



تقرير التقويم الذاتي  
لكلية الآداب جامعة بنها للعام  
الجامعي  
٢٠٠٩ - ٢٠١٠

إعداد وحدة ضمان الجودة والاعتماد بكلية الآداب جامعة بنها

## تطور إنشاء كلية الآداب - جامعة بنها:

- أنشئت كلية الآداب بالقرار رقم ٢٧٨ لسنة ١٩٨١
- تم إنشاء كلية الآداب جامعة الزقازيق فرع بنها في العام الجامعي ١٩٨١ - ١٩٨٢ وكانت فرعاً تابعاً لجامعة الزقازيق
- تم استقلال جامعة بنها للعام الجامعي ٢٠٠٥-٢٠٠٦
- تركزت كلية الآداب على قاعدتين أولهما الدراسات اللغوية وقاعدة العلوم الاجتماعية.
- على مدى ربع قرن من الزمان شهدت الكلية مراحل متعددة من التطور في مختلف التخصصات مما ساعد على إدخال وتشعيب الدراسة في بعض الأقسام - ولقد قدمت كلية الآداب عبر مشوارها البحثي و الأكاديمي منظومة علمية متكاملة من خلال عطائها العلمي والبحثي .
- شهدت الكلية تطور واسع في مجال الدراسات العليا والبحث العلمي حيث يوجد بها أقسام تمنح درجات الماجستير والدكتوراه .
- لم يقف تطور الكلية عن النواحي العلمية والأكاديمية بل تجاوز ذلك إلى إنشاء مراكز أخرى مثل مركز الدراسات الإنسانية وخدمة المجتمع ووحدة الإرشاد النفسي .
- هذا إلى جانب عقد العديد من الندوات والمؤتمرات بجانب ما تقوم به الكلية من أنشطة متنوعة في مجال رعاية الشباب وخدمة البيئة .

## فريق الإعداد

- أ.د. / حماده محمود إسماعيل عميد الكلية
- أ.د. / على مصطفى كامل المدير التنفيذي لوحدة الجودة

### شارك فى الإعداد

- أ.د. / نعمة عبد الكريم وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب
- أ.د. / صابر أمين دسوقي وكيل الكلية لشئون البيئة وخدمة المجتمع
- أ.د. / عزة عبد المجيد صيام وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث

### تجميع البيانات والمعلومات

- تم تشكيل فريق عمل مكون من عشر مجموعات كل مجموعة تضم عضوى هيئة التدريس وثلاث معاونين من أعضاء التدريس واثنين من موظفى الكلية.

### تدوين البيانات

- أ. / مروة أحمد الجندى سكرتيرة وحدة الجودة

### الإعداد الفنى والإخراج

- أ. / محسن عابد محمد السعدنى أخصائى حاسب آلى
- أ. / مروة أحمد الجندى

## مقدمة

تشير ثقافة الجودة إلى الأفكار والمفاهيم والأهداف والإجراءات المؤدية إلى الارتقاء الأكاديمي لكلية إلى مستوى المعايير الأكاديمية المتعارف عليها دولياً للوصول إلى خريجين ذوى كفاءة عالية ولهم نفس تلك المواصفات التى حددتها المعايير الأكاديمية بما يجعلهم قادرين على المنافسة القوية لنظرائهم فى أسواق العمل المحلية والإقليمية، وقد جاء تعامل وحدة ضمان الجودة بكلية الآداب ببها مع هذه الثقافة على النحو التالى:

أ- طباعة وتوزيع كتيب يعرض ويشرح أهداف المشروع ومزاياه وأهميته بالإضافة إلى الهيكل التنظيمى وخطة عمل الوحدة بأطقمها ومراحلها المشار إليها آنفاً.

ب- لافتات ثابتة وأخرى غير ثابتة تعرض لرسالة ورؤية الكلية من منظور الجودة الأكاديمية، بالإضافة إلى الملصقات التى تحمل نفس الغرض.

ج- عقد ندوات للتوعية بثقافة الجودة.

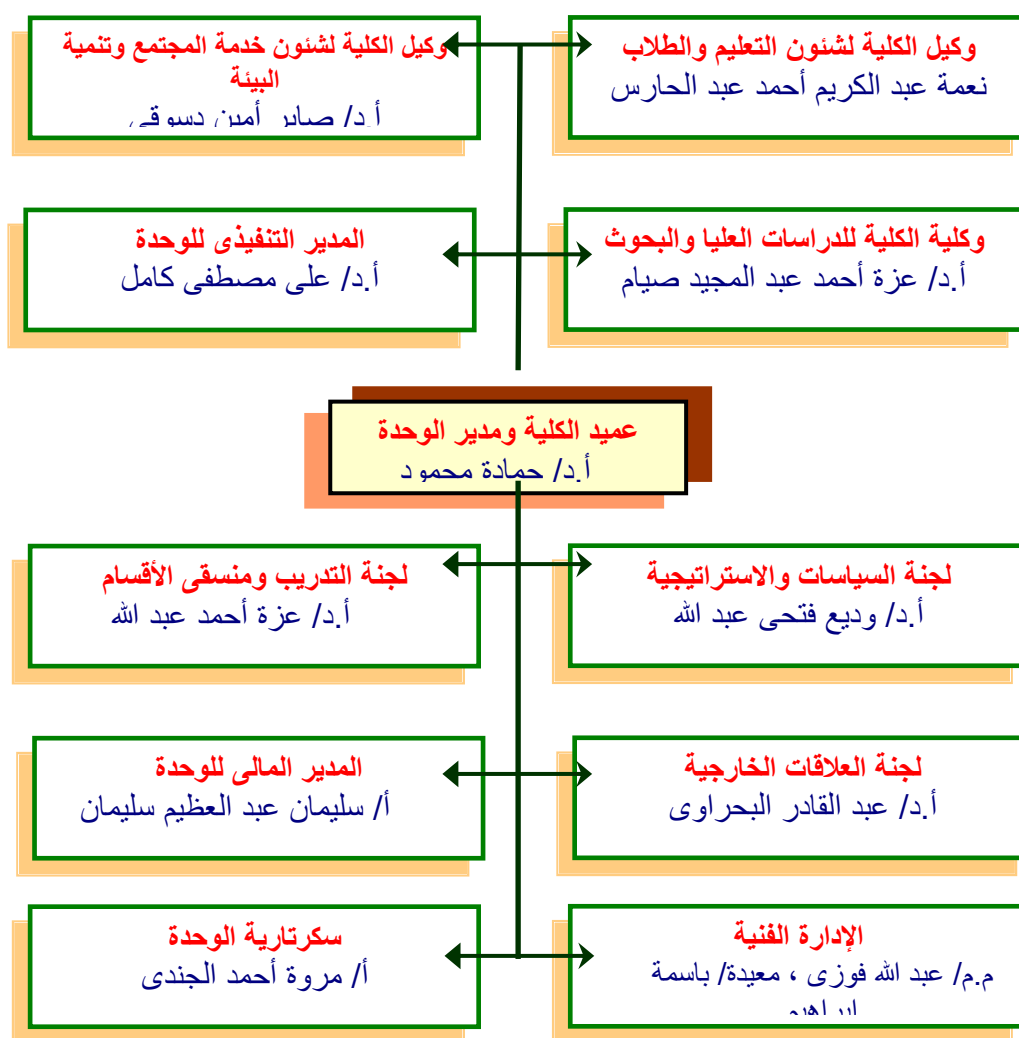
د- عقد ورش عمل تدريبية لثقافة الجودة لجميع العاملين بالكلية.

هـ- ربط التقدم للترقية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بالكلية بمشاركاتهم فى أعمال وأنشطة الجودة الأكاديمية.

يعد تقرير التقويم الذاتى السنوى للكلية ما تم إنجازه وينطوى على تحليل شامل للأنشطة للعام الجامعى ٢٠٠٨ - ٢٠٠٩ تشتمل على المحاور الثلاثة التى تقوم عليها رسالة الكلية وهى البرامج الأكاديمية والبحث العلمى والمشاركة المجتمعية حيث يبرز ما تم إنجازه خلال عام ومدى تحقيق رسالة وأهداف الكلية.

## الهيكل التنظيمى لوحدة الجودة

### الهيكل التنظيمي لوحدة ضمان الجودة والاعتماد لكلية الآداب - جامعة بنها



الاتصال وتقديم الشكاوى والمقترحات وحدة ضمان الجودة بكلية الآداب ببها  
تليفون وفاكس : ٠١٣٣٢٢٤٧١٨  
بريد الكترونى : QUC.FA.BU@gamil.com

## الرؤية

تسعى كلية الآداب بجامعة بنها للريادة الثقافية المحلية والمكانة المرموقة لخدمة المجتمع والبيئة المحيطة فى الإطار الإقليمى

## الرسالة

تلتزم كلية الآداب بجامعة بنها بتميز خريجها بمستوى تنافسى مميز على المستوى العملى والأكاديمى فى إطار القيم والعادات لتلبية احتياجات سوق العمل المحلى والإقليمى، وباحثين قادرين على إجراء بحوث علمية عالمية تخدم المجتمع والبيئة المحيطة.

## الأهداف الإستراتيجية

- ١- تطوير معمل اللغات الأجنبية ليتسع لـ ٥٠ طالباً خلال ثلاث سنوات.
- ٢- إدارة حديثة لثلاثة أقسام إدارية بالكلية تعتمد على قاعدة بيانات خلال سنة.
- ٣- تحويل ٧٠% من مكتبة الكلية إلى مكتبة رقمية خلال عام.
- ٤- تدريب وتنمية قدرات ٧٥% من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم خلال عامين.
- ٥- قياس ٥٠% من الاحتياجات المجتمعية خلال عامين.
- ٦- تحويل ١٠% من المقررات العلمية إلى مقررات تعليمية عالمية خلال عامين.
- ٧- إنشاء وحدة نظم معلومات جغرافية لتدريب ١٠ باحثي كل عام لخدمة المجتمع خلال ثلاثة أعوام.
- ٨- تجهيز عدد ١٢ قاعة تدريس، سعة كل قاعة ٢٠٠ طالب بالأجهزة السمعية والبصرية المتطورة خلال عامين

## أهم نقاط القوة والضعف

نقاط القوة	نقاط الضعف
١- دعم قيادة الجامعة	١- ضعف مرتبات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم
٢- دعم الهيئة القومية لضمان الجودة	٢- غياب البيئة الأساسية اللازمة لتطبيق فكر توكيد الجودة ( المباني - الأجهزة - المعامل - البرامج )
٣- التوجه نحو إدخال وتطبيق التكنولوجيا الرقمية	٣- عدم استخدام تكنولوجيا حديثة في التدريس لعدم توافرها
٤- تنوع التخصصات في الكلية	٤- القصور اللغوي وعدم الإلمام باللغات الأجنبية عند الأعضاء
٥- وجود كفاءات وخبرات مميزة بالكلية من علماء وأعضاء هيئة التدريس	٥- ضعف الموارد المالية وعدم وجود ميزانية خاصة بالإقسام
٦- وجود مراكز بحثية ذات طابع خاص تغطي جوانب أنشطة المجتمع	٦- ضعف نظم المعلومات والاتصال بالأقسام الأخرى

## أهم الفرص والتحديات

الفرص	التحديات
١- دعم التطور من قبل وزارة التعليم العالي وهيئة ضمان الجودة والاعتماد	١- انخفاض مستوى الدخل
٢- سهولة وسرعة الاتصالات الإلكترونية	٢- تقلص الموازنات الحكومية
٣- إمكانية التوسع في برامج التعليم المفتوح ( بمصروفات )	٣- سياسات القبول المركزية
٤- زيادة الطلب على بعض التخصصات بالكلية	٤- انتشار أعداد الكليات الخاصة المماثلة وزيادة الجامعات الخاصة
٥- إمكانية جذب أعداد من الطلاب الوافدين في مرحلة الدراسات العليا	٥- زيادة معدلات التضخم
٦- زيادة مستوى الدخل	٦- ضعف استقلال الجامعات
٧- زيادة الاستقرار السياسي	٧- تسرب الكفاءات ( مثل سفر أعضاء هيئة التدريس )
٨- الاتفاقيات الدولية ومشاريع الشراكة	_____
٩- زيادة التشريعات المشجعة للتعليم	_____

## الهيكل التنظيمي

نقاط القوة	نقاط الضعف
١- توفر أعضاء هيئة التدريس في معظم التخصصات	١- لا توجد ميزانية للأقسام
٢- هيكل قسم معتمد من مجلس الكلية	٢- ضعف نظام المتابعة والتقييم
٣- الديمقراطية في تنظيم العمل داخل القسم	٣- عدم توافر أماكن لأعضاء هيئة التدريس

## الأفراد

نقاط القوة	نقاط الضعف
١- وجود تواصل بين أعضاء هيئة التدريس	١- سفر بعض أعضاء هيئة التدريس ذوي الكفاءات
٢- تميز بعض أعضاء هيئة التدريس علمياً	٢- القصور اللغوي وعدم الإلمام باللغات الأجنبية
٣- يمثل أعضاء هيئة التدريس صورة جيدة للأستاذ الجامعي	٣- عدم اهتمام بعض الأعضاء بزرع ثقافة الانتماء والحرص على مصالح القسم والكلية

## الموارد

نقاط القوة	نقاط الضعف
١- وجود إمكانات للتوسعات في المباني والمنشآت	١- بيئة عمل مادية غير مناسبة
٢- وجود قنوات متزايدة لعملية النشر العلمي	٢- ضعف نظم المعلومات والاتصال بالأقسام الأخرى
٣- إدخال بعض المقررات التي تربط بين القسم والبيئة لتحقيق التنمية البيئية	٣- ضعف الموارد المالية وعدم وجود ميزانية خاصة بالأقسام

## نمط الإدارة

نقاط القوة	نقاط الضعف
١- وجود تسلسل هرمي في القيادة	١- التأخر في تنفيذ بعض احتياجات القسم
٢- توثيق واعتماد قرارات الإدارة	٢- عدم وجود خطة للنقل والانتداب بالقسم
٣- عدم التعسف في تنفيذ الإجراءات	٣- عدم التزام بعض الأعضاء بواجباتهم وصعوبة مراقبة ذلك



### الأنظمة والإجراءات

نقاط القوة	نقاط الضعف
١- وجود نظام لمناقشة القرارات الخاصة بالقسم	١- تأخر اعتماد القرارات
٢- توثيق القرارات واعتمادها من مجلس الكلية	٢- المحددات التي تفرضها القوانين والأنظمة
٣- الإجراءات التي يتخذها القسم مطابقة للوائح والقوانين	٣- تأخر بعض الأعضاء في عمل أبحاث علمية

### المهارات

نقاط القوة	نقاط الضعف
١- اجتياز أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم لدورات التنمية والتطوير	١- بعض الأعضاء غير متحمسين لنظام الجودة
٢- تمكن الأساتذة من تخصصاتهم العلمية	٢- عدم استخدام بعض الأعضاء للتكنولوجيا الحديثة في التدريس وذلك لعدم توافرها
٣- القيام بمتابعة الطلاب عن طريق عمل اختبارات شفوية لهم	٣- تأخر بعض الأعضاء في عمل أبحاث علمية

## تقرير الدراسة الذاتية

### ١ - البيانات الوصفية عن الكلية

- اسم الكلية: الآداب
- نوع الكلية: كلية ✓ معهد عالي ☐ لهد متوسط ☐
- اسم الجامعة/الأكاديمية التابعة لها الكلية: جامعة بنها إحدى الجامعات المصرية
- نوع الجامعة/الأكاديمية : حكومية ✓ خاصة ☐
- الموقع الجغرافى:

### - المحافظة: محافظة القليوبية

### - المدينة: بنها

### ● تاريخ التأسيس:

١٩٨١

### ● مدة الدراسة:

٤ سنوات

### ● لغة الدراسة:

العربية - لغات فى أقسام اللغات الإنجليزية والفرنسية

### ● القيادة الأكاديمية:

. عميد الكلية/ ✓

أ.د. حمادة محمود إسماعيل الدرجة العلمية : أستاذ

. وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب

أ.د. نعمة عبد الكريم أحمد الدرجة العلمية : أستاذ حتى

٢٠١٠/٧/٣٠

أ.د. على عبد السلام الدرجة العلمية : أستاذ من

٢٠١٠/٨/١

. وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة

أ.د. صابر أمين دسوقي الدرجة العلمية : أستاذ

. وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث

أ.د. عزة أحمد عبد المجيد صيام الدرجة العلمية : أستاذ

المدير التنفيذي لوحدة الجودة

أ.د. على مصطفى كامل مرغنى  
أستاذ

الدرجة العلمية :

• الدرجات العلمية التي تمنحها الكلية:

بكالوريوس ليسانس ✓ دبلومات متخصصة

تمهيدى ✓ ماجستير ✓ دكتوراه ✓

• عدد الطلاب المقيدون في المرحلة الجامعية الأولى:

١١٤٤٠

• عدد الطلاب المقيدون في مرحلة الدراسات العليا:

٢٩٣

• الأقسام العلمية:

- أسماء الأقسام العلمية:

اللغة العربية

اللغة الإنجليزية

اللغة الفرنسية

الفلسفة

علم النفس

علم الاجتماع

الجغرافيا

التاريخ

الإعلام

المكتبات والمعلومات

١٠ أقسام

• عدد أعضاء هيئة التدريس: ٨٨

• عدد أعضاء هيئة التدريس: إجمالى ٩٣

دائم بالكلية ٨٨ منتدب إلى الكلية ٥ معار الى الكلية -

● عدد أعضاء هيئة التدريس موزعاً حسب الدرجات العلمية: إجمالى ١٢٠  
مدرس ٦١ أستاذ مساعد ٢١ أستاذ ١٧

