

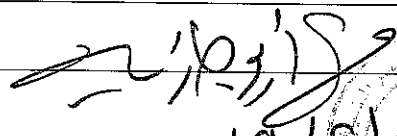


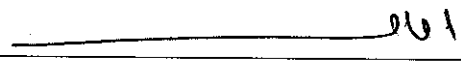
جامعة كفر الشيخ - كلية التمريض
وحدة ضمان الجودة



آلية تقييم أداء أعضاء الجهاز الإداري
إصدار - 2020

الإعتمادات:

عميد الكلية


مدير وحدة ضمان الجودة

٢٠٢٠/٩/٢١

إعتمادات المجالس الحاكمة:

مجلس إدارة وحدة ضمان الجودة	جلسة رقم (٢٩٠) بتاريخ (٢٠٢٠/٩/٢١) (.....)
مجلس الكلية بالإئابة:	جلسة رقم (٢٩٠) بتاريخ (٢٠٢٠/٩/٢١) (.....)



جامعة كفر الشيخ - كلية التمريض
وحدة ضمان الجودة



آلية الكلية لتقييم أداء أعضاء الجهاز الإداري

=====

الغرض	- وضعت وحدة ضمان الجودة بكلية التمريض، جامعة كفر الشيخ هذه الآلية لتقييم أداء أعضاء الجهاز الإداري.
أولاً: آليات تقييم الأداء: -	- يقوم مدير كل إدارة باستيفاء تقارير الإنجاز الخاصة بجميع الإداريين العاملين بالإدارة سنوياً وفقاً لتعليمات الجهاز المركزي للتنظيم والإداري (مرفق ١) ويتم التقييم على عدد من البنود هي: ▪ أداء العمل ومستواه ▪ القدرات الإدارية والفنية ▪ المهارات السلوكية. - تتولى لجنة معيار الجهاز الإداري في نهاية العام الدراسي بإعداد استمارات تقييم أداء إضافية لأعضاء الجهاز الإداري (مرفق ٢)، وفقاً لمعايير محددة للتقييم وهي: ▪ الأداء الوظيفي ▪ الصفات الشخصية ▪ العلاقات مع الأطراف المختلفة - يقوم عميد الكلية بتقييم أداء الأمين العام للكلية. - يتولى الأمين العام للكلية بتقييم الأداء لمديري الإدارات المختلفة بالكلية. - يتولى مديري الإدارات بتقييم الأداء للعاملين بالإدارة. - تتولى لجنة معيار الجهاز الإداري تحليل النتائج وحساب النسب المتوسطة للأداء لكل عضو. - يتم عرض تقرير النتائج على مجلس وحدة ضمان الجودة، ومجلس الكلية لاتخاذ الإجراءات المناسبة للتحفيز أو المحاسبة. - تعقد وحدة ضمان الجودة ورشة عمل بحضور أعضاء هيئة التدريس يتم فيها الإعلان عن مواطن القوة ونقاط الضعف والتوصيات المقترحة لتحسين الأداء خلال الأعوام القادمة في صورة خطة تحسين. ثانياً: آليات التحفيز والمحاسبة: -



- تتولى وحدة ضمان الجودة بالتعاون مع إدارة الكلية إعلان نتائج تقييم أعضاء الجهاز الإداري ورصد حالات التقصير وحالات الإجابة. ■ إجراءات المساءلة والمحاسبة: - في حالة التقصير يتم تعريف المقصر وأثر تقصيره على العمل وتبعات ذلك وبناء عليه يليه التهذيب ثم التأديب. - التهذيب (لفت النظر) وهو: كل فعل يخل بشرف المهنة أو بكونه عالم مسلم أو ما يتعارض مع حقائق الإسلام الثابتة - التأديب وهو: (إنذار/ توجيه لوم/ حرمان) من بعض المكافآت يتم بشكل قانوني أو من خلال مذكرة تفسيرية أو ما يراه الرئيس المباشر. ■ إجراءات التحفيز: - يتم تكريم العضو المثالي من خلال حفل تكريم أو منح شهادات تقدير أو ترشيح لدورات تدريبية أو برامج مميزة.	
- تطبق هذه الآلية كل عام دراسي.	توقيت التنفيذ
- لجنة معيار الجهاز الإداري مسئولة عن تنفيذ هذه الآلية.	المسؤولية
- يقدم تقريراً شاملاً عن نتائج تقييم أداء الجهاز الإداري لمجلس إدارة وحدة ضمان الجودة، ومجلس الكلية.	متابعة التنفيذ
- مرفق (١) - نموذج تقييم أداء أعضاء الجهاز الإداري - خاص بالتنظيم والغدارة - مرفق (٢) - نموذج تقييم أداء أعضاء الجهاز الإداري - خاص بالكلية	المرفقات

م.إ.إ.إ.إ.



