

التقرير الذاتي لمعيار رقم (2) القيادة والحوكمة للعام الأكاديمي 2025/2024

التقييم الذاتي

مؤشر التقييم	مستوف	مستوف جزئياً	غير مستوف
1. القيادات الأكاديمية والإدارية مختارة وفقاً لمعايير موضوعية ومعلنة وآليات ذات شفافية تحقق تكافؤ الفرص وتداول السلطة.	√		
2. القيادات الحالية والمحتملة يتم تنمية قدراتها والعمل على تكوين كوادر جديدة من القيادات.	√		
3. معايير تقييم أداء القيادات موضوعية، وتشارك الأطراف المعنية في عملية التقييم، وتستخدم النتائج لتحسين الأداء المؤسسي.	√		
4. للمؤسسة قيم جوهرية معلنة ومتاحة للمعنيين، وآليات فاعلة لضمان الشفافية والممارسات العادلة وعدم التمييز وتطبيق الأخلاقيات المهنية بين أفراد المؤسسة.	√		
5. المعلومات المعلنة عن المؤسسة شاملة وتغطي سائر أنشطتها، وتضمن المؤسسة مصداقيتها وتحديثها.	√		
6. الهيكل التنظيمي معتمد ومعلن وملئم لحجم المؤسسة ونشاطها، ويتضمن الإدارات الأساسية اللازمة لتحقيق رسالتها وأهدافها.	√		

وفيما يلي عرض مفصل لمؤشرات تقييم جودة المعيار .

مؤشر التقييم 1

القيادات الأكاديمية والإدارية مختارة وفقاً لمعايير موضوعية ومعلنة وآليات ذات شفافية تحقق تكافؤ الفرص وتداول السلطة:

رسالة الكلية: إعداد معلمات لمرحلة الطفولة المبكرة باستخدام التعليم الهجين ، قدرات على الإبداع والمنافسة في سوق العمل ، وإعداد الباحثين القادرين على استخدام المعرفة الرقمية وتوظيفها في حل المشكلات التربوية والمجتمعة في مجال تربية الطفل ، وتقديم الخدمات والاستشارات التربوية والنفسية لخدمة المجتمع على المستويين المحلي والإقليمي ترسل جميع المراسلات باسم الأستاذ الدكتور / عميد كلية التربية للطفولة المبكرة - جامعة المنيا

1/1//2 - تطبق المؤسسة معايير موضوعية لاختيار القيادات الأكاديمية (العميد - الوكلاء - رؤساء الأقسام العلمية - مديرو المراكز والوحدات وغيرهم) (مثل النشاط العلمي والقدرات الإدارية والقيادية والمشاركة في الأنشطة الطلابية وأنشطة الجودة والتطوير والأنشطة القومية والسجل الوظيفي ومهارات التواصل وغيرها) ، وكذلك معايير لاختيار القيادات الإدارية (أمين المؤسسة - مدير الإدارات والوحدات وغيرهم).

عملية اختيار القيادات تتم من خلال الاختيار بالتعيين وليس بالانتخاب وبذلك لا تتم مشاركة أعضاء هيئة التدريس في عملية اختيار القيادات الأكاديمية، وستتم المشاركة من خلال اختيار مدير وحدة الجودة والوحدات ذات الطابع الخاص.

حيث تعتمد الكلية في عملية اختيار القيادات الأكاديمية على قواعد ومواد قانون تنظيم الجامعات رقم 49 لسنة 1972 وكذلك على المواد المعدلة بقانون 52 لسنة 2014 بشأن اختيار القيادات الأكاديمية. مرفق (1/1/2) قانون تنظيم الجامعات

-- قيام الكلية بتقييم أداء القيادات التي يقع تعيينها في نطاق السلطة التقديرية للعميد .

-جاري العمل على تحديث الاستبانات الإلكترونية الخاصة بنمط القيادة من وجهة نظر (أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة - الطلاب العاملين)، والخاصة برضا كلاً من (أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة - الطالبات - العاملين) وتحليل النتائج والأخذ بها. مما يضمن وجود قيادات ديمقراطية تراعي العدالة وعدم التمييز.

