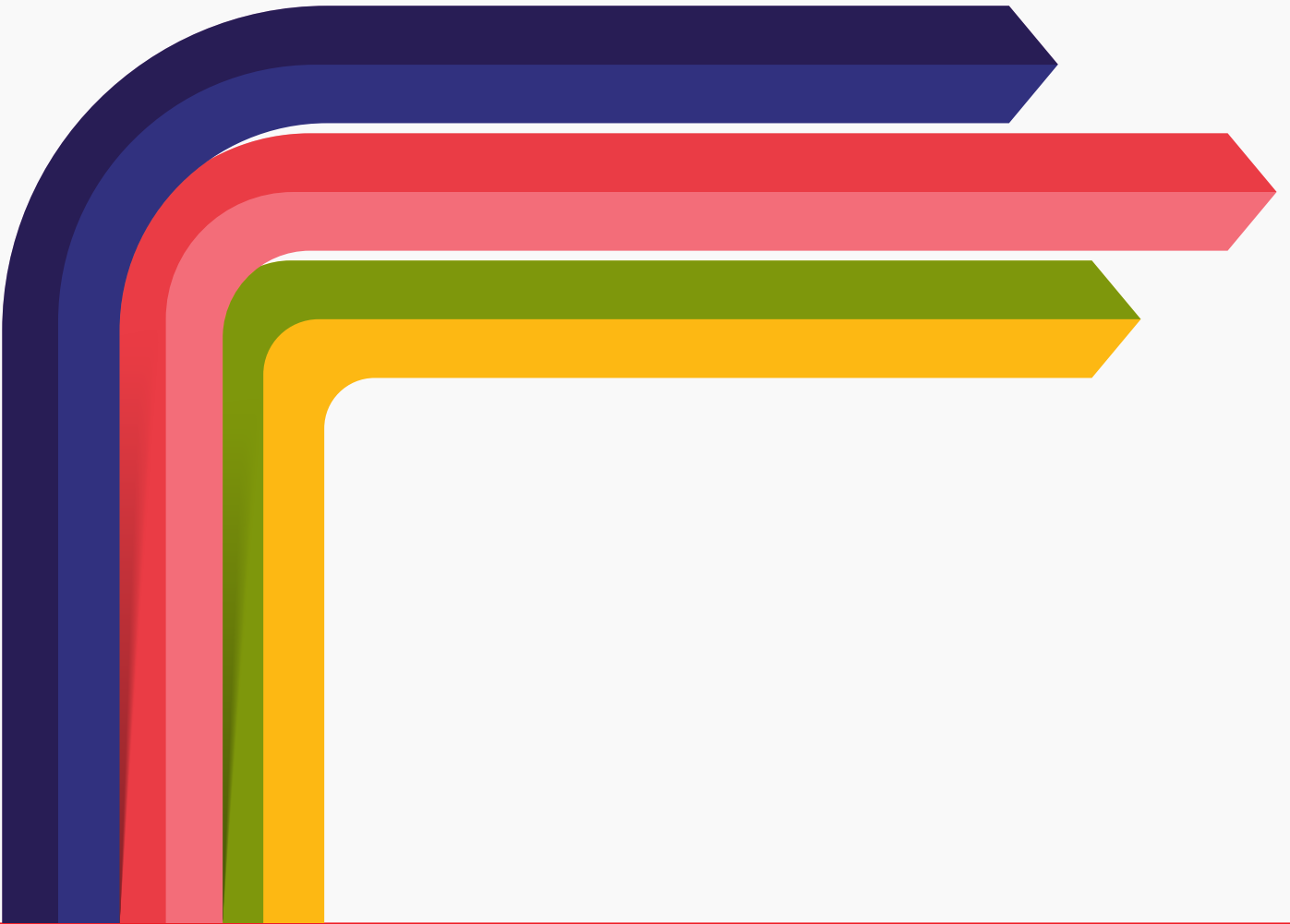




آلية ضمان العدالة والحيادية وعدم التمييز بين أعضاء هيئة التدريس والطلاب والعاملين



آلية ضمان العدالة والحيادية وعدم التمييز بين أعضاء هيئة التدريس والطلاب والعاملين

تهتم هذه الآلية بوضع أطر عمل تضمن تحقيق مبدأ العدالة والحيادية وعدم التمييز بين أعضاء هيئة التدريس والطلاب والعاملين على النحو الآتي:-

أولاً: ضمان العدالة وعدم التمييز بين أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة

توجد إجراءات محددة ومعلنة لضمان العدالة وعدم التمييز بين أعضاء هيئة التدريس/ الهيئة المعاونة وتتمثل هذه الإجراءات فى:-

« ١ » ما يخص أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة:

- التعامل مع الجميع يقوم على مبادئ الثقة والمصادقية والعدل والاحترام.
- تطبيق شروط الترقية على جميع أعضاء هيئة التدريس والعاملين طبقاً للقوانين المنظمة بغض النظر عن أى اعتبارات اخرى.
- أن يتم توزيع ساعات وأعباء التدريس بالتساوى بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس الذين يشتركون فى نفس الدرجة العلمية مع مراعاة الحد الأقصى لكل درجة وفقاً للقوانين واللوائح المنظمة لذلك.
- يتم توزيع المهام والمسئوليات بالتساوى على جميع أعضاء هيئة التدريس مثل أعمال الكنترولات وإعداد الجداول والمشاركة فى اللجان وغيرها من المهام.
- وضع لجان الممتحنين والمناقشة من خلال مجلس القسم العلمى كل فصل دراسى.
- ان يتم تقييم المقررات العملية الشفوية والفنية وأعمال التصميم وفقاً لمعايير واضحة ومعلنة لكل من الطلاب وأعضاء هيئة التدريس.
- تسلم نموذج للإجابة النموذجية للامتحان إلي الكنترول لضمان حصول جميع الطلاب على فرص متساوية فى التصحيح من قبل جميع اعضاء لجنة الممتحنين.
- يتم تقييم الورقة الامتحانية من قبل لجنة مشكلة من مجلس القسم العلمى ومن خلال نموذج معلن ويتسم بالشفافية.
- سياسة تعيين المعيدین معلنة ومعتمدة محددة من خلال خطة تعيين المعيدین الخمسية للمعهد.
- مراعاة التخصصات والخبرات العملية والتدريسية عند تعيين أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.
- حفز وتشجيع أعضاء هيئة التدريس على النشاط البحثى وحضور المؤتمرات المحلية والدولية وتسهيل ذلك من خلال إجازات «مهمة بحثية» ونشر الأنشطة البحثية على موقع المعهد.

- يتم توزيع المهام داخل الادارة الواحدة بالتساوى بين الموظفين.
- وجود هيكل تنظيمى للعاملين.
- عدم وجود حواجز فى الاتصال بين العاملين والادارة.
- وجود اجتماعات مفعلة بين العاملين والادارة.
- وجود نظام للثواب والعقاب واختيار وتكريم العامل المتميز.
- التعامل مع جميع العاملين يقوم على مبادئ الثقة والمصداقية والعدل والاحترام.
- وجميع هذه الإجراءات معلنة وتمارس بشفافية مع التأكيد على أن يقوم رئيس كل قسم بضمان التطبيق.

آلية مواجهة تعارض المصالح للجهاز الإدارى:

- على الموظف ألا يقبل الهدايا والمميزات والتعويضات والترفيه من طرف آخر حيث قد يمثل هذا انتهاك للقوانين أو قد يؤثر على أداء العمل أو الواجبات الخاصة.
- يجب أن يعرف كل الموظفين البنود والشروط الأساسية لتوظيفهم.
- إعلام رئيسه المباشر خطياً وبشكل فوري فى حال تضارب مصالحه مع أى شخص فى تعاملاته، أو إذا نشأ التضارب بين المصلحة الشخصية والمصلحة العامة، أو تعرض الموظف إلى ضغوط تتعارض مع مهامه الرسمية، أو تثير شكوى حول الموضوعية التي يجب أن يتعامل بها، مع إيضاح طبيعة علاقة التضارب، وعلى الرئيس المباشر اتخاذ الإجراءات اللازمة.
- عدم استخدام وظيفته بصورة مباشرة أو غير مباشرة للحصول على مكاسب مالية أو أى شىء ذو قيمة لمصلحة خاصة به أو بعائلته.
- عدم استغلال أو توظيف المعلومات التي يحصل عليها أثناء تأدية لمهامه الرسمية وبعد انتهاء عمله فى المعهد ، وسيلة لتحقيق منافع شخصية لنفسه أو لغيره بشكل مباشر أو غير مباشر، أو للإساءة إلى الغير، وعدم القيام بإفشاء معلومات لإعطاء امتياز غير عادل أو غير معقول لأطراف أخرى.
- لا يتم اشراك العاملين فى أعمال الامتحانات اذا كان لهم أقارب حتى الدرجة الرابعة وسيعمل المعهد على مراجعة هذه الآليات دورياً وإضافة ما يمكنها من اجراءات أخرى تلزم لتحقيق عدم التعارض فى المصالح بين الأطراف المختلفة فى المعهد.

