

وثيقة سياسة الكلية في تحديد اجراءات لتصحيح الممارسات غير العادلة فور اكتشافها

بعد الإطلاع على أحكام قانون تنظيم الجامعات رقم 49 لسنة 1972 وتعديلاته، وبعد الإطلاع على وثيقة المعايير والممارسات التطبيقية لمؤسسات التعليم العالي بجمهورية مصر العربية الصادرة عن الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد و الصادر فى شهر (أبريل 2008) فى جمهورية مصر العربية من وزارة التعليم العالي وحدة ادارة المشروعات ودليل المتابعه والتقييم للمشروعات المموله من برنامج التطوير المستمر والتأهيل للإعتماد بالإصدار الاول (يونيو 2009)، تم إعتقاد وثيقة سياسة الكلية في التعامل مع مشاكل التعليم في مجلس كلية العلوم بجلسته رقم (336) بتاريخ 2010/10/25 التالي نصها:

تهدف سياسة الكلية في تحديد اجراءات لتصحيح الممارسات غير العادلة فور اكتشافها الارتقاء بالاداء بين كافة العاملين بالكلية وذلك من خلال وضع آليات وقواعد لضمان العدالة وتصحيح الممارسات الغير عادلة فور اكتشافها. ويتم العمل على نشر هذه السياسة من خلال

1. الأقسام العلمية.

2. المؤتمرات العلمية للكلية.

3. مجلس الكلية.

4. موقع الكلية.

5. ملتقيات الخريجين.

ويتم وضع خطط لتنفيذ هذه السياسة من خلال مجموعة من الآليات اللازمة لضمان تطبيقها من خلال إدارة الكلية ورؤساء الأقسام العلمية ورؤساء الأقسام الإدارية.

يتم عرض ومناقشة سياسة الكلية في تحديد اجراءات لتصحيح الممارسات غير العادلة فور اكتشافها مع الأطراف المختلفة داخل الكلية وتمثل هذه الأطراف فى أعضاء مجلس الكلية ، أعضاء هيئة تدريس و الإداريين.

سياسة كلية العلوم بجامعة حلوان في تحديد اجراءات لتصحيح الممارسات غير العادلة فور اكتشافها

إن سياسة التعليم ومتطلبات التنمية بالدولة والجامعة والكلية والمجتمع؛ وأحكام قانون تنظيم الجامعات رقم 49 لسنة 1972 وتعديلاته؛ ووثيقة المعايير والممارسات التطبيقية لمؤسسات التعليم العالي بجمهورية مصر العربية الصادرة عن الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد و الصادر في شهر (أبريل 2008) في جمهورية مصر العربية من وزارة التعليم العالي وحدة ادارة المشروعات ودليل المتابعه والتقييم للمشروعات المموله من برنامج التطوير المستمر والتأهيل للإعتماد بالاصدار الاول (يونيو 2009)؛ تمثل أساساً ودافعاً إستراتيجياً لوضع سياسة كلية العلوم بجامعة حلوان في تحديد اجراءات لتصحيح الممارسات غير العادلة فور اكتشافها.

