

مشروعات تنافسية جديدة لتميز توسعات التعليم العالى CEPHEI

اعلنت وحدة إدارة مشروعات التطوير العالى وإدارة دعم التنمية عن فتح باب للتقدم لمشروعات الدورة الأولى التنافسية الجديدة لتمييز توسعات للتعليم العالى (CEPHEI) واستمارة التقدم للمشروعات التنافسية توجد على الموقع الإلكتروني للوحدة (<http://heep.edu.eg>) الحد الأقصى للتمويل: للمشروع الصغيرة أقل من (٢ مليون) والمشروع المتوسط من (٢ مليون إلى

المطلوب للكليات الراغبة فى التقدم ومراجعة المقترحات المقدمة للتأكد من استيفائها للشروط. يتم تحكيم المقترحات المقدمة بواسطة خبراء فى التخصص وخبراء فى مجال ضمان الجودة والتطوير وفقاً للنماذج المعتمدة للتحكيم وتعتمد معايير المفاضلة على الآتى :

١- الأفضلية للمؤسسات التعليمية التى تقدمت بدراسات معتمدة من مجلس المؤسسة ومركز ضمان الجودة بالجامعة تفيد بتوافر سمات التميز وتسعى المؤسسة لتعزيزها (دراسة جدوى - زيادة طردية فى موارد مالية لمصادر مختلفة- معدل التوظيف السنوى لخريجى برنامج أكاديمى، وغيرها.....).

٢- فى حالة تساوى مستوى التميز للمؤسسات التعليمية تكون الأفضلية للمؤسسات الحاصلة على الاعتماد من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم مع الأخذ فى الاعتبار نقاط القوة التى جاءت بتقرير زيارة الاعتماد وما جاء بالتقرير المحدث المعتمد من مركز ضمان الجودة بالجامعة.

٣- وضوح ارتباط المشروع باستراتيجية التطوير على المستوى القومى وعلى مستوى الجامعة أو المؤسسة التعليمية.

٤- تحديد الأهداف ومدى تناسبها لتحقيق / تعزيز التميز.

٥- أن يكون للمشروع مردود واضح على التميز فى أحد المجالات الأكاديمية/البحثية/الخدمات الإدارية.

٦- دقة منهجية العمل والوصف الموضوعى لفروض العمل وتوافر مؤشرات قابلة لقياس التطوير فى تحقيق التميز بالإضافة إلى تناسب الزمن والتمويل المقترح لكل مخرج والمخاطر المتوقعة وكيفية مواجهتها.

٧- الاستخدام الأمثل للموارد المتاحة بالمؤسسة (التكامل بين المشروعات التى تمت والجارى تنفيذها بما يضمن تحقيق التميز.....).

٨- نسبة المشاركة من أعضاء المجتمع الأكاديمى والإدارى والطلابى بالنسبة للأعداد الكلية للأقسام/ الإدارات/ الوحدات المشاركة.

أقل من ٣ مليون) والمشروع الكبير من (٣ مليون إلى ٤ مليون)، ولا يقل التمويل المساهم من الجامعة عن ٥٠% من إجمالى التمويل .

- مدة تنفيذ المشروع لا تزيد عن ٤ أشهراً .

- تهدف المشروعات إلى تعزيز التميز فى مؤسسات التعليم العالى فى مجالات: التعليم والتعلم، البحث العلمى، الخدمة المجتمعية لتعظيم الريادة التنافسية على المستوى الإقليمى والدولى.

- آخر موعد لتسليم مقترحات المشروعات لوحدة إدارة المشروعات (يوم الخميس الموافق ٢٦/٩/٢٠١٣) وذلك وفقاً للشروط والقواعد المنشورة على موقع لهذه المشروعات بعد إتمام مراجعتها من الجهات المختصة بالجامعة.

ويرحب مركز ضمان الجودة بتقديم الدعم الفنى

أول الكليات المعتمدة هندسة المطرية



تهنئة من القلب يقدمها مركز ضمان الجودة بجامعة حلوان لكلية الهندسة بالمطرية لحصولها على الاعتماد، لتصبح الكلية رقم ٢٦

على مستوى مؤسسات التعليم الجامعى فى مصر، وبحيث تأتى الثالثة بعد هندسة اسبوط وهندسة الجامعة الأمريكية بين كل كليات الهندسة. وهذا الانجاز المتميز لكلية من كليات الجامعة يقف وراءه فريق أكثر تميزاً من أعضاء هيئة التدريس والإداريين بالكلية. تهنئة الى أ.د/ احمد موسى عبد الرحمن عميد الكلية وأ.د/ مصطفى اسماعيل قائد فريق التطوير وإدارة الكلية الرائعة التى تبنت فكر الجودة ووفرت الظروف المناسبة للحصول على الاعتماد.

