



آلية تقييم أداء أعضاء الجهاز الإداري والأكاديمية

أولاً: الغرض:

وضعت وحدة ضمان الجودة هذه الآلية لتقييم أداء أعضاء الجهاز الإداري.

أولاً: معايير تقييم أداء الجهاز الإداري:

- تم اعداد هذه المعايير طبقا لقانون العاملين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ وفيما يلي المعايير التي يتم تقييم الأداء وفقا لها:

١. معايير الأداء الوظيفي والمهنية:

- الامام التام بمتطلبات العمل والالتزام بواجباته.
- القدرة على تحليل المشكلات واتخاذ القرارات المناسبة.
- الالتزام بتنفيذ المهام بجودة عالية وفقا للمعايير المهنية.
- مدي القدرة على متابعة العمل وضمان استمراريته بكفاءة.
- الحفاظ على سرية المعلومات والبيانات الخاصة بالعمل.
- الدقة والالتقان في أداء المهام المطلوبة.

٢. معايير الالتزام والتطوير المهني:

- الحرص على متابعة المستجدات المهنية في مجال العمل.
- مدي الالتزام بالتطوير الذاتي عبر الدورات التدريبية.
- التحلي بأخلاقيات العمل واحترام التقاليد المهنية في التعامل.
- الانضباط في مواعيد الحضور والانصراف خلال ساعات العمل الرسمية.
- الالتزام بتنفيذ تعليمات الرؤساء بدقة ووضوح.
- المرونة والتكيف مع متطلبات العمل المتغيرة والتفاعل معها بفاعلية.

٣. معايير العلاقات المهنية والتعاون:

- بناء علاقات مهنية ايجابية تعزز بيئة العمل التعاونية.
- تقبل وجهات النظر المختلفة والتعامل باحترام.
- تشجيع التواصل الفعال بين الزملاء وتحسين بيئة العمل.
- التعامل باحترافية مع المواقف الصعبة أو النزاعات المهنية.
- مدى القدرة على تمثيل المؤسسة بصورة مشرفة امام العملاء.

ثانياً: إجراءات التنفيذ:



٤. معايير الانتاجية وإدارة الأولويات:

- القدرة علي التخطيط الفعال لانجاز المهام في الوقت المحدد.
- تحقيق التوازن بين سرعة الأداء وجودة التنفيذ.
- كفاءة ادارة الأولويات وإدارة الوقت بكفاءة.
- مدي القدرة على تحمل ضغط العمل دون التأثير على الأداء.

٥. معايير السلامة المهنية والالتزام بالقواعد:

- مدي الالتزام باجراءات الأمان والصحة المهنية.
- تطبيق معايير الحفاظ على بيئة عمل نظيفة وآمنة.
- التصرف بحكمة في حالات الطوارئ أو المواقف غير المتوقعة.

ثانياً: آليات التقييم:

- يقوم مدير كل ادارة باستيفاء تقارير كفاية الأداء الخاصة بجميع الاداريين العاملين بالادارة سنويا وفقا لتعليمات الجهاز المركزي للتنظيم والادارة.
- يتولي مدير عام الكلية بتقييم الأداء لمديري الادارات المختلفة بالكلية.
- يقوم عميد الكلية بتقييم أداء مدير عام الكلية.
- يتم تحليل النتائج وحساب النسب المتوسطة للأداء لكل عضو.
- يتم التقييم من خلال استبيانات استطلاع رضا متلقى الخدمة من الادارات المختلفة بالكلية.

ثالثاً: آليات التحفيز والمحاسبة:

- تتولي ادارة الكلية اعلان نتائج تقييم الأداء على جميع أعضاء الجهاز الاداري ورصد حالات التقصير وحالات الاجادة.
- للموظف الحق في أن يتظلم من تقرير أدائه في مدة لا تتجاوز أسبوعين من تاريخ ابلاغه بنتيجة التقييم.
- تدرس نتيجة التظلمات والبت فيها خلال ٦٠ يوم من تاريخ تقديم التظلم وتتخذ الاجراءات التصحيحية في حال ثبوت صحة التظلم.

اجراءات التحفيز:

- من يحصل على تقدير ممتاز لمدة ثلاث أعوام يحصل علي علاوة تشجيعية.
- يتم تكريم العضو المثالي بمنح شهادات تقدير أو ترشيح لدورات تدريبية أو برامج مميزة.
- الحصول على مكافئات جهود غير عادية.

اجراءات المساءلة والمحاسبة:

- في حالة التقصي يتم تعريف المقصر واثّر تقصيره علي العمل وتبعات ذلك وبناء



Menoufia University
Faculty of Science
Quality Assurance Unit



جامعة المنوفية
كلية العلوم
وحدة ضمان الجودة



عليه يليه التهذيب ثم التأديب. - التهذيب (لفت النظر) وهو كل فعل يخل بشرف المهنة أو بكونه عالم مسلم أو ما يتعارض مع حقائق الاسلام الثابتة. - التأديب وهو انذار أو توجيه لوم أو حرمان من بعض المكافئات يتم بشكل قانوني أو من خلال مذكرة تفسيرية أو ما يراه الرئيس المباشر.	
يتم تطبيق هذه الآلية كل عام جامعي.	ثالثا: توقيت التنفيذ:
مدير عام الكلية ومديري الادارات.	رابعا: المسؤولية:
وحدة ضمان الجودة مسئولة عن متابعة تنفيذ الآلية.	خامسا: متابعة التنفيذ:



مدير وحدة ضمان الجودة

د.1 / وائل عامر

science.resources@science.menofia.edu.eg

رؤية كلية العلوم:

"تتطلع كلية العلوم إلى النهوض بالعلوم الأساسية والتطبيقية والبحث العلمي والاستفادة من المعرفة العلمية لتحقيق أهداف التنمية المستدامة وخدمة المجتمع المحيط بها وتعزيز ثقافة التميز والتعاون وتطوير حلول مبتكرة لمستقبل أفضل."