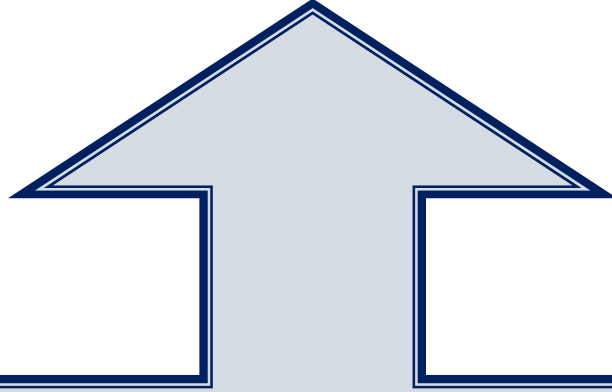


جامعة القاهرة  
كلية الآثار  
قسم الآثار اليونانية الرومانية

**خطة التعزيز والتطوير**  
**قسم الآثار اليونانية الرومانية**  
**(٢٠١٩ – ٢٠٢٢)**



## الفريق



أستاذ بقسم الآثار اليونانية الرومانية

١- أ.د./ عبد الرحمن علي

مدرس بقسم الآثار اليونانية الرومانية

٢- د./ نيفين يحيى محمد

طالبة المستوى الرابع

٣- روان خالد

خريج (٢٠١٧) قسم الآثار اليونانية الرومانية

٤- محمد حمدي

خريجة (٢٠١٨) قسم الآثار اليونانية الرومانية

٥- مودة جمال إبراهيم

## العناصر الرئيسية لخطة التطوير والتعزيز :

رقم الصفحة	المحتوى	مسلسل
<u>٤</u>	مقدمة .....	-١
<u>٦</u>	الرؤية .....	-٢
<u>٦</u>	الرسالة .....	-٣
<u>٦</u>	منهج إعداد خطة التعزيز والتطوير .....	-٤
<u>٨</u>	مصادر معلومات تصميم الخطة .....	-٥
<u>٩</u>	الغايات والأهداف .....	-٦
<u>١٠</u>	الخطة التنفيذية لتحقيق الأهداف والغايات .....	-٧
<u>١٨</u>	تحليل البيئة الداخلية والخارجية .....	-٨
<u>٢٣</u>	خطة دعم سمات التميز للبرنامج .....	-٩
<u>٢٤</u>	المجالات الرئيسية .....	-١٠
<u>٣٠</u>	نظام المتابعة.....	-١١
<u>٣١</u>	قائمة مؤشرات تقويم أداء البرنامج .....	-١٢
<u>٣٤</u>	سياسات التحفيز والمساءلة بالبرنامج .....	-١٣
<u>٣٥</u>	الوضع المأمول .....	-١٤
<u>٣٦</u>	مجالات التعزيز .....	-١٥
<u>٤٨</u>	مجالات التطوير .....	-١٦
<u>٥٧</u>	الخاتمة .....	-١٧

إن التعزيز والتطوير هو التغيير المخطط؛ ليصبح برنامج الآثار اليونانية الرومانية أكثر فاعلية، وذلك بقياس قدرته على الاستمرار.

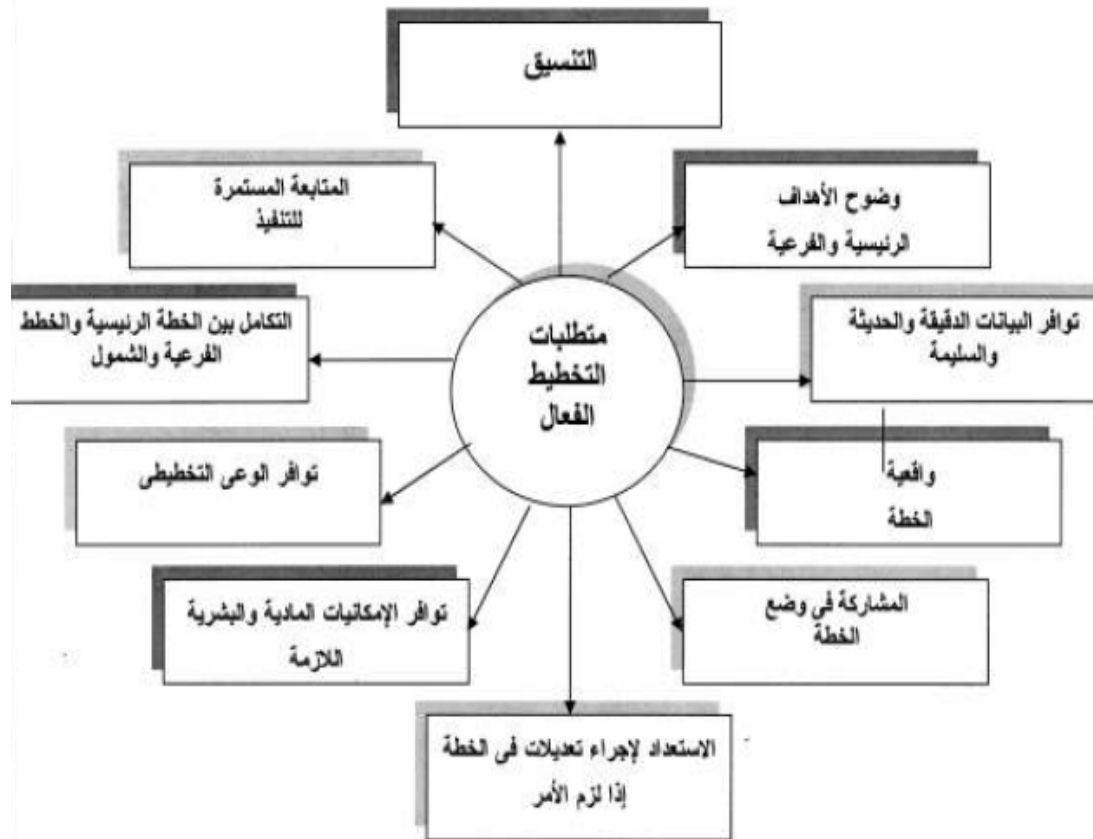
يُعرف التطوير بأنه نشاط محدد زمنياً يستهدف تحسين قدرة البرنامج على حل مشكلاته وتجديد نفسه ذاتياً من خلال إحداث تطوير شامل، والتركيز على زيادة فعالية أفراده من أعضاء هيئة التدريس إلى الطلاب والخريجين. ومن ثم فإن تطوير برنامج الآثار اليونانية الرومانية يتطلب وضع خطة تطوير بفترة زمنية محددة مع وضع تصور لحل المشكلات التي قد يقابلها البرنامج، وكذلك وضع تصور للتوجه نحو المستقبل بوضع رؤية وخطة تنفيذية مستقبلية لتعزيز نقاط القوة بالبرنامج وتطوير نقاط ضعفه.

يعيش العالم في عصر المعرفة، وأصبح يتعين على الدول والمنظمات التحول والأخذ بمتطلبات هذا العصر، فمنذ نهاية القرن العشرين وبداية الألفية الثالثة يشهد العالم تحولات جذرية ذات أبعاد عميقة التأثير على كافة محاور الحياة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية وغيرها، ومن أهم ما يميز هذه الفترة تنامي التطور في تقنيات المعلومات وتطبيقاتها في كافة المجالات، ولأن الجامعات هي موطن المعرفة وأهم محركات تطويرها والإضافة إليها في مختلف مجالات التخصص وخاصة في العلوم والتقنية، فكما ذكر بول كينيدي في مؤلفه (الاستعداد للقرن الواحد والعشرين): "أن التعليم هو الوسيلة الوحيدة لمقابلة تحديات هذا القرن". ولا يمكن للجامعات أن تتحول إلى تنظيمات جامدة لا تسعى نحو التطوير والتحديث، بل يتعين أن تسعى دائماً نحو تبني المبادرات التطويرية للارتقاء بمستويات أدائها وتحقيق التحسين المستمر حتى تتجدد أدوارها وتزيد من مستويات كفاءتها الداخلية والخارجية.

وقد أدركت جامعة القاهرة أهمية التطوير والتحسين المستمر حتى تحافظ دائماً على مكانتها، وهو ما كان سبباً للمطالبة بوضع خطة إستراتيجية لها، وهو ما اتبعته كلية الآثار، ومن ثم برنامج الآثار اليونانية الرومانية لرفع كفاءة البرنامج والعمل على تحديثه والتحسين المستمر له حتى يتجدد في أدواره ويزيد من فعالية إسهاماته في خدمة المجتمع؛ لذا وجب وضع خطة تطويرية لمخرجاته من رسالته وأهدافه حتى مخرجات البرنامج؛ لذا كان لزاماً وضع خطة للتطوير ورعاية التنفيذ لتعزيز وتطوير البرنامج في مراحلها الأساسية وهي الدراسة التشخيصية أي جمع البيانات وتحليلها ووضع الأهداف، ثم وضع خطة التعزيز والتطوير، التهيئة لقبول التطوير ورعايته، وأخيراً المرحلة الرابعة وهي المتابعة التصحيحية؛ وذلك لاكتشاف فرص التطوير ومواجهة التغييرات بل وإحداث التغيير المطلوب. ومن ثم فإن هذه الخطوات جميعاً

تترابط فيما بينها وتتكامل بحيث تؤدي في النهاية إلى تحقيق الأهداف المحددة لعملية التطوير وهى البقاء والنمو ومن ثم الاستمرارية، ومواجهة التغيرات الطارئة، وإدخال التغيرات المأمولة بما يتواءم مع متطلبات سوق العمل في مجال السياحة والآثار.

تتناول الخطة مقترحات التطوير والتعزيز، والتعريف بأهم الأنشطة للبرنامج من خلال مجموعة من المجالات الرئيسية وآليات التنفيذ والوقت المستغرق في التنفيذ إلى جانب المسئول عن التنفيذ، ومؤشرات المتابعة وقياس الأداء وتقييمه، والميزانية اللازمة للتنفيذ؛ وذلك إيماناً من أعضاء القسم بالقدرة على تحقيق الأفضل والسعي الدائم والمستمر نحو تعزيز نقاط القوة وتحسين نقاط الضعف وذلك للوصول بخريج البرنامج إلى مستوى أفضل والمنافسة في سوق العمل في ضوء رؤية ورسالة وأهداف البرنامج.



## ٢- الرؤية:

القدرة على المنافسة بين البرامج للمائلة محلياً وإقليمياً ودولياً، المقدره على مواجهة سوق العمل بكل متطلباته، السبق والتميز في تكوين وتأصيل المعرفة وتطبيقها ونشرها من أجل رفع كفاءة العملية التعليمية للخريج والكلية ومن ثم للجامعة والمجتمع ككل.

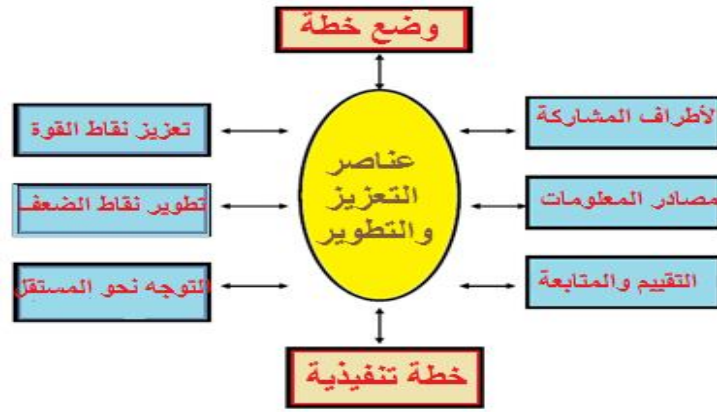
## ٣- الرسالة:

يلتزم برنامج الآثار اليونانية الرومانية بكلية الآثار جامعة القاهرة بتقديم كافة الخدمات التعليمية والبحثية والمجتمعية لإعداد خريجين وباحثين متخصصين على المستوى المحلي والإقليمي والعالمي، مواكبين للتطورات العلمية والتقنية في مجال الآثار اليونانية الرومانية، التي تخدم احتياجات سوق العمل وتؤكد على الهوية الثقافية وتعزز روح الانتماء والمواطنة وتحقق التنمية الاقتصادية وتخدم المجتمع من خلال تعزيز الفكر الناقد الإبتكاري للخريجين.

## ٤- منهج إعداد خطة التعزيز والتطوير:

### ١/٤ مراحل إعداد الخطة:

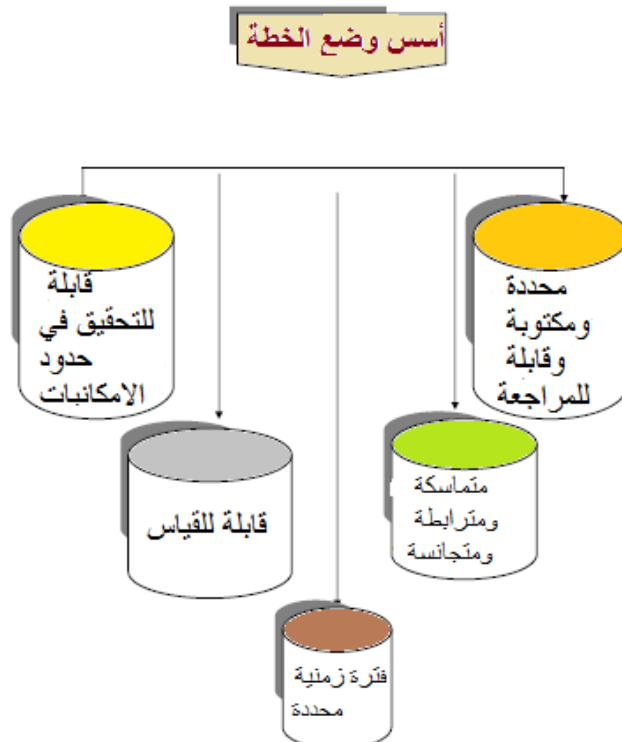
تتطلب خطة التطوير والتعزيز للبرنامج إلى تطوير الفرد المتمثل في طالب برنامج الآثار اليونانية الرومانية، وكذلك القائم على تطويره المتمثل في عضو هيئة التدريس والهيئة المعاونة، ثم وضع طريقة ومنهج لتطوير نظام العمل داخل البرنامج، وهو ما يتطلب العنصر الثالث في منهج التطوير ألا وهو الأدوات ووسائل العمل للتطوير التي من خلالها تبرز الأهداف المعلنة للبرنامج وفرصة التطوير المتاحة العاجل منها والأجل، الممكن منها وغير الممكن، ويصاحب ذلك خطة تنفيذية بفترة زمنية محددة.



