



آليه المساءلة والمحاسبة (سياسات ونظم المساءلة والمحاسبة وسياسات الثواب والعقاب)

عميد الكلية
د. محمد مصطفى راغب
C-50



٢٠١٥

مدير وحدة ضمان الجودة
د. ياسمين ربيع عبد السلام

نائب مدير وحدة ضمان الجودة
د. خديجة سعيد محمد

منسق المعيار
د. سماح السيد غنيم

سياسات ونظم المساءلة والمحاسبة

الأساس الأول: الأمانة

الأمانة عنصر أساسي في وظيفة الأستاذ الجامعي وخاصة في مجال الجودة ليكون قدوة للطلاب والزملاء فعلية أن:

- يراعي في أداء مهامه تحقيق ثقة الآخرين في أمانته، وأن يحرص على تجسيد ذلك في الواقع الملموس.
- يتجنب الإهمال واختلاق النتائج أو تزييفها أو إفساد العملية التعليمية بأي صورة من الصور.
- يلتزم بمواعيد تقديم المهام الموكلة إليه.

الأساس الثاني: المقدرة والكفاءة

المقدرة والكفاءة شرطان أساسيان للقيام بمهام الجودة فعليه أن:

- يعمل على الارتقاء المستمر بمستوى العمل.
- يعمل على تنمية مهاراته وقدراته بصورة مستمرة وعلى تحديث معارفه في ضوء المستجدات العلمية.
- يراعي في أداء مهامه الكفاءة والإتقان.
- يحافظ على النظام عند قيامه بأعباء وظيفته، وأن يكون صبوراً ومثابراً.
- يسعى إلى بلوغ أرفع مستوى ممكن في أداء واجباته.
- يعمل في حدود الموارد المتاحة لتوفير أنشطة ذات جودة.

الأساس الثالث: المساواة والحيادة

ولا يحكمه في ذلك غير ضميره العلمي والأكاديمي وعليه أن:

- يقوم بمهامه دون تحيز ولا انحياز ولا تحامل.
- يعامل الآخرين معاملة منصفة وعادلة ويحترم فكرهم وحريتهم.

- يراعي في أداء واجباته داخل مقر عمله وخارجه ما يكفل المحافظة على الثقة في مؤسسات التعليم الجامعي والبحث العلمي ويعزز احترامها.
- يراعي عند التقويم المعايير الأكاديمية للتعليم العالي والبحث العلمي.

آليات تحقيق المساءلة والمحاسبة الفعالة

١. تحديد المسؤوليات:

ويتم ذلك بتقسيم المؤسسة إلى وحدات وإدارات حتى يمكن تحديد المسؤول عن نشاط ما في حدود منطقة نفوذه مع مراعاة أن تمثل هذه الإدارات أقساما طبيعية للمؤسسة، وهذا يتطلب وجود هيكل تنظيمي إداري موضح به الاتصالات في التنظيم ككل سواء أكانت الاتصالات رأسية أو أفقية وبصورة يراعى فيها تكافؤ السلطة مع المسؤولية لتكون عملية التقييم والمسائلة موضوعية، هذا بالإضافة الي وجود توصيف وظيفي معتمد ومعلن وموضح به مهام ومسئوليات كل عضو في المؤسسة.

٢. تقييم الأداء:

وذلك بوضع معايير لتقييم أداء جميع العاملين في المؤسسة وبمقارنة الأداء الفعلي بالأداء المخطط أولا بأول يمكن التعرف على معدل الانحراف عن الأداء المخطط مما يمكن من اتخاذ الإجراءات التصحيحية أولا بأول.

٣. التقارير:

تصميم نظام لتقارير تقييم الأداء وفقا لنطاق المسؤولية ومن أمثلة ذلك التقارير السنوية لطلاب الدراسات العليا، تقارير نتائج استبيانات تقييم أداء القيادات الأكاديمية وأعضاء هيئة التدريس وكذلك القيادات الإدارية والعاملين بالجهاز الإداري.

٤. الإجراءات التنفيذية والتصحيحية:

يتم اتخاذ الإجراءات التصحيحية بناء على ما ورد بتقارير تقييم الاداء وذلك لأنها ستفيد في تعديل الظروف المستقبلية وتحسين الاداء.

