

# قائمة بمعايير اختيار

## "القيادات الأكاديمية والإدارية"

إن تطوير وتحديث الجامعات والمعاهد العليا يتطلب وجود رؤية جديدة وقيادات ذات مهارات وكفاءات تعترف بالموهب وتعتبرها من المكونات الإستراتيجية في العمل . لذلك تفرض طبيعة المناصب القيادية بالجامعات سواء الأكاديمية أو الإدارية منها حقيقة علمية مؤداها ، أن عملية اختيار العناصر المناسبة لهذه المناصب الإدارية ، لا بد وأن تجري بدرجة كافية من العناية والحرص علي أساس خبرتها بالإدارة ومدى استعدادها لطبيعة الدور الذي تتولي مسئولياته لأن القيادات بنوعها الأكاديمية والإدارية بالكليات والمعاهد العليا هم محور الفعالية الإدارية بها ، وأن أي كلية لن تستطيع تحقيق الأهداف المتوخاة منها ما لم يكن علي رأسها قيادة لديها مهارات و كفايات تمكنها من ذلك.

### أولاً: اختيار القيادات الأكاديمية بالمعهد

#### (1) عميد المعهد

يعين عميد المعهد طبقاً لنص المادة (43) من القانون 49 لسنة 1972 والمادة (90) من اللائحة الداخلية للمعهد والمادة (2) من اللائحة المحدثه.  
- يتم اختيار عميد المعهد وفقاً للمعايير التالية:-

#### 1- معايير اختيار عميد المعهد:

- أ- الحصول علي درجة الأستاذية.
- ب- توافر مجموعة من الخبرات السابقة ، علمية وأكاديمية وإدارية ، مثل:
  - إدارة أحد أقسام المعهد.
  - إدارة مركز بحثي.
  - التدريس والإشراف والمشاركة في أنشطة خدمات المجتمع.
- ج- اجتياز مجموعة دورات تدريبية لاكتساب مهارات القيادة الأكاديمية والجودة الشاملة وتطبيقاتها في السياق الأكاديمي و.....إلخ.
- د- وجود مجموعة من المؤلفات والتراجم والبحوث المنشورة في دوريات دولية.
- هـ- المشاركة في المؤتمرات وعضوية الجمعيات العلمية.
- و- الحصول علي جوائز علمية.
- ز- تتوافر لديه مجموعة من المهارات، مثل:
  - المهارات الذاتية: مثل المبادرة والابتكار ، وضبط النفس ، والحكمة ، والثقة في النفس.
  - المهارات الفنية: المعرفة المتخصصة في مجال النشاط الأكاديمي والإداري.
  - المهارات الإنسانية: التعامل مع المرءوسين وخلق مناخ صحي يحقق الرضا الوظيفي.
  - المهارات الإدراكية: الرؤية الشمولية لمختلف نشاطات العمل الجامعي ، وفهم علاقات الأعضاء بعضهم البعض داخل المعهد.
  - المهارات المهنية والثقافية: التخطيط الإستراتيجي ، إلخ.....
  - المهارات الإدارية: صنع القرار الإداري بمفهوم الجودة الشاملة وكيفية تطبيقها في تحسين العمل الإداري ، صياغة رؤية ورسالة طموحه للمعهد.
- س- السمعة الطيبة.

## 2- إجراءات عملية الإختيار:

أ- أن يتم الإعلان عن الوظيفة الشاغرة لمنصب عميد المعهد ويوضح في الإعلان المتطلبات الأساسية لشغل الوظيفة وتوصيفها الوظيفي.

ب- أن يشكل فريق الإختيار أحد المرشحين لشغل عميد المعهد من الآتي:

- رئيس مجلس إدارة الجهة المالكة.
- رئيس مجلس الإدارة.
- عضو مجلس الإدارة.

ج- أن يتم تلقي الترشيحات الواردة إلي اللجنة العلمية بشأن منصب عميد. ويقوم أعضاؤها بالتشاور فيما بينهم للتعرف علي مدي ملائمة المرشحين لمنصب العميد.

د- أن يقوم أعضاء اللجنة بعقد مقابلات شخصية مع الأشخاص المرشحين لمنصب العميد للتعرف علي مدي ملائمتهم لشغل المنصب.

ر- بناء علي دراسة أعضاء اللجنة الترشيحات الواردة إليهم وما توصلوا إليه من نتائج من خلال المقابلات الشخصية مع المرشحين تقدم اللجنة مجموعة من الإقتراحات المكتوبة والسرية للتشاور بشأنها وأخذها في الاعتبار عند إختيار العميد المناسب من بين المرشحين.

