

دليل القيادة والحوكمة

إعداد قسم الهندسة المعمارية

تحت إشراف

أ.م.د/ إيمان نبيه شفقور
رئيس قسم الهندسة المعمارية

إعداد

م.م/ ريهام صلاح
مدرس مساعد بقسم الهندسة المعمارية

الفهرس

Contents

٥	مقدمة
٥	١/ اختيار القيادات الأكاديمية والإدارية:
٥	١/١ التوصيف الوظيفي للقيادات الأكاديمية:
٥	١/١/١ عميد الكلية:
٦	٢/١/١ وكيل الكلية:
٦	٣/١/١ رئيس مجلس القسم:
٧	٢/١ القيادات الإدارية:
٧	١/٢/١ مدير وحدة الجودة:
٩	٢/ الهيكل التنظيمي لكلية الهندسة:
١٠	١/٢ الهيكل التنظيمي لكلية الهندسة مُعتمد من السيد الأستاذ عميد الكلية:
١١	٢/٢ الهيكل التنظيمي لبرنامج الهندسة المعمارية:
١٢	٣/ وثيقة معايير القيادات الأكاديمية المعتمدة:
١٧	٤/ وثيقة الأخلاقيات المهنية:
٣١	٤/١ إعلان الوثيقة (المعايير الأكاديمية / الميثاق الأخلاقي):
٣٢	٥/ تنمية قدرات القيادات الحالية والكوادر الجديدة:
٣٢	١/٥ دراسة الاحتياجات التدريبية للقيادات الأكاديمية:
٣٣	٢/٥ مخاطبة الجهات المختصة بالاحتياجات التدريبية للقيادات الأكاديمية:
٣٤	٤/٣ وضع خطة بالاحتياجات التدريبية للقيادات الأكاديمية:
٣٧	خطة التدريب المقترحة للقيادات للعام الجامعي ٢٠١٩-٢٠٢٠
٣٨	خطة التدريب المقترحة للقيادات للعام الجامعي ٢٠٢٠-٢٠٢١
٤٠	خطة التدريب المقترحة للقيادات للعام الجامعي ٢٠٢١-٢٠٢٢
٤٢	٦/ معايير تقييم أداء القيادات الأكاديمية:

- ٤٣ ١/٦ استبيان النمط القيادي للسيد عميد الكلية:
- ٥٢ ٢/٦ استبيان النمط القيادي للسيد وكيل الكلية:
- ٥٣ ٢/٦ استبيان النمط القيادي للسيد رئيس القسم:
- ٥٤ ٤/٦ استبيان النمط القيادي للسيد مدير وحدة الجودة:
- ٥٨ ١/٧ تحليل استبيان النمط القيادي لعميد الكلية:
- ٦٤ ٢/٧ تحليل استبيان النمط القيادي لوكيل الكلية:
- ٦٧ ٣/٧ تحليل استبيان النمط القيادي لرئيس قسم الهندسة المعمارية:
- ٧٣ ١/٤/٥ تحليل استبيان النمط القيادي لرئيس وحدة الجودة:
- ٤١ ١/٨ إعلان نتائج تحليل الاستبيان للسيد الأستاذ الدكتور عميد الكلية:
- ٤٣ ٢/٨ إعلان نتائج تحليل الاستبيان للسيد الأستاذ الدكتور وكيل الكلية:
- ٤٤ ٣/٨ إعلان نتائج تحليل الاستبيان للأستاذ المساعد الدكتور رئيس قسم برنامج الهندسة المعمارية:
- ٤٥ ٤/٨ إعلان نتائج تحليل الاستبيان للسيد الدكتور مدير وحدة الجودة:

مقدمة

تجسيدا لفكرة القيادة والحوكمة، ولتوصيل الرسالة وتأدية الأمانة الملقاة على عاتقنا تجاه بلدنا وشعبنا في تعليم أبنائنا، لذا لا بد من اختيار القيادات الأكاديمية بعناية وطبقاً لقانون تنظيم الجامعات الخاصة والأهلية ولوائحته التنفيذية.

١/ اختيار القيادات الأكاديمية والإدارية:

القيادات الأكاديمية والإدارية يتم اختيارها وفقاً لمعايير موضوعية ومعلنة وآليات ذات شفافية تحقق تكافؤ الفرص وتداول السلطة، وذلك من خلال بعض المراحل نوجزها فيما يلي:

١/١ التوصيف الوظيفي للقيادات الأكاديمية:

يتم اختيار القادات الأكاديمية طبقاً لمعايير قانون تنظيم الجامعات الخاصة والأهلية، وفيما يلي عرض لأهم المعايير المطلوبة للقيادات الأكاديمية:

١/١/١ عميد الكلية:

المؤهلات

تنص المادة (٤٣) من القانون ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات والني تنص على "يعين رئيس الجامعة المختص عميد الكلية من بين الأساتذة العاملين بها لمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد".

وفي حالة عدم وجود أساتذة في الكلية لرئيس الجامعة أن يندب أحد الأساتذة من الكليات أو المعاهد التابعة للجامعة للقيام بعمل عميد الكلمة وله أن يندب أحد الأساتذة المساعدين من ذات الكلية للقيام بعمل العميد.

المهام والمسئوليات

- تنفيذ القوانين واللوائح الجامعية وكذلك تنفيذ قرارات مجلس الكلية ومجلس الجامعة والمجلس الأعلى للجامعات في حدود هذه القوانين واللوائح.
- يقدم العميد. بعد العرض على مجلس الكلية تقريراً إلي رئيس الجامعة في نهاية كل عام جامعي عن شئون التعليم والبحوث وسائر نواحي النشاط ف الكلية وذلك توطئه للعرض على مجلس الجامعة.

المصدر: (كُتِبَ التوصيف الوظيفي المُعتمد من السيد الأستاذ الدكتور عميد الكلية والمعلن على موقع الكلية الرسمي).

٢/١/١ وكيل الكلية:

المؤهلات

يعين وكيل الكلية طبقاً لنص المادة رقم (٤٧) من القانون ٤٩ لسنة ١٩٧٢ والتي تنص ف الفقرة الأخيرة منها على " يكون تعيين الوكيل من بين أساتذة الكلية بقرار من الجامعة بناء على ترشيح العميد وذلك لمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة".

المهام والمسئوليات

- يكون لكل كلية ثلاث وكلاء يعاونون العميد في إدارة شئون الكلية ويقوم أقدمهم بمقامة عند غيابه.
- ويختص أحدهم بالشئون الخاصة بالدراسات والتعليم بمرحلة البكالوريوس وشئون الطلاب الثقافية والرياضية والاجتماعية.
- ويختص الآخر بشئون الدراسات العليا والبحوث وتوثيق الروابط الكليات والمركز والبيئات المعنية بالبحث العلمي.
- كما يوجد وكيل ثالث لكل كلية يختص بشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة ويكون بحكم وظيفته عضو في مجلس خدمة المجتمع والبيئة.

المصدر: (كُتِبَ التوصيف الوظيفي المُعتمد من السيد الأستاذ الدكتور عميد الكلية والمعلن على موقع الكلية الرسمي).

٣/١/١ رئيس مجلس القسم:

المؤهلات

يعين رئيس مجلس القسم طبقاً لنص المادة رقم (٤٧) من القانون ٤٩ لسنة ١٩٧٢ والتي تنص على "يعين رئيس مجلس القسم من أقدم ثلاثة أساتذة في القسم ويكون تعيينه بقرار من رئيس الجامعة بعد أخذ رأي عميد الكلية لمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد أخرى". يعتبر رئيس مجلس القسم متحياً | عن رئاسة مجلس القسم بتعيينه عميد | أو وكيلاً للكلية وذلك إذا وجد غيره من الأساتذة. وفي حالة خلو القسم من الأساتذة. يقوم بأعمال رئيس مجلسه أقدم الأساتذة المساعدين فيه. ويكون له بهذا الوصف حق حضور مجلس الكلية إلا عند النظر في شئون توظيف الأساتذة.

المهام والمسئوليات

- يشرف رئيس مجلس القسم على الشؤون العلمية والإدارية في القسم في حدود السياسة التي يرسمها مجلس الكلية ومجلس القسم وفق | لأحكام القوانين واللوائح والقرارات المعمول بها.
- يقدم رئيس مجلس القسم بعد العرض على مجلس القسم تقريراً إلى العميد في نهاية كل عام جامعي عن شؤون القسم العلمي والتعليمية والإدارية وذلك توطئة للعرض على مجلس الكلية.
- في حالة تعدد التخصصات المختلفة في القسم يكون أقدم الأساتذة في كل تخصص متميزاً بكيان ذاتي داخل القسم نائباً لرئيس مجلس القسم في شؤون هذا التخصص. ويتولى إدارة الشؤون تحت إشراف رئيس مجلس القسم وفي حدود السياسة التي يرسمها مجلس الكلية ومجلس القسم. ويقوم بالتداول فيها مع باقي أعضاء هيئة التدريس في التخصص. وفي حالة خلو التخصص من الأساتذة يقوم أقدم الأساتذة المساعدين فيه بأعمال نائب رئيس مجلس القسم لشؤون هذا التخصص.
- يشكل المؤتمر العلمي للقسم برئاسة رئيس مجلس القسم وعضويه جميع أعضاء هيئة التدريس في القسم. ممثلين عن المدرسين المساعدين في القسم وممثلين عن الطلاب على أن يكونا من المنفوقين في الدراسة

المصدر: (كُتِبَ التوصيف الوظيفي المُعتمد من السيد الأستاذ الدكتور عميد الكلية والمعلن على موقع الكلية الرسمي).

٢/١ القيادات الإدارية:

يتم اختيار القادات الإدارية طبقاً لمعايير قانون تنظيم الجامعات الخاصة والأهلية، وفيما يلي عرض لأهم المعايير المطلوبة:

١/٢/١ مدير وحدة الجودة:

المؤهلات

- عضو هيئة تدريس على رأس العمل.
- حاصل على درجة الدكتوراه.
- سجله خالي من الجزاءات أو لفت النظر.
- حاصل على دورات تدريبية في مجال نظم ضمان الجودة والاعتماد.

- لديه مهارات التواصل الفعال مع الآخرين.
- لديه مهارات حسن الإدارة.
- مشهود له بالمصداقية والالتزام والعمل الجاد.
- يقوم بترشيحه أ.د/ عميد الكلية ويتم التعيين لشغل هذه الوظيفة بقرار من مجلس الكلية.

المهام والمسئوليات

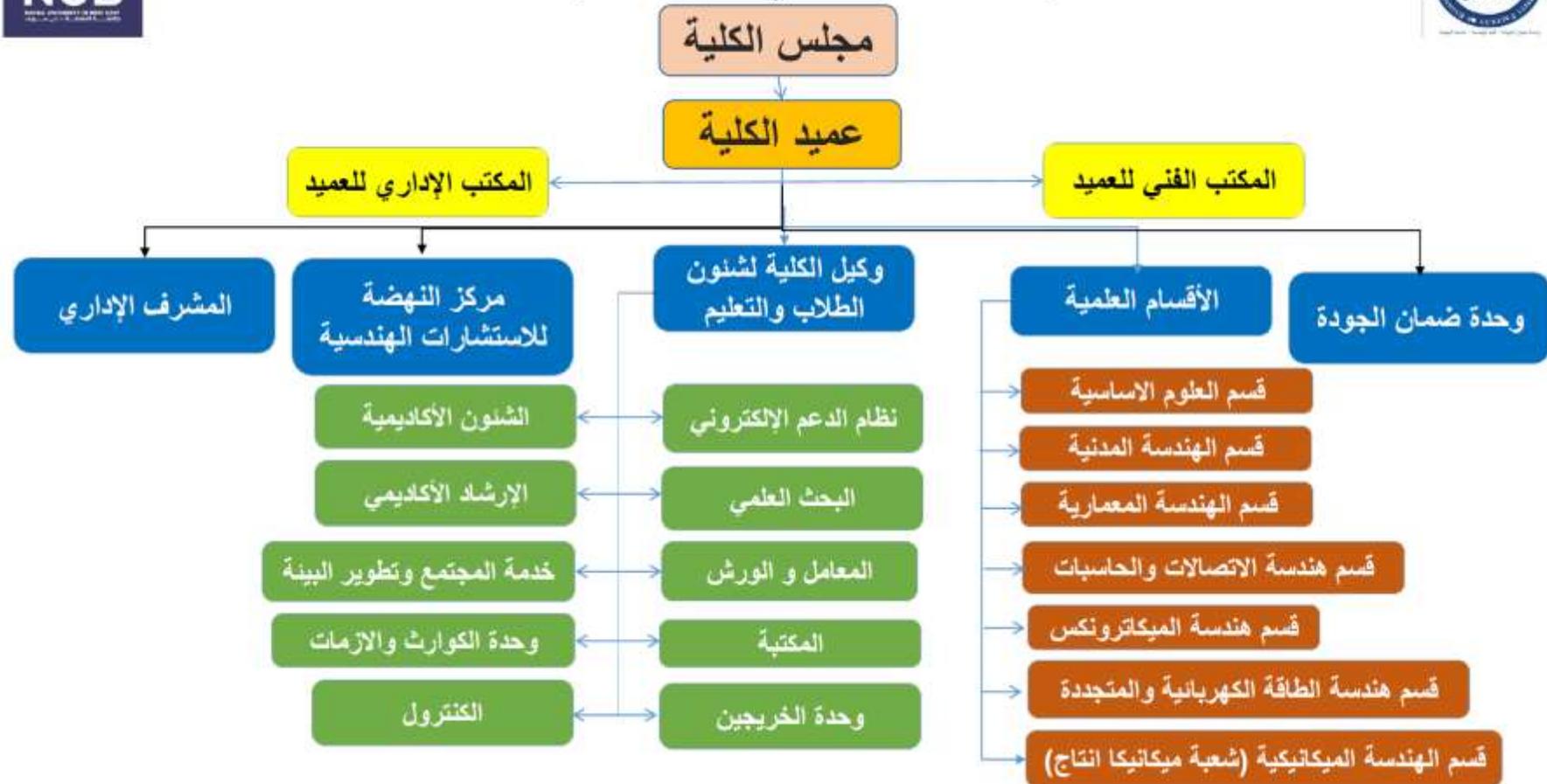
- متابعة إدارة الكلية لتحقيق رسالتها وأهدافها الاستراتيجية.
- متابعة الأنشطة الأكاديمية بالكلية والتي تشمل متابعة وضع المعايير الأكاديمية وتوصيف البرامج والمقررات الدراسية وإعداد تقارير البرامج والمقررات الدراسية ووضع خطط التحسين.
- وضع خطة تنفيذه للوحدة وآليات تفعيلها لإعداد ومتابعة ومراجعة التقارير السنوية للتقييم الذاتي للكلية وفقاً لنماذج البيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.
- متابعة تطبيق نظم تقييم الأداء وتقييم الطلابي وقياس الرضا وتطويرها والتأكد من توعية وتدريب أعضاء هيئة التدريس على طرق التقييم المستجدة والحديثة.
- تفعيل خطة العمل السنوية الموثقة والمعلنة من خلال اللجان الفنية بها لتحقيق رسالتها. وتنظيم حملات التوعية المتعلقة بنشر ثقافة الجودة. والتطورات إلى طرأت عليها وذلك على مستوى الطلاب وأعضاء هيئة التدريس. والإداريين. وجميع الفئات المستهدفة.
- تفعيل آليات المراجعة الداخلية والخارجية لتقييم البرامج التعليمية من قبل مقيم خارجي - طلاب السنة النهائية - الخريجون - أصحاب العمل وغيرها.

المصدر: (كُتِيب التوصيف الوظيفي المُعتمد من السيد الأستاذ الدكتور عميد الكلية والمعلن على موقع الكلية الرسمي).

٢ / الهيكل التنظيمي لكلية الهندسة:



الهيكل التنظيمي لكلية الهندسة



١/٢ الهيكل التنظيمي لكلية الهندسة مُعتمد من السيد الأستاذ عميد الكلية:



2/2 الهيكل التنظيمي لبرنامج الهندسة المعمارية:

الهيكل التنظيمي لبرنامج الهندسة المعمارية

رئيس القسم

نائب منسق البرنامج

أعضاء هيئة التدريس

منسق البرنامج

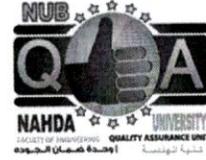
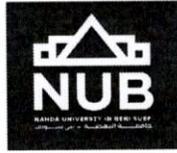
أعضاء هيئة المعاونة

الإدارات الداعمة للبرنامج

1. شئون التعليم والطلاب
2. شئون رعاية الشباب والمكتبات
3. شئون الخريجين
4. شئون قانونية أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة
5. شئون الموظفين والعاملين
6. وحدة التعليم الالكتروني
7. وحدة تكنولوجيا المعلومات (IT)

اللجان الداعمة للبرنامج

1. لجنة تحديث الرسالة والاهداف
2. لجنة الارشاد
3. لجنة المقاصات
4. لجنة الجداول
5. لجنة تحديث اللانحة
6. لجنة التدريب الميداني
7. لجنة الجودة والاعتماد
8. لجنة التعزيز والتطوير
9. لجنة الاستبيان والاحصاء
10. لجنة تقييم الورقة الامتحانية
11. لجنة الاعلام
12. لجنة الكنترول
13. لجنة البحث العلمي
14. لجنة خدمة المجتمع



الرؤية :- . تتطلع الكلية أن تكون متميزة في الخدمات التعليمية والبحوث التطبيقية لخدمة المجتمع وتنمية البيئة في المجالات الهندسية

وثيقة معايير اختيار القيادات الأكاديمية

في ضوء ما تنتهجه الكلية نحو تطبيق مفاهيم الجودة علي العملية التعليمية والبحث العلمي وخدمة المجتمع مما يلزم معه تطوير معايير وآليات اختيار القيادات لاختيار قيادات واعية بفكر التطوير والجودة والسعي إلي التميز تعمل علي التغيير للأفضل وقادرة علي التخطيط الاستراتيجي ودراسة القدرة المؤسسية ووضع السياسات اللازمة واتخاذ القرارات الملائمة سعياً للنهوض بالكلية وإعلاء لكفاءتها وفعالية أدائها كمؤسسة تعليمية وبحثية تعمل لخدمة المجتمع لذا تم تحديد المعايير والشروط المطلوبة لهذه القيادات .

هناك عدة اساليب لاختيار القادة ، منها :-

1 - اسلوب الاقدمية

وهنا يفاضل بين المتقدمين على اساس اكثرهم قدرة في العمل ،وتكون طول مدة الخبرة هي الفيصل ، ولهذا الاسلوب عدة مزايا ولكنها ليست مهمة الى درجة التي يعتمد عليها في الاختيار.

2 - اسلوب الكفاءة او الجدارة

وهنا يفاضل بين المتقدمين على اساس الانتاجية العالية في العمل ، التي تحقق اهداف المؤسسة كما وكيفا . وهنا يبرز العنصر النشط والفعال للترشح لتولي القيادة.

بالنسبة لشروط اختيار القائد هي:

1 - الحكمة في التعامل مع المواقف.

2 - الحزم والثقة بالنفس.

3 - العدل في التعامل مع المجموعة وعدم تفضيل شخص على شخص لسبب من الاسباب.

4 - ان يقبل النصح والمشورة.

5 - ان تكون علاقته مع افراد المجموعة طيبة قائمة على الاحترام .

6 - منظم .

7 - ذو عزيمة، وإرادة وقدرة وحسم.

القيادات الأكاديمية بالكلية:

1 - عميد الكلية

2 - وكيل الكلية

3 - رؤساء الاقسام

4 - مدير وحدة ضمان الجودة

علي المرشحين إرفاق التالي:

1- السيرة الذاتية للمرشح شاملة مسار الحياة العلمية- الجوائز - حضور المؤتمرات - الأنشطة الطلابية - الأنشطة المجتمعية - الأبحاث والنشر العلمي.

الرسالة :- تقديم خدمة تعليمية وبحثية متميزة في الهندسة وفقا لمعايير الجودة تعمل على تشجيع الطلاب على الابداع وإعداد خريجين متميزين علمياً ومهنياً وأخلاقياً قادرين علي مواكبة التطور التكنولوجي والمشاركة بدور قيادي في نهضة المجتمع وتنمية البيئة من خلال اجراء البحوث التطبيقية وتقديم الخدمات الاستشارية والتدريبية والانتاجية في المجالات الهندسية المختلفة.

الرؤية :- . تتطلع الكلية أن تكون متميزة في الخدمات التعليمية والبحوث التطبيقية لخدمة المجتمع وتنمية البيئة في المجالات الهندسية

2- الدورات التي حصل عليها المرشح والبرامج التدريبية.

3- الخبرات القيادية السابقة.

4- اقتراح خاص برؤية المرشح لتطوير العملية التعليمية بالكلية.

