



# الخطة الإستراتيجية لكلية التربية جامعة الزقازيق ( 2017-2012 )

وحدة الجودة



## الفهرس

الصفحة	الموضوع	م
2	مقدمة	1
4	نبذة عن الكلية	2
14	منهجية إعداد الخطة	3
17	السمات المميزة للكلية	4
21	رؤية الكلية	5
21	رسالة الكلية	6
22	الأهداف الإستراتيجية للكلية	7
23	القيم والمبادئ الحاكمة للكلية	8
24	قائمة بالأطراف المستهدفة من برامج الإعداد التربوي والمهني بالكلية	9
25	تحليل البيئة الداخلية والخارجية	10
50	دراسة لتحديد الفجوة الحالية	11
60	الاستراتيجيات والسياسات الخاصة بالكلية	12
74	قائمة بالأولويات	13
75	قائمة بمصادر التمويل المتاحة والمتوقع إتاحتها	14
76	الخطة التنفيذية للإستراتيجية	15
94	منهجية تنفيذ الخطة الإستراتيجية	16
96	آليات نشر الخطة الإستراتيجية على الجهات المعنية	17
98	آليات تحديث الخطة الإستراتيجية	18
	المرفقات	19



## مقدمة :

في ظل ما تقوم به جامعة الزقازيق – ضمن منظومة التعليم الجامعي المصري – من وظائف تتصل بمجالات العمل الجامعي بمجالاته المختلفة : التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع . فإن إسهامات كلية التربية جامعة الزقازيق تتعدد وتتنوع في إطار تلك الوظائف ، حيث تقوم الكلية بإعداد المعلمين الأكفاء لمختلف التخصصات والمراحل التعليمية، بالإضافة إلى القيام بالبحوث والدراسات العلمية من خلال رسائل الماجستير والدكتوراه وأبحاث الترقى لأعضاء هيئة التدريس.

ولا يقتصر الأمر على ذلك ، بل إن الكلية تمثل بيناً للخبرة في الميدان التربوي والتعليمي من خلال ما تقدمه من استشارات ودراسات ودورات تدريبية قيمة تسهم بقدر عالٍ في حل المشكلات التي يعاني منها التعليم قبل الجامعي والتعليم الجامعي، و هو ما يمثل سعيًا حثيثاً لتحقيق التطوير المنشود لمنظومة التعليم المصري . يضاف إلى ذلك ما تقوم به الكلية من خلال مركز تعليم الكبار ومركز المعلومات التربوية والنفسية من مشاركة مجتمعية حقيقية تسهم بحل المشكلات المجتمع المحيط .

والكلية تنشُد تحقيق التميز والسبق في تحقيق كل تلك الأمور ، وذلك من خلال بناء القدرة المؤسسية التي تحقق لها ذلك كله . بيد أنها تواجه العديد من التحديات نتيجة للمتغيرات التي يشهدها مجتمعنا في الآونة الأخيرة محلياً وإقليمياً وعالمياً. ولعل هذا هو ما يفرض ضرورة الأخذ بمنهج التخطيط على نحو سليم يحقق للكلية الغايات التي تصبو إليها .

إن نجاح الكلية في تحقيق ما تنشده يستلزم تبني فكر التخطيط الاستراتيجي ، حيث يمثل نموذج التخطيط الذي يجعل الكلية قادرة على تحديد قدراتها وإمكاناتها الحقيقية ( نقاط قوتها وضعفها ) ، واستغلال تلك القدرات بما يضمن لها النجاح في تحقيق غاياتها وأهدافها ضمن اعتبارات البيئة الخارجية وما تمثله من فرص وتحديات .

ويتمثل منهج التخطيط الاستراتيجي الذي تأخذ به الكلية في كونه عملية يتم من خلالها صياغة الرؤية والرسالة والقيم والأهداف الإستراتيجية ، وتحليل البيئة الداخلية لتحديد نقاط قوته وضعفه ، بالإضافة إلى تحليل البيئة الخارجية للتعرف على الفرص التي يمكن الاستفادة منها



والتحديات الواجب مواجهتها ، ثم تحديد الفجوة ومن بعدها وضع خطة تنفيذية لتحقيق الرؤية والرسالة والأهداف الإستراتيجية .



## نبذة عن الكلية

### 1- بيانات وصفية عامة : ( للعام الجامعي 2011-2012 )

- اسم الجامعة: الزقازيق

- اسم المؤسسة: كلية التربية

- تاريخ إنشاء المؤسسة: 1971 ( كأحد الكليات لجامعة الزقازيق كفرع لجامعة عين شمس )

بدأت جامعة الزقازيق فرعاً لجامعة عين شمس في العام الجامعي 1970/69 م، وقد صدر القانون رقم 18 بتاريخ 14/4/1974م، بإنشاء جامعة الزقازيق مكونة من الكليات الست لفرع جامعة عين شمس بالزقازيق وهي كليات الزراعة والتجارة والطب البيطري والطب البشري والتربية والعلوم، وتوالى بعد ذلك إنشاء بقية الكليات.

### 2- وسائل الإتصال بالكلية :-

- العنوان: كلية التربية - جامعة الزقازيق - محافظة الشرقية

- الموقع الإلكتروني للكلية : [www.foe.zu.edu.eg](http://www.foe.zu.edu.eg)

- تليفون الكلية : 055/2303728 – 055/2314166

- فاكس الكلية : 055/2301197



### 3- الهيكل التنظيمي للكلية





#### 4- القيادة الأكاديمية للكلية :

م	الوظيفة	الأسم	الدرجة العلمية
1	عميد الكلية	أ.د. عادل عبدالله محمد	أستاذ
2	وكيل الكلية لشئون البيئة وخدمة المجتمع	أ.د. أبوالمجد إبراهيم الشوربجي	أستاذ
3	وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث	أ.د. عبدالمنعم عبدالمنعم نافع	أستاذ
4	وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب	أ.د. إيمان فؤاد الكاشف	أستاذ





5- عدد أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالكلية (للعام الجامعي 2011-2012)

- عدد أعضاء هيئة التدريس العاملين بالمؤسسة التعليمية:

الإجمالي الكلي	إجمالي عدد المعارين أو الأجازات/ متفرغين	على رأس العمل			
		الإجمالي	مدرس	أستاذ مساعد	أستاذ
169	+18 ( 32 متفرغ)	119	56	20	43

- عدد أعضاء الجهاز المعاون :

الإجمالي الكلي	إجمالي عدد المعارين أو الأجازات	على رأس العمل		
		الإجمالي	معيد	مدرس مساعد
76	2	74	39	35

6- قائمة بأسماء الأقسام العلمية بالمؤسسة التعليمية :

1- قسم علم النفس التربوي.
2- قسم الصحة النفسية.
3- قسم المناهج وطرق التدريس.
4- قسم أصول التربية
5- قسم التربية المقارنة والإدارة التعليمية





## 7- العاملون بالجهاز الإداري

شئون طلاب	إدارة مالية	شئون إدارية أخرى	دراسات عليا	فنيين وأمناء معامل	الإجمالي الكلي
38	30	151	25	23	267

## 8- البرامج التعليمية التي تقدمها الكلية - البرامج التعليمية التي تمنحها الكلية : طبقاً للائحة الكلية التي تم الموافقة عليها بتاريخ : 2006/8/31.

م	اسم البرنامج التعليمي	عدد المقررات لكل برنامج	نسبة أعضاء هيئة التدريس : الطلاب
1	برنامج اللغة العربية	69	446 : 69 15 : 1
2	برنامج اللغة الانجليزية	78	806 : 78 10 : 1
3	برنامج اللغة الفرنسية	81	419 : 81 19 : 1
4	برنامج الجغرافيا	81	33 : 81 1 : 5
5	برنامج التاريخ	76	214 : 76 36 : 1
6	برنامج الكيمياء	70	56 : 70 36 : 1
7	برنامج الفيزياء	77	9 : 77 1 : 12
8	برنامج الرياضيات	74	226 : 74



33 :1			
366 : 70	70	برنامج علم النفس	9
19 :1			
25 : 71	71	برنامج الفلسفة والاجتماع	10
1 :4			
505 : 67	67	برنامج اللغة العربية أساسي	11
13 :1			
783 : 83	83	برنامج اللغة الانجليزية أساسي	12
11 :1			
517 : 74	74	برنامج الدراسات الاجتماعية أساسي	13
14 :1			
134 : 73	73	برنامج الرياضيات أساسي	14
5 :1			
48 : 83	83	برنامج العلوم أساسي	15
1 :6			
340 : 70	70	برنامج الطفولة	16
21 :1			
30 : 80	80	برنامج البيولوجي	17
1 :4			
-	إجمالي عدد المقررات (الغير مكررة) = 1277	إجمالي عدد البرامج = 17	

- مدة الدراسة بالبرنامج : أربع سنوات دراسية
- عدد مستويات البرنامج (في نظام الساعات المعتمدة) : لا يوجد.



**\*\* البرامج التعليمية التي تمنحها المؤسسة التعليمية ( دراسات عليا ) : طبقاً للائحة التي تم الموافقة عليها بتاريخ : 2006/8/31.**

م	اسم البرنامج التعليمي	عدد المقررات لكل برنامج	نسبة أعضاء هيئة التدريس : الطلاب
1	الدبلوم العامة في التربية نظام العام الواحد	19 مقرر لكل تخصص	43 : 1
2	الدبلوم العامة في التربية نظام العامين	19 مقرر لكل تخصص	1 : 6
3	الدبلوم المهنية في التربية	10 مقررات لكل تخصص	7 : 1
4	الدبلوم الخاصة في التربية	8 مقررات لكل تخصص	5 : 1
5	الماجستير في التربية	6 مقررات لكل تخصص	2 : 1
6	الدكتوراه في التربية	6 مقررات لكل تخصص	1 : 3
	إجمالي عدد البرامج = 6	إجمالي عدد المقررات (غير مكررة) = 271	

#### 9- أعداد الطلاب

- عدد طلاب المؤسسة التعليمية للعام الجامعي: 2012/2011 م

الفرقة الإعدادية (إن وجدت)	الفرقة الأولى	الفرقة الثانية	الفرقة الثالثة	الفرقة الرابعة	الفرقة الخامسة	الإجمالي
_____	1547	1668	1400	363	_____	4978

- عدد طلاب الدراسات العليا بالمؤسسة التعليمية:

مرحلة الدبلوم	مرحلة الماجستير	مرحلة الدكتوراه	الإجمالي
6528	210	36	6774



**\*\* البرامج التعليمية التي تمنحها المؤسسة التعليمية ( الشعب الطلابية):**

- طبقاً للائحة التي تم الموافقة عليها بتاريخ 2006/9/12 .
- تم تحديث هذه البرامج بإضافة شعبة التربية الخاصة العام 2014/2015/.

م	اسم البرنامج التعليمي	عدد المقررات لكل برنامج	نسبة أعضاء هيئة التدريس : الطلاب
1	برنامج أعداد معلم اللغة العربية	69	7 : 1
2	برنامج أعداد معلم اللغة الانجليزية	78	10 : 1
3	برنامج أعداد معلم اللغة الفرنسية	81	5 : 1
4	برنامج أعداد معلم التاريخ	73	3 : 1
5	برنامج أعداد معلم الجغرافيا	89	1 : 3
6	برنامج أعداد معلم الفلسفة	76	1 : 2
7	برنامج أعداد معلم الاجتماع	76	1 : 2
8	برنامج أعداد معلم علم النفس التربوي	66	5 : 1
9	برنامج أعداد معلم الرياضيات	79	3 : 1
10	برنامج أعداد معلم الكيمياء	75	2 : 3
11	برنامج أعداد معلم الفيزياء	79	1 : 7
12	برنامج أعداد معلم العلوم الحيوية والبيولوجية	77	3 : 7
13	برنامج أعداد معلم اللغة العربية تعليم أساسي	54	10 : 1
14	برنامج أعداد معلم اللغة الانجليزية تعليم أساسي	73	10 : 1
15	برنامج أعداد معلم الدراسات الاجتماعية تعليم أساسي	53	10 : 1
16	برنامج أعداد معلم رياضيات تعليم أساسي	66	10 : 7
17	برنامج أعداد معلم العلوم تعليم أساسي	69	3 : 4
18	برنامج أعداد معلم الطفولة والتربية	69	4 : 1
19	برنامج أعداد معلم التربية الخاصة	70	10 : 1
	إجمالي عدد البرامج = 19	إجمالي عدد المقررات (الغير مكررة) = 1346	

- مدة الدراسة بالبرنامج : أربع سنوات
- عدد مستويات البرنامج (في نظام الساعات المعتمدة ) : لا يوجد

7 - البرامج التعليمية التي تمنحها المؤسسة التعليمية ( دراسات عليا ) : طبقاً للائحة التي تم الموافقة عليها بتاريخ 2006/9/12 وأعداد الطلاب المنتظمين بالدراسة وفقاً لإحصاءات العام 2017/2016م:



م	اسم البرنامج التعليمي	عدد المقررات لكل برنامج	أعداد الطلاب
1	الدبلوم العامة في التربية نظام العام الواحد	19	3270
2	الدبلوم العامة في التربية نظام العامين	20	13
الدبلوم المهنية في التربية : بنسبة متوسطها : عضو هيئة تدريس ( 1 : 7.32 ) طالب			
1	سياسات التعليم وتخطيطه		
2	الإدارة المدرسية		
3	تربية الطفل		
4	الإرشاد النفسي		
5	التربية الخاصة		
6	تكنولوجيا التعليم		
7	تطوير المناهج		
8	القياس النفسي والتربوي		
815	المجموع الكلي لأعداد الطلاب		
الدبلوم الخاص في التربية : بنسبة متوسطها : عضو هيئة تدريس ( 1 : 3.03 ) طالب			
1	التربية المقارنة والإدارة التعليمية		
2	المناهج وطرق التدريس		
3	علم النفس التربوي		
4	الصحة النفسية		
5	أصول التربية		
6	تكنولوجيا		
7	التربية الخاصة		
613	المجموع الكلي لأعداد الطلاب		
درجة الماجستير في التربية : بنسبة متوسطها : عضو هيئة تدريس ( 1 : 1.98 ) طالب			
1	التربية المقارنة والإدارة التعليمية		
2	المناهج وطرق التدريس		
3	علم النفس التربوي		
4	الصحة النفسية		
5	أصول التربية		
6	تكنولوجيا		
7	التربية الخاصة		
18	المجموع الكلي لأعداد الطلاب		
درجة الدكتوراه في التربية : بنسبة متوسطها : عضو هيئة تدريس ( 1 : 00.29 ) طالب			
1	التربية المقارنة والإدارة التعليمية		
2	المناهج وطرق التدريس		
3	علم النفس التربوي		



		الصحة النفسية	4
		أصول التربية	5
		تكنولوجيا	6
		التربية الخاصة	7
61		المجموع الكلي لأعداد الطلاب	
	إجمالي عدد المقررات (الغير مكررة) = 47	إجمالي عدد البرامج = 31	

قائمة بأسماء الأقسام العلمية بالمؤسسة التعليمية :

- 1. قسم المناهج وطرق التدريس وتكنولوجيا التعليم
- 2. قسم علم النفس التربوي.
- 3. قسم أصول التربية.
- 4. قسم الصحة النفسية
- 5. قسم التربية المقارنة والإدارة التعليمية

عدد الوحدات ذات الطابع الخاص:

أسماء الوحدات ذات الطابع الخاص التي تقدمها المؤسسة :

- مركز المعلومات التربوية والنفسية والبيئية
- مركز تعليم الكبار.
- وحدة القياس والتقويم وبنوك الأسئلة.





## منهجية إعداد الخطة الإستراتيجية

تم إتباع الروى المنهجية في كافة مراحل بناء الخطة الإستراتيجية للكلية، وهي :

- المرحلة الأولى : مرحلة الإعداد والتحضير لوضع الخطة الإستراتيجية.
- المرحلة الثانية : مرحلة إعداد ووضع الخطة الإستراتيجية.
- المرحلة الثالثة : مرحلة التنفيذ والمتابعة وتقييم الأداء .

وتفصيلها على النحو التالي :

### المرحلة الأولى

#### مرحلة الإعداد والتحضير لوضع الخطة الإستراتيجية

واشتملت هذه المرحلة على ما يلي :

#### 1- تشكيل فريق عمل إعداد الخطة الإستراتيجية :

حيث صدر قرار إداري من عميد الكلية بتشكيل لجنة فريق عمل لإعداد الخطة الإستراتيجية للكلية، وعقدت اللجنة العديد من الاجتماعات بتواريخ متتالية ، وتم رفع جميع محاضر الجلسات المختصة إلى سعادة عميد الكلية لاعتمادها .

#### 2- مراجعة الأداء الإستراتيجي السابق للكلية :

حيث أجرى فريق عمل التخطيط الإستراتيجي للكلية مراجعة الخطة الإستراتيجية منذ بدء إنشائها للاستفادة منها والبناء عليها في ضوء المستجدات التكنولوجية والرؤى المستقبلية للأهداف الإستراتيجية لجامعة الزقازيق ومعايير الجودة والاعتماد الأكاديمي للهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد، بـغية التطوير والتجويد بالاستغلال الأمثل لمواردها المتاحة والوفاء بمتطلبات الكلية والجامعة في استخدام أحدث استراتيجيات التدريس والأساليب الحديثة في الإدارة التعليمية لمواكبة الاتجاهات العالمية المعاصرة في هذا المجال ؛ من أجل الارتقاء بالخدمة التعليمية التي تقدمها الكلية لكافة الهيئات الإدارية والتدريسية والطلابية بـغية إحداث التنامي المتكامل لكافة قدراتهم ومهاراتهم بما يُحقق أعلى معدلات الأداء الإنجازي للكلية.

