











معايير والياب تقييم احاء القيادات

بكلية المندسة جامعة كفرالشيخ

لرؤية: تحقيق مستوى رفيع من الأداء والمحافظة على الانجاز الراقى بهدف التأهل للحصول على الاعتماد وكسب رضا المستفيدين.

الرسالة: أن يكون للوحدة الدور القيادى في تحقيق جودة الاداء المؤسسي والأكاديمي والأرتقاء المستمر بالعملية التعليمية والبحثية وخدمة الطلاب والبيئة ، بما يحقق رسالةالكلية ويتفق مع إستراتيجية الجامعة ،والسعى لإعداد الكلية للحصول على الاعتماد.





مقدمة

انطلاقا من رسالة الكلية ورؤيتها نحو التميز في التعليم و البحث العلمي وخدمة الهجتمع صاحب ذلك تطور في منظومة الأداء التي تشجع على الابتكار و الإبداع. فقد تم وضع معايير لإختيار القيادات الاكاديمية وذلك تمشيا مع الاتجاهات القومية لجودة التعليم االلازم لإنتاج خريجين أكفاء. ومن ثم شهدت كلية الهندسه جامعة كفر الشيخ طفرة هائلة في تطوير الأداء في مختلف أقسامها وقطاعاتها الإدارية. ووصولا الى اعلى معايير الجودة فقد تم وضع معايير لتقييم اداء القيادات. و تنقسم هذة المعايير إلى:

المعيار الأول -: رؤية إستراتيجية واضحة للتعليم بالكلية المؤشرات-:

- ١. قيادة عملية تطوير الرؤية المستقبلية للكلية.
- ٢. إستثمار القوى والعوامل المحلية والعالمية المؤثرة في التعليم في بناء الرؤية الاستراتيجية.
 - ٣. الاستفادة من مؤسسات المجتمع المدنى ومؤسساته في بناء الرؤية الاستراتيجية.
 - ٤. الاستفادة من تكنولوجيا المعلومات في تطوير وبناء الرؤية الاستراتيجية للكلية.
- إستخدام أساليب الاتصال الحديثة والتقليدية في تحقيق الاتصال والتواصل في نشر الرؤية الاستراتيجية للكلية.
 - ٦. القيام بتشكيل فرق عمل لتحديد مشكلات الكلية وسبل التغلب عليها.
- لا العمل على توفير الإمكانيات البشرية والمادية (غير الحكومية) لتحقيق الرؤية والرسالة للكلية.

المعيار الثاني -: بيئة تنظيمية ميسرة للتواصل الإنساني المؤشرات :

- ١. وضع السياسات المناسبة لتوفير بيئة تنظيمية ميسرة للتواصل الإنساني بالكلية.
- ٢. وضع الأساليب الملائمة لتطبيق أساليب المصارحة والشفافية كمرتكزات لتنظيم بيئة العمل بالكلية
 - ٣. توخي العدل والموضوعية والأمانة في التعامل مع جميع العاملين.
 - ٤. توفي المناخ المناسب لإنجاز العمليات الإدارية بأعلى مستوى من الإتقان.
- دعم العلاقات الاجتماعية الإيجابية بين العاملين وأعضاء هيئة التدريس والطلاب وتوجيهها لصالح العمل

المعيار الثالث -: الالتزام بقيم التشاور لدعم العمل الفريقي وتوسيع فرص ومجالات الحوار والمناقشة وتبادل الآراء والأفكار

لرؤية: تحقيق مستوى رفيع من الأداء والمحافظة على الانجاز الراقى بهدف التأهل للحصول على الاعتماد وكسب رضا المستفيدين.

الرسالة:أن يكون للوحدة الدور القيادى في تحقيق جودة الاداء المؤسسى والأكاديمي والأرتقاء المستمر بالعملية التعليمية والبحثية وخدمة الطلاب والبيئة ، بما يحقق رسالةالكلية ويتفق مع إستراتيجية الجامعة ،والسعى لإعداد الكلية للحصول على الاعتماد.