تمر عملية وضع خطة  
التطوير بمرحلتين:

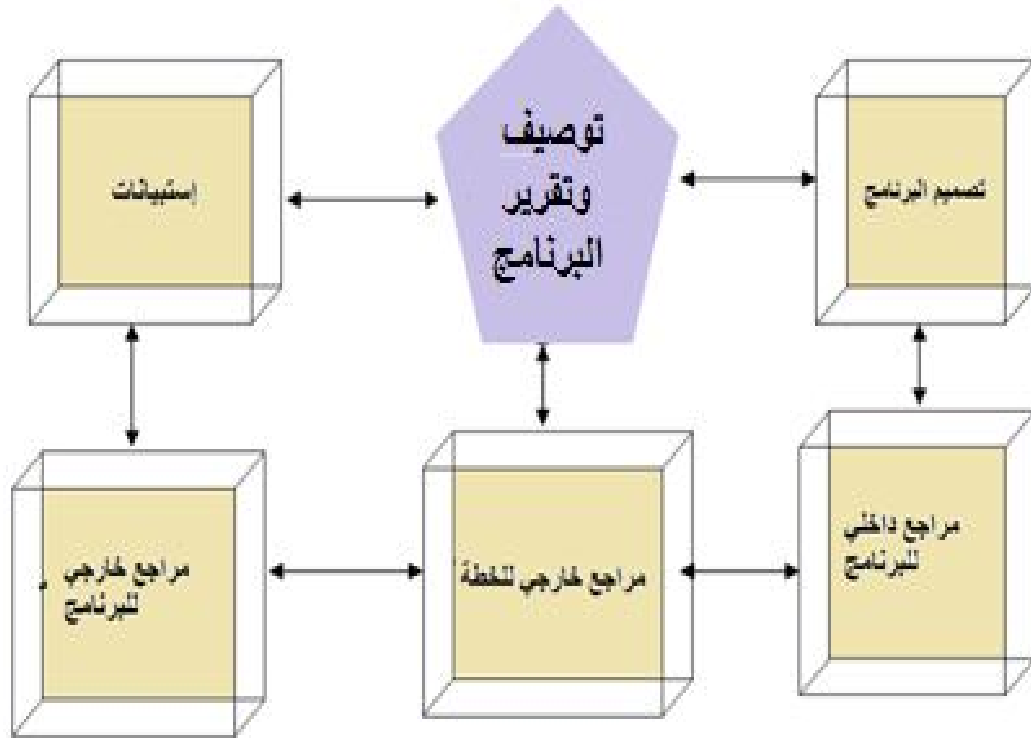
- ١- اكتشاف فرصة التطوير ووضع خطة في ضوء الأهداف والإمكانيات المتاحة.
- ٢- أساليب المراجعة وفقاً لتوقيت الخطة.

كل هذا يعتمد على أساس مبادئ خمسة:



ومن خلال هذا المنطلق واستكمالاً لرؤيته ورسالته وأهدافهوافق مجلس قسم الآثار اليونانية الرومانية في جلسته رقم (٧) المنعقدة يوم الإثنين الموافق (٢٠٢٠/٣/٢) على الخطة الموضوعية لتعزيز نقاط القوة به، وتطوير نقاط الضعف، حتى يتسنى له تخريج دفعة من الخريجين في مجال الآثار اليونانية الرومانية يواكبون سوق العمل، يعملون على رفع كفاءة مجال السياحة والآثار في مصر، ويساعدون في نشر الوعي الأثري بالبلاد.

#### ٢/٤ مصادر جمع البيانات :



١/٢/٤ تصميم البرنامج (مرفق ١/١) .

٢/٢/٤ توصيف البرنامج (مرفق ٢/١) .

٣/٢/٤ تقرير البرنامج (مرفق ٣/١) .

٤/٢/٤ استبيانات. (مرفق ٤/١) .

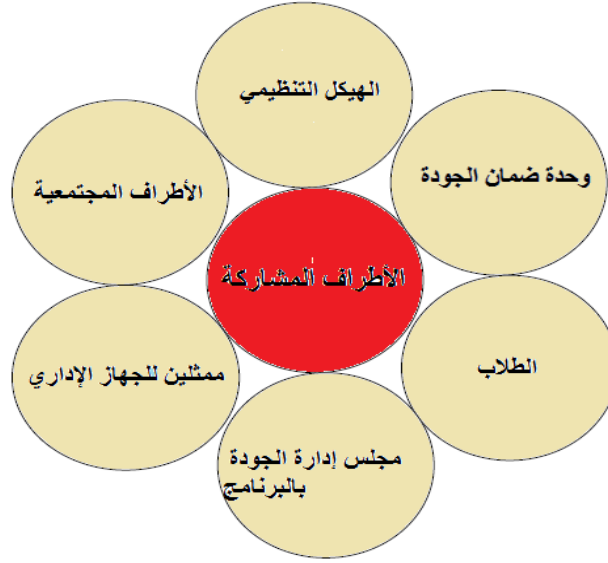
٥/٢/٤ تقرير المراجع الداخلي للبرنامج: (مرفق ٥/١) .

٦/٢/٤ تقرير المراجع الخارجي للبرنامج: (مرفق ٦/١) .

٧/٢/٤ مراجع الخطة الخارجي: (مرفق ٧/١) .



## ٣/٤ الأطراف المشاركة في وضع الخطة :



### ٥- غايات وأهداف التعزيز والتطوير:

- ١/٥ مراجعة الرؤية والرسالة والأهداف الحالية للبرنامج في ضوء المتغيرات الحالية.
- ٢/٥ تطوير وتحسين مخرجات البرنامج بما يلبي سوق العمل.
- ٣/٥ مراجعة استراتيجية التعليم والتعلم تماشيًا مع رسالة ورؤية وأهداف البرنامج.
- ٤/٥ تبني معايير أكاديمية تحقق رسالة ورؤية البرنامج.
- ٥/٥ تهيئة البرنامج للوفاء بمتطلبات الجودة وفقًا لمعايير الهيئة القومية لضمان الجودة.
- ٦/٥ الاهتمام بنظام تقييم وتقويم الأداء داخل البرنامج.
- ٧/٥ التعزيز والارتقاء بمهارات أعضاء هيئة التدريس والعاملين بالبرنامج.
- ٨/٥ تشجيع البحث العلمي بالبرنامج والتقيد بأخلاقياته.
- ٩/٥ تحقيق التوسع في الأبحاث العلمية، وتطوير المقررات.
- ١٠/٥ توفير بيئة تربوية تعليمية مناسبة شاملة للسياسات والأنظمة والقوانين والإرشادات الموثقة التي تحكم العلاقات التعليمية وتوفير المصادر التعليمية المساعدة لها.
- ١١/٥ تطبيق نماذج للتقويم الذاتي، وتطوير طرق التقييم للمناهج والمقررات وتوفير المناخ الملائم لتحقيق ذلك؛ لرفع كفاءة وأداء برنامج الآثار اليونانية الرومانية.
- ١٢/٥ غرس قيم الحرية العلمية والمسئولية الاجتماعية، وإدخال طرق التعليم والتعلم الذاتي باستخدام الطرق التعليمية المتطورة والتدريب الميداني.

١٣/٥ تطوير أداء الجهاز الإداري بتبني سياسات وأنظمة واضحة ومحددة في كيفية تحقيق جودة الأداء والتحسين المستمر وإدخال كيفية قياس الأداء ومقارنته بالمعايير المحددة المسبقة.

١٤/٥ مراجعة توصيف البرامج والمقررات طبقاً للمعايير الأكاديمية المرجعية؛ ليكتسب الخريج مواصفات تتناسب مع متطلبات سوق العمل.

١٥/٥ تحقيق رضا الطلاب من خلال التعامل العلمي والإداري خلال فترة الدراسة.

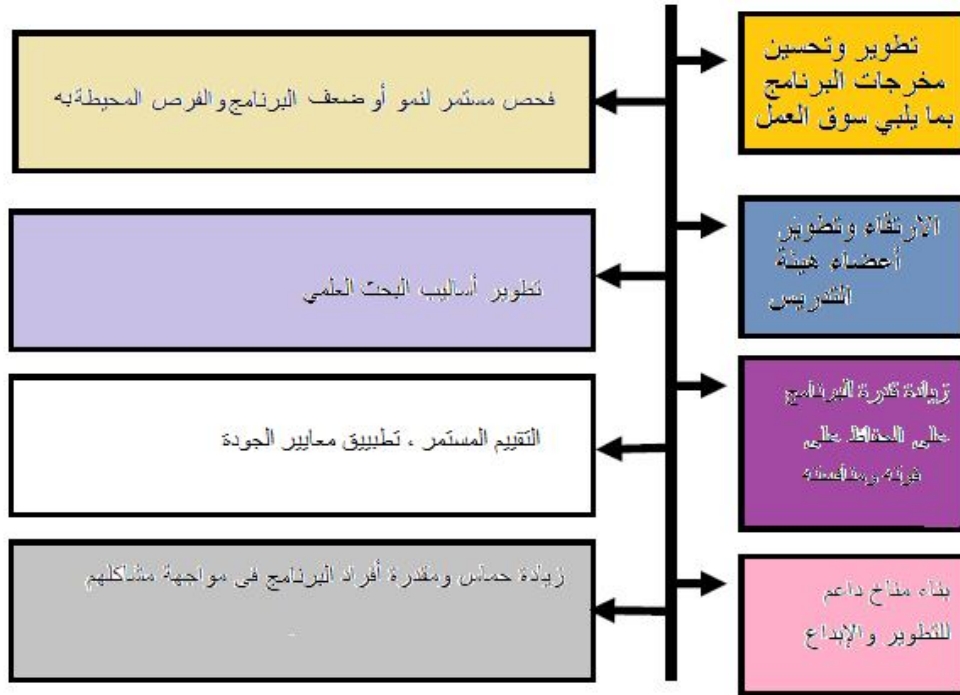
١٦/٥ زيادة روابط الخريجين وتنمية العلاقات المستمرة مع تلبية احتياجات المستفيد النهائي.

١٧/٥ زيادة الوعي بالمشاركة المجتمعية وتنمية البيئة بين أعضاء هيئة التدريس والإداريين والطلاب.

١٨/٥ العمل على تشجيع العمل الجماعي سواء بين الطلاب أو بين أعضاء هيئة التدريس.

١٩/٥ زيادة الوعي بأهمية العمل داخل فريق بحثي سواء بين أعضاء هيئة تدريس البرنامج أو بين البرنامج والبرامج المماثلة.

١٢/٥ الحصول على الاعتماد من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.



## ٦ الخطة التنفيذية:

تعد الخطة التنفيذية هي الخطوات العملية التي سينتج عن تنفيذها تحقيق الأهداف، وتنفيذ الخطط التي وضعت في المراحل السابقة، وكذلك لضمان النجاح بحيث يمكن قياس مدى تنفيذ

العملية ومدى تحقيقها للهدف المتعلق بها، وتحديد الجهة أو الأفراد المسؤولين عن تنفيذ الخطة، مع تحديد الزمن المتوقع لتنفيذ الخطة الموضوعة.

مجال التعزيز والتطوير	مقترحات التعزيز والتطوير	آليات التنفيذ	التوقيت	مسئولية التنفيذ	مؤشرات المتابعة والتقييم	تم التنفيذ	جاري التنفيذ
1- رسالة وأهداف البرنامج	تحليل للمنظور والرؤية الجديدة لسوق العمل.	-دراسة مجالات العمل المرتبطة بالبرنامج. تحليل النتائج - إعداد تقرير واعتماده.	٦/ ٢٠١٩ ٦/ ٢٠٢٠	فريق معيار الرسالة وأهداف البرنامج	عمل الدراسة.	√	
	- التعريف المستمر بالرؤية والرسالة والأهداف.	- عقد لقاءات مع مجموعة من طلاب البرنامج من مختلف المستويات.		- الرسالة والرؤية والأهداف معلنة.		√	

√	قرار	مجلس	٢٠١٩/	تحديث	- تحديث	٢- قيادة وتنظيم البرنامج
	تحديد	إدارة	٢٠٢٠	الدوري	وتطبيق	
	منسق	البرنامج	/٢٠٢٠	لقواعد	معايير	
	البرنامج		٢٠٢١	البيانات	اختيار	
			/٢٠٢١	وموقع	القادة.	
			٢٠٢٢	البرنامج.	- التقييم	
√	تقارير	فريق	٢٠١٩	- ربط موقع	الدوري	٣- التسهيلات المالية
	تقييم	معيار		البرنامج	لأداء	
√	الأداء	وتنظيم		بموقع	القيادات	٣- التسهيلات المالية
		البرنامج		الجامعة	الأكاديمية	
√				تطبيق	بالبرنامج.	٣- التسهيلات المالية
				المعايير عند	- مراجعة	
√				اختيار منسق	وتحديث	٣- التسهيلات المالية
				البرنامج.	الهيكل	
√				- عمل	التنظيمي	٣- التسهيلات المالية
				استبيانات	للبرنامج.	
√				لتقييم الأداء.		٣- التسهيلات المالية
				- عقد ورش		
√				عمل بحضور	- مراجعة	٣- التسهيلات المالية
				نخبة.	وتحديث	
√				تقرير النتائج	لائحة	٣- التسهيلات المالية
				واعتمادها.	البرنامج.	
√	قائمة	إدارة	/١٢	شراء كتب	- استمرار	٣- التسهيلات المالية
	بأحدث	البرنامج	٢٠١٩	حديثة.	في تطوير	
	الكتب التي	أمين الكلية		تحديث موقع	المكتبة	٣- التسهيلات المالية
	تم شرائها			المكتبة		

	√	وجود معايير معلنة	فريق معيار المعايير الأكاديمية. - لجنة مراجعة وتطوير البرنامج	٢٠١٩/ ٢٠٢٠	عقد ندوات لتوعية أعضاء التدريس والطلاب بأهمية المعايير الأكاديمية	متابعة تطبيق المعايير الأكاديمية	٤- المعايير الأكاديمية
--	---	-------------------------	--	---------------	--	---	------------------------

	√	- توجد توصيفات وتقارير البرنامج ومقررات دراسية	فريق متابعة توصيفات بالبرنامج	٢٠١٩/ ٢٠٢٠	عقد لقاءات للتعريف بطرق التوصيف والتقارير	- تحديث دوري لتوصيف وتقارير البرنامج ومقررات الدراسية	
	√	وجود تقرير مراجع خارجي	رئيس مجلس القسم ورئيس لجنة الجودة	٢٠١٩/ ٢٠٢٠	- إرسال تصميم البرنامج والمقررات لمراجع خارجي - دراسة تقرير المراجع الخارجي.	- مراجعة الخارجية للمقررات	
	√	وجود مقترح معتمد لللائحة جديدة بالبرنامج	فريق معيار تنظيم البرنامج وأعضاء البرنامج	٢٠١٩/ ٢٠٢٠	- لقاءات مع أعضاء البرنامج	- تحديث اللائحة الحالية	

