

5 - الجهاز الإداري

معيار 5: الجهاز الإداري

للمؤسسة جهاز إداري ملائم من حيث العدد والمؤهلات مع حجم وطبيعة أنشطة المؤسسة ويتسم بكفاءة الأداء بما يكفل تحقيق رسالتها وأهدافها، وتحرص المؤسسة على التنمية المستمرة لأفراده وتلتزم بتقييم أدائهم وضمان قياس آرائهم.

التقييم الذاتي

غير مستوف	مستوف جزئياً	مستوف	مؤشر التقييم
		*	1. الجهاز الإداري ملائم مع حجم وطبيعة أنشطة المؤسسة، والعاملون موزعون وفقاً لمؤهلاتهم وقدراتهم على الوظائف المختلفة وبما يتناسب مع مهام الوظيفة، وتوجد آليات للتعامل مع النقص والزيادة في أفراده.
		*	2. الاحتياجات التدريبية للعاملين تحدد بصورة دورية، وتُتخذ الإجراءات الملائمة لتنفيذ البرامج التي تلبي الاحتياجات التدريبية لكل فئة.
		*	3. للمؤسسة نظام لتقييم أداء أعضاء الجهاز الإداري يتضمن معايير موضوعية ومعلنة، وتخطرهم القيادة بنتائج التقييم، وتناقشهم فيها عند الضرورة، وتحرص على استخدام نتائج التقييم للمحاسبة، ولوضع برامج التدريب والتطوير.
		*	4. للمؤسسة وسائل مناسبة لقياس آراء أعضاء الجهاز الإداري واتخاذ الإجراءات اللازمة لدراساتها، والاستفادة من النتائج في اتخاذ الإجراءات التصحيحية.

المعيار الخامس

(5) يوجد بالكلية جهاز إداري ملائم من حيث العدد والمؤهلات ، مع حجم

وطبيعة وأنشطة الكلية ، ويتسم بكفاءة الأداء بما يكفل تحقيق رسالتها

وأهدافها ، وتحرص الكلية على التنمية المستمرة لأفراده وتلتزم بتقييم أدائهم

، وضمان قياس آرائهم

5. المؤشر الأول: (1/5) الجهاز الإداري ملائم مع حجم وطبيعة أنشطة المؤسسة،

والعاملون موزعون وفقاً لمؤهلاتهم وقدراتهم على الوظائف المختلفة وبما يتناسب مع مهام

الوظيفة، وتوجد آليات للتعامل مع النقص والزيادة في أفراده.

يتسم الجهاز الإداري بكلية التربية للطفولة المبكرة جامعة المنيا بملاءمته مع حجم

وطبيعة أنشطة الكلية ؛ حيث يوجد بالكلية جهاز إداري بلغ عدد أعضائه عام (2025/2024

(61) عضواً ثابتاً ، و(52) عضواً مؤقتاً .

ويتضح ذلك في المرفق (1/1/5) { قوائم بأسماء وتطور أعداد العاملين

والفنيين (الثابتين والمؤقتين) بالكلية في السنوات الدراسية المختلفة من عام

2021/2020 وحتى عام 2025/2024 }

والعاملون موزعون على الإدارات المختلفة وفقاً لقدراتهم ومؤهلاتهم ويتضح

ذلك في مرفق (2/1/5) { بيانات محدثة ومعتمدة بتوزيع العاملين والفنيين

الثابتين والمؤقتين على الإدارات المختلفة وفقاً للمؤهلات والقدرات حتى عام

{2025/2024

ويتم توزيع العاملين بما يتناسب مع مهام الوظائف المختلفة في ضوء
التوصيف الوظيفي المحدث للكلية والذي يتضح في مرفق (3/ 1/ 5) }

التوصيف الوظيفي المحدث للكلية وإثبات تحديثه {

كما أنه بدراسة المؤسسة لكيفية التعامل مع العجز في أعداد العاملين في
الإدارات والوحدات المختلفة - خاصة مع عدم وجود درجات مالية لتعيين
موظفين جدد- فإن الكلية مازالت تفعل آليات للتعامل مع النقص والزيادة في

أفراد الجهاز الإداري في الإدارات المختلفة للكلية ، والتي تم اعتمادها بمجلس

الكلية رقم (48) بتاريخ 14/ 9/ 2021

ويتضح ذلك في مرفق (5 ، 1 ، 4) { الآليات المعتمدة في التعامل مع الزيادة
والنقص في أعداد العاملين}.

