



تقرير التقويم الذاتي
لكلية الآداب جامعة بنها للعام
الجامعي

٢٠١٠ - ٢٠٠٩

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 .
- ترتكز 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

عميد الكلية

• أ.د / حماده محمود إسماعيل

المدير التنفيذي لوحدة الجودة

• أ.د / على مصطفى كامل

شارك في الإعداد

وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب

• أ.د / نعمة عبد الكريم

وكيل الكلية لشئون البيئة وخدمة المجتمع

• أ.د / صابر أمين دسوقى

وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث

• أ.د / عزة عبد المجيد صيام

تجميع البيانات والمعلومات

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

تدوين البيانات

سكرتيرية وحدة الجودة

• أ. / مروة أحمد الجندى

الإعداد الفنى والإخراج

أخصائى حاسب آلى

• أ. / محسن عابد محمد السعدنى

• أ. / مروة أحمد الجندى

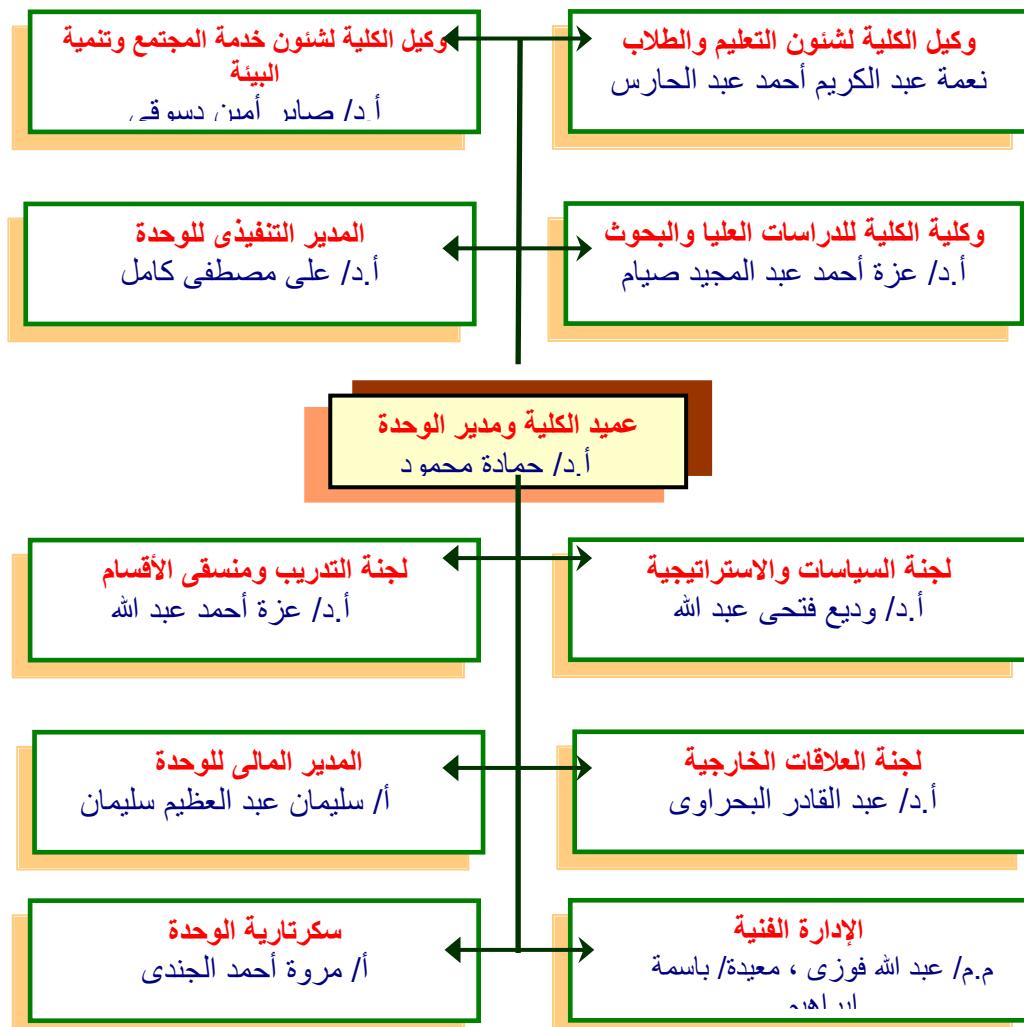
مقدمة

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

- أ- طباعة وتوزيع كتيب يعرض ويشرح أهداف المشروع ومزایاه 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.
 - ه- ربط التقدم للترقية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بالكلية بمشاركتهم فى أعمال الأنشطة الجودة الأكاديمية.
- يعد تقرير التقييم الذاتي السنوى للكلية ما تم إنجازه وينطوى على تحليل شامل للأنشطة للعام الجامعى ٢٠٠٨ - ٢٠٠٩ تشمل 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 التنظيمي لوحدة الجودة

الهيكل التنظيمي لوحدة ضمان الجودة والاعتماد لكلية الآداب - جامعة بنها



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

الرؤية

تسعى كلية الآداب بجامعة بنها للريادة الثقافية المحلية والمكانة المرموقة لخدمة المجتمع والبيئة المحيطة في الإطار الإقليمي

الرسالة

لتزعم كلية الآداب بجامعة بنها بتميز خريجيها بمستوى تنافسي مميز على المستوى العلمي والأكاديمي في إطار القيم والعادات للتلبية احتياجات سوق العمل المحلي والإقليمي، 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 ومعاونيه خلال علامين.
- ٥- قياس ٥٥% 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 علامين

أهم نقاط القوة والضعف

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

أهم الفرص والتهديدات

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

الهيكل التنظيمي

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

الأفراد

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

الموارد

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

نقط الإدارة

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

الأنظمة والإجراءات

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

المهارات

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

تقرير الدراسة الذاتية

١- البيانات الوصفية عن الكلية

● اسم الكلية: الآداب

متوسط عالي

● نوع الكلية: كلية

متوسط عالي

● اسم الجامعة/الأكاديمية التابعة لها الكلية: جامعة بنها إحدى الجامعات المصرية

خاصة حكومية

● نوع الجامعة/الأكاديمية : حكومية

● الموقع الجغرافي:

- المحافظة: محافظة القليوبية

- المدينة: بنها

● تاريخ التأسيس:

١٩٨١

● مدة الدراسة:

٤ سنوات

● لغة الدراسة:

العربية - لغات في 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 الكرييم 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

• الدرجات العلمية التي تمنحها الكلية:

دبلومات متخصصة ليسانس ✓ بكالوريوس

تمهيدى ✓ ماجستير ✓ دكتوراه ✓

● عدد الطلاب المقيدين في المرحلة الجامعية الأولى:

١١٤٤٠

● عدد الطلاب المقيدين 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

أقسام

● عدد أعضاء هيئة التدريس: ٨٨

● عدد أعضاء هيئة التدريس: إجمالي ٩٣

دائم بالكلية ٨٨ معار إلى الكلية ٥ منتدب إلى الكلية -

- عدد أعضاء هيئة التدريس موزعاً حسب الدرجات العلمية: إجمالي ١٢٠
مدرس ١٧ أستاذ مساعد ٢١ أستاذ ١
- أستاذ متفرغ ١٦ أستاذ غير متفرغ ٥
- عدد المعارضين/ الإجازات الخاصة: ٣٠
ذكور ٢٣ إناث ٧
- عدد أعضاء الهيئة المعاونة: إجمالي ٥٨
- عدد المبعوثين في الخارج: إجمالي ١
- نسبة أعضاء هيئة التدريس للطلاب: ١٣٠ : ١
- نسبة أعضاء الهيئة المعاونة للطلاب: ١٩٧ : ١
- نسبة المعارضين لإجمالي أعضاء هيئة التدريس: ١٢ %
- نسبة الإجازات الخاصة لإجمالي أعضاء هيئة التدريس: ١٨ %
- عدد العاملين بالجهاز الإداري: إجمالي ٢٥٠
- عدد العاملين بالجهاز الإداري وفقاً لحالتهم الوظيفية: إجمالي ٢٥١
دائم ٢٢١ مؤقت ٢٩

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

تمهيدي 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)

أولاً القدرة المؤسسية

١- التخطيط الإستراتيجي:

١/١ الخطة الإستراتيجية للكتابة والسياسات والأنشطة الداعمة

١/١/١ التحليل البيئي للكتابة التعليمية باستخدام أسلوب (SWOT)

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

وتم استخدام التحليل الكمي والكيفي في إجراء التحليل البيئي والذي تم في ضوئه تصميم الإستراتيجية وتم استخدام قوائم الاستقصاءات والفحص الوثائقى والمقابلات واللاحظات للتعرف على جوانب القوة والضعف والفرص والتهديدات، وقد استخدمت الكلية عملية التحليل في تحديد وزن كل عامل من العوامل الإستراتيجية.

