



مكتب وكيل الجامعة للتطوير
Vice President for Development Office

(تعميم لجميع قطاعات الجامعة)

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ،،،

وكالة الجامعة للتطوير تهديكم أطيب تحية وتقدير، بناءً على اعتماد معالي رئيس الجامعة للتوصية العاشرة لمحضر الاجتماع الأول للجنة العليا للإعتماد الأكاديمي للعام ١٤٤٢هـ لسياسة تقييم أداء القيادات بجامعة الملك عبدالعزيز

عليه نرفق لسعادتكم "سياسة تقييم أداء القيادات بجامعة الملك عبدالعزيز".

لتفضل سعادتكم بالإطلاع والعمل بموجبه.

والله ولي التوفيق،،،،

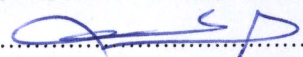
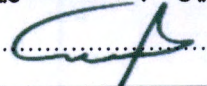
وكيل الجامعة للتطوير

أ.د. عبدالرحمن بن هلال الطلحي




سياسة "تقييم أداء القيادات بجامعة الملك عبدالعزيز"			جامعة الملك عبدالعزيز عمادة الجودة والاعتماد الأكاديمي
الإصدار	الثاني		
الصفحة	الصفحة 1 من 3		

اسم القطاع	عمادة الجودة والاعتماد الأكاديمي
اسم الجهة التابعة لها	وكالة الجامعة للتطوير
نص السياسة	سياسة "تقييم أداء القيادات بجامعة الملك عبدالعزيز"
مقدمة	تعتمد جامعة الملك عبدالعزيز معايير محددة و معلنة لتقييم أداء القيادات وذلك لضمان جودة العمل ضمن الوحدات الأكاديمية و الإدارية على مستوى الجامعة.
الهدف من السياسة	<ol style="list-style-type: none"> 1. التحقق من كفاءة أداء القيادات بمختلف مستوياتها بما يحقق الجودة التعليمية و الإدارية على كافة المستويات. 2. دعم اتخاذ القرار حول ترشيح او تمديد او إنهاء التكاليف الخاصة بالمناصب القيادية الأكاديمية و الإدارية على مستوى الجامعة. 3. الحصول على التغذية الراجعة اللازمة لتطوير أداء القيادات بمختلف مستوياتها.
تعريفات ومصطلحات	<p>القيادات:</p> <p>هم الموظفين من مختلف السلالم و المراتب الوظيفية الذين يشغلون مناصب قيادية على مستوى الجامعة و تشمل كل من وكلاء/ وكيلات الجامعة وعمداء/عميدات العمدات والكليات والمعاهد ووكلائهم/ وكيلاتهم ورؤساء/ مشرفات الأقسام الأكاديمية.</p> <p>تقييم الاداء:</p> <p>هي عملية قياس و تقييم الاداء العام للقيادات بمختلف مستوياتها وفق معايير و ممارسات محددة و قابلة للقياس و ذلك خلال فترة زمنية محددة (سنة أكاديمية كاملة).</p>
تعريف السياسة وطبيعتها	<ol style="list-style-type: none"> 1. يتم تقييم الاداء الوظيفي لشاغلي المناصب القيادية وفقاً للتوصيف الوظيفي و المهام و المسؤوليات لكل منصب قيادي. 2. يتم تقييم الاداء الوظيفي لشاغلي المناصب القيادية بشكل دوري في نهاية كل عام استناداً الى نموذج التقييم المرفق في السياسة. 3. تُحسب نتائج تقييم الاداء الوظيفي لشاغلي المناصب القيادية و متوسط التقييم العام وفقاً للاوصاف و التقديرات التالية: <ul style="list-style-type: none"> (a) من 3.50 الى 4 (ممتاز) (b) من 3 الى 3.49 (جيد جدا) (c) من 2.50 الى 2.99 (جيد) (d) من 2 الى 2.49 (مرضي) (e) اقل من 2 (غير مرضي)

مراجعة: سعادة عميد عمادة الجودة والاعتماد الأكاديمي	اعتماد: سعادة وكيل الجامعة للتطوير
التوقيع: 	التوقيع: 



سياسة "تقييم أداء القيادات بجامعة الملك عبدالعزيز"			جامعة الملك عبدالعزيز عمادة الجودة والاعتماد الأكاديمي
الإصدار	الثاني		
الصفحة	الصفحة 2 من 3		