٥- تصميم البرنامج

	√	اعتماد استراتيجي ية التعليم والتعلم -وجود استبيانات إمتحانات وتحليلها.	فريق معيار التعليم والتعلم	٢٠١٩/ ٢٠٢٠	نتائج الاستبيانات الطلاب وتحليلها. - استبيانات مدى رضا أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعونة	مراجعة نظام التعليم والتعلم وفقًا لنتائج إمتحانات	١- التعليم والتعلم
	√	حضور ورش عمل التعليم عن بعد داخل الكلية.	فريق معيار التعليم والتعلم والمعايير الأكاديمية	٢٠٢٠	- عقد ورش عمل لطرق التدريس الحديثة.  مخاطبة الكلية بزيادة المواقع	- تطوير طرق التدريس  زيادة الوعي بالزيارات الميدانية	
	√	تقارير استبيانات مدى رضا الطلاب	أعضاء التدريس والهيئة المعونة.	٢٠١٩/ ٢٠٢٠	الآثرية للزيارة		

	√	وجود محاضر لقاءات مع رئيس القسم. جائزة	فريق معيار الطلاب، ورئيس القسم.	٢٠١٩	- عقد لقاءات مع الطلاب. - تشجيع الطلاب المتميزين.	- تفعيل دور الطلاب.	٧-الطلاب
	√	د./منى جبر للمتميزين. عقد لقاءات لتفعيل الملف الطلابي.	أعضاء هيئة التدريس، وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب	٢٠٢٠	- تفعيل دور ملفات الطلاب والمرشد الأكاديمي. - نشر لصور المتميزين في الأنشطة.	- رعاية الطلاب المتعثرين.	
√			وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب	٢٠١٩		- تشجيع الطلاب على المشاركة في الأنشطة.	
√	√	- نتائج انخفاض عدد المتعثرين. تفعيل دور لجنة الشكاوى	وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب ورئيس القسم				
			وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب ورئيس القسم	٢٠١٩	تفعيل دور لجنة الشكاوى.	- تحديث نظام الشكاوى والتنظم	
	√	نتائج استبيانات.	فريق معيار أعضاء هيئة التدريس	/٢٠١٩ ٢٠٢٠ /٢٠٢٠ ٢٠٢١ /٢٠٢١ ٢٠٢٢	- عمل استبيانات ولقاءات دورية. - السيرة	قياس رضا أعضاء هيئة التدريس. - تقييم	



	√	تقارير تقييم الأداء	فريق معيار أعضاء هيئة التدريس	سنوي	الذاتية. - تقييم رئيس القسم. - تقييم الطلاب للمحاضرين. -التعريف	أدائهم. - مراجعة آليات المحاسبة. - تنمية قدراتهم.	
	√	تقارير التقييم	رئيس القسم	٢٠١٩	الدوري بنظام المحاسبة. السماح بأخذ الدورات.	آليات المحاسبة. - تنمية قدراتهم.	
	√	شهادات حضور الندوات.	فريق معيار أعضاء هيئة التدريس	سنوي	الدورات. - عقد دورات بالقسم - التوعية	إعداد آلية لتفعيل دورهم المجتمعي.	
√		- وضع آلية لذلك	معيار أعضاء هيئة التدريس	٢٠٢٠	المستمرة بالدور المجتمعي.		
	√	نتائج استبيانات مدى رضا الطلاب نسب تطبيقية للمخرجات	فريق معيار مخرجات التعلم معيار مخرجات التعلم	سنوي سنوي	أول محاضرة يعرف عضو هيئة التدريس بنظام التقييم - استبيانات الطلاب	-وجود سياسة واضحة للتقييم. - قياس مخرجات التعلم للمقررات.	٩- تقويم مخرجات التعلم

مؤشرات النجاح ١٠ -	- نسب التحويل من وإلى البرنامج.	حصر عدد المحولين	سنوي	مقياس مؤشرات النجاح	إحصائية بالعدد	√
	- معدلات النجاح والتخرج بالبرنامج.	حصر معدلات التخرج ونسب النجاح	سنوي		إحصائية بالعدد	√
	- معدلات التسجيل في الدراسات العليا.	حصر عدد الطلاب	سنوي		إحصائية بالعدد المسجلين من خريجي القسم.	√

## ٧- تحليل البيئة الداخلية والخارجية:

إن الغرض من إجراء التحليل البيئي هو تحديد مكامن القوة والضعف الداخلية، والفرص والتهديدات الخارجية، حتى يمكن استخدام نقاط القوة الداخلية لدعم قوتها في استغلال الفرص وتجنب التهديدات والتخلص من نقاط الضعف وتقليل آثارها.

### ١/٧ نقاط القوة (سمات التميز):

١/١/٧ يعد البرنامج جزءاً من أقدم كلية للآثار في مصر والشرق الأوسط وفي نفس الوقت فهو جزءاً من واحدة من أعرق الجامعات دولياً وإقليمياً ومحلياً.  
٢/١/٧ تم العمل بالبرنامج حديثاً بالكلية (اللائحة الداخلية معتمدة بتاريخ ١ سبتمبر ٢٠١٣)، وهو ما ساهم في إمكانية تلافي نقاط ضعف البرامج الأخرى بالكلية، وكذلك لائحة البرامج المنافسة في الجامعات الأخرى.

٣/١/٧ برنامج الآثار اليونانية والرومانية هو الوحيد في تخصصه داخل جامعة القاهرة، ومن ثم يفتح مجالاً أوسع وجديداً لطلبة الكلية في هذه الجامعة العريقة.

٤/١/٧ تختلف لائحة البرنامج عن البرامج المنافسة بكونها تركز على الحضارة المصرية في العصرين اليوناني والروماني، وهو ما يختلف عن البرامج المناظرة التي تركز على الجزء الكلاسيكي أي الحضارة اليونانية والرومانية خارج مصر، مما جعل خريج البرنامج متفرداً في إمامه بالحضارة المصرية هذا فضلاً عن الحضارتين اليونانية والرومانية.

٥/١/٧ تولى رئاسة البرنامج منذ بداية العمل به أ.د./ خالد غريب علي شاهين وهو أستاذ تاريخ وحضارة مصر في العصرين اليوناني والروماني، والملحق الثقافي السابق لمصر في موريتانيا، وهو ما أوجد رؤية حديثة ومتطورة لإدارة البرنامج برؤية ومرجعية ثقافية متعاونة جديدة، مما أعطى ثقلًا للبرنامج، وقوة دافعة للتطوير والتحديث المستمر بمنهجية ورؤية حديثة متفتحة.

٦/١/٧ على الرغم من قلة عدد أعضاء هيئة التدريس داخل البرنامج، إلا أنهم يضمون ويحملون كل الدرجات العلمية والتخصصات الأساسية للقسم.

٧/١/٧ تميز البرنامج بمقررات متميزة وفريدة مثل دراسة اللغة المصرية في العصرين البطلمي والروماني إلى جانب دراسة اللغتين اليونانية والرومانية، هذا فضلاً عن مقررات تأثير العمارة والفنون المصرية القديمة على الفنون والعمارة اليونانية والرومانية، كذلك إلقاء الضوء على فنون وعمارة شمال أفريقيا، وآخر عن الآثار الغارقة وتاريخ الفن الهلينيستي وهو من المقررات الهامة والتميزة في برنامج الآثار اليونانية الرومانية.

٨/١/٧ وجود الشعبة كجزء من البرنامج لدراسة مقرراته باللغة الإنجليزية.  
٩/١/٧ أن أعضاء هيئة التدريس حالياً هم في الأساس خريجي قسم الآثار المصرية، ثم تم التحويل من قبلهم إلى القسم الجديد، هو ما يشير إلى مقدرتهم الكبيرة على التواصل والمقارنة مع الحضارة المصرية القديمة والحضارتين اليونانية والرومانية.

١٠/١/٧ تميز أعضاء هيئة التدريس بالتخصصات المتميزة الفريدة عن باقي الأقسام العلمية والبرامج المماثلة والمنافسة التي تجمع بين الحضارة المصرية والكلاسيكية، يأتي في مقدمتها تخصص اللغة المصرية في العصرين البطلمي والروماني، والآثار المصرية في العصرين البطلمي والروماني وتاريخ الفن. (مرفق قائمة بأسماء وتخصصات أعضاء هيئة التدريس).

١١/١/٧ تعيين مجموعة من الهيئة المعاونة تغطي التخصصات المطلوبة لتعزيز خطة البرنامج (مرفق قائمة بأسماء وتخصصات الهيئة المعاونة).

١٢/١/٧ مشاركة أعضاء هيئة تدريس البرنامج في برامج بينية متميزة تتميز بها الكلية دونما الكليات الأخرى والبرامج المماثلة المنافسة متمثلة في دبلوم الحفائر، دبلوم المتاحف، ودبلوم

تاريخ الفن، ودبلوم المواقع الأثرية (مرفق جداول دراسية توضح أسماء أعضاء هيئة التدريس المشاركين بالتدريس في هذه البرامج).

١٣/١/٧ يتميز البرنامج بمجموعة من أعضاء هيئة التدريس لهم نشاط اجتماعي ومساهمات فاعلة منها:

- مشاركة أ.د./ خالد غريب بمجموعة من المحاضرات عن تاريخ وحضارة مصر في العصرين اليوناني والروماني في نقابة المرشدين الفرعية بالجيزة.
- مشاركة أ.د./ خالد غريب بمجموعة من المحاضرات في مكتبة الإسكندرية، وكذلك في مركز توثيق التراث الأثري والحضاري التابع لمكتبة الإسكندرية.
- مشاركته في اختيار المرشدين ضمن اللجنة المشكلة لذلك عام (٢٠١٨).
- اختيار أ.د./ خالد غريب كعضو شرفي لنقابة الآثاريين المزمع قيامها.
- اختيار أ.د./ خالد غريب للمشاركة في مراجعة وتحكيم الأبحاث العلمية المقدمة للنشر بدورية حوليات وزارة الآثار ( Annales du Service des Antiquités de L'Egypte "ASAE" منذ عام ٢٠١٦.
- مشاركة أ.د./ حسان عامر كرئيس لجنة الندوة العلمية الأولى "النقوش الأثرية وكتابة التاريخ" المنعقدة في جامعة المنيا مركز البحوث والدراسات الأثرية، وذلك يوم الثلاثاء ٢٠١٨/٤/١٧، والذي كان سيادته رئيس الجلسة الأولى يشاركه أ.د./ محمد حمزة، هذا فضلا عن مشاركة أ.د./ خالد غريب بموضوع بحثي بهذه الندوة عن "آثار هليوبوليس في الأسكندرية".
- مشاركة أ.د./ حسان عامر كعضو بعثة مع حفائر جامعة برشلونة في منطقة "البهنسا".
- اختيار كل من أ.د./ عبد الرحمن علي عبدالرحمن الأستاذ بالبرنامج، وأ.م.د/ منى جبر الأستاذ المساعد بالبرنامج، كعضو تحكيم في مجلة " Open Access Journal of Archaeology and Anthropology, San Francisco".
- مشاركة د./ محمود سيف الدين المدرس بالبرنامج في الأرشيف العربي العلمي.
- إختيار كل من أ.د./ خالد غريب وكذلك أ.د./ عبد الرحمن علي عبدالرحمن كأعضاء في لجنة ترقيات وتحكيم السادة المدرسين والأساتذة المساعدين في لجنة الآثار في دورتها الحالية.

- مشاركة كل من أ.د./ حسان عامر وأ.د./ عبدالرحمن على عبد الرحمن فى المؤتمر الدولي الأول بعنوان "دندرة والدراسات البطلمية" والذى عقد فى "دندرة" فى الفترة من ١٥-١٧ مارس ٢٠١٩ تحت رعاية وزارة الآثار ومحافظة قنا.
- اختيار د./ نيقين يحيى كعضو فى لجنة الوعي الأثرى بالكلية عام (٢٠١٩ - ٢٠٢٠).

١٤/١/٧ عقد بروتوكول المشاركة مع جامعات أخرى مثل المشاركة مع مركز الدراسات والنقوش البردية التابع لجامعة عين شمس، من خلال عقد ندوة اليوم الواحد يليها عقد المؤتمر الدولي للبرنامج.

١٥/١/٧ عقد موسم ثقافى سنوي للبرنامج يتناول أحدث وأهم النقاط البحثية المرتبطة بالآثار اليونانية والرومانية، يشارك فيه مجموعة متميزة من المتخصصين فى هذا المجال، هذا فضلاً عن طلبة الدراسات العليا.

١٦/١/٧ مشاركة البرنامج كجزء من نشاط الكلية فى إنعقاد ملتقى سنوى عن التوظيف.

١٧/١/٧ تزايد تحويل الطلاب من الأقسام الأخرى بالكلية الى قسم الآثار اليونانية الرومانية.

١٨/١/٧ وجود سياسة المتابعة الدورية للبرنامج من قبل المجلس الأكاديمي.

١٩/١/٧ يوجد للبرنامج خطة بحثية معتمدة (مرفق) تتسق مع الخطة البحثية للكلية ومن ثم الخطة البحثية لجامعة القاهرة ووزارة التعليم العالى والبحث العلمى، يتم من خلالها تعزيز وتطوير العملية البحثية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة وطلبة الدراسات العليا.

## ٢/٧ نقاط الضعف:

١/٢/٧ تذبذب عدد الطلاب الملحقين بالقسم فقد تم تخريج أول دفعة لقسم الآثار اليونانية الرومانية عام (٢٠١٦ - ٢٠١٧) بعدد (١٥٢) طالب وطالبة، إلا أنه يلاحظ التناقص والتغير فى عدد طلاب القسم من عام إلى آخر حتى العام السابق (٢٠١٨ - ٢٠١٩)، ليس هذا فحسب لكن الملاحظ هو عدم وجود إقبال كبير للإلتحاق الطلاب بالشعبة باللغة الإنجليزية الخاصة بالبرنامج، حيث لم يتقدم للشعبة هذا العام وذلك لعدة أسباب منها:

لائحة البرنامج متمثلة فى توزيع المواد الدراسية على الدفعات الثلاث منذ أن يتم تخصص الطالب بقسم الآثار اليونانية الرومانية فى المستوى الثانى بالكلية، وهو ما يسعى البرنامج لتغييرها.