2/1/2 - تعلن المؤسسة تلك المعايير للأطراف المعنية بوسائل مناسبة .

تم نشر قانون تنظيم الجامعات على الموقع الإلكتروني للكلية (مرفق 2 / 1 / 2) وعمل بنر يوضح المؤهلات العلمية والسمات الشخصية والكفاءة الإدارية لكل من العميد والوكلاء (مرفق 3 / 1 / 2) تتبع المؤسسة آليات تضمن الشفافية عند تطبيق تلك المعايير (مثل الإعلان ، الاختيار من خلال لجان ، عرض برنامج للتطوير وغيرها) .

تم عمل بنر يوضح معايير اختيار مديري الوحدات (مرفق 4 / 1 / 2) ، بنر يوضح معايير اختيار القيادات الأكاديمية.

(مرفق 5 / 1 / 2) ، ومطوية توضح معايير اختيار القيادات لأكاديمية. (مرفق 6 / 1 / 2)

كما تم تجميع نماذج مقترحه تم اعتمادها من العميد لتشكيل مجلس إدارة وحدة ضمان الجودة والاعتماد والتي تقع تحت السلطة التقديرية لعميد الكلية ولا تتعارض مع قانون تنظيم الجامعات في وضعه الراهن لعام 2019 - 2020 (مرفق 7 / 1) ، و لعام 2020 - 2021 (مرفق 8 / 1 / 2) ، ولعام 2021 - 2022 (مرفق 9 / 1 / 2)

كما تم تجميع نماذج من تشكيل مجلس ادارة مركز الخدمة العامة لرعاية الطفولة بكلية التربية للطفولة المبكرة بالجامعة لعام (2020 - 2021) مرفق (مرفق 2 / 10/1)

كما تم احضار نموذج لتحديث التشكيلات للجان التنفيذية لوحدة ضمان الجودة والاعتماد لعام 2020 - 2021 (مرفق 2 / 11/1)

- سوف يتم إرفاق لجنة إعداد معايير اختيار القيادات مع تلك المعايير .
- جاري العمل على تجميع وثائق معايير اختيار القيادات بالكلية للعام (2021/2022) مثل منسقي البرامج الأكاديمية والبرامج الخاصة بمصروفات.

4/1/2 - تتخذ المؤسسة إجراءات لضمان تداول السلطة في المناصب القيادية خاصة غير المنظمة بالقانون واللوائح

- تم تجميع بعض النماذج لتفويضات تمت من قبل معالي عميد الكلية لبعض القيادات الادارية لتيسير العمل مثل تفويض لوكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث، و لتفويض وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب ، تفويض لوكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة (مرفق 2 / 12/1) ، تم تجميع بعض النماذج لتفويضات تمت من قبل بعض القيادات الادارية لمعالي العميد للقيام بالمسؤوليات المطلوبة منهم لفترة زمنية معينة لاسباب مذكورة بالتفويضات (مرفق 2 / 13 / 1) ، كما تم تجميع بعض النماذج لتفويضات تمت من قبل بعض القيادات الادارية فيما بينهم (مرفق 2 / 14 / 1)
- جاري العمل على تجميع المزيد من الوثائق كدليل على آلية تداول السلطة .

مؤشر التقييم 2

القيادات الحالية والمحتملة يتم تنمية قدراتها والعمل على تكوين كوادر جديدة من القيادات :

- 1/2/2 - تستخدم المؤسسة وسائل مناسبة لتنمية قدرات القيادة الحالية وإعداد القيادات المستقبلية (مثل برامج تدريبية وملاءمة من حيث النوع والعدد والتوقيت ، والممارسة الفعلية التحضيرية للقيادات المستقبلية ، واستخدام مواقع قيادية تدعم توجهاتها مثل مسئول نظام الإرشاد وتوجيه مسيرة العمل ومسئول تنمية الموارد ومسئول ريادة الأعمال وغيرها)

