

## معيار ٢ : القيادة والحوكمة

لكلية الاقتصاد المنزلي جامعة المنوفية قيادة أكاديمية و إدارية مؤهلة يتم اختيارها و تنمية قدراتها و تقييم أدائها وفقا لمعايير موضوعية و ذات نمط ديمقراطي يشجع علي المشاركة الفعالة و إبداء الرأي و لها توصيف موثق لكل الوظائف مما يحدد بوضوح المسؤوليات و الاختصاصات حيث تسعى جميع القيادات بالكلية إلي تطبيق المعايير القومية للجودة في مجال اختيار القيادات بكلية الاقتصاد المنزلي.

### التقييم الذاتي

مؤشر التقييم	مستوف	مستوف جزئيا	غير مستوف
١-القيادات الأكاديمية والإدارية مختارة وفقا لمعايير موضوعية ومعلنة واليات ذات شفافية تحقق تكافؤ الفرص وتداول السلطة	√		
٢- القيادات الحالية والمحتملة يتم تنمية قدراتها والعمل على تكوين كوادر جديدة من القيادات	√		
٣-معايير تقييم اداء القيادات موضوعية وتشارك الاطراف المعنية فى عملية التقييم وتستخدم النتائج لتحسين الداء المؤسسى	√		
٤-لادارة المؤسسة اليات فاعلة للتعامل مع مشكلات المؤسسة	√		
٥- للمؤسسة قيم جوهرية معلنة ومتاحة للمعنيين واليات فاعلة لضمان الشفافية والممارسات العادلة وعدم التمييز وتطبيق الاخلاقيات المهنية بين افراد المؤسسة	√		
٦- المعلومات المعلنة عن المؤسسة شاملة وتغضى سائر انشطتها وتضمن المؤسسة مصداقيتها وتحديثها	√		
٧- الهيكل التنظيمى معتمد ومعلن وملامح لحجم المؤسسة ونشاطها ويتضمن الادارات الاساسية اللازمة لتحقيق رسالتها واهدافها	√		
٨- التوظيف الوظيفى معتمد ومعلن ويحدد المسنوليات والاختصاصات وفقا للهيكل التنظيمى ويحقق التكافؤ بين السلطات والمسنوليات ويستخدم فى حالات التعيين والنقل والانتداب للوظائف المختلفة	√		

## ٢-١ معايير اختيار القيادات الأكاديمية و الإدارية بالمؤسسة

تلتزم كلية الاقتصاد المنزلي بمعايير موثقة ومعتمدة ومعلنة لاختيار القيادات الأكاديمية والإدارية تتصف بالنزاهة والمصداقية و الشفافية والالتزام بالأخلاقيات المهنية و التي من شأنها تحقيق التكافؤ في الفرص لتداول السلطة انطلاقاً من قيم جوهرية تبني على إبداء الرأي و حرية النقد و الابتكار. [مرفق ٢-١]

و يتم الاعلان عن هذه المعايير بالكلية عن طريق عدة وسائل مثل الإعلان على الموقع الالكتروني الخاص بالكلية و الجامعة (معلنة على شبكة الانترنت) و كذلك بدليل الكلية ويتم تمريرها على مجالس الأقسام ومناقشتها سنويا لإدخال أية تعديلات إن استدعى الأمر ذلك مع الالتزام بالوضوح و بالشفافية لجميع الشروط و الآليات المعلنة و تطبيقها عند الاختيار. [مرفق ٢-١] حيث يتم استخدام تلك المعايير في المفاضلة بين المتقدمين لشغل المناصب القيادية بالكلية ومن اهم هذه المعايير المستخدمة في اختيار القيادات الأكاديمية :

- النشاط العلمي.

- القدرات الإدارية والقيادية.

- المشاركة في الأنشطة والخدمات الطلابية.

- المساهمات في مجالات الجودة والتطوير (على مستوى المؤسسة/ الجامعة/ القومي).

- المشاركة في الأنشطة القومية

- السجل الوظيفي الذي يشهد بالالتزام والنزاهة.

- التعاون والعلاقة مع الزملاء والرؤساء والمرؤوسين.

- نتائج استقصاء رأى الطلاب والمتعاملين مع المرشح عن أدائه في موقعه الذي يشغله حالياً قبل شغل المنصب

الأعلى. كذلك تلتزم الكلية ببحث أي شكاوي تختص بمعايير الاختيار عن طريق صندوق الشكاوي الموجود بالكلية

[مرفق ٢-١]

## ٢-٢ وسائل إعلان معايير اختيار القيادات الأكاديمية و الإدارية للأطراف المعنية

تستخدم كلية الاقتصاد المنزلي وسائل مختلفة متاحة للإعلان عن أي وظائف إدارية أو أكاديمية للتأكد من وضوح جميع المعايير الخاصة للاختيار لجميع القيادات الأكاديمية الإدارية وذلك من خلال الاعلان عنها بالموقع الالكتروني بالكلية وموقع وحدة ضمان الجودة و كذلك بعض الكتيبات التي تم توزيعها والإعلانات التي يتم

توزيعها علي جميع الأقسام بالكلية و الإدارات المعنية بذلك بالإضافة إلي بعض الأماكن ذات الصلة بالكلية .