٢/٢/٧ يلاحظ منذ إنشاء القسم عام (٢٠١٣) أنه قام على أكتاف عدد قليل من الأساتذة والأساتذة المساعدين والمدرسين ممثلين فى أ.د./ خالد غريب (رئيس القسم) وأ.د./ حسان عامر (أستاذ متفرغ)، د./ عبد الرحمن على (أستاذ)، د./ محمود سيف الدين (مدرس/ معار حالياً إلى جامعة

الدمام بالمملكة العربية السعودية)، د./ منى جبر (أستاذ مساعد)، د./ نيفين يحيى (مدرس)،  
د./فاطمة الزهراء (مدرس)، أ./ أسماء ممدوح (مدرس مساعد).

٣/٢/٧ قلة عدد أعضاء هيئة التدريس بالبرنامج نتج عنه عبء تدريسي كبير عليهم، مما يقلل  
من الوقت المتاح للتفرغ لعمل أبحاث علمية، والمشاركة الفعالة في المؤتمرات داخليا وخارجيا.

٤/٢/٧ قلة الإنتاج العلمي لأعضاء هيئة التدريس بالبرنامج دوليا.

٥/٢/٧ انتداب أعضاء تدريس من الكليات الأخرى لسد العجز في القسم خاصة في تدريس  
اللغتين اليونانية واللاتينية.

٦/٢/٧ عدم وجود مكتبة منفصلة خاصة بالبرنامج، يمكن من خلالها زيادة المساحة المتاحة  
للدارسين والباحثين، وكذلك زيادة أعداد الكتب المتخصصة لهم، حيث توجد مكتبة البرنامج  
مدمجة حتى الآن داخل المكان المخصص لمكتبة قسم الآثار المصرية.

٧/٢/٧ عدم وجود ميزانية مالية محددة مخصصة للبرنامج، حيث يلاحظ ضعف الحافز المادي  
والمخصصات المالية للبحوث العلمية بالكلية بصفة عامة.

٨/٢/٧ ارتفاع أسعار الزيارات العلمية داخل الكلية، مما سبب إجماع بعض الطلاب عن  
المشاركة بها، وهو جزء مهم حيث يمثل الدراسة التطبيقية لما يتم دراسته.

٩/٢/٧ ارتفاع أسعار التقدم للالتحاق ببرامج الدراسات العليا، جعل هناك إجماع في الإقبال  
عليها، وقلة عدد المتقدمين لها من خريجي البرنامج.

١٠/٢/٧ عدم وجود قناة ثابتة وواضحة حتى الآن للتواصل مع خريجي البرنامج.

١١/٢/٧ قلة المنح والبعثات للقسم نظراً لتوقف معظم الإتفاقيات العلمية داخل الكلية وعدم تفعيلها.

١٢/٢/٧ عدم وجود حفائر خاصة بالبرنامج يمكن من خلالها إلقاء الضوء على أهم المواقع  
الأثرية في العصرين اليوناني والروماني الجديدة، مع إتاحة الفرصة للطلبة للمشاركة في مثل  
هذه الحفائر خاصة أنه يتم تدريس مادة فن المتاحف وعلم الحفائر لطلبة المستوى الثالث  
بالبرنامج، حيث لا يوجد غير مشاركة مع قسم الآثار المصرية في حفائر الكلية بمنطقة "تونة  
الجبيل" بمحافظة المنيا.

١٣/٢/٧ عدم تفعيل بعض البروتوكولات المأمول تحقيقها مع مركز التراث والتوثيق الحضاري  
التابع لمكتبة الأسكندرية، ومركز الدراسات الهلنستية بالأسكندرية.

١٤/٢/٧ عدم تفعيل عمل مجلة خاصة بالبرنامج يمكن من خلالها نشر الأبحاث الجديدة في تخصص الآثار اليونانية والرومانية خاصة مع قلة المجلات المخصصة للدراسات الآثار اليونانية الرومانية بشكل مستقل.

### ٣/٧ - خطة دعم سمات التميز بالبرنامج:

الهدف	الأنشطة	مؤشرات النجاح	تاريخ التنفيذ	مسئولية التنفيذ	المتابعة والتقييم
المقررات	تغيير اللائحة	طالب قادر على مواكبة متطلبات سوق العمل	أكتوبر ٢٠١٩	فريق معيار تصميم البرنامج- فريق معيار الطلاب عدد خمس طلاب من المستوى الرابع.	عميد الكلية-رئيس القسم- وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب.
أعضاء هيئة التدريس	زيادة الدورات التدريبية. - زيادة البروتوكولات مع الجامعات الأخرى.	زيادة دور أعضاء هيئة التدريس في اللجان العلمية والأنشطة العلمية في مختلف المجالات والأصعدة الداخلية والخارجية.	طوال العام الدراسي	فريق معيار هيئة التدريس	رئيس القسم.
توسيع مجالات الشراكة مع المؤسسات العلمية	تجديد الإتفاقيات بين الجامعات والمراكز العلمية ذات الصلة بالبرنامج	زيادة عقد المؤتمرات والندوات العلمية	نوفمبر ٢٠١٩ تم عقد مؤتمر بين البرنامج وبين مركز النقوش والدراسات البريدية بجامعة عين شمس	فريق معيار هيئة التدريس.	رئيس القسم- فريق معيار أعضاء هيئة التدريس.
الطلاب	- ورش عمل	- إرتقاء بمستوى	فبراير ٢٠٢٠	فريق معيار	وكيل الكلية لشئون

التعليم والطلاب- رئيس القسم- فريق معلم الطلاب- فريق معيار تقويم مخرجات التعلم.	الطلاب- فريق معلم التعليم والتعلم.		الطلاب. - تحسين مستوى العروض التقديمية. - زيادة أعداد الطلبة المتقدمين إلى الدراسة بالبرنامج، كذلك زيادة أعداد الطلاب المحولين للبرنامج من البرامج الأخرى.	في مهارات التواصل والثقة بالنفس والقدرة على إتخاذ القرار - المشاركة في ملتقى التوظيف السنوي بالكلية.
--	--	--	--	---

## ٨- المجالات الرئيسية:

### ١/٨ الرؤية:

إنها أحلام البرنامج وطموحاته التي لا يمكن تحقيقها في ظل الإمكانيات الحالية، وإن كان من الممكن الوصول إليها على الأمد الطويل. إنها الريادة القائمة على الاستجابة والكفاءة والجودة والإبداع لدعم الفرد والمجتمع، وذلك للارتقاء بمستوى البرنامج ليتواكب مع مثيلاته من البرامج. الرؤية معتمدة من مجلسي القسم والكلية (مرفق).

### ٢/١/٨ الرسالة:

الخصائص الفريدة للبرنامج التي تجعله مميزًا عن البرامج الأخرى التنافسية تسعى الرسالة إلى توسيع وتنوير وتطوير وتعميق الدور التعليمي والأكاديمي لبرنامج الآثار اليونانية الرومانية. الرسالة معتمدة من مجلسي القسم والكلية (مرفق)، تتفق هذه الرسالة مع رسالة الكلية، وقد برزت شخصية البرنامج ودوره من خلالها، وشمول المحاور الرئيسة للعملية التعليمية، والبحث العلمي، إلى جانب دوره المجتمعي في التوعية بالآثار وتنمية الوعي الأثري.



## ٢/٨ قيادة وتنظيم البرنامج:

يوضح هذا المعيار العلاقات التنظيمية المختلفة والعلاقات الإدارية من حيث توزيع المهام والمسئوليات والصلاحيات لإعداد وتطوير وتحديث البرنامج لتخريج كوادر مدربة ذات كفاءة علمية وثقافية عالية قادرة على خدمة المجتمع والبحث العلمي. وقد تم وضع مجموعة من المعايير من قبل البرنامج لاختيار منسق البرنامج، وقد اعتمدت من مجلسي القسم والكلية (مرفق)، كذلك اعتمد الهيكل التنظيمي للبرنامج (مرفق).

## ١/٢/٨ تطوير الهيكل الأكاديمي:

من المعلوم أن ممارسة عضو هيئة التدريس ليست ثابتة أو جامدة بل إنها متطورة بتطور رسالة وأهداف البرنامج، وكذلك ظروف واحتياجات كل مرحلة من المراحل التي يمر بها. وهذا بالطبع ينعكس على اختيار استراتيجيات التطوير المناسبة. وقد أورد الباحثون وجهات نظر متعددة حول مفهوم التطوير الأكاديمي والمهني لعضو هيئة التدريس، منها أن تطوير عضو هيئة التدريس هو مجموعة من البرامج والأساليب التي يقوم بها البرنامج لأكسابهم مزيداً من المعارف والمهارات والتقنيات المتصلة بممارسة أدواره المهنية ألا وهي التدريس، البحث العلمي، خدمة المجتمع؛ لرفع مستوى أدائه بما يمكنه من أداء أدواره بصورة جيدة، ليصبح تطوير عضو هيئة التدريس يشمل المعرفة التي يحتاجها، هذا فضلاً عن مهارات وإجراءات تصميم وتطبيق البحوث، وخدمة المجتمع المحلي؛ لذا يمكن القول بأن مفهوم التطوير الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس مفهوم شامل يشمل جميع الجوانب المختلفة من شخصيته، والأدوار المأمولة منه في أداء أعماله الأكاديمية سواء كانت تدريسية أو تقنية أو إدارية أو تنظيمية أو منهجية أو بحثية أو تقويمية.

توجد قاعدة بيانات لتخصصات أعضاء هيئة التدريس، وكذلك أبحاثهم، وأهم الدورات التي شاركوا فيها وتزيد من قدراتهم (مرفق). كذلك توجد قاعدة بيانات لأعضاء الهيئة المعاونة.

ومن منطلق المنظور الحديث حالياً لجامعة القاهرة عن التطوير، ومن ثم كلية الآثار الذي يسير على نهجه برنامج الآثار اليونانية الرومانية، كان التركيز على تطوير عضو هيئة التدريس؛ ليوكب الثورة العلمية الحديثة والتقنية التي تحتاج إلى تدريب مستمر لرفع كفاءته التعليمية والإدارية والأكاديمية لتتجسد في الأهداف التالية:

- مساعدة عضو هيئة التدريس على الارتقاء بجوانب شخصيته وأدائه الأكاديمي.

- تشجيع عضو هيئة التدريس على التجاوب مع التغيير وزيادة خبراتهم والاستعداد للمهام الجديدة والمتغيرات داخل البرنامج وخارجه.
- ضمان وصول عضو هيئة التدريس إلى مستوى التمكن من عمله والمحافظة على هذا المستوى.
- المساهمة في تشجيع أعضاء هيئة التدريس على الابتكار في تخصصاتهم.
- مساعدته على التنوع في أعماله العلمية، مما يحقق الإبداع والريادة العلمية والطلابية.
- دعم وتبادل الخبرة بين أعضاء هيئة التدريس.
- رفع المهارات البحثية بغرض تشجيع البحث العلمي وربطه بقضايا المجتمع.
- تنمية قدرات عضو هيئة التدريس الإدارية والقيادية.
- رفع روح الجماعة بين أعضاء هيئة التدريس في البحث العلمي وبين أقرانه في الأقسام والكليات الأخرى.

### ٣/٨ الموارد المالية:

لا يخصص مبلغ محدد للبرنامج سنوياً، وإنما ينال البرنامج ما يحتاجه من ميزانية الكلية لمطالبات أنشطتها البحثية، حيث تتبع كافة القوانين والتنظيمات المالية المنظمة للصرف، وربما مع افتتاح برامج خاصة حالياً بالكلية مثل الإرشاد السياحي تزداد ميزانية الكلية، وهو ما يساعد في زيادة المبلغ المخصص للبرنامج.

نظراً لقلة الموارد المالية للبرنامج فإنه يتم مراعاة معدلات الصرف داخل البرنامج، وإن كان مردود قلة الموارد المالية المخصصة للكلية والبحث العلمي لها من قبل الكلية واضح على العملية التعليمية من خلال تجهيزات قاعات التدريس حيث لا تتناسب مساحتها مع زيادة أعداد الطلبة وتنوع البرامج داخل الكلية، وإن كانت تمتاز مثل هذه القاعات بتوفر وسائل الشرح التي يحتاجها أي عضو هيئة تدريس لتوصيل المعلومات لطلبة البرنامج وكذلك وسائل الأمان به، هذا فضلاً عن قلة عدد أجهزة الكمبيوتر المخصصة لطلبة الكلية ومن ثم القسم داخل قاعة تكنولوجيا المعلومات الموجودة بالكلية.

### ٤/٨ المعايير الأكاديمية للبرنامج:

هى نتاج أهداف ورسالة ورؤية البرنامج، وذلك من خلال مواصفات البرنامج وخريج البرنامج التي تتسق مع أهدافه وغاياته؛ لذا دائماً ما يحرص البرنامج على تحسين مخرجاته من

خلال وضع معايير محدثة تساعد في الحصول على خريج يتماشى ويتفق مع متغيرات متطلبات سوق العمل بشكل عام ومجال السياحة والآثار بشكل خاص.

لقد وضعت مواصفات الخريج وفقاً للمعايير الأكاديمية للإعتماد والجودة (NARS)، وقد وافق عليها مجلسي القسم والكلية (مرفق)، ثم تم عمل تحديث للمواصفات وفقاً لمتطلبات سوق العمل (مرفق).

#### ٥/٨ تصميم البرنامج:

يعمل البرنامج الآن بنظام الساعات المعتمدة منذ بدايته الفعلية بأول دفعة للبرنامج عام (٢٠١٥) (مرفق)، وقد شارك في وضعه نخبة من أساتذة قسم الآثار المصرية التي من خلالها تم الموافقة على وجود برنامج متخصص لدراسة الآثار اليونانية الرومانية في مصر استكمالاً لدور كلية الآثار الرائد في دراسة علم الآثار.

ومع بداية العمل بالبرنامج، والتطلع إلى رفع مكانته بين الأقسام الأخرى وكذلك رفع كفاءة الخريج به وافق المجلس في جلسته رقم (٧) بتاريخ (٣/٥/٢٠١٧) على التعديل المقترح لبعض مواد القسم (مرفق) لتنماشى مع أهداف البرنامج مواكبة المتغيرات الجديدة للدولة لرفع مكانة مصر والارتقاء بشعبها من خلال تطوير العملية التعليمية.