#### 3- التحليل الرباعي:

يهدف تقييم الواقع الراهن لكلية التربية جامعة الزقازيق من خلال التحليل الرباعي (SWOT Analysis) للبيئة الداخلية لإبراز نقاط القوة Strengths و نقاط الضعف Weaknesses ، وأيضا من عنصرين خارجيين ؛ هما: والفرص Opportunities والتهديدات Threats من





قبل الهيئات التدريسية والإدارية والطلابية والقيادية والمستفيدين وأرباب الشركات المهنية من خارج الجامعة.

### واعتمد التحليل الرباعي على ما يلي:

- 1- إعداد استمارات تقييم الواقع وتوزيعها على كافة المستفيدين .
  - 2- جمع وتحليل هذه الاستمارات للتعرف على أبعاد التحليل الرباعي .
- إذ يُسهم التحليل الرباعي في بلورة التوجهات الإستراتيجية للخطة ، فيجعلها أكثر واقعية وفاعلية ، وفيما يلي عرض مختصر لنتائج التحليل الرباعي لبيئة كلية التربية.

### المرحلة الثانية

#### مرحلة إعداد ووضع الخطة الإستراتيجية

وتشمل: منهجية مراجعة الخطة الإستراتيجية السابقة للكلية، وإعداد تقارير نوعية بكافة المعوقات والصعوبات التي حالت دون تحقيق كافة الفعاليات والأنشطة، وإجراء التحليل الرباعي للبيئة الداخلية والخارجية للكلية، وتحليل نتائج التحليل الرباعي، مشفوعاً ذلك بعرض كافة النتائج وتقاريرها الفنية على المجالس المعنية ( مجلس التعليم والطلاب، ومجلس الكلية )، واقتراح سياسات الكلية وفقاً لذلك في كافة المجالات والقطاعات والفعاليات والأنشطة بالكلية، والتي اشتملت على العديد من الإجراءات، منها:

- \*\* مرحلة صياغة الرؤية والرسالة والغايات الإستراتيجية واعتمادها .
- ❖ تشكيل فريق عمل صياغة الرؤية والرسالة وتحديد الغايات الإستراتيجية بمشاركة المستفيدين من الخدمة .
- ❖ إعداد استطلاع رأى المستفيدين عن الرؤية والرسالة والغايات الإستراتيجية .
- ❖ عرض الصياغات على سعادة عميد الكلية لعرضها على مجلس الكلية.
- ❖ قرار العميد بتشكيل لجنة فنية لمراجعة الصياغات وعرضها على المجلس .
- ❖ اعتماد مجلس الكلية للصياغات النهائية.
- \*\* عرض ومناقشة نتائج تحليل الفجوة على الأطراف المعنية وصياغة الأهداف الإستراتيجية، وشملت ما يلي:
- ❖ عرض ومناقشة نتائج تحليل الفجوة والأهداف الإستراتيجية على مجلس شئون البيئة وخدمة المجتمع .
- ❖ عرض ومناقشة نتائج تحليل الفجوة والأهداف الإستراتيجية على مجلس شئون الطلاب والتعليم .
- ❖ عرض ومناقشة نتائج تحليل الفجوة والأهداف الإستراتيجية على مجلس الدراسات العليا والبحوث .



- \*\* وضع الخطة التنفيذية للخطة الإستراتيجية والموازنة التقديرية وأولويات التنفيذ طبقا للوزن النسبي والتمويل المتاح وعرضها على الأطراف المعنية.**
- ❖ عرض ومناقشة نتائج تحليل الفجوة والخطة التنفيذية للخطة الإستراتيجية بلجنة برئاسة أ.د. عميد الكلية وعضوية كل من : أ.د. المدير التنفيذي لوحدة ضمان الجودة والاعتماد ، وأ.د. مدير وحدة التخطيط الإستراتيجي بالكلية.
  - ❖ عرض ومناقشة الخطة التنفيذية لتطوير الجهاز الإداري على السيد أمين عام الكلية والمديرين العموم للإدارات العامة بالكلية .
  - ❖ تحديد إدارة الخطة.
  - ❖ المراجعة الداخلية والخارجية للخطة .
  - ❖ عرض الخطة على مجلس الكلية لاعتمادها.
  - ❖ طباعة ونشر الخطة .



## السمات المميزة للكلية

### \* السمات المميزة للكلية ودورها في المجتمع :

تعكس استراتيجية كلية التربية شخصيتها المستقلة وخصائصها المميزة وفق مجالها الأكاديمي والتربوي والإرشادي بصفة عامة. وتبرز استراتيجية المؤسسة مسؤولياتها المجتمعية نحو المجتمع المحلي بصورة واضحة ومحددة، حيث تحدد المشكلات المجتمعية التي ينبغي أن تتصدى لها المؤسسة بما يساعد على تعميق صلتها بالمجتمع (التأهيل الإحترافي للطلاب المعلمين، التدريب المتخصص للمعلمين والموجهين والمدراء أثناء الخدمة، انتاج الأبحاث العلمية ذات الصلة بالمشكلات المجتمعية...إلخ).

### \* الوضع التنافسي للكلية :

تم تحديد الوضع التنافسي للكلية على أساس المناظرة مع كليات نظراء داخل مصر وخارجها، وكذلك تحديد مواطن القوة والضعف في المنافسين وكل ذلك في ضوء التحديات المحلية والاقليمية والعالمية، وكذلك الصورة الذهنية المأخوذة عن خريج كلية التربية بأنه أكثر تعمقا في تخصصه. ومن خلال تحليل الوضع التنافسي بالكلية تم التوصل إلى ما يلي :

1- تسهم الكلية بدور كبير في خدمة المجتمع ودعم الانشطة الثقافية للاقليم. وتبلور ذلك في العديد من الممارسات الفعلية، ومن أهمها: انشاء عدد من المراكز المتخصصة التي تقدم الخدمات الأكاديمية والمهنية للطلاب وكافة المهتمين بالعملية التعليمية وذوي الشأن والاختصاص، ومنها: مركز المعلومات التربوية والنفسية، مركز القياس والإحصاء التربوي، ووحدة ضمان الجودة والإعتماد، ووحدة التخطيط الإستراتيجي .

2- تسهم الكلية بفاعلية في دعم الكليات الأخرى من خلال انتداب الزملاء أعضاء هيئة التدريس لهذه الكليات ، ومنها (الأداب، الهندسة، التمريض، التربية النوعية، التربية الرياضية بنين وبنات، الطب، الصيدلة).

3- يوجد عدد من أعضاء الهيئة التدريسية بالكلية، تم اختيارهم كأعضاء في اللجان العلمية الدائمة لترقية الأساتذة والأساتذة المساعدين .

4- حصول بعض أعضاء هيئة التدريس على دورات التدريب للمراجعين الخارجين (الجامعي وقبل الجامعي ) من الهيئة القومية لضمان الجودة.

5- قيام بعض أعضاء هيئات التدريس بالمراجعة الداخلية ومراجعة الكليات المناظرة.

6- تزايد أعداد الدرجات الممنوحة وأعداد الطلاب الوافدين والدرجات العلمية الممنوحة.

7- وجود كوادر بشرية متميزة ومدربة من أعضاء هيئة التدريس وحاصلين على جوائز قومية ومحلية :

- أ.د/ عادل عبدالله محمد (قسم الصحة النفسية ) حاصل على جائزة الدولة التشجيعية.
- أ.د/ عبدالباسط خضر (قسم الصحة النفسية ) حاصل على جائزة الدولة التشجيعية.
- أ.د/ احمد نجم الدين عيداروس (قسم التربية المقارنة والإدارة التعليمية) كأفضل رسالة دكتوراة في تخصص العلوم الإنسانية والتربوية بالجامعة عام 2005م



- د. / مها السيد بحيري ( قسم المناهج ) كأفضل رسالة دكتوراة في تخصص العلوم الإنسانية والتربوية بالجامعة عام 2011/2010م.
  - أ/ أحمد سمير مجاهد (قسم علم النفس) كأفضل رسالة ماجستير في تخصص العلوم الإنسانية والتربوية بالجامعة عام 2012م.
  - أ/ هبة محمود السيد (قسم الصحة النفسية) كأفضل رسالة ماجستير في تخصص العلوم الإنسانية والتربوية بالجامعة عام 2013م
  - أ/ محمد مصطفى عليوة (قسم علم النفس) كأفضل رسالة ماجستير في تخصص العلوم الإنسانية والتربوية بالجامعة عام 2014م.
  - د / عربي محمد زيد (قسم الصحة النفسية ) حاصل على جائزة الدولة التشجيعية .
  - تعيين د / محمد عبدالله مديراً لوحدة تعليم الكبار بالجامعة.
  - ويوجد عدد من أعضاء هيئة التدريس بالكلية ممن تبوأ بعض المركز القيادية داخل وخارج الجامعة منهم :
  - أ.د / أحمد الرفاعي بهجت العزيمي. ( نائب رئيس جامعة الزقازيق لشئون التعليم والطلاب) والقائم بعمل رئيس الجامعة 2011/2010م.
  - أ.د / محمد المري محمد إسماعيل ( رئيس مركز التقويم والامتحانات ) .
  - أ.د / عادل عبد الله محمد ( مدير المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية).
- إنتداب عدد من أعضاء هيئة التدريس للتدريس في كليات مختلفة مثل كلية الصيدلة ومنهم على سبيل المثال :-
- أ.د. محمد أحمد الدسوقي .
  - أ.د. محمد المري محمد إسماعيل .
  - أ.د. الشناوي عبدالمنعم الشناوي .

- 8- أن الكلية تخدم أكثر من ( ستة ) ملايين من سكان الإقليم من محافظات ثلاث ( الشرقية والدقهلية – مركز ميت غمر – والاسماعيلية – مركز التل الكبير )، مع العلم أن المعايير الدولية تنص على أنه من المفترض أن تكون هناك جامعة لكل عدد ( اثنين ) مليون نسمة.
- 9- تم افتتاح قسم جديد بالكلية، هو قسم التربية الخاصة في العام الجامعي 2014 / 2015م، وتم قبول مائة طالب في السنة الدراسية الأولى، بالإضافة لافتتاح قسم الطفولة وقسم علم النفس الذي يُسهم في تخريج الطلاب المتخصصين في هذين المجالين.
- 10 – الانتظام بعقد المؤتمرات والندوات واللقاءات العلمية، وآخرها مؤتمر الفعالية التعليمية للكلية والذي سيعقد يومي الأحد والإثنين الموافق 29 – 30 يناير 2017م.

هذا وقد أسهمت سياسات وخطط الكلية إلى حد كبير في تحسين الوضع التنافسي للكلية من خلال تعدد الدراسات والأبحاث الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بالكلية والذين تمت ترقيتهم للدرجات العلمية ( أستاذ مساعد – أستاذ ) والتي تميزت بكونها دراسات وأبحاث ميدانية، ارتكزت في آلياتها البحثية حول دراسة الاحتياجات الفعلية لسوق العمل، وتنمية مهارات وقدرات الهيئات التدريسية والإدارية والطلابية بدورات تدريبية في تخصصات متنوعة لإعداد كوادر متميزة ، وهكذا ينعكس على الطلاب وارتفاع مستواهم، كذلك تشترط الكلة



حصول طلاب الدراسات العليا على دورات في الحاسب الآلى واللغة الانجليزية للحصول على الدرجة العلمية بالإضافة إلى دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس مما يسهم في صقل وتنمية أعضاء الهيئة المعاونة على المستوى الشخصى والعلمى.

### **\*\* التأثير الإيجابي وطموحات الكلية على المدى الطويل:**

#### **\* الوضعية الراهنة للتأثير الفعلي للكلية، ومن أهم ملامحها:**

- 1- القوافل التعليمية الإرشادية في مجال محو الأمية وتعليم الكبار
- 2- اقامة الندوات وورش العمل والدورات المتخصصة في مجال التربية الخاصة.
- 3- المشاركة الإيجابية مع الأكاديمية المهنية للمعلمين في مجال تعزيز آليات التدريب والتمهين المستدام أكاديمياً ومهارياً ومؤسسياً للمعلمين والموجهين والمدراء.

#### **\*\* التأثير طويل المدى:**

- ❖ تخريج المتخصصين من أبناء الإقليم لتلبية احتياجات سوق العمل في كافة المجالات التعليمية والإرشادية
- ❖ زيادة معدلات الوعي التربوي والإرشادي وسد العجز في الخدمات التعليمية الناتجة عن ضعف القدرات والمهارات المهنية لبعض المعلمين والإداريين والمدراء.
- ❖ تقديم كافة الإستشارات المهنية في مجال الإدارة التربوية والمناهج والتربية الخاصة لذوي الشأن والعلاقة .

#### **\*\* الطموحات على الأجل الطويل :**

تتضمن الاستراتيجية ما يفيد عن طموحات الكلية على الأجل الطويل على مستوى الإقليم/الدولة، حيث تقوم المؤسسة بتجميع وتحليل البيانات عن الاتجاهات المستقبلية ذات الطبيعة السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية التي يمكن أن تؤثر على أداء المؤسسة على المدى البعيد كالتوسع فى التعليم الإلكتروني، واحتياجات المؤسسات المجتمعية المستقبلية، وأيضاً البنية التحتية من معامل حاسب آلى وتوفير الوسائل التكنولوجية الحديثة للقاعات التدريبية والتدريبية وكذلك تعيين أعضاء هيئة معاونة وتدريب الموظفين على استخدام التكنولوجيا. ويمكن أن تساعد سياسات وخطط المؤسسة على تحقيق هذه الطموحات فى الأجل الطويل، حيث تجرى الكلية دراسات مقارنة على نحو دورى بينها وبين نظيرتها على المستويين المحلى والعالمى.





**\*\* وانطلاقاً من حتمية الاتساق بين الخطة الإستراتيجية للكلية مع المضامين الرئيسة للخطة الإستراتيجية للجامعة، نعرض الرؤية والرسالة والأهداف الإستراتيجية للجامعة من واقع الخطة الإستراتيجية لجامعة الزقازيق ( 2013 – 2022م) على النحو التالي:**

### **\*\* رؤية جامعة الزقازيق**

"تتطلع جامعة الزقازيق إلى أن تصبح جامعة معتمدة ومشهود لها بما تقدمه من مستوى متميز في التعليم والبحث العلمي والمساهمة في التنمية المجتمعية المستدامة "

### **\*\* رسالة جامعة الزقازيق**

"جامعة مصرية حكومية تقدم تعليماً متميزاً و بحوثاً أكاديمية وتنموية رائدة وخدمات مجتمعية متفردة وتنمية متواصلة لمواردها البشرية في إطار من الابتكار والجودة والاستقلالية والقيم الأخلاقية"

### **\*\* الغايات / الأهداف الإستراتيجية لجامعة الزقازيق**

1. خريج متميز وفعال قادر على إنتاج المعرفة والمنافسة في سوق العمل والمساهمة الفعالة في تنمية المجتمع.
2. بحوث أكاديمية وتنموية فاعلة قائمة على الابتكار ومنتجة للمعرفة بمعايير عالمية.
3. عضو هيئة تدريس متميز علمياً ومهنياً وثقافياً.
4. المساهمة في التنمية المتكاملة والمستدامة للمجتمع.
5. قدرات مادية وأنظمة تشغيلية وموارد بشرية تحقق المستويات القياسية في الأداء وتهيئ وتحسن مناخ العمل.
6. ترتيب متقدم على المستوى القومي والإقليمي والعالمي.

\*\*\*\*\*



## الرؤية والرسالة لكلية التربية

الرؤية والرسالة ( قبل اجراء اجراءات المراجعة والتحديث )

الرؤية والرسالة :

### رؤية الكلية

كلية التربية مؤسسة تربوية تعمل على إعداد معلم متميز عملياً وتربوياً وتكنولوجياً وفق تعليم عالي الجودة ونظم حديثة متطورة ، وهي منارة إشعاع معرفي وبحثي مجتمعيًا وقوميًا ، وتستفيد في ذلك من نتائج البحوث التربوية والتعاون بين الكلية وسائر المؤسسات المجتمعية الأخرى بما يحقق تنمية بشرية شاملة ومستدامة وفق مبادئ وقيم المجتمع المصري. وتطمح الكلية للاعتماد.

### رسالة الكلية

تسعى الكلية إلى إعداد وتدريب معلمين مهنيين أكفاء واعين ومهتمين برسالتهم ، وتمسكين بالقيم الأخلاقية الفاضلة ، نوى مهارات عالية لعالم سريع التغير قائم على المعرفة ومتعاطم التكنولوجيا ، بالإضافة إلى إعداد الباحثين التربويين المتميزين القادرين على إنتاج المعرفة التربوية وترقيتها وتوظيفها في حل المشكلات التعليمية على كافة المستويات وتوفير الخدمات والاستشارات الفنية المتخصصة من خلال مراكزها ، وتدعيم الشراكة والتعاون مع وزارتي التربية والتعليم العالي وكافة الأطراف المعنية.





## الرؤية والرسالة ( بعد تنفيذ اجراءات المراجعة والتحديث )

### الرؤية:

\*\*\*\*\*

أن تكون الكلية مؤسسة تربوية ذات رؤى ريادية في مجال إعداد المعلمين والباحثين التربويين أكاديمياً ومهارياً وتقنياً وفق آليات الأطر التنافسية وطنياً وإقليمياً.