ورشة عمل لدعم العاملين بوحدة ضمان الجودة

ينظم مركز ضمان الجودة ورشة عمل على سبيل الدعم الفنى للسادة العاملين بوحدة ضمان الجودة بالكليات لتوضيح آليات العمل بالوحدة والمسئوليات والواجبات التى تقع على عاتقهم وما يتعلق بالميثاق الأخلاقيات للعمل بالوحدة وصيغته التوصيف الوظيفى للعاملين بالجهاز الإدارى بوحدة ضمان الجودة.

وسوف تعقد الورشة لمدة يوم واحد (بمقر مركز ضمان الجودة للكليات التى تقع بالحرم الجامعى وبمقر أحد الكليات التى تقع خارج الحرم الجامعى) . المتوقع حضور عدد (٤٠) مشارك من العاملين بوحدة ضمان الجودة.

ورشة عمل إعداد المقيمين الخارجيين والزيارة الميدانية

يقعد مجلس الجامعات العربية (مجلس ضمان الجودة والاعتماد) بالتعاون مع جامعة الزيتونة الأردنية ورشة عمل عن إعداد المقيمين الخارجيين والزيارة الميدانية (External Reviewers & site Visit) وذلك فى الفترة من (٢٠١٣/١١/٤) بجامعة الزيتونة الأردنية- عمان - الأردن (رسوم الاشتراك للجامعات الأعضاء فى الاتحاد 700 دولار أمريكي للإقامة ٤ ليالى فى الفندق والوجبات والتنقلات خلال فترة انعقاد الورشة).

تهدف الورشة إلى تأهيل واعتماد المقيمين الخارجيين لتقويم جودة البرامج للاتحاد وتنميته فى ضوء المعايير التى يعتمدها الاتحاد ولضمان الجودة، وكذلك للتعرف على نشاطات وإجراءات فريق التقويم الخارجى خلال الزيارة الميدانية وانتهاء بكتابة التقرير النهائى.

يتخلل الورشة تدريبات عملية على الأنشطة والإجراءات المتعلقة بموضوع الورشة من أساتذة متخصصين من جامعات عالميه.

الفئة المستهدفة تشمل عمداء الكليات وأعضاء هيئة التدريس ورؤساء الأقسام الأكاديميين فى الجامعات العربية، وكذلك ممثلو هيئات الاعتماد فى الوطن العربى وممثلو مراكز الجودة فى الجامعات العربية.

رؤية جامعة حلوان:

تسعى جامعة حلوان أن تكون مؤسسة تعليمية وبحثية رائدة في التكنولوجيا والفنون و متميزة في التربية والعلوم وفقا لمعايير الجودة العالمية.

رسالة جامعة حلوان

جامعة حلوان إحدى الجامعات الحكومية المصرية تعمل على:

تقديم برامج أكاديمية ذات جودة عالية تحكمها المعايير المحلية والعالمية لإعداد خريج متميز قادر على المنافسة والإبداع وتلبية حاجات المجتمع والإسهام في تطوره ورفاهيته.

تقديم برامج رفع كفاءة أعضاء هيئة التدريس وتنمية قدراتهم التعليمية والبحثية حتى ينعكس ذلك إيجابيا على كل من الطالب والبيئة المحلية والقومية.

الارتقاء بالبحث العلمي بالجامعة. تحقيق التعليم المستمر وزيادة التعاون مع المؤسسات التعليمية العالمية.

تحقيق التعليم المشاركة الفعالة في خدمة المجتمع وبناء ثقافته وتنمية بيئته ودفع قطاعات الإنتاج فيه للمنافسة المحلية والإقليمية والعالمية.