ووفقاً لذلك تم وضع توصيف للبرنامج يتماشى مع أهداف البرنامج باعتباره الوحيد في جامعة القاهرة لدراسة الآثار اليونانية الرومانية حتى الآن، وقد تم اعتماد التوصيف في مجلس القسم بحيث تتماشى مخرجات البرنامج مع أهدافه، معتمداً على توصيف وتقرير المقررات بالبرنامج.

#### ٦/٨ التعليم والتعلم:

تتوافق أساليب التعليم والتعلم مع رسالة وأهداف البرنامج وكذلك مع المعايير القومية، حيث يتميز البرنامج بوجود أساليب متنوعة تتوافق مع المخرجات التعليمية، وتتماشى مع أنماط الطلاب المختلفة؛ ومن هذه الأساليب التعلم الذاتي، وقيام الطلاب بتقديم عروض تعليمية تطبيقية على المقررات الدراسية، الزيارات الميدانية التي تشمل أهم مواقع الآثار اليونانية الرومانية في مصر من القاهرة حتى الأقصر وأسوان، هذا فضلاً عن مجموعة متنوعة من متاحف مصر. يتم مراجعة هذه الأساليب بشكل دوري بالاعتماد على نتائج الإمتحانات، استبيانات رضا الطلبة وأعضاء هيئة التدريس.

يستكمل البرنامج فكر المؤسسة النابع من الفكر القيادي لجامعة القاهرة من خلال تدريس مقررين جديدين أحدهما الفكر الناقد المقرر على طلاب المستوى الأول، ثم مقرر قيادة الأعمال على طلاب المستوى الثاني، وكلاهما يسعى إلى تنمية الفكر الابتكاري للطلاب وحرية الرأي المبنية على أسس علمية متطورة تخدم العمل الجماعي والوطن ؛ لذا حرص البرنامج على تبني سياسة التعبير عن الرأي داخل المحاضرات، والاهتمام بالتعلم الذاتي مثل مشاركة الطلاب بحل مجموعة من النصوص الهيروغليفية والتحليل الحضاري لها، تقديم عروض تقديمية ( power point ) يمكن من خلالها تعبير الطالب عن رأيه في تمثال وتحليله في مادة "تاريخ الفن الهلينيستي (عمارة - نحت)" المقررة على المستوى الثالث بالبرنامج، أو الارتقاء بفكرهم الابتكاري بعمل متحف تخيلي كمشروع يشارك فيه مجموعة من الطلاب لتخيل متحف ما من خلال مادة "فن متاحف وعلم الحفائر" المقررة على المستوى الثالث، أو عمل أبحاث تطبيقية يعبر فيها الطالب مهارته في عمل خطة بحثية من خلال مقرر "منهج البحث التاريخي والآثري" على المستوى الرابع بالبرنامج، ليس هذا فحسب بل اهتم البرنامج بأن يرى الطلاب ما يتم دراسته من خلال الزيارات الميدانية.

### ٧/٨ الطلاب:

يحدد عدد الطلاب الملتحقين بالبرنامج وفقاً لدرجة اللغة الإنجليزية في الثانوية العامة، وذلك بتوزيع إستمارة الرغبات في المستويات الأولى، ويتم الالتحاق والتخصص في المستوى الثاني، ثم يعلن أسماء الطلبة المقبولين بالبرنامج، مع وجود سياسة التحويل من وإلى البرنامج.

يتبنى البرنامج سياسة التعامل الجيد مع الطلاب، وذلك من خلال لجنة الشكاوى والالتماسات التي هي جزء من الهيكل التنظيمي للبرنامج، كذلك لجنة الاستبيانات لقياس مدى رضا الطلاب على ما يقدمه البرنامج.

### ٨/٨ أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة:

يسعى البرنامج إلى الارتقاء بمستوى العملية التعليمية، ومن ثم كان لزاماً الحرص على تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة، وإن كان البرنامج يعاني من قلة أعدادهم بالنسبة لعدد الطلاب الملحقين بالبرنامج (٦١ طالب لكل عضو هيئة تدريس)، وهو ما دفع إلى مطالبة الجامعة بالإعلان عن درجات مدرس للتعيين بالقسم، وكذلك مطالبة الكلية بتوفير درجات معيد لتعيين الأوائل من دفعات البرنامج.

وعلى الرغم من ذلك يتوافر داخل القسم التخصصات الضرورية ويسد العجز بانتداب من الخارج، كذلك يوجد جميع الدرجات الوظيفية بالبرنامج. ويتم الاستفادة من أبحاثهم ومؤلفاتهم ورسائلهم العلمية في التدريس، كذلك يتميز أعضاء هيئة التدريس بالنشاط المجتمعي والوعي الأثري.

#### ٩/٨ تقويم مخرجات التعلم:

وفقاً لأهداف البرنامج وحرصه على عملية التطوير، يوجد تقويم دوري؛ وذلك لضمان تحقق النتائج التعليمية المستهدفة، ويعتمد في ذلك على تقرير كل من المراجع الداخلي والخارجي، كذلك نتائج الاستبيانات، تقرير لجنة مراجعة وتطوير البرنامج، نتائج الإمتحانات، ومتابعة معدلات نجاح الطلاب بالبرنامج.

يحرص البرنامج في تقويم مخرجاته على أن تتحقق جميع المهارات الذهنية، العامة، المعرفية والفهم، والمهنية خاصة في توصيف المقررات، وكذلك الورقة الإمتحانية هذا فضلاً عن الإختبارات الشفوية والتحريرية، والعروض التقديمية والأبحاث المقدمة من الطلاب.

#### ١٠/٨ عناصر ومؤشرات النجاح:

- إن عناصر النجاح البرنامج ومن ثم خطة التعزيز والتطوير تقوم على:
- الواقعية في تحقيق الأهداف والغايات الإستراتيجية للخطة وفقاً للإمكانيات المتاحة.
  - المرونة في تنفيذ الخطة وتعديلها وتطويرها طبقاً للمتغيرات والظروف التي قد تطرأ في أثناء التنفيذ.
  - الإلتزام بتنفيذ الأنشطة وفقاً للجدول الزمني لخطة التعزيز والتطوير لتحقيق الأهداف والغايات المرجوة.
  - المشاركة الفعالة والتفاعل في تنفيذ هذه الخطة الاستراتيجية بهدف تطوير برنامج الآثار اليونانية الرومانية.
  - قابلية التنفيذ لأنشطة الخطة.
  - التكامل بين الجهات المسؤولة عن التنفيذ وفرق العمل والجهات المستفيدة.
  - النشر والإعلان لخطة التعزيز والتطوير من خلال قنوات واضحة وسريعة، وتحقيق ما هو مأمول من تقوية نقاط القوة وتعزيزها، وتطوير نقاط الضعف.
  - التقييم الشامل للأنشطة خلال مراحل الخطة المختلفة.

تتضح عناصر نجاح البرنامج في نسب التحويل من وإلى القسم، كذلك معدلات نجاح الطلاب، وكذلك معدلات التخرج بالبرنامج، وإن كانت نسب العاملين في الحقل الأثري من الخريجين قليل جداً من المأمول، وهذا يرجع إلى ظروف البلاد وسياسة الترشيد الحكومي في التوظيف مما نتج عنه وقف التعيينات في وزارة الآثار، هذا فضلاً عن تذبذب النشاط السياحي للبلاد نظراً للظروف السياسية والإقتصادية للبلاد والعالم أجمع، مما نتج عنه قلة العمل في الحقل السياحي بشركات السياحة، إلا أن خريج البرنامج الذي تعلم على الإبتكار ومواكبة متطلبات سوق العمل لم يقف على تلك الظروف فاتجه البعض إلى مزاوله أنشطة خاصة كممارسة نشاط التجارة الإلكترونية، والبعض إلى العمل في شركات الإتصالات، هذا فضلاً عن التوجه إلى الجزء التربوي المتمثل في أخذ دبلومة تربوية ثم تفعيل الجزء التاريخي المدعوم بشق أثري يمكن الخريج من تدريس مواد الدراسات ااجتماعية والتاريخ بجدارة. هذا فضلاً عن الإلتحاق بالدراسات العليا وبنسب مقبولة حتى العام الحالي (٢٠١٩ - ٢٠٢٠) ربما لإرتفاع أسعار التقدم للدراسات العليا بالكلية.



#### ٩- نظام المتابعة:

لا تكتمل بنود خطة عمل التطوير إلا بالمتابعة ويفضل أن يشترك في المتابعة مراجع داخلي وآخر خارجي. وهناك طرق في المتابعة تعتمد على المقابلة وتقارير المتابعة وأساليب حصر نتائج كميًا و/ أو نوعيًا واكتشاف الأخطاء. وكلما كانت الأهداف محددة بدقة كلما كانت عملية المتابعة ممكنة وخاضعة للقياس.

١/١٠ المؤشرات التي يعتمد عليها البرنامج لتقييم الأداء: (Key Performance Indicators)

(KPI)

- ١- نسبة الوعي برسالة وأهداف البرنامج.
- ٢- نتائج قياس مردود التدريب للعاملين بالجهاز الإداري.
- ٣- درجة الرضا عن أداء القيادات الأكاديمية بالبرنامج.
- ٤- درجة رضا الطلاب عن كافة الخدمات المقدمة إليهم.
- ٥- درجة رضا الطلاب عن المقررات الدراسية.
- ٦- درجة رضا أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.
- ٧- عدد الأبحاث الدولية، والإقليمية، والمحلية المنشورة لأعضاء هيئة التدريس سنويا.
- ٨- نتائج التقرير السنوي لتقييم نتائج الامتحانات وتحليلها.
- ٩- نسبة نجاح طلاب المستوى الرابع.
- ٩- عدد الطلاب المسجلين في البرنامج (بكالوريوس - دراسات عليا).
- ١٠- بروتوكولات التعاون الموقعة مع الجهات الخارجية المختلفة.

قائمة مؤشرات تقويم أداء البرنامج

مسئول التنفيذ	مستوى الأداء	دورية القياس	أداء القياس	المؤشر	مسئول
		سنويا	استبيان	نسبة الوعي برسالة وأهداف البرنامج	١-
		سنويا	-استطلاع رأي المستفيدين من خدمات العاملين. - مقابلات فردية وجماعية مع العاملين ومديرين الإدارات.	نتائج قياس مردود التدريب للعاملين بالجهاز الإداري	٢-
			استبيان	درجة رضا المستفيدين عن أداء القيادات الأكاديمية	٣-
		سنويا	استبيان	درجة رضا الطلاب عن كافة	٤-

				الخدمات المقدمة إليهم	
		سنويا	استبيان	درجة رضا الطلاب عن المقررات الدراسية	٥-
		سنويا	استبيان	درجة رضا أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة	٦-
	عدد من الأبحاث	سنويا	إحصائية	عدد الأبحاث الدولية، والإقليمية، والمحلية المنشورة لأعضاء هيئة التدريس سنويا	٧-
		سنويا	استبيان	نتائج التقرير السنوي لتقييم نتائج الامتحانات وتحليلها	٨-
		سنويا	إحصائيات	نسبة نجاح طلاب المستوى الرابع	٩-
	عدد الطلاب	سنويا	البكالوريوس إحصائية	عدد المسجلين في البرنامج	١٠-
	عدد الطلاب	سنويا	الدراسات العليا إحصائية		
		سنويا	دراسة لتفعيل الأنشطة التعاونية	بروتوكولات التعاون الموقعة مع الجهات الخارجية المختلفة	١١-

#### ٢/٩ - سياسات التحفيز والمساءلة بالبرنامج:

١/٢/٩ سياسة التحفيز

- طبقا لقانون تنظيم الجامعات، واللوائح المنظمة، وقرارت المجلس الأعلى للجامعات تتمثل سياسة التحفيز المطبقة علي الإدارة الأكاديمية والتنفيذية للبرنامج وعلى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة في نظام ربط الزيادات المالية بجودة الأداء وكذلك يتم



ربط الحوافز والمكافآت المقدمة للإدارة التنفيذية بمستويات الأداء ويحددها مديري الأقسام والإدارات.

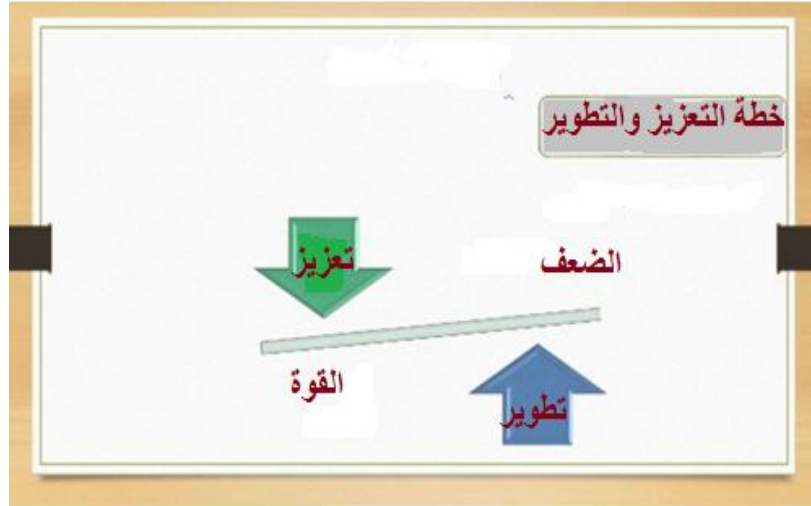
- إستمارة تقييم رئيس القسم لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة وفق وثيقة التقييم المعتمدة بالقسم التي تشمل جميعا لأنشطة من تدريس وجودة وطلاب وبحث علمي.
- التقييم الذاتي السنوي لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.
- التقييم من قبل عميد الكلية.
- تقييم الطلاب المثبت في تقارير المقررات.

#### ٢/٢/٩ سياسة المحاسبة والمساءلة:

يعتمد البرنامج على قانون تنظيم الجامعات بند واجبات عضو هيئة التدريس طبقاً للمواد، كذلك واجبات الهيئة المعاونة طبقاً للمواد، وبند التأديب الذي تدرج فيها لعقوبات من لفت النظر - اللوم - العزل من الوظيفة. ولكن نظراً لاحتياجات التطوير يتم الاعتماد على الآلية الآتية فيما لا يخالف القانون:

يزود البرنامج بشكلٍ دائم لأعضاء هيئة التدريس عن جوانب القوة والضعف في أدائهم من خلال إجراءات متصاعدة تبدأ بدعم قدرات أعضاء هيئة التدريس من خلال خطط التدريب في حال وجود جوانب ضعف عامة . ويتم ذلك خلال الاعتماد على نظام تقييم أعضاء هيئة التدريس المعتمد في البرنامج. وعند وجود جوانب ضعف تخص أشخاصاً بعينهم يتم توجيههم بمعرفة رئيس القسم وعميد الكلية في لقاء ودي غير رسمي يليه لقاء رسمي من خلال خطاب مكتوب وجه إليه، يليه حرمان عضو هيئة التدريس من تدريسه ذا المقرر إن استمر ضعف التقويم دون تحسن. وإذا كان التقصير شاملاً عدة نواحي في الأداء يتم إخطار عميد الكلية رسمياً بالنتيجة لاتخاذ اللازم.





