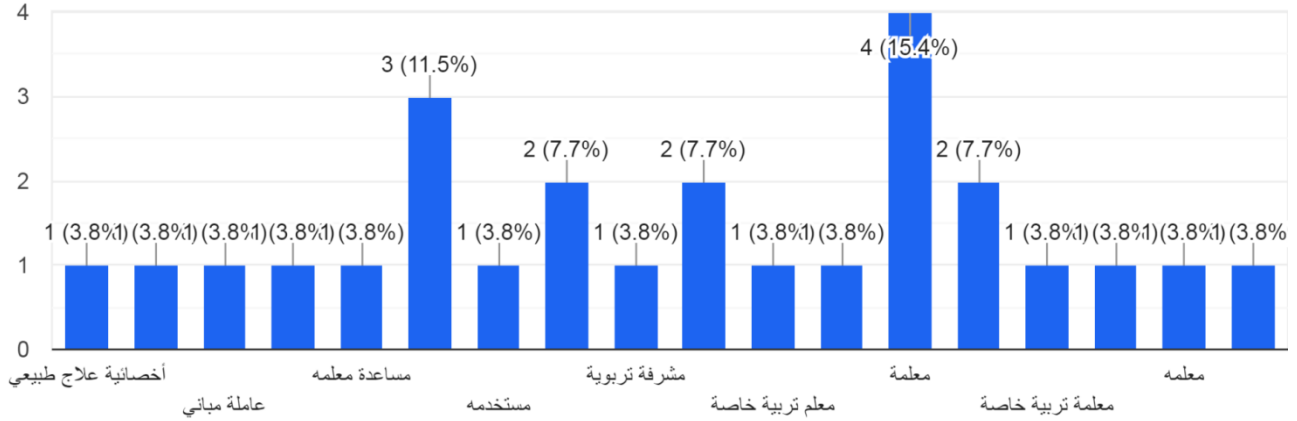
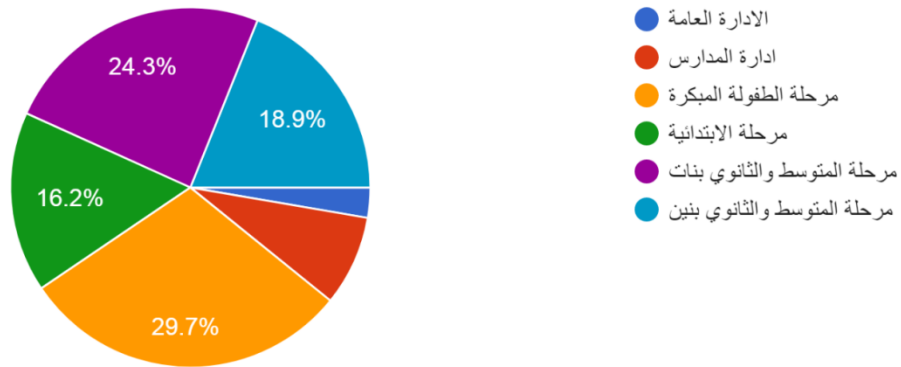




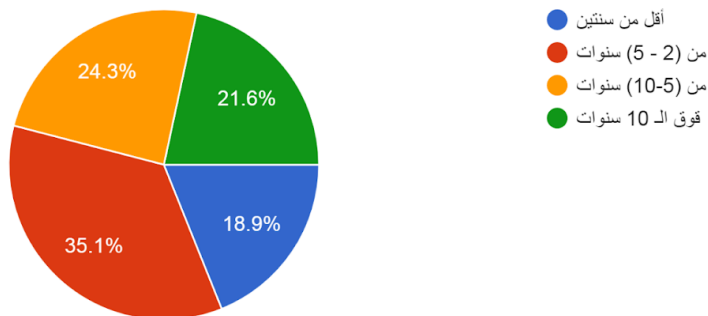
نسبة الموظفين وفق المسمى الوظيفي :



نسبة الموظفين وفق الأقسام :