### الرسالة:

\*\*\*\*\*

تسعى الكلية لتهيئة البيئة التنظيمية الداعمة للإعداد الريادي للمعلمين والباحثين ذوي القدرات الأكاديمية والمهنية والتقنية المعززة لإنتاج المعارف التربوية، وتطبيقها بطرق ووسائل إبداعية من خلال التجويد الأمثل للبرامج الدراسية والدورات التدريبية وكافة الفعاليات والأنشطة الجامعية في ضوء المعايير الأكاديمية للهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد، مدعوماً ذلك بالتفعيل الأمثل للشراكات المجتمعية وبما يتسق ومضامين الخطة الإستراتيجية للجامعة.

### الغايات الاستراتيجية للكلية ذات الاتساق والخطة الإستراتيجية للجامعة ، وتتمثل في:

- 1- خريج ذوي قدرات أكاديمية ومهارات مهنية، تمكنه من إنتاج المعرفة والمنافسة في سوق العمل الوطني والدولي.
- 2- إعداد الباحثين الأكاديميين ذوي القدرات المهنية القادرة على إنتاج البحوث الإبتكارية والإبداعية في مجال الإدارة التربوية ونظم التعليم والتربية الخاصة وعلم النفس والمناهج وتكنولوجيا التعليم بما يتسق ومعايير ضمان الجودة والاعتماد وطنياً ودولياً.
- 3- تنامي القدرات والطاقات والكفاءات التدريسية والإدارية المعززة للمستويات المعيارية في الأداء على المستويات التنظيمية والإدارية والقيادية والتعليمية والبحثية.
- 4- ترتيب متقدم على المستوى الوطني والإقليمي والعالمي.

### الأهداف الإستراتيجية لكلية التربية:

تنبثق الأهداف الإستراتيجية للكلية من الأهداف الإستراتيجية للجامعة ، وتم وضعها في ضوء ما أسفر عنه التحليل البيئي للبيئة الداخلية والخارجية للكلية. وتتمثل الأهداف الاستراتيجية للكلية فيما يلي:

- 1- الإعداد المتميز للمعلمين من خلال برامج ذات جودة عالية في جميع التخصصات.



- 2- تحديث نظم الدراسة وبرامجها بالكلية فى ضوء الاحتياجات المجتمعية ومعايير ضمان الجودة والاعتماد.
- 3- إنتاج البحوث الأكاديمية المتميزة ذات الاتساق ومعايير ضمان الجودة والاعتماد.
- 4- تقديم الاستشارات المهنية فى مجالات الإدارة التربوية والمناهج وأصول التربية وعلم النفس والتربية الخاصة لكافة المهتمين وذوي الشأن.
- 5- تطوير الكفاءة الإدارية للهيئات القيادية والإدارية بالكلية من أجل تجويد كافة الخدمات والفعاليات المؤسسية بالكلية.
- 6- تحسين الموارد التعليمية وبيئة العمل والتعليم بالكلية.
- 7- إرساء ثقافة التنمية المهنية المستدامة لدى كافة المتأثرين بالعملية التعليمية ( مدرء المدارس، المعلمين، الموجهين، الهيئات التدريسية والإدارية بالكلية).
- 8- المشاركة فى إعداد أعضاء هيئة التدريس بالجامعة إعداداً تربوياً يمكنهم من أداء دورهم بكفاءة وفاعلية مهنية .

#### القيم والمبادئ الحاكمة للكلية:

تتمثل أهم القيم المؤسسية بالكلية فيما يلي :

1. الحرية الأكاديمية لأعضاء المجتمع الأكاديمي .
2. التحسين المستمر للأداء الأكاديمي والمؤسسي .
3. المصداقية والشفافية .
4. الاحترام المتبادل بين جميع أعضاء المجتمع المؤسسي .
5. المساءلة والمحاسبية .
6. التميز والإبداع أكاديمياً وأدارياً ومؤسسياً .
7. الاستجابة الإحترافية لاحتياجات المستفيدين .
8. الانفتاح على المجتمع المحيط .
9. الالتزام بأليات التنافسية الأكاديمية والمهنية وطنياً ودولياً .



قائمة بالأطراف المستهدفة من برامج الإعداد التربوي والمهني بالكلية

\*\*

م	الأطراف المستهدفة
1	الطلاب المعلمين
2	طلاب الدراسات العليا
3	المعلمين
4	الموجهين
5	مديري المدارس والإدارات التعليمية



## \*\* دراسة الواقع الراهن للكلية:

### (1) التحليل البيئي لدراسة الوضع الراهن SWOT :-

#### عناصر البيئة الداخلية :

الطلاب – أعضاء هيئة التدريس – الهيئة الإدارية – الإمكانيات المادية ( القاعات والمدرجات، المعامل ، المكتبة ، والتجهيزات والمستلزمات ) – المناهج وطرق التدريس وأساليب التقويم – الأنشطة الطلابية.

#### عناصر البيئة الخارجية

الوضع الاقتصادي – الوضع الاجتماعي – الوضع الثقافي – الوضع السياسي – الوضع المعرفي – المؤسسات التعليمية المستفيدة من كلية التربية.

#### مصادر جمع البيانات :

- الدراسات والأبحاث التي أجريت داخل الكلية .
- الخبراء التربويون.
- المحكمين من أعضاء هيئة التدريس من شيوخ الأساتذة .
- ورش العمل التي تعقد على مستوى الكلية عن طريق المحاضرين والمدرسين فيها.
- مكتبة الكلية من خلال الدوريات والمراجع والمؤتمرات والرسائل العلمية ودوائر المعارف والنشرات العلمية والكتب والأبحاث والندوات.
- شبكة الإنترنت وقواعد البيانات العالمية .

#### أدوات جمع البيانات :

- المقابلة المقننة ( المفتوحة – المغلقة المفتوحة ) .
- الاستبيانات ( المغلقة – المغلقة المفتوحة – المفتوحة ) .
- استمارة المسح الإحصائي ( البشري – المادي ) داخل الكلية .
- استمارة الملاحظة .
- المقاييس العلمية .
- المقابلات الفردية والجماعية.



## جوانب القوة والضعف في البيئة الداخلية وأوزانها النسبية(\*):

أولاً – القدرة المؤسسية :

المعيار الأول : التخطيط الإستراتيجي

الوزن النسبي	جوانب الضعف	الوزن النسبي	جوانب القوة
0.18	• ضعف وعى ومشاركة جميع أعضاء هيئة التدريس والطلاب والإداريين والأطراف المجتمعية في التحليل البيئي.	0.19	• وجود رؤية ورسالة للكلية واضحة ومحددة.
0.16	• ضعف الاهتمام بمناقشة نتائج التحليل البيئي مع أعضاء هيئة التدريس والطلاب والإداريين والأطراف المجتمعية.	0.14	• مراجعة وتحديث رؤية ورسالة الكلية بشكل دوري .
0.16	• لا يوجد مراجعة دورية للتحليل البيئي .	0.17	• مشاركة أعضاء هيئة التدريس والطلاب والإداريين والأطراف المجتمعية فى صياغة الرؤية والرسالة.
0.15	• قلة متابعة وتقييم الخطة الإستراتيجية للكلية بشكل دورى.	0.17	• اتساق رؤية ورسالة الكلية مع رؤية ورسالة الجامعة.
0.18	• ضعف مشاركة أعضاء هيئة التدريس والطلاب والإداريين والأطراف المجتمعية فى إعداد الخطة الإستراتيجية للكلية وتنفيذها.	0.15	• توافر آليات لنشر الوعى والرؤية والرسالة بين أعضاء هيئة التدريس والطلاب والإداريين والأطراف المجتمعية.
0.17	• عدم كفاية المخصصات المالية اللازمة لتنفيذ الخطة التنفيذية .	0.18	• ارتباط رؤية الكلية ورسالتها وأهدافها الإستراتيجية برؤية الجامعة ورسالتها وأهدافها الإستراتيجية.

(\*) تم تحديد الوزن النسبي لكل جوانب القوة وجوانب الضعف بحيث يكون مجموع الأوزان النسبية لجوانب القوة يساوى واحد صحيح، ومجموع الأوزان النسبية لجوانب الضعف يساوى أيضاً واحد صحيح .



## المعيار الثاني : الهيكل التنظيمي

الوزن النسبي	جوانب الضعف	الوزن النسبي	جوانب القوة
0.28	• عدم استحداث إدارات / أقسام / وحدات جديدة في الهيكل التنظيمي للكلية .	0.15	• وجود هيكل تنظيمي ملائم لطبيعة نشاط الكلية .
0.26	• عدم كفاية بعض الإدارات المتخصصة بالكلية مثل إدارة شئون الطلاب وإدارة الدراسات العليا وإدارة المالية والحسابات .... وغيرها .	0.14	• يتصف الهيكل التنظيمي الحالي للكلية بوضوح السلطات بين عناصره .
0.25	• عدم كفاية الوسائل المتاحة للتعامل مع الأزمات والكوارث.	0.13	• يعتمد الهيكل التنظيمي للكلية على تفويض بعض السلطات .
0.24	• عدم إدراج بعض وحدات الكلية بالهيكل التنظيمي.	0.12	• لا يوجد تشابك في المسؤوليات والاختصاصات بين الإدارات أو الأقسام التنفيذية في الكلية .
0.22	• تعيين القيادات الإدارية العليا بالكلية بشكل مركزي من الجامعة وليس من الكلية.	0.13	• ارتفاع مستوى كفاءة الأداء في بعض إدارات الكلية مثل الخبرة، المهارة الفنية والسلوكية، السرعة في الأداء، توافر التسهيلات .... وغيرها .
		0.10	• توجد بالكلية وحدة لتوكيد الجودة .
		0.09	• توجد لوحدة الجودة بالكلية لائحة معتمدة .
		0.08	• تبعية وحدة الجودة واضحة في الهيكل التنظيمي للكلية.
		0.06	• وجود علاقات متبادلة بين وحدة الجودة بالكلية ومركز الجودة بالجامعة .





### المعيار الثالث : القيادة والحوكمة

الوزن النسبي	جوانب الضعف	الوزن النسبي	جوانب القوة
0.27	<ul style="list-style-type: none"> <li>• قلة مساهمة المجالس الرسمية في اتخاذ القرارات المتعلقة بالتعليم والتعلم والبحث العلمي وخدمة المجتمع .</li> </ul>	0.37	<ul style="list-style-type: none"> <li>• توجد علاقة فعالة بين إدارة الكلية والمروسين .</li> </ul>
0.26	<ul style="list-style-type: none"> <li>• قلة مساهمة القيادات في تنمية الموارد الذاتية للكلية .</li> </ul>	0.34	<ul style="list-style-type: none"> <li>• انتظام انعقاد المجالس الرسمية بصفة دورية بالكلية .</li> </ul>
0.24	<ul style="list-style-type: none"> <li>• عدم وجود آلية للتقييم المستمر لكفاءة إدارة الكلية .</li> </ul>	0.29	<ul style="list-style-type: none"> <li>• مساهمة المجالس الرسمية في مناقشة القضايا المتعلقة بالتعليم والتعلم والبحث العلمي وخدمة المجتمع .</li> </ul>
0.23	<ul style="list-style-type: none"> <li>• قلة تدريب القيادات الأكاديمية .</li> </ul>		

### المعيار الرابع : المصداقية والأخلاقيات

الوزن النسبي	جوانب الضعف	الوزن النسبي	جوانب القوة
0.27	<ul style="list-style-type: none"> <li>• استخدام البرامج الجاهزة غير المرخصة على أجهزة الحاسب الآلي بالمؤسسة .</li> </ul>	0.18	<ul style="list-style-type: none"> <li>• وجود ميثاق أخلاقي للكلية .</li> </ul>
0.25	<ul style="list-style-type: none"> <li>• عدم التزام بعض المترددين على المكتبة بالضوابط المنصوص عليها في قانون الملكية الفكرية .</li> </ul>	0.16	<ul style="list-style-type: none"> <li>• تراقب الكلية تطبيق الممارسات الأخلاقية على كافة المستويات (الالتزام /الأمانة/ التعامل مع الزملاء والرؤساء والمرءوسين/ احترام</li> </ul>
0.26	<ul style="list-style-type: none"> <li>• شعور بعض أفراد الكلية بقلّة</li> </ul>		





0.22	<p>حرصها على ضمان العدالة وعدم التمييز بين أعضاء هيئة التدريس والعاملين والطلاب.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>شعور بعض أفراد الكلية بعدم وجود آليات لتصحيح الممارسات غير العادلة فور اكتشافها.</li> </ul>	0.15	حقوق الآخرين/ وغيرها).
		0.16	<ul style="list-style-type: none"> <li>تتيح الكلية المعلومات الكافية عنها في الوسائل المختلفة، مع الحرص على تحديث هذه المعلومات بصفة مستمرة.</li> <li>يوجد بالمؤسسة آليات معنلة لتلقي الشكاوى والمقترحات والاستجابة لها.</li> </ul>
		0.17	<ul style="list-style-type: none"> <li>تتحرى الكلية المصادقية في الإعلانات والمعلومات المنشورة.</li> </ul>
		0.18	<ul style="list-style-type: none"> <li>تكفل المؤسسة حرية الرأي.</li> </ul>

#### المعيار الخامس : الجهاز الإدارى

الوزن النسبي	جوانب الضعف	الوزن النسبي	جوانب القوة
0.13	<ul style="list-style-type: none"> <li>تعيين قيادات الجهاز الإدارى بشكل ذاتى.</li> </ul>	0.28	<ul style="list-style-type: none"> <li>وجود جهاز إدارى يقوم بالمهام والأدوار المطلوبة منه.</li> </ul>
0.18	<ul style="list-style-type: none"> <li>ندرة وجود معايير لاختيار القيادات الإدارية.</li> </ul>	0.27	<ul style="list-style-type: none"> <li>إدخال تكنولوجيا المعلومات فى الأعمال الإدارية.</li> </ul>
0.16	<ul style="list-style-type: none"> <li>قلة اهتمام العاملين بتنمية مهاراتهم الإدارية.</li> </ul>	0.26	<ul style="list-style-type: none"> <li>تحسين بيئة العمل الإدارية لإرضاء كافة العاملين.</li> </ul>
0.15	<ul style="list-style-type: none"> <li>قلة اهتمام العاملين باستخدام أحدث الأساليب التكنولوجية فى العمليات الإدارية.</li> </ul>	0.19	<ul style="list-style-type: none"> <li>تهتم الكلية بتحقيق الرضا الوظيفى بين العاملين.</li> </ul>
0.14	<ul style="list-style-type: none"> <li>تكرار الأعمال الإدارية بشكل روتينى حرفى.</li> </ul>		



0.13	• ضعف تهيئة المناخ الإداري المساعد على الإبداع والابتكار		
0.11	• قلة تقييم أداء القيادات الإدارية بشكل مستمر وموضوعي .		

#### المعيار السادس : الموارد المالية والمادية

الوزن النسبي	جوانب الضعف	الوزن النسبي	جوانب القوة
0.22	• ضعف كفاية الموارد المالية المخصصة لأنشطة التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع ولتحديث الأجهزة وصيانتها.	0.52	• توفير عدد أكبر من المعامل وتجهيزها بما يلزم أعداد الطلاب وطبيعة التدريس .
0.21	• ضعف إتاحة الأماكن الموجودة بالجامعة مثل الملاعب المختلفة باستاد الجامعة وملاعب كليتي التربية الرياضية بنين وبنات لإجراء الأنشطة الطلابية.	0.48	• توفير قاعات ومدرجات مزودة بوسائل التكنولوجيا الحديثة مثل DATA SHOW.
0.18	• قلة وجود خطة سنوية لصيانة الأجهزة والمعدات والمعامل الموجودة بالكلية.		
0.19	• ندرة توافر فنيين متخصصين قادرين على استخدام وتشغيل وسائل التكنولوجيا الحديثة مثل الفيديو كونفرانس.		
0.20	• قلة عدد الحاسبات الآلية التي تتناسب مع عدد الطلاب وطبيعة البرامج التعليمية.		



### المعيار السابع : المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة

الوزن النسبي	جوانب الضعف	الوزن النسبي	جوانب القوة
0.19	● قلة توافر آليات لمعرفة احتياجات المجتمع والبيئة المحيطة.	0.56	● وجود مراكز متنوعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة مثل مركز تعليم الكبار ومركز المعلومات التربوية والنفسية.
0.18	● ضعف مساهمة الطلاب فى المشاركة المجتمعية.	0.44	● اعتبار المؤسسة بيت خبرة يقدم الدعم الفنى والاستشارات فى شتى المجالات التعليمية وخاصة الاعتماد المؤسسى لمدارس التربية والتعليم.
0.15	● قلة الأنشطة الدورية فى مجال خدمة المجتمع .		
0.16	● عدم وجود خطة وبرامج واضحة ومحددة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة.		
0.14	● قلة مساهمة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم فى برامج خدمة المجتمع وتنمية البيئة المحيطة.		
0.18	● عدم وجود آلية لقياس وتقويم رضاء منظمات سوق العمل والمجتمع المدنى على أداء المؤسسة.		