- ١- إعداد خريج قادر على المنافسة في سوق العمل.
- ٢- ترسيخ نظام الجودة في البرنامج.
- ٣- تطوير إدارة البرنامج بما يؤهله للحصول على الاعتماد.
- ٤- تحديث توصيف البرنامج والمقررات الدراسية لتتلائم ومتطلبات الجودة والاعتماد.
- ٥- تفعيل النظم المختلفة للدعم الطلابي.
- ٦- دعم نظم التعليم والتعلم والتسهيلات المادية الداعمة.
- ٧- تطوير أساليب تقييم مخرجات التعلم.
- ٨- تطوير منظومة البحث العلمي.
- ٩- دعم دور البرنامج في المساهمة في خدمة المجتمع.
- ١٠- إعداد منظومة تدريبيه مستمرة وفعالة لرفع مستوى الأداء لجميع أفراد البرنامج.
- ١١- دعم نظم الجودة بالبرنامج.



تتضمن نقاط القوة بالبرنامج، ومجالات تعزيزها وتنميتها للكمال والإكمال في محاولة الحفاظ على مثل هذه النقاط.

جدول يوضح نقاط القوة وكيفية تطويرها:

المجال	نقاط القوة	طرق التعزيز
١- الرؤية	واضحة، معلنة، محدثة، متفقة مع رؤية الكلية التي تتفق بدورها مع رؤية جامعة القاهرة.	تقييم دوري يتوافق مع رسالة وأهداف البرنامج، وكذلك رسالة وأهداف المؤسسة، مع استمرار التوعية برؤية البرنامج بين الطلاب والخريجين وكذلك أعضاء البرنامج.
٢- الرسالة	واضحة، معلنة، محدثة، متفقة مع رسالة الكلية ومن ثم رسالة الجامعة.	تقييم دوري كل ثلاث سنوات حيث تم تحديثها من خلال عصف ذهني بحضور أعضاء البرنامج، والأعضاء المنتدبين للتدريس، هذا فضلاً عن ممثل للطلاب؛ ليتوافق مع أهداف البرنامج، ومتطلبات سوق العمل، مع استمرار التوعية برسالة البرنامج وأهميته بين الطلاب والخريجين وأعضاء البرنامج وكذلك الإداريين والمستفيدين من البرنامج؛ لتحقيق الغاية والهدف منه.

تقييم دوري ويفضل كل ثلاث سنوات؛ لتتماشى مع تحديث الرسالة؛ ومن ثم يحدث التوافق مع تصميم وتوصيف البرنامج، كذلك مواصفات الخريج، وذلك من خلال عقد اجتماعات منبثقة عن إجتماع القسم، هذا فضلاً عن مراجعة تقرير كل من المراجع الداخلي والخارجي للبرنامج، مع استمرار التوعية بهذه الأهداف بين الأطراف المعنية بالبرنامج والمستفيدين منه.

واضحة ، معلنة، محدثة، متفقة مع رسالة البرنامج، معززة لدور البرنامج في خدمة المجتمع ونشر الوعي الأثري، ومن ثم فهيمكملة لأهداف المؤسسة.

<p>١- وجود معايير واضحة ومعلنة ومحددة لاختيار القيادات واللجان.</p>	<p>١- وجود معايير واضحة ومعلنة ومحددة لاختيار القيادات واللجان.</p>
<p>٢- منسق البرنامج: توجد معايير معتمدة ومعلنة لاختيار المنسق، المنسق هو رئيس القسم بما له من سمات إدارية وعلمية وأخلاقية ناجحة على خلفية كونه ملحقاً ثقافياً سابقاً.</p>	<p>٢- منسق البرنامج: توجد معايير معتمدة ومعلنة لاختيار المنسق، المنسق هو رئيس القسم بما له من سمات إدارية وعلمية وأخلاقية ناجحة على خلفية كونه ملحقاً ثقافياً سابقاً.</p>
<p>٣- الهيكل التنظيمي: معتمد ومعلن، ومحدث.</p>	<p>٣- الهيكل التنظيمي: معتمد ومعلن، ومحدث.</p>
<p>٤- اتسام قيادة وتنظيم البرنامج بالتفاهم وسياسة الديمقراطية في تحقيق أهدافه</p>	<p>٤- اتسام قيادة وتنظيم البرنامج بالتفاهم وسياسة الديمقراطية في تحقيق أهدافه</p>
<p>٥- الهيكل الإداري: معتمد، معلن، محدث.</p>	<p>٥- الهيكل الإداري: معتمد، معلن، محدث.</p>
<p>٦- مشاركة فعالة لإدارات المؤسسة، وكذلك مجلس القسم المنعقد شهرياً.</p>	<p>٦- مشاركة فعالة لإدارات المؤسسة، وكذلك مجلس القسم المنعقد شهرياً.</p>
<p>٧- وجود لجان تنفيذية تساهم في نجاح البرنامج.</p>	<p>٧- وجود لجان تنفيذية تساهم في نجاح البرنامج.</p>
<p>٨- تتوافر قاعدة بيانات وحفظ وتوثيق المعلومات إلى حد ما، محدثة، متاحة على موقع الكلية، هذا فضلاً عن الحفظ الورقي للوثائق، وكذلك وسائل التواصل المتعددة منها (e-mail) (what's ap) ، كذلك وجود أرشيف إلكتروني من خلال حفظ جميع قرارات البرنامج وإجتماعاته ولجانه لدى سكرتيرة القسم، ونسخة ورقية لدى رئيس القسم.</p>	<p>٨- تتوافر قاعدة بيانات وحفظ وتوثيق المعلومات إلى حد ما، محدثة، متاحة على موقع الكلية، هذا فضلاً عن الحفظ الورقي للوثائق، وكذلك وسائل التواصل المتعددة منها (e-mail) (what's ap) ، كذلك وجود أرشيف إلكتروني من خلال حفظ جميع قرارات البرنامج وإجتماعاته ولجانه لدى سكرتيرة القسم، ونسخة ورقية لدى رئيس القسم.</p>
<p>٩- تطوير وتحديث قاعدة البيانات وتوثيق وحفظ المعلومات.</p>	<p>٩- تطوير وتحديث قاعدة البيانات وتوثيق وحفظ المعلومات.</p>
<p>١٠- متابعة دورية للتحديث خاصة توثيق وحفظ البيانات.</p>	<p>١٠- متابعة دورية للتحديث خاصة توثيق وحفظ البيانات.</p>

<p>١٢- قاعات التدريس: مناسبة إلى حدٍ ما لعدد طلاب البرنامج. مجهزة بداتا شو، شاشة عرض، وسبورة كأجهزة مدعمة وميسرة للشرح.</p> <p>- إن تطوير وتحديث القاعات يرجع إلى الجهد المستمر من قِبل إدارة الكلية .</p> <p>١٣- المكتبة: من أعرق المكتبات في جامعة القاهرة، تضم أعرق وأحدث المراجع العلمية في مختلف فروع التخصص، حتى أنها تحتوي على مراجع مر عليها مئة عام هذا إلى جانب أحدث المراجع، يوجد بها ماكينة تصوير، قاعدة بيانات لسهولة البحث عن المرجع محدثة ومعلنة على موقع الكلية، أمناء مكتبة متخصصين فمديرة المكتبة السيدة/ نجلاء هي خريجة الكلية قسم الآثار المصرية، هذا فضلاً عن أ. / عبد الله وهو حاصل على درجة الماجستير من قسم الآثار اليونانية الرومانية، ومسجل حالياً في برنامج الدكتوراة بالبرنامج، وهو عامل مساعد قوي لطلاب البرنامج في البحث عن المراجع المرتبطة بأبحاثهم العلمية بسهولة.</p> <p>١٤- وسائل الأمن والسلامة: توجد كافة الوسائل من أجهزة الإطفاء، ملصقات وإرشادات الأمن، وتعليمات الإخلاء، وتصميم المباني لتأكيد وتوضيح ذلك.</p> <p>- تقوم الكلية بتوفير كافة وسائل الأمان، ويتطلب ذلك زيادة هذه الوسائل داخل قاعات المحاضرات.</p>	<p>١٢- قاعات التدريس: مناسبة إلى حدٍ ما لعدد طلاب البرنامج. مجهزة بداتا شو، شاشة عرض، وسبورة كأجهزة مدعمة وميسرة للشرح.</p> <p>١٣- المكتبة: من أعرق المكتبات في جامعة القاهرة، تضم أعرق وأحدث المراجع العلمية في مختلف فروع التخصص، حتى أنها تحتوي على مراجع مر عليها مئة عام هذا إلى جانب أحدث المراجع، يوجد بها ماكينة تصوير، قاعدة بيانات لسهولة البحث عن المرجع محدثة ومعلنة على موقع الكلية، أمناء مكتبة متخصصين فمديرة المكتبة السيدة/ نجلاء هي خريجة الكلية قسم الآثار المصرية، هذا فضلاً عن أ. / عبد الله وهو حاصل على درجة الماجستير من قسم الآثار اليونانية الرومانية، ومسجل حالياً في برنامج الدكتوراة بالبرنامج، وهو عامل مساعد قوي لطلاب البرنامج في البحث عن المراجع المرتبطة بأبحاثهم العلمية بسهولة.</p> <p>١٤- وسائل الأمن والسلامة: توجد كافة الوسائل من أجهزة الإطفاء، ملصقات وإرشادات الأمن، وتعليمات الإخلاء، وتصميم المباني لتأكيد وتوضيح ذلك.</p>	
---	--	--

<p>تحديث دوري للمواصفات، عمل استبيانات لاستطلاع الرأي خاصة الخريجين والمستفيدين، عقد ورش عمل ولقاءات مع طلاب البرنامج والخريجين.</p> <p>- تقديم تقرير سنوي عن فاعلية هذه المواصفات، مع زيادة تفعيل المستفيدين من خريجي البرنامج خاصة خلال المؤتمر السنوي للكلية للتوظيف.</p> <p>- مراجعة سنوية لتوصيف وتقرير البرنامج، كذلك تقرير كل من المراجع الداخلي والخارجي لتأكيد واستمرارية تبني هذه المعايير ومناقشة ذلك.</p>	<p>١- مواصفات الخريج: يوجد مواصفات محددة ومعلنة ومحدثة لمواصفات خريج البرنامج، وذلك وفقاً لقرار مجلس القسم بتاريخ (٠) وقد تم تحديث المواصفات لتتناسب مع معايير الأكاديمية القومية، كذلك التوافق مع متطلبات سوق العمل وفقاً لقرار مجلس القسم بتاريخ (٠).</p> <p>٢- يتبنى البرنامج المعايير القومية لقطاع الآثار الصادرة من الهيئة القومية لضمان الجودة والاعتماد، وهي تتفق مع رسالة وأهداف البرنامج.</p>
---	---

- ١- لائحة البرنامج: يعمل البرنامج منذ بدايته الفعلية عام (٢٠١٥) بنظام الساعات المعتمدة، وتم تحديث اللائحة بوضع مقترح لتحديثها لتتماشى مع رسالة وأهداف البرنامج، وكذلك مواصفات الخريج المواكبة لمتغيرات متطلبات سوق العمل . تتماشى اللائحة مع برنامج للآثار اليونانية الرومانية باعتباره فريد داخل جامعة القاهرة.
- ٢- توصيف البرنامج: يوجد توصيف معلن ومحدث ، يتماشى مع رسالة وأهداف البرنامج ملحق به مصفوفة المعارف التي تبرز تميز البرنامج، وتوافق مخرجات التعلم المستهدفة من البرنامج مع المعايير الأكاديمية، وهو ما يؤكد المراجعة المستمرة للورقة الإمتحانية ونسب النجاح بالبرنامج، وهو ما يؤكد تقرير كل من المراجع الداخلي والخارجي للبرنامج.
- ٣- توصيف وتقرير المقررات: توجد معتمدة محدثة ومتماشية مع لائحة البرنامج، وضم كل مقرر مصفوفة المعارف تتماشى مع توصيف البرنامج، ومخرجات التعلم والمعايير الكاديمية للبرنامج. هذا فضلاً عن تدعيم بعض المقررات بالزيارات الميدانية التي تؤكد وتوثق المعلومات والمعارف المستهدفة من المقرر.
- مراجعة دورية لمواصفات الخريج ، ومتطلبات سوق العمل من خلال عقد ورش عمل حول متغيرات الحالة الاقتصادية للبلاد ومتطلبات المستفيدين من خريجي البرنامج.
- مراجعة دورية لتوصيف البرنامج، عقد إجتماعات للجان المختصة ومناقشة ذلك مع أعضاء القسم، الطلاب والمستفيدين، كذلك عمل استبيانات وإحصاء دوري لمصفوفة مخرجات التعلم.
- تفعيل الدور المجتمعي بزيادة مخاطبة الجهات المستفيدة من خريجي البرنامج بحضور ورش العمل مناقشة مواصفات الخريج وتوصيف البرنامج، باستغلال تواجدهم خلال المؤتمر السنوي للكلية للتوظيف.
- عمل ورشة عمل عن توصيف وتقرير البرنامج. - عمل استبيانات للطلاب لمعرفة مدى رضاهم عن المقررات الدراسية.



- يضم البرنامج مجموعة متميزة من المقررات التي تجعله متميزًا ومتفردًا عن مثيله من البرامج داخل الكلية وخارجها يأتي في مقدمتها مقرر عن اللغة المصرية في العصرين البطلمي والروماني، وآخر عن تطبيق سمات اللغة على المعابد في العصرين البطلمي والروماني، الآثار الغارقة، الفنون الصغرى في العصرين اليوناني والروماني، تاريخ الفن الهلينيستي، الفنون الزخرفية في العصرين اليوناني والروماني.

٤- **مراجعة البرنامج وتطويره:** توجد مراجعة دورية للبرنامج من خلال مراجع داخلي وآخر خارجي. وقد راعى في إختيارهما أن يكون أستاذ على درجة عالية من الشفافية، ومعرفة ودراية كاملة بالجودة ومعايير الإعتماد، أما المراجع الخارجي لكونه على دراية كاملة بالبرنامج من خلال التدريس به، كذلك له منصب إداري يقوي من سماته التي تقوي فكرة تنمية وتطوير البرنامج من خلال توليه منصب مدير مركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بجامعة القاهرة.

