



التقرير السنوي لكلية التربية جامعة أسيوط لعام ٢٠١٥-٢٠١٦م

# التقرير السنوي لكلية التربية جامعة أسيوط لعام ٢٠١٥-٢٠١٦م

إعداد

مدير وحدة ضمان الجودة      رئيس فريق إعداد التقرير  
د/ محمد البيطار                      د/ محمد مصطفى حمد

تحت إشراف

أ.د/ عادل رسمي حماد النجدي  
عميد الكلية

٢٠١٦/٢٠١٥

التقرير السنوى لكلية التربية جامعة أسيوط لعام ٢٠١٥-٢٠١٦م

القسم الاول

البيانات الوصفية عن المؤسسة

اسم المؤسسة: كلية التربية

نوع المؤسسة: كلية  معهد عالي  معهد متوسط

اسم الجامعة/الأكاديمية التابعة لها المؤسسة: جامعة اسيوط

نوع الجامعة/الأكاديمية : حكومية  خاصة

الموقع الجغرافى:

المحافظة: أسيوط - المدينة: أسيوط

تاريخ التأسيس: ١٩٥٧

مدة الدراسة: ٤ سنوات

لغة الدراسة: العربية

القيادة الأكاديمية للكلية :

الدرجة العلمية	الاسم	القيادة
أستاذ	عميد الكلية.	عادل رسمي حماد النجدي
أستاذ	وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب.	خضر محمد مخيمر
أستاذ	وكيل الكلية للدراسات العليا والبحث العلمي.	على سيد عبد الجليل
أستاذ	وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة.	محمد رياض أحمد

التقرير السنوى لكلية التربية جامعة أسيوط لعام ٢٠١٥-٢٠١٦م

الدرجات العلمية التي تمنحها المؤسسة:

بكالوريوس  ليسانس  دبلومات متخصصة   
دكتوراه  ماجستير  دبلوم

أخرى : .....

أعداد الطلاب وتوزيعهم:

١- المرحلة الجامعية الأولى

العدد الإجمالي للطلاب المقيدون وتوزيعهم على الفرق المختلفة:

توزيع الطلاب:

الفرقة	بكالوريوس	ليسانس	إجمالي
الأولى	٨٣٦	١٥٦٨	٢٤٠٤
الثانية	٦٩٩	١٤٩٨	٢١٩٧
الثالثة	٢١٤	٩٠٩	١١٢٣
الرابعة	١٨٧	٨٤٥	١٠٣٢
إجمالي الطلاب	١٩٣٦	٤٨٢٠	٦٧٥٦

إجمالي الطلاب : ٦٧٥٦

التقرير السنوي لكلية التربية جامعة أسيوط لعام ٢٠١٥-٢٠١٦م

٢- مرحلة الدراسات العليا

العدد الإجمالي للطلاب وتوزيعهم على الدرجات المختلفة:

الدرجة العلمية	التخصصات الفرعية لكل درجة	
	أعداد الطلاب	اسم الدرجة
الدكتوراه	٥	مناهج
	٢	اصول تربية
	١	علم نفس
	١	تربية الطفل
الماجستير	١٠	مناهج
	٦	اصول تربية
	٢	علم نفس
	٣	تربية الطفل
الدبلومات	٣٦٠	الدبلوم الخاصة
	١١٥٨	الدبلوم المهنية جميع الشعب
	٤٣٢١	الدبلوم العامة (نظام العام الواحد)
	٨٣	الدبلوم العامة (نظام العامين السنة الاولى)
	٨٧	الدبلوم العامة (نظام العامين السنة الثانية)
الإجمالي	٥٦٧٩	

التقرير السنوي لكلية التربية جامعة أسيوط لعام ٢٠١٥-٢٠١٦م

الأقسام العلمية وتوزيع السادة أعضاء هيئة التدريس:

إجمالي	أعداد أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة							إسم القسم العلمي		
	هيئة معاونة		مدرس متفرغ	مدرس عامل	أستاذ مساعد متفرغ	أستاذ مساعد	أستاذ			
	معيد	مدرس مساعد					عامل	غير متفرغ	متفرغ	
٨٥	٣	١٠	٨	٢٨	١	١٣	١٢	-	١٠	المناهج وطرق التدريس
٣٢	٢	٦	٣	٧	٢	٥	٣	-	٤	علم النفس
٣١	٣	٥	٤	٩	١	٨	-	-	١	أصول التربية
٢٤	٣	٥	-	١٣	-	١	٢	-	-	تربية الطفل
١٧٢	١١	٢٦	١٥	٥٧	٤	٢٧	١٥	-	١٥	إجمالي أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالمؤسسة

التوزيع الإجمالي للسادة أعضاء هيئة التدريس بالمؤسسة:

النسبة المئوية	الحالة الوظيفية				النسبة المئوية	الجنس				الدرجة
	% للمنتدب		% للمعين			% للإناث		% للذكور		
%١٠٠	%٠	-	%١٠٠	٣٢	%١٠٠	%١٦	٥	%٨٤	٢٧	أستاذ (جميع الفئات)
%١٠٠	%٣	١	%٩٧	٢٩	%١٠٠	%٣٠	٩	%٧٠	٢١	أستاذ مساعد
%١٠٠	%٠	-	%١٠٠	٧١	%١٠٠	%٦٥	٤٦	%٣٥	٢٥	مدرس

## التقرير السنوى لكلية التربية جامعة أسيوط لعام ٢٠١٥-٢٠١٦م

مدرس مساعد	٩	%٣٥	١٧	%٦٥	%١٠٠	٢٦	%١٠٠	-	%٠٠	%١٠٠
معيد	٣	%٢١	١١	%٧٩	%١٠٠	١٤	%١٠٠	-	%٠٠	%١٠٠
						الإجمالي	إناث	ذكور		
إجمالي عدد المعارين/الأجازات الخاصة						٣٥	١٨	١٧		
إجمالي أعضاء الهيئة المعاونة						٤٠	٢٨	١٢		
إجمالي عدد المبعوثين فى الخارج						١	١	-		

نسبة أعضاء هيئة التدريس للطلاب	١ : ٥١
نسبة أعضاء الهيئة المعاونة للطلاب	١ : ١٦٧
نسبة الأجازات الخاصة لإجمالي أعضاء هيئة التدريس	%٢٠

### • عدد العاملين بالجهاز الإداري:

عدد العاملين بالجهاز الإداري	العدد
الإجمالي	٤٩٤
إناث	٣٠٠
ذكور	١٩٤

### • عدد العاملين بالجهاز الإداري وفقا لحالتهم الوظيفية:

مؤقت	١٠
دائم	٤٩٤

## التقرير السنوى لكلية التربية جامعة أسيوط لعام ٢٠١٥-٢٠١٦م

البرامج التعليمية التي تقدمها المؤسسة:

أولاً : المرحلة الجامعية الأولى :

أسماء البرامج التعليمية التي تقدمها المؤسسة:

- برنامج إعداد معلم اللغة العربية الدراسات الإسلامية
- برنامج إعداد معلم الدراسات الاجتماعية - جغرافيا .
- برنامج إعداد معلم الدراسات الاجتماعية - تاريخ .
- برنامج إعداد معلم العلوم البيولوجية والجيلوجية
- برنامج إعداد معلم علم النفس .
- برنامج إعداد معلم اللغة الفرنسية .
- برنامج إعداد معلم اللغة الإنجليزية .
- برنامج إعداد معلم الكيمياء .
- برنامج إعداد معلم الفيزياء .
- برنامج إعداد معلم الرياضيات .
- برنامج إعداد معلمة رياض الأطفال .
- برنامج إعداد معلم التعليم الأساسي رياضيات .
- برنامج إعداد معلم التعليم الأساسي لغة عربية .
- برنامج إعداد معلم التعليم الأساسي مواد اجتماعية .
- برنامج إعداد معلم التعليم الأساسي علوم .
- برنامج إعداد معلم التعليم الأساسي لغة إنجليزية .

## التقرير السنوي لكلية التربية جامعة أسيوط لعام ٢٠١٥-٢٠١٦م

- العدد الإجمالي للبرامج التعليمية التي تقدمها المؤسسة ١٦

عدد البرامج المطبقة بالفعل : ١٦

ثانياً : مرحلة الدراسات العليا :

أسماء البرامج التعليمية التي تقدمها المؤسسة:

- برنامج الدبلوم العامة في التربية نظام العام الواحد للمتفرغين.
- برنامج الدبلوم العامة في التربية نظام العامين للعاملين بالتربية والتعليم.
- برنامج الدبلوم المهنية في التربية للحاصلين على مؤهل تربوي أو دبلوم عامة في التربية.
- برنامج الدبلوم الخاصة في التربية للحاصلين على درجة الدبلوم المهنية في التربية.
- برنامج الماجستير في التربية للحاصلين على درجة الدبلوم الخاصة في التربية.
- برنامج دكتوراه الفلسفة في التربية للحاصلين على درجة الماجستير في التربية.

العدد الإجمالي للبرامج التعليمية التي تقدمها المؤسسة : ٦ برامج

عدد البرامج المطبقة بالفعل : ٦ برامج

أعداد ونسب الخريجين خلال الخمس سنوات الأخيرة:

النسبة المئوية	أعداد الطلاب	العام
٧.٩٣%	٢٩٨	يذكر آخر عام دراسي تم تخريج دفعة من خلاله ٢٠١٣-٢٠١٤
١٨.٢١%	٦٨٤	العام السابق له مباشرة (٢٠١٢-٢٠١٣)
١٨.٩٥%	٧١٢	(٢٠١١-٢٠١٢)
٢٠.٧١%	٧٧٨	(٢٠١٠-٢٠١١)



## التقرير السنوى لكلية التربية جامعة أسيوط لعام ٢٠١٥-٢٠١٦م

حتى العام الخامس (٢٠٠٩-٢٠١٠)	١٢٨٤	٣٤.١٨%
إجمالي الخريجون	٣٧٥٦	١٠٠%

عدد الوحدات والمراكز ذات الطابع الخاص: ٧

أسماء المراكز والوحدات ذات الطابع الخاص:

المراكز والوحدات ذات الطابع الخاص	
وحدة إدارة الأزمات والكوارث.	- مركز التواصل مع ذوى الاحتياجات الخاصة
وحدة ضمان الجودة بالكلية.	- مركز الإرشاد النفسي .
وحدة خدمة المجتمع.	- مركز الخدمة العامة.
رابطة خريجي كلية التربية	- مركز البحوث التربوية والنفسية.

### وسائل الاتصال بالمؤسسة

- العنوان البريدي: كلية التربية- جامعة أسيوط- أسيوط
- الموقع الالكتروني:( E- Mail): [http://www.aun.edu.eg/faculty\\_education/arabic](http://www.aun.edu.eg/faculty_education/arabic)
- العنوان الالكتروني (E- Mail): [prof\\_3am@yahoo.com](mailto:prof_3am@yahoo.com)
- تليفون: ٠٨٨٢٤٢٣٤٠٠ - ٠٨٨٢٣٣٦٨٥٥ - فاكس: ٠٨٨٢٣٤٣٧٠٦

## المحور الأول: القدرة المؤسسية

يجب أن تحرص المؤسسة عند هذا المستوى على قياس وتقييم قدرتها على أداء وظائفها التي تحقق رسالتها وتقرب بها رؤيتها.

### ١- التخطيط الإستراتيجي:

١/١/ الخطة الإستراتيجية للمؤسسة:

### ١/١/١ التحليل البيئي للمؤسسة التعليمية:

توجد إستراتيجية تشتمل على جميع العناصر الأساسية للعمل بالكلية والمتمثلة في رؤية الكلية ورسالتها ، والغايات النهائية والأهداف الاستراتيجية واستراتيجية المؤسسة معتمدة وموثقة بتاريخ ٢٢/٤/٢٠١٢م وقد تم تغطية كل من البيئة الداخلية والخارجية في التحليل البيئي قبل تصميم استراتيجية المؤسسة لتحديد نقاط القوة والضعف والفرص والتحديات .

### التحليل البيئي للوضع الراهن : SWOT Analysis

#### عناصر التحليل البيئي:

تنقسم عناصر التحليل البيئي إلى عنصرين أساسيين :

#### عناصر البيئة الداخلية :

يقصد بها مجموعة الظروف والعوامل والموارد الموجودة داخل الكلية ذاتها ، والتي تؤثر بصورة مباشرة على أدائها ، كما يمكن تعديلها عبر مجموعة من الإجراءات والخطط والقرارات الإدارية داخل الكلية . وتتضمن البيئة الداخلية للكلية عديد من نقاط القوة والضعف التي قد تؤثر على كفاءة أداء الكلية في تحقيق غاياتها وأهدافها . وتشمل هذه العناصر :

- الهيكل التنظيمي Structure .

## التقرير السنوي لكلية التربية جامعة أسيوط لعام ٢٠١٥-٢٠١٦م

- الموارد البشرية Sources .
- الفلسفة والأنماط الإدارية ونظم المعلومات
- البنية التحتية والتجهيزات والبحث العلمي وخدمة المجتمع
- أساليب التعليم والتعلم ودعم الطلاب نمط الإدارة Style .
- الموارد المالية.
- القيم المشتركة Shared Values .
- نظم الجودة الداخلية

### **البيئة الخارجية :**

تتضمن مجموعة الظروف والمتغيرات الموجودة خارج محيط الكلية ، والتي تؤثر تأثيرا مباشرا على أدائها ، ولا يمكن للكلية تعديلها أو تغييرها أو السيطرة عليها، وإنما يمكن الاستفادة منها ودرء خطرها. وتتضمن البيئة الخارجية للكلية العديد من العوامل التي قد تمثل مصادر للفرص أو التهديدات، وتتعلق هذه العوامل بالمتغيرات الرئيسية التالية :

- المتغيرات التشريعية والقانونية : مثل قانون الملكية الفكرية ، وفرض الضرائب والرسوم الجمركية ، الأمر الذي قد يؤثر على أسعار الأجهزة والوسائل التعليمية .
- المتغيرات السياسية والحكومية: مثل إنشاء محافظة حلوان، وإنشاء الهيئة القومية لضمان الجودة والاعتماد، السماح بإنشاء جامعات خاصة، وإلغاء التكليف لخريجي كليات التربية.
- المتغيرات الاقتصادية : مثل محدودية فرص التوظيف في سوق العمل للخريجين ، والتضخم، وتغير أسعار الصرف، وسعر الفائدة ، كلها عوامل قد تؤثر على تكلفة سعر الأجهزة والوسائل التعليمية اللازمة للعملية التعليمية والبحثية .
- المتغيرات الثقافية والاجتماعية: مثل تزايد الإقبال على التعليم العالي، وتفضيل الالتحاق بالجامعات الحكومية، وزيادة مساهمة المرأة في سوق العمل، وتقبل المجتمع لفكرة البرامج الخاصة.
- المتغيرات التكنولوجية : معدل الإنفاق على البحوث والتطوير؛ والتحسن في تكنولوجيا الاتصالات والإنترنت؛ وتطور المستوى المهاري للموارد البشرية .
- المتغيرات السكانية والديموجرافية : مثل زيادة معدل النمو السكاني، ونظام توزيع الدخل .

## التقرير السنوي لكلية التربية جامعة أسيوط لعام ٢٠١٥-٢٠١٦م

- المتغيرات التنافسية : مثل الاتفاقيات المبرمة والبرامج المشتركة مع الجامعات الأجنبية، ونوعية البرامج التعليمية والتدريبية التي تقدمها كليات التربية بالجامعات الأخرى، ووجود نظام تحفيز للنشر العلمي الخارجي من قبل الجامعة.
- متغيرات خاصة بالرأي العام: مثل الصورة الذهنية لكلية وللخريجين لدى الرأي العام .

### **مصادر جمع البيانات:**

- أ- قاعدة البيانات بالكلية .
- ب- وحدة الإحصاء بالكلية .
- ت- وحدة ضمان الجودة بالكلية
- ث- وحدة متابعة الخريجين.
- ج- مركز ضمان الجودة بالجامعة .
- ح- وحدة التخطيط الاستراتيجي بالجامعة .
- خ- إدارات شئون الطلاب (مرحلة البكالوريوس ومرحلة الدراسات العليا) .
- د- إدارة شئون أعضاء هيئة التدريس بالكلية وبالجامعة .
- ذ- إدارة رعاية الشباب بالكلية والجامعة .
- ر- الطلاب.
- ز- المؤسسات ذات الصلة .

### **أدوات جمع البيانات:**

- أ- تم تنظيم محاضرات لأعضاء فريق الجودة بالكلية ، ورؤساء الأقسام ، وأعضاء هيئة التدريس ، ومعاونيهم ، والجهاز الإداري عن أبعاد التحليل الرباعي SWOT Analysis وأهميته في التخطيط الاستراتيجي ، وفي تحقيق الأهداف الإستراتيجية للكلية .
- ب- المقابلات الشخصية المهيكلة: تم عقد عديد من المقابلات مع القيادات الأكاديمية والإدارية بالكلية، تم خلالها الإجابة عن قائمة من الأسئلة المعدة من قبل فريق العمل.

## التقرير السنوي لكلية التربية جامعة أسيوط لعام ٢٠١٥-٢٠١٦م

- ت- استبيانات للتعرف على جودة الأداء في كافة عناصر منظومة العمل بالكلية ، وتحديد نقاط القوة والضعف والمشكلات الموجودة ، وتحديد سبل التغلب عليها ، والارتقاء بالفاعلية التعليمية والقدرة المؤسسية للكلية .
- ث- استطلاع رأى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والإداريين والطلاب.
- ج- العصف الذهني مع قيادات الكلية وأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والطلاب، بغية توليد أفكار تعمق من نتائج تحليل مضامين المقابلات والاستبيانات.
- ح- الملاحظة: وتم خلالها جمع البيانات عن طريق الرؤية أو المشاهدة والمتابعة من قبل فريق العمل دون توجيه أسئلة محددة.
- خ- ورش عمل : تم تنفيذ عدد (٢) ورشة عمل، ودورتين حول التخطيط الاستراتيجي من قبل الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد ووحدة ضمان الجودة بالكلية ، ولقد أسفرت عمليات تحليل مخرجات جلسات العصف الذهني واستطلاعات رأي المشاركين فيها عن نقاط الضعف والقوة في بيئة الكلية، ونقاط الفرص والتحديات في البيئة الخارجية للكلية، وحساب الأوزان النسبية والمرجحة لها .
- د- الوثائق والمستندات: وتشمل بالإضافة إلى ما سبق ذكره، التقارير السنوي للكلية والدراسة الذاتية للكلية، وكذلك تقارير الزيارات الميدانية للنظراء المراجعين من الهيئة القومية لضمان الجودة والاعتماد.

### **الأطراف ذات الصلة :**

يعد تحديد الأطراف ذات الصلة Stakeholders من العوامل الهامة لضمان فاعلية الخطة ، حيث إن مقابلة احتياجات وتوقعات تلك الأطراف من أولى الضمانات التي توضح مدى واقعية الخطة المقترحة في توكيد الجودة وتميز الخدمة التعليمية والبحثية ، ومدى المساهمات التي تقدمها الكلية لخدمة المجتمع والبيئة . ويمكن تحديد الأطراف أصحاب المصلحة على النحو التالي :

- أ- وزارة التعليم العالي.(كلية التربية بأسيوط)
- ب- وزارة التربية والتعليم .(مديرية التربية والتعليم)
- ت- محافظة أسيوط.
- ث- إدارة جامعة أسيوط والكليات والمراكز البحثية والوحدات ذات الطابع الخاص .
- ج- إدارة الكلية والمراكز والوحدات بالكلية .
- ح- أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والجهاز الإداري .
- خ- الطلاب .

## التقرير السنوي لكلية التربية جامعة أسيوط لعام ٢٠١٥-٢٠١٦م

- د- الخريجون السابقون الذين حصلوا على درجاتهم العلمية من الكلية .
- ذ- المدارس الحكومية والخاصة ورياض الأطفال .
- ر- الجامعات الحكومية والمعاهد الخاصة.
- ز- المنظمات والهيئات العامة والخاصة المرتبطة بسوق العمل .
- س- المجتمع بوجه عام .

### أولاً : تحليل البيئة الداخلية والخارجية للكلية SWOT Analysis

#### تحليل البيئة الداخلية

أوضحت نتائج الدراسة الذاتية لكلية التربية بأسيوط أن هناك مجموعة من نقاط القوة التي تتميز بها الكلية داخلياً والتي يمكن استثمارها وتفعيلها على النحو الذي يحقق رسالة الكلية. كما أظهرت نتائج الدراسة بعض نقاط الضعف التي قد تؤثر على كفاءة وفاعلية الكلية في تحقيق رسالتها وغايتها.

جدول (١٤) يبين نقاط القوة والضعف في البيئة الداخلية

نقاط الضعف	نقاط القوة	العنصر
<ul style="list-style-type: none"> <li>١- لا يوجد وحدة لإدارة المشروعات .</li> <li>٢- لا يوجد وحدة للتدريب الميداني.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>١- توافر كوادر بشرية شابه تقوم على أداء المهام الوظيفية بالكلية .</li> <li>٢- وجود وثيقة لهيكل التنظيمي.</li> <li>٣- تضمن الهيكل الإدارات الأساسية اللازمة لتقديم خدمات الدعم للعملية التعليمية والدراسات العليا والبحث العلمي.</li> <li>٤- توحيد وحدة للجودة معتمدة.</li> <li>٥- يوجد وحدات ومراكز داعمة معتمدة فيها وحدة إدارة الأزمات والكوارث ووحدة إدارة المشروعات ووحدة التدريب ومركز الصم والبكم ومركز اكتشاف الموهوبين ومركز الخدمة العامة ومركز البحوث النفسية والتربوية ومركز الإرشاد النفسى ورابطة لخريجي كلية التربية.</li> </ul>	الهيكل التنظيمي
<ul style="list-style-type: none"> <li>١- ضعف المهارات الفنية لدى القائمين بالأعمال الإدارية العامة.</li> <li>٢- عدم استخدام الميكنة في العمليات الادارية.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>١- تشجع إدارة الكلية التطوير المستمر والتحسين في جميع العمليات وتدعم تطبيق آليات الجودة والاعتماد.</li> <li>٢- وجود مقترح خطة تدريبية محدودة مبنية على الاحتياجات</li> </ul>	الموارد البشرية

## التقرير السنوي لكلية التربية جامعة أسيوط لعام ٢٠١٥-٢٠١٦م

<p>٣- لا تصدر الكلية دليلاً للبرامج التدريبية التي تم تدريب أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة عليها.</p> <p>٤- وجود خطة معتمدة للتدريب غير معلنة.</p>	<p>الفعلية لأعضاء الهيئة الأكاديمية والإدارية.</p> <p>٣- تهتم الكلية بقياس الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس والإداريين.</p> <p>٤- اتخاذ قرارات لتحسين مستوى الرضا الوظيفي للعاملين مثل تحسين كإنشاء جراجات خاصة، ووضع خطة لتحسين الرضا الوظيفي.</p> <p>٥- تتفق تخصصات أعضاء هيئة التدريس مع المقررات التي تُدرس.</p> <p>٦- تقوم الكلية بترشيح عدد من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لبعض الدورات التدريبية.</p> <p>٧- يوجد إحصائيات تحدد نسبة الحاصلين على الدورات بالنسبة لاجمالي العدد الكلي سنوياً.</p>	
<p>١- ضعف الاستفادة من التقييم الذاتي للأقسام والوحدات الإدارية.</p> <p>٢- لا تتوفر بالمؤسسة قاعدة بيانات تضم جميع الإدارات.</p> <p>٣- لا توجد خطة معتمدة وموثقة للتدريب على المهارات الإدارية للقيادات الأكاديمية بالكلية.</p>	<p>١- تعقد الكلية اختبارات شخصية بواسطة لجان منتقاة من أعضاء هيئة التدريس للتحقق من أن الطلاب المتقدمين لديهم ما يؤهلهم لتحقيق رسالة الكلية.</p> <p>٢- يوجد سبعة وحدات ذات طابع الخاص.</p> <p>٣- يوجد العديد من الدورات التدريبية وورش العمل المختلفة قامت بها وحدة ضمان الجودة بالكلية.</p> <p>٤- حددت الكلية معايير اختيار المناصب الإدارية التي يخضع التعيين فيها للسلطة التقديرية.</p>	<p>الفلسفة والأنماط الإدارية ونظم المعلومات</p>
<p>١- عدم استخدام الميكنة في العمليات الادارية.</p> <p>٢- عدم كفاية البنية المادية لتجهيز المعامل التدريسية والبحثية.</p> <p>٣- لا توجد خطة للصيانة الدورية للأجهزة والمعدات والمعامل.</p> <p>٤- لا يوجد بالمعامل أي إرشادات عن كيفية</p>	<p>١- توافر وسائل الأمن والسلامة في مباني الكلية.</p> <p>٢- تتناسب قاعات الدراسة مع احتياجات طلاب البرامج العلمية.</p> <p>٣- إتاحة خدمات الانترنت لجميع الأقسام بالكلية ووحدة الجودة.</p> <p>٤- تم توفير أجهزة الحاسبات بجميع الأقسام الأكاديمية والإدارية بالكلية.</p> <p>٥- حرص أعضاء هيئة التدريس بالكلية على نشر الإنتاج العلمي في</p>	<p>البنية التحتية والتجهيزات والبحث العلمي وخدمة المجتمع</p>