معايير اختيار القيادات الأكاديمية

أولاً: عميد الكلية

النسبة	المعيار	معايير فرعي	النسبة
%3	الكفاءة العلمية (20%)	النشر في دوريات وبراءات اختراع	دولية
			إقليمية
%3		المشاركة في المؤتمرات الدولية والمحلية	دولية
			إقليمية
%5		المشاركة في تحكيم دوريات ولجان علمية	
%4		باحث في أحد المشاريع البحثية الممولة	دولية
			إقليمية
%2		المشاركة في الإشراف علي الرسائل العلمية	
%3		تأليف كتب علمية في مجال التخصص	
%5	الكفاءة القيادية والإدارية (30%)	المشاركة في وضع الخطة الاستراتيجية للكلية	
%5		منصب قيادي أكاديمي سابق في مؤسسة تعليم عالي معترف بها أو إدارة مشاريع بحثية أو مشاريع تطوير	
%5		المشاركة في لجان التطوير بوحدة الاعتماد وضمان الجودة	
%5		المشاركة في الأنشطة الطلابية المختلفة	
%5		المشاركة في لجان تطوير العملية التعليمية	
%5		الحصول علي دورات في الإدارة والتنمية البشرية والهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد والجوانب المالية والقانونية	
%10	السمات الشخصية (15%)	الالتزام والنزاهة	
		التعاون والعلاقة مع الزملاء والرؤساء والمرؤوسين	
%10	خدمة المجتمع (15%)	عضوية مؤسسات المجتمع المدني	
		عضوية اللجان الداخلية بالكلية في مجال خدمة المجتمع	
%20	التطلعات المستقبلية (20)	الرؤية المستقبلية للكلية (البرنامج المقدم من المرشح لتطوير الكلية)	

الرسالة :- تقديم خدمة تعليمية وبحثية متميزة في الهندسة وفقا لمعايير الجودة تعمل على تشجيع الطلاب على الابداع وإعداد خريجين متميزين علمياً ومهنياً وأخلاقياً قادرين علي مواكبة التطور التكنولوجي والمشاركة بدور قيادي في نهضة المجتمع وتنمية البيئة من خلال اجراء البحوث التطبيقية وتقديم الخدمات الاستشارية والتدريبية والانتاجية في المجالات الهندسية المختلفة.

الرؤية :- . تتطلع الكلية أن تكون متميزة في الخدمات التعليمية والبحوث التطبيقية لخدمة المجتمع وتنمية البيئة في المجالات الهندسية

ثانياً: وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب

النسبة	معياري فرعي	المعيار
%4	النشر في دوريات وبراءات اختراع دولية	الكفاءة العلمية (25%)
%5	المشاركة في المؤتمرات الدولية والمحلية إقليمية	
%5	المشاركة في تحكيم دوريات ولجان علمية	
%5	باحث في أحد المشاريع البحثية الممولة دولية	
%3	المشاركة في الإشراف علي الرسائل العلمية	
%3	تأليف كتب علمية في مجال التخصص	
%10	المشاركة في وضع الخطة الاستراتيجية للكلية	
%10	منصب قيادي أكاديمي سابق في مؤسسة تعليم عالي معترف بها أو إدارة مشروع بحثي أو مشروع تطوير	
%5	المشاركة في لجان التطوير بوحدة الاعتماد وضمان الجودة	
%5	المشاركة في الأنشطة الطلابية المختلفة	
%5	المشاركة في لجان تطوير العملية التعليمية	
%5	الحصول علي دورات في الإدارة والتنمية البشرية والهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد والجوانب القانونية والمالية بالكلية	السمات الشخصية (20%)
%10	الالتزام والنزاهة	
%10	التعاون والعلاقة مع الزملاء والرؤساء والمرؤوسين	
%10	عضوية مؤسسات المجتمع المدني	خدمة المجتمع (15%)
%5	عضوية اللجان الداخلية بالكلية في مجال خدمة المجتمع	

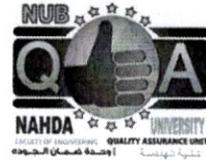
الرسالة :- تقديم خدمة تعليمية وبحثية متميزة في الهندسة وفقاً لمعايير الجودة تعمل على تشجيع الطلاب على الإبداع وإعداد خريجين متميزين علمياً ومهنياً وأخلاقياً قادرين علي مواكبة التطور التكنولوجي والمشاركة بدور قيادي في نهضة المجتمع وتنمية البيئة من خلال اجراء البحوث التطبيقية وتقديم الخدمات الاستشارية والتدريبية والانتاجية في المجالات الهندسية المختلفة.

الرؤية :- . تتطلع الكلية أن تكون متميزة في الخدمات التعليمية والبحوث التطبيقية لخدمة المجتمع وتنمية البيئة في المجالات الهندسية

ثالثا : رئيس القسم

النسبة	معياري فرعي	المعيار
%4	دولية إقليمية	النشر في دوريات وبراءات اختراع العلمية (25%)
%5	دولية إقليمية	المشاركة في المؤتمرات الدولية والمحلية
%5		المشاركة في تحكيم دوريات ولجان علمية
%5	دولية محلية	باحث في أحد المشاريع البحثية الممولة
%3		المشاركة في الإشراف علي الرسائل العلمية
%3		تأليف كتب علمية في مجال التخصص
% 10		المشاركة في وضع الخطة الاستراتيجية للكلية
% 10		منصب قيادي أكاديمي سابق في مؤسسة تعليم عالي معترف بها أو إدارة مشروع بحثي أو مشروع تطوير
%5		المشاركة في لجان التطوير بوحدة الاعتماد وضمان الجودة
%5		المشاركة في الأنشطة الطلابية المختلفة
%5		المشاركة في لجان تطوير العملية التعليمية
%5		الحصول علي دورات في الإدارة والتنمية البشرية والهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد والجوانب القانونية والمالية بالكلية
%10		الالتزام والنزاهة
% 10		التعاون والعلاقة مع الزملاء والرؤساء والمرؤسين
%5		عضوية مؤسسات المجتمع المدني
%10		عضوية اللجان الداخلية بالكلية في مجال خدمة المجتمع
		الكفاءة القيادية والإدارية (40%)
		السمات الشخصية (20%)
		خدمة المجتمع (15%)

الرسالة :- تقديم خدمة تعليمية وبحثية متميزة في الهندسة وفقا لمعايير الجودة تعمل على تشجيع الطلاب على الابداع واعداد خريجين متميزين علمياً ومهنياً وأخلاقياً قادرين علي مواكبة التطور التكنولوجي والمشاركة بدور قيادي في نهضة المجتمع وتنمية البيئة من خلال اجراء البحوث التطبيقية وتقديم الخدمات الاستشارية والتدريبية والانتاجية في المجالات الهندسية المختلفة.



الرؤية :- . تتطلع الكلية أن تكون متميزة في الخدمات التعليمية والبحوث التطبيقية لخدمة المجتمع وتنمية البيئة في المجالات الهندسية

رابعاً مدير وحدة ضمان الجودة

يعين مدير الوحدة من بين اعضاء هيئة التدريس بقرار من رئيس مجلس إدارة الكلية لمدة ثلاثة أعوام قابلة للتجديد.

• شروط شغل الوظيفة :-

- 1- عضو هيئة تدريس على رأس العمل.
- 2- حاصل على درجة الدكتوراه.
- 3- سجله خالي من الجزاءات أو لفت النظر.
- 4- حاصل على دورات تدريبية في مجال نظم ضمان الجودة و الاعتماد.
- 5- لديه مهارات التواصل الفعال مع الآخرين.
- 6- لديه مهارات حسن الإدارة.
- 7- مشهود له بالمصداقية و الالتزام و العمل الجاد.

• مسؤوليات و مهام مدير الوحدة :-

- 1- متابعة الأنشطة الأكاديمية بالكلية التي تشمل متابعة وضع المعايير الأكاديمية و توصيف البرامج و المقررات الدراسية و إعداد تقارير البرامج و المقررات الدراسية و وضع خطط التحسين و آليات تنفيذها.
- 2- وضع خطة تنفيذية للوحدة و آليات تفعيلها لإعداد و متابعة و مراجعة التقارير السنوية (التقييم الذاتي) للكلية وفقاً لنماذج الهيئة القومية لضمان جودة التعليم و الاعتماد.
- 3- متابعة تطبيق نظم تقييم الأداء و التقويم الطلابي و قياس الرضا و تطويرها و التأكد من توعية و تدريب أعضاء هيئة التدريس على التقييم المستجدة و الحديثة.
- 4- تفعيل خطة العمل السنوية الموثقة و المعلنة من خلال اللجان الفنية بها لتحقيق رسالتها و تنظيم حملات التوعية المتعلقة بنشر ثقافة الجودة , و التطورات التي طرأت عليها , وذلك على مستوى الطلاب و أعضاء هيئة التدريس و الإداريين و جميع الفئات المستهدفة.
- 5- تفعيل آليات المراجعة الداخلية و الخارجية لتقييم البرامج التعليمية من قبل (مقيم خارجي – طلاب السنة النهائية – الخريجون – أصحاب العمل و غيرها).
- 6- بناء قواعد البيانات اللازمة و إعداد بيانات و إحصائيات عن جميع أنشطة الكلية و الموارد البشرية و الإمكانات المتاحة لكل برنامج و الخدمات الطلابية , و أنشطة خدمة المجتمع و تنمية البيئة و الدراسات و الأنشطة البحثية.
- 7- متابعة إعداد ملفات الاعتماد لتأهيل الكلية للتقدم للاعتماد للهيئة القومية لضمان جودة التعليم و الاعتماد.

عميد الكلية

الاستاذ الدكتور /سالم محمود الخصري

الرسالة :- تقديم خدمة تعليمية وبحثية متميزة في الهندسة وفقاً لمعايير الجودة تعمل على تشجيع الطلاب على الإبداع وإعداد خريجين متميزين علمياً ومهنياً وأخلاقياً قادرين على مواكبة التطور التكنولوجي والمشاركة بدور قيادي في نهضة المجتمع وتنمية البيئة من خلال إجراء البحوث التطبيقية وتقديم الخدمات الاستشارية والتدريبية والانتاجية في المجالات الهندسية المختلفة.

مقدمة

العلم إن لم تكتنفه شمائل تعليه كان مطية الإخفاق

الأخلاق في أبسط تعريف لها هو: أن تعرف ما هو التصرف الصحيح وما هو التصرف الخطأ ثم أن تفعل ما هو صحيح.

ولما كانت الكلية معنية أساساً لتكوين فئة من التكنولوجيين والمهندسين القادرين على التعامل مع أدوات التكنولوجيا الحديثة ، سواء باستخدامها بكفاءة عالية أو صيانتها أو تطويرها في المجالات المختلفة للتكنولوجيا وذلك بالاستعانة بنظام الإدارة والمعلومات الحديثة وبنسب جيل من المهندسين فإنه يجب ان يكون هنا منظومة أخلاقية بالضرورة لأن رسالته هي الاعتناء بالبناء العلمي والخلقي للطالب وبالتالي يحرص على تنمية بيئة أخلاقية وإلا عجز عن النهوض برسالته فلا انفصام بين تحقيق رسالة الكلية وبين التزامه بالأخلاق. ودعائم تلك البيئة الأخلاقية هي الوعي الخلقي والالتزام الخلقي.

وتستمد المعايير الأخلاقية من:

- القيم الإنسانية الأساسية المنبثقة من الديانات السماوية
- مثل الأمانة والصدق الحاق الأذى بالغير
- الثقافة السائدة في المجتمع

ميثاق أخلاقيات عضو هيئة التدريس

أولاً: ميثاق أخلاقيات عضو هيئة التدريس في العملية التعليمية

- التأكد من إتقان المادة التي يقوم بتدريسها ويؤهل نفسه فيها قبل أن يقبل تدريسها
- التحضير الجيد لمادته مع الإحاطة الوافية بمستجداتها ليكون متمكناً من المادة بالقدر الذي يؤهله لتدريسها على أفضل وجه وطرح أحدث القضايا المعاصرة المتصلة بتخصصه
- الالتزام بمعايير الجودة في تحديد المستوى العلمي للمادة فلا تكون أعلى مما هو مطلوب فتخلق صعوبات غير مبررة أو تكون أسهل مما هو مطلوب فتؤثر سلباً على عملية التعلم ومستوى الخريج ومستوى ادائه للمهنة
- إعلان إطار المقرر وأهدافه ومحتوياته وأساليبه تقييمه ومراجعته وارتباطه ببرنامج الدراسة ككل وقبول مناقشة الطلاب فيه
- التغيير والتطوير في أساليب التدريس بالشكل الذي يجعله مشوقاً وممتعاً
- أن يحرص على وجود مصادر مختلفة وسهلة لحصول الطالب على المعلومة كالتعليم الإلكتروني
- الالتزام باستخدام وقت التدريس استخداماً جيداً بما يحقق مصلحة الطلاب والجماعة والمجتمع
- الامتناع عن إعطاء الدروس الخصوصية تحت أي مسمى
- أن يكون عضو هيئة التدريس حسن المظهر، لديه ثقة بنفسه ويحسن اختيار الألفاظ
- أن يتابع أداء طلابه إلى أقصى مدى ممكن ، وان يتيح نتائج المتابعة لطلابهم ولذوي الشأن للتصرف بناء عليها.
- أن يكون نموذجاً للقيم الديمقراطية في حرية الفكر وحرية الرأي وحرية التعبير والمساواة ، وان يسعى لتنمية هذه القيم في طلابه
- أن يوجه طلابه التوجيه السليم بشأن مصادر المعرفة وأوعية المعلومات ومراجع الدراسة
- أن ينمي في الطالب قدرات التفكير المنطقي ، ويتقبل توصله الى نتائج مستقلة بناء على هذا التفكير.
- أن يحترم قدرة الطالب على التفكير ، وان يشجعه على التفكير المستقل ، ويحترم رأيه المبني على أسانيد محددة.
- أن يسمح بالمناقشة والاعتراض وفق أصول الحوار البناء وتبعاً لأداب الحديث المتعارف عليها ، وبما يهيئ فرصاً أفضل للتعلم

ثانياً: ميثاق أخلاقيات عضو هيئة التدريس في التعامل مع الطلاب

- الاحترام المتبادل
- عدم التمييز بين الطلاب على أساس المعرفة أو الدين أو النوع
- احترام استقلال الطلاب فكل طالب من حقه أن يكون رأيه بنفسه وأن يختار قيمه ومعتقداته
- أن يعلم الطالب كيف يفكر بأسلوب منطقي فالأستاذ عليه ألا يلقي النتائج للطلاب بل يعلمهم طرق الوصول إليها ولا يعلمهم المهارات وإنما طرق تنميتها
- أن يكون قدوة حسنة للطلاب ونموذج للقيم الديموقراطية في حرية الفكر والرأي والتعبير
- اكتشاف مهارات الطلاب المختلفة وتوجيهها
- الأستاذ نموذج وقدوة ، والأستاذ يبعث برسائل خلقية مؤثرة في كل ما يقوله ويفعله داخل الكلية وخارج الكلية
- يجب أن يحاول الأستاذ جاهداً أن يقدم في أقواله وأفعاله نموذجاً طيباً يحتذى به طلابه ، ويتمثلون به في الاجتهاد العلمي والالتزام العلمي و كل جوانب شخصية الأستاذ حتى ملبسه ومشيته وكلامه واهتماماته.

ثالثاً: ميثاق أخلاقيات عضو هيئة التدريس في تقييم الطلاب

- يجب أن يلتزم الأستاذ الجامعي بعدد من المسئوليات والسلوكيات الأساسية
- التقييم المستمر أو الدوري للطلاب مع إفادتهم بنتائج التقييم للاستفادة منها في تصحيح المسار أو تدعيمه حسب الحالة.
- إخطار ولي الأمر بنتائج التقييم في الحالات التي تستوجب ذلك ، مثل (وضع الطالب على قائمة الإنذار) .
- توخي العدل والجودة في تصميم الامتحان ليكون متمشياً مع ما يتم تدريسه وما يتم تحصيله ، وقادراً على فرز مستويات الطلاب حسب تفوقهم.
- توخي الدقة والعدل والتزام النظام والانضباط في جلسات الامتحان
- منع الغش منعاً باتاً ومعاقبة الغش والشروع فيه
- تنظيم الامتحانات بما يهيئ الفرصة لتطبيق الحزم والعدل في نفس الوقت.
- لا يجوز إشراك الأقارب في امتحانات أقاربهم.
- لا يسند تصحيح الكراسات الا لأشخاص مؤهلين وموثمين
- تراعى الدقة التامة في تصحيح كراسات الإجابة ، مع المحافظة على سرية الأسماء.

ميثاق الاخلاقيات المهنية

- تنظيم عملية رصد النتائج بما يكفل الدقة التامة والسرية التامة
- تعرض النتائج على لجنة الممتحنين دون كشف الأسماء لاتخاذ قراراتها.
- تعلن النتائج في وقت واحد من مصدر واحد.
- السماح بمراجعة النتائج حال وجود أي تظلم ، مع بحث التظلم بجدية تامة.
- يطبق التقويم التراكمي كلما كان ذلك ممكناً تحقيقاً لدرجة أكبر من العدالة

رابعاً: ميثاق أخلاقيات عضو هيئة التدريس في التعامل مع زملائه

- الاحترام المتبادل
- الالتزام بالصدق والأمانة
- التعاون والتبادل العلمي
- النصيحة والحرص على مصلحة الزملاء
- احترام المرتبة العلمية

خامساً: ميثاق أخلاقيات عضو هيئة التدريس كباحث علمي

- يتطلب البحث العلمي توافر مجموعه من القيم والمبادئ الأخلاقية فيمن يمارسه
- **الأمانة والمصادقية من حيث:**
 - ألا تكون خطة البحث بمثابة نسخه مكرره طبق الأصل من دراسة أخرى سابقة وهذا لا يمنع من أن يفكر الباحث في إجراء دراسة مناظره لدراسة أجريت في بيئة أخرى إلا أن ذلك يجب أن يكون محكوما ببعض الضوابط منها الإشارة الواضحة إلى الدراسة الأصلية ووجود فائدة علمية تبرر تكرير دراسة سبق إجراؤها في بيئة أخرى .
 - التعامل مع البيانات وعدم إجراء تعديلات في البيانات الخام لتمكن الباحث من أن يحصل على نتائج تدعم وجهة النظر المتبناة في البحث.
 - إعداد التقرير البحثي طبقا لمعايير الأمانة العلمية التي تقتضي من الباحث أن يشير إلى المصادر التي اقتبس منها سواء كان ذلك الاقتباس حرفيا أو كان تلخيصا لفكره
 - إعطاء كل ذي حق حقه يجب الإشارة وكتابة اسم كل من ساهم في البحث

التواضع:

- بالأغالي الباحث في الإشارة إلى نفسه أو المغالاة في الإشارة إلى أن بحثه يمثل عملا رائدا في الميدان أو أنه محاوله غير مسبوقه أو إلى أن ذلك العمل هو المحاولة الأولى من نوعها
- البعد عن اسلوب السخرية والاستهزاء من الآخرين

السلامة:

- يجب ألا يعرض الباحث نفسه أو المستهدفين من البحث لخطر جسدي أو- أخلاقي ولا يحاول تنفيذ بحثه في بيئات قد تكون خطرة من النواحي الجيولوجية ، الجوية ، الاجتماعية ، أو الكيميائية.

الموضوعية وعدم التحيز:

- يجب ألا يميل الباحث لآراء والدراسات التي تدعم وجهة نظر البحث ويغفل تلك الآراء والدراسات التي تتناقض مع وجهة نظر البحث
- **الأبحاث القائمة على أشخاص:**
- ألا يكون هناك احتمال بأن تؤدي الدراسة المزعم إجراؤها إلى إلحاق ضرر ظاهر أو محتمل بأشخاص آخرين . وفي حالة احتماليه وقوع ضرر أو إلحاق أذى بأشخاص آخرين ،فإن الباحث يجب أن يلجأ إلى من يستطيعون تقديم مشوره صادقه فيما يتصل بكيفية إجراء الدراسة لفائدتها العلمية مع تجنب إمكانية إلحاق أذى بالمشاركين في الدراسة.
- إعداد اتفاق واضح وعادل بين الباحث والمشارك يتم فيه تحديد مسؤوليات كل منهما بوضوح و الباحث ملزم باحترام كل الوعود والالتزامات المتضمنة في ذلك الاتفاق ولا ينبغي أن يقوم المستقضي بتضليل الأفراد وإعطائهم وعودا معينه.
- البيانات التي تم الحصول عليها عن المشاركين في البحث طوال مدة البحث يجب ان تبقى سرية .
- الأشخاص المشاركين لديهم الحق في الانسحاب من الدراسة في أي وقت.
- يجب أن يهدف البحث إلى خدمة المجتمع ويكون ذا أهمية و أثر واضح على البيئة المحيطة.

سادسا: ميثاق أخلاقيات عضو هيئة التدريس في

خدمة الكلية والمجتمع

- يجب ان يربط الاستاذ الجامعي بين ما يعلمه أو يبحثه باحتياجات المجتمع ، خصوصاً مع محدودية موارد المجتمع عموماً ، وبالتالي يهتما بتوظيف الجزء الأكبر من جهد وفكر وعلم الأستاذ للقضايا المباشرة التي يحتاج المجتمع إليها
- تقبل المهام المسندة إليه في النهوض بشئون الكلية بصدر رحب والقيام بها بإخلاص وإتقان ، وألا تعوقه الصعوبات أو المشكلات عن تنفيذ ما يسند إليه من مهام.
- القيام بكل ما في وسعه لمعاونة وتنمية الهيئة المعاونة له من مدرسين مساعدين أو معيدين أو أعضاء هيئة التدريس ، والأستاذ الذي لا يعتني بالمعيدين أو المدرسين المساعدين أو الباحثين في قسمه يكون مقصراً في واجبه ومتخلياً عن مسؤوليته.

