

معايير وآلية تقييم أداء الموارد البشرية

أولاً: آلية تقييم أداء القيادات الأكاديمية والإدارية

الفئات المستهدفة:

- القيادات الأكاديمية: العميد والوكلاء ورؤساء الأقسام العلمية ومديري وحدة ضمان الجودة والوحدات ذات الطابع الخاص.
- القيادات الإدارية .

الهدف:

- تطبيق نظام فعال لتقييم أداء قيادات الكلية لضمان كفاءة الأداء والمساءلة والمحاسبة بما يحقق فاعلية العملية التعليمية والبحثية وخدمة المجتمع.

مسئولية تقييم الاداء:

- الرئيس المباشر: تقييم الفئة التابعة له
- الأطراف المستفيدة مثل أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والاداريين والطلاب
- وحدة ضمان الجودة: متابعة ومناقشة نتائج تقييم الأداء

أدوات تقييم الاداء المستخدمة:

- استبيان تقييم أداء ونمط القيادة الأكاديمية والإدارية من الأطراف المعنية
- نموذج تقييم القيادات من الرئيس المباشر

إجراءات عملية تقييم الأداء:

- يقوم الرئيس المباشر بتقييم أداء الأطراف التابعة له (رئيس الجامعة للعميد - العميد للوكلاء ورؤساء الأقسام العلمية ومدير وحدة ضمان الجودة ومديري الوحدات ذات الطابع الخاص).
- توزع استبيانات تقييم نمط القيادة .
- متابعة ومناقشة نتائج تقييم الأداء: تتابع وحدة ضمان الجودة نتائج تقييم الاداء وتناقش النتائج وتعد تقريراً لعرضه علي مجلس الكلية.
- المساءلة والمحاسبة وفقاً لنتائج تقييم الأداء.

ثانياً: آلية تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة

الفئات المستهدفة:

- أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة

الهدف:

- تطبيق نظام فعال لتقييم اداء الموارد البشرية بالكلية لضمان كفاءة الأداء والمساءلة والمحاسبة بما يحقق فاعلية العملية التعليمية والبحثية وخدمة المجتمع

مسئولية تقييم الاداء:

- وحدة ضمان الجودة: متابعة ومناقشة نتائج تقييم الأداء
- الرئيس المباشر: تقييم الفئة التابعة له
- العضو نفسه: تقييم ذاتي
- الأطراف المستفيدة مثل الطلاب

أدوات تقييم الاداء المستخدمة:

- نموذج تقييم أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة
- استبيان تقويم المقرر متضمنا المحاضر وعضو الهيئة المعاونة

إجراءات عملية تقييم الأداء:

- يقوم الرئيس المباشر بتقييم اداء الأطراف التابعة له
- يقوم العضو بتقييم أدائه (تقييم ذاتي)
- الاطلاع علي نتائج استبيانات تقويم المقرر

متابعة ومناقشة نتائج تقييم الأداء:

- تتابع وحدة ضمان الجودة نتائج تقييم الأداء وتعد تقرير يعرض علي مجلس الكلية
- المساءلة والمحاسبة وفق نتائج تقييم الأداء
- يتم عرض ومناقشة نتائج التقييمات فى مجلس الكلية وإدراجه بالتقرير السنوى للكلية ويستفاد من أى مقترحات مثل:
- تحسين أداء العملية التعليمية
- وضع برامج تنمية القدرات وتطوير الأداء لأعضاء هيئة التدريس و الهيئة المعاونة
- التكريم والمساءلة ، على سبيل المثال منح الجامعة لجائزة حسن عزازى للتميز لأفضل هيئة معاونة والتدريس المتميز والنشر العلمى والرسائل العلمية (ماجستير و دكتوراه) بالإضافة إلى تشجيع الكلية ودعمها المادى والمعنوى لأعضاء هيئة التدريس و الهيئة المعاونة من خلال دعم حضور المؤتمرات والحصول على البعثات الخارجية
- تتم المساءلة أو إنهاء انتداب عضو هيئة التدريس أو إنهاء عقد عضو هيئة تدريس أو هيئة معاونة

ثالثاً: آلية تقييم أداء القيادات الادارية واعضاء الجهاز الإداري والفنى

الفئات المستهدفة:

- القيادات الادارية واعضاء الجهاز الإداري والفنى

الهدف:

- تطبيق نظام فعال لتقييم اداء أعضاء الجهاز الإداري والفنى بالكلية لضمان كفاءة الأداء والمساءلة والمحاسبة بما يحقق فاعلية العملية التعليمية والبحثية وخدمة المجتمع.