## 3- عملية الإختيار:

- يتم إنتقاء أفضل المرشحين لشغل الوظيفة ممن تتوافر فيهم الكفاءات والمهارات اللازمة لشغل الوظيفة الشاغرة.

## (2) وكيل الكلية / المعهد

يعين وكيل الكلية / المعهد طبقا لنص المادة رقم (47) من القانون 49 لسنة 1972 والتي تنص في الفقرة الأخيرة منها علي " ويكون تعيين الوكيل من بين أساتذة الكلية أو بقرار من الجامعة بناء علي ترشيح العميد ، وذلك لمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة".

## 1- معايير اختيار وكيل المعهد:

تتم إجراءات عملية اختيار وكيل المعهد (شئون التعليم والطلاب / الدراسات العليا والبحوث / خدمة المجتمع والبيئة ) ، بناء علي الخطوات التالية:

أن يتم الإعلان عن الوظيفة الشاغرة لمنصب وكيل المعهد بين جميع العاملين بالمعهد ، ويوضح في الإعلان المتطلبات الأساسية لشغل الوظيفة وتوصيفها الوظيفي ، علي رؤساء الأقسام وأعضاء هيئة التدريس ومن حق أ منهم التقدم لشغل وظيفة وكيل طالما تنطبق عليه الشروط.

## 2- إجراءات عملية الإختيار:

أ- أن يشكل فريقا لإختيار أحد المرشحين لشغل وظيفة وكيل المعهد من الآتي:

- رئيس مجلس الإدارة.

- نائب مجلس الإدارة.

- عميد المعهد.

- اثنان من أعضاء هيئة التدريس بالكلية / المعهد.

- أربعة طلاب من مرحلة الدراسات العليا ( إذا كان المرشح وكيل المعهد لشئون الدراسات العليا).

- أربعة طلاب من مرحلة الليسانس والبيكالوريوس ( إذا كان المرشح وكيل المعهد لشئون التعليم والطلاب).



- أربعة أشخاص من المجتمع المحلي وكبار رجال مجتمع الأعمال والصناعة يتم إختيارهم من قبل عميد الكلية ( إذا كان المرشح وكيل الكلية لشئون المجتمع والبيئة ) وأربعة طلاب من كل مرحلة.

ب- أن يتم تلقي الترشيحات الواردة إلي اللجنة العلمية بشأن منصب الوكيل ، ويقوم أعضاؤها بالتشاور فيما بينهم للتعرف علي مدي ملائمة المرشحين لمنصب الوكيل.

ج- أن يقوم أعضاء اللجنة بعقد مقابلات شخصية مع الأشخاص المرشحين لمنصب الوكيل للتعرف علي مدي ملائمته لشغل المنصب.

### 3- عملية الإختيار:

بناء علي دراسة أعضاء اللجنة للترشيحات الواردة إليهم وما توصلوا إليه من نتائج من خلال المقابلات الشخصية مع المرشحين تقدم اللجنة مجموعة من الإقتراحات المكتوبة والسرية إلي مجلس إدارة المعهد للتشاور بشأنها وأخذها في الاعتبار عند اختيار الوكيل المناسب من بين المرشحين.

### (3) رئيس القسم

1- معايير اختيار رئيس القسم الأكاديمي، وفقا لما يلي:

- أن يتم ترشيح ثلاثة من كل قسم مرتبين من وجهة نظر أعضاء القسم.
- أن يختار العميد أحد المرشحين لشغل منصب رئيس القسم بناء علي:
  - آراء أعضاء مجلس القسم.
  - السيرة الذاتية للشخص المرشح.
  - السمعة الطيبة.
  - علاقته بالرؤساء والزملاء والهيئة المعاونة والإداريين والطلاب.

### (4) الأساتذة المساعدون

يشترط فيمن يعين أستاذا مساعدا طبقا لنص المادة رقم (69) من القانون 49 لسنة 1972 ما يلي:

1- أن يكون قد شغل وظيفة مدرس مدة خمس سنوات علي الأقل في إحدى الجامعات الخاضعة لهذا القانون أو أن يكون قد مضت علي حصوله علي المؤهل المنصوص عليه في المادة 66 من هذا القانون مدة خمس سنوات علي الأقل بشرط أن يكون قد مضي ثلاث عشر عام علي حصولهم علي درجة البكالوريوس أو الليسانس أو ما يعادلها.