سابعاً: ميثاق أخلاقيات عضو هيئة التدريس في

قبول الهدايا والتبرعات

ميثاق الاخلاقيات المهنية

- لا يجوز قبول الهدايا أو التبرعات من جهات مشبوهة أو أشخاص سيئ السمعة أو تثار حولهم مجادلات أخلاقية تمس الشرف والنزاهة.
- الهدايا والتبرعات التي تتلقاها الكلية يجب أن تكون معلنة بشفافية تامة وجهات تلقيها معلنة واستخداماتها معلنة.
- يجب عدم ربط الهدايا والتبرعات بأي تأثير علي سياسات الكلية ونشاطها.
- يحظر علي أعضاء هيئة التدريس قبول هدايا أو تبرعات شخصية خاصة من أشخاص لهم علاقة بعمل أعضاء هيئة التدريس.
- يجب وقف التعامل مع أي جهة أو شخص ثبت مؤخرًا تورطه في مسائل تمس النزاهة أو الشرف

ثامناً: ميثاق أخلاقيات عضو هيئة التدريس في التعامل مع الإدارة

- الاحترام
- التعاون لتحقيق مصلحة العمل
- تنفيذ التوجيهات التي تطور العمل
- المشاركة الايجابية في نشاطات المؤسسة وفعاليتها المختلفة
- الحرص على مال المؤسسة وتوجيهه في الوجهه الصحيحة

ميثاق اخلاقيات الطالب

حقوق الطالب :

- يتمتع الطالب بحقه في التعليم وإعداد للبحث وعلى الأسرة الجامعية احترام الطالب وحفظ كرامته.
- ويجب ألا يتعرض لأي تمييز أو تفرقة مرتبطة بالجنس أو الدين أو خاصية أخرى.
- يتمتع الطالب بحرية التعبير والرأي في ظل احترام القواعد المتعلقة بواجباته.
- للطالب الحق في تعليم حديث وله الحق في الحصول على تقييم منصف وحيادي.
- للطالب الحق في الحصول على مضمون برنامج الدروس منذ بداية السنة الجامعية و أن تكون الوسائل المساعدة (مراجع المؤلفات والمطبوعات...) متاحة له.
- يجب تسليم النقاط للطلبة مرفقة بالتصحيح النموذجي وجدول تنقيط الاختبار مع تمكينهم من الاطلاع على أوراق الامتحان، في الأجل المعقولة.
- للطالب الحق في تقديم طعن إذا اعتبر نفسه مظلوما أثناء تصحيح الاختبار.
- يحق للطالب التعرف على المعلومات المتعلقة بالمؤسسة التي ينتمي إليها لاسيما نظامها الداخلي.
- للطالب الحق في النظافة والأمن في المحيط الذي يدرس فيه .
- للطالب الحق في الاستفادة من خدمات المكتبة ومركز الحاسوب.

- يمكن للطالب المشاركة في إنشاء جمعيات طلابية كما يُشجّع على انتخاب ممثليه في اللجان الطلابية دون عوائق أو ضغوطات.

أداب التعلم :-

تعد العلاقة بين المعلم والطالب هي حجر الزاوية بالنسبة للعملية التعليمية وقد حدد الله تعالى العلاقة بين المعلم والطالب بوضوح شديد في قصة سيدنا موسى مع العبد الصالح في سورة الكهف حيث قال تعالى: بسم الله الرحمن الرحيم

” فوجدا عبداً من عبادنا أتيناها رحمة من عندنا وعلمناه من لدنا علماً (65) قال له موسى هل اتبعك على أن تعلمن مما علمت رشداً (66) قال انك لن تستطيع مع صبرا (67) وكيف تصبر على ما لم تحط به خبرا (68) قال ستجدني إن شاء الله صابرا ولا أعصى لك أمرا (69) قال فان اتبعنتي فلا تسألني عن شيء حتى احث لك منه ذكرا (70) “ (الكهف 65-70)

- ويرى الإمام القرطبي أن في تلك العلاقة - بين الخضر (المعلم) وموسى (المتعلم) عليهما السلام - مسألتان :

الأولى : قوله تعالى (قال له موسى هل اتبعك) هذا سؤال الملائم والمخاطب المستدل بالمبالغ في حسن الأدب.

الثانية : في هذه الآية دليل على أن المتعلم تبع للعالم وان تفاوتت المراتب ولا يظن أن في تعلم موسى من الخضر ما يدل على أن الخضر كان أفضل منه، فالخضر إن كان وليا فموسى أفضل منه لأنه نبي والنبي أفضل من الولي وتدل الآيات على أن يتحلى طالب العلم بالصبر على طلب العلم لأنه عندما يصبر المعلم يكتسب العلم والخبرة من معلمه والصبر من حسن الخلق.

- وقد اعتنى السلف بالعلاقة بين الطالب وأستاذه في كتبهم بل إن بعضهم افرد هذا الباب بتصنيف خاص وهو ما يعرف بأداب العالم والمتعلم ومن أفضل من كتب في هذا الموضوع الإمام أبو حامد الغزالي في إحياء علوم الدين وكتاب الحافظ ابن جماعة وهو بعنوان تذكرة السامع والمتكلم في أدب العالم والمتعلم. قد بين الإمام النووي آداب المتعلم:

- أن يتجنب الأسباب الشاغلة عن تحصيل العلم إلا سببا لا بد منه للحاجة
- ينبغي أن يتواضع لمعلمه ويتأدب معه وإن كان اصغر منه سناً وأقل شهرةً ونسباً وصلاً
- ينبغي للطالب أن يتواضع للعلم فيتواضعه يدركه، وقد قال الشاعر:
العلم حرب للفتى المتعالي كالسيل حرب للمكان العالي

ميثاق الاخلاقيات المهنية

- ينبغي أن ينقاد لمعلمه وان يشاوره في أموره ويقبل قوله كالمريض العاقل يقبل قول الطبيب الناصح الحاذق. وهذا أولى
- قال الإمام على ابن أبي طالب رضى الله عنه: من حق المعلم عليك أن تسلم على الناس عامة وتخصه دونهم بتحية، وان تجلس أمامه، ولا تشيرن عنده بيدك، ولا تغمزن بعينك.
- ينبغي على الطالب أن يصبر على التعليم وفي الأثر قول ابن عباس رضى الله عنهما: ذللت طالباً فعززت مطلوباً وقال الشاعر
من لم يبق طعم المذلة ساعة (*) قطع الزمان بأسره مذلولاً
- أن يحرص على التعليم مواظباً عليه في جميع الأوقات التي يتمكن منه فيها ولا يقنع بالقليل مع تمكنه من الكثير ولا يحمل نفسه مالا يطيق مخافة من الملل وضياح ما حصل.

واجبات الطالب نحو الاستاذ :

- أن يرى الأستاذ من الطالب ما يليق به من احترام وتوقير فلا بد للطالب من أن يحرص على أن يستفيد من الأستاذ فهو مهما كان لديه من تقصير سواء فيما يتعلق بالمخالفات الشرعية أو ضعف علمي فهو على كل حال اقدر منه علماً وتجربة .
- الأستاذ بشر ليس معصوما فقد يقع في خطأ وقد يتحدث في موضوع معين لدى الطالب فيه معلومات ليست للأستاذ، فحين يدرك الطالب خطأ أستاذه فهذا لا يعنى انه اعلم منه ولا أكثر إحاطة، فان الهدهد قال لسليمان: " أحطت بما لم تحط به وجنتك من سبأ بنبا يقين " فهل يعنى هذا أن الهدهد اعلم من سليمان؟
- والطالب الحكيم يمكنه أن يحدث أستاذه خارج الفصل فيقول قرأت كذا وكذا فكيف أوفق بين ما قرأت أو سمعته منك في المحاضرة؟ وقد يأتي بالكتاب ويعرضه على الأستاذ. بل انه في حالات كثيرة يفهم الطالب ما قراه أو سمعه من أستاذه فهماً خاطئاً فيخطئ أستاذه بناءً على هذا الفهم الخاطئ
- قلما تجد كلية إلا وفيها عدد من الأساتذة المتميزين علماً - بالنظر إلى مستوى الطلاب على الأقل - وهنا أوصى ابني الطالب أن يحرص على أن يستثمر هذه الفرصة فوجوده مع الأستاذ محدود وتدريس الأستاذ له وقت محدود فليحرص على أن يستفيد منه قدر الإمكان ولو حتى خارج حجرة الدراسة بل يجدر به أن يقوى صلته مع هذا الأستاذ ويحرص على الاستفادة منه سؤالا واستشارةً ومناقشةً
- ثمة قضية مهمة في حياة الطالب الجاد هي قضية الإخلاص لله عز وجل فعليه أن يتعلم العلم ابتغاء وجه الله تعالى وأن يوظف ما يتعلمه لخدمة الناس ابتغاء لوجه الله تعالى ونفعهم فيما هو من تخصصه فالأمة تحتاج إلى طاقات في كافة التخصصات وتحتاج إلى الناس الأخيار في كل ميدان فلو عقدت مقارنة بين طالبين: هذا مخلص

ميثاق الاخلاقيات المهنية

- لله وهذا غير مخلص فكلهم سوف يحصل على الشهادة والمزايا المالية التي يحصل عليها الآخر، والطالب الذي يستحضر النية الخالصة منذ أن يخرج من منزله إلى أن يعود فيه وهو في عمل صالح فهو داخل تحت قول النبي - صلى الله عليه وسلم - : "من خرج في طلب العلم فهو في سبيل الله حتى يرجع، ومن سلك طريقاً يلتمس في علماً سهل الله له به طريقاً إلى الجنة" وكل ما يصيبه من نصب ومن جهد في الاستذكار والامتحانات فهو مأجور عليه
 - إن الطالب الذي يستحضر النية الخالصة لابد أن يعتني بتخصصه، وإلا يكون صلته به مقتصرة على ما يتلقاه في مقاعد الدراسة، فينبغي أن يظهر اثر ذلك في متابعته للكتب والدوريات والندوات والبرامج العلمية المتعلقة بتخصصه، إذ بدون ذلك لن يستطيع أن يفيد الأمة من خلال هذا التخصص.
 - يلجا بعض الطلاب إلى الدروس الخصوصية ويتلقى العلم الناقص من غير المتخصصين أو ناقصي الأهلية والذين لا يقدمون للطالب سوى بعض ما وعوه من العلم، ويترتب على ذلك إهمال الدراسة التي يقضى فيها زبدة وقته وان المقرر الذي يتلقاه الطالب داخل حجرات الدراسة بالكلية غالباً ما يكون قد اعد بعناية ويكمل فيه الطالب دراسة العلم ولو بشكل مختصر ويمتحن فيه فيعيد قراءته ومراجعته واستذكاره .
 - يعتبر الشباب أهم فئات المجتمع فالشباب أكثر طاقة وحيوية وهم قادة المجتمع في المستقبل فلذلك يجب أن يمارس الطلاب الأنشطة الطلابية النافعة التي تعود على المجتمع بالخير والنماء من خلال مؤسساتهم وجامعاتهم تحت إشراف من أساتذتهم.
- الأخلاقيات التي يجب ان يلتزم به الطالب:**
- على الطالب التحلي بالأخلاق الحسنة مثل الصدق الامانة والاحترام في كل أعماله ونشاطاته.
 - الانتظام فى الدراسة و القيام بكافة المتطلبات الدراسية فى ضوء القواعد و المواعيد المنظمة لبدء الدراسة و نهايتها و التحويل و التسجيل و الاعتذار و الحذف و الإضافة , و ذلك وفقاً للأحكام الواردة باللوائح و الانظمة السارية بالمعهد
 - احترام اعضاء هيئة التدريس و الموظفين و العمال وغيره من الطلاب داخل الكلية و كذلك الضيوف و الزائرين و عدم التعرض لهم بالإيذاء بالقول او الفعل بأي صورة كانت
 - احترام القواعد و الترتيبات المتعلقة بسير المحاضرات و الانتظام و النظام فيها و عدم التغيب عنها إلا بعذر مقبول وفقاً للوائح و النظم
 - الالتزام بعدم حضور المحاضرات او الدروس العملية فى المقررات غير المسجل فيها الطالب إلا بإذن خاص من استاذ المقرر
 - على الطالب تقديم معلومات صحيحة ودقيقة عند تسجيله

ميثاق الاخلاقيات المهنية

- التزام الطالب بحمل كرنية الكلية اثناء وجوده داخلها و تقديمها للمختصين عند الطلب
- اتباع الانظمة المتبعة بالكلية و لوائحها و التعليمات و القرارات الصادرة تنفيذاً لها و عدم القيام بأي اعمال مخرجة بالأخلاق او الآداب العامة
- الالتزام بعدم التعرض لممتلكات الكلية بالإتلاف او العبث بها او تعطيلها عن العمل و المحافظة عليها و على المواد و كتب الكلية و إرجاع ما استعير منها فى الوقت المحدد
- على الطالب احترام قواعد النظافة والأمن داخل المؤسسة
- الالتزام بالهدوء و السكينة داخل مرافق الكلية و الامتناع عن التدخين فيها و عدم إثارة الإزعاج او التجمع فى غير الاماكن المخصصة
- عدم تناول المأكولات و المشروبات داخل قاعات الدراسة او المختبرات او مكاتب الكلية .
- على الطالب التأكد من ان بريده الإلكتروني الرسمي المعتمد من قبل الكلية يعمل بشكل صحيح و عليه قراءة بريده الإلكتروني بشكل يومي لمتابعة ما قد يرسل خلاله من إعلانات أو خلافه
- على الطالب متابعة الإعلانات التى توضع فى لوحة الإعلانات الرسمية داخل مبنى الكلية
- على الطالب احترام حق أعضاء الأسرة بالكلية فى حرية التعبير.
- يجب على الطالب ألا يغش وألا يلجأ إلى انتحال أعمال الغير.

ميثاق أخلاقيات الادارسن والفنسن

الصفات الاخلاقية للموظف المثالى :

- مخافة الله والإخلاص في العمل وتأديته على الوجه المطلوب.
- الصدق والامانة
- الشورى والمشاركة
- الثقة بالنفس وعدم الاستخفاف بالذات واحترام النفس. الضبط والهيبة من غير تكبر وترفع، وتواضع من غير ضعف.
- الفهم الصحيح للمهنة
- تنظيم الوقت والعمل
- القدرة على معالجة الأمور بحكمة، وحنكة.
- الإحساس بالرضا عن العمل.
- تجنب الصراع.
- البحث عن وسائل النجاح والرقي والإبداع وتطوير النفس بالخبرات والدورات والبرامج .
- الابتسامة والبشاشة.
- الكفاءة العالية.
- الاعتزاز بالمهنة وحبّ العمل، فمن أحب شيئاً ، أخلص له.
- حسن الاستماع والإصغاء، للزملاء والمراجعين .
- مراعاة الفروق الفردية بين الزملاء أو المراجعين
- احترام الموظف لقيم وعادات المجتمع والمؤسسة التي يعمل بها.
- احترام الموظف للجمهور وتقديم كل خدمة ممكنة .
- معرفة تامة بطرق التعامل مع الآخرين.
- أن يكون محبوباً من الآخرين.
- تحمل مشاكل العمل

ميثاق الاخلاقيات المهنية

- البعد عن الجدل والنقاش العقيم .
- تجنب استفزاز الآخرين.
- الابتعاد عن نقل الكلام والتحلي بالأخلاق .
- العدل وعدم التحيز لأحد في المعاملة.
- القدرة على الإبداع والابتكار .
- الحضور المبكر وعدم التأخر عن وقت العمل .
- الهمة العالية، والنشاط الدعوى.
- التعامل مع الرؤساء والزملاء أياً كان مركزهم بطريقة مهذبة لبقة وحسنه.
- الصبر وسعة الصدر.
- إنجاز المعاملات في زمن قياسي .
- حسن المظهر والهندام.
- ترتيب وتنظيم المكتب.
- الحرص على سرية العمل وحفظ الاسرار
- المرونة والإحسان والسماحة في العمل
- احترام الأنظمة والقوانين.
- الحذر من الهدايا فظاهاها هدية، وباطنها رشوة.
- تنمية روح الانتماء للمؤسسة وحب العمل.
- امتلاك الدافع الداخلي للإتقان.
- المبادرة.
- تحديد الهدف.
- امتلاك مهارات اتصال سليمة.
- امتلاك المهارات التحليلية ومهارات حل المشاكل.
- سعة الأفق والاطلاع

أهم سمات الموظف المثالي بفنى المعامل

- حسن المظهر: لابد أن يكون فني المعمل حسن المظهر في العمل بان يقوم بارتداء البالطو الخاص به
- لابد أن يتعامل مع الطلاب على أحسن وجه و يقوم بتوجيه الطلاب إلى أماكن تواجدهم في المعمل
- تحضير المواد الكيميائية الخاصة بعمل الطلاب داخل المعمل و الأدوات الخاصة بعملهم إن وجدت
- الحفاظ على نظافة الأجهزة الموجودة داخل المعمل
- الأمانة: يجب أن يتصف فني المعمل بالأمانة في تحضير المواد والاجهزة و المحافظة عليها
- المعاملة الحسنة مع أعضاء هيئة التدريس
- على فني المعمل أن يكون على دراية كافية بالأجهزة التي توجد في القسم و التي يعمل عليها الطلاب و كذلك تلك الخاصة بأعضاء هيئة التدريس و الإبلاغ عن أى عطل يحدث للأجهزة
- على فني المعمل أن يكون على دراية كاملة بكل ما يخص المعمل من كهرباء و غاز

المراجع

- القرآن الكريم
- ابن منصور – لسان العرب – دار المعارف بالقاهرة
- الرازي، محمد ابن أبي بكر بن عبد القادر – مختار الصحاح – المطبعة الأميرية بالقاهرة
- 1922
- الغزالي، أبو حامد – إحياء علوم الدين
- الغزالي، محمد – خلق المسلم – دار القلم بدمشق
- القرطبي، أبو عبد الله محمد بن احمد الأنصاري – تفسير القرطبي – الجامع لأحكام القرآن – دار الشعب بالقاهرة
- أخلاقيات البحث العلمي / المركز القومي لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات (FLDP 2008).

١/٤ إعلان الوثيقة (المعايير الأكاديمية / الميثاق الأخلاقي):

إعلان الوثيقة ودليل الميثاق الأخلاقي لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.

Naglaa Galal El Din Fahmy <naglaa.fahmy@nub.edu.eg>

Fr 4/23/2021 5:03 PM

To: Ragab Amin <ragab.amin@nub.edu.eg>

Cc: Salem Elkhodary <salem.elkhodary@nub.edu.eg>; Abd elrezaq Abd Elhamid Mohamed Zayed <nasser.zayed@nub.edu.eg>; Zainab Ibrahim Abdelrhafy <zainab.ibrahim@nub.edu.eg>; Aman Abdulwahid Rashed <aman.rashed@nub.edu.eg>

السيد الاستاذ الدكتور / رجب السقا رئيس لجنة الاعلام كلية الهندسة جامعة النهضة

نشرف بأن نرفق لسيادتكم كلا من

1- وثيقة المعايير الأكاديمية

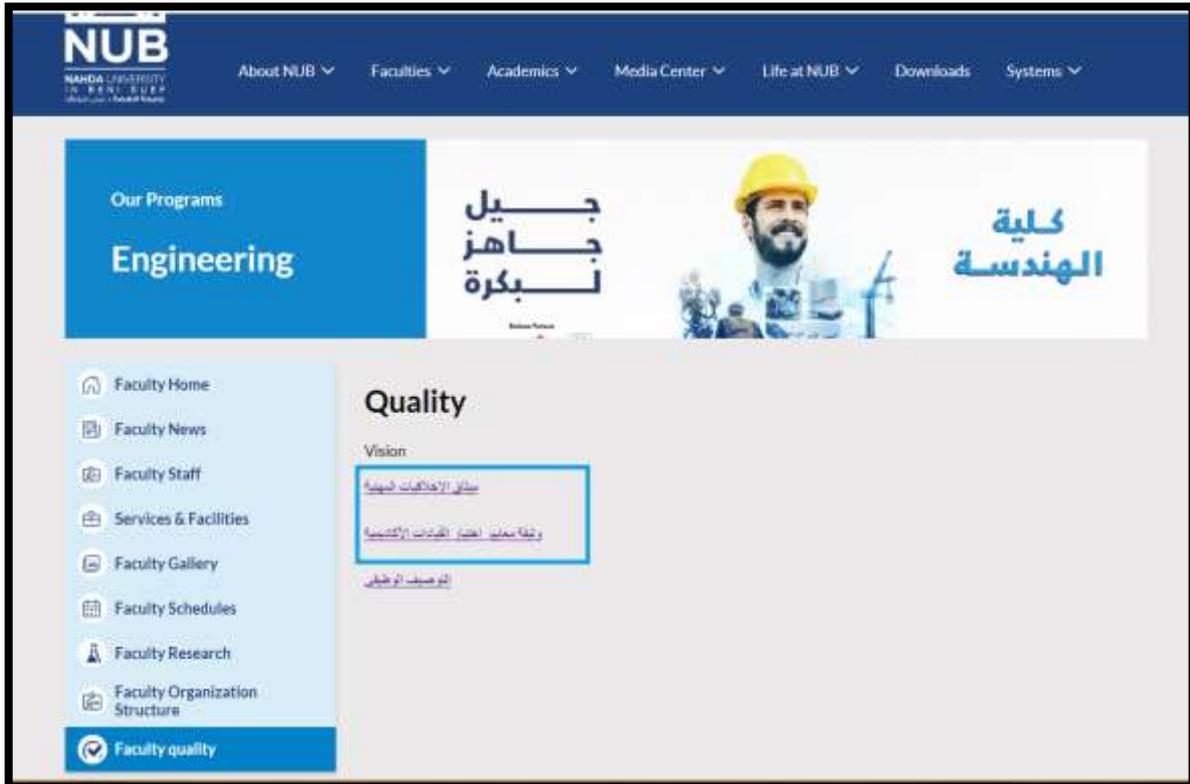
2- دليل الميثاق الاخلاقي لكلية الهندسة

لترجاء من سيادتكم التكرم باعلانهم علي موقع الكلية وافادتنا بصور توضيحية بالاعلانات وذلك لتوثيق بعض الممارسات بمعيار القيادة والحوكمة

ولسيادتكم وافر الشكر والتحية

منسقل معيار القيادة والحوكمة

د. نجلاء جلال الدين فهيمي



The screenshot shows the website of the Faculty of Engineering at NUB. The header includes the NUB logo and navigation links: About NUB, Faculties, Academics, Media Center, Life at NUB, Downloads, and Systems. The main content area features a banner with the text "جيل جاهز لبكرة" (A ready generation for the ball) and "كلية الهندسة" (Faculty of Engineering). Below the banner, there is a "Quality" section with a "Vision" heading. A blue box highlights the text "ميثاق الاخلاقيات المهنية" (Professional Ethics Code) and "وثيقة معايير اعطاء القدرات الأكاديمية" (Academic Competency Standards Document). The left sidebar contains a menu with items: Faculty Home, Faculty News, Faculty Staff, Services & Facilities, Faculty Gallery, Faculty Schedules, Faculty Research, Faculty Organization Structure, and Faculty quality (highlighted).