أستاذ متفرغ ١٦ أستاذ غير متفرغ ٥

● عدد المعارين/ الإجازات الخاصة: ٣٠  
ذكور ٢٣ إناث ٧

● عدد أعضاء الهيئة المعاونة: إجمالى ٥٨  
● عدد المبعوثين فى الخارج: إجمالى ١

● نسبة أعضاء هيئة التدريس للطلاب: ١ : ١٣٠

● نسبة أعضاء الهيئة المعاونة للطلاب: ١ : ١٩٧

● نسبة المعارين لإجمالى أعضاء هيئة التدريس : ١٢ %

● نسبة الإجازات الخاصة لإجمالى أعضاء هيئة التدريس: ١٨ %

● عدد العاملين بالجهاز الإداري: إجمالى ٢٥٠

● عدد العاملين بالجهاز الإداري وفقاً لحالتهم الوظيفية: إجمالى ٢٥٠  
دائم ٢٢١ مؤقت ٢٩

أولاً : المرحلة الجامعية الأولى :

● أسماء البرامج التعليمية التي تقدمها الكلية :

ليسانس الآداب فى ( التاريخ - الجغرافيا - علم النفس - علم الاجتماع - المكتبات والمعلومات - الفلسفة - اللغة العربية - اللغة الإنجليزية - اللغة الفرنسية - الأعلام " قسم الإذاعة وتلفزيون " و قسم " الصحافة " )

● العدد الإجمالي للبرامج التعليمية التي تقدمها الكلية ١١ برنامج

● عدد البرامج المطبقة بالفعل : ١١ برنامج

ثانياً : مرحلة الدراسات العليا :

● أسماء البرامج التعليمية التي تقدمها الكلية:

م	اسم البرنامج	عدد المقررات لكل برنامج
١	الأدب العربى	٧
٢	البلاغة والنقد	٦
٣	اللغة والنحو	٦
٤	الدراسات الإسلامية	٦
٥	لغة إنجليزية وآدابها	٥
٦	لغة فرنسية وآدابها	٦
٧	تاريخ حديث	٥
٨	تاريخ وسيط	٤
٩	تاريخ إسلامى	٤
١٠	تاريخ قديم	٦
١١	جغرافيا	٦

٧	فلسفة	١٢
٧	اجتماع	١٣
٧	علم نفس	١٤
إجمالي عدد المقررات (الغير مكررة) = ٨٢		إجمالي عدد البرامج = ١٤

تمهيدى في ( اللغة العربية - اللغة الانجليزية - اللغة الفرنسية - التاريخ - الجغرافيا - الفلسفة - علم الاجتماع - علم النفس )  
 ماجستير في (اللغة العربية - اللغة الانجليزية - اللغة الفرنسية - التاريخ - الجغرافيا - الفلسفة - علم الاجتماع - علم النفس - المكتبات والمعلومات )  
 دكتوراه في (اللغة العربية - اللغة الانجليزية - اللغة الفرنسية - التاريخ - الجغرافيا - الفلسفة - علم الاجتماع - علم النفس - المكتبات والمعلومات )

## أولا القدرة المؤسسية

### ١- التخطيط الإستراتيجي:

#### ١/١ الخطة الإستراتيجية لكلية والسياسات والأنشطة الداعمة

#### ١/١/١ التحليل البيئي لكلية التعليمية باستخدام أسلوب (SWOT)

توجد تصور مبدئى إستراتيجية تشتمل على جميع العناصر الأساسية للعمل بالكلية والمتمثلة فى رؤية الكلية ورسالتها، والغايات النهائية، وكذا الأهداف الإستراتيجية. معتمدة وموثقة بتاريخ من مجلس الكلية. وقد تم تغطية كل من البيئة الداخلية والخارجية فى التحليل البيئى قبل تصميم إستراتيجية الكلية.

وتم استخدم التحليل الكمى والكيفى فى إجراء التحليل البيئى والذى تم فى ضوءه تصميم الإستراتيجية وتم استخدام قوائم الاستقصاءات والفحص الوثائقى والمقابلات والملاحظات للتعرف على جوانب القوة والضعف والفرص والتحديات، وقد استخدمت الكلية عملية التحليل فى تحديد وزن كل عامل من العوامل الإستراتيجية.

وقد اشترك فى التحليل البيئى أعضاء من داخل الكلية ممثل فى أعضاء هيئة تدريس وإداريين وطلاب.

وتوجد فى الكلية مصفوفة واضحة ومحددة لمجالات القوة والضعف الناتجة من تحليل البيئة الداخلية، والفرص والتهديدات الناتجة من تحليل البيئة الخارجية (مرفق ١). وقد تم عرض التحليل البيئى ومناقشته مع الأطراف المختلفة داخل الكلية كوكلاء الكلية ورؤساء الأقسام وممثلين لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والإداريين.

### ٢/١/١ الرؤية والرسالة

تتوافر للكلية رؤية ورسالة خاصة بها. وتم الاعتماد فى صياغة رؤية ورسالة الكلية على التحليل البيئى لتحديد المتطلبات التى ينبغى أن تحققها الكلية. كما شارك على نحو جيد فى صياغة رؤية ورسالة الكلية أطراف من داخل الكلية. وشملت الأطراف داخل الكلية على القيادات الإدارية والأكاديمية (عميد ووكلاء ورؤساء أقسام - مديرى الإدارات - ممثلين عن الأساتذة المساعدين والمدرسين وهيئة التدريس المعاونة - اتحاد الطلاب...إلخ).

قد تم عرض رؤية ورسالة الكلية على من شاركوا فى صياغتها وغيرهم، وتم مناقشتها ومناقشة الاقتراحات الخاصة بصياغتها واعتمادها.

وتم اعتماد رؤية ورسالة الكلية فى مجلس الكلية المنعقد بتاريخ ٢٥ مايو ٢٠٠٩.

وتنشر الرؤية والرسالة للكلية داخل وخارج الكلية من خلال عدد من المنشورات، ودليل الطالب ومداخل مبانى الكلية، ولوحة الإعلانات الرئيسة وشبكة المعلومات (الإنترنت) كما تتصدر أية مطويات أو مطبوعات خاصة بالمؤتمرات والاجتماعات التى تعقدها الكلية.

وتتنوى الكلية مراجعة وتحديث الرؤية والرسالة بشكل دورى كحد أدنى لمواكبة التطورات وإجراء البحوث العلمية. وقد تم اعتماد ذلك فى مجلس الكلية كما تقرر

مراجعتها قبل هذه الفترة فى حال وجود أية ضرورات تدعو لذلك بناء على اقتراح من عميد الكلية.

### ٣/١/١ الغايات النهائية والأهداف الإستراتيجية

تبنّت الكلية مجموعة من الغايات والأهداف الإستراتيجية لتحقيق بها رؤيتها ورسالتها ومن أمثلة الغايات: إعداد كوادر أكاديمية متميزة معرفيا ومهاريا ومهنيا.

وتم الاعتماد على التحليل البيئى عند صياغة الغايات النهائية والأهداف الاستراتيجية للكلية وذلك لتدعيم جوانب القوة ومعالجة جوانب الضعف واستغلال الفرص المتاحة وتجنب التهديدات التى تؤثر سلبا على أدائها.

وكان مستوى المشاركة جيدا فى صياغة الغايات النهائية والأهداف الاستراتيجية للكلية من جانب مختلف الأطراف داخل وخارج الكلية حيث شارك فيها جميع أعضاء مجالس الأقسام واللجان مثل شئون الطلاب والدراسات العليا.

وتم عرض ومناقشة الغايات النهائية والأهداف الاستراتيجية للكلية مع الأطراف المختلفة الكلية وتتمثل هذه الأطراف فى قيادات أكاديمية وأعضاء هيئة تدريس وإداريين وطلاب وأعضاء من كليات تعليمية فى مراحل التعليم قبل الجامعى. وقد تم اعتماد الغايات النهائية والأهداف الاستراتيجية للكلية فى مجلس الكلية فى أكتوبر ٢٠٠٩.

كما تم نشر هذه الغايات النهائية والأهداف الاستراتيجية للكلية من خلال عدد من المنشورات، ودليل الطالب ومداخل مبانى الكلية، وشبكة المعلومات (الإنترنت). وتتصدر جميع المطبوعات الخاصة بمجالس الأقسام والكلية.

وتتوى الكلية مراجعة وتحديث الغايات النهائية والأهداف الاستراتيجية بشكل دوري كل خمس سنوات لمواكبة التطورات المحلية والعالمية فى تكوين المعلم وإجراء البحوث العلمية. أو مع أى تغيير يحدث فى رؤية ورسالة الكلية قبل هذه الفترة.

### ٤/١/١ السياسات



أ- توجد سياسات متنوعة للكلية تشمل جوانب التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع وتنمية البيئة وسياسات مالية محددة بوضوح.

ب- وتخصص الكلية لجان محددة تختص برسم سياسات كل من هذه القطاعات فيوجد لجنة لتقويم المناهج والمقررات أسهمت فى أعداد لائحة الكلية الجديدة والتي تطبق مع عام ٢٠١٠ - ٢٠١١ ويناقشا مع لجنة شئون التعليم والطلاب سياسات التعليم وتوجد لجنة لخدمة المجتمع وشئون البيئة يرأسها وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة تختص بهذا الجانب ولجنة المكتبات والمعامل.

أمثلة لسياسات الكلية :

أ- يجب أن يخصص أعضاء هيئة التدريس على الأقل ١٥% من وقتهم فى أعمال تتعلق بالبحث العلمى.

ب- تسعى الكلية إلى تحقيق الريادة الثقافية على المستوى الأقليمى والتميز بين نظرائها.

وتم الاعتماد على التحليل البيئى عند صياغة الغايات النهائية والأهداف الاستراتيجية للكلية وذلك لتدعيم جوانب القوة ومعالجة جوانب الضعف واستغلال الفرص المتاحة وتجنب التهديدات التى تؤثر سلباً على أدائها.

وكان مستوى المشاركة جيداً فى صياغة الغايات النهائية والأهداف الإستراتيجية للكلية من جوانب مختلف مثل شئون الطلاب والدراسات العليا.

وتم عرض ومناقشة الغايات والأهداف الاستراتيجية للكلية مع الأطراف المختلفة داخل وخارج الكلية وتتمثل هذه الأطراف فى قيادات أكاديمية وأعضاء هيئة تدريس وإداريين وطلاب. وقد تم اعتماد الغايات النهائية والأهداف الاستراتيجية للكلية فى مجلس الكلية فى أكتوبر ٢٠٠٩.

كما تم نشر هذه الغايات النهائية والأهداف الإستراتيجية للكلية من خلال عدد من المنشورات، ودليل الطالب ومداخل مبانى الكلية، وشبكة المعلومات (الإنترنت). وتتصدر جميع المطبوعات الخاصة بمجالس الأقسام والكلية. وتتوى الكلية مراجعة وتحديث الغايات النهائية والأهداف الإستراتيجية بشكل دورى مع أى تغيير يحدث فى رؤية ورسالة الكلية قبل هذه الفترة.

#### ٤/١/١ السياسات

توجد سياسات متنوعة للكلية تشمل جوانب التعليم والبحث العلمى، وخدمة المجتمع وتنمية البيئة، وسياسات مالية محددة بوضوح. وتخصص الكلية لجان محددة تختص برسم سياسات كل من هذه القطاعات فيوجد لجنة للمناهج ولجنة للتقويم ويناقشا مع لجنة شئون التعليم والطلاب سياسات التعليم، وتوجد لجنة لخدمة المجتمع وشئون البيئة يرأسها وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة تختص بهذا الجانب .... إلخ من لجان. ومن أمثلة سياسات هذه الجوانب: يجب أن ينفق أعضاء هيئة التدريس على الأقل ١٥% من وقتهم فى أعمال تتعلق بالبحث العلمى ، كما يجب أن تحتل الكلية مكانة مرموقة بين نظرائها.

وقد تم عرض ومناقشة هذه السياسات مع الأطراف المختلفة داخل وخارج الكلية وتتمثل هذه الأطراف فى قيادات أكاديمية وأعضاء هيئة تدريس وإداريين وطلاب وأعضاء من المجتمع المحلى وممثلين لمؤسسات تعليمية فى مراحل التعليم قبل الجامعى فممثلين فى مجلس الكلية.

وتم اعتماد هذه السياسات فى مجلس الكلية لشهر يونيو ٢٠٠٩. ونشرها من خلال عدد من المنشورات، ودليل الطالب، وشبكة المعلومات (الإنترنت) والمؤتمر السنوى للكلية.

وتتوى الكلية مراجعة وتحديث السياسات بشكل دورى كل أربعة سنوات (دورة تخريج دفعة من البرامج الأكاديمية) لتنفيذ الإستراتيجية على نحو جيد ولتتوافق مع التطورات المعاصرة وحاجات المجتمع المحلى.

## ٥/١/١ الخطة التنفيذية لتطبيق إستراتيجية الكلية

تم تقسيم أعضاء هيئة التدريس بالكلية إلى مجموعات التحليل البيئة الداخلية والخارجية لتحديد نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات لوضع خطة تنفيذية للخطة الإستراتيجية للكلية بصورة دقيقة لتطبيق إستراتيجية الكلية للتطوير طبقاً لمعايير الجودة والاعتماد، وتتضمن الخطة جميع الغايات والأهداف الإستراتيجية للكلية، وقد تم وضع نظام الأولويات للأنشطة والمهام المطلوب تنفيذها وتحديد دقيق لمسؤوليات تنفيذ الأنشطة والمهام التى تتضمنها الخطة، تم تشكيل فريق تنفيذى لكل خطة بحيث يكون لها رئيس كما توجد لجنة عليا لتنفيذ الخطط تجتمع شهرياً لمناقشة التقدم بها أو العقبات التى تواجهها، وقد تم وضع تخطيط أولى للخطة تم تمثيل جميع الأطراف المعنية فى هذه المسؤوليات وتتضمن الخطة جدولاً زمنياً محدد وملائماً لمراحل التنفيذ. كما توجد بالخطة مؤشرات محددة على مستوى عال من المهنية لتقديم وتطوير عمليات التنفيذ. و تهدف هذه الخطة إلى ترجمة الخطة التنفيذية إلى موازنة مالية تقديرية محددة المعالم، حيث يتم تحديد تكلفة كل إجراء من إجراءات التطوير. وقد شارك فى وضع الخطة الأولية الأطراف المعنية المختلفة من داخل الكلية بأقسامها وإدارتها المتعددة، ويوجد بند ثابت فى جدول أعمال مجلس الكلية لمناقشة التطور فى الخطط التنفيذية يتبع بند الجودة.

## ٢/١ ارتباط الخطة الإستراتيجية بخطة الكلية

### ١/٢/١ بالنسبة للرسالة

تعكس رسالة الكلية رسالة الجامعة بصورة جيدة وتقوم كلاهما على محاور أساسية وهى التعليم والبحث العلمى وخدمة المجتمع.

### ٢/٢/١ بالنسبة لخطط وبرامج التطوير

يتضح الارتباط الجيد بين خطط وبرامج التطوير فى إستراتيجية الكلية وبين الغايات والأهداف الاستراتيجية للجامعة.

وفى ضوء ما سبق فإنه توجد للكلية إستراتيجية واحدة ومتجددة، وفى الوقت نفسه تسير فى إطار الإستراتيجية المحددة لها من الجامعة، وتساند الجامعة الكلية فى هذه الإستراتيجية وتشجعها على تنفيذها.

### ٣/١ الوضع الإستراتيجى للكلية

#### ١/٣/١ السمات المميزة للكلية ودورها فى المجتمع

تعكس إستراتيجية الكلية شخصيتها المستقلة وخصائصها المميزة لطبيعة نشاطها. . فعلى الرغم من بعض التشابه فى التخصصات الأكاديمية المقدمة فى برامج الكلية وبعض البرامج المقدمة بالكليات الأخرى إلا أن إستراتيجية الكلية تعمل على توجيه هذه التخصصات الأكاديمية نحو رسالة الكلية وهى تطوير السياسات التعليمية بما يعكس شخصيتها المستقلة.

وتبرز إستراتيجية الكلية مسئولياتها المجتمعية نحو المجتمع المحلى بصورة واضحة ومحددة. حيث تحدد المشكلات المجتمعية التى ينبغى أن تتصدى لها الكلية بما يساعد على تعميق صلتها بالمجتمع، ومن هذه المشكلات التصدى لمحو الأمية وزيادة الثقافة والتسلح باللغات المختلفة واستخدام تقنيات الحاسب الآلى.

#### ٢/٣/١ الوضع التنافسى للكلية

تم تحديد الوضع التنافسى الحالى للكلية مقارنة بالكليات المناظرة لجامعات وسط الدلتا فى مصر، وتم استحداث برامج جديدة بالكلية مثل برنامج الترجمة، وتحليل الخرائط والمرئيات الفضائية باستخدام نظم المعلومات وبعض الدبلومات المهنية (مرفق) بالدراسة العليا. كما تم إعداد لإنشاء بنك الأسئلة وتقويم الامتحانات.

#### ٣/٣/١ الطموحات فى الأجل الطويل

تتضمن الاستراتيجية ما يفيد عن طموحات الكلية فى الأجل الطويل على مستوى الإقليم والدولة، حيث تقوم الكلية بتجميع وتحليل البيانات عن الاتجاهات المستقبلية ذات

الطبيعة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية التى يمكن أن تؤثر على أداء الكلية على المدى البعيد كالتوسع فى التعلم الالكترونى، أو تزايد/ تناقص الاتجاه نحو الالتحاق بكليات الآداب، واحتياجات المؤسسات المجتمعية المستقبلية.

