



# معايير وآليات إختيار القيادات الأكاديمية والإدارية كلية السياحة والفنادق-جامعة المنصورة



**معايير وآليات إختيار القيادات  
الأكاديمية والإدارية  
كلية السياحة والفنادق- جامعة المنصورة**

موافقة مجلس إدارة وحدة ضمان الجودة رقم (17) بتاريخ 2023/01/15  
اعتماد بمجلس الكلية رقم(217) بتاريخ 2023/01/15

### إعداد فريق معيار القيادة والحوكمة

- أ.م.د/ شريف جمال سعد (رئيساً)  
م.م/هانم إبراهيم صالح (عضواً)  
م/آيه محمد محمد حامد (عضواً)  
م/ نورهان جمال إبراهيم أحمد (عضواً)

## الفهرس

رقم الصفحة	الموضوع
5	مقدمة
6	معايير عامة لتولي المناصب القيادية الأكاديمية
8	معايير خاصة بكل منصب قيادي أكاديمي
15	معايير اختيار مديري الوحدات بالكلية
15	معايير اختيار مديري البرامج النوعية
16	معايير اختيار القيادات الإدارية

## معايير وآليات اختيار القيادات الأكاديمية والإدارية

### مقدمة

انطلاقاً من رسالة كلية السياحة والفنادق جامعة المنصورة بتطوير برامجها التعليمية والبحثية لتأهيل الخريجين للمنافسة في سوق العمل وتوظيف المشاركة المجتمعية لتنمية الموارد البشرية والتمويل الذاتي للكلية وتقديم الإستشارات السياحية والفندقية. ورؤيتها نحو الريادة تعليمياً وبحثياً ومجتمعياً في علوم السياحة المختلفة محلياً وإقليمياً. كان ولا بد أن يصاحب ذلك تطور في منظومة الأداء التي تشجع على الابتكار والإبداع، وأن تساير بقية مؤسسات التعليم العالي في مصر التي شهدت اهتماماً متزايداً بأسلوب ومعايير انتخاب القيادات الأكاديمية.

لذا حرصت الكلية على تطبيق مفاهيم الجودة ووفقاً لمعايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد، قامت وحدة ضمان الجودة من خلال الفريق التنفيذي لمعيار القيادة والحوكمة بوضع مجموعة معايير لإختيار القيادات الأكاديمية بالكلية، والهدف من عملية اختيار القيادات هو تحرى الدقة في اختيار القيادات والأخذ في الاعتبار كل السمات القيادية والعلمية والكفاءة الإدارية المطلوبة التي ينبغي توافرها بهم وذلك وفق عمل مؤسسي مبنى على آليات وإجراءات دقيقة ومعايير موضوعية، وقد تم اعتماد هذه المعايير بموافقة مجلس إدارة وحدة ضمان الجودة رقم (17) بتاريخ 2023/01/15 واعتمادها بمجلس الكلية رقم (217) بتاريخ 2023/01/15.

### وتشمل تلك القيادات بالكلية:

1. عميد الكلية.
2. وكلاء الكلية.
3. رؤساء الأقسام العلمية بالكلية.
4. مديري الوحدات بالكلية.
5. مديري البرامج النوعية.
6. القيادات الإدارية.

**أولاً: معايير عامة لتولي المناصب القيادية الأكاديمية (عميد - وكيل - رئيس قسم) بكلية السياحة والفنادق جامعة المنصورة.**

**المحور الأول: الكفاءة القيادية والإدارية:**

تقاس هذه الكفاءة من حيث مدى توافر كل من العناصر التالية:

- حسن السمعة و السير والسلوك.
- القدرة على وضع رؤية شاملة وتحديد أهداف وبرامج تنفيذية لمشروعات التطوير.
- صفات قيادية تساعد على تهيئة مناخ يسوده التعاون بين كافة الأطراف (القيادات وأعضاء هيئة التدريس والطلاب و العاملين).
- مهارة التخطيط الاستراتيجي والقدرة على إدارة التطوير الديناميكي.
- مهارات التواصل الفعال، والعمل ضمن فريق.
- القدرة على مواجهة الأزمات وإدارتها.
- القدرة على التواصل المجتمعي فى الداخل والخارج.
- القدرة على جذب مصادر تمويل متنوعة لتنمية الموارد الذاتية.
- الإلمام بالجوانب المالية والقانونية اللازمة لإدارة الشأن الجامعي.
- تقلد مناصب قيادية أكاديمية، أو أي مناصب قيادية أخرى لمدة لا تقل عن 3 سنوات.
- حضور دورات تدريبية وندوات فى الشؤون الإدارية والأكاديمية.
- القدرة على حل الخلافات وحسن التعامل وإدارة الاجتماعات.
- المعرفة الجيدة بإدارات الكلية ومهام وواجبات كل إدارة، والمتابعة الدقيقة لها.
- حسن اختيار معاونيه ومساعديه.
- القدرة على اتخاذ القرارات بصورة استشارية وجماعية.
- القدرة على التعامل مع الوسائط الإلكترونية الحديثة.
- إجادة اللغة العربية والإنجليزية تحدثاً وكتابةً.
- أن يكون لديه خطة واقعية لتطوير الكلية من خلال المنصب الذى سيشغله.
- المشاركة فى أعمال الجودة والتطوير على مستوى الكلية.
- المشاركة فى اللجان الفرعية ونشاطات وفاعليات الكلية.

## المحور الثاني: النشاط العلمى والبحثى:

تقاس هذه الكفاءة من حيث مدى توافر كل من العناصر التالية:

- السمعة والمكانة العلمية فى الأوساط الأكاديمية والمجتمعية.
- احترام القيم والتقاليد الجامعية والعلاقات الطيبة داخل الوسط الجامعى.
- متابعة البحث العلمى بنشر أبحاث والإشراف على رسائل علمية والمشاركة فى المشروعات البحثية ومشروعات التطوير.
- المشاركة فى تطوير وتقويم المناهج الدراسية وتطويرها لمسايرة النظم العالمية فى التعليم والتعلم للوفاء بمتطلبات سوق العمل.
- المشاركة فى أنشطة ومشروعات دولية.
- المشاركة الفعالة فى المؤتمرات العلمية والمحلية والإقليمية والدولية.
- الخبرة التدريسية والتفاعل مع الطلاب.
- الجوائز ومظاهر التقدير العلمى.
- عضوية الجمعيات العلمية المحلية والعالمية.

## المحور الثالث: السمات الشخصية:

تقاس هذه السمات من حيث مدى توافر كل من العناصر التالية:

- التمتع بصحة جيدة عند التقدم لشغل الوظيفة.
- متعاون ومخلص فى عمله.
- التمتع بمهارات الإقناع.
- التمتع بالنزاهة والأمانة والإلتزام بأداب المهنة.
- التمتع بشخصية قيادية ذات تأثير إيجابى على الأعضاء.
- القدرة على طرح الأفكار وتقنيدها الأدلة.

ثانياً: معايير خاصة بكل منصب قيادي أكاديمي (عميد - وكيل - رئيس قسم):

### 1. معايير اختيار عميد الكلية

يجب ان تتوافر فيه بعض أو كل المعايير التالية:

- أن يكون مصري الجنسية.
- أن يكون المتقدم للترشيح من الأساتذة العاملين بالجامعة، وفي حالة عدم وجود أساتذة في الكلية لرئيس الجامعة أن ينتدب أحد الأساتذة من الكليات التابعة للجامعة للقيام بعمل عميد الكلية وله أن ينتدب أحد الأساتذة المساعدين من ذات الكلية للقيام بعمل العميد.
- أن يكون قد شغل منصب استاذا بالكلية لمدة لا تقل عن سنة واحدة من العمل الفعلى.
- لديه القدرة على التخطيط الاستراتيجي.
- المشاركة في أعمال الجودة والتطوير على مستوى المؤسسة والجامعة.
- المشاركة في الأنشطة الطلابية.
- المساهمة في البحث العلمى والمشروعات البحثية بالكلية.
- المشاركة في المؤتمرات والندوات العلمية والدورات التدريبية.
- المشاركة فى اللجان وورشات وفاعليات الكلية.
- المساهمة فى نشاطات خدمة المجتمع.
- لديه القدرة على قيادة الآخرين.
- لديه القدرة على التواصل مع الآخرين والعمل ضمن فريق.
- لديه القدرة على إدارة الوقت والعمل تحت ضغط.
- لديه القدرة لإتخاذ القرارات وحل المشكلات.
- النزاهة والشفافية والعدل.
- الإلتزام بقواعد وآداب المهنة.
- العلاقات الشخصية الطيبة والتعاون مع الآخرين والتمتع باحترام أعضاء هيئة التدريس.
- ألا يكون قد وقع عليه جزاء تأديبي إلا إذا تم إلغاؤه أو تم محو الجزاء من قبل السلطة المختصة.
- ألا يكون المرشح متوليا لأي منصب حزبي وقت الترشيح وطيلة مدة توليه المنصب.