٥/ تنمية قدرات القيادات الحالية والكوادر الجديدة:

ثانياً القيادات الحالية والمحتملة يتم تنمية قدراتها والعمل علي تكوين كوادر جديدة من القيادات.

١/٥ دراسة الاحتياجات التدريبية للقيادات الأكاديمية:

تم عمل استبيان للإمام بالاحتياجات التدريبية للقيادات الأكاديمية، فيما يلي عرض لنموذج الاستبيان للعام الأكاديمي ٢٠٢١/٢٠٢٢:

استبيان لدراسة الاحتياجات التدريبية للقيادات الأكاديمية

العام الجامعي ٢٠٢١/٢٠٢٢

تقوم الجامعة بعمل استبيان يهدف إلى قياس الاحتياجات التدريبية للقيادات الأكاديمية

بيانات أساسية لتحديث قاعدة البيانات: -

- الاسم: -
- الكلية: -
- الوظيفة: -
- سنوات الخبرة والعمل بالكلية: -

بنود قياس الاحتياجات التدريبية

بنود قياس الاحتياجات التدريبية		
١	الدورات التدريبية المقترحة من مركز ضمان الجودة	٠ - ٠ - ٠ - ٠ - ٠ - ٠ -
٢	ما أسماء الدورات التي تحتاجها ؟	١ - ٢ - ٣ - ٤ -

شاكرين لكم حسن تعاونكم مع تحيات وحدة ضمان الجودة

٢/٥ مخاطبة الجهات المختصة بالاحتياجات التدريبية للقيادات الأكاديمية:

تم مخاطبة رئيس وحدة الجودة ونائب رئيس وحدة الجودة للقيام باللازم نحو احتياجات القيادة الأكاديمية كما هو موضح بالبريد الإلكتروني المرفق:

3:07 2021/11/9

Mail - Naglaa Galal El Din Fahmy - Outlook

(No subject)

Naglaa Galal El Din Fahmy <naglaa.fahmy@nub.edu.eg>

Mon 1 1/8/2021 1:06 PM

To: mohammed kourany saad <mohammed.saad@nub.edu.eg>; Ahmed Abd El-Baset Donkol <ahmed.donkol@nub.edu.eg>

Cc: Emad Tamam Abd El Hameed <emad.tamam@nub.edu.eg>; Mohamed ahmed Ibrahim Mohamed <m.ebrahim@nub.edu.eg>

1 attachments (281 KB)

الاحتياجات التدريبية للقيادات الأكاديمية بكلية الهندسة.pdf;

السيد الدكتور الفاضل / محمد سعد (مدير وحدة ضمان الجودة)

السيد الدكتور الفاضل / أحمد دنقل (نائب مدير وحدة ضمان الجودة)

نتشرف بأن نرسل لسيادتكم الاحتياجات التدريبية لتنمية مهارات القيادات الأكاديمية بكلية الهندسة والتي تم اختيارها بناء على استبيان القيادات وذلك حتى يتسنى استيفاء بعض المؤشرات بمعيار القيادة والحوكمة

Best Regards

Dr. NagZawGlabEldüv Fah•wty

Dr. of civil Engineering department

Nahda University (NUB)

Nahda University Road-New Bani Sweif City

Web :WWW.nub.edu.eg

Mobile : 01009097431

E.Mail • naglaa.fahmy @nub.edu.eg

٣/٤ وضع خطة بالاحتياجات التدريبية للقيادات الأكاديمية:

تم وضع خطة تدريبية لتلبية احتياجات القيادات الأكاديمية وتطوير الكوادر الجديدة، فيما يلي عرض للخطة المقترحة للثلاث سنوات السابقة من (٢٠٢٠/٢٠١٩) إلى العام الجامعي (٢٠٢١/٢٠٢٢):

خطة التدريب المقترحة للقيادات للعام الجامعي ٢٠٢٠-٢٠١٩

اسم الدورة	الوقت المقترح	المدة الزمنية	جهة التدريب	الدلائل
أولاً : دورات خاصة بالجودة واعتماد الكلية				
المراجعة الداخلية وتوصيف المقررات	٢٠٢٠ يوليو	يوم واحد	مركز النهضة للتعليم المستمر	٣٠ % من المتوقع تدريب من القيادات
التقييم الذاتي للمؤسسات التعليمية	نوفمبر ٢٠١٩	يوم واحد	مركز النهضة للتعليم المستمر	٥٠ % من المتوقع تدريب من القيادات
التعريف بمفاهيم الجودة والاعتماد	ديسمبر ٢٠١٩	يوم واحد	مركز النهضة للتعليم المستمر	٥٠ % من المتوقع تدريب من القيادات
التوعية بالجودة	ديسمبر ٢٠١٩	يوم واحد	مركز النهضة للتعليم المستمر	٧٠ % من المتوقع تدريب من القيادات
Program specification	٢٠٢٠ يوليو	يوم واحد	مركز النهضة للتعليم المستمر	٥٠ % من المتوقع تدريب من القيادات
التخطيط الاستراتيجي	سبتمبر ٢٠١٩	يوم واحد	مركز النهضة للتعليم المستمر	٣٠ % من المتوقع تدريب من القيادات
ثانياً : دورات خاصة بتنمية المهارات و القدرات الشخصية				
مهارات العرض الفعال	سبتمبر ٢٠١٩	يوم واحد	مركز النهضة للتعليم المستمر	١٠ % من المتوقع تدريب من القيادات
ادارة الوقت	سبتمبر ٢٠١٩	يوم واحد	مركز النهضة للتعليم المستمر	١٠ % من المتوقع تدريب من القيادات
مهارات الاتصال في انماط العملية التعليمية	سبتمبر ٢٠١٩	يوم واحد	مركز النهضة للتعليم المستمر	١٥ % من المتوقع تدريب من القيادات
ثالثاً : مهارات خاصة برفع كفاءة التدريس				
اخلاقيات المهنة	٢٠٢٠ يناير	يوم واحد	مركز النهضة للتعليم المستمر	١٥ % من المتوقع تدريب من القيادات
تقييم الورقة الامتحانية	سبتمبر ٢٠٢٠	يوم واحد	مركز النهضة للتعليم المستمر	١٥ % من المتوقع تدريب من القيادات
رابعاً: دورات خاصة بالبحث العلمي				
النشر الدولي	سبتمبر ٢٠١٩	يوم واحد	مركز النهضة للتعليم المستمر	١٥ % من المتوقع تدريب من القيادات
(Endnote web)برنامج	٢٠٢٠ فبراير	يوم واحد	مركز النهضة للتعليم المستمر	١٥ % من المتوقع تدريب من القيادات
البحث في مصادر المعلومات	٢٠٢٠ مارس	يوم واحد	مركز النهضة للتعليم المستمر	٣٠ % من المتوقع تدريب من القيادات

١٥ % من المتوقع تدريب من القيادات	مركز النهضة للتعليم المستمر	يوم واحد	سبتمبر ٢٠٢٠	Ethical and regularity issues in scientific research
-----------------------------------	-----------------------------	----------	-------------	--

تقرير الخطة التدريبية للقيادات للعام الجامعي ٢٠٢٠-٢٠١٩

ما تم تحقيقه من نسبة التدريب	جهة التدريب	عدد المشاركين	تاريخ انعقاد الدورة	اسم الدورة
اولا : دورات خاصة بالجودة واعتماد الكلية				
٢٠ % من تم تدريب القيادات وكان من المتوقع % من القيادات ٣٠ تدريب	مركز النهضة للتعليم المستمر	٣	٢٠٢٠/٨/٢٤	المراجعة الداخلية للمقررات
٣٣ % من تم تدريب القيادات وكان من المتوقع % من القيادات ٣٠ تدريب	مركز النهضة للتعليم المستمر	٥	٩/٧/٢٠٢٠	المراجعة الداخلية للمقررات
٤٠ % من تم تدريب القيادات وكان من المتوقع % من القيادات ٥٠ تدريب	الكلية	٦	٢٠١٩/١١/٢٦	التقييم الذاتي للمؤسسات التعليمية
٤٠ % من تم تدريب القيادات وكان من المتوقع % من القيادات ٥٠ تدريب	مركز النهضة للتعليم المستمر	٦	٢٠١٩/١٢/١٠	التعريف بمفاهيم الجودة والاعتماد
٧٠ % من تم تدريب القيادات وكان من المتوقع % من القيادات ٧٠ تدريب	مركز النهضة للتعليم المستمر	١١	٢٠١٩/١٢/١٠	التوعية بالجودة
٧ % من تم تدريب القيادات وكان من المتوقع % من القيادات ٣٠ تدريب	مركز النهضة للتعليم المستمر	١	٢٠١٩/٩/١١	التخطيط الاستراتيجي
ثانيا : دورات خاصة بتنمية المهارات و القدرات الشخصية				
١٣ % من تم تدريب القيادات وكان من المتوقع % من القيادات ١٠ تدريب	مركز النهضة للتعليم المستمر	٢	١٠/٩/٢٠١٩	مهارات العرض الفعال
% حيث لم يتم التدريب وكان من المتوقع % من القيادات ٢٠ تدريب	لم يتم التدريب	--	--	ادارة الوقت
٢٠.٥ % من تم تدريب القيادات وكان من المتوقع % من القيادات ١٥ تدريب	مركز النهضة للتعليم المستمر	٢	٢٠١٩ /٩/٩	مهارات الاتصال في انماط العملية التعليمية
ثالثا : مهارات خاصة برفع كفاءة التدريس				
% حيث لم يتم التدريب وكان من المتوقع % من القيادات ١٥ تدريب	لم يتم التدريب	--	--	اخلاقيات المهنة
% حيث لم يتم التدريب وكان من المتوقع % من القيادات ١٥ تدريب	لم يتم التدريب	--	--	تقييم الورقه الامتحانيه
٧ % من تم تدريب القيادات	خارج الجامعة	١	٢٠١٩ -٢-١٢	Protocol writing outline for different design

دليل القيادة والحوكمة

7 من ٧ تم تدريب القيادات %	خارج الجامعة	١	٢٠٢٠-٦-١٣	Protocol writing guidlines
8٠ من ٨٠ تم تدريب القيادات %	Microsoft team	١٢	٢٠٢٠-٣-٢٠	تدريب علي استخدام المنصات الالكترونية وفنيات نظم التعلم الالكتروني
٦٧ من ٦٧ تم تدريب القيادات %	Microsoft team	١٠	٢٠٢٠-٤-١٠	تدريب علي طرق التعليم والتعلم المناسبة للتعليم عن بعد
7٣ من ٧٣ تم تدريب القيادات %	Microsoft team	١١	٢٠٢٠-٥-٣	تدريب علي طرق التقييم الالكترونية
8٧ من ٨٧ تم تدريب القيادات %	Microsoft team	١٣	٢٠٢٠-٤-١٧	تدريب علي طرق ادارة عملية التواصل عن بعد وتحفيز الطلاب علي المشاركة
رابعاً: دورات خاصة بالبحث العلمي				
7 من ٧ تم تدريب القيادات وكان من المتوقع % من القيادات ١٥ تدريب	مركز النهضة للتعليم المستمر	١	١٦/٩/٢٠١٩	النشر الدولي
7 من ٧ تم تدريب القيادات وكان من المتوقع % من القيادات ١٠ تدريب	مركز النهضة للتعليم المستمر	١	١٨/٢/٢٠٢٠	البحث في مصادر المعلومات
0 % حيث لم يتم التدريب وكان من المتوقع تدريب % من القيادات ٥	لم يتم التدريب	--	--	برنامج (Endnote web)
0 % حيث لم يتم التدريب وكان من المتوقع تدريب % من القيادات ٥	لم يتم التدريب	--	--	Ethical and regularity issues in scientific research
خامساً: مهارات خاصة بالمهارات القيادية				
7 من ٧ تم تدريب القيادات وكان من المتوقع % من القيادات ١٠ تدريب	مركز النهضة للتعليم المستمر	١	٢٠١٩/٩/٣	Leadership

نسبة ما تم تحقيقه من الخطة التدريبية	نسبة التدريب	اجمالي الدورات التدريبية التي لم تم تنفيذها	اجمالي الدورات التدريبية التي تم تنفيذها
7٠ %	من إجمالي القيادات ٨٧ %	٥	١٠

تم تحقيق نسبة 7٠ % من الخطة التدريبية المقترحة لعام ٢٠٢٠-٢٠١٩ حيث تم تنفيذ عدد ١٠ دوره تدريبية من اصل ١٥ دوره تدريبية، ولم ينفذ عدد ٥ دوره تدريبية. وقد وصلت نسبة المتدربين إلي ٨٧ % من إجمالي عدد القيادات. وقد لوحظ ارتفاع عدد المشاركين في الدورات عن العام الماضي.

خطة التدريب المقترحة للقيادات للعام الجامعي ٢٠١٩-٢٠٢٠

اسم الدورة	الوقت المقترح	المدة الزمنية	جهة التدريب	الدلائل
اولا : دورات خاصة بالجودة واعتماد الكلية				
المراجعة الداخلية وتوصيف المقررات	٢٠٢٠ يوليه	يوم واحد	مركز النهضة للتعليم المستمر	% ٣٠ من المتوقع تدريب من القيادات
التقييم الذاتي للمؤسسات التعليمية	نوفمبر ٢٠١٩	يوم واحد	مركز النهضة للتعليم المستمر	% ٥٠ من المتوقع تدريب من القيادات
التعريف بمفاهيم الجودة والاعتماد	ديسمبر ٢٠١٩	يوم واحد	مركز النهضة للتعليم المستمر	% ٥٠ من المتوقع تدريب من القيادات
التوعية بالجودة	ديسمبر ٢٠١٩	يوم واحد	مركز النهضة للتعليم المستمر	% ٧٠ من المتوقع تدريب من القيادات
Program specification	٢٠٢٠ يوليو	يوم واحد	مركز النهضة للتعليم المستمر	% ٥٠ من المتوقع تدريب من القيادات
التخطيط الاستراتيجي	سبتمبر ٢٠١٩	يوم واحد	مركز النهضة للتعليم المستمر	% ٣٠ من المتوقع تدريب من القيادات
ثانيا : دورات خاصة بتنمية المهارات و القدرات الشخصية				
مهارات العرض الفعال	سبتمبر ٢٠١٩	يوم واحد	مركز النهضة للتعليم المستمر	% ١٠ من المتوقع تدريب من القيادات
ادارة الوقت	سبتمبر ٢٠١٩	يوم واحد	مركز النهضة للتعليم المستمر	% ١٠ من المتوقع تدريب من القيادات
مهارات الاتصال في انماط العملية التعليمية	سبتمبر ٢٠١٩	يوم واحد	مركز النهضة للتعليم المستمر	% ١٥ من المتوقع تدريب من القيادات
ثالثا : مهارات خاصة برفع كفاءة التدريس				
اخلاقيات المهنة	٢٠٢٠ يناير	يوم واحد	مركز النهضة للتعليم المستمر	% ١٥ من المتوقع تدريب من القيادات
تقييم الورقة الامتحانية	سبتمبر ٢٠٢٠	يوم واحد	مركز النهضة للتعليم المستمر	% ١٥ من المتوقع تدريب من القيادات
رابعا: دورات خاصة بالبحث العلمي				
النشر الدولي	سبتمبر ٢٠١٩	يوم واحد	مركز النهضة للتعليم المستمر	% ١٥ من المتوقع تدريب من القيادات
(Endnote web)برنامج	٢٠٢٠ فبراير	يوم واحد	مركز النهضة للتعليم المستمر	% ١٥ من المتوقع تدريب من القيادات
البحث في مصادر المعلومات	٢٠٢٠ مارس	يوم واحد	مركز النهضة للتعليم المستمر	% ٣٠ من المتوقع تدريب من القيادات
Ethical and regularity issues in scientific research	سبتمبر ٢٠٢٠	يوم واحد	مركز النهضة للتعليم المستمر	% ١٥ من المتوقع تدريب من القيادات

خطة التدريب المقترحة للقيادات للعام الجامعي ٢٠٢٠-٢٠٢١

اسم الدورة	الوقت المقترح	المدة الزمنية	جهة التدريب	الدلائل
اولا : دورات خاصة بالجودة واعتماد الكلية				
ضمان جودة التعليم والاعتماد للقيادات الاكاديميه	٢٠٢١ يناير	يومان	مركز النهضة للتعليم المستمر	من المتوقع تدريب % من أعضاء هيئه ١٥ التدريسي
التخطيط الاستراتيجي الاداري	٢٠٢١ مايو	يومان	مركز النهضة للتعليم المستمر	من المتوقع تدريب % من أعضاء هيئه ٤٠ التدريسي والهيئه المعاونه
توصيف المقررات	٢٠٢٠ مارس	٣ ايام	مركز النهضة للتعليم المستمر	من المتوقع تدريب % من أعضاء هيئه ٣٠ التدريسي
دوره المراجعة الداخلية	٢٠٢١ يناير	يومان	مركز النهضة للتعليم المستمر	من المتوقع تدريب % من أعضاء هيئه ٥٠ التدريسي
التقويم الذاتي	٢٠٢١ ابريل	٣ ايام	مركز النهضة للتعليم المستمر	من المتوقع تدريب % من أعضاء هيئه ٥٠ التدريسي
توعيه بالجودة	٢٠٢٠ ديسمبر	يوم واحد	مركز النهضة للتعليم المستمر	من المتوقع تدريب % من أعضاء هيئه ١٠ التدريسي
توعيه بالجودة للقيادات واعضاء هيئه التدريسي	٢٠٢٠ ديسمبر	يوم واحد	Microsoft Teams	من المتوقع تدريب % من أعضاء هيئه ٦٠ التدريسي والهيئه المعاونه
ثانيا : دورات خاصة بتنمية المهارات و القدرات الشخصية				
اداره الوقت	٢٠٢١ اغسطس	يوم واحد	مركز النهضة للتعليم المستمر	من المتوقع تدريب % من أعضاء هيئه ١٥ التدريسي والهيئه المعاونه
الإتيكيت والبروتوكول في العمل	٢٠٢١ يونيو	يوم واحد	مركز النهضة للتعليم المستمر	من المتوقع تدريب % من أعضاء هيئه ٦٠ التدريسي والهيئه المعاونه
ثالثا : مهارات خاصة برفع كفاءة التدريسي				
تقييم الورقة الامتحانية	٢٠٢١ فبراير	يوم واحد	Microsoft Teams	من المتوقع تدريب % من أعضاء هيئه ٨٠ التدريسي

دليل القيادة والحوكمة

من المتوقع تدريب % من أعضاء هيئة التدريس ٨٠	Microsoft Teams	يوم واحد	فبراير ٢٠٢١	طريقة وضع اسئلة الاختيار من متعدد
من المتوقع تدريب % من أعضاء هيئة التدريس ٨٠	Microsoft Teams	يوم واحد	فبراير ٢٠٢١	الارشاد الاكاديمي
				<u>رابعاً: دورات خاصة بالبحث العلمي</u>
٥ % من المتوقع تدريب من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونه	Zoom	يوم واحد	سبتمبر ٢٠٢٠	Ethical and regularity issues in scientific research
				<u>خامساً: مهارات خاصه بالمهارات القيادية</u>
من المتوقع تدريب % من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونه ٣٠	مركز النهضة للتعليم المستمر	يومان	٢٠٢١ يوليو	القيادة الفعالة
من المتوقع تدريب % من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونه ٤٠	مركز النهضة للتعليم المستمر	يومان	٢٠٢١ يوليو	إدارة لآزمات
من المتوقع تدريب % من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونه ٤٠	مركز النهضة للتعليم المستمر	يومان	اغسطس ٢٠٢١	التخطيط الإداري واتخاذ القرار
من المتوقع تدريب % من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونه ٤٠	مركز النهضة للتعليم المستمر	يومان	اغسطس ٢٠٢١	القيادة والحوكمة
				<u>سادساً: دورات جامعه فيينا</u>
من المتوقع تدريب % من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونه ٦٠	Webex	يوم واحد	مارس ٢٠٢١	Portfolio based learning and assessment in medical education

