



كلية التربية

الدراسة الذاتية

كلية التربية - جامعة بني سويف

فريق العمل

| م | الاسم | الوظيفة |
|----|-------------------------------|-------------|
| ١ | أ.د/سهام حنفي محمد | رئيسا |
| ١ | د/محمد أحمد عبد القادر | رئيس الفريق |
| ٢ | د/ عزام عبد النبي أحمد | عضوا |
| ٣ | د/ جمعة سعيد تهامي | عضوا |
| ٤ | م.م/احمد بدوي احمد كمال | عضوا |
| ٥ | م.م/عبد العال رياض عبد السميع | عضوا |
| ٦ | م.م/عبد المعز محمد القلعاوي | عضوا |
| ٧ | م.م/زينب أحمد محمد | عضوا |
| ٨ | م.م/هشام سيد عباس | عضوا |
| ٩ | م /منار محمد جابر | عضوا |
| ١٠ | م /مني عبد الغني عبد الستار | عضوا |
| ١١ | أ/ نجلاء محمد خيرت | عضوا |
| ١٢ | أ/ عمار عبد الله وزير | عضوا |
| ١٣ | أ/ ربيع عمر رمضان علي | عضوا |

البيانات الوصفية عن المؤسسة

أ-البيانات الوصفية:

♦ اسم المؤسسة: كلية التربية

♦ نوع المؤسسة: كلية معهد عال معهد متوسط

♦ اسم الجامعة/الأكاديمية التابعة لها المؤسسة: جامعة بني سويف.

♦ نوع الجامعة: حكومية خاصة

♦ الموقع الجغرافي:

المحافظة: بني سويف المدينة: بني سويف

♦ تاريخ التأسيس: بقرار جمهوري رقم ٢٣٩ لسنة ١٩٨٣ (وبدأت الدراسة بها عام ١٩٨٩/١٩٩٠)

لشعبة التعليم الاساسى ،وبدأت الدراسة بالشعبة العامة عام ١٩٩٢ وبشعبة الطفولة ١٩٩٦

♦ مدة الدراسة: أربع سنوات

♦ لغة الدراسة: اللغة العربية

♦ القيادة الأكاديمية:

- عميد الكلية: أ.د/عبد المنعم محمد محمد

الدرجة العلمية: أستاذ

- وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا: أ.د/سهام حنفى محمد

الدرجة العلمية: أستاذ

- وكيل الكلية لشئون البيئة و خدمة المجتمع : أ.د/محمود أحمد نصر

الدرجة العلمية: أستاذ

- وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب: أ.د/اسامة محمود قرني

الدرجة العلمية: أستاذ مساعد

♦ الدرجات العلمية التي تمنحها المؤسسة:

بكالوريوس ليسانس دبلوم عام في التربية دبلومات متخصصة ماجستير دكتوراه

أخرى:.....

♦ عدد الطلاب المقيدون في المرحلة الجامعية الأولى:

الإجمالي: ١٨٨٠ إناث: ١٤٤٢ ذكور: ٤٣٨

♦ عدد الطلاب المقيدون في مرحلة الدراسات العليا:

الإجمالي: ٧٠٧٤ إناث: ٤٣٠٢ ذكور: ٢٧٧٢

♦ الأقسام العلمية:

١- قسم أصول التربية.

٢- قسم المناهج وطرق التدريس

٣- قسم علم النفس التربوي والصحة النفسية

٤- قسم اللغة الفرنسية.

♦ عدد أعضاء هيئة التدريس:

الإجمالي: ٣١ إناث: ١٢ ذكور: ١٩

♦ عدد أعضاء هيئة التدريس:

معار: ٥ منتدب: ٢٠ دائم: ٣١

♦ عدد أعضاء هيئة التدريس موزعاً حسب الدرجات العلمية:

أستاذ: ٧ أستاذ مساعد: ٦ مدرس: ١٨

أستاذ غير متفرغ: --- أستاذ متفرغ: ٥

♦ عدد المعارين/الأجازات الخاصة:

الإجمالي: ١٤ إناث: ٨ ذكور: ٦

♦ عدد أعضاء هيئة التدريس المعاونة:

الإجمالي: ٣٣ إناث: ٢٣ ذكور: ١٠

♦ عدد المبعوثين في الخارج:

الإجمالي: ٣ إناث: ١ ذكور: ٢

| | |
|--|-----------|
| نسبة أعضاء هيئة التدريس: الطلاب | ٢٦:١ طالب |
| نسبة أعضاء هيئة التدريس على رأس العمل: الطلاب | ٣٤:١ طالب |
| نسبة أعضاء الهيئة المعاونة: الطلاب | ٥٠:١ طالب |
| نسبة أعضاء الهيئة المعاونة على رأس العمل: الطلاب | ٥٤:١ طالب |
| نسبة أعضاء الجهاز الإداري والمالي والفني : الطلاب | ١٤:١ طالب |
| نسبة أعضاء الجهاز الإداري والمالي والفني على رأس العمل: الطلاب | ١٤:١ طالب |

♦ عدد العاملين بالجهاز الإداري:

الإجمالي: ٩٣

♦ عدد العاملين بالجهاز الإداري وفقاً لحالتهم الوظيفية:

مؤقت: ٥٢ دائم: ٤١

أولاً: المرحلة الجامعية الأولى:

♦ أسماء البرامج التعليمية التي تقدمها المؤسسة:

أولاً: الشعبة العامة:-

- ١- برنامج إعداد معلم اللغة العربية
- ٢- برنامج إعداد معلم اللغة الإنجليزية
- ٣- برنامج إعداد معلم اللغة الفرنسية
- ٤- برنامج إعداد معلم التاريخ
- ٥- برنامج إعداد معلم الجغرافيا
- ٦- برنامج إعداد معلم الفلسفة والاجتماع
- ٧- برنامج إعداد معلم الكيمياء
- ٨- برنامج إعداد معلم الفيزياء
- ٩- برنامج إعداد معلم الرياضيات
- ١٠- برنامج إعداد معلم البيولوجي.

ثانياً: شعبة التعليم الابتدائي:

- ١- برنامج إعداد معلم اللغة العربية
- ٢- برنامج إعداد معلم اللغة الإنجليزية
- ٣- برنامج إعداد معلم الرياضيات
- ٤- برنامج إعداد معلم الدراسات الاجتماعية
- ٥- برنامج إعداد معلم العلوم.

ثالثاً: شعبة الطفولة:

- ١- برنامج إعداد معلمة رياض الأطفال.

♦ العدد الإجمالي للبرامج التعليمية التي تقدمها المؤسسة: (١٦) برنامج.

♦ عدد البرامج المطبقة بالفعل: (١٦) برنامج.

ثانياً: مرحلة الدراسات العليا:

♦ أسماء البرامج التعليمية التي تقدمها المؤسسة:

- ١- الدبلوم العام في التربية (نظام العام الواحد- نظام العامين)
- ٢- الدبلوم المهنية (تطوير المناهج)
- ٣- الدبلوم المهنية (تربية خاصة)
- ٤- الدبلوم المهنية (إدارة مدرسية)
- ٥- الدبلوم الخاص في التربية
- ٦- درجة الماجستير في التربية (تخصص مناهج وطرق تدريس ، أصول التربية ، علم نفس وصحة نفسية)
- ٧- درجة دكتوراه الفلسفة في التربية (تخصص مناهج وطرق تدريس، أصول التربية، علم نفس وصحة نفسية)

- ♦ العدد الإجمالي للبرامج التعليمية التي تقدمها المؤسسة: (١١) برامج.
- ♦ عدد البرامج المطبقة بالفعل: (١١) برامج.
- ♦ نسبة المسجلين للماجستير مقارنة بالعدد الإجمالي للمقيدين بالدراسات العليا: ٠,٠٠٦ %
- ♦ نسبة المسجلين للدكتوراه مقارنة بالعدد الإجمالي للمقيدين بالدراسات العليا: ٠,٠٠٧ %
- ♦ عدد الدرجات التي تم منحها خلال السنوات الخمس الأخيرة منذ عام ٢٠٠٤/٢٠٠٨:
- دكتوراه: ٥٢ ماجستير: ٦٦ دبلوم عام في التربية: ٤٥٠١
- ♦ عدد الخريجين خلال السنوات الخمس الأخيرة: ٤٦١٩ خريج (دبلوم عام في التربية+درجتي الماجستير والدكتوراه)
- ♦ عدد الوحدات ذات الطابع الخاص: ٦ وحدات

وسائل الاتصال بالمؤسسة

- العنوان البريدي: بني سويف-شارع شافعي
- الموقع الإلكتروني: edu.bsu.edu.eg
- العنوان الإلكتروني (E-Mail): dr.azzam79@yahoo.com
- تليفون: ٠٨٢/٢٣١٥٨٧٣-٠٨٢/٢٣٣٣١٦٩ - فاكس: ٠٨٢/٢٣١٥٨٧٣

ب - مؤشرات وعناصر وخصائص التقويم الذاتي:

أولاً: القدرة المؤسسية:

١- التخطيط الاستراتيجي:

١/١ الخطة الإستراتيجية للمؤسسة والسياسات والأنشطة الداعمة:

١/١/١ التحليل البيئي للمؤسسة التعليمية باستخدام أسلوب (SWOT)

توجد بالكلية إستراتيجية تشتمل على جميع العناصر الأساسية للعمل بالكلية وتتمثل في رؤية الكلية ورسالتها، وكذا الأهداف الإستراتيجية. وإستراتيجية الكلية معتمدة وموثقة برقم (٥١) بتاريخ ٢٣/٢/٢٠١٠ من مجلس الكلية. وقد تم تغطية كل من البيئة الداخلية والخارجية في التحليل البيئي قبل تصميم إستراتيجية الكلية لتحديد نقاط القوة والضعف وكذلك الفرص والتهديدات، ومن أمثلة الفرص:

١. الإقبال الجماهيري على التعليم العالي بصفة عامة، وعلى كليات التربية لأن خريجها يلتحقون مباشرة بالعمل.
٢. الاهتمام الكبير من قبل القيادات الإدارية في مختلف المستويات بأهمية وضرورة تطبيق نظام الاعتماد خاصة في كليات التربية.
٣. حاجة المدارس المحلية والعربية لمدرسين متميزين على مستوى عال من الإعداد.
٤. تعدد وتنوع محاولات تطوير كليات التربية المصرية في الآونة الأخيرة، خاصة بعد مؤتمر تطوير التعليم الجامعي عام ٢٠٠٠.
٥. توفر نظم الاتصال بالعالم الخارجي، وإمكانية التعاون والإفادة من الكليات المتميزة على المستوى العالمي.
٦. الإقبال على برامج الدراسات العليا بكليات التربية خاصة للدبلوم العام.
٧. توافر عدد مناسب من الخبرات البشرية الأكاديمية والإدارية القادرة على قيادة التطوير .
٨. حاجة مدارس التعليم العام إلي دورات تدريبية في مجالات الاعتماد وضمان الجودة.
٩. حاجة محافظة بني سويف إلي جهود مكثفة من الكلية لمحو أمية خاصة أن نسبة الأمية في بني سويف عالية تصل إلي ٤٠%.

وقد تم القيام بالتحليل البيئي للمؤسسة باستخدام أسلوب SWOT ، وذلك لتحديد الجوانب الكمية والكيفية، والذي تم في ضوءه تصميم الإستراتيجية واستخدمت الوثائق والمقابلات والملاحظات للتعرف على جوانب القوة والضعف والفرص والتهديدات وفي ضوء توصيف وتقارير المقررات والبرامج الدراسية والاستفادة من نتائجها.

وقد اشترك في التحليل البيئي مجموعة من الأعضاء من داخل الكلية وخارجها، ممثلين في عدد من السادة أعضاء هيئة التدريس، الهيئة المعاونة، والسادة الإداريين، بعض الطلاب، وممثلي وزارة التربية والتعليم ممثلين في (وكيل الوزارة، وموجهي المراحل التعليمية، وموجهي الأقسام،..... الخ) وتوجد في الكلية مصفوفة واضحة ومحددة لمجالات القوة والضعف الناتجة من تحليل البيئة الداخلية، والفرص والتهديدات الناتجة من تحليل البيئة الخارجية. وقد تم عرض التحليل البيئي ومناقشته مع الأطراف المختلفة.

٢/١/١ الرؤية والرسالة:

يتوافر لدي الكلية رؤية ورسالة خاصة بها. وتم الاعتماد في صياغة رؤية ورسالة الكلية على التحليل البيئي لتحديد المتطلبات التي ينبغي أن تحققها الكلية. كما شارك في صياغة رؤية ورسالة الكلية أطراف متعددة تشمل عدد من السادة أعضاء هيئة التدريس، الهيئة المعاونة، والسادة الإداريين، بعض الطلاب، وتعرض الكلية رؤيتها ورسالتها وتناقشها مع أطراف من داخل وخارج الكلية وتمثل هذه الأطراف في السادة المستفيدين من خدمات الكلية.

رؤية الكلية :

تتطلع كلية التربية بجامعة بني سويف إلى أن تكون رائدة على المستوى القومي والعالمى، محققة لمعايير الجودة العالمية فى التعليم والتعلم والبحث التربوي وخدمة المجتمع.

رسالة الكلية:

تسعى كلية التربية بجامعة بني سويف إلى إعداد المعلمين، وتنميتهم مهنيًا للوصول بهم إلى تحقيق معايير الأداء المطلوبة، وإعداد الباحثين وأعضاء هيئة التدريس القادرين على الإسهام فى بناء المعرفة وتوظيفها فى حل المشكلات التربوية والحياتية وتنمية مهارات الجهاز الإداري وتوفير الخدمات التربوية بما يحقق تطوير التعليم والارتقاء بالمجتمع.

وتم اعتماد رؤية ورسالة الكلية في مجلس الكلية المنعقد بتاريخ ٢٦/٧/٢٠٠٩، وتم نشر الرؤية والرسالة للمؤسسة داخل وخارج الكلية من خلال عدد من المنشورات، والمطبوعات، والملصقات، وكذا اللوحات الموجودة في مداخل الكلية وأرجائها المختلفة، بالإضافة إلى دليل الطالب.

وتنوى الكلية مراجعة وتحديث الرؤية والرسالة بشكل دوري (كل عامين) لمواكبة التطورات المحلية والعالمية في تكوين المعلم وإجراء البحوث العلمية.

٣/١/١ الغايات النهائية والأهداف الإستراتيجية:

تنبت الكلية مجموعة من الأهداف الإستراتيجية لتحقيق بها رؤيتها ورسالتها وتمثل تلك الأهداف الإستراتيجية فيما يلي:

(١) تطوير برامج إعداد المعلمين قبل الخدمة في ضوء المعايير الأكاديمية القياسية.

- ٢) بناء منظومة للتنمية المهنية للمعلمين والقيادات التعليمية بمراحل التعليم قبل الجامعي مما يساهم في الارتقاء بمستوي أدائهم .
- ٣) وضع برامج للتنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والإداريين والعاملين بالكلية .
- ٤) تفعيل الشراكة بين الكلية والمجتمع المحلي بما يحقق خدمة المجتمع وتميمته.
- ٥) تطوير برامج الدراسات العليا في ضوء المعايير الأكاديمية القياسية.
- ٦) تطوير البنية التحتية للكلية وتجهيزاتها في ضوء الدليل الإرشادي لمعايير المساحات والموارد البشرية والتجهيزات والمواصفات العامة للمباني المرافقة لمؤسسات التعليم العالي.
- ٧) تطوير منظومة البحث التربوي بالكلية بما يضمن تحقيق معايير الجودة والاعتماد.
- ٨) تدعيم الصلات العلمية بالمؤسسات التربوية المناظرة محلياً وعربياً وعالمياً.

وتم الاعتماد على التحليل البيئي عند صياغة الغايات النهائية والأهداف الإستراتيجية للمؤسسة وذلك لتدعيم جوانب القوة ومعالجة جوانب الضعف واستغلال الفرص المتاحة وتجنب التهديدات التي تؤثر سلباً على أدائها. وشارك في صياغتها نسبة مقبولة من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم داخل الكلية، وتم اعتمادها في مجلس الكلية بتاريخ ٢٦/٧/٢٠٠٩.

وتم نشر هذه الغايات النهائية والأهداف الإستراتيجية للمؤسسة من خلال عدد من المنشورات، والمطبوعات، والملصقات، وكذا اللوحات الموجودة في مدخل الكلية، هذا بالإضافة إلي دليل الطالب.

وتتوى الكلية مراجعة وتحديث الغايات النهائية والأهداف الإستراتيجية بشكل دوري لمواكبة التطورات المحلية والعالمية في تكوين المعلم وإجراء البحوث العلمية. أو مع أي تغيير يحدث في رؤية ورسالة الكلية قبل هذه الفترة.

٤/١/١ السياسات:

توجد سياسات متنوعة للمؤسسة تشمل جوانب التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع وتنمية البيئة، وسياسات مالية محددة بوضوح. وتخصص الكلية لجان محددة تختص برسم سياسات كل من هذه القطاعات.

وقد تم عرض ومناقشة هذه السياسات مع الأطراف المختلفة داخل الكلية وتتمثل هذه الأطراف في أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والإداريين، وتم اعتماد هذه السياسات في مجلس الكلية في ٢٦/٧/٢٠٠٩، وتتوى الكلية مراجعة وتحديث السياسات بشكل دوري لتنفيذ الإستراتيجية على نحو جيد ولتتوافق مع التطورات المعاصرة وحاجات المجتمع المحلي.

٥/١/١ الخطة التنفيذية لتطبيق إستراتيجية الكلية:

تم إعداد خطة تنفيذية واضحة ودقيقة لتطبيق إستراتيجية الكلية، وتبرز حاجة الكلية للتطوير طبقاً لمعايير الجودة والاعتماد، وتتضمن الخطة جميع الغايات والأهداف الإستراتيجية للمؤسسة.

٢/١ ارتباط الخطة الإستراتيجية للكلية بالخطة الإستراتيجية للجامعة:

١/٢/١ بالنسبة للرسالة:

تعكس رسالة الكلية رسالة الجامعة بصورة جيدة وتقوم كلاهما على محاور أساسية وهي التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع؛ حيث تهدف في رسالتها إلى: "تطلع كلية التربية بجامعة بني سويف إلى أن تكون رائدة على المستوى القومي، محققة لمعايير الجودة العالمية في التعليم والتعلم والبحث التربوي وخدمة المجتمع.

٢/٢/١ 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 مؤشر النجاح الخاصة به، والتكلفة المالية المتوقع احتياجها.

٣/٢/١ 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 للمؤسسة إستراتيجية واضحة ومتجددة، وفي الوقت نفسه تواكب إطار الإستراتيجية المحددة لها من الجامعة، وتساند الجامعة الكلية في هذه الإستراتيجية وتشجعها على تنفيذها.

٣/١ الوضع الإستراتيجي للمؤسسة:

١/٣/١ السمات المميزة للمؤسسة ودورها في المجتمع:

تعكس إستراتيجية الكلية شخصيتها المستقلة وخصائصها المميزة لطبيعة نشاطها.. فعلى الرغم من بعض التشابه في التخصصات الأكاديمية المقدمة في برامج الكلية وبعض البرامج المقدمة بالكليات الأخرى، إلا أن إستراتيجية الكلية تعمل على توجيه هذه التخصصات الأكاديمية نحو رسالة الكلية، وهي إعداد المعلم والكوادر التربوية وتطوير السياسات التعليمية بما يعكس شخصيتها المستقلة.

وتبرز إستراتيجية الكلية مسؤولياتها المجتمعية نحو المجتمع المحلي والدولي بصورة واضحة ومحددة. حيث تحدد المشكلات المجتمعية التي ينبغي أن تتصدى لها الكلية بما يساعد على تعميق صلتها بالمجتمع، ومن هذه المشكلات التصدي لمحو الأمية الكمبيوترية، وتطوير أداء المعلمين أثناء الخدمة في ضوء التوجهات الحديثة.

٢/٣/١ الوضع التنافسي للمؤسسة:

تتمثل ملامح الوضع التنافسي الحالي للمؤسسة مقارنة بالمؤسسات المناظرة في الإقليم/ الدولة في

النقاط التالية:

- زيادة أعداد الدرجات العلمية الممنوحة وأعداد الطلاب الوافدين والدرجات العلمية الممنوحة.
- زيادة عدد الوحدات ذات الطابع الخاص بالكلية بما يساهم في خدمة المجتمع.
- إقبال طلاب الدبلوم العام علي الكلية من مختلف المحافظات.
- الكلية تخدم مديرية التربية والتعليم بمحافظة بني سويف من حيث تزويدها بالمعلمين أو مساعدة المدارس في الحصول علي الاعتماد.

٣/٣/١ الطموحات في الأجل الطويل:

تتضمن الإستراتيجية ما يفيد عن طموحات الكلية في الأجل الطويل على مستوى الدولة، حيث تقوم الكلية بتجميع وتحليل البيانات عن الاتجاهات المستقبلية ذات الطبيعة السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية، التي يمكن أن تؤثر على أداء الكلية على المدى البعيد كالتوسع في التعلم الإلكتروني، تناقص الاتجاه نحو الالتحاق بكليات التربية، واحتياجات المؤسسات المجتمعية المستقبلية، ويمكن أن تساعد سياسات وخطط الكلية على تحقيق هذه الطموحات في الأجل الطويل، حيث تجرى الكلية دراسات مقارنة على نحو دوري بينها وبين نظرائها على المستويين المحلي والعالمي.

