



# الرؤية المستقبلية والخطة الإستراتيجية لتطوير جامعة أسيوط في الفترة القادمة

الأستاذ الدكتور

مؤمن أحمد محمد كامل

أستاذ أمراض النساء والتوليد - كلية الطب - جامعة أسيوط

المرشح لمنصب رئيس جامعة أسيوط

٢٠١١

# الرؤية المستقبلية والخطة الإستراتيجية

## لتطوير جامعة أسيوط

إن جامعة أسيوط بتاريخها الطويل اسهمت اسهاماً رائعاً فى تطوير صعيد مصر طوال السنوات السابقة وكلنا يأمل فى أن توضع الجامعة على الخريطة العالمية كواحدة من أفضل الجامعات على مستوى العالم وأن تحتل المكانة التى نرجوها، وأن لكل أعضاء هيئة التدريس بالجامعة والباحثين فيها لهم طموحات كثيرة نأمل أن نحققها فى السنوات القادمة .

وكل وطنى فى هذه الجامعة يعلم همومها ويعلم فى داخله العراقيل التى تحد من انطلاقها ، وقد قام فريق متكامل من السادة اعضاء هيئة التدريس بالجامعة بدراسة الوضع الراهن للجامعة ووضعوا رؤية لجامعة أسيوط ورسالتها والغايات والاهداف الاستراتيجية لها ، كما وضعوا الخطوات التنفيذية للخطط الاستراتيجية لقطاع التعليم وشئون الطلاب ولقطاع الدراسات العليا والبحوث وكذلك لقطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة والقطاع الادارى وترسيخ القيم والتقاليد الجامعية وكذلك دعم كليات الجامعة للتأهيل والاعتماد . كما ظهر فى تلك الخطة الاستراتيجية نقاط الضعف المختلفة لقطاعات الجامعة الاربعة (مرفق فى نهاية الخطة الاستراتيجية) .

ولكن من وجهة النظر الموضوعية فإنه يوجد خطوط عريضة تدعم فكر التطوير للجامعة وتزيل الاحباطات من نفوس اعضاء هيئة التدريس والطلاب وتخرج الطاقات الكامنة وتجعل المجتمع يعمل بروح الفريق .

وتتركز الخطوط العريضة فى خطة تطوير الجامعة فى محاور أساسية

تضم :

- ١ - تحقيق اللامركزية .
- ٢ - تحقيق الشفافية .
- ٣ - نظرة شاملة لموضوع الصناديق الخاصة .
- ٤ - جلب موارد للجامعة .
- ٥ - انشاء مركز مميز للابحاث بالجامعة ودعم البحث العلمى .
- ٦ - حلول غير نمطية لمشاكل اعضاء هيئة التدريس .
- ٧ - نظرة موضوعية للدور السياسى للجامعة .
- ٨ - متابعة خطة الاعتماد والجودة بالجامعة واستكمالها .
- ٩ - متابعة وضع الجامعة على الخريطة العالمية .
- ١٠ - تطوير كليات الدراسات الانسانية والكليات النظرية .
- ١١ - رؤية موضوعية لاختيار القيادات الجامعية .
- ١٢ - تحسين اوضاع العاملين بالجامعة وتحديث النظام الادارى .
- ١٣ - دعم اصلاح وتطوير المستشفيات الجامعية ووحدة علاج اعضاء هيئة التدريس بالجامعة .
- ١٤ - رعاية الطلاب اثناء الدراسة وتأهيلهم لسوق العمل .

### ١ - تحقيق اللامركزية

وتشمل تفويض رئيس الجامعة لبعض من اختصاصاته للسادة العمداء ورؤساء مجالس الاقسام ومديرين الادارات حتى يتفرغ السيد رئيس الجامعة للمتابعة وتنفيذ السياسة العامة للجامعة وتنفيذ خطوط الخطة الاستراتيجية للجامعة وجلب الموارد لها والمطالبة بحقوق أعضاء هيئة التدريس.

### ٢ - تحقيق الشفافية

أن تحقيق الشفافية فى كل الامور التى تخص الجامعة يخلق جواً من الطمأنينة فى نفوس كل العاملين بها مما يكفل لهم الوقت الكافى لتحقيق الاهداف المرجوه من كل قطاع ، وكذلك يتيح الفرصة للمشاركة وابداء الرأى فى الاستغلال الامثل لكل موارد الجامعة ويقلل الفاقد .

### ٣- الصناديق الخاصة

دعم الشفافية فى ادارة الصناديق الخاصة بالجامعة وزيادة مخصصات العاملين بها ومخصصات الكليات فيها مع تخصيص نسبة منها لدعم البحث العلمى مع تحديث اللوائح بها وتخفيض او الغاء نسبة المشرفين عليها لصالح العاملين بها .