- وتقوم الكلية بشكل مستمر بتفعيل وتطبيق هذه الآليات بما يحقق أهدافها
ويسهم في تحقيق كفاءة الأداء ، فعلى سبيل المثال تصدر الكلية قرارات
لندب موظفين في الإدارات التي بها عجز و"أيضا تعيين موظفين وفنيين
وعمال مؤقتين ، بالإضافة إلى تقديم تدريب تحويلي لبعض الموظفين لنقلهم
إلى العمل بإدارات أخرى لسد العجز بها ، بالإضافة إلى تكليف بعض
العاملين إلى أعمال إضافية إلى جانب عملهم الأصلي . ويتضح ذلك في
مرفق (5 ، 1 ، 5) { نماذج تطبيق الآليات المعتمدة في التعامل مع الزيادة
والنقص في أعداد العاملين من قرارات وندب وتدريب تحويلي نقل وصورة من
السركي وعمل إلى جانب العمل حتى عام 2025/2024 }

المؤشر الثاني الاحتياجات التدريبية للعاملين تحدد بصورة دورية، وتُتخذ

الإجراءات الملائمة لتنفيذ البرامج التي تلبي الاحتياجات التدريبية لكل فئة.

يتم تحديد الاحتياجات التدريبية للجهاز الإداري يتم بصورة دورية من خلال تطبيق استطلاع الآراء لخصر وتحديد الاحتياجات التدريبية المستجدة في العمل ، كما تم تحديد الاحتياجات التدريبية في ضوء نتائج زيارة فريق المراجعة الخارجية 2024 م ، ويتضح ذلك في مرفق رقم (1/2/5) نماذج من استطلاع الآراء الذي تم تطبيقه على العاملين لتحديد احتياجاتهم التدريبية ، صورة من تقرير الزيارة للمراجعة الخارجية { ، ويتم في ضوء حصر نتائج الاستطلاع وتحليل نتائج تقرير زيارة فريق المراجعة الخارجية ، فضلا عن مرجعة الاحتياجات التدريبية المستجدة في العمل ولتحسين العمل ، إعداد وتنفيذ الخطة التدريبية التي تلبي الاحتياجات التدريبية للعاملين داخل الكلية بالتعاون مع وحدة التدريب ويتضح ذلك في مرفق (2/2/5) الخطة التدريبية المعتمدة حتى عام 2025/2024 { ، كما يتضح في الخطاب الموجة إلى عميد الكلية لاتخاذ ما يلزم في سبيل تنفيذ تدريب خاص بالتعليم الهجين (في ضوء نتائج زيارة المراجعة الخارجية 2024) ، ويتضح في مرفق (3/2/5) خطاب موجه لعميد الكلية لاتخاذ اللازم في سبيل تنفيذ تدريب خاص بالتعليم الهجين في ضوء نتائج المراجعة الخارجية 2024 ، وخطة التحسين للمعيار 2025/2024

- كما تتخذ الإجراءات اللازمة لتنفيذ الخطة التدريبية من مخاطبة إدارة الكلية والإعلان عنها وتنفيذها وتوثيق الحضور بها ، ويتضح ذلك في مرفق (4/2/5) نماذج ووثائق ومحتويات تنفيذ التدريبات للجهاز الإداري حتى 2025/2024
- ووفق تحليل ووثائق تنفيذ خطة التدريب 2025/2024 فقد بلغ عدد المتدربين من الجهاز الإداري ، (في التدريب الخاص و) (في التدريب الخاص) يتضح ذلك في المرفق السابق (5/2/5) { كشوف حضور تدريبات العاملين 2025/2024 }

- ويوجد زيادة سنوية في أعداد ونسب المتدربين من أعضاء الجهاز الإداري بالكلية ويتضح ذلك في مرفق (6/2/5) { (بيان مفصل بالتدريبات التي تمت لتلبية احتياجات الجهاز الإداري وأعداد المتدربين منذ عام 2021/2020 ، وحتى العام الدراسي الحالي 2024 / 2025) } ، كما أنه جاري استكمال تنفيذ وتكرار بعض التدريبات لتلبية الاحتياجات ويتضح ذلك في مرفق (7/2/5) { (خطابات موجهة للجهة المختصة لاستكمال تلبية الاحتياجات التدريبية لأعضاء الجهاز الإداري بالكلية) } .