(٢) إجراءات تصحيح الممارسات غير العادلة:

- تلتزم المؤسسة باتخاذ قرارات تصحيحية اتجاه أى ممارسات غير عادلة.
- تلتزم المؤسسة بالاعلان عن القرارات المتعلقة بتصحيح أى ممارسات غير عادلة.
- تلتزم المؤسسة بوضع خطة فورية لتصحيح المسارات غير العادلة فور اكتشافها مثل (تشكيل اللجان الاستشارية المنبثقة من مجلس المعهد - توزيع الأعباء التدريسية - أساليب التعليم - أدوات التقويم) ويفعل المعهد القرارات التي اتخذت لتصحيح المسارات غير العادلة، ويستفيد من التغذية الراجعة الواردة من المستفيدين من القرارات التي اتخذت لتصحيح المسارات غير العادلة.

أشخاص لهم علاقة بعملهم فى المعهد.

• الهدايا والتبرعات التى تتلقاها للمعهد يجب أن تكون معلنة بشفافية تامة وجهات تلقيها بالمعهد معلنة ، واستخداماتها معلنة وعدم ربط الهدايا والتبرعات بأى تأثير على سياسات المعهد ونشاطها.

• مراعاة الدقة التامة فى تصحيح كراسات الإجابة، مع المحافظة على سرية الأسماء ، ما لم يكن النظام يسمح بغير ذلك.

• يجب على القيادات وأعضاء هيئة التدريس بالمعهد مراعاة عدم تعارض المصالح عند قبول الهدايا وأشكال المجاملة الأخرى من الأشخاص والجهات المختلفة سواء كانت لها مصالح مع الجهة التى يرأسها أو يعمل بها أم لا.

• على المسئول فور تعيينه فى منصبه أن يتخذ الإجراءات اللازمة فى أى تعارض فى المصالح له مع أى من المستفيدين بالمعهد ، وإلا وجب عليه اتخاذ الإجراءات اللازمة لإبلاغ المعهد بهذا التعارض وفق ما بينه القانون .

• لا يتم اشراك أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة فى أعمال الامتحان أو التصحيح أو المراقبة أو الكنترولات اذا كان لهم أقارب حتى الدرجة الرابعة.

• لا يتم اشراك أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة فى القيام بالتدريس فى حالة وجود أحد الأقارب من الدرجة الأولى.

• الإعلان عن الاجراءات التى تستخدمها المؤسسة لتجنب تعارض المصالح لكافة أعضاء هيئة التدريس والعاملين بالمؤسسة.

«٢» ما يخص الطلاب:

يطبق المعهد مبدأ المساواة وعدم التمييز بين الطلاب وإتاحة مبدأ تكافؤ الفرص بينهم من خلال توفير مجموعة من الممارسات تمكنهم من الإستفادة من أنشطة المعهد وفرص التعلم بصورة متوازنة مع احترام حقوق الانسان وتتضمن:-

- يتم إتاحة مصادر المعرفة بالمعهد لجميع الطلاب.

- يتم توزيع المنح والإعانات المالية على الطلاب غير القادرين وفقاً للظروف الاجتماعية لكل منهم.

- يتم توحيد الأسلوب المتبع فى التقييم لكافة الطلاب الذين يشتركون فى نفس المقرر.

- يتم إعلان نتيجة الطلاب فى نفس الفرقة فى توقيت واحد مع عدم السماح بتسريب النتيجة لبعض الطلاب قبل إعلانها للجميع.

- استطلاع آراء الطلاب بعقد ندوات ولقاءات وكذلك باستخدام قوائم الاستقصاء.

- لكل الطلاب الحق فى التظلم ضد أى قرار أو اجراء يروونه غير منصف أو متحيز.

- تطبيق القواعد على جميع الطلاب من حيث المساواة فى فرص التعليم وشروط القبول واختبارات المقابلة الشخصية إن وجدت.

- ترتيب الأسماء فى قائمة الطلاب وكذلك فى الامتحانات (أرقام الجلوس) أبجدياً ووجود جداول محاضرات للجميع معلنة مع تقسيم مجموعات العملى.