- ألا يكون سبق الحكم عليه بعقوبة جنائية أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ما لم يكن قد رد إليه اعتباره.
- إتمام المرشح للدورة التدريبية التي تعقد بإحدى الجهات التي يحددها المجلس الأعلى للجامعات للتأهيل لشغل الوظيفة.

### آلية اختيار عميد الكلية

1. تشكل لجنة من مجلس الكلية من الاساتذة المتفرغين وعضو من وحدة ضمان الجودة (من غير المرشحين).
2. يتم استقصاء رأي جميع اعضاء هيئة التدريس بالكلية عن طريق استبيان أو بطاقة تقييم.
3. ترفع وحدة ضمان الجودة نتائج المرشحين لمجلس الكلية والذي يقوم بتشكيل لجنة وتحديد وترتيب أعلى ثلاث مرشحين وترفع إلى رئيس الجامعة.
4. يتم الإعلان عن خلو الوظيفة قبل نهاية مدة الـ 6 أشهر على الأقل وإعداد الجدول الزمني لعملها.
5. يتم 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 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، على أن تسلم أوراق الترشح لأمانة المجلس الأعلى للجامعات، حال التقدم لمنصب رئيس الجامعة.
6. يتم فحص أوراق المتقدمين واستبعاد غير المستوفي للشروط القانونية للترشيح بقرار مسبب منها يثبت مضمونه في محاضر أعمال اللجنة، ويعلن للمستبعد خلال 48 ساعة، وعلى اللجنة إثبات فيما يقدم إليها من طعون على المرشحين أو تظلمات من المستبعدين خلال أسبوع من تاريخ تقديم التظلم أو الطعن.
7. تختار اللجنة الثلاثية الحاصلين على أعلى الدرجات وفقا لمعايير المفاضلة المرفقة بالقرار، وترفع توصياتها إلى رئيس الجامعة، توطئة لعرضها على السلطة المختصة، فإذا تبين للوزير عدم توافر أي من الشروط أو المقومات لشغل الوظيفة في المرشحين، تعاد الإجراءات مرة أخرى.

## 2. معايير اختيار وكلاء الكلية

### (أ) وكيل الكلية لشؤون التعليم والطلاب

يجب ان تتوفر فيه بعض أو كل المعايير التالية:

- النشر فى دوريات وبراءات اختراع.
- المشاركة فى المؤتمرات دولية ومحلية.
- المشاركة فى تحكيم دوريات ولجان علمية.
- باحث فى أحد المشاريع البحثية الممولة.
- المشاركة فى الإشراف على الرسائل العلمية.
- تأليف كتب علمية فى مجال التخصص.
- المشاركة فى وضع الخطة الاستراتيجية للكلية.
- المشاركة فى الأنشطة الطلابية المختلفة.
- المشاركة فى لجان تطوير العملية التعليمية.
- الحصول على دورات فى الإدارة.
- الحصول على دورات فى تصميم المناهج والتعليم والتعلم.
- ان يكون له خبرة فى الأنشطة الطلابية وشؤون التعليم والطلاب.
- يعين رئيس الجامعة وبناء على ترشيح عميد الكلية من بين الاستاذة العاملين لمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة.
- ان لم يوجد بالكلية استاذاً يعين استاذاً مساعداً على أن يكون قد شغل منصب أستاذ مساعد لمدة لا تقل عن ثلاث سنوات.
- ألا يكون متولياً أى منصب حزبي وقت الترشح وطيلة توليه المنصب.
- ألا يكون قد وقع عليه جزاء تاديبى إلا إذا تم إلغاؤه أو تم محو الجزاء أو سحبه من قبل السلطة المختصة.