مرفق ٢-٢

### ٢-٣ آليات اختيار القيادات الأكاديمية والإدارية

تلتزم جميع القيادات بكلية الاقتصاد المنزلي بالتعاون مع بعضهم البعض في تطبيق و تنفيذ معايير و آليات الاختيار بشفافية و نزاهة دون التحيز أو التدخل بأي من آلياتها لتطبيق مبدأ المساواة و الشفافية عند التقديم و الاختيار و تحقيق تكافؤ الفرص و تداول السلطة. تتبع الكلية آليات محددة بكل وظيفة معلنة تتنوع ما بين مشاركة تشكيل لجان محايدة للترشيح و الاختيار و الاستبيانات و الاعلان العام و الانتخاب الاختياري و المقابلات و التقارير المستقبلية و بمشاركة الأطراف المعنية في عملية التقييم وفقا للشروط و الآليات المحددة لها بإعلان الوظيفة مع تطبيق كافة الآليات بدقة و حياد مع استبعاد ما لم تنطبق عليهم الشروط أو من يخل بأي من آليات الاختيار و بحيث يمكن استخدام النتائج في تحسين الاداء | مرفق ٢-٣

### ٢-٤ ضمانات تداول السلطة في المناصب القيادية خاصة غير المنظمة بالقانون و اللوائح

توفر كلية الاقتصاد المنزلي جامعة المنوفية ضمانات لتداول السلطة في المناصب القيادية خاصة غير المنظمة بالقانون من خلال اللوائح الداخلية المعتمدة من مجلس الكلية و الوثيقة و المعلنة الخاصة بتلك المناصب و التي تنص على المدة الزمنية الأدنى و الأقصى لشغل المناصب القيادية وفق طبيعة واهمية المنصب بما لا يخالف اللوائح و القوانين | مرفق ٢-٤

### ٢-٥ وسائل تنمية قدرات القيادات الحالية و إعداد القيادات المستقبلية

توفر الكلية خطة للتدريب و تنمية المهارات الإدارية للقيادات الأكاديمية | مرفق ٢-٥-١. و قد تم تحديد الاحتياجات التدريبية للقيادات الأكاديمية الحالية و المرشحة مستقبلا لشغل المناصب القيادية وفقا لاساليب العلمية مرفق ٢-٥-٢) و قد شكلت وحدة الجودة بداخلها لجنة للتدريب و حصر الاحتياجات التدريبية و تخطيط و تنسيق البرامج التدريبية و في ضوء ذلك تضع الكلية برامج محددة و معلنة و آليات تنفيذها ل يتم تدريب القيادات عليها | مرفق ٢-٥-٣. و عليه فان مردود هذه الدورات يتضح في كيفية ادارة المنظومة بشكل علمي ينعكس أثره على تطوير العملية التعليمية و انعكاس اثر هذه الدورات على الشخصية القيادية | مرفق ٢-٥-٤

كما شكلت الكلية لجنة للتدريب قامت بحصر الاحتياجات التدريبية و التخطيط و التنسيق للبرامج التدريبية من خلال خطة لتدريب و تنمية المهارات و القدرات لجميع القيادات و الكوادر الأكاديمية و الإدارية وفقا للخطة الموسوعة و

المعلنة والتي تضمنت اهداف البرامج والفئة المستهدفة للتدريب والمدربين ومكان وزمان التدريب ومحتوى البرامج واسس تقييم ومتابعة مردود التدريب حيث تحرص الكلية علي تفعيل قنوات الاتصال و التعاون مع مراكز الجودة و التخطيط الاستراتيجي و تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعة و تتمثل هذه الفاعلية للتفاعل مع هذه القطاعات في الاجتماعات و التدريبات. يتم استخدام إجراءات محددة لتنفيذ البرامج/ الدورات التدريبية للقيادات الأكاديمية، وهذه الإجراءات معلنة على الموقع الإلكتروني للكلية ومعتمدة من مجلس إدارة الجامعة و الكلية و تتمثل في المحاضرات وورش العمل والمحاكاة ولعب الدور، ولكن ينقص هذه الإجراءات عقد اختبار نهائي يحدد كفاءة القيادة و يضمن حصولهم على المستوى الذي يؤهلهم للعمل. كما تتوافر لدى الكلية بعض المخصصات المالية لتنفيذ خطة تدريب القيادات الأكاديمية كما حرصت الكلية على تشجيع أعضاء المجتمع المحلي وأولياء الأمور على تقديم التبرعات المادية والعينية التي تدعم التدريب، والمساهمة بالجهد أو الوقت إن تيسر ذلك. تستقطب الكلية بعض الخبراء والمهتمين بشئون التدريب وتحثهم على التبرع لبرامج التدريب بالوقت والجهد. و تستفيد المؤسسة –إلى حد ما -من التغذية الراجعة وتراجع خططها دوريا وفقا للاحتياجات ومراعاة ذلك في مهام تدريبية جديدة. وتم تغيير المحتوى التدريبي لبرنامج المهارات الإدارية، وكذا إدارة الاجتماعات ليكون أكثر إثراء وفعالية من وجهة نظر القيادة الأكاديمية موضع التدريب. ولكن لا يوجد تصور كامل حتى الآن عن أهم الاحتياجات

المستقبلية للعمل. [ مرفق ٢-٥-٥ ]

كذلك تقوم وحدة الجودة بالكلية بتنفيذ بعض الدورات و ورش العمل لتنمية القدرات لبعض القيادات الأكاديمية و الإدارية خاصة التي تتعامل بشكل أساسي مع جودة العملية التعليمية بمختلف الأقسام مع الدعم العلمي و العملي لهم. أيضا توفر المؤسسة بعض الدورات لتنمية و تأهيل القيادات عن طريق مركز الخدمة العامة بالكلية مع الدعم

الفني لهم جميعا. ( مرفق ٢-٥-٦ )