٢- الهيكل التنظيمي:

١/٣ الهيكل التنظيمي ملائم ومعتمد:

١/١/٢ ملائمة الهيكل التنظيمي لطبيعة نشاط الكلية:

يعتبر الهيكل التنظيمي ملائم لطبيعة نشاط الكلية؛ حيث يتضمن:

أولاً : الهيكل الأكاديمي للكلية ويضم :

- عميد الكلية.
- وحدة الجودة بالكلية
- وكلاء الكلية.
- وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة.
- وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث.
- وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب.
- يوجد بالكلية عدد (٣) أقسام علمية.

ثانياً : الهيكل الإداري للكلية: ويضم (١٣) إدارة:

- مدير عام الكلية.
- الأقسام الإدارية وتشمل إدارات الشؤون القانونية، والمكتبة، والمعامل، ورعاية الشباب، وشؤون التعليم، والدراسات العليا، والعلاقات العامة، والشؤون المالية، وشؤون العاملين، وشؤون الطلاب، وشؤون الدراسة، ومكتب التربية العملية، ومكتب شؤون الخريجين.
- ويبين الشكل المرفق الهيكل التنظيمي للكلية والإدارات والوحدات المكونة له، كما أنشأت الكلية وحدة الجودة ووحدة.

٢/١/٢ اعتماد الهيكل التنظيمي للمؤسسة:

تم اعتماد الهيكل التنظيمي للمؤسسة من مجلس الكلية بتاريخ ١٣/٥/٢٠٠٩، وتم إعادة تشكيله في ضوء معايير الجودة والاعتماد. (ملحق الهيكل التنظيمي للكلية)

٢/٣ السلطات والمسؤوليات والاختصاصات:

١/٢/٢ علاقات السلطة:

يتصف الهيكل التنظيمي الحالي للمؤسسة بوضوح خطوط السلطة، وتحديد الاختصاصات، لكل عضو من أعضائها ، فالعميد هو رئيس الكلية ويعاونه الوكلاء الثلاثة كل فيما يخصه، طبقاً للشكل المرفق للهيكل التنظيمي، يتم إدارة الكلية بواسطة مجلسها المقرر طبقاً لقانون تنظيم الجامعات، ويعتمد هيكل الكلية على التفويض في السلطات إلى حد ما، حيث يفوض العميد رؤساء الأقسام في اتخاذ القرارات الطارئة اللازمة لتسيير العمل، ماعداً أمور التعيين التي يجب أن تتم من خلال المجلس، إلا أن لهم سلطة عقد المجالس الطارئة لبحث ومناقشة القضايا الطارئة.

٢/٢/٢ المسؤوليات والاختصاصات:

يوجد تحديد دقيق للمسؤوليات واتخاذ القرارات سواء للقيادات الأكاديمية أو التنفيذية بالكلية، وتتصف الكلية بأن جميع أعضائها في الهيكل التنظيمي في أماكنهم المناسبة لهم، ومتفقه مع كل من: (الشهادات العلمية الحاصلين عليها، والتخصصات الدقيقة، والخبرات والمهارات الحياتية، والقدرات العقلية، والمهارات العملية).

٣/٣ الإدارات المتخصصة لخدمات دعم العملية التعليمية:

تكفي الإدارات المتخصصة لتقديم خدمات الدعم في الكلية وإدارة الخريجين،. وتتميز كل الإدارات بالكفاءة- إلى حد ما- في أداء المهام؛ حيث توجد لكل إدارة مدير، وأعضاء متخصصين وتطبق كل إدارة نظام الثواب والعقاب في أداء جميع الأعمال، ومعظم أعضاء الإدارات يتميزون بالخبرة والمهارات الفنية والسلوكية والسرعة في الأداء وتوافر التسهيلات..(الخ)، ومع ذلك فإنهم في حاجة إلى التنمية الإدارية والمهنية بشكل مستمر.

ويحتاج الجهاز الإداري بالكلية إلى خطة تدريبية مخصصة للنهوض بمستوي أدائه في ضوء حصر احتياجاتهم.

٤/٣ إدارة الأزمات والكوارث:

١/٤/٢ كفاية الوسائل المتاحة للتعامل مع الأزمات والكوارث:

يوجد بالكلية طفايات حريق موزعة في ممرات ومعامل الكلية، وتتوافر الإسعافات الأولية، والإرشادات اللازمة لمواجهة الأزمات والكوارث مثل (أنفلونزا الخنازير)؛ حيث تم إنشاء غرفة رعاية صحية (عزل) للمريض، إلا أنه يجب تعريف مجتمع الكلية بهذه الإدارة المختصة بالأزمات والكوارث، ويحتاج الغرفة الصحية إلى أجهزة طبية وأدوية ومستلزمات للتعامل مع الأعداد الكبيرة.

٢/٤/٢ مسئولية إدارة الأزمات والكوارث:

تم تشكيل لجنة بالكلية مسئولة عن مواجهة الأزمات والكوارث، ووضعت خطة لمواجهتها. وهذه الخطة في حاجة إلى تفعيل وتنفيذ في ضوء العديد من المتطلبات اللازمة لها.

٥/٣ وحدة إدارة الجودة:

١/٥/٢ الجوانب التنظيمية لوحدة إدارة الجودة:

توجد بالكلية وحدة لضمان الجودة، ويوجد لها هيكل تنظيمي معتمد، وتحرص إدارته بشكل جيد على أن يضم ممثلين عن جميع فئات العاملين بالكلية، كما أن تبعية الوحدة تتضح في الهيكل التنظيمي للمؤسسة، وتتبع مباشرة عميد الكلية. وتوطد الكلية علاقة وحدة الجودة بها بمركز الجودة في الجامعة. ويتم تحديث مجلس إدارة هذه الوحدة ليساعدها على تحقيق أهدافها، وينعقد مجلس إدارة الوحدة بصورة دورية، وتحفظ الوحدة بمحاضر اجتماعاته. وتشكيل مجلس إدارة هذه الوحدة معتمد من مجلس الكلية ومجلس إدارة مركز الجودة بالجامعة بتاريخ ٢٥/٤/٢٠٠٩، وتحتاج الوحدة إلى تجهيز بعض الأدوات والآليات لتقييم العمل ورفع مستوى أداء الفرق المسؤولة عن تنفيذ المعايير.

٢/٥/٢ المشاركة في الأنشطة:

تشارك الوحدة في عرض ومناقشة قضايا الجودة بالكلية على مستوى مجلس الكلية، وتتمثل أشكال هذه المشاركة في:

- تشكيل ومتابعة عمل لجان الخطة الإستراتيجية والخطط التنفيذية.
- الدعم الفني للأقسام وأعضاء هيئة التدريس في إعداد توصيف وتقارير البرامج والمقررات الدراسية.
- استطلاع آراء الطلاب في العملية التعليمية.
- تحديد جوانب القوة والضعف في عملية التعليم والتعلم من خلال عمليات تقرير المقررات.
- جارى إعداد التقرير السنوي للكلية وسوف يتم مناقشته في مؤتمر الكلية العلمي السنوي.

وتتمثل الوسائل المتاحة للوحدة لممارسة أنشطتها الخاصة بتوكيد الجودة في الكلية في توفير المطبوعات، وعقد ورش العمل والاجتماعات، التقييم الذاتي، الاستعانة بمراجعين خارجيين، المقارنة بمؤسسات مختلفة، هذا بالإضافة إلى توفير الميزانية المخصصة، وأعضاء متميزين في مجال الجودة والاعتماد بالوحدة.

٦/٣ التوصيف الوظيفي:

توفر الكلية توصيفا موثقا، وهذا التوصيف مشتق من قانون تنظيم الجامعات رقم ١٤٩ لسنة ١٩٧٢، بما يضمن وضع الفرد المناسب في المكان المناسب من جهة، وبما يحقق التوافق بين سياسات العمل واللوائح والقوانين من جهة أخرى، ويتم تطوير هذا التوصيف كل فترة طبقا لمتطلبات التطوير المعاصرة للمؤسسة، ويتم الاعتماد على هذا التوصيف الوظيفي عند القيام بتعيين أعضاء هيئة التدريس أو الإداريين في الوظائف الشاغرة بالكلية، وكذلك الاعتماد عليها في النقل أو الندب، ويحتاج هذا التوصيف إلي تحديث و إجراءات للالتزام به والمحاسبة في ضوءه.

٣- القيادة والحوكمة:

١/٣ اختيار القيادات الأكاديمية:

١/١/٣ معايير الاختيار:

تم وضع المعايير المقترحة عادة في اختيار القيادات الأكاديمية في:

- (١) خبرة في مجال العمل بالتعليم الجامعي لا تقل عن عشر سنوات.
- (٢) القدرة على التعامل مع الحاسب الآلي والحصول على شهادة الـ ICDL وإجادة اللغة الانجليزية على الأقل والحصول على شهادة التوفل TOEFL بتقدير لا يقل عن ٥٠٠ درجة.
- (٣) حسن السمعة والحصول على تقدير امتياز في آخر أربع تقارير تقييم الأداء.
- (٤) العلاقات الطيبة مع الزملاء والطلاب وكافة المشاركين داخل بيئة العمل.
- (٥) المشاركة بفاعلية في الأنشطة الطلابية.
- (٦) المساهمة في تحقيق الجودة على مستوى الكلية والمشاركة في مساعدة مؤسسات تعليمية أخرى على تحقيق الجودة.
- (٧) المشاركة في خدمة المجتمع من خلال المساهمة في تقديم مشروعات وأبحاث تطبيقية وعقد ندوات ومؤتمرات تساهم في تحسين وعي المجتمع.
- (٨) التوظيف الفعال للتكنولوجيا والمعلومات في تيسير تداول المعلومات ونشرها واتخاذ القرارات الرشيدة في تطوير التعليم.
- (٩) القدرة على الاستفادة من الإمكانيات المادية والبشرية لأفراد ومؤسسات المجتمع وتسخير إمكانيات الكلية لتلبية الاحتياجات التعليمية والتربوية للبيئة المحلية.

(١٠) عدم توقيع أي جزاءات عليه في السنوات الثلاث الأخيرة.

هذه المعايير تحتاج إلي اعتماد ووضع آليات لتنفيذها وضمان الالتزام بها وذلك في ضوء المعايير الحديثة ما بعد ثورة ٢٥ يناير.

٢/١/٣ المشاركة وإبداء الرأي في الاختيار:

تحرص الكلية على تحقيق المشاركة لأعضاء هيئة التدريس والتعبير عن آرائهم عند اختيار وتعيين القيادات الأكاديمية وتستخدم الكلية بعض الاستبيانات، وجلسات حوار في مجالس الأقسام أو بعض اللقاءات مع معاوني أعضاء هيئة التدريس والإداريين، ولكن لازالت المشاركة حقيقية وتحتاج إلي وضع بليات لضمان زيادتها..

٣/٣ نمط القيادة وممارسات المجالس الرسمية

١/٢/٣ نمط القيادة:

تتبنى الكلية نمط قيادة ديمقراطي يشجع على المشاركة وإبداء الرأي، وحرية النقد والابتكار، وتستخدم أسلوب الحوار في الوصول إلى القرارات، كما تأخذ القيادة بآراء ومقترحات ممثلي الأطراف المجتمعية في تطوير أداء الكلية، متمثلاً في مجلس الكلية، ومجالس الأقسام وعددها (٣) مجالس؛ مثل: مجلس قسم أصول التربية، ومجلس قسم علم النفس والصحة النفسية، مجلس قسم المناهج وطرق التدريس، واللجان المنبثقة من مجلس الكلية وعددها (٦) لجان، وهم لجنة شئون التعليم والطلاب، لجنة الدراسات العليا، لجنة البيئة وخدمة المجتمع، لجنة المكتبة، لجنة المعامل، اللجنة الثقافية والعلاقات العامة، وبعض اللقاءات الحوارية مع قيادات الكلية، من خلال إشراك البعض منهم في المجالس الرسمية كمجلس الكلية وتطبيق استنصاء رأى وعقد لقاءات، وتحرص القيادة على الأخذ بآراء ومقترحات العاملين بالكلية وبحث شكاواهم، وتحرص القيادة على تفعيل آليات للتجاوب والتفاعل منها:

- سياسة الباب المفتوح.
- اتخاذ القرار المناسب بشأن أولويات ومتغيرات التطوير.
- يتم التعامل مع العديد من المشكلات والقرارات بشكل ديمقراطي من خلال التصويت.

٢/٢/٣ مساهمة المجالس الرسمية في مناقشة واتخاذ القرارات المتعلقة بالتعليم والتعلم:

تمارس مجالس الكلية مسؤولياتها في مناقشة جميع قضايا التعليم والتعلم بما يحقق أعلى مستوى أداء، حيث تم اتخاذ عدة قرارات تتعلق بقضايا التعليم والتعلم من خلال المجالس الرسمية بالكلية خلال الخمس سنوات الأخيرة، ومن بين هذه القرارات:

- تسعيرة الكتاب الجامعي ومدى مطابقته للمواصفات المطلوبة.
- استراتيجيات التدريس وتضمين تكنولوجيا المعلومات في طرائق التعليم والتعلم.
- الاهتمام باستطلاع آراء الطلاب في طرائق التعليم والتعلم... إلخ.
- تعيين معاوني أعضاء هيئة التدريس.

▪ اللوائح والقواعد المنظمة للقيود بدرجتي الماجستير والدكتوراه.

وتضع مجالس الكلية الرسمية خطوات تنفيذية محددة لتطوير البرامج التعليمية على مستوى المرحلة الجامعية، وبرامج الدراسات العليا، وقد تم انجاز بعض هذه القرارات الخاصة بالتعليم والتعلم التي تناولتها المجالس الرسمية بالكلية، كتوصيف بعض البرامج والمقررات، واستطلاع آراء الطلاب في طرائق التعليم والتعلم، ونشر المقررات الدراسية، ووضع مواصفات الورقة الامتحانية وجاري تنفيذ باقي القرارات، ولكن يحتاج الأمر إلى خطة تدريبية لجميع الأطراف المعنية وتوفير الموارد البشرية والمالية اللازمة لهذا التدريب لضمان استخدام هذه الموارد أفضل استخدام.

٣/٣ تنمية المهارات الإدارية للقيادات الأكاديمية:

١/٣/٣ تدريب القيادات الأكاديمية:

تقوم الكلية بتدريب القيادات الأكاديمية، من خلال الدورات التدريبية التي يتم الحصول عليها من خلال مركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة، وقد حددت الجامعة الاحتياجات التدريبية للقيادات الأكاديمية الحالية وفقاً للأساليب العلمية، والمتمثلة في عدد (٣) دورات متنوعة (الاتصال الفعال، استخدام تكنولوجيا التعليم في التدريس، تصميم المقررات الدراسية، القيادة والإدارة، مهارات البحث العلمي، طرق التدريس الحديثة في كافة التخصصات)، وهذه الاحتياجات تحتاج إلى وضعها من خطة تدريبية محددة للقيام بتنفيذها من خلال مشروع CIQAP .

٢/٣/٣ آليات تنفيذ البرامج:

يتم تحديد إجراءات محددة لتنفيذ البرامج التدريبية للقيادات الأكاديمية، والإعلان عنها علي الموقع الالكتروني الخاص بالكلية، ويتم الحصول علي هذه الإجراءات من خلال المحاضرات وورش العمل.

٣/٣/٣ المخصصات المالية للتدريب:

لا يتوافر لدي الكلية المخصصات المالية الكافية لتنفيذ خطة لتدريب القيادات ومن خلال مشروع CIQAP سنقوم ووحدة الجودة بتنفيذ خطة تدريبية للنهوض بكفاءة القيادات الإدارية و الأكاديمية.

٤/٣/٣ مؤشرات تقييم التدريب:

يتطلب من السادة أعضاء هيئة التدريس الحصول على دورات تدريبية من خلال مركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات، وجاري حصر عدد الدورات التي تم الحصول عليه، وتتنوع الدورات التدريبية التي تم الحصول عليها؛ حيث تتضمن (نظم الامتحانات وتقويم الطلاب، وإدارة الفريق البحثي، والجوانب المالية والقانونية في الأعمال الجامعية، وتنظيم المؤتمرات العلمية، وحقوق الملكية الفكرية، والاتصال الفعال،....الخ)، ويحتاج الأمر إلى حصر احتياجاتهم التدريبية ووضع خطة تدريبية لها يقوم بها المدربين المعتمدين من المركز القومي لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس.

٤/٣ نظم المعلومات والتوثيق الرسمية

١/٤/٣ قواعد البيانات ونظم المعلومات:

تقوم الكلية بإعداد قواعد البيانات الالكترونية، وذلك لتسهيل العمل في ضوء نظم المعلومات الإدارية MIS، حيث تتضمن قاعدة بيانات خاصة بشئون الطلاب، وقاعدة بيانات خاصة بالدراسات العليا، وسيتم استكمال هذه القواعد والعمل بها من خلال مشروع CIQAP .

٢/٤/٣ نظام الحفظ والتداول للوثائق:

يوجد بالكلية نظام ورقي لحفظ وتداول الوثائق، وذلك من خلال الصادر والوارد، وحفظ الملفات بالأرشيف الخاص بكل قسم. ويحتاج الأمر إلى إدخال هذه الوثائق و الأوراق في نظام الكتروني يسهل التعامل معه.

٥/٣ دعم القيادات الأكاديمية لإدارة الجودة بالكلية:

١/٥/٣ الدعم المادي لنظم الجودة الداخلية:

تدعم الكلية نظم الجودة الداخلية، وذلك بتوفير المكان الملائم والتجهيزات المناسبة للوحدة المعنية بإدارة الجودة، إذ وفرت عدد (٢) أجهزة كمبيوتر، وعدد (١) داتا شو، وعدد (١) كمبيوتر LAB TOP وتحرص الكلية على إمداد الوحدة بالكوادر المؤهلة، والحرص على تنمية قدرات العاملين بها؛ حيث تم اختيار العاملين في الوحدة بناء على مهارات محددة منها: (حل المشكلات، واتخاذ القرارات، والتعامل الجيد مع البيانات، واستخلاص النتائج، وتحاول الكلية توفر مخصصات مالية للوحدة لممارسة أنشطتها، ومحاولة توفير الدعم المادي اللازم لعمل هذه الوحدة)، وسيتم من خلال مشروع CIQAP استكمال ما تتطلبه الوحدة من إمكانات.

٢/٥/٣ الدعم المعنوي:

تقوم الكلية بتحفيز مدير وحدة الجودة والأعضاء العاملين بها معنوياً؛ حيث يتم تفويض مدير الوحدة لاتخاذ القرارات فيما يتعلق بقضايا الجودة، مثال ذلك القيام بتوزيع النماذج والاستبيانات وعقد لقاءات واجتماعات، والتشجيع من قبل مجلس الكلية.

٣/٥/٣ التوجيه والمتابعة للأقسام الأكاديمية والإدارية:

تحرص الكلية على التوجيه والمتابعة للأقسام الأكاديمية والإدارية للالتزام بتنفيذ سياسات وإجراءات النظام الداخلي لتوكيد الجودة، ومتابعة متطلبات الاعتماد الأكاديمي المحلية والعالمية للاستفادة منها. ومن الآليات المستخدمة في ذلك:

- وجود منسق عام للجودة، يقوم بمناقشة الأفراد فيما يتعلق بقضايا تحقيق الجودة داخل الكلية، ويتم تقسيم المهام على عدد من الفرق، وعددهم (٧) فرق وهم (فريق الإدارة والحوكمة، وفريق نشر ثقافة

الجودة، فريق المعايير، فريق لتوصيف البرامج والمقررات، فريق الدعم الأكاديمي والإرشادي، فريق إنشاء نظام فعال للجودة، وفريق المشاركة المجتمعية والبحث العلمي؛ حيث يقوم منسق كل فريق بتقديم تقرير عن مدى تقدم العمل للمنسق العام، ويتم مناقشة التقارير بوحدة الجودة، واتخاذ أية قرارات تصحيحية أو تدعيمية.

▪ يوجد نائب لمدير وحدة الجودة لمتابعة الأنشطة داخل وخارج الكلية.

٦/٣ دور القيادات الأكاديمية في تنمية الموارد الذاتية للمؤسسة:

١/٦/٣ خطة لتنمية الموارد الذاتية:

نظرا لقلة الموارد المخصصة من الجامعة للكلية، تعمل القيادة على وضع خطة لتنمية مواردها الذاتية في ضوء الاحتياجات الحالية والمستقبلية كما أوضحتها الدراسة الذاتية ومكونات الخطة الإستراتيجية والخطط التنفيذية، وسوف تعتمد الكلية في ذلك على القوة البشرية والإمكانات المادية المتاحة، وهذه الخطة سيتم الاستفادة من الوحدات ذات الطابع الخاص بالكلية وعددها (٦) وحدات.

٢/٦/٣ تعدد العلاقات والتفاعل مع القطاعات الإنتاجية والخدمية في المجتمع:

تحرص الكلية على تفعيل قنوات الاتصال مع القطاعات الخدمية في المجتمع المحيط بها، حيث تتمثل هذه القطاعات في وكيل وزارة التربية، ومديرية التربية والتعليم، والمدارس، والتوجيه، وذلك من خلال عقد دورات تدريبية للمعلمين أو الموجهين أو الإداريين بالتنسيق مع وزارة التربية والتعليم ومديرية التربية والتعليم، وتنفيذ اختبارات كادر المعلمين بالمحافظة، وتتمثل الممارسات الفعلية للتفاعل مع هذه القطاعات في عمل يوم توظيفي سنوي للكلية، كما أن وكيل الوزارة عضو في مجلس الكلية.