- ويتم التأكد من فاعلية التدريب من حيث المحتوى وإداء المدرب من خلال استطلاع آراء العاملين في التدريب عقب تلقيه (8/2/5) { (نماذج من استطلاع آراء المتدربين من الجهاز الإداري حول تقييم التدريب) } ، فضلا عن أنه يتم تقييم التدريب ودراسة أثر التدريب على أداء العاملين من قبل رؤساء الأقسام والوحدات الإدارية (9/2/5) { نماذج من استطلاع آراء قيادات الجهاز الإداري حول أثر التدريب على تحسين أداء العاملين } .

- كما أنه يتم تنفيذ تدريبات عامة للجهاز الإداري بأكمله مثل (التدريب على إدارة الأزمات والإدارة الإلكترونية والجوانب القانونية في العمل ، وإدارة وقت العمل ، واستخدام الشبكة العنكبوتية.. بالإضافة إلى تقديم تدريبات موجهة لفئات معينة حسب الاحتياجات الخاصة بها مثل التدريب على نظم المخازن للعاملين بالإدارة المختصة بالمخازن ، وتدريبات تخص القيادات الإدارية ترتبط بأساليب التقييم ، وتدريب للخدمات المعاونة يتعلق بالتعقيم والنظافة).. { يتضح ذلك في مرفق (6/2/5) } .

- كما يشارك أعضاء الجهاز الإداري في تدريبات وورش عمل عامة وخاصة منها ما هي بديلة وتكميلية ومنها ما هي إضافية إثرائية تتم بالكلية لثقل مهاراتهم كإجراء تحسيني وتصحيحي ، يتضح ذلك في الجدول الموضح بمرفق { (6/2/5) } .

- كما تقوم الكلية أيضا بترشيح بعض العاملين لحضور وتلقي تدريبات تتبع جهات رسمية خارجية وبالجامعة تتناسب مع كل فئة، ويتضح ذلك في مرفق (5/ 2/ 10) { نماذج لخطابات ترشيح لتدريب العاملين } ، وأيضا في مرفق (5/ 2/ 11) {بيان بأسماء وأعداد العاملين بالجهاز الإداري الذين تم تدريبهم والجهات التي قامت بالتدريب حتى عام 2025/2024} ويتضح في ضوء ما سبق أن أعضاء الجهاز الإداري بالكلية يتلقون تدريبات متنوعة تلبي احتياجاتهم العامة والتخصصية ، وأن هناك إجراءات رسمية تتم لضمان تحقيق ذلك ، بشكل مستمر ومتكامل.

المؤشر الثالث : للمؤسسة نظام لتقييم أداء أعضاء الجهاز الإداري يتضمن معايير موضوعية ومعلنة، وتخطرهم القيادة بنتائج التقييم، وتناقشهم فيها عند الضرورة، وتحرص على استخدام نتائج التقييم للمحاسبة، ولوضع برامج التدريب والتطوير.

- تتبع كلية التربية للطفولة المبكرة جامعة المنيا نظاما لتقييم أداء العاملين بالكلية والتي تتمثل في استمارات تقويم الأداء لشاغلي الوظائف المختلفة بدرجاتها المتنوعة المعمول به رسميا حتى الآن ، والتي تتضح في مرفق رقم (5 / 3/ 1) {مؤشرات وآليات تقييم العاملين المتضمنة بالاستمارات الدورية لتقييم الأداء للعاملين بالدرجات الوظيفية المختلفة } ، أيضا يتم تقييم الأداء في ضوء قانون الخدمة المدنية ولائحته التنفيذية ، والذي يتضح في مرفق رقم (5/ 2/ 3) { قانون الخدمة المدنية 1981 ولائحته التنفيذية}.

- وتقوم الكلية بالإعلان عن هذه الأساليب ، ويتضح ذلك في مرفق (5 / 3/ 3) { أدلة للإعلان عن وسائل التقييم للعاملين }

- كما سعت الكلية لتطوير معايير اختيار القيادات الإدارية في ضوء آراء أعضاء الجهاز الإداري كإجراء تحسيني وتصحيحي ؛ حيث تم حصر آراء العاملين في معايير

اختيار قياداتهم واعتماد الوثيقة بمجلس الكلية رقم (48) بتاريخ 14 سبتمبر 2021، ويتضح ذلك في مرفق (5/ 3/ 4) نماذج لاستطلاع الآراء الذي تم في ضوءها إعداد الوثيقة، وأيضاً مرفق (5/ 3/ 5) وثيقة معتمدة لمعايير اختيار القيادات الإدارية { كما أنه يتم أخذ آراء الطالبات في أداء الهيئة الإدارية سنوياً كمؤشر لتقييم أدائهم ، ويتضح ذلك في مرفق (5/ 3/ 6) } (تقارير نتائج إحصاء استطلاع آراء الطالبات حول أداء الهيئة الإدارية للأعوام (2021/2020 ، 2022/2021 ، 2023/2022 ، 2024/2023 ، 2025/2024 م) ويوضح الجدول التالي