وشكلت وحدة الجودة بداخلها لجنة للتدريب وحصرت الاحتياجات التدريبية وتخطيط وتنسيق البرامج التدريبية وفي ضوء ذلك تضع الكلية برامج محددة ومعلنة وآليات تنفيذها ل يتم تدريب القيادات عليها وتتضمن أهداف البرامج، الفئة المستهدفة للتدريب، المدربين، مكان وزمان التدريب، المواد التدريبية، محتوى البرامج، متابعة وتقييم البرامج التدريبية. وقد بلغ عددها خمس وعشرون برنامج تدريبي على مدار العام الماضي استفاد منها القيادات والمؤهلين لها على كافة المستويات، وقد تمثلت هذا العام في الجوانب القانونية بالجامعات-المهارات الإدارية – ضمان الجودة والاعتماد-مهارات الاتصال الفعال-إدارات الاجتماعات. ولكن لم تتمكن البرامج / الدورات التدريبية التي تم تنفيذها من تغطية مختلف المهارات القيادية، حيث تتطلب القيادة التدريب على مهارات تكنولوجيا المعلومات، وتهيئة الكلية والأعضاء العاملين فيها للاعتماد. مرفق ٢-٥-٧

حددت الكلية الاحتياجات التدريبية للقيادات الأكاديمية من خلال استبيان للدورات التدريبية التي يمكن أن تطور مهارات القيادات الأكاديمية وقد تم توزيعه على أعضاء هيئة التدريس (مرفق ٢-٥-٨) حيث تضمنت الاحتياجات التدريبية العامة أربع دورات للقيادات هي:

١- الجوانب القانونية للجامعات

٢- تنمية المهارات الإدارية

٣- التخطيط الاستراتيجي

٤- الجوانب المالية للجامعات

وقد تم بدأ تنفيذ هذه الدورات بمقر الجامعة بحضور العديد من القيادات الأكاديمية و القيادات التي يتوقع شغلهم لمنصب رئيس القسم مستقبلاً في ضوء معايير الاختيار المحددة

المطلوبة لتدريب القيادات الأكاديمية بالكلية مرفق ٢-٥-٥

وقد تم حضور عدد من القيادات الأكاديمية لعدد من الدورات بمركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس

بالجامعة (مرفق ٢ - ٥-٦)

وقد قامت الكلية بعمل دراسة مسحية للأقسام الإدارية بالكلية تم خلالها اللقاء مع مديري الأقسام الإدارية المختلفة وموظفيهم بغرض التعرف علي كفاءة نظام حفظ واستدعاء وإتاحة تداول الوثائق بين إدارات الكلية خلال وأوضحت المقابلات انخفاض الرضاء عن قواعد البيانات الموجودة والاعتماد على البيانات الورقية في

الإدارات (مرفق ٢-٥-٧)

## ٢-٦ معايير ومؤشرات تقييم أداء القيادات و الأطراف المشاركة في عملية التقييم

تم اعتماد معايير ومؤشرات وآليات لتقييم أداء القيادات مرفق ١-٦/٢) وقد تم عمل نماذج استبيانات استطلاع رأى أعضاء هيئة التدريس في نمط القيادة مرفق ٢-٦/٢) وكذلج رأى الطالب مرفق ٣-٦/٢. كما تحرص الكلية على مشاركة الطالب و إبداء الرأى و يتم ذلك فى لقاء العميد الدورى بالطالب أو فى اللقاءات مع القيادات فى بداية العام الدراسى و تستخدم أسلوب الحوار فى الوصول الى القرارات. كما تأخذ القيادة بأراء و مقترحات ممثلى الاطراف المجتمعية فى تطوير أداء الكلية من خلال عدة قنوات تشمل إشراج البعض منهم فى المجالس الرسمية و تطبيق استقصاءات الرأى التى ترسّس لليههم و عقد لقسساءات، ذلك بالإضافة إلسسسي تمثيىسسل الطالب فسسسي مجلس اوحدة ضمان الجودة مرفق ٤-٦/٢، كما يوجد صندوق شكاوى بالضافة للقاء مع قيادات الادارات و كل فصل دراسى مع جميع العاملين

تتمثل المعايير و المؤشرات التى تستخدمها الكلية فى عملية تقييم الأداء للقيادات فى عدة محاور مثل التمثيل و التواجد أو التنفيذ الفعلي لبعض الدورات بالإضافة إلي أهم محور و هو استخدام استطلاع آراء لعينة من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم/ الطلاب و كذلك بعض الإداريين/العاملين حول دور وفاعلية إدارة الكلية و القيادات الأكاديمية و الإدارية بشكل دوري للقيادات الأكاديمية مثل إدارة الوقت وضغوط العمل، الجدارات الإدارية، تكنولوجيا المعلومات، تقييم الأداء مهارات الاتصال. وقد بلغت نسبة الحاصلين على هذه البرامج/ الدورات سنوياً ما يقرب من ٥٠% من اجمالى القيادات الأكاديمية بالكلية مرفق ٢-٦

## ٢-٧ آليات لتقييم كفاءة إدارة المؤسسة والقيادات الأكاديمية

يمكن ايجاز اليات تقييم كفاءة ادارة الكلية وقيادتها في النقاط التالية مرفق ٢-٧:

- توافر صندوق للتقويم وتقديم المقترحات الخاصة بالتطوير.
- استطلاع آراء عينة من هيئة التدريس ومعاونيهم ومن الإداريين حول فعالية دور إدارة المؤسسة والقيادة الأكاديمية وذلك بشكل دوري.
- تقديم مقترحات تفعيل دور الإدارة والقيادة عبر الموقع الالكتروني للكلية.
- و تستفيد المؤسسة من نتائج التقييم المستمر في تطوير أداها، ومن مجالات الاستفادة:
- تحويل المقررات لصورة إلكترونية
- تطوير لائحة الدراسات العليا
- إنشاء نظام دراسات عليا عن بعد
- بث الوعي البيئي
- تطوير التربية العملية
- حل مشكلات الطلاب
- إنشاء نظام داخلي للجودة.
- ميكنة النظم
- التدريب على مهارات الاتصال | مرفق ٢-٧

