

معايير التميز المؤسسى فى التدريب والاستثمار البشرى والتنمية المستدامة

اعداد

د/ ايهاب عيسى عبدالرحمن المصرى

محاضر تدريب بمركز الحساب العلمى جامعة عين شمس

محاضر تدريب شرطة ابوظبى

محاضر بالاكاديمية المتحدة والمؤسسة المتقدمة

محاضر تدريب فى مراكز تدريب حكومية داخل وخارج مصر



dr.ehab7979@gmail.com





نتقدم بالشكر والتقدير معالي وزير القوى العاملة

معالي رئيس جامعة بني سويف ا. د منصور حسن
سعادة عميد كلية الاداب ا. د جودة مبروك
سعادة مقرر المؤتمر ا. د / رحاب يوسف
والسادة الضيوف خارج مصر والمشاركين من الجامعات
العربية و جامعة بني سويف

تحياتي وتقديرى



لماذا نموذج التميز في التدريب والاستثمار البشري ؟

➤ يساعد المؤسسات في تحديد أنشطة التحسين المناسبة التي تمكنها بشكل فعال من تحقيق نتائج متميزة.

➤ يعتبر أساس لتقييم وتقويم أداء المؤسسات التعليمية التي ترغب في المنافسة على مستوى العالمية والمحلية.



نموذج التميز الأوروبي EFQM Excellence Model



يعد نموذج للتميز الأوروبي أحد النماذج الرئيسية الصادرة عن
المؤسسة الأوروبية لإدارة الجودة

**European Foundation for Quality
Management**

وهي مؤسسة تهدف إلى مساعدة المنظمات والشركات الأوروبية
على تعزيز قدراتها التنافسية وتحقيق الجودة والتميز على اعتبار
أن نموذج التميز الصادر عنها يعد أحد أهم الأطر للتقييم
وخصوصا للجائزة الأوروبية للجودة والتميز.

مفهوم التميز المؤسسي حسب النموذج
الأوروبي لإدارة الجودة (EFQM)

مفهوم التميز المؤسسي

المؤسسات المتميزة تحقق
مستويات أداء باهرة ومستدامة
بما يلبي أو يتجاوز توقعات جميع
المعنيين بها.

التطبيقات المتفوقة في إدارة أنشطة
المؤسسة ومهامها ومواردها وتحقيق
النتائج المنشودة وتحقيق الرضا
لأصحاب المصلحة رغم اختلاف
احتياجاتهم ومتطلباتهم.



EFQM®

تاريخ نموذج التميز الأوروبي

نموذج تميز المؤسسة الأوروبية لإدارة الجودة عبارة عن إطار عمل غير إلزامي لأنظمة الإدارة المؤسسية، تم تطويره من خلال المؤسسة الأوروبية لإدارة الجودة (EFQM) وتم تصميمه من أجل مساعدة المنظمات في توجيهها لكي تصبح أكثر تنافسية. وتتم مراجعة هذا النموذج وتنقيحه بشكل منتظم، وقد تم نشر آخر تحديث له في عام 2013م.

بغض النظر عن القطاع أو الحجم أو الهيكل أو درجة النضج، يجب أن تقوم المنظمات بإنشاء أنظمة إدارة مناسبة لكي تحقق النجاح. ويعدّ نموذج تميز المؤسسة الأوروبية لإدارة الجودة بمثابة الأداة العملية لمساعدة المنظمات على القيام بذلك، من خلال تحديد مكان تلك المنظمات على المسار نحو تحقيق التميز، مما يساعدها على فهم الفجوات؛ ومن ثم إطلاق الحلول.

2. المفاهيم الأساسية لنموذج التميّز الأوروبي



1. القيادة من خلال رؤية وإلهام ونزاهة.
2. إضافة قيمة لصالح المتعاملين.
3. بناء مستقبل مستدام.
4. تنمية القدرة المؤسسية.
5. تسخير الإبداع والإبتكار.
6. استدامة النتائج الباهرة.
7. النجاح من خلال مواهب وقدرات العاملين.
8. الإدارة بالكفاءة وسرعة التكيف مع التغيير.

معايير نموذج التميز الأوروبي

أولاً: الممكّنات:

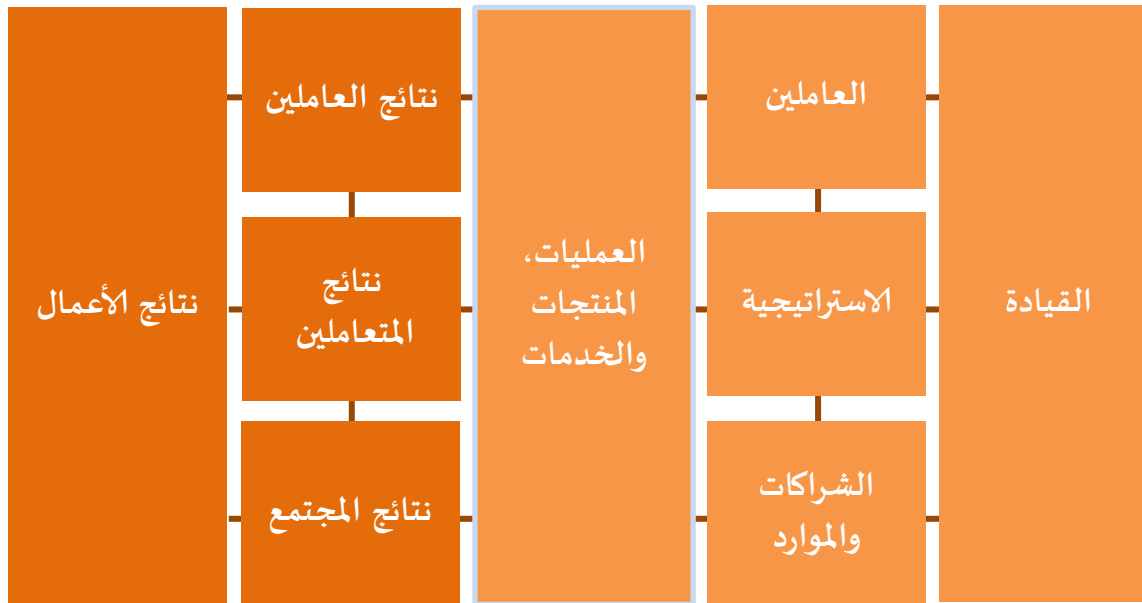
1. القيادة
2. الإستراتيجية
3. العاملون
4. الشراكات والموارد
5. العمليات والمنتجات والخدمات

ثانياً: النتائج:

6. نتائج المتعاملين
7. نتائج العاملين
8. نتائج المجتمع
9. نتائج الأعمال

النتائج

الممكّنات



التعلّم والابتكار والإبداع

© EFQM 2012

طور المناهج التي
ستحقق هذه
النتائج

حدّد النتائج
المنشودة التي
ترغب في
تحقيقها



قيّم الأثر
وحسّن بناء
على التحليل
والتعلم

طبّق هذه
المنهجيات
بشكل نظامي

آلية التقييم في نموذج التميز الأوروبي (رادار)

يتم قياس مستويات التميز المؤسسي من خلال استخدام منطوق (رادار) حيث يتم من خلاله قياس ما تقوم به المؤسسة من إيجاد منهجيات وتطبيقها وتقييم نتائجها والتعلم من مخرجاتها في العمليات التحسينية.

ويتم كذلك استخدام منطوق (رادار) في قياس نتائج التطبيق من حيث القيام على سبيل المثال بإجراء مقارنات وإيجاد مستهدفات وتحقيق نتائج إيجابية على مدى عدة سنوات.

