

(7/ 4/ 5)

{الإجراءات التصحيحية المعتمدة بتاريخ 14 سبتمبر
{2021

(٢٣)

سعادة السيد الأستاذ الدكتور عميد الكلية

تحية طيبة وبعد،،،

رجاء من سيادتكم التكرم بالموافقة على اتخاذ ما ترونه مناسباً في سبيل اعتماد بعض المقترحات لتحسين وتطوير أداء الجهاز الإداري بالكلية ، ومرفق لسيادتكم أصول هذه المقترحات والتي تتضمن :

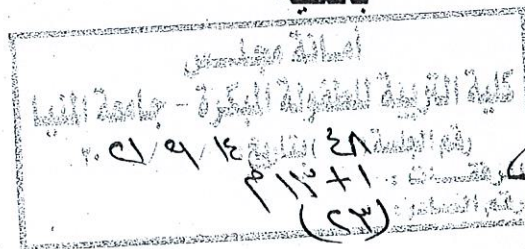
- ١- آليات التعامل مع الزيادة والنقص في أعداد العاملين بالجهاز الإداري بالكلية.
- ٢- خطة تطوير العمل وأداء العاملين بكلية التربية للطفولة المبكرة.
- ٣- المعايير العامة لاختيار القيادات الإدارية بالكلية.
- ٤- مقياس كفاءة الأداء لربط الحوافز بالإنتاج.
- ٥- آلية تلقي شكاوى ومقترحات أعضاء الجهاز الإداري بالكلية والتعامل معها.
- ٦- خطة تدريبية مقترحة للعاملين لتطوير أدائهم في العمل.

ولسيادتكم جزيل الشكر والتقدير على دعم العمل بوحدة ضمان الجودة والاعتماد بالكلية

مقدمه لسيادتكم

دسمية علي أحمد

منسق معيار الجهاز الإداري بالكلية



مجلس الكلية

القرار: الموافقة

٩١٢٤
٢٠١٤

آلية تلقي شكاوى ومقترحات أعضاء الجهاز الإداري بالكلية والتعامل معها

الجهة المسؤولة عن التنفيذ : مدير عام الشؤون الإدارية ورؤساء الأقسام

الهدف من الآلية: التأكيد على أعضاء الجهاز الإداري بالجامعة اللجوء للتظلمات المهنية أو الشخصية وأن يتم التعامل معها من خلال إجراءات منظمة ومنسقة

الآلية :

إيماننا من كلية التربية للطفولة المبكرة جامعة المنيا بدجور أعضاء الجهاز الإداري في نجاح رسالة الكلية ، وحرصا على تعزيز انتماء أعضاء الهيئة الإدارية للكلية ، والعمل على الارتقاء بها ؛ فقد وضعت الكلية هذه الآلية للأخذ بأراء ومقترحات أعضاء الجهاز الإداري في تطوير منظومة العمل الجامعي والتعامل مع التظلمات التي قد يتقدموا بها إذا كان لديهم تحفظ أو عدم رضا عن تطبيق أو عدم تطبيق قواعد أو غجرات أو سياسات متبعة ، وتتمثل آلية آلية تلقي شكاوي ومقترحات أعضاء الجهاز الإداري بالكلية والتعامل معها فيما يلي:

١- تقدم الموظف بشكواه أو مقترحه إلى قسم شئون العاملين ، وتكون موقعة باسمه وبياناته ، ولا يعتد بالشكوى مكا لم تكن موقعة.

٢- يتم تسجيل الشكوى لدى قسم شئون العاملين ثم عرضها على السيد أمين الكلية لفحصها، ومناقشتها مع الجهة المعنية ، والعمل على حلها وإزالة العقبات التي تعوق سير العمل ، وعند اتخاذ القرار المناسب توجه الشكوى لإدارة شئون العاملين لإعلام الشاكي بالنتيجة ، واتخاذ إجراءات الحفظ.

٣- فيما يتعلق بالمقترحات ؛ فيتم تجميعها وحصرها ، وعرضها على السيد أمين الكلية لفحصها ، وتوجيهها للإدارات المعنية.

٤- تقديم الشكوى أو المقترح إلكترونيا ، ومتابعتها من قبل المسؤولين

مجال التطبيق:

تطبق هذه السياسة على جميع أعضاء الجهاز الإداري بالكلية.

