



جامعة الزقازيق



كلية التمريض

معايير اختيار القيادات الأكاديمية والإدارية (إصدار مُحدَّث – ٢٠٢٣)

مقدمة:

انطلاقاً من رسالة الكلية ورؤيتها نحو التميز في التعليم التمريضي والبحث العلمي وخدمة مجتمع محافظة الشرقية، كان ولا بد أن يصاحب ذلك تطور في منظومة الأداء التي تشجع على الابتكار والإبداع. على ضوء ما تقوم به الكلية من خطوات جادة نحو الاعتماد والذي يشمل عنصر خاص بالقدرة المؤسسية داخل الكلية فإن هذا يتطلب فكر متطور في اختيار القيادات الأكاديمية والإدارية القادرة على تحمل المسؤولية في تحقيق الجودة في الأداء. وقد نصت المعايير القومية لجودة التعليم في معيار القيادة والحوكمة على ضرورة وجود قيادة واعية تتبنى فكر التطوير والسعي إلى التميز، وقادرة على وضع السياسات اللازمة لذلك واتخاذ القرارات في إطار زمني ملائم يضمن كفاءة وفاعلية المؤسسة. ويمكن التوصل إلى الخطوات اللازمة لصياغة معايير اختيار القيادات الأكاديمية وتحقيقها كما يلي:

١. صياغة معايير لاختيار القيادات الأكاديمية والإدارية
٢. وضع الآليات المقترحة لاختيار القيادات الأكاديمية والإدارية
٣. تفعيل معايير اختيار القيادات الأكاديمية والإدارية

أولاً: معايير اختيار القيادات الأكاديمية

□ معايير اختيار عميد الكلية:

(١) المعيار الأول: الكفاءة

يتم تعيين العميد بناء على طلب يتقدم لرئيس الجامعة بناء على قانون ٤٩ لسنة ١٩٧٢ وما ورد به من تعديلات وتحديثات وتطبق اللوائح والارشادات الصادرة على المجلس الاعلى للجامعات في هذا الخصوص.

مادة (٣) يشترط للترشيح لوظيفة عميد ما يلي:

١. أن يكون المتقدم من الاساتذة العاملين بالكلية.
٢. ان يكون قائما بالعمل بجامعة لمدة سنتين أكاديميتين سابقتين.
٣. الا يكون قد سبق الحكم عليه بعقوبة جنائية في احدى الجرائم المنصوص عليها في قانون العقوبات او ما يماثلها من جرائم في القوانين الخاصة او بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف او الامانة ما لم يكن قد رد اليه اعتباره.
٤. الا يكون قد وقع عليه جزاء تأديبي.
٥. عدم سبق شغل المتقدم لوظيفة من ذات الدرجة لمدتين كاملتين.

(٢) المعيار الثاني: النشاط العلمي

١. متابعة البحث العلمي بنشر أبحاث والإشراف على رسائل علمية والمشاركة في المشروعات البحثية ومشروعات التطوير.
٢. عضوية الجمعيات العلمية المحلية والعالمية.

(٣) المعيار الثالث: القدرات الإدارية والقيادية

١. القدرة على وضع رؤية شاملة وتحديد أهداف وبرامج تنفيذية لمشروعات التطوير.
٢. مهارة التخطيط الاستراتيجي والقدرة على إدارة التخطيط الديناميكي.
٣. صفات قيادية تساعد على تهيئة مناخ يسوده التعاون بين كافة الأطراف (القيادات - أعضاء هيئة التدريس - الطلاب - العاملين).
٤. القدرة على مواجهة الأزمات وإدارتها.
٥. القدرة على التعامل مع الوسائط الالكترونية الحديثة ومهارات الاتصال الفعال.
٦. القدرة على جذب مصادر تمويل متنوعة لتنمية الموارد الذاتية.

٧. الإلمام بالجوانب المالية والقانونية اللازمة لإدارة الشأن الجامعي.
٨. المشاركة الفعالة في المجالس واللجان العلمية والإدارية على مستوى القسم والكلية والجامعة.
٩. تقلد مناصب قيادية أكاديمية، أو أي مناصب قيادية أخرى، وحضور دورات تدريبية وندوات في الشؤون الإدارية والأكاديمية:

- الحصول على دورة تدريبية في أحد مجالات القيادة والحوكمة أو الإدارة الجامعية.
- يجب الحصول على دورتين تدريبيتين في إدارة الجودة (إدارة الوقت وحل الأزمات - القيادة الحوكمة - التخطيط الاستراتيجي - معايير الهيئة القومية في اعتماد المؤسسات - إدارة الموارد البشرية)

- يجب المساهمة الفعالة بمشاريع وإدارة الجودة

(٤) المعيار الرابع: السجل الوظيفي الذي يشهد بالالتزام والنزاهة

١. السمعة والمكانة العلمية في الأوساط الأكاديمية والمجتمعية.