دليل القيادة والحوكمة

Webex	يوم واحد	٢٠٢١ مارس	Mentoring program for under graduated students	% من ٦٠ من المتوقع تدريب أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونه
Webex	يوم واحد	مارس ٢٠٢١	Effective teaching and learning strategies	من المتوقع تدريب % من أعضاء هيئة ٦٠ التدريس والهيئة المعاونه
Webex	يوم واحد	ابريل ٢٠٢١	Theory and practice of assessment	من المتوقع تدريب % من أعضاء هيئة ٦٠ التدريس والهيئة المعاونه
Webex	يوم واحد	ديسمبر ٢٠٢٠	Ethics	% من ٦٠ من المتوقع تدريب أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونه
Webex	يوم واحد	٢٠٢١ يناير	Communication Skills	من المتوقع تدريب % من أعضاء هيئة ٦٠ التدريس والهيئة المعاونه
Webex	يوم واحد	ديسمبر ٢٠٢٠	Medical Research	من المتوقع تدريب % من أعضاء هيئة ٦٠ التدريس والهيئة المعاونه

مدير وحدة ضمان
الجودة

أ.م.د/

رئيس لجنة التدريب

أ.م.د/ غادة عبد الوهاب

غادة عبد الوهاب

خطة التدريب المقترحة للقيادات للعام الجامعي ٢٠٢٢-٢٠٢١

اسم الدورة	الوقت المقترح	المدة الزمنية	جهة التدريب	الدلائل
اولا : دورات خاصة بالجودة واعتماد الكلية				

دليل القيادة والحوكمة

من المتوقع تدريب % من أعضاء هيئة التدريس	مركز النهضة للتعليم المستمر	يومان	يناير ٢٠٢١	ضمان جودة التعليم والاعتماد للقائدات الأكاديمية
من المتوقع تدريب % من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونه	مركز النهضة للتعليم المستمر	يومان	مايو ٢٠٢١	التخطيط الاستراتيجي الاداري
من المتوقع تدريب % من أعضاء هيئة التدريس	مركز النهضة للتعليم المستمر	ايام ٣	مارس ٢٠٢٠	توصيف المقررات
من المتوقع تدريب % من أعضاء هيئة التدريس	مركز النهضة للتعليم المستمر	يومان	يناير ٢٠٢١	دوره المراجعة الداخلية
من المتوقع تدريب % من أعضاء هيئة التدريس	مركز النهضة للتعليم المستمر	ايام ٣	ابريل ٢٠٢١	التقويم الذاتي
من المتوقع تدريب % من أعضاء هيئة التدريس	مركز النهضة للتعليم المستمر	يوم واحد	ديسمبر ٢٠٢٠	توعيه بالجودة
من المتوقع تدريب % من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونه	Microsoft Teams	يوم واحد	ديسمبر ٢٠٢٠	توعيه بالجودة للقائدات واعضاء هيئة التدريس
ثانيا : دورات خاصه بتنمية المهارات و القدرات الشخصية				
من المتوقع تدريب % من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونه	مركز النهضة للتعليم المستمر	يوم واحد	اغسطس ٢٠٢١	اداره الوقت
من المتوقع تدريب % من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونه	مركز النهضة للتعليم المستمر	يوم واحد	يونيو ٢٠٢١	الإتيكيت والبروتوكول في العمل
ثالثا : مهارات خاصة برفع كفاءة التدريس				
من المتوقع تدريب % من أعضاء هيئة التدريس	Microsoft Teams	يوم واحد	فبراير ٢٠٢١	تقييم الورقة الامتحانية
من المتوقع تدريب % من أعضاء هيئة التدريس	Microsoft Teams	يوم واحد	فبراير ٢٠٢١	طريقة وضع اسئلة الاختيار من متعدد
من المتوقع تدريب % من أعضاء هيئة التدريس	Microsoft Teams	يوم واحد	فبراير ٢٠٢١	الارشاد الاكاديمي

دليل القيادة والحوكمة

رابعاً: دورات خاصة بالبحث العلمي				
من المتوقع تدريب من أعضاء هيئه التدريس والهيئه المعاونه	Zoom	يوم واحد	سبتمبر ٢٠٢٠	Ethical and regularity issues in scientific research
<u>خامساً: مهارات خاصه بالمهارات القيادية</u>				
من المتوقع تدريب من أعضاء هيئه التدريس والهيئه المعاونه	مركز النهضة للتعليم المستمر	يومان	٢٠٢١ يوليو	القيادة الفعالة
من المتوقع تدريب من أعضاء هيئه التدريس والهيئه المعاونه	مركز النهضة للتعليم المستمر	يومان	٢٠٢١ يوليو	إدارة لآزمات
من المتوقع تدريب من أعضاء هيئه التدريس والهيئه المعاونه	مركز النهضة للتعليم المستمر	يومان	اغسطس ٢٠٢١	التخطيط الإداري واتخاذ القرار
من المتوقع تدريب من أعضاء هيئه التدريس والهيئه المعاونه	مركز النهضة للتعليم المستمر	يومان	اغسطس ٢٠٢١	القيادة والحوكمة

٦/ معايير تقييم أداء القيادات الأكاديمية:

وذلك عن طريق تشارك الأطراف المعنية في عملية التقييم، وتستخدم النتائج لتحسين الأداء المؤسسي،
وفيما يلي الاستبيان التقييمي للقيادات الأكاديمية بالكلية ونتيجة تحليل الاستبيان:

١/٦ استبيان النمط القيادي للسيد عميد الكلية:

تم عمل استبيان قيادي لعميد الكلية وإعلانه علي البريد الإلكتروني الجامعي لجميع العاملين بالكلية، وفيما يلي نموذج الاستبيان يليه " Google Form " :

استبيان لتحديد النمط القيادي للقيادات الأكاديمية (عميد الكلية)

م	مواصفات النمط القيادي	وافق بشدة	وافق	لا ادري	لا اوافق	اعتراض بشدة
١	يشارك الجميع في اتخاذ القرار					
٢	يقوم بتفويض بعض المهام بغرض التعليم					
٣	يشجع الأعضاء على الوصول للهدف بتوفير الإمكانيات					
٤	يعطى بعض التشجيع الايجابي					
٥	يشارك الآخرين في صنع القرارات الخاصة بالعمل					
٦	يتيح الفرصة للآخرين للتقدم والتطوير في مجال تخصصهم					
٧	يحترم مشاعر الآخرين و يقدرها					
٨	يشجع الآخرين على الاشتراك في التقييم					
٩	يشجع على وجود الثقة المتبادلة					
١٠	يشجع الاعضاء على الاشتراك في تطوير وتخطيط المناهج					
١١	لا يفوض الأمور للآخرين					
١٢	يستخدم سلطته في تحقيق الاهداف					
١٣	يستخدم طريقة إعطاء الأوامر للأفراد دون توضيح					
١٤	يستخدم القوة و القواعد و القوانين					
١٥	لا يشجع استخدام طريقة العمل كفريق					
١٦	يحرص على ترابط القرار المتخذ وسياسة العمل					
١٧	يتدخل كثيرا في عمل الآخرين للتقييم					
١٨	لا يتخذ أي اجراء حتى لو كانت المشاكل صعبة					
١٩	يتغيب عندما يتطلب الموقف وجوده					

					لا يعطي أي توجيهات ارشاد للاخرين	٢٠
					ليس لديه القدرة على إدارة الآخرين	٢١
					يتجنب اتخاذ القرارات	٢٢
					لا يساهم في التقدم وتطوير العملية التعليمية	٢٣
					الاجمالي	

نقاط القوة: -

.....

.....

.....

.....

نقاط تحتاج الى تحسين: -

.....

.....

.....

.....

عميد الكلية

.....

الاستاذ الدكتور سالم الخضري

٢/٦ استبيان النمط القيادي للسيد وكيل الكلية:

تم عمل استبيان قيادي لعميد الكلية وإعلانه علي البريد الإلكتروني الجامعي لجميع العاملين بالكلية، وفيما يلي نموذج الاستبيان يليه " Google Form " :

استبيان لتحديد النمط القيادي للقيادات الأكاديمية (وكيل الكلية)

م	مواصفات النمط القيادي	اوافق بشدة	اوافق	لا ادري	لا اوافق	اعتراض بشدة
١	شخصية قيادية وحاسمة عند اتخاذ القرار					
٢	يحترم آراء الآخرين					
٣	يتخذ قراراته بديمقراطية					
٤	له رؤية سياسية واضحة في ادارة وتطوير عملة					
٥	يهتم بالحوار مع اعضاء هيئة التدريس					
٦	يعطي الكلية الكثير من وقته					
٧	يدير الكلية من خلال لجان معانة					
٨	يستخدم سلطاته القانونية بعدالة ومنطقية					
٩	يحرص علي توزيع الموارد المتاحة بموضوعية					
١٠	يبذل مجهودا ملحوظا في تطوير عملة					
١١	يبيد وضوحا وشفافية في المعاملات					
١٢	يتخذ القرارات الخاصة بالطلاب علي اساس معايير عادلة وموضوعية ونزيهه					
	الإجمالي					

نقاط القوة: -

.....

نقاط تحتاج الى تحسين: -

.....

عميد الكلية

.....

الاستاذ الدكتور سالم الخضري

٢/٦ استبيان النمط القيادي للسيد رئيس القسم:

تم عمل استبيان قيادي لعميد الكلية وإعلانه علي البريد الإلكتروني الجامعي لجميع العاملين بالكلية، وفيما يلي نموذج الاستبيان يليه " Google Form " :

استبيان لتحديد النمط القيادي للقيادات الأكاديمية (رئيس القسم)

م	مواصفات النمط القيادي	وافق بشدة	وافق	لا ادري	لا اوافق	اعتراض بشدة
١	لديه جميع الصلاحيات والسلطات لاتخاذ القرارات					
٢	يشجع العاملين علي المشاركة في صنع القرار					
٣	يشجع العاملين علي المناقشة ويقبل النقد الذاتي والاختلاف في الرأي					
٤	يتيح للعاملين فرص الحوار البناء ويتبع سياسة الباب المفتوح					
٥	يعمل على حل مشاكل العاملين بالقسم					
٦	الحوافز المادية توزع وفقا للأداء					
٧	يتعامل مع العاملين بموضوعية تامة					
٨	يهتم بالتغذية الراجعة من اجل تطوير الأداء وتوفير البيئة الصالحة للعمل					
٩	يتحمل المسؤولية ويحرص علي النهوض والارتقاء بالقسم					
١٠	يقوم بمهامه بطريقة ديمقراطية					
الإجمالي						

نقاط القوة: -

.....

نقاط تحتاج الي تحسين: -

.....

عميد الكلية

.....

الاستاذ الدكتور سالم الخضري

٤/٦ استبيان النمط القيادي للسيد مدير وحدة الجودة:

تم عمل استبيان قيادي لعميد الكلية وإعلانه علي البريد الإلكتروني الجامعي لجميع العاملين بالكلية، وفيما يلي نموذج الاستبيان يليه " Google Form " :

استبيان لتحديد النمط القيادي للقيادات الأكاديمية (مدير وحدة الجودة)

م	مواصفات النمط القيادي	اوافق بشدة	اوافق	لا ادري	لا اوافق	اعتراض بشدة
١	لديه جميع الصلاحيات والسلطات لاتخاذ القرارات					
٢	يشجع العاملين بالوحدة علي المشاركة في صنع القرار					
٣	يشجع العاملين بالوحدة علي المناقشة ويقبل النقد الذاتي والاختلاف في الرأي					
٤	يتيح للعاملين بالوحدة فرص الحوار البناء ويتبع سياسة الباب المفتوح					
٥	يعمل على حل مشاكل العاملين بالوحدة					
٦	الحوافز المادية توزع وفقا للأداء بالوحدة					
٧	يتعامل مع العاملين بالوحدة بموضوعية تامة					
٨	يهتم بالتغذية الراجعة من اجل تطوير الأداء وتوفير البيئة الصالحة للعمل					
٩	يتحمل المسؤولية ويحرص علي النهوض والارتقاء بالوحدة					
١٠	يقوم بمهامه بطريقة ديمقراطية					
١١	شخصية قيادية وحاسمة عند اتخاذ القرار					
١٢	يحترم آراء الآخرين					
١٣	يتخذ قراراته بديمقراطية					
١٤	له رؤية سياسية واضحة في ادارة وتطوير عملة					
١٥	يهتم بالحوار مع اعضاء الوحدة					
١٦	يعطي الوحدة الكثير من وقته					
١٧	يدير الوحدة من خلال لجان مختلفة					
١٨	يستخدم سلطاته القانونية بعدالة ومنطقية					
١٩	يحرص علي توزيع الموارد المتاحة بموضوعية					

دليل القيادة والحوكمة

					٢٠ يبذل مجهودا ملحوظا في تطوير عملة
					٢١ يبدي وضوحا وشفافية في المعاملات
					٢٢ يتخذ القرارات الخاصة بالعاملين بالوحدة علي اساس معايير عادلة وموضوعية ونزيهه
					الاجمالي

نقاط القوة: -

.....

.....

.....

.....

نقاط تحتاج الى تحسين: -

.....

.....

.....

.....

عميد الكلية

.....

الاستاذ الدكتور سالم الخضري

تحليل نتائج استبيانات تحديد النمط القيادي للاستاذ الدكتور عميد الكلية (2022/2021)

تم في هذا الإستبيان استطلاع رأي أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة عن آرائهم في النمط القيادي للسيد الاستاذ الدكتور عميد الكلية وكان عدد المشاركين في الاستطلاع عدد (64) عضو واتضح من نتائج تحليل الاستبيانات رضا أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة عن النمط القيادي للسيد الاستاذ الدكتور عميد الكلية حيث بلغت نسبة رضاهم حوالي 87%

No.	العبرة	موافق بشدة	موافق	لا ادري	لا اوافق	اعترض بشده	التعليقات	
							نقاط قوة	نقاط تحتاج الي تحسين
1	يشارك الجميع في اتخاذ القرار	21	34	6	2	1	شخصيه قياديه وعادله	يحتاج الي عقد لقاء دوري مع العاملين معه والطلاب ليتعرف علي الحقائق من جميع الاطراف وليس من الاطراف التي تلاحقه بشكل يجعله يقر بما يبلغونه به ليتخلص من زهم
2	يقوم بتفويض بعض المهام بغرض التعليم	22	31	8	3	0	احترام الاخرين و تقدير فريق العمل	عدم التواجد المستمر اتخاذ قرارات مجحفة لأعضاء الهيئة المعاونة و الطلاب دون دراسة كافية للوضع الاهتمام بالاداريات علي حساب الجودة التعليمية اقالة بعض أعضاء هيئة التدريس الأكفاء دون أخذ آراء كافية عدم وجود شفافية في القرارات المتخذة و اسبابها الاهتمام بالمظهر احيانا علي حساب الجوهر

	النظام- الاجتهاد الانسانيه- الدعم القيادة	1	4	4	31	24	يشجع الأعضاء على الوصول للهدف بتوفير الإمكانيات	3
	الحسم الواع والادارة السلسة للكلية مع تغطيه كافة النواحي الاكاديميه والخدمة المجتمعيه في ذات الوقت واسهم وجود سيادته الى تحسين مستوى التعليم في الكلية ورضاء العاملين عن الكلية وتقويه الاحساس بالانتماء للكلية والعمل بجهد واخلاص	1	2	1	31	29	يعطى بعض التشجيع الايجابي	4
	الاحترام في التعامل الحسم في القرارات	0	2	7	28	27	يشارك الآخرين في صنع القرارات الخاصة بالعمل	5
	القوة و الحزم و الأخلاق و الروح الجميلة أفضل عميد كلية الهندسة جامعة النهضة	0	2	4	29	29	يتيح الفرصة للآخرين للتقدم والتطوير في مجال تخصصهم	6
	شخصية قيادية تتسم بالمهارة والذكاء والرقى في التعامل يدعم الجميع بكل ما تحمل	1	3	3	27	30	يحترم مشاعر الآخرين و يقدرها	7

	الكلمة من معنى، ويعمل للسالغ العام							
	شخصية قيادية تتسم بالمهارة والذكاء والرقى فى التعامل يدعم الجميع بكل ما تحمل الكلمة من معنى، ويعمل للسالغ العام	1	3	5	24	31	يشجع الاخرين على الاشتراك في التقييم	8
	الإستماع والإتصات للآخرين - العمل بقوة في إدارة الأزمات وإيجاد حلول - متابعة الموضوعات	1	3	5	26	29	يشجع على وجود الثقة المتبادلة	9
	ماذا نقول للقمر إذا كان مكتملا في كبد السماء	1	3	6	29	25	يشجع الاعضاء على الاشتراك في تطوير وتخطيط المناهج	10
	سيادة العميد شخصية قيادية و عادلة و نزيهة و دائما يشجعنا على التقدم و النجاح شرفت و سعدت بالعمل معه	8	20	20	13	3	لا يفوض الأمور للآخرين	11
	اهتمام بكسب الجميع لا يمنع أحد من دخول	3	11	11	25	14	يستخدم سلطته في تحقيق	12

مكتبه						الأهداف	
تشجيع جميع المبادرات تشجيع جميع العاملين الاهتمام بالظهور المشرف للكلية في جميع الأوساط							
اكاديمي وخلق و متقف وخبير وإنساني ومحجوب وعلى قدر كبير من الاحترام والعلم	13	38	9	2	2	يستخدم طريقة إعطاء الأوامر للأفراد دون توضيح	13
سيادة العميد سالم الخضرى هو ليس رئيس فى العمل و انما هو قائد بافعاله فموافقه تعبر عن دوره القيادى الفعال التى تعبر عن تطور الكلية سنة بعد الاخرى	2	12	7	34	9	يستخدم القوة و القواعد و القوانين	14
القدرة على ادارة الازمات	20	38	4	2	0	لا يشجع استخدام طريقة العمل كفريق	15
	1	2	10	32	19	يحرص على ترابط القرار المتخذ وسياسة العمل	16
	8	22	23	8	3	يتدخل كثيرا في عمل الآخرين للتقييم	17

