

معايير اختيار المناصب القيادية

تشرح هذه الصفحة كيف نقيّم طلبات الترشح لرئاسة اللجان (التقنية، والبرمجة، والإعلام والفعاليات، والبحث العلمي، وConvo Club) وللمنصب مسؤول الموقع الإلكتروني (Webmaster) في المجلس التنفيذي، حتى يُعامل جميع المترشحين بالمعايير نفسها، ويعرف كل مترشح على أي أساس يُتخذ القرار.

1 المبادئ

- كل طلب يُقَيَّم بالمعايير والأوزان نفسها المذكورة هنا، ويقرأه عضوان على الأقل من المجلس التنفيذي.
- الخبرة هي العامل الأهم، تليها جودة الخطة المقترحة، ثم الدافع والالتزام.
- عند تقارب الخبرة، تكون الأولوية لصاحب السنة الدراسية الأصغر (البند 4).
- لا يُشترط تخصص معيّن ولا عضوية IEEE، ولا تدخل العلاقات الشخصية في التقييم.

2 تقييم الطلب (من 100)

الوزن	المعيار	ما ننظر إليه
35	الخبرة	المناصب القيادية السابقة وحجم الفرق التي قادها، والمشاريع والمسابقات والفعاليات التي شارك فيها ودوره الفعلي فيها ونتائجها.
25	الخطة المقترحة	أهداف واضحة وقابلة للقياس للعام، وخطة أول 30 يومًا، وطريقة بناء الفريق والحفاظ عليه، والتعاون مع اللجان الأخرى.
15	الدافع والملاءمة للمنصب	لماذا هذا المنصب تحديًا، وما الذي سيضيفه ولا يملكه الفرع اليوم.
10	المهارات والأدوات	مدى ارتباط مهاراته بعمل اللجنة. لمنصب Webmaster: تطوير المواقع والمواقع أو الأدوات التي بناها.
10	الالتزام والتفرغ	عدد الساعات الأسبوعية المتاحة، والالتزامات الأخرى خلال العام.
5	اكتمال الطلب	إجابات واضحة ومفصلة، ووجود رابط أعمال أو سيرة ذاتية (اختيارية).
100	المجموع	

3 المقابلة

يُدعى أصحاب أعلى الدرجات إلى مقابلة قصيرة (نحو 15 دقيقة) مع عضوين من المجلس التنفيذي. تُحسب الدرجة النهائية: **60%** للطلب و**40%** للمقابلة. تقيس المقابلة وضوح التفكير، والقدرة على شرح الخطة، والتعامل مع موقف عملي.

4 أولوية السنة الدراسية الأصغر

القاعدة: إذا كانت خبرة مترشحين متقاربة، يُقدّم صاحب السنة الدراسية الأصغر. نعتبر الخبرة متقاربة إذا كان الفرق في درجة الخبرة 5 نقاط أو أقل.

السبب: الطالب في سنة أصغر يبقى مع الفرع مدة أطول، فيبني على ما تعلّمه ويسلّم المنصب لمن بعده، ويكون مرشحًا طبيعيًا لمنصب أعلى في السنوات القادمة. والطالب الذي يصل إلى الخبرة نفسها في وقت أقصر يُظهر مبادرة أكبر.

مثال:

المرشح	السنة	الخبرة (من 35)	النتيجة
أ	الثانية	28	الأولوية لـ «أ»: الفرق نقطة واحدة، والسنة أصغر
ب	الثالثة	29	

أما إذا كانت خبرة «ب» 34 وخبرة «أ» 28 (فرق 6 نقاط)، فالأولوية لـ «ب»، لأن الفرق في الخبرة واضح.

ترتيب الحسم عند التعادل

1. درجة الخبرة (إذا كان الفرق أكثر من 5 نقاط).
 2. السنة الدراسية الأصغر.
 3. درجة الخطة المقترحة.
 4. عدد الساعات الأسبوعية المتاحة.
- طلبة السنة الأخيرة والدراسات العليا مرّحّب بهم في جميع المناصب، والقاعدة تُطبّق فقط عند تقارب الخبرة.