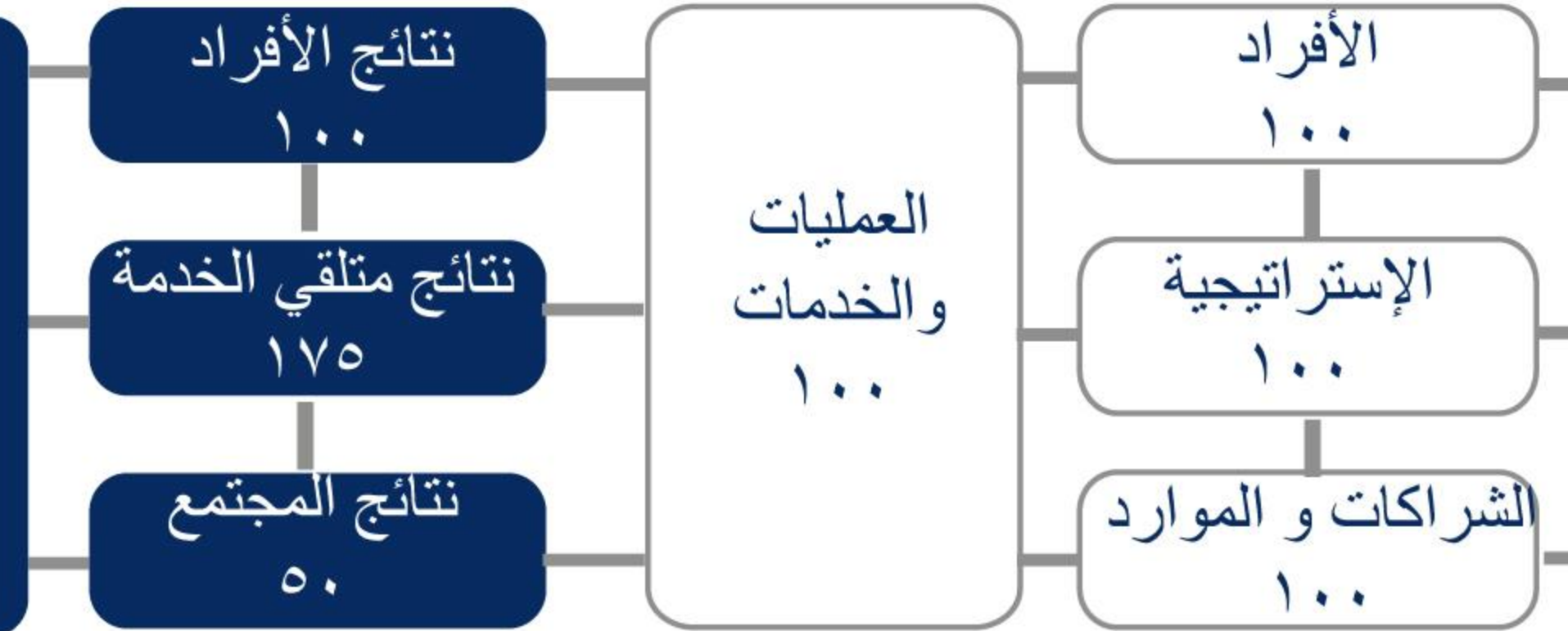
جامعة ريادة برؤية استشرافية



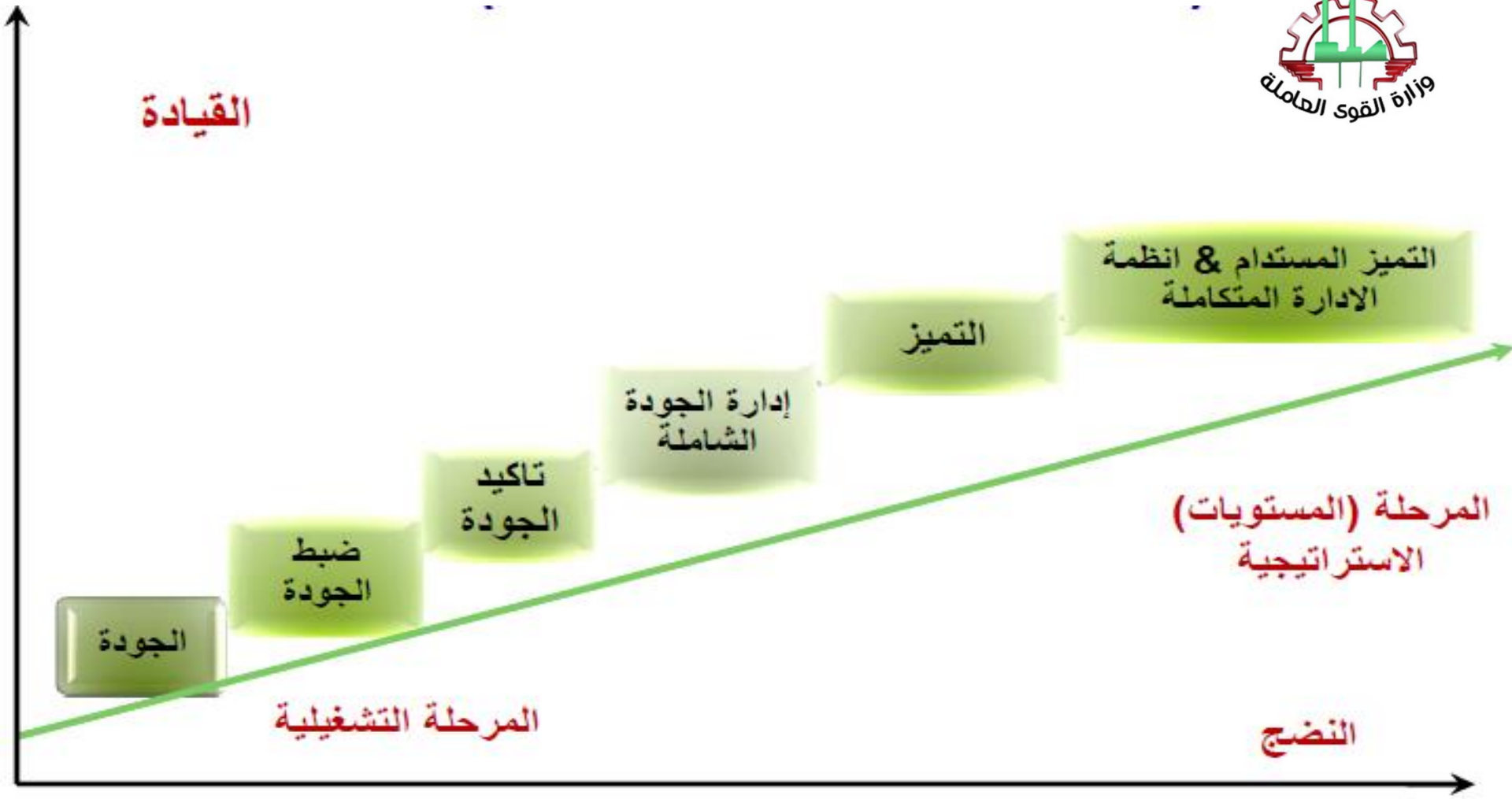
شجرة التميز
في جامعة بني سويف





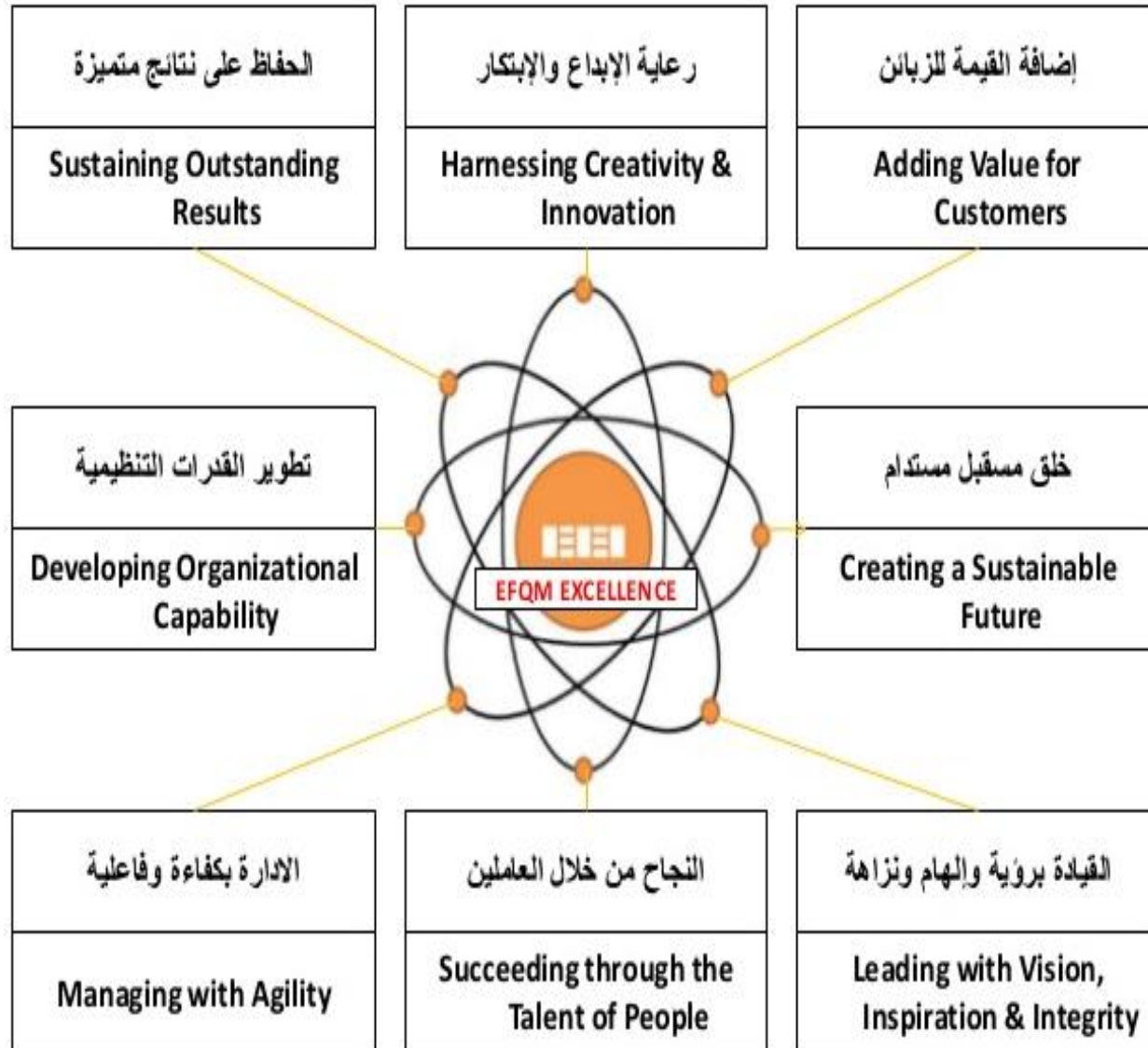


مراحل الوصول إلى التميز المستدام



المبادئ الأساسية للتميز

نموذج التميز للمؤسسة الأوروبية لإدارة الجودة



نموذج التميز للمؤسسة الأوروبية لإدارة الجودة

النتائج

المنهجيات



9. النتائج الرئيسة 15%

7. نتائج
الموارد البشرية 9%



6. نتائج المتعاملين 20%



8. نتائج المجتمع 6%



5. العمليات والمنتجات
والخدمات 14%



3. الموارد البشرية 9%



2. الاستراتيجية 8%



4. الشراكة
والموارد 9%



1. القيادة 10%



الإبداع والتعلم والشفافية

المعايير الرئيسية للمؤسسة المتميزة

م	المعايير الرئيسية والفرعية	النقاط
1	القيادة 1/1- تطوير الرؤية والرسالة والقيم المؤسسية 1/2- المشاركة الشخصية في تطوير أنظمة العمل 1/3- التعامل مع جميع الفئات المعنية 1/4- بناء ثقافة التميز لدى الموارد البشرية 1/5- توفير بيئة مشجعة في الإبداع 1/6- تبني سياسة التغيير	100
2	السياسة والإستراتيجية 2/1- بناء السياسة والاستراتيجية على احتياجات جميع المعنيين 2/2- اعتماد السياسة والاستراتيجية على معلومات دقيقة 2/3- اعداد ومراجعة وتحديث السياسة والاستراتيجية 4/2- شرح وإبصال السياسة والاستراتيجية	80
3	الموارد البشرية 3/1- تخطيط وإدارة الموارد البشرية 3/2- تحديد وتطوير مهارات وقدرات الموارد البشرية 3/3- تمكين ومشاركة الموارد البشرية والتعامل معها بشفافية 3/4- الاتصال والحوار مع الموارد البشرية	90
4	3/5- الاهتمام بـ ومكافأة وتقدير جهود وإنجازات الموارد البشرية	