أسرة التحرير

رئيس التحرير

أ.د/ هناء محمد الحسينى

مدير التحرير

أ.د/ أحمد وحيد مصطفى

هيئة التحرير

أ.د/ إبراهيم الزهبرى

أ.د/ مصطفى إسماعيل

أ.د/ تهانى محرم

أ.د/ هشام عبد المجيد

أ.د/ منى أبو طبل

أ.م.د/ عيبر حسن عبده

دور ومهام وحدة إدارة الأزمات والكوارث

إدارة الأزمات أحد الفروع الحديثة نسبيا في مجال الإدارة، وتتضمن العديد من الأنشطة، يأتي على رأسها التنبؤ بالأزمات المحتملة، والتخطيط للتعامل معها والخروج منها بأقل الخسائر الممكنة.

الأزمة Crisis هي خلل يؤثر تأثيرا ماديا على النظام كله، كما أنه يهدد الأنشطة الرئيسية التي تقوم بها المؤسسة. أما الكارثة Disaster فهي الحالة التي حدثت فعلا وأدت إلى تدمير وخسائر جسيمة في الموارد البشرية والمادية، وأسبابها إما طبيعية أو بشرية (وعادة ما تكون غير مسبوقه بإنذار وتتطلب اتخاذ إجراءات غير



ثالثا: مرحلة التوازن:

- (١) حصر الخسائر في الأفراد والمنشآت .
- (٢) التأهيل وإعادة البناء (مرحلة استئناف النشاط) والحماية من أخطار المستقبل المحتملة .
- (٣) تقييم الإجراءات التي تم اتخاذها للتعامل مع الكارثة خلال مرحلة المواجهة
- (٤) الاستجابة والاحتواء والخروج بالدروس المستفادة .
- (٥) توثيق الحدث و تقديم التوصيات والمقترحات اللازمة، وتوجيهها إلى الجهات المعنية للاستفادة منها من أجل تلافي السلبات مستقبلا (إن وجدت) وتطوير وتحديث الخطط وفقا للمستجدات من أجل إدارة أفضل .

أهمية وضع خطط لمواجهة الأزمات والكوارث

التخطيط هو العامل الأساسي لنجاح عملية إدارة الأزمات حيث يساهم التخطيط الجيد في منع حدوث أزمة وتلافي عنصر المفاجآت المصاحب لها. ويتيح التخطيط لفريق العمل بإدارة الأزمات القدرة على إجراء رد فعل منظم وفعال لمواجهة وإدارة الأزمة بكفاءة عالية .

عوامل نجاح ادارة الأزمات

يتطلب النجاح في عملية إدارة الأزمات عدة عوامل منها:

١. إيجاد وتطوير نظام إداري يمكن الكلية من التعرف على المشكلات وتحليلها ووضع الحلول لها بالتنسيق مع الكفاءات المختصة.
٢. العمل على جعل التخطيط للأزمات جزءا هاما من التخطيط الاستراتيجي
٣. ضرورة عقد البرامج التدريبية وورش العمل للموظفين في مجال إدارة الأزمات
٤. ضرورة التقييم والمراجعة الدورية لخطط إدارة الأزمات واختبارها تحت ظروف مشابهة لحالات الأزمات وبالتالي يتعلم الأفراد العمل تحت الضغوط
٥. التأكيد على أهمية وجود نظام فعال للإنذار المبكر

عادية للرجوع إلى حالة الاستقرار). وقد تؤدي الكارثة إلى ما يسمى بالأزمة مثل الأزمات الصحية والاجتماعية التي حدثت في مصر بعد الزلازل ١٩٩٢ . والعكس صحيح فقد تؤدي الأزمات إلى كوارث إذا لم يتم اتخاذ القرارات والإجراءات المناسبة لمواجهتها.

ومن هنا يتضح دور ومهام وحدة إدارة الأزمات والكوارث التي أنشأت بالكلية، ووفقا لمتطلبات كل كلية يمكن أ، تتضمن الأهداف العامة للوحدة مايلي:

- (١) توفير الأمن والسلامة للموارد البشرية والمادية بالكلية.
- (٢) تأمين المنشآت بالكلية والأفراد ضد الحرائق والكوارث والأزمات.
- (٣) التأكد من تحقيق معايير الأمن والسلامة.
- (٤) نشر الوعي بين العاملين والطلاب وأعضاء هيئة التدريس وتدريبهم على السلوك الأمثل لمواجهة الكوارث والأزمات.

