



رسالة الكلية

تلتزم كلية الهندسة - جامعة الزقازيق - بتحقيق معايير الجودة من خلال أداء مؤسسي وتعليمي متميز لإعداد مهندسين وباحثين مبدعين قادرين على المنافسة في سوق العمل محليا وإقليميا وتوظيف البحث العلمي في تحقيق التنمية المستدامة للمجتمع مع الالتزام بأخلاقيات المهنة.



وحدة ضمان الجودة

رؤية الكلية

الريادة والتميز محليا وإقليميا في جودة التعليم والبحث العلمي والتنمية المجتمعية المستدامة.



آلية التحفيز والمحاسبة

أولا: آلية التحفيز (سياسة ربط الحوافز بمستويات الأداء)

تحرص كلية الهندسة على الاهتمام بالموارد البشرية بها سواء من أعضاء هيئة التدريس او من اعضاء الهيئة المعاونة لها او الاداريين او العاملين او الطلاب لاكتشاف الطاقة الكامنة في مواردها البشرية. والتوزيع العادل لمهام العمل على كافة الفئات وايجاد فرص المنافسة الفعالة وترسيخها بين العاملين لدفعهم للتميز في الاداء وتحقيق العدالة والتميز والاتصاف في منح الحوافز وربط هذه الحوافز بمستويات الاداء وتضم الاجراءات التي تتبع لتحقيق ذلك ما يلي:

1- تضع كلية الهندسة مجموعة متنوعة من الحوافز الايجابية سواء كانت حوافز مادية او حوافز معنوية. وتتمثل في

الحوافز المادية فيما يلي:

- الزيادات والتعويضات السنوية في الاجور لجميع فئات العاملين بالجامعة.
- المكافآت السنوية للعاملين.
- التعويضات التي تطبق على الحالات التي تحددها كلية الهندسة مثل بدلات طبيعة العمل وطبيعة التخصص وحوافز التميز والمكافآت ليدل المزيد من الجهد والخدمات المادية والصحية.
- اولوية عضوية اللجان ذات المائد المادي.
- المزايا العينية ذات القيمة المادية مثل بدلات السفر والمشاركة في نفقات النشر العلمي وحضور المؤتمرات العلمية مجاناً وفقاً للوائح والقوانين الجامعية بواقع 2 مؤتمر محلي كل سنة ومؤتمر دولي كل ثلاث سنوات.

هذا بالإضافة الي الحوافز المعنوية والتي تضم:

- تقييم الكلية لنشاط العضو عند تقدمه للترقي للدرجات الأعلى.
- تفويض الصلاحيات.
- المشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل مع الرئيس المباشر.
- الدعم المعنوي بالتكريم وتقديم شهادات التقدير.

2- تضع كلية الهندسة الاليات التي تضمن ان يكون توزيع تلك الحوافز على العاملين بالجامعة قائما على مجموعة

من الأسس المعايير والتي من أهمها:

- ❖ ان يرتبط الحافز بأداء الادارة والعاملين معا.
- ❖ ان يكون عادلا يطبق وفقا للنوانين واللوائح الادارية النافذة على الجميع.
- ❖ ان يكون مناسب لما يبذله الشخص من جهود في العمل.
- ❖ ان يكون محققا للمعدلات المطلوبة في الاداء ومراعيا لطبيعة العمل ودرجة صعوبته وتعقيده.
- ❖ ان يكون مشبع للتطلعات التنسية والإنسانية.
- ❖ ان يكون الحافز محققا للتطوير الفعلي للأداء.

3- تطبق كلية الهندسة الاجيات التي تحدد السلطات والمسؤوليات ومعرفة العاملين بالمهام الموكلة إليهم حتى يسهل

المتابعة والتقويم ومن لم تحدد الجهد الاضائي والاثابة عنه.



رسالة الكلية

تلتزم كلية الهندسة - جامعة الزقازيق - بتحقيق معايير الجودة من خلال أداء مؤسسي وتعليمي متميز لإعداد مهندسين وباحثين مبدعين قادرين على المنافسة في سوق العمل محليا وإقليميا وتوظيف البحث العلمي في تحقيق التنمية المستدامة للمجتمع مع الالتزام بأخلاقيات المهنة.



وحدة ضمان الجودة

رؤية الكلية

الريادة والتميز محليا وإقليميا في جودة التعليم والبحث العلمي والتنمية المجتمعية المستدامة.



- 4- تكون المتابعة والتتويج، هما الوسيلة لتحديد مستوى الأداء من ناحية وإدانة للتطوير والتحسين المستمر من ناحية اخرى ومن ثم ربط الحافز بالأداء والإنتاج سواء كان إنتاجا علميا او اداريا.
- 5- تعمل كلية الهندسة على التحقق المستمر من الربط بين نتائج تقييم الأداء السنوي وبين منح الحوافز والمكافآت.
- 6- تعمل الكلية على التعرف بشكل دوري على مدى رضا كافة العاملين والاستجابة بشكل فوري وحس اسباب عدم الرضا
- 7- تسعى كلية الهندسة الي توفير الآليات التي تعمل على ضمان رضا العاملين بشكل دائم ومستمر.

ثانيا: آلية المحاسبة

تتبنى الكلية إجراءات مناسبة للتعامل مع ذوي الأداء غير المرضي من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم فعند التقصير في أداء المهام الموكلة إليهم يحق لمجلس الكلية اتخاذ كافة الإجراءات اللازمة تجاه العضو المقصر وفقا لقانون تنظيم الجامعات واللوائح المنظمة.

- يواجه عميد الكلية تنبها شفهيا لعضو هيئة التدريس الحاصل على تقدير أقل من جيد في متوسط النتيجة العامة للتقويم ككل.
- يواجه عميد الكلية تنبها كتابيا لعضو هيئة التدريس إذا تكرر حصوله على أدء أقل من جيد في متوسط تقدير الطلبة أو في المتوسط العام للتقويم الكلي بعد إعادة تقويمه.
- إعادة تقويم أداء عضو هيئة التدريس الحاصل على أداء أقل من جيد في متوسط تقويم الطلاب، ومتوسط نتيجة العامة للتقويم ككل في الفصل الدراسي التالي لإعلان نتائج التقويم.
- يؤجل مجلس الكلية موعد استحقاق الترقية العلمية لعضو هيئة التدريس الحاصل على تقدير أقل من جيد في متوسط النتيجة العامة للتقويم ككل.
- ربط الحافز بمستوى الأداء (عدد الساعات الزائدة على لنصاب 200%).
- خصم حافز الجودة.

مجال التطبيقية:

- ✓ تطبيق هذه السياسة على جميع فئات العاملين بالكلية من اعضاء هيئة التدريس واعضاء الهيئة المعاونة والإداريين والعاملين.

الرقابة والمتابعة والتقييم:

- ✓ تخضع هذه السياسة في تطبيقها للرقابة والمتابعة المباشرة من عميد الكلية وتنفيذها الإدارات واللجان ذات الصلة ويتم تقييمها بصورة دورية.



٢٠١٣/١٠/١٠

منسق معيار أعضاء هيئة التدريس
دا ريم عبد الدين
دا صناد إبراهيم