توجد خطة لتدريب القيادات الأكاديمية على المهارات الإدارية وذلك بمركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس، وقد تم احضار نموذج من البرامج التدريبية المقترح انعقادها خلال شهر اغسطس 2021 (مرفق 1/2/2)

وقد تم تشكيل وحدة للتدريب الهجين بالكلية واعتمادها من مجلس الكلية (مرفق 2/2 / 2)

تم وضع تصور لخطة تدريبية للقيادات الأكاديمية من خلال إعداد استطلاع للرأى لتحديد الاحتياجات التدريبية التى تحتاجها هذه الفئة. (مرفق 2/2 / 3) ، وقد تم بالفعل تطبيق استطلاع الرأى على القيادات الأكاديمية وتم التعرف على احتياجاتهم وتم ترتيبها كما يلي:

•التخطيط الاستراتيجى

•إدارة الوقت والاجتماعات.

•اتخاذ القرار.

•مهارات القيادة.

•الجوانب القانونية.

•الادارة الالكترونية

وبناء على هذه الاحتياجات سيتم وضع خطة تدريبية للقيادات الأكاديمية لتلبية هذه الاحتياجات من خلال وحدة التدريب المختصة وذلك لحصر الاحتياجات التدريبية وتخطيط وتنسيق البرامج التدريبية وفى ضوء ذلك يتم وضع برامج محددة ومعلنة وآليات تنفيذها ليتم تدريب القيادات عليها، كما ستقوم وحدة التدريب بالكلية بتحديد أنواع الدورات ونسبة الحاصلين عليها ومردود تلك الدورات .

مؤشر التقييم 3:

معايير تقييم أداء القيادات موضوعية، وتشارك الأطراف المعنية فى عملية التقييم، وتستخدم النتائج لتحسين الأداء المؤسسي.

1/3/2- تقوم المؤسسة بتقييم أداء القيادات وفق معايير ومؤشرات تقييم موضوعية (مثل استطلاع آراء الأطراف المعنية عن أداء نمط القيادة المتبع وغيرها) وبمشاركة الأطراف المعنية فى عملية التقييم.

تستخدم الكلية أسلوب الحوار و إبداء الرأى من خلال تمثيل مختلف أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والجهاز الإدارى والطالبات فى العديد من اللجان ، فتم استطلاع رأى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والجهاز الإدارى والطالبات للتعبير عن نمط القيادة السائد بالكلية. (مرفق 1/3/2) ، و (مرفق 2/3/2) ، و(مرفق 3/3/2)

رسالة الكلية: إعداد معلمات لمرحلة الطفولة المبكرة باستخدام التعليم الهجين ، قدرات على الإبداع والمنافسة فى سوق العمل ، وإعداد الباحثين القادرين على استخدام المعرفة الرقمية وتوظيفها فى حل المشكلات التربوية والمجتمعة فى مجال تربية الطفل ، وتقديم الخدمات والاستشارات التربوية والنفسية لخدمة المجتمع على المستويين المحلى والإقليمي ترسل جميع المراسلات باسم الأستاذ الدكتور / عميد كلية التربية للطفولة المبكرة- جامعة المنيا

كما تم استطلاع رأى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والجهاز الإداري والطالبات للتعبير عن مدى رضاهم عن نمط القيادة السائد بالكلية. (مرفق 4/3/2) ، و(مرفق 5/3/2) ، و (مرفق 6/3/2)

2/3/2- تحليل المؤسسة تلك الآراء وتستفيد من نتائج التقييم (مع ذكر أمثلة من أوجه الاستفادة).

تمت معالجة الاستبيانات احصائياً للتعرف على النتائج ثم تفسيرها والوقوف على نقاط القوة والضعف . مرفقات (7/3/2) ، (8/3/2) ، (9/3/2) ، (10/3/2) ، (11/3/2) ، (12/3/2)

- تم فحص نتائج تحليل الاستبيانات وفحص الإجراءات التصحيحية.