### ٤- جلب موارد للجامعة

وهى من النقاط الهامة والحيوية التى يجب ان يكون لها مجموعة عمل ودعم الياتها عن طريق :-

- 📖 الجهات المانحة
- 📖 اتفاقات التأخى بين الجامعات
- 📖 تشجيع نمط التعليم المختلفة
- 📖 تشجيع التخصصات النادرة بالجامعة
- 📖 جذب الطلاب الوافدين الى الجامعة
- 📖 جذب طلاب الدراسات العليا
- 📖 ربط الجامعة بالبيئة المحيطة بحيث تكون مركزاً للمساهمة فى حل المشاكل بصورة علمية
- 📖 تبنى خطط طموحة لجمع التبرعات لصالح الجامعة والبحث العلمى

### ٥ - إنشاء مركز مميز للأبحاث بالجامعة ودعم البحث العلمى

يجب ان تبنى الجامعة فكرة انشاء مركز مميز للأبحاث ينقسم الى جزئين رئيسيين

**الجزء الاول :** الابحاث العلمية

**الجزء الثانى :** الكليات النظرية والدراسات الانسانية

وهذا يحقق انطلاقة اكثر للجامعة ويمنع تكرار الابحاث بالجامعة ويرشد النفقات ويمنع تكرار الاجهزة فى الاقسام او الكليات المختلفة ويحقق بيئة علمية صالحة للأبحاث المشتركة بين الاقسام والكليات المختلفة ذات الاهتمام الواحد او المتقارب وخلق فرص التمويل لانشائه.

### ٦ - حلول غير نمطية لمشاكل أعضاء هيئة التدريس

وخصوصاً فى مجالات :

- 📖 حرية الرأى والتعبير
- 📖 توفير المناخ الامثل للبحث العلمى
- 📖 تحسين الازواح المادية لاعضاء هيئة التدريس عن طريق زيادة المطالبة بحقوقهم وتوفير الدعم الذاتى من الجامعة عن طريق المراكز المتطورة والمتخصصة
- 📖 زيادة الدعم الصحى لاعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وتحسين نسب المشاركة فى نفقات العلاج
- 📖 توسيع وتشجيع عمل جمعية الاسكان لتوفير المساكن لاعضاء هيئة التدريس
- 📖 الاستغلال الامثل لارض أسبوط الجديدة

### ٧ - نظرة موضوعية للدور السياسى للجامعة

يجب ان تكون الجامعة مركزاً للدراسات السياسية والاقتصادية فى مختلف المشكلات التى تظهر على السطح وأن تدعو الجامعة السادة اعضاء هيئة التدريس بها وابنائنا الطلاب لاعداد ابحاث مبتكرة يتم فيها دراسة المشكلات البيئية والقومية والسياسية وابداء الرأى والمناقشة فى جو من الحرية والديموقراطية يأهلهم للانخراط فى العمل السياسى والاجتماعى بعد ذلك من منظور تعاونى متحضر ناضج .

مقترحات التطوير من خلال معايير الجودة في مجالات  
(التعليم – البحث العلمي – خدمة المجتمع – تنمية البيئة)

أولاً: القدرة المؤسسية

١- التخطيط الاستراتيجي:

إعداد واستكمال الخطط الإستراتيجية للكليات ومتابعة تنفيذ الخطط المكتملة والتطوير المستمر وتقديم جميع أنواع الدعم للكليات للحصول على الاعتماد والاستفادة من خبرة الكليات التي حصلت على الاعتماد بالفعل .

٢- الهيكل التنظيمي:

تحديث الهيكل الحالي.

- استحداث بعض الوحدات مثل وحدة إدارة الأزمات والكوارث ووحدة خدمة المجتمع .
- تعديل لوائح الوحدات ذات الطابع وخضوعها للإشراف والمراجعة.
- عمل توصيف وظيفي للقيادات الإدارية والقيادات الأكاديمية.

٣- القيادة والحوكمة والإدارة:

- عمل معايير اختيار القيادات الأكاديمية والإدارية وإعلانها والعمل بها عند اختيار القيادات والتخلي عن التحيز في وضع الرجل المناسب في المكان المناسب طبقاً للكفاءة وليس الثقة .
- تبني نمط القيادة الديمقراطي وتفعيل المجالس الحاكمة.
- الاهتمام بالتدريب الفعال للقيادات الأكاديمية والإدارية وتأهيل صف ثان في جميع المواقع.
- عدم المركزية وتوزيع السلطات والتفويض.

٤- المصدقية والأخلاقيات:

سياسات وإجراءات معتمدة ومعلنة ومفعلة لتطبيق العدالة وعدم التمييز والالتزام بالأخلاقيات المهنية.