5 خطوات الاختيار

1. تقديم الطلب عبر الموقع، وتصل رسالة تأكيد فورًا.
2. تقييم الطلب بالمعايير أعلاه خلال 7 إلى 14 يومًا.
3. دعوة أصحاب أعلى الدرجات إلى المقابلة.
4. القرار يصل بالبريد الإلكتروني، ومعه بيانات الدخول إلى منصة الفريق عند القبول.
5. من لم يُختر لمنصب قيادي يُعرض عليه الانضمام عضوًا إذا وافق على ذلك في طلبه.

6 النزاهة والخصوصية

- لا يقيم عضو المجلس طلبًا لقريب أو صديق مقرب، ويُسند الطلب لعضو آخر.
- السيرة الذاتية وبيانات الطلب لا يُطلع عليها إلا المجلس التنفيذي، وتُستخدم لغرض الاختيار فقط.
- يحق لأي مترشح أن يطلب ملاحظات مختصرة على طلبه بعد صدور القرار.

أقرّها المجلس التنفيذي لدورة 2026/2027.

Leadership selection criteria

How we assess applications to lead a committee (Technical, Programming, Media & Events, Research, Convo Club) and for the Webmaster seat on the Executive Board, so that every candidate is judged by the same standard and knows what the decision is based on.

1 Principles

- Every application is scored with the same criteria and weights, and read by at least two members of the Executive Board.
- Experience counts most, followed by the quality of the proposed plan, then motivation and commitment.
- When experience is comparable, the candidate in the lower academic year comes first (section 4).
- No specific major or IEEE membership is required, and personal relationships play no part.

2 Scoring the application (out of 100)

Weight	Criterion	What we look at
35	Experience	Previous leadership positions and the size of the teams led; projects, competitions and events, the candidate's actual role in them, and the results.
25	Proposed plan	Clear, measurable objectives for the year; the first-30-days plan; how the team will be built and kept; working with the other committees.
15	Motivation and fit	Why this role in particular, and what the candidate brings that the chapter lacks today.
10	Skills and tools	How well the skills match the committee's work. For Webmaster: web development and the sites or tools built.
10	Commitment	Weekly availability and other commitments during the year.
5	Completeness	Clear, detailed answers; a portfolio link or CV (optional).
100	Total	

3 The interview

The highest-scoring candidates are invited to a short interview (about 15 minutes) with two Board members. The final score is **60% application, 40% interview**. The interview looks at clear thinking, the ability to explain the plan, and how the candidate handles a practical scenario.

4 Priority to the lower academic year

Rule: when two candidates have comparable experience, the one in the lower academic year is preferred. Experience is comparable when the experience scores differ by **5 points or less**.

Why: a student in an earlier year stays with the chapter longer, builds on what they learn, hands the role over properly, and is a natural candidate for senior roles in the years after. Reaching the same experience in less time also shows more initiative.

Example:

Candidate	Year	Experience (of 35)	Outcome
A	Second	28	A is preferred: one point apart, lower year
B	Third	29	

If B scored 34 and A 28 (six points apart), B would be preferred: the difference in experience is clear.

Tie-break order

1. Experience score (when the gap is more than 5 points).
2. Lower academic year.
3. Proposed plan score.
4. Weekly availability.

Final-year and postgraduate students are welcome in every role; the rule only applies when experience is comparable.

5 The process

1. Apply on the website; a confirmation arrives immediately.
2. The application is scored with these criteria within 7 to 14 days.
3. The highest-scoring candidates are invited to an interview.
4. The decision arrives by email, with the team hub sign-in details when accepted.
5. Candidates who are not selected are offered membership if they agreed to it in their application.

6 Fairness and privacy

- A Board member does not score an application from a relative or close friend; it goes to another reviewer.
- CVs and application data are seen only by the Executive Board and used only for selection.
- Any candidate may ask for brief feedback on their application after the decision.

Approved by the Executive Board for the 2026/2027 cycle.