2- مع مراعاة حكم المادة 66 يجوز استثناء تعيين أساتذة من خارج الجامعة إذا توافرت فيهم الشروط الآتية:

- أن تكون قد مضت عشر سنوات علي الأقل علي حصولهم علي المؤهل المنصوص عليه في المادة (66) من هذا القانون.
- أن تكون قد مضت ثماني عشرة سنة علي الأقل علي حصولهم علي درجة البكالوريوس أو الليسانس أو ما يعادلها.
- أن يكونوا قد قاموا خلال السنوات الخمس السابقة علي تقديمهم للتعيين في وظيفة أستاذ بإجراء بحوث مبتكرة ونشرها أو بإجراء أعمال إنشائية ممتازة في تخصص هذه الوظيفة.

## (5) أعضاء هيئة التدريس

أعضاء هيئة التدريس طبقا لنص المادة (64) من القانون 49 لسنة 1972 هم:

(1) الأساتذة

(2) الأساتذة المساعدون

(3) المدرسون

يعين أعضاء هيئة التدريس طبقا لنص القانون رقم (65) من القانون 49 لسنة 1972 بقرار من رئيس الجامعة بناء علي طلب مجلس الجامعة بعد أخذ رأي مجلس الكلية ومجلس القسم المختص ويشترط فيمن يعين عضوا في هيئة التدريس طبقا لنص المادة (66) من القانون 49 لسنة 1972 ما يأتي:

### 1- معايير اختيار أعضاء هيئة التدريس بالمعهد:

1- أن يكون حاصلا علي درجة الدكتوراه أو ما يعادلها من إحدى الجامعات المصرية في مادة تؤهله لشغل الوظيفة أو أن يكون حاصلا من جامعة أخرى أو هيئة علمية أو معهد علمي معترف به في مصر أو في الخارج علي درجة يعتبرها المجلس الأعلى للجامعات معادلة لذلك مع مراعاة أحكام القوانين واللوائح المعمول بها.

2- أن يكون محمود السيرة حسن السمعة.

3- يشترط فيمن يعين مدرسا طبقا لنص المادة رقم (67) من القانون 49 لسنة 1972 أن تكون قد مضت ست سنوات علي الأقل علي حصوله علي درجة البكالوريوس أو الليسانس أو ما يعادلها ويشترط أن يكون ملتزما في عمله ومسلكه - منذ تعيينه معيدا أو مدرسا مساعدا - بواجباته ومحسنا أداؤها.

4- إذا كان من خريجي الجامعة / المعهد فيشترط توافر الكفاءة المتطلبة للتدريس بالإضافة إلي هذه الضوابط:

- ألا يزيد السن علي أربعين عاما في تاريخ الإعلان.

- ألا يقل التقدير في الدرجة الجامعية الأولى عن جيد جدا.

### 2- عملية الإختيار:

وتجري المفاضلة بين المتقدمين من خارج الجامعة للتعين في وظيفة مدرس طبقا لما يلي:

- يفضل الأعلى تقديرا في درجة الدكتوراه.
- عند التساوي يفضل الأصغر سنا.
- عند التساوي يفضل الأحدث في الحصول علي درجة الدكتوراه.
- عند التساوي يفضل من له أبحاث علمية منشورة في مجال التخصص.

### (6) معاوني أعضاء هيئة التدريس ( المعيدون والمدرسون المساعدون )

طبقا لنص المادة (133) من القانون 49 لسنة 1972 يعين المعيدون والمدرسون المساعدون بقرار من رئيس الجامعة بناء علي طلب مجلس الكلية بعد أخذ رأي مجلس القسم المختص ويكون التعيين من تاريخ صدور القرار وطبقا لنص المادة (135).





## 2- عملية الإختيار:

وتتم المفاضلة بين المتقدمين للإعلان علي النحو التالي:

- 1) يفضل الأعلى في التقدير العام.
- 2) عند التساوي في التقدير العام يفضل الأعلى في مجموع الدرجات . فتنتم المفاضلة علي أساس النسبة المئوية الأعلى لمجموع درجات كل خريج وفقا لنظامه القانوني وتحسب النسبة المئوية كالتالي:

- الخريجون في ظل النظام قبل التراكمي تحسب علي أساس مجموع درجات السنة النهائية فقط.

- عند التساوي يفضل الأعلى تقديرا في مادة التخصص.
- عند التساوي يفضل الحاصل علي درجة علمية أعلى بنفس القواعد السابقة.
- عند التساوي يفضل الأحدث تخرجا والأصغر سنا.