### المعيار الثامن : التقويم المؤسسي وإدارة الجودة

الوزن النسبي	جوانب الضعف	الوزن النسبي	جوانب القوة
0.19	• ضعف كفاية آليات التقويم الذاتي المستمر لتقييم الأداء الكلي للكلية.	0.51	• وجود وحدة ضمان الجودة بالكلية.
0.18	• ضعف إمام بعض أعضاء هيئة التدريس بمؤشرات التقويم الذاتي للأداء الكلي للكلية.	0.49	• اقتناع القيادات العليا بالكلية بأهمية وفائدة ضمان الجودة ودعم التحسين المستمر للكلية.
0.17	• ضعف الاستفادة من نتائج التقويم الذاتي المستمر في أداء إدارة الجودة بالكلية.		
0.17	• قلة اقتناع بعض أعضاء هيئة التدريس بأهمية وفائدة التقويم الذاتي المستمر.		
0.16	• قلة الاهتمام بدراسة احتياجات سوق العمل.		
0.13	• ضعف التعاون بين جميع العاملين بالكلية لعمل التقويم الذاتي السنوي للكلية.		

### ثانياً – الفاعلية التعليمية : المعيار الأول : الطلاب والخريجون

الوزن النسبي	جوانب الضعف	الوزن النسبي	جوانب القوة
0.19	• عدم توافق سياسات القبول مع الرؤية والرسالة والأهداف الإستراتيجية.	0.17	• دقة الإعلان عن سياسات التحويل.
0.19	• ضعف إتاحة المعلومات عن	0.16	• خطة لتقديم خدمات دعم الطلاب.



0.17	سياسات القبول.	0.15	وجود سياسة واضحة للدعم المالي وإدارته.
0.16	• ضعف تميز الأنشطة الطلابية بالكلية.	0.14	• توفير رعاية صحية للطلاب داخل المؤسسة.
0.15	• ندرة وجود برامج مفعلة لإعداد الخريجين لسوق العمل.	0.13	• تنوع أساليب دعم ورعاية الطلاب المتفوقين والمبدعين.
0.14	• تدنى مستوى التواصل مع الخريجين.	0.13	• توفير نظام يكفل اكتشاف الطلاب المعرضين للرسوب لمساعدتهم ودفعهم نحو التقدم في دراستهم.
	• عدم وجود إدارة للقبول والتسجيل وإدارة للخريجين.	0.12	• إجراءات القبول بالكلية تتسم بالشفافية.

#### المعيار الثاني: المعايير الأكاديمية

الوزن النسبي	جوانب الضعف	الوزن النسبي	جوانب القوة
0.19	• ضعف وضوح معايير تطوير كليات التربية بالنسبة للعديد من أعضاء هيئة التدريس.	1.00	• تتبنى الكلية معايير تطوير كليات التربية.
0.18	• ضعف الإجراءات الرسمية بالكلية لتبني المعايير الأكاديمية.		
0.17	• ضعف التوافق بين المعايير الأكاديمية ورسالة الكلية.		
0.17	• ضعف آليات التحقق من تطبيق المعايير الأكاديمية.		
0.15	• قلة الجهود المبذولة في التوعية بالمعايير الأكاديمية.		
0.14	• ضعف توافق البرامج الحالية مع المعايير الأكاديمية.		



### المعيار الثالث: البرامج التعليمية والمقررات

الوزن النسبي	جوانب الضعف	الوزن النسبي	جوانب القوة
0.23	• ضعف مواعمة البرامج التعليمية مع احتياجات المجتمع وخطط التنمية القومية.	0.36	• توجد توصيفات وتقارير للبرامج والمقررات التعليمية بالكلية.
0.22	• ضعف مواعمة الخريج مع متطلبات سوق العمل.	0.34	• يوجد تطوير فى لوائح البرامج التعليمية باستمرار.
0.20	• ضعف مرونة البرامج التعليمية بما يسمح لها بالاستجابة لمتطلبات خطط التنمية المحلية والقومية.	0.30	• يوجد تحليل لنتائج الطلاب فى البرامج والمقررات التعليمية . كما أن هناك مجال للاطلاع عليها.
0.18	• ضعف آليات المراجعة الدورية للبرامج والمقررات التعليمية.		
0.17	• ضعف مشاركة الأطراف المعنية فى المراجعة والتطوير.		

### المعيار الرابع: التعليم والتعلم والتسهيلات المادية

الوزن النسبي	جوانب الضعف	الوزن النسبي	جوانب القوة
0.09	• محتوى وخبرات التعلم لا يكسب الطلاب المهارات المهنية والعامة بالقدر الكافي.	0.55	• توجد ضوابط مناسبة لحضور وغياب الطلاب.
0.09	• الأساليب التي تساعد على التعلم الذاتي قليلة وغير نظامية.	0.45	• توجد ضوابط جيدة لحضور الطلاب التدريب الميداني بالمدارس.
0.08	• عدد المقررات أو المواقع الالكترونية المستخدمة في دعم التدريس الجامعي غير كاف.		





0.08	• تجهيز قاعات التدريس غير كاف.		
0.07	• ضعف تناسب سعة المدرجات مع أعداد الطلاب.		
0.07	• ندرة الإرشادات للطلاب داخل قاعات الدرس.		
0.06	• معظم القاعات والمدرجات يوجد بها مدخل واحد ولا يوجد بها مخرج للطوارئ.		
0.09	• ضعف مناسبة نظم الإضاءة والتهوية بمدرجات وقاعات الكلية.		
0.05	• النقص في عمل الخدمات مما يقلل من مستوى الخدمة بالمرافق.		
0.05	• ضعف كفاية عدد المقررات أو المواقع الالكترونية المستخدمة في دعم التدريس الجامعي.		
0.04	• لا توجد تدريبات عملية ببعض المواد الأدبية رغم وجود ساعات تدريس عملي بالخطأ.		
0.06	• النتائج التعليمية المستهدفة للبرامج والمقررات، ركزت على النواحي المعرفية فقط على حساب المهارات الذهنية والمهنية والعامة.		
0.08	• قلة الالتزام بمواصفات الورقة الامتحانية.		
0.09	• ضعف مناسبة البنية الأساسية لكل المعامل وقاعات المحاضرات.		



### المعيار الخامس: أعضاء هيئة التدريس

الوزن النسبي	جوانب الضعف	الوزن النسبي	جوانب القوة
0.19	● قلة التناسب بين عدد أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وعدد الطلاب.	0.24	● وجود عدد من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة المخلصين وذوى الوعى ولديهم حرص على إنجاز كليتهم.
0.19	● ضعف وجود سياسات وقواعد ثابتة لتعيين أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بناءً على احتياجات الكلية الحالية والمستقبلية.	0.27	● وجود بعض أعضاء هيئة التدريس كمحكمين فى دوريات علمية محلية وإقليمية وعالمية.
0.18	● قلة إجراء مسح لتحديد الاحتياجات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.	0.25	● وجود بعض أعضاء هيئة التدريس كأعضاء فى لجان الترقيات.
0.17	● القصور فى وضع خطة واضحة لتدريب أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.	0.24	● حصول بعض أعضاء هيئة التدريس على الجوائز المحلية والقومية.
0.14	● القصور فى آليات تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.		
0.13	● قلة اهتمام إدارة الكلية بالرضا الوظيفى لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.		



### المعيار السادس: البحث العلمي والأنشطة العلمية

الوزن النسبي	جوانب الضعف	الوزن النسبي	جوانب القوة
0.16	• لا توجد خطة بحثية مجمعة على مستوى الكلية.	0.22	• تمتلك الأقسام الأكاديمية خطط بحثية .
0.15	• عدم وجود لجنة لتخطيط وإدارة وتطوير الأبحاث.	0.21	• عقد حلقات بحث وسمينارات أسبوعياً ومؤتمر سنوي للكلية.
0.14	• عدم وجود نظام لتسويق أبحاث أعضاء هيئة التدريس.	0.20	• وجود مجلة علمية محكمة ربع سنوية.
0.15	• ضعف الميزانية وعدم توفير مصادر لتمويل الأبحاث.	0.19	• الخطط البحثية بالأقسام تتسق مع المجالات البحثية لأعضاء هيئة التدريس.
0.13	• الخطة البحثية بالأقسام غير مفعلة.	0.18	• تمتلك الكلية قواعد بيانات خاصة بالدرجات العلمية الممنوحة.
0.15	• لا توجد قواعد بيانات للأبحاث والأنشطة البحثية.		
0.12	• ضعف وجود تنسيق في البحث العلمي بين أقسام الكلية المختلفة.		

### المعيار السابع : الدراسات العليا

الوزن النسبي	جوانب الضعف	الوزن النسبي	جوانب القوة
0.09	• عدم حرص الكلية على توفير مرشد أكاديمي لطلاب الدراسات العليا .	0.37	• يوجد تحديث مستمر للوائح الداخلية بالكلية.
0.09	• عدم وجود كتيبات لإرشاد طلاب الدراسات العليا.	0.35	• وجود تنوع فى تخصصات الدراسات العليا بالكلية.
0.08	• لا توجد لجنة مختصة تقوم بتقييم التحديث المستمر للوائح	0.28	• وجود عدد مناسب من الأساتذة فى شتى



	الداخلية .	تخصصات الدراسات العليا بالكلية.
0.07	• ضعف ترابط برامج الدبلوم والماجستير والدكتوراه مع احتياجات المجتمع والتطورات الأكاديمية الحديثة	
0.07	• ضعف تفعيل المعايير الأكاديمية المتعلقة ببرامج الدبلوم والماجستير والدكتوراه.	
0.08	• لا يتم مراجعة برامج الدبلوم والماجستير والدكتوراه بواسطة مراجعين خارجيين.	
0.07	• ضعف التناسب بين مخرجات التعلم المستهدفة و برامج الدبلوم والماجستير والدكتوراه بالكلية.	
0.09	• ضعف توافق محتوى المقررات الدراسية مع مخرجات التعلم المستهدفة ببرامج الدبلوم والماجستير والدكتوراه	
0.10	• ضعف التوافق بين طرق التقويم المستخدمة مع المخرجات المستهدفة للتعلم	
0.08	• شيوع إتباع طرق التقويم التقليدية	
0.09	• قلة وجود وسائل مقننة لقياس رضا طلاب الدراسات العليا	
0.09	• لا يتم تحليل نتائج تقييم رضا الطلاب للاستفادة منها في تطوير برامج الدراسات العليا .	



### المعيار الثامن: التقويم المستمر للفاعلية التعليمية

الوزن النسبي	جوانب الضعف	الوزن النسبي	جوانب القوة
0.14	<ul style="list-style-type: none"> <li>القصور فى الأساليب التى تتبعها الكلية فى عملية التقويم الشامل والمستمر للفاعلية التعليمية.</li> </ul>	0.54	<ul style="list-style-type: none"> <li>وجود وحدة ضمان الجودة بالكلية مما يساعد على إجراء التقويم الشامل والمستمر للفاعلية التعليمية.</li> </ul>
0.15	<ul style="list-style-type: none"> <li>لا تتم مناقشة نتائج التقويم مع القيادات الأكاديمية والإدارية وباقى المستفيدين.</li> </ul>	0.46	<ul style="list-style-type: none"> <li>وجود عدد من أعضاء هيئة التدريس بالكلية يعملون كمراجعين خارجيين تم تدريبهم فى الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد، لديهم الخبرة الكافية لإجراء التقويم الشامل والمستمر للفاعلية التعليمية.</li> </ul>
0.14	<ul style="list-style-type: none"> <li>قلة وجود خطط تنفيذية لتحسين وتعزيز الفاعلية التعليمية</li> </ul>		
0.13	<ul style="list-style-type: none"> <li>ضعف الممارسات الفعلية للتحسين والتطوير فى الفاعلية التعليمية.</li> </ul>		
0.12	<ul style="list-style-type: none"> <li>ضعف النظام الداخلى لإدارة جودة التعليم والتعلم بالكلية.</li> </ul>		
0.11	<ul style="list-style-type: none"> <li>لا توجد مؤشرات يعتمد عليها فى التقييم المستمر لأداء الفاعلية التعليمية.</li> </ul>		
0.11	<ul style="list-style-type: none"> <li>قلة مراجعة وتفعيل اللوائح والقوانين الحالية والمتعلقة بالمساءلة فى مجالات الفاعلية التعليمية</li> </ul>		
0.10	<ul style="list-style-type: none"> <li>قلة القرارات المستحدثة لتفعيل نظام المساءلة والمحاسبة فى المؤسسة فيما يخص تحسن الفاعلية التعليمية.</li> </ul>		



الفرص والتهديدات في البيئة الخارجية وأوزانها النسبية(\*) :  
 أولاً – القدرة المؤسسية:  
 المعيار الأول : التخطيط الإستراتيجي

الفرص	الوزن النسبي	التهديدات	الوزن النسبي
<ul style="list-style-type: none"> <li>الاستفادة من الدورات التي تعقدتها وزارة التربية والتعليم ووزارة التعليم العالي والخاصة بضمان الجودة والاعتماد.</li> </ul>	0.35	<ul style="list-style-type: none"> <li>ضعف اقتناع الإدارة العليا بأهمية التخطيط الإستراتيجي في تحسين الأداء المؤسسي.</li> </ul>	0.22
<ul style="list-style-type: none"> <li>الاستفادة من الهيئات والمؤسسات المجتمعية من خارج الكلية في تحقيق رؤية ورسالة الكلية.</li> </ul>	0.33	<ul style="list-style-type: none"> <li>ضعف إيمان المجتمع بفكر التخطيط الإستراتيجي.</li> </ul>	0.21
<ul style="list-style-type: none"> <li>الدعم المستمر لوحدة ضمان الجودة بالكلية من قبل مركز ضمان الجودة بالجامعة.</li> </ul>	0.32	<ul style="list-style-type: none"> <li>عدم الاتصال بين وحدة التخطيط الإستراتيجي بوزارة التعليم العالي وفريق التخطيط الإستراتيجي بالكلية.</li> </ul>	0.19
		<ul style="list-style-type: none"> <li>ضعف إتاحة البيانات والمعلومات الخاصة بالبيئة الخارجية المطلوبة للتخطيط الإستراتيجي.</li> </ul>	0.20
		<ul style="list-style-type: none"> <li>ضعف مشاركة المستفيدين من خارج الكلية في التخطيط الإستراتيجي.</li> </ul>	0.18

(\*) تم تحديد الوزن النسبي لكل الفرص والتهديدات بحيث يكون مجموع الأوزان النسبية للفرص يساوى واحد صحيح، ومجموع الأوزان النسبية للتهديدات يساوى أيضاً واحد صحيح .





### المعيار الثاني : الهيكل التنظيمي

الوزن النسبي	التحديات	الوزن النسبي	الفرص
0.28	• تسويد ثقافة البيروقراطية فى التعامل الإداري.	0.55	• اقتناع الإدارة العليا وأعضاء هيئة التدريس والإداريين بالهيكل التنظيمي المطور .
0.26	• نقص التمويل اللازم لتطوير البنية المعلوماتية.		
0.27	• تعيين القيادات الإدارية العليا بالكلية بشكل مركزى من إدارة الجامعة.	0.45	• دعم أعضاء هيئة التدريس والإداريين بالكلية للهيكل التنظيمي المطور.
0.19	• عدم وجود دعم مالى مخصص لإدارة الأزمات والكوارث.		

### المعيار الثالث : القيادة والحوكمة

الوزن النسبي	التحديات	الوزن النسبي	الفرص
0.53	• عدم قناعة القيادات الأكاديمية بالتقييم المستمر لكفاءة إدارة الكلية.	0.36	• الاستعانة بالمدرسين المؤهلين من أعضاء هيئة التدريس بالكلية فى نشر ثقافة الجودة والاعتماد بين القيادات الأكاديمية بالكلية .
0.47	• صعوبة الحصول على المصداقية عند تطبيق استمارات التقييم المستمر من قبل فئات أعضاء هيئة التدريس والعاملين والطلاب بالكلية.		
		0.35	• إرساء مبدأ اختيار القيادات الجامعية بالانتخاب.
		0.29	• الشروع فى تغيير قانون تنظيم الجامعات.



