

الوقائع المصرية - العدد ٢٩٧ (تابع) - في ٣٠ ديسمبر سنة ٢٠١٣

قرار شيخ الأزهر رقم ٢٥٠ لسنة ٢٠١٣

بشأن إصدار اللائحة التنفيذية لأحكام الباب الخامس من قانون إعادة

تنظيم الأزهر والهيئات التي يشملها الصادر بالقانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١

المضافة إليه بالقانون رقم ١٥٦ لسنة ٢٠٠٧ المعدل بالقانون رقم ٧ لسنة ٢٠١٣

(محدثاً حتى ٢٠٢٤)

شيخ الأزهر

بعد الاطلاع على القانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ المعدل بالقانون رقم ١٣ لسنة ٢٠١٢ بشأن إعادة تنظيم الأزهر والهيئات التي يشملها والقوانين المعدلة له ولائحته التنفيذية؛

وعلى القانون رقم ١٥٦ لسنة ٢٠٠٧ المعدل بالقانون رقم ١٩٨ لسنة ٢٠٠٨ و٧ لسنة ٢٠١٣ بتعديل بعض أحكام الباب الخامس من القانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ المشار إليه تحت عنوان جديد بمسمى (المعاهد الأزهرية وأعضاء هيئة التعليم)؛

وعلى قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٢٨٨٦ لسنة ٢٠٠٧ بإصدار اللائحة التنفيذية لأحكام الباب الخامس من القانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ المشار إليه؛

وعلى قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٥٠١ لسنة ٢٠١٣ الصادر بتاريخ ٢٠١٣/٥/١٩ بتفويض شيخ الأزهر في مباشرة اختصاصات رئيس مجلس الوزراء بإصدار وتعديل اللوائح اللازمة لتنفيذ أحكام القانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ بشأن إعادة تنظيم الأزهر والهيئات التي يشملها والقوانين المعدلة له؛

وبناء على موافقة المجلس الأعلى للأزهر بجلسته رقم ٢٠٦ المعقودة بتاريخ ٢٠١٣/١٢/١٠؛

قرار:

(المادة الأولى)

يعمل بأحكام اللائحة التنفيذية للباب الخامس من القانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ بشأن إعادة تنظيم الأزهر والهيئات التي يشملها المشار إليه المرفقة ويلغى كل ما يخالف ذلك من أحكام.

(المادة الثانية)

يحتفظ لشاغلي الوظائف الإشرافية بوظائفهم التي كانوا يشغلونها بالمعاهد الأزهرية قبل تاريخ العمل بهذه اللائحة (موجه - موجه أول - موجه عام - مدير ووكيل إدارة تعليمية - شيخ ووكيل معهد) على خلاف أحكام الباب الخامس من القانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ المضافة إليه بالقانون رقم ١٥٦ لسنة ٢٠٠٧ والمعدلة بالقانون رقم ٧ لسنة ٢٠١٣ وهذه اللائحة، وذلك بصفة تذكارية ومؤقتة إلى حين شغلها بصفة أصلية بمن تتوافر فيه شروط شغلها وفق أحكام هذا القانون ولائحته التنفيذية المرفقة.

وعلى قطاع المعاهد الأزهرية بالتنسيق مع المناطق الأزهرية كل في دائرة اختصاصه حصر هذه الوظائف التي يتعين خلوها من جميع شاغليها خلال العام الدراسي ٢٠١٣/٢٠١٤ ليكون شغلها بطريق التعيين أو الترقية بعد انقضاء هذا العام وذلك بمراعاة الشروط والإجراءات والضوابط المنصوص عليها بأحكام الباب الخامس من القانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ المشار إليه وهذه اللائحة.

(المادة الثالثة)

ينشر هذا القرار في الوقائع المصرية، ويعمل به من اليوم التالي لتاريخ نشره.

صدر هذا في ١٦ من صفر سنة ١٤٣٥ هـ.

الموافق ١٩ من ديسمبر سنة ٢٠١٣ م

شيخ الأزهر

أ. د/ أحمد الطيب

اللائحة التنفيذية لأحكام الباب الخامس من قانون إعادة

تنظيم الأزهر والهيئات التي يشملها الصادر بالقانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١

بالقانون رقم ١٥٦ لسنة ٢٠٠٧ المعدل بالقانون رقم ٧ لسنة ٢٠١٣ المضافة إليه

مادة (١)

تحدد الوظائف المقابلة لوظائف المعلمين المنصوص عليها بالمادة ٩٣ مكرراً (٢) من القانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ المشار إليه على النحو المبين بالجدول الآتي:

وظائف المعلمين	وظائف الإخصائيين الاجتماعيين	وظائف الإخصائيين النفسيين	وظائف إخصائي التكنولوجيا	وظائف الصحافة والإعلام	وظائف أمناء المكتبات
معلم مساعد	إخصائي اجتماعي مساعد	إخصائي نفسي مساعد	إخصائي تكنولوجيا مساعد	إخصائي صحافة إعلام مساعد	أمين مكتبة مساعد
معلم	إخصائي اجتماعي	إخصائي نفسي	إخصائي تكنولوجيا	إخصائي صحافة إعلام	أمين مكتبة
معلم أول	إخصائي اجتماعي أول	إخصائي نفسي أول	إخصائي تكنولوجيا أول	إخصائي صحافة إعلام أول	أمين مكتبة أول
معلم أول (أ)	إخصائي اجتماعي أول (أ)	إخصائي نفسي أول (أ)	إخصائي تكنولوجيا أول (أ)	إخصائي صحافة إعلام أول (أ)	أمين مكتبة أول (أ)
معلم خبير	إخصائي اجتماعي خبير	إخصائي نفسي خبير	إخصائي تكنولوجيا خبير	إخصائي صحافة إعلام خبير	أمين مكتبة خبير
كبير معلمين	كبير إخصائيين اجتماعيين	كبير إخصائيين نفسيين	كبير إخصائيين تكنولوجيا	كبير إخصائيين صحافة إعلام	كبير أمناء مكتبات

مادة (٢)

يكون التعيين أو التعاقد لشغل وظائف المعلمين والأخصائيين المنصوص عليها في المادة (١) من هذه اللائحة لخريجي كليات التربية أو الحاصلين على مؤهل عال تربوي مناسب أو على مؤهل عال مناسب بالإضافة إلى شهادة (إجازة) تأهيل تربوي، وذلك من خلال إعلان في صحيفتين يوميتين واسعتي الانتشار، ويجب أن يتضمن الإعلان البيانات المتعلقة بالوظيفة وشروط شغلها وذلك بعد اتخاذ الإجراءات الآتية:

حصر العجز والزيادة على مستوى المناطق الأزهرية وتحديد التخصصات المطلوبة وإعدادها في ضوء الاحتياجات الفعلية للنصاب الأسبوعي لعدد الحصص للمعلمين المنصوص عليها بالمادة (٢٥) من هذا القرار ويكون حصر احتياجات التعيين المبتدأ لأدنى وظائف المعلمين بعد إجراء حركة التصعيد للمعلمين من المراحل التعليمية المختلفة وفقاً للشروط والإجراءات المنصوص عليها بالمادة (١٧) من هذا القرار واعتمادها من شيخ الأزهر.

الحصول على موافقة كل من الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة ووزارة المالية على التعاقد على الوظائف المطلوبة بناء على طلب شيخ الأزهر.

إخطار الأكاديمية المهنية للمعلمين على التعاقد على الوظائف المطلوبة.

ويتم ترتيب من يتقدم لشغل الوظيفة والمفاضلة بينهم وفقاً للقواعد الآتية:

الأعلى في مرتبة الحصول على المؤهل اللازم لشغل الوظيفة دون النظر إلى مجموع درجات النجاح وعند التساوي في المرتبة يكون الترتيب على النحو التالي:

الأعلى مؤهلاً.

فالأعلى في درجات نتيجة الاختبار.

فالأقدم تخرجاً.

فالأكبر سناً.

ولا يجوز التعاقد إلا وفقاً لنموذج العقد المرفق بهذه اللائحة دون غيره.

مادة (٣)

مع مراعاة أحكام المادة ٩٣ مكرر (٣) بند (٢) من القانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ المشار إليه يتحدد التأهيل التربوي للحاصلين على مؤهلات عليا غير تربوية، بالدبلوم العام في التربية من إحدى كليات التربية أو إجازة تأهيل تربوي وفقاً لما تقرره الأكاديمية المهنية للمعلمين.

ويكون القبول لبرنامج التأهيل التربوي، لشاغلي وظائف التعليم المنصوص عليهم بالمادة ٩٣ مكرر (١) من القانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ المشار إليه الحاصلين على مؤهل عال غير تربوي للدراسة بكلية التربية بجامعة الأزهر بالقاهرة أو بأحد فروعها التابعة لها لنيل الدبلوم العام في التربية دون التقيد بشرط السن أو تاريخ الحصول على المؤهل العالي أو المجموع الكلي للدرجات وتكون كلية التربية بجامعة الأزهر هي المنوطة بتنفيذ برنامج التأهيل التربوي لشاغلي وظائف المعلمين بالمعاهد الأزهرية وفقاً لأحكام القانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ المشار إليه وأحكام اللائحة الداخلية للدراسات العليا بكلية التربية بجامعة الأزهر. وينظم العمل في البرنامج ولجانه قرار من شيخ الأزهر.