### ثانيا : معايير اختيار القيادات الإدارية بالكلية / المعهد

#### 1- متطلبات شغل الوظيفة الإدارية كالتالي:

- أ- خبرة في مجال العمل الإداري لا تقل عن عشر سنوات.
- ب-إجادة التعامل مع الحاسب الآلي.
- ج- الحصول علي مؤهل جامعي.
- د- حسن السمعة.
- هـ- الحصول علي تقدير امتياز في آخر أربع تقارير لتقييم الأداء.
- و- عدم توقيع أي جزاءات عليه في السنوات الخمس الأخيرة.
- ز- مشاركاته في تطوير العمل الإداري بالمعهد خلال السنوات الثلاث الأخيرة.
- ي- شهادات بالكفاءة من ثلاث قيادات ممن تعامل معهم.

#### 2- إجراءات عملية الإختيار، وتتمثل في:

الإعلان عن الوظيفة الشاغرة إما من داخل الكلية أو المعهد أو من خارجهما ، من خلال وسائل الإعلام المتاحة والموقع الإلكتروني للكلية أوالمعهد ، ويحدد في الإعلان المتطلبات الأساسية لشغل الوظيفة.

#### 3- عملية الإختيار:

يتم انتقاء أفضل المرشحين لشغل الوظيفة ، ممن توافر فيهم الكفاءات والمهارات الفنية اللازمة لشغل الوظيفة الشاغرة بعدة أساليب:

- أ- مدي إلمام المتقدمين لشغل الوظائف بما تعلموه في الماضي.
- ب- السمات الشخصية والتطلعات والاستعدادات والقدرات النفسية والبدنية والحركية.
- ج- يتم قياس القدرات المهنية والثقافية المرتبطة بـ:
  - استخدام التقنيات.
  - التعامل مع جمهور الكلية / المعهد من الداخل ( طلاب وعاملين وأعضاء هيئة تدريس ) وجمهور الكلية/ المعهد من الخارج.
  - مفهوم الجودة الشاملة وكيفية تطبيقها في تحسين العمل الإداري.
  - مفهوم القرار الإداري وكيفية صنعه.
  - مفهوم ومبادئ الاتصال الإداري الفعال.





- توفير معلومات كافية عن أعضاء هيئة التدريس والإداريين الراغبين في السفر أو ترك الوظيفة والتعرف علي آرائهم ، ثم فحص تلك المعلومات وتحليلها لمعرفة مواطن الضعف في المعهد ، ومحاولة التغلب عليها.
- التخطيط الجيد لتنمية المسار الوظيفي لجميع أعضاء هيئة التدريس بالمعهد عن طرق التقييم المستمر للأداء وتحديد القدرات الكامنة فيهم والعمل علي إطلاقها وتوظيفها.
- التأكد من وجود الموهبه لدي عضو هيئة التدريس ، والإداريين ، ثم وضع خطط لتنميتها في مراكز متخصصة.
- معرفة القيادات لأصحاب الكفاءات والمواهب الأكاديمية والإدارية بإدارة المواهب حتي يمكن الاستفادة منهم ، والإستعانة بهم ، واستقطابهم ، والإحتفاظ بهم.

4- وضع سياسات الحوافز تشمل حوافز مادية ومعنوية بما يضمن استمرارية الإنتماء لدي الكفاءات المتميزة والتزامهم بالبقاء في المعهد ، عن طريق :

- تقديم التقدير المادي المناسب ، من خلال الرواتب والمكافآت المختلفة.
- المعاملة العادلة للجميع أكاديميين وإداريين من حيث توزيع أعباء العمل ، والترقيات.
- رصد الخبرات المتميزة لدي أعضاء هيئة التدريس والإداريين ونشرها بين المعاهد والكليات والجامعات المختلفة كنماذج يحتذى بها.
- تكريم عناصر من الكفاءات المتميزة علي مستوي كل قسم أكاديمي وإداري دوريا.

5- وضع سياسة لتنمية الكفاءات المتميزة الأكاديمية والإدارية ، وذلك عن طريق:

- معرفة مجموعة المهارات المتوفرة لدي كل فرد.
- تحليل الوظيفة التي يشغلونها.
- تحديد فجوات الأداء بمقارنة الأداء الفعلي بالأداء المتوقع مستقبلا.
- تحديد نوعية المهارات التي يحتاج إليها الفرد لتنميتها.
- اقتراح البرنامج التدريبي المناسب.
- تدريب الفرد قبل تشغيله للوظيفة المرشح لها وأثنائها.
- الإستفادة من النظام الحالي لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس وتفعيله.
- الإهتمام بتنمية قدرات ومهارات الإداريين دوريا من خلال برامج متميزة يقوم بوضعها أساتذة متخصصين.