منظومة التمييز الحكومي

تعد المنظومة الأولى من نوعها، والتي تم تصميمها من قبل
القطاع الحكومي لخدمة القطاع الحكومي

التركيز على الابتكار
واستشراف المستقبل

التركيز على
كفاءة وحكومة
أنظمة العمل



التركيز على نتائج العمل
الرئيسي ومدى تحقيق
الاجندة الوطنية

التركيز على تطوير
الخدمات والحكومة
الذكية

اسلوب مبسط للمشاركة في
الجوائز المرتبطة بالمنظومة

تطوير فلسفة إدارة الأداء وربطها
بتحقيق الرضاوية والسعادة للمجتمع
حيث تشكل النتائج 70% من وزن المعايير

مراعاة الاختلاف
والخصوصية في طبيعة
عمل الجهات الحكومية

BOSCH

BOSCH

شركات رائدة وفقا لنموذج

التميز الأوروبي 2017

أبناء الوطن

فيما يلي قائمة بأهم وأبرز الشركات التي حصلت على الجائزة العالمية لنموذج التميز الأوروبي لعام 2017، وهي 8 شركات أقيمت بناء على عدد من المعايير أبرزها التزامها بمعايير الجودة، وكذلك التميز والتطور التقني والابتكار، والقيمة والخدمات المقدمة للعملاء.



وزارة التخطيط والتعاون الاقتصادي
Ministry of Economic Planning and Economic Cooperation

sanitas

مستشفيات «فلاديفيا» في إسبانيا

«سانيتاس» في إسبانيا

شركة رائدة متخصصة في خدمات الرعاية الصحية والرعاية الاجتماعية، تتكون من شركة سانيتاس Sanitas للأمن، ومستشفيات سانيتاس Sanitas لخدمات الرعاية الصحية، ومركز لرعاية المسنين، وهيئة مسؤولة عن إدارة البنية التحتية للمستشفيات، إضافة إلى شبكة جامعة من 4 مستشفيات، و29 مركزاً متعددة التخصصات، ومركزاً للرعاية الطوارئ المتكاملة.

مستشفى «فلاديفيا» في إسبانيا

فاز بجائزة القيمة المضافة للعملاء، وهو مستشفى يخدم القطاع الخاص، وينتمي إلى شبكة المستشفيات الخاصة في منطقة مدريد، وهي مجموعة رائدة للرعاية الصحية الخاصة في إسبانيا. تضم منطقة التميز الطبي 4 بنى تحتية يفتتحها حوالي 113 ألف نسمة ويحتوي المستشفى 136 سريراً للرعاية المنومة، و18 وحدة للعناية المركزة، و3 أجنحة لوليد مع غرفتين لما قبل الولادة، و60 طبيباً لخدمة المرضى الخارجيين.

هيئة كهرباء ومياه دبي

فازت بالجائزة، وهي شركة مملوكة للحكومة، وتدير محطات الطاقة ومحطات التحلية وخطوط المياه الجوفية وخطوط نقل المياه والمياه، وشبكات التوزيع في دبي، كما تغطي محطات توليد الطاقة، وشبكة المياه بالغاب الشيفي.

مصنع رودز بوش «BOSCH RODEZ PLANT»

فاز بجائزة تعزيز القيمة المضافة للعملاء، وتطور المعدات التطبيقية والقيام بالدراسة والتأهيل والتزاهة، والاعتماد حوالي 1500 شركة بعد التصنيع الأكثر من نوعه في فرنسا، ويوفر العمل لحوالي 10 آلاف شخص في القطاع الزراعي، كما يقوم بتصنيع 3 أنواع من توشير الطاقة ومكونات دخلت البنية التحتية، مثل آلات السكك الحديدية، المستشعرات، ومضخات المياه، ومضخات الري.



بلدية طرسوس

فازت بجائزة القيمة المضافة للعملاء، وتقدم جنوب وسط تركيا، ويديرها المجلس البلدي 10 آلاف سنة بعد مركزاً رائداً للقيادة لحواليها التاريخية، مثل مدينة أحياء الكهوف، ومركزاً لثقافة وتحتوي خدمة المنطقة التابعة للبلدية مساهمة لديها 202400 مكاناً تشمل 179 ذكراً و327 ألف عدد سكانها 327 ألفاً، وتقدم بلدية طرسوس الخدمات المحلية والمجتمعية التابعة لـ 327 ألف مواطن بواسطة 600 موظفين.

GGZ

مركز الشيخوخة في مدينة جرانس النمساوية «GGZ»

فاز بجائزة القيادة والرؤية والتميز، خلال سنوات التأسيس بعد منظمة غير ربحية تعمل كجامعة بدلة في مجال الخدمات العامة في قطاع الصحة العامة والخدمات الاجتماعية، وتوفر حوالي 20 شكلاً من أشكال الرعاية التدرجية للمرضى وشباب المسن، ويملك المركز من عيادات البوت شفايفر، وأبرز شفايفر لرعاية المسنين، و4 دور رعاية صحية، وهناك 14 مجموعة حوالي 600 مريض مزمن، ويحتوي الرعاية الصحية في اليوم الواحد.



West Lothian Council

مجلس ويست لوثيان

بال دائرة المالية لنموذج التميز الأوروبي لعام 2017، وبعد تاسم أكثر سلطة محلية في اسكتلندا، إذ يضم أكثر من 9 آلاف موظف، ويوفر مجموعة متنوعة من الخدمات الحيوية للأشخاص والشركات في لوثيان الغربية، وتقدم المجلس حوالي 100 خدمة عامة رئيسية، بما في ذلك إدارة المدارس والخصومات والرعاية الاجتماعية، وإسكان والطرق والخدمات البنية والتنمية المحلية والتخطيط ودعم المشاريع التجارية والمكتبات ومجموعة من الخدمات الرئيسية الأخرى، مثل توفير المراكز الحكومية وحالات الشغل والتدريب.



Mando

شركة Mando البلبلندية

فازت بالجائزة العالمية لنموذج التميز الأوروبي لعام 2017، إذ تعمل الشركة في صناعة السيارات، وتنتج أنظمة مفيدة توفر الراحة والأمان لاستخدام المركبات، وتشمل المنتجات أفراس الفواصل الفرجاء وترس توجيه القيادة. ولدى الشركة مصنع واحد في أوروبا يقوم بتصنيع 3 أنظمة فرعية مختلفة لصناعة السيارات في مكان واحد، لضمان أعلى جودة في الوقت نفسه.



جائزة الجهة المتميزة أسعد بيئة عمل



جائزة أبو ظبي للأداء الحكومي المتميز
ABU DHABI AWARD FOR EXCELLENCE
IN GOVERNMENT PERFORMANCE

جائزة الجهة المتميزة مالياً

جائزة الجهة المتميزة في التواصل المؤسسي

الجهات المرشحة للفوز
بجائزة أبوظبي للأداء
الحكومي المتميز في
الفئات التالية

* الترتيب لكل جهة في الجداول عشوائي ولا يمثل
المرتبة بالتدريج في أي حال من الأحوال

تميز مستدام



النضج المؤسسي

خطوات تطبيق
النموذج على
المستوى الفردي

تقديم الاحتياجات التدريبية الخاصة بالتميز المؤسسي

الفترة الزمنية

حقائق عن النموذج
الأوروبي للتميز

35

ألف منشأة تطبقه

120

مؤسسة نالت
جائزته في العالم

3

أسباب لشهرته
عالميا

2 أردنية

2 مصرية

3 قطرية

6 سعودية

16 إماراتية

أهداف يتوقع تحقيقها أثناء رحلة التميز

●●●●●●●●
تحديد مجالات التحسين
وتطويرها

●●●●●●●●
تحديد نقاط القوة
وتعزيزها

●●●●●●●●
تبني أسلوب التقييم الذاتي
المستمر

●●●●●●●●
تطوير الأداء العام
للمنشأة

●●●●●●●●
الجاهزية للمنافسة على جوائز التميز
والحصول على الاعتمادات الدولية

●●●●●●●●
التطوير والتحسين المستمر للخدمات بها
بتجاوز التوقعات

●●●●●●●●
تبني منهجيات التحفيز على الإبداع
والابتكار

9 معايير للتميز

- القيادة
- الشركاء والموارد
- نتائج العاملين
- العمليات والخدمات
- نتائج المتعاملين
- نتائج الأعمال
- الاستراتيجية

4 آليات يلتزم بها (آلية الرادار):

- وضع المتطلبات والنتائج
- تطبيق المنهجيات بانتظام ودورية
- تصميم المنهجيات
- تقييم المنهجيات وتحسينها

8 مفاهيم للتميز

- إضافة قيمة للعملاء
- ضمان مستقبل مستدام
- الاستغلال الأمثل للإمكانات المتاحة
- التشجيع على الإبداع والابتكار
- القيادة عن طريق الرؤية والإلهام والأمانة
- التعاطي مع المتغيرات بمرونة
- المشاركة الإيجابية للموظفين
- المحافظة على تحقيق نتائج متوازنة



الاستثمار البشري

وإدارة الكفاءات

الاستثمار في رأس المال البشري:

- هو الانفاق على العامل لزيادة معارفه ومهارته الإنتاجية.
- هو كل إنفاق استثماري على التربية والتعليم يؤدي إلى زيادة إنتاجية الفرد، وبالتالي إلى زيادة دخله ورفع مستوى معيشته.
- يؤدي إلى زيادة فرص العمل
- يحقق التنمية البشرية والمستدامة.





