

آلية نشر نظام ممكن للتقييم الذاتي

١- توزيع آلية التقييم الذاتي <http://172.31.200.159/reports> علي الإدارة العليا للكلية .

٢- توزيع آلية التقييم الذاتي علي مديري الإدارات بالكلية

٣- نشر الآلية علي الموقع الإلكتروني للكلية .

٤- وضع الآلية علي الشاشات الإلكترونية بالكلية .

إعتماد مسئول النشاط



أ.د. حسني محمد إبراهيم



جامعة أسيوط
كلية الشاسيات والمعلومات

آلية الاستفادة من الموارد البشرية

د. محمد طه
أستاذ



آلية الاستفادة من الموارد البشرية

- ١- عمل بطاقة وظيفية لحصر العاملين بكل إدارة بالكلية تشتمل على أسماء العاملين بها والعمل القائم به بدءاً من مدير الإدارة وحتى الوظائف الصغرى بها ويحدد تبعاً لها العمالة الزائدة عن الحاجة.
- ٢- حصر العمالة الزائدة عن الحاجة بالإدارات والأقسام العلمية بالكلية والاستفادة منهم كل في مجالات التخصص المعين عليه والاستفادة منهم داخل الهيكل الإداري بالكلية.
- ٣- إجراء استبيانات لقياس الرضا الوظيفي للعاملين عن بيئة العمل وملائمتها لطبيعة وظيفة كل منهم.
- ٤- وضع نظام لتوزيع وتحليل استمارات تقييم العمل بالكلية
- ٥- وضع نظام للتقييم التلقائي سنوياً
- ٦- نشر فكرة الجودة بين العاملين بالكلية
- ٧- ورش عمل
- ٨- دورات تدريبية متخصصة.
- ٩- ندوات تعريفية في مجالات العمل المختلفة بالكلية.

عميد الكلية

المدير التنفيذي للمشروع

المشرف علي النشاط


أ.د/ حسني محمد إبراهيم





الجامعة العراقية / سامراء
كلية الهندسيات والمعلومات

آلية التقييم الذاتي

تحت إشراف
م.م. /



آلية التقييم الذاتي

١. الإتفاق علي تكليف الأخصائيين بمعمل الـ GIS بالكلية بعمل التصور المبني لهذه الآلية.
٢. عمل دليل لإستخدام النظام يكون فعالاً في الأقسام والإدارات .
٣. مراعاة أن يكون النظام ملبياً لإحتياجات التقييم لكل المسميات الوظيفية بالأقسام والإدارات المختلفة بالكلية
٤. إمكانية الإضافة والتعديل في النظام طبقاً للمتطلبات الوظيفية.
٥. مرونة النظام مع في التعامل مع التقييم السنوي للعاملين بإضافة عوامل تقييم كلما إحتاج العمل لذلك.
٦. إرسال التقييم للأقسام والإدارات للإطلاع وإبداء الرأي وتقديم الإقتراحات عليه.

المشرف علي قسم تكنولوجيا المعلومات

المشرف علي النشاط



أ.د/ حسني محمد إبراهيم

الخطة الزمنية لعناصر التقييم الذاتي

١- العنصر الأول : تكليف أخصائيي معمل آل GIS بعمل تصور مبدئي للآلية.

أ- بدء العمل بها في ٢٠١٢/٥/١٥ م .

ب- تم الإنتهاء منها ٢٠١٢/١٢/١٢ م

ج- تم تسليم الآلية ٢٠١٢/١٢/١٣ م.

٢- العنصر الثاني : عمل دليل لإستخدام النظام ٢٠١٢/٥/١٧ م .

* تم الإنتهاء من الدليل متوافقاً مع الآلية ٢٠١٢/٥/٢٤ م.

٣- العنصر الثالث : إرسال الدليل إلي الإدارات المختلفة بالكلية لإبداء الرأي .

* الإنتهاء من هذا العنصر ٢٠١٣/٤/٨ م.

وتفضلوا بقبول وافر التحية والاحترام ،،،

تحريراً ٢٠١٣/٣/٢٥ م

إعتماد مسئول النشاط



أ.د حسني محمد إبراهيم



جامعة أسيوط
كلية الحاسبات والمعلومات

آلية تحديث موقع الكلية

خالد سليم
أ.م.د.



آلية تحديث موقع الكلية

بيانات النشاط	المؤلف
تطوير نظام الدعم الإداري	السخرج
نظام تنويه وإعلان نشط	النشاط
تصميم مواقع إلكترونية لنظام التنويه والإعلان على شبكة الإنترنت	كود النشاط
٤١٠ ح	

بيانات الدراسة	الغرض
تحديث موقع الكلية	المشاركين
أ.د/يوسف بسيوني مهدي ، عواطف شحاتة عبدالعال	

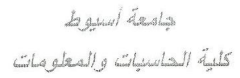
أهداف الدراسة

- تطوير نظام الدعم الإداري

تشخيص الدراسة

آلية تحديث موقع الكلية عن طريق:

- مراجعة الروابط التشعبية داخل موقع الكلية بصفة دورية (يوميًا).
- تحديد الجزء الخاص بالتحديث أو الإنشاء.
- مخاطبة الجهة المختصة - داخل الكلية - بجزء التحديث أو الإنشاء لإتخاذ اللازم وتجهيز البيانات.
- عرض البيانات على فريق العمل للاتفاق عليها.
- تطوير الصفحات الخاصة بهذه البيانات.
- إرسال الصفحات إلى مركز شبكة المعلومات بالجامعة لرفعها على موقع الكلية.
- مراجعة الرابط التشعبي الخاص بهذه البيانات للتأكد من تحديثها.



