



سیاسات

جامعہ غیاں شمس

۲۰۲۳



سیاسات

جامعہ شرقیہ شمس

۲۰۲۳

المحتويات

- 1- سياسة ادارة الموارد المالية
- 2- سياسة ادارة الموارد البشرية- هيئة تدريس
- 3- سياسات تقييم أداء هيئة التدريس
- 4- سياسة ادارة الموارد البشرية- جهاز إدارى
- 5- سياسات تقييم الأداء الجهاز الادارى
- 6- سياسة عدم التميز
- 7- سياسة الجودة
- 8- سياسة استحداث او الغاء برامج تعليمية
- 9- سياسة دعم وتحفيز البحث العلمي
- 10-سياسات قبول طلاب جدد
- 11-سياسات الجامعة لدمج الطلاب ذوي الإعاقة
- 12-سياسات جذب الطلاب المتميزين
- 13-سياسات جذب الطلاب الوافدين
- 14-سياسات تشجيع الجامعة لتداول الطلاب
- 15-سياسات الجامعة لقبول طلاب الدراسات العليا
- 16- سياسات خدمة المجتمع والتنمية المستدامة

فريق الإعداد

إعداد

أ.د. سافيناز عادل الحبشي

أستاذ طب الأطفال- كلية الطب
جامعة عين شمس

أ.د. هالة مشير

وكيل التعليم والطلاب - كلية الحاسبات
والمعلومات - جامعة عين شمس

أ.د. منى عبد العال

استاذ طب المجتمع والبيئة وطب الصناعات
المدير التنفيذي لإدارة تطوير التعليم
جامعة عين شمس

أ.د. هند ابراهيم أسعد

أستاذ ومدير وحدة الجودة
كلية اللاسن - جامعة عين شمس

أ.د. رشا خفاجي

أستاذ ومدير مركز ضمان الجودة بالجامعة
كلية البنات - جامعة عين شمس

مراجعة

أ.د. عادل عبد الفتاح سلامة

أستاذ التربية المقارنة والإدارة
التربوية- كلية التربية
جامعة عين شمس

أ.د. سافيناز عادل الحبشي

أستاذ طب الأطفال
كلية الطب
جامعة عين شمس

الإعتماد

مجلس الجامعة

27/3/2023

سياسات جامعة عين شمس

مقدمة

سياسات جامعة عين شمس هي مجموعة الضوابط التي تنظم عمل الجامعة ومؤسساتها التعليمية وهي الموجه لصنع القرارات الآنية والمستقبلية في إطار الأهداف والقيم، أما الإجراءات فتصف وتحدد طريقة تطبيق السياسة في صورة أنشطة مصاغة في ترتيب منتظم للتأكيد على الالتزام بمنهج العمل المنتظم والمتكرر.

تربط سياسات الجامعة بين صياغة الخطة الاستراتيجية وتنفيذها، وتعتبر الخطوط العريضة والعامية التي تقود تنفيذ الاستراتيجية في جميع أجزائها وعلى مختلف مستوياتها، كما وضعت السياسات للتأكد من أن القيادات والمجالس الرسمية تتخذ القرارات التي تدعم رسالتها وغاياتها الاستراتيجية وتؤدي إلى تنفيذ الاستراتيجية.

سياسات الجامعة متنوعة تضم قطاعات التعليم والطلاب، البحث العلمي والدراسات العليا، خدمة المجتمع والتنمية المستدامة، بالإضافة إلى السياسات العامة، وتخصص الجامعة المجالس واللجان لرسم سياسات قطاعاتها وذلك لتحقيق رسالة الكلية ورؤيتها والوصول بمستوى خريجها إلى المستوى الملائم لتحسين الوضع التنافسي محلياً وإقليمياً وعالمياً.

وتراعى الجامعة عند تحديث السياسات العرض والمناقشة مع الأطراف المعنية ثم اعتمادها في مجلس الجامعة، وتنشر السياسات والإجراءات على موقع الجامعة والكليات لضمان تطبيقها بمشاركة إدارة الجامعة ومؤسساتها، ويتم مراجعة السياسات وتحديثها وتطويرها دورياً مع تحديث الخطة الاستراتيجية للجامعة وعندما يستدعي الأمر.

تتضمن سياسات جامعة عين شمس المجالات التالية:

- سياسة ادارة الموارد المالية
- سياسة ادارة الموارد البشرية- هيئة تدريس
- سياسات تقييم أداء هيئة التدريس
- سياسة ادارة الموارد البشرية- جهاز إدارى
- سياسات تقييم الأداء الجهاز الادارى
- سياسة عدم التمييز
- سياسة الجودة
- سياسة استحداث او الغاء برامج تعليمية
- سياسة دعم وتحفيز البحث العلمي
- سياسات قبول طلاب جدد
- سياسات الجامعة لدمج الطلاب ذوي الإعاقة
- سياسات جذب الطلاب المتميزين
- سياسات جذب الطلاب الوافدين
- سياسات تشجيع الجامعة لتداول الطلاب
- سياسات الجامعة لقبول طلاب الدراسات العليا
- سياسات خدمة المجتمع والتنمية المستدامة

سياسة إدارة الموارد المالية

مقدمة

تكتسب الموارد المالية للجامعة أهمية قصوى فى مجال تدبير شئون الجامعة وتوفير كل المستلزمات والمتطلبات لسير العمليات التعليمية والبحثية والخدمية الأخرى فى إطار رسالتها وأهدافها.

نص السياسة:

"توفير الموارد المالية الكافية لتحقيق رسالة الجامعة وأهدافها الإستراتيجية مع ضمان استخدام هذه الموارد بكفاءة"

المستفدون:

جميع منسوبي الجامعة فى الداخل والخارج

الإجراءات: آلية تطبيق السياسة وتحديد المسؤولين عن التنفيذ والمتابعة

مسئول التنفيذ	الإجراء
أمين الجامعة المسئول المالى	<p>1- تحديد مصادر التمويل وأوجه الصرف من الخزانة العامة للدولة والموارد الذاتية للجامعة</p> <p>- يقوم مجلس الجامعة قبل نهاية النصف الأول من العام المالى باستعراض الخطة التنفيذية السنوية وتحديد أولوياتها فيما يخص العام المالى التالى.</p> <p>- يقوم كل قطاع بالجامعة بإعداد المطالب السنوية طبقاً للحصر من مؤسسات الجامعة (عميد / رئيس قسم / مدير إدارة أو مركز أو وحدة) من أجهزة ومعدات واحتياجات لازمة لأنشطة التعليم والبحث العلمى وخدمة المجتمع سواء الفعلية أو المستقبلية مع ملاحظة :-</p> <ul style="list-style-type: none">• توافق المطالب مع الخطة الإستراتيجية للجامعة• توافق المطالب مع سياسة الكلية الشرائية• عمل دراسة جدوى للأجهزة ذات القيمة العالية ومدى نفعها لبقية أقسام وإدارات الكلية• سهولة الصيانة وتوفير قطع الغيار <p>- اعداد تقرير وتحليل لقدرة الجامعة المالية لسنتين ماضيتين للوقوف على حقيقة الموقف المالى للجامعة</p> <p>- عند انعقاد مجلس الجامعة التالى يتم عرض مطالب القطاعات والإدارات على المجلس فى وجود المسئول المال ومن ثم إعداد مشروع الموازنة للسنة التالية بنهاية النصف الأول من العام المالى الحالى.</p> <p>- وطبقاً للمادة 252 من قانون تنظيم الجامعات رقم 49 لسنة 1972 يعد مجلس الجامعة مشروع الموازنة بعد استطلاع رأى مجالس الكليات والوحدات التابعة للجامعة، ويتولى وزير التعليم العالى عرضه بعد موافقة المجلس الأعلى للجامعات وفقاً لأحكام القانون.</p> <p>- يقدم إلى مجالس الجامعات والكليات بصفة دورية كل ثلاثة أشهر بيان مالى عن مراكز الاعتمادات المالية، مع مراعاة مقارنة ذلك بمثيلتها بالسنة السابقة وتوضيح الفروق وأسبابها طبقاً لنص المادة 253 من قانون تنظيم الجامعات رقم 49 لسنة 1972.</p> <p>- بعد تخصيص الموازنة السنوية للجامعة من ميزانية التعليم العالى يتم تمويل المطالب غير المدرجة فى الموازنة والطارئة/المستجدة بالاستعانة بالموارد الذاتية للجامعة/الكليات.</p>