المؤشرات-:

- ١. تقفي ورش العمل اللازمة لبيان أهمية ممارسة العمل الفريقي و آلياته لانجاز المهام التعليمية و الإدارية
- ٢. تحقق التنسيق والتعاون والتكامل بين جميع المشاركين في عمليات اتخاذ القرار ووضع سياسات العمل بالكلية.
 - ٣. تقديم نموذجاً قيماً لاحترام آراء الآخرين وتقديم أفكارهم.
- ٤. توفي نظام الكتروني وتقليدي فعال للاتصال بحيث يسهل انجاز العمل في الوقت المناسب
 - ٥. دعم الالتزام بثقافة التعليم المستمر والتدريب المستمر بين العاملين في الكلية.

المعيار الرابع -: التوظيف الفعال لتكنولوجيا المعلومات في تيسير تداول المعلومات ونشرها وصنع واتخاذ القرارات الرشيدة في تطوير الكلية

المؤشرات-:

- ١. بتفي السياسات التي تضمن وجود قاعدة بيانات كاملة عن التعليم في الكلية.
- ٢. تيسير تداول المعلومات والبيانات المتعلقة بالتعليم بالكلية وخطط الجامعة بين العاملين في الكلية والمجتمع المحلي.
 - ٣. إستثمار تكنولوجيا المعلومات في معالجة وتخزين وتداول المعلومات
 - ٤. فيعًل دور الاتصال الالكتروني في نشر وتداول المعلومات.

المعيار الخامس -: المشاركة المجتمعية

المؤشرات-:

- ١. الاشراف على إجراء الدراسات اللازمة لتحديد احتياجات المجتمع المحلى وأساليب تحقيقها
 - ٢. إشراك القوي المجتمعية القادرة على المساهمة في رسم سياسات التعليم في الكلية وتقييم نتائحه
 - ٣. رسم السياسات الملائمة لتحقيق المشاركة المجتمعية لتوفير التمويل غير الحكومي كي
 تحقق الكلية رسالتها.
 - ٤. توظيف وسائل الإعلام لتحقيق دورها في توسيع نطاق المشاركة المجتمعية في التعليم
 و البحث العلمي وخدمة المجتمع.
 - تحقیق التنسیق والتعاون مع قیادات ورواد التعلیم في المستویات المختلفة (علی مستوی الکلیة الکیات الأخری محلیاً وعربیاً وعالمیاً لتلبیة الاحتیاجات التعلیمیة للمجتمع.
 - ٦. تحدي الاتجاهات المقاومة للمشاركة المجتمعية ووضع الخطط التي تضمن التغلب عليها.

المعيار السادس -: التمكن المعرفى

لرؤية: تحقيق مستوى رفيع من الأداء والمحافظة على الانجاز الراقى بهدف التأهل للحصول على الاعتماد وكسب رضا المستفيدين.

الرسالة:أن يكون للوحدة الدور القيادى في تحقيق جودة الاداء المؤسسى والأكاديمي والأرتقاء المستمر بالعملية التعليمية والبحثية وخدمة الطلاب والبيئة ، بما يحقق رسالةالكلية ويتفق مع إستراتيجية الجامعة ،والسعى لإعداد الكلية للحصول على الاعتماد.





المؤشرات-:

- 1. الالمام بالمصادر المختلفة لجمع المعلومات والبيانات وتقفي المتخصصين القادرين على تحليلها وتفسيرها وتوثيقها.
- ٢. إمتلاك قاعدة معلوماتية عن التشريعات والقوانين واللوائح المحددة للاختصاصات وسير العمل بالكلية.
- ٣. إمتلاك قاعدة معلوماتية عن أساليب التخطيط الاسترتيجي وأسس رسم السياسات وتنفيذها.
 - ٤. إمتلاك قاعدة معلوماتية عن أساليب دراسة المستقبل.
 - ٥. إستيعاب النظريات الإدارية الحديثة وكيفية تطبيقها على مستوى الكلية
 - إستيعاب مبادئ ومعايير الجودة الشاملة وكيفية تطبيقها في مجال التعليم.
 - ٧. إستيعاب أساليب التعليم المستمر والتدريب المستمر
 - ٨. فهم فلسفة وأهداف تقويم الأداء في الكلية على مستوى أعضاء هيئة التدريس والعاملين وكيفية الاستفادة من نتائجه في تطوير العمل بالكلية لتحقيق رسالتها.