- تم تفعيل تقرير المراجعين من خلال تقديم البرنامج بتحديث وتعديل لائحة البرنامج في (٣ مايو ٢٠١٧)، كذلك تغيير المراجع الداخلي والخارجي لزيادة الإستفادة من الآراء المعنيين بالتخصص.

- تم عقد إجتماع سنوي يضم لجان الجودة واللجان التنفيذية ومناقشة التقرير السنوي لكل من المراجع الداخلي والخارجي، وإعلان ذلك من خلال مجلس القسم وتفعيل ملاحظاتهم.

- عقد ورش عمل عن مجالات تطوير مقررات البرنامج يحضرها السادة أعضاء هيئة التدريس والمنتدبين بالبرنامج والبرامج الأخرى بالمؤسسة خاصة برنامج الآثار المصرية، هذا فضلا عن الطلاب وبعض الخريجين والمستفيدين من خريجي البرنامج، تفعيل نتائج الاستبيانات عن رضا الطلاب عن المقررات بشكل دوري.

- محاولة عقد شراكة مع مراكز اللغات مثل مركز اللغات والترجمة التابع لجامعة القاهرة لعقد دورات للغات أوروبية لطلاب البرنامج والهيئة المعاونة بالبرنامج.

- تفعيل الإتفاقية بين المؤسسة ومركز توثيق التراث الحضاري التابع لمكتبة الإسكندرية.

<p>- عمل مشروع تخرج للطلاب، يقيس تطور البرنامج، وتحسين مخرجات التعلم، وتعزيز قدرات الخريجين الابتكارية.</p> <p>- تنوع أساليب التقييم والامتحانات والتركيز على تقييم المهارات والعمليات الذهنية والمعرفية للطلاب، وتشجيع التعلم الذاتي.</p> <p>- تطوير محتوى البرنامج ليتوافق مع طبيعة الأهداف التي يتطلبها سوق العمل.</p>	<p>كذلك تحديث بعض طرق التقييم لبعض المقررات.</p> <p>- تقليل عدد المقررات التي يقوم بتدريسها أعضاء منتدبين من الخارج.</p> <p>- تطوير البرنامج بشكل مستمر من خلال الاستفادة من الأبحاث العلمية المحدثة والمتجددة للسادة أعضاء هيئة التدريس في العملية التعليمية.</p>	
---	--	--

<p>- وضع قواعد محددة لعملية التحويل إلى القسم.</p> <p>- يجب تفعيل دور المرشد الأكاديمي من خلال عمل ملف خاص لكل طالب يمكن من خلاله متابعة الطلاب المتفوقين والمتعثرين، إلا أن قلة عدد أعضاء هيئة التدريس تقلل من إمكانية ذلك، نظرًا لأن لكل عضو (٦١) طالب، وهو أكثر من المفروض.</p>	<p>١- توجد قواعد واضحة لاختيار الطلاب الملحقين بالبرنامج: من خلال درجة اللغة الإنجليزية للطالب في الثانوية العامة التي يتم تحديدها سنويًا وفقًا لمعدل درجة الطلاب الملحقين بالكلية، ويتم الموافقة على ذلك من خلال مجلس القسم ثم لجنة التعليم والطلاب بالكلية ويتم اعتمادها من مجلس الكلية.</p> <p>- وافق مجلس القسم على تحويل الطلاب من وإلى البرنامج من برامج الكلية الأخرى، أما التحويل من كليات أخرى فيتم وفق قواعد الكلية المعلنة.</p> <p>- يوجد دليل طالب معتمد من الكلية يتم توضيح وإعلان توصيف البرنامج وكيفية الالتحاق به.</p> <p>- توجد قاعة بيانات معلنة ومعتمدة باسماء الطلبة الذين تم قبولهم بالقسم من خلال قائمة مطبوعة ومعلنة في الكلية، لدى إدارة شؤون الطلاب، معلنة على موقع الكلية.</p> <p>٢- الإرشاد الأكاديمي: يوجد نظام معلن ومعتمد للإرشاد الأكاديمي، وافق عليه كل من مجلس القسم ومجلس الكلية.</p> <p>- يقوم كل مرشد برفع شكوى كل طالب إلى رئيس القسم ولجنة الشكاوى والتظلمات بالبرنامج.</p>
--	---

<p>- عمل استبيان لمدى رضا الطلاب عن أداء المرشد التابعين له.</p> <p>- زيادة تفعيل سياسة التحفيز للمتفوقين، وعمل تدعيم وتقوية للطلاب المتعثر من خلال عمل محاضرات إضافية ولقاءات بينهم وبين أستاذ المادة.</p> <p>- زيادة اللقاءات المنعقدة بين الطلاب وأعضاء البرنامج على أن تكون مرة كل فصل دراسي.</p> <p>- تفعيل ورفع ملاحظات ونتائج الاستبيانات للجان المختصة وإدارة الكلية.</p>	<p>- كل مرشد يحدد يوماً للطلبة المسجلين لديه مععلن ومحدد لدى رئيس القسم، سكرتيرة القسم، يعلنه الدكتور للطلبة في قاعة المحاضرات.</p> <p>- توجد سياسة التحفيز للطلاب من خلال مكافئة الكلية للتميز، إلى جانب التقديم بجوائز بشكل ودي مثل تقديم جائزة من قبل السيدة الدكتورة / منى جبر إلى أول ثلاث طلاب في موادها الدراسية.</p> <p>٣- قياس رضا الطلاب: يوجد نظام استقصائي لذلك من خلال عمل استبيانات، لقاء حواري بين رئيس القسم ومجموعة طلاب ممثلة لكل دفعة. كذلك ما يقدمه المرشد الأكاديمي من ملاحظات، هذا فضلاً عن وسائل التواصل مثل الفيس بوك فكل مستوى بالبرنامج يقوم بعمل صفحة خاصة به، تضم كل الطلاب، رئيس القسم، أعضاء التدريس القائمين بالتدريس لهم، وكذلك الهيئة المعاونة، حيث يوجد تواصل قوي بين أعضاء البرنامج وعلى رأسهم رئيس القسم وبين الطلاب، فقلة عدد أعضاء التدريس سمحت بوجود قرب وتعارف قوي مع الطلاب.</p>	<p>٩ - أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة</p>
<p>- تكليف عدد من المعيدين؛ لتغطية كافة التخصصات، تسهيل كافة الأمور حتى يتسنى للهيئة المعاونة من الانتهاء من رسائلهم لتغطية كافة التخصصات التي يحتاج لها البرنامج.</p>	<p>١- التخصصات: رغم قلة العدد يتميز السادة أعضاء هيئة التدريس بتغطية معظم التخصصات الرئيسية التي يحتاج لها البرنامج، هذا فضلاً عن الجمع بين تخصص الآثار المصرية ثم الآثار اليونانية الرومانية وهو ما يتوافق مع لائحة القسم المعتمدة منذ البداية (٢٠١٣)، كذلك يغطي العدد كافة الدرجات من أستاذ متفرغ على أستاذ عامل إلى أستاذ مساعد ثم مدرس، هذا فضلاً عن الهيئة المعاونة.</p>	

- تحديث دائم لقاعدة بيانات الأبحاث، وإعلانها.

- عقد دورات تدريبية لأعضاء هيئة التدريس لتنمية قدراتهم حتى تتاح لهم الفرصة ليصبحوا مدربين معتمدين من قبل الهيئة القومية للجودة والاعتماد.

- نظرًا لعبء الدراسة المكلف به أعضاء هيئة التدريس يقترح مخاطبة الكلية متمثلة في وكيل الكلية لشئون البيئة لعقد دورات مختلفة بالكلية لتوفير الوقت، خاصة المتعلقة بالإتفاقيات الدولية والنشر الدولي.

- يقترح لتشجيع أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة على رفع كفاءتهم أن يتم عمل تحفيز سنوي لهم باختيار عضو هيئة التدريس المثالي وكذلك عضو من الهيئة المعاونة.

٢- **كفاءة الأبحاث:** يتميز البرنامج باستخدام السادة أعضاء هيئة التدريس بأبحاثهم ورسائلهم في العملية التعليمية.

٣- **الدور المجتمعي لأعضاء هيئة التدريس:** توجد مشاركة فعالة لأعضاء هيئة التدريس (١٣/١/٧).

٤- **تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس:** يلاحظ أن كافة أعضاء البرنامج حصلوا على مختلف الدورات التدريبية المرتبطة بأنشطة الجودة، مهارات التدريس، مهارات النشر الدولي والبحث العلمي.

<p>- مخاطبة الكلية لزيادة ميزانية المخصصة لزيارات البرنامج لإتاحة الفرصة لزيارات جميع المناطق الأثرية المتعلقة بالدراسة.</p> <p>- مخاطبة الكلية لإتاحة الفرصة لطلبة بعض طلاب المستوى الثالث بالبرنامج في حفائر الكلية.</p> <p>- عقد ورش عمل حول سياسات التعليم والتعلم خاصة المتعلقة بالتعليم الإلكتروني بمشاركة السادة أعضاء التدريس والهيئة المعاونة والطلبة.</p> <p>- التشجيع على تفعيل دور المتحف التعليمي بالكلية.</p> <p>- تفعيل دور لجنة مراجعة الإمتحانات ومعايير الورقة الإمتحانية.</p> <p>- رفع نتائج استبيانات الطلاب حول الورقة الإمتحانية.</p> <p>- عقد ورشة عمل سنوية للتعريف بأحدث المتغيرات لآليات التعلم والامتحان.</p>	<p>١- أساليب العملية التعليمية: تتنوع الأساليب المستخدمة بين المحاضرات، الزيارات الميدانية، المناقشات والعصف الذهني، الأبحاث والعروض التقديمية.</p> <p>٢- وجود آليات لتقييم الطلاب:</p> <p>- وجود وسائل متنوعة لتقييم الطلاب بين أسئلة شفوية واختبارات تحريرية.</p> <p>- توجد معايير معلنة عن الورقة الإمتحانية.</p> <p>- يتبع البرنامج الأساليب المتفق عليها وفقاً لقرارات الجامعة.</p> <p>- تغطي الورقة الإمتحانية لمقررات البرنامج جميع المهارات ومخرجات التعلم.</p> <p>- وجود نظام معنن واضح للالتماسات والتظلمات.</p> <p>- وجود مصحح ثاني للورقة الإمتحانية.</p>	<p>١٠ - مخرجات التعليم والتعلم</p>
<p>- تحديث قاعدة البيانات، وحصص معدلات التخرج.</p> <p>- تحديث للتسجيل بالبرنامج في الدراسات العليا..</p>	<p>١- معدلات التخرج: زيادة أعداد الخريجين بالبرنامج</p> <p>٢- معدلات التحويل من وإلى البرامج الأخرى</p>	<p>١١ - مؤشرات النجاح</p>



تتضمن نقاط الضعف بالبرنامج، ومجالات تقويتها وتطويرها للوصول بالبرنامج إلى المستوى المرغوب وتحقيق رؤيته وأهدافه.

المجال	نقاط الضعف	طرق التطوير
١- الرسالة	تحتاج إلى مشاركة مجتمعية، أو ممثل للمستفيدين من البرنامج.	تحسين المشاركة بإضافة أحد ممثلي الشركات المستفيدة من خريجي البرنامج.

<p>- عمل استبيان، وعقد إجتماع وعصف ذهني لتعديل لجان الهيكل التنظيمي فمن المقترح أن يضم لجنة تمثل أعضاء هيئة التدريس، ولجنة الخريجين، ودمج لجنة الاستبيانات مع الشكاوى.</p> <p>- تطوير الهيكل الإداري بزيادة ممثلي الإدارات الملحقة لمساندة البرنامج مثل ممثل لإدارة الحفائر.</p> <p>- تحديث للبرنامج خاصة شئون الخريجين.</p> <p>- تحديد مواعيد لإجتماع اللجان لتفعيل دورها، يفضل أن تكون شهرية عقب إجتماع مجلس القسم.</p> <p>- تحديث للبيانات ونظام توثيق المعلومات يمكن من خلال موظف أو أحد أفراد الهيئة المعاونة.</p>	<p>١- الهيكل التنظيمي: مكون من عدد لجان غير كافي لكل المهام وأهداف البرنامج.</p> <p>٢- الهيكل الإداري: غير ممثل لكل إدارات الكلية.</p> <p>- بيانات البرنامج غير متاحة بشكل كامل على موقع الكلية.</p> <p>- عدم إجتماع لجان الهيكل التنظيمي بشكل دوري.</p> <p>- نظام التوثيق بحاجة إلى تحديث.</p> <p>- لا يتم تقييم القيادات بشكل دوري .</p>	
---	--	--



- ١- التمويل من ميزانية الكلية، بدون تخصيص محدد للبرنامج ولأنشطته، وهو ما يقلل من فرص التطوير وتحقيق أهداف البرنامج، حيث يتم وفق المتطلبات الوقتية.
- ٢- المكتبة: يتم تخصيص جزء داخل القاعة المخصصة لمكتبة الآثار المصرية، وهى قاعة بالكاد تكفي مجموعة الدوايب الخاصة بكتب الآثار المصرية، هذا فضلاً عن حجمها الذي يناسب طلبة برنامج الآثار المصرية، وهو ما نتج عنه تكس الطلاب أحياناً من البرنامجين داخل القاعة؛ لذا أصبح أحياناً صعوبة استفادة طلاب البرنامج بشكل كافٍ من المكتبة، كذلك عدم توفر أرفف ودوايب كافية لشراء كم أكبر من أحدث الكتب والمراجع والدوريات العلمية المتخصصة. عدم وجود أجهزة كومبيوتر غير المخصص للإداريين حتى يتمكن الاستفادة الكاملة من الكتب.
- ٣- قاعة اللغات وتكنولوجيا المعلومات: توجد قاعة للغات ولكنها غير مفعلة، أما قاعة الإنترنت فهى مخصصة لجميع طلاب الكلية، وهى صغيرة الحجم، تحتوي على عدد من أجهزة الكومبيوتر لا تكفي جميع طلاب الكلية.
- زيادة المخصصات المالية للبرنامج، بزيادة دخل الكلية ليس فقط من ميزانيته المقررة من الجامعة، ولكن بعمل دخل جديد متمثل في البرامج الجديدة، وشعبة اللغة الإنجليزية.
- تقديم طلب لعميد الكلية من قبل مقرر معيار هيئة التدريس أ.د./ عبد الرحمن علي لتخصيص مكان منفصل للبرنامج حتى يتمكن الطلاب من الاستفادة الكاملة منها.
- تقديم طلب بتخصيص جهازين على الأقل لسهولة البحث للطلاب.
- مخاطبة وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب لتفعيل تلك القاعة، وهو ما سوف يساعد طلاب البرنامج من تحسين اللغة، خاصة طلبة الشعبة الإنجليزي.
- نظراً لعدم المقدرة لتوفير مكان أكبر من ذلك؛ لذا ينصح بتقسيم أيام الأسبوع بحيث يخصص لكل قسم يومان يتمكن طلاب البرنامج وقتها من الاستفادة من هذه الخدمة المميزة من خلال الإطلاع على أحدث مواقع الآثار، الولوج إلى أهم مواقع المتاحف العالمية، المكتبة الرقمية.