المتوسط العام للاستجابات على النحو التالي

جدول (2)

نتائج إحصاء استطلاع آراء الطالبات حول أداء الهيئة الإدارية للأعوام (2021/2020 ، 2022/2021 ، 2023/2022)

2024/2025	2023/2024	2022/2023	2021/2022	2020/2021
(ن=22)	(ن=20)	(ن=20)	(ن=20)	(ن=20)
95.4%	95.1%	94.6%	90.3%	86.4%

ويتضح من نتائج هذا الاستطلاع وجود مستوى رضا مرتفع من قبل الطالبات عن أداء أعضاء الجهاز الإداري وقد تم تنفيذ الإجراءات التصحيحية والتحسينية من خلال تحسين عملية التواصل الفعال والأنشطة المشتركة بين الطالبات وأعضاء الجهاز الإداري المعنيين بتلبية احتياجاتهن ، و من خلال تقديم تدريب للعاملين على مهارات التواصل الفعال مع القيادات الزملاء والطالبات و يتضح ذلك في مرفق (5/ 3/ 7) ، { وثائق تنفيذ تدريب العاملين على مهارات التواصل مع الفئات المختلفة منها المستفيدين وأهمهم الطالبات ، وأدلة على التواصل الفعال بين الطالبات وأعضاء الجهاز الإداري لتلبية احتياجاتهن } {

- كما أنه يتم إخطار العاملين بنتائج تقييم أدائهم ، ويتضح ذلك في مرفق رقم (5 / 3 / 8) { بيان تسلم العاملين لنتائج تقييم أدائهم حتى عام 2025/2024 }.

- كما يتم اجتماع القيادات لمناقشة العاملين حول نتائج تقييمهم ورضاهم عنه وعن العمل ، ويتضح ذلك في مرفق (5 / 3 / 9) {محضر وأدلة اجتماع القيادة مع العاملين لمناقشتهم حول نتائج تقييم أدائهم ورضاهم عنه وعن العمل وإعلامهم بالوسائل المستحدثة في عملية تقييمهم ودعم مشاركتهم في اتخاذ القرارات }.

- كما تحرص الكلية على استخدام نتائج التقييم الدوري لأداء العاملين في المحاسبة للجهاز الإداري ويتضح ذلك في المرفق (10/3/5): { نماذج من قرارات جزاءات ونقل ومكافآت للعاملين}، وأيضاً في مرفق (11/3/5) {صور لشهادات تقدير وتكريم بعض العاملين المتميزين } كما يتم التأكد من رضا العاملين عن نتائج محاسبتهم ، (5 / 3 / 12) { نماذج طلبات تظلم ونتائج التحقيق فيها } ، كما يتم الاستفادة من نتائج تقييم أداء العاملين والمناقشات حولها في تطوير العمل وتحسين الأداء ، ويتضح ذلك في مرفق (3 / 5 / 7) ، والمرفقات الخاص بالخطط التدريبية ووثائق تنفيذها بالموشر الثاني وأيضاً مرفق (13/ 3/5) { خطة متكاملة مقترحة لتطوير الأداء وتنمية مهارات العاملين في ضوء نتائج تقييمهم، و بيان بالأجهزة والأدوات التي تم دعم العمل بها وصور لدعم الإمكانيات، ونماذج لبعض الندوات والأنشطة التوعوية التي شارك فيها أعضاء الجهاز الإداري وتسهم في تحسين أدائهم لتوفير بيئة عمل داعمة للتعلم } ، وأيضاً في مرفق (14/3/5) {خطاب

للجهات المعنية باستكمال تنفيذ بعض التدريبات الداعمة لتحسين أداء
العاملين {

**المؤشر الرابع (4/5) للمؤسسة وسائل مناسبة لقياس آراء أعضاء الجهاز
الإداري واتخاذ الإجراءات اللازمة لدراستها، والاستفادة من النتائج في اتخاذ
الإجراءات التصحيحية.**