٣/٦/٣ تحفيز أعضاء هيئة التدريس لتنمية الموارد الذاتية:

توفر الكلية وسائل تحفيز مادية لأعضاء هيئة التدريس لتنمية الموارد الذاتية للمؤسسة، من خلال الحصول على مكافأة مالية مقابل قيامه بالمشاركة في التدريب، أو العمل في المشروعات، والمراكز ذات الطابع الخاص.

وتقوم الكلية بتنفيذ العديد من الدورات بالتعاون مع وزارة التربية والتعليم حيث قامت بتنفيذ:

١. دورة معلمات رياض الأطفال علي منهج حقي اللعب و أتعلم و أبتكر.

٢. دورة التعلم النشط لمعلمي التعليم الثانوي.

٣. دورة الاتجاهات الحديثة في الإدارة لمعلمي التعليم الثانوي.

٤/٦/٣ دور القيادة في تفعيل الوحدات ذات الطابع الخاص:

يوجد بالكلية وحدات ومراكز ذات طابع خاص تتمثل في (٦) ستة مراكز هي: مركز تدريب الاستشارات التربوية - مركز الأفريقي العربي الأسيوي - مركز وتعليم الكبار وخدمة المجتمع - المركز الدولي لتعليم الكمبيوتر - مركز تطوير اللغات الأجنبية - مركز دراسات الطفولة، وهذه الوحدات ذات الطابع الخاص محررة من الروتين الإداري، إذ تتبنى كل وحدة لائحة داخلية خاصة بها، ولها مدير يقوم بالتصرف في أمورها وفقا للائحتها، التي يتم تغييرها كلما اقتضت الحاجة، ويتم ربط المكافآت في هذه الوحدات بمستويات الإنتاج أو الإنجاز، إذ يقدم مدير الوحدة التنفيذي تقريراً عن أداء كل عضو بها، ويتم العمل على تسويق خدمات هذه الوحدات من خلال الإعلان عنها على الموقع الإلكتروني للكلية، وكذلك عمل لوحات إعلانية وملصقات ومطويات عن أنشطة كل مركز، وسيتم من خلال مشروع CIQAP عمل دورات مدعمة لطلاب الجامعة وأعضاء هيئة التدريس والعاملين.

٧/٣ التقييم المستمر لكفاءة إدارة الكلية:

١/٧/٣ دور القيادة الأكاديمية في استمرارية وتعزيز التطوير بالكلية:

تقوم القيادة بجلب مشروعات لتطوير الكلية، وحصلت الكلية في العام السابق على ثلاث مشروعات تطوير، منها "مشروع إنشاء نظام داخلي للجودة، ومشروع (أقرأ)، برنامج متكامل لمحو الأمية وتعليم الكبار بمحافظة بني سويف، ومشروع التربية العملية من خلال مشروع تطوير كليات التربية F.O.E.P"، وتقوم القيادات الأكاديمية بدعم مشروعات التطوير بمستوى جيد وتتابعها على نحو مستمر، حيث تعقد لقاءات دورية مع القائمين على تنفيذ هذه المشروعات. وتستفيد الكلية من مشروعات التطوير في مجالات عدة منها:

- تطوير المبنى المدرسي.
- التدريب.
- الحصول على أجهزة ومعدات جديدة.

٢/٧/٣ تقييم كفاءة إدارة الكلية والقيادات الأكاديمية:

تعمل الكلية على وضع نظام لتقييم إدارتها وذلك من خلال استطلاع آراء عينة من هيئة التدريس ومعاونيهم ومن الإداريين حول فعالية دور إدارة الكلية والقيادة الأكاديمية، وتقديم مقترحات تفعيل دور الإدارة والقيادة، وستستفيد الكلية من نتائج هذا التقييم في تطوير أدائها فيما يلي:

- تطوير لائحة الكلية.
- تطوير اللوائح والآليات الخاصة بتعيين القيادات الأكاديمية والإدارية.
- تحويل المقررات لصورة إلكترونية.
- تطوير لائحة الدراسات العليا.

- تطوير التربية العملية.
 - حل مشكلات الطلاب.
 - إنشاء نظام داخلي للجودة.
 - التدريب على مهارات الاتصال.
 - تبني الكلية لائحة كلية التربية جامعة الفيوم منذ إنشائها وسوف تقوم الكلية بوضع لائحة جديدة في ضوء معايير الهيئة القومية للاعتماد ضمان الجودة.
 - يشارك الطلاب في تنظيم بيئة الكلية ووحدة الجودة وإبداء آراء في أعضاء هيئة التدريس والقيادة.
 - سيتم وضع مجموعة من الآليات لمتابعة المشاركة الطلابية في اتخاذ القرارات المؤسسية.
- ٣/٧/٣ دور المشاركة الطلابية في اتخاذ القرارات المؤسسية:**
- تقوم الكلية بأخذ آراء عينة ممثلين عن الطلاب في اتخاذ بعض القرارات الخاصة بالعملية التعليمية مثل: (جداول الامتحانات الدراسية، الأنشطة الأكاديمية، الأنشطة اللاصفية)، ومن الوسائل المستخدمة في استطلاع آراء الطلاب صناديق المقترحات والشكاوى/ لقاءات.

٤-المصداقية والأخلاقيات:

١/٤ حقوق الملكية الفكرية والنشر:

١/١/٤ الالتزام بحقوق الملكية الفكرية والنشر:

تلتزم الكلية بحقوق الملكية الفكرية والنشر إلى حد ما، والإجراءات التي تتبعها الكلية للمحافظة على حقوق التأليف، والنشر وجود وثيقة عن حقوق الملكية الفكرية والنشر للمؤلفين، وكذا تقوم الكلية بالإجراءات الآتية:

- الحصول على البرامج الجاهزة المرخصة من خلال الجامعة .
- عدم السماح للعاملين بالكلية بنسخ المصنفات بما يشكل اعتداءً على حقوق المؤلف لحماية المصنفات الفنية والأدبية.
- وضع إرشادات للمتريدين على المكتبة لمراعاة التزامهم بالضوابط المنصوص عليها في قانون الملكية الفكرية
- عقد ندوات ولقاءات مفتوحة لمناقشة حقوق الملكية الفكرية وأهميتها وضرورة الالتزام بها.
- يحتاج الأمر إلى تفعيل حقوق الملكية الفكرية والنشر بشكل اكبر وتعميم نشرها علي العاملين بالكلية وخارجها.

٢/١/٤ ثقافة حقوق الملكية الفكرية:

تبدل الكلية جهودًا لنشر ثقافة حقوق الملكية الفكرية والنشر، حيث تستخدم الكلية وسائل محددة لنشر ثقافة حقوق الملكية الفكرية والنشر مثل: "عقد ندوات وحلقات بحث لنشر هذه الثقافة بين العاملين داخل الكلية"، وسوف تقوم الوحدة بعقد المزيد من الندوات بشأن الالتزام بحقوق الملكية الفكرية.

٢/٤ الممارسات العادلة وعدم التمييز:

١/٢/٤ ضمان العدالة وعدم التمييز بين أعضاء هيئة التدريس/ العاملين/ الطلاب:

توجد إجراءات محددة ومعلنة لضمان العدالة وعدم التمييز بين أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والطلاب والعاملين وتتمثل هذه الإجراءات في:

- توافر الفرص المتكافئة في الترقيات، والبعثات وتوزيع الأعمال.
- تطبيق شروط الترقية على جميع العاملين.
- توزيع الإشراف على التربية العملية بالقسم المسئول عن تنفيذها بالتساوي بين أعضاء هيئة التدريس.
- تساوى عدد رسائل الماجستير والدكتوراه تقريبًا بين جميع الأساتذة المشرفين.
- توزيع المكافآت والحوافز في ضوء القواعد المعمول بها في الكلية.

ويتم تطبيق هذه الإجراءات على جميع أعضاء هيئة التدريس بالكلية مثل (توزيع أعباء الإشراف والتدريس، الحوافز، المكافآت، البعثات...، والإداريين (توزيع أعباء العمل، توزيع الحوافز... الخ) كما تطبق تلك القواعد على جميع الطلاب من حيث المساواة في فرص التعليم، وممارسة الأنشطة، والتقييم، وجميع هذه الإجراءات معلنة وتمارس بشفافية.

٢/٢/٤ المصادقية في الوعود المقدمة استجابة للشكاوى والمقترحات:

قامت الكلية بعمل عدد من صناديق الشكاوى والمقترحات، وتم توزيعها داخل الكلية في أماكن بارزة بالكلية أمام مكاتب شئون الطلاب والخريجين... الخ، ويتم فتح صندوق الشكاوى والمقترحات بصفة دورية، والإطلاع على تلك الشكاوى والمقترحات، والقيام بإخطار الأفراد بنتيجة الشكاوى أو المقترح. ويتم اتخاذ القرارات اللازمة وتقييمها في ضوء الشكاوى أو المقترحات في داخل الكلية وتفعيلها وتقييمها. كما يتم القيام بعرض الشكاوى المتكررة على المجالس الرسمية لاتخاذ الإجراءات اللازمة بشأنها، مثل الشكاوى المتعلقة بالكتاب الجامعي، ونظافة المرافق، وتجهيزات الصوت بالقاعات والمدرجات، وتنظيم مواعيد الجدول الدراسي ليتوافق مع ظروف الطلاب، وجدول الامتحانات.

٣/٢/٤ إجراءات تصحيح الممارسات غير العادلة:

تم اتخاذ إجراءات / قرارات تصحيحية في الكلية لمعالجة بعض الممارسات غير العادلة، ومن هذه الإجراءات:

- إعادة رصد درجات الطلاب المتظلمين من درجاتهم، والتأكد من صحة الرصد من واقع كراساتهم.
- تشكيل لجنة ممتحنين من أعضاء هيئة التدريس لرفع نسب النجاح في بعض المواد التي تقل بها نسبة نجاح الطلاب عن النسبة المئوية.
- إعادة توزيع جدول المحاضرات بين الأساتذة عندما تقدم أحدهم بشكوى.

وتضع الكلية خطة فورية لتصحيح المسارات غير العادلة فور اكتشافها مثل (توزيع الأعباء التدريسية، الحوافز والمكافآت، أساليب التعلم، أدوات التقويم وتفعيل الكلية القرارات التي اتخذت لتصحيح المسارات غير العادلة. وتستفيد الكلية من التغذية المرتدة الواردة من المستفيدين من القرارات التي اتخذت لتصحيح المسارات غير العادلة.

٤/٢/٤ عدم التعارض في المصالح بين الأطراف المختلفة في الكلية:

- تقوم الكلية بتحديد مهام كافة العاملين وتوزيع المسؤوليات والاختصاصات، عليهم بشكل عادل، كما تقوم الكلية بمعالجة الصراعات والمصالح المتعارضة المختلفة قدر الإمكان.
- يمنع عضو هيئة التدريس الذي له قريب من الدرجة الأولى حتى الرابعة من الاشتراك في الكنترول بالفرقة المسجل فيها الطالب.
 - عضو هيئة التدريس يمنع من الإشراف علي الطالب القريب من الدرجة الأولى حتى الرابعة.

٣/٤ الأخلاقيات المهنية للمؤسسة التعليمية:

١/٣/٤ دليل أخلاقيات المهنة بالكلية:

تقوم الكلية بإعداد ميثاق أخلاقي معن في صورة دليل يلتزم به جميع أعضاء الكلية، بحيث يشارك جميع أعضاء الكلية في وضع هذا الميثاق الأخلاقي، الذي يتضمن الميثاق الأخلاقي الممارسات الأخلاقية للوظيفة على كافة المستويات مثل: (الالتزام بأخلاقيات المهنة، أمانة التعامل مع الزملاء، والرؤساء، والمرؤوسين، احترام حقوق الآخرين.. الخ). كما سيتم وضع لائحة بالجزاءات في حالة الخروج عنه وتدرج شدة الجزاءات في ضوء تكراره وكذا طبيعة المخالفة أو جسامتها..

٢/٣/٤ الالتزام بأخلاقيات الوظيفة:

يلتزم جميع العاملين بالكلية إلى حد كبير بأخلاقيات الوظيفة، وتراقب الكلية تطبيق جميع الممارسات الأخلاقية للوظيفة على كافة المستويات مثل (الالتزام بأخلاقيات المهنة، وأمانة التعامل مع الزملاء، والرؤساء والمرؤوسين، واحترام حقوق الآخرين.. الخ. وتطور الكلية دليل الميثاق الأخلاقي وفقاً للتغيرات العالمية والقومية والمحلية.

٤/٤ المعلومات المتاحة عن الكلية في الوسائل المختلفة:

١/٤/٤ شمولية ونشر المعلومات:

تقوم الكلية بتقديم كافة المعلومات التي تغطي أنشطتها المختلفة داخليا على موقعها الإلكتروني ويتم نشرها في وسائل متنوعة تتمثل في نشرات وملصقات وكتيبات يتم توزيعها على الأطراف المعنية داخل الكلية وخارجها. وسيتم من خلال مشروع CIQAP تطوير الموقع الإلكتروني وإتاحة جميع المعلومات والبيانات عليه.

٢/٤/٤ تحديث المعلومات:

تقوم الكلية بتحديث هذه المعلومات بطريقة دورية. وأصدرت مجموعة أدلة حديثة: (دليل الطالب-دليل الدراسات العليا-دليل المعامل-دليل الوحدات ذات الطابع الخاص-دليل التعلم الإلكتروني-دليل الطفولة) ويتم تجديدها سنويًا.

٥- الجهاز الإداري:

١/٥ تعيين وتنمية القيادات الإدارية والعاملين:

١/١/٥ معايير اختيار وتعيين وترقية القيادات الإدارية:

تعتمد الكلية على الكفاءة والأقدمية في اختيار وترقية رؤساء الأقسام الإدارية والرؤساء والمرؤوسين، وتتصف هذه المعايير بالموضوعية لأنها:

- تتيح الفرص المتكافئة بين جميع العاملين للتقدم
- تتسم بالتحديد الواضح والفهم من قبل الجميع.

وتتوافق هذه المعايير مع تخصصات الكوادر الإدارية للوظائف الحالية ولكن في حاجة إلى تطوير لتتلاءم مع الوظائف المستقبلية في الكلية.

تقوم الكلية حالياً بإعداد ومعايير و آليات ومواصفات لمن يرغب في التقدم لمنصب إداري لضمان الكفاءة من خلال تقديم السيرة الذاتية والشهادات وخطة تطوير الوحدة المتقدم لها وعمل مقابلة له.

٢/١/٥ التنمية المستمرة للقيادات الإدارية والعاملين:

تحدد الكلية الاحتياجات التدريبية للعاملين بصورة دورية وتستخدم آليات متعددة لتنفيذها مثل: الاستبيانات وتقارير المتابعة وغيرها، وتتوافر لدى الكلية خطة متكاملة لتدريب القيادات الإدارية والعاملين، وتضع الكلية هذه الخطة بناء على الاحتياجات الحالية تتضمن عدد ونوعية البرامج التدريبية، وآليات تنفيذها، والفئة المستهدفة وأدوات تقويمها، ولكن هذه الخطة في حاجة لمزيد من التطوير لتفي بالاحتياجات المستقبلية للعاملين. وتتمثل نوعية المهارات المستهدفة للبرامج التدريبية المنفذة في: مهارات إدارية/ مهارات

سلوكية/ مهارات فنية متخصصة. سيتم من خلال مشروع CIQAP بتحديث خطة التنمية المهنية المستمرة وتنفيذها وفق جدول زمني محدد.

٢/٥ كفاءة الإدارة في الاستفادة من الموارد البشرية المتاحة:

١/٢/٥ ملائمة توزيع الموارد البشرية وحسن استغلالها:

يتلاءم توزيع الموارد البشرية (العاملين) المتاحة وفقا للاحتياجات الفعلية للمؤسسة، ويتم استخدام الموارد البشرية المتاحة (العاملين) بكفاءة ، وسيتم عمل توصيف وظيفي لكل قسم بالكلية لإلزام كل فرد بالعمل وفق المهام المحددة له.

٢/٢/٥ ظروف العمل وفقا لمتطلبات الوظيفة:

تعد التسهيلات المتاحة داخل بيئة العمل، والمناخ الصحي ووسائل الاتصال المتاحة ملائمة وفقا لمتطلبات العمل، والتجهيزات، فقلة أعضاء هيئة التدريس لديهم حاسب آلي في مكاتبهم متصلة بالانترنت، ويتوافر التليفون الداخلي والخارجي، كما تتوفر بعض التسهيلات التي تتيح الأداء الجيد للإداريين بالكلية. ويتوافر فاكس واحد فقط في مكتب العميد. يحتاج الأمر إلي زيادة عدد الحاسبات الآلية لكي يصبح بكل مكتب جهاز كمبيوتر متصل بالانترنت.

٣/٢/٥ ربط الحوافز/ المكافآت بمستويات الأداء:

يتم ربط المكافآت المقدمة للعاملين بالكلية بمستويات الأداء، فهناك حوافز مادية ومكافآت لأعضاء هيئة التدريس الذين تتوفر لديهم معايير جودة الأداء، وكذلك للقيادة الأكاديمية، والعاملين من الجهاز الإداري، ووفقا لطبيعة العمل والإنجاز الذي يقوم به.

٣/٥ تقييم أداء العاملين:

١/٣/٥ نظم ووسائل التقييم:

تقوم الكلية باستخدام نظم لتقييم أداء العاملين وتعمل الكلية على وضع أساليب تقويم متطورة لتقييم أداء العاملين والقيادات الإدارية داخل الكلية، مثل الاستبيانات وعقد المقابلات وبطاقات الملاحظة، كما تعمل الكلية على دراسة أساليب التقويم المختلفة للاستفادة منها في إحداث نظم تقويم جديدة ومبتكرة.

٢/٣/٥ الرضا الوظيفي للقيادات الإدارية والعاملين:

تهتم الكلية بقياس مستوى الرضا الوظيفي للقيادات الإدارية والعاملين في الكلية لمراعاتها عند القيام باتخاذ قرارات لزيادة مستوى الرضا الوظيفي لأعضائها مثل توفير الاحتياجات المادية والتكنولوجية داخل الكلية، تحتاج الكلية غلي وضع نظام للحوافز لمن هم يقومون بتطوير أداء وحداتهم ويشاركون بفاعلية.

٦- الموارد المالية والمادية:

١/٦ كفاية الموارد المالية والمادية:

١/١/٦ كفاية الموارد المالية السنوية لتحقيق الرسالة والغايات والأهداف الإستراتيجية:

كفاية الموارد المالية السنوية لتحقيق الرسالة والغايات والأهداف الإستراتيجية الموارد المالية المتاحة سنويا للمؤسسة كافية -إلى حد ما -لتحقيق رسالتها وغاياتها وأهدافها الإستراتيجية فبالإضافة إلى الميزانية المخصصة من الجامعة تستفيد الكلية من دخل الوحدات ذات الطابع الخاص لتحقيق أهدافها. إلا أن الكلية في حاجة إلي مزيد من المشروعات التنافسية التي تدر دخل عليها ويتم من خلالها تجديد مباني الكلية وتجهيزاتها.

٢/١/٦ كفاية وملائمة المباني:

تناسب بعض مساحات المباني لاحتياجات الكلية ومزاولة أنشطتها، من حيث التصميم والمساحة إلى حد ما ويجب الإشارة إلى أن مباني الكلية قديمة وبعضها يحتاج إلى صيانة وترميم، وهذه المباني كانت في الأصل مباني لمدرسة ثانوية من الخمسينات حتى السبعينات، وتتطلب الكلية مباني جديدة تصمم كمباني جامعية، واستيعابها لأعداد الطلاب، وتتوافر لدى الكلية تجهيزات ومعدات لتحقيق الأمن والسلامة في مباني الكلية، كما توجد خطة لإخلاء المباني في حالة حدوث كوارث طبيعية محدودة وواضحة، وتوجد خطط للتدريب على كيفية إخلاء المباني في حالة حدوث كوارث، كما قامت الكلية بعقد دورة تدريبية عن الإسعافات الأولية لعدد من طلاب الكلية بالتعاون مع هيئة الهلال الأحمر، وذلك لمدة أسبوع في شهر يوليو ٢٠٠٩.

٣/١/٦ النظافة والمناخ الصحي للمباني:

تهتم إدارة العمل بالكلية بنظافة مبانيها، كما تتمتع بالتهوية، والإضاءة الطبيعية، والإنارة الجيدة إلى حد ما، ولكن توجد بعض الأماكن التي تحتاج إلي العديد من الإصلاحات والتجهيزات، بالإضافة إلي تحسين المرافق الموجودة بالكلية، وجاري استكمال أعمال التطوير في المبنى (أ، ب)، وذلك في ضوء مخصصات الجامعة المالية.

٤/١/٦ المرافق العامة والخاصة:

تتمثل المرافق العامة في وجود عدد (٢) حديقة واحدة بكل مبني، والخاصة تتمثل في أماكن لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم، وهي غير كافية وتحتاج إلي صيانة وتجديد.

