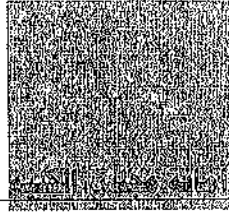




## ٣/٢ معايير تقييم أداء القيادات موضوعية، وتشارك الأطراف المعنية في عملية التقييم، وتستخدم النتائج لتحسين الأداء للكلية.



FACULTY OF ARCHAEOLOGY



جامعة الفيوم  
FAYOUM UNIVERSITY

## مجلس الكلية

(٧٥)

رقم الجلسة :

٢٠١٨/١/٩ م

تاريخ الجلسة :

رقم ( ٢٤ )

الموضوع :

١ موضوعات وحدة ضمان الجودة :

### الموضوع

٢ النظرية تشكيل فريق إعداد أداء ونمط القيادة بالكلية والتشكيل كالتالي :

- أ.م.د/ أمين عبد الله رشدي
- أستاذ مساعد بقسم الآثار الإسلامية
- د/ عبد الباسط علي عبد الفتاح
- مدرس بقسم الآثار اليونانية والرومانية
- أ/ رمضان محمود صوفي
- معيد بقسم الآثار الإسلامية
- أ/ محمد عبد الرحمن محمد
- أمين الكلية
- أ/ أماني محمد سعد
- رئيس مكتب المعيد

القسم

وافق المجلس.

معيد الكلية ورئيس المجلس

أ.د/ عاطف منصور محمد رمضان

أمين المجلس

د/ منار محمد

د/ مختار محمد محمد

## إعلان

تعلن وحدة ضمان الجودة عن عقد ورشة عمل للسادة أعضاء هيئة التدريس،  
الهيئة المعاونة، الطلاب والجهات الإدارية لمناقشة "نمط القيادة داخل الكلية بين  
الحاضر والمأمول داخل الكلية" ويحاضر فيها أ.د/محمد كمال خلاف، ود/حمادة  
ثابت محمود ، يوم الأربعاء الموافق 2018/2/25م ، بقاعة 6 الدور الثالث.

عميد الكلية

أ.د/ عاطف منكر مختار

محضر ورشة عمل للسادة أعضاء هيئة التدريس، والهيئة المعاونة، والطلاب  
والجهاز الإدارى لمناقشة "نمط القيادة داخل الكلية بين الحاضر والمأمول" الموافق  
2018/2/25 م.

بدأت الورشة بقيام مدير وحدة ضمان الجودة بتقديم السادة المحاضرين والترحيب بهم وكذا  
الترحيب بالسادة الحضور من السادة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة وتم طرح موضوع  
المناقشة الذى يدور حول توضيح نمط القيادة داخل الكلية ومناقشته ، وتم الاستماع إلى السادة  
أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة وتسجيل الاقتراحات والآراء والأفكار التى تم تداولها حول  
نمط القيادة فى الكلية والتى تتلخص فى :

- يسمح بالمشاركة فى إتخاذ القرارات.
- يحرص على الوضوح والشفافية فى طرح ومناقشة الموضوعات قبل إتخاذ القرارات.
- يحرص على أخذ رأى الأغلبية والإلتزام به عند إتخاذ القرارات.
- يحرص على المركزية فى إتخاذ القرارات، ويجعل الرجوع إليه إستشارياً فى الحالات الإستثنائية
- لا يجد حرجاً فى التراجع عن القرارات الخاطئة عند ثبوت ذلك.
- يقبل النقد الذاتى ويحرص على جمع المعلومات المرتدة الناتجة عن قراراته وسياسته.
- يرجع التميز والتفوق فى العمل إلى أصحابه ويشجعهم ويثنى عليهم أمام أقرانهم.
- ينتهج سياسة الباب المفتوح فى تلقى الشكاوى والطلبات.
- يستمع الى المشاكل والشكاوى باهتمام وإنصات.
- يسعى إلى حل المشاكل التى تعرض عليه بحيادية دون النظر إلى أى اعتبارات.
- يحرص على توزيع العمل بعدالة من خلال مراعاة (الكفاءة، الرغبة، والعبء الوظيفى).
- يحرص على العدالة فى توزيع الحوافز المادية والمعنوية بناءً على معيار الكفاءة والإنجاز.
- يطبق العدالة فى محاسبية الثواب والعقاب دون النظر إلى أى اعتبارات.
- يحرص على تشجيع روح المبادرة والإبتكار والإبداع وخلق كوادر مستقبلية قادرة على القيادة.
- ينتهج سياسة التقارب بين الجميع لخلق بيئة إجتماعية وتعليمية قادرة على التميز والإبداع.



كلية الأثار



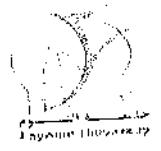
وحدة ضمان الجودة



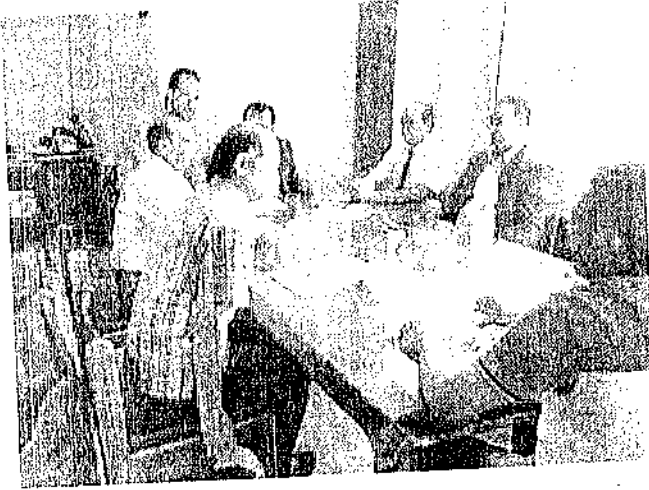
جامعة الفيوم

كشف حضور ورشة عمل للسادة أعضاء هيئة التدريس، الهيئة المعاونة، الطلاب والجهاز الإداري لمناقشة  
"نمط القيادة داخل الكلية بين الحاضر والمأمول يوم الأحد الموافق 2018/2/25م

| م | الاسم                 | الوظيفة     | التوقيع |
|---|-----------------------|-------------|---------|
|   | عاطف مرسو / محمد مهنا | محمد انكبي  |         |
|   | اراهم صبري اسلم       | وسيل انكبي  |         |
|   | محمد بلال             | استاذ مساعد |         |
|   | محمد امين             | مساعد       |         |
|   | زكي عطية كزار         | معيد        |         |
|   | فاطمه حارة            | معيد        |         |
|   | رمضان محمود صبري      | معيد        |         |
|   | احمد عبد الله محمد    | استاذ       |         |
|   | شبابي طلال            | معيد        |         |
|   | منال ابو القاسم       | استاذ       |         |
|   | يحيى الشحات           | معيد        |         |
|   | احمد عطية             | معيد        |         |
|   | المنذر بن             | استاذ       |         |
|   | صباحه لأمير فريد      | استاذ       |         |
|   | محمد صبري ادريس       | معيد        |         |
|   | سليم بلال             | معيد        |         |
|   | محمد رفعت             | معيد        |         |
|   | محمد ايمن             | معيد        |         |
|   | خلود فخر              | معيدة       |         |
|   | رمضان محمود صوفى      | معيد        |         |
|   | صالح محمد صالح        | معيد        |         |
|   | رهاب حبان             | معيدة       |         |
|   | محمد محمد             | استاذ       |         |
|   | محمد اسلم             | معيد        |         |

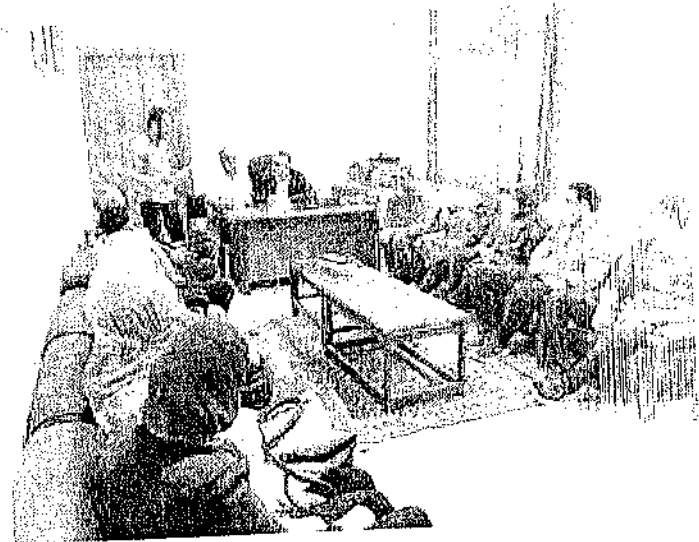
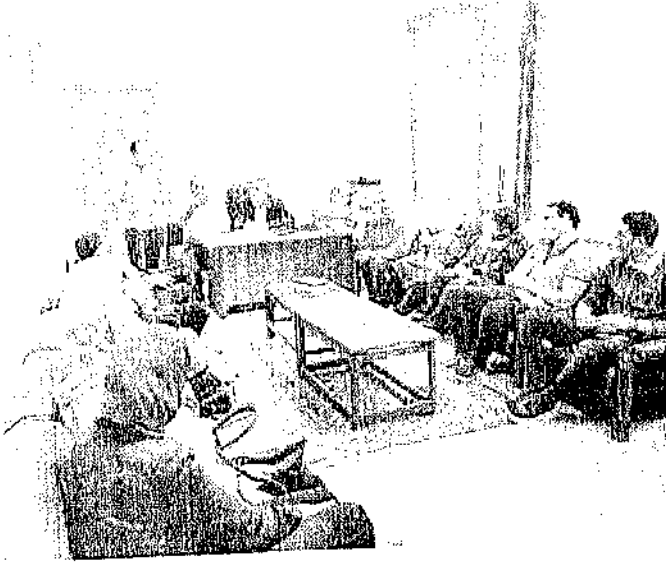


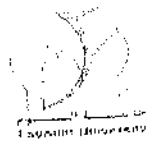
## لقاء أعضاء فريق معيار القيادة والحوكمة لمناقشة نمط القيادة مع السادة أعضاء هيئة التدريس بقسم الآثار الإسلامية





## لقاء أعضاء فريق معيار القيادة والحوكمة لناقشة نمط القيادة مع السادة أعضاء هيئة التدريس بقسم الآثار المصرية





لقاء أعضاء فريق معيار القيادة والحوكمة لمناقشة نمط القيادة مع السادة أعضاء هيئة  
التدريس بقسم ترميم الآثار



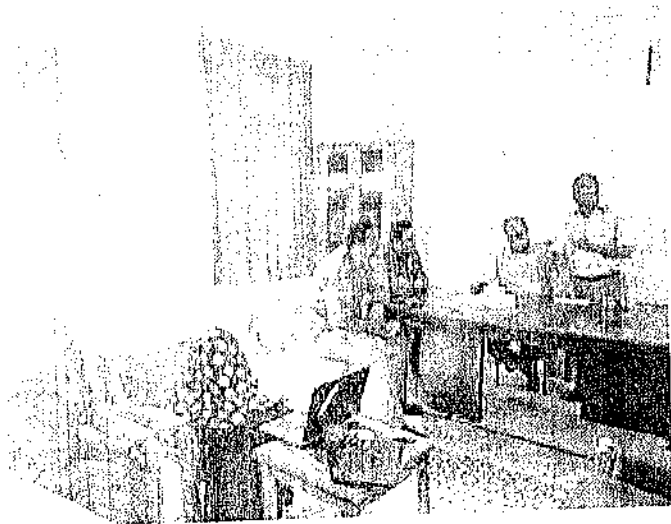


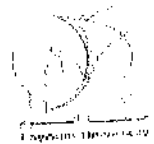


## لقاء أعضاء فريق معيار القيادة والحوكمة لمناقشة نمط القيادة مع السادة أعضاء هيئة التدريس بقسم الآثار اليونانية الرومانية



اللقاء مع أعضاء فريق معيار القيادة والحوكمة لمناقشة نمط القيادة مع السادة أعضاء هيئة التدريس بقسم الآثار اليونانية الرومانية





## اجتماع فريق معيار القيادة والحوكمة لمناقشة نمط القيادة

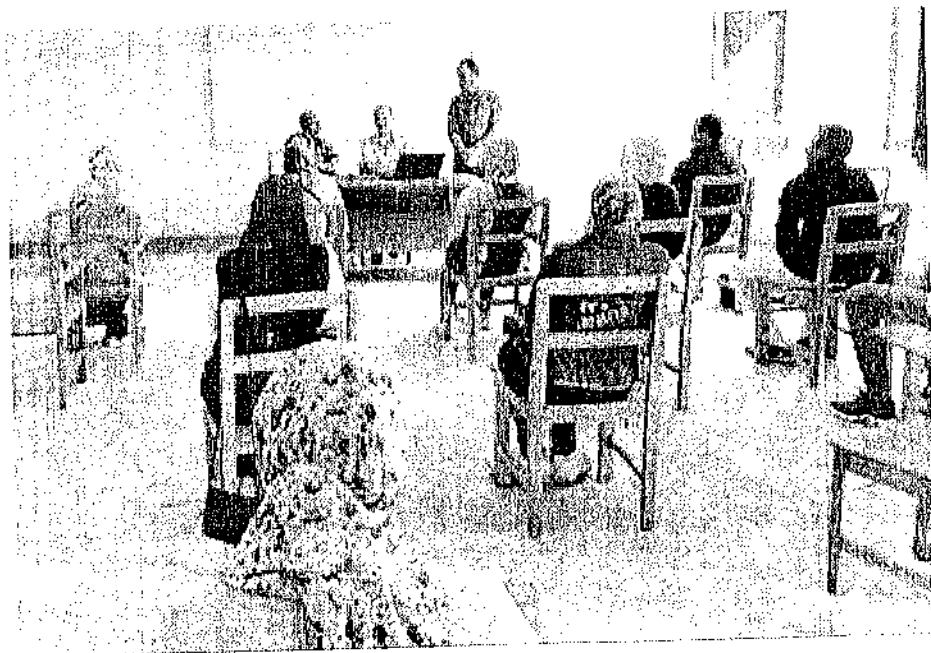
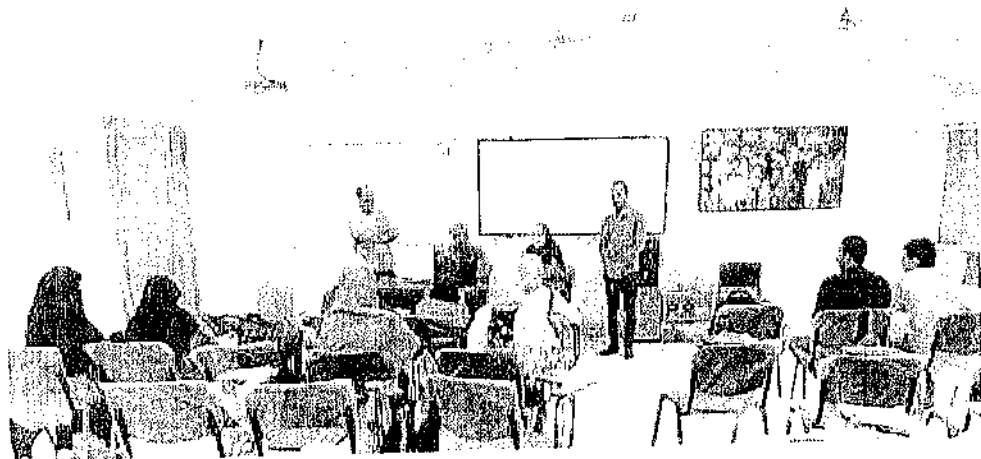
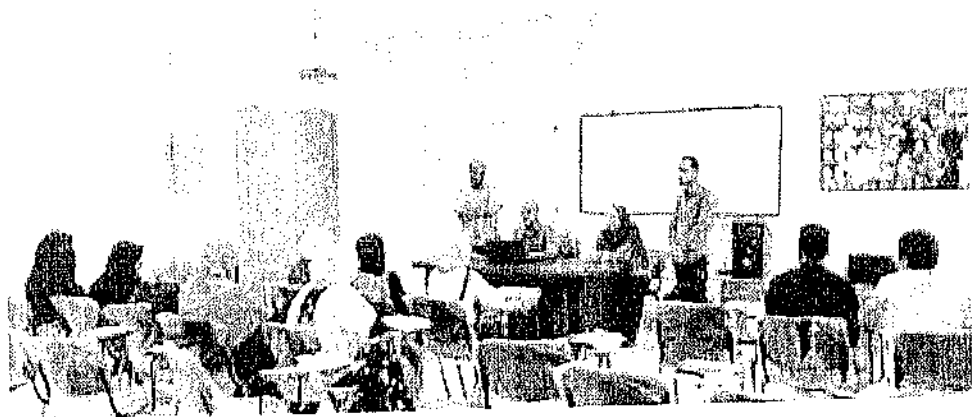
ثالثاً: مع القيادات الإدارية





## لقاء أعضاء فريق معيار القيادة والحوكمة لمناقشة نمط القيادة مع الطلاب





### استطلاع رأى لتقييم أداء القيادات الأكاديمية بالكلية (عميد الكلية)

السادة الأكفاضل/ أعضاء هيئة التدريس والجهاز الإدارى بالكلية.

فى إطار تحديث استطلاع الرأى الخاص بتقييم أداء عميد الكلية، وذلك فى إطار عمل وحدة ضمان الجودة بالكلية، لذلك نرجو من سيادتكم التكرم بالإجابة على أسئلة هذا الاستطلاع والذي سيساهم فى التعرف على أداء عميد الكلية.

ونشكركم على تعاونكم الصديق معنا..

١- بيانات شخصية.

الاسم: (اختياري).....

- الدرجة الوظيفية:.....

- القسم/ الإدارة:.....

٢- فيما يلى قياس لأداء عميد الكلية.

| مدى التطبيق |       |       |           |                | الممارسات التطبيقية                                                                                 |
|-------------|-------|-------|-----------|----------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| موافق بشدة  | موافق | محايد | غير موافق | غير موافق بشدة |                                                                                                     |
|             |       |       |           |                | يسمح لك بالمشاركة فى اتخاذ القرارات الخاصة بالعملية التعليمية.                                      |
|             |       |       |           |                | يحرص على الوضوح والشفافية فى طرح ومناقشة الموضوعات الخاصة بالعملية التعليمية.                       |
|             |       |       |           |                | يحرص على أخذ رأى الأغلبية والإلتزام به عند اتخاذ القرارات الخاصة بالعملية التعليمية.                |
|             |       |       |           |                | يرجع التميز والتفوق فى العمل إلى أصحابه ويشجعهم ويثني عليهم أمام أقرانهم.                           |
|             |       |       |           |                | ينتهج سياسة الباب المفتوح فى تلقى الشكاوى والطلبات.                                                 |
|             |       |       |           |                | يستمع الى المشاكل والشكاوى باهتمام وإنصات.                                                          |
|             |       |       |           |                | يسعى إلى حل المشاكل التى تعرض عليه بحيادية دون النظر إلى أى اعتبارات.                               |
|             |       |       |           |                | يطبق العدالة فى محاسبية الثواب والعقاب دون النظر إلى أى اعتبارات.                                   |
|             |       |       |           |                | يحرص على تشجيع روح المبادرة والإبتكار والإبداع وخلق كوادر مستقبلية قادرة على المنافسة فى سوق العمل. |
|             |       |       |           |                | ينتهج سياسة التقارب بين جميع الطلاب لخلق بيئة إجتماعية وتعليمية قادرة على التميز والإبداع.          |
|             |       |       |           |                | بشكل عام هل ترى أن راضٍ عن أسلوب الإدارة داخل الكلية.                                               |

٣ - هل ترى أى مقترحات أخرى من وجهة نظرك فى هذا الشأن؟

.....

.....

نشكركم على تعاونكم الصديق معنا،،،

### استطلاع رأى لتقييم أداء القيادات الإدارية

السادة الأفاضل/ أعضاء هيئة التدريس والجهاز الإدارى بالكلية.  
نحن بصدد إستطلاع رأى لتقييم أداء القيادات الإدارية بالكلية فى اطار عمل فريق الجودة بالكلية، لذا نرجو من سيادتكم التكرم بالاجابة على اسئلة هذا الاستطلاع والذي سيساهم فى التعرف على أداء القيادات الإدارية بالكلية، ونشكركم على تعاونكم الصدوق معنا.

١- بيانات شخصية.

- الاسم: (اختياري).....

- الدرجة الوظيفية:.....

- القسم/ الإدارة:.....

فيما يلى قياس لأداء القيادات الإدارية بالكلية.

| مدى التطبيق |       |       |           |                | الممارسات التطبيقية                                                                                 |
|-------------|-------|-------|-----------|----------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| موافق بشدة  | موافق | محايد | غير موافق | غير موافق بشدة |                                                                                                     |
|             |       |       |           |                | يسمح لك بالمشاركة فى اتخاذ القرارات الخاصة بالعملية التعليمية.                                      |
|             |       |       |           |                | يحرص على الوضوح والشفافية فى طرح ومناقشة الموضوعات الخاصة بالعملية التعليمية.                       |
|             |       |       |           |                | يحرص على أخذ رأى الأغلبية والإلتزام به عند اتخاذ القرارات الخاصة بالعملية التعليمية.                |
|             |       |       |           |                | يرجع التميز والتفوق فى العمل إلى أصحابه ويشجعهم ويتبنى عليهم أمام أقرانهم.                          |
|             |       |       |           |                | ينتهج سياسة الباب المفتوح فى تلقى الشكاوى والطلبات.                                                 |
|             |       |       |           |                | يستمع الى المشاكل والشكاوى باهتمام وإنصات.                                                          |
|             |       |       |           |                | يسعى إلى حل المشاكل التى تعرض عليه بحيادية دون النظر إلى أى اعتبارات.                               |
|             |       |       |           |                | يطبق العدالة فى محاسبة الثواب والعقاب دون النظر إلى أى اعتبارات.                                    |
|             |       |       |           |                | يحرص على تشجيع روح المبادرة والإبتكار والإبداع وخلق كوادر مستقبلية قادرة على المنافسة فى سوق العمل. |
|             |       |       |           |                | ينتهج سياسة التقارب بين جميع الطلاب لخلق بيئة إجتماعية وتعليمية قادرة على التميز والإبداع.          |
|             |       |       |           |                | بشكل عام هل ترى أن راضٍ عن أسلوب الإدارة داخل الكلية.                                               |

٣ - هل ترى أي مقترحات أخرى من وجهة نظرك في هذا الشأن؟

.....  
.....

نشكركم على تعاونكم الصدوق معنا,,,

## استطلاع رأى لتقييم أداء القادات الأكاديمية بالكلية (رئيس قسم الآثار المصرية)

السادة الأفاضل/ أعضاء هيئة التدريس والجهاز الإدارى بالكلية.  
فى إطار تحديث استطلاع الرأى الخاص بتقييم أداء رئيس قسم الآثار المصرية، وذلك فى إطار عمل وحدة ضمان الجودة بالكلية، نذك  
نرجو من سيادتكم التكرم بالإجابة على أسئلة هذا الاستطلاع ولذى سيساهم فى التعرف على أداء رئيس قسم الآثار المصرية.  
ونشكركم على تعاونكم الصديق معنا..

١- بيانات شخصية.

- الاسم: (إختياري).....  
- الدرجة الوظيفية:.....  
- القسم/ الإدارة:.....

٢- فيما يلى تقييم لأداء رئيس قسم الآثار المصرية.

| مدى التطبيق    |           |       |       |            | الممارسات التطبيقية                                                                                 |
|----------------|-----------|-------|-------|------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| غير موافق بشدة | غير موافق | محايد | موافق | موافق بشدة |                                                                                                     |
|                |           |       |       |            | يسمح لك بالمشاركة فى إتخاذ القرارات الخاصة بالعملية التعليمية.                                      |
|                |           |       |       |            | يحرص على الوضوح والشفافية فى طرح ومناقشة الموضوعات الخاصة بالعملية التعليمية.                       |
|                |           |       |       |            | يحرص على أخذ رأى الأغلبية والإلتزام به عند إتخاذ القرارات الخاصة بالعملية التعليمية.                |
|                |           |       |       |            | يرجع التميز والتفوق فى العمل إلى أصحابه ويشجعهم ويثنى عليهم أمام أقرانهم.                           |
|                |           |       |       |            | ينتهج سياسة الباب المفتوح فى تلقى الشكاوى والطلبات.                                                 |
|                |           |       |       |            | يستمع الى المشاكل والشكاوى باهتمام وإنصات.                                                          |
|                |           |       |       |            | يسعى إلى حل المشاكل التى تعرض عليه بحيادية دون النظر إلى أى اعتبارات.                               |
|                |           |       |       |            | يطبق العدالة فى محاسبة الثواب والعقاب دون النظر إلى أى اعتبارات.                                    |
|                |           |       |       |            | يحرص على تشجيع روح المبادرة والإبتكار والإبداع وخلق كوادر مستقبلية قادرة على المنافسة فى سوق العمل. |
|                |           |       |       |            | ينتهج سياسة التقارب بين جميع الطلاب لخلق بيئة إجتماعية وتعليمية قادرة على التميز والإبداع.          |
|                |           |       |       |            | بشكل عام هل ترى أن راضى عن أسلوب الإدارة داخل الكلية.                                               |

٣ - هل ترى أى مقترحات أخرى من وجهة نظرك فى هذا الشأن؟

.....  
.....

نشكركم على تعاونكم الصديق معنا,,,

### استطلاع رأى لتقييم أداء القيادات الأكاديمية بالكلية (رئيس قسم الآثار اليونانية والرومانية)

السادة/أفاضل/ أعضاء هيئة التدريس والجهاز الإدارى بالكلية.  
فى إطار تحديث استطلاع الرأى الخاص بتقييم أداء رئيس قسم الآثار اليونانية والرومانية، وذلك فى إطار عمل وحدة ضمان الجودة بالكلية، لذلك نرجو من سيادتكم التكرم بالإجابة على أسئلة هذا الاستطلاع والذي سيساهم فى التعرف على أداء رئيس قسم الآثار اليونانية والرومانية.  
ونشكركم على تعاونكم الصديق معنا..

١- بيانات شخصية.

- الاسم: (اختيارى).....  
الدرجة الوظيفية:.....  
القسم/ الإدارة:.....

٢- فيما يلى تقييم لأداء رئيس قسم الآثار اليونانية والرومانية.

| مدى التطبيق |       |       |           |                | الممارسات التطبيقية                                                                                 |
|-------------|-------|-------|-----------|----------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| موافق بشدة  | موافق | محايد | غير موافق | غير موافق بشدة |                                                                                                     |
|             |       |       |           |                | يسمح لك بالمشاركة فى إتخاذ القرارات الخاصة بالعملية التعليمية.                                      |
|             |       |       |           |                | يحرص على الوضوح والشفافية فى طرح ومناقشة الموضوعات الخاصة بالعملية التعليمية.                       |
|             |       |       |           |                | يحرص على أخذ رأى الأغلبية والإلتزام به عند إتخاذ القرارات الخاصة بالعملية التعليمية.                |
|             |       |       |           |                | يرجع التميز والتفوق فى العمل إلى أصحابه ويشجعهم ويثنى عليهم أمام أقرانهم.                           |
|             |       |       |           |                | ينتهج سياسة الباب المفتوح فى تلقى الشكاوى والطلبات.                                                 |
|             |       |       |           |                | يستمع الى المشاكل والشكاوى باهتمام وإنصات.                                                          |
|             |       |       |           |                | يسعى إلى حل المشاكل التى تعرض عليه بحيادية دون النظر إلى أى اعتبارات.                               |
|             |       |       |           |                | يطبق العدالة فى محاسبة الثواب والعقاب دون النظر إلى أى اعتبارات.                                    |
|             |       |       |           |                | يحرص على تشجيع روح المبادرة والإبتكار والإبداع وخلق كوادر مستقبلية قادرة على المنافسة فى سوق العمل. |
|             |       |       |           |                | ينتهج سياسة التقارب بين جميع الطلاب لخلق بيئة إجتماعية وتعليمية قادرة على التميز والإبداع.          |
|             |       |       |           |                | بشكل عام هل ترى أن راضى عن أسلوب الإدارة داخل الكلية.                                               |

٣ - هل ترى أى مقترحات أخرى من وجهة نظرك فى هذا الشأن؟

نشكركم على تعاونكم الصديق معنا,,,



### استطلاع رأى لتقييم أداء القيادات الأكاديمية بالكلية (رئيس قسم ترميم الآثار)

السادة الأفاضل/ أعضاء هيئة التدريس والجهاز الإدارى بالكلية.  
فى إطار تحديث استطلاع الرأى الخاص بتقييم أداء رئيس قسم ترميم الآثار، وذلك فى إطار عمل وحدة ضمان الجودة بالكلية، لذلك نرجو من سيادتكم التكرم بالإجابة على أسئلة هذا الاستطلاع الذى سيساهم فى التعرف على تقييم أداء رئيس قسم ترميم الآثار.  
ونشكركم على تعاونكم الصديق معنا...

١- بيانات شخصية.

- ..... الاسم: (اختياري)  
..... الدرجة الوظيفية:  
..... القسم/ الإدارة:

٢- فيما يلى تقييم لأداء رئيس قسم ترميم الآثار.

| مدى التطبيق |       |       |           |                | الممارسات التطبيقية                                                                                 |
|-------------|-------|-------|-----------|----------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| موافق بشدة  | موافق | محايد | غير موافق | غير موافق بشدة |                                                                                                     |
|             |       |       |           |                | يسمح لك بالمشاركة فى إتخاذ القرارات الخاصة بالعملية التعليمية.                                      |
|             |       |       |           |                | يحرص على الوضوح والشفافية فى طرح ومناقشة الموضوعات الخاصة بالعملية التعليمية.                       |
|             |       |       |           |                | يحرص على أخذ رأى الأغلبية والالتزام به عند إتخاذ القرارات الخاصة بالعملية التعليمية.                |
|             |       |       |           |                | يرجع التميز والتفوق فى العمل إلى أصحابه ويشجعهم ويثنى عليهم أمام أقرانهم.                           |
|             |       |       |           |                | ينتهج سياسة الباب المفتوح فى تلقى الشكاوى والطلبات.                                                 |
|             |       |       |           |                | يستمع الى المشاكل والشكاوى باهتمام وإنصات.                                                          |
|             |       |       |           |                | يسعى إلى حل المشاكل التى تعرض عليه بحبابة دون النظر إلى أى اعتبارات.                                |
|             |       |       |           |                | يطبق العدالة فى محاسبة الثواب والعقاب دون النظر إلى أى اعتبارات.                                    |
|             |       |       |           |                | يحرص على تشجيع روح المبادرة والإبتكار والإبداع وخلق كوادر مستقبلية قادرة على المنافسة فى سوق العمل. |
|             |       |       |           |                | ينتهج سياسة التقارب بين جميع الطلاب لخلق بيئة إجتماعية وتعليمية قادرة على التميز والإبداع.          |
|             |       |       |           |                | بشكل عام هل ترى أن راضٍ عن أسلوب الإدارة داخل الكلية.                                               |

٣ - هل ترى أى مقترحات أخرى من وجهة نظرك فى هذا الشأن؟

نشكركم على تعاونكم الصديق معنا،،،

### استطلاع رأى لتقييم أداء مديري الوحدات والمراكز بالكلية

السادةالأفاضل/ أعضاء هيئة التدريس والجهاز الإدارى بالكلية.  
فى إطار تحديث استطلاع الرأى الخاص بتقييم أداء مديري الوحدات والمراكز بالكلية، وذلك فى إطار عمل وحدة ضمان الجودة بالكلية، لذلك نرجو من سيادتكم النكرم بالإجابة على أسئلة هذا الاستطلاع والذي سيساهم فى التعرف على أداء مديري الوحدات والمراكز بالكلية.  
ونشكركم على تعاونكم الصدوق معنا..

١- بيانات شخصية.

الاسم: (اختيارى).....  
الدرجة الوظيفية:.....  
القسم/ الإدارة:.....

٢- فيما يلى تقييم لأداء مديري الوحدات والمراكز بالكلية.

| مدى التطبيق |       |       |           |                | الممارسات التطبيقية                                                                                 |
|-------------|-------|-------|-----------|----------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| موافق بشدة  | موافق | محايد | غير موافق | غير موافق بشدة |                                                                                                     |
|             |       |       |           |                | يسمح لك بالمشاركة فى إتخاذ القرارات الخاصة بالعملية التعليمية.                                      |
|             |       |       |           |                | يحرص على الوضوح والشفافية فى طرح ومناقشة الموضوعات الخاصة بالعملية التعليمية.                       |
|             |       |       |           |                | يحرص على أخذ رأى الأغلبية والإلتزام به عند إتخاذ القرارات الخاصة بالعملية التعليمية.                |
|             |       |       |           |                | يرجع التميز والتفوق فى العمل إلى أصحابه ويشجعهم ويثني عليهم أمام أقرانهم.                           |
|             |       |       |           |                | ينتهج سياسة الباب المفتوح فى تلقى الشكاوى والطلبات.                                                 |
|             |       |       |           |                | يستمع الى المشاكل والشكاوى باهتمام وإنصات.                                                          |
|             |       |       |           |                | يسعى إلى حل المشاكل التى تعرض عليه بحيادية دون النظر إلى أى اعتبارات.                               |
|             |       |       |           |                | يطبق العدالة فى محاسبية الثواب والعقاب دون النظر إلى أى اعتبارات.                                   |
|             |       |       |           |                | يحرص على تشجيع روح المبادرة والإبتكار والإبداع وخلق كوادر مستقبلية قادرة على المنافسة فى سوق العمل. |
|             |       |       |           |                | ينتهج سياسة التقارب بين جميع الطلاب لخلق بيئة إجتماعية وتعليمية قادرة على التميز والإبداع.          |
|             |       |       |           |                | بشكل عام هل ترى أن راضٍ عن أسلوب الإدارة داخل الكلية.                                               |

٣ - هل ترى أى مقترحات أخرى من وجهة نظرك فى هذا الشأن؟

نشكركم على تعاونكم الصدوق معنا،،،

### استطلاع رأى لتقييم أداء القيادات الأكاديمية بالكلية (وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث)

السادة/الأفاضل/ أعضاء هيئة التدريس والجهاز الإدارى بالكلية.  
فى إطار تحديث استطلاع الرأى الخاص بتقييم أداء وكيل الكلية لشئون للدراسات العليا والبحوث، وذلك فى إطار عمل وحدة ضمان الجودة بالكلية، لذلك نرجو من سيادتكم التكرم بالإجابة على أسئلة هذا الاستطلاع الذى سيساهم فى التعرف على أداء وكيل الكلية لشئون للدراسات العليا والبحوث.  
ونشكركم على تعاونكم الصدوق معنا..

١- بيانات شخصية.

- الاسم: (اختيارى).....  
- الدرجة الوظيفية:.....  
- القسم/ الإدارة:.....

٢- فيما يلى تقييم أداء وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث.

| مدى التطبيق |       |       |           |                | الممارسات التطبيقية                                                                                 |
|-------------|-------|-------|-----------|----------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| موافق بشدة  | موافق | محايد | غير موافق | غير موافق بشدة |                                                                                                     |
|             |       |       |           |                | يسمح لك بالمشاركة فى اتخاذ القرارات الخاصة بالعملية التعليمية.                                      |
|             |       |       |           |                | يحرص على الوضوح والشفافية فى طرح ومناقشة الموضوعات الخاصة بالعملية التعليمية.                       |
|             |       |       |           |                | يحرص على أخذ رأى الأغلبية والإلتزام به عند اتخاذ القرارات الخاصة بالعملية التعليمية.                |
|             |       |       |           |                | يرجع التميز والتفوق فى العمل إلى أصحابه ويشجعهم ويبنى عليهم أمام أقرانهم.                           |
|             |       |       |           |                | ينتهج سياسة الباب المفتوح فى تلقى الشكاوى والطلبات.                                                 |
|             |       |       |           |                | يستمع الى المشاكل والشكاوى باهتمام وإنصات.                                                          |
|             |       |       |           |                | يسعى إلى حل المشاكل التى تعرض عليه بحيادية دون النظر إلى أى اعتبارات.                               |
|             |       |       |           |                | يطبق العدالة فى محاسبة الثواب والعقاب دون النظر إلى أى اعتبارات.                                    |
|             |       |       |           |                | يحرص على تشجيع روح المبادرة والإبتكار والإبداع وخلق كوادر مستقبلية قادرة على المنافسة فى سوق العمل. |
|             |       |       |           |                | ينتهج سياسة التقارب بين جميع الطلاب لخلق بيئة إجتماعية وتعليمية قادرة على التميز والإبداع.          |
|             |       |       |           |                | بشكل عام هل ترى أن راضٍ عن أسلوب الإدارة داخل الكلية.                                               |

٣ - هل ترى أى مقترحات أخرى من وجهة نظرك فى هذا الشأن؟

.....  
.....

نشكركم على تعاونكم الصدوق معنا,,,

### استطلاع رأى لتقييم أداء القيادات الأكاديمية بالكلية (وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة)

السادةالأفاضل/ أعضاء هيئة التدريس والجهاز الإدارى بالكلية.  
فى إطار تحديث استطلاع الرأى الخاص بتقييم أداء وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة، وذلك فى إطار عمل وحدة ضمان الجودة بالكلية، لذلك نرجو من سيادتكم التكرم بالإجابة على أسئلة هذا الاستطلاع الذى سيساهم فى التعرف على أداء وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة.  
ونشكركم على تعاونكم الصدوق معنا..

١- بيانات شخصية.

- الاسم: (إختياري).....  
- الدرجة الوظيفية:.....  
- القسم/ الإدارة:.....

٢- فيما يلى تقييم لأداء وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة.

| مدى التطبيق |       |       |           |                | الممارسات التطبيقية                                                                                 |
|-------------|-------|-------|-----------|----------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| موافق بشدة  | موافق | محايد | غير موافق | غير موافق بشدة |                                                                                                     |
|             |       |       |           |                | يسمح لك بالمشاركة فى إتخاذ القرارات الخاصة بالعملية التعليمية.                                      |
|             |       |       |           |                | يحرص على الوضوح والشفافية فى طرح ومناقشة الموضوعات الخاصة بالعملية التعليمية.                       |
|             |       |       |           |                | يحرص على أخذ رأى الأغلبية والإلتزام به عند إتخاذ القرارات الخاصة بالعملية التعليمية.                |
|             |       |       |           |                | يرجع التميز والتفوق فى العمل إلى أصحابه ويشجعهم ويثنى عليهم أمام أقرانهم.                           |
|             |       |       |           |                | ينتهج سياسة الباب المفتوح فى تلقى الشكاوى والطلبات.                                                 |
|             |       |       |           |                | يستمع الى المشاكل والشكاوى باهتمام وإنصات.                                                          |
|             |       |       |           |                | يسعى إلى حل المشاكل التى تعرض عليه بحيادية دون النظر إلى أى اعتبارات.                               |
|             |       |       |           |                | يطبق العدالة فى محاسبة الثواب والعقاب دون النظر إلى أى اعتبارات.                                    |
|             |       |       |           |                | يحرص على تشجيع روح المبادرة والإبتكار والإبداع وخلق كوادر مستقبلية قادرة على المنافسة فى سوق العمل. |
|             |       |       |           |                | ينتهج سياسة التقارب بين جميع الطلاب لخلق بيئة إجتماعية وتعليمية قادرة على التميز والإبداع.          |
|             |       |       |           |                | بشكل عام هل ترى أن راضى عن أسلوب الإدارة داخل الكلية.                                               |

٣ - هل ترى أى مقترحات أخرى من وجهة نظرك فى هذا الشأن؟

نشكركم على تعاونكم الصدوق معنا،،،

## استطلاع رأي لتقييم أداء القيادات الأكاديمية بالكلية (وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب)

السادة/أفاضل/ أعضاء هيئة التدريس والجهاز الإداري بالكلية.  
في إطار تحديث استطلاع الرأي الخاص بتقييم أداء وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب، وذلك في إطار عمل وحدة ضمان الجودة بالكلية، لذلك نرجو من سيادتكم التكرم بالإجابة على أسئلة هذا الاستطلاع والذي سيساهم في التعرف على أداء وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب.  
ونشكركم على تعاونكم الصدوق معنا...

١- بيانات شخصية.

- الاسم: (إختياري).....  
- الدرجة الوظيفية:.....  
- القسم/ الإدارة:.....

٢- فيما يلي قياس لأداء وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب.

| مدى التطبيق    |           |       |       |            | الممارسات التطبيقية                                                                                 |
|----------------|-----------|-------|-------|------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| غير موافق بشدة | غير موافق | محايد | موافق | موافق بشدة |                                                                                                     |
|                |           |       |       |            | يسمح لك بالمشاركة في اتخاذ القرارات الخاصة بالعملية التعليمية.                                      |
|                |           |       |       |            | يحرص على الوضوح والشفافية في طرح ومناقشة الموضوعات الخاصة بالعملية التعليمية.                       |
|                |           |       |       |            | يحرص على أخذ رأي الأغلبية والالتزام به عند اتخاذ القرارات الخاصة بالعملية التعليمية.                |
|                |           |       |       |            | يرجع التميز والتفوق في العمل إلى أصحابه ويشجعهم ويثني عليهم أمام أقرانهم.                           |
|                |           |       |       |            | ينتهج سياسة الباب المفتوح في تلقي الشكاوى والطلبات.                                                 |
|                |           |       |       |            | يستمع إلى المشاكل والشكاوى باهتمام وإنصات.                                                          |
|                |           |       |       |            | يسعى إلى حل المشاكل التي تعرض عليه بحيادية دون النظر إلى أي اعتبارات.                               |
|                |           |       |       |            | يطبق العدالة في محاسبة الثواب والعقاب دون النظر إلى أي اعتبارات.                                    |
|                |           |       |       |            | يحرص على تشجيع روح المبادرة والإبتكار والإبداع وخلق كوادر مستقبلية قادرة على المنافسة في سوق العمل. |
|                |           |       |       |            | ينتهج سياسة التقارب بين جميع الطلاب لخلق بيئة إجتماعية وتعليمية قادرة على التميز والإبداع.          |
|                |           |       |       |            | بشكل عام هل ترى أن راضي عن أسلوب الإدارة داخل الكلية.                                               |

٣ - هل ترى أي مقترحات أخرى من وجهة نظرك في هذا الشأن؟

.....  
.....

نشكركم على تعاونكم الصدوق معنا،،،

## استطلاع رأى لتقييم أداء القيادات الأكاديمية بالكلية (رئيس قسم الآثار الإسلامية)

السادة الأفاضل/ أعضاء هيئة التدريس والجهاز الإدارى بالكلية.

فى إطار تحديث استطلاع الرأى الخاص بتقييم أداء رئيس قسم الآثار الإسلامية، وذلك فى إطار عمل وحدة ضمان الجودة بالكلية، لذلك نرجو من سيادتكم التكرم بالإجابة على أسئلة هذا الاستطلاع والذي سيساهم فى التعرف على أداء رئيس قسم الآثار الإسلامية. ونشكركم على تعاونكم الصدوق معنا..

١- بيانات شخصية.

- الاسم: (اختيارى).....

- الدرجة الوظيفية:.....

- القسم/ الإدارة:.....

٢- فيما يلى تقييم لأداء رئيس قسم الآثار الإسلامية.

| مدى التطبيق |       |       |           |                | الممارسات التطبيقية                                                                                 |
|-------------|-------|-------|-----------|----------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| موافق بشدة  | موافق | محايد | غير موافق | غير موافق بشدة |                                                                                                     |
|             |       |       |           |                | يسمح لك بالمشاركة فى اتخاذ القرارات الخاصة بالعملية التعليمية.                                      |
|             |       |       |           |                | يحرص على الوضوح والشفافية فى طرح ومناقشة الموضوعات الخاصة بالعملية التعليمية.                       |
|             |       |       |           |                | يحرص على أخذ رأى الأغلبية والالتزام به عند اتخاذ القرارات الخاصة بالعملية التعليمية.                |
|             |       |       |           |                | يرجع التميز والتفوق فى العمل إلى أصحابه ويشجعهم ويثني عليهم أمام أقرانهم.                           |
|             |       |       |           |                | ينتهج سياسة الباب المفتوح فى تلقى الشكاوى والطلبات.                                                 |
|             |       |       |           |                | يستمع الى المشاكل والشكاوى باهتمام وإنصات.                                                          |
|             |       |       |           |                | يسعى إلى حل المشاكل التى تعرض عليه بحيادية دون النظر إلى أى اعتبارات.                               |
|             |       |       |           |                | يطبق العدالة فى محاسبة الثواب والعقاب دون النظر إلى أى اعتبارات.                                    |
|             |       |       |           |                | يحرص على تشجيع روح المبادرة والابتكار والإبداع وخلق كوادر مستقبلية قادرة على المنافسة فى سوق العمل. |
|             |       |       |           |                | ينتهج سياسة التقارب بين جميع الطلاب لخلق بيئة إجتماعية وتعليمية قادرة على التميز والإبداع.          |
|             |       |       |           |                | بشكل عام هل ترى أن راضى عن أسلوب الإدارة داخل الكلية.                                               |

٣ - هل ترى أى مقترحات أخرى من وجهة نظرك فى هذا الشأن؟

.....

.....

نشكركم على تعاونكم الصدوق معنا،،،

## إستطلاع رأى لتقييم أداء القيادات الأكاديمية بالكلية (رئيس قسم الآثار الإسلامية)

أعزائي الطلاب والطالبات.

نحن بصدد تحديث إستطلاع الرأى الخاص بتقييم أداء رئيس قسم الآثار الإسلامية، وذلك فى إطار عمل فريق الجودة بالكلية، لذا نرجو من سيادتكم التكرم بالإجابة على اسئلة هذا الاستطلاع والذي سيساهم فى التعرف على أداء رئيس قسم الآثار الإسلامية، ونشكركم على تعاونكم الصدوق معنا.

١- بيانات شخصية.

- الاسم: (اختياري).....

- الفرقة:.....

- القسم:.....

٢- فيما يلى تقييم لأداء رئيس قسم الآثار الإسلامية.

| مدى التطبيق |       |       |           |                | الممارسات التطبيقية                                                                                 |
|-------------|-------|-------|-----------|----------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| موافق بشدة  | موافق | محايد | غير موافق | غير موافق بشدة |                                                                                                     |
|             |       |       |           |                | يسمح لك بالمشاركة فى اتخاذ القرارات الخاصة بالعملية التعليمية.                                      |
|             |       |       |           |                | يحرص على الوضوح والشفافية فى طرح ومناقشة الموضوعات الخاصة بالعملية التعليمية.                       |
|             |       |       |           |                | يحرص على أخذ رأى الأغلبية والالتزام به عند اتخاذ القرارات الخاصة بالعملية التعليمية.                |
|             |       |       |           |                | يرجع التميز والتفوق فى العمل إلى أصحابه ويشجعهم ويثني عليهم أمام أقرانهم.                           |
|             |       |       |           |                | ينتهج سياسة الباب المفتوح فى تلقى الشكاوى والطلبات.                                                 |
|             |       |       |           |                | يستمع الى المشاكل والشكاوى باهتمام وإنصات.                                                          |
|             |       |       |           |                | يسعى إلى حل المشاكل التى تعرض عليه بحيادية دون النظر إلى أى اعتبارات.                               |
|             |       |       |           |                | يطبق العدالة فى محاسبة الثواب والعقاب دون النظر إلى أى اعتبارات.                                    |
|             |       |       |           |                | يحرص على تشجيع روح المبادرة والإبتكار والإبداع وخلق كوادر مستقبلية قادرة على المنافسة فى سوق العمل. |
|             |       |       |           |                | ينتهج سياسة التقارب بين جميع الطلاب لخلق بيئة إجتماعية وتعليمية قادرة على التميز والإبداع.          |
|             |       |       |           |                | بشكل عام هل ترى أن راضٍ عن أسلوب الإدارة داخل الكلية.                                               |

٣ - هل ترى أي مقترحات أخرى من وجهة نظرك فى هذا الشأن؟

.....

.....

نشكركم على تعاونكم الصدوق معنا،،،

## إستطلاع رأى لتقييم أداء القيادات الأكاديمية بالكلية (رئيس قسم الآثار المصرية)

أعزائنا الطلاب والطالبات.

نحن بصدد تحديث إستطلاع الرأى الخاص بتقييم أداء رئيس قسم الآثار المصرية، وذلك فى اطار عمل فريق الجودة بالكلية، لذا نرجو من سيادتكم التكرم بالاجابة على اسئلة هذا الاستطلاع والذي سيساهم فى التعرف على أداء رئيس قسم الآثار المصرية، ونشكركم على تعاونكم الصدوق معنا.

١- بيانات شخصية.

- الاسم: (إختياري).....

- الفرقة:.....

- القسم:.....