٥ - الجهاز الإداري:

- عمل معايير لاختيار وتعيين وترقية القيادات الإدارية وتطبيقها.
- برامج تدريبية لتنمية الكوادر الإدارية.
- الاستفادة القصوى من الموارد البشرية.
- تحسين الظروف الوظيفية للعاملين.
- إعادة النظر في وسائل تقييم أداء القيادات الإدارية والعاملين.

٦-الموارد المالية والمادية:

- الاستفادة القصوى من الأجهزة العلمية بالجامعة وعمل قاعدة بيانات لها وإعلانها على شبكة المعلومات بعد تدريب الكوادر الفنية المؤهلة لتشغيلها.

٧-المشاركة المجتمعية و تنمية البيئة:

- برامج فعالة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة (قوافل طبية – بيطرية – زراعية – اجتماعية – استشارات
- ربط البحث العلمي بالمشكلات المجتمعية

٨-التقويم المؤسسي وإدارة الجودة:

- تقويم الأداء الكلي للمؤسسة بصفة دورية وواقعية واستقلالية .

- التقدير المعنوى والمادى للعاملين والناشطين فى مجال ضمان الجودة لتشجيع ونشر ثقافة الجودة.

#### أ - الطلاب والخريجون:

- نظام معطن وموثق لقبول وتحويل الطلاب.
- تعديل اللوائح الدراسية بنظام الساعات المعتمدة.
- جذب الطلاب الوافدين الى الجامعة

#### ب - المعايير الأكاديمية:

- تبنى وتطبيق المعايير الأكاديمية القومية الصادرة عن الهيئة

#### ج - البرامج التعليمية/ المقررات الدراسية:

- مراجعة البرامج والمقررات الدراسية بصفة مستمرة لتواكب الاحتياجات المجتمعية والتطور العلمى وتلبى متطلبات سوق العمل

#### د - التعليم والتعلم والتسهيلات الداعمة:

- تحويل المقررات إلى مقررات إلكترونية وتشجيع التعلم الذاتى.

#### ر - أعضاء هيئة التدريس:

- تحديث قاعدة بيانات لأعضاء هيئة التدريس بخصوص (التخصصات، البحث العلمى، الاشتراك فى المؤتمرات، الإشراف العلمى، السيرة الذاتية، الساعات المكتبية) ونشرها على صفحة الجامعة على الشبكة الدولية. خطة لتدريب أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم
- سياسة واضحة وثابتة لتعين الهيئة المعاونة بمعايير موضوعية

#### ز - البحث العلمى:

- عمل خطة بحثية موثقة ومعتمدة ومشروعات بحثية تخدم المجتمع وتنمية البيئة.
- تعزيز مصادر تمويل البحث العلمى
- توفير المجالات العلمية فى صورة خدمة إلكترونية على الشبكة.

#### س - الدراسات العليا:

- لائحة مطورة وموحدة للدارسات العليا تشكل القواعد الأساسية للوائح الكليات المحتفلة كل حسب طبيعة الدراسة بها
- قواعد منظمة للتسجيل والإشراف للطلاب الوافدين وتخصيص جزء من المصروفات الدراسية الخاصة بهم فى دعم الدراسات العليا بالكليات.
- دعم طلاب الدراسات العليا وتأهيلهم للحصول على البعثات والمنح الدراسية
- تشجيع عقد وحضور المؤتمرات الدولية

#### ش - التقويم المستمر للفاعلية التعليمية:

- تطوير عملية التقويم الشامل والمستمر للفاعلية التعليمية.
- تشكيل مجلس ادارة مركز الجودة بالجامعة بحيث يضم مديرى وحدات الجودة بالكليات وكوادر مدربة.

### ٩ - متابعة وضع الجامعة على الخريطة العالمية

- عندما تستقر الاوضاع المادية والسياسية للسادة اعضاء هيئة التدريس بالجامعة ويشاركوا فى دعم القرار وفى الحراك السياسى القائم سوف يوفر لهم ذلك حالة من التحدى وشحن الهمم للتقدم وسوف يزيد من انتاجهم العلمى •

وتقوم الجامعة بعد ذلك بتطوير التسجيل الالكتروني للسير الذاتية للسادة اعضاء هيئة التدريس والابحاث المنشورة لهم وتشجع الجامعة وتدعم النشر فى الدوريات العلمية مما يرفع من شأن الجامعة على المستوى الدولى

### ١٠ - تطوير كليات الدراسات الانسانية والكليات النظرية

لابد أن تتلقى تلك الكليات كل الدعم لها وان يكون لها نصيب اكبر مما تدره من اموال من اساليب التعليم المختلفة