- تستخدم كلية التربية للطفولة المبكرة وسائل مناسبة سنويا لقياس آراء
أعضاء الجهاز الإداري حول عملهم ورضاهم عنه ، كما يتم استطلاع
آرائهم حول كل من المتطلبات الوظيفية للعمل الإداري ، وأيضا حول
مصادقية النظم المستخدمة في تقييم أدائهم ، فضلا عن أنه يتم استطلاع
آرائهم حول تقييم أداء رؤساء الأقسام ، وتقييم أداء أمين الكلية ، ويتضح
ذلك في مرفق (5، 4، 1) والذي يشمل: {تقارير إحصاء تقييم آراء الجهاز
الإداري حول رضاهم عن العمل ، وتقارير نتائج إحصاء استطلاع آراء
العاملين حول المتطلبات الوظيفية للعمل ، و تقارير نتائج إحصاء استطلاع
آراء العاملين حول مصادقية النظم المستخدمة في تقييم أدائهم ، وتقارير
نتائج إحصاء استطلاع آراء العاملين حول تقييم أداء رؤساء الأقسام ، و
تقارير نتائج إحصاء استطلاع آراء العاملين حول تقييم أداء أمين الكلية من
العام الدراسي 2021/2020 حتى عام 2024 - 2025}.

- جدول (3)

نتائج إحصاء استطلاعات آراء أعضاء الجهاز الإداري للأعوام (2021/2020 ،

2022/2021 ، 2023/2022)

النسبة العامة لمتوسط الاستجابة في السنوات المختلفة					مسمى الاستبانة (استطلاع الرأي الموجه للعاملين)
2025/2024	2024/2023	2023/2022	2022/2021	2021/2020	
(ن=22)	(ن=20)	(ن=20)	(ن=20)		
%94.9	%93.1	%92.98	%90.98	%86.84	الرضا الوظيفي للعاملين

المتطلبات الوظيفية للعمل	%86.3	%90	%94.6	%95	%94.7
مصادقية النظم المستخدمة في التقييم	%86.8	%90.6	%93.7	94.5%	%96.1
تقييم أداء رؤساء الأقسام	%87.1	%91.1	%92.19	93.6%	%94.5
تقييم أداء أمين الكلية	%87	%90.2	%92.4	%93.8	%95.2

ويتضح من الجدول السابق وجود مستوى عال من رضا العاملين عن العناصر التي تم استطلاعهم حولها من رضا عن العمل والمتطلبات الوظيفية ومصادقية نظم التقييم وأداء كل من رؤساء الأقسام وأمين الكلية وأن هذه النسب تزداد بشكل تدريجي.

- وتأتي هذه النتائج في ضوء أنه يتم الاستفادة منها في اتخاذ إجراءات **تصحيحية** ويتضح ذلك في مرفق (5 / 4 / 2): { طلب إنشاء جروب رسمي واتس للتفاعل والتواصل الفعال بين القيادات واعضاء الجهاز الإداري } ، كما يتضح في مرفق (5 / 4 / 3) { خطة معتمدة لتطوير العمل وأداء العاملين وبعض أدلة تنفيذها } ، وفي المرفقات الخاصة بالمؤشر الثاني الخاص بالخطط التدريبية وأدلة تنفيذها ، وفي المرفق رقم (5 / 4 / 4) { آليات معتمدة لتلقي الشكاوى والمقترحات من الجهاز الإداري والإعلان عنها }.

- كما من أهم الإجراءات التصحيحية والتحسينية التي تم إعدادها واعتمادها لتطوير نظم تقييم العاملين من خلال إعداد واعتماد مقياس كفاءة الأداء لربط الحافز بالإنتاجية في العمل واعتماده لربط والتي تتضح في المرفق (5 / 4 / 5) {تطوير نظم تقييم العاملين من خلال إعداد واعتماد مقياس كفاءة الأداء لربط الحافز بالإنتاج وأدلة العمل على تطبيقه ، أدلة اعتماد البورتفوليو كمشكل مطور لأساليب تقييم الوحدات الإدارية ودليل تفيغله }.

- كما أنه تم الإعلان عن هذه الإجراءات التصحيحية والتحسينية من خلال اجتماع القيادات بأعضاء الجهاز الإداري والإعلان عنها عبر جروب الواتس الرسمي وعلى الصفحة الرسمية للكلية ، ويتضح ذلك في مرفق رقم (5/ 4/ 6) (صورة من محضر اجتماع القيادات بأعضاء الجهاز الإداري ، سكرين للإعلان الإلكتروني).

