

صفحة	الفهرس
2	مقدمة
3	الأهداف
4	منهجية إعداد معايير اختيار القيادات الأكاديمية
5	استبيان وضع معايير جديدة لاختيار القيادات الأكاديمية
6	أولاً: معايير المفاضلة لشغل منصب عميد الكلية
8	ثانياً : اختيار الوكلاء بالكلية
9	ثالثاً : معايير اختيار رؤساء الأقسام العلمية في الكلية
12	نموذج التقييم
14	رابعاً: معايير اختيار منسقي البرامج الجديدة
15	خامساً: معايير اختيار القيادات بالمراكز والوحدات ذات الطابع الخاص
16	وثيقة الاعتماد

## مقدمة

تشهد كلية الصيدلة - جامعة طنطا حاليا طفرة هائلة في تطوير الأداء بمختلف أقسامها و كذلك في أداء أعضاء هيئة التدريس بما إتباعا للاتجاهات القومية و العالمية الخاصة بجودة التعليم الصيدلي لانتاج صيادلة أكفاء قادرين علي تحمل المسؤولية المجتمعية في الرعاية الصحية لكافة المرضى بالمجتمع المحيط محليا و اقليميا و عالميا.

و انطلاقا من رسالة الكلية ورؤيتها نحو التطوع للريادة على المستوى المحلى والإقليمي في جودة التعليم والبحث العلمى وخدمة المجتمع، كان لا بد ان يصاحب ذلك تطور في منظومة الأداء داخلها بما يتيح تحقيق الغايات و تشجيع الابتكار و التخليق و الإبداع.

و في ضوء ما تنتهجه الكلية حاليا من خطوات بناءة في مشروعها نحو الاعتماد "مشروع التطوير المستمر و التاهيل للاعتماد" و الذي يشمل مكون خاص بالقدرة المؤسسية داخل الكلية كان لابد أن يشمل ذلك فكر متطور في اختيار القيادات الأكاديمية القادرة علي تحمل مسؤولية التغيير و القيادة لواء التجديد و الفاعلية و الجودة في الأداء.

وحيث أن قيادات الكلية تعد ركيزة أساسية في مشاريع التطوير والتحديث فقد حرصت الكلية أن يكون الترشيح والاختيار للقيادات وفق عمل مؤسسي ومبني على آليات وإجراءات دقيقة ومعايير موضوعية، تأخذ في الاعتبار كل السمات القيادية والعلمية والكفاءة الإدارية المطلوبة، هذه الدوافع وغيرها حدت بالقائمين على أمر البرامج التطويرية إلي وضع معايير جديدة لاختيار القيادات الأكاديمية.

وقد نصت المعايير القومية لجودة التعليم في نصها لمعيار القيادة و الحوكمة "يجب ان يكون للمؤسسة قيادة واعية تبني فكر التطوير و السعي الي التميز ، وقادرة علي وضع السياسات اللازمة لذلك و اتخاذ القرارات في اطار زمني ملائم يضمن كفاءة و فاعلية أداء المؤسسة " مؤشر رقم 3 من مؤشرات التقييم والاعتماد " - 1/3 اختيار القيادات الاكاديمية.

و لهذا قامت الكلية بوضع معايير جديدة لاختيار القيادات الأكاديمية بما يتفق مع المعايير المعمول بها وفقا لقانون تنظيم الجامعات رقم 49 لسنة 1972 ولائحة التنفيذية و المعتمد في مجلس الكلية المنعقد بتاريخ 2010/9/14.

## الأهداف

- 1- الإسهام في تكوين قيادة أكاديمية وإدارية رائدة في الكلية وقادرة على تحقيق التطوير المستمر.
- 2- خلق بيئة أكاديمية مناسبة تلبي إمكانيات تتلاءم مع هذا التوجه الجديد في قيادة العمل الأكاديمي في الكلية.

## ويحتوي المقترح على معايير اختيار القيادات الأكاديمية التالية:

- 1- العميد.
- 2- الوكلاء.
- 3- رؤساء الأقسام العلمية.
- 4- منسقي البرامج.
- 5- مديري المراكز والوحدات ذات الطابع الخاص.