ويمكن أن تساعد سياسات وخطط الكلية على تحقيق هذه الطموحات فى الآجل من كليات الآداب، حيث تجرى الكلية دراسات مقارنة على نحو دورى بينها وبين نظرائها على المستويين المحلى والإقليمى.

## ٢- الهيكل التنظيمي

١/٢ الهيكل التنظيمي ملائم ومعتمد

١/١/٢ ملائمة الهيكل التنظيمي لطبيعة نشاط الكلية

الهيكل التنظيمي ملائم لطبيعة نشاط الكلية طبقاً لمعايير الجودة ،

ويتكون من:

أولاً : الهيكل الأكاديمي للكلية ويضم :

• مجلس الكلية .

• عميد الكلية .

• وحدة الجودة بالكلية

• وكلاء الكلية .

(١) وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب .

(٢) وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث.

(٣) وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة.

(٤) الأقسام العلمية ، حيث يوجد بالكلية عدد ( ١٠ ) أقسام علمية .

ثانياً : الهيكل الإداري للكلية ويضم :

• أمين الكلية .

- ١- الأقسام الإدارية وتشمل إدارات شئون العاملين
- ٢- شئون أعضاء هيئة التدريس والشئون الإدارية
- ٣- الحسابات والموازنة
- ٤- المشتريات
- ٥- المخازن وشئون الطلاب الخريجين
- ٦- الدراسات العليا
- ٧- العلاقات الثقافية
- ٨- المكتبة
- ٩- أمانة مجلس الكلية.

وقد تم اختيار كل عضو من أعضاء الكلية بناء على تخصصه الدقيق، وخبرته، والدورات التدريبية التى اشترك فيها واستفاد منها فى مجال تخصصه. ويبين المرفق الهيكل التنظيمى للكلية والإدارات والوحدات المكونة له.

● العدد الإجمالي للبرامج التعليمية التى تقدمها الكلية : ( ٢٥ ) برنامج

١١ برنامج للبرامج التعليمية + ١٤ برنامج في الدراسات العليا

● عدد البرامج المطبقة بالفعل: ٢٥

● نسبة المسجلين للتمهيدى مقارنة بالعدد الإجمالى للمقيدين بالدراسات العليا  
٢٩,٣%

● نسبة المسجلين للماجستير مقارنة بالعدد الإجمالى للمقيدين بالدراسات العليا:  
٤٤,٤%

● نسبة المسجلين للدكتوراه مقارنة بالعدد الإجمالى للمقيدين بالدراسات العليا:  
٢٦,٢%

● عدد الدرجات التى تم منحها خلال الخمس سنوات الأخيرة:

تمهيدى ١٥٤	ماجستير ١٣٣	دكتوراه ٨٠
------------	-------------	------------

● عدد الخريجين خلال الخمس سنوات الأخيرة: ١٢٥٠٠

● عدد الوحدات ذات الطابع الخاص: ٢

وقد تم استحداث وحدة جديدة في الهيكل تعرف بالوحدة ذات الطابع الخاص.

٢/١/٢ اعتماد الهيكل التنظيمي للكلية

تم اعتماد الهيكل التنظيمي للكلية من مجلس الجامعة بتاريخ ١٩٨١ وتم إعادة تشكيله فى ضوء معايير الجودة والاعتماد وبعد إنشاء الوحدات الجديدة سابقة الذكر واعتمدها مجلس الجامعة فى جلسته بتاريخ ١٩/١٠/٢٠٠٩. وأصبح الهيكل التنظيمي للكلية على النحو التالى :

الأقسام العلمية بالكلية طبقاً للاتحة الجديدة والتي سيعمل بها ابتداءً من العام الجامعى ٢٠١١-٢٠١٠ :-

- قسم اللغة العربية
- قسم اللغة الانجليزية
- قسم اللغة الفرنسية
- قسم الفلسفة
- قسم التاريخ والآثار وينقسم الى الشعبة العامة وشعبة الآثار المصرية ويبدأ التشعب من السنة الدراسية الثانية
- قسم علم النفس
- قسم علم الاجتماع
- قسم الجغرافيا ونظم المعلومات وينقسم الى شعبة الجغرافية العامة وشعبة نظم المعلومات ويبدأ التشعب من السنة الدراسية الثانية
- قسم المكتبات والمعلومات
- قسم الإعلام وينقسم الى شعبيتين ( شعبة الصحافة وشعبة الإذاعة والتلفزيون ) .

٢/٢ السلطات والمسؤوليات والاختصاصات

## ١/٢/٢ علاقات السلطة

يتصف الهيكل التنظيمي الحالي للكلية بوضوح خطوط السلطة وتحديد الاختصاصات، لكل عضو من أعضائها ، فالعميد هو رئيس الكلية ويعاونه الوكلاء الثلاثة كل فيما يخصه طبقا للشكل السابق للهيكل التنظيمي، وتدار الكلية بواسطة مجلسها المقرر طبقا لقانون تنظيم الجامعات. ويعتمد هيكل الكلية على التفويض فى السلطات إلى حد ما، حيث يفوض العميد رؤساء الأقسام فى اتخاذ القرارات الطارئة اللازمة لتسيير العمل ماعدا أمور التعيين التي يجب أن تتم من خلال المجلس إلا أن لهم سلطة عقد المجالس الطارئة لبحث ومناقشة القضايا الطارئة.

## ٢/٢/٢ المسئوليات والاختصاصات

١- يوجد تحديد دقيق للمسئوليات واتخاذ القرارات سواء للقيادات الأكاديمية أو التنفيذية بالكلية.

٢- تتصف الكلية بأن جميع أعضائها فى الهيكل الأكاديمي فى أماكنهم المناسبة لهم، ومتفقه مع كل من : (الشهادات العلمية الحاصلين عليها، والتخصصات الدقيقة).

## ٣/٢ الإدارات المتخصصة لخدمات دعم العملية التعليمية

تكفى الإدارات المتخصصة لتقديم خدمات الدعم في الكلية فعلى سبيل المثال تتبع إدارة شئون التعليم ثلاثة إدارات هي إدارة التسجيل وإدارة شئون الامتحانات وإدارة الخريجين، كل منها يقدم الدعم فيما يخصه، وتتميز كل الإدارات بالكفاءة - إلى حد ما- فى أداء المهام؛ حيث توجد لكل إدارة مدير، وأعضاء متخصصين وتطبق كل إدارة نظام الثواب والعقاب فى أداء جميع الأعمال. وقد تم استطلاع آراء عينة من المعنيين بالأمر داخل الكلية فى مدى كفاءة إدارات خدمات الدعم لكل إدارة من الإدارات، اتضح أن كثير من أعضاء الإدارات يتميزون بالخبرة و المهارات الفنية والسلوكية و السرعة فى الأداء. وقد أوضح استقصاء رأى الطلاب الذى تم تطبيقه العام الماضي عن بعض القصور من القائمين على الخدمة وتم عقد ثلاثة دورات تدريبية تأهيلية لهم حول فن الاتصال والتعامل مع الطلاب وتحسن الأداء وفقا لآراء الطلبة.

## ٤/٢ إدارة الأزمات والكوارث



## ١/٤/٢ كفاية الوسائل المتاحة للتعامل مع الأزمات والكوارث

الوسائل المتاحة فى الكلية غير كافية للتعامل مع الأزمات والكوارث، فتوجد طفايات حريق فى ممرات ومعامل الكلية، ولا تتوافر الإسعافات الأولية، والمخازن والسلام الإضافية اللازمة لمواجهة الأزمات والكوارث نظرا للظروف غير الأمانة لمبنى الكلية .

## ٥/٢ وحدة إدارة الجودة

### ١/٥/٢ الجوانب التنظيمية لوحدة إدارة الجودة

توجد بالكلية وحدة لتوكيد الجودة، وبها هيكل تنظيمي معتمد، حيث تحرص وحدة إدارة الجودة بالكلية على وضع هيكل تنظيمي معتمد ذي تبعية تنظيمية لها، يضم ممثلين عن جميع فئات العاملين بالكلية، ويوضح المرفق ذلك الهيكل ويحدد المهام الوظيفية والإدارية. وللوحدة لائحة معتمدة من مجلس الكلية. كما أن تبعية الوحدة واضحة في الهيكل التنظيمي للكلية وتتبع مباشرة عميد الكلية كما أوضح الشكل السابق. و توطد الكلية علاقة وحدة الجودة بها بمركز الجودة في الجامعة مع تقديم تقرير ربع سنوي عن نشاط الوحدة لمركز الجودة بالجامعة. كما يوجد زيارات متابعة دورية من مركز الجودة بالجامعة ومثبت ذلك من مراجعة التقارير كل ثلاثة شهور التى تناقش تقارير المتابعة من مركز الجامعة. كما تم عقد عدة دورات لأعضاء هيئة التدريس والعاملين بالكلية بالتنسيق مع مركز ضمان الجودة بالجامعة. ويتم تشكيل مجلس إدارة هذه الوحدة ليساعدها على تحقيق أهدافها وينعقد مجلس إدارة الوحدة بصورة دورية، وتحفظ الوحدة بمحاضر اجتماعاته. ويتضح من خلال تشكيل مجلس الإدارة والفريق التنفيذي أن كل فريق يختص بتنفيذ المهام الموكلة له مع تبعيته لأحد أعضاء مجلس الإدارة لمتابعة تحقيق الأهداف وإزالة أية عقبات. وتشكيل مجلس إدارة هذه الوحدة معتمد من مجلس الكلية ومجلس إدارة مركز الجودة بالجامعة بتاريخ ديسمبر ٢٠٠٨

### ٢/٥/٢ المشاركة في الأنشطة

تشارك الوحدة في عرض ومناقشة قضايا الجودة بالكلية على مستوى المجالس الرسمية فالوحدة ممثلة بجميع اللجان من خلال أحد أعضائها وكذلك مجلس الكلية ويوجد

بكل قسم منسق جودة يتولى شهرياً عرض ومناقشة قضايا الجودة بالقسم. وتتمثل أشكال هذه المشاركة فى:

- تشكيل ومتابعة عمل لجان الخطة الإستراتيجية والخطط التنفيذية.
  - الدعم الفني للأقسام وأعضاء هيئة التدريس فى إعداد توصيف وتقارير البرامج والمقررات الدراسية.
  - تبنى نظام لجان الممتحنين والمراجع الخارجي ونظام المصحح الثاني فى كافة الامتحانات لكل البرامج.
  - استطلاع آراء الطلاب فى العملية التعليمية.
  - العمل على الاستفادة من نتائج تقويم المقررات الدراسية فى عمليات التطوير بالكلية.
  - إعداد التقرير السنوى للكلية ومناقشته فى العام المنصرم فى مجلس الكلية .
- وتتمثل الوسائل المتاحة للوحدة لممارسة أنشطتها الخاصة بتوكيد الجودة فى الكلية فى توفير المطبوعات، وعقد ورش العمل والاجتماعات التقييم الذاتى، والاستعانة بمراجعين خارجيين، المقارنة بكليات مختلفة ، هذا بالإضافة إلى توفير الميزانية المخصصة، وأعضاء متميزين فى مجال الجودة والاعتماد بالوحدة.

## ٦/٢ التوصيف الوظيفي

### ١/٦/٢ توافر التوظيف الوظيفي

أعدت الكلية توصيفا موثقاً لكل إدارة يتضمن تحديداً للمهام الوظيفية القيادية والأكاديمية والإدارية والفنية تمثل الأساس للعمل بالوظائف المختلفة داخل الكلية وهذا التوصيف مشتق من لوائح الكلية وقانون الجامعات ويهدف فى المستقبل وضع الفرد المناسب فى المكان المناسب من جهة، وبما يحقق التوافق بين سياسات العمل واللوائح والقوانين من جهة أخرى. بشرط تطوير هذا التوصيف كل فترة طبقاً لمتطلبات التطوير المعاصرة للكلية.

## ٢/٦/٢ استخدامات التوظيف الوظيفى

باستطلاع رأى عينة من القيادة الأكاديمية والإدارية وهيئة التدريس ومعاونيهم بالكلية اتضح ضعف معارفهم عن طبيعة التوظيف الوظيفى، وهناك بعض البنود الخاصة بالتوصيف الوظيفى لا يعلمون عنها شيئاً وجرى وتم مناقشة آليات التغلب على هذه الفجوة من خلال لجنة التدريب بوحدة الجودة حيث وجد أن حل هذه الفجوة يتعلق بقانون العاملين بالدولة مما يستلزم بعض التغيرات من خلال تشريع يصدره مجلس الشعب.

## ٣- القيادة والحكومة

### ١/٣ اختيار القيادات الأكاديمية

#### ١/١/٣ معايير الاختيار

تتمثل المعايير المستخدمة عادة فى اختيار القيادات الأكاديمية فى :

١- الأقدمية والكفاءة.

٢- النشاط العلمى.

٣- القدرات الإدارية والقيادية.

٤- السجل الوظيفي الذي يشهد بالالتزام والنزاهة.

٥- التعاون والعلاقة مع الزملاء والرؤساء والمرؤوسين.

وفى ضوء ذلك يتخير رئيس الجامعة عميد الكلية، والعميد يرشح بدوره الوكلاء ورؤساء الأقسام.

### ٢/١/٣ المشاركة وإبداء رأى فى الاختيار

لا توجد مشاركة من جانب أعضاء هيئة التدريس عند اختيار القيادات الأكاديمية، ولا يسمح لهم بإبداء الرأى ولكن يأتى القرار من إدارة الجامعة دون الحوار مع هيئة التدريس.

## ٢/٣ نمط القيادة وممارسات المجالس الرسمية

### ١/٢/٣ نمط القيادة

تتبنى الكلية نمط قيادة ديمقراطي يشجع على المشاركة وإبداء الرأي وحرية النقد والابتكار، وتستخدم أسلوب الحوار في الوصول إلى القرارات وتطبق استقصاءات على أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم/ الطلاب/ العاملين وأوضحت نتائج هذه الاستقصاءات أن ما يقرب من ٦٠% من الآراء تؤيد وجود نمط ديمقراطية القيادة في تعاملاتها. كما تأخذ القيادة بآراء ومقترحات ممثلي الأطراف المجتمعية في تطوير أداء. وتحرص القيادة على الأخذ بآراء ومقترحات العاملين بالكلية وبحث شكاواهم إذ تختص ومدة الجودة ببيان أي قصور إلى المسئول ذو الصلة لبحث أسبابه كما يوجد صندوق شكاوى بالإضافة للقاء شهري مع قيادات الإدارات وكل فصل دراسي مع جميع العاملين بالكلية.، وتحرص القيادة على تفعيل آليات للتجاوب والتفاعل:

- سياسة الباب المفتوح.

- اتخاذ القرار المناسب بشأن أولويات ومتغيرات التطوير.

٢/٢/٣ مساهمة المجالس الرسمية في مناقشة واتخاذ القرارات المتعلقة بالتعليم والتعلم

تمارس اللجان الخاصة بالكلية الرسمية مسئولياتها في مناقشة جميع قضايا التعليم والتعلم بما يحقق أعلى مستوى أداء، حيث تم اتخاذ عدة قرارات تتعلق بقضايا التعليم والتعلم من خلال لجان شئون التعليم والدراسات العليا بالكلية ولجنة السياسات بوحدة الجودة خلال ثلاثة الأشهر الأخيرة، ومن بين هذه القرارات:

- الكتاب الجامعي

- استراتيجيات التدريس وتضمين تكنولوجيا المعلومات في طرق

التعليم والتعلم.

- التعلم الإلكتروني

- التقويم والمراجع الخارجي والاهتمام باستطلاع آراء الطلاب فى طرائق التعليم والتعلم. إلخ

- عمل كتيب عن كل برنامج من البرامج العلمية بالكلية يتضمن:

○ توصيف البرنامج ومقرراته.

○ تقرير البرنامج وخطة تحسينه

وضعت مجالس الكلية الرسمية خطوات تنفيذية محددة - إلى حد ما - لتطوير

البرامج التعليمية على مستوى المرحلة الجامعية, و برامج الدراسات العليا.

وقد تم انجاز بعض القرارات الخاصة بالتعليم والتعلم التي تناولتها المجالس الرسمية بالكلية كتوصيف بعض البرامج والمقررات والاستعانة ببعض المراجعين، واستطلاع آراء الطلاب فى طرق التعليم والتعلم، وتقسيم بعض الدفعات كبيرة العدد إلى مجموعتين خلال أزمة أنفلونزا الطيور، والالتزام بمواصفات الورقة الامتحانية وجارى تنفيذ باقي القرارات، حيث يتطلب تنفيذها تدريب الأطراف المعنية وتوفير الموارد البشرية والمالية اللازمة لهذا التدريب.