- وقد تم اعتماد عدد من الإجراءات التصحيحية بإجراءات رسمية بمجلس الكلية رقم (48) بتاريخ 14 سبتمبر 2021 ، ويتضح ذلك في المرفق رقم (5/ 4/ 7) {الإجراءات التصحيحية المعتمدة بتاريخ 14 سبتمبر 2021} ، وقد تم إعادة عرضها على مجلس الكلية (رقم 73) بتاريخ 2023/10/10 للمناقشة حول مدى حاجتها للتحديث ودراسة إمكانية تفعيلها ، وقد أقر المجلس بتشكيل لجنة (تتكون من أمين الكلية وثلاثة أساتذة بالكلية) لدراسة هذه الإجراءات التصحيحية والتحسينية وإبداء الرأي حول إمكانية تفعيلها ، والتي أجمع أعضاؤها على إمكانية التفعيل في حدود القوانين واللوائح المنظمة للعمل وأنها تتماشى مع القانون، ويتضح ذلك في مرفق رقم (5/ 4/ 8) { قرار مجلس الكلية بتشكيل لجنة لفحص الإجراءات التحسينية وتوقيع أعضاء اللجنة بالموافقة على إمكانية التفعيل في ضوء اللوائح والقوانين المنظمة للعمل} وفي ضوء ذلك تم تطبيق مقياس كفاءة الأداء لربط الحافز بالإنتاج على العاملين وإعداد شهادات تقدير كحافز للعاملين الحاصلين على أعلى الدرجات ، ويتضح ذلك في مرفق رقم (5/ 4/ 9) { نماذج لمقاييس كفاءة الأداء لربط الحافز بالإنتاج في العمل تم تطبيقها على

العاملين - نماذج لشهادات تقدير كحافز لكفاءة الأداء والإنتاجية في العمل
حتى عام 2025/2024 {

- وتشير أحدث تقارير لتقييم أداء العاملين إلى مستوى مرتفع من أداء
العاملين ويتضح ذلك في مرفق رقم (5 / 4 / 10) { كشف تفرغ كفاية
الأداء حتى عام 2025/2024 } ، كما يدل على ذلك ملفات إنجاز
الوحدات الإدارية بالكلية ، ويتضح ذلك في مرفق رقم (5 / 4 / 11)
{ نماذج لملفات إنجازات الوحدات الإدارية بالكلية ، وتم إنتاج كتيب بها
وجاري تحديثه } .

- وتعمل الكلية على تفعيل تطوير عملية تقييم الوحدات الإدارية والعاملين بها
من خلال ملفات الإنجاز المتميزة من خلال تقديم شهادات تقدير لملفات
الإنجاز المتميزة كإجراء تفصيلي لقرار مجلس الكلية الخاص بذلك والذي
يتضح في مرفق رقم (5 / 4 / 12) { قرار مجلس الكلية بالموافقة على
اعتماد ملفات الإنجاز كتحسين لعملية تقييم ومتابعة أداء الوحدات الإدارية
وأعضاء الجهاز الإداري } ، كما يتضح في مرفق رقم (5 / 4 / 13) { شهادات
تقدير لأفضل ملف إنجاز متميز }

جدول المرفقات الخاص بمعيار الجهاز الإداري

م	رقم المرفق	اسم المرفق
		مؤشر رقم (5 / 1) الجهاز الإداري ملائم مع حجم وطبيعة أنشطة المؤسسة، والعاملون موزعون وفقاً لمؤهلاتهم وقدراتهم على الوظائف المختلفة وبما يتناسب مع مهام الوظيفة، وتوجد آليات للتعامل مع النقص والزيادة في أفرادها
1.	(1/1/5)	{ قوائم بأسماء وتطور أعداد العاملين والفنيين (الثابتين والمؤقتين) بالكلية في السنوات الدراسية المختلفة حتى عام