### منهجية إعداد معايير اختيار القيادات الأكاديمية:

كان يتم اختيار و تعيين القيادات الأكاديمية بناء على ما ورد في قانون تنظيم الجامعات و لائحته التنفيذية رقم 49 لسنة 1972 و كان ذلك قبل ثورة 25 يناير التي أدت إلى الكثير من المتغيرات الاجتماعية و السياسية الإيجابية في المجتمع حيث أصبح شغل المناصب القيادية بداية من رئيس الجامعة مروراً بعمداء الكليات و رؤساء الأقسام في الكليات بالانتخاب الحر و ليس التعيين وفقاً لآليات اختيار القيادات الجامعية في المرحلة الانتقالية لحين صدور تشريع جديد من وزارة التعليم العالي و البحث العلمي و لكن في السنوات السابقة لم يكن هناك مشاركة من جانب أعضاء هيئة التدريس و الهيئة المعاونة عند اختيار القيادات الأكاديمية.

قام أعضاء لجنة الاستبيانات بوحدة ضمان الجودة بالكلية في عام 2010 بصياغة استبيان لوضع معايير اختيار القيادات الأكاديمية المرفق في صفحة 4 و تم توزيعه على أعضاء هيئة التدريس و الهيئة المعاونة بالكلية و قد تم تحليل نتائج الاستبيان و كانت من أهم التوصيات التي جاءت بها هو أن تتمتع القيادة الأكاديمية بالكفاءة الإدارية و القيادية و النشاط العلمي و المشاركة في الأنشطة المجتمعية و الخدمات الطلابية مع توفير المناخ السليم للعمل الجماعي الذي يحقق الأهداف المرجوة و من ثم تم تحديد المعايير الخاصة باختيار القيادات الأكاديمية و تم إعلانها و إرسالها لجميع أعضاء هيئة التدريس بالكلية .

### استبيان وضع معايير جديدة لاختيار القيادات الاكاديمية

الاسم ( اختياري) : .....  
القسم : .....  
الوظيفة: .....  
التاريخ: .....

يهدف هذا الاستبيان إلى وضع معايير جديدة لاختيار القيادات الاكاديمية وذلك بالإضافة إلى مواد القانون المنظمة لهذا الشأن.

لذا ... نرجو استكماله بشكل صريح وموضوعي مع العلم انه سيتم معاملة هذا الاستبيان بشكل سري وسيتم عمل دراسة احصائية للنتائج والذي سينعكس ايجابياً على تحقيق الأهداف المرجوة منه.

العناصر	أوافق	لا أوافق	لا أعلم
يكون اختيار المناصب القيادية عن طريق التعيين			
يتم اختيار المناصب القيادية عن طريق الانتخاب			
يتم الانتخاب عن طريق الاتصال المباشر برئيس الجامعة بواسطة البريد الالكتروني			
الكفاءة والنشاط العلمي.			
القدرات الادارية والقيادية .			
المشاركة في الانشطة والخدمات الطلابية			
المشاركة في العمل المجتمعي ( التعليم المستمر - العمل النقابي )			
المشاركة في أنشطة الجودة والتطوير.			

حسن السير والسلوك.

التعاون مع الزملاء والرؤساء والمرؤوسين.

الامام بقوانين الجامعة المنظمة للعمل .

هل لديك مقترحات جديدة :

.....

.....

.....

.....

.....

### أولاً: معايير المفاضلة لشغل منصب عميد الكلية

**يتم اختيار العميد من بين أعضاء هيئة التدريس العاملين بالكلية بناء على المعايير التالية:**

❖ **الكفاءة القيادية** والتي يراعى فيها القدرة على وضع رؤية لتطوير الكلية، وسجل سابق للمرشح يجسد قدرة المرشح على وضع برامج تنفيذية مبنية على رؤية إستراتيجية وأهداف محددة وواضحة، والتمتع بصفات قيادية تمكنه من اكتساب تعاون الأقسام الأكاديمية المتنوعة وأعضاء هيئة التدريس والطلاب وإشراكهم في عملية اتخاذ القرارات بشكل جماعي، والتمتع بالأمانة وبعد النظر والإبداع والتكيف والمرونة ومهارات الإقناع وغيرها من الصفات التي تمكنه من قيادة الكلية.