4. يُعبأ نموذج تقرير الاداء الوظيفي لشاغلي المناصب القيادية (B 404) من قبل كل من الرئيس المباشر(اذا كان التقييم من المستوى القيادي الاعلى الى الادنى) او من المرؤوس من خلال النموذج المرفق (A 403) (في حال كان التقييم من المستوى القيادي الادنى الى الاعلى) .
5. في حال لم يمض على إشراف الرئيس المباشر على الموظف 3 اشهر على الاقل، فيتم إعداد تقويم الاداء الوظيفي عنه بالاستعانة بالتقاويم السابقة المعدة عنه.
6. في حال لم يمض على تكليف الموظف 3 اشهر على الاقل، فلا يتم الاخذ بتقييمه لرئيسه المباشر و يتم الاستعانة بالتقييمات الاخرى من باقي المرؤسين (ان وجدت) .
7. لا يجوز تعديل تقييم الاداء الوظيفي لشاغلي المناصب القيادية بعد ارساله و اعتماده الا بموافقة الرئيس الاعلى للجهة و بناءً على توصية مباشرة من الرئيس المباشر للموظف.
8. تقوم عمادة الجودة و الاعتماد الاكاديمي بدورها (كجهة محايدة) بالتعامل مع البيانات بسرية تامة من خلال تجميع و تحليل جميع نتائج التقييمات و ارسالها من خلال تقرير سري الى جهة الاختصاص , كما يجوز لها ان تبدي ملاحظاتها على التقرير بما تراه ملائماً.
9. يمكن للمقيّم الاطلاع على نتائج تقرير تقييم الاداء السنوي الوظيفي متضمناً توصيات الرئيس المباشر (ان وجدت) بهدف التطوير و تحسين الأداء.
10. يجوز للمقيّم بدرجة "غير مرضي" التظلم إلى الرئيس الاعلى في الجهة خلال مدة لا تتجاوز عشرة أيام من تاريخ اطلاعه على نتائج التقييم.

مجالات التطبيق
تطبق هذه السياسة على جميع القيادات من الموظفين شاغلي المناصب القيادية التالية (وكلاء/ وكيلات الجامعة وعمداء/عميدات العمادات والكليات والمعاهد ووكلائهم/ وكيلاهم و رؤساء/مشرفات الأقسام الأكاديمية).


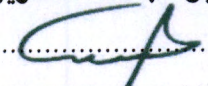
- الإجراءات**
- أولاً: في حال كان التقييم من المستوى الاعلى الى الادنى
1. يقوم الرئيس المباشر لكل من شاغلي المناصب القيادية الأكاديمية و المشار اليهم في السياسة بتقييم الاداء الوظيفي لهم بشكل سنوي استناداً الى نموذج التقييم المرفق (B 404).
 2. تُرسل جميع التقييمات الى عمادة الجودة و الاعتماد الاكاديمي و بدورها تقوم بتجميع و تحليل جميع نتائج التقييمات و ارسالها من خلال تقرير سري الى جهة الاختصاص.
 3. يتم تزويد المقيّم بنسخة من نتائج التقييم و اهم التوصيات (ان وجدت) بهدف تطوير و تحسين الأداء.
 4. في حال حصول شاغل المنصب القيادي على درجة تقييم "غير مرضي" و رغب التظلم , فانه يقوم بالرفع إلى الرئيس الاعلى في الجهة خلال مدة لا تتجاوز عشرة أيام من تاريخ تزويده

مراجعة: سعادة عميد عمادة الجودة والاعتماد الأكاديمي التوقيع	اعتماد: سعادة وكيل الجامعة للتطوير التوقيع
--	---



سياسة "تقييم أداء القيادات بجامعة الملك عبدالعزيز"			جامعة الملك عبدالعزيز عمادة الجودة والاعتماد الأكاديمي
الإصدار	الثاني		
الصفحة	الصفحة 3 من 3		

بنسخة من التقييم.	
ثانياً: في حال كان التقييم من المستوى الأدنى إلى الأعلى:	
<p>1. يقوم كل موظف من الموظفين شاغلي المناصب القيادية من عمداء/عميدات العمادات والكليات والمعاهد ووكلائهم/وكيلاتهم و رؤساء/مشرفات الأقسام الأكاديمية بتقييم الاداء الوظيفي لرئيسه المباشر بشكل سنوي استنادا الى نموذج التقييم المرفق (A 403).</p> <p>2. تُرسل جميع التقييمات الى عمادة الجودة و الاعتماد الاكاديمي و التي بدورها تقوم بتجميع و تحليل جميع نتائج التقييمات و ارسالها من خلال تقرير سري الى جهة الاختصاص.</p> <p>3. يتم تزويد المقيّم بمتوسط درجة التقييم و اهم الملاحظات (ان وجدت) بهدف تطوير و تحسين الأداء.</p> <p>4. في حال حصول الموظف على درجة تقييم "غير مرضي" و رغب التظلم , فانه يقوم بالرفع إلى الرئيس الاعلى في الجهة خلال مدة لا تتجاوز عشرة أيام من تاريخ تزويده بنسخة من التقييم.</p>	
ألية تقييم/مراجعة السياسة	تطبيق السياسة الخاصة بـ "صياغة السياسات والإجراءات ومراجعتها واعتمادها" بجامعة الملك عبدالعزيز.
تاريخ اعتماد السياسة	1442/06/18 هـ الموافق 2021/03/31 م
تاريخ تعديل السياسة	

مراجعة: سعادة عميد عمادة الجودة والاعتماد الأكاديمي	اعتماد: سعادة وكيل الجامعة للتطوير
التوقيع: 	التوقيع: 