## التقرير السنوي لكلية التربية جامعة أسيوط لعام ٢٠١٥-٢٠١٦م

<p>التصرف السريع عند حدوث أي أمر</p> <p>٥- تعتمد الإضاءة في الكنترولات على الإضاءة الصناعية.</p>	<p>دوريات علمية مرموقة على المستويات المحلية والإقليمية والعالمية.</p> <p>٦- قيام الكلية بفتح شعب جديدة بالدبلومات المهنية والخاصة .</p> <p>٧- مشاركة الكلية في تطبيق الكادر الخاص للمعلمين وما يتبع ذلك من دور فعال لكلية التربية في عملية التمهين.</p> <p>٨- يوجد نظام لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس الانتاج العلمي والمشاركة في المؤتمرات</p> <p>٩- تقوم الكلية بترشيح عدد من أعضاء هيئة التدريس لحضور المؤتمرات والورش العلمية داخل وخارج البلاد.</p> <p>١٠- تحرص الكلية على تعزيز التعاون مع مؤسسات المجتمع محلياً.</p>	
<p>١- لا يوجد مراجعة الكتب الجامعية في ضوء مواصفات الجودة في الكتاب الجامعي.</p> <p>٢- لا يحرص معظم أعضاء هيئة التدريس بالكلية على تفعيل الساعات المكتبية أو حتى تحديدها للطلاب.</p> <p>٣- ضعف قدرة ومهارة معظم أعضاء هيئة التدريس بالكلية على استخدام و توظيف وسائل التقنية الحديثة في العملية التعليمية.</p> <p>٤- شكلية ممارسة التربية العملية وغياب الإشراف الحقيقي عليها ، على الرغم من الأهمية القصوى لها في إعداد المعلم وتحقيق جودته.</p> <p>٥- استراتيجية التعليم والتعلم غير معلنة.</p> <p>٦- لا توجد آلية لمراجعة مدى مطابقة الأسئلة للمواصفات الموسوعة.</p> <p>٧- ليس لدى الكلية سياسة للتعامل مع العجز في أعداد أعضاء هيئة التدريس.</p>	<p>١- وجود نظام دراسات عليا قادر على منح درجات علمية متنوعة ضمن قواعد وآليات تتوافق مع معايير الجودة.</p> <p>٢- سياسات قبول وتوزيع الطلاب على البرامج الأكاديمية تتسم بالشفافية.</p> <p>٣- تسعى الكلية لإكساب المعلم الكفايات والمهارات والخبرات الخاصة بممارسة مهنة التعليم.</p> <p>٤- تسعى الكلية إلى تقديم خريجين على مستوى عال من الجودة وملتزمين بالقيم المؤسسية للكلية.</p> <p>٥- وجود برامج متنوعة لدرجتي البكالوريوس والدراسات العليا تلبي حاجة المجتمع المحلي والفئات المستهدفة.</p> <p>٦- يوجد سياسة لتعريف الطلاب الجدد بالبرامج التعليمية المتاحة وشروط القبول.</p> <p>٧- يوجد استراتيجية التعليم والتعلم لدى الكلية.</p> <p>٨- توفر الكلية أنماطاً من التعلم غير التقليدية.</p> <p>٩- توفر الكلية دليل للتدريب الميداني.</p> <p>١٠- يتم تشكيل لجان ممتحنين للمقررات الدراسية المختلفة في نهاية كل فصل دراسي.</p> <p>١١- تُعد وحدة الجودة ملخص عن نتائج الامتحانات ترافقه بالتقرير</p>	<p>أساليب التعليم والتعلم ودعم الطلاب</p>



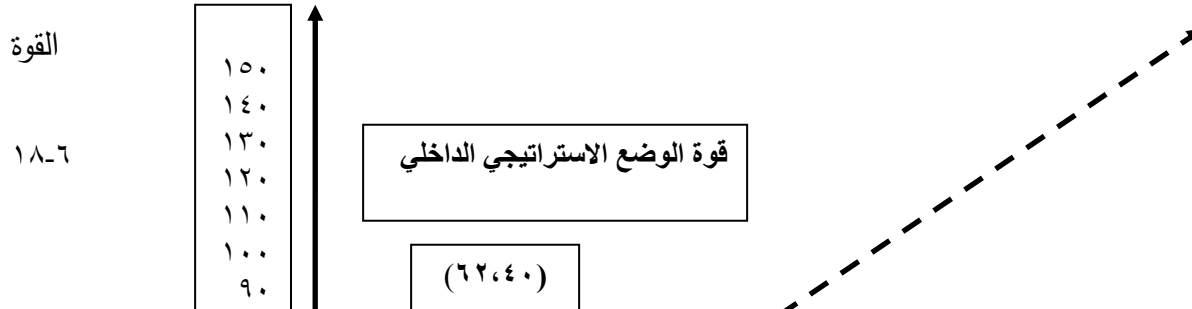
## التقرير السنوي لكلية التربية جامعة أسيوط لعام ٢٠١٥-٢٠١٦م

	<p style="text-align: center;">السنوي لكلية.</p> <p style="text-align: center;">١٢- تحرص الكلية على قياس وتقييم رضا الطلاب.</p> <p style="text-align: center;">١٣- قدرة ومهارة معظم أعضاء هيئة التدريس بالكلية على استخدام و توظيف وسائل التقنية الحديثة في العملية التعليمية.</p>	
<p>١- عدم كفاية التمويل المالي والحكومي المتاح.</p> <p>٢- عدم كفاية الموارد المالية المخصصة لتدريب الكوادر البشرية.</p> <p>٣- مركزية الشؤون المالية وعدم مقدرة الكلية على التصرف المالي دون الرجوع إلى إدارة الجامعة</p> <p>٤- نقص الموارد المخصصة للتدريب والمؤتمرات.</p> <p>٥- لا توجد خطة موثقة ومعتمدة لتنمية الموارد الذاتية للكلية.</p>	<p>١- تعتمد الكلية على التمويل من الجامعة.</p> <p>٢- تتوفر للكلية بعض الموارد الذاتية من الوحدات ذات الطابع الخاص.</p> <p>٣- حصول الكلية على العديد من المشروعات التطويرية.</p>	<p>الموارد المالية</p>
<p>١- محدودية كفاية الاجراءات المتبعة للمحافظة على الملكية الفكرية.</p> <p>٢- لا توجد آلية معتمدة أو معلنة لضمان العدالة أو التمييز.</p> <p>٣- محدودية دراسة ومتابعة الشكاوي واتخاذ الإجراءات التصحيحية.</p> <p>محدودية الإعلان الرسمي عن دليل أخلاقيات البحث العلمي.</p>	<p>١- وجود ميثاق لأخلاقيات المهنة.</p> <p>٢- وجود ميثاق لحقوق الملكية الفكرية.</p> <p>٣- وجود آليات لحماية الملكية الفكرية والنشر العلمي.</p> <p>٤- وجود موقع الكتروني خاص بها على الانترنت.</p> <p>٥- وجود صناديق خاصة بالشكاوي والمقترحات في أماكن واضحة بالكلية.</p> <p>٦- اعتماد ترقية العاملين على الأقدمية، وتتم بشكل مركزي على مستوى الجامعة.</p>	<p>القيم المشتركة</p>
<p>١- انخفاض درجة وعي بعض أعضاء هيئة</p>	<p>١- توجد بالكلية وحدة لتوكيد الجودة، ويوجد لها هيكل تنظيمي معتمد</p>	<p>نظم الجودة</p>

## التقرير السنوي لكلية التربية جامعة أسيوط لعام ٢٠١٥-٢٠١٦م

		الداخلية
<p>التدريس بحقوقهم وواجباتهم والتي ربما تختلف في ظل ثقافة الجودة عن ذي قبل.</p> <p>٢- لا يوجد نظام معتمد ومعلن للمساءلة والمحاسبية.</p> <p>٣- لا توجد خطة موثقة للتقويم الشامل والمستمر للفاعلية التعليمية.</p> <p>٤- استبانات استطلاع آراء الطلاب للمقررات لا تتم لكل المقررات.</p> <p>٥- محدودية انتظام اجتماعات وحدة ضمان الجودة.</p> <p>٦- محدودية مناقشة نتائج تقويم أداء الكلية داخلها وخارجها.</p>	<p>٢- تقدم وحدة الجودة تقرير سنوي عن نشاط الوحدة لمركز الجودة بالجامعة.</p> <p>٣- تقدم الوحدة الدعم الفني للأقسام وأعضاء هيئة التدريس في إعداد توصيف وتقارير البرامج والمقررات الدراسية.</p> <p>٤- تقوم الوحدة بتحديد جوانب القوة والضعف في عملية التعليم والتعلم من خلال عمليات تقرير المقررات.</p> <p>٥- تدعم الكلية نظم الجودة الداخلية، وذلك بتوفير المكان الملائم والتجهيزات المناسبة للوحدة المعنية بإدارة الجودة.</p> <p>٦- تحرص الكلية على إمداد الوحدة بالكوادر المؤهلة، والحرص على تنمية قدرات العاملين بها.</p> <p>٧- تحرص الكلية على التوجيه والمتابعة للأقسام الأكاديمية والإدارية للالتزام بتنفيذ سياسات وإجراءات النظام الداخلي لتوكيد الجودة.</p> <p>٨- تقوم الوحدة بإجراء دراسات تقييم ذاتي للأقسام والوحدات الإدارية وتقديم لتغذية الراجعة.</p> <p>٩- تعقد الوحدة اجتماعات دورية بين مسنولي وحدة الجودة والعاملين بالأقسام</p> <p>١٠- تستعين إدارة الكلية بآراء الطلاب والمستفيدين في تقويم العملية التعليمية.</p> <p>١١- تشترك الكلية في مشروع تطوير نظم تقويم الطلاب بالجامعة.</p> <p>١٢- زيادة الوعي بفكر وثقافة الجودة.</p> <p>١٣- للكلية نظام داخلي للجودة يعتمد على التقويم المؤسسي الدوري.</p> <p>١٤- يوجد بالكلية وحدة لضمان الجودة.</p> <p>١٥- يوجد منسق للجودة بكل قسم أكاديمي تحت إشراف مشرف جودة على مستوى الأقسام.</p> <p>١٦- وجود علاقة فعالة بين وحدة ضمان الجودة بالكلية والجامعة.</p> <p>١٧- استبانات استطلاع آراء الطلاب للمقررات تتم بصورة منتظمة.</p>	

والشكل رقم (٥) يوضح تحليل البيئة الداخلية:



القوة

١٨-٦

١٥٠  
١٤٠  
١٣٠  
١٢٠  
١١٠  
١٠٠  
٩٠

قوة الوضع الاستراتيجي الداخلي

(٦٢،٤٠)

## تحليل البيئة الخارجية

في ظل المتغيرات الراهنة محلياً وإقليمياً وعالمياً أوضحت نتائج التحليل البيئي أن كلية التربية بأسيوط أمامها العديد من الفرص المتاحة والتي يمكن الاستفادة منها في تدعيم "المركز التنافسي" للكلية وتحقيق غاياتها وأهدافها الإستراتيجية، كما أن هناك مجموعة من التهديدات المحتملة والتي يتحتم على الكلية أن تحدد كيفية التعامل معها في سبيل تحقيقها لرسالتها وغاياتها.

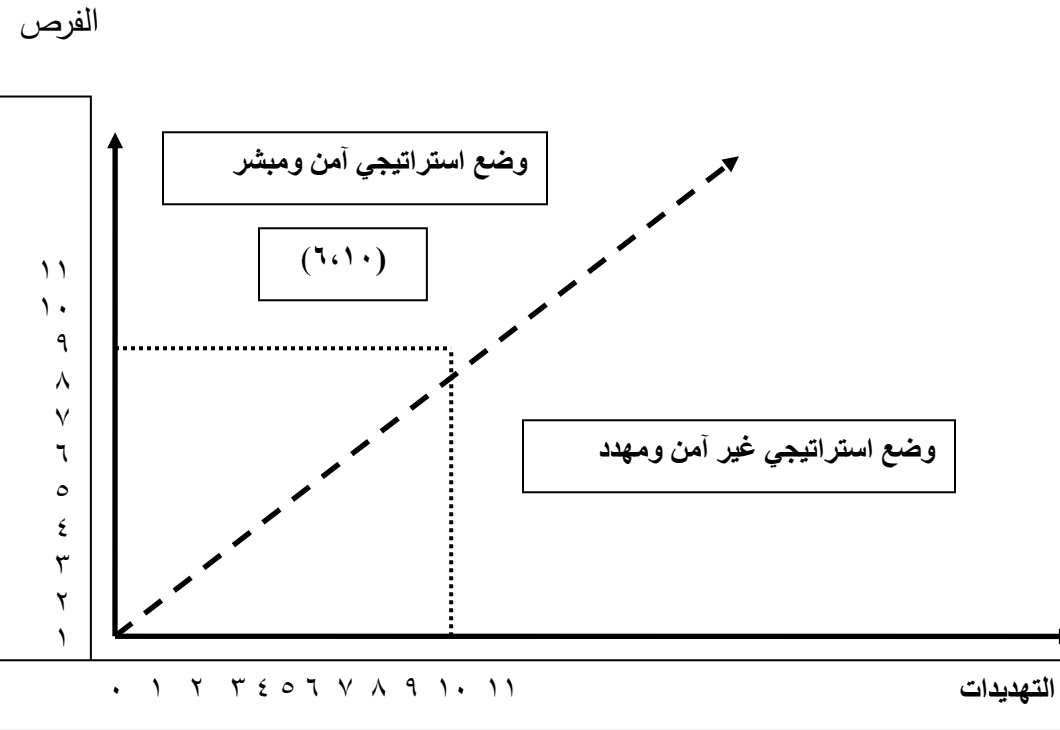
جدول (١٥) يبين تحليل البيئة الخارجية

العنصر	الفرص	التهديدات
البيئة الخارجية العامة	<ul style="list-style-type: none"> <li>- مشاركة بعض أعضاء هيئة التدريس بالكلية فى اللجان العلمية.</li> <li>- طرح مشروعات للتعاون مع وزارة التعليم العالى والبنك الدولى والاتحاد الأوروبى لضمان الجودة.</li> <li>- الزيادة فى الطلب الاجتماعى على التعليم المفتوح والتعليم عن بعد.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- تزايد أعداد الجامعات الخاصة مما يمثل تحدياً كبيراً يواجه كليات التربية بالجامعات المصرية الحكومية.</li> <li>- زيادة معدلات بطالة المعلمين مما يؤثر سلبياً على دافعية الطالب نحو التفوق والتميز.</li> <li>- جذب الجامعات الخاصة لأعضاء هيئة التدريس المتميزين من الكلية.</li> <li>- ضعف التوازن بين أعداد الخريجين من التخصصات المختلفة والاحتياجات الفعلية لسوق العمل.</li> <li>- الزيادة المطردة فى عدد السكان.</li> <li>- عدم مشاركة رجال الأعمال فى تقديم الدعم المادى لتطوير العملية التعليمية بالكلية.</li> </ul>
البيئة الخارجية الخاصة	<ul style="list-style-type: none"> <li>- وجود هيئة قومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.</li> <li>- النمو المتزايد فى أعداد الطلاب الوافدين القادمين لكلية التربية فى الدراسات العليا.</li> <li>-الطلب المتزايد على الدورات التدريبية بالكلية.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ضعف مستوى بعض الطلاب القادمين من مرحلة التعليم قبل الجامعى.</li> <li>- الاعارات الممتدة لأعضاء هيئة التدريس إلى جامعات خارج الوطن.</li> <li>- ضعف التمويل الحكومى للتعليم العالى والبحث العلمى.</li> </ul>

## التقرير السنوي لكلية التربية جامعة أسيوط لعام ٢٠١٥-٢٠١٦م

- وجود بعثات ومنح دراسية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية.	- عدم وجود خطة استراتيجية من قبل الوزارة لتحديد احتياجاتها من خريجي كلية التربية كمعلمين.
---	---

وبقراءة الجدول السابق يتضح أن عدد الفرص المتاحة لكلية يبلغ ٧ فرص في مقابل ١١ تهديد على مستوى كافة جوانب العملية التعليمية. (نسبة الفرص إلى التهديدات ٠.٦٣) وهناك العديد من التهديدات ويتطلب الأمر وضع إستراتيجيات وخطط وبرامج لمواجهة التهديدات الحالية، بجانب وضع إستراتيجيات وخطط وبرامج للنمو والتوسع لاقتناص الفرص المتاحة. ويعكس الشكل التالي مدى توازن الوضع الإستراتيجي الخارجي لكلية والمتمثل في النسبة والتناسب بين أعداد كل من الفرص والتهديدات، وهو ما يعطى مؤشراً بأن البيئة الخارجية مشجعة إلى حدٍ ما.



شكل رقم (٦) يوضح تحليل البيئة الخارجية

## التقرير السنوى لكلية التربية جامعة أسيوط لعام ٢٠١٥-٢٠١٦م

ثانياً: مصفوفة تقييم العوامل الإستراتيجية الداخلية والخارجية للكلية:

في ضوء نتائج التحليل الرباعي للكلية أمكن عمل مصفوفة تقييم العوامل الإستراتيجية الداخلية ومصفوفة العوامل الإستراتيجية الخارجية حيث تبين كل مصفوفة أهم العوامل الإستراتيجية والوزن النسبي والترتيب والنقاط المرجحة لكل عامل وتعليق مختصر يبين أسباب اختيار العامل الاستراتيجي علي النحو التالي:

### مصفوفة العوامل الإستراتيجية الداخلية:

تُعد الخطوة الحالية هي استخلاص الدلالات الإستراتيجية لهذا النوع من التحليل البيئي، وقد اتفق الفريق على استخدام ما يعرف بمصفوفة العوامل الإستراتيجية الداخلية ، والتي تتطلب إعدادها إتباع الخطوات التالية :

(١) تحديد أهم نقاط القوة التي تسهم في تطوير وتقديم الكلية بنسبة تتراوح من ٧٥% - ١٠٠%.

(٢) تحديد أهم نقاط الضعف التي تؤثر سلباً في تطوير وتقديم الكلية بنسبة تتراوح بين ٧٥% - ١٠٠%.

### أولاً : نقاط القوة:

- تبنى معايير الاكاديمية قياسية.
- الإقبال المتزايد من الطلاب على برامج الدراسات العليا.
- تطبيق اللائحة الجديدة للدراسات العليا.
- وجود وحدات ذات طابع خاص .
- حصول الكلية على مشروعات التطوير.

### ثانياً: نقاط الضعف:

- ضعف نظام العمل الادارى.
- ضعف نظام ضمان الجودة الداخلى .
- ضعف الموارد المادية والبشرية.
- ضعف توصيف البرامج والمقررات الدراسية.
- قلة الاستفادة من نتائج تقديم الطلاب في تطوير البرامج والمقررات.

## التقرير السنوي لكلية التربية جامعة أسيوط لعام ٢٠١٥-٢٠١٦م

- (٣) تم تحديد وزن نسبي لكل نقطة من نقاط القوة (عامل استراتيجي) ولكل نقطة في نقاط الضعف (عامل استراتيجي) ، مع ملاحظة أن مجموع الأوزان النسبية لنقاط القوة ونقاط الضعف واحد صحيح .
- (٤) ترتيب العوامل الإستراتيجية الداخلية (نقاط القوة والضعف) ترتيباً تنازلياً .
- (٥) تم حساب الوزن المرجح لكل نقطة من نقاط القوة عن طريق ضرب الوزن النسبي  $\times 4$  في حالة قدرة المؤسسة على الاستفادة من نقطة القوة بنسبة ٩٠% - ١٠٠% ، وبضرب الوزن النسبي  $\times 3$  في حالة قدرة المؤسسة على الاستفادة من نقطة القوة بنسبة ٧٥ - ٩٠% .
- (٦) أما بالنسبة لحساب الوزن المرجح لكل نقطة من نقاط الضعف فيكون عن طريق ضرب الوزن النسبي  $\times 2$  في حالة قدرة المؤسسة على التغلب على نقاط الضعف بنسبة ٩٠% - ١٠٠% ، وبضرب الوزن النسبي  $\times 1$  في حالة قدرة المؤسسة على التغلب على نقاط الضعف بنسبة ٧٥% - ١٠٠% .
- (٧) تم جمع الأوزان المرجحة لكل من نقاط القوة والضعف للوصول إلى الوزن الكلي المرجح بالنسبة لكلية موضع التحليل، وهذا الرقم يعبر عن قدرة الكلية على التعامل على عوامل البيئة الداخلية، ويفيد هذا الرقم عند مقارنة الكلية بكليات التربية المثالية والمناظرة.

### جدول رقم ( )

#### مصفوفة العوامل الإستراتيجية الداخلية

التعليق	الوزن المرجح	الدرجة	الوزن النسبي	العوامل الإستراتيجية الداخلية
<b>عوامل القوة</b>				
متوفرة وبعضها غير مفعل	٠.٦٠	٤	٠.١٥	- وجود وحدات ذات طابع خاص .

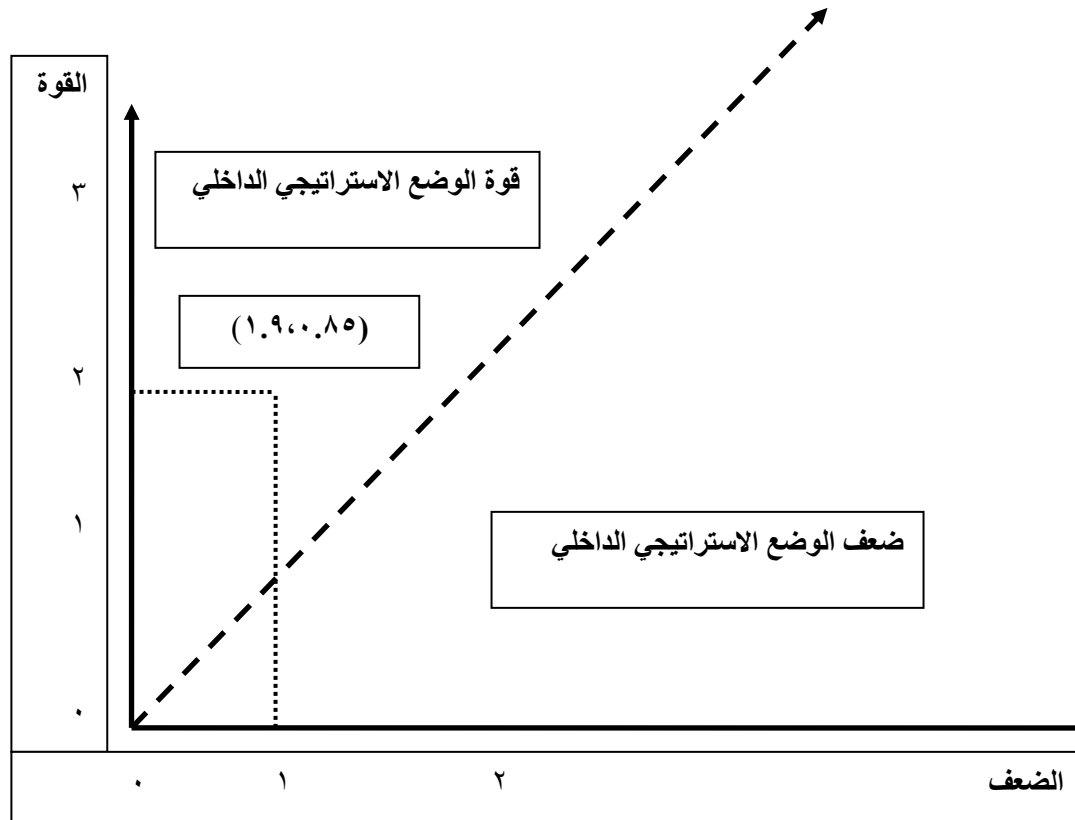
## التقرير السنوي لكلية التربية جامعة أسيوط لعام ٢٠١٥-٢٠١٦م

ميزة تنافسية	٠.١٨	٣	٠.٠٦	- الإقبال المتزايد من الطلاب على برامج الدراسات العليا.
ميزة تنافسية	٠.٦٤	٤	٠.١٦	- تبنى معايير الأكاديمية القياسية.
ميزة تنافسية	٠.١٢	٣	٠.٠٤	- تطبيق اللائحة الجديدة للدراسات العليا.
ميزة تنافسية	٠.٣٦	٣	٠.٠٩	- حصول الكلية على مشروعات التطوير.
			٠.٥٠	اجمالي
<b>عوامل الضعف</b>				
نمطي	٠.٠٧	١	٠.٠٧	- نظام العمل الإداري.
بعض أنشطته غير مفعلة	٠.١٨	٢	٠.٠٩	- نظام ضمان الجودة الداخل .
لا تحقق متطلبات العملية التعليمية	٠.٠٨	١	٠.٠٨	- الموارد المادية والبشرية.
غير محدثة	٠.٣٠	٢	٠.١٥	- توصيف البرامج والمقررات

## التقرير السنوي لكلية التربية جامعة أسيوط لعام ٢٠١٥-٢٠١٦م

الدراسية.				
- الاستفادة من نتائج تقديم الطلاب في تطوير البرامج والمقرارات.	٠.٢٢	٢	٠.١١	
اجمالي			٠.٥٠	
الاجمالي	٢.٦٤		١	

يوضح الجدول السابق الوزن المرجح يساوي ٢.٦٤ وهذا يعني أن الكلية تتضمن عناصر النجاح والبناء ومن ثم تصبح تلك العناصر محفزة وداعمة لاستراتيجيات التوسع والنمو.





## التقرير السنوي لكلية التربية جامعة أسيوط لعام ٢٠١٥-٢٠١٦م

شكل رقم ( )

مصفوفة العوامل الإستراتيجية الداخلية

### مصفوفة العوامل الإستراتيجية الخارجية:

تُعد الخطوة الحالية هي استخلاص الدلالات الإستراتيجية لهذا النوع من التحليل البيئي الخارجي، ويتطلب تنفيذها إتباع الخطوات السابق الإشارة إليها عند التعرض إلى مصفوفة العوامل الإستراتيجية الداخلية، وذلك على النحو التالي :

١- تحديد أهم الفرص والتي تمثل بنسبة تتراوح بين ٧٥% - ١٠٠% ، وأهم التهديدات التي تمثل نسبة تتراوح بين ٧٥% - ١٠٠% ، وذلك من حيث قدرة المؤسسة على استغلال الفرصة او التعامل مع التهديدات.

