

## آلية تقييم أداء الموارد البشرية

### الفئات المستهدفة:

- القيادات الأكاديمية: العميد والوكلاء ورؤساء الأقسام العلمية ومديري وحدة ضمان الجودة والمراكز البحثية ورؤساء اللجان.
- أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة
- القيادات الإدارية وأعضاء الجهاز الإداري

### الهدف:

- تطبيق نظام فعال لتقييم أداء 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:

- استبيان نمط القيادة لتقييم الاداء للقيادات:
- نماذج تقييم أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة
- نماذج تقييم الإداريين
- استبيان تقويم المقرر متضمنا المحاضر وعضو الهيئة المعاونة

## إجراءات عملية تقييم الأداء:

1. وضع معايير ومؤشرات تقييم الأداء: تضع وحدة ضمان الجودة مقترح معايير التقييم لكل فئة من الفئات المستهدفة لتقييمها وتعرضها علي الاطراف المعنية لمناقشتها ثم اعتمادها من مجلس الكلية.
2. تحديد دورية تقييم الأداء: يحدد مجلس ادارة الوحدة دورية تقييم الاداء سنويا كل نهاية عام دراسي.
3. اعداد استبيانات ونماذج تقييم الأداء: تعد لجنة القياس والتقويم بوحدة ضمان الجودة نماذج تقييم الاداء والاستبيانات اللازمة.
4. اجراء عملية تقييم الأداء:
  - يقوم الرئيس المباشر بتقييم اداء الأطراف التابعة له.
  - يقوم العضو بتقييم اداؤه (تقييم ذاتي).
  - توزع استبيانات تقييم نمط القيادة واستبيانات تقويم المقرر.
5. متابعة ومناقشة نتائج تقييم الأداء: تتابع وحدة ضمان الجودة نتائج تقييم الاداء وتناقش النتائج وتعد تقريرا عرضه علي مجلس الكلية.
6. المساءلة والمحاسبة وفقل لنتائج تقييم الأداء:

## معايير تقييم الأداء:

### أولاً: القيادات الكاديمية والادارية:

القيادات الادارية	القيادات الاكاديمية	
1. تدعم العلاقات الانسانية والتواصل مع الفئات المختلفة	1. تدعم العلاقات الانسانية والتواصل مع الاخرين	السمات الشخصية
2. تشجع الحوار والمناقشة و قبول الاختلاف في الرأي	2. تتبع نمطا ديمقراطيا يتيح فرص الحوار والمناقشة و قبول اختلاف الرأي	
3. تشجع العاملين علي حب العمل والانتماء و الابتكار	3. تشجع علي حب العمل والانتماء و الابتكار	
4. تجيد الاستماع و تتحقق من صحة ما يصل اليها من معلومات	4. تجيد الاستماع وتتحقق من صحة المعلومات	
5. توزع عبء العمل والمكافآت علي الإداريين بعدالة	5. تحقق العدل و المساواه في توزيع أعباء التدريس	

6. تظهر مرونة اثناء التعامل معكم	6. تظهر مرونة في التعامل مع العاملين	
7. تلتزم بوعودها تجاه الأطراف المعنية	7. تلتزم بالعود تجاه العاملين	
8. توفر بيئة مناسبة للعمل	8. توفر بيئة مناسبة للعمل	
9. تشجع على المشاركة في صنع القرار	9. تهتم برفع الظلم الواقع على العاملين	
1. تضع خطط لتطوير العمل و تتابع تنفيذها	1. تضع خطط لتطوير العمل و تتابع تنفيذها	السمات القيادية
2. تطبق التعليمات واللوائح والقرارات	2. تطبق التعليمات واللوائح والقرارات	
3. تواجه المشكلات وتتخذ القرارات وتتابع تنفيذها	3. لديها القدرة علي اتخاذ القرار و تحمل المسؤولية	
4. تعقد اجتماعات دورية معكم فردية او جماعية	4. تعقد اجتماعات دورية مع العاملين جماعية وفردية لحل مشاكلهم	
5. لديها القدرة علي ادارة الاجتماعات	5. تدير الاجتماعات بكفاءة	
6. تستخدم أساليب موضوعية للمساءلة و المحاسبة	6. تستخدم أساليب موضوعية للمساءلة و المحاسبة	
7. تقوم برفع كفاءة و تطوير قدرات الموارد البشرية	7. تقوم برفع كفاءة بتحفيز العاملين وتطوير قدراتهم	
8. تفوض بعض الصلاحيات والسلطات لتسهيل العمل	8. تفوض السلطات للعاملين لتسهيل العمل	
9. تربط أسلوب ربط الحوافز والمكافآت بمستوى الأداء	9. تربط أسلوب ربط الحوافز والمكافآت بمستوى الأداء	
10. توفر المعلومات و الامكانيات المطلوبة لانجاز العمل	10. تحرص علي توفير المعلومات و الامكانيات المطلوبة لانجاز العمل	