### ١١ - رؤية موضوعية لاختيار القيادات الجامعية

تعتمد تلك الرؤية على معايير دقيقة فى الاختيار حسب السمعة والمكانة العلمية فى الاوساط الاكاديمية والمجتمعية والمشاركة فى تطوير وتقويم المناهج الدراسية والمشاركة الفعالة فى المؤتمرات العلمية والمحلية والاقليمية والدولية

### ١٢ - تحسين اوضاع العاملين بالجامعة وتحديث النظام الادارى

عن طريق المراجعة الدقيقة لاجور هؤلاء العاملين وتحسين اوضاع الوظائف المؤقتة والتعاقدات وزيادة الدعم الصحى والاجتماعى لهم.

### ١٣ - دعم اصلاح وتطوير المستشفيات الجامعية ووحدة علاج اعضاء هيئة التدريس بالجامعة

- 📖 تحديد رسالة للمستشفيات الجامعية تحدد دورها الحالى بمشاركة الاطراف المعنية ووضع رؤية للمستشفيات تحدد ما يجب ان تكون عليه المستشفيات للحصول على الاعتماد
- 📖 القيادة - أكاديميا ومالياً وادارياً من خلال تفعيل دور مجلس ادارة المستشفيات الممثلة من جميع الاقسام كمجلس حاكم يختص برسم السياسات والانظمة واصدار القرارات والتي يشرف على تنفيذها ومتابعتها مكتب تنفيذى مدرب
- 📖 الموارد البشرية الطبية والغير طبية
- 📖 التسجيل الطبى وادارة المعلومات
- 📖 الرعاية الطبية وقائياً وعلاجياً - بروتوكولات العلاج
- 📖 عوامل الامن والسلامة للطبيب من خلال توفير الامكانيات اللازمة لمكافحة العدوى وتطوير الاجراءات والآليات المتابعة
- 📖 ضمان الجودة والاعتماد - التدقيق الداخلى والخارجى
- 📖 الحقوق والواجبات على مستوى المرضى والعاملين بالمستشفى

### بعض المقترحات الممكنة لاصلاح المستشفيات الجامعية

#### ١ -مساعدة ادارة المستشفيات فى تحسين رضا الطبيب :

- زيادة نسبة الطبيب فى الاجور فى حالات التعاقد والتأمين
- زيادة الموارد المالية عن طريق ترشيد الاستهلاك وفقاً لخطة علمية
- تشجيع استخدام خبراء اجانب فى جميع التخصصات للتدريب وجذب المرضى وذلك بصفة دورية وبجدول زمنى محدد معن للكلية والجمهور
- التخطيط لعمل وحدات متخصصة داخل كل قسم تقدم خدمات متميزة فى مجال جديد وتساهم فى رفع الموارد المالية بالقسم وذلك بالتنسيق مع الاقسام والهيئات المانحة وذلك بـ صور عاجلة وعادلة بين الاقسام
- دراسة الحلول الجذرية لمشاكل المصاعد والاماكن المخصصة للسيارات

## ٢- مساعدة ادارة المستشفيات في تحسين رضا المرضى واستعادة الثقة بالمستشفى التخصصي والعام من خلال :

انشاء وحدة للاستعلامات بالمستشفيات الجامعية  
تحسين الخدمة التمريضية من خلال رفع المهارات التمريضية وزيادة الوعي بمفهوم الرعاية الطبية  
الالتزام بعدد الاسرة بالاقسام المختلفة حتى لا يؤدي تكديس المرضى الى سوء الخدمة الطبية المقدمة

## ٣- تحسين الهيكل الاداري بالمستشفيات الجامعية

📖 الاستفادة من اعداد العاملين المؤقتين الذين تم تثبيتهم في ٢٠١١/٩/٦ وبذلك قد تكون انتهت مشاكلهم وينبغي اعادة الهيكلة الادارية بالمستشفى بما يتناسب مع المصلحة العامة  
📖 اعادة هيكلة ادارات المستشفى المختلفة وتقنين عدد الموظفين وتقنين توظيفهم وتقنين مكافأته  
📖 تخصيص نسبة من الدخل للبحث العلمي  
📖 تحسين أداء وحدة علاج اعضاء هيئة التدريس بالجامعة

## ١٤ - رعاية الطلاب اثناء الدراسة وتأهيلهم لسوق العمل

بعد دراسة احتياجات سوق العمل يتم اعداد برامج تاهيلية متخصصة لكل خريج حسب طبيعة دراسته وتخصصه واحتياجاته وزيادة مهاراته التطبيقية والعملية بحيث يكون له قدرة تنافسية تأهله للحصول على الوظائف المتاحة في اماكن العمل المختلفة

وتسهم تلك النقاط الاربعة عشر في انطلاق الجامعة كوحدة واحدة متماسكة خالية من الاحباطات والعراقيل التي تبدد الطاقات وتضيع الوقت وتحد من ابداعات أعضاء هيئة التدريس .  
وإن تبني الخطة الاستراتيجية في المرحلة القادمة سوف يخلق مناخ حر وخلاق للبحث العلمي وتضع جامعة أسبوط بإذن الله تعالى في مكانتها التي نتمناها .

