

آليات تعامل الكلية مع مشكلات التعليم

- تتعامل الكلية مع مشكلات التعليم التي تواجهها وفق آليات محددة وتقدم حلولاً عملية لها ، حيث تقوم الكلية بمناقشة تلك المشكلات في المجالس الرسمية مرفق ، ومن هذه المشكلات ما يأتي :

١- نقص الكثافة العددية للطلاب :

حيث ستقوم الكلية بعمل دعاية للبرامج الجديدة بداخل وخارج الكلية ، وعلى موقع الكلية على شبكة الإنترنت ؛ بالإضافة إلى إقامة عدد من الفعاليات بمقر الكلية وبمشاركة الأطراف المجتمعية في محافظة الفيوم ، ومخاطبة عدد من القطاعات الإنتاجية والخدمية في المحافظة للتعريف بالكلية .

٢- نقص/زيادة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة :

تذخر الكلية بنخبة من أعضاء هيئة التدريس المميزين في مجالات وتخصصات متعددة ومتنوعة يشارك جميعهم في أعباء التدريس إضافة إلى الأنشطة البحثية داخل وخارج الكلية ، كما يشارك البعض منهم في تقديم الاستشارات للجهات الحكومية في مجالات تتعلق بتخصصهم ، والانتداب للعمل بالكلية المناظرة التي تعاني من العجز في معظم التخصصات العلمية ، والكلية غير المناظرة لأعمال الكنترول ، ومع ذلك تم عمل دراسة لتناسب أعضاء هيئة التدريس ، والهيئة المعاونة مع الأعباء التدريسية بالكلية مع أخذ التخصص في الاعتبار.

• - خطة الكلية للتعامل مع نقص أو زيادة أعضاء هيئة التدريس والهيئة

المعاونة :

- خطة مواجهة العجز :-

- انتداب أعضاء هيئة تدريس من كليات أخرى لسد العجز في بعض التخصصات .

- أولوية التسجيل تكون للدرجات العلمية بالقسم من الهيئة المعاونة في تخصصات العجز، كتكليف بعض الزملاء من الهيئة المعاونة بالتخصص في اللغة العبرية واللغة الفارسية لسد العجز الناتج عنهما.
- استخدام التعلم الإلكتروني المدمج والمقررات الإلكترونية في التدريس لتخفيض عدد ساعات التدريس المباشر بقاعات المحاضرات والاستعاضة عنها بالتدريس الإلكتروني عن بُعد.
- تعيين معيدين ومدرسين مساعدين جدد بما يتناسب مع العبء التدريسي بالقسم.
- التعاقد مع طلاب البحث العلمي (ماجستير – دكتوراه) وطلاب المنح الدراسية بشكل مؤقت أو بنظام الساعات مدفوعة الأجر.
- إشراك أوائل الخريجين الذين يعملون إداريين بالكلية في الدروس العلمية بالقسم.
- التمديد الزمني لجداول التدريس من خلال زيادة عدد ساعات العمل مقابل أجر زائد.
- الانتداب الداخلي من قسم به زيادة الي قسم به نقص مع الالتزام بالمنهج المحدد للقسم الأكاديمي.
- العودة لنظام الساعات الإضافية الزائدة عن النصاب مدفوعة الأجر لأعضاء هيئة التدريس.

- خطة الاستفادة من الزيادة :

- تدريس المقرر الدراسي الواحد بمشاركة أكثر من عضو واحد وذلك طبقاً للتخصص.
- توظيف خبرات أعضاء هيئة التدريس الزائدين في عقد دورات علمية أو تدريبية.
- فتح برامج تعليمية جديدة بالكلية تستوعب الزيادة وتنمي الموارد الذاتية للكلية.
- مساهمة الأعضاء الزائدين في تنفيذ مشروعات بحثية ممولة من الجامعة أو الوزارة.

- قيام أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة الزائدة بالإشراف علي المشروعات والبحوث الطلابية.
- تكثيف مشاركة أعضاء هيئة التدريس بالكلية في الندوات والمؤتمرات العلمية المحلية والخارجية.
- المشاركة بفاعلية وانتظام في أعمال ضمان الجودة وتقييم الأداء بالكلية.
- ترشيح أعضاء هيئة التدريس الزائدين للعمل كمديرين للوحدات داخل الكلية والجامعة.

