

المعهد العالي للعلوم الإدارية المتقدمة والحاسبات بالبحيرة



المعيار الخامس ومرفقاته

2025- 2024

الجهاز الإداري
مرفق (10)





المعيار الخامس

(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 لأفرادهم وتلتزم بتقييم أدائهم وضمان قياس آرائهم.

التقييم الذاتي

مؤشر التقييم	مستوف	مستوف جزئياً	غير مستوف
1. الجهاز الإداري ملائم مع حجم وطبيعة أنشطة المؤسسة، والعاملون موزعون وفقاً لمؤهلاتهم وقدراتهم على الوظائف المختلفة بما يتناسب مع مهام الوظيفة، وتوجد آليات للتعامل مع النقص والزيادة في أفرادهم	√		
2. الاحتياجات التدريبية للعاملين تحدد بصورة دورية، وتُتخذ الإجراءات الملائمة لتنفيذ البرامج التي تلبى 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، ووضع برامج التدريب والتطوير	√		
4. للمؤسسة وسائل مناسبة لقياس آراء أعضاء الجهاز الإداري واتخاذ الإجراءات اللازمة لدراساتها، والاستفادة من النتائج في اتخاذ الإجراءات التصحيحية	√		

1- الجهاز الإداري ملائم مع حجم وطبيعة انشطه المؤسسة والعاملون موزعون وفقا لمؤهلاتهم وقدراتهم على الوظائف المختلفة بما يتناسب مع مهام الوظيفية وتوجد اليات للتعامل مع النقص والزيادة في أفراده.

- الجهاز الإداري ملائم ومؤهل وكافي لطبيعة العمل بالمعهد، حيث يبلغ عدد اعضاء الجهاز الإداري والفنيين 108 عضوا، ويتم توزيعهم على الادارات وفقا للمؤهل واحتياجات كل إدارة ووفق التوصيف الوظيفي لكل وظيفة وبما يضمن كفاءة الأداء ويتناسب مع القياسات المرجعية للهيئة (مرفق 1/1/5).
- وضع المعهد اليات تختص بالتعامل مع وجود عجز او فائض في اعضاء الجهاز الإداري واعتمادها من مجلس المعهد رقم (3) بتاريخ 2023/8/27 (مرفق 2/1/5) تتضمن الالية التعامل مع ذلك من خلال تكليف الإدارات التي بها فائض القيام ببعض الاعمال الإدارية لمساعدة الإدارات التي تقع تحت ضغط العمل في بداية العام الدراسي ومع العجز يتم وضع مقترحات للتعيين او الانتداب من الإدارات الأخرى من المعهد او من المعهد الهندسي الموجود في محيط المعهد وخاضع لنفس المؤسسة.

2- الاحتياجات التدريبية للعاملين تحدد بصورة دورية، وتتخذ الاجراءات الملائمة لتنفيذ البرامج التي تلبى الاحتياجات التدريبية لكل فئة.

- توجد خطة تدريب معلنة عن الفترة 2024 – 2025 لتنمية قدرات الموارد البشرية من قيادات وأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والاداريين والفنيين وفقا للاحتياجات التدريبية بجلسة مجلس المعهد الاولي بتاريخ 2024/1/13 لتنمية قدرات ومهارات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بالمعهد (مرفق 1/2/5)، حيث تقوم لجنة التدريب سنويا بتحديد الاحتياجات التدريبية من خلال نتائج تقييم أداء أعضاء الجهاز الإداري والفنيين ورصد نقاط الضعف بها وكذلك بتوزيع استبيان تحديد الاحتياجات التدريبية به قائمة بالدورات التدريبية المقترحة سواء للقيادات الإدارية والاداريين او الفنيين قبل بداية كل عام دراسي لاستطلاع الراي عن احتياجات كل عضو من البرامج التدريبية (مرفق 2/2/5) ويتم تحليل الاستبيانات ومراعاة الاحتياجات التدريبية وتنوع التدريب ما بين تنمية مهارات الإدارة والسلامة والصحة المهنية ومهارات تخصصية للفنيين بالإضافة لدورات في الجودة وتنمية المهارات السلوكية.
- تقوم لجنة التدريب بالأشراف على تنفيذ الدورات التدريبية واعداد قاعدة بيانات للمتدربين وتحديثها دوريا بحيث تتضمن عدد ونوعية البرامج التدريبية وعدد ونسبة المتدربين سنويا للتعرف علي ما تم انجازه من خطة التدريب وما تحقق من اهداف التدريب، وقد تم تدريب 100% من أعضاء الجهاز الاداري والفنيين على دورات متنوعة حيث تم تنفيذ دورات تدريبية لتنمية المهارات السلوكية مثل الجوانب الإدارية والقانونية بالمؤسسات التعليمية، إدارة الوقت بفاعلية ، وتنمية مهارات الجودة مثل دورة استخدام التكنولوجيا في العمل الإداري، الإدارة الاستراتيجية، تطبيق معايير اعتماد كليات ومعاهد التعليم العالي، ودورات تخصصية مثل التدريب في السلامة والصحة المهنية، والاطفاء،

مهارات تكنولوجيا المعلومات، مهارات استخدام الحاسب الالى والانترنت، مايكروسوفت اوفيس وغيرها (مرفق 3/2/5).