وقد اشترك في التحليل البيئي أعضاء من داخل الكلية مثل في أعضاء هيئة تدريس وإداريين وطلاب.

وتوجد في 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 البيئي ومناقشته مع الأطراف المختلفة داخل الكلية كوكاء الكلية ورؤساء الأقسام وممثلين لأعضاء هيئة التدريس وهيئة المعاونة والإداريين.

٢/١١ الرؤية والرسالة

تتوافر للكلية رؤية ورسالة خاصة بها. وتم الاعتماد في صياغة رؤية ورسالة الكلية على التحليل البيئي لتحديد المتطلبات التي ينبغي أن تتحققها الكلية. كما شارك على نحو جيد في صياغة رؤية ورسالة الكلية أطراف من داخل الكلية. وشملت الأطراف داخل الكلية على القيادات الإدارية والأكاديمية (عميد ووكاء ورؤساء أقسام - مديري الإدارات - ممثلي عن الأساتذة المساعدين والمدرسين وهيئة التدريس المعاونة - اتحاد الطلاب... إلخ).

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

وتم اعتماد رؤية ورسالة الكلية في مجلس الكلية المنعقد بتاريخ ٢٥ مايو

٢٠٠٩

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

وتتلو الكلية مراجعة وتحديث الرؤية والرسالة بشكل دوري كحد أدنى لمواكبة التطورات وإجراء البحوث العلمية. وقد تم اعتماد ذلك في مجلس الكلية كما تقرر

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

٣/١/١ الغايات النهائية والأهداف الإستراتيجية

تبنت الكلية مجموعة من الغايات والأهداف الإستراتيجية لتحقق بها رؤيتها ورسالتها ومن أمثلة الغايات: إعداد كوادر أكاديمية متميزة معرفياً ومهارياً ومهنياً.

وتم الاعتماد على التحليل البيئي عند صياغة الغايات النهائية والأهداف الإستراتيجية للكلية وذلك لتدعم جوانب القوة ومعالجة جوانب الضعف واستغلال الفرص المتاحة وتجنب التهديدات التي تؤثر سلباً على أدائها.

وكان مستوى المشاركة جيداً في صياغة الغايات النهائية والأهداف الإستراتيجية 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 الإستراتيجية للكلية مع الأطراف المختلفة الكلية وتمثل هذه الأطراف في قيادات أكاديمية وأعضاء هيئة تدريس وإداريين وطلاب وأعضاء من كليات تعليمية في مراحل التعليم قبل الجامعي. وقد تم اعتماد الغايات النهائية والأهداف الإستراتيجية للكلية في مجلس الكلية في أكتوبر ٢٠٠٩.

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

وتتولى الكلية مراجعة وتحديث الغايات النهائية والأهداف الإستراتيجية بشكل دوري كل خمس سنوات لمواكبة التطورات المحلية والعالمية في تكوين المعلم وإجراء البحوث العلمية. أو مع أي تغيير يحدث في رؤية ورسالة الكلية قبل هذه الفترة.

٤/١/٤ السياسات

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

ب- وتحصص الكلية لجان محددة تختص برسم سياسات كل من هذه القطاعات فيوجد لجنة لتقويم المناهج والمقررات أسهمت في إعداد 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 في أعمال تتعلق بالبحث العلمي.

ب- تسعى الكلية إلى تحقيق الريادة الثقافية على المستوى الأفليمي والتمييز بين نظرائها.

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

وكان مستوى المشاركة جيداً في 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 وتمثل هذه الأطراف في قيادات أكاديمية وأعضاء هيئة تدريس وإداريين وطلاب. وقد تم اعتماد الغايات النهائية والأهداف الاستراتيجية للكلية في مجلس الكلية في أكتوبر ٢٠٠٩.

كما تم نشر هذه الغايات النهائية والأهداف الإستراتيجية لكلية 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 دوري مع أى تغيير يحدث فى رؤية ورسالة الكلية قبل هذه الفترة.

٤/١١ 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 في أعمال تتعلق بالبحث العلمي ، كما يجب أن تتحل الكلية مكانة مرموقة بين نظرائها.

وقد تم عرض ومناقشة هذه السياسات مع الأطراف المختلفة داخل وخارج الكلية وتمثل هذه الأطراف في قيادات أكاديمية وأعضاء هيئة تدريس وإداريين وطلاب وأعضاء من المجتمع المحلي وممثلي لمؤسسات تعليمية في مراحل التعليم قبل الجامعى فممثلين في مجلس الكلية.

وتم اعتماد هذه السياسات في 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 دوري كل أربعة سنوات (دورة تخرج دفعه من البرامج الأكاديمية) لتنفيذ الإستراتيجية على نحو جيد ولتوافق مع التطورات المعاصرة وحاجات المجتمع المحظي.

٥/١ 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 تفيذها وتحديد دقيق لمسؤوليات تنفيذ الأنشطة والمهام التي 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 التي تواجهها، وقد تم وضع تخطيط أولى للخطة تم تمثيل جميع الأطراف المعنية في هذه المسؤوليات وتتضمن الخطة جدولأً 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 في وضع الخطة الأولية الأطراف المعنية المختلفة من داخل الكلية بأقسامها وإدارتها المتعددة، ويوجد بند ثابت في جدول أعمال مجلس الكلية لمناقشة التطور في 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 وهي التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع.

٢/٢/١ بالنسبة لخطط وبرامج التطوير

يتضح الارتباط الجيد بين خطط وبرامج التطوير في إستراتيجية الكلية وبين الغايات والأهداف الإستراتيجية للجامعة.

وفي ضوء ما سبق فإنه توجد للكلية إستراتيجية واعدة ومتعددة، وفي الوقت نفسه تسير في إطار الإستراتيجية المحددة لها من الجامعة، وتساند الجامعة الكلية في هذه الإستراتيجية وتشجعها على تفيذها.

٣/١ الوضع الإستراتيجي للكلية

١/٣/١ السمات المميزة للكلية ودورها في المجتمع

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

وتبرز إستراتيجية الكلية مسؤولياتها المجتمعية نحو المجتمع المحلي بصورة واضحة ومحددة. حيث تحدد المشكلات المجتمعية التي ينبغي أن تتصدى لها الكلية بما يساعد على تعميق صلتها بالمجتمع، ومن هذه المشكلات التصدي لمحو الأمية وزيادة الثقافة والتسلح باللغات المختلفة واستخدام تقنيات الحاسوب الآلي.

٢/٣/١ الوضع التناصي للكلية

تم تحديد الوضع التناصي الحالى للكلية مقارنة بالكليات المناظرة لجامعات وسط الدلتا في مصر، وتم استخدام 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 وتقديم الامتحانات.

٣/٣/١ الطموحات في الأجل الطويل

تتضمن الإستراتيجية ما يفيد عن طموحات الكلية في الأجل الطويل على مستوى الإقليم والدولة، حيث تقوم الكلية بتجمیع وتحليل البيانات عن الاتجاهات المستقبلية ذات

الطبيعة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية التي يمكن أن تؤثر على أداء الكلية على المدى البعيد كالتوسيع في التعلم الإلكتروني، أو تزايد/ تناقص الاتجاه نحو الالتحاق بكليات الآداب، واحتياجات المؤسسات المجتمعية المستقبلية.

ويمكن أن تساعد سياسات وخطط الكلية على تحقيق هذه الاهداف في الآجل من كليات الآداب، حيث تجري الكلية دراسات مقارنة على نحو دوري بينها وبين نظرائها على المستويين المحلي والإقليمي.

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 ،

ويكون 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 التي اشتراك فيها واستفاد منها في مجال تخصصه. ويبين المرفق الهيكل التنظيمي للكلية والإدارات والوحدات المكونة له.

