



معايير إختيار القيادات

والمعتمدة بمجلس الكلية رقم () والمنعقد بتاريخ (/ / ٢٠)

عميد الكلية

أ.د/ أسامة صلاح فؤاد

المدير التنفيذي لوحدة ضمان الجودة

أ.د/ أحمد يوسف عبدالرحمن

تشكيل لجنة تحديث معايير اختيار القيادات

م	الإسم	الوظيفة
١	أ.د. / أسامة صلاح فؤاد	عميد الكلية
٢	أ.د./ محمد عبدالكريم نبهان	وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب
٣	أ.د./ تامر جمال عرفة	وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحث العلمي
٤	أ.د./ هانى محمد زكريا	وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة
٥	أ.د./ أحمد يوسف عبدالرحمن	مدير وحدة الجودة
٦	أ.م.د./ محمد عبدالسلام علام	نائب مدير وحدة الجودة
٧	أ.د./ هيثم أحمد إبراهيم	مسئول معيار القيادة والحوكمة
٨	أ/ ضياء الفقى	مدير الكلية

عميد الكلية

يتم اختيار عميد الكلية طبقا لقانون تنظيم العمل بالجامعات المصرية رقم (٤٩) لسنة (١٩٧٢)
والذى ينص على القواعد التالية لتعيين عميد الكلية:

أولا اشتراط الترشح لوظيفة عميد الكلية:

- أن يكون أستاذا عاملا بالكلية أو المعهد وعلى رأس عمله بالجامعة لمدة سنة على الأقل ، حال الترشح للعمادة، وفي جميع الأحوال يجب ألا يكون المرشح سبق له شغل الوظيفة المتقدم لها عن طريق التعيين الا لمرة واحدة على الأكثر .
- ألا يكون سبق الحكم عليه بعقوبة جنائية أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ما لم يكن قد رد إليه اعتباره .
- ألا يكون قد وقع عليه جزاء تأديبي إلا إذا تم إلغائه أو إذا تم محو الجزاء أو سحبه من قبل السلطة .
- ألا يكون المرشح متوليا لأي منصب حزبي وقت الترشيح وطيلة مدة توليه المنصب .
- إتمام المرشح للدورة التدريبية التي تعقد بإحدى الجهات التي يحددها المجلس الاعلى للجامعات للتأهيل لشغل الوظيفة .
- اختيار ممثلي الجامعة أو الكلية في عضوية اللجان المختصة بترشيح رؤساء الجامعات أو عمداء الكليات أو المعاهد بحسب الأحوال بالاقتراع السري، ويشترط في أعضاء تلك اللجان ألا يكونوا ممن يتولون مناصب إدارية أو تنفيذية بالجامعة المعنية، وألا يكون بين أحد منهم وبين أحد المتقدمين لشغل الوظيفة صلة قرابة أو مصاهرة حتى الدرجة الرابعة، أو شراكة من أي نوع أو خصومة قضائية .

ثانيا تشكيل لجنة اختيار العميد:

تشكل اللجنة المختصة بترشيح المتقدمين لشغل وظيفة عميد الكلية بقرار من الوزير المختص (التعليم العالي) بعد موافقة المجلس الأعلى للجامعات على النحو الآتي:

- عضوان يرشحهما المجلس الأعلى للجامعات من العلماء البارزين المشهود لهم بالكفاءة والنزاهة العلمية.
- عضوان يرشحهما مجلس الجامعة المعنية من ذوي الخبرة في مجال التعليم الجامعي والإدارة، على أن يكون من بينهما رئيس الجامعة والذي تسند إليه رئاسة اللجنة وفي حالة الغياب أو المانع تسند رئاسة اللجنة لأحد نواب رئيس الجامعة ثم لأقدم العمداء ثم من يليه في الأقدمية.
- عضو يرشحه مجلس الكلية من ذوي الخبرة في مجال التعليم الجامعي والإدارة. على أن ترشح كل جهة مرشح احتياطي لعضوية اللجنة يحل محل المرشح الأساسي لها حال غيابه في إحدى جلساتها، أو وجود مانع يمنعه من الاشتراك في أعمال اللجنة، ويحدد القرار الصادر بتشكيل اللجنة ميعاد ومقر انعقاد أولى جلساتها، وتكون مدة العمادة ثلاث سنوات.