آليات ضمان المصدقية والاخلاقيات متضمنة الممارسات العادلة وعدم التمييز

- توجد اجراءات محددة ومعلنة لضمان العدالة وعدم التمييز بالعاملين وهيئة التدريس والهيئة المعاونة / الطلاب / العاملون وتتمثل هذه الاجراءات في:
- توافر الفرص المتكافئة في الترقيات، والبعثات وتوزيع الأعمال.
 - تطبيق شروط الترقية على جميع العاملين طبقا للقوانين المنظمة بغض النظر عن أي اعتبارات.
 - تساوى عدد فرص الإشراف علي رسائل الماجستير والدكتوراه بين جميع الأساتذة المشرفين.
 - توزيع المكافآت والحوافز في ضوء القواعد المعمول بها في الجامعة.
 - تحقيق العدالة وعدم التمييز بين أعضاء هيئة التدريس وكذلك بين العاملين بالكلية.
 - المساواة في المعاملة بين الطلاب بغض النظر عن توجهاتهم العقائدية وعدم التمييز بينهم و تصحيح الممارسات غير العادلة.
 - الالتزام بحقوق الملكية الفكرية و حظر إستخدام البرامج الجاهزة غير المرخصة على أجهزة الحاسب الآلي بالكلية
 - إتاحة المعلومات الكافية من سائل مختلفة مثل (اعلانات – منشورات- مطويات وخلافه) وكذلك موقع الكلية بالجامعة.
 - تقوم الكلية بامداد المعامل بالاجهزه الحديثة اللازمة لجميع الاقسام العلمية بالكلية لتطبيق وسائل التدريس الحديثة بهدف إكسابهم القدرات والمهارات العلمية اللازمة لسوق العمل.
 - تقوم الكلية بعقد ندوات وورش عمل لأعضاء هيئة التدريس في طرق التقييم الفعال و المميز للطلاب بهدف عدم الإعتماد على اختبار واحد لتحديد قدرات الطالب
 - توفر الكلية فرص التعليم والتدريب في المصانع و المؤسسات لرفع الكفاءة و ممارسة الأنشطة و التقويم للطلاب دون اعتبارات عقائدية أو لونية أو جنسية.
 - يتم تعيين المعبدین طبقا لقوانين الجامعة المنظمة لذلك وتبعاً لخطة إستراتيجية واضحة وضعت بمعرفة مجالس أقسام الكلية وتم اعتمادها في مجلس الكلية.
 - جميع أعضاء هيئة التدريس ممن لديهم خبرة في المجالات المختلفة لهم الحق في إنشاء وحدات ذات طابع خاص وواقعية و لها مردود فعال طالما هناك دراسة جدوى جادة.

■ يتم التعيين في الوظائف العامة بالإعلان و طبقا للشروط و المواصفات المحددة لطبيعة العمل على أن يتم إعلان نتيجة الاختيار و حيثياته بالإضافة إلى حق التنظيم.

تقوم إدارة الكلية بوضع أسس معلنه و موثقة لتحقيق العدل بين الهيئه المعاونه و الادريين العاملين بالكلية , على الاسس الآتية :

- وضع معايير موضوعية لاختيار وتعيين وترقية القيادات الإدارية.
- إعداد قاعدة بيانات لجميع الإداريين (مؤهلات وخبرات).
- وضع خطة للتدريب المستمر للعاملين بناءً على الاحتياجات ومتابعة تنفيذ البرامج التدريبية.
- تقييم أداء القيادات الإدارية والعاملين على اساس موضوعية صحيحة عادلة لصالح العمل.
- قياس الأداء الوظيفي للعامل ومناقشة أسباب عدم الأداء الجيد وعلاج هذه الأسباب.

المصادقية في حل المشاكل المقدمة

(1) تضع الكلية أكثر من آلية خاصة لحل الشكاوى والمقدمة مثل:

- وضع أكثر من صندوق لتلقى الشكاوى و المقترحات في أماكن بارزة بالكلية كراعية الطلاب و المدرجات الجانبية لسهولة الوصول إليها بالنسبة للطلاب.
- وضع صناديق أخرى أمام مباني الأقسام المختلفة لتلقى شكاوى أعضاء هيئة التدريس و معاونيهم بالأقسام تمهيدا لعرضها على إدارة الكلية لحلها.

(2) يتم فتح صناديق الشكاوي و المقترحات بصفة دورية و بإشراف لجنة متخصصة

- بعد الاطلاع على الشكاوي، يحدد لقاء اسبوعى مع المختصين للرد عليها وحلها ويخطر المعنيين بنتيجة الشكوى.
- عرض الشكاوي المكررة على اللجنة المختصة بالقسم لإبداء الرأى و عرضها على إدارة الكلية لمناقشتها و بحث أسباب حدوثها و آليات التغلب عليها.