6- لجعل المعهد مكانا جاذبا للعمل:

- يريده أعضاء هيئات التدريس والإداريين ويرغبون في العمل به ويسعون للبقاء به والإنتماء إليه ، وجذب المتميزين منهم للعمل فيه ، يستلزم:
- أن يحظي المعهد بسمعة طيبة علي المستوي الإقليمي والدولي.
- توفير بيئة عمل مشجعة تتوافر فيها كل التجهيزات والإمكانات التكنولوجية التي تشبع حاجات أعضاء هيئات التدريس والإداريين وتحقق طموحاتهم.
- توفير التقدير المناسب من أجر ومكافآت بالإضافة إلي التقدير المعنوي.

- وجود قيادات ( مدير إدارة - رئيس قسم - وكيل معهد - عميد معهد ) تساعد أعضاء هيئة التدريس علي التدريس الجيد ، وتساعد الإداريين علي العمل الجيد.
- إعطائهم المزيد من الحرية والإستقلالية في اتخاذ قراراتهم المهنية.

#### 7- تطوير الأداء الإداري للمعهد ، عن طريق:

- ممارسة قيادات المعهد ( عميد / وكيل / رئيس قسم ) أساليب الإدارة الجيدة مع أعضاء هيئة التدريس والإداريين مما يشعرهم بالتقدير وبأنهم أفراد منتجون للمعرفة يستجاب لأرائهم ، من خلال:
- تقديم الدعم الشخصي عن طريق التدخل عندما يشعر عضو هيئة التدريس أو الإداري بوجود بعض المشاكل الشخصية ومساعدته علي حلها.
- إعداد برامج فعالة لتنمية القدرات والمهارات.
- منح الثقة الكافية لهم ليؤدوا وظيفتهم علي أكمل وجه.
- بناء علاقات قوية مع أعضاء هيئة التدريس بجميع الأقسام الأكاديمية والإداريين بإدارات المعهد بحيث يتم تحديد المواهب والطاقة الكامنة لدي كل منهم والعمل علي الاستغلال الأمثل لمواهبهم للتغلب علي ترك البعض منهم لوظائفهم بغرض العمل في جهات أخرى أو للسفر مما يحفزهم علي البقاء في المعهد.

#### 8- العمل علي تحسين صورة المعهد أمام المجتمع، من خلال:

- تقديم خدمات عالية الجودة للطلاب والمجتمع والتعامل مع أعضاء هيئة التدريس و الإداريين وكذلك التعامل مع الطلاب بطريقة أخلاقية وعادلة مما يجعله يحتل مكانة متميزة علي مستوى مصر والعالم العربي والأفريقي عن طريق:
- وجود رؤية ورسالة واضحة وموثقة ومعلنة.
- وجود مجموعة من القيم الجامعية الإيجابية التي تحث علي التعاون والتفاني في العمل ، والإعتراز بالعمل.... إلخ ، يلتزم بها الجميع.
- الإهتمام بالبحث العلمي علي كافة المستويات الأكاديمية والإدارية وربطه بالمشكلات الداخلية ( الطلاب / أعضاء هيئة التدريس / ..... ) وكذلك قضايا المجتمع.
- تحسين مخرجات المعهد من المعلمين ليصبحوا منتجا مرغوبا في أسواق العمل.

#### 9- العمل علي جذب واستقطاب المتميزين ، أساتذة بالجامعات الأخرى ( في حالة وجود عجز ) ،

- وكذلك الإداريين من خلال تقديم عروض مغرية وتحديد الخدمات التي يمكن أن يقدمها المعهد لهم ، والتي تبرز أنها أفضل مكان لعملهم ، عن طريق:
- توفير عمل ممتع ومجزي ( أجر مناسب).
- توفير بيئة عمل جيدة.
- توفير فرص للتعلم والترقي الوظيفي.
- تهيئة الظروف الملائمة والدعم والتشجيع بما يتوافق مع طموحاتهم ومواهبهم.
- توفير الأمان والإستقرار الوظيفي لهم.
- توفير مستقبل جيد للفرد المتميز.