❖ **الكفاءة الإدارية** و تشمل خبرات إدارية وخاصة فيما يتعلق بالقدرة على المفاضلة بين الأولويات واتخاذ القرارات المناسبة في ظل ظروف صعبة وبطريقة استشارية وجماعية، والقدرة على استقطاب الكفاءات المتميزة من أعضاء هيئة التدريس والمحافظة على بقائها، ومهارات التخطيط الإستراتيجي ووضع الميزانية والتعامل مع التكاليف، والالتزام بقيادة التطوير المستمر لمنهجيات الأقسام الأكاديمية داخل الكلية بما يتناسب مع المتغيرات الداخلية والاحتياجات الخارجية، والقدرة على تكوين علاقات جيدة ما بين الكليه والجامعة من جهة والقطاعات الخارجية ذات العلاقة من جهة أخرى، والإلمام بأنظمة الجامعة والتعليم العالي، ومهارات الاتصال

الشفهي والكتابي، ومهارات التعامل مع الحاسب الآلي والقدرة على حل الخلافات وحسن التعامل وإدارة الاجتماعات.

❖ **الكفاءة العلمية** والتي تشمل على: الرتبة العلمية وأن يكون لديه سجل علمي متميز في أحد تخصصات الكلية سواء فيما يتعلق بالأبحاث المنشورة في الدوريات العالمية و غيرها من الأنشطة العلمية مثل المشاركة في المؤتمرات وتأليف الكتب، وعضوية الجمعيات العلمية العالمية، ومدى الاستمرار في الإنتاجية العلمية ومدى مشاركته الفعالة في اللجان على مستوى القسم والكلية والجامعة.

### مقترحات إجراءات الترشيح والاختيار:

- يتم تشكيل لجنة الانتخابات مكونة من ثلاثة أعضاء هيئة تدريس بالكلية و التي يتم اختيارها بالانتخاب السري المباشر و ذلك بغرض متابعة و إتمام إجراءات انتخاب عميد الكلية وتكون هذه اللجنة مسؤولة عن عملية التقييم طبقا لنموذج التقييم المرفق في صفحة 12،13.
- يتم الإعلان داخل الكلية عن استقبال طلبات الترشيح لمنصب عميد الكلية قبل فراغ المنصب بستة أشهر ، ويتم الترشيح لشغل منصب عميد بإحدى طريقتين إما عن طريق ترشيح الشخص لذاته أو ترشيحه عن طريق شخص آخر.
- يستقبل رئيس الجامعة طلبات الترشيح عن طريق البريد الإلكتروني الخاص به وكذلك اراء كل من اعضاء هيئة التدريس ورؤساء الاقسام في المرشحين لمنصب العميد.
- يتم اختيار من يحصل على أعلى درجة في المعايير مجتمعة طبقا للجدول المرفق وفي حالة تساوي أكثر من مرشح في الدرجات يفضل الأصغر سنا.

### ثانيا : اختيار الوكلاء بالكلية

يتم اختيار وكيل الكلية من بين أعضاء هيئة التدريس العاملين بالكلية بناءا على المعايير التالية:

- الكفاءة القيادية.
- الكفاءة الإدارية .
- الكفاءة العلمية.

### مقترحات إجراءات الترشيح والاختيار

- يتم تشكيل لجنة الانتخابات مكونة من ثلاثة أعضاء هيئة تدريس بالكلية و التي يتم اختيارها بالانتخاب السري المباشر وتكون هذه اللجنة مسؤولة عن عملية التقييم طبقا لنموذج التقييم المرفق في صفحة 12،  
13.

- يتم الإعلان داخل الكلية عن استقبال طلبات الترشيح قبل فراغ المنصب بستة أشهر ، ويتم الترشيح لشغل المنصب بإحدى طريقتين إما عن طريق ترشيح الشخص لذاته أو ترشيحه عن طريق شخص آخر.

- يستقبل رئيس الجامعة طلبات الترشيح عن طريق البريد الإلكتروني الخاص به وكذلك اراء كل من اعضاء هيئة التدريس ورؤساء الاقسام في المرشحين.
- يتم اختيار من يحصل على أعلى درجة في المعايير مجتمعة طبقا للجدول المرفق وفي حالة تساوي أكثر من مرشح في الدرجات يفضل الأصغر سنا.