### (ب) وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث

يجب أن تتوفر فيه بعض أو كل المعايير التالية:

- أن يكون فى درجة استاذ مدة لا تقل عن سنة على الأقل.
- أن يكون قد شارك فى لجان الدراسات العليا والعلاقات الثقافية.

- النشر فى دوريات وبراءات اختراع.
- المشاركة فى المؤتمرات دولية ومحلية.
- التميز فى البحث العلمى والأنشطة العلمية والمشاركة فى تحكيم الدوريات العلمية.
- المشاركة فى الاشراف على الرسائل العلمية.
- تاليف كتب علمية فى مجال التخصص.
- المشاركة فى استحداث مشاريع بحثية جديدة.
- المشاركة فى وضع الخطة الاستراتيجية للكلية.
- المشاركة فى لجان التطوير بوحدة ضمان الجودة والاعتماد.
- المشاركة فى الأنشطة الطلابية المختلفة.
- المشاركة فى لجان تطوير العملية التعليمية.
- الالتزام والنزاهة.
- لديه قاعدة معلوماتية عن التشريعات والقوانين واللوائح المنظمة لإدارة الشأن الجامعي، تمكنه من المعرفة الجيدة بإدارات الكلية ومهام وواجبات كل إدارة.
- القدرة على المشاركة الفعالة فى المجالس واللجان العلمية والإدارية على مستوى (القسم - الكلية - الجامعة).
- إلا يكون قد وقع عليه جزاء تاديبى إلا إذا تم إلغاؤه أو تم محو الجزاء أو سحبه ن قبل السلطة المختصة.

#### (ت) وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة

- يجب ان تتوفر فيه بعض أو كل المعايير التالية:
- أن يكون فى درجة استاذ مدة لا تقل عن سنة على الأقل.
- أن يكون له خبرة فى مجال خدمة المجتمع المدني مثل الدفاع المدني والقوافل وغيرها.
- النشر فى دوريات وبراءات اختراع.
- المشاركة فى المؤتمرات العلمية والملتقيات الخاصة بالبيئة دولية أو محلية.
- أن يكون قد شارك فى لجان خدمة المجتمع وتنمية البيئة.
- المشاركة فى تحكيم دوريات ولجان علمية.
- باحث فى أحد المشاريع البحثية الممولة.

- المشاركة فى الإشراف على الرسائل العلمية.
- تأليف كتب علمية فى مجال التخصص.
- المشاركة فى لجان التطوير بوحدة ضمان الجودة والاعتماد.
- الحصول على دورات فى الإدارة.
- الالتزام والنزاهة.
- عضوية مؤسسات المجتمع المدني.
- عضوية اللجان الداخلية بالجامعة فى مجال خدمة المجتمع.
- المشاركة فى الاستشارات العلمية المقدمة لخدمة المؤسسات المجتمعية.
- المشاركة فى تنفيذ المشروعات التنموية فى المجتمع المدني.
- الإلمام بالمشاكل البيئية المعاصرة.
- ألا يكون قد وقع عليه جزاء تاديبى إلا إذا تم إلغاؤه أو تم محو الجزاء أو سحبه ن قبل السلطة المختصة.