ثالثا قواعد عامة:

- حال خلو الكلية من الأساتذة العاملين أو وجود أستاذ وحيد، أو تعذر اتخاذ إجراءات تعيين العميد لأي سبب من الأسباب، فلرئيس الجامعة أن يندب مؤقتا من يتولى القيام بأعمال العميد وفقا لما نظمه قانون تنظيم الجامعات المشار إليه في هذا الشأن، على أن يتم السير في الإجراءات اللازمة للتعيين بمجرد إمكانية ذلك.
- إعلان خلو الوظيفة قبل نهاية مدة ال ست أشهر على الأقل وإعداد الجدول الزمني لعملها.
- فتح باب التقدم وتلقي الأوراق لمدة أسبوع على الأقل، على أن يتقدم المرشحون بأوراق ترشحهم إلى اللجنة متضمنة طلب الترشيح وبيان حالة رسمي من الجامعة المختصة مشفوعا بالسيرة الذاتية للمرشح، وما يؤيدها، وخطة العمل الخاصة به، مبيّنا بها أوجه التطوير وطرق الإصلاح ومقترحات التنمية والتطوير طبقا للوظيفة المتقدم لها، كما يلتزم بتقديم كل ما تطلبه اللجنة من مستندات لازمة للترشيح ويؤشر على ملف التقدم من الموظف المختص، بما يفيد ساعة وتاريخ التقدم.
- فحص أوراق المتقدمين واستبعاد غير المستوفي للشروط القانونية للترشيح بقرار مسبب منها يثبت مضمونه في محاضر أعمال اللجنة، ويعلن للمستبعد خلال ٤٨ ساعة، وعلى اللجنة إثبات فيما يقدم إليها من طعون على المرشحين أو تظلمات من المستبعدين خلال أسبوع من تاريخ تقديم التظلم أو الطعن.
- تختار اللجنة الثلاثة الحاصلين على أعلى الدرجات وفقا لمعايير المفاضلة المرفقة بالقرار، وترفع توصياتها إلى وزير التعليم العالي بالنسبة لرئيس الجامعة، ولرئيس الجامعة بالنسبة للعميد، توطئة لعرضها على السلطة المختصة، فإذا تبين للوزير عدم توافر أي من الشروط أو المقومات لشغل الوظيفة في المرشحين، تعاد الإجراءات مرة أخرى.

وكلاء الكلية

يتم اختيار وكلاء الكلية طبقا لقانون تنظيم العمل بالجامعات المصرية رقم (٤٩) لسنة (١٩٧٢) مادة (١٧) كالآتي:

- يكون لكل كلية (٣) وكلاء يعاونون العميد في إدارة شئون الكلية ويقوم أقدمهما بسلطاته عند غيابه . ويختص أحدهما بالشئون الخاصة بالدراسة والتعليم بمرحلة البكالوريوس وشئون الطلاب . ويختص الآخر بشئون الدراسات العليا والبحوث وتوثيق الروابط مع الكليات ومع المعاهد والمراكز والهيئات المعنية بالبحث العلمي . ويختص الوكيل الثالث بشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة للجامعات ويجوز الاكتفاء في بعض الكليات أو المعاهد
- بتعيين وكيل واحد أو وكيلين ويكون ذلك بقرار من مجلس الجامعة بعد موافقة مجلس الكلية أو الجامعة واللائحة التنفيذية وذلك لمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة .
- ويكون تعيين الوكيل من بين أساتذة الكلية من رئيس الجامعة بناء على ترشيح العميد، وذلك لمدة ثلاثة سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة.

رؤساء الأقسام

يتم اختيار رؤساء الأقسام طبقا لقانون تنظيم العمل بالجامعات المصرية رقم (٤٩) لسنة (١٩٧٢) طبقا للمادة (٥٦) كالآتي:

- يعين رئيس مجلس القسم من بين أقدم ثلاثة أساتذة فى القسم ويكون تعيينه بقرار من رئيس الجامعة بعد أخذ رأى عميد الكلية أو المعهد لمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة ، ولا يسرى هذا الحكم فى حالة وجود أقل من ثلاثة أساتذة اذ تكون رئاسة مجلس القسم لأقدمهم . ويعتبر رئيس مجلس القسم متحيا عن رئاسة مجلس القسم بتعيينه عميدا أو وكيفا للكلية أو المعهد، وذلك اذا وجد غيره من الأساتذة فى القسم وفى حالة خلو القسم من الأساتذة، يقوم بأعمال رئيس مجلسه أقدم الأساتذة المساعدين فيه.