(3) أمثلة على المصادقية في الوعود المقدمة استجابة للشكاوى والمقترحات:-

- تحويل العمالة المؤقتة بالكلية الى عمالة بعقود لها شكل قانوني للحفاظ على حقوق العاملين.
- إلزام المشرفين على طلبية الدراسات العليا بتقديم تقرير سنوي يتميز بالمصادقية والشفافية عن مدى تقدم الطالب في مجال بحثه و دراسته.
- تساهم الكلية ممثلة في جميع أعضاء هيئة التدريس بالأقسام المختلفة في وضع معايير موضوعية و شفافية و إرسالها الى اللجان العلمية الدائمة لترقية أعضاء هيئة التدريس.
- سرعة إستجابة إدارة الكلية للشكوى من تعطل بعض أجهزة العرض الالكتروني الموجودة بالمدرجات بسرعة الإصلاح و تجهيز وحدات احتياطية للاستعمال عند تكرار العطل.
- تركيب مراوح بمكاتب أعضاء هيئة التدريس و معاونيهم و الإداريين و المدرجات ذات الكثافة الطلابية العالية حيث أن عدم وجودها قد يؤثر بالسلب على صحة أعضاء هيئة التدريس و الإداريين و الطلاب لعدم وجود تهوية جيدة وكذلك تركيب شفطات و مراوح بالمعامل.

- عمل لوحات إرشادية من مدخل الكلية إلى جميع الأقسام العلمية و الإدارية وكذا بالمدرجات المختلفة بالكلية لسهولة وصول الطلبة الجدد إليها.

إجراءات تصحيح الممارسات غير العادلة

تقوم الكلية باتخاذ إجراءات / قرارات تصحيحية في الجامعة لمعالجة بعض الممارسات غير العادلة مع وضع خطة فورية لتصحيحها فور إكتشافها ومن هذه الإجراءات:

- إعادة توزيع موظفي الكلية بناءا على التخصص أو الكفاءة خاصة ممن يحصلون على شهادات أو درجات علمية أعلى .
- إعادة تسكين أعضاء هيئة التدريس طبقا لتخصصاتهم بالأقسام العلمية المختلفة.
- إعادة تصحيح أوراق الطلاب المتظلمين من درجاتهم وذلك عند تقديم التماسات من هؤلاء الطلاب.
- إعادة توزيع الأعباء التدريسية بين الأساتذة عندما يتقدم أحدهم بشكوى.
- وضع خطة ولوائح وقوانين واضحة للحصول على بدل الأجازات بعد سن السنتين و تطبيقها على جميع العاملين بالكلية.
- توزيع الأجهزة العلمية والحاسب الالى على الأقسام المختلفة بالكلية حسب الاحتياجات الفعلية.

تقوم الكلية بوضع خطة فورية لتصحيح المسارات غير العادلة فور اكتشافها مثل (تشكيل اللجان المنبثقة من مجلس الكلية مثل توزيع الأعباء التدريسية و الحوافز و المكافآت و أساليب التعلم و أدوات التقييم...الخ) وتفضل الكلية القرارات التي اتخذت لتصحيح المسارات غير العادلة.