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

١١ برنامج للبرامج التعليمية + ١٤ برنامج في الدراسات العليا

● عدد البرامج المطبقة بالفعل: ٢٥

● نسبة المسجلين للتمهيدى مقارنة بالعدد الإجمالي للمقيدين بالدراسات العليا

%٢٩,٣

● نسبة المسجلين للماجستير مقارنة بالعدد الإجمالي للمقيدين بالدراسات العليا:

%٤٤,٤

● نسبة المسجلين للدكتوراه مقارنة بالعدد الإجمالي للمقيدين بالدراسات العليا:

%٢٦,٢

● عدد الدرجات التي تم منحها خلال الخمس سنوات الأخيرة:

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

- 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 في ضوء معايير الجودة والاعتماد وبعد إنشاء الوحدات الجديدة سابقة الذكر واعتمدها مجلس الجامعة في جلسته بتاريخ ٢٠٠٩/١٠/١٩. وأصبح الهيكل التنظيمي للكلية على النحو التالي :

الأقسام العلمية بالكلية طبقاً للائحة الجديدة والتي سيعمل بها ابتداءً من العام الجامعي ٢٠١٠-٢٠١١ :

- قسم اللغة العربية
- قسم اللغة الانجليزية
- قسم اللغة الفرنسية
- قسم الفلسفة
- قسم التاريخ والآثار وينقسم إلى شعبة العامة وشعبة الآثار المصرية ويببدأ التشعب من السنة الدراسية الثانية
- قسم علم النفس
- قسم علم الاجتماع
- قسم الجغرافيا ونظم المعلومات وينقسم إلى شعبة الجغرافية العامة وشعبة نظم المعلومات ويببدأ التشعب من السنة الدراسية الثانية
- قسم المكتبات والمعلومات
- قسم الإعلام وينقسم إلى شعيبتين (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 طبقاً للشكل السابق للهيكل التنظيمي، وتدار الكلية بواسطة مجلسها المقرر طبقاً لقانون تنظيم الجامعات. ويعتمد هيكل الكلية على التفويض في السلطات إلى حد ما، حيث يفوض العميد رؤساء الأقسام في اتخاذ القرارات الطارئة الازمة لتسهيل 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 المسؤوليات والاختصاصات

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

٢- تتصف الكلية بأن جميع أعضائها في هيكل الأكاديمي في أماكنهم المناسبة لهم، ومت vakha 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، وتميز كل الإدارات بالكفاءة - إلى حد ما- في أداء المهام؛ حيث توجد لكل إدارة مدير، وأعضاء متخصصين وتطبق كل إدارة نظام الثواب والعقاب في أداء جميع الأعمال. وقد تم استطلاع آراء عينة من المعنيين بالأمر داخل الكلية في مدى كفاءة إدارات خدمات الدعم لكل إدارة من الإدارات، اتضح أن كثير من أعضاء الإدارات يتميزون بالخبرة و المهارات الفنية والسلوكية و السرعة في الأداء. وقد أوضح استقصاء رأى الطالب الذي 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 وفقاً لآراء الطلبة.

٤/٢ إدارة الأزمات والكوارث

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

الوسائل المتاحة في الكلية غير كافية للتعامل مع الأزمات والكوارث، فتوجد طفایات حريق في ممرات ومعامل الكلية، ولا تتوافر الإسعافات الأولية، والمخازن والسلام الإضافية اللازمة لمواجهة الأزمات والكوارث نظراً للظروف غير الآمنة 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 التي تناولت 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، وتحتفظ الوحدة بمحاضر اجتماعاته. ويتبين من خلال تشكيل مجلس الإدارة والفريق التنفيذي أن كل فريق يختص بتنفيذ المهام الموكله له مع تبعيته لأحد أعضاء مجلس الإدارة لمتابعة تحقيق الأهداف وإزالة أية عقبات. وتشكل 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. وتمثل أشكال هذه المشاركة في:

- تشكيل ومتابعة عمل لجان الخطة الإستراتيجية والخطط التنفيذية.
 - الدعم الفني للأقسام وأعضاء هيئة التدريس في إعداد توصيف وتقارير البرامج والمقررات الدراسية.
 - تبني نظام لجان الممتحنين والمراجعين الخارجي ونظام المصحح الثاني في كافة الامتحانات لكل البرامج.
 - استطلاع أراء الطلاب في العملية التعليمية.
 - العمل على الاستفادة من نتائج تقويم المقررات الدراسية في عمليات التطوير بالكلية.
 - إعداد التقرير السنوي للكلية ومناقشته في العام المنصرم في مجلس الكلية .
- وتتمثل الوسائل المتوفرة للوحدة لمارسة أنشطتها الخاصة بتوكيد الجودة في الكلية في توفير المطبوعات، وعقد ورش العمل والاجتماعات التقييم الذاتي، والاستعانة بمرجعين خارجيين، المقارنة بكليات مختلفة ، هذا بالإضافة إلى توفير الميزانية المخصصة، وأعضاء متخصصين في مجال الجودة والاعتماد بالوحدة.

٦/٢ التوصيف الوظيفي

١/٦/٢ توافر التوظيف الوظيفي

أعدت الكلية توصيفاً موافقاً 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 وبهدف في المستقبل وضع الفرد المناسب في المكان المناسب من جهة، وبما يحقق التوافق بين سياسات العمل ولللوائح والقوانين من جهة أخرى. بشرط تطوير هذا التوصيف كل فترة طبقاً لمتطلبات التطوير المعاصرة للكلية.

٢/٦/٢ استخدمات التوظيف الوظيفي

باستطلاع رأى عينة من القيادة الأكاديمية والإدارية وهيئة التدريس ومعاونيهما بالكلية اتضح ضعف معارفهم عن طبيعة التوصيف الوظيفي، وهناك بعض البنود الخاصة بالتوصيف الوظيفي لا يعلمون عنها شيئاً وجاري 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 التغييرات من خلال تشريع يصدره مجلس الشعب.

٣- القيادة والحكومة

١/٣ اختيار القيادات الأكاديمية

١/١/٣ معايير الاختيار

تتمثل المعايير المستخدمة عادة في اختيار القيادات الأكاديمية في :

- ١- الأكاديمية والكفاءة.
- ٢- النشاط العلمي.
- ٣- القدرات الإدارية والقيادية.
- ٤- السجل الوظيفي الذي يشهد بالالتزام والنزاهة.
- ٥- التعاون والعلاقة مع الزملاء والرؤساء والمرؤوسين.

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

٢/١/٣ المشاركة وإبداء الرأي في الاختيار

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

٢/٣ نمط القيادة وممارسات المجالس الرسمية

١/٢/٣ نمط القيادة

تبني 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 ومعاونיהם/ الطلاب/ العاملين وأوضحت نتائج هذه الاستقصاءات أن ما يقرب من ٦٠% من الآراء تؤيد وجود نمط ديمقراطية القيادة في تعاملاتها. كما تأخذ القيادة بآراء ومقترنات ممثلي الأطراف المجتمعية في تطوير أداء. وتحرص القيادة على الأخذ بآراء ومقترنات العاملين بالكلية وبحث شكاوهم إذ تختص ومدة الجودة ببيان أى 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 مسؤولياتها 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 في 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 تطبيقية محددة - إلى حد ما - لتطوير البرامج التعليمية على مستوى المرحلة الجامعية، وبرامج 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 في طرق التعليم والتعلم، وتقسيم بعض الدفعات كبيرة العدد إلى مجموعتين خلال أزمة أنفلونزا الطيور، والالتزام بمواصفات الورقة الامتحانية وجاري تنفيذ باقي القرارات، حيث يتطلب تنفيذها تدريب الأطراف المعنية وتوفير الموارد البشرية والمالية الازمة لهذا التدريب.

٣/٣ تنمية المهارات الإدارية لقيادات الأكاديمية

١/٣/٣ تدريب القيادات الأكاديمية

توفر الكلية خطة للتدريب وتنمية المهارات الإدارية لقيادات الأكاديمية بالتعاون مع مراكز الجودة وتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس ومركز إعداد القادة. ولكن لم تحدد الكلية الاحتياجات التدريبية حتى الآن لقيادات الأكاديمية الحالية والمرشحة مستقبلاً 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 الذي يتطلب تغيير ثقافة الأطراف المعنية حول دور البرامج التدريبية في اكتساب المهارات التي يتطلبها العمل المستقبلي. وآليات تنفيذها ليتم تدريب القيادات عليها وتتضمن أهداف البرامج، الفئة المستهدفة للتدريب، المدربين، مكان وזמן التدريب،

المواد التدريبية، محتوى البرامج، متابعة وتقدير البرامج التدريبية، وقد بلغ عددها خمس عشر برنامج تدريبي على مدار العام الماضي استفاد منها حوالي ٦٠ من أعضاء هيئة التدريس والمعاونون والقيادات والمؤهلين لها على كافة المستويات، وقد تمثلت هذا العام في الجوانب القانونية بالجامعات-المهارات الإدارية - ضمان الجودة والاعتماد-مهارات الاتصال الفعال-إدارات المجتمعات. ولكن لم تتمكن البرامج والدورات التدريبية التي تم تنفيذها من تعطية مختلف المهارات القيادية، حيث تتطلب القيادة التدريب على مهارات تكنولوجيا المعلومات، وتهيئة الكلية والأعضاء العاملين فيها للاعتماد. وقد اتضح ذلك من خلال متابعة الأداء والدورات المستديرة والزمن اللازم لإنها المهام ورضا العاملين وهيئة التدريس ويجري الآن بحث القصور في مهارات تكنولوجيا المعلومات لإعداد تدريب موجه لسد هذه الفجوة. وتحت auspices 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 مخاطبها العاملين بالكلية لتسجيل في تلك الدورات وهى معلنة، ويتم اعتماد الخطاب المرسل إلى الجامعة لاتخاذ الأفراد بالتدريب أما داخل الكلية فتتمثل هذه الإجراءات في 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