### ثانيا: اعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة:

مؤشر 1: الاداء التعليمي (40%)

1. الإلتزام بالاعباء التدريسيه والساعات المكتبيه
2. المشاركة في تقديم الدعم الاكاديمي للطلاب
3. المشاركة في توصيف البرامج والمقررات ويلتزم بها في التدريس والامتحانات (بالنسبة لعضو هيئة التدريس) / الإلتزام بتوصيف المقررات عند التدريس وتقوم الطلاب في الجزء التطبيقي (بالنسبة للهيئة المعاونة)

4. الإلتزام بأعمال الكنترول (بالنسبة لعضو هيئة التدريس) / الإلتزام بأعمال الكنترول من تجهيزات ومراقبة (بالنسبة للهيئة المعاونة)
5. اعداد تقارير وملفات المقررات في الوقت المحدد (بالنسبة لعضو هيئة التدريس) / المشاركة في اعداد تقارير وملفات المقررات في الجزء التطبيقي (بالنسبة للهيئة المعاونة)

#### مؤشر 2: الأداء البحثي (25%)

1. 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)
2. المشاركة في حضور / تنظيم مؤتمرات و ندوات علمية و غيرها من أنشطة البحث العلمي

#### مؤشر 3: المشاركة في أعمال الجودة و الأنشطة الطلابية والأداء الخدمي للمجتمع (20%)

1. المشاركة في اللجان والوحدات / برامج وانشطة خدمة المجتمع / الأنشطة الطلابية
2. تنفيذ ما يوكل إليه من أعمال الجودة

#### مؤشر 4: السلوكيات (15%)

1. يتعاون مع الرؤساء / مع الزملاء / مع الطلاب

### ثالثا: الاداريين:

#### مؤشر 1: الاداء الوظيفي (55%)

1. الوعي بوصفه الوظيفي وطبيعة العمل
2. دقة أداء العمل وانجاز المهام في الموعد المحدد
3. الإلتزام بأوقات العمل الرسمية
4. معرفه بنظم العمل و اجراءاته
5. القدره علي ادارة الوقت
6. العمل في اطار جماعي وروح الفريق
7. القدرة علي تحمل ضغوط العمل

8. مدي الالتزام بالمهام التي يكلف بها
9. المشاركة الفعالة في الاجتماعات التي يدعي اليها
10. المحافظة علي تجهيزات واجهزة بيئه العمل
11. الحصول علي دورات تدريبية (1 علي الأقل)

**مؤشر 2: السمات الشخصية (15%)**

1. القدرة علي الحوار وعرض الرأي
2. تقبل التوجيهات و الاستعداد لتنفيذها
3. القدرة علي التواصل مع الزملاء والمستفيدين

**مؤشر 3: السلوكيات (15%)**

1. يتعاون مع الرؤساء واحترامهم
2. يتعاون مع الزملاء واحترامهم
3. يتعاون مع الطلاب والمستفيدين واحترامهم

**مؤشر 4: المشاركة في أعمال الجودة و الأنشطة الطلابية والأداء الخدمي للمجتمع (15%)**

1. المشاركة في اللجان / برامج وانشطة خدمة المجتمع / الأنشطة الطلابية
2. تنفيذ ما يوكل إليه من أعمال الجودة