مؤشر التقييم 4

للمؤسسة قيم جوهرية معلنه ومتاحة للمعنيين وآليات فاعلة لضمان الشفافية والممارسات العادلة وعدم التمييز وتطبيق الأخلاقيات المهنية بين أفراد المؤسسة.

1/4/2 - توفر المؤسسة وثيقة خاصة بها تشمل قيمها الجوهرية وأخلاقيات المهنة من ضوابط العدالة وعدم التمييز وعدم تعارض المصالح وحماية حقوق الملكية الفكرية والنشر ونظام التظلمات والشكاوي وغيرها وآليات ضمان الالتزام بتلك الضوابط .

تلتزم المؤسسة بالمصادقية والنزاهة، في جميع سياساتها وقراراتها وتعاملاتها، داخل وخارج المؤسسة، وتحرص علي تطبيق الممارسات العادلة وعدم التمييز، كما تحرص على حماية حقوق الملكية الفكرية والنشر، وتتابع الالتزام بالأخلاقيات المهنية بين أعضائها.

فتتبنى الكلية الالتزام التام بحقوق الملكية الفكرية والنشر، من خلال مجموعة من الإجراءات، مثل:

اعتماد الكلية مجموعة من الإرشادات، للمتريدين علي المكتبة؛ لمراعاة التزامهم بالضوابط المنصوص عليها، في قانون الملكية الفكرية ودليل الملكية الفكرية، ومنها: الالتزام بتصوير ما لا يزيد عن نسبة 10% من محتوى الكتب العلمية المتاحة بمكتبة الكلية، وعدم السماح بالتصوير من الرسائل العلمية، إلا من خلال المكتبة الرقمية بالجامعة طبقاً لقرار مجلس الجامعة، وقد تم توزيعها علي جميع الأقسام العلمية والإدارية بالكلية. (مرفق 1/4/2)

تتخذ الكلية إجراءات كافية للمحافظة علي حقوق الملكية الفكرية، فقد تم استطلاع آراء أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والطلاب والجهاز الإداري عن فعالية الإجراءات التي تتبعها الكلية للمحافظة علي حقوق الملكية الفكرية، وقد تم