٣/٣ تنمية المهارات الإدارية للقيادات الأكاديمية

١/٣/٣ تدريب القيادات الأكاديمية

توفر الكلية خطة للتدريب وتنمية المهارات الإدارية للقيادات الأكاديمية بالتعاون مع مراكز الجودة وتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس ومركز إعداد القادة. ولكن لم تحدد الكلية الاحتياجات التدريبية حتى الآن للقيادات الأكاديمية الحالية والمرشحة مستقبلا لشغل المناصب القيادية وفقاً للأساليب العلمية. حيث يعتقد البعض أن القيادة يتم ترشيحها من قبل رئيس الجامعة والعميد دون النظر إلى الاحتياجات التدريبية المستقبلية، الأمر الذى يتطلب تغيير ثقافة الأطراف المعنية حول دور البرامج التدريبية فى اكتساب المهارات التى يتطلبها العمل المستقبلى. وآليات تنفيذها ليتم تدريب القيادات عليها وتتضمن أهداف البرامج، الفئة المستهدفة للتدريب، المدربين، مكان وزمان التدريب،

المواد التدريبية، محتوى البرامج، متابعة وتقويم البرامج التدريبية، وقد بلغ عددها خمس عشر برنامج تدريبي على مدار العام الماضى استفاد منها حوالي ٦٠ من أعضاء هيئة التدريس والمعاونون والقيادات والمؤهلين لها على كافة المستويات، وقد تمثلت هذا العام فى الجوانب القانونية بالجامعات-المهارات الإدارية - ضمان الجودة والاعتماد-مهارات الاتصال الفعال-إدارات الاجتماعات. ولكن لم تتمكن البرامج والدورات التدريبية التى تم تنفيذها من تغطية مختلف المهارات القيادية، حيث تتطلب القيادة التدريب على مهارات تكنولوجيا المعلومات، وتهيئة الكلية والأعضاء العاملين فيها للاعتماد. وقد اتضح ذلك من خلال متابعة الأداء والدورة المستندية والزمن اللازم لإنهاء المهام ورضا العاملين وهيئة التدريس ويجرى الآن بحث القصور فى مهارات تكنولوجيا المعلومات لإعداد تدريب موجه لسد هذه الفجوة. وتختص لجنة التدريب بوحدة الجودة بالتعاون مع إدارة الجامعة لعقد هذه الندوات.

### ٢/٣/٣ آليات تنفيذ البرامج

يتم استخدام إجراءات محددة لتنفيذ البرامج و الدورات التدريبية للقيادات الأكاديمية، وهذه الإجراءات تتم من خلال مخاطبة العاملين بالكلية لتسجيل فى تلك الدورات وهى معلنة، ويتم اعتماد الخطاب المرسل إلى الجامعة لالتحاق الأفراد بالتدريب أما داخل الكلية فتتمثل هذه الإجراءات فى المحاضرات وورش العمل، ولكن ينقص هذه الإجراءات عقد اختبار نهائى يحدد كفاءة القيادة ويضمن حصولهم على المستوى الذى يؤهلهم للعمل.

### ٣/٣/٣ المخصصات المالية للتدريب

تتوافر لدى الكلية بعض المخصصات المالية لتنفيذ خطة تدريب القيادات الأكاديمية ولكنها غير كافية تماما فاتبعت عدة آليات لتوفير المخصصات المالية اللازمة للتدريب ومنها تقديم التدريب لقيادات من خارج الكلية مقابل اشتراكات مادية تغطى تكلفة تدريب القيادات من داخل الكلية وتم عقد بروتوكول تعاون تدريب تقوم الكلية بمقتضاه

بتدريب القيادات على مستوى الجامعة على بعض مهارات الإدارة والجوانب الفنية للجودة لما لها من سبق فى هذا المجال بينما تقوم الكلية بتدريب القادة على مهارات استخدام الحاسب الآلى واللغة الإنجليزية وبهذه الصورة تم التغلب على مشكلات توفير موارد التدريب.

#### ٤/٣ مؤشرات تقييم التدريب

لا توجد سجلات للدورات التدريبية منذ ٥ سنوات ولذلك اهتمت وحدة الجودة بتسجيل الدورات منذ عام ٢٠٠٩ و ٢٠١٠، وقد سجل متوسط الدورات نحو ٦ دورات للتدريب متنوعة، ويوجد مرفق به الدورات والقيادات التى التحقت بالدورات.

#### ٤/٣ نظم المعلومات والتوثيق الرسمية

##### ١/٤/٣ قواعد البيانات ونظم المعلومات

تهدف الكلية إلى بناء قاعدة بيانات تضم جميع الإدارات، وتعمل على الربط بينها وتحرص الكلية على دقة المدخلات وتحديثها المستمر بحيث تيسر جميع المهام التى تقوم بها الكلية ومن ثم بدأت بتشكيل فريق عمل لإدخال البيانات آليا ولكن هناك حاجة ملحة لتدريب بعض القائمين على النظم الالكترونية والذين لم تتوافر لديهم المهارات الالكترونية بشكل جيد.. وقد اشتركت الكلية فى مشروع ميكنة النظم الجامعية وتم بالفعل تحويل قواعد البيانات لقواعد إلكترونية، وتم الاستعانة بمهندسى المشروع فى تدريب العاملين بالكلية فى الإدارات المختلفة.

##### ٢/٤/٣ نظام الحفظ والتداول للوثائق

تحرص الكلية على حفظ واستدعاء وتداول جميع الوثائق ورقيا، وتهدف الآن وحدة الجودة لتجميع لكل وثائق الكلية إلكترونيا تمهيدا لإنشاء وحدة إدارة الكترونية بالكلية.

##### ١/٥/٣ الدعم المادي لنظم الجودة الداخلية

تدعم الكلية نظم الجودة الداخلية، وذلك بتوفير المكان الملائم والتجهيزات المناسبة للوحدة المعنية بإدارة الجودة، و تحرص الكلية على إمداد الوحدة بالكوادر المؤهلة، والحرص على تنمية قدرات العاملين بها، حيث تم اختيار العاملين فى الوحدة بناء على مهارات محددة منها حل المشكلات، واتخاذ القرارات، والتعامل الجيد مع البيانات واستخلاص النتائج، علاوة على اشتراكهم فى عدة دورات تدريبية خاصة بنظم الجودة والتقييم الذاتى وتصميم خطط التطوير فى ضوء التغذية الراجعة المستمدة من النتائج. و يتوافر للوحدة الكوادر الكافية وتحاول الكلية توفر مخصصات مالية للوحدة لممارسة أنشطتها، ومحاولة توفير الدعم المادى اللازم لعمل هذه الوحدة إذ خصصت الكلية من دخل المراكز والوحدات ذات الطابع الخاص مخصصات مالية لدعم وحدة الجودة ومن المشاركة المجتمعية فى المستقبل.

٢/٥/٣ الدعم المعنوى

يشغل عميد الكلية مدير وحدة الجودة ومن ثم سهل إجراءات اتخاذ القرار وإن كان المدير التنفيذى ليست له صلاحيات وبخاصة مع الجهاز الإدارى بالكلية.

٣/٥/٣ التوجيه والمتابعة للأقسام الأكاديمية والإدارية

تحرص وحدة الجودة بالكلية على التوجيه والمتابعة للأقسام الأكاديمية والإدارية للالتزام بتنفيذ سياسات وإجراءات النظام الداخلى لتوكيد الجودة، ومتابعة متطلبات الاعتماد الأكاديمي المحلية والعالمية للاستفادة منها . ومن الآليات المستخدمة فى ذلك:

١- وجود منسق للجودة بكل قسم أكاديمى تحت إشراف مشرف جودة على مستوى الأقسام.

٢- يوجد نواب لمدير الوحدة للتدريب والخطة الإستراتيجية والعلاقات المجتمعية.

٣- يعقد اجتماعات دورية بين مسئولى وحدة ضمان الجودة والعاملين بالأقسام العلمية والإدارية.



٤- وتعتمد الكلية هؤلاء المنسقين والمشرفين وتمنحهم بعض الصلاحيات فيما يخص الجودة كما تعتمد الآليات المستخدمة فى التوجيه والمتابعة على نحو مستمر فى مجلس الكلية.

### ٦/٣ دور القيادات الأكاديمية فى تنمية الموارد الذاتية للكلية ١/٦/٣ خطة لتنمية الموارد الذاتية

نظرا لقلّة الموارد المخصصة من الجامعة للكلية، فإن القيادة تضع خطة واقعية لتنمية مواردها الذاتية فى ضوء الاحتياجات الحالية والمستقبلية كما أوضحتها الدراسة ومكونات الخطة التنفيذية للخطة الإستراتيجية والخطة البحثية، وتعتمد الكلية فى ذلك على القوة البشرية والإمكانات المادية المتاحة إذ تقدم الكلية برامج تدريبية لعدد من المستفيدين، وتخصص نسبة من دخل هذه التدريبات لصيانة وترميمات البنية التحتية للكلية كما تخصص جزء لشراء أجهزة حديثة كما تقوم الكلية بعقد برامج إرشادية فى مجال الإرشاد النفسى والصحة النفسية ... إلخ كما أن هناك اتفاقيات بخصوص تدريب طلاب قسم الجغرافيا بهيئة الاستشعار عن بعد وقسم الإعلام بجريدة الأهرام دون تحمل أعباء مالية.

### ٢/٦/٣ تعدد العلاقات والتفاعل مع القطاعات الإنتاجية والخدمية فى المجتمع

تحرص الكلية على تفعيل قنوات الاتصال مع القطاعات الإنتاجية والخدمية فى المجتمع المحيط بها. وتتمثل هذه القطاعات فى المؤسسات الخاصة للتعليم قبل الجامعي -مصنع العربي توشيا - الجمعيات الأهلية - شركات نظم المعلومات الجغرافية. وتتمثل الممارسات الفعلية للتفاعل مع هذه القطاعات فى إجراء دورات تدريبية ومشروعات واستشارات فنية، حيث تفتح الكلية قنوات اتصال متبادلة تمكنها من إجراء هذه الممارسات، وتحرص الكلية على عقد ورش عمل تدعو فيه المستفيدين من البرامج وتعرض فيه ما يتم تدريسه وإمكانات الخريج وما ينقصه من دعم كما يوجد بقسم العلاقات العامة بالكلية قوائم اتصال بهذه الجهات وأسماء المسؤولين بها ووسيلة الاتصال

بهم، ومرفق البروتوكولات التى وقعت مع هيئة الاستشعار عن بعد، وشركة القاهرة للأعمال المساحية، ومؤسسة الأهرام لتدريب طلاب قسم الجغرافيا والإعلام وصور توضح لقاءات المستفيدين.

### ٣/٦/٣ تحفيز أعضاء هيئة التدريس لتنمية الموارد الذاتية

توفر الكلية وسائل تحفيز مادية لأعضاء هيئة التدريس لتنمية الموارد الذاتية للكلية من خلال المشاركة في المشاريع البحثية والوحدات ذات الطابع الخاص ومشاريع التطوير بالكلية وبروتوكولات التدريب ومشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس.

وتم التأكد من تطبيق الكلية لهذه الوسائل عن طريق كشوف الصرف ومقابلة الأعضاء الذين حصلوا على هذا الدعم المادى، لهذه الوسائل. (مرفق )

### ٤/٦/٣ دور القيادة فى تفعيل الوحدات ذات الطابع الخاص

يوجد بالكلية وحدات ذات طابع خاص تتمثل فى ثلاث وحدات، وهذه الوحدات ذات الطابع الخاص محررة من الروتين الإدارى إذ تتبنى كل وحدة لائحة داخلية خاصة بها ولها مدير يقوم بالتصرف فى أمور الوحدة وفقا للائحتها التى يتم تغييرها كلما اقتضت الحاجة. ويتم ربط المكافآت فى هذه الوحدات بمستويات الإنتاج أو الإنجاز، إذ يقدم مدير الوحدة التنفيذى تقرير عن أداء كل عضو بها مشتملا على تقييم المستفيدين والرؤساء وانضباط الأداء ويتخذ المجلس قرارا بتوزيع المكافآت فى ضوء ذلك التقرير حيث تخصص نسبة ٥% من دخل كل وحدة كمكافآت للعاملين فيها توزع طبقا للدرجة العلمية والنشاط. وتستخدم الكلية برامج للترويج والتسويق لمنتجات أو خدمات الوحدات ذات الطابع الخاص ومن أمثلة ذلك:

- وجود عرض عن أنشطة الكلية يضم هذه الوحدات ويتم عرضه فى افتتاحية جميع المؤتمرات والندوات ويتم تحديثه أولا بأول.

- إعداد كتيب يتضمن الخدمات التى تقدمها كل وحدة وتوزيعه على الأطراف المعنية. كما يدعى المسئولين بهذه الجهات لحضور الاحتفالات الخاصة بالوحدات ويشارك ٢ من المستفيدين فى عضوية مجالس إدارة هذه الوحدات.

نشر أعداد المتدربين بالوحدات على الموقع الإلكتروني للكلية.

### ٧/٣ التقييم المستمر لكفاءة إدارة الكلية

١/٧/٣ دور القيادة الأكاديمية في استمرارية وتعزيز التطوير بالكلية:

قامت الكلية بالمشاركة في المشروعات التنافسية وذلك لإقامة بنك للأسئلة وتقييم الامتحانات بالإضافة إلى إعداد الكلية للحصول على CIQAP في الدورة القادمة في ٢٠١٠/١١/١٥ مما يسهم في تطوير الكلية.

٢/٧/٣ تقييم كفاءة إدارة الكلية والقيادات الأكاديمية

توجد آليات لتقييم كفاءة إدارة الكلية والقيادات الأكاديمية، وتتمثل هذه الآليات في:

- توافر صندوق للتقويم وتقديم المقترحات الخاصة بالتطوير.
- استطلاع آراء عينة من هيئة التدريس ومعاونهم ومن الإداريين حول فعالية دور إدارة الكلية.
- تقديم مقترحات تفعيل دور الإدارة والقيادة عبر الموقع الإلكتروني للكلية.
- و استفادة الكلية من نتائج التقييم في تطوير أدائها، في المجالات الآتية:
- تحويل المقررات لصورة إلكترونية
- تطوير لائحة الدراسات العليا
- تطوير المكتبة وتحويلها إلى مكتبة رقمية.
- بث الوعي البيئي
- تطوير التدريبات العملية
- حل مشكلات الطلاب
- نشاء نظام داخلي للجودة
- ميكنة النظم
- التدريب على مهارات الاتصال

٣/٧/٣ دور المشاركة الطلابية في اتخاذ القرارات المؤسسية

تستعين إدارة الكلية بآراء ممثلين عن الطلاب في اتخاذ بعض القرارات الخاصة بالعملية التعليمية مثل: (جدول الامتحانات الدراسية، الأنشطة الطلابية، الأنشطة

الصيفية، ... الخ ومن الوسائل المستخدمة فى استطلاع آراء الطلاب صناديق المقترحات والشكاوى/ لقاءات وندوات ، وموقع اتحاد الطلاب الإلكتروني.

#### ٤- المصادقية والأخلاقيات

##### ١/٤ حقوق الملكية الفكرية والنشر

##### ١/١/٤ الالتزام بحقوق الملكية الفكرية والنشر

تلتزم الكلية بحقوق الملكية الفكرية والنشر إلى حد ما. والإجراءات التى تتبعها الكلية للمحافظة على حقوق التأليف والنشر تتمثل فى وجود ميثاق معتمد وموثق ومعلن خارجيا وداخليا يضمن حقوق الملكية الفكرية والنشر للمؤلفين، وكذا تقوم الكلية بالإجراءات الآتية:

- عدم السماح للعاملين بالكلية بنسخ المصنفات بما يشكل اعتداء على حقوق المؤلف لحماية المصنفات الفنية والأدبية.
- وضع إرشادات للمتدربين على المكتبة لمراعاة التزامهم بالضوابط المنصوص عليها فى قانون الملكية الفكرية
- عقد ندوات ولقاءات مفتوحة لمناقشة حقوق الملكية الفكرية وأهميتها وضرورة الالتزام بها.

##### ٢/١/٤ ثقافة حقوق الملكية الفكرية

تبذل الكلية جهودا لنشر ثقافة حقوق الملكية الفكرية والنشر، حيث تستخدم الكلية وسائل محددة لنشر ثقافة حقوق الملكية الفكرية والنشر منها توافر ميثاق أخلاقى للنشر والتأليف، عقد ندوات وحلقات بحث لنشر هذه الثقافة مرة كل شهرين.

##### ٢/٤ الممارسات العادلة وعدم التمييز

##### ١/٢/٤ ضمان العدالة وعدم التمييز بين أعضاء هيئة التدريس/ العاملين/ الطلاب

- توجد إجراءات محددة ومعلنة لضمان العدالة وعدم التمييز بين أعضاء هيئة التدريس/ الهيئة المعاونة/ الطلاب/ العاملون وتتمثل هذه الإجراءات فى:
- توافر الفرص المتكافئة فى الترقيات، والبعثات وتوزيع الأعمال.
  - تطبيق شروط الترقية على جميع العاملين بغض النظر عن اعتبارات عديدة.
  - تساوى عدد رسائل الماجستير والدكتوراه بين جميع الأساتذة المشرفين.
  - توزيع المكافآت والحوافز فى ضوء القواعد المعمول بها فى الكلية.
- ويتم تطبيق هذه الإجراءات على جميع أعضاء هيئة التدريس بالكلية مثل (توزيع أعباء الإشراف والتدريس، الحوافز، المكافآت البعثات... , والإداريين (توزيع أعباء العمل، توزيع الحوافز، ... الخ) كما تطبق تلك القواعد على جميع الطلاب من حيث المساواة فى فرص التعليم، وممارسة الأنشطة، والتقييم وجميع هذه الإجراءات معلنة وتمارس بشفافية كما يتم التقييم بواسطة فريق أو عدة جهات تشمل على المستفيدين - القيادات - الزملاء - ويتم إطلاع كل فرد بنتائج تقييمه ومن حقه التظلم فيما جاء به.
- ٢/٢/٤ المصادقية فى الوعود المقدمة استجابة للشكاوى والمقترحات
- تضع الكلية أكثر من صندوق خاص بالشكاوى والمقترحات وتوضع الصناديق فى أماكن بارزة بالكلية يسمح بالإطلاع عليه مثل أمام مكتب العميد وبجوار وحدة الجودة... الخ ويتم فتح صندوق الشكاوى والمقترحات بصفة دورية والإطلاع على تلك الشكاوى والمقترحات، والقيام بإخطار الأفراد بنتيجة الشكاوى أو المقترح. يعد التحقق من موضوعها خلال فترة لا تتجاوز ٧٢ ساعة ويتم اتخاذ القرارات اللازمة وتقييمها فى ضوء الشكاوى أو المقترحات فى داخل الكلية وتفعيلها وتقييمها كما يتم عرض بعض الشكاوى ذات التكرار العالى على مجلس الكلية لمناقشتها وبحث أسباب حدوثها وآليات التغلب عليها مثل الزحام على السلاسل وفى المدرجات ونظام الرأفة، ومواعيد الامتحانات، وتوقيت بدأ المحاضرات.