#### **أولا: الفرص:**

- الطلب المتزايد على الدورات التدريبية.
- الزيادة في الطلب الاجتماعي عن التعليم المفتوح والتعليم عن بعد.
- إنشاء هيئة قومية لضمان جودة التعليم العالي والاعتماد.
- طرح مشروعات للتعاون

#### **ثانيا: التهديدات:**

- ظهور تخصصات علمية جديدة.
- التوجه إلى إعادة تكليف خريجي كلية التربية.
- ضعف التمويل الحكومي للتعليم العالي والبحث العلمي.
- الاعارات الممتدة لأعضاء هيئة التدريس إلى جامعات خارج الوطن.

## التقرير السنوي لكلية التربية جامعة أسيوط لعام ٢٠١٥-٢٠١٦م

٢ - تم تحديد الوزن النسبي لكل عامل استراتيجي ( فرصة أو تهديد) بحيث يصبح مجموع الأوزان النسبية لنقاط الفرص ، ونقاط التهديد الواحد الصحيح.

٣- تحديد درجة الأهمية لكل عامل استراتيجي (فرص أو تهديد ) بحيث (٤) للعوامل التي يمكن أن يستفيد منها المؤسسة في استغلال الفرص بنسبة من ٩٠% إلى ١٠٠% ، وحساب درجة الأهمية (٣) للعوامل التي يمكن أن تستفيد منها الكلية في استغلال الفرصة بنسبة ٧٥% - ٩٠% وذلك في ضوء استجابة أو أداء الكلية.

٤- الحصول على الأداء المرجح عن طريق ضرب الوزن النسبي × الدرجة، وذلك بالنسبة لكل عامل استراتيجي على حدة ، ويُعبر الرقم النهائي عن قدرة الكلية على الاستجابة للعوامل السائدة في بيئتها الخارجية.

### جدول رقم ( )

#### مصفوفة العوامل الإستراتيجية الخارجية

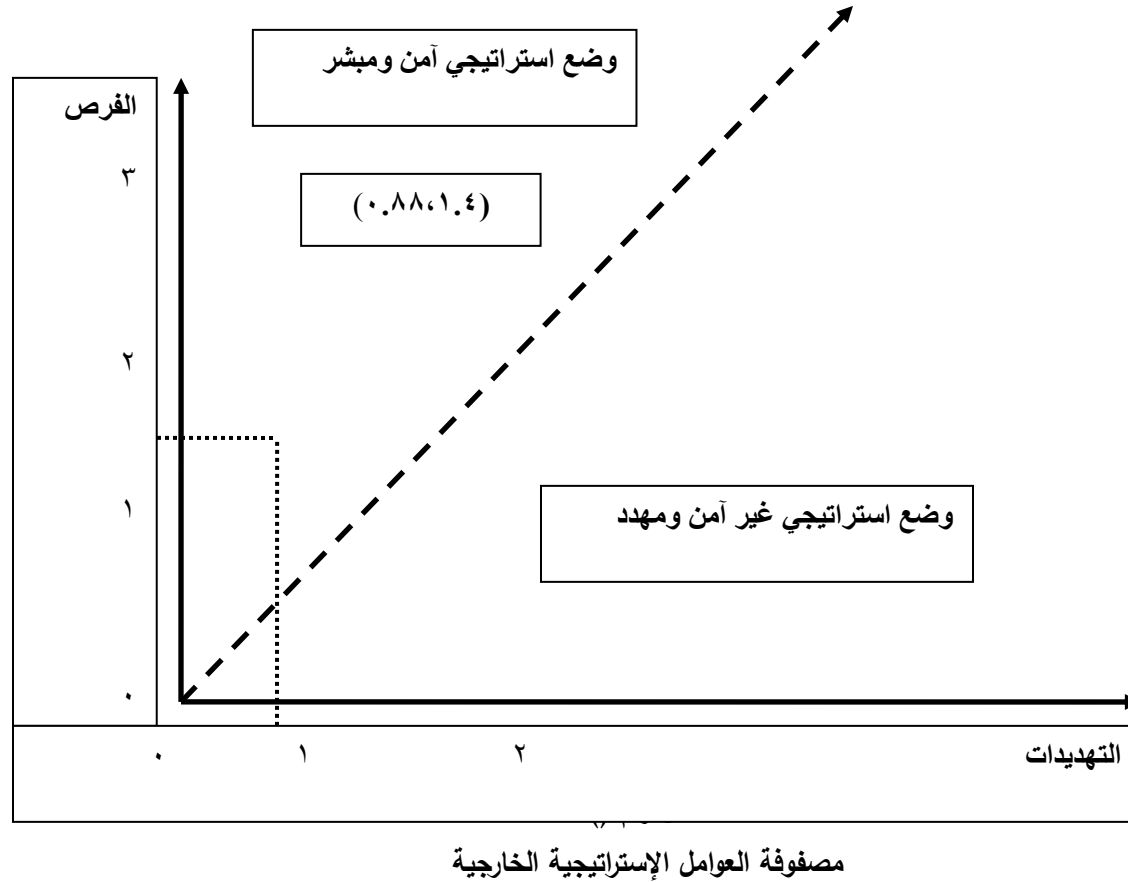
العوامل الإستراتيجية الداخلية	الوزن النسبي	الدرجة	الوزن المرجح	التعليق
<b>الفرص</b>				
- الطلب المتزايد على الدورات التدريبية.	٠.٠٥	٤	٠.٢٠	ميزة تنافسية
- الزيادة في الطلب الاجتماعي عن التعليم المفتوح والتعليم عن بعد.	٠.٠٥	٣	٠.١٥	توفير برامج جديدة
- إنشاء هيئة قومية لضمان جودة التعليم العالي والاعتماد.	٠.١٥	٤	٠.٦٠	الاعتماد يحقق ميزة

التقرير السنوي لكلية التربية جامعة أسيوط لعام ٢٠١٥-٢٠١٦م

تنافسية				
ميزة تنافسية	٠.٤٥	٣	٠.١٥	- طرح مشروعات للتعاون.
			٠.٦٠	اجمالي
<b>التحديات</b>				
ضعف في المخرجات التعليمية	٠.٣٠	٢	٠.١٥	-ظهور تخصصات علمية جديدة.
زيادة التحاق الطلاب بالكلية	٠.٢٦	٢	٠.١٣	-التوجه إلى إعادة تكليف خريجي كلية التربية.
ضعف القدرة على التطوير	٠.١٦	١	٠.١٦	-ضعف التمويل الحكومي للتعليم العالي والبحث العلمي.
ضعف الأداء الأكاديمي المؤسسي	٠.١٦	١	٠.١٦	-الإعازات الممتدة لأعضاء هيئة التدريس إلى جامعات خارج الوطن.
			٠.٦٠	اجمالي
	٢.٢٨		١	الاجمالي

## التقرير السنوي لكلية التربية جامعة أسيوط لعام ٢٠١٥-٢٠١٦م

يوضح الجدول السابق أن الوزن المرجح يساوي ( ٢.٢٨ ) وهذا يعنى أن الكلية في وضع متزن، ويمكن للكلية الارتقاء ولكن تحتاج إلى مزيد من التطوير والاصلاح.



### ثالثاً: الإستراتيجية العامة لكلية التربية والاستراتيجيات البديلة:

تتمثل هذه المصفوفة في العوامل الإستراتيجية الداخلية والخارجية والاستراتيجيات التي سوف تتبعها الكلية لدعم نقاط القوة واستثمار الفرص من ناحية، وتحسين نقاط الضعف ومقاومة التهديدات من ناحية أخرى. وذلك من خلال الاستعانة بعدد من الأدوات الكمية مثل :

## التقرير السنوي لكلية التربية جامعة أسيوط لعام ٢٠١٥-٢٠١٦م

• مصفوفة SWOT

• مصفوفة التخطيط الاستراتيجي الكمي QSPM

### ١- تنمية الاستراتيجيات البديلة باستخدام مصفوفة TOWS :

لقد سبق لنا مناقشة طريقة استخدام أسلوب التحليل البيئي SWOT من جانب المؤسسة لتوصيف وتشخيص وتحليل الموقف الراهن الخاص بها، إضافة إلى ذلك فإننا نناقش في هذا الجزء كيفية استخدام نفس الأسلوب في تنمية عدد من الاستراتيجيات البديلة والممكن تحقيقها، ولكن باستخدام ما يعرف بمصفوفة TOWS، أي نفس مصفوفة SWOT ولكن مع تبديل ترتيب مكوناتها حيث نبدأ بالتهديدات T، ثم الفرص O، ثم نقاط الضعف في المؤسسة W، وأخيرا نقاط القوة في نفس المؤسسة S، وهذه المصفوفة توضح كيف أن التهديدات والفرص الخارجية التي تواجه مؤسسة معينة يمكن أن تتواءم مع مجالات الضعف والقوة الداخلية في هذه المؤسسة، وينتج عن ذلك أربع مجموعات من البدائل الإستراتيجية الممكن تطبيقها.

نقاط الضعف	نقاط القوة	العوامل الإستراتيجية الداخلية
- وجود وحدات ذات طابع خاص .	- وجود وحدات ذات طابع خاص .	العوامل الإستراتيجية الخارجية
- نظام العمل الإداري.	- وجود وحدات ذات طابع خاص .	
- نظام ضمان الجودة الداخل	- الإقبال المتزايد من الطلاب على برامج الدراسات العليا.	
- الموارد المادية والبشرية.	- تبنى معايير الأكاديمية القياسية.	
- توصيف البرامج والمقررات الدراسية.	- تطبيق اللائحة الجديدة للدراسات العليا.	
- الاستفادة من نتائج تقديم الطلاب في تطوير البرامج	- حصول الكلية على مشروعات التطوير.	

## التقرير السنوي لكلية التربية جامعة أسيوط لعام ٢٠١٥-٢٠١٦م

المقرارات.		
استراتيجيات نقاط الضعف مع الفرص (استراتيجية تحسين وتطوير)	استراتيجيات نقاط القوة مع الفرص (استراتيجية نمو وتوسع)	الفرص
تطوير منظومة التعليم والتعلم المشاركة في تنمية المجتمع	تطوير الإدارات الخدمية التنوع	- الطلب المتزايد على الدورات التدريبية.
		- الزيادة في الطلب الاجتماعي عن التعليم المفتوح والتعليم عن بعد.
		- إنشاء هيئة قومية لضمان جودة التعليم العالي والاعتماد.
		- طرح مشروعات للتعاون.
استراتيجيات نقاط الضعف مع التحديات (استراتيجية انكماش)	استراتيجيات نقاط القوة مع التحديات (استراتيجية ثبات واستقرار)	التحديات
تطوير منظومة التعليم والتعلم المشاركة في تنمية المجتمع	تطوير الإدارات الخدمية التنوع	-ظهور تخصصات علمية جديدة.
		-التوجه إلى إعادة تكليف خريجي كلية التربية.
		-ضعف التمويل الحكومي للتعليم العالي والبحث العلمي.

## التقرير السنوي لكلية التربية جامعة أسيوط لعام ٢٠١٥-٢٠١٦م

		-الاعارات الممتدة لأعضاء هيئة التدريس إلى جامعات خارج الوطن.
--	--	--

شكل رقم ( ١٢ )

### البدائل الاستراتيجية

#### ٢- مصفوفة التخطيط الاستراتيجي الكمي:

الهدف منها تقييم الاستراتيجيات الممكنة فهي توفر طريقة تحليلية ونهج منظم لتقييم الاستراتيجيات البديلة، كي تقرر الكلية بعد ذلك بموضوعية بين الاستراتيجيات البديلة وتحديد الاستراتيجيات الأكثر ملائمة لتحقيق أهداف المؤسسة، وتم إجراء عدة خطوات لتنفيذ مصفوفة البدائل الاستراتيجية وهي:

أ- تحديد الوزن النسبي لكل عامل استراتيجي (فرصة أو تهديد أو قوة أو ضعف ) بحيث يصبح مجموع الأوزان النسبية اثنين (الاستعانة بمصفوفة العوامل الإستراتيجية الداخلية و الخارجية )

ب- جميع درجات الجاذبية كلما ارتفع الرقم ٣ كانت هذه الإستراتيجية أكثر ملائمة لتحقيق أهداف المؤسسة ، ويفيد هذا الرقم حين الرقم حين يتم مقارنته بباقي الاستراتيجيات

البدائل الإستراتيجية								عناصر النجاح
تطوير منظومة التعليم والتعلم بالكلية		التنوع في برامج الدراسات العليا		المشاركة في تنمية المجتمع		تطوير النظم والإدارات الخدمية		
الوزن	درجة	درجة	درجة	درجة	درجة	درجة	درجة	
(١)	الجاذبية	الجاذبية	الجاذبية	الجاذبية	الجاذبية	الجاذبية	الجاذبية	
(٢)	(٥)	(١)×	(٤)	(٣)	(١)×	(٢)×	(١)×	
(٥)	(١)×	(٤)	(١)×	(٣)×	(١)×	(٢)×	(١)×	
								نقاط الفرص

## التقرير السنوي لكلية التربية جامعة أسيوط لعام ٢٠١٥-٢٠١٦م

٠.١٥	٣	٠.٢	٤	٠.٢	٤	٠.٢	٤	٠.٠٥	- الطلب المتزايد على الدورات التدريبية.
٠.٢	٤	٠.١٥	٣	٠.١٥	٣	٠.١٥	٣	٠.٠٥	- الزيادة في الطلب الاجتماعي عن التعليم المفتوح والتعليم عن بعد.
٠.٦	٤	٠.٤٥	٣	٠.٤٥	٣	٠.٤٥	٣	٠.١٥	- إنشاء هيئة قومية لضمان جودة التعليم العالي والاعتماد.
٠.٦	٤	٠.٦	٤	٠.٦	٤	٠.٦	٤	٠.١٥	- طرح مشروعات للتعاون.
<b>عناصر التهديدات</b>									
٠.٤٥	٣	٠.٤٥	٣	٠.٤٥	٣	٠.٤٥	٣	٠.١٥	-ظهور تخصصات علمية جديدة.
٠.٥٢	٤	٠.٥٢	٤	٠.٣٩	٣	٠.٣٩	٣	٠.١٣	-التوجه إلى إعادة تكليف خريجي كلية التربية.
٠.٤٨	٣	٠.٤٨	٣	٠.٤٨	٣	٠.٤٨	٣	٠.١٦	-ضعف التمويل الحكومي للتعليم العالي والبحث العلمي.
٠.٤٨	٣	٠.٦٤	٤	٠.٦٤	٤	٠.٤٨	٣	٠.١٦	-الاعارات الممتدة لأعضاء هيئة التدريس إلى جامعات خارج الوطن.
<b>نقاط القوة</b>									
٠.٦	٤	٠.٦	٤	٠.٤٥	٣	٠.٤٥	٣	٠.١٥	- وجود وحدات ذات طابع خاص .
٠.٢٤	٤	٠.٢٤	٤	٠.١٨	٣	٠.١٨	٣	٠.٠٦	- الإقبال المتزايد من



## التقرير السنوي لكلية التربية جامعة أسيوط لعام ٢٠١٥-٢٠١٦م

									الطلاب على برامج الدراسات العليا.
٠.٦٤	٤	٠.٤٨	٣	٠.٤٨	٣	٠.٤٨	٣	٠.١٦	- تنبى معايير الاكاديمية القياسية.
٠.١٢	٣	٠.١٢	٣	٠.١٦	٤	٠.١٢	٣	٠.٠٤	- تطبيق اللائحة الجديدة للدراسات العليا.
٠.٢٧	٣	٠.٣٦	٤	٠.٢٧	٣	٠.٢٧	٣	٠.٠٩	- حصول الكلية على مشروعات التطوير.
<b>نقاط الضعف</b>									
٠.٢١	٣	٠.٢١	٣	٠.٢١	٣	٠.٢٨	٤	٠.٠٧	- نظام العمل الادارى.
٠.٣٦	٤	٠.٢٧	٣	٠.٢٧	٣	٠.٢٧	٣	٠.٠٩	- نظام ضمان الجودة الداخلى .
٠.٢٤	٣	٠.٢٤	٣	٠.٢٤	٣	٠.٢٤	٣	٠.٠٨	- الموارد المادية والبشرية.
٠.٦	٤	٠.٦	٤	٠.٦	٤	٠.٦	٤	٠.١٥	- توصيف البرامج والمقررات الدراسية.
٠.٣٣	٣	٠.٤٤	٤	٠.٣٣	٣	٠.٣٣	٣	٠.١١	- الاستفادة من نتائج تقديم الطلاب في تطوير البرامج والمقررات.
٧.٠٩		٧.٠٥		٦.٥٥		٦.٤٢			<b>الاجمالى</b>

بناء على الوضع الاستراتيجي للكلية وفى ضوء إمكانية استخدام الاستراتيجيات البديلة المعروضة فى الجدولين السابقين سوف تستخدم الكلية إستراتيجية تطوير منظومة التعليم والتعلم بالكلية كإستراتيجية عامة لتحقيق الأهداف الإستراتيجية ثم سوف تستخدم الإستراتيجيات البديلة التالية وفقا للقطاعات المختلفة :

- التنوع في برامج الدراسات العليا.
- المشاركة في تنمية المجتمع.

## التقرير السنوي لكلية التربية جامعة أسيوط لعام ٢٠١٥-٢٠١٦م

-تطوير النظم والإدارات الخدمية.

### **رابعاً: الأهداف الإستراتيجية وسياسات المؤسسة في ضوء التحليل البيئي وخطة الجامعة الإستراتيجية:**

في ضوء رؤية كلية التربية ورسالتها ، والتحليل البيئي ، وخطة الجامعة الإستراتيجية ؛ تسعى الكلية إلى تحقيق الأهداف الإستراتيجية التالية :

- ١- معلم مبدع مؤهل للمنافسة في سوق العمل .
- ٢- تطوير الدراسات العليا والتميز في البحث التربوي.
- ٣- استمرار ضمان جودة التعليم والاعتماد والتطوير المستمر للكلية.
- ٤- المشاركة المستدامة في خدمة المجتمع وتنمية والبيئة.
- ٥- تطوير الجهاز الإداري بالكلية.
- ٦- تأصيل القيم الجامعية .

### **خامساً: تحليل الفجوة بين الوضع الحالي والأهداف الإستراتيجية.**

استندت دراسة الفجوة إلى نتائج التحليل البيئي ( SWOT Analysis ) ، وإلى الدراسة الذاتية للكلية ، وكذلك تقرير الزيارة الميدانية ؛ ومن ثم فقد تم في ضوء ما تقدم تحديد الفجوة ما بين : الوضع الراهن للكلية ، وبين ما تسعى الكلية إلى تحقيقه من أهداف مستقبلية ؛ لدعم وترسيخ رسالة الكلية ، واتساقها مع الخطة الإستراتيجية للجامعة. هذا ؛ ولقد أسفرت الدراسة عن طرح طرق وسياسات لتحقيق التوازن المستهدف في ضوء المصادر المتاحة للتمويل وترتيب الأولويات لتحقيق الأهداف الإستراتيجية للكلية .

### **ولقد أظهر التحليل السابق وجود فجوة بين الوضع الحالي للكلية والأهداف الإستراتيجية تتمثل فد العناصر التالية :**

- ١- ضعف مصادر التمويل الذاتي للكلية .
- ٢- لا يوجد استراتيجية معلنة لتفعيل الشراكة المجتمعية.
- ٣- قلة البرامج المتميزة في الكلية التي تلبي احتياجات سوق العمل المحلي والعالمي .
- ٤- محدودية تقديم الاستشارات المختلفة للمؤسسات الانتاجية والخدمية بالمجتمع .

## التقرير السنوى لكلية التربية جامعة أسيوط لعام ٢٠١٥-٢٠١٦م

- ٥- الخدمات التي تقدمها العيادة الطبية بالكلية محدودة .
- ٦- عدم كفاية الموارد المالية المخصصة لتدريب الكوادر البشرية.
- ٧- لا يوجد بالكلية طلاب وافدين في مرحلة البكالوريوس والليسانس .
- ٨- ضعف جاذبية نوعية البرامج المقدمة للكلية للطلاب الوافدين من الدول العربية.
- ٩- لا يوجد خطة معتمدة للتدريب معلنة .
- ١٠- عدم وجود وثيقة التطور في إيرادات الوحدات ذات الطابع الخاص .
- ١١- لا يوجد وحدة لإدارة المشروعات .
- ١٢- محدودية مناقشة نتائج تقييم أداء الكلية داخلها وخارجها.
- ١٣- ضعف تفعيل الريادة العلمية بالكلية.
- ١٤- لا توجد خريطة معلنة للساعات المكتبية لأعضاء هيئة التدريس بالأقسام.
- ١٥- لا توجد إحصائيات معلنة وموثقة تحدد أعداد ونسب الطلاب المتقدمين دراسياً.
- ١٦- ضعف آليات رعاية الطلاب المتفوقين والمتأخرين بالكلية.
- ١٧- لا يوجد تفعيل لآليات تحفيز الطلاب على براءات الاختراع.
- ١٨- لا يوجد لجنة تختص بالمقررات التربوية تضم مجموعة من المنسقين من الأقسام المختلفة بواقع منسق تربوي لكل برنامج .
- ١٩- قصور فى إعلام الطلاب بدرجات أعمال السنة من قبل أعضاء هيئة التدريس .
- ٢٠- عدم كفاية البنية المادية لتجهيز المعامل التدريسية والبحثية.
- ٢١- ضعف الارتباط بين البحث العلمي والعملية التعليمية.
- ٢٢- عدم وجود ميزانية سنوية ملائمة لتحفيز البحث العلمي.
- ٢٣- لا توجد أولويات معتمدة للبحث العلمي بالكلية.
- ٢٤- محدودية مشاركة الطلاب في المشروعات البحثية.

## التقرير السنوى لكلية التربية جامعة أسيوط لعام ٢٠١٥-٢٠١٦م

٢٥-محدودية حصول أعضاء هيئة التدريس على جوائز علمية على المستوى القومي.

٢٦-قلة استخدام الميكنة في العمليات الإدارية.

٢٧-ضعف تفعيل خطة عمل لأعضاء هيئة التدريس بالأقسام المختلفة بالكلية.

٢٨-محدودية دراسة ومتابعة الشكاوي واتخاذ الإجراءات التصحيحية.

وعليه فإن الوضع الحالي يحتاج إلى إعادة تنظيم حتى يتفق ومتطلبات الاعتماد الأكاديمي والتميز المنشود محلياً وإقليمياً ، لذا فإن الأمر يتطلب تهيئة مناخ تعليمي متميز ، يتمثل فيما يلي:

١. توفير الدعم المالي لتنفيذ الخطة والاستمرار فيها .
٢. تجهيز المعامل والقاعات بالمعدات التكنولوجية الحديثة ، وكذلك غرف أعضاء هيئة التدريس .
٣. دعم وحدة ضمان الجودة بالكلية .
٤. تطوير نظم المعلومات لمختلف الأنشطة الإدارية بالكلية.
٥. تفعيل نظم تسويق برامج الدراسات العليا داخل وخارج الوطن .
٦. تطوير منظومة البحث العلمي .
٧. إيجاد آلية لتسويق الأبحاث العلمية .
٨. تفعيل الدور الاستشاري لكلية التربية لتقديم المشورة الفنية للهيئات ذات الصلة .
٩. زيادة دخول أعضاء هيئة التدريس ؛ بحيث تخول تفرغهم للبحث العلمي والتدريس وخدمة المجتمع.
١٠. تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وتحقيق الرضا الوظيفي .
١١. متابعة احتياجات سوق العمل ورأي المستفيدين لمستوى الخريج ونوعيته.
١٢. تحديث النتائج التعليمية المستهدفة بما يحقق رسالة الكلية وأهدافها واحتياجات سوق العمل والتقدم العلمي.
١٣. زيادة وعي الطلاب وبعض أعضاء هيئة التدريس بالمرجات التعليمية المستهدفة.
١٤. مشاركة الهيئات ذات الصلة في إعداد المرجات التعليمية المستهدفة.
١٥. تطوير المنظومة التعليمية بما يتفق و تحقيق النتائج التعليمية المستهدفة ورسالة الكلية وإكساب المهارات الخاصة بسوق العمل.

## التقرير السنوي لكلية التربية جامعة أسيوط لعام ٢٠١٥-٢٠١٦م

١٦. تحسين نظام تقييم الطلاب؛ بحيث يركز علي قياس متوازن بين : المهارات المعرفية والعملية والمهنية.
  ١٧. تفعيل نظام داخلي لمتابعة وضع وإجراء وتحليل نتائج الامتحانات **Internal moderation system** ؛ و دعم وجود نظام التقييم الخارجي للمقررات والبرامج الدراسية.
  ١٨. تفعيل نظام التغذية الراجعة **Feedback**؛ وذلك لقياس رضا الطلاب ، وتحليل نتائج الاستبانات ، ومعالجة نقاط الضعف.
  ١٩. متابعة انجاز الطلاب **Student Achievement** عن طريق:اجتماعات دورية مع الخريجين لتحديد المخرجات المستهدفة لعمليات التعلم للبرامج والمقررات المطلوبة؛ بما يدعم فرصهم في سوق العمل محليا ودوليا.
  ٢٠. المساهمة في إيجاد فرص عمل لخريجي الكلية .
  ٢١. توفير المراجع العلمية لخدمة جميع البرامج الدراسية.
  ٢٢. إتاحة الإجراءات التي تحث على التعلم الذاتي .
  ٢٣. حث الطلاب على استخدام المكتبة الرقمية.
  ٢٤. آليات لكشف المشاكل التعليمية ومعالجتها بهدف التقويم المستمر للأداء الأكاديمي .
  ٢٥. رفع مهارات الإداريين والفنيين العاملين بالكلية .
- ٢/١/١ الرؤية والرسالة :

### **رؤية ورسالة الكلية**

#### **الرؤية:**

تسعى كلية التربية جامعة أسيوط إلى الريادة في مجالات التعليم والتعلم والبحث العلمي وخدمة المجتمع إقليمياً وعالمياً .