(٥) المعيار الخامس: التعاون والعلاقة الطيبة مع الزملاء والرؤساء

١. احترام القيم والتقاليد الجامعية والعلاقات الطيبة داخل الوسط الجامعي.
٢. القدرة على التواصل المجتمعي في الداخل والخارج.

*** بناء على السلطة التنفيذية للعميد يتم تعيين السادة الوكلاء ومدير وحدة الجودة ومنسقي البرامج التعليمية:**

□ معايير اختيار وكيل الكلية لشؤون التعليم والطلاب:

(١) المعيار الأول: الكفاءة

مادة (٢) تنص على: يكون اختيار الوظائف القيادية (وكيل الكلية) وذلك بطريق الترشيح المباشر للسلطة المختصة بالتعيين من قبل عميد الكلية.

مادة (٤) تنص على:

١. أن يكون المتقدم من الاساتذة العاملين بالكلية.
٢. ألا يكون قد سبق الحكم عليه بعقوبة جنائية في احدى الجرائم المنصوص عليها في قانون العقوبات او ما يماثلها من جرائم في القوانين الخاصة او بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف او الامانة ما لم يكن قد رد اليه اعتباره.
٣. ألا يكون قد وقع عليه جزاء تأديبي.
٤. عدم سبق شغل المتقدم لوظيفة من ذات الدرجة لمدتين كاملتين.

(٢) المعيار الثاني: النشاط العلمي

١. متابعة البحث العلمي بنشر أبحاث والإشراف على رسائل علمية والمشاركة في المشروعات البحثية ومشروعات التطوير.

(٣) المعيار الثالث: القدرات الإدارية والقيادية

١. القدرة على وضع رؤية شاملة وتحديد أهداف وبرامج تنفيذية لمشروعات التطوير.
 ٢. مهارة التخطيط الاستراتيجي والقدرة على إدارة التخطيط الديناميكي.
 ٣. الإلمام بالجوانب المالية والقانونية اللازمة لإدارة الشأن الجامعي.
 ٤. حضور دورات تدريبية وندوات في الشؤون الإدارية والأكاديمية:
- الحصول على دورتين تدريبيتين على الأقل في (إدارة الوقت وحل الأزمات – القيادة الحوكمة – التخطيط الاستراتيجي – معايير الهيئة القومية في اعتماد المؤسسات – إدارة الموارد البشرية).

٥. المشاركة الفعالة في المجالس واللجان العلمية والإدارية على مستوى القسم والكلية.

(٤) المعيار الرابع: المشاركة في الأنشطة والخدمات الطلابية

١. المشاركة في تنفيذ أنشطة ثقافية وعلمية واجتماعية ورياضية للطلاب والمجتمع.
٢. يقوم بإعداد المقررات التعليمية والكتب والمؤلفات الدراسية
٣. يساهم في إنتاج المقررات والامتحانات الرقمية
٤. المشاركة في تطوير وتقويم المناهج الدراسية وتطويرها لمسايرة النظم العالمية في التعليم والتعلم للوفاء بمتطلبات سوق العمل.

(٥) المعيار الخامس: السجل الوظيفي الذي يشهد بالالتزام والنزاهة

١. السمعة والمكانة العلمية في الأوساط الأكاديمية والمجتمعية.

(٦) المعيار السادس: التعاون والعلاقة الطيبة مع الزملاء والرؤساء

١. احترام القيم والتقاليد الجامعية والعلاقات الطيبة داخل الوسط الجامعي.

□ معايير اختيار وكيل الكلية للدراسات العليا:

(١) المعيار الأول: الكفاءة

مادة (٢) تنص على: يكون اختيار الوظائف القيادية (وكيل الكلية) وذلك بطريق الترشيح المباشر للسلطة المختصة بالتعيين من قبل عميد الكلية.