٥/١/٦ صيانة المباني والتسهيلات التعليمية:

يتم العمل على صيانة المباني والتسهيلات التعليمية، بطريقة منتظمة إلى حد ما، ويتم السعي لتحسين الأوضاع الحالية للمباني الخاصة بالكلية. إلا أنه لا توجد خطة محددة لعملية صيانة المباني؛ حيث تتم وفق توفر الموازنات المالية من الجامعة. وسيتم وضع خطة لصيانة المباني وتنفيذها.

٢/٦ التسهيلات المادية:

١/٢/٦ التسهيلات المادية لممارسة الأنشطة الطلابية:

يوجد بالكلية غرفة مخصصة لرعاية الشباب، ملحق بها مساحة إضافية صغيرة ليمارس بها الطلاب الأنشطة الطلابية المتعلقة بهم، إلا أن الكلية في حاجة إلى زيادة الأماكن التي تشجع الطلاب على ممارسة هذه الأنشطة، وزيادتها. بالإضافة إلى الحاجة إلى توفير أدوات وإمكانيات تساعد الطلاب ممارسة أنشطة متنوعة ومختلفة.

يحتاج الأمر إلى وضع خطة للأنشطة الطلابية وتنفيذها لزيادة المشاركة الطلابية.

٢/٢/٦ الأجهزة والمعدات والمعامل:

تعانى الكلية من عدم كفاية الأجهزة والمعدات والمعامل، يوجد بالكلية عدد (٢) معمل تكنولوجيا التعليم، يتضمن مجموعة الأجهزة بعضها صالح وبعضها غير صالح ويحتاج إلى صيانة وتحتاج المعامل إلى تطوير سواء من حيث الأجهزة أو الإمكانيات... والجدول التالي يوضح بيان بالأجهزة والمعدات والمعامل بالكلية.

جدول يبين معامل الكلية وعدد أجهزة الكمبيوتر بها والتجهيزات

| المعمل | عدد أجهزة الحاسب | التجهيزات الأخرى |
|-------------------------|--------------------------------|--|
| معمل الحاسب الآلي | يوجد بالمعمل (٢١) جهاز كمبيوتر | يوجد بالمعمل (٢٢) منضدة كمبيوتر، (١) جهاز ريسفر، (٢١) كرسي جلد، ويوجد (داتا شو) وسبورة ورق بيضاء للعرض، ٦م للعرض / ١٤م طول تقريبا". |
| معمل تكنولوجيا التعليم | عدد (٢) جهاز كمبيوتر. | يوجد بها (٨٠) كرسي، (٣) منضدة توضع عليها الأجهزة، (١٠) أجهزة، (١٠) مصابيح ضوئية، شاشة عرض، (٣) مراوح، (٤) دواليب و مكتب |
| معمل علم النفس التعليمي | لا يوجد به أجهزة حاسب. | يوجد بالمعمل مكتب، و (٢٧) كرسي عادي، (٢٧) كرسي قرص بدون مسند و(٣) كراسي محاضرات، و(٧) منضدة، و(٥) دولايب، و (١) شالون (دولايب أدرج قائم) به ٤ درج، ومروحتان. |

٣/٢/٦ نسبة الحاسبات الآلية لإجمالي عدد الطلاب:

لا تتناسب عدد الحاسبات الآلية المتاحة بالكلية مع عدد الطلاب، حيث تبلغ نسبة الحاسبات إلى الطلاب ١:١٥ وهذه نسبة قليلة جدا، ولكن لا تتناسب عدد الحاسبات الآلية المتاحة بالكلية مع إجمالي عدد

أعضاء هيئة التدريس فهناك عدد كبير من أعضاء هيئة التدريس لا يتوافر لديهم أجهزة كمبيوتر في مكاتبهم، ولا يتناسب عدد الحاسبات الآلية المتاحة بالكلية إجمالى عدد العاملين، وتبذل الكلية جهودا في التغلب على نقص عدد الأجهزة عن طريق توزيع الطلاب في مجموعات. وتحاول الكلية من المشروعات التعامل مع هذا العجز في الحاسبات الآلية شيئا فشيئا.

٤/٢/٦ وسائل الاتصالات الحديثة وتكنولوجيا المعلومات:

قامت الكلية بإنشاء موقع على شبكة الانترنت وهو متوافر باللغتين العربية والإنجليزية، كما أن خدمات التعامل مع الشبكة الدولية متاحة للعاملين بها ولكنها ليست متاحة بدرجة جيدة للطلاب بسبب انخفاض عدد الأجهزة. وتتوافر وسائل الاتصال الحديثة بالكلية إلى حد ما بما يتلاءم مع حجم الكلية.

٣/٦ كفاءة استخدام الموارد:

١/٣/٦ توافر أنظمة للمراجعة والرقابة الدورية على استخدام الموارد:

لا يتوفر بالكلية أنظمة للمراجعة والرقابة الدورية على استخدام موارد الكلية المادية والمالية إنما يعتمد ذلك في الأساس علي تقارير الجهاز المركزي للمحاسبات وجاري إعداد نظام إداري ومالي يتوافق مع سياسة الجامعة في الإدارة والمراجعة والرقابة الدورية علي استخدام الموارد.

٧- المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة:

١/٧ خطة وبرامج خدمة المجتمع وتنمية البيئة:

١/١/٧ خطة تحديد الاحتياجات الحقيقية للمجتمع المحيط:

تقوم الكلية بإعداد خطة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة المحيطة وتسعى إلى اعتمادها، حيث تتضمن ما يلي:

عقد الندوات والمؤتمرات: تقوم الكلية بعقد عدد من الندوات واللقاءات على مدار العام الدراسي، عن أحد الموضوعات المتعلقة بقضايا المجتمع، والتعليم، والشئون السياسية والعالمية، ويتم عقد هذه الندوات بالمدرجات الموجودة بالكلية أو في قاعة المناقشات بالكلية. كما قامت الكلية بعقد لقاء للتوظيف مع السادة المسؤولين عن تعيين الخريجين مثل وكيل وزارة التربية والتعليم وكذلك السادة موجهي المراحل، وتعترم الكلية أن تقوم سنويًا بعقد هذا اللقاء. الاهتمام بإجراء البحوث المجتمعية: تقوم الكلية بتشجيع الطلاب على تسجيل رسائل الماجستير والدكتوراه التي تكون ذات صلة بقضايا التعليم داخل المجتمع والتي ترتبط بشكل مباشر بالعمل في الميدان التعليمي.

كما يقوم عدد من أعضاء هيئة التدريس بالكلية بالمساهمة في خدمة المجتمع المحلي، من خلال المشاركة في الندوات واللقاءات الجماهيرية، وكذلك التدريب في المراكز الخارجية.

تحتاج الخطة إلى تطوير وتمويل لتنفيذ عدد من الأنشطة التي تخدم المجتمع مثل فتح الطلاب لفصول محو الأمية ومتابعتها.
كما سيعتمد بناء الخطة على دراسة احتياجات المجتمع والتي ستتم من خلال عمل استقصاء لاستطلاع آراء أعضاء المجتمع المحلي.

٢/١/٧ برامج التوعية بخدمة المجتمع وتنمية البيئة:

تفتقر الكلية إلى وجود برامج توعية منظمة ومخططة على نحو جيد. حيث تقتصر برامج التوعية على الأمور الطارئة، التي تتعلق بمواجهة الأزمات والكوارث، لذلك تحتاج الكلية إلى تكثيف جهودها من أجل زيادة التوعية ببرامج خدمة المجتمع وتنمية البيئة. وستستهدف هذه البرامج الطلاب وأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والعاملين وأطراف المجتمع المحلي. كما سيتبع ذلك تقييم رضا الأطراف المعنية عن مستوى خدمات المجتمع التي تقوم الكلية بتقديمها.

٢/٧ تنظيم أنشطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة:

١/٢/٧ توافر وحدة إدارية:

تعتزم الكلية إنشاء وحدة إدارية تابعة لوكيل شؤون خدمة المجتمع وتنمية البيئة، يوكل إليها إعداد برامج التوعية المجتمعية، وكذا تنفيذها ومتابعتها وتقويمها، وإعداد وتنفيذ خطة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة وتوفير الأجهزة اللازمة لها.

٢/٢/٧ ممارسات خدمة المجتمع وتنمية البيئة:

وكيل الكلية هو المختص بشؤون خدمة المجتمع والبيئة يمارس مهامه بالنسبة للوحدة الإدارية والوحدات ذات الطابع الخاص طبقاً للتوصيف الوظيفي لوظيفتها. و تقوم الكلية بتوثيق الخدمات والأنشطة المقدمة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة ، فقد أصدرت الكلية دليلاً يتضمن الوحدات ذات الطابع الخاص والخدمات التي تقوم بتقديمها، وتقوم المراكز بالعديد من الدورات التدريبية في مجال الحاسب الآلي وسبل التعامل مع ذوي الاحتياجات الخاصة، وتنفيذ دورات لمحو الأمية وتدريب المعلمين بالتعاون مع الهيئة العامة لمحو الأمية، وتعليم الكبار.

٣/٧ تفاعل الكلية مع منظمات المجتمع:

١/٣/٧ مشاركة الأطراف المجتمعية في مجالس الكلية:

تشارك بعض الأطراف المجتمعية في مجلس الكلية فقط، مثل وكيل وزارة التربية والتعليم بالمحافظة، بالحوار والمناقشة وتقديم الأفكار.

٢/٣/٧ مشاركة الأطراف المجتمعية في أنشطة الكلية:

لا تشارك بعض الأطراف المجتمعية في إعداد البرامج التعليمية، وإنما يقتصر دورهم في تدريب الطلاب في أماكن العمل (التربية العملية)، حيث يشارك بعض أعضاء الإدارات التعليمية والمديريات بالمحافظة في تدريب الطلاب في المدارس، وتشارك بعض الهيئات كهيئة الدفاع المدني في عمل محاكاة للتصرف في مواقف الحرائق، وتشارك بعض الأطراف المجتمعية في ملتقى التوظيف كأعضاء المجالس المحلية والمؤسسات المهمة بقضايا التعليم.

٣/٣/٧ الاتصالات والعلاقات مع الأطراف المستفيدة:

توجد قنوات مفتوحة للاتصال مع الأطراف المجتمعية ذات العلاقة بالمجتمع، كما أن هذه العلاقات تكون هادفة، خاصة في حالة مواجهة أزمات أو مشكلات تتعلق بالعملية التعليمية. فالكلية تقوم بتقديم التدريب اللازم للمديرين تطبيق الجودة والاعتماد بالمدارس، كما تقوم الكلية بتدريبهم على تنمية المهارات الإدارية المعاصرة.

٤/٣/٧ الاستعانة بالخدمات المتخصصة للمؤسسة (عدد - نوع - الجهات المستفيدة):

تقوم الأطراف المجتمعية بالاستعانة بالخدمات المتخصصة التي تقدمها الكلية وذلك في مجال الاستشارات التربوية والبحثية من خلال مركز الاستشارات التربوية أو من خلال التعامل المباشر مع أعضاء هيئة التدريس، كما تقوم الكلية بتقديم الدورات التدريبية المتخصصة في العديد من المجالات مثل: صعوبات التعلم، والتخاطب، والتعامل مع ذوي الاحتياجات الخاصة، وكذلك دورات متخصصة في تدريس الرياضيات والعلوم باللغة الانجليزية، بالإضافة إلى إعداد الدارسين لاختبارات الكفاءة اللغوية في اللغة الانجليزية TOEFL أو IELTS والفرنسية DELF. ومرفق نسخة من دليل الوحدات ذات الطابع الخاص.

٤/٧ الممارسات الفعلية لتنمية وحماية البيئة:

١/٤/٧ نماذج الممارسات الفعلية:

تقوم الكلية بالعمل على خدمة المجتمع وتنميته من خلال ما تقوم بتقديمه من تدريبات؛ حيث قامت الكلية بتنفيذ مشروع (تنمية المجتمع المحلي بمحافظة بني سويف من خلال برنامج متكامل لمحو الأمية وتعليم الكبار) وتم تسمية المشروع (تعليم الكبار) (اقرأ)، وذلك ضمن مشروعات تطوير كليات التربية PEOF، وقد تم من خلاله تنفيذ مشروع قرية بلا أمية قرية ننا وبهنا والذي تضمن العديد من الأنشطة مثل: (دورات في تأهيل المعلمين والمعلمات للعمل بفصول محو الأمية، وندوات للتوعية بخطورة الأمية، وحملات لمتابعة فصول المشروع).

كما تقوم الكلية بتنظيم دورات لأي فرد في المجتمع للحصول على الرخصة الدولية لقيادة الحاسب الآلي ICDL ؛ حيث يتم اعتمادها الشهادات من منظمة اليونسكو، وذلك من خلال "المركز الدولي للكمبيوتر".

٢/٤/٧ مساهمات الطلاب وأعضاء هيئة التدريس في برامج خدمة المجتمع:

توجد مساهمات لبعض الطلاب في التدريس ببرامج محو الأمية، وأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم في برامج خدمة المجتمع وتنمية البيئة المحيطة، ولكن تتطلب خدمة المجتمع زيادة الوعي بين جميع أعضاء المجتمع المؤسسي بأهمية تقديم هذه الخدمات، واحتسابها ضمن نشاط كل عضو.

٣/٤/٧ رضا منظمات سوق العمل والمجتمع المدني عن أداء الكلية:

تم قياس وتقييم رضا منظمات سوق العمل والمجتمع المدني عن أداء الكلية (ممثلة في مدير التعليم بالمحافظة والإدارات حيث أنها الشريك المستفيد من كلية التربية) ، وذلك بتطبيق قائمة استقصاء على عينة ممثلة من أعضاء المجتمع المحلي وقد أسفرت النتائج أن حوالي ٥٠% من العينة عبروا عن رضائهم عن أداء الكلية وعن مستوي خريجها. وقد تم الاستفادة من النتائج التي تم الحصول عليها، وسيتم التعامل مع هذه النتائج في المراحل التالية من خلال التعرف على أساسيات عدم رضاهم وكيفية الوصول إلي مستوي رضا ٨٠%.

٨-التقويم المؤسسي وإدارة الجودة:

١/٨ استمرارية التقويم الذاتي للأداء الكلي للمؤسسة:

١/١/٨ دورية وتوقيت التقويم الذاتي:

توجد وحدة لتوكيد الجودة بالكلية تقوم بعملية التقويم للكلية بصفة مستمرة، وذلك تحديد نقاط القوة وتدعيمها وتحديد مواطن الضعف وعلاجها. وتهتم الكلية بمتابعة نتائج التقويم وتطوير الكلية بناءً عليه بعد مناقشته مع الأطراف المعنية.

٢/١/٨: مراجعة ومناقشة نتائج التقويم الذاتي للمؤسسة:

تقوم إدارة الكلية بمناقشة نتائج التقويم الذاتي مع بعض الأطراف ذات العلاقة (الطلاب، أعضاء هيئة التدريس، ولكن لم يتم مناقشتها مع الأطراف المجتمعية وممثلي منظمات سوق العمل. وتحرص الكلية على الاستفادة من نتائج هذه النقاش.

٣/٨: نتائج التقويم الذاتي وإدارة الجودة بالكلية:

١/٢/٨: انعكاس لنتائج التقويم الذاتي للأداء الكلي للمؤسسة على إدارة الجودة:

تعمل الكلية على اتخاذ عددا من القرارات التي تتعلق بتصحيح الأداء الكلي للكلية، في ضوء نتائج التقويم، ومن أمثلة هذه القرارات:

- تطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس.
- تزويد المعامل بالأجهزة والمعدات اللازمة
- وإجاري إعداد آلية لمتابعة تنفيذ هذه القرارات، والتي ستعتمد على:
- وضع إستراتيجية لتطوير الأداء الكلي للكلية.
- إعداد أدوات للقياس الكمي لتشخيص معوقات التطوير.
- وضع برامج توعية لكسب الدعم والتأييد لبرامج ومشروعات التعزيز والتطوير.

٢/٢/٨: أنشطة التعزيز لإدارة الجودة:

يمكن تحديد بعض مجالات مستقبلية للتعزيز والتطوير في ضوء نتائج تقويم أداء الكلية، ومن هذه المجالات:

- التحول إلى الاعتماد على سبل التعلم الإلكتروني في المرحلة الجامعية الأولى والدراسات العليا.
- تنمية مهارات وقدرات أعضاء هيئة التدريس.
- الاعتماد على مدخل التحسين المستمر لممارسة مهام العمل بالكلية.
- الشراكة مع المؤسسات التربوية المحلية والعالمية لاستحداث برامج تعليمية جديدة في مرحلة الليسانس والدراسات العليا.
- السعي لتقديم درجات علمية مشتركة من خلال التعاون الدولي والعالمي مع كليات التربية المناظرة.

٣/٢/٨: الممارسات الفعلية للتعزيز والتطوير:

يتم حاليا القيام بدراسة المكانة التنافسية لكليات التربية على المستوى المحلي والعربي والعالمى، وذلك لتحديد المكانة التنافسية للكلية، ويتم حاليا القيام باستطلاع آراء جهات العمل التي يعمل بها خريجي الكلية، والتعرف على الخدمات التي يحتاجها المجتمع الخارجي والداخلي والمتطلبات اللازمة لتطوير الكلية.

ثانياً: الفاعلية التعليمية

١- الطلاب الخريجين:

١/١- سياسات القبول:

١/١/١ توافق سياسات القبول مع الرسالة والغايات والأهداف الإستراتيجية:

تتوافق سياسات القبول الحالية مع رسالة المؤسسة في الوقت الحالي، والتي تتمثل في إعداد المعلمين وتمييزهم مهنياً للوصول بهم إلى معايير الأداء المطلوبة، وإعداد الباحثين القادرين على الإسهام في بناء المعرفة وتوظيفها في حل المشكلات التربوية والحياتية وتوفير الخدمات التربوية بما يحقق تطوير التعليم والارتقاء بالمجتمع.

- يتم تحديث سياسات القبول في ضوء احتياجات الكلية ورغبات الطلاب وقدراتهم بما يحقق أهداف الكلية ويلى احتياجات سوق العمل.
 - يحتاج الأمر إلى إعادة النظر في بعض السياسات الخاصة بالقبول حيث أن هناك عجز كبير في بعض البرامج مثل برنامج تعلم الفيزياء وبرنامج معلم الكيمياء وهذا نابع عن التقيد في نظام الثانوية العامة.
- ومن الجدير بالذكر أن هناك مراجعة دورية لسياسات القبول داخل المؤسسة، ولا يوجد أي تعارض بينها وبين الرسالة الغايات والأهداف الإستراتيجية للمؤسسة.

١/١/٢ - إجراءات القبول بالمؤسسة:

توصف إجراءات القبول بالمؤسسة بالشفافية التامة؛ حيث يتم قبول جميع الطلاب بالشعبة العامة، والوارد أسمائهم من مكتب التنسيق بشرط أن يجتاز الطلاب اختبار المقابلة الشخصية التي تتم أمام لجنة مكونة من ثلاث أساتذة تشكل بقرار من عميد الكلية، وتقوم اللجنة بمقابلة جميع الطلاب للتأكد من سلامتهم الجسمية والنفسية، وسلامة الحواس المختلفة التي تؤهلهم للالتحاق بالكلية.

ويتم توزيع الطلاب على التخصصات المختلفة بالمؤسسة وفقاً لرغباتهم ماعدا شعبه الرياضيات التي تقبل طلاب القسم العلمي، والذين درسوا مواد رياضيات (١،٢) في المرحلة الثانوية، بينما يتم قبول الطلاب في الشعب المختلفة (تاريخ، جغرافيا، فلسفة واجتماع، كيمياء، فيزياء، بيولوجي) وفقاً للمواد الاختيارية بالمرحلة الثانوية، إضافة إلى ذلك فإنه يسمح لأي طالب بغض النظر عن المواد الاختيارية بالثانوية العامة الالتحاق بتخصص اللغة العربية أو الإنجليزية أو الفرنسية وفقاً للدرجة المعيارية التي يحددها مجلس الكلية كل عام.

وتتطبق نفس إجراءات القبول السابقة على طلاب شعبه التعليم الابتدائي، إلا أن طلاب شعبه التعليم الابتدائي يتم توزيعهم على التخصصات المختلفة (لغة عربية، لغة انجليزية، دراسات اجتماعية، علوم، رياضيات) ابتداء من الفرقة الثالثة حيث يدرس الطلاب بالفرقتين الأولى والثانية جميع المواد العلمية والأدبية، ويتم توزيعهم على التخصصات في الفرقة الثالثة وفقاً لرغباتهم، بينما تخصص اللغة الإنجليزية لا يلتحق به إلا الطلاب الحاصلون على تقدير جيد في الفرقة الثانية، وتتطبق نفس إجراءات القبول السابقة على طالبات شعبة الطفولة؛ حيث تقبل جميع الطالبات الوارد أسمائهن من مكتب التنسيق والراغبات في الالتحاق بالشعبة، وبعد اجتيازهن لاختبار المقابلة الشخصية.

ويتم تعريف الطلاب والطالبات بتلك السياسات الخاصة بالقبول داخل المؤسسة، والخاصة بتوزيعهم على التخصصات المختلفة، من خلال اللقاء السنوي الذي يعقده عميد الكلية في بداية كل عام دراسي مع الطلاب الجدد، كما يقوم أعضاء هيئة التدريس بتعريف الطلاب بتلك السياسات أثناء اختبار المقابلة الشخصية، إلى جانب ذلك يتوجه كثير من الطلاب إلى إدارة شئون الطلاب للتعرف على تلك السياسات.