2- تنمية الموارد الذاتية للجامعة

ادارة الجامعة العليا رئيس الجامعة نواب رئيس الجامعة عمداء الكليات /المعهد	العمل على زيادة نسبة الموارد الذاتية فى دعم العملية التعليمية والبحثية كهدف أساسى للجامعة مع عدم التعارض مع القوانين واللوائح المالية الملزمة عن طريق متابعة خطة زيادة الموارد السابقة وتحديثها طبقاً للمستجدات ووضع مستهدف زيادة نسبة هذه الموارد لتحقيق خطة الجامعة التنفيذية. مصادر الموارد الذاتية: - البرامج الجديدة النوعية طبقاً لمتطلبات سوق العمل - الشراكة مع المهتمين بأمر خدمات الجامعة مثل الابحاث التطبيقية - دعم وتطوير الوحدات/المراكز ذات الطابع الخاص - دعم وتطوير الوحدات الانتاجية - التحسين المستمر فى التصنيف العالمى للجامعة
---	---

3- رفع كفاءة استخدام الموارد

المسئول المالى إدارة المشتريات	عند تقدم كلية/ إدارة لطلب شراء جهاز أو معدات أو منشآت خارج الطلبات السنوية لحدوث أى تغير فى التكنولوجيا أو محيط البيئة الخارجى أو أى تغير متوقع فى مستوى الخدمة المالى أو المستقبلى يراعى الضوابط التالية: • تشجيع الطلبات التى تخدم عدة أقسام أو إدارات • تأثير هذا المشروع على بقية إدارات وأقسام كليات الجامعة • الاستفادة من المصادر الداعمة لتمويل هذا المشروع (إذا وجد مصدر آخر للتمويل لجزء من المطالب) • وضع خطة زمنية لتدريب أعضاء هيئة التدريس أو أصحاب المصلحة • التسويق لأصحاب المصالح للاستفادة القصوى من الأجهزة/المعدات/المنشآت. • فى حالة شراء جهاز أو معدة لا يتم إستخدامه لستة أشهر تشكل لجنة للفحص ومعرفة أسباب عدم الإستعمال يتم تقديم تقرير وافى دورى عن ذلك من رئيس القسم أو الإدارة الموجود بها الجهاز ويرفع تقرير بذلك على مجلس الكلية. • الرقابة والمحاسبية لأى إجراء يخالف السياسة
-----------------------------------	--

4- المحافظة على موراد الجامعة وتطويرها وصيانتها

نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة الادارة الهندسية بالجامعة	التحديث المستمر لقاعدة بيانات منشآت الجامعة ومؤسساتها ومرافقها التحديث الدورى لخطة الصيانة السنوية لجميع الموارد المادية التقرير الدورى للصيانة
---	---

سياسة ادارة الموارد البشرية

هيئة التدريس

مقدمة

التعليم العالي هو يعنى بشكل رئيسي بتنمية الانسان والمعرفة، لذا تأمين موارد بشرية كافية وكفؤة لتحقيق النوعية المرجوة فى ظروف عولمة الاقتصاد والمنافسة فى الخدمات المهنية، ومن هنا تكون الأهمية بتوفير الأعداد والكفاءات المطلوبة من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة، وتنمية مهارتهم بصفة مستمرة، والعمل الجاد على إرضائهم.

نص السياسة:

"الاستفادة من الموارد البشرية المتاحة من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالجامعة "وتطوير المعارف والمهارات لديهم وتحقيق الرضا بينهم"

المستفيدون

الطلاب - أعضاء هيئة التدريس - الهيئة المعاونة

الإجراءات: آلية تطبيق السياسة وتحديد المسؤولين عن التنفيذ والمتابعة

مسئول التنفيذ	الإجراء
وحدات ضمان الجودة بالكليات	<p>ملائمة أعداد أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والتعامل مع النقص/الزيادة فى الكليات/الاقسام</p> <ul style="list-style-type: none">• تقوم وحدات ضمان الجودة بعمل دراسة سنوية للموجود من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة على رأس العمل وحساب نسبتهم الى الطلاب على مستوى الكلية والأقسام وتكون الاساس لتحديد أعداد الهيئة المعاونة فى الخطة الخمسية للكلية وفقا للاحتياجات الفعلية، ومخاطبة الجامعة بالاحتياجات فى حالة الزيادة فى العدد: يتم الاستعانة فى التدريس لكليات الجامعة، تقسيم الطلاب فى الدروس النظرية والعملية الى مجموعات أصغر، وتضاف مهام أخرى دورية للعمل فى الكنترول وتنسيق ومتابعة التدريس وأعمال الجودة بالقسم/الكلية، وخدمة المجتمع، الاستعانة والسماح لهيئة التدريس بالانتداب فى جامعات أخرى• أما فى حال النقص: يسمح بالانتداب من جامعات أخرى لسد العجز فى بعض التخصصات ولا يسمح بالانتداب للخارج الا بعد استيفاء النصاب التدريسى للتخصص فى القسم.
مديرو مركز ووحدات ضمان الجودة	<p>التحسين المستمر فى نسب الرضا</p> <ul style="list-style-type: none">• يتم تحديد العناصر الحاكمة التى تؤثر على رضا وتحفيز هيئة التدريس• الاستبيانات الدورية لقياس الرضا• الاجتماعات الدورية لقياس الرضا وحل مشاكل العمل• اعداد دراسات تطور لنسب الرضا ووضع خطط لتحسين المنخفض منها
ادارة تطوير التعليم مركز التدريب والتطوير فريق التخطيط الاستراتيجى بالجامعة/الكلية وحدات التدريب بالكليات	<p>التنمية المهنية المستدامة لتحقيق الخطط الحالية والمستقبلية لمؤسسات الجامعة</p> <ul style="list-style-type: none">• يتم قياس الاحتياجات التدريبية لهيئة التدريس• اولاً الخاصة بالوظيفة• ثانياً احتياجات خطط التطوير• ثالثاً طبقاً لتقييم الأداء• يتم وضع خطة التدريب متضمنة قياس الأثر

سياسات تقييم الأداء

أعضاء هيئة التدريس

مقدمة

يعد تقييم أداء عضو هيئة التدريس من المؤشرات الدالة على مدى انتظام التطور في الأداء، وهناك تنوعاً واضحاً في أساليب تقييم أداء الأستاذ الجامعي من التقييم الذاتي، وتقييم الزملاء، وتقييم رئيس القسم، وتقييم الطلاب للأداء التدريسي، لكن هناك قصوراً في الاستفادة من تنوع أساليب تقييم أداء الأستاذ الجامعي حيث اقتصر على عملية تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس على العضو المتقدم للترقية وتقييم الطلاب للأداء التدريسي الذي لا يُعد شاملاً فهو يقتصر على وظيفة واحدة وهي التدريس، وتشمل عملية تقييم أداء هيئة التدريس على مكونات محددة وهي أعمال التدريس، وأعمال الكلية والقسم، والإرشاد الأكاديمي، والبحث العلمي، وخدمات المجتمع.