### ثالثا : معايير اختيار رؤساء الأقسام العلمية في الكلية

#### الاطار العام للمقترح :

يتم اختيار رؤساء الأقسام بالكلية بناء علي القواعد المعمول بها في اللائحة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات رقم 49 لسنة 1972 ولائحة التنفيذية في اطار ترشيح أقدم ثلاثة من الأستاذة العاملين بالقسم ليتم الاختيار و المفاضلة بينهم في ضوء معايير و عملية تقييم ثابتة و محددة تراعي في المقام الأول اختيار أفضل العناصر لتولي زمام القيادة داخل الأقسام وتحمل مسئولية التطوير و التغيير علي ألا تزيد مدة رئاسة القسم عن ثلاثة سنوات أو الإحالة للمعاش أيهما أقرب علي أن يتولي رئاسة القسم العضو التالي له في نتائج التقييم لاستكمال فترة السنوات الثلاث ليعقد بعدها برنامج الاختيار مرة أخرى.

#### المعايير الخاصة بالترشح و الاختيار:

- 1- السيرة الذاتية لعضو هيئة التدريس المتقدم متضمنة مسار الحياة العملية ، فترات الإجازات ، المؤتمرات و المهتمات العلمية ، الجوائز ، الأنشطة الطلابية ، الأنشطة المجتمعية و القومية ، الأبحاث و النشر العلمي محليا و دوليا ، الخدمات المقدمة للقسم خلال فترة العمل قبل الترشيح.
- 2- مقومات الإدارة والقيادة: شاملة المؤهلات و الدورات و البرامج التدريبية لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس أو برامج ودورات تدريبية أو مؤهلات أخرى متعلقة بالإدارة و القيادة وكذلك الخبرات القيادية والإدارية السابقة لفترة ما قبل الترشيح.
- 3- رؤية المتقدم ومقترحاته لتطوير العملية التعليمية داخل القسم شاملة الرؤية و الرسالة والأهداف الإستراتيجية و أساليب التحقيق وخطتها التنفيذية خلال فترة توليه رئاسة القسم.

### مقترحات و خطوات الترشيح:

- 1- يتم إعلان جميع الأساتذة في القسم.
- 2- يتم إرسال خطابات الدعوة للترشيح للسادة اعضاء هيئة التدريس ممن تنطبق عليهم الشروط فور فتح باب الترشيح.
- 3- يتم قبول طلبات الترشيح ممن ينطبق عليهم الشرط القانوني لتولي رئاسة القسم ( أقدم ثلاثة أساتذة عاملين بالقسم ) في مكتب عميد الكلية علي أن يشمل طلب الترشيح المستندات السابق ذكرها و ذلك خلال فترة محددة أسبوعين من فتح باب الترشيح بعدها يعتبر من تنطبق عليه الشروط ولم يتقدم للترشيح معذرا عن الوظيفة

- 4- يتم تشكيل لجنة اختيار محددة لفحص طلبات الترشيح و مستنداتها بعد انتهاء فترة قبول الطلبات و لمدة لا تزيد عن أسبوعين.
- 5- بعد انتهاء فحص الطلبات المقدمة يعقد اجتماع لكل عضو من الأعضاء المرشحين مع لجنة الاختيار يقوم فيها العضو بتقديم عرض لخطته المستقبلية بحيث لا تزيد مدة العرض عن نصف ساعة لتتاح بعد ذلك مناقشته في العرض ومقوماته كعضو هيئة تدريس لتولي رئاسة القسم المعني.
- 6- يتم البت في الترشيحات المقدمة بناء علي مقومات و جداول محددة علي أن يقوم كل عضو من أعضاء اللجنة بالتقييم الفردي لكل مرشح ثم يلي ذلك تقييم جماعي من كافة أعضاء اللجنة للمرشح.
- 7- يتم إعداد قوائم التقييم الفردية و الجماعية في صور نماذج ثابتة لجميع الأقسام يتم إعدادها بمعرفة وحدة ضمان الجودة بالكلية.
- 8- يرفع العميد أسماء المرشحين مصحوبة بتقارير لجنة التحكيم الي رئيس الجامعة.
- 9- فور إعلان النتائج ، يقوم رئيس القسم المرشح بعقد إجتماعات مع أعضاء هيئة التدريس و العاملين بالقسم لتوزيع الأدوار و المهام حسب ماورد في خطة التنفيذية.