قواعد وضعتها الكلية عند مراعاة ترشيح وكلاء الكلية ورؤساء الأقسام

أولا القدرات القيادية:

- الرؤية وحضور الشخصية.
- المسؤولية المجتمعية والقدرة على خدمة الآخرين.
- القدرة على التغيير وحل المشكلات مع التركيز على النتائج.

ثانيا القدرات الإدارية:

- القدرة على احداث تطور مؤسسي على مستوى القسم أو الكلية.
- تولي مواقع ادارية سابقة.
- المشاركة في أنشطة الجودة.
- الحصول على دورات تدريبية للقيادات.
- القدرة على التخطيط الإستراتيجي.
- الإدارة العامة وادارة الوقت وادارة الاجتماعات.

ثالثا مهارات الاتصال:

- اجادة اللغة.
- اجادة مهارات العرض الفعال.

رابعا عرض خطة لتطوير القسم العلمي أو في مجال تخصص الوكيل في حالة اختيار الوكلاء وعرضها.

مدير الكلية

طبقا لقانون الخدمة المدنية رقم (٨١) لسنة (٢٠١٦) والذي ينص على التالي:

- يكون التعيين في الوظائف القيادية والإدارة الإشرافية عن طريق مسابقة يعلن عنها على موقع بوابة الحكومة المصرية أو النشر في جريدين وواسعتي الانتشار متضمنا البيانات المتعلقة بالوظيفة. ويكون التعيين من خلال لجنة للاختيار لمدة أقصاها ثلاث سنوات، يجوز تجديدها بحد أقصى ثلاث سنوات، بناءً على تقارير تقويم الأداء، وذلك دون الإخلال بباقي الشروط اللازمة لشغل هذه الوظيفة ويشترط للتعين في هذه الوظائف التأكد من توافر صفات النزاهة من الجهات المعنية ، واجتياز التدريب اللازم لها.

معايير اختيار مدير وحدة ضمان الجودة

يصدر عميد الكلية قرارا بتعيين مدير وحدة ضمان الجودة من بين أعضاء هيئة التدريس بالكلية طبقاً للمعايير التالية:

- عضو هيئه تدريس على رأس العمل، وحاصلاً على درجة الدكتوراة في أحد التخصصات .
- أن يكون عضواً من أعضاء هيئة التدريس بالكلية لمدة لا تقل عن خمس سنوات من العمل الفعلي .
- أن يكون لديه خبرة سابقة بأعمال الوحدة (العمل بأحد اللجان أو المعايير) .
- أن يكون على دراية بمعايير الاعتماد البرامج والاعتماد المؤسسي، وبالمعايير الأكاديمية المرجعية الخبرة في التعامل مع نظم ال. IT .
- أن يكون حاصلاً على دورات تدريبية في مجال الجودة .
- يتمتع بمهارات إدارية من حيث القدرة على القيادة وادارة الوقت والفريق والموارد .
- مشهود له بالمصداقية والالتزام والعمل الجاد .
- لم يتعرض لأي مسائله قانونية .
- وذلك على أن يكون قرار التعيين لمدة (٣) سنوات قابلة للتجديد وأن يكون مدير الوحدة عضو أساسي في تشكيل مجلس الكلية .

معايير اختيار مديرو الوحدات ذات الطابع الخاص

- أن يكون من أحد الأساتذة بالقسم المختص .
- أن يكون لديه خبرة في الية العمل بهذه الوحدة مدة لا تقل عن سنتين .
- أن يتسم بالشفافية والمرونة في الأداء .
- أن يكون مشهود له بالكفاءة الإدارية والعلمية والمالية .
- ألا يكون وقع عليه أي من الجزاءات خلال تأدية عمله بالكلية .
- ألا يتعارض عمله في الوحدة مع عمله الخاص بالجامعة .
- الحصول على دورات تنمية مهارات القيادات بوحدة الجودة .

معايير اختيار مديري الوحدات المستحدثة

- الكفاءة والنشاط العلمي بتقديم قائمة الأبحاث المنشورة .
- التمتع بالقدرات الإدارية والقيادية .
- المشاركة في أنشطة الخدمات الطلابية .
- المساهمات في مجال الجودة والتطوير المستمر .
- المشاركة في الأنشطة القومية .
- السجل الوظيفي الذي يشهد بالنزاهة والالتزام .