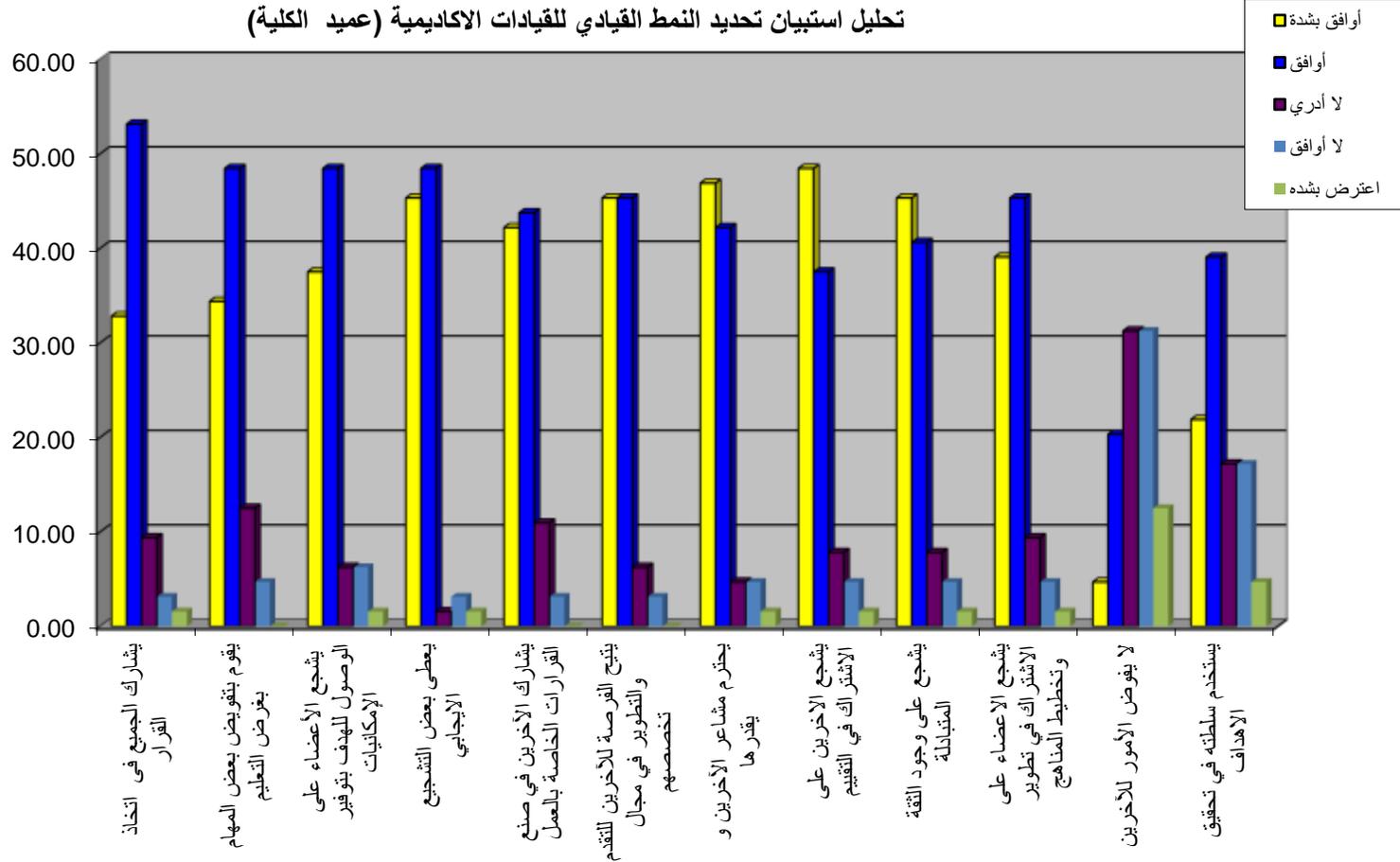


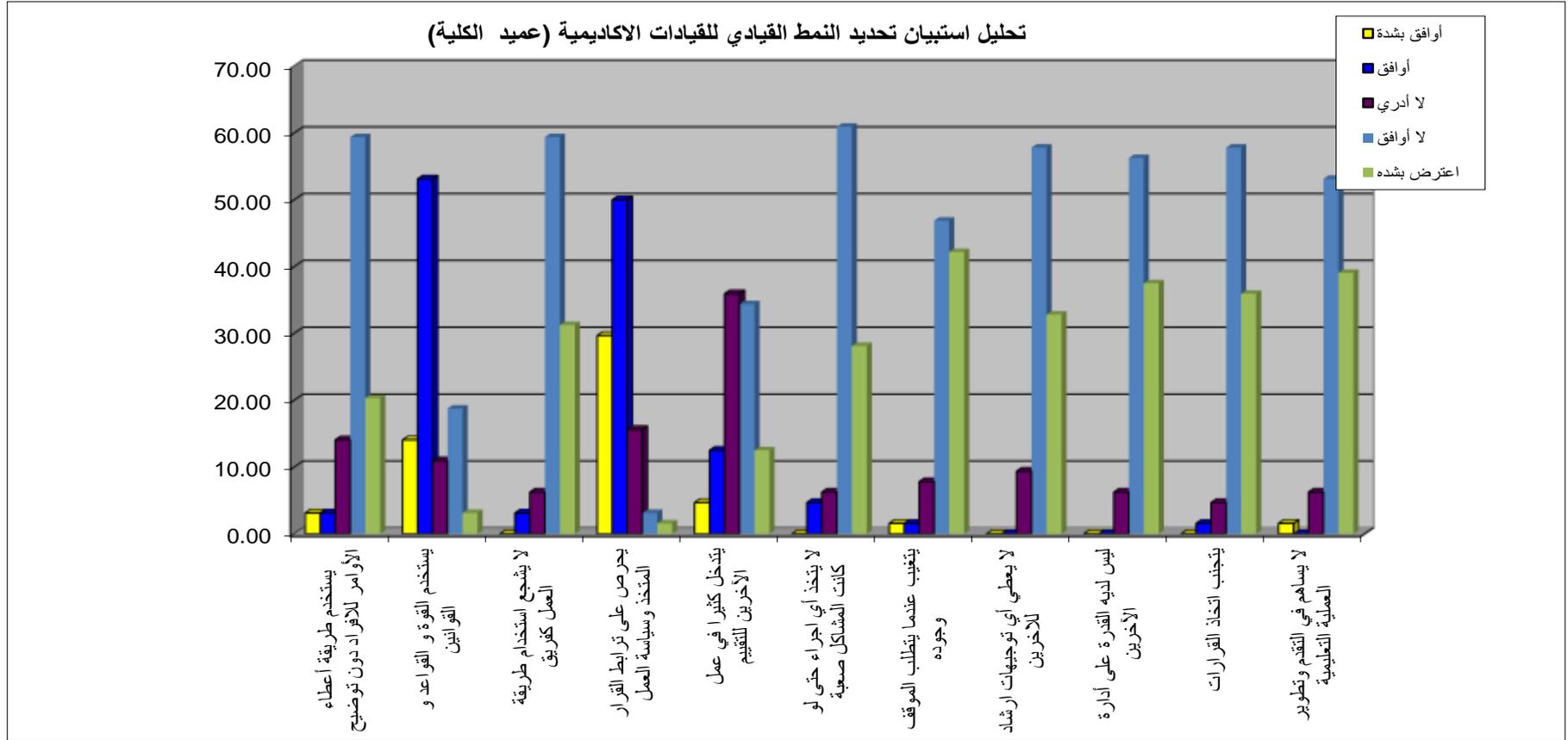
Nahda University
Faculty of Engineering
Quality Assurance Unit



		18	39	4	3	0	لا يتخذ أي إجراء حتى لو كانت المشاكل صعبة	18
		27	30	5	1	1	يتغيب عندما يتطلب الموقف وجوده	19
		21	37	6	0	0	لا يعطي أي توجيهات ارشاد للآخرين	20
		24	36	4	0	0	ليس لديه القدرة على إدارة الآخرين	21
	Strong personality	23	37	3	1	0	يتجنب اتخاذ القرارات	22
		25	34	4	0	1	لا يساهم في التقدم وتطوير العملية التعليمية	23

تحليل استبيان تحديد النمط القيادي للقيادات الاكاديمية (عميد الكلية)





رئيس لجنة الاستبيانات
د/ماهر عبد القادر

منسق معيار القيادة والحوكمة
د/نجلاء جلال الدين فهمي

Questions

Responses 64

استبيان لتحديد النمط القيادي للقيادات الأكاديمية (عميد الكلية)

64

Responses

04:34

Average time to complete

Active

Status

...

View results

Open in Excel

1. الاسم (اختياري)

[More Details](#)

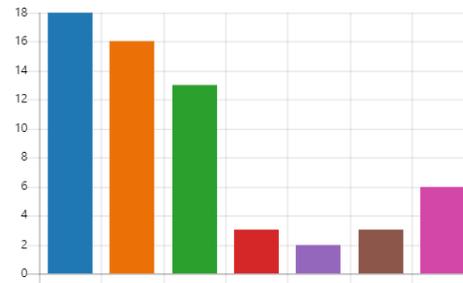
Latest Responses

Responses

2. القسم

[More Details](#)

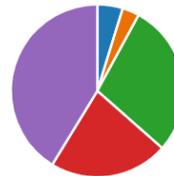
هندسة مدنية	18
هندسة معمارية	16
هندسة الاتصالات والحاسبات	13
هندسة طاقة كهربائية وطاقة متجددة...	3
هندسة ميكاترونك	2
هندسة إنتاج	3
علوم أساسية	6



3. الدرجة العلمية

[More Details](#)

أستاذ	3
أستاذ مساعد	2
مدرس	18
مدرس مساعد	14
معيد	26



4. سنوات الخبرة والعمل بالكلية

[More Details](#)

62

Responses

Latest Responses

"سنوات 4"

"6"

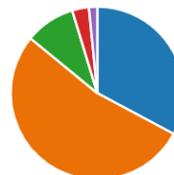
"5"

5. يشارك الجميع في اتخاذ القرار

[More Details](#)

Insights

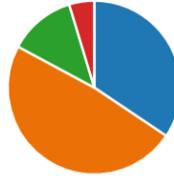
أوافق بشدة	21
أوافق	34
لأدري	6
لا أوافق	2
أعترض بشدة	1



6. يقوم بتفويض بعض المهام بغرض التعليم

[More Details](#)

أوافق بشدة	22
أوافق	31
لأدري	8
لا أوافق	3
أعترض بشدة	0

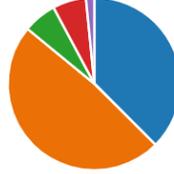


7. يشجع الأعضاء على الوصول للهدف بتوفير الإمكانيات

[More Details](#)

[Insights](#)

أوافق بشدة	24
أوافق	31
لأدري	4
لا أوافق	4
أعترض بشدة	1

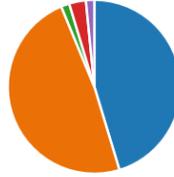


8. يعطى بعض التشجيع الايجابي

[More Details](#)

[Insights](#)

أوافق بشدة	29
أوافق	31
لأدري	1
لا أوافق	2
أعترض بشدة	1

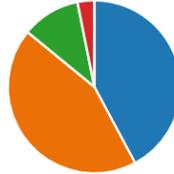


9. يشارك الآخريين في صنع القرارات الخاصة بالعمل

[More Details](#)

[Insights](#)

أوافق بشدة	27
أوافق	28
لأدري	7
لا أوافق	2
أعترض بشدة	0



10. يتيح الفرصة للآخرين للتقدم والتطوير في مجال تخصصهم

[More Details](#)

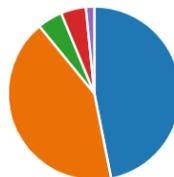
أوافق بشدة	29
أوافق	29
لأدري	4
لا أوافق	2
أعترض بشدة	0



11. يحترم مشاعر الآخريين و يقدرها

[More Details](#)

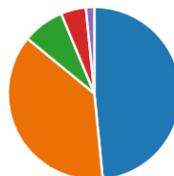
أوافق بشدة	30
أوافق	27
لأدري	3
لا أوافق	3
أعترض بشدة	1



12. يشجع الاخريين على الاشتراك في التقييم

[More Details](#)

أوافق بشدة	31
أوافق	24
لأدري	5
لا أوافق	3
أعترض بشدة	1

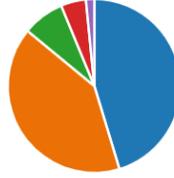


13. يشجع على وجود الثقة المتبادلة

[More Details](#)

[Insights](#)

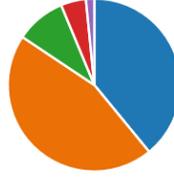
أوافق بشدة	29
أوافق	26
لأدري	5
لا أوافق	3
أعترض بشدة	1



14. يشجع الاعضاء على الاشتراك في تطوير وتخطيط المناهج

[More Details](#)

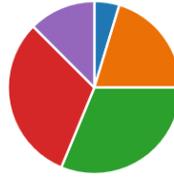
أوافق بشدة	25
أوافق	29
لأدري	6
لا أوافق	3
أعترض بشدة	1



15. لا يفوض الأمور للآخرين

[More Details](#)

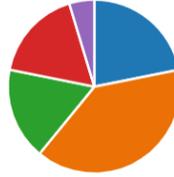
أوافق بشدة	3
أوافق	13
لأدري	20
لا أوافق	20
أعترض بشدة	8



16. يستخدم سلطته في تحقيق الاهداف

[More Details](#)

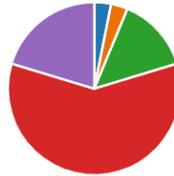
أوافق بشدة	14
أوافق	25
لأدري	11
لا أوافق	11
أعترض بشدة	3



17. يستخدم طريقة إعطاء الأوامر للأفراد دون توضيح

[More Details](#)

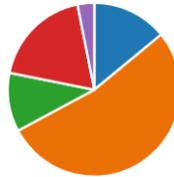
أوافق بشدة	2
أوافق	2
لأدري	9
لا أوافق	38
أعترض بشدة	13



18. يستخدم القوة و القواعد و القوانين

[More Details](#)

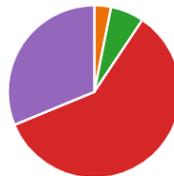
أوافق بشدة	9
أوافق	34
لأدري	7
لا أوافق	12
أعترض بشدة	2



19. لا يشجع استخدام طريقة العمل كفريق

[More Details](#)

أوافق بشدة	0
أوافق	2
لأدري	4
لا أوافق	38
أعترض بشدة	20

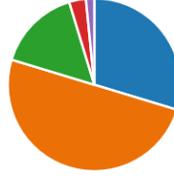


20. يحرص على ترابط القرار المتخذ وسياسة العمل

[More Details](#)

[Insights](#)

أوافق بشدة	19
أوافق	32
لأدري	10
لا أوافق	2
أعترض بشدة	1



21. يتدخل كثيرا في عمل الآخرين للتقييم

[More Details](#)

[Insights](#)

أوافق بشدة	3
أوافق	8
لأدري	23
لا أوافق	22
أعترض بشدة	8

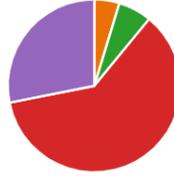


22. لا يتخذ أي إجراء حتى لو كانت المشاكل صعبة

[More Details](#)

[Insights](#)

أوافق بشدة	0
أوافق	3
لأدري	4
لا أوافق	39
أعترض بشدة	18

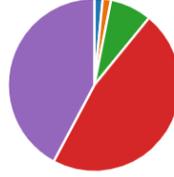


23. يتغيب عندما يتطلب الموقف وجوده

[More Details](#)

[Insights](#)

أوافق بشدة	1
أوافق	1
لأدري	5
لا أوافق	30
أعترض بشدة	27

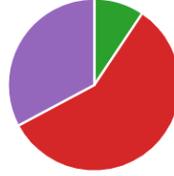


24. لا يعطي أي توجيهات ارشاد للآخرين

[More Details](#)

[Insights](#)

أوافق بشدة	0
أوافق	0
لأدري	6
لا أوافق	37
أعترض بشدة	21

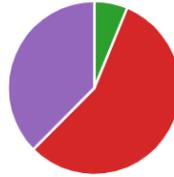


25. ليس لديه القدرة على إدارة الآخرين

[More Details](#)

[Insights](#)

أوافق بشدة	0
أوافق	0
لأدري	4
لا أوافق	36
أعترض بشدة	24

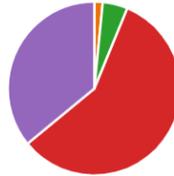


26. يتجنب اتخاذ القرارات

[More Details](#)

[Insights](#)

أوافق بشدة	0
أوافق	1
لأدري	3
لا أوافق	37
أعترض بشدة	23

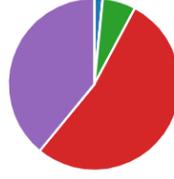


27. لا يساهم في التقدم وتطوير العملية التعليمية

[More Details](#)

[Insights](#)

أوافق بشدة	1
أوافق	0
لأدري	4
لا أوافق	34
أعترض بشدة	25



28. نقاط القوة

[More Details](#)

20
Responses

Latest Responses
"Strong personality"
"القدرة على ادارة الامرات"

29. نقاط تحتاج إلى تحسين

[More Details](#)

13
Responses

Latest Responses
"لا يوجد"
"لا يوجد"

تحليل نتائج استبيانات تحديد النمط القيادي للاستاذ الدكتور وكيل الكلية (2022/2021)

تم في هذا الإستبيان استطلاع رأي أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة عن آرائهم في النمط القيادي للسيد الاستاذ الدكتور وكيل الكلية وكان عدد المشاركين في الاستطلاع عدد (63) عضو واتضح من نتائج تحليل الاستبيانات رضا أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة عن النمط القيادي للسيد الاستاذ الدكتور وكيل الكلية حيث بلغت متوسط نسبة رضاهم حوالي 83%

التعليقات	نقاط قوة	الاداء	التباين	Average	اعتراض يشده	لا أوافق	لا ادري	موافق	موافق بشدة	العبرة	No.
يجب ان يتعامل مع الهيئة المعاونه انهم بشر وليس له سيطرة استعبادهم لمجرد امتلاكه سلطه او منصب والتعامل معهم بود وحب	شخصيه قويه وعادله	موافق بشدة	0.99	4.25	3	2	1	27	30	شخصية قيادية وحاسمة عند اتخاذ القرار	1
طريقة ادارة بعض اللجان وكذلك البيروقراطية في العمل التسهيل في اداء اللجان بدلا من التعقيدات التي تؤخر العمل	النظام	موافق	1.13	3.94	5	3	3	32	20	يحترم آراء الاخرين	2
	الالتزام - الحسم في اتخاذ القرار	موافق	1.21	3.68	5	6	11	23	18	يتخذ قراراته بديمقراطية	3
ضبط ايقاع الجداول الدراسية والاختبارات - الإرشاد الأكاديمي - استعراض الموضوعات في مجالس الكلية بشفاافية	موافق بشدة	موافق بشدة	1.03	4.03	2	4	8	25	24	له رؤية سياسية واضحة في ادارة وتطوير عملة	4
		موافق	1.1	3.98	4	2	8	26	23	يهتم بالحوار مع اعضاء هيئة التدريس	5

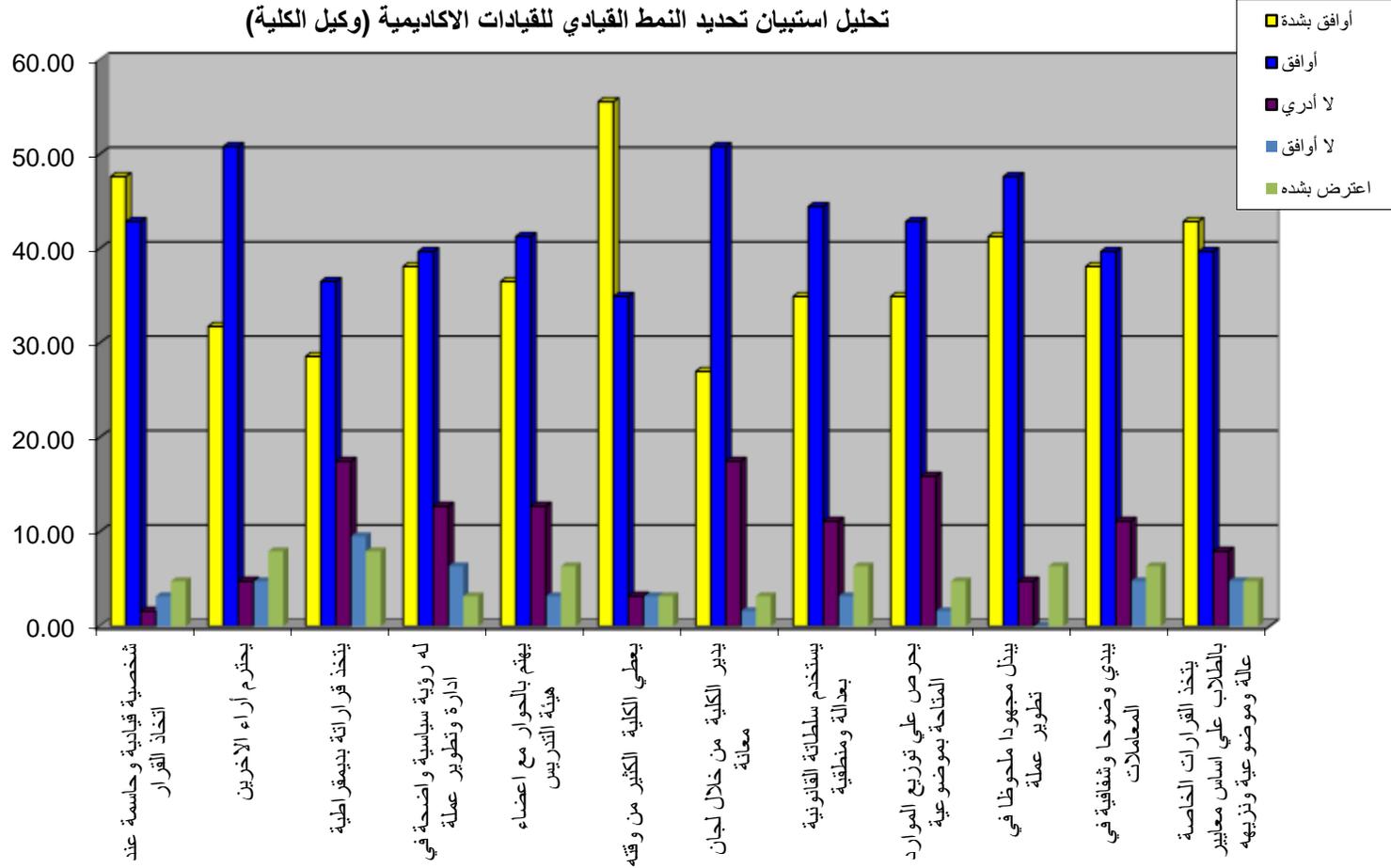


Nahda University
Faculty of Engineering
Quality Assurance Unit



	التواجد في مقر العمل بانتظام	موافق بشدة	0.93	4.36	2	2	2	22	35	يعطي الكلية الكثير من وقته	6
	القوة والحزم	موافق	0.89	3.96	2	1	11	32	17	يدير الكلية من خلال لجان معانة	7
	حازم ..يعرف قوانين العمل .. يحترم ظروف الآخرين	موافق	1.08	3.98	4	2	7	28	22	يستخدم سلطاته القانونية بعدالة ومنطقية	8
	شخصيه قياديه بدرجه كبير مع قله الامكانيات	موافق بشدة	1.01	4.01	3	1	10	27	22	يحرص علي توزيع الموارد المتاحة بموضوعية	9
	ودود ومتعاون وبيحسن التعامل مع جميع الاطراف يعمل لاقوات كثيرة	موافق بشدة	1	4.17	4	0	3	30	26	يبذل مجهودا ملحوظا في تطوير عملة	10
		موافق	1.12	3.98	4	3	7	25	24	ييدي وضوحا وشفافية في المعاملات	11
المشكلة الرئيسية ان سيادته بعض المهام يوكلها الي دكاترة و معيدين ليس اكفاء او لا يعملون بالعدل		موافق بشدة	1.06	4.11	3	3	5	25	27	يتخذ القرارات الخاصة بالطلاب علي اساس معايير عالية وموضوعية ونزيهه	12

تحليل استبيان تحديد النمط القيادي للقيادات الاكاديمية (وكيل الكلية)



رئيس لجنة الاستبيانات

د/ماهر عبد القادر

منسق معيار القيادة والحوكمة

د/نجلاء جلال الدين فهمي

Questions

Responses 63

استبيان لتحديد النمط القيادي للقيادات الأكاديمية (وكيال الكلية)

63

Responses

03:21

Average time to complete

Active

Status

...