## ملحق (١)

نقاط الضعف حسب  
التحليل الرباعي لقطاعات الجامعة  
الاربعة  
في

# الخطة الاستراتيجية لجامعة أسيوط

٢٠١٦ – ٢٠١١



# نقاط الضعف حسب التحليل الرباعي لقطاعات الجامعة الأربعة

## ١ - التحليل الرباعي لقطاع التعليم وشئون الطلاب :

■ تحليل البيئة الداخلية لقطاع التعليم وشئون الطلاب

### نقاط الضعف Weaknesses

- ١ عدم وجود برامج تعليمية متميزة ومميزة لجامعة اسويط في معظم الكليات .
- ٢ ضعف مستوى الكتاب الجامعي وقلة اللجوء الى المراجع والدوريات.
- ٣ عدم توافر نظام متطور للتعليم المفتوح والتعليم عن بعد يوفر فرص التعليم الذاتي والمستمر لتلبية احتياجات المجتمع.
- ٤ عدم تطبيق نظام الساعات المعتمدة في معظم كليات الجامعة وبالتالي عدم استخدام نظام للإرشاد الأكاديمي .
- ٥ ضعف التسويق والاعلان عن البرامج الدراسية لجذب المزيد من الطلاب الوافدين من دول عربية واجنبية.
- ٦ ضعف نظام الحوافز المادية والمعنوية للطلاب المتميزين.
- ٧ زيادة اعداد المقبولين بالجامعة في بعض الكليات وقتها في كليات اخرى .
- ٨ عدم تناسب قاعات الدرس والمدرجات مع اعداد الطلاب في بعض الكليات .
- ٩ صعوبة استخدام استراتيجيات حديثة للتدريس في ظل الاعداد الكبيرة للطلاب.
- ١٠ اقتصار معظم اساليب تقويم الطلاب بالجامعة على قياس الحفظ والاسترجاع دون اختبار لقدراتهم على الاستنتاج والتحليل والابداع والابتكار .
- ١١ عزوف عدد كبير من الطلاب عن حضور المحاضرات وارتياح المكتبة والمشاركة في الانشطة الطلابية .
- ١٢ الدروس الخصوصية وخاصة لدى معاوني اعضاء هيئة التدريس .
- ١٣ هجرة بعض العقول العلمية المتميزة الى البلدان الاخرى ذات العائد المادي المرتفع .
- ١٤ الاعارات الممتدة لاعضاء هيئة التدريس الى خارج الوطن.
- ١٥ ضعف دخول اعضاء هيئة التدريس.
- ١٦ اضافة درجات للطلاب الراسبين فيما يعرف بقواعد الرافة لانجاح الطلاب يؤدي الى عدم تكافؤ الفرص بين الطلاب وضعف مستوى الخريجين.