٣/٢/٤ إجراءات تصحيح الممارسات غير العادلة

تم اتخاذ إجراءات/ قرارات تصحيحية فى الكلية لمعالجة بعض الممارسات غير العادلة ومن هذه الإجراءات:

- إعادة تصحيح أوراق الطلاب المتظلمين من درجاتهم، طبقاً لإجاباتهم فى الامتحان.
- إعادة توزيع جدول المحاضرات بين الأساتذة عندما تقدم أحدهم بشكوى.
- وتضع الكلية خطة فورية لتصحيح المسارات غير العادلة فور اكتشافها مثل (توزيع الأعباء التدريسية، الحوافز والمكافآت، نقص أساليب التعلم، وتفعيل الكلية القرارات التى اتخذت لتصحيح المسارات غير العادلة، وتستفيد الكلية من التغذية المرتدة الواردة من المستفيدين من القرارات التى اتخذت لتصحيح المسارات غير العادلة، وتشكيل لجان خارجية لوضع الأسئلة وتصحيح أوراق الامتحانات بالفرقة الثالثة بقسم اللغة الإنجليزية نظراً لوجود ابنة أحد أعضاء هيئة التدريس بالكلية (ومرفق ما يوضح ذلك).

#### ٤/٢/٤ عدم التعارض فى المصالح بين الأطراف المختلفة فى الكلية

تضع الكلية خطة، موثقة ومعتمدة موضحة اختصاصات الأطراف المختلفة فى الكلية مثل: خطط ولوائح الأقسام والإدارات المختلفة. كما تحل الكلية الصراعات والمصالح المتعارضة المختلفة فور وقوعها بالكلية مثل: التعارض بين اختصاصات الأقسام فى المقررات التدريسية الأكاديمية والتعارض بين الإدارات المتشابهة داخل الكلية.

#### ٣/٤ الأخلاقيات المهنية للكلية التعليمية

##### ١/٣/٤ دليل أخلاقيات المهنية بالكلية

قامت لجنة من قبل وحدة ضمان الجودة بالكلية بإعداد ميثاقاً أخلاقياً موثقاً ومعتمداً من مجلس الكلية ومعلناً فى صورة دليل يلتزم به جميع أعضاء الكلية. وشارك عدد كبير من أعضاء الكلية فى وضع هذا الميثاق الأخلاق. ويتضمن الممارسات الأخلاقية للوظيفة على كافة المستويات مثل: (الالتزام بأخلاقيات المهنة، أمانة التعامل مع الزملاء، والرؤساء، والمرؤوسين، احترام حقوق الآخرين ومرفق صورة من الميثاق فى الملاحق.

#### ٢/٣/٤ الالتزام بأخلاقيات الوظيفة

يلتزم جميع العاملين بالكلية بأخلاقيات الوظيفة وتراقب القيادات تطبيق جميع الممارسات الأخلاقية للوظيفة على كافة المستويات مثل الالتزام بأخلاقيات المهنة وأمانة التعامل مع الزملاء، والرؤساء والمرؤوسين، واحترام الآخرين.

#### ٤/٤ المعلومات المتاحة عن الكلية فى الوسائل المختلفة

##### ١/٤/٤ شمولية ونشر المعلومات

وفرت الكلية المعلومات التى تغطى أنشطتها المختلفة داخليا على موقعها الإلكتروني وأرسلت ذلك إلى إدارة البوابة الإلكترونية للجامعة ويتم نشر بعض المعلومات فى وسائل متنوعة أخرى تتمثل فى نشرات وملصقات وكتيبات يتم توزيعها على الأطراف المعنية داخل الكلية وخارجها.

##### ٢/٤/٤ تحديث المعلومات

يتم تحديث المعلومات الخاصة بالكلية عن طريق فريق العمل المكلف من قبل الكلية، والمعتمد من مجلس الكلية كل شهرين، وإرسال جميع البيانات الحديثة إلى إدارة البوابة الإلكترونية الخاصة بالجامعة ليتم التحديث بها وبخاصة النتائج وأعداد أعضاء هيئة التدريس على قوة العمل وعند ترقيتهم أن سفرهم بالإضافة إلى ما تم استحداثه من خطة بحثية أو دورات جديدة، أو بحوث.

#### ٥- الجهاز الإدارى

##### ١/٥ تعيين وتنمية القيادات الإدارية والعاملين

##### ١/١/٥ معايير اختيار وتعيين وترقية القيادات الإدارية

يتم التعيين طبقاً للإعلان عن وظيفة المدير العام فقط ويؤخذ بالكفاءة والأقدمية فى اختيار وترقية رؤساء الأقسام الإدارية والرؤساء والمرؤوسين، وتعلن الجامعة تلك المعايير على موقعها الإلكتروني وتتصف هذه المعايير بالموضوعية لأنها:

- تتيح الفرص المتكافئة بين جميع العاملين للترقى.

- تنسم بالتحديد الواضح والفهم من قبل الجميع.

وتتوافق هذه المعايير مع تخصصات الكوادر الإدارية للوظائف الحالية ولكن فى حاجة إلى تطوير لتلائم مع الوظائف المستقبلية فى الكلية.

٢/١/٥ التنمية المستمرة للقيادات الإدارية والعاملين

وضعت الكلية خطة لتدريب القيادات الإدارية والعاملين على الحاسب الآلى وبرامجه بالتعاون مع إدارة الجامعة بناء على الاحتياجات الحالية تتضمن عدد ونوعية البرامج التدريبية، وآليات تنفيذها، والفئة المستهدفة سكرتارية الأقسام وأدوات تقويمها ولكن هذه الخطة فى حاجة لمزيد من التطوير لتقى بالاحتياجات المستقبلية للعاملين.

٢/٥ كفاءة الإدارة فى الاستفادة من الموارد البشرية المتاحة :

١/٢/٥ ملائمة توزيع الموارد البشرية وحسن استغلالها

يشير تقرير إدارة الكلية (مرفق) أن توزيع الموارد البشرية المتاحة وفقاً للاحتياجات فى حاجة إلى إعادة توزيع ونقص فى بعض التخصصات وزيادة فى تخصصات أخرى، وهناك نقص واضح فى العاملين ذو الخبرة فى التعامل مع الحاسب الآلى، ولابد من إعادة هيكلة الإدارات بالكلية.

٢/٢/٥ ظروف العمل وفقاً لمتطلبات الوظيفة



أماكن العمل تعد غير ملائمة وهذا نتيجة لضيق المكان، فى حالة استلام الملحق لابد من إعادة التوزيع ليكون ملائم إلى حد كبير، من حيث الراحة والمناخ وسهولة التعامل، وأن كانت الكلية قد وفرت فى الوقت الحالى شبكة الإنترنت.

٣/٢/٥ ربط الحوافز / المكافآت بمستويات الأداء

تقدمت وحدة الجودة إلى إدارة الكلية بضرورة ربط الحوافز بمستويات الأداء، والتقدم فى تطوير العاملين من مهاراتهم وفترة انجاز المهام المكلفين بها، مثل إدخال البيانات الخاصة بالكلية، وإنشاء قواعد للبيانات فى كل إدارة، وهى لم تكن منفذة من قبل.

٣/٥ تقييم أداء العاملين

١/٣/٥ نظم ووسائل التقييم

تستخدم الكلية نظم تقويم لتقييم أداء العاملين طبقاً لقانون العمل بالدولة وتحتاج الكلية إلى استحداث أساليب تقويم (كمية، نوعية) متطورة ومقننة لتقييم أداء العاملين والقيادات الإدارية داخل الكلية، مثل المقابلات وبطاقات الملاحظة.

٢/٣/٥ الرضا الوظيفى للقيادات الإدارية والعاملين

تهتم الكلية بالتعرف على مستوى الرضا الوظيفى للقيادات الإدارية والعاملين فى الكلية بتطبيق قوائم استقصاء بصورة دورية وتستفيد الكلية من قوائم استقصاء الرضا (زيادة المكافآت، وتطوير الإجراءات الإدارية فى التعيين، والترقيات، وتوفير الاحتياجات المادية والتكنولوجية داخل الكلية).

أوضحت اللقاءات بين عميد الكلية والمدير التنفيذي لوحدة الجودة والقيادات الإدارية والعاملين، أن مستوى الرضا الوظيفى يكمن فى توفير احتياجات الأعضاء وراحتهم والمكان المناسب والشفافية فى العمل.

## ٦- الموارد المالية والمادية:

#### ١/٦ كفاية الموارد المالية والمادية

الموارد المالية المتاحة سنوياً للكلية غير كافية - إلى حد كبير - لتحقيق رسالتها وغايتها وأهدافها الإستراتيجية فبالإضافة إلى الميزانية المخصصة من الجامعة تستفيد الكلية من دخل الصناديق الخاصة بالجامعة.

#### ١/١/٦ صيانة المباني والتسهيلات التعليمية

لا توجد خطة لصيانة المباني والتسهيلات التعليمية، حيث تتم الصيانة بصورة عشوائية غير منظمة.

#### ٢/١/٦ كفاية وملائمة المباني

الموارد المالية السنوية للكلية غير كافية لإنشاء مباني ملائمة، ولكن تم إعداد خطة تنفيذية للخطة الإستراتيجية للتغلب على هذه المشكلة، ويمكن الرجوع إلى الخطة التنفيذية فى هذا المجال، حيث تعد مساحة المباني غير ملائمة، وقد تم وضع خطة مستقبلية لتحقيق الأمن والسلامة، تم إخطار إدارة الجامعة بخطورة عدم وجود منافذ وسلام بالكلية، وتم وضع خطة للكوارث بالكلية، ولكن خطط التدريب على الأخطار للمباني تواجه عقبة عدم وجود غير منفذ واحد فقط وهو السلم الرئيسى للكلية مع وجود ١١٠٠٠ طالب بالكلية.

#### ٣/١/٦ النظافة والمناخ الصحى للمباني

تحاول إدارة الكلية المحافظة على المبنى، وإعادة طلاءه، وتغيير دورات المياه، ولكنه ينقصه التهوية الجيدة نتيجة لسوء التخطيط.

#### ٤/١/٦ المرافق العامة والخاصة

المصاعد غير موجود، ودورات المياه غير كافية لأعضاء هيئة التدريس أو الطلاب وليست على المستوى اللائق، وشبكة الكهرباء تحتاج إلى إعادة رفع كفاءتها، وتعد خطة الصيانة المتبعة سنوية فى حدود الموارد المالية المتاحة.

#### ٥/١/٦ صيانة المباني والتسهيلات التعليمية

خطة إعادة هيكلة مباني الكلية والمدرجات تم وضعها طبقاً للخطة الإستراتيجية للكلية والتي سوف يتم بدء تطبيقها هذا العام ٢٠١٠، تتطلب من إدارة الجامعة والإدارة الهندسية الأعداد لتنفيذها على وجه السرعة.

#### ٢/٦ التسهيلات المادية

##### ١/٢/٦ التسهيلات المادية لممارسة الأنشطة الطلابية

تتوافر أماكن مناسبة لممارسة الأنشطة الطلابية، وهناك مقر للاتحاد الطلاب وتحرص الكلية على ممارسة الطلاب للأنشطة الطلابية، وهناك خطة معدة لذلك (مرفق).

##### ٢/٢/٦ الأجهزة والمعدات والمعامل

تعانى الكلية من عدم كفاية الأجهزة والمعدات والمعامل، وبخاصة معمل اللغات فهو غير مجهز جيداً بأجهزة حديثة، ولم توفر إدارة الجامعة عقداً لصيانة الأجهزة والمعدات والمعامل بصفة منتظمة حيث يتم استدعاء أخصائي الصيانة من قبل عند تعطيل الأجهزة التي قد تستمر معطلة لفترة طويلة ومرفق قائمة بأعداد الأجهزة بالكلية، وقد وضعت إدارة الكلية خطة لتحديث الأجهزة تم الموافقة عليها واعتماد المبالغ المالية لها وتبقى إجراءات الممارسة القانونية لتنفيذها (مرفق).

##### ٣/٢/٦ نسبة الحسابات الآلية لإجمالي عدد الطلاب

لا يتناسب عدد الحسابات الآلية المتاحة بالكلية مع عدد الطلاب أو العاملين أو أعضاء هيئة التدريس وهى نسبة متدنية وقد سعت إدارة الكلية إلى توفير أعداد من الحاسبات الآلية وهناك نسبة ضئيلة للحسابات الآلية بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس حيث لا يتوافر إلى جهاز واحد بكل قسم أكاديمي، وخمس أجهزة بشئون الطلاب، وجهاز أو جهازين بكل إدارة.

##### ٤/٢/٦ وسائل الاتصالات الحديثة وتكنولوجيا المعلومات

تسعى الكلية لإنشاء موقع على شبكة الإنترنت وموقع الكلية صمم على الإنترنت باللغة العربية واللغة الأجنبية، وخدمة الإنترنت بالكلية ليست متاحة بدرجة جيدة للطلاب بسبب نقص عدد الأجهزة.

##### ٣/٦ كفاءة استخدام الموارد

١/٣/٦ توافر أنظمة للمراجعة والرقابة الدورية على استخدام الموارد

يوجد نظام موثقة للمراجعة والرقابة الدورية على استخدام موارد المؤسسة المادية والمالية ممثلاً في الجهاز المركزي للمحاسبات والجهاز المركزي للتنظيم والإدارة

## ٧- المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة

١/٧ خطة وبرامج خدمة المجتمع وتنمية البيئة

١/١/٧ خطة تحديد الاحتياجات الحقيقية للمجتمع المحيط

تتوافر لدى الكلية خطة معتمدة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة المحيطة ويتم تطبيق هذه الخطة بالفعل فى الآونة الأخيرة ومن أمثلة الممارسات الفعلية للتطبيق الحالى للخطة:

١- عقد الندوات والمؤتمرات: حيث تنظم الكلية ندوات فى الموضوعات المتعلقة بالقضايا المجتمعية ومن أمثلة هذه الندوات: دور المؤسسات التعليمية فى تنمية مهارات العمل الاجتماعى، التنقيف الصحى ودواعيه لتلوث البيئة وآثاره (مكامير الفحم فى العمار) ومرفق قائمة بالندوات والمؤتمرات وقد عقدت هذه الندوات بقاعة المؤتمرات بالكلية. كما وضعت الكلية تخطيطاً لعقد مؤتمر سنوى لمناقشة أحدث القضايا المجتمعية للنهوض بمستوى المشاركة المجتمعة فى العام الجامعى ٢٠١٠ - ٢٠١١ ومرفق خطة العمل المقترحة من لجنة خدمة المجتمع والبيئة.

٢- الاهتمام بإجراء البحوث المجتمعية: فقد تم تسجيل رسائل ماجستير والدكتوراه ذات صلة بالقضايا المجتمعية مثل الطلاق • الزواج العرفى وتلوث البيئة والإخطار الطبيعية.

٢/١/٧ برامج التوعية بخدمة المجتمع وتنمية البيئة

توجد خطة لتنمية البيئة وخدمة المجتمع (مرفق) معتمدة للعام ٢٠٠٩ - ٢٠١٠ وأخرى ٢٠١٠ - ٢٠١١. بالإضافة إلى اشتراك الكلية فى الأسبوع البيئى الذين تنظمه الجامعة فى قوافل يتم خلالها إجراء استبيانات عن الخدمات الصحية والتعليمية بالمناطق المحددة من قبل الجامعة ومرفق صورة لاستمارة البيانات، ويوجد تحليل لذلك لدى وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع والبيئة وصورة مبلغه لإدارة الجامعة.

٢/٧ تنظيم أنشطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة

١/٢/٧ توافر وحدة إدارية

تم استحداث وحدة إدارية لذلك، وتم اعتمادها فى مجلس شهر مايو لعام ٢٠١٠ تابعة لوكيل شئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة، وإرسالها إلى الجامعة للاعتماد النهائى لها.

٢/٢/٧ ممارسات خدمة المجتمع وتنمية البيئة

تقوم الكلية بتوثيق الخدمات والأنشطة المقدمة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة من خلال المؤتمرات، وأسابيع البيئة، ومركز الدراسات بالكلية، ويشارك فيها أعضاء هيئة التدريس والعاملين بالكلية، ولدى وكيل الكلية لخدمة المجتمع قائمة بأسماء المشاركين فى تلك الأنشطة.

٣/٧ تفاعل الكلية مع منظمات المجتمع

١/٣/٧ مشاركة الأطراف المجتمعية فى مجالس الكلية

هناك مشاركة من قبل التعليم قبل الجامعى، ومعهد الخدمة الاجتماعية ببنها، والشئون الاجتماعية بالمحافظة فى مجالس الكلية بالأعوام السابقة.  
٢/٣/٧ مشاركة الأطراف المجتمعية فى أنشطة الكلية

هناك هيئات مجتمعية تشارك فى تدريب طلاب قسم الأعلام والجغرافيا مثل هيئة الاستثمار عن بعد، شركة القاهرة للأعمال المساحية (مرفق)، ومؤسسة الأهرام (مرفق)، وتشارك شركة توشيبا العربى فى المؤتمرات وملتقى التوظيف، بالإضافة قيام بعض الشركات بتوظيف خريجى دورات نظم المعلومات الجغرافية التى عقدت بنادى التكنولوجيا بالكلية.