الرقابة والمتابعة والتقييم:

تخضع هذه الآلية في تطبيقها للرقابة والمتابعة المباشرة من مدير عام الشؤون الإدارية ، وتنفيذها الإدارات المختلفة.

آليات التعامل مع الزيادة والنقص في أعداد العاملين بالجهاز الإداري بالكلية

الجهة المسنولة عن التنفيذ: عميد الكلية بالتنسيق مع القيادات الإدارية

الهدف من الآلية: التأكيد على سد العجز في الإدارات وتحقيق التوازن بين عدد العاملين بالإدارة أو الوحدة وأعباء العمل المطلوبة

الآليات:

- ١- اتخاذ إجراءات نقل لبعض العاملين بين إدارات الكلية.
- ٢- تقديم تدريب تحويلي لبعض العاملين لإعدادهم للعمل في تخصصات جديدة
- ٣- تكليف العاملين بأعمال إضافية إلى جانب عملهم.
- ٤- إضافة بعض العاملين بنظام السركي في الإدارات والوحدات المختلفة للكلية
- ٥- اتخاذ قرارات ندب للعاملين بما يتناسب مع احتياجات العمل
- ٦- أية آليات أخرى ممكنة للتعامل مع العجز أو الزيادة في أعداد العاملين

مجال التطبيق:

تطبق هذه السياسة على جميع أعضاء الجهاز الإداري بالكلية تبعا لحاجة وصالح العمل

الرقابة والمتابعة والتقييم:

تخضع هذه الآليات في تطبيقها وتقييمها للمتابعة المباشرة من قبل سيادة عميد الكلية

د. سمير

خطة تطوير العمل وأداء العاملين بكلية التربية للطفولة المبكرة (2021/2020)

تم إعداد الخطة التطويرية في ضوء تحليل نتائج تقييم الأداء وإستبانة الرضا الوظيفي

(2017 - 2021) وذلك في سبيل تحسين مستوى الأداء للعاملين بالكلية وتتضمن

(أ) التدريب المستمر :

يشعر الموظف بالإستياء ، والضياع ، والإحباط ، والإرتباك في نفس الوقت عند عدم معرفة ما يجب القيام به ، ولكن عند تدريبية من المتوقع أن يكون أكثر انتاجا وإنجازا للأعمال ، لأن ذلك يتيح لهم فهم ما هو متوقع منهم لأداء مهامه على أكمل وجه .

(ب) توفير المعدات والأدوات المناسبة :

يجب التأكد بشكل يومي أو دوري من أن المعدات والأدوات الموجودة على المكتب تعمل بشكل صحيح ، فليس هناك أسوأ من عدم قدرة الموظف على إكمال عمله ومهامه اليومية بسبب آل معطلة مثل الكمبيوتر أو غيره من الأدوات اللازمة لإنجاز المهام .

(ت) الحوافز غير المكلفة :

قد يسمع الجميع عن الحوافز المالية الكبرى في الأخبار أو من الزملاء ، ولكن يجب العلم أن هناك العديد من الجوائز الصغيرة التي تتماشى مع ميزانيات الشركات الصغيرة والتي تحفز الموظفين أيضا ، وقد تشمل واجبات وظيفية أكثر متعة تساعد الموظف على بناء الثقة ، ويمكن تقديم أجازة يوم مدفوعة الأجر ، كدافع لتحسين الأداء .

(ث) مراجعة أداء الموظفين :

تعد مراجعة الأداء السنوية للموظف من أفضل الطرق المستخدمة لتحسين الأداء ، فبحسب الملاحظات التي قدمتها إحدى الجامعات أن هذا التقييم يساعد على التأكد من توافق أهداف الموظف مع أهداف المؤسسة كما يساعد على وضع خطة لتدريب الموظف وتطويره بهدف ترقيته ومعالجة المشكلات الموجودة ، ومع أن المدراء يجب أن يقدموا التعليقات بشكل دور حول أداء الموظف ، إلا أن المراجعة السنوية تتيح الوقت للحديث بشكل مركز عن الطريقة التي يمكن أن يصبح فيها الموظف أكثر قيمة بالنسبة للشركة .