ويقسم دور ومهام وحدة إدارة الأزمات والكوارث عادة إلى ثلاث مراحل على النحو التالي:

أولا المرحلة الأولى: ما قبل الأزمة وتتضمن:

- (١) تحليل البيئة الداخلية : تشخيص التهديدات، ومواطن الضعف في مرافق الكلية المختلفة وكتابة التقرير النهائي لوصف واقع المرافق ورفعها إلى إدارة الكلية لاتخاذ الإجراءات اللازمة لعلاج مواطن الضعف.
- (٢) تحليل البيئة الخارجية : تحليل البيئة المحيطة بالكلية، وتحديد آليات التعاون مع المنظمات والهيئات والإدارات المحيطة بالكلية في مجال مواجهة الأزمات والكوارث .

ثانيا: مرحلة المواجهة والاستجابة والاحتواء:

- (١) تنفيذ الخطط والسيناريوهات للتعامل مع الأزمات والكوارث التي سبق إعدادها والتدريب عليها.
- (٢) تنفيذ أعمال المواجهة والإغاثة بأنواعها وفقا لنوعية الأزمة أو الكارثة.
- (٣) القيام بأعمال خدمات الطوارئ العاجلة.
- (٤) تنفيذ عمليات الإخلاء عند الضرورة.
- (٥) متابعة الحدث والوقوف على تطورات الموقف بشكل مستمر، وتقييمه، وتحديد الإجراءات المطلوبة للتعامل معه من خلال غرفة العمليات.



أهمية التدريب في التعليم الجامعي

المتاحة بالحكومة والقطاع العام، كان لابد من الاهتمام بالتدريب كتعليم موازى لإنتاج خريجين متدربين ذو كفاءة في التعامل مع السوق بفكر العمل الحر. وتساعد وحدة التدريب على تنمية المهارات العملية والمهنية للطلاب و الخريجين وزيادة معارفهم عن بيئة العمل و تأهيلهم لسوق العمل وتوسيع فرص توظيفهم و مساعدتهم في البحث عن أماكن التدريب و الحصول على وظائف مناسبة.

أصبح التدريب بمفهومه الحديث خيارا إستراتيجيا في منظومة و تنمية الموارد البشرية، وبالتالي فإن وضع الإستراتيجيات للتطوير وتحديث وتبسيط نظم العمل وأساليبه بات أمرا مهما في جميع المؤسسات. ويشكل التدريب في مجال التعليم الجامعي ركيزة أساسية في بناء الكيان المهني لشباب الخريجين ويساهم في تنمية شخصيتهم وثقتهم في أنفسهم وفي قدرتهم على المنافسة والإنتاج. وتوافقا مع متطلبات العصر واحتياجات سوق العمل وانخفاض فرص العمل

نظم الجودة وتأديب الطلاب



يعتبر مخالفة تأديبية كل إخلال بالقوانين واللوائح والتقاليد الجامعية وعلى الأخص :

1. الأعمال المخلة بنظام الكلية أو المنشآت الجامعية .
2. تعطيل الدراسة أو التحريض عليه أو الامتناع المدير عن حضور الدروس والمحاضرات والأعمال الجامعية الأخرى التي تقضي اللوائح بالمواطبة عليها .
3. كل فعل يتنافى مع الشرف والكرامة أو مخل بحسن السير والسلوك داخل الجامعة أو خارجها.
4. كل إخلال بنظام الامتحان أو الهدوء اللازم له وكل غش في الامتحان أو الشروع فيه .
5. كل إتلاف للمنشآت والأجهزة أو المواد أو الكتب الجامعية أو تبديدها .
6. كل تنظيم للجماعات داخل الجامعة أو الاشتراك فيها بدون ترخيص ثابت من السلطات الجامعية المختصة .
7. توزيع المنشورات أو اصدار جرائد حائط بأية صورة بالكليات أو جمع توقيعات بدون ترخيص سابق من السلطات الجامعية المختصة .
8. الاعتصام داخل المباني الجامعية أو الاشتراك في مظاهرات مخالفة للنظام العام.
9. كل طالب يرتكب غشا في الامتحان أو شروعا فيه ويضبط في حالة تلبس يخرج العميد أو من ينوب عنه من لجنة الامتحان ويحرم من دخول الامتحان في باقي المواد ويعتبر الطالب راسبا في جميع مواد هذا الامتحان ويحال الى مجلس تأديب .
10. أما في الأحوال الأخرى فيبطل الامتحان بقرار من مجلس التأديب أو مجلس الكلية وينتربط عليه بطلان الدرجة العلمية إذا كانت قد منحت للطلاب قبل كشف الغش .