## ٢-٨ نتائج استطلاع آراء الأطراف حول أداء و نمط القيادة المتبع في الكلية

اظهرت نتائج استطلاع الاطراف حول اداء ونمط القيادة المتبع في الكلية ان ٦٥ % من الافراد يرون ان معايير اختيار القيادات الاكاديمية موضوعية ، كما يرى ٨٠% من افراد العينة ان القيادات في الكلية لا تعتمد على اسلوب الامر والنهي، بينما يرى ٥٧.٧% ان القيادات تراعى ظروف العاملين بينما يرى ٦١.٥% ان القيادات تراعى المناقشات والحوار في اتخاذ القرارات وهي ملتزمة بالقوانين واللوائح وهي لا تقوم بمعالجة اخطاء الاداريين عن طريق المقابلة الشخصية، كما يرى ٩٦.٢% انها تسعى لاعلاء القيم الانسانية عن طريق المجاملات الاجتماعية

تستعين إدارة الكلية بآراء ممثلين عن الطلاب في اتخاذ جميع القرارات الخاصة بالعملية التعليمية و نمط القيادة مثل: (جدول الامتحانات الدراسية، الأنشطة الأكاديمية، أساليب التقويم ودعم الطلاب.. الخ ومن الوسائل المستخدمة في استطلاع آراء الطلاب صناديق المقترحات والشكاوى/ لقاءات وندوات ، استطلاع آراء باستخدام قوائم الاستقصاء وعقد لقاءات يشترك بها ممثلون عن الطلاب وأعضاء هيئة التدريس والإداريين. وتحرص

القيادة على الأخذ بأراء ومقترحات العاملين بالكلية وبحث شكاوهم إذ تختص وحدتي الجودة وتكنولوجيا المعلومات بتفريغ نتائج الرأي وتحليلها إحصائيا وتوجيه أي قصور إلى المسنول ذو الصلة لبحث أسبابه كما يوجد صندوق شكاوى بالإضافة للقاء شهري مع قيادات الإدارات وكل فصل دراسي مع جميع العاملين بالكلية، وتحرص القيادة على تفعيل آليات للتجاوب والتفاعل منها مرفق ٢-٨:

- سياسة الباب المفتوح.
- اتخاذ القرار المناسب بشأن أولويات ومتغيرات التطوير.
- أوضحت نتائج الاستقصاءات حول أداء و نمط القيادة المتبع في المؤسسة أن ما يقرب من ٨٠% من الآراء تؤيد وجود نمط ديمقراطية القيادة في تعاملاتها. مرفق ٢-٨

## ٢-٩ أمثلة من أوجه الاستفادة الكلية من نتائج التقييم

أوضح الاستبيان أن هناك تغيير ملموس مثل مناقشة جميع قضايا التعليم والتعلم بما يحقق أعلى مستوى أداء، حيث تم اتخاذ عدة قرارات تتعلق بقضايا التعليم والتعلم من خلال المجالس الرسمية بالكلية خلال الخمس سنوات الأخيرة، ومن بين هذه القرارات:

- الكتاب الجامعي
- استراتيجيات التدريس وتضمين تكنولوجيا المعلومات في طرائق التعليم والتعلم.
- التعلم الإلكتروني
- التقييم والمراجع الخارجي والاهتمام باستطلاع آراء الطلاب في طرائق التعليم والتعلم. إلخ
- عمل كتيب عن كل برنامج من البرامج العلمية بالكلية يتضمن:
- توصيف البرنامج ومقرراته.
- تقرير البرنامج وخطة تحسينه
- وتضع مجالس الكلية الرسمية خطوات تنفيذية محددة -إلى حد ما- لتطوير البرامج التعليمية على مستوى المرحلة الجامعية، وبرامج الدراسات العليا. وتعلن تلك المجالس عن خططها في التطوير على موقع الكلية على شبكة الانترنت، وعلى ملصقات معلقة على لوحات داخل القسم بطريقة تسمح بمشاركة الأطراف المعنية في برامج التطوير، والاستفادة من التغذية الراجعة في التطوير كما تعتمد ذلك رسميا من خلال المجالس الرسمية وتشكيل لجان للتنفيذ وأخرى للمتابعة. ولكن اتضح من مقابلة بعض أعضاء هيئة التدريس عدم وضوح بعض خطوات التطوير ومتطلباته، كأساليب التوصيف الجيد للبرامج، الأمر الذي يدعو إلى مزيد من التدريب على مراحل التطوير. مرفق ٢-٩

وقد تم انجاز هذه القرارات بعض الخاصة بالتعليم والتعلم التي تناولتها المجالس الرسمية بالكلية كتوصيف بعض البرامج والمقررات والاستعانة ببعض المراجعين النظراء مع نشر المقررات الدراسية الكترونيا على موقع الكلية ٩-٢ وتقسيم بعض الدفعات كبيرة العدد إلى مجموعتين ووضع والالتزام بمواصفات الورقة الامتحانية (مرفق

وجارى تنفيذ باقى القرارات، حيث يتطلب تنفيذها تدريب الأطراف المعنية وتوفير الموارد البشرية والمالية اللازمة لهذا التدريب.

## ٢-١٠ مشكلات التعليم التى تواجه الكلية واليات التعامل معها ونتائج تطبيقها

تمارس المجالس الرسمية بالكلية مسنولياتها فى مناقشة جميع قضايا التعليم والتعلم بما يحقق أعلى مستوى أداء، حيث تم اتخاذ عدة قرارات تتعلق بقضايا التعليم والتعلم من خلال المجالس الرسمية بالكلية، ومن بين هذه القضايا على سبيل المثال:

- الكتاب الجامعى
- تعديل لوائح البرامج الأكاديمية
- جودة فرص التعليم
- دعم الطلاب المتفوقين والمتعثرين
- استراتيجيات التعليم والتعلم
- تكنولوجيا التعليم
- المراجعة الداخلية و الخارجية للبرامج الأكاديمية .