٣/٣/٧ الاتصالات والعلاقات مع الأطراف المستفيدة

هناك اتصالات مع هيئة الاستشعار عن بعد، ومراكز اتخاذ القرار بالمحافظة، وقواعد البيانات على مستوى المراكز، والجمعيات عن طريق المشاركة فى المؤتمرات أو إقامة الندوات التبادلية (مرفق)، أو عن طريق التدريب (مرفق).

٤/٣/٧ الاستعانة بالخدمات المتخصصة للكلية

النشاط	العدد سنوياً	القطاعات المستفيدة
دورات Toefl	١٢	العاملين بالمحافظة والطلاب وأعضاء هيئة التدريب
توشيبا العربى	دورة التأثيرات السلوكية على العاملين	العاملين بالشركة
دورات نظم المعلومات GIS/ التى يقيمها نادى التكنولوجيا	٨	الطلاب والخريجين من كافة التخصصات

## ٤/٧ الممارسات الفعلية لتنمية وحماية البيئة

### ١/٤/٧ نماذج الممارسات الفعلية

توجد بعض نماذج للممارسات الفعلية لتنمية وحماية البيئة ومنها:

١- القيام بالقوافل البيئية: شاركت الكلية فى خطة للقيام بقوافل بيئية فى قرى عديدة من المحافظة، تهدف القوافل التى قامت بها الكلية إلى تنمية الوعى البيئى لدى المرأة الريفية والتلوث البيئى من خلال مكامير الفحم.

٢- عقد ندوات حول الوعى البيئى

٣- إصدار نشرات حول بعض القضايا البيئية: ومنها معايير البيئة الجيدة وكيفية تحقيقها

وقد تعرفت الكلية من نتائج ممارسات السابق الإشارة إليها عن طريق عقد مقابلات مع الفئات المستهدفة من القوافل والندوات، وقد أشار معظمهم إلى فعالية هذه الممارسات ولكن أوضحوا مدى الحاجة إلى الاستمرار فى متابعة تنفيذها حتى لا يفقد حماس الفرد بها، الأمر الذى يتطلب من الكلية تشكيل فرق عمل لتقديم التغذية الراجعة المستمرة للأفراد المستهدفين من هذه الممارسات مرفق.

### ٢/٤/٧ مساهمات الطلاب وأعضاء هيئة التدريس فى برامج خدمة المجتمع

توجد مساهمات لبعض الطلاب وأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم فى برامج خدمة المجتمع وتنمية البيئة المحيطة، ولكن تتطلب خدمة المجتمع زيادة الوعى بين جميع أعضاء المجتمع المؤسسى بأهمية تقديم هذه الخدمات، واحتسابها ضمن نشاط كل عضو.

٣/٤/٧ رضا منظمات سوق العمل والمجتمع المدنى عن أداء الكلية.

تم تقييم رضا منظمات سوق العمل والمجتمع المدنى عن أداء الكلية، وذلك بعقد لقاء مع عينة ممثلة من أعضاء المجتمع المحلى وقد أسفرت النتائج أن حوالى ٥٠% من العينة عبروا عن رضائهم عن أداء الكلية. إرسال رسالة الكلية ورؤيتها ونماذج من برامجها ونقاط الضعف والقوة والفرص والتحديات لبدء الرأى.

وقد تم رضا منظمات سوق العمل و المجتمع المدنى عن مستوى خريجى الكلية من خلال اختيار عينة ممثلة من أعضاء المجتمع المحلى ومؤسسات التعليم التى يعمل بها خريجى الكلية.

## ١/٨ استمرارية التقويم الذاتى للأداء الكلى للكلية

١/١/٨ دورية وتوقيت التقويم الذاتى

توجد وحدة لتوكيد الجودة بالكلية قامت بعملية التقويم للكلية خلال مدة المشروع وذلك لتحديد نقاط القوة وتدعيمها وتحديد مواطن الضعف وعلاجها. كما استطلعت وحدة توكيد الجودة آراء الطلاب فى المقررات الدراسية، والعملية التعليمية، وأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والجهاز الإدارى وفى الموارد المتاحة بالكلية، تم هذا الاستبيان على عينة قدرها ١٠% من طلاب جميع الفرق الدراسية المنتظمة فى الحضور خلال الفصل الدراسى الأول نظراً لوجود أزمة أنفلونزا الخزائير ويتم تحليل النتائج إحصائياً ومناقشتها فى مجلس الكلية النهائية حتى يتضمن التقويم الذاتى للكلية نوعين من التقويم كمي وكيفى بناء على معايير ومؤشرات موضوعية قابلة للقياس مرفق نتائج التقويم بالملاحظة.

وتهتم الكلية بمتابعة نتائج التقويم الذاتى وتطوير المؤسسة وتعزز الكلية استمرار مقارنة نتائج عملية التقويم الذاتى سنوياً للتعرف على مدى نمو عملية التحسن.

١/١/٨ :مراجعة ومناقشة نتائج التقويم الذاتى للمؤسسة:

تتناقش وتراجع المؤسسة نتائج التقييم الذاتى مع بيان الأطراف ذات العلاقة (الطلاب، أعضاء هيئة التدريس، ولكن لم يتم مناقشتها مع الأطراف المجتمعية وممثلى منظمات سوق العمل، وتحرص الكلية على الاستفادة من نتائج هذه النقاش والمراجعة ومتابعة ما تم إنجازه من توصيات.



## ٢/٨: نتائج التقويم الذاتى وإدارة الجودة بالكلية

١/٢/٨: انعكاس لنتائج التقويم الذاتى للأداء الكلى للمؤسسة على إدارة الجودة:

تم اتخاذ بعض القرارات التصحيحية للأداء الكلى للمؤسسة فى ضوء نتائج التقويم ومن أمثلة هذه القرارات:

- إيجاد آلية للمراجعة الداخلية والتقييم المستمر .
  - تطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس على نحو أفضل.
  - تزويد المعامل بالأجهزة والمعدات اللازمة.
- وتتم متابعة تنفيذ القرارات التصحيحية، وما يتبعها من تغيير فى الكلية سعيًا نحو التطوير المستمر، ومن أمثلة الممارسات الفعلية التى تؤيد ذلك:
- تم وضع إستراتيجية للتطوير فى ضوء نتائج التقويم الذاتى للأداء الكلى.

- تم تشخيص أهم المعوقات لمتابعة التطوير، وتحديد المسئوليات نحو ذلك. وتمثلت فى ضرورة تطبيق قواعد البيانات، والأساليب الحديثة فى كافة الإدارات بالكلية.
- وضعت الكلية أهمية لرعاية طلابها وخريجها، ومتابعتهم فى سوق العمل، وتحسين مخرجاتها ووضعها التنافسى داخل منظومة المجتمع وذلك من خلال إنشاء رابطة للخريجين بالكلية، والتزامها ببناء قاعدة بيانات والاشتراك فى المشروعات التنافسية.

## ٢/٢/٨: أنشطة التعزيز لإدارة الجودة

تم تحديد مجالات مستقبلية للتعزيز والتطوير، وتم وضع خطة تنفيذية لها من خلال الخطة الإستراتيجية للكلية مما يوفر مصداقية لتنفيذها.

## ٣/٢/٨: الممارسات الفعلية للتعزيز والتطوير

شاركت الكلية فى مشروع بنك الأسئلة وتقويم الامتحانات لتحسين الوضع التنافسى للكلية، بالإضافة إلى إعداد لائحتين جدينتين ببرامج ومقررات حديثة لتعزيز الوضع التنافسى للكلية.

## ثانياً: الفاعلية التعليمية

### ١- الطلاب والخريجون

#### ١-١- سياسات القبول

١-١-١- توافق سياسات القبول مع الرسالة والغايات والأهداف الإستراتيجية

١-١-١-١- تتوافق سياسات القبول مع الرسالة والفعاليات والأهداف حيث يتم قبول

الطلاب وفقاً لقواعد القبول التى يحددها المجلس الأعلى للجامعات فى

ضوء تخصصات الطلاب السابقة (علمى - أدبى) وطبق هذا العام

اختبارات شخصية بواسطة لجنة من أعضاء قسم الجغرافيا منتقاة من

أعضاء هيئة التدريس لقياس قدرات الطلاب المتقدمين لديهم وما يؤهلهم

لتحقيق رسالة القسم، كما أن هناك بعض الاشتراطات الخاصة لقبول

الطلاب فى بعض البرامج مثل برامج اللغات والبرامج التى تقدمها

الأقسام تقبل الشعبة العلمية مثل علم النفس - الجغرافيا. وقد تم تحديد

هذه السياسات بواسطة الأقسام ثم تم مناقشتها واعتمادها بلجنة شئون

التعليم والطلاب ثم اعتمادها من مجلس الكلية ٢٠٠٩/٧/١٥

#### ١-٢- إجراءات القبول بالكلية

- تحرص الكلية على أن تتم سياساتها وإجراءاتها الخاصة بقبول الطلاب وتوزيعهم على

التخصصات المختلفة بها بالشفافية.

- تتخذ الكلية العديد من الإجراءات لتعريف الطلاب بتلك السياسات (مرفق دليل

الطالب).

#### ١-٣- النشر والمعلومات عن سياسات القبول

- سياسات قبول الطلاب بالكلية معلنه من خلال دليل الطالب ولوحات الإعلانات

بالكلية وإدارة شئون الطلاب فى العام الدراسى ٢٠٠٩ - ٢٠١٠.

- توجد بعض المعلومات المتاحة للطلاب عن إجراءات القبول بالبرامج المختلفة، ولكنها ليست كافية.

#### ١-٤-١- تناسب أعداد الطلاب المقبولين مع موارد المؤسسة

- الموارد والتسهيلات المادية المتاحة بالمؤسسة غير كافية لاستيعاب أعداد الطلاب بها، إلا أن اعتباراً من العام الدراسى القادم ستحدث انفراجة كبيرة فى معظم الموارد والتسهيلات المادية وذلك بضم مبنى كلية التربية المجاور ليصبح جزءاً تابعاً للكلية كما وعدت إدارة الجامعة.

#### ١-٥-١- سياسات التحويل

- سياسات التحويل تعلن على نطاق ضيق من خلال لوحات الإعلانات، وهناك اتجاه الآن نحو إعلانها فى المستقبل القريب بدليل الطالب الذى يوزع على الطلاب الجدد مع بداية قبولهم بالكلية.

- تبلغ نسبة التحويلات من وإلى المؤسسة سنوياً ٢٠% (مرفق استمارة توضح تلك النسبة).

- هناك أسباب رئيسة للتحويل من المؤسسة تتمثل فى البعد الجغرافى من مكان الإقامة لبعض الحالات، وهى الأكثر، والبعض يفضل تخصصات أخرى فى جامعات أخرى.

#### ١-٦-١- الطلاب الوافدين

- عدد الطلاب الوافدين للمؤسسة محدود بصفة عامة "خمس طلاب فلسطينيين" (مرفق جدول بعدد الطلاب الوافدين خلال الأربع سنوات الماضية).

والكلية ليس لها أية دور فى جلب الطلاب الوافدين، حيث أن ذلك يتم من خلال إدارة خاصة بالوافدين بوزارة التعليم العالى تقوم بتوزيع الطلاب الوافدين على المؤسسات حسب قواعد لديها بهذا الشأن ولا توجد أنشطة بالكلية خاصة بالطلاب الوافدين وحدهم،

فبالأنشطة الموجودة متاحة أمام جميع الطلاب بما فيهم الطلاب الوافدين فى حالة رغبتهم المشاركة فى تلك الأنشطة.

## ٢-١- الدعم الطلابى

### ١-٢-١- تحديد خصائص واحتياجات الطلاب

- تعنى الكلية إلى حد ما بدراسة احتياجات الطلاب عن طريق بحث يجريه الطالب.

### ١-٢-٢- خطة خدمات دعم الطلاب

- هناك خطة لدعم الطلاب (مرفق الخطة) وهذه الخطة معتمده ومطبقة حيث تقدم بعض الخدمات المادية والعينية للطلاب.

### ١-٢-٣- إدارة وإجراءات الدعم المالى

- توجد لدى الكلية سياسة واضحة للدعم المالى للطلاب، وهى تتمثل فى إعانات مالية للطلاب ذوى الظروف الأسرية المتواضعة، ودعم الكتاب الجامعى، وتخفيض المصروفات لطلاب الانتساب الموجه بعد دراسة حالاتهم الاجتماعية، وهذه السياسة تعلن للطلاب عن طريق إدارة رعاية الشباب ولوحات الإعلانات بالكلية، وتطبق هذه السياسة فى ضوء معايير موضوعية وعادلة إلى حد كبير، حيث لا يعطى الدعم المالى لمستحقه إلا بعد إثبات استحقاقهم فعلياً من خلال أبحاث اجتماعية يقومون بتقديمها ويتم دراستها عن طريق إدارة رعاية الشباب.

### ١-٢-٤- الرعاية الصحية

- توجد عيادة طبية داخل الكلية، غير أن تلك العيادة غير مجهزة على الإطلاق لأية حالات طارئة والذى يهون من الأمر بعض الشئ أن المستشفى الجامعى لا يبعد كثيراً عن الكلية.

#### ٥-٢-١ برامج دعم ورعاية المتفوقين والمبدعين

- هناك إجراءات موثقة لتحديد المتفوقين علمياً، وهذه الإجراءات يتم تنفيذها عن طريق إدارة شئون الطلاب، حيث يعد متفوقاً من يحصل على تقدير جيد جداً وتقدير ممتاز.

- تزايدت نسبة الطلاب المتفوقين على مستوى الأقسام والكلية خلال السنوات الأربع الأخيرة ويتضح ذلك من إجمالى مكافآت التفوق.

- و الحوافز لهؤلاء المتفوقين والتي تتمثل فى منح كل منهم ٦٠ جنيهاً سنوياً (و ٨٠ جنيهاً تقريباً لمن هم حاصلون على مجموع عال فى الثانوية العامة "٨٥% تقريباً"، ونشر أسمائهم فى لوحات بالكلية.

- ويتم دعم الطلاب المبدعين عن طريق رعاية الشباب بمنحهم شهادات تقدير ومكافآت مادية.

#### ٦-٢-١ رعاية الطلاب المتعثرين دراسياً

- لا توجد أية برامج موثقة لتحديد المتعثرين دراسياً.

#### ٧-٢-١ الخدمات المقدمة لذوى الاحتياجات الخاصة

- تقدم الكلية العديد من الخدمات لذوى الاحتياجات الخاصة، وفى مقدمتها الإعلانات المادية كما تنظم الكلية لهم حفلات فى المناسبات الاجتماعية المختلفة وتقوم بتكريمهم بإعطائهم بعض الهدايا (مرفق ).

#### ٨-٢-١ المنح الدراسية

- لا توجد أية منح دراسية تقدمها الكلية للطلاب والتقدم للمنح الدراسية يتم مباشرة التقدم لها عن طريق إدارة البعثات.

#### ٩-٢-١ دليل الطالب

- يوجد بالكلية دليل للطالب ويحدث الدليل وفقاً لأية مستجدات.

## ١-٢-١٠ الإرشاد الأكاديمى

- يتم تطبيق نظام الإرشاد الأكاديمى اعتباراً من العام الدراسى ٢٠١٠ - ٢٠١١ على مستوى وكذا الدراسات العليا وتم اعتماده وإعداد نشره له.

## ١-٣-٣ الأنشطة الطلابية

### ١-٣-١ تميز الكلية فى الأنشطة الطلابية

- تقوم الكلية بتنفيذ العديد من الأنشطة الطلابية، وتتميز الكلية بحصولها على مراكز متقدمة على مستوى الجامعة وعلى مستوى الجامعات المصرية (مرفق ) فى الأنشطة الثقافية والفنية والرياضية والنشاط العلمى والتكنولوجى والرحلات وتمنح الكلية المتفوقين فى الأنشطة الطلابية مكافآت مادية مع إعطائهم شهادات تقدير، فضلاً عن تنظيم بعض الحفلات لهم (مرفق شهادات التقدير وصور فوتوغرافية للحفلات المذكورة).

### ١-٣-٢ المشاركة فى الأنشطة الطلابية

- توضح قوائم الطلاب المشاركون بالأنشطة خلال السنوات الأربع الأخيرة تزايد نسبة المشاركين فى الأنشطة من الطلاب، إذ وصلت تلك النسبة إلى ٢٠% من إجمالى عدد الطلاب المنتظمين (مرفق ). ويوجد لدى الكلية سياسة محددة لتشجيع الطلاب على ممارسة الأنشطة وهذه السياسة يقوم على تنفيذها إدارة رعاية الشباب، ومشاركة أعضاء هيئة التدريس فى الإشراف على الأنشطة لازالت محدودة.

## ١-٤-٤ خدمات الخريجين

### ١-٤-١ إعداد الخريجين

لا يوجد لدى الكلية برنامج لإعداد وتحسين مهارات الخريجين لسوق العمل وإنما يوجد دورات تعقد لتنمية اللغات إلا أن هناك اتصالات شخصية من الخريجين بالأقسام التى تخرجوا فيها ويحصلون على ما يريدونه بالاتصال الشخصى وذلك لأن قواعد بيانات الخريجين قد تم البدء فى إنشاؤها هذا العام فقط .

#### ١-٤-٢ العلاقة مع الخريجين

- لا توجد بالكلية قاعدة بيانات للخريجين، والموجود عبارة عن سجلات ورقية فقط. ولم يصدر عن الكلية أية كتيبات للخريجين، وتم تشكيل رابطة للخريجين (مرفق استمارة خاصة بها)، لكن لا يوجد لها أية أنشطة.