#### المعيار الرابع : المصدقية والأخلاقيات

الفرص	الوزن النسبي	التهديدات	الوزن النسبي
<ul style="list-style-type: none"> <li>• تنامي اهتمام المجتمع الأكاديمي بأخلاقيات المهنة فى مجال تأليف الكتب ونشرها.</li> </ul>	0.36	<ul style="list-style-type: none"> <li>• تدنى المكانة الاقتصادية والاجتماعية لأعضاء هيئة التدريس.</li> </ul>	0.28
<ul style="list-style-type: none"> <li>• تنامي اهتمام المجتمع الأكاديمي بأخلاقيات المهنة فى مجال الأبحاث العلمية.</li> </ul>	0.35	<ul style="list-style-type: none"> <li>• تذبذب منظومة القيم الأخلاقية.</li> <li>• شيوع المجاملات فى اللجان العلمية للترقيات.</li> </ul>	0.27 0.25
<ul style="list-style-type: none"> <li>• مصداقية القيادات الجامعية فى ظل نظام الانتخاب.</li> </ul>	0.29	<ul style="list-style-type: none"> <li>• شيوع المجاملات بين بعض أعضاء هيئة التدريس وبعض القيادات داخل الحرم الجامعى.</li> </ul>	0.20

#### المعيار الخامس : الجهاز الإداري

الفرص	الوزن النسبي	التهديدات	الوزن النسبي
<ul style="list-style-type: none"> <li>• تنامي اهتمام الحكومة بالبنية الأساسية لتكنولوجيا الاتصالات والمعلومات.</li> </ul>	0.35	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ضعف توافر الخبراء فى مجال التطوير الإداري .</li> </ul>	0.37
<ul style="list-style-type: none"> <li>• تعاضم اهتمام الحكومة بتوفير البيانات والمعلومات اللازمة لتسيير العمل الإداري.</li> </ul>	0.34	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ضعف قناعة الجهاز الإداري بالكلية بالتطوير فى المهام الإدارية .</li> </ul>	0.35
<ul style="list-style-type: none"> <li>• تنامي الاتجاه الحكومى بتحسين أداء العاملين الإداريين.</li> </ul>	0.31	<ul style="list-style-type: none"> <li>• صعوبة قياس رضا القيادات الإدارية وأعضاء هيئة التدريس والعاملين عن جودة الأداء للقيادات الإدارية .</li> </ul>	0.28



## المعيار السادس : الموارد المالية والمادية

الوزن النسبي	التحديات	الوزن النسبي	الفرص
0.14	• تقليص الموارد المالية المخصصة لزيادة عدد القاعات وزيادة أعداد أعضاء هيئة التدريس والاستعانة بالوسائل والتكنولوجيا التعليمية الحديثة.	0.36	• توفير مبنى جديد فيه قاعات ومدرجات تساعد على تنفيذ الأنشطة التعليمية المختلفة.
0.13	• تقليص الميزانيات المالية المخصصة للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس.	0.34	• تعدد فرص تدريب أعضاء هيئة التدريس والمعاونين والفنيين على تكنولوجيا التعليم الحديثة.
0.13	• تقليص الميزانيات المالية اللازمة لإنشاء وحدة التنسيق والإرشاد الأكاديمي.	0.30	• قبول بعض التبرعات من بعض رجال الأعمال لدعم الطلاب غير القادرين.
0.12	• قلة الموارد المالية من قبل الجامعة.		
0.14	• تقليص الميزانيات المالية المخصصة للصيانة الدورية.		
0.12	• قلة الموارد المالية المخصصة للخدمات الصحية ومكافآت الطلاب سواء للمتفوقين أو غير القادرين.		
0.11	• ضعف كفاية المراجع والمصادر الحديثة بمكتبة الكلية والمكتبة المركزية بالجامعة وعدم كفاية الموارد المالية المخصصة لذلك.		
0.11	• عدم وجود نظام القروض مما يساعد الطلاب على قضاء حوائجهم الدراسية.		



### المعيار السابع : المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة

الفرص	الوزن النسبي	التهديدات	الوزن النسبي
<ul style="list-style-type: none"> <li>استثمار جهود بعض رجال الأعمال لمشاركتهم في حل بعض المشكلات داخل الكلية.</li> </ul>	0.27	<ul style="list-style-type: none"> <li>عدم موافقة مجلس الكلية أو مجلس الجامعة أو هيئة التنظيم والإدارة على إنشاء إدارة شئون تنمية البيئة وخدمة المجتمع .</li> </ul>	0.36
<ul style="list-style-type: none"> <li>وجود تنسيق بين الكلية والهيئة العامة لمحو الأمية وتعليم الكبار.</li> </ul>	0.26	<ul style="list-style-type: none"> <li>عدم اقتناع بعض أعضاء هيئة التدريس بالكلية بالمشاركة المجتمعية.</li> </ul>	0.35
<ul style="list-style-type: none"> <li>وجود تنسيق بين الكلية والأكاديمية المهنية للمعلمين.</li> </ul>	0.25	<ul style="list-style-type: none"> <li>عدم اقتناع جميع العاملين والطلاب بالكلية بالمشاركة المجتمعية .</li> </ul>	0.29
<ul style="list-style-type: none"> <li>وجود تنسيق بين الكلية ووزارة التربية والتعليم.</li> </ul>	0.22		

### المعيار الثامن : التقويم المؤسسي وإدارة الجودة

الفرص	الوزن النسبي	التهديدات	الوزن النسبي
<ul style="list-style-type: none"> <li>وجود مركز الجودة بالجامعة.</li> </ul>	0.23	<ul style="list-style-type: none"> <li>كثرة لجان المتابعة والتقييم الداخلية من قبل الجامعة.</li> </ul>	0.18
<ul style="list-style-type: none"> <li>وجود العديد من أعضاء هيئة التدريس بالكلية كمراجعين خارجيين بالهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.</li> </ul>	0.22	<ul style="list-style-type: none"> <li>ضعف إمام العديد من لجان المتابعة بطبيعة عمل كلية التربية لارتباطها بعمل أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب وكلية العلوم.</li> </ul>	0.19
<ul style="list-style-type: none"> <li>استثمار المدربين المؤهلين من أعضاء</li> </ul>	0.20	<ul style="list-style-type: none"> <li>ضعف الثقة بين الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد وبين</li> </ul>	0.17



0.15	الجهات الراغبة في الاعتماد. • ندرة وجود سياسة ثابتة لأغراض التحسين المستمر.	0.18	هيئة التدريس للتدريب على عمليات التقويم الذاتي والتحسين المستمر للكلية.
0.16	• ضعف توافر السلطات المناسبة لأعضاء هيئة التدريس لممارسة مهامهم.	0.17	• التدعيم المستمر من قبل الجهات المختصة سواء من الجامعة أو من وزارة التعليم العالي. • وجود دورات تدريبية تابعة لوزارة التعليم العالي لضمان الجودة والاعتماد.
0.15	• ارتباط فكرة الاعتماد بالأوراق والمستندات والوثائق لدى العديد من الأفراد.		

ثانياً – الفاعلية التعليمية :  
المعيار الأول : الطلاب والخريجون

الوزن النسبي	التعهدات	الوزن النسبي	الفرص
0.56	• ضعف تعاون مديري المدارس مع وحدة الجودة لعمل قواعد بيانات للخريجين.	0.29	• وجود موقع إلكتروني للكلية ووحدة الجودة يساعد على نشر المعايير الخاصة بتقييم الطلاب.
0.44	• صعوبة تتبع بعض الخريجين لسفرهم بالخارج.	0.26	• الاستفادة من إدارة الخريجين بالجامعة في إنشاء وحدة مناظرة لها في الكلية.
		0.24	• الاستفادة من الموارد المخصصة للأنشطة الطلابية في توفير حوافز للطلاب المتفوقين.
		0.21	• رغبة الطلاب في الالتحاق بدورات تدريبية إرشادية تركز على كيفية الاستذكار



			وتحصيل المعلومات وتنظيم أوقاتهم.
--	--	--	----------------------------------

#### المعيار الثاني: المعايير الأكاديمية

الوزن النسبي	التعهدات	الوزن النسبي	الفرص
0.36	• تقلص الموازنات المخصصة للكلية للاستعانة بمراجعين خارجيين.	1.00	• إعادة النظر في تطوير المعايير الأكاديمية حتى يتم التوازن بين الساعات العملية والساعات النظرية.
0.33	• ضعف كفاية الدورات التدريبية المخصصة من قبل وزارة التعليم العالي في وضع قائمة بالمعايير الأكاديمية الخاصة بكليات التربية.		
0.31	• قلة مشاركة بعض المتدربين في الأنشطة والبرامج داخل الكلية.		

#### المعيار الثالث: البرامج التعليمية والمقررات

الوزن النسبي	التعهدات	الوزن النسبي	الفرص
0.53	• صعوبة مواكبة البرامج والمقررات لتنامي التقدم العلمي والتكنولوجي المستمر.	0.54	• وجود دعم من وزارة التعليم العالي لمشروعات التطوير وخاصة في البرامج والمقررات التعليمية.
0.47	• ضعف الثقة بين الكلية والمجتمع المحيط بها في دور الكلية لحل مشكلات المجتمع.	0.46	





#### المعيار الرابع: التعليم والتعلم والتسهيلات المادية

الفرص	الوزن النسبي	التحديات	الوزن النسبي
<ul style="list-style-type: none"> <li>الاستفادة من بعض المنتدبين لسد العجز في بعض التخصصات النادرة.</li> </ul>	0.36	<ul style="list-style-type: none"> <li>تناقص أعداد الطلاب المرشحين من قبل مكتب التنسيق.</li> </ul>	0.53
<ul style="list-style-type: none"> <li>الاستفادة من دورات مركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس على التدريب على الطرق الفعالة في استخدام الاستراتيجيات الحديثة وإجراءاتها.</li> </ul>	0.33	<ul style="list-style-type: none"> <li>ضعف كفاية المصادر التعليمية المطلوبة لتغطية متطلبات العملية التعليمية بالجامعة.</li> </ul>	0.47
<ul style="list-style-type: none"> <li>وجود اتجاهات إيجابية لدى بعض أعضاء هيئة التدريس للتدريب على التعليم الإلكتروني.</li> </ul>	0.31		

#### المعيار الخامس: أعضاء هيئة التدريس

الفرص	الوزن النسبي	التحديات	الوزن النسبي
<ul style="list-style-type: none"> <li>وجود مركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس.</li> </ul>	0.54	<ul style="list-style-type: none"> <li>ضعف الوضع المالي لأعضاء هيئة التدريس بما يشغلهم عن مهامهم الرئيسية والارتقاء بمستواهم العلمي والمهني.</li> </ul>	0.57
<ul style="list-style-type: none"> <li>وجود قواعد بيانات عالمية متاحة على الموقع الإلكتروني للجامعة.</li> </ul>	0.46	<ul style="list-style-type: none"> <li>كثرة الأعباء الإدارية والمهام الروتينية لأعضاء هيئة التدريس.</li> </ul>	0.43



### المعيار السادس: البحث العلمي والأنشطة العلمية

الوزن النسبي	التحديات	الوزن النسبي	الفرص
0.27	• صعوبة النشر الدولي.	0.55	• توفير العديد من المهمات والبعثت والمنح العلمية للخارج.
0.26	• ضعف الدعم المالي من قبل الجامعة للبحوث.		
0.25	• قلة الأبحاث الجماعية.	0.45	• الرغبة الصادقة لمشاركة غالبية أعضاء هيئة التدريس في الحلقات والمؤتمرات والندوات العلمية
0.22	• ضعف توظيف التطبيقات التربوية للأبحاث.		

### المعيار السابع : الدراسات العليا

الوزن النسبي	التحديات	الوزن النسبي	الفرص
0.36	• قلة احتياج سوق العمل لخريجي الدراسات العليا بكلية التربية.	1.00	• تزايد الطلب المجتمعي على برامج الدراسات العليا بكلية.
0.35	• ضعف الدعم المالي من قبل الجامعة والوزارة لبرامج الدراسات العليا.		
0.29	• تزايد مصروفات الدراسات العليا.		



### المعيار الثامن: التقويم المستمر للفاعلية التعليمية

الفرص	الوزن النسبي	التحديات	الوزن النسبي
• وجود مركز ضمان الجودة بالجامعة.	0.53	• ضعف اقتناع بعض أعضاء هيئة التدريس بعملية التقويم الشامل والمستمر للفاعلية التعليمية.	0.55
• وجود الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.	0.47	• نظرة بعض أعضاء هيئة التدريس لعملية التقويم الشامل والمستمر للفاعلية التعليمية، ولعملية الجودة ككل على أنها مجرد أوراق.	0.45



## دراسة لتحديد الفجوة الحالية

م	الأهداف الإستراتيجية	الوضع الحالي للكلية		توصيف الفجوة
		نقاط القوة	نقاط الضعف	
1	الإعداد المتميز للمعلمين من خلال برامج ذات جودة عالية في جميع التخصصات	<ul style="list-style-type: none"> <li>• دقة الإعلان عن سياسات التحويل.</li> <li>• خطة لتقديم خدمات دعم الطلاب.</li> <li>• وجود سياسة واضحة للدعم المالي وإدارته.</li> <li>• توفير رعاية صحية للطلاب داخل المؤسسة.</li> <li>• تنوع أساليب دعم ورعاية الطلاب المتفوقين والمبدعين.</li> <li>• توفير نظام يكفل اكتشاف الطلاب المعرضين للرسوب لمساعدتهم ودفعهم نحو التقدم في دراستهم.</li> <li>• إجراءات القبول بالكلية تتسم بالشفافية.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• عدم توافق سياسات القبول مع الرسالة والغاية والأهداف الاستراتيجية.</li> <li>• ضعف إتاحة المعلومات عن سياسات القبول.</li> <li>• ضعف تميز الأنشطة الطلابية بالكلية.</li> <li>• ندرة وجود برامج مفعلة لإعداد الخريجين لسوق العمل.</li> <li>• تدنى مستوى التواصل مع الخريجين.</li> <li>• عدم جودة إدارة للقبول والتسجيل وإدارة للخريجين.</li> </ul>	توجد فجوة بين ما هو مستهدف متمثلاً فى الهدف الإستراتيجي وما هو واقع بالفعل ، وتتمثل تلك الفجوة فى وجود نقاط الضعف الموضحة والتي تعوق تحقيق هذا الهدف الإستراتيجي.



<p>تنشُد الكلية تحديث نظم الدراسة وبرامجها، ولكن الوضع الحالي للكلية بما يعاينيه من نقاط ضعف عديدة في هذا الصدد تحد من قدرتها على تحقيق هذا الهدف، مما يستلزم السعي الجاد للتغلب على نقاط الضعف وتحويلها إلى نقاط قوة.</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• ضعف مواعمة البرامج التعليمية مع احتياجات المجتمع وخطط التنمية القومية.</li><li>• ضعف مواعمة الخريج مع متطلبات سوق العمل.</li><li>• ضعف مرونة البرامج التعليمية بما يسمح لها للاستجابة لمتطلبات خطط التنمية المحلية والقومية.</li><li>• ضعف آليات المراجعة الدورية للبرامج والمقررات التعليمية.</li><li>• ضعف مشاركة الأطراف المعنية في المراجعة والتطوير.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• توجد توصيفات وتقارير للبرامج والمقررات التعليمية بالكلية.</li><li>• يوجد تطوير في لوائح البرامج التعليمية باستمرار.</li><li>• يوجد تحليل لنتائج الطلاب في البرامج والمقررات التعليمية. كما أن هناك مجال للاطلاع عليها.</li></ul>	<p><b>2</b> تحديث نظم الدراسة وبرامجها بالكلية في ضوء الاحتياجات المجتمعية ومعايير ضمان الجودة والإعتماد.</p>
<p>الفجوة واسعة بين المستهدف من الكلية القيام به من البحوث التربوية وبين وضعها الحالي بما يعاينيه من نقاط ضعف تعوق تقدم الكلية نحو تحقيق هذا الهدف الإستراتيجي، مما يوجب السعي الجاد للتغلب على كل نقاط الضعف تلك.</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• لا توجد خطة بحثية مجمعة على مستوى الكلية.</li><li>• عدم وجود لجنة لتخطيط إدارة وتطوير الأبحاث.</li><li>• عدم وجود نظام لتسويق أبحاث أعضاء هيئة التدريس.</li><li>• ضعف الميزانية وعدم توفير مصادر لتمويل الأبحاث.</li><li>• الخطط البحثية بالأقسام غير مفعلة.</li><li>• لا توجد قواعد بيانات للأبحاث والأنشطة البحثية.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• تمتلك الأقسام الأكاديمية خطط بحثية.</li><li>• عقد حلقات بحث وسمينارات أسبوعياً ومؤتمر سنوي للكلية.</li><li>• وجود مجلة علمية محكمة ربع سنوية.</li><li>• الخطط البحثية بالأقسام تتسق مع المجالات البحثية لأعضاء هيئة التدريس.</li><li>• تمتلك الكلية قواعد</li></ul>	<p><b>3</b> إنتاج البحوث الأكاديمية المتميزة ذات الاتساق ومعايير ضمان الجودة والإعتماد.</p>



- بيانات خاصة بالدرجات العلمية الممنوحة.
- يوجد تحديث مستمر للوائح الداخلية بالكلية.
- وجود تنوع فى تخصصات الدراسات العليا.
- وجود عدد مناسب من الأساتذة فى شتى تخصصات الدراسات العليا بالكلية.
- ضعف وجود تنسيق فى البحث العلمي بين أقسام الكلية المختلفة.
- عدم حرص الكلية على توفير مرشد أكاديمي لطلاب الدراسات العليا .
- عدم وجود كتيبات لإرشاد طلاب الدراسات العليا.
- لا توجد لجنة مختصة تقوم بتقييم التحديث المستمر للوائح الداخلية .
- ضعف برامج الدبلوم والماجستير والدكتوراه مع احتياجات المجتمع والتطورات الأكاديمية الحديثة
- ضعف تفعيل المعايير الأكاديمية المتعلقة ببرامج الدبلوم والماجستير والدكتوراه.
- لا يتم مراجعة برامج الدبلوم والماجستير والدكتوراه بواسطة مراجعين خارجيين.
- ضعف التناسب بين مخرجات التعلم المستهدفة و برامج الدبلوم والماجستير والدكتوراه بالمؤسسة .
- ضعف توافق محتوى المقررات الدراسية مع مخرجات التعلم المستهدفة