مادة (٤)

مع مراعاة حكم المادة ٩٣ مكرر (٤) من القانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ المشار إليه، يكون تقدير مدى ثبوت صلاحية المعلم المساعد للتعيين في وظيفة معلم وفقاً للمعايير الآتية:

(أ) أداء العمل المنوط به بإتقان وإخلاص من حيث الكم والكيف واحترام زملائه ورؤسائه في العمل، وثبوت قدرته على التواصل مع التلاميذ والطلاب من واقع تقارير كفاية أدائه السابقة على ترشيحه لوظيفة معلم.

(ب) اجتياز دورات التنمية المهنية وحصوله على شهادة الصلاحية التي تصدرها الأكاديمية المهنية للمعلمين.

مادة (٥)

مع مراعاة حكم البند (٢) من المادة ٩٣ مكرراً (٣) والمادة ٩٣ مكرراً (٤) من القانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١، يكون تعيين محفظي القرآن الكريم المتعاقد معهم للعمل بالمعاهد الأزهرية من خريجي معاهد القراءات بالأزهر الشريف، ومدرسي الخط العربي المتعاقد معهم للعمل بالمعاهد الأزهرية من الحاصلين على شهادة تحسين الخطوط أو شهادة التخصص في الخط والتذهيب، في وظيفة معلم مساعد عند شغلهم الدرجة الثالثة وفقاً لأحكام القوانين واللوائح المنظمة لذلك.

ويعين بقرار شيخ الأزهر في وظيفة معلم بأقدمية سنتين من أمضى من هؤلاء العاملين سنة على الأقل في وظيفة معلم مساعد وحصل خلالها على شهادة الصلاحية لمزاولة مهنة التعليم وثبتت صلاحيته للعمل وفقاً للمعايير المنصوص عليها بالمادة (٤) من هذه اللائحة.

وبالنسبة لمحفظي القرآن الكريم أو مدرسي الخط العربي المتعاقد معهم بالعمل بالمعاهد الأزهرية الحاصلين منهم على مؤهلات دراسية غير المنصوص عليها بالفقرة الأولى من هذه المادة، يكون تعيينهم عند التثبيت - في الوظيفة التي تتناسب ومؤهلاتهم وفق أحكام القانون رقم ١٩ لسنة ٢٠١٢ وتعليمات الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة.

مادة (٦)

مع مراعاة حكم البند (١) من المادة (٩٣) مكرراً (٣) من القانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ المشار إليه - يجوز لشيخ الأزهر الاستثناء من شرط الجنسية عند التعاقد مع المعلمين الأجانب وذلك إذا توافرت فيهم الشروط الآتية:

١- أن يكون الأجنبي المرشح لشغل الوظيفة مسلماً حاصلاً على المؤهل العلمي اللازم لشغلها أو ما يعادلها على الأقل.

٢- أن يكون من ذوي الخبرات الخاصة التي تحتاجها العملية التعليمية التي يتعذر تدبيرها من بين المصريين.

٣- ألا تزيد نسبة الأجانب المستخدمين في المعهد على ١٠% من عدد المعلمين به.

ويكون تعيين الأجنبي بطريق التعاقد لمدة لا تزيد على سنة قابلة للتجديد لمدة أو لمدد أخرى بموافقة شيخ الأزهر مع مراعاة الالتزام بالقوانين واللوائح والقرارات المعمول بها بوزارتي الداخلية والقوى العاملة والهجرة.

مادة (٧)

مع مراعاة أحكام المادة ٩٣ مكرراً (٨) من القانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ والمادة (٩) من هذه اللائحة يكون اختيار شاغلي وظيفة موجه من بين شاغلي وظيفة معلم أول (أ) ووظيفة موجه أول من بين شاغلي وظيفة معلم خبير، ووظيفة موجه عام من بين شاغلي وظيفة كبير معلمين، ويكون شغل وظائف التوجيه لمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد لمرة واحدة، ويتم الاختيار في مسابقة عامة في نطاق كل منطقة أزهريّة من خلال إعلان يقوم قطاع المعاهد الأزهريّة بنشره في إحدى وسائل الإعلام واسعة الانتشار بالإضافة إلى نشره بلوحة الإعلانات داخل دواوين المناطق الأزهريّة والإدارات التعليمية التابعة لها ومعاهدها المختلفة. ويجب أن يتضمن هذا الإعلان البيانات المتعلقة بالوظيفة وشروط شغلها وهي ذات الشروط المطلوبة للترقية المنصوص عليها بالمادة ٩٣ مكرراً (١١) من هذا القانون، ويشترط في حالة ثبوت عدم توافر شروط شغل الوظيفة المعلن عنها لأي من العاملين بإحدى المناطق الأزهريّة أن يتضمن ذات الإعلان ما يفيد السماح للعاملين بالمناطق الأزهريّة الأخرى التقدم لشغل هذه الوظيفة ممن توافرت فيهم شروط شغلها.

وتشكل بقرار من شيخ الأزهر بناء على اقتراح قطاع المعاهد الأزهريّة لجنة من عدد ثلاثة من علماء الأزهر من شاغلي وظائف الإدارة العليا في مجال التعليم الأزهري وأحد أساتذة التربية بكلية التربية بجامعة الأزهر ويرأس اللجنة رئيس قطاع المعاهد الأزهريّة - وللجنة أن تضم إلى عضويتها من تراه من الخبراء بموافقة شيخ الأزهر.

وتشكل أمانة فنية من المختصين لمعاونة هذه اللجنة بما لا يزيد عن خمسة أعضاء بقرار من رئيس اللجنة.

وتختص هذه اللجنة بالنظر في الترشيح لشغل وظائف التوجيه على أساس الحاصل على أعلى درجات وفقاً للتقييم النسبي للمعايير والمهارات والقدرات وذلك مع باقي اشتراطات شغل الوظيفة المنصوص عليها بالمادة ٩٣ مكرراً (١١).

وتنقسم المعايير والقدرات التي يتعين على اللجنة الالتزام بها إلى أربع مجموعات:

- ١- التاريخ الوظيفي: ويشمل السن عند التقدم لشغل الوظيفة وتقارير الكفاية عن السنتين السابقتين على الترشيح والإنجازات التي حققها المتقدم ويحدد لهذه المجموعة ٣٠ درجة.
- ٢- المهارات القيادية: وتشمل عناصر القدرة على القيادة واتخاذ القرارات في التوقيت المناسب والقدرة على التجديد والابتكار ويحدد لهذه المجموعة ٣٠ درجة.
- ٣- القدرات العلمية والعملية: وتشمل المؤهلات الأعلى الحاصل عليها المتقدم وقدرته على إجادة لغات أجنبية - ومدى معرفته بعلوم الحاسب الآلي ويحدد لهذه المجموعة ٣٠ درجة.
- ٤- السمات الشخصية:

وهي ما يتكشف للجنة عند مقابلة المتقدم من ناحية مظهره اللائق وقدرته على التخاطب ويحدد لهذه المجموعة ١٠ درجات.

وتراعي اللجنة عند تقرير هذه المعايير والقدرات نوع الوظيفة المعلن عنها وبطاقة وصفها. ويتم ترتيب من تنطبق عليهم هذه الشروط في قوائم على أساس الأسبقية الواردة بالترتيب النهائي في درجات التقييم وعند التساوي في الترتيب يفضل الأعلى مؤهلاً فالأعلى في المستوى الوظيفي فالأقدم تخرجاً فالأكبر سناً.

ولا تعتبر أعمال اللجنة المشار إليها ومحاضرها نافذة إلا بعد اعتمادها من شيخ الأزهر.

ويكون التعيين لمن وقع عليه الاختيار وفق الشروط والإجراءات والضوابط والمعايير المنصوص عليها بهذه المادة بقرار يصدر من شيخ الأزهر على أن توافي الأكاديمية المهنية للمعلمين بالاحتياجات التدريبية لمن تم تعيينه بوظائف التوجيه في مجال التخصص.

وتعد وحدات التنسيق وشئون العاملين بالمنطقة الأزهرية بياناً عن موقف وظائف التوجيه التي تنتهي مدة شاغليها وذلك قبل انتهاء هذه المدة بثلاثة أشهر على الأكثر ويعرض البيان بعد اعتماده من رئيس المنطقة الأزهرية ورئيس قطاع المعاهد الأزهرية على اللجنة المشار إليها بهذه المادة للنظر في مدى تجديد مدة شاغل الوظيفة أو تقرير نقله إلى الوظيفة المعادلة لها في ضوء تقارير كفايته مدة شغله الوظيفة التي انتهت مدة شغلها والإنجازات التي حققها خلالها.

مادة (٨)

يكون أعباء العمل بالنسبة لشاغلي وظائف التوجيه على النحو التالي:

- ١- إعداد الخطة العامة للتوجيه في مادة التخصص وفي النشاط المصاحب ومتابعة تنفيذها.
- ٢- تحديد موقف المادة أو النشاط من حيث العجز والزيادة في المعاهد الداخلة في نطاق اختصاص الموجه وسبل علاجها.
- ٣- وضع خطة ميدانية لزيارة المعاهد الداخلة في نطاق اختصاص الموجه للوقوف على المستوى الدراسي للطلاب ومدى تنفيذ الأنشطة التربوية المصاحبة للتخصص.
- ٤- متابعة الأداء التدريسي للمعلم وتقويم أدائه وتقديم جميع أنواع المساعدة والدعم الفني الذي يحتاجه المعلم.
- ٥- المشاركة في إعداد أسئلة الامتحانات لمادة التخصص والإشراف على امتحانات النقل وتقدير الدرجات.
- ٦- تقديم المقترحات وإعداد الدراسات والبحوث الخاصة بتطوير المادة أو النشاط.