		{2025/2024}
2.	(2/1/5)	{ بيانات محدثة ومعتمدة بتوزيع العاملين والفنيين الثابتين والمؤقتين على الإدارات المختلفة وفقا للمؤهلات والقدرات بالأعوام الدراسية المختلفة من عام 2021/2020 وحتى عام 2025/2024 ،
3.	(3/ 1/ 5)	{ التوصيف الوظيفي المحدث للكلية وإثبات تحديثه }
4.	(4/1/5)	{ الآليات المعتمدة في التعامل مع الزيادة والنقص في أعداد العاملين }
5.	(5/1/5)	{ نماذج تطبيق الآليات المعتمدة في التعامل مع الزيادة والنقص في أعداد العاملين من قرارات نقل وندب وتدريب تحويلي وصورة من السركي وعمل إلى جانب العمل في السنوات المختلفة حتى عام 2025/2024 }
<p>مؤشر رقم (2/ 5) الاحتياجات التدريبية للعاملين تحدد بصورة دورية، وتتخذ الإجراءات الملائمة لتنفيذ البرامج التي تلبي الاحتياجات التدريبية لكل فئة</p>		
6.	(1/2/5)	{ نماذج نماذج من استطلاع الآراء الذي تم تطبيقه على العاملين لتحديد احتياجاتهم التدريبية ، صورة من تقرير الزيارة للمراجعة الخارجية }
7.	(2،2، 5)	{ خطط تدريبية معتمدة سنوية لتلبية الاحتياجات التدريبية للجهاز الإداري بالكلية }
8.	(3/2 /5)	{ خطاب موجه لعميد الكلية لاتخاذ اللازم في سبيل تنفيذ تدريب خاص بالتعليم الهجين في ضوء نتائج المراجعة الخارجية 2024 ، وخطة التحسين للمعيار 2025/2024 }

9.	{ نماذج ووثائق ومحتويات تنفيذ التدريبات للجهاز الإداري حتى 2025/2024 }	(4/2/5)
10.	{ { كشف حضور تدريبات العاملين 2025/2024 } }	(5/2/5)
11.	{ (بيان مفصل بالتدريبات التي تمت لتلبية احتياجات الجهاز الإداري وأعداد المتدربين منذ عام 2021/2020 ، وحتى العام الدراسي الحالي 2025 / 2024) }	(6/2/5)
12.	{ (خطابات موجهة للجهة المختصة لاستكمال تلبية الاحتياجات التدريبية لأعضاء الجهاز الإداري بالكلية) . }	(7/2/5)
13.	{ (نماذج من استطلاع آراء المتدربين من الجهاز الإداري حول تقييم التدريب) }	(8/2/5)
14.	{ نماذج من استطلاع آراء قيادات الجهاز الإداري حول أثر التدريب على تحسين أداء العاملين }	(9/2/5)
15.	{ (نماذج لخطابات ترشيح لتدريب العاملين) }	(10 / 2 / 5)
16.	{ بيان بأسماء وأعداد العاملين بالجهاز الإداري الذين تم تدريبهم والجهات التي قامت بالتدريب حتى عام 2025/2024 }	(11 / 2 / 5)
<p>مؤشر رقم (3/5) للمؤسسة نظام لتقييم أداء أعضاء الجهاز الإداري يتضمن معايير موضوعية ومعلنة، وتخطرهم القيادة بنتائج التقييم، وتناقشهم فيها عند الضرورة، وتحرص على استخدام نتائج التقييم للمحاسبة، ولوضع برامج التدريب والتطوير</p>		
17.	{ مؤشرات وآليات تقييم العاملين المتضمنة بالاستثمارات الدورية لتقييم الأداء للعاملين بالدرجات الوظيفية المختلفة }	(1 / 3 / 5)
18.	{ قانون الخدمة المدنية 1981 ولائحته التنفيذية }	(2 / 3 / 5)
19.	{ أدلة للإعلان عن وسائل التقييم للعاملين }	(3 / 3 / 5)
20.	{ نماذج لاستطلاع الآراء الذي تم في ضوءها إعداد الوثيقة }	(4 / 3 / 5)