	<p>ببرامج السـدبـلوم والمـاجـسـتـير و الـدـكـتـوراه</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• ضعف التوافق بين طرق التقويم المستخدمة مع المخرجات المستهدفة للتعلم</li><li>• شيوع إتباع طرق التقويم التقليدية</li><li>• قلة وجود وسائل مقننة لقياس رضا طلاب الدراسات العليا</li><li>• لا يتم تحليل نتائج تقييم رضا الطلاب للاستفادة منها في تطوير برامج الدراسات العليا .</li></ul>		
<p>توجد فجوة بين ما هو مستهدف متمثلاً فى الهدف الإستراتيجي وما هو واقع بالفعل ، وتتمثل تلك الفجوة فى وجود نقاط الضعف الموضحة والتي تعوق تحقيق هذا الهدف الإستراتيجي.</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• لا توجد آليات لمعرفة احتياجات المجتمع والبيئة المحيطة.</li><li>• عدم مساهمة الطلاب فى المشاركة المجتمعية.</li><li>• لا توجد أنشطة دورية فى مجال خدمة المجتمع .</li><li>• عدم وجود خطة وبرامج واضحة ومحددة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة.</li><li>• قلة مساهمة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم فى برامج خدمة المجتمع وتنمية البيئة المحيطة.</li><li>• عدم وجود آلية لقياس وتقويم رضا منظمات سوق العمل والمجتمع</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• وجود مراكز متنوعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة مثل مركز تعليم الكبار ومركز المعلومات التربوية والنفسية.</li><li>• اعتبار المؤسسة بيت خبرة يقدم الدعم الفنى والاستشارات فى شتى المجالات التعليمية وخاصة الاعتماد المؤسسى لمدارس التربية والتعليم.</li></ul>	<p>4 تقديم الإستشارات المهنية فى مجالات الإدارة التربوية والمناهج وأصول التربية وعلم النفس والتربية الخاصة لكافة المهتمين وذوي الشأن.</p>



	المدنى على أداء المؤسسة.		
<p>تنشد الكلية رفع كفاءة الأداء الإدارى، ولكن الوضع الحالى للكلية بما يعاينيه من نقاط ضعف فى هذا الصدد تقلل من قدرتها على تحقيق هذا الهدف، مما يستلزم السعى للتغلب على نقاط الضعف وتحويلها إلى نقاط قوة.</p>	<p>عدم استحداث إدارات / أقسام / وحدات جديدة في الهيكل التنظيمي للكلية .</p> <p>عدم كفاية بعض الإدارات المتخصصة والتي تقدم خدمات الدعم بالكلية مثل إدارة شؤون الطلاب وإدارة الدراسات العليا وإدارة المالية والحسابات .... وغيرها .</p> <p>عدم كفاية الوسائل المتاحة للتعامل مع الأزمات والكوارث.</p> <p>عدم إدراج بعض وحدات الكلية بالهيكل التنظيمي.</p> <p>تعيين القيادات الإدارية العليا بالكلية بشكل مركزي من الجامعة وليس من الكلية.</p> <p>قلة مساهمة المجالس الرسمية في اتخاذ القرارات المتعلقة بالتعليم والتعلم والبحث العلمي وخدمة المجتمع .</p> <p>قلة مساهمة القيادات في تنمية الموارد الذاتية للكلية.</p> <p>عدم وجود آلية للتقييم المستمر لكفاءة إدارة الكلية.</p>	<p>وجود هيكل تنظيمي ملائم لطبيعة نشاط الكلية.</p> <p>يتصف الهيكل التنظيمي الحالي للكلية بوضوح السلطات بين عناصره .</p> <p>يعتمد الهيكل التنظيمي للكلية على تفويض بعض السلطات .</p> <p>لا يوجد تشابك في المسئوليات والاختصاصات بين الإدارات أو الأقسام التنفيذية في الكلية.</p> <p>ارتفاع مستوى كفاءة الأداء في بعض إدارات خدمات الدعم بالكلية مثل الخبرة، المهارة الفنية والسلوكية، السرعة في الأداء، توافر التسهيلات .... وغيرها .</p> <p>توجد بالكلية وحدة</p>	<p><b>5</b> تطوير الكفاءة الإدارية للهيئات القيادية والإدارية بالكلية من أجل تجويد كافة الخدمات والفعاليات المؤسسية بالكلية</p>



- لتوكيد الجودة .
- توجد لوحدة الجودة بالكلية لائحة معتمدة.
- تبعية وحدة الجودة واضحة في الهيكل التنظيمي للكلية.
- وجود علاقات متبادلة بين وحدة الجودة بالكلية ومركز الجودة بالجامعة .
- توجد علاقة فعالة بين إدارة الكلية والمرؤوسين .
- انتظام انعقاد المجالس الرسمية بصفة دورية بالكلية.
- مساهمة المجالس الرسمية في مناقشة القضايا المتعلقة بالتعليم والتعلم والبحث العلمي وخدمة المجتمع .
- وجود جهاز إداري يقوم بالمهام والأدوار المطلوبة منه.
- إدخال تكنولوجيا
- قلة تدريب القيادات الأكاديمية.
- تعيين قيادات الجهاز الإداري بشكل ذاتي.
- ندرة وجود معايير لاختيار القيادات الإدارية.
- قلة اهتمام العاملين بتنمية مهاراتهم الإدارية.
- قلة اهتمام العاملين باستخدام أحدث الأساليب التكنولوجية في العمليات الإدارية.
- تكرار الأعمال الإدارية بشكل روتيني حرفي.
- ضعف تهيئة المناخ الإداري المساعد على الإبداع والابتكار .
- قلة تقييم أداء القيادات الإدارية بشكل مستمر وموضوعي .



		<p>المعلومات فى الأعمال الإدارية.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• تحسين بيئة العمل الإدارية لإرضاء كافة العاملين.</li><li>• تهتم الكلية بتحقيق الرضا الوظيفي بين العاملين.</li></ul>	
<p>الفجوة واسعة بين المستهدف من الكلية القيام به لتحسين الموارد التعليمية وبيئة العمل والتعليم بالكلية وبين وضعها الحالى بما يعاينه من نقاط ضعف تعوق تقدم الكلية نحو تحقيق هذا الهدف الإستراتيجى، مما يوجب السعى الجاد للتغلب على كل نقاط الضعف تلك.</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• ضعف كفاية الموارد المالية المخصصة لأنشطة التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع ولتحديث الأجهزة وصيانتها.</li><li>• ضعف إتاحة الأماكن الموجودة بالجامعة مثل الملاعب المختلفة باستاد الجامعة وملاعب كليتي التربية الرياضية بنين وبنات لإجراء الأنشطة الطلابية.</li><li>• قلة وجود خطة سنوية لصيانة الأجهزة والمعدات والمعامل الموجودة بالكلية.</li><li>• ندرة توافر فنيين متخصصين قادرين على استخدام وتشغيل وسائل التكنولوجيا الحديثة مثل الفيديو كونفرانس.</li><li>• قلة عدد الحاسبات الآلية التى تتناسب مع عدد الطلاب وطبيعة البرامج</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• توفير عدد أكبر من المعامل وتجهيزها بما يلأئم أعداد الطلاب وطبيعة التدريس .</li><li>• توفير قاعات ومدرجات مزودة بوسائل التكنولوجيا الحديثة مثل DATA SHOW.</li><li>• توجد ضوابط مناسبة لحضور وغياب الطلاب.</li><li>• توجد ضوابط جيدة لحضور الطلاب التدريب الميداني بالمدارس.</li></ul>	<p>6 تحسين الموارد التعليمية وبيئة العمل والتعليم بالكلية .</p>



### التعليمية.

- محتوى وخبرات التعلم لا يكسب الطلاب المهارات المهنية والعامّة بالقدر الكافي.
- الأساليب التي تساعد على التعلم الذاتي قليلة وغير نظامية.
- عدد المقررات أو المواقع الالكترونية المستخدمة في دعم التدريس الجامعي غير كاف.
- تجهيز قاعات التدريس غير كاف.
- ضعف تناسب سعة المدرجات مع أعداد الطلاب.
- ندرة الإرشادات للطلاب داخل قاعات الدرس.
- معظم القاعات والمدرجات يوجد بها مدخل واحد ولا يوجد بها مخرج للطوارئ.
- ضعف مناسبة نظم الإضاءة والتهوية بمدرجات وقاعات الكلية.
- النقص في عمل الخدمات مما يقلل من مستوى الخدمة بالمرافق.
- ضعف كفاية عدد المقررات أو المواقع الالكترونية المستخدمة في



	<p>دعم التدريس الجامعي.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>● لا توجد تدريبات عملية ببعض المواد الأدبية رغم وجود ساعات تدريس عملي بالخطأ.</li><li>● النتائج التعليمية المستهدفة للبرامج والمقررات، ركزت على النواحي المعرفية فقط على حساب المهارات الذهنية والمهنية والعامة.</li><li>● قلة الالتزام بمواصفات الورقة الامتحانية.</li><li>● ضعف مناسبة البنية الأساسية لكل المعامل وقاعات المحاضرات.</li></ul>		
<p>7</p> <p>إرساء ثقافة التنمية المهنية المستدامة لدى كافة المتأثرين بالعملية التعليمية (مدراء المدارس، المعلمين، الموجهين، الهيئات التدريسية والإدارية بالكلية).</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>● وجود بروتوكول تعاون بين كلية التربية والأكاديمية المهنية للمعلمين لتدريب المعلمين أثناء الخدمة.</li><li>● وجود أعضاء هيئة تدريس على درجة عالية من الكفاءة كمدرسين لبرامج التنمية المهنية للمعلمين.</li><li>● حداثة برامج التنمية المهنية وفقاً للاتجاهات العالمية</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>● عدم كفاية القاعات المجهزة للتدريب.</li><li>● تعارض أوقات التدريب مع أوقات العمل الرسمي لأعضاء هيئة التدريس.</li><li>● ضعف عملية التقويم المستمر لبرامج التدريب أثناء الخدمة.</li></ul>	<p>تنشيد الكلية المساهمة في تدريب المعلمين أثناء الخدمة، ولكن الوضع الحالي للكلية به عدد من نقاط الضعف التي تقلل من قدرتها على تحقيق هذا الهدف، مما يستلزم العمل للتغلب على نقاط الضعف وتحويلها إلى نقاط قوة.</p>





		المعاصرة.	
<p>8 المشاركة في إعداد أعضاء هيئة التدريس بالجامعة إعداداً تربوياً يمكنهم من أداء دورهم بكفاءة وفعالية مهنية .</p>	<p>وجود عدد من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والمخلصين وذوى الوعى ولديه حرص على إنجاز كليتهم.</p> <p>وجود بعض أعضاء هيئة التدريس كمحكمين فى دوريات علمية عالمية.</p> <p>وجود بعض أعضاء هيئة التدريس كأعضاء فى لجان الترقيات.</p> <p>حصول بعض أعضاء هيئة التدريس على الجوائز المحلية والقومية.</p>	<p>هيئة التدريس ومعاونيهم وعدد الطلاب.</p> <p>ضعف وجود سياسات وقواعد ثابتة لتعيين أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بناءً على احتياجاتها الحالية والمستقبلية.</p> <p>قلة إجراء مسح لتحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.</p> <p>القصور فى وضع خطة واضحة لتدريب أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.</p> <p>القصور فى آليات تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.</p> <p>قلة اهتمام إدارة الكلية بالرضا الوظيفى لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.</p>	<p>تنشيد الكلية المساهمة فى إعداد أعضاء هيئة التدريس بالجامعة ، ولكن الوضع الحالى للكلية به عدد من نقاط الضعف التى تقلل من قدرتها على تحقيق هذا الهدف، مما يستلزم العمل للتغلب على نقاط الضعف وتحويلها إلى نقاط قوة.</p>



## الاستراتيجيات والسياسات الخاصة بالكلية

أولاً : سياسات الكلية فى مجال شئون التعليم والطلاب :

تركز سياسات الكلية فى مجال شئون التعليم والطلاب على ما يلى :

- الاستمرار فى تقديم خدمه تعليمية جيده لطلاب الكلية .
- السعى الدءوب للمحافظة على مكانة الكلية التعليمية ومواكبة التطورات العالمية فيما تطرحه الكلية من برامج ومقررات تعليمية من أجل إعداد خريج متميز يلبى احتياجات سوق العمل محليا وإقليميا .

وتتمثل سياسات شئون التعليم والطلاب فى العناصر التالية :

سياسة الكلية فى قبول الطلاب بالمرحلة الجامعية الأولى:

### • شروط القيد

يشترط لقيد الطالب للدراسة بالدرجة الجامعية الأولى ، الليسانس فى الآداب والتربية والبيكالوريوس فى العلوم التربية وبيكالوريوس الطفولة والتربية ما يلى :

1- أن يكون حاصلاً على شهادة إتمام الدراسة الثانوية العامة أو ما يعادلها من بلاد أخرى

2- أن يكون مقترغا للدراسة بالكلية .

3- أن يجتاز الاختبارات التى يقررها مجلس الكلية والتى تحدد مدى لياقته لمهنة التعليم

مثل :

- الكشف الطبى لبيان صلاحيته الجسمية لممارسة مهنة التعليم .
- اختبارات المقابلة الشخصية .
- اختبارات الاستعداد للعمل بمهنة التعليم .

سياسة الكلية فى توزيع الطلاب على الشعب العلمية :

- شعب الدراسة :

يوزع الطلاب ابتداء من العام الأول على الشعب الآتية :

(1) شعب التعليم الإعدادي و الثانوي التالية :



اللغة العربية – اللغة الإنجليزية – اللغة الفرنسية – اللغة الألمانية – التاريخ – الجغرافيا – الفلسفة والاجتماع - علم النفس التربوي – الرياضيات – الكيمياء – الفيزياء – العلوم البيولوجية و الجيولوجية .

## (2) شعب التعليم الأساسي (الحلقة الأولى) ، وأحد التخصصات التالية :

لغة عربية - لغة إنجليزية – الدراسات الاجتماعية - رياضيات – علوم.

## (3) شعبة الطفولة و التربية .

كما يوزع الطلاب الراغبين في دخول الشعب العلمية باللغة الأجنبية وفقاً لدرجاتهم في مواد التخصص ذات العلاقة بالشعبة ، بالإضافة إلى درجاتهم في اللغة الأجنبية التي يدرسون بها.

وتنقسم الدراسة بكلية التربية إلى مرحلتين:

المرحلة الأولى، وتشمل الفرقتين الأولى والثانية .

المرحلة الثانية، وتشمل الفرقتين الثالثة والرابعة .

ولا ينقل الطالب من المرحلة الأولى إلى المرحلة الثانية إلا إذا كان ناجحاً في جميع المقررات الدراسية.

وينقل الطالب من الفرقة الأولى إلى الفرقة الثانية، وكذلك من الفرقة الثالثة إلى الفرقة الرابعة، إذا كان ناجحاً في جميع المقررات، أو كان راسباً في مقررين على الأكثر، على أن يؤدي الامتحان فيما رسب فيه في الفرقة التي نقل إليها.

## سياسة الكلية في نظام التقويم والامتحانات

1- النهائية العظمى لكل مقرر 50 درجة لكل ساعة نظرية + 25 درجة لكل ساعة مناقشة أو تطبيقات أو عملي. وتوزع على النحو الآتي:

- المقررات النظرية، يخصص 20% من درجة المقرر للتقويم المستمر خلال الفصل الدراسي ( أعمال السنة بما تشمله من تكاليفات وامتحانات واختبارات شفوية ) والذي تنظمه مجالس الأقسام العلمية، 80% من درجة المقرر للامتحان النهائي.
- المقررات التي تتوزع ساعاتها بين النظرى والعملى ، يخصص 15% من درجة المقرر لأعمال السنة، 15% للامتحان العملى، (وفق خطة كل مقرر) ، 70% للامتحان التحريرى النهائي.

2- يشترط لنجاح الطالب أن يحصل على 50% على الأقل من درجة الامتحان التحريرى أو التطبيقى النهائي.



- 3- إذا تضمنت الورقة الامتحانية الواحدة امتحاناً لأكثر من مقرر، ينبغي أن ينجح الطالب في كل مقرر على حدة، وتخصص لدرجات كل مقرر حقل مستقل في كشف رصد الدرجات. ويعيد الطالب الامتحان في المقرر الذي رسب فيه فقط.
- 4- يعتبر الطالب الغائب في الامتحان التحريري غائباً في المقرر كله، وعليه أن يؤدي جميع امتحاناته إذا كان من حقه دخول الامتحان.
- 5- زمن الامتحان التحريري في نهاية الفصل الدراسي لأي مقرر دراسي، بجميع الشعب والفرق الدراسية، يكون على النحو الآتي:
  - أ. ساعتان للمقرر الذي يقل عدد ساعات تدريسه عن ثلاث ساعات.
  - ب. ثلاث ساعات للمقرر الذي تكون عدد ساعات تدريسه ثلاث ساعات أو أكثر .
  - ج . إذا تضمنت الورقة الامتحانية أكثر من مقرر و رسب الطالب في فرع دون الآخر يخصص نصف الزمن الخاص بالمقرر عند أدائه الامتحان في هذا الفرع.
- 6- تشكل لجان الامتحانات التحريرية من عضوين من أعضاء هيئة التدريس على الأقل ويكون أحدهم أستاذاً أو أستاذاً مساعد ، وثلاثة أعضاء للشفوية والعملية ، وتشكل لجنة عامة من لجان امتحانات المقررات المختلفة في كل فرقة أو شعبة دراسية برئاسة عميد الكلية تعرض عليها نتيجة الامتحان ويدون محضر لاجتماعاتها يعرض على مجلس الكلية للنظر في اعتماده.
- 7- يعتبر كل فصل دراسي مستقلاً بذاته ، و عليه لا توجد مواد متصلة طوال العام الدراسي في جميع الشعب على مستوى الفرق الأربع بالكلية ما عدا مقرر التدريب الميداني .
- 8- لا يسمح للطالب الراسب في مقرر التدريب الميداني بالمدارس بالتقدم للامتحانات في المواد الأخرى.
- 9- يبقى الطالب لإعادة بالفرقة الثالثة أو الرابعة إذا رسب في مقرر التدريب الميداني(التربية العملية) بالإضافة إلى المقررات التي رسب فيها.
- 10- يعقد امتحان خلال شهر سبتمبر لطلاب الفرقتين الثانية والرابعة الراسبين في مقرر أو مقررين على الأكثر ، ويقدر النجاح في هذه المقررات بتقدير مقبول .
- 11- لا يعتبر الطالب ناجحاً في أى مقرر إلا إذا حصل على 60% على الأقل من النهاية العظمى لدرجة هذا المقرر، و تقدر نتيجته في المقررات الدراسية، والتقدير العام لكل فرقة من الفرق الأربع ، والمجموع التراكمي، على النحو الآتي:
  - ممتاز من 90% الى 100%.
  - جيد جدا من 80% الى أقل من 90%.
  - جيد من 70% الى أقل من 80%.
  - مقبول من 60% الى أقل من 70%.
  - ضعيف من 30% الى أقل من 60%.
  - ضعيف جدا أقل من 30%.
- 12- يحسب التقدير العام للطلاب في درجة الليسانس و البكالوريوس على أساس المجموع التراكمي للدرجات التي حصلوا عليها في كل السنوات الدراسية كما يتم ترتيبهم وفقاً لهذا المجموع ، و يمنح الطالب مرتبة الشرف إذا كان تقديره العام ممتازاً أو جيد جداً، على



ألا يقل تقديره العام في أية فرقة من الفرق الدراسية عن جيد جداً ، بشرط عدم رسوبه في أى مقرر في جميع سنوات الدراسة بالكلية .