#### **الرسالة:**

في ضوء رؤية الكلية تتمثل رسالتها في :

## التقرير السنوى لكلية التربية جامعة أسيوط لعام ٢٠١٥-٢٠١٦م

كلية معتمدة تُعد معلم تربوي مبدع مؤهل لمواكبة التطور التكنولوجي والاتجاهات الحديثة في التعليم والتعلم حاضراً ومستقبلاً والتميز في البحث التربوي من خلال الارتقاء ببرامج الكلية و وحداتها المختلفة، ووضع وتنفيذ البرامج البحثية والتدريبية التي تنمي المعرفة بما يسهم في تطوير المجتمع وذلك في إطار من القيم الجامعية .

### وذلك على النحو التالي

١. دمج ثقافة الجودة الشاملة والتحسين المستمر في العملية التعليمية والبحثية.
٢. إثراء المعارف النظرية والتطبيقية وفقاً للمعايير الأخلاقية والاجتماعية والثقافية للمجتمع.
٣. نشر ثقافة وأخلاقيات البحث العلمي.
٤. تدعيم التعاون بين الكلية ومراكز البحث العلمي محلياً وإقليمياً.
٥. تطوير البرامج التعليمية في ضوء المعايير القومية للتعليم العالي.
٦. إمداد الطلاب بأحدث مصادر المعرفة والتكنولوجيا الحديثة لتنمية قدرتهم في الابتكار والقيادة والتعلم الذاتي والعمل الجماعي والمنافسة.
٧. تدعيم التعليم المستمر والتعليم عن بعد.
٨. تفعيل دور المراكز والوحدات ذات الطابع الخاص لتقديم الخدمات البحثية والاستشارية للمجتمع.
٩. ورسالة الكلية تركز على مجموعة من القيم تتحدد في :

### القيم الخاصة بالكلية:

- ١- الانضباط.
- ٢- الشفافية والنزاهة.
- ٣- الموضوعية.
- ٤- العدالة.
- ٥- المشاركة.
- ٦- الالتزام .
- ٧- الانتماء .

## التقرير السنوي لكلية التربية جامعة أسيوط لعام ٢٠١٥-٢٠١٦م

### مدى ارتباط الخطة الإستراتيجية لكلية بالخطة الإستراتيجية للجامعة :

إن ثمة ارتباطا وثيقا بين الخطة الإستراتيجية لكلية ، و بين الخطة الإستراتيجية للجامعة؛ فضلا عن ارتباط ذي دلالة بين رسالة ورؤية الكلية وأهدافها الإستراتيجية ، وبين رؤية ورسالة الجامعة وأهدافها الإستراتيجية؛ ويتجلى هذا الارتباط في تحليل SWOT ، والذي تم إجراؤه في ضوء المتغيرات المقابلة في التحليل الرباعي الخاص بالجامعة؛ ولذا فإنه يمكن إجمالا القول بأن الخطة الإستراتيجية لكلية تنبعث في قواعدها من الخطة الإستراتيجية للجامعة.

### ارتباط الخطة الإستراتيجية بخطة الجامعة بالخطة الإستراتيجية

#### **- بالنسبة للرسالة**

تعكس رسالة الكلية رسالة الجامعة بصورة جيدة وتقوم كلاهما على محاور أساسية وهي التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع والقيم الجامعية.

#### **- بالنسبة للغايات النهائية والأهداف الإستراتيجية**

تغطي الخطة جميع الغايات النهائية والأهداف الإستراتيجية الخاصة بالكلية ويتضح ذلك من خلال فحص الخطة إذ أنه وضع أمام كل غاية الأهداف التي تحققها وكذا أمام كل هدف الإجراءات والخطوات التنفيذية التي تحققه وكذا أمام كل هدف الإجراءات والخطوات التنفيذية التي تحققه بحيث أن مجموع الإجراءات تحقق جميع الأهداف والغايات.

#### **- بالنسبة لخطط وبرامج التطوير**

يتضح الارتباط الجيد بين خطط وبرامج التطوير في إستراتيجية الكلية وبين الغايات والأهداف الإستراتيجية للجامعة. وفي ضوء ما سبق فإنه توجد للكلية إستراتيجية محددة، وفي الوقت نفسه تسيير في إطار الإستراتيجية المحددة لها من الجامعة، وتساند الجامعة الكلية في هذه الإستراتيجية وتشجعها على تنفيذها.

#### **تحديد الصعوبات والتحديات المتوقعة**

#### **أولا : تقييم المخاطر : Risk Assessment**

لتحقيق النجاح في تطوير وتنفيذ الخطة الإستراتيجية بالكلية يجب تحديد وتقييم المخاطر والعقبات المرتبطة بعملية تصميم وتطوير وتنفيذ الخطة لاتخاذ الخطوات اللازمة للتعامل مع تلك المخاطر والعقبات وتوفير الدعم ومقومات النجاح للخطة ، ويمكن توضيح تلك المخاطر والعقبات فيما يلي

#### **مخاطر سوق العمل:**

## التقرير السنوي لكلية التربية جامعة أسيوط لعام ٢٠١٥-٢٠١٦م

- زيادة توجه سوق العمل للاهتمام بالتعليم المهني المتخصص والتعليم والتدريب التحويلي والمنافسة من جانب مراكز التدريب والتعليم .

### **المخاطر المالية:**

- ندرة الموارد والإمكانيات المادية لتمويل الأبحاث الخاصة بالتطوير والابتكار والمنافسة ، فضلاً عن ندرة الموارد المالية الذاتية للانتهاء من البنية الأساسية المطلوبة لكلية خاصة المباني ومراكز الأبحاث والمعامل.
- عدم كفاية الدعم من جانب الإدارة العليا ، أو التغير في أولوياتها واتجاهاتها

### **المخاطر الداخلية:**

- وجود قوى معارضة للتطوير ولتطبيق نظم الجودة ,ويمكن مواجهة هذا بتفعيل الخطة التنفيذية الموضوعية لنشر ثقافة الجودة ومقاومة التغيير .
- عدم توافر رأس مال بشري كفاء لتنفيذ أهداف الخطة ,ويمكن تنمية مهارات العنصر البشري من خلال التدريب والتعلم التدريجي.
- ضعف الرقابة على تكاليف تقديم الخدمات الجامعية المدعمة من قبل الدولة.
- عدم ممارسة سلطات الإدارة الرشيدة والحاجة إلى المزيد من الإفصاح والشفافية
- نجاح الخطة يحتاج إلى المساءلة والمسؤولية.

### **مخاطر التنفيذ:**

- مركزية اتخاذ بعض القرارات علي مستوى الإدارة العليا بالجامعة حيث يحتاج الأمر إلى تدعيم اللامركزية عند اتخاذ بعض القرارات علي مستوي الكليات والمعاهد.
- صعوبة تحديد مؤشرات قياس جودة الأداء بالنسبة لبعض المخرجات المتوقعة للخطة.
- ظهور العديد من القضايا التي تستحوذ على اهتمام القيادات عند ترتيب الأولويات على حسب جدول تنفيذ الخطة الإستراتيجية للكلية.
- عدم الإعداد والتهيئة اللازمة للتعامل مع الخوف ومقاومة التغيير للعاملين.
- استنفاد الوقت والبطء في التنفيذ .
- انخفاض كفاءة وفاعلية نظام الاتصالات والمعلومات.

### **عناصر نجاح الخطة:**

**يتوقف نجاح الخطة الإستراتيجية على عدد من العناصر نوجزها فيما يلي:**



## التقرير السنوي لكلية التربية جامعة أسيوط لعام ٢٠١٥-٢٠١٦م

١. الإيمان التام بأن الخطة الحالية ليست استجابة لمظهر من مظاهر الإدارة الحديثة، ولكنها استجابة حقيقية لحاجة ورغبة أكيدة من جانب كلية التربية للتوصل إلى مستقبل أفضل.
٢. الجهد الأكبر للخطة يجب أن ينصب على خلق الصورة المستقبلية بدلاً من تقرير الواقع الحالي للكلية.
٣. فالهدف الأسمى للخطة هو خلق صورة كلية التربية 2015 م وتحديد سبل تحقيقها وفقاً لرؤية علمية.
٤. الالتزام الواضح والصريح من كل أجهزة الكلية، والرغبة في تنفيذ رؤية الكلية ورسالتها.
٥. عقد ندوات للقيادات الجامعية والإدارية والطلاب والمستفيدين من المجتمع بهدف خلق الوعي بطبيعة الخطة الإستراتيجية للكلية وأهميتها.
٦. الالتزام بإصدار تقرير إنجاز سنوي للخطة الإستراتيجية.
٧. توفير الإمكانيات المادية اللازمة لإتمام الخطة بالمستوى اللائق.

### تقييم عناصر الدراسة الذاتية

#### ١- التخطيط الإستراتيجي:

١/١/ الخطة الاستراتيجية للمؤسسة:

١/١/١ التحليل البيئي للمؤسسة التعليمية:

العنصر	الممارسات	الشواهد	منهجية التقييم	نقاط القوة	نقاط الضعف	آليات التحسين
اعتماد إستراتيجية المؤسسة				تم اعتماد الإستراتيجية بمجلس الكلية		
مستوى المشاركة في التحليل البيئي داخل وخارج الكلية	تم توجيه دعوة للمشاركة في التحليل البيئي للكلية كلاً من:	-استمارة التحليل البيئي لأخذ آراء الفئات المستهدفة .	- فحص وثائقي	- مشاركة الأطراف المعنية داخل وخارج المؤسسة.		

التقرير السنوي لكلية التربية جامعة أسيوط لعام ٢٠١٥-٢٠١٦م

					<p>-السادة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والعاملين بالكلية والطلاب .</p> <p>-السادة المسئولين بالتربية والتعليم(موجهين -مديرين - معلمين)</p> <p>-أولياء الأمور من المجتمع المحلي.</p>	
		<p>- المشاركة الفعلية للأطراف المعنية داخل وخارج المؤسسة.</p>	<p>- فحص وثائقي</p> <p>- مقابلة جماعية</p>	<p>- تقارير للورش العمل التي تم عقدها مع الأقسام المختلفة للكلية وخارج الكلية</p> <p>- نماذج لبعض آراء السادة أعضاء هيئة التدريس بالكلية وللمسئولين في التربية والتعليم وأولياء الأمور</p> <p>- وثيقة نهائية للتحليل البيئي للكلية.</p>	<p>تم عرض ومناقشة نتائج التحليل البيئي مع الأطراف المختلفة داخل وخارج الكلية</p>	<p>عرض ومناقشة نتائج التحليل البيئي مع الأطراف المختلفة داخل وخارج الكلية</p>
		<p>- وجود علاقة وثيقة بين</p>	<p>- فحص وثائقي</p>	<p>-وجود وثيقة التحليل البيئي للجامعة .</p>	<p>تم الإطلاع على التحليل البيئي للجامعة والاسترشاد</p>	<p>الارتباط بين إستراتيجية المؤسسة وإستراتيجية</p>

التقرير السنوي لكلية التربية جامعة أسيوط لعام ٢٠١٥-٢٠١٦م

الجامعة	بها في وضع التحليل البيئي للكلية	- وجود وثيقة التحليل البيئي لكلية.	إستراتيجية الكلية وإستراتيجية الجامعة
---------	-------------------------------------	---------------------------------------	--

١/١/٢/ الرؤية والرسالة:

العنصر	الممارسات	الشواهد	منهجية التقييم	نقاط القوة	نقاط الضعف	آليات التحسين
رؤية ورسالة المؤسسة	عقد اجتماعات وندوات لصياغة الرؤية والرسالة	- وجود تقارير عن الاجتماعات - وجود وثيقة لرؤية ورسالة الكلية	- فحص وثائقي	تم اعتماد الرؤية والرسالة من مجلس لكلية		
المشاركة في صياغة الرؤية والرسالة من جانبا مختلف الأطراف داخل وخارج الكلية	- تم توجيه دعوة للمشاركة في صياغة الرؤية والرسالة للكلية كلاً من: -السادة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والعاملين بالكلية والطلاب. -السادة المسئولين بالتربية والتعليم (موجهين-مديرين- معلمين) -أولياء الأمور من المجتمع المحلي.	-وثائق لرؤية ورسالة بعض كليات التربية في الجامعات المحلية والعالمية. - استمارة استطلاع رأى الفئات المستهدفة في الرؤية والرسالة. - وثيقة نهائية لرؤية ورسالة الكلية.	- فحص وثائقي	- مشاركة الأطراف المعنية داخل وخارج المؤسسة.		
عرض ومناقشة	- تم عرض ومناقشة	- تقارير للورش العمل	- فحص وثائقي	- المشاركة الفعلية		

## التقرير السنوي لكلية التربية جامعة أسيوط لعام ٢٠١٥-٢٠١٦م

		للأطراف المعنية داخل وخارج المؤسسة	- مقابلة جماعية	التي تم عقدها مع الأقسام المختلفة لكلية وخارج الكلية. - نماذج لبعض آراء السادة أعضاء هيئة التدريس بالكلية والمسئولين في التربية والتعليم وأولياء الأمور.	الرؤية والرسالة الحديثة مع الأطراف المختلفة داخل وخارج الكلية	الرؤية والرسالة مع الأطراف المختلفة داخل وخارج الكلية
--	--	------------------------------------	-----------------	---	---	---

### ١/١/٣ الأهداف الإستراتيجية:

العنصر	الممارسات	الشواهد	منهجية التقييم	نقاط القوة	نقاط الضعف	آليات التحسين
توجد أهداف إستراتيجية للمؤسسة	-وضع وثيقة تتضمن الأهداف الإستراتيجية للكلية	-وجود وثيقة لأهداف الإستراتيجية.	فحص وثائقي	توجد أهداف إستراتيجية للكلية		
مستوى مشاركة الأطراف داخل وخارج المؤسسة في صياغة الأهداف الإستراتيجية للمؤسسة	- تم توجيه دعوة للمشاركة في صياغة الأهداف الإستراتيجية للكلية لكلاً من: -السادة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والعاملين بالكلية	- استمارة استطلاع رأى الفئات المستهدفة في الأهداف الإستراتيجية. - وثيقة نهائية لأهداف	فحص وثائقي	- مشاركة الأطراف المعنية داخل وخارج المؤسسة		

التقرير السنوي لكلية التربية جامعة أسيوط لعام ٢٠١٥-٢٠١٦م

				الإستراتيجية الكلية.	والطلاب . -السادة المسئولين بالتربية والتعليم(موجهين - مديرين -معلمين) -أولياء الأمور من المجتمع المحلي.	
		- المشاركة الفعلية للأطراف المعنية داخـل وخارج المؤسسة	- فحص وثائقي - مقابلة جماعية	- تقارير للمورش العمل التي تم عقدها مع الأقسام المختلفة للكلية وخارج الكلية. - نماذج لبعض أراء السادة أعضاء هيئة التدريس بالكلية والمسئولين في التربية والتعليم وأولياء الأمور.	- تم عرض ومناقشة الأهداف الإستراتيجية مع الأطراف المختلفة داخـل وخارج الكلية	عرض ومناقشة الأهداف الإستراتيجية للمؤسسة مع الأطراف المختلفة داخل وخارج المؤسسة
- نشرها مع الجهات المستفيدة	- لم يتم نشرها مع الجهات المستفيدة	تم نشر الغايات والأهداف الإستراتيجية للكلية				نشر الأهداف الإستراتيجية للمؤسسة بالوسائل

التقرير السنوي لكلية التربية جامعة أسيوط لعام ٢٠١٥-٢٠١٦م

المختلفة			من خلال لوحات إعلانية بانر بمدخل الكلية		
----------	--	--	---	--	--

١/١/٤/ الخطة التنفيذية لتطبيق إستراتيجية المؤسسة:

العنصر	الممارسات	الشواهد	منهجية التقييم	نقاط القوة	نقاط الضعف	آليات التحسين
- توجد خطة تنفيذية لتطبيق الإستراتيجية	- تصميم نموذج للخطة التنفيذية تتضمن الغايات والأهداف الإستراتيجية والأنشطة والمهام	- وجود خطة تنفيذية للكلية	- فحص وثائقي	- وجود خطة تنفيذية		
- تغطي الخطة التنفيذية الأهداف الإستراتيجية للمؤسسة	- دمج وثيقة الأهداف الإستراتيجية داخل الخطة التنفيذية	- وجود خطة تنفيذية للكلية - وجود الأهداف الإستراتيجية للمؤسسة	- فحص وثائقي			
- آليات تنفيذ الأنشطة والمهام المطلوب تنفيذها	مقابلة جماعية مع أعضاء الفريق التنفيذي للهدف الأول (التخطيط الإستراتيجي) بجانب المتخصصين في هذا المجال	- وجود خطة تنفيذية للكلية	- فحص وثائقي			

التقرير السنوي لكلية التربية جامعة أسيوط لعام ٢٠١٥-٢٠١٦م

			- فحص وثائقي	- وجود خطة تنفيذية لكلية	- مقابلة جماعية مع أعضاء الفريق التنفيذي للهدف الأول (التخطيط الإستراتيجي) لتحديد مسئوليات تنفيذ الأنشطة والمهام التي تتضمنها الخطة بجانب المتخصصين في هذا المجال	- هناك تحديد دقيق لمسئوليات تنفيذ الأنشطة والمهام التي تتضمنها الخطة
			- فحص وثائقي	- وجود خطة زمنية بالخطة الإستراتيجية لكلية	- مقابلة جماعية مع أعضاء الفريق التنفيذي للهدف الأول (التخطيط الإستراتيجي) بجانب المتخصصين في هذا المجال لوضع الجدول الزمني للخطة	- تتضمن الخطة الجدول الزمني للتنفيذ
			- فحص وثائقي	وجود خطة لمؤشرات المتابعة والتقييم	- مقابلة جماعية مع أعضاء الفريق التنفيذي للهدف الأول (التخطيط الإستراتيجي) بجانب المتخصصين في هذا	- يوجد بالخطة مؤشرات للمتابعة والتقييم

## التقرير السنوي لكلية التربية جامعة أسيوط لعام ٢٠١٥-٢٠١٦م

					المجال لوضع مؤشرات المتابعة والتقييم
			- فحص وثائقي	وجود خطة للموازنة المالية	- ترجمة الخطة التنفيذية إلى موازنة مالية
					- مقابلة جماعية مع أعضاء الفريق التنفيذي للهدف الأول (التخطيط الإستراتيجي) بجانب المتخصصين في هذا المجال لوضع مؤشرات المتابعة والتقييم

٢/١ الوضع التنافسي للمؤسسة:

١/٢/١ السمات التنافسية للمؤسسة ودورها للمجتمع:

آليات التحسين	نقاط الضعف	نقاط القوة	منهجية التقييم	الشواهد	الممارسات	العنصر
			- فحص وثائقي	وثيقة مرفقة الخطة الإستراتيجية توضح دور المؤسسة المتميز في المجتمع المحيط	- مقابلة جماعية مع أعضاء الفريق التنفيذي للهدف الأول (التخطيط الإستراتيجي) بجانب المتخصصين في هذا المجال لتحديد السمات التنافسية لكلية	الإستراتيجية تبرز بوضوح دور المؤسسة المتميز في المجتمع المحيط



التقرير السنوى لكلية التربية جامعة أسيوط لعام ٢٠١٥-٢٠١٦م

التقرير السنوي لكلية التربية جامعة أسيوط لعام ٢٠١٥-٢٠١٦م

**٢- الهيكل التنظيمي:**

١/٢ الهيكل التنظيمي والإدارات الداعمة:

١/١/٢ هيكل التنظيمي ملائم ومعتمد:

العنصر	الممارسات	الشواهد	منهجية التقييم	نقاط القوة	نقاط الضعف	آليات التحسين
أ- الهيكل التنظيمي ملائم لطبيعة نشاط المؤسسة.	- وجود تحليل للوضع الراهن.			١- تحليل الوضع الراهن الإداري والتنظيمي للكلية. ٢- هيكل تنظيمي معتمد من مجلس الكلية بتاريخ ٢٥/١٢/٢٠١٠.		

**٣- القيادة والحوكمة:**

١/٣ اختيار القيادات الأكاديمية:

التقرير السنوي لكلية التربية جامعة أسيوط لعام ٢٠١٥-٢٠١٦م

١/١/٣ اسلوب اختيار القيادات:

العنصر	الممارسات	الشواهد	منهجية التقييم	نقاط القوة	نقاط الضعف	آليات التحسين
المعايير المستخدمة في اختيار القيادات الأكاديمية	- من خلال استطلاع آراء السادة أعضاء هيئة التدريس ومعاونوهم والعاملين بالكلية لتحديد معايير اختيار القيادات الأكاديمية بالكلية (العميد والوكيل - رئيس القسم).	- نموذج استطلاع رأي - الصورة المبدئية لتحديد معايير اختيار القيادات الأكاديمية بالكلية (العميد والوكيل - رئيس القسم). - تم تحديد معايير اختيار القيادات الأكاديمية بالكلية (العميد والوكيل - رئيس القسم) وتمت مراجعتها وتوثيقها وإعلانها بعد عرضها على المجالس	- آراء متخصصين من أعضاء هيئة التدريس في المعايير	- نقاط القوة	- نقاط الضعف	- آليات التحسين

## التقرير السنوي لكلية التربية جامعة أسيوط لعام ٢٠١٥-٢٠١٦م

					الأكاديمية بالكلية	
				<ul style="list-style-type: none"> <li>- لوحات باتر في مدخل الكلية</li> <li>- موقع الكلية</li> <li>- مطوية تم توزيعها في الأقسام</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- تم الإعلان عن تلك المعايير واعتمادها بمجلس الكلية</li> </ul>	<b>إعلان هذه المعايير</b>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- مشاركة أعضاء هيئة التدريس بفاعلية في مراجعة لتلك المعايير</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- تجميع آراء أعضاء هيئة التدريس وتحليلها للوصول إلى المعايير النهائية</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- صور من الاجتماعات</li> <li>- نماذج من استمارات أعضاء هيئة التدريس التي راجعت المعايير</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- تم مشاركة وإبداء الرأي من جانب أعضاء هيئة التدريس عند اختيار القيادات الأكاديمية من خلال عقد اجتماعات لأخذ آراء هيئة التدريس في اختيار القيادات</li> </ul>	<b>مشاركة وإبداء الرأي من جانب أعضاء هيئة التدريس عند اختيار القيادات الأكاديمية</b>

٢/٣ نمط القيادة وممارسات المجالس الرسمية:

١/٢/٣ اسلوب القيادة:

العنصر	الممارسات	الشواهد	منهجية التقييم	نقاط القوة	نقاط الضعف	آليات التحسين
--------	-----------	---------	----------------	------------	------------	---------------

## التقرير السنوي لكلية التربية جامعة أسيوط لعام ٢٠١٥-٢٠١٦م

<p>أسلوب القيادة المتبع في المؤسسة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم / الطلاب/ العاملين</p>	<p>- من خلال تطبيق استبانة على السادة أعضاء هيئة التدريس والعاملين والطلاب لتحديد نمط القيادة - من تحليل النتائج تبين أجمعت القيادات وأعضاء هيئة التدريس والعاملين والطلاب عن وجود نمط ديمقراطي بالكلية - كما تم إعداد وثيقة بنمط القيادة الديمقراطي المتفق عليه من الجميع. - تم تطبيق استبانة لقياس الرضا أعضاء هيئة التدريس والعاملين والطلاب في نمط القيادة الموجود بالكلية - أجمعت الآراء أن النمط القيادي الموجود</p>	<p>- استبيان طبق على السادة أعضاء هيئة التدريس والعاملين والطلاب لتحديد نمط القيادة - نتائج تحليل الاستبيان نمط القيادة - إعداد وثيقة بنمط القيادة الديمقراطي المتفق عليه من الجميع - استبانة لقياس الرضا أعضاء هيئة التدريس والعاملين والطلاب في نمط القيادة الموجود بالكلية - تحليل نتائج الاستبيان استبانة لقياس الرضا</p>	<p>- نتائج تحليل الاستبيان نمط القيادة - تحليل نتائج الاستبيان استبانة لقياس الرضا - إعداد وثيقة بنمط القيادة الديمقراطي المتفق عليه من الجميع - قياس رضا العاملين عن نمط القيادة وتحديد بعض الممارسات التي تحتاج إلى فعالية</p>	
--	--	---	--	--

التقرير السنوي لكلية التربية جامعة أسيوط لعام ٢٠١٥-٢٠١٦م

					يحتاج بعض الممارسات لكي يكون أكثر ديمقراطية	
		مشاركة المجالس الرسمية بالمؤسسة في المناقشة واتخاذ القرارات الخاصة بالتعليم والتعلم.	تحليل لمهام السيد عميد الكلية والسادة الوكلاء - مهام أمين الكلية وحدة شئون الخريجين	- نماذج من مهام السيد عميد الكلية والسادة الوكلاء - مهام أمين الكلية وحدة شئون الخريجين - صورة من مجالس الكلية المنعقدة	- تتضح المجالس الرسمية بالمؤسسة في المناقشة واتخاذ القرارات الخاصة بالتعليم والتعلم من خلال مهام كلا من :- السيد عميد الكلية والسادة الوكلاء - مهام امين الكلية وحدة شئون الخريجن بالكلية	مساهمة المجالس الرسمية بالمؤسسة في المناقشة واتخاذ القرارات الخاصة بالتعليم والتعلم.