#### ١-٥-١ رضا الطلاب

أوضح الاستقصاء الذى طبقته وحدة ضمان الجودة (مرفق استبيان تم إجراءه على الطلاب مرفق ٢٩) على طلاب الكلية عدم رضا الطلاب عن الدعم المالى المقدم لهم، وعبر ٦٠% من طلاب أقسام (جغرافيا - علم النفس) عن رضاهم عن الأساليب المستخدمة فى التعلم الذاتى وشملت الأبحاث والتجارب وجمع المادة العلمية بينما بلغت نسبة رضا الطلاب على مستوى الكلية فى مجال التعلم الذاتى ٥١% ، وعبر ٦٢% من الطلاب المستفيدين من خدمة المكتبة عن عدم رضاهم عن الخدمة من حيث تغطيتها لجميع التخصصات وانتظام مواعيدها وتناسبها مع مواعيد الدراسة، وعبر ٥٢% منهم من عدم رضاهم من زحام الطلاب بالمدرجات وعبر ٧٦% عن عدم رضاهم عن إجراءات وفعالية الإرشاد الأكاديمى بالأقسام، و ٧٩% عن عدم رضاهم من إجراءات انتخابات اتحاد الطلاب وقدرته على تنفيذ الأنشطة الطلابية الملائمة، لهم بينهما عبر ٦٣% عن عدم رضاهم عن مشاركة أعضاء هيئة التدريس فى الإشراف على أنشطتهم، وبلغت نسبة رضا الطلاب عن النظام المتبع فى التعامل مع تظلمات الطلاب ٨٥%.

#### ٢- المعايير الأكاديمية

١/٢ تطبيق الكلية للمعايير الأكاديمية القياسية القومية.

١/١/٢ المعايير الأكاديمية المطبقة فى الكلية.

تبنّت الكلية المعايير الأكاديمية الصادرة إلى الكلية من هيئة ضمان الجودة لعام ٢٠٠٩ (مرفق ) وتتوافق هذه المعايير مع رسالة الكلية وأهدافها الإستراتيجية، وتم اعتمادها من مجلس الكلية ومجالس الأقسام وتم نشرها وتعميمها على أعضاء هيئة التدريس، ومن الملاحظ أن جميع المعايير يتم تحقيقها بشكل مرضى إلا أن المعيار الخاص باستخدام تكنولوجيا المعلومات فى عمليتي التعليم والتعلم لا زال بحاجة إلى تحسين.

#### ٢/١/٢ الممارسات التطبيقية للمعايير الأكاديمية.

- هناك توافق بين المعايير الأكاديمية التى تتبناها الكلية ورسالتها وأهدافها الإستراتيجية.
- تم اتخاذ إجراءات محددة للتحقق من تطبيق المعايير الأكاديمية، ومن تلك الإجراءات توصيف المقررات واستبيانات الطلاب.
- تم بذل جهود كبيرة للتوعية، بالمعايير الأكاديمية، وذلك بتنظيم ورش عمل لأعضاء هيئة التدريس، وندوات للطلاب.
- تطبق الكلية المعايير الأكاديمية القومية التى حددتها لجان القطاع بالمجلس الأعلى للجامعات عند التخطيط ودفع السياسات التعليمية.
- ٢/٢ توافق البرامج التعليمية مع المعايير الأكاديمية
- ١/٢/٢ المعايير الأكاديمية وتصميم البرامج
- أخذت الكلية بالمعايير الأكاديمية عند تصميم البرامج التعليمية، بدليل تعديل اللائحة وما شملها من تعديل فى المقررات الدراسية، حيث تم إدخال مقررات جديدة وحذف بعض المقررات أو دمجها معاً (مرفق اللائحة القديمة واللائحة المعدلة).

#### ٣- البرامج التعليمية/ المقررات الدراسية

١/١/٣ ملائمة البرامج التعليمية لاحتياجات سوق العمل



تحرص الكلية على تلبية احتياجات المجتمع من خلال برامجها التعليمية مقدمة بذلك بعض الإسهامات فى تحقيق خطط التنمية القومية.

وتحرص الكلية على أن تكون مخرجات التعلم المستهدفة لكل برنامج محققة من خلال مقرراته وأن تحقق هذه المخرجات أهداف البرنامج ويتم مناقشة ذلك بالتقرير السنوى لكل برنامج وعرضه ومناقشته بمجلس القسم والمؤتمر السنوى للقسم ويتضح من توصيف البرامج والمقررات وتوزيع الساعات الدراسية بين الساعات النظرية والعملية والتدريب الميدانى اهتمام الكلية أن يشمل ويحقق مستوى البرامج تنمية مجموعة متكاملة مترابطة من المعارف والمهارات المهنية والذهنية والعامة وحل المشكلات وغيرها ويتم اعتماد ذلك من خلال مجالس الأقسام ومجلس الكلية.

### ٢/١/٣ مرونة البرامج التعليمية استجابة للتغيير

تم إجراء تعديلات فى البرامج التعليمية استجابة للتغيير فى سوق العمل حيث استحدث شعب جديدة بالكلية وهى شعبة الخرائط والمساحة ونظم المعلومات الجغرافية وشعبة الآثار، كما تم استبدال مقررات تتوافق مع التغيرات العلمية وحاجة سوق العمل.

### ٢/٣ تصميم البرامج التعليمية

### ١/٢/٣ توصيف وتوافق البرامج التعليمية مع رسالة وغايات الكلية

- أعدت الكلية توصيف موثق ومعلن للبرامج التعليمية والمقررات الدراسية وهى تحرص على وجود توافق بين تلك البرامج ورسالتها وغاياتها وتم اعتمادها من لجان القطاع وصدر قرار وزارى لتطبيق لائحة الكلية (مرفق ). بداية للعام الجامعى ٢٠١٠ - ٢٠١١ حيث أن اللائحة القديمة لم تكن موصفه.

### ٢/٢/٣ مخرجات التعليم المستهدفة من البرامج

تحرص الكلية على أن تكون مخرجات التعلم لكل برنامج محققة من خلال مقرراته ورسالتها وأن تحقق أهداف البرنامج ورؤيته ورسالته كما تحرص الكلية أن يحقق البرنامج

تنمية مجموعة متكاملة من المعارف، والمهارات الذهنية، والمهنية، والعامة والقدرة، على حل المشكلات والتعامل فى سوق العمل. وذلك كله من خلال توافقها مع المعايير القومية التى أقرتها هيئة ضمان الجودة والاعتماد.

٣/٢/٣ مستوى تقديم البرامج الدراسية

لمواكبه التقدم العلمى فقد تم دراسة البرامج الدراسية وتم استحداث برامج بها وفى مسمياتها وفى توصيفها، وأدخل بعض التخصصات الجديدة، وتم تشعب بعض البرامج والمقررات لتواكب تطور العلم واحتياجات سوق العمل والمعايير التنافسية.. (انظر لائحة الكلية الجديدة)، والإجراءات التى تم إتباعها لإقرار اللائحة الجديدة من قبل الأقسام والكلية، ومراجعة لجنة القطاع، وتصحيح ما تم ملاحظته، وموافقة لجنة القطاع، ثم إقرار اللائحة الجديدة وموافقة الوزير عليها.

### ٣-٣- مراجعة وتحديث البرامج والمقررات الدراسية

١/٣/٣ إجراءات المراجعة

تقوم الكلية بناء على قرار مجلسها (مرفق ) بمراجعة برامجها كل أربعة سنوات طلقا لقانون الجامعات إذ يتم مناقشة تقرير البرنامج المقدم خلال هذه السنوات، ويتم عرض البرنامج على لجنة القطاع لإقراره.

٢/٣/٣ الاستفادة من المراجعة فى التحديث والتطوير

تم الاستفادة فى تحديث البرامج والمقررات وإضافة برامج جديدة فى التعليم المفتوح وإضافة الساعات المعتمدة بالدراسات العليا بالإضافة إلى برامج الدبلومات المهنية فى التخصصات المختلفة.

### ٤- التعليم والتعلم والتسهيلات المادية للتعلم .

١/٤- إستراتيجية التعليم والتعلم .

١/١/٤- توافر إستراتيجية للتعليم والتعلم .

لم تكن هناك إستراتيجية للتعليم والتعلم حتى بداية مشروع الجودة ولكن تم وضع إستراتيجية ضمن الخطة التنفيذية للخطة الإستراتيجية للكلية وشارك في إعدادها كافة الأقسام بالكلية والمجتمع المدنى.

٢/١/٤ - أنماط التعليم .

تم استحداث أنماط جديدة للتعليم مثل الساعات المعتمدة للدراسات العليا والتعليم المفتوح داخل قسمى اللغة الانجليزية ومقترح تنفيذه بقسم الجغرافيا، واللائحة القديمة لم تراعى رسالة الكلية وتم تعديلها بلائحة جديدة متطورة تهئى الطالب لسوق العمل تسهم فى تميز خريجي الكلية.

٣/١/٤ - المراجعة الدورية لإستراتيجية التعليم والتعلم .

تم مراجعة نتائج الامتحانات، ولكن اللائحة لا تعدل إلا كل أربع سنوات، ويعانى الطلاب من المدرجات ويستلزم الأمر التطوير فى أسس التعليم والتعلم .

٢/٤ - الممارسات الفعلية للتعليم والتعلم .

١/٢/٤ - مصادر التعلم الذاتى .

تحتوي المقررات الدراسية على مجالات معينة لتنمية التعليم الذاتى ومتنوعة ما بين تدريب ميدانى فى قسم الجغرافيا والاجتماع وعلم النفس، وامتحانات عملية، ويوجد محاولات إحلال الكتاب الالكترونى محل الكتاب الورقى، مما ينمى التعليم الذاتى .

٢/٢/٤ - سياسات المؤسسة فى التعامل مع مشكلات التعليم .

هناك العديد من المشكلات التى تعانى منها الكلية ما يلي :-

- الكثافة العددية الزائدة للطلاب : ويقترح لحلها تحديد عدد الطلاب بكل قسم، كذلك من الممكن تقسيم الطلاب الى مجموعات.
- ملخصات المواد التى تباع فى المكتبات : ويقترح لحلها أن يتضمن الامتحان جزء من واقع المحاضرات .
- الكتاب الجامعي: وهناك محاولات لتطويع المقررات
- انتدابات أعضاء هيئة التدريس : إعداد كوادر جديدة فى التخصصات التى لديها عجز .

- ضعف الموارد : وضع خطه استراتيجيه للموارد .
- نقص/ زيادة أعضاء هيئة التدريس : تم وضع خطه للهيكل التنظيمى للفترة من ٢٠١٠ الى ٢٠١٥ والتي تستهدف تحقيق معدل أستاذ لكل خمسون طالبا .
- ضعف حضور الطلاب : ويمكن حلها عن طريق زيادة التفاعلية بين عضو هيئة التدريس والطالب من خلال المقررات العملية عبر الموقع الإلكتروني.

#### ٣/٤- برامج التدريب الميداني للطلاب .

##### ١/٣/٤- برامج التدريب الميداني .

توجد بالكلية مقررات للتدريب الميداني للطلاب بأقسام الاجتماع والجغرافيا وعلم النفس طبقاً للائحة ومن خلال يقوم الطلاب بالزيارات الميدانية والرحلات العلمية وفق ما يتطلبه تخصص الطلاب وتمثل دعامة أساسية فى تعميق المعرفة الأكاديمية لهم وتنمية مهارات وقدرات الطلاب المعرفية والبحثية وربط الفكر النظرى بالواقع العملى التى تؤكد المشاهدة والتعرف عن قرب .

##### ٣/٣/٤- تقويم فعالية التدريب الميداني .

- يوجد نظام للتدريب الميداني للطلاب وتشارك الجهات القائمة بالتدريب في تقويم الطلاب أثناء التدريب الميداني للطلاب.

#### ٤/٤- تقويم الطلاب.

##### ١/٤/٤- أساليب تقويم الطلاب .

- تم وضع تصور لورقة الامتحان لقياس المستويات المختلفة من المهارات المعرفية وذلك من خلال إتباع بعض الآليات مثل:

أ- البعد عن الأسئلة المقالية الطويلة قدر الإمكان .

ب- أن تراعى ورقة الأسئلة قياس القدرات المختلفة للطلاب.

ج - ضرورة توافق أسئلة الامتحانات مع متطلبات سوق العمل .

د- مراعاة استخدام نظم التقويم الحديثة المعتمدة على الوسائل التكنولوجية.

وقد تم إعداد دليل لمعايير التقويم يتم الالتزام بها من قبل أعضاء هيئة التدريس عند تقويم الطلاب مع الالتزام والتحديث المستمر والتدريب على تنفيذ استراتيجيات التقويم

المعدة والتنسيق مع لجان القطاع العلمية والنقابات المهنية وأصحاب سوق العمل، وقد تم وضع تصور لتحديث أساليب التقويم كما يلي :

١- إنشاء قواعد بيانات تسمح بأنماط متنوعة من أساليب التقويم وتقيس المستويات العليا للتفكير .

٢- عمل استبيانات دورية لمعرفة آراء الطلاب حول البرامج والمقررات الدراسية.

٣- عمل ورش عمل للطلاب بشكل دورة لتدريبهم على نظم التقويم الحديثة

٤- الاستعانة بالتقويم المستمر بدرجة كبيرة كعامل مساعد لنجاح عملية التقويم النهائي وذلك من خلال إجراء بعض الاختبارات التحريرية والشفهية والعملية وبعض المشاريع.

٥- تنوع أساليب تقويم الطلاب وذلك من خلال إجراء بعض الاختبارات التحريرية والشفهية والعملية وبعض المشاريع

٢/٤/٤ - نظام الممتحنين .

- يتم استخدام لجان الممتحنين وتستخدم الكلية نظام الممتحنين الخارجيين وذلك في بعض المقررات الدراسية التي يقوم بتدريسها أساتذة منتدبون من خارج الكلية  
٣/٤/٤ - مراجعة وتحليل نتائج تقويم الطلاب .

- تتم التغذية الراجعة للطلاب حول نتائج التقويم لتحسين مستواهم الأكاديمي وذلك من خلال :عمل استبيانات دورية لمعرفة آراء الطلاب حول البرامج والمقررات الدراسية ( مرفق ) وتم الاتفاق مع المدير التنفيذي للمشروع التنافسي على ما يلي:

١- عمل ورش عمل للطلاب بشكل دوري لتدريبهم على نظم التقويم الحديثة

٢- تتم مراجعة وتحليل نتائج تقويم الطلاب عن طريق تحليل الاستبيانات الخاصة بالطلاب ويتم اتخاذ قرارات وإجراءات تصحيحية في ضوء مراجعة النتائج طبقاً للائحة الجديدة.

٥/٤ - التسهيلات المتاحة للتعليم والتعلم .

١/٥/٤ - المكتبة .

- مساحة مكتبة الكلية لا تتعدى ٥٠ م<sup>٢</sup> وهى غير ملائمة ويجب إعادة النظر في البعد الخاص بالمباني والتجهيزات المادية اللازمة لتقديم الخدمة الجيدة للمترددين على المكتبة ، مثال ذلك (ماكينات تصوير / أجهزة حاسب الي / حوامل وأرفف للمراجع / شبكة انترنت ) ويحتاج ما هو موجود منها إلى تطوير لتكفي حاجة المستفيدين بالإضافة إلى زيادة عدد العاملين المتخصصين فى المكتبات والمعلومات حيث لا يتجاوز عدد العاملين المتخصصين عن ثلاثة فقط ويمكن التطوير عن طريق اشتراك الكلية فى الدوريات والمجلات العلمية المتخصصة إتاحة الفرصة للطلاب للاطلاع على كل ما هو جديد ومواكباً للتطور والجديد فى التخصصات المختلفة وهذا يحقق علاوة على حصول الطالب على الاحتياجات العلمية ، تنمية قدراته ومهاراته العلمية. ويمكن تطوير مكتبة الكلية عن طريق:

- ١- تشكيل لجنة تمثل جميع الأقسام بالكلية لشراء احتياجات المكتبة .
- ٢- شراء الكتب والأجهزة التى تحتاج إليها المكتبة .
- ٣- الاشتراك فى عدد من الدوريات العالمية .
- ٤- الاشتراك فى عدد من قواعد البيانات العالمية .
- ٥- إنشاء نقطة اتصال بالانترنت .
- ٦- توفير موظفين متخصصين فى مجال علم المكتبات والمعلومات
- ٧- يجب زيادة عدد المترددين على المكتبة من الطلاب من ٥% الى ٣٠% . حيث مازالت النسبة محدودة لا تتجاوز ٥% وتشجيع الهيئة المعاونة وأعضاء هيئة التدريس على الاستفادة من مقتنيات المكتبة ويوجد سجلات للمترددين على المكتبة .
- ٢/٥/٤- قاعات الدراسة والمعامل .

١- يوجد بالكلية معامل تربط بطبيعة البرامج المتاحة بالكلية ومنها معمل اللغات ومعمل الحاسب الآلى ومعمل الجغرافيا ومعمل علم النفس. ولا تكفى فى الوقت الراهن، ويجب تطويرها فنيا لتتماشى مع التطور الجارى لتحقيق الأهداف التعليمية المنشودة، وينبغى تطويرها بصورة دورية لتتلاءم مع مستحدثات التعليم والتعلم .

٢- القاعات الدراسية الحالية بوضعها الراهن غير صالحة للتدريس سواء للأستاذ أو للطالب لذا يجب أن يوضع فى الاعتبار أن تكون أولى خطوات تطوير العملية التعليمية هو الإسراع بتحسين حالات هذه القاعات من حيث الاتساع والتهوية والإضاءة، وتحسين الوسائل السمعية والبصرية فى المدرجات حتى لا تعوق القدرة على تحقيق التواصل ، وكذلك تطوير اكتساب المهارات التعليمية المختلفة ومساحة المعامل مع إعداد الطلاب غير ملائمة ويجب مراعاة ذلك فى المرحلة القادمة وتعانى القاعات من المشكلات السابق عرضها لذا يجب اتخاذ بعض الإجراءات لفادى تلك السلبيات ومنها :

١ - تعديل توزيع القاعات الدراسية بما يتناسب مع أعداد الطلاب .