View results

Open in Excel

1. الاسم (اختياري)

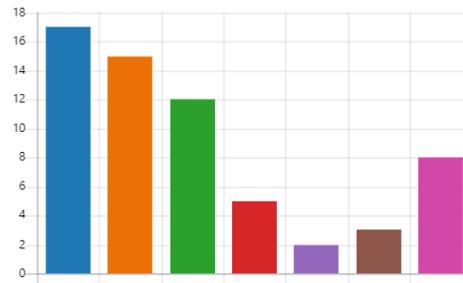
[More Details](#)

Responses

2. القسم

[More Details](#)

هندسة مدنية	17
هندسة معمارية	15
هندسة الاتصالات والحاسبات	12
هندسة طاقة كهربائية وطاقة متجددة...	5
هندسة ميكاترونك	2
هندسة إنتاج	3
علوم أساسية	8



3. الدرجة العلمية

[More Details](#)

أستاذ	4
أستاذ مساعد	3
مدرس	17
مدرس مساعد	13
معيد	25



4. سنوات الخبرة والعمل بالكلية

[More Details](#)

62

Responses

Latest Responses

"سنوات 4"

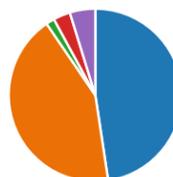
"6"

"5"

5. شخصية قيادية وحاسمة عند اتخاذ القرار

[More Details](#)

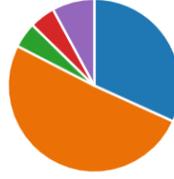
أوافق بشدة	30
أوافق	27
لأدري	1
لا أوافق	2
أعترض بشدة	3



6. يحترم آراء الآخرين

[More Details](#)

أوافق بشدة	20
أوافق	32
لأدري	3
لا أوافق	3
أعترض بشدة	5

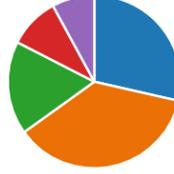


7. يتخذ قراراته بديمقراطية

[More Details](#)

[Insights](#)

أوافق بشدة	18
أوافق	23
لأدري	11
لا أوافق	6
أعترض بشدة	5

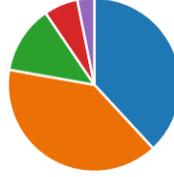


8. له رؤية سياسية واضحة في ادارة وتطوير عمله

[More Details](#)

[Insights](#)

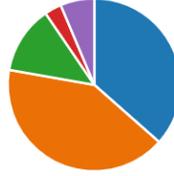
أوافق بشدة	24
أوافق	25
لأدري	8
لا أوافق	4
أعترض بشدة	2



9. يهتم بالحوار مع اعضاء هيئة التدريس

[More Details](#)

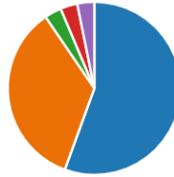
أوافق بشدة	23
أوافق	26
لأدري	8
لا أوافق	2
أعترض بشدة	4



10. يعطي الكلية الكثير من وقته

[More Details](#)

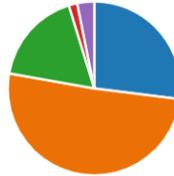
أوافق بشدة	35
أوافق	22
لأدري	2
لا أوافق	2
أعترض بشدة	2



11. يدير الكلية من خلال لجان معانة

[More Details](#)

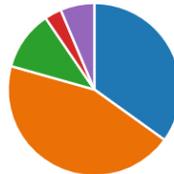
أوافق بشدة	17
أوافق	32
لأدري	11
لا أوافق	1
أعترض بشدة	2



12. يستخدم سلطاته القانونية بعدالة ومنطقية

[More Details](#)

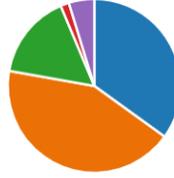
أوافق بشدة	22
أوافق	28
لأدري	7
لا أوافق	2
أعترض بشدة	4



13. يحرص علي توزيع الموارد المتاحة بموضوعية

[More Details](#)

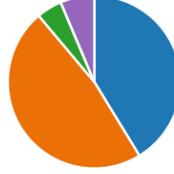
أوافق بشدة	22
أوافق	27
لاأدري	10
لا أوافق	1
أعترض بشدة	3



14. يبذل مجهودا ملحوظا في تطوير عملة

[More Details](#)

أوافق بشدة	26
أوافق	30
لاأدري	3
لا أوافق	0
أعترض بشدة	4

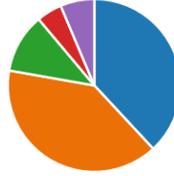


15. يبدي وضوحا وشفافية في المعاملات

[More Details](#)

[Insights](#)

أوافق بشدة	24
أوافق	25
لاأدري	7
لا أوافق	3
أعترض بشدة	4

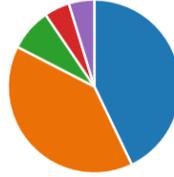


16. يتخذ القرارات الخاصة بالطلاب علي اساس معايير عادلة وموضوعية ونزيهه

[More Details](#)

[Insights](#)

أوافق بشدة	27
أوافق	25
لاأدري	5
لا أوافق	3
أعترض بشدة	3



17. نقاط القوة

[More Details](#)

20
Responses

Latest Responses

"Systematic "

..معددين بحقوقهم ووجانهم التعامل بروح الاب والانسانية وتغدير ظروف الغير"

18. نقاط تحتاج إلى تحسين

[More Details](#)

17
Responses

Latest Responses

"لا يوجد"

"لا اعرف"

تحليل نتائج استبيانات تحديد النمط القيادي للسيد الاستاذ الدكتور رئيس قسم الهندسة المعمارية (2022/2021)

تم في هذا الإستبيان استطلاع رأي أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة عن آرائهم في النمط القيادي للسيد الاستاذ الدكتور رئيس قسم الهندسة المعمارية وكان عدد المشاركين في الاستطلاع عدد (15) عضو واتضح من نتائج تحليل الاستبيانات رضا أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة عن النمط القيادي للسيد الاستاذ الدكتور رئيس قسم الهندسة المعمارية حيث بلغت متوسط نسبة رضاهم حوالي 94%

No.	العبارة	موافق بشدة	موافق	لا ادري	لا اوافق	اعتراض يشده	Average	التباين	الاداء	التعليقات	
										نقاط قوة	نقاط تحتاج الي تحسين
1	لديه جميع الصلاحيات والسلطات لاتخاذ القرارات	9	6	0	0	0	4.6	0.51	موافق بشدة	قوية الشخصية .. المساواة فى توزيع المهام ... نشيطة جدا	
2	يشجع العاملين علي المشاركة في صنع القرار .	10	3	1	1	0	4.4	0.92	موافق بشدة	..والتميز والاداء العالي والشفافية وجعل القسم متميز بشكل ملحوظ	
3	يشجع العاملين علي المناقشة ويقبل النقد الذاتي والاختلاف في الرأي	11	2	2	0	0	4.6	0.74	موافق بشدة	رغبته فى تعليم الآخرين	
4	يتيح للعاملين فرص الحوار البناء ويتبع سياسة الباب المفتوح	12	3	0	0	0	4.8	0.41	موافق بشدة	تحمل مسؤولية أعباء القسم والعمل على تطويره بشكل متميز ومستمر	
5	يعمل على حل مشاكل العاملين بالقسم .	11	4	0	0	0	4.7	0.45	موافق بشدة		
6	الحوافز المادية توزع وفقا للأداء	9	3	3	0	0	4.4	0.83	موافق		

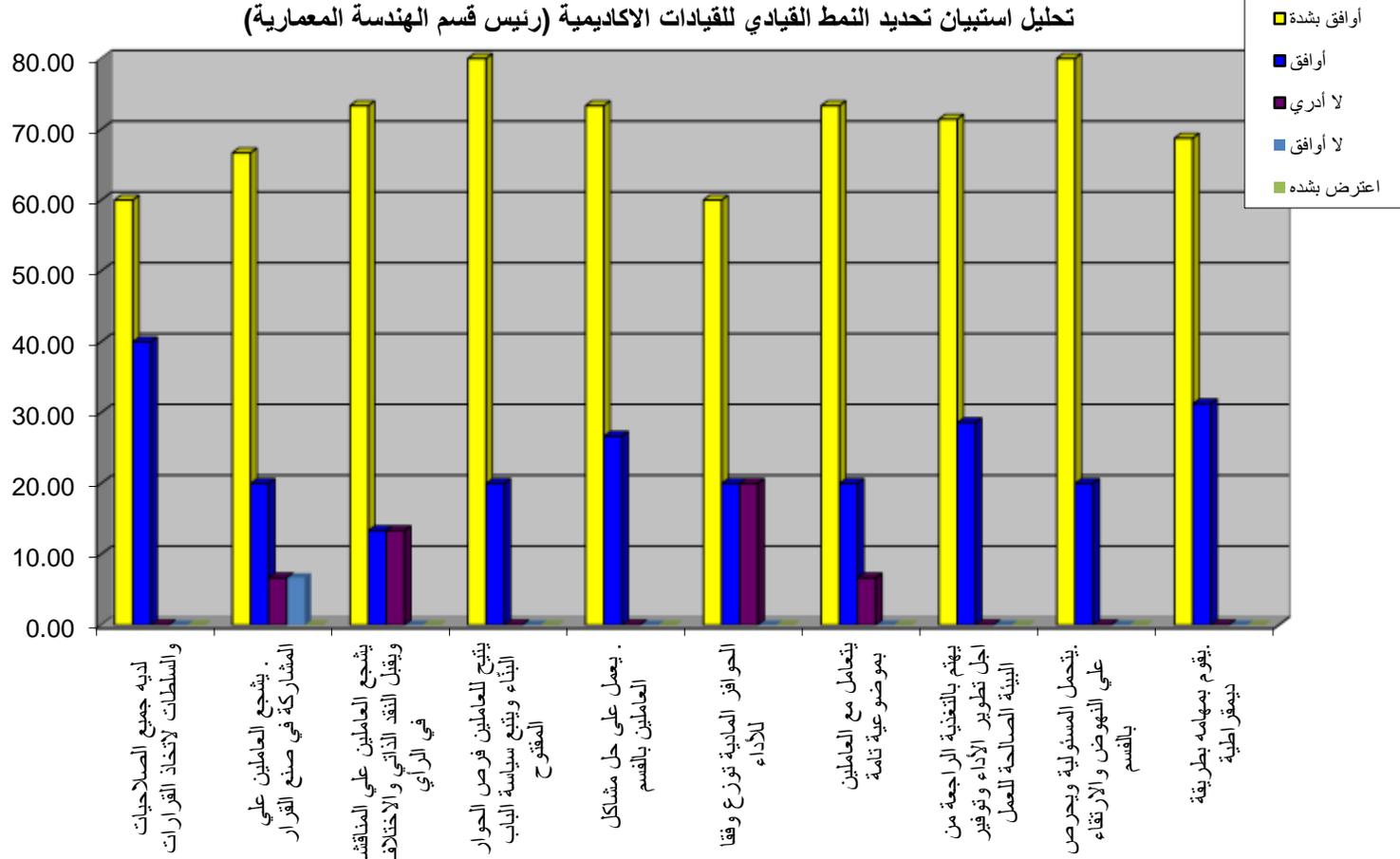


Nahda University
Faculty of Engineering
Quality Assurance Unit



		بشدة									
		موافق بشدة	0.62	4.6	0	0	1	3	11	يتعامل مع العاملين بموضوعية تامة	7
		موافق بشدة	0.63	4.6	0	0	0	4	10	يهتم بالتغذية الراجعة من اجل تطوير الأداء وتوفير البيئة الصالحة للعمل	8
		موافق بشدة	0.41	4.8	0	0	0	3	12	يتحمل المسؤولية ويحرص علي النهوض . والارتقاء بالفسم	9
		موافق بشدة	0.49	4.67	0	0	0	5	11	يقوم بمهامه بطريقة ديمقراطية .	10

تحليل استبيان تحديد النمط القيادي للقيادات الاكاديمية (رئيس قسم الهندسة المعمارية)



رئيس لجنة الاستبيانات
د/ماهر عبد القادر

منسق معيار القيادة والحوكمة
د/نجلاء جلال الدين فهمي

Questions

Responses

0

استبيان لتحديد النمط القيادي للقيادات الأكاديمية (رئيس القسم)

View results

61

Responses

03:32

Average time to complete

Active

Status

Open in Excel

1. الأقسام (اختياري)

More Details

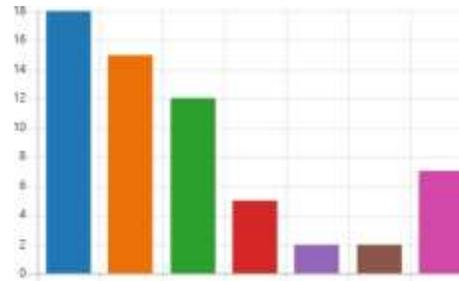
Latest Responses

Responses

2. القسم

More Details

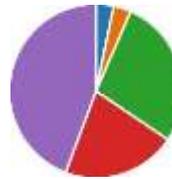
هندسة مدنية	1	18
هندسة متعارف	1	15
هندسة الاتصالات والاساسات	1	12
هندسة طاقة كهربائية وطاقة متجددة	5	
هندسة ميكاترونك	2	
هندسة إنتاج	2	
علوم اساسية	7	



3. الدرجة العلمية

More Details

أستاذ	2
أستاذ محاضر	2
مدرسين	17
مدرسين مساعد	13
معيد	27



4. الخبرة JAS—Is

More Details

Latest Responses

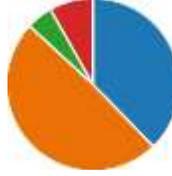
61

Responses

سنوات 4
"

More Details Insights

أوافق بشدة	٢٣
أوافق	٣٠
لا أري	.
لا أوافق	.
أعترض بشدة	.



6. يشجع العاملین علي المشاركة في صنع القرار

More Details Insights

أوافق بشدة	29
أوافق	26
لا أري	7
لا أوافق	3
أعترض بشدة	0



7. يشجع العاملین علي المناقشة ويقبل النقد الذاتي والاختلاف في الرأي

More Details Insights

أوافق بشدة	33
أوافق	22
لا أري	5
لا أوافق	1
أعترض بشدة	0



8. يتيح للعاملین غرض الحوار البناء ويتبع سياسة الباب المفتوح

More Details

أوافق بشدة	35
أوافق	29
لا أري	2
لا أوافق	3
أعترض بشدة	0



9. يعمل على حل مشاكل العاملین بالقسم

More Details Insights

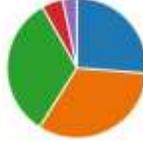
أوافق بشدة	32
أوافق	26
لا أري	3
لا أوافق	0
أعترض بشدة	0



10. الحوافز المادية توزع وفقا للأداء

More Details Insights

أوافق بشدة	16
أوافق	20
لا أري	20
لا أوافق	3
أعترض بشدة	2



11. يتعامل مع العاملین بموضوعية تامة

More Details Insights

أوافق بشدة	29
أوافق	26
لا أري	5
لا أوافق	1
أعترض بشدة	0



12. يهتم بالتغذية الراجعة من أجل تطوير الأداء وتغيير البيئة الصالحة للعمل

More Details Insights

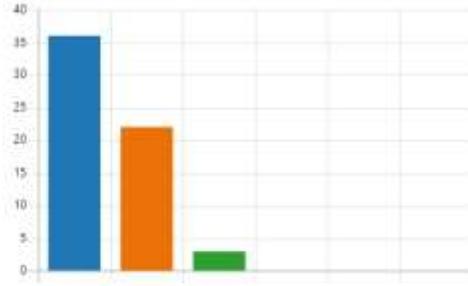
أوافق بشدة	26
أوافق	31
لا أري	4
لا أوافق	0
أعترض بشدة	0



13. يتحمل المسؤولية ويحرص على النهوض والارتقاء بالقسم

[More Details](#)

أوافق بشدة	36
أوافق	22
لاأدري	3
لا أوافق	0
أعترض بشدة	0
Other	0

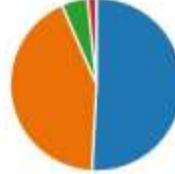


14. يقوم بمهامه بطريقة ديمقراطية

[More Details](#)

[Insights](#)

أوافق بشدة	31
أوافق	26
لاأدري	3
لا أوافق	1
أعترض بشدة	0



15. نقاط القوة

[More Details](#)

18
Responses

Latest Responses

..الحوار وحل المشاكل التعامل بإنسانية ومراعاة ظروف الآخرين إعطاء النصح

16. نقاط تحتاج إلى تحسين

[More Details](#)

11
Responses

Latest Responses

لا أعرف

تحليل نتائج استبيانات تحديد النمط القيادي الدكتور مدير وحدة ضمان الجودة (2022/2021)

تم في هذا الإستبيان استطلاع رأي أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة عن أرائهم في النمط القيادي للسيد الدكتور مدير وحدة ضمان الجودة وكان عدد المشاركين في الاستطلاع عدد (62) عضو واتضح من نتائج تحليل الاستبيانات أن متوسط نسبة الرضا عن السيد الدكتور مدير وحدة ضمان الجودة حوالي 73%

No.	العبرة	موافق بشدة	موافق	لا ادري	لا أوافق	اعتراض يشده	Average	التباين	الاداء	التعليقات	
										نقاط قوة	نقاط تحتاج الي تحسين
1	لديه جميع الصلاحيات والسلطات لاتخاذ القرارات	21	25	11	4	1	3.99	0.99	موافق	جميع البنود تحتاج الي تقويم حتي يصبح عمله الكثير ذو فائدة وليس للشهرة والمنظرة	
2	يشجع العاملين بالوحدة علي المشاركة في صنع القرار	14	31	8	6	3	3.75	1.07	موافق	شرح لمن يقوم بتكليفهم ما يجب فعله	
3	يشجع العاملين بالوحدة علي المناقشة ويقبل النقد الذاتي والاختلاف في الرأي	12	29	8	10	3	3.59	1.10	موافق	المتابعة مع رؤساء الأقسام لمعرفة جهود أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة المبذولة لوحدة الجودة لتقدير الجهد المبذول ومراعاته ماديا ومعنويا خلال العمل.	
4	يتيح للعاملين بالوحدة فرص الحوار البناء ويتبع سياسة الباب المفتوح	14	28	7	10	3	3.71	1.08	موافق	الشدة و التركيز	
5	يعمل على حل مشاكل العاملين بالوحدة	13	30	11	4	4	3.70	1.07	موافق	الحسم في إتخاذ القرار وإدارة الموارد البشرية والإلمام بالموضوعات	
6	الحوافز المادية توزع وفقا للأداء بالوحدة	9	12	28	7	6	3.16	1.11 9	موافق		



Nahda University
Faculty of Engineering
Quality Assurance Unit



	اهتمام كبير بالعمل	موافق	1.12	3.72	4	7	4	24	13	يتعامل مع العاملين بالوحدة بموضوعية تامة	7
		موافق	1.21	3.67	5	4	10	26	17	يهتم بالتغذية الراجعة من اجل تطوير الأداء وتوفير البيئة الصالحة للعمل	8
	يسعى رئيس وحدة الجودة بجهد مميز وملحوظ لتطوير وحدة الجودة	موافق بشدة	1.05	4.06	3	3	5	27	24	يتحمل المسؤولية ويحرص علي النهوض والارتقاء بالوحدة	9
		موافق	1.16	3.68	4	6	9	27	16	يقوم بمهامه بطريقة ديمقراطية	10
	القدرة علي ادارة المواقف وتحمل المسؤولية	موافق	1.16	3.85	4	5	7	26	20	شخصية قيادية وحاسمة عند اتخاذ القرار	11
	Motivator	موافق	1.21	3.66	6	6	5	31	14	يحترم آراء الاخرين	12
		موافق	1.18	3.59	5	7	8	29	13	يتخذ قراراته بديمقراطية	13
	العمل الكثير الاجتهاد	موافق	1.09	3.90	4	3	6	30	19	له رؤية سياسية واضحة في ادارة وتطوير عملة	14