طريق النجاح يبدأ بالتدريب



2. الاستثمار في الموارد البشرية: *investment in human capital*



- الاستثمار في التعليم والتدريب المهني
- الاستثمار في الهجرة لأسواق أخرى
- الاستثمار في البحث عن العمل



تكلفة:
التعليم ،
الهجرة ،
البحث

زمن:
فترة التعليم ،
الهجرة ،
البحث

العائد الفردي:
فرق الكسب : ارتفاع في
الأجور على طول الحياة
العملية وبعدها





خصائصها

أصلها عليها

استخدام
التحسين الشئ

تحسين الشئ
والأمر لها

الرياضة
والرياضة

إحدى
أحد

سرعة
لوحدة الصفائح

تتطلب
الأجهزة

البرمجة

التصميم
الاجراميك

البحث

الاحداث
الاصابة

المهارات الصلبة

تشمل القدرات المعرفية المحددة والمطلوبة لأداء العمل

ينطلب تعلمها استخدام الشئ الأيسر من الدفاع المسؤول عن الذكاء المنطقي

مبنية على قواعد ثابتة ولا تختلف من شركة لأخرى

مكتسبة من خلال التعليم والكتب

تحسين مستوى إتقانها بالمزيد من التدريب والدراسة

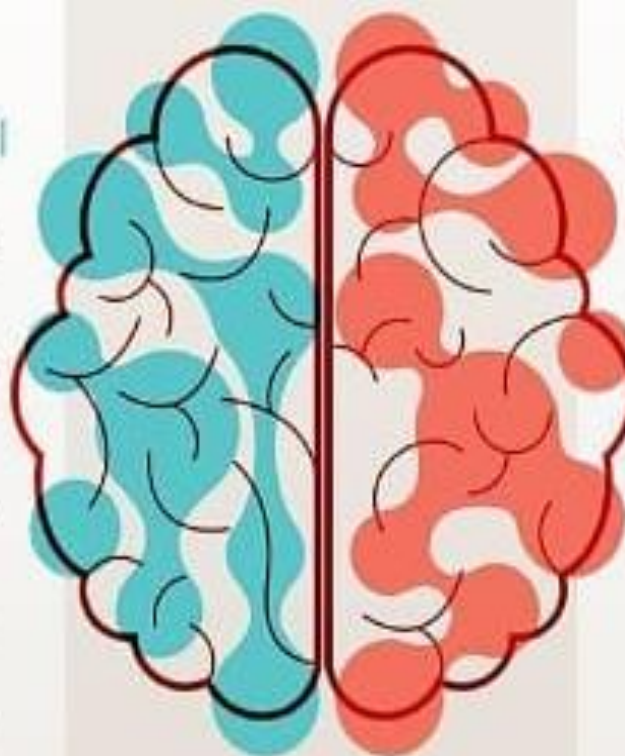
مرتبطة بشكل وثيق مع برنامج دراسي أو مجال مهني

تعدد في الوصف الوظيفي بحسب التخصص

يمكن رصدها وقياسها

تثبت بالشهادات الأكاديمية والجوائز

تشكل الجزء الأساسي في أداء صلب العمل



وجدت دراسات من معهد ستانفورد للأبحاث ومؤسسة كارنيغي ميلون أن الناجح في العمل على المدى الطويل يعتمد بنسبة

75% على المهارات الناعمة
25% على المهارات الصلبة

على المهارات الناعمة

حيث يستخدم القادة ورؤساء العمل المهارات الشخصية بشكل كبير لبدء فرق العمل والتشجيع على الابتكار والتدريب. وبناءً على ذلك، المهارات الصلبة هي السبب الرئيسي في التوظيف، ولكن فقدان المهارات الناعمة سيجعل من طرد الموظف

المهارات الناعمة

تحدد شكل العلاقات مع الآخرين والنهج المتبع في الحياة والعمل

ينطلب تعلمها استخدام الشئ الأيسر من الدفاع المسؤول عن الذكاء الوجداني

تغير قواعدها بحسب ثقافة الشركة وبيئة العمل

شخصية وذاتية وموضوعية

لا يوجد طريق بسيط لتعلمها أو تطوير مستوى إتقانها

مهارات لازمة في الحياة اليومية يقدر أهميتها في العمل

تنطبق على جميع الوظائف وقابلة للانتقال عبر مختلف التخصصات

تصعب مراقبتها وكشفها نظرياً

غير قابلة لارتباطها بالسلوكيات والسمات الشخصية

نهج التميز في الأداء في الشركات ذات المنافسة العالية

خصائصها

أصلها عليها



التواصل

القيادة

الاعلم والمرونة

حل المشكلات

اتخاذ القرارات

الابتكار

العمل الجماعي

إدارة الوقت

التمويل والنفقات

المشاركة

في العمل



مستقبل سوق العمل: أكثر 10 مهارات نحتاج إليها



في العام 2020

- 1 حل المشكلات المعقدة
- 2 التفكير النقدي
- 3 الإبداع
- 4 إدارة الناس
- 5 التنسيق مع الآخرين
- 6 الذكاء العاطفي
- 7 الحكم والقدرة على اتخاذ القرارات
- 8 خدمة الزبائن
- 9 مهارات التفاوض
- 10 المرونة الإدراكية

في العام 2015

- 1 حل المشكلات المعقدة
- 2 التنسيق مع الآخرين
- 3 إدارة الناس
- 4 التفكير النقدي
- 5 مهارات التفاوض
- 6 ضبط الجودة
- 7 خدمة الزبائن
- 8 الحكم والقدرة على اتخاذ القرارات
- 9 الإنصات الإيجابي
- 10 الإبداع