المعيار السابع: التمكن المهارى

المؤشرات-:

- ١. تقفي فريق بناء الخطة الاسترتيجية.
- ٢. توفي الدراسات الخاصة باستشراق المستقبل.
- ٣. إمتلاك مهارات التفاوض ، إدارة الأزمات بالأساليب العلمية
- ٤. -تقديم نموذجاً لتفويض السلطات وما يرتبط بها من صلاحيات.
 - ٥. توقع مشكلات العمل وتحديد الأساليب العلمية لحلها.
 - ٦. ممارسة مهارات تقويم الأداء المؤسسي بكفاءة.
 - ٧. توظيف التكنولوجيا الحديثة في الإدارة
 - ٨. إتقان مهارات اتخاذ القرارات من خلال فريق
- 9. تشجيع أعضاء هيئة التدريس على استخدام وسائل تكنولوجيا التعليم الحديث في مجالات التعليم والتدريب والتقويم.

المعيار الثامن: التنمية المهنية المستديمة

المؤشرات-:

- ١. تحدي وسائل التنمية المهنية المستديمة وتحدي مبادئها.
- ٢. نظمين أساليب التقييم الذاتي وتحدي الفجوات في أدائه.
- ٣. تقييم عملية تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس والعاملين.
- ٤. تقييم عملية تنفيذ برامج التنمية المهنية المستديمة لأعضاء هيئة التدريس والعاملين

لرؤية: تحقيق مستوى رفيع من الأداء والمحافظة على الانجاز الراقى بهدف التأهل للحصول على الاعتماد وكسب رضا المستفيدين.

الرسالة:أن يكون للوحدة الدور القيادى في تحقيق جودة الاداء المؤسسى والأكاديمى والأرتقاء المستمر بالعملية التعليمية والبحثية وخدمة الطلاب والبيئة ، بما يحقق رسالةالكلية ويتفق مع إستراتيجية الجامعة ،والسعى لإعداد الكلية للحصول على الاعتماد.





- ٥. تحفين الأقسام نحو العمل التعاوني وتبادل الخبرات.
 - ٦. دعم مفهوم مجتمع التعلم كوسيلة فعالة
- ٧. دعم ثقافة التنمية المهنية المستديمة بين أعضاء هيئة التدريس والعاملين.
- ٨. تقفي فرص الارتقاء المهني من خلال التدريب والسفر واستقدام الأساتذة الخبراء من الخارج.

المعيار التاسع: الأخلاق المهنية المؤشرات-:

- ١. دعم نشر القيم الراقية في الكلية.
- ٢. تقدي نموذجا قيماً لتطبيق القيم الأخلاقية في جميع ممارساته والتزاماته المجتمعية.
 - ٣. قيادة عملية تحديد حقوق وواجبات العاملين بالكلية على كافة مستوياتها.
 - ٤. تقييم عمليات صنع واتخاذ القرارات على أسس ومبادئ قانونية وأخلاقية.
 - ٥. تأكيد احترام و خصوصية أعضاء هيئة التدريس والعاملين والطلاب.
- توفي المناخ الملائم لنشر المفاهيم والقيم التي تضمن جودة الأداء بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس والعاملين والطلاب
 - ٧. دعم توفير البيئة الملائمة للالتزام الأخلاقي من أعضاء هيئة التدريس ومن العاملين