آليات تنفيذ المساءلة والمحاسبة

تعتمد الكلية فى نظام المسائلة والمحاسبة على:

١. قانون تنظيم الجامعات واللوائح المنظمة لسير العملية التعليمية داخل الجامعات المصرية.
٢. اللائحة الداخلية للكلية والمجالس الحاكمة بهيكلها التنظيمي.
٣. القرارات الإدارية التي تصدر عن السيد الأستاذ الدكتور عميد الكلية.
٤. القرارات الصادرة عن السيد الأستاذ الدكتور رئيس الجامعة.
٥. نظم وفلسفة العمل بإدارة وحدة ضمان الجودة والتطوير المستمر بالكلية.

آليات (سياسات) الثواب والعقاب لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة

أولاً: بالنسبة لسياسات الثواب:

تكافئ الكلية الفاعلين في أعمال الجودة بالكلية من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بتقديم الدعم الإداري والمادي والمعنوي في المجالات الآتية:

- حضور المؤتمرات العلمية والدورات التدريبية (طبقاً للمادة ٣٠٦) من قانون تنظيم الجامعات.
- توفير الدعم المادي للأبحاث والرسائل العلمية.
- توفير التسهيلات اللازمة للحصول على المشاريع البحثية.
- أولوية الترشيح للبعثات والمهام العلمية.
- تقييم الكلية لنشاط العضو عند تقدمه للترقي للدرجات الأعلى.
- تمنح الكلية شهادات تقدير واستثمار ودرع الجودة.
- الدعم المعنوي من خلال لوحة الشرف بالكلية.

ثانياً: بالنسبة لسياسات العقاب:

تعاقب الكلية صور التقصير في أعمال الجودة والاستمرار في تعطيل تنفيذ الآليات والخطط بمعايير الجودة، وعدم التواجد والمشاركة بما يلي إضافة لسحب الامتيازات سالفه الذكر:

- عدم الحصول على بدل الجودة (طبقاً لنص المادة ١١٠) من قانون تنظيم الجامعات.
- عدم الحصول على بدل الجامعة (طبقاً لنص المادة ١١٠، ١١٢) من قانون تنظيم الجامعات.
- التقدم للجنة تأديب (طبقاً لنص المادة ١٠٥، ١٠٧، ١٠٨) من قانون تنظيم الجامعات.
- الحرمان من عضوية المجالس واللجان الرسمية بالكلية (طبقاً لنص المادة ١١٠) من قانون تنظيم الجامعات.
- الوقف عن العمل التدريسي بشكل جزئي (طبقاً لنص المادة ١١٠) من قانون تنظيم الجامعات.
- الحرمان من الاشراف على الرسائل العلمية (طبقاً لنص المادة ١١٠) من قانون تنظيم الجامعات.
- توجيه اللوم رسمياً له في مجلس القسم (طبقاً لنص المادة ١١٠) من قانون تنظيم الجامعات.

- الحرمان من دخول اعمال الامتحانات او تكليفات بالكلية ذات حافز مادي (طبقا لنص المادة ١١٠) من قانون تنظيم الجامعات.
- في حالة مسألة ومحاسبة عضو هيئة التدريس اذا ثبت أحقية الطالب المتظلم
 - اللوم من رئيس القسم
 - اللوم من مجلس الكلية

إذا تكررت:

- الحرمان من دخول أعمال الامتحانات لمدة فصل دراسي ويطبق في جميع كليات الجامعة.

آليات (سياسات) الثواب والعقاب للجهاز الإداري

أولاً: بالنسبة لسياسات الثواب:

- يتم عمل تكريم للسادة الموظفين المتميزين خلال حفل الخريجين السنوي وتمنح الكلية شهادات تقدير واستثمار ودرع الكلية.

- الدعم المعنوي من خلال لوحة الشرف بالكلية.

- صرف الحوافز المتغيرة المرتبطة بجودة الأداء كاملة.

- قصر التقارير السنوية لدرجة ممتاز علي مستحقيها.

- الاستعانة بالتميزين في اللجان ذات العائد المادي مثل إعداد الامتحانات وخلافه.

- ترشيح المتميزين من ذوي الكفاءة (في حالة حصوله على تقدير أكثر من ٩٠ % في تقرير تقييم أدائه) للوظائف الإشرافية وحضور دورات تدريبية مجانية بالإضافة الي بعض المكافآت مثل (المقابلة الشخصية- الدارسات العليا- الشفوي).