نص السياسة

"تقييم وتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس باستخدام مؤشرات أداء قابلة للقياس على النحو الذي يضمن تنمية قدراتهم ومساعدتهم في تحسين أدائهم وتعميق مفهوم المهنية لديهم للمساهمة في الارتقاء بأداء الجامعة"

المستفيدون

الطلاب - أعضاء هيئة التدريس

الإجراءات: آلية تطبيق السياسة وتحديد المسؤولين عن التنفيذ والمتابعة

مسئول التنفيذ	الإجراء
مديرو مركز وحدات ضمان الجودة رؤساء الأقسام	<ul style="list-style-type: none">• تحديد مجالات التقييم: التدريس والامتحانات، البحث العلمي والانشطة العلمية، خدمة المجتمع، أعمال الجودة• تحديد مستوى التقييم " ذاتي- من رئيس القسم - من الطالب ذاتي: وضع نموذج تقييم الاداء في مجالات التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع وأعمال الجودة بمؤشرات موضوعية قابلة للقياس- على مستوى رئيس القسم: تقييم الالتزام بالأعمال المكلف بها (تدريس وامتحانات وأخرى) وعلاقته برئيس القسم والزملاء- على مستوى الطلاب: نموذج تقييم التدريس/التدريب (استبيان العملية التعليمية)• تحديد دورية التقييم: التدريس والإرشاد كل فصل دراسي (تقييم الطلاب)، أعمال القسم والابحاث وخدمة المجتمع وأعمال الجودة سنوياً (ذاتي ورئيس القسم)• تحديد أوجه الاستفادة من تقييم الاداء في:<ul style="list-style-type: none">- توجيه الدورات التدريبية طبقاً للاحتياجات- متطلب عند التقدم للترقية- تحفيز المتميز معنوياً و/أو مادياً

سياسة ادارة الموارد البشرية

الجهاز الادارى

مقدمة

ترتبط جودة الإدارة في المؤسسات التعليمية بجودة أداء الجهاز الإداري التعليمي. ومن ثم كلما زادت جودة الأداء لهذا الجهاز كلما ارتفع مستوى تنافسية النظام التعليمي.

نص السياسة

"الاستفادة من الموارد البشرية المتاحة في الجهاز الإداري والمعاون بالجامعة والاستخدام الأمثل لها" وتطوير المعارف والمهارات وتحقيق الرضا بينهم.

المستفيدون

أعضاء الجهاز الإداري - المتعاملون مع أعضاء الجهاز الإداري

الإجراءات: آلية تطبيق السياسة وتحديد المسؤولين عن التنفيذ والمتابعة

مسئول التنفيذ	الاجراء
إدارة شئون العاملين	<p>ملائمة توزيع الموارد البشرية والتعامل مع النقص/الزيادة فى الادارات</p> <ul style="list-style-type: none">• يقوم الأمين العام للجامعة بتوفير دراسة سنوية لبيان مدى ملائمة توزيع الموارد البشرية (العاملين) المتاحة وفقا للاحتياجات الفعلية للعمل بمؤسسات الجامعة وبالتالي إعادة التوزيع.• يقوم مديرو الكليات ومديري الإدارات والأقسام استخدام الموارد البشرية المتاحة (الجهاز الإداري والمعاون) بكفاءة طبقاً للتوصيف الوظيفي واحتياجات العمل.• استخدام التوصيف الوظيفي في حالات الندب والنقل
مركز ووحدة ضمان الجودة	<p>التنمية المهنية المستدامة لتحقيق الخطط الحالية والمستقبلية لمؤسسات الجامعة</p> <ul style="list-style-type: none">• قياس الاحتياجات التدريبية للجهاز الادارىاولاً الخاصة بالوظيفةثانياً احتياجات خطط التطويرثالثاً طبقاً لتقييم الأداءوضع خطة التدريب متضمنة قياس الأثر
مركز ووحدة ضمان الجودة	<p>التحسين المستمر فى نسب الرضا بين أعضاء الجهاز الادارى</p> <ul style="list-style-type: none">• يتم تحديد العناصر الحاكمة التى تؤثر على رضاء وتحفيز الجهاز الإداري المعاون• الاستبيانات الدورية لقياس الرضا• الاجتماعات الدورية لقياس الرضا وحل مشاكل العمل• اعداد دراسات تطور لنسب الرضا ووضع خطط لتحسين المنخفض منها
ادارة التنظيم والادارة مركز ووحدة ضمان الجودة	<p>تطوير وتحسين ظروف العمل وفقاً لمتطلبات الوظيفة</p> <p>يقوم مركز ضمان الجودة بالتنسيق مع الأمين العام بمراجعة الاستقصاء السنوي عن مدى ملائمة ظروف العمل وفقاً لمتطلبات الوظيفة من حيث ملائمة أماكن العمل، والتجهيزات والتسهيلات المتاحة، والمناخ الصحى ووسائل الاتصال المتاحة (هاتف/ انترنت/بريد الكترونى).</p>

سياسات تقييم الأداء

الجهاز الإداري

مقدمة

يضمن تقييم الأداء استمرار نجاح المؤسسة حيث إن نتائجه تمكن المؤسسات من المحافظة على ذوي الأداء المتميز ومكافأته، وإرشاد ذوي الأداء الضعيف إلى كيفية تحسين أدائهم بتوفير البرامج التدريبية، بالإضافة إلى أن تقييم الأداء له تأثير واضح في تنمية العاملين ورضاهم الوظيفي ودافعيتهم للعمل، ويُعدّ من أهم الوسائل المحفزة لتحسين مستوى الأداء وتنمية القدرة الذاتية والمهارات الفنية لدى العاملين، كما أنه وسيلة مهمة لإبراز أوجه النقص في إمكانات الموظف وأساليب الإدارة، كما أنه يوفر المعلومات اللازمة لاتخاذ الكثير من القرارات المتعلقة بالعاملين مثل الحوافز، الترقيات، التدريب، النقل، وغيرها.

نص السياسة

"كفاءة ودقة وعدالة نظام تقييم الأداء الوظيفي للجهاز الإداري وتوجيه التدريب والمساءلة والمحاسبة طبقاً للتقييم"

المستفيدون

أعضاء الجهاز الإداري - المتعاملون مع أعضاء الجهاز الإداري

الإجراءات: آلية تطبيق السياسة وتحديد المسؤولين عن التنفيذ والمتابعة

مسئول التنفيذ	الإجراء
مدير إدارة شئون العاملين مدير إدارة الموارد البشرية مديرو مركز وحدات ضمان الجودة	<ul style="list-style-type: none">• إجراء تقييم أداء الجهاز الإداري على جميع المستويات وتخصيص الموارد لإجراء هذا التقييم• تنفيذ الدورات المتخصصة في تقييم الأداء الوظيفي لتدريب الرؤساء على كيفية القيام بعملية التقييم، وتعليمهم أفضل السبل لتقييم أداء موظفيهم• تطبيق طرق أخرى لتقييم الأداء عدا ما ورد بقانون الأحوال المدنية- استبيانات دورية لقياس رضا المتعاملون مع أعضاء الجهاز الإداري- نقاط تقييم تضعها كل إدارة للموظفين طبقاً لطبيعة العمل بها- وضع خطة سنوية يضعها كل موظف مع مديره مع تقرير أداء سنوي بالإنجاز

سياسة العدالة وعدم التمييز

مقدمة

تلتزم الجامعة بجميع قوانين وأوامر ولوائح عدم التمييز وتكافؤ الفرص ولا تسمح بالتفرقة على أساس العرق أو الجنس أو الدين أو الأصل أو الالعاقبة ، وتظهر السياسة في جميع السياسات والاجراءات التي تلتزم الجامعة باعلانها للمعنيين بأمرها في الداخل والخارج .