٢- فيما يلى تقييم لأداء رئيس قسم الآثار المصرية.

| مدى التطبيق |       |       |           |                | الممارسات التطبيقية                                                                                 |
|-------------|-------|-------|-----------|----------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| موافق بشدة  | موافق | محايد | غير موافق | غير موافق بشدة |                                                                                                     |
|             |       |       |           |                | يسمح لك بالمشاركة فى إتخاذ القرارات الخاصة بالعملية التعليمية.                                      |
|             |       |       |           |                | يحرص على الوضوح والشفافية فى طرح ومناقشة الموضوعات الخاصة بالعملية التعليمية.                       |
|             |       |       |           |                | يحرص على أخذ رأى الأغلبية والإلتزام به عند إتخاذ القرارات الخاصة بالعملية التعليمية.                |
|             |       |       |           |                | يرجع التميز والتفوق فى العمل إلى أصحابه ويشجعهم ويثني عليهم أمام أقرانهم.                           |
|             |       |       |           |                | ينتهج سياسة الباب المفتوح فى تلقى الشكاوى والطلبات.                                                 |
|             |       |       |           |                | يستمع الى المشاكل والشكاوى باهتمام وإنصات.                                                          |
|             |       |       |           |                | يسعى إلى حل المشاكل التى تعرض عليه بحيادية دون النظر إلى أى اعتبارات.                               |
|             |       |       |           |                | يطبق العدالة فى محاسبة الثواب والعقاب دون النظر إلى أى اعتبارات.                                    |
|             |       |       |           |                | يحرص على تشجيع روح المبادرة والإبتكار والإبداع وخلق كوادر مستقبلية قادرة على المنافسة فى سوق العمل. |
|             |       |       |           |                | ينتهج سياسة التقارب بين جميع الطلاب لخلق بيئة إجتماعية وتعليمية قادرة على التميز والإبداع.          |
|             |       |       |           |                | بشكل عام هل ترى أن راضى عن أسلوب الإدارة داخل الكلية.                                               |

٣ - هل ترى أي مقترحات أخرى من وجهة نظرك في هذا الشأن؟

.....

.....

نشكركم على تعاونكم الصدوق معنا,,,



### إستطلاع رأى لتقييم أداء القيادات الأكاديمية بالكلية (رئيس قسم الآثار اليونانية والرومانية)

أعزائنا الطلاب والطالبات.

نحن بصدد تحديث إستطلاع الرأى الخاص بتقييم أداء رئيس قسم الآثار اليونانية والرومانية، وذلك فى اطار عمل فريق الجودة بالكلية، لذا نرجو من سيادتكم التكرم بالاجابة على اسئلة هذا الاستطلاع والذي سيساهم فى التعرف على أداء رئيس قسم الآثار اليونانية والرومانية، ونشكركم على تعاونكم الصدوق معنا.

١- بيانات شخصية.

- الاسم: (إختياري).....

- الفرقة:.....

- القسم:.....

٢- فيما يلى تقييم لأداء رئيس قسم الآثار اليونانية والرومانية.

| مدى التطبيق    |           |       |       |            | الممارسات التطبيقية                                                                                 |
|----------------|-----------|-------|-------|------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| غير موافق بشدة | غير موافق | محايد | موافق | موافق بشدة |                                                                                                     |
|                |           |       |       |            | يسمح لك بالمشاركة فى إتخاذ القرارات الخاصة بالعملية التعليمية.                                      |
|                |           |       |       |            | يحرص على الوضوح والشفافية فى طرح ومناقشة الموضوعات الخاصة بالعملية التعليمية.                       |
|                |           |       |       |            | يحرص على أخذ رأى الأغلبية والإلتزام به عند إتخاذ القرارات الخاصة بالعملية التعليمية.                |
|                |           |       |       |            | يرجع التميز والتفوق فى العمل إلى أصحابه ويشجعهم ويثني عليهم أمام أقرانهم.                           |
|                |           |       |       |            | ينتهج سياسة الباب المفتوح فى تلقى الشكاوى والطلبات.                                                 |
|                |           |       |       |            | يستمع الى المشاكل والشكاوى باهتمام وإنصات.                                                          |
|                |           |       |       |            | يسعى إلى حل المشاكل التى تعرض عليه بحيادية دون النظر إلى أى اعتبارات.                               |
|                |           |       |       |            | يطبق العدالة فى محاسبة الثواب والعقاب دون النظر إلى أى اعتبارات.                                    |
|                |           |       |       |            | يحرص على تشجيع روح المبادرة والإبتكار والإبداع وخلق كوادر مستقبلية قادرة على المنافسة فى سوق العمل. |
|                |           |       |       |            | ينتهج سياسة التقارب بين جميع الطلاب لخلق بيئة إجتماعية وتعليمية قادرة على التميز والإبداع.          |
|                |           |       |       |            | يشكل عام هل ترى أن راضى عن أسلوب الإدارة داخل الكلية.                                               |

٣ - هل ترى أى مقترحات أخرى من وجهة نظرك فى هذا الشأن؟

.....

.....

نشكركم على تعاونكم الصدوق معنا , , ,

**إستطلاع رأى لتقييم أداء القيادات الأكاديمية بالكلية (رئيس قسم ترميم الآثار)**

أعزائنا الطلاب والطالبات.

نحن بصدد تحديث إستطلاع الرأى الخاص بتقييم أداء رئيس قسم ترميم الآثار، وذلك فى إطار عمل فريق الجودة بالكلية، لذا نرجو من سيادتكم التكرم بالاجابة على اسئلة هذا الاستطلاع والذي سيساهم فى التعرف على أداء رئيس قسم ترميم الآثار، ونشكركم على تعاونكم الصدوق معنا.

١- بيانات شخصية.

- الاسم: (اختياري).....

- الفرقة:.....

- القسم:.....

٢- فيما يلى تقييم لأداء رئيس قسم ترميم الآثار .

| مدى التطبيق |       |       |           |                | الممارسات التطبيقية                                                                                 |
|-------------|-------|-------|-----------|----------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| موافق بشدة  | موافق | محايد | غير موافق | غير موافق بشدة |                                                                                                     |
|             |       |       |           |                | يسمح لك بالمشاركة فى اتخاذ القرارات الخاصة بالعملية التعليمية.                                      |
|             |       |       |           |                | يحرص على الوضوح والشفافية فى طرح ومناقشة الموضوعات الخاصة بالعملية التعليمية.                       |
|             |       |       |           |                | يحرص على أخذ رأى الأغلبية والالتزام به عند اتخاذ القرارات الخاصة بالعملية التعليمية.                |
|             |       |       |           |                | يرجع التميز والتفوق فى العمل إلى أصحابه ويشجعهم ويثى عليهم أمام أقرانهم.                            |
|             |       |       |           |                | ينتهج سياسة الباب المفتوح فى تلقى الشكاوى والطلبات.                                                 |
|             |       |       |           |                | يستمع الى المشاكل والشكاوى باهتمام وإنصات.                                                          |
|             |       |       |           |                | يسعى إلى حل المشاكل التى تعرض عليه بحيادية دون النظر إلى أى اعتبارات.                               |
|             |       |       |           |                | يطبق العدالة فى محاسبة الثواب والعقاب دون النظر إلى أى اعتبارات.                                    |
|             |       |       |           |                | يحرص على تشجيع روح المبادرة والابتكار والإبداع وخلق كوادر مستقبلية قادرة على المنافسة فى سوق العمل. |
|             |       |       |           |                | ينتهج سياسة التقارب بين جميع الطلاب لخلق بيئة إجتماعية وتعليمية قادرة على التميز والإبداع.          |
|             |       |       |           |                | بشكل عام هل ترى أن راضٍ عن أسلوب الإدارة داخل الكلية.                                               |

٣ - هل ترى أى مقترحات أخرى من وجهة نظرك فى هذا الشأن؟

.....  
.....

نشكركم على تعاونكم الصدوق معنا,,,

### إستطلاع رأى لتقسيم أداء القيادات الأكاديمية بالكلية (عميد الكلية)

أعزائنا الطلاب والطالبات.

نحن بصدد تحديث إستطلاع الرأى الخاص بتقييم أداء عميد الكلية، وذلك فى اطار عمل فريق الجودة بالكلية، لذا نرجو من سيادتكم التكرم بالاجابة على اسئلة هذا الاستطلاع والذي سيساهم فى التعرف على أداء عميد الكلية، ونشكركم على تعاونكم الصدوق معنا.

١- بيانات شخصية.

- الاسم: (إختياري).....

- الفرقة:.....

- القسم:.....

٢- فيما يلى قياس لأداء عميد الكلية.

| مدى التطبيق |       |       |           |                | الممارسات التطبيقية                                                                                 |
|-------------|-------|-------|-----------|----------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| موافق بشدة  | موافق | محايد | غير موافق | غير موافق بشدة |                                                                                                     |
|             |       |       |           |                | يسمح لك بالمشاركة فى إتخاذ القرارات الخاصة بالعملية التعليمية.                                      |
|             |       |       |           |                | يحرص على الوضوح والشفافية فى طرح ومناقشة الموضوعات الخاصة بالعملية التعليمية.                       |
|             |       |       |           |                | يحرص على أخذ رأى الأغلبية والالتزام به عند إتخاذ القرارات الخاصة بالعملية التعليمية.                |
|             |       |       |           |                | يرجع التميز والتفوق فى العمل إلى أصحابه ويشجعهم ويثني عليهم أمام أقرانهم.                           |
|             |       |       |           |                | ينتهج سياسة الباب المفتوح فى تلقى الشكاوى والطلبات.                                                 |
|             |       |       |           |                | يستمع الى المشاكل والشكاوى باهتمام وإنصات.                                                          |
|             |       |       |           |                | يسعى إلى حل المشاكل التى تعرض عليه بحيادية دون النظر إلى أى اعتبارات.                               |
|             |       |       |           |                | يطبق العدالة فى محاسبة الثواب والعقاب دون النظر إلى أى اعتبارات.                                    |
|             |       |       |           |                | يحرص على تشجيع روح المبادرة والإبتكار والإبداع وخلق كوادر مستقبلية قادرة على المنافسة فى سوق العمل. |
|             |       |       |           |                | ينتهج سياسة التقارب بين جميع الطلاب لخلق بيئة إجتماعية وتعليمية قادرة على التميز والإبداع.          |
|             |       |       |           |                | بشكل عام هل ترى أن راضٍ عن أسلوب الإدارة داخل الكلية.                                               |

٣ - هل ترى أى مقترحات أخرى من وجهة نظرك فى هذا الشأن؟

.....  
.....

نشكركم على تعاونكم الصدوق معنا,,,

**إستطلاع رأى لتقييم أداء القيادات الأكاديمية بالكلية (وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب)**

أعزائنا الطلاب والطالبات.

نحن بصدد تحديث إستطلاع الرأى الخاص بتقييم أداء وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب، وذلك فى إطار عمل فريق الجودة بالكلية، لذا نرجو من سيادتكم التكرم بالاجابة على أسئلة هذا الاستطلاع والذي سيساهم فى التعرف على أداء وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب، ونشكركم على تعاونكم الصديق معنا.

١- بيانات شخصية.

- الاسم: (اختياري).....

- الفرقة:.....

- القسم:.....

٢- فيما يلى قياس لأداء وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب.

| مدى التطبيق |       |       |           |                | الممارسات التطبيقية                                                                                 |
|-------------|-------|-------|-----------|----------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| موافق بشدة  | موافق | محايد | غير موافق | غير موافق بشدة |                                                                                                     |
|             |       |       |           |                | يسمح لك بالمشاركة فى إتخاذ القرارات الخاصة بالعملية التعليمية.                                      |
|             |       |       |           |                | يحرص على الوضوح والشفافية فى طرح ومناقشة الموضوعات الخاصة بالعملية التعليمية.                       |
|             |       |       |           |                | يحرص على أخذ رأى الأغلبية والإلتزام به عند إتخاذ القرارات الخاصة بالعملية التعليمية.                |
|             |       |       |           |                | يرجع التميز والتفوق فى العمل إلى أصحابه ويشجعهم ويثني عليهم أمام أقرانهم.                           |
|             |       |       |           |                | ينتهج سياسة الباب المفتوح فى تلقى الشكاوى والطلبات.                                                 |
|             |       |       |           |                | يستمع الى المشاكل والشكاوى باهتمام وإنصات.                                                          |
|             |       |       |           |                | يسعى إلى حل المشاكل التى تعرض عليه بحيادية دون النظر إلى أى اعتبارات.                               |
|             |       |       |           |                | يطبق العدالة فى محاسبة الثواب والعقاب دون النظر إلى أى اعتبارات.                                    |
|             |       |       |           |                | يحرص على تشجيع روح المبادرة والإبتكار والإبداع وخلق كوادر مستقبلية قادرة على المنافسة فى سوق العمل. |
|             |       |       |           |                | ينتهج سياسة التقارب بين جميع الطلاب لخلق بيئة إجتماعية وتعليمية قادرة على التميز والإبداع.          |
|             |       |       |           |                | بشكل عام هل ترى أن راضٍ عن أسلوب الإدارة داخل الكلية.                                               |

٣ - هل ترى أى مقترحات أخرى من وجهة نظرك فى هذا الشأن؟

.....

.....

نشكركم على تعاونكم الصديق معنا,,,

### استطلاع رأى لتقييم أداء القنادات الأكاديمية بالكلية (عميد الكلية)

السادة الأفاضل/ أعضاء هيئة التدريس والجهاز الإدارى بالكلية.  
فى إطار تحديث استطلاع الرأى الخاص بتقييم أداء عميد الكلية، وذلك فى إطار عمل وحدة ضمان الجودة بالكلية، لذلك نرجو من سيادتكم التكرم بالإجابة على أسئلة هذا الاستطلاع والذي سيساهم فى التعرف على أداء عميد الكلية.  
ونشكركم على تعاونكم الصدوق معنا..

١- بيانات شخصية.

الاسم: (اختيارى).....  
الدرجة الوظيفية:.....  
القسم/ الإدارة:.....  
٢- فيما يلى قياس لأداء عميد الكلية.

| مدى التطبيق    |           |       |       |            | الممارسات التطبيقية                                                                                 |
|----------------|-----------|-------|-------|------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| غير موافق بشدة | غير موافق | محايد | موافق | موافق بشدة |                                                                                                     |
|                |           |       | ✓     |            | يسمح لك بالمشاركة فى إتخاذ القرارات الخاصة بالعملية التعليمية.                                      |
|                |           | ✓     |       |            | يحرص على الوضوح والشفافية فى طرح ومناقشة الموضوعات الخاصة بالعملية التعليمية.                       |
|                |           |       |       | ✓          | يحرص على أخذ رأى الأغلبية والإلتزام به عند إتخاذ القرارات الخاصة بالعملية التعليمية.                |
|                |           |       | ✓     |            | يرجع التميز والتفوق فى العمل إلى أصحابه ويشجعهم ويثنى عليهم أمام أقرانهم.                           |
|                |           |       |       | ✓          | ينتهج سياسة الباب المفتوح فى تلقى الشكاوى والطلبات.                                                 |
|                |           |       |       | ✓          | يستمع الى المشاكل والشكاوى باهتمام وإنصات.                                                          |
|                |           |       | ✓     |            | يسعى إلى حل المشاكل التى تعرض عليه بحيادية دون النظر إلى أى اعتبارات.                               |
|                |           |       | ✓     |            | يطبق العدالة فى محاسبية الثواب والعقاب دون النظر إلى أى اعتبارات.                                   |
|                |           |       |       | ✓          | يحرص على تشجيع روح المبادرة والإبتكار والإبداع وخلق كوادر مستقبلية قادرة على المنافسة فى سوق العمل. |
|                |           |       |       | ✓          | ينتهج سياسة التقارب بين جميع الطلاب لخلق بيئة إجتماعية وتعليمية قادرة على التميز والإبداع.          |
|                |           |       |       | ✓          | يشكل عام هل ترى أن راضى عن أسلوب الإدارة داخل الكلية.                                               |

٣ - هل ترى أى مقترحات أخرى من وجهة نظرك فى هذا الشأن؟

.....  
.....

نشكركم على تعاونكم الصدوق معنا،،،

## إستطلاع رأى لتقففم آداء القفادات الأكاففمفة بالكلفة (عمفد الكلفة)

السافءة الأفاضل/ أعضاء هفئة الففرفس والفهاز الإءارف بالكلفة.

فى إطار فءفءف اسفطلاع الرأف الفافس بفقففم آءاء عمفد الكلفة، وفلك فى إطار عمل وءءة ضمان الجوءة بالكلفة، لفلك نرفو من سفاففكم الففكرم بالفأابة على أسفلة هءا الاسفطلاع والفف سفساهم فى الفعرف على آءاء عمفد الكلفة.  
ونشكركم على فعاونكم الفءوق معنا..

١- بفانات شخصفة.

الاسم: (اففارف).....  
الءرفة الوظففة:.....  
القسم/ الإءارة:.....

٢- ففما فلى قفاس لآءاء عمفد الكلفة.

| مءى الففطفق |       |       |           |                | الممارسات الففطففة                                                                                   |
|-------------|-------|-------|-----------|----------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| موافق بشءة  | موافق | مفافء | غفر موافق | غفر موافق بشءة |                                                                                                      |
|             |       |       |           | ✓              | فسمف لك بالمشاركة فى إفءاف القراءات الفافسة بالعملفة الففطففة.                                       |
|             |       |       |           | ✓              | فرمص على الوضوح والفشفاففة فى فرف ومناقشة الموضوعات الفافسة بالعملفة الففطففة.                       |
|             |       |       |           | ✓              | فرمص على أفء رأف الأفغلفة والإفقفزام به عفف إفءاف القراءات الفافسة بالعملفة الففطففة.                |
|             |       |       | ✓         |                | فرجع الفمفز والفففوق فى العمل إلف أفصافه وفشجعهم وفئف علىهم أمام أقرانهم.                            |
|             |       |       | ✓         |                | فففهف سفساسة الفاب المفففوق فى فلقى الشكاوى والفطفبات.                                               |
|             |       |       | ✓         |                | فسفمع إلف المشاكل والشكاوى باهفمام وإنصاف.                                                           |
|             |       | ✓     |           |                | فسعى إلف فل المشاكل الفف فعرض علىه بففااءفة ءون الفظر إلف أى إففباراف.                               |
|             |       |       | ✓         |                | فطفق العءالة فى مفاسبفة الفواب والعقاب ءون الفظر إلف أى إففباراف.                                    |
|             |       |       |           | ✓              | فرمص على فشجعف روف المفباءة والإففكار والإفءاف وفلفق كوافر مسففبلفة قافرة على المنافسة فى سوق العمل. |
|             |       |       | ✓         |                | فففهف سفساسة الفقارب بفف فمفع الفلاب لفلف بفئة إففماعفة وففطففة قافرة على الفمفز والإفءاف.           |
|             |       |       | ✓         |                | بشكل عام هل فرف أن رافف عن أسلوب الإءارة ءافل الكلفة.                                                |

٣ - هل فرف أى مقفرفااف أفرى من وءهة فظرك فى هءا الشآن؟

.....  
.....

نشكركم على فعاونكم الفءوق معنا،،،

### استطلاع رأى لتقييم أداء القابات الأكاديمية بالكلية (عميد الكلية)

السادة الأفاضل/ أعضاء هيئة التدريس والجهاز الإدارى بالكلية.  
فى إطار تحديث استطلاع الرأى الخاص بتقييم أداء عميد الكلية، وذلك فى إطار عمل وحدة ضمان الجودة بالكلية، لذلك نرجو من سيادتكم التكرم بالإجابة على أسئلة هذا الاستطلاع والذي سيساهم فى التعرف على أداء عميد الكلية.  
ونشكركم على تعاونكم الصدوق معنا..

١- بيانات شخصية.

الاسم: (اختيارى).....  
الدرجة الوظيفية:.....  
القسم/ الإدارة:.....

٢- فيما يلى قياس لأداء عميد الكلية.

| مدى التطبيق    |           |       |       |            | الممارسات التطبيقية                                                                                 |
|----------------|-----------|-------|-------|------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| غير موافق بشدة | غير موافق | محايد | موافق | موافق بشدة |                                                                                                     |
|                |           |       | ✓     |            | يسمح لك بالمشاركة فى إتخاذ القرارات الخاصة بالعملية التعليمية.                                      |
|                |           |       | ✓     |            | يحرص على الوضوح والشفافية فى طرح ومناقشة الموضوعات الخاصة بالعملية التعليمية.                       |
|                |           |       |       | ✓          | يحرص على أخذ رأى الأغلبية والإلتزام به عند إتخاذ القرارات الخاصة بالعملية التعليمية.                |
|                |           |       | ✓     |            | يرجع التميز والتفوق فى العمل إلى أصحابه ويشجعهم ويثنى عليهم أمام أقرانهم.                           |
|                |           | ✓     |       |            | ينتهج سياسة الباب المفتوح فى تلقى الشكاوى والطلبات.                                                 |
|                |           |       |       | ✓          | يستمع الى المشاكل والشكاوى باهتمام وإنصات.                                                          |
|                |           |       | ✓     |            | يسعى إلى حل المشاكل التى تعرض عليه بحيادية دون النظر إلى أى اعتبارات.                               |
|                |           |       | ✓     |            | يطبق العدالة فى محاسبة الثواب والعقاب دون النظر إلى أى اعتبارات.                                    |
|                |           |       |       | ✓          | يحرص على تشجيع روح المبادرة والإبتكار والإبداع وخلق كوادر مستقبلية قادرة على المنافسة فى سوق العمل. |
|                |           |       |       | ✓          | ينتهج سياسة التقارب بين جميع الطلاب لخلق بيئة إجتماعية وتعليمية قادرة على التميز والإبداع.          |
|                |           |       |       | ✓          | يشكل عام هل ترى أن راضى عن أسلوب الإدارة داخل الكلية.                                               |

٣ - هل ترى أى مقترحات أخرى من وجهة نظرك فى هذا الشأن؟

نشكركم على تعاونكم الصدوق معنا،،،

**استطلاع رأى لتقييم أداء القيادات الأكاديمية بالكلية (وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب)**

السادةالأفاضل/ أعضاء هيئة التدريس والجهاز الإدارى بالكلية.  
فى إطار تحديث استطلاع الرأى الخاص بتقييم أداء وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب، وذلك فى إطار عمل وحدة ضمان الجودة بالكلية، لذلك نرجو من سيادتكم التكرم بالإجابة على أسئلة هذا الاستطلاع والذى سيساهم فى التعرف على أداء وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب.  
ونشكركم على تعاونكم الصديق معنا...

١- بيانات شخصية.

- الاسم: (اختيارى).....

- الدرجة الوظيفية:.....

- القسم/ الإدارة:.....

٢- فيما يلى قياس لأداء وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب.

| مدى التطبيق                         |                                     |       |                                     |                | الممارسات التطبيقية                                                                                 |
|-------------------------------------|-------------------------------------|-------|-------------------------------------|----------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| موافق بشدة                          | موافق                               | محايد | غير موافق                           | غير موافق بشدة |                                                                                                     |
| <input checked="" type="checkbox"/> |                                     |       |                                     |                | يسمح لك بالمشاركة فى اتخاذ القرارات الخاصة بالعملية التعليمية.                                      |
|                                     | <input checked="" type="checkbox"/> |       |                                     |                | يحرص على الوضوح والشفافية فى طرح ومناقشة الموضوعات الخاصة بالعملية التعليمية.                       |
|                                     | <input checked="" type="checkbox"/> |       |                                     |                | يحرص على أخذ رأى الأغلبية والإلتزام به عند اتخاذ القرارات الخاصة بالعملية التعليمية.                |
|                                     | <input checked="" type="checkbox"/> |       |                                     |                | يرجع التميز والتفوق فى العمل إلى أصحابه ويشجعهم ويثنى عليهم أمام أقرانهم.                           |
| <input checked="" type="checkbox"/> |                                     |       |                                     |                | ينتهج سياسة الباب المفتوح فى تلقى الشكاوى والطلبات.                                                 |
|                                     |                                     |       | <input checked="" type="checkbox"/> |                | يستمع الى المشاكل والشكاوى باهتمام وإنصات.                                                          |
|                                     | <input checked="" type="checkbox"/> |       |                                     |                | يسعى إلى حل المشاكل التى تعرض عليه بحيادية دون النظر إلى أى اعتبارات.                               |
|                                     | <input checked="" type="checkbox"/> |       |                                     |                | يطبق العدالة فى محاسبة الثواب والعقاب دون النظر إلى أى اعتبارات.                                    |
|                                     |                                     |       | <input checked="" type="checkbox"/> |                | يحرص على تشجيع روح المبادرة والإبتكار والإبداع وخلق كوادر مستقبلية قادرة على المنافسة فى سوق العمل. |
|                                     |                                     |       | <input checked="" type="checkbox"/> |                | ينتهج سياسة التقارب بين جميع الطلاب لخلق بيئة إجتماعية وتعليمية قادرة على التميز والإبداع.          |
|                                     | <input checked="" type="checkbox"/> |       |                                     |                | بشكل عام هل ترى أن راضى عن أسلوب الإدارة داخل الكلية.                                               |

٣ - هل ترى أى مقترحات أخرى من وجهة نظرك فى هذا الشأن؟

نشكركم على تعاونكم الصديق معنا ,,,



### استطلاع رأى لتقييم أداء القيادات الأكاديمية بالكلية (وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب)

السادة الأفاضل/ أعضاء هيئة التدريس والجهاز الإدارى بالكلية،  
فى إطار تحديث استطلاع الرأى الخاص بتقييم أداء وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب، وذلك فى إطار عمل وحدة ضمان  
الجودة بالكلية، لذلك نرجو من سيادتكم التكرم بالإجابة على أسئلة هذا الاستطلاع الذى سيساهم فى التعرف على أداء وكيل الكلية  
لشئون التعليم والطلاب.  
ونشكركم على تعاونكم الصدوق معنا...

١- بيانات شخصية.

الاسم: (إختياري).....

الدرجة الوظيفية:.....

القسم/ الإدارة:.....

٢- فيما يلى قياس لأداء وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب.

| مدى التطبيق |       |       |           |                | الممارسات التطبيقية                                                                                 |
|-------------|-------|-------|-----------|----------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| موافق بشدة  | موافق | محايد | غير موافق | غير موافق بشدة |                                                                                                     |
|             |       |       |           | ✓              | يسمح لك بالمشاركة فى اتخاذ القرارات الخاصة بالعملية التعليمية.                                      |
|             |       |       | ✓         |                | يحرص على الوضوح والشفافية فى طرح ومناقشة الموضوعات الخاصة بالعملية التعليمية.                       |
|             |       |       | ✓         |                | يحرص على أخذ رأى الأغلبية والإلتزام به عند اتخاذ القرارات الخاصة بالعملية التعليمية.                |
|             |       |       | ✓         |                | يرجع التميز والتفوق فى العمل إلى أصحابه ويشجعهم ويثنى عليهم أمام أقرانهم.                           |
|             |       |       | ✓         |                | ينتهج سياسة الباب المفتوح فى تلقى الشكاوى والطلبات.                                                 |
|             |       |       | ✓         |                | يستمع الى المشاكل والشكاوى باهتمام وإنصات.                                                          |
|             |       |       | ✓         |                | يسعى إلى حل المشاكل التى تعرض عليه بحيادية دون النظر إلى أى اعتبارات.                               |
|             |       |       | ✓         |                | يطبق العدالة فى محاسبة الثواب والعقاب دون النظر إلى أى اعتبارات.                                    |
|             |       |       | ✓         |                | يحرص على تشجيع روح المبادرة والإبتكار والإبداع وخلق كوادر مستقبلية قادرة على المنافسة فى سوق العمل. |
|             |       |       | ✓         |                | ينتهج سياسة التقارب بين جميع الطلاب لخلق بيئة إجتماعية وتعليمية قادرة على التميز والإبداع.          |
|             |       |       | ✓         |                | بشكل عام هل ترى أن راضى عن أسلوب الإدارة داخل الكلية.                                               |

٣ - هل ترى أى مقترحات أخرى من وجهة نظرك فى هذا الشأن؟

نشكركم على تعاونكم الصدوق معنا،،،

**استطلاع رأى لتقييم أداء القادات الأكاديمية بالكلية (وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب)**

السادة الأفاضل/ أعضاء هيئة التدريس والجهاز الإدارى بالكلية.  
فى إطار تحديث استطلاع الرأى الخاص بتقييم أداء وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب، وذلك فى إطار عمل وحدة ضمان الجودة بالكلية، لذلك نرجو من سيادتكم التكرم بالإجابة على أسئلة هذا الاستطلاع والذي سيساهم فى التعرف على أداء وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب.  
ونشكركم على تعاونكم الصدوق معنا...

١- بيانات شخصية.

- الاسم: (اختيارى).....

- الدرجة الوظيفية:.....

- القسم/ الإدارة:.....

٢- فيما يلى قياس لأداء وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب.

| مدى التطبيق |       |       |           |                | الممارسات التطبيقية                                                                                 |
|-------------|-------|-------|-----------|----------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| موافق بشدة  | موافق | محايد | غير موافق | غير موافق بشدة |                                                                                                     |
|             |       |       |           |                | يسمح لك بالمشاركة فى اتخاذ القرارات الخاصة بالعملية التعليمية.                                      |
|             |       |       |           |                | يحرص على الوضوح والشفافية فى طرح ومناقشة الموضوعات الخاصة بالعملية التعليمية.                       |
|             |       |       |           |                | يحرص على أخذ رأى الأغلبية والإلتزام به عند اتخاذ القرارات الخاصة بالعملية التعليمية.                |
|             |       |       |           |                | يرجع التميز والتفوق فى العمل إلى أصحابه ويشجعهم ويثنى عليهم أمام أقرانهم.                           |
|             |       |       |           |                | ينتهج سياسة الباب المفتوح فى تلقى الشكاوى والطلبات.                                                 |
|             |       |       |           |                | يستمع الى المشاكل والشكاوى باهتمام وإنصات.                                                          |
|             |       |       |           |                | يسعى إلى حل المشاكل التى تعرض عليه بحيادية دون النظر إلى أى اعتبارات.                               |
|             |       |       |           |                | يطبق العدالة فى محاسبة الثواب والعقاب دون النظر إلى أى اعتبارات.                                    |
|             |       |       |           |                | يحرص على تشجيع روح المبادرة والابتكار والإبداع وخلق كوادر مستقبلية قادرة على المنافسة فى سوق العمل. |
|             |       |       |           |                | ينتهج سياسة التقارب بين جميع الطلاب لخلق بيئة إجتماعية وتعليمية قادرة على التميز والإبداع.          |
|             |       |       |           |                | بشكل عام هل ترى أن راضى عن أسلوب الإدارة داخل الكلية.                                               |

٣ - هل ترى أى مقترحات أخرى من وجهة نظرك فى هذا الشأن؟

.....  
.....

نشكركم على تعاونكم الصدوق معنا,,,

**استطلاع رأى لتقييم أداء القيادات الأكاديمية بالكلية (وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث)**

السادة الأفاضل/ أعضاء هيئة التدريس والجهاز الإدارى بالكلية.  
فى إطار تحديث استطلاع الرأى الخاص بتقييم أداء وكيل الكلية لشئون للدراسات العليا والبحوث، وذلك فى إطار عمل وحدة ضمان الجودة بالكلية، لذلك نرجو من سيادتكم التكرم بالإجابة على أسئلة هذا الاستطلاع والذي سيساهم فى التعرف على أداء وكيل الكلية لشئون للدراسات العليا والبحوث. ونشكركم على تعاونكم الصديق معنا..

١- بيانات شخصية.

الاسم: (إختياري).....

الدرجة الوظيفية:.....

القسم/ الإدارة:.....

٢- فيما يلى تقييم أداء وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث.

| مدى التطبيق    |           |       |       |            | الممارسات التطبيقية                                                                                 |
|----------------|-----------|-------|-------|------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| غير موافق بشدة | غير موافق | محايد | موافق | موافق بشدة |                                                                                                     |
|                |           |       |       | ✓          | يسمح لك بالمشاركة فى إتخاذ القرارات الخاصة بالعملية التعليمية.                                      |
|                |           |       | ✓     |            | يحرص على الوضوح والشفافية فى طرح ومناقشة الموضوعات الخاصة بالعملية التعليمية.                       |
|                |           | ✓     |       |            | يحرص على أخذ رأى الأغلبية والإلتزام به عند إتخاذ القرارات الخاصة بالعملية التعليمية.                |
|                |           |       | ✓     |            | يرجع التميز والتفوق فى العمل إلى أصحابه ويشجعهم ويثنى عليهم أمام أقرانهم.                           |
|                |           |       |       | ✓          | ينتهج سياسة الباب المفتوح فى تلقى الشكاوى والطلبات.                                                 |
|                |           |       | ✓     |            | يستمع الى المشاكل والشكاوى باهتمام وإنصات.                                                          |
|                |           |       |       | ✓          | يسعى إلى حل المشاكل التى تعرض عليه بحيادية دون النظر إلى أى اعتبارات.                               |
|                |           |       |       | ✓          | يطبق العدالة فى محاسبة الثواب والعقاب دون النظر إلى أى اعتبارات.                                    |
|                |           |       |       | ✓          | يحرص على تشجيع روح المبادرة والإبتكار والإبداع وخلق كوادر مستقبلية قادرة على المنافسة فى سوق العمل. |
|                |           |       | ✓     |            | ينتهج سياسة التقارب بين جميع الطلاب لخلق بيئة إجتماعية وتعليمية قادرة على التميز والإبداع.          |
|                |           |       |       | ✓          | بشكل عام هل ترى أن راضى عن أسلوب الإدارة داخل الكلية.                                               |

٣ - هل ترى أى مقترحات أخرى من وجهة نظرك فى هذا الشأن؟

نشكركم على تعاونكم الصديق معنا،،،

## استطلاع رأى لتقييم أداء القيادات الأكاديمية بالكلية (وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث)

السادة الأفاضل/ أعضاء هيئة التدريس والجهاز الإدارى بالكلية.  
فى إطار تحديث استطلاع الرأى الخاص بتقييم أداء وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث، وذلك فى إطار عمل وحدة ضمان الجودة بالكلية، لذلك نرجو من سيادتكم التكرم بالإجابة على أسئلة هذا الاستطلاع الذى سيساهم فى التعرف على أداء وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث. ونشكركم على تعاونكم الصدوق معنا..

١- بيانات شخصية.

- الاسم: (إختياري).....  
- الدرجة الوظيفية:.....  
- القسم/ الإدارة:.....

٢- فيما يلى تقييم أداء وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث.

| مدى التطبيق |       |       |           |                | الممارسات التطبيقية                                                                                 |
|-------------|-------|-------|-----------|----------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| موافق بشدة  | موافق | محايد | غير موافق | غير موافق بشدة |                                                                                                     |
|             | ✓     |       |           |                | يسمح لك بالمشاركة فى اتخاذ القرارات الخاصة بالعملية التعليمية.                                      |
|             | ✓     |       |           |                | يحرص على الوضوح والشفافية فى طرح ومناقشة الموضوعات الخاصة بالعملية التعليمية.                       |
|             | ✓     |       |           |                | يحرص على أخذ رأى الأغلبية والإلتزام به عند اتخاذ القرارات الخاصة بالعملية التعليمية.                |
|             | ✓     |       |           |                | يرجع التميز والتفوق فى العمل إلى أصحابه ويشجعهم ويثنى عليهم أمام أقرانهم.                           |
|             |       | ✓     |           |                | ينتهج سياسة الباب المفتوح فى تلقى الشكاوى والطلبات.                                                 |
|             | ✓     |       |           |                | يستمع الى المشاكل والشكاوى باهتمام وإنصات.                                                          |
|             | ✓     |       |           |                | يسعى إلى حل المشاكل التى تعرض عليه بحيادية دون النظر إلى أى اعتبارات.                               |
|             | ✓     |       |           |                | يطبق العدالة فى محاسبية الثواب والعقاب دون النظر إلى أى اعتبارات.                                   |
|             |       | ✓     |           |                | يحرص على تشجيع روح المبادرة والإبتكار والإبداع وخلق كوادر مستقبلية قادرة على المنافسة فى سوق العمل. |
|             | ✓     |       |           |                | ينتهج سياسة التقارب بين جميع الطلاب لخلق بيئة إجتماعية وتعليمية قادرة على التميز والإبداع.          |
|             | ✓     |       |           |                | بشكل عام هل ترى أن راضى عن أسلوب الإدارة داخل الكلية.                                               |

٣ - هل ترى أى مقترحات أخرى من وجهة نظرك فى هذا الشأن؟

نشكركم على تعاونكم الصدوق معنا،،،

## استطلاع رأى لتقييم أداء القيادات الأكاديمية بالكلية (وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث)

السادة الأفاضل/ أعضاء هيئة التدريس والجهاز الإدارى بالكلية.  
فى إطار تحديث استطلاع الرأى الخاص بتقييم أداء وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث، وذلك فى إطار عمل وحدة ضمان الجودة بالكلية، لذلك نرجو من سيادتكم التكرم بالإجابة على أسئلة هذا الاستطلاع والذي سيساهم فى التعرف على أداء وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث.  
ونشكركم على تعاونكم الصديق معنا..

١- بيانات شخصية.

- الاسم: (إختياري).....  
- الدرجة الوظيفية:.....  
- القسم/ الإدارة:.....

٢- فيما يلى تقييم أداء وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث.

| مدى التطبيق |       |       |           |                | الممارسات التطبيقية                                                                                 |
|-------------|-------|-------|-----------|----------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| موافق بشدة  | موافق | محايد | غير موافق | غير موافق بشدة |                                                                                                     |
|             |       |       |           | ✓              | يسمح لك بالمشاركة فى اتخاذ القرارات الخاصة بالعملية التعليمية.                                      |
|             |       |       | ✓         |                | يحرص على الوضوح والشفافية فى طرح ومناقشة الموضوعات الخاصة بالعملية التعليمية.                       |
|             |       |       |           | ✓              | يحرص على أخذ رأى الأغلبية والإلتزام به عند اتخاذ القرارات الخاصة بالعملية التعليمية.                |
|             |       | ✓     |           |                | يرجع التميز والتفوق فى العمل إلى أصحابه ويشجعهم ويثني عليهم أمام أقرانهم.                           |
|             |       |       |           | ✓              | ينتهج سياسة الباب المفتوح فى تلقى الشكاوى والطلبات.                                                 |
|             |       | ✓     |           |                | يستمع الى المشاكل والشكاوى باهتمام وإنصات.                                                          |
|             |       |       |           | ✓              | يسعى إلى حل المشاكل التى تعرض عليه بحيادية دون النظر إلى أى اعتبارات.                               |
|             |       |       |           | ✓              | يطبق العدالة فى محاسبة الثواب والعقاب دون النظر إلى أى اعتبارات.                                    |
|             |       |       |           | ✓              | يحرص على تشجيع روح المبادرة والإبتكار والإبداع وخلق كوادر مستقبلية قادرة على المنافسة فى سوق العمل. |
|             |       | ✓     |           |                | ينتهج سياسة التقارب بين جميع الطلاب لخلق بيئة إجتماعية وتعليمية قادرة على التميز والإبداع.          |
|             |       |       |           | ✓              | بشكل عام هل ترى أن راضٍ عن أسلوب الإدارة داخل الكلية.                                               |

٣ - هل ترى أى مقترحات أخرى من وجهة نظرك فى هذا الشأن؟

نشكركم على تعاونكم الصديق معنا،،،

### استطلاع رأى لتقييم أداء القيادات الأكاديمية بالكلية (رئيس قسم ترميم الآثار)

السادة الأفاضل / أعضاء هيئة التدريس والجهاز الإدارى بالكلية.  
فى إطار تحديث استطلاع الرأى الخاص بتقييم أداء رئيس قسم ترميم الآثار، وذلك فى إطار عمل وحدة ضمان الجودة بالكلية، لذلك نرجو من سيادتكم التكرم بالإجابة على أسئلة هذا الاستطلاع والذي سيساهم فى التعرف على تقييم أداء رئيس قسم ترميم الآثار. ونشكركم على تعاونكم الصدوق معنا....

١- بيانات شخصية.

الاسم: (اختيارى).....

الدرجة الوظيفية:.....

القسم/ الإدارة:.....

٢- فيما يلى تقييم لأداء رئيس قسم ترميم الآثار.

| مدى التطبيق |       |       |           |                | الممارسات التطبيقية                                                                                 |
|-------------|-------|-------|-----------|----------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| موافق بشدة  | موافق | محايد | غير موافق | غير موافق بشدة |                                                                                                     |
|             |       |       |           |                | يسمح لك بالمشاركة فى إتخاذ القرارات الخاصة بالعملية التعليمية.                                      |
|             |       |       |           |                | يحرص على الوضوح والشفافية فى طرح ومناقشة الموضوعات الخاصة بالعملية التعليمية.                       |
|             |       |       |           |                | يحرص على أخذ رأى الأغلبية والإلتزام به عند إتخاذ القرارات الخاصة بالعملية التعليمية.                |
|             |       |       |           |                | يرجع التميز والتفوق فى العمل إلى أصحابه ويشجعهم ويشئ عليهم أمام أقرانهم.                            |
|             |       |       |           |                | ينتهج سياسة الباب المفتوح فى تلقى الشكاوى والطلبات.                                                 |
|             |       |       |           |                | يستمع الى المشاكل والشكاوى باهتمام وإنصات.                                                          |
|             |       |       |           |                | يسعى إلى حل المشاكل التى تعرض عليه بحيادية دون النظر إلى أى اعتبارات.                               |
|             |       |       |           |                | يطبق العدالة فى محاسبة الثواب والعقاب دون النظر إلى أى اعتبارات.                                    |
|             |       |       |           |                | يحرص على تشجيع روح المبادرة والإبتكار والإبداع وخلق كوادر مستقبلية قادرة على المنافسة فى سوق العمل. |
|             |       |       |           |                | ينتهج سياسة التقارب بين جميع الطلاب لخلق بيئة إجتماعية وتعليمية قادرة على التميز والإبداع.          |
|             |       |       |           |                | بشكل عام هل ترى أن راضٍ عن أسلوب الإدارة داخل الكلية.                                               |

٣ - هل ترى أى مقترحات أخرى من وجهة نظرك فى هذا الشأن؟

نشكركم على تعاونكم الصدوق معنا،،،

### استطلاع رأى لتقييم أداء مديري الوحدات والمراكز بالكلية

السادة الأفاضل/ أعضاء هيئة التدريس والجهاز الإداري بالكلية.  
فى إطار تحديث استطلاع الرأى الخاص بتقييم أداء مديري الوحدات والمراكز بالكلية، وذلك فى إطار عمل وحدة ضمان الجودة بالكلية، لذلك نرجو من سيادتكم التكرم بالإجابة على أسئلة هذا الاستطلاع والذي سيساهم فى التعرف على أداء مديري الوحدات والمراكز بالكلية.  
ونشكركم على تعاونكم الصدوق معنا..

١- بيانات شخصية.

الاسم: (اختياري).....  
- الدرجة الوظيفية:.....  
- القسم/ الإدارة:.....

٢- فيما يلى تقييم لأداء مديري الوحدات والمراكز بالكلية.

| مدى التطبيق |       |       |                |           | الممارسات التطبيقية                                                                                 |
|-------------|-------|-------|----------------|-----------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| موافق بشدة  | موافق | محايد | غير موافق بشدة | غير موافق |                                                                                                     |
|             |       | ✓     |                |           | يسمح لك بالمشاركة فى اتخاذ القرارات الخاصة بالعملية التعليمية.                                      |
|             |       |       |                | ✓         | يحرص على الوضوح والشفافية فى طرح ومناقشة الموضوعات الخاصة بالعملية التعليمية.                       |
|             |       |       |                |           | يحرص على أخذ رأى الأغلبية والإلتزام به عند اتخاذ القرارات الخاصة بالعملية التعليمية.                |
|             |       |       | ✓              |           | يرجع التميز والتفوق فى العمل إلى أصحابه ويشجعهم ويثنى عليهم أمام أقرانهم.                           |
|             |       |       |                |           | ينتهج سياسة الباب المفتوح فى تلقى الشكاوى والطلبات.                                                 |
|             |       | ✓     |                |           | يستمع الى المشاكل والشكاوى باهتمام وإنصات.                                                          |
|             |       |       |                | ✓         | يسعى إلى حل المشاكل التى تعرض عليه بحيادية دون النظر إلى أى اعتبارات.                               |
|             |       |       | ✓              |           | يطبق العدالة فى محاسبية الثواب والعقاب دون النظر إلى أى اعتبارات.                                   |
|             |       |       |                | ✓         | يحرص على تشجيع روح المبادرة والإبتكار والإبداع وخلق كوادر مستقبلية قادرة على المنافسة فى سوق العمل. |
|             |       | ✓     |                |           | ينتهج سياسة التقارب بين جميع الطلاب لخلق بيئة إجتماعية وتعليمية قادرة على التميز والإبداع.          |
|             |       |       |                | ✓         | بشكل عام هل ترى أن راضى عن أسلوب الإدارة داخل الكلية.                                               |

٣ - هل ترى أى مقترحات أخرى من وجهة نظرك فى هذا الشأن؟

نشكركم على تعاونكم الصدوق معنا...

### إستطلاع رأى لتقييم أداء القيادات الإدارية

السادة/الأفاضل/ أعضاء هيئة التدريس والجهاز الإدارى بالكلية.  
نحن بصدد إستطلاع رأى لتقييم أداء القيادات الإدارية بالكلية فى اطار عمل فريق الجودة بالكلية، لذا نرجو من سيادتكم التكرم بالاجابة على اسئلة هذا الاستطلاع والذي سيساهم فى التعرف على أداء القيادات الإدارية بالكلية، ونشكركم على تعاونكم الصديق معنا.

١- بيانات شخصية.

- الاسم: (اختياري).....  
- الدرجة الوظيفية:.....  
- القسم/ الإدارة:.....

فيما يلي قياس لأداء القيادات الإدارية بالكلية.

| مدى التطبيق |       |       |           |                | الممارسات التطبيقية                                                                                 |
|-------------|-------|-------|-----------|----------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| موافق بشدة  | موافق | محايد | غير موافق | غير موافق بشدة |                                                                                                     |
|             |       |       | ✓         |                | يسمح لك بالمشاركة فى إتخاذ القرارات الخاصة بالعملية التعليمية.                                      |
|             |       |       | ✓         |                | يحرص على الوضوح والشفافية فى طرح ومناقشة الموضوعات الخاصة بالعملية التعليمية.                       |
|             |       |       | ✓         |                | يحرص على أخذ رأى الأغلبية والإلتزام به عند إتخاذ القرارات الخاصة بالعملية التعليمية.                |
| ✓           |       |       |           |                | يرجع التميز والتفوق فى العمل إلى أصحابه ويشجعهم ويثنى عليهم أمام أقرانهم.                           |
|             |       | ✓     |           |                | ينتهج سياسة الباب المفتوح فى تلقى الشكاوى والطلبات.                                                 |
|             |       | ✓     |           |                | يستمع الى المشاكل والشكاوى باهتمام وإنصات.                                                          |
|             |       |       |           | ✓              | يسعى إلى حل المشاكل التى تعرض عليه بحيادية دون النظر إلى أى اعتبارات.                               |
|             |       | ✓     |           |                | يطبق العدالة فى محاسبة الثواب والعقاب دون النظر إلى أى اعتبارات.                                    |
|             |       |       | ✓         |                | يحرص على تشجيع روح المبادرة والإبتكار والإبداع وخلق كوادر مستقبلية قادرة على المنافسة فى سوق العمل. |
|             |       |       |           | ✓              | ينتهج سياسة التقارب بين جميع الطلاب لخلق بيئة إجتماعية وتعليمية قادرة على التميز والإبداع.          |
|             |       |       |           | ✓              | يشكل عام هل ترى أن راضى عن أسلوب الإدارة داخل الكلية.                                               |

٣ - هل ترى أى مقترحات أخرى من وجهة نظرك فى هذا الشأن؟

نشكركم على تعاونكم الصديق معنا،،،



**استطلاع رأي لتقييم أداء القيادات الأكاديمية بالكلية (رئيس قسم الآثار اليونانية والرومانية)**

السادة الأفاضل/ أعضاء هيئة التدريس والجهاز الإداري بالكلية.  
 في إطار تحديث استطلاع الرأي الخاص بتقييم أداء رئيس قسم الآثار اليونانية والرومانية، وذلك في إطار عمل وحدة ضمان الجودة بالكلية، لذلك نرجو من سيادتكم التكرم بالإجابة على أسئلة هذا الاستطلاع والذي سيساهم في التعرف على أداء رئيس قسم الآثار اليونانية والرومانية.  
 ونشكركم على تعاونكم الصديق معنا..

١- بيانات شخصية.

- الاسم: (اختياري).....  
 - الدرجة الوظيفية: .....  
 - القسم/ الإدارة: .....