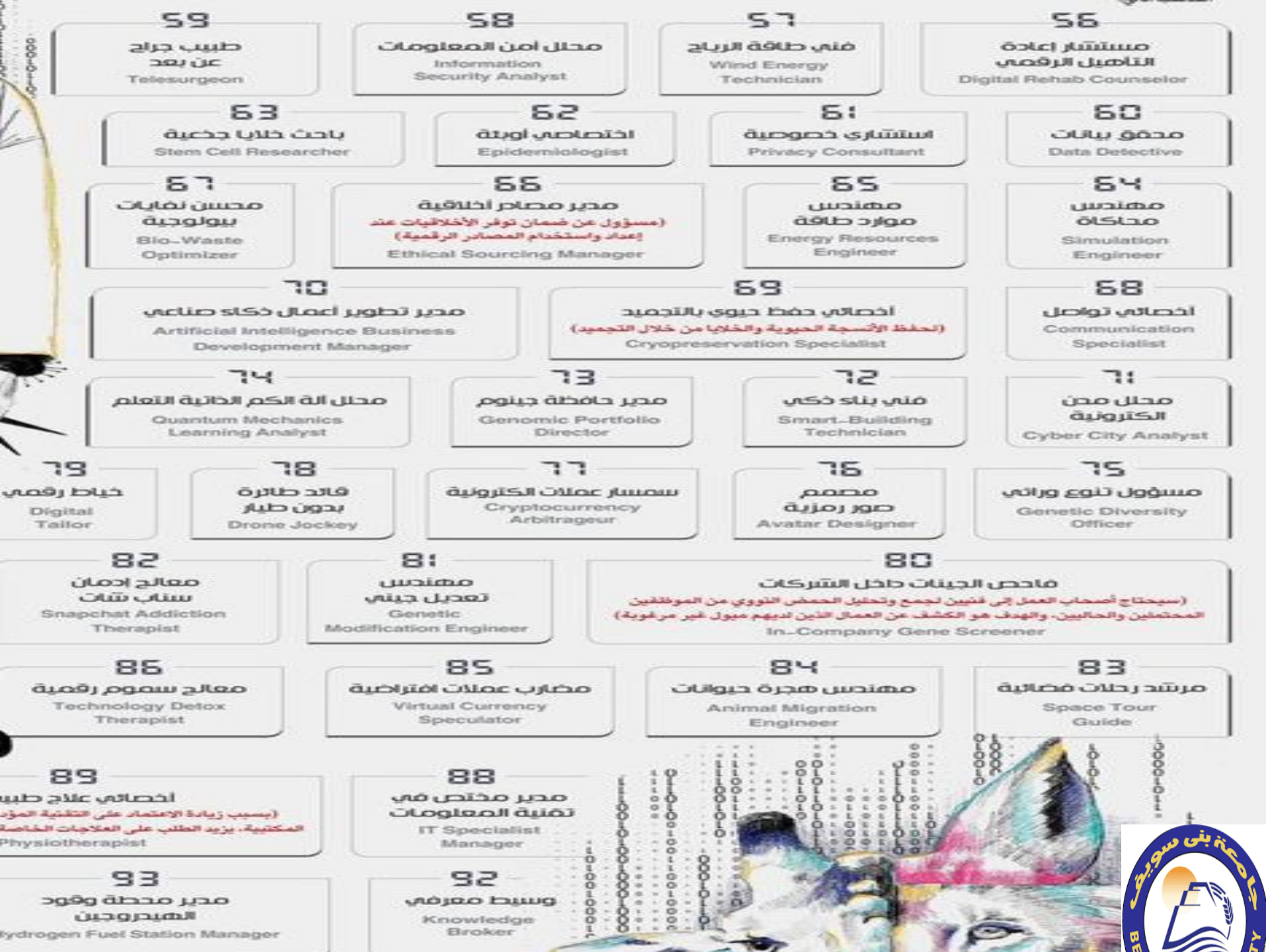


وظائف المستقبل 2030





04 محلل بيانات Data Analyst 19	03 مطور برمجيات Programs Developer 22	02 محلل نظم كمبيوتر Computer Systems Analyst 23	01 مطور تطبيقات Applications Developer تكررت 24 مرة
08 صانع ومحلل أكواد Coder 15	07 مهندس برمجيات Software Engineer 15	06 مبرمج موقع Site Programmer 16	05 مصمم ويب Web Designer 16
12 اختصاصي بيانات Data Specialist	11 محلل أبحاث السوق Market Research Analyst	10 مصمم واقع افتراضي Virtual reality Designer 12	09 مدير قاعدة بيانات Database Administrator 13
16 مصمم خوارزميات Algorithms Designer	15 متخصصون في الفلك والفيزياء الفلكية والبيولوجيا الفلكية Specialist In Astronomy Astrophysics And Astrophysics	14 مصمم محطات فضائية Spaceport Designer	13 محرر / محلل / تاجر / صانع للميمات (وحدات المعلومات الثقافية التي تنتشر في المجتمع) Memeitics Manager / Analyst / Trader / Generator
21 مسؤول تعزيز الصحة داخل الشركات Chief In-Company Health Enhancement Officer	20 معالج بيانات ماهرة (لمساعدة الحكومات والشركات على التخلص من البيانات التي لا يريدون تتبعها إلكترونياً) Waste Data Handler	19 محلل شبكات اجتماعية Social Network Analyst	17 مهندس طابعة ثلاثية ابعاد 3D printer engineer
27 استشاري تكنولوجيا Technology Consultant	26 فني نظم معلومات جغرافية GIS Technician	25 متخصص استرجاع البيانات Data-Retrieval Specialist	22 رئيس حوسبة الحامة (طريقة لتحسين أنظمة الحوسبة المتكاملة من خلال معالجة البيانات بالقرب من مصدرها) Master of Edge Computing
31 اختصاصي مدن غارقة (تتشأ بسبب تغير المناخ وتعرض بعض المدن للغرق) Drowned City Specialist	30 متخصص في الدفاع غير العسكري Non-military Defense Specialist	29 محلل إداري Administrative Analyst	28 اختصاصي أخلاقيات علوم جديدة (مع تسارع التقدم العلمي في المجالات الجديدة والتأشع مثل الاستنساخ، وتكنولوجيا النانو، ستكون هناك حاجة إلى وضع أو فهم لأخلاقيات عمل بها واستخدامها. وسيحتاج علماء هذه العلوم إلى فهم مجموعة من المجالات العلمية الأساسية ومساعدة المجتمع على اتخاذ خيارات متسقة بشأن ما تسمح به التكنولوجيات) New Science Ethicist
34 فني خدمة توربينات الرياح Wind Turbine Service Technicians	33 فني تركيب ألواح ضوئية شمسية Solar Photovoltaic Installers	32 مستشار دكات الأعمال Business Intelligence Consultant	36 مطور حجر صدي (يسبب الفيروسات الجديدة) Quarantine Enforcer
39 مصمم نظم ميكانيكية Mechanical Systems Designer	38 متوقع زلازل Earthquake Forecasting	37 فرصان جينات (سيكون هناك من يرغب في اختراق الجينس النووي للإنسان والحيوان لإنشاء فيروسات، بعضهم سيستعملون بأعمال مريبة وبعضهم قد يتسبب بكتاوت، وتكن الوثائق مهمة لأنها تحمي من أمراض معينة وتمنع انتشار الأمراض من الحيوانات إلى البشر) Genetic Hacker	35 مصمم أعضاء بدنية Human Body Designer
45 شترطي الواقع الافتراضي Virtual Police	44 محلل عمريائي Structural Analyst	43 مبرمج ترفيهي شخصي Personal Entertainment Programmer	40 مستشار جينات Gene Advisor
50 مهندس معماري رقمي Digital Architect	49 مصمم هندسة جيوتقنية Geotechnical Engineering Designer	48 مساعد تسوق في الواقع الافتراضي Virtual Personal Shopper / Shopping Assistant	46 اختصاصي تصميم قابل لإعادة التدوير (تقديم المشورة للمهندسين والمصممين باستخدام قطع قابلة لإعادة التدوير لاستخدامها مجدداً في المستقبل) Recyclable Design Specialist
55 بائع أدوية مرخس Authorised Narcotics Salesman	54 محرر علمي Scientific Editor	53 مصمم نظم كهربائية Electrical Systems Designer	52 مهندس روبوتات Robot Engineer
			51 مصور تجسيمي Holographer



59

طبيب جراح
عن بعد
Telesurgeon

58

محلل أمن المعلومات
Information
Security Analyst

57

فني طاقة الرياح
Wind Energy
Technician

56

مستشار إعادة
التأهيل الرقمي
Digital Rehab Counselor

63

باحث خلايا جذعية
Stem Cell Researcher

62

اختصاصي أوبئة
Epidemiologist

61

استشاري خصوصية
Privacy Consultant

60

مدقق بيانات
Data Detective

67

محسن نفايات
بيولوجية
Bio-Waste
Optimizer

65

مدير مصاص أخلاقية
(مسؤول عن ضمان توفر الأخلاقيات عند
إعداد واستخدام المصادر الرقمية)
Ethical Sourcing Manager

65

مهندس
موارد طاقة
Energy Resources
Engineer

64

مهندس
محاكاة
Simulation
Engineer

70

مدير تطوير أعمال ذكاء صناعي
Artificial Intelligence Business
Development Manager

69

أخصائي حفظ حيوي بالتجميد
(تخلف الأنسجة الحيوية والخلايا من خلال التجميد)
Cryopreservation Specialist

68

أخصائي تواصل
Communication
Specialist

74

محلل آلة الكم الخاتية التعلم
Quantum Mechanics
Learning Analyst

73

مدير حافظة جينوم
Genomic Portfolio
Director

72

فني بناء ذكي
Smart-Building
Technician

71

محلل مدن
الالكترونية
Cyber City Analyst

79

خياط رقمي
Digital
Tailor

78

فائد طائرة
بدون طيار
Drone Jockey

77

سمسار عملات الكترونية
Cryptocurrency
Arbitrageur

76

مصمم
صور رمزية
Avatar Designer

75

مسؤول تنوع وراثي
Genetic Diversity
Officer

82

معالج إدمان
سناپ شات
Snapchat Addiction
Therapist

81

مهندس
تعديل جيني
Genetic
Modification Engineer

80

فاحص الجينات داخل الشركات
(سيحتاج أصحاب العمل إلى فنيين لجمع وتحليل الحمض النووي من الموظفين
المحتملين والحاليين، والهدف هو الكشف عن العمال الذين لديهم ميول غير مرغوبة)
In-Company Gene Screener

86

معالج سموم رقمية
Technology Detox
Therapist

85

مضارب عملات افتراضية
Virtual Currency
Speculator

84

مهندس هجرة حيوانات
Animal Migration
Engineer

83

مرشد رحلات فضائية
Space Tour
Guide

89

أخصائي علاج طبيعي
(يسبب زيادة الاعتماد على التقنية المؤثر
المكتسبة، يزيد الطلب على العلاجات الخاصة)
Physiotherapist