**آلية اختيار وكيل الكلية (شئون التعليم والطلاب/ الدراسات العليا والبحوث/ خدمة المجتمع وتنمية البيئة):**

- أ. أن يتم الإعلان عن الوظيفة الشاغرة لمنصب وكيل الكلية بين جميع العاملين بالكلية، ويوضح فى الإعلان المتطلبات الأساسية لشغل الوظيفة ومتضمنات توصيفها.
- ب. أن يتم الإعلان عن شروط الوظيفة فى كافة الجهات المعنية أى بين رؤساء الأقسام الأكاديمية وأعضاء هيئة التدريس، ومن حق أى منهم التقدم لشغل وظيفة وكيل طالما تنطبق عليه الشروط.
- ج. أن يشارك جميع أعضاء هيئة التدريس فى الكلية فى عملية الترشيح ويتاح لهم قدر من الحرية فى إبداء رغباتهم فى الشخص الذى يريدونه طالما تتوافر فيه مواصفات شغل الوظيفة.
- د. أن يشكل فريق لاختيار أحد المرشحين لشغل وظيفة وكيل الكلية من الآتى:
  - عميد الكلية.
  - أربعة أعضاء يمثلون الهيئة التدريسية بالكلية.
  - بعض أفراد الهيئة الإدارية بالكلية.
  - أربعة أشخاص من المجتمع المحلى وكبار رجال مجتمع الأعمال والصناعة يتم اختيارهم من قبل عميد الكلية (إذا كان المرشح وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع والبيئة).

- أربعة طلاب من مرحلة الدراسات العليا (إذا كان المرشح وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا).
  - أربعة طلاب من مرحلة البكالوريوس (إذا كان المرشح وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب).
  - أربعة طلاب من كل مرحلة (إذا كان المرشح وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع والبيئة).
- هـ. أن يتم تلقي الترشيحات الواردة إلي اللجنة بشأن منصب الوكيل، ويقوم أعضاؤها بالتشاور فيما بينهم للتعرف على مدى ملائمة المرشحين لمنصب الوكيل.
- ز. أن يقوم أعضاء اللجنة بعقد مقابلات شخصية مع الأشخاص المرشحين لمنصب الوكيل للتعرف على مدى ملائمتهم لشغل المنصب.
- بناء على دراسة أعضاء اللجنة للترشيحات الواردة إليهم وما توصلوا إليه من نتائج من خلال المقابلات الشخصية مع المرشحين تقدم اللجنة مجموعة من الاقتراحات المكتوبة والسرية إلى مجلس الكلية للتشاور بشأنها وأخذها في الاعتبار عند اختيار الوكيل المناسب من بين المرشحين.

### **3. معايير اختيار رؤساء الأقسام العلمية**

يجب أن يتوافر فيه بعض او كل المعايير التالية:

- أن يكون مصري الجنسية.
- أن يكون حاصلًا على درجة الدكتوراه في تخصص القسم المنوط به رئاسته.
- أن يكون على درجة أستاذ، أو استاذ مساعد.
- الكفاءة الإدارية والتميز في النشاط العلمي.
- المشاركة في مجالات التطوير بالجودة وتوصيف البرامج والمقررات الدراسية وتقاريرهما.
- المشاركة في الدورات التدريبية في مجال القيادة.
- له دور فعال في الأنشطة الطلابية على مستوى الكلية.
- المشاركة في تقديم الخدمات المجتمعية للمجتمع الخارجي.
- التعاون مع الزملاء والرؤساء والمرؤوسين.
- الخبرة بالعملية التعليمية والتدريس في مجال التخصص بالقسم.
- الحصول على دورات في تصميم المناهج والتعليم والتعلم.
- القدرة على مواجهة المشكلات وإدارة الفريق.
- إلا يكون قد وقع عليه جزاء تأديبي إلا إذا تم إلغاؤه أو تم محو الجزاء أو سحبه.
- النزاهة والإلتزام بأداب المهنة.

## آلية اختيار رئيس القسم العلمي:

1. يتم ترشيح أقدم ثلاثة من الأعضاء العاملين بالقسم ليتم الاختيار والمفاضلة بينهم في ضوء معايير عملية تقييم محددة تراعى في المقام لأول اختيار افضل العناصر لتولي زمام القيادة داخل الاقسام وتحمل مسئولية التطوير والتغيير.
2. يتم استقصاء آراء أعضاء هيئة التدريس و 20% من الهيئة المعاونة حسب الأقدمية بالقسم بخصوص الأسماء المرشحة من خلال استبيان او بطاقة تقويم تمثل 60% من نسبة تقييم المرشح.
3. يتم استطلاع رأي مجلس القسم المرشح من خلال تصويت سري يمثل 40% من نسبة تقييم المرشح.
4. يقوم رئيس القسم الحالي برفع نتائج المرشحين الثلاثة إلى عميد الكلية بعد تحديد ترتيب المرشحين.