٢- فيما يلي تقييم لأداء رئيس قسم الآثار اليونانية والرومانية.

| مدى التطبيق    |           |       |       |            | الممارسات التطبيقية                                                                                 |
|----------------|-----------|-------|-------|------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| غير موافق بشدة | غير موافق | محايد | موافق | موافق بشدة |                                                                                                     |
|                |           | ✓     |       |            | يسمح لك بالمشاركة في اتخاذ القرارات الخاصة بالعملية التعليمية.                                      |
|                |           |       |       | ✓          | يحرص على الوضوح والشفافية في طرح ومناقشة الموضوعات الخاصة بالعملية التعليمية.                       |
|                |           | ✓     |       |            | يحرص على أخذ رأي الأغلبية والالتزام به عند اتخاذ القرارات الخاصة بالعملية التعليمية.                |
|                |           |       |       | ✓          | يرجع التميز والتفوق في العمل إلى أصحابه ويشجعهم ويثني عليهم أمام أقرانهم.                           |
|                |           |       | ✓     |            | ينتهج سياسة الباب المفتوح في تلقي الشكاوى والطلبات.                                                 |
|                |           |       |       | ✓          | يستمع إلى المشاكل والشكاوى باهتمام وإنصات.                                                          |
|                |           |       |       | ✓          | يسعى إلى حل المشاكل التي تعرض عليه بحيادية دون النظر إلى أي اعتبارات.                               |
|                |           |       | ✓     |            | يطبق العدالة في محاسبة الثواب والعقاب دون النظر إلى أي اعتبارات.                                    |
|                |           | ✓     |       |            | يحرص على تشجيع روح المبادرة والإبتكار والإبداع وخلق كوادر مستقبلية قادرة على المنافسة في سوق العمل. |
|                |           |       | ✓     |            | ينتهج سياسة التقارب بين جميع الطلاب لخلق بيئة إجتماعية وتعليمية قادرة على التميز والإبداع.          |
|                |           | ✓     |       |            | بشكل عام هل ترى أن راضي عن أسلوب الإدارة داخل الكلية.                                               |

٣ - هل ترى أي مقترحات أخرى من وجهة نظرك في هذا الشأن؟

نشكركم على تعاونكم الصديق معنا،،،

استطلاع رأى لتقييم أداء القيادات الأكاديمية بالكلية (رئيس قسم الآثار الإسلامية)

السادةالأفاضل/ أعضاء هيئة التدريس والجهاز الإدارى بالكلية.

فى إطار تحديث استطلاع الرأى الخاص بتقييم أداء رئيس قسم الآثار الإسلامية، وذلك فى إطار عمل وحدة ضمان الجودة بالكلية، لذلك نرجو من سيادتكم التكرم بالإجابة على أسئلة هذا الاستطلاع والذي سيساهم فى التعرف على أداء رئيس قسم الآثار الإسلامية. ونشكركم على تعاونكم الصدوق معنا..

١- بيانات شخصية.

- الاسم: (اختياري).....

- الدرجة الوظيفية:.....

- القسم/ الإدارة:.....

٢- فيما يلى تقييم لأداء رئيس قسم الآثار الإسلامية.

| مدى التطبيق |       |       |           |                | الممارسات التطبيقية                                                                                 |
|-------------|-------|-------|-----------|----------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| موافق بشدة  | موافق | محايد | غير موافق | غير موافق بشدة |                                                                                                     |
|             |       |       |           |                | يسمح لك بالمشاركة فى اتخاذ القرارات الخاصة بالعملية التعليمية.                                      |
|             |       |       |           |                | يحرص على الوضوح والشفافية فى طرح ومناقشة الموضوعات الخاصة بالعملية التعليمية.                       |
|             |       |       |           |                | يحرص على أخذ رأى الأغلبية والإلتزام به عند اتخاذ القرارات الخاصة بالعملية التعليمية.                |
|             |       |       |           |                | يرجع التميز والتفوق فى العمل إلى أصحابه ويشجعهم ويثنى عليهم أمام أقرانهم.                           |
|             |       |       |           |                | ينتهج سياسة الباب المفتوح فى تلقى الشكاوى والطلبات.                                                 |
|             |       |       |           |                | يستمع الى المشاكل والشكاوى باهتمام وإنصات.                                                          |
|             |       |       |           |                | يسعى إلى حل المشاكل التى تعرض عليه بحيادية دون النظر إلى أى اعتبارات.                               |
|             |       |       |           |                | يطبق العدالة فى محاسبية الثواب والعقاب دون النظر إلى أى اعتبارات.                                   |
|             |       |       |           |                | يحرص على تشجيع روح المبادرة والإبتكار والإبداع وخلق كوادر مستقبلية قادرة على المنافسة فى سوق العمل. |
|             |       |       |           |                | ينتهج سياسة التقارب بين جميع الطلاب لخلق بيئة إجتماعية وتعليمية قادرة على التميز والإبداع.          |
|             |       |       |           |                | بشكل عام هل ترى أن راضى عن أسلوب الإدارة داخل الكلية.                                               |

٣ - هل ترى أى مقترحات أخرى من وجهة نظرك فى هذا الشأن؟

.....

.....

نشكركم على تعاونكم الصدوق معنا,,,

**استطلاع رأى لتقييم أداء القيادات الأكاديمية بالكلية (رئيس قسم الآثار المصرية)**

السادة الأفاضل/ أعضاء هيئة التدريس والجهاز الإدارى بالكلية.

فى إطار تحديث استطلاع الرأى الخاص بتقييم أداء رئيس قسم الآثار المصرية، وذلك فى إطار عمل وحدة ضمان الجودة بالكلية، لذلك نرجو من سيادتكم التكرم بالإجابة على أسئلة هذا الاستطلاع والذي سيساهم فى التعرف على أداء رئيس قسم الآثار المصرية. ونشكركم على تعاونكم الصديق معنا..

١- بيانات شخصية.

- الاسم: (اختياري).....
- الدرجة الوظيفية:.....
- القسم/ الإدارة:.....

٢- فيما يلى تقييم لأداء رئيس قسم الآثار المصرية.

| مدى التطبيق    |           |       |       |            | الممارسات التطبيقية                                                                                 |
|----------------|-----------|-------|-------|------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| غير موافق بشدة | غير موافق | محايد | موافق | موافق بشدة |                                                                                                     |
|                |           |       |       | ✓          | يسمح لك بالمشاركة فى اتخاذ القرارات الخاصة بالعملية التعليمية.                                      |
|                |           |       | ✓     |            | يحرص على الوضوح والشفافية فى طرح ومناقشة الموضوعات الخاصة بالعملية التعليمية.                       |
|                |           |       | ✓     |            | يحرص على أخذ رأى الأغلبية والإلتزام به عند اتخاذ القرارات الخاصة بالعملية التعليمية.                |
|                |           |       |       | ✓          | يرجع التميز والتفوق فى العمل إلى أصحابه ويشجعهم ويثنى عليهم أمام أقرانهم.                           |
|                |           |       |       | ✓          | ينتهج سياسة الباب المفتوح فى تلقى الشكاوى والطلبات.                                                 |
|                |           |       |       | ✓          | يستمع الى المشاكل والشكاوى باهتمام وإنصات.                                                          |
|                |           |       |       | ✓          | يسعى إلى حل المشاكل التى تعرض عليه بحيادية دون النظر إلى أى اعتبارات.                               |
|                |           |       | ✓     |            | يطبق العدالة فى محاسبية الثواب والعقاب دون النظر إلى أى اعتبارات.                                   |
|                |           |       |       | ✓          | يحرص على تشجيع روح المبادرة والإبتكار والإبداع وخلق كوادر مستقبلية قادرة على المنافسة فى سوق العمل. |
|                |           |       | ✓     |            | ينتهج سياسة التقارب بين جميع الطلاب لخلق بيئة إجتماعية وتعليمية قادرة على التميز والإبداع.          |
|                |           |       | ✓     |            | بشكل عام هل ترى أن راضى عن أسلوب الإدارة داخل الكلية.                                               |

٣ - هل ترى أى مقترحات أخرى من وجهة نظرك فى هذا الشأن؟

نشكركم على تعاونكم الصديق معنا،،،

### إستطلاع رأى لتقييم أداء القيادات الأكاديمية بالكلية (رئيس قسم الآثار الإسلامية)

أعزائنا الطلاب والطالبات.

نحن بصدد تحديث إستطلاع الرأى الخاص بتقييم أداء رئيس قسم الآثار الإسلامية، وذلك فى اطار عمل فريق الجودة بالكلية، لذا نرجو من سيادتكم التكرم بالاجابة على اسئلة هذا الاستطلاع والذي سيساهم فى التعرف على أداء رئيس قسم الآثار الإسلامية، ونشكركم على تعاونكم الصدوق معنا.

١- بيانات شخصية.

- الاسم: (إختياري).....

- الفرقة:.....

- القسم:.....

٢- فيما يلى تقييم لأداء رئيس قسم الآثار الإسلامية.

| مدى التطبيق |       |       |           |                | الممارسات التطبيقية                                                                                 |
|-------------|-------|-------|-----------|----------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| موافق بشدة  | موافق | محايد | غير موافق | غير موافق بشدة |                                                                                                     |
|             |       |       |           |                | يسمح لك بالمشاركة فى إتخاذ القرارات الخاصة بالعملية التعليمية.                                      |
|             |       |       |           |                | يحرص على الوضوح والشفافية فى طرح ومناقشة الموضوعات الخاصة بالعملية التعليمية.                       |
|             |       |       |           |                | يحرص على أخذ رأى الأغلبية والإلتزام به عند إتخاذ القرارات الخاصة بالعملية التعليمية.                |
|             |       |       |           |                | يرجع التميز والتفوق فى العمل إلى أصحابه ويشجعهم ويثنى عليهم أمام أقرانهم.                           |
|             |       |       |           |                | ينتهج سياسة الباب المفتوح فى تلقى الشكاوى والطلبات.                                                 |
|             |       |       |           |                | يستمع الى المشاكل والشكاوى باهتمام وإنصات.                                                          |
|             |       |       |           |                | يسعى إلى حل المشاكل التى تعرض عليه بحيادية دون النظر إلى أى اعتبارات.                               |
|             |       |       |           |                | يطبق العدالة فى محاسبية الثواب والعقاب دون النظر إلى أى اعتبارات.                                   |
|             |       |       |           |                | يحرص على تشجيع روح المبادرة والإبتكار والإبداع وخلق كوادر مستقبلية قادرة على المنافسة فى سوق العمل. |
|             |       |       |           |                | ينتهج سياسة التقارب بين جميع الطلاب لخلق بيئة إجتماعية وتعليمية قادرة على التميز والإبداع.          |
|             |       |       |           |                | بشكل عام هل ترى أن راضى عن أسلوب الإدارة داخل الكلية.                                               |

٣ - هل ترى أى مقترحات أخرى من وجهة نظرك فى هذا الشأن؟

.....

.....

نشكركم على تعاونكم الصدوق معنا،،،،

## إستطلاع رأى لتقييم أداء القيادات الأكاديمية بالكلية (رئيس قسم الآثار المصرية)

أعزائنا الطلاب والطالبات.

نحن بصدد تحديث إستطلاع الرأى الخاص بتقييم أداء رئيس قسم الآثار المصرية، وذلك فى إطار عمل فريق الجودة بالكلية، لذا نرجو من سيادتكم التكرم بالاجابة على اسئلة هذا الاستطلاع والذي سيساهم فى التعرف على أداء رئيس قسم الآثار المصرية، ونشكركم على تعاونكم الصدوق معنا.

١- بيانات شخصية.

- الاسم: (إختياري).....

- الفرقة:.....

- القسم:.....

٢- فيما يلى تقييم لأداء رئيس قسم الآثار المصرية.

| مدى التطبيق    |           |       |       |            | الممارسات التطبيقية                                                                                 |
|----------------|-----------|-------|-------|------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| غير موافق بشدة | غير موافق | محايد | موافق | موافق بشدة |                                                                                                     |
|                |           |       |       | ✓          | يسمح لك بالمشاركة فى إتخاذ القرارات الخاصة بالعملية التعليمية.                                      |
|                |           |       |       | ✓          | يحرص على الوضوح والشفافية فى طرح ومناقشة الموضوعات الخاصة بالعملية التعليمية.                       |
|                |           |       |       | ✓          | يحرص على أخذ رأى الأغلبية والإلتزام به عند إتخاذ القرارات الخاصة بالعملية التعليمية.                |
|                |           |       |       | ✓          | يرجع التميز والتفوق فى العمل إلى أصحابه ويشجعهم ويثني عليهم أمام أقرانهم.                           |
|                |           |       |       | ✓          | ينتهج سياسة الباب المفتوح فى تلقى الشكاوى والطلبات.                                                 |
|                |           |       |       | ✓          | يستمع الى المشاكل والشكاوى باهتمام وإنصات.                                                          |
|                |           |       |       | ✓          | يسعى إلى حل المشاكل التى تعرض عليه بحيادية دون النظر إلى أى اعتبارات.                               |
|                |           |       |       | ✓          | يطبق العدالة فى محاسبية الثواب والعقاب دون النظر إلى أى اعتبارات.                                   |
|                |           |       |       | ✓          | يحرص على تشجيع روح المبادرة والإبتكار والإبداع وخلق كوادر مستقبلية قادرة على المنافسة فى سوق العمل. |
|                |           |       |       | ✓          | ينتهج سياسة التقارب بين جميع الطلاب لخلق بيئة إجتماعية وتعليمية قادرة على التميز والإبداع.          |
|                |           |       |       | ✓          | بشكل عام هل ترى أن راضٍ عن أسلوب الإدارة داخل الكلية.                                               |

٣ - هل ترى أى مقترحات أخرى من وجهة نظرك فى هذا الشأن؟

.....

.....

نشكركم على تعاونكم الصدوق معنا،،،

### إستطلاع رأى لتقييم أداء القيادات الأكاديمية بالكلية (رئيس قسم ترميم الآثار)

أعزائنا الطلاب والطالبات.

نحن بصدد تحديث إستطلاع الرأى الخاص بتقييم أداء رئيس قسم ترميم الآثار، وذلك فى إطار عمل فريق الجودة بالكلية، لذا نرجو من سيادتكم التكرم بالاجابة على اسئلة هذا الاستطلاع والذي سيساهم فى التعرف على أداء رئيس قسم ترميم الآثار، ونشكركم على تعاونكم الصديق معنا.

١- بيانات شخصية.

- الاسم: (اختياري).....

- الفرقة:.....

- القسم:.....

٢- فيما يلى تقييم لأداء رئيس قسم ترميم الآثار.

| مدى التطبيق    |           |       |       |            | الممارسات التطبيقية                                                                                 |
|----------------|-----------|-------|-------|------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| غير موافق بشدة | غير موافق | محايد | موافق | موافق بشدة |                                                                                                     |
|                |           |       |       | ✓          | يسمح لك بالمشاركة فى إتخاذ القرارات الخاصة بالعملية التعليمية.                                      |
|                |           | ✓     |       |            | يحرص على الوضوح والشفافية فى طرح ومناقشة الموضوعات الخاصة بالعملية التعليمية.                       |
|                |           | ✓     |       |            | يحرص على أخذ رأى الأغلبية والالتزام به عند إتخاذ القرارات الخاصة بالعملية التعليمية.                |
|                |           | ✓     |       |            | يرجع التميز والتفوق فى العمل إلى أصحابه ويشجعهم ويثى عليهم أمام أقرانهم.                            |
|                | ✓         |       |       |            | ينتهج سياسة الباب المفتوح فى تلقى الشكاوى والطلبات.                                                 |
|                |           | ✓     |       |            | يستمع إلى المشاكل والشكاوى باهتمام وإنصات.                                                          |
|                |           |       | ✓     |            | يسعى إلى حل المشاكل التى تعرض عليه بحيادية دون النظر إلى أى اعتبارات.                               |
|                |           | ✓     |       |            | يطبق العدالة فى محاسبية الثواب والعقاب دون النظر إلى أى اعتبارات.                                   |
|                |           | ✓     |       |            | يحرص على تشجيع روح المبادرة والإبتكار والإبداع وخلق كوادر مستقبلية قادرة على المنافسة فى سوق العمل. |
|                |           |       | ✓     |            | ينتهج سياسة التقارب بين جميع الطلاب لخلق بيئة إجتماعية وتعليمية قادرة على التميز والإبداع.          |
|                |           | ✓     |       |            | بشكل عام هل ترى أن راضٍ عن أسلوب الإدارة داخل الكلية.                                               |

٣ - هل ترى أى مقترحات أخرى من وجهة نظرك فى هذا الشأن؟

نشكركم على تعاونكم الصديق معنا،،،،

إستطلاع رأى لتقييم أداء القيادات الأكاديمية بالكلية (وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب)

أعزائنا الطلاب والطالبات.

نحن بصدد تحديث إستطلاع الرأى الخاص بتقييم أداء وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب، وذلك فى إطار عمل فريق الجودة بالكلية، لذا نرجو من سيادتكم التكرم بالاجابة على اسئلة هذا الاستطلاع والذي سيساهم فى التعرف على أداء وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب، ونشكركم على تعاونكم الصدوق معنا.

١- بيانات شخصية.

- الاسم: (اختياري).....

- الفرقة:.....

- القسم:.....

المحصل الدكتور محمد الخالدي  
الدرجة العلمية دكتوراه

٢- فيما يلى قياس لأداء وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب.

| مدى التطبيق |       |       |           |                | الممارسات التطبيقية                                                                                 |
|-------------|-------|-------|-----------|----------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| موافق بشدة  | موافق | محايد | غير موافق | غير موافق بشدة |                                                                                                     |
|             |       |       |           | ✓              | يسمح لك بالمشاركة فى إتخاذ القرارات الخاصة بالعملية التعليمية.                                      |
|             |       |       | ✓         |                | يحرص على الوضوح والشفافية فى طرح ومناقشة الموضوعات الخاصة بالعملية التعليمية.                       |
|             |       |       | ✓         |                | يحرص على أخذ رأى الأغلبية والإلتزام به عند إتخاذ القرارات الخاصة بالعملية التعليمية.                |
|             |       |       | ✓         |                | يرجع التميز والتفوق فى العمل إلى أصحابه ويشجعهم ويثنى عليهم أمام أقرانهم.                           |
| ✓           |       |       |           |                | ينتهج سياسة الباب المفتوح فى تلقى الشكاوى والطالبات.                                                |
|             |       |       | ✓         |                | يستمع الى المشاكل والشكاوى باهتمام وإنصات.                                                          |
|             |       |       |           | ✓              | يسمى إلى حل المشاكل التى تعرض عليه بحيادية دون النظر إلى أى اعتبارات.                               |
|             |       |       |           | ✓              | يطبق العدالة فى محاسبة الثواب والعقاب دون النظر إلى أى اعتبارات.                                    |
|             |       |       | ✓         |                | يحرص على تشجيع روح المبادرة والإبتكار والإبداع وخلق كوادر مستقبلية قادرة على المنافسة فى سوق العمل. |
|             |       |       | ✓         |                | ينتهج سياسة التقارب بين جميع الطلاب لخلق بيئة إجتماعية وتعليمية قادرة على التميز والإبداع.          |
|             |       |       | ✓         |                | يشكل عام هل ترى أن راض عن أسلوب الإدارة داخل الكلية.                                                |

٣ - هل ترى أي مقترحات أخرى من وجهة نظرك في هذا الشأن؟

نشكركم على تعاونكم الصدوق معنا،،،

## إستطلاع رأى لتقييم أداء القيادات الأكاديمية بالكلية (عميد الكلية)

أعزائنا الطلاب والطالبات.

نحن بصدد تحديث إستطلاع الرأى الخاص بتقييم أداء عميد الكلية، وذلك فى إطار عمل فريق الجودة بالكلية، لذا نرجو من سيادتكم التكرم بالإجابة على اسئلة هذا الاستطلاع والذي سيساهم فى التعرف على أداء عميد الكلية، ونشكركم على تعاونكم الصدوق معنا.

١- بيانات شخصية.

- الاسم: (إختياري).....

- الفرقة:.....

- القسم:.....

٢- فيما يلى قياس لأداء عميد الكلية.

| مدى التطبيق |       |       |           |                | الممارسات التطبيقية                                                                                 |
|-------------|-------|-------|-----------|----------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| موافق بشدة  | موافق | محايد | غير موافق | غير موافق بشدة |                                                                                                     |
|             |       |       |           |                | يسمح لك بالمشاركة فى إتخاذ القرارات الخاصة بالعملية التعليمية.                                      |
|             |       |       |           |                | يحرص على الوضوح والشفافية فى طرح ومناقشة الموضوعات الخاصة بالعملية التعليمية.                       |
|             |       |       |           |                | يحرص على أخذ رأى الأغلبية والإلتزام به عند إتخاذ القرارات الخاصة بالعملية التعليمية.                |
|             |       |       |           |                | يرجع التميز والتفوق فى العمل إلى أصحابه ويشجعهم ويثنى عليهم أمام أقرانهم.                           |
|             |       |       |           |                | ينتهج سياسة الباب المفتوح فى تلقى الشكاوى والطلبات.                                                 |
|             |       |       |           |                | يستمع الى المشاكل والشكاوى باهتمام وإنصات.                                                          |
|             |       |       |           |                | يسعى إلى حل المشاكل التى تعرض عليه بحيادية دون النظر إلى أى اعتبارات.                               |
|             |       |       |           |                | يطبق العدالة فى محاسبة الثواب والعقاب دون النظر إلى أى اعتبارات.                                    |
|             |       |       |           |                | يحرص على تشجيع روح المبادرة والإبتكار والإبداع وخلق كوادر مستقبلية قادرة على المنافسة فى سوق العمل. |
|             |       |       |           |                | ينتهج سياسة التقارب بين جميع الطلاب لخلق بيئة إجتماعية وتعليمية قادرة على التميز والإبداع.          |
|             |       |       |           |                | يشكل عام هل ترى أن راضٍ عن أسلوب الإدارة داخل الكلية.                                               |

٣ - هل ترى أى مقترحات أخرى من وجهة نظرك فى هذا الشأن؟

نشكركم على تعاونكم الصدوق معنا،،،



**التحليل الإحصائي لإستطلاع رأى أعضاء هيئة التدريس،  
الهيئة المعاونة، الجهاز الإدارى والطلاب  
حول أداء القيادات الأكاديمية والإدارية بالكلية**

التحليل الإحصائي لإستطلاع رأى  
أعضاء هيئة التدريس، الهيئة المعاونة،  
أعضاء الجهاز الإدارى حول أداء  
القيادات الأكاديمية والإدارية بالكلية

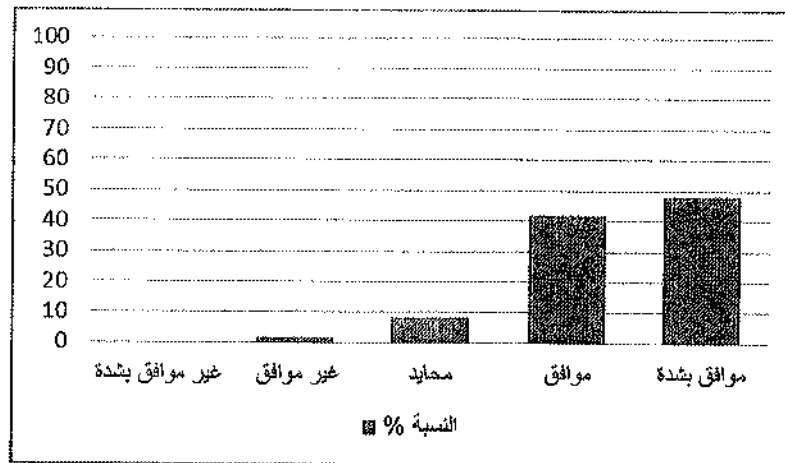
- قام فريق العمل المكلف بمعيار القيادة والحوكمة بعقد ورشة عمل لأعضاء هيئة التدريس، الهيئة المعاونة، أعضاء الجهاز الإداري لتقييم أداء القيادات الأكاديمية والإدارية. ثم قام فريق العمل بتصميم إستبيان لتقييم أداء القيادات الأكاديمية والإدارية. تلى ذلك توزيع الإستبيان على السادة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة وأعضاء الجهاز الإداري.

| بيان بعدد الإستمارات التى تم توزيعها وجمعها |                                           |                                |                              |
|---------------------------------------------|-------------------------------------------|--------------------------------|------------------------------|
| م                                           | القيادة المستبين عنها                     | عدد الإستمارات التى تم توزيعها | عدد الإستمارات التى تم جمعها |
| ١                                           | عميد الكلية                               | ٥٠                             | ٤٦                           |
| ٢                                           | وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب         | ٣٥                             | ٢٤                           |
| ٣                                           | وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث | ٣٥                             | ٢٧                           |
| ٤                                           | وكيل الكلية لشئون البيئة وخدمة المجتمع    | ٤٠                             | ٣٢                           |
| ٥                                           | رئيس قسم الآثار المصرية                   | ٢٠                             | ١٥                           |
| ٦                                           | رئيس قسم الآثار الإسلامية                 | ٢٠                             | ٢٠                           |
| ٧                                           | رئيس قسم ترميم الآثار                     | ٢٥                             | ٢٠                           |
| ٨                                           | رئيس قسم الآثار اليونانية والرومانية      | ٢٥                             | ٢٠                           |
| ٩                                           | مديري الوحدات والمراكز                    | ٢٥                             | ٢٠                           |
| ١٠                                          | القيادات الإدارية                         | ٢٥                             | ٢٠                           |
|                                             | المجموع                                   | ٣٠٠                            | ٢٤٢                          |

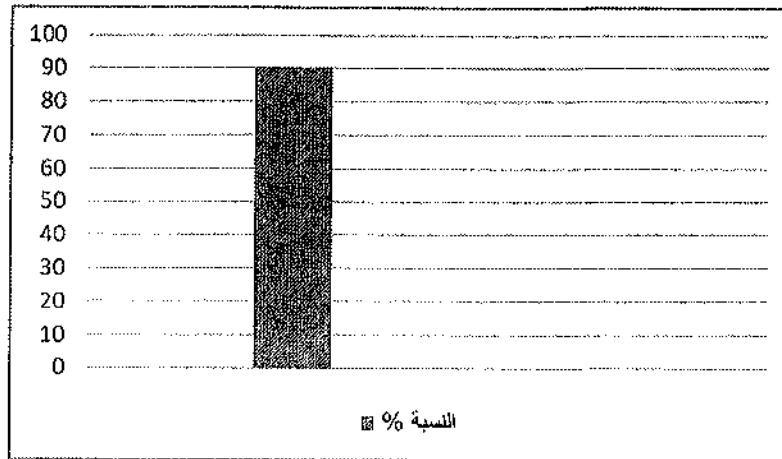
وبعد جمع الإستبيان وتحليل بياناته. تم أخذ متوسط النسب المئوية للإختيارات الدالة على أداء القيادات وهى (موافق بشدة - موافق - محايد - غير موافق - غير موافق بشدة) وذلك للتعرف على المؤشر العام لأداء القيادات لكلاً من القيادات الأكاديمية على حده، ومن ثم تم وضع هذه النسب فى أشكال بيانية توضح ذلك. تلى ذلك عرض لأهم نقاط القوة ونقاط الضعف التى خلصت إليها نتائج الإستبيان فى تقييم أداء القيادات لدى كل قيادة أكاديمية. كما تم إخطار القيادات الأكاديمية بنتائج الإستبيان وذلك للعمل على تعظيم نقاط القوة وتلافي نقاط الضعف.

### التحليل الخاص بتقييم أداء عميد الكلية

| م                   | الممارسات التطبيقية                                                                      | مدى التطبيق |       |       |                |
|---------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|-------|-------|----------------|
|                     |                                                                                          | موافق بشدة  | موافق | محايد | غير موافق بشدة |
| ١                   | يسمح بالمشاركة في اتخاذ القرارات.                                                        | ٢٤          | ١٧    | ٥     | ٠              |
| ٢                   | يحرص على الوضوح والشفافية في طرح ومناقشة الموضوعات قبل اتخاذ القرارات.                   | ٢٥          | ١٨    | ٣     | ٠              |
| ٣                   | يحرص على أخذ رأي الأغلبية والالتزام به عند اتخاذ القرارات.                               | ٢٤          | ١٩    | ٣     | ٠              |
| ٤                   | يحرص على المركزية في اتخاذ القرارات، ويجعل الرجوع إليه إستشارياً في الحالات الإستثنائية. | ١٧          | ٢١    | ٥     | ٣              |
| ٥                   | لا يجد حرجاً في التراجع عن القرارات الخاطئة عند ثبوت ذلك.                                | ٢١          | ٢٣    | ٢     | ٠              |
| ٦                   | يقبل النقد الذاتي ويحرص على جمع المعلومات المرتدة الناتجة عن قراراته وسياسته.            | ١٨          | ٢٠    | ٦     | ٢              |
| ٧                   | يرجع التميز والتفوق في العمل إلى أصحابه ويشجعهم ويثني عليهم أمام أقرانهم.                | ٢١          | ٢١    | ٣     | ١              |
| ٨                   | ينتهج سياسة الباب المفتوح في تلقي الشكاوى والطلبات.                                      | ٢٢          | ٢١    | ٣     | ٠              |
| ٩                   | يستمع الى المشاكل والشكاوى باهتمام وإنصات.                                               | ٢١          | ٢٣    | ١     | ١              |
| ١٠                  | يسعى إلى حل المشاكل التي تعرض عليه بحيادية دون النظر إلى أي اعتبارات.                    | ٢٠          | ١٨    | ٦     | ٢              |
| ١١                  | يحرص على توزيع العمل بعدالة من خلال مراعاة (الكفاءة، الرغبة، والعبء الوظيفي).            | ٢٣          | ١٥    | ٧     | ١              |
| ١٢                  | يحرص على العدالة في توزيع الحوافز المادية والمعنوية بناءً على معيار الكفاءة والإنجاز.    | ٢٣          | ٢١    | ٢     | ٠              |
| ١٣                  | يطبق العدالة في محاسبية الثواب والعقاب دون النظر إلى أي اعتبارات.                        | ١٩          | ١٨    | ٨     | ١              |
| ١٤                  | يحرص على تشجيع روح المبادرة والإبتكار والإبداع وخلق كوادر مستقبلية قادرة على القيادة.    | ٢٥          | ١٧    | ٤     | ٠              |
| ١٥                  | ينتهج سياسة التقارب بين الجميع لخلق بيئة إجتماعية وتعليمية قادرة على التميز والإبداع.    | ٢٨          | ١٧    | ١     | ٠              |
| مؤشر الأداء (%)     |                                                                                          | ٤٨          | ٤١.٩  | ٨.٥   | ١.٦            |
| المؤشر العام للأداء |                                                                                          | %٨٩.٩       |       |       |                |



شكل (١) مؤشرات تقييم الأداء لعميد الكلية



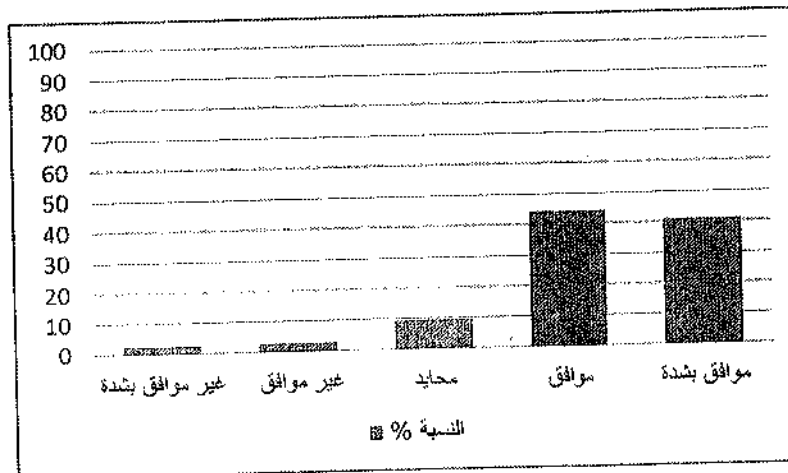
شكل (٢) المؤشر العام لأداء عميد الكلية

بعد تحليل الاستبيان الخاص بتقييم أداء عميد الكلية تبين أن أداء عميد الكلية هو ممتاز بالشفافية والعدالة والديمقراطية حيث بلغت نسبة تطبيق الممارسات الديمقراطية (٨٩.٩%) ما بين الموافق والموافق بشدة. وفيما يلي إستعراض لأهم نقاط القوة:

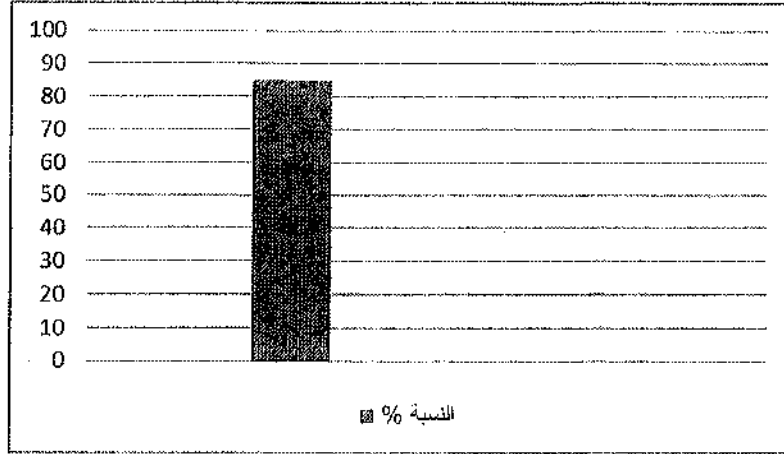
- يحرص على الوضوح والشفافية في طرح ومناقشة الموضوعات قبل إتخاذ القرارات.
  - يرجع التميز والتفوق في العمل إلى أصحابه ويشجعهم ويثني عليهم أمام أقرانهم.
  - ينتهج سياسة الباب المفتوح في تلقي الشكاوى والطلبات.
  - يستمع إلى المشاكل والشكاوى باهتمام وإنصات.
  - يسعى إلى حل المشاكل التي تعرض عليه بحيادية دون النظر إلى أى اعتبارات.
  - يحرص على تشجيع روح المبادرة والإبتكار والإبداع وخلق كوادر مستقبلية قادرة على القيادة.
  - يحرص على توزيع العمل بعدالة من خلال مراعاة (الكفاءة، الرغبة، والعبء الوظيفي).
  - ينتهج سياسة التقارب بين الجميع لخلق بيئة إجتماعية وتعليمية قادرة على التميز والإبداع.
- لا يوجد نقاط ضعف في أداء عميد الكلية حيث بلغت نسبة غير الموافق وغير الموافق بشدة (١.٦%)، إلا أننا نوصي بالآتي:
- الحرص على عدم المركزية في إتخاذ القرارات، وجعل الرجوع إليه إستشارياً في الحالات الإستثنائية.
  - عدم إيجاد حرجاً في التراجع عن القرارات الخاطئة عند ثبوت ذلك.
  - قبول النقد الذاتي والحرص على جمع المعلومات المرتدة الناتجة عن قراراته وسياسته.
  - السعي إلى حل المشاكل التي تعرض عليه بحيادية دون النظر إلى أى اعتبارات.
  - الحرص على تطبيق العدالة في محاسبة الثواب والعقاب دون النظر إلى أى اعتبارات.

### التحليل الخاص بتقييم أداء وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب

| م                   | الممارسات التطبيقية                                                                      | مدى التطبيق |       |       |           |                |
|---------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|-------|-------|-----------|----------------|
|                     |                                                                                          | موافق بشدة  | موافق | محايد | غير موافق | غير موافق بشدة |
| ١                   | يسمح بالمشاركة في اتخاذ القرارات الخاصة بالعملية التعليمية.                              | ١١          | ١٠    | ٣     | ٠         | ٠              |
| ٢                   | يحرص على الوضوح والشفافية في طرح ومناقشة الموضوعات الخاصة بالعملية التعليمية.            | ١٠          | ١٣    | ١     | ٠         | ٠              |
| ٣                   | يحرص على أخذ رأى الأغلبية والإلتزام به عند اتخاذ القرارات الخاصة بالعملية التعليمية.     | ٨           | ١١    | ٣     | ١         | ١              |
| ٤                   | يحرص على المركزية في اتخاذ القرارات، ويجعل الرجوع إليه إستشارياً في الحالات الإستثنائية. | ٧           | ١٠    | ٤     | ٢         | ١              |
| ٥                   | لا يجد حرجاً في التراجع عن القرارات الخاطئة عند ثبوت ذلك.                                | ٩           | ١٠    | ٤     | ٠         | ١              |
| ٦                   | يقبل النقد الذاتي ويحرص على جمع المعلومات المرتدة الناتجة عن قراراته وسياسته.            | ٩           | ١٣    | ١     | ٠         | ١              |
| ٧                   | يرجع التميز والتفوق في العمل إلى أصحابه ويشجعهم ويثني عليهم أمام أقرانهم.                | ١٠          | ١٠    | ١     | ٢         | ١              |
| ٨                   | ينتهج سياسة الباب المفتوح في تلقي الشكاوى والطلبات.                                      | ٩           | ١٢    | ٢     | ١         | ٠              |
| ٩                   | يستمع الى المشاكل والشكاوى باهتمام وإنصات.                                               | ١٢          | ٨     | ٣     | ٠         | ١              |
| ١٠                  | يسعى إلى حل المشاكل التي تعرض عليه بحيادية دون النظر إلى أى اعتبارات.                    | ١٠          | ١٢    | ٢     | ٠         | ٠              |
| ١١                  | يحرص على توزيع العمل بعدالة من خلال مراعاة (الكفاءة، الرغبة، والعبء الوظيفي).            | ١٠          | ٩     | ٣     | ١         | ١              |
| ١٢                  | يحرص على العدالة في توزيع الحوافز المادية والمعنوية بناءً على معيار الكفاءة والإنجاز.    | ١٠          | ٩     | ٤     | ١         | ٠              |
| ١٣                  | يطبق العدالة في محاسبة للتأخر والعقاب دون النظر إلى أى اعتبارات.                         | ٩           | ١٠    | ٣     | ١         | ١              |
| ١٤                  | يحرص على تشجيع روح المبادرة والإبتكار والإبداع وخلق كوادر مستقبلية قادرة على القيادة.    | ١١          | ١١    | ٠     | ١         | ١              |
| ١٥                  | ينتهج سياسة التقارب بين الجميع لخلق بيئة إجتماعية وتعليمية قادرة على التميز والإبداع.    | ١٢          | ١١    | ٠     | ١         | ٠              |
| مؤشر الأداء (%)     |                                                                                          | ٤٠.٩        | ٤٤.١  | ٩.٥   | ٣         | ٢.٥            |
| المؤشر العام للأداء |                                                                                          | %٨٥         |       |       |           |                |



شكل (٣) مؤشر تقييم الأداء لوكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب



شكل (٤) المؤشر العام لأداء وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب

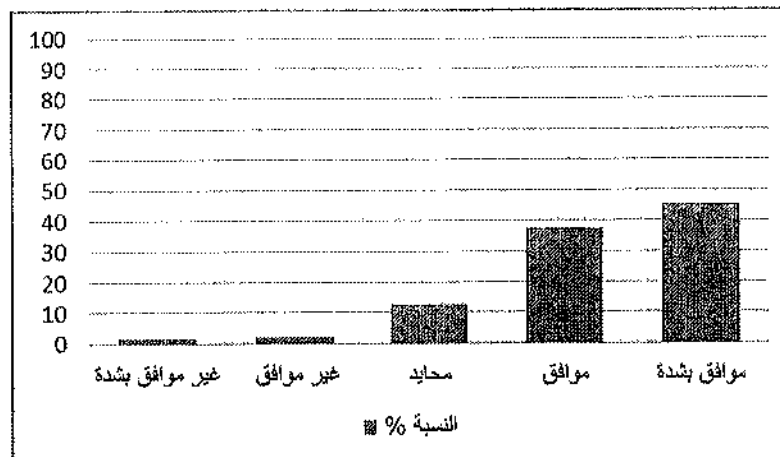
بعد تحليل الاستبيان الخاص بتقييم أداء وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب تبين أن أداء وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب ممتاز بالشفافية والعدالة والديمقراطية حيث بلغت نسبة تطبيق الممارسات الديمقراطية (٨٥%) ما بين الموافق والموافق بشدة. وفيما يلي استعراض لأهم نقاط القوة:

- يحرص على الوضوح والشفافية في طرح ومناقشة الموضوعات قبل اتخاذ القرارات.
  - يحرص على توزيع العمل بعدالة من خلال مراعاة (الكفاءة، الرغبة، والعبء الوظيفي).
  - ينتهج سياسة الباب المفتوح في تلقي الشكاوى والطلبات.
  - يستمع إلى المشاكل والشكاوى باهتمام وإنصات.
  - ينتهج سياسة التقارب بين الجميع لخلق بيئة إجتماعية وتعليمية قادرة على التميز والإبداع.
  - يسعى إلى حل المشاكل التي تعرض عليه بحيادية دون النظر إلى أي اعتبارات.
  - يحرص على تشجيع روح المبادرة والابتكار والإبداع وخلق كوادر مستقبلية قادرة على القيادة.
  - يرجع التميز والتفوق في العمل إلى أصحابه ويشجعهم ويثني عليهم أمام أقرانهم.
  - يحرص على أخذ رأي الأغلبية والالتزام به عند اتخاذ القرارات الخاصة بالعملية التعليمية.
- لا يوجد نقاط ضعف في أداء وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب حيث بلغت نسبة غير الموافق وغير الموافق بشدة (٥.٥%)، إلا أننا نوصي بالآتي:

- الحرص على عدم المركزية في اتخاذ القرارات، وجعل الرجوع إليه استشارياً في الحالات الاستثنائية.

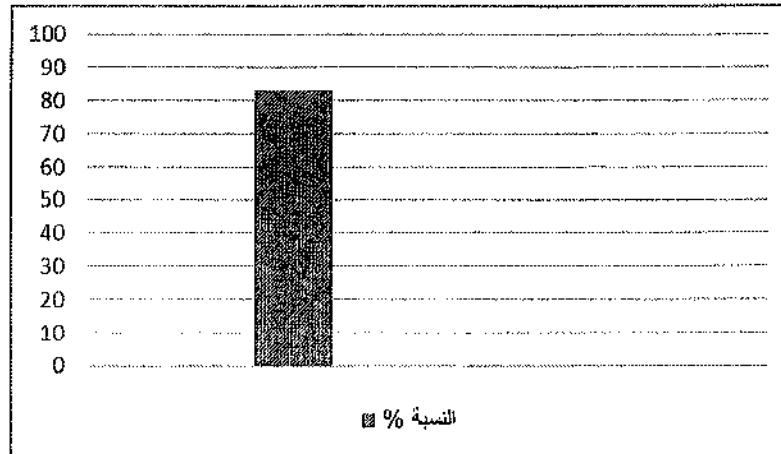
### التحليل الخاص بتقييم أداء وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث

| م                   | الممارسات التطبيقية                                                                           | مدى التطبيق |       |       |           |                |
|---------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|-------|-------|-----------|----------------|
|                     |                                                                                               | موافق بشدة  | موافق | محايد | غير موافق | غير موافق بشدة |
| ١                   | يسمح بالمشاركة في اتخاذ القرارات الخاصة بالقواعد المنظمة للعملية التعليمية والبحثية.          | ١٠          | ١٣    | ٣     | ١         | ٠              |
| ٢                   | يحرص على الوضوح والشفافية في طرح ومناقشة القواعد المنظمة للعملية التعليمية والبحثية.          | ١٤          | ٨     | ٤     | ١         | ٠              |
| ٣                   | يحرص على أخذ رأى الأغلبية والالتزام به عند اتخاذ القرارات المنظمة للعملية التعليمية والبحثية. | ١٢          | ١٠    | ٣     | ١         | ١              |
| ٤                   | يحرص على المركزية في اتخاذ القرارات، ويجعل الرجوع إليه إستشارياً في الحالات الإستثنائية.      | ١١          | ١١    | ٣     | ١         | ١              |
| ٥                   | لا يجد حرجاً في التراجع عن القرارات الخاطئة عند ثبوت ذلك.                                     | ١١          | ١١    | ٤     | ١         | ٠              |
| ٦                   | يقبل النقد الذاتي ويحرص على جمع المعلومات المرتدة الناتجة عن قراراته وسياسته.                 | ١٤          | ١٠    | ٣     | ٠         | ٠              |
| ٧                   | يرجع التميز والنمو في العمل إلى أصحابه ويشجعهم ويثني عليهم أمام أقرانهم.                      | ١٢          | ١٠    | ٤     | ٠         | ١              |
| ٨                   | ينتهج سياسة الباب المفتوح في تلقي الشكاوى والطلبات.                                           | ١٣          | ١١    | ٣     | ٠         | ٠              |
| ٩                   | يستمع الى المشاكل والشكاوى باهتمام وإنصات.                                                    | ١٢          | ١٠    | ٤     | ٠         | ١              |
| ١٠                  | يسعى إلى حل المشاكل التي تعرض عليه بحيادية دون النظر إلى أى اعتبارات.                         | ١٣          | ١٠    | ٣     | ١         | ٠              |
| ١١                  | يحرص على توزيع العمل بعدالة من خلال مراعاة (الكفاءة، الرغبة، والعبء الوظيفي).                 | ١٣          | ٩     | ٤     | ١         | ٠              |
| ١٢                  | يحرص على العدالة في توزيع الحوافز المادية والمعنوية بناءً على معيار الكفاءة والإنجاز.         | ١٣          | ١١    | ٣     | ٠         | ٠              |
| ١٣                  | يطبق العدالة في محاسبية الثواب والعقاب دون النظر إلى أى اعتبارات.                             | ١٠          | ٩     | ٦     | ٠         | ٢              |
| ١٤                  | يحرص على تشجيع روح المبادرة والإبتكار والإبداع وخلق كوادر مستقبلية قادرة على القيادة.         | ١٢          | ١١    | ٤     | ٠         | ٠              |
| ١٥                  | ينتهج سياسة التقارب بين الجميع لخلق بيئة إجتماعية وتعليمية قادرة على التميز والإبداع.         | ١٤          | ٨     | ٤     | ١         | ٠              |
| مؤشر الأداء (%)     |                                                                                               | ٤٥.٥        | ٣٧.٥  | ١٣.٥  | ٢         | ١.٥            |
| المؤشر العام للأداء |                                                                                               | ٨٣%         |       |       |           |                |



شكل (٥) مؤشر تقييم الأداء لوكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث





شكل (٦) المؤشر العام لأداء وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث

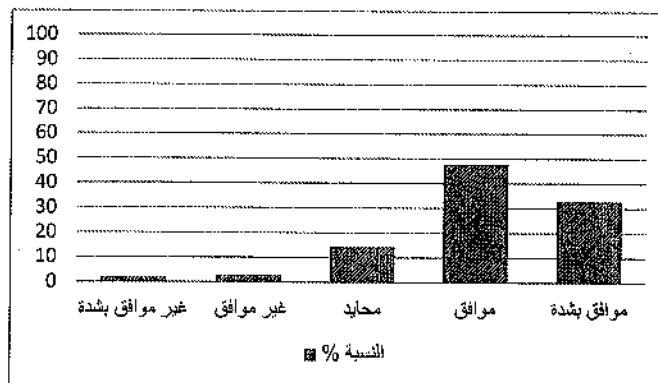
بعد تحليل الإستبيان الخاص بتقييم أداء وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث تبين أن أداء وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب يمتاز بالشفافية والعدالة والديمقراطية حيث بلغت نسبة تطبيق الممارسات الديمقراطية (٨٣%) ما بين الموافق والموافق بشدة. وفيما يلي إستعراض لأهم نقاط القوة:

- يحرص على أخذ رأى الأغلبية والإلتزام به عند إتخاذ القرارات الخاصة بالعملية التعليمية.
  - ينتهج سياسة الباب المفتوح فى تلقى الشكاوى والطلبات.
  - يستمع الى المشاكل والشكاوى باهتمام وإنصات.
  - يسعى إلى حل المشاكل التى تعرض عليه بحيادية دون النظر إلى أى إعتبارات.
  - يرجع التميز والتفوق فى العمل إلى أصحابه ويشجعهم ويثنى عليهم أمام أقرانهم.
  - يحرص على توزيع العمل بعدالة من خلال مراعاة (الكفاءة، الرغبة، والعبء الوظيفي).
  - يحرص على تشجيع روح المبادرة والإبتكار والإبداع وخلق كوادر مستقبلية قادرة على القيادة.
  - ينتهج سياسة التقارب بين الجميع لخلق بيئة إجتماعية وتعليمية قادرة على التميز والإبداع.
- لا يوجد نقاط ضعف فى أداء وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث حيث بلغت نسبة غير الموافق وغير الموافق بشدة (٣.٥%)، إلا أننا نوصى بالآتى:

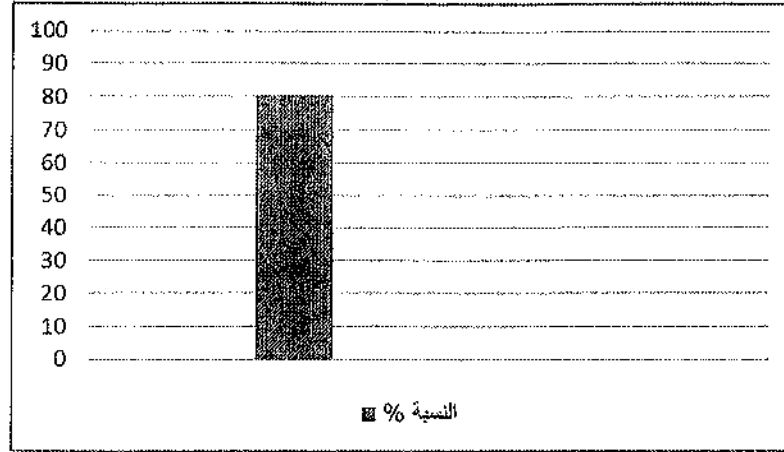
- الحرص على السماح بالمشاركة فى إتخاذ القرارات الخاصة بالقواعد المنظمة للعملية التعليمية والبحثية.