Handwritten signature: *Handwritten signature*



آلية لتقييم مردود التدريب على تنمية قدرات السادة العاملين بالكلية

أهداف الآلية:

- الوقوف على مدى الاستفادة من الدورات التدريبية.
- تعظيم الاستفادة من الدورات التدريبية .
- إعطاء المستهدفين تغذية راجعة عن مدى تطوير قدراتهم .

المستهدفين :

❖ السادة العاملين بالكلية .

خطوات تنفيذ الآلية :

قياس قدرة المتدرب قبل التدريب

- ١ . استبيان قبل التدريب لقياس قدرات المتدرب في مجال الدورة من قبل المتدرب ورئيس فريق العمل .

قياس المهارات المكتسبة أثناء التدريب

- ١ . استبيان يومي أثناء التدريب لقياس تطور قدرات المتدرب .
- ٢ . تحليل الاستبيانات للوقوف على مدى تطور قدرات المتدرب.
- ٣ . قياس آراء المتدربين أثناء الدورة التدريبية .

قياس المهارات المكتسبة بعد انتهاء التدريب

١. استبيان بعد انتهاء التدريب لقياس تحسن قدرات المتدرب .
٢. تحليل الاستبيانات للوقوف على مدى تطور قدرات المتدرب .
٣. قياس آراء المتدربين في مخرجات الدورة التدريبية .

قياس أثر تطبيق التدريب في مجال العمل

١. استبيان رئيس فريق العمل / المنفعين لقياس الرأي في مدى تطور القدرات للمتدرب .
٢. تحليل الاستبيانات للوقوف على مردود التدريب للمتدربين بناء على رأى المنفعين ورئيس فريق العمل .

وضع مقترحات وخطط التحسين

١. وضع مقترحات وتوصيات للتحسين .
٢. تصميم خطط للتحسين عند الحاجة .

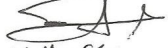
تحديث ومراجعة الآلية

- ❖ يتم تحديث ومراجعة الآلية دورياً كل سنتين أو عند اقتضاء الضرورة .

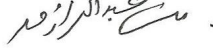
فريق الإعداد



❖ أ.د/ حسني محمد إبراهيم



❖ م/ علاء الدين محمود محمد



❖ السيدة/ منى عبد الرازق محمد



جامعة أسيوط
كلية الدراسات والمعلومات

آلية قياس الإحتياجات التدريبية للجهاز الإداري



Handwritten signature in green ink, likely of the Dean or a representative official, written over the circular stamp.



آلية قياس الاحتياجات التدريبية

- ١- حصر مدي الاحتياجات التدريبية للعاملين بالكلية .
- ٢- عمل إستبيانات عن الاحتياجات التدريبية توزع للعاملين بالكلية .
- ٣- إرسال استمارات لجميع العاملين بالكلية عن الدورات التدريبية الحاصلين عليها.
- ٤- عمل حصر للدورات التي حصل عليها العاملون بالكلية لمعرفة مدي توافقها مع طبيعة عمل كل منهم.
- ٥- عمل استبيانات للرؤساء عن الاحتياجات التدريبية للمرؤسيين في مجال العمل الخاص بكل منهم.
- ٦- حصر الدورات التي يمكن تنظيمها بالمراكز المتخصصة بالكلية وخارجها.

تحريري : ٢٠١١/٢/٢ م

عميد الكلية

المدير التنفيذي للمشروع

المشرف علي النشاط



أ.د/ حسني محمد إبراهيم



آلية قياس الرضا الوظيفي للعاملين بالكلية

- تصميم استبيانات لقياس الرضا الوظيفي للعاملين بمختلف إدارات الكلية تحدث وتوزع بصورة دورية.
- عقد ندوات دورية لاستطلاع آراء العاملين بمختلف إدارات الكلية ومناقشتهم
- تحليل نتائج الاستبيان.
- مراقبة أداء السادة العاملين بمختلف إدارات الكلية من خلال آلية التقييم حيث تدل على مدى الرضا الوظيفي
- إعداد خطة تحسين الرضا الوظيفي للعاملين.
- مراجعة وتحديث الآلية دوريا

خطة لتحسين مستوى الرضا الوظيفي للعاملين بالكلية

- تشكيل لجنة لدراسة نقاط الضعف في الرضا الوظيفي التي ظهرت من خلال تحليل الاستبيانات
- توضع خطة التحسين طبقا لنقاط الضعف ورأى اللجنة
- حث القيادات داخل وخارج الكلية لاتخاذ القرارات الملائمة لتحسين نقاط الضعف
- متابعة تنفيذ القرارات
- قياس الرضا الوظيفي بصورة دورية لمتابعة التحسن

المرءى من الشاه

د. د. م. حسن محمد الهام