عدم التعارض في المصالح بين الأطراف المختلفة في الكلية

- 1- يقوم مجلس الكلية بوضع الخطط الإدارية و اللوائح بالأقسام المختلفة بناءا على اقتراح مجالس الأقسام بالإضافة إلى حل الخلافات و المصالح المتعارضة لدى الأقسام المختلفة فور وقوعها مثل التعارض بين الاختصاصات و الأقسام التدريسية و التعارض بين الإدارات المتشابهة بالأقسام المختلفة.
- 2 - يقوم مجلس الكلية باعتماد انتداب أعضاء هيئة التدريس بناءا على اقتراح مجالس الأقسام .
- 3- تطوير اللوائح الداخلية بالكلية لتنظيم المقررات التدريسية لجميع مراحل البكالوريوس و الدراسات العليا بالشعب و الأقسام المختلفة.
- 4- توجد لوائح إدارية داخلية بالكلية لتنظيم العمل الإدارى عن طريق اللجان المتخصصة و المنبثقة مثال: لجنة شؤون البيئة , لجنة التعليم وشئون الطلاب , لجنة الدراسات العليا , لجنة العلاقات الثقافية ولجنة المعامل و الأجهزة.

آلية التقويم الشامل للأداء بالكلية

- تتابع الكلية استمرارية التقويم الشامل للأداء بوضع الخطط ، والبرامج ، و الآليات ، والمعايير لتوفير المعلومات الدقيقة خلال عملية التقويم و التي يعتد بها في إصدار القرارات الصائبة و العمل على تطوير هذه الآليات و المعايير على نحو يواكب المتطلبات المستجدة لضمان تنفيذ المواثيق وإجراء التصحيحات اللازمة.
- تقوم إدارة الكلية بتنفيذ المواثيق و إجراء التصحيحات على أساس التقارير لاستطلاع الرأي و التحليل الاحصائي و خطط التحسين و التعزيز وتتم المتابعة الازمة بالطرق الاتية:
 - ✓ تقرير عن نتائج المراجعات الداخلية فيما يخص إجراءات التصحيح.
 - ✓ تقرير عن موقف الإجراءات التصحيحية الوقائية الأمنية.
 - ✓ تقرير عن موقف الشكاوى المقدمة من كافة الأطراف المعنية و نتائج الاستقصاءات
 - ✓ تقرير عن فعالية اداء العمل بالاقسام الفنية والادارية بالكلية و المقدمة من المسؤولين والوصول الي نتائج ايجابية مرضية .
 - ✓ ويمكن طلب أي تقارير اخري حسب الموضوعات المطلوب مناقشتها
- يتم ترسيخ مفاهيم ضمان تنفيذ القوانين واللوائح لدى المعنيين عن طريق الندوات و المحاضرات ومتابعة الأداء بما يحقق التصحيحات اللازمة ، و تفعل الجهود الرامية إلى انجاز أهداف العمل التقويمي بالكلية.
- يتم ربط صرف الحوافز الخاصة بالأداء بمدى التزام السادة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وجميع الهيئة الإدارية بانجاز الأعمال الموكلة إليهم بناء على التوجيهات التي اتخذها السيد الأستاذ الدكتور رئيس الجامعة و التزمت بها إدارة الكلية.

دليل أخلاقيات المهنة بالكلية

يؤخذ معيار حسن السير والسلوك الحميد للعضو عند ترقيته للدرجة العلمية الأعلى وعند ترشيح القيادات. وتقوم الكلية حاليا بوضع ميثاقا أخلاقيا موثقا ومعتمدا ومعلنا في صورة دليل يلتزم به جميع أعضاء الكلية اللذين يشاركون في وضع هذا الميثاق الاخلاقي و يتضمن هذا الميثاق الممارسات الأخلاقية للوظيفة على كافة المستويات مثل: (الالتزام بأخلاقيات المهنة، أمانة التعامل مع الزملاء و الرؤساء، والمرؤوسين، احترام حقوق الآخرين... الخ). كما يتم وضع لائحة للجزاءات وتندرج شدة الجزاءات في ضوء تكرارها.

تسري أحكام قانون تنظيم الجامعات رقم 49 لسنة 1972 وتعديلاته على كل ما لم يرد بشأنه نص بهذه الوثيقة.

تحريراً في 25 أكتوبر، 2010.

وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب

أ.د. منى عبد الرحمن علي عثمان

عميد الكلية

يعتمد،،،

أ.د. جلال الدين حمزة الجميعي