوجيههم نحو التحسين والتطوير المستمر.
- اتخاذ الإجراءات التصحيحية عند الحاجة، مثل إعادة توزيع الأدوار داخل المجلس أو اقتراح برامج تدريبية للأعضاء.

3. أعضاء مجلس الإدارة

- الالتزام بالمشاركة في عملية التقييم من خلال تعبئة استبيانات التقييم الذاتي وتقييم النظراء.
- تقديم بيانات دقيقة وموضوعية حول الأداء الفردي والجماعي.
- التعاون مع لجنة الترشيحات والمكافآت ورئيس المجلس في مناقشة نتائج التقييم والعمل على تحسين الأداء.
- الاستفادة من التقييم لتعزيز مساهمتهم في تحقيق أهداف الجمعية ورفع كفاءة العمل المؤسسي.

4. الإدارة التنفيذية للجمعية

- توفير البيانات والمعلومات اللازمة لدعم عملية التقييم، مثل سجلات الحضور، محاضر الاجتماعات، وتقارير الأداء.
- التنسيق مع لجنة الترشيحات والمكافآت لضمان تنفيذ التقييم بسلاسة ووفق الجدول الزمني المحدد.
- دعم تنفيذ خطط التحسين والتطوير التي يتم اعتمادها بناءً على نتائج التقييم.

5. الجمعية العمومية

- الاطلاع على نتائج التقييم السنوي لمجلس الإدارة لضمان الامتثال لمبادئ الحوكمة والشفافية.
- مراجعة ومناقشة أي توصيات تتعلق بتحسين أداء المجلس أو إعادة تشكيله عند الحاجة.

استبانة التقييم:

تهدف هذه الاستبانة إلى قياس أداء أعضاء مجلس الإدارة وفقاً لمعايير محددة لتعزيز الحوكمة والشفافية.

· يتم تقييم كل بند بناءً على المقياس التالي:

(1) لا أوافق تمامًا، (2) لا أوافق، (3) محايد، (4) أوافق، (5) أوافق تمامًا.

1. جميع البيانات تُعامل بسرية تامة، وستُستخدم فقط لتحسين أداء مجلس الإدارة.

2. القسم الأول: المعلومات الأساسية

3. اسم العضو: _____

4. الفترة التي شغل فيها العضوية: من ___ إلى ___

5. هل أنت عضو في لجنة فرعية؟ (نعم / لا) – إذا نعم، حدد اللجنة:

6. الأسئلة:

م	السؤال	1	2	3	4	5
1	يُواظب على حضور اجتماعات المجلس بانتظام، ويُسهّم في تحقيق النصاب النظامي لاتخاذ القرارات.					
2	ينفذ المهام والتكليفات الصادرة عن المجلس ضمن الأطر الزمنية المحددة، وبما يحقق الأثر المستهدف.					
3	يبادر بتقديم مقترحات نوعية تُعزز جودة القرارات.					
4	يُظهر التزامًا كاملًا بسياسات الإفصاح والشفافية، ويتجنب أي حالات تعارض في المصالح وفقًا للضوابط النظامية.					
5	يتفاعل بانسجام وتكامل مع أعضاء المجلس لتحقيق الأهداف المشتركة.					
6	يُشارك في تنمية الموارد المالية، وتوسيع شبكة العلاقات الاستراتيجية للجمعية.					

الجهات التي تقوم بتعبئة استبانة تقييم أعضاء مجلس الإدارة

تعتمد استبانة تقييم أعضاء مجلس الإدارة على تعدد المصادر لضمان الموضوعية والشمولية في التقييم، حيث يتم تعبئتها من قبل الجهات التالية:

1. التقييم الذاتي للعضو

- يعين كل عضو من أعضاء مجلس الإدارة الاستبانة لتقييم أدائه الشخصي.
- يساعد في تشجيع الأعضاء على التفكير الذاتي حول مساهماتهم وتحديد نقاط التحسين.

2. تقييم رئيس مجلس الإدارة للأعضاء

- يقوم رئيس المجلس بتقييم أداء كل عضو بناءً على معايير محددة، تشمل الحضور، المشاركة، الالتزام بالحوكمة، والتفاعل مع بقية الأعضاء والإدارة التنفيذية.
- يعكس هذا التقييم مدى انسجام العضو مع التوجهات الاستراتيجية للمجلس.

3. تقييم النظراء (الأعضاء لبعضهم البعض)

- يقوم كل عضو بتقييم زملائه في المجلس وفقاً لمعايير الأداء المحددة، مثل التعاون، المشاركة في صنع القرار، والمساهمة الفعالة في الاجتماعات واللجان. (الحد الأدنى ثلاثة أعضاء).
- يتم جمع هذه التقييمات بطريقة سرية لضمان النزاهة والموضوعية.

4. تقييم لجنة الترشيحات والمكافآت

- تقوم لجنة الترشيحات والمكافآت بتحليل جميع البيانات المجمعة من التقييمات السابقة، إلى جانب مراجعة الحضور، التقارير الدورية، وتقارير اللجان.
- تشرف اللجنة على جمع وتحليل الاستجابات وإعداد التقرير النهائي.

كيف يتم استخدام النتائج؟

- تحليل البيانات وتجميع الدرجات من جميع المصادر لضمان التقييم العادل والشامل.
- إعداد تقرير نهائي يتضمن الأداء الفردي للأعضاء والأداء الجماعي للمجلس.
- مناقشة النتائج في اجتماع رسمي لمجلس الإدارة مع تقديم خطط التحسين إذا لزم الأمر.



المراجع:

1. اعتماد المنهجية

اعتمد مجلس الإدارة في اجتماعه (13) في دورته (التاسعة) بتاريخ 28 / 12 / 1446هـ الموافق 24 / 06 / 2025م، منهجية تقييم أداء أعضاء مجلس الإدارة كإطار رسمي لقياس كفاءة وفعالية أداء أعضاء المجلس ، وهي النسخة المعتمدة للتطبيق.

2. نطاق التطبيق

تسري هذه المنهجية على جميع أعضاء مجلس الإدارة، وتُطبق سنويًا .

جمعية تعلّم
للقرآن وعلومه