### التحليل الخاص بتقييم أداء وكيل الكلية لشئون البيئة وخدمة المجتمع

| م                   | الممارسات التطبيقية                                                                           | مدى التطبيق |       |       |           |                |
|---------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|-------|-------|-----------|----------------|
|                     |                                                                                               | موافق بشدة  | موافق | محايد | غير موافق | غير موافق بشدة |
| ١                   | يسمح بالمشاركة فى اتخاذ القرارات الخاصة بالقواعد المنظمة للعملية التعليمية والبحثية.          | ١١          | ١٣    | ٣     | ١         | ٠              |
| ٢                   | يحرص على الوضوح والشفافية فى طرح ومناقشة القواعد المنظمة للعملية التعليمية والبحثية.          | ١٠          | ١٤    | ٢     | ١         | ١              |
| ٣                   | يحرص على أخذ رأى الأغلبية والإلتزام به عند اتخاذ القرارات المنظمة للعملية التعليمية والبحثية. | ٦           | ١٦    | ٤     | ١         | ١              |
| ٤                   | يحرص على المركزية فى اتخاذ القرارات، ويجعل الرجوع إليه إستشارياً فى الحالات الإستثنائية.      | ٦           | ١٢    | ٤     | ٢         | ٢              |
| ٥                   | لا يجد حرجاً فى التراجع عن القرارات الخاطئة عند ثبوت ذلك.                                     | ١٠          | ١٢    | ٤     | ١         | ١              |
| ٦                   | يقبل النقد الذاتى ويحرص على جمع المعلومات المريدة الناتجة عن قراراته وسياسته.                 | ١١          | ١١    | ٤     | ١         | ١              |
| ٧                   | يرجع التميز والتفوق فى العمل إلى أصحابه ويشجعهم ويتبنى عليهم أمام أقرانهم.                    | ٧           | ١٦    | ٥     | ٠         | ٠              |
| ٨                   | ينتهج سياسة الباب المفتوح فى تلقي الشكاوى والطلبات.                                           | ٨           | ١٥    | ٤     | ١         | ٠              |
| ٩                   | يستمع الى المشاكل والشكاوى باهتمام وإنصات.                                                    | ٨           | ١٥    | ٤     | ١         | ٠              |
| ١٠                  | يسعى إلى حل المشاكل التى تعرض عليه بحيادية دون النظر إلى أى اعتبارات.                         | ١٢          | ١١    | ٥     | ٠         | ٠              |
| ١١                  | يحرص على توزيع العمل بعدالة من خلال مراعاة (الكفاءة، الرغبة، والعبء الوظيفي).                 | ١٣          | ١١    | ٤     | ٠         | ٠              |
| ١٢                  | يحرص على العدالة فى توزيع الحوافز المادية والمعنوية بناءً على معيار الكفاءة والإنجاز.         | ١٢          | ١٠    | ٤     | ١         | ١              |
| ١٣                  | يطبق العدالة فى محاسبة الثواب والعقاب دون النظر إلى أى اعتبارات.                              | ٨           | ١٣    | ٥     | ١         | ١              |
| ١٤                  | يحرص على تشجيع روح المبادرة والإبتكار والإبداع وخلق كوادر مستقبلية قادرة على القيادة.         | ٨           | ١٥    | ٥     | ٠         | ٠              |
| ١٥                  | ينتهج سياسة التقارب بين الجميع لخلق بيئة إجتماعية وتعليمية قادرة على التميز والإبداع.         | ٦           | ١٦    | ٥     | ١         | ٠              |
| مؤشر الأداء (%)     |                                                                                               | ٣٢.٩        | ٤٧.٧  | ١٤.٥  | ٢.٩       | ٢              |
| المؤشر العام للأداء |                                                                                               | ٨٠.٦%       |       |       |           |                |



شكل (٧) مؤشر الأداء لوكيل الكلية لشئون البيئة وخدمة المجتمع



شكل (٨) المؤشر العام لأداء وكيل الكلية لشئون البيئة وخدمة المجتمع

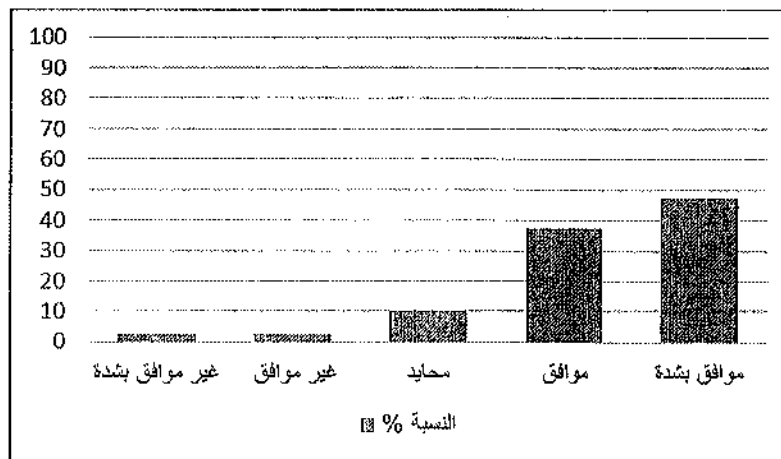
بعد تحليل الاستبيان الخاص بتقييم وكيل الكلية لشئون البيئة وخدمة المجتمع تبين أن أداء وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب ممتاز بالشفافية والعدالة والديمقراطية حيث بلغت نسبة تطبيق الممارسات الديمقراطية (٨٠.٦%) ما بين الموافق والموافق بشدة. وفيما يلي استعراض لأهم نقاط القوة:

- يحرص على الوضوح والشفافية في طرح ومناقشة الموضوعات قبل اتخاذ القرارات.
  - يحرص على أخذ رأى الأغلبية والإلتزام به عند اتخاذ القرارات الخاصة بالعملية التعليمية.
  - ينتهج سياسة الباب المفتوح في تلقي الشكاوى والطلبات.
  - يستمع الى المشاكل والشكاوى باهتمام وإنصات.
  - يحرص على تشجيع روح المبادرة والإبتكار والإبداع وخلق كوادر مستقبلية قادرة على القيادة.
  - يرجع التميز والتفوق في العمل إلى أصحابه ويشجعهم ويثني عليهم أمام أقرانهم.
  - يحرص على توزيع العمل بعدالة من خلال مراعاة (الكفاءة، الرغبة، العبء الوظيفي).
  - ينتهج سياسة التقارب بين الجميع لخلق بيئة إجتماعية وتعليمية قادرة على التميز والإبداع.
- لا يوجد نقاط ضعف في أداء وكيل الكلية لشئون البيئة وخدمة المجتمع حيث بلغت نسبة غير الموافق وغير الموافق بشدة (٤.٩%)، إلا أننا نوصي بالآتي:

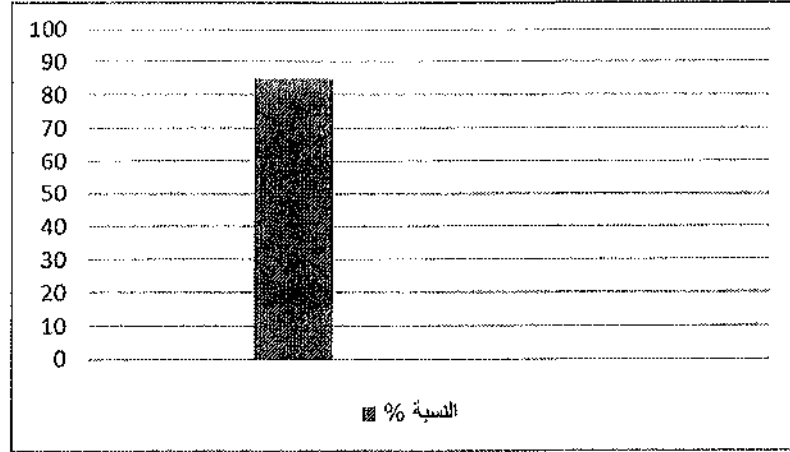
- الحرص على عدم المركزية في اتخاذ القرارات، وجعل الرجوع إليه إستشارياً في الحالات الإستثنائية.
- عدم إيجاد حرجاً في التراجع عن القرارات الخاطئة عند ثبوت ذلك.
- قبول النقد الذاتي ويحرص على جمع المعلومات المرتردة الناتجة عن قراراته وسياسته.

**التحليل الخاص بتقييم أداء رئيس قسم ترميم الآثار**

| م                   | الممارسات التطبيقية                                                                           | مدى التطبيق |       |       |           |
|---------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|-------|-------|-----------|
|                     |                                                                                               | موافق بشدة  | موافق | محايد | غير موافق |
| ١                   | يسمح بالمشاركة في اتخاذ القرارات الخاصة بالعملية التعليمية والبحثية.                          | ١٢          | ٦     | ١     | ٠         |
| ٢                   | يحرص على الوضوح والشفافية في طرح ومناقشة الموضوعات الخاصة بالعملية التعليمية والبحثية         | ١١          | ٦     | ٢     | ١         |
| ٣                   | يحرص على أخذ رأي الأغلبية والالتزام به عند اتخاذ القرارات الخاصة بالعملية التعليمية والبحثية. | ٩           | ٦     | ٢     | ١         |
| ٤                   | يحرص على المركزية في اتخاذ القرارات، ويجعل الرجوع إليه استشارياً في الحالات الاستثنائية.      | ٨           | ٩     | ٣     | ٠         |
| ٥                   | لا يجد حرجاً في التراجع عن القرارات الخاطئة عند ثبوت ذلك.                                     | ٩           | ٦     | ٣     | ١         |
| ٦                   | يقبل النقد الذاتي ويحرص على جمع المعلومات المرتدة الناتجة عن قراراته وسياساته.                | ١٠          | ٨     | ٢     | ٠         |
| ٧                   | يرجع التميز والنمو في العمل إلى أصحابه ويشجعهم ويثني عليهم أمام أقرانهم.                      | ٨           | ٩     | ٣     | ٠         |
| ٨                   | ينتهج سياسة الباب المفتوح في تلقي الشكاوى والطلبات.                                           | ١٠          | ٧     | ٢     | ١         |
| ٩                   | يستمع إلى المشاكل والشكاوى باهتمام وإنصات.                                                    | ٩           | ٨     | ٢     | ٠         |
| ١٠                  | يسعى إلى حل المشاكل التي تعرض عليه بحيادية دون النظر إلى أي اعتبارات.                         | ٩           | ٨     | ٢     | ٠         |
| ١١                  | يحرص على توزيع العمل بعدالة من خلال مراعاة (الكفاءة، الرغبة، والعبء الوظيفي).                 | ١٠          | ٨     | ٢     | ٠         |
| ١٢                  | يحرص على العدالة في توزيع الحوافز المادية والمعنوية بناءً على معيار الكفاءة والإنجاز.         | ٩           | ٨     | ٢     | ١         |
| ١٣                  | يطبق العدالة في محاسبة الثواب والعقاب دون النظر إلى أي اعتبارات.                              | ٩           | ٨     | ١     | ٢         |
| ١٤                  | يحرص على تشجيع روح المبادرة والابتكار والإبداع وخلق كوادر مستقبلية قادرة على القيادة.         | ٩           | ٨     | ٢     | ١         |
| ١٥                  | ينتهج سياسة التقارب بين الجميع لخلق بيئة إجتماعية وتعليمية قادرة على التميز والإبداع.         | ١٠          | ٨     | ١     | ١         |
| مؤشر الأداء (%)     |                                                                                               | ٤٧.٥        | ٣٧.٥  | ١٠    | ٢.٥       |
| المؤشر العام للأداء |                                                                                               | ٨٥%         |       |       |           |



شكل (٩) مؤشر الأداء لرئيس قسم ترميم الآثار



شكل (١٠) المؤشر العام لأداء رئيس قسم ترميم الآثار

بعد تحليل الاستبيان الخاص بالتعرف على أداء رئيس قسم ترميم الآثار تبين أن أداء وكيل الكلية لرئيس قسم ترميم الآثار ممتاز بالشفافية والعدالة حيث بلغت نسبة تطبيق الممارسات الديمقراطية (٨٥%) ما بين الموافق والموافق بشدة. وفيما يلي استعراض لأهم

#### نقاط القوة:

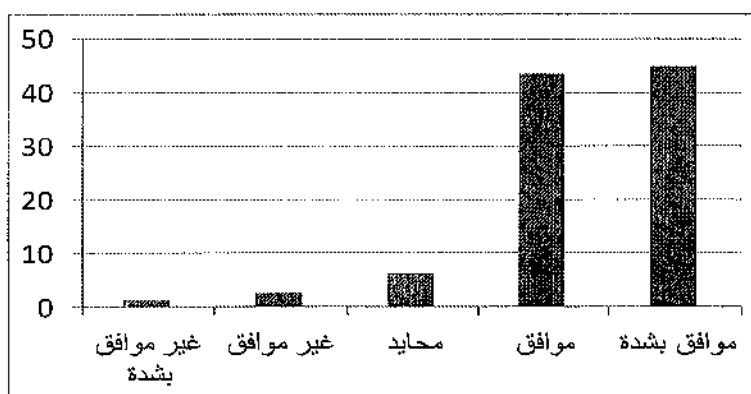
- يحرص على الوضوح والشفافية في طرح ومناقشة الموضوعات قبل اتخاذ القرارات.
  - يحرص على أخذ رأى الأغلبية والالتزام به عند اتخاذ القرارات الخاصة بالعملية التعليمية.
  - يرجع التميز والتفوق في العمل إلى أصحابه ويشجعهم ويثني عليهم أمام أقرانهم.
  - ينتهج سياسة الباب المفتوح في تلقي الشكاوى والطلبات.
  - يستمع إلى المشاكل والشكاوى باهتمام وإنصات.
  - يحرص على توزيع العمل بعدالة من خلال مراعاة (الكفاءة، الرغبة، والعبء الوظيفي).
  - يحرص على تشجيع روح المبادرة والابتكار والإبداع وخلق كوادر مستقبلية قادرة على القيادة.
  - ينتهج سياسة التقارب بين الجميع لخلق بيئة إجتماعية وتعليمية قادرة على التميز والإبداع.
- لا يوجد نقاط ضعف في أداء رئيس قسم ترميم الآثار حيث بلغت نسبة غير الموافق وغير الموافق بشدة (٥%)، إلا أننا نوصي

#### بالاتي:

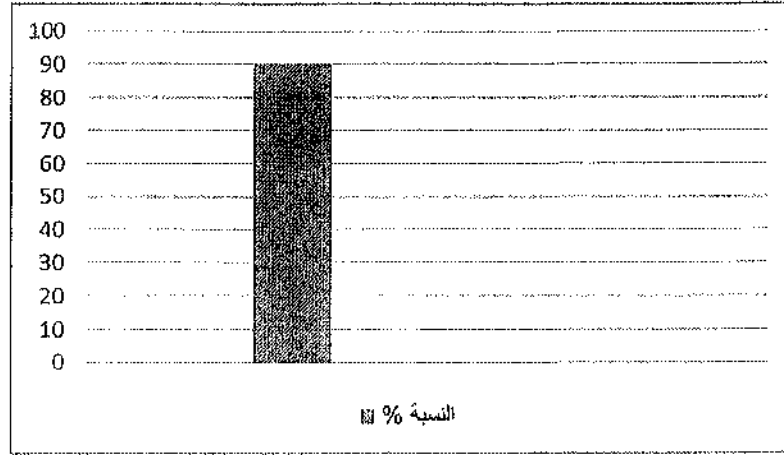
- الحرص على عدم المركزية في اتخاذ القرارات، وجعل الرجوع إليه استشارياً في الحالات الاستثنائية.
- عدم إيجاد حرجاً في التراجع عن القرارات الخاطئة عند ثبوت ذلك.
- قبول النقد الذاتي ويحرص على جمع المعلومات المرتدة الناتجة عن قراراته وسياسته.
- السعى إلى حل المشاكل التي تعرض عليه بحيادية دون النظر إلى أى اعتبارات.
- الحرص على العدالة في توزيع الحوافز المادية والمعنوية بناءً على معيار الكفاءة والإنجاز.

### التحليل الخاص بتقييم أداء رئيس قسم الآثار المصرية

| م                   | الممارسات التطبيقية                                                                           | مدى التطبيق |       |       |           |                |
|---------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|-------|-------|-----------|----------------|
|                     |                                                                                               | موافق بشدة  | موافق | محايد | غير موافق | غير موافق بشدة |
| ١                   | يسمح بالمشاركة في اتخاذ القرارات الخاصة بالعملية التعليمية والبحثية.                          | ٧           | ٧     | ٠     | ١         | ٠              |
| ٢                   | يحرص على الوضوح والشفافية في طرح ومناقشة الموضوعات الخاصة بالعملية التعليمية والبحثية         | ٧           | ٦     | ١     | ١         | ٠              |
| ٣                   | يحرص على أخذ رأي الأغلبية والإلتزام به عند اتخاذ القرارات الخاصة بالعملية التعليمية والبحثية. | ٧           | ٧     | ١     | ٠         | ٠              |
| ٤                   | يحرص على المركزية في اتخاذ القرارات، ويجعل الرجوع إليه إستشارياً في الحالات الإستثنائية.      | ٧           | ٧     | ٠     | ٠         | ٠              |
| ٥                   | لا يجد حرجاً في التراجع عن القرارات الخاطئة عند ثبوت ذلك.                                     | ٧           | ٦     | ٠     | ١         | ٠              |
| ٦                   | يقبل النقد الذاتي ويحرص على جمع المعلومات المرئية الناتجة عن قراراته وسياسته.                 | ٦           | ٦     | ١     | ١         | ٠              |
| ٧                   | يرجع التميز والنمو في العمل إلى أصحابه ويشجعهم ويتشلى عليهم أمام أقرانهم.                     | ٧           | ٦     | ٢     | ٠         | ١              |
| ٨                   | ينتهج سياسة الباب المفتوح في تلقي الشكاوى والطلبات.                                           | ٧           | ٧     | ١     | ٠         | ٠              |
| ٩                   | يستمع الى المشاكل والشكاوى باهتمام وإنصات.                                                    | ٨           | ٧     | ٠     | ٠         | ٠              |
| ١٠                  | يسعى إلى حل المشاكل التي تعرض عليه بحيادية دون النظر إلى أى اعتبارات.                         | ٧           | ٧     | ١     | ٠         | ٠              |
| ١١                  | يحرص على توزيع العمل بعدالة من خلال مراعاة (الكفاءة، الرغبة، والعبء الوظيفي).                 | ٥           | ٧     | ٣     | ٠         | ٠              |
| ١٢                  | يحرص على العدالة في توزيع الحوافز المادية والمعنوية بناءً على معيار الكفاءة والإنجاز.         | ٨           | ٧     | ٠     | ٠         | ٠              |
| ١٣                  | يطبق العدالة في محاسبية الثواب والعقاب دون النظر إلى أى اعتبارات.                             | ٦           | ٧     | ٠     | ١         | ١              |
| ١٤                  | يحرص على تشجيع روح المبادرة والإبتكار والإبداع وخلق كوادر مستقبلية قادرة على القيادة.         | ٧           | ٦     | ٢     | ٠         | ٠              |
| ١٥                  | ينتهج سياسة التقارب بين الجميع لخلق بيئة إجتماعية وتعليمية قادرة على التميز والإبداع.         | ٧           | ٦     | ٢     | ٠         | ٠              |
| مؤشر الأداء (%)     |                                                                                               | ٤٥.٩        | ٤٤    | ٦.٢   | ٢.٦       | ١.٣            |
| المؤشر العام الأداء |                                                                                               | ٨٩.٩%       |       |       |           |                |



شكل (١١) مؤشر الأداء لرئيس قسم الآثار المصرية



شكل (١٢) المؤشر العام لأداء رئيس قسم الآثار المصرية

بعد تحليل الإستبيان الخاص بتقييم أداء رئيس قسم الآثار المصرية تبين أن أداء رئيس قسم الآثار المصرية ممتاز بالشفافية والعدالة والديمقراطية حيث بلغت نسبة تطبيق الممارسات الديمقراطية (٨٩.٩%) ما بين الموافق والموافق بشدة. وفيما يلي استعراض لأهم.

#### نقاط القوة:

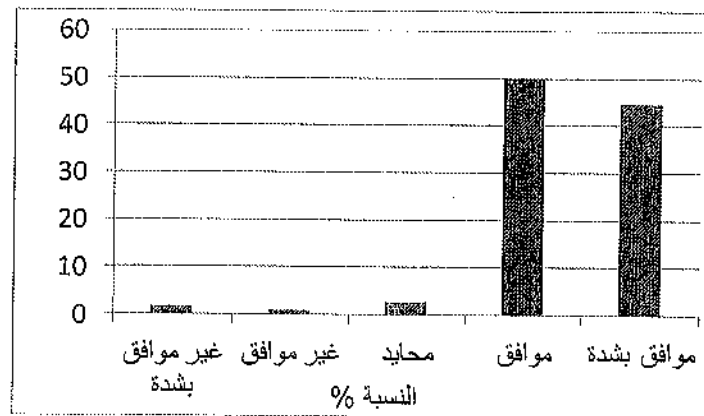
- يحرص على الوضوح والشفافية في طرح ومناقشة الموضوعات قبل إتخاذ القرارات.
  - يحرص على أخذ رأى الأغلبية والإلتزام به عند إتخاذ القرارات الخاصة بالعملية التعليمية.
  - ينتهج سياسة الباب المفتوح في تلقي الشكاوى والطلبات.
  - يستمع الى المشاكل والشكاوى باهتمام وإنصات.
  - يرجع التميز والتفوق في العمل إلى أصحابه ويشجعهم ويثني عليهم أمام أقرانهم.
  - يحرص على توزيع العمل بعدالة من خلال مراعاة (الكفاءة، الرغبة، والعبء الوظيفي).
  - يطبق العدالة في محاسبية الثواب والعقاب دون النظر إلى أى اعتبارات.
  - يحرص على تشجيع روح المبادرة والإبتكار والإبداع وخلق كوادر مستقبلية قادرة على القيادة.
  - ينتهج سياسة التقارب بين الجميع لخلق بيئة إجتماعية وتعليمية قادرة على التميز والإبداع.
- لا يوجد نقاط ضعف في أداء رئيس قسم الآثار المصرية حيث بلغت نسبة غير الموافق وغير الموافق بشدة (٣.٩%)، إلا أننا نوصى

#### بالآتى:

- الحرص على عدم المركزية في إتخاذ القرارات، ويجعل الرجوع إليه إستشارياً في الحالات الإستثنائية.
- عدم إيجاد حرجاً في التراجع عن القرارات الخاطئة عند ثبوت ذلك.
- قبول النقد الذاتى ويحرص على جمع المعلومات المرتدة الناتجة عن قراراته وسياسته.
- السعى إلى حل المشاكل التى تعرض عليه بحيادية دون النظر إلى أى اعتبارات.
- الحرص على العدالة في توزيع الحوافز المادية والمعنوية بناءً على معيار الكفاءة والإنجاز.

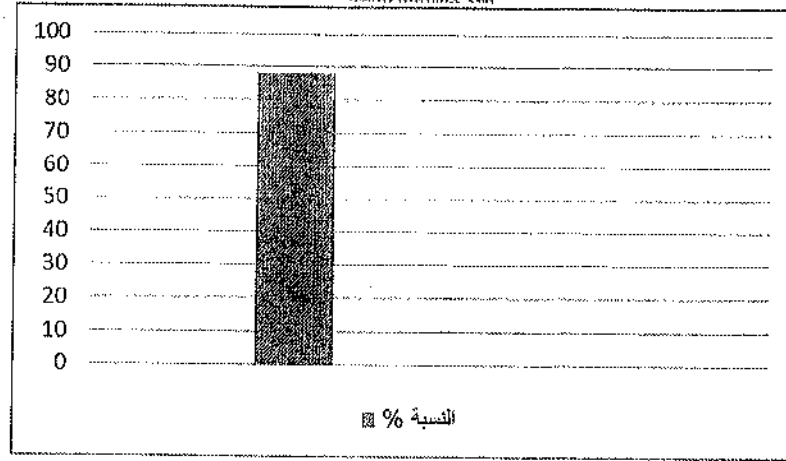
التحليل الخاص بتقييم أداء رئيس قسم الآثار الإسلامية

| م                   | الممارسات التطبيقية                                                                           | مدى التطبيق |       |       |           |                |
|---------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|-------|-------|-----------|----------------|
|                     |                                                                                               | موافق بشدة  | موافق | محايد | غير موافق | غير موافق بشدة |
| ١                   | يسمح بالمشاركة فى إتخاذ القرارات الخاصة بالعملية التعليمية والبحثية.                          | ١٠          | ١٠    | ٠     | ٠         | ٠              |
| ٢                   | يحرص على الوضوح والشفافية فى طرح ومناقشة الموضوعات الخاصة بالعملية التعليمية والبحثية         | ٩           | ١١    | ٠     | ٠         | ٠              |
| ٣                   | يحرص على أخذ رأى الأغلبية والإلتزام به عند إتخاذ القرارات الخاصة بالعملية التعليمية والبحثية. | ٩           | ١١    | ٠     | ٠         | ٠              |
| ٤                   | يحرص على المركزية فى إتخاذ القرارات، ويجعل الرجوع إليه إستشارياً فى الحالات الإستثنائية.      | ٨           | ٨     | ٠     | ٠         | ٢              |
| ٥                   | لا يجد حرجاً فى التراجع عن القرارات الخاطئة عند ثبوت ذلك.                                     | ٦           | ١٠    | ٢     | ١         | ١              |
| ٦                   | يقبل النقد الذاتى ويحرص على جمع المعلومات المرتدة الناتجة عن قراراته وسياسته.                 | ٢           | ١١    | ٥     | ١         | ١              |
| ٧                   | يرجع التميز والتفوق فى العمل إلى أصحابه ويشجعهم وينتثى عليهم أمام أقرانهم.                    | ٩           | ١١    | ٠     | ٠         | ٠              |
| ٨                   | ينتهج سياسة الباب المفتوح فى تلقي الشكاوى والمطالبات.                                         | ١٠          | ١٠    | ٠     | ٠         | ٠              |
| ٩                   | يستمع الى المشاكل والشكاوى باهتمام وإنصات.                                                    | ١٠          | ١٠    | ٠     | ٠         | ٠              |
| ١٠                  | يسعى إلى حل المشاكل التى تعرض عليه بحيادية دون النظر إلى أى اعتبارات.                         | ١١          | ٩     | ٠     | ٠         | ٠              |
| ١١                  | يحرص على توزيع العمل بعدالة من خلال مراعاة (الكفاءة، الرغبة، والعبء الوظيفي).                 | ٩           | ١١    | ٠     | ٠         | ٠              |
| ١٢                  | يحرص على العدالة فى توزيع الحوافز المادية والمعنوية بناءً على معيار الكفاءة والإنجاز.         | ١٠          | ١٠    | ٠     | ٠         | ٠              |
| ١٣                  | يطبق العدالة فى محاسبية الثواب والعقاب دون النظر إلى أى اعتبارات.                             | ٧           | ١٠    | ١     | ١         | ١              |
| ١٤                  | يحرص على تشجيع روح المبادرة والإبتكار والإبداع وخلق كوادر مستقبلية قادرة على القيادة.         | ١١          | ٩     | ٠     | ٠         | ٠              |
| ١٥                  | ينتهج سياسة التقارب بين الجميع لخلق بيئة إجتماعية وتعليمية قادرة على التميز والإبداع.         | ١١          | ٩     | ٠     | ٠         | ٠              |
| مؤشر الأداء (%)     |                                                                                               | ٤٤.٥        | ٥٠.١  | ٢.٧   | ١         | ١.٧            |
| المؤشر العام للأداء |                                                                                               | %٩٤.٦       |       |       |           |                |



شكل (١٣) مؤشر الأداء لرئيس قسم الآثار الإسلامية





شكل (١٤) المؤشر العام لأداء رئيس قسم الآثار الإسلامية

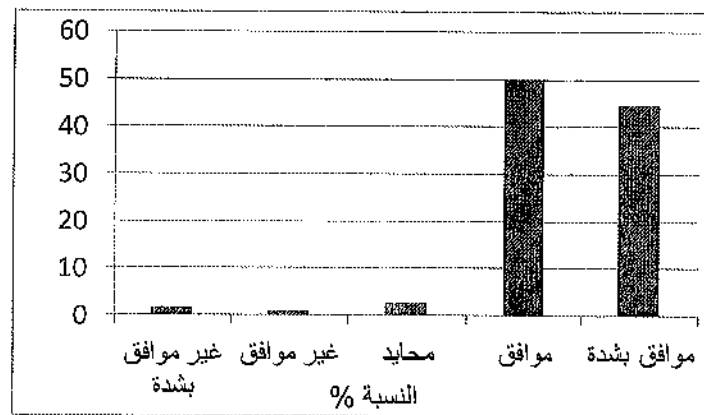
بعد تحليل الاستبيان الخاص بتقييم أداء رئيس قسم الآثار الإسلامية تبين أن أداء رئيس قسم الإسلامية بمتاز بالشفافية والعدالة والديمقراطية حيث بلغت نسبة تطبيق الممارسات الديمقراطية (٩٤.٦%) ما بين الموافق والموافق بشدة. وفيما يلي إستعراض لأهم:

#### نقاط القوة:

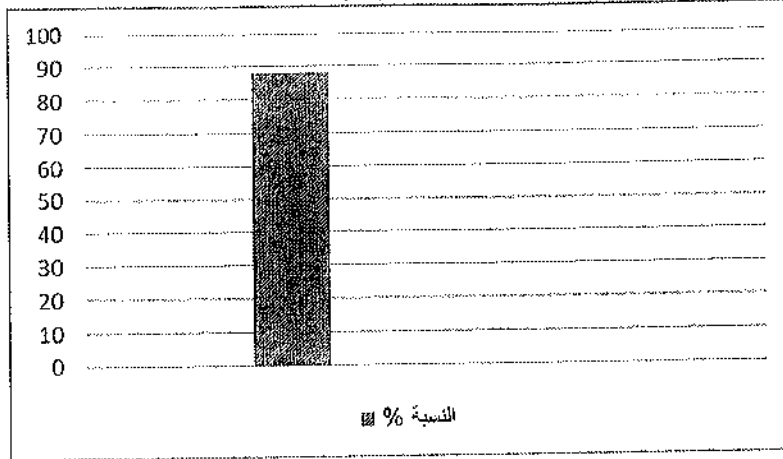
- يحرص على الوضوح والشفافية في طرح ومناقشة الموضوعات قبل اتخاذ القرارات.
  - يحرص على أخذ رأى الأغلبية والإلتزام به عند اتخاذ القرارات الخاصة بالعملية التعليمية.
  - ينتهج سياسة الباب المفتوح في تلقي الشكاوى والطلبات.
  - يستمع الى المشاكل والشكاوى باهتمام وإنصات.
  - يحرص على تشجيع روح المبادرة والإبتكار والإبداع وخلق كوادر مستقبلية قادرة على القيادة.
  - يرجع التميز والتفوق في العمل إلى أصحابه ويشجعهم ويثني عليهم أمام أقرانهم.
  - يحرص على توزيع العمل بعدالة من خلال مراعاة (الكفاءة، الرغبة، والعبء الوظيفي).
  - يطبق العدالة في محاسبية الثواب والعقاب دون النظر إلى أى اعتبارات.
  - لا يجد حرجاً في التراجع عن القرارات الخاطئة عند ثبوت ذلك.
  - ينتهج سياسة التقارب بين الجميع لخلق بيئة إجتماعية وتعليمية قادرة على التميز والإبداع.
- لا يوجد نقاط ضعف في أداء رئيس قسم الآثار الإسلامية حيث بلغت نسبة غير الموافق وغير الموافق بشدة (٢.٧%).

التحليل الخاص بتقييم أداء رئيس قسم الآثار اليونانية والرومانية

| م                   | الممارسات التطبيقية                                                                           | مدى التطبيق |       |       |           |                |
|---------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|-------|-------|-----------|----------------|
|                     |                                                                                               | موافق بشدة  | موافق | محايد | غير موافق | غير موافق بشدة |
| ١                   | يسمح بالمشاركة في اتخاذ القرارات الخاصة بالعملية التعليمية والبحثية.                          | ٩           | ١١    | ٠     | ٠         | ٠              |
| ٢                   | يحرص على الوضوح والشفافية في طرح ومناقشة الموضوعات الخاصة بالعملية التعليمية والبحثية         | ١٠          | ١٠    | ٠     | ٠         | ٠              |
| ٣                   | يحرص على أخذ رأي الأغلبية والالتزام به عند اتخاذ القرارات الخاصة بالعملية التعليمية والبحثية. | ٩           | ١١    | ٠     | ٠         | ٠              |
| ٤                   | يحرص على المركزية في اتخاذ القرارات، ويجعل الرجوع إليه إستشارياً في الحالات الإستثنائية.      | ٨           | ٨     | ٠     | ٠         | ٢              |
| ٥                   | لا يجد حرجاً في التراجع عن القرارات الخاطئة عند ثبوت ذلك.                                     | ٦           | ١٠    | ٢     | ١         | ١              |
| ٦                   | يقبل النقد الذاتي ويحرص على جمع المعلومات المرتبة الناتجة عن قراراته وسياسته.                 | ٢           | ١١    | ٥     | ١         | ١              |
| ٧                   | يرجع التميز والتفوق في العمل إلى أصحابه ويشجعهم ويثني عليهم أمام أقرانهم.                     | ٩           | ١١    | ٠     | ٠         | ٠              |
| ٨                   | ينتهج سياسة الباب المفتوح في تلقي الشكاوى والطببات.                                           | ١١          | ١٠    | ٠     | ٠         | ٠              |
| ٩                   | يستمع الى المشاكل والشكاوى باهتمام وإنصات.                                                    | ١٠          | ١٠    | ٠     | ٠         | ٠              |
| ١٠                  | يسعى إلى حل المشاكل التي تعرض عليه بحيادية دون النظر إلى أي اعتبارات.                         | ١١          | ٩     | ٠     | ٠         | ٠              |
| ١١                  | يحرص على توزيع العمل بعدالة من خلال مراعاة (الكفاءة، الرغبة، العبء الوظيفي).                  | ٩           | ١١    | ٠     | ٠         | ٠              |
| ١٢                  | يحرص على العدالة في توزيع الحوافز المادية والمعنوية بناءً على معيار الكفاءة والإنجاز.         | ١٠          | ١٠    | ٠     | ٠         | ٠              |
| ١٣                  | يطبق العدالة في محاسبية الثواب والعقاب دون النظر إلى أي اعتبارات.                             | ٧           | ١٠    | ١     | ١         | ١              |
| ١٤                  | يحرص على تشجيع روح المبادرة والابتكار والإبداع وخلق كوادر مستقبلية قادرة على القيادة.         | ١١          | ٩     | ٠     | ٠         | ٠              |
| ١٥                  | ينتهج سياسة التقارب بين الجميع لخلق بيئة إجتماعية وتعليمية قادرة على التميز والإبداع.         | ١١          | ٩     | ٠     | ٠         | ٠              |
| مؤشر الأداء (%)     |                                                                                               | ٤٤.٥        | ٥٠.١  | ٢.٧   | ١         | ١.٧            |
| المؤشر العام للأداء |                                                                                               | %٩٤.٦       |       |       |           |                |



شكل (١٥) مؤشر الأداء لرئيس قسم الآثار اليونانية والرومانية



شكل (١٦) المؤشر العام لأداء رئيس قسم الآثار اليونانية والرومانية

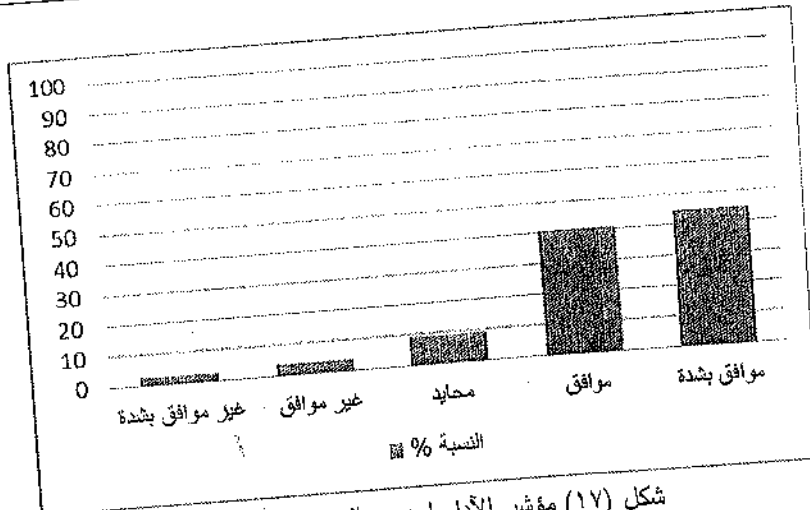
بعد تحليل الاستبيان الخاص بتقييم أداء رئيس قسم الآثار اليونانية والرومانية تبين أن أداء رئيس قسم الآثار اليونانية والرومانية ممتاز بالشفافية والعدالة والديمقراطية حيث بلغت نسبة تطبيق الممارسات الديمقراطية (٩٤.٦%) ما بين الموافق والموافق بشدة. وفيما يلي استعراض لأهم.

#### نقاط القوة:

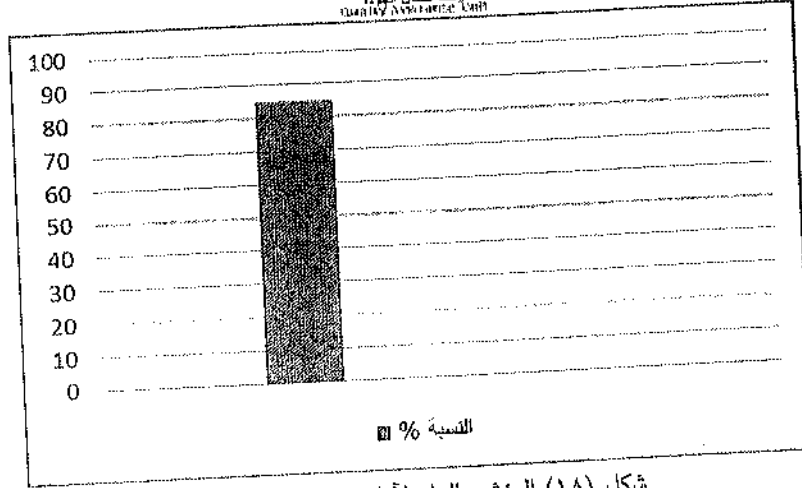
- يحرص على الوضوح والشفافية في طرح ومناقشة الموضوعات قبل اتخاذ القرارات.
  - يحرص على أخذ رأى الأغلبية والإلتزام به عند اتخاذ القرارات الخاصة بالعملية التعليمية.
  - ينتهج سياسة الباب المفتوح في تلقى الشكاوى والطلبات.
  - يستمع الى المشاكل والشكاوى باهتمام وإنصات.
  - يحرص على تشجيع روح المبادرة والإبتكار والإبداع وخلق كوادر مستقبلية قادرة على القيادة.
  - يرجع التميز والتفوق فى العمل إلى أصحابه ويشجعهم ويثى عليهم أمام أقرانهم.
  - يحرص على توزيع العمل بعدالة من خلال مراعاة (الكفاءة، الرغبة، والعبء الوظيفي).
  - يطبق العدالة فى محاسبية الثواب والعقاب دون النظر إلى أى اعتبارات.
  - لا يجد حرجاً فى التراجع عن القرارات الخاطئة عند ثبوت ذلك.
  - ينتهج سياسة التقارب بين الجميع لخلق بيئة إجتماعية وتعليمية قادرة على التميز والإبداع.
- لا يوجد نقاط ضعف فى أداء رئيس قسم الآثار اليونانية والرومانية حيث بلغت نسبة غير الموافق وغير الموافق بشدة (٢.٧%).

## التحليل الخاص بتقييم أداء مديري الوحدات والمراكز

| م                   | الممارسات التطبيقية                                                                           | مدى التطبيق |       |       |                |
|---------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|-------|-------|----------------|
|                     |                                                                                               | موافق بشدة  | موافق | محايد | غير موافق بشدة |
| ١                   | يسمح بالمشاركة في اتخاذ القرارات الخاصة بالعملية التعليمية والبحثية.                          | ١١          | ٧     | ١     | ١              |
| ٢                   | يحرص على الوضوح والشفافية في طرح ومناقشة الموضوعات الخاصة بالعملية التعليمية والبحثية.        | ١١          | ٧     | ٢     | ٠              |
| ٣                   | يحرص على أخذ رأي الأغلبية والإلتزام به عند اتخاذ القرارات الخاصة بالعملية التعليمية والبحثية. | ٩           | ٧     | ٢     | ١              |
| ٤                   | يحرص على المركزية في اتخاذ القرارات، ويجعل الرجوع إليه إستشارياً في الحالات الإستثنائية.      | ٨           | ٩     | ٢     | ٠              |
| ٥                   | لا يجد حرجاً في التراجع عن القرارات الخاطئة عند ثبوت ذلك.                                     | ٨           | ٨     | ٢     | ١              |
| ٦                   | يقبل النقد الذاتي ويحرص على جمع المعلومات المرتدة الناتجة عن قراراته وسياسته.                 | ٨           | ٨     | ٣     | ٠              |
| ٧                   | يرجع التميز والتفوق في العمل إلى أصحابه ويشجعهم ويشي عليهم أمام أقرانهم.                      | ٧           | ٩     | ٢     | ١              |
| ٨                   | ينتهج سياسة الباب المفتوح في تلقي الشكاوى والطلبات.                                           | ١٠          | ٧     | ٢     | ٠              |
| ٩                   | يستمع الى المشاكل والشكاوى باهتمام وإنصات.                                                    | ٩           | ٨     | ٢     | ١              |
| ١٠                  | يسعى إلى حل المشاكل التي تعرض عليه بحيادية دون النظر إلى أي اعتبارات.                         | ١٠          | ٨     | ٢     | ٠              |
| ١١                  | يحرص على توزيع العمل بعدالة من خلال مراعاة (الكفاءة، الرغبة، والعبء الوظيفي).                 | ٩           | ٩     | ١     | ٠              |
| ١٢                  | يحرص على العدالة في توزيع الحوافز المادية والمعنوية بناءً على معيار الكفاءة والإنجاز.         | ٨           | ٨     | ٢     | ١              |
| ١٣                  | يطبق العدالة في محاسبة الثواب والعقاب دون النظر إلى أي اعتبارات.                              | ١٠          | ٨     | ١     | ٠              |
| ١٤                  | يحرص على تشجيع روح المبادرة والإبتكار والإبداع وخلق كوادر مستقبلية قادرة على القيادة.         | ٩           | ٨     | ٢     | ٠              |
| ١٥                  | ينتهج سياسة التقارب بين الجميع لخلق بيئة إجتماعية وتعليمية قادرة على التميز والإبداع.         | ١٠          | ٨     | ١     | ٠              |
| مؤشر الأداء (%)     |                                                                                               | ٤٤.٥        | ٤٠.٥  | ٩     | ٣.٥            |
| المؤشر العام الأداء |                                                                                               | ٨٥%         |       |       |                |



شكل (١٧) مؤشر الأداء لمديري الوحدات والمراكز



شكل (١٨) المؤشر العام لأداء مديري الوحدات والمراكز

بعد تحليل الإستبيان الخاص بتقييم أداء مديري الوحدات والمراكز تبين أداء مديري الوحدات والمراكز يمتاز بالشفافية والعدالة والديمقراطية حيث بلغت نسبة تطبيق الممارسات الديمقراطية (٨٥%) ما بين الموافق والموافق بشدة. وفيما يلي إستعراض لأهم نقاط القوة:

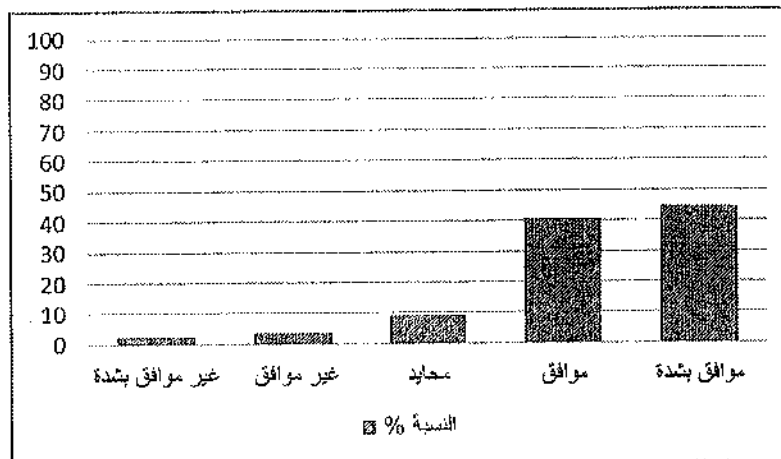
- يحرص على الوضوح والشفافية في طرح ومناقشة الموضوعات قبل إتخاذ القرارات.
- يحرص على أخذ رأى الأغلبية والإلتزام به عند إتخاذ القرارات الخاصة بالعملية التعليمية.
- ينتهج سياسة الباب المفتوح في تلقى الشكاوى والطلبات.
- يستمع الى المشاكل والشكاوى باهتمام وإنصات.
- يحرص على تشجيع روح المبادرة والإبتكار والإبداع وخلق كوادر مستقبلية قادرة على القيادة.
- يرجع التميز والتفوق فى العمل إلى أصحابه ويشجعهم ويثنى عليهم أمام أقرانهم.
- يحرص على توزيع العمل بعدالة من خلال مراعاة (الكفاءة، الرغبة، والعبء الوظيفي).
- ينتهج سياسة التقارب بين الجميع لخلق بيئة إجتماعية وتعليمية قادرة على التميز والإبداع.

لا يوجد نقاط ضعف فى أداء مديري الوحدات والمراكز حيث بلغت نسبة غير الموافق وغير الموافق بشدة (٦%)، إلا أننا نوصى بالآتى:

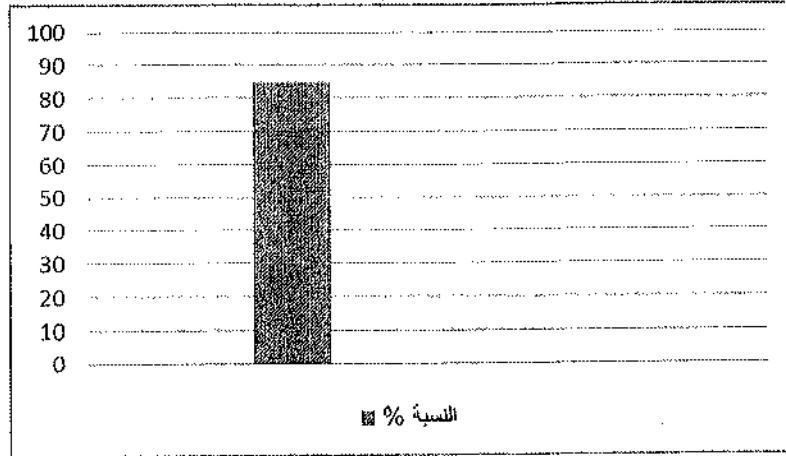
- الحرص على عدم المركزية فى إتخاذ القرارات، ويجعل الرجوع إليه إستشارياً فى الحالات الإستثنائية.
- عدم إيجاد حرجاً فى التراجع عن القرارات الخاطئة عند ثبوت ذلك.
- قبول النقد الذاتى ويحرص على جمع المعلومات المرتدة الناتجة عن قراراته وسياسته.
- السعى إلى حل المشاكل التى تعرض عليه بحيادية دون النظر إلى أى إعتبارات.
- الحرص على العدالة فى توزيع الحوافز المادية والمعنوية بناءً على معيار الكفاءة والإنجاز.