- تقوم لجنة التدريب بقياس مردود التدريب على الأداء بطريقتين أولهما بعد انتهاء التدريب مباشرة بتوزيع استبيانات لقياس انطباعات المتدربين عن التدريب وتقييم الدورة التدريبية وورشته العمل ويتم تحليلها بهدف التعرف علي سلبيات وايجابيات التدريب، وثانيهما بعد سنة من التدريب لقياس ما اكتسبه المتدربين من معارف ومهارات وما احدثه التدريب من تغيير في الاداء والسلوك عند المتدربين ومن تحسن في مخرجات التقويم الذاتي، كما يتم الاطلاع علي نتائج تقييم الاداء والتقارير الدورية عن الاداء لكل فئة لرصد مدى التحسن في الاداء بعد التدريب، وكذلك من خلال استطلاع رأي (استبيان) للطلاب حول أداء الجهاز الإداري والخدمات المقدمة لهم. (مرفق 4/2/5)

3- للمؤسسة نظام لتقييم اداء اعضاء الجهاز الإداري يتضمن معايير موضوعية ومعلنة، وتخطرهم القيادة بنتائج التقييم وتناقشهم فيها عند الضرورة وتحرص على استخدام نتائج التقييم للمحاسبة، ووضع برامج التدريب والتطوير.

- يتم تطبيق معايير موضوعية واليات معلنة ومعتمدة في مجلس المعهد (4) بتاريخ 2024/8/29 لتقييم اداء أعضاء الجهاز الإداري والفنيين (مرفق 1/3/5)، حيث يتم تقييم الأداء سنويا بصورة دورية وفقا لنماذج محددة تتضمن 3 مؤشرات تقييم هي الأداء الوظيفي والسمات الشخصية والعلاقات مع الاخرين، مهارات الاتصال، ويتم التقييم من الرئيس المباشر، وتقييم رؤساء الإدارات من امين المعهد، ويتم مناقشة نتائج التقييم بشفافية وتحديد اي نقاط ضعف ويستفاد من أي مقترحات لتحسين الأداء الوظيفي ووضع برامج تنمية القدرات والمساءلة حيث يتم انذاره ومجازاته إداريا والتحقيق معه وإيقاف الزيادة السنوية في حالة الادانة، وتقديم مكافآت مادية للمتميزين في الأداء او تكريمهم في المناسبات (مرفق 2/3/5).

4- للمؤسسة وسائل مناسبة لقياس آراء أعضاء الجهاز الإداري واتخاذ الإجراءات اللازمة لدراستها، والاستفادة من النتائج في اتخاذ الإجراءات التصحيحية.

- يتم قياس آراء أعضاء الجهاز الاداري سنويا وبصفة دورية باستخدام الاستبانات واللقاءات الجماعية، حيث يتم استطلاع الآراء استرشادا بنماذج الهيئة عن ادا ونمط القيادات الاكاديمية والإدارية، والرضا الوظيفي واشتمل الاستبيان على (وضوح الاختصاصات والمسئوليات وبيئة العمل والعدالة في توزيع أعباء العمل والمكافآت وقواعد التعيين وغيرها).

- ويتم تحليل الاستبيانات ونتائج اللقاءات الجماعية ومناقشه نتائج قياس الآراء مع الإداريين للاستفادة من النتائج وتتخذ الإجراءات التصحيحية المناسبة، حيث كانت نتائج قياس آراء أعضاء الجهاز الإداري عن نمط وأداء القيادات الأكاديمية والإدارية 84.1%، ونسبة رضا الوظيفي لأعضاء الجهاز الإداري 87.3% للعام 2025/2024 (مرفق 1/4/5).
- ويتم مناقشة النتائج والاستفادة في زيادة نسبة الرضا وتحسين الأداء منها فمثلا تم الاستجابة لرايهم في المشاركة في اتخاذ القرارات بتمثيلهم في مجلس إدارة وحدة ضمان الجودة واللجان المختلفة، ورايهم في وضوح الاختصاصات والمسئوليات تم تحديث التوصيف الوظيفي، تنفيذ خطة تدريبية معلنة ومعتمدة وفقاً للاحتياجات التدريبية لأعضاء الجهاز الإداري، اتباع سياسة الباب المفتوح، عمل اليات للشكاوى والمقترحات وتفعيل دور لجنة تختص بالشكاوى ومتابعتها واتخاذ القرارات اللازمة. (مرفق 3/4/5).

نقاط القوة:

1. الجهاز الإداري ملائم مع اعداد الطلاب ويتم توزيع أعضاؤه وفقاً لمؤهلاتهم على الوظائف المختلفة.
2. توجد آليات للتعامل مع النقص والزيادة في أفراد الجهاز الإداري
3. يتم تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء الجهاز الاداري بصورة دورية.
4. تنفذ خطط تدريبية وفق الاحتياجات التدريبية بصورة دورية
5. يتم قياس مردود التدريب على تحسن الأداء والسلوك.
6. يطبق نظام معتمد ومعلن لتقييم أداء أعضاء الجهاز الإداري
7. تناقش نتائج التقييم مع الإداريين ويستفاد منها في المحاسبة، ووضع برامج التدريب والتطوير.
8. يتم قياس آراء أعضاء الجهاز الإداري دوريا ويتم الاستفادة من النتائج في اتخاذ الإجراءات التصحيحية. نقاط الضعف: لا يوجد

مقترحات التحسين: لا توجد