### تشكيل لجنة التحكيم:

- يتم تشكيل لجنة اختيار رؤساء الاقسام من:-
- 1- عميد الكلية.
  - 2- وكيل الكلية لشئون التعليم و الطلاب.
  - 3- وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا و البحث العلمي.
  - 4- وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة.

5- أحد الأساتذة القدامى بالقسم المعني من المشهود لهم بالخبرة و النزاهة و العدالة و الحكمة يقوم باختياره عميد الكلية.

6- أحد الأساتذة القدامى بالكلية من المشهود لهم بالخبرة و النزاهة و العدالة و الحكمة يقوم باختياره عميد الكلية.

7- رئيس القسم الحالي المتوقع انتهاء فترة رئاسته .

### نموذج التقييم

طبقا للمعايير الآتية يتم اختيار وتعيين القيادات الاكاديمية بالكلية لمن يحصل على أعلى

مجموع كلي من النقاط

المعيار	المؤشر	عدد النقاط \ مؤشر	الحد الأقصى
٥٠ ٣	عضوية جمعيات علمية دولية	5 / عضوية	81
	عضوية جمعيات علمية محلية و اقليمية	1 / عضوية	2
	النشر في دوريات عالمية	5 / بحث	50

10	2/1 / بحث	النشر في دوريات محلية وإقليمية	
10	5 / دورية	المشاركة في تحكيم دوريات دولية	
10	2 / دورية	المشاركة في تحكيم دوريات محلية وإقليمية	
20	5 / مؤتمر	الدعوة كمتحدث في مؤتمرات دولية	
10	2 / مؤتمر	الدعوة كمتحدث في مؤتمرات محلية وإقليمية	
30	10 / مشروع بحثي	باحث في احد المشاريع البحثية الممولة دوليا	
20	5 / مشروع بحثي	باحث في احد المشاريع البحثية الممولة محليا	
10	5 / براءة	براءة اختراع دولية	
10	5 / براءة	براءة اختراع محلية	
10	5 / محكم، 10 / عضو	العمل باللجان العلمية الدائمة	
210	مجموع نقاط المؤشرات		
30	10 / مشروع تطوير	المشاركة في وضع رؤية لتطوير الكلية	2. الكفاءة القيادية و الإدارية
25	5 / 10% اعلى من 50%	استبيان لأعضاء هيئة التدريس بمجلس الكلية عن مدى الكفاءة القيادية	
25	10 / مشاركة	المشاركة في وضع الخطة الاستراتيجية والتنفيذية للكلية	
10	5 / لجنة	المشاركة في لجان التطوير بضمان الجودة	
10	5 / سنة	خبرة العمل في مؤسسة دولية مثل WHO, UNECO, UNICEF, etc.	
10	5 / شهادة	الحصول على شهادات دولية لقيادة الكمبيوتر	
15	1 / نشاط	خدمة المجتمع ( المشاركة في تنفيذ المشروعات التنموية الخاصة بمؤسسات المجتمع - أنشطة الثقافة المجتمعية من خلال الاشتراك في الفاعليات التي تنظمها مؤسسات المجتمع الخارجية - عضوية اللجان الداخلية بالجامعة في مجال خدمة المجتمع وتنمية البيئة - الاستشارات العلمية المقدمة لخدمة المؤسسات المجتمعية - عضوية الجمعيات الاهلية ومؤسسات المجتمع المدني)	
15	2 / نشاط	المشاركة في الأنشطة الطلابية	
30	3 / نشاط	أنشطة تطوير العملية التعليمية ( اعداد المقررات التعليمية والكتب والمؤلفات الدراسية - انتاج المقررات والامتحانات الرقمية - تطوير طرق التدريس وادماج تكنولوجيا الاتصال في العملية التعليمية - استخدام استراتيجيات مختلفة في التعليم والتعلم).	
170	مجموع نقاط المؤشرات		
5	5 / كتاب	تأليف كتب علمية في مجال التخصص	3- خبرات ومهارات خاصة
5	5 / جائزه	الحصول على جائزة تقديرية / تشجيعية / دولية	
10	5 / خبرة	خبرات اخرى غير مذكورة ومقدمة من المرشح	

20	مجموع نقاط المؤشرات
400	المجموع الكلي

### رابعاً: معايير اختيار منسقي البرامج الجديدة

1. أن يكون من بين أساتذة الكلية وأن يكون مشاركاً في تدريس مقررات لطلاب البرنامج.
2. أن يكون مشاركاً في أنشطة التطوير والتأهيل للاعتماد بالكلية .
3. أن يكون مدعماً لبرنامج الصيدلية الإكلينيكية بالفكر والجهد ومتحمساً لأهدافه ومقتنعاً بمردوداته علي المهنة.