٣/١/١ النشر والمعلومات عن سياسات القبول:

يتم الإعلان عن سياسات القبول من خلال إدارة شئون الطلاب حيث يتوجه الطلاب إليها للاستفسار عن ما يريدونه وتكون المعلومات المطلوبة متوفرة لدى الإدارة ومتاحة لجميع الطلاب، ويتم الإعلان عنها سنوياً في أماكن واضحة للطلاب.

٤/١/١ تناسب أعداد الطلاب المقبولين مع موارد المؤسسة:

تتفاوت أعداد الطلاب المقبولين بالمؤسسة من عام لآخر بالزيادة والنقصان وبالتالي فإن مدى كفاية موارد المؤسسة من أماكن للدراسة ومعامل وأجهزة ومعدات تتوقف على أعداد الطلاب، و يوجد بالكلية مبنين للدراسة :

▪ **المبنى الأول:** مبنى كلية التربية بشارع شافعي ويتضمن عدد (٢) مدرج، وعدد (٣) قاعات، وعدد (١) معمل تكنولوجيا تعليم.

▪ **المبنى الثاني:** مبنى كلية التربية بشارع صلاح سالم، ويتضمن عدد (٣) مدرج، وعدد (٥) قاعات، إلى جانب قاعة للندوات والمناقشات الخاصة بمناقشة رسائل الماجستير والدكتوراة، وعدد (١) معمل علم نفس تعليمي، وعدد (١) معمل تكنولوجيا التعليم، وعدد (١) معمل للصوتيات، وعدد (١) معمل للتدريس المصغر، وعدد (١) معمل للحاسب الآلي^(١).

(١) ملحق (١) إمكانيات وموارد الكلية بالخطة الإستراتيجية.

٥/١/١ - سياسات التحويل:

ينقسم التحويل إلى نوعين:

▪ النوع الأول: التحويل من وإلى المؤسسة:

وهذا النوع من التحويل يتم الإعلان عنه بشكل مركزي من خلال إدارة الجامعة، ويتم التحويل في ضوء قواعد محددة؛ حيث يتم التحويل بالنسبة لطلاب الفرقة الأولى عن طريق مكتب التنسيق الرئيسي بشرط استيفاء الحد الأدنى للقبول، أما بالنسبة للفرق الأعلى فيتم التحويل بعد إجراء معادلة لبيان ما يمكن أن يحمل به الطالب، أو يرفع عنه من مواد، ونادراً ما تحدث تحويلات من المؤسسة إلى مؤسسة أخرى، وذلك لأن التوزيع بالنسبة لكليات التربية يكون إقليمياً، وإذا حدثت تحويلات يكون السبب الرئيسي فيها هو الارتباط بمحل إقامة الطالب وترابط الأسرة، وعموماً لا تزيد نسبة التحويل من المؤسسة عن نسبة ١%، أما التحويلات إلى المؤسسة فلا تزيد نسبتها عن ٥%، ويكون السبب الرئيسي فيها هو تقليل الاغتراب بسبب البعد الجغرافي عن مكان الإقامة.

▪ النوع الثاني التحويل داخل المؤسسة :

يتم هذا النوع من التحويل بناء على رغبات الطلاب ومدى استيفائهم للشروط المحددة، ويكون ذلك في بداية العام الدراسي وقد سبق ذكر تلك الشروط أثناء الحديث عن الإجراءات الخاصة بالقبول بالمؤسسة (٢/١/١).

٦/١/١ الطلاب الوافدون:

لا يوجد طلاب وافدون بمرحلة الدرجة الجامعية الأولى، وإنما يوجد بمرحلة الدراسات العليا لدرجتي الدبلوم العام والمهنية ودرجتي الماجستير والدكتوراه، وهي نسبة قليلة لا تتعدى من (٥-٦) ست طلاب في كل درجة علمية. يتطلب ذلك إعداد خطة لجذب الطلاب الوافدين وتقديم الدعم المناسب لهم.

٢/١ الدعم الطلابي:

١/٢/١ تحديد خصائص واحتياجات الطلاب :

يتم دراسة خصائص واحتياجات الطلاب غير الأكاديمية من خلال استمارة تتضمن (بيانات الطالب الأولية - عدد أفراد الأسرة ومراحلهم التعليمية - مهنة ولى الأمر - مستوى دخل الفرد في الأسرة - رأى الأخصائي الاجتماعي) وذلك بهدف دعمهم مادياً من خلال صندوق التكافل الاجتماعي ودعم الكتاب الجامعي.

٢/٢/١ خطة خدمات دعم الطلاب:

توجد خطة متكاملة يتم تطبيقها لدعم الطلاب في مختلف المجالات المادية والنفسية والاجتماعية بالتعاون مع إدارة رعاية الشباب بالجامعة ويتم اعتماد الخطة من قبل لجان اتحاد الطلاب بالكلية .

٣/٢/١ إدارة وإجراءات الدعم المالي:

توجد سياسة واضحة ومعلنة للدعم المالي للطلاب، ويتم توزيع الدعم المالي بناء على معايير موضوعية وعادلة حيث يتقدم الطالب باستمارة (بحث حالة)^(٢) تتضمن (بيانات الطالب الأولية - بيان ما لدى ولي الأمر من حيازة زراعية - بعض البيانات تستكمل بمعرفة إدارة شؤون الطلاب - بيانات يتم استيفائها واعتمادها من الوحدة الاجتماعية التابع لها الطالب)، ويتم عرض تلك الاستمارة على لجنة مختصة لتحديد مدى أحقية الطالب في الدعم من عدمه، ثم ترفع الاستمارة للأستاذ الدكتور عميد الكلية للموافقة على صرف الدعم للطلاب المستحق.

٤/٢/١ الرعاية الصحية:

تم وضع تصور لإنشاء عيادة داخل المؤسسة؛ لعلاج الحالات الطارئة، على أن تكون مجهزة ببعض المستلزمات الطبية للإسعافات الأولية، وإلى جانب ذلك فإنه يتم تقديم الرعاية الصحية للطلاب بالتنسيق مع الإدارة الطبية بالجامعة ومستشفى جامعة بني سويف.

وبالإضافة إلى ذلك فقد تم عقد دورات للطلاب في الإسعافات الأولية بالتعاون مع جمعية الهلال الأحمر المصري، وأعضاء هيئة التدريس من كلية الطب والتمريض بجامعة بني سويف^(٣)، وحرصاً من المؤسسة على تقديم الرعاية الصحية الكاملة لطلابها، وفي ظل ظروف انتشار وباء أنفلونزا الخنازير، تم إنشاء غرفة للعزل وتم تجهيزها طيباً لعزل المشتبه به من الطلاب.

٥/٢/١ برامج دعم ورعاية المتفوقين والمبدعين:

توجد إجراءات موثقة لتحديد المتفوقين علمياً تتمثل في نتائج الامتحانات، و تقديرات الطلاب السنوية، و تحديد الطلاب العشر الأوائل على الكلية سنوياً، كما يتم تحديد المبدعين من خلال مشاركتهم في الأنشطة الطلابية المختلفة، وتميزهم فيها وحصولهم على مراكز متقدمة، ويتم دعم وتحفيز المتفوقين والمبدعين بأساليب مختلفة منها:

- تعيين المتفوقين علمياً والأوائل على الكلية في وظائف هيئة التدريس المعاونة داخل الكلية.
- عقد حفل تخرج سنوي للمتفوقين والمبدعين.

(٢) ملحق (٢) استمارة بحث حالة .

(٣) ملحق (٣) بيان بدورة الإسعافات الأولية .

- صرف مكافآت مادية للتفوق العلمي (الطلاب الحاصلين على تقدير عام جيد جداً) سنويا من صندوق رفع الكفاءة التعليمية، كما يتم صرف مكافآت للمبدعين من صندوق اتحاد الطلاب.
- وضع درجات للتفوق بما يتفق مع اللوائح والقوانين.
- صرف الكتب الجامعية المقررة مجاناً أو مدعمة.
- شهادات تقدير وميداليات تذكارية للمتفوقين والمبدعين.
- يتم إعداد وتنفيذ خطة لدعم ورعاية المتفوقين والمبدعين.
- جاري وضع آليات لاكتشاف ورعاية المتفوقين والمبدعين.

٦/٢/١ رعاية الطلاب المتعثرين دراسياً:

تم وضع بعض الإجراءات لتحديد الطلاب المتعثرين دراسياً، من خلال نتائج الطلاب، وخاصة المنقولين بمادة أو أكثر، ونسبة هؤلاء تتراوح من ١ إلى ٣٠%، وغالبا ما يقوم السادة أعضاء هيئة التدريس بمساعدة هؤلاء الطلاب أكاديمياً، من خلال حضور الطلاب للسادة أعضاء هيئة التدريس في غير أوقات المحاضرات لمساعدتهم في المواد الدراسية المختلفة^(٤).

٧/٢/١ الخدمات المقدمة لذوى الاحتياجات الخاصة:

لا توجد بالمؤسسة برامج لذوى الاحتياجات الخاصة إذ إنه لا يقبل بالكلية إلا الطلاب اللائقون طبياً والأصحاء جسدياً ولكن توجد بالكلية بعض الوحدات ذات الطابع الخاص والتي تتيح بعض الخدمات لذوى الاحتياجات الخاصة مثل مركز الإرشاد النفسي والتربوي ومركز التدريب والاستشارات التربوية من المجتمع الخارجي وكذلك تدريب معلمي ذوى الاحتياجات الخاصة.

٨/٢/١ المنح الدراسية:

لا توجد منح دراسية تقدم للطلاب من خلال الكلية، وبناء عليه فإنه لا توجد معايير معلنة لحصول الطلاب على هذه المنح، وقد وافقت لجنة الدراسات العليا بالجامعة هذا العام على تقديم منح دراسية للحصول على درجتي الماجستير والدكتوراه سواء من الكلية أو من جامعات أجنبية.

٩/٢/١ دليل الطالب:

يوجد دليل للطالب يحصل عليه مع بداية كل عام دراسي بعد دفع المصروفات الدراسية المقررة، ويتم تحديث بيانات الدليل سنويا لإضافة بعض المعلومات والإنجازات الجديدة التي حققتها الكلية خلال العام الدراسي^(٥)، ويتضمن دليل الطالب العناصر التالية (كلمة رئيس الجامعة - كلمة نائب رئيس الجامعة لشئون التعليم والطلاب - كلمة عميد الكلية - نبذة عن نشأة الجامعة والكلية - الهيكل التنظيمي للكلية - الأقسام

(٤) ملحق (٤) إجراءات رعاية الطلاب المتعثرين دراسياً.

(٥) ملحق (٥) دليل الطلب .

التربوية بالكلية - برامج وشعب الكلية - الوحدات الإدارية ورسالتها- إرشادات هامة للطلاب - وحدة ضمان الجودة والاعتماد - المراكز والوحدات ذات الطابع الخاص - اللائحة الداخلية للكلية - الدراسات العليا - أماكن المدرجات والقاعات بالكلية - إنجازات الكلية في صور - أسرة تحرير الدليل).

١٠/٢/١ الإرشاد الأكاديمي:

انطلاقاً من أهمية الإرشاد الأكاديمي للطلاب داخل المؤسسة فقد تم إجراء وتطبيق استبانته^(٦) تضمنت (٢٠) عبارة تعبر عن آليات الإرشاد الأكاديمي التي يجب توفيرها للطلاب وقد توصلت الاستبانة إلى:

- الأخذ بنظام الساعات المكتبية من خلال عقد لقاءات بين الطالب والمعلم لإرشاده وتوضيح الغامض له.
 - حصر الطلاب المتفوقين ورعايتهم مادياً ومعنوياً.
 - وضع خطة لتوجيه الطلاب لاختيار الأنشطة والتخصصات وفقاً لميولهم واهتماماتهم.
 - تفعيل مكتب التربية العملية لحل مشكلات الطلاب.
 - تقديم بعض المحاضرات الإرشادية لكيفية المذاكرة والاستعداد للامتحان.
- ويتم توعية وإعلام الطلاب بنظام الإرشاد الأكاديمي من خلال:
- بعض اللقاءات المجمعّة بين عميد الكلية والطلاب
 - اللقاء السنوي لاستقبال الطلاب الجدد
 - أستاذ المادة وعلاقته بطلابه خلال المحاضرة.

ولا يوجد بالمؤسسة نظام معتمد لقياس فاعلية نظام الإرشاد الأكاديمي، وتهدف إدارة الجودة والاعتماد بالكلية لوضع نظام معتمد.

٣/١ الأنشطة الطلابية:

١/٣/١ تميز المؤسسة في الأنشطة الطلابية:

تنفذ المؤسسة الأنشطة الطلابية وفقاً للخطة المعدة لذلك، بالتنسيق مع إدارة رعاية الشباب بالجامعة ، وقد تم إعداد خطة للأنشطة الطلابية على مستوى الكلية في المجالات المختلفة من نشاط فني (فنون تشكيلية- مسرح - موسيقى - كورال) ونشاط ثقافي (مسابقات ثقافية ودينية - أنشطة نادي العلوم - أنشطة المنتدى الأدبي - مسابقات في الشعر والقصة) ونشاط اجتماعي (مسابقة الطالب المثالي على مستوى الجامعة - مسابقة في البحوث الاجتماعية - رحلات سياحية وثقافية وترفيهية - تنظيم قوافل طبية وتنظيم حملات التبرع بالدم - مسابقة الأم المثالية - مسابقة العامل المثالي) ونشاط رياضي (دوري الجامعة في

(٦) ملحق (٦) قائمة فرص و آليات الإرشاد الأكاديمي.

الألعاب الجماعية - دوري الجامعة في الألعاب الفردية - المشاركة في اللقاءات والمهرجانات التي تنظمها وزارة الشباب قطاع الرياضة - المشاركة في أسبوع شباب الجامعات - عقد لقاءات صداقة مع الجامعات الأخرى) وقد حصلت المؤسسة على مراكز متقدمة في الأنشطة الطلابية؛ وتتمثل فيما يلي:

- الفوز بالمركز الثاني للمستوى الثالث والمركز السابع للمستوى الأول في مسابقة حفظ القرآن الكريم المنظمة من جامعة بني سويف.
- المركز الأول في الابتهاالات الدينية والمركز الثاني في الأحاديث النبوية الشريفة على مستوى الجامعة.
- المركز الأول في مسابقة دوري كرة القدم بين فرق الكليات على مستوى الجامعة.
- المركز الثالث في مهرجان الجواله والخدمة العامة على مستوى الجامعة وحصول احد الطلاب على جائزة أفضل جوال.
- المركز الأول في مسابقة دوري المعلومات وفي الغناء الفردي.
- المركز الثاني في الأداء المسرحي عن مسرحية (في محطة مصر).
- المركز الثاني في الزجل والشعر.
- جائزة أفضل فن تشكيلي.
- حصول الكلية على الدرع العام في المهرجان الثقافي الفني الرياضي لكليات التربية بالوادي الجديد (جامعة أسيوط) ممثلة عن جامعة بني سويف.
- حصول الكلية على الدرع العام للمهرجان الثالث للأسر على مستوى الجامعة.

ويتم مكافأة المتفوقين في الأنشطة الطلابية ماديا ومعنويا من خلال تقديم دعم مادي وميداليات تذكارية وشهادات تقدير وصرف الكتب الجامعية المقررة ووضع درجات للتفوق بما يتفق مع اللوائح والقوانين.

٢/٣/١ المشاركة في الأنشطة الطلابية:

تم تشجيع الطلاب على ممارسة الأنشطة بتحفيزهم من خلال الدعم المقدم للمتفوقين منهم ونسبه مشاركة الطلاب في الأنشطة الطلابية لا تتعدى (١٠٠) طالب من إجمالي (٤٠٠٠) طالب بالكلية أي بنسبة (٤ %)، وتحاول الكلية رفع هذه النسبة مستقبلا ، ولا تتعدى نسبه مشاركة أعضاء هيئة التدريس في الإشراف على الأنشطة الطلابية عن (٧) أعضاء هيئة التدريس وهم مستشارو لجان اتحاد الطلاب.

٤/١ خدمات الخريجين:

١/٤/١ أعداد الخريجين:

يوجد قسم للخريجين يتبع إدارة شؤون الطلاب والتعليم، ويضم مجموعة من الإداريين لاستخراج الشهادات المؤقتة سواء باللغة العربية أو اللغة الإنجليزية بناء على رغبة الطالب وتنقسم إدارة الخريجين إلى ثلاثة أقسام:

١- قسم يختص بشهادات الشعبة العامة بشقيها:

- درجة الليسانس في الآداب والتربية للشعب الأدبية.
- درجة البكالوريوس في العلوم والتربية للشعب العلمية.

٢- قسم يختص بشهادات شعبة التعليم الأساسي بشقيها:

- درجة الليسانس في الآداب والتربية للشعب الأدبية.
- درجة البكالوريوس في العلوم والتربية للشعب العلمية.

٣- قسم يختص بشهادات درجة البكالوريوس في التربية الطفولة.

١/٤/٢ العلاقة مع الخريجين:

توجد قواعد بيانات ورقية لقسم إدارة الخريجين، تضم أعداد الخريجين منذ تخرج أول دفعة من الكلية عام ١٩٩٢ وحتى تاريخه، وأيضاً توجد ملفات المجموع التراكمي للطلاب في السنوات الأربع، وكذلك صورة معتمدة من نتيجة السنوات الأربع لاستخراج بيان بالدرجات، وقد تم تحويل جزء من هذه القاعدة إلى صورة الكترونية، ويجرى استكمال الجزء الباقي. ولم يتم إصدار كتيبات أو نشرات خاصة بالخريجين سواء أعدادهم أو تقديراتهم منذ تخرج أول دفعة وحتى الآن، وفي ظل نظام الجودة جارى إعداد بعض الأدلة الاسترشادية للخريجين، ولا توجد رابطة للخريجين بالكلية، غير أن الكلية تتواصل مع خريجها من خلال عقد بعض اللقاءات مع الخريجين مع السادة وأعضاء هيئة التدريس، ومن هذه اللقاءات "اللقاء التوظيف للخريجين"، والذي تتم فيه المناقشة مع الخريجين حول كيفية فتح أسواق عمل أمامهم.

٥/١ رضا الطلاب:

تقوم الكلية بعقد مقابلات شخصية كشرط لقبول الطلاب التحاق بالدراسة ويكون الهدف منها التعرف على مدى مناسبة الطلاب المتقدمين من النواحي العلمية والشخصية والبدنية للعمل في مهنة التدريس، كما تقوم الكلية بعقد اختبارات تحريرية وشفهية في بعض الأقسام للتأكد من مدى مناسبة الطلاب المتقدمين للالتحاق بالأقسام الدراسية المختلفة بالكلية، وخاصة أقسام اللغات ولم يتم حتى الآن إجراء استقصاء لقياس رضا الطلاب عن سياسات القبول بالكلية، ويتم تقديم دعم مادي للطلاب بجميع الفرق من خلال إدارة رعاية الشباب؛ حيث تقدم الكلية للطلاب دعم كار نية للمستحقين من خلال البحوث الاجتماعية التي يقوم الطلاب

بعملها، ويتم فحصها وفقا للظروف الاقتصادية لكل طالب، كما تقدم الكلية دعم في صورة إعانة مالية للطلاب المحتاجين بالإضافة إلى دعم الكتاب الجامعي.

بالنسبة لأساليب التعلم الذاتي:

الطلاب غير راضين عن أساليب التعلم الذاتي الموجودة بالكلية، حيث توفر الكلية فرصا محدودة للتقييم الذاتي مثل: وجود نظام لاستعارة الكتب والدوريات من المكتبة، وتكليفهم بكتابة تقارير وأبحاث مصغرة حول بعض المشكلات، والآن بعد دخول نظام الجودة تهتم الكلية بتدعيم أساليب التعلم الذاتي من خلال تحويل المقررات الدراسية إلى مقررات إلكترونية، وتصميم وإعداد برمجيات تعليمية من الأساتذة تساعد على تفعيل وممارسة التقييم الذاتي.

بالنسبة لدور اتحاد الطلاب في تنفيذ الأنشطة الطلابية:

يقوم اتحاد الطلاب بدور فعال في تنفيذ الأنشطة ففي النشاط الثقافي حصلت الكلية على مراكز متقدمة في العديد من المسابقات ففي مسابقة القران الكريم حصلت على المركز الثاني للمستوى الثالث والمركز السابع للمستوى الأول، وفي الأحاديث النبوية حصلت على المركز الثاني والثالث على مستوى الجامعة، وفي المسابقات الثقافية حصلت في مجال الشعر على المركز الأول على مستوى الجامعة كما حصلت على المركز الثالث في القصة القصيرة والمركزين الثاني والثالث في المقال، المركز الثاني في الزجل، كما اشتركت الكلية في المهرجان الثقافي الفني الرياضي لكليات التربية على مستوى الجمهورية وحصلت على المركز الأول في دوري المعلومات... وفي النشاط الاجتماعي قام اتحاد الطلاب بتنظيم حملة للتطعيم ضد الحصبة الألمانية وتم تطعيم ما يقرب من ألفين مائتي طالب وطالبة كما نظم اتحاد الطلاب مسابقة الطالب والطالبة المثالية على مستوى الكلية وتم اختيار الطلاب الفائزين، كما تم تنظيم مسابقة البحوث الاجتماعية في موضوعي (حرب أكتوبر، والانتماء للوطن) وفازت الكلية بالمركزين الأول والثاني على مستوى الجامعة... وفي النشاط الفني

اشترك الاتحاد في المهرجان الفني الرياضي لكليات التربية على مستوى الجمهورية وحصلت الكلية

على المراكز التالية:

- المركز الأول للمستوى الثاني في العرض المسرحي (في محطة مصر).
- المركز الثاني في تصميم أفضل CD للنشاط العام لإدارة رعاية الشباب.