التقرير السنوي لكلية التربية جامعة أسيوط لعام ٢٠١٥-٢٠١٦م

٣/٣ تنمية المهارات الإدارية :

١/٣/٣ التدريب:

العنصر	الممارسات	الشواهد	منهجية التقييم	نقاط القوة	نقاط الضعف	آليات التحسين
خطة للتدريب وتنمية المهارات الإدارية للقيادات الأكاديمية	- تصميم استبيان لتحديد الاحتياجات التدريبية للقيادات الأكاديمية. - تم إعداد المادة التدريبية الخاصة بالاحتياجات التدريبية والقيادات الأكاديمية.	- استبيان لتحديد الاحتياجات التدريبية للقيادات الأكاديمية. - ووضع خطة تدريبية لتلك القيادات لتتمية مهاراتهم الإدارية الخاصة بالاحتياجات	- مشاركة أعضاء هيئة التدريس في تحديد الاحتياجات التدريبية للقيادات الأكاديمية.	- وضع خطة تدريبية لتلك القيادات لتتمية مهاراتهم الإدارية		





التقرير السنوي لكلية التربية جامعة أسيوط لعام ٢٠١٥-٢٠١٦م

٢/٣/٣ مؤشرات تقييم التدريب:

العنصر	الممارسات	الشواهد	منهجية التقييم	نقاط القوة	نقاط الضعف	آليات التحسين
نسبة البرامج / الدورات التدريبية التي تم تنفيذها من المخطط في السنوات الثلاثة السابقة للقيادات الأكاديمية	٢٠% حيث تم تنفيذ أربعة دورات من اجمالي ٢٠ دورة لمدة خمس سنوات	- نماذج من تقييم الدورات التي تمت	- حضور العديد من القيادات في الدورات			
أنواع هذه البرامج / الدورات	- دورات عن الجوانب الإبداعية - دورة إدارة الأزمات - دورة تنمية المروروسين - دورة النمو الذاتي	إعداد المادة التدريبية الخاصة بالاحتياجات التدريبية والقيادات الأكاديمية. - كشف حضور للمتدربين - نماذج لتقييم				

التقرير السنوي لكلية التربية جامعة أسيوط لعام ٢٠١٥-٢٠١٦م

				الدورات		
--	--	--	--	---------	--	--

٤/٣ نظم المعلومات والتوثيق:

١/٤/٣ قواعد البيانات :

العنصر	الممارسات	الشواهد	منهجية التقييم	نقاط القوة	نقاط الضعف	آليات التحسين
توجد قواعد بيانات للمؤسسة	إعداد قاعدة بيانات للكلية شملت أعضاء هيئة التدريس ومعاونوهم والعاملين والطلاب والخريجون	- صورة من موقع الكلية موضح به قاعدة البيانات - اسطوانة توضح قاعدة بيانات المؤسسة	- التحديث الالكتروني من خلال الموقع	- تحديث قاعدة البيانات باستمرار		
تحدد أنواع قواعد البيانات المستخدمة بالفعل	- بيانات خاصة و شملت أعضاء هيئة التدريس ومعاونوهم والعاملين والطلاب والخريجون	صورة من موقع الكلية موضح به قاعدة البيانات - اسطوانة توضح قاعدة بيانات المؤسسة	التحديث الالكتروني من خلال الموقع	- تحديث قاعدة البيانات باستمرار		

## التقرير السنوي لكلية التربية جامعة أسيوط لعام ٢٠١٥-٢٠١٦م

						- موقع الكلية - موضع به قاعدة البيانات - اسطوانة توضح قاعدة بيانات المؤسسة	نظام لحفظ وتداول واستدعاء الوثائق
--	--	--	--	--	--	--	-----------------------------------

٥/٣ دور القيادة في تنمية التمويل الذاتي:

١/٥/٣ خطة تنمية الموارد الذاتية :

العنصر	الممارسات	الشواهد	منهجية التقييم	نقاط القوة	نقاط الضعف	آليات التحسين
توجد خطة موثقة لتنمية الموارد الذاتية للمؤسسة	- دراسة موارد الكلية وتم إعداد خطة موثقة لتنمية الموارد الذاتية للمؤسسة	- نموذج لخطة موثقة لتنمية الموارد الذاتية للمؤسسة	- متابعة بنود الخطة والعمل على تحقيقها	- إعداد خطة موثقة لتنمية الموارد الذاتية للمؤسسة		
يوجد بالمؤسسة وحدات ذات طابع خاص	يوجد مركز الإرشاد النفسي " مركز الصم والبكم - الخدمة العامة	- اللائحة المالية - مواقعهم بالكلية				

## التقرير السنوي لكلية التربية جامعة أسيوط لعام ٢٠١٥-٢٠١٦م

					بالكلية - مركز البحوث التربوية والنفسية - وحدة التدريب - وحدة ضمان الجودة بالكلية - رابطة خريجي كلية التربية
--	--	--	--	--	---

٢/٥/٣ العلاقات والتفاعل مع القطاعات الإنتاجية والخدمية في المجتمع:

العنصر	الممارسات	الشواهد	منهجية التقييم	نقاط القوة	نقاط الضعف	آليات التحسين
هناك تعاون مع المؤسسات الإنتاجية والخدمية في المجتمع المحيط بالمؤسسة	- وجود تعاون وبرتوكولات مع قطاعات مختلفة	- اللائحة التنفيذية لكل برتوكول		تنوع المجالات لكل برتوكول		
طبيعة هذه القطاعات بالتحديد	- خدمة المعلمين والطلاب والخريجين					

## التقرير السنوي لكلية التربية جامعة أسيوط لعام ٢٠١٥-٢٠١٦م

					- برتوكول التعاون مع جمعية تناغة نزالي جانب - - برتوكول التعاون مع جمعية خريجي البرامج الثقافية والتعليمية	النماذج الفعلية للتفاعل مع هذه القطاعات
--	--	--	--	--	--	---

### ٤ - المصداقية والأخلاقيات:

١/٤ حقوق الملكية الفكرية والنشر:

١/١/٤ الالتزام بحقوق الملكية الفكرية والنشر:

العنصر	الممارسات	الشواهد	منهجية التقييم	نقاط القوة	نقاط الضعف	آليات التحسين
الالتزام بحقوق الملكية الفكرية والنشر	- مدي كفاية الإجراءات التي تتبعها الكلية للحفاظ علي حقوق الملكية والنشر . - وضع ميثاق بحقوق الملكية الفكرية والنشر	- وجود ميثاق حقوق الملكية الفكرية معتمد وموثق ومعلن علي موقع الكلية . - وجود وحدة	- وجود لجنة لمتابعة استمرار الحفاظ علي حقوق الملكية الفكرية .	وجود ميثاق حقوق الملكية الفكرية معتمد وموثق ومعلن علي موقع الكلية . - وجود وحدة	لا يوجد	

التقرير السنوي لكلية التربية جامعة أسيوط لعام ٢٠١٥-٢٠١٦م

		<p>لحماية حقوق الملكية الفكرية ودليل لهذه الوحدة .</p>		<p>للكلية . - مراجعة ميثاق الحقوق الفكرية والنشر من قبل الخبراء والمختصين وصياغته بشكل نهائي زاعتماده وتوثيقه وإعلانه . - نشر ثقافة حقوق الملكية والنشر لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم ( ندوات - الكتروني - ورقي - إعلانات - أدلة - أقسام ) - مناقشة إجراءات الحماية والنشر في الأقسام المختصة لمعرفة مدى ثقافتها وفاعلية هذه الإجراءات .</p>	<p>لحماية حقوق الملكية الفكرية ودليل لهذه الوحدة .</p>
--	--	--	--	--	--

٢/٤ الممارسات العادلة والإلتزام بأخلاقيات المهنة:

التقرير السنوي لكلية التربية جامعة أسيوط لعام ٢٠١٥-٢٠١٦م

١/٢/٤ ضمان العدالة وعدم التمييز:

العنصر	الممارسات	الشواهد	منهجية التقييم	نقاط القوة	نقاط الضعف	آليات التحسين
ضمان العدالة وعدم التمييز	<p>- وضع الإجراءات التي تضمن العدالة وعدم التمييز بين الطلاب - أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والعاملين .</p> <p>- توفير الممارسات الدالة علي عدم التمييز لتفعيل صناديق الشكاوي .</p> <p>- تحديد الإجراءات / القرارات التصحيحية لمعالجة الممارسات غير العادلة .</p> <p>- وضع الإجراءات التي تضمن عدم تعارض المصالح لأطراف الكلية المختلفة .</p>	<p>- وجود لجنة مشكلة من ممثلين لجميع الأطراف المعنية لمتابعة الإجراءات التي تضمن العدالة وعدم التمييز بين الطلاب - أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والعاملين .</p> <p>- وجود لجنة لفحص صندوق الشكاوي والمقترحات بشكل مستمر .</p>	<p>- متابعة تقارير اللجان ومناقشتها في مجالس الأقسام ومجلس الكلية</p>			

٣/٤ الأخلاقيات المهنية:

التقرير السنوي لكلية التربية جامعة أسيوط لعام ٢٠١٥-٢٠١٦م

١/٣/٤ ممارسات أخلاقيات المهنة:

العنصر	الممارسات	الشواهد	منهجية التقييم	نقاط القوة	نقاط الضعف	آليات التحسين
ممارسات أخلاقيات المهنة	<p>- إعداد دليل لأخلاقيات المهنة لأعضاء هيئة التدريس والعاملين بالكلية ومراجعته من قبل خبراء ومختصين .</p> <p>- اعتماد الدليل وتوثيقه وإعلانه وتوزيعه علي جميع الأطراف المعنية .</p> <p>- وضع آلية لمراقبة مدي الالتزام بأخلاقيات المهنة في ضوء الدليل وتوفير وسائل لمتابعة صحة المعلومات ومصداقيتها .</p> <p>- ندوات علمية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والعاملين بالكلية لتعريفهم بالدليل</p>	<p>وجود دليل لأخلاقيات المهنة لأعضاء هيئة التدريس والعاملين بالكلية ومراجعته من قبل خبراء ومختصين .</p> <p>- اعتماد الدليل وتوثيقه وإعلانه وتوزيعه علي السادة أعضاء هيئة التدريس والإداريين بالكلية .</p> <p>- وجود لجنة لمراقبة مدي الالتزام بأخلاقيات المهنة في ضوء الدليل وكذلك متابعة صحة المعلومات</p>	<p>- متابعة اللجنة ومناقشة تقاريرها في مجالس الأقسام ومجلس الكلية .</p> <p>-</p>	<p>وجود دليل لأخلاقيات المهنة لأعضاء هيئة التدريس والعاملين بالكلية معتمد وموثق ومعلن علي موقع الكلية .</p>	لا يوجد	



التقرير السنوي لكلية التربية جامعة أسيوط لعام ٢٠١٥-٢٠١٦م

				<p>ومصادقيتها .</p> <p>- - ندوات علمية</p> <p>المستفيد للتعرف علي</p> <p>مدى التزام أعضاء هيئة</p> <p>التدريس ومعاونيهم</p> <p>والعاملين بالكلية</p> <p>لتعريفهم بالدليل .</p> <p>- وجود استبيانات</p> <p>استطلاع رأي</p> <p>المستفيد للتعرف</p> <p>علي مدى التزام</p> <p>أعضاء هيئة</p> <p>التدريس ومعاونيهم</p> <p>والعاملين بأخلاقيات</p> <p>المهنة .</p> <p>- وجود مواد</p> <p>بقانون تنظيم</p> <p>الجامعات يلزم</p> <p>الكلية بإجراءات</p> <p>تتخذها الكلية في</p> <p>حالة عدم الإلتزام</p> <p>بأخلاقيات المهنة .</p>	<p>.</p> <p>- استطلاع رأي</p> <p>المستفيد للتعرف علي</p> <p>مدى التزام أعضاء هيئة</p> <p>التدريس ومعاونيهم</p> <p>والعاملين بأخلاقيات</p> <p>المهنة .</p> <p>- الإجراءات التي</p> <p>تتخذها الكلية في حالة</p> <p>عدم الإلتزام بأخلاقيات</p> <p>المهنة .</p>
--	--	--	--	--	--

التقرير السنوي لكلية التربية جامعة أسيوط لعام ٢٠١٥-٢٠١٦م

٥- الجهاز الإداري:

١/٥ تنمية القيادات وتقييم الأداء:

١/ ١/ ٥ تنمية القيادات الإدارية والعاملين:

العنصر	الممارسات	الشواهد	منهجية التقييم	نقاط القوة	نقاط الضعف	آليات التحسين
برامج معتمدة وموثقة للتدريب المستمر لتطوير قدرات العاملين بالكلية .	- وضع وثيقة اختيار وتعيين القيادات الإدارية . - تحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين بالكلية . - وضع خطة تدريبية مستمرة للعاملين بالكلية وفقاً لاحتياجاتهم واعتمادها . - تنفيذ الخطة التدريبية وتقييم فاعلية التدريب للعاملين بالكلية .	وثيقة اختيار وتعيين القيادات الإدارية موثقة ومعتمدة ومعلنة . - استبيان تحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين . - خطة تدريبية مستمرة للعاملين بالكلية وفقاً لاحتياجاتهم معتمدة وموثقة ومعلنة . - إفادة موثقة بعدم تبني الكلية	- التأكد من استمرار إعلان الوثائق علي موقع الكلية . - تقييم العاملين الحاصلين علي الدورات التدريبية بشكل مستمر . -	وجود وثيقة معايير اختيار القادة والإداريين مع دليل توضيحي لها . - وجود مقترح لوحدة تدريب العاملين بالكلية موثقة ومعتمدة . - وجود الخطة التدريبية للعاملين بالكلية مع آلية تقييم العاملين الحاصلين علي التدريب .		

التقرير السنوي لكلية التربية جامعة أسيوط لعام ٢٠١٥-٢٠١٦م

				لأي مشاريع تدريبية للعاملين قبل بدء المشروع	- نسبة وأنواع البرامج والدورات التدريبية التي تم تنفيذها لكل فئة لما تم تنفيذه سابقا .
--	--	--	--	---	---

٥ / ١ / ٢ نظم تقييم أداء القيادات الإدارية والعاملين:

العنصر	الممارسات	الشواهد	منهجية التقييم	نقاط القوة	نقاط الضعف	آليات التحسين
تطوير نظم تقييم أداء القيادات الإدارية للعاملين	- استطلاع رأي العاملين في مصداقية النظم الحالية المستخدمة في تقييم أداء العاملين . - تصميم وسائل أخرى مبتكرة لتقييم أداء العاملين وفقا لنوع الإدارة . - وضع آليات لتعظيم الإستفادة من الموارد البشرية المتاحة وعمل قاعدة بيانات .	استبيان استطلاع رأي العاملين في مصداقية النظم الحالية المستخدمة في تقييم أداء العاملين معتمد وموثق . - استمارات تقييم لجميع إدارات الكلية تملأ بواسطة مدير كل إدارة . - استمارة تقييم أخرى لجميع العاملين بناء لما تم تدريبهم عليه تملأ	- استمرار تطبيق استبيان استطلاع رأي العاملين في مصداقية النظم الحالية المستخدمة في تقييم أداء العاملين . - تقييم العاملين بالوسائل الثلاث المبتكرة لتقييمهم بشكل دوري . - استمرار تحديث قاعدة بيانات العاملين	وجود استبيان استطلاع رأي العاملين في مصداقية النظم الحالية المستخدمة في تقييم أداء العاملين معتمد وموثق . - وجود ثلاث وسائل مبتكرة لتقييم أداء العاملين بالكلية معتمدة وموثقة . وجود قاعدة بيانات محدثة للعاملين		

## التقرير السنوي لكلية التربية جامعة أسيوط لعام ٢٠١٥-٢٠١٦م

		<p>بالكلية . وجود آلية لتعظيم الاستفادة من الموارد البشرية معتمدة وموثقة .</p>	<p>بالكلية وفقا لما يستجد من بيانات للعاملين .</p>	<p>بواسطة المتعاملين معهم . - استمارة لتقويم الإدارة وفقا لأدائها . - قاعدة بيانات للعاملين بالكلية . آلية الكلية لتعظيم الاستفادة من مواردها البشرية .</p>	
--	--	--	--	---	--

٢/٥ الرضا الوظيفي:

١/ ٢/ ٥ وسائل قياس الرضا الوظيفي:

العنصر	الممارسات	الشواهد	منهجية التقييم	نقاط القوة	نقاط الضعف	آليات التحسين
تحسين الرضا الوظيفي للعاملين	<p>- تصميم أدوات لقياس الرضا الوظيفي للعاملين بالمؤسسة وفقا للإدارات المختلفة . - قياس مستوي الرضا الوظيفي للعاملين . - تحديد عوامل الرضا</p>	<p>استبيان قياس الرضا الوظيفي للعاملين بالكلية . - تحديد عوامل الرضا وعوامل عدم الرضا ومناقشتها خلال ورشة عمل</p>	<p>استمرار تطبيق استبيان قياس الرضا الوظيفي للعاملين بالكلية . - استمرار انعقاد ورش العمل بشكل دوري</p>	<p>استبيان قياس الرضا الوظيفي للعاملين بالكلية معتمد وموثق . - خطة لتحسين الرضا الوظيفي للعاملين بالكلية</p>		

## التقرير السنوي لكلية التربية جامعة أسيوط لعام ٢٠١٥-٢٠١٦م

		معمتدة وموثقة ومعلنة .	لمناقشة عوامل الرضا وعدم الرضا للعاملين بالكلية . - التنسيق مع لجنة فحص صندوق الشكاوي والمقترحات لبحث أي شكاوي للعاملين بالكلية .	مع العاملين بالكلية . - وضع خطة لتحسين الرضا الوظيفي للعاملين بالكلية معتمدة وموثقة ومعلنة . - قرارات من الكلية والجامعة لتحسين الرضا الوظيفي للعاملين بالكلية .	وعوامل عدم الرضا للعاملين . - دور الكلية في تحسين مستوى الرضا الوظيفي . - مناقشة نتائج قياس الرضا الوظيفي . - قرارات الكلية لتحسين الرضا الوظيفي .
--	--	---------------------------	--	--	--

### ٦ - الموارد:

#### (٦-١) كفاية الموارد المادية والمالية للكلية:

١/١/٦ كفاية الموارد المالية السنوية:

العنصر	الممارسات	الشواهد	منهجية التقييم	نقاط القوة	نقاط الضعف	آليات التحسين
كفاية الموارد المالية والمادية السنوية	- دراسة الوضع الحالي للموارد المالية السنوية بالكلية لتحقيق رؤية					

التقرير السنوي لكلية التربية جامعة أسيوط لعام ٢٠١٥-٢٠١٦م

					<p>ورسالة وأهداف الكلية</p> <p>.</p> <p>- دراسة نسبة الموارد الذاتية ( صناديق خاصة) المستخدمة في دعم العملية التعليمية والبحثية إلي الموازنة العامة ومدى ملاءمتها</p> <p>.</p> <p>- وضع آليات لرفع كفاءة استخدام الموارد المالية المخصصة للكلية من الموازنة.</p>	
--	--	--	--	--	--	--

\* (٦-١-٢):

العنصر	الممارسات	الشواهد	منهجية التقييم	نقاط القوة	نقاط الضعف	آليات التحسين
ملائمة المباني وكفائتها	- دراسة مدى كفاية وملائمة مباني الكلية لاحتياجاتها من حيث مساحتها من التهوية	- وجود دراسة لمدي كفاية وملائمة مباني الكلية لاحتياجاتها	تشكيل لجنة لاستمرار متابعة اجراءات الأمن والسلامة بالكلية	وجود قاعدة بيانات للتجهيزات والمباني الخاصة بالكلية .	- توافر علامات	

التقرير السنوي لكلية التربية جامعة أسيوط لعام ٢٠١٥-٢٠١٦م

		<p>إرشادية مناسبة لتحقيق الأمن والسلامة . - وجود توعية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والإداريين والطلاب بكيفية التعامل مع مواقف الطوارئ .</p>	<p>من حيث مساحتها من التهوية والإضاءة والنظافة. - وجود دراسة لمدي توافر التجهيزات والمعدات اللازمة لتحقيق الأمن والسلامة . - وجود صور للعلامات الإرشادية الموجودة بالكلية . - ندوات للتوعية بإجراءات الأمن والسلامة . وجود دليل للحفاظ علي الأمن والسلامة مواجهة الحرائق . - وجود إعلانات وورقيات للتوعية بإجراءات الأمن</p>	<p>والإضاءة والنظافة. - دراسة مدي توافر التجهيزات والمعدات اللازمة لتحقيق الأمن والسلامة . - توافر العلامات الإرشادية المناسبة لتحقيق الأمن والسلامة . - توفير الممارسات التي تتخذها الكلية للمحافظة علي الأمن والسلامة ( المعامل - الورش - تعامل مع المواد الخطرة ) .</p>	
--	--	---	--	--	--

التقرير السنوي لكلية التربية جامعة أسيوط لعام ٢٠١٥-٢٠١٦م

				والسلامة وكيفية التعامل مع المواقف الخطرة .		
					البنية التحتية جيدة	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ترميم ودهان مباني الكلية (فصول - مدرجات - طرقات - معامل - غرف أعضاء هيئة التدريس )</li> <li>- ترميم أرضيات الكلية .</li> <li>- ترميم صحي ودهان حمامات الطلاب .</li> <li>- صيانة عدد (٢) مصعد كهربى ( لوحات)</li> <li>- توفير مرافق متاحة كافية وصالحة مثل مصاعد - دورات مياه - كهرباء- مياه .</li> <li>- وضع خطة لصيانة مرافق الكلية بصفة</li> </ul>



التقرير السنوي لكلية التربية جامعة أسيوط لعام ٢٠١٥-٢٠١٦م

مستمرة .

(٦-٢-١) تسهيلات ممارسة الأنشطة الطلابية :

العنصر	الممارسات	الشواهد	منهجية التقييم	نقاط القوة	نقاط الضعف	آليات التحسين
تسهيلات ممارسة الأنشطة الطلابية	<p>- توفير الأماكن المناسبة لممارسة الأنواع المختلفة للأنشطة الطلابية ( رياضية وفنية واجتماعية )</p> <p>- وضع خطة معتمدة وموثقة ومعلنة بالأنشطة الطلابية داخل الكلية .</p> <p>- تطوير صالة الرياضة بالكلية .</p> <p>- استغلال امكانيات الكلية الحالية في مجال الأنشطة الطلابية وكذلك إمكانيات القرية الاولمبية بالجامعة.</p>	<p>دليل بأماكن ممارسة الأنواع المختلفة للأنشطة الطلابية ( رياضية وفنية واجتماعية )</p> <p>وجود خطة معتمدة وموثقة ومعلنة بالأنشطة الطلابية داخل الكلية .</p> <p>- صور وتقرير لأماكن ومجالات الأنشطة الطلابية بالكلية .</p> <p>- صور للأنشطة التي تم ممارستها في القرية</p>	<p>- وجود تقارير دورية من إدارة رعاية الشباب عن جميع الأنشطة الطلابية بالكلية .</p>	<p>- دليل أماكن ممارسة الأنواع المختلفة للأنشطة الطلابية ( رياضية وفنية واجتماعية )</p> <p>- خطة معتمدة وموثقة ومعلنة بالأنشطة الطلابية داخل الكلية</p>		

التقرير السنوي لكلية التربية جامعة أسيوط لعام ٢٠١٥-٢٠١٦م

الأولمبية بالجامعة

(٦-٢-٢) الأجهزة والمعدات والمعامل :

العنصر	الممارسات	الشواهد	منهجية التقييم	نقاط القوة	نقاط الضعف	آليات التحسين
الأجهزة والمعدات والمعامل	<p>- دراسة مدى كفاية الأجهزة والمعدات والمعامل والطلاب وخطة الدراسة .</p> <p>- دراسة حاجة الكلية من الأجهزة والمعامل وفقا للمقررات الدراسية وعدد الطلاب.</p> <p>- تطوير سكرتارية الأقسام ووكلاء الكلية.</p>	<p>- وجود دراسة لمدى كفاية الأجهزة والمعدات والمعامل والطلاب وخطة الدراسة .</p> <p>- وجود دراسة لحاجة الكلية من الأجهزة والمعامل وفقا للمقررات الدراسية وعدد الطلاب .</p> <p>- تقديم دورات تدريبية لتطوير أداء السكرتارية بالكلية .</p> <p>- وجود استبيان لتقييم أداء</p>	<p>استبيان لتقييم أداء السكرتارية بشكل مستمر من قبل المتعاملين معهم .</p> <p>-وجود لجنة لاستمرار تحديث دراسة كفاية الأجهزة والمعدات والمعامل والطلاب وخطة الدراسة بشكل سنوي .</p>	<p>وجود دراسة لمدى كفاية الأجهزة والمعدات والمعامل والطلاب وخطة الدراسة وموضح بها حاجات الكلية .</p> <p>- تنفيذ دورات تدريبية لتطوير أداء السكرتارية بالكلية.</p> <p>- تطبيق استبيان لتقييم أداء السكرتارية من قبل المتعاملين معهم ووجود بعض الاجراءات التصحيحية وفقا</p>		

التقرير السنوي لكلية التربية جامعة أسيوط لعام ٢٠١٥-٢٠١٦م

		لهذا التقييم . - التعاون مع لجنة متابعة تقييم العاملين بالكلية لمتابعة تقويم أداء السكرتارية .		السكرتارية بشكل مستمر من قبل المتعاملين معهم .		
--	--	---	--	--	--	--

(٦-٢-٣) تكنولوجيا المعلومات :

العنصر	الممارسات	الشواهد	منهجية التقييم	نقاط القوة	نقاط الضعف	آليات التحسين
تكنولوجيا المعلومات	- تحديث موقع الكلية علي الانترنت ( عربي/انجليزي ) - عمل قاعدة بيانات عن خدمة الانترنت ووسائل الاتصال الحديثة بالكلية ( تليفونات/ فاكس/ بريد الكتروني ) - دراسة مدى إتاحة خدمة الانترنت بالمؤسسة .	موقع الكلية علي الانترنت محدث بشكل مستمر . - وجود قاعدة بيانات عن خدمة الانترنت ووسائل الاتصال الحديثة بالكلية ( تليفونات/ فاكس/ بريد الكتروني ) - وجود دراسة مدى إتاحة خدمة	وجود منسق بكل قسم وإدارة لتغذية موقع الكلية بالمستحدثات بشكل يومي . - استمرار تحديث قاعدة البيانات عن خدمة الانترنت ووسائل الاتصال الحديثة بالكلية ( تليفونات/ فاكس/ بريد الكتروني ) - وجود دراسة مدى إتاحة خدمة	موقع الكلية علي الانترنت محدث بشكل مستمر . - وجود قاعدة بيانات عن خدمة الانترنت ووسائل الاتصال الحديثة بالكلية ( تليفونات/ فاكس/ بريد الكتروني ) - إتاحة خدمة الانترنت بالمؤسسة	عدم إتاحة خدمة الانترنت (wireless) حتي الآن	مخاطبة مجلس الكلية ومجلس الجامعة لتوفير خدمة wireless بالكلية .