مادة (٤) تنص على:

١. أن يكون المتقدم من الاساتذة العاملين بالكلية.
٢. الا يكون قد سبق الحكم عليه بعقوبة جنائية في احدى الجرائم المنصوص عليها في قانون العقوبات او ما يماثلها من جرائم في القوانين الخاصة او بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف او الامانة ما لم يكن قد رد اليه اعتباره.
٣. الا يكون قد وقع عليه جزاء تأديبي.
٤. عدم سبق شغل المتقدم لوظيفة من ذات الدرجة لمدتين كاملتين.

(٢) المعيار الثاني: النشاط العلمي

١. متابعة البحث العلمي بنشر أبحاث والإشراف على رسائل علمية والمشاركة في المشروعات البحثية ومشروعات التطوير.

(٣) المعيار الثالث: القدرات الإدارية والقيادية

١. القدرة على وضع رؤية شاملة وتحديد أهداف وبرامج تنفيذية لمشروعات التطوير.
٢. مهارة التخطيط الاستراتيجي والقدرة على إدارة التخطيط الديناميكي.
٣. الإلمام بالجوانب المالية والقانونية اللازمة لإدارة الشأن الجامعي.
٤. حضور دورات تدريبية وندوات في الشؤون الإدارية والأكاديمية:
- الحصول على دورتين تدريبيتين على الأقل في (إدارة الوقت وحل الأزمات - القيادة الحوكمة - التخطيط الاستراتيجي - معايير الهيئة القومية في اعتماد المؤسسات - إدارة الموارد البشرية)

٥. المشاركة الفعالة في المجالس واللجان العلمية والإدارية على مستوى القسم والكلية.

(٤) المعيار الرابع: السجل الوظيفي الذي يشهد بالالتزام والنزاهة

١. السمعة والمكانة العلمية في الأوساط الأكاديمية والمجتمعية.

(٥) المعيار الخامس: التعاون والعلاقة الطيبة مع الزملاء والرؤساء

١. احترام القيم والتقاليد الجامعية والعلاقات الطيبة داخل الوسط الجامعي.

□ معايير اختيار وكيل الكلية لشؤون خدمة المجتمع وتنمية البيئة:

(١) المعيار الأول: الكفاءة

مادة (٢) تنص على: يكون اختيار الوظائف القيادية (وكيل الكلية) وذلك بطريق الترشيح المباشر للسلطة المختصة بالتعيين من قبل عميد الكلية.

مادة (٤) تنص على:

١. أن يكون المتقدم من الاساتذة العاملين بالكلية.
٢. الا يكون قد سبق الحكم عليه بعقوبة جنائية في احدى الجرائم المنصوص عليها في قانون العقوبات او ما يماثلها من جرائم في القوانين الخاصة او بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف او الامانة ما لم يكن قد رد اليه اعتباره.
٣. الا يكون قد وقع عليه جزاء تأديبي.
٤. عدم سبق شغل المتقدم لوظيفة من ذات الدرجة لمدتين كاملتين.

(٢) المعيار الثاني: النشاط العلمي

١. متابعة البحث العلمي بنشر أبحاث والإشراف على رسائل علمية والمشاركة في المشروعات البحثية ومشروعات التطوير.

(٣) المعيار الثالث: القدرات الإدارية والقيادية

١. القدرة على وضع رؤية شاملة وتحديد أهداف وبرامج تنفيذية لمشروعات التطوير.
٢. مهارة التخطيط الاستراتيجي والقدرة على إدارة التخطيط الديناميكي.
٣. الإلمام بالجوانب المالية والقانونية اللازمة لإدارة الشأن الجامعي.
٤. حضور دورات تدريبية وندوات في الشؤون الإدارية والأكاديمية:
- الحصول على دورتين تدريبيتين على الأقل في (إدارة الوقت وحل الأزمات – القيادة الحوكمة – التخطيط الاستراتيجي – معايير الهيئة القومية في اعتماد المؤسسات – إدارة الموارد البشرية)

٥. المشاركة الفعالة في المجالس واللجان العلمية والإدارية على مستوى القسم والكلية.

(٤) المعيار الرابع: المشاركة في الأنشطة القومية

١. يشارك في الفاعليات التي تنظمها مؤسسات المجتمع الخارجية
٢. يمثل عضوا في اللجان الداخلية بالجامعة
٣. يشارك في أنشطة التنوير والثقافة المجتمعية

٤. يشارك في تنفيذ المشروعات التنموية الخاصة بمؤسسات المجتمع -الاستشارات العلمية المقدمة لخدمة المؤسسات المجتمعية.