مادة (٩)

تكون نسب وظائف التوجيه الفني المختلفة إلى وظائف التعليم على النحو التالي:

موجه مادة دراسية أو نشاط	واحد لكل ٣٠ عضواً من وظائف المعلمين الواردة بالقانون أو الأخصائيين بكل إدارة تعليمية للمنطقة الأزهرية.
موجه أول مادة دراسية أو نشاط	(أ) واحد لكل منطقة الأزهرية مركزية أو عامة. (ب) واحد لكل إدارة تعليمية بالمنطقة الأزهرية المركزية أو العامة.
الموجه العام مادة دراسية أو نشاط	واحد لكل منطقة الأزهرية مركزية أو عامة. عدد (٢) موجه عام لكل مادة دراسية أو نشاط على الأكثر بقطاع المعاهد الأزهرية.

ويكون الموجه العام هو المشرف على الموجهين والموجهين الأوائل بالإدارات التعليمية بالمنطقة ويكون الموجه الأول هو المشرف على موجهي مادة التخصص بالإدارات التعليمية.

مادة (١٠)

تباشر الإدارات التعليمية بالمناطق الأزهرية المنصوص عليها بالمادة ٩٣ مكرراً (٩) من القانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ اختصاصاتها بالمراكز والأحياء الإدارية بالمحافظات التي تقع المنطقة الأزهرية في دائرة كل منها.

وتختص الإدارة التعليمية بالآتي:

١- متابعة تنفيذ الدراسة بالمعاهد التي تقع في دائرة المركز أو الحي بالمحافظة التي تقع المنطقة الأزهرية في دائرتها.

٢- العمل على تقديم الاقتراحات بشأن استكمال حاجة المعاهد الأزهرية التابعة لها من أعضاء هيئات التدريس والفنيين والمنشآت والتجهيزات والأدوات وغيرها.

٣- مراقبة سير الدراسة وحفظ النظام داخل المعاهد الأزهرية التابعة لها وإبلاغ رئيس المنطقة الأزهرية عن كل ما من شأنه المساس بحسن سير العمل بهذه المعاهد أو ما ينسب إلى أحد أعضاء هيئات التدريس فيها، لإعمال المنطقة شئونها وفقاً للقوانين واللوائح والقرارات المنظمة لذلك.

٤- إعداد تقرير في نهاية كل عام دراسي عن شئون المعاهد الأزهرية العلمية والتعليمية التابعة له ويتضمن هذا التقرير عرضاً لأوجه الأنشطة بهذه المعاهد وما حققته، ومستوى أداء العمل بها وشئون الدراسة والامتحانات التي تجرى خلال العام الدراسي ونتائجها وبيان العقبات التي اعترضت سير العملية التعليمية بهذه المعاهد، وعرض المقترحات بالحلول الملائمة لتلافي العيوب وتذليل هذه العقبات - ويعرض هذا التقرير على رئيس المنطقة الأزهرية التي تقع هذه المعاهد في دائرتها توطئه للعرض على قطاع المعاهد الأزهرية لإعمال شئونه.

ويكون شغل وظيفة مدير ووكيل إدارة تعليمية بالمناطق الأزهرية من بين العاملين بالمعاهد الأزهرية شاغلي وظيفة معلم أول (أ) بالمجموعة النوعية لوظائف التعليم بأقدمية سنتين على الأقل - ويتم الاختيار عن طريق مسابقة عامة في نطاق كل منطقة أزهرية على حدة من خلال إعلان في صحيفتين واسعتي الانتشار.

ويجب أن يتضمن الإعلان البيانات المتعلقة بالوظيفة المطلوب شغلها وهي ذات الشروط المتطلبة للترقية المنصوص عليها بالمادة ٩٣ مكرراً (١١) من القانون.

ويكون الاختيار لمدة سنتين قابلة للتجديد وتختص اللجنة المنصوص عليها بالمادة (٧) من هذه اللائحة بالنظر في الترشيح لشغل هذه الوظائف على أساس الحاصل على أعلى درجات وفقاً للتقييم النسبي للمعايير والمهارات والقدرات والضوابط والإجراءات المنصوص عليها بذات المادة (٧) من هذه اللائحة.

مادة (١١)

يكون اختيار شاغلي وظيفة شيخ معهد من بين العاملين شاغلي وظيفة معلم أول (أ) على الأقل بالمعاهد الأزهرية - ووظيفة وكيل معهد من بين شاغلي وظيفة معلم أول على الأقل - بالمعاهد الأزهرية ويكون الاختيار لمدة سنتين قابلة للتجديد.

ويتم شغل وظيفة شيخ أو وكيل معهد في مسابقة عامة في نطاق كل منطقة أزهرية لاختيار من يشغلها من خلال إعلان يقوم قطاع المعاهد الأزهرية بنشره في إحدى وسائل الإعلام واسعة الانتشار بالإضافة إلى نشره بلوحة الإعلانات داخل دواوين المناطق الأزهرية ومعاهدها المختلفة.

ويجب أن يتضمن هذا الإعلان البيانات المتعلقة بالوظيفة وشروط شغلها وهي ذات الشروط المطلوبة للترقية المنصوص عليها بالمادة ٩٣ مكرراً (١١) من هذا القانون، ويشترط في حالة ثبوت عدم توافر شروط شغل هذه الوظائف بمن يشغلها في إحدى المناطق الأزهرية أن يتضمن ذات الإعلان ما يفيد السماح للعاملين بالمناطق الأزهرية الأخرى التقدم لشغل هذه الوظائف متى توافرت فيهم شروط شغلها المنصوص عليها بالقانون رقم ١٥٦ لسنة ٢٠٠٧ المضافة إليه بالقانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ والمعدلة بالقانون رقم ٧ لسنة ٢٠١٣

وهذه اللائحة وتختص اللجنة المنصوص عليها في المادة (٧) من هذه اللائحة بالنظر في الترشيح لشغل هذه الوظائف على أساس الحاصل على أعلى درجات وفقاً للتقييم النسبي للمعايير والمهارات والضوابط والإجراءات المنصوص عليها في ذات المادة (٧) من هذا القرار.

وتكون معدلات وظائف الإدارة بالمعاهد الأزهرية بمراحلها المختلفة وطبقاً لما يأتي:

عدد	(أ) معاهد من ٢٠ فصلاً فأكثر	شيخ معهد
١		وكيل معهد من بينهم وكيل ثقافي
٣		شيخ معهد
١	(ب) معاهد أقل من ٢٠ فصلاً	وكيل معهد شرعي أو عربي
١		وكيل ثقافي
١		شيخ معهد
١	(ج) معاهد متعددة المراحل	وكيل شرعي أو عربي لكل مرحلة (ابتدائي/اعدادي/ثانوي)
١		وكيل ثقافي لكل مرحلة
١		

مادة (١٢)

يتم الإعلان عن شغل وظائف مديري ووكلاء الإدارات التعليمية والموجهين وشيوخ المعاهد ووكلائها والمعلمين المساعدين خلال شهر يوليو من كل عام، على أن يتم الانتهاء من شغل هذه الوظائف قبل بداية العام الدراسي بوقت كاف.

مادة (١٣)

تخفض المدة البينية للترقية إلى وظائف المعلمين المنصوص عليها في المادة (٩٣) مكرراً (١١) من القانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ المضافة إليه بالقانون رقم ١٥٦ لسنة ٢٠٠٧ المعدل بالقانون رقم ٧ لسنة ٢٠١٣ لمدة عام واحد لل حاصلين على درجة الماجستير، ولمدة عامين لل حاصلين على درجة الدكتوراه - وبعد أقصى ثلاث سنوات خلال مدة الخدمة.

مادة (١٤)

يتم التقدم للترقي على وظائف المعلمين المنصوص عليها في المادة ٩٣ مكرراً (٢) من القانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ لكل من يستوفي الشروط الواردة في المادة ٩٣ مكرراً (١١) من ذات القانون وفق الإجراءات الآتية:

(أ) يعلن شيخ الأزهر عن موعد التقدم للترقية سنوياً لكل من يستوفي شروط الترقى - وتخطر الأكاديمية المهنية للمعلمين بهذه المواعيد.

(ب) يتقدم المعلم/ الأخصائي الذي تنطبق عليه شروط الترقى بملف الترقى إلى إدارة المعهد على أن يحتوي ملف الترقى للمعلم على المكونات الآتية:

أولاً - وثائق ومستندات تقييم أداء المعلم وتشتمل على:

استمارة تقييم أداء المعلم من قبل شيخ المعهد.

استمارة تقييم أداء المعلم من قبل الموجه الفني.

صورة معتمدة من تقرير الأداء السنوي بمرتبة فوق متوسط على الأقل في سنتين سابقتين مباشرة على النظر في الترقية.

بيان بالحالة الوظيفية معتمداً من المنطقة الأزهرية التابع لها.

ثانياً - وثائق خطة وأنشطة التنمية المهنية وتتضمن:

شهادات اجتياز الدورات التدريبية التي تقرها الأكاديمية المهنية للمعلمين أو وثائق معتمدة دالة على ذلك.