تخصص درجة الأعمال الفصلية و العملية في مادة تعليم الكبار و تطبيقاته بالفرقة الثالثة (جميع الشعب) و قدرها "خمس و عشرون درجة" لجهود الطالب في المشاركة في محو الأمية، و ذلك بواقع خمس درجات عن كل أمي تمحى أميته بعد أن يجتاز الأمي اختبار محو الأمية بمعرفة هيئة تعليم الكبار و تحت إشراف قسم أصول التربية بالكلية .

### سياسة الكلية في التدريب الميداني:

- 1- التدريب الميداني مكون أساسى من مكونات برنامج إعداد المعلم، وهو البوتقة التى تنصهر فيها المكونات الأخرى التخصصية والتربوية.
- 2- يهدف التدريب الميداني الى أن يكتسب الطلاب الكفايات التخصصية والتربوية والمهنية والثقافية، بما تتضمنه من معارف واتجاهات ومهارات التخطيط والتنفيذ والتقييم ليتمكنوا من أداء مهامهم كمعلمين أكفاء، ومرشدين وموجهين .
- 3- التدريب الميداني بالفرقتين الثالثة و الرابعة لمدة يوم دراسي أسبوعياً ، وأسبوع دراسي كامل متصل فى نهاية كل فصل دراسي بواقع (4) ساعات عملية لليوم الدراسي الواحد .
- 4- تحدد درجة مقرر التدريب الميداني على التدريس بمائة درجة في كل من الفرقتين الثالثة والرابعة و يضاف للمجموع الكلي للدرجات، منها : 20 درجة لمدير المدرسة أو ناظر المدرسة ، 40 درجة للمشرف التربوي ، 40 درجة للمشرف التخصصي، وتصرف مكافأة مقدارها 5% من الراتب الأساسي للقائمين على التدريب الميداني أو تنظيمه بواقع 4 ساعات في اليوم بالفرقتين الثالثة و الرابعة وذلك في ضوء موافقة مجلس الكلية .
- 5- يشارك جميع أعضاء هيئة التدريس بالكلية فى الإشراف على الطلاب وتوجيههم فى التدريب الميداني .
- 6- ينظم قسم المناهج و طرق التدريس التدريب الميداني تحت إشراف وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب، ويختار المدارس التى يتم تدريب الطلاب بها، ويحدد المشرفين الذين يمكن الاستعانة بهم فى الإشراف على الطلاب من : المتخصصين فى العلوم التربوية ، والمواد التخصصية ، والموجهين بوزارة التربية و التعليم بواقع مشرفين على كل مجموعة يمثل أحدهما الجانب التربوي و يمثل الآخر الجانب التخصصي و ذلك في ضوء موافقة مجلس الكلية .

### سياسة الكلية فى توفير الدعم المادى للطلاب :

- تلتزم الكلية بتوفير الدعم المادى لغير القادرين فى صورة إعانة مالية من خلال عمل الأبحاث الاجتماعية وتدعمها لإدارة رعاية الشباب .
- تلتزم الكلية بتوفير الدعم المادى للطلاب فى صورة دعم الكتاب الجامعى من خلال البونات .





### سياسة الكلية فى أسلوب التعامل مع الطلاب :

- تلتزم الكلية بالحياد التام وتطبيق كل أشكال المساواة وعدم التمييز بين الطلاب فى كافة الإجراءات على مستوى الكلية .
- تلتزم الكلية بالمصداقية والشفافية فى اتخاذ كافة القرارات .
- تلتزم الكلية بالاهتمام بحل مشكلات جميع الطلاب .
- تلتزم الكلية بتطبيق القانون واللوائح وكافة الإجراءات العادلة فى تعيين أوائل الخريجين.

### سياسة الكلية فى الأنشطة الطلابية

- تؤمن الكلية بأهمية وضرورة الأنشطة الطلابية على كافة المسارات .
- تشجيع الكلية الطلاب على المشاركة وممارسه الأنشطة الطلابية .
- الموافقة فى ضوء القانون واللوائح على انشاء الاسر وإقامة الأنشطة الطلابية المختلفة .

### ثانيا : سياسات الكلية فى مجال الدراسات العليا والبحوث

تضع الكلية خطة للبحث العلمى منبثقة من خطه الجامعة للبحث العلمى فى ضوءها تضع الأقسام العلمية المختلفة بالكلية خطط بحثيه خاصه بها بحيث تراعى احتياجات المجتمع المحلى والاقليمى واحتياجات مدارس التعليم قبل الجامعى .

وتتمثل سياسات الكلية فى مجال الدراسات العليا والبحوث فى العناصر التالية :

### سياسة الكلية لقبول الطلاب فى الدراسات العليا :

- بالنسبة للدبلوم العام فى التربية :  
تهدف الدبلوم العامة فى التربية إلى إعداد الطلاب من خريجي الكليات الجامعية غير التربوية للعمل كمعلمين بالمرحلتين الإعدادية والثانوية.
- تقبل الكلية الطلاب الحاصلين على درجة الليسانس فى الآداب أو درجة البكالوريوس فى العلوم التى تمنحها الجامعات المصرية أو على درجة علمية من الخارج معادلة لها من المجلس الأعلى للجامعات، بتقدير عام جيد على الأقل.
- يشترط لقبول الطالب الراغب فى الالتحاق بالدبلوم العامة فى التربية النجاح فيما تجريه الكلية من اختبارات.

### - بالنسبة للدبلوم المهني فى التربية

تهدف الدبلوم المهنية الى إعداد خريجي كليات التربية علمياً ومهنياً فى تخصص من تخصصات الدبلومات المهنية التى تقدمها الكلية.





تقبل كلية التربية بالدبلوم المهنية فى التربية الحاصل على درجة الليسانس فى الآداب والتربية أو البكالوريوس فى العلوم والتربية بتقدير عام جيد على الأقل ، أو الدبلوم العامة فى التربية من إحدى الجامعات المصرية بتقدير عام جيد على الأقل أو أى مؤهل تربوى جامعى آخر، أو على درجة علمية أجنبية معادلة لأى منها من المجلس الأعلى للجامعات لإعدادهم مهنيًا لتخصص الدبلوم المهنية التى يتقدم للالتحاق بها.

يحدد مجلس الكلية شروط الالتحاق بكل دبلوم من الدبلومات المهنية.

#### - بالنسبة للدبلوم الخاصة فى التربية

تهدف الدبلوم الخاصة فى التربية إلى إعداد الدارسين وتمكينهم من أساسيات البحث التربوى فى تخصصات القسم التربوى الذى يقيدون للتسجيل به لدرجة الماجستير .

يشترط لقيد الطالب بالدبلوم الخاصة فى التربية أن يكون حاصلًا على درجة الدبلوم المهنية فى التربية بتقدير عام جيد على الأقل.

يعقد للمتقدمين للالتحاق بالدبلوم الخاصة فى التربية امتحان قبول يجتازونه بنجاح (في ضوء ما يقرره مجلس الكلية ) فى :

- 1- إحدى اللغات الأجنبية.
- 2- المهارات الأساسية فى الحاسب الآلى.

#### - بالنسبة لدرجة الماجستير فى التربية

يشترط لقيد الطالب بدرجة الماجستير فى التربية الحصول على الدبلوم الخاصة فى التربية من إحدى الجامعات المصرية بتقدير عام جيد على الأقل أو على مؤهل تربوى أجنبى آخر معادل لها من المجلس الأعلى للجامعات.

#### - بالنسبة لدرجة الدكتوراه فى التربية

يشترط لقيد الطالب لدرجة دكتور الفلسفة فى التربية:

- 1- أن يكون حاصلًا على درجة الماجستير فى التربية فى التخصص التربوى من إحدى الجامعات المصرية بتقدير عام جيد جدا على الأقل.
- 2- أن يجتاز امتحاناً تأهلياً (شفويةً وتحريراً) للكشف عن قدراته على التفكير العلمى ومواصلة البحث التربوى فى ضوء ما يقدمه القسم المختص ، و يقرره مجلس الكلية فى شهر سبتمبر من كل عام .

#### سياسة الكلية فى نظام الدراسة الدراسات العليا :

#### - بالنسبة للدبلوم العام فى التربية

مدة الدراسة للحصول على درجة الدبلوم العامة فى التربية سنة جامعية للطلاب المتفرغين للدراسة ، تنقسم كل سنة إلى فصلين دراسيين . ويجوز قبول المعلمين العاملين



بمدارس التعليم قبل الجامعي بالدبلوم العامة في التربية- مع عدم تفرغهم تفرغا كاملا- ويدرسون في هذه الحالة جميع المقررات الدراسية المقررة على الدبلوم العامة في التربية نظام العام الواحد موزعة على عامين جامعيين وفقاً لنظام الفصول الدراسية .  
و يجوز تطبيق نظام الساعات المعتمدة بالدبلوم العامة في التربية .

### - التدريب الميدانى

- 1- التدريب الميدانى مكون أساسى من مكونات برنامج إعداد المعلم، وهو البوتقة التى تنصهر فيها المكونات الأخرى التخصصية والتربوية.
- 2- يهدف التدريب الميدانى إلى أن يكتسب الطلاب الكفايات التخصصية والتربوية والمهنية والثقافية، بما تتضمنه من معارف واتجاهات ومهارات التخطيط والتنفيذ والتقويم ليتمكنوا من أداء مهامهم كمعلمين أكفاء، ومرشدين وموجهين.
- 3- التدريب الميدانى لمدة يوم دراسي واحد أسبوعياً بواقع أربع ساعات أسبوعياً و أسبوع دراسي كامل متصل في نهاية الفصل الدراسي الثانى .
- 4- تحدد درجة مقرر التدريب الميدانى على التدريس بمائة درجة و تضاف للمجموع الكلي للدرجات منها 20 درجة لمدير المدرسة أو ناظر المدرسة ، 40 درجة للمشرف التربوي، 40 درجة للمشرف التخصصي
- 5- يشارك جميع أعضاء هيئة التدريس بالكلية فى الإشراف على الطلاب وتوجيههم فى التدريب الميدانى
- 6- ينظم قسم المناهج و طرق التدريس التدريب الميدانى تحت إشراف وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث، ويختار المدارس التى يتم تدريب الطلاب بها، ويحدد المشرفين الذين يمكن الاستعانة بهم فى الإشراف على الطلاب من المتخصصين فى العلوم التربوية والمواد التخصصية و الموجهين بوزارة التربية والتعليم بواقع مشرفين على كل مجموعة يمثل أحدهما الجانب التربوي ويمثل الآخر الجانب التخصصي، وتصرف مكافأة مقدراتها 5% من الراتب الأساسى للقائمين على التدريب الميدانى أو تنظيمة بواقع أربع ساعات في اليوم خلال الفصل الدراسي الثانى وذلك في ضوء موافقة مجلس الكلية.

### - بالنسبة للدبلوم المهنية فى التربية

مدة الدراسة للحصول على الدبلوم المهنية عام جامعى، وتسير الدراسة وفقاً لنظام الفصلين الدراسيين. و يجوز تطبيق نظام الساعات المعتمدة بالدبلوم المهنية فى التربية في حالة توافر المتطلبات اللازمة.

يدرس الطالب فى كل فصل دراسي المقررات الآتية:

- 1- أربعة مقررات دراسية.
- 2- مقرر قاعة البحث.



3- التدريب الميداني (وفق التخصص) لمدة يوم دراسي واحد بواقع 4 ساعات عملية أسبوعياً .

#### - بالنسبة للدبلوم الخاصة في التربية

مدة الدراسة لنيل الدبلوم الخاصة سنة جامعية، تنقسم إلى فصلين دراسيين.

• و يجوز تطبيق نظام الساعات المعتمدة بالدبلوم الخاصة في التربية في حالة توافر المتطلبات اللازمة.

يدرس الطالب بالدبلوم الخاصة في التربية المقررات الآتية.

#### • الفصل الدراسي الأول

1- مقرران من بين المقررات التي يقدمها القسم التربوي الذي يقيد به الطالب، على أن يدرس واحد منهما على الأقل بإحدى اللغات الأجنبية (في ضوء ما يقرره مجلس الكلية).

2- مقرر اختياري من قسم تربوى آخر.

3- مقرر مناهج البحث التربوى .

#### • الفصل الدراسي الثانى

1- مقرران من بين المقررات التي يقدمها القسم التربوي الذي يقيد به الطالب، على أن يدرس واحد منهما على الأقل بإحدى اللغات الأجنبية (في ضوء ما يقرره مجلس الكلية).

2- مقرر الإحصاء التربوى.

3- مقرر قاعة البحث.

يحضر الطالب حلقة البحث ( السيمينار ) التي يعقدها القسم التربوى الذى يقيد به كمتطلب من متطلبات دراسة مقرري مناهج البحث التربوي (الفصل الدراسي الأول ) ، وقاعة البحث (الفصل الدراسي الثاني).

#### - بالنسبة لدرجة الماجستير فى التربية

مدة الدراسة للحصول على درجة الماجستير فى التربية عامين ميلاديين على الأقل على النحو الآتى:

1- العام الأول، وتسير الدراسة فيه وفقا لنظام الفصلين الدراسيين ويدررس الطلاب فى كل فصل دراسى مقررين من المقررات التي يقدمها القسم التربوي الذي يقيد به الطالب ، بالإضافة إلى مقرر قاعة البحث فى الفصل الدراسي الأول، وحلقة البحث فى الفصل الدراسي الثانى.

2- العام الثانى، ويبدأ من تاريخ تسجيل الرسالة، ويشترط للموافقة على التسجيل:



(أ) أن ينجح الطالب في المقررات التي درسها في العام الأول بتقدير عام جيد على الأقل.  
(ب) أن يكون حاصلاً على شهادة التوفيل بمعدل 400 درجة على الأقل ، و الرخصة الدولية للكمبيوتر (ICDL) .  
ويجوز تطبيق نظام الساعات المعتمدة بمرحلة الماجستير في التربية في حالة توافر المتطلبات اللازمة .

### ويشترط قبل تقديم الرسالة للمناقشة:

(أ) أن يحضر الطالب قاعة البحث ( السيمينار ) في القسم المسجل فيه لمدة ستة شهور على الأقل من تاريخ موافقة مجلس الكلية على التسجيل.  
(ب) أن يكون الطالب قد اشتغل بالتعليم لمدة سنتين على الأقل.

يقدم الطالب رسالة علمية تتضمن نتائج بحثه، تقبلها لجنة المناقشة والحكم بعد أداء مناقشة علنية فيها بعد سنة على الأقل وسنتين على الأكثر من تاريخ موافقة مجلس الكلية على التسجيل.

لمجلس الكلية أن يمد للطالب عاماً ثالثاً بناءً على تقارير المشرفين، وموافقة مجلس القسم المختص.

يلغى مجلس الكلية تسجيل الطالب إذا انقضت المدة المنصوص عليها دون الحصول على درجة الماجستير بناءً على تقريرين متتاليين بعدم صلاحية الطالب للبحث من المشرف / المشرفين موافق عليهما من مجلسي القسم و الكلية .

### - بالنسبة لدرجة دكتوراه الفلسفة في التربية

مدة الدراسة للحصول على درجة دكتور الفلسفة في التربية ثلاثة أعوام ميلادية على الأقل على النحو الآتي:

#### 1- العام الأول، وتسير الدراسة فيه وفقاً لنظام الفصلين الدراسيين :

ويدرس الطلاب في كل فصل دراسي مقررين من المقررات التي يقدمها القسم التربوي الذي يقيد به الطالب ، ويتصلان بالمجال الذي يوافق القسم على التسجيل ومقرر قاعة البحث.

#### 2- العامين الثاني والثالث ، ويبدأ من تاريخ تسجيل الرسالة، ويشترط للموافقة على التسجيل:

(أ) أن ينجح الطالب في المقررات التي درسها في العام الأول بتقدير عام جيد على الأقل.  
(ب) أن يكون حاصلاً على شهادة التوفيل بمعدل 500 درجة على الأقل .  
ويجوز تطبيق نظام الساعات المعتمدة بمرحلة دكتور الفلسفة في التربية في حالة توافر المتطلبات اللازمة .

ثانياً : ويشترط قبل تقديم الرسالة للمناقشة:



أن يحضر الطالب قاعة البحث ( السيمينار ) في القسم المسجل فيه لمدة ستة شهور على الأقل من تاريخ موافقة مجلس الكلية على التسجيل.