## أعمال الجودة بالقسم

### **معايير اختيار أمين مجلس القسم:**

- أن يكون ضمن أعضاء هيئة التدريس بالقسم.
- أن يكون ضمن تشكيل أعضاء مجلس القسم.
- الإلمام باللوائح والقوانين المنظمة للكلية والجامعة.
- أن يكون له نشاط فعال بالقسم والكلية.
- ملفه خالي من أي لوم أو عقاب على مخالفة قانونية.

### **معايير اختيار منسق القسم لدى وحدة ضمان الجودة:**

- الخبرات الادارية والقانونية.
- أن يكون ضمن أعضاء هيئة التدريس بالقسم.
- المساهمة الفعالة في مجال الجودة والتطوير.
- ملفه خالي من أي لوم أو عقاب على مخالفة قانونية.
- التعاون والعلاقات الجيدة مع الزملاء والرؤساء والمرؤوسين.
- يفضل اجتياز دورات تدريبية في مجال الجودة.

### ثالثاً: معايير اختيار مديري الوحدات بالكلية

- مديري الوحدات يجب ان يتوافر فيهم بعض أو كل المعايير التالية:
- أن يكون حاصلًا على درجة الدكتوراه في أحد تخصصات الكلية.
  - أن يكون له خبرات إدارية ومالية.
  - أن يكون لديه خطة واقعية لتطوير الوحدة/ المركز.
  - أن يتمتع بفكر استثماري وتسويقي هادف للربح.
  - أن يجيد اللغة الإنجليزية واستخدام الحاسب الآلي.
  - لديه القدرة على التخطيط الاستراتيجي.
  - لديه القدرة على قيادة الآخرين.
  - لديه القدرة على التواصل مع الآخرين والعمل ضمن فريق.
  - لديه القدرة على إدارة الوقت والعمل تحت ضغط.
  - لديه القدرة على إتخاذ القرار وحل المشكلات.
  - التمتع بالنزاهة والشفافية والإلتزام بأداب وقواعد المهنة.
  - المشاركة بفاعلية في أعمال الجودة والتطوير على مستوى الكلية.
  - لم يوقع عليه أى إدانات أو جزاءات.

### آلية اختيار مديري الوحدات بالكلية

- تشكل لجنة من أطراف مختلفة وذلك بقرار مجلس الكلية.
- يتم الإعلان عن فتح باب التقديم لمدير الوحدة.
- يتم المفاضلة وفق المعايير الموضوعية.
- ترفع النتائج لمجلس الكلية لإعتمادها.

### رابعاً: معايير اختيار مديري البرامج النوعية

- مديري البرامج النوعية يجب ان يتوافر فيهم بعض أو كل المعايير التالية:
- تتوافر له الخبرة بنظام الساعات المعتمدة.
  - الكفاءة والنشاط العلمى والبحثى.
  - المشاركة فى الدورات التدريبية فى مجال القيادة والجودة.
  - أن يكون قادراً على التخطيط الاستراتيجي.

- الاطلاع على محتويات المقررات الدراسية المختلفة للبرامج والمساهمة فى مجالات الجودة والتطوير والإلمام بكيفية صياغة توصيف وتقرير المقررات والبرامج.
- المشاركة فى الأنشطة والخدمات الطلابية.
- القدرة على مواجهة المشاكل وإدارة الفريق.
- النزاهة والإلتزام بأداب المهنة.
- على دراية جيدة بخبرات أعضاء هيئة التدريس المتخصصين سواء من الكلية أو خارجها.
- الإلمام بإمكانيات القاعات الدراسية والأجهزة والوسائل التعليمية المتاحة لطلاب البرامج.

#### آلية اختيار المدير التنفيذى للبرامج النوعية:

- يتم الاختيار من مجلس إدارة البرنامج المتخصصة.