- ممارسة الأنشطة الطلابية المختلفة مكفولة لجميع الطلبة.
- توجد صناديق للشكاوى والمقترحات.
- عدالة الامتحانات حيث تتم بواسطة تشكيل لجان داخلية وخارجية معتمدة.
- إعلام الطلاب بأساليب التقويم المختلفة ووجود استراتيجيات معتمدة للتقويم الطلابي والتأكيد على حقهم فى الاطلاع على نتائج التقييمات الخاصة بهم ودرجات أعمال السنة للمقررات المختلفة عن طريق إعلانها بالقسم العلمى.
- تمثيل الطلاب ومشاركتهم فى مجلس المعهد واللجان المختلفة.
- مشاركة الطلاب فى اعداد الخطة الاستراتيجية والدراسة الذاتية للمعهد.
- تمثيل الطلاب فى المؤتمرات المنعقدة بالمعهد.
- وجود سياسة دعم الطالب المتميز والطالب المتعثر.
- وجود نظام للثواب والعقاب للطلاب معن طبقاً للقواعد واللوائح المنظمة.
- وجود نظام يسمح لتقييم الطالب للمحتوى العلمى ومستوى أداء أعضاء هيئة التدريس من خلال استبيانات.
- توزيع توصيف المقرر على الطلاب فى بداية كل فصل دراسي لمعرفة محتوي وهدف ومهارات المقرر وأساليب وموعد التقييم.
- على من يتظلم من أى شكل من أشكال الممارسة غير العادلة أن يقوم بإتباع الآلية المنظمة لتقديم الشكاوى لاتخاذ الاجراءات التصحيحية لمعالجة الممارسة الغير عادلة وإخطار الشاكي بنتيجة التصحيح.

يستجيب المعهد للشكاوى والمقترحات من خلال:-

- وجود آلية ولجنة خاصة بالشكاوى والمقترحات مثل صندوق تلقى الشكاوى والمقترحات.
- يتم متابعة صندوق الشكاوى والمقترحات بصفة دورية والإطلاع عليها، ويتم اتخاذ القرارات اللازمة وتقييمها فى ضوء الشكاوى أو المقترحات والقيام بإخطار الأفراد بنتيجة الشكاوى أو المقترح مع تحديد آليات لمعالجة الشكاوى وتحقيق المقترح إن أمكن.

«٣» ما يخص العاملين:

- وجود دليل السلوك الوظيفى وأخلاقيات المهنة للموظفين والعاملين.
- يتم تقييم أداء العاملين واعداد تقارير الكفاءة بموضوعية ويكون من حق العامل التظلم فى نتيجة التقييم أمام الجهة الأعلى.
- تكافؤ الفرص فى الترقيات طبقاً للمعايير التى وضعها المعهد فى هذا الشأن وفى ضوء القوانين المنظمة لذلك بغض النظر عن أى اعتبارات، وكذلك فى توزيع الأعمال.
- يتم نقل العاملين بين الادارات وفقاً لرغباتهم اذا كان ذلك لا يتعارض مع مصلحة العمل داخل هذه الادارات.
- يتم توقيع نفس الجزاء على نفس المخالفة على كل العاملين المخالفين بغض النظر عن شخصياتهم.
- يتم توزيع العاملين على الادارات المختلفة وفقاً لتخصص كل منهم.

- وضع آلية للثواب والعقاب لأعضاء هيئة التدريس/ الهيئة المعاونة واعتمادها من مجلس المعهد بعد مناقشتها بمجالس الأقسام العلمية وإعلانها.
- يحدد مجلس كل قسم فى بداية كل فصل دراسي اعداد ساعات أعباءه التدريسية لجميع أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة طبقاً لما تقره اللوائح الجامعية واتساقاً مع سياسة المعهد وبما يحقق مبدأ العدالة والمساواة وعدم التمييز والشفافية.
- يقوم مجلس كل قسم فى بداية كل فصل دراسي بتوزيع أعباء التدريس والإشراف على العملية التعليمية على السادة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بطريقة متكافئة وبما يتناسب مع تخصص كل منهم وطبقاً لما تقره اللوائح الجامعية.