### التحليل الخاص بتقييم أداء القيادات الإدارية

| م               | الممارسات التطبيقية                                                                      | مدى التطبيق |       |       |                |
|-----------------|------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|-------|-------|----------------|
|                 |                                                                                          | موافق بشدة  | موافق | محايد | غير موافق بشدة |
| ١               | يسمح بالمشاركة في اتخاذ القرارات الخاصة بإدارة الكلية.                                   | ٧           | ١٢    | ٤     | ٠              |
| ٢               | يحرص على الوضوح والشفافية في طرح ومناقشة الموضوعات الخاصة بشئون الإدارة.                 | ١١          | ١١    | ٢     | ١              |
| ٣               | يحرص على أخذ رأى الأغلبية والالتزام به عند اتخاذ القرارات الخاصة بالشئون الإدارية.       | ١١          | ١٢    | ٢     | ١              |
| ٤               | يحرص على المركزية في اتخاذ القرارات، ويجعل الرجوع إليه إستشارياً في الحالات الإستثنائية. | ٩           | ٨     | ٣     | ٠              |
| ٥               | لا يجد حرجاً في التراجع عن القرارات الخاطئة عند ثبوت ذلك.                                | ٧           | ٧     | ٢     | ١              |
| ٦               | يقبل النقد الذاتي ويحرص على جمع المعلومات المرتدة الناتجة عن قراراته وسياسته.            | ٦           | ٦     | ٣     | ١              |
| ٧               | يرجع التميز والنمو في العمل إلى أصحابه ويشجعهم ويتبنى عليهم أمام أقرانهم.                | ٩           | ٧     | ٢     | ١              |
| ٨               | ينتهج سياسة الباب المفتوح في تلقي الشكاوى والطلبات.                                      | ٥           | ٥     | ١     | ١              |
| ٩               | يستمع الى المشاكل والشكاوى باهتمام وإنصات.                                               | ٥           | ٨     | ١     | ١              |
| ١٠              | يسعى إلى حل المشاكل التي تعرض عليه بحيادية دون النظر إلى أى اعتبارات.                    | ٨           | ٩     | ٣     | ١              |
| ١١              | يحرص على توزيع العمل بعدالة من خلال مراعاة (الكفاءة، الرغبة، والعبء الوظيفي).            | ٧           | ٧     | ٣     | ٣              |
| ١٢              | يحرص على العدالة في توزيع الحوافز المادية والمعنوية بناءً على معيار الكفاءة والإنجاز.    | ٩           | ٩     | ٢     | ٣              |
| ١٣              | يطبق العدالة في محاسبية الثواب والعقاب دون النظر إلى أى اعتبارات.                        | ٧           | ٧     | ٢     | ٣              |
| ١٤              | يحرص على تشجيع روح المبادرة والإبتكار والإبداع وخلق كوادر مستقبلية قادرة على الإدارة.    | ٧           | ٦     | ٣     | ١              |
| ١٥              | ينتهج سياسة التقارب بين الجميع لخلق بيئة عمل قادرة على التميز والإبداع.                  | ٦           | ٨     | ٢     | ١              |
| مؤشر الأداء (%) |                                                                                          | ٤٠          | ٤٥    | ٥٠.٣  | ٤.٦            |



شكل (١٩) مؤشر الأداء للقيادات الإدارية



شكل (٢٠) المؤشر العام لأداء القيادات الإدارية

بعد تحليل الاستبيان الخاص بتقييم أداء القيادات الإدارية تبين أداء أداء القيادات الإدارية يمتاز بالشفافية والعدالة والديمقراطية حيث بلغت نسبة تطبيق الممارسات الديمقراطية (٨٥ %) ما بين الموافق والموافق بشدة. وفيما يلي استعراض لأهم نقاط القوة:

- يحرص على الوضوح والشفافية في طرح ومناقشة الموضوعات قبل إتخاذ القرارات.
  - يحرص على أخذ رأى الأغلبية والالتزام به عند إتخاذ القرارات الخاصة بالعملية التعليمية.
  - ينتهج سياسة الباب المفتوح في تلقي الشكاوى والطلبات.
  - يستمع الى المشاكل والشكاوى باهتمام وإنصات.
  - يحرص على تشجيع روح المبادرة والإبتكار والإبداع وخلق كوادر مستقبلية قادرة على القيادة.
  - يرجع التميز والتفوق في العمل إلى أصحابه ويشجعهم ويثني عليهم أمام أقرانهم.
  - يحرص على توزيع العمل بعدالة من خلال مراعاة (الكفاءة، الرغبة، والعبء الوظيفي).
  - ينتهج سياسة التقارب بين الجميع لخلق بيئة إجتماعية وتعليمية قادرة على التميز والإبداع.
- لا يوجد نقاط ضعف في أداء القيادات الإدارية حيث بلغت نسبة غير الموافق وغير الموافق بشدة (٦ %)، إلا أننا نوصي بالآتي:
- الحرص على عدم المركزية في إتخاذ القرارات، وجعل الرجوع إليه إستشارياً في الحالات الإستثنائية.
  - عدم إبداع حرجاً في التراجع عن القرارات الخاطئة عند ثبوت ذلك.
  - قبول النقد الذاتي ويحرص على جمع المعلومات المرتدة الناتجة عن قراراته وسياسته.
  - السعي إلى حل المشاكل التي تعرض عليه بحيادية دون النظر إلى أى إعتبارات.
  - الحرص على العدالة في توزيع الحوافز المادية والمعنوية بناءً على معيار الكفاءة والإنجاز.

# الأكلمل الإأصائى لإسأكأاع رأى الطأاب أول آأاء القأاءاء الأكاءأأأأ بالأكأأأ



- قام فريق العمل المكلف بمعيار القيادة والحوكمة بعقد ورشة عمل للطلاب للتعرف لتقييم أداء القيادات الأكاديمية ذوى الصلة المباشرة بالطلاب (عميد الكلية - وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب - رؤساء الأقسام). ثم قام فريق العمل بتصميم إستبيان لتقييم أداء تلك القيادات. تلى ذلك توزيع الإستبيان على الطلاب.

| بيان بعدد الإستمارات التى تم توزيعها وجمعها |                                      |                                |                              |
|---------------------------------------------|--------------------------------------|--------------------------------|------------------------------|
| م                                           | القيادة المستبين عنها                | عدد الإستمارات التى تم توزيعها | عدد الإستمارات التى تم جمعها |
| ١                                           | عميد الكلية                          | ٧٠                             | ٥٦                           |
| ٢                                           | وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب    | ٦٠                             | ٥٥                           |
| ٣                                           | رئيس قسم الآثار المصرية              | ٢٥                             | ٢٠                           |
| ٤                                           | رئيس قسم الآثار الإسلامية            | ٢٥                             | ٢٠                           |
| ٥                                           | رئيس قسم ترميم الآثار                | ٣٥                             | ٢٢                           |
| ٦                                           | رئيس قسم الآثار اليونانية والرومانية | ٣٥                             | ٢٠                           |
|                                             | المجموع                              | ٢٧٠                            | ١٩٣                          |

وبعد جمع الإستبيان وتحليل بياناته. تم أخذ متوسط النسب المئوية للإختيارات الدالة على أداء القيادات وهى (موافق بشدة - موافق - محايد - غير موافق - غير موافق بشدة) وذلك للتعرف على المؤشر العام لأداء القيادات لكلاً من القيادات الأكاديمية على حده، ومن ثم تم وضع هذه النسب فى أشكال بيانية توضح ذلك. تلى ذلك عرض لأهم نقاط القوة ونقاط الضعف التى خلصت إليها نتائج الإستبيان فى تقييم أداء القيادات لدى كل قيادة أكاديمية. كما تم إخطار القيادات الأكاديمية بنتائج الإستبيان وذلك للعمل على تعظيم نقاط القوة وتلافى نقاط الضعف.

### التحليل الخاص بتقييم أداء عميد الكلية

| المدى التطبيق |       |       |           |                | الممارسات التطبيقية                                                                                 |
|---------------|-------|-------|-----------|----------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| موافق بشدة    | موافق | محايد | غير موافق | غير موافق بشدة |                                                                                                     |
| ١٨            | ٢٠    | ١١    | ٣         | ٤              | يسمح لك بالمشاركة في اتخاذ القرارات الخاصة بالعملية التعليمية.                                      |
| ٢٠            | ٢٤    | ٩     | ١         | ٣              | يحرص على الوضوح والشفافية في طرح ومناقشة الموضوعات الخاصة بالعملية التعليمية.                       |
| ٢٥            | ٢٠    | ٥     | ٤         | ٢              | يحرص على أخذ رأى الأغلبية والالتزام به عند اتخاذ القرارات الخاصة بالعملية التعليمية.                |
| ٢٦            | ٢٠    | ٩     | ٠         | ١              | يرجع التميز والتفوق في العمل إلى أصحابه ويشجعهم ويثني عليهم أمام أقرانهم.                           |
| ٢٣            | ١٩    | ١٠    | ٣         | ١              | ينتهج سياسة الباب المفتوح في تلقي الشكاوى والطلبات.                                                 |
| ٢٢            | ٢٤    | ٦     | ٢         | ٢              | يستمع الى المشاكل والشكاوى باهتمام وإنصات.                                                          |
| ٢٤            | ١٨    | ١٠    | ٢         | ٢              | يسعى إلى حل المشاكل التي تعرض عليه بحيادية دون النظر إلى أى اعتبارات.                               |
| ١٤            | ٢٦    | ١١    | ٥         | ١              | يطبق العدالة في محاسبة الثواب والعقاب دون النظر إلى أى اعتبارات.                                    |
| ٢٩            | ١٨    | ٨     | ١         | ١              | يحرص على تشجيع روح المبادرة والابتكار والإبداع وخلق كوادر مستقبلية قادرة على المنافسة في سوق العمل. |
| ٢٩            | ٢٠    | ٥     | ١         | ١              | ينتهج سياسة التقارب بين جميع الطلاب لخلق بيئة إجتماعية وتعليمية قادرة على التميز والإبداع.          |
| ٢١            | ٢٦    | ٨     | ٠         | ١              | بشكل عام هل ترى أن راضٍ عن أسلوب الإدارة داخل الكلية.                                               |
| ٤٠.٧          | ٣٨.١  | ١٤.٨  | ٣.٢       | ٣              | مؤشر الأداء (%)                                                                                     |

بعد تحليل الاستبيان الخاص بتقييم أداء عميد الكلية تبين أن أداء عميد الكلية يمتاز بالشفافية والعدالة والديمقراطية حيث بلغت نسبة

تطبيق الممارسات الديمقراطية (٧٨.٨%) ما بين الموافق والموافق بشدة. وفيما يلي إستعراض لأهم

#### نقاط القوة:

- يحرص على الوضوح والشفافية في طرح ومناقشة الموضوعات الخاصة بالعملية التعليمية.
- يحرص على أخذ رأى الأغلبية والالتزام به عند اتخاذ القرارات الخاصة بالعملية التعليمية.
- يرجع التميز والتفوق في العمل إلى أصحابه ويشجعهم ويثني عليهم أمام أقرانهم.
- ينتهج سياسة الباب المفتوح في تلقي الشكاوى والطلبات.
- يستمع الى المشاكل والشكاوى باهتمام وإنصات.
- يسعى إلى حل المشاكل التي تعرض عليه بحيادية دون النظر إلى أى اعتبارات.
- يحرص على تشجيع روح المبادرة والابتكار والإبداع وخلق كوادر مستقبلية قادرة على المنافسة في سوق العمل.
- ينتهج سياسة التقارب بين جميع الطلاب لخلق بيئة إجتماعية وتعليمية قادرة على التميز والإبداع.

لا يوجد نقاط ضعف في أداء عميد الكلية حيث بلغت نسبة غير الموافق وغير الموافق بشدة (٦.٢%)، إلا أننا نوصي بالآتي:

- السماح بالمشاركة في اتخاذ القرارات الخاصة بالعملية التعليمية.
- تطبيق العدالة في محاسبة الثواب والعقاب دون النظر إلى أي اعتبارات.

#### التحليل الخاص بتقييم أداء وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب

| مبدى التطبيق |       |       |           |                | الممارسات التطبيقية                                                                                 |
|--------------|-------|-------|-----------|----------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| موافق بشدة   | موافق | محايد | غير موافق | غير موافق بشدة |                                                                                                     |
| ١٦           | ٢٤    | ١٢    | ٠         | ٣              | يسمح لك بالمشاركة في اتخاذ القرارات الخاصة بالعملية التعليمية.                                      |
| ١٧           | ٢٤    | ١١    | ٠         | ٣              | يحرص على الوضوح والشفافية في طرح ومناقشة الموضوعات الخاصة بالعملية التعليمية.                       |
| ١٥           | ٢٧    | ١٠    | ٠         | ٣              | يحرص على أخذ رأى الأغلبية والالتزام به عند اتخاذ القرارات الخاصة بالعملية التعليمية.                |
| ١٩           | ٢١    | ١٢    | ٠         | ٣              | يرجع التميز والتفوق في العمل إلى أصحابه ويشجعهم ويثني عليهم أمام أقرانهم.                           |
| ١٩           | ٢١    | ١٢    | ٠         | ٣              | ينتهج سياسة الباب المفتوح في تلقي الشكاوى والطلبات.                                                 |
| ١٨           | ٢٥    | ٨     | ١         | ٣              | يستمع الى المشاكل والشكاوى باهتمام وإنصات.                                                          |
| ١٥           | ٢٥    | ١٣    | ٠         | ٢              | يسعى إلى حل المشاكل التي تعرض عليه بحيادية دون النظر إلى أي اعتبارات.                               |
| ١٦           | ٢٥    | ١٠    | ٠         | ٢              | يطبق العدالة في محاسبة الثواب والعقاب دون النظر إلى أي اعتبارات.                                    |
| ٢٣           | ٢٠    | ٩     | ٠         | ٣              | يحرص على تشجيع روح المبادرة والابتكار والإبداع وخلق كوادر مستقبلية قادرة على المنافسة في سوق العمل. |
| ١٩           | ٢٥    | ٨     | ١         | ٢              | ينتهج سياسة التقارب بين جميع الطلاب لخلق بيئة إجتماعية وتعليمية قادرة على التميز والإبداع.          |
| ١٧           | ٢٢    | ١٤    | ٠         | ٢              | بشكل عام هل ترى أن راضي عن أسلوب الإدارة داخل الكلية.                                               |
| ٣٢           | ٤٢.٨  | ١٩.٧  | ١.٧       | ٤.٨            | مؤشر أسلوب القيادة (%)                                                                              |

بعد تحليل الاستبيان الخاص بتقييم أداء وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب تبين أن أداء وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب يمتاز بالشفافية والعدالة والديمقراطية حيث بلغت نسبة تطبيق الممارسات الديمقراطية (٧٤.٨%) ما بين الموافق والموافق بشدة. وفيما

يلي استعراض لأهم

#### نقاط القوة:

- يحرص على أخذ رأى الأغلبية والالتزام به عند اتخاذ القرارات الخاصة بالعملية التعليمية.
- يرجع التميز والتفوق في العمل إلى أصحابه ويشجعهم ويثني عليهم أمام أقرانهم.
- يسعى إلى حل المشاكل التي تعرض عليه بحيادية دون النظر إلى أي اعتبارات.
- يطبق العدالة في محاسبة الثواب والعقاب دون النظر إلى أي اعتبارات.
- يحرص على تشجيع روح المبادرة والابتكار والإبداع وخلق كوادر مستقبلية قادرة على المنافسة في سوق العمل.
- ينتهج سياسة التقارب بين جميع الطلاب لخلق بيئة إجتماعية وتعليمية قادرة على التميز والإبداع.
- بشكل عام هل ترى أن راضي عن أسلوب الإدارة داخل الكلية.

لا يوجد نقاط ضعف أداء وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب حيث بلغت نسبة غير الموافق وغير الموافق بشدة (٥.٥%)، إلا أننا نوصي بالآتي:

- السماح بالمشاركة في اتخاذ القرارات الخاصة بالعملية التعليمية.
- الحرص على الوضوح والشفافية في طرح ومناقشة الموضوعات الخاصة بالعملية التعليمية.
- إنتهاج سياسة الباب المفتوح في تلقى الشكاوى والطلبات.
- الإستماع الى المشاكل والشكاوى باهتمام وإنصات.
- تطبيق العدالة في محاسبية الثواب والعقاب دون النظر إلى أى اعتبارات.

#### التحليل الخاص بتقييم أداء رئيس قسم ترميم الآثار

| مدى التطبيق |       |       |           |                | الممارسات التطبيقية                                                                                 |
|-------------|-------|-------|-----------|----------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| موافق بشدة  | موافق | محايد | غير موافق | غير موافق بشدة |                                                                                                     |
| ٩           | ٩     | ٤     | ٠         | ٠              | يسمح لك بالمشاركة في اتخاذ القرارات الخاصة بالعملية التعليمية.                                      |
| ١٠          | ٧     | ٤     | ١         | ٠              | يحرص على الوضوح والشفافية في طرح ومناقشة الموضوعات الخاصة بالعملية التعليمية.                       |
| ١٠          | ٧     | ٤     | ١         | ٠              | يحرص على أخذ رأى الأغلبية والإلتزام به عند اتخاذ القرارات الخاصة بالعملية التعليمية.                |
| ١١          | ٥     | ٦     | ٠         | ٠              | يرجع التميز والتفوق في العمل إلى أصحابه ويشجعهم ويثني عليهم أمام أقرانهم.                           |
| ١١          | ٦     | ٤     | ١         | ٠              | ينتهج سياسة الباب المفتوح في تلقى الشكاوى والطلبات.                                                 |
| ١٥          | ٤     | ٣     | ٠         | ٠              | يستمع الى المشاكل والشكاوى باهتمام وإنصات.                                                          |
| ١٠          | ٩     | ٣     | ٠         | ٠              | يسعى إلى حل المشاكل التي تعرض عليه بحيادية دون النظر إلى أى اعتبارات.                               |
| ٩           | ٥     | ٧     | ١         | ٠              | يطبق العدالة في محاسبية الثواب والعقاب دون النظر إلى أى اعتبارات.                                   |
| ١١          | ٦     | ٥     | ٠         | ٠              | يحرص على تشجيع روح المبادرة والإبتكار والإبداع وخلق كوادر مستقبلية قادرة على المنافسة في سوق العمل. |
| ١٢          | ٦     | ٤     | ٠         | ٠              | ينتهج سياسة التقارب بين جميع الطلاب لخلق بيئة إجتماعية وتعليمية قادرة على التميز والإبداع.          |
| ٨           | ٧     | ٦     | ١         | ٠              | بشكل عام هل ترى أن راضٍ عن أسلوب الإدارة داخل القسم.                                                |
| ٤٧.٩        | ٢٩.٣  | ٢٠.٧  | ٢.١       | ٠              | مؤشر الأداء (%)                                                                                     |

بعد تحليل الاستبيان الخاص بتقييم أداء رئيس قسم ترميم الآثار تبين أن أداء رئيس قسم ترميم الآثار يمتاز بالشفافية والعدالة والديمقراطية حيث بلغت نسبة تطبيق الممارسات الديمقراطية (٧٧.٢%) ما بين الموافق والموافق بشدة. وفيما يلي إستعراض لأهم

#### نقاط القوة:

- يسمح بالمشاركة في اتخاذ القرارات الخاصة بالعملية التعليمية.
- يحرص على الوضوح والشفافية في طرح ومناقشة الموضوعات الخاصة بالعملية التعليمية.
- يحرص على أخذ رأى الأغلبية والإلتزام به عند اتخاذ القرارات الخاصة بالعملية التعليمية.

- يرجع التميز والتفوق في العمل إلى أصحابه ويشجعهم ويثني عليهم أمام أقرانهم.
  - ينتهج سياسة الباب المفتوح في تلقي الشكاوى والطلبات.
  - يستمع الى المشاكل والشكاوى باهتمام وإنصات.
  - يسعى إلى حل المشاكل التي تعرض عليه بحيادية دون النظر إلى أى اعتبارات.
  - يطبق العدالة في محاسبة الثواب والعقاب دون النظر إلى أى اعتبارات.
  - يحرص على تشجيع روح المبادرة والإبتكار والإبداع وخلق كوادر مستقبلية قادرة على المنافسة في سوق العمل.
  - ينتهج سياسة التقارب بين جميع الطلاب لخلق بيئة إجتماعية وتعليمية قادرة على التميز والإبداع.
- لا يوجد نقاط ضعف في أداء رئيس قسم ترميم الآثار حيث بلغت نسبة غير الموافق وغير الموافق بشدة (٢.١%)، إلا أننا نوصي بالآتي:

- الإهتمام بتطبيق العدالة في محاسبة الثواب والعقاب دون النظر إلى أى اعتبارات.
- التحليل الخاص بتقييم قيادة رئيس قسم الآثار المصرية**

| مدى التطبيق |       |       |           |                | الممارسات التطبيقية                                                                                 |
|-------------|-------|-------|-----------|----------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| موافق بشدة  | موافق | محايد | غير موافق | غير موافق بشدة |                                                                                                     |
| ٦           | ٧     | ٥     | ١         | ١              | يسمح لك بالمشاركة في إتخاذ القرارات الخاصة بالعملية التعليمية.                                      |
| ٨           | ٨     | ٣     | ٠         | ١              | يحرص على الوضوح والشفافية في طرح ومناقشة الموضوعات الخاصة بالعملية التعليمية.                       |
| ٨           | ٨     | ٣     | ٠         | ١              | يحرص على أخذ رأى الأغلبية والإلتزام به عند إتخاذ القرارات الخاصة بالعملية التعليمية.                |
| ١٠          | ٨     | ١     | ٠         | ١              | يرجع التميز والتفوق في العمل إلى أصحابه ويشجعهم ويثني عليهم أمام أقرانهم.                           |
| ٨           | ٧     | ٣     | ١         | ١              | ينتهج سياسة الباب المفتوح في تلقي الشكاوى والطلبات.                                                 |
| ٦           | ٨     | ٤     | ٢         | ٠              | يستمع الى المشاكل والشكاوى باهتمام وإنصات.                                                          |
| ٨           | ٧     | ٤     | ١         | ٠              | يسعى إلى حل المشاكل التي تعرض عليه بحيادية دون النظر إلى أى اعتبارات.                               |
| ٨           | ٨     | ٢     | ٢         | ٠              | يطبق العدالة في محاسبة الثواب والعقاب دون النظر إلى أى اعتبارات.                                    |
| ٨           | ٩     | ٢     | ٠         | ١              | يحرص على تشجيع روح المبادرة والإبتكار والإبداع وخلق كوادر مستقبلية قادرة على المنافسة في سوق العمل. |
| ٩           | ٧     | ٤     | ٠         | ٠              | ينتهج سياسة التقارب بين جميع الطلاب لخلق بيئة إجتماعية وتعليمية قادرة على التميز والإبداع.          |
| ٨           | ٧     | ٤     | ١         | ٠              | بشكل عام هل ترى أن راضي عن أسلوب الإدارة داخل القسم.                                                |
| ٣٩.٥        | ٣٨.٣  | ١٥.٩  | ٣.٦       | ٢.٧            | مؤشر الأداء (%)                                                                                     |

بعد تحليل الاستبيان الخاص بتقييم أداء رئيس قسم الآثار المصرية تبين أداء رئيس قسم الآثار المصرية يمتاز بالشفافية والعدالة والديمقراطية حيث بلغت نسبة تطبيق الممارسات الديمقراطية (٧٧.٨%) ما بين الموافق والموافق بشدة. وفيما يلي استعراض لأهم نقاط القوة:

- يسمح بالمشاركة فى إتخاذ القرارات الخاصة بالعملية التعليمية.
  - يحرص على الوضوح والشفافية فى طرح ومناقشة الموضوعات الخاصة بالعملية التعليمية.
  - يحرص على أخذ رأى الأغلبية والإلتزام به عند إتخاذ القرارات الخاصة بالعملية التعليمية.
  - يرجع التميز والتفوق فى العمل إلى أصحابه ويشجعهم ويثني عليهم أمام أقرانهم.
  - ينتهج سياسة الباب المفتوح فى تلقى الشكاوى والطلبات.
  - يستمع الى المشاكل والشكاوى باهتمام وإنصات.
  - يسعى إلى حل المشاكل التى تعرض عليه بحيادية دون النظر إلى أى اعتبارات.
  - يطبق العدالة فى محاسبية الثواب والعقاب دون النظر إلى أى اعتبارات.
  - يحرص على تشجيع روح المبادرة والإبتكار والإبداع وخلق كوادر مستقبلية قادرة على المنافسة فى سوق العمل.
  - ينتهج سياسة التقارب بين جميع الطلاب لخلق بيئة إجتماعية وتعليمية قادرة على التميز والإبداع.
- لا يوجد نقاط ضعف فى أداء رئيس قسم الآثار المصرية حيث بلغت نسبة غير الموافق وغير الموافق بشدة (٦.٣%)، إلا أننا نوصى

بالاتى:

- الإهتمام أكثر بالسماح بالمشاركة فى إتخاذ القرارات الخاصة بالعملية التعليمية.

### التحليل الخاص بتقييم أداء رئيس قسم الآثار الإسلامية

| مدى التطبيق |       |       |           |                | الممارسات التطبيقية                                                                                 |
|-------------|-------|-------|-----------|----------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| موافق بشدة  | موافق | محايد | غير موافق | غير موافق بشدة |                                                                                                     |
| ٧           | ٤     | ٧     | ١         | ١              | يسمح لك بالمشاركة في اتخاذ القرارات الخاصة بالعملية التعليمية.                                      |
| ٧           | ٤     | ٧     | ١         | ١              | يحرص على الوضوح والشفافية في طرح ومناقشة الموضوعات الخاصة بالعملية التعليمية.                       |
| ٦           | ٩     | ٤     | ٠         | ١              | يحرص على أخذ رأى الأغلبية والالتزام به عند اتخاذ القرارات الخاصة بالعملية التعليمية.                |
| ٧           | ٨     | ٤     | ١         | ٠              | يرجع التميز والتفوق في العمل إلى أصحابه ويشجعهم ويثني عليهم أمام أقرانهم.                           |
| ٥           | ٧     | ٧     | ١         | ٠              | ينتهج سياسة الباب المفتوح في تلقي الشكاوى والطلبات.                                                 |
| ٦           | ٩     | ٥     | ٠         | ٠              | يستمع الى المشاكل والشكاوى باهتمام وإنصات.                                                          |
| ٧           | ٨     | ٥     | ٠         | ٠              | يسعى إلى حل المشاكل التي تعرض عليه بحيادية دون النظر إلى أى اعتبارات.                               |
| ٥           | ٨     | ٧     | ١         | ٠              | يطبق العدالة في محاسبة الثواب والعقاب دون النظر إلى أى اعتبارات.                                    |
| ٦           | ٩     | ٤     | ١         | ٠              | يحرص على تشجيع روح المبادرة والإبتكار والإبداع وخلق كوادر مستقبلية قادرة على المنافسة في سوق العمل. |
| ٨           | ٩     | ١     | ٢         | ٠              | ينتهج سياسة التقارب بين جميع الطلاب لخلق بيئة إجتماعية وتعليمية قادرة على التميز والإبداع.          |
| ٧           | ٨     | ٣     | ١         | ١              | بشكل عام هل ترى أن راضٍ عن أسلوب الإدارة داخل الكلية.                                               |
| ٣٢.٣        | ٣٧.٧  | ٢٤.٦  | ٣.٦       | ١.٨            | مؤشر الأداء (%)                                                                                     |

بعد تحليل الاستبيان الخاص بتقييم أداء رئيس قسم الآثار الإسلامية تبين أن أداء رئيس قسم الآثار الإسلامية يمتاز بالشفافية والعدالة والديمقراطية حيث بلغت نسبة تطبيق الممارسات الديمقراطية (٧٠%) ما بين الموافق والموافق بشدة. وفيما يلي إستعراض

#### لأهم

#### نقاط القوة:

- يحرص على أخذ رأى الأغلبية والالتزام به عند اتخاذ القرارات الخاصة بالعملية التعليمية.
  - يرجع التميز والتفوق في العمل إلى أصحابه ويشجعهم ويثني عليهم أمام أقرانهم.
  - يستمع الى المشاكل والشكاوى باهتمام وإنصات.
  - يسعى إلى حل المشاكل التي تعرض عليه بحيادية دون النظر إلى أى اعتبارات.
  - يحرص على تشجيع روح المبادرة والإبتكار والإبداع وخلق كوادر مستقبلية قادرة على المنافسة في سوق العمل.
  - ينتهج سياسة التقارب بين جميع الطلاب لخلق بيئة إجتماعية وتعليمية قادرة على التميز والإبداع.
- لا يوجد نقاط ضعف في أداء رئيس قسم الآثار الإسلامية بلغت نسبة غير الموافق وغير الموافق بشدة (٥.٤%)، إلا أننا نوصى

#### بالآتى:

- الاهتمام أكثر بالسماح بالمشاركة في اتخاذ القرارات الخاصة بالعملية التعليمية.
- الاهتمام أكثر بالحرص على الوضوح والشفافية في طرح ومناقشة الموضوعات الخاصة بالعملية التعليمية.

- الإستماع الى المشاكل والشكاوى باهتمام وإنصات.
- الحرص على تطبيق العدالة في محاسبة الثواب والعقاب دون النظر إلى أى اعتبارات.

### التحليل الخاص بتقييم أداء رئيس قسم الآثار اليونانية والرومانية

| مدى التطبيق |       |       |                |           | الممارسات التطبيقية                                                                                 |
|-------------|-------|-------|----------------|-----------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| موافق بشدة  | موافق | محايد | غير موافق بشدة | غير موافق |                                                                                                     |
| ٧           | ٤     | ٧     | ١              | ١         | يسمح لك بالمشاركة فى إتخاذ القرارات الخاصة بالعملية التعليمية.                                      |
| ٧           | ٤     | ٧     | ١              | ١         | يحرص على الوضوح والشفافية فى طرح ومناقشة الموضوعات الخاصة بالعملية التعليمية.                       |
| ٦           | ٩     | ٤     | ١              | ١         | يحرص على أخذ رأى الأغلبية والإلتزام به عند إتخاذ القرارات الخاصة بالعملية التعليمية.                |
| ٧           | ٨     | ٤     | ١              | ١         | يرجع التميز والتفوق فى العمل إلى أصحابه ويشجعهم ويثنى عليهم أمام أقرانهم.                           |
| ٥           | ٧     | ٧     | ١              | ١         | ينتهج سياسة الباب المفتوح فى تلقى الشكاوى والطلبات.                                                 |
| ٦           | ٩     | ٥     | ١              | ١         | يستمتع الى المشاكل والشكاوى باهتمام وإنصات.                                                         |
| ٧           | ٨     | ٥     | ١              | ١         | يسعى إلى حل المشاكل التى تعرض عليه بحيادية دون النظر إلى أى اعتبارات.                               |
| ٥           | ٨     | ٧     | ١              | ١         | يطبق العدالة فى محاسبة الثواب والعقاب دون النظر إلى أى اعتبارات.                                    |
| ٦           | ٩     | ٤     | ١              | ١         | يحرص على تشجيع روح المبادرة والإبتكار والإبداع وخلق كوادر مستقبلية قادرة على المنافسة فى سوق العمل. |
| ٨           | ٩     | ١     | ١              | ١         | ينتهج سياسة التقارب بين جميع الطلاب لخلق بيئة إجتماعية وتعليمية قادرة على التميز والإبداع.          |
| ٧           | ٨     | ٣     | ١              | ١         | يشكل عام هل ترى أن راضى عن أسلوب الإدارة داخل الكلية.                                               |
| ٣٢.٣        | ٣٧.٧  | ٢٤.٦  | ٣.٦            | ١.٨       | مؤشر الأداء (%)                                                                                     |

بعد تحليل الإستبيان الخاص بتقييم أداء رئيس قسم الآثار اليونانية والرومانية تبين أن أداء رئيس قسم الآثار اليونانية والرومانية يمتاز بالشفافية والعدالة والديمقراطية حيث بلغت نسبة تطبيق الممارسات الديمقراطية (٧٠%) ما بين الموافق والموافق بشدة. وفيما

يلى استعراض لأهم

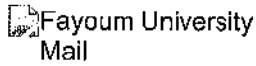
نقاط القوة:

- يحرص على أخذ رأى الأغلبية والإلتزام به عند إتخاذ القرارات الخاصة بالعملية التعليمية.
- يرجع التميز والتفوق فى العمل إلى أصحابه ويشجعهم ويثنى عليهم أمام أقرانهم.
- يستمتع الى المشاكل والشكاوى باهتمام وإنصات.
- يسعى إلى حل المشاكل التى تعرض عليه بحيادية دون النظر إلى أى اعتبارات.
- يحرص على تشجيع روح المبادرة والإبتكار والإبداع وخلق كوادر مستقبلية قادرة على المنافسة فى سوق العمل.
- ينتهج سياسة التقارب بين جميع الطلاب لخلق بيئة إجتماعية وتعليمية قادرة على التميز والإبداع.



لا يوجد نقاط ضعف في أداء رئيس قسم الآثار اليونانية والرومانية بلغت نسبة غير الموافق وغير الموافق بشدة (٥.٤%)، إلا أننا نوصى بالآتي:

- الإهتمام أكثر بالسماح بالمشاركة في إتخاذ القرارات الخاصة بالعملية التعليمية.
- الإهتمام أكثر بالحرص على الوضوح والشفافية في طرح ومناقشة الموضوعات الخاصة بالعملية التعليمية.
- الإستماع الى المشاكل والشكاوى باهتمام وإنصات.
- الحرص على تطبيق العدالة في محاسبية الثواب والعقاب دون النظر إلى أى اعتبارات.



Quality Assurance Unit Faculty of Archaeology fayoum university <arcqau@fayoum.edu.eg>

السلام عليكم الأستاذ الدكتور / مدير وحدة ضمان الجودة بالكلية مرسل لحضرتك نمط القيادة للقيادات الأكاديمية والإدارية بالكلية ، فالرجاء من سيادتكم إرسال هذه الأنماط على الإيميل الشخصى لقيادات الكلية وذلك حتى يتسنى لمنسق وأعضاء معيار القيادة والحوكمة إعداد الية لنمط القيادة بالكلية ولسيادتكم جزيل الشكر ، مقدمة لسيادتكم أ.د / أمين عبدالله رشيدى منسق معيار القيادة والحوكمة

3 messages

Ameen A. Rosheidy <aar01@fayoum.edu.eg>

Tue, Oct 20, 2020 at 11:04 PM

To: Quality Assurance Unit Faculty of Archaeology fayoum university <arcqau@fayoum.edu.eg>



Virus-free. www.avast.com

#### 11 attachments



.doc. التقرير النهائي لقياس أسلوب قيادة عميد الكلية

256K



.doc. التقرير النهائي لوكيل البيئة وخدمة المجتمع

289K



.doc. التقرير النهائي لوكيل الدراسات العليا

267K



.doc. التقرير النهائي لوكيل شئون الطلاب

257K



.doc. قسم الآثار المصرية

267K



.doc. نمط قيادة رئيس قسم الآثار اليونانية

292K



.doc. نمط قيادة قسم الترميم

292K



.doc. الآثار الإسلامية

268K



.doc. مدير وحدة الجودة

342K



.doc. مدير الكلية

338K



.doc. التقرير النهائي لقياس أسلوب قيادة مديرو الوحدات

288K

Quality Assurance Unit Faculty of Archaeology fayoum university

Wed, Oct 21, 2020 at 12:12

<arcqau@fayoum.edu.eg>

AM

To: Ayman Waziry <aah00@fayoum.edu.eg>, "Ameen A. Rosheidy" <aar01@fayoum.edu.eg>, Manal Aboelkasem <mam02@fayoum.edu.eg>, Mohammad mo'otamed <mrm03@fayoum.edu.eg>, Atef Mansour <amm06@fayoum.edu.eg>, amany mohammad saad <ams07@fayoum.edu.eg>, Nageh Omar <noa00@fayoum.edu.eg>, Nagwa Sayed <nsa00@fayoum.edu.eg>, Mohammad Khalifa <mkk00@fayoum.edu.eg>, Ibrahim Sobhi <iss00@fayoum.edu.eg>, Hamda Thabet <htm00@fayoum.edu.eg>, "ras01@fayoum.edu.eg" <ras01@fayoum.edu.eg>, Ayman Mostafa <ame00@fayoum.edu.eg>

السلام عليكم الأستاذ الدكتور / مدير وحدة ضمان الجودة بالكلية مرسل لحضرتك نمط القيادة للقيادات الأكاديمية والإدارية بالكلية ، فالرجاء من سيادتكم إرسال هذه الأنماط على الإيميل الشخصى لقيادات الكلية وذلك حتى يتسنى لمنسق وأعضاء معيار القيادة والحوكمة إعداد الية لنمط القيادة بالكلية ولسيادتكم جزيل الشكر ، مقدمة لسيادتكم أ.د / أمين عبدالله رشيدى منسق معيار القيادة والحوكمة

.....  
وحدة ضمان الجودة - كلية الآثار - جامعة الفيوم

Quality Assurance Unit, Faculty of Archaeology, Fayoum University.

arcqau@fayoum.edu.eg

<http://www.fayoum.edu.eg/Arc/Qauarch>

العنوان البريدي: جامعة الفيوم - مبنى كلية الآثار - رمز بريدي: 63514

تليفون: 0842110464 فاكس: 0842110464

----- Forwarded message -----

From: Ameen A. Rosheldy <aar01@fayoum.edu.eg>

Date: Tue, Oct 20, 2020 at 11:04 PM

Subject: السلام عليكم الأستاذ الدكتور / مدير وحدة ضمان الجودة بالكلية مرسل لحضرتك نمط القيادة للقيادات الأكاديمية والإدارية بالكلية ، فالرجاء من سيادتكم إرسال هذه الأنماط على الإيميل الشخصى لقيادات الكلية وذلك حتى يتسنى لمنسق وأعضاء معيار القيادة والحوكمة إعداد الية لنمط القيادة بالكلية ولسيادتكم جزيل الشكر ، مقدمة لسيادتكم أ.د / أمين عبدالله رشيدى منسق معيار القيادة والحوكمة

To: Quality Assurance Unit Faculty of Archaeology fayoum university <arcqau@fayoum.edu.eg>



Virus-free. www.avast.com

#### 11 attachments

.doc. التقرير النهائى لقياس أسلوب قيادة عميد الكلية  
256K

.doc. التقرير النهائى لوكيل البيئة وخدمة المجتمع  
289K

.doc. التقرير النهائى لوكيل الدراسات العليا  
267K

.doc. التقرير النهائى لوكيل شئون الطلاب  
257K

.doc. قسم الآثار المصرية  
267K

.doc. نمط قيادة رئيس قسم الآثار اليونانية  
292K

.doc. نمط قيادة قسم الترميم  
292K

.doc. الآثار الإسلامية  
268K

 **مدير وحدة الجودة.doc**  
342K

 **مدير الكلية.doc**  
338K

 **التقرير النهائي لقياس أسلوب قيادة مديرو الوحدات.doc**  
288K

---

**Quality Assurance Unit Faculty of Archaeology fayoum university**

Tue, Oct 27, 2020 at 9:24

AM

&lt;arcqau@fayoum.edu.eg&gt;

To: "Ameen A. Rosheidy" <aar01@fayoum.edu.eg>, Ayman Waziry <aah00@fayoum.edu.eg>, Manal Aboelkasem <mam02@fayoum.edu.eg>, Mohammad mo'otamed <mmm03@fayoum.edu.eg>, Mohammad Khalifa <mkk00@fayoum.edu.eg>, Nageh Omar <noa00@fayoum.edu.eg>, Ibrahim Sobhi <iss00@fayoum.edu.eg>, amany mohammad saad <ams07@fayoum.edu.eg>, Atef Mansour <amm06@fayoum.edu.eg>, Shabaaan Mohamad <smm00@fayoum.edu.eg>, Hamda Thabet <htm00@fayoum.edu.eg>

{Quoted text hidden}

**11 attachments**

 **التقرير النهائي لقياس أسلوب قيادة عميد الكلية.doc**  
256K

 **التقرير النهائي لوكيل البيئة وخدمة المجتمع.doc**  
289K

 **التقرير النهائي لوكيل الدراسات العليا.doc**  
267K

 **التقرير النهائي لوكيل شئون الطلاب.doc**  
257K

 **قسم الآثار المصرية.doc**  
267K

 **نمط قيادة رئيس قسم الآثار اليونانية.doc**  
292K

 **نمط قيادة قسم الترميم.doc**  
292K

 **الآثار الإسلامية.doc**  
268K

 **مدير وحدة الجودة.doc**  
342K

 **مدير الكلية.doc**  
338K

 **التقرير النهائي لقياس أسلوب قيادة مديرو الوحدات.doc**  
288K



### كشف استلام مؤشر نمط القيادة بالكلية

| المسلسل | الاسم              | الوظيفة                                         | الدرجة العلمية | التوقيع بالاستلام |
|---------|--------------------|-------------------------------------------------|----------------|-------------------|
| ١       | عاطف منصور محمد    | عميد الكلية                                     | استاذ دكتور    |                   |
| ٢       | ناجح على عمر       | وكيل الكلية لقطاع<br>شئون البيئة                | استاذ دكتور    |                   |
| ٣       | محمد كمال خلاف     | وكيل الكلية لشئون<br>التعليم والطلاب            | استاذ دكتور    |                   |
| ٤       | ابراهيم ضبحى السيد | وكيل الكلية لشئون<br>الدراسات العليا<br>والبحوث | استاذ دكتور    |                   |
| ٥       | عاطف منصور محمد    | قائم بعمل رئيس قسم<br>الاثار المصريه            | استاذ دكتور    |                   |
| ٦       | وليد على خليل      | قائم بعمل رئيس قسم<br>الاثار الاسلاميه          | استاذ مساعد    |                   |
| ٧       | نجوى سيد عبدالرحيم | رئيس قسم ترميم الاثار                           | استاذ دكتور    |                   |
| ٨       | منال ابو القاسم    | رئيس قسم الاثار<br>اليونانيه                    | استاذ دكتور    |                   |
| ٩       | حمادة ثابت محمود   | مدير وحده ضمان<br>الجودة                        | استاذ مساعد    |                   |

|    |                     |                                   |             |                     |
|----|---------------------|-----------------------------------|-------------|---------------------|
| ١٠ | محمد مصطفى          | نائب مدير وحدة بحوث وصيانه الآثار | مدرس        | د. محمد مصطفى       |
| ١١ | عاطف منصور محمد     | مدير وحدة المسكوكات               | استاذ دكتور |                     |
| ١٢ | محمد يونس           | نائب مدير وحدة المسكوكات          | استاذ مساعد | د. محمد يونس        |
| ١٣ | محمد على السيد نصار | مدير وحدة التقويم                 | مدرس        |                     |
| ١٤ | رمضان محمود صوفى    | نائب مدير وحدة التقويم            | مدرس مساعد  | د. رمضان محمود صوفى |
| ١٥ | ربيع احمد السيد     | Mis مدير وحدة                     | مدرس        |                     |
| ١٦ | حماده صادق          | مدير وحدة IT                      | استاذ مساعد | د. حماده صادق       |
| ١٧ | محمد السيد          | مدير وحدة الخرجين                 | مدرس        | د. محمد السيد       |
| ١٨ | مروه عويس           | مدير وحدة الازمات                 | مدرس        | د. مروه عويس        |
| ١٩ | رانيا عبدالعزيز     | مدير وحدة الخدمة العامة           | مدرس        |                     |
| ٢٠ | صالح احمد صالح      | مدير وحدة الموقع الالكترونى       | استاذ مساعد | صالح احمد صالح      |



السيد الأستاذ الدكتور/ عميد الكلية

تحية طيبة وبعد.....

نحيط سيادتكم علماً بنتائج الإستقصاء الخاص لأداء القيادة المتبع في الكلية والذي تم إجرائه بواسطة فريق معيار القيادة والحوكمة في الفترة من ١ / ٢ / ٢٠١٨م إلى ١ / ٥ / ٢٠١٨م، وذلك للتعرف على نمط وأسلوب القيادة المتبع داخل الكلية، وقد أظهر هذا الإستقصاء بعض السلبيات والعديد من الإيجابيات في أسلوب القيادة. وعليه نرجو من سيادتكم إتخاذ الإجراءات التصحيحية التي من خلالها يمكن تفادي تلك السلبيات مستقبلاً، وتعظيم النتائج الإيجابية، على أن يتم إخطارنا بهذه الإجراءات في موعد أقصاه الثلاثاء الموافق ٣١ / ٣ / ٢٠١٩م. كما نحيط سيادتكم علماً بأنه سيتم البدء في إجراء إستقصاء آخر يوم الاثنين الموافق ١ / ٦ / ٢٠٢٠م، للوقوف على مدى فاعلية الإجراءات التصحيحية التي تم إتخاذها من قبل سيادتكم من عدمه.

ولسيادتكم جزيل الشكر.....

مقدمة لسيادتكم

أ.د. أمين عبدالله رشيدى

رئيس معيار القيادة والحوكمة.

مرفق طيه:

٣. نتائج الإستقصاء الخاص بالسيد عميد الكلية

٤. أهم الإيجابيات والسلبيات



| م  | الممارسات التطبيقية                                                                      | مدى التطبيق |       |       |                |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|-------|-------|----------------|
|    |                                                                                          | موافق بشدة  | موافق | محايد | غير موافق بشدة |
| 1  | يسمح بالمشاركة في اتخاذ القرارات.                                                        | 42          | 37    | 16    | 3              |
| 2  | يحرص على الوضوح والشفافية في طرح ومناقشة الموضوعات قبل اتخاذ القرارات.                   | 45          | 42    | 12    | 0              |
| 3  | يحرص على أخذ رأى الأغلبية والإلتزام به عند اتخاذ القرارات.                               | 49          | 43    | 8     | 4              |
| 4  | يحرص على المركزية في اتخاذ القرارات، ويجعل الرجوع إليه إستشارياً في الحالات الإستثنائية. | 17          | 21    | 5     | 3              |
| 5  | لا يجد حرجاً في التراجع عن القرارات الخاطئة عند ثبوت ذلك.                                | 21          | 23    | 2     | 0              |
| 6  | يقبل النقد الذاتي ويحرص على جمع المعلومات المرتدة الناتجة عن قراراته وسياسته.            | 18          | 20    | 6     | 2              |
| 7  | يرجع التميز والتفوق في العمل إلى أصحابه ويشجعهم ويثني عليهم أمام أقرانهم.                | 47          | 41    | 12    | 1              |
| 8  | ينتهج سياسة الباب المفتوح في تلقي الشكاوى والطلبات.                                      | 45          | 40    | 13    | 3              |
| 9  | يستمع الى المشاكل والشكاوى باهتمام وإنصات.                                               | 43          | 47    | 7     | 3              |
| 10 | يسعى إلى حل المشاكل التي تعرض عليه بحيادية دون النظر إلى أى اعتبارات.                    | 44          | 36    | 16    | 4              |
| 11 | يحرص على توزيع العمل بعدالة من خلال مراعاة (الكفاءة، الرغبة، والعبء الوظيفي).            | 23          | 15    | 7     | 1              |
| 12 | يحرص على العدالة في توزيع الحوافز المادية والمعنوية بناءً على معيار الكفاءة والإنجاز.    | 23          | 21    | 2     | 0              |
| 13 | يطبق العدالة في محاسبية الثواب والعقاب دون النظر إلى أى اعتبارات.                        | 33          | 44    | 18    | 6              |
| 14 | يحرص على تشجيع روح المبادرة والابتكار والإبداع وخلق كوادر مستقبلية قادرة على القيادة.    | 54          | 35    | 12    | 0              |
| 15 | ينتهج سياسة التقارب بين الجميع لخلق بيئة إجتماعية وتعليمية قادرة على التميز والإبداع.    | 57          | 37    | 6     | 1              |
|    | مؤشر أسلوب القيادة (%)                                                                   | 50          | 42    | 6     | 1              |



- يتجه رأى 50% من العينة إلى الموافقة بشدة بينما 42% منها يتجه إلى الموافقة على أن السيد الأستاذ الدكتور عميد الكلية يراعى تطبيق الأسلوب الديمقراطي فى الإدارة، وبينما تقف نسبة 6% من العينة على الحياد، كما يتجه نسبة 1% من العينة إلى عدم الموافقة 1% إلى عدم الموافقة بشدة على أن السيد الدكتور عميد الكلية لا يراعى تطبيق الأسلوب الديمقراطي فى الإدارة. الإيجابيات التى يتميز بها أسلوب إدارة السيد الأستاذ الدكتور عميد الكلية:

لقد خلص الإستقصاء إلى العديد من الإيجابيات والمميزات التى تميز بها السيد الأستاذ الدكتور عميد الكلية فى أسلوب إدارته للكلية، نذكر بعضها فى النقاط الآتية:

- يسمح للعاملين فى الكلية بالمشاركة فى إتخاذ القرارات.
- الوضوح والشفافية فى مناقشة الموضوعات قبل إتخاذ القرار.
- يلتزم برأى الجماعة.
- يفوض كلاً مرؤسيه كلاً فيما يخصه فى إتخاذ القرارات.
- تشجيع المتميزين فى العمل والثناء عليهم أمام أقرانهم.
- ينتهج سياسة الباب المفتوح فى تلقى الشكاوى والطلبات من العاملين بالكلية.
- يستمع إلى مشاكل العاملين باهتمام وإنصات.
- يسعى إلى حل المشاكل التى تعرض عليه.
- يحرص على تنمية المهارات الإدارية للعاملين بالكلية.
- يحرص على خلق كوادر قادرة على القيادة والإدارة داخل الكلية.
- تقديم المصلحة العامة للمؤسسة على المصلحة الشخصية.