وأما النشاط الرياضي فقد فازت الكلية بالمركز الأول على مستوى الجامعة والمركز الرابع في كرة القدم على مستوى جامعات شمال الصعيد... بينما في نشاط الجواله اهتم اتحاد الطلاب بإعداد وتنظيم العديد من المعسكرات لاستقبال الطلاب الجدد، كما اشتركت الكلية في مهرجان الجواله الكشفي على مستوى كليات جامعة بني سويف وفازت بالمركز الأول في الخدمة العامة والمستوى الثاني في النشاط الفني والثقافي والمستوى الثالث في النشاط الديني.

أما في نشاط الأسر فقد نظم اتحاد الطلاب ندوة دينية خلال شهر رمضان وإفطار جماعي بمشاركة أعضاء هيئة التدريس وبعض الأيتام كما تم تنظيم العديد من الرحلات إلى القاهرة والفيوم... أما بالنسبة لإنتخابات اتحاد الطلاب تقوم الكلية بإجراء انتخابات اتحاد الطلاب كل عام؛ حيث يتدخل الأمن في اختيار بعض طلاب اتحاد الطلبة، ومن ثم يؤدي ذلك إلى إحجام الطلاب عن المشاركة في الانتخابات، وبالتالي فهم غير راضين عن هذه الإجراءات.

بالنسبة للتدريب الميداني يقوم أعضاء هيئة التدريس بالإشراف على التدريب الميداني ولكن بطريقة غير منتظمة، حيث تقتصر زيارة عضو هيئة التدريس للمدرسة على مرة واحدة أو مرتين في نهاية العام، قامت الكلية بوضع إليه معتمدة للتعامل مع شكاوى الطلاب حيث تم وضع صندوق لتلقى شكاوى الطلاب.

٢- المعايير الأكاديمية:

٢/٣- التطبيق المؤسسة للمعايير الأكاديمية القياسية القومية أو معاييرها المعتمدة:

١/١/٢ المعايير الأكاديمية المطبقة في المؤسسة:

لا توجد معايير أكاديمية خاصة بالكلية ولكن تبنت المعايير القياسية (NARS) التي أعدتها اللجنة القومية لمشروع تطوير كليات التربية F.O.E.P، والتي تتضمن ٣ مستويات معيارية:

- ١- مستويات الخريجين.
- ٢- مستويات المحتوى.
- ٣- مستويات التخصص.

ومرفق طيه ملخص بالمجالات والمعايير المتضمنة في كل من المستويات المعيارية الثلاثة انظر مخرجات الهدف (٣)، وقد وافق مجلس الكلية رقم (٤١) بتاريخ ٢٤/٣/٢٠٠٩ على تبني المعايير التي تم إعدادها خلال مشروع تطوير كليات التربية التابع لبرامج تطوير التعليم العالي بوزارة التعليم العالي.

٢/١/٢ الممارسات التطبيقية للمعايير الأكاديمية

تسعى الكلية إلى إعداد المعلمين وتنميتهم مهنيًا؛ للوصول بهم إلى تحقيق معايير الأداء المطلوبة، وإعداد الباحثين القادرين على الإسهام في بناء المعرفة وتوظيفها في حل المشكلات التربوية والحياتية، وتوفير الخدمات التربوية، بما يحقق تطوير التعليم والارتقاء بالمجتمع، وبذلك تتوافق رسالة الكلية مع المعايير الأكاديمية في الاهتمام بالخريج والمحتوى والتخصص.

ويتم العمل على تحقيق جودة المخرجات الأكاديمية التي تقوم الكلية بتقديمها من خلال العمل على تحسين البرامج والمقررات الدراسية وذلك من خلال اعتماد توصيفها من مجالس الأقسام والكلية، وذلك في ضوء المعايير الأكاديمية القياسية، ولقد تم توصيف المرحلة الجامعية الأولى للشعبة العامة ولشعبة التعليم

الابتدائي وشعبة الطفولة، والتي بلغ عددها (ستة عشر) برنامج، كما تم القيام بتوصيف المقررات الدراسية لهذه البرامج، ولا توجد إجراءات محددة حتى الآن للتوعية بهذه المعايير، وجرى تنظيم ورش عمل وندوات للسادة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم لزيادة التوعية بهذه المعايير.

وتعتمد الكلية عند التخطيط ووضع السياسات التعليمية على المعايير الأكاديمية حيث تم توصيف برامج الدراسات العليا (دبلوم عام-مهني-خاص) بالاعتماد على المعايير الأكاديمية للدراسات العليا الصادرة عن الهيئة القومية لضمان الجودة والاعتماد. وجرى تطوير طرق تقييم الطلاب لتحقيق النتائج التعليمية المستهدفة، كما تم إعداد آلية معلنه للتعامل مع شكاوى الطلاب في صورة صناديق للمقترحات والشكاوى، ولا توجد حتى الآن إجراءات تبذل للتوعية بهذه المعايير، وقد وضعت الكلية نصب عينها الفترة القادمة بعد دخول نظام الجودة إليها المعايير الأكاديمية عند التخطيط ووضع السياسات التعليمية حيث وضعت خطة لتطبيق هذه المعايير خلال الأعوام الآتية ٢٠٠٩/٢٠١٠.

٢/٢ توافق البرامج التعليمية مع المعايير الأكاديمية:

١/٢/٢ المعايير الأكاديمية وتصحيح البرامج:

يوجد بالكلية عدد (ستة عشر) برنامجاً منها (عشرة) برامج لإعداد معلم الشعبة العامة و(خمسة) برامج للتعليم الأساسي، وبرنامج واحد لشعبة للطفولة، وقد تم توصيف هذه البرامج كما يوجد شعبة برامج خاصة بتوصيف شعبة برامج الدراسات العليا بالاعتماد على المعايير الأكاديمية للدراسات العليا الصادرة عن الهيئة القومية لضمان الجودة والاعتماد كما تم اختيار المعايير التي يتم في ضوءها توصيف البرامج والمقررات الخاصة بمرحلة الدراسات العليا، وجرى صياغة هذه المعايير في صورة نواتج تعلم تتضمن المعرفة والفهم والقدرات الذهنية والمهارات المهنية والعامة وتم تصميم البرامج في ضوء هذه النواتج التي تكون بمثابة مؤشرات لمدى تحقيق هذه المعايير.

٣- البرامج التعليمية:

١/٣ البرامج التعليمية واحتياجات المجتمع والتنمية:

تقوم الكلية بإعداد معلم المرحلة الإعدادية والثانوية للتخصصات التالية: اللغة العربية، واللغة الانجليزية، واللغة الفرنسية الجغرافيا، التاريخ، الفلسفة، الرياضيات، الكيمياء، الفيزياء، الطفولة، الأحياء وذلك للمرحلة الإعدادية والثانوية، وكما تقوم بإعداد معلم للمرحلة الابتدائية في التخصصات التالية: اللغة العربية، اللغة الإنجليزية، العلوم، الدراسات الاجتماعية، العلوم، كما تقوم بإعداد معلمه لرياض الأطفال.

وبشير الواقع أن الكلية تقوم بتخريج أعداد كبيرة من المعلمين في بعض التخصصات أكثر من احتياجات سوق العمل كما هو الحال في التاريخ والجغرافيا والفلسفة والاجتماع؛ حيث يزيد عدد الخريجين

على احتياجات سوق العمل، في حين أن سوق العمل يتطلب أعداد كبيرة من خريجي الرياضيات والعلوم، ولكن خريجي هذه التخصصات بالكلية أعدادهم قليلة. وبالتالي تحتاج الكلية إلى وضع خطة للتعامل مع هذا الفائض في تخصصات معينة والعجز في تخصصات أخرى.

٢/١/٣ مرونة البرامج التعليمية استجابة للتغيير

حتى الآن لم يجر أي تعديلات في البرامج التعليمية نظرا لانتفاء سوق العمل بالتخصصات الأساسية الموجودة، وتسعى الكلية إلى إضافة أقسام جديدة استجابة لاحتياجات سوق العمل مثل معلم الرياضيات باللغة الانجليزية ومعلم العلوم باللغة الانجليزية.

٣/٣ تصميم البرامج التعليمية:

١/٢/٣ توصيف وتوافق البرامج التعليمية مع رسالة وغايات المؤسسة

تعتمد الكلية على (ستة عشر) برنامجًا: (عشرة) برامج للشعبة العامة و(خمسة) برامج للتعليم الأساسي و(برنامج) للطفولة بالإضافة إلى برامج الدراسات العليا، وتعتمد الكلية في برامجها التي تخص الشعب الأدبية على كلية الآداب، والبرامج التي تخص الشعب العلمية على كلية العلوم، بالإضافة إلى انتداب السادة أعضاء هيئة التدريس من كليات رياض الأطفال لبرامج شعبة الطفولة، كما تم توصيف البرامج التربوية؛ حيث يوجد بالكلية (٣) أقسام تربوية، ولذا فقد تم القيام بتوصيف برامج قسم المناهج وطرق التدريس وبرامج قسم أصول التربية وبرامج قسم علم النفس والصحة النفسية، وقد تم تصميم البرامج التعليمية من خلال السادة أعضاء هيئة التدريس وهناك مقترحات تم التوصل إليها لتطوير البرامج التعليمية بمشاركة أراء الطلاب وأعضاء المجتمع المحلي وأعضاء هيئة التدريس.

٣/٢/٣ مستوى تقدم البرامج الدراسية

يتراوح متوسط نسبة النجاح في الفرق الدراسية بين ٨٣% إلى ٩٨% حيث يرتفع متوسط نسبة النجاح في برنامج (الفلسفة) حيث يصل إلى ٩٧% ، وكذلك برنامج (اللغة الإنجليزية) حيث يصل إلى ٩٥,٥%، بينما يتراوح متوسط النجاح في برامج (اللغة الفرنسية والتاريخ والفيزياء والبيولوجي) بين ٩٠%- ٩٤% ، بينما يقل متوسط نسبة النجاح في برامج (الجغرافيا والكيمياء) عن ٩٠% ، كما يرتفع متوسط النجاح في شعبة التعليم الأساسي في برامج (اللغة العربية) حيث تصل إلى ٩٤,٥%، وكذلك برنامج (اللغة الإنجليزية) يصل إلى ٩٦%، بينما يقل متوسط نسبة النجاح في برنامج (الرياضيات) إلى ٩٠%، (والعلوم) ٨٣,٥%، (والدراسات) ٨٧% ، ويرجع ذلك إلى صعوبة بعض المقررات في هذه البرامج، وصعوبة والامتحانات في البعض الآخر حيث يتطلب من الطالب أن يجتاز أكثر من امتحان شفوي وتحريري.

ويرجع انخفاض متوسط نسبة النجاح في شعبة التعليم الأساسي إلى كثرة المواد الدراسية في الفرقة الأولى والثانية، بالإضافة إلى كثرة الامتحانات العلمية، وتواضع مستوى الطلاب المقبولين بشعبة التعليم

الأساسي في مقابل ارتفاع مستوى الطلاب المقبولين بشعبة التعليم العام، وهذا يحتاج إلي وضع خطة للتعامل مع مشكلة رسوب الطلاب التعليم الأساسي وعدم رضاهم عن الدراسة.

٣/٣ مراجعة وتحديث البرامج والمقررات الدراسية:

١/٣/٣ إجراءات المراجعة:

لا توجد إجراءات موثقة للمراجعة الدورية في البرامج التعليمية ولكن تتم المراجعة من خلال مجالس الأقسام العلمية بالكلية أو بالكليات الأخرى ولا يوجد مراجعين خارجيين. وتقوم وحدة الجودة بإعداد آليات للمراجعة الدورية للبرامج التعليم في ضوء نتائج الامتحانات واستبيانات آراء الطلاب و أعضاء هيئة التدريس وسوق العمل.

٢/٢/٣ الاستفادة من المراجعة في التحديث والتطوير:

يتم الاستفادة من التقارير السنوية للبرامج والمقررات في التحديث والتطوير حيث تم اقتراح برامج لإعداد معلمي الرياضيات والعلوم باللغة الإنجليزية استجابة لحاجة سوق العمل في احتياج هذه التخصصات للتدريس في المدارس التجريبية ومدارس اللغات، كما تم عمل برامج لتدريب المعلمين على استخدام الكمبيوتر في تدريس مادة التخصص (طفولة-رياضيات-علوم..).

٤- التعليم والتعلم والتسهيلات المادية للتعلم:

١/٤ إستراتيجية التعليم والتعلم:

١/١/٤ توافر إستراتيجية التعليم والتعلم:

تعتمد الكلية على استراتيجيات للتعليم والتعلم داخل المؤسسة حيث تتمثل تلك الاستراتيجيات في المحاضرة والعصف الذهني والتعلم التعاوني والتدريس المصغر وورش العمل والدراسات الميدانية..... الخ.

لكن الاعتماد الرئيسي يكون على المحاضرة في المقررات النظرية العامة التي تضم جميع التخصصات في فرقة دراسية محددة وفي مقرر دراسي، بينما تتنوع بعض الاستراتيجيات وفقا للتخصص سواء كان علمي أو أدبي، ففي الشعب العلمية التي يكون عددها قليل مثل: (الكيمياء والفيزياء والأحياء والرياضيات) يتم استخدام التجارب المعملية والدراسات الميدانية والعصف الذهني وورش العمل، وكذلك في بعض الشعب الأدبية (كالجغرافيا والتاريخ) تستخدم الدراسات الميدانية نظرا لقلّة الأعداد، ويقوم أعضاء هيئة التدريس بالكلية بإعداد هذه الاستراتيجيات، بل وتدريسيها للطلاب، وتدريب الطلاب المعلمين على استخدامها في التربية العملية والتدريب الميداني، وهذه الاستراتيجيات غير معلنة للطلاب بل يتم التناقش فيها داخل مجالس الأقسام.

٢/١/٤ أنماط التعليم:

يستخدم معظم أعضاء هيئة التدريس بالكلية النمط التقليدي في التعلم وهي المحاضرة نظرًا لكثرة عدد الطلاب، وعدم توافر معامل كافية للطلاب، وقلة الإمكانيات المتوفرة بالكلية، وجاري الآن تحويل المقررات إلى صورة إلكترونية يسهل على جميع الطلاب الإطلاع عليها في أي وقت ومن أي مكان، ويمارس بعض أعضاء هيئة التدريس التقييم التعاوني والتدريب الميداني، مع بعض التخصصات قليلة الأعداد، وتؤدي هذه الاستراتيجيات إلى تخريج معلمين قادرين على استخدامها وتطبيقها مع تلاميذهم بالمدارس وسد العجز الموجود في سوق العمل.

٣/١/٤ المراجعة الدورية لاستراتيجيات التعليم والتعلم:

لم تتم مراجعة إستراتيجية التعليم والتعلم في ضوء معايير معينه مثل نتائج الامتحانات أو استقصاء الطلاب وأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم، ولكن تتم مراجعة هذه الإستراتيجية على مستوى مجالس الأقسام العلمية بالكلية وقد تم الاستفادة من نتائج هذه المراجعة في إدخال بعض أنماط التعلم الحديث في الكلية مثل التعليم الإلكتروني والتعليم التعاوني.

٢/٤ الممارسات الفعلية للتعلم والتعليم :

١/٢/٤ مصادر التعلم الذاتي:

تحتوي المقررات الدراسية على العديد من المجالات لتنمية التعلم الذاتي ومنها: وجود نظام استعارة الكتب والدوريات مما يساعد الطلاب على ممارسة وإنجاز مهام التعلم الذاتي، توافر فرص تكليف الطلاب بكتابة تقارير وأبحاث مصغرة حول بعض المشكلات والقضايا ذات العلاقة بالمقررات الدراسية التي يقوموا بتدريسها، وكذلك تقدم للطلاب محاضرات حول مفهوم التعلم الذاتي وفوائده، وكذلك يشارك الطلاب بعضهم البعض في إنجاز الأنشطة التعليمية العلمية الذاتية داخل المعامل الموجودة بالكلية، وتتنوع الطرق المستخدمة في التعلم الذاتي بالكلية ومن هذه الطرق التعليم الإلكتروني والمكتبة الرقمية التي يدخل عليها الطلاب ويبحثون بأنفسهم على مواقعها ويحصلون على المعلومات التي يحتاجونها.

وبذل العديد من المحاولات لتنمية مصادر التعلم الذاتي ومنها إقامة ندوات حول التقييم الذاتي، وتنفيذ ورش عمل مع السادة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم حول طرق تفعيل طرق التعلم الذاتي بالكلية، ووضع بعض المقالات والمشاريع للطلاب بالمكتبة وعلى الانترنت، وتصميم برمجيات تعليمية تساعد على التعلم الذاتي من قبل الطلاب، والتعاون مع جهاز شؤون الطلاب على تنظيم الجداول الدراسية بالكلية، بما يساعد على ممارسة التعلم الذاتي، وإعداد برمجيات تعليمية من قبل الأساتذة تساعد على تفعيل وممارسة التعلم الذاتي.

٣/٤ برامج التدريب الميداني للطلاب:

١/٣/٤ برامج التدريب الميداني:

يوجد بالمؤسسة برامج معتمدة للتدريب الميداني للطلاب وهذه البرامج هي:

(أ) **التدريس المصغر بالفرقة الثالثة** ومدته ٤ ساعات أسبوعياً.

(ب) **التدريب الميداني بالفرقة الثالثة والرابعة** لمدة يوم أسبوعياً وتسمى بالتربية العملية المنفصلة، وأسبوعين كاملين متصلين وتسمى بالتربية العملي المتصلة، ويشرف قسم المناهج وطرق التدريس على برامج التدريب الميداني تحت إدارة، وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب، وتختار المدارس التي يتم تدريب الطلاب بها، ويحدد المشرفين الذي يمكن الاستعانة بهم في الإشراف على الطلاب من المتخصصين في العلوم التربوية والمواد التخصصية وغيرهم، وتتمثل النهاية العظمى لدرجة التدريب الميداني (مائة درجة) بالفرقتين الثالثة والرابعة، تضاف إلى المجموع الكلي لدرجات الطالب في نهاية العام، وفق التوصيف والمحتوى والتقويم المرفق، ويتم تصميم وتوصيف البرامج التدريبية وفقاً لمخرجات التعليم المستهدفة، حيث إن التدريب الميداني يهدف إلى أن يكتسب الطالب الكفايات التخصصية والتربوية والمهنية والثقافية، بما يتضمنه من معارف واتجاهات ومهارات التخطيط والتنفيذ والتقويم، ليتمكنوا من أداء مهامهم كمعلمين أكفاء ومرشدين وموجهين، ويتم تعليمهم من خلال محاضرات طرق التدريس ومعامل تكنولوجيا التعليم والتدريس المصغر.

٢/٣/٤ تقويم فاعلية التدريب الميداني:

يوجد بالمؤسسة نظام معتمد لتقويم نتائج الطلاب بالتدريب الميداني للطلاب، ويتمثل هذا النظام في

العناصر التالية:

- وجود نماذج لكتابة تقارير عن الطلاب المعلمين ومتاحة للجهات المسؤولة عن التدريب الميداني، ويتم مراجعة جهات التدريب، ومعرفة مشكلاتهم واستفساراتهم كما يوجد للطلاب ملف الإنجاز، ولا يسمح للطلاب الراسب في التدريب الميداني بالتقدم للامتحان في المواد الأخرى، ويجوز لمجلس الكلية إعادة قيده في العام الجامعي التالي؛ حيث يعيد الطالب السنة الدراسية كاملة، ويكون إعادة القيد لمرة واحدة فقط.
- وتشارك الجهات القائمة بالتدريب في تقويم برامج التدريب الميداني للطلاب؛ حيث يشارك في عملية التدريب الطلاب وتقويم برامج التدريب الميداني جهات عديدة تتمثل في الإدارة التعليمية والمعلم والموجه المتخصص، ومديري المدارس، وأيضاً كلية التربية متمثلة في أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم.

٤/٤ تقويم الطلاب:

١/٤/٤ أساليب تقويم الطلاب:

يتم تصميم الامتحانات لقياس المستويات المختلفة من المهارات المعرفية، ولكنها تركز في معظمها على المستويات المعرفية الدنيا وإهمال المستويات المعرفية العليا، وتتوافق أساليب تقويم الطلاب مع محتوى المقررات المعلنة للطلاب، ولكن بنسبة ضعيفة؛ حيث إن كثيراً من الاختبارات لا تراعى الوزن النسبي، والأهمية النسبية لكل موضوع من موضوعات المحتوى والأهداف التعليمية، وتوزيع أسئلة الامتحانات على المحتوى، ومعنى ذلك أن معظم أساليب التقويم لا تعكس محتوى المقرر، وتمثل درجة الاعتماد على التقويم المستمر بالنسبة إلى التقويم النهائي ضعيفة جداً؛ حيث إن معظم الاختبارات تركز على الاختبار النهائي الذي يعقد في نهاية الفصل الدراسي، والذي يتوقف نجاح الطالب على مدى حفظه للمقررات، إلا إن التخصصات العلمية والعملية تتطلب حضور الطالب وممارسة للتجارب العملية أو العلمية بشرط التحاقه أو دخوله الامتحان في المقرر.