شهادات المؤهل الأعلى (دبلوم مهني/ دبلوم خاص/ درجة الماجستير/ درجة الدكتوراه إن وجدت).

وثائق معتمدة تفيد مشاركة المعلم/ الأخصائي في مؤتمرات أو ندوات أو حلقات للبحث أو ورش العمل.

شهادات الحصول على بعثات دراسية داخلية أو خارجية إن وجدت.

وثائق تفيد الحصول على الرخصة الدولية لقيادة الحاسب الآلي أو دورات تدريبية في اللغة الأجنبية.

شهادات اجتياز الدورات التدريبية التي يحصل عليها المعلم من أماكن أخرى.

شهادات اجتياز التدريب على المناهج التعليمية الجديدة وأساليب التدريس المستحدثة، أو وثائق معتمدة تفيد ذلك.

ويتم مراجعة محتوى ملفات المتقدمين للترقي المستوفاة المستندات المطلوبة من قبل الإدارة المختصة بالمنطقة الأزهرية، وتسلم الملفات المستوفاة إلى الأكاديمية المهنية للمعلمين التي تقوم بفحصها وفق المعايير التي يقرها مجلس إدارتها، وإعداد قوائم بأسماء المستحقين للترقي.

وتقوم الإدارة العامة لشئون العاملين بالأزهر بالتنسيق مع الإدارات المعنية بقطاع المعاهد الأزهرية بالأزهر باتخاذ إجراءات الترقية لمن استوفى شروط الترقى.

مادة (١٥)

يتم حصر أعداد العاملين المرشحين للترقية إلى الوظائف الأعلى التي تتوافر فيهم الشروط المنصوص عليها بالمادة (٩٣) مكرراً (١١) من القانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ المشار إليه ... ويعرض ذلك على لجنة شئون العاملين بالأزهر للنظر في الترقية وتحرر اللجنة محضراً بنتائج أعمالها يعرض على شيخ الأزهر للاعتماد ويصدر بالترقية قرار من شيخ الأزهر أو ممن يفوضه وتعتبر الترقية نافذة من تاريخ اعتماد المحضر من شيخ الأزهر ويستحق العامل بداية الأجر المقرر للوظيفة المرقى إليها أو علاوة من علاواتها أيهما أكبر اعتباراً من تاريخ نفاذ الترقية. ولا يخل ذلك باستحقاق العلاوة الدورية في موعدها.

مادة (١٦)

تحدد وظائف التعليم الإشرافية والقيادة المنصوص عليها بالفقرة الأخيرة من المادة ٩٣ مكرراً (١٨) من القانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ المشار إليه على النحو التالي:

أولاً : الوظائف القيادية التعليمية وهي:

رئيس قطاع المعاهد الأزهرية ووكلائه المدرجة بموازنة الأزهر.

رؤساء الإدارات المركزية التعليمية بقطاع المعاهد الأزهرية.

رؤساء الإدارات المركزية للمناطق الأزهرية (أ).

وكيلا المنطقة الأزهرية (أ) بدرجة مدير عام.

مديرو العموم بالمناطق الأزهرية (ب) بدرجة مدير عام (قيادية).

مديرو العموم بقطاع المعاهد الأزهرية التوجيه الفني/ الخطة والمنهج بمراحل التعليم الأزهرية (ابتدائي/ إعدادي/ ثانوي).

مديرو العموم بقطاع المعاهد الأزهرية (التعليم النوعي - شئون المناطق - شئون القرآن الكريم - التنسيق - التعليم الخاص - النموذجي - الامتحانات - شئون الطلاب - شئون الخريجين - الرعاية الاجتماعية - المكتبات - المعامل - الكمبيوتر التعليمي - مكتب رئيس قطاع المعاهد الأزهرية).

شيخ معهد أزهرية (أ) بدرجة مدير عام (قيادية).

ثانياً - الوظائف الإشرافية التعليمية:

مديرو المراحل التعليمية بالمنطقة الأزهرية (ابتدائي/ إعدادي/ ثانوي/ نوعي).

وكيلا المنطقة الأزهرية (ب).

مدير شئون القرآن الكريم.

مدير شئون الطلاب والامتحانات بالمنطقة.

مدير إدارة التعليم (النموذجي/ الخاص).

مدير إدارة جودة التعليم.

مدير إدارة التنسيق بالمنطقة.

مدير إدارة التدريب التربوي بقطاع المعاهد الأزهرية.

مدير إدارة الكمبيوتر التعليمي بالمنطقة.

مدير إدارة رعاية الطلاب بالمنطقة.

مدير المكتبات والمعامل بالمنطقة.

الوظائف الإشرافية النظيرة للوظائف السابقة بالمناطق الأزهرية (ب).

ويجوز عند استحداث وظائف إشرافية أو قيادية أخرى ممن سبق شغلهم وظائف المعلمين وما يقابلها معاملتهم بالأحكام المنصوص عليها بالمادة ٩٣ مكرراً (١٨) من هذا القانون.

مادة (١٧)

مع مراعاة حكم المادة ٩٣ مكرراً (٧) من القانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ المشار إليه يجوز نقل شاغلي وظائف المعلمين من مرحلة تعليمية إلى مرحلة تعليمية تالية، ومن وظيفة أخصائي تدريس إلى وظيفة معلم، ومن معلم مادة إلى معلم مادة أخرى، ومن معلم فصل إلى معلم مادة. ويكون النقل بقرار من شيخ الأزهر أو من يفوضه بناء على عرض رئيس قطاع المعاهد الأزهرية واقتراح رئيس المنطقة الأزهرية وفي جميع الأحوال يتعين على المنطقة الأزهرية بالتنسيق مع قطاع المعاهد الأزهرية حصر العجز والزيادة في وظائف المعلمين لجميع التخصصات بالمعاهد الأزهرية التابعة لكل منطقة في ضوء الاحتياجات الفعلية ومعدلات العمالة المقررة ويشترط للنقل توافر الشروط الخاصة بالمهارات والمعارف الآتية:

- ١- الحصول على التأهيل التربوي بمراعاة الضوابط المنصوص عليها بالمادة (٣) من هذه اللائحة.
- ٢- الحصول على تقدير كفاية بمرتبة كفاء خلال العامين الأخيرين.
- ٣- الحصول على شهادة الصلاحية إلى المرحلة الوظيفية التي يتم النقل إليها.
- ٤- أن يتناسب المؤهل الدراسي مع المرحلة الدراسية التي يرغب النقل إليها.
- ٥- اجتياز الدورات التدريبية الخاصة بالمهارات والمعارف اللازمة لشغل الوظيفة بالمرحلة التي يتم ترشيحه للنقل إليها.

مادة (١٨)

تحدد المعايير الملزمة للأداء التعليمي لوظائف المعلمين بالمعاهد الأزهرية على النحو المبين في كل مجال من المجالات الآتية:

مجال التخطيط:

- ١- تحديد الاحتياجات التعليمية للطلاب.
- ٢- تصميم الأنشطة التعليمية الملائمة.

مجال خطة وأساليب التعليم وإدارة الفصل:

- ١- استخدام خطط وأساليب تعليمية استجابة لحاجات الطلاب.
- ٢- تيسير خبرات التعليم الفعال.
- ٣- اشتراك الطلاب في حل المشكلات والتفكير الناقد والإبداعي.
- ٤- توفير مناخ ميسر لتحقيق العدالة في التعامل مع الطلاب.
- ٥- الاستخدام الفعال لأساليب متنوعة لتنشيط وتحفيز الطلاب.
- ٦- إدارة الوقت المخصص للتعلم بكفاءة والحد من الوقت الفاقد.

مجال المادة العلمية:

- ١- التمكن من بنية ومضمون المادة العلمية وفهم طبيعتها.
- ٢- التمكن من طرق البحث في المادة العلمية.
- ٣- تمكن المعلم من تكامل مادته العلمية مع المواد الأخرى.
- ٤- القدرة على إنتاج المعرفة.

مجال التقويم:

- ١- التقويم الذاتي.
 - ٢- تقويم الطلاب.
- مجال مهنية المعلم:
- ١- أخلاقيات المهنة.
 - ٢- التنمية المهنية.

مادة (١٩)

تتحدد المعايير الملزمة للأداء التعليمي لوظائف التوجيه الفني على النحو المبين في كل مجال من المجالات الآتية:

مجال القيادة:

- ١- الوعي والالتزام بالرؤية المستقبلية للتعليم الأزهري في مصر.
- ٢- تبني المدخل العلمي أسلوباً لإدارة عمليات التغيير التربوي.
- ٣- استخدام الأساليب العلمية في إدارة الصراعات.
- ٤- توظيف قدرات وخصائص العاملين معه لتحقيق التعليم الفعال للطلاب.
- ٥- الالتزام بأخلاقيات مهنة التعليم.

مجال التنمية المهنية:

- ١- تفعيل عناصر التنمية المهنية لنفسه ولزملائه من الموجهين والمعلمين.
- ٢- تدعيم وحدات التدريب والتقويم المدرسية.
- ٣- تدعيم أنشطة تحسين الأداءات.
- ٤- تعظيم الاستفادة من البحوث التربوية والثقافية الإسلامية.