الإجراءات المتخذة فى حالة سوء السلوك المهني على مستوى الوحدة/ القسم/ الإدارة:

- يقوم السيد مدير الوحدة / رئيس القسم / مدير الإدارة يعرض أمر الشخص المعنى على المجلس الحاكم أن وجد (مجلس إدارة الوحدة / مجلس القسم).
- فى حالة موافقة المجلس الحاكم/ عدم وجود مجلس حاكم:- يتم رفع أمر الشخص المعنى إلى السلطة الأعلى (حسب ما ورد بالهيكل التنظيمي المعتمد) وهى:-
١- وكيل المعهد لشئون التعلم والطلاب : إذا كان الشخص المعنى ضمن الإدارات والأقسام الإدارية التي تقع فى نطاق اختصاص وكيل المعهد لشئون التعليم والطلاب مثل أقسام شئون التعليم أو رعاية الشباب أو شئون الخريجين ...إلخ.
٢- وكيل المعهد لشئون البيئة وخدمة المجتمع:- إذا كان الشخص المعنى ضمن الإدارات والأقسام الإدارية التي تقع فى نطاق اختصاص وكيل المعهد لشئون البيئة وخدمة المجتمع بما يشمل وحدات نظم المعلومات أو متابعة الخريجين أو إدارة الأزمات والكوارث...إلخ.
٣- عميد المعهد:- إذا كان الشخص المعنى ضمن إدارة أو قسم ليس به مجلس حاكم.
- إذا كان الشخص المعنى أحد العاملين أو الإداريين فإن عميد المعهد يقوم بإحالة الأمر للتحقيق بإدارة الشئون القانونية بالمعهد طبقاً للقواعد واللوائح المنظمة.
- بعد الانتهاء من التحقيق فإن عميد المعهد يقوم باعتماد توقيع الجزاء المقترح من إدارة الشئون القانونية بالمعهد ، أما فى حاله استحقاق الشخص المعنى الإحالة إلى مجلس تأديب فنقوم عميد المعهد برفع الأمر إلى السلطات الأعلى بالمؤسسة مع التوصية بذلك طبقاً للقواعد واللوائح المنظمة.

آلية مواجهة تعارض المصالح لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة:

تعارض المصالح هو كل موقف يكون فيه أحد أعضاء هيئة التدريس بالمعهد أو قيادتها الأكاديمية أو الإدارية يحقق مصلحة لنفسه أو لشخص مرتبط به تتعارض مع ما يطلبه منصبه من حيادية ، أو يكون منصبه مصدرًا لمكاسب لنفسه أو لأشخاص ترتبط به، وكل موقف يمكن أن يثير الشك أو الشبهة فى وجود مثل هذا التعارض.
يلتزم كل عضو من أعضاء المعهد والأفراد المستهدفون بالآلية بما يلي:-
• امتناع أساتذة المعهد وكافة المنتسبين إليها بقبول هدايا أو تبرعات شخصية ، خاصة من

وقد تم اتخاذ إجراءات / قرارات تصحيحية فى المعهد لمعالجة بعض الممارسات غير العادلة ومن هذه الإجراءات:-

- إعادة توزيع الاعباء التدريسية لأعضاء هيئة التدريس طبقاً لتخصصاتهم بالأقسام العلمية المختلفة استجابة لشكواهم.
- إعادة تصحيح أوراق الطلاب المتظلمين من درجاتهم فى الامتحان النهائى أو أعمال السنة وتشكيل لجنة لتقييم الورقة الامتحانية أو للتصحيح اذا كانت الشكوى جماعية واتخاذ اللازم بناءً على قرارها.
- تم وضع آلية لضمان العدالة وعدم التمييز بين أفراد مجتمع المعهد.
- وسيعمل المعهد على مراجعة هذه الآليات دورياً وإضافة ما يمكنها من إجراءات أخرى تلزم لتحقيق العدالة والمساواة بين مجتمع المعهد.

رؤية المعهد العالى للفنون التطبيقية

أن يكون مؤسسة تعليمية وبحثية رائدة في مجال الفن والتصميم ومصدر للأبتكار وفقا لمعايير الجودة العالمية.

رسالة المعهد العالى للفنون التطبيقية

إعداد خريج متميز قادر علي الإبتكار وإدارة عمليات التصميم والتطوير وتلبية إحتياجات سوق العمل وفقا للمعايير المحلية والإقليمية وإثراء علوم التصميم من خلال بحوث ودراسات تساهم في التطوير وخدمة المجتمع ودفع قطاعات الإنتاج ذات الصلة.

العنوان:- امتداد مرتفعات الجولف - التجمع الخامس - القاهرة الجديدة

ت:- 261173880/1/2/3/4 - 26182870/1/2/3/4

www.aai.edu.eg - info@aai.edu.eg