88

مدير مختص في
تقنية المعلومات
IT Specialist
Manager

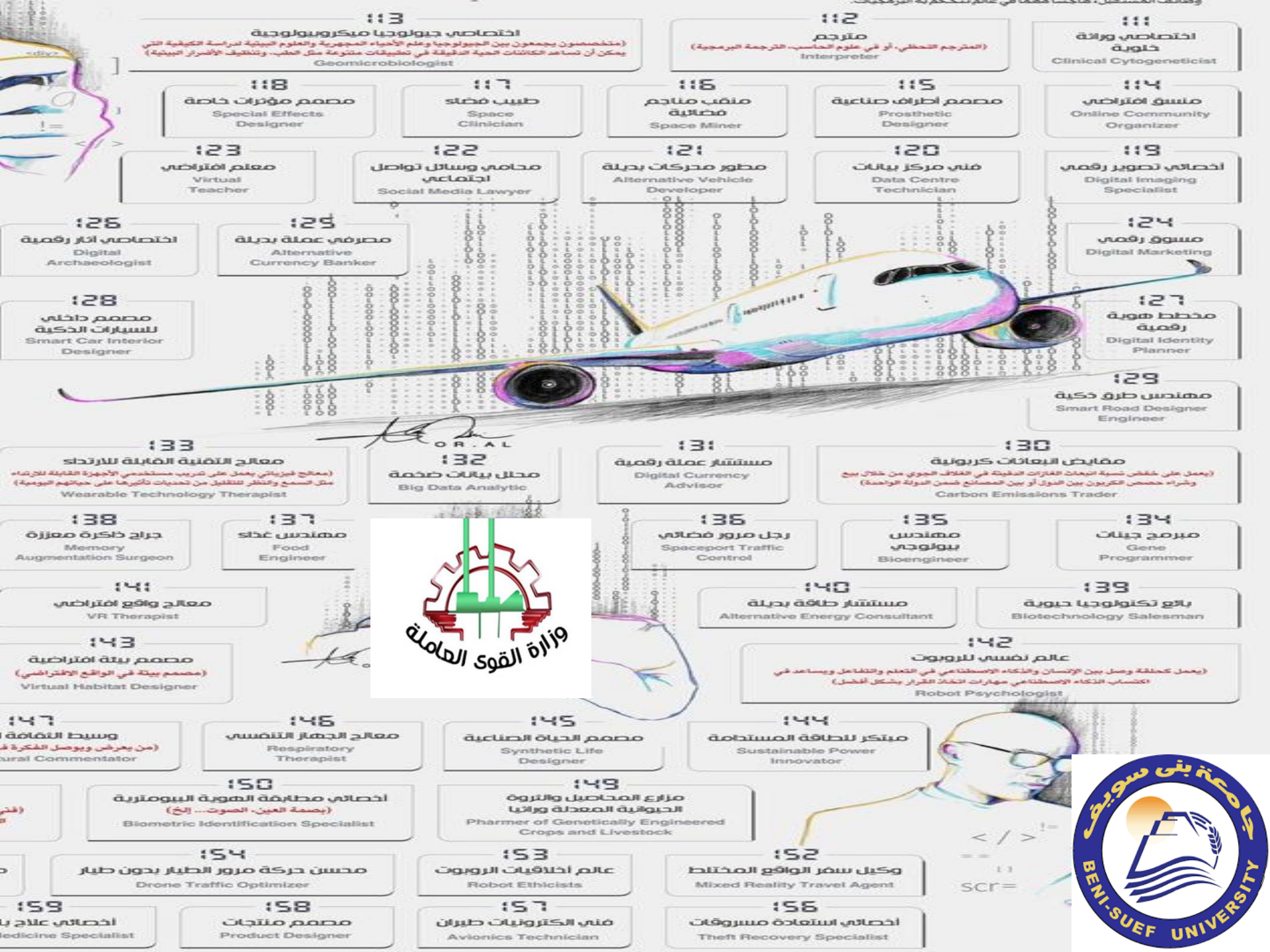
93

مدير محطة وقود
الهيدروجين
Hydrogen Fuel Station Manager

92

وسيط معرفي
Knowledge
Broker





- 113
اختصاصي جينولوجيا ميكروبيولوجية
(متخصصون يجمعون بين الجينولوجيا وعلم الأحياء المجهرية والمعلومات البيئية لدراسة الكيفية التي يمكن أن تساعد الكائنات الحية المتعددة في تطبيقات متنوعة مثل الطب، وتنظيف الأنسجة البيئية)
Geomicrobiologist

112
مترجم
(المترجم التحليلي، أو في علوم الحاسب، الترجمة البرمجية)
Interpreter

111
اختصاصي وراثية خلوية
Clinical Cyto geneticist

118
مصمم مؤثرات خاصة
Special Effects Designer

117
طبيب فضاء
Space Clinician

116
مئلق مناجم فضائية
Space Miner

115
مصمم أطراف صناعية
Prosthetic Designer

114
مئلق افتراضي
Online Community Organizer

123
معلم افتراضي
Virtual Teacher

122
محامي وسائل تواصل اجتماعي
Social Media Lawyer

121
مطور محركات بديلة
Alternative Vehicle Developer

120
فني مركز بيانات
Data Centre Technician

119
اختصاصي تصوير رقمي
Digital Imaging Specialist

125
اختصاصي آثار رقمية
Digital Archaeologist

124
مسوق رقمي
Digital Marketing

128
مصمم داخلي للسيارات الذكية
Smart Car Interior Designer

127
مخطط هوية رقمية
Digital Identity Planner

129
مهندس طرق ذكية
Smart Road Designer Engineer

133
معالج التقنية القابلة للارتداء
(معالج فيزيائي يعمل على تريب مستخدم الأجهزة القابلة للارتداء مثل السمع والتلفون للتحليل من تحديثات دائريها على حياتهم اليومية)
Wearable Technology Therapist

132
محلل بيانات ضخمة
Big Data Analytic

131
مستشار عملة رقمية
Digital Currency Advisor

130
مقايض الانبعاثات كربونية
(يعمل على خلق نسبة انبعاثات الكربون في الغلاف الجوي من خلال بيع وشراء حصص الكربون بين الدول أو بين المصانع ضمن الدولة الواحدة)
Carbon Emissions Trader

138
جراح ذاكرة معززة
Memory Augmentation Surgeon

137
مهندس غذاء
Food Engineer

136
رجل مرور فضائي
Spaceport Traffic Control

135
مهندس بيولوجي
Bioengineer

134
مبرمج جينات
Gene Programmer

141
معالج واقع افتراضي
VR Therapist

140
مستشار طاقة بديلة
Alternative Energy Consultant

139
بائع تكنولوجيا حيوية
Biotechnology Salesman

143
مصمم بيئة افتراضية
(مصمم بيئة في الواقع الافتراضي)
Virtual Habitat Designer

142
عالم نفسي للروبوت
(يعمل كحلقة وصل بين الإنسان والآلة الاصطناعي في التعلم والتفاعل ويساعد في اكتساب الآلة الاصطناعي مهارات اتخاذ القرار بشكل أفضل)
Robot Psychologist

147
وسيط التفاهة
(من يعرض ويوصل الفكرة في)
Jural Commentator

146
معالج الجهاز التنفسي
Respiratory Therapist

145
مصمم الحياة الصناعية
Synthetic Life Designer

144
مبتكر للطاقة المستدامة
Sustainable Power Innovator

150
اختصاصي مطابقة الهوية البيومترية
(بصمة العين، الصوت... إلخ)
Biometric Identification Specialist

149
مزارع المحاصيل والثروة الحيوانية المعدلة وراثيا
Pharmer of Genetically Engineered Crops and Livestock

154
محسن حركة مرور الطيار بدون طيار
Drone Traffic Optimizer

153
عالم أخلاقيات الروبوت
Robot Ethicists

152
وكيل سفر الواقع المختلط
Mixed Reality Travel Agent

159
اختصاصي علاج با
Medicine Specialist

158
مصمم منتجات
Product Designer

157
فني إلكترونيات طيران
Avionics Technician

156
اختصاصي استعادة مسروقات
Theft Recovery Specialist
- وزارة القوى العاملة
- جامعة بني سويف
BENI-SUEF UNIVERSITY

العمل على تقديم قيم مضافة لصالح جميع
المستفيدين بصورة مستمرة.

التأثير الإيجابي في الآخرين؛ من خلال تطوير الأداء
وتحسينه، وبناء المستقبل المستدام.

1

2

3

تطوير القدرة المؤسسية؛ من
خلال الإدارة الفاعلة لعمليات التغيير.

4

تشجيع الإبداع والابتكار، بما يسهم
في تحقيق مستويات متطورة
للأداء.

5

امتلاك قيادة المؤسسة رؤى
مستقبلية عميقة، وتمثلهم
القدرة الحسنة المرغوبة.

6

استثمار الفرص المتاحة، ومواجهة
التحديات بفاعلية وكفاءة.

7

تقدير العاملين، وإيجاد ثقافة التمكين لهم؛
لتحقيق أهدافهم وأهداف مؤسستهم.

8

استدامة النتائج الباهرة لدى المؤسسة.



TRAINING





1 لا فقر



2 لا جوع



3 صحة جيدة ورفاه



4 تعليم جيد



5 مساواة بين الجنسين



6 مياه نظيفة ونظافة صحية



7 طاقة متجددة بأسعار معقولة



8 عمل لائق ونمو اقتصادي



9 صناعة وابتكار وبنى تحتية



10 الحد من أوجه عدم المساواة



11 مدن ومجتمعات مستدامة



12 استهلاك وإنتاج مسؤولان



13 عمل مناخي



14 الحياة تحت الماء



15 الحياة على البر



16 سلام وعدل ومؤسسات قوية



17 شراكات لتحقيق الأهداف




أهداف التنمية المستدامة







20/30

EGYPT VISION

برامج ومشروعات استراتيجية التنمية المستدامة - مصر 2030 (التعليم)



برنامج تحسين جودة التعليم قبل الجامعي

- تطوير منظومة تأهيل المدارس للاعتماد
- تنمية الكفاءة المهنية للمعلمين
- تطبيق الإصلاح الشامل للمناهج التعليمية (التعليم العام - الفني)
- نظام التقييم الدوري لمستوي الطلاب استنادا الي المعايير العالمية

برنامج تطوير وإصلاح نظم الإدارة بقطاع التعليم قبل الجامعي

- مشروع لا مركزية قطاع التعليم قبل الجامعي
- مشروع تحسين إدارة نظم المعلومات
- مشروع تطوير منظومة المتابعة والتقييم
- تطوير السلم التعليمي للتعليم قبل الجامعي

برنامج التعليم المتاح للجميع :

