

الملف السنوي لتقييم جودة أداء ( المديرين ) العاملين في مركز وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
والمؤسسات المرتبطة بها للعام ( )

المعلومات العامة

الوزارة / الجامعة / الهيئة : .....  
الدائرة / الكلية / المعهد : .....  
القسم / الفرع / الشعبة : .....  
الاسم الرباعي : .....

الشهادة الحاصل عليها : ..... تاريخ الحصول عليها : ..... الجهة المانحة : .....

الإختصاص العام : ..... الإختصاص الدقيق : .....

اللقب العلمي : ..... تاريخ الحصول عليه : .....

تاريخ أول تعيين في التعليم العالي : .....

المنصب الإداري : .....

المحور الأول : المجال الإداري : توضع علامة ( √ ) في المربع المناسب أزاء كل فقرة .

ت	الفقرات	ممتاز (٥)	جيد جداً (٤)	جيد (٣)	متوسط (٢)	دون المتوسط (١)	أسباب درجة التقييم فقط في حالة حصوله على أعلى درجة أو أدنى درجة
١	المعرفة بالعمل ومتابعة المستجدات فيه .						
٢	يضع خطط العمل وبرامجه في ضوء الأهداف والسياسات .						
٣	تنظيم العمل وتوزيعه والتنسيق بين المرؤوسين .						
٤	متابعة أداء المرؤوسين وتوجيههم وتحفيزهم .						
٥	القدرة على مجابهة المشكلات واتخاذ القرارات لحلها .						
٦	اعداد التقارير لتطوير العمل في ضوء نتائج الدراسات الحديثة .						
٧	يحدد الأولويات للإجابة عن بريد الدائرة .						
٨	يحضر إلى الدوام قبل حضور الموظفين .						
٩	يلتزم بالوقت الذي يحدده للاجتماعات حتى وإن تأخر بعض الموظفين .						
١٠	يخصص وقتاً محدداً لمقابلة الموظفين والمراجعين .						
١١	يستعمل وسائل الإتصال السريعة في تطوير العمل .						
المجموع ( الدرجة القصوى للمحور ٥٥ درجة )							رقماً ..... كتابةً .....

المحور الثاني : الجانب العلمي \* يشمل بـ ( المحور الثاني ) فضلاً عن المحاور الأخرى التدريسيين الذين يشغلون منصب مدير .

الفقرات (٦-١) عدا الفقرة (٥) للتدريسين والفقرات (٦-٤) لغير التدريسيين

ت	الفقرات	الدرجة القصوى	التفاصيل	الدرجة الممنوحة	الملاحظات
١	عدد الساعات التدريسية الأسبوعية للدراسات ( الأولية و / أو العليا ) أو البحوث المنشورة أو المقبولة للنشر خلال سنة التقويم .	٨			تعطى (٨) درجات لمن أكمل النصاب و(٤) درجات لمن لم يكمل النصاب (أو) تعطى (٤) درجات لكل بحث منفرد و(درجتان) لكل بحث مشترك على أن لا تتجاوز الدرجة الممنوحة الدرجة القصوى
٢	المساهمة في خدمة المجتمع ( عقود بحثية ، استشارات ، نشاطات اعلامية وورش عمل وندوات، نشاطات علمية اخرى ) .	٨			تعطى (درجة واحدة) لكل عقد بحثي منفرد او مشترك و (درجتان) لكل نشاط آخر على أن لا تتجاوز الدرجة الممنوحة الدرجة القصوى
٣	تقديم ترقيته ضمن المدة المحددة للترقية العلمية .	٤			تعطى (٤) درجات إذا كان التقديم ضمن المدة المحددة، الى العام الذي يستحق فيه الترقية الأخرى
٤	اشتراكه في لجان (دائمة او مؤقتة) ومساهمته في انجاز البحوث	٥			تعطى (٢) درجة للمشاركة في اللجان و(٣) درجات للمساهمة في انجاز بحث
٥	المشاركة في الندوات والمؤتمرات وورش العمل	٥			تعطى (٢) درجة للحضور و(٣) درجات للمشاركة
٦	الاشتراك في الندوات التدريبية والتطويرية او المساهمة في ادارة تلك الدورات	٥			تعطى (٢) درجة للمشاركة في الندوة و(٣) درجات للمساهمة في ادارة الندوة
المجموع الكلي		٣٥ درجة			

المحور الثالث : جانب السلوك الشخصي : توضع علامة ( √ ) في المربع المناسب أزاء كل فقرة .