- تحليل البيانات والتوصل إلى النتائج ومناقشتها مع الأطراف المعنية، واتخاذ الإجراءات التصحيحية لذلك. (مرفق 2/4/2)
- ، و(مرفق 3/4/2) ، و(مرفق 4/5/2)، و(مرفق 5/4/2)
- تبذل الكلية مجهودات كافية لنشر ثقافة حقوق الملكية الفكرية تتمثل في :-
- إعداد دليل الملكية الفكرية (مرفق 6/4/2)، ثم عرضه علي الأقسام العلمية بالكلية لمناقشته ، ثم اعتماد دليل حقوق الملكية الفكرية (مرفق 7/4/2)، وقد تم توزيعه علي جميع الأطراف المعنية بالكلية .
 - إعداد مطويات عن ماهية الملكية الفكرية، وضوابط حماية حقوق الملكية الفكرية داخل الكلية؛ لنشر ثقافة الملكية الفكرية، وقد تم توزيعها علي جميع الأطراف المعنية بالكلية (مرفق 8/4/2)، كما تم عقد ندوات لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة وطالبات الكلية والجهاز الإداري بالكلية للتوعية بثقافة حقوق الملكية الفكرية والنشر، والعقوبات الواجب اتخاذها عند مخالفة ذلك. (مرفق 9/4/2)
 - اعتماد لجنة لمتابعة حقوق الملكية الفكرية والنشر بالكلية، تقوم بمتابعة أي انتهاكات للملكية الفكرية، طبقا لقانون (82) لسنة (2002م). (مرفق 10/4 /2)
 - قيام الكلية بطباعة دليل للنشر العلمي؛ لنشر ملخصات أبحاث أعضاء هيئة التدريس المنشورة، في مجلات محلية أو دولية متخصصة ومحكمة؛ لضمان حماية حقوق الملكية الفكرية والنشر. (مرفق 11/4 /2)
 - **جاري العمل على تنظيم ندوات لتوعية الطالبات بحقوق الملكية الفكرية وذلك للتأكد من تفعيل دور اللجنة في حماية حقوق الملكية الفكرية بالكلية بما يضمن زيادة الوعي لدي طالبات الكلية بحقوق الملكية الفكرية والالتزام بها. .**
 - **جاري مخاطبة لجنة حقوق الملكية الفكرية التي يرأسها عميد الكلية عن ما تم اتخاذه من غجرات لتفعيل دور اللجنة.**
 - نشر ضوابط لحماية حقوق الملكية الفكرية على الموقع الإلكتروني للكلية ونشرها في مكتبة الكلية.
 - تطبيق الكلية قواعد واضحة ومحددة؛ من خلال آلية موثقة ومعلنة؛ لضمان العدالة وعدم التمييز، بين أعضاء هيئة التدريس، والهيئة المعاونة، والطالبات، والعاملين، حيث يتم توزيع الأعباء التدريسية والإشراف علي الرسائل العلمية وفق آلية معتمدة من الأقسام الثلاثة بالكلية. فالأحمال التدريسية (مرفق 12/4/2)، وجدول المحاضرات لأعضاء هيئة التدريس (مرفق 13/4/2)، وتوزيع إشراف أعضاء هيئة التدريس علي الرسائل العلمية (مرفق 14/4/2) ، المقررات الدراسية (مرفق 15/4/2)
 - تتم ترقيات أعضاء هيئة التدريس، بعد الرجوع إلي اللجان العلمية المتخصصة لفحص الإنتاج العلمي، ويتم التعيين في الوظائف القيادية طبقا لقانون تنظيم الجامعات، (مرفق 16/4/2) ، (مرفق 17/4/2)
 - كما تلتزم الكلية بضمان العدالة بين أعضاء هيئة التدريس فيما يختص بالمكافآت والنقل والندب والإجازات والإعارات والتأديب وفق قانون تنظيم الجامعات. (مرفق 18/4/2)

- تحرص الكلية علي ضمان العدالة وعدم التمييز بين الهيئة المعاونة، حيث يتم التعيين في وظيفة معيد وفق قانون تنظيم الجامعات (مرفق 19/4/2) والخطة الخمسية للأقسام (مرفق 20/4/2) ، أما بالنسبة للبعثات والمنح الدراسية فيتم الإعلان عنها، ويتم اختيار المشاركين فيها بحسب اللوائح المنظمة بحيادية تامة (مرفق 21/4/2)
- تحرص الكلية علي ضمان العدالة وعدم التمييز بين الطالبات؛ حيث يتم قبول الطالبات بالكلية وفق سياسات قبول محددة ومعلنة، وفقا لقانون تنظيم الجامعات (مرفق 22/4/2)
- تحرص الكلية علي ضمان العدالة وعدم التمييز بين العاملين من حيث توزيع أعباء العمل والحوافز والمكافآت وفق قانون تنظيم الجامعات (مرفق 23/4/2)
- تعتمد الكلية في قواعد ترقية العاملين بها علي أساس الأقدمية، وتتم الترقيات بشكل مركزي علي مستوي الجامعة، ويحدد المقابل المادي طبقا للدرجة الوظيفية للعاملين.
- وضعت إدارة الكلية مجموعة من الصناديق الخاصة بالشكاوي والمقترحات، في أماكن ظاهرة بالكلية، حيث توجد آلية معلنة ومعتمدة من الكلية لتلقي ومتابعة الشكاوي ، كما توجد لجنة معتمدة لتلقي شكاوي ومقترحات الطالبات وتنمثل مهام هذه اللجنة في فتح الصناديق، والاطلاع علي شكاوي ومقترحات الطالبات، الموجودة علي الموقع الإلكتروني للكلية بصفة دورية ، وإخطار الطالبات بنتيجة الشكاوي أو المقترح، كما يتم عرض الشكاوي المتكررة علي اللجنة المختصة، أو مجلس الكلية لمناقشتها وبحث أسباب حدوثها، وآليات التغلب عليها. (مرفق 24/4/2)
- للطالبة الحق في التقدم بطلب لإعادة رصد الدرجات، الخاصة بأي من المقررات الدراسية، ويتم تصويب الأخطاء إذا ما ثبت أحقية الطالبة في ذلك. (مرفق 25/4/2)
- تم اعتماد الميثاق الاخلاقي لاعضاء هيئة التدريس بالكلية (مرفق 26/4/2)
- **جاري العمل على التأكيد على أهمية المشاركة من خلال طالبات الكلية لتحسين جودة العملية التعليمية وذلك من خلال**
- **العمل على مراعاة آراء الطالبات أثناء إعداد الجداول الامتحانية.**
- **العمل على حل المشكلات الخاصة بالتعليم والواردة في صندوق الشكاوي والمقترحات بالكلية.**
- **التأكد من تفعيل الإرشاد الأكاديمي داخل الكلية لحل المشكلات التي تقابل الطالبات سواء النفسية أو الأكاديمية أو الاجتماعية.**