تتوفر لدى الكلية بعض المخصصات المالية لتنفيذ خطة تدريب القيادات الأكاديمية ولكنها غير كافية تماما فاتبعت عدة آليات لتوفير المخصصات المالية الازمة 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 في هذا المجال بينما تقوم الكلية بتدريب القادة على مهارات استخدام الحاسب الآلي 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 التي 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 التي 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 في مشروع ميكنة النظم الجامعية وتم بالفعل تحويل قواعد البيانات لقواعد إلكترونية، وتم الاستعانة بمهندسي المشروع في تدريب العاملين بالكلية في 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 إلكترونياً تمهيداً 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، وتحرص الكلية على إمداد الوحدة بالكوادر المؤهلة، والحرص على تمية قدرات العاملين بها، حيث تم اختيار العاملين في الوحدة بناء على مهارات محددة منها حل المشكلات، واتخاذ القرارات، والتعامل الجيد مع البيانات واستخلاص النتائج، علاوة على اشتراكهم في عدة دورات تدريبية خاصة بنظام الجودة والتقييم الذاتي وتصميم خطط التطوير في ضوء التغذية الراجعة المستمدة من النتائج. ويتوافر للوحدة الكوادر الكافية وتحاول الكلية توفير 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 في المستقبل.

٢/٥/٣ الدعم المعنوي

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

٣/٥/٣ التوجيه والمتابعة للأقسام الأكاديمية والإدارية

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

١- وجود منسق للجودة بكل قسم أكاديمي 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 والمرشفين وتمنحهم بعض الصالحيات فيما يخص الجودة كما تعتمد الآليات المستخدمة في التوجيه والمتابعة على نحو مستمر في مجلس الكلية.

٦/٣ دور القيادات الأكاديمية في تنمية الموارد الذاتية للكلية

١/٦/٣ خطة لتنمية الموارد الذاتية

نظراً لقلة الموارد المخصصة من الجامعة للكلية، فإن القيادة تضع خطة واقعية لتنمية مواردها الذاتية في ضوء الاحتياجات الحالية والمستقبلية كما أوضحتها الدراسة ومكونات الخطة التنفيذية للخطة الإستراتيجية والخطة البحثية، وتعتمد الكلية في ذلك على القوة البشرية والإمكانات المادية المتوفرة إذ تقدم الكلية برامج تدريبية لعديد 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 في مجال الإرشاد النفسي 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 في المجتمع

تحرص الكلية على تفعيل قنوات الاتصال مع القطاعات الإنتاجية والخدمية في المجتمع المحيط بها. وتمثل هذه القطاعات في المؤسسات الخاصة للتعليم قبل الجامعي - مصنع العربي توشيبا - الجمعيات الأهلية - شركات نظم المعلومات الجغرافية. وتمثل الممارسات الفعلية للتفاعل مع هذه القطاعات في 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 التي 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 الكلية من خلال المشاركة في المشاريع البحثية والوحدات ذات الطابع الخاص ومشاريع التطوير بالكلية وبروتوكولات التدريب ومشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس.

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

٤/٦/٣ دور القيادة في تفعيل الوحدات ذات الطابع الخاص

يوجد بالكلية وحدات ذات طابع خاص تمثل في ثلاثة وحدات، وهذه الوحدات ذات الطابع الخاص محررة من الروتين الإداري إذ تتبنى كل وحدة لائحة داخلية خاصة بها ولها مدير يقوم بالتصريف في أمور الوحدة وفقاً للاحتياجاتها التي يتم تغييرها كلما اقتضت الحاجة. ويتم ربط المكافآت في هذه الوحدات بمستويات الإنتاج أو الإنجاز، إذ يقدم مدير الوحدة التنفيذي تقرير عن أداء كل عضو بها مشتملاً على تقييم المستفيدين والرؤساء وانضباط الأداء ويتخذ المجلس قراراً بتوزيع المكافآت في ضوء ذلك التقرير حيث تخصص نسبة ٥٥% من دخل كل وحدة كمكافآت للعاملين فيها توزع طبقاً 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 في افتتاحية جميع المؤتمرات والندوات ويتم تحديثه أولاً بأول.

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

نشر أعداد المتدربين بالوحدات على الموقع الإلكتروني للكلية.

٧/٣ التقييم المستمر لفاءة إدارة الكلية

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

قامت الكلية بالمشاركة في المشروعات التافسية وذلك لإقامة بنك للأسئلة وتقديم 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، وتمثل هذه الآليات في:

- توافر صندوق للتقويم وتقديم المقترنات الخاصة بالتطوير.

- استطلاع آراء عينة من هيئة التدريس ومعاونيه ون الإداريين حول فعالية دور إدارة الكلية.

- تقديم مقترنات 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 التدريجات 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 ممثلي 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 المقترنات والشكاوى/ لقاءات وندوات ، وموقع اتحاد الطالب الإلكترونى.

٤- المصداقية والأخلاقيات

٤/١ حقوق الملكية الفكرية والنشر

٤/١/٤ الالتزام بحقوق الملكية الفكرية والنشر

تلزم الكلية بحقوق الملكية الفكرية والنشر إلى حد ما. والإجراءات التي تتبعها الكلية لمحافظة على حقوق التأليف والنشر تمثل في وجود ميثاقً معتمد وموثقً ومعلن خارجياً وداخلياً يضمن حقوق الملكية الفكرية والنشر للمؤلفين، وكذلك تقوم الكلية بالإجراءات الآتية:

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

٤/٢ ثقافة حقوق الملكية الفكرية

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

٤/٣ الممارسات العادلة وعدم التمييز

٤/٣/٤ 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 في:

- توافر الفرص المتكافئة في الترقيات، والبعثات وتوزيع الأعمال.
- تطبيق شروط الترقية على جميع العاملين بغض النظر عن اعتبارات عديدة.
- تساوى عدد رسائل الماجستير والدكتوراه بين جميع الأستاذة المشرفين.
- توزيع المكافآت والحوافز في ضوء القواعد المعمول بها في 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 في فرص التعليم، وممارسة الأنشطة، والتقويم 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.

٤/٢/٤ المصداقية في الوعود المقدمة استجابة للشكاوى والمقترفات

تضع الكلية أكثر من صندوق خاص بالشكاوى والمقترفات وتوضع الصناديق في أماكن بارزة بالكلية يسمح بالإطلاع عليه مثل أمام مكتب العميد ويجوار وحدة الجودة... الخ ويتم فتح صندوق الشكاوى والمقترفات بصفة دورية والإطلاع على تلك الشكاوى والمقترفات، والقيام بإخطار الأفراد بنتيجة الشكوى أو المقترف. يعد التحقق من موضوعها خلال فترة لا تتجاوز ٧٢ ساعة ويتم اتخاذ القرارات اللازمة وتقييمها في ضوء الشكاوى أو المقترفات في داخل الكلية وتقعيلها وتقييمها كما يتم عرض بعض الشكاوى ذات التكرار العالى على مجلس الكلية لمناقشتها وبحث أسباب حدوثها وآليات التغلب عليها مثل الزحام على السالم وفي المدرجات ونظام الرأفة، ومواعيد الامتحانات، وتوقيت بدأ المحاضرات.

٤/٣/٣ إجراءات تصحيح الممارسات غير العادلة

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

- إعادة تصحيح أوراق الطلاب المتظلمين من درجاتهم، طبقاً لإنجذاباتهم في الامتحان.
- إعادة توزيع جدول المحاضرات بين الأساتذة عندما نقدم أحدهم بشكوى.

وتضع الكلية خطة فورية لتصحيح المسارات غير العادلة فور اكتشافها مثل (توزيع الأعباء التدريسية، الحوافر والمكافآت، نقص أساليب التعلم، وتفعيل الكلية القرارات التي اتخذت لتصحيح المسارات غير العادلة، وتنفيذ الكلية من التغذية المرتدة الواردة من المستفيدين من القرارات التي اتخذت لتصحيح المسارات غير العادلة، وتشكيل لجان خارجية لوضع الأسئلة وتصحيح أوراق الامتحانات بالفرقة الثالثة بقسم اللغة الإنجليزية نظراً لوجود إحدى أعضاء هيئة التدريس بالكلية (ومرفق ما يوضح ذلك).