4. أن يكون مشهوداً له بالالتزام في مسلكه وعمله بالقوانين والأعراف الجامعية وحسن التعامل والتواصل مع الآخرين وخصوصاً الطلاب بما يتماشى مع أخلاقيات المهنة.
5. أن يكون مشهوداً له بالقدرة الإدارية والقيادة الرشيدة بعيداً عن التعسف والتحيز والتسيب.
6. ألا يجمع بين وظيفة إدارية ( رئيس قسم - وكيل كلية - عميد) والعمل كمنسق للبرنامج.
7. أن يكون لديه القدرة على الابتكار وفتح قنوات اتصال مع البرامج الحديثة في جامعات مثيلة إقليمياً وعالمياً.
8. أن يكون الاختيار من بين المرشحين بواسطة أعضاء اللجنة التنفيذية للبرنامج.

### خامساً: معايير اختيار القيادات بالمراكز والوحدات ذات الطابع الخاص

#### المؤهلات:

- شهادة الدكتوراه.
- دبلوم /تدريب في مجال الإدارة.

### الخبرة:

- أن يكون عضو هيئة تدريس عامل بإحدى الجامعات أو مراكز البحوث المصرية.
- أن يكون متخصصا في مجال نشاط المركز.
- أن يكون لديه خبرات عملية وإدارية في خدمة المجتمع والبيئة.

### المهارات والقدرات والمعارف الأساسية:

- التمتع بمهارات التواصل الفعال.
- التمتع بمهارات القيادة المؤثرة.
- التمتع بمهارات حل المشكلات.
- من له خبرة سابقة في مراكز مماثلة.
- من له خبرة في التعامل مع شبكة المعلومات الدولية.
- إتقان واحدة على الأقل من اللغات الأجنبية.

### مقترحات إجراءات الترشيح والاختيار:

- يتم تشكيل لجنة الانتخابات مكونة من ثلاثة أعضاء هيئة تدريس بالكلية و التي يتم اختيارها بالانتخاب السري المباشر وتكون هذه اللجنة مسؤولة عن عملية التقييم طبقا لنموذج التقييم المرفق في صفحة 12، 13.

- يتم الإعلان داخل الكلية عن استقبال طلبات الترشيح قبل فراغ المنصب بستة أشهر ، ويتم الترشيح لشغل المنصب بإحدى طريقتين إما عن طريق ترشيح الشخص لذاته أو ترشيحه عن طريق شخص آخر.
- يتم اختيار من يحصل على أعلى درجة في المعايير مجتمعة طبقا للجدول المرفق وفي حالة تساوي أكثر من مرشح في الدرجات يفضل الأصغر سنا.

### وثيقة الاعتماد



محضر  
اجتماع مجلس الكلية الجلسة (الأولى)  
في العام الجامعي ٢٠١١/٢٠١٠

اجتمع مجلس الكلية بـ عة الاجتماعات بمكتب السيد الأستاذ الدكتور / مختار محمد مبروك - عميد الكلية في تمام الساعة الحادية عشر صباحاً يوم الثلاثاء الموافق : ٢٠١٠ / ٩ / ١٤ .

برئاسة :

السيد الأستاذ الدكتور / مختار محمد مبروك - عميد الكلية

**الثلاثون :** بشأن كتاب السيد أ.د. / مدير وحدة ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والمتضمن طلب الموافقة على اعتماد التوصيات الخاصة بمعايير اختيار القيادات الأكاديمية والقيادات الإدارية والمعيدين .  
**القرار :** الموافقة .

رئيس المجلس  
وعميد الكلية

(أ.د. / مختار محمد مبروك)

أمين المجلس

(د. / مرفت حامد ربه الحماصي)