مجال تفعيل المنهج وتطويره:

- ١- استخدام مداخل عملية مناسبة لربط المنهج بالبيئة.
- ٢- الحرص على تحقيق التكامل بين المناهج المختلفة.
- ٣- المشاركة مع الممارسين التربويين في تصميم وتنفيذ خطط لتفعيل المنهج وتطويره.

مجال المتابعة والتقويم:

- ١- المشاركة في تطوير نظام فعال للمتابعة والتقويم لتحسين الأداء.
- ٢- العمل على متابعة تنفيذ المنهج وتقويم نواتج التعلم.
- ٣- تشجيع ممارسات التقويم الذاتي.
- ٤- المشاركة في دعم خطط وتطوير المدرسة.

مجال مجتمع التعلم:

- ١- الوعي بمفهوم مجتمع التعلم وتفعيل أساليب تنميته.
- ٢- الحرص على تنويع مصادر المعرفة والتعلم.
- ٣- تدعيم ثقافة التعلم الذاتي بين أعضاء مجتمع التعلم.
- ٤- مراعاة إبداعات الممارسين التربويين والعمل على الاستفادة منها.
- ٥- ترسيخ العلاقات الإنسانية وثقافة قبول الآخر في مجتمع التعلم.

مادة (٢٠)

تحدد المعايير اللازمة للأداء التعليمي لوظائف الإدارة المدرسية بالمعاهد الأزهرية (شيخ معهد/ وكيل معهد) على النحو المبين في كل مجال من المجالات الآتية:

مجال الثقافة المؤسسية:

- ١- رؤية خطط وأساليب واضحة للتعليم.
- ٢- بيئة تنظيمية ميسرة للتواصل الإنساني.

مجال المشاركة:

- ١- الالتزام بقيم ومبادئ التشاور لدعم العمل الجماعي وتوسيع فرص ومجالات الحوار والمناقشة وتبادل الآراء والأفكار.
- ٢- التوظيف الفعال لتكنولوجيا المعلومات في تيسير تداول المعلومات ونشرها وصنع واتخاذ القرارات الرشيدة في تطوير التعليم.
- ٣- المشاركة المجتمعية.

مجال المهنية:

- ١- التمكن المعرفي.
- ٢- التمكن المهاري.
- ٣- التنمية المهنية المستدامة.
- ٤- الأخلاق المهنية.

مجال إدارة التغيير:

- ١- مناخ تنظيمي داعم للتغيير التربوي الإبداعي.
- ٢- تغيير تربوي يرتكز على المبادرة وتشجيع التجريب والتجديد.

- ٣- تبني المداخل العلمية في تعبئة الأفراد وتحفيز الجهود وتيسير عمليات التغيير.
- ٤- إعداد خطط تقويم وتطوير المدرسة والمشاركة في متابعتها وتنفيذها تمهيداً للاعتماد التربوي.

مادة (٢١)

تكون المعايير الملزمة للأداء التعليمي لوظائف الأخصائيين الاجتماعيين والنفسيين على النحو الآتي:

- ١- التنمية الخلقية لدعم وبناء معتقدات وقيم إيجابية.
- ٢- الأنشطة المدرسية الداعمة للسلوك الإيجابي.
- ٣- التنظيم المدرسي الداعم لتحقيق الجودة والاعتماد التربوي.
- ٤- دعم تربوي يتيح فرص التعلم ويحقق التميز للجميع.
- ٥- تعاون الأسرة مع المعهد.

مادة (٢٢)

تتحدد المعايير الملزمة للأداء التعليمي لوظائف أخصائي تكنولوجيا المعلومات على النحو المبين في كل مجال من المجالات الآتية:

مجال عمليات ومفاهيم التكنولوجيا:

- ١- إظهار معرفة ومهارات والتفهم المبدئي للمفاهيم المرتبطة بالتكنولوجيا في التعليم القومي.
- ٢- إظهار تطور دائم فيما يتعلق بمهارات ومعرفة التكنولوجيا بما يحقق التواصل بالتكنولوجيا المعاصرة والجديدة.

مجال تخطيط وتصميم فرص وخبرات التعلم:

- ١- تصميم فرص تعلم مناسبة ومتطورة يمكن من خلالها تطبيق خطط وأساليب التعليم المدعمة بالتكنولوجيا لمساندة الاحتياجات المتنوعة للطلاب.
- ٢- تطبيق البحوث المعاصرة على التدريس والتعلم باستخدام التكنولوجيا عند تخطيط بيئات وخبرات التعلم.
- ٣- تعريف وإنشاء مصادر التكنولوجيا وتقويمها لضمان دقتها ومناسبتها.
- ٤- تخطيط إدارة مصادر التكنولوجيا في سياق أنشطة التعلم.
- ٥- تخطيط إستراتيجيات إدارة تعلم الطلاب في بيئة تدعمها التكنولوجيا.

مجالات التدريس والتعليم والمنهج والتقويم:

- ١- استخدام التكنولوجيا لدعم الخطط والأساليب المتمركزة على المتعلم والتي تخاطب الاحتياجات المتنوعة للطلاب.
- ٢- تطبيق التكنولوجيا لتنمية مهارات التفكير العليا والإبداع لدى الطلاب.
- ٣- إدارة أنشطة تعلم الطلاب في بيئة تدعمها التكنولوجيا.
- ٤- تطبيق طرق متعددة للتقويم لتقرير الاستخدام المناسب لمصادر التكنولوجيا في التعليم والاتصال والإنتاجية من قبل الطلاب.

مجال الإنتاجية والممارسات المهنية:

- ١- التقويم المستمر والنظر في الممارسات المهنية بهدف التوصل إلى قرارات واعية فيما يتعلق باستخدام التكنولوجيا في دعم الطلاب.
- ٢- تطبيق التكنولوجيا بهدف زيادة الإنتاجية.
- ٣- استخدام التكنولوجيا في الاتصال والتعاون مع الأقران وأولياء الأمور والمجتمع بمفهومه الشامل من أجل إثراء عملية تعلم الطلاب.

مجال الموضوعات الاجتماعية والأخلاقية والقانونية والإنسانية:

١- تطبيق مصادر التكنولوجيا لتمكين وتقوية المتعلمين ذوي الخلفيات والصفات والقدرات المتباينة.

٢- تحديد واستخدام مصادر التكنولوجيا وتأكيد التنوع.

٣- تسهيل الإتاحة المتكافئة لمصادر التكنولوجيا أمام جميع الطلاب.

دعم نظم المعلومات بالمدرسة وارتباطها بالمستويات التعليمية الأخرى:

١- تسهيل التطوير المشترك الذي يقوم به كافة المعنيين لإيجاد رؤية لاستخدام التكنولوجيا والعمل على نشرها على نطاق واسع.

٢- تأكيد إيجاد عملية شاملة ومترابطة لتطوير وتنفيذ ومتابعة خطة تكنولوجية ديناميكية طويلة المدى ومنظمة لتحقيق الرؤية.

٣- نشر ورعاية ثقافة الإبداع المسؤولة وتأييد السياسات الرامية لتعزيز التحديث المستمر باستخدام التكنولوجيا.

٤- استخدام البيانات عند اتخاذ قرارات القيادة.

٥- تأييد السياسات الفعالة القائمة على البحث عند استخدام التكنولوجيا.

٦- استخدام التكنولوجيا لأغراض الاتصال والتعاون بين الزملاء وهيئة العاملين والآباء والطلاب والمجتمع بمفهومه الواسع.

٧- الإنشاء والمشاركة في مجتمعات التعلم التي تحفز وترعى وتدعم القائمين على التدريب وهيئة العاملين على استخدام التكنولوجيا من أجل تحسين الإنتاجية.

٨- الانخراط في تعلم مهني دائم ومرتبط بالوظيفة ويستخدم مصادر التكنولوجيا.

٩- تأكيد الوعي بالتكنولوجيا الناشئة واستخداماتها الفعالة في مجال التعليم.

الدعم والإدارة والعمليات:

- ١- تنفيذ واستخدام الإدارة المتكاملة القائمة على التكنولوجيا ونظم المعلومات.
- ٢- تخصيص الموارد المالية والبشرية لتأكيد التنفيذ الكامل والمستدام لخطة التكنولوجيا.
- ٣- تكامل الخطط الإستراتيجية والخطط التكنولوجية وخطط التحسين والسياسات الأخرى لتحقيق الجودة تمهيداً للاعتماد التربوي.

مادة (٢٣)

تحدد المعايير الملزمة للأداء التعليمي لوظائف أخصائي الصحافة والإعلام على النحو المبين في كل مجال من المجالات الآتية:

مجال التوعية:

- ١- التوعية بالأهداف التربوية للصحافة والإذاعة المدرسية والمناظرات والبرلمان المدرسي والدور التربوي لكل منها داخل المعهد وخارجه.
- ٢- تكوين بنية معرفية أساسية توفر لدى الطالب معلومات وحقائق ونظريات في شتى مجالات الحياة المعاصرة والتي تمكن الطالب من ممارسة المهارات الأساسية اللازمة للحياة اليومية.
- ٣- التعامل مع البيئة بشكل فعال والتعرض للقضايا البيئية وانعكاساتها السلبية وكيفية معالجتها من خلال الفنون الصحفية المتنوعة.
- ٤- محافظة الطالب على صحته وحماية نفسه من الأمراض والأخطار من خلال الملصقات الإعلامية والتحقيقات والأحاديث الصحفية.
- ٥- التوعية بأهمية مهارات الكمبيوتر ومهارات التعامل مع الآخرين وحرية التعبير عن الرأي واحترام الرأي الآخر من خلال الممارسات المختلفة.
- ٦- حسن التعامل مع الموارد والعمل على تنميتها كالماء والبيئة والهواء من خلال المقالات والتحقيقات والأحاديث الصحفية.