مسئولية تقييم الاداء:

- الرئيس المباشر: تقييم الفئة التابعة له
- العضو نفسه: تقييم ذاتي
- وحدة ضمان الجودة: متابعة ومناقشة نتائج تقييم الأداء

أدوات تقييم الاداء المستخدمة:

- استبيان نمط القيادة لتقييم الاداء للقيادات الادارية
- نماذج تقييم الإداريين من الرئيس المباشر والعضو نفسه

إجراءات عملية تقييم الأداء:

- يقوم الرئيس المباشر بتقييم اداء الأطراف التابعة له.
- يقوم العضو بتقييم ادائه (تقييم ذاتي).
- توزع استبيانات تقييم نمط القيادة الادارية.

متابعة ومناقشة نتائج تقييم الأداء: تتابع وحدة ضمان الجودة نتائج تقييم الاداء وتناقش النتائج وتعد تقريراً لعرضه علي مجلس الكلية.

المساءلة والمحاسبة وفقاً لنتائج تقييم الأداء

رابعاً: معايير تقييم أداء القيادات الأكاديمية والإدارية

القيادات الإدارية	القيادات الأكاديمية	
1. تدعم العلاقات الانسانية وقنوات الاتصال بين الفئات المختلفة	1. تدعم العلاقات الانسانية وقنوات الاتصال بين الاطراف المختلفة	السمات الشخصية
2. تشجع الحوار والمناقشة و قبول الاختلاف في الرأي	2. تتيح فرص الحوار والمناقشة و قبول الاختلاف في الرأي	
3. تشجع العاملين علي حب العمل والانتماء و الابداع	3. تشجع على المشاركة في صنع القرار	
4. تجيد الاستماع و تتحقق من صحة ما يصل اليها من معلومات	4. تشجع علي حب العمل والانتماء و الابداع	
5. تحقق العدل و المساواه في توزيع عبء العمل	5. تجيد الاستماع و تتحقق من صحة ما يصل اليها من معلومات	
6. تحقق العدالة في اقتراح التقدير المادي والمعنوي دون تمييز شخصي	6. تحقق العدل و المساواه في توزيع أعباء العمل	
7. تراعي توظيف الكفاءات عند توزيع المسؤوليات	7. تراعي توظيف الكفاءات عند توزيع المسؤوليات	
8. تظهر مرونة في التعامل مع العاملين	8. تظهر مرونة في التعامل مع كافة الأطراف	
9. تهتم برفع الظلم الواقع عن العاملين	9. تلتزم بما تم الاتفاق عليه مع الأطراف المعنية	
10. تظهر الكثير من التفاني في العمل	10. توفر بيئة مناسبة تساعد في رفع الروح المعنوية	
	11. تظهر الكثير من التفاني في العمل	
1. تتمتع بالخبرة و الكفاءة	1. تعمل علي تحقيق رؤية و رسالة الكلية	السمات القيادية
2. تضع خطط لتطوير العمل و تتابع تنفيذها	2. تتمتع بالخبرة و الكفاءة في العمل الاداري	
3. تسعى الى تطبيق التعليمات واللوائح والقرارات	3. تضع خطط لتطوير العمل و تتابع تنفيذها	
4. لديها القدرة علي اتخاذ القرار و تحمل المسؤولية	4. تضع استراتيجيات و خطط بديلة لمواجهة المشكلات الغير متوقعة	
5. تشارك الآخرين في وضع السياسات و اتخاذ القرارات وحل المشكلات	5. تعمل علي تحديث و تطوير البرامج التعليمية واستراتيجيات التدريس والتقويم بشكل مستمر	
6. تعقد اجتماعات دورية مع العاملين جماعية وفردية	6. لديها القدرة علي اتخاذ القرار و تحمل المسؤولية	
7. لديها القدرة علي ادارة الاجتماعات	7. تشارك الآخرين في تطوير البرامج ووضع السياسات واتخاذ القرارات وحل المشكلات	
8. تتميز بالشفافية والموضوعية عند تطبيق اللوائح المعلنة للمسائلة و المحاسبة	8. تسعى القيادات الأكاديمية إلى تطبيق التعليمات واللوائح والقرارات المعلنة	
9. تقوم بتحفيز العاملين و رفع كفاءتهم وتطوير قدراتهم	9. تعقد اجتماعات دورية مع الأطراف المعنية فردية او جماعية للتعرف على المشاكل وحلها	
10. تفوض السلطات للعاملين لتسهيل العمل داخل الكلية	10. لديها القدرة علي ادارة الاجتماعات	
11. تحرص علي توفير المعلومات والامكانات المطلوبة لانجاز العمل	11. تتميز بالشفافية والموضوعية عند تطبيق اللوائح المعلنة للمسائلة و المحاسبة	
	12. تقوم القيادات الأكاديمية بربط التقدير المادي والمعنوي بمستوى الأداء	
	13. تتخذ الإجراءات التصحيحية وفقا للتغذية الراجعة من الأطراف المختلفة	
	14. تقوم بتحفيز و رفع كفاءة وتطوير قدرات الموارد البشرية بالكلية	