وتضع مجالس الكلية الرسمية خطوات تنفيذية محددة لتطوير البرامج التعليمية على مستوى المرحلة الجامعية، وبرامج الدراسات العليا. وأعلنت الكلية عن خططها فى التطوير فى ورشة عمل مع قيادات من رجال الصناعة **مرفق ( ٢-٨)**، وصدرت مجموعة من التوصيات ، وتم مخاطبة الأقسام العلمية لدراسة تطوير البرامج بالمرحلة الجامعية بما يتواءم مع التقدم العلمى.

وقد تم انجاز مجموعة من القرارات الخاصة بالتعليم والتعلم التى تناولتها المجالس الرسمية بالكلية مثل عمل لائحة جديدة ، معايير و مواصفات إعداد الورقة الامتحانية ، معايير جودة الكتاب الجامعى ، اعتماد مراجعة البرامج الأكاديمية للأقسام العلمية بالكلية لمرحلتى البكالوريوس ، واعتماد مراجعة وتنقيح الخطة البحثية للكلية. ومراجعة استراتيجيات التعليم والتعلم.

## ٢-١١ الخطوط العريضة للقيم الجوهرية والأخلاقيات المهنية

تلتزم الكلية بحقوق الملكية الفكرية والنشر كما تحرص الكلية على تطبيق الممارسات العادلة وعدم التمييز وبالمصداقية والنزاهة فى جميع سياساتها وتعاملاتها داخل وخارج الكلية وتعمل على حماية الملكية الفكرية والنشر وتراقب تطبيق الاخلاقيات المهنية بها كأحد القيم الجوهرية والأخلاقيات المهنية . **مرفق ٢-١١**



والإجراءات التى تتبعها الكلية للمحافظة على حقوق التأليف والنشر تتمثل فى وضع ميثاق تم إقراره من خلال **مجلس الكلية بتاريخ ١٣-٣-٢٠١٦** يضمن حقوق الملكية الفكرية والنشر للمؤلفين، وكذا تقوم الكلية بالإجراءات الآتية **مرفق ٢-١١**:

- حظر إستخدام البرامج الجاهزة غير المرخصة على أجهزة الحاسب الآلى بالكلية
- عدم السماح للعاملين بالكلية بنسخ المصنفات بما يشكل اعتداءً على حقوق المؤلف لحماية المصنفات الفنية والأدبية.
- وضع إرشادات للمتريدين على المكتبة لمراعاة التزامهم بالضوابط المنصوص عليها فى قانون الملكية الفكرية
- عقد ندوات ولقاءات مفتوحة لمناقشة حقوق الملكية الفكرية وأهميتها وضرورة الالتزام بها.

و تبذل الكلية جهودا لنشر ثقافة حقوق الملكية الفكرية والنشر، حيث تم طبع ميثاق حقوق الملكية الفكرية فى ملازم توزع على مختلف اقسام الكلية كما تم تنظيم ندوات علمية لنشر الوعى القانونى بحقوق الملكية الفكرية وضوابط التأليف والنشر ن كما تم نشر ميثاق الملكية الفكرية على موقع الكلية والاعلان عنه بلوحة الاعلانات. هذا وقد تمت الموافقة من مجلس الكلية بتاريخ ٧ أبريل ٢٠١٣ على اعتماد مذكرة تدعو لتعميم ونشر حقوق الملكية الفكرية وضوابط البحث العلمى على الأقسام العلمية والحصول على توقيعات السادة أعضاء هيئة التدريس بالعلم. كما وضعت ملصقات داخل مكتبة الكلية تحظر تصوير الكتب بهدف الحفاظ على حقوق الملكية الفكرية. هذا وقد عقدت ورشة عمل لوضع آليات ضمان المصداقية والأخلاقيات، و تم إعتقاد ميثاق أخلاقى للنشر والتأليف والبحث العلمى فى **مجلس الكلية بتاريخ ١٣-٣-٢٠١٦**

كذلك تتبع الكلية سياسة لضمان العدالة وعدم التمييز بين أعضاء هيئة التدريس/ العاملين/ الطلاب سواء فى توزيع الحوافز او المكافآت او الوظائف او الجداول او الاعباء بناءً على نواتج الدراسات التى صدرت من ورشة عمل معيار المصداقية **مرفق ٢-١١**

كما تم وضع آليات انتضمن اجراءات حاكمة لضمان العدالة المطلوب وعدم التمييز وتم اعتمادها من مجلس الكلية بتاريخ ١٣-٣-٢٠١٦. وقد أشتملت الإجراءات التالية **مرفق ٢-١١**:

- (١) تقسيم العمل بين كل مستويات المرؤوسين بشكل عادل وبما ينسجم مع مؤهلاتهم ومهاراتهم وقدراتهم واستعدادهم وخبراتهم. وتقسيم الطلاب على الاقسام والشعب حسب تقديراتهم ورغباتهم
- (٢) توزيع أعباء الأشراف والمهام الأكاديمية والعلمية والإدارية على أعضاء هيئة التدريس بالتساوى والشفافية والعدالة المطلقة.
- (٣) أن يكون تولى المهام الإشرافية والأكاديمية وفقا لمعايير موثقة ومعلنة دون تمييز

