



استبيان قياس الرأي
لأعضاء هيئة التدريس وأعضاء الهيئة المعاونة
للعام الجامعي ٢٠٢١-٢٠٢٢م

الإسم:		التخصص:	
الدرجة العلمية:		التاريخ:	

عزيزي عضو هيئة التدريس والمعاون: أعد برنامج علم النفس هذا الاستبيان لقياس الرأي عن مستوى رضاكم عن منظومة العمل بالبرنامج والكلية، لذا يرجى وضع علامة (√) أمام مستوى رضاك أو عدم رضاك وإذا لم تتوفر لدى سيادتكم المعلومات الكافية لتكوين الحكم يرجى وضع علامة (√) في خانة لا أعلم .

م	البنود	درجة الرضا			غير راضى	لا أعلم
		منخفضة	متوسطة	عالية		
أولاً: الأنظمة والإجراءات						
١	الأنظمة الصادرة عن الإدارة واضحة وتأتي بعد استشارة العاملين بها.					
٢	موضوعية أنظمة تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس.					
٣	فعالية الأنظمة الداخلية لإدارة الجودة.					
٤	مدى توفر قواعد ولوائح تحدد بوضوح الإجراءات التأديبي.					
٥	أسلوب القيادة في تطبيق الأنظمة و القوانين.					
ثانياً: النمط القيادي للإدارة						
١	مدى مصداقية الإدارة في جميع سياستها وقراراتها وتعاملاتها.					
٢	مدى تبني الإدارة لثقافة التطوير.					
٣	مدى حرص الإدارة على مشاركة أعضاء هيئة التدريس في مناقشة البرامج.					
٤	مدى تتبنى الإدارة ثقافة الشفافية ونشر قيم العدل والمساواة.					
٥	حرص القيادة علي الأخذ بآراء ومقترحات أعضاء هيئة التدريس في تطوير أداء الكلية.					
ثالثاً: الخدمات الأكاديمية و البحثية						
١	الميزانية المخصصة لتمويل ودعم البحوث العلمية.					
٢	الفرص المتاحة (داخلياً - خارجياً) لاكتساب مهارات جديدة في العمل.					
٣	مدى توفر المصادر و المراجع والوسائل التعليمية الكافية.					
٤	المعامل والتجهيزات ومصادر أنظمة المعلومات المتوفرة .					
٥	مدى مناسبة نظام البعثات والمنح والمهمات العلمية.					
٦	توزيع الإشراف على الرسائل العلمية.					
٧	الميزانية المخصصة للمشاركة في المؤتمرات العلمية والندوات.					
٨	تدعيم مشاركة أعضاء هيئة التدريس وأعضاء الهيئة المعاونة في المؤتمرات.					



رابعاً: الترقيات والحوافز والراتب				
١				اعتماد نظام فعال للحوافز يقدر المتميزين ويحرك الدافعية للإنجاز .
٢				مدى ارتباط الحوافز/المكافآت بمستويات الأداء .
٣				نظام الترقية وتولى المناصب الإدارية.
٤				مدى تجنب الاعتبارات السياسية والحزبية والدينية في قرارات الترقية.
٥				الراتب الذي انتقاه يكفى لسد احتياجاته واحتياجات المهنة
خامساً: تدريب وتنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة				
١				مدى إسهام الدورات التدريبية في تحسين الكفاءة بالعمل.
٢				عدد الفرص المتاحة للتدريب.
٣				مدى جدوى الدورات التدريبية لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس.
سادساً: العلاقة مع الرؤساء والزملاء				
١				تتيح لي وظيفتي فرص الاتصال المباشر مع المسؤولين والزملاء .
٢				العلاقة بيني وبين رئيسي في العمل.
٣				درجة المساعدة المقدمة لك من زملائك في العمل عند الحاجة.
٤				رد الفعل الذي تلمسه لدي المسؤولين عند إجادتك العمل.
٥				مدى حرص رئيسك في العمل علي إقامة علاقات إنسانية طيبة مع العاملين.
				سهولة مقابلة القيادات لعرض المشاكل و مناقشة القرارات.
سابعاً: التقدير وتحقيق الذات				
١				المكانة الاجتماعية لمهنة التدريس في الكلية.
٢				تمكن وظيفتي الحالية من التطور المهني الذاتي.
٣				تقدير المجتمع واحترامه لوظيفة عضو هيئة التدريس.
٤				يوفر لي عملي فرص استثمار طاقاتي وقدراتي.
ثامناً: مناخ العمل				
١				مدى حرص الكلية على بناء وتعزيز العلاقات الإنسانية بين أعضاء هيئة التدريس
٢				تسود لغة النقاهم والحوار في حل خلافات العمل.
٣				الأخذ بميثاق الشرف الجامعي الذي يحدد توقعات السلوك لكل فرد.
٤				مدى تشجيع الإدارة و بثها لروح الحماسة والإقدام علي نحو يشجع علي التعاون والعمل الجماعي .

يعتمد/ عميد الكلية	مدير وحدة الجودة
أ.د/ فاتن فاروق عبدالفتاح	أ.د/ نبيل محمد زايد