- زيادة معدلات القيد برياض الأطفال
- زيادة معدلات القيد الإجمالي والصابي
- مراحل التعليمية المختلفة ، ولا سيما
- ثانوي (العام - الفني)
- لفرصة الثانية للتعليم
- فرص التعلم مدي الحياة (عام و فني)
- دمج ذوي الإعاقة البسيطة في المدارس
- عام - فني)
- دعم الموهوبين والفائقين (عام - فني)
- توفير عباءة مالية للأهالي غير القادرين

برنامج مصر بلا أمية 2030

برنامج التعليم من أجل التنمية المستدامة

برنامج تحسين مخرجات تعليم العلوم والرياضيات والتكنولوجيا

محور التعليم والتدريب

بحلول عام ٢٠٣٠ يكون التعليم والتدريب بجودة عالية، متاحاً للجميع دون تمييز في إطار نظام مؤسسي، وكفء، وعادل، ومستدام، ومرن، متركز على المتعلم المُمكّن تكنولوجياً، يُساهم في بناء الشخصية المتكاملة وإطلاق إمكانياتها إلى أقصى مدى لمواطن معتر بذاته، ومستتير، ومبدع، ومسئول، وقابل للتعددية، ويحترم الاختلاف، وفخور بتاريخ بلاده، وشغوف ببناء مستقبلها، قادراً على التعامل تنافسياً مع الكيانات الإقليمية والعالمية

بعض الأهداف الرئيسية	بعض مؤشرات قياس الأداء
	أ- التعليم قبل الجامعي: ✓ ٪٨٨ نسبة الإنفاق على التعليم إلى الناتج المحلي الإجمالي ✓ ٪٦٠ نسبة المؤسسات التعليمية الحاصلة على الاعتماد من هيئة ضمان الجودة (التعليم ما قبل الجامعي) ✓ الوصول بمعدل الأمية إلى الصفر الإحصائي (٪٧) ✓ ٪٦١ نسبة الشرب من التعليم (ما قبل ١٨ عام) ✓ مصر من ضمن أفضل ٣٠ دولة في مؤشر جودة التعليم الأساسي ✓ مصر من ضمن أفضل ٢٠ دولة في نتائج دراسات TIMSS
	ب- التعليم الفني والتدريب: ✓ ٪٢٠ نسبة مؤسسات التعليم الفني والمهني القائمة على الشراكة المجتمعية ✓ ٪٢٠ نسبة متخفي التعليم الفني من المتفوقين في المرحلة الإعدادية (مجموع أعلى من ٪٨٥) ✓ ٪٣٠ نسبة المتخفين بالتعليم المهني ✓ مصر من أفضل ٣ دول تتركب مصر في مؤشر البنك الدولي للتعليم الفني
	ج- التعليم العالي: ✓ مصر من أفضل ٤٥ دولة في مؤشر التنافسية العالمية لمحور التعليم العالي والتدريب ✓ ٪٢٠ زيادة في عدد الأبحاث العلمية المنشورة في دوريات عالمية محكمة ✓ ٪٨٠ من مؤسسات التعليم العالي حاصلة على الاعتماد من هيئة ضمان الجودة ✓ ٪٧٧ نسبة المتعلمين من خريجي مؤسسات التعليم العالي من إجمالي المتعلمين حسب التخصص ✓ ٧ جامعات مصرية مدرجة في تراكيب أفضل ٥٠٠ جامعة في العالم
✓ اتفاق جودة النظام التعليمي مع النظام العالمية ✓ يكون التعليم متاحاً للجميع دون تمييز ✓ تحسين الحالة التنافسية للتعليم	





ريادة الأعمال
ENTREPRENEURSHIP



معايير التميز المؤسسي

النموذج الاوروبي للتميز



المنهجيات / الممكنات

النتائج



الموارد البشرية
%10

السياسة والإستراتيجية
%10

الشراكة والموارد
%10

العمليات
%10

نتائج الموارد البشرية
%10

نتائج المتعاملين
%15

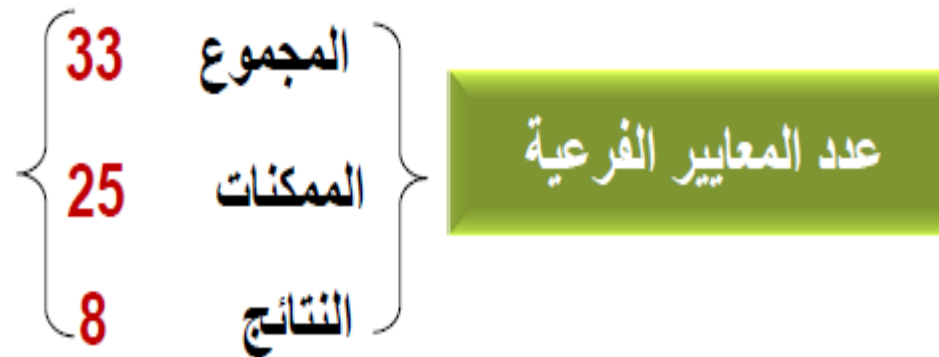
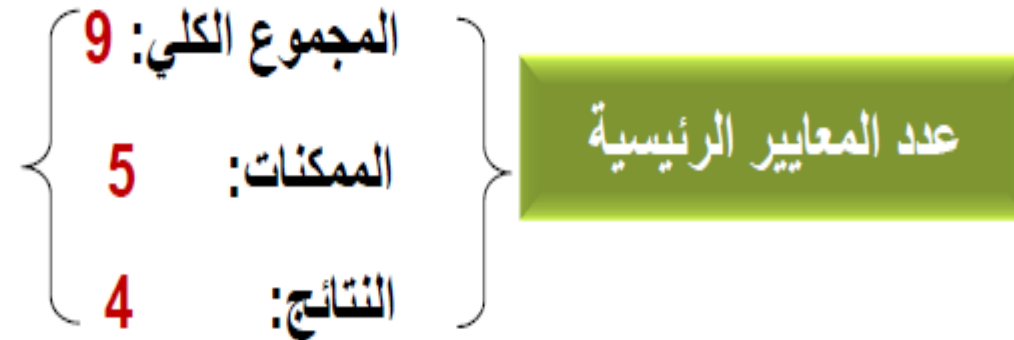
نتائج المجتمع
%10

الابداع والتعلم والشفافية



نموذج التميز الأوروبي

EFQM Excellence Model





المعايير الرئيسية ومتطلباتها الفرعية

المعيار الأول

– القيادة (LEADERSHIP).

يُركز هذا المعيار على دور وأداء وممارسات ومهارات القيادة خاصة فيما يتعلق بتحديد رؤية ورسالة وتوجهات الدائرة وكيفية تحقيقها، ويتضمن هذا المعيار الرئيسي المعايير الفرعية التالية :

1/1 - دور القيادة العليا فى تطوير رؤية ورسالة الدائرة وقيمها المؤسسية وحددت أهدافها وقدمت القدوة الحسنة لثقافة التميز؟

1/2 - المشاركة الشخصية للقيادة فى تطوير وتطبيق وتحديث أنظمة العمل؟ ويمكن أن يشمل ذلك :

1/3 - كيف تتعامل القيادة مع جميع الفئات المعنية (المتعاملين، الشركاء، الموردين، المجتمع) وكيف تؤكد التزامها بتحقيق رضائهم وتعاونهم؟

1/4 - كيف تبني القيادة ثقافة التميز لدى الموارد البشرية؟

1/5 - كيف تقوم القيادة العليا بتوفير بيئة ملائمة مشجعة على الإبداع؟

1/6 - كيف تتبنى القيادة سياسة التغيير؟



المعيار الثاني

– السياسة والاستراتيجية (POLICY AND STRATEGY)

يُركز هذا المعيار على كيفية تحقيق رسالة الدائرة ورؤيتها من خلال وضع وتطبيق استراتيجيات معززة بسياسات وخطط وبرامج وأهداف وأنظمة وإجراءات عمل واضحة ومتطورة، ويتضمن هذا المعيار الرئيسي المعايير الفرعية التالية:

2/1 - مدى كون سياسة واستراتيجية الدائرة مبنية على الاحتياجات والتوقعات الحالية والمستقبلية لجميع المعنيين.

2/2- مدى اعتماد سياسة واستراتيجية الدائرة على معلومات دقيقة تم الحصول عليها من مقاييس الأداء المؤسسي ومن البحوث والدراسات ومن نتائج التعلم المؤسسي وما شابه

2/3 - كيفية إعداد ومراجعة وتحديث السياسة والاستراتيجية

2/4- كيفية شرح وإيصال وتنفيذ السياسة والاستراتيجية من خلال إطار عام لسلسلة العمليات الرئيسية في الدائرة



المعيار الثالث

الموارد البشرية (PEOPLE)

المعيار على كيفية قيام الدائرة بتخطيط وتنمية وتحفيز وضمان مشاركة الموارد البشرية، وكيفية التواصل معها بما يضمن إطلاق قدرات وطاقات الأفراد وفرق العمل، وبما يمكنها من التميز في خدمة المتعاملين والإنجاز الفعال للمهام، ويتضمن هذا المعيار الرئيسي المعايير الفرعية التالية :



3/1 – كيف تقوم الدائرة بتخطيط وإدارة الموارد البشرية

- 3/2 كيف تقوم الدائرة بتحديد وتطوير مهارات وقدرات الموارد البشرية؟
- 3/3 – كيف يتم تمكين ومشاركة الموارد البشرية والتعامل معها بشفافية؟
- 3/4 – كيفية الاتصال والحوار بين الدائرة ومواردها البشرية؟
- 3/5 – كيفية الاهتمام بـ ومكافأة وتقدير جهود وإنجازات الموارد البشرية ؟
- – مدى التزام الدائرة بعملية بالتوظيف ؟



المعيار الرابع – الشراكة والموارد (PARTNERSHIPS AND RESOURCES)

يُركز هذا المعيار على كيفية قيام الدائرة بتخطيط وإدارة شراكاتها الخارجية وكيفية إدارتها للموارد المتاحة لدعم سياساتها واستراتيجيتها وتعزيز عملياتها وضمان تحقيق أهدافها، ويتضمن هذا المعيار الرئيسي المعايير الفرعية التالية :



المعيار الخامس - العمليات (PROCESSES).