15. لديها رؤية لتنمية موارد الكلية	
16. تفوض بعض الصلاحيات والسلطات في الإدارة لتسهيل العمل واتخاذ القرارات	
17. تحرص علي توفير المعلومات و الامكانات المطلوبة لانجاز العمل	
18. تتميز مراسلات القيادات الأكاديمية بوضوح المعلومات الواردة فيها	
19. تتابع تنفيذ ما تتخذه من قرارات	
20. يحرص على التواصل الفعال مع خريجي الكلية	

خامساً: معايير تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة

1. الأداء التعليمي

- الالتزام بالأعباء التدريسية والساعات المكتبية
- فاعلية المشاركة في الإرشاد الأكاديمي
- المشاركة في تقديم الدعم الأكاديمي للطلاب
- المشاركة في توصيف البرامج والمقررات ويلتزم بها في التدريس والامتحانات
- الإلتزام بأعمال الكنترول (بالنسبة لعضو هيئة التدريس) / الإلتزام بأعمال الكنترول من تجهيزات ومراقبة (بالنسبة للهيئة المعاونة)
- اعداد تقارير وملفات المقررات في الوقت المحدد

2. الأداء البحثي

- نشر بحث علمي واحد سنويا علي الأقل (بالنسبة لعضو هيئة التدريس) / التقدم في تنفيذ الرسائل العلمية ماجستير / دكتوراة) من واقع تقارير المشرفين (بالنسبة للهيئة المعاونة)
- المشاركة في حضور / تنظيم مؤتمرات و ندوات علمية و غيرها من أنشطة البحث العلمي

3. الأداء الخدمي للمجتمع

- المشاركة في برامج وانشطة خدمة المجتمع
- المشاركة في اللجان والوحدات التي تدعم خدمة المجتمع

4. المشاركة في أعمال ضمان الجودة والأنشطة الطلابية

- الإسهام في الأنشطة الطلابية بالكلية و الجامعة
- تنفيذ ما يوكل اليه من أعمال الجودة بشكل سليم وفق ما حدد له

5. السلوكيات

- يتعاون مع الرؤساء / مع الزملاء / مع الطلاب

سادساً: معايير تقييم أداء أعضاء الجهاز الإداري والفني

1. الأداء الوظيفي

- مدى المام الموظف بوصفه الوظيفي وطبيعة العمل
- الدقة في أداء العمل و انجاز المهام في الموعد المطلوب
- الإلتزام بنظم العمل و اجراءاته
- مستوى المحافظة على التجهيزات والاجهزة في بيئة العمل
- العمل في اطار جماعى وروح الفريق
- المشاركة في التدريب

2. السمات الشخصية

- تقبل التوجيهات والاستعداد لتنفيذها
- القدرة علي التصرف وتحمل المسؤولية
- الاهتمام بحسن المظهر

3. السلوكيات

- العلاقة والتعاون مع الرؤساء / الزملاء / الطلاب