(٥) المعيار الخامس: السجل الوظيفي الذي يشهد بالالتزام والنزاهة

١. السمعة والمكانة العلمية في الأوساط الأكاديمية والمجتمعية.

(٦) المعيار السادس: التعاون والعلاقة الطيبة مع الزملاء والرؤساء

١. احترام القيم والتقاليد الجامعية والعلاقات الطيبة داخل الوسط الجامعي.

□ معايير اختيار رئيس القسم:

(١) المعيار الأول: الكفاءة

يتم تعيين رئيس القسم بناءً على طلب يقدم لرئيس الجامعة وبناءً على قانون ٤٩ لسنة ١٩٧٢ وما ورد به من تعديلات وتحديثات وتطبق اللوائح والارشادات الصادرة على المجلس الاعلى للجامعات في هذا الخصوص.

مادة (٤) تنص على:

١. الا يكون قد سبق الحكم عليه بعقوبة جنائية في احدى الجرائم المنصوص عليها في قانون العقوبات او ما يماثلها من جرائم في القوانين الخاصة او بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف او الامانة ما لم يكن قد رد اليه اعتباره.

٢. الا يكون قد وقع عليه جزاء تأديبي.

٣. عدم سبق شغل المتقدم لوظيفة من ذات الدرجة لمدتين كاملتين (المدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة فقط).

(٢) المعيار الثاني: النشاط العلمي

١. متابعة البحث العلمي بنشر أبحاث والإشراف على رسائل علمية والمشاركة في المشروعات البحثية ومشروعات التطوير.

(٣) المعيار الثالث: القدرات الإدارية والقيادية

١. القدرة على وضع رؤية شاملة وتحديد أهداف وبرامج تنفيذية لمشروعات التطوير.

٢. مهارة التخطيط الاستراتيجي والقدرة على إدارة التخطيط الديناميكي.

٣. صفات قيادية تساعد على تهيئة مناخ يسوده التعاون بين كافة الأطراف (القيادات-أعضاء هيئة التدريس-الطلاب-العاملين).

٤. القدرة على التعامل مع الوسائط الالكترونية الحديثة ومهارات الاتصال الفعال.

٥. الإلمام بالجوانب المالية والقانونية اللازمة لإدارة الشأن الجامعي.
 ٦. حضور دورات تدريبية وندوات في الشؤون الإدارية والأكاديمية:
 - الحصول على دورتين تدريبيتين على الأقل في (إدارة الوقت وحل الأزمات – القيادة الحوكمة – التخطيط الاستراتيجي – معايير الهيئة القومية في اعتماد المؤسسات – إدارة الموارد البشرية)
 ٧. المشاركة الفعالة في المجالس واللجان العلمية والإدارية على مستوى القسم والكلية.
- (٤) المعيار الرابع: المشاركة في الأنشطة والخدمات الطلابية**
١. يقوم بإعداد المقررات التعليمية والكتب والمؤلفات الدراسية
 ٢. يساهم في إنتاج المقررات والامتحانات الرقمية
- (٥) المعيار الخامس: المساهمات في مجال الارتقاء بجودة التعليم**
١. يستخدم استراتيجيات مختلفة في التعليم والتعلم
 ٢. يسعى إلى تطوير طرق التدريس وإدماج تكنولوجيا الاتصال في العملية التعليمية
 ٣. المشاركة في تطوير وتقييم المناهج الدراسية وتطويرها لمسايرة النظم العالمية في التعليم والتعلم للوفاء بمتطلبات سوق العمل.
- (٦) المعيار السادس: السجل الوظيفي الذي يشهد بالالتزام والنزاهة**
١. السمعة والمكانة العلمية في الأوساط الأكاديمية والمجتمعية.
- (٧) المعيار السابع: التعاون والعلاقة الطيبة مع الزملاء والرؤساء**
١. احترام القيم والتقاليد الجامعية والعلاقات الطيبة داخل الوسط الجامعي.

□ معايير اختيار مدير وحدة الجودة:

١. ان يكون قد عمل بوظيفة مدرس بأحد الأقسام العلمية بالكلية.
٢. ان يكون حاصلًا على دورات تدريبية في مجال الجودة مثل التخطيط الاستراتيجي – معايير الهيئة القومية في اعتماد المؤسسات.
٣. الا يكون قد سبق الحكم عليه بعقوبة جنائية في احدى الجرائم المنصوص عليها في قانون العقوبات او ما يماثلها من جرائم في القوانين الخاصة او بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف او الامانة ما لم يكن قد رد اليه اعتباره.
٤. الا يكون قد وقع عليه جزاء تأديبي.
٥. ألا يكون قد سبق للمتقدم شغل وظيفة قيادية من ذات الدرجة لمديتين كاملتين، وذلك وفقًا للمدة المقررة لشغل الوظيفة (ثلاث سنوات قابلة للتجديد لمرة واحدة فقط).