1/4/2 - تعلن المؤسسة القيم الجوهرية والأخلاقيات المهنية الخاصة بها وتتابع تنفيذها.

- تم عمل مجموعة من البانرات التي توضح ضوابط واجراءات حماية الملكية الفكرية ، وتم تعليقها داخل الكلية (مرفق 27/5/2)

رسالة الكلية: إعداد معلمات لمرحلة الطفولة المبكرة باستخدام التعليم الهجين ، قدرات على الإبداع والمنافسة في سوق العمل ، وإعداد الباحثين القادرين على استخدام المعرفة الرقمية وتوظيفها في حل المشكلات التربوية والمجتمعة في مجال تربية الطفل ، وتقديم الخدمات والاستشارات التربوية والنفسية لخدمة المجتمع على المستويين المحلي والإقليمي ترسل جميع المراسلات باسم الأستاذ الدكتور / عميد كلية التربية للطفولة المبكرة - جامعة المنيا

3/4/2 - تفعل المؤسسة أخلاقيات المهنة وتتخذ المهنة الإجراءات في حالة عدم الالتزام بها وتتابع تنفيذها .

تم تجميع بعض نماذج لمجالس التأديب الخاصة بطلاب مرحلة البكالوريوس (مرفق 27/5/2)
كما تم عمل بانر توضيحي لعقوبة السرقات العلمية في المجتمع العلمي والثقافي ، وكذلك بانر توضيحي لعقوبات الاعتداء على حقوق الملكية الفكرية (مرفق 28/5/2)، (مرفق 29/5/2)
4/4/2 - تتخذ المؤسسة آليات لضمان فصل الإدارة عن الملكية في حالة المؤسسات الخاصة .

مؤشر التقييم 5

المعلومات العلنية عن المؤسسة شاملة وتغطي سائر أنشطتها ، وتضمن المؤسسة مصداقيتها وتحديثها.

1/5/2 - تتيح المؤسسة المعلومات الكافية عنها في الوسائل المختلفة (مثل الموقع الإلكتروني والأدلة والكتيبات وغيرها) .

يوجد ميثاق أخلاقي موثق ومعتمد ومعلن في صورة دليل ملزم لجميع الأعضاء بالكلية، يتضمن الممارسات الأخلاقية للوظيفة علي كافة المستويات، مثل: الالتزام بأخلاقيات المهنة، أمانة التعامل مع الزملاء، والرؤساء، والمرؤوسين، واحترام حقوق الآخرين ، وقد تم نشر هذا الميثاق (الدليل) علي الموقع الإلكتروني للكلية (مرفق 1/5/2)، كما توفر الكلية العديد من النسخ من دليل أخلاقيات المهنة المعتمد لجميع الأطراف المعنية بالكلية (مرفق 2/5)، ويتم الاعتماد على قانون تنظيم الجامعات الحالي، والذي يتضمن عددا من النصوص بشأن أخلاقيات المهنة كنص المادة (110) من هذا القانون، والتي تنص علي "أن كل فعل يزري (يخل) بالشرف، ويمس النزاهة، يوجب عزل عضو هيئة التدريس من وظيفته".