نموذج تقييم أداء القيادات بجامعة الملك عبد العزيز (A 403)					
الإسم	المنصب	فترة التقييم	العام الدراسي		
مقاييس التقييم: يرجى تقييم رئيسك وفقاً للمعايير التالية بوضع علامة "✓" في المربع المناسب.					
أوافق بشدة (4)		أوافق (3)		لا أوافق (2)	
لا أوافق بشدة (1)		لا ينطبق (0)			
تقييم الأداء					المعايير/الممارسات
لا ينطبق	لا أوافق بشدة	لا أوافق	أوافق	أوافق بشدة	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1 يخطط للعمل وفق رؤية واضحة تتسق مع رؤية الجامعة و خطتها الاستراتيجية
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	2 يتبنى خطط و افكار استشرافية لرفع كفاءة و جودة بيئة العمل في الجهة
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	3 يخطط لتلبية جميع الاحتياجات الحالية و المستقبلية للجهة
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	4 يعمل على تحديد نقاط القوة و الضعف و اكتشاف المشكلات قبل أن تتفاقم
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	5 يُبأشر بأخذ قرارات فورية عند الازمات او حدوث مشكلات طارئة
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	6 يقود بكفاءة فرق العمل و اللجان
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	7 يستأنس بالأراء و وجهات النظر المختلفة و يُشرك رؤسياه في صنع القرار
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	8 يُحفز رؤسياه على تطوير الأداء و الابداع و الابتكار
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	9 يُشجع رؤسياه على إبداء الرأي و حرية النقد
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	10 يعمل على تحقيق العدالة و المساواة بين رؤسياه دون تمييز
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	11 يحافظ على علاقات جيدة بينه و بين رؤسياه و زملاءه
التوصيات (إن وجدت):					
مجموع التقييمات لكل المعايير المنطبقة					
عدد المعايير المنطبقة					
متوسط التقييم (مجموع التقييمات لكل المعايير المنطبقة / عدد المعايير المنطبقة)					
التاريخ		اعتماد عميد عمادة الجودة و الاعتماد الأكاديمي			

- **القيادات** : هم الموظفون من مختلف السلالم و المراتب الوظيفية الذين يشغلون مناصب قيادية على مستوى الجامعة و تشمل كل من وكلاء/ وكيلات الجامعة وعمداء/ عميدات العمادات والكلليات والمعاهد ووكلائهم/ وكيلاتهم و رؤساء/ مشرفات الأقسام الأكاديمية.
- **الجهة** : المقصود بها القطاعات الرئيسية على مستوى الجامعة و المتمثلة في كل من الوكالات و العمادات المساندة و الكلليات و المعاهد .





نموذج تقييم أداء القيادات بجامعة الملك عبد العزيز (B 404)					
الإسم	المنصب	فترة التقييم	العام الدراسي		
مقاييس التقييم: يرجى تقييم مرؤسيك وفقاً للمعايير التالية بوضع علامة "✓" في المربع المناسب.					
أوافق بشدة (4)	أوافق (3)	لا أوافق (2)	لا أوافق بشدة (1)	لا ينطبق (0)	
المعايير/الممارسات					
تقييم الأداء					
أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق	لا أوافق بشدة	لا ينطبق	لا
1	يعمل وفق رؤية ورسالة الجهة و المتسقة مع رؤية ورسالة الجامعة	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	يلتزم بانجاز المهام الموكلة اليه وفق المدة الزمنية المحددة	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	يمثل للقرارات و التعاميم العامة و الداخلية الصادرة	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	يلتزم بالمسؤوليات و الملاحيات المحددة له وفق التوصيف الوظيفي المعتمد	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	يتواصل بشكل مستمر مع رؤساءه و يقدم تقارير منتظمة عن الانجاز	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	يمنح الصلاحيات لمرؤسيه بالاستناد الى المهام و المسؤوليات الوظيفية	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	يُحسن استغلال الموارد الماليه و العينية المتاحة (ان وجدت)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	يحافظ على سرية البيانات و المعلومات	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	يعمل على تطوير اداءه من خلال برامج التطوير المهني المتاحة	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	يشارك بفاعلية ضمن فرق العمل و اللجان	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11	يحافظ على علاقات جيدة بينه و بين رئيسه و مرؤسيه و زملاءه	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
التوصيات (ان وجدت):					
مجموع التقييمات لكل المعايير المنطبقة					
عدد المعايير المنطبقة					
متوسط التقييم (مجموع التقييمات لكل المعايير المنطبقة / عدد المعايير المنطبقة)					
اعتماد عميد عمادة الجودة و الاعتماد الأكاديمي <input type="checkbox"/>					
التاريخ / /					

- **القيادات** : هم الموظفين من مختلف السلم و المراتب الوظيفية الذين يشغلون مناصب قيادية على مستوى الجامعة و تشمل كل من وكلاء/ وكليات الجامعة وعمداء/ عميدات العمادات والكليات والمعاهد ووكلائهم/ و كيلاتهم و رؤساء/ مشرفات الأقسام الأكاديمية.
- **الجهة** : المقصود بها القطاعات الرئيسية على مستوى الجامعة و المتمثلة في كل من الوكالات و العمادات المساندة و الكليات و المعاهد .