□ معايير اختيار مديرو الوحدات الخاصة :

١. أن يكون قد عمل بوظيفة مدرس بأحد الأقسام العلمية بالكلية.
٢. ألا يكون قد سبق الحكم عليه بعقوبة جنائية في إحدى الجرائم المنصوص عليها في قانون العقوبات أو ما يماثلها من جرائم في القوانين الخاصة أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ما لم يكن قد رد إليه اعتباره.
٣. ألا يكون قد وقع عليه جزاء تأديبي.
٤. ألا يكون قد سبق للمتقدم شغل وظيفة قيادية من ذات الدرجة لمدتين كاملتين، وذلك وفقاً للمدة المقررة لشغل الوظيفة (ثلاث سنوات قابلة للتجديد لمرة واحدة فقط).

□ معايير اختيار مديرو البرامج الخاصة:

١. أن يكون متمتعاً بحسن السمعة والعلاقات الطيبة في الأوساط الأكاديمية والمجتمعية.
٢. أن يمتلك نشاطاً علمياً بارزاً (الإشراف على رسائل علمية-نشر أبحاث-المشاركة في مشروعات بحثية ومشروعات التطوير).
٣. القدرة على التعامل مع التقنيات الحديثة والبرمجة بسلاسة والخبرة في إدارة وتنسيق البرامج المشابهة حيث إنه الأساس في تدريس البرنامج.
٤. الحصول على دورات في تصميم البرامج المشابهة (برنامج الساعات المعتمدة).
٥. أن يتوافر في المرشح القدرات القيادية والإدارية (حضور دورات تدريبية وندوات في الشؤون الإدارية – مهارات التخطيط الاستراتيجي-القدرة على مواجهة الأزمات وإدارتها- القدرة على التواصل المجتمعي داخلياً وخارجياً – الإلمام بالجوانب المالية والقانونية اللازمة لإدارة البرنامج ... الخ).
٦. السجل الوظيفي الذي يشهد له بالالتزام والعمل الجاد والنزاهة.
٧. ألا يكون قد سبق للمتقدم شغل وظيفة قيادية من ذات الدرجة لمدتين كاملتين، وذلك وفقاً للمدة المقررة لشغل الوظيفة (ثلاث سنوات قابلة للتجديد لمرة واحدة فقط).

□ معايير اختيار مديرو الوحدات المستحدثة:

(مثل وحدة إدارة الأزمات والكوارث -الإرشاد النفسي -مناهضة العنف ...الخ)

١. أن يتوافر في المرشح القدرات القيادية والإدارية
٢. أن يكون مشهوداً له بالنزاهة والالتزام في سجله الوظيفي.

٣. النشاط العلمي (الإشراف على رسائل علمية-نشر أبحاث-المشاركة في مشروعات بحثية ومشروعات التطوير).
٤. حصوله على دورات تدريبية خاصة بمجال الوحدة مثل دورة خاصة بمواجهة الأزمات وإدارتها (وحدة إدارة الأزمات والكوارث)
٥. امتلاك المقومات الشخصية التي تؤهله للتعامل الفعال والتعاون مع الجمهور.
٦. أن يكون عضواً من التخصص ذات الصلة (وحدة الإرشاد النفسي-مناهضة العنف)
٧. القدرة على التعامل مع المجالات الطبية والتمريضية الأخرى ذات الصلة (وحدة الإرشاد النفسي-مناهضة العنف)
٨. ألا يكون قد سبق للمتقدم شغل وظيفة قيادية من ذات الدرجة لمدتين كاملتين، وذلك وفقاً للمدة المقررة لشغل الوظيفة (ثلاث سنوات قابلة للتجديد لمرة واحدة فقط).

□ معايير اختيار منسقي البرامج:

١. أن يكون قد عمل بوظيفة مدرس بأحد الأقسام العلمية بالكلية.
٢. أن يكون قد عمل بأحد البرامج مسبقاً
٣. ألا يكون قد سبق الحكم عليه بعقوبة جنائية في إحدى الجرائم المنصوص عليها في قانون العقوبات أو ما يماثلها من جرائم في القوانين الخاصة أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ما لم يكن قد رد إليه اعتباره.
٤. ألا يكون قد وقع عليه جزاء تأديبي.
٥. ألا يكون قد سبق للمتقدم شغل وظيفة قيادية من ذات الدرجة لمدتين كاملتين، وذلك وفقاً للمدة المقررة لشغل الوظيفة (ثلاث سنوات قابلة للتجديد لمرة واحدة فقط).