٢ - عمل لجان من الفنيين لتزويد القاعات بالإضاءة والتهوية الجيدة .

٣ - تجهيز القاعات لتتلاءم مع التكنولوجيا الحديثة.

٤- تحقيق معايير جودة القاعات الدراسية وفقاً لمعايير جودة التعليم .

٥- الصيانة الدورية للقاعات الدراسية .

٥- أعضاء هيئة التدريس .

١/٥- كفاية أعضاء هيئة التدريس / الهيئة المعاونة .

١/١/٥- أعضاء هيئة التدريس .

نسبة أعضاء هيئة التدريس الى الطلاب لا تتفق مع المعدلات المعترف بها حيث أن إجمالى عدد الطلاب للعام الجامعي ٢٠١٠/٢٠٠٩ م ( ١٠٣٨٥ ) لجميع الفرق. وعدد أعضاء هيئة التدريس الإجمالى ١٢٤ عضواً، أى بواقع عضواً لكل ٨٤ طالباً، أما من علي قوة العمل فهم ٩٣ بواقع عضواً لكل ١١٢ طالباً، يجب وضع إجراءات معينة للتعامل مع العجز ( والأعباء التدريسية و أعباء الإشراف العلمي ) وعن طريق الانتداب من الكليات المناظرة مع ملائمة التخصص العلمي لعضو هيئة التدريس للمقررات التي يشارك في تدريسها .

٢/١/٥- أعضاء الهيئة المعاونة .

لا تتفق نسبة أعضاء الهيئة المعاونة الي الطلاب إلى حد ما من حيث احتياجات الخطة التعليمية حيث أن عدد معاونين علي قوة العمل ٤٩ عضوا ، والإجمالي العام ٥٥ عضوا وهناك عجز في بعض التخصصات، وفائض في تخصصات أخرى ولقضاء على هذا العجز لابد من التعيين بناء على خطة كل قسم .

٢/٥- تعيين أعضاء هيئة التدريس / الهيئة المعاونة .

١/٢/٥- قواعد وإجراءات التعيين .

- تم وضع قواعد للتعين وفقا للاحتياجات الفعلية للكلية وفي حالة الحاجة للتعين يتم

عن طريق الإعلان بالجرائد، أو تكليف أوائل الدفعات

٣/٥- تنمية قدرات ومهارات أعضاء هيئة التدريس / الهيئة المعاونة .

١/٣/٥- خطة التدريب .

هناك خطة للتدريب معتمدة علي الاحتياجات التدريبية الفعلية وتتم تنفيذ برامج تدريبية

تلبى الاحتياجات التدريبية لكل فئة وتوجد برامج تدريبية مثل :-

١- برنامج مهارات العرض الفعال .

٢- تصميم مقرر

٣- أخلاقيات وآداب المهنة

٤- أداره الوقت

٥- استخدام التكنولوجيا فى التدريس

٦- برامج الحاسب الآلى.

٢/٣/٥- تنفيذ وتقييم التدريب .

- تصل نسبة المتدربين سنويا من كل فئة الي العدد الإجمالي ٦٠% من العدد

الإجمالي من كل فئة سواء كان أستاذ - أستاذ مساعد - مدرس وتوجد آليات لتقييم

فعالية ومردود التدريب وعن طريق إجراء بعض ورش العمل، بنهاية كل دوره تدريبية

بإدارة الجامعة.

٤/٥- تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس / الهيئة المعاونة .



١/٤/٥ - معايير وإجراءات تقييم التدريب .

المعايير التي يتم علي أساسها تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس هي ( المشاركة في الأنشطة القومية والعالمية المشاركة في الخطة البحثية للمؤسسة مدي الانتظام في الأنشطة التعليمية، والمشاركة في أنشطة الجودة بالمؤسسة، وهناك إجراءات لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس / الهيئة المعاونة عن طريق عمل الاستبيانات للطلاب لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس وإجراءات الأداء مفعلة هذا العام.

٥/٥ - الرضاء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس / الهيئة المعاونة .

١/٥/٥ - أعضاء هيئة التدريس .

لا يرضى أعضاء هيئة التدريس حيث يعانى أعضاء هيئة التدريس من عدم كفاية وملائمة أساليب التعليم، والتجهيزات والمكان والموارد.

٢/٥/٥ - أعضاء الهيئة المعاونة .

يعانى الهيئة المعاونة من نفس الأسباب التى يعانى منها أعضاء هيئة التدريس، بالإضافة على مشكلة التنقل، وعدم وجود وسائل جذب لهم.

## ٦- البحث العلمى والأنشطة العلمية

تولى الكلية اهتمام بالغ بالبحث العلمى ويتضح ذلك من رسالتها التى تخصص فيها جزء رئيسى للبحث العلمى.

### ٦-١- خطة البحث العلمى

تبنّت الكلية توجهها جديداً وهو أن يسير العمل البحثى من خلال خطة بحثية وذلك بعد أن انتهت الجامعة من إعداد خطتها البحثية (مرفق خطة الكلية وخطط الأقسام)، وتم مناقشتها وإعداد الصورة العامة للخطة البحثية للكلية وتم مناقشتها بمجالس الأقسام وأجروا التعديلات المقترحة عليها وتم مناقشتها بمجلس الكلية واعتمادها وتم فى ضوءها إعداد الخطط البحثية للأقسام.

### ٦-٢- كفاءة العملية البحثية

#### ٦-٢-١ مؤشرات الكفاءة

يوجد عجز بالكلية فى الأجهزة والأدوات ولاسيما ما يخص الأقسام العلمية.

تحرص الكلية على إشراك أعضاء هيئة التدريس بالدورات المرتبطة بتنمية المهارات البحثية على أن يقوم المتدرب بتدريب زملاءه بعد أنهاء الدورة بل وتقوم الكلية بتحمل تكاليف نشر الأبحاث فى المجالات الدولية ذات السمعة العالمية لتشجيع ودعم الباحثين، وقد اشتركت الكلية بمشروع قواعد البيانات التى تتيح للباحثين الحصول على النصوص الكاملة للأبحاث من خلال أجهزة حاسب آلى متصلة بشبكة الانترنت، ويتوفر بالمكتبة دليل ورقى وآخر الكترونى لمختصات بحوث أعضاء هيئة التدريس وكذا ملخصات ومستخلصات الرسائل العلمية وهى أيضاً متاحة على صفحة المكتبة بالموقع الإلكتروني للكلية. وقد أنشأت الكلية لجنة عليا لأخلاقيات البحث العلمى.

### ٦-٣- تمويل البحث العلمى

تخصص الجامعة للكلية سنوياً ميزانية للبحث العلمى ولكنها ضعيفة ولا تقى حاجة الأقسام البحثية.

### ٦-٤- أنشطة علمية أخرى

#### ٦-٤-١ المؤتمرات

قامت الكلية بتنظيم عديد من المؤتمرات ذات الطابع المحلى والإقليمي والدولي مثل مؤتمر " التعليم الجامعي بين الوضع الراهن وثقافة التغيير ١٣-١٤ إبريل ٢٠٠٩ " مؤتمر المشكلات البيئية ٢١-٢٢ إبريل ٢٠٠٩ " انظر المرفق.

#### ٦-٤-٢ المؤتمرات والندوات العلمية

أقامت الكلية مؤتمرين بالإضافة إلى الأسبوع العلمى للأقسام وأكثر من ٥ ندوات ومرفق ذلك بالمرافق الملحقه.

#### ٧- الدراسات العليا

##### ٧-١-١ التعريف ببرامج الدراسات العليا

يتم التعريف ببرامج الدراسات العليا عن طريق الإعلان والنشرات، وهذا العام تم عقد عدة ندوات لتطبيق الإرشاد الأكاديمى وتم طبع كتيب للتعريف بذلك. ٧-١-٢ الدبلومات والدرجات العلمية الممنوحة لا يوجد فى السنة الدراسية ٢٠٠٩ - ٢٠١٠ دبلومات ولكن طبق نظام الدبلومات فى العام الدراسى ٢٠١٠ - ٢٠١١، والدرجات الممنوحة للماجستير والدكتوراه ومرفق عدد الدرجات الممنوحة.

##### ٧-٢ العملية التعليمية فى الدراسات العليا

##### ٧-٢-١ تحديث اللوائح وإعداد الطلاب

تم تحديث لائحة الدراسات العليا ويتم تطبيقها فى العام الدراسى ٢٠١٠ - ٢٠١١ وبها توصيف المقررات وكود لكل مقرر.

##### ٧-٢-٢ برامج الماجستير

لا توجد فى السنة الدراسية ٢٠٠٩ - ٢٠١٠ برامج للماجستير ولكن توجد برامج للسنة التمهيدية للماجستير ولها توصيف وتقرير من مراجع خارجى مرفق، وهى طبقاً للمعايير القومية التى أقرتها لجنة القطاع لكل تخصص، وقد تم استحداث برامج للساعات المعتمدة يتم تطبيقه على مستوى الماجستير والدكتوراه بدءاً من العام الجامعى ٢٠١٠ - ٢٠١١ وتم توصيفه وإقراره من لجنة القطاع طبقاً للمعايير القومية.

##### ٧-٢-٣ برامج الدكتوراه

لا توجد فى العام الجامعى ٢٠٠٩ - ٢٠١٠، وتم تطبيق الساعات المعتمدة والبرامج المعدة لذلك وتوصيفها فى العام الدراسى ٢٠١٠ - ٢٠١١ والذى يبدأ فى ٢٠١٠/١٠/١

### ٣-٧- نظام التسجيل والإشراف الأكاديمى

تقوم الكلية بنشر الإجراءات الإدارية والعلمية الخاصة بالتسجيل للدرجات العلمية بإدارة الدراسات العليا بالكلية وعلى موقعها الإلكتروني وتشتترط على المسجلين لدرجات علمية من أعضاء هيئة التدريس المعاونة أن يكون التسجيل وفقا للاحتياجات الأكاديمية للقسم بما يحقق للطالب اختيار الأستاذ الذى يقوم بالإشراف عليه، بينما يقوم الأستاذ باختيار من يساعده فى الإشراف، بينما لا يوجد اشتراطات فى التسجيل فى تخصصات معينة للتسجيلات من خارج الهيئة المعاونة، ويقدم كل مشرف على أحد الطلاب المسجلين لدرجة علمية تقريراً علمياً عن مدى التقدم فى العمل وأية صعوبات تواجه العمل (إن وجد) وذلك كل ستة أشهر، وتعمل الكلية على تذليل أية صعوبات إدارية أو علمية وتغيير اللوائح فى ضوء ذلك بما لا يتعارض مع القانون وعلى سبيل المثال أظهر استطلاع رأى المتقدمين لبرامج الدراسات العليا أن موعد التسجيل ينحصر فى دورتين فقط من كل عام وذلك وفقاً للائحة الكلية فتم تعديلها ليصبح التسجيل لدرجتى الماجستير والدكتوراه على مدار العام الدراسى طبقاً للائحة القديمة. ولا يتم تكليف أحد أعضاء هيئة التدريس بالإشراف على درجة علمية فى غير مجال تخصصه، ويشترط قبل التسجيل لدرجة علمية عقد سمينار يحضره أعضاء القسم لمناقشة الخطة البحثية المقترحة وأهمية البحث ومدى ارتباطه بالخطة البحثية وتخصصات القسم وإجراء أية تعديلات على الخطة المقترحة فى ضوء هذه الاعتبارات. كما يلزم المشرف على الرسالة الطالب أن يقدم سمينار عما حققه وتوصل إليه فى بحثه وذلك مرة واحدة سنوياً. أو قبل تقديم الرسالة إلى لجنة الحكم.

### ٧-٣-١ إجراءات التسجيل

وتتطلب درجة الماجستير والدكتوراه التى تمنحها الكلية استيفاء مجموعة من المتطلبات تشتمل على رسالة علمية ومقررات دراسية بعض منها مقررات عامة لجميع المسجلين مثل مقررات اللغة والحاسب الآلى بالنسبة لللائحة القديمة وهناك مقررات ترتبط بالتخصص الأكاديمى للدرجة العلمية المسجل بها. وقد قامت جميع الأقسام بتوصيف برامج الماجستير والدكتوراه العامة والنوعية (مرفق أدلة البرامج وتوصيف وتقارير مقرراتها مرفق ) كما يتم التسجيل للدرجات العلمية بشرط أن تتفق مع الخطة البحثية المعتمدة للقسم والمنبثقة بدورها من خطة الكلية.

### ٧-٣-٢ المتابعة والتقييم

تحرص الكلية على ارتباط أبحاث الماجستير والدكتوراه باحتياجات حقيقية للمجتمع من خلال التسجيل لبعض الدرجات العلمية من خلال مشروعات بحثية ذات طابع تطبيقي واجتماعي مثل الدراسات البيئية والتنمية المستدامة.

### ٧-٤-٤ تقويم طلاب الدراسات العليا

تعتمد الكلية فى تقويم طلاب الدراسات العليا على وسائل متنوعة تشتمل جلسات نقاش (سيمنارات) - اختبارات شفوية قسم الجغرافيا والتاريخ - تقديم أبحاث وتكليفات - اختبارات تحريرية - وذلك للتأكد من تحقق النواتج التعليمية المستهدفة كما توفر للطلاب بهذا فرص إذ أن هذه التقييمات المتنوعة معلنة بتوصيف المقررات والبرامج وموضح بها الهدف من كل تقويم وهذه المواصفات معلنة للطلاب ويلتزم كل أستاذ بتقديم كشف بدرجات الطلاب لمجلس القسم فى الموعد الزمنى الذى حدده فى توصيف مقرره.

### ٧-٥-٥ رضاء طلاب الدراسات العليا

### ٧-٥-١ قياس رضاء طلاب الدراسات العليا

تم ذلك من خلال المقابلات بين الطلاب والأساتذة، وقد أبدى الطلاب حقهم فى استخدام معامل الكلية.

## ٨- التقويم المستمر للعملية التعليمية

## ٨-١ شمولية واستمرارية التقويم

تضع الكلية نصب أعينها الفعالية التعليمية باعتبارها هدفاً لا يمكن أن تحيد عنه، لذا تعتمد على تقويم شامل لجميع جوانب العملية التعليمية ومستمر وتضع نتائج هذا التقويم فى الاعتبار لوضع خطط تحسين وتعزيز من خلال نظام داخلى لإدارة جودة التعليم والتعلم. ويتضح ذلك من خلال:

### ٨-١-١- التقويم الشامل لفعالية العملية التعليمية

وضع المشروع التنافسى خطة للتقويم الشامل والمستمر وقامت الكلية باعتمادها من مجلس الكلية وتراقب وحدة الجودة تنفيذها وتطبيقها، وقد وضعت الكلية عدة آليات تشتمل مقابلات فردية وجماعية واستبيانات وفحص لجميع الأطراف المعنية مثل الطلاب وأعضاء هيئة التدريس وجهات التوظيف والمراجعين الخارجيين لتطبيق ذلك التقويم بدء من العام الدراسى القادم.

## ٨-٢- النظام الداخلى لإدارة الجودة

يوجد بالكلية وحدة لإدارة الجودة أحد مهامها الرئيسية جودة التعليم والتعلم بالإضافة إلى القدرة المؤسسية ويتولى هذا النظام متابعة تقارير البرامج والمقررات وإعداد الملفات الخاصة بها ونتائج التقويم وخطط الإصلاح ومتابعة التقدم فيها (ملحق خطابات الأقسام بتسليم المواصفات والتقارير وتطبيق الاستبيانات ومواصفات الأوراق الامتحانية ... الخ).

كما حرصت وحدة الجودة على إنشاء نظام جودة داخلى على مستوى الأقسام فعلى سبيل المثال يوجد لكل قسم منسق الجودة ويوجد داخل القسم مدير لكل برنامج بالنسبة للأقسام التى تقدم أكثر من برنامج. ويوجد منسقو المقررات... وهكذا كما صممت وحدة الجودة مجموعة كبيرة من الأدوات خاصة الاستبيانات (تقويم المقرر - تقويم البرامج - تقويم الخدمات التى تقدمها الوحدة ....) وقد ترافق ذلك مع عقد عدة دورات لنشر ثقافة الجودة بين أعضاء هيئة التدريس والمعاونين الإداريين والعاملين بها نخبة من أعضاء وحدة الجودة وتم استضافة خبراء من مركز ضمان الجودة بالجامعة ومدرسين بالهيئة للمساعدة على نشر الثقافة وتبنيها منهاجاً للعمل كما حرصت الوحدة على تقييم أدائها من خلال تقويم طبقته على أعضاء هيئة التدريس والطلاب عن أداء الوحدة ومن

خلال تقارير المتابعة للمشروع ومركز الجودة بالجامعة ومن خلال تقرير الزيارة الميدانية وبه جزء كامل عن إدارة الجودة.

٨-٢-٢ مساهمات النظام ومؤشرات تقييم الأداء

توجد إجراءات مراجعة وتقييم لتقارير البرامج والمقررات وإفادة القيادة الأكاديمية بها. وفى حقيقة الأمر تقوم الإدارة الخاصة بالجودة فى الكلية بمراجعة التقارير والمقررات وتفيد القيادة الأكاديمية بها. وأن كان هناك مقاومه شديدة من قبل أعضاء هيئة التدريس لذلك.