٣- التعامل مع ضعف حضور الطلاب :

يقوم كل عضو هيئة تدريس بالكلية بحصر غياب الطلاب ، وإخطار عميد الكلية ، وكذا مكتب شؤون الطلاب بأسماء الطلاب المتكرر غيابهم عن المحاضرات في نهاية الأسبوع الرابع ، والثامن ، والثاني عشر لبيان أهمية الحضور ، والتحذير من الغياب ، وقد اتخذت الكلية عدة خطوات للتعامل مع ذلك وهي :

- آلية التعامل مع ضعف حضور الطلاب :-

١. اتبعت الكلية آليات قانونية لحضور الطلاب المحاضرات العلمية بنسبة لا تقل عن ٧٥% من الساعات المقررة للمحاضرات العلمية.
٢. يتم أخذ غياب الطلاب في المحاضرات العلمية بسجلات موثقة بأسماء الطلاب.
٣. الطالب/ الطالبة التي قاربت نسبة غيابه من ٢٥% يتم إنذاره قبل الوصول إلي هذه النسبة.
٤. الطالب / الطالبة (المرضي) عليهم تقديم الشهادات الموثقة الرسمية لرفع نسبة غيابهم.
٥. الطلاب الذين يمثلون الكلية في الأنشطة الرياضية والثقافية والترويحية والجوالة يتم رفع غيابهم أيام تمثيل النشاط.

٦. يتم إخطار الطلاب الذين يتجاوزون نسبة الغياب المحددة عن طريق شئون الطلاب ثلاث مرات قبل حرمانهم من دخول الامتحانات النظرية. بالإضافة إلى قيام الكلية بتحفيزهم على الحضور بإقامة الأنشطة الرياضية والثقافية .

وقد ستقوم الكلية بتصميم عدة استبانات تقيس رضا الطلاب عن جميع الخدمات التعليمية المختلفة عن سياسات القبول والتحويل من وإلى الكلية وأساليب التعلم ، والكتاب الجامعي ، والامتحانات ، والمقررات ، والقاعات ، والمكتبة ، وتم تحليل البيانات الواردة بكل استبانة على حدة لمعرفة نقاط القوة ليتم تعزيزها ، وكذلك لمعرفة نقاط الضعف ليتم وضع خطط تحسين لمعالجتها .

٤- مشكلة نقص عدد أعضاء الجهاز الإداري والعمال :

❖ تحاول إدارة الكلية التغلب علي هذه المشكلة عن طريق :-

١. انتداب بعض الموظفين من إدارة الجامعة.
٢. استقدام عمالة من خارج الجامعة ودفع اجورهم بالجهود الذاتية.
٣. مخاطبة الجامعة بصفة مستمرة لتعيين ما تحتاجه الكلية من موظفين.
٤. توفير تقنيات حديثة وأجهزة إلكترونية في الإدارات للعمل علي تسهيل إنجاز الأعمال وتعويض نقص الأعداد.

٥- مشكلة ضعف البنية التحتية :

❖ تحاول الكلية التغلب علي هذه المشكلة عن طريق :-

- ١- حصر جميع المشكلات المتعلقة بالبنية التحتية للكلية وذلك خلال مجلس الكلية.
- ٢- مخاطبة الجامعة بصفة دورية للمساعدة في حل تلك المشكلات وتحديث وصيانة الأمور التي تحتاج إلي ذلك.
- ٣- عمل مجموعة من الأنشطة الإدارية والطلابية التي تعمل علي خدمة تلافي تلك المشكلات والعمل علي حلها.

- ٤- الاستفادة من موارد الكلية في تحسين البنية التحتية للكلية.
- ٥- تم إعداد خطة أو مقترح لعمل ومتابعة الحلول لتقوية البنية التحتية للكلية.
- ٦- مشكلة التعامل مع نقص الموارد :

- ❖ تحاول إدارة الكلية التغلب علي ذلك بتحديد الأولويات، ترشيد الإنفاق، العمل الجاد علي تنمية الموارد الذاتية من خلال :-
- ١- فتح باب النشر للباحثين داخل مجلة الكلية.
 - ٢- تقديم خطة بالبرامج والأبحاث المقترحة لدى الكلية وذلك للاستفادة منها في زيادة الموارد المتاحة.
 - ٣- استخدام الموارد المتاحة بما يحقق عملية تعليم وتعلم بصورة جيدة.
 - ٤- استحداث برامج تعليمية متميزة.
 - ٥- وضع آليات ثابتة وموثقة لجذب المزيد من الطالب والدارسين الوافدين إقليمياً.
 - ٦- توفير مصادر تمويل ذاتي للكلية لكي تساهم في العملية التعليمية .
 - ٧- وضع خطة لزيادة الموارد الذاتية والتي من خلالها يتم توفير الدعم اللازم للعملية التعليمية.
 - ٨- قامت الكلية باستحداث برامج جديدة تتماشى مع احتياجات سوق العمل، مثل برنامج تعليم العربية للناطقين بغيرها والذي صدر بشأنه القرار الوزاري رقم ٥٥٧٠ بتاريخ ٢٠١٦/١١/٩ م (مرفق رقم) ، وهو برنامج موازي بمصروفات ، ويسهم إعادة تفعيله في معالجة نقص الموارد المالية بالكلية .