نص السياسة

"العدالة وتكافؤ الفرص بين جميع منسوبى جامعة عين شمس وعدم التعارض في المصالح بين العاملين في مؤسسات الجامعة"

المستفيدون/مجال التطبيق:

الطلاب: القبول بالمؤسسة/المدن الجامعية - التدريس/التدريب - التقويم - الدعم الاكاديمى وغير الاكاديمى - الانشطة

هيئة التدريس: العبء الوظيفى - الاشراف على الرسائل - فرص التدريب - البعثات/المهام العلمية - الحوافز/المكافآت

الهيئة المعاونة: العبء الوظيفى - البعثات/المهام العلمية - الحوافز/المكافآت

الاداريون: العبء الوظيفى - تقييم الالاء - الدعم - الحوافز/المكافآت

الاطراف المجتمعية الخارجية: المشاركة في أنشطة الجامعة بالمقترحات/التقييم

الاجراءات: آليات تطبيق الساسية والمسؤولين عن التنفيذ والمتابعة

الفئة المستهدفة	الاجراء	مسئول التنفيذ
الكليات	عدالة توزيع الموازنة على مؤسسات الجامعة	أمين عام للجامعة
الطلاب مرحلة أولى مرحلة ثانية	قواعد القبول: وضع قواعد القبول بالبرامج النوعية والمدمجة والاعلان بوسائل متعددة وضع قواعد القبول ببرامج الدراسات العليا والاعلان بوسائل متعددة وضع قواعد القبول بالمدن الجامعية واعلانها على الموقع التدريس والتدريب: توزيع الطلاب على مجموعات بطريقة تضمن العدالة عدم تضارب المصالح في التدريس والامتحانات والاشراف على الرسائل عدالة وموضوعية الامتحانات	نائب رئيس الجامعة لقطاع التعليم والطلاب وكلاء التعليم والطلاب بالكليات
هيئة التدريس	عدالة توزيع الأعباء التدريسية بين هيئة التدريس توافر الفرص المتكافئة في الترقيات، والبعثات وتوزيع الأعمال. تساوى عدد فرص الإشراف على رسائل الماجستير والدكتوراه بين جميع السادة المشرفين توزيع المكافآت والحوافز في ضوء القواعد المعمول بها عدم تضارب المصالح في التدريس والامتحانات والاشراف على الرسائل	نائب رئيس الجامعة لقطاع الدراسات العليا وكلاء الدراسات العليا بالكليات

الفئة المستهدفة	الاجراء	مسئول التنفيذ
الهيئة المعاونة	عدالة توزيع الأعباء التدريسية توافر الفرص المتكافئة فى البحث العلمى/ التدريب/ البعثات/المهام العلمية	
الإداريون	تطبيق شروط الترقية على جميع العاملين طبقا للقوانين المنظمة بغض النظر عن أي اعتبارات. توزيع المكافآت والحوافز في ضوء القواعد المعمول بها	الامناء المساعدون مديرو عام الكليات
الأطراف المجتمعية	تمثيل دورى للأطراف الخارجية المعنيين بالأمر فى المجالس واللجان الرسمية	نائب رئيس الجامعة قطاع البيئة والمجتمع
الجميع	التقييم المستمر لكل إجراءات العدالة تنمية سلوك المواطنة بالندوات والنشرات على الموقع	مسئولى المواقع الالكترونية

الملحقات: مدونة الجامعة/ميثاق الاخلاقيات

سياسة الجودة

مقدمة

تحرص جامعة عين شمس على تعظيم الاستفادة من مواردها المادية والبشرية لتوفير أفضل مستوى من التعليم والتدريب عالي الجودة لخدمة المجتمع المحلي والإقليمي والدولي وتمكين طلابها من تحقيق أعلى المعايير وتزويدهم بالمهارات والمعرفة والخبرة لتلبية الاحتياجات المتغيرة للمجتمع وتحقيق التنمية المستدامة.

في هذا السياق تأتي هذه الوثيقة لتحديد ملامح سياسة الجودة بجامعة عين شمس لضمان مشاركة كافة أطراف المجتمع الجامعي تلبيةً لتوقعات كافة المستفيدين من خدماتها البحثية والتعليمية والمجتمعية وانطلاقاً من من مسؤوليتها أمام الطلاب والخريجين وأرباب الأعمال وجهات التوظيف وكافة المستفيدين من خدماتها.

نص السياسة

تنتهج جامعة عين شمس سياسات ضمان الجودة التي من شأنها مشاركة كافة أطراف المجتمع الجامعي من قيادات أكاديمية وأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وإداريين وطلاب في أنشطة الجودة، بما يؤدي إلى التحسين المستمر لأنشطة التعليم والتعلم والبحث العلمي والابتكار وخدمة المجتمع، وتقديم الخدمات الجامعية باحترافية ومهنية في إطار منظومة من القيم والأخلاقيات المهنية وآليات للمساءلة. يتضمن ذلك الامتثال للمعايير، ومراقبة الجودة داخلياً وخارجياً، وتقييم الأداء، والحصول على الاعتماد بهدف إرضاء كافة المستفيدين من خدماتنا.

المستفيدون

كافة أطراف المجتمع الجامعي من قيادات أكاديمية وأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وإداريين وطلاب المجتمع الخارجي من نقابات وأرباب أعمال وجهات توظيف وأولياء أمور وخريجون وآخرون طبقاً لتخصصات مؤسسات الجامعة.

إجراءات التنفيذ: آلية التطبيق والمسؤولون عن التنفيذ والمتابعة

المسؤول	آلية التنفيذ
مديرو مركز ووحدات ضمان الجودة بالكليات والمعاهد	نشر الوعي بين أطراف المجتمع الداخلي والخارجي بأهمية تطبيق نظم الجودة الشاملة وتحسين الأداء عن طريق الملصقات والنشرات واللقاءات التعريفية المختلفة.
الأمناء المساعدون لنواب رئيس الجامعة عمداء الكليات مدير مركز ضمان الجودة	متابعة تنفيذ الخطط السنوية للقطاعات التعليمية والبحثية والمجتمعية وفقاً لإطار زمني محدد بهدف التقييم المستمر واتخاذ الإجراءات التصحيحية المناسبة وفقاً لمؤشرات أداء موضوعية.
وحدات ضمان الجودة بالكليات والمعاهد إدارة التعاون الدولي/مكتب التصنيف الدولي مدير مركز ضمان الجودة	المراجعة الدورية للبرامج الدراسية وبرامج التدريب ونظم العمل المختلفة من خلال تقارير المراجعة الداخلية والخارجية بهدف تحسين جودة الأداء والخدمة والحصول على الاعتماد المحلي والدولي.

المسؤول	آلية التنفيذ
مديرو مركز ووحدات ضمان الجودة	قياس الأداء بصورة منتظمة مع التحسين والتطوير المستمر لتطوير الخدمات وتلبية احتياجات الأطراف المستفيدة من الخدمات الجامعية.
مديرو مركز ووحدات ضمان الجودة	قياس رضا المجتمع الداخلي بالجامعة من قيادات أكاديمية وإدارية وأعضاء هيئة تدريس ومعاونيهم وأعضاء الإداري والطلاب من خلال استطلاعات الرأي والمقابلات والاجتماعات بهدف التطوير والتحسين المستمر.
	قياس رضا المجتمع الخارجي للجامعة من أطراف مجتمعية وأرباب أعمال وجهات توظيف والجامعات الشريكة في تقديم البرامج الدولية من خلال استطلاعات الرأي والمقابلات والاجتماعات بهدف التطوير والتحسين المستمر.
مديرو الكيانات المسؤولة عن التدريب بالجامعة/الكلية مديرو مركز ووحدات ضمان الجودة	استطلاع رأي أطراف المجتمع الداخلي والخارجي/قياس الأداء (قيادات أكاديمية وإدارية - أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم - طلاب - جهاز إداري) لاستنباط احتياجاتهم التدريبية لتفعيل برامج تدريبية وفقا للاحتياجات الفعلية لتنمية المعارف/المهارات المطلوبة.