العقوبات التأديبية

- § التنبيه شفاهة أو كتابة والانداز .
- § الحرمان من بعض الخدمات الطلابية .
- § الحرمان من حضور دروس أحد المقررات لمدة لا تتجاوز شهرا .
- § الفصل من الكلية لمدة لا تتجاوز شهرا .
- § الحرمان أو الغاء الامتحان في مقرر أو أكثر .
- § الفصل من الكلية لمدة لا تتجاوز فصلا دراسيا .
- § الحرمان من الامتحان في فصل دراسي أو أكثر .
- § الفصل من الكلية لمدة لا تزيد على فصل دراسي .
- § الفصل النهائي من الجامعة .

أليات مواجهة تعارض المصالح

يمكن تعريف "تعارض المصالح" بالوضع أو الموقف الذي تتأثر فيه موضوعية واستقلالية قرار فرد ما في وظيفة عامة بمصلحة شخصية مادية أو معنوية تهمة هو شخصيا أو أحد أقاربه أو أصدقاءه المقربين أو عندما يتأثر أداءه للوظيفة العامة باعتبارات شخصية مباشرة أو غير مباشرة أو بمعرفته بالمعلومات التي تتعلق بالقرار.

منها أو غير المباشر- التي تدر عليه فائدة او منفعة حاليا أو مستقبلا من أي نوع ويقدمها إلى رئيسه المباشر، وذلك دون الإخلال بأحكام القوانين المنظمة لتقديم أية إقرارات أو بيانات إلى جهات أخرى.

● على المسئول فور تعيينه في منصبه أن يتخذ الإجراءات اللازمة في أي تعارض للمصالح له مع أي من المستفيدين بالكلية، وإلا وجب عليه إبلاغ الكلية بهذا التعارض ، وفق ما يبينه القانون.

● يحظر على قيادات الكلية تقديم الخدمات الاستشارية من أي نوع، سواء كانت مدفوعة الأجر أو غير مدفوعة، إلا متى كانت لجهات عامة أو بحثية ويشترط موافقة رئيسه المباشر على قيامة بتقديم الاستشارة وعلى مقابلتها المادي. ويجوز تقديم الاستشارات إلى الجمعيات الخيرية أو التي تهدف لتحقيق ربح بدون مقابل.

● يشترط أن يكون كل تعامل للقيادات بالبيع أو الشراء أو الإيجار أو التصرف على أي نحو مع أي من وحدات الكلية ومراكزها مقابل السعر العادل الذي يتقاضاه الآخرون، وبشرط إخطار رئيسه المباشر بأنواع المنفعة التي قد يحصل عليها.

● يجب على القيادات وأعضاء هيئة التدريس بالكلية مراعاة عدم تعارض المصالح عند قبول الهدايا وإشكال المجاملة الأخرى من الجهات المختلفة سواء كانت لها مصالح مع الجهة التي يرأسها أو يعمل بها أم لا .

● كما على المسئول عند تركه لمنصبه مراعاة ألا يكون توليه لمناصب أو قيامة بأعمال مهنية مما يمكن ان يعتبر استغلالا لمنصبه السابق، وان يتجنب الاتصال المباشر بالجهة التي كان يرأسها أو يعمل بها أو بالعاملين الذين كان يرأسها إلا بالقدر المتاح لكل من يقوم بذات الأعمال.

يتحمل الفرد في الموقع العام مسؤولية ضمان عدم وجود أي تعارض للمصالح في الأعمال التي يقوم بأدائها. ففي العديد من الحالات لا يكون تعارض المصالح ظاهرا للعيان، أو معروفا في المجتمع المحيط، ولكن يكفي أن تكشف قضية واحدة لتهدد ثقة المواطنين ليس بالموظف او الموظفة ومؤسساته فحسب بل في المؤسسة ككل. وإذا ما طبقنا هذه التعريفات على الكلية كمؤسسة تعليمية يكون تعارض المصالح هو كل موقف يكون فيه احد أعضاء هيئة التدريس بالكلية او قيادتها الأكاديمية والإدارية يحقق مصلحة لنفسه أو لشخص مرتبط به تتعارض مع ما يتطلبه منصبه من حيده، أو يكون منصبه مصدرا لمكاسب لنفسه أو لأشخاص ترتبط به، وكل موقف يمكن ان يثير الشك في وجود مثل هذا التعارض

ثانيا: الأفراد الذين تستهدفهم هذه الآلية هم:

1. القيادات الأكاديمية للكلية.
2. القيادات الإدارية للكلية.
3. أعضاء هيئة التدريس.
4. معاونى أعضاء هيئة التدريس
5. الأفراد ومنظمات المجتمع المدني الذين توكل لهم الكلية أعمال ومهام أو يؤدون لها خدمة ما

ثالثا: قواعد مواجهة تعارض المصالح:

- تعتمد الكلية في كافة الممارسات التي تجرى بها في مجالات التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع على النزاهة الشخصية والمهنية للعاملين بها في منع حدوث أي مواقف تتضمن تعارض للمصالح سواء فعليا أو بصورة محتملة، أو تمس مصالح قائمة.
- على كل قيادة أكاديمية في الكلية فور قبوله التعيين في منصبه أن يعد قائمة بكل مصالحه المادية والمعنوية سواء المباشر

وثيقة لترسيخ القيم والتقاليد الجامعية

الميثاق الاخلاقي

وسائل تحديد الاحتياجات التدريبية

الأخرى الهامة مثل برامج التنمية البشرية، وبرامج الجودة الشاملة، وبرامج التخطيط الاستراتيجي، وكل هذا يصب في اتجاه دعم المنظمة و تنميتها ونجاحها.

٧- إن الالتزام بمواثيق أخلاقية صارمة يدفع المتعاملين إلى اللجوء في تعاملاتهم إلى الجهات الملتزمة أخلاقيا، وبالتالي تنجح الممارسة الجيدة أو الصحيحة في طرد الممارسة السيئة من ساحة الأعمال.

٨- إن وجود ميثاق أخلاقي تلتزم به المهنة أو المنظمة يكون بمثابة دليل أو مرجع يسترشد به الجميع ليس فقط في تصرفاتهم، وإنما أيضا عندما تتور الخلفات أو يثور الجدل حول ما هو السلوك الواجب الاتباع.

منهجية اعداد الميثاق:

تستخدم المنهجية التالية لوضع ميثاق اخلاقي للكلية يلتزم به جميع الأفراد في تعاملاتهم مع بعضهم ومع الآخرين:

- تشكيل لجنة تمثل جميع أطراف الكلية المعنية وممثلين للمستفيدين من خارجها .
- الاطلاع على المواثيق الأخلاقية المماثلة في مصر والعالم.
- الاطلاع على نصوص قانون تنظيم الجامعات ذات الصلة.
- الاطلاع على وثيقة قيم الكلية وسياساتها المعتمدة.
- إعداد مقترح للميثاق المأمول وعرضه على جميع الأطراف.
- مراجعة المقترحات وصياغة الوثيقة النهائية.
- إعداد نشرات وحملات توعية في الكلية لنشر الوعي بالميثاق والدعوة للالتزام به.

التقرير السنوي

التقرير السنوي للمؤسسة يختلف عن الدراسة الذاتية. ويعد التقرير السنوي سنويا بعد إجراء أول دراسة ذاتية. ففي حين تستهدف الدراسة الذاتية توصيف وتشخيص الوضع الحالي للمؤسسة في ضوء معايير الاعتماد، وإعداد خطة مستقبلية توجه أنشطة المؤسسة لعلاج الضعف وتعزيز القوة فإن التقرير السنوي يهدف الى متابعة ومراجعة الأنشطة الفعلية للمؤسسة مقارنة بالمحتوى الوارد في خطط المؤسسة عن العام الماضي وكذلك إعداد خطط تنفيذية لأنشطة المؤسسة في العام القادم. ويجب أن يغطي التقرير السنوي تفصيليا موقف المؤسسة من المعايير الحاكمة بكل مؤشراتها وعناصرها وخصائصها.

الميثاق الأخلاقي هو مجموعة القيم العليا التي تسعى الجامعة أو العاملون بها الى الالتزام بها أثناء ممارسة العمل، ويتم صياغتها بأسلوب "يجب" أو "سوف نلتزم" أو "يحظر" أو ما شابه ذلك، ويحدد الميثاق القواعد الواجبة في السلوك المتوقع وفي السلوك المحرم أيضا.

ويقصد بالقيم العليا ذلك التنظيم الخاص لخبرة الإنسان بما يعمل على تكوين الضمير الاجتماعي، وتوجيه السلوك في المواقف المختلفة وفق المعايير السائدة في المجتمع. ومثال ذلك قيم الصدق في القول والإخلاص في العمل وعدم السرقة. وهناك فرق بين القيم الروحية والقيم الاجتماعية فالأولى تستمد من الدين والثانية تستمد من الثقافة السائدة ومن مراحل نمو الشخص وما يتلقاه من تربية.