(ج) بيئة عمل تحت على التعليم :

تظهر الدراسات أن القادة الناجحين ينشؤون بيئة عمل تحفز على التفكير ، وذلك من خلال مشاركة الخبرات بين أعضاء الفريق بشكل يجعله أكثر إنفتاحا للتعلم من بعضهم البعض وهذا

رسالة الوحدة العمل على نشر وتفعيل ثقافة الجودة بين أعضاء هيئة التدريس والطلاب والعاملين بالكلية . تطبيق المعايير الأكاديمية القياسية والتطوير المستمر للبرنامج . الارتقاء بالعملية التعليمية والبحثية وخدمة المجتمع من خلال خطط التحسين والمتابعة المستمرة ، لكسب ثقة سوق العمل في جودة خريجي الكلية والوفاء بمتطلبات الهيئة القومية لضمان التعليم والاعتماد التحسين المستمر للأداء التعليمي والإداري ، والارتقاء بدور الكلية لخدمة المجتمع لتحقيق الجودة التعليمية والأكاديمية والمؤسسية .

رؤيه الوحدة : نشر وتفعيل ثقافة الجودة بالكلية وتحقيق مستوى متميز من الأداء في العملية التعليمية والبحثية وخدمة المجتمع والبيئة لتحقيق المعايير القياسية لجودة التعليم طبقا لمتطلبات الهيئة القومية لضمان الجودة والاعتماد.

جامعة المنيا - كلية التربية للطفولة المبكرة - وحدة الجودة والاعتماد - كلية معتمدة من الهيئة القومية لضمان الجودة والاعتماد

من شأنه تشجيع الحوار المفتوح والإبداع ، بالإضافة إلى ذلك فإن هذه البيئة تساعد على إبتكار حلول عالية الجودة للمشكلات .

منسق المعيار

د/ سمية علي

رسالة الوحدة العمل على نشر وتفعيل ثقافة الجودة بين أعضاء هيئة التدريس والطلاب والعاملين بالكلية . تطبيق المعايير الأكاديمية القياسية والتطوير المستمر للبرنامج . الارتقاء بالعملية التعليمية والبحثية وخدمة المجتمع من خلال خطط التحسين والمتابعة المستمرة ، لكسب ثقة سوق العمل في جودة خريجي الكلية والوفاء بمتطلبات الهيئة القومية لضمان التعليم والاعتماد التحسين المستمر للأداء التعليمي والإداري ، والارتقاء بدور الكلية لخدمة المجتمع لتحقيق الجودة التعليمية والأكاديمية والمؤسسية .

ترسل جميع المراسلات باسم الأستاذ الدكتور / عميد كلية التربية للطفولة المبكرة - جامعة المنيا

فاكس : (086)2342544

تليفون : (086)2342544

رؤية الكلية: كلية التربية للطفولة المبكرة كلية ذكية تسعى إلى تحقيق الميزة التنافسية قومياً وإقليمياً في مجال التعليم الجامعي والبحث التربوي وخدمة المجتمع

المعايير العامة لاختيار القيادات الادارية

مجموعة من المعايير لاختيار القيادات الادارية يتم الاستعانة بها عند تعيين او ترقية القيادات الادارية وتم تحديد هذه المعايير حسب متطلبات كل وظيفة واحتياجاتها والصفات التي يجب ان تتوفر في المدير القائم عليها وذلك في ضوء مقترحات العاملين.

- 1-لدية القدرة على ادارة الوقت والعمل تحت الضغط.
- 2-يقدم القدوة للمؤسسين فى الالتزام والانضباط والنزاهة والاخلاق الكريمة والسلوك القويم والترفع عن الصغائر.
- 3-اتقان لغة أجنبية.
- 4-لدية القدرة على التواصل مع الاخرين والعمل ضمن الفريق.
- 5-المساواة وعدم التحيز للموظفين.
- 6-فهم القوانين واللوائح والاجراءات المنظمة للعمل.
- 7-القدرة على القيادة والتوجيه.
- 8-القدرة على التخطيط الاستراتيجى والتحليل المنطقى والتنبؤ المستقبلى.
- 9-القدرة على استخدام الحاسب الالى
- 10-مهارة الاتصال واعداد التقارير وادارة الوقت.
- 11-النزاهة والشفافية.
- 12-قدرة عالية على اتخاذ القرارات وتحمل المسؤوليات وحل المشكلات.
- 13-المعرفة والفهم بطبيعة العمل بالادارة التى سيرأسها من خلال الممارسة العملية فى نفس مجال العمل
- 14-الالتزام بقواعد وآداب العمل.
- 15-التعاون مع الاخرين.
- 16-لم يقع عليه إدانات او جزاءات
- 17-التمتع باحترام أعضاء هيئة التدريس.
- 18-الأستعداد لتلقى شكاوى العاملين ودراستها بدقة ومعالجتها.
- 19-احترام المرؤوسين ومعاملتهم بموضوعية.