ت	ال فقرات	ممتاز (٥)	جيد جداً (٤)	جيد (٣)	متوسط (٢)	دون المتوسط (١)	أسباب درجة التقييم فقط في حالة حصوله على أعلى درجة أو أدنى درجة
١	يعتمد مبدأ التفاعل بين الرئيس ومرؤسيه .						
٢	يفعل ولاء الموظفين للمؤسسة والارتباط والاهتمام بها .						
٣	يولد القناعة لدى المرؤسين بالقرارات ويكسب تأييدهم .						
٤	يُراعي مشاعر المرؤسين وزملاء العمل بما يحقق أهداف الدائرة .						
٥	يشبع روح المشاركة والتفاهم بين جميع مستويات الموظفين وينمي الثقة المتبادلة على مختلف المستويات الإدارية						
٦	يوفق بين حاجات الموظفين وانجاز أعمال الدائرة الضرورية والاستفادة من تأثير البيئتين ( الداخلية والخارجية ) للموظفين في صالح العمل .						
٧	يمتلك القدرة على إزالة الآثار الجانبية والنفسية للآزمات التي يمر بها الموظفون .						
٨	يجعل لتقاليد والعلاقات الاجتماعية حافظاً لتعاون الموظفين فيما بينهم						
المجموع ( الدرجة القصوى للمحور ٤٠ درجة )							رقماً ..... كتابةً .....

المحور الرابع : التشكرات والعقوبات : ( أ ) مجال التشكرات

تكون الدرجة القصوى لهذا المجال (٦) درجات بمعدل ( درجتين ) لكل كتاب شكر وتقدير وتكون إضافية على درجة التقييم النهائية : عدد التشكرات  الدرجة الممنوحة على أن لا تزيد عن (٦) درجات .

(ب) العقوبات ( في حالة وجود أية عقوبة خلال سنة التقييم تُخصم الدرجة بحسب نوع العقوبة من درجة التقييم النهائية .

ت	نوع العقوبة	العدد	الوزن
١	عقوبة لفت النظر ( تخصم درجة واحدة لكل عقوبة ) .		
٢	عقوبة الإنذار ( تخصم ثلاث درجات لكل عقوبة ) .		
٣	عقوبة قطع الراتب ( تخصم خمس درجات لكل عقوبة ) .		
٤	عقوبة التوبيخ ( تخصم سبع درجات لكل عقوبة ) .		
٥	عقوبة إنقاص الراتب ( تخصم تسع درجات لكل عقوبة ) .		
٦	عقوبة تنزيل الدرجة ( تخصم إحدى عشرة درجة لكل عقوبة ) .		

درجات التقييم النهائية بحسب المحاور :

ت	المحاور	الدرجة القصوى		الدرجة الحاصل عليها رقمياً
		المدير التدريسي	المدير غير التدريسي	
١	المحور الأول : الجانب الإداري	٥٥ درجة	٥٥ درجة	
٢	المحور الثاني : الجانب العلمي	٣٥ درجة	١٥	
٣	المحور الثالث : جانب السلوك الشخصي	٤٠ درجة	٤٠ درجة	
٤	المحور الرابع : ( أ ) التشكرات	تكون درجة التشكرات إضافية على درجة التقييم النهائية	تكون درجة التشكرات إضافية على درجة التقييم النهائية	
	( ب ) العقوبات	تطرح درجة العقوبة بحسب مستواها من درجة التقييم النهائية	تطرح درجة العقوبة بحسب مستواها من درجة التقييم النهائية	
درجة التقييم النهائية		١٣٠ درجة	١١٠ درجة	
الدرجة ١٠٠ %				

اسم المسؤول الأعلى :

التاريخ :

التوقيع :

اسم المسؤول المباشر :

التاريخ :

التوقيع :

اسم التدريسي :

التاريخ :

التوقيع :

ملاحظة : \* يملأ هذا الملف من قبل المسؤول المباشر ( حصراً ) ويتم المصادقة عليه من المسؤول الأعلى .

ملاحظة : \* حقوق الطبع والاستنساخ محفوظة لقسم تقويم الاداء / دائرة ضمان الجودة والاعتماد الاكاديمي / جهاز الاشراف والتقويم العلمي ولا يجوز استخدامها لاي غرض الا بعد استحصل الموافقات الاصولية ( كتابياً )