- ٤) التعرف على الأعمال والمهام التي تسند لعضو هيئة التدريس وللموظف وتحديد أوجه القصور في ادائه مع توجيهه للحصول على جرعة التدريب المناسبة بعدالة تامة
- ٥) تحفيز وشحن نشاط العاملين لتحقيق أهداف التطوير بالكلية.
- ٦) توفير بيئة العمل الملائمة لتمكين العاملين من اشباع حاجاتهم وتحقيق أهدافهم.
- ٧) إعطاء الفرصة لتبادل الأفكار بحرية مما يؤدي الي التعاون بين الأفراد والعمل بروح الفريق.
- ٨) أن تكون المتابعة والإشراف هما وسيلة لتحديد معايير للثواب والعقاب وربط الحوافز بالإنتاج وأداء للإصلاح والتطوير من كل إدارة.
- ٩) تحديد قواعد عادلة ومعلنة لتقييم الطلاب والعاملين
- ١٠) اتباع قواعد رافة معتمدة وموثقة ومعلنة موحدة لجميع الطلاب
- ١١) السعى لاكتشاف الطاقات الكامنة فى الموارد البشرية فى الكلية لتحفيز الخامل وترقية الكفاء مما يسهل عملية ربط الحافز بالإنتاج والإنجاز.
- ١٢) التنسيق بين العاملين لضمان تكامل الجهود وتحديد الأدوار وإنسياب العمل فى المهام المتتابعة التي يعتمد اداء بعض العاملين على نتائج اداء زملاءهم.
- ١٣) تحديد واضح للسلطات والمسئوليات ومعرفة العاملين بالمهام التي تم تكليفهم بها لإمكانية المتابعة والتقييم والوجبه.
- ١٤) تطبيق مبدأ مكافأة كافة الأعمال الإدارية والأكاديمية الإضافية وتوفير الدعم المادى اللازم لها.
- ١٥) ربط المكافآت والأجور الزائدة بجودة الأداء والإنتاج سواء كان إنتاجا علميا أو إداريا.
- ١٦) التعرف بشكل دورى على مدى رضا كافة العاملين والاستجابة بشكل فورى وحل أسباب عدم الرضا.
- ١٧) توفير الآليات التي تعمل على ضمان رضا العاملين بشكل دائم ومستمر.
- ١٨) تعمل الكلية على مراجعة هذه الآليات دوريا وإضافة ما يمكنها من إجراءات أخرى تلزم لتحقيق العدالة والمساواة بين أفراد الكلية.
- ١٩) اتباع الية لتوزيع الاشراف العلمى على رسائل الماجستير والكتوراة سضمن العدالة
- ٢٠) عمل الية موثقة ومعلنة لتوزيع الاعباء الدراسية
- ٢١) استحداث نظام تقييم اعضاء هيئة التدريس
- ٢٢) تعيين اعضاء الهيئة المعاونة وفق قواعد ثابتة ومعلنة ومعتمدة وموحجة وفق خطة خمسية معتمدة ويتم تطبيق هذه الإجراءات على جميع أعضاء هيئة التدريس بالكلية مثل (توزيع أعباء الإشراف والتدريس ، الحوافز ، المكافآت ، البعثات ...)، والإداريين (توزيع أعباء العمل، توزيع الحوافز ، ... الخ) كما تطبق تلك القواعد على جميع الطلاب من حيث المساواة فى فرص التعليم وممارسة الأنشطة والتقييم وجميع هذه الإجراءات معلنة وتمارس بشفافية. مرفق ٢-١١
- ٢٣) استحداث منظومة التصحيح الإلكتروني
- ٢٤) إخفاء اسماء الطلاب اثناء تصحيح امتحانات الدراسات العليا والبالوريوس

٢٥) استخدام الية لجان الممتحنين الثلاثية لمرحلة البكالوريوس او الخماسية أوالسبعية لمرحلة الدراسات العليا فى التصحيح ووضع الاسئلة وامتحانات التاهيلى  
٢٦) الزام اعضاء هيئة التدريس بتسليم اعمال السنة فى مرحلة الدراسات العليا قبل التصحيح وعدم رصدها الا بعد التصحيح

## ١٢-٢ اليات تفعيل الأخلاقيات المهنية والاجراءات التى تم اتخاذها فى حالة عدم الالتزام بها

تم وضع دليل لأخلاقيات المهنة **مرفق (٢- ١٢)** بالكلية تتابع تنفيذه وحدة ضمان الجودة بالكلية وقد تم اعتماده من مجلس الكلية بتاريخ ٢٠١٦-٣-١٣.

وهناك إجراءات رسمية تتبعها الكلية فى التعامل مع الممارسات التى لا تتفق مع أخلاقيات المهنة مثل استحداث الية تقديم الالتماسات وفحصها لجميع الطلاب والعاملين واطباء هيئة التدريس حتى بعد اعلان النتيجة للطلاب ، وكذلك الية معتمدة لتلقى الشكاوى اما من خلال صندوق خاص ويتم فتح صندوق الشكاوي والمقترحات بصفة إسبوعياً او بصورة مباشرة او من خلال ساعات الارشاد الاكاديمي للطلاب او من خلال استطلاعات الراي عن طريق لجان معتمدة، ويتم اخطار الفرد بنتيجة الشكاوى والقرارات المتخذة لحلها ، مع عرض الشكاوي على لجان الكلية المختصة او مجلس الكلية واتخاذ الاجراءات التصحيحية مثل اعادة رصد درجات الطلاب المتظلمين من درجاتهم **مرفق ٢-١٢**

وتراقب الكلية تطبيق جميع الممارسات الأخلاقية للوظيفة على كافة المستويات مثل الإلتزام بأخلاقيات المهنة وأمانة التعامل مع الزملاء، والرؤساء والمرؤوسين، وإحترام حقوق الآخرين.. الخ. ومن يثبت فى حقه الاخلال بأخلاقيات الوظيفة يتم تحويله الى مجلس تأديب وتصدر فى حقه عقوبة توضع فى ملفه. وتتوفر نماذج من شكاوى ضد أعضاء هيئة تدريس، و موظفين، ويتم إيداع قرار العقوبة فى ملفات أعضاء هيئة التدريس والموظفين **مرفق ٢-١٢**