سياسات وإجراءات استحداث/إلغاء/ تجميد برامج أكاديمية

مقدمة

تمكن البرامج الجديدة الجامعات المختلفة من الحفاظ على مكانتها الريادية وقيمتها العلمية والفكرية على المستوى القومي والعالمي، فضلا عن تعظيم قدرتها على مواكبة كافة التطورات والتغيرات التي يشهدها العصر فيما يتعلق بالثورة المعلوماتية والتكنولوجية التي فرضت ضرورة التوجه إلى الاعتماد على رأس المال البشري واقتصاديات المعرفة، تأتي فكرة استحداث البرامج الجديدة، واقتراح الدرجات العلمية المستحدثة استجابة لظهور التخصصات الجديدة المتنوعة والتغيرات التي تحدث بصفة مستمرة داخل التخصصات العلمية الحالية، لا سيما مع بزوغ التوجه المعرفي الحديث المتمثل في الدراسات البينية، والذي يؤكد على وحدة المعرفة وأهمية التكامل بين التخصصات المختلفة نتيجة للتطور المتسارع في ميادين المعرفة ومجالات البحث العلمي ومناهجه، والتحولت الكبرى في كافة ميادين المعرفة. لذلك، يعد اقتراح البرامج الجديدة واحدة من أهم الاستراتيجيات التي تتمكن من خلالها الجامعات تبني السياسات والعمليات التي تشجع على تطوير الأفكار الجديدة ودعم البرامج القائمة.

نص السياسة

" ملائمة البرامج المستحدثة لإحتياجات سوق العمل ومتطلبات المهن وأبعاد التنمية المستدامة ورؤية مصر 2030 ورسالة الجامعة مع دراسة مدى الاقبال على البرنامج عند طرحه، وأنخفاض معدلات الالتحاق وتراجع الطلب من قبل سوق العمل على البرامج المراد تجميدها أو إلغائها"

المستفيدون

قيادات الجامعة: تحقيق رسالة الجامعة في الوفاء باحتياجات المجتمع ومتطلبات سوق العمل للطلاب المصريين والوافدون

الاطراف الخارجية: أولياء الامور- جهات التوظيف - النقابات

الاجراءات: آليات التطبيق والمسئولون عن التنفيذ والمتابعة

المسؤول	الاجراء
اللجنة العليا للبرامج الأكاديمية وتتبع رئيس الجامعة	تشكيل "اللجنة العليا للبرامج الأكاديمية" معتمدة رسميا من رئيس جامعة عين شمس لوضع معايير استحداث وإلغاء برامج، والدراسة والبت في البرامج الأكاديمية الجديدة المقترحة أو البرامج المراد تجميدها أو إلغائها.
إجراءات البرامج المستحدثة :	
نائب رئيس الجامعة المختص	1- التقدم بخطاب معتمد من عميد الكلية أو المعهد المعني إلى نائب رئيس الجامعة المختص يتضمن دراسة شاملة لاستيفاء البرنامج للمعايير الموضوعه من قبل اللجنة العليا مع استيفاء المطلوب فى القائمة (ملحق)
العمداء	2- مناقشة فكرة وأهمية البرنامج: عقد لقاءات موسعة مع الاطراف المعنية: أعضاء من اللجنة العليا والعميد والوكيل ورئيس القسم المختص و الأاطراف المستفيدة من منظمات سوق العمل

المسؤول	الاجراء
أعضاء اللجنة العليا للبرامج الأكاديمية وتتبع رئيس الجامعة	3- إعداد وتقديم مقترح لائحة البرنامج للعرض والموافقة من اللجنة العليا
رئيس الجامعة	4- اعتماد مجلس الجامعة إلغاء أو تجميد برنامج
	5- التقدم للمجلس الأعلى للجامعات
مسئول البوابة الالكترونية	6- الاعلان على موقع الجامعة
إجراءات إلغاء أو تجميد برنامج	
اللجنة العليا للبرامج الأكاديمية وتتبع رئيس الجامعة	1- تقديم دراسة للجنة العليا تفيد - الانخفاض التدريجي والمستمر لعدد الطلاب الراغبين في الالتحاق بالبرنامج خلال الثلاث سنوات الأخيرة. - تراجع الطلب من قبل سوق العمل على توظيف خريجي هذا البرنامج، نظرا لضعف ارتباط البرنامج باحتياجات سوق العمل ومتطلبات المهن والوظائف المستقبلية.
رئيس الجامعة	2- اعتماد مجلس الجامعة إلغاء أو تجميد برنامج
مسئول البوابة الالكترونية	3- الاعلان على موقع الجامعة

الملاحق

- 1- تشكيل اللجنة العليا من أساتذة خبراء من داخل الجامعة ذوي تخصصات علمية وأدبية متنوعة من كليات ومعاهد الجامعة وخبراء خارجيين من سوق العمل.
- 2- نموذج توصيف البرنامج والمقررات
- 3- قائمة استيفاء استحداث برامج تعليمية التالية:

م	السؤال
1	ما هو اسم البرنامج المقترح؟
2	ما الدرجة العلمية التي ستمنح عن الانتهاء من هذا البرنامج؟.
3	كيف يتوافق البرنامج مع رؤية ورسالة الجامعة والكلية؟
4	دراسة الاحتياج المجتمعي لهذا البرنامج؟
5	هل سيتم تنفيذ هذا البرنامج من خلال الشراكة مع أقسام أو كليات أخرى؟ تحديد هذه الجهات
6	ما القسم/الأقسام المسؤولة عن إدارة هذا البرنامج؟
7	مدى توفر الموارد المطلوبة لتشغيل البرنامج المقترح: • أعضاء هيئة تدريس. • معامل. • كوادر إدارية. • (أخرى تحدد....).
8	ما مدة الدراسة بهذا البرنامج؟ -----
9	ما هي آليات القبول، والخدمات اللوجستية المخطط لها لتنفيذ البرنامج؟
10	كم عدد الطلاب المتوقع إلتحاقهم بهذا البرنامج؟
11	ما هي الرسوم الدراسية المقترحة لهذا البرنامج؟
12	ما هو نظام الدراسة المقترح بالبرنامج: تعليم مباشر، عبر الإنترنت، أم تعليم هجين؟

سياسة وآليات دعم وتحفيز البحث العلمي

مقدمة

يعد النهوض بمستوى البحث العلمي من أولويات الجامعة عن طريق العديد من الأنشطة منها تقديم الدعم والتحفيز للباحثين في كافة القطاعات الطبية والعلمية والهندسية والعلوم الانسانية لتشجيع البحث العلمي والاهتمام بالنشر الدولي الذي يعد معياراً قوياً في التصنيف الدولي للجامعات.

نص السياسة

"تشجيع أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة على البحث العلمي المتميز والمبتكر بتحفيز وتوفير الدعم اللازم لإجراء الابحاث والنشر في المجلات العلمية الدولية المحكمة ذات معاملات التأثير المرتفعة وخلق مناخ تفاعلي بين الباحثين من قطاعات الجامعة المختلفة."