جامعة كفر الشيخ - كلية التمريض
وحدة ضمان الجودة



نموذج أداة تقييم أداء أعضاء الجهاز الإداري

الإعتمادات:

عميد الكلية

١٩/٨/١٩

مدير وحدة ضمان الجودة

٢٠١٩ / ٨ / ١٩



أولاً: معلومات عامة

الاسم رباعيا	الإدارة	
آخر مؤهل علمي	مسمى الوظيفة	
التخصص	الدرجة الوظيفية	
آخر برنامج تدريبي	تاريخ التدريب	البرنامج
	نتيجة آخر تقرير أداء حصل عليه	
	التقدير	الاعتماد

ثانياً: عناصر التقويم

#	الفئة	العنصر	الحد الأعلى للدرجات	الدرجة المعطاة
			الفئة (أ)	الفئة (ب)
(١) الأداء الوظيفي				
١	(أ)	القدرة على تطوير أساليب العمل	٦	
٢	(أ)	القدرة على تدريب غيره من العاملين	٦	
٣	(أ) (ب)	القدرة على تحديد متطلبات إنجاز العمل وفقاً للمطلوب	٧	٧
٤	(أ) (ب)	المهارة في التنفيذ	٧	٦
٥	(أ) (ب)	القدرة على تحديد خطوات العمل والبرنامج الزمني	٦	٦
٦	(أ) (ب)	المحافظة على أوقات العمل	٦	٧
٧	(أ) (ب)	القدرة على التغلب على صعوبات العمل	٥	٥
٨	(أ) (ب)	المعرفة بالأسس والمفاهيم الفنية المتعلقة بالعمل	٤	٤
٩	(أ) (ب)	المعرفة بنظم العمل وإجراءاته	٤	٤
١٠	(أ) (ب)	المتابعة لما يستجد في مجال العمل	٤	٣
١١	(أ) (ب)	المشاركة الفعالة في الاجتماعات	٤	٣
١٢	(أ) (ب)	القدرة على إقامة اتصالات عمل فعالة مع الآخرين	٤	٣
١٣	(أ) (ب)	إمكانية تحمل مسئوليات أعلى	٣	٤
١٤	(أ) (ب)	المعرفة بأهداف ومهام الجهاز	٣	٣
١٥	(أ) (ب)	تقديم الأفكار والمقترحات	٣	٣
١٦	(ب)	إنجاز العمل في الوقت المحدد		٧
١٧	(ب)	القدرة على المراجعة والتدقيق		٧
المجموع			٧٢	٧٢
(٢) الصفات الشخصية				
١	(أ) (ب)	القدرة على الحوار وعرض الرأي	٤	٣
٢	(أ) (ب)	تقدير المسؤولية	٤	٤
٣	(أ) (ب)	حسن التصرف	٤	٤
٤	(أ) (ب)	ثقل التوجيهات والاستعداد لتنفيذها	٤	٤
٥	(أ) (ب)	الاهتمام بالمظهر	٣	٤

0.19/11/19



المجموع	١٩	١٩	
(٢) العلاقات مع			
١ (أ) (ب) الرؤساء	٣	٣	
٢ (أ) (ب) الزملاء	٣	٣	
٣ (أ) (ب) المراجعين	٣	٣	
المجموع	٩	٩	

درجات الأداء الوظيفي	درجات الصفات الشخصية	درجات العلاقات	المجموع الكلي (الدرجة النهائية)

غير مرضي (أقل من ٦٠)	مرضي (٦٠-٦٩)	جيد (٧٠-٧٩)	جيد جداً (٨٠-٨٩)	ممتاز (٩٠-١٠٠)

رابعاً: ملاحظات عامة

مواطن قوة ومواطن ضعف ترى أهمية إضافتها	
مواطن القوة: (إنجازات أو نشاطات أخرى يتميز بها ولم تشمل عليها العناصر السابقة)	
مواطن الضعف: (جوانب سلبية يتصف بها وتؤثر على عمله دون أن يكون هناك تكرار للعناصر السابقة)	
التوجيهات والتوصيات العامة لتطوير قدراته: (إن وجدت)	

رأي معد التقرير	ملاحظات معتمد التقرير
الاسم	الاسم
الوظيفة	الوظيفة
التوقيع	التوقيع

ملحوظة: الفئات التي يشملها التقرير

(أ) القيادات الإدارية (مديري الإدارات / رؤساء أقسام)

(ب) الإداريين التنفيذيين

٢٠١٩/٨/١٩
٢٠١٩/٨/١٩