## ١٣-٢ القرارات التى تم اتخاذها بشأن الشكاوى والتظلمات

وتحاول إدارة الكلية قدر جهدها حل معظم المشاكل التى تعرض عليها من قبل الطلاب أو العاملين أو أعضاء هيئة التدريس. ويتم إتخاذ القرارات اللازمة وتقييمها فى ضوء الشكاوى أو المقترحات فى داخل الكلية وتفعيلها وتقييمها كما يتم عرض بعض الشكاوى المتكررة على اللجنة المختصة أو مجلس الكلية لمناقشتها وبحث أسباب حدوثها وآليات التغلب عليها باستخدام الإجراءات التصحيحية والوقائية ومن اهم القرارات التى تم اتخاذها

اعادة توزيع الاعباء التدريسية لاعضاء هيئة التدريس وكذلك اعادة توزيع الاشراف العلمى فى مرحلتى الماجستير والدكتوراة واعادة توزيع الجداول الدراسية والتوسع فى نظام دعم الكتاب الجامعى . مرفق ٢-١٣

## ٢-١٤ دلائل تنوع وكفاية المعلومات المنشورة عن الكلية

تم انشاء قواعد للبيانات الالكترونية من خلال مشروع ادارة ونظم المعلومات MIS مما يوفر نظام لحفظ وتداول واستدعاء البيانات غير النظام الورقى كما توفر الكلية المعلومات التى تغطي أنشطتها المختلفة داخليا على:

- ١- الموقع الإلكتروني والذي يشمل مختلف الأنشطة سواء الأكاديمية أو الإدارية .
  - ٢- دليل الطالب والذي يتم تحديث المعلومات به وطبعه و توزيعه سنوياً على الطلاب الجدد.
  - ٣- طباعة مطويات ومنشورات لنشر ثقافة الجودة بالكلية
  - ٤- لوحات عرض معلقة فى أماكن مميزة وتغذى بالمعلومات الخاصة بالأنشطة فى الكلية
  - ٥- أدلة البرامج الأكاديمية
  - ٦- دليل الارشاد الأكاديمى
  - ٧- تحديث المعلومات بصفة دورية على موقع الكلية
  - ٨- إعداد مطبوعات ورقية وتوزيعها على الطلاب وإعلانها بلوحات الإعلانات المخصصة لذلك خلال فترة التنسيق وزيارات الطلاب وأولياء الأمور للكلية للتعرف على انشطتها وإمكاناتها
  - ٩- المجلة العلمية لتشر ابحاث اعضاء هيئة التدريس
  - ١٠- عمل يوم للخريجين لربطهم بالكلية وهم انفسهم يصبحون وسيلة فعالة لنشر المعلومات عن الكلية
- E-١١- إتاحة معلومات عن وسائل الإتصال بالكلية : العنوان البريدى - الموقع الإلكتروني- العنوان الإلكتروني ( - تليفون - فاكس، على الموقع الإلكتروني وعلى جميع المطبوعات الخاصة بالكلية Mail ] مرفق ٢-١٤

## ٢-١٥ ملاعمة الهيكل التنظيمى لطبيعة الكلية ونشاطها

للكلية هيكل تنظيمى بلانم حجم و نوع أنشطتها بما يضمن تحقيق رسالتها و أهدافها ، مع الأخذ بالاعتبار الآراء و المقترحات من بعض ممثلى الأطراف المجتمعية فى تطوير معايير الاختيار وأداء المؤسسة مع كيفية تطبيقها من خلال عدة قنوات تشمل إشراك البعض منهم فى المجالس الرسمية ، ويتصف الهيكل التنظيمى للكلية المحدث بالمرونة والشفافية ويسمح بالتعاون المتبادل الأفقى والرأسى بين مستوياته و وحداته المختلفة كما يتصف بوضوح خطوط السلطة وتحديد الاختصاصات لكل عضو من أعضائها، فالعميد هو رئيس مجلس الكلية ويعاونه فى دلج الوكلاء الثالثة كل فيما يخصه طبقا للشكل المرفق ، وتدار الكلية بواسطة مجلسها المقرر طبقا لقانون تنظيم الجامعات. ويعتمد هيكل الكلية على التفويض فى السلطات حيث يتم تفويض العميد فى إتخاذ القرارات الطارئة اللازمة لتسيير العمل ما عدا أمور التعينات والترقيات ألعضاء هيئة التدريس التى يجب أن تتم من خالل المجالس

المختصة. كذلك فإن رؤساء مجالس الاقسام لهم سلطة عقد المجالس الطارئة لبحث ومناقشة القضايا الطارئة. كما يوجد تحديد دقيق للمسئوليات سواء للقيادات الالكااديمية أو الادارية بالكلية وكذلك يوجد كتيب للتوصيف الوظيفي والهيكل التنظيمي ملائم لطبيعة نشاط الكلية حيث تم إنشاء \_يشمل جميع وظائف الكلية سواء الالكااديمية أو الادارية

عدد من اللجان والوحدات الفرعية الجديدة طبقا لمعايير الجودة القومية وهي **تابعة لوحة ضمان**