ثانياً: معايير اختيار القيادات الإدارية

تعريف القيادة الإدارية:

هي النشاط الذي يمارسه القائد الإداري في مجال إتخاذ وإصدار القرار والإشراف الإداري على الآخرين بإستخدام السلطة الرسمية وعن طريق التأثير والاستمالة بقصد تحقيق إهداف المؤسسة.

✳ الهدف من وضع معايير اختيار القيادات الإدارية :

لا شك أن اختيار القيادات الإدارية وتأهيلهم أصبح ذو أهمية بالغة لجميع المؤسسات بمختلف أنواعها من أجل الإرتقاء بمستوى أداء العلم، وذلك لأن القادة هم المسؤولين عن العمل وتيسير الاعمال وتحفيز العاملين لتحقيق الأهداف الرئيسية للمؤسسة وقيادة قاطرة تنمية الموارد البشرية ومن هنا لزماً اختيار قيادات قادرة ومعدة بشكل ملائم وتطوير قدراتها وكفاءاتها مع المحافظة على الكوادر المؤهلة لرفع الأداء الوظيفي.

✳ وتشمل القيادات الإدارية الآتي:

١. أمين الكلية
٢. مديري أو رؤساء الإدارات
٣. مدير المكتبة

□ معايير اختيار أمين الكلية:

١. القدرة على القيادة.
٢. مهارات إدارة الوقت.
٣. مهارات الإتصال والقدرة على التواصل مع الرؤساء والمرؤوسين.
٤. لديه خبرة باللوائح والقوانين المنظمة للعمل بالجامعات .
٥. القدرة على تطوير الأداء والإستخدام الأمثل للموارد.
٦. الإستعداد لتلقي شكاوى العاملين ودراستها بدقة ومعالجتها.
٧. العلاقات الشخصية الطيبة والتعاون مع الآخرين.

□ معايير عامه لاختيار مديرو الإدارات:

١. المعرفة والفهم لطبيعة العمل بالإدارة التي سيرأسها من خلال الممارسة العملية في نفس مجال العمل
٢. مهارات الاتصال وإعداد التقارير.
٣. القدرة على اتخاذ القرار وتحمل المسؤوليات.
٤. القدرة على التوجيه والتحليل المنطقي.
٥. مهارات العمل في فريق.
٦. القدرة على استخدام الحاسب الآلي.
٧. التقرير الوظيفي المشرف.

□ معايير اختيار مدير إدارة شئون التعليم والطلاب:

١. لديه خبرة باللوائح والقوانين المنظمة لأعمال الامتحانات (الكونترول).
٢. لديه قدرة على التنسيق لتنظيم أعمال الإمتحانات.
٣. التواصل الفعال مع الطلاب.

□ معايير اختيار مدير إدارة رعاية الشباب:

١. القدرة على الابتكار والتجديد لتنمية الأنشطة المختلفة.
٢. خبرة في مجال العمل الاجتماعي.
٣. قادر على تشجيع روح التنافس.

□ معايير اختيار مدير إدارة شئون العاملين:

١. القدرة على القيادة.
٢. الإلمام بمبادئ تنمية الموارد البشرية.
٣. القدرة على تنفيذ خطط الارتقاء بالموارد البشرية للمؤسسة.

□ معايير اختيار مدير إدارة الحسابات:

١. الإلمام باللوائح والقوانين المنظمة للعمل بالحسابات.
٢. خبرة في الرد على المناقصات المالية والأجهزة الرقابية بالدولة.
٣. لديه رؤية مستقبلية لتطوير العمل وحفظ المستندات.

□ معايير اختيار مدير المكتبة:

١. المعرفة والفهم لطبيعة العمل.
٢. الإلمام باللوائح والإجراءات المنظمة للعمل.
٣. مهارات عالية في استخدام الحاسب الآلي.
٤. مهارات عالية في التعامل مع قواعد البيانات.



مدير وحدة الجودة
د. هويدا كميل زيتون
هويدا كميل

مسئول المعيار
د/جيهان السيد حافظ
د/جيهان السيد حافظ