## ٢ - التحليل الرباعي لقطاع الدراسات العليا والبحوث:

■ تحليل البيئة الداخلية لقطاع الدراسات العليا والبحوث

### نقاط الضعف Weaknesses

- ١ عدم عودة بعض المبعوثين بعد حصولهم على الدرجات العلمية الموفدين لها وانتقال بعض المبعوثين الى جامعات اخرى بعد العودة للوطن .
- ٢ نقص ثقافة توظيف البحث العلمى لخدمة المجتمع بين اعضاء هيئة التدريس.
- ٣ وجود عجز فى اعضاء هيئة التدريس فى بعض الكليات والاقسام.
- ٤ عدم وجود خطة لتعيين المعيدين .
- ٥ عدم وجود توصيف لبعض مقررات الدراسات العليا (دبلوم – ماجستير – دكتوراه).
- ٦ ضعف المكافأة المادية المقررة لاعضاء هيئة التدريس فى الاشراف على الرسائل العلمية او مناقشتها او فحص الانتاج العلمى للترقية .
- ٧ عدم الاستفادة من بعض نتائج البحوث القابلة للتطبيق والتي قدمت كليات ومعاهد الجامعة .
- ٨ ضعف استخدام تكنولوجيا المعلومات فى مجال الدراسات العليا والبحوث وبصفة خاصة فى الادارة الالكترونية وقواعد البيانات و اعلان النتائج .
- ٩ الموقع الالكترونى على الانترنت لا يتضمن كل امكانيات الجامعة ومميزاتها ، كما انه غير تفصيلى الى الحد المرضى مما اثر سلبيا على تقييم الجامعة عالميا.
- ١٠ عدم وجود نظام لمراجعة اللوائح والقواعد واجراءات العمل وتحديد كيفية تحسينها وتطويرها لتدعيم جهود الجامعة فى توكيد الجودة وتحسين الاداء .
- ١١ عدم وجود نظام ارشاد اكاديمى فى غالبية كليات الجامعة لمساعدة طلاب الدراسات العليا فى توفير المعلومات .
- ١٢ ضعف فاعلية نظم تقييم البرامج الدراسية من وجهة نظر كل من الطلاب والاطراف المعنية .
- ١٣ عدم وجود نظام فعال للاتصال بين الجامعة ومنظمات المجتمع المدنى لدعم الحركة البحثية .
- ١٤ محدودية دور البحوث الاكاديمية للجامعة فى مواجهة المشكلات المجتمعية والتنمية .
- ١٥ غياب التركيز على التخصصات النادرة لتحقيق ميزة تنافسية للجامعة فى مجالات علمية وبحثية .
- ١٦ غياب التركيز على التخصصات النادرة لتحقيق ميزة تنافسية للجامعة فى مجالات علمية وبحثية غير تقليدية.
- ١٧ محدودية الوقت المتاح للبحث العلمى وبصفة خاصة لدى اعضاء هيئة التدريس بالكليات النظرية ذات اعداد الطلاب الكبيرة حيث يستهلك الكثير من الوقت فى اعمال الامتحانات والتقييم .
- ١٨ الاعارات الممتدة لاعضاء هيئة التدريس الى جامعات خارج الوطن وتعاقد بعض الحاصلين على درجة الدكتوراة حديثاً .
- ١٩ عدم توافر نظام لجذب الطلاب الوافدين يستخدم فيه استراتيجيات تسويقية فاعلة .
- ٢٠ ضعف مستوى التأهيل العلمى والتدريب الادارى للموظفين بكليات الجامعة .
- ٢١ تناقص العمالة الدائمة بسبب التقاعد وخلافه مع انخفاض القدرة على تعيين موظفين جدد.
- ٢٢ قلة النشر فى المجالات العلمية ذات معامل التأثير المتميز .
- ٢٣ وجود قواعد تحد من القبول فى برامج الماجستير والدكتوراه فى بعض التخصصات .
- ٢٤ عدم وجود قاعدة بيانات للابحاث والمؤتمرات والباحثين المتميزين بالجامعة .
- ٢٥ عدم توافر فنىي المعامل ومساعدى الباحثين المتدربين فى بعض الكليات.
- ٢٦ عدم وجود الية للاستخدام الامثل لموارد البحث العلمى المتاحة بالجامعة مثل المعامل المختلفة .

### ٣ - التحليل الرباعى لقطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة :

- تحليل البيئة الداخلية لقطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة

#### نقاط الضعف Weaknesses

- ١ ضعف قنوات الاتصال بين الجامعة وخريجها في العديد من الكليات .
- ٢ عدم وجود قاعدة بيانات بالجامعة عن الجهات المستفيدة من خدمات المجتمع .
- ٣ عدم وجود قاعدة بيانات عن الخدمات التي تقدمها الجامعة .
- ٤ ضعف التنسيق والتعاون بين الجامعة والمستفيدين.
- ٥ ضعف وسائل الاعلان عن الخدمات التي تقدمها الجامعة .
- ٦ عدم وجود الية فعالة لتسويق الخدمات الجامعية .
- ٧ ضعف الاستعانة بخبراء من مؤسسات المجتمع المدني في التدريب ونقل الخبرات في كافة المجالات.
- ٨ ضعف الخدمات والانشطة البيئية التي تقدمها الجامعة للمدن والقرى النائية بالصعيد .