رسالة الكلية: إعداد معلمات لمرحلة الطفولة المبكرة باستخدام التعليم الهجين ، قدرات على الإبداع والمنافسة في سوق العمل ، وإعداد الباحثين القادرين على استخدام المعرفة الرقمية وتوظيفها في حل المشكلات التربوية والمجتمعة في مجال تربية الطفل ، وتقديم الخدمات والاستشارات التربوية والنفسية لخدمة المجتمع على المستويين المحلى والإقليمي ترسل جميع المراسلات باسم الأستاذ الدكتور / عميد كلية التربية للطفولة المبكرة - جامعة المنيا

رؤية الكلية: كلية التربية للطفولة المبكرة كلية ذكية تسعى إلى تحقيق الميزة التنافسية قومياً وإقليمياً في مجال التعليم الجامعي والبحث التربوي وخدمة المجتمع

أولاً: أمين الكلية

*الوصف العام:

- 1- تقع هذه الوظيفة على رأس امانة الكلية
- 2- تختص هذه الوظيفة بالاشراف والمرادعة والتوجيه والتنسيق لكافة الاعمال المتعلقة بالنواحي المالية والادارية.

*شروط شغل الوظيفة:

- 1- مؤهل دراسي عال مناسب لمجال العمل الي جانب توافر الخبرة في مجال العمل.
- 2- درجة مدير عام على الاقل.
- 3- اجتياز البرامج التدريبية وفقا لنظام التدريب الوارد باحكام القانون رقم 5 لسنة 1991 بشأن الوظائف المدنية والقيادية ولائحته التنفيذية.
- 4- قضاء مد بينية قدرها سنتين على الاقل في وظيفة من الدرجة الادنى مباشرة.
- 5- اجتياز المقابلة الشخصية.

ثانياً: مدير الشئون الادارية

*الوصف العام:

- 1- يعمل شاغل للوظيفة تحت التوجيه العام لأمين الكلية.
- 2- الاشراف العام على الادارات التابعة له.

*شروط شغل الوظيفة:

- 1- مؤهل دراسي عال مناسب لمجال العمل الي جانب توافر الخبرة في مجال العمل.
- 2- درجة مدير عام او درجة اولى على الاقل..

رسالة الكلية: إعداد معلمات لمرحلة الطفولة المبكرة باستخدام التعليم الهجين ، قدرات على الإبداع والمنافسة في سوق العمل ، وإعداد الباحثين القادرين على استخدام المعرفة الرقمية وتوظيفها في حل المشكلات التربوية والمجتمعة في مجال تربية الطفل ، وتقديم الخدمات والاستشارات التربوية والنفسية لخدمة المجتمع على المستويين المحلي والإقليمي ترسل جميع المراسلات باسم الأستاذ الدكتور / عميد كلية التربية للطفولة المبكرة - جامعة المنيا



رؤية الكلية: كلية التربية للطفولة المبكرة كلية ذكية تسعى إلى تحقيق الميزة التنافسية قومياً وإقليمياً في مجال التعليم الجامعي والبحث التربوي وخدمة المجتمع

ثالثاً: رؤساء الإدارات

*شروط شغل الوظيفة:

- 1- مؤهل دراسي عال مناسب لمجال العمل الي جانب توافر الخبرة في مجال العمل.
- 2- القدرة على القيادة والتوجيه.
- 3- اجتياز البرامج التدريبية وفقاً لنظام التدريب الوارد بأحكام القانون رقم 5 لسنة 1991 بشأن الوظائف المدنية والقيادية ولائحته التنفيذية.
- 4- قضاء مدة بينية قدرها سنتين على الأقل في وظيفة من الدرجة الأدنى مباشرة.