- التعاون والعلاقة مع الزملاء والرؤساء والمرؤوسين .
- اجتياز برامج تدريبية مؤهلة لاكتساب مهارات القيادة الإدارية .
- أن يتقدم المرشح لشغل منصب قيادة أكاديمية بتصور مكتوب (خطى) عما سيقوم به من أجل رفع شأن كليته إذا ما حاز على المنصب ويتم تحكيمها من قبل لجنة حكماء على مستوى الجامعة.

مديرو الإدارات:

طبقاً لقانون الخدمة المدنية رقم (٨١) لسنة (٢٠١٦) الذي ينص انه عند ترقيه الإداريين يجب أن: مع مراعاة استيفاء الموظف لشروط شغل الوظيفة المرقي إليها، تكون الترقية بموجب قرار يصدر من السلطة المختصة من الوظيفة التي تسبقها مباشرة في المستوى والمجموعة الوظيفية التي تنتمي إليها . وتكون الترقية للوظائف التخصصية من المستوى الأول (ب) بالاختيار على أساس بيانات تقويم الأداء وما ورد في ملف الخدمة من عناصر الامتياز، وتكون الترقية لباقي الوظائف بالأقدمية . وتراعي الكلية عند اختيار مديرو الإدارات:

- المعرفة والفهم لطبيعة العمل بالإدارة التي سيرأسها من خلال الممارسة العملية في نفس مجال العمل
- فهم القوانين واللوائح والاجراءات المنظمة للعمل.
- القدرة على تطوير الاداء وذلك بتحسين مستوى اداء العاملين والانتفاع بوقت العاملين في العمل وتحسين استخدام الموارد والامكانات المادية والمالية المتاحة.
- الحصول على دورات تنمية مهارات القيادات بوحدة الجودة.
- الاستعداد لتلقى شكاوى العاملين ودراستها بدقة ومعالجتها.
- احترام المرؤوسين ومعاملتهم بعدالة ومساواة وموضوعية.
- ان يقدم القدوة للمرؤوسين في الالتزام والانضباط والنزاهة والاخلاق.
- مهارة في القيادة والاشراف.
- مهارة في ادارة الوقت.
- مهارة في الاتصال واعداد التقارير.
- قدرة على اتخاذ القرارات وتحمل المسؤولية.
- قدرة على التوجيه والتحليل المنطقي.
- معرفة بالتشريعات والقوانين والانظمة المعمول بها.
- مهارة في العمل بروح الفريق.
- القدرة على العمل تحت الضغط.
- القدرة على استخدام الحاسب الآلي.

اليات تطبيق المعايير

- الإعلان عن الوظيفة الشاغرة إما من داخل الكلية والجامعة أو من خارجهما، من خلال- وسائل الإعلام المتاحة والموقع الإلكتروني للجامعة أو الكلية، ويحدد في الإعلان المتطلبات الأساسية لشغل الوظيفة.
- عملية الاختيار، يتم انتقاء أفضل المرشحين لشغل الوظيفة، ممن تتوافر فيهم الكفاءات- والمهارات الفنية اللازمة لشغل الوظيفة الشاغرة بعدة أساليب:
- تشكيل لجنة مكونة من ثلاثة أشخاص على الأقل يتوافر لديهم (درجة كبيرة من المهارة والخبرة في التخصص) لفحص السير الذاتية والبرامج المقدمة
- مدى إلمام المتقدمين لشغل الوظائف بما تعلموه في الماضي.
- السمات الشخصية والتطلعات والاستعدادات والقدرات النفسية والبدنية والحركية.
- القدرات المهنية والثقافية، يتم قياس القدرات المهنية والثقافية المرتبطة ب:
- المقابلات الشخصية، بهدف الحصول على معلومات واقعية و دقيقة وتفصيلية عن طالبي الوظيفة لتكوين صورة كاملة عنه والحكم على أهليته لشغل الوظيفة. وتتم عملية الاختيار على النحو التالي:
- في حالة وجود فردين أو أكثر من طالبي شغل الوظيفة يتم تقييم المتقدمين واختيار أعلى المتقدمين في المقابلات والبرامج المقدمة.
- في حالة وجود متقدم واحد أو أكثر لشغل الوظيفة، ويتم تقييم إجابات كل مرشح من كل فرد في اللجنة، ثم تجمع التقديرات وتؤخذ المتوسط