#### ٤ - التحليل الرباعي للقطاع الادارى :

##### ■ تحليل البيئة الداخلية للقطاع الادارى

#### نقاط الضعف Weaknesses

- ١ عدم وضوح قواعد وسياسات اختيار قيادات العمل الادارى .
- ٢ ضعف الصف الثانى .
- ٣ عدم تناسب الدخل مع متطلبات الحياة .
- ٤ محدودية تفويض السلطات يودى الى تراكم الاعمال وزيادة شعور العاملين بقله اهميتهم وعدم الثقة فيهم مما يصيبهم بالاحباط والتراخى فى العمل.
- ٥ عدم تناسب عدد الحاسبات الالية المتاحة بالجامعة مع عدد العاملين .
- ٦ النقص الشديد فى عدد العاملين الدائمين نتيجة عدم السماح بتعيين عاملين جدد بدلا من المتقاعدين والتاركين لوظيفتهم.
- ٧ تعيين اعضاء هيئة تدريس مشرفين على العاملين فى بعض القطاعات الادارية فى غير تخصصاتهم .
- ٨ تكدرس العمالة المؤقتة فى بعض الادارات وعدم وجود معايير موضوعية لاختيارها وعدم وضوح الرؤية فى كيفية تشغيلها بكفاءة .
- ٩ ضعف الاهتمام بعقد دورات تدريبية للعاملين لرفع مستوى الاداء .
- ١٠ ضعف الامكانيات يحول دون التطبيق الكامل لخدمة ميكنة الخدمات بالجامعة .
- ١١ تسكين بعض اعضاء هيئة التدريس على درجات مخصصة للعاملين .
- ١٢ عدم الاستخدام الامثل للحوافز .
- ١٣ وجود درجة من المركزية فى اتخاذ القرارات مما يضعف من دور المستويات الادارية الادنى .

# تحليل الوضع الراهن للجامعة كوحدة واحدة

## تحليل البيئة الداخلية للجامعة كوحدة واحدة

### ١. الهيكل التنظيمي للجامعة

#### نقاط الضعف في هذا العنصر

- ١ عدم وضوح قواعد وسياسات اختيار قيادات العمل الادارى .
- ٢ عدم تمتع الصف الثانى بنفس الدرجة من الكفاءة التى يتسم بها الصف الاول .
- ٣ تكدرس العمالة المؤقتة وعدم وجود معايير لتعيينها وعدم وضوح الرؤية فى كيفية تشغيلها .
- ٤ ضعف مساهمة العاملين فى حل المشكلات واتخاذ القرارات.
- ٥ النقص الشديد فى عدد العاملين نتيجة عدم السماح بتعيين عاملين جدد بدلا من المتقاعدين والتاركين لوظائفهم .
- ٦ المركزية فى اتخاذ القرارات وعدم وضوح دور المستويات الادارية الادنى .
- ٧ ضعف الاهتمام بعقد دورات تدريبية للعاملين لرفع مستوى ادائهم .
- ٨ صعوبة وعدم فاعلية قنوات الاتصال الادارى .
- ٩ تسكين بعض اعضاء هيئة التدريس على درجات مخصصة للعاملين .
- ١٠ الوسائل المتاحة فى الجامعة غير كافية للتعامل مع الازمات والكوارث ولا توجد جهة محددة ومسئولة عن ادارة الازمات والكوارث .

### ٢. الموارد البشرية

#### نقاط الضعف في هذا العنصر

- ١ نسبة اعضاء هيئة التدريس الى الطلاب فى الكليات النظرية وبعض الكليات العملية لا تتفق مع المعدلات القياسية المعترف بها.
- ٢ نسبة الهيئة المعاونة الى الطلاب فى الكليات النظرية لا تتفق واحتياجات الخطة التعليمية .
- ٣ هجرة بعض العقول العلمية المتميزة الى البلدان الاخرى ذات العائد المادى المرتفع .
- ٤ عدم وجود خطة لتعيين المعيدىين .
- ٥ ضعف مستوى الصف الثانى .
- ٦ ضعف مستوى التأهيل العلمى والتدريب الادارى للموظفين بكليات الجامعة .
- ٧ عدم توافر فنىي المعامل ومساعدى الباحثين المتدربين فى بعض الكليات .
- ٨ تناقص العمالة الدائمة بسبب التقاعد وخلافه مع انخفاض القدرة على تعيين موظفين جدد .

### ٣. الفلسفة والانماط الادارية ونظم المعلومات

#### نقاط الضعف في هذا العنصر

- ١ عدم وجود نظام لمراجعة اللوائح والقواعد واجراءات العمل وتحديد كيفية تحسينها وتطويرها .
- ٢ نقص استخدام تكنولوجيا المعلومات فى الاعمال الادارية .
- ٣ موقع الجامعة على الانترنت غير تفصيلى ولا يتضمن كل امكانيات الجامعة ومميزاتها .