يقدم الطالب رسالة علمية، تتضمن نتائج بحثه تقبلها لجنة المناقشة والحكم بعد مناقشته فيها مناقشة علنية بعد عامين على الأقل وأربعة أعوام على الأكثر من تاريخ موافقة مجلس الكلية على تسجيل الرسالة ، ولمجلس الكلية المد لعام خامس بناء على تقارير المشرفين وموافقة مجلس القسم المختص.

### سياسه الكلية فى نظام التقويم والامتحانات

#### - بالنسبة للدبلوم العام فى التربية

يطبق على طلاب الدبلوم العامة نفس نظام التقويم والامتحانات والتقدير على النحو التالى:

- 1- النهاية العظمى لكل مقرر 50 درجة لكل ساعة نظرية + 25 درجة لكل ساعة مناقشة أو تطبيقات أو عملي. وتوزع على النحو الآتى:
  - المقررات النظرية، يخصص 20% من درجة المقرر للتقويم المستمر خلال الفصل الدراسي ( أعمال السنة بما تشمله من تكليفات وامتحانات واختبارات شفوية ) والذي تنظمه مجالس الأقسام العلمية، 80% من درجة المقرر للامتحان النهائى.
  - المقررات التى تتوزع ساعاتها بين النظرى والعملى ، يخصص 15% من درجة المقرر لأعمال السنة، 15% للامتحان العملى، (وفق خطة كل مقرر) ، 70% للامتحان التحريرى النهائى.
- 2- يشترط لنجاح الطالب أن يحصل على 50% على الأقل من درجة الامتحان التحريرى أو التطبيقى النهائى.
- 3- إذا تضمنت الورقة الامتحانية الواحدة امتحاناً لأكثر من مقرر، ينبغى أن ينجح الطالب فى كل مقرر على حدة، وتخصص لدرجات كل مقرر حقل مستقل فى كشف رصد الدرجات. ويعيد الطالب الامتحان فى المقرر الذى رسب فيه فقط.
- 4- يعتبر الطالب الغائب فى الامتحان التحريرى غائباً فى المقرر كله، وعليه أن يؤدي جميع امتحاناته إذا كان من حقه دخول الامتحان.
- 5- زمن الامتحان التحريرى فى نهاية الفصل الدراسى لأى مقرر دراسى، بجميع الشعب والفرق الدراسية، يكون على النحو الآتى:

- أ- ساعتان للمقرر الذي يقل عدد ساعات تدريسه عن ثلاث ساعات.
- ب- ثلاث ساعات للمقرر الذي تكون عدد ساعات تدريسه ثلاث ساعات أو أكثر.
- ت- إذا تضمنت الورقة الامتحانية أكثر من مقرر و رسب الطالب فى فرع دون الآخر يخصص نصف الزمن الخاص بالمقرر عند أدائه الامتحان فى هذا الفرع.

6- تشكل لجان الامتحانات التحريرية من عضوين من أعضاء هيئة التدريس على الأقل ويكون أحدهم أستاذاً أو أستاذاً مساعد ، وثلاثة أعضاء للشفوية والعملية ، وتشكل لجنة عامة من لجان امتحانات المقررات المختلفة فى كل فرقة أو شعبة دراسية برئاسة عميد الكلية





- تعرض عليها نتيجة الامتحان ويدون محضر لاجتماعاتها يعرض على مجلس الكلية للنظر في اعتماده.
- 7- يعتبر كل فصل دراسي مستقلاً بذاته ، و عليه لا توجد مواد متصلة طوال العام الدراسي في جميع الشعب على مستوى الفرق الأربع بالكلية ما عدا مقرر التدريب الميداني .
- 8- لا يسمح للطالب الراسب في مقرر التدريب الميداني بالمدارس بالتقدم للامتحانات في المواد الأخرى.
- 9- يبقى الطالب لإعادة بالفرقة الثالثة أو الرابعة إذا رسب في مقرر التدريب الميداني(التربية العملية) بالإضافة إلى المقررات التي رسب فيها.
- 10- يعقد امتحان خلال شهر سبتمبر لطلاب الفرقتين الثانية والرابعة الراسبين في مقرر أو مقررين على الأكثر ، ويقدر النجاح في هذه المقررات بتقدير مقبول .
- 11- لا يعتبر الطالب ناجحاً في أى مقرر إلا إذا حصل على 60% على الأقل من النهاية العظمى لدرجة هذا المقرر، و تقدر نتيجته في المقررات الدراسية، والتقدير العام لكل فرقة من الفرق الأربع ، والمجموع التراكمي، على النحو الآتي:
- ممتاز من 90% الى 100%.
  - جيد جدا من 80% الى أقل من 90%.
  - جيد من 70% الى أقل من 80%.
  - مقبول من 60% الى أقل من 70%.
  - ضعيف من 30% الى أقل من 60%.
  - ضعيف جدا أقل من 30%.
- 12- يحسب التقدير العام للطلاب في درجة الليسانس و البكالوريوس على أساس المجموع التراكمي للدرجات التي حصلوا عليها في كل السنوات الدراسية كما يتم ترتيبهم وفقاً لهذا المجموع ، و يمنح الطالب مرتبة الشرف إذا كان تقديره العام ممتازاً أو جيد جداً، على ألا يقل تقديره العام في أية فرقة من الفرق الدراسية عن جيد جداً ، بشرط عدم رسوبه في أى مقرر في جميع سنوات الدراسة بالكلية .
- تخصص درجة الأعمال الفصلية و العملية في مادة تعليم الكبار و تطبيقاته بالفرقة الثالثة (جميع الشعب) و قدرها "خمس و عشرون درجة" لجهود الطالب في المشاركة في محو الأمية، و ذلك بواقع خمس درجات عن كل أمي تمحى أميته بعد أن يجتاز الأمي اختبار محو الأمية بمعرفة هيئة تعليم الكبار و تحت إشراف قسم أصول التربية بالكلية .
- لا يسمح للطالب الراسب في مقرر التدريب الميداني بالتقدم للامتحانات في المقررات الأخرى في الفصل الدراسي الثاني. ويجوز لمجلس الكلية إعادة قيده في العام الجامعي التالي كطالب مستجد، حيث يعيد السنة دراسة و امتحاناً. وتكون إعادة القيد لمرة واحدة فقط.
- يعقد امتحان دور ثان في شهر سبتمبر للطلاب الراسبين فيما لا يزيد عن مقررين دراسيين فقط، لا يكون التدريب الميداني منها.
- لمجلس الكلية بناء على طلب مجلس القسم المختص حرمان الطالب المقيد من دخول الامتحانات في مقرر واحد أو أكثر إذا قلت نسبة حضوره عن 75% من ساعات الدراسة النظرية و العملية .





يبين في شهادة الدبلوم العامة في التربية تخصص الطالب في الدرجة الجامعية الأولى الحاصل عليها .

- بالنسبة للدبلوم المهنية في التربية
- ب) تعقد الامتحانات التحريرية في نهاية كل فصل دراسي ، ويعيد الطالب الراسب السنة دراسة وامتحاناً.
- ج) النهاية العظمى لكل مقرر 100 درجة يخصص منها 30% لأعمال السنة ، و الامتحان الشفوي، 70% للامتحان التحريري.
- د) تحسب درجات أعمال السنة على إنجازات الطالب في ورش العمل والبحوث والمقالات التي يكلف بها والاختبارات التحريرية والشفهية التي تعقد له خلال الفصل الدراسي.
- هـ) يشترط لنجاح الطالب في مقرر ما أن يحصل على 50% على الأقل من درجة الامتحان التحريري
- و) لا يعد الطالب ناجحاً في أي مقرر إلا إذا حصل على 60% على الأقل من النهاية العظمى لدرجة هذا المقرر

و يقدر التقدير العام للطالب على النحو التالي :

- ممتاز 90% فأكثر من الدرجة.
  - جيد جدا من 80% - أقل من 90% من الدرجة
  - جيد من 70% - الى أقل من 80% من الدرجة.
  - مقبول من 60% الى أقل من 70% من الدرجة.
  - ضعيف من 40% الى أقل من 60% من الدرجة.
  - ضعيف جدا أقل من 40% من الدرجة.
- لمجلس الكلية بناء على طلب مجلس القسم المختص حرمان الطالب المقيد من دخول الامتحانات في مقرر واحد أو أكثر إذا قلت نسبة حضوره عن 75% من ساعات الدراسة النظرية والعملية .

يحق للطالب الراسب في مقررين من المقررات دخول امتحان الدور الثاني. ويجوز لمجلس الكلية أن يعيد قيده إذا تكرر رسوبه. وفي هذه الحالة يعيد السنة دراسة وامتحاناً ، وتكون إعادة القيد لمرة واحدة فقط .

- بالنسبة للدبلومة الخاصة في التربية
- أ) النهاية العظمى لكل مقرر 100 درجة يخصص منها 30% لأعمال السنة ، و الامتحان الشفوي، 70% للامتحان التحريري في نهاية العام.



(ب) تحسب درجات أعمال السنة على إنجازات الطالب في ورش العمل والبحوث والمقالات التي يكلف بها وحضور حلقة البحث (السيمنار) والاختبارات (التحريرية والشفهية) التي تعقد له خلال الفصل الدراسي .  
(ج) يشترط لنجاح الطالب في مقرر ما أن يحصل على 50% على الأقل من درجة الامتحان التحريري  
تعقد الامتحانات التحريرية في نهاية كل فصل دراسي ، ويعيد الطالب الراسب السنة دراسة وامتحاناً.  
لا يعد الطالب ناجحاً في أي مقرر إلا إذا حصل على 60% على الأقل من النهاية العظمى لدرجة هذا المقرر.

و يقدر التقدير العام للطالب على النحو التالي :

- ممتاز 90% فأكثر من الدرجة.
- جيد جدا من 80% - أقل من 90% من الدرجة
- جيد من 70% - الى أقل من 80% من الدرجة.
- مقبول من 60% الى أقل من 70% من الدرجة.
- ضعيف من 40% الى أقل من 60% من الدرجة.
- ضعيف جدا أقل من 40% من الدرجة.

لمجلس الكلية بناء على طلب مجلس القسم المختص حرمان الطالب المقيد من دخول الامتحانات في مقرر واحد أو أكثر إذا قلت نسبة حضوره عن 75% من ساعات الدراسة النظرية والعملية .

يحق للطالب الراسب في مقررين من المقررات دخول امتحان الدور الثاني. ويجوز لمجلس الكلية أن يعيد قيده إذا تكرر رسوبه. وفي هذه الحال يعيد السنة دراسة وامتحاناً، وتكون إعادة القيد لمرة واحدة فقط .

- بالنسبة لدرجة الماجستير في التربية

- (أ) النهاية العظمى لكل مقرر 100 درجة يخصص منها 30% لأعمال السنة ، والامتحان الشفوي، 70% للامتحان التحريري في نهاية العام.  
(ب) تحسب درجات أعمال السنة على إنجازات الطالب في ورش العمل والبحوث والمقالات التي يكلف بها وحضور حلقة البحث (السيمنار) والاختبارات (التحريرية والشفهية) التي تعقد له خلال الفصل الدراسي .



ج) يشترط لنجاح الطالب في مقرر ما أن يحصل على 50% على الأقل من درجة الامتحان التحريري  
تعقد الامتحانات التحريرية في نهاية كل فصل دراسي ، ويعيد الطالب الراسب السنة دراسة وامتحاناً.  
يقدم الطالب رسالة علمية تتضمن نتائج بحثه، تقبلها لجنة المناقشة والحكم بعد أداء مناقشة علنية فيها بعد سنة على الأقل وسنتين على الأكثر من تاريخ موافقة مجلس الكلية على التسجيل.  
لمجلس الكلية أن يمد للطالب عاماً ثالثاً بناءً على تقارير المشرفين، وموافقة مجلس القسم المختص.

- بالنسبة لدرجة دكتوراه الفلسفة في التربية  
أ) النهاية العظمى لكل مقرر 100 درجة يخصص منها 30% لأعمال السنة ، والامتحان الشفوي، 70% للامتحان التحريري في نهاية العام.  
ب) تحسب درجات أعمال السنة على إنجازات الطالب في ورش العمل والبحوث والمقالات التي يكلف بها وحضور حلقة البحث ( السيمينار ) والاختبارات (التحريرية والشفهية) التي تعقد له خلال الفصل الدراسي .  
ج) يشترط لنجاح الطالب في مقرر ما أن يحصل على 50% على الأقل من درجة الامتحان التحريري.  
تعقد الامتحانات التحريرية في نهاية كل فصل دراسي ، ويعيد الطالب الراسب السنة دراسة وامتحاناً.  
يقدم الطالب رسالة علمية، تتضمن نتائج بحثه تقبلها لجنة المناقشة والحكم بعد مناقشته فيها مناقشة علنية بعد عامين على الأقل وأربعة أعوام على الأكثر من تاريخ موافقة مجلس الكلية على تسجيل الرسالة ، ولمجلس الكلية المد لعام خامس بناءً على تقارير المشرفين وموافقة مجلس القسم المختص.

- سياسة الكلية في تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم في مجال البحث العلمي  
- تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم في مجال البحث العلمي بما يليب احتياجات البيئة المحلية والإقليمية واحتياجات التعليم قبل الجامعي .  
- إكساب معاوني أعضاء هيئة التدريس مهارات الكتابة العلمية والبحث العلمي .  
- تحفيز أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم ودعمهم في الاشتراك في المؤتمرات العلمية .



## - سياسات الكلية في مجال خدمة المجتمع وتنمية البيئة

يسعى قطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة إلى تنمية البيئة والمجتمع المحلي والاقليمي ونشر ثقافة خدمة المجتمع بين الأعضاء ، وتوثيق الصلة بين الكلية والأكاديمية المهنية للمعلمين في مجال تدريب المعلمين أثناء الخدمة وبرامج التنمية المهنية ، وتمثل السياسات الرئيسية لقطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة في العناصر التالية :

- تنفيذ بروتوكول التعاون المبرم بين الجامعة متمثله في كلية التربية وبين الهيئة العامة لمحو الأمية وتعليم الكبار فيما يخص محور أمية الأميين عن طريق مادة تعليم الكبار بقسم أصول التربية .
- تقديم خدمات مجتمعيه تلبي احتياجات ومتطلبات المجتمع المحلي .
- المشاركة في برامج التنمية المهنية للمعلمين .
- تنمية الوحدات ذات الطابع الخاص وتطويرها .
- تنظيم دورات تدريبية لفئات المجتمع المختلفة من خلال مركز المعلومات التربوية والنفسية .
- توفير مصادر الاطلاع على أحدث الإصدارات العلمية من خلال المكتبة الورقية والرقمية .

## - سياسة الكلية في الارتقاء بالبحث العلمي

- تسعى الكلية إلى الارتقاء بالبحث العلمي بالكلية من خلال وضع خطه بحثيه للكلية في ضوء احتياجات المجتمع المحلي ويتفرغ منها خطط بحثية للأقسام .
- بناء قاعدة بيانات عن رسائل الماجستير والدكتوراه بالكلية .
- بناء قاعدة بيانات عن البحوث العلمية لأعضاء هيئة التدريس والبحوث العلمية بمجلة الكلية .
- تشجيع الحصول على المشاريع البحثية .
- تطوير البحوث العلمية للتغلب على المشكلات التعليمية المتنوعة في التعليم قبل الجامعي والتعليم الجامعي .

## \* ترتيب الأولويات في ضوء الأهمية النسبية والتمويل المتاح:

في ضوء الأهمية النسبية والتمويل المتاح يمكن ترتيب الأولويات كما يلي:

1. تحسين كفاءة العملية التعليمية لمرحلتى البكالوريوس – الليسانس / الدراسات العليا
2. تنفيذ آليات لتفعيل البحث العلمي
3. تحسين قدرات قيادات المؤسسة واعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم
4. تنمية القدرة المؤسسية للكلية
5. تطوير وتنفيذ آليات خدمة المجتمع وتنمية البيئة
6. تطوير بيئة العمل والتعليم



7. تبني وتفعيل أنظمة الجودة بالكلية للتأهيل للاعتماد من قبل الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد
8. برنامج لتطبيق معايير أكاديمية تتوافق مع متطلبات سوق العمل.
9. وضع برامج أكاديمية متميزة لجذب الطلاب.
10. وضع نظام إرشاد أكاديمي وبرامج للاهتمام بالطلاب المتفوقين والمتعثرين.
11. وضع برنامج لمتابعة صيانة وتحديث وتطوير مستلزمات العملية التعليمية وبالأخص الأجهزة التكنولوجية.
12. وضع برنامج لقياس أداء أعضاء هيئة التدريس والتقييم المستمر.
13. تحديد الصعوبات والتحديات المتوقعة .

#### \*\* - تحديد المصادر المتاحة المختلفة لتوفير التمويل

- يمكن أن يتم تمويل المشروع والأنشطة المرتبطة به، من خلال مجموعة من الإجراءات مثل:
- تخصيص جزء من عوائد الوحدات ذات الطابع الخاص (كمركز المعلومات التربوية والنفسية).
  - تخصيص جزء من مصروفات الطلاب للالتحاق بالدراسات العليا (الدبلومات والماجستير والدكتوراه).
  - تخصيص جزء من الميزانية المخصصة لتحسين الخدمات التعليمية بالكلية لنفس الأهداف السابقة.
  - الاستفادة من عوائد الدورات الدورية وغير الدورية التي تنفذها الكلية.
  - تقديم رجال الأعمال والمجتمع المحلى مساهمات (عينية – مادية).