التقرير السنوي لكلية التربية جامعة أسيوط لعام ٢٠١٥-٢٠١٦م

		بشكل جيد .	بريد الكتروني ) .	الانترنت بالمؤسسة .		
--	--	------------	-------------------	---------------------	--	--

التقرير السنوي لكلية التربية جامعة أسيوط لعام ٢٠١٥-٢٠١٦م

٧- المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة:

١/٧ خطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة المحيطة:

١/١/٧ التوعية بخدمة المجتمع وتنمية البيئة:

العنصر	الممارسات	الشواهد	منهجية التقييم	نقاط القوة	نقاط الضعف	آليات التحسين
خطط وبرامج معتمدة وموفقة ومعلنة للتوعية بخدمة المجتمع وتنمية البيئة للقطاعات المستهدفة ( أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم / الطلاب / العاملين / الأطراف (المجتمعيين) معتمدة على أولويات المجتمع .	<ul style="list-style-type: none"> <li>• تكوين جماعة أصدقاء البيئة .</li> <li>• دورات وندوات وورش عمل حول ( إدارة الأزمات والكوارث والتعرف السليم منها - ندوة عن تفعيل دور الوحدات ذات الطابع الخاص بالكلية - ندوة المشكلات النفسية والاجتماعية لدى طلاب المدارس - ندوة عن العنف المدرسى لدى تلاميذ وطلاب</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- توثيق الندوات وورش العمل ( عروض بوربوينت ، فيديو ، صور ، تقارير )</li> <li>- وجود قائمة بأسماء جماعة اصدقاء البيئة ( وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة -</li> <li>- مقابلات مع بعض الطلاب وأعضاء هيئة التدريس .</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- الاستبيانات .</li> <li>- الآراء الحرة للطلاب واعضاء هيئة التدريس بشأن خدمة المجتمع وتنمية البيئة .</li> <li>- مقابلات مع بعض الطلاب وأعضاء هيئة التدريس .</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- تكوين جماعة عن أصدقاء البيئة .</li> <li>- وجود برامج للتوعية بخدمة المجتمع وتنمية البيئة للقطاعات المستهدفة .</li> <li>- اعتماد وتوظيف موقع التواصل الاجتماعي ووحدة خدمة المجتمع وتنمية البيئة .</li> <li>- ورش عمل لبث خدمة المجتمع</li> </ul>		

التقرير السنوي لكلية التربية جامعة أسيوط لعام ٢٠١٥-٢٠١٦م

		<p>وطرح مقترحات للمساهمة .</p>		<p>الاجتماعى . - وجود خطة معتمدة وموثقة ومعلنة للتوعية بخدمة المجتمع وتنمية البيئة للقطاعات المستهدفة .</p>	<p>المدارس الابتدائية والاعدادية ، ندوة عن كيفية التعامل مع التلاميذ ذوى صعوبات التعلم ، ندوة عن أساليب الاستذكار الجيد ، ورشة عمل عن أساليب تعديل سلوك الطلاب ، ندوة عن الإعاقة الذهنية ، زيادة بعض المدارس المدرس لكلية التربية لحضور ندوة عن المشكلات الاجتماعية النفسية للطلاب ، ندوة عن كيفية التعامل مع إضرابات النطق والكلام لدى تلاميذ</p>	
--	--	------------------------------------	--	---	--	--

## التقرير السنوي لكلية التربية جامعة أسيوط لعام ٢٠١٥-٢٠١٦م

					<p>المرحلة الابتدائية .</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• موقع التواصل الاجتماعي " رابطة التربويين فى خدمة مصر " .</li> <li>• عقد ورش عمل الطلاب وأعضاء هيئة التدريس لبحث ثقافة خدمة المجتمع وطرح مقترحات للمساهمة .</li> <li>• الاحتفال بيوم اليتيم.</li> </ul>
--	--	--	--	--	---

٢/١/٧ الخطة واحتياجات المجتمع:

العنصر	الممارسات	الشواهد	منهجية التقييم	نقاط القوة	نقاط الضعف	آليات التحسين
- خطة معتمدة وموثقة ومعلنة لخدمة المجتمع	• عمل خطة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة المحيطة .	- وجود خطة معتمدة وموثقة لخدمة المجتمع	- الاستبيانات . - المقابلات .	- وجود خطة معتمدة وموثقة لخدمة المجتمع	- تصور فى إعلان خطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة فى	إعلان خطط خدمة المجتمع وتنمية البيئة ، وخطة

## التقرير السنوي لكلية التربية جامعة أسيوط لعام ٢٠١٥-٢٠١٦م

<p>مشاركة الطلاب وأعضاء هيئة التدريس وبرنامج خدمة المجتمع وتنمية البيئة .</p>	<p>ضوء احتياجات المجتمع ، وخطة مشاركة الطلاب وأعضاء هيئة التدريس في برامج خدمة المجتمع وتنمية البيئة .</p>	<p>وتنمية البيئة . وجود تقارير بتطبيق استبيانات استطلاع آراء الاطراف المجتمعية . وجود خطة معتمدة وموثقة لمشراكة الطلاب واعضاء هيئة التدريس في برامج خدمة وتنمية البيئة المختلفة .</p>	<p>- آراء الأساتذة أعضاء هيئة التدريس ذات الصلة بمجال خدمة المجتمع وتنمية البيئة .</p>	<p>وتنمية البيئة فى ضوء الاحتياجات وتنفيذها . - استبيانات استطلاع آراء الأطفراف المجتمعية والتقارير المتعلقة بها . - توثيق الندوات التدريسية ( خطابات ، تقارير ، صور ، فيديو ) وجود خطة معتمدة وموثقة لمشراكة الطلاب وأعضاء هيئة التدريس فى برامج خدمة</p>	<p>• استطلاع آراء الأطراف المحيطة للتعرف على مستوى رضاهم عن خدمات المجتمع وتنمية البيئة التى تقدمها الكلية .</p> <p>• الدورات التدريبية لمعلمي المرحلة الإعدادية والثانوية :</p> <p>١- ( استراتيجيات التعلم النشط والتقويم الشامل للمرحلة الثانوية .</p> <p>٢- خصائص واحتياجات المراقبين وكيفية التعامل معهم .</p> <p>٣- فاعلية استخدام التكنولوجيا فى</p>	<p>وتنمية البيئة المحيطة فى ضوء الاحتياجات وتنفيذها .</p>
---	--	---	--	--	--	---



التقرير السنوي لكلية التربية جامعة أسيوط لعام ٢٠١٥-٢٠١٦م

				<p>المجتمع وتنمية البيئة المختلفة .</p>	<p>العملية التعليمية .</p> <p>٤- مواصفات الورقة الامتحانية .</p> <p>٥- فلسفة ومبادئ استراتيجيات التعلم النشط .</p> <p>٦- استراتيجيات التدريس الحديثة .</p> <p>٧- خريطة المنهج للمرحلة الابتدائية وتطبيقه على منهج الجغرافيا .</p> <p>• عمل خطة معتمدة وموثقة لمشاركة الطلاب وأعضاء هيئة التدريس في برامج خدمة المجتمع وتنمية البيئة المختلفة .</p>
--	--	--	--	---	--

التقرير السنوي لكلية التربية جامعة أسيوط لعام ٢٠١٥-٢٠١٦م

٢/٧ تفاعل المؤسسة مع المجتمع:

١/٢/٧ مشاركة الأطراف المجتمعية في مجالس المؤسسة:

العنصر	الممارسات	الشواهد	منهجية التقييم	نقاط القوة	نقاط الضعف	آليات التحسين
- تشكيل لجنة الإعداد وتقرير حول مدى مشاركة الاطراف المجتمعية ذات الصلة فى مجلس الكلية ذات الصلة فى مجالس الكلية . - وضع خطة لمشاركة الأطراف المجتمعية فى أنشطة الكلية واعداد البرامج	تم تشكيل لجنة لإعداد تقرير حول مدى مشاركة الاطراف المجتمعية ذات الصلة فى مجلس الكلية معتمدة وموثقة. ندوات وورش عمل ( تفعيل الشراكة بين كلية التربية والجهات المستفيدة منها - الخدمات التى تقدمها كلية التربية - ملتقى التوظيف -	وثائق بالندوات وورش العمل ( عروض بروروبونت ، صور ، فيديو ) . - الخطابات الواردة من وزارة التربية والتعليم متمثلة فى خطاب مدير الاكاديمية المهنية للمعلمين ، مدير عام مدرسة ناصر الثانوية ، الموجه العام للتربية النفسية بمديرية التربية والتعليم ، مدير المركز الرئيسي بأسيوط. - محاضر اجتماع مجلس الكلية ووحدة ضمان الجودة. - رابطة تربويين فى خدمة <a href="http://www.facebook.com/group.s/education.22/">http://www.facebook.com/group.s/education.22/</a> - عقود الاتفاق والبروتوكول بين كلية التربية ومل من ( وحدة التخطيط والمتابعة - مشروع تحين التعليم ، شركة دريم انفنتى	- استبيان . - مقابلات مع المتدربين . - ملاحظة اداء المتدربين اثناء الندوات وورش العمل .	- تشكيل لجنة لإعداد تقرير حول مدى مشاركة الأطراف المجتمعية ذات الطابع الخاص فى مجالس الكلية معتمدة وموثقة - وجود توثيق للخدمات والأنشطة المقدمة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة . - اعتماد توظيف	- قلة الندوات المقدمة من الكلية لمجتمع المحلي .	- وجود نظام التوثيق والخدمات والأنشطة المقدمة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة.

## التقرير السنوي لكلية التربية جامعة أسيوط لعام ٢٠١٥-٢٠١٦م

		<p>موقع التواصل الاجتماعي . - وجود تقرير بالخدمات التي تقدمها الكلية لاطراف المجتمع</p>		<p>للتدريب ، المجموعة الدولية للاستشارات والخدمات ، وشركة Succes Prtners للتدريب ، وشركة سما للتدريب وتكنولوجيا المعلومات Stit وتحليل لشركة سنرجى العالمية . - بيان بالدورات التدريبية المنعقدة في مركز الارشاد النفسى والتربوي بكلية التربية - جامعة اسيوط . - الخطابات الواردة من الجمعيات الاهلية ، ومراكز الشباب والرياضة .</p>	<p>التعليمية / تدريب الطلاب فى اماكن العمل / المشاركة فى عيد الخريجين / توفير فرص العمل لخريجى الكلية . - إنشاء نظام للاتصال بين الكلية وكافة الاطراف المجتمعية ذات العلاقة . - تقرير بالخدمات التي تقدمها الموائمة بين خريجي كلية التربية وسوق العمل للموجهين بالتربية والتعليم - مشكلات المراهقين وكيف تساهم فى حلها - استراتيجيات وطرائق التعلم النشط - ندوة العنف المدرسي لدى تلاميذ وطلاب المدارس - ورشة عمل عن تعديل السلوك ) . البرامج التدريبية للشادة اعضاء هيئة التدريس للتعليم فى المرحلة الثانوية : برنامج</p>
--	--	---	--	---	--

التقرير السنوي لكلية التربية جامعة أسيوط لعام ٢٠١٥-٢٠١٦م

					<p>استخدام التكنولوجيا في التدريس .</p> <p>٢- برنامج الاتجاهات المعاصرة في ادارة المدرسة الثانوية .</p> <p>٣- برنامج التعلم النشط .</p> <p>٤- برنامج تفعيل مجالس الامناء والآباء والمعلمين على المشاركة الاجتمعية .</p> <p>٥- استراتيجيات التعلم النشط والتقويم الشامل</p>	<p>الكلية لاطراف المجتمع .</p>
--	--	--	--	--	--	--

التقرير السنوي لكلية التربية جامعة أسيوط لعام ٢٠١٥-٢٠١٦م

					<p>بالمرحلة الثانوية .</p> <p>٦- برنامج تدريب معلمي الصف السادس الابتدائي على المنهج الجديد.</p> <p>٧- برنامج إدارة الأزمات بين الأهمية والمضمون.</p> <p>٨- برنامج تنمية مهارات القيادة والاتصال .</p> <p>٩- تفعيل رابطة خريجي كلية التربية</p> <p>• ندب السادة المشرفين</p>
--	--	--	--	--	--

التقرير السنوى لكلية التربية جامعة أسيوط لعام ٢٠١٥-٢٠١٦م

					<p>على برامج التربية العملية لجميع التخصصات (روضات الاطفال - المدارس الابتدائية - المدارس الاعدادية - المدارس الثانوية - الدبلوم العام نظام العام الواحد .</p> <p>• مشروع تحسين التعليم فى مرحلة الطفولة ) البرامج التدريسية للسادة العاملين برياض الاطفال ) معلمات - موجهين - ميسرات الجمعيات الاهلية )</p>
--	--	--	--	--	--

التقرير السنوى لكلية التربية جامعة أسيوط لعام ٢٠١٥-٢٠١٦م

					<ul style="list-style-type: none"> <li>• مشروع تحسين التعليم الثانوى .</li> <li>• تصميم رابطة على موقع التواصل الاجتماعي بعنوان " تربويون فى خدمة مصر ) ، والبريد الالكتروني للمجموعة .</li> <li>• تقرير وندوة بالخدمات التى تقدمها الكلية لإطراف المجتمع.</li> </ul>
--	--	--	--	--	---

٢/٢/٧ رضا الأطراف المجتمعية

التقرير السنوي لكلية التربية جامعة أسيوط لعام ٢٠١٥-٢٠١٦م

العنصر	الممارسات	الشواهد	منهجية التقييم	نقاط القوة	نقاط الضعف	آليات التحسين
آليات موثقة ومعتمدة لقياس وتقييم رضا منظمات سوق العمل والمجتمع المدني ذات العلاقة عن اداء الكلية / مستوى الخدمة .	- إعداد أدوات (استبيانات) لتقييم رضا منظمات سوق العمل والمجتمع المدني. - استطلاع آراء الأطراف المجتمعية للتعرف على مستوى رضاهم عن خدمات المجتمع وتنمية البيئة التي تقدمها الكلية . - تطبيق الأدوات لقياس وتعين رضا منظمات سوق العمل والمجتمع المدني ذات العلاقة عن اداء الكلية / مستوى الخدمة .	- الاستبيانات التي تم تطبيقها . - استمارات استطلاع الرأي . - تقرير بنتائج تطبيق الادوات .	الاستبيانات .	- وجود ادوات (استبيانات) لتعنين رضا منظمات سوق العمل والمجتمع المدني معتمدة وموثقة . - تقارير تحليل استجابات فئات المجتمع المختلفة على تحديد احتياجاتهم معتمدة وموثقة . - وجود تقرير بنتائج تطبيق استبيانات تقييم رضا منظمات	- تصور فى خطة تطوير اداء الكلية ورفع مستوى الخريجين .	- وجود خطة معتمدة وموثقة لتطوير اداء الكلية ورفع مستوى الخريجين فى ضوء نتائج تطبيق استبيانات تقييم رضا منظمات سوق العمل والمجتمع المدني ذات العلامة عن اداء الكلية .



التقرير السنوي لكلية التربية جامعة أسيوط لعام ٢٠١٥-٢٠١٦م

		سوق العمل والمجتمع المدني ذات العلاقة في أداء الكلية / مستوى الخريج . - وجود تصور لتطوير أداء الكلية ورفع مستوى الخريجين.				
--	--	---	--	--	--	--

التقرير السنوي لكلية التربية جامعة أسيوط لعام ٢٠١٥-٢٠١٦م

٨ - التقييم المؤسسي وإدارة الجودة:

١/٨- بالنسبة لدور وحدة ضمان الجودة بالمؤسسة في عملية التقييم :

العنصر	الممارسات	الشواهد	منهجية التقييم	نقاط القوة	نقاط الضعف	آليات التحسين
تطوير الأدوات والأساليب المختلفة التي تستخدمها الوحدة في جمع وتحليل البيانات التي تساعد في وضع خطط لتحسين وتعزيز الفاعلية التعليمية	أعداد أدوات متطورة لجمع وتحليل البيانات لتقويم الفاعلية التعليمية	مجموعة أدوات لجمع وتحليل البيانات لتقويم الفاعلية التعليمية	يتم تفريغ هذه الأدوات والحصول علي نسبة مئوية يتم من خلالها التقويم للفاعلية	وضع خطة للتحسين كذلك وضع خطة للتعزيز للفاعلية التعليمية	-	رؤية تحديثية لتلك الأدوات مع عقد ندوات تعريفية لذلك

٢/٨- عملية تقويم الأداء المؤسسي

العنصر	الممارسات	الشواهد	منهجية التقييم	نقاط القوة	نقاط الضعف	آليات التحسين
إعداد خطة للتقويم الشامل والمستمر للفاعلية التعليمية و تنفيذها	تم إعداد خطة للتقويم وتنفيذ تلك الخطة بالكلية بما يتوافق مع النظام الداخلي لإدارة الجودة	إعداد تقرير عن نتائج التقييم لتلك الخطة	فحص وثائقي	في ضوء نتائج التقييم تم طرح مقترحات للتحسين	-	تحديث خطة التقويم الشامل والمستمر بصفة دورية

٣/٨ - بالنسبة لمناقشة نتائج تقويم أداء المؤسسة مع الطلاب والعاملون

التقرير السنوي لكلية التربية جامعة أسيوط لعام ٢٠١٥-٢٠١٦م

العنصر	الممارسات	الشواهد	منهجية التقييم	نقاط القوة	نقاط الضعف	آليات التحسين
مناقشة نتائج التقييم الشامل مع القيادات الإدارية والأكاديمية والمستفيدين	تم رصد نتائج التقييم ومناقشتها مع كافة القيادات الإدارية بالكلية وتجميع تلك المناقشات التي أدلى بها القيادات في وثيقة نصية	تقرير يفيد مناقشة نتائج التقييم مع القيادات الإدارية بالكلية	إعداد وثيقة حول نتائج التقييم	تم إعداد وثيقة حول مناقشة نتائج التقييم مع القيادات الإدارية الأكاديمية		إعداد خطة للتحسين والتعزيز للفاعلية التعليمية في ضوء مناقشة نتائج التقييم مع القيادات الإدارية الأكاديمية

٤/٨- بالنسبة لمقارنة نتائج تقييم المؤسسة

العنصر	الممارسات	الشواهد	منهجية التقييم	نقاط القوة	نقاط الضعف	آليات التحسين
إعداد تقرير عن نتائج التقسيم الشامل والمستمر للفاعلية التعليمية	تم إعداد وثيقة علي هيئة تقرير يحتوي علي نتائج التقييم الشامل المستمر للفاعلية التعليمية	نتائج التقييم الشامل والمستمر للفاعلية التعليمية	فحص نتائج التقييم وفي ضوء ذلك تم عمل تقرير لتلك النتائج	إعداد تقرير عن نتائج التقييم الشامل والمستمر للفاعلية التعليمية		وضع مقترحات للتحسين المستمر للفاعلية التعليمية

٥/٨- بالنسبة للتقدم الملموس في الأداء المؤسسي

العنصر	الممارسات	الشواهد	منهجية التقييم	نقاط القوة	نقاط الضعف	آليات التحسين

## التقرير السنوي لكلية التربية جامعة أسيوط لعام ٢٠١٥-٢٠١٦م

يتم تحديث		اعداد وثيقة	فحص وثائقي	تقارير عن نتائج تنفيذ خطة	إعداد وثيقة موضح بها	وضع خطة تنفيذية للتحسين
الخطأ		معتمدة ومعلق		التحسين والتعزيز للفاعلية	خطة تنفيذية لتحسين	وتعزيز الفاعلية التعليمية في
بصفة		بها خطة		التعليمية	وتعزيز الفاعلية التعليمية	ضوء نتائج التقييم
دورية		لتحسين وتعزيز				
مراعاة		الفاعلية				
للمحاكاة		التعليمية				
الاخري						

٦/٨ - بالنسبة لبرامج ومشروعات التعزيز للقدرة المؤسسية فهي كالتالي :

العنصر	الممارسات	الشواهد	منهجية التقييم	نقاط القوة	نقاط الضعف	آليات التحسين
عقد ورشة عمل لنشر ثقافة الجودة وتعميمها بين أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والطلاب والعاملين بالكلية	تم عقد ندوات تعريفية وورش عمل لنشر ثقافة الجودة وتعليقها بين أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والطلاب والعاملين بالكلية	اعداد تقرير عن تلك الندوات موضح به كل ما ورد من مناقشات وأراء أثناء تلك الندوات التعريفية	من خلال التقرير الشامل يحتوي علي كل ما دار من مناقشات ومؤتمرات أثناء عقد تلك	تم عقد ورش في كافة محاور ثقافة الجودة المختلفة مع كثير من الشعب الدراسية المختلفة بالكلية	قد تغيب عن الحضور بعض الطلاب أثناء عقد تلك الندوات مما يحول دون نشر ثقافة الجودة لديهم	من خلال عقد تلك الندوات التعريفية لنشر ثقافة الجودة لابد من تفعيل المقترحات التي تم طرحها في تلك الندوات

## التقرير السنوي لكلية التربية جامعة أسيوط لعام ٢٠١٥-٢٠١٦م

		الندوات	
--	--	---------	--

٧/٨-بالنسبة للدعم المادي والمعنوي :

العنصر	الممارسات	الشواهد	منهجية التقييم	نقاط القوة	نقاط الضعف	آليات التحسين
وضع نظام للمساءلة والمحاسبية	تم وضع نظام متكامل للمساءلة والمحاسبية القانونية ومتابعة تطبيقه علي كافة المستويات ووجود وثائق تفيد تطبيق هذا النظام	إعلان آليات المسائلة والمحاسبية لتحسين الفاعلية التعليمية وتوثيقها	متابعة تطبيق هذا النظام السابق للمساءلة والمحاسبية لتحسين الفاعلية التعليمية	تم متابعة تطبيق هذا النظام المتكامل للمساءلة والمحاسبية لتحسين الفاعلية التعليمية		إعلان وتوثيق آليات المسائلة والمحاسبية لتحسين الفاعلية التعليمية

٩/٨-بالنسبة لتوافر التجهيزات الكافية والملائمة لوحدة ضمان الجودة لممارسة أنشطتها :

العنصر	الممارسات	الشواهد	منهجية التقييم	نقاط القوة	نقاط الضعف	آليات التحسين
توفير نظام داخلي متكامل لإدارة الجودة بالكلية فيما يخص المتابعة الدورية	إعداد تقارير متابعة للبرامج والمقررات مع وجود ملفات لتلك المقررات	تم إعداد تلك التقارير للبرامج و المقررات وعرض تلك التقارير على	من خلال تقارير المتابعة للبرامج و المقررات (فحص وثائقي)	وجود ملفات للمقررات و زيادة الوعي بفكر و ثقافة الدولة	-	متابعة تقارير البرامج و المقررات بصفه دوريه و تطوير النظام

التقرير السنوي لكلية التربية جامعة أسيوط لعام ٢٠١٥-٢٠١٦م

الداخلي لإدارة الجودة بالكلية و تحديثه				القيادة الاكاديميه للكلية		لتقارير البرامج والمقررات واعداد الملفات الخاصة بالمقررات واعداد تقارير تعرض علي القيادة الاكاديمية للكلية .
--	--	--	--	------------------------------	--	--

## التقرير السنوى لكلية التربية جامعة أسيوط لعام ٢٠١٥-٢٠١٦م

### **تقويم استيفاء المؤسسة لمجال القدرة المؤسسية**

#### أهم نقاط القوة بمجال القدرة المؤسسية

- وجود وحدات ذات طابع خاص .
- حصول الكلية على مشروعات التطوير.

#### أهم نقاط الضعف بمجال القدرة المؤسسية

- - ضعف نظام العمل الادارى .
- - ضعف نظام ضمان الجودة الداخلى .
- - ضعف الموارد المادية والبشرية.

#### آليات التحسين

- وضع وتنفيذ خطة واقعية لتنمية الموارد الذاتية للكلية.
- تفعيل رابطة خريجي كلية التربية.
- عمل خطة لتنمية الوعي بخدمة المجتمع وتنمية البيئة بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس والعاملين.
- تحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين بالكلية.
- تطوير المعامل بما يتيح للطلاب التدريب الفعال لمواكبة متطلبات سوق العمل.
- التطوير المهني لهيئات التدريس والهيئات المعاونة والعاملين بالتركيز على تطبيق الجودة فى التعليم والبحث العلمي والإدارة الجامعية.

### **المحور الثانى: الفاعلية التعليمية**

## التقرير السنوي لكلية التربية جامعة أسيوط لعام ٢٠١٥-٢٠١٦م

يجب أن تحرص المؤسسة عند هذا المستوى على قياس وتقييم الفاعلية التعليمية والتي تتضمن تحديد دقيق لعناصر قوتها ونقاط الضعف بها وربط ذلك بقدرتها المؤسسية بما يحقق لها تطوير مخرجاتها ورفع مستوى الجودة.

### ١- الطلاب والخريجون:

#### ١/١ سياسات قبول وتحويل وتوزيع الطلاب:

١ / ١ / ١ نظم قبول وتحويل الطلاب:

العنصر	الممارسات	الشواهد	منهجية التقييم	نقاط القوة	نقاط الضعف	آليات التحسين
تطوير سياسات القبول وتحويل الطلاب.	- حفلة الطلاب الجدد.	- اعلان قواعد القبول بالكلية. - شروط الالتحاق بالشعب المختلفة. - دليل الطلاب ورقياً. - دليل الطلاب الكترونياً. - اللائحة الداخلية للكلية تتضمن قواعد القبول والتشعب بالكلية. - الدليل الارشادي للطلاب حول سياسة القبول والتحويل والتشعب. - اعلان قرار مجلس الكلية حول درجات تشعب الطلاب الجدد المرشحين للقبول بالكلية. - استبيان رضا الطلاب عن سياسات القبول والتشعب.	- تحليل نتائج للاستبيان. - الاستفادة من نتائج الاستبيانات في عمل الاجراءات التصحيحية.  - حساب نسبة المحولين من والى الكلية.	- اعلان لقواعد القبول في بداية العام الدراسي في لوحة الاعلانات. - نشر قواعد القبول بلائحة الكلية على الموقع الالكتروني.		