## ٤. البنية التحتية وتجهيزات اماكن التعليم والتعلم والبحث العلمى وخدمة المجتمع

### نقاط الضعف فى هذا العنصر

- ١ وجود نقص فى المدرجات وقاعات الدرس فى الكليات ذات الاعداد الكبيرة .
- ٢ عدم وجود خطة معتمدة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة المحيطة .
- ٣ نقص ثقافة توظيف البحث العلمى لخدمة المجتمع بين اعضاء هيئة التدريس .
- ٤ عدم الاستفادة من بعض نتائج البحوث القابلة للتطبيق.
- ٥ عدم وجود نظام فعال للاتصال بين الجامعة ومنظمات المجتمع المدنى لدعم العملية البحثية .
- ٥ محدودية دور البحوث الاكاديمية للجامعة فى مواجهة المشكلات المجتمعية والتنمية.
- ٦ ضعف قنوات الاتصال بين الجامعة وخريجها فى العديد من الكليات .
- ٧ عدم وجود قاعدة بيانات عن الخدمات التى تقدمها الجامعة .
- ٨ عدم وجود قاعدة بيانات بالجامعة عن الجهات المستفيدة من خدمات الجامعة .
- ٩ ضعف التنسيق والتعاون بين الجامعة والمستفيدين .
- ١٠ عدم قياس وتقييم رضاء منظمات سوق العمل والمجتمع المدنى عن اداء الجامعة ومستوى الخريج.
- ١١ ضعف مشاركة الاطراف المجتمعية المختلفة فى مجالس الكليات ومجلس الجامعة .
- ١٢ ضعف الخدمات والانشطة البيئية التى تقدمها الجامعة للمدن والقرى النائية بالصعيد.
- ١٣ عدم وجود الية فعالة لتسويق الخدمات الجامعية .

## ٥. اساليب التعليم والتعلم ودعم الطلاب

### نقاط الضعف فى هذا العنصر

- ١ وجود بعض الممارسات التى تضعف من نظام الاقسام الموحدة .
- ٢ عدم وجود برامج تعليمية متميزة ومميزة لجامعة اسيوط فى معظم الكليات .
- ٣ تدنى مستوى الكتاب الجامعى من حيث الشكل والمستوى .
- ٤ صعوبة استخدام استراتيجيات حديثة للتدريس فى ظل الاعداد الكبيرة للطلاب .
- ٥ عدم تناسب قاعة الدرس والمدرجات مع اعداد الطلاب فى بعض الكليات .
- ٥ ضعف التسويق والاعلان عن البرامج الدراسية لجذب الطلاب الوافدين من دول عربية واجنبية .
- ٦ عدم توافر نظام متطور للتعليم المفتوح والتعليم عن بعد يوفر فرص التعليم الذاتى والمستمر لتلبية احتياجات المجتمع.
- ٧ اقتصار معظم اساليب تقويم الطلاب بالجامعة على قياس الحفظ والاسترجاع دون اختبار لقدراتهم على الاستنتاج والتحليل والابداع والابتكار .
- ٨ عزوف عدد كبير من الطلاب عن حضور المحاضرات وارتياك المكتبة والمشاركة فى الانشطة الطلابية .
- ٩ نقص استخدام تكنولوجيا المعلومات فى مجال التعليم والتعلم .
- ١٠ غياب نظم تقييم البرامج الدراسية من وجهة نظر كل من الطلاب والاطراف المعنية .

## ٦. الموارد المالية والمادية

### نقاط الضعف فى هذا العنصر

- ١ ضعف التمويل المتاح للجامعة وبصفة خاصة في مجال البحث العلمى.
- ٢ ضعف دخول اعضاء هيئة التدريس والعاملين بالجامعة .
- ٣ ضعف الحوافز المادية التى تقدمها الجامعة للمشرفين على الرسائل العلمية .
- ٤ عدم تناسب عدد الحاسبات الالوية المتاحة بالجامعة مع اجمالى عدد العاملين والطلاب .
- ٥ عدم تناسب مساحة المبنى لاحتياجات بعض كليات الجامعة وادارتها .
- ٥ لا توجد خطط لاخلاء المباني فى حالة وجود كوارث .
- ٦ لا توجد خطة لصيانة المباني والتسهيلات التعليمية .

## ٧. القيم المشتركة

### نقاط الضعف فى هذا العنصر

- ١ الافتقاد الى العمل بروح الفريق .
- ٢ ضعف العلاقة بين اعضاء هيئة التدريس والجهاز الادارى .
- ٣ لا يوجد دليل للممارسات الاخلاقية للوظيفة فى الجامعة .
- ٤ درجة الحرية الاكاديمية المتاحة ليست كافية لتطوير العملية التعليمية والبحثية .
- ٥ ضعف التواصل والتفاعل بين الطلاب والاساتذة فى الكليات ذات الاعداد الكبيرة .

## ٨. نظم الجودة الداخلية

### نقاط الضعف فى هذا العنصر

- ١ كثرة اعداد الطلاب فى بعض الكليات ، وخاصة النظرية ، مما قد يصعب من امكانية حصول مثل هذه الكليات على مشروعات ممولة للجودة والتطوير .
- ٢ إحجام بعض اعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم عن المشاركة فى أنشطة الجودة والتطوير.