رابعاً: مدير المكتبة

الوصف العام :

1. تقع هذه الوظيفة على رأس الإدارة العامة لشئون المكتبة.
2. تختص هذه الوظيفة بالإشراف والمراجعة والتوجيه والتنسيق لكافة الأعمال المتعلقة بشئون المكتبة .

شروط شغل الوظيفة:

- 1- ليسانس اداب مكتبات ووثائق او مؤهل دراسي عالى مناسب لمجال العمل الي جانب توافر الخبرة في مجال العمل.
- 2- القدرة على القيادة والتوجيه.
3. اجتياز البرامج التدريبية وفقاً لنظام التدريب الوارد بأحكام القانون رقم 5 لسنة 1991 بشأن الوظائف المدنية والقيادية ولائحته التنفيذية.
- 4- قضاء مدة بينية قدرها سنتين على الأقل في وظيفة من الدرجة الأدنى مباشرة.

رسالة الكلية: إعداد معلمات لمرحلة الطفولة المبكرة باستخدام التعليم الهجين ، قدرات على الإبداع والمنافسة في سوق العمل ، وإعداد الباحثين القادرين على استخدام المعرفة الرقمية وتوظيفها في حل المشكلات التربوية والمجتمعة في مجال تربية الطفل ، وتقديم الخدمات والاستشارات التربوية والنفسية لخدمة المجتمع على المستويين المحلي والإقليمي
ترسل جميع المراسلات باسم الأستاذ الدكتور / عميد كلية التربية للطفولة المبكرة - جامعة المنيا

فاكس : (086)2342544

تليفون : (086)2342544

رؤية الكلية: كلية التربية للطفولة المبكرة كلية ذكية تسعى إلى تحقيق الميزة التنافسية قومياً وإقليمياً في مجال التعليم الجامعي والبحث التربوي وخدمة المجتمع

مقياس كفاءة الاداء لربط الحوافز بالانتاج

عن الفترة: من
اسم الموظف
الدرجة
اسم المسئول عن تقييم الموظف
الوظيفة
القسم
وظيفته

اولا : اداء العمل ومستواه (12 درجة)	
1. المعرفة بالمعلومات الخاصة بالعمل المكلف به	3
2. انجاز العمل في الزمن المحدد	3
3. القدرة على القيام بالكَم المطلوب من العمل	3
4. الوصول الى درجة الاتقان المطلوبة	3
ثانيا: القدرات الادارية والفنية (12 درجة)	
1. اتخاذ القرارات وحل المشكلات	3
2. التعامل مع المشكلات الطارئة	3
3. القدرة على التنمية الذاتية (معلومات . مهارات)	3
4. القدرة على العمل في حدود الموارد المتاحة	3

رسالة الكلية: إعداد معلمات لمرحلة الطفولة المبكرة باستخدام التعليم الهجين ، قدرات على الإبداع والمنافسة في سوق العمل ، وإعداد الباحثين القادرين على استخدام المعرفة الرقمية وتوظيفها في حل المشكلات التربوية والمجتمعة في مجال تربية الطفل ، وتقديم الخدمات والاستشارات التربوية والنفسية لخدمة المجتمع على المستويين المحلي والإقليمي ترسل جميع المراسلات باسم الأستاذ الدكتور / عميد كلية التربية للطفولة المبكرة - جامعة المنيا

فاكس : (086)2342544

تليفون : (086)2342544

رؤية الكلية: كلية التربية للطفولة المبكرة كلية ذكية تسعى إلى تحقيق الميزة التنافسية قومياً وإقليمياً في مجال التعليم الجامعي والبحث التربوي وخدمة المجتمع

ثالثاً : المهارات السلوكية (12 درجة)	
1. الانضباط	3
2. القدرة على العمل في فريق	3
3. القدرة على مواصلة العمل دون ملل	3
4. التواصل الإيجابي مع المتعاملين معه	3
رابعاً: الدورات التدريبية التي حصل عليها خلال فترة التقييم (دورة على الأقل في كل مجال) (12 درجة)	
1. دورات في مجال التخصص	8
2. دورات مساعدة	4
خامساً: الإبداع الإداري (12 درجة)	
1. قيام الموظف بإبتكار أسلوب جديد في العمل	4
2. قيام الموظف بإبتكار حل لمشكلة تواجهها الإدارة	4
3. حصل على جوائز للإبداع من الكلية	4