مجال العمل مع الجماعة الصحفية:

- ١- الإشراف على جماعات الصحافة والإذاعة المدرسية والمناظرات.
- ٢- مساعدة أعضاء كل جماعة في وضع الخطة والبرنامج الزمني وفي توزيع المسؤوليات على أعضاء كل جماعة - كل بقدر قدراته ومواهبه - وتنفيذها وتقويمها.
- ٣- الإدارة الذاتية للطلاب في كل الأنشطة التي يمارسونها.
- ٤- اكتشاف وتنمية ميول الطلاب الأدبية والفنية وتقدير قيمة الكلمة المكتوبة في إبراز الخبر والتحقيق الصحفي وتدعيم القيم الإيجابية.
- ٥- الإشراف على إصدار الصحف المختلفة (صحيفة الفصل/ المعهد/ النادي/ المركز/ صحف المناسبات/ صحف المواد الدراسية/ صحف جماعة النشاط ... إلخ) بأشكالها المتنوعة.
- ٦- إعداد السجلات والملفات والبيانات الخاصة بالنشاط الصحفي والإذاعة المدرسية والمناظرات والبرلمان المدرسي داخل المعهد.

مجال البرامج العامة:

- ١- تنظيم المعارض الصحفية في المناسبات القومية والاجتماعية والدينية أثناء الدراسة وفي الأنشطة المدرسية.
- ٢- تنظيم المسابقات والندوات والمحاضرات الصحفية بأنواعها المختلفة على مستوى الفصول الدراسية التي تساعد على القراءة والاطلاع.
- ٣- تنظيم برامج تبادل الزيارة واللقاءات الفكرية لمزيد من الخبرات الصحفية داخل المعهد وخارجه ولتدعيم العلاقات الطلابية.
- ٤- تنظيم الزيارات إلى المؤسسات الصحفية ومراكز الإعلام المحلية.
- ٥- تدريب الطلاب على فنون الصحافة من أحاديث وتحقيقات وتقارير صحفية وإصدار مجلة إلكترونية.

٦- تدعيم الصلة بين جماعات الصحافة والجماعات العلمية والرياضية والاجتماعية والثقافية داخل المعهد.

٧- خدمة المناهج الدراسية والإسهام في تحقيق وترابط وتكامل المعرفة لتحقيق الجودة تمهيداً للاعتماد التربوي.

مجال التفاعل مع المجتمع المحلي:

١- المشاركة الفعالة في جميع القضايا والمشكلات الاجتماعية والاقتصادية ومشكلات الشباب والأطفال.

٢- إجراء التحقيقات الصحفية مع المسؤولين التربويين وغيرهم من المسؤولين في شتى المجالات حول القضايا التي تهم الطالب في حياته التعليمية والعامة.

٣- الاستعانة بأولياء الأمور من المسؤولين في إجراء تحقيقات وأحاديث صحفية معهم لتفسير ما يجري في المجتمع وتبسيط المعلومات وتفسير الظواهر العلمية وإلقاء الضوء على القضايا البيئية ومشاركة الطلاب في علاجها.

٤- إقناع أولياء الأمور بالدور الهام والخطير للصحافة والإعلام التربوي.

مجال التربية المسرحية:

١- تنمية الجانب الابتكاري والكشف عن المواهب البارزة وتنميتها ورعايتها.

٢- تشكيل وجدان الطالب وصقل قدراته الجمالية وقدرات الإحساس والتذوق وتعميق قيم الحق والخير والجمال لديه والحرص من خلال استخدام المشروع المدرسي كواجهة للأنشطة التربوية التي تمارس في المدرسة.

٣- تعزيز الطالب على النطق السليم وقواعد اللغة العربية من تشكيل سليم والمخارج السليمة للحروف وبراعة الاستهلال.

٤- الكشف عن المواهب والقدرات الخاصة ورعايتها وصقلها وتوجيهها ومتابعة ذلك.

- ٥- بث روح الفريق والعمل الجماعي بين الطلبة مع إنكار الذات.
- ٦- غرس القيم الدينية والوطنية وتعميق حب الوطن والانتماء له والاعتزاز به مع تنمية القدرة على التذوق وتنمية الحس الجمالي وتشكيل الجوانب الوجدانية والفكرية والثقافية.
- ٧- استخدام المسرح المدرسي في خدمة العملية التعليمية عن طريق مسرح المناهج.

مادة (٢٤)

تحدد المعايير الملزمة للأداء التعليمي لوظائف أمناء المكتبات المدرسية على النحو المبين في كل مجال من المجالات الآتية:

مجال بيئة العمل:

- ١- التخطيط لإدارة المكتبة بالأسلوب العلمي السليم.
- ٢- التفاعل مع الطلاب والمعلمين.
- ٣- توفير مناخ يقنع المعلمين بأهمية دور المكتبة في إثراء المناهج المدرسية.
- ٤- المشاركة بإيجابية في الأنشطة التي تنظمها المدرسة لتحقيق الجودة تمهيداً للاعتماد التربوي.
- ٥- التنمية الفنية.
- ٦- التقويم الذاتي.

مجال إدارة العمليات الرئيسية:

- ١- أن تكون المكتبة المدرسية مركزاً لمصادر التعليم والبحث والحصول على المعلومات.
- ٢- الإلمام بفلسفة ونظريات المواد وبناء المجموعات وإدارة أنشطة التعليم المختلفة.
- ٣- تحديد احتياجات المكتبة وفقاً لإرادة المترددين عليها من الطلاب والمعلمين وأفراد المجتمع المحيط بالمعهد.

٤- الإعلام بمصادر المعلومات المتوفرة بالمكتبة.

٥- القدرة على الإعداد الفني من حيث فهرسة وتصنيف جميع مصادر المعلومات المتوفرة بالمكتبة سواء إلكترونياً أو ورقياً.

٦- الإلمام بكافة الأعمال الخاصة بالمكتبة من النواحي الفنية والمالية والإدارية وصيانة المكتبة.

٧- القدرة على استخدام الكمبيوتر والوسائل التكنولوجية في أعمال المكتبة المختلفة.

٨- دعم وإثراء المناهج الدراسية وتحديد ما تحتاج إليه من مصادر المعلومات المختلفة.

٩- إعداد المكتبة كورشة دراسية لإكساب الطلاب مهارات الاطلاع والبحث.

١٠- القدرة على اكتشاف الموهوبين والمتعثرين قرائياً ووضع البرامج اللازمة للعلاج بالتعاون مع مدرسي المواد المختلفة.

١١- تحليل وتقييم الخدمة المكتبية المقدمة للتعرف على نواحي القصور والقوة في جوانب الخدمة المختلفة.

مادة (٢٥)

يكون النصاب الأسبوعي لعدد الحصص للمعلمين على النحو التالي:

المرحلة الثانوية	المرحلة الإعدادية	المرحلة الابتدائية	المسمى
١٨	٢١	٢٤	معلم مساعد
١٨	٢١	٢٤	معلم
١٧	١٩	٢٢	معلم أول
١٦	١٨	٢٠	معلم أول (أ)
١٦	١٧	١٨	معلم خبير
١٤	١٥	١٦	كبير المعلمين

ويكون المعلم الأعلى والأقدم في المستوى الوظيفي هو المشرف على المادة ويخفض النصاب بالنسبة له بمقدار حصتين.

مادة (٢٦)

يكون تقويم أداء شاغلي وظائف المعلمين وما يعادلها ووظائف التوجيه والإدارة التي يشغلها معلمون بالمعاهد الأزهرية عن مدة سنة تبدأ من أول سبتمبر وتنتهي في آخر أغسطس من العام التالي ويوضع تقرير تقويم الأداء خلال شهري أكتوبر ونوفمبر ويعتمد من لجنة شئون العاملين بالأزهر خلال شهر ديسمبر.

ويكون تقرير الأداء بالمراتب الآتية:

كفاء	من ٩٠ إلى ١٠٠
فوق المتوسط	من ٧٥ إلى أقل من ٩٠
متوسط	من ٦٠ إلى أقل من ٧٥
دون المتوسط	من ٥٠ إلى أقل من ٦٠
ضعيف	أقل من ٥٠ درجة

ويكون وضع تقرير تقويم الأداء وفقاً للنماذج التالية المرفقة بهذه اللائحة:

نموذج رقم (١) لشاغلي وظائف المعلمين وما يعادلها.

نموذج رقم (٢) لشاغلي وظائف التوجيه.

نموذج رقم (٣) لشاغلي وظائف الإدارة المدرسية.

وتعلن للعاملين معايير قياس الأداء التي تطبق في شأنهم، ويجب إخطار العاملين الذين يرى رؤسائهم أن مستوى أدائهم دون المتوسط أو ضعيف بأوجه النقص في الأداء طبقاً لنتيجة القياس الدوري أولاً بأول.

مادة (٢٧)

تقوم الإدارة المختصة بإعلان العامل الذي ينطبق عليه أحكام هذه اللائحة بالبيان المقدم عن أدائه أو تقرير تقويم أدائه.