#### التوصيات:

فيما يلي عرض لبعض التوصيات وذلك لتحسين بعض النقاط غير الإيجابية والتى لم تحظى بنسب موافقة كبيرة وذلك لتداركها وتدعيمها والعمل على تحسينها فى المستقبل. وهى كالاتى:

- توسيع قاعدة المشاركة فى إتخاذ القرارات الخاصة بالعملية التعليمية.
- مراعاة توزيع العمل على العاملين حسب رغباتهم وميولهم.
- مراعاة تطبيق العدالة فى محاسبية الثواب والعقاب على الجميع داخل الكلية.
- الحرص على تشجيع روح المبادرة والإبتكار والإبداع لدى العاملين بالكلية.

#### الخلاصة:

- يتجه رأى 92% من عينة الدراسة مابين موافق بشدة وموافق على أن السيد الأستاذ الدكتور عميد الكلية يراعى الأسلوب الامثل فى إدارة الكلية. بينما يقف 6% من العينة على الحياد. ويتجه رأى



2% من عينة الدراسة مابين غير موافق وغير موافق بشدة على أن السيد  
الأستاذ الدكتور عميد الكلية لا يراعى الأسلوب الامثل فى إدارة الكلية.



السيد الأستاذ الدكتور/ وكيل الكلية لشئون البيئة وخدمة المجتمع

تحية طيبة وبعد.....

نحيط سيادتكم علماً بنتائج الإستقصاء الخاص لأداء القيادة المتبع في الكلية والذي تم إجرءاء بواسطة فريق معيار القيادة والحوكمة في الفترة من ١ / ٢ / ٢٠١٨ م إلى ١ / ٥ / ٢٠١٨ م، وذلك للتعرف على نمط وأسلوب القيادة المتبع داخل الكلية، وقد أظهر هذا الإستقصاء بعض السلبيات وبعض الإيجابيات في أسلوب القيادة.

وعليه نرجو من سيادتكم إتخاذ الإجراءات التصحيحية التي من خلالها يمكن تفادي تلك السلبيات مستقبلاً، وتعظيم النتائج الإيجابية، على أن يتم إخطارنا بهذه الإجراءات في موعد أقصاه الثلاثاء الموافق ٣١ / ٣ / ٢٠١٩ م

كما نحيط سيادتكم علماً بأنه سيتم البدء في إجراء إستقصاء آخر يوم الاثنين الموافق ١ / ٦ / ٢٠٢٠ م للوقوف على مدى فاعلية الإجراءات التصحيحية التي تم إتخاذها من قبل سيادتكم من عدمه.

ولسيادتكم جزيل الشكر.....

مقدمة لسيادتكم

١. د/ أمين عبدالله رشيدى

رئيس معيار القيادة والحوكمة.

مرفق طيه:

٥. نتائج الإستقصاء الخاص بالسيد وكيل الكلية لشئون البيئة وخدمة المجتمع

٦. أهم الإيجابيات والسلبيات.



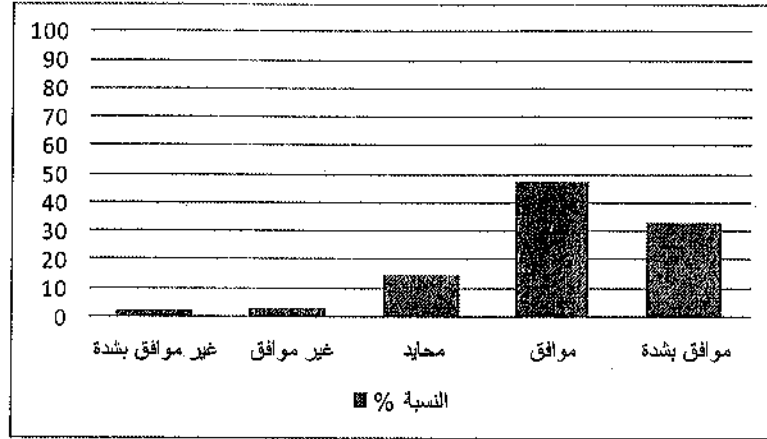
### نمط قيادة وكيل الكلية لشئون البيئة وخدمة المجتمع

| م                      | الممارسات التطبيقية                                                                           | مدى التطبيق |       |       |                |
|------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|-------|-------|----------------|
|                        |                                                                                               | موافق بشدة  | موافق | محايد | غير موافق بشدة |
| 1                      | يسمح بالمشاركة فى اتخاذ القرارات الخاصة بالقواعد المنظمة للعملية التعليمية والبحثية.          | 11          | 13    | 3     | 1              |
| 2                      | يحرص على الوضوح والشفافية فى طرح ومناقشة القواعد المنظمة للعملية التعليمية والبحثية.          | 10          | 14    | 2     | 1              |
| 3                      | يحرص على أخذ رأى الأغلبية والإلتزام به عند اتخاذ القرارات المنظمة للعملية التعليمية والبحثية. | 6           | 16    | 4     | 1              |
| 4                      | يحرص على المركزية فى اتخاذ القرارات، ويجعل الرجوع إليه إستشارياً فى الحالات الإستثنائية.      | 6           | 12    | 4     | 2              |
| 5                      | لا يجد حرجاً فى التراجع عن القرارات الخاطئة عند ثبوت ذلك.                                     | 10          | 12    | 4     | 1              |
| 6                      | يقبل النقد الذاتى ويحرص على جمع المعلومات المرتدة الناتجة عن قراراته وسياسته.                 | 11          | 11    | 4     | 1              |
| 7                      | يرجع التميز والتفوق فى العمل إلى أصحابه ويشجعهم ويثى عليهم أمام أقرانهم.                      | 7           | 16    | 5     | 0              |
| 8                      | ينتهج سياسة الباب المفتوح فى تلقى الشكاوى والطلبات.                                           | 8           | 15    | 4     | 1              |
| 9                      | يستمع الى المشاكل والشكاوى باهتمام وإنصات.                                                    | 8           | 15    | 4     | 0              |
| 10                     | يسعى إلى حل المشاكل التى تعرض عليه بحيادية دون النظر إلى أى اعتبارات.                         | 12          | 11    | 5     | 0              |
| 11                     | يحرص على توزيع العمل بعدالة من خلال مراعاة (الكفاءة، الرغبة، والعبء الوظيفي).                 | 13          | 11    | 4     | 0              |
| 12                     | يحرص على العدالة فى توزيع الحوافز المادية والمعنوية بناءً على معيار الكفاءة والإنجاز.         | 12          | 10    | 4     | 1              |
| 13                     | يطبق العدالة فى محاسبية الثواب والعقاب دون النظر إلى أى اعتبارات.                             | 8           | 13    | 5     | 1              |
| 14                     | يحرص على تشجيع روح المبادرة والابتكار والإبداع وخلق كوادر مستقبلية قادرة على القيادة.         | 8           | 15    | 5     | 0              |
| 15                     | ينتهج سياسة التقارب بين الجميع لخلق بيئة إجتماعية وتعليمية قادرة على التميز والإبداع.         | 6           | 16    | 5     | 1              |
| مؤشر أسلوب القيادة (%) |                                                                                               | 32.9        | 47.7  | 14.5  | 2.9            |



80.6%

المؤشر العام لنمط القيادة الديمقراطي



يتجه رأى 32.9% من العينة إلى الموافقة بشدة بينما 47.7% منها يتجه إلى الموافقة على أن السيد الأستاذ الدكتور وكيل الكلية لشئون البيئة وخدمة المجتمع يراعى تطبيق الأسلوب الديمقراطي فى الإدارة، وبينما تقف نسبة 14.5% من العينة على الحياد، كما يتجه نسبة 2.5% من العينة إلى عدم الموافقة، و2% إلى عدم الموافقة بشدة على أن السيد الأستاذ الدكتور وكيل الكلية لشئون البيئة وخدمة المجتمع لا يراعى تطبيق الأسلوب الديمقراطي فى الإدارة.

الإيجابيات التى يتميز بها أسلوب إدارة السيد الأستاذ الدكتور وكيل الكلية لشئون البيئة وخدمة المجتمع:

لقد خلص الإستقصاء إلى العديد من الإيجابيات والمميزات التى تميز بها السيد الأستاذ الدكتور وكيل الكلية لشئون البيئة وخدمة المجتمع فى أسلوب إدارته، نذكر بعضها فى النقاط الآتية:

- . يحرص على الوضوح والشفافية فى طرح ومناقشة الموضوعات قبل إتخاذ القرارات.
- يحرص على أخذ رأى الأغلبية والإلتزام به عند إتخاذ القرارات الخاصة بالعملية التعليمية.
- ينتهج سياسة الباب المفتوح فى تلقى الشكاوى والطلبات.
- يستمع الى المشاكل والشكاوى باهتمام وإنصات.
- يحرص على تشجيع روح المبادرة والإبتكار والإبداع وخلق كوادر مستقبلية قادرة على القيادة.
- يرجع التميز والتفوق فى العمل إلى أصحابه ويشجعهم ويثني عليهم أمام أقرانهم.
- يحرص على توزيع العمل بعدالة من خلال مراعاة (الكفاءة، الرغبة، والعبء الوظيفي).
- ينتهج سياسة التقارب بين الجميع لخلق بيئة إجتماعية وتعليمية قادرة على التميز والإبداع



### التوصيات

#### (السلبيات):

- فيما يلي عرض لبعض التوصيات وذلك لتحسين بعض النقاط غير الإيجابية وذلك لتداركها وتدعيمها والعمل على تحسينها في المستقبل، وهي كالاتي:
- الحرص على عدم المركزية في اتخاذ القرارات، وجعل الرجوع إليه إستشارياً في الحالات الإستثنائية.
- عدم إيجاد حرجاً في التراجع عن القرارات الخاطئة عند ثبوت ذلك.
- قبول النقد الذاتي ويحرص على جمع المعلومات المرتدة الناتجة عن قراراته وسياسته.

#### الخلاصة:

- يتجه رأى 80% من عينة الدراسة مابين موافق بشدة وموافق على أن السيد الأستاذ الدكتور وكيل الكلية لشئون البيئة وخدمة المجتمع يراعى الأسلوب الامثل في الإدارة. بينما يقف 14,5% من العينة على الحياد. ويتجه رأى 5% من عينة الدراسة مابين غير موافق وغير موافق بشدة على أن السيد الدكتور وكيل الكلية لا يراعى الأسلوب الامثل في الإدارة.

السيد الأستاذ الدكتور/ وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحث العلمى

**تحية طيبة وبعد،،،،،،،**

نحيط سيادتكم علماً بنتائج الإستقصاء الخاص لأداء القيادة المتبع في الكلية والذي تم إجراءه بواسطة فريق معيار القيادة والحوكمة في الفترة من ١ / ٢ / ٢٠١٨م إلى ١ / ٥ / ٢٠١٨م، وذلك للتعرف على نمط وأسلوب القيادة المتبع داخل الكلية، وقد أظهر هذا الإستقصاء بعض السلبيات وبعض الإيجابيات في أسلوب القيادة.

وعليه نرجو من سيادتكم إتخاذ الإجراءات التصحيحية التى من خلالها يمكن تفادى تلك السلبيات مستقبلاً، وتعظيم النتائج الإيجابية، على أن يتم إخطارنا بهذه الإجراءات فى موعد أقصاه الثلاثاء الموافق ٢٠١٩/٣/٣١ م.

كما نحيط سيادتكم علماً بأنه سيتم البدء فى إجراء إستقصاء آخر يوم الاثنين الموافق ٢٠٢٠/٦/١ م للوقوف على مدى فاعلية الإجراءات التصحيحية التى تم إتخاذها من قبل سيادتكم من عدمه.

ولسيادتكم جزیل الشکر،،،،،

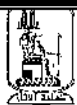
## مقدمة لسيادتكم

أ.د/ أمين عبد الله رشيد  
رئيس معيار القيادة والحوكمة.

مرفق طیه:

٧. نتائج الاستقصاء الخاص بوكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحث العلمي

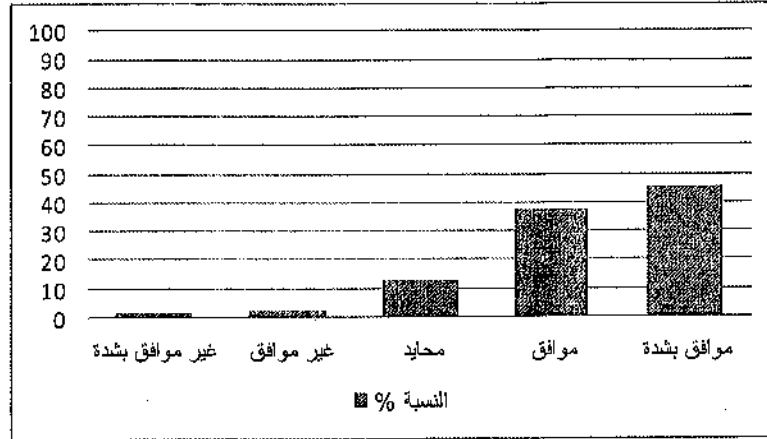
## ٨. أهم الإيجابيات والسلبيات.



### نمط قيادة وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث

| م                      | الممارسات التطبيقية                                                                           | مدى التطبيق |       |       |                |
|------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|-------|-------|----------------|
|                        |                                                                                               | موافق بشدة  | موافق | محايد | غير موافق بشدة |
| 1                      | يسمح بالمشاركة في اتخاذ القرارات الخاصة بالقواعد المنظمة للعملية التعليمية والبحثية.          | 10          | 13    | 3     | 1              |
| 2                      | يحرص على الوضوح والشفافية في طرح ومناقشة القواعد المنظمة للعملية التعليمية والبحثية.          | 14          | 8     | 4     | 1              |
| 3                      | يحرص على أخذ رأى الأغلبية والالتزام به عند اتخاذ القرارات المنظمة للعملية التعليمية والبحثية. | 12          | 10    | 3     | 1              |
| 4                      | يحرص على المركزية في اتخاذ القرارات، ويجعل الرجوع إليه إستشارياً في الحالات الإستثنائية.      | 11          | 11    | 3     | 1              |
| 5                      | لا يجد حرجاً في التراجع عن القرارات الخاطئة عند ثبوت ذلك.                                     | 11          | 11    | 4     | 1              |
| 6                      | يقبل النقد الذاتي ويحرص على جمع المعلومات المرتدة الناتجة عن قراراته وسياسته.                 | 14          | 10    | 3     | 0              |
| 7                      | يرجع التميز والتفوق في العمل إلى أصحابه ويشجعهم ويشي عليهم أمام أقرانهم.                      | 12          | 10    | 4     | 0              |
| 8                      | ينتهج سياسة الباب المفتوح في تلقي الشكاوى والطلبات.                                           | 13          | 11    | 3     | 0              |
| 9                      | يستمع الى المشاكل والشكاوى باهتمام وإنصات.                                                    | 12          | 10    | 4     | 1              |
| 10                     | يسعى إلى حل المشاكل التي تعرض عليه بحيادية دون النظر إلى أى اعتبارات.                         | 13          | 10    | 3     | 1              |
| 11                     | يحرص على توزيع العمل بعدالة من خلال مراعاة (الكفاءة، الرغبة، والعبء الوظيفي).                 | 13          | 9     | 4     | 1              |
| 12                     | يحرص على العدالة في توزيع الحوافز المادية والمعنوية بناءً على معيار الكفاءة والإنجاز.         | 13          | 11    | 3     | 0              |
| 13                     | يطبق العدالة في محاسبية الثواب والعقاب دون النظر إلى أى اعتبارات.                             | 10          | 9     | 6     | 2              |
| 14                     | يحرص على تشجيع روح المبادرة والابتكار والإبداع وخلق كوادر مستقبلية قادرة على القيادة.         | 12          | 11    | 4     | 0              |
| 15                     | ينتهج سياسة التقارب بين الجميع لخلق بيئة إجتماعية وتعليمية قادرة على التميز والإبداع.         | 14          | 8     | 4     | 1              |
| مؤشر أسلوب القيادة (%) |                                                                                               | 45.5        | 37.5  | 13.5  | 2              |
|                        |                                                                                               | 1.5         |       |       |                |





يتجه رأى 45,5% من العينة إلى الموافقة بشدة بينما 37,5% منها يتجه إلى الموافقة على أن السيد الأستاذ الدكتور وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحث العلمى يراعى تطبيق الأسلوب الديمقراطي فى الإدارة، وبينما تقف نسبة 13,5% من العينة على الحياد، كما يتجه نسبة 2% من العينة إلى عدم الموافقة، و1,5% إلى عدم الموافقة بشدة على أن السيد الأستاذ الدكتور وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحث العلمى لا يراعى تطبيق الأسلوب الديمقراطي فى الإدارة.

**الإيجابيات التى يتميز بها أسلوب إدارة السيد الأستاذ الدكتور وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحث العلمى:**

لقد خلص الإستقصاء إلى بعض من الإيجابيات والمميزات التى تميز بها السيد الأستاذ الدكتور وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحث العلمى فى أسلوب إدارته، نذكر منها الآتى:

- ينتهج سياسة الباب المفتوح فى تلقى الشكاوى والطلبات.
- يستمع الى المشاكل والشكاوى باهتمام وإنصات.
- يسعى إلى حل المشاكل التى تعرض عليه بحيادية دون النظر إلى أى اعتبارات.
- يرجع التميز والتفوق فى العمل إلى أصحابه ويشجعهم ويثى عليهم أمام أقرانهم.
- يحرص على توزيع العمل بعدالة من خلال مراعاة (الكفاءة، الرغبة، والعبء الوظيفى).
- يحرص على تشجيع روح المبادرة والإبتكار والإبداع وخلق كوادر مستقبلية قادرة على القيادة.
- ينتهج سياسة التقارب بين الجميع لخلق بيئة إجتماعية وتعليمية قادرة على التميز والإبداع والشفافية فى مناقشة الموضوعات قبل إتخاذ القرارات.

**التوصيات (السلبية):**

فيما يلي عرض لبعض التوصيات وذلك لتحسين بعض النقاط غير الإيجابية والتى لم تحظى بنسب موافقة كبيرة وذلك لتداركها وتدعيمها والعمل على تحسينها فى المستقبل. وهى كالتى:

- الحرص على السماح بالمشاركة فى إتخاذ القرارات الخاصة بالقواعد المنظمة للعملية التعليمية والبحثي



الخاطئه عند ثبوت ذلك.

- الحرص على التراجع عن القرارات

- الخلاصة:

- يتجه رأى 83% من عينة الدراسة مابين موافق بشدة وموافق على أن السيد الدكتور وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحث العلمى يراعى الأسلوب الامثل فى الإدارة. بينما يقف 13,5% من العينة على الحياد. ويتجه رأى 3,5% من عينة الدراسة مابين غير موافق وغير موافق بشدة على أن السيد الدكتور وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحث العلمى لا يراعى الأسلوب الامثل فى الإدارة.

السيد الأستاذ الدكتور / وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب

**تحية طيبة وبعد ،،،،،،،**

نحيط سيادتكم علماً بنتائج الإستقصاء الخاص بأداء القيادة المتبع في الكلية والذي تم إجراءه بواسطة فريق معيار القيادة والحوكمة في الفترة من ١ / ٢ / ٢٠١٨م إلى ١ / ٥ / ٢٠١٨م، وذلك للتعرف على نمط وأسلوب القيادة المتبع داخل الكلية، وقد أظهر هذا الإستقصاء بعض السلبيات وبعض الإيجابيات في أسلوب القيادة.

وعليه نرجو من سيادتكم إتخاذ الإجراءات التصحيحية التى من خلالها يمكن تفادى تلك السبلبات مستقبلاً، وتعظيم النتائج الإيجابية، على أن يتم إخطارنا بهذه الإجراءات فى موعد أقصاه الثلاثاء الموافق ٢٠١٩/٣/٣١م.

كما نحيط سيادتكم علماً بأنه سيتم البدء فى إجراء إستقصاء آخر يوم الاثنين الموافق ٢٠٢٠/٦/١م للوقوف على مدى فاعلية الإجراءات التصحيحية التى تم إتخاذها من قبل سيادتكم من عدمه.

ولسيادتكم جزيل الشكر،،،،،

## مقدمة لسيادتكم

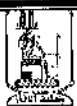
أ.د. أمين عبد الله رشيدى

## رئيس معيار القيادة والحوكمة.

مرفق طيه:

٩. نتائج الإستقصاء الخاص بالسيد وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب

### ١٠. أهم الإيجابيات والسلبيات.



### التحليل الخاص لنمط قيادة وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب

| م                      | الممارسات التطبيقية                                                                      | مدى التطبيق |       |       |                |
|------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|-------|-------|----------------|
|                        |                                                                                          | موافق بشدة  | موافق | محايد | غير موافق بشدة |
| 1                      | يسمح بالمشاركة في اتخاذ القرارات الخاصة بالعملية التعليمية.                              | 27          | 34    | 15    | 0              |
| 2                      | يحرص على الوضوح والشفافية في طرح ومناقشة الموضوعات الخاصة بالعملية التعليمية.            | 27          | 37    | 12    | 0              |
| 3                      | يحرص على أخذ رأى الأغلبية والالتزام به عند اتخاذ القرارات الخاصة بالعملية التعليمية.     | 25          | 35    | 15    | 1              |
| 4                      | يحرص على المركزية في اتخاذ القرارات، ويجعل الرجوع إليه إستشارياً في الحالات الإستثنائية. | 7           | 10    | 4     | 2              |
| 5                      | لا يجد حرجاً في التراجع عن القرارات الخاطئة عند ثبوت ذلك.                                | 9           | 10    | 4     | 0              |
| 6                      | يقبل النقد الذاتي ويحرص على جمع المعلومات المرتدة الناتجة عن قراراته وسياسته.            | 9           | 13    | 1     | 0              |
| 7                      | يرجع التميز والتفوق في العمل إلى أصحابه ويشجعهم ويشي عليهم أمام أقرانهم.                 | 29          | 31    | 13    | 2              |
| 8                      | ينتهج سياسة الباب المفتوح في تلقي الشكاوى والطلبات.                                      | 28          | 33    | 14    | 1              |
| 9                      | يستمع الى المشاكل والشكاوى باهتمام وإنصات.                                               | 30          | 33    | 11    | 1              |
| 10                     | يسعى إلى حل المشاكل التي تعرض عليه بحيادية دون النظر إلى أى اعتبارات.                    | 25          | 37    | 15    | 0              |
| 11                     | يحرص على توزيع العمل بعدالة من خلال مراعاة (الكفاءة، الرغبة، والعبء الوظيفي).            | 10          | 9     | 3     | 1              |
| 12                     | يحرص على العدالة في توزيع الحوافز المادية والمعنوية بناءً على معيار الكفاءة والإنجاز.    | 27          | 31    | 18    | 0              |
| 13                     | يطبق العدالة في محاسبية الثواب والعقاب دون النظر إلى أى اعتبارات.                        | 25          | 35    | 13    | 3              |
| 14                     | يحرص على تشجيع روح المبادرة والابتكار والإبداع وخلق كواثر مستقبلية قادرة على القيادة.    | 14          | 31    | 9     | 0              |
| 15                     | ينتهج سياسة التقارب بين الجميع لخلق بيئة إجتماعية وتعليمية قادرة على التميز والإبداع.    | 31          | 36    | 8     | 2              |
| مؤشر أسلوب القيادة (%) |                                                                                          | 41          | 45    | 9     | 2              |
|                        |                                                                                          |             |       |       | 3              |

يتجه رأى 41% من العينة إلى الموافقة بشدة بينما 45% منها يتجه إلى الموافقة على أن السيد الأستاذ الدكتور وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب يراعى تطبيق الأسلوب الديمقراطي في الإدارة، وبينما تقف نسبة 9% من العينة على الحياد، كما يتجه نسبة 2% من العينة إلى عدم الموافقة، و 3% إلى عدم الموافقة بشدة على أن السيد الأستاذ الدكتور وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب لا يراعى تطبيق الأسلوب الديمقراطي في الإدارة.

الإيجابيات التي يتميز بها أسلوب إدارة السيد الأستاذ الدكتور وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب:  
لقد خلص الاستقصاء إلى العديد من الإيجابيات والمميزات التي تميز بها السيد الأستاذ الدكتور وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب في أسلوب إدارته، نذكر بعضها في النقاط الآتية:

- التوصيات
- يحرص على توزيع العمل بعدالة من خلال مراعاة (الكفاءة، الرغبة، والعبء الوظيفي).
- ينتهج سياسة الباب المفتوح في تلقي الشكاوى والطلبات.
- يستمع إلى المشاكل والشكاوى باهتمام وإنصات.
- ينتهج سياسة التقارب بين الجميع لخلق بيئة إجتماعية وتعليمية قادرة على التميز والإبداع.
- يسعى إلى حل المشاكل التي تعرض عليه بحيادية دون النظر إلى أى اعتبارات.
- يحرص على تشجيع روح المبادرة والإبتكار والإبداع وخلق كوادر مستقبلية قادرة على القيادة.
- يرجع التميز والتفوق في العمل إلى أصحابه ويشجعهم ويثني عليهم أمام أقرانهم.
- يحرص على أخذ رأى الأغلبية والالتزام به عند إتخاذ القرارات الخاصة بالعملية التعليمية المتميزين في العمل والثناء عليهم أمام أقرانهم

(السلبيات):

فيما يلي عرض لبعض التوصيات وذلك لتحسين بعض النقاط غير الإيجابية والتي لم تحظى بنسب موافقة كبيرة وذلك لتداركها وتدعيمها والعمل على تحسينها في المستقبل. وهي كالاتي:

- مراعاة جعل الرجوع إليه في إتخاذ القرارات في الحالات الإستثنائية فقط.
- مراعاة تفويض كلاً من مرؤسيه فيما يخصه في إتخاذ القرارات.
- الحرص على إرجاع التميز والتفوق في العمل إلى أصحابه.
- الحرص على تشجيع يحرص على الوضوح والشفافية في طرح ومناقشة الموضوعات قبل إتخاذ القرارات
- مراعاة توزيع العمل على العاملين حسب رغباتهم وميولهم.
- الحرص على إنتهاج سياسة التقارب بين العاملين وخلق بيئة إجتماعية.

الخلاصة:

- يتجه رأى 86% من عينة الدراسة مابين موافق بشدة وموافق على أن السيد الأستاذ الدكتور وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب يراعى الأسلوب الامثل في الإدارة. بينما يقف 9% من العينة على



الحياد. ويتجه رأى 5% من عينة  
الدراسة ما بين غير موافق وغير موافق  
بشدة على أن السيد الأستاذ الدكتور وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب لا يراعى الأسلوب الأمثل  
فى الإدارة.



## السيد الأستاذ الدكتور/ رئيس قسم الآثار الإسلامية

تحية طيبة وبعد.....

نحيط سيادتكم علماً بنتائج الإستقصاء الخاص لأداء القيادة المتبع في قسمكم الموقر والذي تم إجرأه بواسطة فريق معيار القيادة والحوكمة في الفترة من ٢٠١٨ / ٢ / ١ إلى ٢٠١٨ / ٥ / ١ م، وذلك للتعرف على نمط وأسلوب القيادة المتبع داخل قسمكم الموقر، وقد أظهر هذا الإستقصاء بعض السلبيات والإيجابيات في أسلوب القيادة.

وعليه نرجو من سيادتكم إتخاذ الإجراءات التصحيحية التي من خلالها يمكن تفادى النتائج السلبية مستقبلاً، وتعظيم النتائج الإيجابية، على أن يتم إخطارنا بهذه الإجراءات في موعد أقصاه الثلاثاء الموافق ٢٠١٩ / ٣ / ٣١ م.

كما نحيط سيادتكم علماً بأنه سيتم البدء في إجراء إستقصاء آخر يوم الأثنين الموافق ٢٠٢٠ / ٦ / ١ م للوقوف على مدى فاعلية الإجراءات التصحيحية التي تم إتخاذها من قبل سيادتكم من عدمه.

ولسيادتكم جزيل الشكر.....

مقدمة لسيادتكم

أ.د/ أمين عبدالله رشيدى

رئيس معيار القيادة والحوكمة.

مرفق طيه:

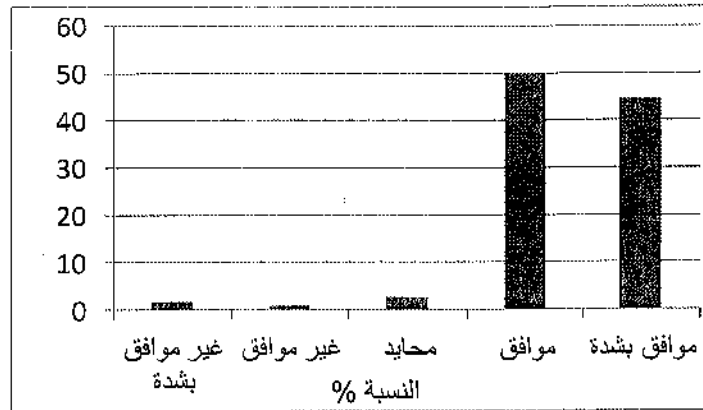
١. نتائج الإستقصاء الخاص بقسمكم الموقر.

٢. أهم الإيجابيات والسلبيات.



| م                                    | الممارسات التطبيقية                                                                           | مدى التطبيق |       |       |                |
|--------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|-------|-------|----------------|
|                                      |                                                                                               | موافق بشدة  | موافق | محايد | غير موافق بشدة |
| 1                                    | يسمح بالمشاركة في اتخاذ القرارات الخاصة بالعملية التعليمية والبحثية.                          | 17          | 14    | 7     | 1              |
| 2                                    | يحرص على الوضوح والشفافية في طرح ومناقشة الموضوعات الخاصة بالعملية التعليمية والبحثية         | 16          | 15    | 17    | 1              |
| 3                                    | يحرص على أخذ رأى الأغلبية والإلتزام به عند اتخاذ القرارات الخاصة بالعملية التعليمية والبحثية. | 14          | 20    | 4     | 1              |
| 4                                    | يحرص على المركزية في اتخاذ القرارات، ويجعل الرجوع إليه إستشارياً في الحالات الإستثنائية.      | 8           | 8     | 0     | 2              |
| 5                                    | لا يجد حرجاً في التراجع عن القرارات الخاطئة عند ثبوت ذلك.                                     | 6           | 10    | 2     | 1              |
| 6                                    | يقبل النقد الذاتي ويحرص على جمع المعلومات المرتدة الناتجة عن قراراته وسياسته.                 | 2           | 11    | 5     | 1              |
| 7                                    | يرجع التميز والتفوق في العمل إلى أصحابه ويشجعهم ويثني عليهم أمام أقرانهم.                     | 16          | 19    | 4     | 0              |
| 8                                    | ينتهج سياسة الباب المفتوح في تلقي الشكاوى والطلبات.                                           | 15          | 17    | 7     | 0              |
| 9                                    | يستمع الى المشاكل والشكاوى باهتمام وإنصات.                                                    | 16          | 19    | 5     | 0              |
| 10                                   | يسعى إلى حل المشاكل التي تعرض عليه بحيادية دون النظر إلى أى اعتبارات.                         | 18          | 17    | 5     | 0              |
| 11                                   | يحرص على توزيع العمل بعدالة من خلال مراعاة (الكفاءة، الرغبة، والعبء الوظيفي).                 | 9           | 11    | 0     | 0              |
| 12                                   | يحرص على العدالة في توزيع الحوافز المادية والمعنوية بناءً على معيار الكفاءة والإنجاز.         | 10          | 10    | 0     | 0              |
| 13                                   | يطبق العدالة في محاسبية الثواب والعقاب دون النظر إلى أى اعتبارات.                             | 7           | 10    | 1     | 1              |
| 14                                   | يحرص على تشجيع روح المبادرة والابتكار والإبداع وخلق كوادر مستقبلية قادرة على القيادة.         | 17          | 18    | 4     | 0              |
| 15                                   | ينتهج سياسة التقارب بين الجميع لخلق بيئة إجتماعية وتعليمية قادرة على التميز والإبداع.         | 19          | 18    | 1     | 0              |
| مؤشر أسلوب القيادة (%)               |                                                                                               | 44          | 50    | 2.7   | 1.7            |
| المؤشر العام لنمط القيادة الديمقراطي |                                                                                               | %94         |       |       |                |





شكل ( ) مؤشر نمط القيادة لرئيس قسم الآثار الإسلامية

- يتجه رأى 44% من العينة إلى الموافقة بشدة بينما 50% منها يتجه إلى الموافقة على أن السيد الأستاذ الدكتور/ رئيس قسم الآثار الإسلامية يراعى تطبيق الأسلوب الديمقراطي فى إدارة القسم، وبينما تقف نسبة 2,7% من العينة على الحياد، كما يتجه نسبة 1,6% من العينة إلى عدم الموافقة، و1,7% إلى عدم الموافقة بشدة على أن السيد الأستاذ الدكتور/ رئيس قسم الآثار الإسلامية لا يراعى تطبيق الأسلوب الديمقراطي فى إدارة القسم.

الإيجابيات التى يتميز بها أسلوب إدارة السيد الأستاذ الدكتور/ رئيس قسم الآثار الإسلامية:

- لقد خلص الاستقصاء إلى العديد من الإيجابيات والمميزات التى تميز بها السيد الأستاذ الدكتور/

رئيس قسم الآثار الإسلامية فى أسلوب إدارته، نذكر بعضها فى النقاط الآتية:

- يحرص على الوضوح والشفافية فى طرح ومناقشة الموضوعات قبل إتخاذ القرارات.
- يحرص على أخذ رأى الأغلبية والالتزام به عند إتخاذ القرارات الخاصة بالعملية التعليمية.
- ينتهج سياسة الباب المفتوح فى تلقى الشكاوى والطلبات.
- يستمع الى المشاكل والشكاوى باهتمام وإنصات.
- يحرص على تشجيع روح المبادرة والابتكار والإبداع وخلق كوادر مستقبلية قادرة على القيادة.
- يرجع التميز والتفوق فى العمل إلى أصحابه ويشجعهم ويثني عليهم أمام أقرانهم.
- يحرص على توزيع العمل بعدالة من خلال مراعاة (الكفاءة، الرغبة، والعبء الوظيفي).
- يطبق العدالة فى محاسبية الثواب والعقاب دون النظر إلى أى اعتبارات.
- لا يجد حرجاً فى التراجع عن القرارات الخاطئة عند ثبوت ذلك.

ينتهج سياسة التقارب بين الجميع لخلق بيئة إجتماعية وتعليمية قادرة على التميز والإبداع

التوصيات (السلبيات):

فيما يلي عرض لبعض التوصيات وذلك لتحسين بعض النقاط غير الإيجابية وذلك لتداركها وتدعيمها

والعمل على تحسينها فى المستقبل. وهى كالاتى:



- الحرص على جعل الرجوع إليه في إتخاذ القرارات في الحالات الإستثنائية فقط.
- مراعاة معيار الكفاءة عند توزيع الحوافز المادية والمعنوية.
- مراعاة توزيع العمل على العاملين حسب رغباتهم وميولهم.
- مراعاة تطبيق العدالة في محاسبية الثواب والعقاب على الجميع.
- الحرص على تشجيع روح المبادرة والإبتكار والإبداع لدى العاملين.
- الحرص على إنتهاج سياسة التقارب بين جميع العاملين بالقسم وخلق بيئة إجتماعية.

#### الخلاصة:

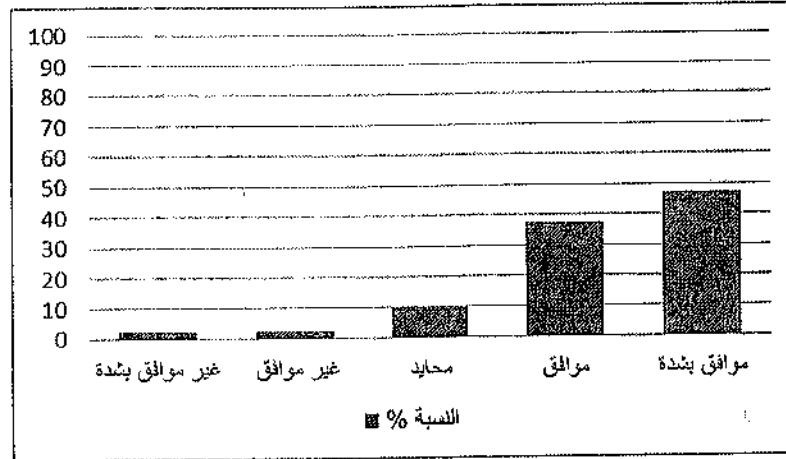
- يتجه رأى 94% من عينة الدراسة مابين موافق بشدة وموافق على أن السيد الأستاذ الدكتور/ رئيس قسم الآثار الإسلامية يراعى الأسلوب الامثل في إدارة القسم. بينما يقف 2,7% من العينة على الحياد. ويتجه رأى 3,3% من عينة الدراسة مابين غير موافق وغير موافق بشدة على أن السيد الأستاذ الدكتور/ رئيس قسم الآثار الإسلامية لا يراعى الأسلوب الامثل في إدارة القسم.

## ٢. أهم الايجابيات والسلبيات.



### نمط قيادة رئيس قسم ترميم الآثار

| م                                    | الممارسات التطبيقية                                                                           | مدى التطبيق |       |       |                |
|--------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|-------|-------|----------------|
|                                      |                                                                                               | موافق بشدة  | موافق | محايد | غير موافق بشدة |
| 1                                    | يسمح بالمشاركة فى اتخاذ القرارات الخاصة بالعملية التعليمية والبحثية.                          | 21          | 15    | 5     | 0              |
| 2                                    | يحرص على الوضوح والشفافية فى طرح ومناقشة الموضوعات الخاصة بالعملية التعليمية والبحثية         | 22          | 13    | 6     | 0              |
| 3                                    | يحرص على أخذ رأى الأغلبية والإلتزام به عند اتخاذ القرارات الخاصة بالعملية التعليمية والبحثية. | 19          | 13    | 6     | 1              |
| 4                                    | يحرص على المركزية فى اتخاذ القرارات، ويجعل الرجوع إليه إستشارياً فى الحالات الإستثنائية.      | 8           | 9     | 3     | 0              |
| 5                                    | لا يجد حرجاً فى التراجع عن القرارات الخاطئة عند ثبوت ذلك.                                     | 9           | 6     | 3     | 1              |
| 6                                    | يقبل النقد الذاتى ويحرص على جمع المعلومات المرتدة الناتجة عن قراراته وسياسته.                 | 10          | 8     | 2     | 0              |
| 7                                    | يرجع التميز والتفوق فى العمل إلى أصحابه ويشجعهم ويثني عليهم أمام أقرانهم.                     | 19          | 14    | 9     | 0              |
| 8                                    | ينتهج سياسة الباب المفتوح فى تلقي الشكاوى والطلبات.                                           | 21          | 13    | 6     | 0              |
| 9                                    | يستمع الى المشاكل والشكاوى باهتمام وإنصات.                                                    | 24          | 12    | 5     | 1              |
| 10                                   | يسعى إلى حل المشاكل التى تعرض عليه بحيادية دون النظر إلى أى اعتبارات.                         | 19          | 17    | 5     | 1              |
| 11                                   | يحرص على توزيع العمل بعدالة من خلال مراعاة (الكفاءة، الرغبة، والعبء الوظيفي).                 | 10          | 8     | 2     | 0              |
| 12                                   | يحرص على العدالة فى توزيع الحوافز المادية والمعنوية بناءً على معيار الكفاءة والإنجاز.         | 9           | 8     | 2     | 0              |
| 13                                   | يطبق العدالة فى محاسبية الثواب والعقاب دون النظر إلى أى اعتبارات.                             | 18          | 13    | 8     | 2              |
| 14                                   | يحرص على تشجيع روح المبادرة والإبتكار والإبداع وخلق كوادر مستقبلية قادرة على القيادة.         | 20          | 14    | 7     | 0              |
| 15                                   | ينتهج سياسة التقارب بين الجميع لخلق بيئة إجتماعية وتعليمية قادرة على التميز والإبداع.         | 22          | 14    | 5     | 0              |
| مؤشر أسلوب القيادة (%)               |                                                                                               | 47          | 37    | 11    | 2.5            |
| المؤشر العام لنمط القيادة الديمقراطي |                                                                                               | %84         |       |       |                |



- يتجه رأى 47% من العينة إلى الموافقة بشدة بينما 37% منها يتجه إلى الموافقة على أن السيد الأستاذ الدكتور/ رئيس قسم ترميم الآثار يراعى تطبيق الأسلوب الديمقراطى فى إدارة القسم، وبينما تقف نسبة 11% من العينة على الحياد، كما يتجه نسبة 2,5% من العينة إلى عدم الموافقة، 2,5% إلى عدم الموافقة بشدة على أن السيد الأستاذ الدكتور/ رئيس قسم الترميم لا يراعى تطبيق الأسلوب الديمقراطى فى إدارة القسم.

الإيجابيات التى يتميز بها أسلوب إدارة السيد الأستاذ الدكتور/ رئيس قسم الترميم:

لقد خلص الإستقصاء إلى العديد من الإيجابيات والمميزات التى تميز بها السيد الأستاذ الدكتور/ رئيس

قسم الترميم فى أسلوب إدارته للقسم، نذكر بعضها فى النقاط الآتية:

- يحرص على الوضوح والشفافية فى طرح ومناقشة الموضوعات قبل إتخاذ القرارات.
- يحرص على أخذ رأى الأغلبية والإلتزام به عند إتخاذ القرارات الخاصة بالعملية التعليمية.
- يرجع التميز والتفوق فى العمل إلى أصحابه ويشجعهم ويثنى عليهم أمام أقرانهم.
- ينتهج سياسة الباب المفتوح فى تلقى الشكاوى والطلبات.
- يستمع الى المشاكل والشكاوى باهتمام وإنصات.
- يحرص على توزيع العمل بعدالة من خلال مراعاة (الكفاءة، الرغبة، والعبء الوظيفى).
- يحرص على تشجيع روح المبادرة والإبتكار والإبداع وخلق كوادر مستقبلية قادرة على القيادة.
- ينتهج سياسة التقارب بين الجميع لخلق بيئة إجتماعية وتعليمية قادرة على التميز والإبداع.

التوصيات (السلبية):

- فيما يلى عرض لبعض التوصيات وذلك لتحسين بعض النقاط غير الإيجابية وذلك لتداركها

وتدعيمها والعمل على تحسينها فى المستقبل. وهى كالاتى:

- والحرص على عدم المركزية فى إتخاذ القرارات. ويجعل الرجوع إليه إستشارياً فى الحالات الإستثنائية.



- عدم إيجاد حرجاً في التراجع عن القرارات الخاطئة عند ثبوت ذلك.

- قبول النقد الذاتي ويحرص على جمع المعلومات المرتدة الناتجة عن قراراته وسياساته.

- السعي إلى حل المشاكل التي تعرض عليه بحيادية دون النظر إلى أي اعتبارات.

- الحرص على العدالة في توزيع الحوافز المادية والمعنوية بناءً على معيار الكفاءة والإنجاز غير

#### الخلاصة:

- يتجه رأى 84% من عينة الدراسة مابين موافق بشدة وموافق على أن السيد الأستاذ الدكتور/ رئيس

قسم الترميم يراعى الأسلوب الامثل فى إدارة القسم. بينما يقف 11% من العينة على الحياد. ويتجه

رأى 5% من عينة الدراسة مابين غير موافق

- موافق بشدة على أن السيد الأستاذ الدكتور/ رئيس قسم الترميم لا يراعى الأسلوب الامثل فى إدارة القسم.

السيد الأستاذ الدكتور/ رئيس قسم الآثار المصرية

**تحية طيبة وبعد،،،،،**

نحيط سيادتكم علماً بنتائج الإستقصاء الخاص لأداء القيادة المتبع في قسمكم الموقر والذي تم إجراءه بواسطة فريق معيار القيادة والحوكمة في الفترة من ١ / ٢ / ٢٠١٨م إلى ١ / ٥ / ٢٠١٨م، وذلك للتعرف على نمط وأسلوب القيادة المتبع داخل قسمكم الموقر، وقد أظهر هذا الإستقصاء بعض السلبيات والإيجابيات في أسلوب القيادة. وعليه نرجو من سيادتكم إتخاذ الإجراءات التصحيحية التي من خلالها يمكن تفادي النتائج السلبية مستقبلاً، وتعظيم النتائج الإيجابية، على أن يتم إخطارنا بهذه الإجراءات في موعد أقصاه الثلاثاء الموافق ٣١ / ٣ / ٢٠١٩م.

كما نحيط سيادتكم علماً بأنه سيتم البدء في إجراء إستقصاء آخر يوم الاثنين الموافق ١ / ٦ / ٢٠٢٠م للوقوف على مدى فاعلية الإجراءات التصحيحية التي تم إتخاذها من قبل سيادتكم من عدمه.

**ولسيادتكم جزيل الشكر وودود**

مقدمة لسيادتكم

أ.د/ أمين عبد الله رشیدی

رئيس معيار القيادة والحوكمة.

**مرفق طیه:**

١. نتائج الإستقصاء الخاص بقسمكم الموقر

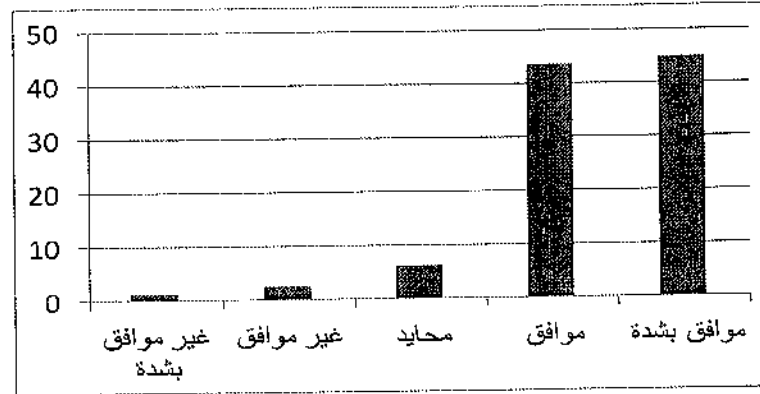
٢. أهم الإيجابيات والسلبيات.



### تمط قيادة رئيس قسم الآثار المصرية

| م                                    | الممارسات التطبيقية                                                                           | مدى التطبيق |       |       |                |
|--------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|-------|-------|----------------|
|                                      |                                                                                               | موافق بشدة  | موافق | محايد | غير موافق بشدة |
| 1                                    | يسمح بالمشاركة فى إتخاذ القرارات الخاصة بالعملية التعليمية والبحثية.                          | 13          | 14    | 5     | 2              |
| 2                                    | يحرص على الوضوح والشفافية فى طرح ومناقشة الموضوعات الخاصة بالعملية التعليمية والبحثية         | 15          | 14    | 4     | 0              |
| 3                                    | يحرص على أخذ رأى الأغلبية والإلتزام به عند إتخاذ القرارات الخاصة بالعملية التعليمية والبحثية. | 15          | 15    | 4     | 0              |
| 4                                    | يحرص على المركزية فى إتخاذ القرارات، ويجعل الرجوع إليه إستشارياً فى الحالات الإستثنائية.      | 7           | 7     | 0     | 0              |
| 5                                    | لا يجد حرجاً فى التراجع عن القرارات الخاطئة عند ثبوت ذلك.                                     | 7           | 6     | 0     | 1              |
| 6                                    | يقبل النقد الذاتى ويحرص على جمع المعلومات المريدة الناتجة عن قراراته وسياسته.                 | 6           | 6     | 1     | 1              |
| 7                                    | يرجع التميز والتفوق فى العمل إلى أصحابه ويشجعهم ويثلى عليهم أمام أقرانهم.                     | 17          | 14    | 3     | 0              |
| 8                                    | ينتهج سياسة الباب المفتوح فى تلقى الشكاوى والطلبات.                                           | 15          | 14    | 4     | 1              |
| 9                                    | يستمع الى المشاكل والشكاوى باهتمام وإنصات.                                                    | 8           | 7     | 0     | 0              |
| 10                                   | يسعى إلى حل المشاكل التى تعرض عليه بحيادية دون النظر إلى أى اعتبارات.                         | 15          | 14    | 5     | 1              |
| 11                                   | يحرص على توزيع العمل بعدالة من خلال مراعاة (الكفاءة، الرغبة، والعبء الوظيفي).                 | 5           | 7     | 3     | 0              |
| 12                                   | يحرص على العدالة فى توزيع الحوافز المادية والمعنوية بناءً على معيار الكفاءة والإنجاز.         | 8           | 7     | 0     | 0              |
| 13                                   | يطبق العدالة فى محاسبية الثواب والعقاب دون النظر إلى أى اعتبارات.                             | 14          | 15    | 2     | 3              |
| 14                                   | يحرص على تشجيع روح المبادرة والابتكار والإبداع وخلق كوادر مستقبلية قادرة على القيادة.         | 15          | 15    | 4     | 0              |
| 15                                   | ينتهج سياسة التقارب بين الجميع لخلق بيئة إجتماعية وتعليمية قادرة على التميز والإبداع.         | 16          | 13    | 6     | 0              |
| مؤشر أسلوب القيادة (%)               |                                                                                               | 45,5        | 43,5  | 6     | 4              |
| المؤشر العام لتمط القيادة الديمقراطي |                                                                                               | %89         |       |       |                |





شكل ( ) مؤشر نمط القيادة لرئيس قسم الآثار المصرية

- يتجه رأى 45,5% من العينة إلى الموافقة بشدة بينما 43,5% منها يتجه إلى الموافقة على أن السيد الأستاذ الدكتور/ رئيس قسم الآثار المصرية يراعى تطبيق الأسلوب الديمقراطي فى إدارة القسم، وبينما تقف نسبة 6% من العينة على الحياد، كما يتجه نسبة 4% من العينة إلى عدم الموافقة، و1% إلى عدم الموافقة بشدة على أن السيد الأستاذ الدكتور/ رئيس قسم الآثار المصرية لا يراعى تطبيق الأسلوب الديمقراطي فى إدارة القسم.