2/5/2 - تحرص المؤسسة على تنوع هذه المعلومات وتحديثها بصفة دورية .

تتيح الكلية المعلومات التي تغطي أنشطتها المختلفة، داخليا وخارجيا، وذلك عن طريق الوسائل المختلفة؛ كالموقع الإلكتروني للكلية ، حيث يتم تحديث المعلومات عليه بصفة دورية طبقا للمتغيرات المحيطة، وكذلك عن طريق إعداد وتوزيع كتيبات مثل: دليل كلية رياض الأطفال، دليل الطالب إلي الجودة، دليل استراتيجيات التعليم والتعلم، دليل وحدة ضمان الجودة، والكتاب السنوي لمكتبة رياض الأطفال ، وكما تتيح الكلية المعلومات عن طريق مطويات حول أنشطتها المختلفة (مرفق 3/5/2)

3/5/2 - تتحرى المؤسسة المصداقية في الإعلانات والمعلومات المنشورة .

رسالة الكلية: إعداد معلمات لمرحلة الطفولة المبكرة باستخدام التعليم الهجين ، قدرات على الإبداع والمنافسة في سوق العمل ، وإعداد الباحثين القادرين على استخدام المعرفة الرقمية وتوظيفها في حل المشكلات التربوية والمجتمعة في مجال تربية الطفل ، وتقديم الخدمات والاستشارات التربوية والنفسية لخدمة المجتمع على المستويين المحلي والإقليمي ترسل جميع المراسلات باسم الأستاذ الدكتور / عميد كلية التربية للطفولة المبكرة - جامعة المنيا

تعلن الكلية عن الدورات المنعقدة بها عن طريق الموقع الإلكتروني للكلية (مرفق 4/5/2)

مؤشر التقييم 7

الهيكل التنظيمي معتمد ومعلن وملئم لحجم المؤسسة ونشاطها، ويتضمن الإدارات الأساسية اللازمة لتحقيق رسالتها وأهدافها.

1/7/2 - تتحقق المؤسسة من ملائمة الهيكل التنظيمي لحجم المؤسسة ونوع أنشطتها واشتماله على الإدارات الأساسية .

تم تشكيل هيكل تنظيمي للكلية لاعتماده، ليلاع طبيعة نشاط المؤسسة (مرفق 1/7/2)

2/7/2 - تستحدث المؤسسة كيانات (مثل إدارات أو أقسام أو وحدات لجان وغيرها)؛ لتلبية احتياجات التغيير

والتطوير وتسهم في تحقيق رسالة المؤسسة وأهدافها (مثل كيانات دعم توجه ريادة الأعمال لدى الطلاب ، وإدارة الأزمات والكوارت ، والتدريب وتنمية قدرات الموارد البشرية ، وخدمات التوجيه والإرشاد الوظيفي والمهني وغيرها) .

تم استحداث إدارات / أقسام / وحدات جديدة في الهيكل التنظيمي ، كما تم تحديد مبررات هذا الاستحداث (مرفق 2/7/2)

3/7/2 - تعتمد المؤسسة هيكلها الوظيفي للأطراف المعنية بوسائل مناسبة ومتعددة .

تم اعتماده في مجلس الكلية (مرفق 3/7/2)

تم إعلام القيادات الإدارية والأكاديمية بالهيكل التنظيمي المحدث ، وتم نشره على الموقع الإلكتروني للكلية (مرفق 4/7/2)

- التحقق من ملائمة الهيكل التنظيمي لحجم المؤسسة ونوع أنشطتها واشتماله على الإدارات الأساسية.

- جاري العمل على تحديث الهيكل التنظيمي الخاص بالكلية ومراعاة توافر خاصيتي الشمولية والتكامل به.

- سوف يتم رفع الهيكل التنظيمي على الموقع الإلكتروني للكلية.

منسق المعيار

القيادة والحوكمة