وله أن يتظلم منه خلال عشرين يوماً من تاريخ علمه إلى اللجنة التي يصدر بتشكيلها قرار من شيخ الأزهر طبقاً لحكم الفقرة الأخيرة من المادة ٩٣ مكرراً (١٠) من القانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ المشار إليه ويجب البت في التظلم خلال ستين يوماً من تاريخ تقديمه، ويكون قرار اللجنة نهائياً.

مادة (٢٨)

على كل منطقة أزهريّة حصر أعداد العاملين بها الخاضعين لأحكام الباب الخامس من قانون إعادة تنظيم الأزهر والهيئات التي يشملها رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ المشار إليه الذين حصلوا على تقرير تقويم أداء بمرتبة دون المتوسط أو ضعيف وتصنيف هؤلاء العاملين بحسب أسباب انخفاض مستوى أدائهم وتخطر المنطقة الأزهريّة بالتنسيق مع الإدارة العامة لشئون العاملين بالأزهر الأكاديمية المهنية للمعلمين بأسماء هؤلاء العاملين بحسب تصنيفهم وبمقترحاتها في شأن تطوير أدائهم لتحديد نوع التدريب اللازم لرفع مستوى أدائهم ويجب إخطار هؤلاء العاملين بمواعيد وأماكن التدريب اللازم أو الدورات المقررة قبل موعدها بوقت كاف.

مادة (٢٩)

لا يجوز تقدير مستوى أداء العامل الخاضع لأحكام الباب الخامس من القانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ المشار إليه بمرتبة كفاء في الحالتين الآتيتين:

إذا أتيحت له فرصة التدريب ولم يجتزه بنجاح.

إذا وقع عليه جزاء تأديبي بالخصم من الأجر أو الوقف عن العمل لمدة لا تزيد على خمسة أيام أو جوزي بجزاءات الخصم من الأجر أو الوقف عن العمل لمدة تجاوز مجموعها عشرة أيام أو جزاء أشد خلال العام الذي يوضع عنه التقرير.

ولا يجوز تقدير مستوى أداء العامل بمرتبة فوق المتوسط في الحالتين الآتيتين:

إذا أتيحت له فرصة التدريب وتخلف عنه، ما لم يكن ذلك بعذر تقبله السلطة المختصة.

إذا وقع عليه جزاء تأديبي بالخصم من الأجر أو الوقف عن العمل لمدة تزيد على عشرة أيام أو جوزي بجزاءات الخصم من الأجر أو الوقف عن العمل لمدة تجاوز مجموعها خمسة عشر يوماً أو جزاء أشد في العام الذي يوضع عنه التقرير.

مادة (٣٠)

مع مراعاة حكم الفقرة الأخيرة من المادة ٩٣ مكرراً (٤) من القانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ المشار إليه والقواعد والمعايير الخاصة بتعيين وتسوية حالات العاملين بالمدارس والإدارات والمديريات التعليمية وغيرها من الوحدات الحاصلين على مؤهل عال أثناء الخدمة الصادرة بقرار وزير التربية والتعليم رقم ٢٥٨ لسنة ٢٠١٣ بتاريخ ٢٥/٩/٢٠١٣ بناءً على موافقة الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة.

يجوز بقرار من الأمين العام للمجلس الأعلى للأزهر بعد موافقة لجنة شئون العاملين بالأزهر واعتماد محضرها من شيخ الأزهر، تسوية حالات العاملين بالمعاهد والإدارات التعليمية الأزهرية والمناطق الأزهرية الذين يحصلون أثناء الخدمة على مؤهل عال وذلك بتعيينهم على إحدى وظائف التعليم المنصوص عليها بالمادة ٩٣ مكرراً (١) مع استثنائهم من شرطي الإعلان والامتحان اللازمين لشغل هذه الوظائف.

ودون إخلال باشتراطات شغل الوظيفة المرشح للتعيين عليها حسب بطاقة وصفها المعمول بها ويشترط لإجراء هذا التعيين:

- ١- أن يحصل أثناء الخدمة على مؤهل عال من كليات التربية، أو مؤهل عال تربوي مناسب أو مؤهل عال مناسب بالإضافة إلى شهادة أو (إجازة) تأهيل تربوي.
- ٢- أن تكون الوظيفة المرشح للتعيين عليها خالية بالوحدة التي يعمل بها.
- ٣- أن يجتاز برامج التنمية المهنية والتأهيل.
- ٤- أن يجتاز الدورات التدريبية التي تعدها الأكاديمية المهنية للمعلمين لشغل الوظيفة المرشح للتعيين فيها.
- ٥- أن يكون حاصلاً على تقدير كفاية بمرتبة ممتاز خلال العامين الأخيرين.
- ٦- أن يكون من بين العاملين بالمعاهد والإدارات التعليمية الأزهرية والمناطق الأزهرية شاغلو وظائف المجموعات النوعية التي تشارك في العملية التعليمية ولا يخضع لأحكام القانون رقم ١٥٦ لسنة ٢٠٠٧ وتعديلاته وهي وظائف:
أخصائي التغذية.
أخصائي الإحصاء والوسائل التعليمية.
مشرفي ووكلاء الأنشطة.
موجهي صيانة الحاسب الآلي.
مشرفي التغذية.
مدرسي المواد العملية.
أمناء وموجهي المعامل.

٧- أن تتوافر فيه الشروط الخاصة بالمهارات والمعارف المتطلبة لتسوية حالته بالمؤهل العالي المنصوص عليها بالمادة الثانية من قرار وزير التربية والتعليم رقم ٢٥٨ لسنة ٢٠١٣ المشار إليه وهي:

إجادة عمليات التعليم والتعلم وتشمل: التخطيط للدروس واستخدام إستراتيجيات التعليم والتعلم الحديث، استخدام أنشطة التعليم، استخدام معطيات تكنولوجيا التعليم المعاصر.

الالتزام بأخلاقيات المهنة والمنهج الحقوقي في التعليم.

الالتزام بالقواعد المنظمة للعمل.

ولا تعتبر التسوية نافذة إلا بعد استيفائه هذه الشروط مجتمعة واجتيازه بنجاح الدورات التدريبية التي تعدها الأكاديمية المهنية للمعلمين.

وفي جميع الأحوال يجب موافقة وزير المالية على تسوية حالة من يحصل على مؤهل عال أثناء الخدمة من العاملين بالمعاهد والإدارات التعليمية الأزهرية والمناطق الأزهرية وذلك بعد أخذ رأي الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة.

الأزهر الشريف
قطاع المعاهد الأزهرية
منطقة الأزهرية

نموذج تقويم أداء رقم (١)
لشاغلي وظائف المعلمين وما يعادلها طبقاً للقانون رقم ١٥٦ لسنة ٢٠٠٧ وتعديلاته
من الفترة من / / ٢٠ حتى / / ٢٠

أولاً : بيانات من واقع ملف خدمة العامل

الاسم /
المعهد أو الإدارة التي يعمل بها /
تاريخ الميلاد / /
المؤهلات الدراسية /
الوظيفة التي يشغلها وتاريخها /

ثانياً : الجزاءات التأديبية خلال عام التقويم

.....

ثالثاً : بيانات تملأ بمعرفة العامل نفسه

الأعمال البارزة التي قام بها خلال فترة التقويم

.....

.....

نواحي التقدير المادية والأدبية للأعمال الممتازة خلال فترة التقويم

.....

.....

عناصر التقويم		الدرجة القصوى	الرئيس المباشر		الرئيس الأعلى	
			الأرقام	الحروف	الأرقام	الحروف
أولاً : أداء العمل ومستواه						
كمية العمل		١٥				
درجة إتقان العمل		١٥				
ثانياً : القدرات الإدارية والفنية						
درجة مشاركته في تحسين مستوى أداء العمل بالمدرسة		٢٠				
درجة متابعة أداء العاملين		١٠				
القدرة على القيادة والتوجيه		١٠				
الشهادات والدرجات العلمية والبرامج التدريبية		١٠				
ثالثاً : المهارات السلوكية						
سلوكياته مع إدارة المعهد والمنطقة		١٠				
الانضباط في العمل		١٠				
المجموع		١٠٠				
مرتبة التقدير						
التوقيع						

عرض على لجنة شئون العاملين بالأزهر ووافقت على تقويم الأداء بمرتبة بجلستها المعقودة بتاريخ / /
المعتمد محضرها من فضيلة الإمام الأكبر شيخ الأزهر بتاريخ / /

مدير عام شئون العاملين بالأزهر

الأزهر الشريف
قطاع المعاهد الأزهرية
منطقة الأزهرية

نموذج تقويم أداء رقم (٢)
لشاغلي وظائف التوجيه موجه عام موجه أول وموجه طبقاً للقانون رقم ١٥٦ لسنة ٢٠٠٧ وتعديلاته
عن الفترة من / / ٢٠ حتى / / ٢٠

أولاً : بيانات من واقع ملف خدمة العامل

الاسم /
المنطقة أو الإدارة التي عمل بها /
تاريخ الميلاد / /
المؤهلات الدراسية /
الوظيفة التي يشغلها وتاريخها
.....

ثانياً : الجزاءات التأديبية خلال عام التقويم

.....
.....

ثالثاً : بيانات تملأ بمعرفة العامل نفسه

الأعمال البارزة التي قام بها خلال فترة التقويم

.....
.....