يُركز هذا المعيار على منهجية تصميم وإدارة وتحسين العمليات وتبسيط إجراءات العمل لتحقيق سياسات واستراتيجيات الدائرة، وصولاً إلى تحقيق خدمة متميزة للمتعاملين ولجميع المعنيين وتقديم قيمة مضافة لهم. ويتضمن هذا المعيار الرئيسي المعايير الفرعية التالية:

4/5- إدارة المعلومات والمعرفة



5/1 - منهجية تصميم وإدارة العمليات

5/2- تحسين العمليات بطرق إبداعية تضمن إرضاء
المتعاملين والمعنيين

5/3- تصميم وتطوير وتقديم الخدمات بناءً على احتياجات
المتعاملين وتوقعاتهم

5/4- إدارة وتقوية علاقات المتعاملين



المعيار السادس - نتائج المتعاملين (CUSTOMER RESULTS)

هذا المعيار على نتائج الدائرة الخاصة بعلاقاتها مع المتعاملين ومستويات رضائهم عنها، ويشمل هذا المعيار الرئيسي المعيارين الفرعيين التاليين :

6/1- مقاييس رأي المتعاملين، تعبر هذه المقاييس عن رأي المتعاملين بالدائرة (من خلال استبيانات الرأي، مجموعات النقاش، الشكاوى، رسائل الشكر وما شابه). وحسب طبيعة عمل الدائرة.

6/2- مؤشرات الأداء المتعلقة بالمتعاملين، هذه مقاييس أداء داخلية من أجل مراقبة وفهم وتحديد والتنبؤ بأداء الدائرة فيما يتعلق بالمتعاملين. وحسب طبيعة عمل الدائرة.



المعيار السابع – نتائج الموارد البشرية (PEOPLE RESULTS)

يُركز هذا المعيار على نتائج الدائرة الخاصة بالموارد البشرية ومستويات رضائها ويشمل هذا المعيار الرئيسي المعيارين الفرعيين التاليين:

7/1- مقاييس رأي الموارد البشرية :

7/2 - مؤشرات الأداء المتعلقة بالموارد البشرية، هذه
مقاييس أداء داخلية من أجل مراقبة وفهم وتحديد والتنبؤ
بأداء الدائرة المتعلق بالموارد البشرية. وبناءً على طبيعة
عمل الدائرة



المعيار الثامن

– نتائج المجتمع (SOCIETY RESULTS)

يُركز هذا المعيار على نتائج الدائرة المتعلقة بعلاقاتها والتزاماتها تجاه المجتمع، (على المستوى المحلي والإقليمي والعالمي) ويشمل هذا المعيار الرئيسي المعيارين الفرعيين التاليين :

8/1- مقاييس رأي المجتمع، تعكس هذه المقاييس رأي المجتمع في
الدائرة، بناءً على المعلومات التي يتم الحصول عليها من استبيانات
الرأي، التقارير، اللقاءات والاجتماعات العامة ... الخ. وبناءً على
طبيعة عمل الدائرة

8/2- مؤشرات الأداء المتعلقة بالمجتمع، هذه مقاييس أداء داخلية من أجل
مراقبة وفهم والتنبؤ بأداء الدائرة المتعلق بالمجتمع وبالتزامها تجاهه.
وبناءً على طبيعة عمل الدائرة



المعيار التاسع - نتائج الأداء الرئيسية (KEY PERFORMANCE RESULTS)

يُركز هذا المعيار على نتائج وإنجازات الدائرة مقارنة بالخطط الموضوعية وبما يتماشى مع السياسة والاستراتيجية، وبناءً على طبيعة عمل وأهداف الدائرة، يمكن للنقاط التي تضمنها المعيار الفرعي رقم 9/1- عن مخرجات الأداء الرئيسية أن تندرج ضمن النقاط التي يتضمنها المعيار الفرعي 9/2- عن مؤشرات الأداء الرئيسية وبالعكس ويشمل هذا المعيار الرئيسي المعيارين الفرعيين التاليين :

9/1- مخرجات الأداء الرئيسية، هذه المقاييس تحدد نتائج الأداء
المخطط لها، وبناءً على طبيعة عمل وسياسة واستراتيجية الدائرة،
يمكن أن يشمل هذا المعيار النتائج التالية :

9/2- مؤشرات الأداء الرئيسية، هذه المقاييس خاصة
بعمليات الدائرة من أجل مراقبة وفهم وتحديد بالإضافة
إلى التنبؤ بـ وتحسين نتائج الأداء المؤسسي، وحسب
طبيعة عمل وأهداف وعمليات الدائرة

نموذج التميز "EFQM Excellence Model®"



EFQM
MODEL
2010

نموذج التميز للمؤسسة الأوروبية لإدارة الجودة



MINISTRY OF PLANNING
KINGDOM OF SAUDI ARABIA

رؤية التميز
مخاطبة العجز الحكومي



منظومة التميز الحكومي

نماذج مختلفة



برنامج دبي للخدمة المتميزة

DUBAI SERVICE EXCELLENCE SCHEME



جائزة التربية والتعليم للتميز

Education Excellence Award

www.doyash.com



جائزة الملك عبد الله الثاني لتميز الأداء الحكومي والشفافية

لجبت سببوا السر

الاجتماعي إليك 19 طريقة تجعلك من محبوبا أكثر.

14 حافظ على التواصل بالأداء

المحافظة على التواصل لإبراز كفاءتك، وتكوين ذكاء.



15 كن صادقا في

إذا بدت ذا كفاءة عالية بأنك إنسان بارد، لذلك تكون شخصا صادقا



16 لا تتشك

حاول أن تختار مواضيع تتسبب في إصابة الناس



17 امنح الجميع ش لهم دورا ومك

لا تهمل الناس، وتأكد جميع المشاركين. اجع بأنهم محط اهتمامك



18 لا تتسرع في ت

كي نتجنب الانطباع الذي أنه تتعرف على التواصل



19 انه حوارك بطر

كلماتك الأخيرة قد تترك



ين بقوة الابتسامة، فهي طريقة تنتقل عن طريقها مشارك

الحماس

ن تظهر حماسك وطاقتك، مسمى الكاريزما لجذب

هاتفك

تفك عنك حتى تنهي حوارك أو انتبه للناس وانظر إليهم. مّا تقوم به.

مصافحة متينة

يتكون خلال الثواني الأولى من المصافحة المتينة القوية تشكيل هذا الانطباع.

ناس بأسمائهم

حيثك شخص ما مستخدما سطر أي محادثة، تذكر مدى الإحساس.

مع

أكثر مما تتكلم. فأنت تمتلك فمًا واحدا.

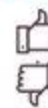
8 أنصت جيدا

الأشخاص المحبوبون يستمعون للشخص الذين يتحدثون معه، والإنصات الجيد يتطلب: الاستماع والفهم والتقييم والتجاوب.



9 تعلم كيف تتقبل الإطراء والمديح

أمام الإطراء لا تنتم بـ«شكرا»، و«أنت كذلك»، لأن ذلك سيجعلك خجولا أو أحمق، و«أنت أفضل مني بكثير» أو «كل ذلك



11 إذا تمت مقاطعة شخص، فاطلب منه تكملة الحديث

عندما يتحدث شخص ويقاطعه أحد، كن أنت المنقذ، وقل للمتحدث «لو سمحت أكمل قصتك».



12 امتنع عن الأحاديث القصيرة غير المهمة

تجنب المحادثات السريعة، وحاول أن تكتشف بعض الاهتمامات المشتركة، الأمور التي تثير عواطف متماثلة لدى الآخرين.





توصيات ومقترحات

- عمل برامج تدريب لنشر ثقافة معايير التميز المؤسسي بالجامعات .
- عمل مقرر في ريادة الاعمال يدرس لطلاب الجامعة وينهى بمشروع تخرج .
- عمل حضانات اعمال لمشروعات الطلاب بالجامعة .
- عمل ملتقى تدريب وتوظيف بالتعاون بين الجامعة ووزارة القوى العاملة .
- نشر ثقافة معايير التنمية المستدامة بالجامعة .
- عمل ابحاث علمية برامج التدريب والتشغيل .
- تشجيع العمل المهني الفني بين خريجين الجامعات بالتدريب الموزاى خارج الجامعة .
- تسويق مشروعات الطلاب خارج الجامعة .
- عمل مركز لتأهيل الخريجين لسوق العمل والتدريب الميدانى .
- انشاء وحدة لشئون الخريجين والمتابعة بعد التخرج فى كل كلية .
- تدريب طلاب الجامعة على مهارات المستقبل .
- عمل مؤتمر دولى فى الجامعة فى ريادة الاعمال .
- تدريب الطلاب اثناء الدراسة على تكنولوجيا المعلومات ومهارات الاتصال (نموذج السنة التحضيرية بالخليج)
- تشجيع الطلاب على عمل مشروعات صغيرة تحت رعاية الجامعة ووزارة القوى العاملة.
- دعوة رجال الاعمال والشركات فى حفلات التخرج ومشروعات الطلاب لرعاية المشروعات المتميزة .



تحياتى وتقديرى د/ ايهاب المصرى

شكرا على حسن الاستماع