رسالة الكلية: إعداد معلمات لمرحلة الطفولة المبكرة باستخدام التعليم الهجين ، قدرات على الإبداع والمنافسة في سوق العمل ، وإعداد الباحثين القادرين على استخدام المعرفة الرقمية وتوظيفها في حل المشكلات التربوية والمجتمعة في مجال تربية الطفل ، وتقديم الخدمات والاستشارات التربوية والنفسية لخدمة المجتمع على المستويين المحلي والإقليمي ترسل جميع المراسلات باسم الأستاذ الدكتور / عميد كلية التربية للطفولة المبكرة - جامعة المنيا

تليفون : (086)2342544

فاكس : (086)2342544

رؤية الكلية: كلية التربية للطفولة المبكرة كلية ذكية تسعى إلى تحقيق الميزة التنافسية قومياً وإقليمياً في مجال التعليم الجامعي والبحث التربوي وخدمة المجتمع

المحور	الدرجة
أولاً	
ثانياً	
ثالثاً	
رابعاً	
خامساً	
مجموع الدرجات	
التقدير	

التوصيات
الموظف يستحق الحوافز بنسبة %

التوقيع

اسم المقيم

يعتمد ، عميد الكلية

امين الكلية

التاريخ

رسالة الكلية: إعداد معلمات لمرحلة الطفولة المبكرة باستخدام التعليم الهجين ، قدرات على الإبداع والمنافسة في سوق العمل ، وإعداد الباحثين القادرين على استخدام المعرفة الرقمية وتوظيفها في حل المشكلات التربوية والمجتمعة في مجال تربية الطفل ، وتقديم الخدمات والاستشارات التربوية والنفسية لخدمة المجتمع على المستويين المحلي والإقليمي ترسل جميع المراسلات باسم الأستاذ الدكتور / عميد كلية التربية للطفولة المبكرة - جامعة المنيا

فاكس : (086)2342544

تليفون : (086)2342544

جامعة المنيا
كلية التربية للطفولة المبكرة
وحدة ضمان الجودة والاعتماد

خطة تدريبية مقترحة للعاملين لتطوير أدائهم في العمل

اسم الدورة	الفترة الزمنية	مكان الدورة	مؤشرات النجاح	المسئول عن التنفيذ
١- تطوير العمل الإداري في ضوء التحول الرقمي	يوم	الكلية	قادر على التكيف وإنجاز العمل في ضوء مستجدات التحول الرقمي	وحدة التدريب بالتنسيق مع أعضاء المعيار
٢- إدارة الأزمات المتوقعة	يوم	الكلية	قدرة على وضع خطة لإدارة الأزمات والتعامل معها	وحدة التدريب بالتنسيق مع وحدة الأزمات والكوارث بالكلية، و أعضاء المعيار
٣- الأساليب الحديثة في إدارة العمل	يوم	الكلية	قادر على ادارة الاعمال بطرق حديثة	وحدة التدريب بالتنسيق مع أعضاء المعيار
٤- إدارة الوقت بفاعلية	يوم	الكلية	قادر على تحديد مضيعات الوقت	وحدة التدريب بالتنسيق مع أعضاء المعيار
٥ - دورات في الصحة والسلامة المهنية وتأمين بيئة العمل	يوم	الكلية	التعرف على السلامة المهنية وتأمين بيئة العمل	وحدة التدريب بالتنسيق مع لجنة الأمن والسلامة بالكلية وأعضاء المعيار
٦- دورات في الإسعافات الأولية	يوم	الكلية	التعرف على الاسعافات الأولية	وحدة التدريب بالتنسيق مع عضوهيئة تدريس متخصص ، وأعضاء المعيار
٧ - رفع مهارات اللغة الإنجليزية	خمسة أيام	الكلية	اكتساب بعض مهارات اللغة الإنجليزية اللازمة في العمل	وحدة التدريب بالتنسيق مع أعضاء المعيار