٤/٤ عدم التعارض في المصالح بين الأطراف المختلفة في الكلية

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

٤/٣ الأخلاقيات المهنية للكتابة التعليمية

٤/٣/١ دليل أخلاقيات المهنية بالكلية

قامت لجنة من قبل وحدة ضمان الجودة بالكلية بإعداد ميثاقاً أخلاقياً موثقاً ومعتمداً من مجلس الكلية وعملنا في صورة دليل يلتزم به جميع أعضاء الكلية. وشارك عدد كبير من أعضاء الكلية في 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 في الملحق).

٤/٣/٤ الالتزام بأخلاقيات الوظيفة

يلتزم جميع العاملين بالكلية بأخلاقيات الوظيفة وترافق 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 في الوسائل المختلفة

٤/٤/١ شمولية ونشر المعلومات

وفرت الكلية المعلومات التي تغطي أنشطتها المختلفة داخلياً على موقعها الإلكتروني وأرسلت ذلك إلى إدارة البوابة الإلكترونية للجامعة ويتم نشر بعض المعلومات في وسائل متعددة أخرى تتمثل في نشرات وملصقات وكتيبات يتم توزيعها على الأطراف المعنية داخل الكلية وخارجها.

٤/٤/٢ تحديث المعلومات

يتم تحديث المعلومات الخاصة بالكلية عن طريق فريق العمل المكلف من قبل الكلية، المعتمد 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 الإداري

٥/١ تعيين وتنمية القيادات الإدارية والعاملين

٥/١/١٥ معايير اختيار وتعيين وترقية القيادات الإدارية

يتم التعيين طبقاً للإعلان عن وظيفة المدير العام فقط ويؤخذ بالكفاءة والأقدمية في 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.
- تتسم بالتحديد الواضح والفهم من قبل الجميع.

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

٢/١/٥ التنمية المستمرة لقيادات الإدارية والعاملين

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

٢/٥ كفاءة الإدارة في 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 لاحتياجات في حاجة إلى إعادة توزيع ونقص في بعض التخصصات وزيادة في تخصصات أخرى، وهناك نقص واضح في العاملين ذو الخبرة في التعامل مع الحاسوب الآلي، 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 الإنترنط.

٣/٢/٥ ربط الحوافز / المكافآت بمستويات الأداء

تقدمت وحدة الجودة إلى إدارة الكلية بضرورة ربط الحوافز بمستويات الأداء، والتقدم في تطوير العاملين من مهاراتهم وفترة انجاز المهام المكلفين بها، مثل إدخال البيانات الخاصة بالكلية، وإنشاء قواعد للبيانات في كل إدارة، وهي 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) متطرفة ومقننة لتقييم أداء العاملين والقيادات الإدارية داخل الكلية، مثل المقابلات وبطاقات الملاحظة.

٢/٣/٥ الرضا الوظيفي للقيادات الإدارية والعاملين

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

أوضحت اللقاءات بين عميد الكلية والمدير التنفيذي لوحدة الجودة والقيادات الإدارية والعاملين، أن مستوى الرضا الوظيفي يكمن في توفير احتياجات الأعضاء و Rahatthem والمكان المناسب والشفافية في العمل.

٦- الموارد المالية والمادية:

١/٦ كفاية الموارد المالية والمادية

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

١/٦/١ 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 تفيذية للخطة الإستراتيجية للتغلب على هذه المشكلة، ويمكن الرجوع إلى الخطة التنفيذية في هذا المجال، حيث تعد مساحة المباني غير ملائمة، وقد تم وضع خطة مستقبلية لتحقيق الأمن والسلامة، تم إخبار إدارة الجامعة بخطورة عدم وجود منافذ وسلام بالكلية، وتم وضع خطة للكوارث بالكلية، ولكن خطط التدريب على الأخلاص للمباني تواجه عقبه عدم وجود غير منفذ واحد فقط وهو السلم الرئيسي للكلية مع وجود طالب بالكلية.

٣/١/٦ النظافة والمناخ الصحي للمباني

تحاول إدارة الكلية المحافظة على المبني، 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 وليس على المستوى اللائق، وشبكة الكهرباء تحتاج إلى إعادة رفع كفافتها، وتعد خطة الصيانة المتبعة سنوية في حدود الموارد المالية المتاحة.

٥/١/٦ صيانة المباني والتسهيلات التعليمية

خطة إعادة هيكلة مبانى 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

٦/٢/١ التسهيلات المادية لممارسة الأنشطة الطلابية

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

٦/٢/الأجهزة والمعدات والمعامل

تعانى الكلية من عدم كفاية الأجهزة والمعدات والمعامل، وبخاصة معمل اللغات فهو غير مجهز جيداً بأجهزة حديثة، ولم تتوفر إدارة الجامعة عقداً لصيانة الأجهزة والمعدات والمعامل بصفة منتظمة حيث يتم استدعاء أخصائى 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) نسبة الحسابات الآلية لـ إجمالي عدد الطلاب

لا يتاسب عدد الحسابات الآلية المتاحة بالكلية مع عدد الطلاب أو العاملين أو أعضاء هيئة التدريس وهي نسبة متذبذبة 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 بشؤن الطلاب، وجهاز أو جهازين بكل إدارة.

٤/٦ وسائل الاتصالات الحديثة وتقنيات الاتصالات 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

٦/٣/١ 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**

٧/١ خطة وبرامج خدمة المجتمع وتنمية البيئة

٧/٢ خطة تحديد الاحتياجات الحقيقية للمجتمع المحيط

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

١- عقد الندوات والمؤتمرات: حيث تنظم الكلية ندوات في الموضوعات المتعلقة بالقضايا المجتمعية ومن أمثلة هذه الندوات: دور المؤسسات التعليمية في تنمية مهارات العمل الاجتماعي، التثقيف الصحي ودعاعيه لتلوث البيئة وأثاره (مكامير الفحم في العمار) ومرفق قائمة بالندوات والمؤتمرات وقد عقدت هذه الندوات بقاعة المؤتمرات بالكلية. كما وضعت الكلية تخطيطاً لعقد مؤتمر سنوي لمناقشة أحد القضايا المجتمعية للنهوض بمستوى المشاركة المجتمعية في العام الجامعي ٢٠١٠

٢٠١١ - ومرفق خطة العمل المقترحة من لجنه خدمة المجتمع والبيئة.

٢- الاهتمام بإجراء البحوث المجتمعية: فقد تم تسجيل رسائل لماجستير والدكتوراه ذات صلة بالقضايا المجتمعية مثل الطلاق ، الزواج العرفي وتلوث البيئة والإخطار الطبيعية.

٧/١/٢ برامج التوعية بخدمة المجتمع وتنمية البيئة

توجد خطة لتنمية البيئة وخدمة المجتمع (مرفق) معتمدة لعام ٢٠١٠ - ٢٠٠٩ وأخرى ٢٠١٠ - ٢٠١١ . بالإضافة إلى اشتراك الكلية في الأسبوع البيئي الذين تنظمهم الجامعة في 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.

٧/٢ تنظيم أنشطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة

١/٢/٧ توافر وحدة إدارية

تم استحداث وحدة إدارية لذلك، وتم اعتمادها في مجلس شهر مايو لعام ٢٠١٠ تابعة لوكيل شئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة، وإرسالها إلى الجامعة للاعتماد النهائي 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 في تلك الأنشطة.

٣/٧ تفاعل الكلية مع منظمات المجتمع

١/٣/٧ مشاركة الأطراف المجتمعية في مجالس الكلية

هناك مشاركة من قبل التعليم قبل الجامعي، ومعهد الخدمة الاجتماعية ببنها، والشئون الاجتماعية بالمحافظة في مجالس الكلية بالأعوام السابقة.

٢/٣/٧ مشاركة الأطراف المجتمعية في أنشطة الكلية

هناك هيئات مجتمعية تشارك في تدريب طلاب قسم الأعلام والجغرافيا مثل هيئة الاستثمار عن بعد، شركة القاهرة للأعمال المساحية (مرفق)، ومؤسسة الأهرام (مرفق)، وتشترك شركة توشيبا العربي في المؤتمرات وملتقى التوظيف، بالإضافة قيام بعض الشركات بتوظيف خريجي دورات نظم المعلومات الجغرافية التي عقدت بنادي 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 في المؤتمرات أو إقامة الندوات التبادلية (مرفق)، أو عن طريق التدريب (مرفق).