الإيجابيات التى يتميز بها أسلوب إدارة السيد الأستاذ الدكتور/ رئيس قسم الآثار المصرية:

- لقد خلص الإستقصاء إلى العديد من الإيجابيات والمميزات التى تميز بها السيد الأستاذ الدكتور/

رئيس قسم الآثار المصرية فى أسلوب إدارته للقسم، نذكر بعضها فى النقاط الآتية:

- يحرص على الوضوح والشفافية فى طرح ومناقشة الموضوعات قبل إتخاذ القرارات.
- يحرص على أخذ رأى الأغلبية والإلتزام به عند إتخاذ القرارات الخاصة بالعملية التعليمية.
- ينتهج سياسة الباب المفتوح فى تلقى الشكاوى والطلبات.
- يستمع الى المشاكل والشكاوى باهتمام وإنصات.
- يرجع التميز والتفوق فى العمل إلى أصحابه ويشجعهم ويثنى عليهم أمام أقرانهم.
- يحرص على توزيع العمل بعدالة من خلال مراعاة (الكفاءة، الرغبة، والعبء الوظيفي).
- يطبق العدالة فى محاسبية الثواب والعقاب دون النظر إلى أى اعتبارات.
- يحرص على تشجيع روح المبادرة والإبتكار والإبداع وخلق كوادر مستقبلية قادرة على القيادة.
- ينتهج سياسة التقارب بين الجميع لخلق بيئة إجتماعية وتعليمية قادرة على التميز والإبداع.

**التوصيات (السلبيات):**

فيما يلي عرض لبعض التوصيات وذلك لتحسين بعض النقاط غير الإيجابية وذلك لتداركها وتدعيمها

والعمل على تحسينها فى المستقبل. وهى كالاتى:



- الحرص على عدم المركزية فى إتخاذ القرارات, ويجعل الرجوع إليه إستشارياً فى الحالات الإستثنائية.
- عدم إيجاد حرجاً فى التراجع عن القرارات الخاطئة عند ثبوت ذلك.
- قبول النقد الذاتى ويحرص على جمع المعلومات المرتدة الناتجة عن قراراته وسياسته.
- السعى إلى حل المشاكل التى تعرض عليه بحيادية دون النظر إلى أى إعتبارات.
- الحرص على العدالة فى توزيع الحوافز المادية والمعنوية بناءً على معيار الكفاءة والإنجاز.
- 

#### الخلاصة:

- يتجه رأى 89% من عينة الدراسة مابين موافق بشدة وموافق على أن السيد الأستاذ الدكتور/ رئيس قسم الآثار المصرية يراعى الأسلوب الامثل فى إدارة القسم. بينما يقف 6 % من العينة على الحياد. ويتجه رأى 5% من عينة الدراسة مابين غير موافق وغير موافق بشدة على أن السيد الأستاذ الدكتور/ رئيس قسم الآثار المصرية لا يراعى الأسلوب الامثل فى إدارة القسم.

## ٢. أهم الإيجابيات والسلبيات.



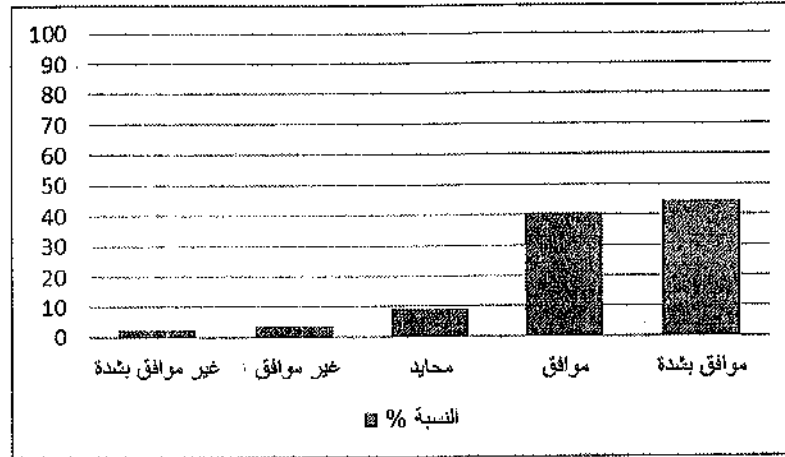
### نمط قيادة رئيس قسم الآثار اليونانية والرومانية

| م                      | الممارسات التطبيقية                                                                           | مدى التطبيق |       |       |                |
|------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|-------|-------|----------------|
|                        |                                                                                               | موافق بشدة  | موافق | محايد | غير موافق بشدة |
| 1                      | يسمح بالمشاركة في اتخاذ القرارات الخاصة بالعملية التعليمية والبحثية.                          | 16          | 15    | 7     | 1              |
| 2                      | يحرص على الوضوح والشفافية في طرح ومناقشة الموضوعات الخاصة بالعملية التعليمية والبحثية         | 17          | 14    | 7     | 1              |
| 3                      | يحرص على أخذ رأى الأغلبية والإلتزام به عند اتخاذ القرارات الخاصة بالعملية التعليمية والبحثية. | 15          | 20    | 4     | 1              |
| 4                      | يحرص على المركزية في اتخاذ القرارات، ويجعل الرجوع إليه إستشارياً في الحالات الإستثنائية.      | 8           | 8     | 0     | 2              |
| 5                      | لا يجد حرجاً في التراجع عن القرارات الخاطئة عند ثبوت ذلك.                                     | 6           | 10    | 2     | 1              |
| 6                      | يقبل النقد الذاتي ويحرص على جمع المعلومات المرتدة الناتجة عن قراراته وسياسته.                 | 2           | 11    | 5     | 1              |
| 7                      | يرجع التميز والتفوق في العمل إلى أصحابه ويشجعهم ويثني عليهم أمام أقرانهم.                     | 16          | 19    | 4     | 0              |
| 8                      | ينتهج سياسة الباب المفتوح في تلقي الشكاوى والطلبات.                                           | 15          | 17    | 7     | 0              |
| 9                      | يستمع الى المشاكل والشكاوى باهتمام وإنصات.                                                    | 16          | 19    | 5     | 0              |
| 10                     | يسعى إلى حل المشاكل التي تعرض عليه بحيادية دون النظر إلى أى إعتبارات.                         | 18          | 17    | 5     | 0              |
| 11                     | يحرص على توزيع العمل بعدالة من خلال مراعاة (الكفاءة، الرغبة، والعبء الوظيفي).                 | 9           | 11    | 0     | 0              |
| 12                     | يحرص على العدالة في توزيع الحوافز المادية والمعنوية بناءً على معيار الكفاءة والإنجاز.         | 10          | 10    | 0     | 0              |
| 13                     | يطبق العدالة في محاسبية الثواب والعقاب دون النظر إلى أى إعتبارات.                             | 12          | 18    | 8     | 1              |
| 14                     | يحرص على تشجيع روح المبادرة والإبتكار والإبداع وخلق كوادر مستقبلية قادرة على القيادة.         | 17          | 18    | 4     | 0              |
| 15                     | ينتهج سياسة التقارب بين الجميع لخلق بيئة إجتماعية وتعليمية قادرة على التميز والإبداع.         | 19          | 18    | 1     | 0              |
| مؤشر أسلوب القيادة (%) |                                                                                               | 44          | 51    | 2.5   | 1.5            |



%95

المؤشر العام لنمط القيادة الديمقراطي



شكل ( ) مؤشر نمط القيادة لمدير وحدة ضمان الجودة بالكلية

- يتجه رأى 44% من العينة إلى الموافقة بشدة بينما 51% منها يتجه إلى الموافقة على أن السيد الأستاذ الدكتور/ رئيس قسم الآثار اليونانية والرومانية يراعى تطبيق الأسلوب الديمقراطي فى إدارة القسم، وبينما تقف نسبة 2,5% من العينة على الحياد، كما يتجه نسبة 1% من العينة إلى عدم الموافقة، 1,5% إلى عدم الموافقة بشدة على أن السيد الأستاذ الدكتور/ رئيس قسم الآثار اليونانية والرومانية لا يراعى تطبيق الأسلوب الديمقراطي فى إدارة القسم.

الإيجابيات التى يتميز بها أسلوب إدارة السيد الأستاذ الدكتور/ رئيس قسم الآثار اليونانية والرومانية:

لقد خلص الاستقصاء إلى العديد من الإيجابيات والمميزات التى تميز بها السيد الأستاذ الدكتور/ رئيس

قسم الآثار اليونانية والرومانية فى أسلوب إدارته للقسم، نذكر بعضها فى النقاط الآتية:

- . يحرص على أخذ رأى الأغلبية والإلتزام به عند إتخاذ القرارات الخاصة بالعملية التعليمية.
- ينتهج سياسة الباب المفتوح فى تلقى الشكاوى والطلبات.
- يستمع الى المشاكل والشكاوى باهتمام وإنصات.
- يحرص على تشجيع روح المبادرة والإبتكار والإبداع وخلق كوادر مستقبلية قادرة على القيادة.
- يرجع التميز والتفوق فى العمل إلى أصحابه ويشجعهم ويثنى عليهم أمام أقرانهم.
- يحرص على توزيع العمل بعدالة من خلال مراعاة (الكفاءة، الرغبة، والعبء الوظيفي).
- يطبق العدالة فى محاسبية الثواب والعقاب دون النظر إلى أى اعتبارات.
- لا يجد حرجاً فى التراجع عن القرارات الخاطئة عند ثبوت ذلك.
- ينتهج سياسة التقارب بين الجميع لخلق بيئة إجتماعية وتعليمية قادرة على التميز وا

التوصيات (السلبيات):

فيما يلي عرض لبعض التوصيات وذلك لتحسين بعض النقاط غير الإيجابية والتي لم تحظى بنسب موافقة كبيرة وذلك لتداركها وتدعيمها والعمل على تحسينها في المستقبل. وهي كالآتي:

- مراعاة الحرص على جمع المعلومات المرتدة الناتجة عن القرارات والسياسات.
- الحرص على التراجع عن القرارات الخاطئة عند ثبوت ذلك.
- مراعاة تطبيق العدالة في محاسبة الثواب والعقاب على الجميع.
- مراعاة الحرص على خلق كوادر قادرة على القيادة والإدارة.

#### الخلاصة:

- يتجه رأى 95% من عينة الدراسة مابين موافق بشدة وموافق على أن السيد الأستاذ الدكتور/ رئيس قسم الآثار اليونانية والرومانية يراعى الأسلوب الامثل فى إدارة القسم. بينما يقف 2,5% من العينة على الحياد. ويتجه رأى 2,5% من عينة الدراسة مابين غير موافق وغير موافق بشدة على أن السيد الأستاذ الدكتور/ رئيس قسم الآثار اليونانية والرومانية لا يراعى الأسلوب الامثل فى إدارة القسم.



السيد / مدير الكلية

تحية طيبة وبعد.....

نحيط سيادتكم علماً بنتائج الإستقصاء الخاص لأداء القيادة المتبع لسيادتكم والذي تم إجراءه بواسطة فريق معيار القيادة والحوكمة فى الفترة من ١ / ٢ / ٢٠١٨ م إلى ١ / ٥ / ٢٠١٨ م، وذلك للتعرف على نمط وأسلوب القيادة المتبع لسيادتكم، وقد أظهر هذا الإستقصاء بعض السلبيات والإيجابيات فى أسلوب القيادة.

وعليه نرجو من سيادتكم إتخاذ الإجراءات التصحيحية التى من خلالها يمكن تفادى النتائج السلبية مستقبلاً، وتعظيم النتائج الإيجابية، على أن يتم إخطارنا بهذه الإجراءات فى موعد أقصاه الثلاثاء الموافق ٢٠١٩/٣/٣١ م.

كما نحيط سيادتكم علماً بأنه سيتم البدء فى إجراء إستقصاء آخر يوم الأثنين الموافق ٢٠٢٠/٦/١ م للوقوف على مدى فاعلية الإجراءات التصحيحية التى تم إتخاذها من قبل سيادتكم من عدمه.

ولسيادتكم جزيل الشكر.....

مقدمة لسيادتكم

أ.د/ أمين عبد الله رشيدى

رئيس معيار القيادة والحوكمة.

مرفق طيه:

١١. نتائج الإستقصاء الخاص بالسيد مدير الكلية

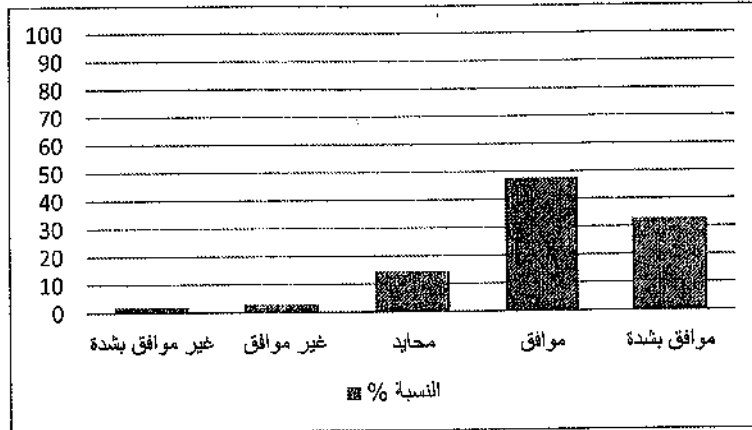
١٢. أهم الإيجابيات والسلبيات.



### نمط قيادة مدير الكلية

| م                                    | الممارسات التطبيقية                                                                      | مدى التطبيق |       |       |                |
|--------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|-------|-------|----------------|
|                                      |                                                                                          | موافق بشدة  | موافق | محايد | غير موافق بشدة |
| 1                                    | يسمح بالمشاركة فى إتخاذ القرارات الخاصة بإدارة الكلية.                                   | 11          | 13    | 3     | 1              |
| 2                                    | يحرص على الوضوح والشفافية فى طرح ومناقشة الموضوعات الخاصة بشئون الإدارة                  | 10          | 14    | 2     | 1              |
| 3                                    | يحرص على أخذ رأى الأغلبية والالتزام به عند إتخاذ القرارات الخاصة بالشئون الإدارية        | 6           | 16    | 4     | 1              |
| 4                                    | يحرص على المركزية فى إتخاذ القرارات، ويجعل الرجوع إليه إستشارياً فى الحالات الإستثنائية. | 6           | 12    | 4     | 2              |
| 5                                    | لا يجد حرجاً فى التراجع عن القرارات الخاطئة عند ثبوت ذلك.                                | 10          | 12    | 4     | 1              |
| 6                                    | يقبل النقد الذاتى ويحرص على جمع المعلومات المرتدة الناتجة عن قراراته وسياسته.            | 11          | 11    | 4     | 1              |
| 7                                    | يرجع التميز والتفوق فى العمل إلى أصحابه ويشجعهم ويثنى عليهم أمام أقرانهم.                | 7           | 16    | 5     | 0              |
| 8                                    | ينتهج سياسة الباب المفتوح فى تلقى الشكاوى والطلبات.                                      | 8           | 15    | 4     | 0              |
| 9                                    | يستمع الى المشاكل والشكاوى باهتمام وإنصات.                                               | 8           | 15    | 4     | 0              |
| 10                                   | يسعى إلى حل المشاكل التى تعرض عليه بحيادية دون النظر إلى أى اعتبارات.                    | 12          | 11    | 5     | 0              |
| 11                                   | يحرص على توزيع العمل بعدالة من خلال مراعاة (الكفاءة، الرغبة، والعبء الوظيفي).            | 13          | 11    | 4     | 0              |
| 12                                   | يحرص على العدالة فى توزيع الحوافز المادية والمعنوية بناءً على معيار الكفاءة والإنجاز.    | 12          | 10    | 4     | 1              |
| 13                                   | يطبق العدالة فى محاسبية الثواب والعقاب دون النظر إلى أى اعتبارات.                        | 8           | 13    | 5     | 1              |
| 14                                   | يحرص على تشجيع روح المبادرة والابتكار والإبداع وخلق كوادر مستقبلية قادرة على القيادة.    | 8           | 15    | 5     | 0              |
| 15                                   | ينتهج سياسة التقارب بين الجميع لخلق بيئة إجتماعية وتعليمية قادرة على التميز والإبداع.    | 6           | 16    | 5     | 0              |
| مؤشر أسلوب القيادة (%)               |                                                                                          | 32.9        | 47.7  | 14.5  | 2.9            |
| المؤشر العام لنمط القيادة الديمقراطي |                                                                                          | 80.6%       |       |       |                |





شكل ( ) مؤشر نمط القيادة لمدير الكلية

يتجه رأى 32.9% من العينة إلى الموافقة بشدة بينما 47.7% منها يتجه إلى الموافقة على أن السيد مدير الكلية يراعى تطبيق الأسلوب الديمقراطي فى الإدارة، وبينما تقف نسبة 14.5% من العينة على الحياد، كما يتجه نسبة 2.5% من العينة إلى عدم الموافقة، و 2% إلى عدم الموافقة بشدة على أن السيد مدير الكلية لا يراعى تطبيق الأسلوب الديمقراطي فى الإدارة.

الإيجابيات التى يتميز بها أسلوب إدارة السيد مدير الكلية

لقد خلص الاستقصاء إلى العديد من الإيجابيات والمميزات التى تتميز بها السيد مدير الكلية فى أسلوب إدارته، نذكر بعضها فى النقاط الآتية:

- . يحرص على الوضوح والشفافية فى طرح ومناقشة الموضوعات قبل إتخاذ القرارات.
- يحرص على أخذ رأى الأغلبية والالتزام به عند إتخاذ القرارات الخاصة بالعملية الإدارية.
- ينتهج سياسة الباب المفتوح فى تلقى الشكاوى والطلبات.
- يستمع الى المشاكل والشكاوى باهتمام وإنصات.
- يحرص على تشجيع روح المبادرة والإبتكار والإبداع وخلق كوادر مستقبلية قادرة على القيادة.
- يرجع التميز والتفوق فى العمل إلى أصحابه ويشجعهم ويشئى عليهم أمام أقرانهم.
- يحرص على توزيع العمل بعدالة من خلال مراعاة (الكفاءة، الرغبة، والعبء الوظيفي).
- ينتهج سياسة التقارب بين الجميع لخلق بيئة إجتماعية وإدارية قادرة على التميز والإبداع

#### التوصيات

(السلبيات):

- فيما يلى عرض لبعض التوصيات وذلك لتحسين بعض النقاط غير الإيجابية وذلك لتداركها وتدعيمها والعمل على تحسينها فى المستقبل. وهى كالاتى:



- الحرص على عدم المركزية في إتخاذ القرارات.
- يجعل الرجوع إليه إستشارياً في الحالات الإستثنائية.
- عدم إيجاد حرجاً في التراجع عن القرارات الخاطئة عند ثبوت ذلك.
- قبول النقد الذاتي ويحرص على جمع المعلومات المرتدة الناتجة عن قراراته وسياسته.

#### الخلاصة:

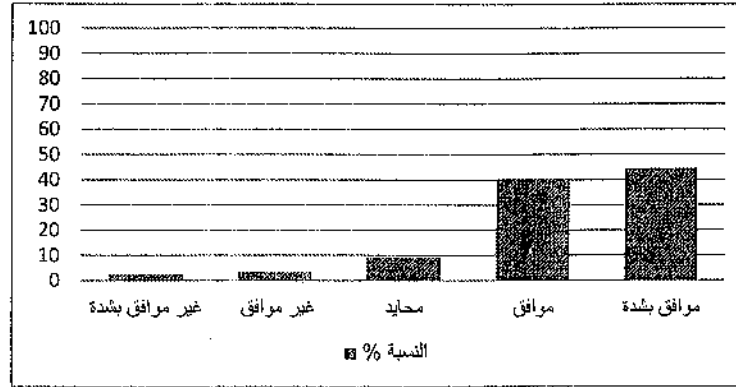
يتجه رأى 80% من عينة الدراسة مابين موافق بشدة وموافق على أن السيد مدير الكلية يراعى الأسلوب الامثل في الإدارة. بينما يقف 14,5% من العينة على الحياد. ويتجه رأى 5% من عينة الدراسة مابين غير موافق وغير موافق بشدة على أن السيد مدير الكلية لا يراعى الأسلوب الامثل في الإدارة لدى الإداريين

## ٢. أهم الإيجابيات والسلبيات.



### نمط قيادة مدير وحدة ضمان الجودة

| م                                    | الممارسات التطبيقية                                                                           | مدى التطبيق |       |       |                |
|--------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|-------|-------|----------------|
|                                      |                                                                                               | موافق بشدة  | موافق | محايد | غير موافق بشدة |
| 1                                    | يسمح بالمشاركة في اتخاذ القرارات الخاصة بالعملية التعليمية والبحثية.                          | 11          | 7     | 1     | 1              |
| 2                                    | يحرص على الوضوح والشفافية في طرح ومناقشة الموضوعات الخاصة بالعملية التعليمية والبحثية         | 11          | 7     | 2     | 0              |
| 3                                    | يحرص على أخذ رأى الأغلبية والالتزام به عند اتخاذ القرارات الخاصة بالعملية التعليمية والبحثية. | 9           | 7     | 2     | 1              |
| 4                                    | يحرص على المركزية في اتخاذ القرارات، ويجعل الرجوع إليه إستشارياً في الحالات الإستثنائية.      | 8           | 9     | 2     | 0              |
| 5                                    | لا يجد حرجاً في التراجع عن القرارات الخاطئة عند ثبوت ذلك.                                     | 8           | 8     | 2     | 1              |
| 6                                    | يقبل النقد الذاتي ويحرص على جمع المعلومات المرتدة الناتجة عن قراراته وسياسته.                 | 8           | 8     | 3     | 0              |
| 7                                    | يرجع التميز والتفوق في العمل إلى أصحابه ويشجعهم ويشي عليهم أمام أقرانهم.                      | 7           | 9     | 2     | 1              |
| 8                                    | ينتهج سياسة الباب المفتوح في تلقى الشكاوى والطلبات.                                           | 10          | 7     | 2     | 0              |
| 9                                    | يستمع الى المشاكل والشكاوى باهتمام وإنصات.                                                    | 9           | 8     | 2     | 1              |
| 10                                   | يسعى إلى حل المشاكل التي تعرض عليه بحيادية دون النظر إلى أى اعتبارات.                         | 10          | 8     | 2     | 0              |
| 11                                   | يحرص على توزيع العمل بعدالة من خلال مراعاة (الكفاءة، الرغبة، والعبء الوظيفي).                 | 9           | 9     | 1     | 0              |
| 12                                   | يحرص على العدالة في توزيع الحوافز المادية والمعنوية بناءً على معيار الكفاءة والإنجاز.         | 8           | 8     | 2     | 1              |
| 13                                   | يطبق العدالة في محاسبية الثواب والعقاب دون النظر إلى أى اعتبارات.                             | 10          | 8     | 1     | 0              |
| 14                                   | يحرص على تشجيع روح المبادرة والابتكار والإبداع وخلق كواثر مستقبلية قادرة على القيادة.         | 9           | 8     | 2     | 0              |
| 15                                   | ينتهج سياسة التقارب بين الجميع لخلق بيئة إجتماعية وتعليمية قادرة على التميز والإبداع.         | 10          | 8     | 1     | 0              |
| مؤشر أسلوب القيادة (%)               |                                                                                               | 44.5        | 40.5  | 9     | 3.5            |
| المؤشر العام لنمط القيادة الديمقراطي |                                                                                               | %85         |       |       |                |



شكل ( ) مؤشر نمط القيادة لمدير وحدة ضمان الجودة بالكلية

- يتجه رأى 44,5% من العينة إلى الموافقة بشدة بينما 40,5% منها يتجه إلى الموافقة على أن السيد الأستاذ الدكتور/ مدير وحدة الجودة يراعى تطبيق الأسلوب الديمقراطي فى إدارة القسم، وبينما تقف نسبة 9% من العينة على الحياد، كما يتجه نسبة 3,5% من العينة إلى عدم الموافقة، 2,5% إلى عدم الموافقة بشدة على أن السيد الأستاذ الدكتور/ مدير وحدة الجودة لا يراعى تطبيق الأسلوب الديمقراطي فى إدارة القسم.

الإيجابيات التى يتميز بها أسلوب إدارة السيد الأستاذ الدكتور/ مدير وحدة الجودة:

- لقد خلص الإستقصاء إلى العديد من الإيجابيات والمميزات التى تميز بها السيد الأستاذ الدكتور/ مدير وحدة الجودة فى أسلوب إدارته للقسم، نذكر بعضها فى النقاط الآتية:
- يحرص على الوضوح والشفافية فى طرح ومناقشة الموضوعات قبل إتخاذ القرارات.
- يحرص على أخذ رأى الأغلبية والإلتزام به عند إتخاذ القرارات الخاصة بالعملية التعليمية.
- ينتهج سياسة الباب المفتوح فى تلقى الشكاوى والطلبات.
- يستمع الى المشاكل والشكاوى باهتمام وإنصات.
- يحرص على تشجيع روح المبادرة والإبتكار والإبداع وخلق كوادر مستقبلية قادرة على القيادة.
- يرجع التميز والتفوق فى العمل إلى أصحابه ويشجعهم ويثنى عليهم أمام أقرانهم.
- يحرص على توزيع العمل بعدالة من خلال مراعاة (الكفاءة، الرغبة، والعبء الوظيفي).
- ينتهج سياسة التقارب بين الجميع لخلق بيئة إجتماعية وتعليمية قادرة على التميز والإبداع



- ينتهج سياسة الباب المفتوح فى تلقى الشكاوى والطلبات من العاملين بالكلية.
  - يستمع إلى مشاكل العاملين بإهتمام وإنصات.
  - يسعى إلى حل المشاكل التى تعرض عليه.
  - يحرص على تنمية المهارات الإدارية للعاملين بالكلية.
  - تقديم المصلحة العامة للمؤسسة على المصلحة الشخصية.
- التوصيات (السلبيات):**

- فيما يلى عرض لبعض التوصيات وذلك لتحسين بعض النقاط غير الإيجابية وذلك لتداركها وتدريبها والعمل على تحسينها فى المستقبل. وهى كالاتى:
- الحرص على عدم المركزية فى إتخاذ القرارات، وجعل الرجوع إليه إستشارياً فى الحالات الإستثنائية.
- عدم إيجاد حرجاً فى التراجع عن القرارات الخاطئة عند ثبوت ذلك.
- قبول النقد الذاتى ويحرص على جمع المعلومات المرتدة الناتجة عن قراراته وسياسته.
- السعى إلى حل المشاكل التى تعرض عليه بحيادية دون النظر إلى أى اعتبارات.
- الحرص على العدالة فى توزيع الحوافز المادية والمعنوية بناءً على معيار الكفاءة والإنجاز.

#### **الخلاصة:**

- يتجه رأى 85% من عينة الدراسة مابين موافق بشدة وموافق على أن السيد الأستاذ الدكتور/ مدير وحدة الجودة يراعى الأسلوب الامثل فى إدارة وحدة الجودة. بينما يقف 6% من العينة على الحياد. ويتجه رأى 6% من عينة الدراسة مابين غير موافق وغير موافق بشدة على أن السيد الأستاذ الدكتور/ مدير وحدة الجودة لا يراعى الأسلوب الامثل فى إدارة الجودة.

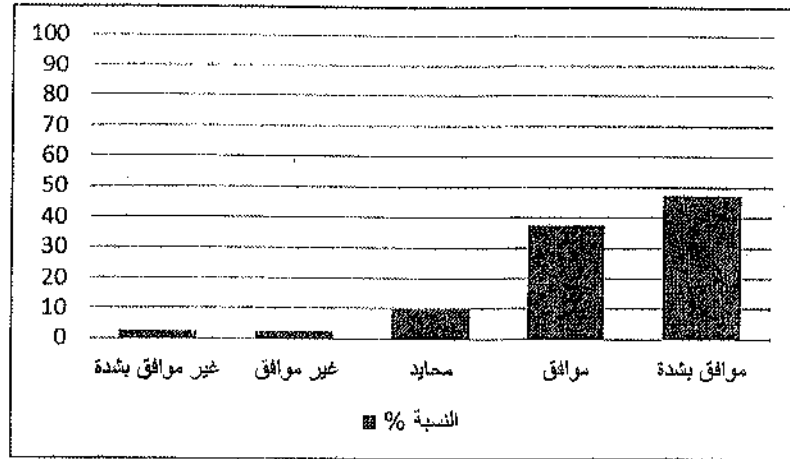
## ٢. أهم الايجابيات والسلبيات.



### نمط قيادة مديري الوحدات

| م  | الممارسات التطبيقية                                                           | مدى التطبيق |       |       |                |
|----|-------------------------------------------------------------------------------|-------------|-------|-------|----------------|
|    |                                                                               | موافق بشدة  | موافق | محايد | غير موافق بشدة |
| 1  | . القدرة على الاتصال والتواصل مع الآخرين                                      | 21          | 15    | 5     | 0              |
| 2  | يحتفظ بعلاقات طيبة مع أفراد مؤسسه                                             | 22          | 13    | 6     | 0              |
| 3  | . لديه القدرة على توجيه الآخرين                                               | 19          | 13    | 6     | 1              |
| 4  | . لديه القدرة على العمل تحت ضغط                                               | 8           | 9     | 3     | 0              |
| 5  | يحترم آراء الآخرين وتقبل النقد.                                               | 9           | 6     | 3     | 1              |
| 6  | يستمع للآخرين ويتناقش معهم فى مقترحاتهم                                       | 10          | 8     | 2     | 0              |
| 7  | حازم فى اتخاذ القرارات                                                        | 19          | 14    | 9     | 0              |
| 8  | يتعامل بمرونة مع المواقف.                                                     | 21          | 13    | 6     | 0              |
| 9  | . يؤثر فى الآخرين بما يحقق المصلحة                                            | 24          | 12    | 5     | 1              |
| 10 | . يلتزم برأى الجماعة                                                          | 19          | 17    | 5     | 1              |
| 11 | يحرص على توزيع العمل بعدالة من خلال مراعاة (الكفاءة، الرغبة، والعبء الوظيفي). | 10          | 8     | 2     | 0              |
| 12 | يتميز بسعة الصدر والإنصات.                                                    | 9           | 8     | 2     | 0              |
| 13 | يطبق العدالة فى محاسبية الثواب والعقاب دون النظر إلى أى اعتبارات.             | 18          | 13    | 8     | 2              |
| 14 | لديه القدرة على العمل فى فريق.                                                | 20          | 14    | 7     | 0              |
| 15 | يتميز بالحيادية فى إتخاذ وتنفيذ القرارات.                                     | 22          | 14    | 5     | 0              |
|    | مؤشر أسلوب القيادة (%)                                                        | 47          | 37    | 11    | 2.5            |
|    | المؤشر العام لنمط القيادة الديمقراطي                                          | %84         |       |       |                |





- يتجه رأى 47% من العينة إلى الموافقة بشدة بينما 37% منها يتجه إلى الموافقة على أن مديري الوحدات/ يراعون تطبيق الأسلوب الديمقراطي فى إدارة الوحدات، وبينما تقف نسبة 11% من العينة على الحياد، كما يتجه نسبة 2,5% من العينة إلى عدم الموافقة، 2,5% إلى عدم الموافقة بشدة على أن مديري الوحدات لا يراعون تطبيق الأسلوب الديمقراطي فى إدارة وحداتهم.

الإيجابيات التى يتميز بها أسلوب إدارة مديري الوحدات:

لقد خلص الإستقصاء إلى العديد من الإيجابيات والمميزات التى تميز بها السادة مديري الوحدات فى أسلوب إدارتهم للوحدات، نذكر بعضها فى النقاط الآتية:

- يحرص على القدرة على الإتصال والتواصل مع الآخرين
- يحتفظ بعلاقات طيبة مع أفراد المؤسسه
- حازم فى اتخاذ القرارات
- لديه القدرة على العمل تحت ضغط
- يتعامل بمرونة مع المواقف
- يؤثر فى الآخرين بما يحقق المصلحة

التوصيات (السلبيات):

- فيما يلى عرض لبعض التوصيات وذلك لتحسين بعض النقاط غير الإيجابية وذلك لتداركها

وتدعيمها والعمل على تحسينها فى المستقبل. وهى كالاتى:

- لديه القدرة على العمل فى فريق
- يتميز بالحيادية فى إتخاذ وتنفيذ القرارات



### الخلاصة:

- يتجه رأى 84% من عينة الدراسة مابين موافق بشدة وموافق على أن السادة مديى الوحدات يراعون الأسلوب الامثل فى إدارة الوحدات. بينما يقف 11% من العينة على الحياد. ويتجه رأى 5% من عينة الدراسة مابين غير موافق و موافق بشدة على أن السادة مديرى الوحدات لا يراعون الأسلوب الامثل فى إدارة الوحدات.

السيد الأستاذ الدكتور / أمين عبد الله رشدي

منسق معيار القيادة والحوكمة بكلية الآثار- جامعة الفيوم

**تحية طيبة وبعد ...**

نتشرف بأن نحيط علم سيادتكم أن مجلس قسم الآثار المصرية بجلسته رقم (١١٩) المنعقد بتاريخ ١١/١٠/٢٠٢٠م، قد نظر وناقش التقرير الموجه من السيد الأستاذ الدكتور/ أمين عبد الله رشدي - منسق معيار القيادة والحوكمة بكلية والذي يفيد بنتائج الإستقصاء الخاص بنمط القيادة المتبع في قسم الآثار المصرية والذي تم إجرأه بواسطة فريق معيار القيادة والحوكمة في الفترة من ١/ ٢٠١٨م إلى ١/ ٥/ ٢٠١٨م، وذلك للتعرف على نمط وأسلوب القيادة المتبع داخل قسم الآثار المصرية بكلية الآثار- جامعة الفيوم. ونحيط سيادتكم علماً بأنه تم مناقشة الآليات الخاصة بإتخاذ الإجراءات التصحيحية التي من خلالها يمكن تفادي النتائج السلبية مستقبلاً ومن أجل تعظيم النتائج الإيجابية بالقسم .

**وتفضلوا سيادتكم بقبول وافر الإحترام والتقدير ...**

**- مرفق طيه:-**

- الآليات الخاصة بإتخاذ الإجراءات التصحيحية التي من خلالها يمكن تفادي النتائج السلبية مستقبلاً ومن أجل تعظيم النتائج الإيجابية بالقسم.

رئيس قسم الآثار المصرية

د. أمين رشدي  
أ.د. / أيمن وزيري

السيد الأستاذ الدكتور / عاطف منصور محمد

عميد كلية الآثار – جامعة الفيوم

**تحية طيبة وبعد ...**

نتشرف بأن نحيط علم سيادتكم أن مجلس قسم الآثار المصرية بجلسته رقم (١١٩) المنعقد بتاريخ ٢٠٢٠/١٠/١١م، قد نظر وناقش التقرير الموجه من السيد الأستاذ الدكتور / أمين عبدالله رشدي - منسق معيار القيادة والحوكمة والذي يفيد بنتائج الإستقصاء الخاص بنمط القيادة المتبع في قسم الآثار المصرية والذي تم إجرأه بواسطة فريق معيار القيادة والحوكمة في الفترة من ١ / ٢ / ٢٠١٨م إلى ١ / ٥ / ٢٠١٨م، وذلك للتعرف على نمط وأسلوب القيادة المتبع داخل قسم الآثار المصرية بكلية الآثار-جامعة الفيوم. ونحيط سيادتكم علماً بأنه تم مناقشة الآليات الخاصة بإتخاذ الإجراءات التصحيحية التي من خلالها يمكن تفادى النتائج السلبية مستقبلاً ومن أجل تعظيم النتائج الإيجابية بالقسم .

**وتفضلوا سيادتكم بقبول وافر الإحترام والتقدير ...**

**- مرفق طيه:**

- الآليات الخاصة بإتخاذ الإجراءات التصحيحية التي من خلالها يمكن تفادى النتائج السلبية مستقبلاً ومن أجل تعظيم النتائج الإيجابية بالقسم.

رئيس قسم الآثار المصرية

د. بلال موري

أ.د. / أيمن وزيري

(مرفق)

**الإجراءات التصحيحية فيما يخص نمط واسلوب القيادة بقسم الآثار المصرية - كلية**

**الآثار-جامعة الفيوم**

- نتشرف بأن نحيط علم سيادتكم أن مجلس قسم الآثار المصرية بجلسته رقم (١١٩) المنعقد بتاريخ ٢٠٢٠/١٠/١١م، قد نظر وناقش التقرير الموجه من السيد الأستاذ الدكتور/ أمين عبد الله رشيدى - منسق معيار القيادة والحوكمة والذي يفيد بنتائج الإستقصاء الخاص بنمط القيادة المتبع فى قسم الآثار المصرية والذي تم إجراؤه بواسطة فريق معيار القيادة والحوكمة فى الفترة من ١ / ٢ / ٢٠١٨م إلى ١ / ٥ / ٢٠١٨م، وذلك للتعرف على نمط وأسلوب القيادة المتبع داخل قسم الآثار المصرية بكلية الآثار-جامعة الفيوم. ونحيط سيادتكم علماً بأنه تم مناقشة الآليات الخاصة بإتخاذ الإجراءات التصحيحية التى من خلالها يمكن تفادى النتائج السلبية مستقبلاً ومن أجل تعظيم النتائج الإيجابية بالقسم، وعليه فقد تم مراعاة بعض الإجراءات التصحيحية كما يلي :
- تفعيل مبادئ المشاركة فى إتخاذ القرارات الخاصة بالعملية التعليمية والبحثية.
  - الحرص على الوضوح والشفافية فى طرح ومناقشة موضوعات العملية التعليمية والبحثية
  - الحرص على تفعيل مبادئ الالتزام برأى الأغلبية عند إتخاذ القرارات الخاصة بالعملية التعليمية والبحثية.
  - العمل على المركزية فى إتخاذ القرارات والعمل على مبادئ المشورة والاستشارة الجماعية.
  - الحرص على التراجع عن القرارات الخاطئة والتي يتم اثبات أنها خاطئة وليست فى المصلحة العامة للقسم وللكلية.



FACULTY OF ARCHAEOLOGY



## قسم الآثار المصرية

- تفعيل مبادئ النقد الذاتى والحرص على الاستفادة من جمع المعلومات المرتدة والنااتجة عن القرارات والسياسات الخاصة بالقسم .
- الحرص على التميز والتفوق فى العمل وارجاع الفضل لأصحابه وتشجيعهم والثناء عليهم أمام أقرانهم.
- تفعيل انتهاج سياسة الباب المفتوح فى تلقى الشكاوى والطلبات.
- تفعيل مبادئ الاستماع الى المشاكل والشكاوى باهتمام وإنصات.
- السعي إلى حل المشاكل المعروضة بحيادية دون النظر إلى أى إعتبارات.
- الحرص على توزيع العمل بعدالة من خلال مراعاة (الكفاءة، الرغبة، والعبء الوظيفى).
- الحرص على العدالة فى توزيع الحوافز المادية والمعنوية بناءً على معيار الكفاءة والإنجاز.
- تفعيل تطبيق مبادئ العدالة فى محاسبية الثواب والعقاب دون النظر إلى أى إعتبارات.
- الحرص على تشجيع روح المبادرة والإبتكار والإبداع وخلق كوادر مستقبلية قادرة على القيادة.
- تفعيل انتهاج سياسات التقارب بين الجميع من أجل خلق بيئة إجتماعية وتعليمية قادرة على التميز والإبداع.

رئيس قسم الآثار المصرية

د. أيمن وزيرى

أ.د. / أيمن وزيرى



**السيد الأستاذ الدكتور/ أمين عبد الله رشدي**

**منسق معيار القيادة والحوكمة**

**تحية طيبة وبعد،،،**

أحيط سيادتكم علماً بأن مجلس قسم الآثار الإسلامية بجلسته رقم 116 لشهر أكتوبر 2020م المنعقدة يوم الأحد الموافق 2020/10/11م قام بمناقشة أسلوب ونمط القيادة التي تخص معيار القيادة والحوكمة، وتم اتخاذ بعض الممارسات بخصوص نقاط التحسين الموجودة في تقرير نمط القيادة

**وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير،،،**

**رئيس مجلس قسم الآثار الإسلامية**

**أ. د/ أمين عبد الله رشدي**



الأستاذ الدكتور / أمين عبد الله رشدي

منسق معيار القيادة والحوكمة

تحية طيبة وبعد،،،،

ردا علي الخطاب الوارد الينا حول نمط القيادة المتبع بالقسم والذي اجراه فريق العمل الخاص بالمعيار

أولا : فإني اتقدم بخالص الشكر حول المجهود الذي قمتم به

ثانيا : فإنه في إطار تحسين نقاط الضعف المشار إليها في تقريركم فإنه قد تم اجتماع مع أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالقسم لعرض النتائج التي توصلتم اليها، كما تم تحديد موعد لاجتماع أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بشكل دوري لمناقشة اموار القسم بشكل جماعي

وذلك للعلم

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام

د. منال أبو القاسم





علاقة عمل مباشرة تربط بين الفئة المستبئين منها والفئة المستبئين عنها، حتى تكون هناك مصداقية أكبر في الإجابة الواردة عن أسئلة الإستبيان.

أنظر الجدول التالى الذى يوضح الفئات المستبئين عنها والمستبئين منها، وعدد الإستثمارات الموزعة والمجمعة:

| الفئة المستبئين عنها                      | الفئة المستبئين منها                                                 |
|-------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|
| عميد الكلية                               | أعضاء هيئة التدريس - الهيئة المعاونة - أعضاء الجهاز الإداري - الطلاب |
| وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب         | أعضاء هيئة التدريس - الهيئة المعاونة - أعضاء الجهاز الإداري - الطلاب |
| وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث | أعضاء هيئة التدريس - الهيئة المعاونة - أعضاء الجهاز الإداري          |
| وكيل الكلية لشئون البيئة وخدمة المجتمع    | أعضاء هيئة التدريس - الهيئة المعاونة - أعضاء الجهاز الإداري          |
| رئيس قسم الآثار الإسلامية                 | أعضاء هيئة التدريس - الهيئة المعاونة - أعضاء الجهاز الإداري - الطلاب |
| رئيس قسم الآثار اليونانية والرومانية      | أعضاء هيئة التدريس - الهيئة المعاونة - أعضاء الجهاز الإداري - الطلاب |
| رئيس قسم الآثار المصرية                   | أعضاء هيئة التدريس - الهيئة المعاونة - أعضاء الجهاز الإداري - الطلاب |
| رئيس قسم ترميم الآثار                     | أعضاء هيئة التدريس - الهيئة المعاونة - أعضاء الجهاز الإداري - الطلاب |
| مديري الوحدات والمراكز ونوابهم            | أعضاء هيئة التدريس - الهيئة المعاونة - أعضاء الجهاز الإداري          |
| القيادات الإدارية                         | أعضاء هيئة التدريس - الهيئة المعاونة - أعضاء الجهاز الإداري          |

بيان أعداد الإستثمارات التى تم توزيعها وجمعها

الإستثمارات الموزعة على أعضاء هيئة التدريس، الهيئة المعاونة، أعضاء الجهاز الإداري -

| م | القيادة المستبئين عنها                    | عدد الإستثمارات التى تم توزيعها | عدد الإستثمارات التى تم جمعها |
|---|-------------------------------------------|---------------------------------|-------------------------------|
| ١ | عميد الكلية                               | ٥٠                              | ٤٦                            |
| ٢ | وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب         | ٣٥                              | ٢٤                            |
| ٣ | وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث | ٣٥                              | ٢٧                            |
| ٤ | وكيل الكلية لشئون البيئة وخدمة المجتمع    | ٤٠                              | ٣٢                            |
| ٥ | رئيس قسم الآثار المصرية                   | ٢٠                              | ١٥                            |
| ٦ | رئيس قسم الآثار الإسلامية                 | ٢٠                              | ٢٠                            |
| ٧ | رئيس قسم ترميم الآثار                     | ٢٥                              | ٢٠                            |
| ٧ | رئيس قسم الآثار اليونانية والرومانية      | ٢٥                              | ٢٠                            |



|     |     |                        |    |
|-----|-----|------------------------|----|
| ٢٠  | ٢٥  | مديري الوحدات والمراكز | ٩  |
| ٢٨  | ٣٥  | القيادات الإدارية      | ١٠ |
| ٢٥٢ | ٣١٠ | المجموع                |    |

| الإستثمارات الموزعة على الطلاب. |                                      |                                 |                               |
|---------------------------------|--------------------------------------|---------------------------------|-------------------------------|
| م                               | الفئة المستبين عنها                  | عدد الإستثمارات التي تم توزيعها | عدد الإستثمارات التي تم جمعها |
| ١                               | عميد الكلية                          | ٧٠                              | ٥٦                            |
| ٢                               | وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب    | ٦٠                              | ٥٥                            |
| ٣                               | رئيس قسم الآثار المصرية              | ٢٥                              | ٢٠                            |
| ٤                               | رئيس قسم الآثار الإسلامية            | ٢٥                              | ٢٠                            |
| ٥                               | رئيس قسم ترميم الآثار                | ٣٥                              | ٢٢                            |
| ٦                               | رئيس قسم الآثار اليونانية والرومانية | ٣٥                              | ٢٠                            |
|                                 | المجموع                              | ٢٧٠                             | ١٩٣                           |

٤. تم تجميع الإستبيانات وتحليلها وتحديد نقاط القوة ونقاط الضعف في الأداء الخاص بكل قيادة من القيادات الأكاديمية والإدارية داخل الكلية.

٥. ثم يتم حساب نسب إجابات (الموافق بشدة - الموافق - المحايد - غير الموافق - غير الموافق بشدة). وذلك لتحديد مؤشرات الأداء الخاص بكل القيادات داخل الكلية.

٦. وبناءً على ذلك يحسب مجموع نسبة الموافق بشدة والموافق ليكون هو المؤشر العام للأداء الخاص بكل قيادة على حدة.

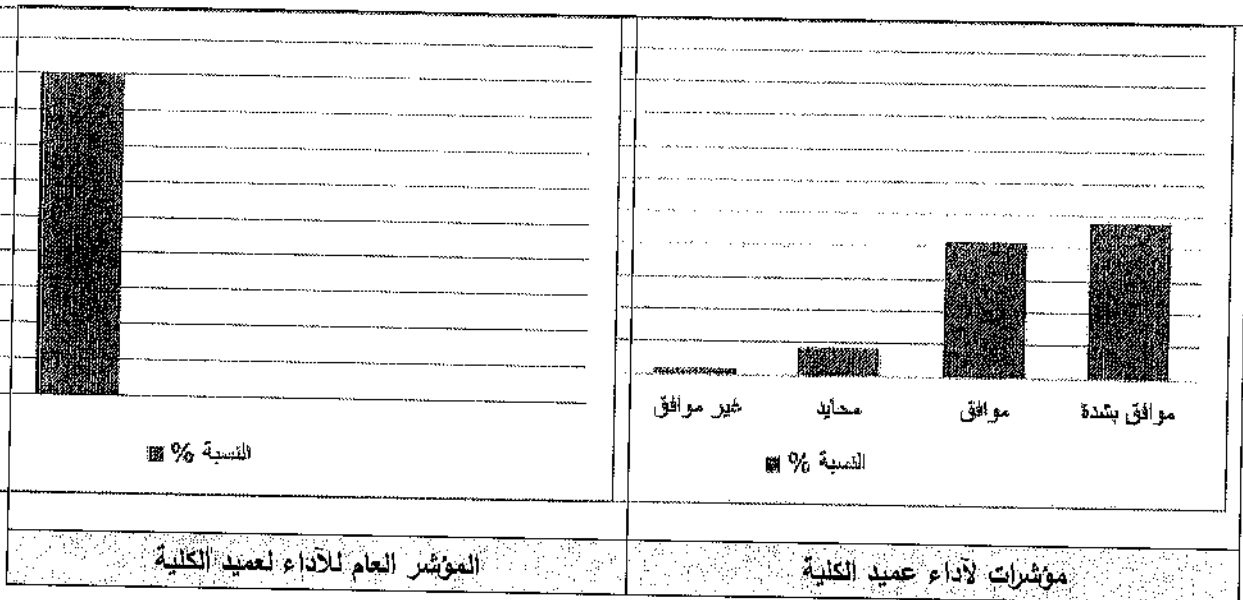
٧. ثم يحسب متوسط مجموع نسب إجابات (الموافق بشدة - الموافق - المحايد - غير الموافق - غير الموافق بشدة). للموافق بشدة، لكل القيادات، للتعرف على مؤشرات الأداء داخل الكلية.