المستفيدون

الجامعة والكلية
أعضاء هيئة التدريس
الهيئة المعاونة
طلاب الدراسات العليا من الخارج
المؤسسات المجتمعية ذات العلاقة بطبيعة البحث

المسؤول	الاجراء
مديرو وحدات نظم المعلومات بالجامعة والكليات	أولاً توفير بيئة بحثية مشجعة للبحث العلمي توفير قاعدة بيانات الكترونية بيانات تشمل كافة البحوث العلمية والباحثين والرسائل العلمية المنشورة بواسطة اعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم محدثة باستمرار عمل تقرير سنوي عن الابحاث التي تم نشرها في الدوريات المحلية أو العالمية من قبل الاقسام العلمية تنمية الموارد المالية اللازمة لتمويل ودعم البحث العلمي عن طريق تنمية قدرات معاوني اعضاء هيئة التدريس والباحثين للحصول على منح قومية ودولية وتشجيع الحصول على المشاريع البحثية تمكين الباحثين والعلماء من الوصول إلى أحدث أجهزة المختبرات العملية مع رفع نسبة تشغيل الأجهزة العلمية
مدير مركز التدريب والتطوير مدير مركز الابتكار وريادة الاعمال	ثانياً بناء كوادر بحثية من شباب الباحثين تطوير البرامج التدريبية الخاصة بتنمية مهارات البحث العلمي لدى هيئة التدريس والطلاب
نائب رئيس الجامعة ووكلاء قطاع الدراسات العليا والبحث العلمي	ثالثاً دعم وتحفيز الباحثين توفير الحوافز للمتميزين بحثياً في النشر الدولي تمويل تكلفة إجراء و/أو نشر الأبحاث المبتكرة والتطبيقية والتمتيز

سياسات قبول طلاب جدد بجامعة عين شمس

مقدمة

تحرص جامعة عين شمس على جذب الطلاب المصريين والوافدين عن طريق التطوير المستمر للبرامج واستحداث برامج وكليات جديدة، وتتبنى الجامعة سياسة اللاتاحة وتكافؤ الفرص للطلاب الراغبين في الدراسة وتضع شروط ومعايير القبول وإعلانها على الموقع الإلكتروني وفي أدلة الطلاب إيمانا بمبدأ الشفافية كقيمة جوهرية للجامعة.

نص السياسة

"اتاحة فرص متكافئة للمتقدمين للتسجيل ببرامج الجامعة للمرحلة الاولى وتسهيل اجراءات القبول"

المستفيدون

الطلاب المصريين والوافدين

الاطراف المجتمعية: أولياء الامور وجهات التوظيف

ادارة الجامعة

تزايد الاقبال على البرامج النوعية والمدمجة للمرحلة الاولى يوفر موارد ذاتية تحقق رسالة وخطة الجامعة تطبيق سياسة العدالة وعدم التمييز بين الطلاب

الاجراءات: آلية التطبيق والمسؤولون عن التنفيذ والمتابعة

المسؤول	الاجراء
مسئول البوابة الالكترونية مسئول موقع الكلية	الاعلان عن البرامج النوعية والمدمجة المتاحة على موقع الجامعة/الكليات
مدير البرنامج النوعي أو المدمج	الاعلان عن مواعيد التقدم للتسجيل في البرامج
	الاعلان عن شروط التقدم للبرامج النوعية والمدمجة على موقع الجامعة/الكليات وفي دليل الطالب
مسئول تكنولوجيا المعلومات بالجامعة/الكلية	التوعية بخطوات التسجيل الإلكتروني لبرامج الجامعة على الموقع (فيديو توضيحي) وفي دليل الطالب
مديرو وحدات ضمان الجودة مديرو البرامج التعليمية	المراجعة والتحديث المستمر للاجراءات طبقاً للتغية الراجعة من المستفيدين.

سياسات الجامعة لدعم ودمج الطلاب ذوي الإعاقة

مقدمة

تهتم جامعة عين شمس بدعم ذوي الاحتياجات الخاصة وبمتطلبات الدمج التعليمي والاجتماعي والتمكين وتكافؤ الفرص لهم.

نص السياسة

"الالتزام بتطبيق قانون الإعاقة لسنة 2018، وتقليل العقبات التي تعوق الطالب ذوي الإعاقة من ممارسة حياته الجامعية التعليمية مندمجاً مع أقرانه من الفئات الأخرى، وتحقيق المساواة في الحصول على التعليم العالي"

المستفيدون

- الطلاب
- أولياء الأمور
- منظمات المجتمع المدني
- ادارة الجامعة: تطبيق القوانين والسياسات

الاجراءات: آلية التطبيق والمسؤولون عن التنفيذ والمتابعة

المسؤول	الاجراء
مدير مركز ووحدات خدمة ذوي الإعاقة	تعزيز مركز خدمة الطلاب ذوي الإعاقة ووحدات بكليات الجامعة الذي يقوم بالتالي: 1- إنشاء قاعدة بيانات للطلاب ذوي الإعاقة اللذين التحقوا بكليات الجامعة (نوع وشدة الإعاقة). 2- تنفيذ خطة الدعم والدمج على ثلاثة محاور.
أولاً: تقليل العقبات التي تعوق الطالب ذوي الإعاقة داخل الحرم الجامعة	
نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع وكلاء خدمة المجتمع	تجهيز مباني الجامعة والكليات بالمنحدرات والمصاعد تحديد أماكن بالقاعات توفير تكنولوجيا الاتاحة والأجهزة التعويضية والوسائل المساعدة
ثانياً: المساواة في الحصول على التعليم العالي	
نائب رئيس الجامعة لشئون التعليم والطلاب وكلاء التعليم والطلاب مديرو مكاتب الدعم الطلابي	توفير الدعم الأكاديمي توفير الدعم النفسي اتاحة فرص الاختيار بين الكليات/التخصصات فى ضوء توجيهات المجلس الاعلى للجامعات
ثالثاً: زيادة الوعي وأنشطة الدمج	
مركز ووحدات خدمة ذوي الإعاقة	تدريبات وورش عمل لبناء كوادر من العاملين بالجامعة وأعضاء هيئة التدريس للتوعية بمفهوم الإعاقة وأنواعها وكيفية التعامل مع ذوي الإعاقة.
نائب رئيس الجامعة للتعليم والطلاب وكلاء التعليم والطلاب	عقد بروتوكولات تعاون مع مؤسسات المجتمع المدني والوزرات الداعمة للطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة.
مدير رعاية الشباب	الاشتراك فى المناسبات والرحلات والأنشطة الطلابية
مركز ووحدات خدمة ذوي الإعاقة مديرو مركز ووحدات ضمان الجودة	رابعاً: التقييم المستمر للخدمات وقياس رضا الطلاب

سياسات وآليات جذب الطلاب المتميزين

مقدمة

تحرص الجامعة وبشكلٍ جاد على دعم ورعاية ورفع مستوى الطلاب المتفوقين أكاديمياً وبحثياً والموهوبين في الأنشطة، انطلاقاً من رؤية الجامعة في تشجيع الابتكار عن طريق الثروة العقلية، وتوفير الجامعة للامكانيات من برامج معرفية وتدريبية ومنح وفرص الاحتكاك مع كوادر من السادة اعضاء هيئة التدريس بالداخل والخارج من خلال المؤتمرات وبرامج التبادل الطلابي.