٤/٣/٧ الاستعانة بالخدمات المتخصصة للكتابة

القطاعات المستهدفة	العدد سنوياً	النشاط
العاملين بالمحافظة والطلاب وأعضاء هيئة التدريب	١٢	Toefl دورات
العاملين بالشركة	دوره التأثيرات السلوكية على العاملين	توصينا العربي
الطلاب والخريجين من كافة التخصصات	٨	دورات نظم المعلومات /GIS التي يقيمها نادي التكنولوجيا

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 في خطة للقيام بقوافل بيئية في قرى عديدة من المحافظة، تهدف القوافل التي قامت بها الكلية إلى تنمية الوعي البيئي لدى المرأة الريفية والتلوث البيئي من خلال مكامير الفحم.

٢- عقد ندوات حول الوعي البيئي

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 أوضحاً مدى الحاجة إلى الاستمرار في متابعة تفيذها حتى لا يفقد حماس الفرد بها، الأمر الذي يتطلب من الكلية تشكيل فرق عمل لتقديم التغذية الراجعة المستمرة للأفراد المستهدفين من هذه الممارسات مرفق.

٤/٤ مساهمات الطلاب وأعضاء هيئة التدريس في برامج خدمة المجتمع

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

٣/٤ رضاء منظمات سوق العمل والمجتمع المدني عن أداء الكلية.

تم تقييم رضاء منظمات سوق العمل والمجتمع المدني عن أداء الكلية، وذلك بعقد لقاء مع عينة ممثلة من أعضاء المجتمع المحلي وقد أسفرت النتائج أن حوالي ٥٥٪ من العينة عبروا عن رضائهم عن أداء الكلية. إرسال رسالة الكلية ورؤيتها ونماذج من برامجها ونقاط الضعف والقوة والفرص والتهديدات لابدء الرأي.

وقد تم رضاء منظمات سوق العمل و المجتمع المدني عن مستوى خريجي الكلية من خلال اختيار عينة ممثلة من أعضاء المجتمع المحلي ومؤسسات التعليم التي يعمل بها خريجي الكلية.

١/٨ استمرارية التقويم الذاتي للأداء الكلى للكلية

١/١/٨ دورية وتوقيت التقويم الذاتي

توجد وحدة لتوكيد الجودة بالكلية قامت بعملية التقويم للكلية خلال مدة المشروع وذلك لتحديد نقاط القوة وتدعمها وتحديد مواطن الضعف وعلاجها. كما استطاعت وحدة توكيد الجودة آراء الطلاب فى المقررات الدراسية، والعملية التعليمية، وأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والجهاز الإداري وفى الموارد المتاحة بالكلية، تم هذا الاستبيان على عينة قدرها ١٠٪ من طلاب جميع الفرق الدراسية المنتظمة فى الحضور خلال الفصل الدراسي الأول نظراً لوجود أزمة أنفلونزا الخنازير ويتم تحليل النتائج إحصائياً ومناقشتها فى مجلس الكلية النهاية حتى يتضمن التقويم الذاتي للكلية نوعين من التقويم كمى وكيفى بناء على معايير ومؤشرات موضوعية قابلة للقياس مرفق نتائج التقييم فى الملاحظة.

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

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

تناقش وتراجع المؤسسة نتائج التقييم الذاتي 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 الذاتي وإدارة الجودة بالكلية

١/٢/٨: انعكاس لنتائج التقويم الذاتي 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.

وتم متابعة تنفيذ القرارات التصحيحية، وما يتبعها من تغيير فى الكلية سعياً نحو التطوير المستمر، ومن أمثلة الممارسات الفعلية التى تؤيد ذلك:

- تم وضع إستراتيجية للتطوير فى ضوء نتائج التقويم الذاتي للأداء الكلى.

- تم تشخيص أهم المعوقات لمتابعة التطوير، وتحديد المسؤوليات نحو ذلك. وتمثلت فى ضرورة تطبيق قواعد البيانات، والأساليب الحديثة فى كافة الإدارات بالكلية.

- وضعت الكلية أهمية لرعاية طلابها وخربيجها، ومتابعتهم فى سوق العمل، وتحسين مخرجاتها ووضعها التناfsى داخل منظومة المجتمع وذلك من خلال إنشاء رابطة للخريجين بالكلية، والتزامها ببناء قاعدة بيانات والاشتراك فى المشروعات التناfsية.

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 وتقديم الامتحانات لتحسين الوضع التناfsى للكلية، بالإضافة إلى إعداد لائحتين جديدين ببرامج ومقررات حديثة لتعزيز الوضع التناfsى 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- توافق سياسات القبول مع الرسالة والفعاليات والأهداف حيث يتم قبول الطلاب وفقاً لقواعد القبول التي يحددها المجلس الأعلى للجامعات في 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 في بعض البرامج مثل برامج اللغات والبرامج التي 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 معلنة من خلال دليل الطالب ولوحات الإعلانات بالكلية وإدارة شئون الطلاب في العام الدراسي ٢٠٠٩ - ٢٠١٠.

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

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

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

٤-١-١-٥- سياسات التحويل

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

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

- هناك أسباب رئيسية للتحويل من المؤسسة تتمثل في البعد الجغرافي من مكان الإقامة لبعض الحالات، وهي الأكثر، والبعض يفضل تخصصات أخرى في جامعات أخرى.

٤-١-٦- 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 في جلب الطلاب الوافدين، حيث أن ذلك يتم من خلال إدارة خاصة بالوافدين بوزارة التعليم العالي تقوم بتوزيع الطلاب الوافدين على المؤسسات حسب قواعد لديها بهذا الشأن ولا توجد أنشطة بالكلية خاصة بالطلاب الوافدين وحدهم،

فالأنشطة الموجودة متاحة أمام جميع الطلاب بما فيهم الطلاب الوافدين في حالة رغبتهم المشاركة في تلك الأنشطة.

٢-١- الدعم الطلابي

١-١- تحديد خصائص واحتياجات الطلاب

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

١-٢- خطة خدمات دعم الطلاب

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

١-٣- إدارة وإجراءات الدعم المالي

- توجد لدى الكلية سياسة واضحة لدعم المالي للطلاب، وهي تتمثل في إعانت مالية للطلاب ذوي الظروف الأسرية المتواضعة، ودعم الكتاب الجامعي، وتخفيض المصروفات لطلاب الانتساب الموجه بعد دراسة حالاتهم الاجتماعية، وهذه السياسة تعلن للطلاب عن طريق إدارة رعاية الشباب ولوحات الإعلانات بالكلية، وتطبق هذه السياسة في ضوء معايير موضوعية وعادلة إلى حد كبير، حيث لا يعطى الدعم المالي لمستحقيه إلا بعد إثبات استحقاقهم فعلياً من خلال أبحاث اجتماعية يقومون بتقديمها ويتم دراستها عن طريق إدارة رعاية الشباب.

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 ويتبين ذلك من إجمالي مكافآت التفوق.
- و الحوافز لهؤلاء المتفوقين والتي تتمثل في منح كل منهم ٦٠ جنيهاً سنوياً (و ٨٠ جنيهاً تقريباً) لمن هم حاصلون على مجموع عال في الثانوية العامة "٨٥٪ تقريباً" ، ونشر أسمائهم في 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، وفي مقدمتها الإعلانات المادية كما تتظم 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 والتقديم للمنح الدراسية يتم مباشرة التقدم لها عن طريق إدارة البعثات.

٩-٢-١ دليل الطالب

- يوجد بالكلية دليل للطالب ويحدث الدليل وفقاً لأية مستجدات.

١٠-٢-١ الإرشاد الأكاديمي

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

١-٣-٣-١ الأنشطة الطلابية

١-٣-١ تميز الكلية في الأنشطة الطلابية

- تقوم الكلية بتنفيذ العديد من الأنشطة الطلابية، وتميز الكلية بحصولها على مراكز متقدمة على مستوى الجامعة وعلى مستوى الجامعات المصرية (مرفق) في الأنشطة الثقافية والفنية والرياضية والنشاط العلمي والتكنولوجي والرحلات وتحظى الكلية المتوفقة في 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 في الأنشطة الطلابية

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

١-٤-١ 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 التي تخرجوا فيها ويحصلون على ما يريدونه بالاتصال الشخصي وذلك لأن قواعد بيانات الخريجين قد تم البدء في إنشاؤها هذا العام فقط .

٤-١ 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.

٤-٢ 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 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 التعلم المتبعة فى النظام مع تظلمات الطلاب ٨٥٪.

٢- المعايير الأكademie

١/٢ تطبيق الكلية للمعايير الأكademie القياسية القومية.

١/١/٢ المعايير الأكademie المطبقة فى الكلية.