٨. ثم يحسب متوسط مجموع نسب المؤشر العام لكل قيادة للتعرف على المؤشر العام لأداء القيادة داخل الكلية.

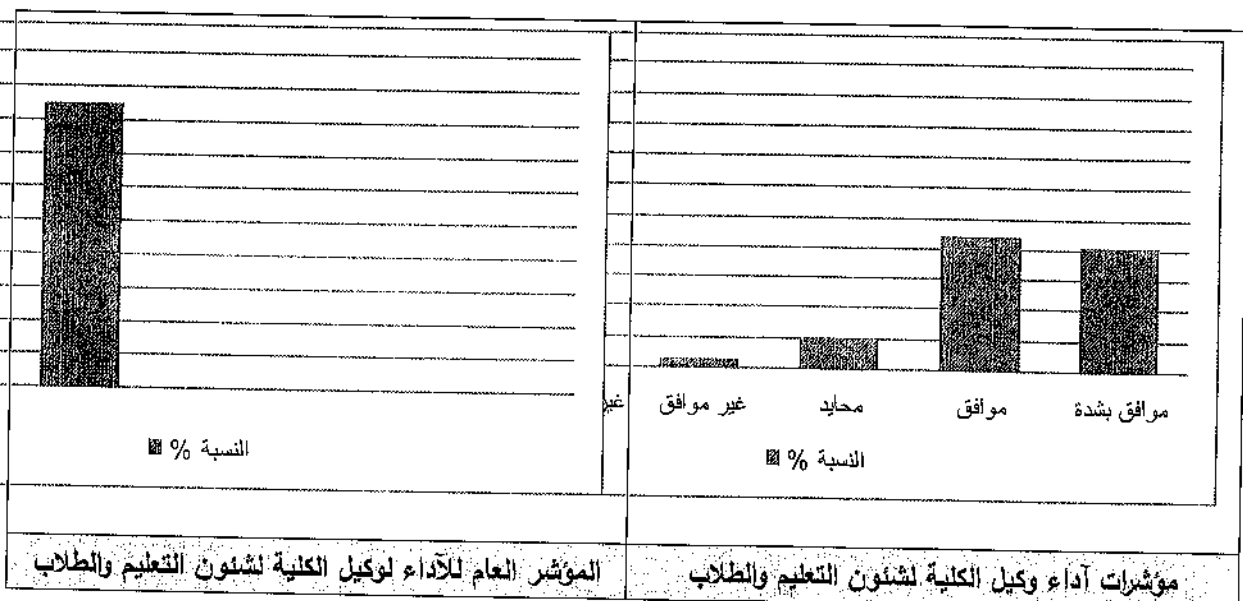
وفيما يلي مجموعة من الأشكال البيانية الموضحة لمؤشرات الأداء داخل الكلية، بالإضافة إلى المؤشر العام.



| غير موافق بشدة % | غير موافق % | محايد % | موافق % | موافق بشدة % | القيادة الأكاديمية  |
|------------------|-------------|---------|---------|--------------|---------------------|
| ٠                | ١.٦         | ٨.٥     | ٤١.٩    | ٤٨           | عميد الكلية         |
| %٨٩.٩            |             |         |         |              | المؤشر العام للأداء |

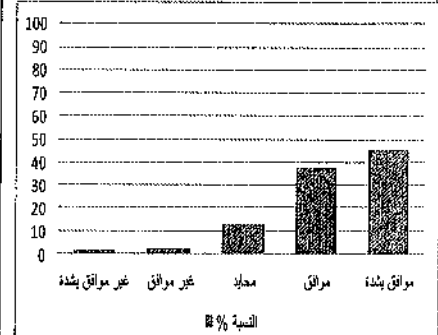
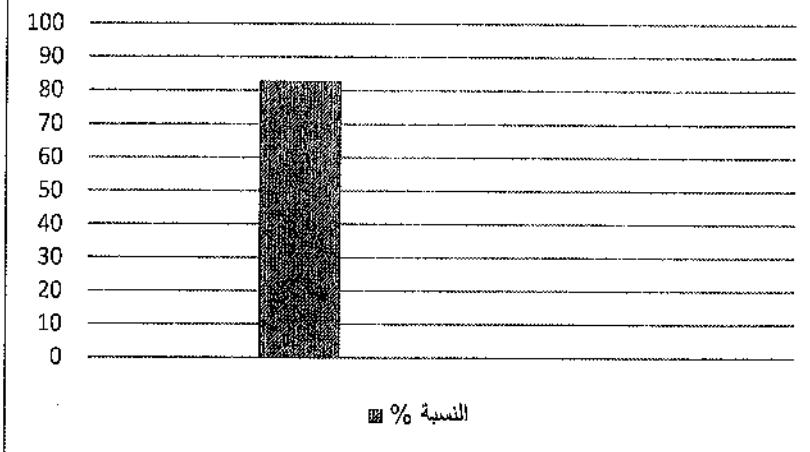


| غير موافق بشدة % | غير موافق % | محايد % | موافق % | موافق بشدة % | القيادة الأكاديمية                |
|------------------|-------------|---------|---------|--------------|-----------------------------------|
| ٢.٥              | ٣           | ٩.٥     | ٤٤.١    | ٤٠.٩         | وكيل الكلية لشؤون التعليم والطلاب |
| %٨٥              |             |         |         |              | المؤشر العام للأداء               |





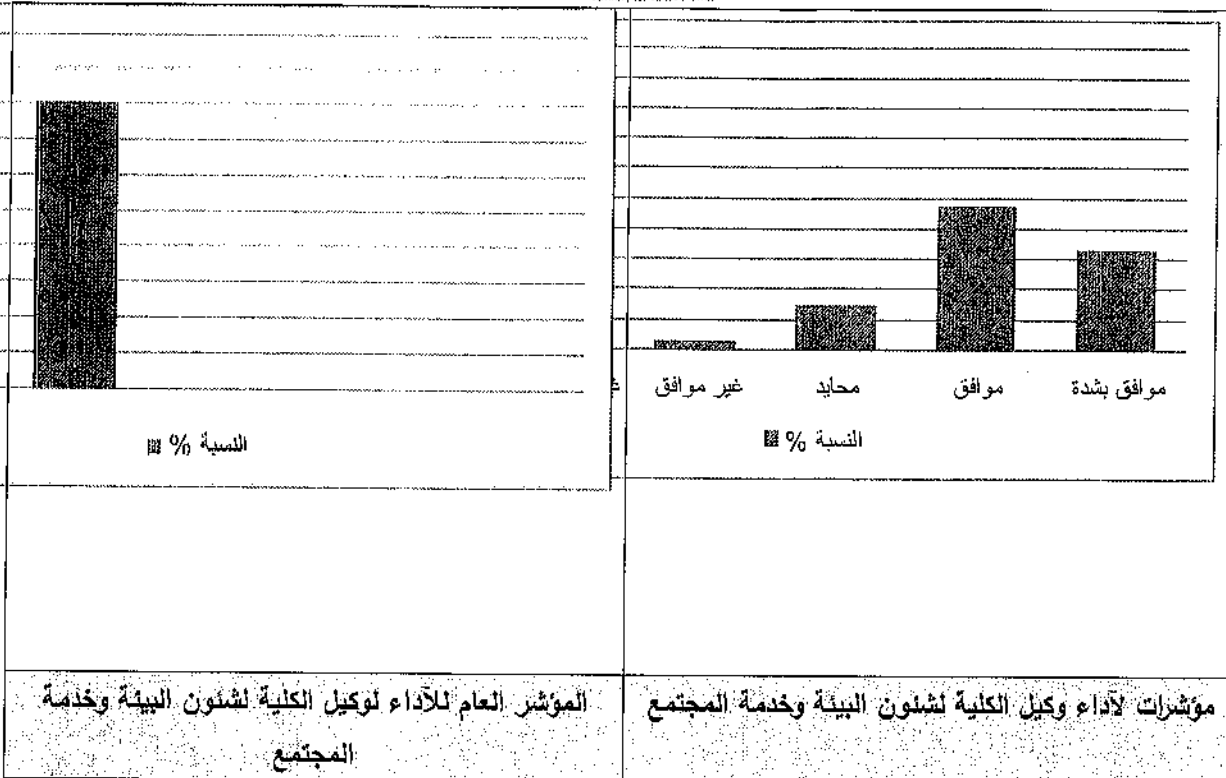
| غير موافق بشدة % | غير موافق % | محايد % | موافق % | موافق بشدة % | القيادة الأكاديمية                        |
|------------------|-------------|---------|---------|--------------|-------------------------------------------|
| ١.٥              | ٢           | ١٣.٥    | ٣٧.٥    | ٤٥.٥         | وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث |
| ٨٣ %             |             |         |         |              | المؤشر العام للأداء                       |



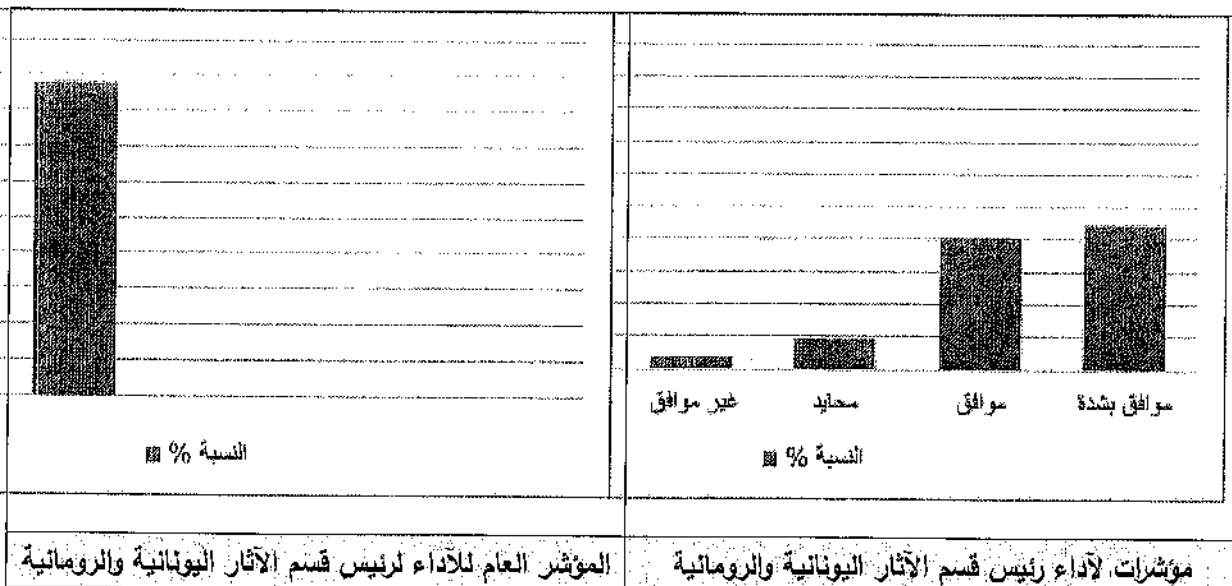
المؤشر العام للأداء لوكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث

مؤشرات أداء وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث

| غير موافق بشدة % | غير موافق % | محايد % | موافق % | موافق بشدة % | القيادة الأكاديمية                     |
|------------------|-------------|---------|---------|--------------|----------------------------------------|
| ٢                | ٢.٩         | ١٤.٥    | ٤٧.٧    | ٣٢.٩         | وكيل الكلية لشئون البيئة وخدمة المجتمع |
| ٨٠.٦ %           |             |         |         |              | المؤشر العام للأداء                    |



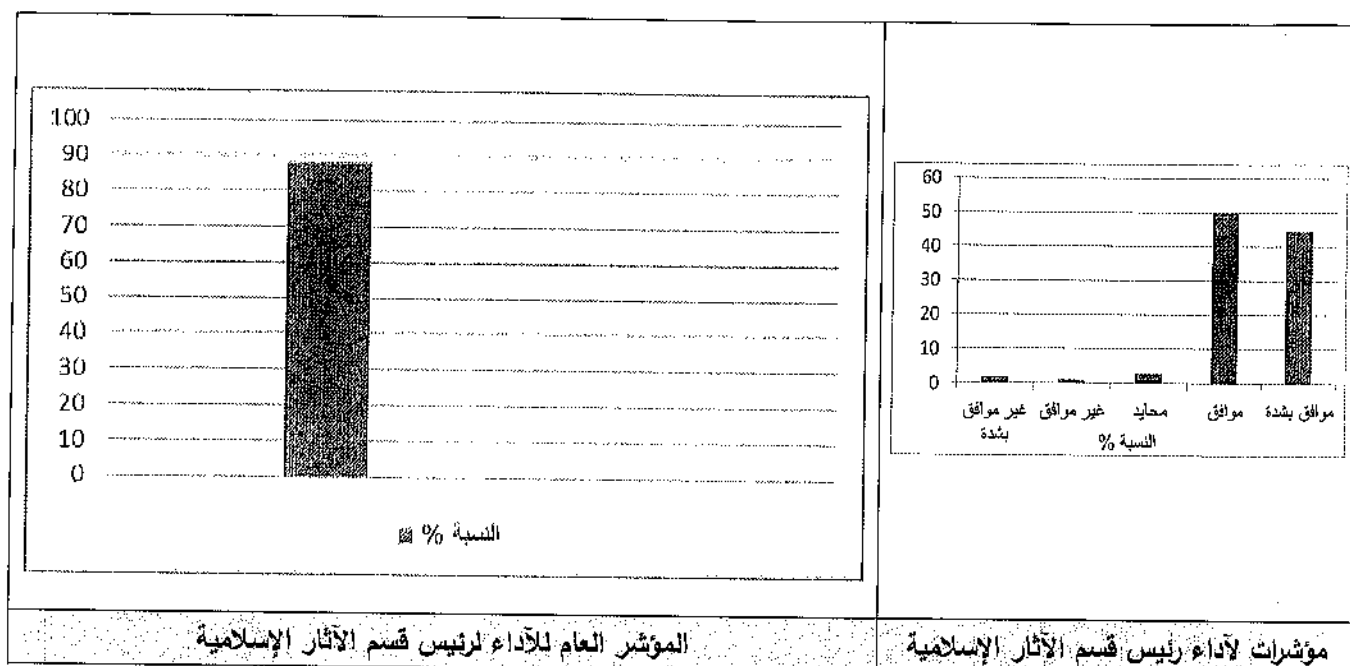
| غير موافق بشدة % | غير موافق % | محايد % | موافق % | موافق بشدة % | القيادة الأكاديمية                   |
|------------------|-------------|---------|---------|--------------|--------------------------------------|
| ١.٧              | ١           | ٢.٧     | ٥٠.١    | ٤٤.٥         | رئيس قسم الآثار اليونانية والرومانية |
| %٩٤.٦            |             |         |         |              | المؤشر العام للأداء                  |



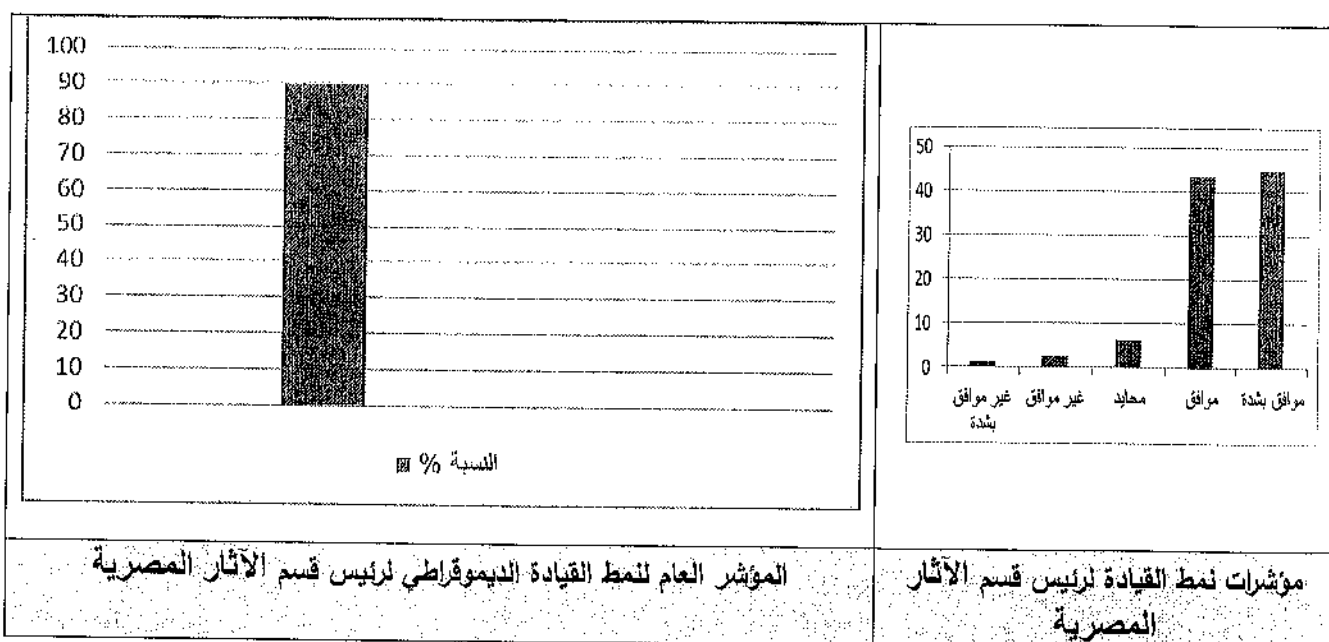
| غير موافق بشدة % | غير موافق % | محايد % | موافق % | موافق بشدة % | القيادة الأكاديمية |
|------------------|-------------|---------|---------|--------------|--------------------|
|------------------|-------------|---------|---------|--------------|--------------------|



|       |   |     |      |      |                           |
|-------|---|-----|------|------|---------------------------|
| ١.٧   | ١ | ٢.٧ | ٥٠.١ | ٤٤.٥ | رئيس قسم الآثار الإسلامية |
| %٩٤.٦ |   |     |      |      | المؤشر العام للأداء       |



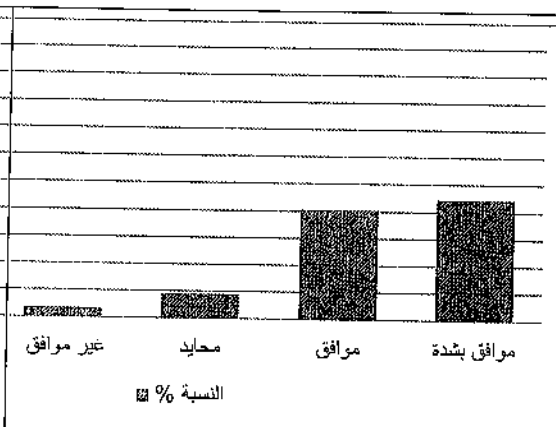
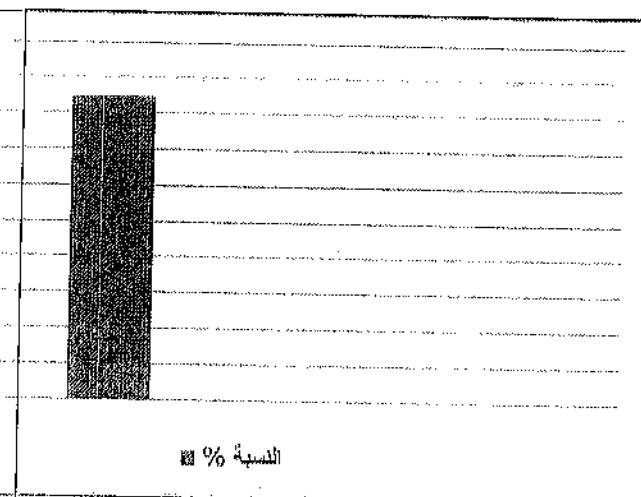
| غير موافق بشدة % | غير موافق % | محايد % | موافق % | موافق بشدة % | القيادة الأكاديمية      |
|------------------|-------------|---------|---------|--------------|-------------------------|
| ١.٣              | ٢.٦         | ٦.٢     | ٤٤      | ٤٥.٩         | رئيس قسم الآثار المصرية |
| %٨٩.٩            |             |         |         |              | المؤشر العام للأداء     |







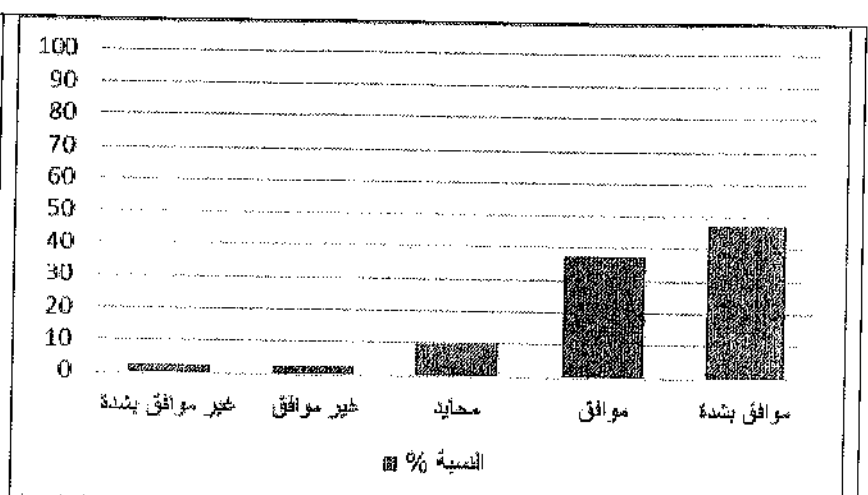
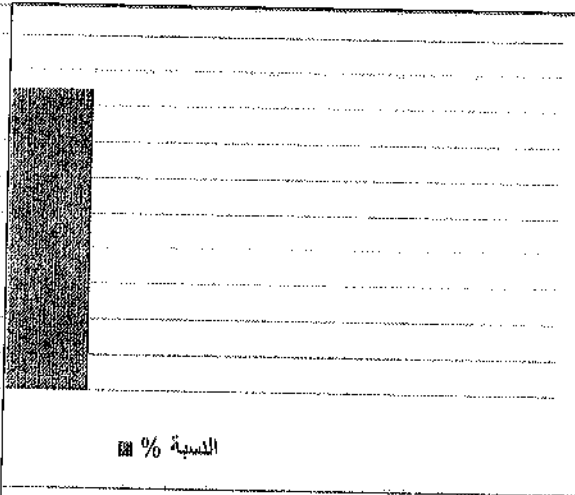
| غير موافق<br>بشدة % | غير<br>موافق % | محايد % | موافق % | موافق بشدة % | القيادة الأكاديمية     |
|---------------------|----------------|---------|---------|--------------|------------------------|
| ٢.٥                 | ٣.٥            | ٩       | ٤٠.٥    | ٤٤.٥         | مديري الوحدات والمراكز |
| %٨٥                 |                |         |         |              | المؤشر العام للأداء    |



المؤشر العام للأداء لمديري الوحدات والمراكز

مؤشرات أداء مديري الوحدات والمراكز

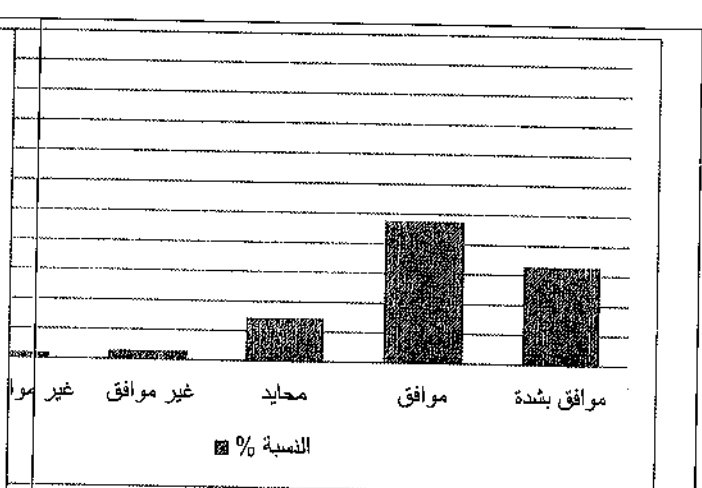
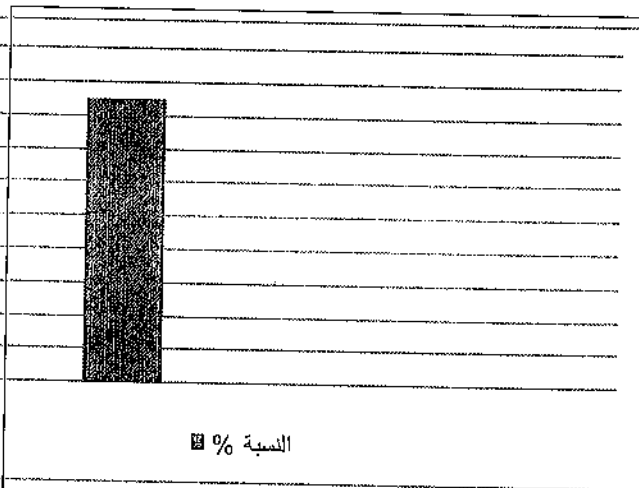
| غير موافق<br>بشدة % | غير<br>موافق % | محايد % | موافق % | موافق بشدة % | قيادات الكلية                            |
|---------------------|----------------|---------|---------|--------------|------------------------------------------|
| ٢.٥                 | ٢.٥            | ١٠      | ٣٧.٥    | ٤٧.٥         | رئيس قسم ترميم الآثار                    |
| %٨٥                 |                |         |         |              | المؤشر العام لأداء رئيس قسم ترميم الآثار |



المؤشر العام للأداء رئيس قسم ترميم الآثار

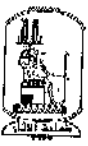
مؤشرات أداء رئيس قسم ترميم الآثار

| قيادات الكلية       | موافق بشدة % | موافق % | محايد % | غير موافق % | غير موافق بشدة % |
|---------------------|--------------|---------|---------|-------------|------------------|
| القيادات الإدارية   | 32.9         | 47.7    | 14.5    | 2.9         | 2                |
| المؤشر العام للأداء | 80.6 %       |         |         |             |                  |



المؤشر العام للأداء للقيادات الإدارية

مؤشرات أداء القيادات الإدارية

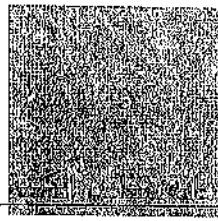


وقد أوردنا فى التحليل الإحصائى أهم نقاط القوة التى تميز بها أداء القيادة لكل القيادات الأكاديمية والإدارية، كما ذكرنا أنه لا يوجد نقاط ضعف إلا أننا أوردنا بعض التوصيات الخاصة ببعض الممارسات التى تحتاج إلى التعزيز والتطوير. وتتلخص تلك التوصيات فى الآتى:

- الحرص على الوضوح والشفافية فى طرح ومناقشة الموضوعات قبل إتخاذ القرارات.
- الحرص على أخذ رأى الأغلبية والإلتزام به عند إتخاذ القرارات.
- الحرص على عدم المركزية فى إتخاذ القرارات، وجعل الرجوع إلى القيادات فى الحالات الإستثنائية.
- عدم إيجاد حرجاً من قبل القيادات فى التراجع عن القرارات الخاطئة عند ثبوت ذلك.
- القبول بالنقد الذاتى والحرص على جمع المعلومات المرتدة الناتجة عن القرارات والسياسات الخاطئة.
- تفعيل سياسة الباب المفتوح فى تلقى الشكاوى والمقترحات بشكل أفضل.
- الحرص على تطبيق العدالة فى محاسبية الثواب والعقاب دون النظر إلى أى اعتبارات.
- الحرص على تشجيع روح المبادرة والإبتكار والإبداع وخلق كوادر مستقبلية قادرة على القيادة.
- الحرص على توزيع العمل بعدالة من خلال مراعاة (الكفاءة، الرغبة، والعبء الوظيفى).

مقدمة لسيادتكم

منسق معيار القيادة والحوكمة  
أ.د/ أمين عبدالله رشيدى



## مجلس الكلية

رقم الجلسة :

(٨٨)

تاريخ الجلسة :

٢٠١٩/١/١٣ م

الموضوع :

رقم (٣٠)

• موضوعات وحدة ضمان الجودة:

### الموضوع

• النظر في عرض ومناقشة تقرير أداء و نمط القيادة للقيادات الأكاديمية والإدارية بالكلية.

### القرار

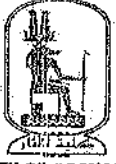
- وافق المجلس على ما جاء بالتقرير وبعد مناقشته تم اتخاذ بعد الإجراءات وهي
  - أوصى بإطلاع القيادات الأكاديمية والإدارية المعنية بنتائج التقرير.
  - مقترحات المجلس لتحسين الأداء في أسلوب الإدارة داخل الكلية منها.
  - تقويض عميد الكلية لبعض القيادات وأعضاء هيئة التدريس لبعض اختصاصاته بما يسهل العملية التعليمية والإدارية.
  - وضع آليه لاستمرار النمط الديمقراطي بالكلية.

عميد الكلية ورئيس المجلس

أمين المجلس

أ.د/ عاطف منصور محمد رمضان

د/ علاء على



FACULTY OF ARCHAEOLOGY

إمارة مجلس الكلية



جامعة الفيوم  
FAYOUM UNIVERSITY

## مجلس الكلية

(٩٩)

رقم الجلسة :

٢٠١٩/١١/١٢ م

تاريخ الجلسة :

رقم (٤٥)

الموضوع :

• موضوعات لجنة وحدة ضمان الجودة:

### الموضوع

• النظر في اعتماد آلية استمرار نمط القيادة الديمقراطية للقيادات الأكاديمية والإدارية  
بالكلية.

### القرار

• وافق المجلس.

مكتب الكلية ورئيس المجلس  
د/ عاطف منصور محمد رمضان



أمين المجلس

د/ مختار محمد محمد



## آلية لضمان استمرار تطبيق نمط القيادة الديمقراطي في أسلوب الإدارة داخل الكلية



## فريق إعداد الآلية

| المسئولية                           | العضو                       |
|-------------------------------------|-----------------------------|
| رئيس الفريق                         | أ.د أمين عبدالله رشيدى      |
| عقد ورش عمل                         | د. عبدالباسط على            |
| كتابة التقرير النهائى وصياغة الآلية | ا.رحاب جمال، امانى محمد سعد |



## الهدف العام:

ضمان إستمرار القيادات الأكاديمية فى تطبيق نمط القيادة الديمقراطية فى أسلوب الإدارة داخل الكلية.

## الأهداف الفرعية:

تهدف تلك الآلية إلى ضمان إستمرارية تطبيق بعض الممارسات الدالة على إتباع الأسلوب الديمقراطي فى الإدارة وتتمثل تلك الممارسات فى:

- السماح بالمشاركة فى إتخاذ القرارات.
- الحرص على الوضوح والشفافية فى طرح ومناقشة الموضوعات قبل إتخاذ القرارات.
- الحرص على أخذ رأى الأغلبية والإلتزام به عند إتخاذ القرارات.
- الحرص على المركزية فى إتخاذ القرارات, ويجعل الرجوع إليه إستشارياً فى الحالات الإستثنائية.
- إرجاع التميز والتفوق فى العمل إلى أصحابه.
- إنتهاج سياسة الباب المفتوح فى تلقى الشكاوى والطلبات.
- الإستماع الى المشاكل والشكاوى باهتمام وإنصات.
- السعى إلى حل المشاكل التى تعرض عليه بحيادية دون النظر إلى أى اعتبارات.
- الحرص على توزيع العمل بعدالة من خلال مراعاة (الكفاءة, الرغبة, والعبء الوظيفي).
- الحرص على العدالة فى توزيع الحوافز المادية والمعنوية بناءً على معيار الكفاءة والإنجاز.
- تطبيق العدالة فى محاسبية الثواب والعقاب دون النظر إلى أى اعتبارات.
- الحرص على تشجيع روح المبادرة والابتكار والإبداع وخلق كوادر مستقبلية قادرة على القيادة.
- إنهاج سياسة التقارب بين الجميع لخلق بيئة إجتماعية وتعليمية قادرة على التميز والإبداع.

ضمانات إستمرار الأسلوب الديمقراطي فى القيادة:





## تتلخص ضمانات تطبيق نمط القيادة الديمقراطي في أسلوب الإدارة داخل الكلية في النقاط الآتية:

1. تحديد لقاء نصف سنوي للأستاذ الدكتور/ عميد الكلية مع كل من (الطلاب – الجهاز الإداري – أعضاء الهيئة المعاونة – أعضاء هيئة التدريس) لمناقشة السلبيات المتعلقة بنمط الإدارة ووضع حلول فورية لها وكذلك تعظيم الإيجابيات.
2. إجراء استطلاع رأي كل 6 أشهر حول نمط القيادة بالكلية يوزع على كل من (الطلاب – الجهاز الإداري – أعضاء الهيئة المعاونة – أعضاء هيئة التدريس) ويتم إبلاغ القيادات بنتائج لإتخاذ الإجراءات التصحيحية لنقاط الضعف وتعظيم الإيجابيات وأوجه القوة.
3. دعوة ممثل عن الفئات التالية (الطلاب – الجهاز الإداري – الهيئة المعاونة – أعضاء هيئة التدريس) خلال اتخاذ القرارات الإدارية الخاصة بكل فئة على حدة مع مراعاة التناوب في عملية التمثيل وفقاً للأقدمية حتى تتاح الفرصة للجميع للمشاركة في اتخاذ القرارات الإدارية الصادرة عن القيادات في الكلية.
4. عرض ومناقشة القرارات الإدارية الصادرة عن القيادات خاصة العقوبات أو الحوافز المتعلقة بكل من (الطلاب – الجهاز الإداري – أعضاء الهيئة المعاونة – أعضاء هيئة التدريس) في مجلس الكلية تطبيقاً لمبدأ الشفافية والمصادقية.



Faculty of Education

Dean's Office مكتب العميد



Faculty of Education

## أمر إداري

رقم (6) بتاريخ 2020/10/27م

عميد الكلية:

- " بمناسبة بدء العام الدراسي الجديد 2020 - 2021 م.
- " وفي إطار تأهيل الكوادر من الشباب للمناصب الإدارية وإكسابها الخبرات الإدارية اللازمة.
- " وإعداد صف ثان من الشباب قادر علي تحمل المسؤولية.
- " ولتنظيم العملية التعليمية داخل الكلية.

## تقرر

- " تعيين السيد الدكتور / وليد علي محمد خليل الأستاذ المساعد بقسم الآثار الإسلامية - مساعداً لعميد الكلية لشئون التعليم والطلاب.

عميد الكلية

د. عاطف منصور محمد رمضان



FACULTY OF AGRICULTURE

مكتب العميد Dean's Office



FAYOUM UNIVERSITY

## أمر إداري

رقم (11) بتاريخ 2020/10/17م

عميد الكلية:

- " بمناسبة بدء العام الدراسي الجديد 2020 - 2021 م.
- " وفي إطار تأهيل الكوادر من الشباب للمناصب الإدارية وإكسابها الخبرات الإدارية اللازمة.
- " وإعداد صف ثان من الشباب قادر علي تحمل المسؤولية.
- " ولتنظيم العملية التعليمية داخل الكلية.

تقريباً

- " تعيين السيد الدكتور / محمد علي نصار مدير وحدة تطوير نظم الطلاب والامتحانات بالكلية - مساعداً لعميد الكلية للتعليم الهجين (الدمج) .

عميد الكلية

د. عاطف منصور محمد رمضان



FACULTY OF AGRICULTURE

مكتب العميد Dean's Office



EL-FAYOUM UNIVERSITY

أمر إداري

رقم (12) بتاريخ 2020/10/17م

عميد الكلية:

- " بمناسبة بدء العام الدراسي الجديد 2020 - 2021 م.
- " وتأتي إطار تأهيل الكوادر من الشباب للمناصب الإدارية وإكسابها الخبرات الإدارية اللازمة.
- " وإعداد صنف ثان من الشباب قادر علي تحمل المسؤولية.
- " ولتنظيم العملية التعليمية داخل الكلية.

نقطة

- " تعيين السادة الأعضاء الآتي أسمائهم بعد مساعدوا رؤساء الأقسام العلمية بالكلية طبقاً للمجدول المرفق وذلك على النحو التالي:

| الاسم                                                               | الدرجة الوظيفية                                                                | القسم                                   |
|---------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------|
| أحمد الشوب / أحمد منصور أحمد                                        | مدرس بقسم الآثار المصرية                                                       | مساعد رئيس قسم الآثار المصرية           |
| أحمد شحاتر / محمد أحمد عبد الرحمن                                   | استاذ مساعد بقسم الآثار الإسلامية                                              | مساعد رئيس قسم الآثار الإسلامية         |
| شيمس الدين / عيسى فؤاد عبد العزيز                                   | استاذ مساعد بقسم ترميم الآثار                                                  | مساعد رئيس قسم ترميم الآثار             |
| أحمد الشوب / عيسى فؤاد عبد العزيز                                   | مدرس بقسم ترميم الآثار                                                         |                                         |
| سيد الشوب / أحمد أباسط علي عبد الفتاح<br>سيد منسي الشحات محمد محمود | مدرس بقسم الآثار فيونقية وأرومانية<br>مدرس مساعد بقسم الآثار فيونقية وأرومانية | مساعد رئيس قسم الآثار فيونقية وأرومانية |

عميد الكلية

د.أ.د/عاطف منصور محمد رمضان

## أمر إداري

رقم (10) بتاريخ 2020/10/27م

عميد الكلية:

- " بمناسبة بدء العام الدراسي الجديد 2020 - 2021 م.
- " وفي إطار تأهيل الكوادر من الشباب للمناصب الإدارية وإكسابها الخبرات الإدارية اللازمة.
- " وإعداد صف ثان من الشباب قادر علي تحمل المسؤولية.
- " ولتنظيم العملية التعليمية داخل الكلية.

## تقرر

- " تعيين السيد الدكتور / أحمد محمد محمود أمين الأستاذ المساعد بقسم الآثار الإسلامية بالكلية - مساعداً لعميد الكلية للنشر العلمي والتعاون الدولي.

عميد الكلية

( أ.د. عاطف مشهور محمد رمضان )

## امر إداري

رقم (8) بتاريخ 2020/10/27م

### عميد الكلية:

- " بمناسبة بدء العام الدراسي الجديد 2019 - 2020 م.
- " وفي إطار تأهيل الكوادر من الشباب للمناصب الإدارية وإكسابها الخبرات الإدارية اللازمة.
- " وإعداد صف ثان من الشباب قادر علي تحمل المسؤولية.
- " ولتنظيم العملية التعليمية داخل الكلية.

### تقرر:

- " تعيين السيد الدكتور/ محمد أحمد السيد المدرس بقسم الآثار المصرية - مساعداً لعميد الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة.

عميد الكلية

(د.د. عاطف منصور محمد رمضان)



FACULTY OF EDUCATION

Demu's Office مكتب العميد



جامعة Fayoum  
FAYOUM UNIVERSITY

## أمر إداري

رقم (9) بتاريخ 2020/10/27م

### عميد الكلية:

- " بمناسبة بدء العام الدراسي الجديد 2020 - 2021 م.
- " وفي إطار تأهيل الكوادر من الشباب للمناصب الإدارية وإكسابها الخبرات الإدارية اللازمة.
- " وإعداد صف ثان من الشباب قادر علي تحمل المسؤولية.
- " ولتنظيم العملية التعليمية داخل الكلية.

### تقرر

- " تعيين السيد الدكتور / حمادة ثابت محمود نائب مدير وحدة ضمان الجودة بالكلية - مساعداً لعميد الكلية لشئون هيئة ضمان الجودة.

عميد الكلية

(أ.د. عاطف منصور محمد رمضان)

أمر إداري

رقم (95) بتاريخ 2018/9/5 م

عميد الكلية:

- بمناسبة بدء العام الدراسي الجديد 2018 - 2019 م.
- وفي إطار تأهيل الكوادر من الشباب للمناصب الإدارية وإكسابها الخبرات الإدارية اللازمة.
- وإعداد صف ثان من الشباب قادر علي تحمل المسئولية.
- ولتنظيم العملية التعليمية داخل الكلية.

تقرر

- تعيين السيد الدكتور/ ماهر احمد احمد محمد عيسى القائم بعمل رئيس مجلس قسم الآثار المصرية - مساعداً لعميد الكلية للمشروعات البحثية والتعاون الدولي.

عميد الكلية

  
(أ.د/ عاطف منصور محمد رمضان)





أمر إداري

رقم (92) بتاريخ 2018/9/5 م

عميد الكلية:

- بمناسبة بدء العام الدراسي الجديد 2018 - 2019 م.
- وفي إطار تأهيل الكوادر من الشباب للمناصب الإدارية وإكسابها الخبرات الإدارية اللازمة.
- وإعداد صف ثان من الشباب قادر علي تحمل المسؤولية.
- ولتنظيم العملية التعليمية داخل الكلية.

تقرر:

- تعيين السيد الدكتور / وليد علي محمد خليل القائم بعمل رئيس مجلس قسم الآثار الإسلامية - مساعداً لعميد الكلية لشئون التعليم والطلاب.

عميد الكلية

أ.د. عاطف منصور محمد رمضان

(أ.د. عاطف منصور محمد رمضان)



أمر إداري

رقم (93) بتاريخ 2018/9/5م

عميد الكلية:

- بمناسبة بدء العام الدراسي الجديد 2018 - 2019 م.
- وفي إطار تأهيل الكوادر من الشباب للمناصب الإدارية وإكسابها الخبرات الإدارية اللازمة.
- وإعداد صف ثان من الشباب قادر علي تحمل المسؤولية.
- ولتنظيم العملية التعليمية داخل الكلية.

تقرر

- تعيين السيد الدكتور / أحمد محمود محمد أمين الاستاذ المساعد بقسم الآثار الإسلامية - مساعداً لعميد الكلية لشئون الدراسات العليا.

عميد الكلية

(أ.د/ عاطف منصور محمد رمضان)



**أمر إداري**

**رقم (94) بتاريخ 2018/9/5م**

**عميد الكلية:**

- بمناسبة بدء العام الدراسي الجديد 2018 - 2019 م.
- وفي إطار تأهيل الكوادر من الشباب للمناصب الإدارية وإكسابها الخبرات الإدارية اللازمة.
- وإعداد صف ثان من الشباب قادر علي تحمل المسؤولية.
- ولتنظيم العملية التعليمية داخل الكلية.

**تقرر**

- تعيين السيد الدكتور / شعبان محمد محمود عبد العال الاستاذ المساعد بقسم ترميم الآثار - مساعداً لعميد الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة.

**عميد الكلية**

  
(أ.د/عاطف منصور محمد رمضان)

تشكيل مجلس كلية الآثارجامعة الفيوم للعام الجامعي 2021/2020م.يشكل مجلس كلية الآثار للعام الجامعي 2021/2020م على النحو التالي:أولاً: القيادات الأكاديمية بالكلية:

|        |                                                  |                              |
|--------|--------------------------------------------------|------------------------------|
| رئيساً | عميد الكلية                                      | أ.د/ عاطف منصور محمد رمضان   |
| عضواً  | وكيل شئون الدراسات العليا والبحوث                | أ.د/ إبراهيم صبحي السيد غندر |
| عضواً  | وكيل شئون التعليم والطلاب                        | بصفته                        |
| عضواً  | وكيل شئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة             | بصفته                        |
| عضواً  | قائم بأعمال رئيس قسم الآثار المصرية              | أ.د/ ايمن عبد الفتاح وزيري   |
| عضواً  | رئيس قسم الآثار الإسلامية                        | أ.د/ أمين عبد الله رشدي      |
| عضواً  | رئيس قسم قسم ترميم الآثار                        | أ.د/ محمد معتمد مجاهد        |
| عضواً  | قائم بأعمال رئيس قسم الآثار اليونانية والرومانية | أ.د/ منال أبو القاسم محمد    |

ثانياً: أئمة الأساتذة ممثلين عن الأقسام بالكلية:

|       |                              |                                 |
|-------|------------------------------|---------------------------------|
| عضواً | ممثلاً لقسم الآثار المصرية   | أ.د/ ناجح عمر على               |
| عضواً | ممثلاً لقسم الآثار الإسلامية | أ.د/ عاطف عبد الدايم عبد الهادي |
| عضواً | ممثلاً لقسم ترميم الآثار     | أ.د/ جمال عبد المجيد محجوب      |

ثالثاً: أئمة الأساتذة المساعدين ممثلين عن الأساتذة المساعدين بالكلية:

|       |                                  |                           |
|-------|----------------------------------|---------------------------|
| عضواً | أستاذ مساعد قسم الآثار الإسلامية | أ.م.د/ اسماء محمد اسماعيل |
| عضواً | مدرس بقسم ترميم الآثار           | د/ رشا طه عباس            |

رابعاً: أئمة المدرسين ممثلين عن المدرسين بالكلية:خامساً: \* يدعى مدير وحدة ضمان الجودة بالكلية بصفته وذلك لعرض الموضوعات المتعلقة بوحدة.\* يدعى رئيس اتحاد الطلاب بالكلية بصفته عند عرض موضوعات تخص شئون الطلاب.

عميد الكلية

أ.د/ عاطف منصور محمد رمضان

يعتمد ... أ.د/ أحمد جابر شديد

رئيس الجامعة

تشكيل مجلس كلية الآثارجامعة الفيوم للعام الجامعي 2020/2019م

تشكيل مجلس كلية الآثار للعام الجامعي 2020/2019م على النحو التالي:

أولاً: القيادات الأكاديمية بالكلية:

- أ.د/ عاطف منصور محمد عميد الكلية رئيساً
  - أ.د/ ناجح عمر على وكيل شئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة عضواً
  - أ.د/ محمد كمال خلاف وكيل شئون التعليم والطلاب عضواً
  - أ.د/ إبراهيم صبحي السيد غندر وكيل شئون الدراسات العليا والبحوث عضواً
  - أ.د/ نجوى سيد عبد الرحيم رئيس مجلس قسم ترميم الآثار عضواً
  - أ.د/ منال أبو القاسم محمد قائم بأعمال رئيس قسم الآثار اليونانية والرومانية عضواً
  - أ.د/ منال أبو القاسم محمد قائم بأعمال رئيس مجلس قسم الآثار المصرية عضواً
  - أ.م.د/ وليد على محمد محمود قائم بأعمال رئيس مجلس قسم الآثار الإسلامية عضواً
- ثانياً: أقدم الأساتذة ممثل عن الأساتذة بالكلية:

- أ.د/ أماني محمد كامل كرورة ممثلاً لقسم ترميم الآثار عضواً
  - أمين عبد الله رشدي ممثلاً لقسم الآثار الإسلامية عضواً
- ثالثاً: أقدم الأساتذة المساعدين ممثل عن الأساتذة المساعدين بالكلية:
- أ.م.د/ شعبان محمد محمود أستاذ مساعد قسم ترميم الآثار عضواً
- رابعاً: أقدم المدرسين ممثل عن المدرسين بالكلية:

- د/ مختار محمد محمد مدرس
- خامساً: أعضاء من الخارج بصفاتهم:

- أ/ سيد علي الشورى مدير عام تفتيش الآثار المصرية بالفيوم عضواً
- أ/ إبراهيم رجب أحمد مدير عام تفتيش الآثار الإسلامية بالفيوم عضواً

سادساً: ويدعى مدير وحدة ضمان الجودة بالكلية بصفته وذلك لعرض الموضوعات المتعلقة بوحدة.

ويدعى رئيس اتحاد الطلاب بالكلية بصفته عند عرض موضوعات تخص شئون الطلاب

عميد الكلية

يعتمد ... أ.د/ أحمد جابر شديف

رئيس الجامعة

أ.د/ عاطف منصور محمد