وتتصف أساليب التقويم للطلاب بالتنوع ما بين اختبارات تحريرية واختبارات شفوية أو عملية (التدريب الميداني، الدراسة الميدانية، التخصصات العملية) وذلك في بعض المواد، أما معظم المواد تركز على الاختبارات التحريرية التي تتم آخر العام أو في نهاية الفصل الدراسي.

٢/٤/٤ نظام الممتحنين:

بالنسبة لنظام الامتحانات بالكلية فيتم استخدام لجان الممتحنين؛ حيث يتم تقسيم طلاب كل فرقة إلى لجان محددة، تتراوح كل لجنة من (٢٥ إلى ٣٠) طالب، وتتم أعمال الملاحظة من خلال السادة الإداريين بإشراف الهيئة المعاونة، والسادة أعضاء هيئة التدريس، وتوفر الامتحانات سبل الراحة والاطمئنان لجميع الطلاب، ولا تستخدم المؤسسة نظام الممتحنين الخارجيين.

٣/٤/٤ مراجعة وتحليل نتائج تقويم الطلاب:

لا تتم التغذية الراجعة للطلاب حول نتائج التقويم لتحسين مستواهم الأكاديمي، ولكن جاري العمل على تفعيل ذلك، حيث تم عقد مقابلات شخصية مع بعض من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وبلغ عددهم (٣٠) عضواً، وقد تم سؤالهم عن كيف يمكن تقديم تغذية راجعة للطلاب حول نتائج التقديم لتحسين مستواهم الأكاديمي؟ فكانت الإجابة على هذا السؤال كالتالي:

- من خلال التعرف على الأخطاء الشائعة التي قد يجدها التصحيح، ثم يتم تحديد وقت لمناقشة الطلاب في هذه الأخطاء.
- مناقشة أخطاء الطلاب في بداية المحاضرات، وذلك مع طلاب الفرق الجديدة حتى يتجنبوا الوقوع فيما وقع فيه زملائهم.

▪ أشار أعضاء هيئة التدريس إلى الإجابات المتميزة، والتي تستحق التقدير حتى يتم تشجيع الطلاب للوصول بمثل هذه المستويات المتقدمة.

ولكن لا يتم اتخاذ قرارات وإجراءات تصحيحية، كما أنه لا يستفاد من نتائج هذه الامتحانات في تحسين العملية التعليمية.

٥/٤ التسهيلات المتاحة للتعليم والتعلم:

١/٥/٤ المكتبة:

تكفي المساحة المتاحة للمكتبة لتقديم خدمة الإطلاع للطلاب حيث تبلغ مساحة المكتبة (٤٨، ٢٢، ٢م) ، والمساحة المخصصة لكل طالب للقراءة (٢م)، وتوسع المكتبة لـ (٥٠) طالب، ولذا فكل طالب (٢م) بالفعل، لذا فالمساحة كافية لتقديم خدمة الإطلاع للطلاب ، ولكن المكتبة في حاجة إلى مقاعد تستوعب عدد الطلاب المترددين عليها، وتحتاج المكتبة إلى (١٠) مناضد كبيرة على الأقل لاستيعاب الأعداد المترددة على المكتبة، كما تتوفر بعض التجهيزات المادية اللازمة لتقديم خدمات للطلاب، ولكنها غير كافية حتى تقدم للطلاب المترددين على المكتبة، فالمكتبة في حاجة إلى:

- زيادة أجهزة الحاسب الآلي.
- ٣ ماكينات تصوير، وآلة سحب سريع.
- توفير عدد من الأرفف المفتوحة بحث يكون هناك رف لكل (٢٥) مجلد.
- توفير كتب ناطقة أو شرائط كاسيت.

وتعتبر تكنولوجيا المعلومات المستخدمة في المكتبة متاحة لجميع الفئات المختلفة المستهدفة من قبل المؤسسة، ومثال ذلك شبكة الانترنت المتصلة بالكلية فهي متاحة لأعضاء هيئة التدريس، والطلاب وتوجد أيضاً مكتبة رقمية تضم آلاف من الكتب ومتصلة بشبكة المجلس الأعلى مثل (Eric- spring- Proquist) ومتاحة للباحثين.

كما تتوفر الكوادر المؤهلة من العاملين في المكتبة ولكن بنسبة متوسطة، فهناك بعض الموظفين الأساسيين بالمكتبة غير التخصصيين في المكتبات، حيث يوجد بها خمسة من الإداريين منهم الكوادر المؤهلة وهم (٣) تخصص مكتبات، وعدد (٢) للأعمال الإدارية. ويحتاج ذلك لزيادة أعداد المؤهلين بتخصص المكتبات لاستيعاب أعداد الطلاب المتزايدة، المكتبة في حاجة إلى تنوع وحدثة بعض المراجع والدوريات، فالمكتبة تتسم بضعف مقتنياتها، وعدم تنوع المراجع في بعض التخصصات ، وهناك حاجة إلى العديد من المجالات العلمية مثل (مجلة القراءة والمعرفة)، و (مجلة تربويات الرياضيات)، و (مجلة الدراسات الاجتماعية) وأيضاً توفر الأعداد الحديثة من (مجلة دراسات في المناهج وطرق التدريس).

ويمثل عدد الطلاب المستفيدين من خدمات المكتبة يومياً بمتوسط (١٥٠) طالب، وعدد الإجمالي للطلاب (١٨٨٠) طالباً فالنسبة هي ٤,٧٣%، بينما عدد أعضاء هيئة التدريس المستفيدين من خدمات المكتبة يومياً هو متوسط (٤) أعضاء والإجمالي (٤٢) عضواً فالنسبة ٩,٥٢%، إضافة إلى أن عدد معاوني أعضاء هيئة التدريس المستفيدين من خدمات المكتبة يومياً حوالي (٦) الإجمالي (٣٧) معاون فالنسبة ١٦,١٦%.

وتوجد سجلات خاصة للمترددين على المكتبة ويتم فيها تسجيل الاسم والكلية والقسم والشعبة وعنوان الكتاب واسم الطالب وتاريخ يوم الاستعارة، ولكن لا يتم قياس مستوى رضا المستفيدين من خدمات المكتبة و جارى الآن إعداد بعض الأدوات لقياس ذلك.

٤/٥/٢ قاعات الدراسة والمعامل:-

لا تتوفر مساعدات التعليم والتعلم اللازمة لإكساب الطلاب المهارات المهنية المستهدفة، وذلك لتوفر عدد (١) معمل لغات، ومعملين للحاسب الآلي وهم في حاجة إلى تطوير، وهذه الإمكانيات غير كافية لتحقيق الأهداف التعليمية المخطط لها، ويحتاج معمل اللغات ومعملين الحاسب الآلي إلى عملية تطوير لان معظم الأجهزة الموجودة تحتاج إلى صيانة، وأما بالنسبة لمساحة قاعات الدرس من مدرجات وقاعات للمحاضرات فهي لا تتلاءم لأعداد الطلاب ويتضح ذلك من خلال التالي:

١- مبنى الكلية في شارع شافعي:

نجد مثلاً مدرج ١ مساحته ٥٨٥ م^٢ ويتكون من ٧٠ مقعد طولي بسعة ٤٢٠ طالب وطالبة وبذلك تكون المساحة المخصصة لكل طالب ١,٣ م^٢ وينبغي أن تكون المساحة ٢م^٢,٥ لكل طالب، وبذلك لا يتناسب هذا المدرج مع المعايير الموضوعية وبالمثل مدرج ٢ لا يتناسب مع المعايير الموضوعية حيث إن المساحة المخصصة له ٢م^٢,٢ لكل طالب وينبغي أن تكون المساحة المخصصة لكل طالب ٢م^٢,٥ وينطبق ذلك على القاعات التدريسية حيث إنها غير مناسبة للمعايير المطلوبة.

٢- مبنى الكلية بشارع صلاح سالم:

يوجد بالمبنى عدد (٣) مدرجات، مساحة مدرج (١) ١٤٠ م^٢ ومدرج (٢) ٨٨ م^٢، مدرج (٣) ٤٠ م^٢، وبكل مدرج (١٧) مقعد طولي بسعة إجمالية ١٠٠ طالب لكل مدرج، وبهذا تكون المساحة المخصصة لكل طالب بمدرج (٣)، (١) تساوى ٤م^٢,٤ وبمدرج (٢) ٨م^٢ وينبغي أن تكون المساحة ١,٥ م^٢ وبذلك لا يتناسب مع المعايير الموضوعية. أما بالنسبة للمعامل فهناك بعض المعامل تتلاءم مساحتها مع أعداد الطلاب والبعض الآخر لا تتلاءم مساحتها ويتضح ذلك من خلال التالي:

■ **معمل الحاسب الآلي** مساحة المعمل ٨٤ م^٢ ويستوعب (٢١) طالب ولذا تكون المساحة المخصصة لكل طالب ٤ م^٢ وينبغي أن تكون المساحة المخصصة لكل طالب ٢م^٢ وبذلك فهي تتناسب مع المعايير الموضوعية.

■ **معمل التكنولوجيا** مساحته المعمل ٦٠ م ويستوعب (٨٠) طالب وبذلك تكون المساحة المخصصة لكل طالب هي ٧ م وينبغي أن تكون المساحة ٢م ، وبذلك فهو يتناسب مع المعايير الموضوعية من حيث المساحة.

■ **معمل علم النفس** مساحته ٦٨,٥ م ويستوعب (٥٤) طالب وبهذا تكون المساحة المخصصة لكل طالب ١,٢ م وينبغي أن تكون المساحة المخصصة لكل طالب ٣ م، وبذلك فهي لا تتناسب مع المعايير الموضوعية.

■ **معمل اللغات** مساحته ٦٨,٥ م ويستوعب (٤٠) طالب، وبهذا تكون المساحة المخصصة لكل طالب ١,٧م، وبذلك فهي لا تتناسب مع المعايير الموضوعية من حيث المساحة.

لا تتوفر التسهيلات اللازمة لممارسة العملية التعليمية في قاعات المحاضرات والفصول الدراسية فهي في حاجة إلى ما يلي:-

- (١٣) جهاز عرض الشفافيات ، بروجيكتور، داتا شو ، شاشات عرض رقمية، ميكروفونات حديثة
- توفير وسائل سمعية وبصرية وأفلام تصويرية توضيحية ومجسمات وخرائط عينية.
- توفير (٥) مراوح في كل قاعة وعدد(٨) مراوح في كل مدرج، وذلك لتوفير التهوية الكافية.

٥ أعضاء هيئة التدريس:

١/٥ كفاية أعضاء هيئة التدريس / الهيئة المعاونة:

١/١/٥ أعضاء هيئة التدريس:

يعتبر عدد أعضاء هيئة التدريس بالكلية مناسب لعدد الطلاب، مع اعتبار زيادة أعداد الدراسات العليا، ما هي إلا طفرة، وقد تعود الأعداد إلى سابق عهدها خصوصاً عندما تشارك الأكاديمية المهنية للمعلمين مهمة إعداد المعلمين غير المؤهلين تربوياً، وهذا يحقق النسبة بين أعداد هيئة التدريس والطلاب بنسبه (٥٠:١) وفقاً لمعايير الجودة والاعتماد، وتوجد إجراءات لتحديد العجز/ الفائض في أعضاء هيئة التدريس، ويتم ذلك اعتماداً على الأعباء التدريسية وأعباء الإشراف العلمي، والحاجة إلى التخصصات العلمية والأكاديمية، ويتم اتخاذ إجراءات للتعامل مع العجز/ الفائض في عدد أعضاء هيئة التدريس في حالة العجز مثلاً يتم الإعلان عن تعيين أو انتداب بعض أعضاء هيئة التدريس للكلية، ويتلاءم التخصص العلمي لعضو هيئة التدريس للمقرات التي يشارك في تدريسها بنسبة كبيرة جداً، كما يوجد مخطط للتعامل مع حالات العجز/ الفائض في بعض التخصصات؛ حيث يتم انتداب بعض أعضاء هيئة التدريس ذوي التخصصات غير الموجودة بالكلية، مثل المواد الأكاديمية وشعبة الطفولة وشعبة تجارى بالدبلوم العام ومناهج وطرق تدريس اللغة الفرنسية.

٢/١/٥ أعضاء الهيئة المعاونة:

تتفق نسبة أعضاء الهيئة المعاونة إلى نسبة عدد الطلاب وفقا لاحتياجات الخطة التعليمية، حيث يبلغ إجمالي عدد الطلاب الحالي بالكلية (٣١٧٠) بينما يبلغ أعضاء الهيئة المعاونة (٣٧) وبمقارنة عدد الطلاب بعدد الهيئة المعاونة تتضح النسبة وهي (٤٠:١)، ويتم حاليا اتخاذ إجراءات للتعامل مع العجز في أعضاء الهيئة المعاونة حيث يتم تعيين بعض الخريجين المتفوقين على مستوى الكلية، وفقاً لسياسة الجامعة وفي ضوء نظام سياسة وزارة التنمية الإدارية، والمجلس الأعلى للجامعات.

٢/٥ تعيين أعضاء هيئة التدريس / الهيئة المعاونة:**١/٢/٥ قواعد وإجراءات التعيين:**

يتم التعيين وفقاً للاحتياجات الفعلية للمؤسسة لكل من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم، ويتم ذلك من خلال التعرف على احتياجات الأقسام، وفي ضوء حصول الهيئة المعاونة على درجات علمية أعلى (دكتوراه)، أو عن طريق الإعلان عن التخصصات المطلوبة، وتعتبر قواعد وإجراءات التعيين لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم من قبل المؤسسة تتم وفقاً لقانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ وفي ضوء احتياجات الأقسام.

٣/٥ تنمية قدرات مهارات أعضاء هيئة التدريس / الهيئة المعاونة:**١/٣/٥ خطة التدريب:**

هناك برامج تنمية أعضاء هيئة التدريس F.I.L.P تحت إشراف الجامعة، ولا توجد خطة للتدريب معتمدة على الاحتياجات التدريبية الفعلية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم، ولكن جارياً حالياً إعداد خطة للتدريب، وقد تم إعداد استبانة خاصة بالاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وتم توزيعها وتفرغها وتحليلها، وحتى الآن لم يتم تنفيذ برامج تدريبية تلبي الاحتياجات التدريبية لكل فئة، وجرى العمل على تنفيذ هذه البرامج.

٢/٣/٥ تنفيذ وتقييم التدريب:

لا توجد نسبة حيث إنه لم يتم تنفيذ وتقييم التدريب حتى الآن، كما لا توجد أيضاً آليات لتقييم فعالية ومردود التدريب لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم.

٤/٥ تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس / الهيئة المعاونة:**١/٤/٥ معايير وإجراءات تقييم التدريب:**

هنا العديد من المعايير التي يتم على أساسها تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس تتمثل فيما يلي:
١- نتائج الطلاب في المادة التي يقوم بتدريسها.

- ٢- المشاركة في أعمال المجالس واللجان التي يكونوا أعضاء فيها.
- ٣- المشاركة في الخطة البحثية للمؤسسة.
- ٤- المشاركة في المؤتمرات العلمية للقسم للكلية.
- ٥- التمسك بالتقاليد والقيم الجامعية الأصيلة والعمل على بثها في نفوس الطلاب.

كما توجد إجراءات موثقة لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة، كما جاءت في قانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ وفقا لأخر تعديلات (انظر ملحق إتباع أسلوب فعال في الإدارة والحوكمة)، وقد تكون إجراءات تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة غير منطقية، وربما يرجع ذلك إلى تفويض السلطات إلى رؤساء الأقسام ووكلاء الكلية للقيام بتلك المهام، ولمجلس الكلية الحق في اتخاذ بعض الإجراءات أو القرارات التي تناقش تفعيل الأداء عمليا.

٥/٥ الرضاء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس / الهيئة المعاونة:

١/٥/٥ أعضاء هيئة التدريس:

جارى حاليا تقييم مستوى الرضاء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس ويتم ذلك من خلال استبانة خاصة بتقييم مستوى الرضاء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس، ولكن حتى الآن لم يتم الاستفادة الفعلية من هذا التقييم ومازالت في بدايتها.

٢/٥/٥ أعضاء الهيئة المعاونة:

تقييم مستوى الرضاء الوظيفي لأعضاء الهيئة المعاونة يتم من خلال بعض اللقاءات الدورية مع رئيس القسم، وذلك لعلاج بعض المشكلات التي قد تصادفهم سواء إدارية أو مهنية أو تعليمية أو بحثية، وفي ضوء نظام الجودة والاعتماد سوف يتم إعداد استبانة توزع على الهيئة المعاونة بكل قسم لتحديد مدى الرضاء الوظيفي لأعضاء الهيئة المعاونة عن أداء المؤسسة.

٦ / البحث العلمي والأنشطة الأخرى:

١/٦ خطة البحث العلمي:

١/١/٦ توافر خطط البحث العلمي:

توجد خطة موثقة للبحث العلمي بالمؤسسة تم إعدادها من خلال فريق عمل ترأسه وكيل الكلية للدراسات العليا، وترتبط خطة البحث العلمي بالمؤسسة بخطة الجامعة في هذا المجال، حيث إن الخطة البحثية تهدف في المقام الأول إلى ما يلي:

- وضع خطة مقننة للأبحاث التربوية وتوظيف بحوث الماجستير والدكتوراه لحل مشكلات الواقع التربوي.
- ربط أبحاث الكلية بالتطورات المستمرة في مجال التعليم واحتياجات المجتمع المتغيرة.

- إرساء قواعد البحث التربوي الهادف وإعداد باحثين متميزين في كافة المجالات التربوية قادرين على مواجهة مشكلات المجتمع وحلها في مجال العملية التعليمية
- المساهمة في تطوير منظومة التعليم قبل الجامعي والتعليم الجامعي وحل مشكلاته.
- الارتقاء بمستوى البحث العلمي لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والطلاب القادرين على استخدام البحث العلمي لخدمة العملية التعليمية بمدخلاتها وعملياتها ومخرجاتها.
- تحقيق التكامل و التنسيق بين الأقسام المختلفة من خلال وضع الخطط والمشاريع المدروسة في المجالات البحثية الملحة القابلة للتطبيق، والتي تؤدي إلى التكامل مع المؤسسات الخاصة والأهلية وربط البحث العلمي بسوق العمل.

ونلاحظ مما سبق إن كل أهداف المؤسسة من حيث البحث العلمي تتفق مع خطة الجامعة، حيث يوجد ارتباط بين خطة البحث العلمي، بالأقسام العلمية بخطة المؤسسة في المجال؛ حيث يهدف كل منها إلى إعداد الباحثين المؤهلين تربوياً.

٢/١/٦ التزام الأقسام العلمية بتنفيذ خطة المؤسسة في البحث العلمي:

يعتبر التزام الأقسام العلمية بتنفيذ خطة المؤسسة في البحث العلمي في بدايته، حيث إن هذه الخطة تم إعدادها منذ فترة قريبه والأقسام في طريقها إلى تنفيذ هذه الخطة.

٢/٦ كفاءة العملية البحثية:

١/٢/٦ مؤشرات الكفاءة:

تبلغ نسبة أعضاء هيئة التدريس المشاركين في البحث العلمي بالمؤسسة (٨٢) عضواً، منهم من هو في مرحلة الحصول على درجة الماجستير أو درجة الدكتوراه، ومنهم من يسعى إلى الترقية لدرجة أستاذ مساعد أو درجة أستاذ، وتبلغ نسبة الأبحاث المنشورة محلياً ودولياً حوالي ما يقرب من ١٥٠ بحثاً موزعة على أعضاء هيئة التدريس بالكلية وعددهم (٤٦) عضو هيئة تدريس بنسبة ٣٢,٤%، جاري إعداد قاعدة بيانات للسادة أعضاء هيئة التدريس، وعرض بحوثهم المنشورة وفقاً لتخصصه والدرجات العلمية المرقى إليها.

٢/٢/٦ تشجيع وتحفيز البحث العلمي:

لا توجد بحوث علمية مشتركة مع مؤسسات علمية دولية، يتم استخدام بعض أنشطة البحث العلمي بالمؤسسة في معالجة مشكلات المجتمع مثل أساليب التعلم النشط، الإدارة الإلكترونية، تفعيل دور مؤسسات المجتمع المدني، التكامل ما بين المواد الدراسية، أنشطة الوعي السياسي،..... الخ، وقد حصل بعض أعضاء هيئة التدريس على أفضل بحث على مستوى جامعة القاهرة (في العلوم الاجتماعية والإنسانية).