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

٢/١/٢ الممارسات التطبيقية للمعايير الأكاديمية.

- هناك توافق بين المعايير الأكاديمية التي 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 التي حدتها 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 في المقررات الدراسية، حيث تم إدخال مقررات جديدة وحذف بعض المقررات أو دمجها معاً (مرفق اللائحة القديمة واللائحة المعدلة).

٣- البرامج التعليمية/ المقررات الدراسة

١/١/٣ ملائمة البرامج التعليمية لاحتياجات سوق العمل

تحرص الكلية على تلبية احتياجات المجتمع من خلال برامجها التعليمية مقدمة بذلك بعض الإسهامات في 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 بالقرير السنوي لكل برنامج وعرضه ومناقشته بمجلس القسم والمؤتمرات السنوي للقسم ويتبين من توصيف البرامج والمقررات وتوزيع الساعات الدراسية بين الساعات النظرية والعملية والتدريب الميداني اهتمام الكلية أن يشمل ويحقق مستوى البرامج تنمية مجموعة متكاملة مترابطة من المعارف والمهارات المهنية والذهنية والعلمية وحل المشكلات وغيرها ويتم اعتماد ذلك من خلال مجالس الأقسام ومجلس الكلية.

٢/١/٣ مرونة البرامج التعليمية استجابة للتغيير

تم إجراء تعديلات في البرامج التعليمية استجابة للتغيير في سوق العمل حيث استحدثت شعب جديدة بالكلية وهي 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 وملن للبرامج التعليمية والمقررات الدراسية وهي تحرص على وجود تواافق بين تلك البرامج ورسالتها وغاياتها وتم اعتمادها من لجان القطاع وصدر قرار وزاري لتطبيق لائحة الكلية (مرفق) . بداية للعام الجامعي ٢٠١٠ - ٢٠١١ حيث أن اللائحة القديمة لم تكن موصفة.

٢/٢/٣ مخرجات التعليم المستهدفة من البرامج

تحرص الكلية على أن تكون مخرجات التعلم لكل برنامج محققة من خلال مقرراته ورسالته 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 في سوق العمل. وذلك كله من خلال تواافقها مع المعايير القومية التي أقرتها هيئة ضمان الجودة والاعتماد.

٣/٢/٣ مستوى تقديم البرامج الدراسية

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

٣-٣-٣ مراجعة وتحديث البرامج والمقررات الدراسية

١/٣/٣ إجراءات المراجعة

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

٢/٣/٣ الاستفادة من المراجعة في التحديث والتطوير

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

٤- التعليم والتعلم والتسهيلات المادية للتعلم .

٤/١- إستراتيجية التعليم والتعلم .

٤/١/٤ توافر إستراتيجية للتعليم والتعلم .

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

٤/١/٤- أنماط التعليم .

تم استخدام أنماط جديدة للتعليم مثل الساعات المعتمدة للدراسات العليا والتعليم المفتوح داخل قسم اللغة الانجليزية واقتراح تفديه بقسم الجغرافيا، واللائحة القديمة لم تراع رسالة الكلية وتم تعديلها بلائحة جديدة متطرفة تهيئ الطالب لسوق العمل تسهم في تميز خريجي الكلية.

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

تم مراجعة نتائج الامتحانات، ولكن اللائحة لا تعدل إلا كل أربع سنوات، ويعاني الطالب من المدرجات ويستلزم الأمر التطوير في أسس التعليم والتعلم .

٤/٢- الممارسات الفعلية للتعلم والتعليم .

٤/٢/٤- مصادر التعلم الذاتي .

تحتوي المقررات الدراسية على مجالات معينة لتنمية التعليم الذاتي ومتعددة ما بين تدريب ميداني في قسم الجغرافيا والاجتماع وعلم النفس، وامتحانات عملية، ويوجد محاولات إحلال الكتاب الإلكتروني محل الكتاب الورقي، مما ينمي التعليم الذاتي .
٤/٢/٤- سياسات المؤسسة في التعامل مع مشكلات التعليم .

هناك العديد من المشكلات التي تعاني منها الكلية ما يلي :-

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

- ضعف الموارد : وضع خطه استراتيجيه للموارد .

• نقص/ زيادة أعضاء هيئة التدريس : تم وضع خطه للهيكل التنظيمى للفترة من ٢٠١٠ الى ٢٠١٥ والتى 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 .

٤/٣- 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 في تعميق المعرفة الأكاديمية لهم وتنمية مهارات وقدرات الطلاب المعرفية والبحثية وربط الفكر النظري بالواقع العملي التي تؤكد المشاهدة والتعرف عن قرب .

٤/٣- تقويم فاعالية التدريب الميداني .

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

٤/٤- تقويم الطلاب.

٤/٤- أساليب تقويم الطلاب .

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

أ- بعد عن الأسئلة المقالية الطويلة قدر الإمكان .

ب- أن تراعى ورقة الأسئلة قياس القدرات المختلفة للطلاب.

ج - ضرورة تواافق 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 يلى :

- 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
- ٤/٢- نظام الممتحنين .

- يتم استخدام لجان الممتحنين وتنستخدم الكلية نظام الممتحنين الخارجيين وذلك في بعض المقررات الدراسية التي يقوم بتدريسيها أساتذة منتدبون من خارج الكلية

٤/٣- 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 يلى :

- 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.
- ٤/٥- التسهيلات المتاحة للتعليم والتعلم .
- ٤/٥/١- المكتبة .

- مساحة مكتبة الكلية لا تتعدي ٥٠ م٢ وهي غير ملائمة و يجب إعادة النظر في البعد الخاص بالمباني والتجهيزات المادية الازمة 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 في المكتبات والمعلومات حيث لا يتجاوز عدد العاملين المتخصصين عن ثلاثة فقط و يمكن التطوير عن طريق اشتراك الكلية في الدوريات والمجلات العلمية المتخصصة إتاحة الفرصة للطلاب للاتصال على كل ما هو جديد و مواكباً للتطور والجديد في التخصصات المختلفة وهذا يحقق علامة على حصول الطالب على الاحتياجات العلمية ، تتمية قدراته و مهاراته العلمية. ويمكن تطوير مكتبة الكلية عن طريق :

- ١- تشكيل لجنة تمثل جميع الأقسام بالكلية لشراء احتياجات المكتبة .
 - ٢- شراء الكتب والأجهزة التي تحتاج إليها المكتبة .
 - ٣- الاشتراك في عدد من الدوريات العالمية .
 - ٤- الاشتراك في عدد من قواعد البيانات العالمية .
 - ٥- إنشاء نقطة اتصال بالانترنت .
 - ٦- توفير موظفين متخصصين في مجال علم المكتبات والمعلومات
 - ٧- يجب زيادة عدد المترددين على المكتبة من الطلاب من ٥% إلى ٣٠%. حيث مازالت النسبة محدودة لا تتجاوز ٥% و تشجيع الهيئة المعاونة وأعضاء هيئة التدريس على الاستفادة من مقتنيات المكتبة و يوجد سجلات للمترددين على المكتبة .
- ٤/٥- قاعات الدراسة والمعامل .
- ١- يوجد بالكلية معامل تربط بطبيعة البرامج المتاحة بالكلية ومنها معمل اللغات ومعمل الحاسوب الآلي ومعمل الجغرافيا ومعمل علم النفس. ولا تكفي في الوقت الراهن، ويجب تطويرها فنياً لتنماشى مع التطور الجارى لتحقيق الأهداف التعليمية المنشودة، وينبغي تطويرها بصورة دورية لتنلاع مع مستحدثات التعليم والتعلم .

٢- القاعات الدراسية الحالية بوضعها الراهن غير صالحة للتدريس سواء للأستاذ أو للطالب لذا يجب أن يوضع في الاعتبار أن تكون أولى خطوات تطوير العملية التعليمية هو الإسراع بتحسين حالات هذه القاعات من حيث الاتساع والتهوية والإضاءة، وتحسين الوسائل السمعية والبصرية في المدرجات حتى لا تعوق القدرة على تحقيق التواصل ، وكذلك تطوير اكتساب المهارات التعليمية المختلفة ومساحة المعامل مع إعداد الطالب غير ملائمة ويجب مراعاة ذلك في 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 الطالب .
- ٢ - عمل لجان من الفنيين لتزويد القاعات بالإضاءة والتهوية الجيدة .
- ٣ - تجهيز القاعات لتنتلاع 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 .

١/١٥- أعضاء هيئة التدريس .

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

٢/١٥- أعضاء الهيئة المعاونة .