#### **معايير اختيار منسقى البرامج النوعية:**

- أن يكون حاصلًا على درجة الدكتوراه فى التخصص.
- لديه القدرة على التواصل مع الآخرين والعمل ضمن فريق.
- لديه القدرة على إدارة الوقت والعمل تحت ضغط.
- أن يكون متفرغاً لمهام الوظيفة المرشح لها.
- الكفاءة والنشاط العلمى والبحثى.
- تتوافر له الخبرة بنظام الساعات المعتمدة.
- الإطلاع على محتويات المقررات الدراسية المختلفة للبرامج.
- على دراية جيدة بخبرات أعضاء هيئة التدريس المتخصصين سواء من الكلية أو خارجها.
- الإلمام بإمكانيات القاعات الدراسية والأجهزة والوسائل التعليمية المتاحة لطلاب البرنامج.

#### آلية اختيار منسقى البرامج النوعية:

- يتم الترشيح من قبل المدير التنفيذى للبرنامج النوعى والعرض على مجلس الإدارة لإتخاذ القرار المناسب.



## خامساً: معايير إختيار القيادات الإدارية (أمين الكلية- مديري الإدارات)

### 1. معايير اختيار امين الكلية

- أن يكون حاصلًا على مؤهل دراسي مناسب إلى جانب توافر الخبرة في مجال العمل.
- أن يكون على درجة مدير عام على الأقل.
- قضاء مدة بينية قدرها سنتان على الأقل في وظيفة من الدرجة الأدنى مباشرة.
- أن يكون متمتعاً بالنزاهة والشفافية والعدل.
- أن يكون حاصلًا على بعض الدورات التدريبية التي تؤهله لشغل هذا المنصب.
- أن يكون لديه القدرة على القيادة، والتوجيه، وإتخاذ القرارات وتحمل المسئوليات.
- أن يكون لديه مهارة عالية في الإتصال، وإعداد التقارير.
- أن يكون على دراية بطبيعة العمل الإداري، وملماً بالقوانين واللوائح والإجراءات المنظمة للعمل.
- أن يكون لديه القدرة على تطوير الأداء وذلك بتحسين مستوى أداء العاملين والإنتفاع بوقتهم في العمل، وتحسين استخدام الموارد، والإمكانات المادية، والمالية المتاحة ومحو الإسراف في كافة الإمكانات المتاحة للإدارة.
- احترام المرؤوسين، ومعاملتهم بعدالة ومساواة وموضوعية.
- أن يكون قادراً على التواصل مع الآخرين، وإدارة الوقت، والعمل تحت ضغط.
- أن يكون سجله الوظيفي خالي من الجزاءات والإدانات.

### 2. مديري الإدارات

- أن يكون حاصلًا على مؤهل عال مناسب.
- أن يكون على الدرجة الثانية على الأقل.
- التمتع بخبرة في مجال العمل الإداري مدة لا تقل عن 10 سنوات.
- أن يكون قد حصل على دورات في الإدارة.
- المعرفة والفهم لطبيعة العمل بالإدارة التي سيرأسها من خلال الممارسة العملية في نفس مجال العمل.
- الإلمام بالقوانين واللوائح المنظمة للعمل.
- مهارات الإتصال وإعداد التقارير.
- القدرة على إتخاذ القرار وتحمل المسئوليات.

- القدرة على التوجيه والتحليل المنطقي.
- مهارات العمل في فريق.
- القدرة على إستخدام الحاسب الآلى.
- أن يكون لديه سجل وظيفي يشهد بالالتزام والنزاهة.
- لم يوقع عليه عقوبات وإدانان أو جزاءات فى الخمس سنوات الأخيرة.

#### آليات اختيار القيادات الإدارية

1. تشكل لجنة من أطراف مختلفة وذلك بقرار مجلس الكلية.
2. يتم الإعلان عن فتح باب التقديم للمنصب المراد اختيار قائده.
3. يتم المفاضلة وفق المعايير الموضوعية.
4. ترفع النتائج لمجلس الكلية لإعتمادها.