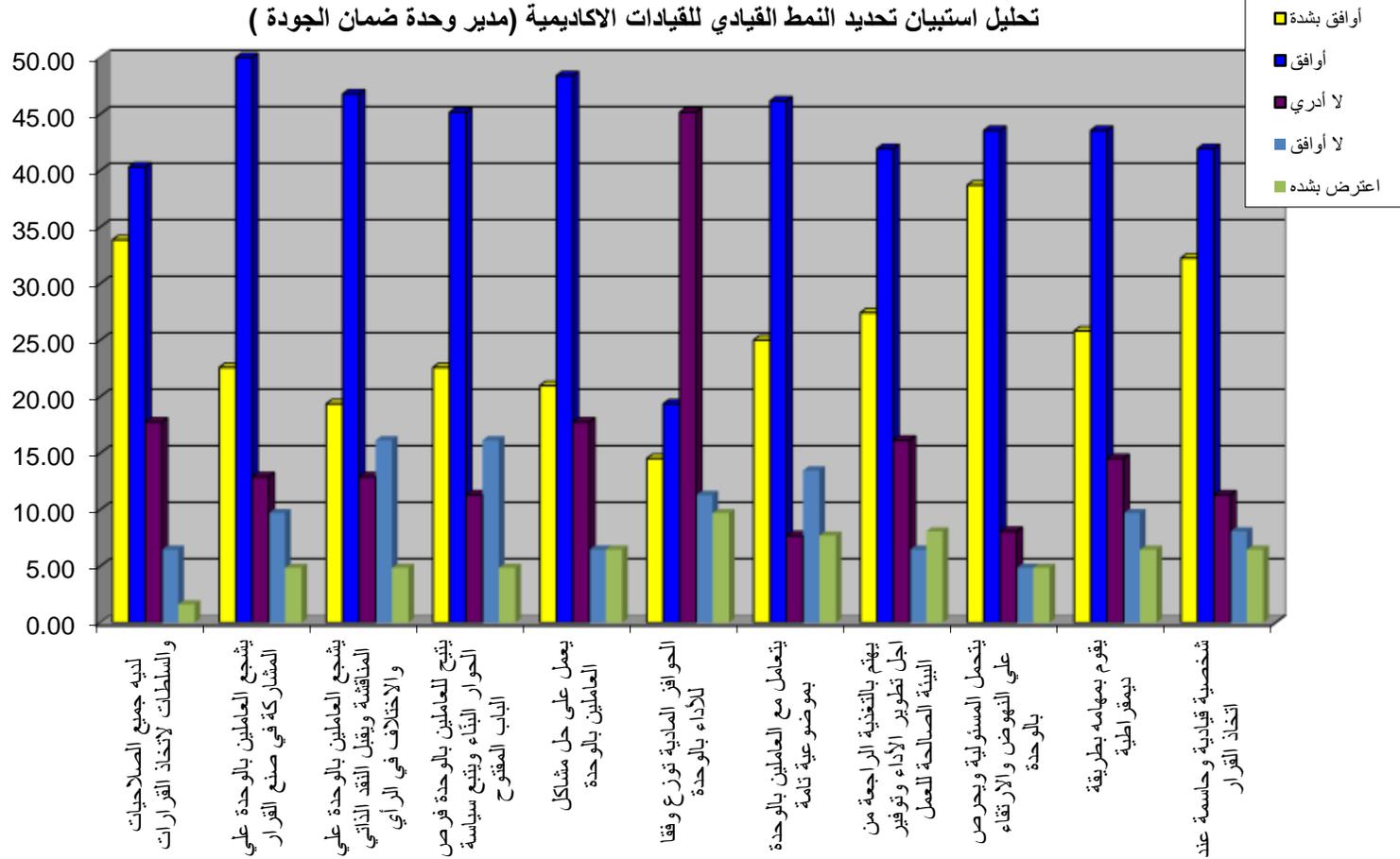


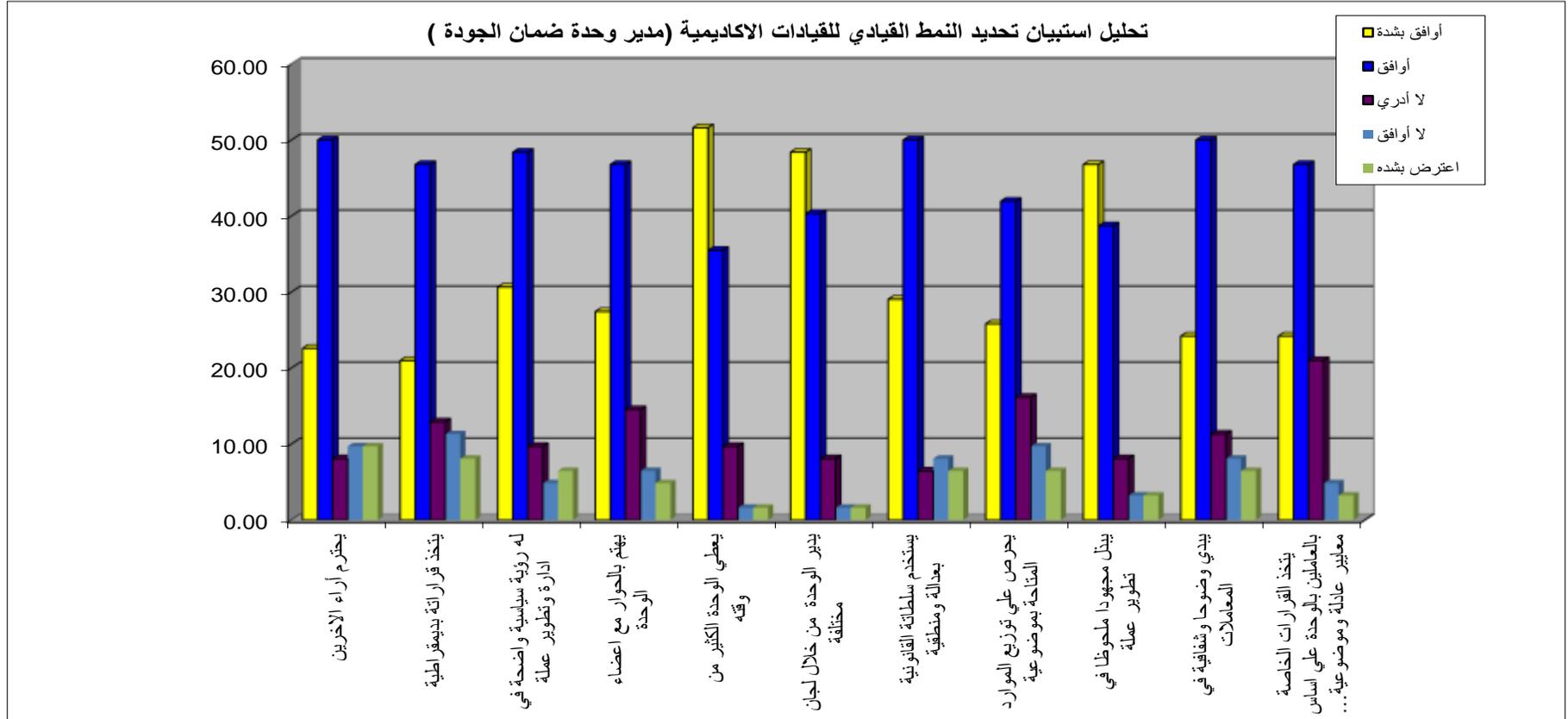
Nahda University
Faculty of Engineering
Quality Assurance Unit



		موافق	1.05 8	3.83	3	4	9	29	17	يهتم بالحوار مع اعضاء الوحدة	15
		موافق بشدة	0.85	4.33	1	1	6	22	32	يعطي الوحدة الكثير من وقته	16
		موافق بشدة	0.82	4.32	1	1	5	25	30	يدير الوحدة من خلال لجان مختلفة	17
		موافق	1.11	3.85	4	5	4	31	18	يستخدم سلطاته القانونية بعدالة ومنطقية	18
		موافق	1.15	3.70	4	6	10	26	16	يحرص علي توزيع الموارد المتاحة بموضوعية	19
	مجتهد ومنظم مشار في عمله	موافق بشدة	0.98	4.19	2	2	5	24	29	يبدل مجهودا ملحوظا في تطوير عملة	20
		موافق	1.11	3.77	4	5	7	31	15	ييدي وضوحا وشفافية في المعاملات	21
		موافق	0.96	3.84	2	3	13	29	15	يتخذ القرارات الخاصة بالعاملين بالوحدة علي اساس معايير عادلة وموضوعية ونزيهه	22

تحليل استبيان تحديد النمط القيادي للقيادات الأكاديمية (مدير وحدة ضمان الجودة)





رئيس لجنة الاستبيانات
د/ماهر عبد القادر

منسق معيار القيادة والحوكمة
د/نجلاء جلال الدين فهمي

Questions

Responses 62

استبيان لتحديد النمط القيادي للقيادات الأكاديمية (مدير وحدة الجودة)

62

Responses

03:23

Average time to complete

Active

Status

...

View results

Open in Excel

1. الاسم (اختياري)

[More Details](#)

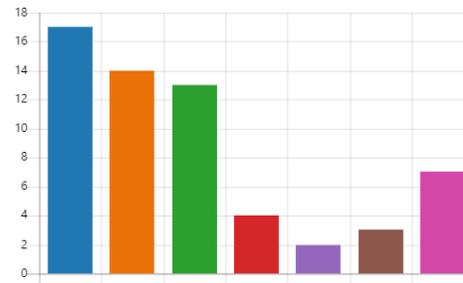
Latest Responses

Responses

2. القسم

[More Details](#)

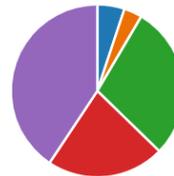
● هندسة مدنية	17
● هندسة معمارية	14
● هندسة الاتصالات والحاسبات	13
● هسة طاقة كهربائية وطاقة متجددة...	4
● هندسة ميكاترونك	2
● هندسة إنتاج	3
● علوم أساسية	7



3. الدرجة العلمية

[More Details](#)

● أستاذ	3
● أستاذ مساعد	2
● مدرس	17
● مدرس مساعد	13
● معيد	24



4. سنوات الخبرة والعمل بالكلية

[More Details](#)

60

Responses

Latest Responses

"سنوات 4"

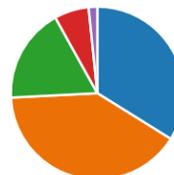
"5"

"6"

5. لديه جميع الصلاحيات والسلطات لاتخاذ القرارات

[More Details](#)

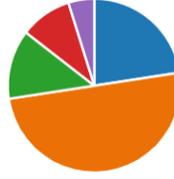
● أوافق بشدة	21
● أوافق	25
● لأدري	11
● لا أوافق	4
● أعترض بشدة	1



6. يشجع العاملین بالوحدة علي المشاركة في صنع القرار

[More Details](#)

أوافق بشدة	14
أوافق	31
لأدري	8
لا أوافق	6
أعترض بشدة	3



7. يشجع العاملین بالوحدة علي المناقشة ويقبل النقد الذاتي والاختلاف في الرأي

[More Details](#)

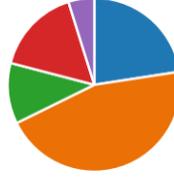
أوافق بشدة	12
أوافق	29
لأدري	8
لا أوافق	10
أعترض بشدة	3



8. يتيح للعاملین بالوحدة فرص الحوار البنّاء ويتبع سياسة الباب المفتوح

[More Details](#)

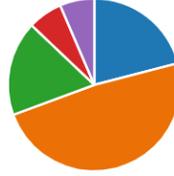
أوافق بشدة	14
أوافق	28
لأدري	7
لا أوافق	10
أعترض بشدة	3



9. يعمل على حل مشاكل العاملین بالوحدة

[More Details](#)

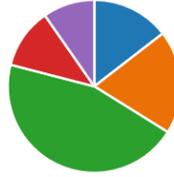
أوافق بشدة	13
أوافق	30
لأدري	11
لا أوافق	4
أعترض بشدة	4



10. الحوافز المادية توزع وفقا للأداء بالوحدة

[More Details](#)

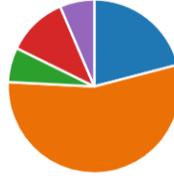
أوافق بشدة	9
أوافق	12
لأدري	28
لا أوافق	7
أعترض بشدة	6



11. يتعامل مع العاملین بالوحدة بموضوعية تامة

[More Details](#)

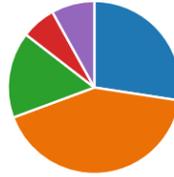
أوافق بشدة	13
أوافق	34
لأدري	4
لا أوافق	7
أعترض بشدة	4



12. يهتم بالتغذية الراجعة من اجل تطوير الأداء وتوفير البيئة الصالحة للعمل

[More Details](#)

أوافق بشدة	17
أوافق	26
لأدري	10
لا أوافق	4
أعترض بشدة	5

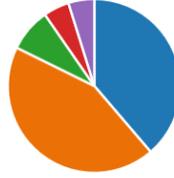


13. يتحمل المسؤولية ويحرص علي النهوض والارتقاء بالوحدة

[More Details](#)

[Insights](#)

أوافق بشدة	24
أوافق	27
لأدري	5
لا أوافق	3
أعترض بشدة	3



14. يقوم بمهامه بطريقة ديمقراطية

[More Details](#)

[Insights](#)

أوافق بشدة	16
أوافق	27
لأدري	9
لا أوافق	6
أعترض بشدة	4

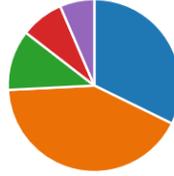


15. شخصية قيادية وحاسمة عند اتخاذ القرار

[More Details](#)

[Insights](#)

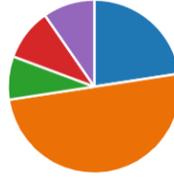
أوافق بشدة	20
أوافق	26
لأدري	7
لا أوافق	5
أعترض بشدة	4



16. يحترم آراء الآخرين

[More Details](#)

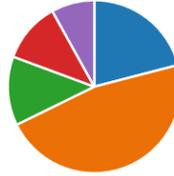
أوافق بشدة	14
أوافق	31
لأدري	5
لا أوافق	6
أعترض بشدة	6



17. يتخذ قراراته بديمقراطية

[More Details](#)

أوافق بشدة	13
أوافق	29
لأدري	8
لا أوافق	7
أعترض بشدة	5

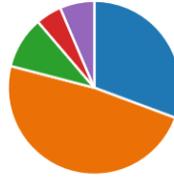


18. له رؤية سياسية واضحة في ادارة وتطوير عملة

[More Details](#)

[Insights](#)

أوافق بشدة	19
أوافق	30
لأدري	6
لا أوافق	3
أعترض بشدة	4

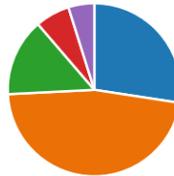


19. يهتم بالحوار مع اعضاء الوحدة

[More Details](#)

[Insights](#)

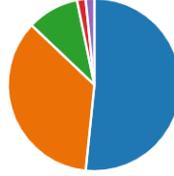
أوافق بشدة	17
أوافق	29
لأدري	9
لا أوافق	4
أعترض بشدة	3



20. يعطي الوحدة الكثير من وقته

[More Details](#)

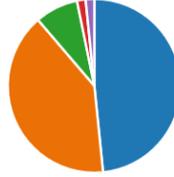
أوافق بشدة	32
أوافق	22
لأدري	6
لا أوافق	1
أعترض بشدة	1



21. يدير الوحدة من خلال لجان مختلفة

[More Details](#)

أوافق بشدة	30
أوافق	25
لأدري	5
لا أوافق	1
أعترض بشدة	1

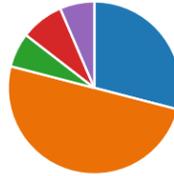


22. يستخدم سلطاته القانونية بعدالة ومنطقية

[More Details](#)

[Insights](#)

أوافق بشدة	18
أوافق	31
لأدري	4
لا أوافق	5
أعترض بشدة	4

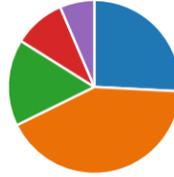


23. يحرص علي توزيع الموارد المتاحة بموضوعية

[More Details](#)

[Insights](#)

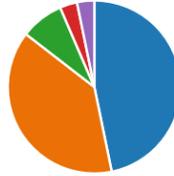
أوافق بشدة	16
أوافق	26
لأدري	10
لا أوافق	6
أعترض بشدة	4



24. يبذل مجهودا ملحوظا في تطوير عمله

[More Details](#)

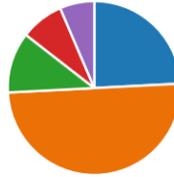
أوافق بشدة	29
أوافق	24
لأدري	5
لا أوافق	2
أعترض بشدة	2



25. يبدي وضوحا وشفافية في المعاملات

[More Details](#)

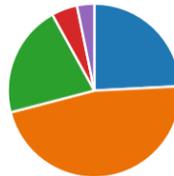
أوافق بشدة	15
أوافق	31
لأدري	7
لا أوافق	5
أعترض بشدة	4



26. يتخذ القرارات الخاصة بالعاملين بالوحدة علي اساس معايير عادلة وموضوعية ونزيهه

[More Details](#)

أوافق بشدة	15
أوافق	29
لأدري	13
لا أوافق	3
أعترض بشدة	2



27. نقاط القوة

[More Details](#)

14

Responses

Latest Responses

"القدرة على ادارة المواقف وتحمل المسؤولية"

"Motivator"

28. نقاط تحتاج إلى تحسين

[More Details](#)

13

Responses

Latest Responses

"لا اعرف"

"He should supply the required forms"

Re:

Naglaa Galal El Din Fahmy <naglaa.fahmy@nub.edu.eg>

Wed 12/8/2021 9:15 PM

To: Salem ELkhodary <salem.elkhodary@nub.edu.eg>

السيد الاستاذ الدكتور / سالم محمود الخضري (عميد كلية الهندسة)

مرسل لسيادتكم نتيجة تحليل تحديد النمط القيادي للسيد الاستاذ الدكتور عميد الكلية والتعليقات الواردة بالاستبيانات واتضح من نتائج تحليل الاستبيانات رضا أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة عن النمط القيادي للسيد الاستاذ الدكتور وكيل الكلية حيث بلغت متوسط نسبة رضاهم حوالي 87%

دانجلاء جلال الدين فهمي**مسئول معيار القيادة والحوكمة**

From: Naglaa Galal El Din Fahmy**Sent:** Monday, December 6, 2021 2:03 PM**To:** Salem ELkhodary <salem.elkhodary@nub.edu.eg>**Subject:****السيد الاستاذ الدكتور / سالم محمود الخضري (عميد كلية الهندسة)**

نتشرف باحاطة علم سيادتكم طبقا للمؤشر رقم (3) بمعيار القيادة والحوكمة والذي ينص علي (تقوم المؤسسة بتقييم اداء القيادات الاكاديميه وتحليل الاراء والاستيفاء هذا المؤشر تم استطلاع رأي أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة في النمط القيادي للاستاذ الدكتور عميد الكلية بمعرفة لجنة الاستبيانات بالكلية ومرسل لسيادتكم نتيجة تحليل الاستبيان

دانجلاء جلال الدين فهمي**مسئول معيار القيادة والحوكمة**

(No subject)

Naglaa Galal El Din Fahmy <naglaa.fahmy@nub.edu.eg>

Mon 12/6/2021 2:09 PM

To: Abd elnasser Abd Elhamid Mohamed Zayed <nasser.zayed@nub.edu.eg>

Cc: Salem ELkhodary <salem.elkhodary@nub.edu.eg>

السيد الاستاذ الدكتور / عبد الناصر عبد الحميد زايد (وكيل كلية الهندسة)

نتشرف باحاطة علم سيادتكم طبقا للمؤشر رقم (3) بمعيار القيادة والحوكمة والذي ينص علي (تقوم المؤسسة بتقييم اداء القيادات الاكاديميه وتحليل الاراء ولاستيفاء هذا المؤشر تم استطلاع رأي أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة في النمط لقيادي للاستاذ الدكتور وكيل الكلية بمعرفة لجنة الاستبيانات بالكلية ومرسل لسيادتكم نتيجة تحليل الاستبيان

**دانجلاء جلال الدين فهمي
مسئول معيار القيادة والحوكمة**

(No subject)

Naglaa Galal El Din Fahmy <naglaa.fahmy@nub.edu.eg>

Thu 12/9/2021 4:33 AM

To: Eman Shaqoor <eman.shaqoor@nub.edu.eg>

Cc: Salem ELkhodary <salem.elkhodary@nub.edu.eg>; Abd elnasser Abd Elhamid Mohamed Zayed <nasser.zayed@nub.edu.eg>

السيد الاستاذ الدكتور / ايمان شقور (رئيس قسم الهندسة المعمارية بكلية الهندسة)

مرسل لسيادتكم نتيجة تحليل تحديد النمط القيادي للسيد الاستاذ الدكتور رئيس قسم الهندسة المعمارية والتعليقات الواردة بالاستبيانات واتضح من نتائج تحليل الاستبيانات رضا أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة عن النمط القيادي الاستاذ الدكتور رئيس قسم الهندسة المعمارية حيث بلغت متوسط نسبة رضاهم حوالي 94%

دانجلاء جلال الدين فهمي

مسئول معيار القيادة والحوكمة

(No subject)

Naglaa Galal El Din Fahmy <naglaa.fahmy@nub.edu.eg>

Wed 12/8/2021 8:59 PM

To: mohammed kourany saad <mohammed.saad@nub.edu.eg>

Cc: Salem ELkhodary <salem.elkhodary@nub.edu.eg>; Abd elnasser Abd Elhamid Mohamed Zayed <nasser.zayed@nub.edu.eg>

السيد الدكتور / محمد سعد قرني (مدير وحدة الجودة بكلية الهندسة)

مرسل لسيادتكم نتيجة تحليل تحديد النمط القيادي للسيد الدكتور مدير وحدة ضمان الجودة والتعليقات الوارده بالاستبيانات واتضح من نتائج تحليل الاستبيانات أن متوسط نسبة الرضا عن السيد الدكتور مدير وحدة ضمان الجودة حوالي 73%

دانجلاء جلال الدين فهمي

مسئول معيار القيادة والحوكمة