لا تتفق نسبة أعضاء الهيئة المعاونة التي الطالب إلى حد ما من حيث احتياجات الخطة التعليمية حيث أن عدد المعاونين على 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 للتعيين وفقا للاحتجاجات الفعلية للكلية وفي حالة الحاجة للتعيين 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 على الاحتياجات التدريبية الفعلية وتنتمي تنفيذ برامج تدريبية تلبي 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 في التدريس

٦- برامج الحاسب الآلي.

٢/٣/٥- تنفيذ وتقييم التدريب .

- تصل نسبة المتدربين سنويا من كل فئة إلى العدد الإجمالي ٦٠% من العدد الإجمالي من كل فئة سواء كان أستاذ - أستاذ مساعد - مدرس وتوجد آليات لتقييم فعالية ومروود التدريب وعن طريق إجراء بعض ورش العمل، بنهاية كل دورة تدريبية بإدارة الجامعة.

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

٤/٤- معايير وإجراءات تقييم التدريب .

المعايير التي يتم على أساسها تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس هي (المشاركة في الأنشطة القومية والعالمية المشاركة في الخطة البحثية للمؤسسة مدي الانظام 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 مفعولة هذا العام.

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

٥/٥/١- أعضاء هيئة التدريس .

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

٥/٥/٢- أعضاء الهيئة المعاونة .

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

٦- البحث العلمي والأنشطة العلمية

تولى الكلية اهتمام بالغ بالبحث العلمي ويتبين ذلك من رسالتها التي تخصص فيها جزء رئيسي للبحث العلمي.

٦-١- خطط البحث العلمي

تبنت الكلية توجهاً جديداً وهو أن يسير العمل البحثي 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 الكلية وتم مناقشتها بمحالس الأقسام وأجروا التعديلات المقترحة عليها وتم مناقشتها بمجلس الكلية واعتمادها وتم في ضوئها

إعداد الخطط البحثية للأقسام.

٦-٢- كفاءة العملية البحثية

٦-٢-١- مؤشرات الكفاءة

يوجد عجز بالكلية في 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 أثناء الدورة بل و تقوم الكلية بتحمل تكاليف نشر الأبحاث في المجلات الدولية ذات السمعة العالمية لتشجيع ودعم الباحثين، وقد اشتركت الكلية بمشروع قواعد البيانات التي تتيح للباحثين الحصول على النصوص الكاملة للأبحاث من خلال أجهزة حاسب آلي متصلة بشبكة الانترنت، ويتوفّر بالمكتبة دليل ورقي وآخر الكتروني لمختصات بحوث أعضاء هيئة التدريس وكذا ملخصات ومستخلصات الرسائل العلمية وهي أيضاً متاحة على صفحة المكتبة بالموقع الإلكتروني للكلية. وقد أنشأت الكلية لجنة عليا لأخلاقيات البحث العلمي.

٦-٣- تمويل البحث العلمي

تخصص الجامعة للكتابة سنوياً ميزانية للبحث العلمي ولكنها ضعيفة ولا تفي حاجة الأقسام البحثية.

٦-٤- أنشطة علمية أخرى

٤-٦ المؤتمرات

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

٤-٧ المؤتمرات والندوات العلمية

أقامت الكلية مؤتمرين بالإضافة إلى الأسبوع العلمي للأقسام وأكثر من ٥ ندوات ومرفق ذلك بالمرافق الملحقة.

٧- الدراسات العليا

١-١-٧ 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 التعريف بذلك.

١-٧-٢ الدبلومات والدرجات العلمية الممنوحة

لا يوجد في السنة الدراسية ٢٠٠٩ - ٢٠١٠ دبلومات ولكن طبق نظام الدبلومات في العام الدراسي ٢٠١٠ - ٢٠١١، والدرجات الممنوحة لالماجستير والدكتوراه ومرفق عدد الدرجات الممنوحة.

٢-٧ العملية التعليمية في الدراسات العليا

١-٢-٧ تحديث اللوائح وإعداد الطلاب

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

٢-٧-٢ برامج الماجستير

لا توجد في السنة الدراسية ٢٠٠٩ - ٢٠١٠ برامج لالماجستير ولكن توجد برامج ل السنة التمهيدية لالماجستير ولها توصيف وتقرير من مراجع خارجي مرفق، وهى طبقاً للمعايير القومية التي أقرتها لجنة القطاع لكل تخصص، وقد تم استحداث برامج لالساعات المعتمدة يتم تطبيقه على مستوى الماجستير والدكتوراه بدأً من العام الجامعي ٢٠١٠ - ٢٠١١ وتم توصيفه وإقراره من لجنة القطاع طبقاً للمعايير القومية.

٢-٧-٣ برامج الدكتوراه

لا توجد في العام الجامعي ٢٠٠٩ - ٢٠١٠ ، وتم تطبيق الساعات المعتمدة والبرامج المعدة لذلك وتوصيفها في العام الدراسي ٢٠١٠ - ٢٠١١ والذى يبدء فى ٢٠١٠/١٠/١

٧-٣- نظام التسجيل والإشراف الأكاديمي

تقوم الكلية بنشر الإجراءات الإدارية والعلمية الخاصة بالتسجيل للدرجات العلمية بإدارة الدراسات العليا بالكلية وعلى موقعها الإلكتروني وتشترط على المسجلين لدرجات علمية من أعضاء هيئة التدريس المعاونة أن يكون التسجيل وفقا للاحتجاجات الأكاديمية للقسم بما يحقق للطالب اختيار الأستاذ الذي يقوم بالإشراف عليه، بينما يقوم الأستاذ باختيار من يساعدة في الإشراف، بينما لا يوجد اشتراطات في التسجيل في تخصصات معينة للتسجيلات من خارج الهيئة المعاونة، ويقدم كل مشرف على أحد الطلاب المسجلين لدرجة علمية تقريرا علميا عن مدى التقدم في العمل وأية صعوبات تواجه العمل (إن وجد) وذلك كل ستة أشهر ، وتعمل الكلية على تذليل أية صعوبات إدارية أو علمية وتغيير اللوائح في ضوء ذلك بما لا يتعارض مع القانون وعلى سبيل المثال أظهر استطلاع رأى المتقدمين لبرامج الدراسات العليا أن موعد التسجيل ينحصر في دورتين فقط من كل عام وذلك وفقاً للائحة الكلية فتم تعديلاها ليصبح التسجيل لدرجات الماجستير والدكتوراه على مدار العام الدراسي طبقاً للائحة القديمة. ولا يتم تكليف أحد أعضاء هيئة التدريس بالإشراف على درجة علمية في 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 في ضوء هذه الاعتبارات. كما يلزم المشرف على الرسالة الطالب أن يقدم سمينار عما حققه وتوصل إليه في بحثه وذلك مرة واحدة سنوياً. أو قبل تقديم الرسالة إلى لجنة الحكم.

١-٣-٧ إجراءات التسجيل

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

٢-٣-٧ المتابعة والتقييم

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

٤-٧ تقويم طلاب الدراسات العليا

تعتمد الكلية في تقويم طلاب الدراسات العليا على وسائل متنوعة تشمل 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 التقويمات المتنوعة معلنة بتوصيف المقررات والبرامج وموضع بها الهدف من كل تقويم وهذه الموصفات معلنة للطلاب ويلتزم كل أستاذ بتقديم كشف بدرجات الطالب لمجلس القسم في الموعد الزمني الذي حدد في توصيف مقرره.

٥-٧ رضاء طلاب الدراسات العليا

٥-٧-١ قياس رضاء طلاب الدراسات العليا

تم ذلك من خلال المقابلات بين الطالب والأستاذ، وقد أبدى الطالب حقهم في استخدام معامل الكلية.

٨- التقويم المستمر للعملية التعليمية

١-٨ شمولية واستمرارية التقويم

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

١-١-٨ التقييم الشامل لفعالية العملية التعليمية

وضع المشروع التناصي خطة للتقويم الشامل والمستمر وقامت الكلية باعتمادها من مجلس الكلية وترافق 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 الدراسي القادم.

٢-٨ النظام الداخلي 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 داخلي على مستوى الأقسام فعلى سبيل المثال يوجد لكل قسم منسق الجودة ويوجد داخل القسم مدير لكل برنامج بالنسبة للأقسام التي تقدم أكثر من برنامج. ويوجد منسق المقررات... وهكذا كما صممت وحدة الجودة مجموعة كبيرة من الأدوات خاصة الاستبيانات (تقويم المقرر - تقويم البرامج - تقويم الخدمات التي 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 ومدربين بالهيئة المساعدة 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.

٢-٢-٨ 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 وتنفيذ القيادة الأكاديمية بها. وأن كان هناك مقاومه شديدة من قبل أعضاء هيئة التدريس لذلك.