نص السياسة

جذب والاحتفاظ بالطلاب المتميزين أكاديمياً وبحثياً والموهوبين في الأنشطة"

المستفيدون

الطلاب المتميزين

ادارة الجامعة:

- الاحتفاظ بالطلاب المتميزين يدعم أنشطة الجامعة
- إعداد خريجون متميزون لسوق العمل
- زيادة الاقبال على البرامج الاكاديمية

الاجراءات: آلية التطبيق والمسؤولون عن التنفيذ والمتابعة

المسؤول	الاجراء
رئيس الجامعة نائب رئيس الجامعة للتعليم والطلاب العمداء وكلاء الكليات للتعليم والطلاب	1. الدعم الاكاديمي للمتميزين <ul style="list-style-type: none">- تقديم منح للبرامج النوعية- تقديم برامج تدريبية متطورة بتقييم منفصل- التبادل الطلابي- حضور المؤتمرات- اقامة المسابقات المحلية والدولية- تكريم الدوائل سنوياً
	2. الدعم البحثي <ul style="list-style-type: none">- توفير الامكانيات المادية والمالية- دعم النشر في المجلات العلمية- مكافأة للنشر الدولي
	3. دعم الموهوبين <ul style="list-style-type: none">- استحداث كيان لدعم الموهوبين- التعرف عليهم في اللقاء التعريفي بالكليات- اقامة الموارد والتدريبات لثقل مواهبهم- اقامة وتسهيل الاشتراك في المسابقات- التحفيز المادي والمعنوي

سياسات وآليات جذب ودعم الطلاب الوافدين

مقدمة

تشهد منظومة الطلاب الوافدين بجامعة عين شمس تطورًا ملحوظًا من خلال جذب الطلاب الوافدين من دول العالم وزيادة الأعداد ونسبة الرضاء، في ظل امتلاك الجامعة من الإمكانيات والموارد البشرية والمادية، بالإضافة إلى الارتقاء والتقدم الذي حققته في التصنيفات العالمية، وتاريخها كأقدم ثالث جامعة على مستوى مصر، وتتوجه الجامعة إلى تعزيز برامج جذب ودعم الوافدين كسفراء للجامعة في بلادهم مما يساهم في التسويق لبرامج وخدمات الجامعة.

نص السياسة

"جذب ودعم الطلاب الوافدين والاحتفاظ بهم والتواصل معهم بعد التخرج"

المستفيدون

- 1- الطلاب الوافدون
- 2- ادارة الجامعة عن طريق زيادة الموارد المالية وتسويق البرامج
- 3- دعم السياحة في مصر

الاجراءات: آلية التطبيق والمسئولون عن التنفيذ والمتابعة

المسؤول	الاجراء
مدير قطاع العلاقات الدولية مديرو ادارة ووحدات الوافدين	1. إنشاء إدارة الوافدين بالجامعة ووحدات الوافدين بكليات الجامعة لتقديم خدمات متميزة للوافدين.
مسئول البوابة الالكترونية للجامعة - إدارة الوافدين	2. إنشاء وتحديث صفحة الكترونية خاصة بالوافدين على موقع الجامعة وشبكات التواصل الاجتماعي للكليات.
3. التسويق لكليات الجامعة وبرامجها التعليمية:	
مدير قطاع العلاقات الدولية مدير إدارة الوافدين مدير ادارة تطوير التعليم الامين المساعد لقطاع التعليم والطلاب والامين المساعد لقطاع الدراسات العليا	(a) اعداد دليل بالبرامج التعليمية المختلفة بكليات الجامعة واعلنها على موقع الجامعة
قيادات الجامعة	(b) التسويق عبر وسائل الاعلام المختلفة والمؤتمرات
مدير ادارة تطوير التعليم مدير إدارة الوافدين مدير قطاع العلاقات الدولية	(c) المشاركة بمعارض التعليم المحلية والدولية لتعريف الطلاب الوافدين بكليات الجامعة ومميزات الدراسة بها.

المسؤول	الاجراء
قيادات الجامعة مدير قطاع العلاقات الدولية مدير إدارة الوافدين	(d) التواصل مع السفارات والملحقيات الثقافية للدول المختلفة للتعريف بمميزات الدراسة بكليات الجامعة.
مدير ادارة التصنيف	(e) الارتقاء بالجامعة في التصنيفات العالمية للجامعات و اعلان التطور المستمر به على موقع الجامعة
مدير قطاع العلاقات الدولية مديرو ادارة ووحدات الوافدين	(f) تشجيع أبناء الكلية من المبتعثين أو العاملين بالخارج للتسويق للدراسة بكليات الجامعة.
4. تقديم خدمات داعمة للوافدين	
مدير قطاع العلاقات الدولية مديرو ادارة ووحدات الوافدين	(a) تقديم خدمات متميزة وتسهيلات إدارية في التحاق الطلاب الوافدين وأثناء دراستهم بكليات الجامعة والتحويل من وإلى الكليات.
مدير قطاع العلاقات الدولية مدير إدارة الوافدين مدير المدينة الجامعية	(b) تسهيل اجراءات السكن بالمدن الجامعية
مديرو ادارة ووحدات الوافدين	(c) تنظيم لقاءات لاستقبال الطلاب الوافدين الجدد في بداية العام الدراسي لتعريفهم بالجامعة والكليات وتشجيع الحوار الثقافى بين الجنسيات المختلفة.
مديرو ادارة ووحدات الوافدين	(d) تنظيم ملتقيات ثقافية ولقاءات تعريفية للتعارف الحضاري والثقافي بين ابناء الجاليات المختلفة والسفراء والملحقين الثقافيين سواء على مستوى الجامعة او المشاركة على مستوى الجامعات المصرية.
مديرو ادارة ووحدات الوافدين	(e) تفعيل دور وحدات الوافدين في الكليات في متابعة الوافدين وحل العقبات التي قد تواجههم، والحرص على قياس وتقييم رضا الطلاب .
مديرو ادارة ووحدات الوافدين	(f) تنظيم حفل سنوي لتخريج يشارك به الوافدين ودعوة السفراء والملحق الثقافي للمشاركة.
مديرو ادارة ووحدات الوافدين	(g) التواصل مع خريجي الكليات من الوافدين ليكونوا سفراء في بلادهم من خلال وحدة الخريجين بالكليات ورابطة الخريجين بالجامعة.
مديرو ادارة ووحدات الوافدين	(h) تسهيل مشاركة الوافدين مع المصريين فى جميع الانشطة وتنظيم رحلات سياحية للطلاب الوافدين لتعريفهم بالمعالم السياحية والأثرية في مصر.

سياسات وآليات الجامعة

لتشجيع التداول الطلابي على المستوى المحلي / الإقليمي / الدولي

مقدمة

انطلاقاً من التطوير المستمر للتصنيف العالمي لجامعة عين شمس تسعى الجامعة لزيادة معدلات التبادل والتداول الطلابي، ولما له من تأثير على الجانب العلمي والأكاديمي والجانب الإنساني والثقافي

نص السياسة

"التشجيع المستمر للتبادل والتداول الطلابي على مستوى المرحلتين لدعم الطلاب أكاديمياً وبحثياً وثقافياً وإنسانياً"

المستفيدون

الطلاب: التدرب والتعرض لثقافات جديدة
ادارة الجامعة:

الارتقاء بالتصنيف العالمي لكون التبادل والتداول الطلابي من معايير التقييم وأيضاً عند اجراء ابحاث علمية مشتركة