## التقرير السنوي لكلية التربية جامعة أسيوط لعام ٢٠١٥-٢٠١٦م

العنصر	الممارسات	الشواهد	منهجية التقييم	نقاط القوة	نقاط الضعف	آليات التحسين
			الكلية.			
العنصر	الممارسات	الشواهد	منهجية التقييم	نقاط القوة	نقاط الضعف	آليات التحسين
	- دراسة لتحديد مدى ملائمة نسبة التحويلات من الكلية واليها سنوياً ٢٠١٢ - ٢٠١٥	- بيان بدراسة لتحديد مدى ملائمة نسبة التحويلات من الكلية واليها سنوياً ٢٠١٢ - ٢٠١٥ - استبيان اسباب التحويل من الكلية واليها ومدى الرضا عن سياسات التحويل. - استبيان أسباب التحويل من شعبة الى أخرى بالكلية ومدى الرضا عن سياسات التحويل. - قاعدة بيانات شاملة لطلاب الكلية.	- تحليل النتائج الاستبيان - تحليل نتائج الاستبيان	تحديد مدى ملائمة نسبة التحويلات من الكلية واليها - قاعدة بيانات شاملة لطلاب الكلية		

١ / ١ / ٢ الطلاب الوافدون:

العنصر	الممارسات	الشواهد	منهجية التقييم	نقاط القوة	نقاط الضعف	آليات التحسين
جذب الطلاب الوافدين	مخاطبة الملحق الثقافي بالدول العربية والاجنبية	- لائحة الرسوم المقررة على الطلاب الوافدين - مخاطبة الملحق الثقافي لـ (الامارات - اليمن - العراق - الكويت - سوريا - لبنان - البحرين - السعودية - السودان) لمحاولة جذب الطلاب الوافدين			لا يوجد طلاب وافدون بالكلية	آلية لجذب الطلاب الوافدين. اتفاقيات وبروتوكولات التعاون الدولية

## التقرير السنوي لكلية التربية جامعة أسيوط لعام ٢٠١٥-٢٠١٦م

٢ / ١ الدعم الطلابي:

١ / ٢ / ١ نظام دعم الطلاب:

العنصر	الممارسات	الشواهد	منهجية التقييم	نقاط القوة	نقاط الضعف	آليات التحسين
زيادة الدعم والارشاد الطلابي	- وضع نظام للدعم الطلابي. (تشكيل صندوق التكافل للطلاب)	- استبيان رضا الطلاب عن الدعم الطلابي. - محاضر اجتماعات ادارة صندوق التكافل الاجتماعي. لية عمل صندوق التكافل الاجتماعي. - نماذج لصور الحصول على مساعدة من صندوق التكافل الاجتماعي. - القواعد الحاكمة لاجراءات الحصول على الخدمة - كشف بتوزيع مساعدات صندوق التكافل الاجتماعي - قائمة باسماء الطلاب الذين حصلوا على المذكرات من مكتب العميد.	- تحليل نتائج الاستبيان	- وجود لائحة لصندوق التكافل الاجتماعي. - وجود قوائم بتوزيع المساعدات في صندوق التكافل الاجتماعي.		

١ / ٢ / ١ نظام دعم الطلاب:

العنصر	الممارسات	الشواهد	منهجية التقييم	نقاط القوة	نقاط الضعف	آليات التحسين
برامج الدعم الاجتماعي والرعاية الصحية	- توفير دعم اجتماعي - انشاء عيادة طبية للطلاب بالكلية.	- تقرير عن المدينة الجامعية وشروط تقديم الطلاب بها. - صور للعيادة الطبية.				

١ / ٢ / ٣ برامج دعم وتحفيز الطلاب المتفوقين والمتعسرين:

العنصر	الممارسات	الشواهد	منهجية التقييم	نقاط القوة	نقاط الضعف	آليات التحسين
برامج دعم وتحفيز الطلاب المتفوقين	- وضع آلية لتحديد الطلاب المتفوقين.	- آلية لتحديد الطلاب المتفوقين.				

## التقرير السنوي لكلية التربية جامعة أسيوط لعام ٢٠١٥-٢٠١٦م

والمتعثرين.	وضع آلية لتحديد الطلاب المتعثرين.	آلية لتحديد الطلاب المتعثرين.				
المتعثرين.	الطلاب المتعثرين.	الطلاب المتعثرين.	الطلاب المتعثرين.	الطلاب المتعثرين.	الطلاب المتعثرين.	الطلاب المتعثرين.
العنصر	الممارسات	الشواهد	منهجية التقييم	نقاط القوة	نقاط الضعف	آليات التحسين
	- ورشة عمل بعنوان تحفيز ودعم الطلاب المتفوقين والمتعثرين. - وضع برنامج لدعم وتحفيز الطلاب المتفوقين - وضع برنامج لدعم وتحفيز الطلاب المتعثرين.	- برنامج لدعم وتحفيز الطلاب المتفوقين - برنامج لدعم وتحفيز الطلاب المتعثرين.	- في ضوء ما اسفرت عنه نتائج الورشة تم وضع برامج لتحفيز ودعم الطلاب المتفوقين والمتعثرين			
١ / ٢ / ٤ التوعية والاشاد الاكاديمي:						
العنصر	الممارسات	الشواهد	منهجية التقييم	نقاط القوة	نقاط الضعف	آليات التحسين
١ / ٣ / ١ المشاركة في الأنشطة الطلابية:						
العنصر	الممارسات	الشواهد	منهجية التقييم	نقاط القوة	نقاط الضعف	آليات التحسين
ممارسة الأنشطة الطلابية.	- وضع ادارة رعاية الشباب لائحة بالأنشطة الطلابية - اعداد دليل الأنشطة للطلاب. - تحديد نظم المتابعة والتنظيم للأنشطة الطلابية بادارة رعاية الشباب.	- خطط اللجان المختلفة بادارة رعاية الشباب. - كشوف بأسماء الطلاب الممارسين للأنشطة الطلابية. - تقارير عن الأنشطة الطلابية التي تم انجازها. - دليل الأنشطة للطلاب. - استبيان رضا الطلاب عن الأنشطة الطلابية. - تحديد نسبة المشاركين في الأنشطة الطلابية بالنسبة لعدد الطلاب				

## التقرير السنوي لكلية التربية جامعة أسيوط لعام ٢٠١٥-٢٠١٦م

٢ / ٣ / ١ تميز المؤسسة في الأنشطة الطلابية:						
العنصر	الممارسات	الشواهد	منهجية التقييم	نقاط القوة	نقاط الضعف	آليات التحسين
تحديد مدى تمييز الكلية في الأنشطة الطلابية والمراكز المتقدمة التي حصلت عليها.	- تحديد أسماء الطلاب المتفوقين في الأنشطة الطلابية. - وضع برنامج لتقدير المتفوقين في الأنشطة الطلابية مادياً وعلمياً.	- قائمة بأسماء الطلاب المتفوقين في الأنشطة الطلابية. - نماذج لشهادات تقدير التي تم الحصول عليها. - نماذج من استمارات صرف الطلاب المتفوقين في الأنشطة الطلابية.				

٤ / ١ الخريجون:						
١ / ٤ / ١ خدمات الخريجين:						
العنصر	الممارسات	الشواهد	منهجية التقييم	نقاط القوة	نقاط الضعف	آليات التحسين
متقديم خدمات للخريجين.	- انشاء وحدة متابعة الخريجين. - انشاء قاعدة بيانات للخريجين. - انشاء رابطة للخريجين.	- نشرة اعلامية عن ادارة شئون الخريجين بالكلية. - قرار تشكيل فريق متابعة شئون الخريجين. كشف براءات الخريجين. كتيب الخريجين. - قرار انشاء رابطة خريجي كلية التربية.				

التقرير السنوي لكلية التربية جامعة أسيوط لعام ٢٠١٥-٢٠١٦م

٢- المعايير الأكاديمية:

١/٢ المعايير الأكاديمية القومية المرجعية أو معايير أخرى معتمدة من الهيئة:

١/١/٢ تبني المعايير الأكاديمية:

العنصر	الممارسات	الشواهد	منهجية التقييم	نقاط القوة	نقاط الضعف	آليات التحسين
تتبنى الكلية المعايير الأكاديمية القياسية لهيئة ضمان الجودة.	موافقة مجالس الأقسام ومجلس الكلية على تبني معايير الهيئة القومية لضمان الجودة والاعتماد	- مناقشة وموافقة مجالس أقسام [تربية الطفل رقم (١٩) * المناهج وطرق التدريس رقم (٤٧) * علم النفس رقم (١٢٩) * اصول التربية رقم (١٩٤)] على تبني المعايير الأكاديمية القياسية. - موافقة مجلس الكلية على تبني المعايير الأكاديمية القياسية رقم (٤٩١)		تبني المعايير الأكاديمية القياسية لهيئة ضمان الجودة.		

٢/١/٢ الممارسات التطبيقية للمعايير الأكاديمية:

العنصر	الممارسات	الشواهد	منهجية التقييم	نقاط القوة	نقاط الضعف	آليات التحسين
التعريف بالمعايير الأكاديمية عن	- ندوات للتعريف بالمعايير الأكاديمية القياسية بالأقسام	- محضر بندوة التعريف بالمعايير		مناقشة المعايير والتعرف على العلاقة بين		

## التقرير السنوي لكلية التربية جامعة أسيوط لعام ٢٠١٥-٢٠١٦م

		المؤشرات والمعايير		الأكاديمية القياسية بقسم تربية الطفل. - تقرير الندوة. - تقرير ورشة العمل.	- ندوة وورشة عمل بعنوان المعايير الأكاديمية القياسية لكلية التربية	طريق مناقشتها
--	--	--------------------	--	--	--	---------------

٣/١/٢ توافق البرامج التعليمية مع المعايير الأكاديمية:

آليات التحسين	نقاط الضعف	نقاط القوة	منهجية التقييم	الشواهد	الممارسات	العنصر
				- استبيان لتصنيف المعايير الأكاديمية القياسية لاعتماد خريجي كليات التربية وفقا لنموذج تصنيف البرنامج. - اعتماد المعايير التي تحقق مدى توافق رؤية ورسالة الكلية مع المعايير الأكاديمية للكلية في مجلس الكلية رقم ٥٠٣. - تشكيل لجنة مراجعة داخلية لمدى توافق البرامج والمقررات	-تصنيف المعايير الأكاديمية	دراسة مدى توافق رؤية ورسالة الكلية مع المعايير الأكاديمية للكلية

التقرير السنوي لكلية التربية جامعة أسيوط لعام ٢٠١٥-٢٠١٦م

				الدراسية مع المعايير الأكاديمية القياسية واعتمادها في مجلس الكلية رقم ٥٠٦		
--	--	--	--	--	--	--

التقرير السنوي لكلية التربية جامعة أسيوط لعام ٢٠١٥-٢٠١٦م

٣- البرامج التعليمية:

١/٣ البرامج التعليمية واحتياجات المجتمع والتنمية:

١/١/٣ ملائمة البرامج التعليمية لاحتياجات سوق العمل:

العنصر	الممارسات	الشواهد	منهجية التقييم	نقاط القوة	نقاط الضعف	آليات التحسين
دراسة احتياجات سوق العمل	- ندوة الاحتياجات المستقبلية من سوق العمل - ورشة عمل للمستفيدين من قطاع التربية والتعليم لبحث احتياجاتهم المستقبلية من سوق العمل.	- دليل بأنشطة تطوير البرامج والمقررات بما يتلاءم مع احتياجات سوق العمل. - استطلاع رأي للموجهين حول احتياجات سوق العمل.		- مجموعة من التوصيات والمقررات لكيفية تطوير المقررات بما يتناسب مع احتياجات سوق العمل.		
دراسة مدى ملائمة البرامج مع احتياجات سوق العمل.	- ندوة مؤتمرة برامج كلية التربية لاحتياجات سوق العمل	- موضوع الندوة. - استبيان المؤتمرة بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل في ضوء معايير الجودة.	- تحليل نتائج الاستبيان.	- مجموعة من التوصيات والمقررات لكيفية تطوير المقررات بما يتناسب مع احتياجات سوق العمل.		

٢/٣ تصميم وتطوير البرامج التعليمية:

١/٢/٣ تصميم البرامج التعليمية :



## التقرير السنوي لكلية التربية جامعة أسيوط لعام ٢٠١٥-٢٠١٦م

العنصر	الممارسات	الشواهد	منهجية التقييم	نقاط القوة	نقاط الضعف	آليات التحسين
توصيف البرامج التعليمية والمقررات الدراسية بما يتوافق مع رؤية ورسالة الكلية ومعايير الهيئة القومية لضمان الجودة.	- مجموعة ندوات وورش عمل عن توصيف المقررات والبرامج الدراسية	- تقارير عن تلك الندوات وورش العمل				

### ٢/٢/٣ تطوير وتحديث البرامج والمقررات الدراسية:

العنصر	الممارسات	الشواهد	منهجية التقييم	نقاط القوة	نقاط الضعف	آليات التحسين
اجراء مراجعات دورية في الاقسام واستدعاء مراجعين للمراجعة السنوية واجراء تحديث للبرامج والمقررات في ضوء آراء المراجعين						

التقرير السنوي لكلية التربية جامعة أسيوط لعام ٢٠١٥-٢٠١٦م

٣/٣ فاعلية البرامج التعليمية:

العنصر	الممارسات	الشواهد	منهجية التقييم	نقاط القوة	نقاط الضعف	آليات التحسين
تطور نسب النجاح والخريجين خلال خمس سنوات وتحليلها					لم يتم عمل احصائية بنسب الخريجين والناجحين	

٤ - التعليم والتعلم والتسهيلات الداعمة:

١/٤ إستراتيجية التعليم والتعلم:

١/١/٤ توافر إستراتيجية للتعليم والتعلم:

العنصر	الممارسات	الشواهد	منهجية التقييم	نقاط القوة	نقاط الضعف	آليات التحسين
إستراتيجية التعليم والتعلم ١/١/٤	وضع إستراتيجية التعليم والتعلم يشترك فيها أطراف من داخل وخارج الكلية وإعلان هذه الإستراتيجية	- وثيقة - بإستراتيجية التعليم والتعلم - خطاب لإعلانهم - توثيقها - خطابات للأقسام - ندوة تعريفية - بالإستراتيجية	- معلنة - معتمدة	- تنوع استراتيجيات التعليم والتعلم - حداثة أساليب التعليم والتعلم		

التقرير السنوي لكلية التربية جامعة أسيوط لعام ٢٠١٥-٢٠١٦م

٢/١/٤ مراجعة إستراتيجية التعليم والتعلم:

العنصر	الممارسات	الشواهد	منهجية التقييم	نقاط القوة	نقاط الضعف	آليات التحسين
٢/١/٤	وضع آليه المراجعة وإستراتيجية التعليم والتعلم بصفة دورية في ضوء نتائج الامتحانات وآراء الطلاب	وجود آلية لمراجعة إستراتيجية التعليم والتعلم	استقصاء أعضاء هيئة التدريس والطلاب	وجود آلية للمراجعة		

٣/١/٤ أساليب التعليم و التعلم:

العنصر	الممارسات	الشواهد	منهجية التقييم	نقاط القوة	نقاط الضعف	آليات التحسين
٣/١/٤	وضع آلية لتطوير وتحديث أنماط التعليم والتعلم وملائمتها للمخرجات المستهدفة	وجود آلية لتطوير وتحديث أنماط التعليم	- عقد ندوات - الاستفادة من نتائج الأبحاث	- توجد آلية لتطوير وتحديث أنماط التعليم والتعلم بالكلية		

٢/٤ السياسات المتبعة في التعامل مع مشاكل التعليم:

١/٢/٤ مشكلات التعليم:

العنصر	الممارسات	الشواهد	منهجية التقييم	نقاط القوة	نقاط الضعف	آليات التحسين

التقرير السنوي لكلية التربية جامعة أسيوط لعام ٢٠١٥-٢٠١٦م

		وجود السياسات	مجموعة من الوثائق المرتبطة لمعالجة مشكلات الطلاب	توجد السياسات لمعالجة مشكلات الطلاب	توفير سياسات في الكلية معتمدة لمعالجة مشكلات الطلاب الكثافة العددية وضعف الموارد	١/٢/٤
--	--	---------------	--	-------------------------------------	--	-------

٢/٢/٤ مردود السياسات المتبعة في حل المشكلات:

العنصر	الممارسات	الشواهد	منهجية التقييم	نقاط القوة	نقاط الضعف	آليات التحسين
٢/٢/٤	دراسة مردود السياسات المكتسبة في حل المشكلات	- وضع دراسة مردود السياسات المتبعة في حل المشكلات	- مقابلة مع بعض أعضاء هيئة التدريس وتوثيق هذه المقابلة	- وجود دراسة مردود السياسات المتبعة لحل المشكلات		

٣/٤ برامج التدريب الميداني للطلاب:

١/٣/٤ برامج التدريب الميداني:

التقرير السنوي لكلية التربية جامعة أسيوط لعام ٢٠١٥-٢٠١٦م

العنصر	الممارسات	الشواهد	منهجية التقييم	نقاط القوة	نقاط الضعف	آليات التحسين
١/٣/٤	تقويم برامج التدريب الميداني ووضع خطة لتطوير هذه البرامج	- استقصاء آراء الطلاب - مجموعة من الاستبيانات - توصيف برنامج التدريب الميداني - عقد ندوة لتطوير برامج التدريب الميداني	- تطبيق الاستبيانات علي طلاب التربية الميدانية - توثيق ندوة تطوير برامج التدريب الميداني	- توصيف برنامج التدريب الميداني - وضع آلية للتأكد من فاعلية التدريب الميداني	- لم يتم وضع خطة لتطوير هذه البرامج	- وضع خطة لتطوير برامج التدريب الميداني في ضوء نتائج تقويم هذه البرامج

٤/٤ تقويم الطلاب:

١/٤/٤ أساليب تقويم الطلاب:

العنصر	الممارسات	الشواهد	منهجية التقييم	نقاط القوة	نقاط الضعف	آليات التحسين
١/٤/٤	- تطوير أساليب التقويم	- وثائق خاصة بهذه الممارسات	- تطبيق الاستبيان علي عينة من الطلاب	- إنشاء وتجهيز وحدة لامتحانات	- عدم التأكد من مدي توافق الامتحانات مع محتوى المقررات المعلنة للطلاب	- العمل علي التأكد من مدي توافق الامتحانات مع توصيف المقررات المعلنة للطلاب
٢/٤/٤	- الاستعانة بخبير في نظم وأساليب التقويم	- عقد حلقة ثقافية لطرق التقويم	- عينة من الطلاب	- الاستعانة بخبير في نظم وأساليب التقويم	- الامتحانات مع محتوى المقررات المعلنة للطلاب	- الامتحانات مع توصيف المقررات المعلنة للطلاب
٣/٤/٤	- عقد حلقة ثقافية حول طرق التقييم	- استبيان عن رأي الطلاب في أساليب التقويم	- عينة من الطلاب	- في نظم وأساليب التقويم	- محتوى المقررات المعلنة للطلاب	- توصيف المقررات المعلنة للطلاب
٤/٤/٤	- استقصاء آراء الطلاب	- استبيان عن رأي الطلاب في أساليب التقويم	- عينة من الطلاب	- في نظم وأساليب التقويم	- محتوى المقررات المعلنة للطلاب	- توصيف المقررات المعلنة للطلاب
٥/٤/٤	- إنشاء وتجهيز وحدة	- وثائق خاصة بهذه الممارسات	- تطبيق الاستبيان علي عينة من الطلاب	- إنشاء وتجهيز وحدة لامتحانات	- عدم التأكد من مدي توافق الامتحانات مع محتوى المقررات المعلنة للطلاب	- العمل علي التأكد من مدي توافق الامتحانات مع توصيف المقررات المعلنة للطلاب

التقرير السنوي لكلية التربية جامعة أسيوط لعام ٢٠١٥-٢٠١٦م

					للامتحانات
--	--	--	--	--	------------

٥/٤ الإمكانات المتاحة للتعليم والتعلم:

١/٥/٤ المكتبة:

العنصر	الممارسات	الشواهد	منهجية التقييم	نقاط القوة	نقاط الضعف	آليات التحسين
١/٥/٤	- اختيار وشراء المراجع والدوريات الحديثة لتدعيم الطلاب	- آلية الاختيار - شراء المراجع - تزويد المكتبة		- وضع آلية لاختيار وشراء المراجع	- محدودية عدد الأجهزة بالمكتبة	- تجهيز المكتبة بالأجهزة اللازمة
٢/٥/٤	- تدعيم المكتبة بمكتبه رقمية	- مكتبة رقمية - استبيان لقياس		- وجود مكتبة رقمية بمكتبة الطالب		- عقد دورات تدريبية بصفة دورية للعاملين بالمكتبة
٤/٥/٤	- قياس رضا المستفيدين من المكتبة	- رضا المستفيدين من المكتبة		- قياس رضا المستفيدين من المكتبة		

٢/٥/٤ قاعات الدراسة والمعامل:

العنصر	الممارسات	الشواهد	منهجية التقييم	نقاط القوة	نقاط الضعف	آليات التحسين
١/٥/٤	- تجهيز قاعات التدريس	- قاعدة بيانات بمواصفات قاعات التدريس		- وجود قاعدة بيانات بمواصفات وإمكانات قاعات		- تجهيز قاعات التدريس بالمتطلبات اللازمة من حيث
٢/٥/٤	- عقد ثلاث دورات				- لم يتم إحلال وتجديد معامل	

## التقرير السنوي لكلية التربية جامعة أسيوط لعام ٢٠١٥-٢٠١٦م

التهوية والإضاءة والأجهزة	الكيمياء والفيزياء والأحياء لأنه هندسيا لا يصلح	التدريس - إعداد كتيب توضيحي للدورات التدريبية لفني المعامل		- وثائق خاصة بالدورات التدريبية - حلقة ثقافية تدور حول تفعيل التدريس المصغر	تدريبية لفني المعامل - تحديث معمل اللغات - تفعيل معمل التدريس المصغر - إحلال وتجديد معمل الكيمياء والفيزياء	٤/٥/٤ ٥/٥/٤ ٦/٥/٤
---------------------------	---	--	--	---	---	-------------------------

٦/٤ رضا الطلاب:

١/٦/٤ قياس وتقييم رضا الطلاب:

آليات التحسين	نقاط الضعف	نقاط القوة	منهجية التقييم	الشواهد	الممارسات	العنصر
		- وجود استبيان لقياس رضا الطلاب عن سياسة القبول -أساليب التعليم - رعاية الشباب - استبيان تعيين رضا الطلاب في المجالات السابقة	الأساليب التعليمية	- تصميم استبانته لقياس رضا الطلاب عن سياسة القبول - استبيان عن تعيين رضا الطلاب في المجالات السابقة	- تصميم أدوات قياس رضا الطلاب - استقصاء رضا الطلاب في المجالات السابقة	١/٦/٤ ٢/٦/٤

٥- أعضاء هيئة التدريس:

١/٥ كفاية أعضاء هيئة التدريس/ الهيئة المعاونة:

التقرير السنوي لكلية التربية جامعة أسيوط لعام ٢٠١٥-٢٠١٦م

١/١/٥ أعضاء هيئة التدريس:

العنصر	الممارسات	الشواهد	منهجية التقييم	نقاط القوة	نقاط الضعف	آليات التحسين
- تتفق نسبة أعضاء هيئة التدريس إلى الطلاب مع المعدلات المرجعية. - مدى ملائمة التخصص العلمي لعضو هيئة التدريس التي يشارك في تدريسيها. - يوجد بالمؤسسة مخطط للتعامل مع العجز/ الفائض لأعضاء هيئة التدريس في بعض التخصصات.	- دراسة نسبة أعضاء هيئة التدريس وفقاً للمعدلات المرجعية. - دراسة ملائمة التخصص العلمي لعضو هيئة التدريس والمقررات المشارك في تدريسيها. - مقارنة نسبة عدد الطلاب بالكلية للأساتذة.		قاعدة بيانات أعضاء هيئة التدريس. - وثائق. - آلية لعلاج النقص والزيادة في أعضاء هيئة التدريس.	- وجود قاعدة بيانات لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم. - وجود سياسة لتعيين أعضاء هيئة التدريس.	- غلق بعض التخصصات في الكلية مثل التعليم الصناعي والزراعي والحاسب الآلي.	- توجيه الفائض من أعضاء هيئة التدريس إلى ممارسات أخرى غير التدريس.

٢/١/٥ أعضاء الهيئة المعاونة:

العنصر	الممارسات	الشواهد	منهجية التقييم	نقاط القوة	نقاط الضعف	آليات التحسين
--------	-----------	---------	----------------	------------	------------	---------------



## التقرير السنوي لكلية التربية جامعة أسيوط لعام ٢٠١٥-٢٠١٦م

- وضع آلية لانتداب بعض الفائض من أعضاء هيئة التدريس إلى كليات أخرى (انتداب مؤقت).	- قلة الطلاب في بعض التخصصات إلى حد كبير وكثرتها في بعض التخصصات الأخرى مما قد يتسبب في وجود فائض وعجز.	- تدعيم الدورات بمدرسين خارجيين من كليات أخرى.	- استبانات لتقويم الدورات وورش العمل.		- تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء الهيئة المعاونة .	- نسبة أعضاء الهيئة المعاونة إلى الطلاب تتفق واحتياجات الخطة التعليمية.
			- وثائق بعقد الدورات التدريبية.		- خطة لتنمية الهيئة المعاونة.	- تم تحديد العجز/ الفائض في عدد أعضاء الهيئة المعاونة .
					- تقديم الدورات المقدمة لأعضاء الهيئة المعاونة.	الإجراءات المتخذة للتعامل مع الفائض/ العجز في أعضاء الهيئة المعاونة.