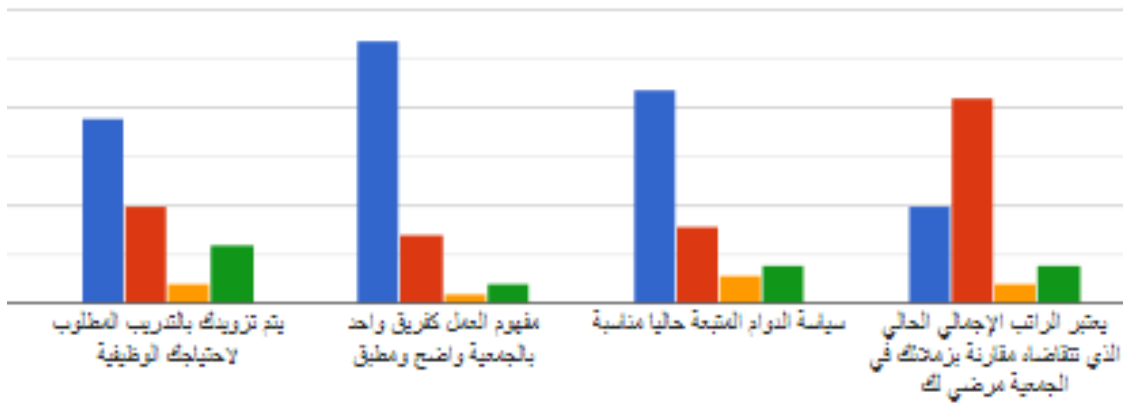
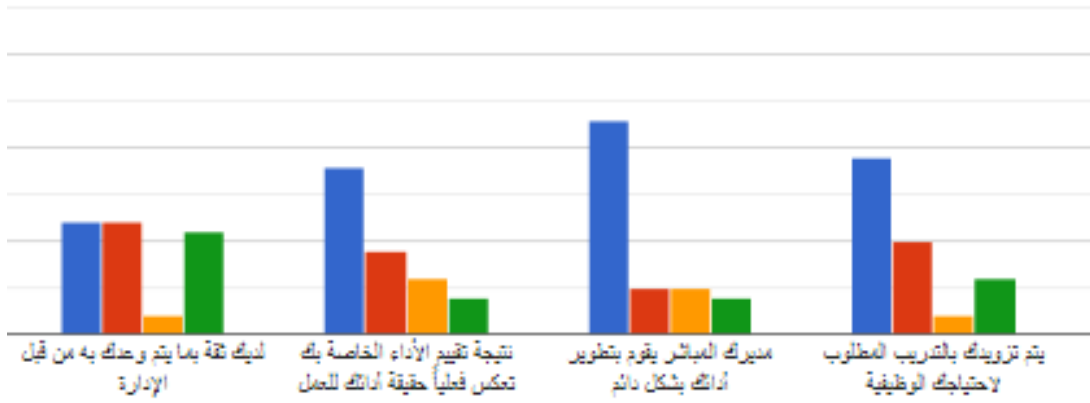
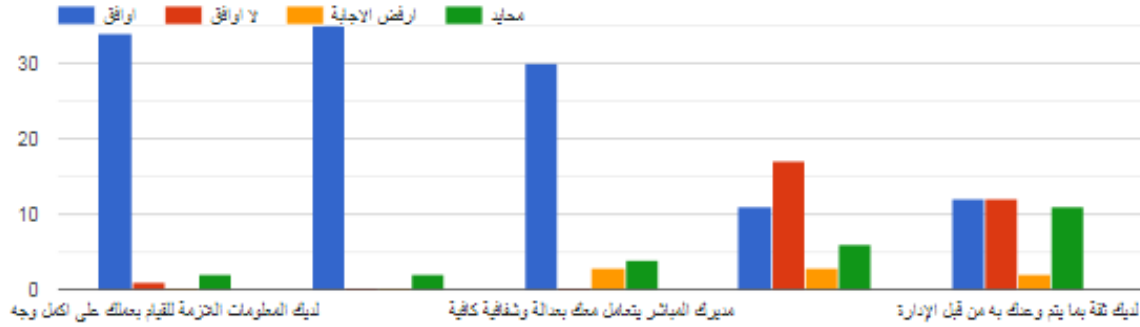


نسبة الموظفين وفق سنوات الخدمة :





نسبة رضا الموظفين وفق الأسئلة التالية :