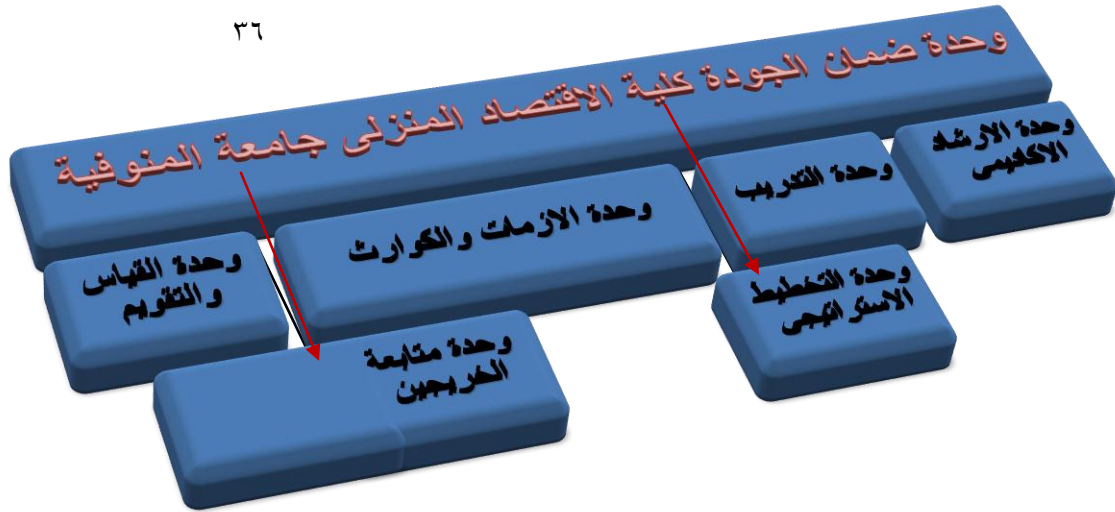
**الجودة في الهيكل التنظيمي الحالي** بعد موافقة مجلس الكلية بتاريخ ١٣-٣-٢٠١٦ بصفة مؤقتة لحين تدبير

اماكن لها وتغيير تبعيتها وفق ما هو موضح بالهيكل التنظيمي للكلية الاتي ذكره [مرفق ٢-١٥]

- وحدة الازمات والكوارث. وحدة التخطيط والمتابعة وحدة الارشاد الالكااديمي
- وحدة التدريب وحدة القياس والتقييم وحدة متابعة الخريجين
- وحدة تسويق خدمات الكلية..

ويوضح الشكل التالي الهيكل التنظيمي للكلية المعطن في مدخل الكلية بعد انشاء الوحدات المستحدثة التابعة

**لوحة ضمان الجودة**





## ١٦-٢ اعتماد الهيكل التنظيمي

تم اعتماد الهيكل التنظيمي للكلية من **مجلس الكلية الجلسة بتاريخ ١٣-٣-٢٠١٦**. مرفق ١٦-٢

## ١٧-٢ وسائل اعلان الهيكل التنظيمي للاطراف المعنية

والهيكل التنظيمي للكلية معن على جدران الكلية وعلى الموقع الالكتروني للكلية وفي دليل الطالب. مرفق ١٧-٢

## ١٨-٢ التوصيف الوظيفي ووسائل نشره في حالة التعيين والنقل والانتداب

قامت وحدة الجودة بعمل توصيف وظيفى معتمد ومعن وموثق للوظائف الأكاديمية تم اعتماده من مجلس الكلية بتاريخ ٢٠١٦-٣-١٣ حيث اشتمل على جميع وظائف الكلية الأكاديمية والادارية والتنفيذية . ويتضمن تحديدا للمهام الوظيفية القيادية والأكاديمية والإدارية والفنية تمثل الأساس للعمل بالوظائف المختلفة داخل الكلية سواء التعيين او النقل او الانتداب او التقييم او التدريب وهذا التوصيف مشتق من لوائح الكلية وقانون الجامعات بما يضمن وضع الفرد المناسب في المكان المناسب من جهة، وبما يحقق التوافق بين سياسات العمل واللوائح والقوانين من جهة أخرى. ويشتمل على توصيف وتوثيق لجميع وظائف الكلية وتحديد دقيق للمسئوليات واتخاذ القرارات سواء للقيادات الأكاديمية أو التنفيذية بالكلية. ويتم تطوير هذا التوصيف كل فترة طبقا لمتطلبات التطوير المعاصرة للكلية. والاعلان عنه اما على الموقع الالكتروني للكلية او فى صورة كتيبات مطبوعة توزع على مختلف الاطراف ذات الصلة | مرفق ٢-١٨

#### ١٩-٢ ابرز نقاط التميز والتنافسية

- تقييم أداء عميد الكلية والوكلاء ورؤساء الأقسام .
  - نمط القيادة بالكلية نمط ديمقراطى .
  - دعم إدارة الكلية لتنمية الموارد الذاتية للكلية .
- التعاون مع المجتمع الخارجى من خلال الندوات والقوافل

#### ٢٠-٢ نقاط تحتاج الى تحسين

- تطوير آلية قياس مردود تدريب القيادات الاكاديمية بالكلية .
- تطوير الية تقييم القيادات الاكاديمية والادارية بالكلية

#### ٢١-٢ مدى توافر الادلة والوثائق بوحد ضمان الجودة بالكلية

غير متوفر	متوفر	الوثيقة
	√	المعايير المعتمدة لاختيار القيادات
	√	وسائل تنمية قدرات القيادات
	√	ادوات ومؤشرات تقييم القيادات وسائل استطلاع راي الاطراف المعنية
	√	سياسات واجراءات التعامل مع مشكلات التعليم التى تواجهها المؤسسة ونتائج تطبيقها

الدراسة الذاتية كلية الاقتصاد المنزلى جامعة المنوفية - اغسطس ٢٠١٧

	√	وثيقة القيم الجوهرية والاخلاقيات المهنية للمؤسسة
	√	الهيكل التنظيمى المعتمد
	√	قرارات انشاء تشكيل الادارات والوحدات ولوائحها الداخلية
	√	قرارات تشكيل المجالس واللجان الرسمية
	√	كتيب التوصيف الوظيفى
	√	الموقع الالكترونى للكلية
		اخرى