المعيار العاشر: إدارة التغيير المؤشرات

- ١. توفير مناخ تنظيمي داعم للتغيير والإبداع
 - ٢. تقوي عمليات التغيير والإبداع
- ٣. دعم الأفكار التجريدية ويكافئها (مادياً ومعنوياً)
- ٤. تحديي مقومات المناخ التنظيمي الملائم الداعم للإبداع والابتكار
 - ٥. تقديم القدوة في احترام وتقدير الأفكار المؤيدة أو المعارضة
- ٦. توفي الدعم التكنولوجي اللازم لتهيئة بيئة ميسرة للعمل الابداعي
 - ٧. إستثمار ما تحقق من نجاحات في تحقيق مزيد من الانجازات
- ٨. توفي وسائل تمارس ثقافة التغييروالابداع في الكلية (ورش عمل زيارات استقدام الخبراء)
 - ٩. توفي المتطلبات اللازمة لنشر ثقافة المبادرة الفردية والجماعية في الكلية.
 - ١٠. تشجيع التجريب والتوكين على تحقيق الغايات مع تنوع الوسائل والأساليب.
 - ١١. التسريق بين المستويات القيادية لتخفيف القيود التنظيمية.

لرؤية: تحقيق مستوى رفيع من الأداء والمحافظة على الانجاز الراقى بهدف التأهل للحصول على الاعتماد وكسب رضا المستفيدين.

الرسالة:أن يكون للوحدة الدور القيادى في تحقيق جودة الاداء المؤسسى والأكاديمى والأرتقاء المستمر بالعملية التعليمية والبحثية وخدمة الطلاب والبيئة ، بما يحقق رسالةالكلية ويتفق مع إستراتيجية الجامعة ،والسعى لإعداد الكلية للحصول على الاعتماد.





- ١٢. تحفيق التنافس الوظيفي بين العاملين.
- ١٣. توفيق مناخ الثقة في الآخرين وفي قدراتهم على التصرف الجيد كفريق وكأفراد
- ١٤. توفي الإمكانيات والموارد اللازمة لدعم الأفكار الجديدة والجريئة (غير التقليدية)
 - ١٥. تقدي نماذج عملية تعكس القدرة على المغامرة والمخاطرة المحسوبة.
 - ١٦. إدارة عملية التطوير ويحدد أهدافها وخطواتها الإجرائية
- ١٧. وضع نظاماً دقيقاً للتأكيد من الالتزام بتحقيق خطط التطوير ويقدم التغذية الراجعة للمتقدمين
 - ١٨. تقفي المواد البشرية والمادية اللازمة لتحقيق أهداف التطوير
 - ١٩. وضع الجداول الزمنية لتحقيق التطوير
 - · ٢. وضع سياسة راسخة للتعامل مع مقاومة التغيير والتطوير ويحدد أساليب التعامل مع ثقافة مقاومة
 - ٢١. وضع سياسة واضحة لتعبئة الراى العام المساند للتطوي





اليات تقييم اداء القيادات الاكاديميه والادارية بالكليه

تتلخص الالية بالاتى:

اولا: القيادات الاكاديميه:

- ا يتم توزيع الاستبيانات الخاصة بتقييم اداء القيادات الاكاديميه بالكليه على اعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونه بالكلية
 - ٢. تحليل نتائج تلك الاستيانات
 - ٣ إخطار القيادات بنتائج التقييم
 - عناقشة القيادات لنتائج التقييم مع اعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونه بالكلية
 - ترفع وحدة الجودة تقرير للعميد بنتائج التقييم لاتخاذ الازم.

ثانيا: القيادات الادارية:

- ا يتم توزيع الاستبيانات الخاصة بتقييم اداء القيادات الادارية بالكليه على اعضاء الجهاز الاداري بالكلية
 - ٢ تحليل نتائج تلك الاستيانات
 - ٣ إخطار القيادات بنتائج التقييم
 - ٤. مناقشة القيادات لنتائج التقييم مع اعضاء الجهاز الاداري.
 - ٥ ترفع وحدة الجودة تقرير للعميد بنتائج التقييم لاتخاذ الازم