يعتبر الراتب الإجمالي الحالي  
الذي تتقاضاه مقارنة بزملائك في  
الجمعية مرضي لك

## مقترحات الموظفين لبيئة عمل أفضل في الجمعية :

- دورات تدريبية تفيد المعلم في مجال تخصصه. علاوات ثابتة و بنظام مدروس.
- علاوة مرضية وواضحة.. وضع دورات مناسبة تدعم الموظف بالمدارس.. المرونة في العمل..
- الوضوح في القرارات والتعليمات ٢- اعطاء مساحة اكبر للمعلم لتطبيق افكاره ٣- المرونة في التعامل مع المعلمين ٤- حُسن التعامل مع المعلمين ٥- اعطاء الحوافز المعنوية والمادية خصوصاً
- اعطاء دورات للموظفين بشكل دوري يزيد من الانتاجية والتطوير وتشجيع العمل الجماعي بشكل دائم ومكافأة الموظفين تزيد من تحفيزهم على تقديم الأفضل .. شكراً لكم.
- التعاون لبن افراد القسم ، الشفافية بين الاداره والموظف ، وجود الزيادات والعلاوات، الوضوح والشفافية/ العمل كفريق عمل لجميع الاقسام / تعزيز الموظف معنويا وماديا
- لا يوجد روح الفريق الواحد + التعاون المشترك + البساطه + الانضباط بالعمل + توزيع المهام، الأمان الوظيفي، تكافئ الراتب مع طبيعة العمل ، تعاون الموظفين، توفير تطوير مهني، مرونة القائد في التعامل، الأمان الوظيفي / فريق العمل / التعامل، زيادة الراتب و المرونة
- الوضوح والشفافية / العمل كفريق مع الجميع/ تعزيز الموظف ماديا ومعنويا/ ( الاحترام ) والتحفيز والاستماع للأراء بشكل حقيقي ، اعطاء المعلم المساحة الكافية للأبداع والاداء اعطاء الحرية للمعلم بإختيار طرق التدريس المناسبة للطالب لانه هو اكثر من يقضي وقت دراسي مع الطالب ويعرف احتياجاته جيداً (( تجنب اسلوب التصيد والمراقبة و محاولة معرفة توافه الامور من قبل المديره المباشرة ، بالاضافة تغيير اسلوب التعامل مع الموظفين الحالي المبني على التهديد و تصيد الاخطاء الى اسلوب لبق محترم يعكس اسم المدارس التي كانت تحمل اسد براق في مجال التربية الخاصة اما الان فهي مشتهره بهروب الموظفين منها وسوء ادارتها الحالية))
- الأحرارم ، عدم تقييم الموظف لمجرد كلام موظف آخر ، يكون تقييم الموظف من الأشراف ومن 3 موظفين ،عدم محاباة الموظفين ، وجود المدير المباشر مع الموظفين اغلب اليوم لتكون الصورة واضحة له
- الاستماع لطلبات الموظفين ودراستها اذا كانت مناسبة و اذا غير مناسبة طرح الاقتاع فيها من قبل الادارة
- الوضوح في بعض القرارات احداها ( حضور الطلاب او عدمها في داخل الجمعية)
- عدم معاملة بعض الموظفين افضل من غيرهم بشكل مبالغ فيه وواضح
- لا بد ان تكون التوجيهات و الانظمة الموضوعه في سياسة العمل مطابقة لكلام المسؤولين بالضبط
- مكافأة الموظف المتميز كل شهر ليعطي انتاجيه اكثر للعمل
- اعطاء الصلاحيات للمعلم بمايناسب مع نجاح القسم تطبيق لائحة النظام كما هو مكتوب في لائحة النظام ابقاء الكادر على اطلاع بالقرارات الخاصة بعمله بدلاً من السؤال عنها الدعم المعنوي والمادي للكادر التمييز مابين مايقدمه الموظف المستجد والموظف صاحب الخبرة وضد بنود لتقييم الادارة والمدير المباشر للموظف سنوياً و اخيراً وجود نتائج وشكراً
- اشترك فعلي في برنامج ما يكرسفت وتحديثه كل سنة . تحديث وصيانته اجهزه العمل كل بدايه سنة . وجود سحابه الكترونيه فيها العمل يتم تبادل وتشارك العمل بين فرق العمل الاخرى لتوفير الكثير من الجهد و الوقت و حفظها بافضل جوده وتجنب ضياعها او تلفها. دورات تدريبيه في مجال التقنيه لمواكبه التغيرات وتحديث التعليم. ، العلاوه السنويه فهي تشجع الموظف وتحفز ه.