التسويق لبرامج الجامعة قومياً تشجيع السياحة

الاجراءات: آلية التطبيق والمسؤولون عن التنفيذ والمتابعة

المسؤول	الاجراء
رئيس الجامعة ونواب رئيس الجامعة مدير قطاع التعاون الدولي العمداء	1. تعزيز دور إدارة التعاون الدولي بالجامعة وحدات للتعاون الدولي بكليات الجامعة و إنشاء صفحة الكترونية خاصة بهم على موقع الجامعة/الكلية وشبكات التواصل الاجتماعي للكليات.
	2. الاعلان عن شروط التقدم ومعايير الاختيار والمفاضلة
	3. إعداد الطلاب المرشحين عن طريق برامج تأهيلية تثقيفية
	4. عقد الاتفاقيات المحلية والإقليمية والدولية مع المؤسسات التعليمية لتشجيع وتنظيم التداول الطلابي.
	5. استحداث مراكز معتمدة دولياً للتدريب والشهادات الدولية (مركز التميز في الطاقة بكلية الهندسة، مركز كونفوشيوس بالسن).
	6. استحداث برامج ذات شهادات مزدوجة (كلية الحاسبات والمعلومات - الهندسة - التربية)
	7. إتاحة فرص الاشراف المشترك على رسائل الدراسات العليا
مدير Hub ا مدير إدارة المشروعات مركز التدريب والتطوير	8. تأهيل الطلاب للحصول على المنح المتاحة من مؤسسات عالمية مثل ارسموس وفولبرايت وبرنامج التبادل الطلابي International Student Exchange Programs (ISEP)

المسؤول	الاجراء
مدير مركز ضمان الجودة	9. دعم حصول كليات الجامعة على الإعتماد الأكاديمي المؤسسي والبرامج المحلي والدولي.
أمين الجامعة المساعد لكل من قطاع التعليم الطلاب وقطاع الدراسات العليا	10. اعداد دليل بالبرامج التعليمية المختلفة بكليات الجامعة واعلانه على موقع الجامعة الالكترونى
مدير مكتب التصنيف الدولى	11. الارتقاء بالجامعة في التصنيفات العالمية للجامعات، والتعريف بالمكانة العلمية لأعضاء هيئة التدريس الحاصلين جوائز علمية عالمية ومحلية والاعلان علي موقع الجامعة الالكترونى.

سياسات قبول الطلاب للدراسات العليا

مقدمة

تحرص جامعة عين شمس على جذب الطلاب المصريين والوافدين عن طريق التطوير المستمر للبرامج واللوائح واستحداث برامج وكليات جديدة، وتتبنى الجامعة سياسة اللاتاحة وتكافؤ الفرص للطلاب الراغبين فى الدراسة وتضع شروط ومعايير القبول واعلنها على الموقع الالكتروني وفى أدلة الطلاب ايماناً بمبدأ الشفافية كقيمة جوهرية للجامعة.

نص السياسة

"تكافؤ الفرص والعدالة بين المتقدمين"

المستفيدون

طلاب الدراسات العليا/ الخريجون

ادارة الجامعة: تطبيق القيم الجوهرية وسياسة العدالة وعدم التمييز

الإجراءات: آلية التطبيق والمسؤولون عن التنفيذ والمتابعة

المسؤول	الاجراء
مسئول البوابة الالكترونية للجامعة	1- إعلان السياسة على موقع الجامعة والكليات
نائب رئيس الجامعة ووكلاء الكليات للدراسات العليا والبحوث	2- إعلان برامج الدراسات العليا محلياً وإقليمياً فيما يخص: مواعيد التقدم شروط التقدم ونقاط المفاضلة
نائب رئيس الجامعة ووكلاء الكليات للدراسات العليا والبحوث - رؤساء الأقسام	3- تطبيق الشروط على المتقدمين
وكلاء الدراسات العليا والبحوث بالكليات	4- الالتزام بتحديد عدد المقبولين مسبقاً بما يتناسب وموارد المؤسسة المانحة بشرياً ومادياً

خدمة المجتمع والتنمية المستدامة

مقدمة

يتميز قطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة بتنوع وتعدد الجهات المستهدفة لخدمات وأنشطة هذا القطاع، لذا يقوم القطاع برصد ودراسة العديد من مشاكل المجتمع والاسهام في حل قضايا التنمية وتقديم خدمات مجتمعية للفئات الأكثر إحتياجاً بالتواصل مع جميع الجهات والمؤسسات المختلفة لتحقيق مشاركة مجتمعية فاعلة على المستويين المحلي والدولي، وللقطاع دور جوهري في تحقيق العديد من أهداف التنمية المستدامة وبالتالي رؤية رؤية مصر 2030.

نص السياسة

"التواصل المستمر مع المجتمع على المستوى المحلي والاقليمى والدولى للوقوف على احتياجاته وتوجيه أنشطة قطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة نحو حل مشكلاته وتنمية الوعي البيئى وتحقيق أهداف التنمية المستدامة، مع التقييم والمراجعة الدورية للأنشطة، وتحفيز مشاركة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والطلاب والجهاز الإدارى".

المستفيدون

المجتمع المحلى والدولى
المجتمع الجامعى (القيادات وأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والطلاب والجهاز الإدارى)

الاجراءات: تطبيق السياسة وتحديد المسؤولين عن التنفيذ والمتابعة

المسؤول	الاجراء
نائب رئيس الجامعة وكلاء الكليات لخدمة المجتمع وتنمية البيئة	تقديم خدمات مجتمعية تلبى إحتياجات المجتمع الفعلية 1. تحديد الاطراف المجتمعية ذات العلاقة وتمثيل بعض الاطراف المعنية فى مجالس ولجان الجامعة/الكليات. 2. تحديد الاحتياجات المجتمعية دورياً عن طريق وسائل عدة منها الاستبيانات، واللقاءات والأطراف الممثلة فى المجالس واللجان 3. تقديم خدمة مجتمعية متنوعة طبقاً للاحتياجات الفعلية 4. التقويم الدورى لجميع الخدمات المقدمة للمجتمع مع الاستفادة من التغذية الراجعة عند وضع الخطط التالية
وكلاء الكليات مديرى الوحدات والمراكز ذات الطابع الخاص وحدة مناهضة العنف ضد المرأة مركز رعاية ذوى الإحتياجات الخاصة	نشر الوعي بقضايا البيئة ومشكلات المجتمع على المستوى المحلى والدولى 1. الاعلان عن الخدمات التى تقدم للمجتمع على موقع الجامعة/الكليات 2. التوعية المستمرة للطلاب (الجدد والقدامى) وهيئة التدريس بخدمات خدمة المجتمع التى تقدمها الجامعة/الكلية 3. توجيه تكاليفات الطلاب نحو قضايا المجتمع (لوحات تثقيف صحى - أفلام لنشر الوعي بالعادات الصحية - مشاريع بحثية تقيس مشكلة) 4. إقامة الندوات والمؤتمرات خاصة فيما يتصل بالقضايا الملحة مثل والطاقة المستدامة والتغيرات المناخية و الاقتصاد الاخضر والمهن الخضراء 5. الإهتمام بالمشكلات التى تواجه الشباب والمرأة وذوى الإحتياجات الخاصة

المسؤول	آلية التنفيذ
نواب رئيس الجامعة وكلاء الكليات	دمج قضايا التنمية ومشكلات المجتمع فى المشروعات البحثية ومشروعات التخرج 1. توجيه أبحاث علمية تقيس مشكلات المجتمع والبيئة 2. توجيه أبحاث لحل مشكلات المجتمع المحلى وتحقق أهداف التنمية المستدامة للامم المتحدة ورؤية مصر 2030
وكلاء الكليات مديرى الوحدات والمراكز ذات الطابع الخاص	تنمية الموارد الذاتية للقطاع 1. تحديث خطط الوحدات ذات الطابع الخاص ووضع خطط لتسويق خدماتها
نائب رئيس الجامعة عمداء الكليات	2. تفعيل الشراكات مع الصناعة والقطاع الخاص
نائب رئيس الجامعة	3. كفاءة إستغلال مرافق الجامعة وإدارة خدماتها
نائب رئيس الجامعة مدير الإدارة الهندسية بالجامعة	وضع خطط تطوير وإعادة تأهيل مرافق الجامعة