٢/٥ تنمية قدرات ومهارات أعضاء هيئة التدريس/ الهيئة المعاونة:

١/٢/٥ خطة التدريب:

العنصر	الممارسات	الشواهد	منهجية التقييم	نقاط القوة	نقاط الضعف	آليات التحسين
--------	-----------	---------	----------------	------------	------------	---------------

## التقرير السنوي لكلية التربية جامعة أسيوط لعام ٢٠١٥-٢٠١٦م

- دعم التدريب بمدرسين خارجيين من نفس تخصصات أعضاء هيئة التدريس.	- عدم مشاركة بعض أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم في التدريب لعدم الرغبة في ذلك.	- تحديد احتياجات أعضاء هيئة التدريس وفقاً لآرائهم الشخصية والتقدم العلمي.	- تقرير ورش العمل. - استبانات تحديد الاحتياجات التدريبية.		- تحديد نسبة المتدربين سنوياً لكل فئة سنوياً من العدد الإجمالي. - تقييم الدورات وقياس مردود التدريب.	- خطة التدريب لتنمية قدرات ومهارات أعضاء هيئة التدريس/الهيئة المعونة. - قواعد تحديد الاحتياجات التدريبية (تذكر هذه القواعد). البرامج التدريبية المنفذة تلقى الإحتياجات التدريبية لكل فئة (أعضاء هيئة التدريس/ الهيئة المعونة).
---	--	---	--	--	---	---

٢/٢/٥ تنفيذ وتقييم التدريب:

العنصر	الممارسات	الشواهد	منهجية التقييم	نقاط القوة	نقاط الضعف	آليات التحسين
- نسبة المتدربين من كل فئة إلى العدد الإجمالي سنوياً.	- تنفيذ برامج تدريبية تلقى احتياجاتهم.		- استبانات. - وثائق.	- التدريب على الاحتياجات الفعلية.	- عدم مشاركة البعض.	- تحديد الاحتياجات من حين لآخر.

التقرير السنوي لكلية التربية جامعة أسيوط لعام ٢٠١٥-٢٠١٦م

						مؤشرات تقييم مردود التدريب
--	--	--	--	--	--	-------------------------------

٣/٥ تقييم أداء ورضا أعضاء هيئة التدريس/ الهيئة المعاونة:

١/٣/٥ تقييم أعضاء هيئة التدريس / أعضاء الهيئة المعاونة:

العنصر	الممارسات	الشواهد	منهجية التقييم	نقاط القوة	نقاط الضعف	آليات التحسين
<ul style="list-style-type: none"> <li>- القواعد المفعلة لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس/ أعضاء الهيئة المعاونة (تذكر).</li> <li>- يتضمن التقرير السنوي للمؤسسة نتائج تحليل هذا التقييم. أوجه الاستفادة من نتائج هذا التقييم (تحدد أوجه الاستفادة).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- تقييم سنوي لرؤساء الأقسام.</li> <li>- إعداد قوائم بمعايير التعلم الذاتى.</li> <li>- التقويم الذاتى لأعضاء هيئة التدريس.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- تقويم الأداء وفقاً للمعايير.</li> <li>- تقويم الأداء فى ضوء الجودة.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- تحليل نتائج التقويم وتضمن ذلك فى التقرير السنوى.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- عدم استجابة بعض أعضاء هيئة التدريس لنتائج التقويم.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- اتباع آلية قانونية لمحاسبة أعضاء هيئة التدريس الذين يقصرون فى أعمالهم.</li> </ul>

٢/٣/٥ الرضا الوظيفى:

العنصر	الممارسات	الشواهد	منهجية التقييم	نقاط القوة	نقاط الضعف	آليات التحسين
--------	-----------	---------	----------------	------------	------------	---------------

## التقرير السنوي لكلية التربية جامعة أسيوط لعام ٢٠١٥-٢٠١٦م

- يتم تقييم مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئة المعاونة (تحدد الوسائل المستخدمة في ذلك). مدى الاستفادة الفعلية من هذا النوع من التقييم (تحدد مجالات الاستفادة).	- استقصاء الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة. - تحليل الاستقصاء.	- استبيانات. - وثائق. - ارشادات خاصة بتصميم أدوات الاستقصاء.	- وجود آراء مفتوحة في ورش العمل للاستقصاء. - الاستفادة من نتائج تحليل الرضا الوظيفي.	- تحديد آلية واضحة للإفادة من مجالات عدم الرضا الوظيفي.
---	---	--	---	---

### ٦- البحث العلمي والانشطة العلمية الأخرى:

١/٦ خطة البحث العلمي:

١/١/٦ توافر خطة للبحث العلمي:

العنصر	الممارسات	الشواهد	منهجية التقييم	نقاط القوة	نقاط الضعف	آليات التحسين
- دراسة الاحتياجات البحثية للمجتمع بما يتلائم مع خطة الجامعة - وضع خطة بحثية للأقسام . - وضع خطة بحثية للكلية .	- استبيان . - وثائق بخطوط الأقسام . - آلية مراجعة الخطة البحثية.	- وجود خطط بحثية للأقسام . - وجود آلية لمراجعة وتحديث الخطة البحثية للكلية .	- ضعف العلاقة بين الكلية واحتياجات المجتمع . - عدم تقييم مستوى الخطة البحثية .	- تحديد لدراسة الاحتياجات البحثية للمجتمع . - عقد لقاءات ودورات مع أعضاء هيئة التدريس .		

التقرير السنوي لكلية التربية جامعة أسيوط لعام ٢٠١٥-٢٠١٦م

					- وضع آلية لمراجعة وتحديث الخطة .
--	--	--	--	--	-----------------------------------

٢/٦ كفاءة العملية البحثية:

١/٢/٦ مؤشرات الكفاءة:

العنصر	الممارسات	الشواهد	منهجية التقييم	نقاط القوة	نقاط الضعف	آليات التحسين
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- دراسة نسبة أعضاء هيئة التدريس المشاركة في البحث العلمي .</li> <li>- عدد الأبحاث المنشورة .</li> <li>- خطة لإجراء الأبحاث المشتركة</li> <li>- إنشاء " قاعدة بيانات "</li> <li>- عقد دورات تدريبية لتنمية المهارات .</li> <li>- استفادة</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- وثيقة لنسب أعضاء هيئة التدريس وعدد الأبحاث .</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- وجود قاعدة بيانات للأبحاث .</li> <li>- تصور مقترح لوحدة التعاون الدولي والشركة في وضع الأبحاث .</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- محدودية الاستفادة المؤسسات ذات العلاقة في الكلية .</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- وضع خطة للتعاون بين الكلية والمؤسسات ذات العلاقة .</li> </ul>

التقرير السنوي لكلية التربية جامعة أسيوط لعام ٢٠١٥-٢٠١٦م

					المؤسسات ذات العلاقة .
--	--	--	--	--	---------------------------

٢/٢/٦ تشجيع وتحفيز البحث العلمي:

العنصر	الممارسات	الشواهد	منهجية التقييم	نقاط القوة	نقاط الضعف	آليات التحسين
١/ ج/٦	- دراسة كيفية	- عقد ندوة	- وثائق خاصة	- وجود برنامج	- ضعف تشجيع	- عقد دورات
٢/ ج/٦	تشجيع وتحفيز	لتشجيع	بعقد الندوة	بخطة تنفيذية	وتحفيز البحث	تدريبية لتنمية
٣/ ج/٦	البحث العلمي .	وتحفيز البحث	وخاصة ببرنامج	لتنمية المهارات	العلمي	المهارات البحثية
	- وضع برامج	العلمي	تنمية المهارات	البحثية للهيئة		للهيئة المعاونة
	لتنمية المهارات	- برنامج لتنمية	البحثية .	المعاونة .		بصفة دورية .
	البحثية للهيئة	المهارات				
	المعاونة .	البحثية للهيئة				
	- تحديد الحاصلين	المعاونة .				
	على جوائز					
	علمية.					

٣/٢/٦ مساهمة البحث العلمي في دعم وتعزيز العملية التعليمية:

العنصر	الممارسات	الشواهد	منهجية التقييم	نقاط القوة	نقاط الضعف	آليات التحسين
١/د/٦	- ورشة عمل حول	- عقد ورشتين	- وثائق خاصة	- قياس مدى	- عدم وجود خطة	- إعداد خطة
٢/٢/٦	أخلاقيات البحث	عمل حول أخلاقيات	بالعمل .	الاستفادة في	لمشاركة الطلاب	لمشاركة الطلاب
٣/ د/٦	العلمي .	البحث العلمي .	- استبيان	نتائج البحوث	في البحوث في	في البحوث

## التقرير السنوي لكلية التربية جامعة أسيوط لعام ٢٠١٥-٢٠١٦م

والمؤتمرات	المؤتمرات	العلمية . - عقد مؤتمر شباب الباحثين سنوياً .			- دراسة الاستفادة من نتائج البحوث العلمية . - وضع خطة لمشاركة الطلاب فى البحوث والمؤتمرات
------------	-----------	---	--	--	--

٣/٦ تمويل البحث العلمى:

١/٣/٦ مصادر تمويل البحث العلمى:

العنصر	الممارسات	الشواهد	منهجية التقييم	نقاط القوة	نقاط الضعف	آليات التحسين
	- وضع خطة لزيادة التمويل الذاتى للبحث العلمى . - مدى كفاية الموازنة المخصصة سنوياً للبحث العلمى . - قياس مردود المخصصات المالية المنعقد	- خطة لتنمية الموارد الذاتية	- استبيان لدراسة مدى كفاية الموازنة المخصصة للبحث العلمى .	- وضع خطة لزيادة التمويل الذاتى للبحث العلمى من خلال الوحدات ذات الطابع الخاص .	- عدم قياس مردود المخصصات المالية المتفق على البحث العلمى	- دراسة مردود لمخصصات المالية المتفق على البحث العلمى .

التقرير السنوي لكلية التربية جامعة أسيوط لعام ٢٠١٥-٢٠١٦م

					على البحث العلمي .	
--	--	--	--	--	-----------------------	--

٤/٦ أنشطة علمية:

١/٤/٦ مشروعات بحثية ممولة واتفاقيات:

العنصر	الممارسات	الشواهد	منهجية التقييم	نقاط القوة	نقاط الضعف	آليات التحسين
١٤/د/١	- توفير عدد من المشروعات البحثية المحلية خلال ٣ سنوات .	- بروتوكولات وحدة التعاون الدولي .			- عدم حساب نسبة الاتفاقيات الثقافية المفعلة الى اجمالى الاتفاقيات خلال ٣ سنوات	- تحديد نسب الاتفاقيات المفعلة خلال ٣ سنوات .
١٤/د/٢	- نسبة الاتفاقيات الثقافية المفعلة الى اجمالى الاتفاقيات خلال ٣ سنوات .					

٢/٤/٦ المؤتمرات والأنشطة العلمية الأخرى:

العنصر	الممارسات	الشواهد	منهجية التقييم	نقاط القوة	نقاط الضعف	آليات التحسين
- مشاركة الطلاب فى المؤتمرات فى	- مؤتمر علم النفوس .			- وجود مجلة للكلية متميزة .	- محدودية مشاركة الطلاب فى	- وضع خطة لمشاركة الطلاب



التقرير السنوي لكلية التربية جامعة أسيوط لعام ٢٠١٥-٢٠١٦م

الندوات .	- بيان عدد المؤتمرات والندوات .	- مجلة الكلية .	- الإصدارات	الندوات .	- عدد المؤتمرات والندوات العلمية المحلية والدولية .	-
المؤتمرات والندوات	المؤتمرات والندوات بالكلية .	عقد العديد من الندوات والمؤتمرات بالكلية .	المؤتمرات والندوات	المؤتمرات والندوات	المؤتمرات والندوات	المؤتمرات والندوات

التقرير السنوى لكلية التربية جامعة أسيوط لعام ٢٠١٥-٢٠١٦م

**٧- الدراسات العليا:**

١/ الدرجات الممنوحة:

١/١/٧ التعريف ببرامج الدراسات العليا:

العنصر	الممارسات	الشواهد	منهجية التقييم	نقاط القوة	نقاط الضعف	آليات التحسين
<ul style="list-style-type: none"> <li>- الأساليب المتبعة للتعريف ببرامج الدراسات العليا التي تقدمها المؤسسة.</li> <li>- عدد الدبلومات والدرجات العلمية التي منحتها المؤسسة خلال السنوات الثلاث الأخيرة.</li> <li>نسبة الدرجات العلمية التي منحتها المؤسسة للدارسين من أعضاء الهيئة المعاونة مقارنة للدرجات العلمية التي منحتها للطلاب من المسجلين من الخارج خلال السنوات الثلاث الأخيرة.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- الاعلان عن شروط القيد والقبول لبرامج الدراسات العليا</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>تم الاعلان عن القبول لبرامج الدراسات العليا من خلال اعلانات ورقية ، وكذلك من خلال موقع جامعة أسيوط كلية التربية الدراسات العليا (اى الاعلان الالكتروني)</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>نقاط القوة</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>نقاط الضعف</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>آليات التحسين</li> </ul>

٢/٧ العملية التعليمية فى الدراسات العليا:

التقرير السنوي لكلية التربية جامعة أسيوط لعام ٢٠١٥-٢٠١٦م

١/٢/٧ برامج الدبلوم / الماجستير / الدكتوراه:

العنصر	الممارسات	الشواهد	منهجية التقييم	نقاط القوة	نقاط الضعف	آليات التحسين
<ul style="list-style-type: none"> <li>- تبني وتطبيق معايير قياسية أكاديمية لبرامج الدراسات العليا المختلفة.</li> <li>- توصيف موثق ومعتمد للبرامج والمقررات الدراسية.</li> <li>- مراجعة وتحديث برامج الدراسات العليا المختلفة بواسطة مراجعين خارجيين.</li> <li>- تتوافق مخرجات التعلم المستهدفة مع المعايير المرجعية الأكاديمية لكل برنامج.</li> <li>- توافق محتوى المقررات الدراسية مع مخرجات التعلم المستهدفة لكل برنامج.</li> <li>- متوسط الفترة الزمنية للحصول على الدرجة العلمية.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- تم اعداد معايير قياسية أكاديمية لبرامج للدراسات العليا (بلومات بأنواعها - ماجستير -دكتوراه)</li> <li>- اعتماد لائحة الساعات المعتمدة للدراسات العليا بالكلية</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>وجود المراجع والمصادر التي تم الرجوع اليها في إعداد هذه المعايير</li> </ul>				

التقرير السنوى لكلية التربية جامعة أسيوط لعام ٢٠١٥-٢٠١٦م

٢/٢/٧ نظام التسجيل والإشراف العلمى:

آليات التحسين	نقاط الضعف	نقاط القوة	منهجية التقييم	الشواهد	الممارسات	العنصر
---------------	------------	------------	----------------	---------	-----------	--------

## التقرير السنوي لكلية التربية جامعة أسيوط لعام ٢٠١٥-٢٠١٦م

تحتاج الى تحديث			وجود كتب يشتمل على الاجراءات	تم اعداد كتيب يشتمل على شروط القيد والتسجيل لطلاب الدراسات العليا فى ضوء لائحة ٢٠٠٩	<p>- إتمام مراجعة إجراءات التسجيل والإشراف فى الدراسات العليا بغرض تطويرها.</p> <p>إجراءات التسجيل تتم يدوياً أم إلكترونياً.</p> <p>- قواعد بيانات لطلاب الدراسات العليا وللمسجلين للدرجات العلمية بالمؤسسة.</p> <p>إلتزام الأقسام العلمية بتوزيع الإشراف على الرسائل وفقاً للتخصص.</p> <p>- الإجراءات الموثقة والمطبقة لمتابعة وتقييم أداء الباحثين قبل وأثناء التسجيل للدرجات العلمية ( مثل ذلك السيمينارات/ التقارير الدورية ) ( يدلل على ذلك).</p>
			وجود هذه البيانات على موقع الكلية	يدوياً أم إلكترونياً	
			وجود هذه البيانات على موقع الكلية	تم اعداد البيانات الخاصة بالقيد والتسجيل	
			نماذج من حضور السيمينارات فى الأقسام المختلفة بالكلية	تم تصوير تقارير تقييم المشرفين على الباحثين ، وكذلك متابعة الباحثين فى حضور السيمينارات والندوات العلمية	
			تقارير ملفات الحضور والغياب فى السيمينارات والندوات العلمية	نماذج من تقارير المشرفين على الرسائل العلمية	

٣/٢/٧ الموارد البشرية والمادية المتاحة لبرامج الدراسات العليا:

## التقرير السنوي لكلية التربية جامعة أسيوط لعام ٢٠١٥-٢٠١٦م

العنصر	الممارسات	الشواهد	منهجية التقييم	نقاط القوة	نقاط الضعف	آليات التحسين
<ul style="list-style-type: none"> <li>- ملائمة عدد أعضاء هيئة التدريس للقيام بأعباء تدريس المقررات/ البحوث في كل برنامج.</li> <li>- ملائمة التخصص العلمي لعضو هيئة التدريس</li> <li>التدريس للمقررات التي يشارك في تدريسها.</li> <li>- توافر الامكانيات والتسهيلات المادية اللازمة للعملية البحثية في برامج الدراسات العليا.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- دراسة نسبة أعضاء هيئة التدريس وفقاً للمعدلات المرجعية.</li> <li>- دراسة ملائمة التخصص العلمي لعضو هيئة التدريس والمقررات المشارك في تدريسها.</li> <li>- مقارنة نسبة عدد الطلاب بالكلية للأساتذة.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>قاعدة بيانات أعضاء هيئة التدريس.</li> <li>- وثائق.</li> <li>- آلية لعلاج النقص والزيادة في أعضاء هيئة التدريس.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- وجود قاعدة بيانات لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم.</li> <li>- وجود سياسة لتعيين أعضاء هيئة التدريس.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- غلق بعض التخصصات في الكلية مثل التعليم الصناعي والزراعي والحاسب الآلي.</li> <li>- ضعف الامكانيات والتسهيلات المادية اللازمة للعملية البحثية .</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- توجيه الفائض من أعضاء هيئة التدريس إلى ممارسات أخرى غير التدريس.</li> </ul>	

٣/٧ طلاب الدراسات العليا:

١/٣/٧ الالتحاق ببرامج الدراسات العليا:

العنصر	الممارسات	الشواهد	منهجية التقييم	نقاط القوة	نقاط الضعف	آليات التحسين
--------	-----------	---------	----------------	------------	------------	---------------

التقرير السنوي لكلية التربية جامعة أسيوط لعام ٢٠١٥-٢٠١٦م

			وجود احصائيات لطلاب الممنوحين خلال الأعوام السابقة	من خلال عرض عدد الطلاب الممنوحين خلال السنوات الثلاث الأخيرة	الأعداد فى تزايد	- معدل تزايد/ تناقص أعداد الطلاب المقيد فى برامج الدراسات العليا (يدل على ذلك). نسبة الطلاب الوافدين إلى إجمالى عدد الطلاب فى الدراسات العليا (يدل على ذلك).
--	--	--	---	--	------------------	---

٢/٣/٧ تقويم طلاب الدراسات العليا:

آليات التحسين	نقاط الضعف	نقاط القوة	منهجية التقييم	الشواهد	الممارسات	العنصر
---------------	------------	------------	----------------	---------	-----------	--------

## التقرير السنوي لكلية التربية جامعة أسيوط لعام ٢٠١٥-٢٠١٦م

			استبيانات وتقرير لنتائج الاستبيانات	نتائج الاستبيان وأوراق تطبيق الاستبيانات	تم تطبيق استبيان لطلاب الدبلومات، وذلك لطلاب الماجستير والدكتوراه وتحليل النتائج وكتابة التقرير	- أساليب تقويم طلاب الدراسات العليا.  مدى توافق طرق التقويم مع المخرجات المستهدفة للتعلم.  - مدى توافق الامتحانات مع محتوى المقررات المعلنة للطلاب.  - استخدام نظام المتحنيين الخارجيين. نشر ابحاث من الرسائل لطلاب الدراسات العليا.
				نماذج لامتحانات الدراسات العليا	متوافقة  - توجد لائحة لتسجيل المتحنيين الخارجيين ونشر أبحاثهم من الرسائل العلمية لطلاب الدراسات العليا.	

٣/٣/٧ رضاء طلاب الدراسات العليا:

العنصر	الممارسات	الشواهد	منهجية التقييم	نقاط القوة	نقاط الضعف	آليات التحسين
--------	-----------	---------	----------------	------------	------------	---------------



## التقرير السنوي لكلية التربية جامعة أسيوط لعام ٢٠١٥-٢٠١٦م

			استبيانات	<p>وجود أوراق تطبيق الاستبيانات وكتابة تقرير عن نتائج التقييم،</p> <p>الاعلان عن التظلمات ، ووجود نماذج من هذه التظلمات</p>	نعم	<p>نعم وكتابة تقرير عن نتائج التقييم</p>	<p>- إتباع وسائل معينة لقياس رضا طلاب الدراسات العليا (تذكر هذه الوسائل).</p> <p>- يتم بالفعل تحليل نتائج تقييم رضا الطلاب والاستفادة منها فى تطوير برامج الدراسات العليا .</p> <p>القواعد المعلنة للتعامل مع تظلمات الطلاب .</p>
--	--	--	-----------	---	-----	--	---

### ٨- التقييم المستمر للفاعلية التعليمية:

١/٨ شمولية وإستمرارية التقييم:

١/١/٨ أساليب ونتائج التقييم:

العنصر	الممارسات	الشواهد	منهجية التقييم	نقاط القوة	نقاط الضعف	آليات التحسين
--------	-----------	---------	----------------	------------	------------	---------------

## التقرير السنوي لكلية التربية جامعة أسيوط لعام ٢٠١٥-٢٠١٦م

اساليب ونتائج التقويم	- وضع الية لتقويم الاداء الكلى للكلية. - فحص نتائج المراقبة ومناقشتها مع اعضاء هيئة التدريس والطلاب.	- اعتمادها - توثيقها - اعلانها . - اعداد تقارير بصفة دورية بنتائج تقويم الاداء الكلى واعتمادها واعلانها . - اعداد تقارير بنتائج المناقشة	- مراجعة مؤشرات التقويم الكلى للكلية . - تحليل نتائج التقويم المؤسسى ومتابعة الاستفادة منه.	- وجود فروق طفيفة بين نتائج التقويم لقصر الفترة الزمنية . - عدم وجود دعم مالى لتنفيذ جميع الدورات التدريبية.	وضع خطة لتحسين الاداء الكلى للكلية .
--------------------------	---	--	--	---	---

### ٢/١/٨ ممارسات النظام الداخلى للجودة:

العنصر	الممارسات	الشواهد	منهجية التقييم	نقاط القوة	نقاط الضعف	آليات التحسين
ممارسات النظام الداخلى للجودة	- وجود وحدة ضمان الجودة مجهزة . - وجود لجان فرعية	- وجود لائحة وحدة ضمان الجودة . - اجتماعات	- وضع نظام التقييم وتحليل الاداء . - تقويم مختلف	- تقارير . - وجود ندوات .	عدم وجود مخصصات مالية لممارسة الوحدة لانشطتها .	ادخال وحدة ضمان الجودة بداخل مراكز الخدمة العامة .

التقرير السنوي لكلية التربية جامعة أسيوط لعام ٢٠١٥-٢٠١٦م

			جوانب العملية التعليمية . وذلك من خلال قياس مؤشرات الاداء لمداخلات ومخرجات العملية التعليمية . - متابعة تطوير كليات التربية المختلفة لبرامجها ولوائحها .	وحدة ضمان الجودة . - ندوات نشر ثقافة الجودة .	بوحددة الجودة لممارسة الانشطة المختلفة بالكلية .	
--	--	--	---	--	--	--

٢/٨ المساءلة والمحاسبة:

١/٢/٨ تفعيل اللوائح والقوانين الحالية:

العنصر	الممارسات	الشواهد	منهجية التقييم	نقاط القوة	نقاط الضعف	آليات التحسين
تفعيل اللوائح والقوانين الحالية .	- تصميم وسائل مبتكرة لتقييم اداء العاملين وفقاً لنوع الادارة .	- وجود ثلاث وسائل مبتكرة لتقييم اداء العاملين وفقاً لنوع الادارة هي :	استمرار تطبيق وسائل التقييم بشكل مستمر	وجود ثلاث وسائل مبتكرة لتقييم اداء العاملين .	عدم تفعيل الوسائل لتقييم اداء العاملين	عقد ندوات لعرض نتائج تقييم اداء العاملين لتفعيل المساءلة والمحاسبة

التقرير السنوى لكلية التربية جامعة أسيوط لعام ٢٠١٥-٢٠١٦م

				<p>- استبيان لتقويم اداء العاملين يملاء بواسطة مديرى الادارات .</p> <p>- استبيان لتقويم اداء العاملين يملاء بواسطة المتعاملين معهم .</p> <p>استبيان تقويم الادارة وفقاً لأدائها.</p>		
--	--	--	--	--	--	--

## التقرير السنوى لكلية التربية جامعة أسيوط لعام ٢٠١٥-٢٠١٦م

### **تقويم استيفاء المؤسسة لمجال الفاعلية التعليمية**

#### أهم نقاط القوة بمجال الفاعلية التعليمية

- تبني معايير أكاديمية قياسية.
- الإقبال المتزايد من الطلاب على برامج الدراسات العليا.
- تطبيق اللائحة الجديدة للدراسات العليا.

#### أهم نقاط الضعف بمجال الفاعلية التعليمية

- ضعف توصيف البرامج والمقررات الدراسية.
- قلة الاستفادة من نتائج تقديم الطلاب في تطوير البرامج والمقررات.

#### التحسين

- العمل علي التأكد من مدى توافق الامتحانات مع توصيف المقررات المعلنة للطلاب.
- وضع آليه المراجعة وإستراتيجية التعليم والتعلم بصفة دورية في ضوء نتائج الامتحانات وآراء الطلاب.
- دراسة مدى ملائمة البرامج مع احتياجات سوق العمل.