والمؤسسة لا تشجع البحوث العلمية المشتركة بين الأقسام العلمية ولكن جاري إعداد خطة لتنفيذ ذلك، وتسعى المؤسسة لإيجاد وسائل لتحفيز ورعاية ودعم الباحثين مثل تحفيز الدولة للباحثين لزيادة بدلات

البحث العلمي إلى ١٣٠%، ونشر بحث مجاني في مجلة الكلية لكل عضو هيئة تدريس، وبالنسبة لنتيجة قدرات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم، ويوجد برنامج واحد يتبع الجامعة فقط؛ حيث يتطلب حضور معائني أعضاء هيئة التدريس إلى أربع دورات متنوعة للتعيين في وظيفة أعلى من معيد إلى مدرس مساعد أو من مدرس مساعد إلى مدرس.

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

لم يتم الاستفادة من نتائج البحث العلمي بالمؤسسة في المقررات الدراسية العملية التعليمية، ولا تتم مشاركة الطلاب في المؤتمرات والندوات، كما أنه لا تتم مشاركة الطلاب في المشاريع البحثية.

٣/٦ تمويل البحث العلمي:

١/٣/٦ مصادر تمويل البحث العلمي:

- تساهم مختلف فعاليات المجتمع في هذا الجهد من دوائر حكومية حيث تقدم دعمها للبحث العلمي في أشكال متعددة كرسيد العديد من الجوائز والهدايا والمكافآت للباحثين المتميزين منهم، والمبتدئين وبرامج المنح الدراسية المتقدمة، وتسعى المؤسسة إلى إنشاء مركز (الدراسات والبحوث) وإنشاء صندوق بالمركز يكون مسئول للتنسيق بين المؤسسات البحثية، والبحث عن مصادر تمويل أنشطة للبحث العلمي بالكلية إلى دعم البحوث التي تعني بأولويات المجتمع والنهوض بالعملية التعليمية.
- وهناك بعض المصادر التي يتم من خلالها تمويل البحث العلمي بالكلية مثل:
- المراكز ذات الطابع الخاص.
- صناديق الكلية.
- تمويل بعض البحوث والمشروعات التنافسية من خلال بعض المشروعات التي يتم الحصول عليها.

٢/٣/٦ قياس عوائد البحث العلمي:

لا يتم قياس وتقييم مردود المخصصات المالية المنققة علي البحث العلمي بالمؤسسة.

١٤/٦ أنشطة علمية أخرى:

١/٤/٦ مشروعات بحثية ممولة واتفاقيات:

حصلت الكلية علي مشرعين ممولين من مشروعات تطوير كليات التربية F.O.E.P، وفيما يلي بيان بهما:

- المشروع الأول: عنوانه "تطوير التربية العملية لطلاب كلية التربية في ضوء الاتجاهات العلمية المعاصرة"، ومدته: عام واحد، الزمن ٢٠٠٥/٢٠٠٦، الميزانية: ٢٠٣ ألف جنية مصري.

■ **المشروع الثاني:** عنوانه "تنمية المجتمع المحلي بمحافظة بني سويف من خلال برنامج متكامل لمحو الأمية وتعليم الكبار مدته: عام واحد، الزمن : ٢٠٠٥/٢٠٠٦ ، الميزانية : ٢٠٣ ألف جنية مصري.

ولا توجد اتفاقيات مفعلة بين المؤسسات ومؤسسات التعليم العالي، والبحث العلمي، وقد قامت الكلية بمشروع لمحو الأمية في قرية ننا بمركز اهناسيا محافظة بني سويف تحت مسمى "قرية بلا أمية" في العام الدراسي ٢٠٠٧-٢٠٠٨، وكان هذا المشروع ممولاً من مؤسسة اليونسكو تحت إشراف اللجنة الوزارية للتنمية، في إطار مشروعات تنمية قريتين أحدهما بمحافظة بني سويف والأخرى بمحافظة الشرقية.

٦/٤/٢ المؤتمرات والندوات العلمية:

قامت المؤسسة بالتنظيم لبعض المؤتمرات والندوات العلمية مثل:

■ المؤتمر العلمي الأول للكلية وذلك بعنوان "المنظومة في إعداد المعلم مطلب رئيسي لمواجهة تحديات القرن الحادي والعشرين" وقد تم عقده في الفترة من ٢٧ إلى ٢٨ ابريل عام ٢٠٠٣.

■ المؤتمر العلمي الثاني وذلك " الطفولة والإبداع في عصر المعلومات" من ٢٧ إلى ٢٨ ابريل ٢٠٠٤م.

■ المؤتمر العلمي الثالث للجمعية المصرية للتربية المقارنة بالتعاون مع الكلية بعنوان " الاعتماد وضمان جودة المؤسسات التعليمية" من ٢٩ إلى ٣٠ يناير ٢٠٠٥م.

■ المؤتمر العلمي الرابع بعنوان "دور مؤسسات المجتمع المدني في رعاية ذوي الاحتياجات الخاصة" ٢٤ إلى ٢٦ أبريل ٢٠٠٦ م.

■ المؤتمر العلمي الخامس بعنوان "مناهج التعليم قبل الجامعي" في الفترة من ٧ إلى ٨ ابريل ٢٠٠٧م.

■ وقد تم مؤخراً عقد مؤتمر بالتعاون مع الجمعية المصرية للتربية المقارنة بعنوان " اتجاهات معاصرة في تطوير التعليم بالوطن العربي " في الفترة من ٦ إلى ٧ فبراير ٢٠١٠.

لا تود مساهمة من جانب مؤسسات القطاع الخاص سواء الإنتاجية أو الخدمية في دعم الأنشطة العلمية بالمؤسسة.

يحتاج ذلك إلي وضع خطة التفعيل الشراكة بين الكلية ومؤسسات المجتمع المدني وديرية التربية والتعليم لدعم أنشطة البحث العلمي والمؤتمرات بالكلية.

٧- الدراسات العليا

تحرص الكلية على تقديم مجموعة من برامج الدراسات العليا بما يسهم في تحقيق رسالة الكلية ويتضح ذلك من خلال ما يلي:

١/٧/ الدرجات الممنوحة:

١/١/٧ التعريف ببرامج الدراسات العليا:

تقوم الكلية بالإعلان عن برامجها المقدمة في الدراسات العليا من خلال موقعها الإلكتروني، كما قامت الكلية بإعداد دليل للدراسات العليا خلال العام الجامعي (٢٠٠٨ - ٢٠٠٩)، كما تقوم الكلية بإنشاء قواعد للبيانات عن الدراسات العليا من حيث أعداد البرامج وأعداد المستفيدين منها، وتاريخ إنشائها، والهدف من كل برنامج وأعداد المتقدمين له، وجرى القيام بتصميم استبيان لاستطلاع رأى الجهات المستفيدة، واستقصاء آراء الحاصلين على هذه الدرجات العلمية، وكذلك التعرف على مكانة البرامج من خلال التعرف على مؤشرات القبول والتسجيل في هذه البرامج.

٢/١/٧ الدبلومات والدرجات العلمية الممنوحة:

تقدم الكلية عددًا من الدبلومات في التربية وهي: "درجة الدبلوم العام في التربية نظام العام الواحد للمتفرغين"، "ونظام العامين لغير المتفرغين"، "والدبلوم المهنية بتخصصاتها المختلفة تربية خاصة- تطوير مناهج - إدارة مدرسية وغيرها"، "والدبلوم الخاص في التربية"، كما تمنح الكلية درجتي الماجستير والدكتوراه في التربية في التخصصات المختلفة.

٢/٧ العملية التعليمية في الدراسات العليا:

١/٢/٧ تحديث اللوائح والبرامج:

يتم العمل في جميع الدرجات العلمية للدراسات العليا وفقا للائحة معتمدة معلنة للطلاب وأعضاء هيئة التدريس وتقوم الكلية بمراجعتها في ضوء المتغيرات المحيطة، وتحدد الكلية من خلال مجلسها ولجنة الدراسات العليا الملامح الأساسية للنظام المتبع في تدريس الدراسات العليا، فيقوم بتدريس العملي والتطبيقي أعضاء هيئة التدريس فقط (درجة مدرس) تحت إشراف أستاذ مساعد، في الوقت الذي يقوم فيه الأساتذة بالتدريس النظري، كما حرصت الكلية على توفير التجهيزات والتسهيلات اللازمة للعملية التعليمية من خلال استقطاع جزء من مكافآت الدراسات العليا التي توزع وفقا لقرار المجلس الأعلى للجامعات؛ لتوفير متطلبات الدراسة بالإضافة إلى ميزانية الكلية، كما حرصت على الاشتراك في قواعد البيانات العالمية إذ أن فلسفة وإستراتيجية التدريس بالدراسات العليا تعتمد على درجة أكبر من المشاركة والفعالية والاعتماد على الذات للطلاب الملتحقين بها.

كما تحرص الكلية على انتداب الأساتذة المشهود لهم بالسمعة العلمية العالمية في مجالات التخصص المختلفة للتدريس ببرامج الدراسات العليا، ويتم مراجعة أداء الأقسام في التدريس للدراسات العليا، ويتم من خلال التغذية الراجعة إعادة تصحيح المسار إن لزم الأمر.

وحيث بدأت الدراسات العليا بالكلية في العام الجامعي ٩٤/٩٥، وفتحت الدراسة بالدبلوم العام نظام العام الواحد للمتفرغ ونظام العاميين لغير المتفرغين؛ حيث بلغ عدد الطلاب بالدبلوم نظام العام الواحد حوالي (١٠٠) طالب، ونظام العاميين (٢٦) طالب وذلك في عام ١٩٩٥، وتزايدت أعداد الطلاب بالدبلوم العام والدبلوم الخاص ودرجتي الماجستير والدكتوراه خلال الخطة الخمسية الأولى للكلية؛ حيث بلغ إجمالي عدد الطلاب عام ٢٠٠٠ إلى (٥٣٥) طالب منهم (٢٧٠) طالب بالدبلوم العام و (٢٤٧) بالدبلوم الخاص و (١٨) بدرجة الماجستير والدكتوراه أي بمعدل زيادة ٢٠٠% تقريباً، وفي الخطة الثانية تزايدت أعداد الطلاب لتصل إلى (٢٤٠٣) طالب سنة ٢٠٠١، بينما تناقص العدد عام ٢٠٠٥ ليصل إلى (١٧٥٧) طالب بنسبة تناقص ٦٤%، بينما وصل العدد عام ٢٠٠٨ إلى (٣٤٢٣) طالب منهم (٢٤٧٦) بالدبلوم العام و (٢٤٧) طالب بالدبلوم الخاص و (٢٦٢) طالب بدرجة الماجستير والدكتوراه وبنسبة تزايد ٢٠٠,٧%، ويبلغ عدد طلاب الدراسات العليا في العام الجامعي ٢٠٠٨/٢٠٠٩ حوالي (٢٥٧٧) طالب، ونسبة الوافدين منهم حوالي (١٥) طالب موزعون على الدبلوم الخاص وعددهم (٦) طلاب، والدبلوم المهنية وعددهم (٢) طالب والدكتوراه وعددهم (٥) طالب ونسبة الطلاب الوافدين إلى طلاب الدراسات العليا يعادل ٠,٠٠٥%؛ حيث إن الكلية تعمل على نشر الدرجات العلمية التي تقدمها عن طريق موقع الكلية للانترنت وبعض الجامعات العربية.

٢/٢/٧، ٣/٢/٧ برامج الماجستير وبرامج الدكتوراه:

درجتا الماجستير والدكتوراه التي تمنحها الكلية تتطلب استيفاء مجموعة من المتطلبات تشمل على رسالة علمية ومقررات دراسية بعض منها مقررات عامة لجميع المسجلين مثل مقررات: والحاسب الآلي والإحصاء، وهناك مقررات ترتبط بالتخصص الأكاديمي للدرجة العلمية المسجل بها، وقد قامت جميع الأقسام بتوصيف برامج الماجستير والدكتوراه، كما يتم التسجيل للدرجات العلمية في ضوء الخطة البحثية للكلية التي تتماشى مع الخطة البحثية للجامعة، وترتبط من جهة باحتياجات المجتمع ومن جهة أخرى بالتطورات الأكاديمية الحديثة، ولعل من أبرز الممارسات لارتباط الدرجات العلمية باحتياجات المجتمع، والتطورات العلمية درجتي الماجستير والدكتوراه في تكنولوجيا التعليم والجودة والإدارة التعليمية والتربية المقارنة وسيكولوجية الفئات الخاصة، وتستعين الكلية بكبار الأساتذة في التخصصات الأكاديمية كمراجعين خارجيين لبرامجها وفقاً للنماذج التي أعدتها الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد، كما تقوم الكلية بعرض الدرجات العلمية المتاحة على المستفيدين باختلاف هويتهم؛ لاستطلاع رأيهم فيها، كما تحرص الكلية على ارتباط أبحاث الماجستير والدكتوراه باحتياجات حقيقية للمجتمع، من خلال التسجيل لبعض الدرجات العلمية ذات طابع تطبيقي واجتماعي، مثل الدراسات المتعلقة بإعداد المعلم وتنميته، وحل المشكلات البيئية، ونشر

أنماط التعلم الذاتي والالكتروني، وجرى مراجعة برامج الماجستير والدكتوراه، لنتناسب ومخرجات التعلم المستهدفة لكل برنامج مع الدرجة الممنوحة؛ وحيث يلاءم التخصص العلمي لعضو هيئة التدريس للمقررات التي يشارك في تدريسها، وفي حالة عدم وجود أعضاء هيئة التدريس يتم انتداب أساتذة من الخارج.

٣/٧ نظام التسجيل والإشراف العلمي:

١/٣/٧ إجراءات التسجيل والإشراف:

تقوم الكلية بنشر الإجراءات الإدارية والعلمية الخاصة بالتسجيل للدرجات العلمية بإدارة الدراسات العليا بالكلية، وبأدلة الطلاب، وعلى موقعها الإلكتروني وتشتترط على المسجلين لدرجات علمية من أعضاء هيئة التدريس المعاونة، وأن يكون التسجيل وفقاً للاحتياجات الأكاديمية للقسم بما يحقق للطالب اختيار الأستاذ الذي يقوم بالإشراف عليه، بينما يقوم الأستاذ باختيار من يساعده في الإشراف، بينما لا يوجد اشتراطات في التسجيل في تخصصات معينة للتسجيلات من خارج الهيئة المعاونة.

٢/٣/٧ المتابعة والتقييم:

يقدم كل مشرف تقريراً علمياً عن الطلاب المسجلين لدرجة علمية مدى التقدم في العمل، وأية صعوبات تواجه العمل (إن وجد)، وذلك كل ستة أشهر. وتعمل الكلية على تذليل أية صعوبات إدارية أو علمية، وتغيير اللوائح في ضوء ذلك بما لا يتعارض مع القانون. ويشترط قبل التسجيل لدرجة علمية عقد سيمينار يحضره أعضاء القسم لمناقشة الخطة البحثية المقترحة، وأهمية البحث ومدى ارتباطه بالخطة البحثية وتخصصات القسم، وإجراء أية تعديلات على الخطة المقترحة في ضوء هذه الاعتبارات، وقد أعلنت عن كافة الإجراءات والأوراق المطلوبة؛ بحيث يمكن للراغب تجهيز مكونات ملف التقدم مرة واحدة قبل قدمه للكلية.

٤/٧ تقويم طلاب الدراسات العليا:

١/٤/٧ فاعلية أساليب تقويم طلاب الدراسات العليا:

تعتمد الكلية في تقويم طلاب الدراسات العليا على وسائل متنوعة تشمل جلسات نقاش (سيمينارات) - اختبارات شفوية - تقديم أبحاث وتكليفات - اختبارات تحريرية - زيارات ميدانية - تقارير، وذلك للتأكد من تحقق النواتج التعليمية المستهدفة وتقديم أولاً بأول تغذية راجعة للطلاب عن أدائهم لتصحيح مسارهم، كما توفر للطلاب بهذا فرص التقويم المستمر، إذ أن هذه التقويمات المتنوعة.

وتعلن جداول الامتحانات قبل الامتحان بشهر كامل على الأقل، وتنتظر الكلية أية اقتراحات ترد من الطلاب بالتعديل لتكون في مصلحة الطالب، وفي إمكان الكلية الأخذ بها، وذلك لمدة أسبوع من عرض الجدول المبدئي، ثم يوضع الجدول في صورته النهائية قبل خمسة عشر يوماً من موعد الاختبار النهائي، علمًا بأن موعد بداية الامتحانات معلن منذ بداية العام الأكاديمي بدليل الطالب، ودليل البرنامج والمقرر، ويحق للطلاب التظلم من نتيجته.

٥/٧ رضا طلاب الدراسات العليا:

١/٥/٧ قياس وتقييم رضا طلاب الدراسات العليا:

تقوم الكلية باستقصاء رأى الطلاب فى برامجها؛ حيث ستقوم الكلية بتوزيع استبيان على الطلاب لاستطلاع آرائهم فى الخدمات التي تقوم الكلية بتقديمها للدراسات العليا، كما تقوم الكلية بتلقي مقترحات وشكاوى الطلاب فيما يتعلق بالعملية التعليمية من خلال صناديق الشكاوى الموجودة بالكلية؛ حيث تقوم لجنة على تفرغ الاستمارات والتعرف على المقترحات والشكاوى وإيجاد حلول لها.

٨- التقييم المستمر للعملية التعليمية:

١/٨ شمولية واستمرارية التقييم:

تهتم الكلية برفع الفعالية التعليمية باعتبارها هدفاً هاماً لا يمكن التغاضي عنه، لذا تعتمد على تقييم شامل لجميع جوانب العملية التعليمية ومستمر وتضع نتائج هذا التقييم فى الاعتبار؛ لوضع خطط تحسين وتعزيز من خلال نظام داخلي لإدارة جودة التعليم والتعلم، ويتضح ذلك من خلال:

١/١/٨ أساليب التقييم:

تقوم الكلية حالياً بوضع خطة للتقييم الشامل والمستمر تعتمد على استخدام عدة آليات: تشمل مقابلات فردية، وجماعية، واستبيانات، وفحص لجميع الأطراف المعنية مثل الطلاب وأعضاء هيئة التدريس وجهات التوظيف والخريجين.

٢/١/٨ نتائج التقييم وخطط التحسين وتعزيز:

كما سنتناول تقارير المقررات والبرامج والتقارير السنوي للكلية هذا الجانب، وستقوم الكلية بتقديم تغذية راجعة لأعضاء هيئة التدريس والطلاب عن جوانب القوة والضعف فى أدائهم، من خلال إجراءات متصاعدة تبدأ بدعم قدرات أعضاء هيئة التدريس، من خلال خطط التدريب فى حال وجود جوانب ضعف عامة، وقد اتضح عند تقييم بعض المقررات وجود ضعف فى بعض اكتساب الطلاب للمهارات العملية، واتضح إنه ناتج عن عطل بعض الأجهزة الخاصة بمعامل اللغات.

٢/٨ النظام الداخلي لإدارة الجودة:

١/٢/٨ توافر نظام داخلي لإدارة الجودة:

يوجد بالكلية وحدة لإدارة الجودة أحد مهامه الرئيسية جودة التعليم والتعلم بالإضافة إلى القدرة المؤسسية، ويتولى هذا النظام متابعة تقارير البرامج والمقررات، وإعداد الملفات الخاصة بها، ونتائج التقييم، وخطط الإصلاح، ومتابعة التقدم فيها (ملحق خطابات الأقسام بتسليم المواصفات والتقارير وتطبيق الاستبيانات ومواصفات الأوراق الامتحانية... الخ).

٢/٢/٨ مساهمات النظام ومؤشرات تقييم أدائه:

كما صممت وحدة الجودة مجموعة كبيرة من الأدوات خاصة الاستبيانات (تقويم المقرر - تقويم البرنامج - تقويم الخدمات التي تقدمها الكلية... إلخ)، وعقد عدة دورات لنشر ثقافة الجودة بين أعضاء هيئة التدريس والمعاونين والإداريين والعاملين، قام بها نخبة من أعضاء وحدة الجودة، ومدربين بالهيئة للمساعدة على نشر الثقافة وتبنيها منهاجا للعمل، كما حرصت الوحدة على تقييم أدائها من خلال استمارة تقويم طبقت على أعضاء هيئة التدريس والطلاب عن أداء الوحدة ومن خلال تقارير المتابعة لمشروع ومركز الجودة بالجامعة، ومن خلال تقرير الزيارة الميدانية.

٣/٨ المساءلة والمحاسبة:

١/٣/٨ تفعيل اللوائح:

تقوم الكلية حاليًا بوضع آليات للمساءلة والمحاسبة في إطار سلطاتها، إذ إن قانون الجامعات في وضعه الحالي لا يسمح بكثير من حرية الأخذ في وضع عقوبات على المقصر في جميع المواقف، كما أنه لا يوجد تدرج في العقوبات الموجودة بلائحته، فهي تتدرج من لفت نظر - لوم - عزل من الوظيفة، ولكنها تعتمد على توزيع مكافآت الدراسات العليا، وتمنع أعضاء هيئة التدريس ممن أظهروا أداء دون المستوى المطلوب من التدريس في البرامج، أو تحرمه من التدريس في الشعب العامة كذلك بعد إصراره على عدم تحسين أدائه، ولم يحدث ذلك في واقع الأمر إذ يوجد تعاون كبير من جميع أعضاء هيئة التدريس، كما يتضح من جداول تفريغ استمارات التقويم الخاصة بهم.

لجنة الإعداد

أ.د/ سهام حنفي محمد

وكيل الكلية لشؤون الدراسات العليا

أ/عمار عبد الله وزير

عضو لجنة الإعداد

أ/مروة ماجد محمد

عضو لجنة الإعداد