{وثيقة معتمدة لمعايير اختيار القيادات الإدارية }	(5 /3 /5)	.21
{ (تقارير نتائج إحصاء استطلاع آراء الطالبات حول أداء الهيئة الإدارية للأعوام (2021/2020 ، 2022/2021 ، 2023/2022 ، 2024/2023 ، 2025/2024)	(6/3/ 5)	.22
{ وثائق تنفيذ تدريب العاملين على مهارات التواصل مع الفئات المختلفة منها المستفيدين وأهمهم الطالبات ، وأدلة على التواصل الفعال بين الطالبات وأعضاء الجهاز الإداري لتلبية احتياجاتهن (}	(7/3/ 5)	.23
{بيان تسلم العاملين لنتائج تقييم أدائهم حتى عام 2025/2024 }	(8/3/ 5)	.24
{محضر وأدلة اجتماع القيادة مع العاملين لمناقشتهم حول نتائج تقييم أدائهم ورضاعن عنه وعن العمل وإعلامهم بالوسائل المستحدثة في عملية تقييمهم ودعم مشاركتهم في اتخاذ القرارات }	(9/3/ 5)	.25
{ نماذج من قرارات جزاءات ومكافآت للعاملين }	(10/3/5)	.26
{صور لشهادات تقدير وتكريم بعض العاملين المتميزين }	(11/3/5)	.27
{صور لشهادات تقدير وتكريم بعض العاملين المتميزين }	(12 /3 /5)	.28
{خطة متكاملة مقترحة لتطوير الأداء وتنمية مهارات العاملين في ضوء نتائج تقييمهم، و بيان بالأجهزة والأدوات التي تم دعم العمل بها وصور لدعم الإمكانيات،ونماذج لبعض الندوات والأنشطة التوعوية التي شارك فيها أعضاء الجهاز الإداري وتسهم في تحسين أدائهم لتوفير بيئة عمل داعمة للتعلم }	(13/ 3/5)	.29
خطاب للجهات المعنية باستكمال تنفيذ بعض التدريبات	(14/3/5)	.30

		الداعمة لتحسين أداء العاملين}
المؤشر رقم (5 ، 4) للمؤسسة وسائل مناسبة لقياس آراء أعضاء الجهاز الإداري واتخاذ الإجراءات اللازمة لدراساتها، والاستفادة من النتائج في اتخاذ الإجراءات التصحيحية.		
31.	(1 ، 4 ، 5)	{ تقارير إحصاء تقييم آراء الجهاز الإداري حول رضاهم عن العمل ، وتقارير نتائج إحصاء استطلاع آراء العاملين حول المتطلبات الوظيفية للعمل ، و تقارير نتائج إحصاء استطلاع آراء العاملين حول مصداقية النظم المستخدمة في تقييم أدائهم ، وتقارير نتائج إحصاء استطلاع آراء العاملين حول تقييم أداء رؤساء الأقسام ، و تقارير نتائج إحصاء استطلاع آراء العاملين حول تقييم أداء أمين الكلية من العام الدراسي 2021/2020 حتى عام 2024 - 2025 }
32.	(2 / 4 / 5)	{ طلب إنشاء جروب رسمي واتس للتفاعل والتواصل الفعال بين القيادات وأعضاء الجهاز الإداري }
33.	(3 / 4 / 5)	{ خطة معتمدة لتطوير العمل وأداء العاملين وبعض أدلة تنفيذها }
34.	(4 / 4 / 5)	{ آليات معتمدة لتلقي الشكاوى والمقترحات من الجهاز الإداري والإعلان عنها }
35.	(5 / 4 / 5)	تطوير نظم تقييم العاملين من خلال إعداد واعتماد مقياس كفاءة الأداء لربط الحافز بالإنتاج وأدلة العمل على تطبيقه ، أدلة اعتماد البورتفوليو كشكل مطور لأساليب تقييم الوحدات الإدارية ودليل تفيعله }
36.	(6 / 4 / 5)	{صورة من محضر اجتماع القيادات بأعضاء الجهاز الإداري ، سكرين للإعلان الإلكتروني}.

{الإجراءات التصحيحية المعتمدة بتاريخ 14 سبتمبر 2021}	(7/ 4/ 5)	.37
{ قرار مجلس الكلية بتشكيل لجنة لفحص الإجراءات التحسينية وتوقيع أعضاء اللجنة بالموافقة على إمكانية تفعيل في ضوء اللوائح والقوانين المنظمة للعمل}	(8/ 4/ 5)	.38
{ نماذج لمقاييس كفاءة الأداء لربط الحافز بالإنتاج في العمل تم تطبيقها على العاملين - نماذج لشهادات تقدير كحافز لكفاءة الأداء والإنتاجية في العمل حتى عام 2025/2024 }	(9/ 4/ 5)	.39
{ كشف تفريغ كفاية الأداء حتى عام 2025/2024 }	(10/ 4/ 5)	.40
{نماذج لملفات إنجازات الوحدات الإدارية بالكلية ، وتم إنتاج كتيب بها وجاري تحديثه}.	(11 / 4/ 5)	.41
{قرار مجلس الكلية بالموافقة على اعتماد ملفات الإنجاز كتحسين لعملية تقييم ومتابعة أداء الوحدات الإدارية وأعضاء الجهاز الإداري}	(12/ 4/ 5)	.42
{شهادات تقدير لأفضل ملف إنجاز متميز}	(13/ 4/ 5)	.43