هل هو ميثاق أخلاق المهنة أم آداب المهنة أم أخلاق وآداب المهنة ؟ كل التعبيرات تؤدي تقريبا الى نتيجة واحدة، وان كانت كلمة الآداب توحى بمحدودية الالتزام والجزاء، والعكس في كلمة الأخلاق ومع ذلك فالاستخدام شائع للكلمتين معا أو إحداهما في وصف مضمون الميثاق المهني.

الفوائد المترتبة على الالتزام الأخلاقي في الجامعة

١- الاهتمام بالأخلاق يسهم في تحسين المجتمع ككل، فتراجع الممارسات الظالمة، وتتوافر الفرص المتكافئة للناس، وتنفذ الأعمال بواسطة الأعلى كفاءة، وتستخدم الموارد المحدودة فيما هو أكثر نفعاً، ويقطع الطريق على الطفيليين والمتربحين تدريجياً، ويتسع بالتدرج أيضاً، أمام المجتهدين. كل هذا وغيره يتحقق إذا التزم الجميع بالأخلاق.

٢- الالتزام بأخلاقيات العمل يسهم في شيوع الرضا الاجتماعي بين غالبية الناس كنتيجة لعدالة التعامل والمعاملات والعقود واسناد الأعمال وتوزيع الثروة وربط الدخل بالمجهود،... الخ

٣- أخلاقيات العمل تدعم البيئة المواتية لروح الفريق وزيادة الانتاجية، وهو ما يعود بالنفع على الفرد وعلى المنظمة وعلى المجتمع.

٤- ادارة أخلاقيات العمل بكفاءة تشعر العاملين والأساتذة بالثقة بالنفس، والثقة في العمل وبأنهم يقفون على أرض صلبة ونزيهة وشريفة، وكل هذا يقلل القلق والتوتر والضغط ويحقق المزيد من الاستقرار والراحة النفسية.

٥- إن الالتزام الخلقى في المنظمة يؤمنها ضد المخاطر بدرجة كبيرة، حيث يكون هناك التزام بالشرعية، وابتعاد عن المخالفات، أو الجرائم، والتمسك بالقانون، فالقانون من قبل ومن بعد ليس إلا قيمة أخلاقية.

٦- الالتزام بأخلاقيات العمل يدعم عددا من البرامج

الاستقصاءات:

يجب تكثيف البحث والتقصي من القيادات الإدارية في الكلية لتقييم أداء العاملين بكل قسم أو ادارة وإنشاء قاعدة بيانات توضح الدورات التدريبية الحاصل عليها الموظف في كل قسم وتحديد أوجه القصور في جميع التخصصات الإدارية والفنية والقدرات الذهنية والاستيعابية المتفاوتة بين العاملين وتحديد حاجة كل ادارة من المتخصصين وطلب إمداد كل ادارة باحتياجاتها من الموظفين ورفعها الى ادارة الكلية. وبناء عليه يتم وضع برنامج تدريبي دوري للعاملين بكل ادارة بحيث لا يتعارض مع استمرارية الأداء الوظيفي بالكفاءة المقبولة.

تقارير متابعة:

عمل تقارير شهرية واقعية وحقيقية وعادلة لمتابعة أداء العاملين بكل ادارة يعكس جدية والتزام العاملين بالأداء الفني للأعمال الموكلين بها ومدى استجابة واستيعاب كل منهم لمستجدات وفتيات العمل وبناء على تحليل هذه التقارير يتم وضع رؤية واضحة للاحتياجات التدريبية المتخصصة والمتطورة للعاملين بكل ادارة.

دراسة الاحتياجات بالاستعانة بخبير:

على أمين الكلية في نهاية كل عام وبناء على ما تعرضت له الإدارات من سلبيات عكست قصورا في الأداء الفني والإداري ان يقوم بإعداد توصيات ومقترحات ورفعها إلى أمين عام للجامعة لطرح إمكانية الاستعانة بخبرات الإدارات العليا في الجامعة في مواجهة السلبيات لوضع البرامج التخصصية المتطورة بالتواصل مع:

- § مركز ضمان الجودة بالجامعة
- § الادارة العامة للتنظيم والإدارة
- § أساتذة كليات التجارة بالجامعة