- صرف مكافأة الأجر الإضافي في حالة حضور الموظف وعدم تخطي أيام الغياب المحددة شهريا

- يحق للسادة الموظفين المتميزين التقدم لجوائز الموظف المثالي واثابته بجائزة عينية وشهادة تقدير.

ثانياً: بالنسبة لسياسات العقاب:

- عند المخالفة يتعرض للعقوبات المنصوص عليها في اللوائح والقوانين:

أولاً: إذا غاب الموظف عن العمل لمدة تزيد عن ستة أيام خلال الشهر، يحرم من الأجر الإضافي.

ثانياً: إذا كان تقرير تقييم الموظف النصف سنوي أقل من ٨٠% يحرم من الامتيازات المالية الإضافية بخلاف المرتب.

ثالثاً: يحرم الموظف صاحب التقدير الأقل من ٨٠% من التقدم لجوائز الموظف المثالي.

رابعاً: في حالة انخفاض تقدير الموظف في التقرير السنوي يحرم من العلاوة التشجيعية.

آليات (سياسات) الثواب والعقاب للطلاب

أولاً: بالنسبة لسياسات الثواب:

١. الدعم الأكاديمي من قبل الأقسام العلمية للطلاب المشتركين في الأنشطة.
٢. شهادات تقدير للطلاب المتميزين دراسياً وفي الأنشطة الطلابية المختلفة.
٣. الدعم الأكاديمي للطلاب المتفوقين علمياً (منح ٥% من الكتب الدراسية مجاناً).
٤. الدعم المعنوي من خلال لوحة الشرف بالكلية (العشر الأوائل بالفرق الأربعة بالكلية).
٥. مشاركة الطلاب في تنظيم المؤتمرات العلمية.
٦. مسابقة الطالب المثالي على مستوى الكلية.
٧. حفلات تكريم الطلاب المتفوقين من خلال حفل استقبال الطلاب الجدد وحفل الخريجين.
٨. تنظيم رحلات ترفيهية مدعومة للطلاب المتميزين.

ثانياً: بالنسبة لسياسات العقاب:

في حالة ارتكاب الطالب سلوكاً غير سوي فإنه يتعرض للمساءلة القانونية واتخاذ الإجراءات التأديبية المناسبة بحقه . وتتراوح تلك الإجراءات بين وضع ملاحظة دائمة في سجل الطالب؛ ورسوبه في المقرر وفصله من الجامعة نهائياً. وذلك وفقاً للنظم واللوائح المعمول بها في قانون تنظيم الجامعات ولائحته التنفيذية.

مادة (١٢٥):

- كل طالب يرتكب غشاً في امتحان أو شروعاً فيه ويضبط في حالة تلبس يخرجه العميد أو من ينوب عنه من لجنة الامتحان ويحرم من دخول الامتحان في باقي المواد ويعتبر الطالب راسباً في جميع مواد هذا الامتحان ويحال إلى مجلس التأديب.

- أما في الأحوال الأخرى فيبطل الامتحان بقرار من مجلس التأديب أو مجلس الكلية ويترتب عليه بطلان الدرجة العلمية إذا كانت قد منحت للطالب قبل كشف الغش.

مادة (١٢٦) العقوبات التأديبية وهي:

١- التنبيه شفاهة أو كتابة.

٢- الإنذار.

٣- الحرمان من بعض الخدمات الطلابية.

- ٤- الحرمان من حضور دروس أحد المقررات لمدة لا تجاوز شهراً.
 - ٥- الفصل من الكلية لمدة لا تجاوز شهراً.
 - ٦- الحرمان من الامتحان في مقرر أو أكثر او في فصل دراسي واحد أو أكثر.
 - ٧- وقف قيد الطالب لدرجة الماجستير أو الدكتوراه لمدة لا تجاوز شهرين.
 - ٨- الفصل النهائي من الجامعة ويبلغ قرار الفصل إلى الجامعات الأخرى.
- ويترتب عليه عدم صلاحية الطالب للقيد أو التقدم إلى الامتحان في جامعات جمهورية مصر العربية.
- ويجوز الأمر بإعلان القرار الصادر بالعقوبة التأديبية داخل الكلية ويجب إبلاغ القرار إلى ولي أمر الطالب وتحفظ القرارات الصادرة بالعقوبات التأديبية عدا التنبيه الشفوي في ملف الطالب.
- ولمجلس الجامعة أن يعيد النظر في القرار الصادر بالفصل النهائي بعد مضي ثلاث سنوات على الأقل من تاريخ صدور القرار.