نواحي التقدير المادية والأدبية للأعمال الممتازة خلال فترة التقويم

.....
.....

عناصر التقويم		الدرجة القصوى	الرئيس المباشر		الرئيس الأعلى	
			الحروف	الأرقام	الحروف	الأرقام
أولاً : أداء العمل ومستواه						
كمية العمل		١٥				
درجة إتقان العمل		١٥				
ثانياً : القدرات الإدارية والفنية						
نتائج التقويم والمتابعة في المعاهد التي يشرف عليها		٢٠				
درجة التعاون مع إدارة المعهد		٢٠				
الشهادات والدرجات العلمية والبرامج التدريبية		١٠				
ثالثاً : المهارات السلوكية						
سلوكيات الموجه مع المعلمين وإدارة المعهد		١٠				
الانضباط في العمل		١٠				
المجموع		١٠٠				
مرتبة التقدير						
التوقيع						

عرض على لجنة شئون العاملين بالأزهر ووافقت على تقويم الأداء بمرتبة بجلستها المعقودة بتاريخ / /
المعتمد محضرها من فضيلة الإمام الأكبر شيخ الأزهر بتاريخ / /

مدير عام شئون العاملين بالأزهر

نموذج تقويم أداء رقم (٣)
لشاغلي وظائف الإدارة المدرسية (شيخ معهد / وكيل معهد) طبقاً للقانون رقم ١٥٦ لسنة ٢٠٠٧ وتعديلاته
عن الفترة من / / ٢٠ حتى / / ٢٠

أولاً : بيانات من واقع ملف خدمة العامل

الاسم /
المعهد الذى يعمل به /
تاريخ الميلاد / /
المؤهلات الدراسية /
الوظيفة التى يشغلها وتاريخها
.....

ثانياً : الجزاءات التأديبية خلال عام التقويم

.....
.....

ثالثاً : بيانات تملأ بمعرفة العامل نفسه

الأعمال البارزة التى قام بها خلال فترة التقويم

.....
.....

نواحى التقدير المادية والأدبية للأعمال الممتازة خلال فترة التقويم

.....
.....

عناصر التقويم		الدرجة القصوى	الرئيس المباشر		الرئيس الأعلى	
أولاً : أداء العمل ومستواه			الحروف	الأرقام	الحروف	الأرقام
كمية العمل	١٥					
درجة إتقان العمل	١٥					
ثانياً : القدرات الإدارية والفنية						
درجة مشاركته فى تحسين مستوى أداء العمل بالمعهد	٢٠					
نتائج تقويم أداء تلاميذ المعلم	٢٠					
الشهادات والدرجات العلمية والبرامج التدريبية	١٠					
ثالثاً : المهارات السلوكية						
سلوكياته مع المعلم ، ومع التلاميذ	١٠					
الانضباط فى العمل	١٠					
المجموع	١٠٠					
مرتبة التقدير						
التوقيع						

عرض على لجنة شئون العاملين بالأزهر ووافقت على تقويم الأداء بمرتبة بجلستها المعقودة بتاريخ / /
المعتمد محضرها من فضيلة الإمام الأكبر شيخ الأزهر بتاريخ / /

مدير عام شئون العاملين بالأزهر

مرفق رقم (٢)

نموذج عقد عمل

لشغل وظيفة معلم مساعد/ إخصائى مساعد

إنه فى يوم الموافق / / ٢٠ تم تحرير هذا العقد بين كل من :

(١) السيد/ محل الإقامة/

طرف أول

(٢) السيد/ محل الإقامة/

بطاقة رقم قومى/ صادرة من/

المؤهل الدراسى/ بتقدير/

سنة التخرج/

طرف ثان

إيماءً إلى نتيجة مسابقة تعيين (معلم مساعد/ إخصائى مساعد) بإعلان الأزهر الشريف رقم ()

فى / / ٢٠ تخصص بالمرحلة

وذلك بمقتضى أحكام قانون إعادة تنظيم الأزهر والهيئات التى يشملها رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١

والمعدل بالقانون رقم ١٥٦ لسنة ٢٠٠٧ والقانون رقم ٧ لسنة ٢٠١٣

اتفق كل من الطرفين على اعتبار هذا التمهييد جزءاً لا يتجزأ من العقد ومكماً لبنوده الآتية :

(البند الأول)

بموجب هذا العقد يقر الطرف الثانى أن العمل الذى تعاقد عليه يتناسب مع مؤهلاته ويتعهد ببذل كل

ما فى وسعه لتأدية عمله على أكمل وجه ويستكمل متطلبات التعيين على وظيفة معلم خلال عامين

وفقاً للتعليمات واللوائح وإعمالاً لأحكام القوانين والقرارات الوزارية .

(البند الثانى)

يتقاضى الطرف الثانى بموجب هذا العقد مكافأة شهرية تعادل ما يلى :

ما يوازى بداية ربط درجة النظير المعين على درجة دائمة .

العلاوات الخاصة المضمومة محسوبة على أساس بداية ربط درجة النظير المعين على درجة دائمة .

العلاوات الخاصة التى لم يحل موعد ضمها .

العلاوات الاجتماعية والإضافية .

منحة عيد العمال .

الخوافز والمكافآت والبدلات والأجور المتغيرة الأخرى وفقاً للقرارات المنظمة .

(البند الثالث)

يلتزم الطرف الثانى بأن يؤدى العمل المنوط به بدقة وأمانة ، وأن يخصص وقت العمل الرسمى

لأداء واجباته الوظيفية ، وأن يحافظ على مواعيد العمل ، ويحدد ساعات العمل فى الأسبوع بخمس

وثلاثين ساعة .

ويحظر عليه مخالفة الأحكام المنصوص عليها فى القوانين واللوائح وبوجه خاص إعطاء دروس خصوصية

أو قبول أى هدايا أو مكافآت أو عمولات بمناسبة قيامه بواجباته الوظيفية .

(البند الرابع)

للطرف الثانى الحق فى الإجازات الآتية خلال مدة التعاقد كل سنة على حدة :

- إجازة بأجر كامل أيام العطلات والأعياد والمناسبات الرسمية التى تحدد بقرار من رئيس مجلس الوزراء .
- إجازة عارضة لمدة سبعة أيام فى السنة .
- إجازة اعتيادية مدفوعة الأجر لمدة خمسة عشر يوماً فى السنة الأولى للتعاقد تزداد إلى ٣٠ يوماً بعد التجديد وذلك خلال الإجازة الصيفية .
- إجازة مرضية مدفوعة الأجر لمدة عشرة أيام ، وبدون أجر لمدة عشرين يوماً أخرى فى السنة .
- إجازة وضع للعاملة المتعاقدة لمدة أقصاها ثلاثة أشهر بدون أجر يكون منها شهر مدفوع الأجر ، وعلى ألا تستقطع من مدة العقد ، ولمدة ثلاث مرات طوال مدة خدمتها تنفيذاً لأحكام القانون رقم ١٢٦ لسنة ٢٠٠٨ بتعديل بعض أحكام قانون الطفل رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦

(البند الخامس)

يخضع المتعاقد لنظام تقييم الأداء طبقاً للقانون ويوضع تقرير تقييم للأداء عن كل سنة من سنوات التعاقد من الرئيس المباشر والرئيس الأعلى يوضح فيه :
كيفية الأداء / الانتظام فى العمل / علاقته بزملائه من العاملين / علاقته برؤسائه .
ويعتد بهذا التقرير لاستمرار التعاقد وأن يكون أساساً للتسكين على وظيفة معلم عند توافر الشروط الموجب له .

(البند السادس)

فى حالة خروج الطرف الثانى على مقتضى الواجب الوظيفى فى أعمال وظيفته أو ظهوره بمظهر من شأنه الإخلال بكرامته الوظيفية يجازى تأديبياً وذلك بعد التحقيق معه وسماع أقواله ويكون للطرف الأول الحق فى اتخاذ أى من الإجراءات الآتية :
الإنذار .

توقيع جزاء الخصم من المكافأة الشهرية الشاملة بما لا يزيد عن ثلاثة أيام فى المرة الواحدة وبما لا يجاوز ثلاثين يوماً خلال مدة العقد .
فسخ العقد دون أى تعويض .

(البند السابع)

يلتزم الطرف الثانى بالحصول على شهادة بالتأهيل التربوى اللازم (الغير خريجى كلية التربية) والحصول على شهادة الصلاحية لمزاولة مهنة التدريس بالمرحلة التعليمية المتعاقد عليها من الأكاديمية المهنية للمعلمين خلال عامين من تاريخ إبرام هذا العقد ويجوز لوزير التربية والتعليم تجديده لمدة عام آخر ، فإذا لم يحصل على شهادة الصلاحية خلالها انتهى عقده تلقائياً دون حاجة لأى إجراء .

(البند الثامن)

مدة العقد عامان تبدأ من / / ٢٠ ويجوز تجديده لمدة عام آخر طبقاً لما جاء بالبند السابق .

(البند التاسع)

تختص محاكم مجلس الدولة دون غيرها بنظر أى نزاع ينشأ عن تنفيذ هذا العقد .

(البند العاشر)

حرر هذا العقد من ثلاث نسخ تسلم نسخة منه لكل طرف والنسخة الثالثة لفرع الأكاديمية المهنية للمعلمين بالمحافظة .

الطرف الثانى

(إمضاء)

الطرف الأول

(إمضاء)