<p>- المتحف مغلق منذ (٢٠١١) بعدما تعرض للسرقة، ولم يفتح حتى الآن؛ لذا يجب مخاطبة وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب لتسريع الإنهاء من الجرد وفهرسة القطع، حتى يمكن الاستفادة منه كجزء تطبيقي خاصة لمقرري الفنون في العصرين اليوناني الروماني وفن متاحف وحفائر.</p>	<p>٤- المتحف التعليمي: يوجد متحف تعليمي يضم أهم الآثار التي جزء منها من حفائر الكلية خاصة من منطقة "تونا الجبل"، وينقسم المتحف إلى قسمين أحدهما خاص للآثار المصرية واليونانية الرومانية، أما الثاني للآثار الإسلامية.</p>	
---	---	--

- ١- عدم وجود ملف خاص بكل طالب لدى المرشد الأكاديمي، وهو ما نتج عنه قصور في المتابعة الكاملة علميا واجتماعيا ونفسيا للطالب، وإن كان يتم ذلك بشكل ودي نظراً للتقارب الملموس بين الطلاب وأعضاء هيئة تدريس البرنامج.
- ٢- عدم وجود سياسة واضحة وموثقة ومعلنة لتحفيز الطلاب المتفوقين، أو تدعيم وتقوية المتعثرين، حيث لا توجد حتى الآن آليات محددة لذلك.
- ٣- تذبذب عدد الطلاب الملتحقين بالبرنامج ، وعدم وجود طلاب وافدين بالبرنامج، إلا أن ذلك يرجع إلى الظروف الحالية التي تمر بها البلاد من كساد في حركة السياحة وترشيد الحكومة في الإنفاق بتقليل فرص التعيين في الوزارات.
- السماح للهيئة المعاونة بالمشاركة في الإرشاد الأكاديمي نظراً لقة عدد أعضاء هيئة التدريس.
- مخاطبة اللجان المعنية ووكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب لعودة عقد حفلة الخريجين التي يتم بها منح المتميزين جوائز وشهادة تقدير، كذلك إعتاماد مجلس القسم فكرة الجوائز المقدمة من قبل أساتذة المادة لطلابهم المتميزين.
- تفعيل الدور المجتمعي للبرنامج، مخاطبة الجهات المستفيدة وعقد ورشة عمل لتحديث البرنامج ومواصفات الخريج، مع عمل استبيانات تقيس مدى رضا مثل هذه الجهات. زيادة الجهات المستفيدة والمشاركة في مؤتمر الكلية السنوي للتوظيف
- تفعيل الاتفاقيات مع جهات مدعمة لمواصفات الخريج مثل مكتبة الإسكندرية، مركز الدراسات الهلينيستية،

<p>مركز الآثار الغارقة.</p> <p>- تبني سياسة واضحة لزيادة النشاط الطلابي لطلاب البرنامج.</p> <p>- مخاطبة وزارة السياحة والآثار لتفعيل إتفاقية المشاركة الطلابية في مدارس الحفائر الخاصة بالوزارة، خاصة بعد توقف مدرسة الحفائر بالقنطرة شرق لظروف أمنية، وذلك لزيادة المقدرة لدى الطالب على رؤية والمشاركة في حفائر فعلية، هذا إلى جانب التعرف على كيفية إدارة المواقع الأثرية.</p> <p>- عمل صفحة للقسم في وسائل التواصل الإجتماعي وكذلك قناة على "you Tube" ينشر من خلالها أعمال وأنشطة القسم لتفعيل دوره العلمي والتثقيفي للطلبة وعمل تواصل مع الخريجين القسم.</p> <p>- عمل ندوات تثقيفية من خلال لجنة الوعي الأثري التابعة للكلية والقسم لإلقاء الدور على الآثار المصرية في العصرين اليوناني والروماني.</p> <p>- تبني فكرة التدريب الصيفي للطلاب لزيادة الوعي الأثري.</p> <p>- تبني سياسة الدعاية للبرنامج لجذب الطلاب الوافدين.</p>	<p>- زيادة كفاءة ونشاط الطلاب: عدم وجود نشاط ملحوظ لطلاب البرنامج بشكل كافي، وعدم تفعيل النشاط الصيفي للطلاب</p>	
---	--	--

١- العدد: يلاحظ قلة عدد أعضاء هيئة التدريس بالنسبة للعبء التدريسي، وعدد طلاب القسم، عدد (١) أستاذ متفرغ، (٢) أستاذ عامل، (١) أستاذ مساعد، (٢) مدرس، (١) مدرس مساعد (٥) معيدين خريجي قسم الآثار المصرية، حيث لم يعين حتى الآن من خريجي القسم.

- وافق المجلس بجلسة رقم (١) بتاريخ (٢٠١٧/١٠/٤) على تكليف عدد ثلاثة معيدين خريجي أول دفعة للقسم عام (٢٠١٧) في التخصصات التالية: عمارة إغريقية، لغة يونانية، عمارة رومانية بيزنطية، إلا أنه لعدم توفر درجات للتعين لم يتم تكليف أي من خريجي القسم حتى الآن.

٢- كفاءة البحث العلمي: زيادة ساعات العمل، والعبء التدريسي يقلل من كفاءة وإنتاج البحث العلمي لدى أعضاء هيئة التدريس، وكذلك المشاركة في المؤتمرات، وإن كان رغباً عن ذلك يحتفظون بالنشر العلمي سنوياً.

- إنتداب عدد من أعضاء هيئة التدريس للمشاركة في العملية التعليمية.  
- استكمال مجلة القسم، حتى تكون متنفساً لنشر الأفكار البحثية.  
- إقامة حفائر خاصة بالبرنامج في إحدى مناطق الأثرية، مما يطور من الفكر الأثري لدى أعضاء البرنامج.  
- تفعيل الإتفاقيات العلمية داخل الكلية مثل "مونبلييه ٣" بفرنسا.

- تنمية الموارد البشرية وتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس من خلال التدريب والتأهيل لتولي القيادة الأكاديمية أو من خلال البعثات للخارج أو التعاون البحثي.

- عقد دورات تدريبية للسادة أعضاء هيئة التدريس وكذلك الهيئة المعاونة على التعليم الإلكتروني، حتى تتاح لهم الفرصة لمواكبة التغيرات الحديثة في العملية التعليمية داخل جامعة القاهرة والتي تشجعها وزارة التعليم العالي لمواكبة سياسة القيادة الحكيمة للدولة.

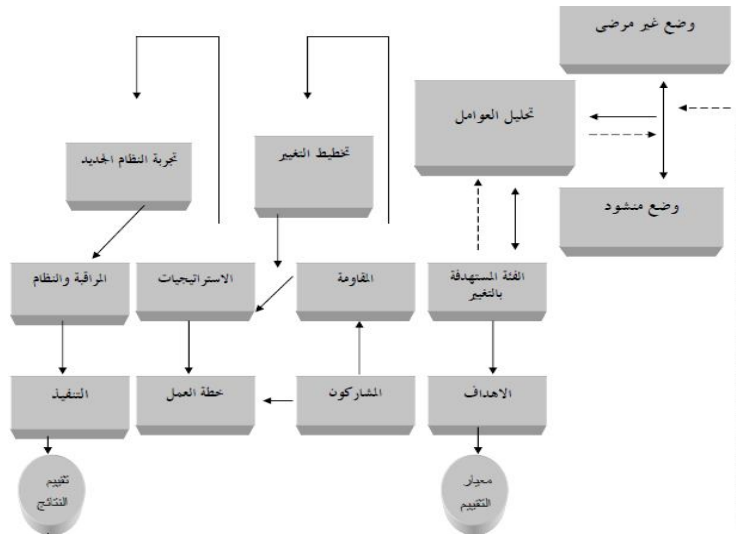
- محاولة عمل شراكة مع المعاهد اللغوية المتخصصة مثل المعهد البريطاني لعمل دورات لتنمية اللغات المختلفة لأعضاء القسم بأسعار مخفضة.

## ٦- مخرجات التعليم والتعلم

<p>- عقد ورش بمشاركة الجهات المعنية والأطراف ذات العلاقة بالبرنامج.</p> <p>- وضع آليات واضحة لمتابعة تطبيق وسائل التعليم والتعلم.</p> <p>- عقد ورش تدريبية بالتعاون مع مركز التعلم الإلكتروني بالجامعة لتشجيع أعضاء التدريس على عمل مقررات إلكترونية.</p> <p>- متابعة عضو هيئة التدريس بمعدلات نجاح الطلاب.</p> <p>- استيفاء الملف الطلابي لجميع مستويات البرنامج.</p> <p>- الاستفادة من تقرير المراجع الداخلي والخارجي .</p> <p>- تفعيل لجنة الشكاوي بالبرنامج لتطوير البرنامج وأساليب التعليم والتعلم.</p> <p>- رفع نتيجة الاستبيان الطلابي ولجنة الإمتحانات لعضو هيئة التدريس.</p> <p>- عقد قنوات تفاعلية للتواصل مع خريجي البرنامج.</p> <p>- زيادة الاستفادة من مؤتمر التوظيف الذي يعقد سنويا بالكلية بتوزيع استبيانات بين المستفيدين من خريجي البرنامج (وزارة الآثار - قطاع المتاحف).</p>	<p>١- المشاركة الخارجية: لا توجد مشاركة لأطراف خارجية للعملية التعليم والتعلم بالبرنامج</p> <p>٢- وسائل التعلم: لا يوجد مقررات إلكترونية بالبرنامج.</p> <p>٣- الورقة الإمتحانية: عدم الانتظام في تحليل الامتحانات</p> <p>- عدم الانتظام في قياس رضا الأطراف ذات الصلة بالتقييم.</p> <p>٤- الخريجين: لا توجد صلة بين خريجي البرنامج والبرنامج.</p> <p>- لا توجد وسيلة لمعرفة مدى رضا المستفيدين من خريجي البرنامج.</p>	
<p>تفعيل دور إدارة الخريجين بالكلية.</p> <p>- عمل استقصاء واستبيان.</p>	<p>١- معدلات التوظيف: لا توجد قنوات للتواصل مع الخريجين، كذلك المستفيدين من الخريجين لمعرفة مدى كفاءة الخريجين.</p>	<p>٧- مؤشرات النجاح</p>



إن نجاح أي مؤسسة يكمن في معالجة التغييرات التي تتعرض لها، وذلك بغية تصحيح ما من شأنه التأثير السلبي على سير العمل، حيث يتسم عالمنا اليوم بالتطورات السريعة المتواصلة، وعليه فإن التكيف مع هذه التطورات تعد من أبرز التحديات؛ مع إتباع أحدث وسائل المتابعة للنجاح والوصول للهدف المنشود، "فكما يكون التعليم يكون المجتمع".



شكل لخطة ومراحل إجراءات التعزيز والتطوير

يتبنى برنامج اليوناني الروماني بكلية الآثار جامعة القاهرة سياسة التعزيز لنقاط قوته وتطوير نقاط ضعفه ساعيا وراء تحسين الأداء داخله حتى يتمكن من الحصول على الإعتماد من الهيئة القومية للإعتماد والجودة، وذلك باتباع خطوات واضحة وثابتة ومعلنة، مع إلقاء الضوء على نقاط الضعف بكل شفافية مع البحث عن الحلول لتطويرها بالبحث مع كافة الجهات المعنية بذلك سواء داخل الكلية أو خارجها، مع عمل تقييم دوري لخطة التعزيز والتطوير للوقوف على ما تم من الأهداف المنشودة والمتبقي منها والأسباب وراء عدم تنفيذها.

المتابعة الدائمة لجميع معايير اعتماد البرنامج التعليمي المقررة والمعتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد هذا فضلاً عن المستجدات والمتطلبات لسوق العمل وفقاً لسياسة الدولة لرفع كفاءة الخريجي المصري ليتناسب ليس فقط مع سوق العمل المحلي ولكن الدولي أيضاً.



تهدف خطة التعزيز والتطوير للبرنامج إلى تطوير البرنامج ورفع كفاءته وتحديث توصيف البرنامج هذا فضلاً عن تطوير المنظومة التعليمية والبحث العلمي داخل البرنامج، مع محاولة وضع اقتراحات حول رفع قدرات ومهارات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والعاملين بالبرنامج.

تسعى هذه الخطة إلى اتباع سياسة التحفيز لكافة أطراف البرنامج مع توضيح سياسة المحاسبة لتعزيز الأفراد المثاليين بالبرنامج مع رفع كفاءة وتطوير الضعيف به.

تضع الخطة مجموعة من المقترحات المتعلقة بكافة المعايير المرتبطة بالبرنامج بالتنسيق مع منسق البرنامج والسادة رؤساء المعايير، وكذلك لجنة التطوير والمراجعة داخل البرنامج.

تسعى الخطة لإلقاء الضوء على نقاط القوة ومؤشرات النجاح بالبرنامج متمثلة في إدارة قوية ومتطورة للبرنامج تسعى لتفعيل كل المقترحات المطروحة بقدر الإمكان، مع تعزيز نقاط القوة هذه بشكل مستمر، ومحاولة التواصل مع بعض الخريجين وإن كان لازال بشكل فردي. كذلك تسعى الخطة لإبراز نقاط الضعف لتطويرها حتى تتحول إلى نقط قوة وإن كان يقابله عائق قلة فرص العمل في سوق الآثار والسياحة. ومن نقاط الضعف ما يتعلق بمدى رضا المستفيدين من خريجي القسم، وعدم وجود وسيلة تواصل واضحة مع الخريجين وهو ما يحتاج تفعيل وتنشيط إدارة الخريجين ووضع آليات للاستفادة من خبراتهم لتحسين البرنامج دور أعضاء هيئة التدريس المحدود في عملية البحث العلمي والمشاركة المجتمعية.